



組織傳播研究中的論述取徑：一個領域的探索

李長潔¹

《摘要》

組織如語言，該句話說明了：以語言為核心的理論在管理研究與組織研究的領域中漸受重視。隨著語言學的轉向，理論的認識論、本體論、方法論開始轉變，這樣的理論透過「語言」建立起組織傳播研究的核心，從論述與書寫的概念引出「人群（組織）與人之辯證」的思考問題，此乃大問哉。而近年來逐漸高漲的組織論述(organizational discourse)研究興趣，則在積極的企圖與各種學科的編整下反映了這個疑難，即多元的組織傳播相關研究圍繞著論述，發展出「多音」(plurivocality)的諸多組織論述(organizational Discourse)概念。

本文認為，儘管論述的知識體系之呈現相當多元，但其對於了解人群與人的辯證關係反而有了更為彈性豐富的視野，面對不同的情境與議題可以對應出較理想的現象詮釋。除此之外，我們可以在諸組織論述理論中找到共同之處，而那些共同之處便是反映了論述概念作為思維核心的價值所在。這個思想與理論的價值便在於回應了 Smith 在百年前針對人類組織所提出來的難題(das 'Adam Smith-Problem)，這具有當代組織與個人之間協調問題的解釋價值。

本文有鑑於此，嘗試去釐清組織傳播研究中論述取徑在當代的面貌，並企圖去整理出一個當代組織論述的知識地圖，並以之作為一個專門的學術領域。

關鍵字：組織論述、組織傳播

¹作者李長潔為世新大學傳播研究所博士生。E-mail：Makcem_9@hotmail.com。投稿日期：2011年11月10日；通過日期：2012年03月。



壹、前言

兩百年前，Adam Smith(1795)在《道德感情論》中談到一種為社會成員進行佈局的想像，他認為若是將制度看待為一場棋局，能夠任意地在棋盤上擺佈不同的棋子，輕而易舉地將社會中的不同成員做出安排，那麼秩序的原則就被理解的太過於簡單且理所當然。Smith 認為，棋盤上的棋子，除了強加給它們的移動原則以外，沒有任何其他原則；但是，在人類社會這個巨大的棋盤上，每一個人都有著自己的運動原則，而且這些原則還與立法機構強加給他的運動原則完全不同。Smith 順著這個關於人類社會秩序的關心題旨進而得出關於此秩序的心得，也就是關於個人的運動原則與機構強加的運動原則，如果相趨一致，那麼人類社會中，人與人之間的競技或生活就會順利且和諧地進化下去；如果這兩種原則相反或是對立，那麼人類社會中，人與人的生活就會以悲慘的方法持續下去，這樣的社會最終處於失序的狀態中。

儘管在 Smith 的 18 世紀上「公司」(company)、「工廠」(industry)、「政府」(government)等等較具規模的組織方興未艾，他已然觸碰到現代性社會的一種新興的倫理特徵，也就是人群匯集成組織(organization)。人類組織的運作，隨著新教倫理、市場倫理、憲政倫理(Weber, 1958；Smith, 1791；Locke, 1952)等具有現代性特徵的文化轉型，成為人類社會生活中重要的「倫理」(ethic)，一種對「管理」的需要。而此對管裡的需要，通過了古典意義上的人事與經營、科學管理的效能假設、建立在社會人上的理論努力，逐步將這種倫理的生產與管理的設計放置在對溝通與傳播的旨趣之上。在 W. Charles Redding(2002)在〈筆路藍縷：組織傳播研究領域的興起〉中相當清楚地梳理了從商業研究與管理科學中醞釀的組織傳播起源，其認為在整個管理思想的發展中，對語言的反思在本體論、認識論刺激著思潮轉向。

的確，思想家、研究者與經營管理者為了要調和當初 Smith 所提出的秩序問題，像是 Fayol、Taylor、Weber、Mayo、Roethlisberger、Dickson、Follett、Argyris、



McGregor、Likert、Simon 與 Barnard 等組織研究史中的重要學者與實踐者，都曾將溝通傳播納入對人群關係的深刻思辯當中(Tompkins, 1987: 71)。在語言轉向的當代，溝通的重要性無疑的成為組織理論與管理實踐的核心，組織傳播學本身藉由對訊息、語言、語藝等等的聚焦，在巨觀與微觀之間拉繫起一張嚴密織網，提供了詮釋現代社會之道。

貳、問題意識：探索組織傳播研究中的論述取徑

90年代初，Anthony Giddens 反思了社會科學的知識發展後所定調的，社會科學應該是取徑於詮釋傳統的人文科學(1993)。而寬闊的組織理論同樣也汲取詮釋學傳統中豐富的本體論與認識論(Burrell & Morgan, 1979)。為了構連起現代組織活動與組織理論，當代組織理論家們借用詮釋觀點並側重於「意義豐沛的理解」，進而將對組織的理解建立在對符號、意義的使用系統之上，其方法是經由對語言的掌握與對生活的認識而的得來；也就是說組織研究將「意義形成」這一概念，作為了解組織途徑中一個較新的典範。如同 Max Weber 的「瞭悟」(verstehen)，建立深入日常生活的「一度建構次序」(first order)(Malinowski, 1922)，其與建立在因果關係、大數法則、根植於方法論的實證主義傳統大相逕庭(Ricoeur, 1997)。社會科學學者不斷地對社會科學傳統進行經典重讀與後設分析，且思考了語言的多重面向，進而強調社會中論述與行動的互動乃是複雜且多元決定論的；而這也關連到對於「文化」的「理解」(understanding)，透過把社會定義為文化，透過語言使用的觀點，以此對社會常民參與共用的社會現實意義的創造方式進行詮釋與經驗。此語言學的轉向，反映在組織研究中，乃是趨於「近論述」(discourse-near)取徑的增加(Alvesson & Kärreman, 2000)。

組織如語言(Westwood & Linstead, 2001)，一句話說明了以語言作為取徑的理論，在管理研究與組織研究的領域中漸受重視。隨著語言學轉向，將理論的本體



論、認識論、方法論轉變成以「語言」的概念而建立起來的組織傳播研究，其從論述與書寫的概念引出「人群（組織）與人之辯證」的思考問題，此乃大問哉。而近年來逐漸高漲的組織論述(organizational discourse)研究興趣則在積極的企圖與各種學科的編整下反映了這個疑難，多元的組織傳播相關研究圍繞著論述，發展出「多音」(plurivocality)(Grant, Hardy, Oswick, Putnam, 2004: 4)的諸多組織論述概念。學者們以論述作為核心，進行取徑、理論、方法各異的研究，寬廣地說，關於論述的分析可以散見於社會學、社會心理學、人類學、語言學、哲學、傳播研究、文學研究等等學門(Grant, Hardy, Oswick, Putnam, 2004: 1)，在巨大尺度的社會科學下，實證主義者、建構主義者、後結構主義者與後現代主義者的手伸入論述分析的「工具箱」中尋找解釋現象的觀點。

面對這個多音並存的取徑，有學者認為眾多「母學科」(mother disciplines)的源頭整合下，諸論述分析不可能產生整體性(Van Dijk, 1997: 3)。論述分析，或稱言說分析，或說話分析，依諸譯註者理解，或是原先理論脈絡，在使用上、在理論上都產生了不同的解釋（蘇峰山，2006），更有學者認為這是一個論述分析使用上的困境（倪炎元，2006）。但本文認為，儘管論述作為一知識體系的狀態是紛呈並置的，但其對於了解人群與人的辯證關係反而有了更為彈性豐富的視野，面對不同的情境與議題可以對應出較理想的現象詮釋，除此之外，我們亦可以在諸組織論述理論中找到共同的相似特徵，而那些共同之處則反映了論述概念作為思維核心的價值所在。這個思想與理論的價值便在於企圖用語言的概念去回應 Smith 在百年前針對人類組織所提出來的難題(das 'Adam Smith-Problem)。

本文有鑑於此，嘗試去釐清組織傳播研究中論述取徑的脈絡，企圖去描繪出一個關於組織論述(organizational discourse)的知識地圖，並以之作為一個專門的學術領域。於是，本文欲處理的論題如下：



