

统的执政治理程序。延续并扩展这一方法，而后全面将此制度化的奠基在 50 年代完成，直至今天，它们仍然广泛运用于各种正式组织中。

与早期共产主义小组的纪律相比较，上述做法也具有相似特点。比如，之前的同学会有组织纪律要求，所有会员每年至少向学会汇报一次思想和道德情况。同学会组织极端关注成员德行，如有不当言行会予以处置。这等于通过组织方式，实践在传统文化中本属于个人领域的修身养性，¹¹或者说，通过组织推动，把一系列属于个体生活选择的东西，比如是否服从组织，是否遵守组织纪律，转换成统一的干部行为规范。

这一转换在 50 年代大规模进行，涵义重要且影响深远。首先，组织观念上升为一种统一的职务伦理和纪律，并非个人可以取舍的品行，除非当事人打算放弃自己的职业生涯。进而，组织观念与公共政治立场统一起来，有关的对立原则——个人主义与集体主义，自由主义与组织纪律，个人利益与公共利益，麻痹妥协与警醒斗争，特立独行与依靠组织——之性质，不再仅仅是个人道德问题，更是对待组织要求的态度问题。再者，原本存在于少数精英（先锋人士）中的政治和道德信仰，被广泛拓展到一般干部群体中，以全面增强思想与组织的向心力。此后，服从组织，作为基本的行为纪律，对组织的坦白与忠诚表达，作为标准的政治道德，溢出少数精英、党员或个人选择领域，广泛进入在职干部的组织生活中，成为公共组织选人用人的重要人事标准。

这一研究的意义，在于揭示组织环境对于行为的主动构造关系，它可以帮助我们看到一系列治理方式的来源。一个组织权威能否有效行驶职权，取决于它是否有能力对其成员的行为产生影响。¹²50 年代的观念构造遗产，对干部行为的塑造留有深刻印记：组织观念在各种标准中变得极其重要，组织高于个人成为衡量干部道德水平的基本原则。这一原则与干部使用标准的统一，广泛营造了干部服从组织的行为特征。但也遗留了潜在问题：即使思想体系和政策内容不断变化，只要组织做出了决定，无论自己是否同意，做出响应就是基本的工作伦理和纪律要求，因此，部分干部的行为表达更重形式上的规定动作完成，出现了对付现象——表态与行动的分离行为。这或许可以解释，在特定的环境下，不关心兑现的表态和保证

¹¹ Xu Xiaohong, "Belonging Before Believing: Group Ethos and Bloc Recruitment in the Making of Chinese Communism." *American Sociological Review* 78(5) : 773-96, 2013

¹² 汤姆·R·泰勒，《人们为什么服从法律》，黄永译，中国法制出版社，2015，页 277



为何常常高调出现，因为表态和保证有助于“证明”自己的组织观念符合标准，而过于诚实地坚持己见，可能被视作有违这一标准。

