

精确和激情平衡 阳刚与阴柔共舞

When Opposites Dance

Balancing the Manager and Leader Within

精确管理 与 激情领导

(美) 罗伊 G. 威廉姆斯 (Roy G. Williams) 著
特里 E. 迪尔 (Terrence E. Deal)

廖运刚 冯海燕 译



机械工业出版社
China Machine Press

When Opposites Dance

Balancing the Manager and Leader Within

精确管理 与 激情领导

(美) 罗伊 G. 威廉姆斯 (Roy G. Williams) 著
特里 E. 迪尔 (Terrence E. Deal)

廖运刚 冯海燕 译



机械工业出版社
China Machine Press

Roy G. Williams, Terrence E. Deal. When Opposites Dance: Balancing the Manager and Leader Within

ISBN 0-89106-179-7

Copyright © 2003 by Davies-Black Publishing.

This edition arranged with Davies-Black Publishing, Consulting Psychology Press through Big Apple Tuttle-Mori Agency, Labuan, Malaysia.

Simplified Chinese edition copyright©2005 by China Machine Press.

All rights reserved.

本书中文简体字版由Davies-Black Publishing, Consulting Psychology Press通过Big Apple Tuttle-Mori Agency, Inc. 授权机械工业出版社在中华人民共和国境内独家出版发行。未经出版者书面许可, 不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何部分。

版权所有, 侵权必究。

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

本书版权登记号: 图字: 01-2004-6193

图书在版编目(CIP)数据

精确管理与激情领导/(美)威廉姆斯(Williams, R. G.)等著; 廖运刚, 冯海燕译. - 北京: 机械工业出版社, 2005.2

书名原文: When Opposites Dance: Balancing the Manager and Leader Within

ISBN 7-111-15545-9

I. 精… II. ①威… ②廖… III. 领导学 IV. C933

中国版本图书馆CIP数据核字(2004)第113203号

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037)

责任编辑: 罗云 王艺 版式设计: 刘永青

北京瑞德印刷有限公司印刷·新华书店北京发行所发行

2005年2月第1版第1次印刷

718mm × 1020mm 1/16 · 12.5印张

定价: 29.80元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

本社购书热线: (010) 68326294

投稿热线: (010) 88379007

引 言

人们常说，人生如旅。若要你谈谈这一生的故事，你无疑会描述一路上经历过的那些尖峰峡谷，得意低落。你个人的征途必与我们的不同，也不会像本书中描绘的那些人。然而，一定意义上，我们都在同一条路上：发现自我，了解别人，明白人生的意义。我们希望这是一条有意义的路。你开始阅读本书的时候，我们希望你也能在同时发现自我，改变你的生活经历。

为了阅读方便，本书分成3个部分。第一部分，发现你的对立面，谈的是发现自我。本部分有两章。第1章，精确与激情之平衡，介绍两个问题：管理与领导，两个平时很容易混淆的概念。第2章，管理-领导模型，将帮助你确定自己的管理或领导风格。

第二部分，管理-领导模型分析，起到一面镜子的作用。在这部分里，你会与我们一起观察多名典型人物的多种风格，发现自己风格的各个方面。本部分有4章。第3章专门讲理性主义者的风格，第4章讲政治主义者的风格，第5章分析人文主义者的风格，第6章则专门论述文化主义者的风格。这几种风格都会反映出你各个方面的个性特征，但你很可能会发现，虽然自己的风格有多个方面的特点，但会以其中一个为主。

第三部分，审视你自己，鼓励你把注意力从镜子里自己的影像转移到行动上来。本部分只有第7章，共舞不忘反思，建议你不论现在的舞池情形如何，完善自己，以便成为一个更加出色的舞者。追忆过去，反思起步之初，再凝视刚刚发现的新的未来，你将学会与你的另一面以新的舞步和谐地起舞。

在阅读我们一个个旅程的简要叙述、深入探究典型人物的情况的

过程中，我们鼓励你得出自己的结论，保持整个过程都开心，还要保持整个过程都清醒，并且请记住：这本书讲的是你工作和生活中一次内心的旅途。途中并没有生活的答案，答案存在你的内心，而找到答案的关键就在于发现。

传说记载，诸神造出了人以后，曾因为放置人生答案的地方而争论。他们希望把那些答案放到合适的位置，使人类不断去寻求。

一神说：“咱们把答案放到山顶吧，他们肯定不会去那里找。”

