

# 父母权威教养方式对 子女领导者涌现的影响机制\*



张明玉<sup>1</sup> 李代珩<sup>1</sup> 武文<sup>1</sup> 张熠华<sup>2</sup>

(1. 北京交通大学经济管理学院,北京 100044;

2. 美国佩珀代因大学研究生院,美国 洛杉矶)

**内容提要:**以往关于领导力的研究多是在组织范围内进行考察,缺乏对领导者早期发展因素的关注,难以突破管理研究与实践中遇到的领导力持续低效的瓶颈。基于领导者发展的长期视角,本研究探索了父母权威教养方式对子女未来领导者涌现的重要影响。同时根据人生领导力发展周期理论,深入分析了自我意识和自我调节在父母权威教养方式与领导者涌现关系中所起的中介作用,以及社会机敏性在自我意识、自我调节与领导者涌现之间的调节作用。基于647名大学生的问卷调查统计分析,研究表明:父母权威教养方式对子女的领导者涌现有显著正向影响;自我意识和自我调节在父母权威教养方式与子女领导者涌现的关系中起着中介作用;社会机敏性正向调节自我意识与领导者涌现,以及自我调节与领导者涌现之间的关系。本文融合了管理学、社会学和心理学,探讨了早期发展因素对领导者培养的重要性,分析了个人成长过程中与父母积极的交互经历对领导者涌现的影响机制,引入了不同的中介机制和边界条件,深化了领导者发展的研究,增强了人生领导发展周期理论的应用。本文有助于拓展领导者涌现的研究视野,同时对于全面地审视人生周期中的领导力,把握成长过程中领导力培养的敏感时期,将领导力的开发实践引入到生命早期当中具有指导意义。

**关键词:**领导者发展 权威教养方式 领导者涌现 自我意识 自我调节 社会机敏性

**中图分类号:**C936 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2020)07—0141—17

## 一、引言

在中国国内产业转型升级和企业开拓海外市场的背景下,组织中迫切需要具有高效领导力的领导者,培养和发展领导者的领导力对组织来说十分关键。高效的领导力要求领导者必须将思想传达给组织成员,制定满足组织需求的决策,激励成员采取行动,避免战略上的失误(Hambrick和Lovellace,2018<sup>[1]</sup>;Kremer等,2019<sup>[2]</sup>)。为了培养高效的领导者,组织在领导力的培训过程中会从

收稿日期:2020-03-20

\* 基金项目:中央高校基本科研业务费专项资金资助项目“早期家庭环境对领导者涌现的影响研究”(2020YJS066);北京交通大学科技基金项目“新员工组织社会化研究”(2018JBWZB003)。

作者简介:张明玉,男,教授,工学博士,研究领域是组织行为、企业战略,电子邮箱:myzhang@bjtu.edu.cn;李代珩,男,博士研究生,研究领域是组织行为、企业战略,电子邮箱:18113083@bjtu.edu.cn;武文,男,副教授,工商管理博士,研究领域是组织行为,电子邮箱:wuwen@bjtu.edu.cn;张熠华,女,博士研究生,研究领域是领导力涌现与教育变革,电子邮箱:yihua.zhang@pepperdine.edu。通讯作者:李代珩。

团队管理技巧、自身情绪管理、思维习惯调整等方面来优化领导方式,以期提高组织整体的工作效率(Lacerenza等,2017)<sup>[3]</sup>。但是多项研究的结果表明,虽然组织的培训项目能够帮助领导者更好地履行领导职责,使领导者能够以新的方式思考和行动,但是这些培训的成效仍然十分有限(Avolio等,2009<sup>[4]</sup>;Eden等,2000<sup>[5]</sup>)。因此,突破现有管理研究与实践中遇到的瓶颈,从更深入的视角来探索有效领导力的培养和发展十分有必要。

领导者发展是指个体以遗传因素为基础而成长为领导的连续化、系统化过程,该过程主要涉及两部分,包括早期(0~18岁)经历和成年后的工作经历等(刘鹏等,2017<sup>[6]</sup>;Murphy和Johnson,2011<sup>[7]</sup>)。领导者发展的相关研究起源于对组织中成员领导力的开发和培训。然而,相当多的管理者在参加领导力的培训项目时认为,如果能够从更早的时间开始进行领导力的提升工作,效果会更加显著(刘争光等,2016)<sup>[8]</sup>。组织成员很可能在进入组织之前就已经有了领导者的发展经验,这些早期的发展经验对成年时期的领导工作十分重要(Murphy和Johnson,2011)<sup>[7]</sup>。YGLP(Young Global Leadership Program)是一个旨在培养在校高中生和大学生领导力的国际培训项目,该培训的持续追踪结果显示,项目发展了一批具有高效的组织领导力的管理者。鉴于此,本研究认为关注领导力在儿童和青少年阶段的早期培养意义重大。然而,现有的关于领导者发展的研究大多是针对组织中管理者的,忽略了管理者早期潜在的领导者发展(Day等,2014)<sup>[9]</sup>。近年来,学者们在基因以及其他早期领导力发展因素(如:亲子依恋、家庭环境)方面的研究有所增长,这表明个体的成长发展轨迹正在逐渐吸引此方面研究者的注意力(Davidovitz等,2007<sup>[10]</sup>;De Neve等,2013<sup>[11]</sup>;Liu等,2019<sup>[12]</sup>)。

由于个体早期主要成长在家庭环境之中,父母在领导者的早期发展中扮演着重要的角色,个体会受到亲子关系、情绪心理等因素的影响,因此,研究子女领导者发展的父母因素有着重要的意义。许多著名的企业家在自我剖析为何会获得巨大的商业成就时,都会将其归因于早年间深受父母的重要影响。例如,华为的创始人任正非在《我的父亲母亲》一文中谈及,童年时期父母对他在生活和教育上的付出巨大,在早年就培养了他自立、自强和勇于承担责任的意识。实证研究也表明,父母在个人领导力的发展上发挥着重要的作用;Zacharatos等(2000)<sup>[13]</sup>研究了青少年对父母所表现出的变革型领导行为的反应,以及他们是如何将这种经验应用于提高在学校团队中的领导有效性上;Liu等(2019)<sup>[12]</sup>的研究表明,父母的过度教养行为会对青少年的领导力产生的负面影响,并提出要继续探索父母养育与青少年领导力关系的主张。此外,Murphy和Johnson(2011)<sup>[7]</sup>基于领导者早期发展的前因后果,从不同的角度考察了领导者发展的“种子”,这些“种子”包括早期个体因素、家庭因素、早期学习经历等早期发展因素,它们在个体成年之前的不同阶段生根和发芽。他们认为,在儿童和青少年的成长过程中,特别是与父母相关的养育经历深刻地影响着子女身份意识和调节能力的形成与发展,进而影响他们未来领导力的涌现和有效性。

在Murphy和Johnson(2011)<sup>[7]</sup>提出个体早期的发展经历可能对其未来领导力的发展产生影响的观点后,还未得到实证数据的充分检验。而且,目前关于个体早期发展因素与领导者涌现的影响机制还仍在探索中。此外,领导者发展的相关研究多是在国外情境下开展的。鉴于此,本文基于人生领导发展周期理论,结合当前中国父母在养育子女的方式由传统思维向现代观念的转变,认为父母权威教养方式与子女后续领导力的正向发展有着相应的联系,并通过领导者发展中的自我意识和自我调节这两个核心概念,建立此联系的中介机制,以及探索这一机制的边界条件社会敏感性,来揭示年轻的领导者发展领导技能的“黑箱”,以期把握领导力早期发展的规律和特点,为领导力的开发与培养提供科学的依据。

## 二、理论背景

### 1. 人生领导发展周期理论

人生领导发展周期理论认为,领导者的发展是在整个人生周期中长期持续的领导力变化,发展早期阶段的经验和实践(如家庭因素、学习经历)为将来所需的领导能力提供了基础,并持续影响个人的一生(Day和Sin,2011<sup>[14]</sup>;Murphy和Johnson,2011<sup>[7]</sup>)。改变是指领导者发展是变化的一种形式,领导者不能在没有变化的情况下发展(Day和Harrison,2007)<sup>[15]</sup>。该理论涉及到领导者发展的两个方面:认识和改变。认识被定义为一个人因为经验或实践而获得的持续性改变,然后驱动领导者发展(Day和Harrison,2007)<sup>[15]</sup>。改变是指领导者发展来自于思维模式的改变和新的行为,从经验中产生的新思维模式,可以帮助领导者发展他们的领导力。

