

论组织（企业）理论中“个人自由”的意义与价值

曹 阳

(华中师范大学 经济与工商管理学院, 湖北 武汉 430079)

摘要 主流经济学的企业理论与组织理论, 特别是新古典的厂商理论和新制度学派的契约理论, 一个极其重大的缺陷是偏离对个人自由的关注。从本源的意义看, 个人需要组织的最终动力与最终目标并不是效率, 而是为了拓展实现个人自由的空间, 提升个人实现“实质自由”的“可行能力”; 但是, 组织也极有可能异化成为禁锢个人自由的工具。因此, 如何防止组织从拓展个人自由的制度安排异化成为禁锢个人自由的制度安排, 应该是组织理论中最为核心的问题之一。

关键词 组织; 企业; 个人自由

个人为什么需要组织? 或者, 更具体地从经济层面说, 个体劳动为什么要结合成“团队生产”, 个人为什么要成为企业(组织)的一员? 主流经济理论, 尤其是自认为打开了企业这个“黑匣子”, 回答了“组织为什么存在”的新制度学派, 主要是从效率的角度, 从节约交易成本的角度对此作出了解答。科斯认为, “企业的本质特征是对价格机制的取代”^①, 即企业节约了交易成本, 使社会经济效率更高。阿尔钦与登姆塞茨认为: “如果团队产出超过各要素独立生产的产出之和, 并足以抵补组织和约束团队成员的成本, 那么团队生产就会被采用”^②。这也就是说组织的存在是因为组织收益要高于组织成本。用效率, 或者说用“组织收益”来解释组织存在本身并没有错, 问题在于, 组织追求效率、追求组织收益又是为什么? 在效率、收益背后是否还有更深层次的原因, 更高层次的目标? 如果仅仅把组织(企业)看作是一个追求效率、追求组织(企业)收益的工具, 就极有可能忽视组织(企业)中的“人”, 忽视“个人自由”这一“人的最高本质”。美国社会学家威廉·怀特(1956)在《组织人》一书中曾感叹: “个体什么都不是, 组织才是一切”。被誉为“经济学良心”的1998年度诺贝尔经济学奖获得者阿马蒂亚·森则指出, “经济学专业一直趋于偏离对自由的关注”^③。

一、文献回顾与理论反思

1. 组织(企业)是以自由为代价换取安全吗? ——对奈特理论的反思

个人加入组织本身就意味着要放弃个人的部分自由权利, 否则, 组织就不成其为组织。恩格斯说, “一个哪怕只由两个人组成的社会, 如果每个人都不放弃一些自治权, 又怎么可能存在”^④。既然组织是对个人自由一定程度的限制与束缚, 那么, 人们为什么还要加入组织呢? 撇开那种强制性的组织, 具有“自由人”身份的个人, 为什么要放弃自己的劳动自由决策权, 而在他人的指挥和监督下劳动? 更具体地说, 工人为什么要受雇于企业, 而不自己独立生产? 弗兰克·H·奈特对此的解答是, 工人(雇员)放弃自由是为了获得安全。

弗兰克·H·奈特1927年出版的《风险、不确定性和利润》一书, 在西方企业理论中有着十分重要的地位。奈特理论的基本前提是个人的异质性和经济生活的不确定性。奈特认为, “人们在有效控制他人的能力和决定应该做什么的智力上存在差异。另外, 在对自己的判断和权力的自信程度上, 以及根据个人主见进行行动、‘冒风险’的倾向上, 人类所表现出的多样性也在起作用”^⑤。按照奈特的观点, 社会上只有少数人是风

收稿日期 2013-05-26

基金项目 国家哲学社会科学基金重大项目“具有中国特色的农业生产组织现代化”(07&ZD025)

险偏好者，而绝大多数人则是风险规避者或风险中性者。由于经济生活充满不确定性，绝大多数风险规避者或风险中性者愿意以放弃自己的自由决策权来换取经济安全。用奈特的话说，“自信和敢于冒风险的人通过保证多疑和胆小的人有一确定的收入以换取对实际结果的拥有而‘承担风险’或对后者‘保险’”^⑥。这也就是说，企业家（组织者）作为风险偏好者，以承担风险为代价，换取风险规避或风险中性者雇员（工人）的自由劳动决策权；而雇员则由此获得保险，获得安全，获得一个确定的收入。在一定的意义上，奈特的理论继承和拓展了斯密的分工思想。用现代经济学的语言来表述，就是让愿意承担风险者承担风险，让不愿意承担风险者得到安全。

