

第四届“卿云杯”全国通识课程论文大赛

学 校	陕西师范大学	院 系	哲学书院
专 业	心理专业	姓 名	郑佩琦
年 级	2021 级	任课教师	王辉
课程名称	《疯癫与文明》与当代法国哲学		
论文题目	福柯“权力-知识”视角下的职场权力演变		

福柯“权力-知识”视角下的职场权力演变

摘要 福柯在《规训与惩罚》中描述了一幅跨越 17 世纪到 20 世纪的权力图景：权力关系广泛存在于监狱、学校和工厂中，通过对肉体的惩罚和灵魂的规训，实现对人的逐步深入的控制：人的身体、行为和灵魂都是权力作用与塑造的结果。如何描述现代职场中的权力关系和相关的知识技术？随着职场“权力-知识体系”的发展，曾经施加于工作者肉体上的控制基本消失，取而代之的是对工作者情绪的操纵：职场需要工作者付出情绪劳动，而工作者的动机、需要和情绪也在这种精细的控制中被重新塑造，逐渐与工作目标趋于一致。

关键词：福柯；权力-知识；情绪劳动；Hochschild

一、引言

在《规训与惩罚》的开篇，福柯介绍了从 18 世纪开始的两百年间，西方社会刑罚制度的变化。最初作为公共景观的酷刑，在两百年间逐渐转变为非公开的“符号化”仪式，施加在罪犯肉体上的惩罚逐渐节制至销声匿迹。刑罚的节制并非源于社会文明和人道思想的发展，而是源于社会权力关系的变化带来的政策调整。权力关系的转变使得管理政策从以消灭为目的的**惩罚**转换为以驾驭为目的的**规训**，相应地，运作对象从肉体置换为灵魂，深入灵魂、思想、意志和欲求的“权力-知识”体系随之形成^[1]。

福柯将权力关系的范围拓展至“阶级分野”之外，指出这种权力关系深入到社会深层。除却监狱，规训与惩罚同样会出现在精神病院、家庭、学校、职场等需要发挥肉体（corps）¹经济效益或政治效益的地方。

按照福柯的观点，在某种政治或经济领域中，肉体基本上是作为一种生产力而受到权力和支配关系的干预；但是另一方面，只有在它被某种征服体制所控制时，它才可能形成成为一种劳动力^[1]。职场拥有明确的经济目标，需要支配大量劳动力获得经济效益，这就解释了为什么职场中存在控制和权力关系。这种征服状态在职场的力量抗衡中产生，可以被具体地设想和组建，逐渐形成关于肉体的知识和对肉体力量的驾驭。福柯从这种征服状态中推出了**知识**的存在，他将其命名为“肉体的政治技术学”（politique du corps）^[1]，并由此引出权力和知识的直接连带关系以及“权力-知识体系”。

欲描述职场中的“权力-知识体系”，首先需要追问权力关系产生的原因。职场中权力关系的建构是为了谋求更大的经济效益，其目的是将肉体转化为劳动力。因为福柯并未具体阐述肉体转化为劳动力的过程，也并未给出经济效益的指标，因此将马克思政治经济学中的“剩余价值”这一概念视为经济效益的衡量标准。根据马克思对价值增殖过程的阐述，劳动力的价值和劳动力在劳动过程中创造的价值之间的价值差额越大，剩余价值就越大，劳动资本拥有者的获利也就越大。马克思提出有两种途径

¹ “具有各种因素、资源和力量的实体。”出自《规训与惩罚》第一章。

可以提高剩余价值，即**增加劳动力的日工作时间或增加劳动力的日工作效率**^[2]。职场中的“权力-知识体系”围绕上述两种方法分别构建，通过两条途径实现经济效益的提升。

因此，本文将运用福柯的“权力-知识”范式分析职场中的权力关系和知识系统，尝试结合马克思的剩余价值理论描述职场中存在的两类“权力-知识体系”，并运用情绪劳动理论着重剖析第二类“权力-知识体系”。本文意在通过职场中“权力-知识体系”的描述，探讨权力和知识的关系，

