

理论探讨

西方主要领导理论述评

沈丽华

(延安大学 陕西 延安 716000)

[摘要] 西方领导理论经历了两个重要阶段,从20世纪初—20世纪80年代的领导特质、领导行为、领导权变的传统领导理论阶段到20世纪80年代—21世纪初的新领导理论阶段。随着领导理论的不断发展和完善,从领导理论的研究趋势中我们可以看出,领导理论研究的重点和方法也不同。

[关键词] 西方;领导理论;趋向

[中图分类号] C933 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008—4053(2014)12—0067—02

DOI:10.13945/j.cnki.jlac.2014.12.028

虽然自有了人类以来领导现象就已经出现,但是直到20世纪30年代早期西方关于领导的系统的社会科学研究才真正开始。在1927年到1932年之间,美国哈佛大学的管理学研究者梅奥的领导的霍桑实验研究的人际关系主要是领导和下属、领导和群体关系,该研究被认为对于领导的科学研究具有开创性意义。在每一个组织之中,领导者都处于特殊的地位,对整个组织的运转起着至关重要的作用。因此领导理论的研究对单位和企业的发展显现出重要的意义。近一个世纪以来,西方有关领导问题的文献非常多,现将主要的理论与研究现状综述如下:

一、传统领导理论的发展——20世纪初到20世纪80年代

传统领导理论时期也称古典领导理论,领导理论是现代领导力研究发展的源头之一,主要研究影响领导效能的因素以及如何提高领导的有效性。领导理论缘起于20世纪30年代,当时的主流理论是领导特质理论,其核心观点是:领导效能主要取决于领导者的特质;40年代至60年代出现领导行为理论,其核心观点是:领导效能与领导行为、领导风格有关;60年代出现了领导权变理论,其核心观点是:有效的领导受不同情境的影响。

(一) 领导特质理论

领导的特质理论(Trait Theories)产生于20世纪30年代,心理学领域的许多研究者试图发现领导者与非领导者在个性、社会、生理或智力因素方面的差异。领导特质理论又称领导素质理论。领导特质理论主要研究领导者的个人特性,以期预测选择具备什么素质的人作为领导最合适。根据研究者对领导特性的来源所作的不同解释,特质理论可以分为传统特质理论和现代特质理论。传统素质理论认为领导者的特性是天生的,生而不具有领导特性的人就不能当领导。现代特质理论否认了领导者是天生的,认为领导者的是在实践的过程中通过训练和培养加以造就的。

领导特质理论的主要代表观点有:亨利的12种特质理论;吉普的7种特质理论;斯托格狄尔的16种特性论;吉赛利的13种特性论;鲍莫尔的特性论等。比较著名的是亨利的特质理论和吉赛利的特质理论。

领导特质理论存在着很多缺陷。主要原因有两个。其一,特质理论无法确定领导特质到底有哪些,而且没有建立有效的因果关系。其二,特质理论忽视了情境因素。由于不同的情景的存在,很难归纳出一种或几种在任何情景下都适用的特质,而且获取领导地位的特质与长期维持领导地位的特质也有所不同,不能一概而论。换言之,情景的变换会影响领导的运作,因此很难确定一系列永恒不变的领导特质。

(二) 领导行为理论

在20世纪40~60年代,世界发展处于较为稳定且可预测的背景下,由于在特质理论矿山中未能挖掘到金子,研究者开始把目光转向领导者表现出的具体行为上,希望了解有效领导者的行为有什么独特之处,于是产生了行为理论。领导行为理论又称领导风格理论。行为论认为:领导者最重要的方面不在于领导者个人素质,而是在各种不同环境中做些什么,有效的领导者以他们的特殊作风区别于那些不成功的领导。代表性理论如下:俄亥俄州立大学的双维领导理论、斯多基尔及弗莱西曼等人创立的四分图模式、布莱克·莫顿的管理方格图、勒温的领导作风理论、李克特的4系统理论及4T系统。罗伯特·坦南鲍姆和沃伦·施米特提出的领导风格连续统一体理论。行为理论研究了领导者在领导过程中所采取的领导行为,领导作风以及不同的领导行为、领导作风对群体绩效所产生的影响,以期寻找最佳领导方式。这种理论与特质理论有着本质的区别:特质理论认为领导是天生的,行为理论则认为领导是可以培养的,即通过设计一些培训项目把有效的领导所具备的行为模式植入个体身上。行为理论的研究者试图寻求对各种情境下都普遍适用的领导行为模式,结果并没有达成一致。众多分离领导特质均以失败而告终,其主要原因是他们忽视了环境因素。

