

引 言

尽管有各种各样的道德学说和说教，但企业中仍然存在着很多违反道德的行为；‘应该’和‘事实’有着很大的反差。既然如此，企业伦理所致力规范说教的意义到底在哪里呢？既然不能简单地企望用‘应该’来规范‘事实’，那么对‘事实’的规范或管理是在什么层面上进行的呢？这是一个看似简单却蕴意深刻的问题，连笔者自己也没有想到，对这个问题的思考竟已耗用了笔者近 5 年之久却仍然没有满意的答案，然而它却引出了本书的全部写作。

我国管理思想从古至今都是重伦理的。伦理的属性渗透于我国管理思想的方方面面。而西方的企业伦理学则不然。它是从西方现代管理学中划分出的一门独立的新学科。与其他具体管理学科不同的是，它实际上产生于伦理学与商务理论的对话，在很大程度上是规范伦理学在商务领域的应用。于是，伦理规范的“相对性”限制了这门学科“普遍性”的发展。而在市场经济中企业对利润最大化的追求不可避免，个人对利益最大化的追求不可避免。于是，企业伦理这门学科难免挣扎于道义和利益的紧张之中以及理论和实践的分离之中。事实上伦理问题是和企业的所有问题难解难分地纠缠在一起的，不能将它与管理的整体相分离。在这个意义上，对我国传统管理思想意义的重新阐释就可能为全新的管理和企业伦理的研究探索一条新的研究思路。这里有必要进行中西管理的对话而不仅是伦理学与商务理论的对话。进一步的研究于是超出了企业伦理的狭隘范围。

建基于‘事实’与‘规范’紧张关系的思索之上的中西管理比较

研究把笔者的思路和视野引向了更深入、更广泛的层次。

由于中西管理的世界观、方法论根本不同,所以不便直接进行比较,而需要首先建立起一个理论的桥梁。这个理论的桥梁能够使两种根本不同的思想体系在保持自主性的基础上达成相互理解。这就需要对赖以建构理论体系的人类理性进行剖析。这是一个极为困难的任务,因为它不可避免地涉及心理学、语言学、哲学、文化人类学、史学、社会学等多种学科的前沿思想和知识,涉及两种文明问题,然而舍此别无选择。

管理本来就不是孤立的,而是植根于文化与文明之中的。只有上升到管理哲学的层次,上升到理性反思的层次才能沟通中西管理。各门学科的划分本来就是人为的事情,有必要超出人为划分的界限而采取一种整体的视角。这种研究有望发掘中西管理体系的偏向之处(不是优点与缺点,也不是以西方管理重新解释中国传统管理思想,更不是用中国传统管理思想去套用西方管理),从而得出将西方管理批判地吸纳于我国管理理论建树及我国管理实践发展之中的新起点和新秩序。这对我国的国企改革是有现实意义的,对理论发展也同样有着重要意义。我国管理学研究目前尚处于对西方管理的追随阶段,而追随的大都是其正统派学说,对其批判的传统吸纳的少,更难得的是上升到认识论层面上的反思,而这恰恰是批判地吸收西方管理思想,树立我国管理学科自主性的前提。批判性的管理理论(现代的、后现代的)使我们认识到西方现代管理学的认识论根基不仅并不牢固,而且其实践意义也是有限的。这种认识可以为不同于现代西方管理理性的我国传统管理思想的合法性和全新管理理论的重构敞开大门。

