

LA LOGIQUE DE L'HONNEUR

◎当代法国思想文化译丛◎



〔法〕菲利普·迪里巴尔纳 / 著

荣誉的逻辑

——企业管理与民族传统

LA LOGIQUE DE
L'HONNEUR



THE COMMERCIAL PRESS

商务印书馆

当代法国思想文化译丛

荣誉的逻辑

——企业管理与民族传统

〔法〕菲利普·迪里巴尔纳 著

马国华 葛智强 译

商务印书馆

2005年·北京

图书在版编目(CIP)数据

荣誉的逻辑:企业管理与民族传统/(法)迪里巴尔
纳著;马国华,葛智强译.一北京:商务印书馆,2005
(当代法国思想文化译丛)

ISBN 7-100-04384-0

I. 荣… II. ①迪… ②马… ③葛… III. 民族文
化—关系—企业管理—对比研究 IV. F270-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 003385 号

所有权利保留。

未经许可,不得以任何方式使用。

RÓNGYÙ DE LUÓJÌ

荣 誉 的 逻 辑

——企业管理与民族传统

[法] 菲利普·迪里巴尔纳 著

马国华 葛智强 译

商 务 印 书 馆 出 版

(北京王府井大街36号 邮政编码100710)

商 务 印 书 馆 发 行

北 京 民 族 印 刷 厂 印 刷

ISBN 7-100-04384-0/F·534

2005年8月第1版

开本 850×1168 1/32

2005年8月北京第1次印刷

印张 9 1/4

定价:16.00 元

当代法国思想文化译丛

出版说明

法国思想文化对世界影响极大。笛卡尔的理性主义、孟德斯鸠法的思想、卢梭的政治理论是建构西方现代思想、政治文化的重要支柱；福科、德里达、德勒兹等人的学说为后现代思想、政治文化奠定了基础。其变古之道，使人心、社会划然一新。我馆引进西学，开启民智，向来重视移译法国思想文化著作。1906年出版严复译孟德斯鸠《法意》开风气之先，1918年编印《尚志学会丛书》多有辑录。其后新作迭出，百年所译，蔚为大观，对中国思想文化的建设裨益良多。我馆过去所译法国著作以古典为重，多以单行本印行。为便于学术界全面了解法国思想文化，现编纂这套《当代法国思想文化译丛》，系统移译当代法国思想家的主要著作。立场观点，不囿于一派，但凡有助于思想文化建设的著作，无论是现代性的，还是后现代性的，都予列选；学科领域，不限一门，诸如哲学、政治学、史学、宗教学、社会学、人类学，兼收并蓄。希望学术界鼎力襄助，以使本套丛书日臻完善。

商务印书馆编辑部

2000年12月

目 录

袖珍本序言	1
致谢	29
导言	31

法国或荣誉的逻辑

1. 圣 - 伯努瓦 - 勒 - 维厄厂	41
完成本职工作	41
公开的冲突和非正式的调解	48
凡事不可过度	51
等级关系	55
保持接触	70
2. 法国的共同生活方式	75
荣誉的逻辑与宽容精神	76
等级社会	82
等级社会中的责任感和自由愿望	93
合乎或不合乎荣誉感的服从	97
硕果仅剩, 一种适应环境的组织形式	107
等级社会的崩溃	110

2 荣誉的逻辑

3. 法国式的管理	116
不恰当的契约方法	116
风格和程序	118
粉碎封建势力?	120
让大家知道自己行为的后果	123
提供服务而不低声下气	127
灵活性	130
工人的新作用和工段长的职责	134
调动积极性	142

美国,平等的人之间的公平交易

1. 一个美国工厂的生活	152
等级制度	153
实施取决于习俗的原则	158
企业与工会之间的契约	162
工龄的作用	164
惩罚管理	166
纠纷与道德	170
永恒的精神:要么对抗,要么合作	173
承认工人的劳动成绩	174
2. 虔诚商人的遗产	178
自由、纷争和道德	178
虔诚商人的理想	180
为与自己平等的人工作	182

