第一图书网, tushu007.com

<<领导者的情绪智力与领导有效性的关系研>>

图书基本信息

书名：<<领导者的情绪智力与领导有效性的关系研究>>

13位ISBN编号：9787216062022

10位ISBN编号：7216062027

出版时间：2009-11

出版时间：湖北人民出版社

作者：王淑红

页数：167

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

前言

小时候，跟伙伴们一起玩耍的时候，我就纳闷，为什么有的伙伴天生就是“孩子王”？
参加工作后，我注意到有些学生比其他的学生更容易获得同学们的信任，更容易被推举为班干部。
为什么有些人更容易成为领导者？
对这个问题我一直有强烈的研究兴趣。
于是在2004年我攻读中南财经政法大学管理学院的博士学位时，就决定把自己的研究领域定为领导科学。
从20世纪30年代开始，对领导问题的研究一直是管理学领域的重要课题。
人们希望探讨如何能够成为成功的领导者，提高领导有效性。
对于领导有效性的理论有各种不同的观点，概括来看，主要包括领导特质理论、领导行为风格理论以及领导权变理论。
对于领导特质、领导行为以及领导权变理论均有大量的研究文献存在，但是关于领导过程中情绪的作用，在领导学的研究文献中却是非常少的。
已有的领导理论研究中没有充分考虑到情绪对领导有效性的影响，而领导过程本身是一个充满情绪的过程，领导者承担的一个重要角色就是协调各方关系。
情绪智力（Emotional intelligence）这个概念自20世纪90年代在美国兴起后，在管理领域中逐渐被更多的学者所重视。
在对领导者个人因素的研究中，情绪智力（Emotional intelligence）受到了越来越多的关注。

内容概要

本书的结构分为三大部分，共六章。
第一部分主要是提出问题并对以前的相关研究文献进行梳理，该部分包括第一、二、三章。
在第一章中，介绍了研究背景、研究意义与研究思路。
第二章主要对情绪智力以及领导理论的已有相关研究文献进行梳理。
第三章主要对领导者的情绪智力与领导有效性之间的关系进行了理论上的分析。
第二部分，即本书第四章的内容，主要是提出了本研究的研究假设并介绍了本研究的研究设计。
第三部分包括第五、六章，主要对本研究的结果进行了总结与讨论。
本研究发现了一些有趣的结果，在第五章中，对研究的结果进行了分析。
在本书的最后一章分析了本研究结果对于管理实践的启示，提出了本研究存在的局限性以及对未来研究的展望。
作者简介：王淑红，湖北黄梅人，管理学博士，加拿大圣玛丽大学(Saint Mary's University)高级访问学者，现为中南财经政法大学人力资源管理专业硕士生导师。
美国管理学会(Academy of Management)会员、中国管理研究国际学会会员(IACMR)、中国心理协会会员。
先后在《经济管理》、《中南财经政法大学学报》、《管理评论》、《人类工效学》等杂志上发表论文二十余篇。
参与了国家自然科学基金、社会科学基金以及教育部人文社科等多项国家级纵向课题的研究；主持并参与了多项企业的横向课题。
目前研究领域主要为组织行为学、人力资源管理。

