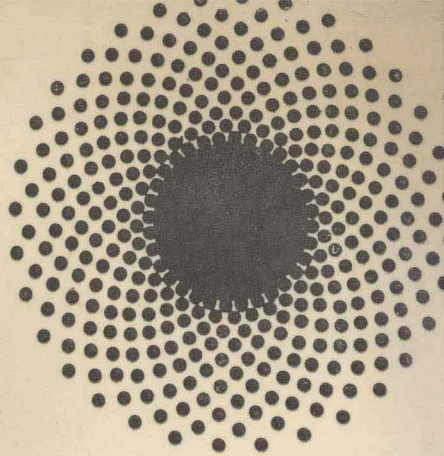


当代西方领导学

当代人文科学丛书



鹭江出版社 LU JIANG CHU BAN SHE

盛宇华 著



当代西方领导学

盛宇华 著

鹭江出版社

当代西方领导学

盛宇华著

*

鹭江出版社出版、发行

(厦门市莲花新村观远里19号)

句容县江南印刷厂印刷

开本850×1168毫米 1/32 9.75印张 2插页 240千字

1989年10月第1版

1989年10月第1次印刷

印数：1—4,000

ISBN 7—80533—169—3
C·1 定价：4.5元

前 言

现代管理科学的发展叩开了每个古老学科的大门。随着社会组织管理活动的日益复杂化、现代化,管理科学以其广泛的实用性与众多的学科结成联姻,在学科之间的相互渗透过程中,结出累累硕果。在管理新学科的百花园中,一门新兴学科——领导科学已孕育而生。这颗新苗在政治、经济、社会、意识等各个领域的改革的沃土中茁壮成长。我国的领导科学的基本构架正在逐步形成。在国外的管理理论界,“领导”课题的研究也十分活跃。当代政治学、社会学、心理学和管理学界的许多学者,在各自的理论探索过程中,也都把视野集中到领导活动上,提出了丰富多彩的理论模型。在开放、改革的过程中,出现了东西方领导理论汇合与交融的局面。

当代西方领导理论的研究已比较成熟,并逐步趋于完备。大规模的组织调查和广泛的情况工程的试验,理论探讨中的实证性研究方法,丰富多样的计量模型和定量分析,以及领导理论及其原则在组织的预测、决策、计划、控制、组织和激励过程中的普遍运用,表明了西方领导理论已臻于完善。同其它现代管理学科一样,现代西方领导学可以补充、丰富和完善我国领导科学的理论体系。系统介绍、深入分析、全面总结和批判地借鉴当代西方领导学,是我国领导科学建设和“四化”建设的迫切需要。

当代西方领导学,以领导绩效为主线,综合了西方领导理论研究的有代表性的成果和许多极有价值的理论命题。本书试图综

合运用历史的和逻辑的、规范的和实证的方法，概括西方领导理论的体系，对西方领导学的众多的流派作出尝试性的归纳和总结。在这个不尽成熟的理论体系中，领导素质、领导行为、领导权力以及领导环境诸方面构成了一个有机的因果联系模型，即包括原因变量、中间变量、内生与外生节制变量以及结果变量的因果模型。通过这一模型，试图表明那些影响领导绩效的各种变量及其相互之间的关联方式，以揭示现代领导工作的规律性。此外，还着重论述了西方学者对集团决策行为的研究成果，提出了一系列旨在提高集团决策效率和质量途径和方法。

当代西方领导理论体系的归纳和内容的阐述，是作者的一次粗浅的尝试，疏忽和错误在所难免，敬请先辈、同行和读者不吝指教。

在本书收集资料、写作和修改的过程中，一直得到英国剑桥大学的彼得·罗兰博士、张循海院士、博士生盛宇明和陆建德的热情指导和帮助。感谢英国剑桥大学政治和经济学院为作者提供的研究条件和各种方便。公丕祥、龚廷泰、王小锡、姚海明、黎冈、张德修、陈祥林、于华夫、王时中、金晓瑜等同志对本书的写作给予了许多帮助和支持。在此，谨一并致以由衷的谢意。

