

领导力理论溯源及创业领导研究方向

王云峰

(河北工业大学 管理学院, 天津 300130)

摘要:通过对领导学经典理论进行回顾和梳理,探索了领导学理论演进的趋势和脉络,指出传统领导理论到领导力理论的演进过程是研究者透过领导现象关注领导环境进而关注领导实质(变革和愿景)的过程。在对大量文献深入研究的基础上,建构了领导力研究框架,指出了理论研究的三个方向:基于认知和学习的领导愿景、影响变革难度的组织和社会文化环境、决定领导愿景实现程度的团队领导结构。最后提出了创业领导力的概念并指出未来的研究方向。

关键词:领导力;创业;变革;愿景

中图分类号:F272 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-980X(2008)06-0021-06

人类社会对英雄的崇拜和对领袖人物的关注是恒久的事实。无论东方或西方,人们对领导者及领导现象的关注,从最初的“领袖与常人有何不同”到“领袖采取何种领导方式”,再到“什么因素导致领导有时成功而有时不成功”,最后到“同样时空条件下,为什么有的领导者成功有的不成功”。相应地,领导理论从特质论、行为论、权变论,最终演变到今日广受关注的领导力理论。

领导学源于社会心理学、社会学、现代管理学、组织行为学。领导学研究可以追溯到 19 世纪末西方产业革命时期,区别于其他历史时期对“领导”的关注,现代领导研究采用了严肃而科学的研究方法^[1],研究者在探索领导现象和问题时采用了多维化的视角和多样化的途径。而当变革成为当今时代的主流,充当变革推动力的领导力理论作为领导学的最新进展,受到了学界和企业界的特别关注。

本文回顾了领导力理论产生的背景,分析了构成领导力概念的核心变量,提出了创业领导力的概念并指出了未来的研究方向。

1 经典领导理论评析

1.1 20 世纪领导学的主要发现

早期的领导学研究关注领导者个性(特质理论)、领导者与下属的相互作用(行为理论)、领导情境的影响(权变理论)。经过约半个世纪的发展,西

方学者针对领导特质和领导行为及其情境影响的系统探索在 20 世纪 60 年代后取得重大进展,主要发现可归纳为 4 个部分:第一,发现了领袖普遍具有的 6 种素质,即进取心、领导欲、诚实和正直、自信、才智、工作相关知识^[2];第二,发现了领导行为的三种维度,即独裁-民主-放任、定规-关怀、任务导向-关系导向;第三,发现了领导有效性的三类情境变量,即领导下属关系、任务结构、职权范围;第四,发现了构成领导力的 3 个核心因素,即变革、愿景和文化。

此后,新的领导观不断涌现。以魅力领导论、愿景领导论、变革领导论、文化领导论为代表,学术界分别从领导者个性、领导行为、领导活动、组织文化创建与发展 4 个视角展示出来的领导学前沿研究的成果,为领导力理论奠定了坚实的基础。

1.2 领导学理论演进的趋势和脉络

20 世纪领导学的主要发现成就了“继往开来”的 4 个领导理论流派,如图 1 所示。

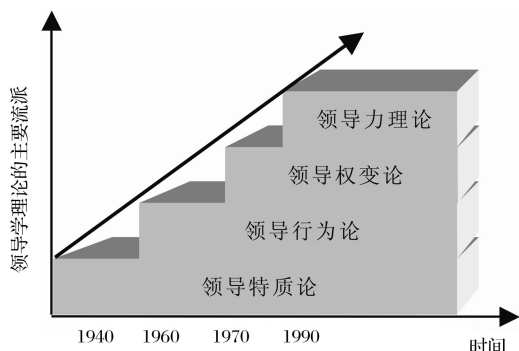
(1) 领导特质论

19 世纪末至 20 世纪上半叶,对领导者人格力量和先天品质的信念深刻影响着领导学研究者^[1]。20 世纪初,分析领导者特征和品质的各种测验工具已经出现,数以百计的研究基于这样一个假定:领导者与非领导者之间存在着本质差异。试图分离出领导特质的研究在早期的领导学研究中占据着主导地位。

