

威权领导、员工沉默行为与员工绩效关系研究

于桂兰 杨 术 孙 瑜

摘要:我国企业中,领导受到“上尊下卑”观念影响,会与员工保持着较高的“上下级关系”和“权力距离”,并常常严格要求员工无条件服从自己,我们称这类的领导风格为威权领导。员工在面对威权领导时会出现缺乏控制感、认知失调等现象,进而产生员工沉默行为,并对员工绩效产生负面的影响。研究发现:威权领导负向影响员工绩效的同时,还会通过强化员工沉默行为为负向影响员工绩效。而组织政治知觉、责任感在威权领导和员工沉默行为之间具有调节效应。

关键词:威权领导;员工沉默行为;员工绩效;组织政治知觉;责任感

一、引言

受儒家、法家文化影响,我国企业中出现了这样的现象:第一,自上而下的任命方式。领导决定了员工的任命、升迁,当员工面对高度控制欲望的领导,将开始变得沉默,并逐渐因为心态的消极变化而影响员工绩效;第二,确定了领导的权威地位。领导会根据自己喜好亲近或疏远不同员工,员工为了维护领导的权威地位和颜面,会回避与领导意见相左的观点。

通过对相关变量文献的阅读和分析,我们发现两点现有研究的不足:

第一,学者们对于威权领导和员工绩效关系所得出的结论相异。其结论主要集中在:正相关、负相关、无相关性。大多数学者对威权领导的研究,局限在以郑伯勋(2000)^①提出的家长式领导理论的一个维度中进行。在实际测量中,威权领导可能会受到另外两个子维度的干预,导致结果出现偏差。第二,威权领导与员工沉默行为间权变因素的探讨较为匮乏。

本文的内容可以更好的弥补上述研究的不足:验证了威权领导为独立领导风格时,其与员工沉默行为和员工绩效之间的关系;填补了组织政治知觉、责任感,在威权领导与员工沉默行为之间调节作用的空白。

二、文献回顾与假设

(一)威权领导与员工绩效

早期的研究者以 Freud(1895)^②提出的人格“冰山理论”来解释威权领导产生的根源。郑伯勋(2000)^③认为,随着社会的进步,威权领导产生了两种形式的转变:第一,威权领导会减少有损个人人格尊严的行为,但依旧会通过提供指导强化对下属的控制;第二,以员工个人为控制对象,和以工作结果为控制对象的威权领导给员工绩效带来的影响是有差异的。

在威权领导与员工绩效关系研究中,学者们的研究结论大体上可以分为3类:显著负相关(王锦

收稿日期:2016-05-12

基金项目:国家社会科学基金重点项目“我国企业劳动关系和谐指数构建与应用研究”(12AJY001);吉林省社会科学基金项目“吉林省大中型企业劳动关系和谐程度监测体系构建与应用研究”(2015BS58)。

作者简介:于桂兰,吉林大学商学院教授,博士生导师(长春 130033);杨术,吉林大学商学院管理学博士(长春 130033);孙瑜,吉林大学商学院管理学博士(长春 130033)。

① 郑伯勋:《家长式领导:再一次思考》,《本土心理学研究》2000年第13期。

② Freud S, Breuer J. *Studies on hysteria*, Hogarth Press; Institute of Psycho-Analysis, 1855.

③ 郑伯勋、姜定宇:《华人组织中的主管忠诚主位与客位概念对员工效能的效果》,《本土心理学研究》2000年第14期。

堂,2002等)^①;显著正相关(杨国亮,2012等)^②;负相关关系不显著(鞠芳辉,2007等)^③。通过与吉林省地区10个访谈对象的探讨,我们认为:在该地区的我国企业中,威权领导对员工个人的控制程度要大于对工作结果的控制程度,故此提出以下假设:

H1:威权领导对员工绩效具有显著性影响。

H1-1:威权领导负向影响任务绩效。

H1-2:威权领导负向影响周边绩效。

(二)威权领导与员工沉默行为

员工沉默行为的基础在于员工心存顾虑,而变得谨言慎行。Carver et al. (1985)^④认为,领导是导致员工沉默行为的最大因素:威权领导会将员工的反馈视为下属对其权威的挑战,当员工面对威权领导时,顺从领导而隐匿自己的观点则变成了最优的策略。Timming(2015)^⑤的研究也证实了威权领导与员工沉默行为之间的正相关关系。因此,威权领导会促进员工沉默行为的发生:

