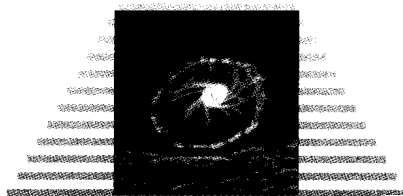


The Psychology of Leadership

领导心理学

吴 岩 著



中央编译出版社

图书在版编目(CIP)数据

领导心理学/吴岩著. —北京:中央编译出版社,1996.7

ISBN 7-80109-127-2

I. 领…

II. 吴…

III. 领导心理学

IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(96)第 10912 号

领导心理学

吴 岩

出版发行:中央编译出版社

地 址:北京西单西斜街 36 号(100032)

电 话:66521152(编辑部) 66171396(发行部)

E-mail:cctp.edit@sina.com

经 销:全国新华书店

印 刷:保定市印刷厂

开 本:880×1230 毫米 1/32

字 数:342 千字

印 张:16.625

版 次:2002 年 1 月第 2 版第 1 次印刷

定 价:24.80 元

序

安文铸

80年代以来,我国引进了西方的管理学、心理学、行为科学的理论和较新的研究成果,其中都涉及了领导理论,已见于国内的译著、专著和教材之中。如何译介西方领导理论,学术界见仁见智,褒贬不一。但有一点是共同的,即认为这些领导理论离我们太远,我们的“领导”用不上;而国内的领导理论研究,多集中于“领导者”的素质,甚至连“领导艺术”也是从领导者个人能力的角度去探讨的。究其原因,一是观念的差异,

一是国外理论还有一个“本土化”问题。

就观念而言,对于典型东方人种的中国人来说,“领导”这个概念是何等的神圣和显贵,从“普天之下,莫非王土;率土之滨,莫非王臣”,到“在……的正确领导之下”,中国人心目中和观念中的“领导”,不仅是权威的象征,而且是“擎天柱”、“定盘星”,是神的化身,平民百姓是离不开“领导”的。显然,这种理解中的“领导”是“者”,是“人”。然而,在西方人的现代观念中,对“领导”这个概念,强调的是“行为过程”和“影响过程”,从而形成一个行为意义上的影响系统,其要素为影响者、被影响者和影响的作用方式。于是,在这种理解中的“领导”,包括了领导者、被领导者、领导方式(行为和艺术),而不是仅指“领导者”。因此,要想把西方领导理论用于中国,两种观念的沟通是必不可少的。

就“本土化”而言,这其实是所有国家在引进和吸收国外理论时面临的共同问题。本土化强调的不是“拒绝”和“简单的批判”,而是扬弃,是把国外理论放到本民族的政治、经济、文化传统的大背景下加以改造和融合。本土化的前提是搞清国外某种理论“是什么”,然后再依据本国的国情研究哪些适用,哪些不适用,并善于从文化差异上揭示深层的吸收和融合的依据。从这个意义上讲,引进和研究国外理论,首先是保持,或者说还其本来面目。切忌在没有搞清“是什么”的情况下胡批、乱批。

吴岩先生的这部《领导心理学》,无论就其结构的新颖、内容的丰富,还是就其表述的准确,都是迄今国内引介西方领导科学的著述中十分出色的一部专著。作者系北京师范大学教育学院年轻的学术工作者,于近年在美国俄亥俄州立莱特大学学习和工作,借助其优良的语言优势,有机会接触了大量有关领导科学的最新理论信息,致使全书的近三分之一内容是在国内首

次引介。全书结构不刻意追求领导科学学术体系的完整,而是以领导理论篇、领导方法篇、领导认知篇为线索展开。理论篇简明、扼要,方法篇具体、翔实,操作性强,而认知篇则是本书的特色,从价值观、经济生活规律和文化构建角度对领导科学进行了分析研究。

正如作者在前言中所说,“中国的改革事业等待着更多具有天才和创造性的领导者,也等待着更多的具有天才和创造性的人获得领导的基本技能、思想与方法。在这个意义上讲,这本著作将是作者对中国实现管理科学现代化进而实现民族振兴的最好贡献。”应该说,作者的这一愿望已通过专著得以充分的体现。