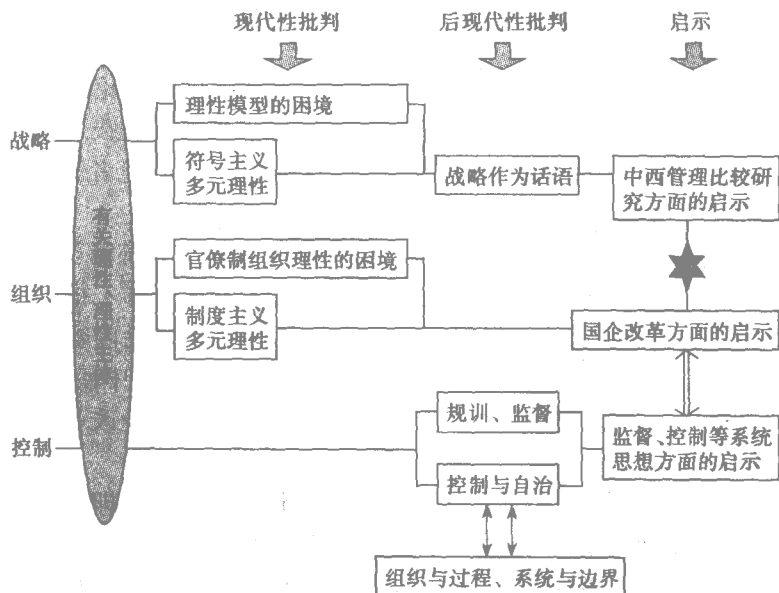
笔者的思路本来是以企业伦理为起点的,并将以道德管理为归宿。本书虽然并没有在企业伦理和道德管理上花多少笔墨,但却是建构道德管理的必经之路。因为一个真正的道德管理学是属于 21 世纪的。它奠基基于对旧有体系的全面反思与解构。但愿笔

者的想法和所做的工作能够引起同仁的共鸣，并共赴此艰巨的事业。

本书试图以实用性统领多元性，即对基于不同认识论的甚至相互矛盾的理论兼容并蓄，以它们对我国管理理论和实践发展的相关性及启示为原则进行研究和编排，这是一种尝试，笔者愿接受各种改进和批评。

本书分别从战略管理、组织与人本管理、组织与系统管理等几个侧面入手，对管理理论本身蕴含的理性分裂与矛盾作了批判性分析。这包括现代性批判和后现代性批判，包括对理论内容的批判和认识论层面上的批判。除此之外，本书还融合了中国传统管理思想与西方管理思想的比较研究以及对我国国有企业改革现实问题的研究。

本书分四章，它们分别从不同侧面阐述同一个问题，即管理理性所面临的种种困境，及这种困境对于理论和实践而言都意味着什么。第一章，理性与理性主体。这一章首先在西方文明的背景下讨论了理性的似是而非，然后质疑了理性主体存在的现实性。该章的内容是准备性的，它为阅读以后各章提供了初步的思想和概念准备。第二章，战略管理理性。这一章首先考察了战略管理领域现代的批判观点和后现代的观点，然后进行了《孙子兵法》和西方管理理性的比较研究，给出了关于中西管理比较研究的独到见解。该章是全文必不可少的组成部分。第三章，组织与人本理性。这一章首先揭示了西方传统管理人性假设和激励理论的缺憾及对我国国企改革的启示，揭示了组织理性和人本管理理性的冲突，随后，引入了福柯的权力概念，探讨了其对我国国企监督机制改革的含义。该章是全文的重点。第四章，组织系统理性。这一章分别以现代的批判观点和后现代观点来考察组织系统理性，是最有难度和思想性的一章，也是理解全文的关键。本书的大致结构如图所示。



本书总体结构图

在本书的写作过程中笔者搜集和阅读了大量前人的资料,在此基础上,对管理理性的困境作了深入而全面的探索性研究,尤其是有关后现代管理的探讨,目前,国内基本上没有这方面的研究资料,国外资料虽然不多,但还是有一些。这是因为后现代管理即使在西方管理学界也属前沿的研究领域。以后现代的观点而言,笔者在解读前人资料的过程中,以一种全新的结构来编排知识,在这种结构的“游戏”之中引文资料的作者“消失”了,赋予了它们以新的意义。笔者不仅在理性反思的层面上对西方管理进行了批判性研究,还在关于中国管理思想和实践方面的思索中丰富了这种研究,尤其丰富了对后现代管理思想的研究,这有助于克服其容易导致的虚无主义和相对主义。从某种程度上讲,这种研究无论是在中