H2:威权领导对员工沉默行为具有显著性影响。

H2-1:威权领导对默许性沉默有显著正向影响。

H2-2:威权领导对防御性沉默有显著正向影响。

H2-3:威权领导对漠视性沉默有显著正向影响。

(三)员工沉默行为与员工绩效

当员工沉默行为发生时,员工会因为不安和恐惧变得缺乏控制感(Lind,1990)^⑥,工作情绪开始逐渐衰竭(郑晓涛,2009)^⑦,生产积极性受损(李芝山,2009)^⑧,产生罢工的情绪(贾娟宁,2009)^⑨、离职的倾向(李焕荣和唐红瑞,2011)^⑩,最终降低自身和组织的工作绩效(Madrid et al.,2015)^⑪。因此,员工沉默行为会负向影响员工绩效。

H3:员工沉默行为对员工绩效具有显著影响。

H3-1-1:默许性沉默负向影响任务绩效。

H3-1-2:防御性沉默负向影响任务绩效。

H3-1-3:漠视性沉默负向影响任务绩效。

H3-2-1:默许性沉默负向影响周边绩效。

H3-2-2:防御性沉默负向影响周边绩效。

H3-2-3:漠视性沉默负向影响周边绩效。

(四)员工沉默行为的中介作用

Ryan(1996)^⑫等学者认为,领导行为会对员工态度变量产生影响,进而影响企业的绩效。在现有研究中学者们已经证实:当威权领导作为家长式领导的一个维度时,员工沉默行为在其与员工绩效之

① 王锦堂:《人际和谐、领导行为与效能之探讨》,台湾:高雄医学大学硕士论文,2002年。

② 杨国亮、卫海英:《家长式领导对组织创新绩效的影响》,《经济与管理研究》2012年第7期。

③ 鞠芳辉:《民营企业变革型、家长型领导行为对企业绩效的影响研究》,杭州:浙江大学,2007。

④ Carver, C. S., Antonio, M., & Scheier, M. F.: Selfconsciousness and Self-assessment. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 48, 1985:117-124.

⑤ Timming, Employee silence and the authoritarian personality, *International Journal of Organizational Analysis*, 2015, 23(1): 154-171.

⑥ Lind E A, Tyler T R. Procedural Justice in Organizations. *The Social Psychology of Procedural Justice*. Springer US, 1990:173-202.

⑦ 郑晓涛、石金涛、郑兴山:《员工沉默的研究综述》,《经济管理》2009年第3期。

⑧ 李芝山:《探讨促进自主创新的企业文化策略》,《中外企业文化》2009年第8期。

⑨ 贾娟宁:《企业员工沉默研究》,《中外企业家》2009年第18期。

⑩ 李焕荣、唐红瑞:《企业员工沉默行为研究述评及启示》,《企业活力》2011年第7期。

⑪ Madrid&Patterson&Leiva, Negative Core Affect and Employee Silence: How Differences in Activation, Cognitive Rumination, and Problem-Solving Demands Matter. *Journal of Applied Psychology*, 2015, in press(6).

⑫ Ryan A, Schmit M J, Johnson R. Attitudes and Effectiveness: Examining Relations at an Organizational Level. *Personnel Psychology*, 1996, 49(4): 853-882.

间存在中介作用(贾真,2014)^①。故此,本研究认为当威权领导为独立领导风格时,员工沉默行为的中介作用依然成立。

H4:员工沉默行为中介与威权领导与员工绩效。

H4-1-1:默许性沉默中介于威权领导与任务绩效。

H4-1-2:防御性沉默中介于威权领导与任务绩效。

H4-1-3:漠视性沉默中介于威权领导与任务绩效。

H4-2-1:默许性沉默中介于威权领导与周边绩效。

H4-2-2:防御性沉默中介于威权领导与周边绩效。

H4-2-3:漠视性沉默中介于威权领导与周边绩效。

(五)组织政治知觉的调节作用

组织政治知觉的基础在于组织内员工自我利益最大化。被访谈者普遍认为,在我国这种“自上而下”的任命方式中,组织政治知觉越高的员工,越会洞悉威权领导所强调的服从,从而隐匿自己的观点。资源保存理论指出:人们总是在积极地获取和保护他们所认为宝贵的资源,一但这些资源面临损失的风险,则会让人们产生威胁感。因此,当员工面对威权领导时,高组织政治知觉的员工会以保护自我利益为目的而诱发员工沉默行为。

