

行政层级制的行动逻辑及伦理困境

王建斌^{1,2}, 张丽芬³

(1. 重庆师范大学政治学院, 重庆, 401331;

2. 中国人民大学哲学院, 北京, 100872; 3. 西南大学图书馆, 重庆, 400715)

摘要: 行政层级制作为国内外主要的组织形式, 其以自上而下的控制体系、非人格化和专业化为其行动的逻辑, 主要目标是实现组织“效率”的最大化。然而, 由于自身组织结构特征, 不可避免地产生了行政责任的冲突、信任的困境、效率与个人自由的冲突以及专业化引起的单向度等伦理问题。许多学者认为应当以德行政, 然而, 我们认为实现组织结构和理念的变革才是摆脱行政层级制伦理困境的根本, 应该使组织扁平化、网络化, 组织理念由“控制”向“友爱”“合作”转变, 尽可能地实现岗位轮换, 改变员工的“单向度”困境。

关键词: 层级制; 伦理; 合作; 单向度; 网络组织

中图分类号: C93-05

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2015)01-0140-06

行政层级制(hierarch organization)作为一种组织形式, 以其高效性、纪律严明等特征而为大型企业、行政机构所采用。然而, 其非人性化、抑制创新、导致人格异化等弊端也屡遭管理界非议。肯尼思·克洛克(Kenneth Cloke)认为“管理时代正在最终走向终结。人们不再需要监督者、代理父母、发难者、监工、官员、纪律监察人、官僚及鹤立鸡群的执行者”^[1]。行政层级制将为一种新型的组织形式所代替, 这是组织发展的一种重要趋势。组织成员自由的实现问题、对上级的忠诚与对社会负责的冲突、以及专业化所引起的人的“单向度”性, 这些内在伦理困境也是其难以长期存续, 需要变革的原因之一。国内外很多学者意识到行政层级制存在着内在的伦理困境, 企图从道德的角度寻求解决途径。然而, 笔者认为这些伦理困境并非由组织成员个体道德问题引起, 而是其内在的组织结构和行动的逻辑所导致的, 解决行政层级制的伦理困境必须从理念上实现组织结构的根本性变革。

一、行政层级制的行动逻辑

自人类产生管理以来, 行政层级制组织就以其高效性受到法约尔、韦伯等管理思想家的关注。行政层

级制建立在“工具理性”基础之上, 强调以“效率”为其行动的逻辑。依据马克斯·韦伯的分析, 行政层级制主要有以下特征: ①存在着固定而正式的管辖范围; ②存在着职务等级制和审级制; ③以文牍为管理的基础, 并且职务领域和私人领域严格分开; ④职务工作, 至少是一切专业化的职务工作一般是以深入专业培训为前提的; ⑤官员专职化; ⑥遵循普遍规则的治理。^[2]韦伯对行政层级制的归纳十分精辟, 这一分析也被以后的大多数管理学家所认可。从韦伯的分析可以窥视出行政层级制以“效率”为其行动的逻辑。正如马克斯·韦伯所言:“从纯技术的角度说, 组织管理采用官僚体制才能保证获得最大效率; 也是从这个角度来说, 官僚体制是对人类实现必要的控制所需采用的最理性的方法。与其他形式相比, 官僚制不论在精确程度、稳定性、纪律严格性, 还是可靠性方面, 都更胜一筹。”^[3]为了实现“效率”这一原则, 它采用了专业化、非人格化、等级控制体系等组织设计的理念。行政层级制的行动逻辑主要如下。

(一) 自上而下的控制体系

行政层级制采用了“自上而下”的“金字塔”式的组织结构, 依据职能、职位进行分层、分工, 形成了“职务等级制和审级制”。各层级的员工在组织中地位不同, 承担的责任和获取的报酬也不同。上级与

收稿日期: 2014-02-07; 修回日期: 2014-12-16

基金项目: 重庆市社科规划项目(2013PYZZ11); 2013年重庆市教育委员会人文社科一般项目(13sksz03); 重庆市教育科学“十二五”规划项目(2013-ZJ-051)

