


[首 页](#)
[基地信息](#)
[科学研究](#)
[人才培养](#)
[咨询服务](#)
[中心刊物](#)
[学术资源](#)
[学术交流](#)
[机制创新](#)
[在线论坛](#)
[部门链接](#)

- 中国高校人文社会科学文献中心
- 中国高校人文社会科学信息网
- 北京大学邓小平理论研究
- 山东大学当代社会主义研究所
- 华中师范大学中国农村问题研究中心
- 北京大学政治发展与政府管理研究所
- 中山大学图书馆
- CNKI全文数据库
- CSSCI
- 中山大学社科处
- Governance and Public Sector Reform
- 国际公共管理网络
- 公共行政的研究和信息资源
- 美国公共行政学会
- 学术批评网

您现在的位置：行政管理研究中心 &gt;&gt; 新闻详细信息

## 两岸地方菁英对领导的认知—从台湾2001年及大陆1996年的调查资料探析/廖达琪

【字体： [小](#) [大](#) [简](#) [繁](#)】点击次数:591次

### 一、前 言

本文试图比较台海两岸地方菁英对领导的认知。「领导」在社会科学研究中，一度被认为是一个学术上已经沉寂多时的论题（Jones ed., 1989, p.87），但近年似有较受重视的趋势（Jones ed., 1989），尤其是在管理学界。以本文所要比较的台海两岸地方菁英而言，「领导」应是不可少的论题。因为一方面本文比较的地方菁英，都是以职位法抽样，每一位样本都是地方上实际负领导责任的人，其对「领导」的概念或认知，自有研究价值。再方面，两岸在文化背景上都有「人治」的传承，也就是重视「领导统御」远胜于制度法规的研拟建置，目前两岸在政治经济体制发展阶段上又有巨大差距，而台湾在民主化的程度上是远在大陆前面，换句话说，法制应在建构中，「人治」应较褪色，事实上是否如此呢？还有两岸曾有的「人治」同源文化，与现有的政经体制差异对两岸地方菁英的领导认知，又会造成什么样的影响，也值得探索。最后，对「领导」的认知，多少也能反映出政治体制特性及未来发展的取向，值得研究者寻思分析。

除了两岸有同源文化，但目前政经体制又不一致的这样特殊环境背景，带来对比「领导认知」的趣味外，一般对价值认知的理论探讨，也值得用来测试在两岸地方菁英的「领导认知」上是否具有解释力。举其重要者如社会化理论所包含的年龄、教育程度、家庭背景、工作资历及特殊历史经验等变量，通常被视为对个人价值观的形成会有所影响（Eldersveld, 1981）。另外一个在地方菁英价值观比较上常被用到，且常具解力的因素是情境（contexT），常被化约成地方菁英所处的县市状况，如人口数、所得、产值等等（Eldersveld, et al., 1995；黄秀端, 1995；廖达琪, 1998）。以上这些理论或因素也将在本章中做检证。

本文分六部份，第一是前言，第二是「认认知」的操作定义及测量方式，第三是总体趋势分析，第四是一般理论因素检证，第五是体制与文化因素探讨，第六是结语。

### 二、「领导认知」的操作定义及测量方式

「领导认知」的操作定义，综合威尔达夫斯基（Wildavsky, 1989）的领导的文化理论（A Cultural Theory of Leadership）中对领导的诠释及一般领导理论（Bass ed., 1990），分成两大面向，一是谁适合当领导者，一是领导方式。前者是指领导者是否需要特殊条件或资格等，后者则可更进一步区分为领导者对自我的要求、对部属的要求，以及与领导群体的关系等三部份。

两岸的问卷大体都包括了以上这些，祇是测量的内容不见得每一方面都能周全。在适合当领导者部份，两岸地方菁英的调查问卷中，均有一题关于好领导者条件的开放性问题，不过措词上，稍有出入，现呈现如后：

台湾：您认为怎样才是一个好的领导者？

大陆：您认为怎样才算一个好的领导干部呢？

这一题为两岸所有有关领导问题中，唯一采全开放式，也就是受访者自由回答或填答其心目中所认为好领导的条

件，不受任何选项拘限。填答结果，因为比较难整理，祇能就各项回答做初步的归并，但细项仍多，故在理论因素检证上（如 $\chi^2$ 检定），这一项多未纳入，但在分析上仍会做为重要的参考信息。

其它有关谁适合当领导者的问题，两岸可以对比的，较直接有关的有三道（表一中1-3题），间接反应的有二道（表一中4-5题），因两岸措词亦略有出入，分别呈现于表一中：

表一：两岸问卷有关「谁适合当领导者」问题

台 湾	大 陆
1. 由少数有势力、有能力的人实际上做所有事情总是必要的。	1. 由少数强有力的、有能力的人实际管理一切，从来都是必要的。
2. 某些人因传统家世背景好，是比较够资格做国家或地方领袖。	2. 有些人的家庭出身和家庭背景，使他们更有资格来管理国家。
3. 假如决策能留给少数受人信任的地方人士来做，民众则不必要参与。	3. 只要领导人能力强，又得人民信任，那么老百姓就不必参与做决定。
4. 现代社会问题都非常复杂，但只有简单的问题才应该交付公开讨论。	4. 现代社会的各种问题非常复杂，只有那些比较简单的问题才能让一般人讨论。
5. 许多决定应该留给专家来判断。	5. 大部份决定应该根据专家的判断作出。

至于「领导方式」，依定义可分为对自己的要求、对属下及与民众的关系三类。两岸问卷在对自己的要求部份，有下列两种题型[1]：

第一种：请您根据您的经验和体会，回想您刚担任现今职务时，对下列每项期望与要求的重视程度。表上的1代表非常不重视，10则表示非常重视[2]。

- a. 走上领导岗位就应大刀阔斧进行改革。
- b. 新人初任重责，工作必须谨慎小心，遇事不要轻易表态。
- c. 新人因无基础，上任后必须迅速建立自己领导形象，确立权威。
- d. 新人年纪轻，资历浅，上任之初应先站稳，所以要处处作人际关系。

第二种：下面各项可能是每一个新任领导人要做的工作，请根据自己过去的经验，对各项工作的重视程度，把他们重新排列顺序（请填写代号）：（台湾与大陆题型几完全一致）。

- a. 处理人际关系。
- b. 做好日常工作。
- c. 树立自己的领导威信。
- d. 集中作一、两项工作，迅速做出成绩。
- e. 在工作上创新。
- f. 其它\_\_\_\_\_（请列举）。

在对「属下的要求」部份，台湾与大陆的题型不太一致，现分别列举如后：

台湾题型——这里列举一些提拔属下时所考虑的条件 (1) 能力 (2) 资历 (3) 关系 (4) 学历 (5) 政治理念 (6) 年龄 (7) 工作态度 (8) 群众魅力 (9) 工作成绩 (10) 经验 (11) 个人修养。请您选择四个最重要条件，并依重要程度排列次序。

大陆题型——这里列举一些提拔干部时所考虑的条件。请根据您的观察，对所列条件在本地提拔干部时的重要性作一评价。下面量表中的0代表最不重要，10代表最重要。(1) 资历 (2) 关系 (3) 文化水平 (4) 政治素质 (5) 年龄 (6) 道德品质 (7) 群众威信 (8) 工作业绩 (9) 实际工作经验 (10) 性别。

