

The Psychology of Leadership

New Perspectives and Research

领导心理学

——新视野及其研究

〔美〕 大卫·梅西克 罗德里克·克雷默 主 编
David M.Messick Roderick M.Kramer

柳恒超 刘建洲 等 译
郭庆松 审 校

 复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

领导心理学——新视野及其研究/[美]大卫·梅西克、[美]罗德里克·克雷默主编;
柳恒超、刘建洲等译;郭庆松审校. —上海:复旦大学出版社,2010.6
书名原文: The Psychology of Leadership — New Perspectives and Research
ISBN 978-7-309-07225-9

I. 领… II. ①梅…②克…③柳…④刘…⑤郭… III. 领导心理学 IV. C933
中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第068201号

The Psychology of Leadership — New Perspectives and Research

Copyright © 2005 by Lawrence Erlbaum Associates
Simplified Chinese translation copyright © 2010 by Fudan University Press
Published by arrangement with Lawrence Erlbaum Associates

All rights reserved. No part of this book may be reproduced in any form,
by Photostat, microform, retrieval system, or any other means, without prior written permission of
the publisher.

(版权所有。未经出版社书面允许,任何人不得以任何形式复制或录制,或采取信息存储和
检索本书的任何一部分。)

上海市版权局著作权合同登记图字:09-2009-527号

领导心理学——新视野及其研究

[美]大卫·梅西克 [美]罗德里克·克雷默 主编
柳恒超 刘建洲 等译 郭庆松 审校
出品人/贺圣遂 责任编辑/马晓俊

复旦大学出版社有限公司出版发行
上海市国权路579号 邮编:200433
网址:fupnet@fudanpress.com http://www.fudanpress.com
门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853
外埠邮购:86-21-65109143
上海崇明南海印刷厂

开本 787×960 1/16 印张 20 字数 351 千
2010年6月第1版第1次印刷

ISBN 978-7-309-07225-9/C·145
定价:35.00元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。
版权所有 侵权必究

由David M. Messick和Roderick M. Kramer编辑的这本书，对关于领导心理学的新观点进行了探索。这些新观点将引起社会心理学家和组织心理学家的兴趣；同时也会引发管理界的兴趣。一些世界级学者在本书中呈现了他们的研究，这些研究检视了作为心理过程的领导，以及处于各种组织约束条件和机会之中的领导行为。该书揭示了围绕着这一重要论题的各种问题，对今天正在研究领导问题的所有学者和学生而言，这是一本饶有兴味的书。

致 谢

我们愿意将这本历经数年时间才完成的书,献给许多帮助过我们的组织和人们。形成本书基础的一次会议,得到了位于西北大学凯洛格(Kellogg)管理学院的福特汽车公司全球公民权研究中心的资助。该中心的助理 Andrew Marfia,从会议的召开一直到编制本书的索引,始终都对该项目予以了极大的帮助。我们对他的奉献和努力,表示十分的感谢。Kramer 本人,则得到了斯坦福商学院 Trust Faculty 研究基金及 William R. Kimball 家族的支持。本书的两位编者,还都得到了其各自所在院系的主任们的支持,他们是来自斯坦福商学院的 Robert Joss 以及凯洛格管理学院的 Donald Jacobs 和 Dipak Jain。没有他们的帮助,我们将不可能完成这一项目。本书的出版商,劳伦斯·艾尔鲍姆联合公司(Lawrence Erlbaum Associates)的 Anne Duffy,对本项目的进行抱有极大的耐心;本系列丛书的编者 Jim Walsh 和 Art Brief,同样对本项目予以了支持和理解。最后,我们的工作还得到了彼此的妻子和家庭成员的支持,他们是 Judith Messick, Catherine, Matthew Kramer 以及 Maureen McNichols。

