

A Systematic Review and Reflection on Leadership Research in China in New Century*

Kai Zhang¹, Yingjie Yuan¹, Peter Kesting², Wenhao Luo¹, Binyu Li³

¹School of Business, Renmin University of China, Beijing

²Aarhus Business School, Aarhus University, Aarhus, Denmark

³Beijing Institute of Economic Management, Beijing

Email: yamber1029@gmail.com

Received: Apr. 11th, 2012; revised: Apr. 23rd, 2012; accepted: May 2nd, 2012

Abstract: Based on the leadership research literature published on Chinese core academic journals from 2000 to 2010, this paper provided a comprehensive review on the status quo of leadership research in Mainland China. The current paper reviewed the development of relevant literature and topic distributions, and summarized domestic research progress on both developing indigenous leadership theories and examining and extending western leadership theories since 2000, using content analysis approach. Current problems and future directions are also suggested on theoretical construction and research methods aspects of Chinese leadership research. This paper claimed that: 1) Chinese leadership research complied with the limitations of western research paradigm when adopting western leadership research approach; 2) Innovations of leadership theories should incorporate representative leadership practices; 3) Future studies in developing leadership theory press for seeking proper scientific research methodology for leadership studies and logical starting points for theoretical construction; and 4) Developing effective leadership theoretical models will be the crucial issue for future researchers to achieve breakthroughs.

Keywords: Leadership; Literature Review; Theoretical Construction; Chinese Culture

新世纪中国领导研究的系统回顾与反思*

章 凯¹, 袁颖洁¹, Peter Kesting², 罗文豪¹, 李滨予³

¹中国人民大学商学院, 北京

²阿尔胡斯商学院, 阿尔胡斯, 丹麦

³北京经济管理职业学院, 北京

Email: yamber1029@gmail.com

收稿日期: 2012年4月11日; 修回日期: 2012年4月23日; 录用日期: 2012年5月2日

摘 要: 基于2000~2010年中文核心期刊发表的领导研究文献, 本文系统地回顾和梳理了中国领导研究的当前状况。文章考察了相关文献的增长态势与研究主题分布, 采用内容分析的方法, 概括了2000年以来国内学者在本土领导理论开发和西方领导理论的检验与延伸二方面所取得的研究成果。作者从理论建构和研究方法二大方面分析探讨了领导研究存在的问题和未来发展方向。文章认为: 1) 中国领导研究在继承和沿用西方研究范式的同时, 也沿袭了西方领导研究的局限性; 2) 领导理论的创新离不开对典型领导实践的研究; 3) 寻找适合领导研究的科学方法论和领导理论发展的逻辑起点是未来发展领导理论的迫切任务; 4) 发展出有效的领导理论模型是未来领导研究取得突破性成果的关键。

关键词: 领导; 文献回顾; 理论建构; 中国文化

*资助信息: 本文获得国家自然科学基金项目(项目编号: 70972128)和中国人民大学重大基础研究计划项目(项目编号: 11XNL002)的资助。也获得了中国-丹麦科研教育中心的项目支持。

1. 引言

我们正处在一个错综复杂和快速变化的时代，开发领导能力对国家、组织与个人都异常重要。近三十年来，中国领导科学研究从介绍、追随西方研究到尝试研究本土化问题，构建本土领导理论，目前已经走到了发展的十字路口。中国领导科学研究现状如何？问题何在？下一步该如何前行？虽已有一些学者试图厘清这些问题(席酉民，韩巍，2010；曹仰锋，李平，2010)，但尚未有全面的文献研究与系统反思。本文将全面地收集国内领导研究的相关文献，采用内容分析的方法梳理中国领导研究在2000~2010年间的发展状况和所取得的成就，并分析当前存在的问题和未来发展方向。

为了描述2000~2010年中国领导研究的发展状况，我们采用点面结合的方式，将从“点”和“面”二方面分别分析国内领导研究现状。在“面”上，我们对2000~2010年间领导研究文献的发表状况进行分析，包括领导研究的数量特征和研究主题分布；在“点”上，我们将选择一些具体研究主题从内容上分析中国领导科学研究取得的成就，包括两个方面，一是反映中国本土文化特色的领导问题研究；二是西方领导理论与模型在中国组织情境下的检验与发展。

