

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2013.06.003

# 关于中国管理者特质十年(1998~2008年)变化的研究

梁巧转 孟瑶 李树祥 张晶

(西安交通大学管理学院)

**摘要:**以2008年2~4月份《人民日报》和《光明日报》的90篇有关管理者的报道为数据来源,借鉴以往相关研究的研究方法分析了1998~2008年以来,中国官方媒体中所推崇的中国管理者特质的新变化。此外,在进行纵向的比较外,还将2008年的报道分为企业管理者和非企业管理者2类,进行了比较分析。研究表明,价值观可以用来区分不同类型的管理者。此外,还发现了以往研究中未提及的4个新特质:感恩、勇于挑战、社会责任感以及善于协调。最后,对研究结果的意义进行了分析。

**关键词:**中国管理者特质;中国新闻媒体;文化价值观

**中图分类号:** C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2013)06-0796-06

## Changes of Leadership Attributes in China During the Period of 1998~2008

LIANG Qiaozhuan MENG Yao LI Shuxiang ZHANG Jing

(Xi'an Jiaotong University, Xi'an, China)

**Abstract:** To improve the analyses Fu and Tsui (2003) did, our study analyzes the leadership value changes occurred during the process of social development by analyzing the values contained in 90 stories of Chinese official newspapers issued in February and April in 2008. We also compare report of business leaders and that of non-business leaders during the same period, and find out that values can be used to differentiate types of leaders. Moreover, we found four desired attributes, which are being thankful, challenging, social responsible and good at coordinating. We finally analyze the significance of the research.

**Key words:** Chinese leadership attributes; Chinese news media; cultural values

中国改革开放的30多年来,中国经济发生了巨大的变化。尤其是1998~2008这10年,中国已然成为真正的全球化国家,在饱受内外部环境的各种考验的同时,仍然实现了经济高速增长<sup>[1]</sup>,在世界政治经济舞台上,扮演着越来越重要的角色。鉴于此,与中国管理者有关的话题也成为相应的研究热点<sup>[2,3]</sup>。许多学者都指出,发现独特的研究问题以及建立中国式的管理理论,以此来解释中国经济飞速发展是十分必要的。

近些年有关领导者特质的研究出现许多新的变化<sup>[4]</sup>。例如,研究者们开始关注不同领导者特质的组合与结果变量之间关系<sup>[5]</sup>以及有关文化观念等情境因素的影响<sup>[6]</sup>。然而,现有研究主要基于传统的实证研究主流范式(如问卷

调查方式)聚焦于某一时间点进行横向研究。FU等<sup>[7]</sup>则以中国为研究背景,采用编码的研究方法为领导者特质的纵向研究开辟了新的思路与视角。本研究借鉴文献<sup>[7]</sup>的研究方法,追踪改革开放期间,特别是1998~2008年这10年间,中国管理者特质及价值观的变化,进而扩充与完善有关研究。

## 1 中国价值观以及管理者特质

回顾以往的研究并考虑中国文化背景,儒家思想、共产党理念及西方管理理念这三大理念从根本上决定并影响着中国管理者的思想、行为以及价值观的形成及发展<sup>[7]</sup>,具体如下:

(1)儒家思想 作为一种人类社会道德伦理规范的学说,儒家思想对中国的文化和历史

收稿日期: 2011-09-20

基金项目: 国家自然科学基金资助重点项目(71032002)

产生了深远的影响。随着中国在世界经济生活中扮演的角色日益重要,中国文化也受到了广泛关注和探讨。目前,已有较多有关儒家思想的研究,其中,最具代表性的是文献[8]提出的与儒家思想相关的4个主要子价值观:①等级。基于“五伦”的基本思想,“等级”主要指将人们在社会中分为不同类别,并按照差异定出高下级别进而规定其行为规范的原则<sup>[9]</sup>,即中国传统文化中的“三纲五常”。②顺从。顺从是一种嵌入等级制度中又保证等级制度维持的特殊价值观<sup>[7]</sup>,集中体现于“忠”与“孝”2个方面。③中庸。这一特质所蕴含的中心思想主要是指适中、客观、真诚、正直,以及保持平衡与和谐的状态<sup>[10]</sup>。④人情。人情着重于嵌入行为中的态度层面,是比法律更具约束力的一种内在的道德约束。其强调为人处事要慈善、正直以及顾及他人感受,正所谓体现了儒家思想的核心价值观:“己所不欲勿施于人”。