盛宇华

1987年4月于英国剑桥

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 西方领导学的研究对象.....	(1)
第二节 西方领导学的形成和发展.....	(3)
第三节 西方领导理论的体系和研究方法.....	(7)
第四节 总的评析.....	(10)
第二章 领导与领导绩效	(13)
第一节 领导.....	(13)
第二节 领导、影响和影响形式.....	(18)
第三节 领导绩效.....	(25)
第三章 领导权力理论	(29)
第一节 权力、权威和权限.....	(29)
第二节 领导权力及其有效使用.....	(35)
第三节 领导者使用权力的方式和数量.....	(55)
第四节 领导者授权.....	(61)
第四章 领导素质理论	(67)
第一节 领导特性理论.....	(67)
第二节 管理动机理论.....	(73)
第三节 领导者的管理技巧.....	(79)
第四节 有效的领导者的选拔.....	(84)
第五章 领导行为理论(一)	(90)
第一节 俄亥俄州立大学的研究.....	(90)
第二节 密西根州立大学的研究.....	(98)
第三节 日本九州大学的研究.....	(105)

第四节	领导行为的连续统一体	(111)
第五节	管理方格	(118)
第六节	不成熟——成熟理论	(128)
第七节	三维方格	(130)
第六章	领导行为理论(二)	(135)
第一节	领导行为制约论	(135)
第二节	领导行为制约因素的研究	(145)
第三节	斯图尔德的研究	(152)
第四节	合适的相关性领导行为的选择	(160)
第七章	领导权变理论	(171)
第一节	权变学说与领导权变理论	(171)
第二节	菲德勒的条件适应模型	(178)
第三节	“通路——目标”模型	(187)
第四节	生命周期理论	(199)
第五节	等级领导的替代理论	(205)
第六节	尤克尔的多重联系模型	(209)
第七节	领导权变模型的总结	(221)
第八章	领导类型的规范性模型	(224)
第一节	领导决策的类型	(224)
第二节	决策问题的属性	(226)
第三节	领导决策类型的规范性模型	(236)
第四节	模型的评析	(245)
第九章	决策集团的领导	(249)
第一节	集团决策行为及其制约因素	(249)
第二节	集团会议的领导	(264)
第三节	解决集团决策中常见的问题	(278)
第四节	集团决策的冲突与协调	(287)

第一章 绪 论

领导学是一门新兴的边缘性学科。最初，“领导”只是社会科学领域中的一个研究课题，现代西方政治学、经济学、社会学、管理学和心理学都从各自学科的角度探讨了领导活动的规律性。以后，在西方国家的特定的政治、经济和社会的条件的作用下，为了满足组织与管理的需要，领导活动规律的研究逐步深入，领导学逐步分化、独立出来，成为一门交叉性的学科。

第一节 西方领导学的研究对象

领导学属于组织管理学的一个分支学科。它是研究在组织领导过程中，领导者、被领导者、以及组织与环境诸方面的相互关系及其规律性的科学。领导学围绕领导绩效（Leading performance）这一目标，分析领导素质、领导行为、领导者使用权力的方式、组织状况等诸方面同领导绩效的相关性，探索提高领导绩效的途径和方法，旨在指导各级各类组织的领导者更加有效地从事领导工作。

一、西方领导学研究的对象

西方领导学研究的对象是领导权力、领导素质和领导行为。

领导权力是从事领导工作的必不可少的前提条件。领导者是否能够有效地影响被领导者的行为，在很大程度上取决于领导者的权力及其使用方式。领导素质是从事领导工作的基础。领导工作的成效部分取决于领导者的特性、动机类型和管理技巧的高低。领导行为是领导者从事领导工作的表现。不同类型的领导行为的职能和作用是不同的，选择合适的领导行为是提高领导工作成效的关键。因此，通过研究领导权力、领导素质和领导行为，人们可以认识和掌握领导工作的规律性。

