

西北大学经济管理学院博士文库

XIBEI DAXUE JINGJI GUANLI XUEYUAN BOSHI WENKU

STUDY ON THE SITUATION-BASED
TRAIT THEORY OF LEADERSHIP

基于情景的 领导素质理论

综合探讨了不同情景下有效领导者的素质特征，
可为领导实践提供理论指导。

谭 乐 宋合义 韩 樱◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

“西北大学双一流建设项目”

国家自然科学基金项目 (NO.71401135)

国家自然科学基金项目 (NO.71171159)

教育部人文社会科学研究青年基金项目 (NO.14YJC630116)

中国博士后科学基金面上项目 (NO.2013M540769)

中国博士后科学基金特别资助项目 (NO.2014T70934)

国家自然科学基金重点项目 (NO.71032002)

西北大学经济管理学院博士文库

STUDY ON THE SITUATION-BASED
TRAIT THEORY OF LEADERSHIP

基于情景的 领导素质理论

综合探讨了不同情景下有效领导者的素质特征，
可为领导实践提供理论指导。

谭 乐 宋合义 韩 樱◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目(CIP)数据

基于情景的领导素质理论 / 谭乐, 宋合义, 韩樱著.

北京: 中国经济出版社, 2017. 6

ISBN 978-7-5136-4741-0

I. ①基… II. ①谭…②宋…③韩… III. ①领导学 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 132189 号

责任编辑 贺 静

责任印制 巢新强

封面设计 华子设计

出版发行 中国经济出版社

印 刷 者 北京九州迅驰传媒文化有限公司

经 销 者 各地新华书店

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 33.75

字 数 518 千字

版 次 2017 年 6 月第 1 版

印 次 2017 年 6 月第 1 次

定 价 59.00 元

广告经营许可证 京西工商广字第 8179 号

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010-68330607)

版权所有 盗版必究(举报电话: 010-68355416 010-68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010-88386794

总序

经过 30 多年的改革开放,我国经济发展站在了新的历史起点,经济增长进入到了新的阶段。我国处于经济增长新阶段的表现:第一,成为世界第二大经济体。1978 年我国 GDP 总量全球排名第 15 位,然而在改革开放 30 多年的进程中,我国的经济增长率持续保持在 10%左右,创造了“中国奇迹”。2011 年我国 GDP 为 471564 亿元,首次超过日本,2015 年 GDP 总量达到 676708 亿元,已经成为世界第二大经济体,迈入了世界经济大国的行列。我国在迈入经济新阶段后,面临着从经济大国向经济强国转变的根本任务。第二,人均收入进入中等收入国家行列。直到 20 世纪 80 年代中期,我国一直是低收入国家,1978 年我国人均 GDP 只有 226 美元,居全球倒数第 2 位。经过改革开放 30 多年的发展,我国人均 GDP 现已达到 5.2 万元,约合 8016 美元,排世界第 84 位。虽然我国已经步入中等收入国家行列,但新的矛盾却日渐凸显,避免陷入中等收入陷阱成为新阶段的首要任务。第三,我国已经步入新型工业化国家行列。改革开放以来,我国大力推进工业化建设,2014 年第三产业占总 GDP 的比重超过第二产业,而且 PPI 连续三年下降,这意味着自 2015 年起我国开始进入工业化的后期阶段,已经完全实现了从农业国到工业国的转变;随着工业化和城市化进程的加快,目前我国已步入新型工业化国家行列。在质量型经济发展新阶段,我国将致力于发展新型工业化,与此同时面临着迎接世界第三次产业革命的艰巨任务。第四,经济增长的红利发生了变化。从 2011 年开始,中国经济增长率逐季下滑,长期支持中国经济增长的体制转轨红利、资源红利、人口红利、对外开放红利都在消退,投资驱动和需求拉动型的增长模式走到尽头,未来增长的可持续性受到了挑战,创造经济发展新红利空间的任务迫在眉睫。第五,资源禀赋结构发生变化。在改革开放初期,我国选择粗放型经济增长模式,以自然资源为依托,通过要素投入带动经济总量的增长,形成了“高投入、高污染、

