

<<建设性领导与破坏性领导>>

图书基本信息

书名：<<建设性领导与破坏性领导>>

13位ISBN编号：9787030330680

10位ISBN编号：7030330684

出版时间：2012-1

出版时间：科学出版社

作者：凌文轻

页数：295

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<建设性领导与破坏性领导>>

### 内容概要

本书是一本有关领导理论研究的专著。

书中既介绍了经典的不同学派的领导理论，也介绍了现代有影响的新领导理论，特别详细地讲述了笔者近年来所进行的正反两面的领导理论研究。

本书共分4篇15章。

第一篇介绍中国领导行为理论(CPM)，即个人品德(C因素)、目标达成(P因素)、组织维系(M因素)三因素的领导动力学机制，首次通过实证研究揭示了个人品德在领导行为评价中的重要性。

第二篇介绍诚信领导研究，详细介绍了西方诚信领导概念和我们自己的实证研究成果。

第三篇介绍领导执行力研究，讲述了执行力的概念及笔者关于管理者执行力和企业领导执行力的几项研究成果。

第四篇介绍破坏性领导研究，介绍了笔者关于破坏性领导的研究结果，从反面证明了CPM理论的学术和实践价值。

本书可作为管理学、组织行为学、人力资源管理、工业心理学、社会学、行政管理学、政治学等专业的研究生、教师、科研工作者、党校学员、企业管理者和各级党政干部的阅读书目。

<<建设性领导与破坏性领导>>

书籍目录

丛书序

前言

第一章 绪论

第一节 领导理论的演变

第二节 当代领导理论的新进展

第三节 领导理论的研究路线

第一篇 中国领导行为理论

第二章 中国领导行为理论——CPM模式研究

第一节 领导理论研究的中国化问题

第二节 CPM领导理论

第三节 CPM理论与家长式领导

第三章 中国人的内隐领导理论

第一节 中国人内隐领导理论的首次探讨

第二节 中国人内隐领导理论的再检验

第三节 小结

第四章 CPM领导行为模式的有效性探讨

第一节 研究目的与研究假设

第二节 研究方法

第三节 小结与讨论

第五章 CPM理论与相关组织变量的关系

第一节 P因素在德行领导与效果变量间的调节作用

第二节 M因素在员工心理资本与后果变量间的中介作用

参考文献

第二篇 诚信领导研究

第六章 诚信领导的概念及理论

第一节 诚信领导的概念界定

第二节 诚信领导的相关理论

.....

第三篇 领导执业力研究

第四篇 破坏性领导研究

后记

## &lt;&lt;建设性领导与破坏性领导&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章绪论 第一节领导理论的演变 一、早期领导研究 (一) 特质理论 (20世纪40年代以前) 领导理论的研究是从特质理论开始的。

最早的领导特质研究是在第一次世界大战期间,美国心理学家采用心理测验方法在军队选拔军官。战争结束后,这种方法和技术又被尝试运用于工商企业经理人员的选拔和政府公务员的选拔上。

为了选拔和预测的需要,人们期望能够确定作为一个领导者所具备的特质,以解决什么样的人当领导最为合适的问题。

这是心理学家研究领导问题的最早课题。

可以说,在20世纪30年代以前,心理学家都沿着这个方向来研究领导问题。

他们假设领导者的人格特质必不同于普通被领导者,因此,企图找出领导者与被领导者之间在人格上的差异。

要找到领导者人格特性上的差异,首先就要分析富有成就的优秀领导者都具有哪些人格特质。

这可以通过对成功的领导者与失败的领导者进行比较而实现。

为了使这种比较得以实现,必须研究出能测量这些人格特质的心理测量方法。

这种测验方法可以测出好的成功的领导者有哪些人格特质。

再用这种测验方法对领导候选人进行测试,分数高的人,将来获得成功的可能性就大,从而可作为挑选领导人的依据。

总之,早期的领导特质理论虽然作了大量的研究,却没有充分的论据能证明领导者与其他人在特质上有非常明显的差异。

但是,这里必须说明一点,早期特质理论虽然未成功,但不能否认个人品质特性对于一个领导者的重要意义,只是说明:它不能作为划分领导者与非领导者的主要依据;它不是决定领导者成功的唯一因素,成功还取决于环境因素。

