

# 论组织理性<sup>\*</sup>

赵孟营

**Abstract:** Organizational rationality is not only a key conceptual tool but also a key fact of modern social beings. Formerly organizational theories and social theories neglected the important conceptual tool and the significance of analyzing the fact organizational rationality. The author attempts to explain the meaning of PARADIGM organizational rationality, the importance of SOCIAL FACT organizational rationality and to analyze the context within organizational rationality, social rationality and individual rationality. Furthermore, the author prompts his thinking about the approach of the research of Chinese organizations.

## 一、引言

鉴于作为汉语术语的“组织理性”含义丰富,因此,我们有必要对这一名词作一语义讨论。汉语中的“组织”既可以作动词也可以作名词,所以“组织理性”这一术语既包含有作为过程(动作状态)的组织的理性,也包含有作为结构的(社会群体)的组织的理性。如果用英语来表达的话,前者可以译为 organizing rationality,后者可以译为 organizational rationality(这一提法在英语学术著作中已有使用,但还没有被当作重要的理论概念)。不过这种语义的讨论还不能完全说明汉语术语的组织理性的涵义,下面的论述会清楚表达这一点。

就理论建构的目的而言,本文关于组织理性的话题缘起于组织理论和社会理论两个方面。相对于社会理论而言,组织理论对于那种存在于社会组织中的不同于组织成员的个人理性事实的组织理性的某些方面的关注是一直存在的,但这种关注是在对组织效率和组织目标的背景下表达出来的(邱泽奇,1999;Scott,1992)。由于以往的组织理论并没有把事实的组织理性作为组织研究的主题,因此作为概念的组织理性在既有组织理论中的缺失是理所当然的。越过组织理论的视野,通过回顾社会理论我们会看到,社会理论的成熟程度与社会发展本身的成熟程度存在着宿命般的联结关系,关于“社会是什么”问题的探索即是如此。现代抽象社会的形成使得关于抽象社会的理论梳理能够清晰出现(李猛,1999)。不过,对多数非反思的社会成员而言,虽然他们是与抽象社会休戚相关的日常成员,但是他们体验和接触的以及能够理解的则是“具体”社会或概括化他人(米德语)。社会组织则是现代“具体”社会的最核心领域。现代社会的社会组织往往就是个人接触的“社会”。然而社会理论关于社会理性的探讨仅着眼和局限于抽象社会的层次,即从抽象社会的高度出发来探讨社会理性,虽然这种探讨也涉及到作为社

\* 本文的写作得到王思斌教授的悉心指导,在此深表感谢。

会理性体系构成成分的事实组织理性(包括动态和静态两个方面,也包括抽象社会和社会组织两个层次),但是仅仅把这种探讨当作是对抽象社会的社会理性的例证、注脚和说明而已。事实的组织理性没有成为社会理论中社会理性研究的主题,因此作为概念的组织理性在社会理论中的缺失就毫不奇怪了。由于组织理性概念在组织理论和社会理论中的双重缺失,使得组织研究中关于事实的组织理性的认识模糊而粗浅。因此,从组织理论和社会理论相关分析中厘清组织理性概念对于充实组织研究的理论背景具有一定的学术价值。在此基础上才能进一步探寻中国组织理性事实与西方组织理性事实的殊异性,为中国组织研究新思路提供参考背景。

基于上述语义和学理的双重追溯,我们发现至少要依循三个路向来考量,才有可能清晰把握“组织理性”的概念:1)社会组织内具有的独立于个人理性的整体性的理性体系,即以社会组织为载体的理性。2)社会理性体系中有关何种方式组织社会才是理性的共识或假定,即关于抽象社会本身组织过程的一种理性推定;3)社会理性体系中关于何种类型的社会组织是理性组织的共识或假定,即关于理性社会组织的理想类型的推定。这三个路向相互关联、相互渗透而又相互区别。第一个路向从社会组织和组织成员(也是社会成员)关联的角度出发,在组织的状态语义上讨论组织理性。这个意义上的组织理性是个人理性之上、社会理性之下的与社会组织生存发展有直接因果关系的一种理性形式,可以暂时理解为所谓“组织文化”(最抽象意义上的)的内核。第二个路向是抽象社会本身的组织过程理性,是在组织的动态语义上讨论组织理性。第三个路向是从社会与组织的关联角度,即从社会组织是社会的构成要素角度,在组织的状态语义上讨论的组织理性。这个意义上的组织理性是在社会理性层次上对合理性组织的类型学的分析。与上述第一种路向和第三种路向相关联的另一个重要问题则是社会组织的理性化。

当我们回到组织理论和社会理论本身来界定组织理性概念的理论地位时,可以把第一种路向的组织理性理解为组织理论的组织理性概念,把第二种路向和第三种路向看作是社会理论的组织理性概念。也就是说我们可以界定两个不同层次的组织理性概念:组织理论层次和社会理论层次。但是,在一篇文章中要解决全部问题是非常困难的,因此本文集中讨论组织理论层次的组织理性,即沿着第一个路向来讨论组织理性。本文后面所说的组织理性都是在这一前提下使用的。至于第二种路向和第三种路向的组织理性,我们将另文论述。