(三) 领导权变理论

领导者权变理论是20世纪70年代形成的一种有关组织行为的理论,鼎盛时期是20世纪60年代后期到80年代初。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。该理论认为,在不同的情境中,不同的领导行为有不同的效果,所以又被称为领导情境理论。最早对权变理论作出理论性评价的人是心理学家费德勒(Fie-

[收稿日期] 2014-10-28

[作者简介] 沈丽华(1990-),女,延安大学公共管理学院2012级行政管理专业硕士研究生。

ller)。他于1962年提出了费德勒模式,其他比较有影响力的理论包括保罗·赫塞(Paul Hersey)和肯·布兰佳(Ken Blanchard)提出的情景领导理论、路径—目标理论、领导者—参与模型、领导参与模式、领导生命周期理论、Hell—er—Wilpert权变模型。领导的权变理论是当代西方领导理论的一个非常重要的组成部分,但20世纪80年代之前的权变理论忽略了领导特质,没有把情境和特质结合。具体说来,由于它将领导行为与领导者所面临的情境结合起来研究领导行为模式,较好地解决了领导行为方式的选择问题以及领导者的培训问题,从而克服了早期的领导行为理论所遇到的障碍,所以仍然是现今领导理论的主流。但是,目前的情景理论主要研究的是情景与领导行为的相互作用。所以,我们认为目前的权变理论也是一种行为理论,只是由于这一理论在考虑选择领导行为模式时,注重了领导者所面临的情景因素,所以它也可以被称为基于情景的领导行为理论。

二、领导理论研究的新进展——20世纪八十年代至今

20世纪80年代,领导理论研究范式发生重大转向,研究者们从关注小群体的领导转向了关注整个组织的领导,领导特质理论开始占据领导理论研究的主导地位。更为重要的是,新领导理论在传统领导权变理论的基础上加入领导特质因素进行研究,学者们围绕领导特质、领导情境,试图在二者中寻找最佳模式以促进组织绩效的发展。考虑到新时期学者们对领导特质的研究占主导,我们把新时期领导理论分为两大类,领导魅力理论和其他领导理论。

(一) 领导魅力理论

魅力型领导的概念自20世纪70年代提出以后,许多学者进行了相关的研究,发现魅力型领导作为一种领导风格对下属具有积极的影响力,会对组织的发展产生进一步的促进作用。豪威尔和克斯特利把魅力型领导定义为“下属所认为的具有特定个人特性、能力和行为,并且对下属的情感、价值、信仰和行为有强烈影响力的领导者的某种特性。”根据这个定义,我们可以看出魅力型领导有三个构成要素,即领导者的特征、下属的特征和领导情景。魅力型领导研究主要集中在几个理论模型:House的以价值为本的领导理论、Burns的交易型领导理论、Bass的变革型领导方式、Conger和Kanungo的归因理论、Shamir的自我概念理论以及Kouzes和Posner的愿景型领导方式。还有服务型领导、真诚型领导、精神型领导、自我牺牲型领导。

