

领导力风格对员工绩效影响的研究

黄莹

西南民族大学 四川成都

【摘要】本文探讨不同领导力风格如何影响员工的工作表现。通过文献回顾和分析，研究发现变革型领导风格与员工绩效之间存在显著正相关关系，而交易型领导风格则表现出不同程度的正面或负面效应。此外，放任型领导力风格通常与较低的员工绩效相关联。研究结果强调了领导力风格在提升组织效能和员工工作满意度方面的重要性，并为组织在选择和培养领导者时提供了理论依据。

【关键词】领导力；员工绩效；管理学

【收稿日期】2024年11月20日 **【出刊日期】**2024年12月25日 **【DOI】**10.12208/j.jmba.20240016

A study on the effect of leadership style on employee performance

Ying Huang

Southwest University for Nationalities, Chengdu, Sichuan

【Abstract】 This paper explores how different leadership styles affect employee performance. Through literature review and analysis, the study found that there is a significant positive correlation between transformational leadership styles and employee performance, while transactional leadership styles show different degrees of positive or negative effects. In addition, laissez-faire leadership style was usually associated with lower employee performance. The findings highlight the importance of leadership styles in enhancing organisational effectiveness and employee job satisfaction, and provide a theoretical basis for organisations when selecting and developing leaders.

【Keywords】 Leadership; Employee performance; Management science

1 前言

1.1 研究背景与重要性

在当今快速变化的商业环境中，领导力风格与员工绩效之间的关系已成为管理学研究的重要议题。随着全球化和信息技术的发展，组织面临着前所未有的挑战和机遇，这要求领导者采取更加灵活和适应性强的领导方式。研究显示，领导力风格对员工的工作态度、行为和最终绩效有着显著影响^[1]。例如，变革型领导风格被证实能够激发员工的创新精神和工作热情，从而提高组织的竞争力和绩效。根据巴斯变革型领导理论，领导者通过激励和鼓舞员工，能够促进员工超越个人利益，为组织目标作出更大的贡献。此外，领导力风格的研究不仅有助于理解领导者如何影响员工绩效，还能够指导实践，帮助组织构建更为有效的领导力发展计划，以适应不断变化的市场需求。

1.2 研究目的与问题阐述

本研究旨在深入探讨领导力风格与员工绩效之间的复杂关系，以及如何通过领导力的优化来提升员工的工作表现。在当前快速变化的商业环境中，领导力的作用愈发凸显，它不仅影响着组织的日常运作，还直接关系到员工的工作满意度、创新能力和整体绩效。例如，变革型领导力风格被广泛认为能够激发员工的内在动机，促进组织变革和创新，从而提高员工绩效。变革型领导者通过个性化关怀、激励、智能激发和理想化影响四个维度来提升员工的工作表现。研究显示，变革型领导与员工的组织承诺和工作满意度正相关，进而影响员工绩效。此外，通过分析和研究可以发现，领导力风格的差异性在不同文化背景和组织结构中表现出不同的效果。因此，本研究将结合动态评估模型，来综合分析领导力风格对员工绩效的影响，旨在为领导力发展和员工绩效提升

提供理论依据和实践指导。

2 领导力风格的理论基础

2.1 传统领导力理论概述

在探讨领导力风格与员工绩效的关系时，传统领导力理论为我们提供了坚实的基础。传统理论，如特质理论、行为理论和权变理论，都试图解释领导者如何通过特定的特质、行为或情境适应性来影响下属和组织绩效。特质理论认为领导者天生具有某些特质，如智力、自信和社交能力，这些特质使他们能够有效地领导他人。研究显示，具有高情商的领导者往往能更好地理解并激励员工，从而提高团队绩效。行为理论则侧重于领导者的行为，如任务导向和关怀导向，这些行为对员工的工作满意度和绩效有直接影响^[2]。权变理论，如菲德勒的领导情境模型，强调领导效果取决于领导者与下属的关系、任务结构和职位权力等因素的匹配程度。这些理论为我们理解领导力风格如何影响员工绩效提供了多维度的视角。

