

中国领导心理与行为实证研究二十年进展

任 真<sup>1,2</sup>,王登峰<sup>2</sup>

(1.中国浦东干部学院 领导研究院,上海 201204 2.北京大学 心理学系,北京 100871)

摘 要:国内领导心理和行为的实证研究在过去 20 年间取得了很大进展,研究领域主要包括特质研究、行为和风格研究、权变研究与新领导理论研究四个方面。该文提出,重视在不同类型和发展阶段的组织情境中分析领导的机制,把焦点由领导者个体转移到互动的领导过程,强化中国文化下的本土化研究,加强实验室方法、追踪研究和质性研究,是今后领导心理与行为研究的重要趋势。

关键词:领导;领导心理;领导行为;本土化

中图分类号:B849文献标识码:A

文章编号:1003-5184(2008)01-0067-05

1 引言

西方国家的领导研究在 20 世纪 80 年代之后形成了研究高潮并一直持续至今。在国内,长久以来领导都是人们关注的重要问题,如在中国知网全文数据库中以“领导”为关键词可搜索到 1985~2006 年的 22 万多篇论文,然而对领导心理和行为的实证研究却只有 100 篇左右,其中来自北京大学图书馆 2004 年版《中文核心期刊要目总览》范围的研究约 39 篇。以数据库 EBSCO 和 Elsevier Science 为主,搜集到了大陆地区以第一作者和其他作者身份发表在 SSCI 期刊的实证研究论文数量约为 8 篇。

研究试图用一个框架把 20 年来实证研究的主

要成果贯穿起来,以达到回顾过去和展望未来的目的。这里,所谓的“领导心理与行为”一方面指以“领导者”为中心,关注领导者需要怎样的人格、风格和胜任特征;另一方面是指从“领导过程”角度探讨领导者与被领导者的互动及其与组织环境的互动。从时间的框架来看,如表 1 所示,20 世纪 80 年代中后期,形成了一股领导心理与行为研究的小高潮,有的研究还取得了国际同行的认可<sup>[1]</sup>,但是 90 年代热潮并没有继续下去,高质量的研究也较为缺乏。直到 2000 年之后,研究者们又开始重视这个领域,研究报告几乎每年都在递增,而且管理学与心理学的交叉研究逐渐增多。

表 1 国内领导心理与行为的实证研究 20 年的分布情况

	1985 ~ 1989	1990 ~ 1999	2000 ~ 2003	2004 ~ 2006	总计
发表在国内核心期刊的实证研究的数量	4	2	8	15	39
大陆地区作者在 SSCI 期刊的研究数量	1	1	2	4	8

领导心理与行为研究的时间框架并不突出,因为研究成果主要集中在 2000 年之后,但研究的专题线索却十分明显,从 39 篇核心期刊的论文来看,可归结为特质研究(31%)、行为和风格研究(25%)、权变研究(8%)和新领导理论研究(36%)四个方面。研究相对集中在特质和行为研究与新领导理论研究上,这是与中国经济社会发展密切联系的,前者来源于提高领导者素质、促进领导者选拔和培训的需要,后者来源于吸收国外经验提升组织管理水平的需

要。下面将按照专题线索梳理研究的进展,并对今后的研究进行展望。为保证所引论文代表性,取材几乎全部来自《中文核心期刊要目总览》,50%来自权威期刊《管理世界》、《心理学报》及 SSCI 期刊。领导心理健康属于临床心理学的范畴,文章没有涉及。

2 领导特质研究

领导特质研究主要试图探索领导者和非领导者相比或要胜任领导岗位更需要具备哪些人格特质、能力和技能。西方领导特质理论的流行是与领导者天

生具有某些特质的假设有关,而国内特质研究流行则是因为中国经济社会的快速发展迫切需要提供提升领导者的素质,为领导者的选拔、考察和培训提供依据。

## 2.1 领导人格

关于领导人格的研究大多采用成熟的人格量表。例如,史美毅(1988)采用 Y-G 性格测验施测 140 名企业和学校领导者<sup>[2]</sup>;敖小兰(2004)对 745 名党政领导干部施测 MBTI<sup>[3]</sup>;张芳、梁宁建(2006)对 97 名厅级领导干部施测安菲莫夫气质量表等问卷<sup>[4]</sup>。

