中国高校中层干部领导力测度

MEASUREMENT OF LEADERSHIP OF MIDDLE LEVEL OFFICIALS IN CHINESE UNIVERSITIES

杨璐[1] 汤之敏[2]

Yang Lu[1] and Tang Zhimin[2]

[1]正大管理学院中国研究生院 [2]正大管理学院国际学院

[1]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management

[2]International College, Panyapiwat Institute of Management

摘要

以质性分析为基础, 本研究建立了一个针对中国高校中层干部领导力的模型。模型包括感召力、影响力、驾驭力、执行力和创新力五个维度。根据此模型编制量表对相关数据进行了测试。测试结果印证了量表数据的稳定性与有效性。

关键词: 领导力, 测评量表, 中国高校中层干部

Abstract

A model of leadership for middle level officials in Chinese universities is built up through qualitative studies. It includes five dimensions: inspiration, influence, managing people, execution, and innovation. An instrument is developed based on this model. The test of structured equation model confirms the reliability and validity of the instrument.

Keywords: Leadership, Measurement instrument, Chinese university middle-level officials

Corresponding Author

E-mail: yanglu702@163.com

前言

中国高校中层干部是学校的中坚力量,在学校管理和运行中起着上情下达、下情上达的重要作用。中层干部的综合素质和个人能力水平的高低,直接影响着学校的改革、建设和发展。研究中层干部领导力测评体系应该包含哪些内容,由哪些维度构成,如何采用量化的方法对领导力进行测量,具有现实的意义。通过检索和阅读文献发现,目前针对中国高校中层干部领导力问题的研究还不多,领导力测评体系尚未建立,高校中层干部领导力方面还没有专门的测量量表。本研究依据相关理论和借鉴中外已有的测量方法,根据构建的中国高校中层干部领导力模型的变量定义,来编制测量量表。量表题项的选择,要能全面反应模型中的各个子变量的特征,较好地检验模型中的变量,以达到测量的目的。

研究目的

研究目的是编制中国高校中层干部领导力测评量表。基于前期质性研究提出的中国高校中层干部领导力模型,自行编制量表。通过检验后的量表,能够较为客观的反映模型的维度。通过样本统计结果的分析,来检验量表。编制的领导力测量量表,可以对中国高校中层干部领导力进行测评,根据测评情况,对中层干部的领导力有一个基本的评价,为选拔和培养中层干部提供参考,从而可以有针对性地制定提高中层干部领导力的办法和措施。

文献综述

领导力测评是领导力研究的重要组成部分,从文献检索情况看,中国国内和国外研究者在不断的探索领导力测评的方法和技术,并在实践中加以运用。在领导力评估方法上,多采用传统评估法、360 度评估法、自我评估法等,企业多采用环境模拟、智商情商测试、心理测评等方法。胡燕(2010)研究了 360 度反馈评价法在高校中层干部考核中的应用,黎群武,陈睦富(2009)、熊哲琰,钱永华,陈明基(2011)、周玉玲(2014)等研究者对高校中层干部考核中存在的问题、解决的办法进行了分析研究,陈树文,高越(2012)提出了对领导者核心能力进行评价,张小林,陆扬华(2011)、孟慧,宋继文,徐琳,田京,钱静(2013)分别对在中国情景下,企业管理者责任领导力维度结构和变革型领导内涵及测评做了实证研究。在中国国内,针对中国高校中层干部领导力的研究不多,还没有专门的中国高校中层干部领导力的测评量表。

目前,中国高校中层干部的考核通常按照德、能、勤、绩、廉和作风几个方面来考核,考核内容全面,但难以量化;考核一般采取干部述职、群众评议、个别谈话和测评打分等形式,考核方式比较传统;考核评价结果通常是按优秀、称职、基本称职和不称职的等次划分,比较笼统;考核类别主要是年度考核、日常考核、届中届满考核和专项考核等。中国高校中层干部是高校干部队伍建设的重要组成部分,干部能力和水平的高低,以及干部作用的发挥显得尤为重要。对干部能力水平的衡量,可以考虑从单一评价标准到多角度的评价,从定性考核到定性定量相结合的考核,从而增强对中层干部考核的针对性和实效性。对中国高校中层干部领导力进行测评,主要是针对中层干部领导力所体现出来的能力和素质进行评价,把难于量化、宽泛笼统的考核能直观和明确地显示出来,可以较为客观的对中层干部的领导力做出评价。中国高校中层干部领导力是指中国高校中层干部以其个人的魅力团结和带领团队完成组织任务、实现组织目标的能力。探索建立中国高校中层干部领导

