

从抽象到具体：对科层组织运作动态的分析^{*}

——以《工业组织的科层制类型》、
《科层组织的动态》为线索

王旭辉

在对组织管理或组织绩效的诸多讨论中，科层制(官僚制)^①经常被设定为压抑人性和组织变革的替罪羊角色。^②那么，我们惯常理解的“科层制”在现代组织运作中究竟扮演着什么样的角色呢？针对这一问题，本文仅从“哥伦比亚学派”的研究成果中，选取《工业组织的科层制类型》、《科层组织的动态》这两本有代表性的著作进行评介。

首先，在参照韦伯经典讨论的前提下，本文将简要回顾社会学视角下对科层(制)组织(bureaucratic organization)的某些研究，澄清几个概念。然后，重点梳理两项具体研究，讨论这两项研究的分析策略。最后，还会对科层组织研究的基本演进格局进行简短讨论。

一、从韦伯到哥伦比亚学派：兼论几个概念

总体而言，有关科层制的理论争论和经验研究相对比较集中(李友

^{*} 在此，感谢邱泽奇教授在我进行文献阅读和文章写作过程中所给予的启发、督促、修订，感谢同门读书会的批评及修改意见，感谢王楠在文献引用方面所给出的建议。

^① 科层制和官僚制都译自同一个英文词汇“bureaucracy”；严格来说，科层制这一概念是中文语境下的一种“意译”，并不对应英语语境中的某一概念。在英文语境下，bureaucracy一词最早被广泛使用，并逐渐派生出bureaucrat(官僚)、bureaucratic(官僚式的、科层制的)、bureaucratism(官僚主义)和bureaucratization(官僚制化、科层化)等术语；大体而言，组织社会学研究中的“科层制”概念意指遵循理性原则的“现代官僚制”，韦伯使用法理型权威改造了传统的“官僚制”，同时强调科层规则和理性的“守法者”两个方面(参见，阿尔布罗，1990:1—2；布劳、梅耶，2001:译者序言:1—14)。

^② 出于对官僚主义厌恶的厌恶，官僚制这一概念经常被视为组织僵化和低效率的代名词。

梅, 2001: 5—23)。其中最典型的也就是韦伯对现代科层制的理论研究、哥伦比亚学派的研究、法国组织社会学派的研究(杨甜甜, 2006), 以及后现代社会理论对科层制的批判分析。韦伯留给我们的是科层组织抽象的和整体的形象, 哥伦比亚学派展示了科层组织灵活性的一面, 以克罗齐埃为首的法国组织社会学派呈现了科层组织僵硬的一面, 后现代主义者则宣扬彻底地将科层组织“驱逐”出现有的组织生活。

纵观已有的组织社会学研究, 关于科层制的讨论主要涉及以下论题: 科层组织兴衰的社会历史条件、科层制在现代组织运作中的功能和影响、科层化和科层规则的动态演变、科层组织运作的内部环境(部门关系、群体关系)和外部环境(市场、文化、社会制度)。遗憾的是, 在一些研究中, 科层制、官僚制、科层(制)组织、科层官僚、科层规则(规范)、科层化、科层机器或科层体系这些概念经常被互换乃至误用, 一定程度上扰乱了对科层现象的深入讨论。基于此, 本文将在韦伯和哥伦比亚学派讨论的基础上, 首先澄清几个概念。

作为科层组织分析的起点, 韦伯的相关讨论无疑提出了组织研究的基本问题和分析框架。^① 在一生的学术探索中, 韦伯关心的“组织社会学”问题主要是工业社会的组织为什么不同于传统社会。^② 通过把“官僚制”等同于现代官员体制, 韦伯企图使争论不休的概念中立化。在他看来, 作为现代工业社会理性化过程的表征, 科层制对应一组理性规则体系和价值设置, 指向一种权力依职能和职位进行分工与分层、以专业分工和正式规则为管理基础的组织体系和管理方式。^③

显然, 韦伯所谓的科层制并不等同于科层组织^④ 这一概念, 也不明确指向特定的组织形态; 而实际运作的科层组织则指向具体的社会协作实体。所以, 如果以科层组织实际运作的多样性来批评韦伯对科层制的历史“预言”, 在学术分析的意义上是不对等的。

韦伯对科层制的论述集中于其“理性主义”(rationalismus, 包括目的

① 在韦伯“理想型”科层制面世之后的相当长一段时间内, 研究科层制的性质、功能、局限性和替代形式, 成为最为便捷的组织社会学研究路径(参见邱泽奇, 1999); 对其加以质疑的代表作是默顿的短文——《官僚制的结构和人格》。

