

在工厂化和网络化的背后^{*}

——组织理论的发展与困境

邱泽奇

内容提要:本文分三个时期回顾了组织理论的发展:第一个时期是20世纪40年代以前,组织研究的重点是组织内部劳动分工、人际关系,以及组织决策和管理,没有形成对组织的系统研究,也不成为一个独立研究领域。第二个时期是40—60年代,对古典命题的反动促进了一系列卓有成效的组织研究,特别是西蒙对理性主义的反思和系统论的应用,马奇等人的努力更使组织研究成为一个独立的科学领域。第三个时期是70年代以后,对前人研究的继承与发展形成了以实证主义传统为主流的一系列理论流派,包括权变理论、资源依附理论、种群生态理论、制度主义理论等;80年代中期以后,反主流的理论逐步产生影响,譬如文化理论、后现代主义理论等。最后,本文还简要地分析了经典假设产生的社会经济背景,认为在迈向网络化的今天,以工厂化为背景的组织理论经典假设已经面临困境。

在进入讨论之前,有几点必须先作交待。第一,在组织理论的发展史上,不存在一个自成体系的组织理论。人类关于组织的研究虽然可以追溯到千年以前,但是作为社会科学中一个相对独立的领域,却是本世纪40~60年代的事情(Scott, 1994; Hatch, 1997, 27),在漫长的史前和短暂的历史中,组织研究并不像某些社会科学如经济科学那样是一门所谓的学科。事实上,现代社会科学甚至人文学科都有自己的组织研究,1961年孔兹(Koontz, 1961, 174~188)对组织理论的发展曾经有过这样的评论,“那是一个语义的丛林”。因此,也就不存在一门所谓独立的、单纯的组织科学,各种组织研究自然涉及并反映各个学科关于组织的信念,组织研究所形成的各种理论和观点也没有办法构成一个系统,自然不可能建立一个学术史的叙述框架,将所有的理论包括在其中。

同时,社会科学今天的发展已经在摆脱传统的模式,特别是以研究对象划分学科的模式;这就是说,任何学科都不可能将“组织”独占为本学科的独特研究对象,学科的生存与发展就必须依靠其对同一对象的独特视角。但是,本文并不打算单纯从社会学的角度来反映组织研究的发展,而是在历时性叙述的同时希望综合地反映组织研究的各种主流问题和观点。同时,我也充分地估计到,“综合地反映”往往会挂一漏万,往往会有把问题简单化的嫌疑;不过,我将尽

* 这篇文章的第一稿成文于1994年,当时并没有准备发表。在写作的过程中,我特别和斯坦福大学的斯格特(W. Richard Scott)教授、加州大学伯克利校区的弗里格斯坦(Neil Fligstein)教授、英国克兰菲德商学院的哈奇(Mary Jo Hatch)教授、皮兹堡大学的谢弗里兹(Jay M. Shafritz)教授、犹他大学的奥特(J. Steven Ott)教授多次交换意见,他们毫无保留地给我介绍了组织研究的最新发展,并坦率地表达了他们对组织理论的看法和意见,还为我提供了一些最新的、他们认为最有价值的资料。另外,在写作期间与杜克大学周雪光教授深入的交谈也使我获益匪浅。在此一并表示感谢。

量做到不脱离主流问题、不丢掉主要观点。

第二,组织研究中也不存在统一的概念体系。譬如,对于“组织”的定义就是一个颇有争议的难题。不可否认的是,在这样复杂且歧义性极大的研究对象中产生出来的观点和理论不可能不会千差万别,甚至相互之间根本对立和很难进行比较和对话。这些都是本文的叙述必须面对却又无法克服的难题。为了行文的方便,在后面的讨论中我将不得不采用一些简单化的方法,譬如历时、分类、比较等方法。

第三,在后面的叙述和分析中,对某些学科的组织研究可能会有较多的叙述;对另一些学科的观点可能会叙述较少,甚至根本就不提及。这并不是因为我认为那些学科的研究和观点不重要或可以忽略,而是因为我对那些学科的组织研究缺乏了解。我希望本文的这个缺陷不至于引起误会甚至误导。

第四,在人类社会众多的组织中,研究者们情有独钟的是企业组织,许许多多的组织理论多是基于对企业组织的观察和分析。在后面的讨论中,我也无法回避这个历史事实;不过,我将尽力顾及从非企业组织中产生的观点和理论。

第五,本文的基本资料来源于英语文献。斯格特在90年代中期讲过这样一句话,60年代以后,组织理论的前沿显然已经在美国,美国组织理论发展不仅代表了英语世界的组织理论前沿,也代表了世界同一领域的前沿。哈奇也说,也许德国人或者法国人会有不同的看法,但是,以英语发表的组织理论文章和著作的确代表了学术界的最新发展。由于语言能力的限制,我无法包括法语、德语和其他外语的文献。

本文将分为四个部分。第一部分回顾组织研究的理论来源和早期研究者们关注的问题,主要介绍古典社会学理论和组织管理实践对组织研究的影响,特别是霍桑实验的影响和巴纳德;第二部分评介转折时期的组织理论,特别是60年代组织研究作为一个研究领域的出现;第三部分分析受系统论影响的理论创新直至80年代后期组织研究的发展,评述权变理论、资源依附理论、群体生态学理论、新制度主义理论、文化理论和后现代主义理论;第四部分简要分析工业社会发展和组织理论经典假设之间的关系,以及组织理论的困境。

一、两个来源和巴纳德

(一)两个来源

现代组织理论观点的复杂性也许与其具有歧义性甚至相互对立的两个来源有关:社会学传统和管理学传统。^①

1. 社会学派

涂尔干(1858~1917)对组织研究的影响主要来自他1893年出版的《劳动分工论》(De la Division du Travail Social)(Durkheim, 1949)。全书分三卷15章论述了工业社会中劳动分工的作用、原因和分工的各种变体,强调从农业社会向工业社会的结构转变,及随着专业化成长的等级制度和相互依赖关系。特别是,他通过自杀与工业社会的关系,阐述工业化对人类生活的冲击和影响,并由此强调组织的正式和非正式的区别、分工的规则性,以及劳动分工对人类“社

^① 弗里格斯坦(Fligstein)认为,还有一个经济学传统,并一再强调了经济学传统的重要性,特别是康芒斯(J. R. Commons)、科斯(R. H. Coase)和熊彼得(J. A. Schumpeter)的影响。

会需要”的满足等,从而把人类的生产组织和社会生活紧密联系在一起。这样的视角启发了后来的工业组织心理研究、组织行为研究、组织的经济性和社会性冲突研究等。

韦伯(1864~1920)对组织研究的影响来自于他的科层制理论。在一生的学术探索中,韦伯也致力于解释工业社会的特质。在《经济与社会》和《社会组织与经济组织理论》^①中,韦伯比较系统地阐述了人们称之为理想科层制的组织理论。与封建社会比较,韦伯认为工业化的首要特点是走向“理性”的社会和经济过程。早期的社会权威主要来自个人魅力和传统的社会结构力量,但是,“理性化”却使得权威的产生走向非人格化和脱离传统(Gerth and Mills, 1948: 197~244; Hage, 1980, 25)。在韦伯那里,组织理性和技术理性被相提并论,总的目标是提高效率,他启发了后来者从组织的技术层面寻求效率,并因此产生一批从组织结构、分工、职责等角度进行探讨的研究成果。

马克思(1818~1883)对组织研究影响深远的理论是他关于劳动异化的观点。在《政治经济学批判》和《资本论》中,^②马克思认为,人类为了生存而劳动,为了生存而协作,在劳动和协作中共同构成了人与自然的关系和人与人之间的关系(生产力和生产关系),进而构成了社会和文化的世界(经济基础和上层建筑)。在人和人的关系中,资本家占有资本(而资本是构成早期工业生产的控制性要素),资本家很自然就成为了工人的主人,他们通过雇用、解雇、挑动竞争、制定报酬等级等等,直接控制工人的生产行为和社会行为。换句话说,在资本家那里,工人与其他生产要素一样,是企业成本的一部分,为了提高效率以便获得更多的利润,在企业中,工人的行为已经超出了资本家完全的范围,而成为被市场驱动的一部分,即由工人生产的产品所能够获得的利润在控制,工人变成了自己劳动的奴隶。马克思的理论至少为后来的组织研究提供了这样几个核心概念:控制、合作、冲突、权力分配、组织与环境,并对工业社会学、组织研究中的冲突理论提供了丰富的理论源泉。

2 管理学派

与韦伯和涂尔干同时代的泰勒(1856~1915),是工业革命以后第一个从工作环节详细研究效率问题的人。在泰勒(Taylor, 1947)看来,机器虽然被引入生产作业,但管理并没有脱离手工作坊的传统。泰勒认为每一工种都有最优化的动作和最省的作业时间,每个工人在规定的时间内应该可以完成一定的任务,每一岗位的作业时间与任务量就是它的职能。所谓职能化的组织即强调组织分工,使组织的职能向任务单一化方向发展。如果可能,应建立和保持这样的组织:把各管理人员的工作限定在执行单一的、主要的管理职能上。因此,效率的源泉主要是管理者,对于整个组织而言,有效工作程式的设计与执行均是管理者的责任,工人只是执行者。

从组织理论发展的意义上,泰勒的贡献在于一方面把管理从作业中分离出来,强调监督的重要性;另一方面,在组织中引入了客观测量机制,并相信无论是作业者还是管理者,都会在客观测量面前形成共识,并因此获得组织的效率。

就在泰勒忙于动作分解和作业实验的时候,人们称之为“管理理论之父”的法约尔(1841~1925)还在井下指导挖煤。在30年的实际管理工作中,法约尔从一个工程师成长为公司的负责人,并形成了他称之为“行政理论”的组织管理理论。

① 韦伯自己并没有以“经济和社会”和“社会组织和经济组织理论”为题进行写作,我们现在看到的都是后人根据韦伯生前的散稿编辑而成,有些小标题甚至就是编者加上的。

② 中文译本可参见人民出版社的版本。

1919年法约尔(Fayol, 1949)出版了《工业管理和一般管理》,从功能上讲述了管理活动的五种职能和十四条原则。五种职能为:计划,为最高管理阶层的主要责任;命令,是一种建立在职位和权威基础上的工作方法,它设法让每个人都能履行自己的职能;协调,调和所有的活动及力量,这是管理过程的核心;控制,使所有的活动都按照规定的标准和下达的命令来进行;组织,是根据所订立的目标,诠释企业的结构,使之成为达到目标的工具和行动的准则。围绕五项职能,法约尔还阐述了十四条管理原则。

在这里,虽然法约尔把“组织”当作了一项职能要素,但实际上他是将其当作了一项基本的管理活动。再综合法约尔的其他著作,则法约尔的组织理论大致包括了组织原则、组织形态与组织功能三部分。在组织原则中,法约尔强调分工、权责、统一指挥和层级制度以及其中的例外,如为了提高办事效率,可以绕过层次管理途径而在部门之间建立解决问题的直接联系渠道。在组织形态中,法约尔重视控制幅度大小问题,他认为每一个领导职位所指挥管理的下属的数量应合理,若太少,则不合效益;反之,又无法掌握细节。在组织功能里,法约尔论述了参谋部门的职能,譬如对领导人的日常工作、通信、接待、案卷的准备与研究给予多种帮助;联络与控制;以及开展预测工作,制订与协调各种计划。

