

女性领导力特征对企业的创新绩效的影响研究

卜忠群¹, 刘志文²

(1. 广州华南商贸职业学院, 广东 广州 510550; 2. 华南师范大学, 广东 广州 510631)

[摘要]文章以广州、成都以及昆明的 350 名企业员工为研究对象, 利用 Amos 24.0 软件, 构建女性领导力特征、知识分享与企业创新绩效的关系结构路径模型。结果表明: 女性领导力特征与企业创新绩效存在正相关影响, 基于知识分享起中介作用时, 女性领导力特征对企业创新绩效影响更为显著。因此, 建议提高企业管理团队中女性管理者的比例, 有利于企业的治理和创新绩效的提高。

[关键词]女性领导力特征; 知识分享; 企业创新绩效; 实证研究

[中图分类号]F272; F273.1

[文献标识码]A

[文章编号]2095-5871(2021)02-0131-05

DOI:10.13895/j.cnki.jimufe.2021.02.036

一、引言

随着时代的发展, 企业面临的竞争日趋激烈。创新已经取代规模, 成为企业的核心竞争力。强化企业自主创新能力, 加快我国产业转型升级, 实现创新驱动发展战略目标是建设创新型国家的内在要求。关于管理者对于企业创新之间的关系也成为研究的热点。在早期的研究中, 由于女性的社会角色不同, 因此大多数关于领导力的研究对象, 基本上都是男性管理者。随着科技的进步, 互联网的高速发展以及电子商务的兴起, 女性创业者也越来越多, 关于女性领导的研究也越来越多, 成为近几年国内外的研究热点。如: Carter 通过托宾 Q 值实证分析了女性高管与公司绩效的关系, 研究结果发现, 女性高管占比与公司绩效具有显著正影响^[1]。谢海娟、何和阳等对我国创业板上市企业高管展开实证研究, 研究发现女性高管在企业的占比对企业成长性的影响显著为正^[2]。韩瑞玲、吴清对企业女性高管的占比与企业创新绩效进行了实证分析, 研究显示: 企业女性高管比例对企业的创新技术成果, 创新战略成果具有显著的正向影响, 对于企业创新效率也具有显著的促进作用^[3]。

因此, 讨论女性领导力对公司治理的作用成为国内外学者的研究焦点。基于以上研究背景, 本文以知识分享的中介变量, 实证研究女性领导力特征对企业创新绩效之间关系影响, 研究以下问题:

1. 女性领导力特征对企业创新绩效是否有

影响?

2. 知识分享与企业创新绩效之间的关系?

3. 知识分享在女性领导力特征与企业创新绩效关系之间起中介效应?

(一) 女性管理者与企业创新绩效的影响

与男性相比, 女性更加擅长沟通与情感的表达, 也具有敏锐的观察力和细腻的思维, 所以女性管理者更容易促进企业形成良好的创新氛围, 进而提高企业创新绩效。能担当企业管理者女性, 除了本身先天的性格优势外, 在以往工作中形成的职业经验、思维方式以及细腻的情感, 为企业的战略决策提供创新性的思想和新观点以及解决问题的新方法。特别是那些以女性消费者为主的企业, 女性管理者更能把握消费者的心理与行为, 准确掌握顾客的需求与市场的变化, 从而制定创新的产品和市场策略。党建民、李强、邹鸿辉对高管特征、企业异质性与企业技术创新绩效的关系进行了实证研究, 研究发现: 女性高管对企业技术创新绩效具有显著的促进作用^[4]。

H1: 女性领导力特征对企业创新绩效有积极促进作用。

(二) 知识分享与企业创新绩效

目前, 越来越多的企业重视自主研发, 技术创新。那么新知识对于企业创新绩效是非常重要的, 很多企业也试图通过建立网络关系来共享知识或共享研发。Granovetter 研究提出企业网络关系理论, 认为企业关系强度对企业创新绩效没有直接影响,

[收稿日期]2020-02-14

[基金项目]2019 年度广州华南商贸职业学院教学团队建设项目 (HMZLGC201912)

[作者简介]卜忠群(1979-), 女, 湖南常德人, 广州华南商贸职业学院讲师, 从事高等教育教学研究。

但是可以通过有价值的新知识来促进创新绩效^[5]。鉴于以上分析,本文提出如下假设:

