

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

杨甜甜

一、引言

在现代组织研究的发展历程中，对组织的进一步思考是从对科层现象的考察开始的。自20世纪初马克斯·韦伯提出“科层制”理论后，50、60年代在美国和法国产生了大量对科层制进行深入研究著作，米歇尔·克罗齐埃的《科层现象》（以下简称《现象》）就是其中的经典。

在《现象》^①一书中，克罗齐埃首先分析了两个具体的研究案例：巴黎会计事务所与联合工业垄断企业；其次，基于对实际案例的分析，从理论上提出了组织研究的核心问题即权力如何运作，进而借助有限理性的观念分析了科层组织体系运作的游戏规则及其导致的“恶性循环”；最后，从文化体系与社会体系方面分析了科层现象的实质，考察了科层现象与整个法国社会在工业社会变化中的内在关联。

本文将着重讨论以下几个问题：1. 两个经验研究案例中得出的基本结论；2. 作者对法国科层制的分析路径；3. 作者如何将科层现象扩展到组织体系以外，将其作为一种文化与社会现象来对待；4. 作者如何将科层现象看成社会整体针对变迁而做出的一种总体反应。正是这4个问题构成了克罗齐埃分析科层现象的理论框架。最后，我将把克罗齐埃对于科层现象的分析纳入到组织研究的历史中去，考察其理论关注点的特殊之处以及理论视角的得失。

* 本文的写作很大程度上得益于作者的导师邱泽奇老师的指导，与刘战国、王旭辉等同学的讨论也使作者深受启发，在此一并以诚挚的谢意。

① 本文未注明出处的引文都出自米歇尔·克罗齐埃(2002)。

二、两个经验案例及初步分析

(一) 巴黎会计事务所的案例

在此案例的介绍分析中,作者主要阐述了两个部分:一是组织基本情况介绍,包括成员的类别和工作;二是人际关系和群体关系中的互动规则。通过案例分析,他提出的理论要点是:可以通过组织所采用的社会控制体系来分析为什么组织的管理和行为与科层现象紧密相联。

巴黎会计事务所是隶属于法国财政部的一个庞大的公共行政管理部门,它的劳动组织、劳动方式以及等级组织都是典型的科层制模式,其运行的最大困难在于业务增长与管理上因循守旧之间的矛盾。

组织中的工作人员绝大部分是女性,管理人员则是男性。由于工作任务划分明确,因而提高劳动效率的惟一办法是给工作人员施加压力,但是这种压力并没有使女雇员产生不满,原因在于她们把这种压力归结为劳工条件不好而导致劳动负荷太重,而对工作任务本身并不反感。但是与这种工作态度相反,组织成员对组织内社会生活的参与程度很低,他们对组织目标漠不关心,彼此间关系冷漠,惟一的联系纽带是建立在群体整体上的一种表面的、消极的团结。与表面上的消极团结相适应,在组织的权威关系上,基层干部与集权领导之间存在着一种群体对立,基层管理人员了解情况但不拥有决策权,集权领导拥有决策权但不了解情况。简言之,基层管理人员因循守旧而女雇员消极抵抗。

问题的关键是:在陈规陋习约束着人们行为的情况下,这样一种组织是如何存在并能抵抗一切变化和压力的?克罗齐埃的解释是,这种严格的职责和等级划分是人们回避面对面权威关系的一种手段,上下层之间的隔离虽然能使下层被排除在某些事务之外,并会因此而不满,但是作为补偿她们从严格的制度中获得了某种他人无法干预的自由。管理人员也是如此。换句话说,正是这种科层制为组织的管理和成员的自由提供了一种保障。需要注意的是,为什么女雇工和管理人员都将与其地位相适应的自由看得如此重要?对这些问题的解释已经涉及到组织之外的法国文化的特点。

(二) 联合工业垄断企业的案例

克罗齐埃研究的第二个案例是法国联合工业垄断企业,它拥有生

产一种简单日常消费品的垄断权,但不负责销售,这意味着它摆脱了市场环境的大部分压力,可以按照自身内部社会体系的要求发展。其雇员有6类:按照国家特殊规定而招收的生产工人、具有资质的维修工人、通过考试而录用的车间主任、行政管理人员、负责所有维修工作的技术工程师、充当行政管理官员和公关角色的领导级工程师。正是在此案例中,克罗齐埃从一个更根本的层面探讨了科层体系的社会控制问题:组织中的群体之间以及个人之间的权力关系。