法约尔的经验总结引发了后来关于控制幅度、例外(甚至权变理论)、部门化、命令的单位、等级制等的专门研究和讨论。他对分工与协调的叙述使“集体精神”成为组织研究中的一个重要领域。

(二)人际关系理论和均衡理论

在本世纪20年代以前,社会学家和管理学家对组织的关注是非常不同的。社会学家所关注的是以工厂为代表的工业组织对社会结构、社会组织、日常生活、甚至人性的影响;管理学家关注的则是以效率为目的的各种手段,包括劳动分工模式和管理模式。

从20年代中期开始,以霍桑实验为代表,社会科学家们所关注的主题集中在效率与人际关系、效率和人性之间的关系上,对各个侧面的偏重形成了不同的学术流派。

1. 霍桑实验

1924~1932年,以提高生产效率为根本目的,一批管理学家在美国芝加哥附近的西方电气公司霍桑(Hawthorn)工厂进行实验研究。霍桑实验的基本假设是:作业条件的改善有利于作业效率的提高。^①实验主要是考察作业条件、作息时间和工资形态、劳资对话和车间非正式组织行为与组织效率之间的关系(Roethlisberger and Dickson, 1939)。

霍桑实验结果表明:古典理论中改善作业条件有利于提高生产效率的假设并不成立,照明条件、作息时间与工资形态管理并不直接影响工人的生产效率;而通过改变原来单纯的指挥与监督模式,鼓励职工参与监督与决策,通过解决职工的问题来提高职工情绪,通过诱导非正式组织的活动等,均可提高工作效率。

霍桑实验的结果启发了一系列针对古典组织理论的研究,并产生了一系列从组织过程、组织与人的关系等角度入手的成果,如怎样调动人的积极性、非正式组织理论、领导问题、决策问题、个人与组织关系的理论等等,最有代表性的包括人际关系理论、均衡理论和决策过程理论。

^① 韦伯的科层制度将组织分为了正式组织和非正式组织,并强调正式组织即科层制在提高组织效率中的重要地位;涂尔干在论述非正式分工时也讨论了非正式群体的意义;法约尔也指出,组织中非正式群体也会影响到组织的效率。在霍桑实验中,对非正式组织的考察或许参考了古典组织理论,但可能不包括法约尔,因为,法约尔著作的英译本直到1949年才面世。

2 人际关系理论

在霍桑实验的基础上,该实验的主要领导者马约(Elton Mayo, 1880~1949)、罗茨里伯格(Fritz J. Roethlisberger, 1898~1974)和迪克森(William J. Dickson)等提出关于效率与组织中人际关系的理论。这一理论的基本观点是:社会中的个人并不孤立地存在于社会之中,他们总要归属于某一社会组织,一方面寻求收入的来源,另一方面寻求友谊、安定和归属感。换言之,社会中的人不仅仅是经济学家们所设定的“理性人”、“经济人”,还是有非利益需求的人。人的两重性即物质性与精神性,构成了两种社会组织即正式组织和非正式组织的基础,而在这两类组织中最重要的是人和人之间的非工作关系。在这里,心理因素被引入了组织研究。人际关系理论重视社会心理因素对人的行为的影响,重视非正式组织与人的行为的关系,重视非正式组织与正式组织之间的互动(Mayo, 1933)。

基于这样的假定,人际关系理论认为,企业的组织包括两种结构类型,一是技术组织,一是人的组织;前者是由供生产服务和使用的各种物质器材组成的结构体系,是物质组织;后者是由组织成员组成的结构体系,是社会组织。在社会组织中又有正式组织和非正式组织之别。正式组织可以通过组织系统表、机构和人员编制、规章制度等因子进行表达;非正式组织不具备正式组织的这些特征,它是自发形成的群体,但在群体内部却存在着成员分工和集体行为准则,如在车间的非正式群体中可能形成这样的准则:生产量的完成既不可过高,又不可过低,否则高者被认为是破坏了大家的正常收入,低者被认为是侵食了大家的劳动。人们之所以会遵守这些准则,是因为人的归属感。同时,两种组织有着不同的目标,正式组织为效率目标,非正式组织则以情感满足为目标。

因此,在人际关系理论看来,企业的效率取决于人的双重需求的满足程度。换言之,企业组织一方面要考虑到创造财富和提供服务的职能问题,另一方面还要保证人际关系得到满足和协调。

3 均衡理论

美国经济大萧条造就的一位著名实业家巴纳德(Chester Barnard, 1886~1961)从另一个角度讨论了人的需求双重性。1938年,他发表了《管理者的职能》,从组织的概念入手,运用社会心理因素分析的方法,在组织行为的视角上探讨了个人与组织之间的关系问题。主要的内容是,一个组织在什么样的情形下能诱使其成员参与,以保证组织的生存与发展。在巴纳德看来,组织是人的组织,不只是包含物,“它是有意识地协调两个人或更多人的行为或各种力量的系统”(Barnard, 1938)。因此,组织效率的关键是,在人们的贡献和得到的满足之间寻求均衡。换言之,组织应当提供必要的“引诱”,以调动个人的动机、满足个人的需求。如果组织提供的诱因与个人的贡献达到均衡或超过个人的贡献,组织的目标便能达到,组织自身便可存续与发展;否则组织就会衰落,乃至消亡。在组织之外,则要求组织对外部环境有较强的适应性,当环境发生变化时,组织也应随之适应,而这种适应性又主要取决于内部的均衡。

如此,组织所面临的一个主要问题就是提供足够的、有效的诱因。在巴纳德那里,组织可以动用的诱因有两类,即经济的和非经济的,前者指工资、奖金、物品和物质方面的激励;后者指晋升、荣誉、威信、权力、理想的实现、社会共识、参与感的享受、团结互助等因素。其中,后者的刺激是第一位的,经济刺激虽然很重要,但是第二位的。问题是,由于外部环境的恶化,由于组织成员的需求标准在缓慢地提高,非经济诱因与经济诱因相比往往表现出来源不足,进而导致组织内部均衡状态的被破坏。为此,巴纳德提出了一个发展诱因的法则,即通过组织的不断

发展壮大来增加组织所掌握的诱因。

同时,巴纳德还认为非正式组织对于正式组织的效率是至关重要的因素之一,因为对于正式组织而言,非正式组织至少有三种积极的功能:有助于组织沟通;维持组织的内聚力;满足人们的自我归属感。

简而言之,用今天的眼光来看,在这个时期组织研究论题的背后有这样—个假设:组织是一个有边界的人和机器结合的实体,人与组织的关系表现为归属唯一性(在工作中,一个人常常是唯一属于某个组织的)。基于这样的假设,论题基本局限在组织内部,提到了组织与环境的关系,但还没有把组织与外部世界作为一个整体联系起来,也没有涉及由人群所创造的文化与组织的关系、由人群所构成的部门协调、组织内部和外部的协调等等。这些论题的凸显基本上发生在50年代以后,关于组织中的权力、资源分配机制等也是后来发展的议题。

二、有限理性和系统论

二战结束以后,组织研究的发展千头万绪,对后来研究影响较大的主要是对理性主义的批判、系统论、心理学派和对科层制度的怀疑。

(一)决策过程和有限理性

承接巴纳德对决策的重视,1947年西蒙^①出版了《管理行为》(Simon, 1957),把决策概念引入组织行为分析;1958年,马奇和西蒙出版了《组织》(March and Simon, 1958);1963年,赛特和马奇(Cyert and March, 1963)又出版了《厂商的行为理论》。在这些著作中,决策过程理论被凸显出来。

与泰勒把组织看作是管理人员贡献头脑、操作人员贡献四肢的简单机器不同,西蒙等人认为,组织乃是人群一连串决策功能活动的分化与组合。他假设组织是具有选择及解决问题的功能,并具有某种决策能力的人类有机体,这个有机体具有欲望、动机和进取心,是一个复杂的“沟通体系”。从组织的层面看,建立组织就是为了实现某种目标。因此,组织成员行为—致的基础就是组织中具有普遍意义的组织目标和—套精心设计的管理程序,即决策过程。现实中,组织的所有阶层上起最高领导,下至普通作业人员,都要进行决策。在这个意义上,组织就是—个决策的场所。

但决策是协调行为,其中最重要的协调因子就是决策的前提。不同的前提会产生不同的决策。组织对其成员所施加的影响,主要是针对决策前提而言的。组织的各种努力就是要使组织成员做到自觉遵循组织的价值取向,使组织的价值取向内化到成员的价值观中,即所谓“组织人格化”。不过,这种“决策人”对组织价值取向的接受亦有限度。西蒙认为,在组织人格的范围内,个人的决策受组织价值取向的支配;在其外,则受其他动机支配。

也是在这个意义上,西蒙对经济学家的理性选择模型提出了质疑。传统的经济学认为,组织决策可以用理性模型来解释。西蒙等认为,理性模型成立的前提是假定决策者知晓所有可选方案及其执行后果,但实际情况并不如此;还有,理性模型忽视了组织内部的政治问题,因为理性模型假定组织中的所有成员都知道决策的规则,并接受决策,具体地说,理性模型有5个

^① 1949年,西蒙成为卡内基学院(后来变为卡内基梅隆大学)工业管理系主任,他集中了政治学家、经济学家、工程师、心理学家等对组织管理问题进行联合研究,在西蒙的领导下,重点研究了组织内的决策和选择。有限理性,后来赛特和马奇(Cyert and March, 1963)又强调了组织中的参与、决策多样性等。

约束因素: 不完备和不完全的信息, 问题的复杂性, 人类处理信息的能力, 决策的时间限制, 针对组织目标的争议。西蒙等把这些因素的作用称之为理性的限制, 并认为, 在现实生活中, 组织的大多数决策都是有限理性决策。

西蒙等人对决策过程和有限理性的探讨奠定了他的决策人理论(Simon, 1957)的基础, 开创了组织研究的一个重要领域, 在后来的研究中, 研究者们提出了各种决策模型, 譬如试错模型、联合模型、垃圾桶模型等。如果说马约和罗茨里伯格, 甚至巴纳德重视寻找组织中人行为的原因的话, 那么, 西蒙更重视的是人行为的结果分析。

(二)工作满足理论

如果说人际关系理论是在正式组织和非正式组织、利益和情感的框架中, 把情感看成是影响组织效率的重要因素的话; 那么, 工作满足理论似乎特别强调了霍桑实验中关于个人满足的发现, 并把巴纳德的心理学观点发展到了极端, 进而把“满足”看作了影响组织效率的全部。在 50~60 年代期间, 组织研究的心理学派花费了大量的时间和精力讨论“满足”问题。其中重要的有三种学说: 促动双因素论、公平说和期望说。

“满足”研究的理论基础是 40 年代初期心理学的马斯洛理论。马斯洛(Abraham H. Maslow, 1908~1970)认为, 人有各种欲望并期望在实际生活中得到满足。欲望与实际所得之间的差距越大, 满足感会越低; 反之, 满足感愈高。在《人的动机理论》中, 马斯洛认为, 可以把人类的需求归为两类, 一类由原生动机驱动, 如生理需求; 另一类则为衍生动机驱动, 如在低层次需求得到满足以后衍生的需求。在工业社会里, 人类的低层次需求往往能获得满足, 所以组织所要解决的是使人的高层次需求得到满足(Maslow, 1943, 370~396)。

