

作为行动领域组织中的 权力与规则^{*}

——评费埃德伯格的《权力与规则》

杨甜甜

现代组织研究始于韦伯对科层制的分析,随后的研究主要发生在英美社会学界,20世纪60年代以来,法国组织社会学研究中心(CSO)对组织现象进行了深入探讨,研究路径与英美的极为不同,主要讨论组织中行动过程如何展开、行动关系如何建构,组织被看作是一种行动领域,权力和规则是行动者建构行动领域过程中的核心要素。一定意义上,《权力与规则》是这种思想的总结性著作。

在《权力与规则》一书中,费埃德伯格提出应该从行动领域如何建构的角度来理解和分析组织(2005:3),在他看来,组织运作的过程就是行动者在一定的规则条件下争夺权力的过程。换言之,组织现象的本质不是正式的组织结构、严格的规章制度、职位权责,而是行动者之间的权力关系。本文希望通过对组织研究路径的分析和比较,讨论在现代组织研究中,《权力与规则》的贡献及其对发展组织研究的重要意义。

一、从组织到行动领域

现代组织研究自韦伯分析科层制开始,就将组织看作一种有别于其他集体行动的人类合作方式。^①在经典组织理论中,组织是具有高度

^{*} 本文是邱泽奇老师指定的作业,三易其稿,耗时一年。正是在反复思考和修改的过程中,笔者才有机会比较透彻地理解费书的内涵及其对组织研究的价值。本文的最终完成得益于邱老师提供的建设性意见和诸多同学的批评,在此一并表示诚挚的感谢。

^① 这里所说的集体行动是广义的,包括一定数量的行动者之间的合作、协调、冲突、竞争等关系,它有别于狭义的集体运动。从全文看,集体运动和正式建构的组织都属于集体行动。

统一性和凝聚力的实体,组织成员严格执行规则并努力追求效率,而特定的组织目标和严格的规章制度则为组织高效完成目标提供了条件(Taylor, 1947; Fayol, 1949; Weber, 1978)。这些理解背后蕴含着三个层面上有关组织的假设,首先是个体行动者的理性行动,^①其次是组织依赖规则建立起来的高度整合力,最后是组织和外部环境之间的清晰界限,这三项假设构成了费埃德伯格所言的“组织的经典模式”(费埃德伯格, 2005: 22)。颇有意思的是,费埃德伯格认为 20 世纪以来组织理论的演变过程恰恰是上述假设不断遭到批判和修改的过程。

首先,有关行动者的理性。研究者们无法证明绝对理性无处不在,因为行动者所获信息是有限的,他们的分析能力、决策能力也是有限的。针对组织中的一系列问题,行动者只能找到部分解决办法,并且最终选取其中相对有效的一些办法来解决问题,这意味着组织无时无刻不受“有限理性”影响(March & Simon, 1958; Elster, 1989)。

其次,关于组织作为高度整合的实体。从工具化的角度来讲,组织的作用是提供高度的控制力对成员进行控制,大量科层组织设置“金字塔结构”意在由上至下贯彻和执行上级的命令。但是很多研究表明,组织运作的事实并非如此(Merton, 1940; Selznick, 1966; Blau, 1955; Gouldner, 1964; Crozier, 1964)。组织目标常常是多个而非单个,它们是含混不清而非清晰的;并且,组织成员自身具有不同于组织目标的个人目标或者群体目标,这为长时期统一个人利益与集体利益造成了困难。最典型的案例是塞尔兹尼克有关田纳西河流域管理局(TVA)的研究(Selznick, 1966)。塞尔兹尼克指出,所谓的“正式组织”并非完整统一的整体,其中存在不同的利益群体,行动者尽可能利用行动的自由为自己牟利,这使得有关组织目的的设想——高度统一的目标和凝聚力——过于理想和简单。^②费埃德伯格则在其基础上更进一步,他认为不仅矛盾和冲突始终存在,而且它们是作为组织维度的本质而非功能障碍而存在的。正因如此,他指出组织研究有关组织整体的设想应该从“完

