

泛家族式组织的成员身份、行为与结构

吕力

(武汉工程大学管理学院,湖北武汉430205)

摘要: 泛家族式组织包括家长身份的建立与维持、部属的身份建立与维持等关键因素。西方现代社会中的大部分组织是基于契约的,而中国很多组织仍然保留着家族主义的元素。泛家族式组织与基于契约的组织在运行上存在很大的不同,家族或泛家族式组织一定是包含私人生活、带有“人身”性质的社群。由于泛家族式组织在中国本土的广泛性,西方组织行为理论在中国本土情境下应作相应修正。

关键词: 泛家族式组织;身份;身份行为;身份结构

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-2154(2016)05-0047-10

The Member Role, Behavior and Structure of the Pan-Familism Organization

LV Li

(School of Management, Wuhan Institute of Technology, Wuhan 430205, China)

Abstract: The pan-familism organizations include critical factors such as the establishment and maintenance of the role of paterfamilias and the role of the subordinates. In modern society in the West, most of the organizations have been built based on the contract while many organizations in China still reserve the elements of familism. In terms of the operation of pan-familism organizations and organizations based on contract, prominent difference exists between them and familism or pan-familism organizations are usually communities with “personal” or private nature. As pan-familism organizations exist widely in many local areas in China, modifications are necessary in applying the western organizational action theories to organizations in China.

Key words: Pan-familism organization ; role ; role behavior ; role structure

一、引言

台湾学者李亦园认为中国文化是“家的文化”^[1]。汪丁丁指出,“家”的概念至今仍是中国人行为的核心^[2]。费孝通认为:家庭这个概念在生物学意义上是指由亲子所构成的生育社群,但在任何文化中,家庭总是具有除生育之外其他的功能^{[3]38}。在中国,从家庭扩展到大的家族,家族便具有了政治、经济、宗教等复杂的功能^[4-5]。

中国传统下的家族虽然可以很大,但受限于血缘与亲缘关系,其规模会受到限制,社会生活还需要除家族之外的社群,这形成泛家族主义的社会基础。杨国枢对泛家族主义的定义是:在参与家族以外的社群或组织活动时,往往将家族的生活经验与习惯带入这些非家族性的社群或组织,将家族中的结构形态、关系模式及处事方式推广、概化的社会性组织^[5]。

杨国枢指出,从概化的过程而言,泛家族化将家族中的伦理关系概化到家族以外,将泛家族式组织成

收稿日期:2015-12-08

基金项目:国家社会科学基金项目“中国管理哲学的本体论基础、任务与功能研究”(11BGL003)

作者简介:吕力,男,教授,博士,主要从事中国本土管理研究。

员家人化,将家族成员间的关系人伦化^[4]。这一概化的过程显然相当重要,然而现有文献大多忽略了这一过程。例如,泛家族式组织中的“家长”不同于家族中的“家长”,其身份并不是由明确的血缘关系而建立,泛家族组织中“家长”的地位或身份是如何建立起来与维持下去的呢?相关文献还未涉及。

其次,中国传统社会的家族和泛家族组织中至少存在五种社会关系:其中父子、夫妻、兄弟姐妹(长幼)三者是家族内的关系,君臣、朋友二者是家族以外的关系,君臣一伦可以看作是由父子关系概化而来,朋友一伦可以看作是由兄弟一伦概化而来。中国现代社会中除君臣关系有所变化之外,其他四种社会关系基本保留。在这四种基本社会关系下,泛家族组织的成员有其明确的身份定位,不同身份的成员其行为表现绝不相同。但现有文献未突出“身份行为”与一般社会行为的差别,且除家长之外,对于家族其他成员行为的研究较少^[6]。本文将基于身份定位,研究泛家族式组织成员身份行为之表现与差异。

再次,中国传统社会除五种基本社会关系之外,在家族中,有“大宗”“小宗”之别,在泛家族式组织中,有亲疏之别。因此,泛家族式组织形成了一套较为复杂的内部结构,内部结构的不同会导致组织行为与结果的差异,现有文献也较少涉及,本文将对此进行探讨。

二、人伦身份、身份行为与身份结构

《辞海》对“身份”的解释是“人的出身、地位或资格”。“出身”指血缘关系;“地位”是指社会分层结构中的定位。法律意义上的“身份”表明个人所归属的团体与社会^[7];社会学意义上的“身份”主要指的是社会地位^[8];心理学意义上的“身份”通常指的人们对自我的一种意象。

本文中“身份”概念大致与地位(status)或角色(Role)相当,而与心理学“身份认同”概念中的身份(identity)有较大差别。尽管本文中“身份”的概念与“地位”或“角色”大致相当,但二者之间仍然存在明显区别,这一区别尤其体现于中西社会的比较之中。19世纪,英国法学家梅因在《古代法》一书中指出,所有社会的运动,到目前为止,是一个从“身份到契约”的运动,这一论断概括了法律从传统社会到近代资本主义社会的发展过程。梅因指出,“从‘身份到契约’的运动,其特点是家族属性的逐渐消灭以及个人义务的增长,个人逐渐代替家族,成为立法的对象”^[9]。如此,社会的主要关系由身份关系演变为契约关系。在西方完成向资本主义的过渡之后,“地位”这一概念也转变为“契约”性质。西方封建社会时代的地位等同于身份,它主要由血缘关系继承和获得;在西方完成向资本主义过渡之后,而资本主义社会地位则主要取决于契约关系,如组织中的领导地位往往直接源自于聘任契约,且有一定的任期。“角色”与“地位”相类似,在西方现代社会中,“角色”当然也与“契约”紧密相关。因此,在西方,长期、稳定的、伴随着人身而存在的“身份”基本消失,而中国由于没有经历成熟的资本发展阶段,传统的“身份”概念得以保留至今,在泛家族式组织中发挥着重要的作用。