H5:组织政治知觉在威权领导与员工沉默行为之间起调节作用。

H5-1:员工组织政治知觉越高,威权领导与默许性沉默的正向关系越强。

H5-2:员工组织政治知觉越高,威权领导与防御性沉默的正向关系越强。

H5-3:员工组织政治知觉越高,威权领导与漠视性沉默的正向关系越强。

(六)责任感的调节作用

学者们对责任感的研究,主要集中在责任感与组织效果变量两两关系的研究上。对威权领导、责任感和员工沉默行为三者间关系的研究还处于空白。社会交换理论认为:社会交换以信任为基础,员工基于对组织和发展前景的信任,会坚持不懈、尽职尽责地完成工作,以期待组织在未来某一时刻对他们的勤勉给予回报。因此,责任感越高的员工在面对威权领导时,基于对组织负责、未来回报的考虑,越不容易发生员工沉默行为。因此,提出如下假设:

H6:责任感在威权领导与员工沉默行为之间起调节作用。

H6-1:员工责任感越强,威权领导与默许性沉默的正向关系越弱。

H6-2:员工责任感越强,威权领导与防御性沉默的正向关系越弱。

H6-3:员工责任感越强,威权领导与漠视性沉默的正向关系越弱。

三、数据分析与结果

在数据收集过程中,问卷总计发放 864 份,回收 709 份,有效问卷 607 份。数据回收后,运用 SPSS19.0、AMOS17.0 等软件对数据进行录入和处理。

(一)信度与效度

1. 信度分析

通过对样本数据分析,威权领导 Cronbach's α 系数为 0.851;任务绩效与周边绩效 Cronbach's α 系数为 0.865 和 0.735;默许性沉默、防御性沉默、漠视性沉默各 Cronbach's α 系数为 0.919、0.914、0.847;组织政治知觉 Cronbach's α 系数为 0.920;责任感 Cronbach's α 系数为 0.885。均大于 0.70,整体量表内部一致性较高。

2. 效度分析

(1)聚合效度。对威权领导进行验证性因子分析。其中,7 因子模型能较好的拟合样本数据;对组织政治知觉和责任感进行验证性因子分析,3 因子模型能较好的拟合样本数据;而在对工作绩效进行

^① 贾真:《家长式领导风格、员工沉默与工作绩效的实证研究》,南京:南京理工大学,2014。

验证性因子分析时,2因子模型能较好的拟合样本数据;在对员工沉默行为进行验证性因子分析时,3因子模型能较好的拟合样本数据。

(2)判别效度。通过竞争模型比较法,借助 AMOS18.0 数据分析软件,并采用 Chi-Square/df、RMSEA、GFI、NFI、CFI、IFI 六项指标以检验变量判别效度。在本研究中,共涉及威权领导、默许性沉默、防御性沉默、漠视性沉默、任务绩效、周边绩效、组织政治知觉、责任感 8 个变量,因此,将 8 因子模型作为基准模型,对其进行验证性因子分析。结果表明,研究所涉及的变量间具有良好的判别效度。

(二)假设检验

1. 相关分析

从变量之间相关性分析可以看出:威权领导与任务绩效、周边绩效显著负相关;威权领导与员工沉默行为各维度正相关,与任务绩效和周边绩效负相关;组织政治知觉与威权领导及员工沉默行为各维度呈正相关,与任务绩效、周边绩效以及责任感显著负相关;责任感与任务绩效、周边绩效显著正相关,与威权领导、员工沉默行为各维度及组织政治知觉负相关。

