

福列特的组织与人关系评析

李培挺

(中国人民大学 哲学院, 北京 100872)

摘 要: 从存在心理学视角对福列特有关组织与人关系的观点进行分析。分析认为, 福列特对组织“整体性”、“团体性”特征的阐发, 使组织也能成为个体存在的归属地; 这是对传统组织定位的一种突破, 也是一种新心理学; 这有益于组织功能的创新。

关键词: 福列特; 组织; 个体; 存在论

中图分类号: C936/B712 39

文献标志码: A

文章编号: 1671-6248(2010)04-0102-05

福列特(Follett 1868~1933), 是美国早期管理思想家, 是理解科学管理学派和人际关系学派的桥梁, 被德鲁克称为“管理学的先知”。本文以她对组织与人的关系的研究为切入点, 彰显她探讨组织对人的生存意义这一举动的开拓性推动意义。管理思想史的研究者也非常关注福列特这一思想。如雷恩在其管理思想史专著中, 在讨论福列特的组织对人有何意义时也有定论, “福列特使用‘团体精神’、‘群体思维’和‘集体意志’这类术语, 寻求基于群体原则而不是个体主义的新社会”^[1]。我们从基于存在论哲学的管理哲学视角出发, 关心并进一步追问她有关“组织”的定位对“组织”本质的转向到底意味着什么? 而福列特本人为什么要强调组织对人的重要意义? 我们应该如何准确理解“事实上, 人们已经被赋予了全部的自由, 但是这种自由是通过在组织中的自我实现……获得的”^[2]。本文将引入现代哲学中的存在论(包括存在心理学)这一思想启发点来解读福列特的上述观点。之所以引入这一思想, 我们认为, 福列特虽然是在管理学视域内讨论问题, 但她的思想基础是(或近似)一种存在论(以及存在心理学)。也基于此, 本文虽立足于管理学、心

理学视域, 但与卢因等人的团体动力学形同而质异, 因为本文仅仅把管理学、心理学的研究内容看作是材料而已, 而我们的实质用意是阐发哲学问题。

一、管理哲学: 一种存在论视角的导入

本文论及的存在论是指 19 世纪末 20 世纪初, 特别是经过马丁·海德格尔创造性开拓后而在 20 世纪开启了西方哲学转向的存在论。当然, 我们必须承认存在论本身是一门艰深的哲学思悟, 经过几十年的发展它仍很庞杂。我们无意也不可能悉知存在论的全部指向。但 20 世纪的存在论有一个重要指向: 它们都以一种虔诚的、敬畏生命的态度思考人的生命意义或生存意义问题。在回答生命的意义何以可能的追问时, 存在论者, 特别是海德格尔提出了这样的回应方式: 向死而生^[3]。当个体人思考并直面死亡时, 对生命有着更深刻而认真的体悟。这一点, 对于身染重疾、恐惧生命快要终结而又渴望继续生活的人, 感触就非常明显; 而青年人和对生老病死的生命自然规律看得开的人, 会有所不同。20 世纪

收稿日期: 2010-06-30

作者简介: 李培挺(1982-), 男, 山东历城人, 哲学博士研究生。

某些心理学家在吸收了存在论思想,即在继承他们重视生命意义的相关思想后,又有不同于纯存在论者对生存问题的回应:他们认为应重视“向死而生”对诊疗人们生存问题的意义,但是不应仅仅停留于此,应该以寻找积极生活的态度进一步筹划并践行生命本身。例如,马斯洛就撇开盛极一时的所谓“经济人”和“社会人”等理论假设而开启“自我实现人”的讨论,对人何以达到高峰体验问题进行进一步追问。像著名存在论心理学家卡尔·罗杰斯通过提出“会心团体”的概念,从人如何积极生活(工作)的视角回应人的生存意义问题,“会心团体不断强调活出一个人的生活及当下感受的重要性,是有一个很深刻的‘存在论’隐含意义的”^[4]。存在论心理学家罗洛·梅提出“存在感”范畴回应人如何体验到生命意义和获得生活方向的问题:在罗洛·梅看来,所谓存在感就是人对自己存在的体验,它可以使人的各种经验得到整合,把人的存在联接为一个整体的关系范畴。因此,存在感是人的生理生活的支柱,也是人生的基础和目标。也就是说,提高“存在感”意识是回应应该活出一个什么样的人生以及过一个什么样生活的问题?这实质上是人的生存质量如何提高的问题:是个体的人如何保持自我、提高自我的问题;不是那种好死不如赖活着的生活的“活”,而是积极生活的“活”的问题。