② 韦伯对官僚制的讨论主要集中在两本著作中:《重组德意志的议会和政府》(1918)和《经济与社会》(1921)。

③ 它既是一种法理权威和职位等级秩序, 又是一种基于专业分工和技术协调的管理构架。

④ 依韦伯之见, 科层组织的重要特点是按照明确的目标和效率原则进行组织设计与实施组织行为, 而职位权力、职位关系则是科层组织的核心要素。

理性和价值理性)概念上,其集中的体现就是以纪律化、程序化与可预期性为核心的科层组织。^①这种“理性”来源于现有组织结构和规则的完善,同时又是一般社会“理性化”(rationalisierung)进程的一部分。因此,把韦伯的理性概念简单地等同于效率概念^②,对科层制进行批评,就有立场错误之嫌。如果说韦伯视理性规则为科层制的界定性特征,那么在市场与民主进程视角下,科层制就为现代社会组织勾画了基本的规范结构。正是在这个意义上,韦伯的论述无意将科层组织的运作细节引入他宏大的社会理论之中。

将韦伯对科层组织的抽象概述与包括古尔德纳和布劳在内的哥伦比亚学派的研究相对照,就可以在整个研究链条上,梳理出从一般社会到具体组织的思路转变。在哥伦比亚学派的研究中,“科层规则”和“科层化”是其核心概念。科层规则^③作为科层组织的规范层面,代表了能够满足现代社会复杂需要的、合理且有效的方式以及维系理性科层制运转的基本原则(冯钢,1998),与组织的行动领域相对应。而“科层化”则指涉科层组织尤其是科层规则的动态演变,乃是将“共同体行动”(gemeinschaftshandeln)转化为理性且秩序井然的“结合体行动”(gesellschaftshandeln)的过程(韦伯,2004:65)。

“哥伦比亚学派”从中观和微观层面入手,寻找解释因素来分析组织的科层化程度差异,并凸显科层规则的动态演变。^④出于这一学术旨趣,古尔德纳和布劳等人在不同类型科层组织中的优秀实地研究,正是对韦伯理想型科层制实际运转所进行的具体讨论。

二、科层组织是如何运作的?

哥伦比亚学派主要关注“科层组织是怎样运作的”,与这一研究目标相呼应,他们的基本分析路径为:通过分析科层组织的内部运作,凸

① 韦伯明确指出,“官僚制乃是大众民主制(massendemokratie)之必然伴随物”(2004:58)。

② “官僚构造的拓展乃基于其‘技术的’优越性”(韦伯,2004:65),这一命题在韦伯有关科层制的论述中存在内在张力,饱受包括默顿、古尔德纳、布劳在内的很多学者的质疑。

③ 综合而言,工业社会的科层规则主要涉及以下这些方面:职位聘用、层级控制、生产管理、资质录用、专业分工和薪酬制度。

④ 在研究操作层面,科层化的衡量指标主要是规则的类型、数量和性质,科层化程度上升意味着科层规则对组织运作约束力的增强。

显科层制的动态属性。古尔德纳的《工业组织的科层制类型》关注一家石膏厂在管理者继替过程中,不断科层化的演进过程;布劳的《科层组织的动态》则比较分析了两个美国政府部门的内部人际关系和工作绩效变化,同样回应了科层制的动态面向和科层规则的执行层面。

(一)《工业组织的科层制类型》:科层规则的启动与强化

《工业组织的科层制类型》是韦伯之后最重要、最有影响的研究著作之一。以一家石膏矿厂的管理模式和组织规则变迁为线索,古尔德纳展现了从个人化信任基础上的组织运行到程序化和规范化组织运行的转变过程,并着重分析了组织内部不同群体适应或改造组织规则的方式,从而将韦伯的抽象科层制具体化。^①通览全书,作者主要讨论的并不是科层组织的类型,而是在什么样的情况下科层规则可以被启用和强化,科层规则的实施需要何种条件、会带来何种影响。

古尔德纳认为,如果不了解科层规则对谁有效,规则代表了谁的目标和利益,科层制有效运作必须兼顾哪些人的支持,就不能有效地区分组织规则的有效性和建立方式,而这些恰恰是韦伯忽略的问题(Gouldner, 1954: 19—20)。^②古尔德纳认为,即便在同一家工厂,科层制规则在不同部门、不同规范调节领域也不会等效(比如,“安全生产”规则就比“考勤规则”更容易被工人接受)。由此,他假定“科层规则的来源、所体现的价值以及波及到的人群差异”会影响到其具体运作的方式和有效性,这即他所谓的“科层制类型”(patterns of industrial bureaucracy)。

那么,科层规则在组织中是如何被建立并发挥作用的呢?古尔德纳将分析放置在工厂经理、监督者、普通工人之间紧张关系消除的基本分析框架中,将科层规则的启动和加强与科层组织运作的行动面向相关联(p27),通过探讨具体组织规则实施的合法性和有效性,试图抓住韦伯所说的从传统组织模式向法理权威模式过渡的核心问题所在。

故事是这样的:石膏矿厂效益不好,新任经理背负着上级公司指派的效益提升任务;但因无法融入工厂原有的非正式关系网络,他的正规职位权力无法顺利转变为下级的权威认同和服从。为了确保提高生产