① 这里所指的理性行动基于一种“绝对理性”,相对于西蒙詹姆斯·C. 马奇和西蒙提出的“有限理性”。

② 塞尔兹尼克在著作的第二部分花了大量笔墨来描述哈考特·摩根教授(Dr. Harcourt A. Morgan)作为田纳西大学和田纳西流域地方势力的代表是如何影响 TVA 组织运作的,这一利益群体和组织管理者的另一方(A. E Morgan 所代表的群体)在很多关键事宜(如组织机构的设定、实验项目的选取、农业关系部门的人员设置)上都存在明显的分歧和争斗。

美的整合体”过渡到“竞技场”(2005: 49), 在大量矛盾或冲突的情景下, 组织的运行受到来自各个群体的影响, 组织成员的行为并不是简单地制定/执行规则, 而是周而复始地协商与谈判。

最后, 关于组织与外部环境的清晰边界。虽然与之相关的一些议题, 如“组织间关系”和“组织与外部环境之间的关系”拓展了早期的组织理论, 但在后来的研究中, 越来越多的学者发现这一假设其实简化了组织之间的关系和组织与外部环境之间的关系(Crozier & Friedberg, 1980)。以权变理论和种群生态理论为例, 一定意义上, 它们的价值在于提出了“组织与外部环境之间的关系”这一议题。在权变理论中, 伯恩斯和斯托克区分了两种不同的组织模式, 组织的机械模式和组织的有机模式, 它们所适应的环境具有迥然相异的技术变革速度和竞争程度(Burns & Stalker, 1961); 而种群生态理论则假设分享相同资源的组织之间会因为争夺资源而相互竞争, 这样的竞争直接影响到组织的生存与发展(邱泽奇, 1999)。这两种研究将学者们的注意力由组织内部转到了组织与外部环境之间。但是, 一旦对组织成员的行动给予足够的关注, 一旦注意到行动者建构组织这一事实, 就不难发现, 组织间的关系以及组织与外部环境间的关系均来自个体与集体的互动, “组织的成员并不与一个抽象环境相互作用, 而是与有限数量的真实的人进行互动, 这些人成了他们拥有特殊地位的回应者”(费埃德伯格, 2005: 83)。正因如此, 费埃德伯格认为, 有关“组织与外部环境间关系”的研究应该突出强调组织间行动者之间的互动以及对其行动产生影响的制约机制。

通过梳理组织观念的演变过程和“组织的经典模式”的瓦解过程, 费埃德伯格获得的启示是, 既然组织并不像经典理论所描绘的那样是一个统一的、高度凝聚的整体, 它们如同其他人类集体行动一样充斥着矛盾、冲突、混乱和无序, 那么, 我们能否取消或至少是降低组织作为特殊集体行动的地位? 如果组织仅仅是人类集体行动的一种形式而非特殊形式, 在“正式结构”和“正式规则”的效力有限的情况下, 行动领域的事实是什么呢? 基于这种反思, 费埃德伯格认为组织研究需要关注的是一种普遍化的组织, 即取消掉正式组织/非正式组织二元划分的集体行动, 同时, 要远离传统分析中的诸多简单观念, 降低组织目的的合理性, 放松规则对于行动者的约束力, 回到行动领域的层面来对组织行动与规则的实质以及两者之间的关系进行反思(费埃德伯格, 2005: 105)。

二、行动领域的建构：权力与规则

法国学派将组织作为行动领域来研究，其分析路径围绕着权力和规则的关系而展开。有关权力的分析直接涉及到行动者的理性行动，而规则的提出则在于分析为行动者之间的权力争夺提供条件的特定机制。