这里的存在论视角是一种思考人的生存意义,特别是以一种积极生活的途径达到如何实现人的生存意义的视角。存在论心理学提出个体不能在无意义的宇宙中生活,个体必须要有一种精神寄托的观点。罗洛·梅进而对此又有进一步的追问:人如果发展一种强壮的生命并能进行自我意志决定的自我感,应该到哪里去寻找?笔者认为,福列特在管理哲学意义上也有与此类似的问题关切,而且在组织对人有何意义的问题上给予了有特色的回应。基于此视角,就会更准确地把握她提出的群体是人的生命之源的命题^[2],在关于衡量生命完整与完善的手段的讨论时,她又指向了“整体”^[2]以及只有通过这种组织,才能进一步讨论人的“全部自由,自我认识”^[2]等一系列的相关命题。也就是说,当我们一开始引出福列特关于组织对个体的人有重要意义的讨论时,在这种存在论(以及存在论心理学)的理论氛围中,我们会更明白福列特到底是针对什么说的,即福列特关于组织与人的关系特别是组织对人意义的

讨论。在以上存在心理学的视角下,会得到更加确切的体会,也深化了对福列特重要思想定论的理解,“商务管理是目前最有趣味的人类活动,……我们是先驱,正在发展新型人类关系,我们认为这是整个问题的核心,并且对世界有重大价值”^[2]。基于此,我们对福列特的整个管理哲学的问题关切也将会有更加真切的体会。

二、组织对人的存在论意义:一种微观视角

(一)个人的存在论场域:福列特论个体的人

孤立的个体人无法被理解。在福列特对其新心理学的讨论中,一开始就把对人的讨论放在了突出的位置:新心理学未来的起点不是事物,而是人。当然,她不是孤立地讨论新心理学的这一出发点,她把对人的讨论放在“群体中的个体”这一论域中,即把新心理学与群体放在一起讨论。这就为进一步理解人圈定了论域:用她的相关指认就是“没有人可以独立生活”,不存在单独的“个体”。因为新心理学只讨论“群体和社会中的个体”^[2]。

针对人的个性指向,即人的个性应该是什么,福列特进行了有特色的探讨。她认为,人的个性只有在他自己与整体的关系中体现,她对个体的理解是这样的:真正的个体就是“找到自己在整体中的位置”^[2]。在这其中,福列特特别强调“找”的意蕴。自己个性的丰富与完善要以积极的方式去“寻”。对此,可以通过福列特在1925年提交的一份会议论文进一步理解:她曾经听一位工厂的部门主管说,“我不是靠工资生活的人,我每天会工作很多小时;如果半夜醒来,想到一个对工厂有益的点子,它也是属于工厂的”^[2]。她通过这个人的话语想表达:仅为工资工作的人——也就是不可能以一种积极的态度面对组织的人是不会想到组织是实现自我价值的场域——而只有在这种场域中人的生存意义才得以展现。若没有组织是个体存在之家的思想做支撑,月月只想拿工资的员工虽然在组织中,也只能算是“局外人”。