(2) **共产党理念** 中国共产党是当今中国的执政党,党的思想意识形态仍然是当今中国的主流文化,代表一种主流价值趋向。近年来中国共产党的一些思想价值理念(如科学发展观、和谐社会等)均是在充分分析和认识国内外新形势、新矛盾的基础上提出的,反映了当今中国社会各阶层和各利益团体在错综复杂的价值认知中的共性特点,以及在新的历史时期中国社会发展新的文化思想动向。共产党理念呼吁中国管理者在党的领导下全心全意为人民服务,甚至应时刻做好为了集体利益而牺牲自身的准备。鉴于此,基于政府的本质属性以及中国文化的独特性,必然要求中国管理者在遵守党的价值观的同时将其努力内化为自身的价值观。

(3) **西方管理理念** 有研究表明,中国管理者在很大程度上受训于西方的管理实践与管理方法。中国管理者在接受了西方管理理念的同时,将之与中国管理理念相结合,形成了特有的“中国式”管理模式,一些中国管理者甚至将他们的成功归因于有关“中国式”管理模式的运用。

文献[7]基于文献[11,12]的研究,提炼出蕴含于上述3种价值观中的53种管理者特质,并采用编码方法进行了初步探索<sup>①</sup>。儒家思想、共产党理念、西方管理理念这3种被认为是影响中国管理者特质和行为的主要价值观(见表1)<sup>[7,10]</sup>。基于此,并通过有关报道,以期发现中国管理者所应具有的理想特质及价值观。

表1 中国3类主要价值观的定义

儒家思想(来自中国古代思想的历史)

①等级(五伦、谦恭);②顺从(尊重资历高的人、可靠、忠诚);③中庸(适度、宽容、不走极端);④人情(仁爱、正直)

共产党理念(中国共产党党章)

①全心全意为人民服务,甚至不惜牺牲自己;②为实现理想不惜献出生命;③努力工作;④相信群众,依靠群众;⑤集体利益高于个人利益;⑥遵守党的纪律,执行党的决议,保持团结;⑦忠诚于党;⑧反对腐败;⑨当面临困难和危险时,不惜牺牲自己的生命

西方管理理念(来自组织的领导力)

①魅力——拥有鼓舞他人的人格特质;②企业家精神——具有创新精神,并能付诸行动;③不故步自封——愿意或敢于对自己或所领导的组织进行各种类型的变革;④有技能或知识——拥有管理或领导技能(如计划、组织、沟通等),并有效地完成工作

## 2 中国媒体

改革开放30多年以来,伴随着新科学与技术革命,特别是信息爆炸时代的来临,中国的新闻媒体也发生了巨大的变化,形成了以官方报纸及刊物为核心的多类别与多层次的新闻信息系统,从而丰富了所有媒体的内容。然而,诸如《人民日报》和《光明日报》这些隶属于中央政府机关的主要媒体的性质及作用却始终没有改变。《人民日报》被视为中国第一大报,是中国最具权威性、最有影响力的全国性报纸,承担着向全国和世界传播与介绍中国共产党和中国政府的方针、政策及主张的重任,既是广大干部群众了解中国共产党中央精神的最主要媒体,也是世界了解和观察中国最新变化的重要窗口。《光明日报》则是中共中央直属事业单位,是中共中央宣传部代管的新闻机构。

由于这2家报纸在中国的特殊地位以及特殊任务,因此这2家报纸所报道的管理者以及报道时所采用的语言都具有较强的代表性。另外,与文献[7]的研究相类似,本研究同样聚焦于官方媒体所报道中国管理者(不包括任职于外资独资企业的管理者)的行为以及价值观,并且认为这些价值观都能归类于之前所描述的儒家思想、共产党理念以及西方管理理念3种类型的价值观。

## 3 研究方法

本研究主要采用定量分析方法探寻价值观变化。《人民日报》和《光明日报》这2种典型的中国官方报纸由于其特殊的地位仍然具有强烈的权威性 & 影响力<sup>[7]</sup>,因此,本研究采用这2种报纸作为数据样本的来源载体。

