

领导力研究综述

邵天

(郑州大学 商学院, 河南 郑州 450001)

[摘要]领导力作为一种神奇的力量,人们对其始终怀有浓厚的兴趣,学术界对领导力的研究从未间断。回顾了大量有关领导力的研究文献,将其分为两大类:一是有关领导力的定义和内涵的研究;二是有关领导力开发的研究。以此分类为线索对相关文献进行评述。近年来,伴随着中国经济的快速崛起,中国企业管理者的领导力水平有了很大提高,但是同发达国家的大型跨国企业相比,仍有显著的差距。聚焦于领导力的研究有助于我国企业竞争力的提升。

[关键词]领导力; 领导力开发

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2014.01.007

[中图分类号] C913.68 [文献标识码] A [文章编号] 1673-9477(2014)01-024-03

一、有关领导力的定义和内涵的研究

(一) 领导力的定义

对领导力的研究源于对领导的研究并以之为基础。早期的研究者对领导的研究主要针对领导特质、领导模式、领导行为、领导权变、领导风格等方面展开,并致力于寻求领导效果的提升。从中不难发现,学者普遍将领导视作领导者对被领导者施加影响的过程,同时也是实现组织目标的过程,在这一过程中,领导者和被领导者相互作用并相互影响,研究者们也普遍认同领导活动是在一定的情境中进行的。

与有关领导定义的研究相比,针对领导力的定义的研究较少。美国的哈罗德·孔茨(Harold Koontz)把领导力看作是一种对人们的影响力,是一种获得追随者并使之甘心为实现组织目标而努力奋斗的能力。清华大学的吴维库教授认为领导力是一个边界模糊、定义宽泛的术语,其核心是影响力和获得追随者。领导力与领导最本质的区别在于,领导是一个行为或者过程,领导力则是胜任这种行为或者实现这个过程的能力。2006年中国科学院“科技领导力研究”课题组通过对领导的定义导出领导力的定义为我国学者所推崇,即“领导力是领导者在特定的情境中吸引和影响被领导者与利益相关者并持续实现群体或组织目标的能力”。

(二) 领导力的内涵

纵观西方对领导力认识过程,发现对其研究有两种取向——个人能力与集体能力。随着神授和血缘不再是领导者的合法来源,人们对到底哪些特质使那些领导者成为了领导者这一问题展开了探究。逐步形成了领导特质理论(Trait Theories),它是

20世纪较早出现的系统的有关领导行为的理论并且风行一时。该理论试图从卓越的领导者身上发掘出具有共性的特质(如性格、品质等特征),从而找出有效领导活动发生的原因。也就是揭示为什么领导者能够成为领导者,为什么他们具备领导力。亨利(W. Henry)在1949年指出了成功的领导者应具备组织能力强、自信心强和思维敏捷等十二种品质。1954年吉伯(C. A. Gibb)发现,那些能力非凡的领导者往往具备智力超群、英俊潇洒和能言善辩等七项特性。显而易见,这种理论非常贴近个人。

20世纪70年代,特质领导理论发展为魅力型领导理论(Charismatic Leadership)。豪斯(Robert House)在1977年指出,魅力型领导者具有高度自信、支配他人的倾向和对自己信念的坚定不移三种特征。到了90年代,本尼斯(W. Bennis)通过对90名美国最有成就的领导者进行研究后,指出魅力型领导者有四种共同的能力。在伯恩斯(Burns)的著作《Leadership》中,领导者被描述为能够激发追随者积极性,并帮助其更好地实现组织目标的个体。变革型领导进而被定义为领导者通过让下属意识到自己承担任务的重要意义和责任,激发和拓展下属的高层次需要,使下属为团队和组织的利益超越个人利益。这也成为了“变革型领导”作为一种重要的领导理论的开端。随后Avolio在Bass等人研究的基础上将变革型领导行为的方式概括为理想化影响力、鼓舞性激励、智力激发、个性化关怀四个方面。通常情况下,具备这些因素的领导者能有效地激励员工超越个人利益,使之为了团队的目标共同奋斗。不难看出,此时学者们关注的焦点从领导者个人的特质逐步转移到了领导者所在组织的特质(即“集体”的特质),以及领导者如何在特定的情