古典经济学家认为,在自由市场经济社会中,由于纯粹功利主义的驱使,行动者理性地选择那些能够使自己在与他人交往中获取最大化利润的行为。在社会学看来,古典经济学的假设没有考虑到社会加诸于行动者的限制。在组织研究中,行动者被各种价值观、规范和其他理念所支配,而这些都受到社会情境条件的限制。帕森斯指出,社会研究的任务就是把地位、角色和规范组织起来^[10]。既然中国社会与西方社会的重要区别之一就是“身份”与“契约”的区别,则本土组织行为的研究重点就是本土行动者的“身份行为”:如前所述,身份行为类似于西方组织研究中的“地位或角色研究”,但也存在明显的差别:不同于西方,中国泛家族式组织中身份或角色的建立不是一个契约过程;西方不存在家长、兄长、尊长等地位和角色;中国社会中的身份有其特殊的规范。且如果将泛家族式组织的“身份”作为中国本土组织行为研究的普遍限制条件,则若干困惑会得到有效的解释:例如现有家长式领导研究中“仁慈”与“威权”的矛盾一直没有得到很好的解决,如果我们认识到中国家长式的行为的一个重要功能是维持其“家长”的身份,而不是西方传统的“激励”,则原有的矛盾就迎刃而解了。

中国社会“身份”的基本规范是“孝悌忠信”。这一道德规范来源于基于血缘的家族亲属关系,“孝悌也者其为仁之本欤”。在家族式组织发展为泛家族式组织后,“朋友”与“尊长”的身份就出现了,与上述身份

相配的规范是忠信，“为人谋而不忠乎？与朋友交而不信乎？”。总之，中国传统社会的规范可以总结为：“弟子入则孝，出则悌，谨而信，泛爱众，而亲仁。”基于上述四种基本社会关系的身份，每一个体均有不同的身份定位，为维持传统社会的持续存在，社会行为就自然表现出“身份行为”的特征。

除“孝悌忠信”四种基本社会规范之外，中国传统社会中的身份定位尤重人伦差别，“伦”就是“条理”“类别”“秩序”的意思。《礼记》中讲到十伦，“不失其伦”是在突出父子、远近、亲疏的差别。“亲亲也、尊尊也、长长也、男女有别，此其不可得与民变革者也”。因此，总之，中国传统社会的身份与人伦差别构成了复杂的身份结构，这种人伦身份具有“泛在性”，它在所有社会交往的场合中发挥作用，不同于西方契约的单一性。由此，中国人任何组织行为不可能舍弃身份行为而独立依靠于契约；其次，身份的建立不同于西方契约的签署，它要么由于血缘传承而不可变更，要么则是一个缓慢累积而变化的过程，后者对于泛家族式组织尤为重要。

三、泛家族式组织的成员身份与身份行为

（一）泛家族式组织中的家长身份的建立、维持与家长式领导

家族是中国传统社会生活的核心。在中国传统社会尤其是基层组织中，政治、经济、宗教等许多功能都通过家族来承担，形成中国人凡事以家和家族为重的家族主义。中国人家族主义的核心是家长，家长是家族的领袖和标志。如果没有对家长身份的认同，就不可能有对家族的认知、感情和意愿；“家族成员均以家长为核心”的第二个表现是：家族或泛家族式组织的身份结构一定是围绕家长而展开的。

与血缘关系形成的家族不同，大多数泛家族式组织成员间没有血缘关系，因此在泛家族式组织中家长身份的建立就十分重要。

命题1 中国的家族或泛家族式组织以家长为核心而展开，如果家长的身份无法建立，整个泛家族式组织则无法建立。

已有文献中家长式领导的三个维度分别是德行、仁慈和威权。在本文看来，以上三个维度都是普世的概念。以“仁慈”为例，我们可以说基督教是仁慈的，然而家长式领导的“仁慈”与基督教的“仁慈”一定是两个不同的概念：基督教的仁慈是无差等的“兼爱”，而家长式领导的“仁慈”是针对于泛家族式组织的“差等之爱”。因此，与命题1“家长构成泛家族式组织的核心”相对应，家长式领导的适用范围一定是泛家族式组织。换言之，家长式领导一定存在于泛家族式组织之中，而另一方面泛家族式组织中也一定存在家长式领导。家长式领导的本身及其维度不是普世概念。

与此类似，家长式领导的“德行”也不应是普世的德行，而是针对于泛家族式组织之内的“对泛家族式组织成员的关爱”。这种关爱自始至终渗透着一种“人身性质的关爱”，或者说包含着对组织成员私人生活的关心，这一点亦与西方组织团体有重大差异，西方组织团体尤其是企业本身是职业性质的团体，它不涉及成员的私生活，而家族或泛家族式组织一定是包含私人生活的、带有“人身”性质的社群。