除使用成熟的人格量表,有的研究还自编了针对性更强的领导特质量表。赵国祥(2002)在 185 名处级领导半开放式问卷基础上编制了党政处级领导干部个性特质问卷,施测 570 名被试后得到了六因素的特质模型<sup>[5]</sup>。王蕾、车宏生(2004)等人通过访谈和文献分析编制了领导力人格特质问卷,施测 293 名企业中高层领导者和 259 名员工,建立了开创新、适应性和自律性的二阶一因素模型<sup>[6]</sup>。

有的研究者则关心人格特质和领导有效性的相关。孟慧(2004)等用五因素人格特质问卷等施测 72 家企业的 210 名管理者,探讨大五特质与领导有效性等指标的相关<sup>[7]</sup>。张首魁、宋合义(2005)把 183 名中层管理者被分成工作危机情景高和低两个组并施测 16PF,发现高低危机情景下有不同的领导者人格特征<sup>[8]</sup>。

## 2.2 领导胜任特征

领导素质的实证研究相当少见,取而代之的是胜任特征的研究。胜任特征是指个体较为持久的深层次特征,包含动机、特质、自我概念、知识和技能,它与一定工作或情境中效标参照的有效或优异绩效有因果关系。20 世纪 90 年代末它被引入国内并逐渐流行起来。

有的研究者采用问卷法研究胜任特征。王垒(2004)等编制了领导者特征形容词词表,由 363 名员工进行评定,得到了道德魅力、管理技能、团队技能和目标有效性 4 维度的企业领导胜任特征模型<sup>[9]</sup>。王登峰(2006)等采用深度访谈和问卷方式调查了 6000 名副科到正厅级领导干部,提出了由三个大维度、七个维度及其 21 个因素构成的中国党政领导干部的胜任特征模型,它反映了德才兼备、管理自己的胜任特征比例高的中国文化特点<sup>[10]</sup>。采用问

卷法的研究需要明确地去找寻胜任特征与组织绩效的关联,不过这方面研究还非常少见。

有的研究者则用行为事件访谈法(BEI)研究胜任特征。行为事件访谈法一般将被试分为绩效优秀组和普通组,通过其相互比较得到胜任特征模型。时勘(2002)等 BEI 访谈了 20 名通信业厅局级领导干部,得到了 10 项通信业高层管理者的胜任特征<sup>[11]</sup>。仲理峰(2004)等通过 18 名中小型家族企业高层管理者的 BEI 访谈,得到了 11 项家族企业高层管理者的胜任特征<sup>[12]</sup>。

## 3 领导行为和风格研究与领导权变研究

领导行为和风格研究试图根据个体所采取的行为来解释领导过程。西方的领导风格理论认为领导行为由任务取向和关系取向两种基本行为组成,许多国内研究者突破了这一框架,强调了中国文化对领导者品德的重视。权变研究试图描述在不同的情景中领导者需采取不同的行为模式,国内研究者主要对领导-部属交换理论进行了发展创新。

### 3.1 行为和风格研究

20 世纪 80 年代初,由于我国干部体制从终身制改为聘用制,中组部提出了定性和定量相结合考核干部的要求,在这种背景下,徐联仓(1985)等把三隅二不二的 PM 量表引到中国并标准化,施测了 30 多家企业 6000 多名员工。这是国内最早的按照国际上通用规范和准则编制评价领导素质的量表<sup>[13]</sup>。

凌文铨的 CPM 理论则突破并发展了任务-关系取向的模式。凌文铨(1987,1989)等人提出中国领导行为的三因素理论——工作绩效(P)、团队维系(M)和个人品德(C),并编制了“CPM 领导行为评价量表”<sup>[14]</sup>。凌文铨(1991)等还探讨了内隐领导理论,他们从 133 名被试的描述中得到领导人格词表,并由 622 名被试进行评定,得到了个人品德、目标有效性、人际能力、多面性四个因素<sup>[15]</sup>。2002 年,1410 名被试的施测重复验证了该四个因素的合理性。

与 CPM 研究类似,王登峰(2006)等通过深度访谈收集到评估自我、下属和上级工作绩效的 222 个项目,并由副科到正厅的 2674 名被试进行评定,发现评定三者绩效的结构均可归为任务取向和个人品质两个维度<sup>[16]</sup>。这也验证了西方任务-关系模式不适合中国文化。另一方面,也有对任务-关系取向模式的支持。王辉等(2006)通过 65 位经理描述

