

元分析

## 中国组织情境下的领导有效性：对变革型领导、领导-部属交换和破坏型领导的元分析

王震, 孙健敏, 赵一君

(<sup>1</sup>中国人民大学劳动人事学院, 北京 100872) (<sup>2</sup>中国人民大学心理学系, 北京 100872)

(<sup>3</sup>武汉大学经济与管理学院, 武汉 430072)

收稿日期 2011-8-17 修回日期 网络版发布日期 2012-1-10 接受日期

**摘要** 以91项实证研究(92个独立样本, 33517名员工)为对象, 综合使用元分析、相对权重分析和结构方程技术, 考察了中国组织情境下领导方式的有效性问题。研究者从导向(行为-关系)和性质(积极-消极)两个方面, 选择了变革型、领导-部属交换和破坏型3种领导方式; 从产出类型(态度-行为)方面, 选择了下属工作满意度、情感承诺、留职意愿、任务绩效和组织公民行为5种有效性指标。结果表明: (1)变革型领导和领导-部属交换与员工积极性态度和行为正相关, 破坏型领导与员工积极性态度和行为负相关。(2)三种领导方式的有效性有所不同: 在对下属态度的影响上, 领导-部属交换作用最强, 变革型领导次之, 破坏型领导最弱; 在对下属行为的影响上, 破坏型领导作用最强, 领导-部属交换次之, 变革型领导最弱。(3)关系导向领导方式在行为导向领导方式与下属反应关系中起部分中介作用, 即除了直接影响, 变革型和破坏型领导还通过提高和降低领导-部属交换质量影响下属态度和行为。

**关键词** [变革型领导](#) [领导-部属交换](#) [破坏型领导](#) [领导有效性](#) [元分析](#)

分类号

DOI:

对应的英文版文章: [120203](#)

通讯作者:

孙健敏 [chinajms@126.com](mailto:chinajms@126.com)

作者个人主页: 王震; 孙健敏; 赵一君

### 扩展功能

#### 本文信息

▶ [Supporting info](#)

▶ [PDF](#) (397KB)

▶ [\[HTML全文\]](#) (OKB)

▶ [参考文献\[PDF\]](#)

▶ [参考文献](#)

#### 服务与反馈

▶ [把本文推荐给朋友](#)

▶ [加入我的书架](#)

▶ [加入引用管理器](#)

▶ [引用本文](#)

▶ [Email Alert](#)

#### 相关信息

▶ [本刊中 包含“变革型领导”的 相关文章](#)

▶ 本文作者相关文章

· [王震](#)

· [孙健敏](#)

· [赵一君](#)