加里·S·贝克尔也有类似的思想。贝克尔认为，在传统社会中，人们面对有限的信息和诸多的不确定性，在缺乏正规的安全保障制度下，家庭，或者说，“一个亲属集团”，就成为一个很有效率的“保险公司”，“保护其成员抗御种种意想不到的灾难”^⑦。这也就是说，家庭作为一个“组织”，它的主要功能之一就是为全体家庭成员提供安全。如果把家庭类比为一家企业，家长就相当于承担风险的企业家。

奈特的理论把企业这一现代社会最基本的微观经济组织中雇主与雇员的关系理解为基于能力差异、偏好不同的个体自主、自愿的自由交换与自由选择。“用自由换取安全”符合市场经济的等价交换原则。然而，奈特的理论不能回答为什么有一些风险偏好者仅仅因为“自由得一无所有”而只能被雇佣？事实上，“自由得一无所有”的无产者没有什么可以选择的空间与余地。用森的语言表述，他们缺乏实现“实质自由”的可行能力，“饥饿的法则”逼迫他们不得受雇于他人。进一步，人们的能力和偏好差异又是怎样形成的？主要是取决于先天的禀赋、基因的差异，还是取决于后天的经济社会条件？奈特与马克思的分歧在于，究竟是财产（生产资料）占有的差异还是个人能力及偏好的差异导致了雇主与雇员的分工？

从历史的进程看，在早期的资本主义，工人阶级主要由“一无所有”的体力无产者组成时，马克思的分析确实更具有普遍性，也更具解释力。工人之所以要出卖自己的劳动力，主要不是因为他们统统都是风险规避者或风险中性者，而是因为他们“自由得一无所有”。“劳动力所有者没有可能出卖有自己的劳动物化在内的商品，而不得

不把只存在于他的活的身体中的劳动力本身当作商品出卖”^⑧。科斯（1937）在批评奈特理论时曾指出，那些有更好判断和知识的人可以通过出售他们的判断与知识来获取收入而不一定要组织企业，在这里，“判断和知识”是可以作为独立的商品而出售。但是，在马克思的理论框架内，“自由得一无所有”的工人则没有生产独立商品的基本前提与条件，纵然他们有敢于“冒风险”的偏好和勇气，他们也只能当雇员出卖自己的劳动力而不可能成为独立的商品生产者。事实上，“自由得一无所有”的无产者或许比那些有产的资产阶级更愿意、也更敢于“冒风险”，这是因为一无所有的无产者“失去的只是锁链”。“造反”、“当土匪”不是比组织企业更具风险吗？

实事求是地说，马克思的分析也不能圆满地解释现代社会为什么一些并非“自由得一无所有”的人，例如当今大量的“白领”、“金领”，在既可当“老板”、又可当“雇员”时选择了当“雇员”？应该看到，在中产阶级逐步成为社会主体阶层的时期，劳动者知识化、资本社会化的进程加快，雇员（工人）并非都“自由得一无所有”。他们中的许多人完全有条件在“独立生产”和“被人雇佣”之间作出自由选择；或者，用马克思的术语表述，既可以“出卖有自己的劳动物化在内的商品”，也可以出卖“只存在于他的活的身体中的劳动力”。例如，许多具有博士、硕士学位的高端专业技术人才，有的选择了自己创业开公司、当老板（独立生产，或雇佣他人），也有的选择在大公司当高管、当工程师（被他人雇佣）。前者无疑更具风险与挑战，后者则更有安全感。他们究竟作出何种选择，个人能力与偏好的差异就会凸显出来。

2. 劳动与资本是企业中可以相互替代的同质的生产要素吗？——新古典企业理论批判

新古典经济学在很多方面背离了以亚当·斯密为代表的古典经济学传统。阿马蒂亚·森指出，“赞同市场的经济学把视角从自由转到效用是付出了一定代价才取得的：对自由的中心价值本身的忽视。”^⑨相比于古典经济学更加广阔的视野，新古典经济学被专业化导向了一个相对狭窄的研究路径，以致于一些学者片面认为，经济学家只关心成本与收益，否则就超越了经济学范围。