两岸在本题的回答内容及方式不太一致，只能在分析时尽量做调整。

在「与民众的关系」方面，主要代表题为[3]：

您怎样看待您与民众的关系，请就下面所述，挑出三个您自认最应扮演的角色，并请依序写出（请写出代号）  
(1) 父母 (2) 朋友 (3) 老师 (4) 学生 (5) 保护者 (6) 调停者 (7) 带头者 (8) 利益代表者。

以上即为本文所探讨两岸地方菁英「认导认知」的操作定义及测量方式，下面即进行总体趋势的分析。

### 三、总体趋势分析

#### (一) 谁适合当领导者

如前所述，两岸问卷有关「谁适合当领导者」的问题，牵涉两大部份：一是开放询问好领导者的条件，另一则是闭锁式的探究领导群体的开放程度，或者说领导群体存不存在，如果存在，通常是哪些条件划分领导者及被领导者？下面表二先呈现台湾地方菁英对好领导者条件的认知，表三为大陆的[4]，表四则同时呈现台湾与大陆地方菁英对领导群体存在与否及相关条件的认知情形：

表二：好领导者条件认知—台湾部份

条 件	次 数	百分比	
1. 重视民意	34	8.52	4
2. 了解地方、众人需求	21	5.26	*
3. 为多数人谋福利	44	11.03	2
4. 能够提升人民福祉	5	1.25	
5. 保护民众的利益	10	2.51	
6. 服务热心、能够帮助人	11	2.76	
7. 做事有魄力、果断	5	1.25	
8. 无私无我	49	12.28	1
9. 能接受他人意见	22	5.51	*
10. 良好的沟通协调能力	21	5.26	*
11. 品德操守、诚实、清廉	12	3.01	
12. 为人正派、品行佳	4	1.00	
13. 有前瞻性施政理念	37	9.27	3
14. 能够确实执行计划	14	3.51	
15. 以身作则	18	4.51	*
16. 具备专业能力	14	3.51	
17. 学经历丰富	3	0.75	
18. 宽容心、慈悲心	8	2.01	
19. 信守承诺、言而有信	3	0.75	
20. 人际关系佳、对人和气	6	1.50	

20. 实际责任感、为人信义	8	1.00
21. 会运用人才	7	1.75
22. 好的领导统御能力	9	2.26
23. 能让国家、社会安定	5	1.25
24. 能够争取多数人认同	8	2.01
25. 与下属同甘共苦	4	1.00
26. 以和为贵	3	0.75
27. 求新求变、追求进步	4	1.00
28. 不知道、拒答	18	4.51
总 计	399	100.00

表三：好领导者条件认知——大陆部份

条 件	次数	%		条 件	次数	%	
1. 为人民服务	46	19.0	1	17. 其它	1	0.4	
2. 为群众办实事	19	7.9	3	18. 领导能力	18	7.4	4
3. 关心群众	12	5.0	*	19. 文化素质	2	0.8	
4. 走群众路线	7	2.9		20. 开拓精神	4	1.7	
5. 为民作主	4	1.7		21. 有威望	3	1.2	
6. 不谋私	2	0.8		22. 做好具体工作	3	1.2	
7. 不贪污	1	0.4		23. 德才兼备	9	3.7	*
8. 大公无私	3	1.2		24. 作风海派	4	1.7	
9. 清正廉洁	35	14.5	2	25. 勤政	10	4.1	*
10. 与党中央保持一致	16	6.6	*	26. 起表率作用	3	1.2	
11. 坚持真理	6	2.5		27. 公正	3	1.2	
12. 按党路线做事	18	7.4	4	28. 有民主作风	2	0.8	
13. 忠于党	1	0.4		29. 团结同志	1	0.4	
14. 爱国	1	0.4		30. 守法	2	0.8	
15. 服从上级	3	1.2		31. 正直	1	0.4	
16. 思想好	2	0.8		总 计	242	100	

表四：台海两岸地方菁英对领导群体的认知\*

项 目	台 湾	大 陆
1. 由少数有势力、有能的人做所有事情 (非常同意及同意的%)	22.7	69.4
2. 家世背景好的较够格做国家或地方领袖 (非常同意及同意的%)	8.8	19.1
3. 决策留给少数受信任的人做 (是的%)	21.6	18.6
4. 简单问题才公开讨论 (非常同意及同意的%)	23.2	21.1



项 目	平均得分	次序	平均得分	次序
大刀阔斧进行改革	6.18	3	6.62	2
多观察，不要轻易表态	6.35	1	6.62	2
迅速建立自己的权威	5.60	4	6.86	1
处理人际关系	6.26	2	6.04	4

表六：领导者新上任对自己工作要求顺序

项 目	台 湾		大 陆	
	出现最集中名次	%	出现最集中名次	%
处理人际关系	1	27.3	4	24.4
做好日常工作	1	36.6	1	39.7
树立自己领导威信	5	31.3	5	51.7
集中一、二项做出成绩	5	25.8	2	28.5
在工作上创新	4	22.1	3	25.2

从表五及表六看来，台湾及大陆地方菁英对自己领导方式的要求，并不太一致。表五在工作方向的评量上，台湾地方菁英以「多观察，不要轻易表态」平均得分最高，在10分满分的量表上，得分6.35，相较于大陆同一项目，得分为6.62，排序虽第二，比台湾还是高一些。大陆排序第一的是「迅速建立自己的权威」，得分6.86，台湾同一项目排序是第四，得分5.60。其它两项，在「大刀阔斧进行改革」方面，大陆排第二，得分6.62，台湾则排第三，得分6.18，「处理做人际关系」，台湾是第二（6.26分），大陆则落在最后第四（6.04分）。

表六展示的自我工作要求顺序，两岸相似性稍高些。在第一优先项目上，两岸均较集中选择「做好日常工作」。其次，「处理人际关系」在台湾方面的集中排名也居第一，但此项在大陆菁英的集中排名却居第四，与台湾相比，大陆地方菁英似乎较不重视此项目。台湾没有最集中出现的第三名，「在工作上创新」则居第四，大陆是以此项为第三项优先级。台湾排第五的有两项，一项是「集中一、二项做出成绩」，大陆对此项排第二，是另一项两岸在工作顺序上差距最大的。两岸都排第五的则是「树立自己领导威信」。

整体看来，台湾地方菁英对自己的工作要求较保守一些，尊重前辈不轻易表态，处理人际关系受到较多的重视，工作上创新及求表现则较为受压抑，大陆则呈现某种矛盾但稍积极的倾向，「树立自己领导威信」评价最高，但排序上最后，而工作创新表现则受到较多的肯定。是两岸体制不同，造成了地方菁英对自我领导方式不太一致的要求吗？第五节再行讨论。

## 2. 对属下的要求

两岸在这方面都是以提拔属下的优先考量条件为代表问题，只是在问卷上要求回答的方式不太一致，台湾是标出四个优先级，大陆则是在0与10间评分重要性。为了两岸能做比较，台湾部份以每一项被圈选前四名的累进比率排序[5]，大陆则是以每一项平均得分排序。另外，两岸问题的答项，也不是很一致，台湾多了「能力」及「个人修养」两项，大陆则多了「性别」一项，为了比较，这些选项全部列上，没有资料的则以「缺」注明，所得结果如表七。