命题2 家长的身份行为或家长式领导依赖于家族或泛家族式组织而存在，它本身及其维度并不是普世概念。家族或泛家族式组织一定是包含私人生活、带有“人身”性质的组织。因此，家长的身份行为或家长式领导及其维度也都带有“人身”性质。

本文将泛家族式组织中领导身份的建立提炼为三个维度，第一个维度是辈分。泛家族式组织中不存在血缘关系的辈分，然而仍然存在加入组织先后的区别，在其他条件相同的情况下，愈先加入组织并承担领导或辅助领导的职务，则“辈分”愈高。“辈分”概念虽然传统上只适用于家族组织，但这一传统身份结构可以推广到泛家族式组织，很多企业或其他社会组织中“第X代领导人”的称呼就体现了这种辈分思维。

家长式领导身份建立的第二个维度是亲缘。中国家族中的“直系”和“旁系”；豪门望族中的“嫡出”或“庶出”；父系和母系的“伯姨”、“堂表”之分都体现出中国传统中亲属与家族权力核心的距离远近，上述情形由家族推广至泛家族式组织中表明使得与核心权力的远近在领导身份的继承中有着决定性影响。

家长式领导身份建立的第三个维度是声望。与西方类似的是，声望与领导人的能力有关；但不同的是，

中国传统社会更看重领导的人格,而不仅仅是领导的职业能力;其次,中国情境下的领导人声望往往体现了时间累积效果,一个领导人如果担任领导职务的时间足够长,即使能力较为平庸也可能会累积较高声望,这可能与传统农耕社会更重视稳定的收成,而非积极的扩张进取有关。

命题3 泛家族式组织中家长身份的建立包括辈分、亲缘、声望三个维度。

西方契约型组织中身份的维持完全依赖于契约,契约一旦到期,领导地位随之丧失。而泛家族式组织中身份通常不易改变,但是“不易改变”不意味着“完全不能改变”。中国传统社会中的皇帝世袭,皇帝的身份虽然不易改变,但也存在由于民众暴动而被推翻的危险,皇帝亦需要通过若干行为巩固其身份地位。以上观察同样适用于泛家族式组织中家长身份的维持。

命题4 泛家族式组织中家长身份的维持包括以下三个维度:对成员的人身关爱、训诫而使人畏惧、关注成员的成长。

以上命题中,“训诫而使人畏惧”与现有文献中“威权”维度类似;“对成员的人身关爱”类似于现有文献中的“仁慈”与“德行”维度。本文新增加“关注成员的成长”这一维度,该维度来自于“传统社会中的家长应当担负起教养家属责任”的判断。

正如本文一再提到的,家长式领导是一种身份行为,它不完全等同于西方管理理论中的激励行为。西方领导理论的核心目标是追求对下属的有效激励,而家长式领导首要目的是建立与维持家长身份。如果将“激励”作为家长式领导三个维度的作用效果,难免会出现矛盾。^[11]按照已有文献中“家长式领导”构念进行的实证研究表明:德行与仁慈之间正相关;威权与德行之间关系不确定;仁慈与威权之间甚至有可能负相关^[12]。以上实证研究的结果表明,使用西方领导理论框架来对泛家族式组织中的家长式领导来进行研究可能是有问题的,本文认为:

命题5 家长式领导的三个维度共同作用的结果是维持泛家族式组织中的家长身份,而非仅仅是西方领导理论中的激励功能。

(二) 泛家族式组织中的部属身份的建立、维持与人身追随

由于泛家族式组织是一种身份性组织,自然除了家长的身份尤其重要之外,部属的身份也很重要。家族组织依靠血缘关系而维持,由血缘关系以及由之而产生的辈分、长幼等确立家族成员的身份,但在大多数泛家族式组织中,其成员间没有血缘关系,因此泛家族式组织部属身份的建立与维持亦非常重要。

即使在西方,领导者也可能与组织部分成员建立较其他成员更为密切的关系。领导者一成员交换理论认为,这些与领导者有更密切关系的组织成员,可能更会受到领导的信任,得到领导的更多关照,也可能享有特权。西方文献中能 and 领导者建立密切关系的下属通常具有如下特征:(1)能力较强,掌握相关技能的人;(2)为领导者所信任的人;(3)愿意承担更多责任的人。中国的情形则与此不同,在泛家族式组织中,与领导有亲密关系的成员实际上具有某种特定的“身份”,并往往带有“人身追随”的特点:

命题6a 泛家族式组织中部属的身份是由“孝”这一传统规范推广而来,因而带有“人身追随”的特点。

中国传统中的“孝”有三重含义,即“尊亲”、“养亲”和“爱亲”^[13]。“尊亲”最初表现为祖先崇拜,中国人认为“万物本乎天,人本乎祖”,直至今日,尊亲仍然是中国人伦理规范的重要内容,而“数典忘祖”则是对个人道德沦丧的严重指责,《孟子》中说,“孝子之至,莫大乎尊亲”。“养亲”是指人应该努力劳作,竭尽全力使父母过上好的生活。“爱亲”是指发自内心的对父母养育之恩的感激之情。将家族中“孝”的概念推广至泛家族式组织,于是“忠诚”成为泛家族式组织部属身份建立的首要维度。不同于西方契约型组织,契约型组织中个人只要与组织签订契约便成为组织的一员,而泛家族式组织中的部属不同于法律意义上的“员工”,要成为家长心目中“真正的下属”或者成为泛家族式组织中“真正的一员”,必须忠诚于家长。

