

兄弟 并不平等

Inequality Among Brothers

国有企业部门地位的
正当性研究

The Legitimacy of
Department Status in
China's SOEs

彭长桂
著

彭长桂 著

兄弟并不平等

Inequality Among Brothers

国有企业部门地位的
正当性研究

The Legitimacy of
Department Status in
China's SOEs



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

兄弟并不平等：国有企业部门地位的正当性研究/彭长桂著.
—北京：社会科学文献出版社，2016.4
ISBN 978-7-5097-9008-3

I. ①兄… II. ①彭… III. ①国有企业-社会地位-研究-中国 IV. ①F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 065652 号

兄弟并不平等

——国有企业部门地位的正当性研究

著 者 / 彭长桂

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 谢蕊芬

责任编辑 / 孙 瑜 刘德顺

出 版 / 社会科学文献出版社·社会学编辑部(010)59367159

地址：北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编：100029

网址：www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心 (010) 59367081 59367018

印 装 / 三河市尚艺印装有限公司

规 格 / 开 本：787mm × 1092mm 1/16

印 张：12.25 字 数：152 千字

版 次 / 2016 年 4 月第 1 版 2016 年 4 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-9008-3

定 价 / 49.00 元

本书如有印装质量问题，请与读者服务中心 (010-59367028) 联系

 版权所有 翻印必究

序一 正当性视角下的国企质化研究

当获知彭长桂博士在其博士论文基础上修改而成的《兄弟并不平等——国有企业部门地位的正当性研究》一书终于付梓的消息时，我内心感到十分欣慰与欢喜。

这部组织理论专著浸透了作者多年的精力和心血。彭长桂博士从组织内部主要单位的功能、结构和角色三个方面入手，向读者深刻而且较为全面地揭示了组织内部各个单位之间的相对关系与位置，以及来自外部的经济体制改革冲击如何引发和推动组织内部变革的演变过程。在理论框架选取上，作者以制度理论的核心概念“正当性”为参照框架，通过翔实的资料证明，国有企业内部单位的存在与变化实质上是由外部的制度正当性和内部的组织正当性两个方面交互影响的结果；这其中，外部的制度正当性起着决定性作用。

纵观近四十年的中国改革开放历程，我们不难发现：早期的改革以对国有企业简政放权为特点，设计者的初衷是试图通过对国有企业管理层下放适当的决策权，以达到提高或者改进绩效的目的。但是，随着放权让利的改革努力频频受阻，改革的焦点才逐渐转移到更广泛和更高层次的经济体制领域。由经济体制改革形成的外部制度压力是迫使国有企业调整其内部组织结构的主要动力。这是因为国有企业（尤其

是央企）在制度上与国家经济权力机构的天然联系。因此，国家经济制度的些微调整都会对国有企业造成巨大而持久的影响。

作者考察了来自不同层面的正当性来源，以实地调研的材料说明，即便外部正当性构成国有企业内部改革的主要推动力，来自组织、部门、个人等不同层面因素的影响也不可小觑。总体而言，国有企业的组织变革是在外部正当性推动或者制约下，不同力量互动的综合结果。这部专著再次说明，国有企业改革一定要考虑到外部和内部两个方面的合力影响。从外部环境来看，制度改革应该积极地创造健康的市场环境，使国有企业与其他所有制企业在相同的市场条件下共同生存、竞争与发展。制度环境的完善是国有企业内部改革和内部潜力释放的先决条件。

在研究方法上，作者采用了质化研究方法，带有明显的扎根理论特征。质化研究的优势在于其对复杂关系或者多种因素的深刻观察。因此，更利于构建理论。但是，质化研究费时费力，而且从研究设计到成果发表，需要相当长的时间。最后，阐释质化研究成果需要一定的文字功底，对研究者的写作能力极具挑战性。相对于质化研究，量化研究方法更容易被掌握，数据来源更加广泛，使得研究成果更加结构化和标准化，更容易通过学术期刊严苛的同行评审。因此，越来越多的学者，特别是年轻学者，倾心于定量方法。即便国际顶级学术刊物近年来大声疾呼，期望见到更多优秀的质化研究成果，但是响应者并不踊跃。究其原因，除了定量分析似乎看上去“更科学”的认识论潜意识之外，还有审稿和发表论文的考虑。在当下质化研究学者日益见少的大环境下，很多时候找到合适的评审都困难。更何况，不同的审稿

人对质化研究的要求和标准也存在一些差异。因此，很多管理学者（甚至我本人）都不建议处于评职称压力下的年轻学者选择质化研究为主要研究方法。在如此环境下，作者仍然坚持质化研究，实在难能可贵。不过，这部专著再一次向读者证明了质化研究的强大：不仅内容丰富，而且展示了作者将组织现象进一步做概念提炼和理论化的逻辑推理过程，给予读者含义丰富的灵感和启示。