① 作者认为,他的讨论针对韦伯以下观点:正式科层组织规则可以建立在同意或强制的基础之上,并对所有组织成员产生“非人格化”的约束。

② 在该书的内容介绍部分,凡出自《工业组织的科层制类型》一书的引文,均只注明页码,不另加说明。

能力和赢得组织成员的忠诚，他只能制定详细的正式组织规则，对工人进行更严密的监管，并逐渐培养听命于自己的“管理者群体”（p91）。然而，由于缺乏共同经历和信任，这些举措却进一步疏远了他与下级的关系，从而导致他通过加速科层化进程来确保组织变革的实现。

以上对科层化进程的描述是借助于比较分析方法实现的。石膏厂分地下矿场和地上加工厂两个部门，前者受到更多的非正式关系、密切互动的小群体和面对面协作的传统工作方式影响，后者则表现出更多的理性化特征和正式职位关系的约束。在管理继替发生之前，由于同质化的员工构成和共同生活在传统型城镇社区，石膏厂企业员工的职业关系和社会关系是高度交叠的；相应地，工厂的管理是仁慈的，遵循具体判断和情感化的处理原则（pp31—40）。这是科层化进程启动的基本背景，也是作者对比分析两个部门科层化差异的前提条件。

古尔德纳在该书第三部分着重分析了工厂中地上、地下两个部门工人对待具体组织规则（关于旷工、安全、抽烟、晋升和换岗的规则）的态度和反应，以区分两个部门应对规则变化的差异，进而阐释导致不同“科层制类型”的原因。地下矿场工作人员有着更强烈的自主传统和小群体认同，以及较高的工作风险（pp125—136），认为科层规则是对其原有工作秩序的破坏，故对继任管理者所推动的科层化进程更为抵制。

为了细化对正式科层规则的分析，古尔德纳分三种类型对石膏厂的科层规则合法性和有效性进行分析：第一种，他称之为“赝品型”（mock），即管理人员和工人都不真正执行不引起双方冲突的规则，比如“禁烟规则”；第二种为“代表型”（representative），即管理上可以强制实施，而工人也接受其合法性的规则，表现为工人对这些规则的自愿服从，比如“安全生产规则”；第三种被称为“惩罚中心型”（punishment centered），即管理层以强制方式迫使工人接受的规则，但工人可以通过将其他惩罚手段加诸管理者而进行抵制，比如新的“考勤规则”（在工人中引发了“限制工作量”的非正式规范）。有必要指明的是，在被研究的石膏矿厂中，虽然这三种科层规则类型都可见，但并不分别对应着三种纯粹的科层组织类型。^①

无疑，在这项研究中，古尔德纳感兴趣的是“惩罚中心型”科层规则（p207），它同时包括了管理者直接针对工人的惩罚和工人使管理者受

^① 从这一层面讲，该书讨论的主题应是“工业科层组织规则类型”，而非“科层组织类型”。

罚(抱怨和抵制)两个层面。既然技术协作关系与命令服从关系是有差别的^①,那么,如果科层化的推动方没有充分调动起下属的服从意愿和兼顾技术协作体系的原有专业规则,新科层规则的有效性就值得怀疑。由此,古尔德纳具体分析了管理者与工人之间的目标差异和分化,讨论了组织内部不同群体对科层化进程的反应及影响,集中表现在对科层规则有效性的共同建构上。

古尔德纳试图通过该研究表明,科层化过程在不同主体间权力平衡的意义上是可解释的。^②正是从组织的任务取向与减少紧张的保障性取向之间的相互作用出发,科层化过程才表现为:从“管理是仁慈的,遵循具体判断和情感化处理”到“一个冷漠的、非个人化的工作氛围的营造”;再到“使用策略性人员更换来消除对自己的抵制和组织的不畅通,按照效率最大化的原则进行调整”,利用新的非正式群体来帮助他实现控制目标;然后,“以战略性的人员调整加强平衡力量,从而利用新的非正式群体来帮助管理者实现目标”;最后,“引进规范以提供判断决定的框架,从而消除近距离压迫,进行远程控制和甄别”。

总体而言,古尔德纳的分析逻辑为:科层制的“恶性循环”^③建立在组织内部动态制衡过程的基础上。非人格科层规则的扩散减缓了面对面监督、管理所引起的紧张,而科层化氛围所引发的抵制与工作效率不佳,则进一步强化了科层规则需求,导致正式组织规则的不断细化。所以,导致科层化程度差异的原因涉及下属抵制和管理层努力两个方面(p154),科层规则在组织运作中的实际功效则在于是否兼顾了不同群体的价值认同、工作习惯和利益。