二、西方领导学研究对象的范围

西方领导学研究对象的范围包括各级各类组织的领导的工作的规律性。

领导活动的构成要素是领导者、被领导者和组织环境。任何社会化的组织活动都需要领导。这些组织包括政党、机关、企业、学校、医院、军队、商店和各种群众团体。领导者包括所有能够对被领导者产生影响的组织管理者。被领导者包括任何受其它人影响或支配的组织成员。因此，西方领导学是研究一切社会化组织的领导工作一般规律的学科。

三、西方领导学研究对象的多重性

领导活动是一种社会化的组织活动，它涉及到政治、经济、社会、行为、心理等多种因素，因而具有多重属性。领导工作的规律性同政治、经济、社会、行为、心理等方面的规律性是紧密相关的。因此，领导工作的规律性的研究要求人们了解和掌握政治学、经济学、社会学、管理学、心理学等多种科学。从某种意义上说，领导工作规律的研究是政治、经济、社会、行为、心理等方面的规律的研究的综合。西方领导学是多种学科相交叉的学科。

第二节 西方领导学的形成和发展

一、历史背景和理论基础

西方领导理论的研究源远流长。但是，作为一门科学的理论，它形成于资产阶级工业革命时期。资产阶级工业革命引起了西方社会的经济、政治、社会、文化和意识形态等各个方面的大变革，这场革命对领导科学的形成和发展产生了深刻的影响。

首先，在变革的湍流中，科学管理理论诞生了。在古典管理理论中，领导已经作为管理者的一种重要职能，追求最大利润的管理者成为早期理想的领导者的形象；并且，衡量领导工作的成效有了客观的标准。领导科学开始萌芽，它依赖科学管理理论的发展而不断地得到充实和发展。当行为科学产生以后，作为激励劳动者行为的一种职能，领导的研究受到更多的重视。随后，决策科学和管理权变理论的形成和发展对领导科学的发展起了巨大的推动作用。因此，领导科学的形成和发展与管理的理论和实践是密切相关的。从某种意义上讲，领导科学是管理科学的一个组成部分。

其次，工业革命促进了组织活动的社会化，政治、经济、社会、文化等各类组织管理的制度化和程序化强化了管理活动中的领导职能。领导成为一切组织活动的核心。领导的绩效是组织绩效的关键。在许多组织中，尤其是庞大的官僚组织中，领导权力的滥用、领导素质的低劣、领导行为的有效性，严重影响了组织的工作成效。为了提高组织的工作效率和竞争能力，各级各类的管理者必须提高自己的领导素质，改善领导行为，有效地使用权

力。因此，作为组织管理工作的理论武器，领导理论及其研究进一步普及和深入。

最后，西方许多学科的形成和发展为领导理论的研究奠定了厚实的理论基础。基于领导活动的复杂性和多重性，西方许多学科，特别是管理心理学、社会心理学、行为科学，都涉及到“领导”这一课题，促使领导理论研究层次的多样化。另一方面，在社会系统思想和权变思潮的影响下，领导理论研究不断突破原有的理论框架，逐步形成较为独立的理论体系。

二、西方领导科学形成和发展的阶段

“领导”问题的研究的历史可以追溯到中世纪以前，但是，把“领导”作为一个独立的课题的科学性研究则主要集中在第二次世界大战以后的时期。根据统计的结果，从1930年到1939年，平均每年有21个研究项目；从1940年到1944年，平均每年有31个项目；从1945年到1949年，平均每年有55个项目。在1974年，著名领导学家R·斯托格蒂尔（Stogdill）在对领导理论的研究进行综合调查和分析时，发现在这个范畴之内，可供参考的书籍和文章竟达3000种之多。迄今为止，这一课题的研究难以数计。在如此众多的研究中，按照历史和逻辑相统一的原则，根据研究的内容和时期，西方领导理论的发展可以分为下列若干阶段：

