Machine Translated by Google



如果用劳维幸福领导力量表来衡量当今世界领导人,他们会得多少分?
将循证框架应用于塑造我们世界的领导者。

我们生活在一个对领导力进行严密审视的时代。社交媒体放大每一个决策的影响;民意调查每小时都在衡量支持率;一次演讲就能成就或毁掉一个人的职业生涯。然而,尽管受到如此多的关注,我们却很少真正认真地思考,究竟什么样的领导力才是好的。

发表于物理学、行为科学与心理学以及教育学领域

2026年11月1日

蒂莫西·林奇
耀中幼儿教育学院兼职教授

喜欢



您和其他 2 人点赞

探索研究



施普林格·自然瑞士公司

体育与健康

本书探讨了如何在学校中最好地开展体育教育,以最大限度地提高儿童的健康水平。

Machine Translated by Google

劳维幸福领导力量表（LWLS)基于三十年的全球研究,提供了一个不同的视角[1]。LWLS 不衡量政治成就或个人声望,而是提出这样的问题:这位领导者是否真正创造了社区繁荣的条件?他们的实践是否体现了根深蒂固的价值观 还是很大程度上只是作秀?

事实证明,这个问题对于当今许多最杰出的领导人来说,回答起来都出乎意料地困难。

LWLS 衡量的是什么

LWLS 是一种基于评分标准的评估工具,包含七个领域和 22 个指标,每个指标均采用四级发展连续体进行评分,从 1（表面)到 4（深度-变革性)[1]。这七个领域评估:

1.价值观领导力 阐明、示范和践行经合组织的九项原则
通用能力
2.社区建设与归属感 创造真正的包容和
心理安全 3.元认知和反思
型领导力 系统性反思和
持续学习 4.社交情感智能
同理心、自我调节和危机应对
社区领导力 5.身心健康倡导
倡导身体健康
健康维度
6.目标明确且富有精神力量的领导力 清晰、合乎道德、以价值观为中心的领导力
想象
7.变革型伙伴关系和可持续治理
负责任的、多方利益相关者的治理,并与包括联合国可持续发展目标在内的全球框架保持一致

领导者的总分分为四类:浅层领导者（0-25%）、发展型领导者（26-50%）、执行型领导者（51-75%）和深度变革型领导者（76-100%）。贯穿始终的关键区别在于浅层和深度:研究确定了四个促成条件 真正的领导承诺、集体理解和一致性。

Machine Translated by Google

实施和情境适应　这种分离的变革

领导力体现在量表所称的“象征性展示”[1]。

那么,当今一些最知名的世界领导人会坐在哪里呢?







杰辛达·阿德恩　富有同理心的执行型领导者

Machine Translated by Google

在以同理心为中心的领导力视角下,很少有现代领导人能像新西兰总理杰辛达·阿德恩（Jacinda Ardern，2017 年至 2023 年)那样吸引学术界的关注。她对克赖斯特彻奇清真寺袭击事件的回应　亲身到场、情感上给予支持、并立即采取行动　代表了 LWLS 在第 4 领域（社交情感智能)中达到或接近 4 级的水平:深刻的情感反应为受创伤的社区提供了真正的心理支柱 [1]。



她的“健康预算”体现了对第六领域（目标明确)的承诺。

领导力实践　阐明以价值观为中心的清晰愿景
超越了传统的经济衡量标准,并将个人联系起来

对集体目标的贡献。领域二（社区建设)也体现了深入的实践:她真正包容的政治理念融入了政策之中,而不仅仅是空谈。

LWLS确定的发展优先事项中,第五领域（身心健康倡导)受到的关注相对有限,而且联盟治理的要求有时会限制第四级绩效所特有的执行一致性。一个可能的领导者画像是:在大多数领域都具备强大的执行力,其社交情感智能和目标导向型领导力接近深度变革型水平。