“不行，”别的神说，“他们一下子就会在那儿找到。”

另一神说：“那咱们把答案放到地球的中心吧，他们肯定想不到去那儿找。”

“不行，”别的神说，“他们很容易就在那儿找出来了。”

这时，另一神说：“那咱们把答案放到海底吧，他们肯定找不到那里去。”

“不行，”别的神说，“他们不费吹灰之力就会找到那里。”大家都不支声了……

过了好一段时间，终于，一神说：“我们可以把人生的答案放在他们心里，他们总不会到那里去找吧！”

于是，他们就把人生的答案放到了人自己心里。

——玛丽-路易斯·冯·弗朗兹^①

① 玛丽-路易斯·冯·弗朗兹（1915—1998），研究神话意义的专家，是心理学家和精神病学家荣格（Carl Gustav Jung）最重要的弟子。——译者注（本书所有注释都为译者注）

致 谢

每年，美国电影艺术与科学学院（Academy of Motion Picture Arts & Sciences）都给那些获得杰出荣誉的人颁发奥斯卡奖。获奖者在领奖的时候，都会做一个简短的答谢演讲，感谢所有幕前幕后提供支持和帮助的人。以下是曾经支持和帮助过我们、使这本书得以出版的人。我们对他们致以真心的感谢。

画家克里斯·乌斯利（Chris Ousley）负责本书的所有插图。正如你可以看到的那样，他锐利得近乎不可思议的眼光和精湛的笔法多么善于把握人物的特点。

出版本书的戴维·布莱克公司（David Black）的全体员工为我们提供了远远超出他们义务范围的服务。采访部编辑康妮·科尔巴克（Connie Kallback）不遗余力地花了大量额外的时间策划设计本书，使它能满足戴维·布莱克出版公司的读者群。不论是她给我们的反馈，还是她给我们的支持，都弥足珍贵。总编辑吉尔·安德森-威尔逊（Jill Anderson-Wilson）给予了我们慷慨无私的时间，给我们提出了宝贵的意见。劳拉·埃克曼-萧（Laura Ackerman-Shaw）为我们提供了图表。劳拉·西蒙兹（Laura Simonds）为本书提供了很好的营销策略。

本书很大一部分都来源于二手资料。但是，以下人员为我们提供了极大的方便，接受了我们的采访：《美国之鹰》（*The American Eagle*）一书的作者和《今日美国》（*USA Today*）的航空公司专栏作家丹·瑞得（Dan Reed）；泛美航空公司（Pan American Airlines）前主席汤姆·普拉斯科特（Tom Plaskett），他曾与罗伯特·克兰德尔（Robert Crandall）合作于美洲航空公司（American Airlines），与弗兰

克·洛伦佐 (Frank Lorenzo) 共事于得克萨斯国际航空公司 (Texas International Airlines)；美国西南航空公司 (Southwest Airlines) 前区域市场部总裁詹娜·刘易斯 (Jana Lewis)；《纳什维尔商业杂志》(Business Nashville) 专栏作家比弗利·基尔 (Beverly Keel)；范德比尔特大学政治学教授欧文·哈格罗夫 (Erwin Hargrove)；以及前白宫里根 (Ronald Reagan) 和乔治·布什 (George Bush) 总统的助理比尔·菲利普斯 (Bill Philips)。

本书作者曾参加西南航空公司在得克萨斯州达拉斯市一年一度的文化节。来自全国各组织的管理者和领导者也参加了该活动。

霍马·阿敏玛达尼对于迪尔，就像雷达下士对于波特上校（还记得《陆军野战医院》吗？），她给我们的后勤事务提供了巨大的帮助。

在家庭阵线上，朱丽娅·威廉姆斯 (Julia Williams) 是罗伊作为管理者角色的对立面。在整本书出版的过程中，她都做了大量的工作：编辑，阐述，激励我，还有更重要一点，他是罗伊生命之舞的伴侣。桑德拉·迪尔 (Sandra Deal) 博士是我们仁慈的支持之源。作为临床心理学家的她，本身已经事务缠身，日夜劳顿，却还要在整本书的写作过程中照应丈夫。他们共舞已达30载。

