

心理学精品译丛 • 第二辑：心理学热点专题系列

丛书主编 刘新民

领导力

LEADERSHIP

原 著 Michael D. Mumford

主 译 杜文东 吕 航



人民卫生出版社

领导力

原 著 Michael D. Mumford

主 译 杜文东 吕 航

审 校 吕 俊

译 者 (按汉语拼音排序)

杜文东 梁 宵 吕 航

孙秀娟 孙越异 唐菁华

张秀琴 赵 中

人民卫生出版社

Leadership 101, ISBN 978-0-8261-1113-4, Michael D. Mumford.
Copyright © 2010 by Springer Publishing Company, LLC, New York, New York 10036.

All Rights Reserved.

The original English language work has been published by Springer Publishing Company, LLC. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means (electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise) without prior permission from the publisher.

图字:01-2011-4507

图书在版编目(CIP)数据

领导力/(美)曼福德(Mumford, M. D.)原著;杜文东,吕航译.
—北京:人民卫生出版社,2014
(心理学热点专题系列)
ISBN 978-7-117-18656-8

I. ①领… II. ①曼… ②杜… ③吕… III. ①领导学
IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 021395 号

人卫社官网	www.pmph.com	出版物查询, 在线购书
人卫医学网	www.ipmph.com	医学考试辅导, 医学数据库服务, 医学教育资源, 大众健康资讯

版权所有, 侵权必究!

领 导 力

主 译: 杜文东 吕 航
出版发行: 人民卫生出版社(中继线 010-59780011)
地 址: 北京市朝阳区潘家园南里 19 号
邮 编: 100021
E-mail: pmph@pmph.com
购书热线: 010-59787592 010-59787584 010-65264830
印 刷: 北京中新伟业印刷有限公司
经 销: 新华书店
开 本: 850×1168 1/32 印张: 7.5
字 数: 180 千字
版 次: 2014 年 4 月第 1 版 2014 年 4 月第 1 版第 1 次印刷
标准书号: ISBN 978-7-117-18656-8/R·18657
定 价: 29.00 元
打击盗版举报电话: 010-59787491 E-mail: WQ@pmph.com
(凡属印装质量问题请与本社市场营销中心联系退换)

心理学精品译丛翻译专家委员会

顾 问 张 侃*

主任委员 刘新民 王 伟

委 员 (排名不分前后)

王 伟(浙江大学,教授)

邓云龙(中南大学,教授)

洪 炜(北京大学,教授)

刘新民(皖南医学院,教授)

杜文东(南京中医药大学,教授)

何金彩(温州医学院,教授)

崔光成(齐齐哈尔医学院,教授)

吴爱勤(苏州大学,教授)

李功迎(济宁医学院,教授)

孙宏伟(潍坊医学院,教授)

王翔南(广西医科大学,教授)

潘 芳(山东大学,教授)

* 张侃 中国科学院心理研究所研究员,教授,博士生导师,中科院心理所学术委员会主任,国际心理科学联合会(IUPsyS)执委、国际应用心理学会(IAAP)执委、国际人因学会(IEA)执委、国际科学理事会(ICSU)科学自由常务委员会委员、国际科学理事会(ICSU)中国委员会副主席。曾任中国心理学会理事长。

杨艳杰(哈尔滨医科大学,教授)

程灶火(无锡市精神卫生中心,教授)

张理义(解放军 102 医院,教授)

李建明(河北联合大学,教授)

张瑞岭(新乡医学院,教授)

李荐中(南京中医药大学,教授)

薛云珍(山西医科大学,教授)

吉 峰(济宁医学院,教授)

赵静波(南方医科大学,教授)

孙鸿仁(绍兴文理学院,教授)

学术秘书 何 洋 刘 畅

译者序

领导力的研究近年来颇受关注,各个学科都聚焦于这个领域。原因之一是人们越来越认识到领导力研究的成果对于推动社会发展的重要意义。米歇尔 D. 玛姆福德博士的《领导力 101》出版后较为流行,其内容基于大量的研究成果,内容新颖,行文深入浅出,颇获好评。

