



愿景型领导对科研人员 创新绩效的影响机制

刘松博, 王 曦

中国人民大学 劳动人事学院, 北京 100872

摘要: 当前科技的发展离不开科研人员的投入与创新, 由此引发了关于如何有效提升科研人员创新绩效的讨论。在科研团队中, 领导者同时肩负团队管理和科研指导的双重职责, 对于科研团队绩效产生重要影响。已有研究从多个理论视角出发, 尝试解释领导行为与科研人员创新绩效之间的关系, 却相对忽视了领导者帮助团队内科研人员设定和规划清晰具体的目标, 进而提升其创新绩效的重要作用。当面对科研过程中的不确定性时, 领导者能够带领团队成员沿着正确的目标和方向努力前行。因此, 需要在科研人员创新激励方面进行更为深入的探讨以完善研究结论。

基于目标设定理论, 探讨了科研团队中愿景型领导对员工创新绩效的影响机制, 检验员工目标清晰度的中介作用, 同时考察领导与员工目标一致性的调节作用。采用多时点多来源问卷调查的方式, 调研中国某科研单位, 获取了61位科研团队领导者及其404名下属的匹配数据。通过Mplus 7.0对数据进行验证性因子分析和多层次路径分析, 同时采用R 4.0.3进行20 000次参数抽样的Monte Carlo分析, 检验相关研究假设。

研究结果表明, 科研团队中愿景型领导可以通过增加员工的目标清晰度, 进而对员工的创新绩效产生显著的正向影响。此外, 领导与员工之间的目标一致性越高, 愿景型领导通过目标清晰度影响员工创新绩效的间接效应越强。

研究成果基于目标设定理论, 检验了愿景型领导在科研人员创新激励方面的有效性, 丰富了科研人员创新绩效的前因研究, 并为科研团队中领导者如何提升员工创新绩效提供了新思路, 同时也补充了目标一致性作为调节变量的理论研究成果。研究结果对科研人员的目标管理和创新激励提供了实践启示。

关键词: 愿景型领导; 创新绩效; 目标清晰度; 目标一致性; 科研人员

中图分类号: F272.9 **文献标识码:** A **doi:** 10.3969/j.issn.1672-0334.2024.03.004

文章编号: 1672-0334(2024)03-0046-11

引言

2021年5月28日, 习近平总书记在中国科学院第二十次院士大会上明确提出, “坚持把科技创新摆在国家发展全局的核心位置。” “科技创新离不开科技人员持久的时间投入。要建立让科研人员把主

要精力放在科研上的保障机制, 让科技人员把主要精力投入科技创新和研发活动”。科技创新水平归根结底取决于科研团队中研究人员的创新绩效^[1]。由此, 如何激励科研人员将主要精力投入创新活动以提升其创新绩效, 成为当前理论界和实践界关注

收稿日期: 2023-10-20 **修返日期:** 2024-01-03

基金项目: 国家自然科学基金(72072176, 72372155); 中国人民大学2021年度拔尖创新人才培养资助计划成果

作者简介: 刘松博, 管理学博士, 中国人民大学劳动人事学院教授, 研究方向为人力资源管理、组织行为等, 代表性学术成果为“Leader humility and team creativity: the role of team information sharing, psychological safety, and power distance”, 发表在2018年第3期《Journal of Applied Psychology》, E-mail: liusb@ruc.edu.cn

王曦, 中国人民大学劳动人事学院博士研究生, 研究方向为领导行为、创新管理、数智化管理等, 代表性学术成果为“No big deal: how leader self-deprecating humor influences subordinate learning from failure”, 发表在2024年第1期《Journal of Knowledge Management》, E-mail: wangxi0526@126.com

的重要问题。有研究指出, 科研团队人才培养机制、知识共享机制和激励机制等都是决定团队绩效的关键性因素^[2]。其中, 科研团队中的领导者同时承担着团队管理和科研指导的双重职责, 不仅负责团队资源分配和决策制定, 也引领着团队的研究方向和未来发展, 对于科研团队绩效具有举足轻重的作用^[3]。科研团队中的领导者也负责建立跨职能的有效合作关系, 接收和处理最新的科技信息^[4]。此外, 随着国内高校管理制度不断变化, 科研人员需要满足日益增长的工作要求, 在这一过程中他们感受到压力与疲惫^[5], 导致科研人员对于团队中领导者在资源分配和科研指导方面的依赖性不断增强, 进而凸显出科研团队中领导者有效激励的重要作用^[6]。基于此, 探究科研团队中的领导者如何激励其下属持续拥有创新性的科研成果, 对于提升科研团队的创新绩效以及促进科研单位的创新发展具有重要意义。

1 相关研究评述

随着学术界对科研人员创新绩效的关注, 关于领导行为对科研人员创新绩效的作用机制也逐渐成为研究热点。已有研究表明, 在科研团队中, 不同类型的领导风格会对科研人员的创新绩效产生影响。其中, 变革型领导能够激发员工的内在动机, 形成心理授权, 进而主动进行创新^[7]; 知识领导通过营造知识共享的组织氛围, 增进员工之间的知识分享和沟通, 提升其创新能力^[8]; 包容型领导能够不断建立起员工对领导者的信任感, 进而促进员工创新绩效的提升^[9]。此外, 科研团队领导支持会帮助员工建立良好的人际关系, 也会鼓励员工主动创新^[10]。科研团队领导的发展性反馈能够激发员工的创新自我效能感, 进而提升员工的创造力^[11]。综上所述, 目前关于科研团队中领导行为影响科研人员创新绩效的研究还较为有限; 同时, 已有研究为解释领导行为与科研人员创新绩效的关系提供了一定的理论基础, 却相对忽视了领导者帮助团队内科研人员设定和规划清晰合理的未来目标, 进而提升其创新绩效。目标管理对于激励科研人员创新的重要性体现在, 科研创新的过程中充满了不确定性, 而领导者作为团队中的核心力量引领着清晰明确的未来方向, 能够激励其团队内员工沿着正确的目标和方向不断前行, 进而提升整个团队的创新绩效^[12], 体现出愿景型领导在这一过程中的重要意义。在此情形下, 领导者在表达愿景时能够向团队内员工传递未来的科研目标, 激励员工通过努力来实现这一目标, 进而产生更多的创新成果以实现较高的创新绩效。因此, 科研团队中愿景型领导的独特价值为理解领导行为在科研人员创新绩效中的重要作用提供了更为完善的研究视角。

关于科研团队中愿景型领导如何影响员工创新绩效, 现有研究并未给出答案。鉴于目标导向是愿景型领导的基本特征, 并且愿景追求的过程可以被视为一系列目标实现的过程^[13]。因此, 本研究采用

