

组织社会学的产生和发展

杨伟民

一、组织社会学的研究对象

组织社会学是了解、解释、预测如何更好地建构社会组织以实现其特定目标的一门学科，其研究对象是社会组织中的正式组织。社会的组织指的是社会的各个构成部分的相互依存性。其范围可以是整个社会、社区，也可以是社会群体。组织既是一种状态又是一个过程。社会的组织作为状态指社会的构成部分之间的相对稳定的关系的模式、指的是整个社会关系体系；作为过程指的是社会各个构成部分之间的相互作用过程，特别是人对社会各个构成部分之间的相互关系的安排和选择过程。相对稳定的关系模式是人的安排和选择的结果，这种结果又会因各种构成要素的变化而变化。正式组织是这种广泛的社会关系体系和过程的一部分，是人们有意识地建立的追求特定目标的社会单位。这种社会单位是社会群体的一种类型，不同于家庭、邻里等初级群体。正式组织以业缘关系为纽带；它的建立有明确的日期；它有明文规定的活动规则；特定的目标是其存在的基本前提；正式组织在实现其目标的过程中，组织成员的活动有程度不同的分工，以及相应的权力、职责、利益等的分化；组织成员之间的关系是有意识地设计和建立的。由于组织内部存在着职能、权力的分化、结构复杂、规模较大，这种社会单位又被称为“科层制组织”、“大型组织”、“复杂组织”等，有时也被简单地称为“组织”。由于社会的组织涵义广泛，也包括人们对追求特定目标的社会群体内部各种关系的安排和选择，因此，这种追求特定目标的社会群体也被称为社会组织。正式组织的成员之间除了存在着有意识地设计和建立的正式关系外，还存在着逐渐形成的非正式关系。这种非正式关系体系被称为非正式组织，这是正式组织的一个必然的构成部分。

社会的各个构成部分之间的关系的存在是与人类社会的产生相伴随的，对社会的各个构成部分之间的关系的有意识的安排和选择在人类社会的早期阶段也已经萌芽，组织的雏型，如军队、政府、教会等几千年前就出现了。但是，只是到了近、现代社会，随着工业革命的发展、社会分工的发展、资本主义制度的确立，正式组织才普遍成为社会生活的基本单位。在近、现代社会，正式组织普遍存在于社会生活的政治、经济、文化、科学、教育等各个领域；任何一个社会组织都与政治、经济、文化、教育等社会生活的各个方面有着密切的联系。组织社会学不是一门有着特殊的研究领域的学科。它以社会生活各个领域中的正式组织为研究对象，研究与社会组织有关的政治、经济、文化、心理等各种现象以及它们之间的相互关系。因此，组织社会学又被称为组织理论、组织原理等。

二、组织理论的滥觞时期

近代意义的对社会组织的研究始自19世纪末、20世纪初，工业革命的发展要求创建新的

组织形式，管理大型工业组织的实际需要科学地认识社会组织提出了迫切的要求。由于社会组织的普遍存在，组织形式的多样性、复杂性，对社会组织的研究需要以社会学、人类学、心理学、经济学、政治学、历史学、统计学、工程学等许多学科的知识及其发展为基础。因此，对社会组织进行研究的学者来自不同的学科、有着不同的研究角度。同时，对社会组织进行管理的实际需要，也推动着实际工作者，尤其是一些企业、公司的管理者以自己的经验为基础，对社会组织进行研究。自从19世纪末至今，关于社会组织的知识，其总体已经取得了巨大的进展。但是，这些进展又是沿着不同的方向发展的，形成了不同的学科和知识体系。最初人们对社会组织的研究，用现在的眼光看，很难说是属于管理学、行政学、组织行为学、组织社会学或其他现代意义上的某个学科。现在关于社会的各种知识体系都是从早期的许多观点衍生发展而来的。在早期的研究者的论述中往往包括着多方面的见解。但是，哪个人的见解又都有其片面性。