命题6b 泛家族式组织部属身份的建立与维持包括以下三个维度:忠诚于家长个人;努力工作回报组织;从内心感激家长对自己的提携。

(三) 泛家族组织成员与组织的关系

在西方,组织成员与组织的关系首先是一种契约关系,而中国泛家族式组织中个体与组织的关系表现

为一种人身关系。在契约关系中,个体先于组织,组织由个体之间的契约而建立,学术界一般称之为个体主义,而反之则为集体主义。个体主义与集体主义的区别如下^[14]:

(1)个人先于集体/集体先于个人;(2)自我取向/他人取向;(3)个人人格及其行为表现受到尊重/或压制;(4)个人具有自主性/或依赖性;(5)个人利益高于/从属于集体利益;(6)地位等级观念弱/强。

1980年 Hofstede 通过调查得出“西方文化是个体主义的,东亚文化是集体主义的”^[15]观点。用集体主义一词来概括中国人,在学术界引起很大的争议,杨中芳在《中国人真的是“集体主义”的吗?》一文中提出了完全相反的看法^[16]。Oyserman 在对以往27类个体主义—集体主义问卷进行内容编码的基础上,对集体主义这一构念进行了修正,将集体主义定义为“对内群体的责任和义务”^[17]。基于泛家族式组织的概念,中国人的集体主义应该是“基于家族或泛家族式组织的集体主义”或“内团体的集体主义”。因此,本文认为,泛家族式组织成员与组织之间确实存在翟学伟^[14]所提出的六种关系:

命题7 内集体主义依赖于家族或泛家族式组织而存在。在泛家族式组织中,集体先于个人;他人甚于自我;个人人格及其行为表现受到压制;个人依赖于组织;集体利益高于个人利益;地位等级观念强。

在泛家族式组织成员的相互关系或成员与组织的关系研究中,大部分文献没有涉及家长与组织的关系。根据本文的命题1:中国的家族或泛家族式组织以家长为核心而展开,如果家长的身份无法建立,泛家族式组织则无法建立。我们得到如下推论:

命题8a 在泛家族式组织中,家长可以直接支配组织行为、战略和文化,且具有持久性。

由于泛家族式组织中,家长意味着一种身份,因此家长与组织的关系不是短期契约,家长式领导所提出的组织战略必然具有长远性。

命题8b 相对于契约型组织,泛家族式组织中领导(或家长式领导)所提出的组织战略更为长远。

契约型组织中,领导的责任与义务限定在契约范围内,泛家族式组织中的领导的责任和义务几乎没有限定的范围,甚至包括组织成员的私人事务。因此得到以下命题:

命题8c 泛家族式组织中的领导(或家长式领导)对组织负有全面、不可推卸的责任。

四、泛家族式组织的身份结构

中国传统社会中,子女对父母的行为规范是“孝”,为维系子女对父辈的隶属,中国传统社会便将“孝”扩展开来,成为家族中处理上下关系的道德规范。在传统社会中,“悌”是对兄长的行为规范,中国传统社会为了处理同辈左右关系,便将“悌”这一道德规范加以扩展。通过“孝”与“悌”一纵一横的道德约束,就把中国传统社会中人的位置固定下来,限制在各自的位置上,不得僭越,并据此维系人际关系的等级^[18]。“孝”与“悌”的规范在家族组织中缺一不可。换言之,在家族中,家长与兄长的身份是不同的,因此,泛家族式组织中的“家长式领导”与“兄长式领导”也存在差别。杨斌等^[19]曾提出的兄长式领导就涉及到“家长”与“兄长”的区别。

家族组织依靠血缘关系而维持,由血缘关系以及辈分、长幼等确立家族成员的身份,而上述血缘关系在泛家族式组织中并不存在,因此泛家族式组织中“家兄”的身份同样也存在一个建立与维持的问题。因为中国的家族或泛家族式组织以家长为核心而展开,因此家兄的身份也一定依赖于家长,由此我们得到:

命题9a 泛家族式组织中“家兄”身份的建立与维持依赖于“家兄”对“家长”的忠诚,“家长”“家兄”与“家属(部属)”形成泛家族式组织内部身份结构。

在中国传统自给自足的小农经济条件下,个体家庭是基本生产单位,这种生产方式致使作为主要劳动力、并且有一定生产经验和劳动技能的家长统领家庭的经济活动,而且完全掌握家庭的大权,成为家庭的至尊^[20]。为达到加强家庭上下关系的和睦,反对家庭分裂,必须维护家长的最高权威以及成员身份的持久性,这一传统亦转化到泛家族式组织中。