我于领导科学是外行,只是借“先睹为快”的机会写了几句读书的感受和体验,权作序言,有不妥之处,尚祈行家和读者批评。

1996年4月8日

于北京师范大学

前言

领导研究是最近若干年中管理科学和心理科学的热点领域。这个热点的产生有着丰富的现实根源。人类社会正面临着新世纪的挑战,想要回答这种挑战已经越来越倾向于依靠人类的集体努力。作为一种“通过影响他人达到组织目标”的领导行为和领导艺术,将在今后的几十年中逐渐成为管理科学和心理科学的主要研究内容。

从1986年到现在,我一直在北京师范大学从事管理干部的培训工作,这让我有机会接触到国内各行业的各级各类管理人员近万

人。所有这些人都对领导心理学这门课程表现出浓厚的兴趣和极大的关注,并希望我能将自己的讲义整理出来,以比较理想的方式编成一本教材。

这个愿望今天终于实现了。

这本著作回顾了领导心理学研究的历史,简单涉及了领导研究目前使用的方法。在领导的理论篇中,重点介绍了当今国内外有影响的领导学流派。在领导的方法篇中,作者以心理学为中心,向读者阐述了如何影响他人以实现管理目标的各种方法。为了拓展领导者的工作视野,在领导的认知篇中,作者对价值观、经济生活的规律和文化建构进行了分析。最后,面对一个开放和动荡的时代,作者提出了以开发企业家行为、寻求自我实现等为基础的应对方略。为了给读者提供更多更丰富的参考内容,作者将与课程联系较远或在学术领域非常前沿还无法归类的部分用阅读材料的形式附于各章之中,以不破坏整个读物的完整。

与原有的类似教材不同,读者一定会感到,这不是一本体系完备、面面俱到的领导心理学全书。由于作者本人水平的限制和领导心理学本身发展的不平衡,许多与实际领导工作联系紧密的内容没有被包括进来,作者只希望集中精力去阐述那些资料较多、较有把握的部分。书中还使用了大量国外资料,其目的也是为了给国内读者提供更多的信息源。

科学的发展是一种以无私贡献为特征的积累型演进,一名教师的工作只是收集和整理这些成果,并试图以对现实更加有益的方式进行传播。本书的写作是在北京师范大学教育管理学院邸明杰副院长和全体同事们的大力支持下完成的。可以说,没有他们的督促指导,没有他们在精神和物质方面的全力支援,

就没有这本著作。我院管理学教授安文铸博士审阅了全书并热情为其作序。作者曾经工作过的美国俄亥俄州立莱特大学(Wright State University)商业管理学院副院长 Robert F. Sherer 博士与作者多次切磋,并报销了 11 箱图书资料的国际运费。国家人事部人事考试中心总体规划项目也提供了大量资料和研讨机会。北京师大经济系和哲学系的周叶、时绮、李娟、张晓宇、张乃芳等为全书费力制作了大量插图,在此一并深谢。更应当提到我的父母,他们对我的科研和教学倾注了比我更深的激情。

中国的改革事业等待着更多具有天才和创造性的领导者,也等待着更多具有天才和创造性的人获得领导的基本技能、思想与方法。在这个意义上讲,这本著作将是作者对中国实现管理科学现代化进而实现民族振兴的最好贡献。如果读者从本书中得到了收益,那是因为领导科学的确是一门富有挑战性和实际功用的科学;如果恰恰相反,在读过这本书后,读者感到了某种失望或不满,那纯粹是由于作者本人的能力有限。

感谢大家选择我的著作,盼望更多的批评教正。

吴 岩

于北京师范大学教育管理学院

1996 年春节

再版前言

—

1996年以来,《领导心理学》在管理科学图书市场受到的欢迎超出作者的想像。从中国科学院心理学研究所、北京大学、北京师范大学这样的高等科研教学机构,到北京、广东、山西、黑龙江的中小学;从国家档案局、新闻出版署、国内贸易部等国家部委到中国银