德国社会学家马克斯·韦伯于1889年完成的博士论文《中世纪企业组织对历史的贡献》是第一部论述社会组织的代表作。然而，韦伯对社会组织的论述，最有影响的还是他对科层制组织的分析。韦伯是现代社会学的奠基人之一，他对科层制组织的论述是他的全部社会学理论的一个重要组成部分。他分析广泛的社会结构和经济结构，研究宗教改革对资本主义发展的作用，分析工业化对组织结构的影响。他对科层制组织的论述是他广泛分析导致复杂的社会组织产生的社会历史因素的必然结果。韦伯是用“理想型”的方式叙述科层制组织的特征的。他首先区分了权威的三种类型，描述了三种不同的组织形态，并且认为“合理-合法的权威”存在于科层制组织形态中。科层制组织是现代社会中占主导地位的权威类型和组织形态。他以资本主义社会中的大型社会组织的经验事实为依据，同时加上逻辑推论和想象提出了科层制组织的一些特征。韦伯重点阐述了组织结构与组织活动效率的关系。韦伯对科层制组织的论述主要集中在《社会组织与经济组织的理论》中，这是他的名著《经济与社会》一书的第一部分。

与韦伯几乎同时的弗雷德里克·泰罗是科学管理的倡导者。他以自己在美国米德维尔公司、伯利恒钢铁公司以及其他一些公司工作的实际经验为基础，对关于社会组织的知识的产生和发展做出了重要贡献。作为一名工程师，他首先研究的是提高生产效率、改进工作方法以及科学地确定完成每项任务的“最好方法”。这种研究推动着他管理工作提出了新的看法：管理应该成为一门科学，而不是以个人的实际经验为基础的一种个人的方法。这使他成为著名的“科学管理”运动的首创者。贯穿于他的管理原理之中的是经营人员的职能（管理职能）和工人的职能（作业职能）的分离和统一这一组织原理。他在探索如何通过科学管理提高劳动生产率的过程中，提出了划清职权与职责、设立职能部门、管理者的活动应受规章制度和活动程序的约束等思想。这些思想与韦伯对科层制组织特征的论述有许多相似之处，对组织理论的发展有着重要的意义。

法国的亨利·法约尔是和美国的泰罗并驾齐驱的经营管理理论的创始人之一。法约尔把自己作为大矿业公司的最高主管积累的30年的经验提高为他的管理理论体系。他首先试图全面地论述所有的企业组织的各种职能。根据他的看法，企业组织共有6种职能，管理职能只是其中之一。他在全面论述企业组织的各种职能的基础上更详细地论述了管理的职能。在论述中法约尔提出了社会体的概念。他所说的社会体，指的是与物的组织有区别的人的组织。他认为，一方面为了形成并维持社会体，促进社会体提高效率，执行管理职能是必不可少的。另

一方面，管理职能是对人的职能，而且只有通过社会体的成员才能发挥作用。没有社会体，管理职能也就不存在了。因此，可以说，法约尔的管理理论在本质上是关于社会组织的理论。这种理论认为各种组织尽管目标不同，遇到的情况各异，但其中却存在着结构与程序上的共同性，进而从这些共同性中就可以发现一些适用于各种组织的普遍原则。

随着社会组织规模的扩大、结构的复杂，从传统管理理论中还产生了一个组织设计论流派。组织设计论的特点是，为了有效地实现经营目的而探索应如何设计组织的结构。这个流派注重从经验中提炼组织设计的原则。但是，这个流派以及泰罗等人只是研究了组织的表面结构，具有技术论的特点。

受社会心理学和人类文化学的影响，20世纪30年代产生了以组织中的人际关系为研究重点的人际关系学派。这个学派的重要代表人物伊尔顿·梅奥以及罗斯里斯伯格和狄克逊等人在1927年至1932年间在美国西方电气公司霍桑工厂进行了著名的霍桑试验。通过一系列的观察和实验，他们认识到组织中成员的心理状态受人际关系的影响，而心里状态又影响人的行为，影响劳动生产率。他们发现了在正式组织中存在着以感情、实际作用等为基础的非正式关系。并且，梅奥等人对社会组织的研究采用了诸如观察、访问、试验等实证研究方法。不过，人际关系学派过分强调了社会心理因素的作用。

