

曹仰锋 著

高绩效团队领导者行为 及其作用机制

生活·读书·新知 三联书店

曹仰锋 著

高绩效团队领导者行为 及其作用机制

生活·读书·新知 三联书店

Copyright © 2011 by SDX Joint Publishing Company
All Rights Reserved.

本作品著作权由生活·读书·新知三联书店所有。
未经许可，不得翻印。

图书在版编目(CIP)数据

高绩效团队领导者行为及其作用机制 / 曹仰锋著. — 北京:
生活·读书·新知三联书店, 2011.4
ISBN 978-7-108-03606-3

I. ①高… II. ①曹… III. ①企业管理—组织管理学—
领导行为理论—研究 IV. ①F272.9 ②C933

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第243823号

责任编辑 贾宝兰

封扉设计 罗 洪

出版发行 生活·读书·新知三联书店
(北京市东城区美术馆东街22号)

邮 编 100010

经 销 新华书店

印 刷 北京京海印刷厂

版 次 2011年4月北京第1版
2011年4月北京第1次印刷

开 本 880毫米×1230毫米 1/32 印张8.875

字 数 176千字

印 数 0,001—3,000册

定 价 29.80元

序一

中国管理本土研究的春天

李 平

越来越多的学术界人士开始意识到本土研究的意义和重要性，因为它能对研究任何国家及文化的本土现象及问题提供足够深度的认识。经济发展的全球一体化，更加激发了学者参与本土研究的兴趣，因其能为在每个独特的本土情境下经营的跨国公司提供充分的分析和研究。中国有着五千年漫长而复杂的历史，以及深厚且丰富影响力的文化内涵，特别是在艺术方面有很多有意思的现象，都是产生于中国的独特本土理论的条件。例如阴阳思维、中庸之道、人情关系、家长制领导等。然而，现存管理理论绝大多数是在西方文化价值和实证依据的基础上建立的，因此以检验修正、完善补充，甚至超越或取代西方理论的本土研究就显得极为重要。同样，采用本土研究视角理解这些中国独有的现象及其对企业管理模式的影响，对在中国环境下创建本土管理理论而言意义重大。

然而，本土研究面临着相当大的挑战。首先，对于什么是本土研究学界迄今仍无定论。有学者认为只要是研究一个本土现象或主题就是本土研究，甚至直接采用西方理论概念；

也有学者认为本土研究需要加入本土特有的情境元素，但是其研究主体框架可以是借用西方理论进行改良；同时还有学者提出只有采用本土的概念或者理论才能称为本土研究。其次，以上的争论都与本土研究的目标及愿景有关。研究目的是验证现存西方理论？还是修正现存西方理论？是发展新颖理论以解释某些本土独特现象？还是探究更宽泛的全球多元统一视角下的启示，以便扬弃甚至取代现存西方理论？第三，开展本土研究也是一个“苦差事”，本土理论的创建绝非一朝一夕之事，不仅需要研究者具有远大的志向和抱负，也需要研究者静下心来，扎扎实实地深入到中国的企业中去调研、访谈，去搜集一手资料，并由此来尝试构建本土管理理论。

从本书的研究内容来看，曹仰锋博士在领导力的本土化研究方面进行了有益的尝试。从选题上，作者基于对在中国管理本土化背景下领导者如何创建高绩效团队这一既具有理论价值又有较强实践意义课题的关注，深入研究了高绩效团队中领导者的行为及其作用机制，回答了高绩效团队领导者的特征以及行为模式。同时，通过理论建构系统地解释了领导行为对团队绩效的影响机制，并通过案例研究对理论模式进行了检验。最后，作者还根据社会认知理论对如何发展和培养领导力提出了对策。从研究方法上，作者在其研究过程采用了定量研究和定性研究相结合的方式。这是非常有益，也是非常有效的方法。由于我们尚缺乏本土理论，此时需要使用定性的方法，比如通过扎根方式、案例研究来揭示一些复杂的现象，所以，在理论创建的初期阶段，定性方法是必不可少的，当理论构念相对成熟的时候才比较适合使用定量

