

[点击搜索](#)[高级搜索](#)

心理学系张燕博士在领导学研究领域取得重要进展

日期：2014-06-26 信息来源：心理学系

日前，北大心理学系工业与经济心理学教研室张燕博士的最新研究论文《人员管理中的矛盾领导行为：前因和后果》（*Paradoxical Leader Behavior in People Management: Antecedents and Consequences*），被管理学国际权威刊物 *Academy of Management Journal, Special Research Forum: "West Meets East: New Concepts and Theories"* 接受，将于年内刊出。该刊物2012年影响因子5.91，在管理类刊物中排名第三；五年影响因子10.03，在管理类刊物中排名第二。张燕博士是国内第四位以第一作者身份在该刊物发表论文的学者。她的研究合作者包括亚利桑那州立大学的David Waldman教授，华东理工大学的韩玉兰和李晓蓓老师。他们历时四年，终于在矛盾领导行为理论这一领域取得突破性进展。

矛盾领导行为指的是看似具有竞争性实则相关联的领导行为，能够同时或长期满足工作场所的竞争性需求。本质上，矛盾领导行为是组织管理中应对矛盾冲突的兼具动态性和整合性特点的方法。西方学界关于如何应对矛盾的研究主要采用情境的或权变的方法（situational or contingent approach），强调分开认识矛盾的两极而后单独应对其中一极。本研究则运用矛盾的思想同时考虑和分析相互对立的两极，并且突破性地采用双边设计测量题目（double-barreled item design），准确地提炼出矛盾领导行为的特征。该研究基于具体的人员管理层面，系统构建起基于人员管理的矛盾领导行为的理论，并取得充分的实证验证结果。该行为共包含五个维度：整合自我中心与他人中心；既保持距离又拉近距离；既同等对待下属又允许个人化；既强制执行工作要求又允许灵活性；既维持决策控制又允许自主性。该研究还发现，管理者个体越采取整合式思维，认知复杂性越高，就越有可能产生矛盾领导行为，从而促进下属的效率、适应性和主动性。

这一研究在领导学领域中建立了新的概念，开创了新的研究领域。该研究还为中国传统管理思想在西方的传播提供重要的理论基础，并且是实现人员管理有效性的重要实践方法。

编辑：安宁

北京大学官方微博



北京大学新闻网



北京大学官方微信



[\[打印页面\]](#) [\[关闭页面\]](#)

转载本网文章请注明出处

[友情链接](#)[合作伙伴](#)