

西方领导理论研究新视角

李 伟 副教授(宜宾学院教师教育学院 四川宜宾 644000)

中图分类号:F270 文献标识码:A

内容摘要: 本文回顾了国外领导理论的新观点,即领导诚信理论、生物基础理论、追随者促成理论和女性领导理论;并指出了新观点出现的动力,即主流观点内部的张力、其他学科的发展和新的组织实践的要求;这些非主流理论在将来会向深入发展。

关键词: 诚信领导理论 生物基础理论 追随促成理论 女性领导理论

诚信领导理论

近来,组织行为学家从人类的道德思想、领导思想中,又提出了一种具有进步性的理论观点,即诚信领导理论。诚信领导理论认为,领导者深入了解自己的价值观、信念、需求以及偏好,并因此展开的组织行为。诚信度高的领导者一般倾向于更多的展现内在的自我,他们有实践自己的核心价值观和真实自我的潜意识倾向。因此,在面对激烈的外部竞争和内部压力时,他们可以成功抵抗住各种不道德的行为的诱惑,而使自己的领导行为有一致的连续性和可靠的远景目标。

有研究者认为,诚信度较高的领导行为可以积极的影响员工的组织行为,如更好的激励和促进员工的个人成长和自我发展。同时,诚信的领导行为带来的积极的结果,是对领导者的积极的反馈,这会进一步强化他们的领导风格。诚信的领导者对自己和员工都是真诚的,这种真诚反映了领导者和员工的信念趋同以及对组织目标的认同,使组织行为更具有未来导向。诚信度和领导的独裁与民主是平行独立的,诚信度高的领导者可以是指导性的教练,也可以是参与性的同志,甚至可能是一个铁腕独裁者。该理论还强调,应该在价值观和基本信念的水平上,与员工进行交流和碰撞,以达到深刻组织默契。这样,领导者才可以获得下属员工的依赖和信任。久而久之,诚信,就会融入到组织文化中。

诚信领导理论中倡导的观点,具有很

强的人本主义倾向。如他们认为诚信领导者从不伪装自己,他们角色行为是对真实自我的表达。他们面对压力而付出艰辛,不是为了个人回报,而是为了实践自己的信念;他们的组织行为是自己价值观的实践,而不是为了博取声望与政治利益。但是,领导者在本质上也是有血有肉的人,在环境的作用下,其思想和信念会发生变化,在变化的情境中,也会采取严重违背自己原有价值观念的行为。因此,所谓诚信,只是强调了人类道德领域中的一个软性的诉求,而没有考虑到竞争情境对人们的硬性要求。把领导者视为是具有非常良好的价值观和高尚的道德以及无私的品性,这本身是软弱的善良的出发点。

总之,无论从何种意义上而言,诚信领导理论都不能称为一个成熟的理论,只能是一种新的视角,一种新的研究思维。它回应了现实社会中组织领导者的道德问题,如美国安然公司的丑闻。从本质上来说,领导者诚信与否,与社会的宏观环境有很大关系,领导者最终是环境和其自身因素决定的结果。

生物基础理论

许多研究表明,最优秀的领导者不一定是群体中最聪明、最强壮或最有进取心的人,而是有处理社会关系和应对压力的人。但是,是什么因素导致有些人能够更好的处理社会关系和应对压力,对此生物基础理论给人们提供了新的见解。

严格的准实验研究证实:有两种生化混合物和领导能力关联——5-羟基色胺和睾丸酮。前者水平越高就越可能表现出社会交往能力和控制攻击的能力;后者水平越高就越可能表现出竞争能力。在对大学生联谊会的研究中,发现最高领导地位的男性有最高水平的5-羟基色胺。新获得了领导地位的人其5-羟基色胺水平会很快提高;职业女性的睾丸酮要比家庭主妇的高很多。

生物基础论的研究者提出了四个简要的观点:一是,领导者的出现和领导行为在很大程度上由特异的生物基础决定,而不是纯粹环境作用的结果;其二,特异的生物基础影响人们对环境的选择,而此环境又反过来强化这一生物基础;其三,组织应该优先考虑有生物基础优越性的人作为种子选手;其四,不良的环境会负面影响“良好基因的表达”,所以良好生物基础的功能发挥离不开适合的环境。