2. 2000~2010年中国领导科学研究的文献分布

2.1. 文献的筛选方式

本研究的文献筛选按以下程序进行：以“领导”为标题和关键词的检索词，在CNKI数据库的核心期刊中进行检索，时限为2000年~2010年。为保证分析素材的学术性和严谨性，我们对文献进行了二次筛选过程。筛选过程由2位领导研究领域的博士生独立完成，并彼此校对、统一。第一步，以被CSSCI收录为标准筛选学术期刊，约占全部期刊的43%。第二步，筛选中，对于明显与组织领导不相关的研究，如行政领导、教师对学生的领导或体育教练等研究，或者纯粹的文献综述类论文，通过人工筛选将其排除，使文献尽量集中在组织领导的理论与实证研究这一范围上。经二轮筛选后，我们保留了225篇领导研究文献。需注意的是，这个文献样本并未涉及港澳台地区的中文文献和在其它渠道和媒体上发表的相关研究成果。

2.2. 论文类型及其数量特征

为便于分析，我们以2006年为界划分出2000~2005和2006~2010二个时间段。在我们选取的论文样本中，2000年~2005年共发表领导研究成果70篇，2006年~2010年发表文献155篇，总体增幅达121.43%。按文献类型来看(理论探讨、定量分析、案例研究)，三类研究也都得到了迅猛发展。从图1来看，定量分析的增幅最大，高达376%；其次，理论探讨类增长32%，案例研究的篇数从0篇增为4篇。

2.3. 研究主题分布

我们将225篇文献中涉及到的领导主题或概念加以提取并予以汇总。结果发现，从2000年~2010年，领导研究从概括性地讨论领导力逐渐集中到领导观念上，明确的领导概念越来越多，概念内涵的本土化趋势也在不断增强。表1中列出了2000~2010年之间探讨到的主要领导概念。需要注意的是，由于领导特质反映的是一种领导研究的视角而非具体的领导概念，因此在表1中不作反映，但这也是中国学者在领导科学研究中着重关注的课题之一。如表1所示，从频次上看，对变革型领导的讨论最多，可见这一领导概念在中国情境中受学者们的重视程度之高。其后依次是领导-部属交换、交易型领导、家长式领导、道德型领导和公仆领导。

3. 2000~2010年中国领导科学研究成就的内容分析

从文献分析的结果来看，在中国领导研究学者关注的概念中，既有初步的本土领导观念与理论的

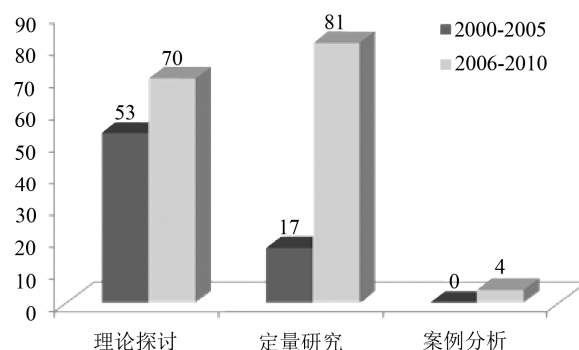


Figure 1. Quantities distribution of leadership studies published in China: 2000-2010

图 1. 中国领导研究的文献数量分布：2000~2010年

Table1. Leadership styles appeared in Chinese leadership studies: 2000-2010

表 1. 中国领导研究中的领导类型：2000~2010

	理论探讨	定量分析	案例研究	小计
变革型领导	6	29	1	36
领导-部属交换(LMX)	2	10	0	12
交易型领导	3	7	0	10
家长式领导	2	7	0	9
道德型领导(含伦理领导)	6	2	0	8
公仆领导	4	4	0	8
魅力型领导	4	3	0	7
愿景领导	4	2	0	6
价值观领导	2	3	0	5
破坏式领导	2	3	0	5
柔性领导	3	0	0	3
女性领导	1	2	0	3
授权领导	0	3	0	3
诚信领导 ¹	1	0	0	1
共享式领导	1	0	0	1
政治领导	1	0	0	1
苛责式领导	0	1	0	1

开发，也有在中国情境下对西方领导理论的检验与拓展。这是中国领导科学研究在发展过程中的两条主要路径。下文将结合中国领导研究关注的主要领导理论及概念，分别总结这两条研究路径上中国领导科学研究取得的主要成就。

3.1. 中国情境下本土领导观念与理论的开发

CPM 理论。 CPM 理论(品德 - 绩效 - 维系理论, character-performance-maintenance theory)是凌文铨等国内学者在日本学者三隅二不二的 PM 领导理论基础之上开发出来的本土领导理论(凌文铨、陈龙、王登, 1987)。PM 领导理论是从群体整体出发来研究领导者的行为，认为领导的职能在于实现两种群体功能：实现群体绩效(performance)和维持群体功能(maintain)。凌文铨等在国内进行大样本(N = 8792)开放式问卷调查，发现中国领导行为存在个人品德(character and moral, C 因素)、工作绩效(performance, P 因素)、以及团队维系(maintenance, M 因素)三个因子。与 PM 理论不同，中国情境下，C 因素起着模范表率的作用，对 P 和 M 的作用都有增幅放大的效果。

