

人性假设的历史变迁与领导行为的风格演变

黄一埔¹, 黄浩²

¹西南民族大学公共管理学院, 四川 成都

²四川师范大学马克思主义学院, 四川 成都

收稿日期: 2021年12月8日; 录用日期: 2022年1月7日; 发布日期: 2022年1月14日

摘要

领导行为风格的形成和发展或多或少都建立在人性假设的基础上, 在领导行为的风格演变中, 形成了“经济人”假设、“社会人”假设、“复杂人”假设以及“现实人”假设等, 分别对应形成了“长官型”领导风格、“家长型”领导风格、“民主型”领导风格以及“教练型”领导风格。这些人性假设由浅到深、由单调到丰富, 为领导行为的风格形成奠定了基础。文章从人性假设理论发展历程出发, 分析了领导行为风格是如何随着人性假设的不断变化而发展的, 并对未来的人性假设与领导行为风格作出探讨。

关键词

领导行为, 领导风格, 人性假设

The Historical Change of Human Nature Hypothesis and the Style Evolution of Leadership Behavior

Yipu Huang¹, Hao Huang²

¹School of Public Administration, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

²College of Marxism, Sichuan Normal University, Chengdu Sichuan

Received: Dec. 8th, 2021; accepted: Jan. 7th, 2022; published: Jan. 14th, 2022

Abstract

The formation and development of leadership behavior style are more or less based on the assumption of human nature. In the evolution of leadership behavior style, the “economic man” hypothesis, the “social man” hypothesis, the “complex man” hypothesis and the “real man” hypothe-

sis have been formed, respectively corresponding to the “executive type” leadership style, the “paternalistic type” leadership style, the “democratic type” leadership style and “coaching” leadership style. These assumptions of human nature from shallow to deep, from monotonous to rich, have laid the foundation for the formation of the style of leadership behavior. Starting from the development process of human nature hypothesis theory, this paper analyzes how the leadership behavior style develops with the continuous change of human nature hypothesis, and discusses the future human nature hypothesis and leadership behavior style.

Keywords

Leadership Behavior, Leadership Style, Human Nature Hypothesis

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

从古至今, 无论在国内还是国外, 人性问题一直是热门话题。休谟曾说: “一切科学对于人性总是或多或少地有些关系, 任何学科不论似乎与人性离得有多远, 它们总是会通过这样或那样的途径回到人性。” [1]从整个领导行为的风格发展变化历史来看, 可以说几乎全部的领导行为风格都以某种人性假设作为理论基础, 领导活动在本质就是解决人的问题[2]。因此要探寻人性与领导行为的关系, 就要对人性假设做出探讨。

人性假设发展的历史过程大致经历了“工具人假设”、“经济人”假设、“社会人”假设、“复杂人”假设、“现实人”假设等阶段, 对应的, 分别产生了“命令型”领导风格、“参与型”领导风格、“民主型”领导风格、“教练型”领导风格。在领导行为风格的发展历史上, 几乎每一种新的领导行为风格的产生, 都是随着当时社会和学界对人性假设看法的改变而逐渐形成的。可以说, 人性问题是任何人文社会科学都不可回避的基本理论前提。随着社会的发展, 人们对领导行为中人性的认识也在不断变化与发展。下面本文将从人性假设理论演化的过程着手, 分析每个阶段人性假设理论与其所对应的领导行为风格。

2. 领导行为的风格演变与人性假设类型的对应关系

建立一门学科, 需要相应的理论或者假设作为基础。从人性假设出发, 能够看到领导行为风格发展变化的一条清晰的逻辑脉络, 每一种领导行为风格都可以用人性假设做理论解释。人性假设与领导风格的形成也不是简单的对应关系, 每一种领导风格的形成受到很多因素的影响。如图 1 所示, 本文主要从领导理念、领导职能、领导手段三个角度出发, 分析人性假设对领导行为风格的影响。与上述的人性假设相对应, 如下文所述, 领导行为风格的发展大致经历了以下阶段。

