
——基于苏南国家自主创新示范区的实证调查

作为一种新型的领导风格,包容性领导越来越得到学者们的关注。本文在阐述包容性领导相关理论的基础上,基于苏南国家自主创新示范区内 392 家创新型企业的问卷调查数据,实证探究了包容性领导对组织创新的影响。研究表明,包容性领导对组织创新能力及创新潜力具有显著的促进作用,对员工创新行为也具有显著的促进作用。研究为如何有效促进组织创新进而推动区域经济实现创新驱动发展提供了一个新的视角。

包容性领导 员工创新行为 组织创新 创新驱动

管春英,河海大学商学院博士研究生

常州大学副研究员 213164

汪群,河海大学商学院教授 210024

”

”

”

”

”

”

”

”

”

”

"

" "

" "

" "

"

"

"

.

1. “包容性领导”的理论基础

“

”

”

”

” ”

2 “包容性领导”的研究价值

1. 数据收集

2 测量

模型	因变量	自变量	标准化回归系数	F值的显著性水平、DW值、VIF均值
Model1	员工创意生成行为	开放性 可用性 易接近性	0.346(p<0.001) 0.332(p<0.01) 0.322(p<0.01)	P(F)=0.000;DW=2.041;VIF均值为1.946
Model2	员工创意执行行为	开放性 可用性 易接近性	0.351(p<0.001) 0.345(p<0.01) 0.336(p<0.01)	P(F)=0.000;DW=2.032;VIF均值为1.985
Model3	组织创新能力	员工创意生成行为 员工创意执行行为	0.285(p<0.01) 0.296(p<0.001)	P(F)=0.006;DW=1.996;VIF均值为2.535
Model4	组织创新潜力	员工创意生成行为 员工创意执行行为	0.265(p<0.01) 0.284(p<0.001)	P(F)=0.008;DW=2.001;VIF均值为2.647

模型	因变量	自变量	标准化回归系数	F值的显著性水平、DW值、VIF均值
Model5	组织创新能力	开放性 可用性 易接近性	0.325(p<0.001) 0.304(p<0.01) 0.293(p<0.01)	P(F)=0.004;DW=1.988;VIF均值为2.236
Model6	组织创新潜力	开放性 可用性 易接近性	0.307(p<0.001) 0.255(p>0.05) 0.246(p>0.05)	P(F)=0.012;DW=2.014;VIF均值为3.341

