

[新] 布莱德·杰克森 (Brad Jackson) 著
肯恩·帕里 (Ken Parry) 著
叶红卫 译

A VERY SHORT, FAIRLY INTERESTING AND
REASONABLY CHEAP BOOK ABOUT STUDYING
LEADERSHIP

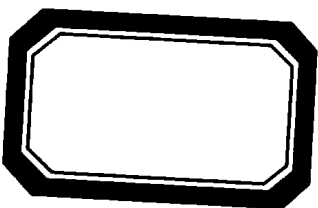
简单有趣的 领导力

我们写这本书就是为了让让你在四个小时的飞机或火车旅途上舒舒服服地阅读，将其看作是“在路途中寓教于乐”。



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

简



简单有趣的领导力

A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably
Cheap Book about Studying Leadership

[新西兰]布莱德·杰克森(Brad Jackson)

肯恩·帕里(Ken Parry)

著

叶红卫

译

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书为“简单有趣的管理丛书”之一,从四个不同的视角介绍了领导力的研究,包括领导者中心视角、追随者中心视角、文化视角和批判视角。本书适合研究领导力的学生或教师阅读,也可供对领导力感兴趣的普通读者阅读。

本书的首要任务是使你在阅读后对领导力有更充分的认识,也希望本书会对你以后观察领导力、谈论领导力、撰写领导力方面的文章以及从事领导活动产生影响,让你明白在进行这些活动时该选择什么以及如何作出选择。

English language edition published by SAGE Publications of London, Thousand Oaks, New Delhi and Singapore, © Brad Jackson & Ken Parry, 2008
版权合同登记号:图字:09-2010-472号

图书在版编目(CIP)数据

简单有趣的领导力 / (新西兰)杰克森(Jackson, B.), (新西兰)帕里(Parry, K.)著;叶红卫译. —上海:上海交通大学出版社,2012

(简单有趣的管理)

ISBN 978-7-313-07304-4

I. ①简… II. ①杰…②帕…③叶… III. ①领导能力—通俗读物 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 082168 号

简单有趣的领导力

[新西兰]布莱德·杰克森(Brad Jackson)

肯恩·帕里(Ken Parry) 著

叶红卫 译

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 951 号 邮政编码 200030)

电话: 64071208 出版人: 韩建民

上海交大印务有限公司印刷 全国新华书店经销

开本: 880mm×1230mm 1/32 印张: 7 字数: 143 千字

2012 年 5 月第 1 版 2012 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-313-07304-4/C 定价: 25.00 元

版权所有 侵权必究

告读者:如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系
联系电话:021-54742979

关于作者

布莱德·杰克森 (Brad Jackson) 是奥克兰大学商学院 (Auckland Business School) 弗莱彻建筑 (Fletcher Building) 教育基金会领导力教授。他曾经担任新西兰惠灵顿维多利亚大学 (Victoria University of Wellington in New Zealand) 管理学院院长和领导力研究中心主任。布莱德先生还是丹麦哥本哈根商学院 (Copenhagen Business School) 的客座副教授, 加拿大卡尔加里大学 (University of Calgary) 的成人教育副教授。

杰克森的研究兴趣包括: 战略领导和跨文化领导, 管理咨询产业和定性研究方法。他教授的课程有领导力、组织行为、变革管理、跨文化管理、组织沟通和管理学。

杰克森的讲座听众遍布世界各地, 有来自专业领域的, 也有商界的。他已经出版了三本著作: 《管理大师和管理时尚》(Management Gurus and Management Fashions)、《英雄式管理者》(The Hero Manager)、《新西兰的组织行为》(Organizational Behavior in New Zealand)。

在 1999 年 6 月到新西兰之前, 布莱德在 TransAlta Corporation, 一家综合性能源公司的公关部担任管理者。他先后在卡尔加里大学 (the University of Calgary)、班夫管理中心 (Banff for Management) 和皇家山学院 (Mount Royal College) 的行政管理发展领域供职, 历时 15 年之久。杰克森在兰开斯特大学 (Lancaster University) 获得管理学博士学位, 在不列颠哥伦比亚大学 (the University of British Columbia) 获得硕士学位, 在布里斯托尔大学 (the University of Bristol)

