



信毅学术文库

破坏性领导行为研究

高日光 著

复旦大学出版社

本书系国家自然科学基金（71262002）、
教育部人文社科基金（10YJC630056）的阶段性研究成果



信毅学术文库

破坏性领导行为研究

高日光 著

 复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

破坏性领导行为研究/高日光著. —上海:复旦大学出版社,2014. 11
(信毅学术文库)

ISBN 978-7-309-11027-2

I. 破… II. 高… III. 领导学-研究 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 240586 号

破坏性领导行为研究

高日光 著

责任编辑/宋朝阳 方毅超

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编:200433

网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853

外埠邮购:86-21-65109143

上海春秋印刷厂

开本 787×960 1/16 印张 14 字数 179 千

2014 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-11027-2/C·289

定价:32.80 元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

总序

Preface

“书籍是人类进步的阶梯。”通过书面记载,语言、文字、图画能够较为完好地保存下来,可以大量印制和快速传播,大大地方便人类的阅读和学习。当下,国家和社会对创新性知识的巨大需求促成了中国学术出版的新一轮繁荣。学术能力已成为当前高校综合服务水平的重要体现,是学校价值追求和人才培养的关键影响因素。

科学合理的学科专业结构、能够引领学科前沿的师资队伍、作为知识载体和传播媒介的优秀作品,是高校作为学术创新主体必备的三大要素。江西财经大学较为科学合理的学科结构和相对优秀的师资队伍,为我校的学术发展与繁荣奠定了坚实的基础。学校教师中教材、学术专著编撰出版活动活跃。

为加强我校学术专著出版管理,淬炼教师学术科研能力,江西财经大学与复旦大学出版社经过充分磋商,达成共识,分批次推出高品质专著系列。为此,我们根据江西财经大学“信敏廉毅”校训精神,将之命名为“信毅学术文库”。前期我们已分批出版了“江西财经大学学术文库”和“江西财经大学博士论文文库”,为打造学术精品,突出江财特色,现将上述两个系列整合汇编为“信毅学术文库”。

本期“信毅学术文库”共选取了9部学术专著予以资助出版。这些学术专著囊括对经济、管理、法律、社会等各方面内容的研究,关注了社会热点论题和有重要研究和参考价值的选题,有一定的学术价值和现实指导意义。专著的作者既有学术领域的资深学者,也有初出茅庐的新聘博士。资深学者学术涵养深厚,且精于写作,他们专著的出版必定能够带来较好的学术影响和社会效益。作为青年学者,

优秀博士学术思维活跃,容易提出新的甚至是有突破性的学术观点,从而成为学术研究或学术讨论的焦点,把他们的学术研究成果编撰成书,其社会效益也不言自明。一般而言,国家级课题项目的研究在专业领域具有较强的创新性,必须达到国内甚至国际的领先水准,基于此,我们也吸纳了部分国家级科研课题项目研究成果。

“信毅学术文库”将分期分批出版问世,我们将严格质量管理,努力提升学术专著水平,力争将“信毅学术文库”打造成业内有影响的高端品牌。“信毅学术文库”的出版,得到了复旦大学出版社的大力支持,对他们的敬业精神和远见卓识,我感到由衷的钦佩。

王 乔

二〇一四年十一月六日

前言

Preface

领导学,一直是管理学领域的热门研究课题。长期以来,学术界主要聚焦在有效的领导行为及其对下属和组织的积极影响上,即仅仅注意到领导的阳光面。最近的研究发现,领导行为的阴暗面的危害不容忽视,其消极影响远大于有效领导的积极影响,引起理论界的高度关注。然而,学术界对于这一领域的探究还停留在诸如辱虐型管理、欺凌等单一领导行为上,研究内容相对狭隘和零散。鉴于此,《领导季刊》(*The Leadership Quarterly*)于2007年出版了一期破坏性领导主题的专刊来推进破坏性领导的前期研究,并认为这是一个非常有前景、值得未来探索的主题。相对于西方学术界,国内直到最近几年才开始关注领导行为的阴暗面。国内学者主要对此开展了两方面的研究:一是综述国外辱虐型管理的实证研究成果和介绍国外破坏性领导理论;二是采用西方问卷探讨辱虐型管理与下属心理和行为的关系。虽然破坏性领导概念的提出是在国外学术界,但国内组织情境早已有其生存的土壤。