作者简介: 王建斌(1978-), 男, 山西中阳人, 中国人民大学哲学院博士研究生, 重庆师范大学政治学院副教授, 主要研究方向: 组织文化, 管理哲学

下级的权力、地位以及获得的报酬沿着“金字塔”的顶端到底端依次递减,处于组织顶端的管理者具有决策权,而处于“金字塔”底端的员工相对权力较小,更多的是执行上级的命令。“每一个人仅仅从一个其他人(也即他的上级)那里接受命令并对他负责。”^[4]这一组织体系严格遵守了科学管理之父泰罗的“效率”原则,泰罗主张将“计划职能”和“执行职能”分开。高层级管理者的任务是对组织进行计划,而低层级员工的责任在于毫无任何考虑地执行,正像搬生铁的员工一样,不需要任何思考,只需要遵循上级命令并且严格执行即可。“对把搬运生铁作为经常职业的人来说,最基本的要求是:愚蠢、冷漠,在体力上表现得更像一头公牛,而不是任何别的动物。”^[5]同样,在行政层级制中,决策的权力处于组织的高层,而执行则主要由低层展开。对于组织的高层,主要需要的是高瞻远瞩、具有战略性的决策能力,而对于组织低层而言,则需要毫无条件的执行能力。

计划职能和执行职能分开,是泰罗科学管理中的一条重要原则。行政层级制将这一原则彻底贯彻,它根据职能、职位分为不同的层级、不同的部门。这种分工形式促进了部门之间的专业化,同时,利用自上而下的控制体系和严格的规章、制度,使得上级的决策能够在下级得到有效而充分的执行。相反,如果上级的命令没有得到很好的贯彻,下级将受到严格的惩罚。这种严格的控制体系,其内在的逻辑在于通过下级对上级的忠诚,并且毫无见地地执行上级的命令,从而达到组织效率的提高。

(二) 非人格化

行政层级制建立在“非人格化”的基础之上,用严格的规章、制度规范组织内部人员的行为,打破了以往由于出生、身份而导致的员工地位、收入差距的不平等现象。它将“职务领域”和“私人领域”严格区分开来,管理者不需要太多地关注他们与员工、员工与员工之间的私人关系,用严格的规章、制度对员工实施外在的控制,使得组织运行得井然有序即可。

“非人格化”消除了由于出生、身份等自然因素所带来的地位的不平等。然而,由于组织依据职能、职位分为不同的等级、不同的部门,这种结构产生了新的地位和身份的差异,高层员工收入较高、拥有较高的权力,反之,低层员工地位较低,收入较少。当然,这种地位、身份的差异具有两面性。一方面造就了组织内部员工新的不平等,另一方面也满足了人内心的欲望,一定程度上激励着员工努力向更高的层级发展。正如斯坦福大学教授哈罗德·J·莱维特(Harold J.

Leavitt)所言:“在层级组织中,员工可以爬升为部门经理,下士可以升为中士,教区的神父会升为主教。层级组织是能够给予我们成就感的地方。”^[6]行政层级制正是利用了这种“非人格化”基础上的等级差异,消除因出生、身份而产生的不平等的同时,激励员工为了更多的收入、更高的地位而努力。

(三) 专业化

无论是古希腊时期的柏拉图,还是近代经济学家亚当·斯密,都十分重视社会分工,认为社会分工有利于专业化,可以提高工作的效率。行政层级制利用职能、职位将组织划分为不同的等级和部门,为实现组织的目标所必须的日常工作,作为正式职责分配到每个工作岗位。通过规章、制度明确规定了每一岗位的职责、义务,雇佣受到专门训练的专家,并使每一个人有效地履行各自的职责。组织成员对所承担的工作按照标准进行严格的训练,并且长期在所从事的领域内专营。即使是技术不高明的员工,对所从事的工作进行专项训练后也变得十分娴熟,甚至成为本部门、本领域的专家,大大地提高了组织成员的工作效率。此外,同一职能、同一部门大量从事同一专业的人员集中起来,有利于在本领域的技术创新和专业突破。

