

《周易》之组织心理思想初探

赵方强

(河北师范大学 教育学院,石家庄 050091)

摘 要 《周易》中蕴涵着丰富的管理心理思想。文章主要从《周易》的权变观、生命周期观和《周易》对组织文化建设的启示来挖掘其组织心理思想。在论述生命周期观时,对屯卦的创业管理思想和革卦的组织变革思想进行了具体论述。从刚柔并济、居安思危和义利合一三个方面论述了《周易》对组织文化建设的启示。

关键词 周易 权变管理 生命周期 组织文化

中图分类号 B8409

文献标识码 A

文章编号 1003-5184(2006)04-0018-04

《周易》中蕴涵着丰富的心理学思想,这在学界已得到广泛认同。自荣格起,《周易》倍受分析心理学家的推崇^[1]。在国内,主要有燕国材^[2]、申荷永^[1]等对《周易》的心理学思想进行了研究;在国外,则有利策玛(R. Ristema)^[1]、安东尼(Carol K. Anthony)^[3]等。但对《周易》的管理心理思想的系统研究尚十分缺乏。例如,以朱永新为代表的研究集体对中国古代管理心理思想史进行了较系统的研究^[4],但是在对《周易》的研究方面仍显薄弱。作为初探,文章只是《周易》管理心理思想研究的管窥之作,笔者力争在不脱离《周易》语境的前提下用管理心理的话语诠释《周易》,谨愿抛砖引玉。

1 “位”、“时”结合《周易》的权变观

组织管理中的权变观主张按照不同的情境、组织类型、目标和价值等,采取不同的管理方式,它强调组织的多变量性,并力图了解组织在变化的条件下和在特殊环境中运转的情况,其最终目的是要提出最适宜于具体情况的设计和管理行为,这打破了对管理中的“最佳模式”、“普遍原则”的盲目追求,有助于人们对复杂组织和动态环境的更深刻的认识,从而提高了作出正确管理行为的可能性^[5]。

《周易》的基本精神之一就是权变。六十四卦有一个基本观点:位、时、中、应^[6]。“位”在《周易》中指卦位、爻位;“时”即“卦时”,指易卦所处的时位、时机,也即每卦卦义的特定背景^[7]。而“位”和“时”的结合在某种程度上就决定了卦的吉凶。可以说,“位”、“时”及其结合为人们提供了宝贵的权变管理

思路。《周易》虽然不是专为占筮,但是通过占筮之法传达出来的精妙的权变之道却不能不令人折服。因为占筮这种预测活动其实就是让人们综合而又灵活的把握“位”、“时”等卦的信息以调整自己的行为,从而更好的趋吉避凶。卦的吉凶祸福很大程度上取决于占筮者对卦的“位”、“时”及其结合的权变思考和把握。管理中难道不应该根据“位”和“时”结合的不同情况而采用权变式的管理吗?从这个意义上说,《周易》无疑为人们提供了一条精妙的权变观思路,管理中坚持这条思路必能“趋吉避凶”。因为组织管理的艺术很大程度上在于懂得变通,从而灵活地调整组织行为以最大可能地提高组织绩效,这也正是《周易》权变观对组织管理的启示。

2 “生生之谓易”《周易》的生命周期观

组织的“生命周期”(life cycle)是指组织成长过程表现出的可预测的变化模式^[8]。现有的生命周期理论主要有三类:第一类以阶段为特征,第二类以问题为特征,第三类以文化为特征^[9]。

著名管理学家汉迪(Charles Handy)的“生命循环理论”认为,组织如同生命的循环,在高峰时取得成就和财富,接着就会走向衰落;要避免这种命运,必须当组织还在健康发展时就进行更新,而过于频繁的组织更新是没有必要的;要把握好更新的时间,必须在组织中运行 S 型曲线(见图 1)理论:当达到第一条曲线的 A 点时,应重新开始一条新的曲线,以避免滑落到 B 点^[10]。



