

# 关于组织存在的本体追问

冯周卓, 李志玲

(中南大学政治与行政管理学院, 湖南长沙, 410083)

**摘要:** 传统的组织理论缺乏对组织存在本身的反思, 从而遮蔽了组织管理的人文维度。实证的方法无法追寻组织的“存在”意义, 必须借助哲学的本体追问才能获得组织“存在”的意义。依据马克思提出的感性的实践本体论, 能够从实践上对组织的存在作本体的澄明, 使其人文维度显现出来, 实现组织管理的以人为本。

**关键词:** 组织存在; 实践本体论; 人文维度

**中图分类号:** C93-02

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1672-3104(2007)04-0385-04

当今时代是一个崇尚管理的时代, 管理作为时代的宠儿, 如同一种“普照的光”, 几乎覆盖了我们生活的全部, 为了提高效率, 科学管理、民主管理的口号此起彼伏, 关于管理的理论更是层出不穷、视角多维。然而, 当今的管理理论如果不对组织存在的基础作哲学的探讨与界定, 那么这种管理理论势必缺乏深度, 甚至会陷入“飘荡无根”的尴尬境地。在这个“无根基的时代”, 有必要对管理做一些寻“根基”的工作。而组织, 作为管理的对象性存在, 首先应该对它作哲学式的解读, 以求寻找到组织的“根基”, 进而确定管理的原则与方法。

## 一、传统组织理论对组织存在自明性反思的缺失

组织, 几乎成了当今管理学理论使用频率最多、关注度最高的字眼。而在现实生活中, 组织的普遍存在, 已经是不争的事实。马克思指出: “人就是人的世界, 就是国家、社会”<sup>[1](9)</sup>, 道出了人作为组织性存在的意蕴, 很难想象人能够脱离组织而在现代社会中生存。因此, “要了解我们所生活的社会, 了解发生在其中和周围的事情, 我们就必须研究组织”<sup>[2](39)</sup>, 可以肯定, 组织和管理具有同一性。关于组织的理论已经繁盛如林, 组织设计、组织行为、组织目的、组织文化、组织美学等名词人们早已耳熟能详。似乎组织已经成为一个自明性的东西, 组织的存在本身已不需追问, 对组织本身其“自明性”的追问出现了“空场”。出现这

种“空场”的原因, 乃在于管理学理论缺乏对组织管理的哲学追问, 往往是停留在对工作者、工作对象和劳动工具的关系分析上, 而对组织本身存在的哲学追问却被遗忘了。这种“空场”的后果就是组织本身反而逸出了人们的视野, 结果占统治地位的是对组织管理的技术层面的重视, 工具理性在管理理论中占统治地位, 价值理性只是随着组织文化的兴起才得到一定的关注。组织常常成为少数人追求其目的的工具, 由此造成在管理实践中产生的工作动机不强、责任心缺乏等一系列问题始终得不到真正的解决。

我们为什么需要组织? 经济学从分工与成本上分析, 认为组织可以完成单个人所无法完成的复杂任务, 或是集体行动比单个人分散行动效率更高, 这是基于事实判断上的分析。但是, 所谓的“事实”本身就是人们从一定的价值观出发对对象所作出的判断, 而且所谓的“事实”在对人们产生影响时, 就会具有不同的价值。把在特定条件下的对象抽象为一般的事实, 再对这些事实进行理性的计算与分析, 形成普遍性的理论, 这是(自然)科学的研究方法论。可是, 这种抽象把人的情感和价值观给丢掉了。普遍理论在应用于具体问题, 还必须加入价值分析。例如, 一个经典的小故事说, 一个和尚挑水吃, 两个和尚抬水吃, 三个和尚没水吃。这个故事通常被认为反映了一种协作结构对效率的影响, 但事实上, 这里隐含了一个预设, 即人总是自私的, 而另一个可能的前提却被忽略了, 即人也是合群的, 合群不仅仅是为了效率, 也是心理的需要。

收稿日期: 2007-05-18

作者简介: 冯周卓(1957-), 男, 湖南衡阳人, 中南大学政治学与行政管理学院教授, 哲学博士, 主要研究方向: 管理哲学。

组织的关键不是设备与大楼,也不是政策或规章制度,因为这些都是为了人才会有的。组织的关键是人,以及人们之间的关系,当人们相互协作以执行某项能达成目标的功能时,组织就存在了。所以,前清华大学校长梅贻奇先生说,“大学者非大楼之谓也,大师之谓也。”因为物的东西容易用技术来控制,活动过程也可以用程序来规定,所以,组织及其管理理论首先发展起来的是技术和制度,至于组织的真谛——人的目的及人群关系,因为太复杂,不仅涉及到事实,还涉及到价值,因而长期未得到重视。