力测评量表，既吸收高校之外的行业开展领导力测评研究的经验，同时结合高校干部队伍建设的实际情况，因此，根据中国高校中层干部领导力模型来进行中国高校中层干部领导力测量量表的编制是有可借鉴的理论和实践基础。同时也为丰富领导力研究有所贡献。

研究方法

根据研究目的，本研究所做的为应用研究。

具体步骤：

（一）本研究前期提出的中国高校中层干部领导力模型，见表1：

表 1 中国高校中层干部领导力模型

变量	子变量
感召力	理想　人格　激情
影响力	沟通　亲和　平衡
驾驭力	授权　激励　培养
执行力	判断　决策　行动
创新力	前瞻　应变　突破

（二）编制量表的征求意见稿。对表 1 中的十五个子变量赋予定义，根据变量的定义来编制问题项，具体题项数为：理想5题，人格 9 题，激情 5 题，沟通 9 题，亲和 5 题，平衡 5 题，授权 6 题，激励 10 题，培养 11 题，判断 4 题，决策 7 题，行动 5 题，前瞻 5 题，应变 6 题，突破 5 题；对领导力的总体评价 4 题，最后得出 101 个题项的初步量表。

（三）采用德尔菲法，征询专家意见。分别请5位在高校从事组织人事工作和人力资源方面的专家，根据十五个子变量的定义，对得出的101个问题与变量定义的相关程度给出意见，即由专家给每道题打出分数。征求意见稿采用李克特5级计分法，用 1—5 分的等级来评定相关程度，1分最无关，5 分最有关。专家意见返回后，在专家对每个题项进行打分的基础上，算出每个题项的平均分，对评议的分数进行汇总统计。以“理想”这个子变量为例，编制的题项有 5 题，专家评分及统计情况见表 2：

表 2 专家对初步量表的问题进行评议的情况统计表

变量	题 项（5个）	专家1评分	专家2评分	专家3评分	专家4评分	专家5评分	平均分
理想	1 对待工作，他/她总是尽最大的努力去完成	5	5	4	5	2	4.2
	2 他/她经常加班从不抱怨	5	1	2	4	3	3.0
	3 他/她在工作中不怕挫折和困难	5	5	3	5	3	4.2
	4 他/她把完成好工作当作最大的幸福	4	2	5	5	5	4.2
	5 工作是他/她生命中最重要的部分	4	3	4	4	4	3.8

（四）筛选量表题项。根据专家对每道题评定的分值，筛出在每一个子变量下平均分值较低的题项，同时综合考虑在每个子变量下的题项分布数的总体平衡，得出保留的题项。同样以“理想”这个子变量为例，具体的筛选情况见表3：

表 3 专家对问卷的问题进行评议后准备筛出的题项表

变量	题 项	平均分	筛选原则	保留题项（个）
理想	1 对待工作，他/她总是尽最大的努力去完成	4.2	分数在4.0以下的删去	3
	2 他/她经常加班从不抱怨	3.0		
	3 他/她在工作中不怕挫折和困难	4.2		
	4 他/她把完成好工作当作最大的幸福	4.2		
	5 工作是他/她生命中最重要的部分	3.8		

同样，对其余的十四个子变量和“总体评价”，按照平均分值和每个子变量下题项分布的总体平衡的筛选原则进行了筛选，其中“培养”这个子变量，筛掉的题项最多，原有11个题项，筛选后，只保留下了 6 个题项；“判断”、“行动”这两个子变量和“总体评价”保留了原来的全部题项，无删除项。从筛选情况看，15个子变量和“总体评价”下的题项数总体平衡，题项数分别在3题至6题之间，其中“激励”和“培养”2个子变量下各有 6 个题项，“人格”、“沟通”、“决策”、“行动” 4 个子变量下各有 5 个题项，“亲和”、“授权”、“判断”、“应变” 4 个子变量和“总体评价”下的题项数为4个，“理想”、“激情”、“平衡”、“前瞻”、“突破” 5 个子变量下的题项数为 3 个。经过筛选后的题项，能更集中的反映各个变量的定义。各变量下题项的删选汇总情况见表 4：