中文版前言

《领导心理学》一书被翻译成中文，众多的中国读者可以分享此书的思想，我们感到由衷的高兴。然而，本书中文版的翻译也使我们思考这样一个问题：本书的内容是否像契合英语读者那样，同样契合中国的读者？对于这一问题的思考，让我们面临这样一个事实：心理学总是包含着两种某种程度上相互矛盾的研究传统。一种研究传统关注的是，在哪些方面人们都是相同的；另一种研究传统则关注，在哪些方面人们是不同的。这两种研究传统，都尽可能地表现出科学的、令人敬畏和逻辑严密的样子。

第一种研究传统建立在以下事实的基础之上：地球上的人们在生理结构和功能上是相同的。我们所有的人，都有神经系统得到良好发育的大脑和感受器官等等，它们在本质上都是相同的。我们都有婚姻（大部分是一夫一妻制，但它并非唯一的婚姻状况）；我们都养育且爱护我们的孩子；我们都有朋友圈和邻居；并且，我们都对家庭成员负有责任。我们都会在具有某种等级的组织中工作，在具有各种规则和结构的社会中生活，我们都要使用语言，在社区中与他人分享自己的想法。总之，在很多方面我们都是相似的，无论我们是生活在北京抑或波士顿，开罗抑或加尔各答，雅加达抑或约翰内斯堡，里约热内卢抑或罗马。

另一个方面，地球上的人们彼此间又各有不同。我们使用不同的语言，我们的外表通常看起来也不一样（例如，身高、肤色、毛发、眼睛等），我

们有不同的文化和历史,并且,我们对“我们(us)”和“他们(them)”的看法也是不同的。甚至在同一种文化之内,人们之间也各有区别,如男性与女性、儿童与成人、城市人与农村人、受过教育的人和没有受过教育的人、高兴的人与悲伤的人之间的区别,等等。西方心理学中的人格研究,就是分析人们在哪些潜在维度上彼此区分开来的一门学科。

如果世界上不同地方的领导行为的差异总体上也从属于这些“差别”的话,那么,中国读者从本书的中译本中将收获甚少;然而,如果领导行为尤其领导心理学,构成了作为人类的我们所拥有的共性的一部分,那么,本书中的文章或许会对中国读者有所帮助,就像对英文读者有所帮助一样。作为本书的编者,我们持有的假设是:世界上各地的领导心理学,或多或少有相同的一面。我们的意思是说,就像不同类型组织中的人们所受到的限制条件各有不同一样(因此,军事组织中的领导不同于商业环境中的领导,学术环境中的领导也不同于政治事务中的领导),领导的基本要素或多或少有其共同之处。至于文化和民族方面的差异,我们也持有类似的假设。下面的例子可能会澄清这一假设。

在 Howard Gardner(1995)关于领导学的开创性著作中,他强调了领导者所叙述的故事和被人们所叙述的关于领导者的故事的重要性。他写道:“……正是各种关于认同的故事(stories of identity)——这些叙事帮助个体思考并感受:他们是谁,他们来自哪里,他们被引向何方——正是这些叙事,构成了领导者的话语武器库中最有力的一个武器。”我们认可 Gardner 关于故事在创造和维系有效领导中具有中心地位的观点。但是,这些故事的内容取决于一个人身在何处。简而言之:人们对中国的毛泽东和邓小平、新加坡的李光耀、美国的马丁·路德·金、南非的纳尔逊·曼德拉、印度的圣雄甘地、英国的温斯顿·丘吉尔都有所耳闻;所有这些人因为取得某些伟大成就而闻名于世,不仅为他们自己的国家,也为整个的世界。他们的故事以他们所处社会的时代细节为基础。因此,这些故事必定在时间、地点和细节上存在很大的不同。但是,这些故事也存在着某些相似之处:譬如,道德理想、毅力和决不放弃;(通常是成功地)激励他人跟随领导者所设置的道路前进。这些人的故事各有区别,但其故事中的某些成分,