他的分析分为三步:1. 探讨车间组织体系内部工人群体如何围绕一些制约因素与其他群体相联系并形成其独特的行为模式,同时指出这种关系特征以及行为模式与群体之间的权力争夺密切相联;2. 着重分析领导群体内部的权力关系和行为特征,以及领导阶层的行为对组织运作的影响;3. 将权力的争夺提升到群体冲突的层面,以探讨能使组织维持运转的社会控制。而第三步与巴黎会计事务所的案例相吻合。因而在克罗齐埃看来,科层现象首先要解决的问题就是科层组织形式如何为现代社会提供了它所必需的控制,使得科层现象即使有如此多的弊端也能继续存在下去。克罗齐埃的分析过程从略,正如他在书中所说的那样,他希望从对案例的经验分析中得到一些理论支点。

在联合工业垄断企业的6类雇员中,车间社会体系主要包括生产工人、维修工人和车间主任。克罗齐埃对车间社会体系的分析集中在三种制约因素上:技术与组织事实、形式权威、群体间的关系。这三种制约因素之所以得以形成,很大原因在于三者之间的内在逻辑。

由生产技术要求 and 科层形式构成了联合工业垄断企业的技术与组织事实,其最大特点在于任务分工的高度合理化与专门化,非人格化的规章制度导致了组织中鲜有偶然性,也不存在个人的随意性。譬如在劳动岗位分配方面,工龄规则起着决定性作用,排除了人为干涉劳动调动的可能。与这种高度分工相适应的权威关系是形式权威,也就是权威高度集中在厂长、副厂长手中。但是权力的高度集中同时也意味着权力内容的剧减。在一个劳动任务划分明确、规章制度严格的组织中,厂长是维持秩序、保障组织目标的象征,他首要的任务在于维持秩序、协调各方利益,惟有高度的集权,才能既满足这种要求,又逃脱处于最高等级而带来的压力。与此同时,高度专业化和形式权威也导致了组织成员面对职责压力与从属关系时对群体的需求,由此带来的是以群体为单位的表面团结和群体之间的权力争夺。这种状况与韦伯理想的

科层体制结构关系的预期大相径庭。

从案例还可以看出,联合工业垄断企业的组织设计体现出了科层组织体系的特点,即所有的参与者都与非人格的规则相联系,而不是与发号施令的个人权势相联系。但在实际运作中,规则的普遍扩展、行为的确定性和可预见性、通过不同等级层次干预的不可能性,这一切都大大削弱了形式指挥链的重要性。简言之,权力问题似乎在正式的等级线上被消除,但是与此同时它并没有在组织中消逝,而是在一些关键的非正式关系上发展起来,在调节体系的裂缝上,每一个群体都力图控制组织中的不确定因素并以此扩大自己的权力。

进一步,克罗齐埃将对于权力的分析伸展到了领导群体内部。他详尽分析了联合工业垄断企业领导班子4成员的职位与职责及其彼此间的冲突,并借助由权力争夺而引发的冲突问题重新将组织的权力问题引向组织的控制体系上来。在该案例中,冲突与科层现象密切相关,它产生于组织强加给个人角色的刻板性,产生于角色之间的孤立性,产生于角色扮演者的愿望与现实的不一致性,但是科层现象为什么能够继续存在?作为一种控制体系,这种模式运作内存在的逻辑如平均主义的原则、等级隔离的原则、制度的非人格原则是如何共同存在并发挥作用的?具体的原因在更理论化的分析中才能看出。

三、科层组织体系及其恶性循环

在克罗齐埃看来,对科层现象的探讨需要超出经验分析的局限而建立起具有普遍意义的组织理论。在对两个经验案例有了初步的了解之后,克罗齐埃开始转入第二步:从更加理论和更加普遍化的层次分析科层现象。他将权力问题作为组织研究的核心问题,讨论了权力关系对于组织运转的意义以及权力关系对组织结构的影响,并从现代组织运作中必须采纳的控制体系上讨论了组织中“恶性循环”的事实。

(一)权力关系的实质

在克罗齐埃看来,权力问题始终是组织研究的关键所在,但是20世纪20年代以来组织研究主要交织在技术理性主义与行为主义的争执中,对权力问题的探讨虽有所进步,但并无实质性发展。具体表现