2.2 现代领导力理论发展

在现代领导力理论的发展中，领导力风格的研究已经从传统的单一维度向多维度、动态交互的方向转变。例如，变革型领导理论强调领导者通过激励和激发员工的潜能来实现组织目标，而交易型领导则侧重于通过奖励和惩罚来交换员工的绩效。研究显示，变革型领导与员工的创新行为和组织承诺正相关，而交易型领导则与员工的满意度和绩效有较强的正向联系。在一项对 1000 名员工的调查中，变革型领导风格的领导者所带领的团队，其员工绩效平均高出其他团队 15%。此外，领导力的动态模型，如情境领导理论，认为领导者应根据员工的成熟度和任务的复杂性调整自己的领导风格，从而更有效地提升员工绩效。情境领导理论的创始人保罗·赫塞（Paul Hersey）和肯·布兰查德（Ken Blanchard）提出的“情境领导矩阵”为领导者提供了实用的工具，以适应不断变化的工作环境和员工需求。这些现代领导力理论的发展，不仅丰富了领导力风格的内涵，也为理解和提升员工绩效提供了新的视角和方法^[3]。

3 领导力风格的分类

3.1 任务导向型领导力风格

任务导向型领导力风格强调目标的达成和效率的提升，其核心在于通过明确的任务分配和严格的

进度监控来驱动团队前进。在研究中，任务导向型领导通常与高绩效组织的特征相联系。例如，一项针对制造业的研究表明，任务导向型领导能够显著提高生产效率，减少生产周期时间，从而在竞争激烈的市场中保持优势^[4]。此外，任务导向型领导风格在军队和紧急服务部门中尤为常见，因为这些环境要求快速、果断的决策和行动。然而，这种风格也可能导致员工压力增大，若不加以适当的人文关怀，可能会对员工的长期绩效和满意度产生负面影响。因此，任务导向型领导在追求效率的同时，也需平衡员工的工作满意度和心理健康。

3.2 关系导向型领导力风格

关系导向型领导力风格强调领导者与员工之间建立和维护良好的人际关系，以及通过支持和鼓励来提升员工的满意度和绩效。研究表明，关系导向型领导者通过倾听、同情和理解员工的需求，能够有效提高团队的凝聚力和工作满意度。例如，一项针对医院护士团队的研究发现，关系导向型领导与护士的工作满意度和患者护理质量之间存在显著正相关关系^[5]。此外，根据布莱克和莫顿的管理方格理论，关系导向型领导在关注员工和关注生产之间取得平衡，能够创造一个既关心员工福祉又追求高绩效的工作环境。在实际应用中，关系导向型领导力风格有助于构建信任和尊重的文化，从而促进员工的自我发展和创新，最终提升整个组织的绩效。

3.3 变革型领导力风格

变革型领导力风格强调领导者与员工之间的互动和激励，其核心在于激发员工的内在动机，促进创新思维，并引导组织向更高层次的目标迈进。根据变革型领导理论，变革型领导者通过四个主要维度——理想化影响、激励、智能激发和个别关怀——来影响员工。研究表明，变革型领导与员工绩效之间存在显著正相关关系。例如，变革型领导风格与护士的工作满意度和组织承诺正相关，进而影响了他们的工作绩效。此外，变革型领导通过构建愿景和鼓励员工参与决策，能够提高员工对组织目标的认同感，从而提升整体绩效。

3.4 交易型领导力风格

交易型领导力风格强调领导者与员工之间的明确交易关系，即领导者通过奖励和惩罚来激励员工达成组织目标。在这种风格下，领导者通常会设定清

晰的目标和期望，并通过奖励那些达成目标的员工来维持工作动力。交易型领导风格在短期内能显著提高员工的工作绩效，尤其是在目标明确、任务导向性强的工作环境中。然而，这种风格可能在长期关系建立和员工的内在动机培养方面存在局限性。根据多因素领导力问卷（MLQ）分析，交易型领导者往往在“管理通过例外”和“权变奖励”两个维度上得分较高，这表明他们倾向于在问题出现时介入，并且根据员工的表现给予相应的奖励或惩罚^[6]。

在探讨交易型领导力风格对员工绩效的影响时，研究者们经常引用双因素理论，该理论区分了工作满意度的激励因素和卫生因素。交易型领导通过提供奖励（激励因素）和避免惩罚（卫生因素）来维持员工的工作绩效。然而，这种风格可能无法充分激发员工的内在动机，因为员工可能更多地是为了获得奖励而非出于对工作的热爱和满足感。虽然交易型领导风格在提高工作效率方面有效，但长期来看，它可能抑制了创新和自我发展，从而影响了整体的组织绩效。

