

从“权威性格”到“个人权威”*

——对本土组织领导及“差序格局”之“关系”形态的再探讨

■ 沈 毅

[内容提要]在本土心理学研究脉络中,中国人的“权威性格”与中国社会的等级制文化似乎是一个毋庸置疑的理论预设,与之相关联的以儒家伦理为解释对象的“角色理论”充分影响到了以“尊尊”为中心之“家长式领导”研究的基本脉络。与“权威性格”的研究范式相反,以人情化个人关系为基础的“个人权威”则凸显了“尊尊”之外以“亲亲”为中心的某种“情理文化”的重要性,这可能也构成了所谓“差序式领导”研究的潜在理论基础。如果从不同组织场域及“差序格局”的多重面相出发,官僚政治场域的等级制“主从关系”与民间社会层面的人情化个人关系始终有着根本性的区别,即使是人情化的个人关系在“乡土”及“商场”不同场域背景下也趋于演化为表面和谐导向的“人缘关系”与真正相知相交的“朋友关系”,进而构成不同性质的个人领导差序网络及其组织领导的结构模式。

[关键词]权威性格 个人权威 差序格局 尊尊 亲亲

费孝通(1985[1947])在《乡土中国》一书中所提的“差序格局”这一本土概念近年来在社会学、心理学、人类学、管理学的跨学科研究中得到了充分重视,其作为可以理解传统中国社会结构与中国人行为的核心基础,不仅对分析当代中国社会及其文化传统仍具有重要意义,而且逐步显现了超出“乡土中国”的更广泛的适用性(马戎,2007;刘世定,2007)。一些社会心理学研究继续关注于“差序格局”及“关系”的文化传统意涵或

其所引发的人己关系、群体认同乃至社会合作之类的重要问题(沈毅,2007;杨宜音,2008),而本土心理学的系列研究开始将“差序格局”及“关系”概念直接应用于本土组织研究之中,并就本土组织领导提出了纵向的“家长式领导”与横向的“差序式领导”等重要概念及理论体系(郑伯壘,1995、2004)。随着将“差序格局”与“关系”概念的研究应用逐步从微观人际关系拓展至中观组织层面乃至宏观社会结构的分析之中,“差序

沈毅:河海大学社会学系(Shen Yi, Department of Sociology, Hohai University)。

*本文得到了江苏省社会科学基金重点项目(13SHA001)、中国博士后科学基金面上项目(2013M541127)暨河海大学人才引进科研启动项目的资助。

格局”能否容纳“权力”的意涵或指涉纵向的“关系”形态已经形成了一定的争论(阎云翔,2006;翟学伟,2009)。本文认为,在“自己人—外人”的分析维度之外,“权力—人情”的分析维度始终构成了组织领导的另一对主要矛盾,横向的“差序式领导”与纵向的“家长式领导”虽然构成了华人本土组织领导的两个基本面相,但两种领导概念分析之间的内在矛盾其实也暗含着“差序格局”能否容纳“权力”属性意涵以及纵向等级“关系”的核心问题,因而本土组织领导恰恰可以成为对“差序格局”及其“关系”属性乃至宏观社会结构加以探讨的重要切入点。

一、本土组织领导权威差距 与人情策略的矛盾凸显

组织管理中文化问题的重要性在西方管理学界已经得到了广泛的重视,特别是随着国际经济交流的频繁而产生了大量跨国公司的管理实践,其中跨文化比较视野下的管理差异开始凸显,并倾向于认为华人组织领导中往往有着相当明显的权威差距(Hofstede, 1980; Hofstede & Bond, 1988)。与跨文化比较研究取向有所不同,一些学者开始从中国社会的本土经验与社会文化出发来阐释华人组织领导的特色,其海外代表人物则主要有斯林(Robert H. Silin)、高伟定(S. Gordon Redding)及维斯特伍德(Robert Westwood),在港台地区则形成了以郑伯璜为代表的本土组织管理研究团队。在个案研究的基础上,斯林(Silin, 1976)认为专制主义权威差距的领导模式是华人组织架构的基本特征,即以绝对权威为核心的领导模式暗含了华人社会权威主义的预设判断。与斯林相反,高伟定(Redding, 1990)通过对72位华人企业家的深度访谈,从儒家信仰与思想体系中提炼出“华人资本主义精神”的概

念,进而强调儒家理想的“家长制”与社会现实的“不安全感”两者间的矛盾反而强化了“人情至上”的组织与社会连结作用。此后,维斯特伍德(Westwood, 1997)开始集中探讨华人家族企业中相当突出的“父权制领导”(paternalistic headship)现象,并将“父权制领导”细化为威权主义特征的“秩序取向”(requirements for order and compliance)与人情主义特征的“和谐取向”(requirements for harmony),从而体现出将“威权”与“人情”两者衔接起来综合考察的分析路径。

在对上述海外研究的基础之上,郑伯璜将“家长制”及“差序格局”(费孝通,1985[1947])等本土概念引入到组织研究中并加以系统的理论体系化。郑伯璜(1991)较早提出了华人组织领导中“家长权威”与“关系差异”两种不同价值观的共存,其后又进一步将“家长权威”与“关系差异”两者拓展为“家长式领导”与“差序式领导”两个重要概念。要言之,“家长式领导”主要集中于家长权威的建构,通过确立绝对权力位置、拉大彼此的权威距离来巩固领导,“差序式领导”至少对重要下属则采取一种缩小彼此距离的方式来巩固领导,前者应是以控制为主的硬性领导,后者则是以信任为主的软性领导。在更为系统的理论建构中,樊景立、郑伯璜(2000)明确提出了家长式领导的三个组成元素:威权领导、仁慈领导及德行领导,其基本的论述回到了儒法关联的讨论,亦即认为威权领导的背后有着法家思想的指引,而仁慈领导与德行领导均可视为以儒家意识形态为基础。总体来看,郑伯璜及其团队在本土组织领导理论的架构上,其全面性与概括性无疑是相当到位的,为本土组织研究提供了具有相当文化契合意义的本土概念与理论框架的切入点。

总之,在海外及港台的华人组织研究中,文化传统的重要性日益得到关注,可以说呈现出了

某种文化主义的研究立场,其中又可以区分为跨文化比较与本土化取向两种研究视角。在研究内容上,跨文化比较更多关注于各个文化之间的组织领导权威差距问题,而本土化取向则在“权力”运作之外关注到了“人情”连结的重要性,并开始将“关系”与“差序格局”等本土概念深化到本土组织研究中来。事实上,在传统的国民性研究与儒家伦理的阐释中,突出人际权威差距的“权威性格”一度是比较主流的研究范式,儒家等级伦理似乎成为华人社会“家长制”乃至组织领导权威差距的主要动因。然则,潜在的问题在于中国社会的文化传统是否仅仅局限于家族主义或家长制,与中国传统家长制相关联的儒家等级伦理的核心特征是否又可以简单地等同于突出权威差距的权力本位主义。可以说,“差序式领导”的概念建构本身也意味着对“家长式领导”的某种反思,从而也触及到了中国社会文化与组织领导实践中权威差距与人情策略的内在矛盾问题,其背后可能也分别有着不尽相同的本土文化传统及其理论脉络。本文力图在梳理“家长式领导”与“差序式领导”两者各自理论脉络的基础上,进一步从权力—人情的矛盾张力之中发展本土组织领导分析,这可能也是本土“关系”理论得以深入拓展的重要切入点。

二、“权威性格”与“角色理论”： “家长式领导”的理论基础

二战以后,以阿道诺(Theodor W. Adorno)等人为代表的一批学者用“权威性格”(authoritarian personality)的概念,来概括社会歧视与种族中心主义的性格特征(阿道诺等,2002[1950])。拓展而言,阿道诺认为“权威性格”是某些人格成分的核心,具有这种人格的个体更多地关注于权力,包括本身行使的权力与服从上司的权力。自20

世纪60年代开始,“权威性格”一度成为华人国民性与社会心理研究的主流范式之一(文崇一,1988;杨国枢,1993),其潜在的理论预设往往是将“权威性格”的形成从家庭或家族内部外推至其他组织乃至宏观社会结构之中,此种外推显然是与传统理念之“家”“国”同构的儒家文化预设相通的。^①也正是在这个意义上,一些研究突出了从儒家伦理出发的“角色理论”来解读中国社会权威秩序的取向,即通过某种儒家伦理文化预设的解读来理解中国社会的家长制权威。如从长时段历史比较分析的视角出发,韩格理(Gary G. Hamilton)在贾米森(George Jamieson)与贝拉(Robert Bella)等人研究的基础之上,对韦伯东西方通用的父权制支配概念做了批判,着重比较区分了西方传统“以‘家长制’(patria potestas)为核心的父权制形式”与中国传统“以孝(hsiao)为核心的父权制形式”(韩格理,1990a)。

韩格理关于中西方父权制度比较研究,也是郑伯璜等人建构华人组织“家长式领导”的重要理论基础。在韩格理看来,儒家传统中的权威形态虽然没有消除等级秩序,但更多地可能还是趋于儒家人伦的角色规范,权威更多来自于自发性的角色式遵从而不是强制性的权力式支配。当然,“角色理论”本身对规范秩序的理解远远不止于儒家伦理的层面,其根本上体现的是结构功能主义的西方社会学理论脉络,但就其对中国社会的应用则无疑地集中于儒家伦理的文化解读层面,且这种将“角色理论”针对中国社会及儒家伦理的应用解释,正凸显了中国文化特别是儒家文化传统力图规避失范追求和谐的某种秩序情结(张德胜,1989)。然则,儒家和谐伦理的文化预设 在实践中多大程度上得到了落实,这应当是“角色理论”多大程度上适用于解释中国社会等级关系及组织领导实践的关键。即如韩格理(1990b:115)本人也认识到:“最困扰(事实上也

是值得争议)的面向,在于笔者采用了西方的角色理论的观点。笔者怀疑在此援引此概念时,是否已在某些地方误解了中国的情况……”,笔者以为根本性的问题局限或许在于:侧重于价值共识之规范化取向的角色理论实质上相对忽略了中国式人伦关系中的工具资源属性,即便是家族内部以“孝”为主导之儒家伦理的真实实践,很大程度上还是取决于家长对可分配资源的有效控制或支配,由此如果将角色理论运用于解释传统中国家族及其社会,即有着将儒家和谐伦理与日常人际实践加以等同的危险倾向。②

