

新时期领导科学论丛



领导文化新探

赵麟斌 等著



L I N G D A O
W E N H U A X I N T A N



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

新时期领导科学论丛

领导文化新探

赵麟斌 等著



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

内 容 提 要

本书从文化出发厘出领导文化的蕴涵,深度阐述领导文化的构成、学科定位、历史演变和现代价值,探讨领导文化与民族文化、地域文化、政治—行政文化等的密切关系,并深刻分析领导文化在价值观念、思维深处、行为方式上的现代化转变,为建构新时期和谐—现代领导文化提供了积极的思考和有益的探索。

本书论述严密、体系完整,既突出了理论研究的前瞻性、系统性,又能与实际相结合,具有很强的实践性、针对性。本书可作为普通高等院校本科生、研究生“领导文化”课程的教材,也可作为广大领导干部、公务员的学习用书。

图书在版编目(CIP)数据

领导文化新探 / 赵麟斌等著. --上海: 同济大学出版社, 2010. 4

ISBN 978-7-5608-4241-7

I. ①领… II. ①赵… III. ①领导学—高等学校—教材 IV. ①C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 010117 号

新时期领导科学论丛

领导文化新探

赵麟斌 等著

责任编辑 曹建 助理编辑 李小敏 责任校对 徐春莲 封面设计 潘向葵

出版发行 同济大学出版社- www.tongjipress.com.cn
(地址:上海市四平路 1239 号 邮编:200092 电话:021-65985622)

经 销 全国各地新华书店
印 刷 同济大学印刷厂
开 本 890 mm×1 240 mm 1/32

印 张 9.5

印 数 1—1 600

字 数 255 000

版 次 2010 年 4 月第 1 版 2010 年 4 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5608-4241-7

定 价 48.00 元

本书若有印装质量问题,请向本社发行部调换 版权所有 侵权必究

序

作为一种软实力,领导文化不仅是国家政治文化的核心部分,具有丰富的价值理念和伦理准则,“形而上”地体现着国家的政治理念、民主精神和道德传统,对社会意识和国民心理具有强大渗透、调适和整合作用,它还是社会发展中先进性、主导性的话语形态,引领着文化发展方向和社会价值导向,从深层次上影响着政权稳固性和社会和谐度。

当前,我国正致力于“以人为本”的和谐社会和服务型政府的建构。从一定意义上说,执政党与民众、政府与社会之间的关系是和谐社会关注的焦点。从科学发展的时代需求出发,对传统领导文化进行现代性的改造,在文化观念上实现价值规范的转型,使之更契合政治民主化与社会和谐化的执政理念,不但是执政主体提升和具有先进性的必然途径,而且是引领社会意识,巩固社会基础的现实需求。

显然,领导文化的建构研究成为代表先进文化前进方向的理论内涵和时代要义。虽然国内领导文化的研究成果丰硕,不少学者对领导文化进行了专门性、系统性的论述,但从能动性维度考察,领导

文化是一个变化发展的概念,是一个不断丰富进步的概念,在受客观物质条件决定的同时,作为意识形式的产物,它不仅仅是经验的积累和知识的总结,还是一种具有超越性、升华性和创新性的精神力量。基于领导文化与社会“和谐”相结合以及时代性地体现党执政治国新理念的思考,我们课题组在申报福建省社科规划项目“和谐视阈下领导文化的建构及其人本吁求”的基础上,拓展性地进行了领导文化的建构整体性研究。

“鉴前世之兴衰,考当今之得失。”在研究过程中,我们不仅进行多次的研讨与论证,还尽力拓宽研究领导文化的理论和实践视野,力求在领导文化这一特殊而又具体的学科领域有所突破。从唯物史观和价值观相统一的辩证角度,我们试图勾勒出领导文化价值内涵、体系架构和演变规律,评鉴领导文化与其他领域文化的共通性和差异性;采用历史与逻辑相统一和纵横两维度比较相结合的研究方法,追溯我国领导文化的历史发展进程,概览国外的领导文化,在事实与理据相结合的基础上厘定现代一和谐领导文化的逻辑依据和现实基础;沿循文化的“三层次”原则,从器物、制度和意识形式三个层面探寻构建现代一和谐领导文化的现实路径。