使得每一个故事都可以被确认为关于领导的故事,而不仅仅是关于解决问题、坚忍或政治成功的故事。

在未来,成功的领导可能取决于 Earley 和 Ang(2003)所说的文化智力(cultural intelligence)。Earley 和 Ang 将文化智力定义为,一个领导者“有效适应新的文化环境的能力”。然而,若从更宽泛的角度来解释的话,我们或许能够把文化智力看成领导者所具备的一种能力,它使得领导者能够掌握各种复杂和微妙的因素,而这些因素则会影响领导者在任何文化背景下成功施加影响的能力。我们认为,要想获得一个关于领导过程的更加普遍的概念,其关键在于推进关于领导的跨文化研究。

我们相信,同时也希望,本书的各章节将有助于为中国读者阐明和澄清这样一个问题:领导心理学中的某些问题,是超越文化和民族界限的。

David M. Messick

美国加州圣巴巴拉市

Roderick M. Kramer

美国加州帕洛阿尔托市

参考文献:

- Early, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Gardner, H. (1995). *Leading Minds: An Anatomy of Leadership*. New York: Basic Books.

(翻译:柳恒超;校对:刘建洲)

卷首语

Arthur P. Brief (杜兰大学)

James P. Walsh (密西根大学)

当讨论“领导”这个概念时,很多有关学者都感到很乏味。尽管很多人认为关于领导的研究比较无聊陈旧,但是所有的人都承认领导在组织运作中处于中心地位。David M. Messick 和 Roderick M. Kramer 两位学者组织编写的这本书再次提醒我们,关于领导的研究应该是组织管理领域研究中的中心问题。这本书不仅不会使你感到无聊乏味,而且会使你感到生气勃勃和精神振奋。我们希望这本书能够唤醒你的研究灵感,探究这一领域的那些尚未被人们所发现的奥秘。开始你的美妙旅程吧!

(翻译:柳恒超)

目 录

第 1 章 引言:领导心理学研究的新途径	001
第 2 章 领导的文化生态学:对流行领导学书籍的分析	007
第 3 章 社会认同与领导	054
第 4 章 领导者与追随者之间的心理交换	082
第 5 章 领导的精神动力学:弗洛伊德的洞见及其变迁	096
第 6 章 反思团队领导:团队领导者并非乐队指挥	112
第 7 章 作为团体调节的领导	134
第 8 章 基于过程的领导:领导者如何领导	153
第 9 章 权力诉求:女性领导者的谈判挑战	176
第 10 章 为什么大卫有时会获得胜利:社会运动中的战略能力	193
第 11 章 感知阴谋:作为适应性认知的领导妄想症	224
第 12 章 领导和权力的心理学	254
第 13 章 领导的遗赠:领导者身后印象中的死亡正向偏差	272
第 14 章 领导何时重要何时不重要:总结与评论	293
术语索引	303
译后记	307

第 1 章

引言：领导心理学研究的新途径

David M. Messick(美国西北大学)

柳恒超 译

Roderick M. Kramer(美国斯坦福大学)

本书的绝大部分章节来自 2001 年在西北大学(伊利诺斯州埃文斯通)凯洛格管理学院举行的一个小型学术会议的论文。这次学术会议旨在探讨有关领导心理学研究的新观点,以及社会心理学领域的重要而又有持续研究价值的题目。本书的编者和会议的召集人认为,领导的社会心理学研究已经开始分为几个新的、有趣的、而又重要的研究方向。我们也坚信,这些有趣的研究题目,在社会及组织心理学领域,以及在商业领域,都会很快逐渐得到大家的认可。因此,现在很有必要把世界顶级学者的有关想法和研究展示出来,本书正是这种努力的结果。本书的内容涵盖传统的社会心理学以及组织理论等,它们分别从心理过程以及组织能够为领导行为所提供的约束条件和有利条件的角度探讨领导行为。我们的目标并不是仅仅关注某一个研究途径,而是尽量展示围绕某一个题目的各种观点。

以往的有关学者已经发现了领导研究的很多手段和途径。例如,领导者的人格特征是什么?领导者与追随者之间关系的本质是什么?为什么我们认为某些人更适合做领导者?哪些环境因素能够激发领导行为?领导可以训练吗?本书从三个相互独立的方面探讨这些重要问题,当然这三部分又具有内在联系。第一部分主要探讨领导的概念。如何定义领导?领导包含哪些社会与心理过程?这一部分共包括 4 章内容。

