

管理学第24讲

领导的一般理论三

主讲人：梦成老师



哎上课



上节回顾

哎上课升本科





领导理论——情境领导模型

哎上课升本科

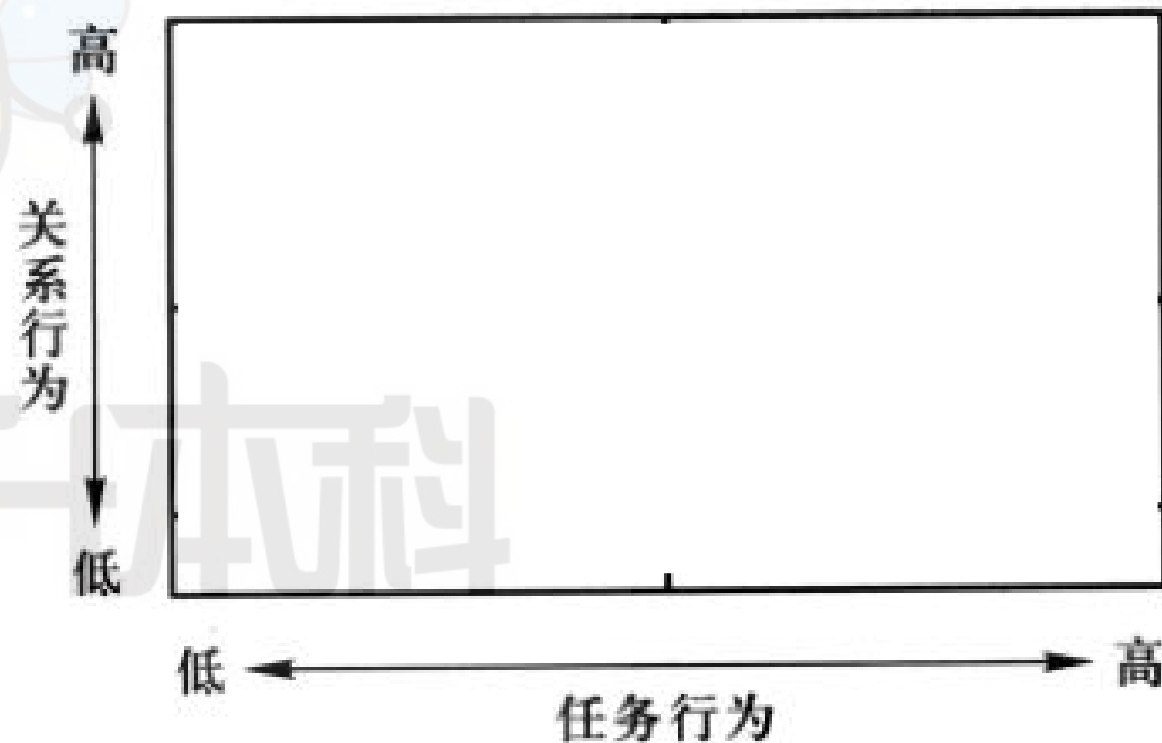


情境领导模型/SLM模型/领导生命周期理论

提出者：保罗·赫塞和肯尼斯·布兰查德

主要观点：有效领导和无效领导的差异不是领导者的行为本身，而是领导者行为和实施情境的匹配。

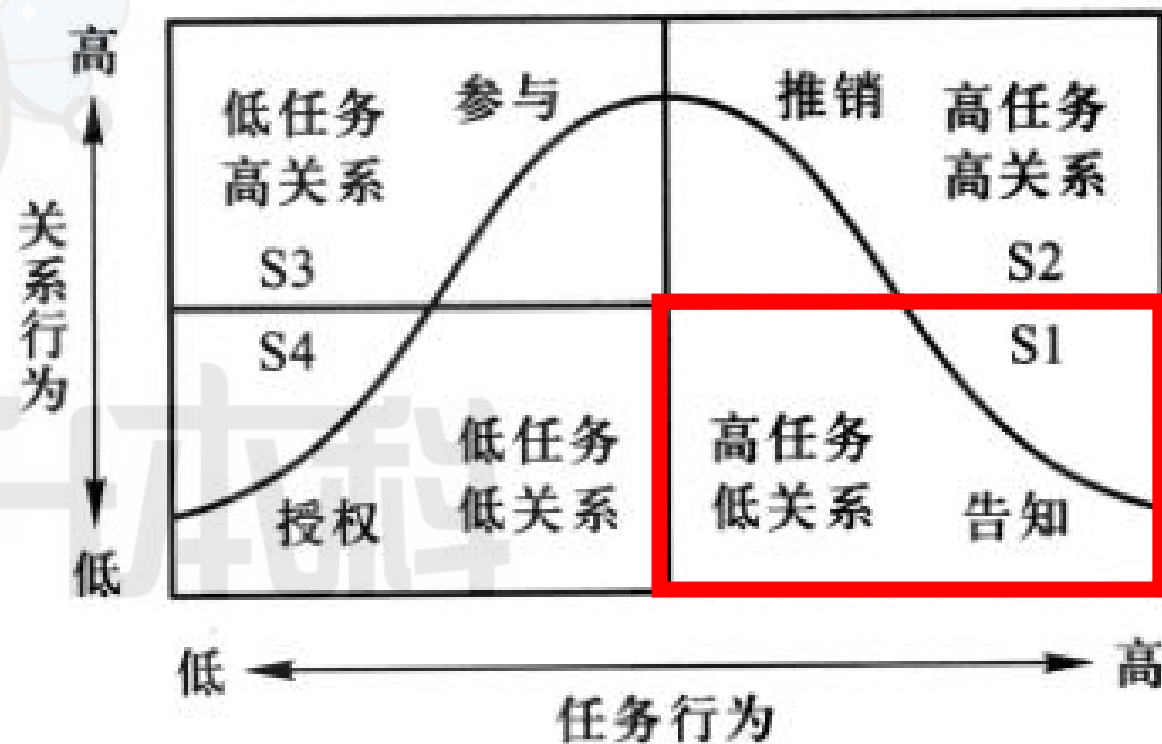
在情境领导模型中，领导者的行为首先被分为两个维度，任务行为和关系行为。



情境领导模型（领导生命周期理论）

告知（命令）S1

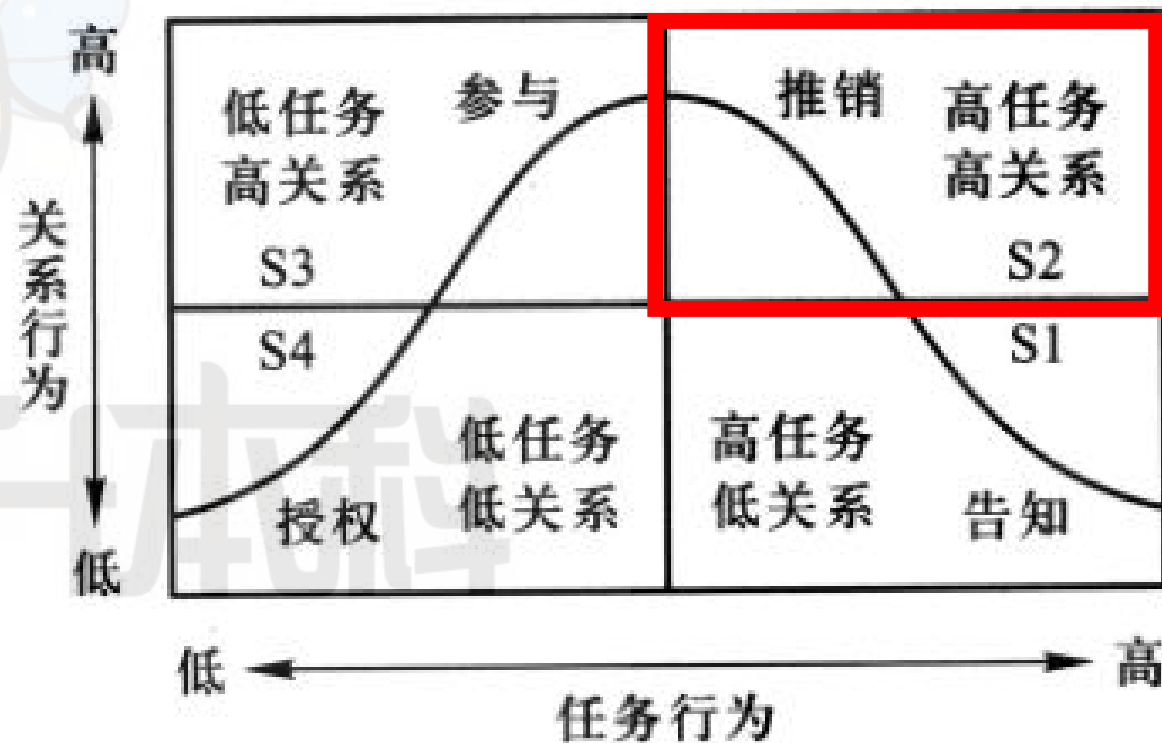
高任务/低关系行为：领导者下达命令，明确何时、何地、如何去做，并监督执行。



情境领导模型（领导生命周期理论）

推销（说服）S2

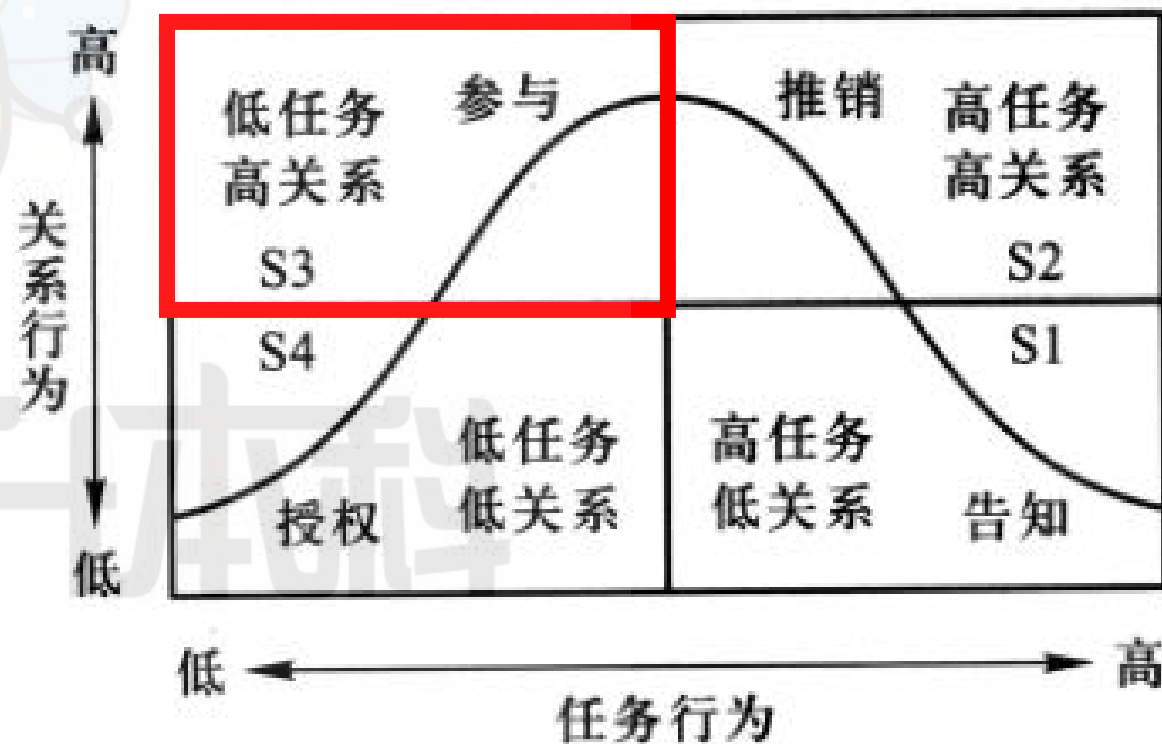
高任务/高关系行为：领导者向下属解释自己的决策，并提供支持行为。



情境领导模型（领导生命周期理论）

参与 S3

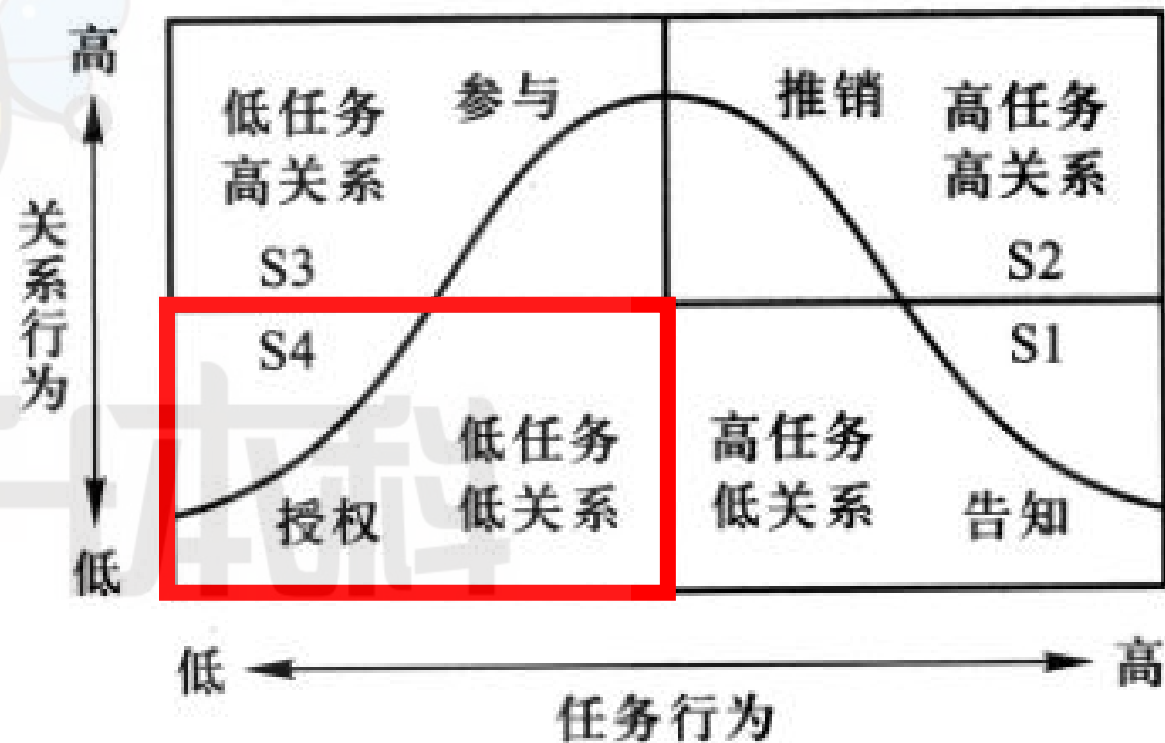
低任务/高关系行为：领导者让下属参与决策，自己提供便利条件给予支持。



情境领导模型（领导生命周期理论）

授权 S4

低任务/低关系行为：下属自己独立解决问题。

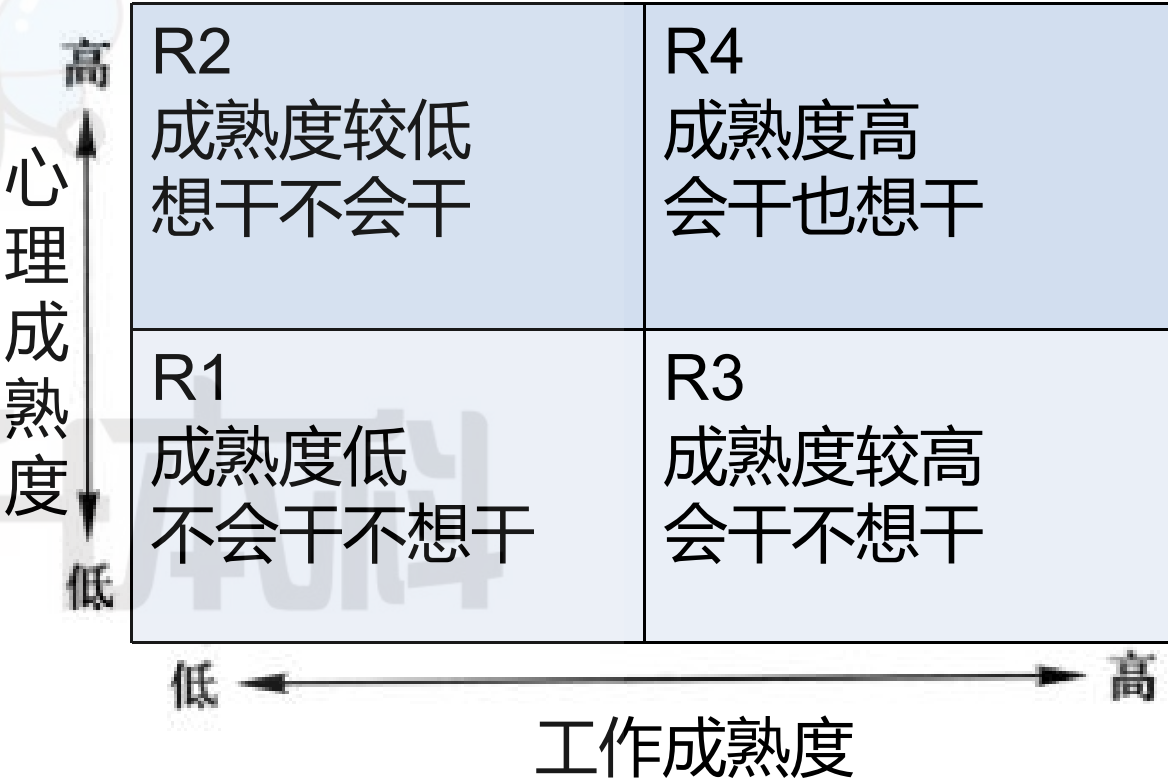


情境领导模型（领导生命周期理论）

情境领导模型中的“情境”关注的是下属成熟度。成熟度被定义为承担责任的愿望和能力，它与下属的心理年龄而非时间年龄相关。

心理成熟度：下属主动承担责任、获得成就的愿望。

工作成熟度：下属的工作能力，包括与任务相关的受教育程度、经验技术等。

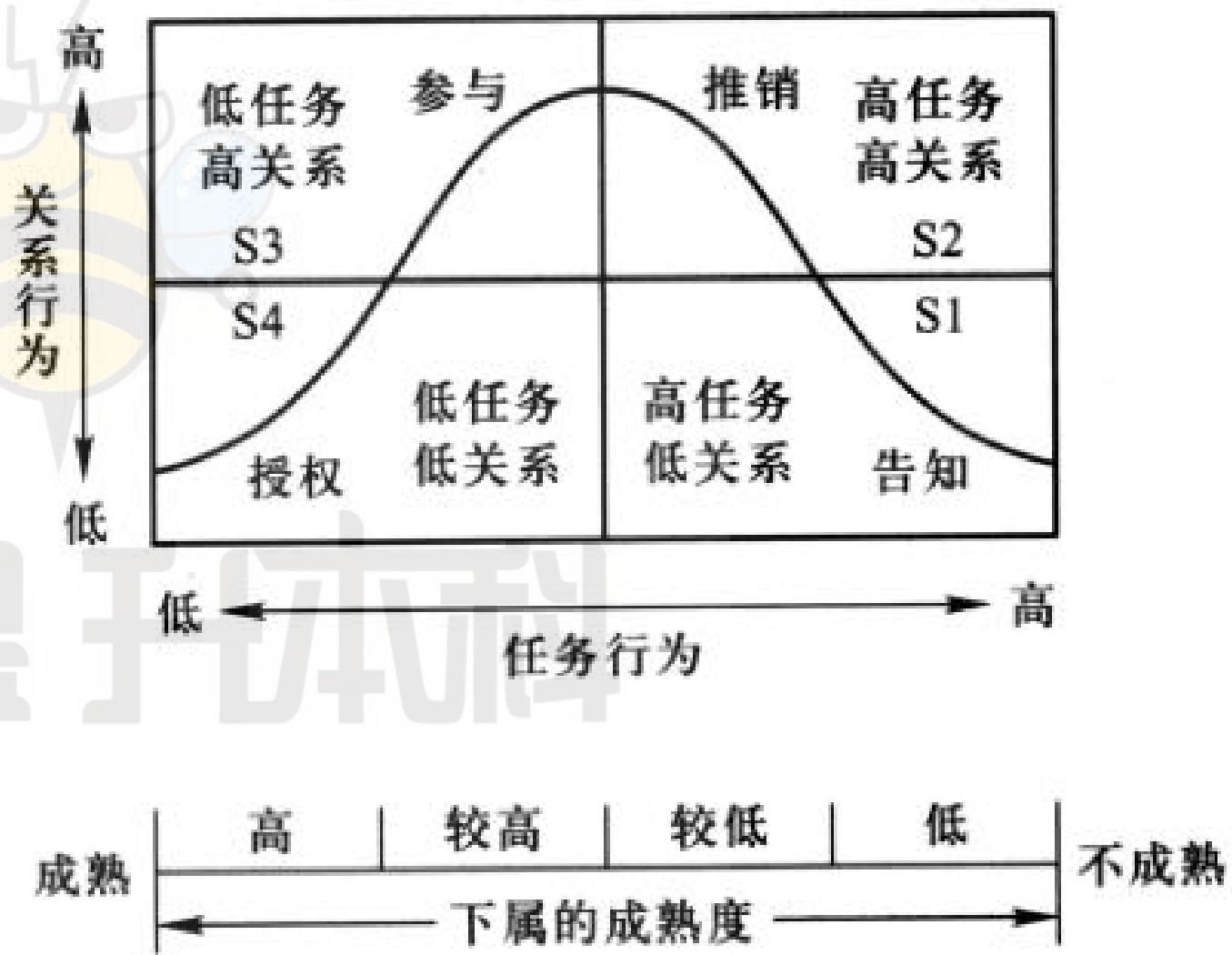


情境领导模型（领导生命周期理论）

成熟度匹配

下属成熟度	领导风格
R1：成熟度低	S1告知