亚当·斯密的企业理论的确十分关注效率。斯密认为，企业就是劳动分工与协作的产物，企业产生的必然性与合理性就是因为它能促进劳动

分工，提升生产效率，因而能生产更多的社会财富^⑩。当然，它也为企业家带来了利润，给工人带来了就业机会。不过，斯密虽然没有系统和深入地考察过“企业”这个“黑匣子”内部的结构，但他依然看到了企业内部劳动与资本的对立，“这两方的利害关系绝不一致”^⑪。特别需要指出的是，斯密强调了研究是以全社会的福利为基本考量。斯密在《国富论》的《序论及全书设计》中针对不同的经济计划与经济学说时指出，“这些计划将如何影响社会全体的福利，他们不曾具有远见，亦不曾加以考虑。”

新古典经济学集大成者马歇尔特别强调了组织作为生产第四大因素的特殊作用^⑫，并以企业效率（利润最大化）为核心，研究了企业家作用、规模经济、企业的市场结构、私人合伙组织、股份公司组织、合作社等极为广泛的问题，因而为一个比较全面与系统（或许在有些方面并不深刻）的新古典厂商理论奠定了基础，并推动了新古典企业理论数量化、模型化以及“自然科学化”的进程。

新古典的企业理论无疑就是厂商理论。企业家隐含地被认定是企业的人格化代表，利润最大化则被认定为企业生产经营的唯一目的。从资源的稀缺性出发，以经济人、理性选择和完全市场为基本假设，采用“边际增量”和“均衡分析”的方法，新古典经济学的厂商理论力图证明，企业只要根据生产函数和成本函数的约束，在一定技术水平下，在目标成本一定的情况下通过生产要素的最优配置就可实现产量最大化；或者，在目标产量一定的情况下通过生产要素的最优配置实现成本最小化，这也就是实现了企业效率的最优。在这里，企业的投入产出关系是与企业成员（雇员）的决策行为完全无关的纯技术关系。这正如演化经济学家霍奇逊所批评的，“企业更多地成为一系列成本和收益曲线，而不是一个组织。”^⑬

何谓企业？何谓组织？企业与组织的实质应该是一个由不同人（或人群）组成的利益相关的实体，而不是一系列收益曲线与成本曲线的组合。在新古典的企业理论中，劳动与资本是可以相互替代的，具有鲜活生命的劳动者与冷冰冰的无生命的机器、厂房被看作是同质的、无差别的生产要素。企业中的“人”、尤其是劳动者不见了。人们看到的只是无差异的生产要素和无生命的函数关系。正如詹姆斯·马奇、赫伯特·西蒙所说，这种理论“总体倾向把雇员视做完成分配任务的

无生命工具”；“把人视做系统中的既定因素而不是可变因素”^⑭。事实上，马歇尔本人并不完全认同这种简单化的标准函数模型。马歇尔曾提醒人们要注意“出卖商品”与“出卖劳动”（用马克思的语言表述，“出卖有自己的劳动物化在内的商品”与出卖“只存在于他的活的身体中的劳动力”）的本质性区别^⑮。他指出：“当一个人出卖他的服务时，他必须亲自到服务场所。对售砖的人来说，不论该砖是用来建造宫殿，或修砌阴沟，这对他都毫不相干。但对出卖劳动的人来说，因为他负责完成一定困难的工作，而工作场所是否有益于人的健康和令人愉快，他的同事是否如他的理想，这对他却有很大的关系。”^⑯

新古典厂商理论运用到实际的企业管理中，最为代表性的理论就是曾被誉“管理之父”的泰勒的“科学管理”。该理论以“企业最高的产量”、“每个人最高的效率”为原则，实现工具标准化、操作标准化、劳动动作标准化、劳动环境标准化等一系列标准化管理，在极大地提高了企业生产效率的同时，也“把人这种有机体的特性描述为完成相对简单任务的相对简单的机器”^⑰。

3. 企业就是一系列契约的连接吗？——新制度主义企业契约理论批判

新制度主义经济学的奠基者科斯（1937）对新古典的企业理论提出了强烈的批评。科斯认为，新古典的企业理论远离现实，企业依然是一个没有被真正认识的“黑箱”，因为新古典企业理论既不能解释企业为什么会存在，也不能解释企业的边界与范围。科斯以交易费用学说为基础，构建了新制度学派的企业理论，并力图回答企业的性质、企业的边界等一系列重大问题。但是，科斯企业理论的核心仍然是企业的效率。企业与市场的边界在哪里？这要取决于市场交易成本与企业管理成本的比较，以力求实现成本的最小化，也就是效益的最大化。科斯自己认为，“我们所给出的定义与现实世界中的企业非常接近”^⑱。

