

变革型领导与领导有效性之间关系的研究*

李超平** 时 勤

(中国科学院心理研究所,北京,100101)

摘 要 变革型领导已经成为国外领导理论研究的新范式,然而在国内相关方面的实证研究却不多见。本研究采用验证性因素分析对变革型领导的构想效度进行了验证,结果表明:变革型领导具有较好的构想效度,可以区分为领导魅力、感召力、智能激发和个性化关怀四个维度。回归分析结果还表明,领导魅力、智能激发和个性化关怀对领导有效性有正面的影响,而感召力对领导有效性的影响没有达到显著水平。

关键词: 变革型领导 领导有效性 验证性因素分析 MLQ

1 引言

尽管系统地开展领导理论的研究可以追溯到20世纪初,但是在20世纪80年代提出来的变革型领导理论却引发了领导理论研究的革命。Burns根据对政治领导的分析,指出领导是一个连续体,连续体的一端是变革型领导(Transforming Leadership),另一端是交易型领导(Transactional Leadership)。Bass发展了Burns的概念,指出变革型领导和交易型领导并不是一个连续体的两端,而应该是两个独立的概念。变革型领导通过让员工意识到所承担任务的重要意义,激发下属高层次需要,建立互相信任的氛围,促使下属为了组织、团队和部门的利益而牺牲自己的利益,并达到超过原来期望的结果。^[1] Bass还编制了测量变革型领导的问卷MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire),在该问卷中变革型领导包括三个子维度:领导魅力(Charismatic Leadership)、个性化关怀(Individual Consideration)和智能激发(Intellectual Stimulation)^[1]。目前,虽然MLQ已经成为测量变革型领导最常用的问卷,但对于MLQ的构想效度,却仍然存在争议^{[2][3][4]}。而在变革型领导与领导有效性之间的关系这一点上,虽然不同的学者采用不同的指标来评价领导有效性,但是大部分研究结果都表明:变革型领导与领导有效性有着正向的关系^[5]。虽然,变革型领导的研究已经成为西方领导理论研究的新范式,但是在国内相关方面的研究并不多见。究竟在中国这一特殊的文化背景下,变革型领导的维度能不能得到验证呢?变革型领导与领导有效性之间的关系如何呢?这就是本文所要研究的问题,我们希望通过本文的研究能引起更多的学者对变革型领导研究的重视,并为今后领导理论的研究提供理论依据和研究工具。

2 方法

2.1 被试与程序

北京某高校MBA班学生,发放问卷89份,有效问卷83份,有效问卷回收率达93%;电信行业全国高级经理培训班学员,发放问卷74份,有效问卷66份,有效问卷回收率达89%。在调查之前,事先告诉被试我们会对被试的回答严格保密,确保所有数据仅限于科研使用。然后,请他们根据提供的量表对他们所熟悉的管理人员进行评价,评价完后当场回收问卷。

2.2 变革型领导的测量

采用最新的MLQ5x^[6]中的变革型领导量表,先由4名专家独立将问卷翻译成中文,再通过讨论确定中文稿,然后邀请国外3名长期从事领导学研究并懂中英文的教授分别对翻译的量表进行确认和修订,并结合三人的意见确定最后的问卷。问卷编制出来后,在某科研院校的人力资源班进行了预试,并对部分被试进行了访谈。根据访谈和统计分析结果对部分题目进行修改,最后形成了本次调查所用的问卷。该问卷采用利克特5分等级量表,0代表“从不”,4代表“非常频繁”。整个量表包括四个维度:领导魅力(Charisma or Idealized Influence)、感召力(Inspirational Motivation)、智能激发(Intellectual Stimulation)、个性化关怀(Individual Consideration)^[6]。领导魅力分量表包括8道题,其他每个分量表包括4道题,整个问卷包括20道题。

2.3 结果变量的测量

领导有效性采用MLQ问卷提供的三项变量:额外努力(Extra Effort)、对领导的满意度(Satisfaction with the Leader)、领导者有效性(Leader Effectiveness)。三项变量包括的题目数分别为:3、4、2。采用利克特5分等级量表进行评价,0代表“从不”,

