

## 国外伦理型领导研究前沿探析

莫申江,王重鸣

(浙江大学 管理学院,浙江 杭州 310058)

**摘要:**当今的社会变革引发了人们对于如何实现组织持续发展问题的深度思考,伦理型领导正是解决这一问题的有效路径之一。本文首先归纳总结了现有研究有关伦理型领导概念内涵及结构维度的成果,进而基于对现有实证研究结果的述评,探讨了不同层面伦理型领导的效能机制以及它们之间的相互关系,并展望了未来该领域的研究要点。

**关键词:**伦理型领导;组织伦理;伦理效能;多层模型

**中图分类号:**F270 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-4950(2010)02-0032-06

### 一、引言

国际金融危机的全面爆发不仅导致全球经济格局发生了重大的变化,同时也引发了人们对于原有商业经营理念的深度再思。大家纷纷意识到,诸如美国安然内部财务丑闻、中国三鹿产品质量危机之类的恶性事件所揭露的,正是企业组织的过程治理中存在的根源性弊病,即仅以追求经济利润最大化为目标。<sup>[1]</sup>这种认为企业运营的目标是且仅是追求经济利润最大化的单一使命观与当前社会变革对企业提出的积极承担公民责任、构建伦理型商业组织等要求存在明显差距。我们认为,要想真正拉近两者的距离,平衡经济效益与社会价值,企业组织必须首先重塑自身伦理观,切实地让每位成员感知并认同其正确的伦理主张,进而逐步与多种利益相关者实现行动匹配和利益共赢。在这一过程中,作为企业运营与管理核心的企业领导必然要被赋予新的定义与功能,伦理型领导(ethical leadership)正是在这一变革背景下应运而生的。<sup>[2]</sup>

近几年来,诸多理论研究者与实务工作者开始就“伦理型领导是什么”、“伦理型领导有何作用”等基础性问题展开探讨,并得出了一系列有关伦理型领导之于组织发展效用的重要观点与结论;而与此同时,随着企业嵌入社会关系网络程度的快速提升,企业除了要有效领导内部成员之外,还必须合理应对急剧增多的组织与外部利益相关者之间的互动。企业如何借助自身所具备的伦理领导力,来引领其所属行业或供应链上的利益相关者实现合作竞争,共同和谐发展,成为伦理型领导研究由个体层面向组织层面演进中的又一新热点。本文将通过对现有伦理型领导相关研究的综合回顾,进一步明确伦理型领

收稿日期:2009-11-09

基金项目:国家自然科学基金重点项目《基于人与组织多层匹配的组织变革行为和战略决策机制》(编号:70732001);国家留学基金资助项目

作者简介:莫申江(1984-),男,浙江大学管理学院博士研究生;

王重鸣(1949-),男,浙江大学管理学院教授,博士研究生导师。

导的概念内涵与结构维度,并依次对不同层面伦理型领导的形成机理与效能机制展开细致讨论,以期构建更完整的多层面伦理型领导模型。

## 二、伦理型领导的内涵与结构

Enderle(1987)最早提出伦理型领导的概念,并将之界定为一种思维方式,旨在明确描述管理决策中的伦理问题,并对决策过程所参照的伦理原则加以规范。<sup>[3]</sup>Enderle在对伦理型领导的注释中指出,伦理型领导应当包括个体层面领导(影响他人)与组织层面领导(影响组织)两个层面的内涵。<sup>[3]</sup>一些学者借鉴这一观点具体指出,伦理型领导研究关注的焦点是领导者在制定决策、采取行动以及影响下属等过程中,如何运用其所拥有的社会权力。<sup>[4]</sup>Trevino等(2000)综合上述定义,更加清晰地指出伦理型领导包含以下两方面含义:一是合乎伦理的个人(ethical person),即具备诚信等个体特征,并执行合乎伦理的决策;二是合乎伦理的管理者(ethical manager),即采取影响组织道德观与行为的合乎伦理的策略。<sup>[5]</sup>值得关注的是,Trevino等在解释伦理型领导内涵的同时,还提出了几方面的重要命题。他们认为,管理者所树立的伦理榜样对直接下属具有显著影响;同时,高层伦理型领导对组织的整体伦理发展具有决定性作用。此后,Brown等(2005)基于社会学习视角,对伦理型领导的内涵进行了较为系统的界定,认为伦理型领导是指领导者通过个体行为和人际互动,向下属表明什么是规范的、恰当的行为,并通过双向沟通、强制等方式,促使他们遵照执行。<sup>[6]</sup>Brown等同样指出,不同层面的伦理型领导在被感知模式上存在显著差异,且相互之间存在层递影响效应。