高耗能”的生产机制。在经济增长的新阶段,资源禀赋约束作用加强,高投入的生产机制造成了经济增长方式效率低下,制约了经济的长期增长。同时,我国人口老龄化程度加剧,劳动力数量下降且质量不足,人力资源效率低下,劳动力结构的变化影响了经济新一轮增长。因此,我国正面临着从数量型经济增长向质量型经济增长转型的任务,在这一转型中有许多问题需要进一步研究。

在中国经济进入新阶段的背景下,为了进一步推进我院的学术研究和人才培养工作,学院先后启动了“青年教师科研孵化项目”“教师学术沙龙”“青年教师国际化”,以及“西北大学经济管理学院博士文库”等项目,以不断加强青年教师能力建设。“西北大学经济管理学院博士文库”第一期已经完成,带动了年轻教师的积极性,带动了科研和教学活动,效果明显。

学院党政联席会议研究决定,启动“西北大学经济管理学院博士文库”第二期,入选的13个选题涵盖了理论经济学、应用经济学和工商管理学科,具体包括李勇博士的《发展战略、产权结构和长期经济增长》、郭晗博士的《结构变化与增长潜力:中国潜在经济增长率的测算及其结构转换路径研究》、王聪博士的《金融发展对经济增长的作用机制》、李伟博士的《我国循环经济发展模式研究》、王敏博士的《基于动态比较优势的增值贸易研究——理论与经验证据》、谢平博士的《中国地方政府债券发行制度研究》、董建卫博士的《风险投资机构的网络位置对投资绩效的影响研究》、石阳博士的《机构持股对上市公司的价值影响研究》、谭乐博士的《基于情景的领导素质理论》和《环境不确定条件下领导者人格类型对领导有效性作用机制研究》、张洁博士的《高新技术企业创新管理能力成熟度模型与提升方法研究》和《企业二元创新模式演进:从封闭式创新到开放式创新》,以及张宸璐博士的《组织柔性对企业创新的影响研究:基于组织二元性视角》。第二期博士文库入选著作主要有以下几个研究方向:

1.突出制度与经济发展之间作用关系的研究。美国克拉克经济学奖获得者阿西莫格鲁认为,一个国家的经济制度和政治制度都可分为汲取性和包容性两类,包容性经济制度的特征包括保护产权、确保法治、市场公平竞争、国家向市场提供公共服务和监管支持等,而汲取性经济制度则在这些方面存在缺失。中国经济实现持续增长、跨越中等收入陷阱,需要由汲取性制度向包容性制度转型。文库第二期中涉及制度与经济发展研究的著作有《发展战略、产权结构和

长期经济增长》《金融发展对经济增长的作用机制》《我国循环经济发展模式研究》以及《中国地方政府债券发行制度研究》。

2.探讨在不确定性背景下宏观经济发展趋势、投资策略选择以及微观企业管理问题。不确定性引发的风险问题在现实经济管理中具有深刻的影响。在微观经济学研究领域,不对称信息引发不确定性进而导致市场失灵的问题,一直以来都是研究的热点。在宏观经济学研究层面,不确定性对未来经济增长趋势的影响需要在不同情景模式下开展。管理学研究中,由不确定性引发的风险管理更是理论界和实务界关注的焦点。第二期文库中的《结构变化与增长潜力:中国潜在经济增长率的测算及其结构转换路径研究》《风险投资机构的网络位置对投资绩效的影响研究》《机构持股对上市公司的价值影响研究》以及《环境不确定条件下领导者人格类型对领导有效性作用机制研究》四个选题可归入这一研究领域。

3.开放视角下的经济管理问题研究。2002年中国加入WTO,2015年人民币加入IMF的特别提款权货币篮子以及“一带一路”战略的推行,中国经济在各个层面都将面临更高层次的对外开放,开放经济条件下中国的经济发展和企业管理也将迎来新的挑战 and 战略选择。《基于动态比较优势的增值贸易研究——理论与经验证据》《企业二元创新模式演进:从封闭式创新到开放式创新》和《组织柔性对企业创新的影响研究:基于组织二元性视角》三个选题分别探讨了开放条件下的贸易和管理问题。

4.企业管理的新问题与新思考。领导力研究和企业创新能力研究分别从不同角度分析了企业核心竞争力的构建策略,这也是近年来管理学领域要重点分析和探索的问题。当然,一个成熟的有创造力的企业不但需要构建以领导者为核心的组织架构,而且也需要不断培育企业创新能力,唯有此才能基业长青。我院工商管理学科团队采用实证分析方法,在领导力和企业创新研究领域形成的著作有《基于情景的领导素质理论》和《高新技术企业创新管理能力成熟度模型与提升方法研究》