目前,研究者们努力方向主要有三个,一是当环境激烈变化时,新领导者的产生是一个过程,在这个过程中,环境和生物基础究竟是怎样的互动关系;二是在组织中,什么样的环境才能更有利于激发这些优越的生物因素;三是这些生物基础是否可以通过药物来进行强化或者用药物来协助生成。

领导产生的生物基础论并不孤单,它总能获得社会心理学、人类学和神经心理学等学科的辅佐,并常常从这些领域中引经据典。这样,该理论其实正在和其他众多学科交缠在一起,以便相互支持。如,镜像神经元的发现有助于解释,为什么那些乐观、精神饱满、有自信的人更容易成为领导者,因为,他们的一举一动,可以深刻感染别人,而这个机制正是镜像神经元在起作用,而不是人类的认知起作用。

在近期的组织行为研究中,很多学者提出情绪智商或者社会智商理论,并肯定地指出,在众多的类型的组织中,有效的领导者都是情绪智商出众的人,他们自我监控水平高,能够化解外界压力,能够在社会关系中如鱼得水。而在神经心理学的研究中,也得出很多有力的结论:很多神经机制或生化混合物影响人们的情绪过程和压力应急。这两个平行的领域产生交汇是很自然和合理的。这也是领导生物基础论的滋生土壤。目前,许多人倾向于相信成功的领导者极有可能具有异于常人的生物基础。生物基础论者并没有彻底忽视教育和社会环境的作用,他们注意到,人的生活经验和活动在短期内就可以改变自身的很多生物化学因素。如晋升领导后,人的5-羟基色胺水平会很快提高。他们只是强调了处于不同情境中人的生物基础的差异。而且,随着生物科学和神经机制的进展,其观点似乎越来越坚定。

追随促成论

大多主流的理论有一个共同点:领导

者本身因素处于研究的核心地位。但实际上,领导行为和情境是紧密相关,如电器时代的领导者和变革时代(信息时代)的领导者在风格上有不同的特点。而且,成功有效的领导行为最终要和追随者的素质有关系。在任何组织中,下属的数量总是要大大多于领导者,领导的本质是通过这些下属的配合来完成组织的近景和远景目标。从上而下的权力需要得力的下属成功地付诸实施。下属和领导者一样,都应该具备极强的主动性和能动性。追随促成论的主要观点有三个:其一,成功的领导离不开有力的追随者,因此,领导者要把信任投向下属,而不要太过自信自己的能力;其二,追随者的水平决定了领导行为的实现水平,优秀的下属非常有助于产生优秀的领导者;其三,领导者和追随者可以相互促动,即有效的领导者能够在一定程度上培养出得力的下属,而高水平 and 忠诚的下属也可以激发领导行为向高水平移动。研究者们认为,一个组织的整体智商和整体效能,在相当大程度上取决于人数众多的下属的水平如何,并从宏观的角度上认为,中国和美国的差距,主要有两个方面:一是,没有顶尖的科学家来引领整个科学工程;二是,一些优秀的科学家找不到高水平的追随者。

该理论认为,有效的追随者除了能力因素外,还应该至少具有以下品质:有自主性,能够自我管理;愿意不折不扣的执行命令,而同时又有批判的精神;对领导行为有忠诚感和信任感。这三点可以通过组织文化建设来获得,但必须和下属的民族性和价值观念相结合。员工的入职培训最主要的实质性内容,应该围绕这三个方面进行。追随促成论向理论界强有力的表达了这样一个观点:领导的有效性发端于高层领导,但实现于下层员工;下层员工决定了领导行为的实现水平,并代表了领导行为的最终有效水平。持这种观点的研究者并没有过多的关注组织的物质基础和组织的外部竞争情境对领导行为的影响,而是专注于组织中的大多数,这在强调个人英雄主义的美国社会受到了很多学者的蔑视和苛刻的批评。但任何人都不能否认,大多数组织越来越倾向于把财力天平向下层员工的培训方向倾斜,因为这样才能更有力的保证领导的实效性。

女性领导理论

研究表明,双性化心理的人更能在竞

争激烈的社会中获得平衡,他们(她们)擅长于以情感沟通来影响人,又擅长于以任务情境来影响人;既关心人又关心生产才能成为有效的领导者。因此,从理论上讲,女性是未来竞争领导的有力候选人。