## 二、作为概念的组织理性

对于组织理论的组织理性可以作如下界定:所谓组织理性是以组织为载体的理性,它是这样一种状态,即一个社会组织中具有了那些得到主要组织成员自觉遵循的一套独特的共识性或强制性的行动逻辑规则和经验惯例,这些规则和惯例或者与组织生存和组织各种目标的实现手段相关,或者与组织成员在组织中的地位合法性有关。当社会组织出现这种状态时,该组织就是具有了组织理性。

我们的定义继承了社会学关于理性的基本解释。在社会学传统中(社会学是从哲学中借鉴这一概念的)理性是“指思想和行动自觉地符合逻辑规则和经验知识,在这种思想和行动中,种种目的都是前后一致的和彼此一致的,并且运用最适合的手段来达到目的”(米切尔,1987:256—257)。也就是说,社会学传统中,同哲学一样,把理性看作是社会主体的一种特有的能力,一种追寻目的的符合逻辑的最适当地实现手段的能力。我们的定义也涵盖了组织理论中

关于理性的理解。西蒙是除韦伯外对理性给予理论主题地位的组织理论家,他说:“理性就是要用评价行为后果的某个价值体系,去选择令人满意的备选行为方案。”(西蒙,1988:74)

不过,在社会学的理论中,理性的载体从来都只包括两个方面:作为主体的社会成员个人和由主体组成的社会(即主体化的抽象社会)。社会学关于理性载体的这种思路可以说是滥觞于韦伯。韦伯关于理性的讨论和他关于社会行动是社会学的研究对象的观点已是众所周知,不过,韦伯同时对社会行动的理性维度之分析和对西方社会理性化过程的相关分析(参见苏国勋,1988)肇始了理性载体的二元论立场这一点似较少受到关注。这种二元论的立场后来沿着不同方向的发展和修正则构成社会学理论的历史性主题之一,这是本文后面将要讲到的。在这里我们只是想强调这种理性的二元载体观念应当受到这样的质疑:个人主体的理性如何构成了主体化的抽象社会的理性?当然回答这一问题本身需要专门的理论论述(例如像科尔曼建构微观—宏观连结的理论来解决个人向社会的过渡问题那样)。本文从组织理论的视角试图提出这样的解决方案:在个人和抽象社会之间存在着社会组织这一理性的载体,它是个人主体的理性和主体化抽象社会的理性的关联机构。这种解决方案就是把社会组织本身也当作是理性的载体。我们认为,至少在最简略的意义上,寻找到弥合或化解理性载体的二元论模式的一个路径。当然,本文的兴趣并不在于完成这种理论模式综合化的任务,而是认为,看到社会组织作为理性载体这一点其本身意义并不小。

作为理性载体的社会组织与作为理性载体的抽象社会有很大的不同。因为“社会”是一个时间边界和空间边界都具有强烈伸缩性的实体(我们假定社会是一个实体),而社会组织,尤其是现代社会组织,是一个具体的清晰的社会机构,一般而言,社会组织的时间边界和空间边界是比较清晰的,惟一具有伸缩性的是其成员边界。因此,引申的一个问题是:一个社会组织是否从它成立的时候起就自动获得了它自己的“组织理性”(即以组织为载体的那种理性)?这个问题在组织理论中没有明确的回答。不过组织理论中对于社会组织本身是一个不断组织化过程的认识(布劳,1997)已经隐含着这样一种想法:社会成员组成一个社会组织需要一个整合的过程,即第一批加入组织的社会成员转化为“组织成员”需要一个过程。只有当他们就组织的某些关键领域彼此达成共识(例如组织目标、组织中适当的行为模式等)时,他们才是真正意义上的“组织成员”了。这种共识就是以组织为载体的理性的重要内容。所以,不同于以个人主体为载体的理性和以抽象社会为载体的理性(人们总是假定这两种理性是根深蒂固当然存在的),以组织为载体的理性并非缺乏明确的时间边界,而是在作为形式的社会组织向实质的社会组织(即组织化了的的社会组织)过渡之间出现的一种“状态”。

当我们说组织理性是社会组织中存在的一种“状态”的时候,不仅想说明组织理性与个人理性和社会理性(这里指以社会为载体的理性)在时间边界上的差异,而且更想强调的是组织理性具有的突生性和周期性。所谓突生性,一方面是说以社会组织为载体的理性其基础虽然是个人理性但具有不同于个人理性的特质,另一方面是说以社会组织为载体的理性是在社会组织内部建构起来的,而不是当然存在的。所谓周期性,是强调以社会组织为载体的理性存在形成和消解的过程,即一个社会组织可以形成自己的组织理性,也可以丧失自己的组织理性,换句话说,社会组织可以“有”组织理性,也可以“缺乏”应有的组织理性或“没有”组织理性。个人理性和社会理性不存在这种理论特性。对于个人主体和抽象社会来说,理性不是一个“有”或“没有”的问题(理性是它们从来就有的一种特征),而是一个“是怎样”的问题。