1. 领导素质的研究阶段。这是领导理论研究的最古老的课题。最初，人们对“领导”的研究是非科学性的，“领导”一词并没有严格的定义。早期的研究带有浓厚的封建的、血缘和世袭的色彩。在封建的社会关系的影响下，研究者专注于对大人物的生来就有的超常的领导素质的平淡而肤浅的描叙。后来，研究的重点逐渐从某些遗传的生理特征和天生的素质转移到后天形成的各种领导素质。研究者试图回答，领导者有哪些素质，具有什么素质的领导者能成为有效的领导者，什么领导素质是最重要的。对

这些问题的研究构成了西方领导理论中的一个重要的部分——领导素质理论。由于领导素质是决定领导绩效的一个重要因素，因而，领导素质理论有一定的科学价值和实际指导意义。但是，领导素质研究的最大的缺陷是研究对象——领导素质无法直接观察和测量。在研究中，人们很难把握这种捉摸不定的领导素质，因此，到了二次大战以后，研究者逐步把注意力从内在的领导素质转移到外在的领导行为。

2. 领导行为的研究阶段。这是西方领导科学研究迅猛发展的时期。二次大战后，美国许多大学和军事组织的研究机构对领导行为进行了大量和广泛的调查研究。研究的方式一般是从客观描述入手，然后进行分类和归纳，最后对领导行为和领导绩效进行统计、计算和验证，以发现各种领导行为同领导绩效的相关性和相关程度。与领导素质研究不同，领导行为的研究不是孤立的、静止地描述领导者的个性特征、心理素质和管理技巧，而是从动态上研究领导者在实际工作中的表现及其成效。这无疑是领导理论研究的一大进步。研究者们试图回答，领导者有哪些工作行为，这些行为的功能和作用是什么，这些行为能产生多大的工作成效。对这些问题的分析构成了领导理论的核心部分——领导行为理论。由于领导行为直接影响领导绩效，因而这些理论研究的成果是极其有价值的。在领导行为的研究中人们发现，领导绩效不仅取决于领导者的行为，而且取决于被领导者，也取决于组织及其环境的性质。根据这一发现，领导科学的研究又进入了新的阶段。

3. 领导权力的研究阶段。与领导行为研究相并行，领导权力研究着重探讨领导者与被领导者之间的相互影响过程。许多领导学家以社会交换理论作为研究分析的理论基础，详细地考察了各种领导权力及其对被领导者行为的影响效果。他们试图回答，领

领导者有哪些权力，领导者应当怎样使用权力，领导者应具有多大权力，以及领导者如何授权等问题。对这些问题的研究构成了领导权力理论。这一理论对指导领导者有效地使用权力具有重要的理论意义。但是，领导权力研究的致命弱点是把领导者、被领导者、以及两者之间的相互作用和影响关系一般化和抽象化。大量的调查结果表明，权力使用和授权的有效方式是具体的、多种多样的，没有一种一般适用于任何被领导者的权力使用方式和授权方式。

4. 领导权变的研究阶段。这种研究旨在把领导理论应用到领导工作的实践中去。它标志着西方领导理论臻于成熟。领导权力、领导素质和领导行为的研究都存在着一个共同的缺陷，即试图为领导者寻找出一种适用于任何情况的领导素质、领导行为和领导权力的使用方式。但大量的研究表明，在领导素质、领导行为和领导权力使用方式同领导绩效之间，不存在某种一般的最佳相关关系，领导者的素质、行为及其权力使用方式的有效性在很大程度上受组织及其环境的性质的影响。领导权变研究正是根据这一发现，试图分析和阐明各种不同的情况因素对领导者的素质、行为以及权力使用方式的有效性所产生的错综复杂的影响。权变研究的核心命题是，有效的领导素质、行为以及权力使用方式是随机制宜的，它因组织及其环境的性质的不同而异。尽管早期的领导权变研究在一定程度上忽视领导过程中人的主观因素，过分强调客观情况因素对领导者的素质、行为以及领导权力使用方式的有效性的决定作用。但在后期，由于现代组织理论的推动和管理思想中人际思潮的冲击，领导权变研究更加广泛地综合了领导过程中的主观与客观、个人与组织、结构与过程的相互作用，创立了丰富多样的理论模型。在权变理论研究中，许多学者认识并证实了一系列影响领导绩效的相关因素，同时对各种不同的情况