国民性研究的“权威性格”解释与功能规范意义上的“角色理论”分析,两者可能分别侧重于从心理学与社会学的立场来解释“家长式领导”的文化基因,可以说都对儒家伦理特别是其中的等级秩序进行了社会科学意义上的阐释,只是其着重于文化伦理阐释的基本面相始终有着共同的局限性。具体而言,这种集中于儒家伦理规范层面的社会科学阐释有着某种过度突出文化伦理的倾向,而相对忽略了文化伦理之外的资源结构属性。如前所述,仅就父权制而言,中西方家长制权威形态最主要的区别可能也不是由伦理形式决定的,而更多的是由家长实际控制的资源数量与继承制度决定的,单子继承制决定了西方父权制的家长绝对权威,而诸子均分制则消解了中国父权制的家长权威,实际家长权威的不足可能才更加凸显出儒家等级伦理的重要性。此外,就“角色理论”与“权威性格”解释着力点的差别而言,“角色理论”在对儒家伦理加以阐释的过程中,虽然也充分肯定了儒家伦理“尊尊”之等级化面相,但同时认识到儒家伦理在等级秩序之外强调了某种双向性的角色义务,从而暗含着对“权威性格”理论范式的相当质疑。事实上,在对“权威性格”理论范式更进一步的质疑中,一些研究已经更多地关注于中国社会民间某种抵制权威

乃至“反权威”的面相,以至有学者提出了某种以人情化个人关系为基础的“个人权威”概念,从而更加突出了儒家伦理中去权威化“亲亲”之情理意涵,且某种更为民间化、注重具体情形而加以变通的“情理文化”实践可能也说明过于强调儒家伦理设定之“角色理论”分析的相对不足。

三、“个人权威”与“情理文化”： “差序式领导”的潜在理论基础

如果从社会结构的角度出发,对权威的依附可能更多的是某种政治结构及其文化脉络的结果,在这种结构形态下往往才孕育出大量的“主从关系”及某种下对上“忠诚”基础之上的“权威性格”。白鲁恂(Lucian W. Pye)在对中国政治文化的研究中有着较为深刻的理解:“在中国文化当中,依附权威是获取安全感的最佳手段。他们以忠诚交换别人的保护。在他们眼中这是理所当然的。”(裴鲁恂,1989[1981]:24)但与此同时,白鲁恂对权威依附在价值层面的负面评价有着相当清醒的认识,亦即权威依赖与权威反感的双重现象在中国社会往往同时并存,在就普通民众对高层政治权威的态度研究中,他从文化比较的视角明确指出:西方人常常用“家长式领导”来概括亚洲领导的特征,但亚洲多数文化中所期望的领导者往往又是有教养的、仁慈及和蔼的,其同情心、责任心乃至献身精神并不同于西方发号施令式的家长式领导(Pye, 1985: 27-28)。由此,白鲁恂对亚洲及中国权力领导的分析与韩格理的“角色理论”解释也有着相似之处,即中西方的家长式领导可能存在着较明显的区别,中国的家长式领导者与下属之间并不就意味着形成权威依附式的“主从关系”,而可能更多地趋于某种去权威化的更为人情化的个人关系形态,这可能也就构成了不同于权力主导“家长式领导”之人

情取向“差序式领导”的实质基础。

与之相似,杨中芳(2001)也提出了“中国人真是具有权威性格的吗”之质疑,从总体上对“权威性格”是否足以涵盖华人社会心理与文化性格进行了充分的检讨,她在白鲁恂等人研究的基础上,也指出了华人实质上抵制乃至反抗权威的特性:“中国人对权威的顺从,绝非是深入中国人骨子里的性格倾向,而是以个体对个别在位者是否值得他去顺从为归依的。这与西方人对权威的服从应该没有本质上的区别。不同在于,对不值得顺从的在位者,我们不会在外表采取积极的反抗,而以比较迂回的、不合作的方式来抵抗之。这种迂回的抵抗,常被称为是‘被动的侵略’”(杨中芳,2001:422)。实质上,这样的分析已经触及到了华人领导权威的关键,中国传统民间社会中常常有着一种对“权威”加以否定的倾向,尽管在政治实践中存在着大量争夺权力、使用权谋、耍弄权威的现象,但在民间主流价值上则对善于“用权”、“弄权”、“争权”的现象往往趋于否定,从而对依附于权力的“主从关系”及其“权威性格”也就趋于否定。如果从民间价值的“人情”理念出发,某种凸显恩义面相的以人情化个人关系为基础的“个人权威”可能恰恰构成了官僚场域之“权威性格”的对立面。

“个人权威”的概念是与翟学伟(1999)所提出“个人地位”的理论框架密切相关的。翟学伟运用“个人地位”的理论框架来涵盖“关系”、“人情”、“脸面”及“报”等本土概念,进而力图质疑西方“角色理论”的中国式应用。在他看来,辈分、血缘等先赋性因素及人情、面子等交往性因素应该是“个人权威”的实质性基础,卡里斯玛性质的“个人权威”是获取“个人地位”的一个重要途径。笔者则以为,“个人权威”的提法根本上应指向于中国社会中的关系式权威,且其最终是否可以归之为韦伯意义上的某种“卡里斯玛权威”是

值得商榷的。“个人权威”在本质上是以“恩义”为联结基础的,其本身即是关系性的,而韦伯意义上的“卡里斯玛权威”无疑仍旧是个体魅力型的权威,其暗含了西方个人主义的文化理念,直接用于解释“个人权威”还是有隔靴搔痒之感。在中国社会与组织运行中,领导者对部下的感召力更多还是通过私人恩惠而不是个人魅力来实现的,即使是其个人魅力在中国社会也常常是借助于其德治形象的。同时,组织环境中领导对下属的“个人权威”与“个人地位”常常是即时获得性的,而难以区分前后的逻辑因果关系,中国社会与组织领导的“个人权威”与“个人地位”更多来自于某种人情连结的恩义领导而非领导角色本身。

事实上,在西方社会学理论中,丹尼斯·朗(Dennis Hume Wrong)在对权力与权威的论述中也提出过“个人权威”的概念。不过,在他看来,“个人权威的原型是被爱者对爱者的权力,爱者宣称‘你的愿望就是我的命令’并按此行事”(丹尼斯·朗,2001[1995]:68)。这里,“个人权威”也不同于韦伯卡里斯玛权威,其重要性是它不仅存在于一般的领导或支配过程中,而且使得任何普通个体都具备了通过自身品质而获得权威的可能。更为重要的是,丹尼斯·朗在这里也认识到个人权威的问题暗含着个人关系与组织制度之间的内在张力,从而也就预示着个人权威与合法权威之间的关联,但在西方文化背景下爱情、尊敬等个体心理素质更为凸显。总体而言,“个人权威”在中西文化中的差异似乎可被简单归之为“恩”(义)与“爱”(情)之间的差别,但其共同点都是某种个人关系(及其“个人权威”)达成了对科层制度(及其“法理权威”)的实质性替代,同时也均不同于制度化或非制度化的角色关系(及其可能形成的“法理权威”或“传统权威”)。^③

当然,本文这里并不是要突出儒家文化与西

方个人主义文化之间的差别,而是要重点考察中国社会及组织领导实践中不同文化传统之间的内部张力。就一般社会关系层面来谈“个人权威”,如回到黄光国(1988)所列举的请托事件来看,被请托者在面对一个“面子”足够大的请托者常常不得不应承下来,其“请托者”相对于“被请托者”的“权威”如果说更多是来自于当前的利害控制,这种“权威”实质上仍然是一种强制性权力;而如果此种“权威”更多的是出自于先前的“关系”状态,这种“权威”才构成以“恩义”为主要面相的自发性“个人权威”。同样,在某些矛盾争端中,某个“面子”大的人物出面调停才可能避免冲突激化,其“权威”的来源或是出于外在强制性的控制或是出自内源自发性的承认,只有后一种权威应当才更接近于中国社会日常实践中的“个人权威”。值得注意的是,如果深入到组织关系之中,中国社会中组织领导的“个人权威”的对立面并非西方科层式的“法理权威”,这是由于民间社会人情化个人关系的对立面应当是官僚政治的“主从关系”,尤其是官僚场域中以“主从关系”为基础的威权领导绝非指向于科层制的公私分明、公事公办的“法理权威”,而是“官大一级压死人”之行政权力的恶性膨胀,行政权力的恶性膨胀对下属的极端要求即是无条件之“忠”,其权力膨胀在日常话语“说你行,不行也行;说你不行,行也不行”中得到了集中体现。

进一步就差别来看,“权威性格”的恶性膨胀实质上反映的是传统政治真正以“尊尊”为中心的“权力泛化”,而“个人权威”的有效运作则反映的是民间社会实质以“亲亲”为中心、“情、理、法”加以兼顾的“情理文化”。可以说,这种情理法兼顾、以情理为主的传统理念不仅存在于法文化的诉讼传统中(滋贺秀三,1998[1986];范忠信等,1992;林端,2002),同时正反映了中国社会民间主导、在上层社会亦皆有所渗透的某种“情理文

化”。“情理文化”根本上是要根据具体情境来考虑整体的和谐与稳定,反映到组织领导的内部决策中常常需要兼顾考虑各方面的综合情况与人际关系的整体均衡,其所内含的某种情境性与权变性显然并不止于“角色理论”所强调的伦理规范性。进言之,在中国民间社会与组织领导的日常实践中,“情理法兼顾”或“合情合理合法”的价值与实践常常是一种相当重要的组织文化现象,其最终的领导权威构建则是以让众多下属心服口服的“个人权威”为基本指向的。这种民间情理化、“亲亲”脉络下的个人关系运作及“个人权威”构建,实质上对官僚行政化的“主从关系”及其与之相随的“权威性格”趋于否定,从而可以构成某种趋于去权威化的“差序式领导”的实质基础,这或许也是“差序式领导”理论建构过程中并未言明的潜在理论预设。更深层次的问题在于,人情化的个人关系运作及“个人权威”构建本身也可能是一把双刃剑,人情化的个人关系在不同性质的组织领导实践中同样可以构成消极或积极的不同面相及其组织后果,从而有着向不同的组织领导模式加以演化的可能,这就需要更为深入地对不同组织场域背景下本土组织领导及“差序格局”之“关系”形态加以分析。

