

儒家伦理与德性组织范式：中国式现代化的组织逻辑*

胡国栋^{1,2} 李文昊¹



(1. 东北财经大学工商管理学院, 辽宁 大连 116025;
2. 中国人民大学企业管理哲学与组织生态研究中心, 北京 100871)

内容提要:组织现代化中现代性与后现代性之间的张力是组织现代化悖论的重要特征。现代性导向的组织将员工价值界定为“权威—控制”系统中的被管理者,后现代性导向的组织将员工价值界定为“自由—自治”系统中的行动者,现代性与后现代性张力的凸显是西方组织现代化的结果,核心是员工价值界定上的矛盾。儒家伦理是中国式现代化的传统文化根基,是化解组织现代化悖论的优质资源。本文基于组织现代性与后现代性的整合视角,提炼儒家伦理的关键维度,在此基础上重新审视员工价值,并对儒家伦理进行组织现代化视域中的创造性转化与创新性发展,进而构建了德性范式以整合组织的现代性与后现代性,最后构建了系统的德性组织理论框架。本文基于中国式现代化的一般性与特殊性特征,剖析组织现代化悖论并立足儒家伦理构建了系统的德性组织范式,厘清了中国式现代化的组织逻辑并为中国式组织理论研究提供一个可资借鉴的整合性框架。

关键词:现代性 后现代性 儒家伦理 德性范式 德性组织

中图分类号:F270.7 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2024)06—0005—20

一、引言

随着以数字技术为核心的新科技革命到来,企业组织不断探索打破陈旧的结构体制和组织边界(Yoo等,2012^[1];Bailey等,2022^[2]),涌现出海尔、华为、阿里巴巴、徐工、浪潮等企业转型升级的典型案例,平台化、生态化、网络化成为组织现代化的基本方向。然而,在现代化进程中,组织总是面临着平衡自由与权威、自治与他治、灵活与稳定、多元异质与系统统一、准市场机制与层级式控制等二元悖论的挑战(Jacobides等,2018^[3];胡国栋和罗章保,2021^[4];Wareham等,2014^[5];王凤彬等,2019^[6];Altman等,2022^[7])。如何解决组织现代化过程中的二元悖论,实现组织“自由—自治”机制与“权威—控制”机制的耦合,是现阶段组织研究的核心。

从管理哲学层面看,上述二元悖论的本质是现代性与后现代性之间的组织张力。一方面,组织现代性是生产力带动生产关系变革的客观需要,以及现代市场经济理性选择的结果。现代组织的诞生过程就是主动内部机制取代市场机制的过程(钱德勒,1987)^[8],涉及整体上协调价值和特定形式、程度的集权(Felin和Zenger,2016^[9];Mintzberg,1990^[10]),因此,现代组织天然具有对权威、他

收稿日期:2023-10-15

* 基金项目:国家社会科学基金重大项目“中国企业裂变式发展重大问题研究”(21&ZD136);国家社会科学基金后期项目“儒家伦理与后现代组织”(21FGLB031)。

作者简介:胡国栋,男,教授,博士生导师,研究领域是管理哲学与组织理论、儒家文化与中国式管理,电子邮箱:hgdong2010@126.com;李文昊,男,博士研究生,研究领域是儒家组织理论,电子邮箱:liwenhao0213@163.com。通讯作者:胡国栋。

治、稳定、系统统一与层级控制等现代性机制的需求。另一方面,作为承载人类生活的重要场所,组织涉及个体目标、情感偏好、价值判断、局部交往等因素(胡国栋,2017)^[11],组织工作本身就代表一种价值,是一项高尚并且能够令人高尚的活动(Bauman,2005)^[12]。组织具有的生存与生活属性,加上数字时代的新挑战,产生了对自由、自治、灵活、多元异质与准市场调节等后现代性机制的需求。因此,现代性与后现代性的组织张力是组织现代化面对的基本问题,审慎思考并予以解决,是平衡自由与权威、自治与他治、灵活与稳定等二元悖论,构建中国式组织理论的关键。

在中国式现代化进程中,中华优秀传统文化蕴含着解决现代化问题和人类总体性危机的基本提示,是扬弃和超越西方现代化的重要逻辑(沈湘平,2022)^[13]。组织现代性与后现代性张力围绕员工价值展开,是理性主义、权威主义、普遍主义与非理性解放、去中心化、去普遍化之间矛盾的产物。冯友兰先生曾提出“阐旧邦以辅新命,极高明而道中庸”,意指对中华优秀传统文化进行再诠释与再创造,为其赋予新的时代使命,并重点发扬中庸的矛盾解决方案。儒家伦理强调以辩证、中庸思维看待矛盾问题,一方面,在存在论上兼顾个体价值与组织价值,既强调基于个体意志的自我实现,又主张通过关系性的责任伦理连接个体与组织;另一方面,主张在实践中化解理性与情感、他治与自治等矛盾,强调基于情感的一般化使其具有理性凝聚功能,并在具体组织情境下根据实践不断调和理性与情感,最终塑造以能动的个体为核心,兼顾理性规范,具有无为而治性质的和谐秩序,逐步整合理性主义与非理性解放,权威主义与去中心化,以及普遍主义与去普遍化的目标。

儒家伦理基于独特的辩证观、中庸观,对整合组织的现代性与后现代性具有学理上的应用价值。鉴于此,本文以儒家伦理的创造性转化与创新性发展为核心,同时遵循“以我为主,博采众长,融合提炼,自成一家”的中国管理理论发展方针展开研究。在对现代性与后现代性之间组织张力梳理的基础上,本文以儒家伦理整合组织的现代性与后现代性,并在此基础上构建德性范式与德性组织理论的系统框架,为现代化进程中的中国式组织理论研究提供一个基础框架。

二、组织的现代化悖论:技术驱动下的现代性与后现代性张力

1. 西方现代化发展中的理性组织范式:现代性的出现与膨胀

西方现代化以石化能源的使用和机器化大生产等生产力革命为先导,并与生产组织的合理化、科层化、分工与专业化联系在一起(罗荣渠,2013)^[14]。随着煤炭、电力、钢铁等能源的开发利用,技术的关键性突破提升了人类的控制能力、经济因素的独立性和影响力,推动了组织结构调整和社会信念改变(库兹涅茨,1989)^[15]。在组织结构性调整上,由于处在生产力发展带动的,从传统社会向现代社会过渡的现代化启动阶段,商业组织是生产力推动工业化的媒介,处于后发、待驱动状态。因此,组织调整是为了适应生产力变革,主要需求是充分利用现有生产力的效率需求,本质是适应性调整,进而推动了工厂、公司等生产组织转向。社会信念改变源自17—18世纪启蒙运动,并被工业革命推动,导致了社会范围内现代性(modernity)的发展。

现代性主要表现为理性主义、权威主义、普遍主义等(胡国栋,2017)^[11]。第一,理性主义是现代性的核心,现代性首先表现为一切都在理性的法庭面前为自己的存在作辩护或者放弃存在的权利,思维着的知性成了衡量一切的唯一尺度^①。在理性主义预设下,现代性朝向合理化、抽象化、非个人化、可控化发展,私人信任让位于对非个人原则和抽象知识体系的信任(Giddens,1991)^[16],个体情感、价值等不确定性因素被排除,人类在“祛魅”中步入理智化、理性化时代(韦伯,2007)^[17]。第二,权威主义以中心人物或机构为核心,形成了结构性、系统性、统治性的宏观权力,并围绕权力中心构筑“中心—边缘”格局,排斥一切弱小、边缘的个体与群体。在权威主义预设下,现代性通过

^① 马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集(第3卷)[M].人民出版社,1995:719。

强制手段迫使权力客体做出权力主体所期望的行为,否则便会遭到报复性打击或被边缘化(胡国栋,2017)^[11]。权威主义产生等级链条,人的主体自由受控制与支配,因此也意味着现代性发展中启蒙理性的迷失与退步。第三,普遍主义也是现代性的关键信念,本质上源自现代性的知识论模式——先验的理性主义(柏拉图主义的现代产物),主张把某种语词、基本原则看作本原、终极性的东西,作为判定事物真实性的根据(陈嘉明等,2001)^[18]。普遍主义表现为具有普遍有效性、统一性、绝对性、同一性的指导原则或价值取向,是一种“宏大叙事”(grand narratives)。在普遍主义预设下,现代性将标准化原则固化为合法秩序并加以推广,排除偶然性和多元化的干扰。权威主义和普遍主义的“合谋”使等级控制合法化,启蒙理性走向迷失,并在现代性中丧失原有价值取向,退化为充满暴力和控制的工具理性,现代性愈发表现为对人的统治和破坏。

新产生的组织范式作为工业技术与现代性的产物,本文将之定义为“理性组织范式”。理性组织范式以现代性为基础属性,是以理性主义为基石,通过权威主义、普遍主义构筑的,理性占主导地位 and 宣扬组织整体价值的组织范式,典型代表是科层制组织。正如 Ansoff(1991)^[19]观察到,启蒙时代引领了一种新模式,它认识到认知在人类事务中的重要性,并极大提高了理性在组织中的地位。作为理性组织范式的主要属性,组织的现代性是以理性为核心的组织价值观和主导模式,将组织视为基于理性主义的稳定控制系统,将员工视为系统控制下追求经济利益的被管理者,组织一切事务围绕理性计算逻辑展开。在理性主义基础上,理性组织范式通过权威主义和普遍主义的作用,在组织权力中强调自上而下的等级化宏观权力,在组织原则中强调具有普遍约束力的正式制度,在生产过程中强调科学合理的专业分工,在组织目标上追求经济效率最大化,进而在整体上围绕“权威—控制”机制,表现出理性、科学性、利益性、控制性、计划性的基本特征和具有普遍性特征的总体秩序。

组织现代性围绕着员工价值的界定展开。一方面,组织内部将员工价值与职位联系起来。为了保障和激励员工工作的合理性,韦伯通过“神职”概念将上帝与职位相关联,赋予了结构性职位一种超越价值,从而将员工价值的实现与职位设计联系起来,并通过科学设计、等级链条、正式制度、专业分工等进行理性控制。通过将员工价值与职业工作联系,并在此基础上建立控制系统,组织现代性围绕着员工理智地履行工作职责展开,即一种勤奋、节俭、禁欲、冷静的“资本主义精神”(韦伯,2007)^[17]。另一方面,组织现代性将员工价值与非工作关系割裂开。组织现代性通过正式契约将工作与生活中的其他活动分离,破坏了员工生存的如亲属、邻里、信仰等非契约关系,并代之以一种原子主义、个体主义的组织(波兰尼,2007)^[20]。最终在现代社会中,工作占据中心位置,工作类型影响着生活全部,不仅决定与工作直接相关的权利和职责,还决定了被期待的生活水准,家庭、社会生活和休闲的模式,以及礼节和日常事务的标准(Bauman,2005)^[12]。