首先,中国文化具有高权力距离的特性,毋庸置疑,这种特性在组织层面也会显现。正是因为高权力距离的特性,处在高位的管理者有着“自古以来”的优越感,对待下属可能颐指气使,甚至把人格侮辱也当家常便饭,而处在低位的员工则逆来顺受,从而更进一步助长了管理者的破坏性行为。

其次,“人治大于法治”是中国组织情境的鲜明特征。由于制度不健全,中国组织情境人治大于法治的现象屡见不鲜。例如:企业内部绩效评价机制不完善,下属是否干得好,全凭领导者的一句话,

即“说你行,不行也行;说你不行,行也不行”。在中国组织中,领导者能够主宰员工职场的升迁与福祉,其行为缺乏约束和监督,最终助长领导者的破坏性行为的产生。

再次,家族主义文化及华人的泛家族主义倾向在中国文化中占主导地位(杨国枢,1995)。在组织中,家族主义文化与泛家族主义倾向尤其表现为,领导者对待下属如同家长对待自己的孩子一样,双方的权力、地位完全不对等(郑伯壘,周丽芳,樊景立,2000)。因此,领导者易将“打是亲,骂是爱”的教育理念移植于组织中,并认为类似行为是完全正确和适当的。

最后,中国组织中,人与人之间比较注重“关系”“面子”,撕破脸皮是不得已而为之。因此,在中国组织情境中,领导者当面对下属使坏的可能性不大,但在背后却会给下属“穿小鞋”。毋庸置疑,“暗中使坏”是中国组织情境中的破坏性领导的一项重要特征。

鉴于上述原因,本书全面阐述了破坏性领导行为的内涵与理论模型,介绍了国内外有关破坏性领导的最新研究成果,在此基础上,对中国组织情境下破坏性领导行为进行了三项实证研究:研究1开创性地构建了中国组织情境下破坏性领导行为的结构模型,开发了一项质量优良的中国组织情境下破坏性领导行为的测量量表,解决了破坏性领导行为是什么,如何测量的问题;研究2基于理论述评与研究假设,探讨了破坏性领导行为与下属的组织公民行为和组织越轨行为的关系,揭示了情感承诺及离职意愿在上述关系中的作用;研究3探索了破坏性领导行为与下属任务绩效、周边绩效和情感承诺的关系,揭示了组织公平感在上述关系中的作用。研究2和研究3解决了破坏性领导行为是如何对下属态度与行为产生影响,其中介机制与调节机制是怎样的问题。本书内容不仅有助于读者全面认识和了解组织中的破坏性领导行为的现象,而且有助于企事业单位预防和控制破坏性领导行为的危害。

本书是在我的博士论文以及博士阶段所做的研究的基础上完成的,是我在中国人民大学攻读博士学位期间学习和研究的总结。本

书的完成与博士生导师孙健敏教授的指导是分不开的。孙老师在论文选题、研究设计、论文撰写等方面给予了我悉心的指导。不仅如此,孙老师一向以要求严格著称,但对我特殊关照,让我有时间兼顾学业、家庭和在职单位。

我的学业成长与导师凌文铨教授的指导和帮助也是分不开的。凌老师严谨求实的做人风范和一丝不苟的治学态度,使我终生受益。记得2008年暑假,我把一篇论文初稿通过电子邮件发给凌老师,本想让凌老师指点迷津,然而,令我惭愧的是,凌老师居然字斟句酌地修改,最后写了一封长达6页的书信,并快递给我,告知我如何修改和完善。

本书内容的完善,得益于合作导师 John M. Schaubroeck 的帮助和指导。在国家留学基金委和工作单位(江西财经大学)的资助下,我于2013年9月至2014年10月在美国密歇根州立大学(Michigan State University)商学院从事交流和访学。John是此次访学的合作导师,也是领导学研究领域的顶级专家,在访学期间他帮助我厘清了研究中的诸多困惑。