到20世纪30—40年代，有关社会组织的研究涉及到了社会组织的许多方面，具有不同的研究方向。这些不同的研究方向在不同的研究者那里各有侧重，但又混淆不清。并且所有的研究都是将注意力集中于局部方面和个别的问题，而未能着眼于整体的思考。他们都忽略了环境对组织的影响。

三、组织理论的综合趋势

1938年哈佛大学出版了切爾斯特·I·巴纳德的《经理的职能》一书。这本书反映出一种对社会组织进行综合研究的趋势。《经理的职能》以阐明经营者的职能为目的。但是，作者认为，为了阐明经营者的职能，必然阐明组织的本质。这就使得被人称为现代管理理论之父的作者，把组织理论置于管理论的中心位置。而且，巴纳德的现代管理论不是把组织的表面结构作为分析对象，而是把组织中的人的行为作为分析对象。这是现代管理论与早期人际关系论的共同点。但是，现代管理论不是着重研究非正式关系中的人的行为，而是研究正式组织关系中的人的行为。这是现代管理论同人际关系论的分歧之处。在书中，巴纳德提出了他的“组织平衡论”。他认为，组织的存在取决于在组织成员的贡献与满足之间所维持的平衡。应该不仅给工人以物质奖励，而且也应该给工人以社会心理上的满足。应该研究非正式组织与正式组织结构的关系。并且，巴纳德第一个把组织看成是一个社会系统。

赫伯特·A·西蒙进一步发展了巴纳德的思想，提出了他的决策理论。他认为，组织“平衡式生存的可能性”完全依赖于组织诱发合作及善于调动组织内部各种不同动机的能力。组织是一个决策功能的分配与组合的系统。在这个系统中包括着每个成员的认识、态度、对他人行为的反应和期望。为了使成员的行为趋于一致，必须建立一套具有普遍性的组织目标，并需要有一组精心设计的管理程序，这一程序即是决策过程。

巴纳德与西蒙的组织理论的共同点是既注重对组织中人的心理、行为的研究，也注重对组织的正式结构、活动程序、决策过程的研究。他们的理论是在一切类型的组织普遍具有的

共同特性的基础上展开的，具有对社会组织进行全面研究的趋向。但是，又远没有达到对组织中的个体、组织作为一个整体的各种现象有全面认识和了解的程度。并且他们也忽略了组织与环境的相互作用。由于社会经济、科学技术的发展，组织内与组织的外部环境中各种因素越来越复杂多变，同时由于许多学科的学者都对社会组织的研究发生了兴趣，在实际研究中人们发现了更多的研究方面，注意到了更多的变量，使较全面的关于社会组织的知识体系的形成更加困难了。

近几十年来，对社会组织的研究基本是沿着社会学、管理学、社会心理学三个方向发展的。韦伯从社会学的角度对科层制组织的分析发展为组织社会学，成为社会学的分支学科；始自泰罗、法约尔等人的从管理的实际需要出发对社会组织的研究逐步发展为管理学；始自梅奥等人的对组织中的人的心理、行为的研究则发展为行为科学的一个分支学科——组织行为学。组织社会学更多地运用了社会学的观点和方法，对社会组织内部及其外部环境的各种有关现象进行综合性研究，探索各种现象之间的本质联系。组织行为学主要以组织中的人的行为为研究对象，管理学则是从如何对组织的各种活动、组织中的人进行有效管理的角度进行研究。管理学要以组织社会学和组织行为学为基础；同时又以管理学的实际应用为组织社会学和组织行为学的发展提供经验依据。这三个方面的研究都以社会组织为研究对象，目前又都处于不很成熟的发展阶段（特别是相对于社会组织的发展变化而言），所以，研究时各有侧重，彼此之间既相互区别、又相互交叉、相互重叠，并没有形成一个包括各种以社会组织为研究对象所获得的知识的体系。