(一) “经济人”假设与长官型领导风格

第二次工业革命带来的技术创新使生产力得到了史无前例的飞速发展。如何有效的提升生产效率, 最大限度地开发和利用资源, 成为了领导者面临的难题。“经济人”假设来源于英国经济学家亚当·斯密著作《国家财富的性质和成因研究》中的劳动交换经济理论, 现将“经济人”假设概括为如下含义: 人的本性是自私的, “经济人”在一切经济与生产活动中的出发点都是追求自身利益; 并且倾向于用最小的牺牲来满足最大的需求。



Figure 1. Relationship between human nature hypothesis and leadership behavior style
图 1. 人性假设与领导行为风格关系图

领导风格的形成离不开管理理论，古典管理理论产生于 19 世纪末，并流行于 20 世纪初。正是在这一时期，管理学成为一门具有系统完整的管理理论的学科。泰罗是其中最具代表性的人物。古典经济学以“经济人”假设为基础，而泰罗的科学管理理论受到古典经济学的影响，泰罗认为，人类是自私的，人类行为的动机也是自私的。这并不是基于贬义。泰罗认为，利己的动机和行为可以用来交换人类的福利，并最终改善整个社会，促进社会进步。

正如马克思所说：“人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益有关。” [3] “经济人”的假设是建立在满足人的物质和生理需求的基础上的。对自身利益的追求是人类最基本的生理动机。人类工作是为了获得报酬，满足私人的生存层面的需要。人们总是观察周围的环境，以最大化自己的个人利益。然而，只要有良好的制度作为保障，人们就会在追求自身利益同时，间接推动社会的发展。在此基础上，形成了“长官型”领导风格。“长官型”型领导者将财务和其他经济因素视为管理和生产活动中最具激励作用的因素。无论是领导者还是员工，只要他们相互合作，充分利用资源，他们的冲突就会得到最大程度的解决，他们的收入会增加，他们的需求会得到满足。

“经济人”假设对认识人性具有重大的革命意义，它提出了领导者要注重劳动者的经济利益，通过严格的技术指导可以提高生产效率。在“经济人”假设基础下，社会劳动生产率得到大幅度提高、促进社会发展。然而，“经济人”的假设也有其局限性。例如，很多领导在运用理论时，往往过分强调经济激励，把人看作工具和机器，而忽略了人的社会属性和精神属性。随着经济与社会的发展，人民收入提高，思想水平不断地进步，“经济人”的人性假设日益暴露出其弊端，人性假设不可避免地向“社会人”假设转变。领导者的行为风格也从“长官型”转变为“家长型”。

(二) “社会人”假设与“家长型”领导风格

20 世纪初，西方进入资本主义国家垄断阶段，而“长官型”领导行为风格只强调人的自然属性而漠视人的社会属性和精神属性，仅靠“棍棒加鸡腿”的技术提升效率的制度不仅不能提高，反而使生产率进入了停滞，也使得员工的生产积极性下降。如何调动工人的积极性成为了提高企业的经济效益面临的首要问题。“社会人”假设在此背景下产生。

“社会人”假设起源要追溯到梅奥的霍桑实验。1933 年，梅奥总结霍桑实验得出了员工是“社会人”的结论。总结如下：人类工作的动机不仅仅是生存需要，更是为了满足自身的社会需要；强调非正式组织的作用。“社会人”假设使领导方式由物质主义向人本主义转变，组织中员工“参与管理”的管理模式应运而生，突破了以经济利益为主要激励模式的经典管理理论。由此，行为科学理论进入了历史的主流阶段。

行为科学理论是 20 世纪中期的主流管理理论。它认为处于社会中的个并不是孤立存在的，而应该是其中一员，是具有归属感的“社会人”。从此假设出发，倡导领导通过满足员工在感情、受尊重需要的基础上，通过自我实现上来提高员工的士气，调动员工的积极性和创造性以提高劳动生产率。行为科学理论认为决定效率高低的因素的不是逻辑，而是情感。