在Murphy和Johnson(2011)<sup>[7]</sup>的领导力发展模型中,来自早期家庭环境的成长经历会改变个人的潜在领导力及其领导力的发展轨迹。该论点主要基于两点原因:第一,领导者的发展存在相对敏感的时期。有多项研究表明,个体领导能力的发展在整个人生阶段不是平均增长的,而是有着一个敏感时期(Avolio和Hannah,2008<sup>[16]</sup>;Bornstein,1989<sup>[17]</sup>),特别是在个体早期的童年和青少年阶段,如果适时适当地进行干预和培养,领导力能够获得快速发展。由于个体在人生早期这一敏感阶段会频繁地与父母接触和交互,所以父母的教养方式能够潜移默化地对个体的思维和行为方式产生影响,领导能力在此时就会取得基础性发展,而这一塑造在工作之后已经稳定,难以再发生大方向的改变。第二,领导者的发展是自我强化的过程。有研究表明,个体在领导力获得基础性的发展之后,若及时给予积极的评价,会增强个体对自身领导能力的判断,相信自己能够继续承担领导的职责(Hannah等,2008)<sup>[18]</sup>。这种情况类似于滚雪球效应,是自我强化的过程,个体在此过程中获得了一个自我实现预言的效应(Whiteley等,2012)<sup>[19]</sup>。因此,来自早期家庭的领导激励可以对未来领导力的发展产生持续推动的作用。

此外,在领导者发展的人生周期中,与领导者发展最相关的是个人自我意识和自我调节能力的发展(凌茜,2012)<sup>[20]</sup>。自我意识是领导力发展的首要条件,自我调节是领导者发展的另一个重要组成部分(Day,2011<sup>[21]</sup>;Gardner等,2005<sup>[22]</sup>)。而且,两者都是领导者发展研究中被关注的因素,被认为与潜在的领导力和领导力的有效性有着很强的联系。综上所述,人生领导发展周期理论能够为本研究提供扎实的理论基础。

### 2. 领导者发展与领导者涌现的概念界定

(1)领导者发展。领导者发展是指个体基于遗传、早期成长经历、工作经历等因素而构成的领导力持续发展过程(刘鹏等,2017)<sup>[6]</sup>。领导者发展是一个动态的过程,本质是多层次和纵向的(Day,2011)<sup>[21]</sup>。具体来说,领导者发展涉及到个体基因、技能、经验、学习、个性等方面,在发展过程中个体逐步理解自我和外部环境的组织原则,领导力也随着此过程的推移而获得发展和应用。在Murphy和Johnson(2011)<sup>[7]</sup>的模型框架中,领导者发展包括了随着时间的推移,遗传基因、父母的教养方式、亲子依恋类型、早期的学习经历等因素对个体知识和能力的持续塑造。早期领导者发展的主要内容为:成长经历在领导者发展中扮演的角色,发展中的领导者面对问题时的处理方式,个体的特质(如性格、智力)对领导者发展的影响,早期领导者的培养是否有助于未来在组织中发展出高效的领导者等方面。领导者发展的重点是与领导角色相关的个人知识和能力的发展,这些成为领导者所必需的知识和能力使个体能够以组织领导的方式思考和行动(Coleman,1988)<sup>[23]</sup>。与领导者发展相关的个体内在因素包括自我意识(如自我概念、自我信心)、自我调节(如自我控制、可信度、适应性),这些方面有助于增长个体的知识、信任和能力,被认为是领导力的基本要素。

(2)领导者涌现。领导者涌现是广泛存在于组织中的一种领导身份识别现象,指组织中的个

体是否或者多大程度上能够被组织成员视为领导者(Judge等,2002)<sup>[24]</sup>。在一个人可以影响他人达到共同目标之前,首先被视为组织的领导者,即作为领导者涌现十分重要,它是个体未来成为有效领导者的第一步(Liu等,2019)<sup>[12]</sup>。主要可以从三个方面来理解领导者涌现背后的涵义:第一,只有当个体涌现为组织中的领导者之后,领导风格、领导行为、领导力的有效性等概念才能够显现出实际意义;第二,某个个体涌现为组织中的领导者,体现了组织成员对其基本领导素质的认可;第三,没有涌现为组织中领导者的个体,可能是因为存在个体自身、外部环境等限制因素。领导者涌现是领导者身份识别过程的起点,这是从新手到专家漫长而连续的过程(Liu等,2019<sup>[12]</sup>;Popper和Amit,2009<sup>[25]</sup>)。这个过程多起步在青少年时期,如大学阶段的班级、社团、学生会干部等,不仅是个体未来走向工作中组织领导的第一步,还是考察个体后续在组织中领导力的基础。

### 三、理论模型与假设

#### 1. 父母权威教养方式与子女领导者涌现

“当我难过时,父母会给予我安慰和理解”“父母在要求我做某件事之前会考虑我的意愿”。近年来,随着中国不断的发展与进步,传统思想里家庭中长幼尊卑有序和不平等的观念正在逐渐转变,父母越来越注重与子女的平等协作,在很多孩子的成长过程中,都形成了父母对子女严格要求与理解沟通的养育模式,学术界将这种养育行为称为“父母权威教养方式”或“父母权威民主教养方式”(林朝湃和叶平枝,2020<sup>[26]</sup>;苏永荣,2016<sup>[27]</sup>)。父母权威教养方式是一种以子女为中心且对子女的心理成熟度拥有高期望的养育方式,这种父母能够理解子女的感受,并指导和调节子女的行为。由于父母的理解和支持,以及鼓励子女的自主发展,此类子女有着相比于同龄人更高的成熟度和独立性。父母权威教养方式在中国当前的背景下具有相当的普遍性,在将来更是有大范围的扩展性。现有研究已经证实,父母对子女的权威教养方式会激发孩子自主需要、能力需要和关系需要的满足,维护孩子自主性与亲子联结的平衡,增强自我效能感和自我认同感的发展,促进情绪调整能力的发展,父母为子女打造了相对理性的家庭成长环境,有利于提高子女自信、自尊、品德等内在素养,以及社会行为、操守等外在素养(Pinquant和Kausser,2018<sup>[28]</sup>;Turner等,2009<sup>[29]</sup>)。

根据人生领导发展周期理论,家庭是个人早期主要的成长环境,子女在与父母的接触过程中,接受到他们的温暖关怀和自主性培养后,有利于子女的茁壮成长,会促进子女未来领导力的发展和作为领导者涌现(Keller,2003<sup>[30]</sup>;Murphy和Johnson,2011<sup>[7]</sup>)。父母权威教养方式主要通过温暖接纳、引导说理、鼓励自主三个方面(Robinson等,1995)<sup>[31]</sup>,来对子女的领导者涌现产生影响。首先,父母会为子女提供温暖的家庭环境并积极回应子女的困境。此类父母会在子女表现良好的时候给予表扬;当子女难过时,父母会鼓励子女谈论自己的烦恼;在子女遇到问题时,会在一定程度上帮助子女找到合适的解决方法。成长在这种环境下的子女能够体验到家庭的温暖,自信心得到父母不断的培养,有利于形成独立的人格。其次,父母能够宽恕子女的缺点并正确引导子女的行为。也就是说,父母在子女做错事时,不是对其进行惩罚,而是让子女基于常识来作出判断,若判断不合理,父母会与子女探讨行为的后果,以及为什么要遵守此种规则。此类父母对子女的养育方法是引导说理性的,这种亲子关系会引导子女在成长中注重规则和秩序,有助于与他人进行真诚的交往,促进子女责任意识培养。最后,父母会鼓励子女在成长过程中自主进行探索。采用权威教养方式的父母所养育的子女是独立且自力更生的,他们不会严格限制子女可以做什么,不可以做什么。父母做事之前会考虑子女的意愿,他们期望子女变得成熟自主并鼓励子女做出自身的选择。父母的这种做法会让子女在成长中早日摆脱父母的影响,充分拥有自主选择 and 决策的机会,有利于子女自

主意识和自律能力的培养。关于儿童发展的研究发现,采用上述温暖接纳、引导说理和鼓励自主的父母所培养子女拥有主见、自律能力、社会责任感,以及较强的合作意识(Baumrind,1991)<sup>[32]</sup>,促进了他们沟通、组织、决策等领导技能的发展,有助于将来他们能够在组织中涌现为领导者,并承担领导者的角色。因此,本研究提出以下假设:

H<sub>1</sub>:父母的权威教养方式对子女的领导者涌现具有正向影响。

## 2. 自我意识的中介作用

Day(2010)<sup>[33]</sup>认为,领导者的发展伴随着个人认知和行为的变化。它是通过领导者不断明晰自我概念以及不断调整自我行为来实现的。因此,领导者的发展主要包括两个方面:自我意识和自我调节(Gardner等,2005<sup>[22]</sup>;凌茜,2012<sup>[20]</sup>)。自我意识和自我调节是有关领导者发展的两种内省能力,它们允许领导者学习新技能或培养新能力。自我意识反映了个人对自身身份的认知程度,以及自我认知与他人对个人认知的一致性程度(Riggio,2008)<sup>[34]</sup>。