表七：提拔属下的优先级

项 目	台湾		大陆		台湾-大陆 排序相差
	累进%	排序	平均	排序	

项目	累积%	排序	平均	排序	排序相差
能力	91.3	1	缺	缺	缺
资历	24.1	7	5.10	8	-1
关系	3.7	11	5.09	9	2
学历	24.7	6	6.66	7	-1
政治理念	14.2	8	7.25	3	5
年龄	5.9	10	6.8	6	4
工作态度	83.8	2	7.36	2	0
群众魅力	14	9	7.05	4	5
工作成绩	31.1	5	7.37	1	4
经验	43.1	4	6.93	5	-1
个人修养	64.1	3	缺	缺	缺
性别	缺	缺	4.30	10	缺

表七显示，两岸在提拔属下条件的优先级上，不是很一致，但也不能说差距很大。首先，「能力」在台湾是列为第一优先考量的条件[6]，大陆因缺这个选项，无法并比，不过，九〇年的大陆问卷，有包含这一选项，当时也是名列第一[7]。目前大陆平均得分最高的是「工作成绩」，其实也是一种能力表现，在台湾列为第五，也算排序在前。在第二优先考量的提拔项目上，台湾与大陆相当一致的出现「工作态度」（或道德水平）这一项，也是两岸排序唯一完全相同的一项。台湾排序第三的是「个人修养」，仍是在态度、道德范围内，大陆缺此项，排序第三的是「政治理念」，政治挂帅的倾向仍相当明显。台湾排第四的是「经验」，大陆是第五，相去亦不远。台湾排第五的是「工作成绩」，如前述，大陆列为第一。台湾排第六是「学历」，大陆则评分为第七，相差亦不大。台湾的第七是「资历」，大陆排第八，也很相近。台湾的第九是「群众魅力」，大陆评为第四，是另一个遥遥领先的项目。台湾的第十是「年龄」，大陆评为第六，比台湾显然重视。台湾的第十一是「关系」，大陆评为第十，也是最后一项，显然至少在观念上，并不成为提拔属下的重要考量条件。

整体而言，台海两岸地方菁英提拔属下条件的排序，相差最大的为5，共两项，一为「政治理念」，一为「群众魅力」，都是大陆远比台湾认为这两项重要。相差次多的是4，也有两项，一是「年龄」，一是「工作成绩」，也是大陆比台湾优先考量。其它项目，台海两岸地方菁英的观点似相去并不远，尤其两岸的选项并不完全一致，在三项缺乏并比资料状况下，两岸排序相差在2以内，应属极接近的评比，也可说两岸对「工作态度」及「经验」都相当重视，对「学历」、「资历」算普通，甚至不太重视，对「关系」尤不特别强调。

### 3. 与民众的关系

「与民众的关系」在两岸问卷的主要代表题，就是问地方菁英自认最应扮演的角色，两岸都列出了八项角色选择，不过答题方式仍稍有出入，台湾是排前三名优先级，大陆则勾选一项即可，为并比的方便，台湾部份仍以累进方式处理[8]，结果呈现如表八。

表八：与民众的关系顺序

项目	台湾		大陆	
	累进%	排序	勾选%	排序
父母官	23.9	5	22.7	2
朋友	79.6	1	9.9	3
老师	16.9	7	1.2	7
学生	7.3	8	8.3	5

保护者	65.8	2	2.9	6
调停者	56.1	3	1.2	7
带头人	27.9	4	9.1	4
利益代表者	22.7	6	43.8	1

表八显示，两岸地方菁英在自认与民众关系上应扮演的角色认知有相当大的差距。台湾累进最高的角色认知是「朋友」，大陆则依勾选的集中情形列在第三位。在台湾名列第二的角色认知是「保护者」，大陆列在第六。第三个受台湾地方菁英重视的角色认知是「调停者」，大陆仅列在第七。倒是「带头人」（大陆称「先锋」）这一项在两岸均可列为第四；台湾的第五是「父母官」，大陆则遥遥领先为第二（22.7%选择）；而在台湾排第六的角色「利益代表者」，在大陆居然排第一（43.8%）；自认是「老师」角色，地方菁英在两岸则都不多，且均列第七位，台湾依累进比率排出的最后角色是「学生」，在大陆较为前面，排序第五。

整体观之，台海两岸地方菁英在对与民众关系的角色认知方面，差距较大的是「保护者」、「调停者」、及「利益代表者」三项（两边名次差距均为4以上），台湾重视「保护」及「调停」的角色，大陆则较偏向「利益代表」角色。两岸都算重视「朋友」角色，台湾尤其，而大陆也较台湾明显强调「学生」及「父母官」角色（名次相差3）。对于「带头」和「老师」的角色，两岸对前者都一样相当强调，对后者则一样不太重视。

总结两岸地方菁英领导认知的整体趋势，均属异中有同，在好领导者的条件方面，都强调注重人民、德行、操守及领导能力，但大陆特别强调对党的服从，而这种对党意的重视，也出现于对属下提拔时的考量。在领导群体的资格上，台湾明显较开放，但两岸又都颇一致支持专家的某种领导地位。在「如何领导」方面，台湾地方菁英对自己的要求显得较大陆保守一些，不太强调开创新，大陆则显现对「树立自己权威」的重视；在对属下的要求上，两岸都重视工作态度及经验等，但大陆特别强调政治理念及群众魅力或威信；在与民众的关系考量上，大陆保有「父母官」的心态，台湾则强调「保护者」角色，其它方面则不尽相同。以上这些异与同，究竟什么因素能解释？还有两岸同源的文化是否仍发挥一些作用？

### 三、一般理论因素检视

前已提及，一般对价值认知的理论探讨，有社会化理论、及情境理论等，本节即针对这些理论是否对两岸地方菁英的领导认知有解释力进行探讨。首先进行的是社会化理论。

社会化理论可以化约代表的变量有年龄、教育程度、任公职经验、家庭背景或特殊历史经历等。经更具体运作化后，任公职经验是以任现职时间为代表指标[9]；家庭背景则是父亲或双亲是否出任过公职为一指标[10]；特殊历史经验在两岸甚为不同，台湾族群背景应是具代表性的指标，大陆则因有一文革的特殊历史过程，因此指标选择也以有否文革经历为代表。

以上是社会化理论经化约选取的自变项，在依变项领导认知的各部份中，第一部份「谁适合当领导者」的测量题中有一题「好领导者条件」系开放式问题，因答项太多不易做交叉分析，故本节后续 $\chi^2$ 检定的交叉分析部份，先不列入此项。又因两岸问卷在「如何领导」方面有关领导者自认工作优先级上是排序题，第一、第二优先级应足以看出趋势，故分析上仅呈现这两部份。最后是有关提拔部属条件上的答题要求，两岸并不一致（参见第二节），也很难在交叉分析上做并比，故本节在呈现数据上，台湾及大陆分别处理，表九先呈现台湾各社会化变项与领导资格条件、领导者对自我要求、对部属要求及与群众关系等依变项各题的 $\chi^2$ 分析表，表十及十一则分别呈现大陆的结果。

表九：社会化变项与领导认知的 $\chi^2$ 检定P值（台湾）

	谁适合领导	如何领导		
		领导者自我要求	工作方向	工作优先级



项目	有能力者做事	家世好做领袖	受信任做决策	简单问题公开讨论	专家判断	大刀阔斧	不轻易表态	树立形象	人际关系	第一	第二	提拔属下	与群众关系
年龄	0.036	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
教育	X	X	X	0.0003	X	X	0.002	0.008	0.0004	X	X	X	X
族群	X	X	X	X	0.037	0.036	X	X	X	X	X	X	X
任现职时间	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
父任公职	X	X	X	0.02	X	X	X	X	X	X	X	X	X