我们在界定中把组织理性的标准界定为组织内部的为主要成员遵守的“行动逻辑规则和

经验惯例”，这是进一步在组织理论中强调理性的“相对性”，从而避免把组织理性简化为工具理性（即精于计算“成本”和“利润”的理性）。虽然工具理性是韦伯论述理性问题的最重要内容，但是韦伯对理性的相对性是有清晰认识的。韦伯认为，合理性不是来自事物本身，而是被归因于事物的；合理性是一个相对概念，只有从一个特定角度上看，事物才被认为是合理性的或非理性的，而事物本身无所谓合理性或非理性（苏国勋，1988：226）。组织理性不仅表现为客观评判，也表现为主观选择，这就是组织理性相对性的实质性含义。在社会组织内部强调组织理性的相对性有特殊意义。从组织理论的两大发源地和组织理论兴起的时代背景中我们均可以想见，已有的西方组织理论更为关心的是工业化组织和“公司化”组织这些在现代资本主义兴起之后的组织类型，而这些组织类型既是工具理性扩张的结果，也恰恰是典型的由工具理性统治着的世界。这样，在传统组织理论中形成的隐含假定即组织理性就是工具理性。而组织理论中的制度学派对组织“非理性”的关注（邱泽奇，1999）恰恰是对这种假定的一个反证，因为相对于他们所宣称的非理性的对立面的“理性”，就是指工具理性。但是这种假定移越到非西方世界时便显得过于偏狭，即使是相对于西方社会的前资本主义时期，这种假定也是偏狭的。不具有工具理性的组织或不以工具理性为主要理性形式的社会组织在非西方世界普遍存在。例如价值理性或韦伯所说的实质合理性在非西方世界的社会组织中就具有重要地位。因此，突出组织理性的相对性，除了提高组织理论的普适性外，更主要的是能够把非西方世界的各种类型的社会组织真正纳入组织理论和组织研究的正常对象范围，而不是把它们当作另类或怪胎，就像某些西方学者研究中国的企业组织那样（周雪光，1999）。这对于中国组织研究者尤其重要，本文的最后会专门谈到这一点。

### 三、作为事实的组织理性

在从概念上对组织理性进行初步界定后，我们再回到事实层面。虽然组织理论缺乏组织理性的概念，但是并不缺乏对于事实的组织理性的关注。根据前面的定义，组织理性的内容主要是与组织各种目标的实现手段或者与组织成员在组织中的地位合法性有关，为主要组织成员思想和行动自觉服从的“行动逻辑规则和经验惯例”。每一位组织理论大家都或多或少论及了这一问题的的重要性。

韦伯对理想型科层制的特征的描述是社会学传统的组织理论对事实的组织理性的最早关注，他所言称的“科层制”实际就是已具备了某种组织理性（韦伯的工具理性）的行政组织，例如以组织为载体的分工、分权体系已被科层制组织成员视为当然如此的行动逻辑，且与组织的效率（非个人的效率）密切相关。而组织理论的管理学派的开山人泰罗则试图表明：在工业组织中，当一种客观的任务测量体系成为企业成员遵循的共识性标准时，企业就能获得效率。所谓泰罗制则是他本人建立的一种前述体系的模型。我们可以清楚地看到，这种体系同样是以组织为载体，既不是以社会为载体，也不是以个人为载体的。泰罗的看法在实践中也确实获得了一定的成功。法约尔的组织理论可以看作是韦伯理论在工业组织研究中的运用，与韦伯的看法是异曲同工的。他把组织中管理的“职能”看作是企业效率的源泉，而他所说的职能的实现都与某种超越组织成员个人且必须获得个人服从的标准相关联（Fayol, 1949）。随后的人际关系理论的突出特点之一是强调了非正式群体在组织中的存在和作用，不过这一学派同样看到了共识性行动逻辑的重要性：首先，非正式是与正式相对的，正式组织不用说必须有统一的行动逻辑；其次，非正式群体内部也存在集体行为的准则（邱泽奇，1999）。企业有了前者，组织的

效率才能实现;有了后者,才能使组织成为情感满足的场所。

从组织理性角度而言,人际关系理论的真正贡献是强调了实现效率的组织理性与实现情感满足的组织理性在组织中具有平等地位,对组织的生存和发展具有同等作用。套用韦伯的术语,就是强调形式理性(或工具理性)和实质理性(或价值理性)对于组织具有的同等重要作用。而在人际关系理论以前,更强调的是形式理性对组织生存和发展的意义。从对组织理性的关注角度而言,人际关系理论是一个重大转折:从初期的仅仅看到工具理性在组织中的作用转变为看到了工具理性和价值理性在组织中的共同作用。