① 限于篇幅,有关内容暂略。有兴趣的读者可与作者联系。

### 3.1 样本及研究程序

为继续探寻 1998~2008 年这 10 年被中国政府所推崇的理想管理者特质的变化趋势,并使本研究同文献[7]具有可比性,在报纸日期的选择方面,本研究聚焦于 2008 年的《人民日报》与《光明日报》,并选择与文献[7]研究相同的月份,即 2~4 月,合计 59 天的报纸报道。参照文献[7]对报道的选择标准以及选择方法,本研究安排西部一所重点大学商学院的 3 位博士研究生在分别阅读了 2 家媒体上述月份的所有报道之后,独立选择出每篇只讲述单一管理者事迹的报道,将选择的结果予以汇总,并且在讨论了持有异议的文章之后,按照多数通过的原则,最终选择了 90 篇文章作为挖掘特质及价值观的数据样本来源。其中,《人民日报》和《光明日报》各 45 篇。这些报道所讲述的管理者几乎全部为男性管理者,并且涵盖了国有企业管理者、私有企业管理者、政府机关管理者等类别。其中,非企业管理者占总数的 80%。

本研究参照文献[7]提出的 53 个管理者特质与价值观的码表和研究方法,从选出的全部报道中勾画出描述管理者特征的语句,根据语句的描述将其抽象并归类于 53 种管理者特质。例如,“他扎根矿山,潜心煤矿技术创新和

精细化管理,为煤矿建设和发展做出了突出贡献”这句话可抽象为“好学的”这一特质。然后进行汇总,将有异议的特质讨论并且按照多数通过的原则进行划分。讨论结果有较高的一致性:没有任何异议并且全票通过的特质占有特质的 84%;经过讨论之后,最终达成一致性的特质占有特质的 96%。若在独立阅读报道的过程中,发现某些描述管理者特征的语句无法归类于 53 种管理者特质中,则将该语句所描述的新特质加以命名,确定属性、维度和所属的三大类价值观及其小类,然后将各自的结果进行比较讨论。在初步命名时,可以使用原语句,也可以是研究者自己的语言。在讨论后按照多数通过的原则确定新特质的命名和属性归类,保留反复出现的、比较稳定的新特质。

### 3.2 研究结果

将本研究所挖掘的管理者特质与文献[7]的结果进行整合,按照年份分别列示了将特质归类于三大类价值观以及各个子类的汇总结果(见表 2)。由表 2 可知,各类管理者特质在《人民日报》的 45 篇报道中共被提及 268 次;在《光明日报》的 45 篇报道中共被提及 205 次。在 2 种报纸中,2008 年平均每篇文章中特质出现的次数(人民日报为 6.0、光明日报为 4.6)同 1978 年

表 2 官方报纸中管理者特质的研究结果

相关价值观(特质的数量)	特质被提及的次数(所占比例/%)							总数(1978~1998)	总数(1978~2008)
	PD_78	PD_88	PD_98	PD_08	GD_88	GD_98	GD_08		
1. 与儒家思想相关的特质									
顺从(3)	2(3)	6(5)	11(4)	10(4)	5(9)	4(3)	9(4)	28(4)	47(4)
中庸(6)	3(4)	8(7)	29(10)	22(8)	3(6)	10(7)	6(3)	53(8)	81(7)
人情(1)	0	2(2)	2(1)	5(2)	0	2(1)	13(6)	6(1)	24(2)
等级(3)	3(4)	2(2)	10(4)	9(3)	1(2)	7(5)	2(1)	23(3)	34(3)
与多个价值观相关的特质(6)	15(19)	6(5)	26(9)	31(12)	2(4)	15(10)	30(15)	64(9)	125(11)
小计(19个特质)	23(29)	24(21)	78(28)	77(27)	11(20)	38(26)	60(29)	174(26)	311(27)
平均每个特质被提及的频率	1.2	1.3	4.1	4.1	0.6	2.0	3.2	9.2	16.4
2. 与共产党理念相关的特质									
共产党理念(14)	33(42)	31(27)	75(27)	88(33)	18(33)	50(34)	72(35)	207(31)	367(32)
平均每个特质被提及的频率	2.4	2.2	5.4	6.3	1.3	3.6	5.1	14.9	26.2
3. 与西方管理理念相关的特质									
有魅力(6)	3(4)	7(6)	25(9)	21(7)	2(4)	10(7)	15(7)	47(7)	83(7)
企业家精神(6)	7(9)	23(20)	42(15)	27(10)	8(15)	23(16)	19(9)	103(15)	149(13)
不故步自封(4)	4(5)	10(9)	28(10)	25(9)	9(17)	9(6)	16(8)	60(9)	101(9)
有技能或知识(4)	9(11)	19(17)	33(12)	30(11)	6(11)	17(12)	23(11)	84(12)	137(12)
小计(20个特质)	23(29)	59(52)	128(46)	103(39)	25(47)	59(40)	73(35)	294(44)	470(41)
平均每个特质被提及的频率	1.2	2.9	6.4	5.2	1.3	2.9	3.7	14.7	23.5
3 种类别价值观总计									
被提及的价值观次数合计	79	114	281	268	54	147	205	675	1 148
报道的数量	8	9	21	45	5	13	45	56	146
平均每篇文章特质被提及次数	9.9	12.7	13.4	6.0	10.8	11.4	4.6	12.1	7.9

