

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2021.04.009

“自大而脆弱”:自恋型领导的内涵、测量、影响因素及作用效果

张新岭,郭玲珑,张宗瑛
(南京邮电大学 管理学院,南京 210023)

摘要:自恋型领导是自恋人格特质与领导行为的综合,其行为动机主要出于利己需求和自大信念。这样的领导风格对组织和员工有着多方面的影响,已经成为组织行为学领域的一个热门议题。本文从自恋型领导的内涵、测量、影响因素及作用效果对现有的相关研究进行了梳理和归纳,提出了自恋型领导作用机制的理论模型,展望了未来研究的发展方向。

关键词:自恋型领导;领导风格;领导效能;作用机制

中图分类号:F270

文献标志码:A

文章编号:1672-626X(2021)04-0074-11

一、引言

由于组织领导对员工工作态度、工作行为、工作绩效等方面的影响深远,因此领导力一直是组织行为学领域中学者们最感兴趣的课题之一。学者们在领导力研究方面积累了丰富的成果,其中自恋型领导作为一种重要的领导类型,学者们从二十世纪六七十年代才开始进行系统研究,经过几十年的发展,自恋型领导研究取得了许多重要成果。近年来,由于对乔布斯、雷军等著名企业家的研究不断升温,针对自恋型领导的研究也持续增多。

“自恋型领导”是指领导者具有明显的个人主义特征,其行为主要受到利己需求的驱动,并且拥有较强的自尊,渴望得到他人的认可。目前对自恋型领导内涵的理解主要有“傲慢”^[1-3]“自我”^[4-6]“敏感”^[2]“创新”^[4]等关键词。

国内外现有研究在总体上阐明了自恋型领导的概念^[7-10]和维度^[11-12],提出并完善了自恋型领导的测量方法^[13-17],通过实证研究探究了自恋型领导的内在形成机理^[18-19]及影响效果^[20-22],为自恋型领导的持续深入研究打下了坚实的基础。但现有研究内容较为分散,尚未形成完整的理论框架。本文在现有研究成果的基础上,对自恋型领导的相关概念、维度、测量工具、影响因素及其作用效果进行了梳理与总结,得出一个关于自恋型领导的理论模型分析框架,并针对目前研究存在的局限性,对未来研究方向进行了展望。

收稿日期:2021-04-14

基金项目:江苏高校哲学社会科学基金重点资助项目(2016ZDIXM015);江苏省研究生科研创新计划(KYCX20_0848)

作者简介:张新岭(1977-),男,河南开封人,南京邮电大学管理学院副教授,管理学博士,研究方向为人力资源管理与人才学;郭玲珑(1997-),女,安徽马鞍山人,南京邮电大学管理学院硕士研究生,研究方向为人力资源管理;张宗瑛(1995-),女,甘肃天水人,南京邮电大学管理学院硕士研究生,研究方向为人力资源管理。

二、自恋型领导的内涵与测量

(一)自恋型领导的概念

自恋(Narcissism)一词最早源于希腊神话,直译成汉语是“水仙花”。19世纪末,精神病学家Ellis首次将自恋的概念引入精神病学领域,将自恋定义为一种失去性情感并几乎完全沉浸于自我欣赏的倾向。1968年,美国精神病学会(APA)提出自恋是“一种心理的兴趣集中在自身的病理现象”。1980年,美国精神疾病诊断手册第三版(DSM-III)中设定了有关自恋型人格的具体临床标准,包括自大、渴望成功和权利、缺乏同情心等。

20世纪20年代,心理学家弗洛伊德提出大部分领导者都有一定自恋倾向的观点。其后,许多学者开始把自恋型领导当作一种特殊的领导风格来研究。现代研究从另一个侧面印证了弗洛伊德的观点,即自恋的人往往被认为比一般人聪明,因此更有可能成为团队中的领导。20世纪80年代,De Vries和Miller(1985)讨论了领导者的有效性及功能障碍与其自恋人格特质的关系,提出领导者行为会受到其自恋程度的影响^[7]。Rosenthal和Pitinsky(2006)首次提出“自恋型领导”的概念,认为自恋型领导的行为动机主要是个人需求和观念,对于他们来说,个人利益大于组织利益^[8]。我国学者黄攸立和李璐(2014)认为,自恋型领导看起来往往充满魅力,有卓越的远见,有强烈的利己主义并追求优越感,盲目自大并喜欢得到广泛的关注,对批判有极其强烈的反感,拒绝负面反馈^[9]。廖书迪等(2016)提出自恋型领导具有好大喜功、追求权力、成功欲强烈等特点^[23]。Khoo等(2007)认为从总体上来看,自恋型领导具备的特质及其在工作中的表现所带来的消极影响大于积极影响^[10]。

纵观关于自恋型领导内涵的共性认识研究,可以发现自恋型领导是自恋人格特质与领导行为的综合,这类领导者拥有强烈的自我意识和利己动机,同时又渴望得到他人的认可和赞美来维持膨胀的自我认知,表现出脆弱的自尊^[24],因此可以用“自大而脆弱”来形容他们。

(二)自恋型领导的维度

对自恋型领导的维度划分进行研究不仅有助于深化对其内涵的解读,也有助于更精准地识别组织中的自恋型领导。在此问题上,学者们已经做出了一些尝试(见表1)。Emmons(1987)认为自恋型领导可分为优越感/傲慢、剥削/权力、领导力/权威和自我专注/自我欣赏四个维度^[11]。黄攸立和李璐(2014)在前人研究的基础上将自恋型领导分为利己主义、欺骗动机、魅力和知识抑制四个维度^[9]。Ouimet(2010)提出自恋型领导有魅力、利己主义、欺骗动机、智力抑制、假装关心五个维度^[5]。Raskin和Terry(1988)则将自恋型领导分为权威、自我表现欲、优越感、虚荣心、占有欲、自给自足、权利七个维度^[11]。学者们对自恋型领导维度划分有一些共同的认识,即都认为自恋型领导是一个多维概念,而且这些维度包含自我、敏感、占有欲强等共同的特质。

