



理性官僚制对管理者道德责任能力的消解

——齐格蒙特·鲍曼对现代官僚体系之道德检视

刘 鹏

摘 要：现代官僚体系是当今世界各国及各种社会组织所通用的组织管理形式，它体现了科学理性精神，对现代社会生产力的发展和社会稳定起到了重要作用。但在英国学者齐格蒙特·鲍曼看来，现代官僚体系的科学理性精神却具有内在的道德破坏力，它使管理者的行为过程与行为意义分离开来，以技术责任代替了道德责任，导致了技术的道德化，从而使管理者道德责任意识模糊，消解了管理者的道德责任能力。鲍曼认为，走出现代官僚体系的道德困境，防止非道德事件的发生，关键在于关怀他者，重塑管理者的道德责任。鲍曼对现代官僚体系的道德检视有助于我们深化对官僚制组织制度的认识，对于我们改进和完善现代官僚体系及加强行政道德建设具有重要参考价值。

关键词：齐格蒙特·鲍曼；现代官僚体系；道德责任能力；关怀他者

现代官僚体系作为“理性主义”的产物，长期以来一直被行政管理学家和社会学家所推崇，现已发展成为世界各国及各种社会组织所通用的组织管理形式。然而，从道德上看，现代官僚体系却存在着致命缺陷。对此，英国学者齐格蒙特·鲍曼(Zygmunt Bauman)曾进行过深入分析。1989年，鲍曼出版了一部关于“二战”期间德国纳粹对犹太人实行种族灭绝大屠杀的专著：《现代性与大屠杀》。在书中，鲍曼通过对大屠杀的研究对现代官僚体系进行了道德检视。他认为，体现工具理性精神的现代官僚体系与大屠杀之间存在着密切关联，它使管理者的行为过程与行为意义分离开来，以技术责任代替了道德责任，从而导致管理者道德责任能力的消解。在一个理性与道德背道而驰的系统内，大多数管理者很容易置自己的道德责任于不顾，另行选择合理利益和自我保全的策略，从而使自己成为一个道德上的冷漠者。鲍曼认为，要走出现代官僚体系的道德困境，防止非道德事件的发生，关键在于关怀他者，重塑管理者的道德责任。鲍曼对现代官僚体系的道德检视有助于我们深化对理性官僚制的认识，对于我们改进和完善现代官僚体系，加强行政道德建设具有重要参考价值。

一、现代官僚体系的特点及其张扬的理性精神

现代官僚体系是一种高度理性化的组织管理形式，它建立在马克斯·韦伯的理性官僚制理论基础之上。在韦伯以前，官僚制主要是指一种与君主制、贵族制和民主制相对立的，权力由官员控制的，并趋向于损害公民普遍自由的政体形式，因而遭到了人们的批判与否定。19世纪末、20世纪初，韦伯从组织社会学角度提出了理性官僚制的设想。他通过对东西方文明进行研究和比较，将人类历史上能被社会接受的合法统治分为三种类型：传统型统治、魅力型统治和法理型统治。前两种统治属于非理性统治，不宜作为现代组织

管理制度的基础。而法理型统治则是合法授命进行统治的,这种统治服从有合法章程的、事物的、非个人的制度和由它所确定的上司,是建立在“通过协议的或强加的任何法都可能以理性为取向”的法制观念基础之上的,属于理性的统治,因而是一种“理想类型”(ideal type),可以作为现代组织管理制度的基础。韦伯认为,理性官僚制是法理型统治的“最纯粹类型”。

根据韦伯理性官僚制理论建立起来的现代官僚体系是一种新型组织管理形式,它突破了传统官僚制以等级门第为标准的家长制管理模式,代之以专业知识为核心的技术管理,反映了现代社会组织发展的必然要求及现代化组织管理的基本特征,促进了经验管理向科学管理的历史性转变。这种组织管理形式具有如下特点:(1)明确的专业化分工。理性官僚制组织根据工作性质和行动目标实行明确的专业化分工。每位工作人员都受过专业训练,承担着专门任务,从而保障了组织的顺利运转。(2)层级化的权力结构。理性官僚制组织实行严格的等级制,所有岗位都按权力等级组织起来,由上级组织指挥、控制下级组织,形成一个层级化的权力结构。(3)组织管理的非人格化。在理性官僚制组织中,组织成员的活动受到法律法规的严格限制,他们按照法律和规章进行工作和业务上的往来,严格遵从组织的命令和工作要求,个人情感不得影响组织的决策。(4)行政人员的职业化。理性官僚制组织根据组织发展的需要,公开选拔具备某种资格的组织成员,按其专长分配工作和正式任命,并经常对其进行考核。组织成员的升迁和奖励,主要依据年资和功绩,其职位通常是终身性质的,实行永业制。