注:PD 表示《人民日报》,如 PD\_78 表示所选择的 1978 年《人民日报》的报道;GD 表示《光明日报》,如 GD\_78 表示所选择的 1978 年《光明日报》的报道。

和1998年的平均次数相比,都急剧下降,其原因可以归结为特质被提及的总次数相对稳定,而有关管理者报道的数量却大量增加。从表2还可知,在符合要求的146篇管理者报道中,53个管理者特质总共被提及1148次,每篇文章中特质平均出现的次数为7.9。

纵观基于4段时间点从2种报纸中所挖掘的数据统计结果,隶属西方管理理念的20个管理者特质被提及470次(41%),平均被提及次数为23.5;隶属共产党理念的14个管理者特质,共被提及367次(32%),平均被提及26.2次;隶属于儒家思想的19个管理者特质总共被提及311次(27%),平均被提及16.4次。将儒家思想的5个子类的统计结果进行比较可发现,与多个子类相关的特质被提及的次数最多(共125次),其次为被提及81次的“中庸”。统计结果所得出的三大价值观被提及次数的排序同文献[7]对1978~1998年3个时间点的研究结果一致(西方管理理念为44%、共产党理念为31%、儒家思想为25%)。

### 3.2.1 1998年与2008年特质分析比较结果

从数据统计结果可以发现,2家报纸报道的理想的管理者特质在过去的2个时间点(1998年和2008年)存在着一些变化<sup>①</sup>。具体来说,同1998年的统计结果相比,在《人民日报》中“模范作用”仍然是被提及最多的特质,“坚韧的”(10.4%)、“负责任的”(10.4%)与属于儒家思想的其他特质相比被提及的次数较多;对于共产党理念,除了“奉献的”(15.9%)、“行为导向的”(11.4%)以及“努力工作”(11.4%)这3个特质外,“自我牺牲”(13.6%)成为被提及最频繁的特质之一。此外,“创业精神”(10.7%)成为隶属于西方管理理念的被提及次数最多的特质。在《光明日报》中,归类于儒家思想的“模范作用”(16.7%)、属于共产党理念相关的“奉献”(16.7%),以及属于西方管理理念的“能干的”(11%)仍然是被提及次数较多的特质。另外,存在一些特质在2008年的报道中新成为被提及次数较多的管理者特质,如属于儒家思想的“人性化”(22%)、“考虑周到”(20%)和“负责任”(11.7%);属于共产党理念的“自我牺牲”和“价值观导向”;属于西方管理理念的“积极主动”(13.7%)。

与1998年相比,在被提及次数大量增加的特质和大量减少的管理者特质中,提及频率大量增加的8个管理者特质有4个体现儒家思想,属于共产党理念和西方管理理念的管理者

特质各有2个。例如,“谦和的”在2008年被提及的频率与1998年相比,在《人民日报》中从3.8%上升为7.8%;在《光明日报》中从2.6%上升为10%。与此类似,与1998年相比,包括“有技巧的”在内的6个特质被提及的次数大幅度降低<sup>②</sup>。