女性的领导与合作能力在二战中表现优异,虽然战后从战场返回的男人又让女性回归到了更为传统的角色,但女性展现的领导能力受到了很多关注。同时,随着女性更多的进入劳动力市场,女性开始在各个领域和男性展开竞争,20世纪90年代,在欧美开始出现了很多优秀的企业领导人。这推进了女性领导理论的发展。

女性领导和男性领导有众多的不同。如在权力的认知上,女性认为,权力如同情感一样,要融入于众人之中,才能发挥效力;而男性认为,权力凌驾于众人之上,才可以发挥效力;女性领导更倾向于员工和生产两个维度之间的平衡,而男性领导更倾向于关注生产维度;女性的领导模式更倾向于合作和和谐,而男性的领导行为更倾向于竞争和零和。研究者认为,在组织越来越倾向于团队工作、信息共享和结构扁平化的未来,女性领导更为有利。

在理论上,有三个研究重点,一是,与男性领导者的决策过程相比,女性领导者的决策过程有何不同?二是,什么样的组织环境更有利于女性领导人的成长和出现?三是,女性领导者和男性领导者是否可以相互学习对方领导行为?即能否有成功的双性化领导?研究者们相信,女性领导理论在实践中可以极大的改观现在的领导景致。

在实践中,女性领导理论遭遇到了现实的碰壁。统计表明,女性在成为领导者的道路上面临着更为不利的条件。如,随着女性领导者级别的提高,企业对女性的支持却倾向于越来越少;男性要比女性更倾向于得到更能发挥自己能力的机会(如跨国领导职务)。这表明,在组织发展的实践中,传统的惯性要比理论更具有潜在的影响力。针对现实的挑战,女性领导理论认为,可以从三个方面着手,来改变女性领导人的不利地位,其一,高层领导继任规范化,因此,组织要事先制定公平公正的领导遴选制度,并确保女性领导人的比例得到实现;其二,绩效评定科学民主性,尽量避免性别刻板印象;其三,培养制度民主化,确保男女选手在民主的环境中公平竞争。

女性领导理论在我国将会有很大的成

长空间。统计数据显示,中国的基层和高层,女性领导所占的比例远高于美国和很多西方发达国家。这反映出中国的女性领导引起了学术界的关注和理论上的支持,这无疑会促进女性领导理论在中国的发展。

结论

新的领导理论的出现有三方面的原因。一是主流观点内部的逻辑张力,如领导的情境理论,强调员工的成熟度对领导的有效性很重要,那么,领导追随者促成论的观点就有同样的正当性;领导的特质理论认为,领导有其内在的与常人不同的特质,那么,生物基础理论的观点就根本算不上荒谬;二是其他学科的高度发展,也有利于更深刻的认知人类的个体差异,如基因科学、神经科学等,这些学科的发展给予了领导者有天生因素有力的支持。三是领导情境的多变也要求人们从更多的角度来考察领导者和领导行为,如企业的道德行为给商业社会带来的损害,同时,女性越来越多的成为男性的竞争者,她们占有领导岗位,其领导模式有异于男性领导。

在“领导理论的丛林”中,没有一个能够真正垄断理论和实践的领域。每个理论既有开放性,也有封闭性,虽然主流理论要比非主流的理论占据更多优势,但其开放性和封闭性决定了两点:其一,主流理论要不断地从其他学科包括这些非主流理论中吸取新的观点;其二,主流理论需要非主流理论的补充,来解释其照顾不周的领域。因此,在将来,非主流的理论观点将会继续深入发展,并继续激发人们对领导者和领导行为多角度的认知和理解。

参考文献:

- 1.Luthans F,Avolio B J.Authentic leadership:A positive developmental approach [M].Positive Organizational Scholarship. San Francisco:Barrett-Koehler,2003
- 2.Goffee R,Jones G.Managing authenticity[J].Harvard Business Review,2005
- 3.Stephen Robbins.Organizational Behavior[M].Prentice Hall(10 edition)
- 4.Daniel Goleman And Richard Boyatzis. Social Intelligence and the Biology of Leadership[J].Harvard business review,2008
- 5.Ep Hollander,The essential interdependence of leadership and followership[J]. Current Directions in Psychological Science, 1992
6. John C.Johanson.Perceptions of Femininity in Leadership:Modern Trend or Classic Component?[J].Sex Roles,2008