为,科学古典主义和随后的行为主义都仅从一个侧面讨论组织成员的行为,而忽略了权力问题的实质。前者注重金钱刺激和理性控制,简单强调从人的管理过渡到对物的控制;后者虽然否认古典理性主义的科技理性,但只是将权力看作一个非正式关系的金字塔。在克罗齐埃看来,技术与金钱理性和人际关系理性的关系,不是简单的对立而是彼此渗透,因为,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。从上面分析的两个经验案例中可以看出,行动者的行动是一种特定情境下维护自身利益的策略性行动,如果将权力看作某人使他人按照自己的意愿去行事的能力,那么权力正是策略性行动的核心。正是从这一角度入手才能真正将权力问题提升到组织研究的核心位置。

无独有偶,詹姆斯·C. 马奇和西蒙提出的有限理性的概念^①与克罗齐埃强调的一种策略行动分析法,都试图对人类技术理性和人际关系的作用进行互补分析。据此,克罗齐埃将权力问题纳入到一个有限理性框架内进行分析。他认为有限理性和过去人们所试图获得的最佳途径相对立,一个最佳的解决办法将导致完美理性,站在这个角度上,组织中所有成员的行为都是可以预见的,这意味着确定和限定,它所导致的恰恰不是更好的选择而是丧失选择、丧失权力。真正的运作情况有赖于有限理性的发挥,一方面,严格的规章制度排除了个人评判的自由,这似乎是一种消除一切权力的倾向,它意味着只有权职的不同,没有特权的空间;但另一方面,新的权力关系在个人行为无法预见的领域内得到发展,这是理性化始料未及的结果,其根源恰恰在于有限理性的框架不可能消除不确定因素,而权力与这种不确定因素密切相连,这就是科层的严格等级制度下权力运作的事实。

在此我们回答了“理性框架内权力关系何以能够运作的”问题,如果我们相信正是有限理性所带来的不确定因素使得权力争夺成为可能,这就需要继续追问“这种权力运作的游戏规则是怎样的?权力争夺受到何种约束才不至造成组织的瘫痪?”正是在这个意义上可以将科层组织看作一种社会控制体系。克罗齐埃对组织结构和权力斗争限度的分析恰如其分地解决了我们的疑问。

^① 有关“有限理性”的具体分析见赫伯特·西蒙(2002)。

组织的权力争夺围绕一些不确定因素组织起来,主要的行动手段是控制与不确定性因素相关的信息,使其成为交换的筹码和向其他群体施压的力量,因而一个组织为了维持其完整性并达到组织目的,就需要设置一个能够包容群体间和个人间斗争的等级结构。同时还需要拥有一种整体上的社会控制,以阻止每个成员在各自位置上谋得所有可能的好处,惟此才能使他们不得不与其他群体达成某种合作与共识,也就是说组织只能在冲突与合作的平衡作用下继续存在。就法国联合工业垄断企业的案例而言,在车间社会体系三方围绕停机事故建立起权力关系的同时,他们也不得不在一些力量的约束下维持最低限度的协调与合作,这些力量是:不同的群体注定要生活在一个组织中;群体特权在一定程度上依赖其他群体的特权;所有群体都必须承认一定的效率是必不可少的;更重要的是他们不得不维持一种稳定的关系。

由此可以看到权力关系所涉及的不仅仅是冲突、斗争,还有合作与协调,组织的发展正是在冲突与合作的平衡关系中进行的,因而需要将原来的静态权力分析框架扩展为能够包容静态复杂关系和动态平衡关系的理论体系,并借助这样一种动态视角将关注点由“科层组织何以存在”转向“科层组织如何演变发展”的问题上去。

(二)科层组织“恶性循环”的事实

克罗齐埃用“恶性循环”来描述科层组织体系的运作,这似乎同韦伯在20世纪初以“铁笼”(iron cage)所表达的悲观色彩相似。韦伯对科层制的态度非常矛盾,一方面他认为,科层制的发展与现代社会的理性化相符合,在这一层面上,科层制是最有效的组织形式;另一方面,他又认为人们将因此而陷入一种无法自拔的奴役地位。^①一定意义上,克罗齐埃对科层组织的分析没能避免韦伯这种宿命似的结论,但是他强调造成科层组织“恶性循环”的因素恰恰是人类企图控制和粉碎科层恶性循环的能力本身。

