

领导理论的演进及其 对组织绩效的影响^{***}

□潘旭明 [西南财经大学 成都 610074]

〔摘要〕 组织绩效的好坏将影响到组织的生存和发展,在影响组织绩效的诸因素中,领导无疑是极其重要的因素之一。本文在回顾领导理论演进的基础之上,分析了领导方式对组织绩效的影响。

〔关键词〕 组织绩效; 领导理论; 领导方式

〔中图分类号〕D251 〔文献标识码〕A 〔文章编号〕1008-8105(2004)04-0049-07

在人类社会跨入 21 世纪的今天,技术和社会变革日新月异、文化的多元化以及经济全球化等环境因素的巨大变化迫使组织考虑更好的经营之道。为了能在日益复杂的环境中生存发展,组织必须不断地寻求新的方式来适应环境的变化,提高组织的绩效。

高绩效组织需要新型的领导。在过去工业经济时代,高绩效主要来源于采用先进的技术及运用管理技巧的结果。现在,随着信息经济时代的到来,高绩效组织已很难通过简单地改变组织结构(如采用虚拟组织形式)来实现,而必须根据外部环境的变化及时采取有效的行动。表现为对外能识别商业环境的变化、预见新的商业机遇并采取相应的措施,对内关注和采取适当的手段激励员工,充分调动员工工作的积极性和主动性,而这些问题都与领导有关。适宜的领导方式对于提高组织的经营绩效具有重要的作用。

一、领导理论的演进

历史上,人们从不同的角度去探讨如何造就一个有效的领导者及如何有效地提高领导者的领导效能与组织绩效。第一种尝试是了解领导者和非领导者相比更需要具备哪些人格特质,由此形成了领导特质

理论,第二种尝试是试图根据个体所采取的行为来解释领导过程,人们称之为领导行为理论或风格理论。特质论在解释领导行为方面并不成功,而行为风格论最大的欠缺是缺乏考虑影响领导效能的情景因素,于是出现的第三种尝试便是运用权变思路来弥补先前理论的不足。领导权变理论描述了为达到有效的领导,在不同的情景中领导者所需采取不同的行为模式。其中最具影响力的当属菲德勒(Fred E. Fielder)的权变领导模型,在此模型中上下级关系首次被作为一个重要的情景因素来加以考察。但由于人们通常将上下级关系简单地理解为上下级之间在情感上的亲密性,是以一种静态的思路去观察思考它与领导效能与组织绩效的关系,因此,它的有效性在实证方面没有得到很好的支持。随着上下级关系问题研究的深入,人们在理论上逐渐地认识到组织情景中的领导过程是领导者和下属之间的一种物质、社会利益和心理交换的动态过程,并且这种交换过程从上下级关系建立开始(甚至于在招聘面试时)就已开始逐步形成与发展。因此,现在领导学的研究重点逐渐转向了领导—成员交换理论,交易型与变革型领导理论等。

(一)领导特质理论

领导特质理论产生于 20 世纪三十年代,该研究

* [收稿日期] 2004-02-15

** [作者简介] 潘旭明(1962—)男,西南财经大学工商管理学院讲师,博士研究生

希望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。在 1949 年之前,对领导的研究主要是力图分析领导人所具备的特征。特质理论认为领导是天生的而不是后天造就的,希望找出历史上各个伟人的特征,并假设这些特征会影响到他们的成就。^[1]因此,假如能够成功地找出这些特征,就可以用这些特征来挑选领导者。但是,总的来说,用领导者的特征来解释领导行为并不成功,原因是:①并非所有领导人都具备该理论指出的领导特征,而许多非领导人也可能具备其中大部分或全部特征;②该理论没有指明一项特征应该达到多大程度;③许多已完成的研究对哪些特征是领导应该具备的特征并无一致看法。总之,大半个世纪以来的研究得出这样的结论:具备某些特征确实能提高领导者成功的可能性,但却不能证实哪些特征与领导者的成效有关,没有一种特征是成功的保证。^[2]随着领导行为理论的兴起,特征理论大大丧失了它的可接受性。

(二) 领导行为理论

领导行为理论发端于四五十年代。由于在领导特征论的“矿山”中未能挖掘到有用的东西,研究者们开始把目光转向具体的领导者的行为身上,希望了解有效领导者的行为是否有什么独特之处。领导行为理论与领导特征理论具有不同的实际意义。如果特征论成立,则提供了一个为组织中的正式领导岗位选拔“正确”人员的基础;如果行为研究找到了领导者应具备的一些具体行为特征,则可以通过训练使人们成为领导者。显然,后一种思想的前景更为光明。典型的领导行为理论有:

1. 李克特模式

该理论是密执安大学的伦西斯·李克特(Rensis Likert)和他在密执安大学社会研究院的同事们从 1947 年以来对领导方式和作风进行长达 30 年之久的研究后得出的结果。^[3]他将领导方式分为四类:①专制权威式;②开明权威式;③协商式;④参与式。李克特发现那些应用第四种管理方式的管理人员通常取得更大的成就。

2. 俄亥俄研究

与密执安大学的研究同期,1965 年俄亥俄州立大学的 R·M·史托格迪尔(Ralph M. Stogdill)和 C·L·沙特尔(Carroll L. Shartle)通过向组织的领导者发出“领导行为调查问卷”,归纳出领导行为的两个方面:①结构纬度(initiating structure)指的是领导者更愿意界定和建构自己与下属的角色,以达成组织的目标。

②关怀纬度(consideration)指的是领导者尊重和关心下属的看法与情感,更愿意建立相互信任的工作关系。研究发现,在结构和关怀方面均高的领导者常常比其他三种类型的领导者(结构低、关怀低,或二者均低)更能使下属取得高工作绩效和高满意度。

3. 管理方格论

这是美国得克萨斯大学的 R·R·布莱克(Robert R. Blake)和 J·S·穆顿(James A. Mouton)在“俄亥俄研究”的基础上发展而提出的。^[4]其基本思想是,反对在领导工作中采取“非此即彼”的极端方式,认为在关心生产和关心人的两种领导方式之间,可以有多种结合方式。他们根据关心生产和关心人的不同程度,分为两个九级的方格(横轴代表关心生产,纵轴代表关心人),由此形成 81 种具体的领导方式。布莱克和穆顿通过研究得出结论:“9·9 型”风格的管理者工作效果最佳,因而他们认为应当加强对领导者的培训,并提出了发展“9·9 型”的管理发展计划的 6 个阶段。

4. 斯堪的纳维亚学者的研究

上面三种观点都是在比较稳定的背景下提出来的,不能适应当今迅速变化的现实世界。于是芬兰和瑞典的研究者在重新考察了俄亥俄州立大学的原始实验数据的基础上,提出除了关心生产和关心人二个纬度,还应该增加第三个纬度,即发展导向(development-oriented)。其后的研究者们采用了芬兰和瑞典的领导者样本,证据有力的支持应该把发展导向的领导行为作为一个分离和独立的纬度的观点。也就是说,传统上只重视两类领导行为的观点在 20 世纪九十年代似乎并不适当。另外,尽管在传统结论中缺乏确切证据,但也表现出具有发展导向的领导者更令下属满意,被下属评价为更有领导能力。^[5]

总体来说,上述理论主要从领导者对生产的关心和对人的关心两个纬度,以及上级的控制与下属的参与的角度对领导行为进行分类研究。这些理论在确定领导行为类型与群体工作绩效之间的一致性关系上仅获得了有限的成功。行为理论所欠缺的是对影响成功与失败的情景因素的考虑。在各种不同的情景中,其领导风格还能同等有效吗?情景变化时,领导风格也应发生相应变化。遗憾的是,行为理论观点却未能看到这些情景的变化。

(三) 领导权变理论

从六七十年代至九十年代,领导理论的研究重点转向对领导的权变理论的研究。权变理论所关注的是领导者与被领导者的行为和环境的相互影响,特别

是各种领导方式适应的环境条件,其研究的重点是想
要分离出影响领导有效性的情境条件。权变理论
的主要研究成果有:

1. 菲德勒的权变领导模型

第一个综合的权变领导模型是由弗雷德·菲德勒
(Fred E. Fielder)提出的。^[6]菲德勒开发了一种工具,
叫做最难共事者问卷(least preferred coworker question-
naire,LPC),用以测量个体是任务取向型还是关系取
向型。如果情景要求任务取向型的领导者,而在此岗
位上的却是关系取向型领导者时,要想达到最佳效
果,要么改变情景,要么替换领导者。菲德勒认为领
导风格是与生俱来的,个人不可能改变自己的风格去
适应环境的变化。另外,菲德勒还分离出 3 项情景因
素:①领导—成员关系:领导者对下属信任、信赖和尊
重的程度;②任务结构:工作任务的程序化程度;③职
位权利:领导者拥有的权力变量的影响程度。菲德勒
通过研究 1200 个工作群体得出结论:任务取向型的
领导者在非常有利的情景和非常不利的情景下工作
更有利。菲德勒理论的最主要观点是应寻求领导者
与情景之间的匹配。

2. 路径目标理论

路径目标理论是由罗伯特·豪斯(Robert J.
House)开发的一种领导权变模型。^[7]该理论认为,领
导者的工作是帮助下属达到他们的目标,并提供必要
的指导和支持以确保下属的目标与组织或群体的目
标一致。按照路径目标理论,领导者的行为被下属接
受的程度取决于下属将这种行为视为获得满足的即
时源泉还是作为未来获得满足的手段。领导行为的
激励作用在于:第一,它使下属的需要与有效的工作
绩效联系在一起;第二,它提供了有效的工作绩效所
必须的指导、支持和奖励。豪斯进一步将领导行为分
为①指令型领导:让下属知道期望于他们的是什么以
及完成工作的时间安排,并对如何完成任务给出具体
指导;②扶持型领导:表现出对下属需求的关怀;③参
与型领导:与下属共同磋商,并在决策之前充分考虑
下属的建议;④成就主导型领导:设置有挑战性的目
标,并期望下属发挥其最佳水平。该理论建议一个成
功的领导者应调节自己的领导行为以适应各种环境
的需要。

3. 领导者参与模型

领导者参与模型(Leader participation model)是弗
罗姆(V. Vroom)和耶顿(P. Yetton)于 1973 年提出的一
种新的权变领导理论。^[8]该理论的特点在于把领导方

式同职工参与决策联系起来,按照职工参与决策的不
同程度,将领导方式分为五种类型,而有效的领导者
应根据不同的情况,选择不同的领导方式(见下表)。

领导方式	领导者鼓励下属 参与决策的程度
A1 领导者利用他们认为有用的信息,由其自己 直接来解决问题或做出决策。	1(低)
A2 领导者从下属那里取得必要的信息,然后由 他们自己来做出解决问题的决策。	2
C1 领导者与有关个别下属共同来研究问题,听 取他们的意见或建议,但决策时可能受到或不受 到下属的影响。	3
C2 领导者把问题分别给其下属,收集和听取他 们的意见和建议,决策时,可考虑或不考虑下属 的建议。	4
G 领导者与其下属共同组成解决问题的群体,共 同提出和评价可供选择的方案,取得解决问题的 一致意见。	5(高)

领导者参与模型中有两个非常关键的环境变量,
即决策质量和决策可接受程度。决策质量涉及到决
策对群体工作质量的影响程度。而决策的可接受程
度是指为有效地实施决策需要职工赞成的程度。为
了帮助领导者决定采用何种决策方式,弗罗姆和耶顿
设计了一种决策程序图——“决策树”,以引导领导者
按照决策树所提示的方案来选择决策方式。

(四)现代领导理论

随着领导理论研究的深入,最近二三十年领导理
论的研究取得了一些新进展,其典型代表是:

1. 领导—成员交换理论(Leader - member Ex-
change Theory,简称 LMX 理论)

该理论针对领导者由于时间有限,因而会以不同
的方式对待不同的下属。领导者在与某一下属进行
交流的初期,便会暗自以下属的能力和相互协调性来
决定下属应属于圈内人士(internals)或圈外人士(ex-
ternals),并与下属中的一小部分人建立相对稳固不变
的特殊关系。成为圈内人士的下属往往受到信任,得
到领导更多的关照,也更可能享有特权,而其他下属
则成为圈外人士,他们占用领导时间较少,获得满意
的奖励机会也较少,他们与领导之间的关系只仅仅局
限于正式的权力系统范围内。^[9]

可以看出 LMX 理论有别于传统的领导理论。传
统的领导理论几乎都基于这样一个假设:领导者以同
样方式对待所有下属。而事实上,人们能体会到在现
实的组织情境中,领导者对待不同下属的领导方式的

确是非常不同的。另外,尽管一些领导风格理论和领导权变理论也涉及到上下级关系,但对关系的概念阐述都比较模糊,最多也就把关系作为一个影响领导成效的情景因素来处理,而 LMX 理论则比较系统地来研究上下级关系,而且独特地采用了上下级之间的成对关系作为分析的焦点,并且强调领导者与下属之间动态关系的重要性,以及这种关系对工作绩效和态度的影响。

2. 交易型与变革型领导理论(Transactional Leaders & Transformational Leaders)

前面讨论的大多数领导理论,如俄亥俄研究、菲德勒的权变领导模型、路径目标理论等都是交易型领导行为,这些领导者通过明确角色和任务要求来指导或激励下属完成组织目标。巴思(Bass)认为,还有另一种类型的领导,他们鼓舞下属为了组织的利益而超越自身利益,从而对下属产生深远的影响。1985 年巴思正式提出领导的两种类型——交易型领导和变革型领导。所谓交易型领导,是指领导与下属之间的关系以一系列的交易和隐含的契约为基础。该类型的领导以奖赏的方式领导下属,当下属完成特定的任务后,便给予承诺和奖赏,整个过程就像一项交易。^[10]所谓变革型领导,是指领导者通过改变下属的动机与价值观,例如提升需要层次、超越自我兴趣等来促进绩效的提高和整个组织的变革。变革型领导涉及 4 个维度:领袖魅力、鼓舞动机、个别化关怀和智力刺激。^[11]

应该说将领导行为分为交易型和变革型,为领导行为的研究开辟了另一思路。交易型领导着重于绩效标准、任务和任务导向目标,而变革型领导行为则强调明确的组织信仰、开放地交流和群体激励、建立下属自信、分享责任和一起胜利。^[12]

3. 魅力型领导理论(Charismatic Leadership)

该理论指当下属观察到上司的某些行为时,会把它们归因于杰出的领导能力。罗伯特·豪斯认为,魅力型领导有 3 项特质:第一项特质是有预见(envisioning),有很好的洞察力和眼光,订立高的目标,并且积极行动来让下属学习怎样可以达到这些目标;第二项特质是充满活力(energizing),以个人对工作的投入、对自己信仰的坚定信念和表现出高的自信心来推动下属的工作;第三项特质是赋予下级能力(enabling),如表现出对他们的支持,了解他们和对他们有信心。^[13]

在最近对领导学的研究中,许多学者讨论了魅力

型领导和变革型领导两个概念的关系。主要有 3 种观点:一种是以 Yukl 为代表,认为这两个概念不同,变革型领导可能导致追随者对领导者魅力的知觉程度降低,因为变革型领导行为的目标是发展追随者和授权给追随者,其结果是追随者将更独立,反而不太可能把领导知觉为有魅力的;^[14]第二种是以 Bass 为代表,认为魅力是变革型领导的一个基本的组成部分,追随者对领导魅力的知觉程度有利于变革型领导行为的成功,魅力型领导行为主要体现在领导和追随者有共同的愿景,而变革型领导行为更多体现在对追随者的个别化关怀;最后,在新近的一些研究中达成共识,认为魅力型领导和变革型领导间没有什么区别,将魅力型领导归于变革型领导中,认为变革型领导行为是对领导魅力这一特征的反映。此外,有研究人员将魅力型领导、变革型领导以及愿景型领导的共同行为分离出来,并详细论述了 7 种具体的领导行为:①愿景行为;②树立形象;③授权行为;④冒风险和自我牺牲行为;⑤智力上的刺激;⑥支持性的领导行为;⑦适应性行为。^[15]

二、领导方式对组织绩效的影响

领导行为与领导方式对组织绩效具有多方面的影响。

(一)领导方式影响组织的创新活动

许多创新失败的原因并不是技术上不成熟,而是由于对研究开发活动缺乏有效的管理。研究开发活动通常与较高的技术不确定性、更专业化的个人以及更高水平的企业内部沟通相联系,因此培育一个具有创新氛围的组织环境十分必要。良好的组织环境是创新活动的重要基础,而这种组织环境的建设首先取决于组织领导者的行为。

研究和经验指出,一个科研组织的发展优势根植于开放的科研环境和氛围、全力投入的程度、明晰的期望水准和优异的科研能力表现。这五个要素的生成都须通过领导带动组织进行持续有效的学习,来充实和提高成员与组织的内涵,提升组织适应环境变化的能力。在学习型科研组织中,领导角色类型主要有:①科研项目设计师:着眼于组织的长远发展,为科研组织建立科研目标;②解惑的教练:不断解决成员在科研过程中提出的问题,并创造一种宽松的环境;③讯息的传播者:敏锐察觉外部环境和组织内部的变化所带来的机遇和威胁,并及时将信息反馈回组织;

④激励者:领导者应该深悉员工的需求层次,施以恰当的激励措施;⑤授权者:为了留住知识型员工并让他们在组织中发挥才能,应当采取适当的方式授权。

在科研组织中,不同的领导方式适用于不同的科研团队环境。科研团队的发展有一个形成期、发展期和成熟期的过程^[18]因此,科研团队的领导方式也应当与科研团队生命周期中的发展阶段相适应。在科研团队的形成期,团队领导负责指导团体成员对团队的目的、工作方式达成共识,协调团队成员的任务分配,引导团队成员相互熟悉并相互合作,带领团队成员制定共同的目标和行为规范。在这一阶段,指导式领导比其他领导方式具有较高的成员满意度和工作成效。在科研团队的发展期,是团队成员对团队角色和工作不断适应和调整的过程,同时也是对工作方法和共同的目标不断改进的过程。在这个过程中,团队成员基本形成了共同的心智模式和行为规范,团队成员需要支持与鼓励来实践共同的工作和克服遇到的困境。因此,在这一发展阶段,支持式的领导更能塑造团队合作的氛围和积极主动的精神。在科研团队的成熟期,是团队成员真正发挥团队智慧的时期。在这个时期,团队已经形成稳定的行为规范和互动模式,团队成员产生了较高的认同感,团队领导主要是通过制定具有挑战性的目标并为成员提供支持来驱动团队前进。在这个阶段,目标驱动的领导方式更有助于实现团队持续健康的发展,因为这种领导方式实现了对团队成员的完全授权和自我管理,团队成员通过分享领导权力来加强自我领导自我管理的能力。

(二) 领导方式影响员工的自我效能感

自我效能感是个体对自己应付工作、获得成功等基本能力的评估。研究表明,自我效能感能够对员工的工作积极性和满意程度产生影响,进而影响组织的绩效,而领导方式是影响员工自我效能感的重要因素。例如,变革型领导对员工的个别化关怀提高了对下属的理解,并增加了对下属不同需要及建议的重视程度,而这些行为都有利于发展下属的信心和自我效能感。^[19]另外,魅力型领导或变革型领导与员工的绩效、态度与知觉之间呈正相关关系。变革型领导通过表现出有魅力的行为和鼓励性的行为,提高了追随者对所完成任务的内在价值的认识,也就增加了下属对任务的卷入水平,从而提高了工作的绩效。^[20]Kirkpatrick 和 Locke 的研究发现变革型和魅力型领导的高质量的愿景行为对员工态度有积极的影响,包括提高了员工的自我效能感。^[21]Schyns 解释了这一现象,他

认为员工的自我效能感与领导提供给他们执行任务的机会、经历以及领导的口头劝说有关,而这些因素和变革型领导密切相关。^[22]Natanovich 和 Eden 则在一个纵向设计的研究中发现了领导行为和自我效能感之间正相关的关系,也就是说领导行为对自我效能感产生了积极的影响。^[23]

为什么员工自我效能感能影响组织的绩效?巴思(Bass)认为,变革型领导通过激发员工的自我意识和自我价值感,促使员工产生超出预期的绩效水平。因为员工的努力程度,部分地取决于他们对领导的承诺、内部工作动机、发展水平或使命感等驱使他们超过标准限度的因素。

(三) 领导方式影响组织的财务绩效

领导方式对组织的财务绩效有直接的影响。例如 Steyrer & Mendel (1994) 研究发现,在银行业,变革型的管理者比事务型的管理者会获得更多的顾客市场份额。R. A. S. Koene 等人(2002)研究了变革型领导行为对组织气候与财务绩效的影响,他们的研究认为,具有领袖魅力的变革型领导行为相对于结构维度和关怀维度的领导行为而言,会对组织财务绩效和组织气候产生更大的作用。具有领袖魅力的变革型领导行为,不仅可以提高员工满意度和生产率,也能提高组织的有效性,加强组织成员间的沟通,激发员工的创新意愿,从而使他们有更强烈的责任感,努力提高工作质量,促进组织财务绩效的提高。Howell 和 Avolio 考察了交易型领导和变革型领导对商业团体绩效的影响,发现当领导行为表现出个别化关怀、智力激励及领袖魅力时,领导对商业团体目标的实现、绩效的提高做出了更大的贡献。^[24]Barling 等人以加拿大某地区银行经理为被试对象,领导风格为自变量,下属的组织行为和财政绩效指标为因变量,其研究结果进一步扩展了上面的发现,认为变革型领导对财政绩效会发生影响,并可以改变下属对领导行为的知觉以及下属的组织行为。^[25]

(四) 领导方式影响员工的工作绩效

近期对领导—成员交换理论(LMX)的研究表明,“圈内”成员的工作绩效要普遍高于“圈外”成员工作绩效 20% 左右,工作满意感水平则要高出 50%,而且这种差异已被各种不同的职务类型所证实。^[26]这一结果可以从两个方面来加以解释:一是“圈内”成员(高 LMX 关系)通常有更强的组织的公民性行为,乐于承担一些角色外(extra role)的任务,根据 LMX 理论,他们在完成额外任务时总能得到更多的回报,因

而就增强了他们努力工作的动机。二是“圈内”成员由于有充分而频繁的信息交流,因此有可能从领导者那里得到更多的起指导作用的、支持性的或解释性的职务信息,同样地,作为领导者也能从沟通中得到大量的反馈信息,因此在分享信息方面,双方都会感到非常满意,因而也就促进了工作绩效和满意度的提高。相反地,在“圈外”关系情景中,交流机会是有限的,而且信息传递也比较含糊(经常是通过第三者的非直接的沟通),由于经常得不到上级及时有效的指导与激励,势必会影响到下级的工作结果。^[27]

除了上述领导方式对赢利性组织绩效的影响外,也有一些学者研究了领导行为对非赢利性组织绩效的影响,例如:Koh 等人的研究发现学校校长的变革型领导行为会对学生成绩有间接的作用。^[28]而 Howell 等人的研究结果则表明,在魅力型领导带领下的学生参与者比在关怀型领导带领下的学生显示出更高的成绩。^[29]

三、简短的结论

一个组织的成功与失败通常与组织的绩效有关,而组织的绩效可以理解组织各项机能的成绩、效果的综合表现,反映了组织实现其目标的程度。在影响组织绩效的众多因素中,领导方式无疑是极其重要的一个因素。通过对领导理论的演进及其与组织绩效之间的关系的研究有助于我们了解如何通过改进领导方式以改善组织的绩效。

参考文献

- [1] Ralph M. Stogdill. Handbook of Leadership :A Survey of the Literature [M]. New York ,Free Press ,1974.
- [2] Ralph M. Stogdill. Personal Factor Associated with Leadership :A Survey of the Literature [J]. Journal of Psychology ,1948 , (25) 35 - 71 ,1948
- [3] R. Likert. The Human Organization : Its Management and Value [M]. New York ,NY :Mc Graw - Hill , 1967.
- [4] R. R. Black & J. S. Mouton. The Managerial Grid [M]. Houston ,Gulf Publishing ,1964.
- [5] Stephen P. Robbins. Organizational Behavior : Concepts , Controversies and Applications [M]. 7th edition ,Prentice - Hall , 1996
- [6] Fred Fiedler. A Theory of Leadership Effectiveness [M]. New York ,McGrawHill ,1967
- [7] Robert J. House. A Path - Goal Theory of Leadership Effectiveness [J]. Administrative Science Quarterly ,1971 (16) :321 - 339
- [8] V. Vroom P. Yetton. Leadership and Decision Making [M]. PA : University of Pittsburgh ,1973.
- [9] G. Graen and J. F. Cashman. A Role Making Model of Leadership in Formal Organizations :A Development Approach ,Leadership Frontiers [M]. Ohio ,Kent State University Press ,1975.
- [10] B. M. Bass. Leadership and Performance Beyond Expectations [M]. New York ,Free Press ,1985.
- [11] W. L. Koh ,R. M. Steers and J. R. Terborg. The Effects of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore [J]. Journal of Organizational Behavior ,1995 , (16) 319 - 333.
- [12] G. Yukl. An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories [J]. Leadership Quarterly ,1999 ,10 (2) 285 - 305.
- [13] R. J. House. Charismatic Leadership in Service - Producing Organizations [J]. International Journal of Service Industry Management ,1992 (3) 5 - 16.
- [14] G. Yukl. An Evaluation of Conceptual Weakness in Transformational and Charismatic Leadership Research [J]. Leadership Quarterly ,1999 ,10 285 - 305
- [15] B. Schyns. The Relationship Between Employees ' Self - Monitoring and Occupational Self - Efficacy and Perceived Transformational Leadership [J]. Current Research in Social Psychology , 2001 , 3 (3) 30 - 42
- [16] 陈春花,杨映珊.科研团队领导的行为基础、行为模式及行为过程研究 [J]. 科学学研究 , 2001.
- [17] J. J. Sosik ,S. S. Kahai ,B. J. Avolio. Leadership Style , Anonymity ,and Creativity in Group Decision Support Systems : The Leadership Role of Optimal Flow [J]. Journal of Creative Behavior , 1993 , 33 (4) 227 - 254
- [18] J. J. Sosik ,S. S. Kahai ,B. J. Avolio. Leadership Style , Anonymity ,and Creativity in Group Decision Support Systems : The Leadership Role of Optimal Flow [J]. Journal of Creative Behavior , 1993 , 33 (4) 227 - 254
- [19] J. V. Kirkpatrick ,E. A. Locke. Direct and Indirect Effect of Three Core Charismatic Leadership Components on Performance and Attributes [J]. Journal of Applied Psychology ,1996 , 81 (1) 36 - 49
- [20] B. Schyns. The Relationship Between Employees ' Self - Monitoring and Occupational Self - Efficacy and Perceived Transformational Leadership [J]. Current Research in Social Psychology , 2001 , 3 (3) 30 - 42
- [21] G. Natanovich ,D. Eden. Pygmalion Effects Among Outreach Supervisors and Tutors :Extending Gender and Ethnic Generalizability [R]. Paper Presented at the 16th Annual Conference of the

Society for Industrial and Organizational Psychology ,San Diego ,April 2001.