“领导力(Leadership)”与“领导(Lead)”不同,前者更多地涉及心理学的内容,而后者多为管理学研究的领域。因此我们很高兴接受翻译的任务。一是想为对此领域有兴趣的读者做点工作;同时也可以锻炼我校心理学院中青年教师的英文翻译能力。翻译中大家都很认真,数易其稿。后又经我们几遍认真校对与统稿,其间唐菁华老师协助做了大量的组织工作。译文虽然按“信、达、雅”的标准尚有差距,但大体上是可读的。

希望这本小册子能给研究和实践者一些帮助。同时感谢这套丛书的总主译刘新民教授对我们的帮助与悉心指导;感谢南京师范大学吕俊教授的精心审校;使此书能够顺利译成。

杜文东 吕 航

2014 年 1 月于南京仙林大学城

原书序

领导力问题已经引起了许多人的研究兴趣。这种研究涉及不同的学术领域,也涉及不同层次的研究。政治学、商学、哲学、史学和心理学的学者们都从各自的视角对这一重要问题进行探讨。领导力的问题是无所不在的。因为每一个人不是被人领导,就是在领导着别人。因此,领导能力如此就成了一个十分关键的问题了。本书旨在帮助对此问题感兴趣的人获得相关知识,而这些知识绝不是那些人们通常凭推断和臆测所得出的结论。根据这一宗旨,本书的撰写是针对那些初涉此领域的专业人员,也针对那些想对这一领域发展现状有所了解的业外人士。最能从本书中获益的人莫过于那些从事中等或高等教育事业的人,他们可能不从事这一专业,所以不熟悉这一领域过于专业性的研究;还有那些正在从事与此领域相关的课题研究的人。因为,他们仅仅需要对领导力问题研究有一个总体情况的了解。

因为有如此多的人想要探讨领导力问题,我们打算为那些准备继续深入研究的人提供一个路线图。若达此目的,我们必须先界定什么是领导力,以及人们通常提出过哪些理论上的假设,以便使那些研究领导力的专业新手有一定的基础,他们可以据此基础来形成自己的关于领导力的概念。我们将从心理学和商学这两个方面来提供相关信息,并利用有关领导力研究的成果来帮助读者区分事实与虚构,理论推断与经验事实。读完此书,读者应该知道何为领导力,它如何在大的社会系统中运作,以及它的重要的成因与结果的关系。

本书是一本入门性书籍,所以,本书在讨论有关领导力

的话题时,对每个专题都仅给出概括性的论述。如果读者对某个题目有兴趣,他们可以继续做相关方面的深入阅读。此外,在已经了解了某专题(如领导者的特质)的总体情况后,我们还必须阅读其他文献,了解与这一专题研究相关的重要成果,并同时联系现实社会的各级组织中的情况来观察为什么这一问题是十分重要的。我们认为,一边做研究,一边联系现实中的具体热点问题是十分重要的,这样可以使读者不仅明白我们是如何知道什么是领导力的问题,还可以明白它为什么如此重要,以至于它值得我们去花费时间研究它,并且对我们所发现的问题知道如何去解决。

本书包括三大部分:前三章为引言,介绍一些重要的相关信息;接下来四章集中讨论有关领导力问题的几个专题;最后一章是对未来研究的展望和预测。每一章中,我们都提供了大量的来自现实生活中的事例,这样有助于阐明书中所涉及的概念。此外,在每章结束时我们也列出了该章所涉及的关键性术语和常用词语,同时提供了复习题和补充阅读的材料,也推荐了一些有助于理解书中信息的活动,这些活动可以由个人独立完成,也可由小组集体操作。

第一章,介绍几种界定领导力的方法,并按年代顺序介绍了对领导力问题研究的几种路径和方法。第二章,专题介绍已有的几种理论假设及在讨论中出现过的一些重要问题。并对这些问题提出的背景做了介绍,论述了这些问题的重要性以帮助这一领域的初涉者对它们做更深入的探讨。第三章对有关这些重要问题的研究方法做了总结,因为本书都是讨论关于领导力问题的一些重要论题,因此,让读者了解一下这一问题应如何进行研究是十分必要的。从第四章到第七章是领导力问题的几个专题性讨论:第四章讨论了领导者的素质,领导艺术和领导者的行为表现;第五章讨论下属及情境因素问题;第六章讨论了领导者应如何思考问题;第七章涉及如何培养杰出的领导能力;第八章,