X: 未达差异显著水准  $p < 0.05$  很显著  $p < 0.01$  极显著  $p < 0.001$

表九显示：社会化理论各变项对台湾地方菁英领导认知较具有相关性的是：教育。「任现职时间」没有造成任何明显的差异，「年龄」及「父任公职」都仅造成一项差异，且仅达 $p < 0.05$ 的显著水准，族群虽造成两项差异，也仅及于 $p < 0.05$ ，「教育」造成四项差异，且几近均达 $p < 0.001$ 的极显著水准。

表十：社会化变项与谁适合领导、领导者自我要求的 $\chi^2$ 检定 $p$ 值（大陆）

项目	谁适合领导					如何领导						
	有能力者做事	家世好做领袖	受信任做决策	简单问题公开讨论	专家判断	领导者自我要求工作方向				工作顺序		
						大刀阔斧	不轻易表态	树立形象	人际关系	第一优先	第二优先	
年龄	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
教育	0.007	0.028	0.001	X	0.050	X	X	X	0.014	0.046	X	X
任现职时间	X	0.027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
父母任公职	X	X	X	X	X	0.028	X	X	X	X	X	X
文革经验	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

X: 未达差异显著水准  $p < 0.05$  很显著  $p < 0.01$  极显著  $p < 0.001$

表十一：社会化变项与领导者对属下及群众关系的 $\chi^2$ 检定 $p$ 值（大陆）

项目	如何领导										与群众关系	
	提拔属下标准*											
	资历	关系	学历	政治素质	年龄	品德	威信	工作成绩	工作经验	性别		
年龄	X	X	X	X	0.005	0.039	X	X	X	X	X	X
教育	X	X	X	X	0.012	X	0.000	X	X	0.021	0.000	X
任现职时间	X	X	X	X	X	X	0.026	0.031	X	X	X	X
父母任公职	X	X	X	X	X	0.031	X	X	X	X	X	X
文革经验	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

X: 未达差异显著水准  $p < 0.05$  很显著  $p < 0.01$  极显著  $p < 0.001$

\*提拔属下标准在大陆回答方式是在各选项上由0至10间，自由评分，本文做卡方检定，乃是将0至10分成3组，0-3分为不重视，4-6为重视，7-10为很重视，再进行交叉分析。

台湾方面，教育程度这一变项的作用主要发挥在领导方式中领导者对自我工作方向的要求上面。基本趋势是教育程度愈高的似愈倾向不重视「初上任应谨慎不表态」，「迅速树立自我权威」，及「建立人际关系」。至于对「简单问题才公开讨论」的同意程度，也是教育程度愈高，同意度愈低，反而是国小、国中及高中（职）的教育背景，比较支持。大专及研究所的同意度平均约18%，其它则达30%。在族群方面，台湾的原住民较突出，对「专家判断」的支持高达714%，客家则较低为38%，闽南48%，大陆各省则为54%。对领导工作方向要求「大刀阔斧」方面，也是原住民评价极高，给予-10分的达429%，闽南和客家近似，在9-10的赋分上，合计约为18%左右，大陆各省则稍高，为28%。年龄的影响主要是年轻（20-39岁）及年长（60以上）的菁英，比中壮年（40-59岁）要支持「由少数有势利，有能力的人来做所有事情」，前两者支持度平均近三成，后者则为二成左右。「父任公职」的背景有无，与领导资格中的「简单问题才公开讨论」有关连，方向是父亲任过公职的比较不同意这样的说法，似乎比父亲没有任过公职的开放民主一些。

至于大陆方面，社会化中有区别力的变项，最具效力的也是教育，在领导资格及领导方式各层面都显现了一些区别力，其次是任现职的时间，似对属下提拔标准上最能着力，另外在领导资格方面也稍有一些鉴别力。年龄则相关性似乎不算强，也只是在提拔属下的细项上有些作用，而父母任公职背景也是小有作用。

教育的趋别方向是：教育程度最高的「专科以上」较不支持「由少数有能力的来管理」（不同意比率37.3%相对于高中的13.3%及初中以下的17.7%），较不同意「家世背景好即可做领袖」（不同意比率84.5%，高中80.0%，初中以下63%），较不相信「领导者受信任人民即可不必参与决策」（不同意比率89.3%，高中73.3%，初中以下65.4%），也较不鼓励「应根据专家判断做决定」（不同意比率58.3%，高中53.5%，初中32.6%）。

在领导者自我要求的工作方向上，教育的主要作用在人际关系的重视程度上，专科以上则显现较不重视（23.2%评为0-3分，高中10.3%，初中以下11.5%）。在工作顺序的第一优先排序上，专科以上再显现较不重视处理好人际关系（12.5%排第一，高中26.7%，初中以下30.8%），而较有开创的倾向（「工作上创新」排第一15.8%，高中10.0%，初中以下9.6%）。

在领导者提拔属下的标准方面，专科以上比较不将「年龄」视为很重要的条件（56.6%评为7-10分，高中76.7%，初中以下61.5%），也不特别看重树立领导威信这一条件（55%评为7-10分，高中70%，初中以下78.8%），对性别则明显较重视些（27%评为7-10分，高中20.0%，初中以下13.5%）。

最后在与群众关系上，专科以上仍保持其似较开明的领导认知，在「父母官」角色上，专科以上比率最低（16.4%，高中34.5%，初中以下28.8%），在「利益代表者」角色上，则特别高（53.9%，高中27.6%，初中以下28.8%）。

其次比较有区别力的社会化因素都显得较没有系统性。年龄有作用的「提拔属下标准」，主要是对「年龄」的重视程度，六十岁以上反而最不重视（16.7%评为7-10分；50-59，66.7%；40-49，57.7%；39岁以下64.2%），品德则是愈年轻似乎是愈重视些（39岁以下评7-10分为79%；40-49，64.5%；50-59，71.7%；60以上，16.7%）。

任现职时间，在领导条件方面，对「家世背景好做领袖」的区别力是：任现职时间愈短愈倾向不支持（五年以内，不同意为83.3%；六至十年，80.4%；十一年以上，56.5%）。在提拔属下条件方面，则是资历浅和深的都较强调「树立群众威信」的重要（五年以内评7-10分为66.5%；六至十年，42.9%；十一年以上72%）。对「工作成绩」的重视程度则是以资浅的较看重（五年以内评7-10分为72.8%；六至十年，54.8%；十一年以上57.7%）。

最后稍有些区别力的因素是父母任公职否，在领导方式中对自我要求方面的「大刀阔斧」项上，父母没当过公职的地方菁英似乎较显重视（评7-10分为45.06%，有当过者35.88%）；至于对提拔属下标准的「品德」项上考量，则父母当过的又明显较重视（评7-10分为79.75%，没有者为62.9%）。

总结社会化理论中可能造成价值差异的各因素，对台海两岸地方菁英的领导认知可说各有些作用，但不能说两岸异中没有同。首先很明显的，造成两岸领导认知有差异的社会化因素结构有些近似。台湾与大陆「教育」均最具鉴别力，台湾教育程度高的在领导资格及领导工作方向上，都显得较开放民主，较不讲究人际关系，其它族群、年龄、父任