上述有关伦理型领导概念内涵的研究成果在同一时期也触发了学界对不同层面伦理型领导各自内涵及相互关系的诸多有益探讨。Trevino等(2003)对来自美国多个行业大中型企业的20位高管及20位伦理专员进行了半结构化访谈,试图界定高层伦理型领导的基本内涵;结果发现,两组被试均认为伦理型领导应当包含坚持以人为本、采取伦理行动、设置伦理标准、拓展伦理意识、执行伦理决策五方面内容。<sup>[7]</sup>Khuntia和Suar(2004)以印度东部两家私营和两家公有制企业的340位中层管理者为被试,要求他们通过回答一份包含22道题项的测量问卷,对各自直接上级的伦理表现做出评价;研究结果显示,授权(empowerment)、动机与性格(motive and character)是伦理型领导的两个主要内涵维度。<sup>[8]</sup>与上述两项研究所选取的研究对象不同,Brown等(2005)基于社会学习视角,收集多批金融服务机构员工对其直接管理者的伦理型领导行为感知评价数据,得出了一个单维伦理型领导概念。<sup>[6]</sup>此后,Resick等(2006)基于GLOBE项目所涉及的62个不同国家或地区的跨文化样本(931个组织的17000位中层管理者),对不同文化下伦理型领导的内涵维度进行了比较分析;结果发现,诚信、利他主义、集体动机以及激励是构成伦理型领导构念的四个维度,且这四个维度具有较好的跨文化适用性。<sup>[9]</sup>Martin等(2009)同样利用GLOBE项目的研究数据,对455位美国和398位德国中层管理者的伦理型领导行为进行了比较分析,再次验证了Resick等(2006)提出的伦理型领导四维构念。<sup>[10]</sup>

综合上述实证研究成果我们发现,现有研究主要就一般/中层管理者和企业家/高层管理者两个层面伦理型领导的具体内涵展开讨论(参见表1)。不同层面伦理型领导的内涵维度既有相似性,也存在一定差异。具体而言,高层伦理型领导主要强调与组织整体发展关系更紧密的权力分配、道德规范等相关要素,而中层伦理型领导则更注重激励、引导等对直接下属产生影响的要素。这一分析结果与Brown和Trevino(2006)的结论相一致。Brown和Trevino(2006)认为,从工作内容来看,不同层面伦理型领导各自的特征非常显著,高层伦理型领导将更多的精力投入非员工要素(例如组织的外部利益相关者),而中层伦理型领导则更关注内部员工关系。<sup>[2]</sup>依据Brown和Trevino(2006)的这一观点,结合表1对相关研究关于不同层面伦理型领导内涵维度研究结论的回顾总结,我们认为伦理型领导研究有两个亟待推进的重要方面:一是既然中、高层伦理型领导各有不同的特征,那么,它们究竟分别会对组织的伦理发展产生什么样的影响,两者之间又存在怎样的互动或转换关系;二是以往学者们对高层伦理型领导特征

的描述主要还是聚焦在伦理型领导对组织内部利益相关者的影响方面<sup>[11]</sup>,而所提出的真正能够体现其与外部利益相关者等非员工要素间作用关系的要素相对较少,因而有必要进一步探讨组织层面伦理型领导的结构与内涵。接下来,我们将通过述评近些年来学者们所提出的伦理型领导实证模型,来尝试阐明不同层面伦理型领导的形成机理与效能机制。

