

# 2020 PANYAPIWAT INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES AND MANAGEMENT

GLOBALIZATION AND WORLD ECONOMY AMID TRADE WAR: THREAT AND OPPORTUNITY

## 愿景型领导对员工创造力的影响研究

## RESEARCH ON THE INFLUENCE OF VISIONARY LEADERSHIP ON EMPLOYEES' CREATIVITY

陈昊<sup>1</sup>, 宋继文<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>泰国正大管理学院中国研究生院

\*Corresponding Author:Hao Chen, & E-mail:877818161@qq.com

### 摘要

本文基于社会交换理论和调节定向理论,采用工作激情的视角,并结合中国情境下员工人格特质,引入目标导向作为调节变量,深入探讨愿景型领导对员工创造力的影响机制。

关键词: 愿景型领导 员工创造力 工作激情 目标导向

Abstract:Based on Social Exchange Theory and Orientation Theory, this paper adopts the perspective of work passion, combines the personality traits of employees in the Chinese context,introduces the goal orientation as the adjustment variable,and deeply explores the influence mechanism of visionary leadership on employee creativity.

Keywords:visionary leadership,employee creativity,work passion, goal orientation

### 引言

为了解决当前和未来企业面临的各种复杂问题,加速企业的变革与转型,员工作为企业重要的创新载体,如何激发员工创造力成为企业生存与稳健发展的关键因素之一。但是由于考虑到创新行存在的风险性,员工大多数情况下并不愿意积极主动创新,通常更愿意墨守成规。而愿景型领导作为一种新兴的领导风格,目前极少有研究关注其对员工创造力的影响,更缺乏对其影响机制的研究。

### 文献综述

20世纪80年代,学者们开始把“愿景”放入战略管型领导和管理中进行研究,愿景型领导的概念逐渐兴起。Westley与Mintzberg(1989)把愿景领导看做是“构建想法——形成愿景——传递愿景”的三阶段动态互动过程,认为只有领导者与成员的价值观、目标等所有条件相匹配时,组织的愿景才会成为是共同愿景。Nanus(1992)指出该领导风格通过未来目标能够激励员工工作,促进企业取得长期的成功。愿景型领导能够激发员工的工作激情,增加员工自身的使命感,为实现共同组织愿景而不懈努力(Bass, 1985),从而提高工作绩效,同时也提高了员工的内在动机,而员工的内在动机能够有效的影响员工创造力(Amabile, 1988)。

### 研究目的

本文将研究落脚于如何激发员工的创造力,试图探究愿景型领导对员工创造力的影响机制,尝试引入工作激情作为中介变量来处理愿景型领导与创造力之间的关系。同时将员工的人格特质——目标导向作为调节变量,进行员工创造力的研究。

### 研究方法

文献研究法:通过阅读、分析、整理相关的文献及理论了解相关领域的研究,为本文的研究奠定基础。

逻辑研究法:运用逻辑研究法中的归纳—演绎,本文在分析愿景型领导对员工创造力影响关系中,综合考虑了工作激情的中介变量、以及目标导向作为调节变量进行分析论述。

### 研究结果

愿景型领导的愿景行为有助于激发员工创造力,提升组织绩效,促成组织与员工的双赢局面。愿景型领导作为重要的组织环境能够促进员工自主的内化外部动机,激发员工的和谐工作激情。而不同的个体能够反应出不同的创造力,个体的目标导向影响着工作激情对创造力的作用过程。

基于以上分析,本文提出以下命题:

命题P1: 愿景型领导对员工创造力有显著的正向影响。

命题P2: 工作激情在愿景型领导与员工创造力之间起中介作用。

命题P3: 目标导向在工作激情与员工创造力之间起调节作用。

P3a: 学习目标导向在工作激情与员工创造力之间起正向调节作用。P3b: 证明目标导向在工作激情与员工创造力之间的调节作用不显著。P3c: 回避目标导向在工作激情与员工创造力之间起负向调节作用。

### 结论

本研究从工作激情的视角入手,结合社会交换理论和调节定向理论,考察工作激情的中介效应和目标导向的调节效应,深入探讨了愿景型领导对员工创造力的影响机制。通过文献分析和逻辑推导得出以下命题:愿景型领导对员工创造力有显著的正向影响;工作激情在愿景型领导和员工创造力之间起中介作用;学习目标导向在工作激情与员工创造力之间起正向调节作用;证明目标导向在工作激情与员工创造力之间的调节作用不显著;回避目标导向在工作激情与员工创造力之间起负向调节作用。

### 参考文献

- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations.in:Staw B M, Cummings L L eds. *Research in Organizational Behavior*,10:123-167.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*,Free Press:Collier Macmillan.
- Westley, F., & Mintzberg, H. (1989). Visionary Leadership and Strategic Management.*Strategic Management Journal*,10:17-32.