2. 西方现代化反思中的感性组织范式:现代性的反思与批判

人工合成材料、微电子等关键性技术突破,激发了新一轮的组织结构性调整和社会信念转变。在组织调整上,现代化在资本逻辑运作中实现自驱动,公司随着市场经济发展成为现代化的主要推动力。因此,新一轮组织调整的主要需求是利用、探索新生产力的创新需求,本质是适应性和探索性并存,进而推动了企业创新,多部门大型企业的解体与再造,模块化整合、活动外包、网络组织等生产组织转向。同时,后现代性(postmodernity)思潮在知识经济和数字经济的土壤上滋生。

后现代性源自现代性的自我反思,被视为“现代性开始理解其自身”(Giddens,1991)^[16]或“自反性现代化”(reflexive modernization)的产物(Beck等,1994)^[21],关注以不同的方式颠覆现代性,表现为非理性解放、去中心化、去普遍化等。第一,非理性解放是后现代性的主要特征。Kellner(1989)^[22]指出,后现代批判的大部分集中在后现代理论或知识形式及其非理性主义倾向上。后现代性反思理性僭越,并运用韦伯的铁笼比喻检视社会生活殖民化,以及自由被理性主义意识形态

和他们所描绘的结构和控制机制所颠覆(Hatch和Cunliffe,2013)^[23]等问题。在非理性解放预设下,后现代性主张重新发现赋予人类存在意义的精神基础,发展直觉、灵感、情感、审美等非理性因素,在“世界的返魅”(the reenchantment of the world)中实现人性救赎(格里芬,1997)^[24]。第二,去中心化是后现代性反思权威主义的产物。面对权威主义下的宏观权力,德里达与福柯等人宣称“人的死亡”与“主体的终结”,并批判性指出“除了不断地向别处扩散,快感和权力绝不可能在某个权力中心点、某个循环节点或联接点、某个场址中……凝结或驻留”(Foucault,1980)^[25]。在去中心化预设下,后现代性主张打破集权式的“中心—边缘”格局,倡导主体离散化,重建一种自由创造的非控制形式的“离心化的主体”(胡国栋,2017)^[11]。第三,对普遍主义的解构也是后现代性的关键特征。利奥塔质疑元话语和宏大叙事的正当性,呼吁关注“不可通约的多元性”(irreducible plurality),并指出后现代社会中的知识提高了对差异的敏感度和容忍不可通约性的能力,后现代知识的法则不是专家式的一致性,而是属于创造者的悖谬推理(Lyotard,1984)^[26]。在去普遍化预设下,后现代性以局部秩序(local order)取代整体秩序,主张从策略性、协商性、局部性、暂时性视角观察组织,对局部秩序中的差异、偶然性、异质性、不稳定性的关注被视为后现代性的关键特征(Ritzer,1990^[27];Beck等,1994^[21])。

伴随着新一轮的组织结构性调整和后现代性思潮,人们扭头拾起一个世纪前丢弃的东西,重新认识情感、个体、局部要素的作用。由于组织环境发生不连续变化,组织关键维度随之发生变化,产生了组织范式变迁(Sheldon,1980)^[28]。本文将这一新产生的组织范式定义为感性组织范式。感性组织范式以后现代性为基础属性,以非理性解放为基石,通过去中心化、去普遍化构筑的,情感占主导地位和宣扬个体价值的组织范式,典型代表是后现代组织(Clegg,1990^[29];Daft,2009^[30])。作为感性组织范式的基础属性,组织的后现代性是以感性为核心的组织价值观和主导模式,将组织本身视为情感和价值集合体,将员工视为具有清晰自我意识的自由行动者,组织的一切事务围绕情感价值逻辑展开。在非理性解放基础上,感性组织范式通过去中心化、去普遍化的作用,在组织权力中强调多元化、局部化、流动化的微观权力,在组织原则上强调自发协商,在生产过程中强调个性化协作,在组织目标上追求员工成长,从整体上围绕“自由—自治”机制,表现出感性、审美性、价值性、自发性、生成性的基本特征和具有地方性特征的局部秩序。

就对现代性反思与批判的方向来说,构建感性组织范式分为批判和重构两个脉络(Hatch和Cunliffe,2013)^[23]。第一个脉络可被视为解构派,主张以情感、个人、局部要素解构组织现代性。解构派认为组织反映和再现了一个纪律严明的社会(Burrell,1988)^[31],随着管理信息系统和全面质量管理等机制引入,组织的运作成为纪律和监督的典型代表(Raffnsøe等,2019)^[32]。在此过程中,组织被定义为由系统法则支配的系统:组织系统中所识别的变量由规则创造,同时这些规则的形式又源自组织是一个系统(Cooper,1989)^[33]。为打破基于系统规则的组织控制,解构派基于非理性解放预设,将员工界定为积极的道德主体并对自我创造负责,形成了超越剥削性的新自由主义身份,倡导组织要想成功地治理,就必须更少地治理(Randall和Munro,2010^[34];Munro,2014^[35])。同时,解构派为避免陷入权威主义、普遍主义,并未具体说明解放下组织的替代结构,只是围绕去中心化、去普遍化理念,主张通过员工有意的和自愿的行为构建属于自己的伦理规范和治理规则,并改造和发展自我。

感性组织范式的第二个脉络可被视为建构派,主张通过个人、局部要素重塑组织现实,发展聚焦共同愿景的后现代性。建构派主张以去中心化、去普遍化的自发协商为核心,通过自由平等的交往活动形成开放性、暂时性共识。在此过程中,建构派强调放弃等级或结构性细化的整合功能,基于“去分化”(de-differentiation)理念允许自我管理和协调自己的活动(Clegg,1990^[29];Hatch和Cunliffe,2013^[23])。在此基础上,组织在去中心化中获得竞争优势,正如Hayek(1979)^[36]指出,任何

使个体经济主体服从有意识的指导的尝试都必然意味着将社会活动能实现的目标限制在个人的低级能力范围内。因此,建构派构建感性组织范式的核心是协调本质的转变,主张自发性、分权式的“参与”取代控制性、集权式的“命令”,在此过程中,大型组织将形成内部市场,员工成为自治者,并产生在市场中自发整合、协调和流动的网络组织、组织生态系统等形式(Clegg, 1990^[29];罗珉, 2004^[37])。

在基于后现代性构建感性组织范式过程中,解构派基于员工价值离心化推动组织变革,允许员工独立于现实组织关系,具有个人变革性和政治颠覆性,进而可以破坏制度和组织结构(Raffnsøe等, 2019)^[32],过度指向个体解放。建构派主张基于自发协商推动组织变革,并强调市场的关键作用(Hayek, 1979)^[36]。建构派认识到员工价值的关系性,但由于将关注点集中于主体自发建构以及自发实现相互理解的理想状态,容易忽视权力、信仰、行为期望等现实差异,局部同整体的关系,以及抹除连续性和丰富多维的历史经验(Ritzer, 1990)^[27]。最终,组织的后现代性以解放员工为核心(Hatch和Cunliffe, 2013)^[23],整体上围绕“自由—自治”理念,推动去组织化、去制度化,个体本身成为社会再生产的基本单位(Beck等, 1994^[21]; Beck, 1992^[38])。

组织现代性与后现代性张力的形成显示出三条基本规律。第一,现代性与后现代性张力是组织普遍面对的现代化悖论,后现代性在现代性反思中形成,二者的矛盾运动是组织现代化的底层逻辑。第二,现代性与后现代性张力的关键是员工价值,现代性将员工价值界定在职业工作中,后现代性将员工价值界定在超越组织的自我发展中,员工价值界定的对立是现代性与后现代性张力凸显的关键。第三,围绕员工价值界定,组织的现代性以理性主义预设形成的理性计算逻辑为主导逻辑,组织的后现代性以非理性解放预设形成的情感价值逻辑为主导逻辑,分别在权威主义、普遍主义与去中心化、去普遍化加持下,构筑了“权威—控制”与“自由—自治”机制,增大了现代性与后现代性张力。因此,构建中国组织理论的关键问题是“立足组织现代化悖论,基于员工价值的界定整合组织现代性与后现代性”。

表 1 组织现代性与后现代性的多维比较

比较项目	现代性	后现代性
组织范式	理性组织范式	感性组织范式
员工价值	职业工作	自我发展
组织逻辑	理性计算逻辑	情感价值逻辑
组织系统	权威—控制	自由—自治
组织目标	经济效率	个体解放
组织特征	理性、科学性、利益性、控制性、计划性	感性、审美性、价值性、自发性、生成性
组织秩序	总体秩序	局部秩序

资料来源:作者整理

三、中国本土组织的文化根基:儒家伦理及其关键维度

中国式现代化既有现代化的普遍特征,又存在特殊的自身条件和发展现实,体现出中国特色社会主义的自为性探索。依循此逻辑,中国本土组织也应在现代化悖论基础上,呈现中国式的“特殊性”。中国式的特殊性根植于中华优秀传统文化,从历史经验来看,文化要素在推动现代经济增长中起着独特作用,但却常常被过于迅速地归于“前现代”(pre-modern)世界,被忽视掉其在造就现代世界中的作用(彭慕兰, 2003)^[39]。因此,如何发现并自觉传承传统文化根基,是面对组织现代化悖论进行“特殊性”探索的关键。

管理实践的推进与管理思想的演化离不开对人及其本质的认识,基于儒家伦理整合组织现代化

悖论需要首先明确核心的人性假设。组织现代性将员工价值界定在职业工作中,在理性主义、权威主义、普遍主义下导致工具理性僭越。员工的生存状态被限定在结构性职业中,与工作无关的人性因素被驱除,员工价值被界定为“权威—控制”系统中的被管理者,员工被视为组织经济增长的“工具人”。组织后现代性将员工价值界定在个体解放中,并在非理性解放、去中心化、去普遍化下走向个体化。员工的生存状态被解放,理性特别是工具理性的功效被自觉、情感等因素替代,员工价值被界定为“自由—自治”系统中的行动者,员工被视为独立于组织存在并追求自我解放的“自由人”。