第二部分主要探讨影响领导有效性的因素。有些因素会使得领导相对不重要,而其它某些因素可能是领导的本质性因素。某些与他人的关系模式能够提高领导者的有效性,而另外一些模式可能会降低领导者的影响力。这一部分共

包括 5 章内容。

第三部分主要探讨一些不常见,但又非常重要的问题,即处于领导岗位时会对领导者本身产生什么样的影响。在日常工作中,我们经常会观察到一些基本称职的领导者,那么是因为这些领导者本身具备了某些资格条件从而获得领导职位,还是因为权力或影响力本身使得获得领导角色的所有人都显得很称职呢?二者之间的关系是单向的、还是双向的?

在第 2 章中,Michelle Bligh 和 James Meindl 查阅了上千本名为“领导”研究的有关书籍,旨在探讨是否存在与这些书籍题目相符合的“自然性”分类。根据这些书籍的特征进行编码,使用一个用于分类的“自然学习(natural learning)”过程,他们发现这些有关领导研究的书籍可以分为七个明确的类别。这些不同的类别包括从研究“领导组织变革”的书籍到研究“领导与信仰”的书籍等等。这些众多的书籍,不仅表明在这个研究领域,大家的兴趣广泛,而且也提供了展示领导研究的各种途径的舞台。

Michael Hogg 在第 3 章介绍、描述了其中一个比较新的研究途径。Hogg 把领导看成是一个关系概念,就像 Messick 在第 4 章的观点一样。但是,Hogg 更强调,通常在具有某些特点的团体中产生的领导关系。Hogg 的理论认为,很多团体都具有一个“原型(prototypical)”成员,这个原型成员是整个团体特点的具体化体现。这个成员比其他成员具有更大的影响力,更受人喜欢,因此也就被认为比其他成员具有更多的领导素质和能力。这个人也有优势在领导职位上占据更长的时间。这一理论的有趣之处在于,从团体心理学的社会认同理论来看,一个人并不必然比其他具有实际的影响力,就可以被看作一个领导者。在第 3 章,Hogg 将会带领读者浏览那些支持这一假设的、有趣的研究文献。

Messick 的关系理论与此不同,他主要是探讨为什么人们会志愿地成为领导者和(或)追随者。从双方相互依赖的视角,Messick 探讨了这种关系对双方所带来的益处。这一理论认为,双方通过交易而所获得的利益有五个维度。就像 Hogg 的理论一样,这一理论也是一种关系理论,但是这一理论并不非常强调社会认同的作用。相反,它更加强调追随者从这一关系中所获得的重要的心理上的好处。Messick 尤其认为,追随者通常从领导者那里获得愿景、保护和成就,这些东西体现在以往学者所讨论的任务有效性维度之中。追随者同样也可以获得社会性接纳和尊重,当然这也是社会一情绪性领导的传统功能。毫无疑问,领导者能够从追随者那里获得关注、忠诚和承诺等。领导者也会获得自我奉献和自豪感等社会性评价。在 Messick 的理论中,交易并不是契约式的酬金,而是一种基于社会心理过程上的交互作用。从这种观点来看,领导和追随是在日常心理活动经常出现的社会性角色。