哲学的应用在于其对人们自以为是的观念进行批判,澄清事物的基础性存在。哲学方法论的核心是对人们习以为常的事物追问其存在的根据,从人们不曾怀疑的、自明的东西开始追问,清理思维大厦的地基。正如海德格尔所说:“‘自明的东西’,而且只有‘自明的东西’——‘通常理性的秘密判断’(康德语)——应当成为并且始终是分析工作的突出课题即‘哲学的事业’。如果确实如此,那么,在哲学的基本概念的范围内,尤其涉及到‘存在’这个概念时,求助于自明性就实在是一种可疑的方法。”<sup>[3](31)</sup>这句话启示我们在追问组织存在本身的时候,同样不能借助其“自明性”来自圆其说,必须以审视的眼光对“自明性”进行解构。然而,传统组织理论恰恰忽略了对组织存在本身的追问,或一旦涉及到这个问题,就借助将其设定为“自明性”的东西这一“可疑的方法”,似乎,正因为组织的普遍存在,人作为不可逃离组织的人印证了组织的“自明性”。然而,组织存在的真实意义何在?人作为组织的人,其生存的意义何在?在个人与组织的双向互动中,如何把握好这一双向互动的关系?设计组织的原则究竟是组织优先还是个人优先?组织存在本身必须被追问、反思,在技术性的组织理论中所不能澄明的基础性问题,只能交给哲学去完成。

## 二、组织存在的本体追问

在这里,首先要区别“存在”与“存在者”,“存在”不是类似于“存在者”的某样东西,“存在”不仅在逻辑上,而且在现实中对“存在者”进行规定,它具有厘清“存在者”意义的内在规定性。组织本身作为一个实体是一个“存在者”,它立足于现实的社会生活中,而组织的“存在”,从严格意义上说是一种抽象,因此,追问组织存在本身的意义,既不能单纯从管理学,也不能单纯从经济学、社会学、心理学、行为发生学出发,此类实证的方法无法找到组织存在本身的意义,而必

须借助哲学的思维方式即必须借助抽象。马克思说:“分析经济形式,既不能用显微镜,也不能用化学试剂。二者都必须用抽象力来代替。”<sup>[4](99)</sup>作为存在着的组织的“存在”,对这个“存在”的追问和反思,同样需要“抽象力”,其最深层的维度莫过于诉诸于哲学本体论。因为本体论,用海德格尔的话说,就是“把存在从存在者中崭露出来,解说存在本身,这是存在论的任务”<sup>[3](60)</sup>。本体论,就是对“存在”的反思性探求,本体是一种对“存在”意义的无穷开放的指向性,是从超验上追问“存在”的终极意义。本体论发展到马克思那里,其视角转向了关注人的存在,关注“此在”(人的存在),因为其他“存在者”(“共在”)的本真意义只有在人的生存中才能揭示出来。“本体论作为对象的解释原则完全是属人的,它表现的是人从人的观点以理解和把握对象世界的一种方式,抛开可见的现存世界,去追求一个不可见的本体世界,这是只有人才会具有的特性。”<sup>[5](141)</sup>本体论作为对“存在”的把握,是作为现实的人才具有的能力和意向性,因此,离开人,无所谓“存在”,无所谓本体。所以,组织存在的本真意义要通过人的本体论才能得到揭示。

对组织的存在有没有本体的维度这一问题,其回答是肯定的。按照美国哲学家奎因的本体论承诺说法,任何一种理论体系都会作出某物存在的本体论承诺,不管这个“某物”是物质性的,还是精神性的,或者两者的杂拌,即使这个理论体系构建者根本不赞成或拒斥本体论,他都无法摆脱自己自觉或不自觉地作出的本体论承诺。组织理论的构建者也是如此,即使没有本体论的凸现,也逃脱不了本体论承诺的宿命。只不过这种本体论承诺在组织与管理理论中,被研究者默认的“自明”预设前提所遮蔽。如科学管理理论的假设就是“人性本恶”,管理学中的“X理论”与“Y理论”之争,其实就是预设前提之争。遗憾的是,这些管理理论都是从各自认为是“自明”的前提出发来论证的,没有深入到本体层面的考察,自然只能是各执一端。

