

学校编码: 10384

学号: K0914079



分类号: \_\_\_\_\_ 密级: \_\_\_\_\_

UDC: \_\_\_\_\_

廈門大學

硕士学位论文

# 包容型领导对新产品开发绩效的影响

## The Effect of Inclusive leadership on New Product Development Performance

张 晓 玲

指导教师姓名: 何 燕 珍 副教授

专业名称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2016 年 月

论文答辩时间: 2016 年 月

学位授予日期: 201 年 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评阅人: \_\_\_\_\_

2016 年 月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于\_\_\_\_\_年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 摘要

新产品开发绩效是企业追求的重要战略目标,即开发出对本企业及其主要竞争对手来说之前没有的产品,贯穿产品研发、改进、市场化和产业化的全过程,其所创造的绩效就认为是企业的新产品开发绩效。新产品开发绩效可能产生提高企业创新绩效、为企业带来业绩增长、提高企业的市场地位等正向结果。因此,领导者必须掌握新产品开发绩效的影响机制,并且在管理过程中,更加重视对中高层管理人员的有效管理。

影响员工行为的重要情境因素包含了领导风格的种类,也就是说,下属员工将根据感知到领导者风格调整自身行为。特别是中高层管理人员,他们的行为往往能影响企业绩效。包容型领导普遍存在,但其对新产品开发绩效的影响机制的探讨还相对欠缺。因此本研究的结论不但丰富和拓展了理论研究,也进一步证实包容型领导的实践意义。

本研究着眼于中国情境,对企业内中高层管理人员展开问卷调查,问卷选用中西方学者认定的成熟量表为测量工具。调查一共收到有效问卷 384 份,经 SPSS 20 和 AMOS 17 等统计软件分析数据,得出以下理论模型:

- 1、包容型领导对新产品开发绩效有显著正向影响;
- 2、包容型领导对工作嵌入有显著正向影响;
- 3、工作嵌入对新产品开发绩效有显著正向影响;
- 4、工作嵌入在包容型领导对新产品开发绩效的影响中起部分中介效应;
- 5、心理安全感正向调节了包容性领导对工作嵌入的影响作用。心理安全感越高,领导包容性对工作嵌入的影响就越强。

本问主要研究贡献有:关注了新产品开发绩效,丰富其前因变量的研究;探索了工作嵌入的中介效应;验证了心理安全感的调节作用;尤其是,以中高层为样本的研究,为企业领导对于中高层管理人员的管理实践提出可供参考的建议。

关键词: 新产品开发绩效; 包容型领导; 工作嵌入

## Abstract

New product development(NPD) performance is an important strategic target of the corporate, develop products that are not previously for the corporate and its major competitors, throughout the product development, improvement, marketing and industrialization of the whole process, the performance is considered as the NPD performance. The performance of the NPD performance may be the result of improving performance of corporate innovation, bringing performance growth, and improving the status of corporate in the market. Therefore, the leader must grasp the new product development performance impact mechanism, and in the management process, pay more attention to the effective management of the middle and senior management.

Important contextual factors affecting the behavior of employees includes kinds of leadership style, that is to say, the staff will adjust their behavior base on the perceived leadership style. In particular, senior manager's behavior could often affect the performance of the corporate. Inclusive leadership is quite common in corporations, but its impact on the performance of new product development performance is still relatively lacking. Therefore, the conclusions of this study not only enrich and expand the theoretical research, but also further confirm the practical significance of inclusive leadership.

This study focuses on the Chinese situation, carries on the questionnaire survey of senior management within the enterprise, the questionnaire used maturity scale that researchers identified as the measuring tools. The samples came from senior manager in corporations and 384 valid questionnaires were collected. All data was analyzed with SPSS 20 and AMOS 17 . The following theoretical model is obtained:

- (1)Inclusive leadership is positively related to the NPD performance.
- (2)Inclusive leadership is positively related to the job embeddedness.
- (3)Job embeddedness is positively related to the NPD performance.
- (4)Job embeddedness partly mediates the NPD performance.
- (5)Psychological safety moderate the relationship between inclusive leadership and job embeddedness. The higher the sense of psychological security, the greater the impact on the work of inclusive leadership.



The main contributions including:

- (1) Focus on the new product development performance, enriches research on antecedent variables.
- (2) Explore the mediating effect of the job embeddedness.
- (3) Verify the moderating role of the psychological safety.
- (4) Put forward available recommendations for senior manager management practice through the study of them.

Keywords: New Product Development Performance; Inclusive Leadership; Job Embeddedness.