国，还是在西方管理学界都可以说是大胆的尝试和探索。此外，本书试图以理论和实践启示为统帅，通过本书的论述，笔者在中西管理比较研究和国企改革方面提出了一些可供参考的独到见解。但由于时间和笔者个人能力的限制，在这开拓性的领域，只作了初步的、基础性的工作。受解释学观念的影响，笔者追求的不是逻辑与实证或思想的一致，而是思想的开放性，如果能以此引起争论并能够抛砖引玉的话，那才是真正意义之所在。

第一章 理性与理性主体

第一节 理性

一、管理中‘理性’问题研究的意义

我国某权威人士曾痛心疾首地指出：对世界最优秀的管理理论和法则的冷漠和轻视，是中国企业家难以进一步发展的重要原因之一^①。改革开放以来，我国曾积极热情地引进过许多国外当时先进的管理方法，如目标管理等，然而再先进的管理方法一到中国就走了样，失去了原来的合理性和有效性。即使在有些成功的案例中，它们也不少成了企业领导报告经验的装饰，很大程度上失去了原来的合理性意义。为什么我国企业没有内在的对世界优秀管理理论应用和学习的动力，为什么我国企业难于推行西方的管理思想和管理原则，为什么在我国企业中难于自生出类似西方的理性化管理，我国的企业管理的合理性体现在何种意义上？……这些问题的重要性与迫切性随着目前我国大中型企业普遍亏损以及国有资产的流失现状而日益突显出来，这吸引着大批经济学家和传统文化现代化的研究者，形成了中国经济大论战、文化大论战，而在本应该更有所作为的以管理学为主导的研究领域则呈现出大量尚待开垦的处女地。这是一个困扰着每一位关心中国经济命运的学者的问题。这个问题是极为重要的，因为如果不了解是什么因素作为西方管理法则的陷阱而存在，不了解我国‘本土’的管理思想在何种观念下是合理的和有价值的，那么任何对西方现

有主流管理的追随和把握以及人为的推动和应用都很有可能失于画虎不成反类犬的境地。而简单地将我国‘本土’的管理归为‘非理性’而加以否定或肯定,也同样会导致实践的盲目。人们不禁要问,为什么有着建筑万里长城的集体合作史的文明古国,一向以其悠久的对泱泱大国的统一管理为自豪,以其人文知识和思想为骄傲的中国,没能产生现代的管理学?为什么现代管理学首先肇始于西方?为什么西方现代管理和中国传统管理思想难于对话、难于比较和衔接?中西管理的融通之处在哪里?这种融通将把 21 世纪的管理学引向何方?……

要寻找这些问题的答案,就必须首先将管理学的研究提升到管理哲学的‘理性’研究层次。正是人类的理性建筑了管理的理论大厦并光耀着人类的管理实践。现代管理的理论和实践作为西方整个科学理论和实践的一部分,无疑是西方自 18 世纪‘启蒙运动’以来,理性主义发展和渗透的产物。‘理性’这一词在西方文明史上有着重要的意义,纯粹而严谨的理性思考,一直是西方思想传统的特色。可以说:“不仅自然科学的成就,整个现代西方的人文学术思想,简直就是植基于理性观念之上”^②。即便是伦理道德的学说,也离不开对人类理性的阐发。即便是非理性主义,也不得不依据严格的理性论证,事实上,非理性主义只不过是理性思维辩证发展中自我变更或自我否定的状况。反理性思想,本身都具有严格而精湛的理性思考训练,其代表人物几乎没有一人真正代表‘非理性主义’的情绪化倾向。总之,理性始终居于理性非理性辩证统一体中的主导地位。

管理学是植根于社会的一门学科,是产生于西方文化背景的,也是西方文明整体的一部分,并带有这种文明或文化的全息特征。而它与其他学科的划分是人为的,必须将它重新放于社会的、经济的、乃至文化、文明的整体之中进行研究才能看到其隶属于那个整体和体现那个整体的固有特征,失去了周围系统的滋养,失去了整

