第一图书网, tushu007.com

<<领导力>>

图书基本信息

书名：<<领导力>>

13位ISBN编号：9787300093062

10位ISBN编号：730009306X

出版时间：2009-12

出版时间：中国人民大学出版社

作者：乔恩·L·皮尔斯（Jon L.Pierce），约翰·W·纽斯特罗姆（John W.Newstrom）

页数：651

译者：马志英

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

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。

内容概要

本书是“领导学”领域中公认的经典教材之一，为适应21世纪管理者对提升组织管理和领导力的趋势，以及许多人对学习领导学的兴趣和迫切要求，本书为商学院教师和管理者思考和研究领导者与领导过程，提升领导力提供了一种有效的催化剂。
本书以“让学生把自己置于领导环境中进行思考和决策”为目的，设计和安排了大量来自管理研究一线，具有真知灼见的阅读材料、自我评估、案例研究和领导力实验练习等丰富的教学内容，鼓励学生们进行相互对话，并对提升领导力相关的领导者与领导过程进行了批评性思考。
让读者通过阅读和体验书中材料的宽度和深度，感受这门学科的博大精深，加深对组织与领导力复杂性的了解和认识。
同时，西方学者们对领导学实证研究方法的重视和他们严谨的治学态度，也值得我们深思和学习。
本书主要内容：第一篇，阅读材料：领导的概念、领导者与追随者的关系、领导者及其个人素质、领导与性别、领导者的产生、作为影响过程的领导、领导与领导行为、领导与环境差异、跨文化领导、追随者与领导过程、参与式领导、领导方式、领导与工作团队、魅力型领导方式与变革型领导方式、反常的领导方式、领导真的有差别吗？
第二篇，从领导理论到领导实践：案例1-案例3；练习1-练习14。
本书可作为全国各商学院的组织管理、领导力和人力资源管理、公共管理以及其他相关专业教师、EMBA／MBA学员和研究生的课程教材，还适用于所有企业、事业单位的高中层管理者、人力资源专业人士和领导力研究人员，以及对提升组织管理和领导力感兴趣的广大读者。

作者简介

乔恩·L·皮尔斯是美国明尼苏达大学德卢斯分校拉博维茨商业与经济学院管理学和组织学教授。
他在威斯康星一麦迪逊大学获得了管理与组织学的博士学位。
他曾在各种期刊或学术会议上公开发表了60余篇论文。
其著作曾发表在Academy of Management Journal、Acuademy of ManagementReview、Journal of Management、Journal of orgnnizantionalBehavior、Journal of Applied Behavioral Science、Jounal ofSocal Psychology、Journal of Occupational and OrganizationalPsychology、Organizational DynamicS、Organizational Behaviorand Human Decision Processes、Personnel Psychology和Reviewof General Psychology上，其研究领域主要是工作和组织心理学、强调员工所有权系统、工作和社会系统设计。
他曾担任过Academy of Management Journal、Personnel Psychhology和Journal of Management杂志的编审，与人合著了6本专著，包括Management、Managing、Management and 0rganizalionalBehavior、An Integrated Perspeclive、Alternative Work Schedules，Windou，S into Management和Leaders and the Leadership Process其中后3本书是和约翰·W·纽斯特罗姆合著的。
由于对替代性工作计划的杰出研究，他和Randall B.Dunham共同获得了Yoder-Heneman人事研究奖。
2000年，他被吸收为《管理学》杂志的名人协会成员。