(二)组织的存在论意蕴:福列特论组织

福列特认为,组织应当理解为一个“整体”,当

组织作为一个“整体”时, 对人来说, 它是一个充满目的的世界。个体会这样认为, 为“组织”工作, 也就是为实现自我——自己的理想目标而工作。这对于个体人来说, 不是“是什么”——已经得到而不会再激起欲望的东西, 也不是作为“应该是什么”——一种道德说教式的约束, 它是作为一种“可能是什么”——一种能激起人的欲望和创造力的目标而存在。组织这个“整体”为个体创造着种种可能性, 激发个体以一种积极地、乐观的生活、工作态度为获得具有真实感的自我而奋斗。

组织这个“整体”是指一个精神共同体。福列特所讨论的组织对于个人来说, 不是抽象的, 而是具体的。个体的人“与具体的群体”^[2]发生关系。之所以与具体的群体发生关系是因为福列特认为, 人是渴望过群体生活的动物, 进一步说, 人需要的是一个精神共同体。福列特在讨论社会中的个人时就给社会赋予了精神的意义, 把社会看成一个“精神的过程”, 并强调社会的基础在于“精神力量”。当然她也把个体理解为一种精神的“力量”——一种“向心力和离心力”^[2]。福列特做了十分典型的定位——我们正在跨入集体生活的时代。

通过以上论说, 我们了解了福列特是如何界定组织的: 它是一种整体性存在; 它是精神性的共同体; 它对个体的人来说应该是具体的。这些有助于我们理解福列特思想中组织内含的具体指向。但这不是我们的最终目的, 我们是想通过这些界定体会在福列特那儿, 组织对个体到底意味着什么? 它与个人以积极的心态经历自己的存在之路到底有什么关系? 只有厘清以上问题之后, 才能更好地理解福列特对组织与个人的相关界定。

三、组织对人生存有何意义: 福列特的深层追问

(一) 人是情感的动物

福列特非常重视组织对人的意义的追问, 进一步说是重视组织对人生存意义的探讨。她认为个体与组织是相关联的, 个体相对于组织来说是整体中的部分。对个体的理解不能脱离作为整体的组织——组织作为整体的意义是指组织能成为个体的精神共同体——能成为个体的生存家园。而我们关心的是福列特是基于什么来谈这个问题的? 也就

是, 追问她对人的本性是如何理解的?

在西方思想史中, 对人的本质的理解一般追问到人是理性的动物。而福列特在对人的界定指向上另辟蹊径, 在情感向度上大做文章: 人是情感的动物, 人依赖于组织。人在本质上需要加入组织——加入一种能够满足团体渴望——精神家园的组织。人的生存只有在这种组织中才有生存的意义——才能激发个体以一种更加积极的生活态度追寻人生的意义。笔者认为, 福列特是基于人是情感的动物, 孤独的人无法生存, 人应该有所归属不仅仅是人的理想而是现实欲求这样一个前提而讨论问题的。这种现实欲求在人生的不同阶段表现得时强时弱。当迫切要求有团体生活时, (在某种意义上) 暗示了此种状态下的人特别孤独, 这种孤独可能由种种原因造成, 如每天处在机械化的刻板工作中的人们。

(二) 组织对人生存有多重要: 一种思想史视角

人应该有所归属, 因此需要一个场域思考进而实现人生的意义。亚里士多德曾提出过人是城邦的动物, 他在《政治学》和《尼克马可伦理学》分别阐发为, “人类自然是趋向于城邦生活的动物 (人类在本性上是一种政治动物)”, “人是政治动物, 天生要过共同的生活”^[5]。在古希腊城邦中, 人们把“城邦集体生活看做他们自身的生活本质和意义, 他们在城邦的公共生活中追求他们的荣耀, 追求在城邦之内的权力和荣誉的奖励以及在城邦记忆中的不朽”^[6]。对此, 我们可以这样理解, 在经济生活还隶属于家政管理时代的古希腊, 政治组织是人思考其存在意义的理想场域。这种政治场域已经发展成为一种历史文化传统。到启蒙时代的诸思想家那儿, 它仍具有强大的生命力。在德国古典哲学的集大成者黑格尔那儿, 他虽然对市民社会有所强调。但从有益于人的存在意义角度看, 他对市民社会的评价并不高。“在市民社会中, 每个人都以自身为目的, 其他一切在他看来都是虚无”。市民社会仍只是第二自然。对于黑格尔来说, 思考人的存在意义问题, 不是在市民社会中, 而是在市民社会的前提, 即政治国家中; 而且“个体本身只有成为国家成员才具有客观性, 真理性和伦理性”^[7]。也就是说, 只有在国家组织而非其他组织中才能讨论人的存在意义问题。