表1 自恋型领导的维度划分

作者(年份)	维度数	具体内容
Emmons(1987)	四个维度	优越感/傲慢、剥削/权力、领导力/权威、自我专注/自我欣赏
黄攸立和李璐(2014)	四个维度	利己主义、欺骗动机、魅力、知识抑制
Ouimet(2010)	五个维度	魅力、利己主义、欺骗动机、智力抑制、假装关心
Raskin和Terry(1988)	七个维度	权威、自我表现欲、优越感、虚荣心、占有欲、自给自足、权利

(三)自恋型领导的测量

根据自恋型领导的内涵,学者们对自恋型领导的测量方式进行了探索,目前主要可分为测量量表和评价指标两类(见表2)。

在使用测量量表研究自恋型领导的方式中,目前研究多采用自恋型人格量表来衡量领导的自恋程度。加州大学教授 Raskin 等(1979)根据美国精神疾病诊断手册第三版(DSM-III)开发了自恋人格量表(NPI)^[13],该量表最初有220个题项,经过不断修改和简化,最终由 Raskin 和 Tery(1988)确定为40个题项的量表^[11],并被许多领域的学者所使用。为了让量表更加简洁又不失深度,Ames 等(2006)在 NPI 量表的基础上开发了简易量表(NPI-16)^[14],但由于该版本在实际使用过程中存在一些争议,并未得到广泛应用。郑涌和黄藜(2005)参考了国外的自恋人格量表,基于开放式问卷调查和个别访谈的结果,从显性自恋和隐形自恋两个角度出发,编制了自恋人格量表(SCL-90)^[25]。Miller 等(2012)认为独立的自大型自恋量表与优越型自恋量表也可以用来测量领导者的自恋程度^[26]。由于自恋是心理学黑暗三人格(Dark Triad)之一^[27],因此有些学者提出可以用黑暗三联征量表中涉及自恋人格的题项来测量领导者的自恋程度,如 Jonason 和 Webster(2010)开发的黑暗三联征量表^[6]。目前,应用较为广泛的是 Hochwarter 和 Thompson(2012)开发的感知领导自恋行为量表,该量表包含6个题项,由下属对领导进行测评,典型题项包括“我的领导是一个非常自我的人”“我的领导希望成为别人关注的焦点”等,具有良好的信效度^[28]。

除了测量量表之外,还有学者建议采用一些评价指标来衡量领导的自恋程度。Raskin 和 Shaw(2010)提出可以用 CEO 访谈中第一人称代词和第一人称单数代词的比例来衡量领导的自恋程度^[29]。Chatterjee 和 Hambrick(2011)在对计算机及软件公司 CEO 进行调查研究后,提出可以用四个标准衡量 CEO 的自恋程度:CEO 照片的突显程度、CEO 在公开报道中被提及的次数、CEO 在公开发言中使用第一人称单数代词(“我”)的频率、CEO 的薪酬水平^[17]。Rijsenbilt 和 Commandeur(2013)在 Emmons(1987)研究的基础之上,提出可以从薪酬、曝光度、权力、收购行为四个维度对 CEO 的自恋程度进行测量^[30]。Seybert(2013)对400家标准普尔500指数公司年报观察后发现,CEO 签名的大小与领导者的自恋性格有关^[31]。

总体来看,虽然近年来自恋型领导的测量工具不断增多和完善,但是大部分研究都是以自恋人格量表(NPI)为测量工具,CEO 照片尺寸、曝光度、签名大小等一些评价指标还需要更多的实证研究来验证其有效性。而现有量表的测量方法相对单一,主要是领导自陈式问卷调查。

表2 自恋型领导的测量工具与方式

作者(年份)	测量工具	测量方式
Raskin 和 Tery(1988)	自恋人格量表(NPI)	量表
Ames 等(2006)	NPI 量表的简化版(NPI-16)	
郑涌和黄藜(2005)	自恋人格量表(SCL-90)	
Miller 等(2012)	自大型自恋与优越型自恋量表	
Jonason 和 Webster(2010)	黑暗三联征量表(涉及自恋人格的部分)	
Hochwarter 和 Thompson(2012)	感知领导自恋行为量表	
Raskin 和 Shaw(2010)	CEO 访谈中第一人称代词和第一人称单数代词的比例	
Chatterjee 和 Hambrick(2011)	CEO 照片的突显程度、CEO 在公开报道中被提及的次数、CEO 在公开发言中使用第一人称单数代词的频率、CEO 的薪酬水平	
Rijsenbilt 和 Commandeur(2013)	CEO 的薪酬、CEO 的曝光率、CEO 的权力、CEO 的收购行为	
Seybert(2013)	年报中 CEO 签名的大小	

三、自恋型领导形成的影响因素

关于自恋型领导前因变量,一些学者已经进行了较为深入的研究。对已有文献进行梳理后发现,自恋型领导的形成会受到遗传基因、成长环境、人口特征、组织环境及社会文化这几大因素的影响(见表3)。