“社会人”假设揭示了人是复杂且多面的, 它把对人性的认识和判断向现实又推进了一大步[4]。“社会人”假设强调人更重要的是具有社会属性, 而不仅仅是自然属性, 人的社会属性产生来自于人际间的社会交往活动。在这些活动中, 人通过外部来认识自己、改造自己。这样更利于形成集体或组织的长期健康发展, 于是, “家长式”领导风格孕育而生。

“家长型”领导风格与“长官型”领导风格、X 理论认为“人性本恶”, 需要进行严格的科学方法进行不同, 其与 Y 理论都认为“人性本善”, 在管理过程中, 领导要像“家长”对“孩子”一样, 需要对员工进行关爱, 帮助其成长。要满足员工的社交需要, 产生参与和被接纳的感觉, 让员工产生对组织的认同感、归属感。“家长型”领导风格有利于员工之间的合作, 提升员工的积极性。但是, 其并未意识到人的需求的复杂性, 在某些方面导致个性被淹没在群体之中, 阻碍了员工的创造力。

(三) “复杂人”假设与“民主型”领导风格

随着经济全球化的不断加深, 知识以及知识创新能力改变了过去的生产方式, 成为推动经济、社会发展的最为重要的因素之一。这必然使领导阶层重新审视现有的管理理论与方法, 创新新的人性假设, 以新的领导方法来适应知识经济时代的社会环境。“复杂人”假设就是在这一特定背景下进入了人们的视野, 并发挥了重要的作用。

埃德加·沙因在其著作《组织心理学》中提出了“复杂人”假设, 他认为人的需求是多种多样, 并且因人而异, 随着发展条件的变化和环境的改变; 人也可能同时各种需求和动机并存, 它们既不矛盾, 又相互作用; 不同的人适合不同的管理模式, 没有适用于任何时代、任何组织、任何个人的普遍有效的管理方法。我们应该实践后采取灵活、实际的管理方法。

现代管理理论形成于 20 世纪 60 年代。得益于互联网以及全球贸易的发展, 企业规模不断扩大, 市场的竞争日益激烈。也促进了管理理论的多元化发展。专家学者各抒己见, 发表观点, 形成了许多不同的管理学派。沙因提出的“复杂人”假说, 对这一时期的各类理论假说进行了高度概括。“复杂人”假说认为人是在满足生理、安全、情感、归属等需求后实现自我的一种精神需要。自我实现是人类发展所能达到的更高境界。“自我实现意味着充分体验生命、无私、专注、专注。” [5]

在此背景下, “民主型”的领导风格受到了学术界的关注。“民主型”领导风格受“复杂人”假设的影响, 是领导主动邀请下属参与、讨论、集思广益、共同决策的领导风格。它体现了上下和谐, 民主协商和参与。领导者建立双向沟通机制, 征求、接受和采纳下属的建议, 并授权并让员工参与所有领域的决策。

“复杂人”假设与“民主型”领导风格揭示出人的多面性和复杂性。它既有“经纪人”假设强调的物质, 又有“社会人”假设的重视的参与感, 更有一种自我实现的发展欲。但是“复杂人”假设过于强调特殊性, 忽视了价值观、信念以及文化传统等普世价值对人的作用。

Table 1. Logical process of style evolution between the change of human nature hypothesis and the development of leadership behavior style

表 1. 人性假设的变迁与领导行为风格发展的风格演变逻辑过程

领导需求层次	经纪人假设	社会人假设	复杂人假设	现实人假设
对应理论	古典管理理论	行为科学理论	现代管理理论	人本管理理论
人的属性	自然属性	社会属性	精神属性	实践属性
需求层次	生理需求	社交需求	自我实现需求	全面发展需求
领导风格	长官型	家长型	民主型	教练型

