



LEADING CHANGE

挑战全球化时代的组织发展

突破领导困境 · 引领组织变革

领导变革

[美] 吉尔·罗宾逊·海克曼 / 著

王芳 / 译



上海社会科学院出版社



LEADING CHANGE

挑战全球化时代的组织发展

突破领导困境 · 引领组织变革

领导变革

[美] 吉尔·罗宾逊·海克曼 / 著
Gill Robinson Hickman

王 芳 / 译



上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

领导变革/(美)海克曼著;王芳译.—上海:
上海社会科学院出版社,2012
ISBN 978-7-5520-0131-0

I. ①领… II. ①海… ②王… III. ①领导学 IV.
①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 172804 号

*Leading Change in Multiple Contexts
Concepts and Practices in Organizational, Community,
Political, Social, and Global Change Settings*

By
Gill Robinson Hickman

English language edition published by SAGE Publications Inc., A SAGE Publications Company
of Thousand Oaks, London, New Delhi, Singapore and Washington D. C., © 2010 by SAGE
Publications, Inc.

Simplified Chinese edition copyright:
2012 SHANGHAI ACADEMY OF SOCIAL SCIENCES PRESS

All rights reserved
上海市版权局著作权合同登记号图字:09-2012-537

领导变革

著 者:[美]吉尔·罗宾逊·海克曼
译 者:王 芳
责任编辑:王 勤
封面设计:闵 敏
出版发行:上海社会科学院出版社
上海淮海中路 622 弄 7 号 电话 63875741 邮编 200020
<http://www.sassp.org.cn> E-mail:sassp@sass.org.cn
经 销:新华书店
排 版:南京展望文化发展有限公司
印 刷:上海华教印务有限公司
开 本:787×1092 毫米 1/16 开
印 张:22
插 页:2
字 数:400 千字
版 次:2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5520-0131-0/C·052 定价:49.80 元

版权所有 翻印必究

中文版前言

我很高兴向中国的学者、领导者和学生们介绍《领导变革》这本书。这本书的目的是增进我们在不同的情境下——组织、政治、社会,以及全球化的环境下对领导变革的理解。本书从不同的学科汇集了多种有关变革和领导力的理论与实践,并将它们应用到上述几个不同的领导变革的情境。

领导变革的过程需要所有参与者的努力,这是一种有意识地调整、改变或改革人类社会系统的行动。几年前在访问上海期间,我很明显地感受到中国正处于领导重大社会和经济变革的前沿。这些变革将对中国社会以及世界上的其他国家产生长远影响。现在正是该领域的研究学者、领导者和学生们提高对领导变革的认识并加深理解的好时机。

我希望《领导变革》能启动东方、西方之间有关领导变革的对话和交流,为双方提供从对方的视角、文化和传统进行研究和学习的机会。

我感谢上海社会科学院的王芳博士,为她在写作这本书时向我提供的深刻见解,以及她翻译本书的辛劳和奉献。

吉尔·罗宾逊·海克曼

2012年5月

谨以此书献给我的母亲普瑞斯(*Beatrice M. Price*)——她作为一名军人和医生,不仅实现了自己职业领域的变革,又指导家人和朋友走上生命历程的变革之路。

多元情境下的领导变革

全球变革情境下的领导理念与实践
——对组织、社区、政治、社会等变革的分析

致 谢

感谢众多同事、学生和家人为帮助我完成本书所作的贡献。尤其要感谢选修我在杰普森领导力研究院教授的“领导变革”课程的学生们，他们对原稿提出的意见和建议帮助我完善了本书的内容和格式；感谢杰普森学院的现任院长皮尔顿(Sandra Peart)和里士满大学的前任教务长肯特(Joseph Kent)，给我时间完成了《领导变革》；感谢杰普森学院的前任院长普林斯(Howard Prince)，给予我设计和执教“领导变革”课程的机会。我一直对杰普森学院的两位学术助理普瑞斯(Cassie Price)和她的继承者崔普(Tammy Tripp)心存感恩，他们花了好几个月的时间来校对文献与进行技术编辑，并表现出无限的耐心和始终如一的支持。