获得学士学位,都是地理学方面的。

肯恩·帕里(Ken Parry)是格里菲斯商学院(Griffith Business School)的管理学教授,专门致力于领导力研究。在1998年至2003年期间,他是领导力研究中心的主任,该中心是由维多利亚大学(Victoria University)和新西兰管理学院(New Zealand College of Management)联合组建的私人行业培训机构。在南昆士兰大学(the University of Southern Queensland)时,他首次在学术机构任职,之前他有9年时间在制造行业的私营部门担任仓储经理(inventory manager)。

肯还担任《管理和组织》(the Journal of Management & Organization)杂志的编辑,澳大利亚管理研究所(the Australian Institute of Management)和人力资源研究所(the Australian Human Resource Institute)的研究员。他教授的课程有领导力、组织变革、组织行为和人力资源管理。

他的研究兴趣包括领导力、组织变革、董事会领导和基础理论研究。肯已经撰写或编辑六本书——《领导力理论和研究基础》(*Grounding Leading Theory and Research*)、《英雄式管理者》(*The Hero Manager*)、《澳大利亚与新西兰的领导力》(*Leadership in the Antipodes*)、《人力资源管理》(*Human Resource Management*)、《变革型领导》(*Transformational Leadership*)和《领导研究与实践》(*Leadership Research and Practice*)。

肯在莫纳什大学(Monash University)获得博士学位,在南昆士兰大学(the University of Southern Queensland)获得商学硕士学位,在昆士兰大学(the University of Queensland)获得文学学士学位。

致 谢

首先我们最要感谢的是克里斯托弗·格雷(Christopher Grey),他想到了要编一系列这种类型的书,包括他自己的《简单有趣的组织学》(*A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book About Studying Organizations*) (Grey, 2005)。我们还要感谢塞奇出版社(Sage)对那本书的支持和信任,此外套书独特的阿德里安·摩尔(Adrian Mole)式封面也是他们想到的。第一次看到克里斯托弗的书时我们就想,“我们为什么不能写一本那样的书?”关于组织和管理研究的传统书籍总是非常严肃而且通常都很枯燥,而他的那本书灵巧、新鲜、尖锐而且实际上非常有趣,开创了一种颇有价值的新风格。几个月后,我们非常高兴受到塞奇出版社的基伦·肖曼(Kiren Shoman)的邀请参与撰写此系列书籍,我们的书将集中关注领导力研究。安妮·萨默斯(Anne Summers)和凯瑟琳·霍(Katherine Haw)对于本书的出版也提供了帮助,她们的认真和专业精神令人佩服。

这本书的主要想法和许多材料都已在澳大利亚、加拿大、丹麦、新西兰和英国经过研究生、本科生以及 MBA 和参与经

理培训的学生的实地试验。这些学生参与我们课程的热情和他们提供的反馈对我们确定这本书的内容和风格都非常有帮助——在撰写这本书的过程中，我们在心里始终将他们摆在首要也是最为重要的位置。

对于本书的调查研究，我们要感谢戴尔·费弗(Dale Pfeifer)付出的努力，她是惠灵顿维多利亚大学领导力研究中心(CSL)的研究员，她帮助我们确定了本书的目的和范围，为本书挖掘了大量资源，并且提供了深思熟虑的反馈。她和她的同事帕姆·布莱克莫尔(Pam Blakemore)在领导力方面的投入对我们颇有启发。由于我们之前都是领导力研究中心的前主任，因此很高兴看到中心持续不断的发展。

我们曾经在一些机构担任领导力方面的要职，对这些机构我们心存感激。肯在2003年4月加入格里菲斯大学，他要感谢他的同事保罗·罗兰德(Paul Rowland)、迈克尔·鲍威尔(Michael Powell)、雷·威克斯(Ray Weekes)、艾什莉·戈兹沃西(Ashley Goldsworthy)、布莱恩·芬恩(Brian Finn)和索海尔·伊比迪恩(Soheil Ebedian)。肯也非常感谢新西兰管理学院同事的慷慨精神和前瞻性思想，包括迈克·劳登(Mike Loudon)、乔治·希克顿(George Hickton)、林恩·普罗沃斯特(Lyn Provost)和大卫·莫罗尼(David Moloney)。