任何社会组织，其存在的基本动力均在于通过成员之间的合作达成单个人难以完成的目标，而组织研究要解决的核心问题之一就是组织如何维系成员之间的合作。早期组织研究对于这一问题的探寻遵循这样两种思路：一是组织为行动者提供某种刺激而促使他们积极工作，从而最大效率地实现组织目标。泰勒的科学管理理论和人际关系流派均是如此，只不过前者强调的是经济利益，后者注重的是人际关系、情感等因素。^① 韦伯则从组织作为控制体系的角度来回答这一问题，他认为科层制作为现代社会的重要组织形式，既能够持续运行又能高效达到目标，主要依赖于具有目的理性的行动者能够严格执行规章制度。在他看来，现代组织除了技术上的提高之外，主要是通过职位关系的最合理安排来达到组织效率最大化。换句话说，组织最大效率的实现依赖于人们依据目的理性各司其职，照章办事。两种思路的共同之处是强调了行动者的理性行动，而组织的运行依赖于为理性行动提供持续的动力或约束。

法国学派的分析正是从行动者的理性行动着手。他们认为，科学管理理论和人际关系理论的弊病是，将行动看作一种基于刺激而做出的反应，行动者是被动的；同时，这种理解简化了人类行动，理性和情感因素被简单对立。事实上，组织成员必须同时面对实现集体目标的功利理性要求和非正式人际关系所带来的压力，“在人类情感的每一层面都有理性的算计，而在所有的决定中即使是最具技术性的决定中都有情感的限制和制约”（克罗齐埃，2002：179）。正因如此，纠缠于理性/情感的二元划分难以把握行动的本质。而在韦伯的分析中，他其实洞察到理性行动导致科层制的控制体系不可避免地具有“缺陷”，组织的运行是理性行动者循环地制定规则和违反规则的过程。韦伯的研究无异于抛砖引玉，他提出了值得探索的问题，但就理性行动本身的特点和机

^① 对于科学管理理论和人际关系理论的具体讨论可见邱泽奇(1999)。

制没有做详细深入的讨论。哥伦比亚学派深受帕森斯“结构功能主义”的影响,对韦伯的拓展主要集中在组织功能上。有关理性行动的最大进展,得益于马奇和西蒙提出的“有限理性”(March & Simon, 1958)。

克罗奇埃就“有限理性”的价值做了非常详尽的论述,他认为“有限理性”会使人们“对于技术和经济理性的世界和人类情感的世界所进行的互补分析变得更加容易”,因为拥有有限理性的个人“不仅拥有一双手和一颗心,还拥有一个头脑,一种计划,一种自由”(克罗奇埃,2002:180);更为重要的是,有限理性指出了行动中的大量不确定性,其长处是“可以以一种实际得多的方式讨论权力问题”(克罗奇埃,2002:180)。克罗奇埃对“有限理性”和权力关系的分析可以简要概括为:“有限理性”造成了行动者互动中的大量不确定性,进而为行动者在讨价还价过程中争夺权力提供了可能。^①

费埃德伯格对“有限理性”的理解与克罗奇埃并无二致,重要的改进体现在,除了权力之外,费埃德伯格明确将规则纳入组织分析的核心要素。在他看来,权力的产生及其作用的发挥是和行动者如何利用规则联系在一起,行动领域也正是在两者相互作用的过程中得以建构。具体而言,权力的产生首先基于行动者的“有限理性”,在行动者的彼此交往中,“有限理性”导致行动者的行动对他人来讲具有大量的不确定性,这种不确定性为行动者之间的谈判、协商提供了条件,每个人都试图通过控制他人行动中的不确定性来获得于己有利的权力。因此,为了维系组织的持续运作,组织试图通过各种规则来对处于各种职位上的成员进行协调和约束。结合职位的等级结构来看,规则设立的目的其实是上级控制下级行动中的不确定性提供条件。但事实的情况是,规则的约束力非常有限,表面上严格的正式结构背后是一种不断延续的组织化过程,上级下达命令—下级不完全执行—上级发现这一事实随之修改命令—下级进一步回应。这意味着,在行动者的策略行动面前,规则永远不可能消除不确定性,它在对一部分行动进行约束之时又创造出了新的不确定性,行动者利用这种不确定性来追求他们所认定的利益,这就是说,与“有限理性”相伴随的是有限的规则。

