

组织 重构

Reframing Organizations

Artistry, Choice, and Leadership

——艺术、选择及领导 (第三版)

■ (美) 李·G·鲍曼 特伦斯·E·迪尔 著

■ 桑 强 高杰英 等译

■ 高杰英 桑 强 校



高等教育出版社
Higher Education Press

组织 重构

Reframing
Organizations

Artistry of Choice and Commitment

——艺术、选择及承诺 第二版

作者：[美] 戴维·奈勒（David A. Nadler）著 王德胜译

译者：王德胜 王德胜 王德胜

出版：机械工业出版社



机械工业出版社
MECHANICAL ENGINEERING PRESS

组织重构

——艺术、选择及领导
(第三版)

Reframing Organizations
Artistry, Choice, and Leadership
(THIRD EDITION)

[美] 李·G·鲍曼(LEE G. BOLMAN) 著
特伦斯·E·迪尔(TERRENCE E. DEAL)

桑强 高杰英 高燕翔 李博 万阿惠 译
高杰英 桑强 校



高等教育出版社

HIGHER EDUCATION PRESS

图字:01-2003-8957号

Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership/Lee G. Bolman,
Terrence E. Deal. - 3rd ed.

Copyright © 2003 by John Wiley & Sons, Inc.

All Rights Reserved. Authorized translation from the English language edition
published by Jossey-Bass, Inc. a John Wiley & Sons, Inc. company.

图书在版编目(CIP)数据

组织重构——艺术、选择及领导(第三版)/[美]李·G·鲍曼
(LEE G. BOLMAN), [美]特伦斯·E·迪尔(TERRENCE E.
DEAL)著,桑强、高杰英等译. —北京:高等教育出版社,2005. 11

书名原文:Reframing Organizations: Artistry, Choice, and
Leadership (THIRD EDITION)

ISBN 7-04-016429-9

I. 组... II. ①李... ②特... ③桑... ④高...
III. 组织管理学 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 115476 号

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010-58581118
社 址	北京市西城区德外大街 4 号	免费咨询	800-810-0598
邮政编码	100011	网 址	http://www.hep.edu.cn
总 机	010-58581000		http://www.hep.com.cn
经 销	蓝色畅想图书发行有限公司	网上订购	http://www.landaco.com
印 刷	北京外文印刷厂		http://www.landaco.com.cn
开 本	850×1168 1/32	版 次	2005 年 11 月第 1 版
印 张	18.625	印 次	2005 年 11 月第 1 次印刷
字 数	470 000	定 价	37.80 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 16429-00

译者序

历时一年半,本书的翻译终于接近尾声了。翻译的过程也是一个学习的过程。在翻译的过程中,我们深切地体会到,这是一本非常有特色的“组织学”著作。除了作者在前言中的介绍之外,我们愿意把自己的一些体会与读者分享。

本书最大的特色在于“整合”。盲人摸象的故事,大家都已经耳熟能详了。从现代方法论的角度来总结,这个故事揭示了还原论的缺陷,强调整体论的重要性。认识一头大象如此,研究一个组织也是如此。受还原论思想的指导,现代科学的分化越来越细。在不到一百年的时间里,管理学这个新兴学科也衍生成为一个庞大的学科体系,管理学科的“内部分工”也越来越细。即使是关于“组织”的研究和论述,也分散在不同的学科分支之中。当我们剖析一个组织的时候,我们需要从不同的著作中去寻找理论支持和方法工具。这些著作可能涉及组织行为学、组织设计、人力资源管理、企业文化等领域。在图书馆或书店里,很容易就可以找到很多本关于这些领域的著作,甚至书名都是相同的。但是,还没有哪本著作专门探讨过这些领域的相关性。本书以“组织重构”的名义,把这些相关的领域整合在一起,提出了重构组织的系统方法论,总结了组织重构的四大视角:组织结构、人力资源、组织权术和组织文化。这四个方面既相互独立,又密切相关,透过这四个方面,我们可以全面、系统地认识一个组织。第二、三、四、五篇,专门研究了每一种组织重构思路的理论基础、方法工具和适用情境。第六篇则从“改善领导”的角度阐述了如何从不同的视角来理解和认识组织,综合性地改善领导水平,提升组织绩效。其中第20章更是围绕一个案例,生动地刻画了“组织重构系统方法”在实践中的

