

從宗教社會學觀點論析星雲大師的領導法

妙牧

溫哥華佛光山住持

提要：本研究以台灣佛光山創辦人星雲大師領導為例，研究佛教之現代領導權（leadership）與傳承之現象，其中涉及宗教社會學中，韋伯（Max Weber）魅力（charisma）領導人特質，以及復興傳統中國佛教在台灣之發展。

傳統宗教領導人權威來源探討，一直不是學者的研究重點，但本研究相信這並不表示他們對這個議題的忽視，就以佛教來說，若套用西方學者理論進行剖析，其適用程度是考慮重點，因此存在既有的限制性，而佛教強調「依法不依人」，所以並不多見在這方面進行探討，事實上，他們的人格特質、身教與言教，即構成他們的表率特性，追隨者透過他們的宗教傳道而認識佛教。

被認為是「佛教界的創意大師」、「超越經濟的台灣奇蹟」的星雲大師，一九八五年任期屆滿退位後，「再在海外另創出一片更寬闊的佛教天空」，使佛光山的發展邁向另一高峰，而佛光山在「集體創作、制度領導、非佛不作、唯法所依」下如常運作，所制定民主選舉任期繼承方式，亦被視為「宗教人文奇蹟」。其身教與言教，以教導方式灌輸給追隨者，成為追隨者的學習指標，中心思想與理念，使追隨者信守不渝，維持在組織中之特殊地位及重要性。現今信徒以百萬計，僧眾亦逾千人，近兩百所宗教傳道策略性據點遍滿五大洲，以及「國際佛光會」的成立，作了無限的延伸。

研究結果顯示星雲大師的佛教革新思想與制度性的領導構想，乃結合傳統型（traditional type）、魅力型（charismatic type）及理性型（rational type）三項特質，以及獨具慧眼之現代化觀念，不但奠定其個人表率典範，更足以代表傳統中國佛教在現代之演化，並在台灣重新發展延續及以此為中心，將宗教傳播予更大與更廣之族群及社會，而所制定的「住持」選舉方式及任期制度，為現今社會及中國佛教僧團樹立民主典範。

關鍵詞：星雲大師 領導權 中國佛教僧團 卡理斯瑪 宗教現代化

一、研究動機與目的

任何組織都有其一定的結構，而其中必定有一個領導人，藉著組織的力量，以其權力與威望使組織成員信服，其影響小至企業成敗、利潤盈虧，大至國家存亡興衰，甚至改變世界歷史。領導人透過行為、言語，甚至精神感召影響、感化追隨者，達到追隨者對他們的仰賴，與其合作無間，邁向共同目標。[註 1]而這份仰賴形成了領導人對於群眾一種特殊的吸引力，即社會學家韋伯（Max Weber，一八六四—一九二〇）所提出的「卡理斯瑪」（charisma）。[註 2]「魅力」是影響力的一種形式，但它並不是來自正式權力，領導人的地位重要與否，全賴追隨者有否確實受他的「魅力」影響而對組織作出奉獻，因此並沒有客觀的標準。

在韋伯的用法裡，具有「魅力」特質的領導人，是經由不斷的塑造與宣傳，將其魅力化、神格化建構其「魅力」來源，其領導權被視為高度不穩定性、不確定性，完全奠基於個人特質的「魅力」領導權，領導人必須透過例行化（routinization）加以認可，以維持追隨者的認同。

依據本研究個案來說，星雲大師在台灣的草創初期及後來發展之佛光山教團，兼具傳統、「魅力」及理性型三者之特質。[註 3]他的「魅力」領導權，確立於駐錫宜蘭雷音寺時期，同時在「宜蘭念佛會」內制定各項組織章程。在一九六七年創建佛光山後，將組織建構在制度基礎上，更是最早在台灣建立民主傳承制度的寺院，為五堂（宗務堂、教育堂、文化堂、慈善堂、福利堂）二會（計畫工作會、策進工作會）的「佛光山宗務委員會」（後更名為「佛光山宗委會」）制定科層化的行政系統，以及各項組織規程，[註 4]可見星雲大師從佛光山創建時，即已重視組織與制度，將教團建立在法制化的運作上。他首創「住持」任期制度，在一九八五年第三任期滿後卸下「住持」一職，[註 5]而且順利交棒，「再在海外另創出一片更寬闊的佛教天空」[註 6]，讓其影響力繼續發生效應。[註 7]同時，歷任接班人心平和尚、心定和尚，以及現任宗長心培和尚，在「集體創作、制度領導、非佛不作、唯法所依」佛光山行事規範下如常運作，而派下別、分院及遍及全球五大洲「國際佛光會」協、分會的成立，實現了「佛光普照三千界，法水長流五大洲」的理想。

對於來自傳統中國佛教的星雲大師，他的「魅力」領導權與韋伯的論旨有所出入，因為他的「魅力」領導權並不只存在於佛光山初建之時，也不是在組織不穩定狀態下，而是與組織制度化的教團中相互為用，他基於振興佛教的理想及精確掌握社會脈動的能力而產生了源源不絕的創意，鼓動了追隨者的熱情，他不斷繼續創造驚人的事蹟，並成功克服所遇的困難，在追隨者間展開的激盪與回響像波波漣漪散播十方。其「魅力」並不存在高度不穩定性、不確定的狀態下，因為「開創這近五十個『佛教第一』」，媒體、信徒都肯定星雲的睿智領導，紛紛表示『沒有星雲大師，就沒有佛光山』」[註 8]。星雲大師在一九八五年根據組織章程卸下「住持」一職，他認為：「退位僅是辭去一般的行政業務，和尚終究是和尚，師父這個身分也是辭不掉的呀！」[註 9]可見具有典範「魅力」的領導人，他們所展現的理念是組織運作

的憑藉，他們所表露的道德行誼是追隨者的學習指標，其願心、願力更是其「魅力」特質的具體呈現，所以在制度化的組織中不僅沒有衝突，而且還能進一步使組織使命得以加以提示及賦予新的定位，提供了佛光山更有利的發展條件，更帶動了中國佛教在台灣的發展，對於傳統中國佛教現代化所造成之影響，[註 10]更是不可忽視的一環。從另一個角度來看，卻釐清得之於可資典範「魅力」領導者的定位，而這些領導人對追隨者及其組織運作之模式、效應與傳承方式，正是本研究關注之處，也是主要的研究動機。

二、研究理論

宗教組織是社會組織之一，具有一定的集體特徵（collectivity），但亦具有本身特有的社會特徵，因此它是有別於一般社會組織。

從涂爾幹對於宗教的定義，明顯看出它是一個集體性的群體，對其信仰與儀式認同的群眾聚合在一起：

宗教是一種與神聖事物（即性質特殊的、禁止接觸的事物）有關的信仰與儀式組成的統一體系，這些信仰與儀式把所有對之贊同的人團結在一個叫做「教會」（church）的道德社群內。[註 11]

在戴康生、彭耀主編的《宗教社會學》一書中，歸納出宗教組織的社會特徵：

首先，在整體上任何宗教組織均標榜自身為具有「神聖性」的組織，從組織的象徵體系到其行為與活動……。再者，宗教組織是具有宗教情感和宗教信仰的宗教徒的聯繫紐帶，每一個宗教組織都是培養、維護和實踐宗教體驗與信仰的基本中介……。一方面，宗教組織的成員是宗教徒，他們具有一種身分意識……；另一方面，宗教組織以宗教信條、教義和經典為依據建立起組織的價值規範和道德約束機制，以此指導和約束其成員的行為與活動。[註 12]

因此，他進一步歸納宗教組織與其他以別的信仰或利益為組織目標的社會組織，區別開來最明顯的社會特徵，就是以共同的宗教信仰為組織目標。而鄭子明也認為宗教組織是具有神聖性的社會組織，但同時亦是宗教制度化的結果：

宗教組織是指制度化的宗教群體，是以共同的宗教信仰來相互結合的社會組織，是一種群體性的人民團體，其凝聚的場所在於象徵宗教神聖存有的建築物，如基督教的教堂、佛教的寺院、道教的宮觀、民間信仰的神廟等，以及凝聚信仰者的領導集團與管理體系，如基督教的教會。[註 13]

綜合以上所述，本研究認為宗教組織是一個有著共同信仰、實踐宗教體驗與信仰的深層結構神聖共同體，它主宰著成員的認同感，形成共同的信念及情緒，從而凝聚成員力量以達成組織目標，而這也是它最明顯社會特徵。

依據 E. Taylor 的看法，「高級宗教」是以信仰 (belief) 為中心，同時宗教具有倫理與道德教化的功能，因此宗教領導人對其信徒影響深度與廣度必然很高，而領導人也憑藉被迫隨者信服行使公信力統領組織，所以在宗教組織中，領導人的權威來源就顯得非常重要，因為這顯示信徒對領導人的服從關係，也是對這個宗教本身的價值和目標的認同。

在宗教學的理論中，進行對領導人權威來源之研究理論，最具典範是由德國宗教社會學家韋伯所提出的宗教權威之三個理念型。韋伯認為是建立在三個不同的來源上——傳統型 (traditional type)、魅力型 (charismatic type) 及理性型 (rational type)，茲分析如下：[註 14]

(一)傳統型

傳統型的宗教繼承者，除了要能取得和過往領導人相同資格與任命程序，還要被教徒接受而成為接班人，而且他們也要盡力將個人的「魅力」特質尋求表現。

因據有傳統所認可的支配地位而得到他人的服從，不過支配者的支配範圍亦由傳統所限制。在這個情況下，服從是在傳統習慣所規定的服從義務範圍內對個人的恭順。[註 15]

因此教團自創教以來，都有一套慣例作為傳承的準則，接棒人多數由上代領導人從其弟子中選出優秀者繼任，而他的一切權力，完全得之於傳統的規定與沿襲而來，教徒依據傳統慣例，確信悠久傳統的神聖性，因此尊重慣例與前代領導人的安排，以及傳統組織之管理與要求。

(二)魅力型

具有「魅力」特質的領導人，被其追隨者確信具有超自然或超人類的能力，無論這是真實的、宣稱的或佯裝的，或以其個人的品德、修養、氣度等特質而取得領袖資格，追隨者因此對領導人「所啓示或制定的道德規範或社會秩序之超凡、神聖性、英雄氣概或非凡特質的獻身和效忠」[註 16]。但在選任繼承人上將面臨極大困境，權位可以傳承，「魅力」卻不能轉移及超越時空，因此接班人不一定能承襲上一代領導人的「魅力」，因此這種領導權，將會隨著第一代領導人之過世而消失，或接班人未能透過制度或血緣繼續傳承下去，所以必會面臨轉型為傳統或理性的模式，才能得以繼續運作。

