

浅谈:领导理论的发展

常改(吉林大学管理学院 吉林 长春 130022)

摘要:领导问题一直是管理学,组织行为学和公共行政学等学科研究的主要内容,并形成了一些代表性的领导理论。本文主要论述领导理论的发展。

Abstract: Issue has been a leading management, organizational behavior and public administration research, etc. The main content and the formation of a number of the representation theory of leadership. This article focuses on the development of leadership theory.

关键词: 改领导理论

Key words: leadership theory

【中图分类号】C933 【文献标识码】A 【文章编号】1004-7069(2009)-05-0127-01

领导是任何管理过程中不可缺少的因素,在某种意义上可以说是“管理的管理”。从管理层次的概念分析,除了最下面的和最低的管理层之外,其他管理层次都可以说是领导层次。领导问题一直是管理学,组织行为学和公共行政学等学科研究的主要内容,并形成了一些代表性的领导理论,因此有必要在此回顾并分析一下关于领导理论的发展过程。

一.领导特性理论

领导特性理论又称领导素质理论,它着重研究领导者的个人特性或个人素质,以便发现培养和使用合格的领导人才。这是一种最古老的理论,认为最伟大的领导者都具有某些共同的特性。个人特性的差异形成了各自不同的领导风格。

二十世纪九十年代领导特性理论出现了一些新的观点,认为领导者确实具有某些共同的特性,但是领导者的特性并不是先天具有的,而是后天形成的。他们都是经过非常努力的学习和在实践中长期艰苦锻炼,才渐渐成为有效领导者。美国管理协会调查发现,成功的管理人员一般具有20种能力:(1)工作效率高;(2)有主动进取精神;(3)逻辑思维能力强;(4)富有创造精神;(5)有很强的判断能力;(6)有较强的自信心;(7)能帮助别人提高工作能力;(8)能以自己的行为影响别人;(9)善于用权;(10)善于激发别人的积极性;(11)善于利用谈心做工作;(12)热情关心别人;(13)能使别人积极而又乐观地工作;(14)能实行集体领导;(15)能自我克制;(16)能自行作出决策;(17)能客观的听取各方面的意见;(18)对自己有正确估价,能以他人之长补己之短;(19)勤俭艰苦,具有灵活性;(20)具有技术和管理方面的知识。而我国某市委组织部为挑选、培养中青年干部设计的调查表曾经列举了40种能力。

二.领导行为理论

领导行为理论研究的是领导者在领导过程中的具体行为以及不同的领导行为对职工的影响,以期寻求最佳的领导行为。具有代表性的领导行为理论主要有:

第一,早期研究。美国俄亥俄州立大学教授R.斯托蒂尔等最早在其研究中将领导行为分为体贴和创建结构两种类型。

第二,四分图理论。1945年美国俄亥俄州立大学领导行为研究组综合概括了1000多种刻画领导行为的因素,最后归纳为“关心人”和“抓组织”两大类,并用这两种行为双高双低,一高一低和一低一高的四种不同的组合形式分析领导的效果。按照四分图理论,一般认为,高组织高关心人的领导者领导效果最好。

第三,管理方格图。1964年,美国管理学家布莱克和莫顿在四分图理论基础上,在一个九九八十一格的正方形的图形中,按照“关心人”和“关心生产”两种基本的领导行为的不同组合划分出81种领导类型。

第四,连续统一体理论。行为科学家罗伯特·坦南鲍姆和沃伦·密特于1958年从决策过程的行为表现提出了领导行为的连续统一体理论。该理论提出了七种领导决策行为:以上级为中心的,以下属为中心的,以及在这两个极端之间发生的不同程度的变化。该理论

认为,领导者可根据下属的能力选择不同的领导行为。

三.领导情境理论

领导情境理论又称领导权变理论,主要研究与领导行为有关的情境因素对领导效力的潜在影响。领导情境理论主要有以下几种:

第一,菲德勒的权变理论。1967年,美国华盛顿大学教授F.菲德勒经过15年的调查研究,提出了一个有效领导的权变模式。他将领导行为分为任务定向和关系定向两种类型,将与领导有关的情境因素分为三种:领导-成员关系,任务结构和职权。每一种因素都有好坏、有无、强弱两个不同方面。根据这三种因素六个方面的不同组合构成包括八种情境的权变模式,提出在最有利和最不利的四种情境中任务定向的领导行为效果最好,而在四种较一般的情境中关系定向的领导行为效果最好。

第二,通路-目标理论。该理论最早由加拿大多伦多大学教授M.G.埃文斯于1968年提出,其同事R.J.豪斯在1971年做了扩充和发展。该理论意思在于,领导人最重要的活动是指明有利于下属通向不同目标的道路,这些目标包括晋升,成就感或令人心旷神怡的工作气氛等。

第三,费隆和耶顿的领导参与模式。1973年美国行为科学家V.费隆和P.耶顿运用决策树的形式试图说明在何种情境中,在什么程度上采用让下属参与决策的领导行为。

第四,领导生命周期理论。美国俄亥俄州立大学卡曼1966年首次提出,其后由赫西和布兰查德做了进一步发展。该理论可以看做领导行为四分图理论和美国哈佛大学克里斯·阿基里斯提出的不成熟-成熟理论的有机结合。

四.领导风格理论

最近,理论界从另一个角度对领导进行了大量的探讨,称为魅力型-工具型领导理论。戴维·纳德勒和迈克尔·纳什曼讨论企业变革时,根据领导在变革中的角色对魅力型领导和工具型领导进行了描述。魅力型领导有三个特点:提供远景,鼓舞和注重行动。与魅力型领导对应的是工具型领导,存在三个特征:第一是结构化,领导投入时间建立团队,这种团队要与企业的战略相协同,同时创建一种结构,在这种结构中清晰的表达出组织需要什么类型的行为。在这个过程中涉及到设立目标、建立标准、定义角色和责任;第二个特征是控制,这涉及到创造测量、监督、行为和结果的评估以及管理行为的系统和程序;第三个因素是一致的回报,包括对员工行为与变革所要求的行为一致性问题的奖励和惩罚。

企业在变革过程中,魅力型领导似乎更有效,由于其自身的缺陷,企业在变革过程中,仅魅力型领导是不够的,在变革初期,魅力型领导更有效,因为他们能设定远景,鼓舞士气,但企业变革后期阶段就需要工具型领导来建立适当的队伍,辨识所需要的行为,建立测量工具,进行奖励和惩罚以使员工以一致的行为来完成他们的目标。

参考文献:

- [1] 彭和平,公共行政管理,中国人民大学出版社
- [2] 周三多,管理学,高等教育出版社