R2：成熟度较低	S2推销
R3：成熟度较高	S3参与
R4：成熟度高	S4授权

记忆tips：告推参授



【精炼】按照领导生命周期理论，对于已经比较成熟的中年骨干职工，领导风格宜采取（ ）

A.告知型

B.推销型

C.参与型

D.授权型



哎上课 升本科

【精炼】按照领导生命周期理论，对于已经比较成熟的中年骨干职工，领导风格宜采取（ ）

A.告知型

B.推销型

C.参与型

D.授权型

【精析】D 本题考查领导生命周期理论。“比较成熟”“中年骨干”说明职工愿意且有能力做好工作，应采用授权型领导方式。

【精炼】某员工工作能力强，技术全面，能力突出，但是做任务不积极，领导者应采取（ ）领导方式。

A.高任务高关系

B.高任务低关系

C.低任务高关系

D.低任务低关系

哎上课升本科

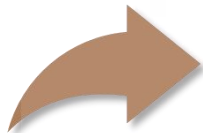
【精炼】某员工工作能力强，技术全面，能力突出，但是做任务不积极，领导者应采取（ ）领导方式。

- A.高任务高关系
- B.高任务低关系
- C.低任务高关系
- D.低任务低关系

【精析】C 领导情境领导模型。领导方式和员工成熟度的匹配。员工能力强，但做任务不积极，处于成熟度较高阶段。这些下属具有从事分配的工作任务的能力，却不愿意去做。应采用参，型领导方式（低任务高关系）。

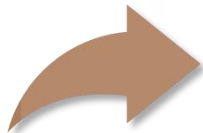
【精炼】根据领导生命周期理论，随着下属从不成熟趋于成熟，领导方式的变化顺序应该是（ ）。

- A.高任务低关系、高任务高关系、低任务高关系、低任务低关系
- B.高任务高关系、高任务低关系、低任务高关系、低任务低关系
- C.低任务低关系、高任务低关系、低任务高关系、高任务高关系
- D.低任务高关系、高任务低关系、低任务低关系、高任务高关系

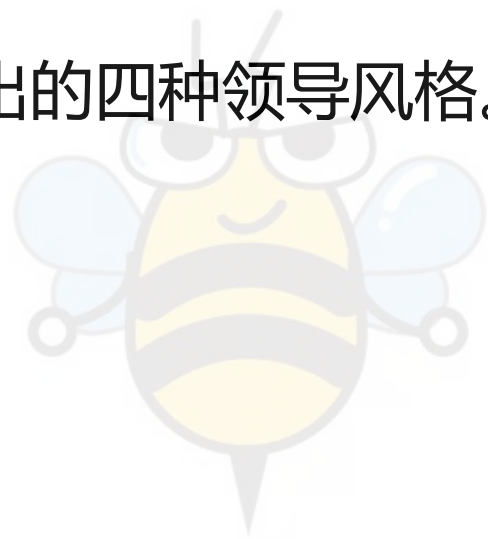


【精炼】根据领导生命周期理论，随着下属从不成熟趋于成熟，领导方式的变化顺序应该是（ ）。

- A.高任务低关系、高任务高关系、低任务高关系、低任务低关系