行政层级制建立在工具理性的基础上,其行动的根本逻辑在于实现组织“效率”的最大化。为了实现这一目标,它将组织分为自上而下的不同层级,用规章、制度对员工进行严格的“外在控制”,低层级的员工需要服从或者忠诚于上级的安排。“非人格化”切断了人与人之间建立在“情感”基础上的信任机制,使得他们处于低信任状态。尽管行政层级制是一种高效的组织形式,然而,随着自由、民主、平等现代政治理念的深入,它所呈现出的伦理困境也日益突出。近年来许多管理学家呼吁用新型的组织形式代替行政层级制,层级制所伴随的伦理困境就是其中的重要原因之一。

二、行政层级制的伦理困境

行政层级制伦理主要指由于“自上而下”的组织结构所引起的伦理关系及其道德行为。在行政层级制中,组织成员个体道德选择行为存在着诸多道德悖论,然而,其产生的根源并非个体因素,而是由于行政层级制内在的组织结构所引起的。这种伦理的困境主要体现在以下几个方面。

(一) 行政责任的冲突

行政层级制依据职位、职能分为了不同的等级,

低层级的员工依据组织的规章、制度要为上级负责,并且为下级的行为承担责任。“遵守你所供职的组织的等级职责制度,即对组织的上级负责和为下级的行为承担责任,这与法律责任一样,都是最重要的客观责任。”^[7]依据特里·L·库珀(Terry L. Cooper)的观点,行政责任可以分为相互联系的两个部分:客观责任和主观责任。客观责任主要表现为从上级那里接受指令,并严格服从、执行上级的命令,并将信息系统地传递给上级,以供上级决策。主观责任是客观责任履行过程中的态度、信仰、价值观,主要表现为下级对上级的忠诚。一般情况下,行政层级制中的组织目标和个人目标是一致的,正如系统学派的创始人巴纳德所认为的那样,上级的权威之所以被接受,主要原因在于“组织利益和个体利益相一致”。然而,组织利益和个体利益并非总是一致的,个体除了实现组织的目标外,还有一个受“个人利益”支配的重要的目标,即在“自上而下”的组织体系中获取更高的地位。正如安东尼·唐斯所言,“在层级组织中,不同级别之间的权力、收入和声望的变化范围,要比任何同一级别内可变化的范围大得多”^[8],组织中每一成员都是“权力攀登者”。当上级为了个人的晋升实现组织的短期利益而不顾组织长期利益时,甚至为了个人晋升而不顾组织利益时,下级员工对上级命令的服从、负责就陷入了两难境地。下级究竟是严格的服从上级的命令,还是抵制上级为了个人利益而侵害组织利益的行为呢?如果下级此时违背上级的意志,是否会在个人道德选择的自主性和行政责任要求之间产生冲突呢?从主观责任的角度看,对上级的忠诚是行政层级制的要求之一,当上级行为与组织利益不相符合时,难免会出现对组织的忠诚和对上级个人忠诚之间的冲突。

(二) 组织中信任的困境

信任是组织中团队合作的“润滑剂”,是组织创新和提高效率的重要保障。行政层级制建立在“非人格化”基础上,通过严格的规章制度将人与人连接起来,大大地削弱了组织成员之间的“信任度”。正如弗朗西斯·福山(Francis Fukuyama)所言:“法规与信任的关系是成反比的:人们越以法规来监管其交往,他们之间的信任度就越低,反之亦然。”^[9]此外,行政层级制属于“正式组织”,组织成员的关系是通过严格的规章、制度确立起来的,然而,它往往忽视了建立在人际关系基础之上的“非正式组织”。梅奥在美国西方电气公司的研究发现,组织成员的纽带不仅仅是规章、制度,还存在着建立在“信任”基础上的人际纽带,这种“信任”纽带使得“正式组织”之外形成了“非正式组织”。“管理层必须认识到这种现象,

在考虑效率逻辑的同时,还要考虑工人们的情绪。这种看法导致了对于管理层的忠告,即把每个组织视为一个社会系统。技术系统中的效率逻辑失败了,因为它忽视了社会系统中的各种情绪和非逻辑的成分。”^{[10](333)}规章、制度一方面使得组织运行有章可依,同时也摧毁了建立在情感基础上的信任关系,人与人之间的关系通过冰冷的规章、制度、责任联系起来,难以在组织内部建立关系融洽、相互合作的团队。