根据人生领导发展周期理论,具有领导者潜质的个人自我意识主要体现在三个方面:准确的自我概念、情感自知程度和自信心(Day,2000)<sup>[35]</sup>。首先,拥有准确自我概念的个体通常会努力了解自己,并结合周边的环境,不断地进行自我反思,注意自己的内心感受,检查自己的动机,尽力去明晰形成准确的自我认知和评价。其次,情感自知能力强的个体在解决问题时有自己的思维方式,能够注意到自身随环境变化而发生的情绪变化,并加以调整自己的情绪态度。最后,自我意识强的个体对自身能力有信心,在面对外界的新情况时,能够坦然地面对,相信可以通过自身的行动来解决问题。

父母对子女权威的教养方式促进了子女自我概念、情感自知和自信心等方面自我意识的形成和发展。由于父母温暖的关怀和鼓励自主发展,这种环境下成长的孩子通常能够充分了解自己,感受到自身情绪的变化,可以对自身的行为产生有效的反思,易于形成准确的自我概念(Mirderikvand等,2016)<sup>[36]</sup>。此外,由于父母鼓励子女自身进行探索,这促进了子女的思维和行动方式的培养,有利于将来形成独立的人格。在与他人交往的过程中,他们可以充分产生对自身身份的感知,能够从容的进行沟通和协商。比如:在小组合作解决问题时,这类孩子拥有对自身思维方式的感知,不容易受到他人的干扰,即使自身的观点受到反驳,也能够进行批判性的思考和接受;在小组面前发言时,他们不容易出现紧张和焦虑的情绪。相关研究也表明,父母权威教养方式会从自我身份、自我价值和自信心等多方面促进子女自我意识的正常发展(Klein和Ballantine,2001)<sup>[37]</sup>。因此,本研究提出以下假设:

H<sub>2</sub>:父母的权威教养方式对子女的自我意识具有正向影响。

自我意识对于一个人成为领导者至关重要,它反映了具有领导者潜质的个人对自我的概念、情绪、思维模式、行动能力的感知和把握(Atwater和Yammarino,1992)<sup>[38]</sup>。首先,自我意识强的个人能够正确评估自己的长处和弱点,了解自己的动机、感受和需求,认识到自己的思考和行动所带来的影响。其次,他们能够把握生活中面对各种事情所应有的态度,进而用积极的情绪去处理。再次,他们能够感知到自己的思维模式和行动方式,相信自身有能力去应对和解决各种问题。

根据人生领导发展周期理论,领导者的早期发展是个人在成长过程中,在多方面的交互经历过程中获得的发展(Day和Sin,2011<sup>[14]</sup>;Murphy和Johnson,2011<sup>[7]</sup>)。交互经历包括环境和他人,其中最重要的是与父母的交互经历,这是一个人自我意识逐步增强的过程(Franzoi和Davis,1985)<sup>[39]</sup>。当父母为子女提供了充分的引导、自主性和温暖关怀,就会促进子女自我意识的发展,进而提高他们准确的自我概念、情感自知和自信心这些基本领导力潜质涌现的可能性,有利于子女将来在组织团体中承担领导者的角色。Oliver等(2011)<sup>[40]</sup>的研究指出,父母采用不同养

育子女的方式,会影响子女自我概念的形成,进而影响到他们未来领导力的涌现。这说明子女的自我意识在父母的养育方式和子女作为领导者涌现的关系中具有中介作用。因此,本研究提出以下假设:

H<sub>3</sub>:子女的自我意识对其作为领导者涌现具有正向影响。

H<sub>4</sub>:子女的自我意识在父母权威教养方式与子女作为领导者涌现的关系中具有中介作用,父母权威教养方式会促进子女自我意识的产生,进而提高子女作为领导者涌现的可能性。

### 3. 自我调节的中介作用

自我调节是自我主动地、有意识地参与并改变自身情感、认知和行为的过程(Vohs等,2005)<sup>[41]</sup>。通过这一过程,个体积极地参与并调节自身的情绪和活动,以实现短期或长期的目标,此过程具体包括设定目标、计划、策略安排、控制等其他为达到目标而进行的自我管理活动(Manz,1986<sup>[42]</sup>;Vohs等,2005<sup>[41]</sup>)。

父母对子女的权威教养方式有利于他们自我调节能力的培养。从早期发展的角度来看,自我调节能力是个人在与外界环境和他人的交互过程中逐步形成的,尤其是与父母间的关系(Day和Harrison,2007)<sup>[15]</sup>。父母权威教养的特征是采用温暖接纳、引导说理和鼓励自主的方式养育子女,为子女提供多种关怀和支持,进而促进亲子间的关系,这种教养方式能够提高子女的自我控制和适应能力。研究发现,父母权威教养方式与子女心理调节能力的有正向关系(Abar等,2009)<sup>[43]</sup>。Williams等(2012)<sup>[44]</sup>的研究也表明,父母权威教养方式有利于子女对情绪的把控,以及增强外部适应能力的培养,进而提升子女的自我调节能力。Heimpel等(2018)<sup>[45]</sup>的研究指出,父母的权威教养方式能够促进子女自我管理能力和环境适应能力的发展,进而增强子女的自我调节能力。因此,父母的权威教养方式有利于子女的情绪控制、适应性等方面能力的培养,从而促进子女自我调节能力的发展。由此,本研究提出以下假设:

H<sub>5</sub>:父母的权威教养方式对子女的自我调节具有正向影响。

个体自我调节的过程对领导力的发展至关重要。自我调节会对个体的心理和行动产生影响。一方面,个体依据外界环境的变化及时调控自身的情绪和行为;另一方面,个体确定自己的行动目标,评估自身的行动与其所设立的目标之间的差距,通过及时的计划调整来消除差距。正如Sosik等(2002)<sup>[46]</sup>的所述,“个体希望通过自身的行动与目标达成一致,因此,通过心理和行动的不断调整,朝着消除差距的目标努力,并提高行动的有效性”。根据人生领导发展周期理论,自我调节能力是判断一个人是否具有领导者潜质的重要条件,它主要体现在四个方面:自我控制、可信度、个人责任和适应性(Day,2000<sup>[35]</sup>;Murphy和Johnson,2011<sup>[7]</sup>)。自我调节能力强的个人能够控制自身的情绪和行为,面对多变的环境沉着应对,能够很快适应当前环境的变化(Vohs等,2005)<sup>[41]</sup>。此外,自我调节能力强的个人还能够控制计划安排的进展情况(Sosik等,2002)<sup>[46]</sup>。他们具有很强的执行力,为达到自身的目标,制订相应的计划,并在实际情况变化时及时进行调整。若未达到目标,也敢于承担行动失败的后果。

成长在父母权威教养方式下这种积极家庭环境中的孩子,由于父母提供的多种支持和引导,促进了他们自我调节能力的发展。这些孩子拥有自我控制和适应能力,执行力、自控力、责任意识等领导者必备的素质在他们身上易于形成,有利于他们将来在组织团体中承担领导者的角色。多项研究指出,无论是为子女提供温暖关怀的父母,还是在子女成长过程中给予充分自主性的父母,他们的子女往往都具有较强的自我调节能力(Grolnick和Ryan,1989<sup>[47]</sup>;Lamborn等,1991<sup>[48]</sup>),而这与青少年的领导能力密切相关。这说明子女的自我调节能力在父母的权威教养方式和子女作为领导者涌现的关系中具有中介作用。因此,本研究提出以下假设:

H<sub>6</sub>:子女的自我调节对其作为领导者涌现具有正向影响。

H<sub>7</sub>: 子女的自我调节在父母权威教养方式与子女作为领导者涌现的关系中具有中介作用, 父母权威教养方式会提升子女自我调节的能力, 进而提高子女作为领导者涌现的可能性。

#### 4. 社会机敏性的调节作用

根据人生领导发展周期理论, 领导者的发展不仅需要自我意识和自我调节能力这些个人的自我因素, 在此基础上还有赖于人际的社会意识(凌茜, 2012<sup>[20]</sup>; Murphy 和 Johnson, 2011<sup>[7]</sup>)。也就是说, 个体在认识自身的基础上, 还需要运用社会技能去认识他人并影响他人, 才能更易于涌现为组织的领导者。社会机敏性是指个体准确观察他人的能力, 社会机敏性高的个体对社会环境中的人际交往有着更准确和深入的理解(Ferris 等, 2005)<sup>[49]</sup>。这类人善于观察他人, 能够准确地解释他人社会环境中的行为(Fang 等, 2015)<sup>[50]</sup>。

本研究认为, 社会机敏性可以调节自我意识与领导者涌现, 以及自我调节与领导者涌现的关系。在与他人的交往时, 高社会机敏性的个体拥有较高的直觉和悟性, 擅长察觉他人行为幕后的动机。与低社会机敏性的个体相比, 他们能够在把握自身的基础上, 更好地认识和了解他人, 建立与他人之间的关系。此外, 高社会机敏性的个体为了影响他人, 知道应该说什么、做什么, 从而在自我意识和自我调节这些自我因素的基础上, 放大它们对领导者涌现带来的正向影响。当子女接触外部环境, 与组织中的人员交往时, 高社会机敏性的子女拥有更强的社会意识, 更容易把握好人际间的关系, 从而增强自我因素对领导者涌现的影响, 在组织中脱颖而出。Sun 和 Emmerik(2015)<sup>[51]</sup>也在研究中证实了社会机敏性的调节作用。因此, 本研究提出以下假设:

H<sub>8</sub>: 子女的社会机敏性在自我意识和领导者涌现间起正向调节作用, 即子女的社会机敏性水平越高, 自我意识对领导者涌现的影响越大。

H<sub>9</sub>: 子女的社会机敏性在自我调节和领导者涌现间起正向调节作用, 即子女的社会机敏性水平越高, 自我调节对领导者涌现的影响越大。

综合以上分析, 本研究提出了一个贯穿个人成长时期的领导力发展理论模型, 如图 1 所示。

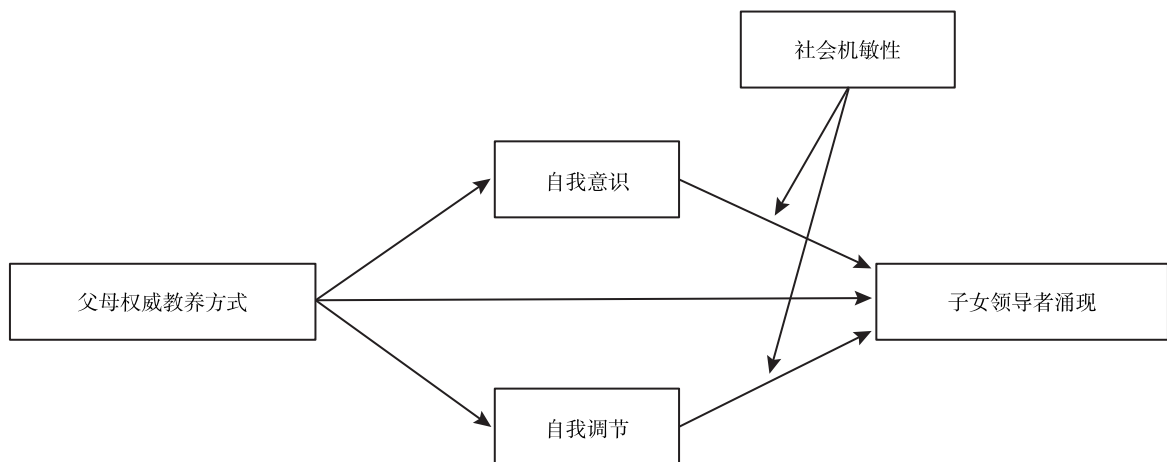


图 1 父母权威教养方式对子女领导者涌现的影响过程

资料来源: 本文绘制

## 四、研究方法

### 1. 研究样本

调研样本来自北京、天津、郑州地区 5 所高校的大学生。本研究的问卷由大学生报告其感知到的父母权威教养方式、自身的自我意识、自我调节、社会机敏性和领导者涌现。问卷采用现场调研的形式, 并在高校学生的协助下完成。为提高此次问卷调研的回收率, 强调了问

卷的结果只用于科学研究,确保调研数据的隐私性和保密性。此外,还要求填答者仔细阅读并根据个人实际情况回答所有问题。此次调研共收回 698 份问卷,其中有 23 份问卷学生成长过程中没有与父亲和母亲在一起,28 份问卷填答不当、未通过注意力检查选项(选项“本题请您直接选择‘不同意’”勾选错误),剔除这部分问卷后得到有效样本 647 份,问卷有效回收率为 92.69%。

在有效样本中,性别方面,男生 299 人,占 46.21%,女生 348 人,占 53.79%;年龄方面,平均年龄为 20.30 岁;学业成绩方面,获得国家学业奖学金占 0.46%,获得一等学业奖学金占 3.55%,获得二等学业奖学金占 6.34%,获得三等学业奖学金占 10.36%,未获得学业奖学金占 79.29%;父亲接受的教育水平方面,高中以下占 3.09%,高中占 57.65%,大专占 20.56%,本科占 13.14%,本科以上占 5.56%;母亲接受的教育水平方面,高中以下占 19.78%,高中占 53.48%,大专占 12.98%,本科占 10.66%,本科以上占 3.09%;家庭年收入方面,5 万元以下占 4.02%,5 万~10 万元占 51.16%,10 万~15 万元占 21.17%,15 万~20 万元占 17.77%,20 万元以上占 5.87%。

## 2. 测量工具

本研究使用的测量工具均为国外学者编制的成熟英文量表。为了保证测量工具的信度和效度,本研究严格依照“回译法”的要求将英文量表转换成中文量表(Brislin,1970)<sup>[52]</sup>。首先,邀请了两位熟悉领导者发展该研究领域的研究者将英文量表翻译为中文量表。然后,邀请该领域英语水平较高的另外两位研究者将翻译的中文量表再次翻译回英文。最后,由这四名研究者比较中英文量表的差异性,并调整和修改了其中的差异,从而确定中英文版本的量表具有相同的语义。如未特别指出,本研究的量表均采用七点法的李克特量表,1~7 代表从“完全不同意”到“完全同意”由低至高的同意水平。

(1)权威教养方式:采用 Robinson 等(1995)<sup>[31]</sup>开发并由 Wu 等(2002)<sup>[53]</sup>修订的 15 题项量表对父母权威教养方式进行测量,量表包含三个维度:温暖接纳(7 项)、引导说理(4 项)以及鼓励自主(4 项)。各维度包括“当我难过时,父母会给予我安慰和理解”“当我有行为不端的情况时,父母会对我讲道理并一起进行探讨”“父母鼓励我表达自己的意见,即使我与他们的意见不一致”等。在本研究中,量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.903。

(2)自我意识:采用 Fenigstein 等(1975)<sup>[54]</sup>开发的 23 题项量表对自我意识进行测量,量表包含三个维度:私我意识(10 项)、公我意识(7 项)以及社会焦虑(6 项)。各维度包括“我通常会留意自己的内心感受”“我关心别人对我的看法”“在陌生的环境里,我能很快克服害羞”等。在本研究中,量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.879。

(3)自我调节:采用 Padilla-Walker 和 Christensen(2011)<sup>[55]</sup>研究中使用的 13 题项量表对自我调节进行测量。包括“我能够控制自己的脾气”“一旦有了目标,我就会制定实现目标的计划”等。在本研究中,量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.907。

(4)社会机敏性:采用 Ferris 等(2005)<sup>[49]</sup>开发的 5 题项量表对社会机敏性进行测量。包括“我特别擅长察觉他人行为幕后的动机”“为了影响他人,我似乎总是本能地知道该说什么或该做什么”等。在本研究中,量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.894。

(5)领导者涌现:领导者涌现可以通过领导者在等级结构中占据的角色来衡量(Barling 和 Weatherhead,2016)<sup>[56]</sup>。采用 Liu 等(2019)<sup>[12]</sup>的测量方式,本研究调查了学生从小组级别到学校级别所担任的最高级别的领导角色,领导角色编码如下:未担任任何领导职务得 0 分,担任课堂小组长得 1 分,担任班级领导职务(班委、课代表等)得 2 分,担任学院或学校领导职务(学生会、社团、协会等)得 3 分。研究中的编码分数遵循正态分布(偏度 = 0.042,峰度 =



-0.369)。

(6)控制变量:本文将可能对研究变量造成影响的学生性别、学业成绩、父亲教育水平、母亲教育水平和家庭收入五个变量作为控制变量。

## 五、数据分析与结果讨论

本研究采用 MPLUS 8.1 和 SPSS 25.0 对数据进行验证性因子分析、共同方法偏差检验、描述性统计分析、相关性分析、直接效应检验、中介效应检验、调节效应检验。

### 1. 验证性因子分析

本研究对权威教养方式、自我意识、自我调节、社会机敏性四个变量分别测试了四因子、三因子、双因子和单因子模型,检验了各变量间的区别效度,如表 1 所示。研究结果显示,四因子基准模型(权威教养方式、自我意识、自我调节、社会机敏性)的拟合效果最佳( $\chi^2/df < 3$ ,  $RMSEA < 0.08$ ,  $CFI > 0.9$ ,  $TLI > 0.9$ ,  $SRMR < 0.05$ ),均达到了相关研究的建议标准(Hu 和 Bentler, 1999)<sup>[57]</sup>。四因子基准模型的拟合效果明显比三因子、双因子和单因子模型要好,说明了测量模型的判别有效性。

表 1 验证性因子分析

模型	$\chi^2$	<i>df</i>	$\chi^2/df$	<i>RMSEA</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>SRMR</i>
四因子模型(APS;SA;SR;SAT)	1874.071	1478	1.268	0.020	0.966	0.964	0.033
三因子模型(APS;SA+SR;SAT)	3684.050	1481	2.488	0.048	0.810	0.802	0.067
双因子模型(APS;SA+SR+SAT)	5293.214	1483	3.569	0.063	0.671	0.659	0.079
单因子模型(APS+SA+SR+SAT)	6568.582	1484	4.426	0.073	0.561	0.545	0.089