四、“尊尊”与“亲亲”:本土组织领导及“差序格局”之人伦式“关系”的双重面相

如前所述,郑伯堃(1995)较早将“差序格局”的本土概念系统地引入到组织领导研究之中,他在“差序格局”概念基础上提出的“差序式领导”具有相当明显的水平关系式领导的意涵。但在他看来,所谓的华人组织领导的权威差距主要还是体现在“家长式领导”之中,这种以“家长式领导”为中心的分析架构可能正忽略了对“差序式领导”建构的进一步发展,而重新又使得“差序式

领导”的面相为“家长式领导”的综合性理论建构所涵盖,其实质是将“权力”与“人情”两者糅合起来而对其中的矛盾张力加以忽略。笔者则以为,“家长式领导”与“差序式领导”理论建构的研究对象主要局限于以家族企业为主的民营企业之中,外部的场域条件与组织性质的差别常常被忽略了。如从不同场域背景下的不同组织性质出发,组织领导之中“权力”与“人情”两者间的矛盾张力是不可忽略的,其本质上也就构成了组织领导中“权力—人情”这一重要的分析维度,亦即“尊尊”之“权威性格”抑或“亲亲”之“个人权威”应该构成了中国本土组织领导与权威建构的中心性问题之一。事实上,这样的问题聚焦可能也就涉及对“差序格局”概念的深入探讨,特别是如果将“差序格局”概念应用于组织领导分析之中,其潜在的前提问题亦即本文前述的核心问题:由领导者为中心而形成的某种私人关系连结的“差序格局”或者说“差序式领导”,是否能包容等级制的意涵。某种意义上而言,如果“差序格局”不能包含等级制的意涵,当然必须将“差序式领导”与“家长式领导”加以区分;而如果“差序格局”本身即能包含等级制的意涵,关于“差序式领导”的分析即可能做进一步的细化拓展进而可能突破“家长式领导”的理论范畴。

应该说,传统的“差序格局”研究一般着重于社会关系亲疏远近之“自己人—外人”的横向维度分析,对“权力—人情”的纵向维度则基本加以忽略。阎云翔(2006)率先将“差序格局”的概念进一步放大,其实质是将中国社会中的“关系”意涵归置于官僚政治“主从关系”的范畴之中,从而得出了“差序格局”具有浓厚文化等级观的结论。与之相反,翟学伟(2009)则认为“差序格局”更多地还是反映了某种水平式的人际纽带,如果将其等级性地加以政治结构化并不适宜。笔者则以为,“差序格局”所指称的核心在于某种以行

动者为中心之私人性的社会关系网络,其私人关系网络常常既包含了较为平等的横向关系,同时应当也包含了带有等级差距的纵向关系。“差序格局”所指称的个人关系尽管并不能包容中国社会中所有的关系形态,但这样的私人“关系”在政治、社会、经济等不同场域均有所渗透,特别是在不同性质的组织运行中可能均有所体现。换言之,所谓“差序格局”中的“伦常关系”原本起自于血缘或姻缘等亲缘关系(郭于华,1994),而在亲缘之外更多是一种较为紧密的私人“关系”,但这样的私人“关系”在不同的组织场域背景下会有不同的表现形态,并对组织或网络运行乃至核心性的组织领导构成不同的后果。特别是就乡土社会场域与官僚政治场域的区别出发,普通平民的“差序”范畴固然局限于乡土亲缘关系之中,士绅官僚的“差序”范畴则可能要突破纯粹的乡土亲缘关系而进入师生、同年、同僚以及更直接的上下级“主从关系”之中,其“差序”网络中各类关系所可能存在的等级性不能排除行动者在其私人关系发展过程中的能动性,而私人关系的发展也并不意味着其既有等级性的削弱。

当然,“差序格局”对水平式横向社会关系的聚焦,应该是与费孝通先生水面同心圆波纹的比喻密切相关的。值得关注的是,尽管费孝通对“差序格局”没有做出精确的概念界定,但在对“差序格局”的解读中引用了潘光旦先生的论述进而将“差序”的核心归结为“人伦”,并关注到了“人伦”在亲疏、远近之外的贵贱、上下之别:“其实在我们传统的社会结构里最基本的概念,这个人和人往来所构成的网络中的纲纪,就是一个差序,也就是伦。《礼记·大传》里说:‘亲亲也、尊尊也、长长也、男女有别,此其不可得与民变革者也。’意思是这个社会结构的架格是不能变的,变的只是利用这架格所做。”(费孝通,1985[1947]:25)。可见,“亲亲”与“尊尊”是为“差序”

人伦的核心意涵,应该也就构成了“差序格局”内在的一对核心性矛盾张力,其人伦式“关系”的伦理意涵也使得“差序格局”的概念与分析能够构成本土社会理论拓展的实质性基础。事实上,对“差序格局”的深化分析有必要从血缘、姻缘等乡土亲缘关系及地缘关系进一步加以拓展,“人伦”,特别是“五伦”中的等级角色意涵是内含于其中的,亲疏远近分别之外的权位辈分等差显然是不可避免的,这在传统的政治、经济组织及社会网络的领导上下属私人关系之中则得到了更为充分的显现。

如果从领导者的个人角度出发,不同的领导方式可能也蕴涵着组织领导者的不同人格理想与实践形态。在价值取向方面,韦政通(1988)在对中国人理想性格的分析中,曾着重突出了内圣外王的儒家理想,同时明确提出:“《大学》循着这一思路发展,遂导出三纲目、八条目的观念体系”,其实质正可视作为“差序格局”中的“差序人格”特征。这种价值层面“差序人格”的探讨在社会科学立场上无疑有着相当的局限性,差序人格的儒家理想与现实实践之间的张力在此被忽略了。如上所述,阎云翔(2006)从结构层面对“差序人格”的解读则认为需要区分纵向的刚性的等级化的“序”与横向的弹性的以自我为中心的“差”,其实质正是突出了“主从关系”依附之“权威性格”的面相。在他看来,中国长期历史积淀的以尊卑大小为特征的“差序人格”是与“差序格局”的结构特征相互强化进而不断再生产的,由此他最终认为“差序格局是为数极少地超越了政治经济体制而从本土社会文化角度解释中国社会结构的理论概念之一”。并且,“如果我们能够充分理解和发掘其丰富内涵的话,差序格局完全有可能成为一种具有普世意义的理论概念。”

笔者却以为,对“差序格局”以至于“差序人格”的分析恰恰不能超越政治经济体制,而是要

从不同的政治经济体制或具体场域出发来考察其不同的社会后果。代表儒家理想的“差序人格”本身并没有非常明显地区分为纵向之“序”与横向之“差”,儒家“五伦”中本身即带有“长幼有序”之等差结构。但儒家的等差结构并非突出绝对权威而同样强调上位者对下位者的伦理义务,原始儒家的“五伦”毕竟不同于后来援法入儒之“三纲”。即如父子、夫妻、兄弟等暗含等级性的家庭伦常关系在实践中始终还是要突出“情义”面相的重要性,而相对平等的“朋友”一伦表面上在“五伦”中处于相对次要的地位,但其蕴含的对等性与选择性却正是“差序格局”或者说“差序人格”极为重要的另一个面相。通常只有“君臣”一伦在实践中才特别突出下对上绝对依附的“主从关系”,反映到官僚体系中特别容易形成“官大一级压死人”、“亦主亦奴”之“权威性格”。事实上,从政治社会理想出发,韦政通(1988)曾认为,就先秦史实而言,大一统的愿望很强烈地反映在理想人格的构想中,这种理想人格的设计与当时知识分子普遍要求统一天下的愿望相整合,并在此后两千年间很少变化。笔者则以为,恰恰是“大一统”的政治格局使得儒家理想人格常常成为某种理想而难于实践,偏重于社会政治的理想人格常常在政治实践中演变为权力依附式的“权威性格”。与之相比较,在民间社会始终倡导的是以人情化个人关系为基础的某种“个人权威”,不同的“关系”形态与权力运作方式的背后可能有着宏观社会结构及组织场域背景的差别。

进言之,“差序格局”的概念及理论拓展还是要更多地挖掘本土意涵,其在不同“场域”中所承载的不同文化传统可能也需要进一步深入分析,这可能首先涉及的是对传统中国社会及其多重文化传统的深入理解,然后再体察本土性的多重文化传统在当下社会是否仍然具有重要的社会影响。无疑的是,费孝通对“差序格局”的提炼分

析是从传统中国的乡土社会出发的,有学者就此认为“差序格局”仍然可以成为当代乡土研究或农村研究进一步细化实证分析与区域比较的重要理论基础(贺雪峰,2007)。但如果从更一般的意义而言,“差序格局”的概念与分析无疑需要突破乡土研究的局限,而进入更为普遍意义的中国社会及组织范畴的研究之中。如有学者明确指出,以组织领导者为中心的差序社会圈对中国社会及组织运行是极为重要的,同时领导者的个人德性及其所形成的“关系”圈子常常决定了组织发展的成败(张江华,2010)。笔者则以为,“人治”的社会与组织特征决定了领导者个人在组织发展中的决定性作用,领导者个人的德性品行无疑有着相当的偶然性,但不同组织“场域”可能有着不同的体制背景与动力机制,从而也就造成了不同的私人“关系”形态、组织领导模式及组织结构后果。总之,组织领导者与下属之间的私人关系互动最能充分地体现差序“关系”特别是资源分配的内在逻辑,对不同组织场域中以组织领导为核心的不同“差序”关系形态原型的分析,可能将成为“差序格局”及“关系”研究拓展的重要切入点。

五、组织场域视角下“差序格局”之不同“关系”形态原型的分类定位

由此,在明确中国社会“差序格局”式“关系”提法偏向于“个人关系”或“私人关系”的基础上,笔者力图运用布鲁默(Herbert Blumer)所谓“触发式概念”(sensitizing concept)来对不同组织场域中的不同私人“关系”内涵加以诠释,从而提炼出不同的“关系”形态概念及其组织领导模式并进行比较分析。具体而言,拟亲缘“差序”关系出现在政治场域,特别容易形成以“忠”为要旨的“主从关系”,且只要出现不同的权力中心,极易构成中国传统政治“官场”中比较常见的自上而下的“派