与“工具人”“自由人”假设不同,儒家伦理将个体视为以德性为核心,理智、德性、情感交织的“德性人”。儒家伦理承认先天的自然情感在人性中的基础地位,并主张主体通过实践将自然情感经由责任伦理向社会范围扩展,并实现私人的自然情感转向公共的道德情感,完成情感向“具体理性”转化。同时,理性转化以主体实践为依据,由此实现的“具体理性”在情感经验中实现并在情感经验中获得其现实性(蒙培元,2002)^[40],因此,并未取消主体意义和能动性,从而兼顾了自发主体性与他律规范性。在此过程中,儒家伦理的“德性人”假设将独立个体连接到更广泛的组织与社会关系中,并在具体道德实践中融合理性性与情感、“权威—控制”与“自由—自治”。

第一,从本质上看,现代性对人的自由本质的认同,主要与抽象的个体乃至个体主义相联系(陈嘉明等,2001)^[18],后现代性虽然批判了现代性的理性主义、权威主义、普遍主义,却未能完全走出独立的、自足的个体主义,这也是现代性与后现代性初期更强调个体理智的原因。基于个体主义,组织的现代性与后现代性都蕴含离散化私人伦理,进而预设了个体价值与组织价值的二分对立,不可避免地会围绕员工价值,以理性计算逻辑为核心,通过“权威—控制”机制强制将个体“镶嵌”在组织整体中,或以情感价值逻辑为核心,通过“自由—自治”机制走向个体“离散”的碎片化,进而产生组织现代性与后现代性张力。因此,整合组织的现代性与后现代性,首先需要在存在论上整合组织价值和个体价值。

从存在论上看,儒家伦理既凸显个体价值,又强调自我实现的“能群性”。一方面,儒家伦理强调个体意志,主张个体通过学习道德情感实现精神成长。儒家伦理强调“仁义礼智”等道德情感是自我实现必须学习和践行的品德,这一人格修炼逻辑贯穿儒家伦理中,如孟子“存养扩充”、荀子“化性起伪”、王阳明“致良知”,都强调了个体通过养成理想人格实现个体价值,即“个人内心的全面自我转化”“成人”(to be a true person)(陈来,2019)^[41]。另一方面,儒家通过责任伦理将个体实现拓展到组织层面,如提出“修己以敬”“修己以安人”“修己以安百姓”(《论语·宪问》),要求个人在“一个矩阵或一个架构中定位,在其中每个个体都尝试要将其心灵与人际关系维持在一个令人满意的程度之上”(黄光国,2006)^[42]。总体上,儒家伦理将个体价值由内向外拓展至与组织价值的自然通达上,形成个体价值与组织价值统一的内在逻辑。对此,陈来(2014)^[43]指出,自我的存在和价值包含着对象的关系,存在是相互关联,相互走向,互爱共生的。因此,儒家伦理强调作为“类”的人的价值,类价值由作为个体的人的价值推衍而来,自我(个体)与类(组织)有着密不可分的内在联系(胡国栋,2017)^[11],因而儒家伦理又被称为“关系主义的美德伦理”(李泽厚,2014)^[44]。总的来看,儒家伦理建立在个体价值与组织价值相互依存的存在论上,是关联性、和谐性的社群伦理,主张在维持相互关联的基础上实现个体价值,构建组织共同体。

第二,在统一个体价值与组织价值的基础上,整合组织现代性与后现代性需要关注核心的理性主义与非理性解放。理性主义预设了组织现代性中的理性计算逻辑,非理性解放预设了组织后现代性中的情感价值逻辑,二者的对立是组织现代性与后现代性张力形成的核心。整合理性主义与非理性解放需要同时从组织、个体两方面考虑,一方面,组织价值的实现需要对个体情感因素施加限制,使其具有与理性共同作用的空间,进而耦合偏重理性控制的现代性与偏重情感解放的后现代性;另一方面,基于德性人包括的知、意、情三维结构(高良谋和胡国栋,2012)^[45],个体价值的

实现需要整体解放,只有创造认知与道德实践、审美表达元素之间的互动,才能确保具体化日常实践的健康发展(Habermas和Ben-Habib,1981)^[46]。因此,整合组织现代性与后现代性的核心在于,对员工情感进行处理,并以此为核心实现理智、道德、情感的通达。

儒家伦理主张在情理耦合中实现员工价值。一方面,儒家伦理强调情感的一般化。儒家伦理不过度关注私人、主观情感,而是通过道德情感实现情感的一般化、客观化。即使是正常情感问题,儒家伦理也更重视共同的普遍情感,即坚持主观的客观性原理,使情感因素转化为原则规范(蒙培元,2002)^[40]。通过情感一般化,儒家伦理使个体情感转向“反应群体社会性的要求、义务”的理性(陈来,2019)^[41],即实现“理性的凝聚”。另一方面,儒家伦理主张在实践中情境化统一理智、道德、情感。儒家伦理通过“义”实践道德情感,既强调“义”本身的天理、良知属性,如“义者循理”(《荀子·议兵》),又强调情境化,如“行而宜之之谓义”(《原道》)、“君子之于天下也,无适也,无莫也,义之与比”(《论语·里仁篇》)。因此,被理解为“在‘实践中’的和情感联系在一起并以情感为其内容的‘具体理性’”(蒙培元,2002)^[40],是“同人的事务相关”(亚里士多德,2003)^[47]的“实践智慧”(phronesis)。总体上,儒家伦理实现情理耦合涉及理智、道德、情感三方面,过程关键是在具体实践中促进私人情感转向道德情感,其中,认识—理解—判断等知性因素起主要和支配作用,即“理性对感性的自觉地、有意识地主宰、支配”(李泽厚,2019)^[48]。同时,上述过程在道德范畴内进行,即在一般化的道德情感约束下实现理性对感性的主宰和支配,因此在个体心理上又展现为有意志或意志力量的活动(李泽厚,2019)^[48],即其中道德情感居于重要甚至是中心地位(蒙培元,2002)^[40]。因此,儒家实现情理耦合内在要求完整认识人性中的知(理智)、意(道德)、情(情感)。基于完整人性结构进行实践的结果是情感围绕意向性的道德实践完成“理性的凝聚”,转化为“具体理性”,即情感与理性围绕道德实现渗透融合。总的来看,儒家伦理在完整的知、意、情人性结构基础上,以道德意志为核心实现员工情感的一般化,在具体道德实践中实现情理耦合。

第三,在情理耦合基础上,整合组织现代性与后现代性需要整合围绕其核心构筑的权威主义与去中心化、以及普遍主义与去普遍化。后现代性尝试在非理性解放基础上打破权威化的系统控制,通过凸显组织中的个体性与局部性实现员工价值,但却具有将员工价值寄托于个体解放,走向碎片化和异质性的危险(Featherstone,1988^[49];Ritzer,1990^[27]),进而使组织后现代性与现代性的张力日益凸显。有效的组织系统需要实现系统整合和多元异质的动态平衡,因此,在情理耦合基础上,还需要围绕权威主义与去中心化、普遍主义与去普遍化,整合组织现代性的“权威—控制”机制与后现代性的“自由—自治”机制。

儒家伦理主张在情理耦合基础上塑造无为而治的和谐秩序。和谐秩序作为礼治秩序由情理耦合思想导出,表现为耦合理性计算与情感价值的理性、自然与开放系统,体现出自我管理 with 系统控制并存的管理理念(胡国栋,2017)^[11]。一方面,和谐秩序包括员工间共识和制度规范。儒家伦理中的和谐秩序以道德情感为依据,并源自地方性的个体意愿、组织经验、价值共识等内容,同时又加入普遍性的“义理”原则,从整体上确认了诸多局部秩序的统一性和正当性。此外,儒家伦理主张和谐秩序的外围是理性加工的组织规范,是制度化产物,因此具有系统控制功能。另一方面,和谐秩序基于员工实践生成和发展。儒家伦理主张和谐秩序源自局部自发性,强调实践中个体对本源、内化、补充和发展功能,“君子者,法之原也。”(《荀子·君道》)、“为政在人”(《中庸》)。总体上,和谐秩序以个体实践为核心,保存了原始的民主性和人民性(李泽厚,1986)^[50],其中员工是能动的、自我选择的个体,并在实践中自觉内化和践行“礼”,最终情安礼、立于礼,达到“自为已经实现,而外化也不再是他为了”(麦金太尔,2002)^[51]。在此过程中,维持秩序的力量不在身外的权力,而在身内的良心(费孝通,2007)^[52]。因此,和谐秩序以情理耦合为基础,又通过无为而治实现了理性对情感不自觉甚至无意识的主宰和支配,最终达到个体的完整实现(李泽厚,2019)^[48]。

总的来看,儒家伦理主张组织的和谐秩序既包含个体意愿、局部经验等因素,又通过正当“义理”和理性规范兼具整体秩序和系统控制,但这种控制表现为基于员工对秩序的理解产生的自治,是一种无为而治的管理理念,并反过来促进情理耦合、“物我一体”的实现。

儒家伦理的关联性、情理耦合、无为而治理念,体现出整体与个体、理性与情感、他治与自治等矛盾的辩证观,是面对现代性与后现代性的组织张力进行选择继承的关键。基于儒家伦理的三个特征,本文将新的员工价值观念定义为“关系性的主体价值”:承认员工知、意、情人性结构,在个体价值与组织价值相互依存的基础上,通过情理耦合的行动逻辑,在内化、补充和调整组织系统的过程中,实现自身能动性的发展。

对组织现代性与后现代性之间的张力而言,“关系性的主体价值”基于理智、道德、情感的人性认知。首先,从存在论上连接员工价值与组织价值,避免陷入组织现代性的职位中心论,以及后现代性中基于个体解放产生的碎片化风险。其次,新的员工价值观主张在塑造员工情感联系过程中,基于具体情境实现“理性的凝聚”,通过情理耦合过程整合现代性与后现代性的核心,即理性主义与非理性解放。最后,新的员工价值观强调在情理耦合基础上形成个体自发性与整体控制性的交互关系,通过员工与组织系统的情境化互动,整合现代性的权威主义、普遍主义同后现代性的去中心化、去普遍化。在此过程中,组织整合了基于自我价值实现的个体目标与组织价值生产活动的整体目标,并创造了具有无为而治特征的组织秩序,实现真正意义的价值创造与和谐秩序。

表 2 儒家伦理在中国企业组织中的展现

组织元素	儒家伦理
组织哲学	现代性+后现代性
人性假设	德性人
员工价值	关系性的主体价值
组织逻辑	情理耦合逻辑
组织系统	无为而治的理性、自然与开放系统
组织目标	价值创造+和谐秩序