力。台湾教育程度高的任领导资格及领导工作方向上，都显得较开放民主，较不讲求人际关系。其它族群、年龄、女性公职等因素都仅具微弱的区别力。大陆亦是以教育最具相关性，其效用也是造成较开明开放的领导认知。其它任现职时间与年龄仅算稍有相关性，家庭背景（以父母曾否任公职为代表）也仅扮演非常微弱的区别角色，文革经验则完全没有发挥作用。

以上这些异与同，用什么可以解释呢？是两岸政经体制的影响吗？两岸同源的文化又能否在其中扮演一些角色？这些留待第五节讨论。下面进行情境理论的检证。

情境理论在近日地方菁英的研究中，多以抽样的地区（或县市）做为操作化的定义，其对地方菁英「冲突认知」的鉴别力已被肯定（Eldersveld, et al., 1995; 黄秀端, 1995; 廖达琪, 1998）。对于领导认知，它是否一样是有效力的解释因素？表十二及十三先呈现检证情形。

表十二：情境因素与领导者资格及对自己要求的 $\chi^2$ 检定p值（台湾—大陆）

	领导者资格											
	有能力者做事		家世好做领袖		受信任做决策		简单问题公开讨论		专家判断			
情境 (县市别)	台湾	大陆	台湾	大陆	台湾	大陆	台湾	大陆	台湾	大陆	台湾	大陆
	X	X	X	X	X	0.026	0.02	0.028	X		X	
情境 (县市别)	如何领导（对自己工作要求方向）								（对自己工作要求顺序）			
	大刀阔斧		不轻易表态		树立形象		人际关系		第一优先		第二优先	
	X	X	X	0.002	X	X	X	X	X	0.05	X	X

\*X表示未达 p<0.05显著水准 p<0.01 很显著 p<0.001极显著

表十三：情境因素与提拔属下标准及群众关系的 $\chi^2$ 检定p值（台湾—大陆）

	提拔属下标准											与群众关系	
	台湾	大陆										台湾	大陆
资历		关系	学历	政治素质	年龄	品德	威信	工作成绩	工作经验	性别			
情境 (县市别)	X	X	0.000	0.007	0.019	X	X	X	X	0.05	0.04	0.02	X

X表示未达 p<0.05显著水准 p<0.01 很显著 p<0.001极显著

从表十二及十三看来，以县市别做指标的情境因素，在台湾的威力远不如大陆，在台湾仅对领导者资格这一面中的一题发挥一些作用，及「与群众关系」上有些关连；其它面向包括「如何领导」中对自己、对属下等都未见产生区别力，而在大陆则是贯穿全部面向。

就台湾方面仅有区别力的两项趋势是：「简单问题才公开讨论」，依不同意（含不同意及非常不同意）百分比的高低序是高雄县（81.5%）、台中县（79.7%）、台南市（76.4%）、基隆市（75.4%）、新竹县（71.1%）、花莲县（65.4%）。在「与群众关系」方面，除了「朋友」角色，各县市均列名第一外，第二多圈选的角色，各县市有些差

异，高雄县、台中县、基隆市都较集中选保护者（百分比依次为23.4%，16.9%，13.3%），新竹县及花莲县则为「父母官」（百分比依次为21.2%，11.5%），台南市与众不同，第二集中选项为「带头者」（8%）。

大陆方面，县市别对领导认知的区别趋势是：「决策留给少数受信任的地方人士做」，依不同意（含不大同意及非常不同意）百分比的高低序是A县（86.4%）、J县（83.1%）、C县（81.7%）、Y县（71.4%）。「简单问题才公开讨论」，依不同意百分比高低序是A县（88.3%）、C县（80%）、J县（76.7%）、Y县（67.9%）。在对自己工作要求重视「少说多做，不轻易表态」程度上依序是Y县（评分7-10的%为58.2%）、C县（54.1%）、J县（47.6%）、A县（27.9%）。在对自己工作第一优先级的看法上，观点差距最大的是「集中抓一、两项工作迅速做出成绩」，依勾选百分比的多少顺序是：Y县（30.4%）、C县（23.0%）、J县（22.2%）、A县（4.9%）。其次是「处理好上下左右的关系」，百分比依序是：A县（27.9%）、J县（23.8%）、C县（13.1%）、Y县（8.9%）。在「抓好日常工作」项上也有一些差距，虽然在各县都是圈选最多的，百分比依序是：A县（44.3%）、C县（44.3%）、J县（35.6%）、Y县（33.9%）。

在提拔属下标准方面，大陆县的不同造成的差异情形是：「关系」被视为很重要（评分7-10间）的百分比依序为C县（60.7%）、Y县（47.3%）、J县（31.7%）、A县（23.0%）。「文化水平」（学历）被视为很重要的百分比依序为J县（74.6%）、C县（59.0%）、Y县（50.0%）、A县（44.3%）。「政治素质」被视为很重要的百分比依序为J县（77.8%）、A县（77.0%）、C县（55.0%）、Y县（53.6%）。「工作经验」被视为很重要的百分比依序为A县（68.9%）、J县（63.5%）、Y县（60.7%）、C县（45.9%）。对「性别」很看重的百分比依序为J县（30.2%）、A县（23.0%）、C县（21.3%）、Y县（16.1%）。

综观以上情境因素与领导认知的关系，台湾部份虽有两项起作用，但细究各县市情境背景，却很难得出一致的关系趋势，因为无论从人口多寡的结构排序、从平均每户经常性收入排序、或从政党轮替角度切入，都与两项的认知情形没有太系统的关连（见表十四）。勉强可算的是人口数排序与不同意「简单问题才公开讨论」的排序，似乎人口愈多的县市，愈不支持「简单问题才公开讨论」，如台中县、高雄县及台南市。而十年内没有政党轮替执政经验的两个县（高雄县及花莲县），在领导认知上刚好相对，是否和高雄县长期民进党执政，花莲县则为国民党有关，则不得而知了。

表十四：台湾县市情境特质与领导资格认知排序

	人口数 排序	平均每户经常 性收入排序	(1992-2001) 政党轮替经验	不同意「简单问题才公开讨论」 百分比排序	与群众关系依选「朋友」 的百分比次序	
台中	1	3	有	2	47.5	4
高雄	2	5	无(民进党)	1	42.2	6
台南	3	4	有	3	52	3
新竹	4	1	有	5	46.2	5
基隆	5	2	有	4	58.3	2
花莲	6	6	无(国民党)	6	59.6	1

资料来源：人口、收入资料来源为Statistical Yearbook of Taiwan Province, 2000。

大陆则情境因素不仅明显重要，且与个人平均年收入呈现相当系统性的关系，表十五以各县党员数、人口数及1996年平均个人年收入排序情形和各项领导认知排序做对比。

表十五：大陆县情境特质与领导认知排序\*

	人口	平均党	96年个人	决策留给少	简单问题公	少说多做	关系	学历	政治	工作	性别
--	----	-----	-------	-------	-------	------	----	----	----	----	----

	人口数	平均党员数	年平均收入	数人 (不同意)	开讨论 (不同意)	(同意)	看重	看重	素质	经验	看重
Y县	1	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4
J县	2	3	1	2	3	3	3	1	1	2	1
C县	3	2	3	3	2	2	1	2	3	4	3
A县	4	1	2	1	1	4	4	4	2	1	2