的研究方法。无论从研究内容，还是研究方法方面，本书的研究成果对构建中国本土领导力理论，特别是团队领导理论做出了一定的贡献，同时也为未来如何进一步开展中国领导力本土化研究在研究方法上提供了重要参考。

当然，真正的中国本土研究要求构建新颖的东方理论，并进一步整合东西方理论。若以此标准来看，本书的研究成果虽然在领导力的本土研究方面迈出了有意义的一大步，但还没有达到创建中国本土领导研究的要求。因此希望作者在未来的研究中将中国本土研究提高到一个更高的水平。例如，在中国，德才兼备是一个重要的领导概念。但是，此概念到底包含哪些内容？以及中国的传统文化和德才兼备的关系如何？在中国文化情境下如何培养和使用德才兼备的领导者？诸如此类的问题，我们尚不得而知。这对作者而言，既是问题和挑战，又是千载难逢的机会。

中国管理的本土理论现在几乎还是一个空白。中国的管理学研究正处在一个十字路口上，是照搬和检验西方理论，还是建立中国本土理论？正如巴尼和张书军所指出，是要“中国管理的理论”，还是要“管理的中国理论”？每一个中国学者都面临着这一关键选择。我的观点是两者都有必要，但现在最为缺乏的是后一种，即有关“管理的中国理论”的本土研究。只有当中国拥有了自己的本土管理理论时，才能够与西方的本土管理理论进行平等互补的对话，最终整合成为全球视野下的多本土管理理论。

应本人邀请，曹仰锋博士目前正在哥本哈根商学院访问。让我深感欣慰的是，在这所世界知名的商学院里，聚集了几

位致力于开展中国本土研究的学者。我们也正在热烈讨论如何响应国内有关建立中国管理学派的呼声和要求，以及如何为建立中国管理学派做出我们的努力。我认为构建中国管理本土理论的重要学术研究原则是“顶天立地”。“顶天”，即以开放的态度汲取世界管理理论和实践的营养，并对世界管理理论和实践做出中国独特的贡献；“立地”，即立足于以中国管理理论的独特视角来探讨中国管理实践的独特性。我衷心希望与更多的学者开展合作，共同迎接中国管理本土研究的春天。

是为序。

2010年10月30日

于哥本哈根

序二

团队绩效与管理的终极课题

吴春波

曹仰锋是我指导的第一个博士生，从 2006 年到 2009 年，三年的时间朝夕相处，在人力资源管理的领域中切磋学问，交流心得。直至他顺利毕业，取得博士学位。不到一年的时间，以他的博士论文为基础的专著《高绩效团队领导者的行为及其作用机制》，即将付梓，非常欣慰。

无论是在企业，还是公共组织，建立团队，强化团队化运作，弱化组织的刚性，增强组织的柔性，成为一个必然的趋势。相比较而言，建立团队是简单的，而管理团队，提高团队运作的有效性，在实践和理论上，都是一个困难的课题。团队运作有效性的重要标志就是高绩效，所以，研究团队运作与管理的终极课题必须也应该指向高绩效团队。

高绩效团队的典型特征是什么？高绩效团队的运作机理是什么？高绩效团队运作与管理的关键是什么？领导行为与高绩效团队的内在联系是什么？两者之间的传导媒介是什么？什么样的领导行为会促进团队的高绩效？如何构建领导行为与高绩效团队的研究模型？在公共组织或企业管理实践中，是否有成功的案例或数据能够验证这些研究假设？相关的研