行等企事业单位,在领导干部培训时都不约而同地关注和使用了一本教材。

领导科学书籍得到读者的青睐,与中国政治和经济方面的发展和变化不无关系。进入 21 世纪以来,中国在国际事务中的地位逐步提高,中国企业在国际经济中所占的份额逐渐扩大。2001 年 11 月 10 日,世界贸易组织多哈会议批准中国正式加入 WTO。这样,中国人历尽十数年所期望的直面国际商贸竞争的目标,已经不可避免地成为了现实。在国际政治事务中,中国也面临着巨大的挑战。政治和经济方面的急剧发展和变化已经影响到中国的各个行业。一个寻求和更新领导观念、重塑领导力的热潮,已经在政府、机关、学校、医院、企业如此广泛的领域中全面兴起。

作为一部论述管理科学的专业著作,《领导心理学》能在这样的时代里为中国领导者的素质提高和观念更新起到积极的作用,笔者感到由衷的高兴。然而,写于 6 年前的这本书,受到时间和材料的局限,在论述领导理论、领导方法的若干章节中存在着明显不足,一些相当重要的、具有代表性的理论和方法没有被写进本书。为了保持领导心理学的完整性和时代特征,从而使这部著作更加适合于当前各级各类领导干部使用,笔者决定趁这次重印的机会,将一些理论和实践上的缺失和变化在前言中做一简要补充。

二

考察《领导心理学》在领导理论方面的遗漏,笔者将以下四种理论加入书中。

1. 区分管理者和领导者差异的理论

1982年,贾荀(A. G. JAGO, 1982)根据各类领导理论的通用性和归因属性,将这些理论从概化程度和归因方向两方面进行划分。在概化程度上,有普遍通用性和情景权变性两种类型;而在归因维度上,则有归因于素质还是归因于行为的划分。两个维度立刻将领导理论分成四类,这四类分别是主张领导具有通用素质的一类理论;具有行为普遍性的二类理论;以素质和权变为基础三类理论和以行为权变为基础的四类理论。见表0-1。

表 0-1 领导理论的分类

		概化度	
		通用性	权变性
领导归因	素质	一类理论 (归因理论、领导/管理者区分理论、魅力领导者理论等)	三类理论 (菲德勒权变理论、领导有效性理论等)
	行为	二类理论 (领导风格和气氛理论、行为理论、方格理论等)	四类理论 (目标—通路理论、伍若姆—耶顿模型、决策理论、生命周期理论等)

四类理论的具体内容可以从尼尔森和奎克(Nelson & Quick, 1994)主编的《组织行为学》一书找到。两位学者将归因理论、区分领导与管理者理论、性别差异和魅力领导理论划入一类理论。而将研究领导风格和气氛理论、行为理论、领导方格等理论划归二类理论。三类理论包括菲德勒的权变理论和探索领导有效性的理论。最后,四类理论中纳入了目标—通路理论、伍若姆—耶顿和贾荀的标准决策理论以及生命周期理论等。

无论在英文还是在中文里,领导者(leader)和管理者(manager)都使用了两种不同的词汇,这是有目共睹的事实。约翰·柯特(John Kotter, 1990)认为,领导和管理在过程上的不同可以有如下几个方面:

表 0-2 领导和管理在过程上的不同

	领导过程		管理过程	
创建日程	建立指导	• 发展出未来愿景 • 发展出达到愿景的变化战略	计划/预算	• 制定出为达到结果所需的详细步骤/时间表 • 分配必需的资源
为日程的实现发展网络	使人员结盟	• 直接用语言和行为与那些需要合作的人沟通 • 影响理解,接受愿景;战略团队的产生	组织/提供人员	• 发展必需的计划、人员、授权结构 • 为指导和监控的手段/系统提供政策/过程
执行	激励/鼓舞	• 提供克服困难的能量 • 通过满足基本需要来变革	控制/问题解决	• 监控结果与详细计划之间的冲突 • 确定结果/计划的背离与计划本身并组织纠正过程
结果	趋向生产	• 变化通常具有戏剧性 • 提供非常具有变化性的潜力(如新产品)	趋向生产	• 命令/可预测性 • 企业各类相关者期望的关键性结果