我还要表达对我长期的同事和朋友库图(Richard A. Couto)的感激，这位杰出的学者独立完成了本书第七章，并与我合作完成了第一章和第五章；海品斯(Sarah Hippensteel)和戈特(Marti Goet)以他们的经验、洞见和学术研究协助提供了本书第五章；彼得斯(Rebecca Todd Peters)以卓越的学术研究、全球化的视角和创新意识协助提供了第十章。最特别的感谢送给伯恩斯(James MacGregor Burns)，他是我的顾问、同事、朋友和榜样，并为本书写了跋：“领导知识精英的变革：观念的力量。”伯恩斯(Burns)的智慧领导启发了我以及无数学者和全世界所有研习领导力的人，在此表达对您的无限感激。

感谢圣吉(Sage)出版社的编辑在本书的写作和出版的过程中用专业知识给予我的支持和关心。尤其要感谢布鲁克(Al Bruckner)，肖恩(Lisa Cuevas Shaw)和威尔(MaryAnn Vail)，你们是出色协调出版方和作者关系的榜样。

我还要对王芳道声谢谢，她是一位优秀的同事和朋友，对本书提出的睿智建议让我心悦诚服。最后，我还欠我的丈夫海克曼(Garrison Michael Hickman)一份衷心的感谢：他为我带来无尽的精神支撑和欢乐；为我准备三餐、咖啡，让我充满动力；还细细品读了原稿上的每一字每一句。

序 言

领导者谋划变革,领导力实现变革。

——伯恩斯(Burns)(1978, P414)

变革场景：圣卢克美分储蓄银行

美国银行界的第一位女投资人和行长,沃克(Maggie L. Walker),领导了一场前所未有的变革:成立了一家属于非洲裔美国人的银行。人们通过这家银行得以整合每个人的经济实力来购买住房、开发商业,同时培育未来领导者。20世纪早期,为白人所有的弗吉尼亚银行拒绝非洲裔美国人的组织机构来此存款,同时非洲裔工人从他们微薄收入中节省出来的那些一美分或五美分的硬币也被拒之门外。来自白人银行家的歧视却无意间激励了沃克(Walker),她从此开始学习弗吉尼亚州有关银行和财政的法律,并胸怀创办一家银行的壮志参报了一门商务课程。(Stanley, 1996)1901年,在针对非洲裔美国人的兄弟会组织圣卢克独立修道会的演讲中,她说道:“我们应该拥有一家能够接受美分硬币并将之变为美元的银行。”(Walker, 1901)

1903年,沃克(Walker)和她的合伙人成立了圣卢克美分储蓄银行,开张典礼上收到的总款额为9 430.44美元。到1913年,银行持有的资产已增至3万美元以上。在大萧条时期,尽管全美的许多其他银行纷纷倒闭,圣卢克美分储蓄银行却坚持了下来。1930年,它合并了另外两家银行,改名为“统一银行与信托”。该银行持续至今,始终秉承创始人的初衷:实现非洲裔美国人的经济自立。

目的、概念和实践

沃克(Walker)成立圣卢克美分储蓄银行的故事提供了一种视角,可以借此检验在多元环境下领导变革的相关概念。领导变革是来自参与者有意识调整、

2 领导变革

改革或转变人类社会体系的综合性力量。毫无疑问,沃克(Walker)和她的同事们专心致力于目标明确的变革中。有关领导变革的研究和出版物一般关注如何在组织内部成功地领导变革,实践往往是重中之重。在 20 世纪早期成立非洲裔美国人银行的案例让人们聚焦于变革。然而领导组织变革的实践聚焦仅仅是局部。图 I-1 阐释了领导变革关键要素之间的联系并区分了几种变革环境,包括组织、社区、政治和社会行动。领导变革发轫于目的,受环境影响,并与领导力和变革各自对应的观念与实践相互联系,而领导力和变革两者的共同作用产生了新的结果。