体的关照,管理学就会成为无源之水,无本之木,并将失去其理论活性和适用性。而贯穿于西方现代文明这一整体主线的就是其共有的合理化根源。

在中国传统的管理思想中则缺少类似西方的“理性”的光耀,中西管理思想大相径庭,这在一定程度上使得在管理研究中人们常难以摆脱这样的困境:或过分执着于中国人文思想中玄远而高妙的一面,或由玄想而转为独断、牵强,对中西方管理思潮不求甚解或过分热切地拥抱流行的西方思想,跟着人家后面跑,赶时髦,求新潮。这样下去,不但中西管理难以融通,就连自己彼此之间都会有难以深入对话与沟通之苦。这些做法都缺乏对管理学是根植于西方文明的整体性之中的认识,缺乏对西方管理理性的基础与中国管理思想哲学基础的应有的反省、对比与强调。无疑,中国的管理研究要介入世界管理思想的对话和演进,必须以‘理性’研究和对比为基础和桥梁,否则就难于形成不偏不倚的共同语言,难于真正消化和吸收不断引入的‘舶来品’;而只能成为学术产品的盲目的引进者和消化不良的消费者。在西方管理正统派学说中,理性是一个核心的概念,对理性的假设是普遍的,“它们以口令(password)的方式起作用,难于逐出或代替”^③,不掌握这一口令或密码,就无法切入西方管理的复杂系统,包括其批判的非正统派学说,因为越具差异性、批判性的学派对理性的把握和批判就越彻底。

正是在理性这个层面上,笔者看到了西方所谓‘主流’管理思想的根本意义。正是在理性这个层面上,笔者发现了结合中国管理思想对西方管理进行实质性批判地研究和吸收的可能;也正是在理性这个层面上,笔者更加注意了西方一直伴随着主流管理思想并刺激其发展和变革的管理学中批判的观点,这些观点批判传统管理的理性,直透西方主流管理思想的核心。正是在理性这个层面上,笔者发现了对西方管理理性进行全面颠覆的后现代管理理论

的丰富的蕴含及其对发掘我国古典管理思想宝藏的意义,而这些是我国目前管理学界很少关注或几乎没有注意的。然而它们对认识我国管理思想的自身偏向,对我国管理学科的自主性,以及 21 世纪管理学科发展前景的展望是非常有意义和值得重视的。

尽管有各种理论争议,管理学作为一门学科始终追求的是其理论的普遍性和一般性。因此,中西管理比较研究有必要最终超脱文化局限而进入管理一般的层次,超脱具体的比较进入到管理哲学的高度,即对管理的理性进行反思,在此基础上才能真正建立起中西管理的对话。对话的结果必然是生产性的,它不应是产生中国的管理学,因为从解释学的意义上讲根本不存在纯粹意义上的纯属于中国的管理学,而是产生中国管理学派介入世界主流学术领域的独立自主地位,产生管理的新视野,在这方面基于“理性”的研究无疑是必要的前提性的探险与尝试。我们只有把管理研究推进到对西方管理的理性因素的全面体认和细密省察的层面,才不至于浮光掠影地停留在世界主流管理思潮的边沿,才能真正地介入、积极地对话。中国古典管理思想要受现代科学的洗礼,并不是用西方现代管理改造中国的管理,更不是在方法论上全面推行实证主义方法论,而是在理性论述的意义上脱出神秘主义的玄想窠臼及牵强附会,不沉酣在蒙昧主义或独断中,努力将我国传统管理思想纳入世界管理发展和演进的大潮流。

二、理性及其吊诡 (Paradox)

1997 年,笔者有幸赴美国的约翰·霍普金斯大学和南京大学联合组建的中美研究中心短期学习。在课堂上曾经发生过这样一件事:美国教授和中国学生为一道有关纳什均衡的周测试题而争论不休,题目是这样的:“两个囚犯可以理性地合作而达到他们利益的最大化(对或错)”,所有中国学生试卷上的答案都是“对(true)”,而教授却认为答案是“错(false)”。争论中显示学生的确已经很好地掌握了纳什均衡,但为什么都没有答对?教授困惑不