命题9b 泛家族式组织中只能有一个家长,且享有最高权威。

命题9c 泛家族式组织中成员身份具有相对稳定性。

不仅企业整体组织可以是泛家族式的,企业内部的高管团队作为企业整体组织的一部分,也可能具有很明显的泛家族特征。西方有关高管团队的研究主要涉及到团队成员的个性特征或能力特征^[21]。从泛家族式组织的视角出发,中国本土高管团队很多属于泛家族式组织,因而显著区别于西方的契约型高管团队组织。但是,国内研究还很少注意到国内企业高管团队的身份特征。

命题9d 泛家族式的高管团队组织行为与西方契约型高管团队组织行为有较大差别。

与本文前述类似,泛家族式组织中高管团队也是围绕着主要领导即“家长”而展开的,高管团队成员则相当于组织中的“家兄”身份。在中国传统社会中,家长拥有绝对控制权,而传统的家族中,家兄的权力分配应该是均衡而互相牵制的。

命题9e 泛家族式高管团队中“家长式领导”有绝对的控制权,“家长式领导”与不同的高管团队成员的关系有亲疏之别,高管团队成员的权力分配很多情况下是相互牵制的。

由于“家长式领导”对泛家族式组织组织有绝对控制权,因此,家长的去世或年老必然带来组织内部权力结构的巨大动荡。如果不能顺利完成家长权力交接,泛家族式组织就有可能内讧、分化甚至解体。

命题9f 泛家族式组织领导人的继承对于组织自身具有极端的重要性,如果这一过程不能顺利完成,就会导致组织的分化、内讧或解体。

五、“关系网”、“圈子”和松散型泛家族式组织

(一) “关系网”和“圈子”的现有研究

有关“关系网”与“圈子”的大部分研究都基于格兰诺维特^[22]等创立的社会网络理论。社会网络理论与传统基于地位的社会结构理论有较大差别,主要体现在:(1)社会网络理论从个体与其他个体关系的微观视角来认识个体在社会中的位置,然后将每一个体的关系综合形成社会网络。传统基于地位的社会结构理论通常先注意组织的整体结构,强调整体结构对于个人关系的制约。(2)社会网络理论认为个体可以能动地获得更多资源,从而在短时间内改善其在社会网络中的位置,强调社会网络的动态性;而地位结构理论强调基于身份的社会结构的稳定性,个体在结构中位置的相对固定性。(3)地位结构理论因为默认个体地位的相对固定性,因此重视每一个体地位变迁的原因、路径及结果;反之,社会网络理论中虽然每一个体的关系改变都有可能改变整体网络结构,但只有大量的关系的改变才有可能影响整体网络结构,因此,社会网络理论不擅长于每一个体及其社会关系改变的原因与路径研究。

社会网络理论的特点集中体现在个体可以较为容易地改变以自己为中心的关系网结构,但这一假设在不同的社会与文化下差异明显。在西方基于契约的社会结构中,这一假设通常成立,而在中国社会传统下这一假设受到很大的限制:(1)一旦个体通过某种途径升迁到更高的地位,他便拥有更广泛的社会关系,社会关系是地位的结果。而社会网络理论强调个体通过建立关系从而获得其网络地位,简言之,地位是社会关系的结果。二者相比较,地位结构理论似乎更符合中国的现实。(2)地位结构理论更强调“关系”的异质性,即使是同一关系,由于地位的差别,关系也体现不同的特质。例如上下级关系,处于“上级”和“下级”的不同视角,其社会学含义是不同的。而在社会网络理论中,关系通常体现为一种联系,单一关系差别不大,社会网络理论更关注大量关系聚合而形成的结构差异。两种理论相比较,地位结构理论似乎更符合中国的现实。

(二) 作为松散型泛家族式组织的“关系网”、“圈子”

如前所述,在中国的“关系网”与“圈子”中,地位与身份的差别非常重要。按照“关系网”与“圈子”中个体地位和身份的不同,可以将中国人之间的关系分为三类:“朋友”、“兄弟”和“尊长”。朋友关系中的双方地位平等;兄弟关系类似于泛家族式组织中家兄与家属的关系;尊长关系类似于泛家族式组织中家长与家属的关系。

尽管“关系网”或“圈子”中成员的联系不太紧密,然而从社会学的角度来看,关系网或圈子并非是人

与人之间的随机组合,关系网或圈子仍然有相对明确的目的、有内部结构、有相对明确的边界,无论在中西方,“关系网”或“圈子”实际上构成松散型组织。又由于中国本土的“关系网”有着类似于泛家族式组织的身份结构,因此可以称之为松散型泛家族式组织。

命题10a 中国本土“关系网”或“圈子”的实质是松散型泛家族式组织,它有其内部的身份结构。

命题10b 中国本土“关系网”或“圈子”中存在3种不同的身份:朋友、兄长、尊长。

中国的家族制度经历了从宗族、家族到家庭的发展过程。陶希圣提出了家族制度的分期说:西周到春秋是宗法时代,战国到五代是亲属组织的族居制度,宋以后渐变成家长制的家族制度,20世纪后为夫妇制的家族制度^[23]。因此,宗族、家族和家庭是三个依赖血缘关系而相互联系的概念,随着时代的发展,虽然宗族的概念不断淡化,但其影响依旧存在,在我国部分地区宗族的影响力仍然很大,宗族的概念甚至由血缘推广到地缘。在中国,“村”是自然结合的地缘团体,如果将“宗族乡村”四字连用,乃采取血缘与地缘兼有的团体意义^[24-25]。从这个意义上说,中国的“村”实际上就是一种松散型泛家族式组织。