(三)理性型

宗教領袖領導權之合法性，來自理性的規則和法律所賦予，重視制度的建立與遵循，因此有效性已不須建立在個人「魅力」，或代代相傳的慣例上，繼承人亦以同樣的方式取得領導權，而組織亦能在制度健全的情況下運作。追隨者對之所以服從，「是由於他服膺依法制定的一些客觀的、非個人性的秩序。他也因此服從因正式法律而佔據某項職位」[註 17]。對於得之於理性的領導權，蔡源林更認為是現今宗教組織的主要趨勢，雖然它的理性化程度，相對於其他的社會組織仍是偏低。[註 18]

韋伯的權威三分類是理想型（ideal type），且「魅力」與傳統及理性型是對立，因為領導人不是來自本身的「魅力」或受歡迎程度而賦予權威。然而這個理論也在之後增加與修飾，事實上後來的研究發現，實際的情況並不如韋伯所說有明顯的畫分，這三種型態間的特性並不完全獨立，只是在於程度。完全得之於「魅力」領導權，對組織的發展造成一定程度的危機，而傳統或理性型領導權，追隨者可能只是在威權、制度或象徵力量下服從，難以對領導人產生認知而達到共識，因此，對於領導人而言，可能兼具二或三種領導權特質，只是在組織發展時期所含的性質成分多寡，甚至相互為用，維持追隨者對領導人的認知而全力配合。

三、星雲大師與佛光山

(一)星雲大師生命特質

依據韋伯對「魅力」的定義，具有「魅力」特質的領導人，是被其追隨者認定具有超自然、超人類、某種超越能力的特質，純粹從超自然的個人特質來看，以另一角度則屬個人可資典範的特質，因此受人敬仰，從未刻意追求權力的星雲大師，卻具有高度的權威性，以影

響、溝通、引導等行為使追隨者與其合作無間，深為他所致力的使命所感動，其行為影響力、語言說服力，展現出中國佛教在台灣特殊之發展，開發追隨者積極性及自願性的參與，由追隨者所加諸認可，心悅誠服被領導趨向共同目標，而本研究更認為後者的特質，在艱辛的情況下效應更為顯著，受到追隨者的高度仰賴與崇拜。

本研究個案星雲大師，就韋伯的「魅力」概念來說，在相當程度上可以說明其特質，「某些人因具有這個特質而被認為是超凡……，或至少是特殊的力量或品質，這是普通人所不能具有的」[註 19]，以一位五十多年前不懂台語、身無分文的年輕大陸和尚，在當時政治及經濟環境都不利於佛教的發展下，卻以具有創意的弘法方式，開創了全方位的佛教事業，可見星雲大師「具有神聖或至少表率特性，某些人因具有這些特質而被視為『領袖』」[註 20]。他的成就更被認為「跨越宗教、超越台灣、飛越時空」[註 21]，因此在不同族群中扮演相同的重要性，證明追隨者「是如何真誠地看待具有這些特質的領袖人物」[註 22]。從未有涉及任何神秘經驗、超能力、天賜恩寵的來源，其領導權除來自傳統繼任外，為臨濟宗第四十八代弟子，亦得之於其個人典範人格特質，透過以身作則、身體力行的方式，使追隨者在追求信仰的過程中成為他們的榜樣。因此，星雲大師表率特性是能使別人引起共鳴的非凡能力，其典範特質就能讓這種引起共鳴力量的關係持續，而就本研究所檢閱的文獻，星雲大師的「堅持抉擇，始終如一」及「勇往直前，以教為命」這兩方面的表率特質，不獨貫穿其宗教傳道使命之生命特質，以極具自信的領導及清晰的遠見，在追隨者身上展現特別的影響力，即使在面臨抉擇時，還是保持貫徹之前的做法，更突顯他的典範特質的神聖性。

1. 堅持抉擇，始終如一

僧侶的服裝、剃髮，以及獨身主義的生活方式，這種種的社會象徵建構了在人類社群中的神聖與世俗的分界，對追隨者而言，他們的道德與信念未有相違背，而高度的奉獻可被視為超常人的「魅力」來源，建立了值得信任的影響力。

據星雲大師親口憶述出家的經過，與其一生忠於承諾、永不退票的性格有著深切關係：

一九三八年，年僅十二歲的我陪著母親沿著江浙一帶，尋找在戰火中失去連絡的父親。經過棲霞山時，一位知客師問我是否想出家，我隨便答了一句：「好啊！」志開上人那時擔任棲霞山寺監院，聽聞此事，便立刻囑人找我前去，說道：「小朋友，聽說你想出家，就拜我作師父吧！」母親起初不肯，但是為了信守承諾，「不可退票」，我告訴母親：「我已經答應他們。」經不起我再三的請求，母親只好噙淚默許，獨自離去。[註 23]

一個年僅十二歲的小孩，因信守「一念」間一個不經意的承諾，懇求母親答應他出家。領導人的言行對個人的信用有著絕對的影響力，散發出追隨者對領導人的信賴感。

在說及六十多年來的出家生活，星雲大師直言「從不解什麼叫退道心，只知道不忘初心」[註 24]。而且心中只有一個念頭，就是「忠於自己的諾言，做好和尚的本分」。十七歲時臥病中師父遣人送來半碗鹹菜，[註 25]一九四九年決定往台前，親自為他辦齋錢行，這兩次深切的感動，養深積厚了他的宗教情操（religiosity），而且終身奉獻佛教的信念、決心與毅力。對追隨者來說，成為對其道德操守的內涵與表現認可的核心。

為了「我們絕不可以中途毀信於參與的青年朋友」[註 26]，於是挺身自告奮勇負責領導「僧侶救護隊」赴台，當時的台灣，佛教衰微而基督教盛行，不少僧青年為生活而還俗或轉入軍中，信徒也為了求職方便及自身平安而改信他教，甚至有人勸導星雲大師改變信仰以策安全，但他以斬釘截鐵的口吻說：「即使佛陀現身，親自叫我易服改信，我也不從！」[註 27]

我一生中最大的幸福是當和尚，但願來生，還能再作和尚……。乘願再來時，無怨無悔。我一直是個以「弘法為家務，利生為事業」的平凡和尚，不論環境如何改變，始終深慶自己能受十方佛恩及眾生善緣眷顧，點點滴滴完成出家人神聖的使命。[註 28]

擁有中心信念與德行的堅毅實在基礎，星雲大師「生生世世我都要作和尚」[註 29]，矢志不移的心意，使追隨者產生對他忠誠守信的高度奉獻尊崇，「維持著一種個別化且情感性的『共同體連帶關係』（communal relationship）」[註 30]。

2. 勇往直前，以教為命

在信仰體系中，相對於在家人（laity）來說，專業的神職人員能脫離家庭的任務、與人世間職業的約束中，但相對地，他們有著責無旁貸的宗教使命，將教義弘揚至世界各地，為人類帶來幸福與平安。誠如佛教的教主釋迦牟尼佛在悟道後，告訴他的弟子們，為了多數人的利益，他們要將他所證悟到的真理傳播出去，而且每個人都要走向不同的道路去宣揚。對於一個宗教傳道者而言，更要具有勇於嘗試及冒險的精神。

星雲大師與智勇法師在「不要同歸於盡」的共識下，獨自領導「僧侶救護隊」在一九四九年來台，後者則留守中國護教。面對人地生疏、而且身無分文、挨餓受凍的惡劣情況下，仍然不改他「佛教靠我」的強烈使命感，所憑藉的就是宗教信仰的力量，四年後更是孑然一身來到偏遠的宜蘭雷音寺駐錫弘法。

爲了去除民間只懂拜拜的習慣，提倡正信佛教，就在眾目睽睽之下，請人將大殿內多尊神像搬走，甚至親自砍掉兩旁神像出巡用的「迴避」木牌；爲了進一步朝向崇高的弘法目標，星雲大師決定創造出一種文化，讓他的新構想可以在群眾中毫無畏懼的發揮出來，因此組織「佛教歌詠隊」，利用幻燈片作爲弘法工具，新奇、反傳統、有違常規的行爲，被人說是「佛教的大魔王」，甚至揚言殺他，但相對地，卻引起年輕一輩的認同及接受，而且自一九五四年起，即展開一系列的環島佈教，受到各地民眾的歡迎：

幾天以前，就有人厝邊頭尾去敲鑼提醒鄉親來聽講：「咱的佛教來囉！」弘法當天，甚至請出神明、乩童來開道歡迎。有一次在小小的花蓮玉里鎮，竟然吸引了五千人來聞法。無論是大樹下、小戲院或曬穀場，星雲領著青年朋友架著麥克風、拉電線、裝燈泡、貼海報、排桌椅、招呼聽眾。開講了，佈教員依著師父幫他們修改過的講稿，輪流以國台語雙聲帶上去演說，還輔以幻燈片，氣氛十分熱烈。[註 31]

對於堅守原則的領導人，尤其是能在面對障礙時做出超凡的事情，克服困難，除了在組織創建初期時顯著外，在動亂的時代中更爲突出：

還記得剛開始弘法時，正是台灣實行戒嚴令最爲嚴峻的時候，有一次我在花蓮宣傳佈教，警方前來取締阻止，我到警察局抗議：「我們到處傳教，都未曾有人禁止，難道花蓮是化外之區嗎？」威壯的聲勢倒也令他們愕然無聲。[註 32]

在宜蘭駐錫弘法時，也受到黑函投訴：

警備司令部連續接到黑函投訴，說我白天收聽大陸廣播，晚上穿著便衣外出，張貼親共標語，散發反動傳單。後來到了高雄，又有人密告我在佛光山窩藏長槍兩百支，儘管這些莫須有的罪名都足以讓我隨時招致殺身之禍，我仍不退縮，依舊四處弘法，護教衛僧。[註 33]

另一方面，星雲大師深明「人才永續經營」的重要性，而僧伽又為佛教組織的核心成員，居於弘揚佛法的主導地位，因此僧伽教育就顯得更為重要。接受過十年的傳統佛門教育、出身中國古剎叢林的星雲大師，剛來台時即發現當時的僧尼教育程度不高，甚至有只管做經懺佛事的，而且更夾雜著只是吃素唸經的「菜姑」，或是只知建寺，不知培養僧才，深感佛教衰落原因之一，就是僧侶缺乏正式的佛學院教育，因此在一九五七年時，星雲大師已明確指出僧伽教育之重要性，以培養佛教專業人才：

我國佛教教團內部組織未臻理想，就是因為沒有確立佛教考試制度……，稱「和尚」、「法師」太容易……，復興佛教的課題雖多，唯一急切需要的就是訂定「出家考試制度」、「學位頒授制度」！從僧徒本身整理，則佛教之興隆可計日而待也！[註 34]

同時，星雲大師亦提供佛教考試制度以及學位的意見辦法，藉以提高僧尼學識水準，目的在於「一可為佛教選拔人才；二可給讀書人的鼓勵；三可使僧徒有進取之心」[註 35]。可見他早已察覺佛教發展與人才培育之間的密切關係，針對當時建寺為了自任「住持」或管理人的情況，提出以下意見：