表3 影响自恋型领导形成的因素

作者(年份)	影响因素	基本内容
Vernon等(2008)	遗传基因	黑暗三人格中的自恋与大五人格中的开放性和外倾性相对应
Kohut(2009)	成长环境	在成长过程中缺乏来自父母的关爱
Foster等(2003)	人口特征	组织中员工的自恋个性与年龄变化相关,年龄越大,自恋倾向和自恋行为越少
Morf等(2001)		男性比女性更加自恋,自恋型领导更容易在男性之中产生
Annebel(2015)		男性自恋型领导比女性自恋型领导的领导效能更高
Nevicka等(2011)	组织环境	在高度互赖的奖励结构之下,自恋型领导会获得更多的关注,从而在完成任务时表现得更加出色
Brunell(2008)		在无领导小组中,自恋者更容易成为领导者
Maccoby(2012)		自恋者表现会比其他人更突出,更容易成为领导者
Post(2004)		下属个性会影响自恋型领导的形成
Duchon和Burns(2008)		若是组织持续不断地鞭策员工去超越自己和他人,长期下来就会产生组织自恋,涌现出更多的自恋型领导
Duchon和Burns(2008)	社会文化	在个人主义盛行的社会下,更容易产生自恋型领导
Foster等(2003)		提倡以个人为中心来看待世界,因此个体的自恋水平更高,自恋型领导就更容易产生

(一)遗传基因和成长环境因素

自恋人格特质与其他性格特征一样,会受到遗传基因的影响。Vernon等(2008)发现黑暗三人格中的自恋与大五人格中的开放性和外倾性有着一定的对应关系,其形成都会受到遗传因素和非共享环境因素的影响^[18]。Kohut(2009)发现自恋人格的形成与个人的成长环境有一定的联系,有些人在成长过程中缺乏父母的关爱,逐渐形成了封闭的性格,只能将注意力集中在自我身上,久而久之就形成了自恋^[19]。

(二)人口特征因素

自恋型领导的形成与其自身的人口特征存在着一定的关联,如年龄、性别等。Foster等(2003)对网络调研的结果进行分析后发现,组织中员工的自恋个性会随着年龄的变化而有所改变,一般来说,随着年龄的增长,员工的自恋倾向降低,自恋行为减少^[32]。Morf等(2001)研究表明,男性普遍比女性更自恋,因此自恋型领导在男性中产生的比率更大^[33]。Annebel等(2015)研究表明,对于男性下属来说,男性自恋型领导比女性自恋型领导的领导效能更高^[34]。

(三)组织环境因素

自恋型领导的形成与组织环境也是密不可分的,Nevicka等(2011)提出由于自恋型领导拥有较高的表现欲,因此在高度互赖的奖励结构之下,他们会获得更多的关注,从而在完成任务时表现得更加出色,带领团队走向胜利^[3]。Brunell(2008)通过实际调查发现,NPI得分高的人(即自恋程度高)更有可能在无领导小组中担任领导者^[35]。Maccoby(2012)也在其研究中表示由于自恋的人性格外向、人际交往能力较强,因此在新成立的组织之中他们的表现会比其他人更突出,更容易成为领导者^[36]。Post(2004)认为下属个性也是影响自恋型领导的重要因素,如果下属缺乏主见,随波逐流,就容易对领导产生盲目崇拜,加深领导者的自恋程度;如果下属喜欢追捧上级,对领导阿谀奉承,也会在一定程度上促进自恋型领导的产生^[37]。Duchon和Burns(2008)以安然公司、LTCM公司等著名企业为例,提出若是组织持续不断地鞭策员工去超越自己和他人,长期下来就会产生组织自恋,组织内也会涌现更多的自恋型领导,最终致使组织灭亡^[24]。

(四)社会文化因素

自恋型领导的形成离不开社会文化的影响,Duchon和Burns(2008)认为在个人主义盛行的社会下,更容易产生自恋型领导^[24]。Foster等(2003)最先提出文化因素也会影响自恋型领导的产生,通过对世界上五个不同地区的人群进行调查后得出结论:美国人自恋程度最高,这可能由于美国是典型的个人主义价值观国家,

在个人主义文化盛行的社会中,人们推崇个人至上,提倡以个人为中心来看待世界,因此个体的自恋水平更高,自恋型领导就更容易产生^[32]。

综上,目前对于自恋型领导形成原因的研究主要涉及遗传基因、成长环境、人口特征、组织环境、社会文化等方面,从人格特征来看,自恋更像是一种与自信一样受到遗传和成长环境影响的正常人格特征,这种人格特征能否起作用、能起多大的作用、起的作用是积极的还是消极的,都与当时的社会文化环境和自恋型领导所处的组织环境相关。

四、自恋型领导的作用效果

相比自恋型领导前因变量的研究,近年来对自恋型领导作用效果的研究呈快速发展的态势。许多国内外学者对自恋型领导如何对工作结果产生影响展开了一系列研究^[38],毫无疑问,自恋型领导会对员工个体和组织产生重要影响,因此本文将从这两个层面系统阐述现有研究成果。

(一)员工个体层面

1. 员工工作态度

工作态度就是指与工作相关的态度,是对工作各方面的评价^[39],许多研究表明,领导风格对员工的工作态度有直接影响。

关于自恋型领导对员工工作态度影响研究的结论并不一致,大部分研究认为会产生消极影响,如自恋型领导在工作中可能会为了满足自己的私利而损害员工的利益,从而降低员工的自我认知、工作满意度及工作幸福感,员工对领导的信任度也会降低^[40],久而久之,员工就会出现职业倦怠^[15]。周正(2019)基于社会交换理论,提出自恋型领导会破坏领导与员工之间互利互惠的交换过程,员工的组织归属感和工作满意度下降,就会产生更强烈的离职倾向^[41]。但也有研究认为自恋型领导会对员工工作态度产生积极影响,如虽然自恋型领导往往极端自信,夸大自己的能力,对下属表现出“虚假的关心”,但这些表现反而会让他们的个人魅力增加,赢得员工的信任^[42]。还有研究认为,自恋型领导对员工工作态度既有积极影响,也有消极影响,袁凌和孙永香(2020)基于Wink划分的自恋三维度,研究了在中国情境下自恋型领导对员工忠诚度的影响,结果表明自恋型领导积极进取的自主特质能够提高员工的忠诚度,而任性、过度敏感的特质会引起员工的消极情绪^[43]。