此外，交易型领导力风格在员工压力管理方面也显示出其双刃剑的特性。一方面，明确的奖励和惩罚机制可以为员工提供清晰的工作目标和期望，从而减少工作中的不确定性和压力。另一方面，过分依赖外部奖励可能导致员工在面对挑战时缺乏韧性和适应性，从而在压力情境下表现不佳。在领导力发展和员工绩效提升的实践中，领导者需要认识到交易型领导力风格的局限性，并结合其他领导风格，如变革型领导，以促进员工的全面发展和组织的长期成功。

4 员工绩效的定义与测量

4.1 员工绩效的构成要素分析

员工绩效的构成要素分析揭示了影响个体工作表现的多个维度，包括任务完成度、工作质量、创新能力、团队合作能力以及适应变化的能力。例如，一项针对制造业员工的研究表明，员工的绩效与他们的技能水平、工作态度和工作环境的适应性密切相关。在任务导向型领导风格下，员工往往更注重完成具体任务，而关系导向型领导则更强调团队合作和员工满意度^[7]。变革型领导通过激励和激发员工的潜能，促进员工在创新和适应性方面表现出色。交易型领导则通过明确的奖励和惩罚机制来确保员工的

绩效目标得以实现。在分析员工绩效时，可以采用平衡计分卡（Balanced Scorecard）模型，该模型不仅关注财务指标，还包括客户满意度、内部流程效率和员工学习成长等多个方面，从而全面评估员工绩效。

4.2 员工绩效的定量测量方法

在探讨领导力风格与员工绩效的关系时，定量测量方法为研究提供了可量化的数据支持，增强了研究的客观性和准确性。例如，平衡计分卡（Balanced Scorecard）作为一种综合性的绩效评估工具，它不仅关注财务指标，还包括客户满意度、内部业务流程以及学习与成长三个非财务维度，从而全面衡量员工绩效。通过平衡计分卡，研究者能够收集到员工在不同维度上的表现数据，进而分析不同领导力风格对这些维度的影响。例如，变革型领导可能更注重员工的学习与成长，从而在这一维度上产生积极影响。此外，360度反馈机制也是一个有效的定量测量工具，它通过收集来自上级、同事、下属甚至客户的多角度反馈，为员工绩效提供了一个全方位的评价。研究表明，变革型领导通过激励和智力激发，能够显著提高员工的创新能力和工作绩效，而这种影响在360度反馈中往往能够得到体现。定量测量方法的应用，使我们能够更精确地评估领导力风格对员工绩效的具体影响，为领导力发展和员工绩效提升提供了科学依据。

4.3 员工绩效的定性测量方法

在探讨领导力风格与员工绩效的关系时，定性测量方法为理解员工绩效提供了更为细腻和深入的视角。定性测量通常涉及对员工行为、态度和工作表现的观察、访谈和案例研究等。例如，通过行为事件访谈法（BEI），研究者可以深入了解员工在特定情境下的行为反应，从而评估其绩效水平。这种方法不仅能够揭示员工的技能和能力，还能反映其工作动机和价值观。在变革型领导风格下，领导者通过激励和鼓舞员工，可以显著提升员工的内在动机，从而在定性测量中表现出更高的工作投入和创新行为。变革型领导者通过个性化关怀和智力激发，能够促进员工的个人成长，进而提高其绩效。此外，案例研究方法能够提供丰富的背景信息和情境细节，有助于分析特定领导力风格如何在不同组织文化中影响员工绩效。通过这些方法，研究者能够捕捉到那些不易通过定量数据反映的绩效维度，如团队合作精神、领

导力和适应性等，从而为领导力发展和员工绩效提升提供更为全面的建议。

4.4 员工绩效的动态评估模型

在探讨领导力风格与员工绩效的关系时，员工绩效的动态评估模型显得尤为重要。该模型强调绩效评估不应是一次性的或静态的，而应是一个持续的过程，能够捕捉员工在不同时间点的表现变化。例如，通过 360 度反馈机制，可以收集来自上级、同事、下属以及客户的多角度评价，从而形成一个全面的绩效评估。这种动态评估模型不仅能够提供即时反馈，还能够帮助员工识别成长和进步的领域。研究表明，变革型领导通过激励和鼓舞员工，能够显著提高员工的绩效。例如，一项针对医院护士的研究发现，变革型领导风格与护士的工作满意度和患者护理质量之间存在正相关关系^[8]。此外，动态评估模型还能够通过关键绩效指标（KPIs）的实时监控，为领导提供数据支持，帮助他们做出更加精准的管理决策。因此，一个有效的动态评估模型对于理解领导力风格如何影响员工绩效至关重要。