H2: 知识分享能促进企业创新绩效。

(三) 知识分享的中介效应

企业要创新首先需要以新知识为基础。而新知识主要有两种渠道获得: 自身学习获得和知识分享获得。事实证明, 知识分享比自身学习获得新知识更快更有效。通过知识分享, 团队成员间能更好获得和积累新知识, 同时激励促进团队的学习成长, 进而激发出团队成员更多创新能力。女性领导者具有很强的天生交流和情感表达能力, 善于经验、知识的传递与分享, 促进团队成员之间、不同层级部门的合作交流, 激发企业创新思维, 有利于提升企业创新绩效。因此知识分享对企业创新绩效有着正向的促进作用, 且能够提高团队的创新绩效。提出如下假设:

H3: 知识分享对女性领导力特征与企业创新绩效之间的关系具有中介作用。

二、研究设计

(一) 研究样本

研究样本以广州、成都以及昆明的 350 名企业员工为研究对象, 由于本文设计了三个研究变量: 女性领导力特征、知识分享、企业创新绩效, 女性领导力特征主要研究对象是女性管理者, 知识分享与企业创新绩效主要研究对象是团队成员的知识分享与

团队创新绩效, 因此抽样的范围涵盖了来自于不同的工作岗位的管理人员和普通员工, 研究对象分别包括企业高管 63 名(其中女性高管 37 人)、中层经理 123 名(其中女性 75 人) 以及 164 名企业普通员工(由于本文仅对女性领导力进行研究, 男性与女性的群组差异分析将在后续研究中再深入展开)。问卷主要通过网络发送问卷链接的方式进行发放与收集, 共发放 500 份, 回收有效问卷 350 份, 有效问卷回收率为 70%。

(二) 量表设计

通过对现有研究成果的梳理, 并结合本文研究框架, 本研究所有量表采用李克特 5 级评分法, 参考了范黎波等的量表结构^[6], 在此基础上进行了修改, 将女性领导力特征划分为 3 个维度, 分别为: 女性魅力、激励导向以及智力成长。其中女性魅力设计了 3 个测量问项(LP1 - LP3), 激励导向设计了 3 个测量问项(SC1 - SC3), 智力成长设计了 3 个测量问项(ID1 - ID3)。对于知识分享划分为 2 个维度, 分别为: 知识吸收和知识贡献, 知识吸收有 3 个测量问项(KS1 - KS3), 知识贡献有 3 个测量问项(KN1 - KN3)。参考了黄珊珊和邵颖红的研究设计^[7], 将企业创新绩效划分为 2 个维度, 分别为: 创新意愿和创新能力。创新意愿 2 个测量问题(WO1 - WO2), 创新能力 3 个测量问项(JR1 - JR3)。如表 1 所示。

表 1 量表设计

变量	维度	编码	测量题项	变量	维度	编码	测量题项
女性领导力特征	领导魅力	LP1	我跟我的领导在一起工作时,我会感到很骄傲。	知识分享	知识吸收	KS1	我能从我的团队成员那里吸收新知识
		LP2	我跟我的领导在谈论需要完成的工作时,我有很大的热情			KS2	我能主动通过各种渠道,收集新知识
		LP3	我跟我的领导交流时,我能愿意说出我的新想法			KS3	我能积极与团队成员一起讨论新工作方法、技术和工具
	激励	SC1	我/我的领导会给员工指明奋斗目标		知识贡献	KN1	我能主动向团队成员传授业务知识
		SC2	我/我的领导会给员工的创新给予高度赞扬或奖励			KN2	我能把学到对工作有用的新知识,进行宣传,让更多人学到它
		SC3	我/我的领导很关心员工工作满意度			KN3	我会积极利用现有的信息手段把知识拿出来分享。
	智力成长	ID1	我/我的领导会帮助员工从不同角度看待问题	企业创新绩效	创新意愿	WO1	在工作中,我总能产生改进工作的新想法
		ID2	我/我的领导会帮助员工发挥自己的特长			WO2	我能主动寻找新的工作方法、技术和工具
		ID3	我/我的领导会告诉员工完成任务的新方法		创新能力	JR1	我能将创造性的想法用于工作实践中
		JR2	我能主动学习,改进工作方法,提高业务能力				
			JR3	我能与团队成员一起开发新工作方法。			

