

· 社会与哲学 ·

精神分析视域中的后现代领导关系

□ 苏 东 李隼波

[桂林理工大学 桂林 541004]

[摘 要] 在领导理论研究中批判地考察西方后现代时代流行的领导模型思想无疑具有十分重要的意义。在这方面,心理学精神分析学派的发展,尤其是拉康的思想,为领导理论的批判研究提供了独特的视角。从精神分析的创始人弗洛伊德思想开始,经过客体关系理论的过渡,最后上升到对拉康概念化的比较和分析,在如此既接续又不同的精神分析视野中借鉴国外领导理论的相关成果,批判地探讨当今西方后现代社会最为流行的领导模型中普遍倡导的某些领导关系特点,挑战正统领导理论中最基础的关于自我的假设,提出了非连贯性自我的概念,揭示了领导和管理理论研究中拓扑形态思想的重要性。通过精神分析的话语论述这些领导和管理领域中新的启发和独特观点,旨在将工作场所中领导关系的精微层面带入我国管理学研究的理论视域,期待与中国古典管理思想更为契合的理论化路径,从而能够为中西管理比较研究,为我国以“关系”为特色的领导和管理实践提供理论参考。

[关键词] 拉康; 客体关系理论; 弗洛伊德精神分析; 领导模型; 人本主义; 科层制/官僚制; 扁平组织

[中图分类号] B84-065 **[文献标识码]** A **[DOI]** 10.14071/j.1008-8105(2017)01-0086-06

引言

“现代”与“后现代”这两个词汇目前已经充斥于西方社会科学包括管理学领域内的各类文献中,但使用的含义有时指现代主义和后现代主义思潮流派,有时则单纯指不同的时代特征。依时代特征的含义,现代的管理往往与福特流水线、金字塔层级结构,与以命令-执行为特征的家长式的领导方式难解难分;而后现代的管理则和后福特、扁平组织、柔性领导方式相联系。后现代趋势试图克服层级领导的缺点,平等地看待下属,倡导不出风头、亲密的乃至利他的仆人式新型领导。领导与下属关系向各种非支配的领导-控制模型关系(如仆人领导模型、精神的领导模型、变革的领导模型和真实领导模型等^①)转变。

这些新兴领导模型丰富了管理研究,对管理学中领导理论的发展做出了不可忽视的贡献。然而对这些模型的研究大多采用经验方法,注重概念的精确测量和统计分析,领导方法的主体理论高度

不足^②。这些理论模型操纵笔下领导者和下属好像他们是任凭理论摆布的棋子。这种对领导和下属的客体化、固化处理对于领导理论的发展是不全面的,尤其就领导与下属符号边界日渐模糊的各种后现代服务型领导模型而言,以概念的精确定义为前提的实证研究方法更显不力。注意到这一点,本文引入精神分析的语境,尤其是带有后结构主义特点的拉康的精神分析理论,以加深商务领域中对主体本身的分析和认识,在此基础上批判地考察后现代领导关系^③。

一、弗洛伊德与正面的人本主义方法

作为心理学精神分析学派的创始人,弗洛伊德以对父子关系和性的分析与归因而著名。在组织领域,若假定人们倾向于在领导身上去寻找类似长辈的形象和感觉,则可以用弗洛伊德有关父子关系的话语来思考领导关系。正如父亲需要在永远正确、毫不含糊、奖惩分明、令行禁止的符号权威模式中树立威严,西方现代管理思想中领导的明确指

[收稿日期] 2015-10-26

[基金项目] 桂林理工大学博士基金(01368);北京市教委社科计划面上项目(05011011200104)。

[作者简介] 苏东(1968-)女,博士,桂林理工大学管理学院副教授;李隼波(1967-)男,博士,桂林理工大学管理学院教授。

挥和强制构成了领导-下属关系的预期。这里隐含着如下几点:(1)领导比下属更知道该做什么和怎样做;(2)领导下属之间不对称的力量关系;(3)对领导监督的问题。在当今西方后现代知识社会,一方面下属员工的知识和技能对商务组织的生存和发展越来越重要;另一方面,一些领导的不道德现象,如安然和世界电信的商业丑闻撼动了消费者对传统商务领导者的信心。那些具有自私和短期思考特点的现代西方个人英雄主义企业领袖被很多后现代领导模型所摒弃。在互联网的蓬勃发展,网络组织、虚拟组织和基于项目的组织等新兴商务组织形式不断涌现,后现代商务组织面对的是地理跨度更大、内外部环境更为复杂多变的形势。在Web2.0时代,大众智慧点击可得,领导者个人知识不可避免的局限使得领导个人权威的自恋难以达成。这些都构成了80年代以后新型领导模型滋生的背景和发育的土壤。新形势下达成商务组织秩序要通过营造一种环境来形成对下属自律的约束,那种看似自由的、无形的约束,而不是有形的、支配命令式的或刚性的约束,强调协调和自我领导而不是消极服从,如此这般难道说弗洛伊德有关父子关系的相关话语在领导应用中过时了吗?

