文章编号:1005-9679(2018)02-0043-04

农业企业家长式领导对员工绩效影响研究

吴有磊[1]　孙　琛[2]

(上海海洋大学 经济管理学院,上海　201306)

摘　要: 农业企业是农业产业发展的核心,我国农业企业规模多为中小型,在领导模式上多采用家长式领导。以往对家长式领导及员工绩效的相关实证研究较多,但很少与农业企业结合。本文通过问卷对农业企业的员工进行了调查,与前人的研究结论不同的是,在农业企业中,威权领导只对人际促进产生显著的正向影响,对员工绩效中的其他两个维度没有显著性影响。

关键词: 家长式领导;员工绩效;农业企业

中图分类号: C 933　　**文献标志码:** A

Research on the Influence of Paternalistic Leadership of Agricultural Enterprises on Employee Performance

WU Youlei　SUN Chen

(College of Economics and Management, Shanghai Ocean University, Shanghai 201306)

Abstract: Agricultural enterprises are at the core of the development of agricultural industry, and the scale of agricultural enterprises in China is small and medium-sized, and adopts paternalistic leadership in leadership mode. There have been more empirical studies of parental leadership and employee performance in the past, but rarely combined with agricultural enterprises. In this article, through questionnaire surveyed the agricultural enterprise employees, unlike previous research conclusion, in the agricultural enterprise, authoritarian leadership only significant positive impact on interpersonal promotion, the other two dimensions of employee performance without significant impact.

Key words: paternalistic leadership; employee performance; agricultural enterprise

1　研究方法与数据来源

本文通过研究相关文献,采用问卷调查的方法收集数据,为了提高问卷的信度和效度,本文采用前人研究的测量量表。

本文收集问卷主要通过两方面的渠道:一是笔者实习过的单位的员工及同事,二是笔者已经参加工作的同学和朋友。发放问卷的方式包括现场发放问卷、邮件回收问卷以及网络途径发放问卷。本次问卷的收集区域主要是上海。

本文问卷调研工作主要在 2016 年 9 月至 12 月期间完成,在此阶段共发放问卷 120 份,回收问卷 110 份,在剔除不满足要求的问卷后,得到了 99 份有效问卷。

2　实证分析

2.1　调查样本基本统计特征

根据回收问卷统计,男性占 52.53%,女性占 47.47%。学历层次上,本科及以上学历占了近三分之二。年龄结构上,25～35 岁的年龄层次占了八成

收稿日期:2017-08-02

作者简介:吴有磊(1992—),男,江苏南通人,上海海洋大学经济管理学院硕士研究生,主要研究方向:农业企业管理。E-mail:13122257536@163.com。

左右。值得注意的是，所选取的上海的 5 家农业企业的员工并不是学历层次低、年龄层次高，而是相反的。具体样本分布如表 1 所示。

表 1　被调查者基本统计特征

变量	选项	频率	百分比/%
性别	男	52	52.53
	女	47	47.47
学历	高中及以下	5	5.05
	大专	22	22.22
	本科	63	63.64
	研究生及以上	9	9.09
年龄	24 以下	6	6.06
	25～35 岁	82	82.83
	36～45 岁	11	11.11
	46 以上	0	0.00

2.2　信度分析

采用 SPSS19.0 检验问卷的信度，结果如表 2 所示。

表 2　可靠性统计量

Cronbach's Alpha	基于标准化项的 Cronbachs Alpha	项数
0.829	0.833	25

从表 2 可知，问卷的总体信度达到 0.833，结果较理想，说明各个维度下所有因子有较好的一致性。

2.3　家长式领导的因子分析

对家长式领导进行 KMO 和 Bartlett 检验，得到 KMO 值是 0.802，Sig 值是 0.000，说明家长式领导的维度适合做因子分析，结果见表 3。通过因子分析抽取共同因子，拟合得到 3 个公共因子，解释的累积方差达到了 67.996%，解释力度较好，结果见表 4。

表 3　家长式领导 KMO 和 Bartlett 的检验

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.802
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	822.550
	df	91
	Sig.	0.000

表 4　家长式领导旋转成分矩阵

问项	成分		
	1	2	3
1. 上司要求完全服从他的领导	-0.054	0.718	0.052
2. 上司管理范围内的大小事情都是由上司自己独立做主	-0.127	0.663	-0.180
3. 在我们面前，上司表现出威严的样子	0.092	0.699	-0.168
4. 当任务无法完成时，上司会斥责我们	-0.196	0.793	-0.186
5. 上司尊重原则办事，触犯时我们会受到严厉的处罚	-0.100	0.761	0.123
6. 上司关心我的私人生活与起居	0.933	-0.054	0.023
7. 上司对我的照顾会涉及我的家人	0.834	-0.072	0.146
8. 当我犯错时，上司会给我改过的机会	0.898	-0.132	-0.030
9. 上司不会当着同仁的面给我难堪	0.921	-0.097	0.056
10. 对于我工作上所缺乏的能力，上司会给予适当的教育与辅导	0.916	-0.059	0.073
11. 得罪他时，上司会公报私仇	-0.038	0.145	-0.786
12. 上司不会靠关系或“后门”去获得不正当的个人利益	0.031	0.000	0.790
13. 上司不会占我小便宜	-0.054	-0.007	0.760
14. 上司为人正派，不会假公济私	0.258	-0.155	0.783
解释变量的百分比/%		67.996	