2. 员工行为

许多研究表明组织中的领导风格对个体行为起到了重要的影响,领导风格既可能引起员工的积极工作行为,如主动行为、创新行为、促进性建言行为等,同时也可能会导致员工的消极工作行为,如沉默行为、职场偏差行为、反生产行为等。

关于自恋型领导对员工行为影响研究的结论也出现了不同的指向,一些研究指出自恋型领导对员工积极工作行为有着正向影响,如Maccoby(2000)认为由于自恋型领导身上具备冒险、大胆、有远见的特质,在激发员工创造积极性时会有意想不到的效果^[4]。尤其是在中国独特的高权力距离文化背景下,自恋型领导自信、进攻性的“先我”态度可以提振下属信心,激发下属的创新行为^[44]。另一些研究认为自恋型领导会促使员工表现出消极的工作行为,如廖书迪等(2016)发现自恋型领导会伤害员工基于组织的自尊,员工的沉默行为增加^[23]。詹小慧和戴胜利(2019)以上下级配对数据为样本证实了自恋型领导往往不愿意采纳他人的意见,对员工建言行为具有显著的负向影响^[45]。有些自恋型领导为了使自己的私利得到满足,有时甚至会采用欺诈手段对待下属,因此会对下属的追随行为造成负面影响^[46]。此外,自恋型领导会导致员工的职场偏差行为和反生产工作行为,甚至会引起白领犯罪^[47-48]。还有研究认为自恋型领导对员工工作行为既会产生正向

影响也会产生负向影响,杨洁和宋川(2017)的研究分别讨论了自恋型领导对员工建言行为两个维度的影响,发现在实际工作中,员工的抑制性建言会被自恋型领导忽略或者否决,而促进性建言会受到自恋型领导的关注并予以采纳^[49]。

(二)组织层面

1. 组织氛围

组织氛围是指组织内的每一位成员可以感知和体验到的组织环境,组织氛围可以影响员工的工作行为,最终影响其工作绩效。

自恋型领导对组织氛围影响的研究结论基本上是一致的。由于自恋型领导往往缺乏共情能力、不考虑下属意见和感受、经常将别人的劳动成果据为己有,因此难以与下属建立互相信任的关系,不仅影响上下级关系,而且破坏组织资源,导致团队气氛紧张,不利于组织长远发展^[50]。King(2007)从危机管理的角度阐释了自恋型领导的消极作用,由于自恋型领导往往缺乏号召力,团队的凝聚力和执行力较弱,会使危机进一步加剧^[51]。而且在面对突发情况时,自恋型领导会影响组织处理危机的反应速度以及最后的效果评价。Bizumic和Duckitt(2008)的研究指出当所在组织与其他组织发生冲突时,自恋型领导会发挥自身优势,为组织解决冲突创造有利条件,但是一旦这种矛盾威胁到领导自身的需求和欲望,这种有利条件就不复存在^[21]。

2. 组织绩效

达成绩效目标是一个组织运行和发展的最终目的,企业文化、组织目标、组织领导风格等因素都会对组织绩效产生不同程度的影响。学者们基于不同的组织情境和样本,对自恋型领导与组织绩效之间的关系开展了大量研究。

关于自恋型领导对组织绩效的影响研究主要可以分为两类,有一类研究认为自恋型领导会降低组织绩效,Chatterjee和Hambrick(2007)提出自恋型领导会带来不稳定的组织绩效^[52],Nevicka等(2011)的研究也表明由于自恋型领导具有较强的支配欲望,且常常做出一些冲动行为,不利于科学决策,会降低组织绩效,影响组织目标的有效实现^[40]。但也有一类研究认为自恋型领导会为组织绩效带来一些积极作用,如自恋型领导一般较为大胆,为了满足自我需要,常常会冒险接受一些挑战,内在驱动力较强,因此他们会正向影响员工的创新行为,为组织变革注入新鲜活力^[53]。胡振国(2020)基于自我增强理论提出,由于自恋型领导往往拥有更积极的情绪,员工受到这种情绪的影响,会产生自主学习的意向,正向影响团队的创造力^[54]。Zhang等(2017)使用悖论的观点进行了实证研究,结果显示虽然谦逊和自恋是一对矛盾特质,但是当CEO同时具有这两种特质时,二者会相互作用,提高员工对社交魅力的认知,促进企业创新,这种作用在东亚崇尚辩证思想的文化环境下会更加明显^[55]。李铭泽等(2020)采用聚合观、过程观和社会网络三种视角,探讨了自恋型领导对团队创造力的影响,发现在中国情境下,自恋型领导往往既谦虚、谨慎又敢于冒险、渴望成功,从很大程度上能够带来积极的领导效能^[56]。

五、自恋型领导的作用机制

自恋型领导既可以对个人和组织产生影响,也可以通过一些中介和调节变量对结果变量产生影响。在现有研究中,学者们主要通过中介机制和调节机制探讨自恋型领导对组织和个人发挥作用的过程和机理。