现代官僚体系是“理性主义”的产物,是“理性主义”扩张到社会政治、法律及行政管理领域的必然结果。它在以下几个方面张扬了理性精神:首先,现代官僚体系的组织形式摒弃了人治因素,避免了权力的滥用,体现了现代社会的法治意识与科学精神,是对独断专横和“长官意志”的否定。其次,现代官僚体系对组织形态的理性化配置揭示了行政组织中的许多重要特征和管理原则,它在专业分工、职责权限、组织管理、人员录用等方面都体现了理性精神,“体制官僚是‘理性’性质的:规则、目的、手段和‘求实的’非人格性控制着它的行为”^①。最后,现代官僚体系强调管理效率,它运用科学管理的一系列规则,将管理工作科学化、程序化、技术化,设计严格的规章,确保命令的执行和工作任务的有效完成。“在精确性、速度、明确性、文件积累的知识、慎重性、运作一致性、从属体系以及减少摩擦等方面,理性官僚制都胜过荣誉性和非专业化的行政制度。”^②正是通过对理性精神的张扬,现代官僚体系显示出其作为一种组织管理形式的优越性,在促进生产力发展和保持社会稳定方面起到了重要作用。

二、现代官僚体系对管理者道德责任能力的消解

就像任何事物都有可能走向其反面一样,现代官僚体系也无法逃脱康德所揭示的二律背反命运。对理性的追求成就了现代官僚体系,但却在具体化过程中否定了自身。由于现代官僚体系所追求的理性是工具理性而非价值理性,是一种附魅于形式合理性而祛魅于价值合理性的制度设计,其内部存在着一种价值紧张,因而往往导致“实质上的非理性”。从总体上来看,现代官僚体系与理性化的现代社会之间存在着多方面的一致性,但这种一致中却蕴涵着冲突与疏离。在《现代性与大屠杀》中,鲍曼探讨了这样一个问题:在一个理性的时代,“大屠杀”这样的悲剧为什么能够发生呢?他认为,“大屠杀”之所以能够发生恰恰是由于理性,理性与集权化的政治权力合谋乃是“大屠杀”的根源。当官僚体系的统治集团使他们的指示以理性的面貌出现在人们面前时,官僚体系中的管理者便丧失了按照道德原则来行事的能力,被迫去盲目地遵守游戏规则。“正是现代文明化的理性世界让大屠杀变得可以想像。‘纳粹分子集体屠杀欧洲犹太人不仅是一个工业社会的技术成就,而且也是一个官僚制社会的组织化成就。’”^③

现代官僚制社会的组织化成就有着令人难以置信的高效率,在短短几年里纳粹德国就将600万犹太人“最终解决”(Final Solution,德国纳粹提出的对欧洲犹太人采取肉体消灭政策的用语)掉了。其“成功”的秘诀就在于它能使道德保持缄默,“使道德保持缄默是理性化趋势主要的关怀,……是它作为

①《韦伯文集》下,中国广播电视出版社2000年,第374页。

②莱茵哈特·本迪克斯:《马克斯·韦伯思想肖像》,上海人民出版社2002年,第460页。

③齐格蒙·鲍曼:《现代性与大屠杀》,译林出版社2002年,第18页。

行为的理性协作工具获得成功的基本条件。”^①所谓“使道德保持缄默”实际上就是消解管理者的道德责任能力。对此，鲍曼进行了具体的分析。

首先，现代官僚体系通过严格的程序和规范约束管理者的行为，使管理者的道德自抑(moral inhibitions)机制受到损害，导致管理者的道德冷漠。面对纳粹统治集团屠杀犹太人的命令，对执行任务的管理者而言，也许他们并非情愿，但他们却必须执行，因为其行为是被约束的，他们尽管同情，却无能为力。桑塔格(Susan Sontag)曾经描述过这种状况下人们的无奈：“我们的同情宣布我们的清白，同时也宣布我们的无能。”^②所谓“宣布我们的清白”表明他人的痛苦不是我们蓄意造成的，我们别无选择；所谓“宣布我们的无能”表明我们虽然同情他人，但我们在减轻、消除他人的痛苦方面却无能为力。“他人的痛苦”既不是我们蓄意造成的，我们又无能为力，冷漠便是必然的结果(同情之中的冷漠)。这是一种因道德自抑机制受损而产生的冷漠，阿伦特(Hannah Arendt)将之称为“平庸的恶”：作恶者并没有害人的意图，但他只能默认现有体制和现行行为，而不去思考现有体制和现行行为的合理性^③。凯尔曼(Herbert C. Kelman)曾分析过个体道德自抑机制受损的原因。他认为，“暴力被赋予了权威、行动被例行化和暴力受害者被剥夺了人性”这三种条件无论单独出现还是放到一起都会使道德自抑机制受到损害。