运用。

案例引用和分析贯穿全书始末;或者是以案例分析为引言切入主题;或者是以真实案例印证观点;或者是提供正反两方面的案例,诱人思考。在行文中广泛使用案例,可以吸引读者的注意力,也有利于加强读者对概念的理解和认识。书中所引用的案例来源广泛,有来自企业界的,也有来自教育界的,还有来自军界的。不同组织类型的案例,有利于开拓学习和研究思路。

根据内容的需要,本书在适当的位置对组织领域的经典文献和畅销著作加以推介。如果读者对某些方面的问题感兴趣,就可以按图索骥,进行更加广泛的阅读。在附录中,作者根据文献的引用率,对组织领域的经典文献进行排名,列出了引用率排在前十五位的文献;根据《商业周刊》的畅销书排名结果,挑选出了与本书主题相关的畅销书。

基于以上特色,本书对于工商管理 and 公共管理领域的管理者和领导者、研究教学人员、管理咨询人员和各级各类学生,都是有益的学习参考读物。受译者水平所限,难免会影响原著的风采,难免会有误译、错译之处,敬请读者批评指正。

全书各章的译者分工如下:中国人民财产保险股份有限公司的博士后桑强(前言、第1章、第2章、第9章、第10章、第11章、第20章、第21章、附录)、中国人民大学高燕翔(第3章、第4章、第5章、第12章、第13章、第14章)、中国人民大学李博(第6章、第7章、第8章)、首都经济贸易大学的高杰英(第15章、第16章、第17章)、中国人民大学万阿惠(第18章、第19章)。桑强对全书的译稿进行了初校,高杰英对全书的最终稿进行了全面细致的审校,特此表示感谢。

译者

2005.2.20

前 言

本书最早出版于1984年,那时候,该书的书名是《理解和管理组织的现代方法》,如今这本书已经是第四版了。20世纪90年代,本书曾经以《组织重构》的名称出过两个版本,而且被翻译成多种文字。世界各地的读者告诉我们,无论是在生活中,还是在其他方面,这本书都给了他们非常重要的思想。对此,我们不胜荣幸。

现在,有必要对这本书进行重新修订。为了满足大家的需要,我们非常高兴进行这项修订工作。近些年以来,组织和领导所面临的挑战发生了非常迅速的变化,学者们非常努力地追赶这种变化。在这一版中,我们将努力把握新千年中理论与艺术的新前沿。

四维重构模型和关于组织类型(被视为企业、家庭、丛林和教堂)的观点,仍然是本书的核心概念。但是世界的变化真是太快,于是我们大规模地更新了书中的案例,以追踪管理实践的最新发展。在这个版本中,增加了一个新的特色:总结了一系列“组织研究中的伟大发现”。这个栏目,对最具学术影响的文献中的核心思想,进行了精练的概括(这些文献是通过一种新的引用率分析方法选择出来的,附录中专门对这种方法进行了介绍)。为了与学术著作相对应,我们还在书中添加了近期管理类畅销书的概要。

现实中的组织不断出现许多新的案例。“引言”那一章和组织结构设计那一篇(第二篇)的写作,从更新的案例中受益匪浅。在讨论人力资源管理的内容中,增加了关于多元化的新材料,涵盖了人力资源管理领域的一些最新进展。在讨论组织权术和象征的内容中,增加了新的案例和研究成果。还深化了关于组织文化的讨论。

全书增加了一些新的内容,也删除了那些多余的语句、不重要的概念和无关的案例,以保证内容的精干。同时,我们也尽可能地使这本书充满乐趣。组织的实践为我们提供了既有趣味又有教育

意义的丰富案例。我们把这些案例分散在全书之中,如果有人感到不习惯,我们向他们表示道歉。但我们认为,大多数读者会发现:这本书更加清晰,更加易读了。

本书的主要读者是管理者和未来的领导者们。我们一直试图回答这样一个问题:关于组织和领导,对于实际工作者,哪些真正有用?经过长期研究,我们提出了一个尽可能明确、简洁的综合性理论、研究和实践的完整体系。对于如何解决管理中的问题,我们一方面在努力避免提出过于简单化的观点;另一方面也避免按照冲动及煽动性的思维方式来提供解决方案。