目标设定理论进行解释。根据目标设定理论, 目标能够影响个体的行为动机, 并激励个体为之付出努力。在一定条件下, 当设定的目标具有明确性和挑战性的特征时, 个体更容易取得较高绩效^[14]。具体而言, 这一条件的关键性体现在, 个体对设定的目标产生承诺感, 拥有实现目标的决心和毅力, 并愿意为之努力奋斗^[15]。领导者在进行愿景型领导时通过描绘一幅未来的目标图景^[16], 会向其团队内员工传递出未来可能会发生什么, 以及未来要朝着什么方向努力^[17], 进而增强员工对于目标的认知和理解并鼓励其为之努力奋斗, 最终形成较高的创新绩效。因此, 目标清晰度从目标设定的理论视角解释了愿景型领导如何影响员工创新绩效, 有助于深刻理解愿景型领导在科研人员创新情境下的有效性。同时, 个体对于目标的理解会影响其后续的认知和行为反应。当目标一致性较高时, 员工会积极解读愿景型领导传递的情境刺激, 对领导传递的愿景拥有更为明确清晰的认知, 有助于把握正确的科研目标, 进而实现较高的创新绩效。因此, 目标一致性在愿景型领导与员工创新绩效之间起调节作用。

综上所述, 本研究立足于科研团队的管理情境, 采用目标设定理论, 探讨科研团队中愿景型领导对员工创新绩效的影响机制, 检验目标清晰度在这一过程中的中介作用, 同时考察目标一致性在这一中介效应中的调节作用。通过构建被调节的中介模型, 本研究揭示了科研团队中愿景型领导对员工创新绩效的作用机制和边界条件, 以期为科研团队中愿景型领导的有效性提供理论支持, 也有助于提出改进科研人员创新绩效的激励机制。

2 理论分析和研究假设

2.1 愿景型领导与员工创新绩效

作为能够有效应对不确定性的领导方式, 愿景型领导被界定为领导者通过向员工勾勒出未来的图景, 进而鼓励他们共同努力来实现这一目标的行为^[13]。已有研究表明, 组织中愿景型领导能够激发员工的积极情绪形成愿景承诺, 进而促进员工产生愿景支持行为^[18]。近年来, 愿景型领导逐渐得到组织管理和应用心理领域学者的关注和重视, 开始研究工作场所中领导者表达愿景的现象, 通过运用各自领域中的成熟理论, 尝试对愿景型领导的影响结果进行多角度的探讨, 得出了一些很有价值的研究结论, 在很大程度上丰富了愿景型领导的研究成果。愿景型领导能够促使员工形成较高的变革承诺^[19], 产生主动行为^[20], 进而提升员工的工作绩效^[21]。但愿景型领导在科研人员创新的情境下是否依然发挥其有效性, 还有待进一步检验。

目标设定理论为解释科研团队中愿景型领导对员工创新绩效的作用机制提供了全新的视角。目标设定理论认为, 目标本身具有激励作用, 能够引发个体的行为动机, 促使个体沿着目标的方向努力。在一定条件下, 具有明确性和挑战性的目标能够促使

个体取得高绩效^[14]。但前提条件是个体拥有达到目标的信心和决心,并为之而努力。因此,科研团队内员工通过接收愿景传递出的信息和线索加深对于目标的理解,积极努力创新,进而实现较高的创新绩效。目标清晰度在这一过程中可能具有重要的作用,是指个体感知到其工作目标和职责的明确程度^[22]。在本研究的科研团队背景下,科研目标清晰度反映了个体对于其科研工作目标和职责的明确程度。科研人员在了解其目标以及自身的工作活动与目标之间的关系后,会产生更高的目标清晰度。根据目标设定理论^[14],目标清晰度是推动科研人员正确且坚定地实现目标的重要先决条件。本研究预期科研团队中愿景型领导能够增加员工的目标清晰度。科研团队中的领导采用极具说服力的沟通方式帮助员工生动地设想未来,这一领导行为能够使这些科研目标变得明确和具体,也能够帮助员工理解他们日常的科研任务如何促进未来科研目标的实现^[23],在此情形下员工对于科研目标拥有更为深入的理解,进而产生更高的目标清晰度;同时,科研团队中的领导者在愿景沟通的过程中阐述了科研任务的意义和目的,这一领导行为有助于员工意识到其在科研团队中的意义和价值^[17],也能够促进员工在愿景内化时对科研目标拥有深刻的理解和认同^[24],从而增加了对于目标的认知清晰度。综上所述,在科研团队中,愿景型领导对员工目标清晰度起促进作用。因此,本研究提出假设。

H₁ 在科研团队中,愿景型领导对员工目标清晰度具有正向影响。

为了检验愿景型领导在科研人员激励方面的有效性,本研究将科研人员创新绩效作为结果变量。这是因为科研创新活动涉及新知识和新技术等方面的内容^[6],本研究认为,科研人员创新绩效与其愿景追求和达成目标的过程密切相关。目标设定理论为科研人员创新绩效的促进机制提供了帮助性的解释视角。根据目标设定理论,清晰和具体的目标可以引导个体将注意力和精力集中于目标相关的工作中,促进其目标实现,进而取得较高绩效^[14],即聚焦于解释和预测最终的绩效^[25]。本研究预期科研团队内员工通过解读愿景型领导传递出的信息,增强对于目标的认知和理解,激励自身努力进行创新,进而提升其创新绩效。首先,在科研团队中,当员工通过解读愿景型领导传递出的信息并拥有清晰的科研目标时,他们会深入理解自己的工作目标和责任^[13],进而将注意力集中于目标相关的任务中^[23];同时,员工也感受到自己的努力对工作是有意义的,从而坚持不懈地努力来实现较高的创新绩效。其次,较高的目标清晰度能够促使科研团队内员工拥有更强的责任感并愿意付出更多的努力,他们会更有信心、有目的性和规划性地进行科研工作^[26]。此外,当员工拥有较为清晰的科研目标时,他们可以通过明确目标相关的任务和策略更有效地完成工作^[27],从而实现较高的创新绩效。综上所述,在科研团队中,当领

领导者向员工传递愿景时,这一积极的领导行为能够强化员工对于其科研目标的认知,形成较高的目标清晰度。当员工拥有较高的目标清晰度时,他们倾向于按照这个目标去努力奋斗,进而形成较高的创新绩效。因此,本研究提出假设。

H₂ 在科研团队中,目标清晰度在愿景型领导与员工创新绩效之间起中介作用。

2.2 目标一致性的调节作用

在目标设定理论的基础上,科研团队中愿景型领导能否有效发挥作用,在很大程度上取决于员工认为领导者传递的愿景与自己的目标是否匹配,这是因为领导者与员工目标匹配程度会影响员工对于愿景信息的认知和理解。不同程度的目标匹配使员工对于领导愿景信息的解读存在差异,进而产生不同的行为反应。目标一致性反映了领导者与员工目标的匹配程度,是指领导者与员工在多大程度上拥有共同的目标^[28]。已有研究表明,较高的目标一致性会带来积极的组织结果,例如,促进部门间的资源交换^[29]以及建立对于创造力价值认知的一致性^[30]等。虽然愿景型领导在一定程度上能够促使员工拥有清晰的科研目标,但是目标一致性会进一步影响员工对于领导愿景的认知和理解,进而影响其后续的行为和绩效。