\*在工作第一优先级方面，因系勾选方式，无法排序，故本表未列入。

表十五虽乍看之下各项情境因素与领导认知各面向关系不易读出，不过从个人年所得切入，可以发现某种系统性的存在。J、A县是个人平均年所得较高的二县，C、Y县则较差，且二者差距非常小（C县人民币1,808，Y县1,800），而J、A县差距虽较大（2,865，2,044），但A县是所得提升最快的县（90年为483元，排名四县中第四，J县第一，796元；C县第二，649元，Y县第三，641元）。将这些因素纳入，再相比较富、较贫二级来看，富县（J、A）比较不支持决策留给少数人，比较不同意简单问题才公开讨论、比较不看重少说多做、不轻易表态；提拔属下也比较不看重关系，但讲求政治素质及工作经验，也看重性别；祇有学历一项，富县间意见不一致，J县特别强调，A县则最不重视。富县之间如果再细比较，A县则显得较J县还开放领导资格、强调工作经验，不知这是不是A县快速爬升的重要原因之一。

如果再细究未列入表中的第一优先工作项目，富县的领导风格除了较开放以外，也显出对人际的尊重，并且不特别要求「在一、二项工作上迅速做出成绩」，A县尤其如此[11]。是不是传统文化对人际和谐的讲求，导致注重和谐的领导风格才能有高效能的产出，本章及本书也许都不能对此做完整的回答，仅能先提供此一思考方向。

总结情境理论在大陆对领导认知仍是有某种效力的，尤其经济发展所带来个人平均所得的贫富情形与领导认知有相当高的关联，但在台湾情境却不能构成有力因素，这是否再次反应了两岸政经系统不同所导致的结构差异呢？下面即进行政经系统与文化因素影响的总检讨。

#### 四、政经系统与文化因素探讨

##### (一) 政经系统

两岸政经系统的不同是否也造成两岸地方菁英领导认知的歧异？从前面的总体趋势及一般理论因素分析中，不难得到肯定的答案。

首先，在开放式询问好领导者条件部份，两岸答题内容虽不易完全对比（参见表二及表三），但大陆部份特别强调的「与党中央保持一致」、「按党线路做事」、「忠于党」等，合计也有14.4%（参见表三），而这些在台湾则完全没有提到。这不是十足反映大陆一党专政的政治体制特质吗？

第二，在封闭式询问领导群体的条件或限制方面（参见表四），大陆与台湾在「由少数有势力、有能力的人做所有事情」的同意程度有重大差距，且其系统间差额（大陆减台湾46.7%），超出各自系统内有区别力变量所造成的差异比率[12]。换句话说，台湾地方菁英整体确实展现比大陆地方菁英要高的民主性，很不支持少数人做所有事情。大陆则有「民主集中」的倾向，讨论权可以放给一般民众（表四中第4题），但管理决策权则留给少数人，也就是要有显性的领导群体，这个领导群体当然是以共产党员为核心（受访地方菁英96.7%为共党党员，县局级以上更达99.3%）。这种对领导资格开放与否的态度差异，不也正是反映了两岸政治系统民主化程度的巨大距离？

第三，在如何领导中对自己的要求方面，大陆地方菁英在工作方向上评分最高的是「迅速建立自己的权威」（参见表五），台湾则评分最低，反而对「多观察，不轻易表态」评分最高，如再加上「工作要求顺序」层面（参见表六），台湾显得较重视「处理人际关系」（出现最集中排名为1，大陆是4），大陆反而有追求冲撞的意味（出现最集中排名「集中一、二项做出成绩」项上是第二，台湾第五；「工作创新」，大陆第三，台湾第四）。看起来，大陆还是有

集中领导权威追求突破的革命性政党性质，而台湾则显现平和、保守一些，难道不也是系统有差异的显现？

第四，如何领导中对属下要求方面，两岸提拔属下标准差距最大的是：「政治理念」、「群众魅力」（参见表七），两者都是大陆远比台湾重视（排序在11至12项中差5名），也呼应了在对好领导者条件及领导者自我要求工作方向方面，大陆对同样条件的重视。这两项正是大陆政治系统特性的反应，而在台湾则难以出线。

第五，在如何领导中与群众关系的考量方面，大陆显得既先进又传统（参见表八），将「利益代表」视为最重要角色，又将「父母官」视为次之（大陆排第一及第二；台湾仅得第六及第五）；台湾则显现对平和协调角色的重视，「朋友」列第一（大陆第三），「保护者」第二（大陆第六），「调停者」第三（大陆第七）。台湾的民主化似乎表现在对「朋友」角色的特别看重；但重视「保护者」，少提「父母官」，似乎是又想摆脱传统，又不自觉的陷入一种正转型的尴尬？两岸在与群众关系中考量的差异与矛盾现象，似乎也反应两岸政经系统目前发展阶段特性的不同；不过，似也仍有一股力量在拉拢两岸的认知，这就要留给文化影响力部份做探讨。

最后，两岸政经系统有作用的另一项论证就是一般理论因素，包括社会化理论及情境理论，在两岸地方菁英领导认知的验证上都没有发挥贯穿的效果。比如社会化理论中，台湾最有区别力的因素是教育，其次是族群背景，也是台湾独具的系统因素。大陆虽主要也是教育，但其它因素如年龄及任现职时间都较台湾有关连，显示两岸传递领导认知的社会化机制并不一样，也再度反应两岸系统体制差异的影响。情境理论则仅是在大陆形成较有力的解释工具，台湾则甚不明显。县市贫富情形与大陆地方菁英领导认知的开放态度有关，与台湾却无关，这也多少说明两岸政经系统及发展阶段的不同可能产生的影响，或许台湾普遍的民主化及较富裕，带来多元思考，较不受县市情境拘限，大陆则不然。

不过，两岸政经系统差异及发展阶段的不同对领导认知的影响，也不宜过度扩张解释，因为似有一股拉拢力量始终存在，这就是下面要讨论的文化影响力。

## （二）文化因素

两岸共有的同源文化，更具体的说是儒家文化，而儒家文化根据分析，在领导风格要求上比较倾向：领导群体要有资格限定，如有学官传统，德才兼备为佳，其中「德」似更重要；又因强调「德」，讲求和谐，故领导方式亦以追求融和甚于创新，而对群众则有「民本思想」的父母官保护心态（廖达琪，1995，页281-284）。以上当然是笼统的叙述，在缺乏多国资料做对比的情形下[13]，很难从以上叙述，及两岸地方菁英的回答趋势对照中，得到完全肯定的答案，仅能提出做参考，因文化影响力是最难完整验证的。

首先，在对好领导者条件方面，两岸开放式的回答，答项虽多，却都显出对人民的重视（见表二及表三），台湾是「为多数人谋福利」高达（11.03%），大陆是「为人民服务」最高（19%），两岸政治体系如此不同，却都重视「民」，尤其大陆答项多达三十一项，这一项还能获得相当高的自由响应率是不容易。虽然重视「民」背后的结构因素可能很不同，大陆似并不包含「民主」的概念（仅0.8%提及民主作风，见表三第28项），台湾则颇有一些（提及重视民意、了解众人需求、提升人民福祉、保护民众利益等），但「民本」之情似乎是共有的。况且在前二项集中提及的好领导者条件，两岸又都倾向指向「德」，台湾是「无私无我」（12.28%），大陆是「清正廉洁」（14.5%）。在自由开放回答方式下，两岸地方菁英对好领导者条件做出类似且近乎文化背景观念的响应，虽不能和多国的回应做对比，以求进一步验证，但要拒斥儒家文化在这方的作用也不容易。