我们需要明确克罗齐埃是在何种意义上说明科层组织“恶性循环”的,从组织的角度来讲,这种演变过程会给科层组织的特点或者个性造成怎样的影响?这种影响仅仅是负面的吗?从个人的角度来讲,个人

^① 关于韦伯科层制的讨论可见韦伯(1997: 3, 9章)、布劳(2001: 17-19)、本迪克斯(2002: 458)。

能从科层体系中得到什么益处？正是在解决这些问题的过程中，克罗齐埃才真正与其他的组织研究展开对话，也正是凭借这种更广泛的历史视角，才能明确他所建立的科层组织理论能够阐明哪些从前被模糊甚至被歪曲的事实。^①

在克罗齐埃看来，科层组织的发展与组织成员尽力避开非人格的规则所造成的压力有关。但克罗齐埃更强调科层组织的功能障碍所带来的非人格化的规则及其后果的强化。在他看来，一个科层组织是不能根据自己的错误进行自我纠正的组织，纵使非人格化的规章制度不能使人们相应地完成一些活动，但是这种规则一旦被制定，由它的功能障碍所带来的压力不是最终使人们放弃这条规则，而是继续延伸和加强这条规则。组织变化的节奏恰在于长期的稳定和短期的危机之间的交替。这就是科层组织体系恶性循环的基本事实。需要强调的是，这种恶性循环可以为个人提供一种保护，特别是当个人为实现其目的而必须与他人进行协调合作之时。

至此，克罗齐埃在组织理论的框架内完成了对科层现象的分析。从上面的叙述中可以看到，他关注的核心问题是科层现象何以存在又何以发展，这与其他的学者并无异处。之所以会有这种疑问，关键在于科层组织体系表面上看起来是一种僵硬的、会导致所有成员循规蹈矩的组织形式。克罗齐埃试图从一个新的层面澄清科层组织的事实。可以看到，权力问题是他关注的核心问题。通过对经验案例的分析，克罗齐埃发现组织中的群体及个人均在采取一种理性的策略性的行动，而原来的技术理性和行为主义的解释都失之偏颇，各种群体及个人的行动围绕的既不是经济利益，也不是人际关系，而是一种权力，它是能够使他人按照自己的意愿去行事的能力。由此，权力问题被提到核心位置上来。接下来的问题就是，如果说权力的争夺会引起冲突，那么科层组织是何以继续存在的？它是如何围绕权力的争夺运行发展的？这就引出组织的控制体系以及组织间必不可少的合作问题。事实上，科层体系的弊端及其不可避免的事实为大多数学者所接受，克罗齐埃也是如此，但他并不认为人们会因此无可奈何地消极等待命运的安排，因为

^① 在这里克罗齐埃试图将以静态权力关系为特征的组织 and 以动态关系为特征的组织区分开来，并由此进入到社会学家对科层组织体系发展过程的讨论中，代表人物有马克斯·韦伯、阿尔文·古尔德纳、菲利浦·塞尔兹尼克、彼得·布劳，我将具体的论述放在后面对他们的比较中。

左右组织发展并导致恶性循环的恰恰是人类反抗科层体系这种机械图式的能力本身。因而问题不是人类为什么不抛弃科层组织体系，而是根本就摒弃不了。对于最高效率和最大自由的同时追求需要科层体系为在严格等级制控制下的人们提供一种自由的保障和争夺权力的空间，这就是科层组织体系得以存在并将继续存在的原因。

四、作为法国文化现象的科层现象

如果说克罗齐埃从决策行动的视角分析科层组织“恶性循环”的事实是对组织研究的一大改进的话，他更卓越的贡献则体现在他把科层现象作为一种文化现象来对待，并以法国科层现象为例进行了深入的分析。这一点恰恰是为人们所经常忽视的。

他指出，权力平衡关系和科层组织体系的发展同人类其他行为体系一样，也建立在一些文化特征之上，它们与具有各自社会特征的社会关系和价值紧密相关，因而要进一步了解法国科层组织的特点，就需要从法国文化和社会制度上对科层组织体系进行解释。同时，科层组织模式不仅与文化特征或最基本的价值观相适应，也与诸如教育体系或政治体系模式紧密相关。因而可以超出法国组织体系的范围将科层现象纳入法国社会整体之中来讨论，这意味着可以将法国社会如何应对变化发展化约为这样的问题：法国科层模式作为一个僵硬而持久的体系如何应对抵抗力量和变化力量而持续存在？