由于时代限制,弗洛伊德没能接触到结构语言学,因而他只能用具体的词汇^④如父亲、孩子来描述其洞见。由于父子关系的论述局限以及对性的归因,弗洛伊德的精神分析思想很难在商务论述领域中获得普遍的应用和认可,主流领导模型因此也忽略了无意识在支配人类行为中的重要性,忽略了个体心灵中不可抹杀的与自我意识、自我调节和自我断言完全不可通约的黑暗面。而恰恰是弗洛伊德开启的精神分析学派对非连贯性个体心理的认识和分析是领导和管理理论应当尤为重视和借鉴的。

领导科学是在西方传统思想中实体自我的观念氛围影响下发展起来的,正面人本主义思潮虽然对现代领导科学的工具理性思想进行了批判,并将上下级的关系厘定为主体际的关系,倡导上下级之间的相互依赖或爱,但仍然在自我意识、自我调节和自我断言的幻想下发展领导理论。流行的仆人领导模型、精神的领导模型和变革式领导模型及真实领导模型(又译为诚信领导模型)都是以正面的人本主义思想为基础的,他们普遍强调正面的情感,如爱、协调,批评传统的自私的领导。正如杰基·福特和南锡·哈丁^[1]所看到的,如此思想方法是企望教条地强调意识的正面作用,忽视人类精神的负面和复杂层面,将研究潜意识和黑暗心理的精神分析理论拒于门外。对正面思想感情的寻找和倡导使理论

的应用成为自主意识的净化和删节的过程,这在继弗洛伊德之后的精神分析学派的客体关系理论的框架中可以得到更加清楚的认识。

二、客体关系理论与黑格尔的主奴辩证法

与弗洛伊德不同,客体关系理论由传统的力比多驱力模式转向关系结构模式,在关系结构模式基础上,客体关系理论对客体的关注意味着它更加注意心理的主体际建构。客体关系理论学派在黑格尔的主奴辩证法中认识人与人之间的关系。黑格尔在其哲学全书导论《精神现象学》^[2]“主人与奴隶”一章中分析了主奴辩证法。主人是独立的意识,它的本质是自为存在;奴隶为依赖的意识,它的本质是为对方而存在。在黑格尔的精神现象学中,自我既然要做绝对独立的主人就要得到奴隶的承认,而这个寻求承认的需要又与主人的绝对性相冲突,这样一来,开始于全能状态的自我在试图将自己确立为独立的实体的同时又否认了自我的绝对性。

在正式组织中,支配和附属关系是以正规符号和授权的形式固定下来的,因而正式层级组织中的人际遭遇比一般环境中的遭遇更适用于黑格尔的主奴辩证法。商务组织作为层级的结构和人们合作共事创造价值以谋得生存资源的场所实际上是一个既支配附属又相互依赖的矛盾共同体。契约以正式交易符号的形式将个人利益绑定于组织的利益关系中,使个人去特异化而划归和依附于现代科层制的正规符号体系。一方面领导和下属这两个词预约了至少两个人的层级,在这个层级中一个人支配另一个人,下属就应当听命于领导;另一方面领导和下属又是以相互依赖为前提的。著名的精神分析学家和女权学者杰西卡·本雅明因将主体际关系引入精神分析的讨论中而得到学界的广泛认可,她认为支配开始于试图否认相互依赖^[3]。由她的认识不难推断,单纯的支配是自我与他人间平衡失败的开始,而不是通常所认为的成功领导的标志。它否认了领导者需要依赖下属的专业能力及工作技能,而这些知识和技能对于知识社会商务组织的生存及发展是尤其重要的。

只有相互承认主体性的领导关系才能保证下属知识和技能及对具体情况直接把握不会被压抑,保证相互依赖。要想获得卓有成效的领导需要下属在服从上级和组织意志的同时仍然保持主体的能动性、灵活性和创造性,也就是说,领导和下属之间

