

# 基于历史测量法的企业家胜任特征模型

刘陆芳<sup>1</sup> 董婉玲<sup>1</sup> 郭庆科<sup>1,2</sup> 时 勳<sup>2</sup>

(1 辽宁师范大学心理学系,大连 116029 2 中国科学院心理研究所,北京 100101)

**摘要:**根据历史测量法的原理,选择了30位中国成功企业家的传记,在胜任特征词典中对他们的72条胜任特征进行等级评定。结果发现中国企业家得分最高的前10位胜任特征是坚韧性、果断性、捕捉机遇能力、自信、进取性、战略及方向性、策略性、变革催化、商业头脑、主动性。用历史测量法建构的胜任特征模型与以往使用BEI技术的研究结果有相同,亦有不同。本研究中不同评定者的评定一致性较高,达到了同类研究的要求。说明历史测量法可应用于胜任特征研究,其结果可作为BEI方法的修正和补充。

**关键词:**历史测量法;胜任特征模型;概化理论;中国企业家

## 1 问题的提出

### 1.1 历史测量法的研究领域

历史测量法最早可以追溯到 Quetelet 于 1835 年首次对历史资料的统计分析,研究英法两国剧作家年龄与成就间的关系。之后, Galton (1896) 发表了更有影响的 Hereditary Genius 一书。20 世纪初, Woods 做了进一步的发展,并首次定义了历史测量法<sup>[1,2]</sup>。

自从上世纪 70 年代中期开始, Simonton 就成为了美国发展历史测量法的领军人物。历史测量法被 Simonton 定义为:对回顾性历史资料的定量统计分析方法<sup>[3]</sup>。在 Simonton 的研究中,所选被试大多数是已经过世的知名历史人物,原始数据来源于对这些人物人格的心理测量学评估,所使用的具体方法和工具主要包括内容分析和专门用于传记体作品的人格量表。它是试图通过一系列的事实样本建立从特殊到一般的人格特征模型的方法(Simonton, 1984, 1986)。

历史测量法通常应用于创造力、天才、领导能力等方面的研究<sup>[4-6]</sup>。例如, Heyes (1989) 和 Simonton (1991) 都曾对古典音乐作曲家进行过研究, Heyes 发现除三位作曲家在 8 年或 9 年准备期后表现出创造力之外,其他所有作曲家均经过至少 10 年的准备期才表现出非凡的创造力;但 Simonton 发现,许多作曲家需经过 20 至 30 年的训练才可写出其最成功的曲目,而另一些作曲家则只需几年的训练便可。这种训练时间上的巨大差异性使得 Simonton 相信,不同作曲家在音乐能力或天分上存在差异。Kaufman

(2001) 对作家研究发现,诺贝尔文学奖获得者与普通作家相比,更容易患有精神类疾病,经历悲惨的人生。Simonton 曾总结了有关的历史测量学研究<sup>[7]</sup>,他发现,出生次序、智力的早熟、童年期的创伤、家庭背景、教育和专门的训练以及角色榜样和导师是影响创造性发展的 6 种常见因素。

我国学者谷传华、陈会昌、许晶晶也运用历史测量法对中国 30 名近现代社会创造性人物早期的家庭环境与父母教养方式进行研究<sup>[8]</sup>。研究结果表明这些家庭环境特点主要表现在家庭的价值观和人际关系、家庭秩序性与家庭活跃性三个方面,家庭总体上表现出“严父慈母”的传统教养方式。

### 1.2 BEI 技术及其存在的问题

自 1973 年麦克利兰德提出胜任特征的概念后,胜任特征问题迅速成为管理学、心理学等学科中的一个前沿研究课题。而在胜任特征领域中采用什么方法建立胜任特征模型,以保证其在人力资源管理系统设计中的效度,则是多年来研究的一个热点。经过三十多年理论和实践的研究及发展,行为事件访谈法(Behavior Event Interview, BEI 技术)成为最常用、公认有效的胜任特征研究方法。Spencer 等人的研究发现,行为事件访谈法在胜任特征要素的揭示上更为有效,他们基于多年的研究成果,发展了一套较为完善的访谈程序和编码方法<sup>[9]</sup>。BEI 方法是当前建立胜任特征模型最常用的方法,是一种开放式的行为回顾式调查方法,类似于绩效考核中的关键事件法。目前,国内的一些研究者<sup>[10,11]</sup>也都选择了 BEI 技术,即行为事件访谈法对胜任特征、胜任特征模型进行研究。