具有悖论意义的是,正是这种规则的不确定或者说局限性为权力的产生提供了可能。如果说规则是确定的,可以明确限定每个人的行

^① 克罗奇埃对于权力和有限理性的讨论可见杨甜甜(2006)。

为,那么行动者不会再有选择的余地,虽然他能同时预见到他人的行动,但是他不再拥有讨价还价的砝码,无法提高自身在协商中的有利地位。甚至协商行为从根本上已经消除了,行动者彼此互不吸引,互不影响,权力关系也就此消失。组织运作的事实与这种情况正好相反,规则与权力密切相连。行动者希望通过协商性交换建立于己有利的权力关系,规则对这种交换过程进行约束和协调,但是这种限制和协调是局部的、相对的,权力在规则无法企及的空间中产生,并促使行动者通过利用和修改规则来维护和扩大自身的利益。正是在权力与规则相互作用的过程中,处于不同职位上的行动者能够获得恰到好处的自由和保护,建立并维持协商关系,同时建构行动领域。

需要强调的是,对于不同职位的行动者而言,与规则相联系的是不同形式的权力。对组织管理者或上级而言,与规则相应的是两种权力,“一方面是理性化的权力,或者说是制定和颁布规章制度的权力;另一方面是做例外处理的权力,或者说是规则视而不见的权力。而领导者的行动策略则是根据他们所负责的目标以及组织成员对这些目标的关注程度,找到两种权力之间的最佳结合点”(克罗齐埃,2002:199)。对下级而言,他们所拥有的是一种与上级的权力相平行的权力,也就是说,上级在对下级的行动进行控制并获得权力时,下级也获得了相应的交换筹码,因为上级权力的产生依赖于下级愿意做出相应的交换。并且,处于弱势地位的成员还拥有一种来自合作关系的权力,只要行动者之间需要维持权力关系,就必须保持每一个行动者都拥有特定的权力,惟有如此,交换才能产生。从这一点——不同职位中的人所获得权力的性质不同——来讲,权力关系是行动者之间的不均衡的交换关系。这意味着,行动领域得以建构,“不仅必须保证所有的参与者都从中有所收获,与此同时,还必须允许一个或几个参与者的收获比其他人更多”(费埃德伯格,2005:112)。这是费埃德伯格着墨较多的地方。

如上所述,我们已经从权力和规则如何产生并发挥作用的角度对行动领域的建构过程进行了分析。组织作为正式建构的集体形式,其运作逻辑得到了澄清。在传统的分析中,组织的有效运行建立在稳定的职位关系和严格的规章制度上,如果我们考虑到行动者的行动自由以及规则不可避免的局限性,就不难发现,无论是等级职位还是规章制度,其真正作用并不是直接决定人们的行为,而是对行动者之间协商和游戏的环境进行建构,只有当行动者在行动中发现并利用环境中的各

种机会和空间,且为了实现目标而动用他们的资源以及诸种协商谈判的能力时,职位和规则的作用才能真正发挥。

对于行动领域的分析引发了三种重要的转变,由行动者的理性行动向“有限理性”的转变;由一种合理统一的组织整体向具有矛盾冲突的行动领域的转变;由一种静态的组织结构向一种永不停歇的组织化过程的转变。借助这种理解,费埃德伯格提出了一种更具体的研究对象,他称其为“具体行动系统”(费埃德伯格,2005:154),这一概念可以同时体现行动和规则的本质,可以同时容纳策略行动者及其行动领域,更重要的是它指向组织研究的一种实践意义。

三、具体行动系统的内涵

具体行动体系(concrete systems of action)在法国学派的组织分析中有特殊含义,它体现为包含一系列游戏规则的行动领域,它是策略行动者进行协商性交换的产物,同时具有局部、暂时的特征,因为行动者会不断对规则进行利用和修改。这一概念的提出基于正式组织特权地位的相对化,或者按照费埃德伯格的话来讲:“行动体系的具体概念,是从集体行动分析的总领域移位过程之中派生而来的”(2005:107)。

