后现代管理的理论论域及价值评判

胡国栋

2013-05-31 10:53:00 来源:《云南财经大学学报》2012年6期

【摘要】: 后现代管理发轫于后现代主义哲学与社会理论,其理论旨趣是对现代管理进行基础性反思与批判。后现代管理批判现代管理中的理性霸权,倡导非理性解放;反对管理的中心性主体,倡导主体离心化;批判管理中的普遍主义,强调差异性与偶然性;反对管理研究中的价值无涉,倡导价值介入;批判逻辑实证主义在管理研究中的主导地位,倡导多元话语分析;反对现代组织的机械隐喻,倡导后现代组织形态。后现代管理的真正价值不在于解构而在于重建现代管理理论。研究后现代管理,并不是要摒弃一切现代管理理论,而是应该寻求现代管理与后现代管理两者之间的整合路径以进行优势互补。

【关键词】: 后现代管理 主体性 范式 整合

【作者简介】: 胡国栋, 东北财经大学工商管理学院助教, 管理学博士, 主要从事管理哲学与后现代管理研究。

【基金】: 国家社会科学基金重大项目“新组织理论和组织治理研究”(11&ZD153);国家社会科学基金项目“组织变革理论的科学化与方法论问题研究”(10CGL006)

面对管理的非人性化问题，兴起于20世纪80年代的后现代管理对整个现代管理的理性主义哲学基础及理论假设进行了猛烈批判，并对现代管理学的研究范式带来了强烈冲击。后现代管理的基本主张是，“否定理性主义作为管理理论的基石，否定传统管理学人性的基本假设，否定管理的普遍主义意义，否定传统管理理论的研究方法”。这种概括对我们认识后现代管理的批判价值很有助益，但忽略了后现代管理建构性价值。本文从后现代管理与现代管理的关系视角，着重分析了后现代管理在本体论(包含主体性与人性论)、认识论、方法论及组织范式等哲学层面对现代管理学进行的基础性批判及其基本主张，并对后现代管理的理论价值进行客观评判。本研究对于我们深刻认识现代管理的内在矛盾与弊端，全面了解后现代管理并发挥其在知识经济时代的作用具有重要的理论价值与现实意义。

一、后现代管理的本体论批判：非理性解放与“主体离心化”

现代管理学承袭了启蒙运动以来的理性解放传统，高扬理性主义旗帜，将管理中的一切因素置于理性主义的评判台之上，将一切与人之理性标准不相契合的因素标示为“非理性”而加以批判。随着新教伦理的世俗化及普遍化，对利润和财富的理性追求逐渐嵌入社会的各种制度之中，而官僚制与资本主义的结合则使理性主导了社会生活的每一个方面，由此，现代管理学以技术的、科学的理性作为管理之根基而取代了前现代社会的亲情式家长制。聚焦于人之理性的现代组织被美国当代组织管理学家摩根隐喻为“心理囚室”，即组织是各种理性化关系约定的总和，它限定了人的情感、价值等非理性需要的自由表现及合法发展，使管理参与者被自己约定的各种关系所控制从而成为自我奴役者。正如韦伯所警醒：官僚组织能以自身的逻辑不可阻挡地发展，将组织权力集中于主人之手而将其他个体参与者贬低为“永动机中的齿轮”，并有把人囚禁在“铁笼”中的危险。“齿轮”与“囚室”隐喻的深层逻辑是理性在管理中剥夺了情感与想象等非理性因素，组织日益脱离人的情感生活，仅仅成为人们为了生存而不得不接受外力控制和奴役的谋生场所。