收稿日期:2007-12-14

基金项目:河北省自然科学基金项目(G2007000122)

作者简介:王云峰(1952—),女,河北赤城人,河北工业大学管理学院院长、教授,博士生导师,主要研究方向:集成化管理与协同领导力、定制营销与协作运营。



斯托克蒂尔 (Stogdill) 1948 年对 1904—1947 年期间发表的 100 多种有关领导特质的文献做了深入研究后指出:领导者与非领导者没有特质差异;但领袖个人素质与领导能力之间存在很强的关联^[3]。

由于个人特质并不能充分解释领导过程和领导行为,从 20 世纪 40 年代开始,围绕特质理论的领导学研究不再处于主导地位。然而,特质作为领导问题的一个内在组成要素的观点已被研究者普遍接受。值得注意的是,自 20 世纪 70 年代中期以后,研究者对领导者特质的研究兴趣有所复苏。

(2) 领导行为论

由于领导特质研究没有产生预期的结论以及二次大战因经济复苏而产生了领导选拔和培训的需要,从 20 世纪 40 年代中期开始,研究者开始关注领导者的具体行为,领导行为理论占据了主导地位。其中最为典型的是爱荷华大学、俄亥俄州立大学、密歇根大学的研究。

较早的爱荷华大学的卢因(Lewin)早期关于领导行为的研究奠定了领导行为理论的基础,卢因及其同事认为领导行为具有独裁、民主和放任三个维度。此后的俄亥俄州立大学研究小组在斯托克蒂尔的指导下,通过对大约 2000 名领导者的行为进行观察,归纳出领导的定规和关怀两类维度。密歇根大学也开展了领导行为研究,得出了领导行为的两个维度:任务导向和员工导向。此外布雷科(Black)和穆顿(Mouton)在俄亥俄州立大学与密歇根大学研究的基础上提出了管理方格论,管理方格在“关心生产”与“关心人”两个坐标轴上分别划出 9 个等级,组成 81 个区域,代表不同的领导风格。

领导行为理论注重领导者的行为而非特质,对于领导岗位设计、领导者选拔和培训具有指导意义。但由于领导行为理论忽略了行为产生的根源以及行为有效的具体情境,因此领导行为论及其衍生工具就具有一定的局限性,不能完全解释领导现象。

(3) 领导权变论

虽然斯托克蒂尔早在 1948 年就曾指出环境对于领导行为研究的重要性,但直到 20 世纪 60 年代,关注情境对领导行为有效性影响的权变领导论才逐步发展起来。菲德勒(Fiedler)是领导权变论的先驱者,他提出的权变领导模型分离出领导者及成员关系、任务结构和职位权力三种情境因素,可将领导效果作为领导者个性和特点以及情境的函数进行预测。

20 世纪 70 年代是领导权变论蓬勃发展的时代,众多研究从不同角度表明:领导方式具有灵活性。如豪斯(House)在菲德勒研究基础上,加入被领导者个性特征变量(关注点、工作经验、感知能力),从新的视角构建了领导方式(4 种)与领导成效(两个方面)关系的模型,成为领导有效性实证研究的热点。弗鲁姆(Vroom)和耶顿(Yetton)的领导者参与模型则表达了不同任务结构(7 个权变量)对不同领导方式(5 种)的需求。赫塞(Hersey)和布兰查德(Blanchard)研究了领导方式与下属可接受程度的关系及其对领导有效性的影响,所构建的情境领导模型,被财富 500 强企业广泛用作领导技能培训的基本理论。

领导权变论的基本假定是:领导者的个性、行为方式以及行为的有效性高度依赖于所处的情境。通过分离与领导有效性直接相关的情境变量,领导权理论主张领导者能准确评估关键的下属特征和情景因素进而调整其行为。但在实践中,由于认知结构和方式上的差异,不同的领导者会就相同情境得出不一致的决策和行为。