# 目 录

第一章 导论.....	1
第一节 研究背景和问题提出.....	1
第二节 研究目标与意义.....	2
第三节 研究方法和框架.....	5
第二章 文献综述.....	7
第一节 包容型领导.....	7
第二节 新产品开发绩效.....	10
第三节 工作嵌入.....	13
第四节 心理安全感.....	17
第五节 文献回顾小结.....	20
第三章 假设提出与模型构建.....	21
第一节 界定研究变量.....	21
第二节 提出研究假设.....	22
第三节 构建研究模型.....	24
第四章 研究设计.....	26
第一节 研究样本.....	26
第二节 研究工具与问卷设计.....	27
第三节 数据分析方法.....	28
第五章 数据分析与假设检验.....	29
第一节 问卷调查总体情况.....	29
第二节 量表信效度检验.....	30
第三节 描述性统计分析及相关性分析.....	33
第四节 人口统计学特征差异分析.....	34
第五节 假设检验.....	37
第六章 研究结论与展望.....	42
第一节 研究结论.....	42
第二节 管理建议.....	45
第三节 研究贡献与创新点.....	46
第四节 研究局限和未来展望.....	48
参考文献.....	51
附录 调查问卷.....	55
致谢.....	57

## Table of Contents

<b>Chapter 1</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>1</b>
Section 1	Research Background .....	1
Section 2	Research Purpose and Significance .....	2
Section 3	Research Framework .....	5
<b>Chapter 2</b>	<b>Literature Review .....</b>	<b>7</b>
Section 1	Inclusive Leadership .....	7
Section 2	New Product Development Performance .....	10
Section 3	Job Embeddedness .....	13
Section 4	Psychological Safety .....	17
Section 5	Brief Summary .....	20
<b>Chapter 3</b>	<b>Research Hypotheses and Model .....</b>	<b>21</b>
Section 1	Definitions of Concepts .....	21
Section 2	Research Hypotheses .....	22
Section 3	Research Model.....	24
<b>Chapter 4</b>	<b>Research Design .....</b>	<b>26</b>
Section 1	Samples .....	26
Section 2	Measuring Tools and Scale designing.....	27
Section 3	Methods.....	28
<b>Chapter 5</b>	<b>Data Analysis.....</b>	<b>29</b>
Section 1	The overall situation of survey.....	29
Section 2	Reliability Test and CFA .....	30
Section 3	Correlation Analysis .....	33
Section 4	Demographic Variance Analysis.....	34
Section 5	Hypotheses Testing .....	37
<b>Chapter 6</b>	<b>Conclusions and Prospects.....</b>	<b>42</b>
Section 1	Results and Discussions.....	42
Section 2	Management Suggestions.....	45
Section 3	Contributions and innovation .....	46
Section 4	Limitations and Prospects .....	48
<b>References</b>	.....	<b>51</b>
<b>Appendix</b>	<b>Questionnaire.....</b>	<b>55</b>
<b>Acknowledgements</b>	.....	<b>57</b>

## 图目录

图 2-1: 包容型领导研究现状.....	10
图 3-1: 研究模型.....	25
图 5-1: 心理安全感的调节作用图.....	40

## 表格目录

表 1-1: 研究框架.....	6
表 2-1: 包容型领导的维度划分.....	8
表 2-2: 新产品开发绩效维度研究成果.....	11
表 2-3: 新产品开发绩效的影响因素.....	13
表 2-4: 工作嵌入维度划分.....	14
表 2-5: 工作嵌入前因后果变量研究汇总.....	17
表 2-6: 心理安全感的内涵.....	18
表 2-7: 心理安全感的影响因素.....	19
表 2-8: 心理安全感的影响效果.....	19
表 5-1: 样本人口统计学特征描述.....	29
表 5-2: 各量表信度分析.....	30
表 5-3: 问卷整体验证性因子分析.....	31
表 5-4: 包容型领导量表 KMO 和 Bartlett 检验.....	31
表 5-5: 包容型领导验证性因子分析.....	32
表 5-6: 工作嵌入 KMO 和 Bartlett 检验.....	32
表 5-7: 工作嵌入验证性因子分析.....	32
表 5-8: 主要研究变量描述性统计.....	33
表 5-9: 主要研究变量相关性分析.....	34
表 5-10: 各变量职位层面差异分析.....	35
表 5-11: 各变量公司成立年限层面差异分析.....	36
表 5-12: 各变量公司性质层面差异分析.....	37
表 5-13: 假设检验模型汇总.....	39
表 5-14: 假设检验结果.....	41

## 第一章 导论

### 第一节 研究背景和问题提出

在高度竞争与高速变化的社会环境中，企业如何能利用资源，在有限的时间内快速应对？领导者如何带领员工，克服企业内外部的不确定因素，达成企业战略目标，开发出满足消费者需求的产品或服务？这些都有赖于企业领导者有效运用领导艺术，科学管理，整合资源，提高企业创新绩效。