在本书第一部分的最后一章中,Geothals 从现代社会心理学理论的视角,重新评价了弗洛伊德的领导理论。尽管弗洛伊德已经被现代心理学家所遗忘,但是 Geothals 还是注意到了他的理论能够激荡现代人心灵的方面。例如,在他的理论中,对魅力型领导曾有过描述。而且,他的理论好像还强调领导者能够在多大程度上放大追随者的原型特质,这一点与类似 Hogg 的强调社会认同的学者如出一辙。根据弗洛伊德的观点,领导者通过他们所讲述的故事来影响追随者,这种想法预示了本书作者之一的 Howard Gardner 所采取的领导研究的手段,即心灵指导(*leading Mind*)。领导者的那些能够激发和影响人们的想法,通过故事进行传播,这些故事明确和扩展了领导者们的梦想,同时也向追随者们传达着某种信息。最后,Geothals 还关注到“平等之爱错觉(*illusion of equal love*)”这一现象,即在领导者眼中所有东西都是一样的。在随后的章节中 Tyler 也谈到这一问题,但是 Tyler 认为,对团体或组织成员的平等对待和尊重不应该仅仅是一种“幻想”,而是在某种程度上可以实现的。Geothals 认为,最初谈到魅力型领导的弗洛伊德还强调作为沟通形式之一的“讲故事(*storytelling*)”的作用,以及领导者和追随者共同的社会认同,但是他忽视了我们现在常常提及的程序公正的重要性。

本书的第二部分主要是关于在何种条件下,领导更加有效或无效。有效性领导的维度有哪些?在团队成员中间,领导者们会企图提升什么东西?达成这些目标的方法是好还是坏?第二部分的开始章节是从 Richard Hackman 质疑很多社会心理学家和领导学研究者的所谓标准的研究手段开始的。Hackman 质疑以下假设,即卓越的团队绩效是卓越领导的结果,他把这一假设称为“领导者归因错误(*leader attribution error*)”。在第6章中,Hackman 回顾了那些认为领导者能够为团队的胜负提供各种条件的有关研究,但是他认为这些条件不应该与传统的社会科学领域的“原因(*causes*)”这一词汇的含义相混淆。Hackman 概括了能够提高团体功能的四种条件。这些条件包括,创建一个真实的(而不是虚拟的)团队,为团队设定能够激发成员斗志的工作方向,为团队成员制订一个能够实施的计划方案(一个不会从一开始就会给团队成员带来障碍的计划),提供专家式的辅导。Hackman 不仅清楚地阐述了这些条件,而且他也讨论了这些条件的时机选择问题。他的研究最初可能是对以下情况的关注,即在某些类型的团队中,由于限制条件很多以至于领导水平高低对他们的绩效就不重要了。例如,如果飞机是自动导航的话,飞行人员协同工作的好坏还有什么区别呢?

在第7章中,Peterson 和 Behfar 把自我调节的分析框架应用于团体功能的分析之中。Peterson 和 Behfar 认为,对于成功的团体绩效而言有三个条件,这些条件能够平衡问题解决过程中经常发生的冲突要求,同时能够保持团体的凝

聚力,保持团体同一性以及个体认可,还能够使变革和稳定的意愿达成适度的协调。这三个条件分别是,团体自我意识,具有清晰的标准和目标,形成进行变革的意愿和能力。Peterson 和 Behfar 认为,领导可能就是一个人帮助团体保持这些条件的能力。换句话说,领导者们是作为调节机制而起作用,帮助团体自我理解,明确目标和达成这些目标的知识(Hackman 在第 6 章所强调的一个特征),以及提供在团体内进行变革的激励和资源。这一章不仅与前面和后面的章节有一定的重叠,而且也提供了一个分析有效性领导的新颖的概念框架。

Tyler(第 8 章)提出了一个基于过程的领导理论。这一理论直接来自 Tyler 以前的关于程序正义的社会心理学研究。本章的核心观点是,不是积极结果,而是程序公正,是激励团体成员合作、制止混乱行为、为集体利益而进行工作的力量。如果这种观点是正确的,那么对领导行为而言具有重要意义,因为这意味着,对领导者而言更加重要的是他们应该公正、正直,而不是仅仅为团体成员提供奖励。这就是 Tyler 在这一章中的主要观点。通过对以前的几个研究进行总结,Tyler 认为从团体成员的组织承诺和遵守规则、团体纪律的角度看,人们对程序的公正性比对工作结果的评价更加敏感。在某些方面,Tyler 的想法与 Hogg 强调社会认同的理论可以共鸣;在其它某些方面,又与 Peterson 和 Behfar 的自我调节的理论有相似之处。Tyler 通过对人们对公正正义的关心渠道的探讨,得出结论认为,人们对程序公正的关注主要是来自建构和培养一个积极的自我形象。自豪感和自尊好像是人们关注程序公正的驱动力量,因此了解这种心理需要之重要性的领导者就是一个优秀的领导者。