尽管古尔德纳已经考虑到工厂所在社区、工厂所属集团公司、工人群体认同、工厂原有管理风格等多方面的影响,但是他将“紧张关系消减”视为分析组织规则变迁的第一维度却并不牢靠,因为对于“紧张关系”的准确界定和测量都很困难。同时,由于市场、产品、生产、财务等方面的决策信息在讨论中都被屏蔽掉了,加上地下和地面两部门之间在技术和生产环境上的原有差距过大(以至于这两个部门的人群特征

① 一个是目标导向和效率取向的;而另者则基于职位命令,把服从当作目标本身。

② 在这一意义上,古尔德纳先于克罗齐埃对科层组织的权力问题进行了讨论。

③ 在科层组织中,官员们受到严格遵守成文规则和程序的规训,不根据自己的判断和实际需求进行决策或寻求创造性解决问题的办法,而按照一系列已有规则来处理问题,这种僵化将导致所谓的“科层制仪式主义”(Bureaucratic Ritualism)(默顿,2006:345-360)。

和对科层规则的反应可能有很大差异), 极易使对部门间科层化过程差异的比较不够充分, 从而限制对科层化动力和科层规则的动态分析。

另外, 基于规则建立方式的差异和规则实际所发挥的作用, 区分不同的“科层制类型”, 基于科层规则的遵守情况来划分科层制类型, 也是有问题的。^① 科层组织类型的区分应该基于整体组织结构和规则体系, 而不能仅仅基于对某几个具体规则的简单区分。在此, 古尔德纳实际是使用科层规则偷换了“科层制”概念。正是在这一点上, 他并未成功地将整体讨论与他对三种类型科层制的划分相结合, 他的实地调查资料也不能充分支持他做出更为整体性的、关于科层制的判断(p268)。

(二)《科层组织的动态》: 基于人际关系的讨论

布劳的《科层组织的动态》针对两家美国公共机构的实际业务操作, 对科层组织的运作动态进行讨论。他认为: 韦伯意义上的科层制带有强烈的面向任务的、有效管理的、非个人的理性倾向, 但是科层制所解决的不仅仅是单个雇佣者的生产效率问题, 而且是组织方面的特殊问题, 即如何最大限度地 进行合作和控制, 并由此提高组织的效率 (Blau, 1963: 2—3)。^② 所以, 研究者只有关注具体组织工作的开展情况和组织成员的实际互动类型, 才能勾勒出科层组织的真实面貌。

布劳正是通过关注组织机构内部的小群体, 关注行政人员及其具体业务操作, 来分析人际关系对组织运作和科层结构的影响, 进而揭示出科层规则的动态特征。

在研究思路, 布劳遵循的同样是功能主义范式和组织内部关系分析路径(pp6—13)。不同于古尔德纳, 围绕着个体行为、群体互动和科层结构三者之间的相互影响, 布劳主要讨论科层组织中的合作与竞争关系如何影响组织成员的行动选择。^③ 他坚持认为, 组织规则和组织的变化由其成员的行为模式所决定(p15)。

该书第一部分^④ 的讨论对象是美国东部某州立公共就业服务机构(只分析其中一个具体业务部门, 包括四个业务小组), 其主要职能是

① 韦伯对科层制的讨论则在规则、领导、决策、动机和激励等多个层面展开。

② 在这个部分的介绍中, 凡出自《科层组织的动态》的引文, 均只注明页码, 不再另加说明。

③ 布劳认为, 大多数关于科层制的研究关注管理者的作用, 下属虽然被提及, 但只是实施决策的工具。

④ 这一部分的标题为“州立就业服务机构的部门结构”。

为制衣行业工人提供就业指导,并帮助雇主寻找合适的雇工。布劳主要分析了其在引进新的业务考核方法^①之后的人际关系变化,尤其是员工之间以及员工与客户之间关系的变化。在目标层面,实施新的考核方法是为了加强对员工的控制、推广新的工作规则、改善管理者与业务人员之间的关系,并加强各业务小组的专业分工和合作(pp47—49);而在行为和绩效层面,新的考核机制既增强了组织内部的竞争关系、提高了工作效率、客观上贯彻了“反歧视”的理念,同时也营造出了员工之间以及员工与客户间的紧张关系,危害对客户服务质量。

在竞争强度的具体分析方面,布劳通过对比不同的工作小组发现:新考核机制的引进在A小组导致了更强的个体竞争关系,但却对B小组的竞争强度无明显影响(p63)。作者指出了导致这种差异的主要原因:A小组员工通过加大竞争可以实现职业目标,愿意改变生产效率评定标准以获取更多利益,因而更多地受到新考核机制的约束,并表现出较高的竞争性;而B小组则是职业稳定性和合作规范更强的工作群体,业务人员的职业晋升较少受到新考核机制的约束,其参与“生产竞赛”的程度也就较低(pp63—69)。

但新考核机制对“生产率”(productivity)的影响却相反,B小组的整体生产率高于A小组。竞争强化损害了对科层规则的执行和同事关系,不利于群体凝聚,从而降低了业务操作效率(pp69—74)。竞争强度和生产率之间的不对称性说明:个体属性与群体内部关系影响并不一致,竞争强度和生产率之间的关系在个体层面并不直接相关(p78)。