家长式领导。 家长式领导这一概念的提出源于台

¹Authentic leadership 在国内一些文献中被翻译成“诚信领导”，我们认为这一翻译与英文表达的原意有些出入，我们建议翻译成“本真型领导”。后文的“本真型领导”即指此。

湾学者对于大量华人家族企业的观察。华人家族企业的管理呈现出“泛家族主义”色彩，其内部领导方式也明显地表现出强烈的纪律性和权威，以及父亲般的仁慈和德行。台湾学者郑伯壘(1995)由此提出了“家长式领导”这一独特的本土领导理论，最初只包含立威与施恩两个维度，2000 年又进一步扩充为包含立威、施恩、德行的家长式领导三维结构理论。

家长式领导的效用得到了大量实证研究的支持。学者们发现，家长式领导中的德行领导、仁慈领导维度对组织公正有显著的积极影响(周浩，龙立荣，2007)，对员工敬业度也有正向作用(孙利平，凌文铨、方俐洛，2010)。德行领导和仁慈领导通过团队冲突管理方式能够对团队绩效产生积极影响(张新安，何惠，顾锋，2009)。除了直接验证效用之外，学者们还对家长式领导与西方有关领导理论进行了比较。例如，有研究将家长式领导与西方的变革型领导和日本的 PM 领导理论进行了比较，发现家长式领导比 PM 领导理论更能预测员工满意度，但对于组织承诺和领导有效性的预测效力不如变革型领导(李超平，孟慧，时勤，2007)。也有研究比较了家长式领导与交易型领导、变革型领导的领导有效性，发现家长式领导对员工工作态度和行为的积极影响不如变革型领导显著(吴敏，黄旭等，2007)。

可以看出，目前我们在本土领导理论开发方面的努力还处于起步阶段，其中最主要的特征就是对领导者道德品质(下文简称“德”)的重视。为什么中国社会比西方更加重视领导者的“德”？这可能源于以下三方面的原因：首先，从组织治理方式来看。在中国的组织治理中，人治特色仍然十分明显。多数组织对各级领导者的监督机制还很不完善，因而领导者在界定和运用自己的权力时享有较大的自由度。同时，领导者的选拔与任用也往往带有长官意志。在这种情况下，组织内的员工只能更多地寄希望于领导者的“德”，希望领导者通过良好德行来进行内在的自我约束，以弥补外部监督的不足。其次，从文化传统与社会心理来看，国人往往希望领导者厚德载物。中国传统文化强调修身、自律、公心，员工对领导者往往产生“道德楷模”形象的社会期许。最后，在现实社会生活中，领导者德行不佳往往受到下属诟病。正是由于上述因素的综合作用，领导者的道德因素成为中国情境下领导者和下属共同关心的重要议题。

3.2. 西方领导理论的检验与延伸

中国领导科学的发展在很大程度上依赖于对西方领导理论的学习、检验和拓展。为说明中国领导研究在检验与拓展西方领导理论上所取得的成就,我们选取了表1中讨论频次较高的前五种西方领导概念(变革型领导、领导-部属交换、交易型领导、道德型领导和公仆领导),以及表1中虽未呈现,但在2000~2010年间也广泛讨论的领导特质视角。近年来西方领导理论发展出的新型理论概念,如共享式领导、诚信领导等,由于目前在中国情境下的研究较少,本文暂不讨论。

领导者特质。早期的西方领导研究主张领导的有效性依赖于领导者的特质,研究者往往试图寻找出有效领导者的个性特征,包括智力、情感、体质、品德等(Yukl, 1989)。领导的“特质观”在西方已逐渐被“行为观”所取代,但这一视角在国内仍有一定的关注度。中西方情境下研究出的领导特质存一些共通之处。如席酉民(2000)发现领导者与非领导者的区别体现在动力、领导的渴望、诚实与正直、自信力、认知能力、商业知识六个方面;这与西方学者Robert(2000)得出的六类领导特质类似——主动性、影响他人的愿望、诚实与正直、自信、命令、工作相关的技能。