书籍目录

第I篇　阅读材料第I篇 引言　阅读材料1 荷马的《奥德赛》中关于领导的看法　第1章 领导的概念　阅读材料2 领导的含义　阅读材料3 对领导过程的研究　阅读材料4 当代领导过程研究的趋势　阅读材料5 领导：意义管理　第2章 领导者一追随者关系：公平、信任与道德行为　自我评估练习领导者一成员交换关系　自我评估练习公正　自我评估练习领导中的信任　阅读材料6 对领导者一成员交换的重新审视：组织公正的视角　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　阅读材料8 领导、道德发展与公民行为　第3章 领导者及其个人素质的作用　自我评估练习工作情感　自我评估练习领导动机　阅读材料9 领导：素质很关键吗?　阅读材料10 个性与领导：定性与定量的观点　第4章 领导与性别的作用　自我评估练习男性与女性　阅读材料11 性别和性别角色对于领导者产生的影响　阅读材料12 性别与领导风格：荟萃分析　阅读材料13 两性兼备的管理者真的更有效吗?　第5章 领导者的产生　自我评估练习自我监控　阅读材料14 自然产生的领导与社会影响　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　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　第6章 作为影响过程的领导　自我评估练习影响策略　自我评估练习个人权力描述　阅读材料17 社会权力的基础　阅读材料18 用于下级、平级和上级的影响策略的效果　第7章 领导与领导者行为　自我评估练习领导：密歇根组织评估　自我评估练习建构和体恤　阅读材料19 用领导四因素理论预测组织绩效　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　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　第8章 领导与环境差异　自我评估练习最不喜欢的合作者　自我评估练习对领导的需求　阅读材料22 路径一目标领导理论　阅读材料23 怎样使领导者更有效?老问题的新答案　阅读材料24 情境领导　阅读材料25 领导的多向度手段：行为复杂性概念的扩展　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　第9章 跨文化的领导　自我评估练习个人主义与集体主义　阅读材料27 管理理论中的文化约束　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　第10章 追随者与领导过程　阅读材料29 领导者与追随者之间的相互影响　阅读材料30 追随者在领导现象中的作用　阅读材料31 领导、追随、自己和他人　阅读材料32 有效的追随：自下而上的领导　第11章 参与式领导　自我评估练习对参与式领导的态度　阅读材料33 管理模式与生产效率：评述和理论　阅读材料34 领导与决策制定过程　阅读材料35 参与、满意与生产效率：荟萃分析评述　第12章 领导方式：替代者、抵消者和加强者　自我评估练习领导的替代者2　自我评估练习团队凝聚力　自我评估练习基于组织的自尊心　阅读材料36领导的替代者：意义与衡量　阅读材料37领导的替代者：对无效领导的有效替换　第13章 领导与工作团队　自我评估练习情商　阅读材料38 作为自我管理团队中领导产生基础的情商　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　阅读材料40 领导与半自主工作团队的业绩：实地研究　第14章 魅力型领导方式与变革型领导方式　自我评估练习变革型领导方式与魅力型领导方式　阅读材料41 1976年的魅力型领导方式理论　阅读材料42 组织环境中魅力型领导方式的行为理论　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　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　阅读材料45 变革型领导方式的两面：授权与依赖　第15章 反常的领导方式　自我评估练习马基雅维利主义　阅读材料46 领导的阴暗面　阅读材料47 自恋情结与领导：目标关系透视　第16章 领导真的有差别吗?　阅读材料48 领导的模糊性　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第II篇 从领导理论到领导实践第II篇 引言　应用：案例研究与试验练习　案例1 萨姆·珀金斯　案例2 一种不同的领导风格　案例3 唐尼是我的领导　练习1 探讨领导信念　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　练习3 组装玩具　练习4 选择一个领导　练习5 高层领导者的特征　练习6 领导一下级之间的友谊　练习7 领导人的内部演讲　练习8 服从领导　练习9 通过比喻学习领导　练习10 通过电影学习领导：权力和影响　练习11 通过《狮子王》学习领导　练习12 推翻领导信念　练习13 确定因果关系　练习14 获得领导教训译后记