系结构”。“主从关系”中核心性的伦理价值是为政治场域中的“忠”,并且常常不是指向于共同体整体的“公忠”,而是上下级官僚之间的“私忠”。④可以说,这种以“主从关系”为基本特征的“差序”关系不可避免地带有比较明显的权威差距特征,私“忠”的价值理念本身也常常暗含着下对上的“主从关系”依附学特征,这种权力本位的组织领导模式或许可以归之为某种法家“权谋”传统的“集权式领导”模式。在“集权式领导”模式之中,上下属间“主从关系”构成的是特殊主义性质、上下权威差距相当明显的“关系”形态,只有在权力集中一元化的典型“君臣关系”之下,才能形成比较稳固的行政组织体系,一旦出现组织内部的权力分散制衡则极易造成公开激烈斗争的“派系结构”。

与这种政治场域的“主从关系”不同,在民间基层的社会场域比较盛行的应当是人情化的个人关系,这种人情化的个人关系在乡土社会可能会更直接地表现为“差序”式的血缘与地缘关系。在乡土社会中特别是在宗族内部,某种少得罪人、中庸平衡之“以和为贵”的人际交往及组织领导方式就会凸显出来。尤其作为组织领导,常常需要积极笼络组织成员以获得在下属中的良好“人缘”,这种至少要维持住表面“和谐”的组织领导模式,可以基本归之为某种道家“隐忍”传统的“人缘式领导”模式。“人缘式领导”模式之中,上下属间的人情化的个人关系趋于以人际和谐为导向的某种“人缘关系”,亦即某种特殊主义性质、上下权威差距明显弱化的“关系”形态,其根本上是要维系住组织的表面和谐,常常会出现“面和心不和”的“内耗”,一旦出现权力分散也常常形成某种并不公开斗争而趋于矛盾隐蔽化的“派系结构”。当然,传统村落或宗族之间也可能由于诸多利益问题而形成公开的大规模的械斗,但解决社区争端的主要路径应该还是通过和解

表 1:组织场域与“关系”形态的双维度特征分析

	权力优先	人情取向
特殊主义	主从关系(“官场”场域)	人缘关系(“乡土”场域)
事本主义	科层关系(西方科层组织)	朋友关系(“商场”场域)

的方式以达成(萧公权,1999[1979]),“和”的价值与实践在传统乡土社会中应该占据着主导性的地位,其总体上虽不同于官僚场域公开的内耗斗争,但往往也为维系表面的和谐而偏离组织发展的正式目标。

在“家”与“国”之外的中国传统社会常常又被称作为“江湖”,其间所盛行的人情化的个人关系则趋于演化为“义”字为先的“朋友关系”,比较容易建构以某个人领导为中心的某种内聚性的共同体,我们可以借用胡必亮(2005)所提的“关系共同体”来形容这种组织结构的内聚性特征。这种以江湖之“义”为基础的“关系共同体”在消极意义上容易形成诸如“水泊梁山”之类的民间帮派组织,其积极意义上无论是传统还是当下则更多地存在于商业环境中的市场经济组织中,其上下属双向选择的“朋友关系”具有相当的对等性,并且具有相当开放的可选择性交往特征,这种“人心”换“人心”的组织领导模式可以归之为某种儒家“仁义”传统的“人心式领导”模式。“人心式领导”模式之中,其上下属的“朋友关系”往往是去权威化的,同时趋于按照能力绩效而非特殊主义的原则来确立“差序”关系的亲疏层次,采取传统儒家兼顾情、理、法的变通举措,进而兼顾对组织内部弱者成员的人情化处理。虽然并不能排除一些民间帮派组织中同样存在的集权化与内耗性的现象,但从总体状况来看,市场条件下通过“人心式领导”模式建构的“关系共同体”常常具有比较明显的去权威化与内聚性特征,其对组织绩效常常能起到积极的正面作用,由此而

带来的中小民营企业的迅猛发展可能也是近年来华人经济圈快速崛起的重要动因。

由此,不同组织场域的私人“关系”形态都显现出某种“差序性”的私人交往特征,“差序格局”在不同组织场域中所可能生成的不同“关系”形态也就构成了不同本土组织领导模式的本质特征,其所分别暗含的不同文化传统则明显地反映出不同组织场域的基本结构特征。进一步来看,对不同组织场域中不同“关系”形态内涵的深入比较,还需要从学理上选择较为契合的研究维度加以分析。如前所述,在“差序格局”与“关系”研究之中,除了“自己人—外人”的横向维度而外,“权力—人情”的纵向维度始终是一个往往被忽略的重要方面。在组织运行中考虑到组织绩效的基本原则,“自己人—外人”的社会关系维度则可以被修正为“特殊主义—事本主义”^⑤的组织关系维度,如此,“特殊主义—事本主义”、“权力优先—人情取向”是理解组织领导上下“关系”中的两个核心维度,其两两交叉共构成了四种“关系”形态(如表1所示)。其中,“官场”场域中的“主从关系”形态体现的是某种权力优先的特殊主义关系,“乡土”场域中的“人缘关系”形态体现的是某种人情取向的特殊主义关系,而带有“江湖”色彩的“商场”场域中的“朋友关系”则显现出某种人情取向的事本主义关系,而西方现代科层组织中的“科层关系”则主要是为某种权力优先的事本主义关系。

就以上三种本土“关系”形态的原型意义而言,“人缘关系”可以视为是血缘、姻缘等传统亲缘关系及地缘关系的拓展,某种意义上其原型可

以归为“五伦”之中的“父子”、“兄弟”、“夫妇”三伦,虽然其伦理层面都具有比较明显的等差意涵,但其内在的亲缘属性使其在实践中还是更多地以“人情”而非“权力”的面相出现。当然,“人缘关系”并不局限于“家”内的三伦关联,某种意义上囊括了乡土宗族内外的总体关系形态,“和”无疑构成了这种长期性无选择性交往关系相处的要旨。“朋友关系”可以视作是这种乡土亲缘关系的直接延伸,其原型则可归之为“五伦”之中的“朋友”一伦,所谓“在家靠父母,出门靠朋友”一语,基本点出了“朋友关系”的重要意涵。儒家的“朋友”伦理强调“忠”、“信”、“义”,其“忠”更多指诚信,日常话语中的“忠信”、“信义”、“忠义”都可以用来形容“朋友关系”的价值取向,在实践中“朋友”之间则更为凸显忠信基础之上的“义气”,朋友之“义”带有某种长期性可选择性交往的特征。一般意义上的朋友关系具有比较平等的意涵,即如水泊梁山的宋江必须“义”字当先,这是其获得拥戴的基本依据。“主从关系”在绝对意义上指向于中国传统的“君臣”一伦,但“君臣关系”的范畴显然更为狭窄,因此官僚体系中上下属之间的“主从关系”更多体现了“君臣关系”的拓展。就传统的“君臣”伦理而言,儒、法两家学说思想也有着截然不同的观点,法家强调了君对臣毋庸置疑的绝对权威,即着重灌输臣对于君单向性“忠”的绝对义务,早期儒家则对“君臣关系”作对等式的阐述,亦即臣对君之“忠”亦是以君对臣之“义”为前提的。但就现实而言,“忠”的价值与实践在“主从关系”之中始终占据了主导性的地位,虽然“主从关系”之中上属对下属也有着各种资源的给予与庇护,但彼此的权威距离常常是非常明显的,“主从关系”之中下属对上属之“忠”始终是第一位的。

就“五伦”的演化历史而言,一方面先秦时期最早使用的还是“父子”及“兄弟”两伦,“五伦”的

提法在宋明以后逐步完善直至清代才完全定型而为社会广泛接受;另一方面,各种人伦关系的提法曾经达到数十种之多,其逐步归纳为“五伦”的范畴可能也体现了“五伦”在实践中所形成的宽泛解释力(潘光旦,1999[1948])。在传统“家国同构”的连续统观念思维中,“移孝作忠”的价值观其实暗含着“父子”与“君臣”两伦的相通性,而“朋友”一伦也常常可以与“兄弟”一伦并称,“朋友”似乎也可以视为是“兄弟”关系的拓展进而纳入到亲缘关系的范畴,这样由“父子”与“兄弟”两伦似乎可以推及“君臣”及“朋友”两伦,“五伦”于是乎就都可以纳入到“家”的范畴之中。然则,我们一般可以认识到的是,“父子”之“亲”与“君臣”之“忠”两者的重要差别始终不能被忽略,“家”内乡土性的“人缘关系”与“国”中官僚化的“主从关系”之间无疑有着质的区别。更为重要的是,乡土性的“人缘关系”与超出乡土之外江湖化的“朋友关系”之间的差别同样不能忽视,“家”与“国”之外的社会空间及社会关系形态始终不能被忽略。在专门就“朋友”一伦的分析中,钱穆(2004[1987]:225)明确指出:“夫妇父子兄弟三伦限于家,君臣一伦限于国,唯朋友一伦,在全社会中仅有选择自由,亦仅有亲疏远近之斟酌余地,而其影响亦至大,有非前四伦之可相拟者”。可见,“朋友关系”的重要性恰恰在于突破了“家”与“国”的政治社会秩序,其展现的某种“江湖”空间乃至“江湖”精神不仅在传统中国社会,直至当下中国社会可能都有着非常重要的影响。

集中就传统中国社会的构成而言,钱穆(2001[1984]:227-230)曾认为,中国社会可以分为四个部分:城市、乡镇、山林和江湖。城市是传统政治与商业中心,乡镇应当是宗族聚居的宗法社会,山林主要有佛道及儒林隐士,江湖则从古代游侠到现代帮会构成了“研究中国社会一主要项目”。王学泰(1999)在对中国传统游民文化的

研究中进一步拓展了“江湖”的意涵,他将“江湖”理解为与宗法主流社会相区别的底层隐性社会,并认为在两宋之后的城市四民社会之外已然形成了底层游民的隐性社会。在这种对游民文化的分析中,“乡土”宗法社会之外的“江湖”隐性社会对皇权官僚政治的消极作用是比较明显的,甚至可能构成了中国历史一治一乱的重要谜底。笔者则以为,对“江湖”的理解似乎应该更为宽泛与全面,“家”与“国”之外的传统中国社会往往渗透着较为率性的江湖规则,其基本遵循的是“有恩报恩”、“有仇报仇”之“一报还一报”的快意恩仇准则,其“义”“利”混合不断深化的趋势显示出“五伦”中“朋友”一伦的重要意义,这种以“朋友”之“义”为主导价值的“江湖”意涵可能构成了“家”“国”之外社会连结的基本形态,特别是对民间商业组织及网络的运行有着比较明显的积极意义。当然,其朋友之“义”在某种意义上突破了儒家义务性的角色规范,特别是“江湖”之“侠义”某种程度上具有非角色化的超道德的意涵(冯友兰,1940:78)。进言之,民间小传统的“义气”比儒家大传统所推崇的“仁义”更具有交往实践性的特征,但两者的相通性应该在于都是主张牺牲小我,趋于某种以他人为重的“伦理本位”(梁漱溟,1987[1949])。