三、实证结果及分析

(一) 描述性统计分析

样本的描述性统计分析, 如表 2 所示。在本文研究的 350 个样本中, 问项的均值都大于 3, 说明大

部分参与者都表现出积极回答, 样本数据比较稳定且具有一定代表性, 因此, 可以利用现有样本数据进行实证分析。

表 2 描述统计量

变量	维度	编码	极小值	极大值	均值	标准差
女性领导力特征	领导魅力	LP1	1.00	4.00	3.6735	0.88921
		LP2	1.00	4.00	3.4111	0.86106
		LP3	1.00	5.00	3.4752	0.79696
	激励	SC1	1.00	5.00	3.4548	0.98683
		SC2	1.00	5.00	3.6793	0.92416
		SC3	1.00	5.00	3.2507	0.90064
	智力成长	ID1	1.00	5.00	3.0933	0.90323
		ID2	1.00	5.00	3.2187	0.80088
		ID3	1.00	5.00	3.4490	0.85528
知识分享	知识吸收	KS1	1.00	5.00	3.3353	0.97699
		KS2	1.00	5.00	3.2303	0.96246
		KS3	1.00	5.00	3.0612	0.94855
	知识贡献	KN1	1.00	5.00	3.2507	0.96796
		KN2	1.00	5.00	3.3848	0.96306
		KN3	1.00	5.00	3.2303	0.98350
企业创新绩效	创新意愿	WO1	1.00	5.00	3.3907	0.93916
		WO2	1.00	5.00	3.3732	0.98858
	创新能力	JR1	1.00	5.00	3.2332	0.98726
		JR2	1.00	5.00	3.3149	0.97332
		JR3	1.00	5.00	3.3032	0.91202

表 3 信度分析

构面	题目	参数的显著性估计				因素负荷量	题目信度	组成信度	收敛效度
		Unstd.	S. E.	t - value	P				
领导魅力	LP1	1				0.695	0.483	0.753	0.501
	LP2	0.57	0.125	4.571	***	0.644	0.597		
	LP3	0.626	0.121	5.193	***	0.672	0.523		
激励	SC1	1				0.686	0.471	0.720	0.561
	SC2	1.068	0.095	11.227	***	0.706	0.498		
	SC3	0.952	0.1	9.481	***	0.644	0.415		
智力成长	ID1	1				0.632	0.399	0.716	0.550
	ID2	0.909	0.104	8.709	***	0.619	0.369		
	ID3	1.141	0.113	10.108	***	0.618	0.382		
知识吸引	KS1	1				0.665	0.442	0.688	0.527
	KS2	1.076	0.101	10.702	***	0.727	0.529		
	KS3	0.812	0.092	8.787	***	0.556	0.309		
知识贡献	KN1	1				0.570	0.325	0.691	0.529
	KN2	1.17	0.129	9.093	***	0.670	0.449		
	KN3	1.277	0.136	9.423	***	0.716	0.513		
创新意愿	WO1	1				0.750	0.563	0.705	0.538
	WO2		0.942	0.084	11.167	***	0.672		
创新能力	JR1	1				0.624	0.389	0.698	0.536
	JR2	1.123	0.141	7.947	***	0.710	0.504		
	JR3	0.954	0.124	7.716	***	0.644	0.415		

(二) 信度与效度分析

根据表 3 的数据显示,所有变量(领导魅力、激励、智力成长、知识吸引、知识贡献、创新意愿以及创

新能力)因素负荷量范围为 0.556 – 0.750(基本上都大于 0.6 或者接近 0.6),SMC 值范围为 0.382 – 0.597(>0.36),CR 值分别为 0.753、0.720、0.716、

0.688、0.691、0.705、0.698(基本上大于0.7,或者接近0.7),AVE值分别为0.501、0.561、0.550、0.527、0.529、0.538、0.536(>0.5);代表各个变量的题目均具有较高的内部一致性,量表的信度较高。