现代管理在“祛魅”的过程中不仅仅剥夺了一切不易控制的神性因素，而且将神性赖以寄存的人的感性因素一并剥夺了，从而使理性因其人文色彩的丧失而逐渐蜕化为工具理性。正如Cooper和Burrell(1988)所指出，西方社会的现代化过程是追逐经济利益而把激情、冲动等非理性因素驯化的过程，并使这些因素在管理领域始终处于被压抑的边缘状态。感性被清算在管理之外导致人性在现代管理中的分裂与异化，对物的过度依赖使得人的力量和价值被物所吞噬，温暖的情感被冰冷的理性所遮蔽，管理中的人受制于物并在工具理性逻辑中丧失其本质，成为没有灵魂，没有心灵的专业人士。正如罗珉(2002)所说，现代组织管理的效率和效能的提高是以牺牲人性为代价的。后现代管理猛烈批判现代管理构筑的理性主义话语霸权，对现代组织与管理中的人际关系紧张和人性异化进行批判并呼吁重视直觉、灵感和情感等非理性因素在组织管理中的意义。在后现代主义者那里，组织的控制不再是理性的专利，不是由理性规则产生，而是来自于组织成员协商的、基于情感认同或价值观的行为，规则的产生从传统的等级关系转向行为者通过协商而达成的价值共识。后现代管理的目的就是解放被现代管理边缘化的非理性因素，以使管理更好地服务于人性之需要。如果说作为现代管理开端的科学管理运动是运用人的理性把人从经验束缚中解放出来的话，那么后现代管理就是运用人的感性使人从理性的束缚中解放出来。

人的主体性确立是现代主义思潮的核心内容之一，而对主体性的消解则构成后现代主义的重要内容。主体性一直是现代哲学的重要基石，但现代主体性往往培育着一种别具一格的个体主义，他把自我作为理论认知的中心，又把他作为一切人类活动的中心，从而使现代主体性具有人类中心论和“占有性的”内涵。占有性主体创造了一种“中心——边缘”格局，不但加剧了人与宇宙的分裂，加剧了有权者与无权者的分化，而且“个体主义的占有性与操纵性日益突出，以至于自己也被逐渐占有”。这种主客二元分裂的理性同时也将人(主体)本身降低到物(客体)的层面而成为被控制的对象。德里达(Jacques Derrida)与福柯(Michel Foucault)等具有后现代倾向的思想家宣称“人的死亡”与“主体的终结”，对现代主体性理论进行了深刻批判。后现代主义者“主体终结”的真实意蕴是“主体离散”基础上的主体重建。他们并不是真正要否定人和人的主体性，而是批判现代哲学中体现统治关系的占有性主体和以自我为中心的专横性主体，重建一种自由创造的非控制形式的多元化的“离散的主体”，即“离心化的主体”。福柯的“人的死亡”与德里达的“主体的终结”都是要消解中心性的主体及其构造的统治性关系，使主体向四周离散并成为一种无中心的无统一性的多元化的存在，以此实现主体的真正自由与解放。离散后的主体是社会的、历史的、零散化的和非占有性的主体，是一种多元平等的“小写的我”。

现代管理学承袭现代主体性逻辑，使组织中的参与者人在管理系统中都被整合入一种“中心——边缘”谱系的链条之中，被边缘化的人受中心权威者的控制与压迫。具有后现代倾向的管理研究者猛烈批判中心性专制权威所形成的话语霸权，他们将“主体离心化”观念导入后现代社会的管理之中，强调倾听现代管理学中的另类声音，关注被现代管理学边缘化的弱势群体的利益(Clegg & Rouleau，1992)。他们认为，现代管理片面张扬工具理性使管理者成为占有性与中心性的主体，并构造了一种统治与控制关系，剥夺了职工、女性与少数民族等边缘化的弱势群体的主体地位，使之远离管理之外，成为与标准化的机器同等的被控制对象。由此，后现代管理者要求消除现代管理的中心主义与霸权主义，主张去中心化(de-centralizing)与去总体性(de-totalizing)，实施自主性(autonomous)的尊重差异性与多元化的自主管理与参与管理。