本书知识的基础建立在两个人的肩上：李·博尔曼，他与迪尔的著作形成了4个框架，而荣格奠基式的成果形成了梅耶斯-布里格斯性格测试表 (Myers-Briggs Type Indicator, MBTI®) 里的人格类型。我们谨将此书献给两位大师。

开 场 白

日常生活中，不管走到哪里，我们都会遇到管理者和领导者。在家里，我们管他们叫父亲母亲；在学校，我们管他们叫老师；在公司，我们管他们叫首席执行官（CEO）；在运动场，我们管他们叫教练；在军队，我们管他们叫将军。但是，什么因素使父亲、母亲或老师成了管理者或领导者呢？管理者之所以成了管理者，是因为他们试图把我们组织起来，进而控制我们吗？领导者之所以成了领导者，是因为他们试图鼓舞我们，进而激励我们吗？难道管理者和领导者风格之间的差异就这么大，没有交叉的可能吗？或者，有没有可能使管理与领导两者不仅互相碰撞，而且互相拥抱、和谐共舞呢？

不管你对这些问题如何回答，管理者和领导者的形式和职能即使不是直接让人混淆，也会给人一种模糊的感觉。有人说，领导是管理者的职能之一：只要管理人员能够赢得信任，指明前景，就有领导的才能。另外，也有人说，管理是领导者的职能之一：只要领导者能够处理好细节问题，很好地组织各种力量，就是块管理的料。由于看待管理与领导存在着这样迥异的角度，关于管理与领导的研究，提出让两者携手协力、求同存异、和谐共舞的，即使有，也总是少之又少。

我们的看法是，管理者和领导者如果想与自己的对立面愉快共舞，首先必须意识到自己的个人倾向和风格特点。然后，管理者和领导者都必须认识到，每一种情况都存在固有的、他们应该负责的一些问题。尽管不会有两种一模一样的情况，但是每一种情况都要求要有一种平衡。因此，我们建议，管理者和领导者携起手来，在不断变化的“情

况舞池”里不知疲倦地跳下去。开始时，也许我们每个人的舞蹈都相距千里，但在我们的舞途中，我们都会学到相同的一课：与我们的对立面共舞多么重要。

罗伊·威廉姆斯之旅

我早期的工作是管理两支很成功的校际篮球队。这段时间，我先后获得教育学硕士和博士学位。因为我与一些著名的教练相处甚好，有的教练后来去带职业队了，我便产生了一些想法，想去整理一些原来分析他们执教风格的资料。

我的收获如下：篮球教练们可分为两个大组：管理型和领导型。不管竞争的级别如何——中学的、大学的、还是职业的——管理型的教练是个篮球技术专家。他专注的是球场上的5个进攻队员和5个防守队员。在他完全控制着的体系里，队员们像一支优秀的管弦乐队，配合默契，每个人都清楚地知道自已的位置，不能越雷池半步。如果他们能严格按照计划进行比赛，精确得像机器，他们就往往能赢得比赛，起码也能控制比赛的节奏。

领导型教练是球员教练。他明白，要赢得比赛，靠的是球员，而不是教练。赢球后，第一个告诉你获胜原因的是领导型教练。他们会说，你们之所以赢得比赛，根本上是因为你们比对手拥有更多天才球员，而非比赛各个环节的技术问题处理得到家。这些领导型教练能恰当地保持自尊，让球员感到自豪。球员们不仅能在队里尽职尽责，还能充分发挥自己的才能。给球员们自由发挥的空间，而非把他们固定在一个预定体系的特定位置上，是领导型教练成功的关键。

两种类型的教练都会获得成功，但我认为领导型教练的成功会更持久。为什么呢？答案就在于自尊和胜利。管理型教练认为比赛的胜利是因为他的排兵布阵，因此就觉得他的自尊高于球员们集体的自尊。然而，领导型教练认为比赛胜利主要是靠队员们的努力，所以觉得他的自我低于球员集体的自我。作为教练，我了解到，让球员发挥自己

的才能，远比控制住他们、让他们完全听教练的安排有效得多。毕竟，教练既不能到球场上抢篮板球，也不能冲上去投篮，赢得一场比赛。赢得比赛得靠球员。

离开大学的篮球场以后，我来到了华尔街，管理证券业最负盛名的两家公司的零售业务长达20年。两家公司的几千名零售经纪人分布在全美各地的分支机构。

我的工作是，通过年度预算，递交详细的计划，描述各分支机构如何完成既定的目标。我的工资中很大一部分都跟这些目标的完成情况挂钩。由于专注于底线，我发现自己总是处于一种两难的境地。我素来以人为本的计划并不总能实现短期的财务目标。