(三) 效率与个体自由的冲突

行政层级制以“效率”为其行动的逻辑,是建立在“经济人”假设的基础上,忽视了人在组织中的价值、尊严。它利用组织的规章、制度,以及上级的监督等“外在控制”手段,实现对员工的控制,各层级员工都缺少自由。相对而言,处于组织越低层的员工,自由度越低。同时,“外在控制”相对于内在的“自我控制”而言,员工是消极被动的,工作的积极性比较低,严重地抑制了员工的创新精神。当代管理大师彼得·德鲁克认为:“自我控制意味着更强烈的工作动机:想要有最好的表现,而不只是达标而已,因此会制定更高的绩效目标和更宏伟的愿景。”^[11]此外,行政层级制以“效率”为行动的逻辑。按照马克斯·韦伯的观点,是建立在“工具理性”的基础上,将人作为了“手段”而非“目的”,组织的目标是围绕经济利益的最大化而展开的,然而,往往忽视了人在组织中的价值、尊严,人仅仅是组织实现其“效率”目标的一个小小“齿轮”。当代管理中,需要更多的知识型员工,让他们享有充分的自由,价值和尊严得到认可,而不是像泰勒时代一样需要的员工仅仅是毫无思想的“施密特”。在严格控制之下的员工,缺乏自由,积极性、创造性受到很大的抑制。行政层级制设计的主要目标在于实现“秩序”,然而,秩序的实现是以牺牲员工的自由为条件的,显然,是不符合伦理道德准则的。

(四) 专业化引起的“单向度”困境

行政层级制依据职能、职位分为了不同的层级和部门,每个员工在各自的岗位上训练有素,并且长期从事特定的工作,逐步形成了专业化。然而,员工长期在某一岗位担任一定的职务,必然会导致“隧道视野”,仅仅关注本层级、本部门的事务,不能综观组织的全局。长期以来,成员必然形成了一种机械性思维,生产部门只关心生产、销售部门只关心销售。会计部门只是进行核算等等,组织成员将缺少宏观思维,不利于组织的整体发展。从组织成员个人的角度来看,专业化不利于个体的多元化发展,组织成员仅仅从事某一领域的工作,导致技能单一,思维局限,成为了

马尔库塞笔下的“单向度的人”。当代美国、韩国的一些组织采取“轮岗制度”进行工作扩展,“人们采用工作扩展来减少单调、提高技能水平和增强工人对整个产品的认同感”^{[10](380)},使人不至于长期从事某一专业技术,而丧失其他方面的能力,导致人处于异化状态。

专业化无疑有利于组织提高效率,然而,过份强调专业技术的很容易推到极端的技术领导、技术管理的地步。正如马克斯·韦伯所言:“官僚体制还倾向于通过公务知识,进一步提升其权力。”^[12]现代社会,管理人员从技术人员中分离,是社会分工的必然结果。管理人员和技术人员二分,一方面,行政管理人员从繁忙的日常事务中脱身出来,对组织进行运筹帷幄;另一方面,技术人员也可以专心致志从事科学研究工作和技术的提高。然而,技术人员从事管理工作,也即技术领导、技术管理的产生,尽管他们对专业技术了如指掌,然而,他们缺乏相应的管理经验和管理能力,导致组织的混乱。同时,技术人员从事日益繁忙的管理工作,难以在专业技术方面持续突破,结果导致管理和技术的双输。

无论是行政责任的冲突、组织中信任的危机、效率和个体自由的悖论,还是专业化的单向度的伦理困境,都很难从管理人员和组织成员个体修养的角度进行救赎,这些伦理困境无疑是由组织结构自身所引起的。要摆脱伦理困境,只能通过变革组织结构来实现。