因素对领导行为绩效的制约及约束强度进行了调查统计、分析。这些研究成果可以指导领导者根据各种复杂多变的客观情况，选择、调整或改善合理的领导行为。它为领导者如何提高领导绩效提供了许多具体的指导原则。

第三节 西方领导理论的体系和研究方法

一、西方领导理论的体系

西方领导理论的研究有自己特定的理论结构和体系。但是，由于西方领导研究的内容十分庞杂，研究分析的理论基础来源于许多学科，领导研究的着重点和方法是多种多样的；并且使用的概念和研究的假设前提也是不一致的和混乱的。因此，要把如此庞杂众多的研究课题和理论命题综合成一个完整的理论体系是十分困难的。为了理清各种领导理论研究之间的关系，把握西方领导学的总体结构，我们可以根据西方领导研究的一般理论结构以及各种研究类型的特点，围绕领导绩效这一理论研究的主线和核心，把各种领导理论综合成为一个有机的理论体系（图1—1）。

如图1—1所示，西方领导理论体系包括：领导素质理论、领导行为理论、领导权力理论和领导权变理论。同时，在这个理论体系中，各种理论组成了一个有机的因果联系模型，即包括原因变量、中间变量、内生与外生的节制变量以及结果变量的因果联系模型。领导素质和领导行为是影响领导绩效的原因，被领导者行为是这一因果联系的中介；领导权力对领导行为及其对被领导者行为的影响产生节制作用；组织及其环境（权变因素）对领导权力、领导行为以及被领导者的行为产生节制作用。虚线表示