四、组织社会学的进一步发展

继韦伯之后，R·K·默顿对韦伯关于科层制组织结构与组织活动效率的关系提出了新的见解。他认为，科层制组织有严密的法规，这当然可以使组织成员的行为具有可靠性和预测性，但是，同时也会使他们的行为失去弹性，因而导致本末倒置，将手段当作目的。默顿认为社会组织的结构因素对组织目标的实现既可能有正功能，也可能有负功能。

美国社会学家阿尔文·古尔德纳将韦伯关于科层制的分析、见解应用到对现代的工业组织的研究中去。通过采用文献法、观察法、面谈法等社会学研究方法对科层制组织提出了更详细的分析。通过实地调查，他发现，科层制组织又可以分为虚幻式、代表式、惩罚为主式三种类型。所谓“虚幻式”是指组织的规则是由某些外部机构强加给组织的，组织成员既没有参加规则的制定，规则也没有反映他们的愿望。组织向制定规则的部门提交的报告、所作的汇报完全是官样文章，实际上规则很难得到实施。“代表式”是指组织的规则是由专家制定的，而这些专家的权威则为组织的所有成员接受。这样，规则就能够被遵循。违反规则，往往是因为疏忽或无知。“惩罚为主式”是指规则的制定是为了应付来自管理部门或工人方面的压力，并迫使意见不同的人服从，这样很容易导致紧张和冲突。这三种不同类型的科层制可能同时存在于所有的组织中，只是程度有所不同。因此，对于组织来说，组织的规则既有肯定作用，又有否定作用；其产生的后果既有可预料的一面，又有不可预料的一面。古尔德纳的研究增加了组织理论的可验性和实践性。

T·帕森斯的结构功能主义对组织社会学的发展起了很大的作用。他在1956年发表的《组织理论的社会学研究》一文中表述了他关于社会组织的观点：社会组织是对更广泛的社会

系统发挥某种功能的、为了实现特定目的而组织化的一种社会系统。组织本身又是由各个子系统构成的，各子系统对组织来说也发挥着特定的功能。结构功能主义为社会组织的研究提供了一种新的观点。而社会学中的结构功能主义的创立和发展又是同“社会系统”一词的概念化表述、同社会系统论的提出相联系的。受系统论的影响，对社会组织的研究出现了一种新的趋势，研究者不再单独着眼于组织结构、组织管理、组织中的人的行为、人际关系等个别的方面，或者几个方面，而是将组织看作是一个复杂的社会系统，对其内部的各个子系统及其与环境的关系进行综合性的研究。而以往的研究，只是研究了组织系统中的一个或几个子系统而已。系统论的组织理论是以一般系统论为基础的，它把组织的各种构成要素首先视之为一个整体、一个系统，进而再研究它们各自的功能、相互之间的关系，这样一种综合研究人比巴纳德等人的综合研究更前进了一步。

受一般系统论的影响，研究者们提出了几种不同的组织系统模型。除了组织的社会系统模型外，还有“社会—技术系统模型”。这是英国伦敦塔维斯多克研究院的特里斯特等人提出来的。其后，卡斯特和罗森茨韦克又提出了“开放性社会—技术系统模型”。美国斯寇特和罗斯提出了整合性的系统模型等。这些模型尽管各不相同，但是，都应用了一般系统论的观点。因此，一方面都把组织看作是一个既定的系统，其中有确定的因素可以了解、掌握，因而可以依一定的程序从事理性的活动，并预期既定目标的实现；另一方面，组织作为一个开放系统，与环境不断地进行着物质、能量、信息的交换，又有许多不可确定的因素，无法了解和掌握。由此又导致了关于社会组织的权变观念的产生。组织的权变观念强调的是组织的多变量性，并力图了解组织在变化着的条件下和在特殊的环境中的活动情况。

