

论契约文化在管理中的凸现

刘颖洁

(湖南师范大学 旅游学院, 湖南 长沙 410081)

[摘要] 契约文化的管理功能是通过管理活动中的文化融合、价值观渗透和引导管理者理性抉择来实现的。即契约文化与管理融合, 成为跨文化价值观的“交集”; 企业文化是个人价值观与组织哲学观的价值定位, 契约文化则是实现其价值观定位的支撑; 契约文化价值定位所形成的“组织惯例”引导管理行为理性选择。

[关键词] 契约文化; 企业文化; 价值定位; 管理行为

doi: 10. 3969/j. issn. 1673-9477. 2018. 03. 008

[中图分类号] C936

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2018)03-025-03

德鲁克曾说:“管理虽然是一门科学——一种系统化的并得到到处适用的知识,但同时也是一种‘文化’。它不是一种超乎价值的科学。管理是一种社会职能,并根植于一种文化(一个社会)、一种价值传统、习惯和信念之中,根植于政府制度和政治制度之中。管理受到而且应当受到文化的影响”(彼得·德鲁克,1987)。管理理论或管理模式越是与特定的文化背景相吻合,其管理功效就越能发挥,“因为管理人员是在特定的文化价值准则和体制内管理组织中做出决定的”。(丹尼尔·A·雷恩,1984)换言之,文化所蕴含的价值观念直接影响个人的价值取向,从而间接影响管理功效。市场经济从某种意义上说就是契约经济,契约文化作为市场经济的文化基础,是契约经济管理理论的文化支撑,它对市场经济的和谐稳定运行起到了不可或缺的重要作用。

一、何为契约文化

文化有广狭之分,全世界文化学者给其下的定义就有几百种,有的强调文化的价值属性,有的强调文化的人文属性,有的则强调文化的制度属性等等。从管理学普适性的角度来理解文化,文化应突出精神性和制度性要素。荷兰文化协作研究所所长霍夫斯坦德(Geert Hofstete)20世纪60年代在研究文化差异对管理的影响时,在其著作《文化的结局》中认为:“文化就是在同一个环境中的人们所具有的‘共同的心理程序’,文化并非某一个体的特征,而是具有相同生活经验、受过相同教育的许多人所‘共有的心理程序’”(彭新武,2014)。

“契约”一词源于拉丁文 contractus,《现代汉语词典》(1985)的解释是:“证明出卖、抵押、租赁等关系的文书”。拿破仑法典的解释是:“契约为一种合意,依此合意,一人或数人对于其他一人或

数人负担给付、作为或不作为的债务”(李浩培,1979)。但这两种对契约的解释都不能理解为契约文化,“契约”是契约文化的文化要素,即契约文化的一个文化“符号”。因此,契约文化是指:人们建立在“契约”形式之上的包含精神性要素和制度性要素总和的“共同的心理程序”,是市场经济形态下社会关系的反映,是贯穿于市场经济发展全过程的精神文化。

二、契约文化与管理

契约文化在管理中的凸现,是管理学发展的客观必然。20世纪80年代,以美国学者威廉·大卫为代表,通过对美国经济增长速度为什么低于日本的原因研究发现:美国企业注重战略和“硬件”管理,却忽视人的因素等“软件”管理。由此,威廉·大卫从文化的视角出发,在麦格雷戈“X理论”和“Y理论”管理学说的基础上,提出了“Z理论”,强调组织管理的企业文化因素。大卫认为,“在Z型组织内部,不同血型 and 不同性格的人需要有一致的目标。他们需要在统一的文化氛围里耳濡目染,通过团队、信任、友谊、合作、批评、开诚布公等方式逐渐使自己的价值观和人生观与组织的哲学观统一起来”(威廉·大卫,2013),以实现企业文化的管理功能,从而塑造出企业的活力与合力。然而,不同的文化其价值观是不相同的,价值观的冲突不但不能实现个人价值观和组织哲学观的统一,而且还会导致企业文化管理功能消失。因此,虽然威廉·大卫没有具体说明“统一的文化”是什么,但他在阐释Z型组织内涵的过程中,始终强调平等、诚信等契约文化核心理念,他认为,“平等主义是Z型组织的一个主要特点。平等主义间接地表示,由于每一个人都是可以信任的,因此他们可以运用自己的判断力,

[投稿日期] 2018-04-30

[基金项目] 湖南省哲学社会科学基金项目(编号:15YBB058)

[作者简介] 刘颖洁(1982-),女,湖南衡南人,副教授,博士,研究方向:管理哲学。

并可以在没有严格监督的情况下独立自主的工作”(威廉·大卫, 2013)。显然, Z 型组织(企业)文化必须是建立在契约文化基础上的。这是市场经济的本质及契约文化普适性特点决定的。