事实上,已有历史学者认为“江湖”传统表面上看似存在于底层群体之中,实则深嵌于常态文化体系之内,进而提出要以“江湖中国”的分析概念推进“差序格局”的社会结构研究(李恭忠,2011)。姑且不论“江湖中国”的提法是否恰当,必须承认的是,“差序格局”的既有研究显然不能局限于传统以乡土亲缘关系为重点的社会关系分析,而必须兼顾乡土社区之外的“庙堂”及“江湖”范畴,特别是“江湖”的精神理念更多地可能体现在传统及当下的“商场”场域之中。回到本文所要厘清的三种关系类型而言,我们可以认为

“主从关系”、“人缘关系”、“朋友关系”本质上都具有相当的工具性“差序”特征。比较来看,“主从关系”的“自己人”形成过程往往带有比较明确的门户出身意涵,其公共行政资源分配的“差序”原则通常是非常明显的;“朋友关系”的“自己人”形成过程即带有能力绩效的前提基础,其市场条件下资源分配的“差序”原则往往也是相当明显的;“人缘关系”的“自己人”认定往往带来更多的血缘、姻缘、地缘等乡土既定身份的基础,领导者或资源掌控者在不同身份之间“差序”有别对待的同时还需要考虑同一身份内部至少表面一致对待的中庸、平衡技艺,亦即“人缘关系”所要突出之“和”的价值理念,常常体现出“乡土”场域中“你好我好大家好”之“和稀泥”平均主义色彩,从而与“商场”场域中“义”“利”鲜明的“朋友关系”有着质的差别。应该说,在充斥着“江湖”精神的“商场”场域中,以能力、绩效及暗含的利益为前提而逐步发展的“朋友关系”,对组织绩效往往有着相当积极的作用,特别是以某些核心领导为中心所凝聚一批骨干而形成的“关系共同体”往往是商业组织及网络发展的重要基础。当然,这种以“朋友关系”所构成的“关系共同体”,始终是人治式的私人组织网络而难以实施制度化的规则体系,因此同样有可能突破公共规则而对社会整体造成一定的消极作用乃至相当的危害。

一般来说,与“朋友关系”对组织绩效的积极功效相比,“主从关系”与“人缘关系”常常趋于导致消极性的组织后果,特别是在出现不同权力中心的情境下更可能产生或公开或隐蔽的“派系结构”。回到表1的分析框架来看,特殊主义一事本主义的维度区分恰好说明了三种本土“关系”形态的不同组织结构后果,“主从关系”与“人缘关系”都指向于特殊主义指向的“派系结构”,而“朋友关系”则趋于事本主义取向的“关系共同体”。当然,由“主从关系”与“人缘关系”所分别形成

“派系结构”的显著程度、斗争烈度与连结方式可能都有着显著的差别。从权力优先—人情取向的另一个维度出发,依稀可见不同场域中的“关系”形态也伴随着不同的权力运作机制,“人缘关系”与“朋友关系”虽然各自侧重于道家“隐忍”与儒家“仁义”的不同文化传统,但两者似乎都倾向于某种去权力化之人情取向的“个人权威”,而权力泛化的“主从关系”则无疑催生出法家“亦主亦奴”的“权威性格”。⑥总之,不同的组织场域中常常孕育出以不同文化传统为指向的“关系”形态,不同“关系”形态的行动路径反过来又进一步强化了不同组织场域的结构特征,亦即不同的组织场域及其所暗含的文化传统在其特定的“关系”实践中是相互强化而不断再生产的,这应当正是深化本土“关系”理论的必要性之所在,同时也为“差序格局”的理论深化拓展提供了可能。⑦与此同时,以上的“关系”分类为本土组织领导模式分类框架的初步建构提供了可能,本土组织领导模式的深化分析也需要考虑不同组织场域的选择性作用与多重面相的可能性。

六、本土组织领导模式及其文化传统 实践比较框架的初步理论建构

综上所述,笔者以为对“差序格局”与“关系”的本土概念与理论建构需要从不同“场域”脉络的视角加以考察,即考察不同“场域”及体制背景下“关系”意涵的“差序”特征及其结构后果。前述郑伯璜(1995)较早将“差序格局”系统地引入到组织行为研究中进而提出了“差序式领导”的理论建构,但其基本的组织心理学学科立场侧重于考察企业家对以自身为核心的“差序”下属的人际认知分类,而相对忽略了认知分类的场域背景与结构条件。笔者则以为,在不同体制背景或场域脉络中,“关系”意涵与基本特征有着相当的

差别,同时如果将“差序格局”理解为纵横相连的立体性社会结构,“差序式领导”的意涵也可以更为丰富地包含两重面相:一是组织领导“关系”在本质上偏向于“特殊主义”抑或“事本主义”,亦即是任人唯亲的纯关系取向还是以能力作为基础而发展私人关系的,二是组织领导“关系”本质上是“人情取向”抑或“权力优先”,这应该也是中国本土组织领导与权威建构的中心性问题之一,“人情”与“权力”之间可能并不是简单的协作与配合问题,在不同的结构背景下依然存在着相互替代进而占据主导地位的张力关系。由此,进一步的理论建构可能需要将所谓的“差序式领导”进一步细化分析而不是将其包容在“家长式领导”的理论范畴之中,特别是上述“场域”脉络视角下的“关系”类型分析应该也为“差序式领导”的细化类型建构提供了实质基础。

如前所述,樊景立、郑伯璜(2000)曾认为本土组织领导特别是“家长式领导”主要包括了威权领导、仁慈领导及德行领导三个组成元素,其中威权领导应当有着法家思想的指引,而仁慈领导与德行领导均可视为是以儒家意识形态为基础。笔者则以为,不同组织领导元素本身即可能成为某种组织领导模式的内在依据,更需要突出的是其内在差异而非简单化地加以糅合,不同组织场域中以组织领导个人为中心的“差序格局”完全可能形成不同的私人“关系”形态及其组织领导模式。⑧具体而言,在官僚化组织中常常形成以下对上权力依附为主的“集权式领导”,法家“权谋”传统构成这种“威权领导”的基本特征;在市场化组织中往往形成双向恩义情理为主的“人心式领导”,儒家“仁义”传统成为这种“仁慈领导”的基本特征;在群众化组织中趋于形成上对下笼络讨好为主的“人缘式领导”,其表面“德治”、以中庸平衡而维系和谐的种种作为实则暗藏着道家的“隐忍”传统,其所展现的某种“德行

领导”要素实质上是乡愿式的伪德行领导。就基本的研究立场而言,“家长式领导”与“差序式领导”的理论建构主要体现的是由微观至宏观的文化主义立场,“差序式领导”最终可能被纳入“家长式领导”的“仁慈领导”元素之中。但在本文的理论架构中,如果将“差序格局”理解为纵横交错的私人关系网络,“差序式领导”本身即可以进一步细化为“集权式领导”、“人缘式领导”及“人心式领导”三种不同的领导模式,进而突破各种要素糅合式的“家长式领导”的理论架构。与此同时,“集权式领导”、“人缘式领导”及“人心式领导”的理论建构则暗含着某种由宏观而微观的体制结构立场,至少体现了不同组织场域中体制结构因素与文化传统因素的某种糅合(沈毅,2012)。

可以说,崇尚“家”“国”一体的儒家意识形态在传统中国似乎占据着支配性的地位,但在不同场域中其实孕育着不同的实践逻辑。表面推崇儒家治理的官僚政治场域中,其实际的行政权力本位趋于形成以法家“权谋”传统为主导的“集权式领导”,同样推崇儒家礼治的乡土社会场域中,其实际的人际和谐导向趋于形成以道家“隐忍”传统为主导的“人缘式领导”,而在以能力绩效为中心的商业经济场域中,反而在实践中趋于形成以儒家“仁义”传统为主导的“人心式领导”,亦即出现相当巩固的“小共同体”组织领导现象,这种以儒家之“义”为价值中心的“小共同体”或者说“关系共同体”在市场条件下常常具有相当的开放性。当然,在组织领导的上下关系实践中往往会出现以上不同关系类型的交糅,如“主从关系”突出的是下对上的“关系”依附,“人缘关系”强调的是上对下的“关系”笼络,两者表面上是截然对立的,但实则往往又有某种相互转化与结合的可能。尤其在官僚行政组织中一旦出现权力不足以至于需要下属的鼎力支持,也较易形成上对下

的“关系”笼络,亦即传统政治文化中也常常出现“依附”与“笼络”并存的“法道互补”的现象。^⑨进言之,“主从关系”与“人缘关系”两者的共性特点是以个人“关系”为中心而置组织正式目标于不顾,两者常常交错存在从而构成可称之为“法道互补”的领导现象,最终造成组织内耗低效乃至趋于崩溃。与之相比较,儒家传统意识形态在很大程度上排斥权力本位的“集权式领导”与乡愿主导的“人缘式领导”,由家族孝悌伦理而推及以仁义治天下的“人心式领导”才是儒家最为推崇的组织领导方式。

必须承认的是,以“个人权威”为基础的组织领导并不必然形成情理式公平的“人心式领导”,其另一面相同样也可以指向于“你好、我好、大家好”的“人缘式领导”。换言之,“个人权威”并不必然地导致以儒家“仁义”传统为主导的“人心式领导”,在不同的结构条件下也常常有可能形成实质以道家“隐忍”传统为指引的“人缘式领导”。^⑩进言之,在华人组织领导实践中可能存在着两个重要差异:一是“行政权力”的恶性膨胀与“个人权威”的有效运作之间的差异,二是“个人权威”所可能形成的“人心式领导”与“人缘式领导”之间的差异。前者反映的是法家权谋与儒家仁义之间的根本矛盾,后者反映的则是儒家情理与道家乡愿两者之间的选择张力,两相比较前者的儒法对立可能是更为根本性的,但儒道两者之间的潜在张力同样不可忽略。进一步就其场域背景及文化传统而言,“集权式领导”常常作用于权力基础来自于上层的官僚化组织,其领导者在封闭组织内部资源掌控的数量及权限通常相当充分,领导者往往通过行政权力的实际掌控与自身势力的有效培植来强化权威,其针对异己分子往往通过种种“权谋”加以打压边缘化乃至排除出组织及网络之外;“人缘式领导”则常常作用于权力基础来自于下层的群众化组织,其领导者在