纳尔逊·曼德拉　深度变革标准

如果LWLS要找一个标杆案例,很难不选择纳尔逊·曼德拉。他能够清晰阐述并践行九项普世能力　宽恕、合作、同理心、坚持和信任

Machine Translated by Google

这不是修辞手法。这是在付出巨大个人代价、历经数十年才得以证明的。



领域 1（价值观领导力）最深层次上描述的是一位领导者,其整个社群理解、阐述并在自身实践中体现这些价值观[1]。南非真相与和解委员会是当代政治史上最杰出的例证之一。

第 6 领域（目标导向型领导力）在第 4 层级描述的是一位能够清晰表达的领导者。曼德拉的遗产具有超越个人利益、激励集体行动的变革性愿景,这是不言而喻的。

发展领域可能包括第七领域对监督、问责和适应性治理体系的重视　尽管有富有远见的领导人,但后种族隔离时代的制度发展在这些领域仍不完善。然而,总体而言,曼德拉最接近当代政治史中“深度变革型”领导人的形象:一位真正将价值观、社群意识、使命感和情商融为一体的领导人。

安格拉·默克尔　元认知治理领袖

安格拉·默克尔长达16年的总理任期,为第三和第七领域提供了一个引人注目的案例研究。她以条理清晰、以证据为基础的决策方式而闻名　在采取行动之前,她会以科学的严谨性审视问题　这体现了LWLS所描述的高阶第三领域（元认知）:系统性的个人反思持续地指导重大决策[1]。她在应对欧盟一系列危机时展现出的治理能力,也体现了她在第七领域（变革型伙伴关系与治理）的持续优势:

Machine Translated by Google

在与更广泛的欧洲框架保持一致的同时,驾驭复杂的多方利益相关者环境。



批评者和LWLS（领导力发展研究)可能都认同这一点:领域6（目标导向型领导力）是默克尔发展中最显著的差距所在。她经常被描述为擅长应对现状,而非激励集体朝着变革愿景前进　LWLS将其定义为2-3级模式:价值观清晰,但目标未能始终如一地将个人贡献与一个引人入胜的共同未来联系起来[1]。

缺乏令人信服的目的的元认知和治理能力是 LWLS 专门设计用来识别的一种模式。

弗拉基米尔·泽连斯基　危机领袖

泽连斯基自 2022 年 2 月以来的总统任期,堪称 21 世纪最非凡的危机领导案例研究之一。他在第四领域（社会情感智能)的表现　留在基辅,每晚发表视频讲话,与数百万公民保持心理联系　与 LWLS 在指标 4.4 中所描述的内容非常吻合:在急性危机中将安全感、冷静、效能感、联系感和希望融入社区领导力[1]。

Machine Translated by Google



第六领域（目标导向型领导力)一直表现出色:他的目标明确,沟通有力,在面对地缘政治阻力时展现出的坚持不懈令人瞩目。LWLS（领导力发展量表)将该领域的第四级描述为“充满激情的领导力 对更美好机遇的坚定信念,清晰而有力地传达,即使面对制度阻力也能保持势头”[1] 这一描述仿佛是从对泽连斯基自俄罗斯战争以来行为的观察中得出的。

入侵。

在LWLS框架下,发展优先事项将集中在领域7（治理问责制)和领域3（集体反思的制度机制） 这些领域受制于实际冲突而非缺乏意愿,这是可以理解的。一个可能的领导者画像:一位强有力的执行型领导者,具备目标导向型领导力,并且拥有接近或达到深度社交情商的社交情感智能。

变革性的。

我们屡见不鲜的模式

LWLS同样适用于识别“表面型领导者” 这类领导者的价值观体现在演讲中、使命宣言中,但在实践中却鲜有体现[1]。许多当代政治人物在价值观阐述方面表现出色,在领域1（Domain 1)得分很高:雄辩的言辞、清晰的意识形态框架、自信的沟通。然而,这些领导者往往在领域2（真正的包容和归属感）、领域3（反思性学习和适应意愿）、领域4（情绪自我调节)以及领域7（对可衡量结果的透明问责)得分很低。