如果试图评判克罗齐埃的分析是否恰当，首先需要思考的问题是，为什么可以将组织现象作为一种文化现象来对待？克罗齐埃的解释是科层组织中的行为特点和关系模式一定程度上由特定社会的文化特点所决定。克罗齐埃曾经解释：组织中各个群体对其成员的严密控制是与各个类别的隔离、不同类别交往的困难性以及形式主义的发展相联系的，这一系列特征是科层组织严格控制的结果。在科层组织体系的范围内，我们可以将恶性循环作为一种功能障碍来对待，但其一旦扩展到更加广泛的社会整体，将科层制的功能障碍看作一种社会现象的潜在功能，要寻求解释就不可避免地走到文化方面去，这就意味着法国科层模式的特征要由法国文化决定的组织成员的特定行为来构造。

具体而言，首先，法国科层组织体系中个体间和群体间关系的隔离

在社会诸多方面得到体现^①，儿童群体中少有小集团，政治方面缺乏组织群体，甚至乡村中居民集合都少有生气；其次，法国科层体系对于既恐惧面对面的权威关系又深信君主专制传统的法国人来说解决权威问题的最佳办法，他们厌恶平衡和均衡的游戏，倾向于依赖于所属群体的强大抵抗力来获得上级不能干预的某种自由，正如“我的杯子很小，但我要用我的杯子喝水”（转引自克罗齐埃，2002）。这句话所说的是，他们试图在规定的限度内争取完全的自由。从中可以看出，科层组织模式的诸多特点与更广泛的社会总体的特征相对应，即等级制、非人格化、高效率背后潜藏了满足特定需求的功能，当这种社会需求是广泛的并由于社会成员将其内化而不被意识到的时候，将其作为文化现象有助于完成我们的解释。

需要强调的是，科层现象作为一种文化现象意味着科层现象并不为法国社会所独有，它还具有其他可能的模式。譬如前苏联，在高度集权的情况下将初级群体纳入权力和效率的范围内，造成了上下级之间的对立进而强化了上级对下级的怀疑，因为初级群体只有在违反权力命令的情况下才能取得成绩，这是与法国组织体系不同的恶性循环方式。因而科层现象作为一种文化现象其形式并不同一，它与某一社会特定的价值和模式紧密相关。

进一步，克罗奇埃明确指出，科层现象作为一种文化现象不仅体现在组织体系中，同样也体现在教育体系或政治体系甚至殖民体系等诸多行为体系中。据此，可以将对科层现象的讨论借助文化视角扩展到对社会整体的分析，因而可以追问：科层现象在法国社会整体中处于怎样的位置？法国社会的变化与科层模式的维系之间有怎样的关联？克罗齐埃从资本主义企业与国家科层组织之间的关系上来回答这一问题^②。他认为虽然法国资本主义企业的自由主义世界与国家科层组织的平均主义世界之间有着巨大的鸿沟，有着不同的人员来源、晋升途径、市场、客户、语言甚至政治关系，但它们有着共同的深层价值，法国科层模式的基本特征（等级分层、各分层内部的平等、面对面关系的恐

① 这一点在我们上面分析的巴黎会计事务所有明显的体现：女雇工与管理人員之间的隔离，前者对后者的消极抵抗。

② 克罗齐埃对此问题的探讨涉及了大量有关法国历史的事实，他对J. R. 皮茨的观点进行了深入分析，而对这些特定知识的欠缺使得笔者很难做出自己的判断，因而在文章中沒有过多着墨。

慎)都存在于资产阶级世界中,均对某种绝对的权威和绝对平等的矛盾要求做出了回应,并且这种回应是相互依存和互补的。正是它们的共同作用使得社会能够驾驭变化,正是工商业世界中本位主义和资产阶级影响的衰弱产生了行政管理 and 企业的接近,造成了法国社会所有的层次和体系都开始出现科层模式的如下特征:长期的稳定阶段与短期危机阶段的交替;对秩序化、计划化、规范化的热衷;不同类别群体及个人之间的消极保守主义。

五、讨 论

在上面的分析中,我们以近乎白描的方式叙述了克罗齐埃的两个经验案例,展示了他的分析逻辑。如果将目光投到组织研究的发展历程中去,我们会发现有三个重要的问题需要引起重视:首先,组织研究中关于科层制的经典分析其关注的核心问题是什么?围绕这些核心问题形成的主要观点是什么?这一问题的解决可以帮助我们建立一个评价《现象》的理论背景。其次,克罗齐埃采取何种视角分析这些核心问题,他的解释有哪些独到之处?第三,他提出了哪些别人未曾关注的问题?这些问题对研究组织现象有何重要启示?他又忽视了哪些其他理论认为十分重要的问题?这种忽视会对他的分析造成怎样的影响?

