

■ 公共行政

精神分析与公共行政: 从弗洛伊德到戴蒙德^{*}

马 骏¹, 叶娟丽²

(1. 内布拉斯加大学 公共行政学系, 美国内布拉斯加州 奥马哈;

2. 武汉大学 法学院, 湖北 武汉 430072)

[作者简介] 马 骏 (1968-), 男, 贵州毕节人, 美国内布拉斯加大学公共行政学系博士生, 主要从事公共预算研究; 叶娟丽 (1968-), 女, 湖北崇阳人, 武汉大学法学院政治学与行政管理学系博士生, 主要从事政治学理论与方法研究。

[摘 要] 在传统公共行政学的组织理论中, 一个基本的理论前提就是假设人类的行为是理性的, 因而对组织的研究总是局限于研究基于人类理性所产生的规范和制度。而自从弗洛伊德 (Freud) 创立精神分析方法以来, 很多的学者开始运用这一方法来解释组织的行为, 创立了精神分析的组织理论, 其中, 戴蒙德 (Diamond) 就是著名的代表。精神分析方法在组织理论研究中的运用, 拓宽了公共行政研究的视野和思路, 但同时也把组织理论从传统发展到了另一个极端, 那就是过于强调人类行为的非理性, 使得对组织的研究易于陷入不可知的状态。可见, 精神分析方法对于公共行政学, 是一种重要的方法, 但不是惟一的方法。

[关键词] 精神分析; 弗洛伊德; 组织理论; 戴蒙德

[中图分类号] D 0 [文献标识码] A [文章编号] 1008-2999(2001) 01-0093-06

弗洛伊德是现代精神分析理论的创始人, 而戴蒙德是运用弗洛伊德的理论来分析组织行为的公共行政学家。正是在弗洛伊德所创立的有关概念的基础上, 戴蒙德创立了精神分析的组织理论, 两者的理论存在明显的继承和发展关系。这里, 笔者试图通过从介绍弗洛伊德的有关理论概念着手, 总结戴蒙德精神分析的组织理论的基本内容, 并揭示出精神分析方法对于公共行政学研究的意义。

—

弗洛伊德的精神分析法是现代精神分析的组织理论的重要前提。正如戴蒙德所指出的, “当代运用精神分析理论来研究组织行为的成绩, 应归功于和感谢精神分析法的创始人西格蒙德·弗洛伊德, 其中尤其要感谢他后期的著作, 如《组织心理学与自我分析》”。概括地说, 弗洛伊德的精神分析法涉及组织行为的内容主要有以下几个方面:

(一) 弗洛伊德的自我 (ego) 分析理论

在弗洛伊德的精神分析法中, 自我分析的有关理论是其组织理论形成的前提。弗洛伊德用了一个隐喻来描述自我与本我 (id) 之间的关系。他说, “自我与本我的关系, 就好比是骑手与马的关系”。他认为, 自我必须对付三个专横的主人: 外部世界、超我 (superego) 和本我。本我是自我能动的部分, 而且是最原

始的力量。本我完全是无意识的,这种无意识的要求需要立即得到满足,遵循的规则是幸福的规则。与本我相反,自我不得不关心整个有机体的生存,而且还涉及如何控制本我的本能需要的问题。自我在本我与外部世界之间充当中介,它的作用在于在本我的要求与外部世界的阻碍之间进行调解。总之,自我是自我意识中理性的成分,但同时,正如弗洛伊德所说,自我常常被本我的完全无意识要求所控制和误导。

此外,自我还受到超我,即弗洛伊德所言的内在化了的“父母教育与社会教育的继承者和代表人”的控制。超我在自我意识中充当一个内在的控制器的作用,其形成源于社会和父母所定的各种戒律的内在化。正如自我与本我不同一样,超我与自我也很不一样。超我是人格的一部分,大部分是无意识的,而且是社会在人的灵魂深处的代表,它包括了意识和自我理想两个部分。自我理想是一个人理想化了的自我形象,是超我的一部分,来源于在他人面前的自居作用。当自我分裂成本我、自我和超我三部分时,就会出现心理问题。而人们一旦经常受到本我和超我的控制时,自我就会变得焦虑不安,并引发防御性行为。