Machine Translated by Google

领导力价值观框架（LWLS)明确区分了“表演型领导者”（其价值观体现在公告牌和新闻发布会上)和“执行型或变革型领导者”（其价值观融入到每一项决策、组织架构和人际关系中）。这种言行不一的价值观并非仅仅是一种政治现象:基于LWLS框架的研究证实,这种现象在体育、教育、公民事务和机构领导等各个领域均普遍存在[1]。

这告诉我们当今的领导力有哪些特点

将 LWLS 应用于世界领导人,可以发现一些有启发意义的事情:在一两个领域表现出色并不足以产生变革性的影响。
曼德拉的经历接近“深度变革型”,因为他的价值观同时体现在多个领域。阿德恩非凡的同理心和使命感带来了显著的成果,但该量表所描述的持续性系统性变革需要同等的努力。

跨领域 3 和 7 的深度。

LWLS的研究表明,表面领导力和深度领导力之间的差距主要并非智力、资源或政策平台的问题,而是真诚承诺的问题 以及所有四个促成变革的条件是否真正到位的问题[1]。这对任何有志于此的领导者来说都是一面有益的镜子。

调查一下。

关于这项研究

劳维幸福领导力量表 (LWLS) 由蒂莫西·林奇博士开发,其基础是劳维幸福框架 LAUVE 代表“运用价值观教育的学习方法” 这是一项历时 30 年、横跨六个国家的研究项目。该量表通过四分制评分标准,从七个领域评估社区领导力,适用于体育、政治、公民、教育和机构领导等不同情境。访问以下链接获取量表及相关资源:

https://www.lauvewellbeing.com/scale

Machine Translated by Google

利益冲突声明： Timothy Lynch 是 Lauve Wellbeing 的创始人。

Lauve Wellbeing Leadership Scale (LWLS)

Quick Reference I 7 Domains I 22 Indicators I Max Score 88

Lynch (2016, 2022, 2024, 2026) I November 2026

SEVEN DOMAINS & 22 INDICATORS

	Domain	Indicators (each scored 1–4)
D1	Values Leadership	1.1 Values Articulation & Communication 1.2 Values Modelling & Embodiment 1.3 Values Integration & Enactment
D2	Community Building and Belonging	2.1 Inclusive Environment Creation 2.2 Authentic Partnership Development 2.3 Belonging Assessment & Responsiveness
D3	Metacognition and Reflective Leadership	3.1 Personal Reflective Practice 3.2 Metacognitive Culture Development 3.3 Learning-to-Learn Facilitation
D4	Social-Emotional Intelligence	4.1 Empathy & Emotional Awareness 4.2 Self-Regulation & Emotional Modelling 4.3 Collaborative & Respectful Relationships 4.4 Crisis Community Leadership & Psychological Recovery
D5	Physical and Holistic Wellbeing Advocacy	5.1 Physical Dimension Recognition 5.2 Movement & Physical Activity Integration 5.3 Holistic Health Advocacy
D6	Purposeful and Spiritual Leadership	6.1 Purpose Articulation & Alignment 6.2 Meaning-Making & Connection 6.3 Ethical & Values-Centred Decision-Making
D7	Transformative Partnership and Sustainable Governance	7.1 Strategic Partnership & Resource Mobilisation 7.2 Monitoring, Accountability & Adaptive Learning Systems 7.3 Contextual Intelligence & Governance

SCORING & LEADERSHIP PROFILES

SCORING FORMULA

Each indicator: 1 (Surface) → 4 (Deep-Transformative)

Raw Score = Sum of all 22 indicator scores

Minimum: 22 I Maximum: 88

LWLS % = (Raw Score ÷ 88) × 100

LWLS %	Leadership Profile
0–25%	Surface-Level Leader
26–50%	Developing Leader
51–75%	Implementing Leader
76–100%	Deep-Transformative Leader

参考

[1] Lynch, T. (2026). Lauve 幸福感领导力量表 (LWLS):一种基于评分标准的工具,用于从整体幸福感的角度评估社区领导力。[期刊分配后,出版详情待确认。] https://www.lauvewellbeing.com/scale