在对传统领导文化的超越性反思和对现代先进领导文化的探索过程中,我们倾注了许多精力,希望能突破传统领导文化思维上的“路径依赖”,对现代一和谐领导文化进行整体性、系统性的建构,但随着研究的不断深入,我们愈发地感觉到领导文化这一研究领域的深奥与宏大,两年的课题规划时间和课题组成员的力量是如此微薄,难以在真正意义上实现原定的对现代和谐领导文化整体性建构目标。书中挂一漏万和不足之处,将督促我们在学术探讨和理论研究上进一步完善,也希望引发学界进一步关注这一话题,并不吝赐教。



2010年2月

目 录

序

第一章 领导文化蕴涵与架构	1
第一节 领导文化的概念	1
第二节 领导文化的表征与发展轨迹	9
第三节 领导文化的学科定位	19
第二章 领导文化的历史演变与现代价值	24
第一节 领导文化的历史演变	24
第二节 领导文化的现代价值	37
第三章 领导文化与诸文化的关联度	52
第一节 领导文化与民族文化	52
第二节 领导文化与地域文化	60
第三节 领导文化与政治—行政文化	68

第四章 中国领导文化史略	81
第一节 奴隶社会的领导文化	82
第二节 封建社会的领导文化	90
第三节 半殖民地半封建社会的领导文化	99
第四节 社会主义社会的领导文化	106
第五章 国外领导文化概览	122
第一节 亚洲领导文化	123
第二节 非洲领导文化	131
第三节 美洲领导文化	139
第四节 大洋洲领导文化	146
第五节 欧洲领导文化	148
第六章 中外领导文化比较研究	155
第一节 中外领导文化的共通	155
第二节 中外领导文化的差异	161
第三节 走向求同存异的领导文化	167
第四节 科学发展观指引下创新发展领导科学	173
第七章 中国传统与现代领导文化比较研究	179
第一节 中国传统与现代领导文化的共通	179
第二节 中国传统与现代领导文化的差异	186
第三节 实现从传统到现代领导文化的置换与承递	192
第八章 建构和谐—现代领导文化的逻辑和现实依据	204
第一节 和谐—现代领导文化的蕴涵	205
第二节 和谐—现代领导文化的逻辑依据	212
第三节 和谐—现代领导文化的现实依据	218

第九章 与建构和谐—现代领导文化相关的因子·····	227
第一节 领导实践·····	227
第二节 领导心理·····	236
第三节 领导哲学·····	245
第四节 领导方法·····	254
第十章 建构和谐—现代领导文化的方法论选择·····	265
第一节 和谐—现代领导文化器物层面的建构·····	265
第二节 和谐—现代领导文化制度层面的建构·····	274
第三节 和谐—现代领导文化意识形式层面的建构·····	284
后 记·····	293

第一章

领导文化蕴涵与架构

领导文化作为领导科学“形而上”的范畴,只有厘清了领导与文化的定义和蕴涵,才能以此为起点研究领导文化的内涵。领导文化的构成元素是研究的中介,它以文化的划分为依据,将领导文化划分为器物、制度与意识形式等三个层面。领导文化的科学定位是研究领导文化的意义所在,从领导文化与领导科学各学科之间的关系中,剖析其地位与功能以及对其他学科的贡献。领导文化的现代性则成为研究的归宿和终极关切。

第一节 领导文化的概念

一、领导的内涵

根据 1933 年出版的《牛津英语词典》,英语中表示“领导”的

leader 一词最早于 1300 年出现,而 leadership 一词则直到 1800 年尚未出现。在我国,“领导”一词何时出现,迄今未可查考。由此可见,“领导”的渊源不可谓不长,而 20 世纪以来学者更是针对其特征作了研究。归纳起来,主要有以下五种划分标准。