入选第二期“西北大学经济管理学院博士文库”的选题在突出不同学科研究特点的同时,也紧跟学术研究前沿,使用先进的研究方法和工具分析中国本土的经济和管理问题,这是学院近年来所倡导的大问题意识、追求“知行合一”

与“顶天立地”的科研精神的集中体现。同时,“西北大学经济管理学院博士文库”也是我院“211 重点学科”、教育部人文社科重点研究基地和“陕西省优势学科”建设的重要成果之一。

西北大学经济管理学院院长、教授、博士生导师

任保平

2016 年 10 月于西北大学

前言

我近 20 年来从事组织行为、领导科学与艺术、人力资源管理方面的教学与研究工作,对领导理论的研究现状及发展过程进行了系统的了解,发现传统领导素质理论的致命缺陷在于,它试图寻求一套在各种情景下都适用的领导素质特征,于是提出试图通过权变的研究方法论研究领导素质与特定情景的关系进而解决传统的素质理论的问题。

带着这一思考,我们撰写了国家自然科学基金申请书《基于情景的领导素质理论》。遗憾的是,可能由于语言表达欠佳等原因,这次申请并未被认可。次年一次偶然的机会,我在杭州参加管理学会议期间有幸结识了美国伊利诺伊大学的 Fiedler 教授。Fiedler 教授是最早提出权变领导理论 (Contingency Leadership Theory) 的学者,他一直以来也在研究情景与领导行为的相互关系并且取得了很多了不起的研究成果。

在与 Fiedler 教授共进午餐之际,我提出了关于研究情景与领导素质的相互关系的想法。Fiedler 教授很感兴趣,并且谈到他也曾经做过尝试性的、类似的探索,但是并未系统地进行过探讨。Fiedler 教授非常赞同我们的想法,并且同意担任我们项目的咨询顾问。于是,我们对申请书进行了详细修改,着力想把情景与领导素质之间的关系阐释清楚,正式提出我们的研究问题,并进行了第二次申请。非常幸运的是,这次申请我们获得了国家自然科学基金委的认可,同意资助该项目。该项目得到资助后,我们在《管理工程学报》《系统工程理论与实践》《预测》《软科学》等杂志上发表论文 30 余篇,其中还有国际学术会议论文 3 篇。

资助期结束之后,我们进行了持续、深入的研究,还发表了直接相关论文 10 余篇,特别是在后续研究中我们发现了一些新的研究问题。例如,原有的研究中未深入探讨领导素质、行为、情景三者之间的关系,因此无法清楚地解释领导

素质对领导效果的作用机制。再如,原有研究探讨的是一般情况下的领导规律,未特别关注中国情境下的特定领导问题。这些困惑也促使我们认为应该在已有研究的基础上进行更深入的挖掘,于是我们先后于2010年和2011年分别尝试申请了两个后续研究项目——《从历史、情境以及行动中重新理解领导:(来自中国人的)理论与经验研究》(国家自然科学基金重点资助项目,项目编号:71032002)以及《环境不确定条件下领导者人格类型对领导有效性作用机制研究》(国家自然科学基金面上资助项目,项目编号:71171159),希望通过后续项目的进一步探讨解释困惑,推动基于情境的领导素质理论的深化发展。

后续两个研究项目顺利获得了资助,使得我们有机会对前期的研究发现加以总结,进而促成此书的诞生。可以说,此书既是对前期研究发现的总结,又为后续两个研究项目提供了研究基础,使我们得以继续深入地探讨领导素质、行为、情景三者之间的关系以及中国情境下的特定领导问题。

在此,我们要衷心感谢 Fiedler 教授的支持与鼓励,感谢国家自然科学基金委的鼎力资助。非常遗憾的是,由于 Fiedler 教授年事已高,无法邀请他来中国。谨以此书献给 Fiedler 教授,献给一直致力于领导研究的同行们,献给在实践领域不断付出的工作者们!