(一)中介机制

学者们主要从社会认知和动机视角研究了相关变量在自恋型领导对组织和个人发挥作用过程中的中介机制。

1. 社会认知视角

关于社会认知视角,学者们主要研究了个体认知和集体认知在自恋型领导发挥作用过程中的中介效应。

在个体认知中介机制研究中,有学者认为自恋型领导会通过员工的心理授权^[57-58]、心理安全感^{[41][59]}、内部人身份感知^[60]影响员工的行为。自我决定理论认为人只有在内在心理需要得到满足后才会产生做出某种行为的动机^[61-62],在组织中,自恋型领导所表现出的利己、傲慢、好大喜功等特质会降低员工的自主性和胜任力,降低员工的心理授权,增加员工沉默行为,即心理授权在自恋型领导和员工沉默行为之间起到了一定的中介作用。根据资源保存理论,相较于获取新的资源,个体更看重的是维持现有资源^[63]。在日常工作和生活中,自恋型领导会希望下属对其阿谀奉承,常常将他人的工作成果据为己有,员工需要花费更多的精力去迎合领导,员工个体资源的平衡会被破坏,心理安全感会降低,而心理安全感作为中介变量又会对员工的消极工作行为有一定的影响。基于自我归类理论,当员工认为自己是团队中的一份子时,会对组织有更强的认同感,就会更加愿意承担组织责任^[64]。内部人身份感知在自恋型领导和员工组织忠诚度起部分中介作用,一方面,自恋型领导的任性和过度敏感特征会使员工的内部人身份感知降低,从而降低员工的组织忠诚度,不利于员工增加组织公民行为;另一方面,自恋型领导的自主特质能在一定程度上提高员工在组织内部的归属感^[65],有利于提高其组织忠诚度,做出更多的积极工作行为。

在集体认知方面,Argote等(2001)在认知观的基础上提出团队学习的概念,即团队成员获取、分享和整合知识的过程,由于自恋型领导往往会以饱满的热情投入到工作之中,这种情绪会感染下属,激励下属主动学习,组织内部会有良好的学习氛围,团队创造力也会有所提升^[39]。胡振国(2020)也在研究中证明了团队学习会在自恋型领导与团队创造力之间起部分中介作用^[54]。

2. 动机视角

有研究发现,自恋型领导可以通过影响员工的行为动机进而影响员工的工作行为和工作绩效,因此动机也成为研究自恋型领导的重要视角,研究主要围绕创新自我效能感和创新意愿两个中介变量展开。基于Bandura(1990)提出的自我效能感定义^[66],Tierney等(2002)提出创新自我效能感这一概念,即个体对于自己能否取得创新性成果的信念程度^[67]。当个体的创新自我效能感较高时,员工内在动机就会被激发,更高效地完成工作任务,实现组织创新目标。自恋型领导往往极具冒险精神,追求创新和与众不同,鼓励员工大胆创新,这些特质都会增强员工的创新自我效能感,进而促进员工的创造力,增强员工和企业的创新绩效^[68]。自恋型领导热衷于进行创新活动,在组织内会形成一种鼓励创新的氛围,会促进员工产生创新意愿、激发创新热情、提高创新绩效。

(二)调节机制

已有研究除了探讨自恋型领导对结果变量的中介机制外,还引入不同的调节变量,进一步探究了自恋型领导发挥作用的边界条件,具体包括个体差异变量和工作情境变量。

1. 个体差异变量

基于领导成员交换理论,佘凤清和高林(2017)发现自恋型领导行为对其领导有效性的影响受下属情商的反向调节,即下属情商越高,领导者自恋特质对其有效性的影响就越弱,反之则越强^[69]。瞿鑫(2019)基于情景领导理论,证实了下属的自恋型人格在自恋型领导与沉默行为之间起到了一定的调节作用,下属自恋水平越高,自恋型领导对沉默行为的正向作用越强^[70]。此外,下属的主动性人格作为一种稳定的人格特质,会在自恋型领导与下属组织公民行为之间发挥调节作用^[58]。

2. 工作情境变量

在自恋型领导起作用的过程中,工作情境变量也发挥了重要作用。杜佳婧和李敏(2018)发现,任务复杂性在自恋型领导与知识型下属创新绩效的关系中起到了正向调节作用,即任务越复杂,自恋型领导对知

识型下属创新绩效的正向影响越强,反之则越弱^[71]。丁志慧和刘文兴(2018)基于道义公平理论,将环境不确定性作为调节变量,构建了一个有调节的中介模型,发现环境不确定性会在自恋型领导与中介变量道义公平之间起到调节作用,最终对员工偏差行为产生影响^[47]。胡振国(2020)发现团队氛围会正向调节自恋型领导和团队学习的关系,即团队氛围越好,自恋型领导通过团队学习影响团队创造力的作用越强,反之则越弱^[54]。

六、研究结论与展望

(一)研究结论

经过国内外学者的不断探索,自恋型领导的研究已经取得了广泛而深入的理论成果,但由于视角和层面的不同,现有成果较为分散,缺乏系统性,并未形成一个完整的分析框架。本文基于对文献的系统整合和思考总结,得出了一个初步的理论模型(图1)。