解,学生则不肯服输,随后问题集中于‘理性地(rationally)’和‘合作(cooperate)’这两个术语上,学生们认为只要合作就是理性的,不合作就是不理性,而教授则认为如果囚徒是理性的话,则囚徒独自地理性算计的结果就是不合作。教授一直认为我们是语法理解问题,不断地解释语法,而中国学生对教授的解释均不以为然,认为是一致的,直到笔者偶然地说出“我们”的理性意思是广义的(broadly defined)时,争论才告结束。虽然不能简单地通过笔者的一个经验实例就归纳出中美文化中理性概念的不同,但我们至少可以从中看出,理性概念的模糊性及其内在的自相矛盾。

(一)有关理性的概念

“理性”是西方文化中最突出的一个概念,英语中有两个词都可译为理性,即‘reason(原因、理由、动机、理性、理智……)’与‘rationality(合理性、推理力、具有理性……)’。事实上,“reason”与“rationality”在西方思想史上是两个不同的词,各有不同的含义,“reason”概念源于希腊哲学中的‘logos(逻各斯)’,亚里士多德将“逻各斯”界定为一切事理的‘终极原因’,他致力于探求宇宙存有的原因并认定任何事物都必须具备质料因、形式因、动力因与目的因这四种原因才能形成和存在。通过对这四因的分析,亚里士多德试图推求宇宙存有的‘第一原理’、‘终极原因’。因此,“reason”这一概念最初兼含‘理由’与‘原理’两种意义,尤指‘终极原因’与“第一原理”。这种理性含义显然是带有本体论意蕴的。亚里士多德以后的笛卡儿认为,理性是科学知识独立的和唯一的源泉,是不依赖于经验的判别真理的最高标准。他和莱布尼兹等哲学家都肯定理性可以层层追溯,直到推出最终极的存在理由,即最终极的根本原理。在经验论者洛克那里,“reason”还具有依原理而行演绎的意思,经过康德的批判哲学体系(纯粹理性批判、实践理性批判)将实践理性与作为自然科学精确性与普遍性保障的理性概念区分开来,理性被净化为纯粹理性,理性的具体内涵与超验的理念,或

逻辑的一致性相联系,从而与源自拉丁文的‘思维’(ratio)一词无甚区别,该词意指以概念及推理来认知事物的“理性”(rationality)。“理性的科学”是指遵循逻辑推理的科学。可见理性概念愈益演变,由‘终极原因’到‘普遍原则’再到‘概念推理’,在当代西方思想界中;‘reason’与‘rationality’已趋于同义。

在通常情况下,人们使用的形容词态‘rational(理性的)’一词常可用“intelligent”、“logical”、“reasonable”、“sensible”、“sound”等代替,这也是大多数英汉辞典的解释。然而细究起来形容词态的“rational”和‘reasonable’,之间有较大区分,纯粹的‘rational’与“intellectual”(指理智技巧的或技术逻辑的)相关,与正确的证明、为达成给定目的手段以及检验不同立场或叙述的有效性有关。“reasonable”则相反,与合情合理的或有判断力的有关,与价值相关,也即与什么对行为者有利有关,它也涵指目的。由于“rational”与手段更相关,它常被认为是计算理性的。理性(rational)人缺少某种道德感受性,这个道德感受性包括了合作的愿望。“reasonable’则不是这样,它不是从某种经济的、计算的理论理性(rationale^④)中推论而来。在公共监督下,“reasonable’的做法不是以纯粹对自己有利来行事,而是要考虑他人的看法。当然这种区分也不是严格的、固定不变的。

理性的用法在日常生活和哲学中及其他学科中有着很强的相容性。理性的哲学含义具有普遍适用性,能大致覆盖各学科的理性、非理性内涵,而各学科的理性、非理性含义则通常被认为是哲学理性含义的具体运用和引申。

从上可见,西方哲学常把‘理性’视为一种认识能力和认识阶段,本义是属于人的心理和认识的范畴,是指人们认识事物本质和规律的抽象思维能力和思维形式。德国古典哲学家康德和黑格尔把理性视为同‘感性’、“知性”既相联系又相对应的最高认识能力和认识阶段。在政治学和伦理学中常把理性当作一种合理的公正