资料来源:作者整理

四、中国式现代化的组织逻辑:德性范式与组织整合

在选择性继承儒家伦理基础上再创造,可以为中国式组织指明创新逻辑。儒家伦理的创造性转化与创新性发展,是指客观看待儒学价值,通过聚焦现代化关键问题,寻求有助于现代化的相关理念,并对其进行新时代下的新诠释,做到“守正不守旧、尊古不复古”。即不是从传统出发对现代“削足适履”,而是从解答现代问题的角度“从后思索”(沈湘平,2022)^[13]。另一方面,推动儒家伦理等中华优秀传统文化的创造性转化与创新性发展要求结合马克思主义,进而造就新的文化生命体,筑牢道路根基,打开创新空间和巩固文化主体性^①。因此,在组织现代化研究中,儒学的创造性转化与创造性发展是指立足于组织现代化关键问题,在与马克思主义基本原理结合过程中,对儒家伦理的关键维度进行再诠释和再创造,进而推动组织创新。

本文将儒家伦理创造性转化的组织成果定义为德性范式。新组织范式的确定需要在诊断现有范式有效性的基础上,明确新的价值观和信仰,进行整体变动或以“模型和范例”的形式作为“谜题解答”(puzzle-solutions)的基础(Sheldon, 1980^[28];库恩,2012^[53])。德性范式以儒家伦理蕴含的关联性、情理耦合、无为而治为价值观,以“关系性的主体价值”为核心,强调员工与组织的动态关联,基于实践过程中耦合理性计算逻辑与情感价值逻辑,最终整合组织“权威—控制”机制与“自由—

^① 习近平. 担负起新的文化使命 努力建设中华民族现代文明[R]. 人民日报, 2023-6-3.

自治”机制,是现代性与后现代性统一的组织范式。

德性范式包括员工—组织关系重塑、组织逻辑耦合、组织系统整合三部分。首先,人是“一切社会关系的总和”,任何组织活动都以人的关系还原为基础。基于儒家伦理的关联性,德性范式在存在论上建立员工与组织的相互关系,围绕关联员工价值与组织价值,为整合组织现代性与后现代性提供价值基础。其次,人作为社会关系的总和在具体实践中实现,“人在积极实现自己本质的过程中创造、生产人的社会联系、社会本质,而社会本质……是每一个单个人的本质,是他自己的活动,他自己的生活”^①。因此,组织实践与组织关系相互适应和生成。组织实践中同时存在理性计算逻辑与情感价值逻辑,两种组织逻辑是理性主义与非理性解放的组织产物,二者相互作用构成组织实践的基础,包括组织结构及其变革、权力生成及其作用、决策方式及其执行、激励途径及其效能等一切组织系统的匹配与整合,均在两者的互动与转化中进行(胡国栋,2017)^[11]。基于儒家伦理的情理耦合性,德性范式可以在组织实践的深层逻辑假设上耦合理性主义与非理性解放,为组织系统调整提供基础。最后,各种组织实践汇聚、综合、系统化为具体模式、机制,如“权威—控制”“自由—自治”机制。两种机制在理性计算逻辑与情感价值逻辑的深层假设基础上通过实践彰显出来,是组织在实践中的具体化、整体化、系统化表现。基于儒家伦理的无为而治理念,德性范式在情理耦合的逻辑基础上,在组织系统表现中整合“权威—控制”机制与“自由—自治”机制,最终整合组织现代性与后现代性,实现中国式组织的整合式创新。

1. 儒家伦理的关联性与德性范式的员工—组织关系重塑

“关系性的主体价值”建立在员工与组织相互关联基础上,因此,构建德性范式需要首先塑造员工与组织间的和谐关系。儒家伦理的关联性将员工自我实现的个体价值同类(组织)价值相联系,围绕以“仁”为核心的“关系性的美德伦理”,塑造价值层面上员工与组织的和谐关系。

从员工角度看,员工—组织关系重塑通过个体认知培育展开。儒家伦理依靠“仁义礼智”等“关系性的美德伦理”的社群属性,在个体认知上确定个体价值与组织价值的依存关系,从根本上改变个体价值实现逻辑。因此,德性范式主张创造具有社群属性的组织哲学、组织愿景、模范行为、工作环境等文化氛围,对员工进行价值逻辑上的认知培育。在此过程中,德性范式塑造员工关联性的自我成长观,形成员工与组织相互关联的价值实现逻辑,塑造导向组织绩效的个体精神准则(胡国栋和张丽然,2017)^[54],在追求自我价值实现的过程中产生对组织的责任感、归属感和团体感,形成员工价值的组织导向。

从组织角度看,员工—组织关系重塑通过组织意义给赋展开。在塑造员工关联性的价值认知过程中,组织通过意义给赋(sense-giving)为员工价值实现提供反馈支持,使员工、组织双方互爱共生、相互走向。德性范式主张基于以“仁义礼智”为核心的文化氛围,从职权、职责、职位分析等方面赋予工作本身互联性的明确承诺和积极道德体现,实现意义给赋并塑造道德认同。在此过程中,德性范式可以促进组织一致性的确定,产生“员工个体从追求自身利益向组织内部合作的转变”(Kogut 和 Zander, 1996)^[55],巩固员工与组织价值实现的依存关系。如研究指出,企业对“仁”理念的长期践行,可以形成独特的类亲情雇佣关系,塑造管理者和员工的价值忠诚和组织忠诚(颜士梅和张钢,2020)^[56]。

通过个体认知培育和组织意义给赋,德性范式促进员工在自我认知、内在体验、意义互动中自觉建立与组织的联系,形成员工与组织的意义互联,进而整合组织价值与自我价值。在此过程中,当员工认为有责任维护与自身、同事幸福有关的条件时,可以实现员工与组织的共同理解,并为员工参与、评估和守护组织制度逻辑的行动提供内在依据(Creed 等,2022)^[57],为组织实践调整提供价值基础。

① 马克思,恩格斯.马克思恩格斯全集(第42卷)[M].人民出版社,1979:24。

2. 儒家伦理的情理耦合性与德性范式的组织逻辑耦合

“关系性的主体价值”主张情理耦合地与组织互动,进而实现自身发展,因此,构建德性范式需要和谐耦合理性计算逻辑与情感价值逻辑。德性范式在人性上承认个体具有包括理智、逻辑思考等理性因素,良知、道德判断等德性因素,情感、情绪宣泄等感性因素,并在此基础上通过和谐耦合理性计算逻辑与情感价值逻辑,为组织系统整合提供逻辑基础。根据儒家伦理的情理耦合特征,德性范式耦合理性计算与情感价值逻辑的过程具有以下特征:

(1)关注情感一般化。儒家伦理实现情理耦合的基础是对自然情感做组织层面的外推,使其产生普遍约束性和正当规定性。因此,德性范式主张通过“仁义礼智”等道德情感“教化”组织成员,提升私人情感的一般化、客观化程度,避免情感解放导致的过度离散化和私人化。

(2)以主体道德判断为核心。儒家伦理的情理耦合是主体道德判断的结果,是管理之“道德性”(高良谋和胡国栋,2012)^[45]的产物,属“应该是”(should be)范畴。因此,德性范式主张以与实践相关的主体德性为依据,基于德性的意向性选择,即道德判断与裁决,对实践中的理性计算、情感价值进行审慎考量与综合运用。

(3)具有情境化色彩。儒家伦理主张情境化判断,基于具体情境中的“实践智慧”做出适应性选择。因此,德性范式主张不盲目遵循组织规范和个人情感,而是充分考虑组织实践的具体情境,综合参考个体意愿、价值观、历史经验等地方性知识(local knowledge),以解决实际问题为目标,对理性计算逻辑与情感价值逻辑进行适合情境的中庸式选择。

(4)遵循“合情合理合法”基本原则。儒家伦理主张在情感一般化中实现“理性的凝聚”,同时参考正当原则,实现以道德为核心的情理交融。因此,德性范式基于“合情合理合法”基本原则,其中“情”指组织实践关涉的人情、实情等主观、经验、局部因素,“理”指组织实践关涉的善的目的、事理、正当性等先验、一般因素,“法”指组织实践关涉的国家法律、组织制度等客观、一般因素。德性范式对理性计算逻辑与情感价值逻辑的耦合,是综合考量情、理、法不同维度,进行恰当“公断”的结果。

3. 儒家伦理的无为而治与德性范式的组织系统整合

“关系性的主体价值”主张在个体与组织互动中实现共同发展,因此德性范式最终落脚在员工与组织的动态交互中。德性范式的组织系统整合围绕员工与组织交互展开,是内在的组织行动逻辑外显化、系统化结果。中国话语体系中的“管理”概念本身就是凸显对秩序及其建设需要的认识,以及理想的、所要求的秩序是什么的认识(成中英和吕力,2023)^[58]。因此具有无为而治特征的和谐秩序,本质就是管理组织系统的具体表现。

基于无为而治的和谐秩序特征,德性范式主张基于主体间互动和个体持续参与,实现员工意识、价值观、历史经验等因素与组织系统相互嵌入。首先,德性范式主张在保持组织系统中恰当程度的理性控制机制的同时,塑造基于个体情感、局部经验、日常惯例等因素的情感体验机制。德性范式强调组织系统与地方性知识相关联,在通过正式制度、工作条例等理性控制机制塑造一般秩序的同时,基于个体情感、局部经验、日常惯例等因素的情感体验机制,促进组织系统吸收自下而上的地方性知识,进而可以通过捕捉主观性、适应性、经验性、隐性和分散的知识,在动态环境中塑造组织的战略价值和竞争优势(Foss等,2022)^[59]。

其次,以组织价值观为核心调节理性控制机制、情感体验机制,并在此基础上围绕组织行动指导二者间的相互作用。德性范式主张情感体验与理性控制相互作用,通过理性加工设计将地方性知识转化为适时性的动态规则,进行有目的、有原则的系统协调。此外,德性范式主张塑造正当性的价值判断、道德关怀等组织价值观规范。任何对道德合法性的阐述都必须与规范联系起来,以防止道德理念沦为空话,并在判断道德合法性时获得规范导向(Baur和Palazzo,2011)^[60]。德性范式主张围绕组织场域中多元主体的情境化互动与微观博弈,关照具体组织行动涉及的组织目标、