本研究预期目标一致性能够影响愿景型领导的作用效果,即对于目标一致性较高的员工来说,愿景型领导的作用效果较强。具体而言,当员工的个人目标与领导的目标一致时,员工更可能与领导密切合作、共同努力,进而实现共同目标^[31]。当领导者向员工传递愿景时,员工了解领导者对于未来的期望^[32],能够积极地进行愿景内化,并倾向于调整自身对于科研目标的认知,进而增强对于目标的清晰程度。在此情形下,他们清楚地意识到他们的科研目标是什么,并且如何努力才能实现这一目标^[22]。相反,当员工的个人目标与领导的目标不一致时,员工和领导者可能会努力实现自己的私人目标,而忽视他人的目标^[33]。当领导者通过富有说服力的方式向员工展示未来的状态时,员工很难评估领导者的未来愿景是否有助于他们自身的目标进展,很难积极地进行愿景内化,这可能会模糊他们的科研目标,进而降低目标清晰度。综上所述,在科研团队中,目标一致性会增强愿景型领导对员工目标清晰度的促进作用。因此,本研究提出假设。

H₃ 在科研团队中,目标一致性正向调节愿景型领导与员工目标清晰度之间的关系,当目标一致性较高时,愿景型领导与员工目标清晰度之间的正向关系较强。

根据目标清晰度在愿景型领导与员工创新绩效之间起中介作用、目标一致性正向调节愿景型领导与员工目标清晰度之间的关系及其推演过程,本研究提出被调节的中介效应假设,即在科研团队中,目标一致性正向调节愿景型领导通过目标清晰度对员工创新绩效的影响。具体而言,当目标一致性较高

时, 愿景型领导通过目标清晰度对员工创新绩效的间接影响较强; 反之, 当目标一致性较低时, 这一间接影响较弱。因此, 本研究提出假设。

H₄ 在科研团队中, 目标一致性正向调节愿景型领导通过目标清晰度对员工创新绩效的间接效应, 当目标一致性较高时, 愿景型领导通过目标清晰度对员工创新绩效的间接效应较强。

综上所述, 通过对于相关研究的梳理以及详细的假设推演过程, 本研究的理论模型如图 1 所示。



图 1 理论模型

Figure 1 Theoretical Model

3 研究设计

3.1 研究样本和数据收集过程

本研究聚焦于愿景型领导如何有效激励科研人员创新这一研究问题, 因此选择的调研对象来自于中国科研单位的科研人员及其直属领导。该科研单位关注国家健康领域的重大需求, 致力于解决医学领域的科研难题。其中, 科研团队由负责科研指导和团队管理的资深教授和团队成员组成。本研究团队通过联系该科研单位的人力资源管理部门的负责人, 向其说明本次调研的内容和流程, 得到了管理者的高度支持和配合。本研究团队获取了参与本次调研的科研人员及其直属领导的名单, 并进行编码匹配。本研究团队承诺了关于数据结果的保密性, 同时强调了认真填答问卷对于研究结果的重要意义。考虑到学者关于减少共同方法偏差的建议^[34], 本次调研分为三个阶段进行。调研时间为 2022 年 3 月至 4 月。在第一阶段, 邀请来自 87 个团队的 571 名科研人员参与调研, 测量其感知到的过去 6 个月愿景型领导、自身与领导之间的目标一致性以及人口统计学信息, 得到 546 份问卷; 在第二阶段, 间隔半个月之后, 针对第一阶段回收的有效问卷, 要求涉及的科研人员继续填写自身目标清晰度的信息, 得到 523 份问卷; 在第三阶段, 再间隔半个月之后, 针对第二阶段回收的有效问卷, 邀请这些科研人员的直属领导对该员工过去 6 个月的科研创新绩效进行评价, 最终得到 70 个团队的 475 份问卷。回收问卷后, 研究团队对问卷进行匹配整合, 并进行数据清理。剔除填写信息不全、配对信息模糊、填答不认真等无效问卷后, 共获得 404 位科研人员及 61 位直属领导的有效样本, 个体层面有效问卷回收率为 70.753%, 团队层面有效问卷回收率为 70.115%。

最终调研对象的人口统计学特征信息如下。在 404 位科研人员的样本中, 女性占比 71.464%; 年龄为

31 岁 ~ 40 岁占比 31.683%; 受教育程度为博士及以上占比 39.356%; 与直属领导共事时间为 5 年及以上占比 22.772%。在 61 位直属领导的样本中, 男性占比 55.738%; 年龄为 36 岁 ~ 45 岁占比 40.983%; 受教育程度为博士及以上占比 93.442%; 职称为教授占比 70.491%; 工作年限为 5 年及以上占比 72.131%。在 61 个科研团队中, 团队规模均超过 3 人, 平均规模为 6.623 人。

3.2 测量工具

本研究使用的量表均来自于国内外学者较为成熟的量表, 并且采用了翻译 - 回译的方式, 以确保问卷中各题项的内涵具有准确性。同时在正式调研之前, 本研究团队对科研单位的相关人员进行了预调查, 根据调研对象的建议和意见对问卷内容进行相应地调整和修改, 以提升问卷表达的准确性和设计的规范性, 进而提高研究的内容效度。本研究的所有题项统一采用 Likert 6 点评分法, 1 为非常不同意, 6 为非常同意, 选择 Likert 6 点评分法的原因是一些跨文化研究表明, 在中国情境下, 采用偶数计分的量表有助于降低因中庸思维而造成的答案居中趋势, 增加变异。此外, 本研究的被试是科研人员及其直属领导, 因此在原始量表的基础上设置科研情境, 进一步促进被试对于量表内容的理解。

创新绩效 (IP)。本研究采用 VAN DER VEGT et al.^[35] 的创新绩效的量表, 共 9 个题项。本研究结合具体的研究情境进行适当改编, 具体题项为“该员工为改善科研现有问题提出全新的想法或思路”“该员工探寻新的科研方法、技术或工具”“该员工针对科研问题提出了原创性的解决方案”“该员工动员其他团队成员支持其创新的科研想法”“该员工创新性的科研想法得到了认可或批准”“该员工设法使重要的组织成员对科研的创新想法充满热情”“该员工将科研的创新想法转化为有价值的应用”“该员工系统地将创新想法引入科研工作情境中”“该员工评估了科研创新想法的实用价值”。在本研究中该量表的内部一致性系数为 0.974。

愿景型领导 (VL)。本研究借鉴 KEARNEY et al.^[17] 归纳的量表, 共 5 个题项。本研究结合具体的研究情境进行了适当改编, 具体题项为“领导会清晰地阐述未来要达到的科研目标”“领导会谈论未来的科研目标”“领导会清晰地阐述未来需要完成哪些科研工作”“领导对于未来的科研目标拥有清晰的想法”“领导会谈论他/她对于未来科研目标的想法”。该量表的内部一致性系数为 0.885。

目标清晰度 (Gcl)。本研究采用 SAWYER^[22] 开发的目标清晰度量表, 共 4 个题项。本研究结合具体的研究情境进行了适当改编, 具体题项为“我很清楚我的科研工作责任和任务”“我很清楚我的科研工作目标”“我很清楚我的科研工作的预期结果”“我很清楚我的科研工作与领导目标之间的关系”在本研究中该量表的内部一致性系数为 0.923。