鲍曼在凯尔曼的基础上对管理者的道德自抑机制受损原因作了进一步分析。鲍曼认为，管理者的第一个原则就是对组织纪律的遵从。对组织纪律的遵从是现代官僚体系的意识形态，代表的是管理者对组织的忠诚。在现代官僚体系中，管理者必须绝对地服从上级的命令而排除所有其他的对行动的刺激，“消除自己的独立特性和牺牲个人自己的利益”，无条件地忠诚于组织。这是管理者的德行和至高无上的荣誉，高于其他一切奉献和承诺。鲍曼引用阿伦特《艾希曼在耶路撒冷》一书中关于艾希曼(Adolf Eichmann)的例子来阐明自己的观点。在纽伦堡审判中，艾希曼曾经为自己辩护，认为自己的一切行为只是遵守命令和法律，作为执行者，他不应对行为的后果承担责任。对此，鲍曼评论说，艾希曼曲解了康德的绝对命令，他将康德意义上的道德法则置换成了纳粹统治者的命令，将组织规则当作了正当性的源泉和保证。这样，他的个人良知泯灭了。鲍曼认为，正是对组织的忠诚，导致艾希曼的道德自抑机制受到了损害，使他不能按照个人良知来选择自己的行为，成为了道德上的冷漠者。

其次，现代官僚体系通过精细的劳动分工使管理者的行为过程与行为意义分离开来，消解了管理者的责任意识，导致管理者的道德盲视。一方面，精细的劳动分工使每个管理者都成为一个有用的、可替代的物体，否定了管理者作为人的独特性和价值感。在官僚体系中，“任何一个人都不是必不可少的。他不是他自己，他除了是一排插销中的一根插销以外，除了是有着一般有用性的物体之外，不具有有什么真正的个性。”^④对于失去自己个性的管理者而言，是谈不上什么道德责任的，因为独特性和价值感是一个人承担道德责任的前提。另一方面，精细的劳动分工拉开了管理者的行为与其行为后果之间的距离，抹杀了管理者行为的道德意义。在分析“大屠杀”行为时，鲍曼借鉴了约翰·拉赫斯的“行为的中介”(mediation of action)理论，即个人行为通过另外一个人、一个中间人来表现的现象。由于“大屠杀”行为是由许多人共同完成的，参与者之间存在着大量“中间人”，这些“中间人挡住了行动者的目光，让他看不见行为的结果”^⑤。这样，管理者的道德责任被消解了，在官僚体系的组织链条中每个人都仅仅完成整个任务中很小的一部分，最终必然导致这样一个结果：“有罪过，但无犯过者；有犯罪，但无罪犯；有罪状，但无认罪者！”^⑥

另外，精细的劳动分工还会导致管理者以技术责任代替道德责任。如前所述，现代官僚体系有着明确的专业化分工，每个管理者都承担着一定的岗位职责。对于组织来说，最有效的管理方式是“暂时撇开个体的价值目标差别、或根本上改变个体的价值目标，使它们最大限度地从属于组织的价值目标，最

① 齐格蒙·鲍曼：《现代性与大屠杀》，第39页。

② 苏珊·桑塔格：《关于他人的痛苦》，上海译文出版社2006年，第94页。

③ Hannah Arendt, *Eichmann in Jerusalem: A Report on the Banality of Evil* (Rev. ed.). New York: Penguin, 1994, p. 287.

④ 卡尔·雅斯贝斯：《时代精神的状况》，上海译文出版社1997年，第42页。

⑤ 齐格蒙·鲍曼：《现代性与大屠杀》，第34页。

⑥ 齐格蒙特·鲍曼：《后现代伦理学》，江苏人民出版社2003年，第21页。

大限度地实现组织的生存。”^①对于管理者来说,他的任务是执行政策,服从命令,他不需要过多地思考,只要能从技术上高效率地履行好岗位职责就可以了。在这里,“每个行动者的身上都表现出了工人的本能,全副心思都放在干好手头的事情上”,道德责任对于官僚机构运作的技术成功而言只不过是细枝末节的问题。