与西方领导研究稍有不同的是,中国情境下的领导特质研究特别关注不确定性(或模糊性)和道德品质这两个特征。例如,张传烈(2001)提出领导者应该具备直觉性和模糊性的特质。另一方面,如前所述,中国领导研究一直强调“德”是领导特质的核心因素(姜平, 2004)。高日光,王碧英,凌文铨(2006)对中国本土领导理论的回顾与介绍也支持了这一论点。

此外,内隐领导理论作为近年来“特质观”在西方领导研究中的回归,在中国情境下也得到了一定的关注。内隐领导是指个体对理想的领导者应有的特征和行为的期望或信念(Lord et al., 1984; Offermann, Kennedy, & Wirtz, 1994)。凌文铨等(1991)研究表明,中国人的内隐领导原型包括个人品德、目标有效性、人际能力、才能多面性四个维度。考虑到中国社会的巨大变化,林琼(2003)重新调查分析了2000年后中国人的内隐领导原型,结果发现中国人的内隐领导原型仍是这四个因素,但各维度的具体条目有所变化,且个人品德成为领导者最重要的因素。

变革型领导。变革型领导风格可谓是中国领导研究者近些年来关注与研究最多的一种领导风格。变革型领导是指领导者用愿景和目标激励下属达到超出期望的绩效表现(Anthonakis, Avolio, & Sivasurbramian, 2003)。变革型领导包括愿景激励、领导魅力、个性化关怀、以及智能激发四个维度(Bass, 1985)。李超平、时勤(2005)在本土情境中检验变革型领导的构念维度时,发现中国的变革型领导包含愿景激励、领导魅力、个性化关怀和德行垂范四个维度,并在此基础上开发了本土量表。德行垂范是中国情境下的特殊维度,其主要内容包括奉献精神、以身作则、牺牲自我利益、言行一致、说到做到、严格要求自己等。

变革型领导的领导有效性在中国情境下也得到了大量实证研究的支持。研究发现,变革型领导与员工的工作满意度、组织承诺、组织信任、角色内绩效、角色外绩效(组织公民行为)、创造力之间都存在正向关系(李超平,孟慧,时勤,2006;李超平,田宝,时勤,2006;吴敏,刘主军,吴继红,2009;丁琳,席酉民,张华,2010)。这些结论与西方研究是一致的。对于中国情境下的独特维度——德行垂范而言,实证研究也支持了这一维度的积极效用,如对员工的组织公平感和组织公民行为的积极影响(孟太生,刘璞,井润田,2007)。另一方面,也有一些研究探讨与检验了变革型领导的作用机制,研究结果拓展了相关认识,但与西方研究的结果没有实质性差异。

领导-部属交换。领导-部属交换(leader-member exchange, LMX)是指领导者与不同下属之间远近亲疏的相互关系(Graen, Dansereau, & Minami, 1972)。LMX的结构维度在西方领导研究中是一个颇受争议的问题。Graen等学者认为LMX应该是单维的,上下级的交换关系仅限于工作有关的方面(Graen, & Uhl-Bien, 1995)。而Liden等学者主张LMX的多维度观,并提出情感(affect)、贡献(contribution)、忠诚(loyalty)和专业尊敬(professional respect)四个维度(Liden, Sparrowe, & Wayne, 1997)。王辉,牛雄鹰,Law(2004)在中国情境下的探索性研究支持了上述四维度划分。

研究发现领导-部属交换能显著影响员工的工作绩效、组织承诺、组织公民行为(王辉,刘雪峰,2005)、创新行为(孙锐,石金涛,张体勤,2009)等。但也有研究发现,领导-部属交换对组织公平存在负

面影响(马力, 曲庆, 2007)。同时, 学者们也将领导-部属交换与领导行为关联起来加以研究, 发现领导-部属交换成为变革型领导、授权领导影响下属行为和态度的重要路径(吴志明, 武欣, 2006; 王辉, 张文慧, 谢红, 2009)。

交易型领导。总的说来, 国内学者对交易型领导的研究与西方相关研究的结论一致。中国学者发现, 交易型领导对员工的工作态度和行为(如工作满意度、组织承诺、离职意向、绩效等)有一定的积极作用, 但其领导效力不如变革型领导强(吴敏, 黄旭等, 2007)。这类研究中也有一些有趣的发现, 例如, 魏峰、袁欣、邸杨(2009)的跨层次研究发现, 交易型领导不利于下属的心理授权和创新绩效, 但随着团队授权氛围的增强, 这一负面效果逐渐减弱, 直至变为正面效应。