表 4 正式量表的筛选汇总情况表

变 量	题 项	平均分	筛选原则	保留题项数(个)
一、理想	1 2 3 4 5	4.2 3.0 4.2 4.2 3.8	分数在 4.0 以下的删去	3
二、人格	1 2 3 4 5 6 7 8 9	4.2 4.2 3.2 3.6 4.0 4.4 4.4 4.4 3.2	分数在 4.2 以下的删去	5
三、激情	1 2 3 4 5	4.6 3.4 4.6 3.4 3.6	分数在 3.6 以下的删去	3
四、沟通	1 2 3 4 5 6 7 8 9	3.4 3.4 4.8 4.2 3.8 3.4 4.4 3.6 4.4	分数在 3.8 以下的删去	5
五、亲和	1 2 3 4 5	4.4 4.4 4.6 3.8 4.6	分数在 4.0 以下的删去	4
六、平衡	1 2 3 4 5	4.4 3.2 3.8 4.2 4.0	分数在 4.0 以下的删去	3
七、授权	1 2 3 4 5 6	4.0 3.2 3.4 4.6 3.8 4.6	分数在 3.8 以下的删去	4
八、激励	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	4.0 3.8 4.2 3.8 4.2 3.6 4.4 3.2 4.8 4.6	分数在 4.0 以下的删去	6

表 4 正式量表的筛选汇总情况表

变 量	题 项	平均分	筛选原则	保留题项数(个)
九、培养	1	4.0	分数在 4.0 以下的删去	6
	2	3.4		
	3	4.0		
	4	3.6		
	5	3.6		
	6	4.6		
	7	3.8		
	8	3.6		
	9	4.4		
	10	4.0		
	11	4.8		
十、判断	1	4.2	无删除项	4
	2	5.0		
	3	3.6		
	4	3.6		
十一、决策	1	4.2	分数在 4.0 以下的删去	5
	2	4.0		
	3	4.8		
	4	3.8		
	5	4.4		
	6	4.4		
	7	3.8		
十二、行动	1	4.0	无删除项	5
	2	4.0		
	3	4.0		
	4	4.8		
	5	4.4		
十三、前瞻	1	4.4	分数在 4.0 以下的删去	3
	2	4.0		
	3	4.4		
	4	3.8		
	5	3.4		
十四、应变	1	4.0	分数在 4.0 以下的删去	4
	2	4.6		
	3	4.2		
	4	3.2		
	5	3.4		
	6	4.0		
十五、突破	1	4.2	分数在 4.0 以下的删去	3
	2	3.8		
	3	3.2		
	4	3.6		
	5	5.0		
十六、总体评价	1	4.4	无删除项	4
	2	4.6		
	3	4.4		
	4	4.4		

（五）形成正式量表。经筛选后，确定了由 67 个题项组成的正式量表，量表分成两个部分，第一部分呈现的是 67 道题，每道题列出了 5 个选项，供测量时选择，5 个选项分别为：完全符合、符合、一般、不完全符合、不符合；第二部分是针对填表人，需要填写的人口统计学变量。正式量表第一部分的构成及测量等次见表 5：

表 5 测量量表的构成及评定等次

变量	题 项	①完全符合	②符合	③一般	④不完全符合	⑤不符合
一、理想	1—3					
二、人格	4—8					
三、激情	9—11					
四、沟通	12—16					
五、亲和	17—20					
六、平衡	21—23					
七、授权	24—27					
八、激励	28—33					
九、培养	34—39					
十、判断	40—43					
十一、决策	44—48					
十二、行动	49—53					
十三、前瞻	54—56					
十四、应变	57—60					
十五、突破	61—63					
十六、总体评价	64					
	65-66（被测评对象为中层正职的填写）					
	67（被测评对象为中层副职的填写）					

（六）进行小样本测量。样本选取云南、湖北和海南 3 个省4所高校的中层干部为测评对象，采用 360 度测评方法进行测量。针对每位干部填写4份量表，其中他评量表3份、自评量表 1 份。在他评量表中，被测评对象的上级领导、同级中层干部和下属各 1 份。由于是针对中层干部个体进行的测评和研究，需要做好量表的发放、填写和回收工作，保证测量的严谨和有效。