通讯作者:郭庆科,男,教授,博士。Email: guoqingke@163.com

由于行为事件访谈对方谈者的访谈技巧要求较高,要求访谈者能够引导被访谈者自然而然的说出他们真实的想法与感受。所以在实施行为访谈之前,应当预先对访谈者进行系统深入的相关培训,检验访谈者的访谈能力,减小因访谈方法不当所带来的误差。另外,BEI技术还存在被试寻找困难、访谈资料不易搜集全面、编码技术相对复杂等问题。特别是BEI通常要求被访谈者回忆自己三件最成功及三件最失败的工作事件,行为事件数量本身就较少,若访谈者又受训不佳,那么会导致访谈内容可用性差,编码效果就会不佳,并且由于编码技术问题,最后的编码数量可能会较少。

因此,在本研究中我们尝试使用历史测量法进行中国企业家(包括港、澳、台地区)胜任特征的研究。即通过阅读传记资料对这些企业家进行评定,考察历史测量法用于胜任特征研究的可行性及中国企业家的胜任特征。

## 2 研究方法

### 2.1 对象

依照以下条件选择此次的研究对象:一是文献资料比较充分的当代企业家;二是在本产业中获得过极大的成功;三是在国内社会乃至国际上有影响。依据以上三个条件,我们选取了30位成功的企业家。

### 2.2 工具

我们通过以下方法编制胜任特征核查表以作为历史测量法的评定工具。首先,从有关胜任特征的文献资料和众多结构化面试题目中选取了120多个与企业家、管理者有关的胜任特征词条,然后在专业人员的指导下,从知识技能、社会角色、自我认知、个性特质和动机几个维度中筛选了65个更加贴切的词条作为评定的条目,并且逐条进行解释,明确每个条目的具体含义和所包含的行为表现。需要说明的是,在阅读和评定传记资料过程中,又依据传记内容增加了7条出现频率较高的词条,最后确定条目总数为72个。最后,将这些条目编制成5级(很差、较差、一般、较好、突出)评分核查表。

### 2.3 程序

选择由著名出版社出版的自传和纪实性传记。由三名心理学专业硕士研究生阅读传记并进行独立评定。评定时主要依据传记中提供的被试的显著行为事件,对每一个胜任特征的评定都必须有相应的

行为参照作依据。

## 2.4 数据处理和分析

采用SPSS11.5及GENOVA2.1对数据进行管理和统计分析。

## 3 结果

### 3.1 评分者一致性的概化理论分析

为了考察历史测量方法的信度及有效性,我们根据概化理论的信度观进行研究。根据概化理论,我们采用 $p \times i \times r$ 完全交叉设计,首先进行G研究,分析不同的“面”对于总体方差变异的贡献。表1即是用GENOVA软件进行处理的结果。

表1  $p \times i \times r$ 设计的G研究结果

变异源	平方和	自由度	均方	变异分量	占总变异分量的百分比
p(被试)	587.17	29	20.25	0.084	5.02
i(项目)	615.03	71	8.66	0.023	1.37
r(评定者)	5.33	2	2.66	(0.0)	(0.0)
$p \times i$	3180.87	2059	1.54	0.078	4.66
$p \times r$	108.23	58	1.87	0.008	0.48
$i \times r$	908.05	142	6.39	0.169	10.10
$p \times i \times r$	5401.05	4118	1.31	1.312	78.38

由表1可见,评定者的变异分量最小,几乎为0,这说明评定者是客观、独立进行评分的;而评定者与胜任特征项目的交互作用引起的变异较大(0.163),占了总变异量的10.1%,这说明评定者对胜任特征项目的理解程度与把握的好坏对评分影响较大;最大的变异分量是评定者、被试和胜任特征项目的三面交互作用(1.312),它解释了总变异分量的78.39%,这表明,评定者对胜任特征项目的理解和把握、胜任特征项目在不同被试之间的差异对最后的分数影响最大。