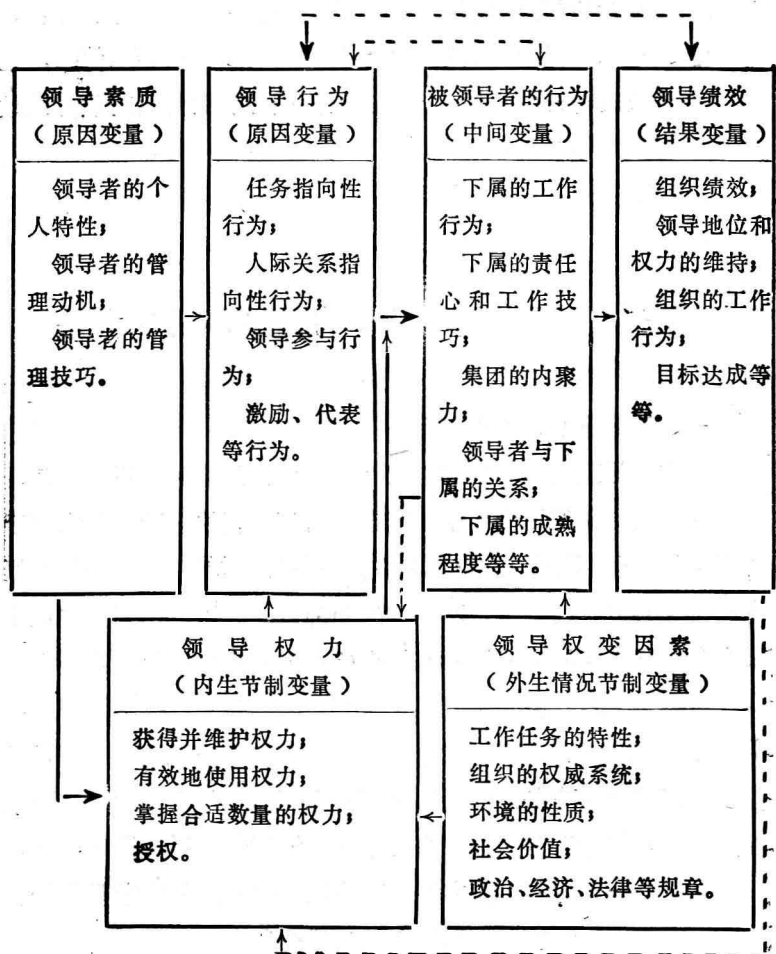


图 1-1 西方领导学的理论体系和一般因果模型

领导绩效的反馈对领导行为和领导权力产生影响。领导素质既决定领导行为的类型，又影响领导权力使用的有效性。通过这一理论模型，人们可以认识和掌握那些影响领导绩效的各种变量及其相互之间的关联方式。

二、西方领导学的研究方法

作为一门新兴学科，西方领导学的研究方法具有以下特征：

1. 研究方法的综合性。作为一门边缘性的学科，西方领导理论研究综合使用了社会学、心理学、行为科学，以及系统与控制等理论研究方法，旨在认识、测量、预测和控制领导者和被领导者的心理和行为。这些方法包括面谈法、问卷法、观察法、心理测量法、情况工程、个体与群体实验模拟等。

2. 研究方法的实证性。为了认识和掌握领导工作的规律性，西方领导学家进行了大量的实证性研究。主要包括三个方面：一是因果性研究。这种研究方法主要用于分析和考证领导过程中各种变量因素之间的相互关系和相关程度。二是统计归类法。这种研究方法主要是对领导者及其工作行为进行调查统计和分类，然后找出各种类型的领导者及其工作同领导绩效的统计关系，最后得出实证性的命题。三是预测分析方法。这种方法主要用于事先考虑和估计不同种类的领导者及其工作行为的有效性。西方领导学家认为，只有那些经过实证性研究得出的命题才是科学的理论。

3. 研究方法的应用性。作为一门应用性的学科，西方领导理论侧重于应用性研究和工作性研究。绝大多数的理论研究都包括了理论及其基本命题的应用性的考证，即包括了对领导理论能否被实践所证实、应用这些命题的可靠程度以及如何应用的问题。有些研究者强调自己理论研究成果的可操作或可控制性；有些研究者对各种类型的领导工作的有效性进行了统计调查，着重阐述如何做好领导工作。所有这些应用性研究旨在帮助领导者认识和掌握自己的工作问题所在以及改善领导工作的方法和途径。

4. 研究方法的随机性。为了指导领导者从事具体的工作，西方领导学家进行了大量的领导权变研究。这种研究方法主要是分

析在各种不同的工作情况下，领导者应当如何随机制宜地从事领导工作。它否认了一般理论命题和过于一般化领导工作原则的普遍实用性。通过使用制模技术，研究者简化了现实工作中的各种变量之间的错综复杂的因果联系。许多领导学家建立了自己的领导权变模型，提出了一系列具体的规范性的领导工作方法和工作行为，以帮助领导者灵活地从事领导工作。

第四节 总的评析

西方领导学是适应社会化组织的管理的需要而产生和发展的。它广泛吸收了现代管理科学、社会学、心理学、政治学、经济学以及组织行为学等学科的科学成分，综合运用了许多有关心理和行为研究的科学方法，总结和归纳了领导工作实践的经验，因而，它对于提高各级各类组织管理者的领导工作水平、提高各种组织的工作效率具有重要的现实意义。它在现代的管理活动中起着越来越大的作用。目前，西方国家普遍重视领导理论的研究和应用。

在西方领导学中，有以下几个极有价值的观点：

1. 强调领导者的特性、管理动机和管理技巧，改善领导者的素质。

西方领导学家认为，领导者的素质是管理成功的一个基本条件。领导者应该根据自己的工作性质和组织环境的特点，培养合适的特性、管理动机和管理技巧，在从事领导工作中，能够适应管理工作的节奏，承受风险的压力和责任的重负，保持稳定的工作情绪，应付各种矛盾和冲突，消除工作混乱和失调，履行决