资源分配、生产关系属性等因素的正当性,并基于组织价值观与规范进行价值判断与道德考量,情境化地指导情感体验、理性控制机制及二者的相互作用。

最后,以主体间互动和个体持续参与组织为核心。德性范式主张和谐秩序为主体提供能动空间,成员基于完整的知意情人性结构进行主体间互动,组织系统的价值观、理性控制机制、情感体验机制运行在多元主体间自发性、持续性的实践参与中。个体在与环境相互作用时可以构建独特的期望、猜测、假设和理论(Felin和Zenger,2016)^[9],因此秩序可以是主体持续实践和互动的结果,并源自一个复杂的相互强化的行动链,使其产生的结果可以超出单独理解或意向的范围(O’Driscoll和Rizzo,1996)^[61],同时使更充分的规则和理想逐渐融入实践(Bernacchio等,2024)^[62]。最终,德性范式下的组织系统具有实践性、生成性、参与性,自上而下的统一控制和自下而上的自发参与相互生成,实现整合“权威—控制”与“自由—自治”机制,如图1所示。

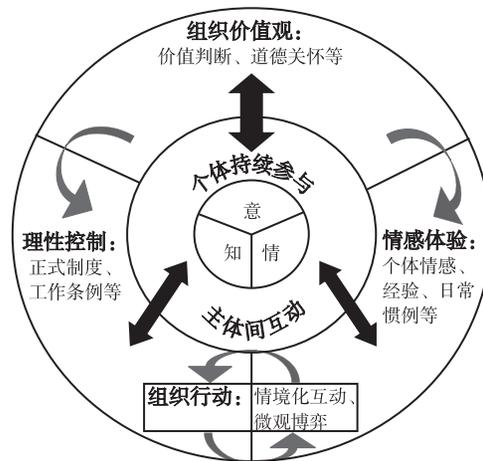


图1 德性范式下的组织系统

资料来源:作者整理

总的来看,德性范式在情理耦合的行动逻辑基础上,通过员工与组织系统的持续互动,可以实现成员对秩序内涵的内化和吸收,以及整体秩序对成员实践智慧的捕捉和表达,体现出以主体为中心与以行动为中心的互通(陈来,2019)^[41],并为整合员工价值与组织价值提供微观实践基础。在此过程中,德性范式可以促进组织基于道德的联合生产(joint production),既通过实现新的员工价值为参与者创造美好生活,又能提供有助于共同利益的资源创造卓越产品(Bernacchio等,2024)^[62]。

五、中国式组织理论升华:德性组织的理论框架

中国式现代化要求发展道路创新建立在客观规律基础上。以科学技术为代表的生产力在传统社会转向现代社会中发挥关键作用,是不以国家、地区差异为转移的客观规律。进入数字时代以来,数字技术不断激活、巩固物理实体与数字要素的深度融合,以其为基础的新组织形态适用范围不断扩大、重要性不断提高(中国社会科学院工业经济研究所课题组,2023)^[63]。数字技术已成为组织转型升级的新引擎,2022年我国大型平台超过150家,平台服务的工业企业超过160万家,全国工业企业关键工序数控化率、数字化研发设计工具普及率分别增长至58.6%和77.0%,智能制造装备产业规模达3万亿元,市场满足率超过50%^①。

在数字变革背景下,通过德性范式引导组织发展方向,整合组织的现代性与后现代性,可以构

① 数据来源:中国信息通信研究院.中国数字经济发展白皮书(2023年)[R].2023;国家互联网信息办公室.数字中国发展报告(2022年)[R].2023。

建中国式组织理论,本文将其定义为德性组织,如图2所示。德性组织以儒家伦理蕴含的关联性、情理耦合、无为而治思想为核心价值观,以员工与组织的意义互联为基础,以成员间的策略性互动为核心,是兼顾个体价值与组织价值的动态经济共同体,并在组织文化、组织治理、组织领导、组织激励等方面显示出组织现代性与后现代性的整合。

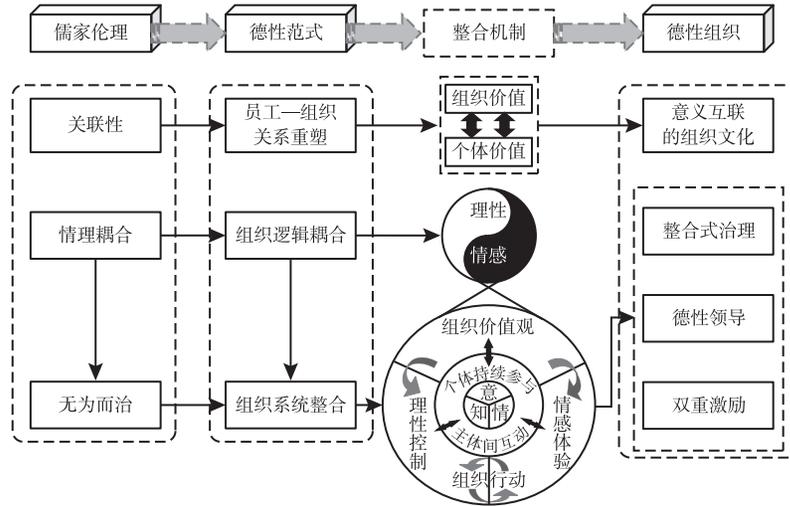


图2 德性范式与德性组织理论框架

资料来源:作者整理

1. 基于现代化悖论的德性组织演化过程

现代性与后现代性的矛盾运动是组织演化的底层逻辑。首先,以微电子技术为基础的信息化变革产生组织结构性调整,推动组织后现代性显露,此时处于科层制组织向后现代组织演化的“待跃迁”状态。由于后现代性尚未聚合形成完整模式,组织一方面无法脱离现代性;另一方面,由于技术变革新要求,在保持现代性的同时逐渐显露后现代性。由于技术和管理动态相互联系,技术互补性的变化会刺激协调和管理的变化(Bodrožić 和 Adler, 2017)^[64],此时组织发展动力是更好适应技术变革和创新管理模式的需求。其次,数字技术推动组织后现代性系统化,现代性与后现代性之间张力凸显,组织演化为后现代组织。组织通过技术和管理调整实现范式跃迁,但现代性与后现代性之间的组织张力日益凸显,处于组织演化中的激烈斗争状态。当矛盾事物显现并不断被激化时,对矛盾的平衡是组织实现整体优化和持续发展的基础(李占祥, 1997)^[65],此时组织发展动力是对现代性、后现代性的整合需求。最后,基于德性范式的导向作用,组织现代性与后现代性实现整合,组织演化为德性组织。技术、文化的协同作用改变了组织文化、治理、领导、激励等机制,实现组织二元悖论的平衡。此时组织处于变革完成后的动态平衡状态,组织发展动力是避免进入衰退期的持续变革需求。

2. 德性组织的理论框架

德性范式通过塑造拟家庭般的组织文化、整合式治理、德性领导、双重激励,整合组织现代性与后现代性,形成德性组织的完整框架。

(1)组织文化——拟家庭般的意义互联。数字变革导致个体价值快速发展,成为德性组织文化的形成背景。一方面,基于数字技术产生的新产业、新业态彰显个体价值,同时数字技术迭代遵循摩尔定律,新商业环境变动剧烈,员工价值的重要性和多样化得到提升。此外以B站、抖音、贴吧为代表的社交平台对员工信仰建设、价值观塑造、自我表达等的调动性增强,影响了员工个体价值认知形成。另一方面,数字技术赋能工作模式促进个体价值实现。数字技术赋能产生零工、远程

办公、员工创客化、软件开源化等模式。新的工作模式以市场自发匹配取代管理控制,提高了员工价值实现的灵活性、多样性、分散性。同时新工作模式也减少了组织与员工间常态化的职场互动,模糊了组织身份认知,导致组织后现代性扩张,对此有学者指出,数字技术产生了更松散、失衡的员工—组织关系(谢小云等,2021)^[66]。

德性范式基于个体认知培育和组织意义给赋,建立员工与组织的和谐关系,形成拟家庭般的意义互联组织文化,整合员工价值与组织价值。拟家庭般的组织文化主张将组织转化为员工经济活动中“家”的延伸,强调员工基于伦理观念的认知培育和组织基于家庭观念的价值关怀,实现员工价值与组织价值的相互理解、渗透、融合。如苏州固得将组织愿景定为以家文化为核心塑造幸福企业典范,倡导“大爱人文”的组织哲学,内设印有“敦伦尽分”等文字的条幅,“永不裁员”的石碑等,通过评选“幸福班组”“幸福领班”鼓励幸福互联的员工行为等。方太将“仁义礼智信”细化为员工行为准则,在总部办公楼建孔子堂,聘请国学大师授课,为员工购置《弟子规》《论语》等读本,并在上班前号召全体成员读经,从而实现员工的价值取向与组织相互关联。《2023全球职场趋势报告》指出,一个“活着”的企业宗旨体现在所有员工日常工作的无数决定中,员工希望确保企业文化、宗旨与个人目标、优先事项和价值观吻合^①。拟家庭般的组织文化可以激发员工的意义感、互联感及精神超越感,形成“上下同欲”的价值目标、理念以及精神层面的融合,塑造员工心中“活着”的文化、宗旨、使命,建立基于意义互联的工作场所精神性、组织认同等。

德性范式塑造员工价值的意义关联导向,可以引导数字技术推动的个体价值彰显、价值实现效能提升,同时还可以基于数字技术对文化建设的赋能,如通过虚拟形象展示组织文化,通过数字孪生技术营造家庭般的线上场景等,进一步发展拟家庭般的组织文化。在此基础上,德性组织既赋予员工工作意义之外的生活意义,又通过意义互联的方式塑造个体价值与组织价值的内在联系,整合了现代性中的工作价值与后现代性中的自我发展价值。

(2)组织实践——情理耦合基础上的控制系统。德性范式以情理耦合的组织行动逻辑为基础,通过员工与组织的持续互动塑造德性组织的整合式治理、德性领导、双重激励等系统实践。

第一,数字变革下的整合式治理。一方面,数字经济具有跨领域、跨主体连通性,并基于数据要素的低排他性、低减损性拓展了组织间协同的应用场景和能力。同时数字经济下消费者转变为产消者,基于网络外部性、需求方规模经济性、边际报酬递增性等特征,组织转向与消费者的价值共创。另一方面,数字技术赋能组织架构,提升系统开放性、可分解性、模块化,推动组织开放化、平台化、网络化。在价值共创的商业模式创新和组织变革中,组织转向平台化、网络化治理,同时信任成为网络联接的“粘合剂”和协调组织间关系的主导力量(胡国栋和罗章保,2021)^[4],被视为数字时代组织治理的核心要素。