其次,我们又继续进行了D研究,就是根据G研究得到的各种变异分量,对不同条件下的概化系数G系数进行计算,以了解不同条件下的评分一致性情况。在此研究中,我们首先考察了改变评定者人数的情况下,G系数的变化趋势;其次又推论了胜任特征项目数变化时的G系数。结果如表2所示。

由表2的D研究结果可见,本研究在初始情况下的G系数较高,达到了0.88593,这说明运用历史测量法的评分者一致性信度相当高。而在推论改变评定者人数条件下的G系数表明,当评定者人数为2个时,评分信度也较好,G系数达到0.844。随着评定者人数的增加G系数值也在增加,当评定者人数增

至 5 人时, G 系数的增幅开始放缓。这说明, 若从经济性角度来看, 运用历史测量法进行研究, 2 至 4 名评定者即可达到较好的一致性信度水平。

表 2 各种评定条件下的 G 系数

各种评定条件	G 系数
1. 初始条件(30p×72i×3r 随机)	0.88593
2. 评定者人数=2	0.84400
=3	0.88593
=4	0.90850
=5	0.92260
3. 胜任特征项目数=5	0.40906
=10	0.57551
=15	0.66582

表 3 胜任特征平均得分排序

	N	M	SD
坚韧性	90	4.60	0.614
果断性	90	4.60	0.596
捕捉机遇能力	90	4.57	0.637
自信	90	4.54	0.621
进取性	90	4.54	0.938
战略及方向性	90	4.53	0.706
策略性	90	4.53	0.545
变革催化	90	4.53	0.657
商业头脑	90	4.53	0.674
主动性	90	4.51	0.927
成就欲	90	4.46	0.926
责任心	90	4.46	0.926
合理决策能力	90	4.44	0.809
建立信任	90	4.43	0.900
经验学习能力	90	4.43	0.619
适应能力	90	4.41	1.016
应变能力	90	4.40	1.015
领导技巧	90	4.39	0.908
冒险精神	90	4.38	0.712
远景思考	90	4.38	0.728
危机意识	90	4.36	0.916
运筹能力	90	4.36	0.952
诚实正直	90	4.36	1.031
判断力	90	4.32	0.747
团队建设	90	4.32	1.079
创新能力	90	4.31	0.647
预见应对	90	4.30	0.841
过程监督	90	4.29	0.986
务实性	90	4.29	0.864
分析力	90	4.28	1.017
条理计划性	90	4.27	0.922
协调能力	90	4.24	0.952

质量意识	90	4.23	1.142
沉着理智	90	4.22	1.068
精力和活力	90	4.21	1.195
独立性	90	4.18	0.842
影响力	90	4.14	1.186
组织能力	90	4.13	0.939
说服力	90	4.12	1.110
团队精神	90	4.08	0.890
国际化意识	90	4.02	1.438
品牌意识	90	4.00	1.374
形象意识	90	3.99	1.488
激励他人	90	3.98	1.281
识人用人能力	90	3.94	1.393
权威意识	90	3.90	1.082
竞争意识	90	3.90	0.995
交流沟通能力	90	3.89	1.394
客户导向	90	3.88	1.429
专业知识与特长	90	3.88	1.169
环境敏感性	90	3.88	1.571
合作协作	90	3.80	1.201
凝聚力	90	3.79	1.625
人际交往能力	90	3.78	1.467
原则性	90	3.76	1.239
培养他人	90	3.72	1.558
督导能力	90	3.72	1.324
自我控制	90	3.64	1.516
人际合作能力	90	3.63	1.336
控制欲望	90	3.62	1.619
洞察力	90	3.61	1.733
权限意识	90	3.57	1.399
政策领悟	90	3.56	1.657
自律性	90	3.54	1.879
献身精神	90	3.44	2.061
名誉感	90	3.43	1.636
人际理解能力	90	3.43	1.703
角色转换能力	90	3.37	1.845
冲突管理能力	90	3.34	1.677
信息搜集利用能力	90	3.26	1.917
成熟度	90	2.93	1.942
公平公正	90	2.92	2.121