在马斯洛理论的基础上, 赫次伯格(Frederick Herzberg)提出了“促动双因素论”。通过在美国匹茨堡地区的调查研究。他认为有两类因素影响到工作满足, 一是激励因素; 一是负面因素。如果负面因素发挥作用则可能导致工人产生工作不满足感, 但如果激励因素完全符合理想却不一定可以提高工作满足感。换句话说, 它们是必要条件、而非充分条件(Herzberg, 1957, 1966; Luthans, 1992, 159)。

公平说强调, 问题的关键不在于满足本身, 而在于获得满足过程中的公平感。阿达姆(J. Stacy Adams, 1963)不赞成关于期望与满足差距的讨论, 他认为个人对自己工作的期望与实际所得的绝对差距并无实际意义, 意义在于差距的人际比较。工作的投入与所得之间如果因人而异就是不公平, 不公平是导致工作不满足的主要因素。

期望说提出, 人的满足只是一个表象, 在这个表象背后的是人对自己和社会的期望。乌卢姆(Victor H. Vroom, 1964)认为工作满足可以归结为期望模型: 人对所期望达到的目标以及达到目标的可能性多少有一些期待, 且会在期待的驱动下采取行动去努力达到目标, 如果能借助一些帮助, 他努力的动机会更强, 此时, 人若能成功地达到他所期待的和所珍惜的, 则他会十分满足。

和泰勒曾经希望在动作时间和效率之间寻找一个等号一样, 对工作满足的各种研究也期望在人的满足感与企业的效率寻求一个等式, 并提出影响工作满足感的因素可以归为四类: (1)对工作及工作有关的报偿的价值判断及偏好; (2)获得各种工作及有关报偿的机会; (3)与他人比较之下, 个人工作情境的优劣势; (4)个人的人格特质和文化因素。与上述视角一致的还有其他一些基于心理学的探讨, 包括人格与组织的冲突(Argyris, 1957)、X 理论和 Y 理论(McGregor, 1960)、忠诚(Gouldner, 1959)、流动动机(Presthus, 1962)等。

(三)对科层制的质疑

自从韦伯倡导科层制以来,在大多数的组织研究中,科层制和效率之间的关系几乎是一个不言而喻的假设。1946年,韦伯的科层制理论第一次被翻译成英文,在英语世界获得了广泛的共鸣。1954年古尔德纳(Gouldner)在针对石膏矿的研究中,探讨了三种类型的正式科层制结构。第一种,他称之为“废品型”,即管理人员和工人都忽视其存在;第二种叫“惩罚型”,即在管理上寻求强制的方式让工人接受规则,但工人却抵抗;第三种为“代表型”,即管理上表现为强制,但工人也接受。最后,他正面评价了“代表型”的科层制结构。

在这前后,社会学家积极介入组织研究,对科层制效率的评价都是积极的,譬如塞尔兹尼克(Selznick, 1949)对田纳西谷地权威制度的研究、布劳(Blau, 1955)对州政府机构和联邦执法所的研究、李普塞特等(Lipset et al., 1956)对工会的研究。1956年,布劳和梅约尔发表《现代社会中的科层制》,对科层制也持正面的积极态度。后来,考夫曼(Kaufman, 1977)、克里斯罗夫和罗森布鲁姆(Krislov and Rosenbloom, 1981)、古德赛尔(Goodsell, 1983)等对行政组织的研究也充分支持了关于科层制的经典命题。

必须引起注意的是,即使是在布劳和梅约尔(Blau and Meyer, 1987)宣称的科层制为主导性理论的50~60年代,受社会学功能主义的影响,管理学界也对科层制的反功能进行了深入的探讨,譬如马奇和西蒙(March and Simon, 1958)。

同时,一些学者进一步对科层制提出质疑。譬如,1964年,克罗兹(Crozier, 1964)对法国一个卷烟厂的经验研究显示,机械修理工在工厂里具有人们想象不到的权力,因为他控制着机械维修,进而控制着车间的生产。依据这样的研究,他第一次以“科层制”现象为题,对科层制与效率之间的经典假设提出了质疑,并把科层制定义为“不能根据教训修正其行为的组织”。

比克罗兹有过之而无不及,1966年,本尼斯(Bennis, 1966)在《变迁中的组织》中几乎宣判了科层制的死刑。他认为科层制度根本不能适应专业人员力量的增长、参与管理的发展和快速的组织变迁,由此本尼斯和斯拉德预测科层制将在这个世纪消失(Bennis and Slater, 1968)。1970年托夫勒(Toffler, 1970)还进一步发展了本尼斯的观点。

有意思的是,20年后,当布劳和梅约尔(Blau and Meyer, 1987)出版《现代社会中的科层制》第三版的时候,却不无自豪地说,自从该书第一版问世以后,针对科层制的批判就层出不穷,甚至有人预言科层制会很快消失。必须注意的是,在历经了工业社会的快速发展之后,科层制仍然在发展。这说明,我们过去低估了科层制的弹性,过分地夸大了科层制的结构刚性。

(四)系统论学派

当电子产品大量出现在人类生活中的时候,也就是伯恩斯(Burns, 1962)的工业第三阶段和萨维奇的工业时代晚期(Savage, 1996),在工业化国家,封闭的农业社会已经远去,工业社会的秩序已经主宰了人们的生产和生活,满足对更大市场的渴望成为工业化国家的最大难题。也就是从这个时期(60年代中期)开始,系统方法在一段时间以内几乎成为了组织研究的支配性方法。

“控制论”(Wiener, 1948)和一般系统论(Bertalanffy, 1951)的出现对传统的组织理论提出了严峻的挑战。一般系统论认为,在自然界和人类社会都存在着由两个或两个以上相互依存的部分、成分或分系统所组成的单位,并能与其环境大系统划分出明确的界线,这些单位就是系统。1956年经济学家鲍尔丁(Boulding, 1956)第一次将一般系统论运用到社会科学,并企图建立一个万用框架,任何学科只要添进该学科的内容就可以使用。但是,事情并不是那么简

单,直到10年以后卡兹和卡恩(Katz and Kahn, 1966, 1971)才第一次将系统论引入组织研究。在这以后,直到70年代晚期,系统论仍然被认为是最有解释力的工具。

卡兹和卡恩的贡献在于他们运用系统论综合了以往关于组织研究的主要观点,并为后来的研究提供了很好的基础,譬如汤普森(Thompson, 1967)关于技术和组织、劳伦斯和洛其(Lawrence and Lorsch, 1967)关于组织的分化与整合的平衡、加尔布雷斯(Galbraith, 1973)关于信息流动以及卡斯特和罗森茨韦克(Kast and Reosenzweig, 1970)的“现代组织理论”等。

当一般系统论被运用到组织研究的时候,组织被看成了一个系统(Scott and Mitchell, 1976; Parsons, 1951; Carzo and Yanouzas, 1967),其基本问题是:(1)组织的各个部分是什么?(2)部分之间相互依赖的本质是什么?(3)联结系统各部分并促使它们相互调整的又是什么?(4)组织的目标是什么?

不过,系统论对于组织研究的最大影响不在于让人们看到了组织是一个复杂的系统,重要的是一个开放系统。组织总是处于与环境的持续互动中,并在这种互动中达到一种动态平衡,在动态平衡中保持其能量的转换。系统论的另一个重要影响就是将组织行为当作一个“集体行为”。从泰勒主义到心理学派,组织研究的基本单位主要是个体层次的。系统论则把关注点从个体层次引导到了集体层次,关注群体和群体之间的关系和互动。下面我们将看到,各个理论流派的基本分析单位几乎都是“集体”。

开放系统概念和对集体的关注为70年代以后各种流派的发展打开了一片广阔的领域。在组织内部,对非正式部分影响的强调构成了文化和符号解释理论的出发点;强调决策过程中的权力和政治过程,构成了后现代主义理论的出发点。在组织和环境之间,强调环境的不确定性构成了权变理论的出发点;强调环境的决定性,构成了资源依附理论的出发点;强调环境中社会制度的控制和组织对制度的影响,构成了新制度主义的出发点。在组织和环境、组织内部的部分之间的互动中,强调互动的成本因素,构成了交易成本学派的出发点。

三、主流和反主流

1958年,马奇和西蒙《组织》一书的出版就是向学术界报告:组织是一个独立研究领域。1965年,马奇(March)收集了所有他认为有价值的关于组织的研究成果,出版了《组织手册》。这本手册的出版被认为是向学术界证实,“组织”已经成为学者们广泛关注的对象;也被认定为“组织研究”诞生的标志(Scott, 1994)。正如上面刚刚讨论到的,60年代中期,也是系统论被引入组织研究的时期。如果我们看看下面伯恩斯(Burns, 1962)和萨维奇(Savage, 1996)关于工业发展的观点,在这样的历史巧合中,组织研究的热闹场景是可以想象的。

接下来,我将分析60年代中期以后的六个主要学派。从分析的单位来看,组织研究应该包括三个层面。第一是超组织的层面,讨论组织与环境的关系;第二是组织的层面,探讨组织的结构、技术、文化、权力等;第三是个体的层面,探讨个人的期待、满足、行为等。受系统论的影响,60年代以后,像人际关系学派所代表的个体层次的研究基本上已经成为历史。组织层面研究和超组织层面研究之间的界限也变得不是十分耀眼。还要说明的是,在组织研究领域,学者们似乎有一个默认的共识,那就是像权变理论、资源依附理论、种群生态学理论、新制度主义,还有交易成本理论都是主流学派的理论;而文化理论和后现代主义理论,则是主流学派的

“反理论”(Shafritz and Ott, 1987, 1994)包括自称是符号解释学派的学者,^①也无奈地承认自己是边缘学者(Hatch, 1997)。

(一)权变理论

在系统理论把组织和环境区分开来以后,对环境的考察就成为组织研究的一个重要课题。对企业而言,环境可以包括所有和企业发生社会经济关系的组织,譬如供应商、销售商、竞争对手、企业联盟、与之相关的国际组织、与之相关的社会制度、文化、法律等。在这个意义,组织面对的是一个纷繁的世界。

60年代伯恩斯和斯多克(Burns and Stalker, 1961)曾经对英国20个不同类型的企业进行研究,包括传统的纺织厂、工程公司和刚刚起步但市场变化极快的电子企业。在这些企业中,他们发现了两种在管理上差异很大的类型,他们称之为“机械型”和“有机型”;而且不同的产业和不同的管理类型也有关系;进而他们把这种关系归结为不同的环境类型。譬如,在稳定的环境下,企业管理专注于程式化的活动,技术方法、任务、权力都与职位相对应,互动的方式是垂直的,就像机器一样,并因此产生高效率。在快速变动的环境中,当问题和要求出现的时候,没有时间像传统的组织那样将问题和要求分解到专家,然后再从专家那里得到答案,当事人必须尽自己所能,运用自己的训练和知识在组织利益的框架内解决问题。所以,在这样的组织中,职位的职责和传统组织比较,已经变得模糊和更加富有弹性,组织的效率不再依靠专门化的分工,而是依靠针对具体情形的快速决断,即权衡和变通。