究结论，对高绩效团队运作与管理能够带来哪些指导和启发？对于这些问题，理论界有说服力的研究成果并不多见，实践界也只能在迷茫中探索。

曹仰锋的专著选择了一个很有难度的挑战性课题，以高绩效团队的运作与管理为主题，以领导行为与高绩效团队的内在关系为核心，在国内外有关领导力研究理论的基础上，通过规范研究、实证研究和案例研究的方法，对这个问题展开了系统的研究分析。在本书中，作者首先通过定性研究方法，深入访谈了高绩效团队的领导者，对所获得的资料进行了系统科学的归纳分析，然后通过定量研究方法进行大规模问卷调查，由此得出了高绩效团队领导者的行为及其所包含的内容。在此基础上，作者又通过理论研究和案例研究的方式，深入探讨了领导行为对团队绩效的影响机制，最后对如何开发领导力提供了建议。

现在看来，这项研究的结论是有说服力的，在前人研究的基础之上，提出了超越性的创新观点和理论建树，为我国的团队管理和领导行为研究领域抬高了门槛，提供了一个新思路和新路径，同时也为我今后指导博士生提供了一个典范和标杆。这项研究的理论价值和实践价值是不容置疑的，因为它是建立在广泛吸收国内外已有的研究成果之上，直接面对我国组织运作与管理的实践问题，既有严谨的论证论理，也有实践的案例支撑，还有大量数据的验证分析。可能有人不同意其中的某个观点，但对研究的总体结论是无法颠覆的，因为这项研究有着严谨的内在逻辑，有着规范的研究方法，有着大量的经验数据。

需要说明的是，曹仰锋专著的研究对象兼顾了工商企业和公共组织。其实在其研究过程中，也曾尝试将两种不同组织类型中高绩效团队领导行为及其作用机制进行比较，但因为篇幅和研究成果规范的要求，不得不割舍掉了。但这并不否认，这些研究成果既适应于公共组织，同样也适应于企业。在团队运作与团队管理领域，公共组织与企业的差异并不大，管理大师德鲁克认为，管理公共组织与管理企业 90% 的问题是共同的。所以说，曹仰锋的研究结论无论对我国企业还是公共管理部门的团队运作与团队管理都有重要的启发和借鉴意义。

在当下的环境里，做好一项有成果的研究并非易事。浮躁会泯灭学术精神，投机会让人浅尝辄止，短期的考核会催生学术垃圾，追求名利会造成学术不端。做好研究需静心沉气，经得起诱惑，耐得住寂寞，如面对青灯一盏。面壁十年图破壁，板凳要坐十年冷。这样的研究成果才能有学术价值，才能经得起时间的检验。所以，做得出一项好的研究成果，不仅取决于学术水平和学术能力，还取决于学术态度。在如此大环境下，作者的这本专著的研究成果，值得肯定，值得庆贺。

这本专著的出版，只是一个阶段性成果，是个人漫长学术道路上的一个里程碑。衷心地希望曹仰锋能够继续努力，也期待着他的新的学术研究成果。

是为序。

2010 年 10 月 29 日

于求实楼

自序

冬天的阳光与领导力

北欧的冬天昼短夜长，上午八九点钟，天空才慢慢露出依然有些灰蒙蒙的阳光。到了下午四点左右，天色便开始暗了起来。特别是在挪威的特罗姆瑟（Tromsø）市，从每年的11月21日开始便进入极夜期，直到来年的1月21日太阳才姗姗来迟。这一日被定为特罗姆瑟的太阳日。为了迎接久违的太阳，特罗姆瑟城的居民在这一天载歌载舞，吃太阳饼，选举太阳公主以示庆祝。在严寒的冬天里缺少阳光和温暖，人的安全感会受到挑战，也会让人的心理产生些许阴郁。于是在冬天，一些北欧人选择到南欧的西班牙或者到美国的佛罗里达去寻找温暖的阳光。