三、行政层级制伦理困境的突破

很多学者都认识到了行政层级制的伦理困境,并且提出了“以德行政”,希望提高行政人员的道德素质来解决其伦理困境。然而,我们认为行政层级制的自身的组织结构不变革,就很难从根本上解决这一问题。从结构变革的角度来看,国外学者提出了“扁平化组织”“网络化组织”“自我管理团队基础上的网络型组织”等作为行政层级制的替代组织。国内学者也作出了一些有益的探索,例如,张康之教授就提出了“任务型组织”“合作制组织”等。但是,学者们总是从某一个角度进行诊断,然后,提出有针对性的替代性组织。然而,这种诊断方式尽管有一定的道理,却带有很大的片面性。我们认为通过道德教育解决其伦理困境治标不治本,但同时,提出一种新型的组织形式似乎也是不切合实际的。在这里,我们并不希望提出一种新型的组织形式代替行政层级制,而仅仅希望在组织理念上提出一些有意义的见解。

(一) 改变“自上而下”的等级结构,使得组织扁平化、网络化

行政层级制依据职能、职位将组织按照“自上而下”的等级体系建立起来,这种划分方式在结构上造成了人际之间的“自上而下”的不平等,在组织中往往导致高层级的员工对低层级的员工的控制。这种控制既可能是“职能控制”,也可能是“技术控制”。前者由于职位的高低而具有对下属控制的“合法权”,而后者是由于专业技术的优势,就像后现代主义思想家福柯所认为的那样,利用知识对人进行控制,“权力就是知识,真理就是既定秩序认可的知识——它们相互交织在一起,成为一个庞大的压迫体系”^{[13](154)}。这种“自上而下”的控制体系,导致了人际之间的不平等,低层级的员工没有自由可言。

很多学者从价值理性的角度批判了“自上而下”的等级控制体系。价值理性和工具理性的根本区别,用康德术语来解释,到底是将“人作为目的”还是“作为手段”,行政层级制显然是“始终将人作为手段”而非“目的”。从社会历史发展的角度来看,科学管理时代提出行政层级制的设想,主要是基于组织的“效率”,而非出于“人性”的考虑。而我们当今时代,更多地是要考虑人的价值,不能为了组织的效率,而始终使人处于异化状态,让人丧失了人作为人的价值、尊严。行政层级制过分强调效率,使得人成为了实现效率的工具,显然,不符合康德的“人是目的”的理念。我们必须优化行政层级制,最关键的是改变组织结构,使组织结构扁平化、网络化,顺应时代发展。其核心理念是在组织中将“人作为目的”,实现组织内部人员的平等,达到员工的自由,只有这样才能提高员工的积极性和创造力。

从组织发展的角度来看,组织的扁平化、网络化,可以避免层级制所引起的“行政责任的冲突”,不需要在“为组织负责”和“为上级负责”的价值冲突中作出选择。扁平或者网络型组织中,领导和员工的地位是平等的,避免了由于组织结构产生的控制与被控制的关系。就像玛丽·福列特所言,领导与员工之间所拥有的权力是平等的。“平等的权力这一概念仍然可能得到发展,这是一种共同前进的权力,一种积极合作而非强迫性质的权力”^[14]。员工不再追随看得见的领导,而是追随看不见的领导,也就是组织的愿景。组织愿景指的是组织目标、组织的信念,所有员工围绕此来展开工作,传统意义上的领导已经不复存在,只是任务的组织者、发动者。领导不再凌驾于员工之上,他和员工之间是一起并肩前进实现组织目标的平等关系。这样就可以从根本上避免领导为了个人利益,

而损坏组织利益,可以避免因员工服从领导所引起的“行政责任的冲突”。“领导”和员工都围绕“共同愿景”而开展活动,个人利益完全融合在组织利益中。此外,组织的网络化、扁平化,一定程度上缩短了人与人之间的“权力距离”。荷兰学者霍夫斯泰德认为“权力距离指数得分能够告诉我们一个国家中人们之间的依赖关系”^[15]。组织的网络化、扁平化意味人与人之间的权力距离越来越小,人际之间越来越平等,从组织结构上改变了行政层级制之间人倚赖人、人控制人的现象,员工更加自由,更加富有创造力。