在不考虑其他因素的前提下,作为一个合格的领导者必须具备一些适合领导工作的个人品质特性。

例如,美国企业界提出了企业家应具有的十大条件,即合作精神、决策能力、组织能力、善于授权、应变能力、勇于负责、创新精神、冒险精神、尊重他人和品德超人。

事实上,到了近代,领导者的人格特质又重新受到人们的重视,从而出现了许多新的人格特质领导理论及包含人格特质的新领导理论。

(二) 风格理论 (20世纪30年代末以后) 领导者对被领导者所采取的控制方式不同,将会影响组织的气氛,从而影响组织成员的行为和工作效率。

这就引起了心理学家对领导风格类型研究的兴趣。

关于领导风格类型的经典研究,开始于社会心理学家莱温 (Lewin et al., 1939)。

他根据权力定位于谁,将领导风格 (作风) 分成三种典型的类型。

专制型: 权力掌握在领导者个人手中,一切由领导者决定,下属只能执行,并由领导者去监督执行情况。

民主型: 权力定位于群体,成员在很大程度上能参与决策。

通过集体的讨论,他们在一定范围内可以自己决定工作内容和工作方法。

工作有一定的自主权。

放任型: 权力定位于每个成员个人。

领导人只布置任务,既不监督执行,也不检查完成情况,而是放任自流。

1939年,莱温通过实验室研究,证明了民主型领导的业绩和下属满意度优于专制型和放任型领导。

这一结果在后来的现场研究中得到了证实。

这一研究为后来的参与式管理提供了科学依据和理论支持,并引起关于民主参与管理的系列研究。

有人对风格理论的适用背景的质疑,引起了领导风格理论的跨文化研究。

结果显示,不同领导风格的有效性受到文化背景和被领导者素质的影响。

之后,坦南鲍姆提出了“领导行为连续带”理论。

## &lt;&lt;建设性领导与破坏性领导&gt;&gt;

李克特 (Likert, 1961) 提出了管理新模式, 都表明领导风格 (方式) 的有效性是受情境因素制约的。因此, 有些学者也将领导风格理论划为权变理论。

(三) 行为理论 (始于20世纪40年代后期) 由于领导特质理论并不能说明领导的本质, 所以从20世纪40年代后期起, 心理学家和行为学家开始转向研究领导者的实际行为。这种理论最初是论证“决策参与”的价值, 研究领导者做些什么及如何做的。在研究中, 管理心理学家发现领导者在领导过程中采取的领导行为与他们的工作效率之间存在着密切关系, 因此, 就进行了最佳领导行为的探讨。领导的行为是领导功能 (职能) 的表现, 因此有人也把领导行为理论称做领导功能理论。本节介绍几个有代表性的研究。

由于认识到领导特质理论的局限, 俄亥俄州立大学人事研究中心的斯托格迪尔 (Stogdill) 及亨普希尔 (Hemphill) 等一批学者, 从1945年开始, 开展了对领导行为的探讨, 希望能找出领导行为的各种维度 (dimension), 这些维度决定着领导效能。因此, 可以通过训练来培训领导者。

俄亥俄学派通过收集大量有关描述领导行为的项目, 编制成“领导者行为描述问卷”。他们将LBDQ施测于许多团体, 对所测结果进行因素分析, 得到两个基本领导行为维度, 分别称为“体贴”和“主动结构”。通俗地说, 就是“关心人”和“抓工作”。

通过因素分析可以知道, “关心人”与“抓工作”是互相独立的两个维度。但是, 领导功能的这两个维度并不是互相排斥的。

一个领导者可能在这两个行为维度上都达到很高的值, 也可能在两个维度上的得分都很低, 或者只在其中一个维度上达到高值, 在另一个维度上却是低值。

因此, 领导行为是这两个维度的组合。

这种组合可以用领导行为四分图来表示。

俄亥俄学派对领导行为的研究有独特的贡献。

以往的领导风格类型研究, 只把领导放在一个维度上来考察, 用专制与民主的连续带来表示领导行为。这种对领导的分析, 比较粗略简单。

俄亥俄学派用因素分析的方法, 从多种领导行为因素中抽出了两个基本因素, 发现了领导行为的两个相互独立的维度, 并采用量表作为测量工具来评定这两个维度的领导行为。

因此, 这种方法更科学、更客观, 从而开辟了领导行为研究的一种新途径。

密歇根大学调查研究中心 (SurveyResearchCenter), 在李克特的领导下, 从1947年开始对领导行为进行了长期实验性研究, 试图找出领导行为与工作效率的关系。