通过讨论,布劳指出:明文规定的工作程序和规则在执行过程中会有一具体化过程^②,工作人员通过重新定义抽象规则,可以将机械的岗位职责转化为有意义的社会经历(p29);同时,基于获取工作满足感的需求,业务人员会有意选择“适合自己”的客户,并确定遵守组织规则的程度。一方面,新的考核机制及配套科层规则促进了“反对歧视”服务原则的落实^③,提升了对客户的服务质量(pp82—83);另一方面,为了维

① 使用对业务量的统计记录来考核工作人员的工作绩效,并加强对工作人员的控制,这一规则对应着一种追求业务完成数量和速度的工作绩效评价机制。

② 因为其工作面向具体的行业、雇主和雇工,而且每个员工的价值观、工作习惯和情感认同也不尽相同。

③ 清晰的业务量统计记录会造成增加业务量的压力,促使员工有更强烈的意愿去提高生产率,也就会在很大程度上抑制对服务对象的“种族歧视”等偏见。

持好的业务考核记录,官方化的、不带感情色彩的行为模式也可能使客户得不到个性化和高质量的服务;为了缓解工作压力,工作群体内部甚至会形成疏离客户、对客户不利的“反客户”非正式规则(p115)。

在接下来的“联邦执法机构的部门结构”部分,基于一家联邦执法监督机构的案例研究,布劳讨论了工作群体结构与监督有效性、工作绩效的关系。在实际操作^①过程中,由于某些业务十分复杂,工作人员之间需要就信息可靠性、业务决策准确性等问题相互咨询和协助;而且,他们往往向同级同事咨询和寻求帮助^②(p115),并不遵守正式的科层规则(下级必须向上级咨询)。虽然这种同级咨询行为不符合正式组织规则,会在实际工作中造就非正式权威和削弱主管对下属的控制,但却有利于提高工作效率、加强群体凝聚力和减轻职员工作压力,上级主管因此也能容忍这种行为。布劳从社会交换理论视角来解释这一机制^③:“行为的社会制约条件既可以是规则,也可以是某种实际依赖关系,这是组织中权力的重要来源”(pp137—143)。

基于“群体是成员之间互动”(Homans, 1950: 84)的定义,布劳认为,上述咨询行为在产生同事之间互动和团结纽带的同时,也构造了组织变动和地位分化的情景,科层组织内部的非正式关系作为组织持续变化的重要诱因^④,实际上也成为科层组织正常运转的必要动力。^⑤

在该书的第三部分“动态变化的持久性”中,布劳进一步综合并深化了他对两个经验案例的分析。他认为,科层组织的结构变动与社会环境变化并不必然一致,还取决于组织成员(基于个人利益和群体经验)对于变动的态度及反应。通过新的需求压力下的三种路径——需求无法得到满足、需求在价值偏好改变下的消失、需求导致新的“社会模式”(social pattern),科层组织能够创造出不断修正自我结构的条件。

① 布劳只讨论了这一执法监督机构的一个部门,其主要职责是:监督两项联邦法规在商业机构的执行,并对违法者进行调查、督促整改乃至采取法律干预。

② 布劳通过调查发现,这是因为:遵循正式的工作程序会限制对具体案例的恰当处置,并加剧因为害怕错误决策而带来的焦虑。

③ 布劳认为古尔德纳对于“互惠规范”的强调是一种误解,因为互惠行为多发生于缺乏规范性控制和强制力的情况下。

④ 既然任何支配(尤其是现代组织支配,即法理型支配)的持续运作,“都有通过诉诸其正当性之原则的、最强烈的自我辩护的必要”(韦伯,2004),那么,组织中的非正式关系就能够参与到实际组织运作之中。

⑤ 比如“白领工人的生产率标准”、“同事之间对于告发贿赂行为的禁忌规则”,背后都隐含有一套相应的群体规范及实施机制。

从这种意义上说,组织管理和科层规则调整具有两项特征:可预见性和参与者预期的可调整性,这也是组织运作的基本原则(p225)。

一方面,布劳从非理性、反(负)功能^①和动态演变三个角度,展现了科层制在组织运作中的动态属性,并认为这是科层组织存在的常态,指出:韦伯对科层制的描述过于笼统和抽象,科层组织是一种动态演变的规则和职位结构。另一方面,在他看来,不论个体行动或群体互动遵循抑或背离科层规则,都是科层组织整体的一部分。组织人员虽然受制于正式的职位权力结构,但却能按照自己对工作程序和规则的重新理解以及实际工作需要来选择合适的工作方式,这反过来又会塑造部门结构;同时,管理者在面临问题时,也可以超越正式的科层权威极限来强化对下级的影响(布劳、斯科特,2006:164)。