采用 spss21.0 软件，对量表数据进行统计分析，对量表的信效度进行检验。小样本分析数据涉及 32 位中层干部，共128份量表。样本构成情况见表 6：

表 6 样本构成情况

人口学变量	分类	人数	百分比
性别	男	85	66.4
	女	43	33.6
民族	汉族	118	92.2
	少数民族	10	7.8
年龄	35 岁及其以下	16	12.5
	36——45 岁	39	30.5
	46——55 岁	57	44.5
	56 岁及其以上	16	12.5
身份	校领导	32	25
	中层正职	39	30.5
	中层副职	26	20.3
	科级干部	24	18.8
	专任老师	1	0.8
	一般管理人员	6	4.7

研究结果

对测量收集到的数据进行录入汇总，采用 spss21.0 软件对数据进行处理，分析得出以下结果：

（一）通过克朗巴哈系数值来检验量表中各题目的相关性，即每个变量下的若干题项是否有相关性。经过统计，十五个变量的 Cronbach's Alpha 统计情况见表 7：

表 7 可靠性统计量

序号	变量	Cronbach' s Alpha	项数
1	理想	.817	3
2	人格	.859	5
3	激情	.722	3
4	沟通	.847	5
5	亲和	.872	4
6	平衡	.712	3
7	授权	.852	4
8	激励	.908	6
9	培养	.908	6
10	判断	.798	4
11	决策	.895	3
12	行动	.889	5
13	前瞻	.837	3
14	应变	.896	4
15	突破	.870	5

以上统计显示，激情、平衡和判断三个变量的 Cronbach's Alpha 在 0.7～0.8 之间，说明这三个变量中有些题项的描述不够精确，但属于可接受的范围，其他十二个变量的信度系数均大于 0.8，说明量表具有较好的信度，不需要进行修订。

（二）题目与总分相关的计算：使用皮尔逊积差相关进行统计检验，检查 63 个题项与量表总分的相关性，如果每个题项的分值与总分的相关性高，说明每个题项分别与该量表测试的内容一致。据统计结果显示，本量表所有题项跟总分的相关均达到显著水平（表略）。说明每个题项都能有效反映该量表的欲测内容，即领导力总体评价。

（三）计算题项区分度：使用高低分组法和T检验（独立样本），来检验每个题项的区分度。

进行高低分组：对总分进行排序，找到高低分组的临界分数点，（一般为 27%）。对高分组和低分组的被试得分进行独立样本T检验，结果发现，第 12 题、20 题、25 题、45 题、48 题、50 题、52 题、59 题的t检验结果达不到显著水平，除上述题项外，其他题项均达到显著水平，说明除这几个题项以外，其他题项的区分度均较好。

（四）通过探索性因子分析法检验量表的效度，本研究主要检验量表的结构效度。在因子分析之前，先通过KMO和 Bartlett 球形检验，如果KMO检验系数大于 0.7，Bartlett 检验P值小于显著性水平，表明题目中的共同因子多，适合做因子分析。其检验结果见表 8：

表 8 KMO 和 Bartlett 的检验

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量	.905
Bartlett 的球形度检验近似卡方	7689.047
df	1953
Sig.	.000

KMO 检验系数为 0.905,大于 0.7,Bartlett 球形检验的结果 F=7689.047,df=1953,p 为 0.000 小于显著水平,表明原始数据非常适合做因子分析。

（五）通过探索性因子分析,按照特征值大于1的原则, 结果显示一共有 9 个因子可以被提出,统计结果见表 9:

表 9 解释的总方差

成份	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %
1	30.951	49.129	49.129	30.951	49.129	49.129	9.545	15.150	15.150
2	3.583	5.687	54.815	3.583	5.687	54.815	8.053	12.783	27.933
3	2.537	4.027	58.842	2.537	4.027	58.842	7.261	11.525	39.459
4	2.057	3.264	62.107	2.057	3.264	62.107	6.567	10.423	49.882
5	1.875	2.977	65.083	1.875	2.977	65.083	5.371	8.525	58.407
6	1.409	2.237	67.320	1.409	2.237	67.320	3.482	5.528	63.934
7	1.274	2.022	69.342	1.274	2.022	69.342	2.649	4.204	68.139
8	1.219	1.935	71.277	1.219	1.935	71.277	1.785	2.834	70.972
9	1.022	1.622	72.899	1.022	1.622	72.899	1.214	1.927	72.899
10	.985	1.563	74.462						
11	.895	1.421	75.884						
12	.861	1.366	77.250						
13	.846	1.343	78.593						
14	.738	1.172	79.765						
15	.681	1.081	80.846						
16	.675	1.071	81.917						
17	.644	1.022	82.939						
18	.626	.993	83.932						
19	.604	.959	84.891						
20	.577	.916	85.807						
21	.554	.880	86.687						
22	.526	.834	87.521						
23	.473	.751	88.272						
24	.447	.709	88.981						