3. 未来人性假设与领导行为风格的选择与定位

(一) 现有人性假设的困境

社会从一种管理思想向另一种管理思想转变的前提是前者与现实世界的矛盾以及后者在现实世界的适应性的矛盾。当然, 人性假设理论也不例外。如表 1 所示, 回顾人性假设发展的各个阶段, 可以发现人性假设具有以下特点:

1) 历史同步性。人性假设受当时社会、经济、文化发展水平的影响, 与时代环境表现出同步性。社会经济水平和文明程度, 总体上决定了人的人性, 较高的人性水平不太可能出现在经济水平和文明水平较低的时期。

2) 维度性。人性假设也有多个维度。往往只有当较低层次的需求得到满足时, 人们才会产生更高层次的需求。

3) 可重复性。当人们强调高层次的人类需求时, 并不是他们不关心低层次的人类需求, 这是对人性假设的重复。在特殊条件下, 如战争或自然灾害, 当这种局部的、暂时的低水平发生时, 人们的人类需求就会发生逆转, 这是重复存在的根本原因。

正如麦格雷戈所说, “如何看待人性是管理者的宇宙论”, 对人性的理解也是我们划分某一管理时代的重要依据。西方管理中的人性假设对管理理论和实践产生了巨大的影响。然而, 人是一定社会、经济、文化综合影响下的产物。我们不能简单地照搬西方的管理理论和思想。要弘扬“四个自信”, 弘扬中华优秀传统文化, 去依附、解构西方理论话语权。

“经纪人”假设只注重效率而忽略了人的社会属性, “社会人”假设在一定程度上遏制了员工的创造力, 为了改变这种状况, 走出“人性假设”的现实困境, 要改革传统的领导行为, 构建一种能真正体现中华优秀传统文化中“以人为本”理念, 强调人性化管理, 关注并尊重人性, 实现领导与员工之间的“双赢”。简而言之, 人性化管理就是以人为本的管理。是以“人之为人”作为人性[6]。以马克思主义“实践人性论”为思想原则, 把中华文化与西方思想进行结合。于是在这样的情况下, 出现了“现实人”假设, 与之对应的教练型领导行为风格受到了学术界更多的关注。

(二) “现实人”假设与教练型领导风格

马克思主义哲学确立了对人的本质的科学认识。恩格斯在《反杜林论》中说: “一切人, 作为人来说, 都有某些共同点。” [7] 1845 年马克思在著名的《关于费尔巴哈的提纲》中明确指出: “人的本质不是单个人所固有的抽象物, 在其现实性上, 它是一切社会关系的总和。” [8]

“现实人”的假设认为, 在现实中存在的人就是“在历史中行动的人”, 这就要求从现实的角度去理解人, 人不是永恒不变的存在, 而是一种客观现实。现实的人通过实践活动表现出人格的完整性, 体现出其全面性。实践活动在本质上是人的特定的客观活动和自觉活动, 是人的各种属性的辩证统一。人是社会关系的产物, 我们不能脱离社会关系抽象地谈论个人, 也不能过分强调社会关系而淹没和忽视人。既要注重真实人的社会性, 又要注重真实人的人格, 从而促进真实人人格的全面发展和丰富, 实现人自身的自由全面发展。

以“现实性人假说”为基础的人本管理理论将中西方人性假说相结合, 认为人是一个现实的生存和发展过程。其核心是以人为本, 突出中华文化中的“仁”理念。管理应该是以“人”为核心的管理活动, 应该充分尊重人性的。人本管理理论把人看作一种资源, 具有无穷潜力, 应该充分发挥人的积极性、主动性和创造性来挖掘人的潜能。此外人本管理理论认为, 在管理活动中, 人作为个体, 应该得到全面自由的发展。人本管理理论解决了以往管理方法的缺点, 它充分实现了管理与员工各自作用的最优化, 实现领导作用与员工个体的辩证统一, 成为一种哲学理想。