目标一致性 (Gco)。本研究选取了 DIRK DE et

al.^[36]归纳的量表,共4个题项。本研究结合具体的研究情境进行了适当改编,具体题项为“我的大部分科研目标与领导的目标完全一致”“我与领导会将科研工作中的问题视为共同的问题”“我与领导对于未来拥有相似的科研规划”“我与领导对于科研工作中大部分问题拥有相似的想法”。在本研究中该量表的内部一致性系数为0.907。

控制变量。根据以往研究,性别、年龄、受教育程度以及与直属领导的共事时间可能会影响愿景型领导作用的发挥^[37-39]。这是因为男性与女性在创新成果方面差异显著^[37],年龄也会影响员工的创新行为^[38],受教育程度和与直属领导的共事时间能够反映出员工在专业领域内的经验、资源以及解决问题的能力,这些对于员工的创新绩效具有重要作用^[39]。因此,本研究将这些变量作为控制变量进行数据收集和假设检验,以排除这些变量对研究变量的影响,保证假设检验的准确性。

3.3 分析策略

考虑到数据具有嵌套属性,本研究计算了因变量员工创新绩效的组内相关系数,即 $ICC(1)$ ^[40];该结果表明,直属领导对于员工创新绩效的评价具有非独立性, $ICC(1)$ 值为0.378, $p < 0.001$,进一步证实了采用多层次路径分析方法的合理性。因此,本研究采用Mplus 7.0进行多层次路径分析。对员工创新绩效不进行层次设定,将愿景型领导、目标清晰度、目标一致性设定为个体层面的变量,并构建了一个随机斜率的模型。假设检验前,对个体层次的预测变量和控制变量进行组均值中心化处理。为了检验被调节的中介效应假设,使用R 4.0.3软件进行20 000次重复抽样的蒙特卡洛模拟方法,通过95%置信区间检验假设的统计显著性。

4 实证结果和分析

4.1 验证性因子分析

本研究对关键变量员工创新绩效、愿景型领导、目标清晰度和目标一致性进行验证性因子分析,检验四个变量之间的区分效度。表1给出验证性因子分析结果。由表1可知,相比于其他因子模型,假设的4因子模型与数据的拟合程度最为理想, $\chi^2 = 283.645$, $df = 98$, $RMSEA = 0.068$, $SRMR = 0.035$, $CFI =$

0.962, $TLI = 0.954$,且显著优于其他竞争模型,即3因子模型的 $\chi^2 = 1\,523.745$, $df = 101$, $RMSEA = 0.187$, $SRMR = 0.162$, $CFI = 0.667$, $TLI = 0.605$,2因子模型的 $\chi^2 = 2\,018.953$, $df = 103$, $RMSEA = 0.215$, $SRMR = 0.178$, $CFI = 0.552$, $TLI = 0.478$,和单因子模型的 $\chi^2 = 2\,234.429$, $df = 104$, $RMSEA = 0.226$, $SRMR = 0.150$, $CFI = 0.502$, $TLI = 0.425$ 。综上,4因子模型结果表示本研究中各关键变量之间具备良好的区分效度。

4.2 共同方法偏差检验

尽管本研究采用多时点、多源头的研究设计,但是仍然可能存在潜在的共同方法偏差。因此,本研究采用WILLIAM et al.^[41]的方法,发现方法潜因子所解释的变异占总体解释变异的3.312%,未超过25.000%。由此说明,本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

4.3 描述性统计分析

表2给出各变量的均值、标准差和相关系数。其中,愿景型领导与员工目标清晰度显著正相关, $r = 0.334$, $p < 0.001$;与员工创新绩效显著正相关, $r = 0.091$, $p < 0.050$;目标清晰度与员工创新绩效显著正相关, $r = 0.226$, $p < 0.001$ 。以上结果为本研究假设提供了初步的验证。

4.4 假设检验

中介效应分析结果如表3所示。首先,检验愿景型领导通过目标清晰度对员工创新绩效的中介作用。在控制了性别、年龄、受教育程度以及与直属领导的共事时间的影响后,愿景型领导对员工目标清晰度具有显著的正向影响, $\beta = 0.277$, $p < 0.001$ 。因此, H_1 得到支持。同时,目标清晰度对员工创新绩效具有显著的正向影响, $\beta = 0.191$, $p < 0.010$ 。其次,在控制了目标清晰度的影响后,愿景型领导对员工创新绩效的直接效应不再显著, $\beta = -0.063$, $p > 0.050$ 。蒙特卡洛中介效应分析的结果表明,愿景型领导通过目标清晰度影响员工创新绩效的间接效应是显著的,效应值为0.053,95%置信区间为[0.008, 0.098],不包含0。因此, H_2 得到支持。

调节效应分析结果如表4所示。再次,检验目标一致性对愿景型领导和员工目标清晰度之间关系的调节作用。结果表明,目标一致性正向调节愿景型领导对员工目标清晰度的促进作用, $\beta = 0.159$, $p <$

表1 验证性因子分析结果
Table 1 Results of Confirmatory Factor Analysis

模型	χ^2	df	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	$RMSEA$	$SRMR$	CFI	TLI
4因子模型(IP, VL, Gcl, Gco)	283.645	98		0.068	0.035	0.962	0.954
3因子模型($IP, VL, Gcl + Gco$)	1 523.745	101	1 240.100(3)	0.187	0.162	0.667	0.605
2因子模型($IP, VL + Gcl + Gco$)	2 018.953	103	1 735.308(5)	0.215	0.178	0.552	0.478
单因子模型($IP + VL + Gcl + Gco$)	2 234.429	104	1 950.784(6)	0.226	0.150	0.502	0.425

注: $\Delta\chi^2(\Delta df)$ 为与基准模型进行比较。

表2 变量的均值、标准差和相关系数
Table 2 Means, Standard Deviations and Correlation Coefficients of Variables

变量	均值	标准差	员工创新绩效	愿景型领导	目标清晰度	目标一致性	性别	年龄	受教育程度
员工创新绩效	4.584	0.932							
愿景型领导	5.184	0.703	0.091*						
目标清晰度	5.128	0.636	0.226***	0.334***					
目标一致性	4.985	0.681	0.160**	0.373***	0.577***				
性别	0.710	0.453	-0.013	0.063	0.057	0.018			
年龄	1.930	0.990	0.163**	0.045	0.152**	0.097	-0.079		
受教育程度	2.320	0.805	0.131**	-0.012	0.088	0.080	-0.022	0.446***	
共事时间	1.940	1.274	0.170**	0.086	0.147**	0.118*	-0.007	0.788***	0.252***