永存的理想	187
雇主与工会“不光明磊落的行为”	188
提高华尔街的道德水准	190
一个政治理想	192
3. 文化的分量和资源	195
传统方法的效用	196
坚持事实的难处	198
独断专行导致效率低下	201
尊重美国的平等价值观	203
从交换到群体	208
美国企业的正直精神	212
十字路口	215
在文化中探索关系	217

荷兰人的通力协作

1. 斯洛埃斯塔特厂	221
强调个人	222
倾听、解释、取得一致	226
地位平等者团体的力量	231
通力协作并非万能灵药	234
2. 一种社会生活方式	236
荷兰的起源	237
“多极化”	238
利益“部类”间的合理妥协	243

4 荣誉的逻辑

一致与差别	246
3. 协调一致也要管理	247
优质合作	247
协调一致的负面效应	248
强烈反对外国管理模式	253
按照荷兰人的方式尊重他人	255
目标明确的协调机构	258
客观资料的作用	261

普遍原则与地方传统

使人融入而又不使人窒息	266
社会生活的三种方式	267
现代性的涵义	269
颂扬企业文化	271
既理性又传统	273
细微末节和重大原则	276
附件一 相关文献概览	278
附件二 研究	282

袖珍本序言

《荣誉的逻辑》袖珍本在豪华本问世4年后已于日前出版,袖珍本的出版为进一步探讨和阐明这部著作的观点提供了机会。本书结构严谨,内容自然无需修改,但是外界的反应以及后来所作的研究提供的资料还是为我们打开了思路。

本书通过对许多国家的生产机构的比较分析,着重介绍各国企业的运作和管理的模式。作为一部社会科学的著作,它备受研究人员和大学生的关注;又因为内容涉及众多的实务,自然引起希望能从中为自己的管理行为找出方向或为改善领导与被领导之间关系找到良策的人士的兴趣。但是,即使研究人员与从事实际工作的人员在他们希望深入了解的问题上看法相同,他们想得到的知识也不完全相同。本书的宗旨是突出两者都感兴趣的问题,把只与研究人员或实际工作者有关的问题搁置一边,既不对理论问题深入探讨,又不涉及具体管理方法。

内容上的种种限制当然只是权宜之计,不过还是引起了各类读者和评论家们的质疑。本书出版后,许多学术杂志发表了理论性文章。^①在一些企业的要求下,人们还对一些实际问题进行了探

① 菲利普·迪里巴尔纳:《文化与社会效果》,载《法国社会学杂论》,1991年10—

2 荣誉的逻辑

讨,^①确定了管理的具体时效。所有这些,本文不打算赘述,只想就几个主要问题作一番阐述。

我们将先后提出涉及我们对社会科学的立场、理论和方法以及企业管理有关的问题。实际工作者也许会感到第一个问题与己无关,但是他们对我们提出的各种管理方法,如何适应国内的各种环境也许会感兴趣。同样,理论工作者会觉得管理问题过于乏味,但是对由管理而引起的各门学科的争论以及争论的结果也许会觉得高兴。

文化、机制、战略、历史

研究企业和劳动问题的社会学家们口头或书面提出的质疑,不仅涉及已经取得的成果(这些成果在总体上是受到欢迎的),而且还涉及所采用的方法的学科性质。^②

现代企业社会学中占主导地位的流派对本国文化和历史不太感兴趣。但是米歇尔·克罗齐耶却早在 30 年前就对法国的行动制度作过分析,在这方面迈出了第一步。^③他力图突出权威和行为的

12 月,第 4 期,第 23 卷;《官僚现象的荣誉原则》,载《组织研究》,1994 年 15/1 期;《用人种学方法对组织进行国际比较的效用》,载《管理和组织的国际研究》,1996—1997 年冬,第 4 期,第 26 卷。

① 讨论的问题有:如何把管理机制引入行政机构,如何使全面质量管理手段适应法国的具体情况,如何在管理中发挥移民劳动者的文化特长等。

② 参阅皮埃尔·迪布瓦和德尼·塞格雷斯坦对《荣誉的逻辑》一书所作的分析。载《劳动社会学》杂志,1990 年,第 1 期,第 32 页,以及《法国社会学杂志》,1990 年,第 4 期,第 31 页。