(三)组织内部运作视角下的科层制

综合以上讨论,古尔德纳和布劳从规则动态演变的角度,给我们展示了如何进行组织研究。他们所提出的共同议题本质上就是正式科层规则在组织内部的地位与作用问题,其理论指向均为韦伯的现代科层制——讨论科层制的组织功能和权威基础,并将对科层制的分析放置在具体组织运作层面,试图化解对科层制的抽象性断言^②,这对于更为全面而生动地把握现代科层组织特征具有重要参考价值。不同的是,古尔德纳关注传统组织向现代科层组织的转变过程,组织规则转换前后具有二分法的对照性;而布劳的《科层组织的动态》则针对两家科层结构已经比较完善的公共机构——一家就业服务机构和一家联邦执法监督机构。同时,就组织类型而言,古尔德纳关注的是营利性的经济组织,而布劳所研究的则属于公共服务组织。

古尔德纳和布劳的研究代表着一种基于“社会交换(social exchange)”的权力观。他们认为,组织中的权力是在人际和群际互动中展现的,组织的实际需要比原定目标更直接地影响到组织结构和运作,组织权力和变革的落实只能借助实际工作中的交互过程(Blau, 1963:

① 就该研究而言,科层制的反功能主要涉及三个方面:规则刚性;保守主义和对革新的抵制;社会分化和权力集中。

② 如果将“组织目标和组织任务的高效完成”、“紧张关系消减”和“权力获取或强化”视为组织科层化进程的着眼点,它们所对应的就是韦伯对科层制技术优越性、民主机制和权威关系的讨论。

117), 我们必须注意组织成员的自主行动及其策略选择问题。^①

哥伦比亚学派深入到组织内部, 试图在组织运作和实际工作的情景下勾勒出科层制的局部秩序模型。然而, 这种具体化的处理并非没有问题。他们在相对封闭的环境中讨论组织内部关系和科层规则, 对科层组织的讨论也基本上基于美国文化背景。^② 无疑, 从整体上把握科层制问题, 需考虑更多的文化、宏观制度等组织环境要素。

三、从抽象到具体: 基于职位关系和组织边界的讨论

我们可以基于“职位关系”(position relationship)和“组织边界”(organization boundary)这两个概念来概括已有研究, 并分析科层制的动态属性。从这两个概念出发, 无论是对科层制内在逻辑的阐释(韦伯), 还是对抽象科层结构的具体化(哥伦比亚学派)、对科层制僵化面向的展现(克罗齐埃), 以及对科层组织新时代命运的断言(本尼斯、托夫勒), 都可以被视为对科层组织职位结构弹性和组织边界的交叉分析。

基于以上假定, 社会学所讨论的科层组织问题很大程度上就可以被视为: 情感投入、技术变迁、社会关系网络、价值观和社会制度、群体规范等因素对职位权力的动态改造问题。既然组织的职位权力在现实中是韦伯所谓三种权威^③的混合形式, 那么, 勾勒出它们共存的方式及张力就是一条有效的研究思路; 也就是说, 对于科层制的分析能够在“职位关系结构”的视角下得到梳理。另一方面, 究竟是从社会组织理性化历史进程的宏观角度, 还是从组织运作的内部关系、外部环境着手, 也就是说究竟在何种“边界”或“开放程度”上界定所要研究的科层组织, 关乎哪些因素或运作机制可以被涵盖进对科层组织的分析之中。

韦伯强调科层制行政管理模式与其所处社会的一致性(斯格特, 2002: 43), 主要从社会与职位的关系角度来考虑现代组织的构造原

① 组织中的行动者具有可资利用的多元信息和行动策略; 同时, 行动者的策略选择可以基于目标、动机、需要以及外部环境等多种动态性因素。

② 在一定意义上, 美国的组织社会学研究十分局限于可操作的美国文化传统之内。

③ 即人们经常论及的韦伯对于权威类型的三种划分——传统型权威、个人魅力型权威和法理型权威(科层权威)。在韦伯看来, 与不同形式权威合法性相联系的, 是不同的权威结构和组织形式。

则。^① 他的讨论隐含着—个基本前提：资源垄断和法理制度把组织中非人格化的“上级”事先就置于—种对下级的支配位置上，这就是社会赋予职位的先在天权力，而且这种权力关系会因为职位关系设计基于“技术最优”的原则而被下级认同。但是很多时候，科层权威的发展意味着对职位权力的改造，面对动态演变的内外环境和不确定性问题，科层组织经常需要打破已有规则的约束。就科层权威的来源和不同权威主体之间的关系^②而言，韦伯并未进行具体的讨论，这也是困扰科层制理论研究或科层组织设计的最大难题。^③

如果将 20 世纪 50—60 年代视为组织研究的第—个黄金时期（周雪光，2003：19），不论是哥伦比亚学派，还是以西蒙（Herbert Simon）和马奇（James March）为代表的卡纳基—梅隆学派，他们都针对古典组织理论（邱泽奇，1999），从职位关系角度分别对组织规则或组织行为进行研究，前—个学派指向非正式关系对职位关系的改造，另—学派则指向组织中的“非工具理性”行为。