- 一、語言學轉向與論述分析：重返「語言學轉向」之知識語境，一方面將語言學轉向後的社會與人文科學重新透過 Jürgen Habermas、Laura Alba-Luez 等人的討論做一個編彙，另一方面，順著此語言哲學的編彙，將組織傳播研究中組織論述相關的類型，整理為透過語言來研究組織的典範基礎。
- 二、組織論述分析：通過認識論、方法論、存在論三論分析組織傳播怎麼將論述的概念「多音並存」又可找出其值得共享的概念。其整理出來的三個論題分別是：論述作為隱喻、論述作為方法、論述作為存在。
- 三、組織論述的想像：並在文末針對組織論述所引申出來的「第一人稱發言」進行部份的探討，沿著 Michel Foucault 的《主體詮釋學》、Charles Taylor 的《自我的根源》、Peter Senge 的《顯現：探索人、組織、社會之深層變革》、Robert Chia、David Boje、Robert Westwood 與 Stephen Andrew Linstead 等人的組織論述理論，來說明組織論述理論的知識體系中從第三人稱滑移到第一人稱的要求與轉變。其可能是公共與私己、能動與結構、認同與差異之間驅動調合的組織之法。
- 四、停止差異，開始差異：結論的部分在於指出組織傳播研究中的論述取徑乃是一個開放的學科領域，其準則在於一種論述哲學中所引伸出來的素養，此素養強調的是在組織中做為一個人的「聽、說、讀、寫」的能力，其穿過意義的理解與詮釋，達到組織生活中的差異與同一的協調。而組織論述理論家們抱持著開放的態度，認為論述本身即是組織，而組織是論述的效果，在此觀點下，組織論述理論便是一個理性言說的實現，似乎疆界在何處已然不是一個最重要的問題。



參、語言學轉向與論述分析

傳統社會科學讓人置身於總體性的信念中，像是 Emile Durkheim 的社會—心理框架的總體性犧牲了局部性，以方便於讓人的部分本性流暢地融入他的巨型方法論中(Durkheim, 1938)，這樣的總體性也同樣深植 Talcott Parsons、Georg Simmel、Karl Marx (馮鋼, 2008) 等巨型理論建構者的理論框架中。隨後在人類學研究的進展下，人在「經濟人」與「社會人」之後再度被制定為「文化人」，這個轉向一方面是為了實現總體性的面貌，但卻也意識到最終的研究必須留意部分，這個部分為我們指向了更大的人類問題。Bronislaw Malinowski(1922)在他的民族誌研究中大量的使用訪談法去接近部分的細節，以釐清原住民的心靈；Claude Lévi-Strauss (Lévi-Strauss, 2007) 將 F. de Saussure 的結構語言學與自己的文化人類學結合，運用符號學方法分析神話，其揭示的文化的形式結構與人類的心智結構。社會科學在人類學的啟示下，開始使用分析語言的方法去理解自己的社會。當然，這並非說在知識長遠的發展下，從來沒有人從語言切入來解釋人類行為，但至少我們可以看到文化、語言與科學的結合。此外，如 Roland Barthes(1964, 1972)、Paul Ricoeur(1997)、Gorge Gadamer(1998)、等等眾多學者隨著知識傳統的不同而展開視域並深入語言領域的迷霧。累積了集結後的語言思索，傳統上語言再現真實的觀點開始受到質疑，語言可能如文學傳統或是人類學傳統般做為世界或觀念的模仿(mimic)或顯現(present)，但卻也可能是對世界或觀念的扭曲，語言有可能並未或從未反映它所面對的真實。

Habermas(1988)對語言轉向後的論述理論思維所做出的深刻爬梳來反映，Habermas藉根據語言者(Sprecher)、世界(Welt)、聽眾(Hörer)之間的關係提出意向主義、形式語義學、意義應用理論、語言行動理論、實用主義語用學五種典範，其主要乃是標誌出語言使用逐漸朝向更為動態互動，更為建構，並且更關心生活世界的趨態。而Mats Alvesson與Dan Kärreman(2000)在〈組織研究對語言轉向的採取〉中，爬梳了經驗研究中的語言問題，與其他社會科學研究者一樣，他們立足於「語



言無法鏡照真實」(language cannot mirror social reality)，進而展開組織研究中語言觀點的光譜，其區分了語言學轉向觀點下的五種取徑發展，基本上也呼應了Habermas的後形上學觀點，語言的後設觀點是社會科學研究的中心疑旨。

在語言學轉向下，論述(discourse)被認為是個相當重要的概念，而由此概念發展出來的論述分析也被認為是詮釋主義下的重要認識論與方法論，它的概念與方法是緊緊相繫在一起的。在詮釋主義的理論傳統中，論述是指一套在一定的歷史時空規限下互相聯繫的思想，它相嵌在文本、言詞與各種人類實踐中。而關於論述的社會與人文科學被繪製成幾種不同的取向，呈現出論述分析的多元性質。在《論述分析的諸觀點：理論與實踐》中，Alba-Luez(2009)將近來的論述分析發展歸納為八種類型學意義上的劃分：互動的社會與言學(interactional sociolinguistics)、對話分析(conversation analysis)、溝通的民族誌(ethnography of communication)、敘事分析(narrative analysis)、功能句型觀點：主題與訊息結構(functional sentence perspective: thematic and information structures)、後結構主義與社會理論(post-structuralist theory and social theory)、批判論述分析與肯定論述分析(critical discourse analysis and positive discourse analysis)、與綜合論述分析(Mediated Discourse Analysis)，每一種類型都有其典範的原型，並且源自同時也分享著語言學轉向觀點的遺產。這個對論述分析的劃分，同樣也反映在組織論述理論的取徑上(Heracleous, 2004)。

Ian Palmer 以及 Cynthia Hardy 在《思考管理》中對論述分析影響下的組織研究下了小標「但它是真實的嗎？」(Palmer & Hardy, 1999: 264)，在論述分析的發展下，組織被視為一個無中心的網絡，沒有絕對真實，充滿衝突的詮釋，並非有穩定的結構與制度的現代性環境；而是由過去經驗累積、因應突發事件、人員流動的散漫式網路，其中既存的概念、語彙與技術、都將與過去的事件和未來的事件、內在的事件與外在的事件結合起來，並以特殊的形式展現為一種行動的過程(Palmer & Hardy, 1999)。組織研究在一個發展趨勢的意義上，對後結構主義、後現代主義、論述分析等等的重視，都反映出上述的在形上學、哲學或社會科學上的



本體論、認識論的轉變（秦琍琍，2004）。

總的來說，語言轉向將傳統思辯哲學中的絕對精神本體轉向事實與經驗現象的本體，簡單來說，就是將人從如牢籠般的抽象理性思維中拯救出來，邁向強調日常生活、文化參照、與論述性的反思來實踐自我的存在事實。其中最重要的觀念就是論述對話，像是 Habermas 用溝通理性代替 Kant 的絕對理性(Habermas, 1989)，就是企圖以語言去將人類個體與社會的整體關係連繫起來去解決社會學想像上的矛盾。

從上述的整理看來，論述分析的概念在社會科學的理論核心中造成了重要的思想轉型，當然也在組織研究中引起一種對話語論述的注意。接下來，本文將爬梳組織傳播研究中的論述取徑做一個理論探討，提出一個 Putnam 與 Fairhurst 在 2000 年的《組織傳播新手冊》裡所奠定的重要提問：何為組織傳播研究中的論述取徑？要如何認識此取徑？(Putnam and Fairhurst, 2000)

肆、組織論述分析：從哲學三論進行考量

通過上面的討論，可以知道，自語言學轉向以來，論述分析傳統的理論在各個學科之中產生極大的影響，其中最重要的變化就是由解釋說明(explanation)轉到意義豐沛的理解(meaningful understanding)(Ricoeur, 1991)。看待人類社會就像是閱讀文本與對話，人類的社會互動與社會設定(social setting)成為相當複雜且非決定論的行動者實踐(Denzin, 1983)。詮釋性的閱讀文本與對話的論述分析不單單是在一個單一文本中理解主觀意義，而是要顧慮到由論述體(discourse of bodies)組合而成複合文本(Heracleous, 2004)。

Robert Chia(2000)在〈論述分析作為組織分析〉中，以現象學式的口吻談到論述是多元性(multitudinal)與異質性(heterogeneous)的語言表述或撰寫之物質形式，並且以不同的樣貌深深地相嵌在人類社會生活的流變時空(time-space)之中，論述分



析作為一種觀看、認識、讀寫生活之流(flux)的方式，每一種論述分析的概念都是企圖接近組織生活「實質」(entitative)，人以論述行動介入了不可言說的真實日常生活，企圖去產生人們能夠共享的意義座架，而組織本身即是論述構成的座架。Chia 將論述作為組織，他認為一般的組織分析便是在進行論述分析，甚至應該進一步在「組織理論」的層次將論述分析緊緊相繫。於是，我們可以用論述分析去做為組織理論的基礎，發展深化那些掌握組織真實的分析模式，並且向意義闡製、文化經驗、與主體哲學的理論化邁進。