西安交通大学 宋合义

2016年9月1日

目 录

>>>
CONTENTS

第一章 绪 论	1
第一节 问题的提出及研究的意义	1
第二节 研究问题说明	5
第三节 研究思路和框架	6
第二章 文献综述	8
第一节 领导理论的研究综述	8
第二节 情景的研究综述	48
第三章 研究方法	106
第一节 论证途径	106
第二节 研究对象	106
第三节 数据的测量方法	108
第四节 统计分析方法	118
第五节 不同情景间领导者素质差异研究的统计方法	119
第四章 不同组织文化中有效领导者的素质研究	122
第一节 研究思路	122
第二节 组织文化测评工具的开发	123

第三节	研究方法	138
第四节	数据整理	140
第五节	不同组织文化中领导者综合素质对领导有效性的作用研究	144
第六节	不同组织文化间领导者综合素质的差异研究	152
第七节	不同组织文化中性格因素对领导有效性的作用研究	165
第八节	不同组织文化间领导者性格因素的差异研究	177
第九节	综合讨论与总结论	190
第五章	不同组织承诺下有效领导者的素质研究	194
第一节	问题的提出及研究框架	194
第二节	研究方法	196
第三节	不同组织承诺下综合素质对领导有效性的作用研究	198
第四节	不同组织承诺间领导者综合素质差异研究	217
第五节	综合讨论与总结论	226
第六章	不同工作特性下有效领导者的素质研究	231
第一节	问题的提出及研究框架	231
第二节	研究方法	233
第三节	不同工作特性下综合素质对领导者有效性的作用研究	239
第四节	不同工作特性间有效领导者的综合素质差异研究	260
第五节	不同工作特性间差绩效领导者综合素质差异研究	269
第六节	综合讨论与总结论	273
第七章	不同高层管理团队因素下有效领导者的素质研究	283
第一节	问题的提出及研究框架	283
第二节	研究方法	286
第三节	高层管理团队特性对领导者有效性的影响	289
第四节	综合素质对领导有效性的作用研究	294

第五节	不同高层管理团队特性中领导者综合素质差异研究	316
第六节	综合结果与讨论	323
第八章	不同中层部门沟通状况下有效领导者的素质研究	331
第一节	问题的提出及研究框架	331
第二节	研究方法	333
第三节	不同类型沟通情景下综合素质对领导绩效的作用研究	335
第四节	不同类型沟通情景间领导者综合素质的差异	359
第五节	综合讨论与总结论	376
第九章	不同下属状况情景下有效领导者的素质研究	381
第一节	问题的提出及研究框架	381
第二节	研究方法	383
第三节	不同下属状况情景下综合素质对领导绩效的作用研究	386
第四节	不同类型下属状况情景下领导者综合素质的差异研究	404
第五节	综合讨论与总结论	413
第十章	不同危机情景下有效领导者的素质特征研究	419
第一节	问题的提出及研究框架	419
第二节	危机及其测量	422
第三节	研究方法与过程	430
第四节	研究结果	435
第五节	综合讨论与结论	456
第十一章	研究结论与研究展望	460
第一节	主要工作及研究结论	460
第二节	研究的理论贡献及实践启示	463
第三节	研究不足与展望	464

附 录	467
附录 1 强迫分配法绩效评定问卷.....	467
附录 2 企业文化调查问卷.....	469
附录 3 企业员工组织承诺情境调查问卷.....	473
附录 4 企业中层管理者工作特性调查问卷.....	475
附录 5 企业中层管理环境评价问卷.....	478
附录 6 企业中层部门沟通状况调查问卷.....	481
附录 7 企业下属状况调查问卷.....	483
附录 8 领导者工作危机测评问卷.....	486
参考文献	489
索 引	521
后 记	525

第一章 绪 论

第一节 问题的提出及研究的意义

领导理论的研究一直是管理学和心理研究的热点领域。由于领导者居于特殊地位,发挥着独特的作用,他们往往成为一个组织成败的关键因素(Yukl,2002; Avolio, Walumbwa & Weber, 2009; Dinh, Lord & Gardner et al., 2014)。正是由于领导问题如此重要,近百年来管理学和心理学界投入了大量的人力、物力研究这一问题。

到目前为止,国内外关于领导理论的研究主要经历了4个阶段:素质理论(Trait Theory)、行为理论(Behavioral Theory)、权变理论(Contingency or Situational Theory)(Nahavandi, 1997)以及近年来出现的新型(新魅力型/变革型/愿景型)领导理论[The New Leadership (Neocharismatic/ Transformational/ Visionary)](Antonakis, Cianciolo & Sternberg,2004; Avolio et al., 2009; Dinh et al., 2014)。