Clapham (2005) 认为，组织环境影响组织中员工的创造能力，而领导的管理风格就是其中的首要环节，是有效决定员工创造力的重要组织因素<sup>[1]</sup>。在工作中，员工能受到上司鼓励、支持、信任，就比较容易产生创意。反之，若领导经常控制员工行为使其感到压力，独断专行，那则会抑制员工的创造力，减少新产品的产出。Delmas (2002) 认为，员工创新能力与企业文化、组织氛围以及领导者的认知显著相关<sup>[2]</sup>。经各学者对于领导与员工创造力的实证研究，发现领导风格对员工创造力与新产品的开发确实存在一定影响。

在当今激烈竞争的商业环境中，企业的新产品开发对于战略目标的实现至关重要。据统计，自 1990 年以来，新消费产品的数量已增长至货架产品的 59%<sup>[3]</sup>。新如今，全世界包括中国都在鼓励并支持发展第三产业，我国新服务产品的产生，也在以数量级的速度爆发。但这些新产品/新服务上市是否成功，要判断结果却变得越来越困难。因此对新产品开发绩效的评判，对于管理者和研究者来说都是一个非常重要的议题。

为了有效控制企业新产品开发绩效，领导者有必要明确新产品开发绩效的实质内容及作用机理，从领导风格切入是一种思路。鉴于理论界对新产品开发绩效的研究尚不充分，国内学者的实证研究也较少，仍存在以下问题需要解答：（1）“包容型领导”是否会对企业的新产品开发绩效产生影响？（2）若会产生影响，那么影响机制是什么？高管的工作嵌入水平是否存在中介作用？（3）员工的心理安全感水平是否存在调节作用？本文从“包容型领导”这一视角切入，以“新产品开发绩效”为研究对象，探讨包容型领导对企业新产品开发绩效的作用机制，使企业董事长或总经理能够根据企业战略调整自身行为和管理风格；使企业

管理层能够根据新产品开发绩效的产生机制有效地进行员工行为的管理;使企业能有效控制新产品开发结果以利于组织发展;使企业在复杂多变的产品市场中提高核心竞争力,保证企业目标的达成,企业得到长足发展。

## 第二节 研究目标与意义

### 一、研究目标

根据前文对理论研究背景的回顾和企业管理现状的描述,本文的研究目标为:对过往中西方文献进行总结分析,对各变量的内涵定义以及各变量之间的逻辑关系进行探索,对企业的管理实践提出建议。深入探讨包容型领导对新产品开发行为的影响机制,并检验工作嵌入的中介作用,以及个体心理安全感在领导对企业中高层管理人员工作嵌入影响中的调节作用。根据研究结论提出管理建议,将有可能提高新产品开发绩效,以提高组织管理成效。

(一)探讨包容型领导的包容型程度对中高层管理者新产品开发绩效的影响

纵观过往研究,领导者的包容性会对中高层管理者新产品开发绩效产生正向促进作用。本文从包容型领导切入,探讨包容型领导与中高层管理者新产品开发绩效之间的影响关系及影响方向。研究将以研究结果为理论基础,为领导者在与中高层管理者互动提供了依据,对企业的新产品开发绩效进行科学有效的预测。

(二)探索工作嵌入是否能够解释新产品开发绩效的影响机制

在确认了包容型领导与新产品开发绩效之间影响关系,本研究还要深入探索其作用机制。回顾中西方相关文献,本研究认为:工作嵌入在自变量与因变量的影响过程中,存在中介效应。本文通过数据统计及分析,旨在帮助管理者了解新产品开发绩效的影响机制,验证工作嵌入的中介作用,丰富实证研究和理论框架。

(三)分析心理安全感是否会对工作嵌入的影响过程产生调节作用

大部分针对个体行为的研究都认为,组织中员工的个体特质将会调节员工行为的过程。心理安全感作为一种独立的个体特质,常会对个体行为的结果产生影响。本研究将通过分析调查数据,检验心理安全感是否会对工作嵌入产生调节作用,并验证其调节方向,最终为领导的包容性管理提出建议。

## 二、研究意义

### （一）理论意义

许多研究证实，组织内的人际互动会使员工产生复杂多样的行为。Gupta & Wilemon (1986), Crawford (1992), Zigger (1997) 等指出在以新产品开发绩效为主体的研究中，领导类型、工作嵌入、心理安全感都分别被证实对新产品开发会产生显著影响<sup>[4][5][6]</sup>。