注:APS 代表权威教养方式,SA 代表自我意识,SR 代表自我调节,SAT 代表社会机敏性;+代表合并为一个因素

资料来源:本文整理

### 2. 共同方法偏差检验

为最大程度降低数据来源等原因可能导致的共同方法偏差,本研究在数据收集过程中从两方面加强了收集程序控制(Podsakoff 等,2003)<sup>[58]</sup>。第一,在问卷设计方面,不显示研究目的,并将研究中所使用的各变量名称进行了隐藏,问卷内的各项题目尽量做到清晰、完整。第二,向调研对象告知此次数据收集的匿名性及保密性,根据自身情况真实填答问卷。在统计控制方面,对搜集到的数据的验证性因子分析表明(如表 1 所示),以一个共同方法因子包括所有变量的单因素模型拟合情况并不好( $\chi^2/df = 4.426$ ,  $RMSEA = 0.073$ ,  $CFI = 0.561$ ,  $TLI = 0.545$ ,  $SRMR = 0.089$ )。此外,采用 Harman 的单因素检验方法,未旋转的探索性因素分析析出四个公共因子,第一个公共因子的方差解释率为 21.593%,小于 Podsakoff 等(2003)<sup>[58]</sup>提出的 40%的临界点。因此,共同方法偏差对本研究不存在明显的影响。

### 3. 描述性统计及相关性分析

各变量的均值、标准差、相关系数如表 2 所示。变量间的相关性为:权威教养方式与自我意识( $r = 0.465$ ,  $p < 0.01$ )呈显著正相关,与自我调节( $r = 0.483$ ,  $p < 0.01$ )呈显著正相关,与领导者涌现( $r = 0.415$ ,  $p < 0.01$ )呈显著正相关;自我意识与领导者涌现( $r = 0.343$ ,  $p < 0.01$ )呈显著正相关;自我调节与领导者涌现( $r = 0.307$ ,  $p < 0.01$ )呈显著正相关。上述相关性分析结果初步说明了变量之间的关系,基本符合之前的理论预期,为下一步假设验证提供了初步证据。

表 2 变量的均值、标准差及变量间的相关系数

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 性别	1.538	0.499										
2. 年龄	4.304	1.752	.016									
3. 学业成绩	1.355	0.791	.072	-.007								
4. 父亲教育水平	2.604	0.948	-.063	-.044	.008							
5. 母亲教育水平	2.238	0.989	-.031	-.003	.086*	.439**						
6. 家庭年收入	2.703	0.999	-.012	-.024	-.050	.402**	.363**					
7. 权威教养方式	5.620	1.067	-.044	.030	.039	.004	-.012	-.021				
8. 自我意识	4.282	0.784	.017	.028	.062	-.033	-.010	-.052	.465**			
9. 自我调节	4.237	1.064	.055	.006	.079*	.010	-.036	-.022	.483**	.365**		
10. 社会机敏性	3.912	1.460	.057	-.033	.022	-.024	-.057	.033	.171**	.234**	.199**	
11. 领导者涌现	1.430	0.768	-.043	-.048	.174**	.019	-.043	-.023	.415**	.343**	.307**	.214**

注:样本量  $N=647$ ; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ ; 双侧检验

资料来源:本文整理

#### 4. 假设检验

(1) 直接效应检验。本研究将学生性别、学业成绩、父亲教育水平、母亲教育水平和家庭收入作为控制变量,一并纳入研究模型进行数据分析。表 3 为直接效应的检验结果。权威教养方式与领导者涌现呈正相关( $\beta=0.201, p < 0.001$ ),假设  $H_1$  得到了实证数据支持;权威教养方式与自我意识呈正相关( $\beta=0.341, p < 0.001$ ),假设  $H_2$  得到了实证数据支持;权威教养方式与自我调节呈正相关( $\beta=0.482, p < 0.001$ ),假设  $H_5$  得到了实证数据支持;自我意识与领导者涌现呈正相关( $\beta=0.167, p < 0.001$ ),假设  $H_3$  得到了实证数据支持;自我调节与领导者涌现呈正相关( $\beta=0.071, p < 0.05$ ),假设  $H_6$  得到了实证数据支持。

表 3 路径系数和假设检验结果

假设	解释变量	被解释变量	标准化路径系数	标准误	P 值	结果
$H_1$	权威教养方式	领导者涌现	0.201**	0.034	0.000	支持
$H_2$	权威教养方式	自我意识	0.341**	0.038	0.000	支持
$H_3$	自我意识	领导者涌现	0.167**	0.041	0.000	支持
$H_5$	权威教养方式	自我调节	0.482**	0.035	0.000	支持
$H_6$	自我调节	领导者涌现	0.071*	0.030	0.018	支持

注: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ ; 双侧检验

资料来源:本文整理

(2) 中介效应检验。为了深入探索父母权威教养方式对子女领导者涌现的影响机制,本研究构建了自我意识和自我调节作为中介变量影响子女领导者涌现的理论模型。如表 4 所示,基于 5000 次 Bootstrap 样本抽样,为自我意识和自我调节间接效应的检验结果。若 95% 的置信区间不包含零,则中介效应的点估计是显著的(Zhao 等,2010)<sup>[59]</sup>。数据处理结果显示,自我意识和自我调节这两个中介变量在权威教养方式和领导者涌现之间存在显著的间接效应。这一效

应由两个中介路径构成:第一,从权威教养方式经自我意识到领导者涌现的中介路径一,其Bootstrap 95%置信区间为[0.028,0.089],表明自我意识在权威教养方式与领导者涌现之间具有显著的中介作用(中介路径一的间接效应系数为0.057,占总间接效应的62.64%),假设H<sub>4</sub>得到了实证数据支持;第二,从权威教养方式经自我调节到领导者涌现的中介路径二,其Bootstrap 95%置信区间为[0.007,0.063],表明自我调节在权威教养方式与领导者涌现之间具有显著的中介作用(中介路径二的间接效应系数为0.034,占总间接效应的37.36%),假设H<sub>7</sub>得到了实证数据支持。

表4 间接效应系数和假设检验结果

假设	中介路径	间接效应系数	95% 置信区间		中介效果
			下界	上界	
H <sub>4</sub>	中介路径一:权威教养方式→自我意识→领导者涌现	0.057	0.028	0.089	支持
H <sub>7</sub>	中介路径二:权威教养方式→自我调节→领导者涌现	0.034	0.007	0.063	支持

资料来源:本文整理

(3)调节效应检验。为了进一步探索本研究的边界条件,本文构建了社会机敏性作为调节变量影响的子女领导者涌现理论模型。表5为社会机敏性调节效应的检验结果,因变量为领导者涌现。由于自我意识和社会机敏性交互项产生的调节效应( $\beta = 0.096, p < 0.001$ )是显著的,且数值大于零,因此调节变量社会机敏性在自我意识和领导者涌现之间存在显著的正向调节效应,假设H<sub>8</sub>得到了实证数据支持。由于自我调节和社会机敏性交互项产生的调节效应( $\beta = 0.058, p < 0.001$ )是显著的,且数值大于零,因此调节变量社会机敏性在自我调节和领导者涌现之间存在显著的正向调节效应,假设H<sub>9</sub>得到了实证数据支持。

表5 调节效应系数和假设检验结果

假设	交互项	因变量	调节效应系数	P 值	调节效果
H <sub>8</sub>	自我意识 * 社会机敏性	领导者涌现	0.096 **	0.000	支持
H <sub>9</sub>	自我调节 * 社会机敏性	领导者涌现	0.058 **	0.000	支持

注: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ ; 双侧检验

资料来源:本文整理

为更直观地解释社会机敏性的调节作用,本文绘制了调节作用图,如图2和图3所示。图2表明社会机敏性越高,自我意识与领导者涌现之间的正向关系越强。图3表明社会机敏性越高,自我调节与领导者涌现之间的正向关系越强。因此,进一步验证了假设H<sub>8</sub>和假设H<sub>9</sub>。

## 六、结论与讨论

在中国企业扩大国内市场,开拓国际市场,以国内为基础逐步走向世界的过程中,获取具有潜在领导能力以及高效领导素质的人才,是企业长期市场竞争中获胜的必要条件。领导力的发展不是一蹴而就的,研究与实践不应局限于企业中的领导力培训,而应该进行个人一生之中的持续培养与开发。教育与人生际遇会影响人格的塑造,理解领导者的早期成长过程,已经越来越成为学术界和企业界共同思考和研究的话题(马永强等,2019)<sup>[60]</sup>。本研究基于人生领导发展周期理论,从领导者发展的视角出发,探索了父母权威教养方式对子女作为领导者涌现的影响机制。研究主要得到以下结论:第一,父母权威教养方式对子女的领导者涌现具有正向影响,其中介机制包含子女的自我意识和自我调节两条路径。第二,父母采用权威教养方式,给予子女积极的引导和自主性,有利于培养子女自我意识的发展,进而影响其作为领导者的涌现。第三,父母采用权威教养方式,