### 3.2.2 管理者的类型

在本研究中,《人民日报》与《光明日报》所报道的管理者类型可以划分为以下2类:①企业管理者,主要包括企业的高层、中层及基层管理者等;②非企业管理者,主要包括研究及非盈利机构和组织的管理者以及任职于政府机关的管理人员等。不同类型的管理者可以通过不同的特质与行为进行区分<sup>[7]</sup>。然而,不同类型的管理者也拥有某些相同的特质与行为(见表3)。此外,在2008年的两报有关报道中,对非企业管理者的报道远远多于对企业管理者的报道,这在很大程度上可以归因于这2种报纸的本质特性及其作用<sup>③</sup>。

另外,本研究发现企业管理者与非企业管理者的3种价值观体现出不同的趋势。在《人民日报》有关企业管理者的报道中,西方管理理念、共产党理念、儒家思想被提及的频率分别为51%(35次)、27%(18次)、22%(15次);在《光明日报》的有关报道中,这3种价值观被提及的频率分别为52%(13次)、28%(7次)、20%(5次)。由此,即使儒家价值观在中国人的思想中根深蒂固,以及共产党理念在近些年被着重强调,由于现代教育的作用,被企业管理者所吸收的西方管理理念仍然继续被推崇。在非企业管理者的报道中,共产党理念被提及得最频繁(《人民日报》为37%、《光明日报》为37%)。这主要是因为,在非企业机构中共产党理念最为被强调,这与在中国背景下政府所推崇的价值观相一致。

### 3.2.3 对2008年管理者报道进行研究的过程中发现的新特质

本研究发现了在文献[7]中并未提及但在近些年的报道中倍受推崇的4种管理者特质,即感恩、勇于挑战、善于协调、社会责任感。这4种特质基于各自的内涵在经过笔者讨论之后分别被划分到三大类价值观以及相应的小类中(见表4)。表4中也分别列举了在报道中上述4种特质的语句。例如,在中国的文化背景下,

①②③ 限于篇幅,有关图表暂略,有兴趣的读者可与作者联系。

表 3 从报道中摘抄的企业管理者与非企业管理者特质的示例

特质	关于非企业管理者的报道	关于企业管理者的报道
有洞察力	大学校长 他有了一个新奇的想法:如果能想办法把沙子变成石头,也许“沙漠变绿洲”将不再是天方夜谭	航空公司的 CEO “以后中国航空业的发展重点肯定是在‘大众航空市场’。因为有钱人想坐飞机的都已经坐了,而钱少的、又想坐飞机的人则很多。我看中的是 10 亿人次级别吞吐量这个市场
坚持不懈	村党支部副书记 我在心里一遍遍告诉自己:无论有多难,决不当“败将”,更不当“逃兵”,决不能让人家因为我小瞧了我们大学生村官	民营企业老板 多少次的重头再来,磨练了他坚毅的性格
鼓舞他人	解放军某分区政委 他的行动激发了部队官兵的冲天干劲,也感动了被困群众,他们纷纷加入到破冰队伍中	民营企业老板 我理解他们,我经常把我自己曾经经历过的艰辛讲给他们听,鼓舞他们的精神
模范作用	解放军某师副师长 有人说:“论级别他是副师长,论年龄快五旬,这种活完全可以交给部下干啊!”可他却亲自破冰除雪	物业管理公司的 CEO 他对儿子说:国家的事是最大的事,咱家就带头搬吧。他家第一个搬走之后,全村 500 多户不到 2 个月全部顺利搬迁
好学	医院儿科主任 为了挤出时间学习,她常常要把孩子哄睡了,再爬起来看书;工作中遇到疑难杂症,她更是经常研究到深夜	某股份公司某矿矿长 他扎根矿山,潜心煤矿技术研究和创新,精细化管理,为煤矿建设和发展做出了突出贡献