马克思在《黑格尔法哲学批判》中直指黑格尔的这种国家理论, 他郑重声明要把人从天上拉回人

间。马克思认为,人在本质上应是社会性存在,“人是各种社会关系的总和”。当然,在马克思的理论中,强调劳动对于人的重要意义,但是劳动——工作场域(可以说)还是一个外在的必然性——一个必然王国,要实现自由——在这里说就是人的存在意义,必须到自由王国中去追寻;而这个自由王国是建立在流血——暴力革命的基础上。在马克思那儿,人的存在意义的场域的探讨由政治转向了社会领域,而他又坚持认为,在现实劳动的组织关系——雇佣关系中,不可能探讨人的存在意义问题。当然,相对于政治场域,他还是重视经济场域的。而经过 20 世纪的重要事件——“一战”、“二战”等摧残人性的政治灾难以后,人们对政治有了厌倦甚至恐惧感后,在日常生活中有一种摆脱政治化的趋势。这种趋势在福列特那个时代,大多数人还没有意识到,但现在这个问题已经日趋明朗,如许多国家在政治选举中,有相当一部分选民用漠视的态度对待选举就是明显的例子。而福列特早已看到,“在政治领域,……很少看到可以鼓舞人心的东西”,“人不应该把自己国家化”^[2]。可以说,福列特在这方面已是先知先觉。

当政治在人们心目中的地位正在走下坡路,政治已经激不起人的存在意义的思考时,像福列特所说“很少看到有鼓舞人心的东西”时,而现实的(成年)人又必须加入(经济)组织——必须工作时,在历史与现实的两大背景下,我们更能体会到福列特关于在工作中组织对人生存在意义讨论的重要价值:第一,她可以说是在政治作为人的存在意义讨论的生存场域势微且人有急需追求存在意义的情境下,追问人的存在意义何以可能?福列特看准了思想史的这一重要转向,她在组织领域(管理学)的讨论中发现了新的取向。可以说,她对组织的一系列有针对性的讨论是对这一重要转向的积极回应。第二,我们更关心的是,她为什么在生活(工作)场域中运用各种新兴学科资源展开对领导问题、冲突如何解决的问题、权力问题和组织控制问题的讨论?我们承认,这些确实为解决现实管理实践中的难题提供了建设性的思路。但是仅仅停留在这一层面上是肤浅的,是不能真正理解福列特思想关切的。在福列特那儿,组织不仅仅是手段,也是人的目的(归属)。组织对人有终极意义,组织与个体是“共同成长”的。对人——一个必须参加工作的人来说,大的国家相对于具体的工作组织来说是抽象的存在。

当在国家中不能思考人的存在意义何以可能时,我们在福列特那儿看到了新的希望。

在福列特那儿,组织对人来说不仅具有工具价值,甚至在某种意义上还具有终极目的性。当然,这里存在一种兼具工具性和目的性的紧张关系。因为传统观点不认同这种在经济组织探讨终极目的性的思路。这种思路因为它的约束性条件很苛刻,尤其对组织领导的要求很高,所以,在相当一部分经济组织中还不可能实现。但随着社会的发展,它是一种新兴趋势。基于此,在经济组织中开辟有关人的生存意义讨论的新场域也还是有现实可能性的。基于这种前提,我们才能更准确、更深入地体会福列特所说的“我们正处于充满创造力的时代的开端”^[2]。她还认为这是不同于个体创造的时代,“如果我们预想到群体创造的潜力、范畴、终极意义,最重要的是耐心地想出解决办法,我们也许会进入一个群体创造的时代”^[2]。虽然要实现这种探讨的现实性还有种种困难,但是至少可以看出福列特本人对此充满希望。福列特已经认识到在经济组织中探讨人的存在意义对人的生存来说具有现实意义。当然,她不仅仅是纯理论层面的探索,而是想以一种积极入世的态度用此路径来把人的生存意义探讨变为现实,“我相信,企业和产业组织正在为整合统一体的发展做出很大的贡献,它们远比表面意义上的民主重要”^[2]。