[投稿日期] 2014-02-23

[作者简介] 邵天(1988-),男,河南郑州人,硕士生,研究方向:组织行为学。

况下处理和被领导者的关系。在 20 世纪 80 年代之后产生的一些领导理论流派认为组织中的任何成员都有可能在某种特定的情景下担当领导者的角色。20 世纪 90 年代出现的分权式领导理论流派和学习型组织等流派的领导观更加靠近“集体”这一极。进入 21 世纪, 由于在应对日益复杂多变的挑战时, 个体领导者越发显得能力有限; 随之, 理论界中英雄主义领导理论也备受质疑, 对领导力的研究朝着“集体”的方向继续迈进。Unl-Bien 认为组织系统中个人、团体和组织相互依赖, 有时领导和追随的边界可能会被打破, 要明确谁起到的作用更关键是很困难的。Brown 和 Gioia 的研究表明, 各类组织广泛认同组织不仅需要各个层级拥有能够胜任的个体领导者, 更要将个体联合从而使组织中产生集体的和联合的领导力。这是一种组织整体层面上的集体能力而非个体能力。

二、有关领导力开发的研究

相对于领导力定义和内涵方面的研究, 如今更多的学者关注的是如何在具体的情境下, 提升组织中的某种领导力, 进而对组织绩效的提升和组织目标的实现提供指导。

随着全球化的不断加深, 有关全球领导力的研究持续受到关注。通过大量研究发现全球领导力对全球化组织的成功具有重要的影响。因此, 研究全球领导力的构成对全球领导力的开发颇具意义。1999 年 Gessner 和 Arnold 把领导者们创造理想的全球化组织的能力定义为全球领导力。2003 年 Dorfman 将全球领导力定义为一种跨越地理和文化边界的影响力, 并强调: 这种影响并不局限于全球化事务; 其来源并不局限于个人的知识、技能和行为能力, 还包括团队以及组织和社会文化; 组织中的个体成员和团队都有可能施加这种影响。在企业里培养全球领导者, 除了提升个人能力, 更关键的是个人能否适应企业整体战略、组织构架以及企业的发展阶段 (Boudreau、Ramstad 和 Dowling, 2003)。同时, 个人、企业及相关背景也不是一成不变的, 经验学习和文化适应能力构成了全球领导力的要前提 (Deal、Leslie、Dalton 和 Ernst, 2003)。2003 年 Mobley 和 Dorfman 在前人研究的基础上提出了开发全球领导力和培养全球领导者的基本观点: 卓越的全球领导能力是一种神秘而复杂的现象, 加之各国间巨大的文化差异, 培养全球领导力没有普遍适用的方法和策略。为了培养全球领导者需要投入巨大的资源和精力, 同时全球领导者自身的工作经验和

学习能力是极为关键的因素。对于急需向外扩张的中国企业而言, 提升全球化领导力是其成功“走出去”的重要保证。

我国学者邓汉惠和黎金荣在 2011 年创造性地提出了基于企业生命周期理论的一线管理者领导力权变模型, 并针对处在企业生命周期不同阶段的一线管理者提出了相应的领导力开发方法和路径。当企业成熟度提高并迈入更高发展阶段的同时, 一线管理者领导力重心将会从权力性影响力向非权力性影响力过度。随着人类进入信息社会, 领导过程中的客体——被领导者, 他们也发生了巨大的变化。也就是彼得·德鲁克定义的“知识型员工”, 而他们在诸多方面显著区别于旧工业时代型员。作为现在的领导者, 不仅要通过对知识型员工施加影响来完成企业的目标, 也要学会如何去适应知识型员工的新特点和新变化。领导者影响和适应知识型员工的能力是其领导力的重要体现, 并且在领导者和被领导者的这种良性互动中, 能够进一步提升的其领导力。霍国庆等人 (2011) 基于知识型员工特征对我国 CEO 的领导力进行了实证研究, 发现善于塑造多元文化、吸引和影响员工以及授权管理的 CEO 一般能够产生更高的企业绩效, 因而也具有更强的领导力。