表 1 变量均值、标准差及变量间相关系数

变量	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
威权领导	2.257	0.877	1							
任务绩效	4.465	0.624	-.281***	1						
周边绩效	4.322	0.663	-.295***	.530***	1					
默许性沉默	2.030	1.132	.637***	-.289***	-.355***	1				
防御性沉默	1.869	1.061	.562***	-.207***	-.244***	.720***	1			
漠视性沉默	1.590	0.833	.477***	-.300***	-.375***	.601***	.695***	1		
组织政治知觉	2.189	1.005	.628***	-.339***	-.425***	.659***	.589***	.602***	1	
责任感	4.395	0.746	-.270***	.487***	.515***	-.357***	-.307***	-.405***	-.445***	1

注: * 表示 $p < 0.05$; ** 表示 $p < 0.01$; *** 表示 $p < 0.001$; Mean 表示均值; SD 表示标准差。

2. 威权领导对员工绩效的主效应检验

表 2 中,方程 1 检验结果表明,控制变量对任务绩效不存在影响;方程 2 检验结果表明,威权领导显著负向影响任务绩效,假设 1-1 成立。方程 3 检验结果表明,性别对周边绩效存在显著正向影响;文化程度对周边绩效存在显著负向影响。方程 4 检验结果表明,威权领导对周边绩效有显著负向影响,假设 1-2 得以证实。

表 2 威权领导对员工绩效的影响

变量	因变量:任务绩效		因变量:周边绩效	
	方程 1	方程 2	方程 3	方程 4
控制变量				
女性	0.089*	0.042	0.128**	0.082'
年龄	0.021	0.051	-0.062	-0.032
大专	-0.011	-0.011	-0.063	-0.062
本科	-0.040	-0.039	-0.048	-0.046
硕士及以上	-0.099	-0.089	-0.175**	-0.164**
自变量				
威权领导		-0.277***		-0.273***
R ²	0.018	0.091	0.044	0.115
调整 R ²	0.010	0.082	0.036	0.106
F 值	2.201	10.021***	5.497***	12.967***
ΔR ²		0.073		0.071

3. 员工沉默行为的中介效应检验

(1) 威权领导对员工沉默行为的影响。方程 1、方程 3、方程 5 分别检验了控制变量对员工沉默行为各维度的影响。结果表明, 年龄对默许性沉默、防御性沉默、漠视性沉默均存在显著正向影响; 文化程度仅对默许性沉默、漠视性沉默存在显著的正向影响; 性别的影响并不显著。方程 2、方程 4、方程 6 分别检验了威权领导对员工沉默行为各维度的影响, 结果表明, 威权领导对默许性沉默、防御性沉默以及漠视性沉默均有显著正向影响, 假设 2-1、假设 2-2、假设 2-3 均成立。

表 3 威权领导对员工沉默行为的影响

变量	因变量: 默许性沉默		因变量: 防御性沉默		因变量: 漠视性沉默	
	方程 1	方程 2	方程 3	方程 4	方程 5	方程 6
控制变量						
女性	-0.168	0.036	-0.023	0.072*	-0.063	0.015
年龄	0.162**	0.041	0.125**	0.063	0.154***	0.103**
大专	0.088	0.030	-0.007	-0.008	0.074	0.073
本科	0.270*	0.115**	0.053	0.050	0.147**	0.145**
硕士及以上	0.557	0.162***	0.082	0.061	0.125*	0.107*
自变量						
威权领导		0.634***		0.565***		0.466***
R ²	0.041	0.426	0.021	0.326	0.037	0.245
调整 R ²	0.033	0.420	0.013	0.320	0.029	0.238
F 值	5.118***	74.038***	2.565*	48.348***	4.674***	32.483***
ΔR ²		0.385		0.305		0.208

(2) 员工沉默行为对员工绩效的影响。方程 2、方程 3、方程 4 分别检验了员工沉默行为各维度对任务绩效的影响, 结果表明, 默许性沉默、防御性沉默、漠视性沉默对任务绩效均存在显著负向影响。假设 3-1-1、假设 3-1-2、假设 3-1-3 成立。方程 6、方程 7、方程 8 则分别检验了员工沉默行为各维度对周边绩效的影响, 结果表明, 默许性沉默、防御性沉默、漠视性沉默对周边绩效均存在显著负向影响。假设 3-2-1、假设 3-2-2、假设 3-2-3 均成立。