巴纳德的系统与均衡理论开启了对社会组织的有机性的认识思路,他的一个重要观点是,组织的生存与发展与组织的效率相关,而组织的效率与组织所能提供的均衡相关。所谓的均衡是指组织成员的贡献和组织成员通过组织获得的满足之间的均衡,或者说是组织所提供的诱因与组织成员贡献的均衡(巴纳德,1997)。显然巴纳德已经把组织当作能够提供某种东西的有机体,这本身已经隐含着组织理性的存在。此外,我们可以想见,所谓“均衡”是需要组织成员的共识来达成的,它是一种过程性状态(即均衡标准会不断变化),社会组织存在这种状态时,意味着获得了一种共识性行动逻辑规则,也就是具有了组织理性。因此巴纳德对均衡意义的强调本质上乃是对组织理性意义的强调。我们可以发现,巴纳德关于组织理性的理解特色在于:组织效率取决于组织成员的适当的满足,即组织工具理性的实现取决于组织价值理性的某种程度的实现,或组织形式理性的实现取决于组织的实质理性的实现。

西蒙的决策过程理论继承了社会组织有机性的观点,把组织当作一个能够做出决策的有机体。不仅如此,西蒙更提出了“群体理性”的概念,西蒙说:“从群体角度看,一项决策如果同支配群体的价值相一致,同群体所拥有的与该决策有关的信息和知识相一致,那项决策对群体来说便是理性的(客观理性的)”(西蒙,1988:233-234)。西蒙还强调了所谓“组织人格”的意义(邱泽奇,1999)。西蒙虽然没有明确述说“组织理性”的概念,但是他从不同的角度阐述了组织具有的共识性价值准则的作用,他是从决策的角度讨论了事实的组织理性与组织目标实现之间的因果关系。特别要肯定的是,西蒙是第一位自觉地关注事实的组织理性的组织理论家。

西蒙之后的组织理论步入多元化时代。择其要者有系统一权变理论、种群生态理论、资源依附理论、制度主义理论和文化学派(Scott,1994;邱泽奇,1999)。这些理论虽然视角不同,重点殊异,但是它们都有两个共同的理论元素:其一是探寻究竟是什么因素与组织的生存和发展最密切相关;其二是理所当然地把事实的社会组织理解为一种特别的行为个体。在回答什么因素与组织的生存和发展最密切相关时,不同的理论流派有不同的结论,但是它们都把以组织为载体的超越于个人之上的某些组织结构规则或行动规则看作是重要的因素(当然它们对“规则”内涵的理解各不相同)。

综合起来看,组织理论传统对事实的组织理性的认识可以归纳为这些方面:1)事实的组织理性是社会组织的重要“社会”(相对于技术与物质的社会含义)特征;2)事实的组织理性的具体内容十分丰富,不同的组织存在不同的事实的组织理性,一个组织内部的事实的组织理性也可以从不同的视角去理解和把握;3)是否形成事实的组织理性是组织生存和发展的关键因素。缺乏组织理性的组织是不能实现组织目标或组织效率的;4)为实现组织效率的组织理性和为实现组织成员个人满足的组织理性都是不可缺少的。

显然,组织理论的传统因为下述两个原因导致组织理性未能成为理论主题:第一,对组织

理性的关注是自发的,是在分析组织目标或组织效率的实现的主旨下才关注到组织理性的某些方面的;第二,对组织理性的关注是片面和零散的,缺乏整体性和系统性的视野(可以说,组织理论的分野很大程度上是源于对事实的组织理性的不同方面的关注而造成的)。因此,改变这一学术现状,对组织理性的自觉、整体和系统研究既有现实意义(可以从一般意义上回答组织的生存发展的机制问题),也有理论意义(它能够成为组织理论创新的一个生长点)。

#### 四、组织理性与社会理性:类型的关联

在对组织理性进行界定时,我们曾表示希望在理性的二元载体之间增加一个沟通的桥梁。现在来看看这个桥梁与社会理性(以社会为载体的理性)之间的关联性。虽然这里讨论的是组织理论的组织理性,但是因为组织理论(西蒙除外)对“社会理性”几无涉及,所以我们仍从社会理论关于社会理性的讨论来切入。

无论是社会唯名论(例如韦伯)还是社会唯实论(例如涂尔干)都或多或少把社会组织看作是“社会”的一种主要的形式,当他们在给社会下定义时,似乎相距甚远,当他们开始分析社会时,却基本上都是以社会组织为指向的。这给了我们这样一个启示:当对组织理性和社会理性进行概念区分时,它们是处在不同层次的,当我们关注事实的组织理性和事实的社会理性时,我们会发现它们彼此是相互交融、相互建构的。每个具体的社会组织会有不同的理性形式,但是许许多多的社会组织的理性之和构成了社会理性内容的主要方面。而一个新生的社会组织,其理性建构除了受到成员个人理性的促动外更会受到它所处的社会的时空特性的约束,其中社会理性是其核心约束条件。我们不必花费太多的笔墨来讨论这种关联性的过程,而是应当基于这种关联性来为分析组织理性的特征寻找概念工具。因为关于社会理性的特征已经得到较为全面的讨论,所以,从组织理性与社会理性的关联性出发,当我们理清了社会理性的特征后,我们可以用它来作为分析组织理性的概念工具。