③ 米歇尔·克罗齐耶:《官僚主义现象》,巴黎,瑟耶出版社 1963 年版。

文化性质,着重研究从旧制度继承过来的“社会行动模式”是怎样在现代法国中得以生存的。在同一时期里,还有一些关于日本的著作,也都强调了文化问题。^①但此后人们对文化研究基本上没有了兴趣,连米歇尔·克罗齐耶也是这样。人们普遍摒弃了被称为“文化主义”的东西。^②现代企业社会学的主要流派在对企业进行国际比较时转而优先研究体制上的差别。^③

在这种氛围中,强调文化的重要性引起了许多疑问,并且造成了某些负面反应。人们对本书的理论方向提出了许多问题:

——它要的是什么样的文化观念?

——文化、机制、历史和行为人的战略之间是什么样的关系?

——文化是怎样渗入漫长的历史的,如果说荣誉确实在法国社会中一直起着重要的作用,那么一种与正式支配法国社会的“共和”价值明显相悖的运作方式会在没有人需要的情况下影响长存?如果能用文化的持续性对此进行解释,那么支撑这种文化持续现象的又是什么?

——文化有什么同质性?这种同质性是怎样与我们着眼研究的企业在运作上的多样性并存的?民族文化和企业文化有什么关系?

——本书所作的分析与论述各种机构的同期著作有什么关

① J.C.阿贝格伦:《日本的工厂:社会机构面面观》,格伦科自由出版社 1958 年版。

② 这种现象在关于日本问题的著作中十分明显。参阅《日本,新的挑战》,载《劳动社会学》特刊,1991 年,第 1 期,第 33 页。

③ 参阅《国际比较:理论与方法》,载《劳动社会学》,1989 年,第 2 期,第 31 页。

4 荣誉的逻辑

系？书中为什么大量引用孟德斯鸠和托克维尔的著作，而很少引用现代社会学更为推崇的迪尔凯姆和韦伯的著作？

引经据典，务求正确地讨论所有这些问题当然会超出简短序言范围，但是只要大体上参照其他的书籍我们还是可以阐明与之有关的问题的。

实际上，大部分问题源于第一个问题：什么是文化？组织社会学承载的文化有各种的观点，但这些观点都不能说明我们研究的现象，尤其不能说明文化持续性的形式以及文化、机制、历史及适应这些现象的战略。要弄清这些问题，应当引用一种人类学家推崇备至而社会学家却嗤之以鼻的文化观。

就以克罗齐耶来说，他认为文化是一种“能力”，^① 这种观点强调个人承担某种特定的关系，特别是公开批评的关系大小不一的心理能力。这种能力发挥的程度是与文化的某种状态相适应的。于是，在这种情况下，人们会把某些文化，如美国文化（按照克罗齐耶的说法，在美国文化中，个人面对面的关系能力很强），与个人能力较差的法国文化对立起来。由于人们孜孜不倦地学习文化，这种能力随着时间的推移日益提高，扩展了组织方式在某个特定社会里的活动余地。此后，长期持续似乎取决于人们固执地拒不学习文化。然而，不学习文化在一个“现代”社会里既不可信，又令人反感。

帕森斯把文化归结为价值体系。这种古典的观点同样也认为

^① 米歇尔·克罗齐耶、埃拉尔·弗里德贝格：《行为人与体制》，巴黎，瑟耶出版社1977年版。

价值会随着时间的推移而变化,因此认为文化可以长期持续是很难令人信服的。同样,把文化看做体例的某种上层建筑^①或某个共同利益群体的生活丰富有情感的一面,^②这种文化观,由于没有长期稳定的基础,也是不可信的。