宗族既然是延伸的、大的家族,那么其内部必然存在亲疏之别,传统的宗族中就存在“大宗”与“小宗”的差别。与此类似,“关系网”与“圈子”作为松散型泛家族式组织,其内部也存在亲疏关系,它体现在三个方面:其一,松散型泛家族式组织中与身份地位相伴随的权利义务相比于家族式组织较为宽松;其二,松散型泛家族式组织中与身份地位相伴随的权利义务随着亲疏关系的不同与改变而调整;其三,松散型泛家族式组织成员的亲疏关系是从“己”推出去的,像水的波纹一般,一圈一圈推出去,愈推愈远,愈推愈薄,形成差序式格局。

命题10c 松散型泛家族式组织中与身份地位相伴随的权利义务随着亲疏关系的不同而调整或改变。

(三) 身份的离场与在场

从“身份到契约”的运动概括了法律从传统社会到近代资本主义社会的发展过程。从立法而言,现代各国法律中“家族”不再是民事法律所考虑的基本单位。但从社会学的视角来看,即使在目前,泛家族式组织或松散型泛家族式组织仍然广泛存在,个体在上述组织中的身份仍然非常重要。

现代民法通过社会构成单位之间的自由契约创设相互之间的权利义务,绝大多数社会关系从法律意义而言都以契约作为基石。“契约普遍化”和“契约至上”是近代民法的核心^[26]。在中国,由于泛家族式组织的广泛性,法律或制度层面的契约与社会层面的身份必然产生矛盾。例如,以制度层面而言,领导的合法性是契约所赋予的,然而,契约并不能保证泛家族式组织中的领导真正拥有领导的“地位”,换言之,契约的订立并不必然意味着同时获得领导的“身份”^[27]。身份意义上的领导可以完成许多额外的激励行为,对于下属具有充分的影响力,这种影响力是通过“身份”而引致的,而契约确定的领导角色则不一定,下属仅能完成契约明文规定的行为。其次,契约与身份存在潜在的冲突,中国人的领导行为更强调“情与理”,而契约则强调“法定与规则”,中国文化下的泛家族式组织中若完全按照契约来行动,其行动效果很可能与西方理论的预期相背离,因此西方理论在泛家族式组织需要进行情境化的修正。

命题11a 个体在泛家族式组织中的行为必须符合其身份,然而现代社会契约与身份往往不兼容,由此导致“契约之法”与“身份之情、理”的冲突。

从中国社会的发展来看,在立法层面,当然已经不存在家族这一实体,泛家族式组织中当然更不可能存在脱离于现代社会契约思想的“家法”,从法律视角来看,身份似乎已从现代社会离场。然而,从社会学视角来看,身份仍然承担着重要的社会功能。

命题11b 现代中国社会,泛家族式组织的领导应协调好“契约行为”与“身份行为”,其领导地位方能长久。

六、泛家族式组织运行的其他方面

如前所述,西方现代社会已完成从“身份”到“契约”的转变,但即使在今天,中国的很多正式组织或组织的许多构成部分(如高管团队、工作团队)还保留着泛家族主义的元素。泛家族式组织与基于契约的组

织在运行上存在很大的不同。由于泛家族式组织在中国本土的广泛性,西方组织行为理论在中国本土情境下应作相应修正。

1. 身份与期望

期望理论又称作“效价—手段—期望理论”,期望理论认为激励强度取决于期望值和效价^[28],其中期望值是指组织成员对能否达到目标的把握程度;效价是组织成员对目标价值大小的判断。西方理论中的“效价”通常包括晋升、加薪或奖金等。在中国本土泛家族式组织中,由于与领导的亲疏程度会极大影响组织成员在整体组织中的位置,因此身份的改变以及与领导的亲疏程度也可以是个体期望的重要组成部分。

个体身份的改变与晋升并不完全相同:契约层面上的晋升并不一定意味着组织个体身份的改变;反之,个体身份的改变也不一定会马上体现为契约层面的晋升。个体身份依赖于其与“家长式领导”的亲疏关系,由命题10c,这种身份性的“亲疏关系”是相对稳定的。

命题 12a 个体身份可以成为泛家族式组织员工的期望目标。

2. 身份与公平感知

组织中的员工将自己的投入(如努力、经历、教育、能力)和产出(如薪资水平、晋升)与其他人的投入—产出进行比较,如果我们感到自己的比率与比较对象的比率相同,则为公平状态,如果我们感到自己报酬过低,则会产生紧张感^[29]。

由命题12a,泛家族式组织中员工“身份”或“关系”也是一种期望,因此,当组织成员暂时无法获得外在的薪水、晋升等而产生组织不公平感时,泛家族式组织的领导可以通过加强与下属的关系亲密程度来弥补。同时,显性要素(包括薪资水平、晋升等)的不公平,并不一定意味着泛家族式组织实质意义上的不公平。