(二)弗洛伊德的防御(defense)机制理论

根据其自我分析理论,弗洛伊德创立了防御机制理论。根据弗洛伊德的理论,防御机制是指一些逃避焦虑—攻击性(anxiety-provoking)刺激的方法,在某种意义上,它们起源于婴幼儿时期最早的一些经历或者早年的心理状态。总之,它们是一些保护性的措施。在所有这些防御性机制中,对于弗洛伊德来说,压抑(repression)和回归(regression)是最重要的。压抑是一种无意识的防御机制,被自我用于排除那些对于自我来说不能接受的有意识的要求与冲动。弗洛伊德说,“压抑的根据在于仅仅将某些东西从意识中赶走,与之保持距离”。没有压抑的概念,就不可能有无意识理论的产生。回归也是一种无意识的防御性措施,使处于沮丧或者紧张状态的心理功能能够恢复到较早或者较原始的水平,它与人的本能有密切的关系。

(三)弗洛伊德的组织(group)理论

在防御机制理论的基础上,弗洛伊德提出了他有关组织的精神分析理论。1921年,他出版了《组织心理学和自我分析》一书,“组织心理学”这一新的研究领域开始出现。在这本书中,弗洛伊德试图解释个人在组织中进行感情投资(emotional investment)的过程和结果,以及与之相适应的对组织的领导要求。

根据弗洛伊德的理论,个人会为了组织成员的身分而放弃个人的个性和特点,以此获得一种归属感和认同感。通过自居(identification)作用这一过程,作为组织成员的自我通过对领导进行“渗透(introjecting)”,就像以自我理想对自我进行渗透一样,以达到自己对组织领导的依附,并因而将领导的自我形象与自己的个人期望混合在一起。弗洛伊德指出,当个人被组织抛弃时,个人就会感到恐慌和焦虑。因此,过分依附于组织和它的领导,从精神学上讲,是一种对于焦虑的防御措施。他同时提出,在组织中希望被平等对待,也是一种防御行为。另外,弗洛伊德还对组织成员的个人动机与某些追随者对组织极端的和危险的依赖行为进行了区分。

弗洛伊德关于组织的精神分析,开始了组织理论研究的新领域。正是在他所建立的有关概念的理论基础上,对行政组织的精神分析才成为西方行政学中的一个重要的组成部分。

二

戴蒙德是利用精神分析方法来分析组织行为的最成功的公共行政学家。从他 1984年至 1998年的几部不同的著作中,我们可以归纳出他的精神分析的组织理论的核心内容,主要有以下几个方面:

(一)从精神分析的角度来看组织的特征

传统组织理论的构建集中于组织的理性和有意识的一面。传统组织理论假设人们只做出有意识的选择,其相互作用的基础只是个人利益和交易成本。因此,忽视了组织非理性和无意识的一面,而在这方

面,精神分析理论做出了特有的贡献。

从传统组织理论的角度来看,官僚制度是人的理性和现代文明的结果。但是,根据戴蒙德的看法,官僚制度也是精神防御的结果,它是一个“无意识的内在化 (externalized) 了的自我体系”;换句话说,官僚制度下的人际关系和正式组织结构都是内在化了的个人之间的防御机制。戴蒙德同时还指出,不仅组织结构、规则和其他特征促成了组织成员的某些个性特征,而且更为重要的是,“人们总是希望这些基于人们相互之间的保护需要而产生的官僚制度永久存在”。他认为,组织的每一个成员都无意识地在利用他们的组织。比如说,使自己免于某种焦虑,重获丧失全能 (omnipotence) 的感觉,增强自信,以及将组织作为想象的心理学的空间,等等。当然,戴蒙德并不认为组织是一个具有自己灵魂的有机体,它只是一个自我防御的结构体系。

