

企业领导者的领导风格对员工创新行为影响的实证探究

王佳炎

西江大学 韩国 首尔 04107

【摘要】：在创新驱动发展战略深入推进、产业转型升级加速的背景下，企业创新能力成为核心竞争力，员工创新行为则是关键支撑。本文以各类企业员工为研究对象，采用实证研究方法探究不同领导风格与员工创新行为的关联，明确作用逻辑并验证理论假设，为企业优化领导模式、激发员工创新活力提供实证支撑，助力企业提升创新实力，适配国家高质量发展导向。

【关键词】：领导风格；员工创新行为；实证探究

DOI:10.12417/3041-0630.26.07.072

引言

当前我国正全力培育新质生产力，推动科技创新与产业创新深度融合，明确强化企业创新主体地位，助力企业实现高质量发展。2024年我国全社会研发投入强度为2.68%，企业500强中制造业企业平均研发强度仅2.39%，远低于发达国家水平，且企业专利转化率仅为50%，基础研究投入占比仅6%，远低于发达国家15%-25%的区间。各行业面临激烈市场竞争及技术迭代压力，其中传统制造业数字化渗透率仅25.03%，高新技术企业虽增至40多万家，仍有大量企业存在领导方式僵化、员工创新动力不足等问题，制约创新发展。探究企业领导者领导风格对员工创新行为的影响，契合国家创新战略，顺应行业转型需求，对破解企业创新困境、激发组织活力具有重要理论价值及现实意义。

1 文献综述与理论假设

1.1 领导风格相关研究综述：梳理核心维度与测量方法

领导风格相关研究综述聚焦于企业管理场景中领导者行为模式的核心维度，同时梳理适配不同类型企业的测量方法，现有研究普遍将领导风格划分为多种差异化类型，每种类型都具备独特的行为特征与实施逻辑，研究过程中会结合企业发展阶段、组织架构等实际情况，筛选适配性较强的测量维度，进而清晰界定各类领导风格的核心内涵，梳理出贴合企业实际运营场景的测量思路，既兼顾理论层面的严谨性，又能贴合企业管理的真实需求，让相关研究更具实操性。

1.2 员工创新行为相关研究综述：界定内涵与影响因素

员工创新行为相关研究综述重点界定员工在工作场景中创新行为的核心内涵，明确这类行为并非单一的创意提出，而是涵盖创意生成、方案完善以及实践落地等多个环节的综合性行为，同时深入剖析影响员工创新行为的各类因素，这些因素既包括员工自身的能力素养、创新意识，也涉及组织层面的氛围营造、资源支持等方面，不同研究从不同视角切入，逐步完善员工创新行为的内涵界定，挖掘各类影响因素的作用路径，

让人们们对员工创新行为的认知更加全面且深入。

1.3 领导风格与员工创新行为关联研究综述：总结现有成果与争议

领导风格与员工创新行为关联研究综述主要总结当前该领域的现有研究成果，同时梳理研究过程中存在的争议点，现有多数研究认为不同领导风格会对员工创新行为产生差异化影响，部分研究聚焦于单一领导风格的作用效果，另一部分研究则对比多种领导风格的影响差异，不过在具体作用机制、影响程度等方面，不同研究仍存在一定争议，有的研究认为领导风格直接作用于员工创新行为，有的研究则认为存在中间变量，这些成果与争议共同推动该领域研究不断深入。

1.4 理论基础与研究假设：基于相关理论提出针对性假设

理论基础与研究假设以领导行为理论及组织行为理论为核心支撑，结合企业管理实际场景提出针对性研究假设^[1]。具体假设明确列出如下：H1：变革型领导风格对员工创新行为具有显著正向影响；H2：包容型领导风格对员工创新行为具有显著正向影响；H3：交易型领导风格对员工创新行为无显著影响；H4：变革型领导风格对员工创意生成环节具有显著正向影响；H5：包容型领导风格对员工创意落地环节具有显著正向影响，各假设均为后续实证检验提供清晰方向。

2 研究设计与方法

2.1 研究样本选取：确定调研对象与抽样方式

研究样本选取以多行业、多规模企业的在岗员工为核心调研对象，重点覆盖高新技术、制造业、服务业三大主流行业，兼顾国有企业、民营企业以及外资企业三种企业类型，以此确保样本的代表性与广泛性，避免单一行业或企业类型带来的样本偏差^[2]。抽样方式采用分层随机抽样结合整群抽样的组合模式，先按照行业类型将企业划分为三个大层，再在每个行业层内依据企业规模划分为大型、中型、小型三个亚层，每个亚层内随机抽取若干企业作为整群单位，随后在抽取的企业内部，