- B.高任务高关系、高任务低关系、低任务高关系、低任务低关系
- C.低任务低关系、高任务低关系、低任务高关系、高任务高关系
- D.低任务高关系、高任务低关系、低任务低关系、高任务高关系



【精炼】简述赫塞和布兰查德提出的四种领导风格。



哎上课 升本科

【精炼】简述赫塞和布兰查德提出的四种领导风格。

【答案要点】赫密和布兰在德在情境领导模型中提出领导者的行为可以分为任务行为和关系行为两个维度，并根据这两个维度，提出了四种领导风格，分别是：

- (1) _____领导风格：领导老下达命令，明确何时、何地、如何去做，并监督执行。
- (2) _____领导风格：领导者向下属解释自己的决策，并提供支持行为。
- (3) _____领导风格：领导者让下风参与决策，自己提供便利条件给予支持
- (4) _____领导风格：下属自己独立解决问题。

【精炼】简述赫塞和布兰查德提出的四种领导风格。

【答案要点】赫密和布兰在德在情境领导模型中提出领导者的行为可以分为任务行为和关系行为两个维度，并根据这两个维度，提出了四种领导风格，分别是：

- （1）告知型领导风格：领导者下达命令，明确何时、何地、如何去做，并监督执行。
- （2）推销型领导风格：领导者向下属解释自己的决策，并提供支持行为。
- （3）参与型领导风格：领导者让下属参与决策，自己提供便利条件给予支持
- （4）授权型领导风格：下属自己独立解决问题。



领导——成员交换理论

领导—成员交换理论认为领导者并不是以同样的领导行为对待所有下属，而是**对于不同特点的下屬**会**采取不同的领导方式**。

葛伦等学者指出领导者的时间和精力是有限的，因此需要和下属建立不同的关系，以将其区别对待。根据关系的不同，领导者将下属分为**圈内人**和**圈外人**。



切。

“领导心腹圈”



嘚瑟



嘚瑟



切。



切。

领导——成员交换理论

圈内人与领导者关系密切，**得到更多的关注、信任、资源和支持**，作为交换，圈内人回报以**忠诚和超越角色的努力工作**。因此，高的领导—成员交换关系通常带来双向的影响：更开放和诚信的沟通；高的工作满意度和绩效。