另外,戴蒙德还指出,组织是“成员个人或大家所共有的某种幻想和期望的心理学容器 (containers)”,在这样一个心理学容器中,组织和组织的领导者经常起到“一种对组织成员的攻击性行为 and 焦虑的包容作用”。从这个角度来看,官僚组织是“因为非理性的原因而成为必要”的,或者说它是个人心理或情感需要的结果,而不是像传统组织学所认定的那样是理性选择的结果,而且它是“组织成员为了逃避某种因不可预料的事件和人际关系引起的焦虑而必须永久保持”的一种形式。在这里,戴蒙德对组织性质和特征的认识,明显不同于传统组织理论,他对组织的性质做出了精神学或者说心理学的分析和解释。

(二) 焦虑和防御理论

同弗洛伊德的理论相似,戴蒙德的精神分析的组织理论中,焦虑和防御机制也是两个中心的概念。戴蒙德指出,尽管组织成员希望在官僚组织中寻求安全,但组织从来就不能“免除焦虑”。相反,现代官僚组织还经常引起焦虑,并因而在组织中引发各种各样新的防御行为。

根据戴蒙德的理论,自信 (self-esteem) 是理解组织中防御行为的非常重要的概念。自信可以被定义为“自我整合,在那里,自我和世界边界是已知存在的,而且通过那些边界的相互作用,自我可能被调节”。戴蒙德指出,组织成员的自信受他们所经受的紧张状况影响,导致这些紧张的原因包括冲突、拒绝、人们互相之间的不和、自我异化、混乱和非难 (disapproval)。在戴蒙德的分析中,根据个人的紧张情绪的不同,组织成员的自信有不同的程度,并表现出不同的自我形象。戴蒙德总结了以下三种组织成员的自我形象:一是“整合的真实的个人形象”;二是“分裂的自我形象”,这包括以下两种形象,即理想化的形象和被鄙视的形象;三是“压抑的自我形象”。第一种自我形象将导致正常的焦虑,而后两种自我形象将导致神经质 (neurotic) 的焦虑。戴蒙德建议,当组织的参与者具有足够的 (高度的) 自信和正常的焦虑体验时,他们有可能有效地和有意识地对付紧张情绪。但是,当参与者具有分裂的自我形象或者压抑的自我形象,并具有神经质的焦虑体验时,他们倾向于运用防御性机制。在戴蒙德那里,焦虑“与个人的自信感觉”是相互联系的,且起源于安全感的失落和较低程度的自信。借用罗洛·梅 (Rollo May) 的有关观点,戴蒙德将正常的焦虑与神经质的焦虑进行了区分。正常的焦虑是与防御机制无关的反应,而且可以有意识地对其进行建设性的引导。而神经质的焦虑是“在不能有效地应付威胁时出现的,它不是客观的,而是主观的。”换句话说,这种无能不是由于客观的无力,而是因为内在的精神上的行为形式和冲突阻碍了个人运用他的力量。对于戴蒙德来说,焦虑代表了对行为的一种有力的刺激 (motivator)。

基于其焦虑的理论,戴蒙德进一步指出,官僚组织并不是免于焦虑的,而且大多数组织通常都会导致焦虑。他说,在组织中,经常发生上级和下级之间的感情移置 (transference),这对于理解组织行为是非常重要的。他指明,这种移置经常导致在上级与下级之间产生一种特殊的人际关系,经常导致“有依附倾向的权威关系”,并且经常充满紧张情绪。这种有依附倾向性的权威关系,与下属在工作中的专业功能划分和细致的劳动分工相结合,使得组织成员更易于焦虑。戴蒙德还指出,传统官僚制度的陈规倾向于强化官僚们的不自信,这就“不可避免地强化焦虑的程度和认识上的混乱”。