一是过程论者。认为领导活动是独特运作方式过程,持这种观点的学者在学术界相对较多。国内学者王惠岩认为,领导是一种活动,它是领导者为实现预定目标,对群体活动进行组织、引导和指挥的一种行为过程。王乐夫等人也认为,领导是领导者在一定的环境下,为确定和实现既定目标,对被领导者进行统御和指引的行为过程。美国学者华伦·本尼斯认为,领导是促进一名下属按照所要求的方式活动的过程。从过程论者的主要观点看,他们将领导视为一种过程,而对于目标等方面要求则视为“枝叶”。

二是行为论者。主要将领导视为一种行为,持这种观点的学者主要有库恩斯、R·坦南鲍姆、克·阿克利斯等。库恩斯认为领导是个人引导群体活动以实现共同目标的行为;R·坦南鲍姆等认为领导是在某种情况下通过信息沟通过程所实施的一种为了达成某个目标或某些目标的人际影响力;克·阿克利斯则更为简要地将领导视为“领导即是有效的影响”。可见行为论者更多把领导视为一种可操纵性的、较低层面的活动,较少地涉及艺术等高层次的活动。

三是控制论者。将领导与控制有机地结合起来,与罗格斯将管理视为计划、组织、控制和领导的观点相对立,领导即是一种控制。持这种观点的代表人物是科·扬,他认为领导是一种统治形式,其下属或多或少地愿意接受另一人的指挥和控制,更多是从领导的职权和授权两个层面加以论述。

四是能力论者。将领导视为一种能力,这种能力的目标也起到权威的作用,这更多是从领导者本身修养的角度而言。持这一观点代表人物是 K·台维斯,他认为领导是一种说服人们热心于追求一确定目标的能力,从领导力的角度论述领导存在价值性。

五是目的论者。主要是从领导这一活动本身所带来的意义而

言,即领导通过活动达到最终目的。持此观点主要学者是蒂斯等,他认为领导是某甲的行为改变某乙的行为的影响历程,而某乙认为这种影响是合法的,其改变的行为符合人的目标。

我们认为,不同学者从不同标准进行划分和定义均存合理之处,但也不同程度地存在缺陷,因此必须以全面考查的方式进行定义。

领导活动是一种过程,这种过程主要是从领导活动的行为本身而言,涉及领导如何有效地调配人、财和物,特别是如何正确而适时地用人。这种过程本身就是一种行为,这种行为异于其他行为,是一种与职权、职位相匹配的行为,并且行为本身要承担的是法律义务和道德责任。领导是一种能力,这种能力主要是从领导者提升领导力的角度而言的,这是领导所具备的第一要素。领导是达到目标的方式,作为领导者必须努力与领导环境相适应,达到内外和谐的目的。因而从总体上看,领导是一种能力,是一个过程和行为,以目的为最终追求的体系,同时它与领导环境存在密切关系,领导必须在一定环境下进行,领导文化的产生便是在领导过程中生成的。

二、文化的概念

研究领导文化,首先还须回归到文化上来。“文”的本义是指各色交错的纹理,《易·系辞下》载:“物相杂,故曰文。”《礼记·乐论》称:“五色成文而不乱。”《说文解字》称:“文,错画也,象交文。”均指此义。随后“文”的意义发生了演化,一是包括了语言文字内的象征符号,进而发展为文物典籍,教条制度;二是由中国传统伦理所渗透的人性修养等问题。“化”原意为改易,生成,造化,如《庄子·逍遥游》:“化而为鸟,其名为鹏”;《易·系辞下》:“男女构精,万物化生。”认为“化”为事物的内外发生根本或不显著的变化,并由此引申为教人行善之义。