图1 生命循环理论的S型曲线图

《周易》蕴涵着丰富而又独特的“生命周期”思想,并且提供了使组织生命周期不断延续达到“生命循环”的宝贵思路。

首先《周易》描绘了一幅“循环变易”的画卷,简言之,就是“生生之谓易”。

1《周易》中蕴涵着深刻的发展观。《周易》认为,事物总是发展变化的,而且总是显示出一定的阶段性。从卦、爻辞的结构和内容来看,每一卦辞均为六爻组成,也可以说每一事物的发展变化都可分为六个阶段,可依次用不显著、显著、深刻、剧烈、完成、停止来加以定性^[2]。

2《周易》更强调循环变易(发展)。《周易》的循环变易观体现在三个方面:第一,“周”、“易”二字可以理解为“周环、循环”与“变化、运动”,因此《周易》可以看作是专论宇宙万物循环变易规律的著作;第二,从卦爻象数元素系统来看,三级符号系统内部是相互循环转化的,并最终形成六十四卦的整体大循环;第三,从六十四卦的卦序来看,首为乾、坤二卦,末为既济、未济二卦,这蕴含着宇宙变易的一个周期从乾坤开始,到既济、未济结束,“既济”是上一周期的结束,“未济”是下一周期的开始,如此周而复始,循环不已^[7]。

其次,六十四卦连在一起就构成了一种独特的生命周期模型。这里涉及到易学研究的一个重要问题:卦序问题。易学界对卦序的解释历来不一,所谓“仁者见仁,智者见智”。虽然目前根据六十四卦提出一个比较精确细化的模型尚有难度,但是通读《周易》就可以感受到一些线索。例如,《周易·系辞下传》曰:“《易》之为书也,原始要终以为质也。”^[11]就是说《周易》这部书是以追溯事物的开始,归纳事物的终结而形成各卦之质义^[11]。那么如何使组织的

生命周期无限延续呢?《周易》认为,不能拘泥于典常法则,而是应该因应变化、“唯变所适”。

下面,选取关键的两卦加以说明。

2.1 屯卦:创业惟艰

屯卦是一部创业指南。“屯者物之生也。”^[11]

“屯:元、亨、利、贞。勿用有攸往,利建侯。”^[11]这是说,创业伊始不可强求,等机会出现后再采取行动。前面有一条光明之路,这是创业的时机,但要注意积累,蓄势待机而发^[12]。

“《象》曰:屯,刚柔始交而难生,动乎险中,大亨贞。雷雨之动满盈,天造草昧。宜建侯而不宁。”^[11]这是说,创业是事业的开始所以充满困难,创业者要在“险”中行动,要使事业亨通必须坚持正道。创业就如同开天辟地,不会安宁,所以创业者必须能吃苦^[12]。

“《象》曰:云雷,屯;君子以经纶。”^[11]这里告诉经营者面对经营天地的初创,要勇敢地承担起“经纶”的责任^[12]。

“初九:磐桓,利居贞,利建侯。《象》曰:虽磐桓,志行正也,以贵下贱,大得民也。”^[11]初九这个阳爻代表生命之根,上面虽有石头般的阴爻压在上面但是压不住。不过要出头需要时间。创业者的“志行”必须守正,要礼贤下士,这样必能得到广泛的拥护。概而言之,创业者要守正站稳,待机而动^[12]。

“六二:屯如,迁如。乘马班如,匪寇婚媾;女子贞不字,十年乃字。《象》曰:六二之难,乘刚也;十年乃字,反常也。”^[11]六二告诉人们,创业的前途茫茫,可能得意也可能失意,这时创业者必须如女子守贞节一般(甚至“十年乃字”),也就是面对艰难,创业者必须至刚、至中、至正^[12]。

“六三:即鹿无虞,惟入于林中;君子几,不如舍,

往吝。《象》曰：‘即鹿无虞’，以从禽也；君子舍之，往吝‘穷也’。^{〔11〕}六三告诉人们穷寇勿追、见机而作，即创业的过程中不可硬拼，出现潜在的危险时不可以顽固坚持，否则必然会走入穷途末路^{〔12〕}。