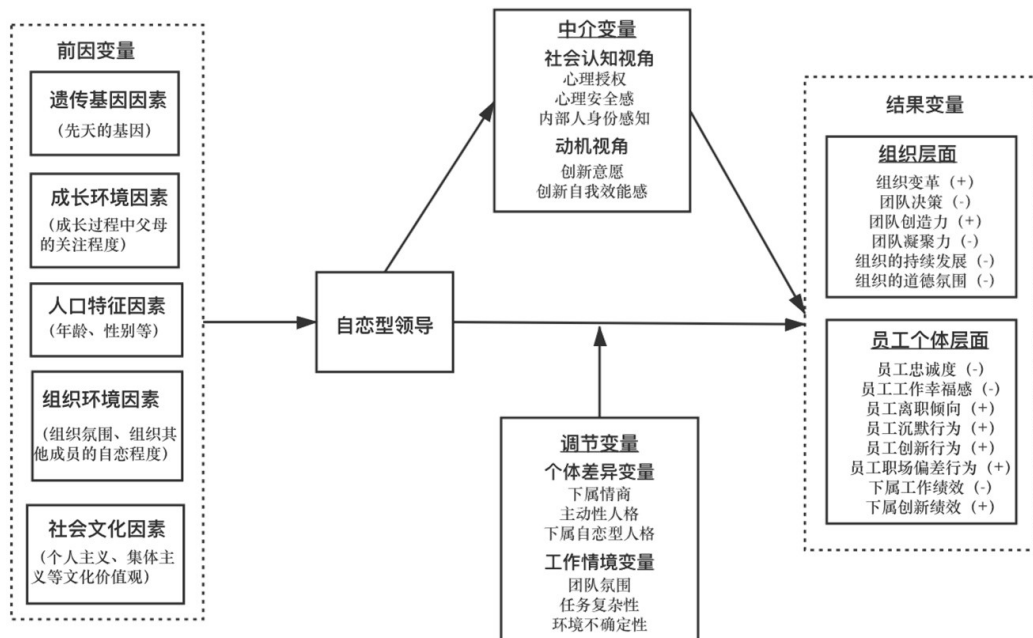


图1 自恋型领导的理论模型分析框架

由图1可以看出,遗传基因、成长环境、人口特征、组织环境及社会文化因素等前因变量会影响自恋型领导的产生,自恋型领导可以直接对组织和员工个体产生影响,也可以通过心理授权、心理安全感、创新自我效能感等中介变量发挥作用,下属情商、团队氛围、任务复杂性等变量会对自恋型领导的影响起到调节作用。从最终产生的实际效果来看,在组织层面,自恋型领导会对组织变革、团队创造力产生正向影响,对团队决策、团队凝聚力、组织的持续发展和道德氛围等产生负向影响;在员工个体层面,自恋型领导会对员工的离职倾向、沉默行为、职场偏差行为、创新绩效等方面产生正向影响,对员工忠诚度、工作幸福感、工作绩效等方面产生负向影响。

(二)研究展望

由于自恋型领导在各类组织中广泛存在,尤其是一些著名的企业家也都在工作中表现出明显的自恋特质,可以预见未来仍将继续开展此领域的研究。为促进相关研究走向深入,特别是在中国特殊情境下取得实效,应该重点关注以下几个方面:

第一,结合我国文化情境对自恋型领导进行本土化研究。自恋型领导是在西方文化背景下提出来的,已有的实证研究也多以西方国家的员工为样本。由于中国具有不同于西方的文化背景,组织内部权力距离

较高,集体主义对组织成员的导向作用明显。因此在后续的研究中需要结合我国企业发展现状和传统文化背景,对自恋型领导本土化研究进行阐述,使研究结论更能契合中国现实情况。此外,现阶段大部分研究选用的量表都是从国外成熟量表翻译而来,这些量表的科学性在以往的研究中经受了检验,值得学习和参考,但是这些量表中有一些明显基于西方文化而不符合中国情景的题项需要进行适当修正。虽然近年来有不少国内学者开始研究自恋型领导,但是目前并未开发出成熟的自恋型领导测量量表,这应该成为今后学者努力的课题方向。

第二,拓展和深入对自恋型领导的内在形成机制和影响效果的研究。未来研究可以进一步讨论下属个性、文化、组织环境会对自恋型领导产生何种影响,深层次挖掘自恋型领导的内在形成机制,深化对自恋型领导影响结果的研究。例如自恋型领导与员工工作投入、员工前瞻行为、组织公民行为等之间的关系,以及对消极员工行为如消极对抗行为、越轨行为、组织报复行为等的影响。不同类型的下属对自恋型领导的反应也不尽相同,因此要细分自恋型领导对新生代员工、知识型员工、一线服务员工等不同群体产生的影响。此外,自恋型领导对团队和组织层面的影响也需要进一步拓展,如加强自恋型领导对团队/组织创新绩效、团队凝聚力、团队创造力、团队效率等方面的影响研究。

第三,进一步完善研究方法设计。已有研究设计存在一定的不足,如单一来源的横截面问卷调查数据可能会导致同源误差。为了获得更加可靠的研究结论,可以采用多时点或纵向跟踪的研究方法,对被试群体进行调查,以深入考察自恋型领导的产生、发展及变化的趋势。尽量避免简单地由领导者自评或下属评价领导者自恋程度,可以将员工评价、领导者自评和行为观察技术结合起来对自恋型领导进行测量,使测量结果更加客观。

参考文献:

- [1] Emmons R A. Narcissism: Theory and Measurement[J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 1987, 52(1): 11-17.
- [2] Ronald J. Deluga. Relationship among American Presidential Charismatic Leadership, Narcissism and Rated Performance[J]. *The Leadership Quarterly*, 1997, 8(1): 60-65.
- [3] Barbora Nevicka, Annelies E.M. Van Vianen, Bianca Beersma, Doris McIlwain. All I Need Is a Stage to Shine: Narcissists' Leader Emergence and Performance[J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22(5): 910-925.
- [4] Maccoby M. Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons[J]. *Harvard Business Review*, 2000, 78(1): 69-77.
- [5] Ouimet G. Dynamics of Narcissistic Leadership in Organizations[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2010, 25(7): 713-726.
- [6] Benson, M. J., Hogan, R. How Dark Side Leadership Personality Destroys Trust and Degrades Organizational Effectiveness[J]. *Organizations and People*, 2008, 15(3): 10-18.
- [7] De Vries M.F.R.K., Miller D. Narcissism and Leadership: An Object Relations Perspective[J]. *Human Relations*, 1985, 38(6): 583-601.
- [8] Rosenthal S A, Pitinsky T L. Narcissistic Leadership[J]. *Leadership Quarterly*, 2006, 17(6): 617-633.
- [9] 黄攸立,李璐.组织中的自恋型领导研究述评[J].*外国经济与管理*, 2014, 36(7): 24-33.
- [10] Hwee S. Khoo, Giles St., J. Burch. The "dark side" of Leadership Personality and Transformational Leadership: An Exploratory Study[J]. *Personality and Individual Differences*, 2007, 44(1): 86-97.
- [11] Raskin R, Terry H. A Principal-components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of its Construct Validity[J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 1988, (54): 890-902.
- [12] Lubit R. The Long-term Organizational Impact of Destructively Narcissistic Managers[J]. *Academy of Management Executive*, 2002, 16(1): 127-138.
- [13] Raskin, R., Hall, C.S. A Narcissistic Personality Inventory[J]. *Psychological Reports*, 1979, (61): 499-510.
- [14] D. R. Ames, P. Rose, C. P. Anderson. The NPI-16 as a Short Measure of Narcissism[J]. *Journal of Research in Personality*, 2006, 40(4): 440-450.
- [15] Campbell W K, Hoffman B J, Campbell S M, Marchisio G. Narcissism in Organizational Contexts[J]. *Human Resource Management Review*, 2011, 21(4): 268-284.

- [16] Jonason, P. K., Webster, G. D. The Dirty Dozen: A Concise Measure of the Dark Triad[J]. *Psychological Assessment*, 2010, (22): 420-432.
- [17] Chatterjee A, Hambrick D C. Executive Personality, Capability Cues and Risk Taking: How Narcissistic CEO's React to their Successes and Stumbles[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2011, 56(2): 202-237.
- [18] Vernon P A, Villani V C, Vickers L C, et al. A Behavioral Genetic Investigation of the Dark Triad and the Big 5[J]. *Personality & Individual Differences*, 2008, 44(2): 445-452.
- [19] Kohut H. *The Resources of the Self* [M]. Chicago: University of Chicago Press, 2009.
- [20] 顾远东, 彭纪生. 组织创新氛围对员工创新行为的影响: 创新自我效能感的中介作用[J]. *南开管理评论*, 2010, 13(1): 30-41.
- [21] Boris Bizumic, John Duckitt. My Group Is Not Worthy of Me: Narcissism and Ethnocentrism[J]. *Political Psychology*, 2008, 29(3): 437-453.
- [22] 李铭泽, 刘文兴, 周空. 自恋型领导会诱发工作场所越轨行为吗?——来自道德推脱和道义不公平理论的解释[J]. *中国人力资源开发*, 2017, (4): 76-83.
- [23] 廖书迪, 刘文兴, 廖建桥. 自恋型领导对员工沉默行为的影响研究[J]. *工业工程与管理*, 2016, 21(6): 130-137.
- [24] Duchon D, Burns M. Organizational Narcissism[J]. *Organizational Dynamics*, 2008, 37(4): 354-364.
- [25] 郑涌, 黄藜. 显性自恋与隐性自恋: 自恋人格的心理学探析[J]. *心理科学*, 2005, (5): 1259-1262.
- [26] Miller J D, Price J, Campbell W K. Is the Narcissistic Personality Inventory Still Relevant? A Test of Independent Grandiosity and Entitlement Scales in the Assessment of Narcissism Assessment[J]. *Journal of Personality*, 2012, 19(1): 8-13
- [27] Paulhus, D.L., Williams, K.M. The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopath[J]. *Journal of Research in Personality*, 2002, (36): 556-56.
- [28] W.A. Hochwarter, K. W. Thompson. Mirror, Mirror on my Boss's Wall: Engaged Enactment's Moderating Role on the Relationship between Perceived Narcissistic Supervision and Work Outcomes[J]. *Human Relations*, 2012, 65(3): 335-366.
- [29] R. Raskin, R. Shaw. Narcissism and the Use of Personal Pronouns[J]. *Journal of Personality*, 2010, 56(2): 393-404.
- [30] A. Rijsenbilt, H. Commandeur. Narcissus Enters the Courtroom: CEO Narcissism and Fraud[J]. *Journal of Business Ethics*, 2013, 117(2): 413-429.
- [31] Seybert N. Size Does Matter (in Signature)[J]. *Harvard Business Review*, 2013, 91(5): 32-29.
- [32] Foster J.D., Campbell W.K., Twenge J.M. Individual Differences in Narcissism: Inflated Self-views across the Lifespan and around the World[J]. *Journal of Research in Personality*, 2003, 37(6): 469-486.
- [33] Morf, C. C., Rhodewalt, F.. Unraveling the Paradoxes of Narcissism: A Dynamic Self-regulatory Processing Model[J]. *Psychological Inquiry*, 2001(12): 177-196.
- [34] Annebel, H.B., De, Gender. Differences in the Perceived Effectiveness of Narcissistic Leaders[J]. *Applied Psychology*, 2015, 64(3): 473-498.
- [35] Brunell A B, Gentry W A, Campbell W K, et al. Leader Emergence: the Case of the Narcissistic Leader[J]. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 2008, 34(12): 1663-1676.
- [36] Maccoby M. *Narcissistic Leaders: Who Succeeds and who Fails* [M]. New York: Crown Business, 2012.
- [37] Post J M. *Leaders and their Followers in a Dangerous World: The Psychology of Political Behavior* [M]. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2004.
- [38] Roth, P.L., Purvis, K.L., Bobko, P.. A Meta-analysis of Gender Group Differences for Measures of Job Performance in Field Studies [J]. *Journal of management*, 2012, 38(2): 719-739.
- [39] Argote L, Gruenfeld D, Naquin C. *Group Learning in Organization* [C]//TURNER M E. *Groups at Work: Advances in Theory and Research*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 2001: 369-411.
- [40] B. Nevicka, F. S. Ten Velden, A. H. De Hoogh, et al. Reality at Odds with Perceptions: Narcissistic Leaders and Group Performance[J]. *Psychological Science*, 2011, 22(10): 1259-1264.
- [41] 周正. 自恋型领导对员工离职倾向的影响研究[D]. 贵阳: 贵州财经大学, 2019.
- [42] Betty Glad. Why Tyrants Go Too Far: Malignant Narcissism and Absolute Power[J]. *Political Psychology*, 2002, 23(1): 1-37.
- [43] 袁凌, 孙永香. 自恋型领导对员工组织忠诚影响的双刃剑效应[J]. *财经理论与实践*, 2020, 41(1): 139-146.
- [44] 曹洲涛, 王甜, 宋一晓. “令人生厌”的自恋型领导能促进员工创新行为吗?[J]. *武汉理工大学学报(社会科学版)*, 2019, 32