注: 样本量为404, ***为 $p < 0.001$, **为 $p < 0.010$, *为 $p < 0.050$, 下同。

表3 中介效应分析结果
Table 3 Results of Mediation Effect Analysis

预测变量	目标清晰度	员工创新绩效
	效应值	效应值
性别	0.028 (0.065)	-0.081 (0.099)
年龄	0.034 (0.051)	0.016 (0.080)
受教育程度	0.046 (0.053)	0.166* (0.064)
与直属领导的共事时间	0.006 (0.040)	0.081 (0.054)
愿景型领导	-0.277** (0.056)	-0.063 (0.047)
目标清晰度		0.191** 0.073
伪 R^2	0.277	0.055

注: 本研究通过在Mplus 7.0软件中构建多层次回归模型, 对包含直接效应假设和中介效应假设的整体模型进行检验, 表中结果为模型估计的非标准化路径系数。

0.050。为了更直观地解释调节效应, 图2给出目标一致性在均值加一个标准差和均值减一个标准差两种取值下, 愿景型领导与员工目标清晰度之间的关系。简单斜率分析结果显示, 当目标一致性较高时, 愿景型领导对员工目标清晰度具有显著的正向影响, $\beta = 0.233, p < 0.001$; 然而, 当目标一致性较低时, 愿景型领导对员工目标清晰度的影响不再显著, $\beta = 0.047, n.s.$ 。综上, H_3 得到支持。

最后, 检验目标一致性对愿景型领导通过目标清晰度进而影响员工创新绩效这一间接效应的调节作

表4 调节效应分析结果
Table 4 Results of Moderation Effect Analysis

变量	目标清晰度	员工创新绩效
	效应值	效应值
性别	0.045 (0.049)	-0.081 (0.102)
年龄	0.075 (0.047)	0.008 (0.083)
受教育程度	-0.037 (0.039)	0.175** (0.066)
与直属领导的共事时间	-0.009 (0.037)	0.084 (0.055)
愿景型领导	0.140** (0.047)	-0.079 (0.067)
目标一致性	0.594*** (0.066)	-0.051 (0.070)
愿景型领导 × 目标一致性	0.159* (0.078)	-0.015 (0.053)
目标清晰度		0.244* (0.097)
伪 R^2	0.446	0.112

注: 本研究通过在Mplus 7.0软件中构建多层次回归模型, 对包含调节效应假设和被调节的中介效应假设的整体模型进行检验, 表中结果为模型估计的非标准化路径系数。

用。通过使用R 4.0.3软件进行蒙特卡洛模拟20 000次重复抽样。被调节的中介效应分析结果如表5所示。当目标一致性较高时, 愿景型领导通过目标清晰度影响员工创新绩效的间接效应是显著的, 效应值为0.058, 95%置信区间为[0.012, 0.104], 不包含0; 然而, 当目标一致性较低时, 愿景型领导通过目标清

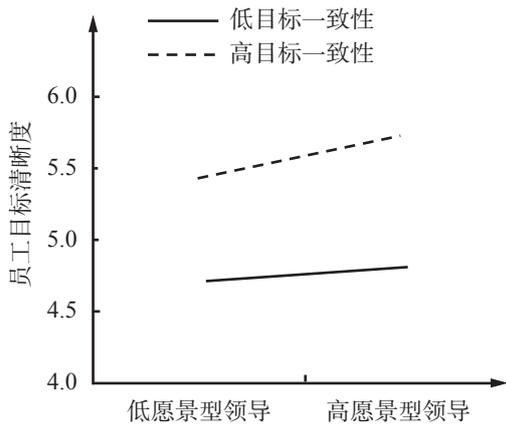


图2 目标一致性对愿景型领导和员工目标清晰度关系的调节效应

Figure 2 The Moderating Effect of Goal Congruence on the Relationship between Visionary Leadership and Employee Goal Clarity

清晰度影响员工创新绩效的间接效应不再显著, 效应值为 0.026, 95% 置信区间为 [-0.014, 0.073], 包含 0。此外, 高低目标一致性下两个间接效应的影响效应存在显著差异, 效应值为 0.032, 95% 置信区间为 [0.008, 0.059], 不包含 0。因此, H_4 得到支持。

4.5 补充分析

尽管本研究控制了科研人员的人口统计学变量, 但是仍然可能存在其他变量对本研究的结果具有替代性的解释。为了进一步提升研究结论的可靠性, 本研究补充控制了变革型领导中的愿景激励维度。已有研究表明, 变革型领导中愿景激励能够提升科研人员的创新绩效^[7]。本研究采用李超平等^[42]开发的中国组织情境下的变革型领导的量表, 其中愿景激励维度有 6 个测量题项, 采用 Likert 6 点评分法, 1 为非常不同意, 6 为非常同意。在本研究中, 愿景激励的内部一致性系数为 0.942。在控制愿景激励后, 仍然得到了一致的研究结论。愿景型领导显著正向影响员工目标清晰度, $\beta = 0.203, p < 0.001$; 目标清晰度显著正向影响员工创新绩效, $\beta = 0.231, p < 0.050$; 愿景型领导通过目标清晰度影响员工创新绩效的间

接效应是显著的, 效应值为 0.047, 95% 置信区间为 [0.002, 0.092], 不包含 0。同时, 目标一致性显著正向调节愿景型领导对员工目标清晰度的促进作用, $\beta = 0.157, p < 0.050$ 。由此可见, 以上结果为本研究结论的稳健性提供了支持。

5 结论

5.1 研究结论

科研人员是促进社会高质量发展和提升新质生产力的核心力量^[43]。科研人员的创新激励是当前组织行为领域关注的热点话题, 已有研究忽视了愿景型领导在这一过程中的重要作用。本研究基于目标设定理论, 探究了科研团队中愿景型领导对员工创新绩效的作用机制。通过对来自中国科研单位内科研发团队中的科研人员及其直属领导的问卷数据进行分析, 检验了本研究的假设。研究结果表明, 在科研团队中, 愿景型领导对员工创新绩效具有正向影响; 目标清晰度在愿景型领导和员工创新绩效之间起中介作用; 目标一致性正向调节愿景型领导通过目标清晰度对员工创新绩效的积极作用, 即当领导和员工的目标一致性较高时, 愿景型领导与员工创新绩效之间的间接效应较强。

5.2 理论意义

本研究具有一定的理论贡献。首先, 本研究丰富了愿景型领导在科研团队情境下的研究成果, 也拓展了科研人员创新绩效的前因机制。一方面, 愿景型领导在个体和团队层面都表现出有效性。在个体层面, 愿景型领导能够提升员工的绩效^[44]; 在团队层面, 愿景型领导可以建立团队的共享心智模式^[45]。然而, 已有研究较少探讨愿景型领导如何帮助员工建立和实施有效的工作目标, 而科研人员的创新绩效与其愿景追求和目标达成的过程密切相关。因此, 本研究聚焦于科研团队这一研究情境, 探讨了愿景型领导对员工创新绩效的作用机制, 证实了愿景型领导在科研团队创新情境下的有效性, 也进一步拓展了愿景型领导的有效性。另一方面, 科研人员创新绩效的相关研究对于领导行为因素缺乏全面深入的探索, 且愿景型领导已经成为组织变革创新的重