亦即最后一章讨论在研究中出现的几个重要问题。

领导力问题的确十分重要,我们希望通过此书可以帮助解答你所遇到的关于领导力的问题。同时也能激发你提出新的问题,并能以此书作为指南做进一步的研究。

Michael D. Mumford, PhD

俄克拉荷马州立大学

心理学系

俄克拉荷马州诺曼市

编者

Alison L. Antes, PhD

Candidate, Department of Industry and Organizational Psychology, the University of Oklahoma, Norman, Oklahoma

Jamie D. Barrett, BA,

Department of Industry and Organizational Psychology, the University of Oklahoma, Norman, Oklahoma

Cheryl K. Beeler, PhD

Candidate, Department of Industry and Organizational Psychology, the University of Oklahoma, Norman, Oklahoma

Cristina L. Byrne, MS,

Department of Industry and Organizational Psychology, the University of Oklahoma, Norman, Oklahoma

Jay J. Caughron, PhD

Candidate, Department of Industry and Organizational Psychology, the University of Oklahoma, Norman, Oklahoma

Tamara L. Friedrich, PhD

Candidate, Department of Industry and Organizational Psychology, the University of Oklahoma, Norman, Oklahoma

Amanda S. Shipman, MS,

Department of Industry and Organizational Psychology, the University of Oklahoma, Norman, Oklahoma

William B. Vessey, BA,

Department of Industry and Organizational Psychology, the University of Oklahoma, Norman, Oklahoma

目 录

第一章 领导力研究的回顾——发展历史	1
第二章 领导力的理论研究	25
第三章 领导力的研究方法	47
第四章 领导的特质、技能及行为方式	75
第五章 下属及情境因素	100
第六章 领导者的思考方式	127
第七章 卓越领导力	146
第八章 研究的展望	174
词汇表	204
参考文献	214

第一章

领导力研究的回顾——发展历史

给领导力下定义	3
领导力问题的研究方法	7
本章小结	19
关键术语	20
复习问题	20
讨论问题	20
个体活动	21
团体活动	23
参考文献	24

善治人者必先学会受治于人。

——亚里士多德(Aristotle)

世事之艰莫过于创建事物之新秩序,其把握之难,运作之险,成败之莫测,无出其右者。

——马基雅维利(Niccolo Machiavelli)

领导力的问题,无论对初出茅庐的青年人还是对资深的学者来说,都可谓几个世纪以来备受关注的话题。对此,西方古代哲学家亚里士多德在公元前 350 年的《政治学》(Politics)一书及意大利政治思想家尼可罗·马基雅维利(1469-1527)的《君主论》(The Prince)一书中都有所论述。它曾经是历史上许多著名学者广为谈论的话题,今天它也仍然是一个炙手可热的论题。有些学术论题可能只涉及极少一部分人,而领导者及其领导能力和领导素质问题

却是我们每个人在人生的许多关口上都不能不直面的问题。让人们对领导力问题的兴趣经久不衰的原因还在于围绕领导力的话题人们会有许多问题,而这些问题就会让人们去寻觅一本解答它们的书籍,而本书正是服务于这一目的的。是什么让一个人成为一位成功的领导者?又是什么让一个人成为失败的领导者?有些人更适合当领导吗?我怎么才能作一个好的领导呢?或者更笼统一些,确切地说究竟什么是领导力?致力于领导力问题研究的人试图给这些问题作答(当然还有除上述以外的其他许多问题)。我们希望你通过阅读本书诸章能够找到你所需要的答案。当然,我们更期待这本书能激发你所提出更多的问题并进行更加敏锐的思考。