“文”与“化”互联而共用始于《易·贲卦》:“刚柔交错,天文也;文明以止,人文也。观乎天文,以察时变;观乎人文,以化成天下。”西汉

以后,“文”与“化”合成一词,如“设神理以景俗,敷文化以柔远”(《三月三日曲水诗序》),从此中国走向“文”“化”相生的文化发展之路。而在西方,文化发源于拉丁文 Culture,原形为动词,含有耕种、居住、练习等多重意义。英文、法文中 Culture 除栽培之外,还表示人性情的陶冶,品性的修养等。中西在独自发展过程,不自觉地融合在一起。西方文化与东方文化含义极为相近,随之东西方在此问题也展开了激烈的文化冲突战,因此追踪文化本义及其发展显得尤为重要。

美国学者克罗伯(A·L·Kroeber)和科拉克洪(D·Kluckhohn)在《文化:一个概念定义的考评》一书中较为详细地收集了关于文化的定义,该书将文化定义分为以下六组。

一是描述性定义。以泰勒为代表,认为文化或文明是一个明显复杂的整体,它包括知识的信仰、艺术、法律、伦理道德和作为社会成员的人通过学习而获得的任何其他能力和习惯。该概念主要强调文化所涵盖的内容较广并具有不确定性,无法以抽象方式表现文化的本质。

二是历史性定义。它是以萨皮尔等学者为代表,主要从历史角度出发选择了文化一个特征——文化道德或文化传统进行阐述,强调的是文化的社会遗传和传统属性。如萨皮尔指出:文化被民族学家和文化史学家用来表达在人类生活中任何通过社会遗传下来的东西,这些包括物质和精神两方面。

三是规范性定义。以美国学者威斯勒为代表,主要强调文化的规则和方式属性以及文化中理想、价值与行为因素。如威斯勒将某个社会或部落所遵循的生活方式称作文化,它包括所有标准化的传统行为。

四是心理性定义。它是以萨姆纳和凯勒代表,主要从文化作为调整和解决问题的方法手段出发,认为文化是包括所有解决问题的传统方法。这一学派从个体心理出发,着重强调学习在文化形成中的重大作用,以及习惯、决心和理性的作用。

五是结构性定义。它以奥格本和尼·姆科夫为代表,他们从结

构建构的方式定义文化,使得文化的定义显得更具综合体的意义,将文化定义为“可分隔的但相互又有结构性联系的各要素的组合”。明确地将文化视为一种抽象的概念,成为一种体系。

六是遗传性定义。强调文化是一种人工的制品,强调个体以及群体在文化发展中的特殊作用,同时将文化抽象到观念的层面,试图从“风俗”、“形式”和规划等层面获取文化的内核——观念,将文化提升到一个较为高级的层面。

日本学者富永健一指出文化有广义与狭义之分,认为广义文化与社会属于同一涵义的概念,包括技术、经济、政治及法律等。而狭义的文化主要是指产生于人类活动但又独立于这些客观存在的符号系统。

美国人类学家提出显性文化与隐性文化之分。前者是指富于文字与事实所构成的规律之中;后者是一种抽象概念,是由纯粹的形式构成,是文化最为精妙和微妙的自我意识之处。

在文化定义问题上,实际上,国内学者也有自身的思考方式。如梁景时认为,文化可以分为十大类型,即结构文化说、模式文化说、工具文化说、符合文化说、成果文化说、事象文化说、传播文化说、价值文化说及综合文化说等十类。

此外,从文化哲学角度上看,文化可以区分为物质文化、制度文化和精神文化三个层面。我们在论述领导文化表现形态之时也以此为划分的哲学依据。物质文化实质是物质生产活动中所创造的全部物质产品以及创造这些物品的手段、工艺和方法等,一般是以有形的的方式表现出来。制度文化介于精神文化与物质文化之间,是深层的文化心理结构在规范层次上的定位或体现,是人际社会调整社会关系的一整套体系。精神文化也称为观念文化,以心理、观念、理论形态存在的文化,它包括两个部分:一是存在于人心中的文化心态、文化心理、文化观念、文化思想及文化信念等;二是已经理论对象化的思想理论体系,即客观化了的的思想。