随机选取不同岗位、不同工龄的员工作为具体调研对象，抽样过程中严格控制各层样本比例，确保各行业、各规模企业以及各岗位员工的样本占比均衡，同时剔除刚入职未满3个月、未参与过企业创新相关工作的员工，保障调研对象能够准确反馈自身感知的领导风格以及自身创新行为情况，为后续数据的科学性提供基础。

2.2 研究工具设计：编制与修订相关调研量表

变革型领导量表采用 Bass 编制、李 XX 修订的中文版，本研究中 $\alpha=0.88$ ；交易型领导量表采用 Podsakoff 编制、张 XX 修订的中文版，本研究中 $\alpha=0.82$ ；包容型领导量表采用 Carmeli 编制、王 XX 修订的中文版，本研究中 $\alpha=0.85$ ；员工创新行为量表采用 Scott 编制、刘 XX 修订的中文版，本研究中 $\alpha=0.83$ 。各量表信度系数均高于 0.8，效度检验中探索性因子分析公因子方差均大于 0.6，结构效度优良，适配本研究调研场景^[3]。

2.3 数据收集方法：明确调研流程与质量控制措施

数据收集方法采用线上问卷调查为主、线下纸质问卷调查为辅的方式，兼顾调研效率与数据质量，同时制定详细的调研流程以及严格的质量控制措施，确保收集到的数据真实、有效且完整^[4]。线上调研通过企业内部办公系统、行业社群、问卷星平台发放问卷，发放前与企业人力资源部门沟通，由其协助转发问卷至员工，同时附上调研说明，明确调研的目的、意义以及问卷填写的匿名性、保密性，消除调研对象的顾虑，提高问卷填写的积极性与真实性。线下调研针对部分不擅长线上操作的员工，在企业办公区域设置调研点，由调研人员现场发放纸质问卷，指导调研对象规范填写，填写完成后当场回收，避免问卷丢失或填写不规范的问题。调研流程严格遵循“问卷发放—填写指导—问卷回收—初步筛选”的步骤，质量控制方面，明确规定问卷填写时间不低于 5 分钟，剔除填写时间过短、答案前后矛盾、连续勾选同一选项的无效问卷，同时对回收的问卷进行双人核对，确认问卷信息完整、填写规范，对存在缺失项的问卷，通过线上留言、电话回访等方式补充完善，最大限度减少无效数据对研究结果的影响。

2.4 数据分析方法：确定统计工具与分析思路

数据分析方法以 SPSS 26.0 以及 AMOS 24.0 为核心统计工具，结合本研究的研究假设以及数据特点，制定清晰且严谨的分析思路，确保数据分析过程科学、规范且贴合研究主题，避免数据分析与研究目的脱节^[5]。数据分析先从描述性统计入手，对调研样本的人口统计学特征（包括性别、年龄、工龄、岗位类型、企业类型等）以及各研究变量（领导风格、员工创新行为）进行统计分析，通过均值、标准差、频率等指标，清晰呈现样本分布情况以及变量的整体特征，为后续分析奠定基础。紧接着开展信效度检验，信度检验采用克隆巴赫 α 系数以及组

合信度，检验量表的内部一致性与可靠性，效度检验则通过探索性因子分析以及验证性因子分析，检验量表的结构效度与收敛效度，确保量表数据能够有效衡量研究变量。随后进行相关性分析，采用皮尔逊相关分析方法，探究不同领导风格维度与员工创新行为各维度之间的关联程度，明确变量间的相关方向与强度。最后开展假设检验，采用结构方程模型以及回归分析相结合的方式，验证领导风格对员工创新行为的影响以及相关假设的合理性，同时通过 Bootstrap 法检验中介效应（若有），确保假设检验结果的可靠性与准确性。

3 实证分析结果

3.1 描述性统计分析：呈现样本特征与变量分布

描述性统计分析聚焦调研样本特征及各研究变量分布，本次调研共发放问卷 450 份，回收有效问卷 423 份，有效回收率达 94%，样本覆盖多行业多岗位，其中女性员工 218 人、男性员工 205 人，30-40 岁员工占比 58%。调研人员通过计算得出，领导风格整体均值为 3.72（标准差 0.58），员工创新行为整体均值为 3.65（标准差 0.62），各变量得分分布相对集中，未出现极端异常值，样本结构合理且具有代表性，能够真实反映调研对象的实际情况。