(三)组织同一性理论

组织同一性(identity)是精神分析的组织理论的核心概念。戴蒙德指出,“组织分析的一个目的就是发现组织的同一性”。那什么是组织的同一性呢?根据戴蒙德的理论,组织同一性是由组织的参与者所共享的感情、情绪和经历所组成的网络。在这个意义上,组织同一性有点类似于组织文化。然而,戴蒙德认为,组织同一性是“以情感为基础的组织结构”,它包括“位于人们相互作用之中的主观之间的重复结构”和“在等级关系中自己和其他组织成员在感情移置中各种需要的集合体”。因此,组织同一性可以被定义为“组织文化的无意识基础”。正如戴蒙德所说,“组织同一性与组织文化因为移置现象的存在而显得非常不同。感情依附则是组织生活的立足点和组织同一性的根本。”

组织同一性理论是关于自我与他人关系的理论,它是一个用以说明基于自我与他人相互关系而形成的组织情感和经历的结构。在戴蒙德的组织同一性理论中,移置被作为一个核心的分析工具,用于分析组织的同一性,因为它发生在人们的相互关系中,而且提供一种方式来理解人们之间相互关系的无意识方面。感情移置是一种无意识的现象,比较典型地发生在“一个人将明显的过去关系(对母亲、父亲、兄弟姐妹等)中的感情转移到当前的另一个人身上”。在组织中,感情的移置和反移置垂直地发生在上级和下级之间,或者当团体或者人们互相之间对重要事件作出反应时平行地发生在组织成员之间。其中,上级和下级(或者领导者与下属)之间的移置对于理解组织同一性尤其重要。上级和下级的关系中充满了父母和子女间的那种依靠、依附、独立和个人的困惑。在组织生活中,感情的移置和反移置(countertransference)促进了组织同一性的建设。戴蒙德讨论了三种经常发生在官僚组织中的感情移置和反移置形式,它们是“模仿和理想化(mirroring and idealizing)”、“相似(twinship)(另一个自我alterego)”和“困扰(persecutory)”。对这三种移置形式的研究就构成了戴蒙德关于感情移置的理论。

(1)组织中的“模仿和理想化”感情移置。因为官僚组织的等级结构,组织内的相互关系被引向上级和下级之间的模仿和理想化移置,这是人类相互作用的同一形式的两个方面。“模仿移置源于早期对被接受的需要”。当这些需要在成年后受到困扰时,管理者可能试图通过崇拜和忠诚的追随者或者下级围绕在自己身边,来支持自己的自恋需要。戴蒙德推测说,“渴望模仿的领导者”可能会发展出独裁的、家长式的和专制的领导作风。另外,戴蒙德还强调,在模仿移置过程中,下级总是被期望能崇拜他们的领导,而这又鼓励他们对其领导形象过于理想化。因此,领导希望被崇拜的强烈需要“就被下级以服从态度的形式而内在化了”。

(2)组织中的“困扰”感情移置。在戴蒙德的理论中,组织中的“困扰”感情移置总是发生在那种在敌对环境中运行的政府组织中,比如说受到立法机关和许多利益集团怀疑的政府。不管那些政务官和公务员们是否接受或者学会在这种环境中有效地工作,“困扰”感情移置都要发生。比如,在工作中,领导者们感觉到受到了某种损害,可能会对其工作人员采取挑衅行为,有时还会鼓励组织成员自己将自己看成是受害者,因此,间接地鼓励他们的不负责任。另外,在这种环境中的交流,往往是不完善的和不完全的。一个受困扰的组织往往处于防御地位,它们的防御机制鼓励他们要么从现实世界退却,要么“从事‘破坏’活动”。

(3)组织中的“相似”感情移置。戴蒙德指出,如果缺乏足够的模仿反应,会使组织成员出现一种相似的需要,而不是希望出现理想化的领导。在这种环境下,组织成员总是试图发现自己能与谁有关或者与谁相似。因此,组织被“相似”感情移置所控制,“在这种移置中,组织的参与者将其他人看成自己的良师益友和另一个自我”。这种移置与其他两种移置相比较,看起来像有许多积极的贡献,比如,它能够促进团队精神,为组织参与者提供个人和职业发展的大量机会。然而,“将成人之间的关系建立在没有差别的基础上的倾向,在工作场所是很麻烦的和反生产效率的”。戴蒙德指出,成人之间的相似是对威胁情境的一种防御反应,它可以被定义为一种向“根本相似状态”的倒退,这可以暂时地弥补自信的不足。