表5 被调节的中介效应分析结果

Table 5 Results of Moderated Mediation Effect Analysis

前因变量	调节变量水平	间接效应		
		效应值	95%置信区间	
愿景型领导	高目标一致性	0.058 (0.024)	0.012	0.104
	低目标一致性	0.026 (0.017)	-0.014	0.073
	高低目标一致性的差异	0.032 (0.015)	0.008	0.059

注: 本研究通过蒙特卡洛模拟 20 000 次重复抽样估算得出结果, 置信区间在 95% 水平上显著。

要驱动力。本研究通过探讨科研团队中愿景型领导对员工创新绩效的影响,在一定程度上丰富了科研人员创新绩效的激励机制。

其次,本研究基于目标设定理论,提供了科研团队中愿景型领导对员工创新绩效作用机制的全新思路。组织中愿景型领导的研究相对分散,需要从不同的理论视角对愿景型领导的影响机制进行系统深入的探究,进而实现对于愿景型领导的全方位理解。本研究从目标设定理论的视角对愿景型领导进行探究,发现员工在面对团队中愿景型领导传递出的情境线索时,会调整自身对于目标认知的清晰度,进而有助于提升其创新绩效,说明目标清晰度在愿景型领导与员工创新绩效之间发挥了中介作用。因此,本研究通过对科研团队中愿景型领导的作用机制进行探索,不仅打开了科研团队中愿景型领导与员工创新绩效之间关系的“黑箱”,也充分响应了学界关于丰富愿景型领导实证研究的呼吁^[17]。

最后,本研究拓展了愿景型领导作用机制的边界条件,补充了目标一致性作为调节变量的研究成果。一方面,已有研究忽视了愿景型领导的作用效果是有差异的,而本研究意识到目标一致性的重要意义,发现目标一致性正向调节愿景型领导通过目标清晰度对员工创新绩效的影响,当目标一致性较高时,愿景型领导通过目标清晰度对员工创新绩效的促进作用较强;反之则较弱。本研究也回应了未来考虑愿景型领导作用机制的边界条件这一研究呼吁^[44]。另一方面,本研究将目标一致性与创新绩效结合起来,由此强调了目标一致性对于创新绩效的重要应用价值,补充了目标一致性的现有研究成果。因此,本研究提供了科研团队情境下愿景型领导对提升员工创新绩效这一现象的理解,进而为领导者在团队中通过表达愿景来激励员工进行创新提供了更为细致全面的理论解释。

5.3 实践启示

本研究为科研团队管理提供了重要的实践启示。首先,本研究建议科研团队中的领导者关注愿景领导对于团队内员工创新绩效的重要意义和价值。本研究结果显示,领导者在表达愿景的过程中可以提升员工的目标清晰度,进而促使他们在科研方面努力创新。这意味着领导者可以使用愿景带来的激励作用,帮助员工充分了解和深刻认识到未来的科研目标是什么,从而使团队保持较高水平的科研创新成果。

其次,本研究鼓励科研团队中的领导者重视对团队内员工目标清晰度的形成。随着工作环境不确定性程度日益增加,清晰的工作目标能够帮助员工充分了解自身的工作义务和责任^[46]。领导者应该设定和规划清晰的科研目标,并且将这些科研目标与团队内员工进行匹配,最终落实到团队内每一位员工。在科研团队中,领导者需要不断地向团队内员工传递愿景,营造一个目标清晰的工作环境,使员工清楚地了解领导者对于其科研工作的期望与方向,进而

创造科研佳绩。

最后,本研究提醒科研团队中的领导者对团队内员工的管理方式需要切实考虑到目标一致性的程度。当领导者在团队中传递愿景时,拥有不同程度目标一致性的员工会产生不同的心理认知,进而产生差异性的行为结果。因此,科研团队的领导者需要找到正确的科研方向,建立起自己与团队内员工的“合作伙伴”关系,这有助于引领团队未来的科研目标,加强团队内员工对于科研目标的认知和了解,进而提升整个团队的科研创新绩效。

5.4 研究不足与展望

本研究具有一定的局限性,但同时也为未来研究指明了方向。首先,本研究采用目标设定理论,探究了科研团队中愿景型领导通过增强目标清晰度促进科研人员的创新绩效。未来可以从其他的理论视角切入来探讨二者之间的关系,进一步深化关于领导行为对科研人员创新绩效作用机制的理解。未来也可以通过控制内在动机等相关的理论机制增强研究结论的稳健性。此外,已有研究显示,愿景型领导是一个团队和个体的多层次现象^[47],未来可以深入挖掘愿景型领导对团队及个体层次影响机制的差异性。其次,本研究选取目标一致性作为边界条件,检验了目标一致性在科研团队中愿景型领导和科研人员创新绩效之间关系的调节作用。未来可以细化领导者愿景表达的具体内容和员工实际的工作目标,从一致性理论视角进一步探讨目标一致性的作用,并考察这一作用能否产生潜在的负面影响。最后,本研究的调研对象来自于科研单位的研究人员。未来可以扩大调研范围,收集不同类型、不同领域科研单位的数据,也可以尝试调研企业中的员工,进一步验证和完善本研究的结论。此外,针对本研究采用的研究方法,未来可以采用实验设计的方法对研究结论进行检验。

参考文献:

- [1] 顾远东,周文莉,彭纪生.组织支持感对研发人员创新行为的影响机制研究. *管理科学*, 2014, 27(1): 109-119.
GU Yuandong, ZHOU Wenli, PENG Jisheng. Study on influencing mechanism of perceived organizational support on R&D staffs' innovative behaviors. *Journal of Management Science*, 2014, 27(1): 109-119.
- [2] 季小天,赵文华.高校科研创新团队建设:国外研究进展与启示. *研究生教育研究*, 2021(5): 76-83.
JI Xiaotian, ZHAO Wenhua. Research progress abroad in the building of university-based sci-tech innovation team and its inspiration. *Journal of Graduate Education*, 2021(5): 76-83.
- [3] 闫佳祺,罗瑾璐.科研团队二元领导与创新绩效. *科研管理*, 2018, 36(11): 2103-2112.
YAN Jiaqi, LUO Jinlian. Ambidextrous leadership congruence and innovation performance in scientific research team. *Studies in Science of Science*, 2018, 36(11): 2103-2112.
- [4] VICENTE-SAEZ R, GUSTAFSSON R, VAN DEN BRANDE L. The dawn of an open exploration era: emergent principles and prac-