[24]J. M. Howell ,B. J. Avolio. Transformational Leadership , Transaction Leadership , Locus of Control , and Support for Innovation : Key Predictors of Consolidated - Business - Unit Performance [J]. Journal of Applied Psychology . 1993 ,78 (b) : 891 - 902

[25]J. Barling ,T. Weber ,E. K. Kelloway. Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes : A Field Experiment [J]. Journal of Applied Psychology ,1996 ,81 (6) : 827 - 832

[26]J. Mayfield ,M. Mayfield. Increasing Worker Outcomes by Improving Leader Follower Relations [J]. The Journal of Leadership

Studies ,1998 ,3 (1) : 72 - 81

[27]B. H. Mueller ,J. Lee. Leader - Member Exchange and Organizational Communication Satisfaction in Multiple Contexts [J]. The Journal of Business Communication ,2002 ,39 (2) : 220 - 244

[28]W. L. Koh ,J. R. Terborg ,R. M. Steers. The Impact of Transformational Leadership on Organizational Commitment , Organizational Citizenship Behavior , Teacher Satisfaction and Student Performance in Singapore [R]. Paper Presented at the Annual Academy of Management Meeting ,Miami ,FL ,1991.

[29]J. M. Howell ,P. J. Frost. A Laboratory Study of Charismatic Leadership [J]. Organizational Behavior and Human Decision Process ,1989 ,43 (2) : 243 - 269

The Development Process of Leadership Theory and the Effectiveness Between Leadership Style and Organization Performance

PAN Xun - ming

(Soathwest University of Finance and Economics Chengdu 610074 China)

Abstract Organizational performance is of vital importance to the existence and development of an organization . Among the affecting factors of organization performance , leadership is undoubtedly very importance . On the bases of reviewing the development process of leadership theory , this paper analyses the effectiveness between leadership style and organization performance .

Key Words organizational performance ; leadership theory ; leadership style

·学术广角·

为什么经济增长没有带来显性就业？

蔡昉、都阳、高文书在《经济研究》2004 年第 9 期上发表文章指出 , 尽管通常的计算低估了中国的就业弹性 , 但调整后的弹性数值仍属偏低。为什么经济的增长没有带来相应的就业增长？首先 , 反周期的宏观经济政策对解决自然失业是无能为力的 ; 其次 , 在反周期的宏观经济政策所能调节的周期性失业方面 , 由于宏观经济政策所引导的投资方向往往是就业密集度较低的行业 , 进而导致反周期措施拉动就业的能力大为降低。因此 , 完善劳动力市场机制、加强职业培训体系建设、推动高就业产业发展 , 应成为经济政策的重点。

·宣 文·

作者：潘旭明
作者单位：西南财经大学, 成都, 610074
刊名：电子科技大学学报（社会科学版）
英文刊名：JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA (SOCIAL SCIENCES EDITION)
年，卷(期)：2004, 6 (4)
被引用次数：6次

参考文献(27条)

1. [Ralph M Stogdill Handbook of Leadership:A Survey of the Literature](#) 1974

2. [Ralph M Stogdill Personal Factor Associated with Leadership:A Survey of the Literature](#)[外文期刊] 1948(25)

3. [RLikert The Human Organization: Its Management and Value](#) 1967

4. [RR Black;JS Mouton The Managerial Grid](#) 1964

5. [Stephen P Robbins Organizational Behavior:Concepts,Controversies and Applications](#) 1996

6. [Fred Fiedler A Theory of Leadership Effectiveness](#) 1967

7. [Robert J House A Path-Goal Theory of Leadership Effectiveness](#)[外文期刊] 1971(16)

8. [VVroom;PYetton Leadership and Decision Making](#) 1973

9. [G Graen;JF Cashman A Role Making Model of Leadership in Formal Organizations:A Development Approach,Leadership Frontiers](#) 1975

10. [B M Bass Leadership and Performance Beyond Expectations](#) 1985

11. [W L Koh;RMSteersandJRTerborg The Effects of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore](#) 1995(16)

12. [G Yukl An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories](#) 1999(02)

13. [R J House Charismatic Leadership in Service-Producing Organizations](#) 1992(03)