管理和领导始终是我们关注的两大焦点,二者存在差异,但都很重要。如果一个组织的管理能力非常强,而领导能力比较弱,那么,它最终会失去发展的精神和目标。如果一个管理薄弱的组织,拥有一位强势的魅力型领导人,那么它无法支撑持续的高速增长。和医生一样,对于管理者和领导者来说,玩忽职守是有害的、不道德的。短视的管理者或激情过度的领导者,通常会给组织带来更大的危害。现代组织所面临的挑战要求组织既要有管理者的客观冷静的观点,也要有领导者睿智的闪光思想。我们要求管理者能够在混乱和嘈杂中发现简洁性和规律性,需要有才华的、具有灵活性的领导者,他们应当是艺术家,是分析师,善于反思过去,从中发现新的问题和可能性。我们需要拥有爱心的管理者,他们热爱自己的工作,关心自己的组织,关爱自己周围所有的人。我们需要的管理者和领导者,应当把管理看作是道德和伦理的载体。我们需要把现实主义与浪漫主义相结合的领导者,他们能够把坚持原则的无情与勇于担当责任的热情结合起来,实现更大的价值和更高的目标,我们希望提倡和培养这样的品质。

以前,本书试图对本领域的重要理论贡献,作一个清楚的总结 and 整合,集中关注具有实践意义的组织理论,从世界各地,从不同的部门寻找案例。从整个历史来看,组织研究已经分化为多个理论阵营,这些阵营之间是相互孤立的。有些著作也尝试着对组织

理论和研究进行综合性的概述,但是它们往往沉浸于社会科学的专业术语和抽象概念之中,不太有利于实践者的理解。因此,我们努力实现简单与复杂之间的平衡。

大多数组织理论方面的著作,只关注私营组织,或者只关注公共组织,很少同时兼顾。我们认为这是不对的,管理者需要了解各类组织之间的异同性。而且,私营组织与公共组织之间正在相互渗透。航空、核电厂和制药公司都属于公共事业单位,这些组织中的行政长官只能在日常运作中实施“间接性的管理”,在有限的权限范围内,努力扩大对组织行为的影响。私营部门需要正确处理与各级政府的关系,对于跨国公司的管理者来说,这是一项更为复杂的工作,他们需要处理好与多国政府的微妙关系,而这些国家有着不同的制度和传统。不同部门、不同文化背景下的管理者,通常采取狭隘的观点来看待彼此,这妨碍了各类组织管理效率的提高。我们需要为他们搭建共同的平台,以增进理解,这样才有助于增强世界各地的私营组织和公共组织的优势。私营部门与公共部门、国内组织与多国组织之间的沟通,已经变得越来越重要,组织设计在这些组织之间具有通用性。因此,组织设计可以为它们之间的沟通提供通用语言。与世界各地的各类组织的交往,不断强化了我们信心:各地的组织设计有着相通之处。例如,权术问题是一个具有普遍意义的重要问题,尽管不同国家、不同文化的组织所面临的具体问题有较大的差异。

重构(reframing)的思想仍然是本书的中心主题。全书表明,针对同一个问题,至少可以从四个方面来考察。第六篇的各章包括了组织重构中的若干关键问题,如领导、变革和伦理,其中有两章专门涉及现实环境中的重构问题。

我们仍然强调组织的艺术性(artisty)。过于强调组织的理性和技术性,通常会导致组织的衰退和消亡。本书强调了艺术性在管理和领导中的重要地位,艺术性就是不苛求严格性和精确性,艺术是要表达艺术家的某种体验,艺术家通过能够为人们所感受、

理解和欣赏的方式,来表达这些体验。艺术讲求激情、微妙和含蓄,艺术家使我们对这个世界有了更深刻的理解。对于现代组织来说,品质、责任感和创造力,是非常有价值的,但也是难以寻觅的,只要领导者或管理者能够在他们的工作中身体力行,就能够鼓励和发展组织的这些特性。