如果一个人不进行训练是不能够成为一个有效的领导者。这一现象也引发了一个由 Bowles 和 McGinn 所提出的一个令人迷惑的问题,大量研究证明女人与男人一样能够成为领导者,但是在组织中女性领导者的比例要小于男性领导者。为了解释领导岗位女性较少的原因,Bowles 和 McGinn 提出四种可能的解释,并且指出,对于女性来讲,关键是通过协商和影响过程对权力提出要求的能力和意愿。只要她们能够占有领导岗位,就能够很好地充当领导者角色。Bowles 和 McGinn 注意到,谈判协商领域的有关性别研究并没有能够揭示,阻碍女性获得领导岗位的性别差异因素。

第二部分的最后一章提出了一个有趣的问题,即弱小的大卫为何能够击败巨人戈里亚?^① 哪些因素使领导行为导致组织混乱,从而使看起来较弱的团队获胜呢? Ganz 认为,在这些案例中,关键因素是战略能力(*strategic capacity*)。

^① 大卫与戈里亚的故事在西方千百年来经久传颂,故事源自《旧约全书》中“大卫和戈里亚的争斗”——在那个古老的故事中,年轻的牧童大卫用石块击倒了巨人戈里亚。

所谓战略能力是指一个组织能够用新颖的方法和手段解决当前危机的能力。这种战略能力需要创新和资源。Ganz 认为,提高领导团队战略能力在某种程度上就是提高领导团队成员的动机、相关技能与启发式问题解决能力。Ganz 认为,如果领导团队人员组成是异质的,领导团队成员对其它团体来讲在同一时间,既是中心人物又是边缘人物,领导团队成员具有多样化的相关技能,那么就可以提高领导团队战略能力。而且,能够孕育战略能力的组织也能够引发开放式的深入思考,获得大量的各种支持人员和资源,以及形成领导团队成员相互负责的责任体系。这些特征能够使团队最大化地捕捉机遇,因此,一个具有恰当的战略能力的团体能够战胜那些看似强大但没有做好准备的团体。Ganz 也注意到了他的这些观点与企业家事业心的形成之间的关系。

本书的最后一部分讨论的是领导结果。就像我们前面提到的,领导研究涉及很多问题。领导者具备什么样的素质?领导者的风格是什么样的?领导者是如何被人们看待的?余下的章节主要是讨论“对于领导来讲,其后果是什么?”随后的三章内容从三个不同的视角讨论了这个问题。在第11章中,Kramer 和 Gavrieli 关注的是领导者的意向问题,尤其是政治领导者倾向于认为他们是政敌施加阴谋的对象。Kramer 和 Gavrieli 指出,由于领导者富有权力和权威,因此他们通常也是检查和监督的对象。但这些检查和监督很容易被理解为怀有恶意,领导者们会认为这些检查和监督的潜在意图是想要换掉他们。组织中的这种阴谋会导致各种猜疑。

尽管 Kramer 和 Gavrieli 确信,阴谋可能是领导者工作过程中的一个挥之不去的阴影,但是 Magee, Gruenfeld, Kelter 和 Galinsky 认为,处于领导岗位通常意味着具有支配他人的权力,因此这种权力会对领导者带来心理上的效应。Magee, Gruenfeld, Kelter 和 Galinsky 特别回顾了支持以下假设的有关研究文献,即权力会使人产生行动倾向——领导者倾向于采取行动。当然如果需要行动时,这种倾向是有益的,但是如果情形需要谨慎和忍耐时,这种倾向无疑就是一种干扰。而且,他们用数据说明,这种行动倾向至少部分是由于去抑制(*disinhibition*)结果,即正常抑制机制的减弱。因此,这种行动倾向也可能使领导者比其他人表现出更多的性热情,他们可能较少抵制诱惑。最后,本章作者用证据证明,拥有权力的人倾向于把其他人客体化,即把他人看作一个客体,从而忽视他人的内部状态,例如:情绪、价值观、偏好和爱好等。因此,如果领导过程是实施权力的过程,那么权力就有可能导致腐败。