在我撰写本书的过程中，布莱德担任了奥克兰大学商学院的弗莱彻建筑教育基金会的领导学教授。他要感谢管理和劳

资关系部 (Department of Management and Employment Relations) 以及新西兰领导力研究所 (Excelerator: The New Zealand Leadership Institute) 的所有同事对他的欢迎, 特别是马克·本特利 (Mark Bentley)、朱迪·邦妮 (Judy Bonny)、吉尔斯·伯奇 (Giles Burch)、布里吉德·卡罗尔 (Brigid Carroll)、莉莉安娜·伊兰科维奇 (Liliana Erakovic)、安妮·克詹森 (Annick Janson)、达尔·科尔布 (Darl Kolb)、乔琳·法兰库尔 (Jolene Francouer)、莱斯特·利维 (Lester Levy)、巴里·斯皮瑟 (Barry Spicer)、玛格雷特·蒂布尔斯 (Margaret Tibbles)、马蒂·沃尔 (Mattie Wall)、玛丽·威尔森 (Marie Wilson) 和蕾切尔·沃尔夫格兰 (Rachel Wolfgram)。

我们非常幸运能够与领导力研究领域最顶尖的人物共事或交流。我们特别要感谢这些人对我们的影响, 包括南希·阿德勒 (Nancy Adler)、布鲁斯·阿沃利奥 (Bruce Avolio)、伯尼·巴斯 (Bernie Bass)、艾伦·布里曼 (Alan Bryman)、约翰·伯戈因 (John Burgoyne)、蒂莫西·克拉克 (Timothy Clark)、大卫·科林森 (David Collinson)、帕特里克·道森 (Patrick Dawson)、迪安妮·邓·哈托格 (Deanne Den Hartog)、皮特·多夫曼 (Peter Dorfman)、格雷厄姆·埃尔金 (Graham Elkin)、迈克尔·埃尔姆斯 (Michael Elmes)、基思·格林特 (Keith Grint)、大卫·格兰特 (David Grant)、艾瑞克·加西 (Eric Guthey)、珍妮·荷尔默斯 (Janet Holmes)、史蒂

简单有趣的领导力

夫·坎普斯特(Steve Kempster)、阿兰·林德(Alan Lind)、纳格塔塔·洛夫(Ngatata Love)、梅雷迪思·马拉(Meredith Marra)、普什卡拉·普拉萨德(Pushkala Prasad)、阿尔贾·罗波(Arja Ropo)、马伊肯·舒尔茨(Majken Schultz)、阿曼达·辛克莱(Amanda Sinclair)、丹尼斯·图里什(Dennis Tourish)和玛丽·尤尔-拜因(Mary Uhl - Bien)。

最后,我们要感谢我们的家人让我们一起撰写第二本书,感谢他们允许我们周末溜出去写这本书。布莱德从他的妻子雅基(Jackquie)和两个孩子——迪文(Devan)和科林(Colin)那里学到的领导力知识要比他平时承认的要多。肯恩发自内心地感谢他的妻子玛吉(Margie)与两个儿子哈密斯(Hamish)和乔纳森(Jonathan)。

你是否应该购买本书？

与本系列丛书的第一本原创书籍，克里斯托弗·格雷的《简单有趣的组织学》一样，本书的读者对象主要是研究“领导力”或考虑将“领导力”研究作为自己高年级或研究生课程的一部分的大学生。事实上，作为本书一名读者，你或许即将开始一个与“领导力”相关的项目，或即将着手撰写与“领导力”相关的硕士、博士论文，并且想了解自己做这些事情可能会使用到的各种方法。

这不是一本教科书。正如标题所指出的，比教科书要更简短，当然，也希望能比教科书更便宜、更有趣，并且携带更方便。实际上，我们写这本书就是为了让你在四个小时的飞机或火车旅途上，包括就餐时间能舒舒服服地阅读，将其看作是“在旅途中寓教于乐”。不足之处在于，它不像教科书那么色彩丰富，也没有插图。虽然缺少这些视觉元素，但我们想以明白晓畅的行文、生动形象的比喻、机智风趣的语言进行弥补，当然，这一切有待读者您的评判。

这本书还可能引起另外一些读者的兴趣，他们虽然目前没有进行正式的课程学习，但是一直对领导力颇感兴趣。这也可以理解，因为那些“我行我素”式的商界领袖自传都是请人捉刀的，而且千篇一律、风格老套，还有诸如“领导的十一个秘密”

之类和书本一般大小的商业卡片,往往都是由那些刻板的咨询师撰写的,这些东西或许早已让你越来越厌倦,并且你对它们也不再抱有什么幻想。事实上,你或许正在寻找更具知识性的东西,但又不想陷入学术的深渊。当然,我们希望,在读完本书后,你会立即就近找个学校,参加正式的课程学习,找到那些早已迈出关键性一步的同仁。我们会证明这一点的,不是吗?