美国管理学者里查德·霍尔在对组织的考察中指出:“从本体论的角度看,我们同伯勒尔(Burrell)与摩根(Morgan)一样,采取的唯一实论而不是唯名论的立场……现在我们用唯实论来研究组织。唯实论的精髓在于个人、群体、组织都可以被合法地认为他们有自己的真实性。”<sup>[2](39)</sup>霍尔这里明确作出了组织存在的本体论承诺,只不过他所做的本体论承诺是从唯实论的角度出发而已。马克思早在《1844年经济学哲学手稿》中论述异化劳动理论时指出:“只有通过发达的工业,也就是以私有财产为中介,人的激情的本体论本质才在其总体上、在其人性中存在;因此,关于人的

科学本身是人自己的实践活动的产物。”<sup>[6](140)</sup> 马克思在这里指出了“人的激情的本体论”，这种本体论，在当时马克思意指感性的现实的人的本体论，指出人的实质是感性的现实的存在，其方式是发达的工业和私有财产，很明显，马克思在论述异化劳动时作出了本体论承诺。实践是人的现实生存的方式，因此，马克思哲学的本体论承诺就是实践。

### 三、从实践揭示组织的本真存在

组织存在的本体论证明只有在马克思主义哲学实践本体论的视野中才能真正实现其合理的形式。这种本体论把存在的意义归结于人的实践活动，马克思在1845年的《关于费尔巴哈的提纲》中指出：“全部社会生活在本质上是实践的。凡是把理论引向神秘主义的神秘东西，都能在人的实践中以及对这个实践的理解中得到合理的解决。”<sup>[7](56)</sup>对组织存在的理解，特别是本体论向度的理解，同样可以在“人的实践中以及对这个实践的理解中得到合理的解决”。组织在人的社会生活中如影随形地存在着，特别是在当今社会中，人的社会生活也可以说就是在组织中生活，这就决定了组织的存在和马克思所说的“社会生活”一样，也是具有一种实践的本质。组织存在的本真意义在实践本体中显现出来，这即是说组织活动就是实践，实践是组织存在的基础。如果说组织是作为实现人的目的而存在的，那么要实现这个目的就必须诉诸实践，如果说组织结构的优化是为了使组织更好地运行，这就是为了更好地进行集体实践。组织行为不过是组织实践的另一种表达，实践是在一定历史条件下的实践，组织存在的本真意义在过程中呈现出来，因此，对组织的管理也必然要上升到过程管理。

马克思的《资本论》可以说是考察组织的宏篇巨制，他全面而精辟地分析了资本主义社会这一巨型组织的目的、结构和运行机制等方面，向人们科学地揭示了它的终结及共产主义新组织的实践取代它的必然性。马克思通过对工人的劳动力作为商品形式的分析，揭示了在资本家工厂组织中个人的异化。在雇佣劳动的组织中，在目的与方法的关系上，人与物之间的关系发生了基本的颠倒。工人无法控制他生产出的产品，相反，商品作为拥有经济与社会意义的力量，反过来控制了人，拼命工作、拼命赚钱似乎成了人的目的。这种异化构成了一种幻象，当人不再被视为组织实践的主体时，当组织反过来成为压制人的铁笼时，组织

就丧失了其本真的存在。当组织以物为目的、以人为工具时，就会缺乏人作为实践主体的能动性，而物本身是不具备能动性的，这时，组织就会走向自我毁灭。

作为组织中的人的本质特征，马克思在《关于费尔巴哈的提纲》中指出：“人的本质不是单个人所固有的抽象物，在其现实性上，它是一切社会关系的总和。”<sup>[7](56)</sup>既然人的本质在其现实性上是一切社会关系的总和，而这种社会关系是如何形成的呢？这种社会关系的本体论依据又是什么呢？所谓关系即是互动的联系，社会关系就是人们在实践活动中的相互联系，因此，按照马克思的说法，社会关系的本体论依据就是实践，而且只能是实践。因此，作为组织中的人，其存在的意义同样在实践本体论框架中得到彰显。

然而，不论是组织本身，还是处在组织中的人，其存在的意义在实践本体论框架内不仅仅在于得到澄明就完结了，他们得到澄明的真正意义在于，如何在摆脱那种混沌的所谓“自明性”后将组织及组织中的人所应具有的人文维度显现出来。