德性范式综合运用局部秩序内的情感联系与系统化理性控制,以参与主体的策略性选择与互动为核心,引导数字变革的推动作用,形成整合式治理。整合式治理以信任治理为核心,主张在耦合制度性信任与人际性信任基础上,围绕多方利益相关者情境化、策略性的互动,建立网络节点间具有长期导向的工具性交换与价值性交换,实现利润、效率提升与情感加深、网络和谐间的正协同治理效果,具有情境性、博弈性、自组织性等特征。如海尔通过触点网络(前店)与卡奥斯工业互联网(后台)支持,促进生态圈上的用户与各利益主体进行半熟社交,综合利用基于利益计算的共享共赢商业模式,以及基于兴趣与感受的分享、体验等长期情感联系。整合式治理突出情境性、自组织性的同时,主张在地方性知识与系统治理规则相互渗透的基础上,兼顾基于情感、价值观的协作功能以及基于理性设计的控制功能,形成情理耦合基础上系统治理与局部互动结合的治理格局。

① 杰出雇主调研机构.2023全球职场趋势报告[R].2023。

第二,数字变革下的德性领导。一方面,数字经济刺激团队协作、工作自治小组的模式转向,促进了组织权力分散;另一方面,数字技术赋能增强员工创造性工作的自主权,提高专职人员的价值性、稀缺性、难以替代性等,同时,信息权力的民主化、人工智能技术应用也实现了领导权共享(Tsai等,2022)^[67],最终促进去中心化、员工自治、自我领导。数字变革背景下领导者的主要职责转向为员工协作提供支持、引导,去中心化、去领导化、共享化已成为重要趋势(Cortellazzo等,2019)^[68]。

德性范式综合考量个体情感、正当“义理”、组织制度等因素,以领导者对员工互动的道德判断为核心,引导数字变革的推动作用,形成德性领导。德性领导以德性修炼、职业伦理等个人修养为起点,主张领导者综合考量局部经验、习俗、正当原则和组织制度,对组织问题进行情境化的教谕式调解,以保证实践与组织主流价值观一致的教化目的,促进员工对人情、事理、制度等因素的内化吸收,同时维持和谐的员工关系和组织秩序。如方太总裁茅忠群提出领导力要求以自身心性修养为核心做到修己安人,领导者的核心要务之一是进行明智判断,即兼顾基于经验、见识和审美能力的判断,基于企业基本法则的判断,基于天理、良知、大义的判断。德性领导突出道德化、去中心化、去权威化的同时,并未完全消解领导者的中心位置,而是主张领导者对组织秩序和员工互动进行调解教化,形成情理耦合基础上以领导者为关键节点但无专断之权的领导格局。

第三,数字变革下的双重激励。一方面,数字经济增加了以Z世代为主的新生代员工、中高技能型员工等类型,促进了组织激励的个性化、参与化、精神化转向。同时,数字经济为员工提供多样化、个性化产品、服务和体验,催生员工多样化、个性化需求。另一方面,数字技术赋能激励系统,提高了奖励设计的针对性、高效性,以及基于区块链技术的激励系统中的自治水平,促进形成高度分权的分布式自治(孙新波等,2022)^[69]。在数字变革背景下,组织激励转向个性化、精神化以及员工自治。

德性范式兼顾员工精神和物质需求,以员工间、员工与组织间的互动为核心,引导数字变革的推动作用,并结合数字技术赋能激励系统,形成双重激励。双重激励主张提高员工基于自身心理、能力、资源的权力,以此为基础而非通过组织授权提高员工自治水平,进而将其放入与组织的情境化交互中,提高员工通过建构规则来应对情境的自我效能感、参与感、归属感,促进员工精神成长,并在此过程中兼顾薪酬、股权、福利等物质激励,实现围绕员工的物的全面丰富和人的全面发展。如海尔在创客激励中,围绕组织核心价值观,将员工(创客)作为权力主体,形成“用户—创客—小微—链群—平台”的权力倒逼体系,目标制定、执行监督以及工作激励都由员工自我生成和自动优化,在此过程中促进员工基于内化“自以为非、创业创新、互利共赢”价值观的个体成长。双重激励通过促进员工与组织交互实现精神激励,并与数字赋能的激励系统共同作用,既实现员工精神成长、物质丰富,又将其统一在组织核心价值体系中,形成情理耦合基础上“物我一体”的心理所有权、共同体式激励等效果。

整体上看,德性组织在情理耦合的行动逻辑基础上,通过整合式治理、德性领导、双重激励等机制,将组织系统转变为基于主体间性(intersubjectivity)的控制系统,并具有以下特征:

其一,以意义关联为价值基础。对主体来说没有意义的存在是没有理解的存在,意义可以将众多主体连结起来,形成一个意义的世界(郭湛,2001)^[70]。德性组织以意义互联为价值基础,组织系统建立在员工、领导者、管理者等主体的关联性认知上。

其二,以情理耦合逻辑为行动基础。整合式治理、德性领导、双重激励都以理性计算与情感价值逻辑耦合的组织行动逻辑为实践基础,整合式治理建立在制度性信任与人际性信任、工具性交换与价值性交换相协同的基础上,德性领导建立在基于道德判断综合考量个体情感、正当“义理”、组织制度等因素的基础上,双重激励建立在兼顾员工物质丰富与精神成长的基础上,体现出德性组织将员工的理智、德性、情感整合在组织实践中。

其三,以“主体—主体”关系取代“主体—客体”关系。“主体—客体”关系是“权威—控制”机制的

主要关系类型,是意识哲学的产物,“主体—主体”关系是意识哲学转向语言哲学的产物。德性组织承认每个成员都是能动的、有自主意识的存在物,强调主体间策略性、情境化、平等化的协商与互动。

其四,主体互动与组织系统相互嵌入。“权威—控制”机制强调自上而下的权力控制,“自由—自治”机制强调自下而上的自由参与,德性组织将主体间互动与组织系统相互嵌入,基于主体间情境化的互动塑造秩序,实现成员对秩序内涵的内化,以及系统对成员实践智慧的捕捉。

在基于主体间性的控制系统中,主体间的复杂持续互动促进了主体对组织核心价值观的内化和吸收,进而在组织实践中具有与核心价值观一致的典型特征,形成模式协调(pattern coordination)状态。在此状态中,虽然个体的独特方面不能协调一致,却大致体现系统预期的典型特征,细节则随着动作和事件的发生而动态“填充”(filled in)(O’Driscoll和Rizzo,1996)^[61]。最终,德性组织通过基于主体间性的控制过程在促进成员互动的同时,塑造了互动的一般原则和典型特征,实现系统控制功能,进而整合现代性的“权威—控制”机制与后现代性的“自由—自治”机制。

表3 科层制组织、后现代组织与德性组织的比较分析

比较项目	科层制组织	后现代组织	德性组织
组织范式	理性组织范式 (西方现代化的组织典范)	感性组织范式 (西方现代化的组织自我完善)	德性组织范式 (中国式现代化的组织范式)
组织属性	现代性	后现代性	现代性+后现代性
组织逻辑	理性计算逻辑	情感价值逻辑	情理耦合逻辑
组织系统	权威—控制	自由—自治	基于主体间性的控制
组织文化	系统化的组织控制	离散化的个体实现	拟家庭般的意义互联
组织治理	标准化、强迫性治理	个性化、自发性协商	整合式治理
组织领导	控制、权威型领导	“去中心化”领导	德性领导
组织激励	物质激励	“物我对立”的精神激励	“物我一体”的双重激励

资料来源:作者整理

六、结论与启示

1. 研究结论

立足中国式现代化,本文深入考察了组织现代化悖论及其解决方案,以儒家伦理为基础构建了系统的德性组织理论。具体结论为:第一,现代性与后现代性的组织张力是自由与权威、自治与他治、灵活与稳定等二元悖论的本质,是组织普遍面临的现代化悖论,员工价值界定是二者张力的关键。第二,强调关联性、情理耦合、无为而治的儒家伦理可以整合组织现代性与后现代性,是中国式组织理论创新的文化根基。第三,以儒家伦理为基础构建德性范式,可以指明中国式现代化的组织逻辑。第四,以德性范式对现代性与后现代性的整合为基础,可以构建完整的中国式组织理论。其中现代性与后现代性的矛盾运动提供了德性组织演化底层逻辑,数字技术推动了组织后现代性系统化,在此基础上德性范式可以整合组织的现代性与后现代性。

2. 理论贡献

随着数字经济发展,组织面临平衡自由与权威、自治与他治、灵活与稳定等二元悖论的挑战,这些挑战已经且将持续成为组织现代化面对的突出问题。本文旨在通过“预见取向”(an orientation toward prescience)回应上述问题,以“揭示一些未来需要被解决的重要问题”的方式关注当前线索,以及通过前瞻性的意义构建影响学界和实践界,进而阐明可行的解释和行动以应对组织和环境需求(Corley和Gioia,2011)^[71]。具体来说,本文关注“现代性与后现代性之间的组织张力”问题,这种张力是自由与权威、自治与他治、灵活与稳定等二元悖论的本质,值得现代化和组织

理论研究的关注。本文分析现代性与后现代性之间组织张力,并基于儒家伦理构建了德性组织理论,指明了中国式组织逻辑,理论贡献体现在四个方面:

第一,明确了组织的现代化悖论及其关键。本文明确了组织现代化面对的自由与权威、自治与他治、灵活与稳定等多个二元悖论的本质,即现代性与后现代性之间的组织张力。本文指出现代化不同阶段中技术的关键突破刺激了组织变革,正如前人展示,技术变迁改变了组织结构、管理及商业模式、社会信念等(Yoo等,2012^[1];Bodrožić和Adler,2017^[64];Bailey等,2022^[2];库兹涅茨,1989^[15])。随着组织结构性调整和社会信念转变,产生了相应的理性组织范式与感性组织范式。两种组织范式在现代性与后现代性之间徘徊,并围绕着员工价值界定,在理性主义、权威主义、普遍主义与非理性解放、去中心化、去普遍化的对立中,加重了二者间张力。

第二,明确了儒家伦理是解决组织现代化悖论的文化根基。现代化具有阶段性,现代与传统之间不是简单的线性关系,中国式现代化经历了否定与冲击传统的启动阶段,以及对传统进行选择性继承的整合阶段(罗荣渠,2013)^[14],相对应的组织现代化应该被定义为传统与现代相互适应,基于否定之否定规律的螺旋上升过程。在选择性继承儒家伦理过程中,本文明确了关联性、情理耦合和无为而治理念作为组织整合阶段的关键内容,并构建了新的员工价值观——“关系性的主体价值”,以作为中国式组织理论的基础。