(二) 实现组织价值、理念的转变,确立友爱、合作的组织氛围

在行政层级制中,组织的运行严格按照规章制度进行,完全忽视了人的情感、友爱和亲情,人与人之间仅仅是用规章、制度联系起来的“冰冷的”关系。正如美国学者拉尔夫·P·赫梅尔所言,“社会性被贬低为仅仅是权力的函数:界定我们的关系的不再是亲情友爱,而是交易。在极端情况下,社会性完全丧失了:社会解体,成为各自玩着不同语言游戏的小圈子。”^{[13][163]}事实上,工具理性始终是行政层级制的主要理念,这一理念建立在“经济人”假设的基础上。

“经济人”假设认为人是追求经济的动物,只要给予物质刺激,就努力工作。然而,梅奥在“霍桑实验”以后提出了“社会人”假设,人不仅仅是经济的动物,而且具有情感、友谊、爱的需要,而行政层级的设计理念根本无法满足员工的情感和其他需求。正因为如此,才出现了“非正式组织”寻求情感满足,干扰着正式组织的目标的实现。当代管理学,对人性的假设更加符合实际,正如埃德加·沙因所提出的“复杂人”假设^[16],认为应该从多维的角度来理解人性,需要关注人性中除了经济方面的因素,还包括情感、友谊等。

如何实现组织中员工的关爱、合作,最重要的是实现组织价值理念的转变,由原来“控制”理念向“合作”理念转变。行政层级制通过严格的规章、制度实现对人的“控制”,很难满足员工的归属感的需求。因此,在组织结构实现扁平化、网络化的情况下,培养员工之间的情感十分重要。扁平化、网络化组织是与信任、合作息息相关的,否则,在缺少行政层级制“控制”的条件下,将成为一盘散沙,组织根本无法运行。还有一个很重要的问题,我们必须引起重视。在一个仅仅存在着愿景,而无固定领导的组织中,如何实现组织的运行?这就必须改变以往行政层级制那种依据职能、职位分工的组织运行方式,而以“任务”为中心。在这种情况下,任何人都可以成为“领导”,只要他在这一“任务”中具有专业技能优势,他就可

以担当领导的角色,当这一任务完成,领导使命就终结。当然,没有固定领导并不意味着没有“权威”,“权威”来自于员工对“任务团队”和“项目团队”中专业技能拥有者的推崇。组织员工也不像行政层级制一样,每个人为了在“自上而下”的组织中获取一定的地位,成为权力的“攀爬者”,人际之间勾心斗角。组织扁平化、网络化以后,人际之间相对平等,使得人际之间可能由原来的“控制”转变为“合作”的关系。国内张康之先生提出了“合作制”“任务型”组织,无疑是对组织由“控制”向“合作”发展态势的描绘、预测。然而,最大的问题是,仅仅用“合作”以及“任务团队”很难描绘出替代型组织的“全貌”因此,笔者认为提出一种新型的替代性组织并不是一件可取的事情,因为脱离情境的任何组织形式都是没有意义的。然而,“友爱”“合作”的精神则是任何替代行政层级制的组织所必须拥有的。

(三) 发挥员工的特长和优势,实现组织员工全面发展

行政层级制强调员工的专业化,使得员工在某一领域、或者是某一职位长期从事某项工作,达到熟练化,进而提高组织的效率。然而,当代社会的发展已经实现了综合化,近年来,很多产品、专业技术、理念的创新无不发生在那些交叉的领域、交叉的学科中,对人的综合性要求越来越高。而行政层级制过分地强调专业化,尽管一定程度上提高了员工在这一领域的熟练程度,然而,最主要的是导致员工的“隧道视野”和专业技能的单一化,使得人处于异化状态。人仅仅是从事着某项工作的“单向度人”,“异化”是人本质的缺失,正如特里·伊格尔顿所言,身体已经转变成了近乎抽象的生产工具,它无法体味自己的感情生活^[17]。