本书的结构安排如下:在前面三章,就有关领导力问题的研究做一下背景介绍,提供必要的知识,尤其是有关领导力的几种理论,回顾一下过去的一些理论假设,亦即针对这些理论所做的研究情况,同时也描述一些学者常用的研究方法。在这三章之后,我们接下来转向几个研究中出现热点问题;最后,在末章展望一下这一研究的前景。在每一章中,我们都结合一些案例研究,重要研究的信息,现实中领导人的自传、演讲等材料,还有对一些问题的讨论以及为补充该章内容而组织的活动。此外,每章中的重要概念都在页左或右边处单独提出并给予定义,在每章之后附有供进一步阅读的书目。

领导力问题的研究不仅普遍,而且十分重要,因为它牵涉到许多严重的问题,只不过有些问题并不是立刻显现而已。近几年,我们可以清楚地看到各种领导人曾经犯的错误今天仍在显示其严重后果。如果我们想一想美国安然(Enron)能源公司领导人当年的不道德的行为所带来的后遗症,再看一看对卡特里娜(Katrina)飓风活动反应的游移不定带来的不良后果,我们就不难看出这一问题的重要性

了。领导者的行为影响要比组织中其他成员大得多,因为一方面他负有更大的责任,一方面他的位置也更令人瞩目。领导者可以为他的组织行为确定基调,制定规划,甚至为其下属规定正确的(或错误的)行动方案。所以,他们是行动的责任人,是一切重大决定的决策者。有鉴于此,了解领导者(无论成功的还是失败的)的性格特点和他们的行为方式,都可以为我们界定其领导力和提高其领导艺术,防止领导们走上歧路打下基础。或者我们可以从更根本上来说,学习这些研究成果对我们个人生活来说也会是大有裨益的,无论我们是领导者还是被领导者。

下面我们即步入正题。在第一章里,我们概述一下有关领导力问题研究的历史。下面是本章中的几个重要学习目标。

学习目标

- 领导力问题研究者所需了解的几个问题
- 了解关于领导力的几种不同的定义
- 了解这些年来关于领导力问题研究的几次重点转移
- 了解领导力问题研究的意义

给领导力下定义

如前所述,很久以来,不同领域的学者们就一直关注领导力的问题,其中包括心理学、管理学、历史学和政治学。不过,领导力问题的研究作为独立学科还只是 20 世纪的事情,在 20 世纪的下半叶才取得长足进展。这段历史虽然不长,但却成绩斐然。领导力问题令人着迷,而且人们对它的研究兴趣一直有增无减。人们最经常问也是问得最多的问题是,究竟什么是领导力?对这个问题众说纷纭,莫衷一是。下面就让我们看一看人们都是怎样给它下定义的。

领导力(Leadership)可以从许多方面来进行定义。你可能会想,你对这问题是十分清楚的,因为在你一生中曾经历过许多领导。不过只要提一下下面的情况,你就可能认为这件事不那么简单了。如果我们说美国总统是个领导者,这一点大家都不会有异议。但是,如果我们问你的老师或教授是不是领导者呢?经理又怎么样呢?领导者和经理有区别吗?一个人不身处领导的位置能够显示出他的领导才华吗?领导角色是多人的还是特指某个人?显然,领导力的定义不是那么简单的。关于领导力的诸多问题也是来自不同的方面。

在给领导力下定义时,有一个重要问题是必然要首先给予考虑的,那就是我们究竟是要界定一个人、一个角色,还是一个过程。如果我们要去下定义,我们首先想到的是具有某种性格特征的人吗?还是想到的是你所在单位或组织中的某个位置?甚至还可能

想到的是在管理者和下属之间相互易位后的情形会是什么样子?以人中心来定义领导力(Person-focused Leadership)是用一系列的特质和能力来衡量一个人是否有做领导的资质。而从角色角度来定义领导力是看他处理事务中所显示的行动或行为特征。以人中心和以角色为中心的定义方法有相似之处,但是以角色为中心的定义(Role-focused Leadership)方法可以考虑这一角色不一定非得由一个人来承担,可以是多人的。最后,以过程为中心的定义(Process-focused Leadership)着眼于领导者与下属成员的互动性,而不考虑角色问题。