市场经济条件下, 市场这只“看不见的手”在资源配置过程中, 交换、竞争和各种利益的分配等, 都必须要有相应的管理制度来规范。人的价值观取向和文化素养直接影响着制度的制定和管理的功效, 而个人价值观的形成又深受文化的影响。契约文化平等、守信等核心理念就像一只“看得见的手”在市场经济中起到规范和引导作用。引导个人价值观与组织哲学观统一, 从而实现企业文化的管理功能。因此, 契约文化融入到管理中可以弥补制度及管理的不足。

三、契约文化在管理中的作用

契约文化在管理中的作用是巨大的, 有时甚至是决定性的, 但也不能将它等同于管理, 更不能等同于一种具体的管理方法。契约文化的管理功能是通过管理活动中的文化融合、价值观渗透和引导管理者理性抉择来实现的。

(一) 管理活动中的文化融合

从泰勒的科学管理原理开始, 由于自然科学的原理和方法逐渐运用到管理之中, 从而形成了管理的原理性, 因此, 从本质上看管理原理是没有文化属性的。然而, 由于管理主体(人或组织)处于不同的国家、区域和属于不同的民族、文化等环境中, 现实的管理活动又具有明显的文化属性。多元文化背景中的管理活动必须充分重视文化与管理的融合, 因此, 跨文化融合, 探求不同文化价值观的“交集”, 是克服文化冲突理顺文化差异形成和谐管理的关键, 也是管理活动的首要任务。

契约文化在文化融合中作用的凸显, 是由管理的普适性要求及自身文化性特点所决定的。首先, 契约精神属于自主型文化, 本质上具有一定的管理属性。契约精神使管理主体具有意志自由、行为自控、选择自主和权责独立, 从而使自由、平等、正义和守信有了具体内涵, 不再是流于形式的口号。契约精神所追求的自由、平等、正义和守信理念, 也是管理活动追求的境界, 其核心价值是不受文化差异、信仰和国界等因素限制和制约的。其次, 契约精神属于开放性文化, 它突出了文化的精神性和制度性要素。其文化元素符合管理普适性对文化的要求。因此, 管理活动中文化与管理的融合并不包含那些排斥普适性的特色文化内容, 否则就失去了

共性不能称为管理。也就是说, 不是所有的文化与管理融合都能实现管理的普适性。契约精神作为契约文化的核心其开放性就是表现在不同文化融合中价值观的同一上。第三, 契约精神属于理性文化, 其核心意涵没有社会和政治属性。市场经济不具有特定的社会和政治属性, 作为市场经济的文化基础, 契约精神所蕴含的核心价值观是人类社会追求秩序与和谐的基础和原则, 同样没有社会和政治属性。总之, 契约文化在管理活动中与管理融合所形成的和谐管理理念, 对化解和平息不同文化的冲突起到了特殊的作用, 成为跨文化的共同“价值观”。

(二) 个人价值观和组织哲学观定位

个人价值观是指个体对客观事物的作用及重要性的总体评价和看法, 是个体行为的心理基础和行为选择标准。组织哲学观是指企业为实现企业目标而在管理活动中所确立的个人和组织(企业)的价值观和行为准则, 它是一种含蓄的企业经营理论, 描述的是目标和实现目标的原则和方法(威廉·大卫, 2013)。个人价值观是由文化定位的, 不同的文化对应不同的价值观。组织哲学观受个人价值观制约, 因为“如果雇员的价值观与企业的哲学观格格不入, 如果雇员和管理者总是考虑自己的‘如意算盘’就算有再好的管理制度, 企业也不可能表现出强大的生命力”(威廉·大卫, 2013)。

人和组织作为管理主体的两个方面, 在任何一项管理活动中都必须有一个价值定位, 文化在管理中的作用, 从某种意义上讲就是价值观定位。企业文化在管理中的核心功能就是价值观定位, 以引导个人价值观与组织哲学观统一, 形成一个共同的价值观。共同的价值观在企业管理中发挥凝聚、引导、约束和激励功能, 成为个人及企业对待和处理企业与社会、顾客、员工等各方面关系的基本价值准则和行为规范。因此, 企业文化管理实质上是一种基于价值观的管理。正如特伦斯·E·迪尔、艾伦·A·肯尼迪所说, “价值观是任何企业文化的基石。价值观作为经营理念的核心, 为所有员工提供了一个共同的目标, 并成为他们日常工作中的行动指南, 企业能成功常常是因为他们的员工能够认同、信奉和实践组织价值观”(特伦斯·E·迪尔, 2008)。

契约文化是企业文化实现其对个人价值观与组织哲学观价值定位的支撑。市场经济形态的社会关系是一种契约关系, 其核心是人人平等的价值观念。契约文化的价值定位就像一只“有形的手”在市场经济形态下的管理活动中调节并规范着管理行为, 引导人们对自己“能干什么”和“不能干什么”、“应该干什么”和“不应该干什么”做出正确的评价和价值判断。