一、你要想建寺做住持，你應先去佛學院讀書畢業；二、建寺是為了安僧弘法，不是為了拖兒帶女或覓棲身之所，你要建寺，先發安僧弘法之心！三、寺院住持，乃能住持佛法僧三寶之謂，若你未現僧相，未持淨戒，最好不要自任住持，或另請大德比丘任之！[註 36]

因此當他準備在壽山寺內設立佛學院時，面對坦然表示無法長期支持經費的信徒，星雲大師只好在太平間通宵念佛應付開銷；在興建佛光山時，滿心歡喜包了一輛大巴士載著信徒來到滿山刺竹的地方時，大家卻不願意下車，面對這樣的情境，仍不改他在南部另拓道場的決心：「我獨自下車，信步繞山一匝，思惟良久後，篤定地對自己說：『我，非來此開山不可！』」[註 37]

不管境況是起是伏，始終堅持與理想同在，不會因應情勢改變而失去力量與意義，這來自星雲大師個人力量的感召，使成員的向心力更為凝聚。而事實也證明壽山佛學院的建立是最重要的一個階段，培養弘法人才，推展教學理念，讓志心學佛的青年產生向心力及效忠，

在彼此的互動中，透過教導方式深化他們的行為價值與理念，激發起他們去實現這些價值的意義，使追隨者透過對星雲大師身教及言教的影響，而得到進一步認知效忠。

(二)宗教傳道

星雲大師認為一生中最大幸福就是當和尚，而且弘法利生更是他畢生的使命，「人是一個、心是一點、命是一條」[註 38]，全然身心奉獻進行佛教的傳道任務。因此一生用心推動人間佛教，他認為能夠充實我們的生活，佛教才有存在的意義：

佛教一旦離開了生活，便不是我們所需要的佛法，不是指導我們人生方向的南針。佛教如果不能充實我們生活的內涵，那麼佛教的存在是沒有意義的。佛陀的教化，本來就是為了改善我們的人生，淨化我們的心靈，提昇我們的品質。[註 39]

因此，他所提倡的人間佛教，是在人間的現實生活中，積極實踐佛陀的教法，同時隨時隨地顧及大眾的需要，使人們過得更有意義和價值，因此為適應時代需求而更為現代化、生活化、普及化。星雲大師以中國佛教史論述現今佛教為人間佛教，並定義人間佛教：

發揚傳統佛教，注入現代意義、佛說的、人要的、生活的、實踐的、昇華的、進步的。
[註 40]

以人為本、以人間為主的人間佛教，就是在現實的生活裡、在人群裡，進行積極自他兩利的修行，以菩薩出世思想，作入世度化工作；以五戒十善為個人行為規範；以四無量心、六度四攝為具體實踐方法；以因緣果報為所有行事教誡；以禪淨法門為自我修持方法；以中道思想為究竟生命態度，因此「生活化的佛教，應該是不空不有、不冷不熱、不貪不拒、不執不捨的中道生活」[註 41]。亦即是人間佛教基本思想的整個思想核心，亦是世人應有的究竟生命態度。

星雲大師積極弘揚人間佛教的目的，就是建設理想中的人間淨土，亦即他所提倡的「佛光淨土」，把目前的世界轉化為安和樂利的人間淨土，實現個人身心及國土環境的淨化，就可以成就未來的「佛光淨土」：

佛光山一向致力於「人間佛教」的推動，我計畫把所有的淨土規畫成一個「佛光淨土」，讓大家在「佛光淨土」中，能享有一切淨土的長處……。總之，把所有的淨土，所有的佛法傳承，只要與當今時代有關的，社會大眾需要的，都是佛光淨土的目標。[註 42]

所以「佛光淨土」之建設，是每一個佛教徒皆應承擔的義務，也是佛教對人間應盡的責任，因此，他就此提出不離「生活佛法化，佛法生活化」、積極於現世生活、充滿生活樂趣、財富豐足、慈悲道德、眷屬和敬、相互尊重的「佛光淨土」實踐方法。

除了個人方面，星雲大師針對社會問題、人心病態，直接在社會上以佛法進行心靈淨化活動，因為他確信「人間所有的問題，佛教都有辦法解決，佛教應當仁不讓，主動擔負起淨化社會的責任」[註 43]，這些大型的社會活動，更顯出人間佛教入世進取的一面，積極參與人間的建設，對民心不安的關注，對社會問題的關心。因此佛光山教團龐大的佛教事業及多元性的佛教活動，成為最佳的媒介，更帶動佛教的弘揚。自一九九二年起，「國際佛光會」即發起一系列淨化人心的活動，例如一九九二年「把心找回來」、一九九三年「七誡運動」、一九九七年「慈悲愛心列車」、一九九八年「三好運動」等。這些社會活動，無不在培養身心健康、有道德、有慈悲、愛國家、愛社會，強調佛法在日常生活中的道德規範作用，同時在當今社會環境下確實適用於現代社會，因此在推動上成效顯見，也可以說星雲大師的人間淨土理想，是通過群體的道德重整而在現實世界就能達到心靈淨化的目的，亦即宗教行動與社會價值的相互呼應，也是佛教走上現代化的宗旨所在：

所謂佛教現代化，目的即將佛教慈悲、容忍的精神，提供給社會作為參考，希望社會遵循著佛教的平等法、因緣法、因果法等原則原理，而臻於至善至美的境地。社會如果透過佛法的指引，因此而能充實了內涵品質，提高了精神層次，那麼佛教對於這個時代、社會，才具有存在的意義。社會的進步化、現代化，才真正是佛教所以走上現代化的宗旨所在！[註 44]

星雲大師的宗教傳道，除了有明確的思想核心外，對於所有成員亦建構了一套「理念系統」，從佛光山的宗風、宗旨、目標、性格、門規，佛光人的精神、理念、行事規範、工作信條，以共同遵守的規範建立組織價值。這些理念不但為組織提供明確的方向與指引，對成員則負起教導他們所應具有的佛光人性格，而他們在體認到自己是佛光山的一分子時，獲得

強烈的團體感，從而放棄過去那些與組織價值相違的價值，而這套「理念系統」，就是組織成員取得共識的關鍵，也就是成員認同宗教本身的價值和目標，例如佛光人的精神「常住第一，自己第二；大眾第一，自己第二；信徒第一，自己第二；佛教第一，自己第二」，成員將佛光山、大眾、信徒、佛教比自己還要看得重要，而佛光人的工作信條——「給人信心、給人歡喜、給人希望、給人方便」，在「給」中實踐四無量心，這種認同功能，促進了組織的凝聚，而成員也因此秉持著共同的理念，齊心合力為佛光山的發展而推動各項弘法事業，也就是達到星雲大師的宗教傳道使命目的——推廣人間佛教，建設佛光淨土。

四、弘法特色

從宜蘭雷音寺至壽山寺之興建，一直到現今佛光山所建構的世界圖像，外在的政治、社會、經濟的環境因素，組織結構及組織資源與能力之運用，構成彼此之間的相互作用。本研究在檢閱相關文獻時，由於星雲大師對佛教歷史及現況反思，以及對現代社會之敏銳觀察，與其表率「魅力」特質構成相互影響，而事實上，領導人的人格特質，形成了特定的領導特性或風格，突顯個人非凡的特點，構成對整體相應的影響力，這同時說明了領導人如何與周遭環境相互作用，決定行動；與追隨者相互作用，得到支持。

在「以教為命」的中心信念，「非佛不作」的德行基礎下，[註 45]星雲大師所展現出來的領導風格，就是在現實世界中切實運作，對所執持的信念真理、道德行為始終如一。因此佛光山自宜蘭雷音寺時期，即貫徹其中心信念與德行，透過創新的運作方式，以及對佛教的重新詮釋來推動，對於呈現多元化及現代化發展的社會來說，創新的宗教傳統與形式，滿足了現代社會的多元需求，以及具有跨越東西方國家當代型態之弘揚方式，創造出適用於現代社會、現代生活的佛教，在弘法內容上固然需要順應人心，弘法方式也應該與時俱進，建構一個具有高度社會性、普及性及適用性的弘法方式，使佛法更具意義與價值，與現實人生終極結合。

從宜蘭雷音寺時期，創意的弘法方式，雖有反對聲音，但也得到頭城吉祥寺與礁溪圓明寺等重要古刹的支持，更一改年輕人對於被視為迷信的宗教的看法，[註 46]促使雷音寺進行一連串開創的傳教方式，在弘法事業上，產生了相當大程度上的改變。從幼稚園到兒童班，再到學生會、歌詠隊、念佛會、補習班，不但拉緊與信徒關係，又可擴展弘法的不同面向，並紮根於教育基礎上，向上發展建構了兒童、青年學佛組織、弘法組織的系統，與原來已漸有組織，概括各年齡層的念佛會相互結合，構成一個緊密可聯繫的相關資源網絡，使組織內的成員共同遵守信念及團體價值，同時發揮了培育、發展、鞏固的力量，達成各項開創性、改革性的成效，努力培養新一代的弘法人才。

(一)傳統為本，現代為佐

從駐錫宜蘭雷音寺到佛光山現在各項弘法事業，曾有不少開佛教界先例的弘法模式，星雲大師敏銳觀察到社會需要的同時，亦精確掌握了社會脈動的能力，他所強調的是佛教的現代性：

現代化是開發之意，這個名詞代表進步、迎新、適應、向上，不管國家、社會、宗教，都隨時代空間、時間的轉換，不斷尋求發展。佛教自佛陀創教以來，也無不隨時代，配合當時風尚，所謂契理契機，使弘法方式日新月異，讓人們更易接受。[註 47]

又說：

佛法就是教義，諸如緣起、中道等，這是人生的真理，從釋迦牟尼佛宣說至今未曾更改，所謂「亙古今而不變，歷萬劫而常新」。但是，佛教在時空裡流傳，有一些儀式、規矩、制度，則需要隨著時代而進步。因此，所謂佛教現代化，就是要隨著時代、隨著人心的需要而調整。[註 48]

的確，佛教要能適應每個時代才能發展生存，任何宗教沒有適應新環境、新時代的能力，都是會被淘汰的。被喻為佛教界創意大師的星雲大師，對於創意、創新卻另有看法：

沒有想要創意，也沒有想要什麼創新，沒有這許多念頭。假如有念頭，就是我現在要講話，怎麼樣讓人聽得懂？我現在要做事情，怎樣讓人接受？[註 49]

因此他認為自己不是一個喜歡改革、創新的人：

我不是一個喜歡改革的人，我很保守，但是當典章制度不合時宜的時候，我就要勇於除弊，革故鼎新，而不能因循苟且，積非成是。我不是一個喜歡創新的人，我很傳統，

但是本著日新又新，精益求精的精神，我覺得自己應該力求突破，不應故步自封，墨守成規，以現狀為滿足。[註 50]

而且更是一個不喜歡改革佛教的人，但是「佛教也同樣要因時制宜，否則不也如同大人穿他幼年的衣服嗎」[註 51]？因此在他五十多年來的弘法生涯中，有著源源不絕的創意，有些更是在佛教界的首創。[註 52]對於被批評是「世俗化」的弘法方式，[註 53]星雲大師認為：