1972年,卡斯特和罗森茨韦格(Kast and Rosenzweig)把系统论和环境的不确定性结合起来讨论,他们发现许多管理者在操作中并不是机械地按照组织的规则办事,而是根据具体的情况在作决定。由此,他们认为组织的效率并不完全是结构和功能的函数,也可以被看作是系统中因素之间权变关系的结果,而且任何决策都需要“具体问题具体分析”。也是在这个意义上,他们提供了从系统论出发的权变观。他们认为,组织的任务之一就是在组织与环境之间、组织内的各子系统之间寻求最大的一致,寻求效能的提高、效率和参与者的满足感。

在开放系统的基本假定下,劳伦斯和洛其(Lawrence and Lorsch, 1967)在讨论组织和环境关系的时候提出,不同的环境对组织有不同的要求,特别是那些市场不确定和技术变化极快的环境。他们的这段论述被认为是权变理论(Contingency Theory)的最早陈述。

在这样的基础上,加尔布雷思(Galbraith, 1973)的“信息加工模型”被认为是宣布了权变理论的诞生。在讨论“信息加工模型”时他提出,复杂组织的复杂性、不确定性和互倚性,要求组织重视信息的加工,以便获得“协调”,对沟通的要求决定了组织的结构,而不确定又是沟通的最大障碍,因为复杂组织的功能性互倚使得一个部分的问题会影响到其他部分。

权变理论的基本假设是,如果组织内在的特征能够最好地满足环境的要求,组织就具有最好的适应性。问题是,什么是内在特征?什么是环境的要求?怎样算是最好?对这些问题的回答构成了权变理论的一些列成果。

后来,加尔布雷思在专文中再次强调了关于信息加工的观点,提出环境的不确定性是满足环境要求的关键,“某项任务的环境越不确定,为更好完成任务所需要加工的信息量就越大”(Galbraith, 1977, 36)。这样,“不确定性”就成为组织研究的专门论题和权变理论的核心概念。

那么什么是不确定性?无论是理性模型还是有限理性模型都假设了一定条件下的“最好”

^① 文化理论中的一个流派。

或“优化”选择,其中“一定条件”是一个稳定环境。从信息加工的角度看,“稳定环境”被认为是一个信息完全条件。当“一定条件”为不稳定环境的时候,可用的信息是不完全的。这就是“不确定性”。权变理论的基本命题是,不确定性使得不可能依据理性模型还是有限理性模型处理问题,而只能“具体问题具体处理”。

对“不确定性”的权变处理后来被广泛运用于组织战略、组织决策、组织设计等涉及不确定性的研究中,特别是关于组织技术问题,并产生了结构权变学派、战略权变学派、目标权变学派等(Mintzberg, 1990; Mintzberg et al., 1976; Hickson et al., 1971; Child, 1972; Drazin et al., 1985; Lincoln et al., 1986),几乎成为70年代的垄断学派(Kast and Rosenzweig, 1979)。

(二)种群生态理论

种群生态学是生物学的一个分支,来源于达尔文的生物进化论,强调自然对生物物种的选择和决定性影响,基本的理念是:物竞天择,适者生存。在社会科学中运用达尔文理论的历史悠久,并形成了“社会达尔文主义”(Hofstadter, 1945)。而把这个原理运用到组织研究中,是70年代后期的汉南和弗里曼(Hannan and Freeman, 1977),他们受豪雷(Hawley, 1950)和坎佩尔(Campbell, 1969)的影响,创立了组织研究中的种群生态学理论。

借用生物种群生态学的方法,组织研究的种群生态学强调从作为群体的组织层面探讨问题,而不是把组织个体当作分析单位,这是和其他组织理论区别最明显的方面。运用这种方法,种群生态学试图解释为什么一些类型的(或形态的)组织生存了,而另一些则消亡了。其基本的假设是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。

同样借用生物学的观点,种群生态学关于组织的基本命题是,组织类型(或形态)对环境的适应性决定了组织的存亡。在分析中,种群生态学强调三个过程:变异、选择、存留(Campbell, 1969)。变异指组织的创新;选择指环境选择适宜的组织;存留指组织的生存。这也是自然选择的三个阶段(Aldrich and Pfeffer, 1976)。在这里,环境的选择是最重要的,因为,通过了选择,就获得了生存的基本要素。但对于什么是生存选择的主要指标却有不同的观点。汉南和弗里曼(Hannan and Freeman, 1977)认为是组织的死亡率,卡洛尔(Carroll, 1984)认为也应该包括出生率,即应该计算净死亡率。

到80年代后期,汉南和弗里曼(Hannan and Freeman, 1989)发展了他们的研究,把目标转向探讨组织类型和环境依附之间的关系,并进一步阐述组织的种群不是随便的一群组织,而是指具有相似或相同特征的组织群体,而相同或相似的基本判断在于组织对外在的物质和环境的依附模式。

同时,研究的主题还扩展到了与生物种群生态学相对应的另一些方面,譬如组织生命周期(Kimberly et al., 1980)、组织生命周期的发展阶段(Bedeian, 1984)、生命周期阶段模型(Greiner, 1972),以及技术发展和组织环境的关系(Tushman and Anderson, 1986)等。

从组织研究的发展进程来看,种群生态学理论的出现理论上可以被看作是对组织中心主义(即强调决策分析)的回应,对组织作为一个群体的强调凸显了一些过去被组织理论家们忽略的问题。譬如,就组织的变迁而言,我们通常看到的是变迁的结果,一些组织代替另一些组织,而不是组织本身的适应与变迁。种群生态学所努力的方向就是探讨组织的适应与变迁的过程,所以,研究者们强调竞争类型、方式,竞争战略的差异,针对环境的选择性等。需要说明的是,种群生态学理论直到现在仍然是一个正在发展的领域。

(三)资源依附理论

如果说种群依附理论是从环境的角度出发,强调环境的“选择”和组织的被动性的话,那么资源依附理论则是从组织出发,强调组织对环境的“适应”和组织的主动性。如果把资源依附理论和权变理论比较,二者都是从组织出发,有很多的相似性。不同的是,资源依附理论只关注组织自身,而不考虑组织内部的问题。

较早强调对资源依附的有扎尔德等(Zald, 1970; Wamsley and Zald, 1973)、汤普森(Thompson, 1967)。而菲弗尔和萨兰奇克(Pfeffer and Salancik, 1978)综合早期的研究,使其成为组织研究中一个引人注目的视角。

资源依附理论的基本假设是,没有组织是自给的,所有组织都在与环境进行交换,并由此获得生存。在和环境的交换中,环境给组织提供关键性的资源(稀缺资源),没有这样的资源组织就不能运作。这样,对资源的需求构成了组织对外部的依赖。资源稀缺性和重要性决定了组织对环境的依附程度,进而使得权力成为显象(Emerson, 1962),譬如,经济依附常常造成政治问题,并只能通过政治途径获得解决。

资源依附论分析的起点是,确定组织的需要和可以满足需要的来源。方法是首先确定资源的关键性,特别是针对组织的稀缺性;接着寻求关键性资源的获得途径,譬如建立多渠道的资源依附途径,包括资源的水平集成和垂直集成,举例而言,对人才的需求可以通过雇用人才来解决。

在组织与环境的主动关系中,组织通过参与(特别是管理者的参与),考察环境,进而发现机会和威胁,并由此趋利避害。譬如所有组织都依赖于供应商、消费者,但是选择什么样的交换模式和交换条件,组织可以作出选择和决定。对资源依附的管理就是要对环境进行仔细的定义和监视。

资源依附理论认为组织有能力与环境交换,并有能力对环境做出反应,它表现在管理人员对环境和组织的管理,特别是对环境的管理上。资源依附理论的一个重要贡献就在于让人们看到了组织采用各种战略来改变自己、选择环境和适应环境。

(四)新制度主义理论

新制度主义理论进一步地强调,组织还有能力通过改变环境使组织获得生存和发展。

在70年代中期以后的社会科学中,大概没有哪一种理论像新制度主义那样获得如此广泛的关注,得到如此广泛的应用;同时,也没有哪一种理论像新制度主义那样在社会科学理论领域造成如此严重的混乱。正因为如此,我必须说明,这里所叙述的新制度主义只是涉及用社会学视角进行组织研究的新制度主义。还有,“新制度主义”也只是一个为了叙述方便的简单化标签,即使在新制度主义圈内,也没有形成一致的说法,譬如新制度主义代表人物之一斯格特(Scott, 1992)就只使用“制度主义”而不是“新制度主义”;同样是新制度主义代表人物之一的迪马鸠和鲍威尔(Dimaggio and Powell)则使用“新制度主义”。本文采用“新制度主义”的说法。

根据鲍威尔和迪马鸠(Powell and Dimaggio, 1991)的说法,新制度主义和老制度主义的分界线是1977年。那年梅约尔和儒文发表了两篇文章:“作为制度的教育的效力”(Meyer, 1977)和“制度化的组织:作为神话和庆典的正式结构”(Meyer and Rowan, 1977),提出了新制度主义的一些核心思想,他们所针对的是源于塞尔兹尼克的老制度主义。

塞尔兹尼克是默顿(Robert K. Merton)在哥伦比亚大学的学生。通常的逻辑,他应该继承

帕森斯和默顿的传统,成为结构功能主义的传人,但是,他却继承了巴纳德和西蒙的思想,并运用帕森斯的“系统”观点,发展了后来被称为“制度主义”的自然系统模型。对塞尔兹尼克而言,他认同理性主义的基本立场,即组织是达成目标的理性化工具,但是他认为,理性并不是组织的最重要特征(譬如在与组织行为非理性方面的斗争中,理性的正式组织从来都没有成功过),最重要的是每一个组织都有自己的生命(Selznick, 1949)。在正式结构中,非理性是不可杜绝的,因为非理性来自个人,他们参与组织活动,但不仅仅是为了组织的目的;也来源于组织结构,既包括正式的层面,也包括复杂的把参与联系起来的非正式系统。个人把自己的个性带到了组织中,并渗透到职责中(构成组织中的非正式系统)。所以,对组织而言,有价值的是组织的过程,组织努力与环境讨价还价,以实现现在的目标,并尽量限制环境对未来的约束。

在这个意义上,组织就是有机体,这个有机体的特点由参与者的个性、职责,以及外在环境的影响塑造,在承认组织是一个自我维护、持续的系统之外,塞尔兹尼克还希望发现一些特别的东西,包括在与环境的关系中,组织的安全性;在非正式关系中组织的稳定性;组织角色的外在统一性等。这些,都是组织的“需要”,因为,是这些“需要”指明了组织行为(包括外向性行为)的内在联系(Selznick, 1948)。^①

在这样的基础上,塞尔兹尼克开始关注那些不那么容易得到满足的“需要”,这样关注点就离开了正式结构和过程,而指向那些非规则的结构和需要,包括非正式结构、意识形态和“吸收”(Co-optation)。这是因为在他看来,研究组织的日常决策并不能告诉我们组织获得特性的过程,而只有研究那些关键性的决策、那些引起组织结构变化的决策,考察决策对组织结构特征的影响,才能理解组织的个性。而组织获得个性的过程就是“制度化”,或者说是在面向任务的技术满足的背后所体现的价值观(Selznick, 1957)。对组织而言,制度约定是在组织面对外在约束、环境压力、内在人事变动、兴趣和非正式关系变迁中,历时发展的。尽管组织的制度化会因为组织的不同而有差异,但是有一点,那就是任何组织都面临制度化问题,因为没有组织能够完全对付得了内外的压力。