表 1 不同层面伦理型领导的内涵维度比较

研究者(年份)	研究对象	内涵维度
Trevino 等(2003)	高层管理者	坚持以人为本、采取伦理行动、设置伦理标准、拓展伦理意识、执行伦理决策
Khuntia 和 Suar(2004)	高层管理者	授权、动机与性格
Brown 等(2005)	中层管理者	-
Resick 等(2006)	中层管理者	诚信、利他主义、集体动机、激励
De Hoogh 和 Den Hartog(2008)	高层管理者	道德公平、角色界定、权力分享
Marsh(2008)	高层管理者	细心正念、高度参与、真实可信、持续发展
Martin 等(2009)	中层管理者	诚信、利他主义、集体动机、激励

资料来源:根据相关文献整理。

### 三、伦理型领导实证模型

Brown 等(2005)对以往的伦理型领导研究文献进行了综合回顾,认为伦理型领导主要通过自身的榜样作用来影响下属的伦理感知,并据此给出了更为系统的伦理型领导定义。与此同时,他们又相应设计了包含三组取样于金融服务机构的大样本的实证研究,进一步明确了伦理型领导与其他相近概念(变革型领导的“理想化影响”维度)的显著区别,以及伦理型领导对组织成员所产生的伦理影响效果。研究结果显示,伦理型领导能够强化其自身的关怀行为、互动公平和领导诚信;尤其是在团队层面,员工感知到的直接管理者所采取的伦理型领导行为与管理者实现的伦理领导效能(员工效能感与满意感、额外的工作努力与投入、主动报告问题的行为等)之间表现出较强的正相关关系(参见图 1)。值得注意的是,Brown 等指出,伦理型领导应当是一个多层面的概念,中、高层伦理型领导对组织成员的影响途径存在区别,因此它们所产生的效果也具有显著差异。

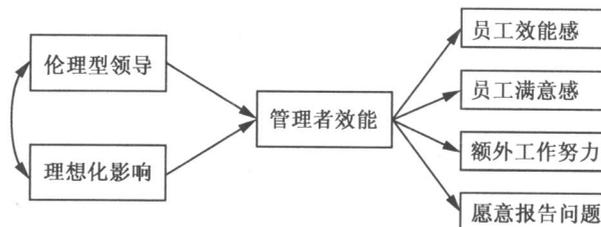


图 1 Brown 等(2005)的伦理型领导实证模型<sup>[6]</sup>

总体而言,Brown 等(2005)基于伦理型领导概念的研究,引发了其后一系列关于中层伦理型

领导内涵及其效能的探讨<sup>[12]</sup>。如 Goodenough(2008)基于 Brown 等(2005)的研究结论,设计了包含个体和群体两个层面的伦理型领导效能模型,结果发现群体层面(研究当中具体选取了部门作为群体样本单位)伦理型领导对组织成员价值认同和越轨行为的影响效果并不显著。<sup>[13]</sup> Goodenough 在研究展望中指出,群体层面的结果不显著并不意味着伦理型领导的影响仅局限于个体层面的直接影响,一定存在着像组织文化那样处于组织层面的更高层次伦理型领导。此外,Walumbwa 和 Schaubroeck(2009)采用来自美国金融机构的 894 位员工及其 222 位直接管理者报告的自我感知数据分析发现,伦理型领导是促进员工进谏行为的重要因素<sup>[14]</sup>,这进一步验证了 Bown 等(2005)的研究得出的伦理型领导与员工的主动性行为紧密相关的结论。综合上述研究结论不难发现,在明确了较低层面伦理型领导效能的基础之上,更多的研究开始关注群体、组织等更高层次伦理型领导的作用。

De Hoogh 和 Den Hartog(2008)将访谈与问卷相结合,基于荷兰 73 家中小企业的企业家及 249 名员工分别给出的关于企业家责任感、伦理型和专制型领导及其效能产出的感知评价数据研究发现,伦理型领导明显有助于提升组织高管团队的整体合作水平与决策效能,并能促使组织成员对组织的未来发展形成乐观态度,而专制型领导则不能产生这样的显著影响(参见图 2)。<sup>[15]</sup>这一结论体现了伦理型领导区别于其他类型领导(如专制型领导)的主要功能,即能够更加有效地促使组织实现积极的持续发展,这与 Fulmer(2004)基于美国伦理研究中心(ERC)的研究得出的组织领导者所展现的伦理领导力有助于组织长期留住高素质人才等结论相一致<sup>[16]</sup>。另外,该研究基于以往学者一般认同