表 4 节选反映 4 种新管理者特质的报道

三大类价值观	子价值观	4 种新管理者特质	定义及内涵解释	举例(直接引用于报纸)
儒家思想	与多个价值观相关的特质	感恩	感觉或表示感谢、感激	是党和国家的民族教育政策使我走到了今天,我理应回国报效我的祖国,服务养育我的这方水土
西方管理理念	不故步自封	勇于挑战	接受挑战;引起竞争的思想或行动	这是一项从“零”开始的创新性核心技术,不少人认为“不可能在规定时间内完成”。初生牛犊不怕虎,他接下这极具挑战性的攻关任务
西方管理理念	有技能或知识	善于协调	组织或整合不同元素和谐运作;使其形成一个和谐的秩序	他迅速把救援人员统编成宣传组、执勤组、疏导组、炊勤组和工程组,对所有求援车辆登记造册,统一编号,快速制定临时的车辆行驶制度……
西方管理理念	企业家精神	社会责任感	所采取的决策和行动将提高社会以及组织的福利和利益	一个企业家在制订企业发展战略时,随时要考虑能为社会解决什么问题

“感恩”意味着一个人对他人给予帮助的感谢。崇尚感恩有利于推动社会的和谐与可持续发展。对国家感恩意味着忠诚,对父母感恩意味着子女表达父母对其的养育之恩。这 2 个方面均属于儒家思想中“五伦”最基本的道德规范和道德观念。由此,“感恩”体现了儒家思想中的顺从、中庸以及人情这 3 类子价值观。这 4 个特质在报道中被提及的次数与频率见表 5。

表 5 4 种新管理者特质出现的次数及比例

价值观(子类)	特质	被提及的次数	比例/%
与多个价值观相关的特质	感恩	5	3.5
企业家精神	社会责任感	3	1.7
不故步自封	勇于挑战	5	2.8
有技能或知识	善于协调	4	2.3
被提及次数合计		17	
报道的数量		90	
平均被提及次数		0.19	

#### 4 结论与讨论

本研究主要得出以下结论:①中国社会所推崇的中国管理者的理想特质在近 10 年的过

程中发生了变化;②变化的管理者特质反映出中国政府通过官方媒体引导的社会价值观的趋向;③价值观可用来区分不同类型的管理者。本研究的结果支持了文献[7]所提出的主流媒体在研究社会现象以及社会各个方面的联系,尤其是在研究社会文化价值观与管理者特质和行为等方面所发挥的作用,具体如下:

(1)文化因素对管理者特质具有深远的影响 与文献[7]的结论相一致,本研究认为,儒家思想、共产党理念以及西方管理理念是影响中国管理者特质、思想以及行为最重要的 3 个方面。中国 30 多年的改革开放被视为是一项“巨大的实验”,这个国家正在“开拓自己的道路,完成从计划经济向市场经济的过渡——在形式上具有中国特色”<sup>[1]</sup>。学习西方管理理念,以加快中国现代化建设是经济改革的结果。中国管理者渴望外国管理实践与管理理念所带来的新的知识或技能能够对中国企业乃至非盈利性组织或政府机构的运作产生影响。然而,“现代化”并不等同于“西方化”,即并不包括被西方价值观与信念所同化。换言之,即使伴随着“现

代化”理念,由顺从、中庸、等级和人情这4种美德构成的传统儒家思想价值观通过在商业活动及社会生活中塑造基础道德规范仍对构建中国和谐社会发挥着重要作用。另外,儒家思想对中国经济发展与管理有效性的影响也日益引起世界范围的广泛关注。此外,共产党作为中国的执政党,在很多方面发挥着重要的作用。例如,中国政府在指导国家经济快速增长以及构建公共设施和基础设施的同时,不断地通过主流官方媒体将其价值观进行思想宣扬,以指导公民尤其是社会各类组织的管理者形成其所期望的价值观。这不仅仅是因为中国管理者大多数是中共党员,在一定程度上也可归因于中国文化的驱使<sup>[7,13]</sup>。

**(2)官方报纸中有关管理者的报道能够揭示中国管理者的理想特质及其变化趋势** 2008年两报中有关管理者报道的分析结果表明:在提及频率大幅度增加(或减少)的管理者特质中,诸如“人性化”、“考虑周到”、“负责任”,体现出“以人为本”和“爱民为先”的共产党执政理念,这主要因为自2007年起,中国政府坚持以“以人为本”的科学发展观为指导,并且持续推出新政策强调上述的理念和重塑公民生活。由此,权威官方报纸的报道如同现实生活的镜子,从中折射出中国主流文化的走向和组织领导者特质的变化趋势。