第三,以儒家伦理为基础构建了德性组织范式,明确了中国式组织的整合创新逻辑。本文对儒家伦理进行组织现代化中的创造性转化,将其定义为德性范式,围绕“关系性的主体价值”,德性范式包括员工—组织关系重塑、组织行动逻辑耦合、组织系统整合三部分,相对完整地展现了儒家伦理在中国组织理论中的创生结构。

第四,基于德性范式整合组织现代性与后现代性,本文超越了西方现代化的组织逻辑,构建了系统、特色的中国式组织——德性组织理论。本文以组织现代性与后现代性张力(底层逻辑)为基础,通过将德性范式的“员工—组织关系重塑”定位于组织文化,将“组织逻辑耦合”作为实践基础,并识别出组织治理、组织领导、组织激励的系统实践,构建了德性组织理论框架。在此过程中,本文通过演化分析回答了德性组织“从何处来,向何处去”的演化过程问题,并从组织文化、组织治理、组织领导、组织激励四个维度构建了系统的德性组织理论框架,回答了德性组织“主体框架是什么”的内容问题。

3. 管理启示

本文对组织现代化也有重要管理启示:

第一,在组织文化中,通过嵌入儒家伦理塑造和谐的员工—组织关系。将“仁义礼智信”等儒家伦理转化为具体组织愿景、职业伦理,进而通过组织内共享来塑造价值层面上和谐的员工—组织关系。员工与组织之间既存在基于雇佣合同的以利益为核心的交换关系,也存在基于情感认同的以价值为核心的交换关系,后者尤其有助于塑造长期导向的组织忠诚、归属感,促进员工与组织的和谐共生。“仁义礼智信”等儒家伦理强调个体实现的集体导向,在普遍追求自我实现的新生代员工成为“主力军”的当下,对于塑造员工与组织间价值认同,进而塑造和谐、长期导向的员工—组织关系具有显著优势。管理者可以基于“仁义礼智信”等儒家伦理提出相应组织愿景,并借助模范人物事迹宣传等方式进行宣导,将其导入员工招聘标准、员工行为准则、员工培训及考核等过程中,以及借助企业形象识别系统等工具塑造基于儒家伦理的完整企业形象等。通过将儒家伦理导入文化建设,可以为组织提供高认同感的员工,减少工作懈怠、缺乏团队意识、员工离职,以及通过损坏组织利益达到个人目的的机会主义行为、败德行为等问题。

第二,在具体管理实践中,运用情感、道德因素提升管理效果。在组织治理、领导、激励等实践中,发挥情感、道德等因素在协商、合作、教化等方面的积极作用。组织治理、领导、激励等实践的

主要作用对象是人,人性中同时具有理智、道德、情感等维度涉及的复杂因素,理性设计的正式制度、岗位职责等工具虽然可以较好满足人性对理智维度的需求,却难以兼顾道德、情感等维度。有效的管理实践要求适宜地满足相应人性需求,时刻注意组织正式制度与良知、道德正当性,以及员工情感、经验、日常惯例等因素的动态匹配和协调。因此在治理上强化正式规则的同时,可以尝试发挥参与者兴趣、体验、情感等因素的协作功能,并尤其关注治理过程中的信任问题。提高领导者本身的道德素质、职业伦理等个人修养,权衡人情、实情,善的目的、正当性,以及国家法律、组织制度等不同层面的原则,并关注领导过程中的问题调解能力。激励方面,保持薪酬、股权、福利等物质激励的同时,通过促进员工自主设定和优化规则,提高自我管理团队在激励等方面的自治水平,借助区块链、人工智能等技术促进员工自主完成一系列激励活动,提高员工自我效能感、参与感,并关注激励过程中的价值引导问题。

第三,在组织及其管理各流程中,综合运用儒家伦理与数字技术。通过数字技术赋能儒家伦理的组织嵌入,通过儒家伦理引导技术赋能的价值取向,综合运用儒家伦理的导向作用和数字技术的赋能作用。数字技术推动了企业组织转型,也潜在地扩大了现代性与后现代性张力,加重了企业的不稳定性、不均衡性,在此过程中结合儒家伦理的导向作用,可以促进企业转型中的动态平衡。文化因素与技术因素在管理中高度互补,算力、算法的发展为协同儒家伦理与数字技术提供了现实基础。因此,组织管理者应协同推进数字技术的开发、应用与儒家伦理的传播、嵌入,如通过数字孪生技术拓展儒家伦理的传播渠道,通过大数据画像技术识别和规划员工需求,拓展优化基于“仁义礼智信”的员工培训及考核流程,通过模拟仿真技术、增强现实技术赋能文化嵌入场景。同时通过嵌入强调情感认同、价值关怀的“仁”,减弱AI决策造成员工归属感低、公平感知差等风险,通过嵌入强调正当性的“义”,避免数字监控、算法控制等现象,通过嵌入多种儒家伦理提高基于区块链技术的去中心化自治中的团队凝聚力和团队忠诚。此外,企业可以参与技术与文化融合的有关项目,如中国文物信息咨询中心、腾讯SSV数字文化实验室等联合推出的“探元计划2024”,为探索“文化+科技”的场景解决方案提供了交流平台。

4. 研究展望

在未来研究中,第一,立足中国式现代化,将组织研究同马克思主义、中华优秀传统文化相结合。现代性与后现代性张力的凸显是西方现代化的产物,预示着资本主义生产与管理方式的内在缺陷。中国式现代化是追求、揭示和践行真理的特色社会主义现代化道路,坚持马克思主义指导原则,并将其与中国具体实际、中华优秀传统文化相结合。立足中国式现代化,组织研究也应将唯物辩证主义与组织实践相结合,与中华优秀传统文化相结合,构建中国式组织理论。第二,加强德性概念与组织认同、组织领导等理论对话。在组织认同、组织激励上,德性聚焦员工自我意识,强调对认知、情感的积极影响,有助于发展积极的员工—组织关系和组织行为。在组织领导上,德性强调道德意识,基于此构建领导教化的具体机制,是开发中国式组织理论的应有之义。第三,对中国古代管理实践进行历史分析与扎根研究。组织现代化内含传统与现代的相互适应,古代管理经验对组织现代化具有重要意义。深入研究中国古代基于中华优秀传统文化的多样性管理实践并探索其现代化转化的途径,有助于中国组织研究自信自立以构建自主的管理学知识体系。

参考文献

- [1] Yoo, Y., Jr, R.J. Boland, and K. Lyytinen, et al. Organizing for Innovation in the Digitized World[J]. Organization Science, 2012, 23, (5): 1398-1408.
- [2] Bailey, D.E., S. Faraj, and P.J. Hinds, et al. We Are All Theorists of Technology Now: A Relational Perspective on Emerging Technology and Organizing[J]. Organization Science, 2022, 33, (1): 1-18.
- [3] Jacobides, M.G., C. Cennamo, and A. Gawer. Towards a Theory of Ecosystems[J]. Strategic Management Journal, 2018, 39, (6):

2255 - 2276.

- [4]胡国栋,罗章保.中国本土网络组织治理的信任耦合与默契机制——微观权力的视角[J].北京:经济管理,2021,(10):42-61.
- [5]Wareham, J., P.B.Fox, and J.L.Cano Giner.Technology Ecosystem Governance[J].Organization Science, 2014, 25, (4): 1195-1215.
- [6]王凤彬,王骁鹏,张驰.超模块平台组织结构与客制化创业支持——基于海尔向平台组织转型的嵌入式案例研究[J].北京:管理世界,2019,(2):121-150,199-200.
- [7]Altman, E.J., F.Nagle, and M.L.Tushman.The Translucent Hand of Managed Ecosystems: Engaging Communities for Value Creation and Capture[J].Academy of Management Annals,2022, 16, (1): 70-101.
- [8]小艾尔弗雷德·D.钱德勒.看得见的手:美国企业的管理革命[M].重武译.北京:商务印书馆,1987.
- [9]Felin, T., and T.R.Zenger.Crossroads—Strategy, Problems, and a Theory for the Firm[J].Organization Science, 2016, 27, (1): 222-231.
- [10]Mintzberg, H.The Design School: Reconsidering the Basic Premises of Strategic Management[J].Strategic Management Journal, 1990, 11, (3): 171-195.
- [11]胡国栋.管理范式的后现代审视与本土化研究[M].北京:中国人民大学出版社,2017.
- [12]Bauman, Z.Work, Consumerism and the New Poor[M].London: Open University Press, 2005.
- [13]沈湘平.中国式现代化道路的传统文化根基[J].北京:中国社会科学,2022,(8):109-123,206-207.
- [14]罗荣渠.现代化新论——中国的现代化之路[M].上海:华东师范大学出版社,2013.
- [15]西蒙·库兹涅茨.现代经济增长:速度、结构与扩展[M].戴睿,易诚译.北京经济学院出版社,1989.
- [16]Giddens, A.The Consequences of Modernity[M].Stanford: Stanford University Press, 1991.
- [17]马克思·韦伯.新教伦理与资本主义精神[M].康乐,简惠美译.桂林:广西师大出版社,2007.
- [18]陈嘉明,吴开明,李智,杨玉成,周建漳.现代性与后现代性[M].北京:人民出版社,2001.
- [19]Ansoff, H.I.Critique of Henry Mintzberg's "The Design School: Reconsidering the Basic Premises of Strategic Management"[J].Strategic Management Journal, 1991, 12, (6): 449-461.
- [20]卡尔·波兰尼.大转型:我们时代的政治与经济起源[M].冯钢,刘阳译.杭州:浙江人民出版社,2007.
- [21]Beck, U., A.Giddens, and S.Lash.Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order[M].Stanford: Stanford University Press, 1994.
- [22]Kellner, D.Critical Theory, Marxism, and Modernity[M].Cambridge: Polity Press, 1989.
- [23]Hatch, M. J., and A. L. Cunliffe. Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives [M]. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- [24]大卫·格里芬.后现代精神[M].王成兵译.北京:中央编译出版社,1997.
- [25]Foucault, M.The History of Sexuality[M].New York: Vintage Books, 1980.
- [26]Lyotard, J.F.The Postmodern Condition: A Report on Knowledge[M].Minneapolis: University of Minnesota Press, 1984.
- [27]Ritzer, G.Frontiers of Social Theory.The New Syntheses[M].New York: Columbia University Press, 1990.
- [28]Sheldon, A.Organizational Paradigms: A Theory of Organizational Change[J].Organizational Dynamics, 1980, 8, (3): 61-80.
- [29]Clegg, S.R.Modern Organizations: Organization Studies in the Postmodern World[M].London: Sage Publications, 1990.
- [30]Daft, R.L.Organization Theory and Design[M].New York: South-Western Publisher, 2009.
- [31]Burrell, G.Modernism, Post Modernism and Organizational Analysis 2: The Contribution of Michel Foucault[J].Organization studies, 1988, 9, (2): 221-235.
- [32]Raffnsøe, S., A.Mennicken, and P.Miller.The Foucault Effect in Organization Studies[J].Organization Studies, 2019, 40, (2): 155-182.
- [33]Cooper, R.Modernism, Post Modernism and Organizational Analysis 3: The contribution of Jacques Derrida[J].Organization studies, 1989, 10, (4): 479-502.
- [34]Randall, J., and I.Munro.Foucault's Care of the Self: A Case from Mental Health Work[J].Organization Studies, 2010, 31, (11): 1485-1504.
- [35]Munro, I.Organizational Ethics and Foucault's "Art of Living": Lessons from Social Movement Organizations[J].Organization Studies, 2014, 35, (8): 1127-1148.
- [36]Hayek, F.A.The Counter-revolution of Science: Studies on the Abuse of Reason[M].London: The Free Press of Glencoe, 1979.