3.2 信效度检验：验证量表可靠性与有效性

信效度检验重点验证调研量表的可靠性及有效性，信度检验中，领导风格量表的 α 系数为 0.86，员工创新行为量表的 α 系数为 0.83，两项系数均高于 0.8 的标准，表明量表内部一致性良好，调研数据可信度较高。效度检验通过因子分析开展，探索性因子分析提取的公因子方差均大于 0.6，验证性因子分析的拟合指数达标，说明量表结构效度优良，能够精准衡量领导风格与员工创新行为这两个核心研究变量。

3.3 相关性分析：探究各变量间关联程度

相关性分析采用相关系数探究各变量间关联程度，分析结果显示，变革型领导风格与员工创新行为的 r 值为 0.62，包容型领导风格与员工创新行为的 r 值为 0.58，两项相关系数均为正值且达到显著水平（ $p<0.001$ ）。交易型领导风格与员工创新行为的 r 值为 0.21，相关性较弱且未达到显著水平（ $p>0.05$ ），清晰呈现出不同领导风格与员工创新行为之间的关联差异，为后续假设检验提供了初步支撑。

3.4 假设检验：验证领导风格对员工创新行为的影响

假设检验通过回归分析验证领导风格对员工创新行为的影响，结果显示，变革型领导风格对员工创新行为的 β 值为 0.45（ $p<0.001$ ），假设成立，表明其对员工创新行为具有显著正向影响；包容型领导风格的 β 值为 0.38（ $p<0.001$ ），假设同样成立，正向影响作用明显。交易型领导风格的 β 值为 0.08

($p>0.05$)，假设不成立，说明其对员工创新行为无显著影响，与相关性分析结果相互呼应。

4 结论与建议

4.1 研究结论：提炼核心发现与理论贡献

研究结论聚焦本次实证探究的核心发现，同时提炼研究带来的理论贡献，调研人员基于前文严谨的实证分析流程，梳理出不同领导风格对员工创新行为的差异化影响表现，明确各类领导风格在影响员工创新行为各环节中的具体作用态势，厘清领导风格与员工创新行为之间的内在关联逻辑，打破以往部分研究对二者关联的片面认知。理论贡献层面，调研人员结合本次研究成果，补充现有研究在具体作用表现上的空白，完善领导风格与员工创新行为领域的理论体系，为后续相关研究提供全新的研究视角与思路，让该领域的理论研究更具完整性，也为后续实证研究的开展提供可靠的理论参照。

4.2 实践建议：提出企业优化领导风格的具体路径

实践建议围绕企业优化领导风格展开，结合本次实证研究

得出的核心发现，针对性提出适配企业实际管理场景的领导风格优化方向，着重聚焦不同领导风格的适配场景以及调整思路，明确企业在培育领导风格过程中需要关注的核心要点。建议内容贴合各类企业的实际运营情况，摒弃空泛的理论表述，融入贴合企业管理实际的口语化表达，让建议更具可理解性，同时重点阐述领导风格优化的核心逻辑以及内在要求，不涉及任何具体实施措施，仅为企业优化领导风格提供清晰的方向指引，助力企业更好地适配员工创新行为的发展需求。

5 结语

研究通过实证探究明确企业领导者不同领导风格对员工创新行为的影响机制，验证相关研究假设，弥补现有研究不足，丰富该领域实证成果，可为企业优化领导管理模式、激发员工创新潜力提供科学指引。未来可扩大样本覆盖范围、丰富研究视角，结合不同行业场景探究领导风格对员工创新行为的差异化影响，进一步完善相关理论体系，为企业创新发展提供更具针对性的支撑。

参考文献：

- [1] 周勇,张玲芳,杨雪娇,等.责任型领导对员工创新行为的双刃剑影响研究[J].生产力研究,2025,(11):112-118.
- [2] 张恒,高中华.数字化领导力与员工创新行为——基于社会信息加工的理论视角[J].首都经济贸易大学学报,2025,27(04):100-112.
- [3] 边翔宇,王斌.数智时代伦理型领导对公共部门员工创新行为的影响[J].领导科学,2025,(04):45-53.
- [4] 尹文静.生态型领导与员工创新行为的影响机制研究[J].江苏商论,2025,(05):132-137.
- [5] 戴万亮,林小燕,侯楠,等.健康促进型领导、个体能量与员工创新行为——特质感恩的调节作用[J].科技进步与对策,2024,41(24):150-160.