感谢国家自然科学基金委和教育部人文社科对破坏性领导行为研究的资助,本书部分内容也是国家自然科学基金项目(批准号:71262002)和教育部人文社科项目(批准号:10YJC630056)阶段性的研究成果。同时,本书的出版与江西财经大学的大力支持分不开,江西财经大学全额资助本书的出版。

感谢复旦大学出版社方毅超编辑的理解和支持,方编辑不厌其烦地帮助我完善书稿,并提出诸多宝贵意见。

本书是我的第一本学术著作,书中难免有不妥当甚至错漏之处,恳请读者和同行批评指正。

高日光

2014年10月29日

目录

Contents

第1章 引言	1
1.1 研究背景	1
1.1.1 管理现象	1
1.1.2 理论前沿	3
1.1.3 文化土壤	6
1.2 研究目的与意义	7
1.2.1 研究目的	7
1.2.2 研究意义	8
第2章 相关理论研究	10
2.1 破坏性领导概念的界定	10
2.1.1 概念解析	11
2.1.2 理论模型	19
2.1.3 概念比较	28
2.2 破坏性领导的维度与测量	30
2.2.1 结构维度	30
2.2.2 测量工具	32
2.2.3 测量方法	35
2.3 影响破坏性领导的因素	37
2.3.1 社会层面的影响因素	37
2.3.2 组织层面的影响因素	38
2.3.3 个体层面的影响因素	40

2.4	破坏性领导的影响效果	43
2.4.1	员工越轨行为	43
2.4.2	员工工作绩效	46
2.4.3	员工工作态度	49
2.4.4	员工心理压力	50
2.5	总体评述及本书所做研究的努力方向	53
2.5.1	相关理论总体评述	53
2.5.2	本书所做研究的努力方向	55
 第3章 研究设计		56
3.1	总体思路	56
3.2	研究程序	57
3.3	研究变量	59
3.4	研究样本	60
3.5	统计方法	61
 第4章 破坏性领导的模型建构与测量研究		62
4.1	研究目的	62
4.2	阶段一：破坏性领导内容条目的确定	63
4.2.1	研究方法	64
4.2.2	研究结果	70
4.3	阶段二：破坏性领导结构的探索性因素分析	70
4.3.1	研究方法	70
4.3.2	研究结果	74
4.4	阶段三：破坏性领导结构的验证性因素分析	78
4.4.1	研究方法	79
4.4.2	研究结果	83
4.5	阶段四：破坏性领导量表的信度与效度分析	89
4.5.1	研究方法	89

4.5.2 研究结果	92
4.6 分析与讨论	99
4.6.1 破坏性领导的结构维度与测量	99
4.6.2 本研究对理论的贡献	100
4.6.3 本研究对管理实践的启示	101
4.6.4 本研究的局限性及未来研究建议	102
4.7 研究小结	103
 第5章 破坏性领导与下属角色外行为的关系：情感承诺与 离职意愿的作用	
5.1 研究目的	104
5.2 理论述评与研究假设	106
5.2.1 组织公民行为与组织越轨行为	106
5.2.2 破坏性领导与组织公民行为、组织越轨行为的 关系	112
5.2.3 离职意愿的调节作用	114
5.2.4 情感承诺的中介作用	115
5.3 研究方法	117
5.3.1 样本	117
5.3.2 测量	119
5.3.3 程序	121
5.4 研究结果	122
5.4.1 测量模型的分析结果	122
5.4.2 描述统计与相关分析结果	124
5.4.3 中介作用的检验结果	126
5.4.4 调节作用检验	128
5.5 分析与讨论	132
5.5.1 破坏性领导与下属角色外行为的关系	132
5.5.2 本书所做研究对理论的贡献	133

5.5.3 本书所做研究对管理实践的启示	135
5.5.4 本书所做研究的局限性及未来研究建议	136
5.6 研究小结	137
第6章 破坏性领导与下属情感承诺、工作绩效的关系：	
组织公平感的中介作用	138
6.1 研究目的	138
6.2 理论背景与研究假设	139
6.2.1 破坏性领导行为与中国组织情境的契合	139
6.2.2 破坏性领导对情感承诺、任务绩效和周边绩效的 作用机制	141
6.3 研究方法	145
6.3.1 研究程序与样本	145
6.3.2 测量工具	148
6.4 研究结果与分析	149
6.4.1 量表的结构与破坏性领导行为的分析	149
6.4.2 变量的描述统计与相关分析	150
6.4.3 中介作用的检验结果	151
6.5 分析与讨论	154
6.5.1 西方破坏性领导行为在中国组织情境中是否 存在?	154
6.5.2 破坏性领导会是组织的害群之马吗?	155
6.5.3 与西方学者的研究相比,本研究的优势和不足在 哪里?	155
6.5.4 本书所做研究对管理实践有哪些启示?	156
6.6 研究小结	157
第7章 总结与展望	
7.1 主要研究结论	158