由于对社会组织的研究趋势是从研究工业组织扩展到研究社会生活各个领域中的组织；由片面研究组织的某一种或某一些现象到综合研究组织的各种现象及其之间的相互关系；由把组织看作是一个封闭系统到把组织看作是一个与环境有着密切联系的开放系统，所以，在组织理论的发展过程中，社会学的理论和方法起了重要作用。同时，由于社会组织与社会的组织、社会结构既有区别又相互联系，社会组织历来是社会学研究对象的重要构成部分。因此，目前组织理论基本属于与组织行为学、管理学相区别的社会学的分支学科。目前的组织理论，就其对社会组织进行综合性研究的特点而言，与社会学的特点是相一致的；就其现实状况而言，并未达到将有关组织研究的各种知识，特别是对组织中的人的心理、行为的研究成果和对组织进行有效管理的各种知识都囊括其中，并在理论上做出解释的程度。因此，称之为组织社会学可能更为适宜。

五、组织社会学的基本内容和研究方法

目前组织社会学主要研究组织目标，包括组织目标的构成、分类、目标的确立、组织目标与其成员的价值观念及心理状态和行为习惯等的关系，组织目标的置换和承续等；组织结构，包括结构的类型、正式结构与非正式结构的功能，二者的关系等；组织过程，包括管理过程、沟通过程、决策过程、正式沟通与非正式沟通；组织冲突，包括冲突的原因、类型、冲突的解决；组织变迁与组织发展，变迁与发展的原因、发展的技术、过程等；组织与其所使用的物质、技术的关系；组织与其环境的关系等。组织社会学作为社会学的一个分支学科，对上述问题的研究具有明显的综合性、整体性的特点。它不是孤立地研究某一个

而是探讨多变量之间的关系类型，并注重对各种组织现象之间的关系进行分析，力求得出规律性的认识。但是，如前所述，组织社会学的综合性特点，主要还是一种研究观点、研究方法上的特点。社会组织作为一种复杂多变的社会系统，其本身就要求人们从多种角度进行深入的研究，要把关于社会组织的各种知识纳入一个体系，至少在目前是困难的。

组织理论自产生至今，其研究内容是发展变化的，其研究方法也是发展的。20世纪初的组织研究，特别是社会学家对组织的分析研究，多属于逻辑推论、智慧的想象和猜测。组织的管理者对组织的研究，虽然以一定的经验事实为基础，但也主要是以自己的狭隘的直接经验为基础。到三、四十年代，组织研究开始进入经验研究的阶段，许多社会学家、社会心理学家对组织成员的心理、行为进行了大量的实地调查研究和实验。但是，主要是对工业组织进行研究，并且对理论重视不够。二次世界大战以后，组织研究者开始注重对组织的理论研究，并结合实地调查获得的经验事实进行探讨。社会学理论的发展，特别是功能论、交换论、冲突论等理论对组织研究的发展起了重要作用。随着组织理论的发展，对大量的、各种类型的社会组织的基本特性进行比较研究越来越显示出其必要性。因为只有通过比较研究，对大量的组织的基本特性及其相互关系进行定量分析，才能得出规律性的认识。因此，20世纪80年代以来，对组织的比较研究和定量分析越来越受到重视。

在我国，组织社会学只是刚刚起步，对社会组织的研究还没有给予应有的重视。然而，我国的社会组织又具有许多自己的特点。我们的社会生活各个领域中的许多组织主要是新中国成立后在党和政府的领导下自上而下地建立的。并且，由于我们的社会是以生产资料公有制为基础的，各种社会组织之间的联系更为密切，社会的组织与社会组织更难截然区分。因此，在我国开展组织社会学的研究，了解、解释、预测如何更好地建构社会组织，对于协调社会经济的发展有着十分重要的意义。

作者工作单位：中国人民大学劳动人事学院
责任编辑：严立贤