佛光山不是世俗化，是通俗化，對「俗」，對這個世間、這個社會能夠「通」，是不簡單的。但通俗並不是流俗、庸俗。[註 54]

事實上，星雲大師亦不諱言：「我一生中著力最多者，便是將『佛法通俗化』。」[註 55]這些不古板的弘法創舉，沒有標新立異，亦不是譁眾取寵，而是星雲大師對環境具有高度敏感，能以現況為未來做出處理準備動作，為佛教走出現代化之路，在順應每個時代的需要，而作種種的方便設施（skilful means 或 expedient means），這是佛教在現代意義中的轉變，但並未有違背佛教的根本思想，因為教義仍是傳統的，形式卻是現代的，在保持傳統內涵精神的同時，跟隨著時代而有某些相應的改變，將佛法普及化使社會大眾接受，擴大利生的廣度及深度。

就以音樂傳教來說，星雲大師想到過去佛陀時代以音聲傳教，但莊嚴耐聽的佛教梵唄卻不通俗易習，而當時又未有佛教歌曲，因此在佛教音樂應走向大眾化的理想下，於是自己寫詞並請當時宜蘭具知名度的楊勇溥先生譜曲，同時掌握了年輕人好動活潑的性格，把當地喜愛唱歌的青年聚合一起，以現代歌曲作為橋樑，成立了「宜蘭佛教青年歌詠隊」。畢業於蘭陽女中的張友良在〈記宜蘭念佛會歌詠隊成立以來〉文中，列舉成立的四項目的：

我們成立佛歌隊，一是為了對佛陀的禮拜、供養，以及維繫佛教的儀禮；二是為了用音樂刺激宗教的情緒，給修學佛法者人格向上的陶冶；三是為了用音樂控制學佛者的感情，使釀成彼此間協和的氣氛；四是為了跟隨時代，用音樂接引青年學佛，用音樂宣揚佛理，普度眾生。[註 56]

而星雲大師在一九五四年十月由歌詠隊所出版的《佛教聖歌集》序言中，對於佛教音樂提出五種看法：

第一是佛教音樂今後不能給寺院和僧團所專有，佛教的音樂應走向大眾去；二是佛教音樂今後不能光是讚偈之類，佛教的音樂需要創作再創作；三是佛教的弘化者，今後要多多提倡音樂，要用音樂來接引青年的信仰；四是佛教弘化的道場裡，最好都能有佛教歌詠隊或聖樂團的組織；五是希望今後佛教的歷史上，多出現幾位音樂家的馬鳴菩薩和弘一大師。[註 57]

由此可見，星雲大師深諳音樂在弘法所發揮的妙用，因此透過新創作的佛教歌曲，藉著歌詠隊走出殿堂，甚至向傳統的讚頌挑戰，以朝氣蓬勃的佛教青年的歌聲在弘法佈教活動中展現，走進大街小巷，深入鄉間小鎮，讓佛法走進社會、融入生活，對於識字不多、不慣聽深奧佛理、沒有信仰佛教的人都能感受法義：

佈教的形式，大致上由佛教歌詠隊的合唱、獨唱、小重唱表演起首，並帶領佛教迎歌曲教唱，接著有紙戲表演，再引出講經說法的部分，中間穿插話劇、舞蹈、舞劇、口琴表演或幻燈片說故事，末了再帶領聽眾念佛。[註 58]

新穎的佈教方式，引起廣大回響，對當時保守的佛教界更是震撼，同時亦引來其他宗教側目，對於被以為是賣膏藥的弘法方式，朱斐不予認同，並表示「宜蘭念佛會」的做法很對，由在家青年來擔任街頭的佈教工作，既合時代，又不失威儀；[註 59]同時，對於歌詠隊的家庭普照有抄襲基督教「報佳音」的家庭佈教弘法活動，他亦作出回應，認為只要沒有違背經教，這只是技術問題，若說抄襲，彼教抄襲佛教者比比皆是。[註 60]歌詠隊在成立半年多後，就從成員中挑選出八男八女（分屬四個聲部），經過半個月密集訓練後，前往台北中廣公司，進行電台佈教弘法工作，錄下八首歌曲，在一九五七年八月歌詠隊將佛教聖歌、讚偈等灌錄了佛教史上第一張佛教歌曲唱片，更是劃時代的創舉。

星雲大師以現代化的方式宣揚佛法，在思想上有所更新，在行為上與時俱進，卻清楚明白「是進是退，是行是止」，處於這個瞬息萬變的時代裡，更突顯他智慧的揀擇判斷。而本

研究認為，佛教本身就具有積極創造與革新的精神，所以能夠契機於佛法真理來對應時代的潮流，而星雲大師的多元及嶄新的形式和活動，則構成一個立體型態的弘法局面。

(二)出世精神，入世事業

佛教在傳入中國後，隨著時代的發展，從農業生產到工業參與，不但帶動經濟的蓬勃發展，更提昇社會的人文素養，而星雲大師對於佛教事業之興辦曾憶述：

家師志開上人擔任棲霞山寺監院，他不但從不喊窮，也不叫苦，反而從開源節流上著手，設置果菜農場，實踐自耕自食；創建炭窯紙坊，提倡勞動生產，對於寺內經濟的自給自足可說貢獻至大！而棲霞律學院、私立宗仰中學，也因此而能成辦。[註 61]

可見星雲大師對於志開上人除了重視佛教的經濟的發展，更效法百丈禪師自食其力的修行生活甚為認同，宣揚出世的精神固然不可忽視，但先入世服務利益眾生更是重要，若果佛教沒有入世事業，就和生活脫了節；而且隨著社會的進步、時代的需要，佛教的入世事業也越多，佛教的發展也由此更為蓬勃、寬廣，因此寺院應先有自己的經濟來源，才能進一步服務社會、福利群生，而且「佛教振興之道，在於佛教有人才、有淨財、有道業、有事業，巧婦難為無米之炊，缺乏淨財，無法成事」[註 62]。由此可見，佛光山多元化的佛化事業發展，也是救度眾生的事業，肩負社會教化的功能。而現今社會型態改變，寺院已不是依賴田產過活，或者以法會香油收入以補經濟來源不足，所以財源也應有所更易，「更何況普濟群生是每一位佛弟子應有的責任，所以興辦佛化事業才是佛教的慧命所在」[註 63]。所以在「非佛不作」的原則下，以自己能力換取合理的基本生活所需，為弘法建立雄厚的經濟基礎：

佛教徒不是社會的逃兵，也不必仰賴社會養活，應以自己的能力換取所得。況且辦道修行，要先自己不虞匱乏，才能服務社會、貢獻人群。佛教取諸社會，也應對社會有所回饋，這是佛光山要發展事業的基本原因。[註 64]

對於以出世精神作入世的事業，星雲大師表示：

我們不容否認的，今日佛教衰微的原因，就是過份地忽略了世間資生的問題，急於要求證出世的解脫，致使世人病我佛教為消極、為厭世，不知大乘佛教的精神，雖然有出世的思想，但也要先作入世的事業。[註 65]

因此，星雲大師強調，要以出世精神作入世事業的重要性：

沒有出世的思想，在人間從事事業，會有貪心，會有執著；有了出世的思想，再做入世的事業，就等於文官不愛財，武將不怕死，見到金錢不動心，遇到生死無所懼，這種力量要從出世的思想培養起來。[註 66]

過去的寺廟有了錢就購房地田產，星雲大師只是用來興辦文化、教育、弘法、慈善等事業，「佛教事業的大眾化不但帶動了佛教的發展，也促進了社會的進步」[註 67]。

由此論述，如何將信徒布施的金錢，好好用在利益眾生的事業上才是重點，原則在於取之於眾，用之於眾。星雲大師對於金錢的看法是「十方來，十方去，共成十方事」，「在支出上秉持『以智慧來代替金錢』的作風；在收入方面，我也從大眾『智慧』上著眼，而非用金錢來計算盈虧」[註 68]。依本研究之看法，佛光山「全方位」佛教事業，[註 69]可說是寺院經濟的自足與多元化的發展，同時「以出世精神，做入世事業」，本著佛教慈悲濟世的胸懷，將資源靈活運用，呈現進取度化更多眾生的工作，發展「非佛不作」以利益眾生為核心的佛教事業。

(三)建立制度

任何組織及團體，在初期必然不太穩固，而制度化對其組織的延續性、有效性和穩定性得到保障，對於組織成員來說，具有倫理性的規範，以及增強內部的凝聚力及依賴性，發揮組織團結、統一的想法，科層結構及制度規範是必須的，因此在一九五三年，星雲大師即為宜蘭雷音寺內部各項弘教法務開規立法，將組織化的運作模式引進，附屬於「宜蘭念佛會」的佛教歌詠隊，其章程已明確列出宗旨、隊員資格及義務權利、組織架構及人事職掌、隊員守則規範等條文。[註 70]而在佛光山草創時五院二會的建構，除了回應當時佛教漫無制度的情況外，也是因應未來的發展目標。開山後所設立之「佛光山宗務委員會」，至今仍為最高權力機構，有關佛光山寺及各別分院、各事業單位，均受其統籌、輔導、審核和支配，而在一九七二年制定的組織章程，內容包括總則、寺務、會員、組織、會議、經費及附則七大項目，

在總則中明確訂出其宗旨、結構與運作模式，可見在不同的發展階段裡，佛光山的組織結構，是隨著時空條件的變化及僧團不斷擴展而有所調整及創新，以配合及適用於它的未來發展，而制度的產生與改進，在於組織對於這個制度的需要及倚賴程度，制度與制度之間是一種彼此依存的关系，在互助配合支持下就能發揮本身的功能，形成組織的統一力量。同時在弘法利生事業上，亦不只限於原則性規畫的寺務，在依照既定的發展方向，隨著時代的進步，呈現出多元化的佛化事業，是一個強調傳統與現代融和的組織制度化的僧團。對於在「佛光山宗務委員會」下設各院會自行運作的情況，更被認為堪稱典範，[註 71]可見組織與制度對於佛教發展的重要性。

1. 管理模式

星雲大師具有現代的觀念，也有傳統的修養，因此他將兩者融和起來，發展出佛光山一套充滿特色的「人盡其才，適才適所」人事制度，與「憂道不憂貧，權財要分開」財務制度。同時，星雲大師認為發揮最大的整體力量，就是彼此建立共識，因此不只以制度來管理，更要以「法」、以「大眾」、以「集體」來管理，甚至認為應以「無為而治」來管理。事實上，佛陀時代的僧團就是一個講究現代化的組織，佛光山以身作則，同時也因發展所需，故有組織制度化的必要性，而最主要的原因，是星雲大師目睹光復後的台灣，許多佛教儀規制度被神廟濫用，弄得神佛不分，出家人一般教育水平不高，只會誦經超度，停留在經懺佛事度死的宗教，更甚是寺院庵堂佔住著不肯搬走的軍隊、軍眷、機關，魚肉葷腥衝天，衣服狼籍四散，而佛教寺院更呈現一片亂象：