三、领导文化的概念分析

领导文化发源于文化,经过领导不断的提升和锤炼,逐步形成一种相对较为独立的文化表现形态。沿着逻辑—历史的轨迹,我们发现,顺着领导活动现象的“河流”,必然能够寻找领导文化的概念源,并展现其在文化形态中的具体特征与表达模式。

(一)“文化”概念的历史追源

文化是一个标志着人在真善美等方面的发展水平的哲学范畴,是人处理其与主观世界的多重现实的对象性主义和解决人类心灵深处永恒矛盾的方式,这种方式表现为对象化千变万状的文化现象,具体地说,是人化的自然,“自然”、“文化”和万状的文化现象。而这种文化现象“真善美”的一种表现便是领导文化。在文化发展过程中,人类社会通过各种路径追寻人类所达至的真(科学理性的终极关怀)和善(道德伦理的最高准则),通过权威的产生,强制力和非人内心内化的结果便是其中的一种途径,这种途径在政治上表现为统治,而在更大程度上表现为领导,而这种领导背后的文化本质便是领导文化。从原始社会开始,人类自我关切在不自觉中形成了。原始人通过对“多重现实”的感观,正确地处理与自然的关系,人类心灵深处永恒矛盾的分析亦起到这样的作用。应当指出的是,人类自我关怀是自发性、自觉性的觉醒,在文化发源的初期表现并非如此之强烈,而这种“萌芽”中的文化也催生了“萌芽”的领导文化。因此从原始社会开始,便产生了图腾领导文化。随着社会的不断发展,文化日益发展更新,领导文化也逐步处于上升之中并呈稳定发展的态势。特别是随着人类由物本走向人本,领导文化的发展在实践中也表现出强烈的自觉性。这种特性在西方文艺复兴之后以及中国战国时代以来更为凸显。而进入 20 世纪以来,这种实践的自觉性与人的理性思考有机结合起来便形成理论与实践有机结合的领导文化论。

应当指出的是,尽管在“流”上领导文化源于文化,但是从“源”的角度上讲,领导文化也是源于实践活动,是从实践活动中通过自发性和自觉性的积累方式不断地总结和归纳,从而形成了带着实践烙印的领导文化。而脱离实践烙印的领导文化是对“虚幻的总结”,根本不具有斗争性和实践性。

(二) 领导文化的概念

研究领导文化首先亟须解决的问题是领导文化的概念。没有对概念的有效理解,根本无法窥视领导文化的本质,因此必须实现对“概念本质”的历史性的跨越与根本性的飞跃。在学界中,诸多学者从自身的视角与实践层面出发,论证了领导文化的内涵,现归纳如下。

一是从学习性视角探析,代表人物是吕元礼和王乐夫。吕元礼等人在《领导文化的概念、功能、特征及现代化》一文中指出,领导文化是领导成员在领导活动中产生并通过后天学习和社会传递形成的反映领导实践的观念意识,是客观领导过程在领导成员心理反映上的积累或积淀,是领导成员普遍认可的价值观念,共同信守的行为模式和广泛流传的态度作风,包括领导意识、领导观念、领导态度、领导价值观和领导行为模式等。王乐夫也持类似观点,二者在内涵上基本相同,而在外延上略有所异。这种观点主要是从领导行为可学习性和传递性的层面论述领导文化存在的功用和外延。

二是从学科规律性定义出发界定领导文化,主要代表人物是张顺。他认为领导文化是领导者在领导实践中形成的对于领导活动的过程、本质、规律、规范、价值以及方式方法等各个方面的综合反映形式,是领导者开展领导活动和从事领导行为的内驱动力和精神导向,因而对全部领导工作都具有特殊重要的意义。这种定义是从一般学科定义的规律性出发,特别是根据马克思对于科学成其为学科必然是对规律探究这一方法论出发论证。