有效的领导力就如同北欧冬天的阳光一样弥足珍贵。经济发展的全球一体化，已经让中国的企业管理者体会到了市场竞争的“严寒”。领导力就是竞争力。对于任何组织而言，领导者是成功组织的关键能力之一。在激励的市场竞争中，中国的企业渴望得到本土领导管理理论的指导，就如同北欧人在严寒的冬天渴望温暖的阳光一样。需求催生机会。在当前的中国，领导力受到了广泛的关注。在百度搜索中我键入

“领导力”三字，竟然出现了 19, 900, 000 条结果！从实践层面来看，领导力的咨询和培训市场也是异常火爆，各种各样的领导力课程充斥市场。然而遗憾的是，由于对领导管理理论和工具的有效性缺乏可以有效衡量的标准，企业难以鉴别“真理论”与“伪理论”。于是，也有一些人趁机浑水摸鱼、以假乱真、以次充优，盲目照搬西方领导理论，甚至把企业引向了歧途。

西方的领导实践产生了西方的领导理论。中国在文化环境、政治制度、法律环境以及经济制度等方面与西方有较大差异。具有数千年悠久历史的中国是一个非常注重“关系”与“和谐”的国家，独特的文化传统使中国领导者的行为对员工的影响机制与西方国家应该有所不同。领导力是领导者、追随者和情景作用的结果。领导力作为一种影响过程，其概念和构成有可能因国家文化的不同而不同。以往的许多领导理论产生于西方文化背景，而中国的领导理论应当与西方的领导理论既有相似的方面，也有独特的一面。

在中国的管理情境下，何为高绩效的团队领导者？何为有效的领导力？领导力影响团队绩效的作用机制是什么？正是在这三个问题的驱使下，开始了我博士课题的研究，研究取得的初步成果便构成了本书的核心内容。本书是在博士论文的基础上略加改编而成的。从本书的结构上来讲，共分为三大部分：界定问题、解决问题和提出策略。其中第一部分主要包括第一、二、三等章节。本部分在对有关领导行为、团队领导、社会认知理论等相关文献回顾和研究的基础上，结合我国特有的文化背景和社会背景，并结合当前在创建高

绩效团队方面所面临的挑战，提出了一个包含团队领导行为、中介变量以及团队绩效的研究框架，提出了全书所研究的问题；同时，对研究方法进行了说明，界定了研究变量的概念和定义。

第二部分主要包括第四、五、六等章节。首先对 10 个分别来自政府部门、国有企业和民营企业的高绩效团队进行了实证研究，通过开放式深度访谈，识别了高绩效团队领导者的行为；同时，结合开放式问卷调查，进一步搜集了高绩效团队的领导者行为。在此基础上，通过问卷调查，采用探索性因素分析、验证性因素分析等定量研究方法对高绩效团队领导的行为维度进行了验证，并得到了高绩效团队领导行为的内容和维度。然后，利用文献研究的方法，以系统论为理论基础，探索了团队领导行为与团队绩效之间的关系，结合本书关于高绩效团队领导行为的研究成果，研究了高绩效团队领导行为对团队绩效的影响机制。最后，选取了一个来自政府部门的高绩效团队，利用案例研究的方法进一步验证了团队领导行为与团队绩效关系的系统模型。

第三部分主要包括第七、八等章节。本部分的主要内容是提出了构建高绩效团队的对策和建议。分别对团队领导者、组织在构建高绩效团队中所应采取的策略进行了阐述，提出了具体的对策建议。最后，对本书的研究成果进行了总结，指出了全书所取得的成果，创新之处，以及研究不足和未来的研究方向。

管理理论的应用受制于组织情境要素的影响。正如席酉民教授在一次论坛中所言，管理的模式很难被“还原”或

“复制”，因为每个组织都面临不同的情境。对此，我非常认同。不仅西方的管理理论移植到中国很难成功，即使同在中国，产生于一个组织的管理模式也很难在另一个组织中复制成功。因为，任何管理模式的背后都包含着领导者独特的思维和价值观，而人的思维和价值观是无法复制的。领导科学的研究已经开展了几十年，研究成果可谓汗牛充栋，然而其魅力至今未减，仍然吸引着一代代的学者去思索、去发现、去创新，也许这源于领导力研究中的“高度情境化”所带来的挑战吧。