领导——成员交换理论

圈外人与领导者的关系质量较低，这样的下属只能获得较少的指导和资源，以及有限的信息，从而不利于他们的工作和职业生涯，也导致圈外人工作满意度和组织承诺较低，而领导者通常也会认为他们的工作态度和绩效低于圈内人。



“领导心腹圈”



领导——成员交换理论

领导—成员交换理论强调发展成熟的领导者和下属的关系，这样高质量的关系能够带来很多好处，产生有效的领导过程。

1. 你认为你的监管者在有关你的工作改变上有多大的弹性？

4=监管者对改变非常热心；3=监管者对改变不冷不热；2=监管者认为没有太大必要进行改变；1=监管者认为不需要改变

2. 不论你的监管者在他的岗位上有多大的正式组织的权威，你认为他在你的工作中倾向于运用他的权力帮助你解决问题的概率有多大？

4=他肯定会；3=他有可能；2=可能会也可能不会；1=不会

3. 在你需要的时候，在多大程度上你能够依靠他为你担保，而且他愿意为此承担风险？

4=总是；3=通常；2=很少；1=从不

4. 你是否经常向你的监管者提出有关你的工作的建议？

4=总是；3=通常；2=很少；1=从不

5. 你怎么描述你与你的监管者之间的工作关系？

4=非常好；3=比平均好；2=平均；1=比平均差

每一个参与者都有 5 个项目，得分结果为 5~20 分。

领导——成员交换理论

领导—成员交换理论关注的是工作中成员之间的交换关系，如对工作的努力和有利的工作安排，但是有学者认为这种关系的建立并不仅仅基于与工作相关的因素，还受到社会因素的影响。因此领导—成员交换关系被分为了四个维度：

- ①**贡献**，如超出职位描述的工作表现；
- ②**情感**，如友谊和喜欢；
- ③**忠诚**，如忠实和共同承担责任；
- ④**职业尊重**，如对对方职业能力的尊重。

领导——成员交换理论

对上述维度的研究有助于我们更好地理解领导者和下属在建立关系的过程中所付出的努力。关系建立过程一般包含三个阶段：

第一阶段，角色发现。领导者和下属经过多次的相互测试，已经基本确定他们之间是只能保持在关系发展的较低阶段（圈外人），还是可以继续发展成为圈内人，如果是后者，则进入关系建立的下一个阶段。



给我康康

领导——成员交换理论

对上述维度的研究有助于我们更好地理解领导者和下属在建立关系的过程中所付出的努力。关系建立过程一般包含三个阶段：

第二阶段，角色开发。在这一阶段领导者和下属通过一起工作继续尝试和调整他们之间的相互关系，双方投入自己的价值，如领导者提供资源和机会，下属展现自己的工作能力和忠诚，最终形成合理的交换关系。



你懂我的意思吧？

嗯我懂你的意思

领导——成员交换理论

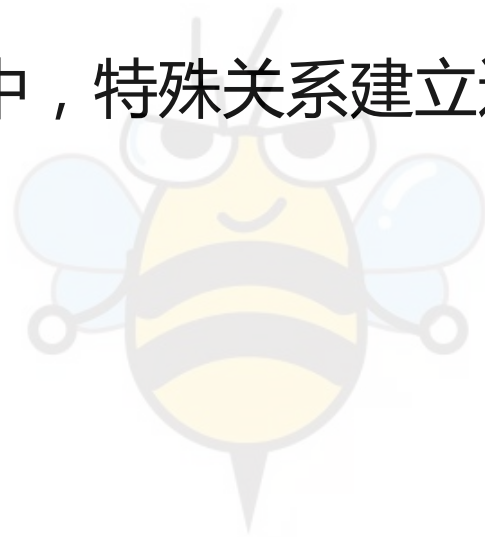
对上述维度的研究有助于我们更好地理解领导者和下属在建立关系的过程中所付出的努力。关系建立过程一般包含三个阶段：

第三阶段，角色实现。领导者和下属的关系在这一阶段变得更为牢固，他们通过协商细化交换关系的安排，从而能够更有效地合作，同时建立相互信任、尊重、忠诚和理解的情感联系。成熟而高质量的领导者和成员的关系就此出现。



【精炼】在领导—成员交换理论中，特殊关系建立过程的第一步是()

- A.角色开发
- B.角色发现
- C.角色实现
- D.角色认知



哎上课 升本科

【精炼】在领导—成员交换理论中，特殊关系建立过程的第一步是()

- A.角色开发
- B.角色发现
- C.角色实现
- D.角色认知

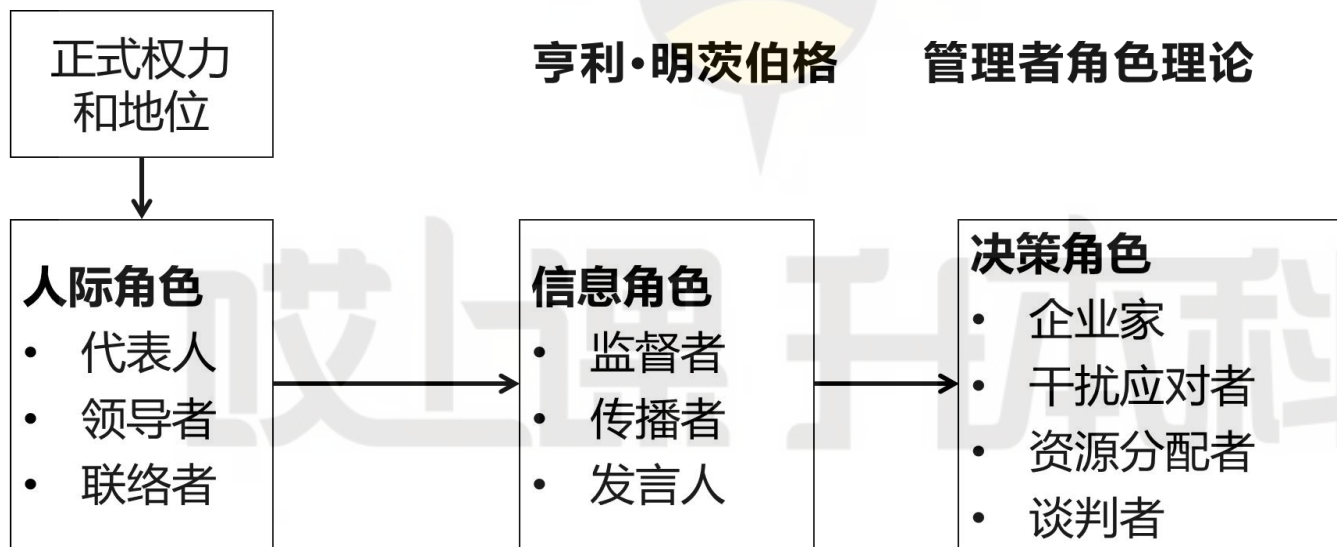
哎上课升本科

【精析】B 特殊关系的建立过程一般包含三个阶段：角色发现、角色开发和角色实现。
第一阶段为角色发现。



领导者角色理论

亨利·明茨伯格提出管理者需要在不同的角色间进行转换，在这里，角色是指属于一定职责或地位的一套有条理的行为。



记忆tips：人信决 代领联 监传发 企干资谈



郑和

海淘代购了解一下

领导者角色理论

明茨伯格认为这10种角色形成一个结合起来的整体，管理者是一个投入—产出的系统，权威和地位产生人际关系方面的角色，这方面的角色导致投入（信息），而这又导致产出（信息和决策）。任何一种角色的缺失都可能使得其他角色无法完整实现。

领导者的角色是10种角色中最显著的一种角色，也是管理者权力最明显的表现。所有与下属有关的活动都带有领导者角色的色彩，管理者需要利用这一角色的作用把下属个人需要和组织目标相结合，把各种分散的因素结合成为一个协作的组织。