今日寺院中招收的徒眾，神經失常者有之，五體不全者有之，老態龍鍾者有之，以穿僧衣到處招搖撞騙者有之，一個大字不識者有之，以募化為生者有之，今日出家，明日還俗者有之，爭奪寺產趕師父出門者有之……。更有怪者，年未滿三十，或出家未滿三年，他的徒弟、徒孫、甚至曾孫都有了。[註 72]

其他如教徒教產淪為私有、漫無制度等亂象，[註 73]星雲大師深感正是佛教衰微、頹敗的原因。再加上早在焦山佛學院時，已深受太虛大師教制革命、教產革命及教理革命的影響，因此提出建立有組織、有制度的佛教僧團，才能帶動佛教的復興。因此從一九五三年，即為宜蘭雷音寺內部各項弘教法務開規立法；在壽山寺時，就著手擬定寺院規範組織及辦法章程；開闢佛光山時，更大刀闊斧地建立制度法規，成立「佛光山宗務委員會」組織，下設五堂二會，建構分層負責的行政系統，正式進入組織制度化方向：

佛教最大的弊端就是沒有制度，像一盤散沙，各自為政……。譬如沒有健全的剃度制度，因此佛教界濫收徒眾，搶收別人弟子者有之，師不像師，徒不似徒，佛教的倫理綱紀蕩然無存；由於沒有嚴密的傳戒制度，寺廟濫傳戒法、濫掛海單，徒然養成一群寄佛偷生的獅子身上蟲。由於缺乏完善的經濟制度，寺產流為私有，甚至佛門淨財為他所有，不能用於弘法利生的事業之上。佛光山有鑑於此，所以在開山的同時就逐序地建立制度……，制度好像階梯一樣，讓我們能夠拾級而上，循序以進，唯有健全的制度，才能帶動佛教的復興。[註 74]

又說：

佛教的僧團，本來即有健全的制度，例如戒律，就是維繫佛教大眾生活良好的制度……。但環顧現在台灣的佛教界，因缺少一個完整的章程制度，大大地削弱了佛教的整體力量，甚至因宗風的不同，而產生互相抗衡牽制的局面，障礙了整體的發展，所以今天要復興佛教，首先應從健全組織，確立制度上著手。[註 75]

對於具備高度個人「魅力」的星雲大師，在佛光山發展過程中，有著舉足輕重的影響力，但在他領導下的教團，卻是一個傳統與現代融和制度化的組織，而且行政體系完整，並以「集體創作，制度領導，非佛不作，唯法所依」為行事規範。

在制度化的組織而言，新進成員的甄選基礎有一定的規定，就是建立在訓練及資格檢定兩方面。佛光山是一個組織制度化的僧團，所制定的人事制度，分為個人資歷及職位分類兩大系統，而年資與職務分立，對資歷深者給予尊重，後進者予以鼓勵提拔。對於核定徒眾的序列等級階位與升級評定，其標準是依據學業（社會學歷、佛學教育程度及經藏研究）、道業（品格、操守、修行等）及事業（對寺院的貢獻、服務時間長短）三方面作為核定原則。而核定等級階位的辦法，星雲大師認為其目的就是要避免傳統佛教的弊病：

例如有一些出家人，學業、道業、事業並無可觀之處，一旦剃了頭就做人的老師，甚至私收徒眾，傳授戒法；或者自以為神通，號稱大師，在佛光山不會發生這種情形。我們鼓勵徒眾進修，不但希望他們都有好的學歷，也希望他們對經論、講學、著作都能確實深入，而有心得。我們也鼓勵徒眾在事業上有成就，社會經歷的鍛鍊與成就，

也是序列升等的重要條件。我們更重視道業，「早晚殿堂，精進不懈；早齋必到，生活規律；威儀莊重，合乎戒規」這是最基本，對常住、佛教、弘道事業是否有貢獻，在人品、道德、修持上是否有突破，都是考慮的標準。[註 76]

對於別人認為這種等級階位制度有欠妥善，星雲大師有此回應：

這個升等對佛光山很好，因為很公平。你在佛光山的成就，師父不能幫忙你多少，要靠你自己努力，我幫忙你，人家不服氣。你人很好，師父大眾也沒辦法壓迫你，因為自然眾望所歸，因為它有個制度。所以在佛光山制度保障大家，不是人歡喜不歡喜而已。[註 77]

「掌權不掌錢，掌錢不掌權」是佛光山綜合理財的特色，因此在佛光山有權的職事不管錢，沒有權的小職事掌管金錢，亦所謂「大職事有權，小職事有錢」，星雲大師將權財分開，目的在於實行「權財」平衡的法制：

我們把權和錢是分開的，因為權和錢和在一起是不太妥當。所以有權可以叫你用錢，用在正當的地方，你有權力來壓迫我的不合理，所以權和財分開在本山也是一個很好的辦法。[註 78]

同時佛光山的經營理念，並不是籌到足夠的錢再擬定興辦事業的計畫，而是先有計畫，然後再設法籌錢，可見佛光山這套「透支經營」的財務哲學，就是將信徒所布施的善財、淨財全都用在有利大眾的佛化事業上。

2. 傳承制度

對於具備「魅力」的領導人，韋伯認為必會面臨繼承人的問題，因此將會透過繼承、指定、神意等方法以達成例行化目的，但對於佛光山的接班人來說，星雲大師卻設計了民主化的選舉方式，進行理性化法治制度性傳承。這是由於星雲大師來台後目睹佛教界濫無制度的情況，有為了爭當「住持」而弄得滿城風雨、爭得如火如荼；[註 79]有為了當「住持」、當管

理人、做法會以廣招徠而蓋寺院，[註 80]有因為無「住持」任期制度，一旦當上而不放手成為「萬年住持」；有因為廟產不清，或者由出錢最多的信徒來把持任免僧眾，甚至老「住持」去世後，出家弟子、俗家眷屬、信徒為了廟產繼承發生糾紛等，從現今仍懸掛在壽山寺三樓，由星雲大師以「住持」身分在一九六四年十一月二十九日壽山寺落成一個多月後所寫的「壽山寺創建的緣起」木匾額內容，除了記載星雲大師開山精神及佛光山宗風外，更為僧信立下清規，規定「住持」產生方式：

今寺雖成，弘法利生之業尚無建樹，雲之創寺之願實為弘法利生也，凡本寺住眾及護法信徒，應體諒創寺之苦心，秉承開山之志願，無廢佛子之責，不作意氣用事，不為名位之爭，克勤克儉，上求下化，自利利他，自覺覺人，使自身品德日增，社會老幼有養，方不愧為壽山寺之住眾及信徒也。更有一言，即壽山寺永為十方僧伽道場，非出家眾不得任住持監院，在家信徒，只可護法，不得另假財團法人之名，安立管理人之實，更不得妄為干涉寺政，他日住持一職，宜由寺眾中出家者公選有德有學有能力弘法利生者任之，望雲之信徒，當恪遵守，毋或廢弛，庶可不負四恩而能三有均資也。
[註 81]

可見早在壽山寺時期，星雲大師已樹立制度杜絕當時佛教界的弊病，而在一九七二年〈佛光山組織章程〉中，則進一步制定「住持」任期制度及明確的任命方式。一九七二年所制定的〈佛光山組織章程〉，明確訂定「宗務委員會」為最高權力單位外，亦有制定宗務委員及宗長選舉產生方式。[註 82]星雲大師在二〇〇四年八月三十一日曾就佛光山宗長、宗務委員的條件開示原則：

將來宗務委員可以選出七人，不必太多，人多並不好做事；再從所有宗務委員當中選出宗長，今後宗務委員的權利應比院會大，未來院會長可以競選宗務委員……，有個性、能擔當的人，才能獲選宗務委員。佛光山的宗長非終身制……，因為若有野心人士獲選之後，要他下台並非易事……。佛光山未來的走向應如英國的內閣制。宗長票選有民意，但是最多做兩任……。佛光山選宗長並不一定要選有能力的人，而是要選有道德、不黨不私、操守嚴謹、正派、忠厚、誠實、有立場、老成持重，能夠領眾薰修的人。[註 83]

對於如何「選」宗長，星雲大師有明確表示：

選宗長，要選其道德人格，選舉是選賢與能，選人品高尚、內修外弘者，要選有見解思想，能為常住大公無私的人。誰能當選？是龍天推出、得人心的人能當選。[註 84]

因此，星雲大師心中的「住持」是具備下列條件：

首先對自己要有道德心，其次是對大眾有供養心、對眾生要有慈悲心、對常住要有忠誠心、對修持要有菩提心（行佛）。再者，身為住持的人，要有人和，要能與人為善，凡事從善如流。[註 85]

在二〇〇五年一月十六日在佛光山舉行第七任「住持」晉山陞座典禮，第六任「住持」心定和尚將法卷、錫杖、香板、衣、鉢、具，傳給第七任住持心培和尚，為臨濟第四十九代法系，象徵著世代交替、法脈傳承。星雲大師在這次典禮中說明，佛光山宗長交替是法脈的傳承，提拔後進是與時俱進，使教團生生不息；同時樹立典範，才能燈燈相傳，歷久彌新。

王順民更認為佛光山宗長的選舉制度，是具有佛教走向現代化、民主化以及制度化的典範意涵，是當代台灣社會某種的「宗教人文奇蹟」：

當佛光山與星雲大師兩者間有著密不可分的相互關聯時，指稱出來佛光山的緣起、興盛與壯大，隱涵著某種星雲大師個人超凡入聖和無法取代的神聖魅力，而這種綜融著基進的遠見、高度的奉獻、洞察的能力、使命的感召以及與信眾之間的情感聯結等等的領袖特質，亦點明出來僧俗兩眾之於星雲大師以及佛光山，所開展出來的是一種歡喜自在、靈性成長與佛化人間之「成就取向」的組織文化，事實上，這一路走來超過半世紀的悲欣歲月，佛光山已經具足成為當代台灣社會某種的「宗教人文奇蹟」。[註 86]

對於被問及佛光山是十方叢林，宗長是否一定是佛光山的弟子時，星雲大師回應：「只要有因緣、有道心、有能力、有正見的人，能夠獲得佛光山大眾的肯定、推舉，都可以擔任佛光山的宗長。」[註 87]甚至未來佛光山是否會有女「住持」的出現時，則以「無常」回應，表示一切「隨著因緣發展」。^[註 88]

從上述星雲大師對媒體的回應，本研究認為佛光山的傳承制度，嚴格來說，仍是屬於代議制（representative system of government）的型態，但相對於傳統及「魅力」型權威來源，已有朝向理性民主化的選舉面向發展，畢竟制度會隨著時空條件的變化而跟著調整，佛光山未來傳承制度的演變，例如對選舉人與候選人更寬闊的資格釐定，這將涉及佛光山是否再進一步為中國佛教及佛光山帶來「創新」、「現代化」的面貌。佛教一向注重傳承，佛光山只是將其制度化，處於現今民主進步的社會，制度化的領導人產生模式更是不爭的事實，對於大部分仍處於傳統慣例繼任的中國佛教而言，也是必然趨勢。