有必要保持主体际关系而不是简单的支配与服从关系。判断领导关系是否是主体际关系的关键点在于下属的自我,也就是说在下属认同于领导的同时,他们必须没有违背自我。然而无论是传统的领导科学还是人本主义观念下的后现代领导模型,这个既相认同又相差别的自我都是不可能的。现代领导科学是实体自我和工具理性的样板。后现代性的主流领导模型方法既强调认同于领导和组织又同时普遍强调自我意识和自我断言,问题是认同将导致差异的崩溃,导致模型所同样倡导的自我意识和自我断言的不可能。这正是基于连贯性自我假设的西方后现代领导方法中普遍存在的自相矛盾^⑤。

事实上,正面人本主义旗帜下的后现代主流领导模型方法提倡主体际关系,培训组织成员清晰化自我,加强自我意识、自我调节和自我断言,目的并不是其表面倡导和宣称的强化已经存在的自我,而是建构内化领导以至组织价值的自我。丹尼斯·托瑞斯^[4]在考察变革领导模型的黑暗面时指出,“宗教组织鼓励有甚于实际情况的所有成员的相似性这种靠不住的观念……清晰的目标是要创立团体同一性的压倒的感觉,灌输内聚力、忠诚和对组织目标投入的精神——所有的效果在公司世界里和在关于变革领导的大多数的作品中都是普遍看重的”。“内化代替了与他人的相互作用或交换”^⑥。自我与组织或他人的边界或差异崩溃,然而这与基于实体自我假设和工具理性的现代领导关系结果不同之处在于,它为后现代领导模型普遍提倡的自我领导或者柔性领导提供了可能。但是后现代领导模型也是不无问题的。福特和哈丁^[1]在本雅明的理论^⑦中看到这种领导可能存在的问题:高水平的信任、亲密合作和目标的一致性是以牺牲个体与个体、个体与组织的平等交易为代价的。这些领导模型与基于现代市场经济的强调个体解放和自我意识的西方价值观,以及现代商务组织平等交易的契约理念的矛盾和纠结有可能培育病态的人格和组织。后现代领导培训以组织或上级领导的要求为正面参照物,培训中鼓励抵制直至排除自己的负面情感和品质,但是这用客体关系理论的创始人之一梅兰妮·克莱恩^⑧投射认同的概念来解释就是,那些受训人往往只会把它们分裂掉,然后在潜意识幻想中将这些自我的分裂部分投射到较无权力的他人身上,并在投射认同的机制下将对应的批评行为施加于那些人际关系的弱势者。这样组织中个体存在的意义只是去为更有权力的主体(在某种特殊情况下也可以是非正规领导)申明一个正当的自我,除非领导反过来

也认同于下属,那样领导不将下属看作达成目的的手段,而是如后现代领导模型宣称的那样真正地致力于提高员工的福利,而这与现代企业制度的利润最大化的目标又往往是不一致的。当下属认同于有权力者,而有权力者不认同于组织的正规目标时后果更为严重,那组织存在的意义便成为为最有权利者申明私人自我的场所。正如宗教组织中普遍宣传和使用的是认同或“爱”的内聚力,而“爱”的原则与商务组织的正规符号原则或符号法往往是不相容的,下面将在拉康的有关“爱”和“符号”的语境中来探讨同样的问题。

三、拉康精神分析的视域

雅克·拉康是继弗洛伊德之后伟大的心理学家和精神分析师,他在弗洛伊德关于意识、无意识的拓扑思想基础上,借鉴结构语言学 and 结构人类学的成果并加以改造,发展了一系列可用于微观政治领域的概念图式。在领导领域中对应于家长或主人的隐喻,用拉康的主人能指来探讨领导关系是很直接的做法。

主人能指在拉康的四种话语之一(拉康在他的《心里分析的另一面》^[5],介绍和详细地说明了四种话语)——主人话语里占支配位置,主体需要通过从属于主人能指而呈现出来。在商务组织中,上下级关系的界定相应于符号的分配,而在主人话语里符号的权威全然体现在领导者身上。主人的话语也是基于黑格尔的主奴辩证法发展而来的,主体在依赖主人能指的同时,也想摆脱主人能指的规约或束缚。柔性的领导实践提倡非支配的上下级关系,弱化阶层和权力,促进领导理论走出主人话语的藩篱,管理的目标在于培养不依赖于正规符号权威的领导下属关系,领导通过提供技能发展的机会和授权来支持下属的自我决断和自我领导。在这种想象的关系中领导呈现出拉康称作的小它者,也即是小对形。这种基于想象的关系在有助于克服现代科层制组织机能失调的同时也使得职业场所和私人领域变得不可区分。正如珍妮·考斯塔斯和阿里雷萨·塔赫里^[6]诠释拉康思想时指出的:对爱与被爱的普遍需求废止了所有的差异,将每件事情都转换成爱的通货。各种形态的关系以“爱”意为通货与工作利益同等交换,组织有可能成为走后门拉关系的场所,现代科层制尤其具有优越性的工作和私人领域的区分就会变得模糊不清。