在追溯社会理论关于社会理性的讨论中(我们的追溯是十分概略化的,因为本文的目标不是专注于社会理性本身,而是组织理性),我们发现关于社会理性的类型特征使用的概念不少,包括:宫廷理性、技术理性、沟通理性、工具理性、价值理性、形式理性、实质理性等。它们之间的关系包括纵向和横向两个维度。我们认为,大致上宫廷理性—技术理性—沟通理性可以被看作是从社会理论中提炼出来的关于社会理性发展阶段的纵向链条。而工具理性—价值理性或形式理性(客观理性)—实质理性(主观理性)则是社会理性的横向二元类分。

宫廷理性是埃利亚斯在《宫廷社会》中提及的一种理性形式,埃利亚斯认为17世纪法国宫廷社会特定的“奢侈”生活方式看似是非理性的,但是在实质上,这种生活方式恰恰是争夺和维持地位与权力的工具,因此它体现的也是一种理性,不过是不同于资产阶级的“经济”理性罢了,这种理性可以名之曰宫廷理性(李康,1999)。技术理性是哈贝马斯对韦伯所看到的那条西方社会理性化路向所作的归纳,沟通理性则是哈贝马斯提出的解决韦伯式对西方社会发展悲观情结的对策或方案。哈贝马斯认为韦伯对西方理性化过程的分析只看到问题的一个方面。虽然从近二百多年西方历史发展的过程衡量,技术理性(即韦伯所谓形式合理性)对人的控制愈来愈强烈,但是这并非西方历史发展的必然方向。韦伯指出了世界观解咒是社会理性化的前奏,但是没有看到世界观解咒发展出了人类另一种思辨的理性能力。换言之,世界观解咒不只使人类采取认知的态度去理解外在世界的事物,同时也使人懂得用理性的态度跟别人交往,即不用任何内在的或外在的压力加诸对方身上,而只是用论证来说服对方达成共识或了解,并

且接受从不同的演绎角度去解决问题,即懂得使用不同的演绎法则和角度去理解和处理不同文化领域的事物。这种不同于技术理性的理性就是“沟通理性”。哈贝马斯把沟通理性看作是现代性进程的新方向(阮新邦、尹德成,1999)。虽然上述三人是各自提出自己的分析思路,但是我们可以看到他们涉及的理性恰恰具有阶段相续的逻辑。因此,当我们从社会理论的内在逻辑关联性上进行考量时,我们可以把三种理性在概念上(只是概念意义上,或理想型意义上而不是完全的事实意义上,因为事实的社会理性总是混合式的,只是某一方面更占主导地位而已)看作是西方社会理性发展的三个阶段,它们分别对应的是前现代社会或传统社会的主流社会理性、现代社会的主流社会理性、现代社会晚期或后现代社会所预期的主流社会理性。

工具理性和价值理性、形式理性和实质理性则是韦伯所用的理性二分法,前者是用来分析社会行动的(这是众所周知的),后者是用来分析社会结构的(这是常常被忽略的)。韦伯把关于合理性的相对概念应用于社会结构分析时,区分了形式合理性和实质合理性。形式合理性具有事实的性质,它是关于不同事实之间的因果关系的判断;实质合理性具有价值的性质,它是关于不同价值之间的逻辑关系判断。形式合理性主要归结为手段和程序的可计算性,是一种客观的合理性;实质合理性则基本属于目的和后果的价值,是一种主观的合理性。从纯粹形式的、客观的行动最大可计算的角度看,韦伯认为,科学、技术、资本主义、现代法律体系和行政管理(官僚制)是高度合理性的。但是这种合理性是纯粹形式的,它与实质合理性即从某种特殊的实质的目的上看的意义合理性、信仰或价值承诺之间处于一种永远无法消解的紧张对立关系之中(苏国勋,1988:226—227)。显然,韦伯提出两组理性二分法是有其深意的:事实的社会行动是不同理想类型的社会行动的组合,因此工具理性和价值理性是可以相互组合的。而形式理性和实质理性则在事实的层面上也是对立的。虽然韦伯把社会的形式理性和实质理性看作是对立的关系,但是按照韦伯自己的方法论主张,我们把他的社会结构的理性二分法也看作是理想型性质的,作为事实的社会理性不太可能如此的纯粹。

笔者认为,可以借鉴上述社会理性的分类概念来分析社会组织的组织理性。这是因为,上述三位社会学家讨论的固然是抽象社会的理性,而落脚点却在社会组织。埃利亚斯讨论的“宫廷社会”其实就是欧洲封建国家的政权组织,韦伯对科层制的讨论则是组织理论的经典,而哈贝马斯把对立法议会的良好设想与沟通理性勾连起来。他们的研究目标是社会,而分析对象则是社会组织。只是我们过去对此理解得不够。因此笔者认为,把这些观点运用到组织研究中来,并未扭曲他们的思想,反而是在理顺、理解他们的思路。