组织研究在传统意义上存在诸多二元划分,正式/非正式结构、组织/集体行动,这两种划分的缺陷在本质上是一样的,即都将不可分割的联系在一起的行动领域划分为独立的领域,一边是刻意塑造的、高度凝聚的有组织领域,另一边是未被塑造的、松散的无组织情境。事实上,无论是何种集体行动,只要它包含了诸种人类协作关系,就必须具有一定程度的组织化特征,人们自愿合作并就规则达成一定的共识和妥协,与此同时,由规则建构起来的结构布局又总是暂时的、不确定的,无处不在的冲突、竞争犹如一股离心力,会不断破坏规则建立起来的暂时平衡,每个行动者总是试图维护自己的利益抑或获得更多的利益。正是在这种意义上,组织与其他形式的集体行动总是同时包含着正式构成的要素和随意结合的成分,其中既有自发的、松散的社会关系,又有人为设定的、结构化的行动秩序。或者我们可以直接说,组织作为行动领域,是一种融合了自然与文化、结构化特征与自发性行动、强制与契约、意图与或然性的混合体(费埃德伯格,2005:154)。

从这种意义上讲,组织与其他集体行动并不存在本质的区别,它们是策略行动者进行协商交换的过程的产物,同时又对这一过程进行调节和制约。两者的区别只是程度上的,“正式化与法规化的程度,以及行动者对规则的认知和反应的程度”(费埃德伯格,2005:155)。面对这种情况,不存在任何整体的、简化的分析方式,组织分析所能做的就是围绕权力和规则对一种局部的、暂时的秩序即具体行动体系进行研究。这种局部秩序的核心是一系列的游戏规则,这些规则构成了行动的先在条件,它至少提供最低程度的合作秩序,形成一种行动环境。规则在特定的时刻象征着行动者之间权力均衡与妥协的状态,但是处于环境中的行动者始终拥有一种必要的自由,“每个参与者都被设想为积极的存在者——一个不只依存于环境,而且也对环境进行建构的人,一个在适应行动领域中游戏规则的同时,反过来通过自身的行动改变这些规则的积极存在者”(费埃德伯格,2005:202)。因此,具体行动体系相比正式组织,更突出了行动与规则的本质,它所强调的不是作为整体的结构的组织,而是一种行动领域建构的过程,行动者的重要性被充分强调,由此,我们从作为对象的组织过渡到了一种有组织的行动。

四、组织分析的推论模式及其实践意义

在《权力与规则》中,费埃德伯格始终强调组织分析提供的不是一种有关组织现象的普遍性理论,也不是一种有关局部秩序的规律,而是一种可用于分析的推论模式。所谓推论模式,是说分析所做的陈述和使用的概念都不具有实体的性质,它们只是形成一种可用于分析的框架,具体的内容或者说有关局部秩序的知识只能从具体研究中获得。这种范式转变来源于组织分析对于行动者及其行动领域的理解。

组织分析强调行动领域的局部性、暂时性和行动者行动的策略性、积极性,行动者与规则之间不是简单的顺从与约束的关系,两者之间的相互作用使得任何仅仅强调一方的分析都没有意义。正因为如此,组织分析才将研究对象从一种整体的组织转向一种同时容纳行动者及其行动领域的具体行动体系。仅从概念上就不难发现,这一概念强调了行动的具体过程,强调了对于行动的分析必须回到行动所发生的情境