表 9 解释的总方差

成份	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %
25	.440	.698	89.679						
26	.424	.674	90.352						
27	.392	.622	90.974						
28	.356	.566	91.540						
29	.356	.565	92.105						
30	.336	.533	92.638						
31	.316	.502	93.140						
32	.290	.461	93.601						
33	.285	.453	94.054						
34	.267	.424	94.478						
35	.244	.388	94.865						
36	.229	.363	95.228						
37	.227	.361	95.589						
38	.216	.342	95.931						
39	.205	.326	96.257						
40	.195	.309	96.566						
41	.183	.291	96.857						
42	.180	.286	97.143						
43	.169	.269	97.412						
44	.156	.248	97.659						
45	.153	.243	97.902						
46	.144	.229	98.130						
47	.132	.210	98.340						
48	.115	.183	98.523						
49	.109	.173	98.696						
50	.106	.168	98.864						
51	.098	.155	99.019						
52	.085	.134	99.154						
53	.080	.127	99.280						
54	.071	.112	99.392						
55	.063	.100	99.492						
56	.057	.091	99.583						
57	.052	.082	99.666						
58	.049	.078	99.744						
59	.045	.071	99.815						
60	.038	.060	99.875						
61	.033	.052	99.926						
62	.026	.041	99.968						
63	.020	.032	100.000						

提取方法: 主成份分析

（六）采用主成分分析法（PCA法）提取因子，并用最大方差法进行因子旋转，分析结果显示，在 63 个题项中，有少数题项在 9 个被提取出的共同因子中，数值差别不大。旋转后的矩阵图见表 10：

表 10 旋转成份矩阵

	成份								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
a1	.055	.340	.129	.155	.635	.113	.213	.290	.026
a2	.243	.112	.225	.062	.774	.027	.001	.098	–.087
a3	.271	.121	.113	.212	.560	.031	.071	.452	–.008
a4	–.032	.109	.110	.199	.605	.194	.553	.164	.123
a5	.048	.198	.059	.210	.782	.095	.180	–.051	.065
a6	.537	.067	.392	.300	.347	.087	.232	.094	.143
a7	.249	.216	.063	.329	.293	.165	.707	.047	.000
a8	.175	.156	.250	.286	.595	.179	.258	–.098	.103
a9	.173	.216	.390	.342	.365	.198	–.060	.230	–.163
a10	.309	.126	.328	.394	.269	.105	.411	.320	–.094
a11	.373	.039	.084	.365	.334	.309	.004	.308	.327
a12	.267	.074	.203	.671	.227	.109	.028	–.121	.261
a13	.425	.088	.328	.275	.466	.125	–.003	.008	–.074
a14	.130	.386	.156	.527	.395	.245	.123	–.108	–.070
a15	.423	.240	.281	.506	.189	.074	.071	–.089	–.013
a16	.448	.450	.209	.379	.028	.104	.287	–.101	–.089
a17	.192	.071	.195	.735	.164	.177	.163	.183	–.035
a18	.110	.196	.195	.707	.129	.092	.251	.153	.035
a19	.211	.368	.194	.650	.164	.090	.158	.125	–.031
a20	.175	.188	.346	.533	.365	.194	–.099	.013	–.137
a21	.147	.395	.107	.169	.417	.299	.589	.007	–.032
a22	.387	.336	.405	.378	.230	.082	.121	–.161	–.229
a23	.184	.184	.278	.092	.133	.791	.155	.083	.035
a24	.317	.327	.425	.452	.160	.100	.283	.095	.123
a25	.157	–.042	.564	.341	–.026	.515	.088	.005	–.118
a26	.380	.052	.725	.105	.188	.135	.032	.066	–.089
a27	.234	.232	.719	.226	.059	.206	.052	.120	–.061
a28	.330	.203	.673	.154	.138	.126	.070	.137	.014
a29	.194	.248	.598	.215	.316	.359	.018	.005	.046
a30	.076	.272	.568	.139	.300	.413	.036	–.134	.026