把企业作为效率最大化的组织很容易忽视个人、尤其是作为雇员的个人在企业（组织）中的地位和作用。在新古典的企业理论中，劳动这一能动的生产要素被看作是能与资本相互替代的等质的要素；然而，作为新古典企业理论批评者的新制度经济学，事实上并没有从根本上矫正新古典学派这一“见物不见人”的缺陷，反而比新古典经济学走得更远。

不可否认，科斯本人的确看到了“出卖商品”

(通过市场连接)与“出卖劳动”(企业的科层制度)的重大区别,他指出,“‘雇主和雇员’这一法律概念的本质是‘指挥’”^⑩。但是,科斯把企业看作是一种交易组织的思想,尤其是他的包罗万象的“交易成本”概念^⑪,导致他的一些追随者把新制度主义的企业理论推向了一个新的极端。

科斯的一些追随者并不满意科斯把企业看作是市场替代的理论阐释。在他们看来,科斯并没有把交易成本的概念贯彻始终。例如张五常就认为,“说‘企业’替代‘市场’并非完全正确。确切地说,是一种合约替代了另一种合约。”^⑫或者说,是要素市场替代了中间产品市场。这意味着在这些经济学家看来,企业只是市场的一种特殊形态,企业的本质也是契约型组织,是一系列契约关系的联结^⑬。

由于企业被看作是一系列契约的连接,企业中人与人的关系、资本与劳动的关系就统统被淹没在各类契约的汪洋大海之中。阿尔钦和登姆塞茨写道:“企业并不拥有自己所有的投入,它也不具有命令、强制及对行动的纪律约束等权利。这同任何两个人之间普通的市场合约没有丝毫不同……所谓的企业管理工人以及向他们分派任务的权利到底具有怎样的内容呢?这确实同一个小微不足道的消费者所具有的管理他的食品商,并向他分派各种任务的权力没有什么不同……他告诉雇员打印这份信件而不是发送那份文件,就像我告诉食品商卖给我金枪鱼而不是那块面包一样。”^⑭马克思所强调的,并为马歇尔、科斯等一定程度上也认同的“出卖商品”与“出卖劳动”的本质性区别,在新制度主义的契约学派理论中就这样被轻描淡写地一笔抹杀了。这究竟是企业理论的前进,还是实质性的倒退?

4. 部分经济学家对个人自由在企业权重中的认识

当然,经济学理论中一直有一些非主流的声音。他们在重视组织(企业)效率的同时,也关注、甚至更关注个人自由在组织(企业)中的权重。

哈里·道斯发现,“较高收入的技术人员所以愿意经营零售商店和做保险工作,起因于对独立的渴望(这常常是一个工人生活中的主要目标)”^⑮,经营零售商店和做保险工作,收入不一定比被雇佣的技术人员工资高,而且收入远没有后者稳定,需要自己承担风险。那么,这些有“较高收入的技术人员”为什么要舍弃稳定的高收

入而从事有风险的工作?很显然,个人自由,即“对独立的渴望”在个人决策中占了极大的权重。

福格尔和恩格曼在研究美国废奴之前的南部奴隶劳工体制时发现,当时的奴隶劳动组织(庄园)不仅对于奴隶主而言,并非是一个低效率的组织;而且,对于那些奴隶来说,其收入也不低于自由农业工人的收入,其寿命期望值还“远远高于美国和欧洲自由的城市工业工人”。即便如此,奴隶依然要逃跑。“奴隶获得自由之后,很多庄园主试图在付工资的基础上重组他们的作业组。尽管事实上向这些自由人提供的工资超过他们当奴隶时所得的百分之百,但是这种努力总是失败。庄园主发现,只要他们被剥夺了使用暴力的权利,就算给予额外工资也不可能维持那种作业组制度”^⑯。森由此而强调,对劳动自由的理解,不能只着眼于市场效率,人的自由才是更重要的角度^⑰。自由有超越效率、超越经济利益的意义。

森无疑是最为重视个人自由的少数经济学家之一。森指出,传统的主流经济学理论“缺少了某种东西,那就是人们按其意愿采取行动来决定在哪儿工作、生产什么、消费什么等等的自由”^⑱。他进一步写道,“一个人按同样的方式、生产同样的商品、最后得到同样的收入而且购买同样的物品,这个人还是会有很好的理由偏好自由选择,而不是服从命令。”^⑲