【精炼】将管理者扮演的角色归为人际关系方面、信息传递方面和决策制定方面的学者是（ ）

- A.亨利.明茨伯格
- B.亨利.法约尔
- C.赫茨伯格
- D.亨利.汤

哎上课 升本科

【精炼】将管理者扮演的角色归为人际关系方面、信息传递方面和决策制定方面的学者是（ ）

A.亨利.明茨伯格

B.亨利.法约尔

C.赫茨伯格

D.亨利.汤



哎上课升本科

【精析】A 明茨伯格将管理者的工作划分为三种类型，共十种角色。第一类是人际关系方面的角色；第二类是信息传递方面的角色；第三种是决策制定方面的角色。

【精炼】根据亨利·明茨伯格的观点，()的角色是十种角色中最显著的一种角色，也是管理者权力最明显的表现

- A.企业家
- B.领导者
- C.挂名首脑
- D.发言人

哎上课 升本科

【精炼】根据亨利·明茨伯格的观点，（ ）的角色是十种角色中最显著的一种角色，也是管理者权力最明显的表现

A.企业家

B.领导者

C.挂名首脑

D.发言人

【精析】B 领导者负责对下属激励和鼓励；负责用人、训练和交际，是十种角色中最显著的一种角色，也是管理者权力最明显的表现。



费德勒的权变领导理论

领导者的风格：

为了测量领导者属于哪一种风格，**费德勒**设计了最难共事者（least preferred coworker, LPC）问卷。

关系取向型：LPC问卷上打分较高（**64以上**）

任务取向型：LPC问卷上打分较低（**57以下**）

费德勒的权变领导理论

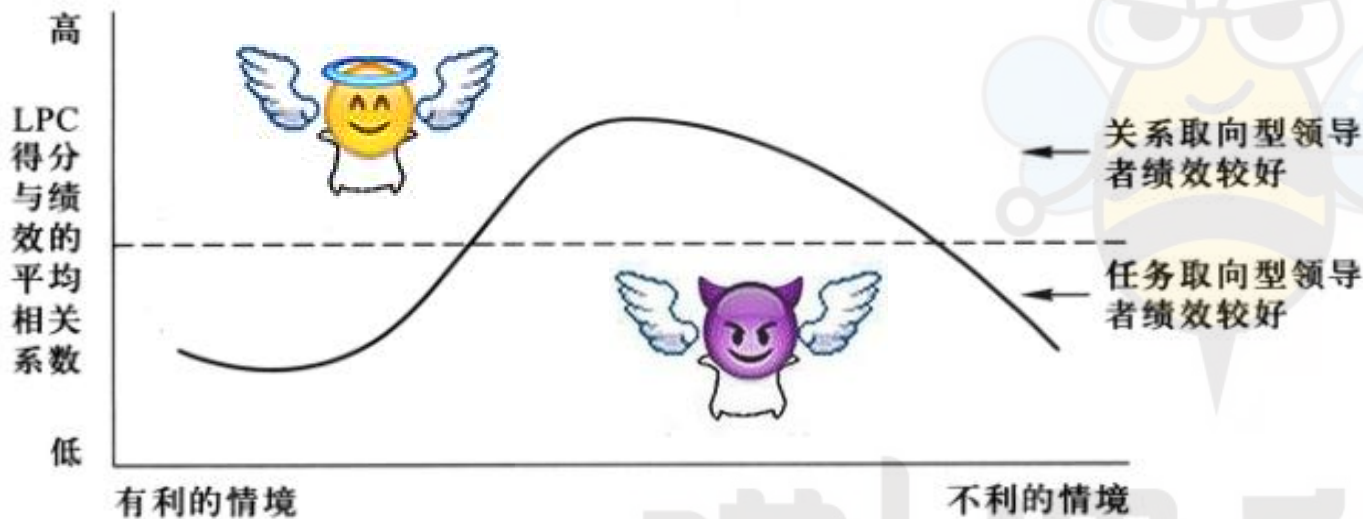
情境的有利性：

- ①领导者—成员关系
- ②任务结构
- ③职位权力



哎上课升本科

费德勒的权变领导理论



领导者—成员关系	好	好	好	好	差	差	差	差
任务结构	结构化		非结构化		结构化		非结构化	
职位权力	强	弱	强	弱	强	弱	强	弱

最难共事者问卷

关系取向型：

LPC问卷上打分较高（64以上）

任务取向型：

LPC问卷上打分较低（57以下）

情境的有利性：

- ①领导者—成员关系
- ②任务结构
- ③职位权力

费德勒的权变领导理论

记忆tips：好不弱 差明强 差明弱

环境是否有利程度	<<非常有利<--中等-->非常不利>>							
上下关系	好				差			
任务结构	明确		不明确		明确		不明确	
职位权力	强	弱	强	弱	强	弱	强	弱
环境类型	1	2	3	4	5	6	7	8
有效的领导风格	任务型		关系型				任务型	

费德勒认为个体的领导风格与个性有关，很难改变，因此要更好地匹配领导者的风格和情境的有利性，以提高组织绩效，只有两种途径：

- ①根据情境选择合适的领导者
- ②改变情境以适应领导

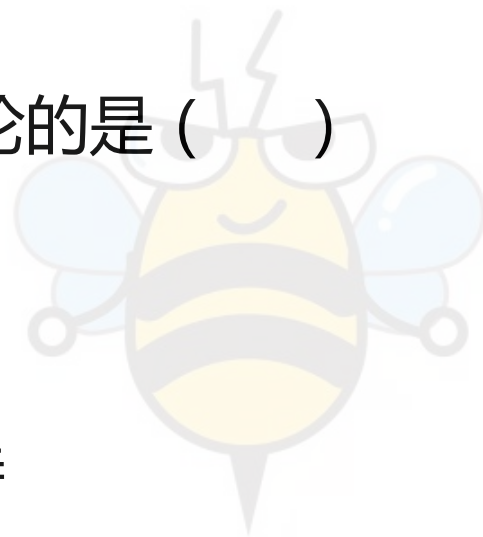
【精炼】最早提出领导权变理论的是（ ）

A.吉沙利

B.费德勒

C.布莱克

D.施密特



哎上课升本科

【精炼】最早提出领导权变理论的是（ ）

A.吉沙利

B.费德勒

C.布莱克

D.施密特

【精析】B 费德勒的领导情景论又称权变理论，该理论认为，并不存在具有普遍适用的领导特性和领导行为，有效的领导者能因自己当时所处情景的不同而变化自己的领导行为和领导方式。

【精炼】在费德勒模型中，下列适合采用高LPC领导方式的是（ ）

- A. 人际关系差，任务结构复杂，职位权力强
- B. 人际关系差，任务结构简单，职位权力强
- C. 人际关系好，任务结构简单，职位权力弱
- D. 人际关系好，任务结构复杂，职位权力强

【精炼】在费德勒模型中，下列适合采用高LPC领导方式的是（ ）

- A.人际关系差，任务结构复杂，职位权力强
- B.人际关系差，任务结构简单，职位权力强
- C.人际关系好，任务结构简单，职位权力弱
- D.人际关系好，任务结构复杂，职位权力强

环境是否有利程度	<<非常有利<--中等-->非常不利>>							
上下关系	好				差			
任务结构	明确		不明确		明确		不明确	
职位权力	强	弱	强	弱	强	弱	强	弱
环境类型	1	2	3	4	5	6	7	8
有效的领导风格	任务型			关系型			任务型	

【精炼】在费德勒模型中，下列哪种情况属于较好的领导环境（ ）

- A.人际关系差，工作结构复杂，职位权力强
- B.人际关系差，工作结构简单，职位权力强
- C.人际关系好，工作结构复杂，职位权力弱
- D.人际关系好，工作结构复杂，职位权力强

【精炼】在费德勒模型中，下列哪种情况属于较好的领导环境（ ）

- A.人际关系差，工作结构复杂，职位权力强
- B.人际关系差，工作结构简单，职位权力强
- C.人际关系好，工作结构复杂，职位权力弱
- D.人际关系好，工作结构复杂，职位权力强

环境是否有利程度	<<非常有利←←中等→→非常不利>>							
上下关系	好				差			
任务结构	明确		不明确		明确		不明确	
职位权力	强	弱	强	弱	强	弱	强	弱
环境类型	1	2	3	4	5	6	7	8
有效的领导风格	任务型			关系型			任务型	

【精炼】费德勒1962年提出了一个“有效领导的权变模型”，即费德勒模型。他认为：在最有利和最不利的情境下，宜采用的领导方式是（ ）

- A. 开放型领导方式
- B. 封闭式领导方式
- C. 关系型领导方式
- D. 任务型领导方式

哎上课 升本科

【精炼】费德勒1962年提出了一个“有效领导的权变模型”，即费德勒模型。他认为：在最有利和最不利的情境下，宜采用的领导方式是（ ）

- A.开放型领导方式
- B.封闭式领导方式
- C.关系型领导方式
- D.任务型领导方式

【精析】D 费德勒的研究结果表明，在对领导者最有利和最不利的环境类型1、2、3和7、8，采用任务导向型效果较好；在对领导者环境条件一般的情况下，采用关系导向型效果较好。

【精炼】美国著名心理学家和管理专家弗雷德·费德勒提出的“权变领导理论”开创了西方领导学理论的一个新阶段，他认为三类主要的环境因素条件决定了几乎所有特定环境所适用的领导风格，试述费德勒的“权变领导理论”的基本观点。

哎上课 升本科

【精炼】美国著名心理学家和管理专家弗雷德·费德勒提出的“权变领导理论”开创了西方领导学理论的一个新阶段，他认为三类主要的环境因素条件决定了几乎所有特定环境所适用的领导风格，试述费德勒的“权变领导理论”的基本观点。

【答案要点】（1）权变理论又称情景理论。这种理论认为，世界上不存在具有普遍适用的领导特性和领导行为，有效的领导者能因自己当时所处的情景的不同而变化自己的领导方式和领导行为。

【精炼】美国著名心理学家和管理专家弗雷德·费德勒提出的“权变领导理论”开创了西方领导学理论的一个新阶段，他认为三类主要的环境因素条件决定了几乎所有特定环境所适用的领导风格，试述费德勒的“权变领导理论”的基本观点。

【答案要点】（2）这种理论是由美国华盛顿大学教授费德勒提出的，他以“最不与自己合作的同事”（LPC）的评价量来反映和测定领导者的领导风格，他把领导方式假定为两大类：以人为中心和以工作为中心。