7.2 关键创新点	159
7.3 管理启示	161
7.4 研究局限性	162
7.5 未来研究展望	163
参考文献	164

第1章

引言

1.1 研究背景

1.1.1 管理现象

近年来,有关职场中领导与下属的负面事件报道逐渐增多,且事件的危害性日趋严峻。据中国青年报讯^①:“2010年2月26日18时许,广州萝岗区某化工公司门口发生一起打斗事件,现场有一名30多岁的男子倒地不起,血流满地,另一名20多岁的男子则呆站在不远处。当晚,受伤男子不治身亡。据调查,死去的男子姓白,是该化工公司的厂长。年轻男子名叫李闻,毕业于东北一所重点院校的应用数学专业,在该公司生产车间做生产工。之所以出现上述血案,原因在于,案发前白厂长曾对李闻进行了‘批评教育’。白某说:‘你有什么本事?你一个大學生还不是一个普通生产工,我虽然没上大学,还不是年薪几十万!’李闻不堪厂长的言语侮辱,于是上演了文中血腥的一幕。”

张哲是一家民营企业的职工,他向我们讲述了他与上司之间发

^① 林霞虹、萝检宣、陈雅:“大学生不堪被骂杀死厂长”,《中国青年报》,2010年3月16日。有删改。

生的不愉快事件^①：“我的上司大事小事都可能向下属发火，非常可怕！你也不知道他什么时候就突然发起火来。有一次我和一位同事一起合作，完成了一份报告，认真整合、修改后交给了他，他却当着所有同事的面说：‘你根本就不懂怎么写报告！他在门口大喊，‘张哲，你写得是什么东西，乱七八糟！’办公室里所有的人都听到了，也看见了。他一边说一边将我写的报告一张一张揉成团，扔在地上。然后他大声说：‘尽是垃圾，你给我的尽是些垃圾，现在你就把这些垃圾处理掉。’一位 36 岁的男士，西装革履，却蹲在老板面前捡那些揉成一团的纸。”

类似上述职场中的管理者对其下属的言语与非言语的欺凌行为现象举不胜举。例如，最近对工作场所的欺凌行为(bullying)的研究表明，5%~10%的员工都曾遭受过欺凌(Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, 2003)，其中，80%是来自直接上司的欺凌。在英国的一项调查研究中发现，40%的调查对象均报告了在他们的职业生涯中都曾经来自上司的欺凌。Namie 和 Namie(2000)也发现类似于上述的研究结果，有 89%的员工报告他们遭受来自上司的欺凌。Lombardo 和 McCall(1984)对 84 名管理者的调查研究表明，有 74%的管理者都报告曾经遇到难以忍受的老板(intolerable boss)。Schat, Frone 和 Kelloway (2006)的研究发现，在过去 12 个月中，有 13.5%的员工报告称他们曾经感知到来自直接上司的攻击行为，Hubert 和 van Veldhoven (2001)也发现类似的结果，即上司的攻击行为的普遍性约 11%。

上述研究主要对领导者某个方面的破坏性行为进行了探讨，而下属对上司在总体上的破坏性行为的感知如何呢？Erichson, Shaw 和 Agabe (2007)对 335 名员工进行的调查表明，下属感知到上司的破坏性行为的普遍性相当高，37.4%的下属认为其领导属于“坏领

