

首页

- > 新闻
- > 讲座
- > 活动

新闻

领导性别对领导风格和员工绩效的影响？——江亭儒国际期刊发文

发布时间：2014-06-02

在当今的企业里，虽然有越来越多的女性步入管理层，但是比例上与男性管理者仍有一定的差距。那么，女性管理者为了弥补其作为少数的劣势，往往会展现出男性管理者的特质。然而，表现到下属的认可，反映在下属的工作绩效上吗？管理者的性别对下属绩效会有什么影响吗？如有影响，缘何？最前沿的研究，这些疑惑都将一一被破解。

过去的研究已总结出独裁式领导对下属绩效有负面的影响和仁慈性领导对下属绩效有正面的影响。那么，领导性别对下属绩效会产生怎样的影响？江亭儒教授和其他学者引入了领导性别作为调节变量，探索领导性别是否分别会对独裁式领导对下属绩效的负面影响和仁慈性领导对下属绩效的正面影响产生怎样的影响。其得出的结果为相较于男性，当领导为女性时，独裁式领导对下属绩效的负面影响会被增强，而仁慈性领导对下属绩效的正面影响会被加强。

这篇江亭儒教授和其他合作者的文章是发表在2013年组织行为学英文期刊Organizational Behavior and Human Decision Processes (OBHP)上。江亭儒教授主要是基于角色一致性理论 (role congruity theory) 和归因理论 (attribution theory) 和女性领导的感知与认同，以及一旦领导表现出来的行为与社会对男、女刻板印象不匹配时 (例如：男性领导表现出竞争特质，而女性则被认为更应有公民 (个人关怀、同情) 特质)，会对下属工作上和工作外的行为产生怎样的影响。

这篇文章的研究数据来源于对台湾高科技行业 (男性员工居多) 和商业银行 (女性员工居多) 的员工。研究探讨了社会对男、女的刻板印象，独裁式领导应该更多代表男性领导的特质。因此当女性领导表现出独裁式领导风格时，会降低下属的工作绩效。而仁慈性领导应该更多符合女性领导的特质。所以当男性领导展现出仁慈性领导风格时，会增加下属的工作绩效。这是因为一旦男性和女性的行为与社会期待不符合时，其正面和负面的效果都将被放大。因此，女性领导展现出仁慈性领导风格，会增强仁慈性领导对下属绩效的正面效果。

该学术研究有重要的实践意义。第一，女性领导者不应该违反社会对女性特质的期待，但是又应该在女性特质的基础上，加上男性特质的优点，例如果断性和勇敢。第二，相较于女性，男性领导者如果表现出明显的正面影响。文章的最后，江亭儒教授也探讨未来的研究应该考虑发展女性自己的领导力模型，发挥自己的优势，而不该过分地依赖现有以男性为主的领导力模型。

江亭儒博士现为北京大学光华管理学院组织管理系助理教授，于美国华盛顿大学弗斯特商学院取得博士学位。他的研究领域为家长式领导、跨文化领导和高管决策。他的研究成果已发表在国外知名Journal of Management, Human Decision Processes, Academy of Management Best Proceedings等期刊上。除了学术研究，江亭儒博士任职于世界知名的科技公司，拥有多年人才管理与领导力培训的实战经验。江亭儒博士亦拥有丰富的美国应用材料、台湾裕隆汽车、台湾中华汽车、上海商业储蓄银行、蒙牛乳业等。

Organizational Behavior and Human Decision Processes (OBHP) 为光华奖励范围内的二类英文核心期刊。江亭儒教授该研究成果发表于2013年OBHP第11卷第6期，文章链接：<http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.06.001>。

——光华管