【精炼】美国著名心理学家和管理专家弗雷德·费德勒提出的“权变领导理论”开创了西方领导学理论的一个新阶段，他认为三类主要的环境因素条件决定了几乎所有特定环境所适用的领导风格，试述费德勒的“权变领导理论”的基本观点。

【答案要点】（3）费德勒将权变理论具体化为三个方面，即职位权力、任务结构和上下级关系，通过将这三种主要的环境因素加以组合，得出8种不同的环境类型。其中，在对领导者最有利和最不利的环境类型1、2、3和7、8，采用任务导向型效果比较好；在对领导者环境一般的情况下，采用关系导向型效果比较好。

【精炼】美国著名心理学家和管理专家弗雷德·费德勒提出的“权变领导理论”开创了西方领导学理论的一个新阶段，他认为三类主要的环境因素条件决定了几乎所有特定环境所适用的领导风格，试述费德勒的“权变领导理论”的基本观点。

【答案要点】（4）费德勒强调，当一个领导的风格或方式与情景不相适应时，提高领导有效性只有两条途径：一是替换领导者以适应情境；二是改变情境以适应领导者。



豪斯 路径-目标领导理论

罗伯特·豪斯开发的路径-目标领导理论以激励的期望理论为基础，指出领导者的工作是提供必要的帮助与指导，激励下属达到他们的目标。

领导者的激励功能包括：

- ①使下属的需要满足取决于下属有效的工作绩效
- ②提供有效绩效所必需的辅导、指导、支持和奖励。



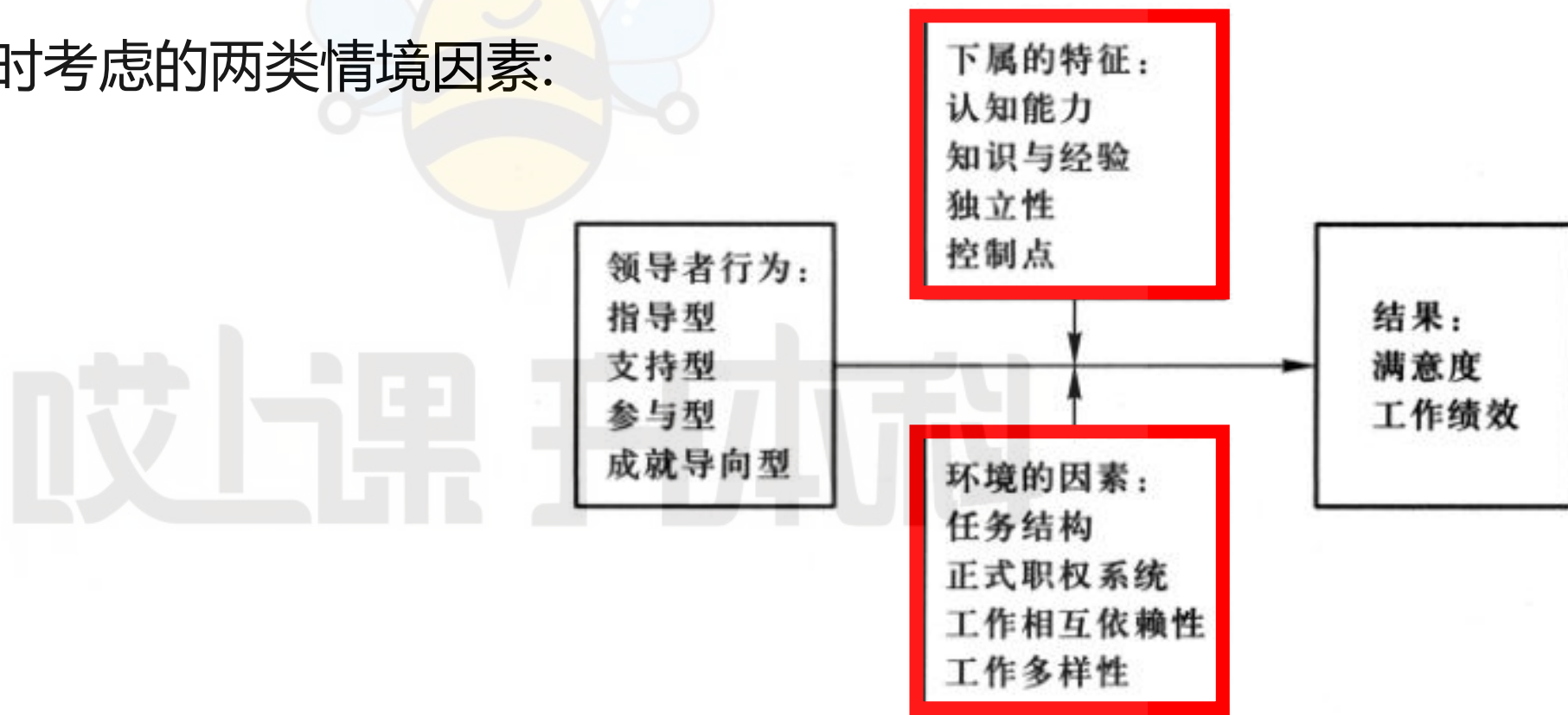
走向人生巅峰

豪斯 路径-目标领导理论

类型	描述
①指示型	让下属知道他们被期望做什么，安排和协调工作，提供具体的指导，明确政策、规则和程序
②支持型	显示对下属的关心，创造一个友好的和心理上支持的工作环境
③参与型	遇到问题时咨询下属的意见，决策时将下属的意见和建议考虑在内。
④成就导向型	设定具有挑战性的目标，寻求改进，强调卓越的绩效，并对下属能够达到高标准的绩效显示信心。

豪斯 路径-目标领导理论

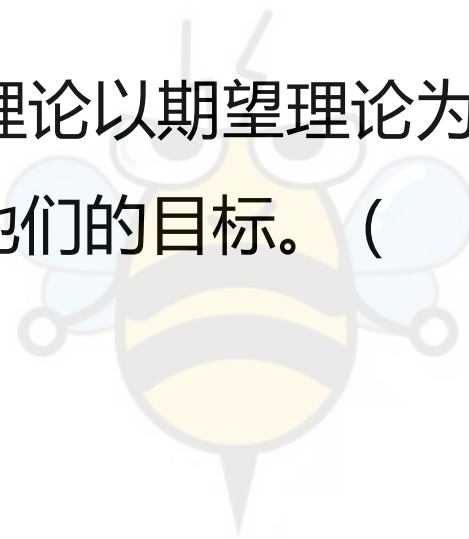
领导者选择领导行为时考虑的两类情境因素:



豪斯 路径-目标领导理论

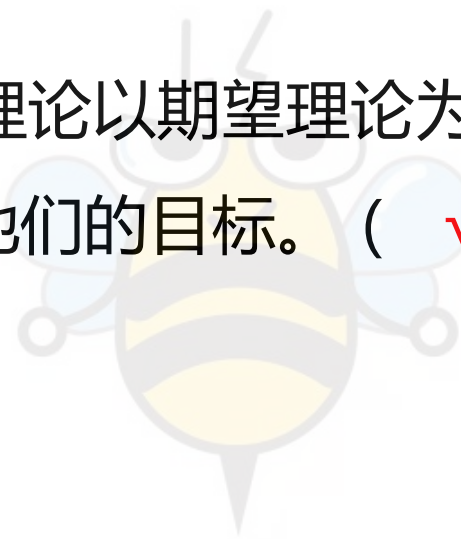
类型	任务结构	下属特点
指示型	含糊不清、多种多样和相互依赖的、没有规范	与任务相关的能力
支持型	任务或工作环境是危险、单调、紧张或令人沮丧的	
参与型	含糊不清	个人特征较强
成就取向型		成就动机

【精炼】豪斯的路径—目标领导理论以期望理论为基础，指出领导者的工作是提出必要的帮助与指导，激励下属达到他们的目标。（ ）



哎上课 升本科

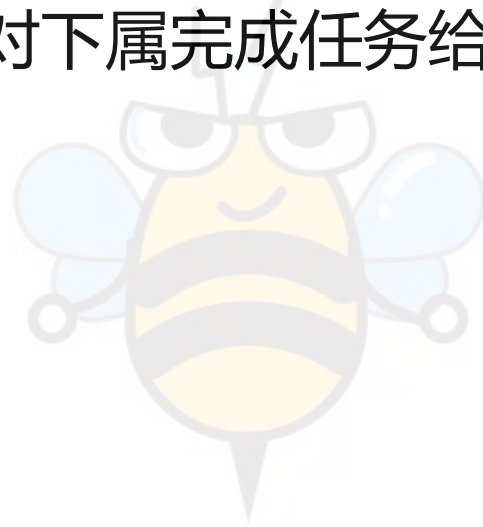
【精炼】豪斯的路径一目标领导理论以期望理论为基础，指出领导者的工作是提出必要的帮助与指导，激励下属达到他们的目标。（ ☒ ）