60年代后期以后,制度主义的组织研究开始借用现象学特别是狄尔泰(Dilthey)、胡塞尔(Husserl)以及舒茨(Schutz)的观点。其中博格(Berger)的努力标志着制度主义的转型。博格和卢克曼(Berger and Luckmann, 1967)认为,社会现实是社会互动中的人类建构,对意义的赋予、重复和认定,就是制度化。这一思想被符号互动论的社会心理学家引入组织研究(Bittner, 1967; Cicourel, 1968; Zimmerman, 1970)。这一转型结束的标志,按照斯格特的说法,是在70年代后期(Scott, 1998)。

梅约尔和儒文在1977年的文章代表了旧制度主义的结束和新制度主义的开始。梅约尔和儒文指出,现代社会(指70年代末期)包含着许多制度化的规则与模式,如专业组织、国家,这些社会现实为创造正式组织提供了框架。根据他们的说法,在现代社会中,这些制度几乎就是“理性化的神话”,因为他们是一些被广泛使用的信念,这些信念又不可能被客观地检验。在人们看来,它们为“真”,因为它们为“信念”、是理性化的,它们提供了为达到目标必须的特定程序,其中法律就是最好的例子。在社会中,法律最大限度地提供了人们解决问题的途径。

在比较新旧制度主义的时候,鲍威尔和迪马吉奥(Powell and DiMaggio, 1991)认为,二者对理性模型都持怀疑态度,都认为制度化是一个有条件的过程,在这个过程中,机会的限制使组

^① 从这一点看来,功能主义对塞尔兹尼克的影响还是非常深刻的。

织的工具理论性受到约束；二者都重视组织与环境的关系；二者都要揭示与组织正式结构不协调的方面；二者都强调文化对组织的影响。

与旧制度主义不同，新制度主义不太重视组织内部和组织之间的利益冲突，重视的是组织如何通过改善行政结构来对付冲突(Scott and Meyer, 1991)；重视稳定性和合法性的关系，“共识”的权力性(Zucker, 1983)；关注组织结构中的非理性，某个部门和操作程序如何成为组织之间的影响因子，一致性，文化追求；强调制度是一个开放系统，它接受环境的影响，许多有影响的压力不仅仅是来自效率的考虑，^①更有来自社会公平和文化的压力(Zucker, 1988; Powell and Dimaggio, 1991)；等等。对于旧制度主义和新制度主义的关键性差别，鲍威尔和迪马鸠(Powell and Dimaggio, 1991)列了一个对比表(表 1)。

表 1 制度主义和新制度主义关于组织特征的比较

核心特征	制度主义	新制度主义
利益冲突是 (合力)惯性来源于	中心性的 授予的利益	边缘性的 合法性职责
结构重点在于	非正式结构	正式结构的符号角色
组织嵌入在	地方社区	领域、部门或社会
嵌入的性质是	吸收	组成
制度化的场所在	组织	领域或社会
组织的动力在于	变迁	持久性
批评功利主义的基础是	利益聚集理论	行动理论
批评功利主义的证据是	未预测的后果	未思考的活动
认知的关键形式是	价值观、规则、态度	分类、常规、大纲、图解
社会心理学(的考察基于)	社会化理论	归因理论
秩序的认知基础是	职责	习惯、实践行动
目标是	置换性的	模棱两可的
日程是	政策相关的	原则性的

资料来源：鲍威尔和迪马鸠(Powell and Dimaggio, 1991, 13)。

(五)文化学派

关于组织的文化探讨虽然早在 50 年代就已经有人尝试(Jacques, 1951; Whyte, 1956),但是直到 70 年代早期,一些以另类的方式(譬如关于组织社会化过程)涉及文化讨论的论著才获得关注(Becker et al., 1961; Kaufman, 1960; Ritti and Funkhouser, 1977)。其中,最引人注目的是谢音(Edgar H. Schein, 1978)的努力。这些研究并不关注文化本身,而是讨论雇员被既有组织文化社会化的过程,以及既有组织文化对组织成员的影响。

70 年代以后,另一种不同的视角也悄然出现,那就是“符号主义”。以“符号”为基本框架的组织研究注重组织事件的阐释,强调模糊性和不确定性而不是理性决策;重视符号的功能意义等;而且,任何物质的实体和仪式的虚体都被认为只是在符号的框架内才具有真正的意义(Bolman and Deal, 1984)。所以,对符号的管理才是组织管理的核心问题。在这个意义上,博格和卢克曼成为有争议的人物,因为他们关于“建构”的概念也受到符号主义者的青睐。

进入 80 年代,对文化问题的探讨突然成为组织研究的一具新热点。书籍、杂志、学术期刊

^① 许多基于理性主义的组织理论都是以效率为出发点的,甚至塞尔兹尼克的制度主义。

都热衷于组织的文化阐释(Peters et al., 1982; Deal and Kennedy, 1982; Davis, 1984; Ouchi, 1981; Pascale and Athos, 1981)。只是,比较综合地阐释组织研究文化理论的著作直到80年代中期才出现(Schein, 1985; Sathe, 1985; Kilmann et al., 1985)。

文化学派反对主流学派关于组织的基本假设,认为组织行为和决策是组织中既存的基本假设模式(固定模式)事先决定的,这些基本假设模式就是“文化”,它继续存在于组织中,并形成影响。最直接的影响就是,这些模式不断地引导人们按组织惯常的“工作模式”工作,这些惯性慢慢地忽略了人的感觉,却不断地影响组织的行为,即使环境在不断变化。

文化学派认为,“文化”是包括了价值观、信念、基本认知、观念、行为规范和行为模式等,是一种社会能量,促使人去行动;文化之于组织,就像人格之于个人,给组织提供意义、方向和动力。文化普遍存在于组织中;每一个组织的文化都具有唯一性;组织的文化是一个社会建构概念;组织文化提供成员对组织的理解;组织的文化也是控制机制(Martin and Siehl, 1983)。

在一定的意义上,文化学派还在发展的阶段,而且分化很大。譬如,早期的文化学派拒绝使用定量方法,并极端地提出定量方法生产出来的都是垃圾(Maanen Van et al., 1982)。但是,从80年代中期开始,定量方法也被引入组织的文化研究(Siehl and Martin, 1984)。1986年,第一部比较系统的文化学派的方法论出版(Graves, 1986)。还有,文化研究也在改变其“反主流”的面孔,探讨组织发展的文化策略(Wilkins, 1989);探讨文化规则、价值观、信念等。

(六)后现代主义

像大多数社会科学一样,组织研究中的后现代主义似乎也是一个无法回避的潮流。在组织研究中,后现代主义反对理性主义偏向的任何假设,强调权力在组织塑造中的中心地位,强调文化信念和符号过程的重要性。后现代主义研究者们经常引用的经典包括福柯(Foucault, 1977)、利奥塔德(Lyotard, 1984)、马库斯(Marcuse, 1964)、哈贝马斯(Habermas, 1971)、德里达(Derrida, 1976)、默伊(Moi, 1985)等。

不过,在后现代主义的组织研究中,几乎不可能选择核心的或代表性的理论在这里进行介绍。原因有二:第一,后现代主义组织研究的多样性;第二,“核心的”和“有代表性的”本身就是后现代主义所反对的概念。在这个意义上,后现代主义者是相对论者,他们反对普遍性规则,不承认“真实”,认为,对、错、好、坏都是社会建构的结果。

根据哈奇(Hatch, 1998)的解释,欧洲的后现代主义主要承袭了新马克思主义早期的语汇,1977年出版的《后现代建筑的语言》(Jencks, 1977)站在功能主义的对立面,批评功能主义的呆板和沉闷,解释后现代主义的建筑倾向于混合各个时代的风格。

而组织研究中的后现代主义则直接脱胎于60年代后期的法国后结构主义,在语言学、符号学、文学批评等后现代主义的影响下,组织研究中的后现代主义基本上是一个头绪众多的格局。对组织理论而言,后现代主义者认为,现代主义理论(主流理论)代表了从启蒙运动到理性人类的文化和社会积累,并没有包括现时代;后现代主义则代表了对理性主义的质疑。

后现代主义对组织研究主流理论的挑战主要有两点:第一,知识整体性。后现代主义确信人类的知识是碎片化的,可以有不同的组合方式,因此也就不存在单一的权威方式。他们认为,后工业化的发展破碎了家庭、社区、社会,甚至威胁到自我的认同,譬如电子网络破坏了私域和公域的界限,也使得组织的边界更加模糊不清。这些都直接作用于人们的角色扮演和日常生活。第二,知识真实性。如果说主流理论家们始终不渝探讨的是“真实”,那么,后现代主义者则认为后工业社会的发展已经使组织更加松散、成员的参与程度更高,进而也使得成员更

加迷惘；组织行为变得越来越不可预测，何来“真实”？因此，“承诺”的时代已经过去。如果说科学的目的是“求真”和预测，那么，在后现代社会中，科学的空间将越来越小(Hissard and Parker, 1993)。

与之相反，持实证主义立场的组织理论家则认为，后现代主义的组织研究基本上脱离了“科学”，把组织研究变成了“人文游戏”(Scott, 1998)；即使是持符号解释立场的组织研究者也认为，后现代主义的组织研究过于激进，也远离了科学(Hatch, 1997)。

四、群分义和：经典假设和现实困境

荀子曰：人“力不若牛，走不若马，而牛马为用，何也？曰：人能群，彼不能群也。”王先谦注曰：“无分则争，则不能群也”。荀子又说：“曰：义。故义以分则和”(参见《荀子·王制》)。中国先哲们探讨的，在今天的人们看来，就是组织研究的最基本问题：人，力气不如牛，走路的能力不如马，但却可以使用牛马，为什么？因为人可以组织起来形成群体的力量，但牛马却不能进行自我组织。在王先谦看来，人之所以能“群”，首先是因为能“分”，也许包括分工、分等、分利、分权，没有这样的“分”，就不可能组织起来。但是如何分呢？怎样分呢？荀子说，“分”的基础是“义”，“义”大概就是使“群”能够运作，并形成“和”的各种规矩。“和”大致就是今天组织研究最热门的问题，即组织的整合和集成。简言之，以“义”而“分”，有“分”而“群”，循“义”、“群”，则“和”。

简单地看，“群分义和”毕竟是哲学，对以实践为基本的组织理论和组织管理而言，太抽象。无庸讳言的是，就是这样的哲学思辨提出了直到今天组织理论家们仍然孜孜不倦的论题和论域。

(一)工厂化和组织理论

从斯密的理性主义和劳动分工到90年代的后现代主义，可以认为组织理论的发展始终与工业社会(组织、政治、技术)的发展相伴随，组织研究的各种努力都和当时的社会经济环境有比较密切的关系，特别是和经济政治发展中的重大变化和转折密切相关。