接下來本文就認識論、方法論、存在論三方面研討，在寬廣的、多樣的論述分析與組織論述概念中做一個理論的考察。

一、組織論述作為認識

在論述的概念下，文本與對話的概念被引進組織化的過程之中。如前所示，這個觀點視人類理解與關係為語言的構成與斡旋(mediated)。可以說，組織就是一種「斡旋的效果」(an effect of mediation)(Cooren and Taylor, 1997)。這直指組織的隱喻分析：組織如互一文本(inter-text)(Taylor, 2005)，或者，更進一步地指出「組織如論述」(Putnam, Phillips & Chapman, 1996)。

組織如文本，在組織詮釋者如 Taylor(2005)的觀點中，乃是將關於組織的想像架構在文化之上，而此文化則由符號所建立起來的生活世界與傳播的再生產所匯集而成。根據此觀點，「文本性」(textualization)的履行就是組織成員使用論述之行動而促成，且由文本的特徵去對管理組織生活。在此過程中，文本的概念奠定下組織中特有的倫理、價值、與信念的文化意識，文化是表情達意與意義闡製的來源。組織溝通是可以被「閱讀」(read)的，而此閱讀又分為兩種，其一為「表面結構」(surface structure)，如對行動模式的理解；其二為「深層結構」(deep structure)，如組織中屬於內核的規則與隱喻。此文本隱喻引導組織傳播學者去重構組織中的



主體與社會真實，它們是被生產與被再生產的，這一切運作在「意義」與「政治」之間。

有學者(Putnam, Phillips & Chapman, 1996)更清晰地將組織看待為論述。對論述隱喻而言，組織溝通是一種關注「會話」(conversation)行動，其同時聚焦於過程與結構，也就是集體行動構成的整體、同伴間的對話、情境的要素、以及微觀與巨觀的各種過程。會話在論述隱喻中，像是組織中人們互動關係的「序列」(sequential)，是組織做為共同體(community)的基礎。會話包含許了多溝通元素，像是符號、表演、聲音等等；而論述則指陳會話的語言乃是意義、情境脈絡與行動實踐之井然有序的、毫無緒亂的關係網絡。該隱喻較為著重在情境實踐下語言的共同生產(co-production)。

組織如論述，或是組織如文本、會話，都可以在一個較大的文本概念中共存。如 Lévi-Strauss 所言，我們是文化人，有能力和意志對世界採取一個審慎的態度，並對世界賦予一定的意義，其中充盈著共同的象徵符號象徵(Lévi-Strauss, 1997)。人在這些共同的符號中行動，組織生活當然也是在這個巨大的詮釋循環歷程中不斷地反覆。藉由論述來認識組織，包含了各種不同的語言分析方法，而各層次的方法也依循著歧異的方法論，下文就此作討論。

二、論述作為方法

Mats Alvesson 與 Dan Kärreman 在〈組織研究對語言轉向的採取〉中，爬梳了經驗研究中的語言問題，與其他組織傳播研究者一樣，他們立足於「語言無法鏡照真實」(language cannot mirror social reality)，進而展開組織研究中語言分析方法的光譜。基本上分為，紮根的建構主義(grounded fictionalism)、隱喻性的資料建構(metaphoric data construction)、寫作性的資料建構(literary data construction)、論述的實用主義(discursive pragmatism)、與論述主義(discursivism)(Alvesson & Kärreman, 2000)。在這個光譜中，我們可以理解語言轉向後的語言分析，是依照著對於語言



材料獲取與看待的模式不同而有差異。其分野可以隨著語言分析的內容分析、文本分析與論述分析來區別（游美惠，2000），其功能與解析觀點不盡相同，在研究實務上的運用也各有所長處與限制。

而 Gail T. Fairhurst 與 Linda Putnam(2004)進一步直接對組織傳播研究中的論述分析作出理論性的抽象化，組織論述被認定成三種趨向，客體取向(the object orientation)、生成取向(the becoming orientation)、行動取向(the grounded in action orientation)。

第一種取向，客體取向的觀點認為組織乃是一個「已然成形的客體或整體」（Fairhurst and Putnam, 2004: 13），所以我當我們企圖從組織中獲取語言材料時，會問到：我們知道哪些組織裡有的論述？這樣的問法，假設著組織是裝滿論述的「容器」（container），而組織容器中的論述正是以一種物質的狀態（社會性地）構成組織的真實，如同 Foucault 前期的考古學思想，論述建構出的組織真實是分離於組織中的行動者。被建構出的組織就像早就在哪兒，穩定而客觀，也就是說，組織是先於論述的。

第二種取向，生成取向則高度地注意組織的動態過程，看待組織乃持續地組織化與非組織化的交替，故此該取向的疑難是「什麼是透過論述而動的組織化？」（Fairhurst and Putnam, 2004: 15）組織本身就是生成性的(becoming)。在客體取向中，組織先於論述；而在生成取向中，論述則先於組織，語言的使用與互動產生了組織化。此取向的論述分析在一個巨觀與微觀的眼光中，組織中的話語相替輪現（要求與回應、同意與拒絕、權重與權輕等），論述的各種形式使用塑造組織的整體。通常此取向的學者使用語言行動、說故事、表演、符號互動、語藝、文學批評、以及 Foucault 後期的系譜學分析等等方法切入對組織的詮釋。

第三種取向，行動取向與前二者假設不同，其開宗明義，「『組織』如何定置於『綿延』(dureé)或論述的流體之中？」(Fairhurst and Putnam, 2004: 16)是該取向



最重要的問題。行動取向受到民族誌、結構主義與行動者網絡分析(actor-network theory)的豐富成果影響，學者們致力於取得行動與結構之間的平衡。如 Garfinkel 強調內生於行動的結構組織化。在經驗主義現象學中，主體是「體現於」(incarnate)行動之中，生活中所要獲取的意義乃是「反身性地聯繫於」(reflexively tied)於活動、表達以及事件之中，然而生產意義或知識皆是經過文飾的，給予日常活動意義是無法與那些活動本身相分離的(Garfinkel, 1967)。另有一些，組織傳播研究學者取徑於 Giddens(1993)的「結構雙重」(duality of structure)，結構同時是規則也是資源，授權與強迫的雙重體，此社會系統是與時空中的實踐模式相互參照模塑的。總的來說，在會話與文本的過程裡，論述與組織彼此形構，通過語言模式草擬出被看待成組織的論述軌跡與論述客體。

簡言之，客體取向注重行動者使組織具體化的方法；而生成取向以形式化的語言權力與互動為中心；最後，行動取徑深植組織在社會實踐之中。三者處理了不同層次的組織形上學邏輯，其對組織與人之間的關係之假設非常清楚的有所區別。

想要在這些方法中發現清楚的界限是非常困難的，如同 Deetz(1996)認為，許多研究者與教授並不會真正去串起每一種方法取徑的類型，而是招喚其在語言的「十字路口」，混搭諸隱喻，引用諸論述，在取徑的合作配合下躲避批評。但本文認為那是因為當研究這在使用諸論述分析方法使，往往在方便性下刻意地忽略了論述分析背後巨大的後設體系，僅僅將方法論當作方法用，也沒有進入到理論與倫理的層次。又或許論述分析的方法與取徑的確有混融之處，但組織傳播的研究們還是必須要在一個更為後設、更為倫理的關懷下，去體會諸論述概念在哲學層次所開示的人與人群之間的關係辯證。這是屬於本體論或存在論的範疇，而不只是技術或方法的層次。

三、論述作為存在



如前述，語言轉向將傳統思辯哲學中的絕對精神本體轉向事實與經驗現象的本體。本研究在此試圖去描述論述哲學與組織論述理論，在存在論的意義上批判了實證主義所導致的主體與客觀真理的分離。在對社會的重新思考中，最重要的觀念就是再一次的將我們所熟悉的客觀世界界定為與人緊密相依的日常生活世界。而人透過使用論述來轉化兩個特定且互相不依賴的經驗領域，在語言的使用之上，我們透過論述來理解、來說明，並且來行走於世(Cassirer, 1947)。人是寓居於語言之中，通過論述，才能把握存在。下面對其中的重要概念「隱喻」、「文化參照」與「論述性反思」分別做申論。

首先，日常生活中的隱喻是關鍵的概念。當代論述理論通常著眼於意義的經驗理論，關心來自於語表的意義顯現。當我們說到語言中的「意義」，通常關懷符號如何產生如處於情境中言語的意義，也就是關心行動符號(act with symbols)如何構成經驗的詮釋以及如何打造社會關係。

所以，我們的論述呈現我們的經驗，其無法與我們的實際的環境經驗脫離關係，並且這同時是生理性與文化性的。在一個非常基礎的層次上，我們經驗自己是直接源自我們與環境的關係，像是一些本質上的空間關係，如上下、前後、遠近等等，這經驗也可以是一些環境中存在的物件。其指涉一種本體性(ontological)的經驗，因為這一種某物的存在或存有(being or existence)，本體性的經驗也許是一個實體，或是一種物質。