最后,本书可能还会引起学术界的同行们的兴趣,他们最近听到很多有关“领导力”的讨论,于是想弄清楚到底讨论的都是些什么东西,这些东西对以后的讨论又会有何影响。我们花了很多时间想说服其他学科如人类学、古典文学、历史和政治学的同行们,告诉他们领导力研究是:a)正当的学术活动;b)他们自己或许已经在进行的活动,只是还没意识到。对你们我们则要说:“研究的人多多益善。”

如果你确实买了这本书,并且想进一步咨询、探讨,或者甚至是想赞美这本书,你可以通过 [b. jackson@auckland. ac. nz](mailto:b.jackson@auckland.ac.nz) 给布莱德发邮件,也可以通过 [k. parry@griffith. edu. au](mailto:k.parry@griffith.edu.au) 给肯恩发邮件。我们期待您的来信。

目 录

你是否应该购买本书? 1

1 导论:为什么研究领导力至关重要? 1

我相信,如果我们能解密领导过程,我们就更可能确保未来会有负责任的领导。从这个意义上说,增加领导力方面的知识,可能随之而来的就是道德上更理想的领导形式。

——霍华德·加德纳(Howard Gardner),《领袖者的头脑》(*Leading Minds*)(1995年)

2 以领导者为中心审视领导力 30

如果说我们对领导者了解得太多,那我们对领导力的了解还远远不够。

——詹姆斯·麦格雷戈·伯恩斯(James MacGregor Burns)

3 以追随者为中心审视领导力 56

不管领导者在做什么,将注意力集中在和追随者及其所处情境相联的过程上,这样可以对领导过程获得新的认识。

——迈因德尔(Meindl)等,2004:1347

4 以文化视角审视领导力 86

在过去几年,跨文化领导研究的最重要发展之一就是认识到这是一个有效且恰当的研究领域,而不只是跨文化研究或领导力研究的一个附属。

——马库斯·迪克森(Marcus Dickson)、迪安妮·邓·哈托格(Deanne Den Hartog)和杰奎琳·米切尔森(Jacqueline Mitchelson)(2003:748)

5 以批判视角审视领导力..... 117

协和控制(concertive control)从公司成员价值观的一致性发展为规范化的法则体系后变得越来越合理化了。与这种体系的倡导者的观点相反,协和控制并没有让这些员工从韦伯的理性控制铁笼中解放出来。相反,在这种情况下,协和系统变得越来越明显,似乎使铁笼变得更紧,从而更加有力地限制了组织的成员。

——J. R. 巴克(Barker),1993:408

6 更高目标的领导力..... 137

领导的伦理取决于三大支柱:①领导者的道德特点;②领导者受到追随者拥护或反对的愿景、言语和项目中所包含的价值观的正统性;③领导者和追随者从事和共同追求的社会伦理选择和活动过程的道德性。

——巴斯(Bass)和斯泰德尔梅尔(Steidlmeier),1999:182

7 结论:走自己的路 158

领导的目标应该是将人们从社会、各种机构以及日益衰弱的自我身上令人窒息的框架、准则和习惯中解放出来。好的领导能解放人的思想。此外,我们也应该将领导思想

从狭窄的、工具性范围中解放出来,以便能重新与理想相结合。

——阿曼达·辛克莱:(Amanda Sinclair)《理想破灭的领导》
(*Leadership for the Disillusioned*)(2007:vx)

附录 领导力研究参考资源 181

参考文献 188

1 导论： 为什么研究领导力至关重要？

我相信，如果我们能解密领导过程，我们就更可能确保未来会有负责任的领导。从这个意义上说，增加领导力方面的知识，可能随之而来的就是道德上更理想的领导形式。

——霍华德·加德纳(Howard Gardner),《领袖者的头脑》

(*Leading Minds*)(1995年)