表 4 员工沉默行为对员工绩效的影响

变量	因变量: 任务绩效				因变量: 周边绩效			
	方程 1	方程 2	方程 3	方程 4	方程 5	方程 6	方程 7	方程 8
控制变量								
女性	0.089*	0.069	0.084*	0.070	0.128**	0.104**	0.123**	0.105**
年龄	0.021	0.052	0.046	0.067	-0.062	-0.025	-0.033	-0.006
大专	-0.011	-0.002	-0.013	0.011	-0.063	-0.052	-0.064	-0.036
本科	-0.040	-0.007	-0.029	0.004	-0.048	-0.008	-0.035	0.006
硕士及以上	-0.099	-0.047	-0.083	-0.062	-0.175**	-0.113*	-0.156**	-0.129**
自变量								
默许性沉默		-0.283***				-0.333***		
防御性沉默			-0.205***				-0.230***	
漠视性沉默				-0.301***				-0.363***
R ²	0.018	0.095	0.059	0.105	0.037	0.150	0.096	0.170
调整 R ²	0.010	0.086	0.050	0.096	0.029	0.142	0.087	0.162
F 值	2.201	10.472***	6.297***	11.753***	4.674***	17.675***	10.567***	20.516***
ΔR ²		0.077	0.041	0.087		0.113	0.063	0.133

(3) 员工沉默行为的中介作用。方程 2、方程 4 在方程 1 的基础上加入了默许性沉默和漠视性沉默, 威权领导对任务绩效的负向影响降低, 且默许性沉默和漠视性沉默的回归系数显著, 这说明默许性沉默和漠视性沉默在威权领导和任务绩效间起到了部分中介作用, 假设 4-1-1、假设 4-1-3 成立。而方

程 3 在方程 1 的基础上加入了防御性沉默,模型的解释力度没有显著增强,假设 4-1-2 不成立。

方程 5 在方程 4 的基础上加入了默许性沉默后,回归方程解释的变异量有所增加,威权领导对周边绩效的负向影响降低,且默许性沉默的回归系数显著,假设 4-2-1 成立。

方程 7、方程 8 在方程 5 的基础上加入了防御性沉默和漠视性沉默,模型的解释力度显著增强,威权领导的负向影响降低,说明防御性沉默和漠视性沉默中介于威权领导与周边绩效之间的关系,假设 4-2-2、假设 4-2-3 成立。而回归方程变量间的共线性较低,未对回归结果造成严重影响。

表 5 员工沉默行为的中介作用

变量	因变量:任务绩效				因变量:周边绩效			
	方程 1	方程 2	方程 3	方程 4	方程 5	方程 6	方程 7	方程 8
控制变量								
女性	0.042	0.049	0.048	0.046	0.082*	0.092*	0.090*	0.087*
年龄	0.051	0.058	0.056	0.074	-0.032	-0.021	-0.025	-0.001
大专	-0.011	-0.005	-0.011	0.005	-0.062	-0.054	-0.063	-0.040
本科	-0.039	-0.018	-0.035	-0.007	-0.046	-0.015	-0.040	-0.002
硕士及以上	-0.089	-0.060	-0.084	-0.065	-0.164**	-0.121*	-0.157**	-0.132**
自变量								
威权领导	-0.277***	-0.162**	-0.233***	-0.174***	-0.273***	-0.102*	-0.207***	-0.132**
默许性沉默		-0.181***				-0.269***		
防御性沉默			-0.077				-0.116*	
漠视性沉默				-0.221***				-0.302***
R ²	0.091	0.110	0.095	0.128	0.115	0.156	0.124	0.184
调整 R ²	0.082	0.100	0.085	0.118	0.106	0.147	0.114	0.174
F 值	10.021***	10.555***	8.986***	12.536***	12.967***	15.839***	12.092***	19.207***
ΔR ²		0.019	0.004	0.037		0.041	0.009	0.069