内容提要

本书的第一篇是“理解组织”。一开始就提出了一个令人困惑的管理问题:为什么聪明的人总是会犯一些愚蠢的错误?第1章“重构的力量”解释了为什么管理者常常会做出错误的形势判断,因为他们还没有学会从多个角度来认识所面临的问题,无法提出有效的解决办法。第2章“简单理念与复杂组织”通过多个著名案例的分析表明:“当一天和尚撞一天钟”的理论会导致无穷的后患。这些案例包括韩国喷气客机被苏联空军击落事件,安然破产事件,以及1994年伊拉克上空发生的“误击”惨案,多种因素增加了组织的复杂性、模糊性和不可预测性。本章还对这些基本要素进行了解释,讨论了管理思维中常见的一些谬误,并提出了有效的诊断和解决办法。

第二篇是“结构视角”。这一部分充实了新的案例材料:2001年9月11日,在纽约发生的恐怖主义事件当中,组织结构的混乱妨碍了营救工作。第3章“构建组织”,介绍了管理者在组织结构设计中必须考虑的基本问题,以保证组织的目标、任务与环境的匹配。第4章“结构与重组”解释了组织结构可能存在的症状及其危害,本章将告诉你如何实现结构与环境的协调。本章还用几个案例解释了如何成功地实施组织结构变革。第5章“组织群体与团队”表明,对于各类高绩效团队来说,结构是非常重要的。

第三篇是“人力资源视角”。这部分增加了关于员工关系变革的新材料;更新了人力资源管理方面的最佳实践。第6章“人与组织”重点关注了组织与人性之间的关系,本章内容表明,管理者奉

行不同的人性假设并采取相应的管理措施,其管理效果可能截然不同;或者是导致管理者与员工之间的关系疏远,甚至产生敌意;或者是增强员工的责任感和积极性。本章对比了两种追求效率的战略:“精干和刻薄”,或者进行人力资本投资。第7章“提升人力资源管理”,对关于如何建立一支有积极性、有责任感的员工队伍的实践进行了综述,这些措施包括:参与管理,工作丰富化,自我管理工作团队,多样化管理以及组织开发。第8章是“人际关系与团队动力学”。本章运用个体间冲突的案例,说明了管理者是如何创建有效的或是无效的关系。通过参与群体工作过程,可以提高群体成员的工作效率。本章对这些参与方式进行了讨论。这些方式包括:非正式组织和角色,个体间的冲突,领导和决策。

第四篇“权术视角”把组织看作是一个竞技场。组织是一个目标冲突、资源稀缺并且充满权力斗争的世界,个体和群体为了各自的狭隘利益而展开竞争。第9章“权力、冲突与合作”分析了“挑战者”号航天飞机的悲惨损失,解释了权术动力学对决策的影响。本章的研究表明,资源稀缺和目标多样化会导致冲突、讨价还价和权力博弈;本章还区分了建设性的和破坏性的权术动力学。第10章“作为权术家的管理者”解释了建设性权术家所应当具备的基本技能:诊断权术现状,安排议程,建立网络,谈判,做出兼顾效率与伦理的选择。第11章“作为权术竞技场和权术中介的组织”认为组织既是权术竞争的舞台,也是影响社会、政治和经济发展趋势的权术主体(政治参与者)。透过罗斯·约翰逊与250亿美元融资收购的故事,我们可以找到组织内外部权术竞争的交叉点。

第五篇考察了象征视角。第12章“组织文化与符号”详细阐释了组织中的基本象征要素:文化、神话、英雄、暗喻、故事、幽默、文体比赛、仪式和礼节。本章定义了组织文化的内容,并说明了其在决定组织绩效方面的中心作用。象征与文化在组织中的影响力是多方面的,哈雷-戴维森(Harley-Davidson)、沃尔沃法国分公司(Volvo France)、美国国会及诺斯壮百货店(Nordstrom Depart-

ment Store)的案例可以说明这一点。第13章“组织是一个舞台”揭示出组织的结构、活动和事件构成了一部没完没了的戏,它表达我们的恐惧与欢乐,激发我们的情感,点燃我们的激情。本章还说明,对于组织结构和流程(诸如计划、评价和决策),我们还只是停留在口头上的重视。第14章是“组织文化的实践”。本章介绍了一个计算机研发团队的案例,案例表明,领导和群体成员可以共同建立一种文化,把整个群体整合在一起,为共同的目标而努力。利用加入仪式、专用语言、群体故事、幽默、文体比赛和礼节等等,可以把一群多元化的员工,转变为一个拥有共同目标、精神和灵魂的、有凝聚力的团队。