60年代早期，博恩斯(Burns, 1962)在“工业社会学”一文中，曾经将18世纪以来的西方工业发展分为三个阶段。第一个阶段为“机器应用”阶段，主要是机器在纺织中的应用、工厂规模的扩张、产品类别的发展和产品产量的急剧增长；工厂体系取代了手工作坊时期的多层次契约承包体制；工厂领班制度取代了工头制度；车间或分组工作制度取代了个体工作制度；单调的重重复动作替代了全程作业。第二个阶段大约从1850~1860年开始，工业发展的外在表现是以工厂为代表的工业生产渗透到了各个方面而成为人类生产活动的主流。工厂化内在的涵义是发展复杂的工作程序；而钢铁技术和制造技术的发展又为工业化的进步譬如装备、器材、设备的发展提供了条件。第三个阶段直到20世纪50~60年代才出现。这个时期的特点是，工业生产除了能够满足国内的复杂需求以外，工业的发展开始依赖于企业组织对客户需求的敏感性反应，依赖于实用新技术去刺激消费。此外，工业发展还依赖于广阔的国际市场，与市场的复杂关系还要求组织运作具有更大的弹性、更加客户导向化，并要求组织具有更高的参与度和参与能力。根据博恩斯的观点，到50~60年代为止，许多西方国家仍然处在第二阶段。

萨维奇(Savage, 1996)同样将工业社会的发展分为三个阶段，但不是采用技术进步标准，而是依据财富来源和组织类型。他把迄今为止人类社会的经济生活史分为四个阶段。前三个

阶段是：农业时代财富来源是土地，组织的类型为封建制；工业时代早期的财富来源为劳动力，组织类型为所有权制度；工业时代晚期的财富来源是资本，组织类型为严格的等级制度。

综合伯恩斯坦和萨维奇的讨论，可以这样认为，第一，工业化的早期是从农业社会向工业社会的转型。农业生产和农业社会的组织仍然是社会的支配力量，并在工业发展中具有影响。第二，工业化的成熟化是工业生产成为创造人类财富的主要活动，工业组织和与工业生产相伴的社会组织譬如城市化成为工业化国家的潮流。第三，工业化的进一步发展则是工业国将工业化模式推广到非工业化国家，并通过市场的手段从非工业化国家获取利益，即所谓世界市场；同时，这样的扩张也把工厂化模式扩展到全球，让工厂和由工厂所代表的社会组织成为无所不在的组织模式。第四，必须注意的是，工厂化和市场全球化的一个互动性影响就是，原本在工业国成长并适用于工业国的作业模式和文化必须适应于不同社会的传统和技术习惯，否则工业化就无法本地化、市场也无法拓展。也就是说，伴随市场和工厂全球化的是技术、经济与文化的互动，这是工业化在全球化过程中的主流。

在这样一个背景下，对整个工业国家而言，50年代无疑是一个重要的转折时期。第一，在经济上，二战结束以后，美国的经济萧条随着战争的硝烟散去，进入了所谓“美国梦”的兴奋时期；1951年，法、西德、意、比、荷、卢6国建立了欧洲煤钢共同体；1958年，煤钢共同体的合作范围扩大为全面经济合作，煤钢共同体更名为“欧洲经济共同体”，欧洲进入了一个新的经济整合时期，整个资本主义在世界范围内获得了空前的繁荣。第二，在技术上，从50年代开始，收音机、电视机在工业化国家开始进入家庭消费，工业发展的主流已经从机器制造转向以音像传播为主导功能的电子产品时代，产品中的技术含量越来越高、知识越来越专门化。进入60年代以后，以航天技术为代表的综合电子技术迈向了一个新的阶段，高技术产品的发展对组织专门化和组织合作的要求同时演进。第三，正如伯恩汉姆(Burnham, 1941)早在40年代初所预言的那样，财产所有权和经营权的分离在50年代开始出现，管理人员在组织的日常运营中具有越来越大的权力，专门人员对组织的控制权越来越大，决策与执行之间的合作问题越来越凸显。

在70~80年代中，工业国家的电子技术已经进入成熟阶段和向非工业国家的扩散时期。电子产品和技术的扩散与其他产品比较，除了像机器产品那样能够减轻人类的劳动强度以外，他还给人类带来享乐，带来了解外部世界的机会。对于企业而言，市场的竞争已经远远超出了产品门类的区格，同类产品之间的竞争日益激烈并成为主流。产品如何在消费者中获得认可已经超出了产品本身，而成为一个组织与环境，企业与社会之间的核心问题。

同时，由技术所制造的社会等级越来越细密，由社会经济条件和兴趣基础所塑造的社会群体越来越复杂化。组织中非物资资源的来源和管理，文化的冲突和协调等，都直接影响到组织的协调和效率。文化变成了一个不仅仅存在于企业，也存在于社会乃至几乎所有开放人群的问题，进而也成为了一个不得不引起重视的主流。

理解了这样的大背景，我们就不难理解工厂化工业的几个阶段性的发展：

作坊工业	工厂工业	工厂工业巩固	工厂工业扩展	工厂工业全球化
18~19世纪	19世纪	19世纪后半叶	20世纪初年	20世纪中期
工头制	→所有者制	→所有者制	→寡头制	→经理制
独立作业	合作作业	合作作业	合作作业	协作作业
简单工具	纺织业	钢铁、机械	机械工业全面	电子工业

图1. 工厂化工业发展的五个阶段

现在再回头去看看组织理论的发展,如果做一个简单化的归纳,我们就会发现,韦伯强调功能的分化与相应的结构,特别是结构中的权力分配;马克思重视劳动分工对人的影响;涂尔干关注劳动分工对社会的改变;泰勒注重工作过程的解剖及操作程序的“科学化”;法约尔则注重管理行为。换句话说,他们所重视的是作为一个组织的不同层次,韦伯重设计,泰勒重车间,法约尔重行政,马克思重人,涂尔干重社会。因此,他们的理论几乎涉及到有关组织的所有方面。而所有这些问题的宗旨对于古典理论家们来说只有一个,那就是组织的理性与效率,如何使得生产效率最大化。

因此古典理论对组织的研究是一种静态的解剖学式的研究。这种类型的研究有四个基本的假设,即分工、等级秩序和功能程序,结构以及控制幅度,其中分工是基础。分工构成了等级秩序、功能的专门化和部门化。功能的分化形成了组织的结构,并产生了控制幅度问题。等级秩序处理组织的纵向问题,完成指挥链的发展、授权和指挥统一;功能程序则处理组织的横向问题,它把组织分成几个专门部分并把这些部分重新组合成合适的单位;它们共同保证组织中的命令结构和功能结构平行演进。结构表达出组织中各种功能的逻辑关系,关系的基础就是理性与效率。控制幅度概念的提出则部分地暗示理性背后的危机,把人们的注意力引向了组织中人际关系的功能性与复杂性。

此外,在四个假设的背后,还存在一些基本前提:第一,组织是有边界的封闭系统,其生产效率完全取决于组织内部分工的合理性与管理的恰当性;第二,组织内部的分工与管理属于纯技术层次的问题,即根据生产特点的技术、分解的技术和组合的技术,分解与组合如果达到了最优化,组织一定能获得最好的效率;第三,人具有机器式的理性,在生产过程中,人的功能就是一部灵活的机器,如果人的动作能与机器的运转达到最佳组合,生产效率一定最高;第四,组织是组织者的组织,其他人都是工具,如果组织中的人能绝对服从组织中的等级权威,组织的运转一定会达到最佳状态。这些假设使我们马上想到了牛顿定律下的物理学实验,古典组织理论本身就类似这种物理学实验的结果。不幸的是,问题就出在了这些假设与前提条件的真实性上,特别是对人的假定的真实性上。

霍桑实验的结果让组织理论家们注意到了组织中的因素分解问题,在这一意义上,与其说本世纪早期理论家们的努力是对古典理论的背离,不如说前者是对后者的补充。古典理论所致力的是源于人类行为的各种管理模式,但它并不构成对这些行为本身的分析,人际关系学派和巴纳德等人的努力恰巧就是对人类行为结构及环境、心理的微观分析。人际关系理论强调人的归属感与组织绩效(Effectiveness)之间的关系,特别是非正式组织在满足人的归属感中的重要地位;均衡理论进一步探讨如何使人的需求获得满足同时又提高组织的绩效,在这里,巴纳德的探讨已萌生了突破封闭组织模型的创意,它考察到要从组织之外获得“引诱”的资源,因此人们常常又把巴纳德看作是现代组织理论的先锋;决策过程理论更进一步地研究组织如何以及怎样影响人的行为,让组织成员在行动中表现出满足感来。

由此可知,本世纪早期,理论家们针对的是被工厂化急速扩展弄得手足无措的资本家和工人,他们围绕着人做文章,强调要发挥人的主导作用,组织对人的思想、行为不宜作过多的约束,而宜作积极的引导,否则会使组织中的个人失去主动性;强调人的需要的多重性与工作特点的关系,组织的功能就是把人的兴趣、爱好与能力同组织的需求结合起来,且运用和重视非正式组织在人的需要的满足中的积极作用。所以看起来,本世纪初的组织理论与古典理论是相对而立的,如后者强调正式组织、正式规范、指挥命令、物质刺激;而前者则强调非正式组织、

团体规范、信息沟通、非物质刺激等；事实上，二者各自所强调的只是一个事物的两个方面，况且它们还有一个共同东西那就是强调组织的理性与效率。所不同的只是方式而已。在古典理论家看来，最有效的组织是最令人满意的组织，最有效的组织应该最大限度地增加劳动生产率及工人的工资；而在本世纪初的理论家看来，最令人满意的组织是最有效的组织，如果工人是满意的，那么他就会对组织尽力，组织的效率自然会提高。

不过，要达到理论家们的设想，必须得满足以下条件：第一，组织的结构已处于最优状态；第二，组织是一个封闭系统；第三，人的满足感有一定的限度；第四，人们均具有公正的价值观并视组织为自己的组织。简言之，使组织有效运转的基本前提是：理性的人与最优结构的组织。显然，这两点假设是有待进一步讨论的。

如果我们把本世纪40年代以前的理论结合起来考察，就会发现它们的一些共同之处，譬如：(1)寻找普遍原则，设计和管理组织的普遍适用的具体方法；(2)建立一个封闭的、机械的、一劳永逸的组织体系；(3)塑造一类理性的、知足的人；(4)运用或宏观或微观的极端的方法。仅此而言，50年代以后的组织理论则可以被认为是对过去组织理论的全面反省。

西蒙对理性主义挑战和系统论在组织研究中应用的时间，正好是电子产品开始主导工业化国家的经济、资本主义向非工业化国家扩散其早期工厂化生产模式的阶段，组织与环境的协调问题、组织内部的整合问题成为这个阶段组织发展的关键。西蒙的贡献就在于他把西方的价值观和膨胀的理性资本主义思潮引导到一个面向现实世界的格局中；系统论的被接受则在于它在更广阔背景下提供了让非工业国家接受资本主义的工厂化模式，同时让工业化国家以平常的心态对待“落后”国家的西方式逻辑。

西蒙的理论提醒人们不要机械地看待组织中的个体和团体，他们都是影响组织有效运作的因素，甚至还可以在极端的意义上把组织当作“人”对待，规则重要、劳动分工重要，人对待规则和分工的具体行为更重要。工作满足理论更把“人的因素”推向了极端，纯粹从社会心理的角度认为人的需求是多方面的，并不只是一个“归属感”那么简单，而人的需求得到满足与否的感受则有各种情形，所以组织绩效与人的工作满足之间有着紧密的关系。系统论认为，一个组织是一个系统，在内，存在部分之间的相互关系，于外，存在组织与环境的互动；但系统的存在并不简单地等于部分之和，企图孤立地研究部分并把部分再组合起来视为整体是不可能的，动态地研究部分之间的有机联系与互动才是可取的。正因为一个组织是由许多子系统所构成的，因此不存在一些能普遍地适用于所有组织的原则，而所谓放之四海而皆准的管理与组织方法只存在于稳定的、机械的、完全封闭的组织之中。所以研究开放的、有机的组织规律才是发展方向。在组织理论家看来，组织的开放性、有机性使组织易受环境影响，组织本身易变、组织行为不确定，对它的研究就只可能采取宏观、微观相结合的方法。