五、結論

對於來自傳統任命的宗教領導人，身為臨濟宗第四十八代弟子的星雲大師，在宗教傳道的過程中，被譽為「佛教界的創意大師」、「超越經濟的台灣奇蹟」，一九八五年「住持」任期屆滿退位後，「再在海外另創出一片更寬闊的佛教天空」，在「集體創作、制度領導、非佛不作、唯法所依」之行事規範下運作，將佛光山推向另一高峰發展。以百萬計的信徒，逾千僧眾，近兩百所弘法據點遍滿五大洲，毫無疑問，星雲大師必然具有如韋伯所說具有「魅力」的人格特質，而被視為領袖。同時在 master-disciple 關係中，具有表率特性的領導人，本研究認為其影響力是可以跨越地理環境與族群限定，以其言行及思想理念，並透過行動、決策，促成組織聚集、凝聚力的動力來源，讓追隨者對其所傳遞的理念保持信服，對教團產生強烈的認同及承諾，因此星雲大師即使不在其位，對整個教團成員仍然繼續發生效應，全球各地近二百個不同據點及「國際佛光會」之成立，整合了五大洲群眾資源，也標誌著正式擴大動員及匯聚力量，從而凝聚全球性的龐大助緣，展現星雲大師在組織能力上的稟賦「魅力」，更是人間佛教在佛光山一定脈絡下的發展。

同時，本研究認為星雲大師之傳統與現代領導與組織能力，證明其本身即具有面對變遷挑戰的高度適應力。在弘法方式中，扣緊「傳統為本，現代為佐；出世精神，入世事業」，將佛法傳播予更大與更廣之族群與社會，在實踐上雖脫離常軌，而事實上卻具有傳統信念，因此能夠停止傳統中國佛教在宗教現代化的過程中流於世俗化，但同時另一方面又緊密地與社會結合。而組織構想，有源自近代中國佛教改革思想，尤其是太虛大師，也有現今政府或企業的領導模式，所建立的一系列制度，雖具有現代化的管理色彩，但亦保持了佛教僧團本身的戒律清規的僧制精神，與信仰的力量相配合，使工作效率得到保證。

宗教領導人被信任程度越高，他所制定的制度所發揮的功能就越高。佛光山在創建時，即在制度領導下運作，使得具備「魅力」的星雲大師，有一個完全的理性基礎進行領導，因此可以與制度化的組織共存，同時也可以使他的「魅力」及理性權威更具有正當性，而歷任接班人心平和尚、心定和尚，以及現任「住持」心培和尚，因為星雲大師對理性領導權已建立良好的安排，後繼者甚至信徒都能服從此制度，同時他們對星雲大師的中心思想及理念，加以進一步的詮釋，而追隨者亦逐漸從「依人」轉至「依法」的階段，為理性權威的領導奠定更好的基礎。因此，領導者產生的過程，往往決定了組織未來的運作模式，對制度以及對運作制度的人有多少的信任，就可知道這些制度所發揮的功能有多高。在現今社會裡，是一個建立起律法、制度的權威，而佛教本來就是強調無神、無偶像的信仰，同時現今的領導權，並不只有單一的領導人，也有來自團體，因此星雲大師雖具高度「魅力」，但他所建構的組織制度，使教團步入制度化的體制，而傳承制度已走向民主化的選舉方式，最高領導中心「宗委會」為九至十三人的代議制體系，對現今社會及傳統佛教僧團意義非凡。

【註釋】

[註 1] 領導人與追隨者的相互關係，醫療儀器大廠美敦利 (Medtronic) 前總裁與執行長比爾·喬治 (Bill George) 在《真誠領導》 (*Authentic Leadership*) 一書中，引用了美國名政論家葛根 (David Gergen) 的《美國總統的七門課》 (*Eyewitness to Power: The Essence of Leadership, Nixon to Clinton*) 對於兩者之間的看法，彼此之關係是領導統馭的核心，當大家相信這個人值得仰賴，才會把自己的希望與夢想託付給他。參閱比爾·喬治 (Bill George) 著，陳景蔚、鄭新嘉譯，《真誠領導》，(台北：天下雜誌股份有限公司，二〇〇四年) 第五十七頁。

[註 2] 「魅力」一詞來自希臘語「charis」，意思是恩賜 (grace)、仁慈 (kindness)、喜好 (favor)。在希臘的聖經裡，是指聖靈恩賜的特別才能 (a spiritual gift with special endowments)。參閱 Eliade, Mircea, *Encyclopedia of Religion*, Vol. 3 & 4, (New York: Simon & Schuster Macmillan, 1995), p.218-222。韋伯在 *Economy and Society* 一書中，「魅力」用來指某種人的人格特質，他們被看作是非凡的，以及具有超自然、超人類，或至少擁有特殊的力量或品質，一般人是不可具有，同時具有天賜式或表率特性。參閱 Weber, Max, edited by Guenther Roth and Claus Wittich, *Economy and Society*, Vol. 1, (Berkeley and Los Angeles, California: University of California Press, 1978), p.241。Charisma 音譯作「卡理斯瑪」，或以「魅力」稱之，在本文提及此辭彙時，一律以「魅力」稱之。

[註 3] 有關三者之特質在本文第一七四—一七五頁論述。

[註 4] 二〇〇五年二月三日於台灣高雄佛光山召開之「佛光山第七屆第二次宗委暨院會長聯席會議」決議，宗務委員會更名為「宗委會」；宗長 (佛光山住持) 更名為「宗委會主席」；宗務委員更名為「宗委」。

[註 5] 自一九六七年佛光山「住持」即宗長，任期為六年一任，連選得連任一次，特殊情形之下，有三分之二以上同意者得連任兩次。自二〇〇四年第七屆宗長任期改為四年一任，連選只得連任一次。佛光山自一

九六七年至今年，宗長歷經創辦人星雲大師、心平和尚、心定和尚，至二〇〇四年九月十五日選出第七屆新任宗長心培和尚，共四人。

[註 6] 參閱符芝瑛，《傳燈——星雲大師傳》（台北：天下文化出版股份有限公司，一九九五年）第 V 頁。

[註 7] 佛光山的海外道場，除美國洛杉磯西來寺、馬來西亞吉隆坡的清蓮堂、美國內華達州拉斯維加斯的蓮華寺及香港佛香精舍，分別在一九七八、一九八〇、一九八二及一九八三年成立，其餘皆在一九八七年或以後成立。海外弘法度眾效應比較明顯是在香港，星雲大師來港弘法曾在沙田大會堂、油麻地梁顯利中心舉行佛學講座，後來因聽經的人越來越多，地方實在不夠，所以改在可容納一萬多人的紅磡體育館舉行，成爲一年一度香港佛教界盛事，星雲大師是第一位在這場地講經的出家人。每年的講經法會，每晚都坐滿聽眾，而同時也安排『三皈五戒』，每年都有幾千人皈依受戒，由於近年中國內地開放自由行來港旅遊，以這種形式來港聽法內地信徒、法師也不少，甚至組團而來。除了這個大型弘法活動，大師也被邀請前往香港大學、香港中文大學、香港理工大學演講。

[註 8] 同 [註 6]，第一一三頁。

[註 9] 同 [註 6]，第二〇七頁。

[註 10] 現代化（Modernization）理論自一九五〇年代成爲社會學中對於國家的發達及不發達（national development and underdevelopment）的主要觀點之一，而 S. N. Eisenstalt 在 *Modernization: Protest and Change* 書中提出，在歷史上，現代化是在十七至十九世紀在西歐及北美所發展出來有關於社會、經濟及政治系統的改變過程，然後延伸至其他歐洲國家。十九及二十世紀時再傳至南美、亞洲與非洲。參閱 Borgatta, Edgar F. & Rhonda J.V. Montgomery (2nd Ed.), *Encyclopedia of Sociology*, Vol. 3, (New York: Macmillan Reference, 2000), p.1883。根據 *Encyclopedia of Religion*，當宗教遇上現代化的衝擊時，就可能會有五種反應：第一，提倡新的宗教理念，或對古舊的宗教傳統提出新的理解；第二，有意識地調整宗教傳統以適應現代社會；第三，在新的架構下決心保持舊有的傳統；第四，較極端者則可能發展成基本教義派（Fundamentalism）；第五，衍生全新的宗教傳統。參閱 Eliade, Mircea, *Encyclopedia of Religion*, Vol. 9 & 10, (New York: Simon & Schuster Macmillan, 1995), pp.17-21。

[註 11] 涂爾幹著，芮傳明、趙彩惠譯，《宗教生活的基本形式》（台北：桂冠圖書股份有限公司，一九九八年）第四十九頁。

[註 12] 戴康生、彭耀主編，《宗教社會學》（北京：社會科學文獻出版社，二〇〇〇年）第一一五頁。

[註 13] 鄭子明，〈宗教組織的現代調適〉，收錄於《二〇〇四海峽兩岸宗教與社會學術研討會論文集》（台北：華梵大學，二〇〇四年）第一五五頁。

[註 14] 參閱蔡源林，〈由宗教領袖、教義及其歷史傳統看宗教團體經營與管理的走向〉，收錄於《第五屆宗教與行政學術研討會論文集》（台北：真理大學，二〇〇三年）第二五九—二六〇頁。

[註 15] 韋伯著，康樂等編譯，《支配的類型：韋伯選集 修訂版》（台北：遠流出版事業股份有限公司，二〇〇一年，二版）第八頁。

[註 16] 同 [註 15]，第七頁。

[註 17] 同 [註 15]，第八頁。

[註 18] 同 [註 14]，第二五九—二六〇頁。

[註 19] 同 [註 15]，第六十一頁。

[註 20] 同 [註 19]。

[註 21] 高希均序言，星雲大師著，《星雲大師談幸福》（台北：天下文化出版股份有限公司，二〇〇三年）第二頁。

[註 22] 同 [註 19]。

[註 23] 佛光星雲，《往事百語(五)·永不退票》（高雄：佛光山宗務委員會印行，一九九九年）第一二四—一二五頁。

[註 24] 參閱星雲口述，鄭羽書筆記，《星雲與你談心》（台北：INK 印刻出版有限公司，二〇〇三年）第一六二頁。

[註 25] 星雲大師在十七歲時得了瘧疾，折騰了半個多月，但他仍堅持每天的早晚課誦，其師父志開上人得悉後，遣人送給他半碗鹹菜，對當時資糧拮据，卻住了四百多位僧侶的棲霞寺來說，臥病在床的星雲大師感動得已，含淚吃下，「滴水之恩，湧泉以報」，當下發願日後要光大佛教，以報師恩。參閱星雲大師編著，《佛教(十)·人間佛教》（佛光山宗務委員會、國際佛光會世界總會印行，一九九五年）第六二五頁。