不过用这些概念来分析社会组织时我们同样要把概念和事实区分开来,即把理想型和现实区分开来:首先,正如上一部分提到的,与事实的社会理性的三阶段不一定具有明确的时间序列一样,一方面具有不同理性阶段的社会组织会并存于世,另一方面一个社会组织内部可能处在三个阶段的任何一段,也可能同时具有不止一个阶段的理性特质。其次,与韦伯所认为的事实的社会理性存在形式与实质二分对立不同,社会组织的组织理性中形式理性和实质理性是组合在一起的,其组合模式有多种变化,即一个社会组织的组织理性总是处在形式理性与实质理性各为一极的连续谱上(如果联想到韦伯关于事实的社会行动是不同的理想型社会行动的组合,那么我们就可以进一步明白韦伯为何要使用两组二分法的概念了)。因此在组织理性层次上,我们把工具理性—价值理性和形式理性与实质理性这两组二分法看作是同等的(这已经偏离了韦伯的原意)。

在上述前提下,就理想型而言,笔者认为组织理性的发展同样存在宫廷理性、技术理性、沟

通理性三种基本类型,如果用历史眼光来看,这三种基本类型也代表了不同社会阶段的社会组织的主要理性特征。社会组织的“组织宫廷理性”是指组织中形成了与组织成员地位和权力的获得方式有关,而与组织的效率和组织目标无关的那些行动逻辑规则和经验惯例,而且这些规则和惯例得到组织主要成员的共识或服从。一个“组织宫廷理性”占主导地位的组织可以成为宫廷理性组织,它所处理的主要问题是组织内部地位和权力的分配,组织的其他资源分配都是基于地位和权力分配而且这种关联性不容置疑。传统社会的国家行政组织是这种组织的典型。组织宫廷理性以价值理性为主但也兼有工具理性的特征。组织宫廷理性在任何社会组织中都占有一席之地,也就是说如果缺乏这种理性,组织的地位和权力系统会出现混乱。例如中国的某些家族企业在经历了艰难创业、获得立足之地后就出现权力纠纷问题,这就与未能形成组织的宫廷理性相关。

社会组织的“组织技术理性”是指组织中形成了保证组织目标和组织效率的实现的那些行动逻辑规则和惯例,而且这些惯例得到组织主要成员的共识或服从。一个组织技术理性占主导地位的组织可以被称为技术理性组织,它具有明确的组织目标,把组织效率作为组织要处理的核心问题。现代社会的公司型组织是这种组织的典型。组织技术理性可以是工具理性为主的,也可以是工具理性和价值理性结合的,还可以是价值理性指导工具理性(如学术团体)的。组织技术理性是任何社会组织生存和发展所不可或缺的。以往绝大多数组织理论其实都是在讨论组织技术理性与组织生存发展的关系。

社会组织的“组织沟通理性”是指组织中形成了实现达致了解的商谈规则,而且这些规则是被组织主要成员自愿遵守的。一个组织沟通理性占主导地位的社会组织可以被称为沟通理性组织。目前尚未真正出现这种组织类型,不过,如果根据哈贝马斯的设想(阮新邦、尹德成,1999),立法组织最有条件成为沟通理性组织。组织沟通理性主要是价值理性,因为它涉及的是真假的共识(即哈贝马斯的共识真理观)和好坏的共识问题。

## 五、组织理性与个人理性:行动的关联

组织理论传统中关于组织和个人的关系认识大体上可以分作两个阶段,在20世纪20—30年代,那种认为个人依附于组织的观点占上风,强调组织效率和组织目标的实现优先于成员个人的目标和个人的利益。自巴纳德开始,组织理论认识到组织是个人的合作系统,认为组织效率和组织目标与组织成员个人目标和个人利益具有同等重要性。虽然这种分野只是涉及到了组织理性和个人理性的关系,并无明确清晰的分析,但是所有的组织理论都涉及到管理者的管理行动(他们都被自动地隐含假定为是理性的)对组织行动的影响(在组织理论的早期甚至认为管理者的行动就是组织行动),特别是西蒙的有限理性的看法把决策者的个人理性与“群体理性”关联起来,而且这种关联是通过决策行动体现出来的,这已经萌芽了组织理性和个人理性通过行动关联起来的思想。

而在社会理论中,韦伯从行动理性分析向科层制分析的跳跃、帕森斯从有目的行动(也就是个人理性支配下的行动)到系统的跳跃都可以给予我们关于个人理性与组织理性存在行动关联的启迪。而科尔曼则可看作是社会理论中的“西蒙”,他基于其微观和宏观社会联结的理论主张对“法人行动者”的分析,特别是关于自然人行动和法人行动关系的分析给予了我们更多的启迪。科尔曼的理性行动理论以“理性人”为出发点,除了考察基本行动层次(即两个行动者相互依赖的行动),还考察了系统行动层次,特别提出“法人行动”概念。他对法人行动的分



析是想解决三个问题：法人组织是如何在个人理性选择的基础上形成的；如何用与分析基本行动相同的理论框架解释和预测法人行动；在现代社会，法人行动产生了什么样的社会问题以及如何解决这些问题（林彬，1999）。科尔曼虽然没有提出“法人理性”的概念，但是他指出了法人行动在具有个人理性基础的同时又与自然人行动相区别。

我们认为，在上述理论素材的启迪下，可以把个人理性与组织理性的关系作如下概括：在个人理性指导下的个人行动既是建构新的组织理性的动力也是瓦解既有的组织理性的因素，而既有的组织理性通过对组织成员的行动的诱惑、引导或约束而嵌入到成员的个人理性之中。