中去。^① 在费埃德伯格看来, 每一个行动领域的结构化都是一个具体的布局, 相对自主的行动者在一种有限理性的总制约下采取行动, 达成这一布局, 目的在于规范一种冲突性的合作并对这种策略性的相互依赖进行管理。但是这一布局只是一种行动的环境或者说背景, 它取决于先前结构化的技术特征、社会特征、文化特征, 也同样形塑于策略行动者在具体的互动、协商关系中采取的行动(费埃德伯格, 2005: 11)。这种特征使得任何带有先在决定意义的普遍理论都是没有意义的, 组织分析的解释只能是局部的具体的, 只能依据特定环境的具体条件以及行动者的真实行为而做出。正因如此, 针对行动者及其领域的实质, 具体行动体系所提供的其实是一种有关“最低限度的秩序和规则的探索性假设”(费埃德伯格, 2005: 237), 这一假设允许我们将策略行动者置于同一个行动领域, 至于规则在何种程度上发挥作用、行动者如何进行协商性交换, 他们所关注的利益的具体内容、所采取的具体策略则将留待对于具体行动过程的考察之后的分析。

也正是在这一意义上, 组织分析所提供的是一种有关组织现象的推论模式, 它所注重的不是理论所具有的普遍解释力, 而是一种前提明确、概念清晰并且前提概念表达一致的分析框架。^② 在费埃德伯格看来, 这种推论模式相比普遍理论具有一种更深刻的实践意涵。结合前面对于组织研究对象扩大化的处理, 我们更容易理解这种推论模式的实际意义。既然正式建构的组织与其他集体行动之间没有本质的区别, 组织研究可以超越正式建构的组织而对普遍的人类集体行动进行分析, 一种推论模式相比抽象理论的优越之处就在于它能够超越有限解释力的局限, 来应对这种普遍的广泛的人类集体行动。

① 费埃德伯格认为格兰诺维特提出的“嵌入性”概念指出了个人关系网络为一种秩序的建构所发挥的作用是局部的, 而且始终是具体的, 因而相应强调了分析应该纳入到具体行动环境之中。

② 在法国学派看来, 对应于组织的实质, 一种普遍理论的建立是不可能的, 相应地, 重要的问题不在于如何扩大理论的解释力, 而是保持分析的前提、核心概念的清晰性以及前提、概念表达的连贯一致。

五、行动者：个体或组织？

首先，我将简要地概括一下费埃德伯格的分析思路。在他看来，组织作为行动的一种环境或领域，正是在行动者争夺权力并利用规则的过程中建构起来的，其本质是行动者协作关系的建构，从这一点来讲，组织和其他的人类集体行动是共同的。任何集体行动，只要涉及到行动者的合作关系都必须包含一定的组织化程度。而组织的正式特征如明确的目标、严格的规则对于行动领域的影响是微弱的，真正重要的是行动者的策略行动和一种局部、暂时的、由规则搭建起来的秩序，因而组织分析的着眼点应该从整体的、正式的组织转向具体行动系统。作为一种包含游戏规则的秩序，具体行动系统同时容纳策略行动者与作为行动环境的规则，可以既强调行动者的策略性，又突出规则的局部、暂时的特征。正是基于行动者与规则的本质特征以及两者之间的作用关系，具体行动体系其实是一种有关行动领域的假设，它允许我们将策略行动者置于同一个行动领域，而从行动与规则之间相互作用的角度来对具体行动的过程进行考察。从这一意义上讲，组织分析所提供的是一种可用于分析人类普遍集体行动的推论模式。

作为组织分析的一部总结性著作，《权力与规则》具有重要的意义，其探索性的尝试为我们提供了另一种看待组织现象的方式。阅读全书，我们可能会有这样一种感受：一开始对于经典组织模式的批判使我们仿佛误入迷宫，所有的标识都消失了抑或是不可信的，惟有对人类集体行为的特点重新进行审视才能摸索到些许方向；随着核心概念的提出、研究对象的确定，一种新的研究路径得以呈现，从中我们可以得到有关组织现象的诸多启示。