[註 26] 同 [註 23]，第一二五頁。

[註 27] 佛光星雲，《往事百語(三)·皆大歡喜》（高雄：佛光山宗務委員會印行，一九九九年）第九十四頁。

[註 28] 如常主編，《雲水三千》（高雄：佛光山宗務委員會印行，二〇〇三年）第一一八頁。

[註 29] 同 [註 6]，第三四八頁。

[註 30] 王順民，《當代台灣地區宗教非營利組織的轉型與發展》（台北：洪葉出版社，二〇〇一年）第一三六頁。

[註 31] 同 [註 6]，第八十二頁。

[註 32] 同 [註 23]，第十七—十八頁。

[註 33] 同 [註 23]，第十八頁。

[註 34] 星雲大師，《覺世論叢》（高雄：佛光出版社，一九九一年，六版）第三十一—三十二頁。

[註 35] 同 [註 34]，第三十三頁。

[註 36] 同 [註 34]，第六十七—六十八頁。

[註 37] 同 [註 23]，第十五頁。

[註 38] 同 [註 28]，第一一六頁。

[註 39] 同 [註 6]，第一一七頁。

- [註 40] 網站資料：人間社洛杉磯訊，〈大師遠距教學——佛教對修行的看法〉。
http://sql.fgs.org.tw/news/news_content.asp?AutoNo=11397。上網檢視日期：二〇〇五年三月二十一日。
- [註 41] 星雲大師，《星雲大師講演集(四)》（高雄：佛光出版社，一九九一年）第一三〇頁。
- [註 42] 星雲大師，〈人間佛教的實踐〉下，收錄於《覺世》（高雄：佛光出版社，一九九四年）第一三二一期，第十七—十八頁。
- [註 43] 同 [註 27]，第二一〇頁。
- [註 44] 星雲大師，《星雲大師講演集(二)》（高雄：佛光出版社，一九八七年，四版），第七五五頁。
- [註 45] 「非佛不作」是指對佛教、對大眾沒有利益的事是絕不會做的。星雲大師亦明確表示，佛光山的一切，若與佛法無關的從不去做。
- [註 46] 林清志憶述：「十七歲時我就讀省立宜蘭中學初三，一九五五年十二月二十七日早上，我們全校師生在操場集合，因為溫麟校長請了大師來演講，題目是『佛教與助人』，我看見大師時，有威儀，非常莊嚴，雖帶有揚州口音，但口才卻非常流利，而且表情豐富，演講後一再叮嚀，歡迎同學至宜蘭市『北門口』拜佛，研究佛學，我就是這樣接觸佛教，跟著大師到現在。而大師在宜蘭期間，就經常被邀請到各學校演講，因此信佛的學生就開始增加，到雷音寺參加歌詠隊，或者只是希望大師幫他們改作文，大師都很歡迎。」（二〇〇四年四月十五日筆者在台灣宜蘭蘭陽別院訪談內容）
- [註 47] 同 [註 6]，第九十頁。
- [註 48] 佛光山宗務委員會印行，《佛光通訊》第五六九期，二〇〇三年一月，第二十四頁（對內刊物）。
- [註 49] 李青倫主編，《新原人季刊》（台北：普音文化事業股份有限公司，一九九八年）第二十三期，第十三頁。
- [註 50] 同 [註 24]，第二一七頁。
- [註 51] 同 [註 24]，第二一九頁。
- [註 52] 參見同 [註 28]，第五五六—五五七頁間之插頁。
- [註 53] 世俗化（secularization）是指有關於宗教性的活動、信仰、思考模式及組織結構逐漸減輕的過程，它的發生主要與社會結構改變有關。那即是說，世俗化是宗教性信仰、活動及組織結構已失去社會意義的過程，宗教社會制度成爲邊緣性的運作，基本功能也從忠於超自然的控制退出而變得理性化。
- [註 54] 星雲大師在二〇〇五年二月四日於佛光山傳燈樓三樓「二〇〇五年佛光山博碩士徒眾聯誼會」之講話內容。
- [註 55] 同 [註 23]，第九十六頁。
- [註 56] 有關朱斐〈觀光宜蘭念佛會後感想〉一文，引述在林仁昱〈一九五〇年代台灣佛教弘法的新試驗——以宜蘭雷音寺爲中心的探討〉，收錄於《宜蘭文獻雜誌》（宜蘭：宜蘭縣政府文化局，二〇〇一年）第四十九期，第五十六頁。
- [註 57] 佛光山宗務委員會編，《佛光山開山廿週年紀念特刊》（高雄：佛光出版社，一九八七年）第五四八頁。

[註 58] 同 [註 56]，第五十八頁。

[註 59] 同 [註 56]，第五十九頁。

[註 60] 同 [註 56]，第六十一頁。

[註 61] 佛光星雲，《往事百語(六)·有情有義》(高雄：佛光山宗務委員會印行，一九九九年)第六十五—六十六頁。

[註 62] 同 [註 61]，第七十八頁。

[註 63] 同 [註 23]，第七十六頁。

[註 64] 同 [註 6]，第一五四頁。

[註 65] 星雲大師，《怎樣做個佛光人》(高雄：佛光出版社，一九八六年)第六頁。

[註 66] 星雲大師，《星雲大師講演集(二)》(高雄：佛光出版社，一九八七年，四版)第五六五頁。

[註 67] 同 [註 23]，第七十七頁。

[註 68] 同 [註 23]，第一七二—一七三頁。

[註 69] 對於未來佛化事業的發展，星雲大師認為可以鼓勵信徒經營與民眾生活密切相關的農場、林園、工廠、銀行、購物中心、超級市場、信託保險、旅遊事業等，佛教界可以辦理青年助學貸款、工商企業融資、退休養老基金、急難扶持會等，成立職業輔導中心、婦女求職中心、電話法語中心、佛法諮詢中心等。參見[註 23]，第七十七頁。

[註 70] 同 [註 56]，第七十三—七十五頁。

[註 71] 參見鄭振煌，〈佛教組織現代化——操作型模式的探討〉，收錄於《一九九〇佛光山國際佛教學術會議論文集》(高雄：佛光出版社，一九九二年)第二一七頁。

[註 72] 同 [註 34]，第六十二—六十三頁。

[註 73] 星雲大師所著《覺世論叢》中，多篇文章皆有言及當時濫收徒眾、教徒教產淪為私有、漫無制度等佛教現象，例如寫於一九六二年九月二十一日〈教徒與教產〉一文中，甚至痛心疾首說：「應該『還產於會』，『還眾於教』，則眾生幸甚！則佛教幸甚！」可見當時佛教弊端之嚴重性。參見同 [註 34]，第五十二頁。

[註 74] 同 [註 57]，第六二八頁。

[註 75] 同 [註 57]，第三十七頁。

[註 76] 林清玄，《浩瀚星雲》(台北：圓神出版社有限公司，二〇〇一年)第三二八頁。

[註 77] 佛光山宗務委員會編，《台灣佛教寺院行政管理講習會特刊》(高雄：佛光山宗務委員會，二〇〇〇年)第一一五頁。

[註 78] 同 [註 77]，第一一六頁。

[註 79] 參見同 [註 34]，第一二九頁。

[註 80] 參見同 [註 34]，第六十六頁。

[註 81] 佛光山宗務委員會編，《佛光山開山三十週年紀念特刊》（高雄：佛光文化事業有限公司，一九九七年）第一五八頁壽山寺「記載大師開山精神及本山宗風的木匾額」照片。

[註 82] 參見同 [註 57]，第二十二頁。

[註 83] 佛光山宗務委員會印行，《佛光通訊》第五九二期，二〇〇四年九月，第二十三—二十四頁（對內刊物）。

[註 84] 《人間福報》，二〇〇四年九月十七日，第九版〈宗教文化〉。

[註 85] 《人間福報》，二〇〇五年一月十六日，第九版〈宗教文化專題〉。

[註 86] 網站資料：王順民，〈從世代交替到制度性傳承——關於佛光山選舉第七任新任住持的人文思索〉。
<http://www.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-C-094-005.htm>。上網檢視日期：二〇〇五年三月三十日。

[註 87] 《普門雜誌》（馬來西亞：馬佛光文化事業有限公司，二〇〇五年）第六十期，第二十一頁。

[註 88] 《人間福報》，二〇〇五年一月十七日，第九版〈宗教文化〉。

【參考文獻】

一、英文書籍

1. Alden, Jay, 1989, *The Charismatic leader - Behind the mystique of exceptional leadership: Building Impressions of Trustworthiness and Expertise*, USA: Jossey-Bass Inc.
2. Bendix, Reinhard, 1967, Reflections on Charismatic Leadership, *Asian Survey*, Vol. 7, No. 6
3. Borgatta, Edgar f. & Rhonda J.V. Montgomery, (2nd Ed.) , 2000, *Encyclopedia of Sociology*, Vol. 3, New York: Macmillan Reference
4. Eisenstradt, S.N., 1968, *Max Weber on Charisma and Institution Building*, USA: The University of Chicago Press
5. Eliade, Mircea, 1995, *Encyclopedia of Religion*, 1995, Vol. 3 & 4, 8 & 9, New York: Simon & Schuster Macmillan
6. Glassman, Ronald M. and William H. Swatsons Jr., 1986, *Charismatic, History and Social Structure: Reflections on Charismatic Leadership*, USA: Greenwood Press
7. Hutch, Richard A., 1990, *Religious Leadership: personality, history and sacred authority*, New York: P. Lang
8. Jones, Charles Brewer, 1999, *Buddhism in Taiwan: religion and the State 1660-1990*, Honolulu: University of Hawaii Press
9. Piepe, Anthony, 1971, Charisma and the Sacred: A Reevaluation, *Pacific Sociological Review*, Vol. 14, No. 2
10. Puttick, Elizabeth, 1997, *Women in New Religions*, New York: St. Martin's Press, Inc.