就古尔德纳和布劳的研究而言，他们对科层制动态运作的讨论也可以被视为在“职位关系”框架下展开。他们认为，不同于小群体，组织中的权威^④基于职位关系，组织成员对工作任务的承担和理解不同，并在其对关键任务（critical task）的完成和关键技术的使用中，建构出基本的互动类型和组织认同（威尔逊，2006：34—36）。也就是说，虽然职权是基于职位结构之上的支配他人的权力，但是其实现需要在互动中达成，这也意味着科层规则的作用和职位权力只在其有效整合行动者意愿和能力的条件下才能实现。组织成员作为职位角色的“代理人”，对角色的个体性发挥在一定程度上能够导致科层规则和组织结构的改变。相应地，从这一思路出发，正式职位结构的真正功能就在于为行动者之间的协商性互动建构合作环境。

-
- ① 就理论指向而言，在韦伯看来，最重要的问题是如何建立起现代社会所需要的稳定秩序，如何使科层体系真正回复到服务大众的工具地位。
- ② 在笔者看来，被韦伯视作科层组织运转基础的合理—合法型权威理论过于笼统，也许并不成立。甚至于，克里尔（H.G. Creel）曾经指出，韦伯把“理性”科层制视为现代现象本身就是个错误（阿尔·布罗，1990：49）
- ③ 不过，通过进一步的考察可以发现，韦伯并没有将因技术能力或群体关系而产生的实际权威排除出科层组织运作的整体。
- ④ 布劳认为，正式权威的基础是法律和文化价值的合法化，而非正式权威则产生于群体情景之下，被忠诚感和责任感之类的情感合法化（Blau，1963：228）。

从60年代起,“组织的边界或开放性”这一变量开始进入研究者的设计框架。一些研究者开始将组织界定为一个有边界的、在流动的环境中有输入与输出的开放系统,这不仅颠覆了泰勒与巴纳德的传统,也颠覆了韦伯的传统。以权变理论的兴起为代表,组织研究逐渐进入第二个黄金时期(周雪光,2003:20—21),研究者把注意力集中到环境因素对科层规则的功能和科层组织结构演变的影响上,这极大地影响了后来的理论走向。在组织研究的后续发展中,环境尤其是宏观制度环境占据了主要的论题,资源依附理论、种群生态学理论、新制度主义的基本分析单位几乎都嵌入在社会情境中的“集体”中(邱泽奇,1999)。

不过,这些研究对组织内部关系和行为的分析,并没有在哥伦比亚学派和卡纳基—梅隆学派研究的基础上得到进一步的深化;对于共享意义上的制度、规则的强调,也并未导致诸如布劳等人那样,具体到组织运作实际中去把握业务操作、组织规则的实证研究。虽然社会网络学派试图弥补这个缺陷,但是所能做到的却也十分有限。

一方面,社会组织在历史进程中所发生的种种变化以及组织研究的转向,已使“抛弃科层制”成为公共行政、社会管理、劳工问题等研究的流行话语;另一方面,科层制却始终是现代社会运转的重要要素,我们依旧生活在一个高度依赖于科层组织的“牢笼”之中。并且,科层制仍然是现代组织设计和组织运作的范本,科层组织仍然是将分散的个体聚集起来并相互协作的基本社会单位。虽然不少组织社会学研究者已经指出了科层制的反功能以及科层组织在未来信息社会的发展困境,但在某种程度上,社会环境变化与科层制演进都属于正常现象,毕竟,科层制本身也处于历史变迁之中(邓锁,2004)。

四、结 语

就科层组织的规则结构多样性和不稳定性^①而言,我们大大低估了科层制的弹性和动态性,过分夸大了科层组织的结构刚性与行政官

^① 在组织规则研究方面,詹姆斯·马奇、马丁·舒尔茨、周雪光三人的《规则的动态演变——成文组织规则的变化》具有很好的参考价值。该书系统分析了规则在组织研究中的地位 and 角色,并以斯坦福大学的成文组织规则为例,就组织规则的演变史进行了量化研究。

员对变革的抵制。在人类社会技术变迁、组织复杂性和职位结构多元化继续扩展的宏大背景下,个体或组织所面临的不确定性并没有相应减少。尽管我们可以用组织结构的扁平化来宣称组织变迁的趋势,但是倘若我们对于连接组织成员利益的相关方式和工作的协调纽带把握不清,就很容易把握不住社会组织方式的未来走向。

笔者强调,在当前社会历史发展进程中,判定特定科层组织是否有“效率”或者在何种层面上有“效率”,都需要十分具体的考察。^①一方面,长期以来,在理论层面,批评者往往以“效率”替代“理性”这一中心概念,导致对科层制的误读。另一方面,在大多数的组织社会学研究中,科层制与效率之间的关系几乎是一个“黑箱”,研究者并不具体给出“效率”的具体界定和测量方法。事实上,在历经了工业社会的快速发展之后,科层组织仍然在变动与发展,并且以有效而多样化的形态参与生产协调、技术革新、组织决策和社会控制。