章节摘录

插图：正式组织的一个显著特征，就是它构建并阐述其经验的方式被提升到一种大家都认为理所当然的程度，或者说，把它作为“典型”（Schutz，1967），使之成为组织日常行为的基础。
值得注意的是，一个正式组织建立在一种共同的理念之上，这种理念规定了组织中的角色以及职权关系，并以此使得领导模式正规化。
实际上，正式组织中的领导过程比自然环境中的要简约些：正式组织提供了一个如何有效地整合所有员工的能力和知识的蓝图，将其作为一种社会组织模式的特征，具体化为预设的职位、关系和实践。
例如，角色使得塑造组织生活的相互关系和规范制度化。
规则、惯例和工作实践体现了已经制定好的规范，人们借此理解过去的经验。
职权关系使得作为领导过程特征的依赖关系合法化，并规定了由谁、在什么情况下负责定义组织的现实。
职权关系使得等级式的相互作用模式制度化，在这种等级制度中，某些人可以规定他人的行为，他们是领导者；另外一些人的行为只能由他人规定，他们是追随者。
这种制度化的领导过程是非常有力的，同样强有力的还有人们的期望，人们认为某人有权利和义务为他人定义现实。
在这种情况下，如果领导者不能“有效地”领导的话，人们就会把过错归咎于领导者……对组织环境中的意义如何产生、维持和改变的关注，为理解作为一种社会现象的领导过程的根本性质提供了有力的手段。
领导者是如何塑造并阐释形势，以引导组织成员对现实形成共同认识的？
理解了这个过程，我们就能理解领导是如何为组织行为创造重要基础的。
如果用人物和背景之间的关系来解释这个过程，也许会更加容易些。
领导行为涉及在变化的背景中（构成管理环境的各种言行及一般经验）活动的人物和一系列言行（也就是一位领导者所做的事）。
在更广阔的背景下，领导这个现象可以被视为试图塑造其所在环境的行为方式。

后记

本书是由美国明尼苏达大学德卢斯分校管理与组织学院乔恩·L·皮尔斯和约翰·W·纽斯特罗姆编撰的领导学经典教材。
本书系统地介绍了古往今来的大量领导学理论和实践，全面阐述了有关领导和领导过程的理论，并在书后提供了一些具体的案例练习。
翻译本书的过程让译者有机会温故知新，重新进行了一次领导学研究之旅。
书中处处闪烁的真知灼见，相信会给中国的领导实践者以极大的启示，能够更好地了解自己所处的环境以及自身的领导风格和领导效果。
如果实践者能够在这些领导理论的指引下，反躬自省、审时度势和扬长避短，选择最适合自己和自己所处环境的领导方法，不断改进领导作风，提高领导水平和效果，一定会为自己所在的组织乃至整个中国经济的发展和腾飞作出更大的贡献。
本书不仅有益于领导实践者，对于任何愿意发挥自己领导才能并期望获得事业成功的人士，尤其是攻读MBA和MPA的需要系统掌握领导和管理理论的学子们，也大有裨益。
西方学者对实证主义研究方法的重视及其体现出来的严谨治学态度，也同样值得我们深思和学习。
本书由毕业于中国人民大学商学院的马志英博士主持翻译，参加翻译工作的还有张兵、魏如山、田明圣、胡雅梅、马振华、朱子君、韩宇宁、周文杰、慕凤丽、许进、黄静、方安静、朱伊鸣和孙树晓等人，全书由马志英审校。
此次参考了本书中文第2版的翻译，在此特别对本书第2版的翻译工作者们表示衷心的感谢。
我们还要特别感谢中国人民大学出版社的闻洁老师给了我们这个翻译和学习的机会。
由于译者的水平有限，书中难免有值得商榷之处，恳请广大读者不吝批评指正。

编辑推荐

《领导力:阅读与练习(第4版)》特色：针对目前许多企业和机构存在“管理低效，领导不力”的问题，《领导力:阅读与练习(第4版)》以“让学生把自己置于领导环境中进行思考和决策”为目的，设计和安排了大量具有真知灼见的阅读材料，以便使学生在阅读中，加深提升领导力对于提高管理效率的认识和理解。
每章开篇的概念模型较以往的版本更为详细，为学生理解阅读材料提供了有用的指导。
鉴于越来越多的组织开始使用各种各样的工作团队，《领导力:阅读与练习(第4版)》新加入的第13章运用各种内容和3篇阅读材料，探讨了“团队领导力”的概念。
这对各类团队领导角色的考察既是适时的，也是当今企业所必需的。
《领导力:阅读与练习(第4版)》中更新的阅读材料，带来了有关领导力研究的最新观点和实践成果，并加入了一些新的案例和应用练习。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com