- [37]罗珉.论后现代组织的概念和边界[J].上海:外国经济与管理,2004,(6):10-13.
- [38]Beck,U.Risk Society: Towards a New Modernity[M].London:Sage Publications,1992.
- [39]彭慕兰.大分流:欧洲、中国及世界经济的发展[M].史建云译.南京:江苏人民出版社,2003.
- [40]蒙培元.情感与理性[M].北京:中国社会科学出版社,2002.
- [41]陈来.儒学美德论[M].北京:生活·读书·新知三联书店,2019.
- [42]黄光国.儒家关系主义:文化反思与典范重建[M].北京大学出版社,2006.
- [43]陈来.仁学本体论[M].北京:生活·读书·新知三联书店,2014.
- [44]李泽厚.回应桑德尔及其他[M].北京:生活·读书·新知三联书店,2014.
- [45]高良谋,胡国栋.人性结构与管理性质[J].北京:哲学研究,2012,(11):120-124.
- [46]Habermas,J.,and S.Ben-Habib.Modernity versus Postmodernity[J].New German Critique,1981,(22):3-14.
- [47]亚里士多德.尼各马可伦理学[M].廖申白译.北京:商务印书馆,2003.
- [48]李泽厚.人类学历史本体论(上卷)[M].北京:人民文学出版社,2019.
- [49]Featherstone,M.In Pursuit of the Postmodern: An Introduction[J].Theory Culture & Society,1988,5,(2-3):195-215.
- [50]李泽厚.中国古代思想史论[M].北京:人民出版社,1986.
- [51]麦金太尔.孔子与亚里士多德的美德概念的再讨论——对万俊人教授的回应的回应[J].北京:中国学术,2002,(1):249-261.
- [52]费孝通.乡土中国[M].上海人民出版社,2007.
- [53]托马斯·库恩.科学革命的结构[M].金吾伦,胡新和译.北京大学出版社,2012.
- [54]胡国栋,张丽然.儒家伦理与工作场所精神性:后工业社会工作的意义给赋[J].广州:学术研究,2017,(8):95-104,178.
- [55]Kogut,B.,and U.Zander.What Firms Do? Coordination, Identity, and Learning[J].Organization Science,1996,7,(5):502-518.
- [56]颜士梅,张钢.《论语》中“仁”的内涵及其在企业人力资源管理的表征:基于扎根理论与案例分析的研究[J].武汉:管理学报,2020,(7):949-958.
- [57]Creed,W.,B.A.Hudson,and G.A.Okhuysen,et al.A Place in the World: Vulnerability, Wellbeing, and the Ubiquitous Evaluation that Animates Participation in Institutional Processes[J].Academy of Management Review,2022,47,(3):358-381.
- [58]成中英,吕力.成中英教授论管理哲学的概念、体系、结构与中国管理哲学[A].吕力,贺三宝,谌飞龙,钟蔚,钟海连.中国管理哲学年鉴(2020-2021卷)[M].北京:东方出版中心,2023.
- [59]Foss,N.J.,M.C.McCaffrey,and C.E.Dorobat.“When Henry Met Fritz”: Rules as Organizational Frameworks for Emergent Strategy Process[J].Journal of Management Inquiry,2022,31,(2):135-149.
- [60]Baur,D.,and G.Palazzo.The Moral Legitimacy of NGOs as Partners of Corporations[J].Business Ethics Quarterly,2011,21,(4):579-604.
- [61]O’Driscoll,Jr.G.P.,and M.Rizzo.The Economics of Time and Ignorance[M].London:Routledge,1996.
- [62]Bernacchio,C.,N.J.Foss,and S.Lindenberg.The Virtues of Joint Production: Ethical Foundations for Collaborative Organizations[J].Academy of Management Review,2024,49,(1):155-181.
- [63]中国社会科学院工业经济研究所课题组.新型工业化内涵特征、体系构建与实施路径[J].北京:中国工业经济,2023,(3):5-19.
- [64]Bodrožić,Z.,and P.S.Adler.The Evolution of Management Models: A Neo-schumpeterian Theory[J].Administrative Science Quarterly,2017,63,(1):85-129.
- [65]李占祥.矛盾管理是管理学的理论基础[J].北京:经济理论与经济管理,1997,(6):54-59.
- [66]谢小云,左玉涵,胡琼晶.数字化时代的人力资源管理:基于人与技术交互的视角[J].北京:管理世界,2021,(1):200-216,13.
- [67]Tsai,C.Y.,J.D.Marshall,and A.Choudhury,et al.Human-robot Collaboration: A Multilevel and Integrated Leadership Framework[J].The Leadership Quarterly,2022,33,(1),101594.
- [68]Cortellazzo,L.,E.Bruni,and R.Zampieri.The Role of Leadership in a Digitalized World: A Review[J].Frontiers in Psychology,2019,10:1938.
- [69]孙新波,何志伟,张庆强,秦佳慧,孙浩博.数字激励:概念、过程与反思[J].上海:外国经济与管理,2022,(12):136-151.
- [70]郭湛.论主体间性或交互主体性[J].北京:中国人民大学学报,2001,(3):32-38.
- [71]Corley,K.G.,and D.A.Gioia.Building Theory about Theory Building: What Constitutes a Theoretical Contribution?[J].Academy of Management Review,2011,36,(1):12-32.

Confucian Ethics and the Organizational Paradigm of Moral: The Organizational Logic of Chinese-style Modernization

HU Guo-dong^{1,2}, LI Wen-hao¹

(1.School of Business Administration,Dongbei University of Finance and Economics,Dalian,Liaoning,116025,China;

2.Center for Management Philosophy and Organizational Ecosystem,Renmin University of China,Beijing,100871,China)

Abstract: With the advent of the new technological revolution with digital technology as the core, organizations are increasingly faced with the challenge of balancing freedom and authority, autonomy and other governance, flexibility and stability in the process of modernization. The above-mentioned multiple paradoxes are essentially the problem of organizational tension between modernity and post-modernity, and are the general paradoxes of modernization faced by organizations in all countries.

Modernity-oriented organizations define employee values as being managed in the “authority-control” system, while post-modernity-oriented organizations define employee values as actors in the “freedom-autonomy” system. The core of the organizational tension between modernity and post-modernity is the contradiction in the definition of employee value in different stages of western modernization, and through the opposition between rationalism and irrational liberation, authoritarianism and decentralization, universalism and de-universalization, the organizational tension of modernity and post-modernity is expanding day by day. In the face of these paradoxes of organizational modernization, defining the modernity and post-modernity of integrated organizations based on employee values has become a key issue in the construction of Chinese-style organization theory.

Based on the general and special characteristics of Chinese-style modernization, the inheritance and development of Confucian ethics is an effective way to solve the paradox of organizational modernization. Based on the integration perspective of organizational modernity and post-modernity, this paper extracts three key dimensions of Confucian ethics includes “relevance”, “mutual coupling of emotion and rationality”, and “governance by inaction”, and then clarifies that the new employee value is the “correlative subject value”. On this basis, this paper focuses on the key dimensions of Confucian ethics to carry out creative transformation and innovative development in the perspective of organizational modernization, and constructs a virtue paradigm. The virtue paradigm realizes the integration of organizational modernity and post-modernity through the three parts of employee-organizational relationship remodeling, organizational logic coupling and organizational system integration, respectively, focusing on the correlation between employee value and organizational value, the mutual coupling of rationalism and irrational liberation in organizational practice logic, and the mutual integration of “authority-control” mechanism and “freedom-autonomy” mechanism in organizational system performance. Finally, based on the organizational background of digital change, based on the integration logic of moral paradigm to organizational modernity and post-modernity, a systematic theoretical framework of moral organization is constructed from the four dimensions of organizational culture, organizational governance, organizational leadership and organizational motivation.

The research contributions of this paper are as follows. First, through the analysis of organizational modernity and post-modernity, this paper reveals that the essence of the binary paradox of freedom and authority, autonomy and other governance, flexibility and stability faced by organizational modernization is the organizational tension of modernity and post-modernity, and clarifies the internal logic of this organizational tension. Second, through the further analysis of the modernity and post-modernity of the integration organization, the integration logic of solving the paradox of organizational modernization based on Confucian ethics is clarified. Third, based on the integration logic of Confucian ethics, the paradigm of virtue organization is constructed, and the integration logic of Chinese-style organization is clarified. Finally, based on the integration logic of virtue paradigm, this paper goes beyond the organizational logic of western modernization, and provides an integrated framework for the study of Chinese-style organization theory by constructing a systematic theory of virtue organization. This paper also has important management implications for organizational modernization. This paper demonstrates that under the background of digital change, Confucian ethics has important practical significance for organizations to break through the paradox of modernization and achieve growth. At the same time, in the process of organizational modernization, this paper helps managers to comprehensively view and apply the synergy effect of technical dimension and cultural dimension.

Key Words: modernity; postmodernity; confucian ethics; virtue paradigm; virtue organization

JEL Classification: M10, O33, P31

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2024.06.001

(责任编辑:刘建丽)