数字确实重要，但实现数字的方式同样重要。靠强迫经纪人通过投资银行的关系把产品搭配着销售出去，已被证明是最令人反感的办法了。我管理的两家公司是一些企业的投资银行，而证券分析师不讲原则地吹捧这些企业的股票，往往会得到巨额的红包。一旦那些分析师鼓吹的股票不如人愿，股票经纪人试图再去安慰伤了心的曾经信任过他们的投资者时，就没有人再理会他们了。

因为我的办公室里往往领导有余，管理不足，我常常会与公司高层有分歧。我注重的焦点是人，这与注重结果形成了对立。虽然，这样做往往成功了，但是，促进人的发展与提高销售额的紧张关系仍然存在。于是，我辞职了，返回了学术圈。这是我年轻时旅途开始的地方。

从范德比尔特大学（Vanderbilt University）获得第二个博士学位后，我成了一个辅助教授，教两门课程：“组织基础知识”和“领导艺术”。既是学生又是教授的我，遇到了在华尔街时碰到的类似矛盾，只是说法不一罢了。美国高校面临的两难问题是：研究是否比教学更重要。许多家长花高额的学费送子女上大学，目的是让他们接受到该学校最好的教授的教育，结果那些课程都让助教上了。为什么学校说的是一套，做的却是另一套呢？我再次发现自己在与一种熟悉的紧张心理做斗争，而这种紧张的感觉来自于我怎样才能处理好人、研究和教学之间的关系。

在许多学校，研究是教授的第一要务。学生呢，成了无足轻重的人，在学术的推诿中不知不觉就被忽视了。那么多课堂里，大部分都是教师管理过多，只有极少几堂课才有真正的教与学。如果把适合研究或管理的教授们排在一边，把主要属于教学或领导的排到另一边，然后再让我给出两边教授的数目的话，我保守地估计，是4:1。开始，我对这个数字感到不安。现在，它仍然让我不安。为何研究与教学、管理与领导在高校里不能求得平衡？

戴维·怀特 (David Whyte) 在《骚动的心》(*The Heart Aroused*)里，描述了我这种由于几种对立的因素而产生的紧张而郁闷的心理：“我们灵魂的‘大厦’成了一间破败的小杂屋，还被两个人占据着。一个是男人，凶猛无情，把在门口；另一个是女人，懦弱无能，被锁在了地窖里。”(1994, P.195) 怀特的意思是，长期以来，组织与个人“理性”交流所留下的结果是双方抵触的心理。象征着阳刚的理性一面迫使象征着阴柔的感性，一面被挤到地窖里，即无意识状态中去了。

由于在大学时有充足的时间，我便迫使自己进一步提出一个尖锐的问题：我是那个“凶猛的把门男人吗？”是我把自己的灵魂锁在那个“懦弱无能的女人待的地窖”里了吗？老实说，我是。我对自己阴柔一面的意识，来自于荣格心理分析学家罗伯特·约翰逊 (Robert Johnson) 的《他》(*He*)、《她》(*She*) 和《我们》(*We*) 三本引人入胜的书。《他》强调了一个男性认识到自身的夏娃 (Eve) 的一面的重要意义。《她》则强调一个女性必须认识到自身的亚当 (Adam) 的一面。《我们》就讲一个问题：把两者融合为一体。

读完约翰逊的书，我一头扎进了荣格的宏篇巨著，熟悉了他提出的阴阳两个原型^①——阿尼穆斯 (Animus, 亚当)、阿尼玛 (Anima,

① 近代对深层心理学和潜意识研究，要深深归功于瑞士籍精神分析学家荣格 (C. G. Jung)。他最著名的贡献是提出“集体潜意识”的概念。他指出，集体潜意识和一般宇宙一样，都具有基本的动力模式或原始认知法则，称之为“原型”或称“原始影像”。荣格认为，所有人的人格中都具有4种主要的“原型”：阿尼玛 (Anima)、阿尼穆斯 (Animus)、阴影 (Shadow)、面具 (Mask)。阿尼玛是男人潜意识中女性气质的具体化。阿尼穆斯是女人潜意识中男性气质的具体化。阴影是我们人格中未知、黑暗、和被压抑的部分。面具是我们人格习以为常、为了求生存适应环境的部分。