的秩序,而非理性则是指反常和失范。在张雄的《市场经济中的理性世界》^⑤中将经济学中的理性归纳为:经济理性是经济生活中的确定性和一致性原则,而非理性是指经济行为中常常具有某种偏离理论逻辑范式的非规范形式。文艺美学一般把理性当作审美中的理智活动和理智规范,强调文艺创作中的规范作用和思想意蕴。非理性则是指审美和文艺创作中的情感、想象、灵感、幻觉、无意识等心理因素和认识能力。通常情况下,教育学、心理学和文艺美学注重从因素上理解理性和非理性,而政治学、伦理学和经济学则注重从特征上来理解理性和非理性。一般认为理性具有内在性、自觉性、抽象性、逻辑性等特征。非理性具有不自觉性、突发性、非逻辑性和非语言性等特征,无意识、直觉、灵感、情感、意志、信仰等常归为非理性因素。笔者认为由于文本的解读和语言的游戏,各个学科的理性是互相渗透的,不能截然相分,而只有在具体的语境中“理性”才有意义。

在西方传统中,理性与合法性有着很强的关系。正如詹尼佛·哈尔波恩(Jennifer J. Halpern)和罗勃特·思特恩(Robert N. Stern)所述:“理性是一个有魔力的品性,它渗透于我们社会中的对每个行为的评价。自从启蒙以来,我们就以完善我们对理性的理解为目标,而将理性的推理和逻辑当作潜在的假设。”^⑥在传统管理学中,很多管理理论仿效与主流经济学有关的理性用法,使理性等同于计算逻辑,如 50 年代,决策学派之父,西蒙的‘有限理性’就是从计算逻辑出发讨论的,那是对传统的经济 and 统计决策理论中使用的‘理性’概念的一种修正。又如对 80 年代非理性管理思潮的兴起发挥了重要作用的汤姆斯·彼得斯的畅销书《寻求优势》^⑦向理性的挑战就是针对计算理性的。本书所指的管理中的理性主义表现为坚信认知理性或技术—经济理性是管理实践中的主导力量。这个技术—经济理性的逻辑在西方世界占据着不容置疑的统治地位,通常认为个体和组织可以通过它达成对自然资源和社会生活

的控制。它属于工具理性,几乎被看成与‘理性’的含义等同。管理学中的这个理性概念不断地陷入困境和遭到挑战,因为这仅仅是一种类型的理性,与特定时代和特定的文化(西方文化)相联系,更确切地说是与特定的语境相联系,这种理性的相对性已被人们所认识。然而对技术—经济理性局限性的挑战却常常使管理理论陷入非理性主义之中,这反映了西方文化中根深蒂固的理性吊诡(paradox)。

(二)技术—经济理性及其限制

经济学家和心理学家将理性的选择与心理学的原理合并,得到理性的认知解释。技术—经济理性是与人类的认知和计算相关的,是认知理性的一种。认知理性的基本逻辑起点是个体和组织要实现对自然和其资源及普遍的社会生活的控制,由此分别产生了自然科学、经济学和社会科学。在很多西方国家中认知理性已濒于霸权,它通常作为理性的代名词,作为人类行为的指导原则。

技术—经济理性是与传统管理理性最为相关的一个,在管理学人性假设中,经济人假设又称为理性人假设。在这种理性下,将理性从非理性中分离出来是比较容易和明确的。然而这是一个理想化的认知抽象的模型,在这个假设指导下,人通常是成问题的,因为他们不能以理论所偏好或预期的理性的方式来行动。这限制了理论的适用性,在这种理论下,个体的行为是需要纠正的,其‘非理性’的行为要以更‘理性’的行为来代替才能体现理论的指导意义,但却没有指明这个及时纠正的力量来自何方。虽然管理学中有其他选择,如社会人假设、复杂人假设等,但仍未解决这个问题。关于这一点请参看下一节‘管理主体的理性困境’以及第三章第一节‘管理学人性假设、激励理论的缺憾及对我国国企改革的启示’。