此關乎的就是隱喻。Deetz 在〈隱喻與組織的論述生產與再生產〉中，便是認為組織中的社會真實乃是由組織成員共享的隱喻所組構。Deetz 舉了個例子，他描述了對美國新聞網的隱喻分析，新聞網的競爭關係被組織成員托喻為三種隱喻—戲劇、戰爭與遊戲，此三隱喻如實質的物質般牽引著從業人員對環境經驗的認知與行事，如在戰爭的隱喻中，組織被當作軍隊，組織作業成為軍事，而成員們便是在戰鬥，那抵抗與攻擊的重大之事。若要說隱喻在組織的生活中造成巨大的影



響，不如說生活本身匯集成組織隱喻(Deetz, 1986)。從此看來，日常生活的基礎就是隱喻，論述所構成的隱喻成為一種中介，讓我們去理解世界。這個說法與 Chia 的現象學觀點十分吻合，也事件－過程分析中的重要轉軸。

隱喻作為日常生活的基底帶來從人出發去認識世界的轉向，此讓語言的使用成為經驗性的基礎，讓知覺模式藉由經驗的脈絡而顯現出來。在組織生活中的語言的使用，包含了我們經驗的概念化框架，也就是說我們一方面行事，一方面經驗，然後又將其概念化為認識架構，而意義的顯現則源自於在情境脈絡中的隱喻共享。

此外，文化的參照另一個重要的觀念，此部分強調的是文化行為與社會溝通模式在論述行動中的廣泛踐履與深刻連結。我們必須要在日常生活的共同隱喻下推向一種論述模式來討論，聚焦於口說故事，一長久以來的文化社會傳統。在 Joseph Sobol、John S. Gentile、與 Sunwolf(2004)為《跨學科說故事研究期刊》所撰寫的發刊詞裡說，在人類身體和心智技藝的演化中，說故事是個基本的媒介，發揮了根本的作用，並且仍然是維繫人類文化的基礎動力，使其繼續保有人性的元素，並發展文化中的人性成分。說故事是訴說世界的一種方式，說得好的故事能帶來對世界另一重的認識，讓故事的世界為大家所看見，故事理的道理為大家所認知，在說故事的過程中，人被放在最重要的位置。

在說故事的時代，聽、說故事還是身體經驗，在閒暇的時候參與說故事的現場，透過身體的參與，把故事融入自己的經驗。而故事對記憶有強烈的招喚，由要複誦故事給他人聽的衝動可見一斑(Benjamin, 1968)。

幾個重要的組織敘事研究(Hopkinson & Hogarth-Scout, 2001. Gergen & Gergen, 1988)將說故事看待為對事件因果關係的語藝技術與視域融合，或者說是從事件、神話與敘事三個層次去說明說故事所帶來的社會真實建構。現代組織情境中，說故事帶來一種實用的取向，目的在於產生集體共識與遠景。從這個目的看來，說



故事有一點技巧的意味，然而其內在關懷其實仍然沒有離開 Benjamin 的「說故事的人」太遠。我們可以知道，說故事把文化的連帶拴在組織與人、忠告與經驗、遙遠與在地之間，由說話論述產生一種參差對照(reference)，其活化了社群溝通的倫理，就是發現自我的存在與他人與世界的象徵關係。

最後，在論述的參差對照中產生一種反思性。Giddens 認為參差對照的運作，乃是在日常生活中恢復對自己的論述的關注。自我論述是一種後設詮釋，是對自我的存在問題提供象徵解釋的過程。也就是說，自我論述的首要功能就是把理論連結在個人經驗上，這裡的「理論」指的是社會文化成員普遍共享的一套有關我們自己、他人與世界的象徵價值體系。作為象徵文化資源的理論，便是使言者得以發現在社會秩序上的存在的理據，也是本體安全感的認知與情感的依托(Giddens, 1991)。

要探討自我論述中的存在問題，應要關注以下敘事的三種功能機制：反思性監控、抽離化機制、時空重組（見 Giddens, 1991）。首先，「反思性監控」(reflexive monitoring)是指敘事是一種我與我之間的對話互動。我在書寫自己生命故事的過程中，我既是言者，亦是聽者，這種雙重自我會站在退後一步的位置傳達出各種回音。通常「反思性」一詞有兩種用法：一種是用來凸顯出當有人對特定事件做出說明時，這些說明既是對事件的描述，又是事件的一部分；一種是用來指涉自我批判的距離化立場，例如從批判態度來檢驗自己所參照的其他理論。其次，「抽離化機制」(disembedding mechanism)是指敘事使個人經驗從地方性的私人場景中移開，並使之在集體社會關係的時空網絡中重新連結。最後，「時空重組」指的是敘事使過去、現在與未來的時空加以交錯混合的過程，也就是跨越廣闊的時間與空間領域的社會關係的連結。簡言之，這是用個人的記憶與歷史去創造出集體的記憶與歷史的過程，此乃藉由論述所串起的結構雙重的概念。

Ryan S. Bisel(2009)認為行動中結構化(structured in action)與結構中採取行動



(acted in Structure)乃是當代組織傳播研究中十分重要的典範，結構雙重論已然成為一種「規範科學」(normal science)，其主要的理論構思即來自 Giddens 對制度化、組織化社會與行動者之關係的論述理論。在這個規範科學中，關注了組織成員在組織中進行語言行動的過程，其可以看到如何通過雙重性去交代組織如何形成。此外，像是 Rebecca J. Meisenbach(2008)其更強調了組織成員與結構協商的過程，甚至是組織成員本身更大的能動性，在他的高等教育組織研究中，認為面對日益增加的工作時間與工作價值的追求之間，組織成員自我如何在組織與個人的緊張中，運用論述達到個人的解放。Giddens 的結構理論依然保持結構的存在，那是因為結構除了做為限制與規則，還是一種資源與共識，但 Giddens 讓能動者運用言說，在參差對照中反思自我，那在存在論上已然做了巨大的進步。

循著日常生活、文化參照與論述反思性，生活故事的參與者是一種建構：一方面，參與者的行動與語言創造出他們的主體性及自己對「我是誰」的存在感；另一方面，參與者在其他觀察家眼中是一種象徵，代表著意識型態、價值或道德立場，並成為角色模式、指標、或象徵。也因如此，當探討論述的概念時，不但必須回到人身上，並且不再簡單描述組織參與者既有的社會人口學背景，如他們在政治、經濟、文化、社會上已擁有的資源，而是致力於具體說明他們各自如何運用生活世界裡的象徵文化資源，以正當合理化自己的詮釋與理念。如此一來，組織論述研究中，人存在的事實才能成為可能。立基於此，本文認為不管是談論述、論述分析、或是組織論述的理論與實踐，都需要考慮到這樣的概念、分析或理論，並不是建立在真空的設計中，而是在長遠的人類觀念史或態度史中所產生的，論述的諸論述(discourses of discourse)指出我們社會生活的過程與期待的價值，其透過人類對社會有歷史感的想像來完成。

伍、組織論述的想像：從第三人稱到第一人稱

組織傳播中的論述相關理論與研究隨著語言轉向後的認識論、方法論與存在



論發展出不同的研究脈絡，一系列展開如詮釋學、隱喻學、語藝學、符號互動論、論述批判分析等等的概念取向與分析步驟，固然在其實際上各流派各執己見、各有所長，但不約而同的是，可以看到理論家們、研究者們都從先天的、穩固的社會事實轉移到建構的、流變的社會真實，從較沒有脈絡、沒有獨特性的客觀個人轉移到有血肉、有掙扎的意義主體。

論述的概念所描繪的是多層意義世界所構成的秩序，一個行動總是涉及到過去、現在與未來，以及身旁的人、週遭的人、過去的人與同一時代的人。社會秩序的運作也不是只在此刻當中，它是連續性與共同性的。這種論述想像所形成的秩序之核心就是「人」(agency)。長久以來，自我成為一個認識社會的途徑，在Descartes、Bacon、Kant的哲學中做為人的主體的能力不再依賴任何權威或被魅化，但卻在現代性下被設計成了工具的角色，而社會也物化了(可見Durkheim, 1938)。在語言轉向之前，社會科學幾乎要忘了人存在的理由，故而積累成社會與人共存的矛盾。透過論述，整體與部分的連續看起來便不再那麼尷尬了。