命题12b 当泛家族式组织成员通过外在的薪水、晋升等无法达到组织公平的感受时,可以通过“亲疏之别”来弥补。

3. 身份与组织承诺、组织公民行为

组织承诺通常被定义为:保持特定组织的成员身份(identity)的一种强烈期望;以及对组织目标和价值观的信守^[30]。

由以上定义可以看出,组织承诺是一个基于契约性组织的概念,组织承诺中保持特定组织成员身份中的“身份”是一种心理认同,而非泛家族式组织中的成员身份,后者围绕着“家长”或“家长式领导”而展开。因此,

命题12c 泛家族式组织的组织承诺并非对组织的整体认同,而更多意味着对组织“家长”的人身和感情依附。

西方组织行为理论中,组织公民行为是指不为薪酬系统所规定的、主动的、能促进组织整体绩效的成员行为^[31]。简言之,在西方,组织公民行为超越了契约角色的要求,因此,西方组织中员工的组织公民行为要靠自觉自发来产生。

然而中国情境下的泛家族式组织本身就不是基于契约的组织,而是包含私人生活、带有“人身”性质的社群,因此,在泛家族式组织中,组织公民行为是必须的,组织成员必须承担若干正式契约之外的责任:

命题12d 组织公民行为或“内集体主义”是泛家族式组织存在与发展的必要条件。

4. 泛家族式组织与企业社会责任

关于企业社会责任是企业对“谁”的责任,有三种典型的观点^[32]:一是认为企业社会责任的对象是社会,企业社会责任是指企业应当承担决策和行为对整个社会产生的影响^[33]。二是认为企业社会责任的对象是社会和环境。三是认为企业社会责任的对象是利益相关者^[34]。

本文认为,企业社会责任不限于利益相关者,而应该是企业对于社会整体和环境的责任。从这一点而言,由于传统文化的影响,中国本土泛家族式组织在理解和实现企业社会责任方面比起契约型组织相对困难。中国社会是由近而远的、按照差序式格局组织起来泛家族式组织,因此中国文化很难形成社会整体这一概念。费孝通认为:一个差序格局的社会,所有的价值标准也不能超越于差序的人伦而存在^{[3]38}。泛家族

式组织容易形成“内集体主义”的伦理原则,这一原则无助于企业承担对社会整体和环境的责任,从而影响企业社会责任的实施。

5. 泛家族式组织的结构变革

由于泛家族式组织并非按照现代契约而建立,因此其规模存在一定的上限。如果组织的规模进一步扩大,传统上泛家族式组织只能有两种手段来应对:(1)以每一个家族组织成员为核心再建立新的家族式组织,这种扩张方式可以称之为星形扩张,中国传统的宗族即按照这种方式进行扩张;(2)与其他的家族式组织形成松散的联合,形成更大的松散型泛家族式组织,中国传统的乡村乃至社会即采取这种组织形式。

然而以上两种方式均不适合于紧密型的大型组织,如跨国企业员工可达数万人,就不适合于采用这种组织方式,此外,泛家族式企业在扩张的过程中一定会碰到上述问题,这是很多家族企业或泛家族式企业无法大规模扩张的重要原因。从理论上说,泛家族式企业如果要快速扩张,只能采取两种方法:(1)彻底改变泛家族式组织的组织原则,从根本上采用契约制,这种方式要么成功、要么导致原有组织的解体甚至崩溃;(2)组织核心仍然采用泛家族的组织原则,但其外围采用契约式的组织原则,这种方式在组织上形成一个家族原则与契约原则的分界线,从而产生一个结构更为复杂的混合性组织。

七、结 论

徐淑英教授曾指出,家长式领导理论的目的是描述中国本土领导者的行为以及员工们如何应对这种领导风格。家长式领导理论如果是有用的,就必须解释为什么中国本土员工积极响应同时既有权威又仁慈和有道德品质的领导,以及为什么非中国本土的员工不像中国本土员工那样响应?^[35]自家长式领导理论提出之后,在全球产生了广泛影响,然而不得不承认,徐淑英所提出的上述问题迄今仍然没有系统性的答案。本文对此给出了一个试探性的答案,即不能孤立地观察家长式领导,家长式领导与泛家族式组织是共生关系:家长式领导依赖于泛家族式组织而存在,与此同时,家长式的领导行为一定会使组织逐渐演变为泛家族式组织。由上述核心观点延伸,本文认为中国本土相当多的组织或组织的构成部分(如工作团队、高管团队)都带有泛家族式的元素,因而西方许多组织行为理论应用于中国本土都必须进行一定程度的修正或扩展:在中国现代泛家族式组织中,其成员除了契约身份之外,还同时兼具泛家族式身份,二者有可能产生矛盾,因此泛家族式组织行为体现出不同程度的复杂性。

理论是对现象本身和其背后的原因的一套合乎逻辑的分析和说明,理论为研究对象的存在和变化提供一套合理化的解释^[36]。基于此,本文构建了一个“家长式领导——泛家族式组织——家族文化”的逻辑链条,这个逻辑链条的正向推理触及了中国本土管理现象的文化基础,这个逻辑链条的反向推理可以预测文化深层结构^[37]影响下许多中国本土管理现象,例如泛家族式组织的生存周期、存续与变革、组织与社会的关系等,就以上问题,本文提供了一个逻辑上合理的分析框架。

参考文献:

- [1]李亦园. 中国人的家庭与家的文化[M]//文崇一,萧新煌. 中国人:观念与行为. 台北:巨流图书公司,1988:113.
- [2]汪丁丁. 经济发展与制度创新[M]. 上海:上海人民出版社,1995:21.
- [3]费孝通. 乡土中国[M]. 北京:北京大学出版社,1998:38.
- [4]杨国枢. 家族化历程、泛家族主义及组织管理[M]. 台北:远流出版公司,1998:17-24.
- [5]杨国枢. 华人社会取向的理论分析[M]//杨国枢,黄光国,杨中芳. 华人本土心理学. 重庆:重庆大学出版社,2008:171-201.
- [6]吕力. 泛家族式组织的身份行为与身份结构[J]. 科技创业月刊,2015(19):51-52.
- [7]马俊驹. 私法中身份的再发现[J]. 法学研究,2008(5):74-85.
- [8]李强. 当代中国社会分层流动[M]. 北京:中国经济出版社,1993:221.
- [9]梅因. 古代法[M]. 高敏,瞿慧虹,译. 北京:商务印书馆,2009:97.

- [10] PARSONS T. The Structure of Social Action[M]. New York: The Free Press, 1949:68.
- [11] 凌文铨. 中国文化与华人组织领导[J]. 本土心理学研究, 2000(13):195-202.
- [12] 郑伯坝, 周丽芳, 黄敏萍. 家长式领导的三元模式: 中国大陆企业组织的证据[J]. 本土心理学研究, 2003(20):209-252.
- [13] 张践. 儒家孝道观的形成与演变[J]. 国哲学史, 2000(3):74-79.
- [14] 翟学伟. 中国人社会行动的结构—个人主义和集体主义的终结[J]. 南京大学学报: 哲学人文社科版, 1998(1):123-130.
- [15] HOFSTEDE G. Culture's Consequences[M]. Beverly Hills, CA: Sage, 1980:60-71.
- [16] 杨中芳. 中国人真的是集体主义的吗? —试论文化、价值与个体的关系[M]//杨中芳: 如何理解中国人: 文化与个人论文集. 重庆: 重庆大学出版社, 2009:46-52.
- [17] OYSERMAN D, COON H M, KEMMELMEIER M. Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-analysis[J]. Psychological Bulletin, 2002, 128(1):3-72.
- [18] 陈延军. 论先秦儒家的孝悌观及其社会功能[J]. 辽宁师范大学学报, 1996(6):74-77.
- [19] 杨斌. “兄长式”而非“家长制”: 基于文化视角的当代中国企业领导模式研究[J]. 清华大学学报: 哲学社会科学版, 2012, 27(2):151-157.
- [20] 刘厚琴. 汉代封建父权制思想研究[J]. 史学月刊, 1995(4):48-53.
- [21] HAMBRICK D C, MASON P A. Upper Echelons: Organization as Reflection of Its Managers[J]. Academy of Management Review, 1984, 9(2):193-206.
- [22] GRANOVETTER M. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness[J]. American Journal of Sociology, 1985, 91(3):481-510.
- [23] 陶希圣. 婚姻与家族[M]. 北京: 商务印书馆, 1931:151.
- [24] 林耀华. 义序的宗族研究[M]. 上海: 三联书店, 2000:73.
- [25] 张枢盛, 陈继祥. 中国情境下的关系研究——基于文化的视角[J]. 浙江工商大学学报, 2013(2):76-82.
- [26] 施瓦茨. 美国法律史[M]. 王军, 译. 北京: 中国政法大学出版社, 1989:243.
- [27] 吕力. 中国本土人伦关系、领导身份的获得与领导的动态理论[J]. 经济研究导刊, 2015(1):282-287.
- [28] VROOM V H. Work and Motivation[M]. New York: John Wiley, 1964:117.
- [29] ADAMS J S. Inequity in Social Exchanges[M]// BERKOWITZ L. Advances in Experimental Social Psychology. New York: Academic Press, 1965:452-473.
- [30] BECKER H S. Notes on the Concepts of Commitment[J]. American Journal of Sociology, 1960, 66(1):32-42.
- [31] ORGAN D W. The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior[J]. Research in Organizational Behavior, 1990, 12(4):43-72.
- [32] 周祖城. 走出企业社会责任定义的丛林[J]. 伦理学研究, 2011(3):52-58.
- [33] DAVIS K, BLOMSTROM R L. Business and Society: Environment and Responsibility[M]. New York: McGraw-Hill, 1966:27.
- [34] EPSTEIN E M. The Corporate Social Policy Process: Beyond Business Ethics, Corporate Social Responsibility and Corporate Social Responsiveness[J]. California Management Review, 1987, 29(3):99-114.
- [35] 徐淑英, 吕力. 中国本土管理研究的理论与实践问题——对徐淑英的访谈[J]. 管理学报, 2015, 12(3):313-321.
- [36] WHETTEN D A. What Constitute a theoretical Contribution? [J]. Academy of Management Review, 1989, 14(4):490-495.
- [37] 吕力. 文化深层结构视角下管理的中国经验、逻辑及其扬弃[J]. 管理学报, 2015, 12(11):1571-1578.

(责任编辑 束顺民)