二、第一类权力-知识体系

福柯认为自 17 世纪始，监狱、军队和工厂等场所开始追求对肉体更深入的控制。一种人们控制其他人的肉体在“做什么”和“怎么做”方面全部符合要求的权力机制正在形成。而从时间分配入手，加强对肉体精密操纵的技术便是这套权力机制施加于肉体的方式之一。

为了使用精细的时间管理安排工人的活动，与时间划分有关的**知识**逐渐发展起来。人们开始按照四分之一小时、分、秒来计算时间^[1]，钟表等精细计时装置被发明并广泛地应用于工厂。在工厂中，工人依靠“时间表”在规定的时间内开始生产活动：“钟声响后，若工人迟到超过一刻钟……”（Amboise，第 2 条），“上班后，若工人请假超过 5 分钟……”，“凡不准时工作者……”（Oppenheim，第 7-8 条）^[1]。在办公的空间限制被打破的今天，职场依然履行着严格的时间表。职场对时间衡量的需要也不断刺激着科技领域的创造发明，从人脸识别打卡到全勤奖奖金，针对员工的自动化时间管理机器及对应的奖惩规则成为了如今职场中必不可少的控制技术。

在第一次工业革命至第一次世界大战之间，为提高绩效而增加劳动力的日工作时间的现象屡见不鲜。依据历史记载，当时的世界工人普遍日工作时长都在 14 小时到 16 小时之间，有的长达 18 小时左右^[3]。自 17 世纪始，工厂管理者通过**封闭空间**完成对工人的工作时间的限制：只有在工人工作满数十小时后，工厂的卫兵才打开大门，将工人们放出休息^[3]。由于此类控制与监禁、虐待无异，因此工人同资产阶级在工作时长问题上持续不断地展开争斗。直到一战后，8 小时工作制被国际劳工会议所承认，资本主义各国被迫陆续确认了 8 小时工作制^[4]。与此同时，世界市场逐渐形成和扩大，工作形式变得多样，类似于监禁的封闭管理逐渐消失。

随着 20 世纪末移动通讯设备的发明和 21 世纪初互联网的普及，无线通讯的**知识**和技术开始被应用于职场中，成为了职场跨越空间限制对工作者施加隐秘控制的手段。视频会议和在线办公模糊了工作时间和个人时间之间的界限，管理者可以随时下达工作安排，而工作者即使不在工作场所，也需要花费精力去处理大量的工作邮件，曾经的“八小时工作制”在新的权力体制中形同虚设。

为防止工作者逃避非工作时间的任务，相应的具有即时回馈和监督功能的办公软件应运而生，例如像“钉钉”一类的办公软件会设置“已读”功能，客户或上司能够

通过员工的“已读”标识判断其下达的命令是否被接收，并在验收工作结果时以此为凭据判断员工的积极程度和工作效率。这样的逻辑实际上倒逼员工在非工作时间内完成工作任务。因为这种工作方式的隐蔽和难以计算的特点，计算员工绩效所依据的工作时长并没有增加，因此员工的隐形工作时长变大，剩余价值也随之增加。

第一类“权力-知识体系”的发展变化体现出了权力和知识之间相互连带的复杂关系。正如福柯所说，不相应地建构一种知识领域就不可能有权力关系，不同时预设和建构权力关系就不会有任何知识^[1]。人类社会之所以存在如此精密完备的关于时间的认知以及管理时间的技术手段，很大程度上是由于职场这类场所对肉体施加更精确的控制的需要。