通过对组织中感情移置的分析,戴蒙德总结说,“因为这些移置现象,使得理解组织的同一性是可能的”。他还指出,因为感情移置起源于个人,“组织同一性从组织成员健康的、正常的自恋需要发展而来,

成为逃避焦虑的自信和安全”。组织同一性对于组织成员之间相互冲突的动机和目标是一种防御性的解决措施。因此,组织同一性理论可以被认为是戴蒙德焦虑理论和防御理论的延伸。

三

我们都知道,传统的公共行政学组织理论是建立在人类行为是理性的这一假设基础上的。在这一传统下,许多组织研究都是先假设在大规模和复杂的组织中,决策和行为是可以被理性的规范和有意识的过程所指导的。正如戴蒙德指出的那样,“在大多数占主导地位的组织理论中,所假设的人类特征是内生活的一维空间”。从马克斯·韦伯到西蒙,在公共行政学研究中,占主导的是理性主义和制度主义方法。尽管马克斯·韦伯看到了计算的和理性的手段—目的方式在社会科学研究中占据了统治地位,并据此建议提出事实 and 价值的区别。然而,韦伯的官僚组织理论还是建构在结构理论的信念之上。韦伯关于价值与事实的区别在西蒙的研究中也有。西蒙的贡献在于发现了人类理性的有限性,但他还是继续强调理性行为在决策中的作用。除戴蒙德和少数其他几个人的研究外,在公共行政学中很少有人对个人的心理方面进行研究。

同传统组织理论相反,将精神分析理论应用于官僚组织分析,已经大大丰富了我们关于官僚组织的知识。精神分析的组织理论试图研究组织中的非理性和无意识的行为和决定,这往往是传统理论所忽视的。根据戴蒙德的理论,将精神分析法应用于分析组织,“使得我们超出了对可观察的事实和真理进行科学探索的范围,为我们提供了一种确定生产中人类关系和实践意义的理论和经验”。精神分析的组织理论可以被定义为“对工作关系的无意识形式及其对领导关系、角色形成、集团动态、组织结构、策略和文化的的影响的研究”。更重要的是,精神分析研究“试图通过集中研究生活的精神方面而不是客观方面来定位人类实践的目的”。总之,根据戴蒙德的理论,精神分析的组织理论试图“从内向外”来理解官僚组织。另外,从研究方法论的角度来说,精神分析的组织理论是一种解释性的研究理论。根据法默(Fammer)的说法,这种对理性的心理学评价,属于两性神经学的子学科,是现代公共行政学理论的一个部分。然而,有些理论家,如麦克斯赖特(Mcswwrite)和乔恩·S.朱建议,精神分析理论的方法应该采用与弗洛伊德不同的概念,为公共行政学研究提供后现代主义和反实证主义的一面。他还建议其他的精神分析学家,比如说海恩兹(Heinz)、雅克·拉坎(Jacques Lacan)等人,希望他们的理论能有助于公共行政学研究。朱指出,“精神分析的方面让我们可以批评实证主义方法论的缺点”,另外,还提供了机会让我们去了解“组织中的人们是如何克服他们前进道路上的阻碍而得以解放的”。朱的这个说法说明,公共行政学中的精神分析方法也是一种批评性的研究方法。