最后,现代官僚体系通过将行为对象非人化(depersonalization)来消除管理者行为过程中的道德顾虑,导致管理者的道德“钝化”。毕瑟姆(David Beetham)曾经指出,在官僚制组织中,“人们的人格从未完全屈服于他们的角色,人们是作为具有个性需求和期待的个人进入组织的。”^②因此,现代官僚体系为保持自身的顺利运转,消除管理者行为过程中的道德顾虑,往往将行为对象非人化,即用纯粹技术性的、道德中立的方式来表述这些对象。“非人化与现代官僚体系最本质、最理性的趋势密不可分”,对于现代官僚体系来说,“重要的是效率和降低它们执行过程的成本”^③。

将行为对象非人化的主要途径是关注行为对象不好的或者是令人讨厌的行为或者特征。希特勒正是利用欧洲历史上反犹太主义者将犹太人视为“欧洲内部的恶魔”、西方世界里普遍的“粘质”的传统,将犹太人贬为完美世界花园里必须除掉的“杂草”。“纳粹最成功之处在于对犹太人非人化,……非人化增加了德国大众舆论中已经存在的广泛的冷漠,并迈出了在无政府的暴力和死亡集中营理性化的、‘生产线式’灭绝之间的决定性的一步。”^④对于管理者而言,一旦官僚体系执行的任务的人类对象被有效地非人化,并因此被废止了作为道德需求的潜在对象,他们就将带着道德冷漠的眼光来看待这些对象;而一旦行为对象的抵抗或不予合作阻缓了官僚程序的顺畅之流,这种道德冷漠就会很快转变为对行为对象的非难和指责。他们会把行为对象看成“令人讨厌的因素”。此时,行为对象的难以管束就会激发管理者镇压他们的强烈欲望,管理者将从镇压行为对象的反抗中获得荣誉和尊严。行为对象的非人化与管理者积极的道德自我评价两者互相强化,使管理者可以在忠实地履行职责的同时保持他们自己的道德良知不受到任何损害^⑤。由此,管理者的道德意识“钝化”了。

三、重塑管理者道德责任:现代官僚体系之道德救治

针对管理者道德责任能力被消解这一现代官僚体系的致命弊端,鲍曼探讨了其社会根源。鲍曼认为,我们生活的现代社会是一个有伦理而无道德的社会。在前现代社会,对道德的引导和教化工作是由宗教来完成的,自启蒙运动开始,启蒙思想家通过对宗教和天启进行猛烈的攻击,“使建立在无视普遍人性基础上的教会权威非法化”,并使自己成为了现代道德的代言人。他们高举“理性主义”旗帜以立法者的角色把伦理制度化,以规范的宏大叙事规制人们的服从意识和行为,试图为人类构建一个美好有序的现代社会。在这样一个社会里,“道德是伦理的产物,伦理规范是生产方式,伦理哲学是工业技术,伦理说教是道德工业的实证主义;善是它计划获得的收益,罪恶是它生产中的废品或副产品”^⑥。鲍曼指出,这是一个处于伦理普遍主义统摄之下的社会,它导致了一个严重后果:现代官僚体系管理者之“道德责任的漂流”。“在权威的官僚体系中,关于道德的语言有了新词汇。它充斥着像忠诚、义务、纪律这样的概念——全部都朝向上级。”^⑦现代官僚体系陷入了库珀(Terry L. Cooper)所说的道德困境,要摆脱现代官僚体系之道德困境,必须重塑管理者的道德责任。

“重塑管理者的道德责任”是鲍曼从后现代视角实施的与现代化祛魅相对立的返魅行动,是他为拯救现代官僚体系所进行的道德谋划,它建立在“关怀他者”的责任伦理观基础之上。这种伦理观“体现了一种宽容的立场,将人与人之间相互依赖的联系放在重要位置”,突出了在与他人的相互关系中的道德

①刘敬鲁、宋作宇:《论管理的辩证维度》,载《湖南科技大学学报(社会科学版)》2010年第3期,第66页。

②David Beetham. *Bureaucracy*. New York: Open University Press, 1987, p. 16.

③齐格蒙·鲍曼:《现代性与大屠杀》,第139页。

④齐格蒙·鲍曼:《现代性与大屠杀》,第247页。

⑤齐格蒙·鲍曼:《现代性与大屠杀》,第138页。

⑥Zygmunt Bauman. *Life in Fragments: Essays in Post-modern Morality*. New York: Blackwell Publishers, 1995, p. 34.