“六四 乘马班如，求婚媾，往吉，无不利。《象》曰：‘求而往，明也’。^{〔11〕}到了六四爻，创业者已具备了天时、地利、人和，光明就在前面，此时就要勇往直前^{〔12〕}。

“九五 屯其膏。小，贞吉；大，贞凶。《象》曰：‘屯其膏，施未光也’。^{〔11〕}这告诉创业者要生财有度，增强实力但不可贪得无厌。九五虽然代表了创业者有所成就，但非大成，创业者面对事业要通达，切勿竭泽而渔^{〔12〕}。

“上六 乘马班如，泣血涟如。《象》曰：‘泣血涟如’，何可长也’。^{〔11〕}经营者必须心存忧患、适度经营，不可盲目自得，否则‘泣血涟如’”。^{〔11〕〔12〕}

综上所述，可以将屯卦的创业精神概括为：第一，休养生息，待机而发；第二，动乎险中，勇于经纶；第三，遇难守正，矢志不渝；第四，穷寇勿追，通达权变；第五，勇往直前，求往而明；第六，心存忧患，生财有度。

2.2 革卦：应时而变

革卦对于变革给予了精辟而又系统的论述，对组织变革的借鉴意义是巨大的。

首先，革卦告诉了人们什么是变革或者说什么情况下应该变革。“《象》曰：‘革，水火相息；二女同居，其志不相得，曰革’。^{〔11〕}

其次，革卦说明了变革的重要意义。“天地革而四时成，汤武革命，顺乎天而应乎人’。^{〔11〕}

再次，革卦告诉人们有效的或成功的组织变革的途径^{〔11〕}：

第一，组织变革必须取信于员工。“己曰乃孚，革而信之。”

第二，组织变革必须选择适当的时机，即应时而变。“天地革而四时成，汤武革命顺乎天而应乎人：革之时大矣哉。”组织变革既不可过于超前也不可错失良机。

第三，组织变革必须正当，要合乎规律又符合广大员工的愿望。“顺乎天而应乎人”；“文明以说，大亨以正，革而当，其悔乃亡。”

第四，组织变革必须慎重，做好充分准备后再推

行。“革言三就，有孚。”

第五，组织变革应深刻，力争“革心”而非“革面”。“小人革面。”

第六，组织变革中的领导者必须意志坚决，以身作则，自上而下推行变革。“大人虎变，未占有孚。”“大人虎变，其文炳也。”“君子豹变，小人革面。”

3 《周易》组织文化的卓越指南

3.1 刚柔并济

《乾·象》曰：‘天行健，君子以自强不息’。^{〔11〕}《坤·象》曰：‘地势坤，君子以厚德载物’。^{〔11〕}

乾性可包括健性、知性、德性、生性、变性、灵性等^{〔13〕}。将乾性注入组织将产生无穷的活力，管理者和员工具备了乾性就可以自强不息、刚健有为，而这将成为组织发展不竭的动力。简言之，“崇效天^{〔11〕}，刚要效法天。坤性可概括为柔顺、宽阔、恒简、包容等^{〔13〕}。

组织应海纳百川，坚持和气生财，员工应厚德载物、虚怀若谷。简言之，“卑法地^{〔11〕}，谦卑要效法地。

《周易》以乾、坤两卦作为门户，统摄六十四卦，就是要告诉人们阴阳协调、刚柔并济的道理，这蕴涵着多么大的智慧！正如《周易·系辞下传》所说：“子曰：‘乾、坤，其《易》之门邪？’乾，阳物也；坤，阴物也。阴阳合德，而刚柔有体，以体天地之撰，以通神明之德’。^{〔11〕}对于组织和员工而言，要做到‘阴阳合德，刚柔有体’，也即将自强不息、厚德载物完美结合，刚柔并济。