三、第二类权力-知识体系

延长劳动力的日工作时间以获得更大剩余价值，实际上是对职工肉体的一种直接剥削（譬如剥夺睡眠时间和人身自由等）。职场施加在工作者肉体上的控制与监禁、虐待无异，因而在社会学、哲学和心理学领域产生了诸多批判此类剥削的知识理论²，这种对肉体施加的直接控制要么被淘汰，要么变得更加隐秘（如上文所说）。除此之外，绩效结果也表明，无限度地占用工作者的时间并不能持续地提高剩余价值，必须保证工作者在工作时的效率，才能得到更好的绩效。此为第二类“权力-知识体系”形成的前提。

福柯认为，古典时代对肉体的操纵、塑造和规训技术建立在“人是机器”的认知基础上，例如拉美特拉的《人是机器》中同时包括对灵魂的唯物主义还原和如何得到驯顺肉体的一般性的训练理论^[1]。

基于“人是机器”的认识，人们认为个人情感属于人的非理性因素，会损害人的绩效。因此在工厂中，管理者不断监督和鞭策工人，目的是排除个人情感的干扰，让工人达到如机器般稳定和持久的工作效率。“在工作时间，不得用手势或其他任何方式引逗工友，不得玩耍，不得吃东西、睡觉，不得讲故事或笑话。”（Oppenheim，第16条）^[1]“人是机器”的知识指导了抑制个人情感的控制技术的发展，以此构成了古典时期的“权力-知识体系”。

然而这类知识的弊端很快显现出来，职场对个体情感的机械化抑制导致了“双输”的局面：从控制一方来看，情感抑制带来的是工作效率的下降和绩效降低，经济学领域理论、管理心理学和组织行为学为这一结论提供了实证研究证据；从被控制一方来看，情感抑制对个体的身心健康都会产生严重破坏，以马斯洛人本主义哲学和马克思主义“异化”理论为代表的知识对此做出了深刻的批判和揭示。这类批判性知识颠覆了职场对情绪的传统认知，现代职场开始发生转向：职场对个体施加的控制不再是抑制情感，而是有意识地引导调节个体情绪，要求其产生符合工作需要的情绪，甚至精心培养工作者的需求、激发其心理动机，使其自然产生能够提高效率的积极情感，从

² 在哲学领域以马克思主义政治经济学为代表；在心理学领域以人本主义心理学为代表

而达到提高绩效的目的。这标志着职场对工作者的控制不再停留在肉体层面，而是转变为对灵魂的规训，新的控制关系创造出新的知识和技术，形成现代的“权力-知识体系”。

在现代的“权力-知识体系”中，社会学家 Arlie Russell Hochschild 提出的情绪劳动理论对职场中情绪控制的描述最为全面。职场的情绪控制体系中存在着无数分散的知识和技术，而情绪劳动理论提供了容纳它们的整体知识框架。因此笔者将以该理论为框架，尝试描述职场对工作者的情绪控制以及相关的知识和技术。

Hochschild 针对现代职场特点，指出个体在工作场合中需要付出“情绪劳动”，并将工作者的情绪劳动策略划分为两个层次：“表层扮演”（surface acting）和“深层扮演”（deep acting）^[5]。这两重策略体现出职场对个体情绪逐步深入的控制：“表层扮演”强调工作时的面部表情和动作与工作情景相符，此为肉体层面；“深层行为”强调个体在工作场合中的心情状态应真实可信，面部表情和动作在内心情绪的基础上自发流露出，这要求员工努力塑造当下的情绪状态；同时要求工作者从思想上认同公司的要求，发自内心地产生与职场相适应的长期稳定的情感状态。深层扮演已经深入到灵魂层面。

（一）表层扮演背后的权力和知识

Hochschild 将表层扮演定义为“个体感知到自己的情绪和组织所要求的情绪不一致时，只是改变个体外部可见的行为，其内心情绪没有改变，是一种暂时的假装情绪表现”^[5]。在职场中存在着一种关于情绪的朴素知识：积极情绪有利于提高绩效，而消极情绪必然损害绩效。基于这种知识，现代职场制定了无数规定和奖惩技术，以保证工作者的面部表情愉快温和，动作积极主动。