第六篇“改进领导能力的实践”特别关注管理实践中的核心问题,包括领导、变革和伦理。第15章是“整合不同视角以确保重组实践的有效性”。本章表明,管理者可以把不同方面的设计整合在一起,以提高设计的效果。组织是一个多面体,我们需要根据不同的情况进行不同方面的设计,本章提出了一些设计思路。第16章“组织重构的实践:机会与风险”提出了四个视角的方案,并用这些方案分析了一位年轻经理人的痛苦经历。上班的第一天,这位经理人遇到的挑战,远远超过了她的预期。本章讨论了领导者如何通过考虑多种方案,来增加选择余地,提高其影响力。第17章“领导能力重构”讨论了传统领导观的局限性,并提出了一个角度更全面的领导观,对领导在组织中的作用做出了更全面的认识,性别与领导是这一部分新增的内容。第18章“重构变革”研究了变革活动中的四大基本问题:个体需要、结构排列、冲突和损失。本章通过分析变革的成败案例,总结了一些关键的战略,如培训、重组、提供舞台以及利用象征和仪式。

第19章“重构伦理和精神”讨论了四条伦理准则:卓越、人道、公平、忠诚。领导人依靠其权威、爱心、权力和影响力,能够建立起更加符合伦理准则的组织。第20章是对重构过程的一个整合。本章追踪了一位学校负责人在忙乱的周末所遇到的关键难题,表

明了重构如何能够帮助管理者走出困境,并坚持重新确立的立场和信心。结束语(第21章)描述了未来领导者所需要具备的战略和特征。本章解释了领导者为什么需要把理念的灵活性与对核心价值观的忠诚艺术地结合起来,面向未来的领导者们,既要重视精神的发展,也要重视智力的发展。

致谢

在第一版中,我们就提到过“写书就像是一次孤独的旅程,如果是一对古怪的伙伴一起写作的话,更是如此”。这对伙伴的年纪越来越大,现在都已经六十多岁了。有些人会说,他们也越来越古怪了。但是,在写这本书的过程中,我们并不觉得太孤单。因为我们之间保持着深厚的友谊,并与众多的同事朋友保持着密切的关系。作为教师,最大的收获就是可以从学生那里学到许多东西。在过去这些年里,哈佛大学(Harvard)、范德比尔特大学(Vanderbilt)、密苏里堪萨斯城市大学(the University of Missouri-Kansas City)和南加州大学(the University of Southern California)的学生给予了我们非常宝贵的批评、挑战和支持。在各种研修班、研讨会和咨询项目中,我们从众多的领导者和管理者那里学到了许多东西。我们要感谢他们中的每一个人,他们的经验和智慧是我们这本书的基础和试金石。

像过去一样,这本书的完成一定程度上要归功于我们的同事。要感谢他们在前几版中所给予我们的帮助;他们的贡献仍然保留在这本著作之中。但是,我们要特别提及那些做出最新贡献的人们,在与密苏里堪萨斯城市大学的教学同事和研究助理的合作过程中,我们学到了许多东西。我们要特别感谢 Mary Yung 和 Hooilin Chan 的帮助,他们帮助我们完成了附录中的文献分析,他们的工作非常出色。