道德型领导。道德型领导(或伦理领导)是指领导者运用个人的高尚品德和伦理约束来示范和激励下属, 以提升员工的绩效, 实现企业目标(姜卉, 戚安邦, 2007; 孙利平, 凌文铨, 方俐洛, 2010)。在对领导道德或伦理的理论分析中, 学者们普遍强调道德和伦理对于领导过程中价值观塑造和组织氛围培育的引导作用(姜卉, 戚安邦, 2007; 仲理峰, 2007)。但在我们统计的文献范围内, 对这一领导概念的实证研究较少, 仅见孙利平、凌文铨和方俐洛(2009, 2010)检验了领导德行对员工敬业度的影响。

公仆型领导。公仆型领导(servant leadership)帮助

员工开发其工作潜力。Barbuto, & Wheeler(2006)提出公仆型领导的五个维度: 利他主义、情绪抚慰、智慧、说服引导、以及社会责任感。中国情境下的实证检验也同样支持这五个维度(孙健敏, 王碧英, 2010)。目前国内对公仆型领导的效用检验还较少, 且缺乏统一的概念界定与测量(凌茜, 汪纯孝等, 2010)。总体而言, 公仆型领导这一概念在中国领导研究中的发展尚处于起步阶段, 有待进一步研究。

综上, 在对西方领导理论的检验与拓展中, 真正具有民族文化特色的研究结论并不多。这也从一个侧面反映了西方领导概念与理论具有跨文化的适应性。

定量研究模型。为了更直观地揭示十年来领导领域实证研究的进展, 我们从 93 篇定量研究中抽出研究模型的主要路径和关键变量绘制成图 2。具体方法是: 先逐篇提取出具体研究模型中所涉及的变量和关系, 然后将这些变量和关系依据研究层次(个体层、团队层、和组织层)以及变量类别(控制变量、自变量、中介变量、调节变量、和结果变量)的差异分别归类, 并在归类时将具体概念抽象化。例如, 变革型领导、授权领导、魅力型领导等统归为领导行为。需要注意的是, 某些变量在不同模型中充当不同的类别角色, 则会根据使用频次的差异来确定变量的归属类别。如图 2 所示, 领导效用和领导作用机制的研究仍是中国领导研究中实证研究的主流。然而, 少数学者也开始探讨领导形成与作用机制等问题。

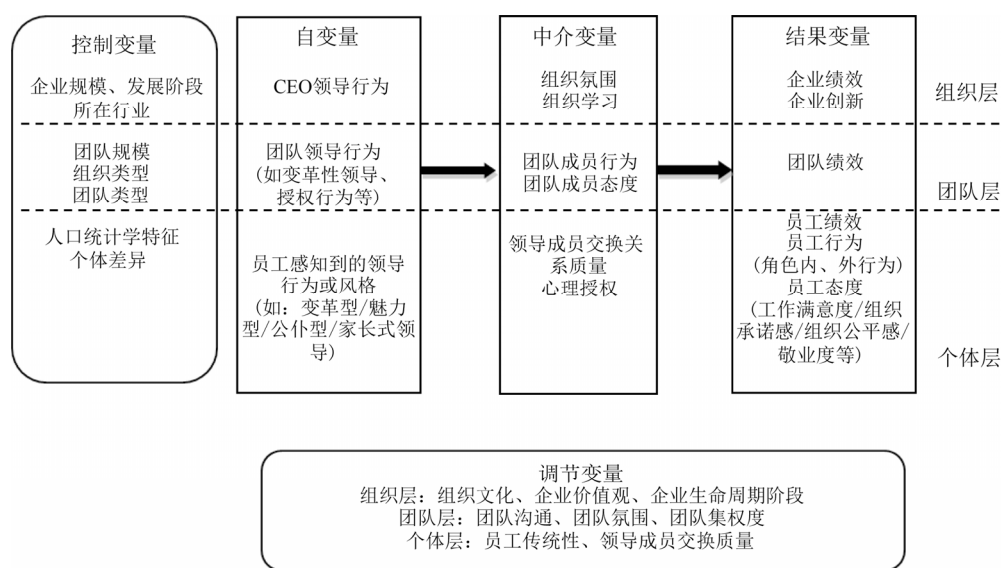


Figure 2. A general path model of Chinese leadership studies: 2000-2010
图 2. 2000~2010 年中国学者关于领导路径研究的一般模型