给予子女积极的引导和自主性,有利于培养子女自我调节能力的发展,进而影响其作为领导者的涌现。第四,子女的社会机敏性水平越高,他们的自我意识和自我调节对其作为领导者涌现的正向影响程度就越大。

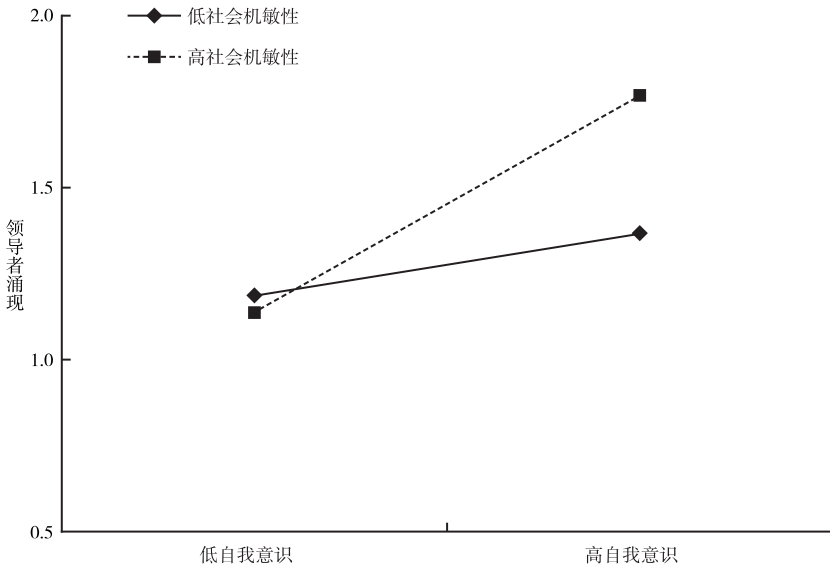


图2 社会机敏性对自我意识和领导者涌现的调节效应

资料来源:本文绘制

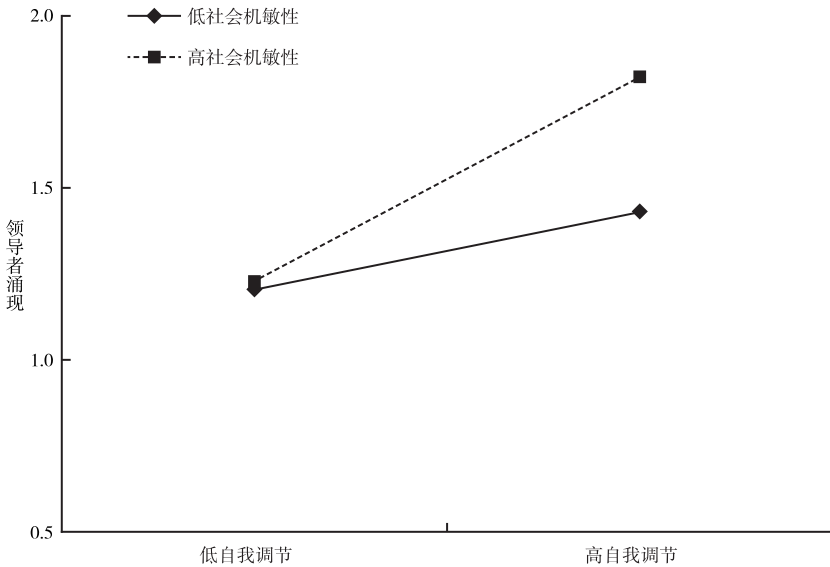


图3 社会机敏性对自我调节和领导者涌现的调节效应

资料来源:本文绘制

### 1. 理论意义

(1)从前瞻性的理论视角来理解整个人生周期领导者的发展。研究表明,领导者发展的根源可能早在成年之前就已开始,领导者的发展是一个持续存在于个人人生周期的过程。但是,目前领导者发展的研究相对集中在成年时期,关于儿童和青少年时期领导者发展的研究仍相对较少。此外,先前关于领导者发展的研究多是基于内隐领导、依恋等理论(Keller,1999<sup>[61]</sup>; Popper 和 Amit, 2009<sup>[25]</sup>),而在 Day(2000)<sup>[35]</sup>以及 Murphy 和 Johnson(2011)<sup>[7]</sup>等学者建立人生领导发展周期理论

模型后,目前相关的实证研究还未对其进行充分的检验。本研究在该理论的基础上,融合管理学、社会学和心理学,分析了个人成长时期与父母积极的交互经历对领导者涌现的影响,深化了领导力和领导者发展的相关研究,拓展了人生领导发展周期理论的应用。

(2)揭示了父母权威教养方式对子女作为领导者涌现的正向影响。本研究从父母权威教养方式角度入手,对领导者涌现的前因变量进行了分析,且为领导者涌现的研究带来了一定的启示。研究结果支持了从个人早期发展因素之中的父母养育行为角度来探索领导者涌现的前因变量的观点(Liu等,2019)<sup>[12]</sup>,有利于更深刻地理解领导者涌现背后重要的家庭成长环境的作用机制。

(3)探讨了自我意识和自我调节的中介作用。本研究从自我意识和自我调节双重中介机制层面解释了父母权威教养方式对子女作为领导者涌现的积极影响,从实证角度验证了Day(2000)<sup>[35]</sup>提出的在领导者发展过程中应具有重要作用的自我意识和自我调节这两个内在自我因素,更加深刻地揭示了领导者发展的机制。

(4)分析了领导者涌现的边界条件,即社会机敏性的调节作用。本研究在个人自我因素的基础上,更深入地探索了人际社会因素对领导者涌现的影响,回应了Murphy和Johnson(2011)<sup>[7]</sup>探索个体早期因素与未来领导力结果之间边界条件的呼吁,填补了以往研究的不足。本文实证检验了社会机敏性对自我意识和领导者涌现,以及自我调节和领导者涌现的正向调节作用,完善了领导者涌现的相关研究。

## 2. 实践意义

(1)全面地审视人生周期中的领导力,将领导力的开发实践引入到个人生命早期阶段当中。当前,学术界和企业界对领导力开发与培训的重点关注方向还集中在已就业的人群上。但本研究表明,领导力的发展在个人成长早期就已开始。因此,企业和社会有必要转变现阶段领导力培训短期速成的观念,将早期领导者发展的相关学术研究成果应用于实践之中,重点审视和探索个人生命早期之中领导力发展的有效因素,提前为领导者的培养打好基础,增加对儿童和青少年的领导力发展项目的资金投入,为将来企业遴选有效的领导者提供充足的后备人才。

(2)父母需要尊重子女的成长规律,从小就开始培养孩子的领导力。父母在子女成长过程中创造良好的环境,积极地引导和鼓励子女的自主发展,有利于满足他们的基本心理需求,有利于个人内在因素朝着稳定和深化的方向发展,从而使得子女早期领导力的发展过程持续且顺畅地进行。因此,父母应给予子女足够的自主发展空间,温暖地接纳子女为家庭中的一员,尊重他们的情感表达和个人意愿,加强亲子间的沟通与互动,遇到问题时积极引导,共同努力去化解子女成长过程中的难题,为子女领导力的培养提供一个幸福、温暖且持续的成长环境。

(3)父母需要把握好子女成长过程中领导力培养的敏感时期。研究表明,与成年时期相比,青少年时期是个人自我意识和自我调节能力发展的敏感时期,此时他们对外界刺激更为敏感,外界变化对他们心理和行为的影响更为深刻。因此,处于青少年时期的孩子更容易接受来自于外界的领导力培养过程。父母把握好子女领导力培养的敏感时期,有助于他们获得重要的领导力发展经验。

(4)青少年需要在学校和社会环境中培养自身的社交能力。本研究显示,个体的领导者涌现不仅需要自我因素的健康发展,同样还需要拥有人际间社会意识。因此,青少年在学校、社会等人际交往环境中,需要尝试去锻炼自身的社交技能,如提高社会机敏性、增强冲突管理能力等,与他人交往的过程中投入情感、分享感受、彼此信任尊重,都在一定程度上有助于人际关系的培养以及领导力的发展。

### 3. 局限性及未来展望

虽然本研究的结果均支持了研究模型中所提出的假设,但是在研究的范围、数据收集等方面上存在一定的局限性。

首先,本研究仅从父母权威教养方式对领导者涌现的影响进行分析,而且没有进一步分析父母权威教养方式可能与社会机敏性间的联系。父母在塑造子女自我因素的同时,可能会进一步增强子女在融入社会环境时的社会机敏性。在 Murphy 和 Johnson(2011)<sup>[7]</sup>所建立的框架中,个体早期学校中的经历(如:同学交往的实践经历、参与集体体育运动)可能会相较于父母对子女自我因素的影响,更深入地影响本文分析的社会机敏性等社会人际因素。因此,未来应继续扩展早期个人经历的实证研究范围,进一步探讨早期家庭、学校综合环境下的自我和社会人际因素对领导者涌现的影响机制。