书籍目录

前言第一章 导论　第一节 研究背景　第二节 选题意义与研究价值　第三节 拟解决的问题及创新点　一、研究拟解决的问题　二、研究的创新点　第四节 研究思路与总体结构　一、研究思路　二、总体结构第二章 文献综述　第一节 情绪智力的相关文献综述　一、情绪智力概念的提出　二、情绪智力的模型及测量　三、对情绪智力相关研究的简评以及本研究的概念界定　第二节 领导有效性理论的相关文献回顾　一、领导有效性理论　二、领导有效性的衡量第三章 情绪智力与领导有效性的关系分析　第一节 情绪智力四维度模型与领导活动的关系分析　一、情绪识别能力与领导活动的关系分析　二、情绪运用能力与领导活动的关系分析　三、情绪理解能力与领导活动关系分析　四、情绪管理能力与领导活动的关系分析　第二节 情绪智力对领导活动的作用分析　一、提出集体认同的目标　二、形成和维持组织内部良好氛围　三、进行计划和决策　四、激励下属　五、有效沟通　六、促进变革　七、形成良好的人际关系　八、形成组织认同感　第三节 情绪智力与领导有效性之间关系的理论基础　一、变革型领导理论　二、社会交换理论第四章 研究问题与研究设计　第一节 研究问题的提出与理论假设　一、以往研究中存在的问题　二、研究问题提出　三、研究理论假设　第二节 研究变量与工具　一、研究中涉及到的变量以及测量　二、主要数据统计分析方法与工具　第三节 本研究设计的特点　一、跨层次多水平的研究　二、异源数据的收集第五章 实证研究结果与讨论　第一节 研究过程与数据收集　一、被试样本的选取　二、研究问卷的翻译和修订　三、问卷的发放和回收　第二节 研究问卷的信效度分析以及描述性统计结果　一、各问卷的信度分析　二、各问卷的效度分析　三、各变量的描述性统计分析及相关矩阵(员工个体层面)　第三节 领导者的情绪智力对领导有效性的影响作用　一、群体层面变量指标分析及各变量的描述性统计　二、领导者的情绪智力对领导有效性的影响作用分析　第四节 员工个体的情绪智力对各效果变量的影响作用　一、情绪智力对工作满意度的影响作用　二、情绪智力对情感承诺的影响作用　三、情绪智力对工作绩效的影响作用　四、情绪智力对组织公民行为的影响作用　第五节 领导者情绪智力与员工情绪智力对效果变量的交互作用　一、运用HLM分析领导者的情绪智力对效果变量的影响作用　二、领导者情绪智力与员工情绪智力对效果变量的交互作用　第六节 人口学变量对情绪智力的影响作用分析　一、情绪智力在性别上的差异　二、情绪智力在学历上的差异　三、情绪智力在年龄上的差异　第七节 综合讨论　一、假设验证结果小结　二、领导者情绪智力对领导有效性的影响作用　三、下属个体的情绪智力对各效果变量的影响作用　四、关于本研究的统计方法　五、人口学变量对情绪智力的影响作用　六、领导者情绪智力与领导有效性之间关系的中介变量第六章 总结与展望　第一节 本研究的主要结论及启示　一、研究结论　二、对管理实践的启示　第二节 本研究的局限以及未来研究展望　一、本研究存在的局限性　二、未来研究展望参考文献附录　附录一：管理者填写问卷　附录二：员工填写问卷

章节摘录

插图：领导理论一直是组织管理领域研究最多，最具争议性的课题。
对于领导有效性的理论有各种不同的观点，例如，研究者分析领导者具有什么特质、分析他们的行为以及他们的风格如何与环境发生交互作用等。
尽管这些不同的观点都有不同的研究作为支持，并且能够增加我们对领导有效性的理解，但对于领导者如何以及为什么对其下属及组织能够产生积极的影响作用仍然是领导学研究领域的重要课题。
对于领导特质、领导行为以及领导情境理论等有大量的研究存在，但是关于领导过程中情绪的作用，在领导学的研究文献中却是非常少的。
已有的领导理论研究中没有充分考虑到情绪对领导有效性的影响作用。
情绪能够影响人们的判断、记忆、创造力以及推理过程。
当人们处于积极情绪时，更容易记住积极的信息，会更加自信，更愿意帮助别人。
积极的情绪能够使人在完成分类任务时更加灵活，更富创造性；相反，消极的情绪使人更富有批判性，更善于完成评价性活动。
有效的领导者是否需要掌握情绪方面的能力如同掌握认知能力一样。
拥有这些情绪方面的能力是否可以使他们更好地影响下属，更能够与下属建立有效的人际关系。
本章内容将具体分析领导者的情绪智力如何影响到领导过程及有效性。

编辑推荐

《领导者的情绪智力与领导有效性的关系研究》是由湖北人民出版社出版的。

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