《领导科学》试卷（A卷）

1. 名词解释（60分）
2. 双因素理论

双因素理论是美国心理学家赫兹伯格提出，影响职工工作积极性的因素可分为两类：保健因素和激励因素，这两种因素是彼此独立的并且以不同的方式影响人们的工作行为。所谓保健因素，就是那些造成职工不满的因素，它们的改善能够解除职工的不满，但不能使职工感到满意并激发起职工的积极性。所谓激励因素，就是那些使职工感到满意的因素，惟有它们的改善才能让职工感到满意，给职工以较高的激励，调动积极性，提高劳动生产效率。

1. 跨文化领导

一种是从组织的角度来理解，即跨文化领导就是领导者在由不同国籍、不同价值观念和不同文化背景的员工构成的组织中所实施的一种统领和协调的工作，它存在于跨国企业和跨国组织之中。另一种是从文化交流、变迁的角度，把跨文化领导视为是适应全球化浪潮和服从世界性文化浪潮的一种新型领导活动。

1. 情境领导理论

可以用如下公式表示：E=F（L· F ·S），E代表领导的有效性，L代表领导者，F代表追随者，S代表情景，公式的含义是：领导的有效性随着领导者、追随者和情景的乘积变化而变化。该理论强调任务与关系的行为。

1. 领导者-成员交换理论

由乔治·格里奥提出，他指出，由于时间压力，领导者与下属中少部分人建立了特殊关系。这些个体成为圈内人士，他们受到信任，得到领导者更多的关照，也更可能享有特权。而其他下属成为圈外人士，他们占用领导的时间较少，获得满意的奖励机会也较少，他们的领导-下属关系是在正式的权力系统基础上形成的。

1. 论述题（40分）

试论领导者如何选择有效的领导风格

领导者能否依据他所处的情景选择有效的领导方式是一个关键问题。

1. 领导特征

领导者可以依据自身与上级关键领导者的联盟程度、工作专业化程度与领导者个人素质的关系、领导者与下属关系的亲密程度等属性来确定领导方式的选择。

1. 组织特征

领导者可以依据组织的类别、性质、等级化程度高低、组织职位权力的强弱、规模的大小等属性，来确定自己领导方式的选择。

1. 下属特征

领导者可以依据下属数量的多少、成熟度的高低、下属的偏好、下属的特点（年龄、性别、婚姻、抚养人数、任职时间、出身）等属性，来确定领导方式的选择。

1. 任务特征

领导者可以依据实现任务过程的难易程度、工作结构化和非结构化的程度高低、与个人利益相关性和与组织利益相关性的对比、任务对完成时间段要求等属性来确定领导方式的选择。

《领导科学》试卷（B卷）

1. 名词解释（60分）
2. 交易型领导

领导行为乃发生在特定情境之下时，领导者和被领导者相互满足的交易过程，即领导者借由明确的任务及角色的需求来引导与激励部属完成组之目标。包括权变奖励、（主动或被动）通过例外管理、自由放任等方式来进行领导。

1. 路径-目标理论

强调的是领导风格与性格特征与其下属和工作环境的关系，该理论的核心是，领导者的工作是帮助下属达到他们的目标，并提供必要的知道和支持以确保他们各自的目标与群体的总体目标相一致。有效的领导者通过明确指明实现工作目标的途径来帮助下属，并为下属清理路程中的各种路障和危险，从而使下属的这一“旅行”更为顺利。

1. 自我领导

领导替代品，其特色是：自我领导执行自我激励的任务，以及自我管理必要的工作。自我领导要求员工应用自我观察到行为技巧、自我设定目标、暗示管理、自我回报、绩效来表现以前的活动预演以及自我批评。

1. 公平理论

人的工作积极性不仅与个人实际报酬多少有关，而且与人们对报酬的分配是否感到公平更为密切。人们总会自觉或不自觉地将自己付出的劳动代价及其所得到的报酬与他人进行比较，并对公平与否做出[判断](http://baike.baidu.com/view/6874.htm)。公平感直接影响职工的工作[动机](http://baike.baidu.com/view/354951.htm)和[行为](http://baike.baidu.com/view/10646.htm)。因此，从某种意义来讲，动机的激发过程实际上是人与人进行比较，做出公平与否的判断，并据以指导行为的过程。

1. 论述题（40分）

试论领导的四个维度

答：领导具有道德维度、发展维度、关怀维度和结构维度。

领导的道德维度展示了领导的伦理内涵和价值关怀，包括三个要素：目标（目的）、行为与道德标准相一致的程度，对自己和他人的后果。用于评价手段的道德标准范围包括：领导行为违反社会基本规则，否定其他人的权利，危害其他人的健康和生活，或涉及其他欺骗和剥夺其他人的个人利益等。

领导的关怀维度指的是领导者对下属看法与情感的关注与尊重。领导的对象是人不是物，而且人与人是不同的，领导者往往会面对不同的人，如何关注不同下属的心理感受，如何确定领导者与下属之间的合作关系与信任关系，就成为关怀维度要解决的问题。

领导的结构维度指的是领导者试图把领导活动纳入到体制化、规则化、角色化的状态中，展示一种对下属的硬性的约束力量。

领导的发展维度展示了领导不同于管理的重要特性，发展维度主要体现为战略思考、远景领导和价值领导、追求变革等。