改变胜任特征项目数, 推论了项目数分别为 5、10、15 项时的 G 系数。结果表明, 除了推论胜任特征项目数为 5 个时(G=0.40906), 其余情况下 G 系数都在 0.50 以上。这是由于概化理论将各变异源分解后再进行一致性分析造成的。而这也恰恰说明历史测量方法的有效性, 即分解剔除了各误差来源后, 其 G

系数仍可达到较好的水平。

### 3.2 胜任特征平均得分排序

计算 72 项胜任特征的得分均值,并按从高至低排序。由表 3 可见,72 项胜任特征的得分分布在 2.92-4.60 之间,这说明我们运用历史测量法能够评定出相对重要及一般的胜任特征。其中,得分排在

1-5 位的胜任特征分别是坚韧性、果断性、捕捉机遇能力、自信、进取性,排在 6-10 位的分别是战略及方向性、策略性、变革催化、商业头脑、主动性,排在 11-15 位的分别是成就欲、责任心、合理决策能力、建立信任、经验学习能力。我们取前十位的胜任特征与国外的相关研究结果进行了比较,结果如表 4 所示。

表 4 中国企业家胜任特征模型与国外企业家通用胜任特征模型比较

Spencer	企业家通用胜任特征模型	中国企业家胜任特征模型
成就:主动性、捕捉机遇、坚持性、信息搜寻、关注质量、守信、关注效率		坚韧性
思维和问题解决:系统计划、问题解决		果断性
个人成熟:自信、具有专长、自学		捕捉机遇能力
影响:说服、运用影响策略		自信
指导和控制:果断、监控		进取性
体贴他人:诚实、关注员工福利、关系建立、发展员工		战略及方向性
		策略性
		变革催化
		商业头脑
		主动性

由表 4 可见,坚韧性、果断性、捕捉机遇能力、自信、策略性、主动性进入了 Spancer 等总结的企业家通用胜任特征模型。

## 4 讨论

### 4.1 用历史测量法建立胜任特征模型的可行性

国内外关于历史测量法的应用主要局限于创造力、领导能力、天才的发展等方面。将历史测量法应用于胜任特征研究在尚属首例。

从研究程序角度讲,对胜任特征的研究通常都是以现实生活中的个人或群体为研究对象,一般都是在工作分析的基础上确定绩效标准,选择效标样本,然后运用 BEI 进行几十分钟的访谈以获得有关胜任特征的资料,最后进行编码分析。程序繁琐复杂,成本高且费时费力。更重要的是这其中每一个环节都不免受人为因素的影响。而应用历史测量法的研究者只须按照一定标准对固定的资料进行评定,虽然这种方法也存在着资料真实性、充分性的问题,但这些问题解决起来要更容易,更客观。并且运用历史测量法可以按心理测量学的原理应用核查表对研究对象进行直接测量。

从获取资料丰富性角度讲,BEI 技术的访谈过程只给被试几十分钟,最长的也只有 2-3 个小时,在这种固定状态下所搜集的资料的数量和质量是否能充分说明问题还值得怀疑,其中可能存在被访谈者的反应偏差。相比较之下,历史测量法从毕生发展

的角度搜集被试资料,内容涵盖了个体发展的整个历程,资料丰富多样,更加具有可靠性和说服力,并且历史测量法往往直接研究的是传记资料,而权威传记往往是传记作家的客观撰写,因此在一定程度上避免了 BEI 技术的不足。

正如文献中所说,历史测量法是运用量化的方法分析历史人物的相关资料,从而检验有关人类行为的普遍性假设的一门学科。运用历史测量法可以从终生发展的角度完整的考察个体心理发展历程及其影响因素。回顾以往国内学者对历史人物的研究,主要限于一般的理论分析和讨论,具有很强的主观性。而量化则是历史测量法的一大突出特点和优势。运用这种方法可以在很大程度上克服这一缺陷,增强研究的客观性。

### 4.2 关于本次研究的有效性和信度

以往的研究已经支持了历史测量法中以学生作为主评者的有效性。例如,在一项对 15 位政治领袖的研究中,学生们阅读传记,然后以领导人的直接下属的角色来完成一份管理风格问卷 (Bass & Farrow, 1977); 与其相似, Bass, Avolio, & Goodheim 将传记信息提供给学生,让他们来评定领导者们(包括 12 位美国总统)在日常行政和重大改革中的领导方式的差异 (Bass, Avolio, & Goodheim, 1987); Simonton(1988)用 7 名心理学专业的大学生作为总统风格的评定人; Deluga 仍然以学生作为评定者,应用历史测量法对 39 位美国总统(华盛顿至里根)