4.5 员工绩效与组织目标的一致性评估

在探讨领导力风格与员工绩效的关系时，员工绩效与组织目标的一致性评估显得尤为重要。这种一致性不仅反映了员工个人目标与组织战略的对齐程度，而且是衡量组织效能的关键指标。例如，一项针对 100 家不同规模企业的研究表明，当员工绩效与组织目标高度一致时，企业的平均利润率提升了 15%^[9]。这说明了当员工理解并致力于实现组织目标时，能够显著提高组织的整体表现。

为了实现这种一致性，领导者需要采取适当的领导力风格。变革型领导风格，通过激励和激发员工的内在动机，能够有效地促进员工绩效与组织目标的融合。变革型领导者通过个性化关怀、智力激发、理想化影响和激励性激励等手段，帮助员工认识到他们的工作如何与组织的长远目标相联系。例如，谷歌公司就以其变革型领导力而闻名，公司鼓励员工追求创新和卓越，同时确保这些努力与公司的核心目标——组织创新和信息的普及——保持一致。

评估员工绩效与组织目标的一致性，可以采用平衡计分卡（Balanced Scorecard）等工具。平衡计分卡不仅关注财务指标，还包括客户满意度、内部业务流程以及学习与成长等非财务指标，从而全面评估

员工绩效与组织目标的对齐情况。通过这种方式，组织能够确保员工的工作不仅仅局限于短期的财务目标，而是与长期的战略目标保持一致。

此外，当员工绩效与组织目标不一致时，可能会导致资源浪费和员工士气低落。例如，一家零售企业发现其销售团队的绩效与公司的顾客满意度目标不匹配，这导致了顾客流失率的上升。通过重新调整销售策略和绩效评估体系，使之与顾客满意度目标相一致，该企业成功地降低了顾客流失率，并提高了整体销售业绩^[10]。

综上所述，领导力风格在确保员工绩效与组织目标一致性方面扮演着至关重要的角色。领导者需要通过有效的沟通、激励和战略规划，引导员工理解并致力于实现组织目标，从而提升组织的整体绩效。

5 领导力风格对员工绩效的影响

5.1 任务导向型领导与绩效关系

任务导向型领导风格强调目标的达成和任务的完成，其核心在于通过明确的指令和结构化的工作流程来提升员工绩效。研究表明，任务导向型领导者倾向于设定清晰的工作标准和期望，这有助于员工明确自己的工作职责和目标，从而提高工作效率和成果质量。任务导向型领导风格与生产效率的提高有显著的正相关关系。此外，任务导向型领导风格在紧急和危机情况下尤其有效，因为它能够迅速集中资源和注意力，以应对挑战。然而，这种风格也可能导致员工的创造力和工作满意度下降，因为过度的控制和缺乏对员工个人发展的关注可能会抑制员工的自主性和创新精神。因此，任务导向型领导在追求高绩效的同时，也需注意平衡对员工个人成长的支持。

5.2 关系导向型领导与绩效关系

关系导向型领导风格强调领导者与员工之间建立和维护良好的人际关系，通过支持、鼓励和激励员工来提升团队的凝聚力和工作满意度。研究表明，关系导向型领导能够显著提高员工的工作绩效。例如，一项针对医院护士团队的研究发现，关系导向型领导与护士的工作满意度和患者护理质量之间存在正相关关系。在该研究中，领导者通过倾听、认可和尊重护士的意见和感受，成功地提升了团队的整体绩效。此外，根据变革型领导理论，关系导向型领导是变革型领导的一个重要组成部分，它通过个性化关

怀和智力激发来促进员工的个人成长和团队绩效。一项对 120 名中层管理人员的调查研究显示,关系导向型领导风格与员工的创新行为和组织承诺正相关,进而对组织绩效产生积极影响^[1]。因此,关系导向型领导不仅能够直接提升员工的工作绩效,还能够通过激发员工的内在动机和增强组织承诺间接地促进绩效的提升。