的领导行为特征和 542 名 MBA 学员的问卷调查建构了 6 维度的企业 CEO 领导行为的模型,6 个维度可归为任务取向和关系取向<sup>[17]</sup>。此外,王登峰(2006)等最早编制了党政领导干部行为风格量表,1237 名科处级领导干部的施测探讨了行为风格与工作绩效、心理健康的关系<sup>[18]</sup>。

### 3.2 领导权变研究

领导-部属交换理论是领导权变理论之一,国内研究者在国际上较早探讨了其与变革型领导理论的联系。王辉(2004)等修订了 Liden 和 Maslyn 领导-部属交换量表,168 名员工的施测得到领导-部属交换是一个四维度的结构<sup>[19]</sup>。王辉(2005)等还通过 162 对领导与下属施测多维度 LMX-MDM 量表与 Chen 和 Farh 的变革型领导问卷等工具,发现领导部属交换在变革型领导和组织公民行为与组织绩效之间起到完全中介作用<sup>[20]</sup>。李秀娟(2006)等施测 615 名员工发现变革型领导、权变性奖励、例外管理、放任性领导均通过领导部属交换产生作用<sup>[21]</sup>。

## 4 新领导理论研究

新领导理论是西方领导研究范式的一次重大转向,倡导变革型的、有魅力的、创建愿景的、善于激励的这样一些领导概念,更好地解释了领导者怎样对追随者的情感、动机、抱负和忠诚以及复杂组织的结构、文化和业绩产生重大影响。

### 4.1 变革型领导

变革型领导(transformational leadership)理论目前是现代领导理论研究的焦点,也是国内最受关注的领导理论。与许多研究重复验证西方变革型领导的四因素结构不同,李超平、时勘(2005)编制了适合我国国情的变革型领导问卷(TLQ),发现它由德行垂范、领导魅力、愿景激励、个性化关怀四因素组成<sup>[22]</sup>。

国内研究者对变革型领导发挥作用的机制进行了比较丰富的探讨。李超平(2006)探讨了变革型领导四因素与员工满意度、组织承诺等指标的关系以及心理授权的中介作用<sup>[23]</sup>。陈维政(2004)等采用企业文化、领导风格等问卷测试 234 名 MBA 班学员,发现企业文化和变革型或交易型领导的协同性分别对企业发展 and 利润有不同作用<sup>[24]</sup>。孟慧(2005)采用五因素人格问卷、MLQ 发现,变革型领导

为管理人员的认真性特质和下属工作满意感的中介变量<sup>[25]</sup>。陈永霞(2006)等用 MLQ 等施测 972 名企业管理者,发现变革型领导与员工组织承诺正相关,心理授权起完全中介作用<sup>[26]</sup>。

### 4.2 愿景型领导

愿景型领导(visionary leadership)侧重领导者本身如何在了解员工的前提下建立共同努力的愿景。李效云、王重鸣(2004)通过访谈编制了愿景型领导的问卷,116 名管理者的施测得到愿景式领导的 6 个因素<sup>[27]</sup>。贾良定(2004)等选择 23 位企业家的案例性材料进行编码,通过聚类分析得出了三种类型的愿景型领导<sup>[28]</sup>。

### 4.3 以价值为本的领导

以价值为本的领导理论(value-based leadership)是新魅力领导理论的一种最新理论,强调领导及其追随者在共同拥有的价值观的基础上而形成的关系。吴维库等(2002,2003)<sup>[29,30]</sup>通过访谈 97 家企业的董事长和 95 家企业的 686 份“以价值为本的领导行为研究”统一的调查问卷,发现以价值为本的领导行为能够直接地导致员工的认同、满意和激励,获得良好的绩效,在上级提拔的企业里面,团队有效性最高,激烈的企业竞争环境将削减领导在组织内部的绩效,但以价值为本的领导行为能显现积极作用。

## 5 展望

5.1 重视在不同类型和发展阶段的组织情境中分析领导的机制,把研究焦点由领导者个体转移到互动的领导过程

从特质研究、行为和风格研究来看,过多地强调了“个人”因素和提取普遍适用的领导能力和特质,今后需要把焦点由领导者个体转换到领导过程的互动的角度,确立组织绩效、员工满意度、组织承诺等领导有效性指标,探索领导特质、风格和行为作用机制中的中介变量和调节变量,这样才能更加便于领导者的选拔和培训。