封闭组织内部资源掌控的数量及权限通常都较为有限,领导者往往不得不通过向下讨好、平衡的笼络方式来获得支持以巩固领导,其针对各类内部矛盾及离心分子主要还是以平衡、迁就等隐忍策略以保持组织的表面和谐乃至相对安定;“人心式领导”常常作用于上下彼此均有对等选择性的市场化组织,其领导者虽然在资源掌控的数量及权限方面非常充分甚至可以做到一人独断,但在开放性组织的市场竞争条件下,领导者常常需要在“情理式公平”的基础上采取“恩义”策略以凝聚部属“人心”的方式来巩固领导,其对各类骨干分子的“人情”投入可能是形成私人“关系共同体”获得组织发展的关键。

由此,这种以兼顾“公平”与“情理”为主要特征、凝聚“人心”为指向的组织领导模式更多是在市场竞争的条件下才可能达成,而在单一行政框架下无疑更多催生的还是以“集权”或“争权”为主要特征的组织领导模式。某种意义上,以“情理式公平”为主要特征的“人心式领导”模式更多形成的是具有内部凝聚力的自发性经济组织,这种组织共同体对经济发展的积极作用无疑是不容小觑的。在外部竞争的市场环境下,“人心式领导”指向于一种既能够主要趋向于任人唯贤、但又合情合理安排好原有各层人员的领导策略,同时通过私人“关系”交往、“暖人心”的各种其他方式达成在骨干人才中的“个人地位”及至于“个人权威”。进言之,“人心式领导”中的“人情”运作与“关系”交往并不是以先天性亲缘关系为基准的,而是领导者特别针对用有专长的下属所特意展开的。在此基础之上,“人心式领导”的基本要旨在于组织领导合情合理地实现整体的相对公平,让众人心服口服,从而构成以组织领导为中心各类骨干分子构成的“关系共同体”。当然,这种情理文化的“人心式领导”同样存在着“个人关系”领导的弊端,即这种组织实践中的“个人权

威”也就指向于下属对某个领导人的个人服从,当领导人在位时下属们都没有异议。但领导者一旦离位,则极有可能引发新的权威危机,即使是他的子女继承可能也不例外。如华人家族企业或民营企业等组织发展常常面临着接班过程中权威整合的危机,充分说明这种服从于具体领导者的“个人权威”的传递性通常是比较微弱的,其依赖于个人领导的“关系共同体”暗藏着组织发展随领导者个人而兴亡的潜在危机。

无论如何,“人心式领导”对中国社会建设与组织发展的重要作用是非常明显的。就当下的现实意义而言,在行政性的官僚化组织之中,上下属关系基本是由上而下主导的行政组织关系,其关系形态也主要表现为下对上依附性兼之以“忠”的“主从关系”,其主要的领导模式即为直接以权力为指向的“集权式领导”;在民营性的市场化组织之中,上下属关系基本是双方对等交换的市场交换关系,其关系形态也一般表现为双方交之以“义”的“朋友关系”,其权力形态常常表现为上对下在兼顾公平与情理基础上施以恩义的“个人权威”,由此而成为众人心悦诚服的“人心式领导”。在民主性的群众化组织之中,由于一人一票的选举机制作用,更为普遍盛行的则是上对下笼络讨好的以“和”为主的“人缘关系”,其间个人关系基础上的“个人权威”运作很大程度上是以纯粹的选票政治为依据的,由此而形成的是表面德治实则乡愿的“人缘式领导”。从结构形态来看,“集权式领导”固然可能形成“一言堂”的“一把手”权威,但一旦权力分散则较易形成激烈斗争的“派系结构”,“人缘式领导”也常常在德治、和谐的表象之下暗藏着潜在矛盾的“派系结构”。应该说,只有在市场机制作用下,组织领导的“个人权威”才更有可能形成积极凝聚式的“关系共同体”之组织结构。对不同场域的组织领导模式、文化传统实践、主要“关系”形态、上下运作

表 2:本土组织领导模式、文化传统实践及其主要“关系”形态的类型比较

本土组织领导模式	文化传统实践	主要“关系”形态	上下运作机制	组织结构形态
集权式领导(官僚化组织)	权谋(法家传统)	主从关系(权威性格)	忠(下对上依附)	派系结构(公开)
人缘式领导(群众化组织)	隐忍(道家传统)	人缘关系(个人权威)	和(上对下笼络)	派系结构(潜藏)
人心式领导(市场化组织)	仁义(儒家传统)	朋友关系(个人权威)	义(双向可选择)	关系共同体(开放)

机制与组织结构形态的差别,可以用表 2 来大致概括。

总之,笔者力图将“人心式领导”、“人缘式领导”、“集权式领导”之间的区别与选择,归之为体制性的结构背景而不是领导者的个人特征,进而可以深化对“差序格局”在不同组织场域背景下所生成的不同私人“关系”形态之理解。从结构层面来看,我们可以明确“差序格局”及其“关系”形态的不同组织联结特征与结果,即不同组织场域中“差序格局”的联结结果既可能形成内耗的“派系结构”,也可能形成内聚性的“关系共同体”。就近年来的研究趋势来看,“差序格局”的概念日益突破乡土社会的范畴而运用于对中国社会的经济、政治分析中来(王斯福,2009)。但是,我们如何理解不同组织场域中以组织领导为中心的“差序格局”及其“关系”实践,在当下研究中似乎成为一个有待拓展的盲区,也是继续深化本土组织领导及“关系”研究的契机之所在。笔者所倡导的“场域”分析视角,正是希望深化“差序格局”与“关系”在宏观体制“场域”背景下的理解,同时也是在社会结构与文化传统的关联实践中来理解“关系”运作的实质性条件,这种社会结构与文化传统关联实践的视角将是“场域”脉络下本土“关系”分析的基本取向。

回到本文的核心问题来看,在解释儒家伦理与中国社会的理论脉络之中,已然蕴藏着关注“尊尊”之“角色理论”与强调“亲亲”之“情理文化”之间的矛盾张力,由此也引发出注重等级权

威之“权威性格”与凸显人情恩义之“个人权威”两种研究范式之间差别,其中也就蕴藏着“权力主导”与“人情取向”间的文化理念矛盾。本文就不同“场域”中不同“关系”形态及其组织领导模式的提炼,希望对港台学者一度主导的“权威性格”的研究范式加以反思,亦即所谓权威至上的观念与实践大多是某种官僚行政结构的产物,而并不存在预设不变之中国人的“权威性格”。或许台湾地区近年来的经济社会发展恰好对此提供了非常有力的佐证,而改革开放以来中国民营经济一度长足发展,很大程度上也的确应归功于某些企业家或领导者个人的“人心式领导”的成功结果。进言之,“人心式领导”应当也能说明以儒家“仁义”传统为核心、以个人信任之“个人权威”为基础的组织“关系共同体”完全有可能取得相当的成功。然则,无论是“权威性格”抑或“个人权威”,均暗含着本土组织领导中的“人治”传统,其中不同形态个人关系的利与弊值得我们进一步的深入思考。概言之,制度化的组织发展乃至社会建设,在中国社会可能仍将是一个长期的发展过程,或许在制度逐步完善的同时,还需要更多地对既有文化传统的利用与改造,某种程度上这可能才是中国当下社会发展及社会建设的主旨之所在。

参考文献:
丹尼斯·朗,2001(1995),《权力论》,陆震纶、郑明哲译,

北京:中国社会科学出版社。

樊景立、郑伯璜,2000,《华人组织的家长式领导:一项文化观点的分析》,载《本土心理学研究》总第13期。

范忠信等,1992,《情理法与中国人》,北京:中国人民大学出版社。

费孝通,2003,《试谈扩展社会学的传统界限》,载《北京大学学报(哲学社会科学版)》第3期。

费孝通,1985(1947),《乡土中国》,北京:三联书店。

费孝通,1948,《乡土重建》,上海:观察社。

冯友兰,1940,《新事论》,北京:商务图书馆。

郭于华,1994,《农村现代化过程中的传统亲缘关系》,载《社会学研究》第6期。

韩格理,1990a,《父权制、世袭制与孝道:中国与西欧的比较》,载韩格理:《中国社会与经济》,张维安等译,台北:联经出版公司。

韩格理,1990b,《天高皇帝远:中国的国家结构及其合法性》,载韩格理:《中国社会与经济》。

贺雪峰,2007,《差序格局与乡村治理的区域差异》,载《江海学刊》第4期。

胡必亮,2005,《关系共同体》,北京:人民出版社。

黄光国,1988,《人情与面子:中国人的权力游戏》,载黄光国(主编):《中国人的权力游戏》,台北:巨流图书公司。

李恭忠,2011,《“江湖”:中国文化的另一个视窗——兼论“差序格局”的社会结构内涵》,载《学术月刊》第11期。

梁漱溟,1987(1949),《中国文化要义》,上海:学林出版社。

廉如鉴,2010,《“差序格局”概念中三个有待澄清的疑问》,载《开放时代》第7期。

林端,2002,《情、理、法——台湾“调解委员”的法律意识》,载林端:《儒家伦理与法律文化:社会学观点的探索》,北京:中国政法大学出版社。

凌文铨,2000,《中国文化与华人组织的领导》,载《本土心理学研究》总第13期。

刘纪曜,1982,《公与私——忠的伦理内涵》,载黄俊杰(主编):《中国文化新论——思想篇二:天道与人道》,

台北:联经出版公司。

刘世定,2007,《〈乡土中国〉与“乡土”世界》,载《北京大学学报(哲学社会科学版)》第5期。

马戎,2007,《“差序格局”——中国传统社会结构和中国人行为的解读》,载《北京大学学报(哲学社会科学版)》第2期。

潘光旦,1999(1948),《说“五伦”的由来》,载《潘光旦选集》第1集,北京:光明日报出版社。

裴鲁恂,1989(1981),《中国政治的变与常》,胡祖庆译,台北:五南图书出版公司。

钱穆,2004(1987),《中国五伦中之朋友一伦》,载钱穆:《晚学盲言》,桂林:广西师范大学出版社。

钱穆,2001(1984),《现代中国学术论衡》,北京:三联书店。

秦晖,2003a,《“大共同体本位”与中国传统社会——兼论中国走向公民社会之路》,载秦晖:《传统十论》,上海:复旦大学出版社。

秦晖,2003b,《西儒会融,解构“法道互补”——典籍与行为中的文化史悖论及中国现代化之路》,载秦晖:《传统十论》。

沈毅,2013,《迈向“场域”脉络下的本土“关系”理论探析》,载《社会学研究》第4期。

沈毅,2012,《体制转型背景下的本土组织领导模式变迁——以某国有改制企业的组织“关系”实践为例》,载《管理世界》第12期。

沈毅,2008,《“家”“国”关联的历史社会学分析——兼论“差序格局”的宏观建构》,载《社会学研究》第6期。

沈毅,2007,《“仁”、“义”、“礼”的日常实践:“关系”、“人情”与“面子”——从“差序格局”看儒家“大传统”在日常“小传统”中的现实定位》,载《开放时代》第4期。