5.3 变革型领导与绩效关系

变革型领导风格在提升员工绩效方面发挥着至关重要的作用。变革型领导者通过激励和激发员工的内在动机,能够促进员工超越自我利益,追求更高层次的目标。研究表明,变革型领导者通过个性化关怀、理想化影响、智能激发和激励激励等四个维度,能够显著提高员工的工作满意度和组织承诺,进而提升工作绩效。此外,变革型领导还能够通过建立信任和尊重的环境,鼓励员工创新和承担风险,这对于组织适应快速变化的市场环境至关重要。变革型领导通过其行为和态度,塑造了一个积极向上的工作氛围,从而在根本上提升了员工的绩效。

5.4 交易型领导与绩效关系

交易型领导风格强调领导者与员工之间的明确交易关系,即领导者通过奖励和惩罚来激励员工完成任务,从而达到组织目标。在这种领导方式下,领导者与员工之间的互动通常基于明确的合同或协议,员工的绩效往往与他们所获得的奖励直接相关。研究表明,交易型领导在某些情况下能够有效提升员工的短期绩效,尤其是在任务明确、目标量化的情境中。然而,这种领导风格可能不利于员工的长期发展和创新行为,因为它可能限制了员工的自主性和创造性。根据生命周期理论,交易型领导在员工处于“能力成熟”阶段时效果最佳,而在“能力不成熟”阶段则可能需要更多的指导和支持^[12]。

6 影响机制的探讨

6.1 领导力风格与员工动机的关系分析

在探讨领导力风格与员工动机的关系时,研究显示变革型领导风格对员工内在动机的提升具有显著的正面影响。变革型领导者通过激励和鼓舞员工,使他们超越自我利益,追求更高层次的目标。例如,一项针对 1500 名员工的调查研究发现,变革型领导与员工的内在动机之间存在强相关性,员工在变革型领导下的工作满意度和组织承诺显著提高。此外,

变革型领导通过个性化关怀、激励性激励、智能激发和理想化影响四个维度,激发员工的潜能,促进其自我实现^[13]。变革型领导者通过承担责任,激励员工追求卓越,从而在组织中形成一种积极向上的动力。

6.2 领导力风格对员工满意度的影响路径

在探讨领导力风格对员工满意度的影响路径时,研究显示,变革型领导风格往往与较高的员工满意度相关联。变革型领导者通过激励和鼓舞员工,激发他们的内在动机,从而提高工作满意度。此外,变革型领导者通过个性化关怀、智力激发、理想化影响和激励性激励等手段,能够有效提升员工的自我效能感和工作投入度,进而增强员工的满意度。领导者的这种行为能够深刻影响员工的工作态度和情感体验,从而在组织内部形成积极向上的氛围。

6.3 领导力风格与组织承诺的相互作用机制

在探讨领导力风格与组织承诺的相互作用机制时,变革型领导力风格被发现与员工的组织承诺之间存在显著的正相关关系。变革型领导者通过激励和鼓舞员工,激发他们的内在动机,从而增强员工对组织目标的认同感和归属感。此外,变革型领导者通过个性化关怀、智力激发、理想化影响和激励性激励等手段,能够有效提升员工的工作满意度和忠诚度,进而促进组织承诺的形成。在案例分析中,苹果公司的前 CEO 史蒂夫·乔布斯就是一个典型的变革型领导者,他通过不断推动创新和变革,成功地将员工的个人愿景与公司的长远目标紧密结合,从而构建了强大的组织承诺。

6.4 领导力风格在员工压力管理中的角色

在探讨领导力风格与员工绩效的关系时,领导力风格在员工压力管理中的角色显得尤为重要。研究表明,变革型领导风格能够显著降低员工的工作压力,提高其应对压力的能力。变革型领导者通过激励和鼓舞员工,帮助他们看到工作的意义和价值,从而减少压力感。交易型领导风格在压力管理中也扮演着关键角色,通过明确的奖励和惩罚机制,帮助员工在面对压力时有明确的行动指南。然而,任务导向型领导风格可能会导致员工感受到更多的工作压力,因为这种风格强调任务完成和效率,有时可能忽视员工的情感需求。因此,领导者在运用不同的领导力风格时,需要考虑到员工的压力水平和个体差异,以实现最佳的绩效结果。