从权变研究和新领导理论研究来看,需进一步考察组织不同发展阶段和不同类型组织中的领导,包括创业、发展、成熟等不同阶段的组织,政府、企业、社区或非营利组织等不同类型的组织,高耸结构的集权组织和扁平化的分权组织等不同结构的组织。此外,探讨领导的动力学、伦理问题和领导的阴暗面也是一个重要的研究内容。

## 5.2 重视中国文化对领导研究的选题、理论构建和量表使用的影响,深化领导的本土化研究

中国文化中领导的概念源远流长,强调与权力、地位和职务之间的联系,而西方的领导主要是和管理相区别的概念。领导的文化特征表现得越来越明显,例如强调德才兼备和自我修养就是中国领导区别于西方领导的明显特点之一。“德”不仅包含在领导结构中,而且常常居于首位,CPM 理论<sup>[14,15]</sup>、党政领导干部胜任特征模型<sup>[10]</sup>、变革型领导的结构<sup>[21]</sup>等都表明了一点。领导研究的选题和理论建构应更多来源于中国党政、企业和专业技术领导者的实际工作,而非简单的用西方领导理论来套中国的具体实践。

不仅选题和理论框架要考虑文化因素,而且所用量表也迫切需要本土化。所用量表存在三种情况:1)本土化的量表。它们或经过了西方引进—模仿—本土化的过程,或基于中国文化环境的研究得到。2)修订的西方量表。尽管它们的个别项目经过了润色,但基本结构并没有根据中国文化做出改变。3)结合个别访谈和西方量表的自编问卷,主要限于编制者自身使用,本土化的状况参差不齐。当前十分需要从中国文化和中国领导的实际出发建立本土化的领导理论和工具,或者加快西方理论和工具的引进—移植—模仿—本土化的过程。

## 5.3 重视情景性的实验室研究方法,运用多变量分析技术改进相关分析,加强追踪研究和质性研究

国内领导研究大量的的是从政治学、公共管理和党史党建角度的哲学思辨研究,应当说实证研究极大地推动了领导研究的科学化。引言所述 39 篇核心期刊文献中,问卷法的研究约占 92.5%,兼用访谈和问卷的研究约占 40%,其他方法仅有 1 篇。以量表为工具,考察多变量间的相互作用,并通过高级统计方法如结构方程建模来模拟因果关系,已成领导的实证研究的主要方法。

今后研究方法上需要深入探索的是:1)尽管高级统计手段可模拟因果关系,但更需要采用追踪研究探索因果关系。2)采用实验室研究分析领导机制的研究几乎没有,需要加强从各种组织情景进行实验设计,控制好情景、认知、人格、动机等各种变量。3)在许多问卷法的研究中领导行为和绩效都来自同一批被试的主观评价,这样可能会给研究结果带来偏差,领导有效性的指标应更多采用多维度的综合