关于领导力研究

《简明牛津词典》上对“研究(study)”一词有各种解释，如“通过关注和努力获得的东西”；“投入时间和精力去获取信息，尤其是从书本上”；“密切注意，并经常设法管理”；“值得调查的东西”。此外还有我们特别喜欢的一项解释——“沉思，遐想”，我们希望阅读本书能够唤起你的沉思或遐想。从广义上讲，要对领导行为进行研究，可以有五种方法。你可以直接从事领导活动，观察领导行为，谈论领导力，也可以阅读关于领导力方面的书籍，撰写与领导力相关的文章。

由于我们俩都是教授,我们觉得最简单的方式就是谈论领导力方面的话题,这一点谁也不会觉得奇怪。毕竟,在讲座中,在研讨会和研修班上,我们一直都在做这件事。每个人对领导者和领导力都有着极大的兴趣,这一事实对我们的帮助很大。毫无疑问,参与讨论的每个人对于什么是好的领导,什么是不好的领导都有自己的见解。不管是青少年对家长和老师的领导技巧的看法,还是同事对在工作中提拔某人的质疑,抑或选举新的政治领导者,领导问题在很多人的议程表上都占有重要的地位,而且它往往是区别某位领导的支持者和反对者的有效方式。关于全球以及地方的领导,最权威的信息来源莫过于出租车司机。一旦有机会,我们就应该向他们请教。

我们都知道,要阅读领导力方面的书籍,机会无处不在。在亚马逊网站(Amazon.com)上,光标题中含“领导力(leadership)”一词的非小说类书籍就有超过5000本,我们在这类书籍的清单上再增加一本,希望能够起到帮助而不是阻碍的作用,以便指引你走出迷宫,鼓励你超越那些传统、主流、时髦的书籍,虽然它们占满了大街小巷的书店。人们阅读领导力方面的书籍有多种原因:有些人面对的困难比我们多,他们对困难的征服可以激励我们;想消除疑虑,证明自己做的也不差;或者纯粹为了消遣。我们想鼓励你去挑选领导力方面的书籍,因为这些书可以挑战、发掘、扩展甚至可能完全改变你对领导行为的看法,让你明白该如何领导,如何追随。

阅读领导力方面的材料不应该局限于书本;报纸是领导故事的一个重要来源。下次你拿起报纸时,可以去数数看,“领导者”和“领导力”在里面出现了几次。大部分学生认为,这些词

汇在商业和政治栏目出现的频率很高，但是让他们惊讶的是，在体育和娱乐栏目，“领导者”和“领导力”也频频现身。当然，这些词汇提及最多的是就业招聘板块——这也是很多人对研究领导力感兴趣的另一个原因。

另外电影也是一个发掘领导力故事的重要资源。看电影是受人欢迎的消遣，可以让我们远离尘世的烦恼，我们并不想破坏这种娱乐，但是我们确实希望，你能和我们一样，看的所有电影都是与领导力有关的，否则绝不会再次走进电影院。不管是从《异形》(*Alien*)还是从《佐罗》(*Zorro*)中，你看到的一切都与领导力有关；当然这些电影确实有趣而且自始至终都是如此。为了让你开始观看这些电影，我们在附录中给你提供了与领导力有关的电影清单，这些电影一直以来都是我们的最爱。

撰写与领导力有关的书籍更具挑战性。我们发现“要么出版要么出局”就像一根指挥棒，这个指挥棒再加上“名与利”的诱惑，使得学者们有了极大的写作动力。或许，完成任务可以让你得到解脱，再加上还希望获得好评，这些可能都会让你欲罢不能。无论如何，抽出时间来写作本身就非常重要，因为写作的过程非常特别，需要你独立思考，持之以恒。与日常的对话和交流相比，将内心的想法付诸笔端需要你更加专心投入。有些即席的发言或评论，乍一听似乎非常合适，但是一旦落到纸面上，读起来好像就没有那么精彩了。但是如果你通过分析论证，最后得出合理的结论，这种愉悦是无法比拟的。

我们倾向于以其演讲的力来评价一位领导者。但是许多领导使用书面的形式，也就是通过写日记和自传来记录自己对领导力的理解，以及在领导职位遇到和克服的困境、质疑和挫