过程方面的不同自然引起行为方面的差异,而行为方面的差异,与个性相互关联。有关领导与管理者差异的比较,见表 0-3。

表 0-3 管理者与领导者的不同

个性维度	管理者	领导者
对目标的态度	有一个非个性化的、被动的功能性态度； 相信目标从必要性和现实性中产生。	有一个个性化的、能动态度； 相信目标从需要和想像中产生。
对工作的概念	将工作看成使能过程，其中包含人、思想、事物； 通过合作和平衡，寻求中等水平的风险等。	对旧的问题寻求新的解决办法； 寻求风险的地位，特别是高收入的地位。
与他人的关系	避免单独工作，喜欢与他人共同工作； 避免接近、紧张的人际关系； 避免冲突。	对单独工作感到舒服； 鼓励接近、紧张的工作关系； 不讨厌冲突。
对自己的感觉	是天才； 直接对生活进行调整； 接受生活的本来。	是双倍天才！ 致力于为使生活有秩序的斗争； 诘问生活。

管理者与领导者区分的理论有利于更加清晰地认识领导的本质，对领导的选拔和培养也提出了非常好的参考意见。

2. 认知资源理论

在菲德勒提出情景模型之后的若干年里，他的理论和研究曾经受到广泛关注，但也有不少批评者。菲德勒认真研究了己理论的不足，将绩效等内容纳入其中，提出了一种新的增补

理论——认知资源理论 (cognitive resource theory)。这个理论的重点是领导者的智力和认知能力在不同条件下的作用怎样发挥。这其中，原有的“最不愿与之共事者分数 (LPC)”、“情境控制度”等概念仍然继续应用，同时，又加入了工作中的应激程度。

菲德勒在他的理论著作中首先澄清他所使用的概念与其他人到底有哪些不同，这些概念包括：

智力：指人在制定计划、评价信息、作出决策、制定行动战略和预测未来结果等方面的心理能力。

认知资源：指智能、技能以及经过正规培训或从工作经验中得到的与工作相关的知识。

领导效能：指一个群体执行其基本分配任务所能取得成功的程度。

应激或称压力 (stress)：指工作压力 (时间压力、工作复杂带来的压力、角色混乱的压力、焦虑的工作环境压力等) 和上司压力等。

在弄清上述概念的基础上，菲德勒经过大量实验研究，得出了 2 个假设和 7 种命题。这些假设和命题见表 0-4。

表 0-4 非德勒的假设和命题

-
- 假设 1:智力、技能俱佳的领导者制定的计划、决策和战略,比智力或技能欠佳的领导者更为有效。
- 假设 2:领导者以指导型行为为方式传达其计划、决策和战略。
- 命题 1:只有当领导者未处于应激状态时,其智能才与群体绩效相关。
- 命题 2:在低应激状态下,指导型领导者的智能与群体绩效间的相关高于非指导型领导者。
- 命题 3:如果群体是支持型的,则指导型领导者的智力与绩效的相关高于群体不支持领导者的情况。
- 命题 4:如果领导者是非指导型的而群体是支持型的,则群体成员的智能与绩效相关。
- 命题 5:领导者的智能对群体绩效的作用取决于任务对这些能力的需要程度。
- 命题 6:在高应激状态下,领导者的经验和技能(而非智能)与绩效相关。
- 命题 7:领导者的指导型行为,部分取决于权变模型的成分,即领导者是工作任务激励型还是人际关系激励型(LPC 分数)以及对情境的控制。
-

上述假设和命题可以用图 0-1 全面表示。请读者参照领导理论章节中非德勒模式部分认真分析和对照,看看新理论创新的部分到底在哪里。