夏娃)。这两个原型又可分为4类：思维与理智（偏亚当）和感觉与直觉（偏夏娃）。然后，我把李·博尔曼（Lee G. Bolman）与特雷斯迪尔（Terrence E. Deal）的4种结构理论与荣格的类型与原型相结合就渐渐地找到了自己博士论文的主题。我的目的是在管理和领导的认知层面与他们心理的对立面之间建立起联系。

特里·迪尔之旅

我的职业从来就不曾是一次顺利的线性之旅。小时候，我总有麻烦，总是与自己过不去。5岁时，拿条毛巾当披风，试图飞起来，结果砸在凳子角上，把脾脏摔破了。小时候，我害怕钱上面有细菌，把它们拿来洗了又洗。我心里这种冒险与强迫的冲突总让我感到无限苦恼。实际上，我曾被警察抓起来过，差点成了加州青少年事务局（The California Department of the Youth Authority, CYA）^①的一员。令人啼笑皆非的是，我大学期间第一份真正的工作居然就是警察。我小时候同时拥有的这些众多自相矛盾的地方显然被人们注意到了。一次，我的母校拉文大学^②（University of La Verne）给我颁奖时，校长对我说，他生平遇到过的在警车里的前后座位都正式坐过的人为数极少。但是，这些不同的经历给我上了一些有关领导才能的最初几课：如果你能真正站在别人的角度看待问题，你就能理解他们。假如你戴着没几个人尊重的勋章，或你并不真正想使用你手里的枪，你就得学会去与别人——哪怕是你不喜欢的那些人——协作。

从拉文大学毕业后，我到了一所初级中学，既教书又当教练，干了5年。这所初中是加州波莫纳地区最难待的学校之一。这里的经历又给我上了一课：每个人，不管其背景如何，都有前途。领导者的工作就是帮助他们找到自己的前途。离开波莫纳之后，我来到了帕西菲克格罗夫的一所高中，教了一段时间书以后，又去了当地一所实验中

① 美国最大的青少年犯管教场所，其工作目的在于帮助青少年犯改正错误，教育挽救他们，并协助打击与防范社区犯罪。

② 建于1891年，位于加利福尼亚州，是美国西部最古老的大学之一。

学当校长。中学校长的工作进一步给我上了重要一课：在没有亲手干之前，总觉得领导和管理工作简单。当我在旧金山一所十几二十岁学生的寄宿学校做校长后，这一课得到了复习和加强。我再次认识到，位高多么不易——即使各方面情况极好。

我开始重整旗鼓了。我利用在斯坦福大学（Stanford University）担任教职与行政两职务之外的时间学习，获得了该校一个博士学位。这促使我把学校当成组织机构进行研究。结果发现，在影响组织运作形式方面，象征比计划和政策起的作用更大。换句话说：管理高效固然必要，但有效的领导才能真正推动企业的发展。我在斯坦福大学所学到的另外一课是，写作有两个截然不同的作用：写文章是一个充满激情的创造过程。编辑则是一种精确的技术实践。对很多作家而言，这两种作用在他们的创作过程中总是不能调和。有意识地在两者之间转换，就产生了可读性强、引人入胜的作品——这又是可以应用于领导和管理的一课啊！

后来，在哈佛商学院任教授的时候，我不顾众多同事让我不要学习无价值的东西的劝戒，听任自己的兴趣，研究起了神话、宗教仪式和庆典活动。研究的结果使我与阿伦·肯尼迪（Allan Kennedy，核物理学家，麦肯锡咨询公司的投资顾问）合作出了《公司文化》（*Corporate Cultures*）一书。该书成了一本畅销书。书里讲的关于领导的内容是：无价值的东西可能正好就是那些真正有用的东西。在哈佛期间，我与风格上几乎完全跟我对立的李·博尔曼进行了合作。我们努力适应了对方，合作没有被对立的个人风格扼杀。我们这对怪异的搭档共舞，结果出版了《组织再构》（*Reframing Organizations*）一书，它是一本现今大多高校里学习组织的人必读的书。我们的研究证明，理性是高效管理的最大赢家，而符号象征则位于强大的领导的内心。这一点又使《生命的领航》（*Leading with Soul*）得以出版。