关于领导力开发, 西方相关研究文献中引用率最高的是创新领导中心 (即 CCL) 的观点和学者 Day 的观点。CCL 认为领导者发展是领导力发展的一个方面, 培养那些具有较高潜能的领导者和增加后备领导人才储备, 仅在一定程度上能够增强组织的领导能力。组织不仅要发展个人的领导能力, 也必须发展集体领导能力。强化个体之间的以及组织内部各团队之间的紧密联系, 能够使组织成员跨越组织界限, 以一种开放、包容的方式更加高效地工作。与 CCL 的观点基本一致, Day 把个人领导力的发展称为领导者发展, 他认为领导者发展是人力资本的提升, 而领导力发展是社会资本的增加, 在个体之间网络型关系基础上, 密切合作与强化资源互换。随后 Day 又将领导力发展视为是一个多层次的过程: 第一个层次是领导者个人发展; 第二个层次涉及领导者与追随者、同级及上司的关系; 第三个层次则关系到组织文化。Day 的论述受到了相关研究者的广泛认同, 一些学者以此为基础又进行了拓展。比如, 2004 年 O'Connor 等人提出, 领导力发展有赖于人力资本、社会资本和组织资本这三种资本的发展。2007 年 Bartol 等人认为领导力发展涉及人力资本、社会资本和系统资本三种资本的发展。不难看出, 这两位学者的观点与 Day 的阐述其实是一致的。

(下转第 38 页)

参考文献:

- [1]关于南韩村老年人生活保障问题的若干规定[Z]. 罗南发 [2008]1号, 2008.
- [2]关于南韩村组建融洽保会、调委会、巡逻队、普法教育、安置帮教等为一体的综合治理办公室的决定[Z]. 罗南发

[2006]5号, 2006.

- [3]淄川组. 情动万民 博爱廉明——追记淄博市淄川区罗村镇南韩村原党委书记、村主任许博明[J]. 党员干部之友, 2007(04):36-37.

[责任编辑 陶爱新]

The steady development of the new rural communities construction

——A case study of Nanhan village (Zichuan district of Zibo)

YANG Chen, WU Xian

(Faculty of Arts, Shandong University of Traditional Chinese Medicine, Jinan 056038, China)

Abstract: The New Rural Communities Construction is the new issue which pays attention to problems after entering into the new stage of promoting agriculture through industry and letting the city lead the country. This paper makes a research on the writer's hometown, and combines the current situation to analyze the developing state of the town. Finally, the writer proposes some solutions and methods, which have the referential meaning for the New Rural Communities Construction of Zibo city.

Key word: The new rural construction; Survey; Exploration of outlet

(上接第 25 页)

三、结论

领导理论历经百年发展, 有关领导力定义的认识已经基本一致; 领导力的内涵不断丰富; 对领导力开发的方法和路径, 主流认识呈现从“领导者个人特质和能力”向“集体特质和能力”演进的趋势。

诚然, 学者们对领导力的提升需要在三个层次上做出努力已经形成共识, 脱胎于领导者能力发展的组织领导力发展得以强化。但大家更多关注的仍然是领导者, 针对影响力日益凸显的被领导者的研究尚显不足。领导者对领导力的形成以及组织目标实现的重要性无需多言, 但面对当今组织环境中呈

现的新特点和领导者的新变化(如, 全球化的深化, 和谐管理的需求, 知识型领导者和同事的特点), 被领导者应当如何调整适应组织环境, 需要在哪些方面有所提高, 以及同领导者之间的关系具体应当如何处理, 诸如此类的问题学者们关注的还远远不够。

参考文献:

- [1]中国科学院“科技领导力研究”课题组. 领导力五力模型研究[J]. 领导科学, 2006(9):22-25.
- [2]吴维库. 基于领导力缔造的三层次和谐研究[J]. 中国地质大学学报(社会科学版), 2010(1):105-109+115.
- [3]文茂伟. “组织领导力发展”内涵探讨[J]. 外国经济与管理, 2011(12):28-34.

[责任编辑 陶爱新]

A study review of leadership

SHAO Tian

(College of Business, Zhengzhou University, Zhengzhou 450001, China)

Abstract: Leadership as a magic power, people have always had a keen interest in it, and academic study of leadership has never stopped. Reviewed abundant study about leadership, this paper divides them into two categories: 1, the study about definition and meaning of leadership; 2, the study about leadership development. In recent years, with the rapid rise of the Chinese economy, the leadership level of Chinese business managers has been greatly improved. However, compared with large multinational companies in developed countries, there is still a significant gap. The study focused on leadership will help to improve the competitiveness of Chinese enterprises.

Key words: leadership; leadership development