(4) 领导力理论

20 世纪 90 年代初,科特(Kotter)利用他在非正式权力研究方面的理论积淀,集魅力领导论、变革领导论、愿景领导论和文化领导论之大成,创建了领导力理论,开启了领导学理论发展的新时代。

科特最重要的贡献在于对管理和领导概念的区分。所谓“管理面向现在应对复杂性,领导面向未来推进变革”,以及“领导是变革的推动力”(A Force for Change)^[4],领导力是与领导风格、技巧、情境无关的核心领导行为,领导者的使命感(Mission)、愿景力(Vision)、奉献精神(Passion)是领导力产生的源泉,领导力与非正式权力网络等相关思想开阔了领导学研究的全新视野。他关于“领导过程是愿景构思、传播和实现的组织变革过程”^[4,5]、“组织文化是推动和制约变革的关键因素”、“愿景是领导的核

心和文化创建的载体”、“愿景沟通和实现过程就是文化传播和形成的过程”^[6]等论述展示了愿景、变革、文化是相互依存的领导力概念。

1.3 领导学理论演进的启示

虽然领导特质论、行为论和权变论等传统领导学理论在揭示领导本质方面存在缺陷,且研究重点在静态层面,但站在领导力理论的高度回顾领导学理论的演进与发展时,传统理论的基础作用非常明显。事实上,领导特质是在领导变革中展现的,领导行为维度在变革期和稳定期的倾向不同,领导权变论的所谓情境有利或不利可作稳定和变革之解释,领导有效性注重稳定期领导行为与领导情境的匹配,而领导成功性取决于变革期追随者对领导者的凝聚力。

2 领导力理论背景和研究框架

2.1 领导力理论的产生背景

科特是领导力理论的集大成者,科特理论的建立受到了下列领导理论的影响。

(1) 魅力领导论

魅力的概念源于20世纪20年代的社会学研究。到20世纪70年代被引入到领导学研究中来。魅力型领导者被认为是对下属情感产生深刻影响的领导者,能够将追随者的需求从较低层次提升到较高层次^[7,8]。魅力非领导者个人品格,而是存在于领导者的性格及其与追随者的需要、信仰、价值观的相互作用之中^[9]。

豪斯(House)在综合分析前人研究成果的基础上,从心理学角度对魅力型领导形成及其在组织中的作用进行了理论解释^[10]。继豪斯的研究,康吉尔(Conger)和克鲁格(Kanungo)归纳出魅力型领导者的7个主要特征,即自信、愿景、阐述愿景的能力、对目标的坚定信念、行为异常、作为变革推动者、对环境敏感^[9]。豪斯等人从1978—1993年的一系列研究认为魅力型领导的关键在于领导者和追随者之间必须有共同的愿景、价值观和信仰。需要经历一个“愿景描述-获得认同、期望-自尊自信、价值观传达、展现实现愿景的能力和信念的过程”^[11]。

魅力领导理论超越了早期特质理论的范畴,包括了领导特质、领导行为、影响过程及情境变量,有融合行为理论和权变理论的特点。魅力型领导者出现的一个关键要素是追随者意识到不能接受目前的状况、危机即将或已经发生,从而产生变革的需要^[12]。魅力型领导者被视为一个组织的变革者,通

过改造(而非推动)其追随者以实现其理想化目标。同时应当注意到,西方魅力型领导理论产生、培育和进行实证的社会文化具有浓厚的宗教背景,与儒家文化、无神论传统的中华文化情境有所差异。而且,即使在西方组织中,魅力型领导对领导有效和成功而言并非是一个必要条件。

(2) 愿景领导论

早在1984年,本尼斯(Bennis)提出的杰出领导者的四大能力(愿景和目标意识、表达愿景的能力、执着地实现愿景、自知之明发挥优势)^[13],归根到底阐述的是一种愿景能力。领袖的特质在于凝结集体智慧来构建共同愿景的能力。愿景是领导的核心。