对组织从内到外的细致、甚至极端的考察，奠定了60年代中期以后主流学派形成和发展的基础；而这个时期，一方面是资本主义工厂化模式的成熟化（譬如等级制度深入到社会和经济生活的各个方面，使其成为一种常态的模式），另一方面是资本主义和共产主义意识形态的尖锐对立，资本主义极力要证明自由市场经济和与之相吻合的经济社会组织是人类最高生活模式的体现。

权变理论主要是针对环境不稳定性的，通过对组织内部信息加工过程的探讨，理论家们认识到组织的行为会因为环境的稳定或者不稳定表现出不同的模式；在快速变化的环境下，组织不可能完全按照事先设计的各种规则按部就班地运作，必须“因地制宜，具体情况、具体分析、

具体处理”，因此，是一个技术问题。种群生态理论更强调环境对组织的决定性作用，并采用“科学”的模式，归纳、模拟组织的生命周期和组织的变异、被选择和存留，关注的是同类组织之间的竞争，最终解释的是为什么会有那么多不同种类的组织。资源依附理论在某种意义上揭示了组织自身的选择能力，组织可以通过对依附关系的了解来想办法寻找替代性的依附资源，进而减少“唯一性依附”，更好地应付环境，着眼的是组织之间的权力问题。新制度主义把组织解释为积极行动者，对内对外，组织都可以通过调整改变内部的关系结构缓解冲突，通过对环境的积极影响使环境和组织之间的关系更加灵活，甚至可以让组织成为环境的一部分；进而解释为什么许多组织具有相似性。还有，在权变理论那里，组织是被动地适应；在种群生态学理论中，组织是被动地被选择；在资源依附理论中，组织可以在与环境的关系中采取主动，对环境进行监测和管理；在新制度主义理论下，组织甚至可以主动地改变环境。

作为对主流理论的反动，文化理论提供了一些人们不曾思考的问题，譬如组织内部的文化霸权、符号的意义和对组织的作用、非激励因素(价值观、信念等)的框架性影响等。后现代主义组织理论则把以“科学”为目标的组织研究演绎成为了语义、权力、绝对相对的游戏。简而言之，系统论提供了一个理论发展的平台，各种理论从组织或环境的角度选择组织内外的不同变量。

(二)旧瓶和新酒：用什么样的理论来阐释网络化的社会？

如果把理论当作人们思考问题的思维框架，当作盛酒的瓶子，那么，就可以把现实社会的发展当作瓶中的酒。根据斯格特的说法，80年代后期以来，组织理论基本上在走向理论的收敛时期，即对过去努力的总结、综合和应用。^① 弗里格斯坦干脆说，90年代以来组织理论没有任何创新。^② 为什么？是因为现实也停留在原地吗？

还是先看看我们自己的切身体验吧。70年代末期曾经听过一位美国某大学教授的讲座，是关于计算机在人类生活中应用前景的，具体的人名、时间、讲座的题目都已经忘却，但讲座中所描述的场景仍然记忆犹新：人们再也没有必要把手稿誉了一遍又一遍，计算机和复印机可以代劳；上图书馆的人也不用站在卡片柜前一张张地翻看卡片，计算机目录系统可以帮助检索；人们甚至可以不用长途跋涉到办公室去上班，坐在家里通过计算机终端(那个时候还没有个人电脑)和电话就可以完成日常工作；等等。

20年后的今天，这样的社会就在我们的眼前：由计算机网络所连接的网络化社会，狭小工作单位(譬如公司办公楼、办公室)空间正在失去主流意义的平面化社会。90年代中期以后，伴随计算机技术和网络技术的快速发展，人们的工作方式、生活方式、被组织方式已经开始了革命性的变化。在英国和欧洲其他国家，个体职业者在就业人口中的比例已经超过了12% (Cooper and Jackson, 1997, 2)，分时职业者的比例正在迅速增长；在美国，永久性职业岗位越来越少，一些企业组织越来越朝管理人员核心化和一般雇员分散化的方向发展；在日本，曾经创造了日本奇迹的组织和管理模式被认为是构成日本经济长时间处于低迷状态的根本诱因；在台湾和新加坡，家庭企业组织受到越来越严重的冲击。

不仅生产组织如此，人类的生活组织也经受同样的冲击和变革。工作群体和非工作群体的界限越来越模糊；个体与组织、组织与环境的关系也在发生巨大的变革；地理空间约束不

① 1994年斯格特曾经提到过这个观点(Scott, 1998)，在最近的交流中，他再次强调了这一点。

② 在我问到90年代以后组织理论的新发展时，他如此直言。

再成为利益群体形成和扩展的根本性限制因素；权力和权威的涵义正在发生历史的转变；等等。如果说人类的生产和生活由于机器的引入把人从农田带入了工厂，从农村面对面的熟人社会带入了城市陌生人的社会，进而形成了一个工厂化过程的话，那么计算机技术和网络技术正在提供给人们一系列离开办公室的机会，并正在形成一个网络化的社会，一个“超文本”的社会(Savage, 1996)。①

正因为如此，一些工厂化时期的传统组织问题(譬如：我的工作岗位在哪里？我每天的基本工作是什么？什么时候可以正式开展工作？谁将对我的工作进行年终评估?)正面临严重的挑战。马克西姆(H. James Maxxim)说，“我们刚刚开始探索后等级(Post-hierarchy)时代的组织方式，目前尚不知道它将是什么样的组织”(Stewart 1992, 92~98)。的确，进入90年代以后，由技术推动的组织变迁正引发一场深刻的社会变革，人们急切要问的是，后等级时代将会是什么样子？一个网络化的社会是否意味着工厂化时期等级制时代的终结？如果是，这样的组织将靠什么来建立和维持？或者传统意义的组织就将永远消失？如果不是，将来的组织与现在的组织将是什么样的关系？这些都是组织研究面临的问题。问题是，组织研究已有的努力能够回答这些问题吗？

萨维奇(Savage, 1996)认为，对于组织理论而言，我们所面临的是工业发展的第三个阶段，即知识时代早期。计算机技术和网络技术的发展为已经成熟化的全球化工厂和市场注入了一些新的变量，这些变量的影响就是今天发生在我们身边的各种变化的主要原因之一，也是工厂化模式进入人类生活以来所面临最严重挑战，即“斯密/泰勒/法约尔瓶颈”。

我认为，这些挑战也是组织理论所面临的最严重的困境和危机。简单地看，工厂化时期组织理论的基本假设包括：劳动分工，自身利益，对任务付酬，和与之相关的组织边界，等级体制，归属感。当网络成为生产组织的基本形式的时候，我们将不得不重新思考这些假设。就像从作坊制到工厂化的转变一样，从工厂化到网络化的转变也将带给人类社会一个崭新的世界。如果把机械产业，电子产业看作组织理论重组的两个新起点的话，那么，网络产业也将是组织理论发展的一个新起点。

值得注意的是，理论家们已经开始尝试“新的综合”。像汉南和弗里曼(Hannan and Freeman, 1989)试图把种群生态理论和制度理论结合起来讨论组织群体行为；寇尔(Cole, 1989)努力把新制度主义理论和网络理论结合起来讨论影响不同社会背景下参与性群体实践活动持续性的变量；弗里格坦斯(Fligstein, 1990)综合权变理论、种群生态学理论和制度理论研究多分支机构组织的弥散性等。但是，这些努力都无法解释那些分布式运行、网络化结构、平面化权力分配、边界弹性化、组织成员分散化的组织。在这个意义上，组织理论面临危机，同时也是一个发展的新契机。

参考文献：

- Adams, J. S., 1963, "Wages, Inequities, Productivity and Work Quality", *Industrial Relations*.
Aldrich, H. E. & J. Pfeffer, 1976, "Environments of Organizations", *Annual Review of Sociology*.
Argyris, C., 1957, *Personality and Organization; the Conflict between System and Individual*. New York: Harper

① “超文本”是计算机网络术语，基本的涵义是，一个编辑好的、表现充分的文本可以有自己的格式、风格；上载到网络以后，浏览者可以根据自己的浏览器能力、计算机能力、浏览者的作业能力对文本的表现形式作“净化工作”，以便符合浏览者自己的习惯，但这并不改变文本所传达的意义。

and Row .

- Barnard, C. I., 1938 *The Functions of Executive*. Cambridge; Harvard University Press.
- Becker, H. S., et al 1961, *The Boys in White; Students Culture in Medical School*. Chicago; University of Chicago Press.
- Bedeian, A. G., 1984, *Organizations: Theory and Analysis*. (2nd ed.) Chicago; Dryden Press.
- Bennis W. G., 1966 *Changing Organizations*. New York; McGraw-Hill.
- Bennis W. G. & P. E. Slater, 1968 *The Temporary Society*. New York; Harper and Row.
- Berger, P. L. & T. Luckmann, 1967, *The Social Construction of the Reality*. New York; Doubleday.
- Bertalanffy, Ludwig von., 1951, "General Systems Theory: A New Approach to Unity of Science", *Human Biology*.
- Bittner, Egon, 1967, "The Policy in Skid Row; A Study of Peace Keeping", *American Sociological Review*.
- Blaug P. M., 1995 *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago; University of Chicago Press.
- Blaug P. M. & J. W. Meyer, 1987, *Bureaucracy in Modern Society*, (3rd ed.) New York; McGraw-Hill Inc.
- Bolman, L. & T. E. Deal, 1984, *Modern Approaches to Understanding and Managing Organizations*. San Francisco; Jossey-Bass.
- Boulding K. E., 1956, "General System theory: The Skeleton of Science," *Management Science*.
- Burnham, J., 1941, *The Managerial Revolution; What is happening in the world*. New York; The John Day Company.
- Burns T. R., 1962, "The Sociology of Industry", in *Society: Problems and Methods of Study*, ed. by A. T. Walford et al. London; Routledge, Kegan and Paul.
- Burns T. R. & G. M. Stalker, 1961, *The Management of Innovation*. London; Tavistock.
- Campbell D., 1969, "Variation and Selective Retention in Socio-Cultural Evolution", *General System; Yearbook of the Society for General Systems Research*.
- Carroll, G. R., 1984, "Organizational Ecology", *Annual Review of Sociology*.
- Carzo, R. & J. N. Yanouzas, 1967, *Formal Organization; A System Approach*, IL; Homewood.
- Child, J., 1972, "Organizational Structure, Environment and Performance; The Role of Strategic Choice," *Sociology*.
- Cicourel, Aaron, 1968, *The Social Organization of Juvenile Justice*, New York; John Wiley.
- Cole, R., 1989 *Strategies for Learning; Small Groups Activities in American, Japanese and Swedish Industry*. Berkeley; University of California Press.
- Cooper, C. L. & S. E. Jackson, 1997, *Creating Tomorrow's Organizations; A Handbook for Future Research in Organization Behavior*. New York; John Wiley and Sons.
- Crozier, M., 1964, *The Bureaucratic Phenomenon*. Chicago; University of Chicago Press.
- Cyert, R. M. & J. G. March, 1963 *A Behavior of the Firm*. Englewood Cliffs N. J.; Prentice Hall.
- Davis S. M., 1984 *Managing Corporate Culture*. Cambridge M. A.; Ballinger.
- Deal T. E. & A. Kennedy, 1982 *Corporate Culture; the Rites and Ritual of Corporate Life*. New York; Perseus Press.
- Deirda, J., 1976, *Speech and Phenomenon*. Evanston, I. L.; Northwest University Press.
- Drazin, R. et al, 1985, "Alternative Forms of the Fit in Contingency Theory," *Administrative science Quarterly*.
- Durkheim, E. 1949, *Division of Labor in Society*. Glenoce, I. L.; Free Press.
- Emerson, R. M., 1962, "Power-Dependence Relations" *American Sociological Review*.
- Fayol, H., 1949, *General and Industrial Management*. translated by Constance Storrs. London; Pitman Publishing Ltd.
- Fligstein, N., 1990 *The Transformation of Corporate Control*. Cambridge, MA; Harvard University Press.
- Foucault, M., 1977, *Discipline and Punish*. New York; Pantheon.