但是,如果人们读一下从莱维·斯特劳斯到格尔茨等人的现代人类学著作,看一下他们是怎样理解文化的,那么这些困难也就不复存在了。^③

人类生活在一个涵义丰富的世界之中,他们不仅要不断解读自己同类的语言文字、表达方法、表情神态及各种行为,赋予其某种意义,而且还要按照自己行为的意义从事各项活动。但是这种意义总是与某种特定的语言密切相关,而文化首先是一种语言和代码,它是一种参照系,行为人凭此为在生活于其中的世界及自己的行为赋予某种意义。文化规范了人类的行为,使之井然有序。它把社会分成从图腾集团到各种职业类别的不同群体,它用一些粗略的原则解释世界,赋予人类生存的种种困难以一定意义,不是视困难为某种秩序的要求必须忍受,就是视之为纷争骚乱的结果而应当加以纠正。

① 马克·莫里斯、弗朗索瓦·塞利耶、让·雅克·西尔韦斯特里:《法国和德国的教育政策及工具组织》,巴黎,法国大学出版社 1982 年版。

② 让·达尼埃尔·雷诺:《游戏规则:集体行为与社会调节》,巴黎阿尔芒·科兰公司 1989 年版。马克斯·韦伯在《经济与社会》一书中也持这种观点。

③ 克洛德·莱维·斯特劳斯:《结构人类学》,巴黎,普隆出版公司 1958 年版。克利福德·格尔茨:《文化译解》,纽约基础教材出版公司 1973 年版。社会科学对文化的理解有各种方式,有关这方面的讨论见罗伯特·伍思诺:《含义和道德秩序:文化分析之探索》,加利福尼亚大学出版社 1987 年版。

6 荣誉的逻辑

文化远没有为每个人规定不可推卸的角色,而是对每个人的行动方向施加影响。人们用各种手段在每个社会群体中捍卫自己的利益和信念。实际上完全独立于周围环境的利益和愿望是不存在的。每种文化中都存在各种方式的对立,于是就有了某种利益结构。如印度社会就为圣洁与不圣洁的对立提供了存在的空间,凡是与这种对立有关的东西都占有重要的地位。

文化虽然会有多次演变,但它是持续的。这种持续性源自文化赖以形成的对立制定的稳定性。所以,在法国文化有意义的历史时期里一直存在着贵族与平民的对立,尽管贵族和平民的定义曾经发生深刻的变化。所谓荣誉在这种文化中一直发挥着作用。就是说对立在这种文化中是理所当然的,它对人们的权利和义务观点的影响也是顺理成章的。一般说来,文化持续性的存在与社会组织的可变性不是不可并存的。社会组织意义在于具有比其本身稳定得多的标志,而文化持续性的存在就是与此相适应的。按照莱维·斯特劳斯的说法,那就是:“有些东西被保存了下来,人们用某种过滤方法,把机制和习俗字面上的内容滤去,剩下了组成机构的那些东西。”^①

为了弄清有些组织原则何以能在发展变化着的世界中继续存在,这就须要考察以下想对社会作一番改造(目的是使社会更完美,使自己在其中占有更好的地位)的人的策略。这些改革家们为了获得成功的机会,他们的目标和采取的行动就应当被受他们引导参加战斗的人认为是合情合理的。然而是否合情合理就完全没

^① 《结构人类学》,第30页。

有标志可以辨认。

在法国这个特定的情况下,改革改变了被认为高贵的东西,但贵族与平民的对立依然存在。

中世纪时的法国没有形成一个“国家”的社会,但是这个过程是有过的。这个过程今天仍在法国延续。本书正文中提到一些,并且作了一些说明。西耶斯的《第三等级是什么》这部著作体现的是1789年的精神,是一部宣言性的著作。它表明了革命者谋求“尊严”的强烈愿望。法国历史上最革命的制度——国民公会创办了综合工科学校,这件事极好地表明了革命者想培养“技能”贵族来取代“血统”贵族,而又不真正损害贵族本身的愿望。^①

同样的活动后来还在继续,特别是在劳工界。法国工人运动曾经试图要人承认工人运动是“崇高”的,承认他们的社会地位和与之有关的责任。^②这一目标在一个十分重视充满贵族与平民对立的等级制度的社会里意义十分重大,因而也就使这种对立在法国社会得以永存。还应当提一下的是30年代设立的“管理人员”分类法。^③这种典型的法国式的分类法十分重视社会责任,它把管理人员置于普通职员之前。特别强调标志荣誉逻辑的特权和义务,使各类人员之间的差异永远存在。