通过对相关文献的回顾可以发现，虽然学术界关注了企业创新能力、知识吸收能力、知识管理过程、顾客参与、学习模式等因素对新产品开发绩效的作用，但新产品开发绩效将如何被不同领导方式影响，以及影响的具体路径，目前还鲜有研究涉及。且在多种多样的领导类型里，只有变革型领导(陈露和郑雅雯, 2016)被证实能促进新产品开发绩效的提高，而其他类型的领导行为与新产品开发绩效的关系研究几乎处于空白。同样的，领导类型对新产品开发绩效的作用机制也没有引起学界关注。陈露和郑雅雯(2016)利用实证研究证明组织创新气氛会在变革型领导与新产品开发绩效之间扮演中介角色<sup>[7]</sup>，但包括包容型领导在内的其他领导类型，对新产品开发的作用机制及路径，并没有做深入的讨论。已有的实证研究，大多是讨论中介变量和因变量之间的调节关系，缺乏自变量和中介变量之间的调节因素研究。

包容型领导是组织中常见的一种人际互动关系，这种领导尊重和关心下属，观察下属行为，注重下属的反馈，聆听下属的需求，开放地对待下属的建议，对下属的询问有效回答，平易近人，给中高层管理者新产品开发绩效提高创造了良好的人际环境。但包容型领导是否会对新产品开发绩效产生显著影响，影响程度多大，影响方向如何，都尚未得到大量的实证研究证实。本文以包容型领导的实证研究切入，引入相关变量，扩展了原有理论研究中，新产品开发绩效的影响因素和机制的研究，为企业享受新产品开发绩效“红利”做好准备工作。

工作嵌入是员工对企业与自身交互关系的主观认知，Lee 等(2004)认为工作嵌入能较好地预测组织内成员的态度、绩效和组织公民行为，工作内嵌入对员工的组织公民行为产生影响，进而影响其工作绩效<sup>[8]</sup>。Carmeli 等(2010)发现包容型领导能增强员工的心理安全感，从而使其具备更高工作嵌入度，投入新产品开发工作<sup>[9]</sup>。本文纳入工作嵌入作为模型的中介变量，将包容型领导对新产品开发绩效的影响模式清晰化、可视化。这不仅是对新产品开发绩效结果产生的逻辑

辑线条进行丰富，也是对新产品开发绩效研究领域的拓展。

Hirak&Peng&Carmeli (2012) 将大型医院的员工作为测试对象，通过回归分析结果证实了包容型领导通过增强员工的心理安全感，促进差错学习，最终提高员工的工作绩效<sup>[10]</sup>。但国内缺乏实证研究证明，在中国情境下，包容型领导这一“西方化”的领导风格，是否会增强员工的心理安全感。本文引入个体心理安全感这一变量，探讨中国情境下，心理安全感在领导包容性对工作嵌入影响链条中的调节作用，对实证模型进行扩展。

## (二) 实践意义

在“大众创业，万众创新”的中国情境下，企业创新能力成为其在竞争中生存的关键因素。新产品开发绩效的结果如何判定，在理论界存在很多争议，科学判断新产品开发绩效的结果，由结果倒推影响因素和影响机制，从而调整管理行为，复杂而又重要，是企业的核心问题。一般来说，若新产品开发绩效提高了企业的整体业绩，企业的战略目标实现，组织倾向于既往不咎；反之，若新产品开发绩效带来负向结果，阻碍了企业战略目标实现，组织通常会加以惩戒。但领导者对员工的创新动机的产生原理探索不够深入，对员工的创新动机转化为创新行为的机制认识也缺乏清晰的认识和了解。本文在走访受调查者时，这些企业中高层管理者也承认，对创新行为的管理比较复杂，往往很难找到适合每一个企业的管理手段和沟通渠道。因此，面对管理中的问题，整个领域都还在不断探索解决方式，也希望从理论界能对企业给出有效可行的指导意见。因而本文的调查成果和结论，在日常管理工作中，对企业的新产品开发绩效的提高具有一定的参考价值。

本文为企业董事长或总经理提供了一个特定视角，协助他们明确领导风格与新产品开发绩效之间的作用机制，使他们掌握管理中高层管理者行为的自主权。研究的自变量是包容型领导，由此调查动态环境中管理人员的心理和行为，从而帮助领导者在增加包容度的同时，把握企业经营的走向，预测其领导风格影响中高层管理人员之后，对企业目标的达成将产生什么后果。除此之外，本文还引入工作嵌入作为中介变量，揭示了包容型领导对中高层管理者新产品开发绩效的内在影响机理，一方面可以通过调整领导者包容程度来调节工作嵌入，另一方面还能够根据中高层管理者的工作嵌入水平，有针对性地鼓励或者控制中高层管理者的新产品开发绩效。



Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.