行政层级制必须改变职能、职位引起的员工“单向度”的问题,实行“岗位轮换”制度,鼓励员工在不同的岗位上发挥自身的特长。这样员工的思维就不会局限在狭小的领域,而对整个组织具有“综观”的思维能力,这样的员工才可能承担起整体组织发展的重任。对员工个人而言,可以改变他们长期从事某一专业领域、某一工作而引起的“注意力”缺陷性。此外,“岗位轮换”与组织的网络化、扁平化,追随着看不见的“领导”也即组织愿景是相一致的,岗位轮换使得任何人都可以在特定的领域发挥自身的特长和优势。任何一个人只要在组织任务完成过程中具有自身优势,就可以成为组织的“领导者”、组织者。“领导”和组织者不是固定不变的,而是随着情境不断变化的,改变了由于层级所引起的人与人之间的不平等

关系。

行政层级制的伦理困境是国内外很多学者关注的一个问题,然而,不可否认是他们更多地将此归结为一个单纯的道德问题,寄希望于提高组织中管理者和员工的道德水准来解决。笔者对这种观点并不反对。然而,我们认为解决行政层级制伦理困境的根本性措施在于组织结构和理念的变革,使组织网络化、扁平化,由“控制”向“友爱”“合作”理念转变,同时,实行岗位轮换制度,改变员工的“隧道视野”和“单向度化”,促进员工的全面发展。

参考文献:

- [1] 肯尼斯·克洛克, 琼·戈德史密斯. 管理的终结[M]. 北京: 中信出版社, 2004: 3.
- [2] 马克斯·韦伯. 经济与社会·下卷[M]. 北京: 商务印书馆, 1997: 278-281.
- [3] 斯图尔特·克雷纳. 管理百年[M]. 海口: 海南出版社, 2003: 44.
- [4] Victor A. Thompson. Bureaucracy and Innovation [J]. Administrative Science Quarterly, 1965, 10(1): 1-20.
- [5] 弗雷德里克·泰勒. 科学管理原理[M]. 北京: 机械工业出版社, 2007: 45.
- [6] Harold J. Leavitt. Top down: Why hierarchies are here to stay and how to manage them more effectively [M]. Boston, MA: Harvard business school press, 2005: 67.
- [7] 特里·L·库珀. 行政伦理学: 实现行政责任的途径[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2010: 78.
- [8] 安东尼·唐斯. 官僚制内幕[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2007: 99.
- [9] 弗朗西斯·福山. 信任: 社会美德与创造经济繁荣[M]. 海口: 海南出版社, 2001: 224.
- [10] 丹尼尔·A·雷恩. 管理思想史[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2009.
- [11] 彼得·德鲁克. 管理的实践[M]. 北京: 机械工业出版社, 2009: 110.
- [12] 马克斯·韦伯. 经济与社会·上卷[M]. 北京: 商务印书馆, 1997: 8.
- [13] 拉尔夫·P·赫梅尔. 官僚经验: 后现代主义的挑战[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2013.
- [14] 玛丽·福列特. 福列特论管理[M]. 北京: 机械工业出版社, 2007: 57.
- [15] 吉尔特·霍夫斯泰德, 格特·扬·霍夫斯泰德. 文化与组织: 心理软件的力量[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2010: 49.
- [16] 埃德加·沙因. 沙因组织心理学[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2009: 96.
- [17] 特里·伊格尔顿. 马克思为什么是对的[M]. 北京: 新星出版社, 2011: 227.

The action logic of the hierarchical organization and the ethical dilemma

WANG Jianbin^{1,2}, ZHANG Lifan³

(1. School of Politics, Chongqing Normal University, Chongqing 401331, China;

2. School of Philosophy, Renmin University of China, Beijing 100872, China;

3. The Library, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: Administrative hierarchy is the main organizational form both at home and abroad, whose action logic consists in the top-down control system, impersonality and specialization, and whose main goal is to maximize the efficiency of the organization. However, the characteristics of such organization structure inevitably result in ethical problems including the conflict of administrative responsibility, the plight of trust, the conflict between efficiency and individual freedom, single dimension caused by specialization, and so on. Many scholars propose administration by morality. But we think that the essence lies in realizing organization structure and idea reform. That is to say, we should make the organization flat and networked, transform the idea of organization from control to love and cooperation, and implement job rotation to change the employee's single-dimension dilemma.

Key Words: hierarchical organization; ethic; cooperation; single-dimension; network organization

[编辑: 颜关明]