二、后现代管理的认识论批判：差异性与价值介入

对规律性及普遍主义的追求是现代主义认识论的主导性逻辑。通过建立组织各相关要素的因果关系而寻求管理过程中的普遍规律，将所有相关要素置于精确性控制之下，是现代管理学的一个基本出发点。后现代主义者对此提出质疑，反抗管理中的统一性与普遍性取向，转而强调管理研究中的偶然性与多样性，从而使现代管理学的认识论基础发生根本转向。以利奥塔为代表的后现代主义者认为，现代科学总是试图寻找一些不证自明的具有某种终极性与普遍性的观念或出发点作为基础，进而追求知识的确定性和统一性。自笛卡尔以来，主客体二元对立的认识论的确立与发展使这种基础主义上升到本体论的高度并在哲学中占据了支配地位，即认识论被提升到本体论的高度而构筑了其自身的话语霸权。由此，现代西方认识论把对真理的“普遍有效性”的追求看成了认识的根本任务。后现代主义者不承认权威和主宰的存在，不承认具有高于其他话语的、具有特权、可作评判用的元话语存在，转而用多元性反对统一性，用不确定性和模糊性等取代确定性。利奥塔(Lyotard，1984)认为，现代认识论中的普遍主义原则构成了一种“宏大叙事”(grand narratives)，这类叙述模式及其宏观话语霸权赋予其遮蔽之下的组织管理理论及实践以合法性，它们能够筛选和评判其他所有的话语，而其自身却不会受到偶然性和多元化的干扰。针对这种话语霸权，后现代主义者试图用“小型叙事”取代“宏大叙事”，用局部秩序消解总体秩序，用非线性关系消解机械决定论。在利奥塔看来，“大多数人所共有的‘话语’和少数人的‘话语’是平等的，不应该按照统一性的标准来破坏这个平等，让少数人服从多数人”。

后现代管理者放弃了对管理统一性的追求，要求给管理中的不同意见者留有席位以尊重差异性。支撑这一观点的另一种意见来自于对环境中的偶然性与不确定性的关注。后现代管理者强调企业环境的“混沌”特征。所谓“混沌”，是指确定性系统产生的一种对初始条件具有敏感依赖性的回复性的非周期运动，其实质是各要素之间相互影响、相互制约和相互依存的一类非线性反馈系统。混沌呈现的基本特征是非重复性、非线性、非确定性与非预测性，依靠传统的管理制度与管理技术，企业根本无法存续与发展。因而企业“需要将混沌当做一种既定条件，学会在混沌之中求生存”(Peters，1988)，“学会与偶然一起生活”(Hoy & Carthy，1994)。这种对偶然性与不确定性的关注解构了现代管理学中的线性因果律，与利奥塔的“差异哲学”一样，对现代管理学的普遍主义原则造成极大冲击。

价值中立(value neutrality)是现代管理学的基本原则之一，倡导者认为科学是追求纯粹真理的客观性事业，与人的主观因素及价值观念互不相关。管理科学的从业者认为，管理是人类理性的集中表现，服从理性表现为服从管理。这是由于理性符合组织及管理发展规律，因而是中立和客观的，信仰情感、情绪等则是盲目而不确定的。“在二者发生冲突的时候，放弃你的信仰，服从理性，这是最基本的组织成员责任”。后现代管理者对现代管理的这种价值无涉取向进行了批判。他们指出，西方企业界正在发生一场“返回基点的革命”，而基点就是价值观的重新塑造。Ginés Santiago Marco Perles(2002)则指出，权力在管理中难以单独运行，权威更多地与信任而非权力相伴而生，因而管理中的权力运行必须考量领导过程中的伦理与价值维度。此外，要求商学院与管理学院的MBA课程增加商业伦理教育的研究(Swanson，2004；Halbesleben，J. R.，Wheeler，A. R. & Buckley，M. R.，2005)也大量出现。这一切都说明价值介入与伦理考量已经成为管理研究与教育必不可少的一部分。另外，由于管理学家自身固有的文化背景、价值观念、思维方式和思想渊源对于管理理论构建的影响不容忽视，管理学家不可能或很难做到“价值无涉”。可见，发现或恢复被现代管理祛除的伦理、信念等价值因素以建立组织的文化认同是后现代管理理论的基本诉求。