(三) 管理行为理性选择引导

管理者在管理活动中, 针对面临的各种价值冲突对管理行为作出理性选择是管理决策的首要任务。因此, 西蒙认为, “管理过程就是决策过程”, 他提出了“管理就是决策”的著名论断。(赫伯特 A·西蒙 2013)。关于理性与选择的关系, 他认为: “理性就是根据评价行为结果的某些价值系统来选择偏好的行动方案”。这里西蒙并没有具体要求选择什么才是理性, 而是强调“偏好”。(赫伯特 A·西蒙 2013)。

文化对管理行为理性选择的影响是巨大的, 有时甚至是截然相反的, 这是由文化价值观的“偏好”所决定的。威廉·大卫在研究工厂流水线上的工人对激励手段的认同状况时发现, 美国工人普遍认同的个人激励手段对日本工人却始终不见成效。因为日本工人认为, 集体协作才能实现整体最佳。(威廉·大卫, 2013) 理论上讲日本工人和美国工人对个人激励手段的选择(偏好)都是理性的, 之所以出现认同的差异, 从根本上来讲是文化的差异。两种不同价值观在管理上形成两种截然相反的管理(偏好)模式, 即“关注整体”和“关注局部”(威廉·大卫, 2013)。

契约文化引导管理行为理性选择, 是通过契约文化价值定位的企业文化来实现的。由企业文化价值定位所形成的共同价值观, 成为了管理活动中管理行为的选择“偏好”, 进而形成了组织中的一种自觉的“习惯”, 即“斯坦尼所说的‘组织惯例’”(赫伯特 A·西蒙 2013)。组织惯例的形成对管理活动中的理性选择起到了决定性的作用。西蒙把管理者的行为选择模式分为“刺激——反应模式”和“犹豫——选择模式”(赫伯特 A·西蒙 2013)。由于受到管理机会成本和时间成本等的制约, 一般情况下管理行为的选择都是刺激反应模式。而刺激反应模式则与习惯紧密相连。管理学家明茨伯格也以实证的研究方法证明了这一点, 根据明茨伯格的研究, “经理在‘刺激——反应’的环境里工作, 明显地养成了对于具体现实意义的工作优先处理的习惯”。换言之, 经理在管理活动中的行为选择多数是习惯刺激

反应, 而很少有深思熟虑的犹豫反应(亨利·明茨伯格 1986)。因此, 与其说支配管理行为理性选择的是相应的管理理论, 不如说是由选择“偏好”即“习惯”支配的。而这种选择“偏好”或“习惯”的形成, 就是源于由契约文化价值定位的企业文化所塑造的“组织惯例”。组织惯例的形成, 就是为管理行为的理性选择建立了一种反射关系, 并通过这种反射关系来引导管理者管理行为的理性选择。正如西蒙所说, “选择过程只是一种既定的反射行为”(赫伯特 A·西蒙 2013)。

综上所述, 市场经济条件下研究契约文化与管理的关系, 不仅是为管理哲学提供新视野, 也是管理哲学回应时代发展的要求。不管经济社会环境如何变化, 科学技术如何进步, 只要市场经济体系存在, 研究契约文化与管理的关系就依然具有时代意义。

参考文献:

- [1]彼得·德鲁克. 管理: 任务、责任、实践[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1987:5.
- [2]丹尼尔·A·雷恩. 管理思想的演变[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1984:2.
- [3]彭新武等. 管理哲学导论[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2014:269.
- [4]中国社会科学院语言研究所词典编辑室编. 现代汉语词典[Z]. 北京: 商务印书馆, 1985:902.
- [5]李浩培等译. 拿破仑法典[M]. 北京: 商务印书馆, 1979:148.
- [6]威廉·大卫著, 朱雁斌译. Z 理论[M]. 北京: 机械工业出版社, 2013:XVI、68、25、41、48.
- [7]特伦斯·E·迪尔、艾伦·A·肯尼迪. 企业文化[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2008:21.
- [8]赫伯特 A·西蒙著, 詹正茂译. 管理行为[M]. 北京: 机械工业出版社, 2013:21、6、3、81-82、96-97.
- [9]斯蒂芬·罗宾斯. 组织行为学[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 1997:256.
- [10]亨利·明茨伯格著, 孙耀君、王祖融译, 经理工作的性质[M]. 北京, 中国社会科学出版社, 1986:57.

[责任编辑 陶爱新]

The highlights in the management of contract culture

LIU Ying-jie

(Tourism College of Hunan Normal University, Changsha 410081, China)

Abstract: The management function of the contract culture is achieved through the cultural integration, the infiltration of values and the rational choice of managers in management activities. That is, the integration of contract culture and management has become the "intersection" of cross-cultural values; Corporate culture is the value orientation of personal values and organizational philosophies, while contract culture is the support for realizing its value orientation. The "organizational practice" formed by the positioning of contract cultural values guides the rational choice of management behavior.

Key words: contract culture; enterprise culture; value orientation; management behavior