当今时代，组织管理的人文转向似乎正在理论上得到确证，可是管理的人文转向在实践上却并未得到全面的贯彻。究其原因，与组织理论中对组织自明性反思的缺失不无密切关系，正是因为忽视了对组织的本体追问，造成了组织存在本身意义的遮蔽，这种遮蔽是如此之深，连同组织中的人都一起被遮蔽了，组织管理实践缺乏人文维度的原因也正在于此。因此之故，长期以来在组织管理实践中的工具理性统治人、压制人的现象没有得到应有的遏制，管理变得仇视人了，在这样的工具理性关照下进行的组织管理，组织是“机器”(不管是上过了油的)，而把人当作机器上的“零件”。有人批判说，这种对组织的机械化的看法意味着：“要是哪儿出了问题，只要把工作不正常的‘零件’替换掉就万事大吉了！——瞧，机器又开始呜呜地运转了。……”<sup>[8](76)</sup>以致造成“在我们共同隶属的最大的组织——社会中，我们为成员资格付出的代价就是对社会标准的遵从”<sup>[8](78)</sup>。也正如马克思在《1844年经济学—哲学手稿》中说的那样：“机器迁就着人的软弱性，以便把软弱的人变成机器。”<sup>[6](122)</sup>人成了实现组织目标和效益的工具。康德曾指出：“人以及一般而言每一个理性存在者，都作为目自身而实存，不仅仅作为这个或那个意志随意使用的手段实存，而是在他的一切无论是针对自己还是针对别人的行为中，必须始终同时被视为目的。”<sup>[9](436)</sup>这说明，包括组织在内，任何一种事物的功利目的并非在该事物本身，而是人，所有这些都是人这个目的的方法。他从本体论的

高度指出了人在任何时候都不能被当作工具。马克思哲学本体论本质上是生存论的本体论,它是从关注人的生存状态,从人的尊严角度出发,寻求为实现现实的人的真正自由作为归宿,本体与实践统一,实践和生存统一,体现了深切的人文关怀。还应看到,实践是作为过程性和历史性而存在的,这就决定了对组织本身的过程性和历史性,以及组织中的人的过程性和历史性理解,从而管理理论应当注重过程管理,这正体现了管理的人文维度的一个重要内容。作为组织及组织中的人的实践本体一旦被澄明,组织存在及组织中人的存在的人文维度就显现出来了,作为实践着的组织及组织中的人,决不是“机器”和“零件”的关系,他们都是有着生命的“有机体”,应当以人本来的尺度予以看待和尊重,“人文关怀构成马克思哲学的一个根本的维度”<sup>[10][162]</sup>。马克思的《资本论》正是深切体现了这一人文关怀的维度。因此,对于组织存在的实践本体澄明,实质上是在实践本体论基础上澄明组织之人文维度的哲学意蕴,这个哲学的意蕴内在地诉求组织管理的以人为本。

#### 参考文献:

- [1] 马克思. 马克思恩格斯选集(第一卷)[M]. 北京: 人民出版社, 1995..
- [2] 理查德·H·霍尔. 组织: 结构、过程及结果[M]. 上海: 上海财经大学出版社, 2003.
- [3] 海德格尔. 海德格尔选集(上卷)[M]. 上海: 三联书店, 1996.
- [4] 马克思. 马克思恩格斯选集(第二卷)[M]. 北京: 人民出版社, 1995.
- [5] 高清海. 高清海哲学文集(第一卷)[M]. 长春: 吉林人民出版社, 1996.
- [6] 马克思. 1844 年经济学哲学手稿[M]. 北京: 人民出版社, 2000.
- [7] 马克思. 马克思恩格斯选集(第一卷)[M]. 北京: 人民出版社, 1995.
- [8] 帕尔·R·梯姆, 布郎特·D·彼德森. 人的行为和组织管理. 钟谷译[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2004.
- [9] 康德. 康德著作全集(第四卷)[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004.
- [10] 俞吾金. 实践诠释学[M]. 昆明: 云南人民出版社, 2001.

## The clarification to being of organization from the perspective of practical ontology

FENG ZHouzhuo, LI ZHiling

(School of Politics and Administration, Central South University, Changsha 410083, China)

**Abstract:** Traditional organization theories lack reflection to organization itself, it shades the humanistic dimension of organization. Positivism method has no way to find the significance of organization's being, it is necessary for getting the significance in virtue of searching philosophy ontology. Following Marx's practical ontology, we can clarify the ontological being of organization from practice, make organization's humanity emerge, and thus humanistic management to organization can be achieved.

**Key words:** being of organization, practical ontology, humanistic dimension

[编辑: 颜关明]