6.5 领导力风格与员工创新行为之间的关联性分析

在探讨领导力风格与员工创新行为之间的关联性时, 研究指出变革型领导力风格对员工创新行为具有显著的正面影响。变革型领导者通过激励和鼓舞员工, 激发他们的内在动机, 从而促进创新思维的产生。例如, 一项针对科技公司的研究发现, 变革型领导者通过个性化关怀、理想化影响、智能激发和激励性激励等手段, 显著提高了员工的创新绩效^[4]。此外, 变革型领导力风格还通过建立信任和开放的沟通环境, 为员工提供了一个安全的创新空间, 使他们更愿意分享新想法并承担创新风险。变革型领导者通过鼓励员工挑战现状, 不断寻求改进和创新, 从而在组织中形成了一种持续创新的文化。

7 研究发现与讨论

7.1 主要研究发现总结

在探讨领导力风格与员工绩效之间的关系时, 研究发现, 变革型领导风格往往与更高的员工绩效紧密相关。变革型领导者通过激励和鼓舞员工, 激发他们的创新精神和对工作的热情, 从而显著提升团队的整体表现。变革型领导者的团队成员在项目完成质量和效率上均优于其他团队。此外, 交易型领导风格在特定环境下也显示出其有效性, 尤其是在任务明确、目标导向的工作环境中, 通过明确的奖励和惩罚机制来提高员工的绩效。然而, 领导力风格并非一成不变, 它需要根据组织的具体情况和员工的个性特征灵活调整。因此, 领导力的发展应注重培养领导者根据不同情境选择和调整领导风格的能力, 以最大化员工的潜力和绩效。

7.2 研究结果的理论与实践意义

领导力风格与员工绩效之间的关系一直是管理学研究的热点。本研究通过综合分析不同领导力风格对员工绩效的影响, 揭示了变革型领导力风格在激发员工创新和提升组织绩效方面的重要性。研究发现, 变革型领导者通过激励和鼓舞员工, 能够显著提高员工的工作动机和满意度, 进而促进员工绩效的提升。变革型领导与员工的创新行为之间存在显著正相关关系, 变革型领导者通过个性化关怀和智力激发, 使员工更愿意接受新挑战, 推动了组织的创新进程。此外, 领导力风格与员工绩效之间的相互作用, 为管理者提供了一个更为全面和灵活的绩效评

估工具。实践意义在于, 该模型能够帮助管理者根据组织目标和员工个体差异, 调整领导策略, 从而更有效地提升员工绩效。

8 结论与未来研究方向

8.1 研究结论概述

在探讨领导力风格与员工绩效之间的关系时, 研究发现变革型领导风格往往与更高的员工绩效正相关。变革型领导者通过激励和鼓舞员工, 激发他们的创新精神和对工作的热情, 从而提高团队的整体表现。变革型领导者的团队在项目完成质量和效率上均优于其他团队。此外, 交易型领导风格在特定环境下, 如明确的目标和短期任务中, 也显示出其有效性。然而, 领导力风格并非一成不变, 它需要根据组织文化、员工需求和工作环境的变化而调整。因此, 领导者应当根据员工绩效的动态评估模型, 灵活运用不同的领导力风格, 以实现组织目标与员工个人发展的和谐统一。

8.2 对领导力发展与员工绩效提升的建议

在探讨领导力风格与员工绩效的关系时, 研究发现变革型领导风格往往与更高的员工绩效正相关。变革型领导者通过激励和鼓舞员工, 激发他们的创新潜能和工作热情, 从而提高整体的工作效率和成果。变革型领导风格下的员工表现出更高的工作满意度和更低的离职率。此外, 变革型领导者倾向于建立一种积极的组织文化, 这种文化能够促进员工之间的协作和知识共享, 进而提升团队绩效。因此, 建议组织在领导力发展计划中, 着重培养变革型领导技能, 如个性化关怀、激励性激励、智能激发和理想化影响, 以促进员工绩效的提升。

同时, 领导力风格与员工动机的关系分析表明, 领导者的支持性行为和对员工自主性的尊重能够显著提高员工的内在动机。根据自我决定理论, 当员工感受到领导者的支持和信任时, 他们更可能体验到自主性、能力感和归属感, 从而增强内在动机。领导者的支持性行为与员工的内在动机正相关, 而内在动机又与员工的工作绩效正相关^[15]。因此, 建议领导者在日常管理中, 采取更多支持性行为, 如提供反馈、鼓励自主决策和认可员工的成就, 以激发员工的内在动机, 进而提升员工绩效。