的传记资料进行了一系列研究<sup>[12-14]</sup>,包括测量自恋行为、魅力型领导和被评定行为间的关系(1997),主动性、魅力型领导和被评定行为间的关系(1998),以及马基雅维利主义、魅力型领导和被评定行为间的关系(2001)。所以,可以肯定,历史测量法过程和学生评定者适合用于评价假设。

以往的胜任特征研究中都要对胜任特征模型的效度进行检验,一般采用三种方法:验证同时交叉效度、同时构念效度和预测效度。而在我们的研究结果中始终未提及效度问题,这主要取决于我们所使用的历史测量法。研究中选择的被试都是所在行业中杰出的人物,是该领域的佼佼者,也就是说研究本身就是从公认的最优秀的效标出发寻找胜任特征。另一方面,研究中使用的核查表中的各个胜任特征词条,都来源于已有的胜任特征模型,经过了理论和实践的验证,因此这可以保证研究的有效性。

在本次研究中,我们根据概化理论的原理对评定结果进行了G研究和D研究。当前有越来越多的研究者将概化理论应用于信效度研究。此次G研究得结果表明,评定者的变异分量最小,几乎为0,说明评定者是客观、独立进行评分的;而评定者与胜任特征项目的交互作用,即评定者对胜任特征项目的理解程度与把握的好坏对评分影响较大;而最大的变异分量是评定者、被试和胜任特征项目的三面交互作用,这表明,评定者对胜任特征项目的理解和把握、胜任特征项目在不同被试之间的差异对最后的分数影响最大。这提示我们,研究前对评定者的培训是十分重要的。培训包括强化评分者对各胜任特征的理解,对不同被试评分的准确性。这是保证历史测量法正确有效的一个重要前提。

D研究表明,本次研究的评分者一致性非常好,历史测量法完全可以应用于胜任特征的研究。另外,若从经济角度出发,在历史测量法中,可以以2至4名为一个评定小组进行评分研究,这样就可以达到很好的一致性水平。此外,在改变评定胜任特征项目数的条件下,分解剔除了各误差后仍达到了令人满意的水平。这也证明了历史测量法在研究胜任特征问题中的有效性。

#### 4.3 关于中国企业家的胜任特征

此次研究得出得分排名居前十位的胜任特征有坚韧性、果断性、捕捉机遇能力、自信、进取性、战略及方向性、策略性、变革催化、商业头脑、主动性。但需要说明的是,我们认为这十项胜任特征只是相对

更重要的胜任特征,而并不是确定中国企业家身上只有这十项胜任特征。

在与Spencer的企业家通用胜任特征模型比较后,我们认为坚韧性、果断性、捕捉机遇能力、自信、策略性、主动性都进入了Spencer的模型。同样都是优秀的企业家,所以会具备相同的胜任特征,这点我们不难理解。而对于其他胜任特征没有进入模型的原因我们认为有以下几点:首先是由于我们使用的历史测量法所致,因为历史测量法所研究的资料具有时间跨度大、信息丰富的特点,我们能处在一个更全面的角度评价一个人,所以像商业头脑这样概括性的胜任特征就更容易表现的明显;其次有我国社会环境特殊的原因,因为当前我国正处于不断的改革发展之中,那么在这种大的社会环境下,进取、变革催化等特征就显得尤为重要,正是具备了这类的胜任特征,才使得他们带领自己的企业时刻走在时代前列,成为各自领域中的龙头;此外,这次研究我们所选择的研究对象都是极为成功的企业家,他们或是白手起家、亲手缔造了一个成功企业,或是在一个企业深陷困境时力挽狂澜。他们似乎已经超越了一般意义上的中高层管理者,而成为一个企业的精神领袖,他们的每一决策不但决定着企业的发展方向,甚至会影响其所在的产业发展。他们要考虑更多的应该是整个企业的总的发展方向,更宏观,而非更关注具体政策的贯彻。因此,我们认为这次研究结果符合这一客观条件,例如战略方向等胜任特征。