最后,第13章讨论了当领导者死亡后,领导者的名声及后人对他们的感知等问题。Allison 和 Eylon 的研究表明,一个领导者的各种遗产和声望受其是否已经死亡的影响。这两位学者提供了支持“死亡正向偏差”效应的证据,即如果

一个人被认为已经死亡就会比被认为活着的同样的人受到后人高估的倾向。同时也表明,尽管这种偏差普遍存在,但它并不是完全通用的真理。如果领导者生前的行为不符合道德标准,那么其死后会得到更加负面的评价(暂且不论不合格的人会受到更多积极评价的情况,因为这不仅仅是判断的极端化问题)。总之,这些研究发现是非常重要的,也就是说在死亡这个因素上,对领导者的胜任力和道德的评价好像遵从不同的模式。毫无疑问,这一发现在评价当代失败组织的领导者时具有某些重要意义。

本书的总结部分是由 Chan 和 Brief 来完成的。Chan 和 Brief 对本书的各个章节在回答“领导何时重要,何时不重要?”这一问题上的意义进行了充满智慧的总结。他们对本书观点的回顾和总结对其它有关领导学书籍的中一个基本假设提出了挑战,即领导无所不能。他们注意到,某些章节的内容表明,在某些情境下,领导是不重要的。但是,领导不可能永远不重要,因此,领导“何时重要?”就是一个关键问题。

总之,本书展示了关于领导的心理学研究的新颖而又重要的一系列的研究途径。我们希望这些研究对领导者们以及将来要做领导者的人们,以及研究这个题目的学者们提供有用的帮助。最近,公司、政府和宗教领域的领导失败现象提醒我们,这个题目太重要了,心理学家们不应该忽视它。

(郭庆松 校对)

第 2 章

领导的文化生态学： 对流行领导学书籍的分析

Michelle C. Bligh (美国克莱蒙研究大学)

柳恒超 译

James R. Meindl (美国纽约州立大学(布法罗))

当今的世界太缺乏真正的领导者了。现在,则出现了一种我们大家都认可的观点。面对这种观点,是否我们都会以同样的热情来支持它呢?这个观点就是:这个世界并不需要的一件事情就是——又出版了一本书来告诉我们,所有人都能够变成优秀的领导者。

——John Huey, 1994

毋庸置疑,在我们的社会中,领导是被讨论、研究和著述最多的问题之一。在拓展学术索引(*Expanded Academic Index*)数据库中,以题目或摘要中是否含有关键词“领导”进行搜索,仅仅在 2000 年就能找到 1 200 多篇文献;在亚马逊网上书店(*Amazon.com*)^①以“领导”作为主题词进行搜索,可得到 6 300 多本相关书籍,其中标题出现“领导”一词的精装书籍就有 1 400 本之多(Krohe, 2000)。从《耶稣谈领导》^②到《提高员工积极性的 1 001 种方法》^③等等,这些书不仅创造

① 亚马逊网上书店成立于 1995 年,是全球电子商务的成功代表。在亚马逊网站上读者可以买到近 150 万种英文图书、音乐和影视节目。除图书和音像影视产品外,亚马逊也同时在网上销售服装、礼品、儿童玩具、家用电器等 20 多个门类的商品。——译者注(本章脚注皆为译者注,以下不再另外标出)

② 此书的全名是“Jesus CEO: Using Ancient Wisdom for Visionary Leadership”,作者是 Laurie Beth Jones,演说家和咨询家。

③ 此书名为“1,001 Ways to Take Initiative at Work”,作者是 Bob Nelson,管理学家,Nelson 激励公司创始人,布兰德培训发展公司副总裁。他写了 17 本商业管理专著,其中“1 001 员工培训系列”丛书销量逾百万。