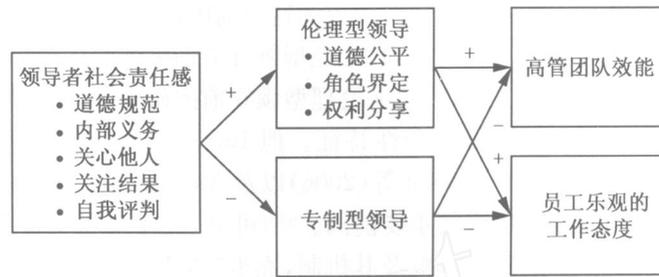


图 2 De Hoogh 和 Den Hartog(2008)的伦理型领导实证模型<sup>[15]</sup>

的将领导者个性作为伦理型领导的主要前置因素<sup>[2,4,7]</sup>的做法,进一步探析了更加嵌入于组织环境的领导者社会责任感与伦理型领导的开发之间的关系,结果发现,领导者所具有的社会责任感有助于促使领导者形成道德公平感和正确界定自身的角色。De Hoogh 和 Den Hartog(2008)从领导者的社会责任感切入,阐述了高层伦理型领导的形成机理与效能机制,验证了伦理型领导对员工—组织关系的显著正向影响。<sup>[15]</sup>但正如他们在分析其研究的不足时所指出的,选择中小企业作为实证样本,不可避免地存在高管与下属员工间关系过于直接的不足,因此很难明确区分不同层面的伦理型领导及其效能。

Mayer 等(2009)较好地突破了 De Hoogh 和 Den Hartog(2008)的上述研究局限。他们选取美国东南部 160 个组织的 195 个部门作为研究样本,调查了来自这些组织的 195 位中层管理者和 905 位员工对中、高层伦理型领导,以及员工的集体越轨行为及组织公民行为等的感知。研究结果显示,员工所感知到的不同层面伦理型领导具有显著差别,但相互间紧密相关,具体表现为中层伦理型领导对高层伦理型领导与各项员工效能间的关系起完全中介作用。<sup>[17]</sup>基于此,Mayer 等(2009)构建了一个自上而下的多层面伦理型领导效能模型(参见图 3)。他们认为组织的伦理型领导是一个多层面构念,其对组织成员的效能影响是一个由组织高层管理者开始逐层向下传递的过程。借助这一模型,我们能够较好地解释实践当中为何会出现诸如拥有声誉卓著的高管的组织同样可能暴露出许多员工的行为不合乎伦理之类的现象。事实上,这正是由于许多组织在强调提升高层管理者伦理道德素质的同时,没有

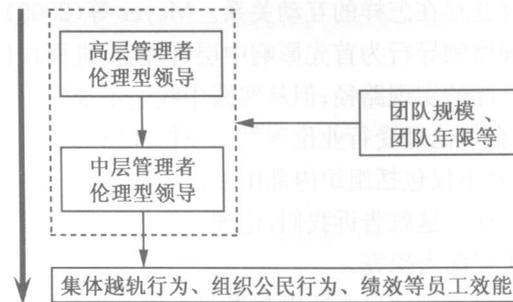


图 3 Mayer 等(2009)的多层面伦理型领导效能模型<sup>[17]</sup>

强化处于执行层面、与组织成员互动关系最为直接的中层管理者的伦理意识,进而无法实现伦理型领导效能的有效传递;另外,从员工角度而言,他们对于组织伦理的认知,也主要来源于对直接上司行为的判断,而其对于高层管理者伦理的感知,则多相对间接地来源于组织文化、组织行动准则等组织元素。总而言之,中层伦理型领导的缺失或低效是导致高层伦理型领导效能无法有效地体现到员工行为中的关键原因。