哎上课 升本科

【精炼】在路径—目标理论中，对下属完成任务给予指导，让下属了解他们的期望，属于（ ）。

- A.指导型
- B.支持型
- C.参与型
- D.成就向导型



哎上课 升本科

【精炼】在路径—目标理论中，对下属完成任务给予指导，让下属了解他们的期望，属于（ ）。

A.指导型

B.支持型

C.参与型

D.成就向导型

哎上课升本科

【精析】A 本题考查对在路径—目标理论中的四种领导方式的理解。对下属完成任务给予指导，让下属了解他们的期望，属于指导型领导方式。

【2022 河南】20.汉高祖刘邦遇到军事问题时会咨询韩信；当需要做出重要决策时，则会考虑萧何的意见，根据罗伯特·豪斯的理论，刘邦采用的是（ ）。

- A.指导型
- B.支持型
- C.参与型
- D.成就向导型

哎上课 升本科

【2022 河南】20.汉高祖刘邦遇到军事问题时会咨询韩信；当需要做出重要决策时，则会考虑萧何的意见，根据罗伯特·豪斯的理论，刘邦采用的是（ ）。

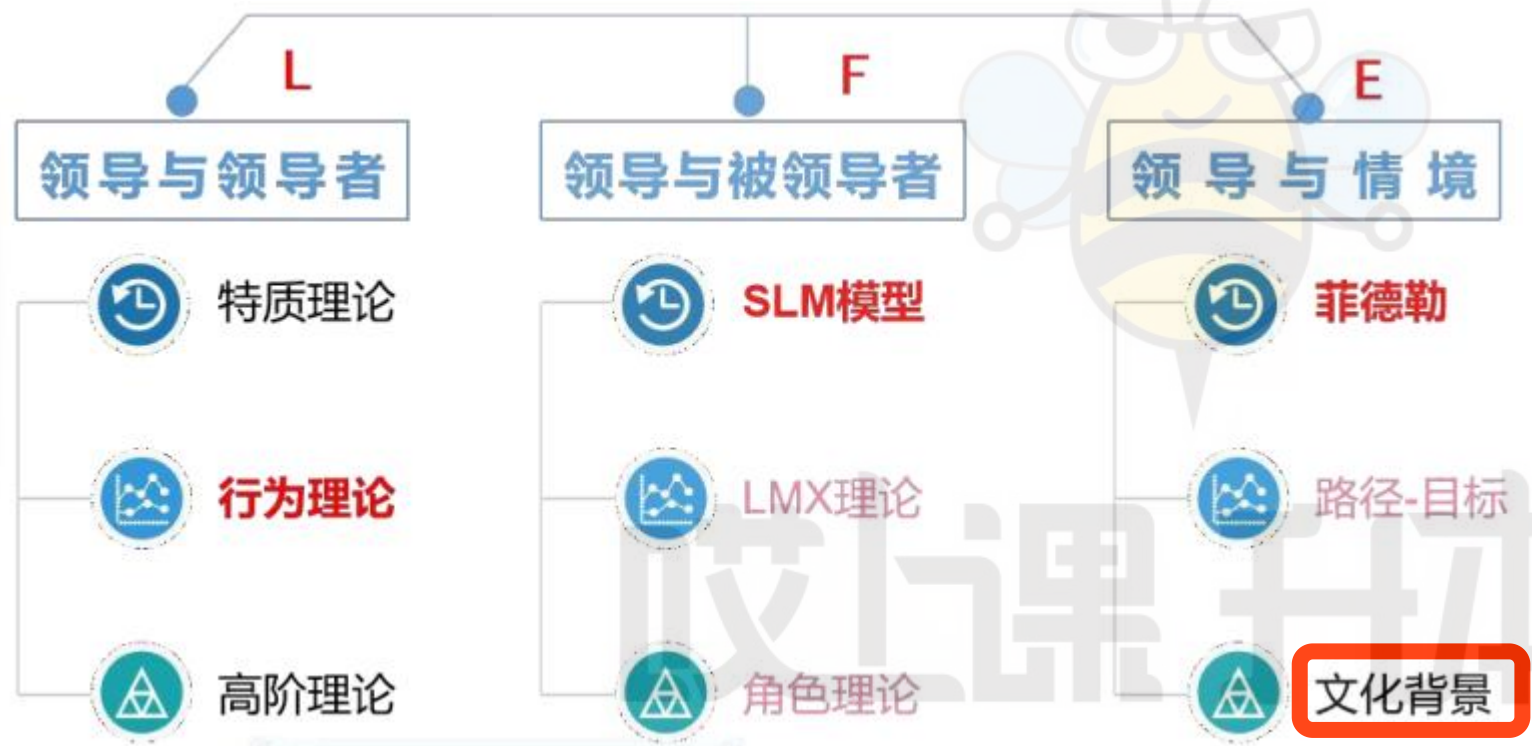
A.指导型

B.支持型

C.参与型

D.成就向导型

哎上课升本科



文化背景

霍夫斯泰德将文化分为权力距离倾向、个人主义—集体主义倾向、不确定性回避倾向、阳刚—娇柔倾向和长期—短期倾向五个维度。

哎上课 升本科

文化背景

表 3-4 一些国家或地区的文化比较

国家或地区	权力距离	不确定性规避	个人主义	男性化	长期导向
中国	80	30	20	66	118
印度	77	40	48	56	61
俄罗斯	93	95	39	36	
美国	40	46	91	62	29
英国	35	35	89	66	25
德国	35	65	67	66	31
加拿大	39	48	80	52	23
日本	54	92	46	95	80
韩国	60	85	18	39	75

文化背景

①权力距离倾向用于衡量组织中低级或普通成员接受不平等的权力和奖赏的程度



哎上课升本科

文化背景

②不确定性回避倾向用于衡量一个社会中的人们对不确定情况感到威胁的程度，他们试图获得更稳定的职业、建立更加正规的规则，抵制异常的观点和行为以及接受绝对真理和上级目标来避免这种不确定的程度。

哎上课 升本科

文化背景

③阳刚倾向指社会的主要价值观念强调自信和获得金钱、物质与社会地位的程度；娇柔倾向指社会的主要价值观念重视人们之间的联系、关心他人和整个生活质量的程度。

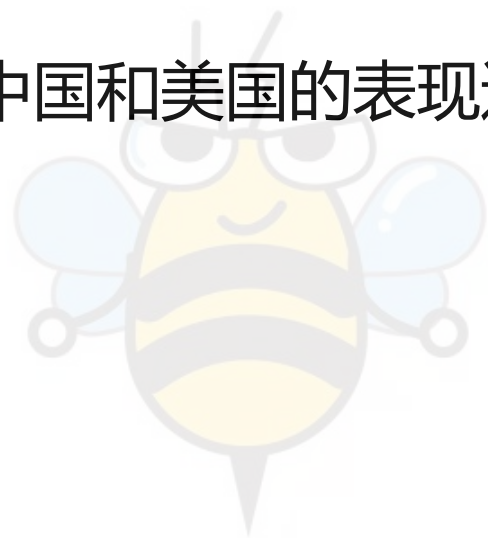
哎上课 升本科

文化背景

文化背景相对来说比较稳定，因为其源于一个民族核心的基本假设和长期的历史发展，但也不能用绝对静态的眼光看待一个民族的文化。随着社会经济的发展、全球化的交流、重大事件的发生等，文化也会发生变迁。因此要在特定文化背景下实施有效的领导，**不能依据固有的观念看待问题**，必须对当前文化环境进行认真而细致的研究与分析。

【精炼】在抗击新冠疫情期间，中国和美国的表現迥异，其部分原因是（ ）

- A.美国崇尚个人主义和长期导向
- B.美国崇尚个人主义和短期导向
- C.美国崇尚集体主义和长期导向
- D.美国崇尚集体主义和短期导向



哎上课升本科

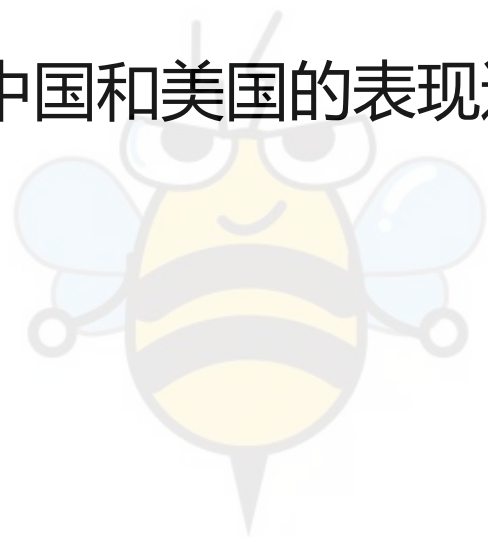
【精炼】在抗击新冠疫情期间，中国和美国的表現迥异，其部分原因是（ ）

A.美国崇尚个人主义和长期导向

B.美国崇尚个人主义和短期导向

C.美国崇尚集体主义和长期导向

D.美国崇尚集体主义和短期导向



哎上课升本科

【精炼】一份英国杂志比较了欧洲各国经理的习性和处事手法后得出这样的结论：法国经理最“独裁”，意大利经理最“无法无天”，德国经理最按意气办事，英国经理最不能“安于位”。各国经理的习性和处事法的不同，最有可能是因为()。

- A.各国的文化传统不同
- B.各国的教育体制不同
- C.各国的经济发展不同
- D.各国的天气不同

【精炼】一份英国杂志比较了欧洲各国经理的习性和处事手法后得出这样的结论：法国经理最“独裁”，意大利经理最“无法无天”，德国经理最按意气办事，英国经理最不能“安于位”。各国经理的习性和处事法的不同，最有可能是因为()。