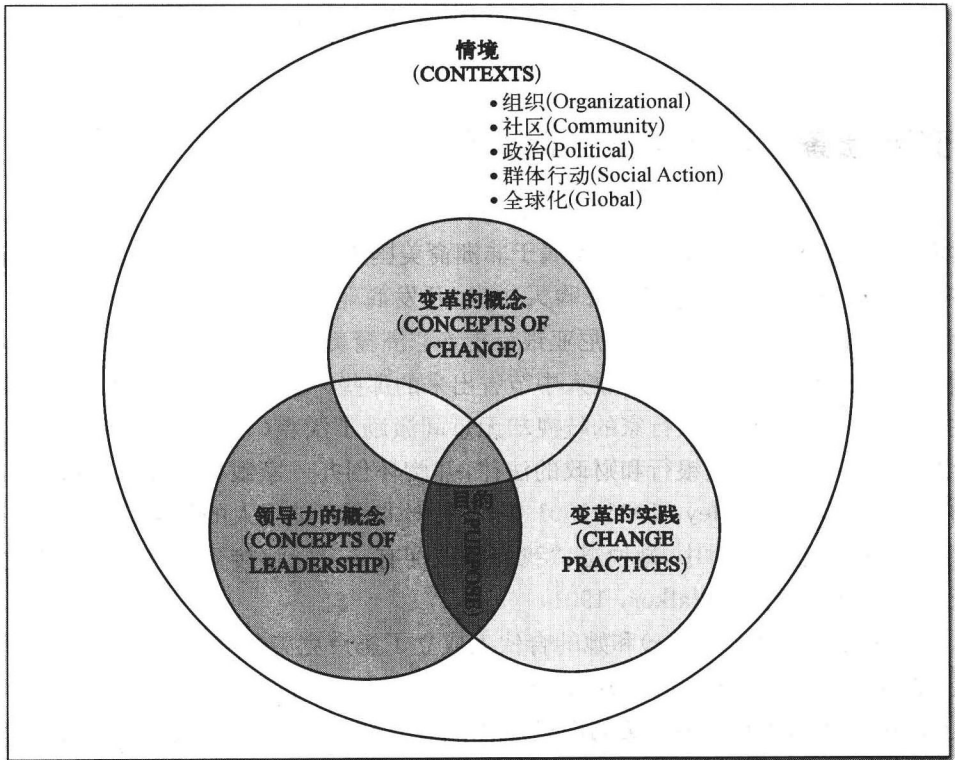


图 I-1 于多元情境中的领导变革

圣卢克美分储蓄银行成立的案例为理解表 I-1 中,各个要素如何共同作用提供了导引。根据表 I-1 从内向外的解读,圣卢克美分储蓄银行的成立显然得益于为一个令人信服的目的而坚持不懈的付出。大多数时候,领导力是为了变革——变革人类处境、社会结构、主流思想或者在一种或多种环境中的广泛实践。沃克(Walker)以最具渲染力的方式表述了目的:“让我们把自己的钱聚在

一起;让我们使用自己的钱;让我们拒接高利贷,为自己获得收益。”(Miller & Rice, 1997, P66 - 68)