因子分析结果表明，家长式领导维度划分与前人的研究相一致，所以采用相同的命名，即威权领导（成分 2）、仁慈领导（成分 1）、德行领导（成分 3）三维模型。

2.4　员工绩效因子分析

对员工绩效进行 KMO 和 Bartlett'的检验，得到 KMO 值是 0.783，Sig 值是 0.000，说明适合做因子分析，结果见表 5。通过因子分析法抽取共同因子，拟合得到 3 个公共因子，解释的累积方差达到了 66.402%，解释力度较好，结果见表 6。

因子分析结果显示，员工绩效可提取出 3 个公共因子，所以本文将员工绩效分为任务绩效（成分 2）、人际促进（成分 3）和工作奉献（成分 1）。

表 5　员工绩效 KMO 和 Bartlett 的检验

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.783
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	514.339
	df	55
	Sig.	0.000

2.5　家长式领导对员工绩效的影响分析

2.5.1　家长式领导与员工绩效的相关性分析

采用 pearson 相关研究方法，分析家长式领导和绩效之间的相关关系。分析结果表明，仁慈领导

和德行领导与工作奉献显著性正相关；仁慈领导与任务绩效显著性正相关；威权领导和德行领导与人际促进显著性正相关；威权领导与工作奉献和任务绩效无显著性相关，如表 7 所示。

表 6　员工绩效的旋转成分矩阵

问项	成分		
	1	2	3
1. 我工作效率高于平均水平	0.269	0.658	0.244
2. 我工作量高于平均水平	-0.005	0.701	-0.091
3. 我工作质量高于岗位规定的标准	0.291	0.692	0.206
4. 我工作质量高于平均水平	0.407	0.613	0.353
5. 我对加班不反感	0.697	0.305	-0.058
6. 我对公司有很深的感情	0.751	0.106	0.266
7. 我对工作富有责任心、使命感	0.772	0.176	0.272
8. 我主动解决工作所面临的问题	0.761	0.208	0.174
9. 我工作中充满热情	0.795	0.115	0.183
10. 在同事取得成绩时，我能表示由衷地赞赏	0.315	0.212	0.822
11. 在同事遇到挫折时，我能予以鼓励和帮助	0.135	0.075	0.928
解释变量的百分比/%		66.402	

2.6　家长式领导对员工绩效的回归分析

相关性分析表明，家长式领导中的维度与员工绩效的维度具有显著的相关性。为了明确家长式领导究竟怎样影响任务绩效、工作奉献和人际促进，本文进一步采用 SPSS19.0 软件进行回归分析，检验家长式领导对绩效的影响。

家长式领导对任务绩效的回归分析结果表明，仁慈领导对任务绩效产生显著的正向影响，即仁慈领导有利于员工任务绩效，其他变量对任务绩效没有显著影响，如表 8 所示。

家长式领导对工作奉献的回归分析结果表明，仁慈领导和德行领导对工作奉献产生显著的正向影响，即仁慈领导和德行领导有利于员工工作奉献，其他变量对任务绩效没有显著影响，如表 9 所示。

家长式领导对人际促进的回归分析结果表明，威权领导和德行领导对人际促进产生显著的正向影响，即威权领导和德行领导有利于员工人际促进，其他变量对任务绩效没有显著影响，如表 10 所示。

表 7　家长式领导与员工绩效的相关性

		仁慈领导	威权领导	德行领导	工作奉献	任务绩效	人际促进
仁慈领导	Pearson 相关性	1					
	显著性(双侧)						
	N	99					
威权领导	Pearson 相关性	0.000	1				
	显著性(双侧)	1.000					
	N	99	99				
德行领导	Pearson 相关性	0.000	0.000	1			
	显著性(双侧)	1.000	1.000				
	N	99	99	99			
工作奉献	Pearson 相关性	0.294	-0.080	0.567	1		
	显著性(双侧)	0.003	0.432	0.000			
	N	99	99	99	99		
任务绩效	Pearson 相关性	0.358	0.080	-0.002	0.000	1	
	显著性(双侧)	.000	0.429	0.987	1.000		
	N	99	99	99	99	99	
人际促进	Pearson 相关性	-0.074	0.213	0.286	0.000	0.000	1
	显著性(双侧)	0.466	0.034	0.004	1.000	1.000	
	N	99	99	99	99	99	99