表 10 旋转成份矩阵

	成份								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
a31	.179	.282	.337	.214	.179	.521	-.053	.143	.235
a32	.195	.387	.592	.238	.191	.240	.103	.003	.210
a33	.228	.404	.533	.317	.078	.337	.165	.011	.142
a34	.052	.385	.434	.480	.136	.189	.146	.215	.114
a35	.209	.413	.481	.388	.139	.019	-.033	.214	.178
a36	.354	.485	.459	.282	.263	-.037	.089	-.089	.032
a37	.452	.425	.468	.274	.082	.059	.213	-.036	-.056
a38	.492	.439	.307	.304	.102	.076	.190	.001	.023
a39	.230	.276	.482	.385	.214	-.025	.207	.266	.056
a40	.509	.545	.108	.280	.101	.157	.083	.070	.249
a41	.381	.626	.244	.151	.125	.017	.405	.034	.041
a42	.278	.638	.346	.136	.226	.176	.205	.114	.028
a43	.116	.223	.207	.159	.157	.785	.180	.063	-.081
a44	.052	.514	.425	.429	.124	.110	.245	.038	-.122
a45	.513	.562	.164	.150	.146	.112	.002	.061	.136
a46	.546	.554	.135	.278	.160	.108	.139	.046	-.023
a47	.391	.636	.136	.188	.151	.157	.224	.052	-.185
a48	.319	.732	.168	.125	.188	.153	.032	.065	-.068
a49	.472	.641	.133	.093	.173	.224	.000	.137	.037
a50	.263	.704	.247	.160	.221	.149	.002	.133	.013
a51	.341	.436	.429	.209	.224	.263	.190	.137	.136
a52	.254	.446	.163	.292	.158	.282	.058	.411	-.076
a53	.333	.342	.218	.120	.309	.229	.168	.495	.121
a54	.614	.294	.092	.057	.239	.166	.131	.310	-.094
a55	.448	.253	.201	.438	.326	.078	-.041	.126	-.275
a56	.549	.318	.267	.352	.170	.069	.036	.249	-.373
a57	.809	.178	.154	.102	.007	.115	.067	.206	-.088
a58	.670	.358	.188	.153	.080	.020	.123	.045	.235
a59	.642	.200	.351	.143	.132	.024	.134	.146	.367
a60	.762	.255	.140	.160	.158	.099	.138	.134	.068
a61	.819	.160	.173	.229	.003	.089	-.025	-.004	.017
a62	.735	.247	.221	.015	.163	.076	-.053	-.031	-.040
a63	.652	.238	.234	.186	.186	.224	.194	-.123	-.143

提取方法:主成份。

（七）根据旋转矩阵图分析，相应的题项可以分别归到 9 个共同因子下，但在第 8 个因子中，只有第53题为最高值，第 9 个因子题项下都不是最高值，因此，按照7因子因子分析的结果，归类和反映的变量名称见表 11：

表 11 共同因子及相应题项下反映的变量名称

共同因子	题项	变量名称
1	a6 a11 a38 a54 a55 a56 a57 a58 a59 a60 a61 a62 a63	创新
2	a16 a36 a40 a41 a42 a44 a45 a46 a47 a48 a49 a50 a51 a52	执行
3	a9 a22 a26 a27 a28 a29 a30 a32 a33 a35 a37 a39	驾驭
4	a12 a14 a15 a17 a18 a19 a20 a24 a34	影响
5	a1 a2 a3 a4 a5 a8 a13	感召
6	a23 a25 a31 a43	激励
7	a7 a10 a21	沟通

（八）从测量统计结果看，7 个共同因子较好的反映了领导力模型的五个维度，即 63 个题项能够测量中层干部的领导力水平，且测量结果显示，前期研究提出的领导力五个维度的模型初步得到了验证。模型测量前后变量对比的情况见表 12：