无疑,在全球化和信息化时代,技术进步和组织的多元发展日益突出,社会分工密度和组织规模与韦伯时代也不可同日而语,科层组织的研究面向必须进行调整。有组织的生产和社会生活的动态,其根源就在不断萌发的变革力量之中。我们需要敏锐地注意科层制与新型组织之间的关系,以期对新经济技术条件下的组织现象进行更贴切的分析。所以,我们在何种意义上继续使用“科层制”这一概念关系到对科层组织属性及其历史走势的基本判断。

最后,笔者愿意以《科层现象》中的一句话来结束这一讨论:组织的效率取决于由组织所构成的人总体理性地协调其活动的的能力;而这种能力则取决于技术的发展,但也取决于而且有时尤其取决于人们能够以何种方式进行他们之间的合作游戏(克罗齐埃,2002:6)。

参考文献:

- 彼得·布劳,1987,《社会生活中的交换与权力》,孙非、张黎勤译,北京:华夏出版社。
彼得·布劳、马歇尔·梅耶,2001,《现代社会中的科层制》,马戎、时宪明、邱泽奇译,上海:学林出版社。
彼得·布劳、理查德·斯科特,2006,《正规组织:一种比较方法》,夏明忠译,北京:东方出版社。

^① 韦伯对“科层组织的历史价值、功能和结构、报酬与奖励方法、对个体的保护”等诸多内容的讨论,恰好构成了对科层组织“效率”的一种思考和现实关照;从这一意义上讲,韦伯所讲的“效率”更接近于通行的“绩效”概念。

- 戴维·毕瑟姆, 2005,《官僚制》, 韩志明、张毅译, 长春: 吉林人民出版社。
- 邓锁, 2004,《科层制与现代性的命运》,《甘肃社会科学》第6期。
- 冯钢, 1998,《科层制与领袖民主——论M. 韦伯的自由民主思想》,《社会学研究》第4期。
- 郇建立, 2002,《科层制: 无法走出的牢笼》,《博览群书》第9期。
- 莱茵哈特·本迪克斯, 2002,《马克思·韦伯: 思想肖像》, 刘北成等译, 上海: 上海人民出版社。
- 理查德·斯格特, 2002,《组织理论: 理性、自然和开放系统》, 黄洋等译, 北京: 华夏出版社。
- 李猛, 1999,《论抽象社会》,《社会学研究》第1期。
- 李友梅, 2001,《组织社会学及其决策分析》, 上海: 上海大学出版社。
- 罗伯特·默顿, 2006,《社会理论和社会结构》, 唐少杰、齐心等译, 南京: 译林出版社。
- 马丁·阿尔布罗, 1990,《官僚制》, 阎步克译, 北京: 知识出版社。
- 马克思·韦伯, 2004,《支配社会学》, 康乐、简惠美译, 桂林: 广西师范大学出版社。
- , 2005,《社会学的基本概念》, 顾忠华译, 桂林: 广西师范大学出版社。
- 米歇尔·克罗齐埃, 2002,《科层现象: 论现代组织体系的科层倾向及其与法国社会和文化体系的关系》, 刘汉全译, 上海: 上海人民出版社。
- 邱泽奇, 1999,《在工厂化和网络化的背后——组织理论的发展与困境》,《社会学研究》第4期。
- 杨甜甜, 2006,《从“权力”到“文化”: 双重视野下的科层制——阅读克罗齐埃〈科层现象〉札记》,《社会学研究》第6期。
- 詹姆斯·马奇、马丁·舒尔茨、周雪光, 2005,《规则的动态演变——成文组织规则的变化》, 童根兴译, 上海: 世纪出版集团、上海人民出版社。
- 詹姆斯·威尔逊, 2006,《官僚机构: 政府机构的作为及其原因》, 孙燕等译, 北京: 三联书店。
- 周雪光, 2003,《组织社会学十讲》, 北京: 社会科学文献出版社。
- Bennis, Warren G. 1966, *Changing Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Blau, Peter M. 1963, *The Dynamics of Bureaucracy*, 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Homans, George C. 1950, *The Human Group*. New York: Harcourt, Brace & Co.
- Gorski, Philip S. 1995, "The Protestant Ethic and The Spirit of Bureaucracy." *American Sociological Review* 60.
- Gouldner, Alvin W. 1954, *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Glencoe: The Free Press.
- Selznick, Philip 1966, *TVA and the Grass Roots*. New York: Harper & Row.
- Roth, Guenther & Claus Wittich (eds.) 1978, "Bureaucracy" in *Economy and Society*, vol. 2. Berkeley: University of California Press.

作者单位: 北京大学社会学系
责任编辑: 罗琳