从现实生活看,随着中产阶级或中产阶层的成长并逐步成为社会的主体,人们的基本生存自由权已不成其为问题,那种对独立的自由决策权的渴求,希望在自由的时间、自由的空间自由地从事自己愿意干的工作,总之,对自由更高层次的追求,在各类企业(组织),尤其是知识密集型、智力密集型企业(组织)变得越来越重要。这种变化也引发了企业的组织结构、组织形式的变化,自由职业者、SOHO一族,正在迅速风靡全球经济发达地区。据一些市场分析家的调查,在美国,居家办公的网络兼职和自由白领已占到美国劳动力市场的40%左右。追求个人自由的空间已成为新一代的风尚。在企业内部,扁平化的平等参与式的管理正在取代层级化官僚式的管理,重视人的价值的“人性化”管理理念也逐步取代了把人当成完成效率任务的无生命工具的“非人性化”管理理念。管理学理论似乎比经济学理论更敏锐地感觉到了这种变化。他们已开始认识到,“个体自由空间决定组织效率”。

二、个人为什么需要组织？ ——从个人自由视角的观察

“组织”，有许多种不同的定义，包含有十分广泛的内容。从词义学的角度看，“组织”作为一个动词，可以把它看作是一种行为，即对由个体和群体所形成的社会经济活动的协调与管理。“组织”作为一个名词，主要是指一个团体或机构，它可以看作是人们为了一定的目的、依据一定的规则而形成的一种较为稳定的合作关系。乔治·亨德里克斯说，“组织是关于个体为追求某些共同目标在特定规则下互动组成的群体”^②。詹姆斯·马奇和赫伯特·西蒙认为，“组织是偏好、信息、利益或知识相异的个体或群体之间协调行动的系统。”^③作为人们合作行为和合作关系长期性、稳定性的一种制度安排，组织的最根本功能究竟是什么？换句话说，“个人”，尤其是法律上的“自由人”，为什么需要组织？与主流经济学的回答不同，我们认为，个人需要组织的最终目标不是效率，而是需要组织来更有效地保障和实现个人的自由，拓展个人自由的空间，提升个人实现“实质自由”的“可行能力”^④。

单个人只具有形式上的自由，实质上并不自由。就个人与自然的关系看，单个人不能抵御大自然的风险，“在一切本质方面是和动物本身一样不自由的”^⑤；就个人与社会的关系看，单个人也难以应对人类社会的环境复杂性和不确定性。因此，单个人现实中的自由空间事实上十分狭窄。通过合作，依赖集体（群体）的力量，形成组织，才可以克服单个人认知能力与行为能力的局限性。马克思、恩格斯指出，“只有在集体中，个人才能获得全面发展其才能的手段，也就是说，只有在集体中才可能有个人自由。”^⑥马林诺夫斯基认为，“在个体行动中也不存在自由，只有在有组织的群体中，大家基于一个整合的共同目标，通过共同协作来完成目标并且分享劳动成果，才会存在自由。”^⑦

首先，合作和组织创造了单个人劳动所不具有的“集体力”，弥补了个人身体条件的局限性，拓展了劳动的空间与时间，从而扩展了个人自由的现实空间，提升了个人实现“实质自由”的可行能力。

作为自然人的个体，限于自身的生理条件，有许多无法独自完成的工作。在这里，个人是不自由的。但是，作为“社会动物”的人，人们可

以借助集体的力量、合作的力量、组织的力量来帮助个人完成单个人无法完成的工作。这实质上也就是借助集体的力量、合作的力量、组织的力量来拓展个人的自由空间，提升个人实现“实质自由”的“可行能力”。马克思曾经指出，“在这里，结合劳动的效果要末是个人劳动根本不可能达到的，要末只能在长得多的时间内，或者只能在很小的规模上达到。这里的问题不仅是通过协作提高了个人生产力，而且是创造了一种生产力，这种生产力本身必然是集体力”^⑧。

第二，合作和组织深化了劳动分工，提高了劳动效率，在获得“分工收益”的同时，还获得了个体劳动所没有的“规模收益”，获得了“合作剩余”和“组织收益”，这也为个人自由的充分实现，为提升个人实现“实质自由”的“可行能力”，提供了必要的物质基础与前提。