王斯福,2009,《社会自我主义与个体主义——一位西方的汉学人类学家阅读费孝通“中西对立”观念的惊讶与问题》,载《开放时代》第3期。

王斯福,2001,《克里斯玛理论与中国生活》,载马戎、周星(主编):《二十一世纪:文化自觉与跨文化对话》,北京大学出版社。

王学泰,1999,《游民文化与中国社会》,北京:学苑出

版社。

王子今,1999,《“忠”观念研究:一种政治道德的文化源流与历史演变》,长春:吉林教育出版社。

韦政通,1988,《传统中国理想人格的分析》,载李亦园、杨国枢(主编):《中国人的性格》,台北:“中央研究院”民族学研究所。

文崇一,1988,《从价值取向谈中国国民性》,载李亦园、杨国枢(主编):《中国人的性格》。

吴飞,2011,《从丧服制度看“差序格局”——对一个经典概念的再反思》,载《开放时代》第1期。

西奥多·W·阿道诺等,2002(1950),《权力主义人格》,李维译,杭州:浙江教育出版社。

萧公权,1999(1979),《调争解纷——帝制时代中国社会的和解》,载刘梦溪(主编):《中国现代学术论衡(萧公权卷)》,石家庄:河北教育出版社。

许烺光,2002(1971),《性欲、情感与报》,载许烺光:《彻底个人主义的省思》,台北:南天书局有限公司。

阎云翔,2006,《差序格局与中国文化的等级观》,载《社会学研究》第4期。

杨国枢,1993,《中国人的社会取向:社会互动的观点》,载杨国枢、余安邦(主编):《中国人的心理与行为》,台北:桂冠图书公司。

杨宜音,2008,《关系化还是类别化:中国人“我们”概念形成的社会心理机制探讨》,载《中国社会科学》第4期。

杨中芳,2001,《“顺从”与“反叛”:中国人真是具有“权威人格”的吗?》,载杨中芳:《如何理解中国人》,台北:远流出版社。

翟学伟,2009,《再论“差序格局”的理论遗产、局限及贡献》,载《中国社会科学》第3期。

翟学伟,1999,《个人地位:一个概念及其分析框架——中国日常社会的真实建构》,载《中国社会科学》第4期。

翟学伟,1995,《中国人在社会行为取向上的抉择——一种本土社会心理学理论的建构》,载《中国社会科学季刊》冬季卷。

张德胜,1989,《儒家伦理与秩序情结——中国思想的社会学诠释》,台北:巨流图书公司。

张江华,2010,《卡里斯玛、公共性与中国社会有关“差

序格局”的再思考》,载《社会》第5期。

张志学,2000,《华人企业家长式领导的成因究竟是什么》,载《本土心理学研究》总第13期。

郑伯璜,2004,《华人文化与组织领导:由现象描述到理论验证》,载《本土心理学研究》总第22期。

郑伯璜,1995,《差序格局与华人组织行为》,载《本土心理学研究》总第3期。

郑伯璜,1991,《家族主义与领导行为》,载杨中芳、高尚仁(主编):《中国人·中国心——人格与社会篇》,台北:远流出版社。

滋贺秀三,1998(1986),《中国法文化的考察——以诉讼的形态为素材》,载王亚新、梁治平(主编):《明清时期的民事审判与民间契约》,北京:法律出版社。

Hofstede, G. H. & M. H. Bond, 1988, “The Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth,” *Organizational Dynamics*, Vol. 16, No. 4, pp. 5–21.

Hofstede, G. H., 1980, *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*, Newbury Park, CA: Sage.

Pye, L. W., 1985, *Asian Power and Politics*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Redding, S. G., 1990, *The Spirit of Chinese Capitalism*, New York: Walter de Gruyter.

Silin, R. H., 1976, *Leadership and Values: The Organization of Large-scale Taiwan Enterprise*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Westwood, R. I., 1997, “Harmony and Patriarchy: The Cultural Basis for ‘Paternalistic Headship’ Among the Overseas Chinese,” *Organization Studies*, Vol. 18, No. 3, pp. 445–480.

注释:

①可以明确的是,在儒家的文化理念中,“家”“国”同构的政治与社会秩序似乎明确了“家”“国”内部相通的权威秩序。然则,“家”“国”内部的权威秩序显然都需要

以资源控制为依据,而宋代之后进一步强化的家庭财产诸子均分制使得“家”族内部的家长权威有着明显弱化的倾向,这实质上暗含了皇权弱化族权的意向(秦晖,2003a;沈毅,2008)。无论如何,家庭财产的有效控制才是巩固家长权威的有效依据,仅仅依靠儒家伦理的意识形态支撑无疑只会走向形式化的道德权威(翟学伟,1995)。

②某种意义上就认识论而言,“角色理论”的应用可以较好地作为西方个人主义文化的对立面而存在,因而也更容易为西方学者所接受。应用“角色理论”的可取之处是关注到了家族组织中“整体和谐”的价值导向,某种为维系关系“和谐”而“和谐”的做法在家族内部乃至乡土社会中是屡见不鲜的。但其潜在的问题在于,“角色理论”忽略了这种“和谐”常常是一种表面维系的“和谐”,其实践中潜藏的矛盾冲突往往不能达成儒家伦理所倡导的理想化的“和谐”,从而成为某种道家思维指引下的隐忍式“和谐”。

③从西方经典理论来看,在马克斯·韦伯所作法理权威、传统权威、卡里斯玛权威的权威分类中,并没有对以个人关系私交为基础的“个人权威”做出分析。如王斯福(2001)曾经运用卡里斯玛权威来理解中国日常生活及其领袖权威,这可能代表着相当部分西方学者的一般观点。这样的卡里斯玛权威在中国的某些宗教、政治乃至群众运动中无疑同样较为明显,但在民间社会层面常规化的日常生活及组织运行中,可能还是需要让位于某种“恩义”式的人情关系化的“个人权威”。从韦伯的权威分类来看,西方社会文化传统中的权威形成,可能还是比较集中于正式制度(法理权威)、非正式习俗规则或角色伦理(传统权威)以及个人魅力(卡里斯玛权威)的层面,而对由私人“关系”为基础所构成的“权威”形态没有过多的关注。尽管后来的社会交换论从人际互动的视角考察了资源依赖与权力形成的关联,但似乎也没有关注到以长期性个人“关系”作为基础的典型“个人权威”形态。丹尼斯·朗(2001[1995])的“个人权威”研究或许是较少的例外,同时其论述也凸显出中西方个人关系侧重点的差别。这种中西人际关系或个人关系方面的基本差异,实则暗含着

不同的社会文化传统脉络,许烺光(2002[1971])对此有较为细致的分析:西方式个人主义式的情感与中国式人情互惠的“报”有着根本的区别,这种差别实际也就造成了以不同私人关系为基础的不同社会文化形态下的“个人权威”。

④王子今(1999)在萧兵等人的研究基础上指出,“忠”与“中”在古汉字里是相通的,早期“忠”的观念与“中”的权威密切相关,“忠”在文字构造上即显现了仅有一个“中心”的“大一统”意涵。事实上,《春秋繁露·天道无二》中董仲舒即明确指出:“心止于一中者,谓之忠;持二中者,谓之患。”刘纪曜(1982)进一步指明了组织式“公忠”与关系化“私忠”之间的差别。就传统政治而言,“忠”在狭义意义上是仅限于君臣关系的,但就宽泛意义而言,“忠”应该广泛存在于更为一般的上下官僚关系之中,这种狭义与宽义的区别也构成了另外一种意义“私忠”内部的紧张性,即忠于最高领导的“私忠”与忠于顶头上司的“私忠”,这种面对不同层级领导的权力矛盾可能也是中国人治式的行政化组织中科层制难以良性运行的重要诱因。

⑤郑伯璜(1995)在所建构的“差序式领导”概念中,立足于组织心理学的学科立场,从关系、忠诚及才能三个维度入手重点分析了企业家对重要下属的认知分类。应该说,关系、忠诚及才能三个维度的选择有着重要意义,即打破了情感与工具二分的社会关系研究框架,从而突出了组织领导中忠诚与才能等个体素质(亦即德与能)的重要性。进言之,组织中的人际关系毕竟不同于社会交往中的人际关系,组织领导可能要同时考虑与下属的先赋关系及其个体的能力与道德。然则,郑伯璜是在先赋关系的意义上来界定“关系”内涵的,尽管他突出了对下属认知分类的动态发展,但对下属任用中偏向能力绩效与纯粹关系取向之间的矛盾张力却被掩盖了。在笔者看来,“忠诚”本身即有着某种特殊主义“关系”发展的倾向,先赋性的亲缘特殊主义关系与获致性的效忠特殊主义关系两者即有着加以合并的可能。这样,针对下属关系、忠诚及才能的三元认知架构即可以简化为“能力导向—关系导向”的二元划分,进而可修正为华人组织领导中“事本主义—特殊主义”