现代科层制以主人的话语,也即是既定程序或

规则来形成对人员的管理和支配。程序或规则的非理性膨胀是科层制组织向前发展的必然结果^⑧。不断细分的规章制度、繁文缛节,填不完的表格、走不完的程序,下情不能上达的森然的等级链,一系列不符合实际情况的条条框框成为下级员工积极性、创造力的束缚。与官僚的领导风格不同,后现代的领导通常在调动关系,而不是求助于主人能指时对下属有更大的支配力量。在那里,领导和下属想象的关系是互惠的,当领导要帮忙时,下属会乐意回应,领导也会因此对下属有所关照。这种想象的结合在组织中形成非正规隧道,有助于克服科层制组织的表面化、机械化以及政策死板教条的正规渠道管理,虽然可能有不守规矩的状况,但政策的执行也可以更加机动和灵活。然而貌似从正规组织教条和等级链条中的解放是有一定风险的,在提倡这种柔性的领导风格之前必须对它有全面的认识。事实上这种非支配的领导关系有可能形成更大范围的领导支配,形成更强有力的领导,如一只看不见的手,可以延伸到私人领域却并不一定与组织的正规目标相关联,并可能影响与组织正规目标相关的激励。下面分两部分对此加以论述。

(一) 无处不在的领导

考斯塔斯和塔赫里在引用拉康的理论考察真实领导模型时注意到如果领导通过强调爱在与下属的关系中扮演小它者的角色,在下属心里就会产生全能领导的幻想。对拉康而言^⑨,这个爱禁止了主体边界的维持因为它内在的自恋的本性。考斯塔斯和塔赫里认为,符号权威解除后,一切以想象的逻辑来运作,以关于爱、协调和完满安乐的正面话语来培养想象的关系,通过创造内疚感来提高领导人权力,并以此替代符号的标准包括权威和层级,可能培养更严重的属下屈服。“悬停的法律禁令伪装成凶猛的超我再次浮见,这个超我以内疚填充主体当他的行为就基准理想方面被发现是缺乏的时候。”^⑩当领导成为一个小它者,不再实践象征权威的功能时,下属受制于想象的潜规则和隐含的标准,下属歉疚就成为领导者隐性支配的需要。也就是说,领导在创造亲密的纽带时,对下属可能有更大的影响,可能构成带有不能取消的权威的无休止要求的领袖形象。结果是,后现代领导通过培养想象的关系有可能达成非支配的支配,一种进阶的、柔性的领导支配关系,科层制的所有规约将成为这种关系的附庸或工具。

后现代领导的策略不是像现代西方个人英雄主义领导人那样依赖于符号权威,简单而直接。后现

代领导的策略是做无所不在的人物,看不见、摸不着,即使在领导的符号权威不在场的时候仍能够在幕后影响和控制人们并主导组织形式,无为而无不为。在下属心中虽然符号的权威不在场,但是其空位却没有消失,取而代之的是对绝对的大它者的幻想,那是各种潜规则和无处不在的领导形象。

(二) 主体的缺乏与激励

管理学的主流激励理论是建立在行为科学基础之上的,往往以欲望或需求的满足来描述。而在拉康的语汇中,欲望是不能得到满足的,欲望永远与缺乏相联系。“欲望是存在与缺乏的关系。”^[7]欲望是存在的缺乏而不是拥有的缺乏。欲望起源于无意识和大它者的领域,它“在要求脱离需求的边缘开始成形”^[8]。与行为主义心理学不同,欲望不是与客体的关系而是与缺乏的关系,欲望是无意识的欲望,我们的无意识欲望是由拉康称作的符号的秩序来组织的。“法源于欲望……欲望颠倒了爱的要求的无条件性”^[8]。也就是说,欲望是爱的反面,具有特异性。