**(3)在一定程度上不同类型的管理者拥有不同的管理者特质** 中国企业管理者的价值观及行为受西方管理理念的影响最大,共产党理念在塑造非企业管理者的价值观方面则发挥主要作用。这些差异反映出在30多年的改革开放中,中国企业管理者不断地学习和吸收西方管理思想,在思想、言语和行为中体现出与现代管理科学相符的特质类型。同时,这一结果也对文献[7]中所指出的可用不同的管理者特质和行为刻画不同类型的管理者的研究结论提供了数据支持。

**(4)4种新发现的管理者特质在一定程度上反映了中国社会的发展以及政府指导思想的变化** 目前,中国的改革开放在不断深化的过程中存在着不确定性与困难性。例如,随着跨国资本不断渗透,国有资本强势重组,高投入、高能耗成为支撑中国经济高速增长的主要原因之一。国有企业体现出来的中国经济的强势也只显现为垄断的力量,并非中国企业竞争能力的提高。中国企业缺少核心技术、产品质量低劣,环境污染严重,无法形成核心竞争力,缺乏

对社会的回馈等现象引起政府、研究人员和企业管理者越来越多的思考。为了解决上述潜在的社会问题,近些年来政府致力于可持续发展的道路,社会舆论开始呼唤道德的回归,规范社会的道德准则,主张重新强调儒家思想,呼吁“社会责任感”和“感恩”,以及鼓励“自主创新”。

## 5 结语

本研究的结果对企业发展核心竞争力具有一定的指导作用。大量企业的兴衰史说明,虽然技术、制度、管理和组织文化毫无疑问均是企业发展过程中重要的要素,然而管理者的关键特质和能力则是构成企业核心竞争力的核心因素之一,并对企业可持续发展起到主导的,甚至决定性的作用。另外,国有企业,作为重要的国家经济支柱产业、中国共产党执政的物质基础和维持社会稳定以及构建和谐社会重要力量,在国民经济和社会生活中有着特殊性质及扮演着多重角色。由此,对国有企业管理者能力的要求标准比其他所有制企业更严格,对于建立核心能力的要求也更为迫切。本研究不仅指出了中国背景下的管理者特别是国有企业管理者所应培养的特质,而且为探索其他文化背景下管理者所需的核心能力提供了方法建议。

本研究仍存在以下局限性:①数据选择的时间跨度较大(以10年为一个时间段),不能更好地体现中国管理者特质近10年内的变化。②以官方报道作为数据来源的载体,即所谓的二手数据,使研究结果容易受到其他研究方法的质疑。换言之,本研究的结论需要通过诸如个人访谈或发放问卷等方式获得的一手数据进行验证。今后可运用其他数据来源,特别是第一手资料,来验证研究结论,以提高研究结论的准确性和普遍性。③为同以往研究结果进行比较,仍将《人民日报》和《光明日报》作为样本资料的来源。未来研究可以借鉴有关编码研究方法,针对不同的研究问题采用不同的媒体资料进行纵向或横向研究,补充或验证通过其他研究方法得出的研究结论。④没有考虑时间效应对编码者认知模式的影响。换句话说,如果相同的编码者在很多年后用同样的方法完成相同的编码任务,编码结果可能会有不同,这主要是因为任意一个编码者对于同一个问题在不同的时间可能会有不同的认识。虽然如此,一个人基本的认知模式在正常的情况下不大可能发生太大变化,因此,在很大程度上本研究结果仍然具有合理性与说服力。(下转第830页)