圣吉(Senge)认为,共同愿景一方面作为一种共同的感知框架来帮助领导者和追随者归属于一项重要的任务、事业或使命,诠释过程中的事件和行动;另一方面共同愿景与个人愿景互动成长,为组织学习提供了焦点和能量,建立起一种学习型组织^[14]。罗宾斯指出:组织愿景是清晰的、令人向往的;它承认并超越了传统,并提供了一种新的规则,使人们认识到通过行动去变革,从而使组织变得卓越^[11]。组织愿景能够澄清变革的整体方向、激励人们采取措施向正确方向前进以及团结个人、快速高效帮助协调众人的行动^[5]。

愿景领导论暗示了领导行为的着力点是“组织愿景”,包括愿景的构建、宣传、交流和实现。这是对经典行为理论从行为出发点方面的重要补充和发展,但与其他领导理论相比,愿景领导论较缺乏实证研究的支持。

(3) 变革领导论

伯恩斯(Burns)把领导者分为交易型(Transactional)和变革型(Transformational)两类,为领导研究开辟了新思路^[8]。与伯恩斯不同,巴斯(Bass)并不认同交易型领导和变革型领导是两种截然不同的领导类型,他认为交易型和变革型是两个相对独立的领导行为维度,可以体现在同一个人身上^[7]。

巴斯等人通过一系列研究,验证了魅力和感召力、对下属智力激励、与下属的人际关系是变革型领导行为的三大组成要素^[7,15]。大量在西方国家进行的实证研究表明,在组织每一层次上,对变革型领导的评估都比对交易型领导的评估结果好^[16]。波得萨阔夫等人(Podsakoff)的研究注意到:信任和满意是变革型领导常见的副产品,正是由于变革型领导的激励以及对变革型领导的满意和信任,才使得组织成员表现出良好的组织行为^[17]。

变革领导论突出了这样一种相适应的关系:即领导者的变革意识和行为、下属的品质和心理结构、情境的变革要素。由此可见,变革领导论有机融合了领导行为论和权变论的研究成果并进行了必要的拓展。

(4) 文化领导论

与领导理论相比,组织文化概念在管理学研究文献中出现较晚,尽管此前关于领导行为的许多研究已经显露出文化对领导的作用。

沙因(Schein)是文化领导论的主要代表。他在1985年的著作中将组织文化要素分为人为事物、价值观和基本假设三个层次,人为事物和价值观只是组织文化的表现形式和表面层次,而能反复和有效解决组织外部生存和内部整合的深层假设(信仰)才是其本质。他认为文化可以解决组织外部适应(确定组织的任务、目标、方法、标准等)和内部凝聚(发展共同语言、确定团体边界、权力和地位以及成员关系等问题,因而领导过程和文化建设过程是互相紧密联系的^[18]。科特也提出:“从某种程度上说,以领导力为核心的企业文化制度化是领导的最终目标^[4]。

事实上,组织发展与文化形成可以看成是一个问题的两个方面,两者都是领导活动的结果。一方面,组织文化对领导力的重要性至少体现在下列三个方面:组织文化决定最高领导者们是否去挖掘和培养具有领导潜力的人才;组织文化决定组织是否鼓励具有领导才能的人发挥领导作用;组织文化决定组织是否拥有能够凝聚各方面领导积极性的非正式关系网络。另一方面,领导行为会带来实绩性(完成企业任务)和文化性(形成企业文化)两方面的结果^[12]。根据功能主义学派的“可控变量说”,领导者及组织领导力对于企业文化的形成、传播和变革具有至关重要的作用。对于领导者而言,不仅要创建文化,而且要管理和维护文化,在必要时还要变迁或重建文化,领导组织进行新的和创造性的活动。

2.2 领导力研究的核心要素和变量

在深入分析领导力概念的基础上,本文归纳出领导力研究的核心要素或变量,如图2所示。

首先,基于学习和认知的“愿景”是领导力的核心要素,领导变革的过程就是共启愿景和实现愿景的过程。在贯彻和实现愿景的过程中,组织成员经历共同情感体验,形成一致性认知即文化凝聚。