第二，在领导者资格条件的认定上，两岸都呈现对专家判断某种程度的尊重，而且各自系统内相关变量造成差异的情形（大陆的教育及台湾的族群）大体都大于系统间[14]，可见系统间反而较近似，这一项是否与儒家文化「学官」的传统有关，因此对所谓「专家学者」有较大的尊重？尚幸多国的地方菁英资料中有这一项，现选取有代表性的国家美国、瑞典、波兰、匈牙利及韩国等做一比较如表十六：

表十六：各国对专家判断的支持度

	台湾	大陆	美国	瑞典	波兰	匈牙利	韩国
--	----	----	----	----	----	-----	----

许多决定应留给专家做判断	48.4	45.8	21.0	9.0	61.5	85.1	50.2
--------------	------	------	------	-----	------	------	------

从表十六看来，确实有儒家文化圈表现对「专家」的适度尊重，台湾、大陆及韩国很明显的落在这群中，而非儒家文化的美国、瑞典、波兰和匈牙利则看法较离散，为何波兰、匈牙利有如此高的对专家支持率，是文化还是体制？这里则无法作答。

第三，在如何领导中对部属提拔条件考量上，两岸都相当重视工作态度（大陆称道德水平）（见表七），均名列第二位，是两岸最没有差异的一项。这一项的出线，是否和重视领导者「品德」的传统有关呢？左证不多，而且两岸选项不是太一致，台湾列第一的「能力」，大陆没有；大陆则是将「工作成绩」列第一，也算是对能力的考量。看来，两岸对才德都重视，有一点类似传统儒家文化拔擢人才的概念，但不能定论一定来自文化的影响。

第四，在如何领导中与群众的关系考量上，两岸虽个别强调了「父母官」及「保护者」的角色（参见表八），但因二者精神上实有其共通性，某种程度似乎也反应了儒家文化中对领导者「仁民爱物」的要求，衡诸台海两岸政经发展体制如此的不同，台湾尤其已算高度民主化，地方菁英还有如此强烈的「保护」心态，与大陆无分轩轻，能说不是文化的力量吗？可惜也是缺乏多国的对比数据，以求进一步验证。

最后，儒家文化对两岸地方菁英领导认知的整体作用，在台湾似乎强过大陆。因为台湾整体领导认知的呈现，似比较接近融和保守，顾及人际、讲求德行（从领导者对自我要求方面尤可看出）的古典风格，除了对领导群体的资格限制，多少因民主化的影响，显得开放的多；而大陆则呈现较矛盾复杂的现象，创新改革与顾及人际常并存，领导群体则仍有菁英领导风格，要求德行以外，更要求政治理念，现存系统制度斧凿痕迹处处可见。

#### 四、结语

本文所进行的两岸地方菁英领导认知比较，从以上的检证及探讨，或有下列议题可做为将来进一步研究参考：

- （一）在情境理论的检视中，大陆的A县出现特别不同的领导认知：在领导群体的限制上，显得最开放，在领导方式中，对自己、对部属及与群众关系三方面，都显得较接近儒家文化特质，讲求融和，不特别先求表现，但也不着重「关系」才提拔属下，而讲「工作经验」，如果再将A县地方菁英「冲突认知」中的数据纳入参考，A县也是各方面「和谐」比率属一、属二高的（参见廖达琪、沈明明著，1999「台海两岸地方菁英比较」第肆章表四-14）。而A县居民的富裕情况，虽次于J县，列第二，但发展进步状况却最快（九〇年列四县中第四），这样的成果与比较重视开放参与及祥和气氛的领导风格有关吗？是因为这样的风格比较接近一些文化背景的要求？或者因为这样的风格有弹性（开放参与领导群体）又不失传统风味（维持融和）？再看看台湾的政经发展进步情况，领导风格也不过就是类似于此，最后一项的假设，似乎有再验证的价值。
- （二）系统与文化的影响力，究竟谁大谁小？如何作用？深远情形？本文的论证看来，系统制度的不同似乎影响力较大一些，处处可以深入，在领导认知各层面，都留下印记，文化似乎相对无力一些。尤其系统制度会滚动转变，也多少会带动领导认知的变化，如九〇年大陆地方菁英不特别强调「利益代表者」角色（廖达琪，1995，页298），九六年却特别突出，是不是政经发展的情况导致了这项角色认知的差异？反过来说，如果系统制度是如此的有力，为何世界各地还是有文化特质的差异，尽管有些政经体制已趋于近似（如民主资本主义）？文化的影响力应是在那里，祇是是软的、渗透的、不易察觉的，却是不可忽略。

#### 参考书目

内政部，1992，*中华民国台湾地区各级人民团体概况调查报告*，台北：内政部。

沈明明，1994，「中国地方政府调查初步报告」。

沈明明，1996，「中国地方政府调查初步报告」。

纪俊臣，1977，「新竹地区的领导派系与权力结构」。台湾大学政治学研究所硕士论文。

陈文俊编，1996，*台湾的民主化：回顾、检讨、展望*，高雄，中山大学政治研究所。

陈明通，1995，*派系政治与台湾的政治变迁*，台北：月旦出版社。

陈鸿瑜，1990，「台湾海峡两岸政治文化之比较」，*问题与研究*（29卷5期）：69-90。

黄秀端，1995，「县市菁英对冲突的认知」，*东吴政治学报*，第四期，页85-114。

黄俊英、廖达琪等，1994，*政策咨询制度之建立与运用*，台北：行政院研考会。

廖达琪，1996，「台湾、大陆地方菁英对于领导认知的比较——一个文化角度的分析」，见*国科会政治学门研究成果学术研讨会论文集*，台北：国科会及政治大学政治系，页73-314。

廖达琪，1998，「台海两岸地方菁英民主理念之比较——对政治参与、经济平等、冲突妥协的看法」，*国立中山大学社会科学季刊*（1卷3期）：61-109。

廖达琪等，1995，「台湾地方菁英政治文化及决策影响力之研究」，未出版，国科会研究计划报告。

赵永茂，1995，「台湾地方菁英的民主价值取向」，见廖达琪等，「台湾地方菁英政治文化及决策影响力之研究」，未出版，国科会研究计划研究报告，页51-88。

谢庆奎主编，1996，*当代中国政府*，辽宁：辽宁人民出版社。

罗光，1992，「目前社会发展与儒家思想的关系」，*哲学与文化*，19卷5期，页390-397。

## 二、英文部份

Aberbach, Joe, et al. (1981). *Bureaucrats and Politicians in Western Democracies*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Aberbach, Joel and Bert Rockman, 1977, "The Overlapping Worlds of American Federal Executives and Congressmen", *British Journal of Political Science* 7:40-52.

Almond G. and Verba Sidney, 1963, *The Civic Culture*. Princeton: Princeton University Press.

Barnes, Samuel, 1988, *Politics and Culture*. Ann Arbor, MI.: Center for Political Studies, The University of Michigan.

Bass, B.M., ed., 1990, *Handbook of Leadership*. N.Y: The Free Press. pp.3-58.

Berger, Peter L., 1984, "Underdevelopment Revisited" in *Commentary* (V.28, No.1):41-45.

Cammack, Paul, 1990, "A Critical Assessment of the New Elite Paradigm." *American Sociological Review*, Vol. 55, No. 3, pp. 415-420.