但是儘管組織傳播研究透過這種論述想像想要構連起組織與人，想要強調組織真實的建構性，想要讓組織文化回到日常生活的核心，若只把論述當作是一種科學分析的技巧與方法，或是將論述當作組織傳播研究中的一組研究概念，那所做到的也不過是在問題解決(problem-solving)的技術旨趣與僅強調詮釋(interpretation)的旨趣中打轉。先前提到Chia的組織現象學中便批判了，組織論述研究並不是「關於組織的論述」(discourse about organizations)，也不是探求「組織中發生了什麼事」(about what goes on within organizations)，而是組織就是論述本身的效果(effect)，是真實生活的表面，作組織論述的研究乃是在從論述的認識論下去讓生活實在開顯(Chia, 2000)。真誠地使用論述，是在每日組織生活中一個重要的環節(Putnam & Fairhurst, 2000)此研究現象可以從眾多將組織傳播研究中的人當作「第三人稱」的文獻裡見到端倪。而解放的旨趣必須真正以「第一人稱」作為組織的中心，這並不是說賦予組織中的人過度的權力讓其脫離結構的規範，而是



說經由對自己坦白，講自我的敘事，說誠實的話，讓內在的情感與人性展現，讓人與他人可以協和(Solidarity)，誕生出一個組織共同體的基礎，而這也是現代性社會轉型變革的一個可能性。本部分沿著 Foucault 的《主體詮釋學》、Taylor 的《自我的根源》、Senge 的《修練的軌跡》、Chia、Boje、Westwood 與 Linstead 等人的組織論述理論，來說明組織論述理論與實踐中從第三人稱滑移到第一人稱的要求與轉變。

一、認識自己與關注自己

為何我在這裡要把Foucault的主體詮釋學單單的獨立出來？那是因為本文不是如一些組織傳播理論學者將Foucault的論述概念定位為一種權力的政治分析，而是將他的論述哲學當作是一種主體與真理的關係詮釋，尤其是《主體詮釋學》此一晚年授課的課程記錄，他將主體與真理的關係歷史鉅細靡遺地構連起來，提出「主體如何進入真理的遊戲之中？」一個大問題。其中最主要的概念就是認識自己與關注自己(souci de soi-même)的對彰拉扯。在組思想的發展脈絡中，認識自己與真理逐漸結合，而關注自己則拉著主體退居次要。而Foucault便是要在《主體詮釋學》中，將饒富精神性的關注自己的這個哲學傳統拉回到真理之中，讓真理與主體產生善的結合。

Foucault認為當我們現在涉及所謂哲學或主體與真理的問題時，很大程度上我們只聽到或只會引述德爾菲的神諭「認識自己」，卻徹底地將「關注自己」遺忘了。Foucault所要談的就是為什麼有這個遺忘？在遺忘之前到底是什麼？在遺忘之前「關注自己」與「認識自己」兩者的關係是什麼？而Foucault要更進一步提醒的是：關注自己比認識自己更是使哲學成為可能、使哲學得以誕生的一個句子；是關注自己而不是認識自己使哲學誕生。而另一方面，Foucault也指出，從古希臘的Socrates一直到二十世紀的Lacan，關注自身與認識自身一直都是不可切割的，只是關注自身這個概念長期被遺忘或掩蓋(Foucault, 2005)。



從 Foucault 對社會思想史進行系譜學式的探究，將關注自己復返到主體與真理關係的環節上，強調一種「批判」的本質回溯，就是從關注自己的這個傳統出法。在組織論述研究中時常使用的，也最被當作論述分析的模式來使用的權力分析，其實就是源自這種關注自己的理念，其揭露了「不是如此一般的權力制度、群體、菁英或階級，而是一種權力的施放形式、或所謂技術。這種權力形式運用到人們的立即日常生活，且用來為人們進行分類、以其個體性來標示其自身、以其自身的認同來歸依、以要求他必須承認且他人也必須承認他的真理法則來強加於身上。這是一種使個體成為主體的形式」(Foucault, 2005: 212)之批判的面向。然而，更進一步，Foucault 其實是闡明一種倫理學性質的生存美學(高宣揚，2005)，我們談論述分析乃至於組織論述理論，可以是強調此意涵，人可以透過對自身之生活(bios)予以風格與進行修身，突破法律權威體制或是規訓的機制，以成就自身的主體性。

既然藉由關注自己的概念將主體歸返於自身的日常生活，那麼在日常生活中，人究竟使用什麼樣的途徑，或說技術，來將自身表明並且同時回應社會。接下來，本文以「說真話」(fearless speech)與「真誠性」(authenticity)來說明，第一人稱的表述性自我與第三人稱的指調性自我可以換置。

二、論述作為說真話的技術

轉向 Taylor 對自我的態度史研究，既然在 Foucault 哪邊關注自己已然被反思為人文社會科學中的一個本體論轉向，那其中的過程可以藉由 Taylor 的主體論述解釋清楚。Taylor 認為，關於自我主體的一個重要技巧，便是表述性語言的產生，此是現代性文化的重要發明：

實際上他是與本性有關的構成性善的觀念中的重大變化：從理性等級觀到天意設計觀的變化，這標誌著某些活動為重要的。這些活動包括那些在以前日常生活神學中一直被肯定的東西。但自然神論的變化—



它給完善內在相連的秩序以越來越重要的地位—為情感的嶄新和史無前例的作用開闢了道路。(Taylor, 2004: 285)

Taylor 在追溯整個自我發展史的末段發現了一項人類文化的新價值，也就是個人情感的自白，西方的現代主義傾向圍繞於此。他從 Locke 與 Rousseau 兩人的學說發展出兩種社會組織之中的主體樣貌，一前者為科學式、可分析、可分解的「精準的自我」(punctual Self)，後者為詮釋性、懺悔的、自省的「詮釋的自我」(hermetic self)，此自我透過一種情感表達，在他人面前運用內在感情說出真話(fearless speech)，個人敘述自己的經驗給他人參考，他人聆聽並感受(experience)這樣的表達，甚至進而分享經驗而形成理解(Taylor, 1989)。此處講的，與本文先前所舉的論述分析的存在論特質同為一個根源。

Taylor(1989)的《自我的根源》可以稱作是社會想像的歷史考察，也可以是作為以溝通交往為核心的相關知識體系的歷史考察，其當然回應 Foucault 關注自己(Care of the self)的歷史建構。Taylor 為論述帶來一種歷史感，而非只是普通的對話，而是在歷史的過程中積累下來的論述的想像；兩種想像的合併方能了解現代性下的人類生活。Taylor 認為只有作為自我的表述，語言才展現其至關重要。也就是說，說話必須是第一人稱激進反思的歷史過程，可以誠實地、勇敢地、以及清楚地透過語言表現自我，並成為合理化言說(Taylor, 1989)。生活中的論述使用一方面讓人清楚的分解了自己，分析了自己，進而再藉由表述性語言發揮哲學詮釋學的實踐(Praxis)，讓人承認自己與他人，可進行互為主體的交往，此可說為是現代社會與組織的想像。

我們可以看看Kanter(Eki, 2008)為英達科公司(Industrial Supply Corporation)所寫的組織民族誌經典《公司男女》，其中的訪談便相當注重這樣的論述過程。Kanter在對秘書一職位做出文化詮釋故進行了大量的訪談與參與觀察。其中一段她談到一位秘書講述她自己與老闆的關係：



我認為我對待男人相當成功，因為我是一個好的聆聽者，對他們的世界感興趣。我說的這些人多半都離了婚。去了解他們婚姻那些年，我看得出，大概是怎麼一回事。我認為如果我是太太的話，我會對他們的工作感興趣。我覺得，高階主管的太太在當妻子前，應該要先當過秘書比較好。

在另一個部分寫到，一名男性主管向女秘書真正的丈夫表示，他們之間存在著三角關係：

你有她的身體，我有她的頭腦。

此時，Kanter感到一種婚姻的論述想像由受訪者與她之間的對話中產生，而這個想像恰恰透過第一人稱的論述反應到了家父長制的組織文化特徵，所以她順到訪談了主管們對秘書的看法，最後，Kanter感到秘書的職位與生活因此增加了一種親密性的主體論述。這個論述並非任何指稱性的理論判斷，而是以第一人稱自我表述所進行的訪談對話後，所得到一種領悟與體會。

然而，這種藉由論述所引發的領悟與體會是如前小段所談的主體性問題，主體的改變，並朝向解讀論述、表達論述去試著與真理產生一種「實踐智慧」(phronesis)的關係。

三、湧現的領悟與深層變革

Peter Senge 在第五項修練(Senge, 1990)的概念之後，清楚的於《顯現：探索人、組織、社會之深層變革》中說明了組織中主體的修養過程，它稱之為 U 型理論。簡言之，就是一連串在組織中主體改變的連續體，透過懸掛(suspension)、內觀、進入靜默、把握時刻、湧現領悟、放下與接納、改變自我、意願與覺醒的全部過程，有效地創造與調整系統的整體與深層地觸發主體的變革(Senge, 2004)。此修練