其次,“领导变革”实质是克服各种阻力的过程。变革阻力的形成,根本在于分散在组织内外的不同

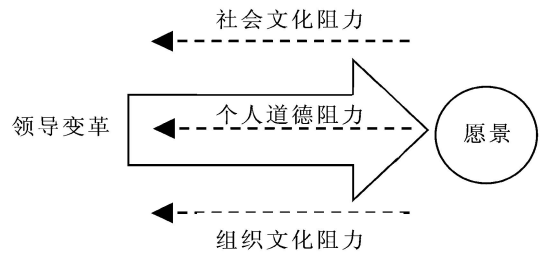


图 2 领导力研究框架:核心要素模型

层面的利益相关者对利益风险的态度。协调和平衡各方利益需要高超的政治技巧。

作为研究假设,本文认为领导变革可能会遇到下列三方面的阻力。一是组织文化惯性。组织文化一旦被创造出来,发动变革的领导者就可能受到这种文化的制约,领导变革的中心工作一方面在于能发现文化需要变革并有能力促进其变革,另一方面就是解决创造性和文化制约之间的潜在冲突^[18]。在此过程中,领导者要向现有文化“借力”而不是与之正面冲突,通过树立乐观的愿景、营造心理安全感、认知性重新定义以及不断学习来推进变革^[6]。

二是社会文化传统。变革使领导者置身于一个受社会文化影响的各种势力相互作用的网络之中。领导者通过复杂的关系网络来开展工作,而不仅仅是在组织内行使正式权力;在变革过程中,领导者不仅要获得组织内大多数成员的认同、拥护与行动,而且会通过社会关系和社会资本运作获得所需的信息资源和权力支持。因此,充分利用社会资本、重视组织社会资源和社会关系协调,从而将可能的社会文化阻力化为动力是变革领导者的重要责任。而组织愿景所指引的组织价值主张、战略观与认知框架不仅是组织内权力行为、组织设计和管理机制建构的依据,同时也是与其他社会组织、团体、利益集团进行沟通、联结的根本出发点和基础。

三是领导者自身的道德品质。道德与领导者所持的伦理观相关,品质则决定了领导者的态度或价值观念,进而影响到行为习惯、心理与认知过程、动机及动力。领导者的道德品质直接或间接地在阐明愿景与目标、确立角色与树立个人形象、激励下属等行为时得到体现,从而对共享价值观和共同愿景的沟通与实现产生影响。再者,领导者的道德品质与所处的社会伦理与文化,尤其与其所持的深层假设或信仰密切相关,根据沙因的观点,这种深层假设和信仰是组成或影响组织文化的重要因素。变革所遇到的道德品质阻力从另一方面可以看作是文化深层对变革的根本态度,反映了变革领导者对变革的动

机、目的与意义,以及如何变革的真正看法与主张。

2.3 领导力研究的过程和结构变量

参考科特理论,本文归纳出领导力研究的过程和结构变量(如图3所示)。

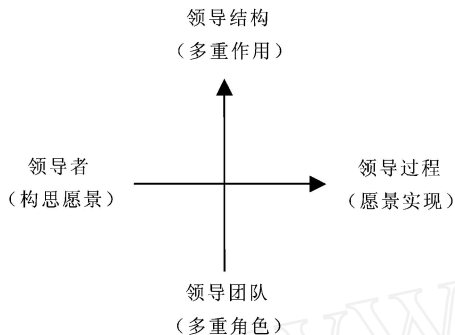


图3 领导力研究框架:过程和结构模型

本文对图3所示的模型给出如下解释:

第一,领导力是组织和个人面向未来的核心竞争力。领导力的大小取决于领导者的创业精神、愿景构思能力、凝聚人心能力。愿景力开启变革过程,受制于领导者的理性思维、情感意识与政治情怀。凝聚力决定变革成功,受制于领导者个人魅力和文化环境。

