

结果绩效评估导向对员工拖延的影响-包容型领导的调节作用

董斌

(兰州交通大学 经济管理学院研究生院 甘肃 兰州 730070)

摘要:随着社会发展节奏的加快与信息科技的迅猛发展,拖延现象也越来越多。伴随这种增长趋势,拖延行为也得到学术界越来越多的关注。目前对拖延的研究大多以学生群体为研究对象,而以员工为对象的研究较少。然而工作领域中的拖延现象是不容忽视的,所以本文将以企业员工为研究对象,探究包容型领导在绩效评估导向与员工拖延行为的调节作用。

关键词:绩效评估导向; 员工拖延行为; 包容型领导

1 理论模型与研究假设

员工拖延行为是指:进行组织计划的任务的进程中有意的推迟的行为,致使工作任务在规定的最后期限完成甚至未完成。

Carmeli 等人(2010)将包容型领导描述为领导者能够倾听和关注追随者的需求,在与追随者的互动中表现出开放性、有效性和易接近性。

绩效评估导向是指企业管理者对员工工作绩效进行评估的最终目的。

如果领导者非常看重结果,只追求结果,相对忽视任务的效率、方法和态度,不看重完成任务的过程,而员工会形成在规定时间内完成任务就交差的心理。比如计件制,员工任务完成的目标就是做完规定的件数,可能会增多拖延行为。

包容型领导包容员工之间的差异、容忍员工犯错,给予员工支持和理解,如果包容型领导非常看重结果,用结果来评估员工的绩效,可能促使员工形成只要自己按时完成了规定的任务。因此,本文提出以下假设:

包容领导对结果导向的绩效评估与员工拖延行为之间的正向关系具有调节作用。

2 研究设计与方法

2.1 变量的测量

本文的自变量是结果绩效评估导向,对其定义借鉴了前面叙述的郭晓薇、丁桂凤(2008)所下的定义^[1]。对其测量则同时参考了郭晓薇、丁桂凤的相关研究和 Borman、Motowidl、Van Scotter 等人的二维绩效模型。

包容型领导是本文的调节变量,本研究将采用 Carmeli 等人 2010 年开发的三维度量表,该量表共 9 题项,三个维度分别是开放性、易接近性和可用性^[2]。

员工拖延行为是本文的结果变量。本文采用的是李娟在其硕士论文中根据一般拖延量表修订而成量表。共 14 个项目^[3]。

2.2 调查方法

本文主要采用的是问卷星发送问卷共收回 309 份有效问卷。

2.3 变量的相关性分析

为了探究包容型领导、绩效评估导向、拖延行为之间的关系,在进行回归之前,先对三个变量进行相关性检验发现三个核心变量两两相关均显著,3 者之间显著相关。

表 1 各变量的描述性统计和相关分析结果

	TY1	TY2	L	PER1
TY1	1			
TY2	0.548**	1		
L	0.745**	0.567**	1	
PER1	0.787**	0.558**	0.558**	1

注 1: **: p<0.001; **: p<0.01; *: p<0.05。

注 2: TY1: 任务期初拖延; TY2: 任务期末拖延; L: 包容型领

导; PER1: 绩效结果评估导向。

2.3 假设分析与结论

	表 2 绩效结果导向与拖延行为-包容型领导的调节效应检验					
	期初拖延行为 (β)			期末拖延行为(β)		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3
第一步: 控制变量						
性别	-.060	-.060	-.053	-.025	-.027	-.017
工龄	.111	.082*	.051	.057	.045	.003
学历	.023	.042	.017	.038	.027	.061
婚姻	.032	.002	.016	.075	.101	.081
工作单位	-.066	-.070*	-.052	.003	-.001	.025
工作类型	.007	-.025	-.029	.055	.029	.024
第二步: 主效应						
结果导向	.505***		1.203***		.345***	1.475***
包容型领导	.361***		1.180***		.293***	1.256***
第三步: 调节效应						
结果导向*包容型领导			-1.439***			-1.987***
R ²	.026	.687	.722	.0.011	.369	.0.437
F	.537	19.741***	54.160***	0.537	19.714***	54.16***
△R ²	.007	0.678	0.714	0.011	0.358	0.068
△F	.537	76.547***	216.222***	0.537	85.092***	36.279***

表 2 的调节效应检验中,结果导向对期初拖延行为正向作用显著 ($M_1: \beta = 0.505, p=0.000$); 包容型领导对期初拖延行为正向作用显著 ($M_2: \beta = 0.361, p=0.000$); 控制变量工龄对期初拖延行为正向作用显著 ($M_2: \beta = 0.082, p=0.041$)。结果导向与包容型领导乘积项对期初拖延行为负向作用显著 ($M_3: \beta = -1.439, p=0.000$),说明随着包容型领导的增强,结果导向对期初拖延行为的正效应减弱。结果导向对期初拖延行为正向作用显著 ($M_3: \beta = 1.203, p=0.000$); 包容型领导对期初拖延行为正向作用显著 ($M_3: \beta = 1.256, p=0.000$)。结果导向对期末拖延行为正向作用显著 ($M_2: \beta = 0.345, p=0.000$); 包容型领导对期末拖延行为正向作用显著 ($M_2: \beta = 0.293, p=0.000$)。结果导向*包容型领导乘积项对期末拖延行为负向作用显著 ($M_3: \beta = -1.987, p=0.000$),说明随着包容型领导的增强,结果导向对期末拖延行为的正效应减弱。结果导向对期末拖延行为正向作用显著 ($M_3: \beta = 1.475, p=0.000$); 包容型领导对期末拖延行为正向作用显著 ($M_3: \beta = 1.256, p=0.000$)。

参考文献:

- [1] 郭晓薇, 丁桂凤. 组织员工绩效管理[M]. 大连: 东北财经大学出版社, 2008:8.
- [2] Carmeli A, Reiter-Palmon R, Ziv E. Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: the mediating role of psychological safety[J]. Creativity Research Journal, 2010, 22(3): 250–260.
- [3] 李娟. 员工的拖延行为与完美主义关系研究[D]. 河南大学, 2012.