三、后现代管理的方法论批判：“延异”与多元话语分析

方法论是认识论在操作层面的延伸。在普遍主义与科学主义认识论的影响下，现代化研究文献中最重要的一种分析模式是实证主义模式，其基本目标就是以一套客观有效的程序和方法来揭示某一给定的客观事实进程背后规定着、支配着这一进程的客观规律。逻辑实证主义是实证主义的进一步发展，通过将对事实要素的信奉延伸到对事实逻辑的信奉而在一定程度上严密化了归纳问题，但它本身并没有完全解决逻辑的严密性问题而在20世纪40年代衰落下去。而逻辑实证主义在思想界衰败之时，经济学和管理学却极力将之引进到本学科并最终使之成为理论研究的主导性方法论。进行定量分析和实证研究，探求管理中的普遍的、科学的规律，就成为现代管理学者的主要思维模式。在后现代管理者看来，充斥在各种管理学教材和论文中的数字图片和各种符号等形式化的东西不可能解决复杂多变的管理实践问题，更无益于人的精神满足。注重数理分析的这种方法论局限于“合理性的狭隘形式”，只能将人们对管理问题的研究引入歧途。这种歧途在朱富强(2008)看来，则是除了为管理学自身发展提供了一套更为圆滑的自我辩护技巧以及一些琐碎的统计资料之外，并没有对理论的发展和知识的增长产生实质性作用。正如波普尔所说，如果我们在经验科学领域坚持严格的证明(或证伪)，我们就决不会从经验中获得益处并且不会懂得错在何处。此外，逻辑实证主义将计量实证和数理模型联系起来，但这种分析工具存在逻辑内在一致性的缺陷，并且在理论与经验上难以保持一致性。现代经济学与现代管理学过于注重数学工具，其方法论聚焦的是物与物之间的“数字联系”而忽视了真实世界中的“人”的因素。

后现代管理者试图以德里达的“延异”观来解构现代管理学的“逻各斯中心主义”。“延异”是“将概念、语词的意义解释为处于时间之中的、其意义随着时间的‘延’伸而不断生变成‘异’的东西”。这种“延异观”对现代管理学方法论之批判具有两重理论意蕴：其一，以生成演化观替代理性建构观；其二，以多元话语分析替代逻辑实证分析。演化观认为，人类有限的理性在复杂的社会系统中微不足道，社会发展是一种自然演化的过程，而不是现代科学按照线性因果关系进行理性建构的过程。这就打破了现代管理科学的主导性方法论的认识论基础而使其丧失了存在之合理性，并且确立了多元化方法论的合理地位。多元话语分析是后现代主义者倡导的一种新型方法论，它是多元主义与话语分析的结合，它的基本理念是试图否认话语存在着某种唯一的原意或者本意。多元话语分析主张应该允许多种分析结果同时存在，它尝试使用一种多元的立场，并不认为自己通过一套程序、方法得到的结果就是唯一的真理，这对现代管理学中依靠数理逻辑而寻求统一性和唯一性的逻辑实证主义方法论带来了巨大冲击。

四、后现代管理的范式批判：机械隐喻与自组织

除以上对现代管理学进行哲学层面的批判之外，后现代管理者还就组织这一管理活动承载的实体进行了后现代反思。与以往现代管理学内部组织批判不同，后现代组织批判与其所倡导的后现代主义哲学一脉相承，是其对现代管理学哲学批判在组织研究领域的进一步延伸，因而其组织批判也是对现代组织理论的基础性、整体性的哲学反思。所不同的是，后现代组织的批判是从隐喻开始的，而其批判的聚焦点则是组织范式的转换。组织隐喻是具有后现代倾向的管理学者进行组织批判的一种重要视角，在他们看来，泰罗和韦伯将组织隐喻为机器，而组织中的人则被隐喻为螺丝钉和齿轮，人际关系学派则将组织隐喻为网络，社会系统学派将组织隐喻为有机体(Organism)，这些隐喻的逻辑结果是组织为实现效率必须牺牲参与者的个性，这样组织在某种程度上就成为对参与者进行精神约束的“心理囚室”(The Psychic Prison)。

在批判现代组织隐喻的基础上，后现代管理者倡导一种后现代组织范式。巴纳德较早地在组织研究中提出道德因素的重要性，他将价值观和道德隐喻为组织的“血与肉”，在他看来，“组织表现或反映了人的习惯、文化模式、对于世界的沉默的假说、虔诚的信仰、无意识的信仰，而这些则使组织成为一种自律的道德制度”。德鲁克倡导的扁平组织及柔性组织等组织形态在罗珉等人看来则预示着一种新型组织范式——自组织，即事物通过自行创生、自发演化、自我组织而走向组织化或有序化的过程。Clegg(1990)认为发轫于日本的后福特制是后现代组织的一种可能形态，因为它蕴含着一种去分化(De-differentiation)倾向而与以韦伯官僚制为代表的现代组织形成鲜明对比。刘晓善(2007)认为后现代组织是具有复杂性、非线性、不可预知性和动态性的有机体。无论是自组织还是非线性有机体，后现代组织的出现都对现代组织范式带来严峻挑战，由此曾引起有关组织的现代性与后现代性的一系列论战，讨论了福柯、德里达、哈贝马斯等具有后现代倾向的思想家对组织理论与管理学界的贡献。