的另一核心维度。

⑥事实上,费孝通(1985[1947])在《乡土中国》一书中曾经就权力概念提出了“横暴权力”、“同意权力”、“教化权力”以及“时势权力”的差别。在费孝通看来,中国乡土社会“礼治秩序”的“长老统治”本质上依赖于家长式的“教化权力”,从而有别于强制支配的“横暴权力”与社会契约的“同意权力”,而“时势权力”往往是社会急剧变迁或革命状态下的权力形态。此外,费孝通(1948:158-163)在《乡土重建》一书中进一步提出了中国传统社会的“皇权”、“绅权”、“帮权”及“民权”的权力形态划分,他在着重皇权与绅权的研究而外,指出传统中国“同意权力”性质的“民权”的相对匮乏,同时“帮权”在中国传统社会中的重要性无疑值得深入研究。笔者则以为,皇权、绅权、帮权这三种重要的权力形态,恰恰可以对应于“国”、“家”、“江湖”的不同场域及空间范畴。就权力的基本属性而言,传统皇权及其官僚体系的强制式权力运作无疑更多地可以归为“横暴权力”,传统江湖团体的帮权运行虽然可能也带有非常明显的等级制特征,但其更多的兄弟义气必须得到多数骨干下属的支持认同,其认同式的“个人权威”运作则可能很大程度上带有“同意权力”的特征,当然这种由领导者个人义气所形成的“个人权威”显然不同于西方契约或民主意义上的“同意权力”。如果从帮派团体扩展到商业组织及网络而言,其组织领导或网络中心人物去权威化的“同意权力”属性应该就更为明显。即使就乡土场域的“教化权力”而言,乡土宗族场域的长老权威显然不能与官僚政治场域的官僚权威相比,由于传统“诸子均分制”的作用,建立在人伦长幼基础之上的长老权威其实是相当有限的,因此“长老统治”更多是依据于传统礼治及多数民意的,因此“教化权力”的推行很大程度上还是夹杂着“同意权力”的属性。总之,即使从传统的政治社会结构来看,除了“国”之“皇权”及官僚体系带有更多的横暴权力性质而外(当然其能力及程度始终是有限的),支配“家”之“绅权”及支配“江湖”之“帮权”其实很大程度上都带有同意权力的成分。特别是在“绅权”及“帮权”逐步逝去的当下社会,基层民主化与经济市场化的进程更加凸显了“同意权

力”的重要性,从而也就使得“个人权威”有着更为广阔的作用空间。

⑦在对“差序格局”概念的解析中,廉如鉴(2010)指出了当前深化研究中存在的三个问题:一是“差序”除了横向的亲疏远近之外能否指涉纵向等级关系,二是“差序格局”和社会网络理论特别是个体网的“自我中心网络”概念有何异同,三是中国人的行为是否可用“自我主义”来加以概括。笔者的分析框架可能初步解决了以上的三个问题:首先,“私人关系”是把握“差序”人伦的核心,等级性“主从关系”应该同样能纳入“差序格局”的范畴;其次,私人“关系”的“义”“利”交错的文化特征及“公”“私”不分的制度意涵并不适合用个体网特别是“强关系/弱关系”的分析框架加以分析;再次,对“自我主义”的理解并不适合从权力等级的层面出发,而更多地应立足于“自私”与否及能否为他人有所牺牲的角度。就此而言,梁漱溟(1987[1949])所谓的“伦理本位”或“关系本位”,应该正构成了费孝通所认定的“自我主义”的对立面,特别是“自我主义”逻辑中“为己牺牲家”的论断一直以来备受质疑(翟学伟,2009;吴飞,2011)。因此,“场域”脉络下的本土“关系”理论探析,有助于从不同场域及体制背景下来理解不尽相同的私人“关系”形态及其本质属性,“自我主义”、“伦理本位”抑或某种“人缘取向”常常是在“官场”、“商场”及“乡土”的不同场域脉络下凸显出来的(沈毅,2013)。进言之,此种“场域”脉络的社会关系分析即是要进入到日常生活“只能意会,不能言传”的核心部分(费孝通,2003),其不同“场域”中不同的主导性社会关系实践,常常也就孕育出不同的人格特质,“官场”场域中常常充斥着“有奶便是娘”的“小人”,“乡土”场域中往往产生大量“表面仁义道德”的“乡愿”,而“商场”场域中反而容易孕育较多“取财有道”的“君子”。关于其不同场域及其人格特质的深化分析可能需要另文专论。

⑧凌文铨(2000)在对郑伯璜“家长式领导”的评论中,触及到了威权领导、仁慈领导与德行领导是三种领导元素还是三种不同类型的问题。对这一问题,张志学(2000)在评论中进一步提出:“德行领导究竟是家长式领导中单一而独立的构面,或是可以包含到威权与仁

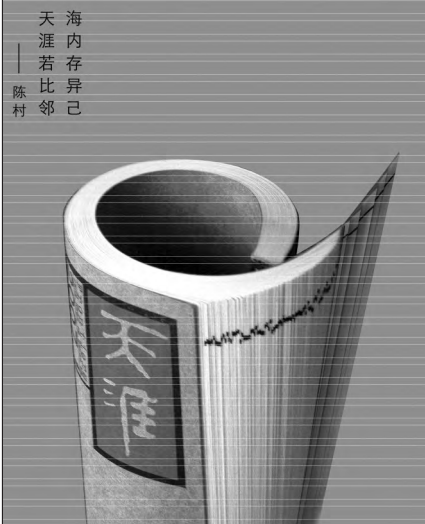
慈中去?”他们均意识到了糅合式的“家长式领导”分析架构中可能存在的深层问题,但还没有进一步提出解决问题的思路与办法。笔者则希望从外部场域结构背景出发,来探讨“威权”、“仁慈”、“德行”作用的结构情境,进而可以分析不同组织领导模式中“关系”形态的基本特征,在此基础上对本土组织领导的模式有新的理解与认识。

⑨这里的“法道互补”借鉴了秦晖(2003b)的提法,在他看来,“法道互补”才是真正需要批判的文化传统,自清末民初以来对儒家文化传统的批判,并没有真正深入到体制层面的批判之中,对儒家文化传统的批判只能更加造成“强权哲学与犬儒哲学的泛滥成灾,‘法道互补’之弊形成积重难返之势”。

⑩需要强调的是,“人缘式领导”与“人心式领导”的权威基础恰恰又都是比较接近的,均是以人情化取向的私人关系连结作为基础的“个人权威”,其间的根本差别

在于“人缘式领导”之“个人权威”常常着重于巩固自身在组织群体中的“人缘”基础,而“人心式领导”之“个人权威”主要以组织发展为出发点,在情理基础之上以公平为准绳来处理与下属关系从而建构起来的。当然,差序式的“亲亲”传统在实践中往往有着任人唯亲的倾向,这即使在一些民营企业组织中也是不可避免的,其最终的结果常常导致组织的衰败。总体来看,市场竞争条件下的民营企业更有可能形成某个以企业家为中心的“关系共同体”,这种任人以贤的“关系共同体”始终还是人治式的,其要旨在于企业家对自身利益的有效克制,亦即在人才市场的某些外部条件制约下,企业家与企业骨干及技术员工的“关系”形态均呈现出“仁义”的特征,但这种“仁义”的程度也是根据市场需求性而有所区别而呈现出差序工具性的特征(沈毅,2012)。

责任编辑:刘 琼



天涯若比邻
陈村

《天涯》杂志已开通淘宝店 <http://tyzzz.taobao.com>, 欢迎网购。亦可到邮局订阅或本刊邮购。邮发代号: 84-12, 双月刊, 16.00元/期, 全年6期96元。平邮免收邮费。如需挂号, 需加邮费3元/期。

邮购地址: 海南省海口市国兴大道69号海南广场人大政协楼6层《天涯》杂志社 邮编: 570203
电话: (0898)65360004 65332803

《天涯》2014年第5期目录

作家立场

- 黄纪苏 说说秦晖先生说的那些事儿
辛智慧 被现代世界扭曲的非洲国家马里
野 夫 漫长的诉讼
狄金华 中国式普法实践
滕 威 从小岛到大学城

民间语文

- 黄家驹等 医务工作者思想改造检讨书(1952)
导游工作日志(2006)
明 炎 民间影像: 台风威马逊过后(2014)
朱 杰 威马逊台风灾后纪录(2014)

特 稿

- 达 理 老上海屋檐下的无奈与哀伤

文学

新人工作间

- 施 伟 找朋友(外一篇)
梁 鸿 孤独少年的幻象与漫游
姚鄂梅 预备役(小说)
王保忠 菩提钟(小说)
周蓬桦 占卜考(散文)
王晓莉 大抵如此(散文)
刘 齐 富豪的晚宴(随笔)

艺 术

“美术界1980年代记忆”小辑

- 管郁达 县城记
杨 卫 灼热的年代
陈 默 1980年代在央美的故事

研究与批评

- 敬文东 从心开始
王 彬 端午时节的红楼人物
环球笔记7则

Keywords: the politics of sex, masculinity, sex order, capitalism, the secret of gender

From Authoritarian Personality to Personal Authority: Exploration of Indigenous Organizational Leadership and the Guanxi Configuration of the Differential Mode of Association 176

Shen Yi

Abstract: In the research context of Chinese psychology, authoritarian personality and hierarchical culture in Chinese society seems to be a theoretical assumption, and the correlative “role theory” which explains Confucian ethics influences the study of paternalistic leadership centering around *zun zun* (respecting the respectful). On the contrary, personal authority based on amicable personal relationship shows the importance of emotive culture focused on *qin qin* (loving the beloved) as opposed to *zun zun*, which constitutes the latent theoretic foundation of differential leadership. Judged by the various dimensions of the diverse organizational fields and the differential mode of association, the hierarchical patron-client relationship in bureaucratic officialdom is always different from the differential favoritism on the civic level. Even emotive personal relationship tends to be divided into superficially harmonious “social connection” and truly intimate “friendship” in such different fields as hometown and business sector, which will make up the differential network of personal leadership and the structural pattern of organizational leadership.

Keywords: authoritarian personality, personal authority, the differential mode of association, *zun zun*, *qin qin*

ON THE SPOT

Transforming Confucianism for the Establishment of Modern Democracy 197

Lee Minghui & Dai Zhiyong

CRITIQUE

Revolution, Reform and the Rise of China—with A Response to the Anderson-Wu Argument 214

Xiao Bin

Abstract: What is the relationship between revolution, reform and the rise of China? This is not only a major theoretical question, but also a serious practical question that should never be overlooked in China’s future reform. From the perspective of the growth of a modern state, the legacy left by China’s revolution, featuring both nationalism and communism, is a double-edged sword which, on the one hand, has created the sovereign state as the base of the rise of China and, on the other hand, has introduced the party-state system as the target of reformation. The revolutionary legacies, intersecting and interacting with each other, have become bases, ob-