⑦齐格蒙·鲍曼:《现代性与大屠杀》,第210页。

责任^①。鲍曼的策略不同于利奥塔(Jean Francois Lyotard)把后现代道德等同于审美快感,也不同于利波维茨基(G. Lipovetsky)把现代社会视为“后义务时代”的观点。作为“当代西方研究现代性与后现代性问题最著名的社会学家之一”,鲍曼敏锐地发现了现代社会中自我与他者之间的尖锐冲突,吸取了自我与他者之间进行论争的有关理论资源,提出了“为他者负责”的伦理观。在《现代性与大屠杀》中,鲍曼比较了在“对待他者”问题上的三种理论模式。第一种是最一般的社会学研究中以手段一目的模式处理的理论。这种理论在处理“与他者相处”时不考虑道德问题,没有赋予“与他者相处”以一种特殊地位和意义,他者的意义仅在于他对行动者实现其目标可能带来的影响。第二种是萨特式的“他人即是地狱”的焦虑。这种理论模式的新意在于把他者从行动者的视域之其他组成中单列了出来,“作为具有特别性质的地位和能力的单位”。但是,它却把他者视为一个敌对的外在者,认为他者的存在让我陷入了耻辱,是对自我自由的一种约束。第三种是列维纳斯式(Emmanuel Levinas)的“对他者的无条件责任”的生存论模式。在这种模式中,“与他者相处”的最基本特征是“责任”。责任被视为是主体本质的、主要的和基本的结构。鲍曼选择了列维纳斯的生存论模式,以此为基础提出了他的伦理学主张:(1)人在道德上是善恶并存的:善恶面对面地存在于人“最初场所”(primary scene)的中心;(2)道德现象在本质上是“非理性的”,它们不适合“达到目的方法”之体系;(3)道德具有无可救药的先验性,任何在社会中找到的根基都是错误的;(4)道德不能被普遍化;(5)道德责任是本我第一位的实在,是社会的起点而非社会产品。

基于“为他者负责”的伦理观,鲍曼提出了重塑管理者道德责任的主要措施:首先,管理者必须树立他者意识,无条件地关怀他者。鲍曼认为,道德意味着无论在什么条件下,每一个人都要为他人承担责任,因为责任是“人类主体的存在模式”,它不受任何“像利益、收益计算、理性地研究可选择的解决方式或者像强制屈服等”非道德因素影响^②。他引用列维纳斯的话指出,我的责任是他人对我而言的一种、也是唯一的一种存在形式,是他人到场、他人接近的模式。其次,唤醒管理者的道德良知。鲍曼在《现代性与大屠杀》中引用其妻珍妮娅的一句话指出:“抗争的极致是在非人的条件下坚守住人性。”这是鲍曼总结“大屠杀”教训得到的一条重要启示。由于现代官僚体系要求管理者必须绝对地、无条件地忠诚于组织,这就必然导致管理者以对组织忠诚代替自己的道德良知,从而成为“大屠杀”等非人道事件的执行者。鲍曼指出,在“大屠杀”中,尽管环境非常残酷,但总有人挺身而出,冒着死亡的威胁去拯救被害者。这说明人类的道德良知并没有完全泯灭。但是鲍曼发现,在现代官僚体系中,在面对权威,尤其是面对专制的、唯一的权威时,管理者却易于抛弃自己的良知。因此,鲍曼寄希望于建立一个民主的多元主义社会。他认为,只有在这样的社会,管理者才能倾听到那没有被权威扭曲的道德良知的呐喊,才能真正地承担起自己的道德责任。

管理者道德责任的缺失是当今世界各国以及各种社会组织面对的共同难题,早在现代官僚体系建立之初,人们就开始探索摆脱官僚体系这一道德困境的有效路径。库珀曾经给出了一种解决问题的思路:将管理者对组织的认同和对上级的忠诚加以适度限制,以避免使对组织的忠诚压制管理者的道德责任。鲍曼通过构建他者伦理学来重塑管理者的道德责任的路径与库珀有异曲同工之妙,其充满自信与理想的关于管理者道德责任的重塑,为现代官僚体系的完善指出了可能性的方向。当前,我国正处于现代化进程之中,我们的官僚体系也面临着库珀难题,我们正在谈论建设责任政府和加强行政道德建设问题,鲍曼的探索及主张或许能给我们以某种启示。

● 作者简介:刘 鹏,南通大学政治学院副教授,南通廉政文化研究所兼职研究员,南京航空航天大学人文学院博士生;江苏南通 226019。

● 基金项目:教育部人文社会科学规划基金项目(10YJA710035)

● 责任编辑:涂文迁

① 郝雨、杜玥:《关怀伦理与女性新闻报道》,载《南通大学学报(社会科学版)》2011年第4期,第135页。

② 齐格蒙·鲍曼:《现代性与大屠杀》,第239页。