个人理性如何通过行动来建构组织理性？这是一个非常有诱惑力的理论问题，也是非常难以用简单的话语分析清楚的问题，因为如何解答这一问题与我们观察组织时所持的理论范式相关。如果我们把组织当作一个行动的系统，那么帕森斯的制度化理论（特纳，1987）可以用来解释个人理性如何跃迁为组织理性。如果我们把组织当作一个社会交换的系统，那么布劳的吸引—竞争—分化—整合的社会交换过程（布劳，1988）就可以看作个人理性嬗变为组织理性的图式。如果我们把组织理解为一个冲突的机构，那么依据达伦多夫关于权威关系重要性的论述（达伦多夫，1987）可以认为组织理性是个人理性斗争的产物。如果我们把组织当作是符号互动的框架，那么组织理性就是个人在理性指导下的行动的意义产物。总之，社会理论已经为解释这一问题提供了充分的知识储备。对这些知识的梳理和对社会组织的经验研究是我们下一步需要做的学术努力。个人理性对组织理性的消解作用比建构作用更容易说明。因为组织内部，个人理性是一种多元化的状态。在组织理性形成后，某些组织成员必然因种种原因而不愿受组织理性的约束，他们的行动只是他们个人的理性选择，而不是组织理性的选择。当这些人的行动获得成功时，就创造出了组织理性的“例外”，这种例外就会削弱组织理性的认同程度。久而久之，原有的组织理性就会消解。塞尔兹尼克对科层制的研究可以看作是对个人理性对组织理性所具有的消解作用的经验分析。

组织理性对个人理性的嵌入则不是一个新话题了。布劳的《科层制的动力》（Blau, 1955）一书在讨论科层制中的合作与竞争问题时，较详细地说明了成员相互合作的群体与成员相互竞争的群体对成员行动选择的影响。如果用我们前述组织理性类型的分析来理解布劳的讨论，那么布劳的讨论实质上隐含着这样的意思：价值理性占主导的组织与工具理性占主导的组织其成员会具有不同倾向的个人理性。组织理性对个人理性的同化是组织成员在组织内社会化的核心机制，也就是布劳所谓组织化的重要机制。这种同化是组织生存和发展的最根本的基础：正是通过同化，组织理性才能约束个人的行动选择，从而保证个人行动与组织目标的一致性。同样，发现和说明组织理性同化个人理性的机制需要我们进一步的学术努力。

综合前述五个部分的讨论，本文关于组织理性的观点可以归纳如下：组织理性是不同于个人理性和抽象社会理性的重要的人类理性形式，它是社会组织生存和发展的关键性因素，它是在作为组织成员的社会成员的个人理性和既存的抽象社会理性共同影响下形成的，它与前者存在着相互嵌入的行动关联，与后者存在着相互表达的类型关联。我们深信，对组织理性的深入研究将有助于摆脱传统组织理论的偏重管理的工具主义模式，推动组织理论的发展。

## 六、越过组织理性：关于中国组织研究的讨论

上述对组织理性的讨论和分析是一种初步的探索，不过，本文的研究试图说明这样一个道理：西方组织理论并非尽善尽美，因此中国的组织研究必须而且有可能实现一种自觉的学术姿

态。我们想把视野越过组织理性的问题来简要说明我们对中国组织研究的一种态度。中国组织研究必须借鉴西方组织理论,这是毫无疑问的;而且那些带着西方理论背景的学者在研究中国的组织领域问题时所提出的富有启发性的论点也说明西方组织理论在中国组织中能够有所作为。因此对于西方组织理论在中国组织研究中的正面价值无须赘言。为实现自觉的学术姿态,我们倒是需要面对如何超越西方组织理论和如何避免误用西方组织理论的问题。为此,中国组织研究必须关注两个基本问题。

首先,必须注意到中国组织研究的当下对象的特性与西方组织理论所面对的“当下”对象特性有着总体性殊异。从组织的宏观空间特性来看,西方组织理论的对象是工业化时代来临之后具有深刻一致性特质的工业组织或为工业组织伴生的组织,它们形成了理念一致、结构相似、标准共识的组织总格局。中国社会当下的组织总格局正处在一个奇诡的时代:理念对立的组织共存、结构殊异的组织同在、各种特殊性标准盛行。从组织的历史发展特性看,西方组织理论对象中的主体——工业化组织是在近代化进程中从民间自发创立的企业基础上逐渐发展而成的,自下而上的契约型组织占据着核心地位,组织整合有着一致性基础。中国组织研究的对象的发展历程则根本不同:迄今为止,核心地位的工业化组织是在国家行政力量的卷入下以自上而下的方式创建的,组织整合基础是国家行政力量在组织中的有效权威。而那些以自下而上的方式兴起的组织(主要是工业组织)从来就没有真正摆脱过对国家行政力量的幻想式的依赖。而且,中国组织格局中的中心仍是行政组织,根本不是现代的工业组织。从组织格局背后的文化背景看,西方组织理论的对象是在整个社会实现从“宫廷理性”向“现代理性”转化背景下形成格局的,因此社会理性、组织理性、个人理性的目标是趋同的,这为组织理论提供了不言自明的诸多共识假设。而中国组织研究的对象是处在“宫廷理性”与“现代理性”并行的文化背景下,社会理性、组织理性、个人理性的目标彼此冲突,远未形成共识。在运用西方组织理论研究中国组织时,如果忽略中国组织的上述特性,就会“削足适履”,丧失关于中国组织认识的真理性和有效性。