五、后现代管理的理论价值：解构、整合与重建

与后现代主义思潮的遭遇相似，学界对后现代管理的研究与介绍主要侧重于其对现代管理学的解构、摧毁与否定性方面。但是后现代管理作为对现代管理研究进行基础性反思和批判的一场学术运动，其价值绝不仅仅在于对现代管理理论的否定。那么，后现代管理理论与现代管理学之间到底有何种关系？它是现代管理学研究中的“噪音”(Mintzberg，1999)还是“革命者”(Boje & Dennehy，1994)？为此，我们需要对后现代管理的理论价值进行审慎地考察和评判。

后现代管理折射了以西方话语为主导的现代管理学裂变的征兆，对现代管理学具有强大的解构与反思功能。后现代管理对于解决现代管理的诸多弊端有重要理论价值，同时对于人的自由与全面发展这一人类至高无上的核心价值的实现有重要理论意义。作为现代管理学中的“它者”，后现代管理强大的价值批判功能是现代管理不断自我扬弃、自我超越的绵绵动力，可以促使现代管理进行深刻反省、自我理解和自我修复与扬弃，使现代管理在更高的层面回归自身。此外，通过对后现代管理六大理论论域的剖析，我们发现，后现代管理不仅仅给现代管理学带来挑战和冲击，它在动摇现代管理学的根基的同时也有自身明确的理论主张，尽管这些主张缺乏统一性的内在逻辑和理论整合框架。因而研究后现代管理，我们不能单单局限于其理论解构与反思方面，而更应该关注其建构价值，发掘其对现代管理学的批判性建设功能。

但另一方面，我们必须清晰地认识到，后现代管理不可能成为现代管理的“替代物”而只能是其“互补物”。批评者认为，“后现代理论的视角过于倾向于文化主义”(Best & Kellner，1991)，其对普遍主义及因果规律的批判也容易陷入相对主义与虚无主义的境地。其对非线性思维及偶然性因素的强调也往往与管理实践不符，因为管理作为一种有组织的人类集体活动必然蕴含着某种确定性秩序要求。此外，后现代管理多是一些思维性或概念性的探讨，没有形成结构化的理论和统一的宏伟纲领，甚至因缺乏逻辑的内在一致性而不能清晰地界定自身；后现代主义倾向的管理研究自身还具有很多矛盾之处而备受批评，哈贝马斯就曾指出这种研究取向存在“操作性矛盾”，即后现代主义一方面宣称抛弃理论的有效性与普遍性，另一方面又将自己的理论视为有效的并尽力推广。由于这些弊端的存在，后现代管理在当代管理学研究中往往并不是一个受欢迎的概念。

因而研究后现代管理，并不是要完全抛弃现代管理学而寻求一种与之截然不同的理论形态，而是寻求现代管理与后现代管理两者之间的整合路径，克服两种理论形态各自的弊端而进行优势互补。后现代管理“极力消解科学主义和人本主义对立的倾向，代表了科学主义和人本主义思潮合流的一般趋势”，因而对整合日益分裂的现代管理理论，使之走出理论“丛林”具有重要意义。也就是说，后现代管理的真正价值不在解构，而是重建现代管理学，而有意义的重建之前提则是寻求现代管理学的后现代整合路径。后现代管理理论与现代管理学只有在和睦相处之中方可彼此完善和提高，这样后现代管理才可能真正确立和提升自身理论在管理学研究中的合法性地位。但作为一种基础性批判与重建的理论形态，后现代管理这种地位的获得不会一帆风顺，正如Clegg(1992)所指出，旧有的现代主义组织与管理模式受到各大社会科学研究的“正当性”支撑，后现代管理的理论地位及实践