从人的角度定义领导力——
用一系列的特质和能力来衡量一个人是否有作领导的资质。

从角色的角度定义领导力——
处理事务中所显示的行动或行为特征。

从过程的角度定义领导力——
着眼于领导者与下属成员的互动性。

领导力问题的研究者在其研究中所想要提出的问题往往与他们持怎样的定义直接相关。例如,采用以人为中心的定义领导力问题的学者可能会问什么样的人可能会成为一个成功的领导者,他在处理事务时他的认识过程和决策过程是怎样的,等等。而角色中心的定义会提出一个人居于领导地位应有怎样的行为特征,角色的成分是否可以由不同人来分担,或管理角色与领导角色有何差异等等。最后,过程中心的定义方法会导致如下问题,即领导与下属的关系问题,领导过程是否会受到情境变化的影响,等等。在此,我们将把这些不同定义熔铸于一个定义之中:领导力就是能为一个共同的目标而对他人施加影响力的能力。(或者说能调动他人,为一个共同目标而努力的能力。)

在定义领导力之后,给关于领导力问题讨论中经常出现的术语进行界定也是十分重要的。特别是在这类的研究中更为必要。对于接受领导的人,我们有不少称谓,如追随者、下属、拥护者,如此,等等。我们在这本书中采用最为普遍的一种,即追随者(Followers)。这样,我们可以说追随者就是在领导

影响下为达到一个共同目标一起努力的一群个体。第二个重要术语就是影响力(Influence),这个词我们已经使用过几次了。根据 Yukl(2006)的定义,影响力就是对他人施加影响从而改变其动机或观念来完成某一既定任务的能力。施加影响的方式和方法不止一种,在第五章中我们将详细

领导力——领导力就是能为一个共同的目标而对他人施加影响力的能力。

追随者——在领导影响下为达到一个共同目标而一起努力的一群个体。

影响力——对他人施加影响从而改变其动机或观念来完成某一既定任务的能力。

权力——影响他人或潜在性影响他人的能力。

讨论。与这些术语很类似的还有一个术语，即权力(Power)。它常同领导力一词一起使用或有时与之替换使用。领导者可以拥有各种权力(详见第五章)，这里我们采用Northouse(2007)的观点，他把权力定义为影响他人或潜在性影响他人的能力。关于权力和影响力在第五章中将有详细讨论，它涉及领导力的关系理论和情境理论等内容。

最后，我们必须区分领导和管理这两个概念，尽管它们常常替换地使用。在2008年美国共和党总统候选人麦凯恩(John McCain)在几次讲演中都强调一点，即这个国家“并不需要一个管理者，而是需要一个领导者”。他的这一番话是针对时任州长的罗姆尼(Mitt Romney)的。罗姆尼说作为州长他成就了他的执行者的角色(英语中“执行”也有“管理”“经营”的意思)，也承担了商务领导者的角色，这将十分有助于他担任国家最高执行者的职务。麦凯恩参议员这样说无非是凸显领导者更应具备的那些品质，如激发民众的力量和充满活力的推动性，并在国家困难时期率领国民走出困境，从而树立一个领导者的新的模式；颠覆那种毫无生气、呆板的、缺乏创造性管理者的旧模式。但是领导者和管理者之间真的是如此泾渭分明吗？

正如Yukl(2006)所指出的，一个领导者未必是管理者，一个管理者未必就是领导者，但是这两者的确有许多共同之处，它们彼此交织的情况比人们通常想象的要更多。这种情况在第二章会有详细的讨论。我们在这里所要做的是研究一下它们之间的差异性。2002年Kotter曾出版过一本书，他在这一整本书中都是讨论此二者之间差异性的。他指出，可以首先着眼于这两者的结果：管理在于形成组织，构成结构，明确问题的解决方案并采取行动；而领导则是通过交换看法和观点以及换位思考从而调整计划和作出改变并激励他人投入行动。这看起来是很清楚的，但实际上，许多管理者的行为领导者也是可以做的，反之亦然。