第二,领导力研究可从领导过程和领导结构两个不同的维度展开。领导过程即共启愿景和实现愿景的过程,构思和共启愿景是设立变革方向,实现愿景的过程即组织变革。此外领导过程还包括利用社会关系网络及社会资本,运用非正式权力应对外部利益集团对变革的影响。

第三,关于领导结构,科特指出领导行为包括“多重角色”,通过“多重作用”来实现^[4]。真正意义上的“领导团队”无所谓职位的高低。在领导团队中存在多种领导角色,由于领导者认知能力和角色的差异,不同领导角色之间在规划与制定愿景、建立关系网络、控制和激励的承担上有所不同。领导团队内部以一种非正式的方式分配领导角色^[19],大量的沟通渠道和相互间的信任使得多重领导角色和谐共处,形成类似于网状而非层级的结构。

第四,领导角色作为一种行为模式,其特点是寻求对变革问题的创新性解决,这需要团队成员的主动参与、合作与预期。

3 创业领导力及其研究方向

德鲁克在《21世纪的管理挑战》一书中提到:“我们生活在一个社会大转型的时代,目前正在发生的变迁比19世纪中叶的第二次工业革命或由大萧

条及第二次世界大战所引发的结构改变更为激烈”。在这样的大背景下,创业是国家和地区发展的主要推动力量,是理解改革开放以来中国经济飞速发展的一个关键概念,同时也是组织在充满高度不确定性和变革的环境中生存、竞争、发展的重要因素。创业实质是一种创建组织以及组织内部的系统变革活动,创业的关键在于领导而不是管理。深入研究创业领导对于深刻理解创业成功的机理至关重要。基于前面的分析,本文认为关于创业领导力的研究至少有下列三个方向。

3.1 创业变革过程和领导结构

德鲁克在《创新与创业精神》一书中指出:创业不仅指小而新的企业组织,不仅限于经济性的组织;创业是一种行动而非个性特征,创业的基础是概念和理论而非直觉,落脚点在于价值观的改变。而实践也表明,创业活动已从个体拓展到组织层面,逐渐融入到传统意义上的各项管理职能中,而创业精神成为组织每个人的思维和行动指南是组织基业长青的重要因素。

创业所导致价值观改变的原因在于一种创业精神的融入,需要愿景的沟通与传播,以组织文化为载体得到传承,是一个领导变革的过程。因此,创业变革的研究重点在于创业领导者如何通过变革管理过程增强紧迫感,组建领导团队,设计愿景和战略,传播变革愿景,授权行动,创造短期成效,巩固成果推进变革,将创业精神融入组织文化并进行传播和传承。

3.2 创业决策的学习认知机制

创业是一个过程化的概念,创业者的行动理由和行为方式是亟待研究的命题。洞察创业者的认知方式也就揭开了创业过程的奥秘^[20]。认知观点揭示了创业过程最为关键的方面,它回答了创业与领导研究中最基本的“why”的问题以及“thinking-doing”的联结^[21,22]。

因此,创业决策的学习认知机制一方面针对领导者的愿景构思与实现过程,研究其认知特点、学习规律、领导方式、决策信息机制;另一方面,创业决策与学习过程反映了认知过程。因此,基于中华文化的认知心理,探讨创业领导者的认知模式形成、发展的规律以及对领导行为的影响,从创业环境、创业认知及其行为的互动关系中来考虑认知发展与行为表现,揭示创业过程动态性和复杂性背后的本质因素,探索微观层次创业行为的差异性和规律性,对理解创业行为和创业过程将具有重要意义。

3.3 创业团队文化模式

创业团队是基于对创业愿景的认同而形成的。团队成员会将以前的文化经验带到新的情景中,并力图用它影响新的情境。因此,团队的形成过程要对创始人原来的假设、价值观、意图进行大量检验,最后形成的共同愿景、价值观与行为规范往往是谈判协商的结果^[6,18]。这一过程同时也是一个文化凝聚的过程,创业团队的文化往往是形成组织文化的最直接原因和核心部分。