与这种技术—经济理性相关的经济理论强调个体的社会成员作为匿名的市场行为者,只按照价格信息来行动,这种脱离了社会

环境的个体后来也出现于管理和组织科学中。这些都可以在西方文化中的个人主义或社会原子主义中找到影子,也与利己主义的概念有一定联系。传统经济学常常将利他主义行为描述为既对他人有利,同时又对行为者有利。在这里,一个人的效用被另一个人的福利所影响,一个利他主义的人因其他人的福利而快乐,这样一来所有的行为都必定是自私的,于是利己主义的概念变得无用了,因它与利他主义没有什么质的区别。在这种观点中,人类理性同时是利己主义的和利他主义的,利他主义行为中的利己因素是否存在几乎是不可证伪的,这削弱了以此为假设的经济理论的严密性。问题还在于使这种利他和利己同时出现在人类理性中的社会关系,在一个人与人之间关系淡漠、原子化、无互助热情的社群中,这种利己和利他统一的理性是很难直接达成的。

管理决策学派的代表人物西蒙的概念部分说明了这种技术—经济理性的限制。西蒙指出这种理性人具有的无限的信息处理能力和不变的偏好排序以及对问题和目标的完全了解,还有他们对最大化效用的欲望都是不很现实的。西蒙认为,仅在简单的、透明的和确定性的情况中,个体可以以经济理性人的认知理性来行动,但当情况是真正地不确定时,这个理想化的人类理性就不再存在和起作用了。这时人类认知不能成功地表象状况、环境和事件的所有复杂性,硬要追求完全的理性反而是非理性的,而仅追求有限理性的做法的非理性(相对于完全理性的意义)反而可能是理性的,这说明了这种理性概念的限制。西蒙于是修改了理性的概念为‘有限理性’概念,因为‘有限理性’并不是非理性的,而古典的理性定义却将其排除于理性范围。相应地,西蒙把经济与统计决策中的理性模型改为行政管理中的‘满意模型’;他认为,这里个体寻求的是‘满意’而不是最大化的理想。

人类认知理性的限制是多种多样的,可以用多种思想来解释。实验经济学和经济心理学发现,人们甚至不能在他们的认知中达

到古典西方的理性逻辑。人类在决策制定中有各种偏见,如对同一个问题的描述不同可以导致决策的不同再如,决策人易受初始数据的影响即使该数据很大程度上不相关,还有如“判断的短路”、“承诺的升级”等问题。然而,它们并不必然地导致非理性,有时它们是有助于个人的有限理性达成的因素。以“判断的短路”为例:它指粗略的判断,指无意识中人们倾向于忽视时空遥远的或注意于现象的最有代表性的方面等,这常使人不能在决策中遵从概率统计上的结果,但用它来代替古典理性的无限的计算时,则含有对各种选择进行有限寻找和简化计算过程以及计算技术的有限理性的含义。简化的行为也受社会规范和个体企图达到的水平及经验所影响,理想和情感也起重要作用,虽然如此,却不一定是非理性的,但它们有时又是非理性的。理性与非理性互相转化,即使是实验也难以区分某个行为是不完全信息的情况导致的行为还是非理性的或反复无常的人类行为。判断的短路通常既不是非理性的也不是有缺陷的,而只是在实验中没有完全符合统计上的结果的人类行为,没有产生“预期的基于效用的反应”;谁能否定这不是说明了人类实际理性比经济计算理性更不受限制呢?更何况,实验要能确定因果关系必须排除干扰变量,这在关于人类理性的实验中几乎是办不到的。努力排除干扰变量的结果是失去了实验的有效性,实验者不仅隔离出实验,也隔离了作为实验目标的人,这些人并没有以实际的方式来做决策。

尽管技术—经济理性长期占优势,但它越来越多地受到了挑战,而被认为是理性的一个相当特定的类型,与特定时代和特定文化相联系。但向古典理性概念之外的扩充却充满了非理性的羁绊。多元理性的观念仍然期望管理者以理性精神来行动,然而多元理性的内在矛盾无疑使得对管理者的行为期望是盲目的,非理性主义的管理理论更使管理者陷入盲然的境地。情感等因素向理性概念的渗入,使得理性与非理性的分别尽显了理性概念的吊诡