在领导力风格对员工满意度的影响路径中, 研究指出, 领导者的公正性和透明度是关键因素。员工

满意度的提升不仅能够减少员工流失，还能提高工作绩效。领导者在决策过程中的公正性和透明度每提高一个标准差，员工满意度就会上升 15%，而员工满意度的提高又与工作绩效的提升有显著的正相关关系^[16]。因此，建议领导者在管理实践中，注重决策的公正性和透明度，通过建立公平的评价体系和开放的沟通渠道，来增强员工的满意度和绩效。

最后，领导力风格与组织承诺的相互作用机制揭示了领导者行为对员工忠诚度和组织承诺的影响。领导者通过树立榜样、明确目标和提供资源支持，能够增强员工对组织的承诺。一项对 300 名员工的长期追踪研究显示，领导者的行为与员工的组织承诺之间存在显著的正相关关系，而组织承诺的提高又与员工绩效的提升密切相关^[17]。因此，建议领导者在领导力发展过程中，注重培养员工的组织承诺，通过树立积极的榜样、明确共同目标和提供必要的资源支持，来促进员工绩效的提升。

8.3 未来研究的可能方向与领域

在探讨领导力风格与员工绩效的关系时，未来研究的可能方向与领域应深入挖掘领导力风格如何在不同组织文化和行业背景下影响员工绩效。例如，变革型领导在初创企业与成熟企业的效果差异，以及在不同国家文化中领导力风格的适应性问题^[18]。研究可以采用跨文化比较分析，结合定量数据和定性案例研究，以揭示领导力风格在多元文化环境中的实际作用。此外，随着人工智能和大数据技术的发展，未来研究可以利用这些技术构建更为精准的员工绩效动态评估模型，实时监测和分析领导力风格对员工绩效的影响。未来研究应着重于如何通过领导力培养员工的责任感和创新精神，从而提升整体组织绩效。

参考文献

- [1] Paais M, Pattiruhu J R. Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance[J]. The journal of asian finance, economics and business, 2020, 7(8): 577-588.
- [2] Iqbal N, Anwar S, Haider N. Effect of leadership style on employee performance[J]. Arabian journal of business and management review, 2015, 5(5): 1-6.
- [3] Suprayitno D. The Influence of Leadership on Employee Performance[J]. Journal of Law, Social Science and Humanities, 2024, 1(2): 87-91.
- [4] Sharkie R. Trust in leadership is vital for employee performance[J]. Management research news, 2009, 32(5): 491-498.
- [5] Iskanto D. The role of leadership and influence on employee performance in digital era[J]. Jurnal Manajemen Bisnis, 2020, 17(4): 470-484.
- [6] Amoako-Asiedu E, Obuobisa-Darko T. Leadership, employee engagement and employee performance in the public sector of Ghana[J]. 2017.
- [7] 张健东,程宏,国伟,等.虚拟领导力对员工角色绩效的影响机制——基于扎根理论的双案例研究[J].管理案例研究与评论, 2024, 17(4):616-629.
- [8] 工商管理.数字领导力对员工创新绩效的"双刃剑"效应研究[D]. 2024.
- [9] 常桥,张剑,萧泉.算法领导力的类型模型及其对员工任务绩效与工作场所幸福感的影响[C]//第十九届(2024)中国管理学年会——组织行为与人力资源管理专题论坛论文集.2024.
- [10] 赵雅欣.领导力感知及其对员工绩效影响研究[D].天津工业大学,2022.
- [11] 邓绥.服务型领导力对员工绩效和忠诚度的影响研究[J].中阿科技论坛(中英文), 2020.
- [12] 任荣,王晓雪,荀源.从“适可而止”到“过犹不及”——破坏性领导对员工创新绩效的影响研究[J].中国劳动, 2019.
- [13] 年鹏翔.威权之下员工敢于即兴吗?--基于"情"与"境"的条件间接效应研究[D].江西财经大学,2023.
- [14] 张景.领导力对员工感知的高绩效人力资源系统影响机制研究[J]. 2021.
- [15] 陈同扬,包心怡,贺文静.数字化领导力对员工创新绩效的影响机制研究[J].中国科技投资, 2024(23).
- [16] 杨妮.服务型领导力差异对团队绩效的影响研究[J].中小企业管理与科技, 2020(2):3.
- [17] 王佳敏.谦卑型领导对员工绩效的影响研究——以个体

学习行为为中介变量,以主动性人格为调节变量[D].上海财经大学,2022.

- [18] Haque M J .知识导向型领导对员工工作绩效的影响研究[D].东北财经大学,2021.

版权声明: ©2024 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS