

► 组织管理与领导力经典译丛

Leaders & the Leadership Process

Readings, Self-Assessments & Applications

(Fourth Edition)

领导力： 阅读与练习 (第4版)

乔恩·L·皮尔斯 (Jon L. Pierce)

约翰·W·纽斯特罗姆 (John W. Newstrom)

编

马志英 等 译

马志英 审校

 中国人民大学出版社

►► 组织管理与领导力经典译丛

领导力： 阅读与练习

(第4版)

乔恩·L·皮尔斯 (Jon L. Pierce)
约翰·W·纽斯特罗姆 (John W. Newstrom) 著
马志英 等 译
马志英 审校

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

领导力: 阅读与练习 第4版/(美)皮尔斯,(美)纽斯特罗姆编;马志英等译.
北京:中国人民大学出版社,2009
(组织管理与领导力经典译丛)
ISBN 978-7-300-09306-2

I. ①领…
II. ①皮…②纽…③马…
III. ①领导学—研究
IV. ①C933

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第232361号

组织管理与领导力经典译丛

领导力: 阅读与练习

乔恩·L·皮尔斯 编
约翰·W·纽斯特罗姆
马志英 等译
马志英 审校

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街31号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242(总编室)		010-62511398(质管部)
	010-82501766(邮购部)		010-62514148(门市部)
	010-62515195(发行公司)		010-62515275(盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn		
	http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	河北涿州星河印刷有限公司		
规 格	185mm×260mm 16开本	版 次	2009年12月第1版
印 张	41.75 插页2	印 次	2009年12月第1次印刷
字 数	855 000	定 价	79.00元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换



作者前言

关于本书

几年前，明尼苏达大学德卢斯分校管理与组织学院决定为本科生增开领导力方面的课程。该学院认为，美国的许多机构都是“管理有余，领导不足”，而且美国机构面临的危机在很大程度上是由“管理低效，领导无能”造成的。这使我们相信，让学生们更深入地学习领导力方面的课程，并把自己置于一种领导环境中进行思考是非常重要的。一门关于领导力方面的课程也许能够成为实现这一目标的催化剂。10年后的今天，这一课程依然是管理学专业最受欢迎的课程，因为人们依然保持着对领导者和领导问题的个人兴趣和学术兴趣。对于领导者（或英雄）的浪漫想法也依然没有动摇。

我们遵循了本书第1版的设计程序——这一设计也指导了本书的第2版和第3版，咨询了美国几位在领导学研究领域居于领先地位的学者，请他们帮助我们为这门新课程列出一份阅读材料的清单。我们还请这些学者设计了一个适合本科的领导力课程，并请他们帮助从有关领导学的文献中选取一些重要的素材。完成这项工作后，我们开设了这门课程。在过去的10年中，我们曾在不同的场合讲授过这门课程，并且对其不断加以完善。事实证明，这门课程受到了极大的欢迎。

奥斯汀出版公司（Austen Press）的玛丽·费希尔（Mary Fischer）、约翰·韦默斯特（John Weimeister）和比尔·斯库夫（Bill Schoof）鼓励我们把所讲授的领导力本科课程材料进行整理并出版成书。正是他们对领导力课程的兴趣，最终促进了本书的出版。

本书的目的

极少有关于管理和组织的课题能够像领导力那样引起人们广泛的兴趣和研究。一般来说，商界的“潮流”都源于管理者对于快速解决组织问题的偏好，以及对于咨询顾问能够使组织快速发展的信心。因此，公司对于“新瓶装旧酒”的不断研究产生了很多问题，这些问题加上学者们的推波助澜，进而会导致人们对于领导和领导过程研究兴趣的短暂性。然而，实际情况并非

如此。恰恰相反，人们对于领导力的广泛兴趣已经持续了近 70 年，这种兴趣甚至可以从许多古希腊、罗马、中国和埃及哲学家的著作中发现。

大量的学术专著和杂志都对领导力课题进行了讨论研究。在过去的几年中，受大众欢迎的出版社出版并出售的关于领导者和领导力的书，种类达几十种，销售量达数百万册。各种组织都在疯狂地寻找有“魔力”的领导者，期望他们能够帮助组织走出困境，重新走上制胜之路。我们经常听到关于历史上重要领导者的故事；我们把组织的成败都归因于领导者决策的正误；如果提升到国家的层次上，我们就会回想起魅力超凡的领导者执政时国家的兴旺景象。《时代》杂志和 CBS 时常会报道一些领导者和革命领袖的事迹，例如毛泽东、胡志明（Ho Chi Minh）、玛格丽特·撒切尔（Margaret Thatcher）、温斯顿·丘吉尔（Winston Churchill）、约瑟夫·斯大林（Joseph Stalin）、玛格丽特·山额（Margaret Sanger）、罗纳德·里根（Ronald Reagan）、富兰克林（Franklin）和埃莉诺·罗斯福（Eleanor Roosevelt）等。

很明显，社会民众对于领导力有着浓厚的兴趣。同其他许多高等教育机构一样，我所在的大学近几年也开设了领导力方面的课程。

本书的出版迎合了许多人对于深入学习组织领导学的兴趣和迫切需要。**本书的首要目的是：为学生们思考、研究领导者与领导过程提供一种催化剂。**我们希望能够使学生们感受到这门学科的博大精深；我们还希望通过阅读本书，能够使学生们加深对组织领导复杂性的认识，以及对用来定义“领导”这一复杂概念的各方面知识的理解。

如何正确看待本书？

本书不可能完全彻底地涵盖所有的领导学文献。在过去的 70 多年中，那些对领导进行观察、研究、思考和写作的学者们，得出了大量理论性和实证性的研究成果。由于篇幅所限，在本书中我们只能列举其中的一小部分。

尽管本书涉及了领导学研究领域内大多数的重要理论，但仍然会有一些重要学者及其贡献没有被提及。这种遗漏绝不是想贬低这些学者及其学术成果的重要性，他们同样为我们更好地理解这门学科提供了重要的帮助。

尽管本书包括了关于领导学的一些经典文章，但是仍有不少经典文章没有被收入。对此，我们再次声明，这绝不是暗示它们没有本书中的那些文章重要。

领导学马赛克拼图

在开始研究领导学之前，我们想和读者分享一个比喻，这是一个关于“马赛克拼图”（mosaic）的比喻。本书的作者工作和生活的明尼苏达大学位于明尼苏达州的德卢斯，坐落于苏必利尔湖的北岸。在这座城市的街道上可以看见“大湖”（即 Gitchi Gummi 湖，生活在这里的美国土著人起的名字）的美景和高低起伏的城市风光，这座城市高于湖面几百英尺，是用这个城市的

创建者丹尼尔·德卢斯 (Daniel Greysolon Sieur du-Luth) 的名字命名的。

当你走在德卢斯的街道上，会看到蓝白色的巨大马赛克图画，描绘了这个城市悠久的航海历史中的许多场景。这些拼图是由数不清的 1 平方英寸的小马赛克组成的。

当我们准备学院里的领导学课程以及本书的阅读材料时，我们面对的是极其丰富、复杂且广泛的文献。这些文献可以追溯到 20 世纪初期，文献的作者们曾经独领风骚或者随波逐流，其中有一些人还是哲学家。而且这些文献是通过科学方法系统检索而来的。关于领导学的著作数以百计，相关的报刊文章更是汗牛充栋。

读者即将开始的领导学研究让我们想起了马赛克。各种各样的概念、观点、主题、假说和理论，每个都像是马赛克拼图的一小块。只看其中的某一小块，是不可能看清楚描绘那些曾在苏必利尔湖上航行的高大船只的全景的。对于领导学研究来说道理是相似的，只阅读一位作者的著作，或者只熟悉一种领导学概念、定义或领导学理论，是不可能理解领导学的。

我们希望读者尽可能多阅读一些关于领导学的观点和观察。没有哪一位作者能够提供领导学的全景图画。我们鼓励读者阅读各个时期的概念、命题、观点和理论，并勾画出属于自己的关于领导学的马赛克拼图。我们希望，对读者而言，这是一个既富有挑战性而又十分有趣、有益的任务。

本书的结构

第 I 篇：阅读材料

本书分为 2 篇。第 I 篇共 16 章，提供了一系列阅读材料，帮助学生们理解领导者和领导过程。这些阅读材料大部分是从学术期刊中收集而来的。我们在编辑过程中重新整合了其中一些材料，去掉了复杂深奥的部分，使这些材料更加通俗易懂，以适应不同读者的需求。

- 第 1 章给出了领导者的定义，阐明领导是一个过程，并且提供了看待领导者所扮演角色的几个不同角度。
- 第 2 章探讨了领导者与追随者之间的关系。公平、信任和道德行为是定义这种关系的 3 个重要尺度。
- 第 3 章说明了有效的领导者是具有“较高素质”的人，并且回顾了与有效领导相关的素质。
- 第 4 章延续了领导者素质这一主题，并着重研究了生理性别和心理性别在领导中的作用。
- 第 5 章提出了一个问题，即人们如何才能成为领导者？这部分讨论了与领导者产生相关的因素。
- 第 6 章建立在“领导是一种影响过程”这一观点的基础之上，并且探讨了领导者用以影响追随者的权力基础和影响方式。
- 第 7 章探讨了有效的领导在某种意义上是领导者行为的函数这一观点。

本章还考察了通常用来描述有效领导的各种行为。

- 第8章说明了不同的情况需要不同的领导者行为。同一种领导风格并不适用于所有的人（或追随者），同样，它也不可能适用于领导者及其追随者所面临的所有情况。

- 第9章继续第8章的主题，即“一切取决于环境”，或者说，“每种环境各不相同”。本章还提出了一个问题：领导风格及领导的有效性是否会受到不同文化的限制？

- 第10章强调了在领导过程中追随者扮演着非常重要的角色。领导过程中的追随者并不是消极的，实际上，追随者的特性和行为在很多情况下起到了塑造领导过程的作用。

- 第11章探讨了长期以来对于参与式领导的兴趣。本章还探讨了几个课题，这些课题研究采用了参与式领导的理论性原因，以及参与和领导者有效性之间的关系。

- 第12章指出领导存在着替代者。尽管我们很容易得出“领导永远是必需的”的结论，但本章的阅读材料说明，的确存在着某些情境因素，能够对领导者及其行为产生削弱或者加强的替代作用。

- 第13章探讨了团队领导的概念。随着组织越来越多地使用各种类型的团队，对团队领导的角色进行探讨是符合时宜的。

- 第14章研究了魅力型领导者和变革型领导者的本性及特征，这些领导风格正是目前的商业社会所迫切寻找的。

- 第15章让我们认识到，领导并非在任何情况下都是积极的推动力。本章的阅读材料说明，有大量潜在的起副作用的因素与领导密切相关。

- 第16章提出一个看似奇怪的问题，即领导真的能带来改变吗？本章的阅读材料给出了辩论双方的观点。正方认为，领导**不会**带来任何改变，它只不过是社会对于领导者的钟爱和浪漫想法的结晶而已；反方认为，领导**能够**改善组织业绩，它不仅仅是一种基于社会地位建立起来的组织行为。

自我评估

本书的许多章节都有自我评估练习，这些练习让读者有机会从与领导者 and 领导过程有关的几个不同角度对自己进行评价。这些自我评估使读者能够更加清楚地认识自己，并进一步认识到自己到底在多大程度上适合担任领导者这个复杂的角色。

我们希望你做每一个自我评估时，都能非常诚实地面对自己。否则的话，得到的结果会由于缺乏信度而无法作为自我改善的基础。你甚至可以考虑再找一个或几个人（熟悉你的人），让他们填写相同的表格（关于你的），以便与你的“自画像”进行比较。

我们希望你能够使用如表0—1所示的表格记录下你的每一项自我评估的得分，并对你的分数做出解释。

表 0—1

自我评估表

得分	解释
自信（一般性的自我效能）	
领导者—成员交换关系	
公正	
程序公正	
分配公正	
人际公正	
信息公正	
领导中的信任	
工作影响	
积极的	
高度积极的	
消极的	
高度消极的	
领导动机	
男性—女性	
男性	
女性	
两性兼备	
自我监控	
影响策略	
理性劝说	
其他：	
压力	
向上吸引力	
交换	
逢迎	
联合	
鼓舞	
协商	
个人权力描述	
报酬权	
强制权	
合法权	
指导权	
专家权	
密歇根组织评估	
个人支持	
强调目标	
方便工作	
定规维度	
体恤	
最不喜欢的合作者	
对领导的需求	

续前表

	得分	解释
个人主义与集体主义		
对参与式领导的态度		
个人能力		
信息分享		
参与		
监控		
领导的替代者		
能力、经验、培训和知识		
专业导向		
不在乎组织报酬		
不明确的、日常性的工作		
工作本身可以提供成就反馈		
内在的、令人满意的工作		
组织规范化		
组织刚性		
咨询和参谋功能		
亲密的、团结的、独立的工作团队		
组织报酬不受领导者控制		
上下级之间存在空间距离		
下级对独立的需求		
团队凝聚力		
基于组织的自尊心		
情商		
变革型领导方式与魅力型领导方式		
阐明目标		
树立榜样		
培养对目标的认同		
良好表现的期望		
个人支持		
智力刺激		
交易型领导行为		
马基雅维里主义		

第Ⅱ篇：超越理论，进入领导实践

本书第Ⅱ篇为读者提供了更多的途径来探索领导者与领导过程，将使读者超越领导理论，更加贴近实践与应用的世界。

为了增进读者对于领导知识理解的应用能力，激发他们进一步培养自己分析和解决问题的能力，我们列举了一些事件、案例研究和课堂练习。我们坚信，对于全面的学习过程而言，积极学习的效果远远超过消极学习。因此，我们鼓励读者对有关领导者与领导过程的文献和问题更多地进行阅读、思考、讨论、辩论、观察、试验和分析，最终达到解决问题的目的。这些案例、事

件和练习是为了对本书的核心部分加以补充，以帮助读者更加深入、全面地理解领导者与领导过程。

自我评估得分总览

说明：我们希望你表 0—1 中记下你的“自我评估”的得分；同时，你应该为你的每一个分数提供一个简要的解释，说明这个分数对你来说意味着什么，或者哪些地方需要改进。如果你能够在 1 年、3 年或者 5 年之后再来回顾这个自我评估，借此观察你的变化（是否一致），你会发现这是十分有趣的。表 0—2 是关于自信的自我评估练习。

自我评估练习

自信：一般性的自我效能

表 0—2 是本书的第一个自我评估练习，读者可以在阅读本书的过程中完成其他自我评估练习。这个自我评估练习强调了荷马关于领导的几种品质之一：自信的重要性。正如读者将要看到的，本书第 3 章（领导者及其个人素质的作用）同样强调了自信的重要性，在这里，自信被看做是领导者产生以及领导有效性的一部分。我们希望读者能够在阅读完第 3 章之后，回头再来看这个自我评估，并且请考虑 2 个问题：

- (1) 到底谁才是领导者？
- (2) 领导者区别于他人的个人素质到底是什么？

说明：对表 0—2 中的陈述，请标明你同意或者反对的程度。

表 0—2 自我评估练习

	强烈 反对	反对	比较 反对	既不赞成 也不反对	比较 赞成	赞成	强烈 赞成
1. 制定计划时确信自己能够保证计划得以推行	1	2	3	4	5	6	7
2. 自身的一个缺陷就是在应该工作时静不下心来	1	2	3	4	5	6	7
3. 对开始时不能胜任的工作我会一直尝试直到能够胜任为止	1	2	3	4	5	6	7
4. 很少达到过自己原先定下的重要目标	1	2	3	4	5	6	7
5. 在完成任务之前就会放弃	1	2	3	4	5	6	7
6. 在困难面前采取回避态度	1	2	3	4	5	6	7
7. 不会尝试去做看起来十分复杂的事情	1	2	3	4	5	6	7
8. 即使是自己不喜欢的事情也会坚持把它做完	1	2	3	4	5	6	7
9. 立即去做自己已经决定的事情	1	2	3	4	5	6	7
10. 当学习新知识时如果认为自己不能成功就会放弃	1	2	3	4	5	6	7
11. 无法处理突然发生的问题	1	2	3	4	5	6	7

续前表

	强烈 反对	反对	比较 反对	既不赞成 也不反对	比较 赞成	赞成	强烈 赞成
12. 如果新事物看上去很难学习就会 避免去尝试	1	2	3	4	5	6	7
13. 失败只能让自己更加努力	1	2	3	4	5	6	7
14. 对自己做事的能力没有把握	1	2	3	4	5	6	7
15. 自己是一个自立自强的人	1	2	3	4	5	6	7
16. 自己很容易放弃	1	2	3	4	5	6	7
17. 自己不能够处理生活中遇到的大 多数问题	1	2	3	4	5	6	7

得分：用8分别减去你在第2题、第4题、第5题、第6题、第7题、第10题、第11题、第12题、第14题、第16题和第17题上的得分，然后把这些调整过的分数与其他题目的得分相加，再将得到的分数除以17。最后记下你的得分：_____。

解释：莫迪（Mowday, 1979）指出，自信可以看作是一个人对自身成功影响某个结果的能力的信念，即相信努力就会有收获。^[2]因此，这就意味着一个有着强烈自信的人也拥有较强的一般性的自我效能感。荷马在《奥德赛》中告诉我们：自信（即一个人对自己的信念）是强有力和有效领导的先驱。另外，荷马认为，门特（Mentor）的自信和远见是有感染力的；正是自信使得忒勒马科斯（Telemachus）成为一位杰出的领导者。得分越高，说明你的自我效能感越强；得分越低，说明你的自我效能感越弱。6分或更高的得分反映了较强的自我效能感——相信自己在面对挑战时有能力取得成功；2分或更低的得分则反映了较弱的自我效能感——怀疑自己是否有能力获得成功。

资料来源：M. Sherer, J. E. Maddux, B. Mercadante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, and R. W. Rogers, "The Self-efficacy Scale: Construction and Validation," *Psychological Reports* 53 (1982), pp. 899-902. Reprinted with permission.

教师反馈表

McGraw-Hill Education, 麦格劳-希尔教育出版公司, 美国著名教育图书出版与教育服务机构, 以出版经典、高质量的理工科、经济管理、计算机、生命科学以及人文社科类高校教材享誉全球, 更以丰富的网络化、数字化教学辅助资源深受高校教师的欢迎。

为了更好地服务于中国教育发展, 提升教学质量, 2003年麦格劳-希尔教师服务中心在京成立。在您确认将本书作为指定教材后, 请您填好以下表格并经系主任签字盖章后寄回, 麦格劳-希尔教师服务中心将免费向您提供相应的教学课件或网络化课程管理资源。如果您需要订购或参阅本书的英文原版, 我们也会竭诚为您服务。

书号/书名:			
所需要的教学资料:			
您的姓名:			
您所在的系:			
您所在的院/校:			
您所讲授的课程名称:			
每学期学生人数:	_____人	_____年级	学时:
您目前采用的教材:	作者: _____ 出版社: _____ 书名: _____		
您准备何时用此书授课:			
您的联系地址:			
邮政编码:		联系电话	
E-mail: (必填)			
您对本书的建议:	系主任签字 盖章		



Education

麦格劳-希尔教育出版公司教师服务中心

北京市建国门外大街1号国贸大厦1座2201室
北京 100084

电话: 010-6535 2998

传真: 010-6535 2988

教师服务热线: 800-810-1936

教师服务信箱: instructor_cn@mcgraw-hill.com

网址: <http://www.mcgraw-hill.com.cn>



目 录

第 I 篇 阅读材料

第 I 篇 引言 /3

阅读材料 1 荷马的《奥德赛》中关于领导的看法 /5

第 1 章 领导的概念 /13

阅读材料 2 领导的含义 /17

阅读材料 3 对领导过程的研究 /26

阅读材料 4 当代领导过程研究的趋势 /29

阅读材料 5 领导：意义管理 /39

第 2 章 领导—追随者关系：公平、信任与道德行为 /47

自我评估练习 领导者—成员交换关系 /51

自我评估练习 公正 /52

自我评估练习 领导中的信任 /54

阅读材料 6 对领导者—成员交换的重新审视：组织
公正的视角 /55

阅读材料 7 对领导的信任与团队绩效：来自 NCAA 篮球队的
证据 /68

阅读材料 8 领导、道德发展与公民行为 /79

第 3 章 领导者及其个人素质的作用 /90

自我评估练习 工作情感 /95

自我评估练习 领导动机 /97

阅读材料 9 领导：素质很关键吗？ /99

阅读材料 10 个性与领导：定性与定量的观点 /107

第 4 章 领导与性别的作用 /132

自我评估练习 男性与女性 /135

阅读材料 11 性别和性别角色对于领导者产生的影响 /137

阅读材料 12 性别与领导风格：荟萃分析 /144

阅读材料 13 两性兼备的管理者真的更有效吗？ /163

第5章 领导者的产生 /172

自我评估练习 自我监控 /175

阅读材料 14 自然产生的领导与社会影响 /177

阅读材料 15 谁获得权力以及如何保持权力：一个权力的策略性权变模型 /182

阅读材料 16 自我监控和性别在领导者产生中的作用：一项实验室和实地研究 /188

第6章 作为影响过程的领导 /195

自我评估练习 影响策略 /198

自我评估练习 个人权力描述 /200

阅读材料 17 社会权力的基础 /202

阅读材料 18 用于下级、平级和上级的影响策略的效果 /212

第7章 领导与领导者行为 /225

自我评估练习 领导：密歇根组织评估 /229

自我评估练习 建构和体恤 /230

阅读材料 19 用领导四因素理论预测组织绩效 /232

阅读材料 20 与雇员不满和人员流动率有关的领导行为模式 /243

阅读材料 21 领导者的热情和指令对下级后续工作绩效的影响 /252

第8章 领导与环境差异 /259

自我评估练习 最不喜欢的合作者 /263

自我评估练习 对领导的需求 /264

阅读材料 22 路径—目标领导理论 /265

阅读材料 23 怎样使领导者更有效？老问题的新答案 /273

阅读材料 24 情境领导 /280

阅读材料 25 领导的多向度手段：行为复杂性概念的扩展 /283