14. [GYukl An Evaluation of Conceptual Weakness in Transformational and Charismatic Leadership Research](#)[外文期刊] 1999

15. [BSchyns The Relationship Between Employees' Self-Monitoring and Occupational Self-Efficacy and Perceived Transformational Leadership](#) 2001(03)

16. [陈春花;杨映珊 科研团队领导的行为基础、行为模式及行为过程研究](#) 2001

17. [JJSosik;SSKahai;BJ Avolio Leadership Style,Anonymity,and Creativity in Group Decision Support Systems: The Leadership Role of Optimal Flow](#) 1993(04)

18. [JJSosik;SSKahai;BJ Avolio Leadership Style,Anonymity,and Creativity in Group Decision Support Systems: The Leadership Role of Optimal Flow](#) 1993(04)

19. [SVKirkpatrick;EALocke Direct and Indirect Effect of Three Core Charismatic Leadership Components on Performance and Attributes](#)[外文期刊] 1996(01)

20. [BSchyns The Relationship Between Employees' Self-Monitoring and Occupational Self-Efficacy and Perceived Transformational Leadership](#) 2001(03)

21. [G.Natanovich;D. Eden Pygmalion Effects Among Outreach Supervisors and Tutors:Extending Gender and Ethnic Generalizability](#) 2001

22. [JM Howell;BJAvolio Transformational Leadership, Transaction Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance](#)[外文期刊] 1993(b)
23. [JBarling;TWeber;EK Kelloway Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes:A Field Experiment](#) 1996(06)
24. [JMayfield;MMayfield Increasing Worker Outcomes by Improving Leader Follower Relations](#)[外文期刊] 1998(01)
25. [BHMuller;JLee Leader-Member Exchange and Organizational Communication Satisfaction in Multiple Contexts](#)[外文期刊] 2002(02)
26. [WL Koh;JRTerborg;RMSteers The Impact of Transformational Leadership on Organizational Commitment,Organizational Citizenship Behavior,Teacher Satisfaction and Student Performance in Singapore](#) 1991
27. [JMHowell;PJFrost A Laboratory Study of Charismatic Leadership](#)[外文期刊] 1989(02)

本文读者也读过(9条)

1. [唐铁汉. TANG Tiehan 江泽民领导理论开创了马克思主义的新境界](#)[期刊论文]-[国家行政学院学报](#)2006(5)
2. [高伟江. 宋煜萍 江泽民对领导理论的新贡献](#)[期刊论文]-[苏州大学学报\(哲学社会科学版\)](#) 2002(3)
3. [唐铁汉 论江泽民领导理论的时代特色](#)[期刊论文]-[国家行政学院学报](#)2003(1)
4. [李艳华. 凌文铨 问题领导理论介绍](#)[期刊论文]-[理论探讨](#)2006(1)
5. [张延生 新时期党的领导理论与实践研究的方法论浅析](#)[期刊论文]-[长白学刊](#)2007(5)
6. [范前锋. 胡继堂 非正式群体\(组织\)的特征、社会功能探析及进一步拓宽统一战线领域的初步思考](#)[期刊论文]-[广东省社会主义学院学报](#)2004(2)
7. [陈超然. 卢光莉. 樊长春 领导理论演变的探析](#)[期刊论文]-[郑州航空工业管理学院学报\(社会科学版\)](#) 2004, 23(2)
8. [磨玉峰. 曾繁荣 领导学课程案例教学法的应用研究](#)[期刊论文]-[文教资料](#)2006(34)
9. [许欢. 彭忠益 试论现代西方领导理论的演进](#)[期刊论文]-[广西教育学院学报](#)2004(5)

引证文献(6条)

1. [李培红 领导特质理论的评述](#)[期刊论文]-[大众文艺](#) 2009(20)
2. [王立军 高校变革型领导行为与教师组织承诺关系研究述评](#)[期刊论文]-[鲁东大学学报\(哲学社会科学版\)](#) 2009(3)
3. [张戣. 孙宏伟. 胡青. 王立军 高校领导行为初探](#)[期刊论文]-[人力资源管理\(学术版\)](#) 2009(8)
4. [吴小明. 郭跃 论内隐领导理论在提高组织绩效中的应用](#)[期刊论文]-[科技创业月刊](#) 2007(8)
5. [曲维鹏 创业型领导行为及其与创业绩效的关系研究——青岛创业模式初探](#)[学位论文]硕士 2005
6. [崔蕾 企业中层管理者胜任力研究](#)[学位论文]硕士 2006

本文链接: http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxxb-shkx200404013.aspx