3.2 居安思危

忧患意识贯穿于《周易》通篇，体现忧患意识的经典论述比比皆是。例如，“作《易》者，其有忧患乎？^{〔11〕}再如“其亡其亡，系于苞桑’。^{〔11〕}就是说，时刻警惕将要灭亡，才能象丛生的桑树一样坚固安全。“是故君子安而不忘危，存而不忘亡，治而不忘乱。是以身安而国家可保也’。^{〔11〕}也就是说，要想保全自身、家庭和国家，就必须心存忧患、居安思危。

《周易》的一个主旨就在于指导人们居安思危、趋吉避凶（当然《周易》为君子谋，而不为小人谋），它强调“位”、“时”的权变思路里也就包含了趋吉避凶的方法。

《系辞》作者在对《易经》理解并注释的同时内心产生了真切、深切的情感，将《易经》的忧患意识加以

阐发并上升到悲天悯人的道德层面 ,这种忧患意识是一种警惕的理性 ,是中华文化在向着认同现实方向发展 ,认同现实、肯定自我又具有超越性的特殊理性形式 ,因此《周易》体现着一种“我忧故我在”的思想^[14]。

徐复观先生认为这种忧患意识包含三层含义 :首先 ,表现为人对事物吉凶成败的深思与预测 ;其次 ,发现事物的吉凶与己的关系以及自己所负的责任 ;最后 ,忧患正是由于这种责任感要力图突破困难而尚未突破产生的心理状态^[14]。

忧患意识对于组织生命的延续和员工的职业生涯的延续是必备的 ,组织文化必须强化这种意识 ,这正是《周易》传达的“生生之道”。

3.3 义利合一

《周易》的义利观集中体现于《易传》中。组织文化的核心价值观应该提倡高尚的义利观 ,《易传》的义利观可以为组织文化建设提供借鉴。

《易传》作者系统总结了先秦诸子的义利观 ,认为“义”乃人类行为最基本的行为规范 ,其职能是“理财、正辞、禁民为非” ,其基本含义是“崇德向善”、“广业济世”、“和谐中正”、“崇刚抑柔”、“顺天应时” ;“利”的基本含义则是指“天地之大义” ,凡合于义者 ,皆视为利。因此 ,在义利关系问题上《易传》作者的基本思路是 :1)义以为上 ,以义制利 ;2)义以生利 ,义在利中 ;3)义利合一 ,相互为用^[15]。

这里需指出的是《易传》作者对“利”的内涵的理解与今天的理解并不完全一致 ,但是《易传》作者提出的处理义利关系的思路对现在的组织而言是有着巨大的借鉴意义的。对组织而言 ,认识到“义”和“利”的统一性是至关重要的。组织(尤其是盈利性组织)必须追求物质利益 ,但是绝对不要把追求物质利益和追求“义”对立起来。这至少可以从三个方面来理解 :第一 ,对于组织尤其是盈利性组织而言 ,组织文化中灌输义利结合、以义制利、见利思义的思想 ,无疑对组织及其员工的道德水准的提升起到巨大的作用 ,而这种统一而又高尚的价值观又有利于提高组织的凝聚力 ,最终提高组织的绩效。第二 ,组织在其经营活动中表现出来的高尚义利观必将有利于其组织形象的提升 ;为了达到“义”和“利”的统一 ,组织可能会暂时丧失一些“利” ,但是由于良好组织

形象的形成 ,组织便拥有了巨额的无形资产 ,从长远看组织会得到更大的利益 ,滚滚财源(“利”)因“义”而生 ,组织便进入良性循环的轨道。第三 ,如果组织见利忘义 ,弃广大消费者和公众的利益于不顾 ,必将损坏组织在公众中的形象 ,而组织形象的损坏势必导致组织在激烈的竞争中处于劣势甚至走向灭亡。

总之《周易》博大精深 ,有着无限的阐释空间。希望管理心理学家能够对《周易》进行深入而又系统的研究 ,因为这必将为管理心理学的理论发展和实践应用提供独特的视角和借鉴 ,而对《周易》的管理心理思想的更好的研究也会加深和拓宽《周易》研究的视野。当然 ,人们学易、研究易都是为了用易 ,所以要注重把握其精髓 ,切勿脱离《周易》的语境 ,否则必然会导致对《周易》的错误理解和牵强附会。

参考文献

1 申荷永 ,高岚.《易经》与中国文化心理学.心理学报 ,2000 32(3) 348-352.