评定。4)在领导的本土化研究中,质性研究是一个重要的研究方法,目前这方面的研究同样相当缺乏。

随着社会经济发展对领导问题的研究要求越来越迫切,相信将会有更多的心理学、管理学和政治学的研究者从事领导心理和行为的跨学科研究。

## 参考文献

- 1 Ling Wenquan. Pattern of Leadership Behavior Assessment in China. *Psychologia*, 1989, 32(2): 129-134.
- 2 史美毅. 领导者的人格特质和行为方式—企业和学校领导者的比较. *心理科学*, 1988(6): 25-29.
- 3 敖小兰. 中国领导干部人格类型研究. *心理科学*, 2004, (3): 731-734.
- 4 张芳, 梁宁建. 领导班子成员气质类型相融度研究. *心理科学*, 2006(1): 80-83.
- 5 赵国祥. 185 名处级领导干部的个性特质的研究. *心理科学*, 2002(2): 231-232.
- 6 王蕾, 车宏生, 杨六琴, 等. 领导力人格的层次结构研究. *心理科学*, 2004(3): 677-681.
- 7 孟慧, 李永鑫. 大五人格与领导有效性的相关研究. *心理科学*, 2004(3): 611-614.
- 8 张首魁, 宋合义. 基于危机情景的领导素质理论的实证研究. *科技管理研究*, 2005(12): 225-227.
- 9 王垒, 陈怡, 严丽华, 等. 领导胜任特征: 员工知觉模型的建立. *中国人力资源开发*, 2004(5): 50-51.
- 10 王登峰, 崔红. 中国基层党政领导干部的胜任特征与跨文化比较. *北京大学学报(哲学社会科学版)*, 2006, 43(6): 146-154.
- 11 时勘, 王继承, 李超平. 企业高层管理者胜任特征模型评价的研究. *心理学报*, 2002(3): 306-311.
- 12 仲理峰, 时勘. 家族企业高层管理者胜任特征模型. *心理学报*, 2004, 36(1): 110-115.
- 13 徐联仓, 陈龙, 王登. 心理学为提高企业素质服务. *心理学报*, 1985(4): 339-345.
- 14 凌文轻, 陈龙, 王登. CPM 领导行为评价量表的构造. *心理学报*, 1987(2): 199-207.
- 15 凌文轻, 方俐洛, 艾尔卡. 内隐领导理论的中国研究—与美国的研究进行比较. *心理学报*, 1991(3): 236-242.
- 16 王登峰, 崔红. 中国基层党政领导干部的工作绩效结构. *西南师范大学学报(社会科学版)*, 2006(1): 1-8.
- 17 王辉, 忻蓉, 徐淑英. 中国企业 CEO 的领导行为及对企业经营业绩的影响. *管理世界*, 2006(4): 87-96.
- 18 王登峰, 崔红. 基层党政领导干部的行为风格与自我和谐及工作绩效的关系. *心理科学*, 2006(5): 1040-1044.

19 王辉,牛雄鹰.领导部属交换的多维结构及对工作绩效和情境绩效的影响.心理学报,2004(2):179-185.

20 Wang H, Law K S, Hackett R D, et al. . Leader - Member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers ' performance and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal, 2005, 48 (3):420-432.

21 秀娟,魏峰.打开领导有效性的黑箱:领导行为和领导下属关系研究.管理世界,2006(9):87-93.

22 李超平,时勘.变革型领导的结构与测量.心理学报,2005(6):803-811.

23 李超平,田宝,时勘.变革型领导与员工工作态度:心理授权的中介作用.心理学报,2006(2):297-307.

24 陈维政,忻蓉,王安逸.企业文化与领导风格的协同性实证研究.管理世界,2004(2):75-83.

25 孟慧.认真性与下属工作满意感—变革型领导的中介作用.心理科学,2005(5):1237-1239.

26 陈永霞,贾良定,李超平,等.变革型领导、心理授权与员工的组织承诺:中国情境下的实证研究.管理世界,2006,(1):96-105.

27 李效云,王重鸣.愿景式领导的关键特征研究.心理科学,2004(3):580-583.

28 贾良定,唐翌,李宗卉,等.愿景型领导:中国企业家的实证研究及其启示.管理世界,2004(2):84-96.

29 吴维库,刘军,张玲,等.以价值为本的领导行为与团队有效性在中国的实证研究.管理世界,2002(8):97-104.

30 吴维库,刘军,张玲,等.以价值为本领导行为与领导效能在中国的实证研究.管理工程学报,2003(4):76-82.

A Review of Empirical Studies on Leadership in the Past Twenty Years in China

Ren Zhen<sup>1,2</sup>, Wang Dengfeng<sup>2</sup>

(1. School of Leadership, China Executive Leadership Academy Pudong, Shanghai 201204;  
2. Department of Psychology, Peking University, Beijing 100871)

**Abstract** Empirical Leadership studies progressed remarkably in China in the past twenty years. These studies reviewed were divided into four parts: leaders' traits, leadership behavior and style, contingent leadership, and new leadership theory. This paper also pointed out some research directions in the future leadership study in China: (1) Leadership should be analyzed in different kinds of organizations and their different stages, and the focus of research should be shifted from leaders as individual to a reciprocal process of leadership. (2) It was important to do indigenous research in context of Chinese culture. (3) Experimental methods, longitudinal design and qualitative research should be emphasized.

**Key words** leadership; leadership psychology; leadership behavior; indigenous research