- (4):86-93.
- [45] 詹小慧,戴胜利.自恋型领导对建言采纳的影响[J].财贸研究,2019,30(5):91-98.
- [46] 王琳,李锡元,孔靓.中国情境下自恋型领导对下属追随力的影响研究:谦卑和传统性的调节作用[J].珞珈管理评论,2017,(2):30-44.
- [47] 丁志慧,刘文兴.自恋型领导对员工偏差行为的影响:道义公平与环境不确定性的作用[J].暨南学报(哲学社会科学版),2018,40(8):13-27.
- [48] S. Braun, N. Aydin, D. Frey, et al. Leader Narcissism Predicts Malicious Envy and Supervisor-Targeted Counterproductive Work Behavior: Evidence from Field and Experimental Research[J]. Journal of Business Ethics, 2016, 1(1): 1-17.
- [49] 杨洁,宋川.自恋型领导与员工建言行为:基于组织氛围的影响机制研究[J].现代管理科学,2017,(5):100-102.
- [50] Blair C A, Hofman B J, Heland K R. Narcissism in Organizations: A Multisource Appraisal Reflects Different Perspectives[J]. Human Performance, 2008, 21(3): 254-276.
- [51] King G. Narcissism and Effective Crisis Management: A Review of Potential Problems and Pitfalls[J]. Journal of Contingencies and Crisis Management, 2007, 15(4): 183-193.
- [52] Chatterjee A, Hambrick D C. It's All about Me: Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on Company Strategy and Performance[J]. Administrative Science Quarterly, 2007, 52(3): 351-386.
- [53] Kumar V Dinesh. Multiple Faces of Narcissistic Leadership in Medical Education, 2019, 7(2): 103-105.
- [54] 胡振国.自恋型领导对团队创造力的影响[D].济南:山东大学,2020.
- [55] Zhang H, Ou A Y, Tsui A S, et al. CEO Humility, Narcissism and Firm Innovation: A Paradox Perspective on CEO Traits[J]. Leadership Quarterly, 2017, 28(5): 585-604.
- [56] 李铭泽,叶慧莉,张光磊.自恋型领导对团队创造力形成过程的多视角研究[J].心理科学进展,2020,28(9):1437-1453.
- [57] 刘涵沁.自恋型领导对员工沉默行为的影响研究[D].武汉:中南财经政法大学,2019.
- [58] 张兰霞,张靓婷,裴寒寒.自恋型领导的双面特质对员工组织公民行为的作用机制——一个被调节的中介效应模型[J].技术经济,2017,36(3):68-78.
- [59] 郑甜甜.自恋型领导对员工沉默行为的影响研究——心理安全感的中介作用[D].武汉:华中师范大学,2017.
- [60] 袁凌,孙永香.自恋型领导对员工组织忠诚影响的双刃剑效应[J].财经理论与实践,2020,41(1):139-146.
- [61] Ryan R M, Deci E L. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions [J]. Contemporary Educational Psychology, 2000, 25(1): 54-67.
- [62] 刘海燕,闫荣双,郭德俊.认知动机理论的新进展——自我决定论[J].心理科学,2003,26(6):1115-1116.
- [63] Hobfoll, S. E..Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress[J]. American Psychologist, 1989, 44(3):513-524.
- [64] Turner J C, Hogg M A, Oakes P J, et al. Rediscovering the Social Group: A Self-categorization Theory[M]. Oxford, England: Blackwell, 1987.
- [65] Sylvie Guerrero, Julie Sylvestre, Doina Muresanu. Pro-diversity Practices and Perceived Insider Status[J]. Cross Cultural Management, 2013, 20(1): 5-19.
- [66] Bandura, A. Mechanisms of Moral Disengagement, in W. Reich (ed.), Origins of Terrorism: Psychologies, Ideologies, States of Mind[M]. New York: Cambridge University Press, 1990: 161-191.
- [67] Pamela Tierney, Steven M. Farmer. Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance[J]. Academy of Management Journal, 2002, 45(6): 1137-1148.
- [68] 王金凤,吴蕊强,冯立杰,岳俊举.企业创新氛围、员工创新意愿与创新绩效机理研究——基于高新技术企业的实证分析[J].经济与管理研究,2017,38(9):127-136.
- [69] 仵凤清,高林.基于LMX理论的自恋型领导有效性研究[J].领导科学,2017,(2):50-53.
- [70] 瞿鑫.自恋型领导对下属工作绩效的影响机制研究[D].成都:电子科技大学,2019.
- [71] 杜佳婧,李敏.自恋型领导与知识型下属创新绩效的关系研究[J].研究与发展管理,2018,30(3):55-63.

(责任编辑:卢 君)