其次,本研究在研究设计方面,采用的是横断研究的方式。因此,研究不能完全确定各变量间的因果关系,比如个人可能会将自身强的自我意识和自我调节能力归因于父母良好的教养方式。因此,未来可采用纵向研究的方式,长期追踪个体在成长过程中领导者的发展,并再次检验研究结果。

最后,本研究仅探讨了自我意识和自我调节这两种中介机制,其他中介路径如领导动机、性格等因素也都有可能对个体未来的领导者涌现产生影响,此方面的机制还有待进一步研究发现。

### 参考文献

- [1] Hambrick, D. C., and J. B. Lovelace. The Role of Executive Symbolism in Advancing New Strategic Themes in Organizations: A Social Influence Perspective[J]. *Academy of Management Review*, 2018, 43, (1): 110 - 131.
- [2] Kremer, H., I. Villamor, and H. Aguinis. Innovation Leadership: Best-Practice Recommendations for Promoting Employee Creativity, Voice, and Knowledge Sharing[J]. *Business Horizons*, 2019, 62, (1): 65 - 74.
- [3] Lacerenza, C. N., D. L. Reyes, S. L. Marlow, D. L. Joseph, and E. Salas. Leadership Training Design, Delivery, and Implementation: A Meta-Analysis[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102, (12): 1686 - 1718.
- [4] Avolio, B. J., R. J. Reichard, S. T. Hannah, F. O. Walumbwa, and A. Chan. A Meta-Analytic Review of Leadership Impact Research: Experimental and Quasi-Experimental Studies[J]. *The Leadership Quarterly*, 2009, 20, (5): 764 - 784.
- [5] Eden, D., D. Geller, A. Gewirtz, R. Gordon-Terner, I. Inbar, M. Liberman, Y. Pass, I. Salomon-Segev, and M. Shalit. Implanting Pygmalion Leadership Style through Workshop Training: Seven Field Experiments[J]. *The Leadership Quarterly*, 2000, 11, (2): 171 - 210.
- [6] 刘鹏, 马丽, 杜艺珊, 席酉民. 基于社会网络视角的依恋方式与领导成长关系研究[J]. *成都: 软科学*, 2017, (9): 84 - 87.
- [7] Murphy, S. E., and S. K. Johnson. The Benefits of a Long-Lens Approach to Leader Development: Understanding the Seeds of Leadership[J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22, (3): 459 - 470.
- [8] 刘争光, 孙丽萍, 边玉芳. 个体领导力早期发展及家庭因素的作用[J]. *北京师范大学学报(社会科学版)*, 2016, (5): 64 - 72.
- [9] Day, D. V., J. W. Fleenor, L. E. Atwater, R. E. Sturm, and R. A. McKee. Advances in Leader and Leadership Development: A Review of 25 Years of Research and Theory[J]. *The Leadership Quarterly*, 2014, 25, (1): 63 - 82.
- [10] Davidovitz, R., M. Mikulincer, P. R. Shaver, R. Izsak, and M. Popper. Leaders as Attachment Figures: Leaders' Attachment Orientations Predict Leadership-Related Mental Representations and Followers' Performance and Mental Health[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2007, 93, (4): 632 - 650.
- [11] De Neve, J. E., S. Mikhaylov, C. T. Dawes, N. A. Christakis, and J. H. Fowler. Born to Lead? A Twin Design and Genetic Association Study of Leadership Role Occupancy[J]. *The Leadership Quarterly*, 2013, 24, (1): 45 - 60.
- [12] Liu, Z., R. E. Riggio, D. V. Day, C. Zheng, S. Dai, and Y. Bian. Leader Development Begins at Home: Overparenting Harms Adolescent Leader Emergence[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2019, 104, (10): 1226 - 1242.
- [13] Zacharatos, A., J. Barling, and E. K. Kelloway. Development and Effects of Transformational Leadership in Adolescents[J]. *The Leadership Quarterly*, 2000, 11, (2): 211 - 226.

- [14] Day, D. V. , and H. P. Sin. Longitudinal Tests of an Integrative Model of Leader Development; Charting and Understanding Developmental Trajectories[J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22, (3) :545 – 560.
- [15] Day, D. V. , and M. M. Harrison. A Multilevel, Identity-Based Approach to Leadership Development [J]. *Human Resource Management Review*, 2007, 17, (4) :360 – 373.
- [16] Avolio, B. J. , and S. T. Hannah. Developmental Readiness: Accelerating Leader Development[J]. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2008, 60, (4) :331 – 347.
- [17] Bornstein, M. H. Sensitive Periods in Development: Structural Characteristics and Causal Interpretations [J]. *Psychological Bulletin*, 1989, 105, (2) :179 – 197.
- [18] Hannah, S. T. , B. J. Avolio, F. Luthans, and P. D. Harms. Leadership Efficacy: Review and Future Directions[J]. *The Leadership Quarterly*, 2008, 19, (6) :669 – 692.
- [19] Whiteley, P. , T. Sy, and S. K. Johnson. Leaders’ Conceptions of Followers; Implications for Naturally Occurring Pygmalion Effects [J]. *The Leadership Quarterly*, 2012, 23, (5) :822 – 834.
- [20] 凌茜. 领导者的发展理论研究述评[J]. *济南:科学与管理*, 2012, (3) :18 – 23.
- [21] Day, D. V. Integrative Perspectives on Longitudinal Investigations of Leader Development; From Childhood through Adulthood[J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22, (3) :561 – 571.
- [22] Gardner, W. L. , B. J. Avolio, F. Luthans, D. R. May, and F. Walumbwa. “Can You See the Real Me?” A Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development[J]. *The Leadership Quarterly*, 2005, 16, (3) :343 – 372.
- [23] Coleman, J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital[J]. *American Journal of Sociology*, 1988, 94, (7) :95 – 120.
- [24] Judge, T. A. , J. E. Bono, R. Ilies, and M. W. Gerhardt. Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87, (4) :765 – 780.
- [25] Popper, M. , and K. Amit. Attachment and Leader’s Development via Experiences [J]. *The Leadership Quarterly*, 2009, 20, (5) :749 – 763.
- [26] 林朝湃, 叶平枝. 家长教养方式对小班幼儿学习品质的影响:自我效能感的中介和家長参与的调节[J]. *长沙:学前教育研究*, 2020, (1) :30 – 41.
- [27] 苏永荣. 权威民主型教养方式:学理分析、价值探赜及实践策略[J]. *平顶山学院学报*, 2016, (4) :108 – 111.
- [28] Pinquart, M. , and R. Kauser. Do the Associations of Parenting Styles with Behavior Problems and Academic Achievement Vary by Culture? Results from a Meta-Analysis[J]. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 2018, 24, (1) :75 – 100.
- [29] Turner, E. A. , M. Chandler, and R. W. Heffer. The Influence of Parenting Styles, Achievement Motivation, and Self-Efficacy on Academic Performance in College Students[J]. *Journal of College Student Development*, 2009, 50, (3) :337 – 346.
- [30] Keller, T. Parental Images as a Guide to Leadership Sensemaking; An Attachment Perspective on Implicit Leadership Theories [J]. *The Leadership Quarterly*, 2003, 14, (2) :141 – 160.
- [31] Robinson, C. C. , B. Mandlco, S. F. Olsen, and C. H. Hart. Authoritative, Authoritarian, and Permissive Parenting Practices: Development of a New Measure[J]. *Psychological Reports*, 1995, 77, (3) :819 – 830.
- [32] Baumrind, D. The Influence of Parenting Style on Adolescent Competence and Substance Use [J]. *The Journal of Early Adolescence*, 1991, 11, (1) :56 – 95.
- [33] Day, D. V. The Difficulties of Learning from Experience and the Need for Deliberate Practice[J]. *Industrial and Organizational Psychology*, 2010, 3, (1) :41 – 44.
- [34] Riggio, R. E. Leadership Development; The Current State and Future Expectations[J]. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2008, 60, (4) :383 – 392.
- [35] Day, D. V. Leadership Development; A Review in Context [J]. *The Leadership Quarterly*, 2000, 11, (4) :581 – 613.
- [36] Mirderikvand, F. , A. Sami, A. A. Mohammadi, M. Ahmadi, and M. Taheri. Predicting the Parenting Styles Based on Attachment Styles and Emotional Intelligence[J]. *Journal of Health and Care*, 2016, 18, (2) :120 – 130.
- [37] Klein, H. A. , and J. Ballantine. For Parents Particularly; Raising Competent Kids; The Authoritative Parenting Style [J]. *Childhood Education*, 2001, 78, (1) :46 – 47.
- [38] Atwater, L. E. , and F. J. Yammarino. Does Self-Other Agreement on Leadership Perceptions Moderate the Validity of Leadership and Performance Predictions? [J]. *Personnel Psychology*, 1992, 45, (1) :141 – 164.
- [39] Franzoi, S. L. , and M. H. Davis. Adolescent Self-Disclosure and Loneliness; Private Self-Consciousness and Parental Influences [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985, 48, (3) :768 – 780.
- [40] Oliver, P. H. , A. W. Gottfried, D. W. Guerin, A. E. Gottfried, R. J. Reichard, and R. E. Riggio. Adolescent Family Environmental