“现实人”假设从人的实践属性出发, 强调人的全面发展, 做到“知行合一”, 实现了领导与被领导着二者发展的辩证统一。与“教练型”领导风格的观点不谋而合。

教练这个词在 19 世纪 80 年代在体育界首次流行起来, 它指的是训练或指导运动员的人, 后来被引入管理领域。2000 年, Goleman 发表的《Effective Leadership》一文中正式提出“教练型”领导的概念, 由于学界对“教练型”领导的理论研究不多, 对其定义并没有统一的标准, 还需进一步的后续研究。

“教练型”领导风格是指员工在领导者培养下完成工作目标的一种模式和方法。它能使员工在组织中充分发挥主观能动性和创造性, 以最大的热情工作, 独立地将个人目标和组织目标结合起来。

教练型领导风格关注的重心是如何做, 而不再是做什么。从某一层面上来说, “教练型”领导领导风格其实是对“民主型”领导风格做了进一步拓展和补充。“教练型”领导是一种新的领导模式, 在这种领导模式中, “教练型”领导行为风格指挥性行为和支持性行为是双线并行的。它是一种双向交流, 领导是在征求意见以后再做决定。在解决问题的时候, 领导者不会过多插手, 只有在困难的局面下, 才会帮助下属。通常情况下不会直接帮助下属解决问题, 而是认真倾听下属的想法与意见, 帮助下属设定目标与行动计划。但是需要强调的是, 领导者始终是最后的决策人。

4. 结语

“在每一个管理决策或每一项管理措施的背后, 必有某些关于人性本质及人性行为的假定。”^[9]人性假设是领导风格形成的前提。不管是国内还是国外, 人性假设都经历了一个从简单到复杂、从单一到多元的演变过程。人性的每一种假设都是基于时代社会实践的需要, 为实践服务的。

人性是历史的、开放的, 需要发展人性假设理论。人性假设理论是一个不断发展和完善的理论, 需要不断的研究和创新。在变化日新月异的今天, 西方学界的人的精神世界、人的价值更多被归结于为“物质”的这种对于人性偏重于方法和物质上的观念产生的弊端越来越明显, 人的自由与价值被极大地消解。这种思想缺乏人文主义思想, 是违背事物发展的规律的, 西方管理思想遭遇了危机。在这样的情形下, 中华优秀传统思想“以人为本”显露出它深层的精华和价值, 因此, 笔者认为, 未来的人性假设与领导行为风格都需要建立在“以人为本”思想的基础上, 融合中西方管理思想的长处, 从而不断推动人性假设思想的进步, 进一步促进领导行为风格的多样性。这也需要学界共同努力, 重新审视现有的领导行为风格的理论与方法, 寻求适应时代的新型领导风格。

参考文献

- [1] 休谟. 人性论[M]. 关文运, 译. 北京: 商务印书馆, 1997.
- [2] 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局. 马克思恩格斯选集: 第 1 卷[M]. 北京: 人民出版社, 1995: 67, 78-79, 73, 4, 73.
- [3] 齐善鸿, 等. 新管理哲学[M]. 大连: 东北大学财经出版社, 2011: 108.
- [4] 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局. 马克思恩格斯全集[M]. 北京: 人民出版社, 1979: 1, 82.
- [5] 彭新武, 等. 管理哲学导论[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2006: 162-163.
- [6] 马斯洛. 自我实现的人[M]. 许金声, 刘锋, 等, 译. 北京: 三联出版社, 1987.
- [7] 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局. 马克思恩格斯选集: 第 3 卷[M]. 北京: 人民出版社, 1995: 444.
- [8] 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局. 马克思恩格斯选集: 第 1 卷[M]. 北京: 人民出版社, 1995.
- [9] McGregor, D.M. (1960) *The Human Side of Enterprise*. McGraw Hill, New York, 20.