* 本研究得到了国家自然科学基金委的资助,资助项目编号:70072031。

** E-mail: licp@psych.ac.cn

4 代表“非常频繁”。

2.4 数据分析

采用 Amos 4.0^[7]来考察了变革型领导的构想效度。对三个模型进行了验证:(1)模型一:即单因素模型,所有题目测的是同一个维度,即变革型领导,不能将变革型领导划分为不同的子维度;(2)模型二,即一阶四因素模型,所有题目测的是四个互相相关的维度,即领导魅力、感召力、智能激发和个性化关怀;(3)模型三:即二阶单因素模型,所有题目测的是四个维度,而这四个维度测的是另一个高阶的

表1 变革型领导的验证性因素分析结果(N=149)

模型	χ^2	df	p	GFI	AGFI	RMR	RMSEA	TLI
模型1:单因素	83.68	20	.00	.89	.79	.06	.15	.88
模型2:一阶四因素	21.28	14	.10	.97	.91	.02	.06	.98
模型3:二阶单因素	22.90	16	.12	.96	.92	.03	.05	.98

采用 Amos 进行验证性因素分析,可以得到的拟合指数包括: χ^2/df 、GFI、AGFI、RMR、RMSEA、TLI、NFI、IFI等。根据 Bollen^[9]、Jöreskog & Sörbom^[10]和 Medsker, Williams & Holahan^[11]的建议,我们决定采用 GFI、AGFI、RMR、RMSEA 和 TLI 指数,并确定各指数的拟合标准分别为:GFI 应大于.90,越接近1越好;AGFI 应大于.90,越接近1越好;RMR 应该小于.05,越接近0越好;RMSEA 应该小于.05,越接近0越好;TLI 应大于.90,越接近1越好。从表2的验证性因素分析的结果来看,模型一的 p 值小于.05,没有达到所要求的显著水平,

表2 变革型领导和领导有效性的描述性统计分析结果(N=149)

项目	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1.领导魅力	2.07	0.78	0.71						
2.感召力	2.41	0.92	0.60	0.82					
3.智能激发	2.08	0.77	0.77	0.52	0.81				
4.个性化关怀	1.80	0.92	0.74	0.53	0.74	0.77			
5.额外努力	1.98	0.97	0.75	0.56	0.71	0.73	0.85		
6.对领导的满意度	1.88	1.07	0.71	0.45	0.70	0.64	0.73	0.88	
7.领导者有效性	1.94	0.82	0.77	0.53	0.70	0.67	0.84	0.83	0.78

注:所有相关均达到.01显著水平;对角线上的数值为各分量表的内部一致性系数

从表3可以看出变革型领导的各个子维度:领导魅力、感召力、智能激发和个性化关怀,以及额外努力、对领导的满意度和领导有效性的内部一致性系数处于.71—0.88之间,都明显高于所推荐的值.70。

表3 变革型领导与领导有效性关系的回归分析(N=149)

变革型领导	额外努力	对领导的满意度	领导者有效性
领导魅力	0.31**	0.38**	0.48**
感召力	0.11	-0.02	0.07
智能激发	0.19*	0.33**	0.19*
个性化关怀	0.30**	0.12	0.14
R ²	0.65**	0.57**	0.64**

注:* $p < .05$ (双尾) ** $p < .01$ (双尾)

3.3 变革型领导与领导有效性之间的关系

维度,即变革型领导。采用回归分析技术来考察变革型领导与领导有效性之间的关系。

3 结果及分析

考虑到本次调查的样本数目比较少,所以我们根据 Kishton 等^[8]的建议先对数据进行了打包处理,将领导魅力、感召力、智能激发和个性化关怀所包括的题目分别打成两个包(Parcel),然后再进行相关的统计分析。

3.1 验证性因素分析结果

说明模型一并不能得到数据的支持。从各项拟合指数来看,模型二和模型三都达到了所要求的标准。因此,很难根据拟合指数来判断这两个模型的优劣,必须从理论上对两个模型进行挑选^[12]。考虑到模型二中,领导魅力与个性化关怀、领导魅力与智能激发、智能激发与个性化关怀的相关比较高;而二阶因素模型中的高阶因子只能解释感召力方差变异的48%,所以我们认为模型三更能反应变革型领导的构想效度,即变革型领导应该包括四个独立的维度:领导魅力、感召力、智能激发和个性化关怀。

3.2 变革型领导和领导有效性的描述性统计

从表4的结果可以看出,领导魅力和智能激发对额外努力、对领导的满意度和领导者有效性有正面的影响。个性化关怀对额外努力有正面的影响,而对领导者有效性和对领导的满意度的影响没有达到显著水平。感召力对额外努力、对领导的满意度和领导者有效性的影响都没有达到显著才水平。