4. 中国领导研究存在的问题与未来方向

4.1. 关于领导研究的理论视角与模型

纵观国内领导科学研究近十年的发展，在继承和沿用西方研究范式的同时，也沿袭了西方领导研究的局限性，由此既形成了成果丰硕的繁华景象，也带来了“只见树木、不见森林”的隐忧。这些问题，有些来自领导理论体系本身，有些来自研究方法的局限。下文将分别从理论模型建构和实证方法运用两方面分别指出存在的不足，明确未来领导研究需要努力的方向。

理论视角。目前西方领导研究小型理论众多，但对领导实践的实际指导意义非常有限，这是中西方领导研究的共同问题，也是我们必须面对和解决的最大问题。时至今日，领导领域的学者尚未形成共同的学科信念。学科范式更多地体现在研究方法与技术规范层面(参见 Avolio, Walumbwa, & Weber, 2009)，而不是在学科信念层面。在我们看来，一门学科的发展，如果没有建立起一套经得起社会实践和科学研究反复检验的基本的逻辑体系，没有找到理论生长的逻辑起点，必然出现庙宇林立而不见殿堂的现象。这是长期以来困扰领导理论研究的最大问题。其结果是目前各种领导理论根基不深，理论本身的演绎能力、对领导现象的预测与解释能力不强，也难以很好地指导组织的领导实践。例如，变革型领导、基于价值的领导、道德型领导、愿景型领导、魅力型领导、基于文化的领导、关系领导(LMX)、共享式领导、本真型领导(authentic leadership)等，好像理论很丰富，但只要深入下去，就会发现它们都只适合研究领导的局部问题。研究过程中学者们“盲人摸象”的现象十分突出，并没有在领导的核心问题与基础逻辑上形成共识。即便是备受推崇的变革型领导模式，也是理论基础薄弱，没有形成一套理论体系。领导理论的发展路在何方？这是值得国内领导研究的学者首先需要反思的问题。

随着知识经济的发展，现代企业组织结构、人员构成与组织文化已发生深刻的变化(Ilinitch, D'Aveni, & Lewin, 1996; 章凯, 2003)，这些变化对强调清晰的内外部边界、重视依赖职权、强调控制、以领导者为中心的“官僚型”或“英雄式”传统领导理论提出了

挑战(朱超威, 章凯, 李君兰, 2010)。纵观领导理论的发展，二十世纪的领导模式一直是自上而下的(top-down)官僚范式的产物，这些模式对以物品生产为前提的经济很有效，而不太适合更多以知识为导向的经济(Uhl-Bien, Marion, & McKelvey, 2007)。可以说，寻找适合领导研究的方法论和领导理论发展的逻辑起点已成为当前领导理论研究的迫切任务。

理论模型。理论发展的关键是构建出有效的、反映研究对象本质特征的理论模型。化学的原子结构模型、物理学的受力分析模型和分子运动模型、生物学的细胞模型与DNA模型、以及复杂性科学的自组织结构模型等等，这些理论模型为各自学科的发展与走向成熟提供了基础性的理论生长点。领导研究的核心其实也就是在掌握领导现象、把握其本质的基础上，建构类似的理论模型，而不是仅仅建立变量关系的研究模型。构建出有效的领导理论模型是未来领导研究取得突破性发展的关键，目前这种变量关系的小模型研究难以达到学科发展的质变水平。

本土化理论的发展。我们相信中西方领导者与被领导者有共同的人性特征，领导理论的主流一定是共同的。但是，不同的国家处在不同的经济、社会发展阶段，有不同的文化传统，从而导致人们的价值取向、关系结构、工作动机模式和思维方式有一定差异。这就决定了不同的文化背景下会出现不同的领导模式，采用同一种领导模式也许会有不同的效果。例如，中国人的领导行为同欧洲、北美相比会存在一些差异，但这种差异并非“家长式领导”一个概念就可以概括，也不是借用西方领导概念时仅修订、开发本土化的测量工具就可以完全度量的，而是会有一些特殊的领导现象和过程，需要我们进行本土化研究。例如，中国人的关系与权力观念问题、领导者的德行问题、中庸观念、决策的模糊性等，都值得我们深入思考和研究。

4.2. 关于实证方法的运用与完善

实证方法的运用不均衡。整体上看，2000年以来中国领导科学的实证研究发展迅速，但也面临着严重的方法运用失衡问题：现有的实证研究基本都采用问卷调查的方法，只有很少的研究采用案例分析或实验室研究的路径。在我们所分析的文献样本中，只有4篇论文采用案例研究的方法。这一状况对发展本土领