4. 调节效应检验

(1)组织政治知觉的调节作用。为了更好地比较模型拟合优度,将威权领导对员工沉默行为各维度影响结果也列入了表 6 之中。方程 2、方程 5、方程 8 分别检验了自变量与调节变量对员工沉默行为各维度影响。方程 3、方程 6、方程 9 则分别在方程 2、方程 5、方程 8 基础上,增加威权领导(AL)与组织政治知觉(POP)的交互项。结果表明,在威权领导与员工沉默行为 3 个维度正向关系间,组织政治知觉均起到了正向调节作用。假设 5-1、假设 5-2、假设 5-3 成立。

表 6 组织政治知觉调节作用的分层回归结果

变量	因变量:默许性沉默			因变量:防御性沉默			因变量:漠视性沉默		
	方程 1	方程 2	方程 3	方程 4	方程 5	方程 6	方程 7	方程 8	方程 9
控制变量									
女性	0.036	0.047	0.054	0.072*	0.080*	0.086**	0.015	0.026	0.031
年龄	0.041	0.027	0.029	0.063	0.049	0.051	0.103**	0.085*	0.087**
大专	0.030	-0.003	0.000	-0.008	-0.039	-0.036	0.073	0.034	0.037
本科	0.115**	0.050	0.051	0.050	-0.010	-0.010	0.145**	0.069	0.069
硕士及以上	0.162***	0.081*	0.087*	0.061	0.047	0.053	0.107*	0.009	0.014
自变量									
威权领导(AL)	0.634***	0.380***	0.369***	0.565***	0.317***	0.308***	0.466***	0.157***	0.148***
调节变量									
组织政治知觉(POP)		0.414***	0.379***		0.401***	0.369***		0.500***	0.471***
AL×POP			0.087**			0.079*			0.074*
R ²	0.426	0.525	0.530	0.326	0.418	0.423	0.245	0.389	0.393
调整 R ²	0.420	0.519	0.524	0.320	0.411	0.415	0.238	0.382	0.386
F 值	74.038***	93.972***	83.993***	48.348***	61.212***	54.509***	32.483***	54.355***	48.305***
ΔR ²		0.099	0.006		0.092	0.005		0.143	0.004

(2)责任感的调节作用。方程 2、方程 5、方程 8 分别检验了自变量与调节变量对员工沉默行为各维度的影响。方程 3、方程 6、方程 9 则分别在方程 2、方程 5、方程 8 的基础上,增加了威权领导(AL)与责任感(R)的交互项。结果表明,责任感在威权领导与员工沉默行为各维度的正向关系间均起到了负向调节作用。即假设 6-1、假设 6-2、假设 6-3 成立。

表 7 责任感调节作用的分层回归结果

变量	因变量:默许性沉默			因变量:防御性沉默			因变量:漠视性沉默		
	方程 1	方程 2	方程 3	方程 4	方程 5	方程 6	方程 7	方程 8	方程 9
控制变量									
女性	0.036	0.035	0.041	0.072*	0.071*	0.079*	0.015	0.014	0.021
年龄	0.041	0.010	0.010	0.063	0.038	0.038	0.103**	0.058	0.058
大专	0.030	0.025	0.027	-0.008	-0.011	-0.010	0.073	0.067	0.068
本科	0.115**	0.104*	0.102*	0.050	0.041	0.038	0.145**	0.129	0.126
硕士及以上	0.162***	0.149***	0.150***	0.061	0.050	0.051	0.107*	0.089	0.089
自变量									
威权领导(AL)	0.634***	0.585***	0.585***	0.565***	0.524***	.525***	0.466***	0.394***	0.394***
调节变量									
责任感(R)		-0.197***	-0.171***		-0.161***	-.131***		-0.288***	-0.258***
AL×R			-0.067*			-.081*			-0.079*
R ²	0.426	0.461	0.465	0.326	0.350	0.355	0.245	0.320	0.325
调整 R ²	0.420	0.454	0.457	0.320	0.342	0.347	0.238	0.312	0.316
F 值	74.038***	72.983***	64.735***	48.348***	45.952***	41.122***	32.483***	40.299***	35.977***
ΔR ²		0.035	0.004		0.023	0.006		0.075	0.005

(三)结果分析与讨论

1. 威权领导对员工绩效的影响

数据分析结果证实了威权领导负向影响员工绩效,且威权领导对任务绩效和周边绩效产生的负向影响效果相当。

2. 员工沉默行为的中介作用

(1)威权领导对员工沉默行为的影响。威权领导对员工沉默行为各维度均存在显著正向影响,而威权领导对默许性沉默的影响最高。出现这种情况的原因在于:威权领导与默许性沉默都强调下属对领导的服从。