^① 张季媛：“企业管理者不礼貌行为研究：组织根源、绩效影响及治理措施”，第三届管理学年会论文集，2008 年，有删改。



导”(bad leader),并且,在7点等级量表中(1=非常普遍,7=非常罕见),员工报告的平均数达到了2.5($SD=1.4$)。Aasland, Skogstad, Notelaers, Nielsen 和 Einarsen (2010)采用自编问卷对2539名挪威员工进行了调查,结果表明,33.5%~61%的员工报告称在过去的六个月中他们感知到来自上司的经常性和一致性来的破坏性行为,大约只有40%的员工完全没有感知到上司的破坏性行为。国内学者对辱虐型管理(abusive supervision)的调查研究发现,领导者对下属的嘲讽、辱骂、贬低等行为的普遍性显著高于西方(高日光,2011;高日光,2009;吴隆增、刘军、刘刚,2009;李锐、凌文轮、柳士顺,2009)。

国际劳工组织(ILO)声称,工作场所中的冷暴力行为(含上司对下属的诸如欺凌、辱骂等行为)在工业化国家已达到“泛滥程度”,并且这些行为会造成国家国民生产总值0.5%~3.5%的损失(例如,上述行为会带来员工旷工、病假和生产率低下等)。更有甚者,领导者的破坏性行为还会造成严重的社会问题(如自杀与被杀事件频发)。

基于上述分析可以看出,目前,职场中领导者对下属的破坏性行为已经相当普遍,并越来越严重,已经引起了管理实践者和理论探讨者的密切关注。

1.1.2 理论前沿

人力资源管理与组织行为学一直关注积极的、有效的领导理论开发,对消极的领导行为关注甚少,并想当然地认为,无效的领导就是因为缺乏那些积极的因素(Ashforth, 1994; Kelloway, Mullen & Francis, 2006; Tepper, 2000)。虽然最近发生在商业、政治与宗教上的滥用权力现象,引发了学者对破坏性领导领域的研究兴趣,但仍然很少有实证研究和理论探讨聚焦在破坏性领导行为(destructive leadership behaviors)及其对组织的负面影响上(高日光、孙健敏, 2009; Tepper, 2007),相比较而言,更多的研究关注建设性的、有效的或者成功的领导(Kelloway, Mullen & Francis, 2006)。其原因在于,现代社会科学强调领导的积极和建设性方面,同时,避免开展

领导者的阴暗面研究(Hogan & Kaiser, 2005; Kellerman, 2004; Yukl, 1999)。

然而,通过对破坏性领导的研究发现,破坏性领导行为不仅仅局限于缺乏有效的领导行为(Ashforth, 1994; Kelloway *et al.*, 2006; Tepper, 2000)。例如,领导者采用破坏性的方式虐待下属(Einarsen, Skogstad, Aasland & Løseth, 2002; Tepper, 2000; Tepper, 2007),以及做出蓄意破坏(sabotage)、盗窃(theft)、腐败(corruption)等对组织有害的行为(Altheide, Adler, Adler & Altheide, 1978; Dunkelberg & Jessup, 2001; Kellerman, 2004; Lipman-Blumen, 2005)。文献分析表明,有关领导者的消极行为的实证研究还非常匮乏。

早在1992年,House和Howell提出了两种魅力型领导:一是社会化的魅力型领导(socialized charismatic leader);二是个人化的魅力型领导(personalized charismatic leader)。其中,社会化的魅力型领导是以合法的渠道开展工作,他们会授权给下属及平等地对待下属等,而个人化的魅力型领导则表现出狂妄自大、专制、高度自我关注等。Howell和Avolio(1992)指出,职场中存在两种魅力型领导,即道德的魅力型领导(ethical charismatic leader)和非道德的魅力型领导(unethical charismatic leader)。非道德的魅力型领导的主要特征是:一切以自我为中心,以自私为半径,利用个人的权力、资源与关系,实现个人目的,对下属的需要漠不关心,不接受下属的意见、观点等。

Bass和Steidlmeier(1999)研究发现,除了真诚的变革型领导之外,现实中还存在着虚伪的变革型领导(pseudotransformational leader)。真诚的变革型领导是组织所期望的,而虚伪的变革型领导却是隐藏于组织中,对组织与员工有着极大的破坏性。虚伪的变革型领导在公众面前表现得像个真诚的变革型领导,而暗地里却采用欺骗、诱导等方式,来获取个人的利益。

随着对领导的阴暗面(dark side)的深入探索(Burke, 2006),研