他们通过对部门主管的现场调查和上下级评价, 把领导者的行为归纳为两个因素: 一是员工导向 (员工中心), 二是生产导向 (工作中心)。

根据这两种领导行为, 可把领导者分为两类: 一类是员工导向的领导, 另一类是生产导向的领导。

研究表明, 以员工为中心的领导行为是理想的领导行为。

此外, 1964年布莱克 (RobertR.Blake) 和莫顿 (JaneS.Mouton) 提出的“管理方格理论”, 日本三隅提出的PM理论等都是著名的领导行为理论。

领导行为理论的共同点, 就是认为领导行为是由多种要素 (维度) 组成的。

领导行为是这些互相独立因素的组合。

这些因素的不同组合, 就构成了不同的领导方式或领导类型。

(四) 权变理论 (20世纪60~70年代) 自20世纪30年代以来, 领导的科学研究经历了几个阶段, 出现了从不同角度去探讨领导方式及其效果的理论。

但是, 到20世纪60年代, 不少学者认为, 要找到一个适合于任何组织、任何性质的工作和任务、任何对象的固定的领导人格特质、领导风格类型和领导行为方式, 是不现实的。

因为领导过程是领导者、被领导者及其环境因素的方程式, 即领导的有效性 = f (领导者? 被领导者?)

## &lt;&lt;建设性领导与破坏性领导&gt;&gt;

环境)。

从这个公式可以看出,领导的效果与领导者所处的具体情境有关。

因此,要根据具体情况来确定领导方式。

这种观点被称为权变理论(contingency theory),也称为情境理论(situation approach)。

权变理论强调,领导风格或领导行为方式必须与情境变量相结合,才能获得好的领导效果。

这里简要介绍三种权变理论。

1.菲德勒模式 首先对权变理论作出理论性评价的人,是心理学家菲德勒(F.Fiedler)。

他于1962年提出了“有效领导者的权变模式”,通常被称为菲德勒模式。

该模式将领导人的特质研究与领导风格(形态)的研究有机地结合起来,并将其与情境分类联系起来研究领导的效果。

菲德勒认为,领导风格是影响领导效果的关键因素之一。

这里的领导风格指的是领导行为理论中的人员导向,而不是工作导向。

每个领导者的领导风格(类型)是由他的人格特性所决定的,具有相对稳定性。

他同时又指出,一个领导人的领导效果如何,除了取决于他本人的领导风格以外,还取决于他所处的情境的顺利程度。

他发现,影响领导效果的情境因素至少有三个:领导者与被领导者的关系;工作结构、职能的明确程度;领导人拥有法定权力或职权的强弱。

究竟采用什么样的领导风格(形态),将取决于以上三种情境的组合。

这说明情境对领导的有效性有着很大的制约性。

2.通路目标理论 1971年,加拿大多伦多大学教授豪斯(R.J.House),将伏如姆的期望理论与俄亥俄州立大学的领导行为二因素理论(“关心人”和“抓工作”)结合起来,发展为通路目标理论。

豪斯等人认为,领导是一种激励部下的过程。

领导者的责任就是通过明确指出如何实现工作目标的途径,来帮助部下并为部下扫清通向目标的各种障碍,从而使部下能顺利实现目标。

为此,领导方式只有适合于不同的部下和环境时,才是有效的。

期望理论认为,一个人被激励的过程受效价(目标价值)和期望值(对实现目标的可行性认识或估计)的影响。

根据这种观点,通路目标理论认为,一个领导者要能激励部下,必须解决三个问题。

一是使部下认识到实现目标后所能获得的利益。

这就是说,领导者要设法提高部下对实现目标意义的了解,增加目标的效价。

二是提高部下对实现目标可能性的认识,即提高部下对实现目标的期望值。

这一方面,要帮助部下明确自己所扮演的角色,即领导者应该阐明要求部下做什么;另一方面,要帮助部下掌握实现目标的方法,使其明确通向目标的途径。

三是要使部下在工作中(即在实现目标的过程中)得到满足,以刺激他们的工作动机。

一个领导者如何才能达到上述目的呢?

通路目标理论认为,必须根据部下的状况(人格特性)和环境因素(工作性质和任务明确程度),采取不同的领导方式。

.....

<<建设性领导与破坏性领导>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>