#### 四、未来研究展望

与传统的变革型领导和魅力型领导研究不同,伦理型领导研究着重强调领导者基于合乎伦理的榜样行为促成其与跟随者间的双向沟通的重要实践意义。<sup>[6,18]</sup>为了正确认识伦理型领导的重要实践意义,现有的一系列研究着重阐述了伦理型领导的效能结果及其产出机制。不可否认,相关结论极大地促进

了我们对于伦理型领导内涵及价值的正确把握;但同时,随着组织变革和领导理论的快速发展演进,大家开始清楚地认识到,伦理型领导在作为组织效能产出重要保证的同时,其自身也是组织发展不可忽视的结果变量之一。换言之,在近期的研究当中,越来越多的学者在探讨伦理型领导效能机制的同时,开始关注伦理型领导是如何形成的这一前因问题。Brown等(2006)在回顾2006年以前的伦理型领导相关研究的基础上总结认为,伦理型领导的前因变量主要包括个性等领导者个体特征因素以及标杆榜样等情境因素两大类。<sup>[2]</sup>此前伦理型领导前因研究得出的最为普遍的结论是组织的伦理型领导水平主要取决于领导者本身的个性特征。但Brown(2007)等学者在此后开展的研究中发现这种说法并不充分。<sup>[19]</sup>与此同时,Resick等(2006)以及Martin等(2009)从区域环境差异的视角指出,地区文化背景也是伦理型领导形成的重要前因。<sup>[9,10]</sup>可见,伦理型领导研究已经逐步由单一聚焦结果,考察伦理型领导对组织发展的各种影响及其机制,逐步转向同时聚焦前因,试图阐明究竟是什么促使组织产生伦理型领导,继而又实现卓越的伦理领导力。

此外,正如前文所述,中、高层伦理型领导存在各自的效能特征,可以被清晰界定;换言之,它们分别位于组织的不同层面,以不同的策略或方式影响着组织成员的态度与行为。而值得我们关注的是,随着近期组织网络及组织间互动关系研究的快速兴起,学者们纷纷意识到,就伦理型领导研究而言,仅仅局限于单个组织内部,探讨较低层面员工直接管理者及较高层企业管理者的伦理型领导行为对组织内部成员的伦理影响,并无法全面地展现组织的整体伦理型领导效能,因为组织在作为独立运营个体的同时,也往往嵌入在某一集群生态网络之中,与其他组织发生着竞争合作关系。<sup>[20]</sup>因此,组织要想创造卓越的绩效,就必须以利益相关者的视角,突破内部利益相关者范围,同时关注组织行为对外部利益相关者的影响。所以,我们认为,应当在包含组织内部中层直接管理者和高层企业管理者两个层面的伦理型领导模型中,引入新的组织层面伦理型领导概念,以更好地体现伦理型领导对于组织内外部利益相关者的伦理影响,形成多层面组织伦理型领导模型。

在构建上述模型的过程中,我们必然会遇到的一个新问题是伦理型领导模型所包含的不同层面之间究竟存在怎样的互动关系。Mayer等(2009)提出的自上而下式伦理型领导多层模型(高层管理者的伦理型领导行为首先影响中层管理者,进而再作用于普通员工)<sup>[17]</sup>,指出了组织内伦理型领导效能的一种可能的实现路径;但从实践中我们不难发现,并非所有组织的伦理观点或道德水平都取决于高层管理者,企业伦理受行业伦理气氛或榜样角色影响以及较低层面不合乎伦理的行为诱使上一层面伦理水平下降(不仅包括组织内部由下而上的影响,也包括单个企业对外部利益相关者产生的影响)的现象也同样存在。这就告诉我们,伦理型领导的多层结构之间可能存在一种交互影响关系,其影响机制值得未来的研究深入探究。