表 I-1 情境对领导变革的作用

	情 境				
	组织的	社区的	政治的	社会变迁	全 球 化
变革的目的	改变形式、性质或者某个组织的状况,从而适应来自内部和外部环境的挑战和机遇	发展或者保护权利、健康状况和市民社会或者社区成员的福利	应对必须形成、颁布和执行政策的环境	赋予说客发言机会,维护公正,抵制或反抗社会状况,追求或创造新的社会发展机会	解决大规模跨国界或跨文化的问题创造新机会发展或者改变全球化管理结构
变革过程中的参与者	职位领导(私人、公共、非政府组织),组织中的非正式领导,成员/雇员	社区/市民领导、社区成员,非政府组织的领导和成员	被选举出来的官员,促进会公众	非选举的领导、活动分子,非政府组织的领导和成员	职位领导(国际机构和公司)政府官员、非政府组织领导和成员
领导变革的权威来源	法律/职位权威,共享的权威,非正式的或参照权力	自我实现的或者社会的权力	授权/法律的权威(被选举的官员),社会权力(促进会)	社会权力和法律权威(非政府组织,社会行动组织)	磋商、协议或者合同(私人部门),法律权威(管理社团),社会权力(非政府组织)
被影响的群体	利益共享者雇员、顾客、投资者	社区成员/市民	全体选民,行业和组织	寻求正义或者人道待遇的团体	跨界的社团(民族、国家、市民社会、法人团体、国际机构)

圣卢克美分储蓄银行的案例是许多变革观念的实践应用。银行的创立和运营涉及战略性变革观念;(在组织和组织环境间达成与竞争优势相匹配的行动; Rajagopalan & Spreitzer, 1997)银行持续运行的悠长历史展示了变革的理论,比如生命周期理论——表现在银行运营的各阶段(创始、成长、成熟、衰弱、新生)、目的论(建立在意图和目标之上的一步一步的变革)和辩证性的变革理论(矛盾、磋商、妥协和解决; Van de Ven & Poole, 1995),比如 2003 年解雇职员事件。

在社区变革领域,通过银行案例集中展现了社区赋权或社会权力(比如,由社区自行主宰命运; Speer & Hughley, 1995)自行促进社区发展、社会资本发展(比

4 领导变革

如,社会网络和相关的双向互动范式;Putnam, 2000)以及经济发展的理念。沃克(Walker)在商业界表现出的才干和她的个人信念将她推上了社会变革或者社会运动的风口浪尖。为了与北部的种族歧视抗争,她驳斥公民权利组织的一些错误观念——包括全国有色人种发展联盟的里士满分部(NAACP)和里士满有色人种女性委员会。沃克(Walker)成为全国都市联盟和弗吉尼亚混合人种委员会中积极的一分子。通过这些组织,沃克(Walker)得以参与社会变革,而这些社会变革解释了理性选择(改变社会结构的策略)和资源流动(社会运动组织采取的行动)等的理论观念。(Garner & Tenuto, 1997)

在领导组织、社区和社会变革的过程中,沃克(Walker)以实际行动诠释了多种领导力理论的内涵。她带有强烈理论性技巧又兼具鼓动人心之感染力的演讲是魅力型领导风格的典型。(Hughes, Ginnett & Curphy, 2009, P637)身为圣卢克美分储蓄银行的行长,她是一位能干的变换能力的领导(Burns, 1978),促使一些重要价值在银行与社区间得以交换。比如,银行把来自顾客辛苦赚来的小额现金储蓄转换为建造家园和发展商业的统一资金来源。沃克(Walker)的倡议方案所寻求的“真正的变革”契合了伯恩斯(James MacGregor Burns)(Burns, 1978)的变革型领导理论的精神内涵。截至1920年,美分储蓄银行帮助社区中的成员们购置了600套住房。沃克(Walker)为非洲裔美国人提供贷款经营业务的同时,还创办了一家百货公司,发行了一份周报,题名为《圣卢克先驱报》。这些商业活动雇佣了许多来自杰森华德氏社区的居民,如此则也使社区成员藉此养家糊口并发展他们的社区。

情境——作为变革发生的基础和载体,与更大的历史、文化和社会的环境因素一起在变革中发挥着巨大作用。韦恩(Wren)(1995)解释了情境因素对于领导力的重要性:

领导和追随者并不是在真空的环境中行动的。他们受到情境的推动、限制和反复的刺激。具有影响力的领导者必须懂得实施领导力时所处情境的本质,以及情境如何影响领导力的过程。只有这样,领导者才能有效地找到达成群体目标的操作方式……首先——开始于最宏观的层面——是长期的历史力量(社会的、政治的和知识的);其次对当代文化的价值观和信仰占据了领导时所处情境的第二层面。最后,在微观的层面,领导力是由“即时”情境诸如组织性质、组织使命以及任务的性质所塑造的。(P243)

圣卢克美分储蓄银行变革插曲中彰显了许多历史和文化因素的作用。长期

的历史力量——从奴隶存在到美国内战和国家重建,再到主张种族隔离的“吉姆克劳法”——组成了沃克(Maggie Walker)和其他许多人士发挥他们领导力的情境,在此环境之下,他们致力于为非洲裔美国人营造堪比南方欧美社会的自足社会。

除了长期影响力量,即时情境——组织、社区、政治和社会变革以及全球化——对于领导变革有着强烈的影响。如表 I-1,每种情境下领导变革的目的和焦点都有所不同,尽管如此,一种环境下的变革(社会的或社区的)可能会导致或者引起另一种环境下的变革(政治的)。领导者领导组织内部变革时获取合法化权威的途径与被选举官员在领导当地、州或者联邦政府变革时获取权威的途径存在差异。每一种情境下,领导者以不同的方式被选择(被选举或者被任命),且他们服务于不同的支持者(全体选民/公众或者委员会和股东)。

即便领导力的观念和实践在不同的场景是适宜和有效的,领导力的观念和实践仍旧受到情境的影响。比如,沃克(Walker)成功地使用魅力型、交易型以及变革型领导力带动了组织、社区和社会行动之中的变革。同样的领导力概念和形式可能被运用于不同的环境和非常不同的群体,并带来不同的结果。譬如,魅力型、公仆式、变革型和无形领导理论皆可被用于组织、政治、社会变迁和社区环境中。然而,这些秉持着不同意图的领导力方式影响着不同的群体(雇员、选区内选民、未被充分代表的群体、或者当地市民/社区成员)。领导全球变革要求超越国界(要求找到我们都是平等的人类身份的证据),而一些新兴社会运动所需的领导力也可能创造一种新的身份认同(新右翼或左翼)以区分团体。美分储蓄银行不但提供了组织情境下领导变革的实例,也展现出了变革本质和其在跨环境——组织、社区、社会运动——下的影响力。

在领导杰森华德氏社区的变革时,沃克(Walker)和她的同事所作出的努力产生了许多显著的效果。除了建立了一家银行用于回应非洲裔美国人社区中存在的经济需求之外,沃克(Walker)和她的合伙人合力创建了一个自立而繁荣的社区:拥有自己的银行、商业、工作、住房以及社会与经济资本。社区中的成员能够借助这些资源创立民权组织,引发了南部种族隔离最终的消除。

本书力求聚拢不同学科内部许多关于变革与领导力的概念和实践,并将它们与五种环境下领导变革的情境相联系。各情境的导论篇都会以一幕真实事件作为开头来帮助理解每种情境中的领导观念和领导实践,就像圣卢克美分储蓄银行,这些能帮助读者运用章节中的信息,并反思、分析真实生活中的其他情境。这些场景和应用为本书所囊括的情境类别提供了例证,能让读者体会到在每一种情境下领导变革是十分不同的。本书分为五个部分。第一部分只有一个章节,着眼于领导力概念的介绍。第二部分的三个章节侧重讲组织变革的情境,因

为相比于其他情境,在组织情境下领导变革的研究受到更多研究者和出版物的垂青。其中,此部分内的五篇应用与反思代表了几种不同的组织类型。在第三至第五部分,分别考察了社区、政治、社会和全球化变迁的情境,以实现分析目的。经这三个章节对情境的视察所得,在某个情境下领导变革会牵涉到在其他情境下对变革的主张或者谋划,这是因为在现实情况下,某一个环境中的变革常常能引起至少另外一个情境中某种形式的变革。两种情境通常都能在此类跨情境的互动模式下催生出变革。比方说,如果没有最终产生公共政策的变革来赋权或者禁止具体的活动,那么长期的社区或社会的变革是很困难的。很少有民权或者环境保护方面的长期成就可以脱离这些领域中重要的政策变革。