20世纪以来的现代组织研究主要集中在美国社会学界。在组织研究发展的三个阶段（二战前后，60年代前后，60年代后至80年代），组织理论的发展奠基在研究议题的变迁和分析单位层次的变化上（邱泽奇：1999）。二战前后，人际关系理论、均衡理论、决策理论以及工作满足理论集中在行动者个体的层面，探讨个人的期待、满足和行为以及行动者的特征对于组织的影响；60年代前后，以默顿为代表的“哥伦比亚学派”，针对韦伯提出科层制的合理性，进行了大量的经验研究，主要在组织的层面探讨组织的正/反功能；60年代后至80年代，系统理论、

权变理论、种群生态理论主要在超组织的层面探讨组织与组织之间抑或组织与环境之间的关系。法国学派的探索途径与此不同。他们提出的组织分析首先基于一种行动者哲学(拉法耶, 2000: 39), 即组织分析的起点是行动者的行动能力, 组织现象被看作是行动者利用规则建构于己有利的协作关系的过程。而行动领域内的规则机制则为行动者的策略行动提供了最初级的秩序。这意味着, 组织现象其实是一种行动者在一定的合作秩序上不断建构规则的同时修改规则的动态过程, 行动者的权变特征与组织领域的局部性被同时纳入考虑。通过提出“策略行动者”、“权力”、“规则”、“具体行动体系”这些核心概念, 我们获得一种新的组织观念, 同时掌握了一种可用于分析普遍集体行动的推论模式。

《权力与规则》作为法国学派的一部总结性著作, 其基础实为《科层现象》和《行动者与体系》。^①《科层现象》强调了科层组织中不断发展的权力关系以及科层现象作为一种文化现象的内在含义;《行动者及其体系》则提出了策略分析的概念框架, 首次强调了组织分析需要提出一种针对普遍集体行动的推论模式;《权力和规则》通过对美国和法国最新研究的讨论而使组织分析的理论思考更加现实化。相比《科层现象》,《权力与规则》的一个绝对进步是提出了研究对象由正式组织向有组织的行动转移(拉法耶, 2000: 42)。在《科层现象》中, 克罗齐埃首先讨论的是作为组织体系的科层现象, 他对权力关系的讨论是明确限定在组织体系之中的, 还没有考虑到组织外围的问题。《权力和规则》则对组织的内涵、边界做出了新的界定。《权力与规则》的第二个进步是明确指出组织分析的核心要素是权力与规则, 两者必须联系起来讨论。在《科层现象》中, 克罗齐埃试图对话的是人际关系理论和哥伦比亚学派, 他突出的是人际关系和组织功能背后真正起作用的权力因素。事实上在他的讨论中, 权力和规则之间的关系已经涉及很多, 组织“恶性循环”(克罗齐埃, 2002: 228)的事实正是围绕权力和规则所形成的, 但是规则在整个分析中的地位始终是相对次要的。在费埃德伯格这里, 规则的作用得到了强调, 权力关系之所以形成与规则在本质上的不确定性和局限性密切相关, 在对行动领域进行讨论时, 权力与规则的重要性等量齐观。

^① 对于三部著作的更多介绍见拉法耶(2000: 33-43), 李友梅(2001)。

纵观全书,不难发现费埃德伯格有关组织行动建构过程的思想与吉登斯的“结构化理论”有异曲同工之处(吉登斯,1998)。吉登斯讨论的是社会结构和个人行动能力之间的“张力问题”(吉登斯,1998),他提出的“结构二重性”强调了结构作为行动的中介是个体行动的结果,即社会系统的结构性特征并不外在于行动,而是内在地产生于行动的生产与再生产;而费埃德伯格讨论的则是组织结构和组织行动者之间的关系,他认为组织结构作为一种行动领域,在本质上是行动建构的结果,其意义体现为一种行动的临时秩序和初始条件。令人惊讶的是,虽然费埃德伯格在书中多次提到了盎格鲁-萨克逊人的研究,并力图将其作为主要的对话对象,但他对于自身思想与“结构化理论”的共同处至少在文字上没有任何显示,他对于吉登斯的少量讨论仅限于后者对于社会学方法的分析。