- Two Configurational Theories[J]. Academy of Management Journal, 1993, 36(6): 1 196~1 250
- [21] JENNINGS D F, RAJARATNAM D, LAWRENCE F B. Strategy-Performance Relationships in Service Firms: A Test for Equifinality[J]. Journal of Managerial, 2003, 15(2): 208~220
- [22] CONANT J S, MOKWA M P, Varadarajan. Strategic Types, Distinctive Marketing Competencies and Organizational Performance: A Multiple Measures-based Study [J]. Strategic Management Journal, 1990, 11(5): 365~383
- [23] PARNELL J A, LESTERR D L, Menefee M L. Strategy as a Response to Organizational Uncertainty: An Alternative Perspective on the Strategy Performance Relationship [J]. Management Decision, 2000, 38(8): 520~530
- [24] ACQUAAH M, ARDEKANI M. Does the Implementation of a Combination Competitive Strategy Yield Incremental Performance Benefits? A New Perspective from a Transition Economy in Sub-Saharan Africa [J]. Journal of Business Research, 2008, 61(4): 346~354
- [25] 李爱玉. 健康商业生态系统评价标准研究[D]. 南京: 东南大学经济与管理学院, 2006
- [26] 胡斌, 章仁俊, 邵汝军. 企业生态系统健康的基本内涵及评价指标体系研究[J]. 科技管理研究, 2006(1): 59~61
- [27] 张文红. 商业生态系统健康评价方法研究[J]. 管理现代化, 2007(5): 40~42
- [28] 肖翔, 权忠光. 企业价值评估指标体系的构建[J]. 中国软科学, 2004(10): 83~87
- [29] 石春梅, 陈平. 企业价值评估指标体系的构建[J]. 财会通讯, 2006(2): 43~45
- [30] 王晶, 高建设, 宁宣熙. 企业价值评估指标体系的构建及评价方法实证研究[J]. 管理世界, 2009(2): 180~181
- [31] 吴明隆. 结构方程模型——AMOS的操作和应用[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2009: 254

(编辑 杨妍)

通讯作者: 揭筱纹(1957~), 女, 江西南丰人。四川大学(成都市 610064)商学院教授、博士研究生导师。研究方向为战略管理、中小企业管理。E-mail: jiexw@vip.163.com

(上接第 801 页)

## 参 考 文 献

- [1] FERNANDEZ J A, UNDERWOOD L. China CEO: Voice of Experience from 20 International Business Leaders [M]. Singapore: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd., 2006
- [2] CHILD J. Context, Comparison, and Methodology in Chinese Management Research [J]. Management and Organization Review, 2008, 5(1): 57~73
- [3] PENG M W, LU Y, SHENKAR O, et al. Treasures in the China House: A Review of Management and Organizational Research on Greater China [J]. Journal of Business Research, 2001, 52(2): 95~110
- [4] 谭乐, 宋合义, 富萍萍. 西方领导者特质与领导效能研究综述与展望[J]. 外国经济与管理, 2010, 32(2): 38~57
- [5] GIBERSON T R, RESICK C J, DICKSON M W. Embedding Leader Characteristics: An Examination of Homogeneity of Personality and Values in Organizations[J]. Journal of Applied Psychology, 2005, 90(5): 1 002~1 010.
- [6] GEORGE L Y, ZHAO H, BARON R A. Influence of Founder-Ceos' Personal Values on Firm Performance: Moderating Effects of Firm Age and Size [J]. Journal of Management, 2007, 33(5): 673~696.
- [7] FU P P, TSUI A S. Utilizing Printed Media to Understand Desired Leadership Attributes in the People's Republic of China [J]. Asia Pacific Journal of Management, 2003, 20(4): 423~446
- [8] LI Z H. On History of Ancient Chinese Thought [M]. Beijing: People's Publishing House, 1984
- [9] YANG K S. Chinese Social Orientation: An Integrative Analysis [M]//CHENG L Y, CHEUNG F M C, CHEN C N. Psychotherapy for the Chinese: Selected Papers from the First International Conference. Hong Kong: The Chinese University of Hong Kong, 1993: 19~56
- [10] PYE L W. In the Red: Contemporary Chinese Culture [M]. New York: Foreign Affairs, 1999
- [11] HARTOG D, HOUSE R J, HANGES P J, et al. Culture Specific and Cross Culturally Generalizable Implicit Leadership Theories: Are Attributes of Charismatic Transformational Leadership Universally Endorsed? [J]. Leadership Quarterly, 1999, 10(2): 219~256
- [12] YUKL G. Leadership in Organization [M]. Upper Saddle River: Prentice Hall, 1998
- [13] HUTER R T, WONG B, YU P. Culture and State in Chinese History: Conventions, Accommodations, and Critiques [M]. Vancouver: Public Affairs, 1999

(编辑 郭恺)

通讯作者: 梁巧转(1964~), 女, 河南郑州人。西安交通大学(西安市 710049)管理学院教授、博士研究生导师。研究方向为应变管理、人力资源管理。E-mail: sibell@mail.xjtu.edu.cn