歷程便是創造性變革的關鍵，而這一連串的過程，不但在我們個人心中，也蘊藏在組織、體制與社會裡。而人們往往執守固有的觀看方式與行動模式生存在於生活的結構之中。但是，藉著深層對話，我們也可以改變思維，從觀省所見、感知新的可能性，進而採取行動，推動變革並塑造自我。

這是一個由外而內，再由內而外的循環過程。而最關鍵之處在於 U 型的底部，也就是自然湧現。當我們培養出「放下」的能力，放下控制事物的需求，我們便能進入這個「放空之場域」，一種「異域」，而讓「自然流現」發生，並能適時以正面反射作為，因應任何人際與自然環境的變化(Senge, 2004)。有點類似 Foucault 與 Taylor 的主體倫理學意味，其進而使我們對於人存在的整體更加的敏銳。

Senge 藉由十分現象學的觀點進入到組織與人之間的相互牽連的場景之中，當成員以一種敏感的外觀與反身的內觀開始為現實之流進行融合，透過對話、溝通，讓論述此一種生成性過程的片段展演在整體的理解之中，產生共時性與共通感，以達至一種「學習」(learning)，此透過組織內外對話進而讓「學習」慣穿內外，且再結構化為新的組織原型。如〈談組織學習之架構：從本質直觀到制度化〉(Crossan, Lane, White, 1999)一文，根據實例整理，研究者們將全部的學習過程歸納為一個現象的序列過程：本質直觀(intuiting)、進行詮釋(interpreting)、融合(integrating)、機構制度化(institutionalizing)，此一過程聯繫起個體、團體、組織各個層次，產生深層變革。

在此我們可以看到，組織傳播研究、管理研究等等強調公共行政面向的學科，也發覺主體性在社會中所發引起的關鍵辯論，並且論述與詮釋的概念也是在其中作用。每一個人透過對論述的把握與履踐，在整體的過程中，掌握內隱的秩序，運行於最深層次的系統，與日常生活交織，深入最細節之處。

四、論述的素養與組織之法

最後，回頭再以組織傳播研究的立場的發問，思考了論述如果作為一種真實



的依據，那麼組織中的人便是被語言固定下來的論述再現嗎？人在組織之中的集體認同似乎架座了主體，但主體的面貌是靜態的嗎？從上面的討論中，我們可以知道論述思想的研究者們努力的將主體從麻木的現代性牢籠中拯救出來，而組織論述理論企圖達成的乃是產生一種在現代性世界中行走的素養，此能辨識為組織中人與人群和合之法，一種「組織素養」（秦琍琍，2009），或社會修養（黃光國，2010）。

在〈組織理論是一種後現代科學〉(Chia, 2003)中，Chia 提到了一位法國的哲學家 Henri Bergson，他在《思想與運動》(1911)中試圖詮釋人類意識的主體性活動，那是一種「過程」：人在流動的時間中直覺「實在」，是一種「綿延」的主體，主體的活動是「整體」下的一個「瞬間」，所有的實證與解釋都是片段的，像是電影攝製，在每一張毛片快速移動時，影像的活動才會出現整體的意義。所以，主體是不穩定的，如 Deleuze 描述出來的圖式，在平滑空間中游牧式移動的單子。

我們可以看到組織與主體在不同的學科延展之中，當然還有歷史之中，越來越呈現所謂「後現代」的不確定面貌。在最原先的部分，人類的組織化創造出相對穩定、有序、可預測的生活世界，其相互鎖定主體與世界於一個堅實的關係之中。然而，在後現代的當代，世界的創造性更回到主體的手中，理論家們賦予主體行動更豐富的力量，Chia 說這叫「組織乃是『創造世界』」(organization as 'world-making')，在 Bergson(1911)那裏叫做「創造進化」，我們的文化是一種心靈，透過對語言的把握，隨著環境的變化而改變，而且必須是有意識的演化。工作組織在資本主義運作的這一百年來，由原先的單純反覆，逐漸演變為一個極度複雜的生成結構。人類的行動在複雜社會關係中便成為一種「動一髮牽全身」的能動者。在這個後現代的當代，由於人類行動必須要綿延、全觀的思考，實踐也就成為了最重要的事。



如 Boje 所示，後現代是「孤獨」的大眾參與了自己的社會，一方面在個體主義的層次分離了自我與社會，但另一方面卻奇異地與他者「眾聲喧嘩」(Boje, 2001)。這是一種「一統的分離」(unified diversity)(Eisenberg and Goodall, 1997)，藉由論述構連起一塊說話的空間，一種平行的空間，讓眾人可以持續發聲也可以與他人並在，讓相異觀點雜置而客觀地共存，讓紛歧的意識形態可以共同運作(co-operation)。然而，其中要怎麼將變動與平衡的複雜迴路解析清楚，那就正是組織論述的理論關懷與任務了。

不管是「創造世界」、「統一的分離」、還是「主體生成」等組織論述相關討論，都可以聯繫到 Zygmunt Bauman(1997)的《後現代及其缺憾》，後現代中倫理學的重新復返是不可缺的，也就是實踐理性，也就是「責任」的聲音，當我們思考到人與組織甚至到社會、環境的整體系統產生吵雜聲響之時，我們便被迫伴隨著不和諧的持續(continuation of discord)去進步。後來，Bauman(1995)在《生活在碎片之中》接著這個題只繼續談到「朝聖者」，其是傳統社會裡主體作為一個穩定結構下永恆前進的典型：

朝聖是人們所必需的，儘管這種推力已經被神奇地再塑為一種拉力，而且必不可免地提出目的。一個人必須像朝聖者般地生活以避免在荒漠中迷失方向。...這一生活朝聖的終極目標，賦無形以有形，化部分為整體，給片斷以連續(Bauman, 1995: 85)。

朝聖者和他行走其中的世界彼此通過對方同時獲得了意義，也建立了彼此的身份。不過在當代的破碎生活中，Bauman 用「漫遊者」、「流浪者」、「遊客」與「競賽者」代替「朝聖者」。我認為這些隱喻都指向一種職責，脫離整體且穩固的規則，在變動、破碎的體驗中，在馬賽克般的文化領域裡利用對文本的讀／寫、聽／說能力去保持生成性(devenir)。本文組織論述的研討，在這個意義上，有一個評斷，也就是重視對這個「讀／寫、聽／說」素養。



我們身為組織中的成員，既是讀者，也是作者，甚至，我們根本就是在巨大的互文結構中書寫「自傳」；邊讀邊寫，書寫自己也書寫他人，閱讀自我也閱讀社會。這正就是在表明一種主體在生活世界中的綿延的「生成」(becoming)過程。Deleuze 說明了一種「身體」與「心性」的「處世」，如「蜘蛛—敘事者」的生成性主體，蛛網就是追尋意義的紡織物，由一個符號或是另一個符號所擾動的一條條絲線交織而成(Deleuze, 1987)。生成是一連串的學習，在亦步亦趨的論述行動中學習，把握論述的生產、形構、運動、布置、實踐、與再生產，具有了解與運用組織之法的人在主體的學習過程中，主動地聯繫起多元、流動、層疊的複雜世界。這種要求，與 Foucault 的主體詮釋學有異曲同工之妙。

作為實踐的組織論述，所想要描述的就是此種以第一人稱的角度去追尋與確保自我的狀態，其透過描述個體通過掌握文化和社會所提供的材料，並反思自我存在的先天潛力所能產生出來的可貴效果。這種組織論述的研究，已然是一種修養，使人們注意到，自我從一個特定環境所提供的要素中，紡織出一條線性的主觀連續性，通過讀寫和聽說將主體發展的連續體不斷地連接起來。

從上面的研討可了解，論述作為一種社會或組織的想像，乃是有其歷史過程，有所隱含的應然價值，甚至可以是一種期待。簡單來說，就是重申關注自己的重要性與根源，並且將說話論述的建構過程釐清，提出真誠無懼的說話是構成主體與真理、公共與私己、結構與能動之間的關係的完善之理念型；在組織中何嘗不是這樣？管理學者與組織理論家們透過主體對語言的把握強，強調觀察外在系統與內在表達，透過對論述素養之培育，來回答這個西方思想史中一直存在的大論題。

陸、結論：停止差異，開始差異

文末，還是要再追問究竟要如何全面地描繪組織傳播中的組織論述



(organizational discourse)取徑？經過本文的爬梳，已然探索了組織論述的領域，並且提供了一個試圖捕捉其「多音」(plurivocal)本質的綜觀。可以發現我們討論著一個多樣研究範疇的領域，並且了解該領域的知識論、方法論、存在論有著豐富的諸多觀點，而此組織論述的領域則更能夠使研究者詳實地去了解複雜的組織現象。總體而言，在深究了組織論述諸概念後，可以得到下列觀察：