在工作场所中,若对小它者的幻想代替了符号的空位,保持下属与领导分离的空间就有可能失去。考斯塔斯和塔赫里认为这个分离对于激励是必要的,因为与领导的分离可以为主体“缺乏”的浮现敞开必要的空间。强调想象的关系妨碍分离,领导变成促成想象关系的小它者,这样那个创生欲望所必须的空间的符号维度就模糊了,主体的缺乏因此而被掩盖。由于商务组织符号法的目标导向,这个主体的“缺乏”是可以与组织正规目标相关联从而有利于商务组织发展的激励力量。领导与下属结合的“爱”的普遍性废止了主体欲望的特异性,掩盖了维持主体自主所必需的可创生欲望的主体“缺乏”,主体难以坚持其因缺乏而产生的对特异性欲望的不断进阶的追逐和在这种追逐中所能够表现出的自主创造性,因为在象征界,完满的大它者是不存在的,由大它者建构的能指的集合中总是存在着遗失的能指。后现代领导模型的柔性思想体系支持基于想象关系的人情领导,回避主体欲望所必需的象征界对领导的禁止就有可能阻碍朝向组织目标的激励。

商务组织符号权威的确立和对正式规则的强调造就了现代化的成就。后现代的领导模型如果不仅质疑显性的规则和给定的层级符号权威的内容,而且也打算藉由强调认同或想象的爱完全废止符号权威的功能的话,则这种做法冒着侵害符号法的风险,因为那在主体的建构中同源于“父亲的名字”。

“父亲的名字”在拉康的话语中代表了俄迪普斯乱伦禁忌,是用来确保禁忌、道德律等社会规则或其他形式的符号权威起作用的。作为后现代的思想家,拉康当然不是怀旧于现代,恰恰相反,他对主人的话语持批判态度,并偏爱于分析家的话语。同样地,这里对后现代领导模型的风险的认识也并不是怀旧于现代科层体制的刚性或者官僚领导模式,否定后现代柔性领导,而是试图通过精神分析的话语,拆解科层制和后现代流行的主流领导模型,将商务组织中的精微关系问题带入管理学领导领域的讨论和学术共同体的集体意识范围。

四、探讨和总结

由上述弗洛伊德到客体关系理论,再到拉康的精神分析思想的相关讨论中,可见精神分析对解释领导关系所能提供的独特的理论化路径,可见将精神分析思想引入管理学研究中无疑是大有裨益的。尤其是拉康的理论,虽然晦涩难解,但却提供了细致入微的概念分析工具,能够在更抽象的层次上考察后现代领导符号边界模糊的情形中,柔性领导的潜力和风险。

与拉康的理论相比较,虽然客体关系理论也有助于考察下属与领导结合或分离的情形,但是客体关系理论在主体和客体间设想了完满关系的可能性。完满的对称互惠的客体关系只包括两个而不是三个要素,客体被看作为生物性的客体并因此忽略了欲望的符号维度。与客体关系理论不同的是,虽然拉康也关注主体际,但他认为在需要和满足需要的客体间没有协调和完满。拉康通过重新强调自我的俄迪普斯三角关系,克服了客体关系理论对所谓的成熟完满的客体关系的幻想。在这种幻想中,客体关系理论的应用难免倾向于将商务组织政治还原为对个体行为者的心理分析和心理干预,看不到主体不完满的存在或缺乏与有效激励的相关性。不同于客体关系理论内外对立的二元分析,拉康将作为外部的大它者带入主体内部领域,宣称无意识是大他者的话语^[9],这使他的精神分析具有了某种后结构主义的特征,并使得以非连贯性自我假设和精神分析的话语建构宏观管理的领导激励理论成为可能。在拉康思想启发下,以组织微观政治领域的放大效应来解释管理和领导主体的无意识行为,以拓扑形态的思想概念整合和重新诠释同样不以概念的精确性测量为前提的中国古典管理思想,在非连贯性自我的基本假设前提下建立融合中西方思想的领导和管理的主体理论,并将这些主体理论与宏观管

理政策相联系,无疑对解释和认识以及指导我国重关系的领导和管理实践具有十分重要的意义。

注释

① 在这些西方新近流行的领导模型中,真实领导是这些新型领导模型的“根概念”。参见Avolio, B. J., Gardner, W. L. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 2005(16), 315-338.