斯密说，“劳动生产力上最大的增进，以及运用劳动时所表现的更大的熟练、技巧和判断力，似乎都是分工的结果。”^⑨最简单的经济组织，例如农业家庭，男耕女织就是一种发挥各自性别专长的劳动分工；而越复杂的经济组织，专业分工也就越细、越发达。分工有自然分工、社会分工和经济组织内部的分工。经济组织内部的分工是社会分工的基础，也是社会分工的细化与深化。相比单干，合作和组织能更好地实现专业化分工，因而能更有效地发挥各个成员的比较优势，提高整体的劳动生产率。斯密曾以当时的扣针制造业作了生动的说明。斯密指出，如果没有分工，“如果他们各自独立工作，不专习一种特殊业务，那末，他们不论是谁，绝对不能一日制造二十枚针，说不定一天连一枚针也制造不出来。”^⑩但是，当实行了劳动分工以后，“这十个工人每日就可成针四万八千枚，即一人一日可成针四千八百枚。”^⑪

此外，个体劳动不能形成一定的经济规模，这是不言而喻的。因此，合作和组织是获得规模收益的基本前提。马歇尔早就认识到了规模生产的效益，指出了生产规模与经济效益之间有紧密关联的函数关系，也就是伴随着生产与经营的扩大，将出现成本下降和收益递增^⑫。用标准的数学语言来表述，在一个正则拟凹的齐次生产函数中，如果各生产要素投入的产出弹性之和大于1，那么，该生产函数具有规模收益递增之特性，即具有规模经济的潜能。规模经济首先是来自于许多生产过程、生产设施、以及固定资产投资的不可分性，达不到一定的经济规模，潜在的经济收

益就不可能实现。此外，规模收益还来自于经济规模扩大后的单位成本降低与劳动生产率的提高，钱德勒在谈到大量生产兴起时认为，生产率的提高和单位成本的降低通常总是把它等同于规模经济。钱德勒还区分了组织收益中的规模收益与分工收益，他指出，“这种经济性主要来自对工厂内材料流动的结合和协调的能力，而不是工厂内工作的更趋专业化和进一步分工。”^④

第三，合作与组织提供了个人社会接触的平台，提供了知识互补和知识交汇的渠道，从而大大提升了个人实现自由的认知能力与行为能力。

约翰·斯图亚特·穆勒在19世纪中叶就曾说过：“在现今人类进步程度很低的情况下，使人们接触与自己不同的人，接触自己不熟悉的思想方式和行为方式，其意义之大，简直是无法估计的”^⑤。个体劳动是一种孤独的劳动，个体劳动者限于自己有限的经验，知识面极其狭窄；而组织汇集了不同的具有差异性的个体，人们知识结构的差异，思想方式与行为方式的差异，形成了知识的互补与交汇，这是现实世界人们提升自己认知能力与行为能力，从而更充分地实现自由的最有效途径之一。

知识互补与知识交汇首先使知识性资源具有共享性。当一种物品交换另一种物品时，你得到一种物品就必然会失去另一种物品；当你用知识与他人交汇知识时，人们会共享两种知识，而不会失去原来的知识。很显然，这种知识共享使知识这一特殊资源具有“溢出效应”，即与正向外部经济效应相关联的社会效益。知识可以通过合作与组织，从一个人扩散到另一个人，从一个群体扩散到另一个群体，从而使人们的平均技能水平和知识存量普遍提高，使整个社会具有更高的劳动生产率。以罗默和卢卡斯为代表的新增长理论正是以知识与人力资本的溢出为基础。罗默与卢卡斯认为，知识或人力资本作为一种特殊的生产要素，它本身的生产具有递减的规模收益，而作为生产投入则具有递增的边际生产力^⑥。

进一步，知识互补与知识交汇还是产生新的知识的重要源泉。德鲁克指出，当今知识创新独一无二的特点就是很少基于单一知识，而是多种不同知识的聚合^⑦。观点的碰撞、知识的交叉、交汇与融合往往会激发出新的观念、新的知识，因而推动了人类知识源源不断的创新和发展。拉佐尼克说，“创新是社会过程，这个过程需要众多具有各种专门技能和功能的人们有意识地参与。

创新要求集体化组织，因为它是复杂的、累积的和持续的。”^⑧

第四，合作与组织能生产和提供满足社会公共需要的公共物品，这是提升个人实现“实质自由”“可行能力”的重要前提。

公共物品是与私人物品相对应的概念。它供全体社会成员共同消费、共同享用，是保证所有社会成员个人自由充分实现，提升每一个人实现“实质自由”“可行能力”必不可少的社会前提与社会保障。森谈到的五种类型的“工具性自由”（政治自由、经济条件、社会机会、透明性保证、防护性保障）都与“公共物品”有密不可分的联系。森指出，诸如基本医疗保障或基础教育等“实质性公共资助”是“人类可行能力的形成和使用上极端重要”的条件；这些“社会安排对确保并扩展个人自由可以具有决定性意义”^⑨。众所周知，公共物品是私人生产者（更不用说单干者）所无力提供，或有力也不愿意生产与提供的。因此，在公共物品的生产与提供方面，公共组织，尤其是政府负有特殊的责任。