表 8　家长式领导对任务绩效的回归分析

因变量	自变量	非标准化系数		标准系数	t	Sig.
		B	标准 误差			
任务绩效	(常量)	0.000	0.095		0.000	1.000
	仁慈领导	0.358	0.095	0.358	3.755	0.000
	威权领导	0.080	0.095	0.080	0.843	0.401
	德行领导	-0.002	0.095	-0.002	-0.017	0.986
	R^2		0.135			
	R^2 Change		0.108			
	F		4.938			

表 9　家长式领导对工作奉献的回归分析

因变量	自变量	非标准化系数		标准系数	t	Sig.
		B	标准 误差			
工作奉献	（常量）	0.000	0.078		0.000	1.000
	仁慈领导	0.294	0.079	0.294	3.745	0.000
	威权领导	-0.080	0.079	-0.080	-1.017	0.312
	德行领导	0.567	0.079	0.567	7.224	0.000
	R^2		0.414			
	R^2 Change		0.396			
	F		22.415			

表 10　家长式领导对人际促进的回归分析

因变量	自变量	非标准化系数		标准系数	t	Sig.
		B	标准 误差			
人际促进	（常量）	0.000	0.095		0.000	1.000
	仁慈领导	-0.074	0.096	-0.074	-0.776	0.440
	威权领导	0.213	0.096	0.213	2.232	0.028
	德行领导	0.286	0.096	0.286	2.991	0.004
	R^2		0.133			
	R^2 Change		0.105			
	F		4.844			

3　结论

通过实证分析我们可以得出：仁慈领导对任务绩效产生显著的正向影响，仁慈领导、德行领导对工作奉献产生显著的正向影响，威权领导、德行领导对人际促进产生显著的正向影响。

4　政策建议

现阶段我国家长式领导广泛存在于农业企业中，基于上述研究结论，本研究将对农业企业管理提出一些政策性建议，希望能够提高农业企业的管理水平。

第一，加强实施仁慈领导。仁慈领导有利于促进员工绩效，究其原因应该是领导的关怀会使员工感受到家的温暖，从而增强员工对企业的归属感。仁慈领导能够激发其工作热情，增加其责任感。根据马斯洛需要层次理论，员工需求不仅包括基本的生理需求，还包括归属感等更高层次的需求。

第二，注重实施德行领导。在管理实践中，楷模的力量将积极引导员工行为，因此在企业中有意识地树立德行优良的领导形象将潜移默化地影响员工行为。这就要求领导者在工作的过程中时刻注意自己的领导形象。

第三，慎重实施威权领导。威权领导只对人际促进产生显著的正向影响，对员工绩效中的其他两个维度没有显著性影响。但是前人的研究结论表明，威权领导对员工绩效应该产生显著的负向影响或者不存在显著性影响。而本文以农业企业为调查对象，发现农业企业中威权领导能对人际促进产生显著的正向影响，这应该与农业企业独特的行业性质有关。农业企业因其基础地位，能够获得较多的国家财政补贴，相对其他企业，农业企业风险性更小，稳定性更强，员工也更乐意与同事建立长久的人际关系。

参考文献：

[1] 曾楚宏，李青，朱仁宏. 家长式领导研究述评[J]. 外国经济与管理，2009(05).

[2] 陈亮. 家长式领导对员工变革准备与支持行为的影响：基于行为推断理论的分析[D]. 杭州：浙江大学，2014.

[3] 段锦云. 家长式领导对员工建言行为的影响，心理安全感的中介机制[J]. 管理评论，2012，24(10)：57-60.

[4] 垂凯. 家长式领导与部属职涯高原：领导—成员关系的中介作用[J]. 管理世界，2011(5)：109-119.

[5] 宋崎. 家长式领导对员工绩效影响的实证分析：基于 70 和 80 后代际员工视角[D]. 上海：上海交通大学，2011.

[6] 郑伯埙. 家长权威与领导行为之关系：一个台湾民营企业主持人的个案研究[J]. 中央研究院民族学研究所集刊，1995 (79)：119-173.

[7] 温志毅. 工作绩效的四因素结构模型[J]. 首都师范大学学报(社会科学版)，2005(5)：105-111.

[8] 王辉，李晓轩，罗胜强. 任务绩效与情境绩效二因素绩效模型的验证[J]. 中国管理科学，2003，11(4)：79-84.

[9] AYCAN Z, SCHYNS B, SUN J M, et al. Convergence and divergence ofpaternalistic leadership: a cross-cultural investigation of prototypes[J]. Journal of International Business Studies, 2013.

[10] HSIEH K C, CHEN Y C. Development and significance of paternalisticleadership behavior scale[J]. Asian Social Science, 20117(2):45.

[11] 郑伯埙，周丽芳，樊景立. 家长式领导量表：三元模式的建构与测量[J]. 本土心理学研究，2000 (14)：3-64.

[12] 吴明隆. SPSS 统计应用实务：问卷分析与应用统计[M]. 北京：科学出版社，2003.