② “主体”是哲学的范畴。实证研究中的动态和变化是客体化的动态和变化。

③ 为论述方便,这里用“后现代领导”来泛指一些西方后现代时代广为倡导的与西方传统领导有所区别的领导关系特征,本文也仅就一些提到的特征展开讨论,要囊括所有属于这个词汇的特征及证明一些特征是否真正是属于这个词汇的以固定这个词汇的含义,不但不可能也没有这个必要。

④ 在《图腾和禁忌》一书中弗洛伊德用有关父子关系的神话探讨“社会组织”、“道德禁制”和“宗教”等诸多事件的起源。

⑤ 按照西方传统理论思维,自我拥有存在的本质,认同自己的同时就不能认同他人,否则自我将消失于他人的边界之中。

⑥ 见Benjamin, J. *The bonds of love: Psychoanalysis, feminism and the problem of domination*[M]. New York: Pantheon. 1988. 转引自Ford, J. & Harding, N. *The impossibility of the 'true self' of authentic leadership*[J]. *Leadership* 2011(7), 463-479

⑦ 分裂和投射认同是克莱恩在1948年提出的两个心理机制。参见Klein, M. *Contributions to Psycho-Analysis 1921~1945*[M]. London: Hogarth Press. 1948

⑧ 科层制又译作官僚制,对于科层制或官僚制组织的理性吊诡可参见苏东著《论管理理性的困境与启示》,经济管理出版社,2000年9月版一书中的详尽论述。

⑨ 参见Lacan, J. *The Seminar, Book II. The Ego in Freud's Theory and in the Technique of Psychoanalysis*[M], 1954~1955. J.A. Miller (Ed.), S. Tomaselli(Trans.). Cambridge: Cambridge University Press, 1988b. 转引自Costas, J & Taheri, A. *The Return of the Primal Father' in Postmodernity? A Lacanian Analysis of Authentic Leadership* [J]. *Organization Studies* 2012, 33(9): 1195-1216

⑩ 参见Žižek, S. *Love beyond law*[J]. *Journal of Psychoanalysis of Culture and Society*, 1996(1): 160-161. 转引自Costas, J and Taheri, A. *'The Return of the Primal Father' in Postmodernity? A Lacanian Analysis of Authentic Leadership*[J]. *Organization Studies*, 2012, 33(9): 1195-1216

参考文献

[1] FORD J, HARDING N. The impossibility of the 'true self' of authentic leadership[J]. *Leadership*, 2011(7): 463-479.

[2] 黑格尔. 精神现象学 (上) [M]. 贺麟, 王玖兴, 译. 北京: 商务印书馆, 1985

[3] BENJAMIN J. Shadow of the Other: Intersubjectivity and Gender in Psychoanalysis [M]. New York: Routledge, 1998.

[4] TOURISH D. The dark side of transformational leadership: A critical perspective[M]. New York: Routledge, 2013: 34

[5] LACAN J. The seminar of Jacques Lacan book XVII, The other side of psychoanalysis[M]. New York: W. W. Norton&Company, inc. 2007

[6] COSTAS J, TAHERI A. "The Return of the Primal Father" in Postmodernity? A Lacanian Analysis of Authentic Leadership[J]. Organization Studies, 2012, 33(9): 1195-1216.

[7] LACAN J. The Seminar, Book II. The Ego in Freud's Theory and in the Technique of Psychoanalysis, 1954~1955 [M]. Cambridge: Cambridge University Press. 1988: 223.

[8] LACAN J. Écrits[M]. New York: W. W. Norton & Company, inc. 2006: 814

[9] 马元龙. 无意识就是大他者的话语——论拉康的无意识理论[J]. 中国人民大学学报: 社会科学版, 2014(5): 137-146.

Post-Modern Leader-Follower Relationship in the Psychoanalysis Perspectives

SU Dong LI Jun-bo

(Guilin University of Technology Guilin 541004 China)

Abstract A critical examination on prevalent leadership models is vital in the leadership research. In this area, the development of psychoanalytic school represented by Lacanian provides a unique perspective for the research of the critical examination on leadership. With wide explanatory power and a potential for thinking about leadership practice in structural ways, psychoanalytic contributions to the study of leadership are widely explored in prolific English publications. Under the inspiration of some of the innovative findings in these literatures, this article advances the field of research by organizing certain features of leader-follower relationships within a continuous yet different psychoanalytic frame of thoughts, starting from Freud to the complexity of Lacanian conceptualization. By engaging the range of these psychoanalysis variations, this article re-questions the self-assumption in the mainstream leadership theory and contests a more profound comprehension of leadership informed by the Lacanian psychoanalytic theory as a paradigm for bringing more subtle aspects of leadership into discussions.

Key words Lacan; object relation theory; Freud psychoanalysis; leadership model; humanism; bureaucracy; flat organization

编 辑 刘波