其次,必须注意到西方组织理论所遵循的学术逻辑与中国已存的关于组织认识的学术逻辑的总体性殊异。简要地说,西方组织理论的学术逻辑基本是三个方面:理论焦点必须与组织管理实践的焦点相一致、实证的研究是获得真理性组织知识的根本途径、规范化的工业组织是社会组织理想类型。而中国已存的关于组织认识的学术逻辑(如果有的话)是另外一套:理论焦点总是与组织管理实践脱节(主要是滞后。我们的理论总是在“总结”而不是研究成功的经验)、哲学式语言被当作真理的化身、自上而下的行政组织是社会组织理想类型。这种差异提醒中国组织研究的研究主体要充分意识到自己所处的“学术场域”与西方组织理论家所处的“学术场域”的差异。当我们在述说或“运用”他们的理论时,我们是否真的明白这些理论的主旨?我们是否能够和超越他们的视野限制?这是中国组织研究者常常要静心自问的。

参考文献:

巴纳德,1997,《经理人员的职能》,社会科学文献出版社。

布劳,1988,《社会生活中的交换与权力》,华夏出版社。

——,1997,《正式组织的概念》,载竹立家编,《国外组织理论精选》,中共中央党校出版社。

达伦多夫,1987,《关于社会冲突的理论》,《国外社会学》第3期。

雷恩,1985,《管理思想的演变》,中国社会科学出版社。

- 克罗戴特·拉法耶, 2000《组织社会学》, 社会科学文献出版社。
- 李猛, 1999《论抽象社会》,《社会学研究》第1期。
- 李康, 1999《埃利亚斯》, 载杨善华主编《当代西方社会学理论》, 北京大学出版社。
- 林彬, 1999《科尔曼的“理性行动理论”》, 载杨善华主编《当代西方社会学理论》, 北京大学出版社。
- 米切尔, 1987,《新社会学辞典》, 上海译文出版社。
- 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。
- 阮新邦、尹德成, 1999《哈贝马斯的“沟通行动理论”》, 载杨善华主编《当代西方社会学理论》, 北京大学出版社。
- 塞尔兹尼克, 1986《组织理论基础》, 载米尔斯等《社会学与社会组织》, 浙江人民出版社。
- 苏国勋, 1988《理性化及其限制——韦伯思想引论》, 上海人民出版社。
- 特纳, 1987,《社会学理论的结构》, 浙江人民出版社。
- 西蒙, 1988,《管理行为》, 北京经济学院出版社。
- 周雪光, 1999《西方社会学关于中国组织与制度变迁研究状况述评》,《社会学研究》第4期。
- Blau, Peter M. 1955. *The Dynamics of Bureaucracy*, Chicago: University of Chicago Press.
- Fayol, H. 1949. *General and Industrial Management*, London: Pitman Publishing Ltd.
- Scott, W. Richard 1992, *Organizations: Rational, Natural and Open System*, Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall.
- 1994 *Organizational Sociology*, Dartmouth Publishing Company Ltd.

作者系北京大学社会学系博士生  
责任编辑: 罗琳

---

## “第二届全国社会福利理论与政策”研讨会在武汉召开

2001年12月4—6日, 由民政部社会福利与社会事务司, 北京师范大学社会发展与公共政策研究所, 中国社会科学院社会学研究所、《中国社会科学》杂志社主办, 联合国儿童基金会资助的“第二届全国社会福利理论与政策”研讨会在武汉召开。本次会议的主题是“社会福利与弱势群体”。具体专题有: (1) 社会政策和弱势群体; (2) 从国家福利到多元福利: 国家、企业、社会、非政府组织、家庭和弱势群体; (3) 老年人口、残疾人、孤残儿童及其社会福利; (4) 中国弱势群体的现状研究; (5) 国外关于弱势群体社会福利的理论与政策; (6) 各国社会保险在整个社会福利制度中地位与作用的比较研究; (7) 弱势群体保护与立法问题; (8) 中国弱势群体福利需求分析; (9) 中国弱势群体福利资源分析; (10) 社会福利事业管理体制改革与弱势群体; (11) 社区服务体系建构与弱势群体; (12) 农村弱势群体社会福利事业发展战略。

本次会议采取主题研究与专题研讨相结合, 主讲、评论与自由讨论相结合, 决策者、福利工作者和专家学者相结合, 理论探讨、学术交流与福利机构实地参观考察相结合, 社会福利理论研究与社会福利政策研究相结合, 会上激烈辩论与会下磋商沟通相结合等诸多方式, 加之理论工作者与政府职能部门密切合作与超水平发挥, 因而达到了预期目的, 取得了丰硕成果。

(刘继同)