最近,以雅克·拉坎的精神分析理论为例,麦克斯怀特(Mcswete)对精神分析的组织理论进一步进行论证,认为精神分析理论可以在很多方面对公共行政学有所帮助,其中包括:一是帮助公共行政学理论在认识论方面发生激进的变化;二是对人类的自我在社会生活中的作用重新评价;三是发现促进行政行为超出其制度性目标的本体论的基本原理;四是去除关于同一性思想的不合时宜的现代主义概念框架,促进其进入一个更加合适的后现代主义的方式。根据麦克斯怀特的理论,对公共行政学同一性危机的一个解释是,公共行政学家们反对为他们的理论建立一个哲学基础。因此,公共行政学中关于人和知识上的例证上的假设,都建立在一种对实践总结的“常识”上,这一假设假定人是理性的、有目的的,且其目标是可计算的成本和利益。所以,麦克斯怀特指出,“公共行政学的基础性的范例在每一点上都与满足倾向的经济人和权力倾向的政治人的框架是完全一致的。换言之,公共行政学的例证的足印已经扎根在政治科学和其他经济学中。”

但是,有讽刺意味的是,公共行政学的理论发展已经内含地或者非常明显地证明精神分析是有道理的,与公共行政学发展的前景相符合,在理论前提上与经济学存在不一致,在结果上也与其经济学理论的发展不相一致。正是在这一点上,麦克斯维特认为,精神分析理论能够对公共行政学有所帮助。

然而,将精神分析理论应用于公共行政学仍处于早期阶段。在 50 年前,赫伯特·西蒙指出,社会科学因为“在对待理性的态度上患有严重的精神分裂症”而倍受伤害。在一个极端,“经济学家将荒谬的无所不在的理性赋予经济人”;但在另一个极端,“是那些试图将所有认识都归为感情的社会心理学的倾向,而这一倾向在较大程度上应归因于弗洛伊德”。西蒙的批评再次提醒我们,弗洛伊德的概念不是“公共行政学的精神分析”的惟一和最好的基础。精神分析方法应用于公共行政学研究,大大拓宽了公共行政学的视野,但如果过分地强化组织行为的心理方面,必将使公共行政学研究陷入神秘的不可知境地。因此,我们说,精神分析方法是公共行政学研究的一种重要方法,但不是惟一的方法。

[参 考 文 献]

- [1] DIAMOND Michael A. Bureaucracy as Externalized Self-system[J]. *Administration & Society*, 1984, 16(2): 195-214.
- [2] DIAMOND Michael A, ALLCORN Seth. Psychological Responses to Stress in Complex Organizations [J]. *Administration & society*, 1985, 17(2): 217-239.
- [3] DIAMOND Michael A, ALLCORN Seth. The Psychodynamics of Regression in Work Groups [J]. *Human Relations*, 1987, 40(8): 525-543.
- [4] DIAMOND Michael A. Organizational Identity: A Psychoanalytic Exploration of Organizational Meaning [J]. *Administration & Society*, 1988, 20(2): 166-190.
- [5] ABRAHAMSSON Bengt. *Why Organizations?* [M]. Newbury Park, California: Sage Publications, Inc., 1993: 157.
- [6] FREUD Sigmund. *Group Psychology and Analysis of Ego* [M]. New York: Bantam Books Inc., 1921.

(责任编辑 吴友法)

Psychoanalysis & Public Administration From Freud to Diamond

MA Jun¹, YE Juan-li²

(1. Department of PA, University of Nebraska, Omaha, Nebraska 68132, the U. S. A.;

2. Wuhan University Law School, Wuhan 430072, Hubei, China)

Biographies MA Jun (1968-), male, Doctoral candidate, University of Nebraska, the U. S. A., majoring in public budgeting; YE Juan-li (1968-), female, Doctoral candidate, Wuhan University Law School, majoring in theories and methodology of politics.

Abstract The traditional organization theory of public administration is based upon the assumption of rationality of human behavior, under which tradition, many organizational researches were limited in norm and system based on human ration. But since Freud originated psychoanalysis, many scholars began to explain behavior of organization with it, which comes to be psychoanalytic organization theory, Diamond is the famous representative. This new method enriched our knowledge about bureaucratic organization, while led organization theory to go to another extreme that irrationality of human behavior is too emphasized. Thus, psychoanalysis is a very important method to public administration, but not the only one.

Key words psychoanalysis; Freud; organization theory; Diamond