在《生命的领航》（1995）一书中，博尔曼给我介绍了一个人：史蒂夫（Steve）。史蒂夫刚刚被公司提拔为经理，但他却感到自己的工作乏味之至。并且，乏味的工作还使他的情感也倍受折磨。感觉到自

己所器重的员工的烦闷之后，公司的CEO鼓动史蒂夫去拜访一下玛丽亚（Maria），一个天才的顾问。拜访了玛丽亚几次之后，史蒂夫提高了意识水平，渐渐明白了自己感到枯燥的原因。他像神话中的英雄一样，请了玛丽亚当向导，让想像步入了黑漆漆的森林，走进深不见底的湖泊。这些象征着他必须穿过心理的空间，以便把自己从精神的监牢里解放出来。一旦找回了自己的热情，史蒂夫便开始培养出一些自己赖以成功的、用以解决各种关系和精神问题的领导才能。对我来说，写作这本书也是一次深入研究和学习的经历。写作过程中，我找到了自己精神的中心，又一次听到了令人震撼的一课：精神处于领导才能的心脏地位，真正的领导才能存在于领导者的心里。

管理能力低下一直是我的阿基里斯之踵^①（Achilles'heel）。我处理细节的能力很差，也不能很好地遵守重要的规则。但是，由于意识到了自己这一致命的弱点，我便聘请了天才的经理霍马·阿敏玛达尼（Homa Aminmadani）。我们两个风格上的对头——就像《陆军野战医院》（M*A*S*H）^②的雷达（Radar）下士和波特（Potter）上校——创造了令人愉快的管理与领导上的平衡。

在范德比尔特大学，我是罗伊·威廉姆斯的主要指导教授，也是他的博士论文答辩委员会主席。罗伊的博士论文（1997年完成）极不寻常。他将两种观点融会贯通，在概念上把博尔曼和迪尔的4种结构与荣格的4种角色有机地结合在了一起。他的论文构成了本书的核心部分。

我们经历之顶峰

从我们的背景可以清楚地看出，我们俩都共同经历了一些内心的

-
- ① 阿基里斯（Achilles）：荷马（Homer）史诗《伊利亚特》中的英雄。传说她的母亲曾把他浸在冥河里，使其能刀枪不入。但因冥河水流湍急，母亲捏着他的脚后跟不敢松手，因此埋下祸根。长大后，阿基里斯作战英勇无比，但终于让特洛伊王子帕里司发现了致命弱点，一箭射在脚后跟而身亡。阿基里斯之踵常用来比喻某人惟一致命的弱点。
 - ② M*A*S*H（Mobile Army Surgical Hospital），流动军队外科医院。这里指1972~1983年间美国哥伦比亚广播公司（CBS）播出的根据同名电影改编的情景喜剧M*A*S*H。作为美国最受欢迎的情景喜剧之一，该剧以朝鲜战争为背景，讲述了一群战地医院里的医生、护士和他们的伤员病人的故事。在1983年2月28日播出最后一集时，该剧吸引了1.05亿观众，创下了电视情景喜剧大结局的最高收看记录。

抗争。这些抗争，从表象看，就是管理（精确）与领导（激情）之争。我们都曾有成功的事业，但我们的成功也经历了大量的压力和大量的犹疑。如果我们早就知道了现在懂得的东西，我们的生活会更轻松，取得的成功也可能会更大。但是现在，我们明白，意识到并容忍管理与领导之间的矛盾，能使我们找到平衡，更具创造力，能使我们去与自己的对立共舞。本书的目的，就是在于让我们的经验能为你所用，使你不至于像我们那样走许多弯路。

目 录

引言

致谢

开场白

第一部分 发现你的对立面

第1章 精确与激情之平衡 / 2

第2章 管理-领导模型 / 13

第二部分 管理-领导模型的概况

第3章 理性主义者 / 28

第4章 政治主义者 / 52

第5章 人文主义者 / 84

第6章 文化主义者 / 117

第三部分 反思你自己

第7章 共舞不忘反思 / 152

尾声 / 167

参考文献 / 171

译者后记 / 181

第一部分

发现你的对立面

你与自己对立面融合得越好，你的个人和职业之舞就越和谐。