因此,研究从创始人愿景到创业团队共同愿景的形成过程(经过共同体验和团队学习)及作用机制,以及从创业团队的文化凝聚入手研究组织文化形成颇具意义。此外,在创业团队中存在多种领导角色,在创业团队内部如何分配领导角色、团队领导机制如何都将是创业领导研究的重要方面。

4 结论

第一,领导力三大核心概念(变革、愿景、文化)之间的关系是:领导实质在变革,领导者需要创业精神;变革关键在愿景,领导者需要远见卓识;愿景实现靠人心,领导力受组织文化制约;变革成功靠影响,领导力与政治文化相关。第二,领导力研究的三个基本维度是:基于认知和学习的领导愿景、影响变革难度的组织和社会文化环境,决定领导愿景实现程度的团队领导结构。第三,创业领导力的研究十分重要,创业变革过程和领导结构、创业决策的学习认知机制、创业团队文化模式是有前景的三个研究方向。

参考文献

- [1] 安弗莎妮·纳哈雯蒂. 领导力[M]. 2版. 王新,译. 北京:机械工业出版社,2003.
- [2] KIRKPATRICK S A, LOCKE E A. Leadership: do traits really matter? [J]. Academy of Management Executive, 1991, 2(5): 48-60.
- [3] STODGILL R D. Personal factors with leadership: a survey of the literature[J]. Journal of Psychology, 1948, 28: 35-71.
- [4] KOTTER J P. A Force for Change: How Leadership Differs from Management[M]. New York: The Free Press, 1990.
- [5] 约翰·P·科特. 变革[M]. 罗立彬,等,译. 北京:机械工业出版社,2005.
- [6] 埃德加·H·沙因. 企业文化生存指南[M]. 郝继涛,译. 北京:机械工业出版社,2004.
- [7] BASS B M. Leadership and Performance beyond Expectations[M]. New York: The Free Press, 1985.
- [8] BURNS J M. Leadership[M]. New York: Harper & Row, 1978.
- [9] CONGER J A, KANUNGO R N. Behavioral Dimensions of Charismatic Leadership[M]// CONGER J A, KANUNGO R N. Charismatic Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1988.
- [10] HOUSE R J. A 1976 Theory of Charismatic Leadership [M]// HUNT J G, LARSON L L. Leadership: the cutting edge. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press, 1977: 189-207.
- [11] 斯蒂芬·罗宾斯, 大卫·德森佐. 管理学原理[M]. 5版. 毛蕴诗,等,译. 大连:东北财经大学出版社,2005.
- [12] TRICE H M, BEYER J M. The Culture of Work Organizations[M]. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall, 1993.
- [13] BENNIS W. The four competencies of leadership [J]. Training and Development Journal, 1984, 38(5): 15-19.
- [14] 彼得·圣吉. 第五项修炼——学习型组织的艺术与实务[M]. 郭进隆,译. 上海:上海三联书店,1998.
- [15] BASS B M, AVOLIO B J. Transformational leadership: a response to critiques [M]// CHEMERS M M, A YMAN R. Leadership theory and research: perspectives and directions[M]. San Diego, Calif: Academic Press, 1993: 49-80.
- [16] BASS B M, AVOLIO B J. Developing transformational leadership: 1992 and beyond [J]. Journal of European Industrial Training, 1990, 14(5): 21-27.
- [17] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, MOORMAN R H, FETTER R. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors [J]. Leadership Quarterly, 1990, 1(2): 107-142.
- [18] 埃德加·H·沙因. 企业文化与领导[M]. 朱明伟, 罗丽萍,译. 北京:中国友谊出版公司,1989.
- [19] 约翰·P·科特. 领导力革命[M]. 廉晓红,等,译. 廉晓红,审校. 北京:商务印书馆,2005.
- [20] SHANE S, VENKATARAMAN S. The promise of entrepreneurship as a field of research [J]. Academy of Management Review, 2000, 25(1): 217-226.
- [21] BARON R A. Potential benefits of the cognitive perspective: expanding entrepreneurship's array of conceptual tools [J]. Journal of Business Venturing, 2004, 19(2): 169-172.
- [22] WOFFORD J C, GOODWIN V L, WHITTINGTON J L. A field study of a cognitive approach to understanding transformational and transactional leadership [J]. Leadership Quarterly, 1998, 9(1): 55-84.