一、多元彈性的領域：論述分析在語言學轉向的理論典範轉移後，成為重要的思想核心，並且立基在強調實在建構與詮釋主義的理論特徵之上，而將論述概念轉進組織傳播研究的組織論述理論，則在一個彈性的範圍裡含納了好幾種互異且與論述相關的研究用法，不過其可以窺見異中之同。不過，紐西蘭的組織傳播研究學者 Deborah Jones (2005) 寫了一篇反思組織論述研究發展的文章〈停止差異：在組織傳播研究、組織研究、職場社會語言學研究中的論述〉，他在研究紐西蘭的組織論述發展過程後，認為在組織傳播研究、組織研究、職場社會語言學研究中的論述實乃不需要分道揚鑣，而是相互引進，也無需要在細部區分差異，而是應該停止差異，並且接融於對論述哲學與實踐的累積。本文認為組織傳播研究中的論述取徑應該「停止差異，開始差異」，指的是在學科的分野上停止不斷地區分、分類，而使之去疆域化；並且在一個實踐的層次上，根據每個研究場域、情境、地區的文化差異的不同，開始差異為不同的文化詮釋。也就是說，組織論述的概念跳脫僅僅作為一種取徑、觀點或是方法，而可以被作為是一種培養，對人與組織關係的精緻地理解與有意識地斡旋其中。

二、聚焦於意義的詮釋：在我們的討論中，論述的一詞多義是無疑的，但通常來說論述分析用於組織傳播研究，可以清晰地、有用地穿越時間、繫起相異的組織成員與組織，構連起組織中論述的張力與協商的實在情境；此外，研究者們探索論述之間的關係，在此互文性中串起有意



義的文化解讀；而此論述所串連而成的意義，在日常生活中扮演著重要的角色，透過論述生產與再生產，實踐出具有文化意涵、且能共同理解的生活世界。論述的概念介入的組織與主體的協調問題，組織論述研究企圖理解實際的組織情境中，每日所發生的整體與片段。因此，從「差異」開始的組織論述分析，由不同組織成員之角度(native's view)去理解組織中每天的例行工作、正式與非正式的組織結構、日常說話、以及故事、比喻等等所有論述相關之面向。此即詮釋主義對於組織生活的論述觀點，其視組織生活為人們在使用論述互動行為中協商與衍生出的共同意義與符號。

三、強調主體性：組織論述取徑，囊括了組織生活中發生的價值與意義、管理者與員工的主體行為、以及組織的巨觀動態等；從實際的組織情境言說之脈絡中重新理解組織與主體的關係，提供一種再脈絡化的可能性，並且重構組織內的主體經驗，成為一種具文化想像的、批判權力之反思的、與具有主體性特色的組織與人的共作圖像。從本文的考察可得知，組織論述的取徑並不是憑空的設計，而是反映出一種組織的想像，其依憑的是「第一人稱激進反思與合理化言說」，有了這種組織論述的想像，觀看、解讀現代與後現代組織，或是身處與伸展於現代或是後現代組織之中，才有穩定的基礎。本文指出組織論述作為一個學術領域，乃由於其緊緊相繫於組織與主體之間互動的論題，試圖回答了這個年代不管是學界或是社會生活本身所引發的遊戲性、斷裂性、建構性、反思性問題，組織論述一領域的發展實然成為社會科學的重要態勢。組織論述分析的理論思考，將組織中的學習、經驗、思想交流與主體存在的權力召喚出來，重新看待現代性（與後現代性）社會中的人類組織與社會生活，在諸多的組織論述學者的關懷中，這些才是最重要的。



上述組織論述取徑的特質在理解組織上，對組織傳播研究有著豐富的貢獻。但儘管如此，組織論述依然有許多尚未被善加利用的部分，像是大部分的組織活動（如組織化、治理等等）在本質上都具有論述性。組織論述依然鑲嵌在眾多巨觀與微觀的現象之中，仍有待對其進行研究、理解與應用。「停止差異，開始差異」，我們相信，在融合諸多研究而形成組織論述取徑後，繼續在不同的組織情境中實踐出更廣闊的探索，將豐沛地為當前的組織傳播研究輸入研究能量。

著名的論述分析學者 James Paul Gee 十分懇切地談到論述領域的發展遠景：「也許對於一個學術領域而言顯得太過籠統，這學術領域當然是論述分析。我在談論如何成為一個更優秀的人，以及如何創造一個更美好的世界」(2005：IV)。對組織論述取徑的領域探索也有同樣的熱情，組織論述取徑的打造目的，並不只是進一步的利用說話技術，也不僅僅是更有能耐地把握傳播溝通的過程本質，而是為了讓我們更具有良好的組織素養，並且提供一條途徑，可以提供我們重塑共同社會中一些更有價值的東西。



參考文獻

【中文部份】

- 呂炳強 (2009)。《我思、我們信任，社會之奧祕》。香港中文大學鄭承隆基金會現象學中心策劃出版。
- 黃光國 2010。《反求諸己：現代社會中的修養》。台北：洪葉文化。
- 蘇峰山 (2006)。〈論述分析方法--以「全民說英語大家來英檢」為例〉，《教育社會學通訊》2006年六月號，頁 3-15。
- 倪炎元 (2006)。〈進入傅柯系譜學分析的兩種策略〉。《新聞學研究》第八十七號，頁 183-188。
- 秦琍琍 (2004)。〈建構／解構組織—現代主義、後現代主義、與組織傳播學研究的再思〉。2004 年中華傳播學年會。
- 秦琍琍 (2009)。〈從素養到學養—再思組織傳播在台灣的實踐與發展〉。
- 孫立平 (2001)。〈“過程—事件分析”與對當代中國農村社會生活的洞察〉。選自《農村基層政權運行與村民自治》。中國社會科學出版社。
- 馮綱 編 (2008)。《社會學基礎文獻選讀》。浙江大學出版。
- 游美惠 (2000)。〈內容分析、文本分析與論述分析在社會研究的運用〉。《調查研究》，8：5-42。

【英文部份】

- Alba-Luez, Laura. (2009). *The Perspectives of Discourse Analysis: theory and practice*. Cambridge Scholars Publishing.
- Alvesson, M. & Kärreman, D. (2000) 'Taking the Linguistic Turn in Organizational Research.' *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36(2), pp. 136-158.
- Barthes, R. (1972) *Mythologies*. London: Paladin.
- Barthes, R. (1964) *Elements of Semiology*. New York: Hill and Wang.
- Bauman, Zygmunt (1997). *Postmodernity and Its Discontents*. Blackwell.
- Bauman, Zygmunt (1995). *Life in Fragments: Essays in Postmodern Morality*. Blackwell.
- Becker, Samuel L. (1989) 'The Rhetorical Tradition,' *Human Communication as A Field of Study*, Edited by Sarah S. King, pp. 27-41.
- Benjamin, W. (1968) 'The work of art in the age of mechanical reproduction', *Illuminations*, New York : Harcourt Books.



- Bergson, Henri(1911). *La pansse et Le Movement*. Routledge.
- Bisel, Ryan S. (2009) On a Growing Dualism in Organizational Discourse Research. *Management Communication Quarterly*. Vol. 22 Number 4. pp. 614-638.
- Boje, D. M. (2001). *Narrative Methods for Organizational and Communication Research*. SAGE.
- Burrell, G. & Morgan, G. (1979) *Sociological paradigms and organizational analysis*. Aldershot: Gower.
- Cassirer, E. (1947) *Myth and Language*. translated by Susanne K. Langer, New York, Harper & Brothers
- Chia, Robert. (2000). (Discourse analysis as organizational analysis), in *Organization* 7(3).
- Chia, Robert. (2003) Organization Theory as Postmodern Science, in *Oxford Handbook of Organization Theory*, pp. 113-140.
- Cheney, G., Christensen, L. T., Conrad, C., & Lair, D. J. (2004). Corporate rhetoric in organizational discourse, In *Sage Handbook of Organizational Discourse*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cooren, Francoi and Taylor, J. R. (1997). Organization as an Effect of Mediation: Redefining the Link Between Organization and Communication. *Communication Theory*, 7 (3). pp. 219-260.
- Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999) ‘An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution,’ in *Academy of Management Review*, 24(3), 522-537.
- Czarniawskis, B. (1997). *Narrating the Organization*. Chicago: University of Chicago Press.
- Deetz, S. (1996) Crossroad describing differences in approaches to organization science: Rethinking Burrell and Morgan and their legacy. *Organization Science*, 9, pp. 190-207.
- Deetz, S. (1986) Metaphors and the Discursive Production and Reproduction of Organization, in *Organizational Communication: Emerging Perspectives*, L. Thayer (ed.). Ablex, Norwood, NJ.
- Deleuze, G. & Guattari (1988). *F. A Thousand Plateaus: Capitalism and Schizophrenia*, University of Minnesota: Athlone Press.