- tices of open science and innovation of university research teams in a digital world. *Technological Forecasting and Social Change*, 2020, 156: 120037-1-120037-10.
- [5] 阎光才, 闵韡. 高校教师的职业压力、倦怠与学术热情. *高等教育研究*, 2020, 41(9): 65-76.
YAN Guangcai, MIN Wei. The stress, burnout and academic enthusiasm of faculty members. *Journal of Higher Education*, 2020, 41(9): 65-76.
- [6] 井润田. 高校科研团队管理与战略科学家能力建设. *上海交通大学学报(哲学社会科学版)*, 2022, 30(4): 43-56.
JING Runtian. Management of research teams and capability-building of strategic scientists in universities. *Journal of Shanghai Jiaotong University (Philosophy and Social Sciences)*, 2022, 30(4): 43-56.
- [7] 陈晨, 时勤, 陆佳芳. 变革型领导与创新行为: 一个被调节的中介作用模型. *管理科学*, 2015, 28(4): 11-22.
CHEN Chen, SHI Kan, LU Jiafang. Transformational leadership for creative behavior: a moderated mediation effect model. *Journal of Management Science*, 2015, 28(4): 11-22.
- [8] 周健明, 陈明, 刘云枫. 知识领导与科研人员创新能力: 知识惯性的破坏作用. *中国人力资源开发*, 2014, 31(13): 72-76, 91.
ZHOU Jianming, CHEN Ming, LIU Yunfeng. Impact of executive's knowledge leadership on university researcher's innovation capability: the damaging effect of knowledge inertia. *Human Resources Development of China*, 2014, 31(13): 72-76, 91.
- [9] 朱晓妹, 孔令卫, 郝龙飞, 等. 包容性领导能促进科研人员提升创新绩效吗? 一个有中介的调节作用模型. *科技管理研究*, 2016, 36(2): 112-116, 122.
ZHU Xiaomei, KONG Lingwei, HAO Longfei, et al. Can inclusive leadership promote R&D professionals' innovative performance? An analysis of the mediated moderation effect. *Science and Technology Management Research*, 2016, 36(2): 112-116, 122.
- [10] 刘利, 苏欣, 成栋. 沟通技术平台支持的高校科研团队创新行为影响因素研究: 团队领导支持的跨层调节作用. *科技进步与对策*, 2018, 35(10): 138-144.
LIU Li, SU Xin, CHENG Dong. The study on the influential factors of innovative behavior in the research team of colleges and universities on the communication technology platform: cross-layer moderation effect of team leader support. *Science & Technology Progress and Policy*, 2018, 35(10): 138-144.
- [11] 徐珺, 尚玉钊, 宋合义. 上级发展性反馈与创造力: 一个被调节的中介模型. *管理科学*, 2018, 31(1): 69-78.
XU Jun, SHANG Yufan, SONG Heyi. Supervisor developmental feedback and creativity: a moderated mediation model. *Journal of Management Science*, 2018, 31(1): 69-78.
- [12] MUMFORD M D, SCOTT G M, GADDIS B, et al. Leading creative people: orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 2002, 13(6): 705-750.
- [13] STAM D, LORD R G, VAN KNIPPENBERG D, et al. An image of who we might become: vision communication, possible selves, and vision pursuit. *Organization Science*, 2014, 25(4): 1172-1194.
- [14] LOCKE E A, LATHAM G P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. A 35-year odyssey. *The American Psychologist*, 2002, 57(9): 705-717.
- [15] 于鸣, 曹仰锋. TMT领导继任过程: 目标动态匹配机制. *管理学报*, 2014, 11(6): 793-800.
YU Ming, CAO Yangfeng. The process of TMT succession: mechanism of dynamic goal fitting. *Chinese Journal of Management*, 2014, 11(6): 793-800.
- [16] VAN KNIPPENBERG D, STAM D. Visionary leadership//DAY D V. *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*. New York: Oxford University Press, 2014: 241-259.
- [17] KEARNEY E, SHEMLA M, VAN KNIPPENBERG D, et al. A paradox perspective on the interactive effects of visionary and empowering leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2019, 155: 20-30.
- [18] 陈芮, 史雅洁. 前有梅林, 三军赶之: 愿景型领导对下属愿景支持行为的影响研究. *中国人力资源开发*, 2024, 41(6): 82-93.
CHEN Rui, SHI Yajie. Former merlin, three armies catching up: the influence of visionary leadership on subordinates' vision support behavior. *Human Resources Development of China*, 2024, 41(6): 82-93.
- [19] 李方圆, 周小虎, 张慧. 意义构建视角下愿景沟通对员工变革承诺的影响机制. *系统管理学报*, 2022, 31(2): 290-301.
LI Fangyuan, ZHOU Xiaohu, ZHANG Hui. Mechanism of vision-for-change-communication on employees' commitment to change from the perspective of sensemaking. *Journal of Systems & Management*, 2022, 31(2): 290-301.
- [20] 陈晓曦, 李峻. 不止于“画饼”: 愿景型领导对员工主动行为的影响研究. *中国人力资源开发*, 2023, 40(8): 54-66.
CHEN Xiaotun, LI Yin. Articulating a vision: the impact of visionary leadership on employees' proactive behavior. *Human Resources Development of China*, 2023, 40(8): 54-66.
- [21] KIM J, WALDMAN D A, BALTHAZARD P A, et al. Leader self-projection and collective role performance: a consideration of visionary leadership. *The Leadership Quarterly*, 2023, 34(2): 101623-1-101623-12.
- [22] SAWYER J E. Goal and process clarity: specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 1992, 77(2): 130-142.
- [23] PENG J, CHEN X, ZOU Y C, et al. Environmentally specific transformational leadership and team pro-environmental behaviors: the roles of pro-environmental goal clarity, pro-environmental harmonious passion, and power distance. *Human Relations*, 2021, 74(11): 1864-1888.
- [24] 赵晨, 林晨, 周锦来, 等. 愿景沟通中负面反馈的解释水平对下属愿景追逐行为的影响. *心理学报*, 2024, 56(10): 1417-1430.
ZHAO Chen, LIN Chen, ZHOU Jinlai, et al. The impact of the construal level of negative feedback in vision communication on subordinates' vision pursuit. *Acta Psychologica Sinica*, 2024, 56(10): 1417-1430.
- [25] 王亚婷, 陈功香, 杜秀芳. 交互目标动力理论的新发展与应用展望. *中国人力资源开发*, 2023, 40(1): 105-120.
WANG Yating, CHEN Gongxiang, DU Xiufang. The new development and application prospect of transactive goal dynamics theory. *Human Resources Development of China*, 2023, 40(1): 105-120.
- [26] HOUSE R J, SHAMIR B. Toward the integration of transformational, charismatic, and visionary theories//CHEMERS M M, AYMAN R. *Leadership Theory and Research: Perspectives and Dir-*