伦理型领导之所以在当前的理论研究与管理实践中受到高度重视,是因为它对于组织实现持续、健康发展而言至关重要。对伦理型领导前因变量的深入探析,有助于企业在日常管理中通过合理的领导人才选拔或组织(行业)文化建设,形成自身的伦理型领导力,进而推动组织的持续发展。组织层面伦理型领导的提出,迎合了当前企业组织纷纷嵌入于各自行业或供应链网络,试图构建联盟、集群或战略合作伙伴关系的内在需求。脱离企业所处互动背景以及企业的关键合作竞争关系来探讨企业自身的伦理型领导,已不能完整反映伦理型领导的真实价值;提升企业的伦理型领导水平,并不单指强化对组织内部利益相关者的伦理影响,同时也包括强化对外部利益相关者的伦理影响,进而实现全方位的伦理型领导效能。在构建伦理型领导多层模型的基础上,深入探析不同层面伦理型领导间的交互影响关系,有助于更加合理、有效地优化组织的伦理型领导效能。我们认为,以一种系统的观点,将构建组织整体伦理文化、提升高层管理者的伦理意识、强化中层管理者的伦理行为与伦理影响力等多方面策略加以整合,才能够真正打造具有卓越伦理领导力的当代伦理型组织。

---

### 注释:

GLOBE 项目是指 Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness Research Program。

### 主要参考文献:

- [1]Frideman, M. Capitalism and freedom[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1962.
- [2]Brown, M E, and Trevino, L K. Ethical leadership: A review and future directions[J]. Leadership Quarterly, 2006, 17(6): 595 - 616.
- [3]Enderle, G. Some perspective of managerial ethical leadership[J]. Journal of Business Ethics, 1987, 6(8): 657 - 663.
- [4]Gini, A. Moral leadership: An overview[J]. Journal of Business Ethics, 1997, 16(3): 323 - 330.
- [5]Trevino, L K, Hartman, L P, and Brown, M. Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership[J]. California Management Review, 2000, 42(4): 128 - 142.
- [6]Brown, M E, Trevino, L K, and Harrison, D A. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2005, 97(2): 117 - 134.
- [7]Trevino, L K, Brown, M, and Hartman, L P. A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite[J]. Human Relations, 2003, 56(1): 5 - 37.
- [8]Khuntia, R, and Suar, D. A scale to assess ethical leadership of Indian private and public sector managers[J]. Journal of Business Ethics, 2004, 49(1): 13 - 26.
- [9]Resick, C J, Hanges, P J, Dickson, M W, and Mitchelson, J K. A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership[J]. Journal of Business Ethics, 2006, 63(4): 345 - 359.
- [10]Martin, G S, Resick, C J, Keating, M A, and Dickson, M W. Ethical leadership across cultures: A comparative analysis of German and US perspectives[J]. Business Ethics: A European Review, 2009, 18(2): 127 - 144.
- [11]Carlson, S C. Ethical leadership: Influences of ethical climate, perceived organizational support, and perceived leader integrity[D]. Nova Southeastern University, 2005.
- [12]Daniels, D M. Ethical leadership and moral reasoning: An empirical investigation[D]. Nova Southeastern University, 2009.
- [13]Goodenough, P L. Ethical leadership, values congruence, and work place deviance: An exploratory study[D]. Webster University, 2008.
- [14]Walumbwa, F O, and Schaubroeck, J. Leader personality traits and employee voice behavior mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety[J]. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(5): 1 275 - 1 286.
- [15]De Hoogh, A H B, and Den Hartog, D N. Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study[J]. Leadership Quarterly, 2008, 19(3): 297 - 311.
- [16]Fulmer, R M. The challenge of ethical leadership[J]. Organizational Dynamics, 2004, 33(3): 307 - 317.
- [17]Mayer, D M, Kuenzi, M, Greenbaum, R, Bardes, M, and Salvador, R B. How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2009, 108(1): 1 - 13.
- [18]范丽群, 石金涛, 周祖城. 伦理型领导探讨[J]. 理论探讨, 2006, (1): 115 - 118.
- [19]Brown, M E. Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls[J]. Organizational Dynamics, 2007, 36(2): 140 - 155.
- [20]Laszlo, C, and Nash, J. Six facets of ethical leadership: An executive's guide to the new ethics in business[EB/OL]. [http://ejbo.jyu.fi/articles/0601\\_1.html](http://ejbo.jyu.fi/articles/0601_1.html), 2007-11-12.

(责任编辑:苏 宁)