企业深受各种文化差异的影响,并为维持这些差异身体力行。

① 让·保罗·沙尔奈:《拉扎尔·卡诺还是学者—公民》,巴黎,巴黎·索尔本大学出版社1990年版。

② A. 格代:《工人劳动与人类劳动》,载《国际社会学手册》,1986年版,第81页。

③ 吕克·博尔坦斯基:《管理人员,一个社会团体的形成》,巴黎,子夜出版公司1982年版。

8 荣誉的逻辑

当人们将法国和德国的教育制度进行比较时,这一点就更为明显。通过比较人们可以对使这两种制度互有区别的原因有所了解,也可以看出这两种制度是怎样形成的,它们与之维系的企业有什么关系。^①但是,弄清这两者的关系并不能说明为什么一种制度会在德国得以存在,而另一种制度却能在法国生根。^②不过,当人们意识到这两个国家的文化差异时,答案也就有了。因此,充分考虑“身份”的特殊地位,高贵与不高贵之间的对立,以及法国人不甘自认落伍的心态,有助于理解在法国与专业知识相比,在普通教育方面达到某种“水平”是何等重要。有了这种水平,个人的“能力”和“潜力”就有了保证,因而就可以理直气壮地提出自己的要求。在强调身份的逻辑里,这要比掌握这门或那门知识重要得多。同样,充分考虑这些因素还有助于理解重点大学。会考是人们庄严地显示能力的仪式。^③

诚然,人们也许不知道文化的特殊性究竟是教育制度特殊性的结果还是原因,但是法德两国社会的文化差异早在前工业时期就已经显示出来了。18世纪时法国等级森严,而德国的众多群体等级差别极小。^④这种差异当然不能被解释为现行机制的结果,而应当被解释为它的原因。

如果人们把文化看做观念上的差别,那么,文化的统一性和组

① 马克·莫里斯前引著作。

② 德尼·塞格雷斯坦:《企业社会学》,巴黎,阿尔芒·科兰出版社 1992 年版。

③ 菲利普·迪里巴尔纳:《文化与社会效果》。

④ 诺贝尔·埃利亚斯:《道德文明》,巴黎,卡尔曼·莱维出版社 1979 年版,第 XVII

织机构的具体运作的多样性并存就很可以理解了。法国文化中充满着贵族与平民的对立,贵族与平民之间不存在一致,而如何为贵族恰如其分地下个定义更是一个棘手的问题,皮埃尔·布尔迪厄就曾说过这样的话(即使他在自己的著作中曾经强调过与这种对立并存的“差别”现象,但没有充分重视法国的荣誉观和与之相关的责任)。^①

企业文化、行业文化、社会集团文化甚至地区文化之间,在界定高贵与普通问题上存在着很大的差别。高贵与普通之间有差别,这一点早已被人们认同,但是涵义不同。许多例子可以佐证这种现象。例如,两家生产重型卡车的企业合并了,但是矛盾也就此产生了,因为这两家企业对普通和高贵的看法不同。一家企业偏重技术,他们认为“小”型载重卡车不是真正的重型卡车,为它倾注全力有失身份。而另一家企业就不一样,他们偏重产品的商业性。

此外,如果在所有的法国企业里,行为人都强烈地捍卫自己的地位,那么他们获得成功的手段就不可能相同。大家都坚持自己的地位,而每个地位都有它的特殊要求。因此,适合于每个地位的战略手段都绝不可能相同。如果米歇尔·克罗齐耶笔下“技术工程师”们的策略与和他们对阵的综合工科学学校毕业生不同,这不仅是因为他们在工厂里的地位及控制的领域不同,而且因为他们没有制胜的法宝可以受人尊重。他们要看“工段长”的脸色办事,而这在综合工科学学校毕业生的眼里是有失身份的。^② 此外,行为人

① 皮埃尔·布尔迪厄:《就三篇卡比利亚人种学研究浅谈实践的理论》,日内瓦,德罗兹出版公司 1972 年版。

② 米歇尔·克罗齐耶前引著作,第 108 页。