表层扮演的规范化通常出现在服务导向行业中，例如航空公司的乘务员在面对气愤冲动的乘客时必须保持着“八颗牙”笑容，车票售卖员面对不清楚流程的顾客需要耐心温和地引导，网购平台客服面对投诉时，仍然以“亲”为称呼语，网络直播卖货的主播，面对充满戾气的弹幕，仍然坚持热情饱满地介绍产品。服务业的行业规范已经为他们预设了统一的情绪反应，因此超越规范外的情绪反应都会受到程度不同的自我克制和外部控制。

除却工作流程中规范的表情动作要求，工作者在工作场合中还需要注意面对同事以及上级的行为，例如见到领导时要放下工作面带微笑向领导问好，在工作中保持积极热情、乐于助人的个人形象等等。由于这些工作内容之外的积极情绪为职场营造出了和谐氛围，因此多作为“企业文化”的一部分被保留下来。个体因要履行职场中没有明文规定的“人情规则”而付出额外的情绪劳动。

情绪可以通过表情、语气等外部表现直接被察觉，因此管理者可以采用脚本化程序培训员工，运用统一准则及对应的惩罚方式评价员工行为，从而达到情绪控制的目的。而在本职工作外，违背“人情规则”的员工可能会遭受同事或领导的“职场排斥”。现存的多项关于“职场排斥”的研究^{[9][10][11][12][13]}指向基本一致的观点，即处于职场排

斥状态的职工普遍存在自尊、归属感、控制感和存在意义感受损以及心理威胁感增加的情况，因此员工会出于自我保护选择在职场中表达正性情绪、克制负性情绪。

“表层扮演”实质上属于职场中情绪的压抑和伪装。随着相关领域的研究逐渐深入，研究者发现表层扮演会使员工的绩效降低进而损害公司的经济利益^{[6][8]}。美国心理学家 Eyal Winter 的一项关于博弈中参与者是否能识别出他人心理状态的实验研究表明，人类具有透过他人表面伪装识别其真实情感的潜能，从进化的角度看，这样的潜能有利于人类在现实世界中及时识别虚假情绪以避免危险^[7]。将该结论运用到工作场合，员工的内在情感与外在表现是否统一也能够被顾客或领导察觉。研究表明，员工内在情感与外在表情动作的不一致会通过糟糕的交易结果、频繁发生的职场排斥、领导的漠视或批评等更隐秘的渠道受到惩罚，这些惩罚最终也会反噬员工自身：管理心理学领域关于表层扮演与工作绩效的研究指向一个较为统一的结论，即表层扮演频率越高，员工的工作压力越大，情绪耗竭和职业倦怠感增加，从而严重损害工作效率，进而导致长期绩效受到损害^{[6][8][14]}。

上述研究有力地说明了服务企业试图采取脚本化程序进行一线员工的情绪劳动管理这一方法的脆弱性。因此在职场的情绪控制体系中更需要能够深入控制个体真实情绪情感的知识技术，使职场对情绪的控制不再是约束其表达方式，而是预测和改变员工真实的情感走向。

（二）深层扮演背后的权力和知识

“表层扮演”的策略体现出职场对情绪的二元对立认知：职场刻板地区分了积极情绪和消极情绪，认为积极情绪有助于提高绩效，而消极情绪相反。然而经济学领域学者通过研究给出了不同的观点，他们的研究结果显示，相比于刻板地规训工作者呈现积极情绪，职场允许员工表露出真实适当的负面情绪，反而能够提高员工的工作效率，最终影响绩效^[14]。经济学教授 Eyal Winter 通过研究经济博弈中的情绪作用发现，除却积极情绪，诸如愤怒、嫉妒、偏见之类的消极情绪也能够帮助工作者在博弈中获得有利结果^[7]。这类知识表明，消极情绪不应当是职场需要排除的情绪，而在某种场合中，是职场应该包容和支持的情绪。职场如何有效控制和利用工作者的消极情绪，使工作者采取“深层扮演”的情绪策略完成日常工作，成为了新的权力需要。