A.各国的文化传统不同

B.各国的教育体制不同

C.各国的经济发展不同

D.各国的天气不同

【精炼】简述霍夫斯泰德的文化价值尺度。



哎上课 升本科

【精炼】简述霍夫斯泰德的文化价值尺度。

【答案要点】霍夫斯泰德将文化分为五个维度，分别是：

- (1) 权力距离倾向。
- (2) 个人主义-集体主义倾向
- (3) 不确定性回避倾向。
- (4) 阳刚-娇柔倾向。
- (5) 长期-短期倾向。



【精炼】领导生命周期理论属于（ ）。

- A. 领导作风论 B. 领导情景论 C. 领导行为论 D. 领导特性论

哎上课 升本科

【精炼】领导生命周期理论属于（ ）。

A. 领导作风论 **B. 领导情景论** C. 领导行为论 D. 领导特性论

【答案】B 【解析】领导情景论包括费德勒权变理论、路径—目标理论和领导生命周期理论。

【精炼】领导权变理论的分类，完全正确的一组是（ ）。

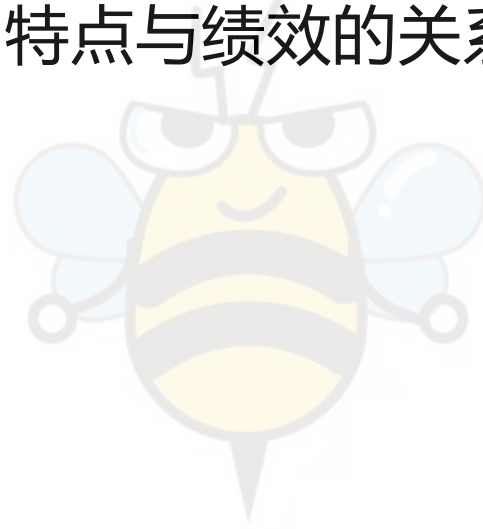
- A.费德勒权变理论、管理方格理论
- B.领导行为四分图理论、管理方格理论
- C.费德勒权变理论、领导生命周期理论
- D.领导生命周期理论、密歇根大学的研究

【精炼】领导权变理论的分类，完全正确的一组是（ ）。

- A.费德勒权变理论、管理方格理论
- B.领导行为四分图理论、管理方格理论
- C.费德勒权变理论、领导生命周期理论
- D.领导生命周期理论、密歇根大学的研究

【精炼】试图从研究领导者行为特点与绩效的关系，来寻找最有效的领导风格的领导理论称为（ ）

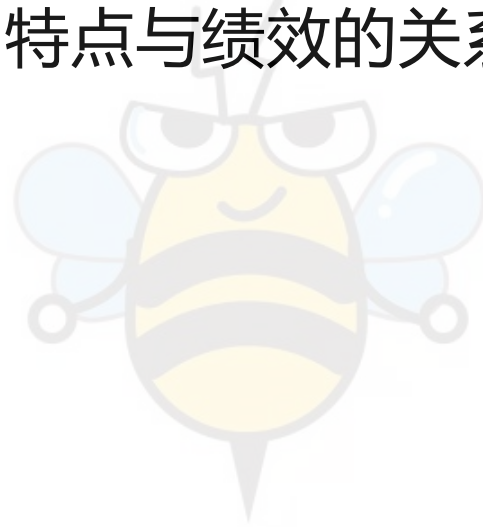
- A.领导特质论
- B.领导行为理论
- C.领导情景理论
- D.领导生命周期理论



哎上课 升本科

【精炼】试图从研究领导者行为特点与绩效的关系，来寻找最有效的领导风格的领导理论称为（ ）

- A.领导特质论
- B.领导行为理论**
- C.领导情景理论
- D.领导生命周期理论



哎上课升本科

【精析】B 领导行为论试图从研究领导者的行为特点与绩效的关系，来寻找最有效的领导风格。

【精炼】领导者行为应随着下属的“成熟度”而作相应的调整。这种观点属于（ ）

- A.领导特质理论
- B.人性假设理论
- C.领导方式理论
- D.领导权变理论



哎上课升本科

【精炼】领导者行为应随着下属的“成熟度”而作相应的调整。这种观点属于（ ）

- A.领导特质理论
- B.人性假设理论
- C.领导方式理论
- D.领导权变理论

【精析】D 题干表述为领导生命周期理论的主要观点，属于领导权变理论。

【精炼】某企业拟向社会招聘一名办公室主任，要求具备的条件是：具有较强的沟通能力，思想活跃，组织能力强，办事果断干练。该公司选聘人员所依据的理论是（ ）

- A.领导权变理论
- B.领导行为理论
- C.领导特质理论
- D.人性假设理论

哎上课 升本科

【精炼】某企业拟向社会招聘一名办公室主任，要求具备的条件是：具有较强的沟通能力，思想活跃，组织能力强，办事果断干练。该公司选聘人员所依据的理论是（ ）

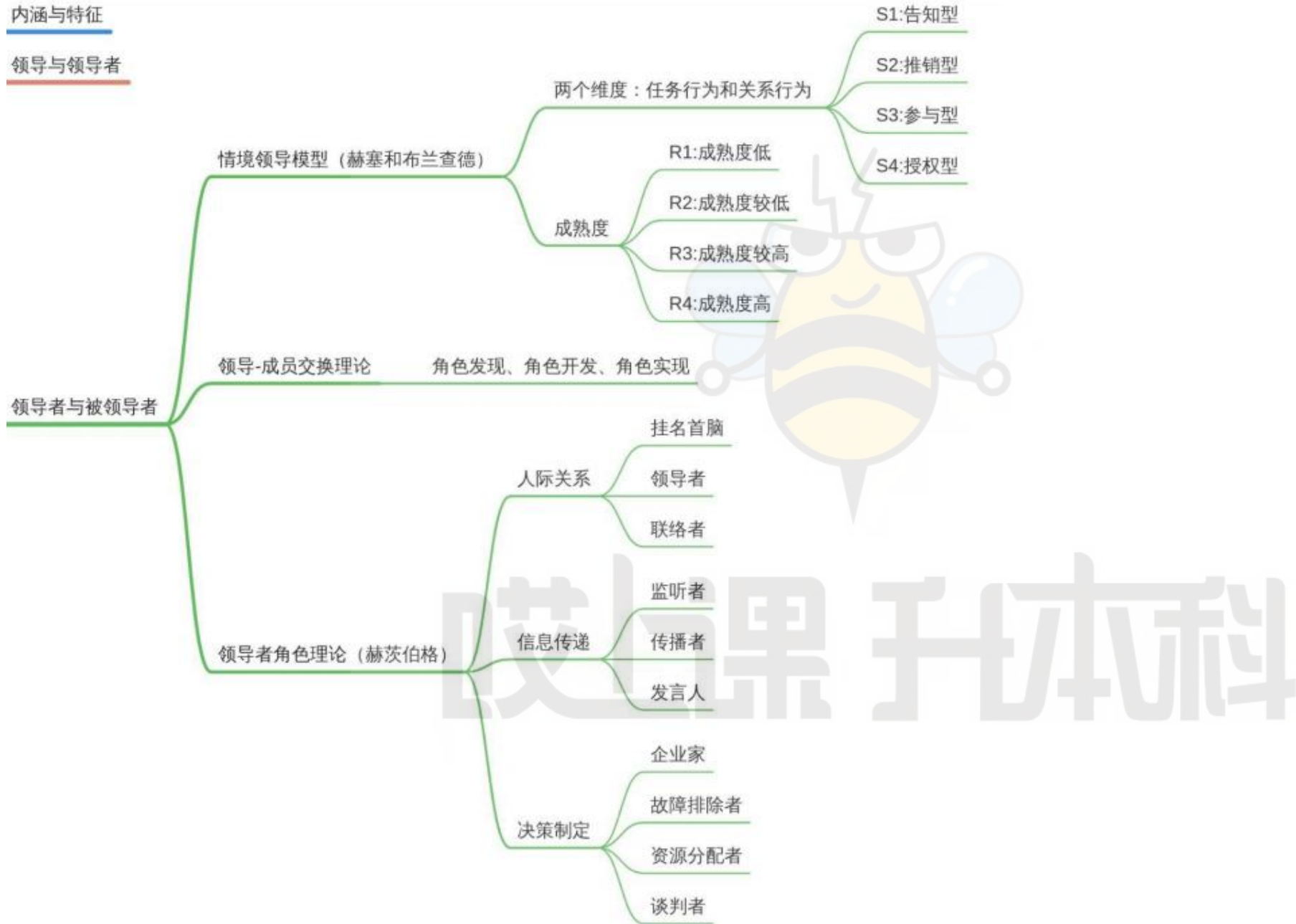
- A.领导权变理论
- B.领导行为理论
- C.领导特质理论
- D.人性假设理论

哎上课 升本科



本节汇总

哎上课 升本科



课后作业：随堂练习册 & 工具书

完成至**领导与情境**（随堂练习册P55处）

关注 **哎上课** 官方号
更多学习资料等你来拿



APP下载



公众号



官方微博



哎上课