导理论是很不利的。事实证明，案例研究能为从领导实践中建构新的理论提供深入的思想，而仅仅依赖于问卷调查和数理分析的定量研究却难以实现这一点。因此，未来的领导研究应该更多地强调多种研究路径的均衡使用，而不是一味地偏重于问卷调查方法。此外，在研究设计上，近些年在西方兴起的多层次分析在领导研究、乃至整个管理领域中都日益受到重视(Yammarino, Dionne, Chun, & Dansereau, 2005)，群体与组织层面的领导分析和跨层次的领导研究也将是未来领导研究的发展方向。

研究方法应用的严谨性尚待提高。近十多年来，中国领导研究的发展整体上经历了从“随意”到“规范”的演变。但在我们所分析的定量研究文献样本中，仍有相当比例的研究在样本选择、数据获取、测量工具及统计方法的选择与应用等方面上存在着问题。近些年兴起的案例研究，也仅有很少的研究使用了规范的定性研究步骤。国内领导研究在未来发展中亟待规范使用研究方法。

5. 结束语

从文献回顾与分析来看，2000年以来中国领导科学研究呈现出快速发展的态势，但在成长中也显现出许多不足。如何在保持当前领导研究蓬勃生机的同时，还能不断提升领导研究的质量，促进领导科学的成长与成熟，并增强对领导实践的指导价值，这是当前我们推动领导研究时需要思考的关键问题。在科学研究中，我们需要取得短期的成就与进步，但如果短期的成就与进步不能贡献于长期的学科发展，那将非常可悲。

人是领导的主体，也是领导的对象，人的行为自主性和文化选择性决定了人性与文化在领导理论中必然占有基础地位。如何处理好人性这一东西方文化的共性和民族文化这一个性在领导理论中的地位？这是我们借鉴西方领导理论研究中国领导问题过程中需要始终重视的问题。我们一方面要学习西方严谨的科学研究范式以规范我们的研究，另一方面也要防止沿袭西方领导研究的不足和从属于西方领导理论的发展倾向，重视对本土领导问题研究和理论的自主创新，达到丰富和发展领导科学的目的。

学术研究的超越需要学者的智慧和历史机遇。中国的经济与社会发展已经为我们从事领导研究提供

了千年一遇的历史机遇，我们的研究智慧在哪里？我们该从哪里出发，沿着什么样的道路走向哪里？这些问题值得我们深思。完全追随没有出路，我们必须坚持学习与自主创新相结合。如果我们能够从领导理论发展的源头进行创新，并辅以正确的研究方法，那一定会走出一条光明大道。

6. 致谢

丹麦哥本哈根商学院李平教授和北京理工大学管理学院曹仰锋博士对本文的早期版本提出了建设性修改建议，特此致谢！

参考文献 (References)

- 曹仰锋, 李平(2010). 中国领导力本土化发展研究: 现状分析与建议. *管理学报*, 11 期, 1704-1709.
- 丁琳, 席西民, 张华(2010). 变革型领导与员工创新: 领导下属关系的中介作用. *科研管理*, 1 期, 177-184.
- 高日光, 王碧英, 凌文铨(2006). 德之根源——领导理论中国化研究及其反思. *科技管理研究*, 6 期, 144-147.
- 姜平(2004). 论中国领导科学学派的创建与发展. *理论探索*, 1 期, 66-69.
- 姜卉, 戚安邦(2007). 基于价值观一致性的伦理领导过程分析. *理论与改革*, 5 期, 104-106.
- 李超平, 孟慧, 时勤(2007). 变革型领导、家长式领导、PM 理论与领导有效性关系的比较研究. *心理科学*, 6 期, 1477-1481.
- 李超平, 时勤(2005). 变革型领导的结构与测量. *心理学报*, 6 期, 803-811.
- 李超平, 田宝, 时勤(2006). 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*, 2 期, 297-307.
- 李超平, 孟慧, 时勤(2006). 变革型领导对组织公民行为的影响. *心理科学*, 1 期, 175-178.
- 林琼(2003). *当前中国人内隐领导理论研究*. 暨南大学博士论文, 广州.
- 凌茜, 汪纯孝, 张秀娟, 陈为新(2010). 公仆型领导风格对员工服务质量的影响. *旅游学刊*, 25 期, 68-75.
- 凌文铨, 陈龙, 王登(1987). CPM 领导行为评价量表的建构. *心理学报*, 2 期, 199-207.
- 凌文铨, 方俐洛, 艾尔卡(1991). 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*, 3 期, 236-242.
- 马力, 曲庆(2007). 可能的阴暗面: 领导-成员交换和关系对组织公平的影响. *管理世界*, 11 期, 87-95.
- 孟太生, 刘璞, 井润田(2007). 基于组织公平的变革型领导行为与组织公民行为关系的研究. *科研管理*, 28 期, 123-129.
- 孙健敏, 王碧英(2010). 公仆型领导: 概念的界定与量表的修订. *商业经济与管理*, 5 期, 24-30.
- 孙利平, 凌文铨, 方俐洛(2009). 认同内化在企业德行领导与员工敬业度之间的中介作用. *企业经济*, 9 期, 61-63.
- 孙利平, 凌文铨, 方俐洛(2010). 公平感在德行领导与员工敬业度之间的中介作用. *科技管理研究*, 6 期, 167-169.
- 孙锐, 石金涛, 张体勤(2009). 中国企业领导成员交换、团队成员交换、组织创新气氛与员工创新行为关系实证研究. *管理工程学报*, 23 期, 109-114.
- 王辉, 刘雪峰(2005). 领导-部属交换对员工绩效和组织承诺的影响. *经济科学*, 2 期, 94-101.