徐淑英教授曾指出，中国领导研究要想发展成一门“自主的科学”，本土化研究是一条艰难却更富意义的道路。Peter Ping Li 教授也多次指出，“顶天立地”应成为构建中国管理本土理论的重要原则，不仅要以中国管理理论的独特视角来探讨中国管理实践的独特性，也要对世界管理理论和实践做出中国独特的贡献。倘若以这样的标准来检验中国目前领导力的研究成果，我们距离真正的本土理论创建尚有很大距离。本书的成果也仅仅是在领导力的本土化研究方面进行了初步尝试，尚存在诸多不足之处。在研究的过程中，得到了许多良师益友的帮助。首先感谢导师吴春波教授。能够成为吴教授的第一位博士是我一生的荣幸。导师不仅知识渊博、学术造诣深厚，而且为人谦虚和善。导师谆谆教诲、循循善诱，严谨的学术风格使我受益匪浅。感谢董克用教授、朱立言教授、刘昕教授、方振邦教授、李超平教授、周长辉教授、孔繁敏教授、章凯教授、张志学教授、王辉教授、宋继文教授、张爱卿教授、汪大海教授、刘俊生教授、刘颖教授以及何凤

秋研究员等诸位专家学者在研究设计和方法方面给予的支持和指导，以及他们的著作所给予的启迪。感谢哥本哈根商学院 Peter Ping Li 教授以及吴春波教授在百忙之中欣然为本书写序言，并为我以后的研究提出了宝贵建议。最后，感谢生活·读书·新知三联书店的贾宝兰女士为出版本书所做出的努力和付出，以及长期以来对我工作与学习的支持和指导。

十一月的哥本哈根，已经渐入冬季，太阳悄悄地躲了起来，灿烂的阳光已不多见。越是珍稀的，越是渴望拥有的。正如北欧人渴望得到灿烂的阳光一样，许多中国的管理者正在渴望拥有有效的领导力。倘若本书中的某些观点或结论能够给读者们带来一点帮助或启发，本人将深感荣幸。

由于学术水平尚浅，书中难免有错误或不完善之处，真诚地盼望得到同行们的批评和指正。

2010 年 11 月 2 日

于哥本哈根

目 录

序一 中国管理本土研究的春天	李 平	1
序二 团队绩效与管理的终极课题	吴春波	1
自序 冬天的阳光与领导力		1
第一章 前言		1
第一节 选题背景		1
第二节 研究的价值和意义		7
第三节 本书结构		9
第二章 文献回顾与评述		13
第一节 早期的领导行为研究		15
第二节 权变理论中的领导行为研究		18
第三节 变革型和交易型领导行为研究		23
第四节 家长式领导行为研究		30
第五节 团队领导行为研究		33
第六节 国内领导行为研究的现状及总结		45

第三章 理论基础与研究设计	52
第一节 理论基础	52
第二节 研究框架	61
第三节 研究范围与概念界定	66
第四节 研究方法	68
第四章 高绩效团队领导行为的内容与测量.....	77
第一节 高绩效团队领导行为的归纳	77
第二节 数据分析与编码	85
第三节 高绩效团队领导行为量表的探索性因素分析	97
第四节 高绩效团队领导行为量表的验证性因素分析	109
第五节 检验高绩效团队领导行为量表的稳定性和 内部一致性	116
第六节 结论	118
第五章 团队领导行为对团队绩效的作用机制： 理论研究	123
第一节 团队领导行为与团队绩效关系的系统模型	124
第二节 高绩效团队领导行为对团队绩效的作用机理	137
第三节 结论	157
第六章 团队领导行为对团队绩效的作用机制： 案例研究	159
第一节 研究方法 with 案例背景	159
第二节 研究发现	172