我们还希望感谢美国和世界各地的所有同事和读者,他们提出了非常有价值的评论和建议。但是,这份名单太长了,我们只能

简要摘录。加拉加斯(Caracas)高级管理研究院(the Institute for Advanced Study of Management)的 Elena Granell de Aldaz 与我们合作出版了西班牙语版的《组织重构》(*Reframing Organizations*)。最近,我们又合作完成了一个研究项目,对委内瑞拉管理者们的组织设计取向进行了研究。我们非常自豪有她这么优秀的同事和好朋友。还需要特别提到的是马萨诸塞州大学(the University of Massachusetts)的 Bob Marx,他是这个组织设计大家庭的创始成员之一,他对设计框架非常感兴趣,创造性地开发出一些教学方案和视频材料,这些对于我们的思考和教学都是非常有帮助的。有许多人我们提供了有价值的案例材料,他们包括:美国海军上尉 Gary Deal,美国空军少校 Kevin Reed,一名从事器官移植的医生 Peter Minich,和来自 FzioMed 公司的 Jan 与 Ron Haynes。我们在凤凰城(Phoenix)里兹·卡尔顿俱乐部(the Ritz-Carlton Club)的朋友 Ann Hamilton、Yunen Silverio、Perla Silverio 和 Jean Wright 对一家大型连锁宾馆的内部工作有着深刻的了解,他们为我们提供了一些重要的见解。哥伦比亚大学(the University of British Columbia)的 Peter Frost 和圣托马斯大学(St. Thomas University)的 Peter Vaill 源源不断地为我们提供了一些创意、支持和鼓励。许多人,包括我们在组织行为学教学协会(the Organizational Behavior Teaching Conference)的朋友和同事们,都给予了我们有益的创意和建议。非常抱歉,我们可能会有遗漏,但是我们要感谢 Joe Anzell, Jim Begun, Lars Bjork, Irwin Blumer, Grady Bogue, Gordon D. Brown, Mark Denke, Eric Dent, Susan C. Eaton, Max Elden, Elden Ensher, Kent Fairfield, Maureen Farrell, Kenneth E. Galea'i, Daniel Gutmore, Margaret Hefernan, Tom Hickock, Richard M. Jacobs, Jeanne King, Patricia Klinck, Harald Koht, Bob Kramer, Mark Kriger, Mark Maier, Magid Mazen, John Mirocha, Christopher Morphey, Ken Murrell, Sandra Parkes, Sally Power, Jeffrey A. Routsong, Peter Sev-

astos, Jody Spiro, Niki Steckler, Susan S. Stratton, Michael Thies, J. Douglas Toma, Suzanne Waalfort。我们从以上同事以及其他同事那里获得了许多有益的想法,我们只希望能够把这些想法付诸实践。

Bill Eddy 应该得到特别的感谢,他是密苏里堪萨斯城市大学布洛赫学院(the Bloch School)的系主任,为促进学术繁荣创造了良好的环境,他的继任者 Al Page 和 Homer Erikson 也保持了这种优秀传统。布洛赫学院的其他同事 Dave Bodde, Nancy Day, Dick Heimovics, Bob Herman, Rick Lytle, Deborah Noble, Stephen Pruitt, David Renz, Eleanor Schwartz, Beth Smith 及 Marilyn Taylor 也给予了很大的帮助。

在布洛赫学院组织领导与管理系,李的同事们非常尽职,他们创造了许多实践的机会,以更好地学习和理解领导学。除了已经提到的同事以外,李还要感谢 Raj Arora, Gene Brown, Rita Cain, Rich Hamilton 和 Patti Greene。在南加州大学 Rossier 学院(the Rossier School),系主任 Karen Gallagher 建立了一个富有激情的、稳定的学术基地。Carl Cohn, Stu Gothald 和 Gib Hentschke 这些同事都给予了智力和精神上的支持。

我们从以下这些同事那里得到了帮助:Chris Argyris, Pat Arnold, Sam Bacharach, Cliff Baden, Estella Bensimon, Al Bertani, Pat Bower, Barbara Bunker, Tom Burks, Ellen Castro, Sharon Conley), Linton Deck, Tom Johnson, Ralph Kimann, Grady McGonagill, John Meyer, Harrison Owen, Kent Peterson, Michael Sales, Mary Jane Saxton, Dick Scott, Joan Vydra, Roy Williams 和 Karl Weick。我们还要感谢 Brookline 小组(the Brookline Circle)中的 Dave Brown, Phil Mirvis, Barry Oshry, Tim Hall, Bill Kahn, Todd Jick。目前,他们探寻生命的欢乐与意义的活动,已经进入第三个十年了,现在开始投身于组织的研究。