从表4数据可以看出,各变量的相关系数矩阵中,第一个两两相关系数均大于其他相关系数,说明研究模型具有较好的区别效度。

表4 区别效度分析

	创新意愿	知识吸收	创新能力	知识贡献	智力成长	激励	领导魅力
创新意愿	0.727						
知识吸收	0.535	0.653					
创新能力	0.344	0.359	0.726				
知识贡献	0.434	0.516	0.334	0.855			
智力成长	0.558	0.425	0.466	0.834	0.742		
激励	0.653	0.614	0.334	0.516	0.423	0.749	
领导魅力	0.259	0.197	0.148	0.183	0.543	0.641	0.708

(三) 结构模型分析

1. 模型拟合度分析

本文通过建立结构方程模型,来构建女性领导力特征、知识分享与企业创新绩效路径关系模型。通过对假设模型的分析,如表5所示,CMIN/DF =

2.039,卡方值小于3,代表模型拟合度较好,拟合度指数NFI = 0.852,RFI = 0.824,IFI = 0.919,TLI = 0.902,CFI = 0.917,均大于0.80,RMSA = 0.055,小于0.1,因此,模型的拟合度较好。

表5 模型拟合度分析

Model	CMIN/DF	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Default model	2.039	0.852	0.824	0.919	0.902	0.917	0.055

2. 显著性分析

模型非标准化值代表了变量间关系的显著性,如果C.R.值大于1.96,P<0.05,说明假设成立。从表6回归数据显示,C.R.值均大于1.96,且P<

0.05,说明各变量间的关系在P<0.05的统计水平上具有显著性,因此假设H1女性领导力特征与企业创新绩效有显著影响这一假设成立。

表6 非标准化回归分析

	Estimate	S. E.	C. R.	P	Label
知识分享←女性领导力特征	1.08	0.209	5.158	***	
企业创新绩效←知识分享	0.913	0.136	6.694	***	
企业创新绩效←女性领导力特征	0.33	0.168	1.962	0.05	

3. 研究模型路径分析

本文利用Amos 24.0来构建女性领导力特征、知识分享与企业创新绩效的结构模型,图1为研究模型路径图,从图1可以看出,女性领导力特征与知识分享的标准化回归权重为0.72,说明女性领导力与知识分享存在显著的正相关影响效应。知识分享对企业创新绩效的影响力为0.88,代表知识分享与企业创新绩效存在显著的正相关。女性领导力与企业创新绩效回归权重为0.21,代表女性领导力与企

业创新绩效存在正相关。

4. 知识分享的中介效应分析

从图1模型路径分析可以得到,女性领导力特征对企业创新绩效的总效应为0.35,T值为4.71,直接效应为0.21,T值为3.32,间接效应为0.12,T值为2.95,因此说明知识分享在女性领导力特征与企业创新绩效的关系中具有中介效应,故而假设H3得到了验证。