为消极情绪“去污名化”的知识不仅帮助工作者从职场的“积极情绪”规训中解放出来，鼓励员工表达更加丰富真实的情绪，而且推动了职场对工作者情绪控制的策略改变：部分行业不再强制员工遵循脚本化的积极情绪表达，而是通过新的控制技术，让员工适当地表达特定的情绪，以提高工作效率。在销售行业，销售者可能会采用“激将法”来刺激消费者买单，他们故意在消费者面前流露出对其消费水平的质疑和傲慢情绪，部分消费者出于自证更倾向于购买昂贵的商品；埃亚尔·温特曾用一个精彩的例子解释适度愤怒在谈判场合中的作用：谈判者在谈起底线问题时如果适度地保持愤怒情绪，则向契约另一方传达出一个信号——如果对方敢触碰到自己的底线原则，那么谈判者会不惜代价地惩罚对方^[7]。这一信号带来的威慑效果更有利于契约的达成和

履行。

为使工作者的“深层扮演”策略与工作内容匹配，职场需要使用更加精密的控制技术，并且控制范围不再仅限于肉体层面，而要深入灵魂层面。这要求管理者能够察觉到员工的真实情绪，并且帮助员工在正确的场合调动起正确的情绪。

管理者与员工共情，引导员工将个人幸福感、自我效能感、职业成就感与公司工作内容深度捆绑，设置明确的奖惩机制调动员工的专注力和重视程度，并运用大量案例帮助员工训练正确的情绪反应，以帮助员工习得“深层扮演”策略。譬如管理者会通过设置制度，将绩效与员工的好斗、竞争情绪深度捆绑，而将公司的损失与员工的羞耻感和自卑深度绑定。例如华为公司的“狼性文化”，采用“只以成败论英雄”的激励机制，鼓励员工保持野性的拼搏精神，重视团队协作，拥有不抛弃、不放弃的执着精神和克服困难的勇气^[15]。这样的职场文化通过明确地将竞争与奖励捆绑，实现对工作者的情绪规训：职场使用明确的既定目标对员工的努力进行准确定义，为企业做出贡献者会给予充分的回报（员工持股和分红），对于那些不能适应组织高强度、快节奏运作的员工，将会受到惩罚。在这种情况下，员工面对竞争时不再反感和回避，而是乐此不疲地承受着巨大的工作压力，在竞争中成就感、价值感等积极情绪，员工的“竞争-快乐”条件反射在隐秘的规训下逐步形成。

如此精细的控制技术背后是丰富的知识。许多高校为公司高管提供“高层管理培训项目（EDP）”，旨在帮助管理者提高组织管理能力。在某高校商学院的EDP课程中存在一个重要模块，即“决策智慧与管理心理学”³。该课程帮助管理者提高“团队中个人和他人情绪的觉察”能力，同时教导高管如何运用管理心理学知识“留住并激励人才”。这些课程中包含着大量的行为主义、管理组织心理学和经济学知识，旨在帮助职场实现对员工需求动机的塑造，以深入和精确地控制工作者的情绪。

心理学领域大量研究表明习得“深层扮演”策略的员工获得了更强的职业幸福感和自我效能感，同时工作效率进一步提高^{[8][6][14]}，使个体情绪与工作效率达到了“双赢”的平衡状态。在这类“权力-知识体系”中，知识发展始终以提高工作效率为目的，不断推动职场权力关系的变动和发展。