在美国之外,我们要感谢瑞士的 Rolf Kaelin、Cuno Pumpin 和

Peter Weisman; 芬兰的 Ilpo Linko; 巴西的 Tom Case; 挪威的 Einar Plyhn 和 Haakon Gran; 瑞典的 Peter Normark 和 Dag Bjorkegren; 以及 H. R. H. Prince Philipp。

再回到国内,对于 Bruce Kay 和 Homa Aminmadani 的感谢是无法用语言来表达的。如果没有他们,我们的智力和健康将会受到很大损害。Homa 具有波斯人的高雅和非凡的决断力。我们还要感谢 Linda Corey 长期以来给予我们的支持和友谊,她现在仍然是我们在哈佛大学的代表。

李的六个孩子——Edward、Shelley、Lori、Scott、Christopher、Bradley——丰富了他的生活,也促进了他的成熟,他希望能够尽可能地给予他们更多的东西。还要特别提到特伦斯的父母 Bob Deal 和 Dorothy Deal,他们都已经 90 多岁了,看到一向任性的儿子能够写一本书,他们既兴奋又惊奇。

我们要把这本书献给我们的妻子,我们给予她们的所有荣誉和感激都是不够的。Joan Gallos 是李的妻子和亲密同事,她一方面从学术的角度提出了挑战和批评,另一方面也给予支持和关爱。在我们提出各种观点的过程中,她是一位积极的合作者。本书的写作从她的智慧和洞察力中获益匪浅,她的贡献已经与我们的思想整合在了一起,我们已无法从各个方面表示感谢了。

特伦斯的妻子 Sandy Deal 受过心理学方面的训练,这使她能够以独特的、富有启发性的视角来理解组织学这个领域。她对个体和家庭的关注,帮助我们的研究在某些方面与临床心理学建立了更加紧密的联系。Sandy 是一位勤奋的合作者,没有她长期的支持,一切都会大不相同。在她的身上,集中了勇气与同情心,依赖性与独立性,责任心与幽默感。

再一次感谢!随着时间的流逝,我们更加深爱着你们。

李·G·鲍曼 特伦斯·E·迪尔

2003 年 5 月

作者简介

李·G·鲍曼(Lee G. Bolman)在密苏里堪萨斯城市大学的布洛赫工商与公共管理学院工作。1962年,他获得了历史学学士学位;1968年他获得了管理学博士学位。这两个学位都是从耶鲁大学(Yale University)获得的。鲍曼的兴趣在于领导学与组织学的交叉领域,他已经发表和出版了大量的论文、著作和案例。他也是一位咨询师,曾经为美国、亚洲、欧洲和拉丁美洲的公司、公共机构、大学和公立中学提供咨询服务,还在哈佛教育研究院从事了20年的教学工作,在那里,他还担任了教育管理研究会和社会领导学会的主席,目前还担任着组织行为学教学协会的会长和全国培训实验室的主任。

鲍曼和他的妻子 Joan Gallos 居住在密苏里州堪萨斯市(Kansas City, Missouri),他们共有6个孩子,最小的两个孩子克里斯托夫(Chris)和布拉德利(Brad)与他们住在一起,跟他们住在一起的还有一只达尔马提亚狗(Dalmatian),狗的名字叫 Vincent Van Gogh of KCMO。

特伦斯·E·迪尔(Terrence E. Deal)是南加州大学 Rossier 教育学院的教授。在加入加州大学之前,他曾在斯坦福大学教育研究生院、哈佛教育研究生院和范德比尔特大学 Peabody 教育学院任教。1961年他在 La Verne 学院获得学士学位。1966年他在位于洛杉矶(Los Angeles)的加利福尼亚州立大学(California State University)获得教育管理硕士学位。1972年他在斯坦福大学(the Stanford University)获得教育与社会学博士学位。迪尔曾经当过警察、公立学校的教师、高级中学的校长、地区行政长官和大学教授。他的主要研究领域是组织符号象征和组织变革。他写过25本书,其中包括畅销书《企业文化》(*Corporate Culture*)(与