领导变革几乎总是一个复杂的、长期的和富有挑战性的尝试。然而,这是研究和践行领导力最核心的环节之一。我希望本书能帮助读者理解有关领导变革的概念和实践;同时愿能激励每个读者去实现在某个生活层面中某方面有意义的转变,无论是在生活的社区层面、组织层面、政治/公共政策层面、社会层面抑或是全球的层面。

参考文献

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper Torchbooks.
- Garner, R., & Tenuto, J. (1997). *Social Movement Theory and Research: An Annotated Bibliographical Guide*. Lanham, MD: Scarecrow Press.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2009). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Kretzmann, J., & McKnight, J. P. (1996). Assets-based Community Development. *National Civic Review*, 85(4), 23 - 29.
- Miller, M. M., & Rice, D. M. (1997). *Pennies to Dollars: The Story of Maggie Lena Walker*. North Haven, CT: Linnet Books.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Touchstone.
- Rajagopalan, N., & Spreitzer, G. M. (1997). Toward a Theory of Strategic Change: A Multi-lens Perspective and Integrative Framework. *Academy of Management Review*, 22, 48 - 79.
- Speer, P. W., & Hughey, J. (1995). Community Organizing: An Ecological Route to Empowerment and Power. *American Journal of Community Psychology*, 23, 729 - 774.

- Stanley, B. N. (1996, February 13). Maggie L. Walker. *Richmond Times Dispatch*, p. B6.
- Van de Ven, A. H. , & Poole, M. S. (1995). Explaining Development and Change in Organizations. *Academy of Management Review*, 20, 510 – 540.
- Walker, M. L. (1901). *An Address to the 34th Annual Session of the Right Worthy Grand Council of Virginia, Independent Order of St. Luke*. Retrieved August 19, 2004, from <http://www.nps.gov/malw/speech.htm>
- Wren, J. T. (1995). *The Leader's Companion: Insights on Leadership through the Ages*. New York: Free Press.

简要目录

中文版前言	1
致谢	1
序言	1
第一部分 领导变革的理论	1
导 言	1
第 一 章 变革和领导力的内在关系	3
第二部分 在组织情境下的领导变革	37
导 言	37
第 二 章 组织变革的概念	46
第 三 章 组织变革中的领导力概念	59
第 四 章 组织变革的实践	85
第三部分 领导社区和组织变革	129
第 五 章 社区变革的环境	131
第 六 章 跨越组织和社区情境	163
第四部分 领导政治和社会变革	173
第 七 章 政治变革的情境	175
第 八 章 社会变革的情境	209
第 九 章 跨越社会和政治情境	236

2 领导变革

第五部分 领导全球变革	245
第十章 全球化变革的情境	247
第十一章 跨越全球和社会的情境：跨国网络、基于互联网的社 会运动和非政府组织中的虚拟行动	300
第十二章 结语：连接多元情境中的观念与实践	319
跋 领导知识精英变革：观念的力量	324
关于作者	326
关于其他撰稿人	327
译者后记	329

详细目录

中文版前言	1
致谢	1
序言	1
变革场景：圣卢克美分储蓄银行	1
目的、概念和实践	1
第一部分 领导变革的理论	1
导 言	1
第 一 章 变革和领导力的内在关系	3
变革场景：巴巴拉·罗斯·约翰的故事	3
分析因素	9
结论	29
第二部分 在组织情境下的领导变革	37
导 言	37
组织变革的环境	37
组织变革的目的	38
变革场景：技术研发使灾难变为回报	41
第 二 章 组织变革的概念	46
我们想要或者需要何种组织变革？	46
结论	55
第 三 章 组织变革中的领导力概念	59