第五，组织提供的社会保障与社会惩罚机制能更有效地保护个人自由的疆界。

虽然人人都有追求自由、追求幸福的欲望和本能，但总有一些人力图把自己的自由、自己的幸福建立在他人的不自由、不幸福的基础上，总是力图侵犯他人的自由疆界。如果没有一个强有力的惩罚机制，许多人、尤其是弱势群体的自由将会荡然无存。依赖个人的力量来保护自己的自由，并且惩罚那些对自己自由的侵害者，事实证明作用十分有限。组织在这方面可以弥补个人力量的局限性与不足，因为组织作为一个责任共同体有更强的威慑与惩罚机制。

很显然，在有效地保护个人自由这一点上，作为“合法暴力组织”的国家有着特殊的意义与作用。诺斯指出，作为“在暴力方面具有比较优势的组织”，“国家提供的基本服务是博弈的基本规则”^⑩。从历史上看，虽然这些规则并非普惠于所有的人，它总是有利于统治阶级；但有规则终究要好于“霍布斯丛林”式的无规则的人类自相残杀。从这个意义上可以说，“几乎任何一套规则都好于无规则”。在现代法治社会，人民让渡给政府的权利应严格限制在组织国家和政府所必须的部分，而不是让渡人民所有的权利。政府则主要通过法律来治理国家，因此，法律应体现公意，应保障人民的自由。这正如洛克所说，“法律的目的

的不是否弃或限制自由，而是保护并扩大自由”^④。用孟德斯鸠的话说，在法制及法治的层面上，所谓的自由，也就是“做法律所许可的一切事情的权利”。“在一个国家里，也就是说，在一个有法律的社会里，自由仅仅是：一个人能够做他应该做的事情，而不被强迫去做他不应该去做的事情。”^⑤由此可见，人民让渡权利的宗旨是为了国家更好地保障人民的基本自由，即“自由只有为了自由本身才能被限制”。

三、组织的异化：组织对个人自由的束缚、限制与禁锢

组织，一方面提供了拓展个人自由空间的平台；但另一方面也有可能成为限制与束缚个人基本自由的强有力工具。这意味着组织有可能从拓展个人自由的一种制度安排异化成为禁锢个人自由的一种制度安排。

首先，组织的强制力要远大于个人的强制力，组织者利用组织的强制力可强行剥夺广大组织成员众多的自由权利，甚至包括基本的人身自由权。

与前所述，个人加入组织本身就意味着要放弃个人的部分自由权利，否则，组织就不成其为组织。这部分个人自由权利的放弃与让渡，如果是自主、自愿，可以看作是“自由的限制换得了自由的保障”。但是，不可否认，在人类社会，有相当多的组织是强制性的，而非组织成员自主自愿的结合。这就意味着有一部分人凭借组织“名义”对另一部分人自由权利的强行剥夺。理论与实践都表明，依赖组织的强制力远远大于单纯的个人强制力。一个力大如牛的壮汉依赖自己强健的体魄也只能剥夺少数几个人的自由；而一个手无缚鸡之力的文弱书生依赖组织的强制力则可以剥夺众多人的自由。

第二，组织内部的分工在促进专业化、提高劳动效率的同时也有可能加深劳动异化，使个人更加依附于组织，成为组织的奴隶。

分工与专业化无疑能大大提高劳动效率，但与此同时，分工与专业化也有可能带来劳动的异化^⑥。马克思和恩格斯曾经指出：“只要分工还不是出于自愿，而是自发的，那末人本身的活动对人来说就成为一种异己的、与他对立的力量，这种力量驱使着人，而不是人驾驭着这种力量”^⑦。分工与专业化有可能导致人的劳动技能的片面性发展，人的技能和个性的自由的全面发展则受到束缚与压抑。在个人劳动技能极端专业化（片面

化）的状态下，人只能专于一“术”，精于一“业”，离开了这一“术”—“业”就很难谋生。如果这一“术”—“业”被固化于某一组织内部，那么个人就只能依附于这一组织，成为该组织事实上（并不一定是法律上）的奴隶。