素质理论着重研究领导者先天的个人特性,以确定什么样的人当领导最合适。这种理论的应用意义在于对领导者的选拔。对领导素质的研究是一种最古老的研究途径,研究者从19世纪末开始一直持续到20世纪40年代,对此进行了长期的探索。然而虽然经过几十年的研究,研究者们却很难找出一致的领导者的特性。关于传统的素质理论失败的原因,我们认为,传统的领导素质理论的致命缺陷在于它试图寻求一套在各种情景下都适用的领导素质特征。

由于无法找到一套在各种情景下都适用的领导素质特征,从20世纪40年代到70年代早期开始,研究者又将注意力转向了领导行为。这一阶段的研究目的在于寻求一套普遍适用的领导的行为方式,其应用意义在于对领导者的培训。领导行为理论的研究热潮一直持续到60年代,尽管经过了20多年的研究,却无法得出一致的结论。传统的领导行为理论失败的原因在于它试图寻求

对各种情景都普遍适用的领导行为模式。

尽管没有找到一套对各种情景都普遍适用的领导行为模式,但是研究者们逐渐认识到,领导的效能不仅仅取决于领导者的行为方式,还取决于领导环境给领导者提供的控制和影响的程度(Fiedler & Garcia, 1987; Liden & Antonakis, 2009)。也就是说,领导行为与领导者所处的环境的相互影响与相互作用对领导效能有很重要的影响。于是领导理论的研究进入了第三个阶段,即权变理论阶段。权变理论(又称情景理论)着重研究情景与领导行为的相互作用,试图了解在特定情景下采取什么样的领导行为最为合适。这一研究途径的应用意义除了为领导者的培训提供依据,还对特定情景下领导行为模式的选择具有指导作用。之后的一些新型研究学派也对情境因素给予了很多关注(如 Sharma & Kirkman, 2015; Carter, DeChurch, Braun & Contractor, 2015)。总之,国内外的学者在注重领导研究“情境依赖”的特征上趋向一致(如 Liden & Antonakis, 2009; Osborn, Hunt & Jauch, 2002; Shamir & Howell, 1999; Zhang, Chen & Ang, 2014; 韩巍、席西民, 2012; 容琰、隋杨、杨百寅, 2015)。例如, Shamir 和 Howell (1999)提出“领导研究不仅要反映领导者个体特征及行为,而且也要关注影响领导产生和有效性的情境因素”; Osborn 等(2002)指出领导和有效性之间的关系在很大程度上依赖于情境,“情境改变,领导就会改变……”

权变理论目前被公认为是一种有效的研究途径,由于它将领导行为与领导者所面临的情景结合起来研究领导行为模式,较好地解决了领导行为模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。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,而很少有人研究情景与领导素质的相互关系。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。

我们认为,全面的权变理论除了应研究情景与领导行为的关系,还应研究情景与领导素质的关系,也就是说,全面的权变理论应该包括基于情景的领导行为理论和基于情景的领导素质理论两个部分(见图 1-1)。因为在特定的情景下,只有与该情景相适应的领导素质与领导行为共同作用才能取得最佳的领导效果。在实践中,只有在包含基于情景的领导素质理论与基于情景的领导行为理论两方面的领导理论的指导下,才能解决对领导者的选拔与培训两方面的

问题。从领导理论研究历史的回顾中可以看到,既不存在各种情况下普遍适用的领导行为模式,也不存在各种情况下普遍适用的领导者的素质特征。传统的领导行为理论失败的原因在于它试图寻求对各种情景都普遍适用的领导行为模式。同样,传统的领导素质理论的致命缺陷也在于它试图寻求一套在各种情景下都适用的领导素质特征。基于情景的领导行为理论之所以获得成功是因为它用权变的研究方法论,通过研究情景与领导行为的相互作用,从而解决了领导行为理论所遇到的障碍。我们所提出的基于情景的领导素质理论也试图用权变的研究方法论,通过研究领导素质与特定情景的关系来解决传统的素质理论的问题。