四、组织的存在论:一种辩证的视角

(一)组织的存在论分析:一种积极的前景展望

按年代说,存在心理学作为一个探讨心理学的路径,就其探讨的深度和广度以及世人对它的知晓度来说,福列特的讨论虽然早于存在心理学但还不算清晰,可以说是一个重要发微;因为存在心理学作为一个心理学派的发展壮大也是“二战”以后的事。从组织存在论视角来讨论福列特的相关思想,本质上是一种“从后思索法”的认识论模式,就是说福列特本人并没有明确提出组织存在论这种探讨路径,但我们通过对福列特思想的解读,可以看出其有这方面的思想支援;从组织存在论方向看,她有关思想讨论对此有开创意义,而进一步的讨论随着存在心

理学的发展而日趋完善。笔者认为, 马斯洛在探讨相关问题时就显现出探讨组织的存在论向度, 并在管理方向上加深了对存在心理学的研究——从“高峰体验”和“自我实现人”角度做出了特色研究。他的“开明管理”理论在一定意义上为组织存在论奠定了基调, “工业领域有望成为新的心理动力学、人类高级阶段发展及理想社会生态学研究实践基地”^[2]。基于此, 《福列特论管理》的引言中对马斯洛有进一步且有所夸大的赞誉, 称马斯洛“是最早意识到以下问题的人之一, 他认为, ‘工业领域能成为研究人的心理动力, 人类高层次发展及理想生态环境的实践基地’”^[2]。他不仅认为在管理视域中能够探讨终极目标, 而且认为“更好的人与更好的集体是互为因果的”, 从而大张旗鼓地讨论工作的“有意义性”^[2]。在 20 世纪 70 年代以后, 工业组织 (特别是大的公司组织) 的团体训练在普及率、认知率以及运用的效果上都有很大发展, 这说明组织存在论探讨前途光明, 而且很有现实意义。

(二) 组织的存在论分析: 一种与现实可能存在的紧张关系

福列特在谈论组织对人的意义时, 强调过一个非常重要的因素: 领导力的有效发挥问题。她认为, “总经理应该有能力在任何时候定义工厂的目标或说整个目标群”^[2]。也就是说, 领导对组织存在论状态的形成、维持、完善以及组织存在论的价值——目标的构建起着不可替代的、关键性的作用。存在论心理学家弗兰克尔也认为, “在团体中领导风格和领导行为以及领导效能的研究, 是团体动力学中最经典的课题之一”。而“团体目标的确立, 实际上也就是表明团体发展的方向和团体存在的意义”^[8]。当然, 还有更关键的是 (福列特本人也强调过), “他 (领导者——笔者注) 需要让同事理解, 奋斗的目标不是 (他——笔者注) 个人的目标, 而是大家共同的目标”^[2], 而领导者的这一工作体现在领导者通过各种方式对员工的思想“灌输”上: “每日持续”地在微观以及宏观上向“工厂”中的所有人灌输共同目标^[2]。这就暗示了, 福列特自己已清醒地认识到领导角色发挥好坏的关键性作用, 而这有可能因为领导与员工的地位悬殊而造成以下恶果: 削弱员工在企业中的力量对比, 进而造成员工在组织中所有的一切都是领导赋予的“事实”。那么还能在多大程