第三，任何组织的运转都需要权威。权威以权力为基础。权力、权威的另一面就意味着服从，自己的意志必须服从于他人的意志，自己的行动必须听从他人的指挥。尤其是那些等级森严的组织，下级服从上级是铁律。

组织的权威产生于人们组织起来进行联合活动和共同生产的客观需要。马克思指出：“许多个人进行协作的劳动，过程的联系和统一都必然要表现在一个指挥的意志上，表现在各种与局部劳动无关而与工场全部活动有关的职能上，就象一个乐队要有一个指挥一样”^⑧。这种被马克思称之为的“指挥劳动”就是组织的权威，它可以保证分工、协作的顺利进行，保证组织高效率的运作。但是，马克思也指出，组织的权威还有另一面，即“监督劳动”。“监督劳动”建立在组织者、管理者与组织成员对立的基础之上，“这种对立越严重，这种监督劳动所起的作用也就越大。因此，它在奴隶制度下所起的作用达到了最大限度”^⑨。在一个组织内部，组织者、管理者通常处于强势地位，因此，组织的权力、权威极为容易失去制约，远远超出“指挥劳动”必要的限界；而权力一旦高度集中与膨胀，它就会带来大多数组织成员失去“自我”。从人类组织的历史看，权力往往追求更大的权力，而“任何时候只要出现了对于权力的集中和操控，自由就会受到威胁”^⑩。

第四，组织为了保证“统一的意志”，往往要求“思想统一”、“言论统一”，这有可能扼杀组织成员的思想自由。

不可否认，组织成员的思想统一对于提高组织效率有极为重要的作用。但是，如果思想的统一超出了生产协作或“指挥劳动”的必要限界，而且渗透到组织成员社会生活的方方面面，就会极大地限制组织成员的自由空间，尤其会扼杀组织成员的思想自由和想象力，因而会扼杀社会创新最为重要的源泉。德国著名的马克思主义女社会活动家罗莎·卢森堡早在1918年的《论俄国革命》一文中就曾指出：“自由受到限制，国家的公共生活就是枯竭的、贫乏的、公式化的、没有成效的，这正是因为它通过取消民主而堵塞了一切精神财富和进步的生动活泼的源泉……没有自由

Growth.” *Journal of Political Economy* (Oct. 1986); Lucas, R., “On the Mechanics of Economic Development.” *Journal of Monetary Economics* (July, 1988).

④③ 德鲁克:《创新与企业家精神》,张炜译,上海:上海人民出版社,2002年,第141页。

④④ Lazonick, W. “The Integration of Theory and History: Methodology and Ideology in Schumpeter’s Economics.” In Magnusson, 1994, 247.

④⑤ 道格拉斯·C·诺思:《经济史中的结构与变迁》,陈郁、罗华平等译,上海:上海三联书店、上海人民出版社,1994年,第20页。

④⑥ 洛克:《政府论》(下),叶启芳、瞿菊农译,北京:商务印书馆,1964年,第348页。

④⑦ 孟德斯鸠:《论法的精神》(上),张雁深译,北京:商

务印书馆,1961年,第154页。

④⑧ “在对马克思哲学的研究中,也许没有一个概念比‘异化’概念更富有争议性了。有的学者把这个概念视为马克思早期思想留下的‘痕迹’,或可被切除的、无用的‘阑尾’,也有学者则把它视为马克思哲学中最重要的概念。”参见俞吾金:《实践与自由》,武汉:武汉大学出版社,2010年,第308页。

④⑨⑤⑥ 《马克思恩格斯全集》(第25卷),北京:人民出版社,1972年,第431页,第431-432页。

④⑩ 转引自萧国亮:《公司随想》,《读书》2011年第2期。

责任编辑 张静

The Significance and Value of “Individual Freedom” in the Organization (Enterprise) Theory

Cao Yang

(School of Economics and Industrial Management, Central China Normal University, Wuhan 430079)

Abstract : In enterprise theory and organization theory, one of mainstream economics, especially the neoclassical firm theory and the contract theory of new institutional economics, there is an extremely significant deficiency, that is, the deviation from the attention to individual freedom. From the perspective of the origin, the ultimate power and goal of individual’s need for the organization is not for efficiency, but to expand the space of realizing individual freedom, and to enhance individual’s capability available to achieve “real freedom”; however, the organization could likely become the tool of imprisoning individual freedom. Therefore, how to prevent organizations from becoming the institutional arrangements of imprisoning individual freedom, should be one of the most central issues in organization theory.

Key words : organization; enterprises; individual freedom