(三)理性的相对性

理性的概念是社会的建构,而不是客观给定的东西,它是相对于特定社会和一定时期的。在西方文化中,理性概念与非理性概念之间常存在着难以调和的紧张和对立。问题是如果理性是相对的,那么为理性寻找标准是否有意义或是否可能呢?是否存在判断合法的、有效率的或较好的管理者行为的标准呢?这里有一些标准是:将经验的证据作为决定某个理性假设是否有道理或可资应用的终极的裁判者,从而做出某个管理理论是较好的结论。以经验为参照是西方文化中经验主义的认识论所极为强调的,它看起来很有吸引力。经验提供了在理论间选择的直接方法。在西方管理理论中,对经验事实的讨论是普遍的。然而,这些理论却并没有同样普遍地得到实际应用的证实。管理理论是难于证伪的,如果找不到判别理论的方法,我们难免陷入唯实论,否定普遍性。

唯实论与唯名论的紧张对立是西方思想史特有的景观。在这里,与唯实论相反的观点是强调存在着普遍的人类理性,管理理论比经验研究提供了更多的东西。这要求对所有的理论有一个先验的假定,这个假定建构了理性行为的判别标准,而这个假定的选择不能仅通过参考观察得来的经验而做出。那么这个假定又是怎样得来的呢?这是理论—经验的两难困境。

强调个体的主观主义的观点则把理性的概念完全地相对化,主观化了。在这里,只有谈论与特定个体的参考框架相关的理性才是可能的,理性仅对个体是有意义的。个体有关于他们行为的最好的理由(理性)。这种观点假定所有的人都是理性的,并以相应的方式行动。一些主观主义者甚至宣称不存在非理性的人类行为,行为是理性的不是相对于目标而是相对于语境及相关的其他人的行为的,没有最后的、客观的判别理性行为的标准。艾特状尼(Etzioni)是持主观主义理性观的学者之一^⑧,他以回到人类的‘自然状态’来挑战传统理性构造的方式,在这种状态下,‘人’通常被

认为是非理性的。在这个‘非理性’的立场上,他试图解释为什么人们的行为有时遵循技术—经济理性。在这种讨论中,理性成为了由文化规定和建构的某种人为的特性。

在艾特状尼的观点中,个体为了比较、判断他们自己的行为是否理性有必要自行选择一个合适的参考框架,于是个体不是按其他人的标准来判断。在心理的和社会的条件下,人们充分地发展和最自由地表达他们个体的理性。既承认理性标准又将理性还原到经验之中,这种主观主义的理论虽然看起来似乎避免了理论—经验的两难困境,然而却失去了理性本身的指导意义。公说公有理,婆说婆有理,结论是两者的确都有理。理性概念漂泊不定,被个体随意安置,似乎失去了统一的普遍性理论存在的必要。对各种相互冲突的理论的合理性的认可,实际上是否定了理论对于实践的指导意义,因此并未真正解决理论—经验的紧张性。

另一种理性观念将有关交往行为的方面添加进来。是否是理性的要由个体行为者以及与他们打交道的人共同决定,理性与人际之间的过程和共同的参考框架相关联,因而是主体际的现象。理性的行为即是某些人普遍认为的合情合理的行为方式。这种观点,认为理性是与情境相关的。这个情境可以是给定的、已知的,也可以是带有战略性质,属身心交互作用的,后者相应于环境是不确定的情况,如在博弈论中有这样的观点:假定个体在没有意识到他们正处于交往行为之中时就将理性归于他,下一步是假定一个行为者的理性受他对另一个行为者的期望所影响,最后是假定行为者的理性是在交往行为过程中呈现出来的。这个观点强调特定的条件和特定的情境,以及新的偏好或目标出现的可能性。

在有关交往行为的社会方面、语言方面讨论最多的是哈贝马斯(Habermas),他提出了交往理性的概念^①,他认为,理性的判准取决于交往行为的两个方面:沟通和接受。他尤其讨论了‘理想谈话情境’的四个标准:①说出的应是清楚的,可理解的。②说出的