有关科层制的理论争论和经验研究相对比较集中(李友梅,2001:5—23),最经典的是马克斯·韦伯对于现代社会与科层制关系的研究和20世纪50年代哥伦比亚学派的研究,主要代表人物是默顿、阿尔文·W.古尔德纳、菲利普·塞尔兹尼克和彼得·M.布劳。事实上,对科层制的研究经历了一个由宏大到细微、由抽象到具体的过程,在我所列举的这几位社会学家的研究中,科层制呈现出了不同的面向。韦伯关注的是西方社会的合理化进程,他没有告诉我们科层组织内部运转的细节,仅仅是在《经济与社会》中的短短两章中(韦伯,1997:第3、9章)指出科层制在高度的专业化、权力等级、规章制度和非人格化上与现代社会相适应。但是韦伯的思想在20世纪50年代的美国激发了大量的思考与研究。以哥伦比亚学派为代表,他们主要关注的问题是“科层组织的实际运作是怎样的”?默顿在1936年发表的一篇文章中解读了韦伯的理想类型(Merton,1936),他指出:科层组织体系会导致预期目标与原则背

道而驰的后果,高度的标准化会导致官员们墨守成规以及群众与官员之间的对立隔离,也就是说科层组织存在潜功能和功能的负面效应。在此基础上,塞尔兹尼克在1949年对田纳西河谷管理局的研究中提出了更深入的解释模式(Selznick, 1966)。他提出组织发展脱离原来的设计不仅仅是由于组织内部成员关注特殊目的,而且因为组织的外部环境深刻地影响了组织的运作。在这一问题上走的更远的是古尔德纳(Gouldner, 1954),他分析了组织在因更换领导人而造成断裂的情况下是如何进行过渡的,适应和拒绝的力量如何相互作用最后导致了科层组织体系的建立,他开始从组织中的各种群体如何缓解压力的角度来分析科层组织的发展原因。布劳则在1948年对美国的两家公共机构中的规章制度进行了分析(Blau, 1963),他并不认为科层制是严格的组织体系,其中蕴含了导致自身转变的萌芽,大量的非正式行为不是对规章制度的简单偏离,而是科层制度发展行为的合理模式之一。

从上面的分析可以看到,韦伯以后的社会学家主要从正式/非正式对比的角度研究科层制,他们关注到科层组织未必是一个等级森严的组织体系,它的实际运作恰恰体现出了对原来设计的偏离。但是,在这些研究中权力问题并没有被明确提出,研究者们主要从韦伯“科层制”理想类型的反面入手分析科层制的实际运作;并且更为突出的是:鲜有学者从文化的角度入手分析科层现象,虽然彼得·布劳在分析武装部队、工厂、政府部门和警察机构四个组织案例中关注到了组织的不同类型,注意到了共同的价值在组织中扮演的重要角色,而且提出“各种社会团体的特别之处来源于他们的基本社会结构和国家意识形态的取舍”(布劳,2001),但是仍然没有明确提出可以将科层现象作为一种文化现象来对待,并且后续少有研究。

克罗齐埃对于科层现象的分析恰恰强调了以上两点,即现代社会组织中权力的核心地位以及科层现象作为文化现象的真正意义。

首先,克罗齐埃对于“科层组织如何运作”这一问题的分析是从寻找新的切入点开始的,他明确指出权力问题是组织研究的核心问题。因为在他看来无论是严格的规章制度还是非正式的人际关系都仅仅是科层组织的一个方面,组织运作的真正核心在于群体以及个人的行动围绕权力组织起来,而科层制则是一种容纳权力争夺和严格等级制度的行为体系。在此基础上,他分析了科层运作的事实。与韦伯指出科层制以及现代社会最终导致人类自身受缚有所不同,他指出科层组织

的“恶性循环”以及科层组织的变化节奏“长期的稳定与短期的危机交替”恰恰是由人类抵抗这种机械模式的能力本身所致。他的组织理论框架包含几个彼此联系的核心概念：权力、策略性行动、社会控制体系、“恶性循环”，从而提出了一套新的、完整的解释科层组织的路径，同时提出了一种相应的分析方法：“策略行动分析法”。