上述领导理论是西方学者对魅力型领导理论的总体研究观念,魅力型领导者也可能有消极方面。首先,魅力型领导属于强势领导,它强调的是绝对服从。这容易导致领导者的自我膨胀、追随者的惟命是从。其次,在创造远景和鼓舞员工的过程中,领导可能创造的远景不现实或无法达到。如果领导不能坚持或完成期望可能会带来反面效果。所以在变革初期,魅力型领导更有效,因为他们能设定远景,鼓舞士气,但变革的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追随者以一致的行为来完成目标。

(二) 其他新领导理论

20世纪80年代以来,涌现出很多新的领导理论,这些理论以研究领导特质为主,例如归因理论、变革领导理论、愿景领导理论等魅力型领导理论。我们把除研究领导特质理论的新领导理论归为其他领导理论,例如:自我领导理论、超级领导理论、替代领导理论等。自我领导理论、超级领导理论和替代领导理论等新的领导理论不像是魅力型领导领导理

论局限于领导特质和领导情境相结合的研究,它的独特之处在于开始研究追随者在领导活动中的重要性。在21世纪,员工都是知识性员工,随着80后90后迈向主要工作岗位的趋势,对追随者的研究来完善领导理论有它的可取之处。

三、西方领导理论的研究趋向

西方领导理论从20世纪初至今不断变化发展,不单单是很多代表人物以及著作成果的变化,更重要的是西方领导理论开始走向成熟。

(一) 从单一研究领导特质或领导情境转为领导特质与情境相结合

在传统领导理论时期,学者们分别对领导者的特质、行为、情境进行研究,以研究它们与领导活动的关系,到了20世纪80年代,学者们更注重从领导者的魅力对追随者的影响以及注重发挥部下的个人潜质的研究上,不是单单考虑领导者的特质或者环境因素,而是把二者相结合。

(二) 从研究领导者到研究领导群,研究的重心开始走向追随者

传统的领导理论侧重于对个体领导者的研究,然而个体领导者不过组织内部领导群的一个构成要素而已,最新的团队领导理论、替代领导理论、自我领导和超级领导理论则在很大程度上克服了特质理论、行为理论和权变理论的个体化取向所产生的缺陷,揭示了领导并不是某个人的特权和专利,而是一种人人可具有的能力。从领导群的视角来研究领导活动,把领导从单个人的垄断中解放出来,将成为21世纪西方领导理论研究的主体特征。

(三) 从单一性研究到多重性研究,领导研究的方法发生转变

领导是一种社会文化现象,在某国一个被认可的有效的领导者在他国则可能被认为是权力主义者,因此要理解领导必须理解它所处文化环境的内涵。单一性的文化研究只关注对某一特定文化的理解,而多重的研究则会涉及到不同文化的问题。随着全球化进程的推进,全球经济一体化的趋势加强,跨地区跨文化领导将变得日益普遍。因此,领导理论研究方法从单一性向多重性的转变将成为必然。

(四) 各理论流派、各研究学科之间的趋向融合

随着领导理论的不断深入,一方面领导特质、领导行为和情景因素间的互动行为论和权变论的个体化趋向所产生的缺陷。关系的理论研究呈现的融合趋势,将形成日益完善的领导理论架构,以用于指导领导的选拔、培训及工作方法改善。另一方面,领导活动的三要素领导、被领导者、环境三者需要怎样的模式是最佳模式,领导特质和领导领导情境各占的权重,需要心理学、统计学、社会学、管理学科的共同探讨。分析领导理论的研究现状,我们可以看出,尽管关于领导理论方面已取得了一大批研究成果,但到学者们对领导情境和领导特质的结合最佳模式仍在探索。目前为止,领导理论研究的一个主要问题就是缺乏对领导者素质与情景相互作用对领导效果的影响问题的研究,因此,有必要将领导者的素质与情景以及领导有效性直接结合起来研究,考察在特定情景之下,具有何种素质的领导者更能实施卓有成效的领导。除此之外,随着80后90后知识性员工迈入工作岗位的特殊形势,由对领导者的研究转向追随者的研究也显得迫在眉睫。◇

[责任编辑:一然]