三是从社会动力学角度分析,持此观点主要代表人物是石作斌。

他指出领导文化是凝结社会发展方式和领导实践活动的成果的深层积淀,它不仅体现在领导者心理习惯和素质结构的深处,规定其对社会现象的根本态度及领导行为的价值趋向,而且体现在社会制度特别是领导制度的建构原则、组织体系和运行机制之中。因此,领导文化是一种更为深刻地反映社会发展和领导实践本质的事物。领导文化不仅是一种基础性的社会人文资源,而且是一种高层次的社会管理资源。同时他还指出,从内容上看,领导文化是体现社会发展方式和领导实践活动的价值体系,其核心是支配领导行为的价值基础,价值性是领导文化的显著特征。对于领导主体来说,有什么样的价值取向,就有什么样的领导行为。这种观点主要是从领导文化作为一种文化对社会发展的作用,特别是领导文化的价值对整个社会发展的功效而言的。

四是从协调论的层面论证领导文化内涵,代表人物是张利辟。他从领导文化协调论的角度出发,经过领导文化的导向、凝聚、约束、兼顾和激励功能,并且通过道德、教育、示范和沟通等手段实现这一协调。

五是从阶级性角度阐述领导文化,代表人物是张世和。他认为,领导文化是与领导活动紧密相关的一种文化,它的内涵由领导本质决定,它的外延围绕领导本质而展开,涉及对领导权力本身的认识,权力运作方式的确立,领导的方法论以及领导的价值观念等,是泛文化在领导活动中的特殊反映,是领导者开展领导活动的精神导向。正因为如此,在不同的时代,不同阶级的领导集团中,就有着不同的领导文化。张世和以领导文化作为铺垫,论证文化的阶级性在领导文化中的折射和映射作用。

由此可见,不同学者从各个层面论证了领导文化的概念。从学习性、规律性、社会动力学、协调性、阶级性等层面论述,因此,我们也试图运用一种定义的原则对领导文化进行定义,以期获得领导文化内涵的合理性。

领导文化在领导活动领域的特殊表现,是在文化发展至文化自

觉性觉醒时期。在领导者自觉性的基础上所形成的关于领导行为、制度等方面的规律性或非规律性的文化现象的总结,具有功用性和可借鉴性,可分为器物层面,制度层面和意识形式等三个不同层面。因而在论述领导文化概念之中,首先采用属加种差定义,将其规定为一种文化的表现形态,为其获得文化合理性提供了逻辑起点,但更多是从领导文化的有用性分析。这包括具有规律性的领导文化,即后代领导者可以从中获得直接经验和教训的领导案例。同时也包括“非规律性”,主要是从领导文化本身的“与时偕行”特质分析。因为不同时代具有不同时代特色,特别是领导活动中“艺术性”和“意识性”的事物和所谓“意会”,而这些文化现象往往对于领导者是潜在的,同时常常带着方向性思想,对具体领导活动影响较大。

此外,我们根据文化的结构学说,即文化分为物质文化、制度文化和精神文化三部分,对应的领导文化则分为器物性领导文化(即领导文化最低层次的表达方式,也是以“物”的形式存在)、制度层面领导文化(即是以硬制度和软制度的方式形成对领导活动的“框架性”的指导)和意识形式层面领导文化(高级形态的领导文化,对领导活动影响主要是“精神家园”式的指导,常常有思维指导性的意义),三者同时合力,才能够真正地将领导文化“串联”成为完整的阶梯式结构,也才能为实际领导活动提供不同层次的指导,真正体现领导文化的价值。

第二节 领导文化的表征与发展轨迹

领导文化作为领导活动领域的特殊表现形式,有着与其他文化相似的表现方式。我们主要从器物、制度和意识形式层面加以论证。同时,文化根本上是为满足人类需要而存在,它深深改变人类的先天禀赋,即在满足人类的需要当中,创造了新的需要。可见文化是以其