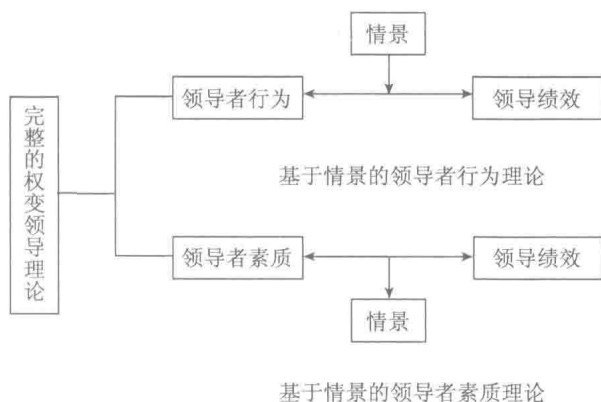


图 1-1 完整的权变领导理论结构

目前的情景理论只研究了领导情景与领导行为的关系,而没有研究领导情景与领导素质的关系,因而尽管它解决了领导行为的有关理论问题,但却无法解决领导素质的有关理论问题。然而,领导的素质对领导有效性的作用是不容忽视的(Lowe & Gardner, 2000)。于是,20 世纪 90 年代以来,人们的注意力又回到领导素质上来(Robbins, 1996),领导理论的研究又出现了一个新的研究趋势,即魅力领导(Charismatic Leadership)理论,其中包含变革型领导(Transformational Leader)和领导归因理论的研究(Howell & Avolio, 1993; Gebert, Heinitz & Buengeler, 2016)。魅力领导理论的核心是试图找到具有领导魅力的领导者的个性特点(Robbins, 1996; Horn, Mathis, Robinson & Randle, 2015)。我们认为,魅力领导理论实质上是对领导素质理论的复归,如果在研究的方法论上不

突破传统素质理论的束缚,不用权变的方法论研究领导素质与领导情景的关系,这一理论仍将以失败而告终。近年来,魅力理论的研究者们已开始注意这一问题。通过对近年国内外研究资料的分析,我们看到了一个可喜的现象,已有越来越多的研究者意识到研究情景因素对理解领导素质的实质的重要作用。目前,这方面研究的一个主要问题是研究何种情景有助于领导魅力的表现,以及情景对魅力领导效果的影响(Pillai & Meindl, 1991、1998; Feldmann, 2000; Shamir & Howell, 1999; Antonakis, Fenley & Liechti, 2011; Jacquart & Antonakis, 2015)。这实质上是领导素质与情景的相互作用对领导效果的影响问题。一些学者也明确提出:“在理解领导素质方面的一个主要飞跃在于人们认识到需要加入情景因素。近期的研究努力主要是分离这些情景变量的具体尝试”(Goleman, 2000; Dinh et al., 2014)。“我们预期,这方面的研究将导致领导模型的巨大发展”(Egri, 2000)。

目前关于魅力领导的研究越来越多地受到重视,由此可以看出,科学、系统的领导理论需要对领导的素质问题进行研究;而基于目前魅力领导理论所遇到的问题,我们可以认为,要解决领导素质问题就必须研究领导素质(包括领导魅力)与情景的关系问题。

从领导理论的研究历史及现状的分析中可以看出,尽管领导理论方面已有大量研究,而且取得了一批成果,但到目前为止,领导理论研究的一个主要问题就是缺乏对领导素质与情景相互作用对领导效果的影响问题的研究,因而就无法从本质上认识领导者的素质、领导行为、领导情景三者的关系。由于理论上没有解决领导素质与情景的相互作用对领导效果的影响问题,在管理实践中对管理者的选拔遇到了一些困难。造成目前在对管理者的选拔过程中,只能根据工作对管理者的素质要求选拔,即只能做到人与工作的匹配。而在具体的管理实践中,往往出现工作性质相同(或相近),但由于情景不同,对管理者的素质有不同要求的情况,这不仅要求进行人与工作的匹配,还要求进行人与情景的匹配。如果不对领导素质与情景的相互作用对领导效果的影响问题有一个系统、深入的认识,就无法满足在人员选拔的实践中提出的人与情景相匹配的要求。

在本书的研究中,我们试图用权变的研究方法论,通过研究领导素质与特定情景的关系对领导效果的影响,构建基于情景的领导素质理论,从而解决领导理论研究中的上述不足。本书的研究所提出的基于情景的领导素质