11. Stark, Rodney, 1996, Why Religious Movements Succeed or Fail: A Revised General Model, *Journal of Contemporary Religion*, Vol. 11, No. 2
12. Shils, Edward, 1965, Charisma, Order, and Status, *American Sociological Review*, Vol. 30, No. 2
13. Timmins, William M., 1969, Max Weber's Charisma and the Phenomenon of the Sacred: A Commentary, *Rocky Mountain Social Science Journal*, Vol. 6, No. 2
14. Toth, Michael A., 1972, Toward a Theory of the Routinization of Charisma, *Rocky Mountain Social Science Journal*, Vol. 9, No. 2
15. Wallis, Roy & Bruce, Steve, 1986, *Sociological, Theory, Religion and Collective Action*, Northern Ireland: The Queen's University of Belfast
16. Weber, Max, edited by Guenther Roth and Claus Wittich, 1978, *Economy and Society*, Vol. 1, Berkeley and Los Angeles, California: University of California Press
17. Woodhead, Linda and Paul Heelas, 2000, *Religion in Modern Lives*, United Kingdom: Blackwell
- Yang, C.K., 1961, *Religion in Chinese Society*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press

二、中文書籍

1. Beenis, Warren 著，楊淑智譯，《新領袖主義——領導與改革》（台北：牛頓出版股份有限公司，一九九四年）。
2. Berger, Peter L. 著，蕭羨一譯，《神聖的帷幕》（台北：商周出版，二〇〇三年）。
3. Bill, George 著，陳景蔚、鄭新嘉譯，《真誠領導》（台北：天下雜誌股份有限公司，二〇〇四年）。
4. Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, Annie McKee 著，張逸安譯，《打造新領導人》（台北：聯經出版事業公司，二〇〇二年）。
5. Greenberg, Jerald 原著，張善智、謝馥蔓合譯，《組織行為》（台北：學富文化事業有限公司，二〇〇一年）。
6. Heifetz, Ronald A. 著，劉慧玉譯，《調適性領導》（台北：麥田出版股份有限公司，一九九九年）。
7. Herzog, Thomas 著，朱柔若譯，《社會科學研究方法與資料分析》（台北：揚智文化事業股份有限公司，一九九七年）。
8. Neuman, W. Lawrence 著，王佳煌、潘中德等譯，《當代社會研究法》（台北：學富文化事業有限公司，二〇〇二年修正版）。
9. Luhmann, Niklas 著，周怡君等譯，《社會的宗教》（台北：商周出版，二〇〇四年）。
10. Robbins, Stephen P. 著，李茂興譯，《組織行為》（台北：揚智文化事業股份有限公司，二〇〇一年）。
11. Sample, Steven B. 著，葛立書譯，《領導人的逆思考》（台北：臉譜出版，二〇〇三年）。
12. Welch, Holmes 著，包可華、阿含譯，《現代佛教學術叢刊》第八十二冊（台北：大乘文化出版社，一九七八年）。

13. Wood, John 著，蘇敬如譯，《權力》（台北：種籽文化事業有限公司，二〇〇〇年）。
14. Wrong, Dennis H. 著，高湘澤、高仕余譯，《權力：它的形式、基礎和作用》（台北：桂冠圖書股份有限公司，二〇〇〇年）。
15. 王順民，《當代台灣地區宗教類非營利組織的轉型與發展》（台北：洪葉出版社，二〇〇一年）。
16. 王榮昌，〈從領導魅力的形成談信仰生命的傳承〉，收錄於《宗教與生命學術研討會論文集》（佛光人文社會學院，二〇〇三年）。
17. 佛光山文教基金會監修，《跨世紀的悲欣歲月：走過台灣佛教五十年寫真》（台北：佛光出版社，一九九六年）。
18. 佛光山宗務委員會編，《佛光山開山廿週年紀念特刊》（高雄：佛光出版社，一九八七年）。
19. 佛光山宗務委員會編，《佛光山開山三十週年紀念特刊》（高雄：佛光文化事業有限公司，一九九七年）。
20. 佛光山宗務委員會編，《台灣佛教寺院行政管理講習會特刊》（高雄：佛光山宗務委員會，二〇〇〇年）。
21. 吳寧遠，〈現代宗教世俗化之省思〉，收錄於《宗教哲學》第四卷第四期（台北：宗教哲學研究社，一九九八年）。
22. 呂理政，《傳統信仰與現代社會》（台北：稻香出版社，一九九二年）。
23. 呂愛華、林端，〈「人間佛教」與世俗活動：韋伯比較宗教社會學觀點的運用〉，收錄於《現代佛教學會通訊》第十一期（台北：現代佛教學會，二〇〇一年）。
24. 李青倫主編，〈上星下雲大師專題報導〉，收錄於《新原人季刊》第二十三期（台北：普音文化事業股份有限公司，一九九八年）。
25. 李純櫻，《宗教組織領導風格之策略性比較研究》（元智大學管理研究所碩士論文，二〇〇一年）。
26. 李純櫻、李弘暉，〈佛教組織之策略性領導——以星雲大師與佛光山教團、國際佛光會為例〉，收錄於《非營利組織管理學刊》創刊號（嘉義：中華非營利組織管理學會，二〇〇三年）。
27. 沈明信，〈普門專題——佛光山世代交替〉，收錄於《普門雜誌》第六十期（馬來西亞：馬佛光文化事業有限公司，二〇〇五年）。
28. 周慶華，〈佛教的當代變貌與俗化迷思〉，收錄於《台東師範學院學報》第九期（台東：台東師範學院，一九九八年）。
29. 孟令朋，〈以出世精神，做入世事業——人間佛教的特質與星雲大師人格〉，收錄於《普門學報》第五期（高雄：佛光山文教基金會，二〇〇一年）。
30. 林仁昱，〈一九五〇年代台灣佛教弘法的新試驗——以宜蘭雷音寺為中心的探討〉，收錄於《宜蘭文獻雜誌》第四十九期（宜蘭：宜蘭縣政府文化局，二〇〇一年）。
31. 林清玄，《浩瀚星雲》（台北：圓神出版社有限公司，二〇〇一年）。
32. 金耀基，《從傳統到現代》（台北：時報文化出版事業有限公司，一九八五年）。

33. 姚玉霜，〈兩個台灣佛教團體於倫敦發展的研究——倫敦佛光寺與真佛宗真偉堂〉，收錄於《一九九六年佛學研究論文集》（台北：佛光出版社，一九九六年）。
34. 星雲口述，鄭羽書筆記，《星雲與你談心》（台北：INK 印刻出版有限公司，二〇〇三年）。
35. 星雲大師，《怎樣做個佛光人》（高雄：佛光出版社，一九八六年）。
36. 星雲大師，《星雲大師講演集》共四冊（高雄：佛光出版社，一九九一年 a）。
37. 星雲大師，《覺世論叢》（高雄：佛光出版社，一九九一年 b）。
38. 星雲大師，《佛光世界(一)——國際佛光會總會長的話》（台北：佛光文化事業有限公司，一九九四年 a）。
39. 星雲大師，〈人間佛教的實踐(下)〉，收錄於《覺世》第一三二一期（高雄：佛光出版社，一九九四年 b）。
40. 星雲，〈人間佛教的藍圖〉，收錄於《普門學報》第五期（高雄：佛光山文教基金會，一九九四年 c）。
41. 佛光星雲，《往事百語》共六冊（高雄：佛光山宗務委員會印行，一九九九年）。
42. 韋伯著，康樂等編譯，《支配的類型：韋伯選集 修訂版》（台北：遠流出版事業股份有限公司，二〇〇一年，二版）。
43. 翁銘宏，〈佛光山派下國內分級據點蠡測：以中部教區為例〉（東海大學建築學系碩士論文，二〇〇〇年）。
44. 高雅信，〈宗教組織之參與與信仰過程之研究：佛光山普賢寺個案研究〉（國立中山大學中山學術研究所碩士論文，二〇〇二年）。
45. 涂爾幹著，芮傳明、趙彩惠譯，《宗教生活的基本形式》（台北：桂冠圖書股份有限公司，一九九八年）。
46. 張培新，〈宗教類非營利事業經營管理之研究——以佛光山為例〉，收錄於《玄奘學報》第五期（新竹：玄奘人文社會學院，二〇〇二年）。
47. 符芝瑛，《傳燈——星雲大師傳》（台北：天下文化出版股份有限公司，一九九五年）。
48. 許勝雄，〈中國佛教在台灣之發展史〉，收錄於《中華佛學研究》第二期（台北：中華佛學研究所，一九九八年）。
49. 陳幼慧，〈「分別」與「無分別」之分別——星雲法師人間佛教的性格〉，收錄於《佛教文化國際學術研討會論文集》（佛光人文社會學院，二〇〇〇年）。
50. 陳兵、鄧子美，《二十世紀中國佛教》（台北：現代禪出版社，二〇〇三年）。
51. 陳秉璋、陳信木合著，《邁向現代化》（台北：桂冠圖書股份有限公司，一九九三年）。
52. 陳俊明，〈開發中國家克力司馬的領導型態〉（國立台灣大學政治研究所碩士論文，一九八五年）。
53. 慈惠，〈星雲大師十二問〉，收錄於《普門學報》第十七期（高雄：佛光山文教基金會，二〇〇三年）。
54. 慈惠，〈談佛門師徒〉，收錄於《普門學報》第二十四期（高雄：佛光山文教基金會，二〇〇四年）。
55. 虞伯樂，〈試析宗教組織——魅力領袖與組織科層化〉，收錄於《思與言》第三十四卷第二期（台北：思與言雜誌社，一九九六年）。
56. 滿義，《星雲模式的人間佛教》（台北：天下遠見股份出版有限公司，二〇〇五年）。

57. 翟本瑞，〈人間佛教與現代化：韋伯論旨的重估〉，收錄於《逢甲學報》第三十期（台中：逢甲大學，一九九六年）。
58. 蔡源林，〈由宗教領袖、教義及其歷史傳統看宗教團體經營與管理的走向〉，收錄於《第五屆宗教與行政學術研討會論文集》（台北：真理大學，二〇〇三年）。
59. 鄭子明，〈宗教組織的現代調適〉，收錄於《二〇〇四海峽兩岸宗教與社會學術研討會論文集》（新竹：玄奘大學，二〇〇四年）。
60. 鄭丹琳，「戰後台灣佛教的振興：以佛光山教團為研究個案」（佛光人文社會學院社會學研究所碩士論文，二〇〇四年）。
61. 鄭振煌，〈佛教組織現代化——操作型模式的探討〉，收錄於《一九九〇佛光山國際佛教學術會議論文集》（高雄：佛光出版社，一九九二年）。
62. 鄧子美，《順應與超越》（北京：中國社會科學出版社，二〇〇四年）。
63. 盧月玲，「台灣佛寺的現代功能：佛光山田野研究」（國立台灣大學考古人類研究所碩士論文，一九八〇年）。
64. 賴永海，〈人間佛教與佛教的現代化〉，收錄於《普門學報》第五期（高雄：佛光山文教基金會，二〇〇一年）。
65. 戴康生、彭耀主編，《宗教社會學》（北京：社會科學文獻出版社，二〇〇〇年）。
66. 藍吉富，〈台灣佛教之歷史的宏觀式觀察〉，收錄於《中華佛學學報》第十二期（台北：中華佛學研究所，一九九九年）。
67. 永明、永進主編，《二〇〇四佛光山弘法報告——行佛紀實圖錄》（高雄：佛光山宗委會，二〇〇五年）。
68. 如常主編，《雲水三千》（高雄：佛光山宗務委員會印行，二〇〇三年）。
69. 闕正宗，《重讀台灣佛教——戰後台灣佛教（正編）》（台北：大千出版社，二〇〇四年 a）。
70. 闕正宗，《重讀台灣佛教——戰後台灣佛教（續編）》（台北：大千出版社，二〇〇四年 b）。