- Deleuze, Gilles. (1978), *The Logic of Sense*, New York: Columbia University Press.
- Denzin, N. (1983) Interpretive interactionism. In G. Morgan (eds.), *Beyond Method: Strategies for Social research*(pp. 126-46). Beverly Hill, CA: Sage.
- Durkheim, E. (1938) 'Social Facts', in *The Rules of Sociological Method*. Reprinted in. Martin & McIntyre.
- Eisenberg, E. & Good, H. (1997) *Organizational Communication: Balancing Creativity and Constraint*. New York: St Martin's Press.
- Fairhurst, G. T. and Putnam, Linda (2004). Organization as Discursive Constructions. *Communication Theory*, 14 (1). pp. 5-26.
- Foucault, M. , 余碧平 譯, (2005) 。《主體詮釋學》, 上海人民出版社。
- Gadamer, H. , 洪漢鼎 譯, (1998) 。《真理與方法》, 上海譯文。
- Garfinkel, Harold (1967) *Studies in Ethnomethodology*, Prentice Hall.
- Gee, James Paul. (2005). *An Introduction to Discourse Analysis: Theory and Method*, Routledge.
- Geertz, Clifford (1973). *The interpretation of culture*. New York: Basic Books.
- Gergen, K., and Gergen, M. (1988). Narrative and the self as relationship. *Advances in Experimental Social Psychology*, 21, 17-56.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity (publisher).
- Giddens, A. (1993). *New rules of sociological method : a positive critique of interpretative sociologies* (2 ed.). Cambridge: Polity Press.
- Grant, D., Hardy, C., Oswick, C. & Putnam, L. L. (2004) *The Sage Handbook of Organizational Discourse*. Landon: Sage.
- Habermas, J. (1988). *Nachmetaphysisches Denken*. Suhrkamp Verlag Frankfurt am Main.
- Hatch, M.J. and Schultz, M.S. (2002) The dynamics of organizational identity. *Human Relations* 55: 989-1018.
- Hauser, G. A. (2002) . *Introduction to Rhetorical Theory*.(2nd) Illinois: Prospect Heights.
- Hayek, F. A. (1973), *Law, Legislation and Liberty*, Vol.1, Chicago: University of Chicago Press.
- Heracleous, Loizos Th. (2004). Interpretivist Approaches to Organizational Discourse.



- In *Handbook of Organizational Discourse*. Landon: Sage.
- Hopkinson, G. C., & Hogarth-Scott, S. (2001). "What happened was..." broadening the agenda for storied research. *Journal of Marketing Management*, 17, 27-47.
- Jablin, F. M, and Putman, L. L. (2001) *The Handbook of Organizational Communication: Advanced in Theory, Research, and Methods*. CA: Sage.
- Jones, D., 'Spot the Difference: Discourse in Organizational Communication, Organization Studies, and Workplace Sociolinguistics', *Management Communication Quarterly*, 19, 2 (2005), pp. 288-298.
- Kanter, R. 著，Eki, Nakap 譯，(2008)。《公司男女》。台北：學群。
- Lévi-Strauss, Claude 著，周昌忠 譯，(1997)。《生食與熟食》。中國人民大學。
- Linstead, Stephen (2001). *The language of organization*. SAGE.
- Locke, John, (1952) *A Letter Concerning Toleration*, edited by Charles L. Sherman, In *Great Books Of The Western*.
- Malinowski, Bronislaw (1922) *Argonauts of the Western Pacific*. New York: Dutton.
- Marcus, George E. & Fisher, Micheal M.，林徐達 譯，(2004)。《文化批判人類學》。桂冠，台北。
- Meisenbach, Rebecca J. (2008) Working With Tensions: Materiality, Discourse, and (Dis)empowerment in Occupational Identity Negotiation Among Higher Education Fund-Raisers, *Communication Quarterly*. Vol. 22. pp. 258-287.
- Mumby, Dennis K. & Putnam, Linda L (2006). 'The Politics of Emotion: A Feminist Reading of Bounded Rationality', in *Organization and Communication*. Vol. 5, 344-363. Sage Press.
- Palmar, Ian & Hardy, Cynthia. (1999) *Thinking about Management: Implications of Organizational Debates for Practice*. Sage Published.
- Putman, L. L. & Fairhurst, G. T. (2000), 'Discourse Analysis in Organization' in *The New Handbook of Organizational Communication*. Sage Published, 79-135.
- Putnam, Linda L., Phillips, Nelson, and Chapman, Pamela, (1996), 'Metaphors of Communication and Organization,' *Handbook of Organization Studies*, edited by Stewart R. Clegg, Cynthia R. Hardy, and Walter R. Nord, London: Sage, pp. 375-408.
- Putnam, Linda L. and Cheney, (1985), 'Organizational Communication: Historical Development and Future Directions,' *Speech Communication in the 20th Century*,



- edited by Thomas W. Benson, Carbondale: Southern Illinois University, pp. 130-156.
- Redding, W. C. (2002). Stumbling toward identity: The emergence of organizational communication as a field of study. In R. D. McPhee & P. K. Tompkins (Eds.), *Organizational communication: Traditional themes and new directions* (pp. 15-54). Beverly Hills, CA: Sage.
- Ricoeur, P. (1997) Rhetoric-poetics-hermeneutics. In W. Jost & M. J. Hyde (eds.), *Rhetoric and hermeneutics in our time: A reader*(pp.60-72). New Haven, CV: Yale University Press.
- Schramm, Wilbur (1983) 'The Unique Perspective of Communication: A Retrospective View,' *The Journal of Communication*, summer 1983.
- Senge, P., Scharmer, C. O., Jaworski, J., Flowers, B. S., (2004) *Presence: An Exploration Change in People, Organization, and Society*. Bantam Dell Pub Group.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organization*. New York : Doubleday Dell Publishing.
- Smith, A. (1759) , 韓巍 譯。(2007) 。《道德感情論》。光明日報出版社。
- Sobol, Joseph, Jhn S. Gentile, and Sunwolf(2004). Once Upon a Time: An Introduction to the Inaugural Issue. *Storytelling, Self, Society: An Interdisciplinary Journal of Storytelling Studies*. 1(1). pp. 1-7.
- Taylor, Bryan C. (2005). Postmodern Theory. In *Engaging Organizational communication Theory and Research*, Steve May & Dennis K. Mumby(eds.). London: Sage. pp. 113-140.
- Taylor, C. (1989) *Sources of The Self*. Harvard University Press.
- Taylor, James R. Cooren, François, Giroux, Nicole, and Robichaud, Daniel, (1996), 'The Communicational Basis of Organization: Between the conversation and the text,' *Communication Theory*, 6(1), pp. 1-39.
- Tompkins, P.K. (1987). Translating organizational theory: Symbolism over substance. In F.M. Jablin, L. L. Putnam, K. H. Roberts, & L.W. Porter (Eds), *Handbook of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspectives*. Newbury Park, CA: Sage.
- Tsoukas, H. & Kundsén, C. (2003). *The Oxford Handbook of Organization Theory*.



Van Dijk, T. A. (1997) Discourse as interaction society. In T. A. Van Dijk(ed.), *Discourse as social interaction: Discourse studies Vol. 1-A multidisciplinary introduction*(pp. 1-38). Newbury Park, CA: Sage.

Weber, M. (1958) *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New. York: Charles Scribner's Sons.



Discourse Approach in Organizational Communication Studies: Exploring the Field

Lee Chang-Chieh

《Abstract》

Organization is as language. It represents that language-based theory and research have become more and more important in the studies of management and organization. With the development in linguistics, epistemology, methodology and ontology in organizational researches have shifted their focuses to concepts built up in language. Therefore, the concept of discourse and writing has brought out the problem of « the justification of people (organization) and person ». On the other hand, with a vigorous intention to integrate various disciplines, studies related to organizational discourse, which are more and more popular nowadays, have also revealed this problem. A variety of studies on organizational communication that surround discourses have developed many concepts of organizational discourse as plurivocality.

Although treating discourse as one kind of knowledge system presents the complication of different aspects, it provides a more flexible and splendid point of view to the understanding of the justification between collection and individual. When facing different scenarios and topics, discourse can mirror a more appropriate explanation. Besides, it is possible to locate common signatures among these theories of organizational discourse, and these signatures represent the value of discourse as core concept. The value is that it responds to the das 'Adam Smith-Problem that Smith had proposed hundred years ago toward human organization.

Therefore, in this study, I try to identify the contemporary appearance of organizational discourse and theory. Furthermore, a contemporary knowledge map of



organizational discourse is sorted out, with which I intend to create a new professional and academical field.

Keywords:organizational discourse, organizational communication