- actions. San Diego: Academic Press, 1993: 81-107.
- [27] DAHLING J J, TAYLOR S R, CHAU S L, et al. Does coaching matter? A multilevel model linking managerial coaching skill and frequency to sales goal attainment. *Personnel Psychology*, 2016, 69(4): 863-894.
- [28] VANCOUVER J B, MILLSAP R E, PETERS P A. Multilevel analysis of organizational goal congruence. *Journal of Applied Psychology*, 1994, 79(5): 666-679.
- [29] TSAI W, GHOSHAL S. Social capital and value creation: the role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 1998, 41(4): 464-476.
- [30] CHOI J N. Person-environment fit and creative behavior: differential impacts of supplies-values and demands-abilities versions of fit. *Human Relations*, 2004, 57(5): 531-552.
- [31] YASIN R, JAN G, HUSEYNOVA A, et al. Inclusive leadership and turnover intention: the role of follower-leader goal congruence and organizational commitment. *Management Decision*, 2023, 61(3): 589-609.
- [32] DE CLERCQ D, BOUCKENOOGHE D, RAJA U, et al. Unpacking the goal congruence-organizational deviance relationship: the roles of work engagement and emotional intelligence. *Journal of Business Ethics*, 2014, 124(4): 695-711.
- [33] ZHANG G L, WANG H Y, LI M Z. Leader narcissism, perceived leader narcissism, and employee outcomes: the moderating effect of goal congruence. *Journal of Business Research*, 2023, 166: 114115-1-114115-13.
- [34] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: a review and suggestion for future research. *Human Performance*, 1997, 10(2): 133-151.
- [35] VAN DER VEGT G S, JANSSEN O. Joint impact of interdependence and group diversity on innovation. *Journal of Management*, 2003, 29(5): 729-751.
- [36] DE CLERCQ D, MOHAMMAD RAHMAN Z, BELAUSTEGUIGOITIA I. Task conflict and employee creativity: the critical roles of learning orientation and goal congruence. *Human Resource Management*, 2017, 56(1): 93-109.
- [37] BAER J, KAUFMAN J C. Gender differences in creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 2008, 42(2): 75-105.
- [38] MANNUCCI P V, YONG K. The differential impact of knowledge depth and knowledge breadth on creativity over individual careers. *Academy of Management Journal*, 2018, 61(5): 1741-1763.
- [39] TIERNEY P, FARMER S M. Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96(2): 277-293.
- [40] BLIESE P D. Within-group agreement, non-independence, and reliability: implications for data aggregation and analysis//KLEIN K J, KOZLOWSKI S W J. *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*. San Francisco: Jossey-Bass, 2000: 349-381.
- [41] WILLIAMS L J, COTE J A, BUCKLEY M R. Lack of method variance in self-reported affect and perceptions at work: reality or artifact?. *Journal of Applied Psychology*, 1989, 74(3): 462-468.
- [42] 李超平, 时勘. 变革型领导的结构与测量. *心理学报*, 2005, 37(6): 803-811.
LI Chaoping, SHI Kan. The structure and measurement of transformational leadership in China. *Acta Psychologica Sinica*, 2005, 37(6): 803-811.
- [43] 龙梦晴, 岳妹蓉, 邹慧娟. 高校科研人员个体特征影响流动意愿的实证研究. *科学学研究(网络首发)*, 2024.
LONG Mengqing, YUE Meirong, ZOU Huijuan. An empirical study on the influence of individual characteristics of university scientific researchers on mobility willingness. *Studies in Science of Science (Online)*, 2024.
- [44] 陈慧, 杨颖思, 王小华. 愿景型领导行为与下属绩效的关系: 积极情绪与愿景整合的链式中介作用. *商业经济与管理*, 2022(5): 46-56.
CHEN Hui, YANG Yingsi, WANG Xiaohua. The effect of visionary leadership behavior on subordinate performance: a sequential mediated model of subordinate positive affect and vision integration. *Journal of Business Economics*, 2022(5): 46-56.
- [45] ESERYEL U Y, CROWSTON K, HECKMAN R. Functional and visionary leadership in self-managing virtual teams. *Group & Organization Management*, 2021, 46(2): 424-460.
- [46] 马璐, 谢鹏, 韦依依. 下属默契对员工主动担责行为的影响研究: 目标清晰度中介效应与组织支持感调节效应. *中国软科学*, 2020(2): 129-137.
MA Lu, XIE Peng, WEI Yiyi. Research on the influence of subordinates' Moqi on taking charge behavior: target clarity mediating effect and organizational support sense moderating effect. *China Soft Science*, 2020(2): 129-137.
- [47] CAI W J, FAN X L, WANG Q Q. Linking visionary leadership to creativity at multiple levels: the role of goal-related processes. *Journal of Business Research*, 2023, 167: 114182-1-114182-14.

The Effect of Visionary Leadership on Researchers' Innovation Performance

LIU Songbo, WANG Xi

School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China

Abstract: The current development of science and technology is highly relevant to the contribution and innovation of researchers, which has raised concerns on how to effectively improve the researchers' innovation performance. In a research team, the leader is responsible for both team management and research guidance, thus which has great significance on the performance of the research team. Previous studies have attempted to explain the relationship between leader behavior and researchers' innovation performance from multiple theoretical perspectives. However, these studies have overlooked that leaders play an important role in helping researchers to set clear and specific goals in order to improve their innovation performance. When confronting with uncertainties in the research process, leaders are able to motivate researchers to strive for the right goals. Therefore, it is necessary to conduct further research on innovation incentives for researchers in order to enrich current findings.

Drawing upon goal setting theory, this study explores the effect of visionary leadership on employee innovation performance in research teams. It also examines the mediating role of employee goal clarity and the moderating role of leader-subordinate goal congruence in the theoretical model. To test the proposed hypotheses, this study conducted a multi-time and multi-source survey in a large research institute in China, and finally gathered the matched data from 61 leaders and 404 employees within research teams. The empirical data was analyzed by Mplus 7.0 software to conduct confirmatory factor analysis and multi-level path analysis, and by R 4.0.3 software to perform. Monte Carlo bootstrapping analysis with 20 000 iterations, in order to assess the significance of the indirect effects in our model.

The results show that visionary leadership is positively related to employee innovation performance, and goal clarity mediates the relationship between visionary leadership and employee innovation performance. Moreover, goal congruence between leaders and their employees positively moderates the indirect effect between visionary leadership and employee innovation performance via goal clarity. This mediation effect is much stronger when goal congruence is higher.

The results examine the effectiveness of visionary leadership in the innovation incentives of researchers from the goal setting perspective. This study extends the current literature on the antecedents of researchers' innovation performance, and further sheds new light on how leaders can improve the innovation performance of their employees within research teams. Furthermore, it enriches the theoretical work on goal congruence as a boundary condition. The results of the study also have some practical implications on goal management and innovation motivation of researchers.

Keywords: visionary leadership; innovation performance; goal clarity; goal congruence; researchers

Received Date: October 20th, 2023 **Accepted Date:** January 3rd, 2024

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China (72072176, 72372155) and the Outstanding Innovative Talents Cultivation Funded Programs 2021 of Renmin University of China

Biography: LIU Songbo, doctor in management, is a professor in the School of Labor and Human Resources at Renmin University of China. His research interests include human resource management and organizational behavior. His representative paper titled "Leader humility and team creativity: the role of team information sharing, psychological safety, and power distance" was published in the *Journal of Applied Psychology* (Issue 3, 2018). E-mail: liusb@ruc.edu.cn

WANG Xi is a Ph.D candidate in the School of Labor and Human Resources at Renmin University of China. Her research interests cover leadership, innovation and digital management. Her representative paper titled "No big deal: how leader self-deprecating humor influences subordinate learning from failure" was published in the *Journal of Knowledge Management* (Issue 1, 2024). E-mail: wangxi0526@126.com □

(责任编辑: 李祎博)