最后,需要交待这种组织分析的局限。一定意义上,组织分析所提供的是一种有关组织现象的观察视角抑或分析路径,它引导我们去思考被英美组织社会学所忽视的层面,即作为行动领域的组织,同时帮助我们获得一套新的概念框架和新的理解。但是这种分析作为一种推论模式,在实际研究的操作化上具有较大的困难;并且其实地研究方法中提出的“反馈”(费埃德伯格,2005:394)和建立“规划小组”(费埃德伯格,2005:404)的具体方案不仅要求研究者在组织中具有较大的影响力,还需要研究者对实地研究具有极高的把握能力(费埃德伯格,2005:11),这些要求和困难为组织分析的具体应用提出了挑战。

组织研究从初起到现在一直未能形成一个系统,新旧理论之间的相容、整合并不那么容易。正如拉法耶所说:“积极的对比、交叉的批评以及热烈的讨论可以让人们的认识更进一步,直到形成好地研究方向,费埃德伯格的作品很好地说明了这一点”(拉法耶,2000:108)。在我看来,这或许也是《权力与规则》在研究方法上最值得我们借鉴的地方。

参考文献:

- 埃哈尔·费埃德伯格,2005,《权力与规则——组织行动的动力》,张月等译,上海:上海人民出版社。
- 安东尼·吉登斯,1998,《社会的构成》,李康、李猛译,王铭铭校,北京:三联书店。
- 彼得·M.布劳,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。
- 赫伯特·西蒙,2002,《西蒙选集》,黄涛译,北京:首都经济贸易大学出版社。
- 克罗戴特·拉法耶,2000,《组织社会学》,安延译,北京:社会科学文献出版社。

- 赖特·米尔斯, 塔尔科特·帕森斯, 1986, 《社会学与社会组织》, 何维凌、黄晓京译, 杭州: 浙江人民出版社。
- 李友梅, 2001, 《组织社会学及其决策分析》, 上海: 上海大学出版社。
- 米歇尔·克罗齐埃, 2002, 《科层现象》, 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——组织理论的发展和困境》, 《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》, 《社会学研究》第5期。
- Blaug, P. M. 1955, *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burns, T. & G.M. Stalker 1961, *The Management of Innovation*. London: Tavistock.
- Crozier, M. & E. Friedberg 1980, *Actors and Systems: The Politics of Collective Action*, Trans. by A. Goldhamer. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Crozier, M. 1964, *The Bureaucratic Phenomenon*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dobbin, F. 1998 “Local Orders: The Dynamics of Organized Action.” *Contemporary Sociology* 27(6).
- Elster, J. 1989, *The Cement of Society: A Study of Social Order*. Cambridge: Cambridge University Press
- Fayol, H. 1949 *General and Industrial Management*, Trans. by Constance Storrs. London: Pitman Publishing, Ltd.
- Gouldner, A. W. 1964, *Patterns of Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press.
- March, J. G. & H. A. Simon 1958, *Organizations*. New York: John Wiley.
- Merton, R. K. 1940, “Bureaucratic Structure and Personality.” *Social Forces* 18.
- Orum, A. M. 1982, “The Game of Life.” *Contemporary Sociology* 11(6).
- Selznick, P. 1966 *TVA and the Grass Roots: A Study in the Sociology of Formal Organization*. New York: Harper & Row.
- Smith, Jam 1981, “Actors and Systems: The Politics of Collective Action.” *Political Science Quarterly* 96(3).
- Stinchcombe, A. L. 1979, “Actors and Systems: The Politics of Collective Action.” *The American Journal of Sociology* 84(5).
- Taylor, F. W. 1947, *The Principles of Scientific Management*. New York: W. W. Norton.
- Weber, Max 1978, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.
- Zald, M. N. 1982, “Actors and Systems: The Politics of Collective Action.” *Social Forces* 61(1).

作者单位: 北京大学社会学系
责任编辑: 罗琳