(下转第 49 页)

合成气产生过程和放热的合成气转化过程的相关技术,只要技术过关,就能二氧化碳成为“宝贵资源”;经过比较,发现该问题在经济造价上可行,因此通过这种二次利用不仅解决了二氧化碳不能平衡带来的气候问题,更重要的是提高了二氧化碳资源效率资源的利用效率,为人类造福。虽然“绿色自由”还处在概念阶段,但已经得到非常的认可,因为其所需要的技术多数已经是成熟技术,只是需要将两个过程相关的技术集成。不难看出:没有关键技术,就不能平衡排放、改善环境、提高二氧化碳资源效率。

从二氧化碳资源效率的处理与二次利用的实例分析可以看出,现在的社会由于生产技术与生产方式的问题,大量对全球环境破坏的物质被产生,对于这些物质的处理,一些新的理念随着社会的进步而不断被提出,同时对这些物质的处理也因全球环境的变化迫在眉睫。因此,在 21 世纪这样一个和谐发展的社会中,我们应更加重视各种资源的利用效率,

以循环经济的新理念来发展生产、协调生产和环境之间关系;同时,技术经济的分析与运用也成为循环经济发展与实施不可或缺的一个重要手段^[1],我们应使技术经济为资源效率、产业转型、循环经济的有效实施做出应有的贡献。

参考文献

- [1] 黄国亮,陈治亚. 生态文明建设与循环经济发展[J]. 宏观经济管理,2008(3):52-53.
- [2] 董继红. 循环经济指标体系:概念、架构及评价方法[J]. 统计与决策,2007(3):126-128.
- [3] 石磊,张天柱. 贵阳市循环经济发展程度的研究[J]. 中国人口、资源与环境,2005,15(5):63-66.
- [4] 张坤. 循环经济理论与实践[M]. 北京:中国环境科学出版社,2003:70-85.
- [5] 王献红. 二氧化碳变汽油“绿色能否自由”[N]. 科学时报,2008-03-31.

Improvement of Resources Utilization Efficiency by Circular Economy and Technical Economy

Wu Chunyou, Wang Jinliang

(School of Management, Dalian University of Technology, Dalian Liaoning 116024, China)

Abstract: The development of Chinese economy is faced with the serious restricting in the resource bottleneck and environmental capacity. This paper analyses the situation of resources utilization in China on the premise of resource reduction, and advocates adopting circular economy and technical economy to improve the utilization efficiency. Based on the re-disposal research problem of the carbon dioxide, it verifies the above point of view.

Key words: circular economy; technical economy; resource efficiency

(上接第 26 页)

Origin of Leadership Theory and Study Direction of Entrepreneurial Leadership

Wang Yunfeng

(School of Management, Hebei University of Technology, Tianjin 300130, China)

Abstract: Based on the review of the major schools of leadership theory, this paper studies the development trends of leadership theory. It indicates that the evolution path of leadership theory is the process from leadership phenomena (paying much attention to the leader's traits) to the leadership environment (paying much attention to the social and organizational culture), then to the essence of leadership (paying much attention to the mission and vision). Through the in-depth literature study, it constructs the conceptual framework of modern leadership theory research, and points out that the kernel variables including the vision of leadership based on the cognitive view and learning, the social and organizational culture impacting the difficulty of changes, and the leadership structure determining the realization of vision. Finally, it indicates the value and importance of the entrepreneurial leadership research and the future study directions.

Key words: leadership; entrepreneurship; change; vision