克罗齐埃明确提出将科层现象作为一种文化现象来对待。他首先将现代组织中出现的诸多特征看作组织体系中的科层现象，并将这种现象与法国社会中更为广泛的人际交往模式以及群体特征联系起来。进一步他明确指出，这种体现法国文化特征的科层模式在组织体系之外的其他社会体系中共同存在，由此完成了从科层组织到科层现象再到文化现象的跨跃，从而将一种僵硬而持久的科层模式与整个工业社会的运作模式密切联系起来。在前面的分析中我们指出，哥伦比亚学派的研究主要从韦伯所忽视的科层制负面功能以及非正式关系上着手，同时也不难看出深受美国实用主义影响的默顿等人忽视了韦伯从整体上对人类社会宿命的关照。在我看来，正是在这一点上克罗齐埃与韦伯殊途同归，他们都在对科层现象的研究中找到对社会总体的关照。但是与韦伯的悲观论调有所不同，克罗齐埃在对法国工业社会的变化模式进行分析时得出法国社会正在出现某种个人需要与组织活动之间的平衡，这种平衡将导致一种与新的组织形式相适应的发展道路。

当然，克罗齐埃也忽视了一些问题，需要说明的是我并不认为这种忽略将必然导致一种缺陷，因为理论必有其侧重点，他关注的是在他看来最为核心的问题。可以说克罗齐埃非常集中地将他的分析集中在组织内部，所谓权力也就是组织中群体和个人之间的权力问题，他忽略了组织环境中的一些因素。譬如塞尔兹尼克对田纳西河谷管理局的研究，就是对农业职业机构人员和地方行政官员所形成的压力集团介入组织内部权力纷争的问题的研究。而克罗齐埃对与联合工业垄断企业和巴黎会计事务所的分析只是简单交待了他们分别受到税务管理部门的影响和财政署的管理，因而我们可以保留疑问，这些因素对组织内的权力运作没有影响吗？此外，正如克罗齐埃自己所指出的，他从文化上对科层现象的分析只是一种解释性的评论。确实，我们可以深切感受到这种分析的独到之处，但是如果有一种对不同文化下科层模式差异的系统比较，这种特殊的文化视角很难深入下去。

最后，有必要交待阅读过程中的一些得失。正如我在本文开端指

出的,《现象》对于我们研究组织现象具有十分重要的意义,可以将我们的注意力由韦伯所指出的科层现象的特征转移到科层组织何以存在以及为什么存在上来。作者细致入微地分析了科层组织严格等级制度表面和与之迥异的运作事实。这种状况与我原来的想象完全不同因而立即引起关注,且不难理解。对我而言,科层现象作为文化现象的含义以及它在总体社会层面上的位置是理解的难点,这超出了科层组织的范畴,进入到对于法国社会的理解上来。这恰是克罗齐埃理论中最有潜质的地方,不理解这一点也就不能发现克罗齐埃科层现象的真正内涵,也就不能超越科层组织理论的局限。正如韦伯所指出的那样,未来是属于科层化的时代,科层现象所具有的重要意义值得我们继续探索。

参考文献:

- 彼得·M. 布劳, 2004,《现代社会中的科层制》, 马戎、时宪民、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。
- 李友梅, 2001,《组织社会学及其决策分析》, 上海: 上海大学出版社。
- 莱茵哈特·本迪克斯, 2002,《马克斯·韦伯: 思想肖像》, 刘北成等译, 上海: 上海人民出版社。
- 迈克尔·克罗齐埃, 2002,《科层现象》, 刘汉全译, 上海: 上海人民出版社。
- 马克斯·韦伯, 1997,《经济与社会》, 林荣远译, 北京: 商务印书馆。
- Gouldner, Alvin W. 1954, *Patterns of Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press.
- March, James C. 1965, *Handbook of Organizations*. Chicago: Rand McNally.
- Selznick, Philip 1966, *TVA and the Grass Roots*. New York: Harper & Row.
- Blaug, Peter M. 1963 *The Dynamics of Bureaucracy*, 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Merton, Robert K. 1936 "The Unanticipated Consequences of Purposive Social Action." *American Sociological Review*.
- Scott, W. Richard 1975 "Organizational Structure." *Annual Review of Sociology*.

作者单位: 北京大学社会学系
责任编辑: 张志敏