2 燕国材.《周易》的心理学思想及其在先秦的发展.心理学报 ,1994 26(3) 313-318.

3 赵继明.安东尼及其《周易》心理学研究.周易研究 ,1998 ,3 :40-46.

4 燕国材.关于中国古代心理学思想研究的几个问题.心理科学 ,2002 25(4) 385.

5 胡爱本.新编组织行为学教程.第三版.上海 :复旦大学出版社 ,2002.286.

6 姚伟钧.《周易》与当代企业管理.周易研究 ,1996 3 :80.

7 张其成.易道主干.北京 :中国书店 ,1999.97-101 ,294.

8 王重鸣.管理心理学.北京 :人民教育出版社 ,2000.325.

9 徐操志 ,完颜绍华 ,许庆瑞.组织创新的生命周期观.科研管理 ,2001 22(6) :45.

10 罗伯特·海勒 ,查尔斯·汉迪.北京 :中国社会科学出版社 ,2002.85.

11 周易.理雅各英译.长沙 :湖南出版社 ,1993.1-571.

12 南怀瑾.易经杂说.上海 :复旦大学出版社 ,1997.257-274.

13 吴世彩 ,张卫军.周易与经营之道.成都 :四川人民出版社 ,2001.96 ,70 ,73.

14 鲍刚毅.试析《周易大传·系辞》中合理性思想及现代意义.社会科学研究 ,2002 (6) 56.

15 孙熙国 ,许青春.《易传》义利观研究——兼论《易传》之伦理思想.周易研究 ,1999 4 :58.

The Effect of Working Memory on Analogical Reasoning

Tang Huilin^{1 2}, Liu Chang¹

(1. Lab of Cognitive Neuroscience , Nanjing Normal University , Nanjing 210097 ;
2. The College of Education and Science , Nanjing Xiaozhuang College ,Nanjing 210017)

Abstract :This study investigated the roles of working memory in analogical reasoning. According to dual tasks paradigm , 120 subjects were divided into six groups (control , tapping , unattended pictures , articulatory suppression , unattended speech , and random interval repetition groups) randomly , and all of them performed two types of analogical reasoning(figural and verbal analogical reasoning). The control group was asked to complete analogical reasoning only , and the other five groups(the experimental ones) were required to perform analogical reasoning tests(the primary task) while performing the secondary task(i. e. tapping , unattended pictures , articulatory suppression , unattended speech , or random interval repetition). The secondary task was used to interfere with the subcomponents of working memory. It was indicated that the visuospatial sketchpad , phonological loop , and the central executive were involved in figural analogies , whereas visuospatial sketchpad had main effect on verbal analogies .

Key words :analogical reasoning ; working memory

(上接第 21 页)

A Piece of Preliminary Research on Thoughts of Organizational Psychology in the Book of Changes

Zhao Fangqiang

(College of Education , Hebei Normal University , Shijiazhuang 050091)

Abstract :The Book of Changes involved abundant thoughts of managerial psychology. This article mainly explored thoughts of organizational psychology. The author developed the article with view of contingency management ,view of life cycle and inspirations to organization – culture construction given by the Book of Changes. About view of life cycle ,the author mainly discussed thoughts of initialing management in Tun and thoughts of organizational reform in Ge. When about inspirations to organization – culture construction given by the Book of Changes ,the author discussed temper force with grace , being prepared for danger in times of safety and harmony between virtue and benefit .

Key words :Book of Changes ;contingency management ;life cycle ;organizational culture