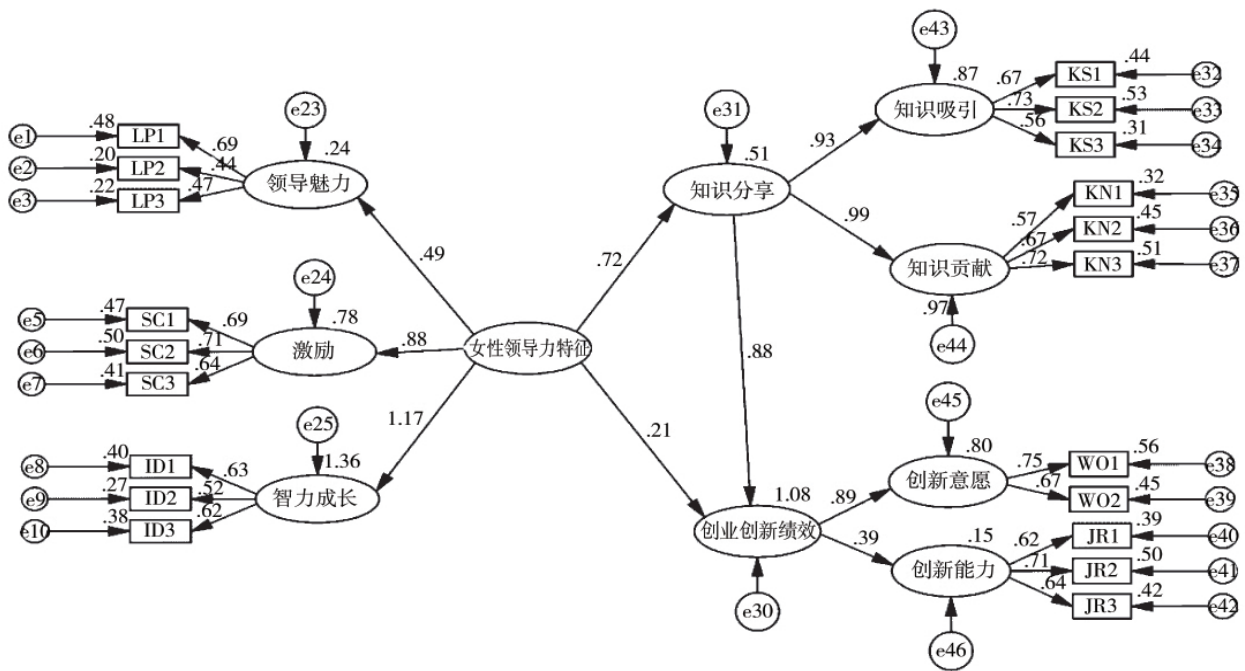


图1 研究模型路径

四、研究结论

本研究通过 Amos 24.0 软件,构建了女性领导力特征、知识分享与企业创新绩效的关系路径模型。通过对假设模型的验证,得出结论:女性领导力特征对企业创新绩效正向影响;知识分享对企业创新绩效显著正相关;女性领导力特征通过知识分享的中介作用影响企业创新绩效。与男性相比,女性的领导力特征体现在交流、合作以及共事。女性的管理者的独特管理风格更有利于团队的成长与建设,提高员工工作满意度,进而促进企业创新绩效的产出。同时,女性管理者与生俱来的个人魅力,无疑在人际关系与社会资源获取方面,有很大的优势,能促进企业内外部的合作交流,有利用新知识的传递与共享,进而推动企业创新绩效。女性管理者擅长沟通,女性细腻的情感与敏锐的观察力,更容易了解内部员工的诉求,从而能有效激励员工,提高工作绩效。

从现实意义上看,本文通过女性领导力特征对企业创新绩效的关系进行实证研究,研究结果表明,企业可以适当在管理团队中,提高女性管理者的比例,特别是拥有高学历女性管理者的比例,有利于企业的内外部知识获取与传递,从而有助于企业创新绩效的提升。

本研究通过构建女性领导力特征与企业创新绩效的关系路径模型,进行实证分析,力求研究的科学性与规范性。由于篇幅有限,研究也存在一定的局

限性,比如:男性与女性领导力特征的差异分析,不同类型组织绩效影响因素的差异分析等,以及增加研究样本数量和研究方法的多样化。希望在后续的研究中,将进一步深化研究。

【参考文献】

- [1] CARTER D A, SIMKINS B J, SIMPSON W G. Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value [J]. Financial Review 2003, 38(1): 33-53.
- [2] 谢海娟, 何和阳, 刘晓臻. 高管团队特征对企业成长性的影响——基于创业板上市公司的数据 [J]. 财会通讯 2015 (10): 46-50.
- [3] 韩瑞玲, 吴清. 女性高管对企业技术创新的影响 [J]. 开放研究 2018 (4): 148-155.
- [4] 党建民, 李强, 邹鸿辉. 高管特征、企业异质性与企业技术创新绩效——来自风电产业上市公司的经验数据 [J]. 工业技术经济 2017 (10): 117-124.
- [5] GRANOVETTER M S. The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited [J]. Sociological Theory, 1993, (1): 201-233.
- [6] 付敬, 朱桂龙. 研究了知识、吸收能力对企业创新绩效产出的影响研究 [J]. 科研管理 2014 (3): 25-35.
- [7] 刘学元, 丁雯婧, 赵先德. 企业创新网络中关系强度、吸收能力与企业创新绩效的关系研究 [J]. 南开管理评论 2016 (1): 30-42.

【责任编辑: 乌丽娜】