表 12 中国高校中层干部领导力模型测量前后变量的对比

变量	子变量	测量后反映的变量名称
感召力	理想 人格 激情	感召
影响力	沟通 亲和 平衡	影响 沟通
驾驭力	授权 激励 培养	驾驭 激励
执行力	判断 决策 行动	执行
创新力	前瞻 应变 突破	创新

总结与讨论

（一）根据前期研究提出的中国高校中层干部领导力测评体系模型，按照 15 个子维度定义，编制了测量量表征求意见稿，经过征询专家意见，确定了正式测量量表。通过小样本数据的统计分析，对这个测量工具进行了检验，取得了初步结果，总体令人满意；

（二）从模型的构建到测量量表的设计，整个逻辑关系是清楚的，进行研究的方法是可行的；

（三）研究结果显示，7 个共同因子较好的反映了领导力模型的五个维度；15 个因子的总

提取方差比例达到了80%以上，这 15 个因子可以作为模型的子变量，暂不需要做调整；

（四）由于受样本数量的限制，研究结论有一定的局限性。本研究在小样本统计分析的基础上，取得了阶段性成果，下一步将进行大样本的数据收集，通过在中国不同地区、不同类型的高校进行测试和结果分析，进一步检验量表，从而验证模型，这样得出的结论会更科学、更严谨。测量量表建立后，可以对中国高校中层干部的领导力进行评价，测评的结果为有针对性地做好干部工作，提升中层干部领导力提供参考。

参考文献

陈树文，高越.（2012）. 领导者核心能力评价标准体系研究. *领导科学*，（11），36-38.

胡燕.（2010）.基于互联网的 360° 反馈评价法在高校中层干部考核中的应用. *黑龙江高教研究*，(4)，51-53.

黎群武，陈睦富.（2009）.提高定量考核高校干部的科学性认识. *学校党建与思想教育*，（34），28-29.

孟慧，宋继文，徐琳，田京，钱静.（2013）.中国情境下变革型领导的内涵与测量的再探讨. *管理学报*，*10*（3），375-383.

熊哲琰，钱永华，陈明基.（2011）. 高校中层干部考核的问题与对策. *学校党建与思想教育*，(4)，37-38.

张小林，陆扬华.（2011）. 中国组织情境下企业管理者责任领导力维度结构. *应用心理学*，*17*（2），136-144.

周玉玲.（2014）. 高校中层干部考核中的问题及应对. *中国高等教育*，(18)，56-57.

Translated Chinese References

Chen, S. & Yue, G. (2012). Leaders in the core competence evaluation standard system research. *Leadership Science*, (11), 36-38. [in Chinese]

Hu, Y. (2010). Based on the 360-degree feedback evaluation method of the internet application in the assessment of middle-level cadres of colleges and universities. *The Study Of Higher Education In Heilongjiang Province*, (4), 51-53. [in Chinese]

Li, Q. & Chen, M. (2009). Raise the scientific nature of the quantitative evaluation cadres of colleges and universities. *School Party Construction And Ideological Education*, (34), 28-29. [in Chinese]

Meng, H., Song, J., Xu, L., Tian, J. & Qian, J. (2013). The re-discussion on connotation of transformational leadership and measurement in China. *Journal of Management*, *10*(3), 375-383. [in Chinese]

Xiong, Z., Qian, Y. & Chen, M. (2011). University middle-level cadre achievement, problems and countermeasure of party construction and ideological education in school. *School Party Construction And Ideological Education,* (4), 37-38. [in Chinese]

Zhang, X. & Lu, Y. (2011). China enterprise managers responsibility under the leadership organization situation dimension structure. *Applied Psychology, 17*(2), 136-144. [in Chinese]

Zhou, Y. (2014). Problems and solutions of the assessment of middle-level cadres in colleges and universities. *China's Higher Education*, (18), 56-57. [in Chinese]

Name and Surname: Lu Yang
Highest Education: Ph.D. Candidate of Panyapiwat Institute of Management
University or Agency: Kunming University
Field of Expertise: Business Administration
Address: 85/1 Moo 2, Chaengwattana Rd., Bang Talad, Pakkred, Nonthaburi 11120

Name and Surname: Tang Zhimin
Highest Education: Ph.D. Economics, Cambridge University
University or Agency: Panyapiwat Institute of Management
Field of Expertise: Business Management
Address: 85/1 Moo 2, Chaengwattana Rd., Bang Talad, Pakkred, Nonthaburi 11120