度上使组织中的每个个体悟到“存在感”? 这是我们的忧心之处。这一方面说明在能否实现组织对人的存在论意义的有效性方面, 领导层发挥着决定性作用, 从而进一步强化了领导层在整个组织运作之中的作用; 另一方面说明要实现组织对人的存在论目标难度很大。

当然, 还有个人方面的难度, 因为是否所有组织都要寻求组织对人的这种意义? 是否组织中的成员都愿意寻求这种层面的存在论意义? 也就是说, 组织中的个人有没有必要寻求这种存在论的内在渴求? 这些也值得进一步深思。

五、结 语

福列特是从人如何积极生活 (工作) 的视角回应人的生存意义问题。这实质上是人的生存质量如何提高的问题。福列特认为, 组织是一种整体性存在, 是精神性的共同体; 它对其中的个体的人来说应该是其生存家园。在政治作为人的存在意义讨论的生存场域势微且人有急需追求存在意义的情境下对组织进行了一系列有针对性的讨论, 具有重大现实意义。在福列特那儿, 组织不仅是手段, 而且是人的目的 (归属)。组织对人有终极意义, 组织与个体是“共同成长”的。

参考文献:

- [1] 丹尼尔·A·雷恩. 管理思想史 [M]. 5 版. 孙健敏, 黄小勇, 李原, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2009.
- [2] 玛丽·福列特. 福列特论管理 [M]. 吴晓波, 郭京京, 詹也, 译. 北京: 机械工业出版社, 2007.
- [3] 海德格尔. 存在与时间 [M]. 陈嘉映, 王庆节, 译. 北京: 三联书店, 2006.
- [4] 卡尔·罗杰斯. 卡尔·罗杰斯论会心团体 [M]. 张宝蕊, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2006.
- [5] 亚里士多德. 政治学 [M]. 吴寿鹏, 译. 北京: 商务印书馆, 1965.
- [6] 查尔斯·泰勒. 黑格尔 [M]. 张国清, 朱进东, 译. 南京: 译林出版社, 2002.
- [7] 黑格尔. 法哲学原理 [M]. 范扬, 张企泰, 译. 北京: 商务印书馆, 1961.
- [8] 刘翔平. 寻找生命的意义: 弗兰克尔的意义治疗说 [M]. 武汉: 湖北教育出版社, 1999.

(下转第 122 页)

Methodology for analyzing supply and demand situation in mineral resources planning

RU IXI¹, BAI Hua²

(1 School of Economics and Management, Chang'an University, Xi'an 710064, Shaanxi, China)

(2 School of Politics and Administration, Chang'an University, Xi'an 710064, Shaanxi, China)

Abstract The thesis studies the methodology for analyzing supply and demand situation in mineral resources planning with the help of economics and grey system theory. The study reveals that the demands of mineral resources are affected by many factors in social system, and its ways are of grey system characteristics. Therefore, the demands of mineral resources can be rightly predicted through the models of grey system. The supplies of mineral resources are also affected by a lot of factors in social system, and the ways are also of grey system characteristics. But the supply predictions in mineral resources planning cannot be made with the model of grey system because datum sequence of system characteristics is the foundation of supply prediction, which was the result of mineral resources planning. However, the supply predictions of mineral resources can be made by empirical method based on the analysis of supply function or by prediction method of grey system based on datum sequence of system characteristics, which can get rid of the contribution of newly-increased rights for exploitation.

Key words mineral resource; supply and demand situation; prediction model of grey system; methodology

(上接第 106 页)

Relationship between organization and individuals of Follett

LIPei ting

(School of Philosophy, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract The author analyzes the relationship between organization and individuals of Follett from a psychological perspective. The result shows that the exposition for organizational characteristics of "holistic" and "body" can enable organizations to become the attribution of individual existence. It not only is a breakthrough in traditional organizational positioning, also is a new psychology, which will be a useful innovation on the organizational functions.

Key words Follett; organization; individual; ontology-existence