- Cheng, Li and David Bachman, 1989, "Localism, Elitism, and Immobility: Elite Formation and Social Change in Post-Mao China." *World Politics*, Vol. 42, No. 1, pp.130-132.
- Christensen, Terry, 1995, *Local Politics*, California: Wadsworth Publishing Company.
- Diamond, Larry, Juan J. Linz and S.M. Lipset, 1990, *Politics in Developing Countries: Comparing Experiences with Democracy*. London: Lynne Rienner Publishers.
- Dickson, B.J., 1997, *Democratization in China & Taiwan*. Oxford: Clarendon Press.
- Eldersveld, S.J. & Shen, Ming-ming, 1993, "The Political Values of County Leaders in China: A Case Study with a Comparative Perspective", Unpublished Manuscript, University of Michigan.
- Eldersveld, Samuel J., 1993, Comparative Local Political Elites. Unpublished draft.
- Eldersveld, Samuel J., Lars Stromberg, and Wim Derksen, 1995, *Local Elites in Western Democracies: A Comparative Analysis of Urban Political Leaders in the U.S., Sweden, and The Netherlands*. Westview Press, Inc.
- Eldersveld, Samuel, et al. (1995). *Local Political Elites: A Comparative Study of Leadership in the U.S., Sweden, and the Netherlands*. Ann Arbor, Mich.: University of Michigan Press.
- Gibb, C., 1968, "Leadership: Psychological Aspects" in *International Encyclopedia of the Social Sciences*, ed. David L. Sills, New York: Macmillan, Vol.9, p.91-101.
- Jacob, Betty M., Krzysztof Ostrowski and Henry Teune, 1993, *Democracy and Local Governance*, Hawaii: University of Hawaii.
- Jacob, Philip, ed., 1971. *Values and the Active Community*. New York: The Free Press.
- Jones B.D. ed., 1989, *Leadership and Politics*, Kansas: University of Kansas Press.
- Lasswell, Harold, Daniel Lerner, and C. Easton Rothwell, 1952, *The Comparative Study of Elites*. Stanford: Stanford University Press, Hoover Institute Studies.
- Polsby, Nelson W. 1985, "Political Elites and Social Change: Studies of Elite Roles and Attitudes". *American Journal of Sociology*, Vol. 90, No. 4, pp. 926-927.
- Putnam, Robert, 1975, "Bureaucrats and Politicians: Contending Elites in the Policy Process." In *Perspectives on Public Policy-Making*. Edited by George C. Edwards and William B. Gwyn. New Orleans: Tulane University.
- Putnam, Robert, 1976, *The Comparative Study of Political Elites*. Englewood Cliffs: N.T.: Prentice-Hall.
- Pye, Lucian, 1985, *Asian Power & Politics*, Harvard University Press.
- Shen, Ming-ming, 1994, "A Policy-Driven Elite Transformation and Its Outcomes: A Case Study of the New Local Elites in China", Doctorial Dissertation, Department of Political Science, University of Michigan.
- Thompson, Michael, Richard Ellis and Aaron Wildavsky, 1990, *Cultural Theory*. Boulder, Colo.: Westview Press.
- Wesolowski, Włodzimierz. 1992 "The Role of Political Elite in Transition from communism to Democracy: The Case of Poland". *Sisyphus*, Vol. 2, p. 77-100.

[1] 正文中以台湾题型为主,大陆是从0到10分来评分,0表示非常不重视,10表示非常重视。四题问法分别为:「新干部一走上领导岗位就应当大刀阔斧地推行改革」、「新干部初担重任,工作上必须少说多做,不要上任就烧三把火」、「新干部没有老本可吃,因此上任后必须迅速树立自己的领导象,确立权威」、「新干部年纪轻,资历浅,上任后先要站住脚,然后再考虑开拓新局面」。

[2] 台湾事实上有6题,但因大陆九六年问卷,相对等的祇有这4题,故台湾另相关的两题未列入。

[3] 以台湾题为主,大陆问题为:这张卡片列出了在干群关系上领导干部经常扮演的角色,您认为干部应该是什么样的人?请选择一个您认为干部应该扮演的最重要角色:1. 父母官2. 朋友3. 老师4. 小学生5. 保护人6. 调停者7. 先锋8. 利益代表者。

[4] 大陆共登录四次,这里以第一次回答的好领导者条件做依据,但其它后续三次的回答情形,因缺答比率高,且分散,这里乃不列入。

[5] 事实上,台湾的累进排序,和分别问的优先级,第一及第二完全一致,都是「能力」及「工作态度」,第三分别问的仍是「工作态度」,累进则是「个人修养」,其它项目相去也不远(详见廖达琪,1995,页297)。

[6] 无论是累进,或分别问集中选第一的比率,都是「能力」,参见注5。

[7] 九〇年大陆分别问的排序及累进排序,「能力」均为第一(参见廖达琪,1995,页297)。

[8] 和分别处理结果一致(参见廖达琪,1995,页298)。

[9] 任公职时间,经 $\chi^2$ 检验,在两岸都没有造成任何显著差异,故以「任现职时间」为代表。

[10] 台湾部份是以「父亲是否任公职」为代表题,因母亲出任公职的比率太低(仅4.4%),父亲则有25.3%。大陆则以「双亲是否曾为领导干部」为代表题,因为问题本身即未做父或母的区别,有的比率为32.6%。

[11] A县在「处理上下左右关系」项上,圈选比例在四县中最高(27.9%)。在其它有关人际和谐的指标上,也都在四县中属一、属二。请参见廖达琪、沈明明著(1999)「台海两岸地方菁英比较」第四章「两岸地方菁英对地方冲突的认知」,表四-14。

[12] 大陆方面,内部差距最大的,是教育造成对「由少数有势力、有能力的人做所有的事情」的看法歧异,专科以上不支持比率约37.3%,比高中程度的13.3%,相差24%;但仍远不及系统间差距的46.7%。

[13] 文化影响力的检验,最好能透过多国比较,本文因主要做两岸地方菁英的对比分析,对文化影响力及文化型态的探讨并不能充份。不过,因「地方菁英」研究计划目前已有二十六国的资料,在适当处,本文也会尽力援引多国资料,以为论证的依据。

[14] 参见本文前面「四、一般理论因素检验」部份。

[收藏此页](#) 新闻作者:中山大学行政管理研究中心 发布时间:2004-11-8

- 上一篇新闻: 乡村治理的制度绩效评估研究:安徽呈东村调查报告/方俊 郭正林
- 下一篇新闻: 中国大陆「乡政」对「村治」运作的影响分析/潘兆民

[发表评论](#) [加入收藏](#) [打印本页](#) [关闭窗口](#)

#### 网友评论:

如果您已阅读此信息,或对相关信息有所了解,欢迎您发表自己的评论。您的评论将被网络上的其他读者所共享,我们将对您的慷慨深表感谢。

您的评论在提交后将经过我们的审核,也许您需要等待一些时间才可以看到。谢谢合作。

声明:中山大学行政管理研究中心发布的信息只用于学术研究用途,商业用途不在考虑以及维护的支持;而且在本站发表读者评论,并不代表我们赞同或者支持读者的观点;我们的立场仅限于传播更多读者感兴趣的信息;本中心尽力确保本页面内容的准确性,有关内容可能会根据实际情况随时更新或修改,恕不另行通知,不便之处敬请谅解。