## 5 结论

(1)我们从已有的优秀企业家所具备的胜任特征中寻找优秀的中国企业家所具备的胜任特征,结果区分出了出了中国优秀企业家得分较高和较低的胜任特征。这是由于历史测量法本身具有获取资料丰富真实、评定过程客观的优点。

(2)根据概化理论,进一步的G研究结果表明评定者是客观、独立进行评分的;评定者对胜任特征项目的理解程度与把握的好坏对评分影响较大;而评定者对胜任特征项目的理解和把握、胜任特征项目在不同被试之间的差异对最后的分数影响最大。D研究表明,本次研究的评分者一致性非常好,G系数达到0.88593。并且运用历史测量法,由2至4名评定者进行评分就可以达到很好的一致性水平。此外,改变评定胜任特征项目数,各G系数仍达到了令人满意的水平。这证明了历史测量法在研究胜任

特征问题中的有效性。

(3)中国企业家(包括港、澳、台地区)前十位的胜任特征有坚韧性、果断性、捕捉机遇能力、自信、进取性、战略及方向性、策略性、变革催化、商业头脑、主动性。其中进取性、战略及方向性、变革催化、商业头脑与 Spancer 等总结的企业家通用胜任特征模型有差异,我们认为这是由于我们使用的历史测量法、我国当前特殊的社会环境以及本研究选取的被试性质等原因所导致的。

## 参考文献

- 1 Woods F A. A new name for a new science. *Science*, 1909, 30: 697-736
- 2 Woods F A. *Historiometry as an exact science*. *Science*, 1911, 33: 568-574
- 3 Simonton D K. *An introduction to historiometry*. Yale University Press, 1990
- 4 Hayes J R. *The complete problem solver*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1989
- 5 Simonton D K. Emergence and realization of genius: The lives and works of 120 classical composers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1991, 61: 829 - 840
- 6 Kaufman J C. *Genius, lunatics, and poets: Mental illness in Prize -Winning authors*. *Imagination, Cognition and Personality*, 2001-2002, 20 (4): 305 - 314
- 7 Simonton D K. Creativity from a historiometric perspective. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of Creativity*. New York: Cambridge University Press, 1999
- 8 谷传华,陈会昌,许晶晶. 中国近代社会创造性人物早期的家庭环境与父母教养方式. *心理发展与教育*, 2003, 4: 17 - 22
- 9 Spencer L M, Spencer S M. *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc, 1993
- 10 时勘,王继承,李超平. 企业管理者胜任特征模型评价的研究. *心理学报*, 2002, 34: 306 - 311
- 11 仲理峰,时勘. 家族企业高层管理者胜任特征模型. *心理学报*, 2004, 36: 110 - 115
- 12 Deluga R J. Relationship among American presidential charismatic leadership, narcissism, and rated performance. *Leadership Quarterly*, 1997, 8: 49 - 65
- 13 Deluga R J. American Presidential Proactivity, charismatic leadership, and rated performance. *Leadership Quarterly*, 1998, 9: 265 - 291
- 14 Deluga R J. American presidential Machiavellianism implications for charismatic leadership and rated performance. *Leadership Quarterly*, 2001, 12: 339 - 363

## Construction The Historiometric Study of the Competency Model of Chinese Enterprisers

*Liu Lufang<sup>1</sup>, Dong Wanling<sup>1</sup>, Guo Qingke<sup>1,2</sup>, Shi Kan<sup>2</sup>*

(1 The Department of Psychology, Liaoning Normal University, Dalian 116029

2 Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101)

**Abstract:** Based on historiometric method, we chose 30 successful Chinese enterprisers' biographies or autobiographies (include Hong Kong, Macao and Taiwan) for rating 72 competencies. The results indicated that 10 highest score competencies of Chinese Enterprisers comprise tenacity, decidedly, the ability of catch the opportunity, self-confidence, aggressiveness, strategy and directivity, tactical, revolution, be clever at business, initiative. There are both the same and different point between the competency models based on historiometry and BEI technique. The rater's consistency of this research is as high as required of the kind research. It is concluded that the historiometry can be used for researching competency and can be seen as a correction and complementarity of BEI technique.

**Key words:** historiometry; competency model; generalizability theory; Chinese enterpriser