阅读材料 26 对领导的需求：作为领导与个人成果之间关系的一个调节变量 /293

第9章 跨文化的领导 /306

自我评估练习 个人主义与集体主义 /309

阅读材料 27 管理理论中的文化约束 /311

阅读材料 28 西方与亚洲国家的领导：跨文化的有效领导过程的共性和差异 /323

第10章 追随者与领导过程 /343

阅读材料 29 领导者与追随者之间的相互影响 /347

阅读材料 30 追随者在领导现象中的作用 /352

阅读材料 31 领导、追随、自己和他人 /357

阅读材料 32 有效的追随：自下而上的领导 /370

第11章 参与式领导 /378

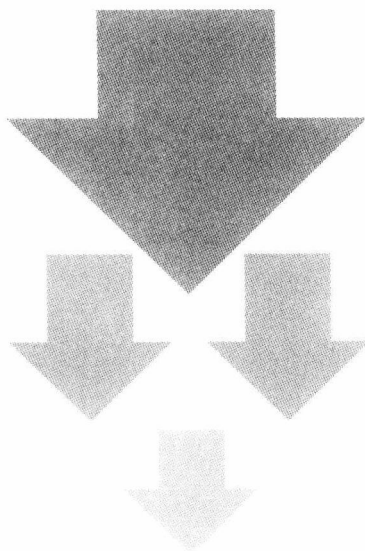
自我评估练习 对参与式领导的态度 /381

阅读材料 33	管理模式与生产效率：评述和理论	/383
阅读材料 34	领导与决策制定过程	/390
阅读材料 35	参与、满意与生产效率：荟萃分析评述	/402
第 12 章	领导方式：替代者、抵消者和加强者	/419
自我评估练习	领导的替代者	/422
自我评估练习	团队凝聚力	/423
自我评估练习	基于组织的自尊心	/424
阅读材料 36	领导的替代者：意义与衡量	/425
阅读材料 37	领导的替代者：对无效领导的有效替换	/437
第 13 章	领导与工作团队	/449
自我评估练习	情商	/452
阅读材料 38	作为自我管理团队中领导产生基础的情商	/454
阅读材料 39	领导自我管理的工作团队：一种分类与整合模型	/466
阅读材料 40	领导与半自主工作团队的业绩：实地研究	/485
第 14 章	魅力型领导方式与变革型领导方式	/495
自我评估练习	变革型领导方式与魅力型领导方式	/498
阅读材料 41	1976 年的魅力型领导方式理论	/500
阅读材料 42	组织环境中魅力型领导方式的行为理论	/514
阅读材料 43	魅力型领导方式的激励作用：一种以自我概念为基础的理论	/527
阅读材料 44	变革型领导者行为及其对于追随者对领导者的信任、满意度与组织公民行为的影响	/544
阅读材料 45	变革型领导方式的两面：授权与依赖	/555
第 15 章	反常的领导方式	/570
自我评估练习	马基雅维利主义	/572
阅读材料 46	领导的阴暗面	/574
阅读材料 47	自恋情结与领导：目标关系透视	/582
第 16 章	领导真的有差别吗？	/597
阅读材料 48	领导的模糊性	/601
阅读材料 49	管理型领导与组织业绩：有关新理论和新方法的建议	/611

第Ⅱ篇 从领导理论到领导实践

第Ⅱ篇	引言	/623
应用：案例研究与试验练习		/625
案例 1	萨姆·珀金斯	/625
案例 2	一种不同的领导风格	/627
案例 3	唐尼是我的领导	/630

- 练习 1 探讨领导信念 /633
 - 练习 2 你所看到的是（并不一定是）你想要得到的：把对领导形象的观察与分析结论结合起来 /634
 - 练习 3 组装玩具 /635
 - 练习 4 选择一个领导 /637
 - 练习 5 高层领导者的特征 /638
 - 练习 6 领导—下级之间的友谊 /639
 - 练习 7 领导人的内部演讲 /642
 - 练习 8 服从领导 /644
 - 练习 9 通过比喻学习领导 /645
 - 练习 10 通过电影学习领导：权力和影响 /646
 - 练习 11 通过《狮子王》学习领导 /647
 - 练习 12 推翻领导信念 /649
 - 练习 13 确定因果关系 /650
 - 练习 14 获得领导教训 /651
- 译后记 /652



第 I 篇

阅读材料