- Antecedents to Transformational Leadership Potential: A Longitudinal Mediation Analysis[J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22, (3): 535 – 544.
- [41] Vohs, K. D., R. F. Baumeister, and N. J. Ciarocco. Self-Regulation and Self-Presentation: Regulatory Resource Depletion Impairs Impression Management and Effortful Self-Presentation Depletes Regulatory Resources[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2005, 88, (4): 632 – 657.
- [42] Manz, C. C. Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations[J]. *Academy of Management Review*, 1986, 11, (3): 585 – 600.
- [43] Abar, B., K. L. Carter, and A. Winsler. The Effects of Maternal Parenting Style and Religious Commitment on Self-Regulation, Academic Achievement, and Risk Behavior among African-American Parochial College Students[J]. *Journal of Adolescence*, 2009, 32, (2): 259 – 273.
- [44] Williams, K. E., J. Ciarrochi, and P. C. Heaven. Inflexible Parents, Inflexible Kids: A 6 – Year Longitudinal Study of Parenting Style and the Development of Psychological Flexibility in Adolescents[J]. *Journal of Youth and Adolescence*, 2012, 41, (8): 1053 – 1066.
- [45] Heimpel, N. F., X. Qian, and W. Song. Parenting and Child Self-Regulation in Chinese Families: A Multi-Informant Study[J]. *Journal of Child and Family Studies*, 2018, 27, (7): 2343 – 2353.
- [46] Sosik, J. J., D. Potosky, and D. I. Jung. Adaptive Self-Regulation: Meeting Others' Expectations of Leadership and Performance[J]. *The Journal of Social Psychology*, 2002, 142, (2): 211 – 232.
- [47] Grolnick, W. S., and R. M. Ryan. Parent Styles Associated with Children's Self-Regulation and Competence in School[J]. *Journal of Educational Psychology*, 1989, 81, (2): 143 – 154.
- [48] Lamborn, S. D., N. S. Mounts, L. Steinberg, and S. M. Dornbusch. Patterns of Competence and Adjustment among Adolescents from Authoritative, Authoritarian, Indulgent, and Neglectful families[J]. *Child Development*, 1991, 62, (5): 1049 – 1065.
- [49] Ferris, G. R., D. C. Treadway, R. W. Kolodinsky, W. A. Hochwarter, C. J. Kacmar, C. Douglas, and D. D. Frink. Development and Validation of the Political Skill Inventory[J]. *Journal of Management*, 2005, 31, (1): 126 – 152.
- [50] Fang, R., L. Chi, M. Chen, and R. A. Baron. Bringing Political Skill into Social Networks: Findings from a Field Study of Entrepreneurs[J]. *Journal of Management Studies*, 2015, 52, (2): 175 – 212.
- [51] Sun, S., and H. I. Emmerik. Are Proactive Personalities Always Beneficial? Political Skill as a Moderator[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100, (3): 966 – 975.
- [52] Brislin, R. W. Back-Translation for Cross-Cultural Research[J]. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1970, 1, (3): 185 – 216.
- [53] Wu, P., C. C. Robinson, C. Yang, C. H. Hart, S. F. Olsen, C. L. Porter, S. Jin, J. Wo, and X. Wu. Similarities and Differences in Mothers' Parenting of Preschoolers in China and the United States[J]. *International Journal of Behavioral Development*, 2002, 26, (6): 481 – 491.
- [54] Fenigstein, A., M. F. Scheier, and A. H. Buss. Public and Private Self-Consciousness: Assessment and Theory[J]. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1975, 43, (4): 522 – 527.
- [55] Padilla-Walker, L. M., and K. J. Christensen. Empathy and Self-Regulation as Mediators between Parenting and Adolescents' Prosocial Behavior toward Strangers, Friends, and Family[J]. *Journal of Research on Adolescence*, 2011, 21, (3): 545 – 551.
- [56] Barling, J., and J. G. Weatherhead. Persistent Exposure to Poverty during Childhood Limits Later Leader Emergence[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101, (9): 1305 – 1318.
- [57] Hu, L. T., and P. M. Bentler. Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives[J]. *Structural Equation Modeling*, 1999, 6, (1): 1 – 55.
- [58] Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. Y. Lee, and N. P. Podsakoff. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88, (5): 879 – 903.
- [59] Zhao, X., J. G. Lynch, and Q. Chen. Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis[J]. *Journal of Consumer Research*, 2010, 37, (2): 197 – 206.
- [60] 马永强, 邱煜, 金智. CEO 贫困出身与企业创新: 人穷志短抑或穷则思变? [J]. *北京: 经济管理*, 2019, (12): 88 – 104.
- [61] Keller, T. Images of the Familiar: Individual Differences and Implicit Leadership Theories[J]. *The Leadership Quarterly*, 1999, 10, (4): 589 – 607.



# The Influence Mechanism of Authoritative Parenting Style on the Leader Emergence of Children

ZHANG Ming-yu<sup>1</sup>, LI Dai-heng<sup>1</sup>, WU Wen<sup>1</sup>, ZHANG Yi-hua<sup>2</sup>

(1. School of Economics and Management, Beijing Jiaotong University, Beijing, 100044, China;

2. Graduate School of Pepperdine University, Los Angeles, CA, United States)

**Abstract:** In the context of China's domestic industrial upgrading and enterprises exploring overseas markets, leaders in organizations are urgently required to have effective leadership. Training and developing leadership is critical to the organization. Efficient leadership requires leaders to communicate ideas to organizational members, make decisions that meet organizational needs and motivate members to take action to avoid strategic mistakes. In order to cultivate effective leaders, the organizations and researchers optimize leadership methods from the aspects of team management skills, emotional management, and mental habits adjustment during leadership training.

However, the previous research and practice on leadership have mostly been conducted from the perspective of organizations. It lacked attention to the early development factors of leaders. It is difficult to break through the bottlenecks of leadership inefficiency encountered in management research and practice. From the long-term perspective of leader development, leadership is a gradual and continuous change throughout the life cycle. Experiences and practices in the early stages of development provide the basis for future capabilities and continue to affect the individual's life. Therefore, this study considers that it is important to focus on the early leader development of children and adolescents. The growth experience from the early family environment changes the potential leadership of individuals and the development trajectory of leadership.

The view that the authoritative parenting style has an impact on the future leader development of individuals has not been tested by empirical data. In addition, research on the individual early development factors and the leader emergence of mediating mechanisms and boundary conditions is still insufficient. In view of this, based on the life span leader development theory, this study explores the influence of authoritative parenting style on the children's leader emergence in the future and analyzes the mediating role of self-awareness and self-regulation in the relationship between authoritative parenting styles and children's leader emergence. This study also analyzes the moderating effect of social astuteness on self-awareness and leader emergence, and self-regulation and leader emergence. Based on a statistical analysis of 647 college students' questionnaire surveys, the research results show that: authoritative parenting style has a significant positive effect on children's leader emergence; self-awareness and self-regulation play a mediating role in the relationship between authoritative parenting style and children's leader emergence; social astuteness is positively regulating the relationship between self-awareness and leader emergence, and the relationship between self-regulation and leader emergence.

This research is to integrate management, sociology, and psychology. The theoretical implications of this study analyze the influence mechanism of positive interaction with parents during personal growth on leader emergence, introduce different mediation mechanisms and boundary conditions, deepen the research of leader development, and expand the application of life span leader development theory. This study has four practical implications. First, this study helps to focus on the effective factors of leader development in early life. It should lay a good foundation for leader development in advance, increase the investment in the leader development programs for children and adolescents, and provide sufficient reserve talents for the selection of effective leaders in the future. Second, parents should give their children sufficient space for independent development, warmly accept their children as a member of the family, and respect their emotional expression and personal wishes. They also need to strengthen communication with children, and actively guide and work together when children encounter problems during their growth. Parents are supposed to do their best to provide a happy, warm, and sustainable environment for their children's leadership development. Third, parents need to grasp the sensitive period of leader development during the growth of their children, which can help them gain important leader development experiences. Fourth, young people need to develop their social skills in school and other social environments. The leader emergence of individuals requires not only the healthy development of self-factors but also interpersonal social astuteness.

**Key Words:** leader development; authoritative parenting style; leader emergence; self-awareness; self-regulation; social astuteness

**JEL Classification:** C12, D23, M12

**DOI:**10.19616/j.cnki.bmj.2020.07.009

(责任编辑:文 川)