- Galbraith, J., 1973, *Designing Complex Organizations*. Reading, M. A.; Addison-Wesley.
- , 1977, *Organization Design*. Reading, M. A.; Addison-Wesley.
- Gerth, H. H. & C. W. Mills, 1948 *From Max Weber: Essays in Sociology*. London; Routledge and Kegan Paul.
- Goodsell, C. T., 1983 *The Case of Bureaucracy: A Public Administration Polemic*. Chatham, N. J.; Chatham House.
- Gouldner, A. W., 1954 *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Glencoe; Free Press.
- , 1959, "Organizational Analysis", in *Sociology Today*, ed. by Robert K. Merton, Leonard Broom, and Leonard S. Cottrell, Jr. New York; Basic Books.
- Graves D., 1986, *Corporate Culture-Diagnosis and Change: Auditing and Changing the Culture of Organizations*. New York; St. Martin's Press.
- Greiner, L. E., 1972 "Evolution and Revolution as Organizations Grow", *Harvard Business Review*.
- Habermas, J., 1971, *Knowledge and Human Interests*. Boston; Beacon Press.
- Hage, J., 1980, *Theories of Organizations*. New York; John Wiley and Sons.
- Hannan, M. T. & J. Freeman, 1977, "The Population Ecology of Organizations", *American Journal of Sociology*.
- , 1989, *Organizational Ecology*. Cambridge; Harvard University Press.
- Hassard, J. & M. Parker, 1993 *Postmodernism and Organizations*. London; Sage Publications.
- Hatch, M. J., 1997, *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. Oxford; Oxford University Press.
- Hawley, A., 1950, *Human Ecology*. New York; Ronald Press.
- Herzberg, F., 1957, *The Motivation to Work*. New York; The Wiley and Sons.
- , 1966, *Work and the Nature of Man*. Cleveland; World Publishing.
- Hickson, D. J. et al 1971, "A Strategic Contingencies' Theory of Intraorganizational Power", *Administrative Science Quarterly*.
- Hofstadter, R., 1945, *Social Darwinism in American Thought, 1960~1915*. Philadelphia; University of Pennsylvania Press.
- Jacques E., 1951, *The Changing Culture of a Factory*. London; Tavistock Institute.
- Jencks, C., 1977, *The Language of Post-Modern Architecture*. London; Academy.
- , 1979, *Organization and Management; A Systems and Contingency*. New York McGraw-Hill.
- Kast, F. E. & J. E. Reosenzweig 1979 *Organization and Management; A System Approach*, New York; McGraw-Hill.
- Katz, D. & R. L. Kahn, 1966 *The Social Psychology of Organizations*, New York; John Wiley and Sons.
- , 1971, "Open System Theory", in *Readings in Organization Theory*, ed. by J. G. Manrer, New York; random House.
- Kaufman, H., 1960 *The Forest Ranger*. M. D. Baltimore; The John Hopkins Press.
- , 1977, *Red Tape*, Washington DC; Brookings Institute.
- Kilmann, R. H. et al 1985 *Gaining Control of the Corporate Culture*. San Francisco; Jossey-Bass.
- Kimberly, J. R. et al., 1980 *The Organization Life Cycle*. San Francisco; Jossey-Bass.
- Koontz H., 1961, "The Management Theory Jungle". *Academy of Management Journal*, No. 4.
- Krislov, S. & D. H. Rosenbloom, 1981, *Representative Bureaucracy and the American Political System*. New York; Praeger Publishers.
- Lawrence P. & J. Lorsch, 1967, *Organization and Environment; Managing Differentiation and Integration*. Cambridge; HBS, Harvard University Press.
- Lincoln J. R. et al 1986, "Organizational Structures in Japan and U. S. Manufacturing," *Administrative Science*

- Lipset, S. M. et al. 1956, *Union Democracy*. Glencoe, IL; Free Press.
- Luthans, F., 1992, *Organizational behavior*. 6th ed. New York; McGraw-Hill.
- Lyotard, J-F., 1984, *The Post Modern Condition; A Report on Knowledge*. Minneapolis; University of Minnesota Press.
- March, J. G. & H. A. Simon, 1958, *Organizations*. New York; John Wiley.
- March, J. G., 1965, *Handbook of Organizations*. Chicago; Rand McNally.
- Marcuse H., 1964, *One-Dimensional Man*. Boston; Beacon Press.
- Martin, J. & C. Siehl, 1983, "Organizational Culture and Counterculture: An Uneasy Symbiosis", *Organizational Dynamics*. Autumn.
- Maslow, A. H., 1943, "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, July.
- Mayo, E., 1933, *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Cambridge; Harvard University.
- McGregor, D. M., 1960, *The Human Side of Enterprise*. New York; McGraw-Hill.
- Meyer, J. W. & B. Rowan, 1977, "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", *American Journal of Sociology*. 83.
- Meyer, J. W., 1977, "The Effects of Education as an Institution", *American Journal of Sociology*, 83.
- Mintzberg, H., 1990, "The Design School: Reconsidering the Basic Premises of Strategic Management", *Strategic Management Journal*, 11.
- , et al., 1976, "The Structure of Unstructured Decision Processes", *Administrative Science Quarterly*, 21.
- Moi, T. 1985, *Sexual/ Textual Politics; Feminist Literary Theory*. New York; Methuen.
- Ouchi, W. G., 1981, *Theory Z*. Reading, M. A.; Addison-Wesley Publishing.
- Parsons, T., 1951, *Social System*, Glencoe, IL; The Free Press.
- Pascale, R. T. & A. G. Athos, 1981, *The Art of Japanese management*. New York; Simon and Schuster.
- Peters, T. et al., 1982, *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York; Warner Books.
- Pfeffer, J. & G. P. Salancik, 1978, *The External Control of Organization*. New York; Harper and Row.
- Powell, W. W. & P. DiMaggio, 1991, *The New Institutionalism and Organizational Analysis*. Chicago; University of Chicago Press.
- Presthus R., 1962, *The Organizational Society; Analysis and Theory* New York; Knopf.
- Ritti, R. R. & G. R. Funkhouser, 1977, *The Ropes to Skip and the Ropes to Know*. New York; John Wiley and Sons.
- Roethlisberger, F. J. & W. J. Dickson, 1939, *Management and the Worker*, Cambridge; Harvard University Press.
- Sathe V., 1985, *Culture and Related Corporate Realities*. Homewood, I. L.; Richard D. Irwin.
- Savage, C. M., 1996, *Fifth Generation Management; Co-Creating through Virtual Enterprise, Dynamic Teaming, and Knowledge Networking*. England; Butterworth-Heinemann.
- Schein, E. H., 1978, *Career Dynamics; Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, M. A.; Addison-Wesley Publishing.
- , 1985, *Organization Cultural and Leadership*. San Francisco; Jossey-Bass.
- Scott, W. R., 1994, *Organizational Sociology*. Brookfield, V. T.; Dartmouth Publishing Company Ltd.
- , 1998, *Organizations; Rational, Natural and Open System*. (4th. ed.) Englewood Cliffs, N. J.; Prentice Hall.
- Scott, W. G. & T. R. Mitchell, 1976, *Organization Behavior; A Structural and Behavioral Analysis*. IL; Homewood.
- Scott, W. R. & Meyer, 1991, "The Organization of Social Sectors: Propositions and Early Evidence", in *The New*

- Institutionalism in Organizational Analysis*. ed. by Walter W. Powell and Paul DiMaggio. Chicago: University of Chicago Press.
- Selznick, P., 1948 "Foundations of the Theory of Organization," *American Sociological Review*, 13.
- , 1949, *TVA and the Grass Roots*. Berkeley: C. A.; University of California Press.
- , 1957, *Leadership in Administration*. New York: Harper and Row.
- Shafritz J. M. & J. S. Ott, 1987, *Classics of Organization Theory*. (2nd ed.) Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- , 1994, *Classics of Organization Theory*. (4th ed.) Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Siehl, C. & J. Martin, 1984, "The Role of Symbolic Management: How Can Managers effectively Transmit Organizational Culture?" in *Leaders and Managers*, ed. by J. G. Hunt et al. New York: Pergamon Press.
- Simon, H. A., 1957a, *Administrative Behavior*. 2nd ed. New York: Macmillan.
- , 1957b, *Models of Man*. New York: John Wiley and Sons.
- Stewart, T. A., 1992 "The Search for the Organization Tomorrow", *Fortune*, May 18. Recited from Ancona, Deborah et al. 1996. *Managing for the Future: Organization Behavior and Process*. Cincinnati: South-Western College Publishing.
- Taylor, F. W., 1947, *The Principles of Scientific Management*. New York: W. W. Norton.
- Thompson, J. D., 1967, *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill.
- Toffler, A., 1970, *Future Shock*. New York: Random House.
- Tushman, M. L. & P. Anderson, 1986, "Technological Discontinuities and Organizational Environment", *Administrative Science Quarterly*, 31.
- Van M. J. et al., 1982, *Varieties of Qualitative Research*. Beverly Hills: Sage.
- Vroom, V. H., 1964, *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Sons.
- Wamsley, G. L. & M. N. Zald, 1973, *The Political Economy of Public Organizations*. Lexington: M. A. Heath.
- Whyte, W. H. Jr., 1956, *The Organization Man*. New York: Simon and Schuster.
- Wiener, N., 1948, *Cybernetics*. Cambridge: MIT Press.
- Wilkins, A. L., 1989, *Developing Corporate Character: How to Successfully Change an Organization Without Destroying it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zald, M. N., 1970 "Political Economy: A Framework for Comparative Analysis", in *Power in Organizations*, ed. by Mayer N. Zald. Nashville: Vanderbilt University Press.
- Zimmerman, Don H., 1970, "The Practicalities of Rule Use", in J. D. Douglas (ed.), *Understanding Everyday Life*, Chicago: Aldine.
- Zucker, L. G., 1983, "Organization as Institutions", in *Research in the Sociology of Organizations*, Vol. 2, ed. by Samuel B. Bacharach. Greenwich, Conn.: JAI Press.
- , 1988, *Institutional Patterns and Organizations: Cultural and Environment*. Cambridge, M. A.: Ballinger.

作者系 北京大学社会学人类学研究所副教授, 博士
责任编辑: 谭 深