4 讨论

4.1 变革型领导问卷的构想效度

验证性因素分析的结果和内部一致性分析的结果都表明,变革型领导应该包括四个独立的子维度:领导魅力、感召力、智能激发和个性化关怀。Bass 提

出了的概念框架在中国这一特殊的文化背景下得到了验证。今后的研究者在研究变革型领导时,可以采用 Bass 的这一问卷。

4.2 变革型领导与领导有效性之间的关系

回归分析的结果表明,领导魅力和智能激发对额外努力、对领导的满意度和领导者有效性有正面的影响。个性化关怀对额外努力有正面的影响,而对领导者有效性和对领导的满意度的影响没有达到显著水平。而感召力对额外努力、对领导的满意度和领导者有效性的影响都没有达到显著水平。领导魅力和智能激发能对领导者有效性产生正面的影响,这一结果与西方的研究是一致的,尤其是与西方研究认为领导魅力应该是变革型领导的主要维度是一致的。但是,感召力与领导者有效性的关系却没有达到显著水平,而个性化关怀对领导者有效性和对领导的满意度的影响也没有达到显著水平,这与西方的研究结果不完全一致,值得进一步去探讨。

5 结论

5.1 Bass 等提出的变革型领导的构想效度在中国得到了初步验证,可以将变革型领导划分为:领导魅力、感召力、智能激发和个性化关怀四个维度。

5.2 领导魅力和智能激发对额外努力、对领导的满意度和领导者有效性有正面的影响。个性化关怀对额外努力有正面的影响,而对领导者有效性和对领导的满意度的影响没有达到显著水平。感召力对额外努力、对领导的满意度和领导者有效性的影响都没有达到显著水平。

6 参考文献

1 Bass, B. M. Leadership and Performance Beyond Expecta-

- tions. New York: Free Press, 1985
- 2 Avolio, B. J., Bass B. M., Jung, D. I. Re - Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1999, 72: 441 - 462
- 3 Tejeda, M. J., Scandura, T. A., Pillai, R. The MLQ Revisited: Psychometric Properties and Recommendations. Leadership Quarterly, 2001, 12: 31 - 52
- 4 Den Hartog, D. N., Van Muijen, J. J., Koopman, P. L. Transactional Versus Transformational Leadership: An Analysis of the MLQ. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1997, 70: 19 - 34
- 5 Lowe, K. B., Kroeck, K. G., Sivasubramaniam, N. Effectiveness of Correlates of Transformational and Transactional Leadership: A Meta - Analytic Review of the MLQ Literature. Leadership Quarterly, 1996, 7: 385 - 425
- 6 Bass, B. M., Avolio, B. J. Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996
- 7 Arbuckle, J. L., Wothke, W. Amos 4.0 User's Guide. Chicago, IL: Smallwaters Corporation, 1999
- 8 Kishton J. M., Widaman, K. F. Unidimensional Versus Domain Representative Parceling of Questionnaire Items: An Empirical Example. Educational & Psychological Measurement, 1994, 54: 757 - 765
- 9 Bollen, K. A. Structural Equations with Latent Variables. New York: Wiley, 1989
- 10 Jöreskog, K. G., Sörbom, D. Lisrel 8: User's Reference Guide. Chicago: Scientific Software International, 1993
- 11 Medsker, G. J., Williams, L. J., Holahan, P. J. A Review of Current Practices for Evaluating Causal Models of Organizational Behavior and Human Resources Management Research. Journal of Management, 1994, 20: 429 - 464
- 12 MacCallum, R. C., Austin, J. T. Applications of Structural Equation Modeling in Psychological Research. Annual Review of Psychology, 2000, 51: 201 - 226

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ITS RELATIONSHIP WITH LEADERSHIP EFFECTIVENESS

Li Chaoping, Shi Kan

(Institute of Psychology, CAS, Beijing, 100101)

Abstract Transformational Leadership is a new paradigm in leadership researches in the west. However, there are few empirical researches related to it in China. In the present research confirmatory factor analysis was used to test transformational leadership's construct validity. The results showed preliminary evidence of transformational leadership's construct validity and it could be divided into Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individual Consideration. Regression analyses showed that there were positive relationships between Idealized Influence, Intellectual Stimulation, Individual Consideration and Leadership Effectiveness. However, the relationship between Inspirational Motivation and Leadership Effectiveness was not significant.

Key words: transformational leadership, leadership effectiveness, confirmatory factor analysis, MLQ.