四. 反思

（一）职场中的权力和知识关系

如福柯所说，我们应该抛弃以往对知识的旧有认识，即知识只有在权力关系暂不发生作用的地方才能存在。根据对职场中的两类“权力-知识体系”的描述，我们可以推出权力和知识无法分割的连带关系：权力制造知识，不仅仅是因为知识为权力服务，权力才鼓励知识（例如无数批判性理论和推翻原有权力机制的颠覆性知识）。不相应地建构一种知识领域就不可能有权力关系，不同时预设和建构权力关系就不会有任何知识^[1]。现代的“权力-知识体系”随着权力需要不断发展和变化，新的知识和技

³ 信息公开网站：<https://www.phbs.pku.edu.cn/>

术围绕着变动的权力关系产生，反过来影响职场中具体的权力关系走向。

（二）福柯带来思考权力问题的新视角

Hochschild 认为，个体的情绪被组织或公司当作一种商品加以利用时，个体就开始被异化，这种异化是指处于职场中的个体开始与真实自我分离^[5]。与此不同的是，福柯将权力控制视为必然存在的系统，人的身体、行为和灵魂都是权力作用与塑造的结果，同时个体也会反过来塑造和改变权力关系，“人们应该从中破译出一个永远处于紧张状态和活动之中关系网络^[1]。”福柯强调了权力控制的必然存在性以及权力关系中各方的相互抗衡、制约关系，而并不先入为主地对权力关系全盘否定和批判，这为我们理解职场中的权力控制提供了一个独特的视角。

参考文献

- [1]福柯. 规训与惩罚[M]. 刘北成, 杨远婴, 译. 北京:生活·读书·新知三联书店, 2007.
- [2]马克思. 资本论[M]. 中共中央马克思著作编译局, 译. 北京:人民出版社, 2004.
- [3]Jerry Bentley. 新全球史[M]. 魏凤莲, 译. 北京:北京大学出版社, 2007.
- [4](美)斯塔夫里阿诺斯. 全球通史:从史前史到21世纪[M]. 吴象婴, 梁赤民, 董书慧, 王昶, 译. 北京:北京大学出版社, 2012.
- [5]Hochschild AR. *The managed heart*. Berkely, CA: University of California Press, 1983. 7-8.
- [6]沈密. 情绪劳动对工作绩效的影响研究 ——以A公司呼叫中心工作人员为例[D]. 北京化工大学, 2022.
- [7]Eyal Winter. 狡猾的情感: 为何愤怒、嫉妒、偏见让我们的决策更理性[M]. 王晓鹏, 译. 北京: 中信出版集团, 2016.
- [8]李红菊, 许燕, 张宏宇. 情绪劳动研究的回顾与展望[J]. 中国临床心理学杂志, 2007, 15(4): 409-411.
- [9]崔跃, 沈斌华, 王芳等. 职业倦怠在公交驾驶员人格特征与心理健康间的中介作用[J]. 长治医学院学报, 2023, 37(04): 251-255.
- [10]陈珺. 积极情绪类干预培训对销售人员职业倦怠的有效性研究[D]. 南昌大学, 2023. DOI:10.27232/d.cnki.gnchu.2022.004417.
- [11]屈宏壮. 职场排斥对员工职业倦怠的影响[D]. 河南大学, 2023. DOI:10.27114/d.cnki.ghnau.2022.002060.
- [12]伍威霖, 陆磊, 高肖肖. 职场排斥对员工创新行为的作用机制:情绪耗竭的中介作用和主动性人格的调节作用[J]. 演化与创新经济学评论, 2022(02): 167-180.
- [13]刘欢. 职场排斥与工作投入的关系[D]. 河南大学, 2021. DOI:10.27114/d.cnki.ghnau.2020.000588.

[14]杨世玉,刘丽艳.高校教师情绪智力对职业倦怠的影响:情绪劳动策略的中介作用

[J/OL].中国人民大学教育学报:1-16[2024-02-10].

<http://kns.cnki.net/kcms/detail/11.5978.G4.20231010.1357.006.html>.

[15]王凤青.企业管理中的领导力与领导风格[J].今日财富,2024(01):38-40.