- 王辉, 牛雄鹰, Law, K. S. (2004). 领导 - 部属交换的多维结构及其对工作绩效和情境绩效的影响. *心理学报*, 2 期, 179-185.
- 王辉, 张文慧, 谢红(2009). 领导 - 部属交换对授权赋能领导行为影响. *经济管理*, 4 期, 99-104.
- 魏峰, 袁欣, 邸杨(2009). 交易型领导、团队授权氛围和心理授权影响下属创新绩效的跨层次研究. *管理世界*, 4 期, 135-142.
- 吴敏, 黄旭, 徐玖平, 阎洪, 时勤(2007). 交易型领导、变革型领导与家长式领导行为的比较研究. *科研管理*, 3 期, 168-176.
- 吴敏, 刘主军, 吴继红(2009). 变革型领导、心理授权与绩效的关系研究. *软科学*, 10 期, 111-117.
- 吴志明, 武欣(2006). 高科技团队变革型领导、组织公民行为和团队绩效关系的实证研究. *科研管理*, 6 期, 74-79.
- 席酉民(2000). *管理研究*. 北京: 机械工业出版社.
- 席酉民, 韩巍(2010). 中国管理学界的困境和出路: 本土化领导研究思考的启示. *西安交通大学学报(社会科学版)*, 30 期, 32-40.
- 张传烈(2001). 领导艺术: 特点及表现形式. *政治学研究*, 1 期, 74-80.
- 张新安, 何惠, 顾锋(2009). 家长式领导行为对团队绩效的影响: 团队冲突管理方式的中介作用. *管理世界*, 3 期, 121-133.
- 章凯(2003). *组织行为战略——管理变革的方向与动力*. 北京: 经济管理出版社.
- 朱超威, 章凯, 李君兰(2010). 基于 CAS 视角的领导研究评介与组织高层领导者角色 - 行为模型构建. *外国经济与管理*, 4 期, 31-39.
- 郑伯壘(1995). 家长权威与领导行为之关系: 一个台湾民营企业主持人的个案研究. *民族学研究所集刊*, 79 期, 119-173.
- 仲理峰(2007). 德商与领导德行力开发. *经济管理*, 1 期, 49-52.
- 周浩, 龙立荣(2007). 家长式领导与组织公正感的关系. *心理学报*, 5 期, 909-917.
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the multifactor leadership questionnaire. *Leadership Quarterly*, 14, 261-295.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31, 300-326.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Graen, G., Dansereau, F., & Minami, T. (1972). An empirical test of the man in the middle hypothesis among executives in a hierarchical organization employing a unit-set analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, 262-285.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Ilinitch, A. Y., D'Aveni, R. A., & Lewin, A. Y. (1996). New organizational forms and strategies for managing in hypercompetitive environments. *Organization Science*, 7, 211-220.
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 15, 47-119.
- Lord, R. G., Foti, R., & De Vader, C. (1984). A test of leadership categorization theory: Internal structure, information processing, and leadership perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 343-378.
- Offermann, L. R., Kennedy, J. K., & Wirtz, P. W. (1994). Implicit leadership theories: Content structure, and generalizability. *Leadership Quarterly*, 5, 43-55.
- Robert W. R. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 21, 30-35.
- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *Leadership Quarterly*, 18, 298-318.
- Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Chun, J. U., & Dansereau, F. (2005). Leadership and levels of analysis: A state-of-the-science review. *Leadership Quarterly*, 16, 879-919.
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, 15, 251-289.