(2)员工沉默行为对员工绩效的影响。员工沉默行为负向影响员工绩效。其中,漠视性沉默对员工绩效负向影响最强。《庄子》有言“夫哀莫大于心死”,漠视性沉默作为冷漠麻木的沉默行为,对员工绩效负向影响更大。

(3)员工沉默行为各维度的中介作用。在员工沉默行为各维度中介作用中,除了防御性沉默在威权领导和任务绩效间的中介效应不成立之外,其它的中介作用均成立。这表明,威权领导是通过默许性沉默和漠视性沉默对任务绩效产生影响,而并非通过防御性沉默。因此,员工沉默行为起到部分中介作用。

3. 组织政治知觉的调节作用

组织政治知觉越高的员工,在面对威权领导时越容易产生员工沉默行为。其中,组织政治知觉在威权领导与默许性沉默间调节作用最强。这可能因为:高组织政治知觉的员工,更加了解威权领导对员工服从的要求,因此会表现出以消极服从为目的的默许性沉默。

4. 责任感调节作用的实证结果解释

责任感在威权领导和员工沉默行为各维度之间均存在调节作用。其中,在威权领导与防御性沉

默间的调节作用最强。出现这种情况可能源于:研究样本多数为一般职员,服从领导是他们工作的基础,而责任感越高的员工越听从领导的安排而忽略对自身利益的考量和保护。

四、理论贡献与局限

(一)研究结论

通过对测量数据的处理和分析,得出结论如下:

第一,威权领导对员工绩效及其维度均具有显著负向影响;第二,威权领导对员工沉默行为及其维度均具有显著正向影响;第三,员工沉默行为及其维度对员工绩效及其维度均具有显著负向影响;第四,防御性沉默在威权领导和任务绩效间中介效应不成立,其它的中介作用均成立;第五,组织政治知觉在威权领导与员工沉默行为之间具有正向调节作用;第六,责任感在威权领导与员工沉默行为之间具有负向调节作用。

(二)研究贡献

结合我国“上下级关系”和“权力距离”较高的文化背景,将威权领导作为独立领导风格进行实证研究具有实际意义。本研究的结果可以丰富威权领导、员工沉默行为、员工绩效之间关系的研究。其次,在以往的研究中,威权领导与员工沉默行为关系情景因素讨论较少。本文证实组织政治知觉和责任感在这两者之间的调节作用,为两者之间权变因素进行更好的补充,为管理者带来启示。同时,也为以责任感为调节变量的模型进行了理论填充。

(三)研究局限与未来方向

本文存在着研究上的局限性:第一,测量对象均来自长春地区,均使用自评式问卷。后续的研究虽然进行了共同方法偏差检验,但对于变量的测量仍可能会产生误差;第二,并未考虑到调节变量之间关系的相互影响;第三,对员工沉默行为与员工绩效间的权变因素未涉及。因此,在以后的研究中,将继续优化威权领导的本土化测量工具;探讨不同类型的威权领导对员工沉默行为、员工绩效的影响;继续探索员工沉默行为和员工绩效间权变因素。

A Study of the Relationship among Authoritarian Leadership, Employee Silence and Job Performance

YU Gui-lan YANG Shu SUN Yu

(Business School, Jilin University, Changchun 130033, P. R. China)

Abstract: Owing to the concept of “on the statue under the humble”, there is high power distance and relationship between superior and subordinate in Chinese enterprises. The superior often asks the subordinate to obey himself unconditionally and controls the subordinate strictly, who can be deem as authoritarian leadership, resulting in the lack of controlling, cognitive dissonance, further leading to employee silence and negative influence to job performance. This research supposes that authoritarian leadership has a negative impact on job performance, and the impact is enhanced by employee silence. There is moderating effect of perception of organizational politics and responsibility between authoritarian leadership and employee silence is significant.

Keywords: Authoritarian Leadership; Employee Silence; Job Performance; Perception of Organizational Politics; Responsibility

[责任编辑:张爱琴]