彭长桂博士是通过他的博士生导师、北京科技大学高俊山教授的推荐与我相识的。我与高教授的友谊起源于1991年共同参加的“中英企业决策比较项目”。十多年后，我有幸与高教授一起指导彭长桂博士的研究。彭博士阅读速度快，涉猎极广，与我的性格有很多相似之处。因此，正如作者在后记提到的，我们之间形成了“亦师亦友”的关系，双方的合作也扩展到管理研究的新领域——组织话语分析，并且取得了一些进展。这倒是当年我参与指导彭长桂博士的研究时，意想不到的额外收获。

我在此期望这部专著不仅为读者深刻观察国有企业组织变革提供有益的资料和理论化灵感，也期望本书作者彭长桂博士在研究领域不断进步，取得更大的成绩。

吕 源

汕头大学商学院院长、特聘教授

2016年4月5日于汕头大学

序二 当学术被赋予热情

彭长桂老师邀我为他的专著《兄弟并不平等——国有企业部门地位的正当性研究》作序，我欣然答应了，原因不是因为我谙熟正当性理论和案例研究，而是被他的学术热情所感动。当学术被赋予热情，而谋生属性弱化的时候，研究便成为一种美好的精神享受，甚至奢侈性消费。我想通过写序了解彭老师如何采用正当性理论分析国有企业的内部变迁，解释组织现象，去感受他独特的研究过程。

国有企业改革一直是我国改革议程上的焦点话题。目前的国企研究大多是从国有企业与政府或社会之间的关系入手，从规范研究的角度回答“应该怎样”的问题，尝试为国有企业改革提供宏观的指导性解决方案。《兄弟并不平等》一书则为我们提供了另一个新颖的认识视角，它从描述和解释研究的角度回答“究竟是怎样？”“为什么会是这样？”的问题，通过描述和分析国有企业改革中微观的、历史的症结所在，剖析了国有企业内部的微观制度生态。

通过对不同正当性理论的整合，这部著作不但拓展了我们对组织正当性的认识，而且加深了我们对国有企业内部制度变迁的理解。然而，最引人深思的是该书深入剖析了一个普遍存在但又缺乏理解的组织现象——“兄弟并不平等”。

书中系统探讨了“兄弟并不平等现象”背后的非正式社会结构（国有企业部门地位结构）的历史形成过程，每个部门地位的正当性来源，以及部门地位结构对国有企业运营效率的影响机制。通过对这一国有企业内部微观组织现象的描述和解释，这部著作充分揭示了中国社会从地位到契约的转型复杂性。

正如作者所说，这项研究还可以在很多方面继续深化。例如，在选取案例企业时可以分规模、分行业，还可以把国有企业分为中央国有企业和地方国有企业，以及对不同国有企业所在行业的市场化程度进行分类分析。通过增加分析维度，可以进一步深化对国有企业部门地位正当性的研究。我们将拭目以待，期待作者更多论著的发表和出版。

杜凤莲

内蒙古大学经济管理学院院长、教授

2016年1月24日

目 录

引 言	001
第一章 组织正当性与部门地位	007
一 正当性与组织研究	007
(一) 当代组织领域的正当性理论	008
(二) 正当化过程与正当性来源	012
二 组织领域的地位研究	015
(一) 地位及部门地位	015
(二) 组织中的地位研究	017
三 国有企业及其组织研究	019
(一) 国有企业改革及其竞争环境	019
(二) 国有企业组织研究	023
(三) 国有企业的职能部门	028
第二章 国有企业的案例探索	031
一 研究目标	031
二 探索性案例研究	032
(一) 案例研究方法	032

- (二) 案例选择 033
 - (三) 效度和信度 034
- 三 研究过程 035
 - (一) 案例企业 036
 - (二) 数据来源 039
 - (三) 数据分析与理论建构 042
 - (四) 写作过程与回访验证 045
- 第三章 职能部门地位的演化分析 047
 - 一 国有企业职能部门的发展历程 047
 - 二 部门地位的演化动力 052
 - (一) 社会层面的制度压力 052
 - (二) 组织层面的授权 057
 - (三) 部门层面的认可 060
 - 三 部门地位的演化过程 063
 - 四 地位结构及其组织后果 067
 - 五 部门地位的演化机制 071
- 第四章 职能部门地位的正当性来源 075
 - 一 社会政治正当性 075
 - (一) 计划经济制度遗存 075
 - (二) 政府法规要求 080
 - (三) 市场经济机制 082
 - 二 认知正当性 085
 - (一) 现代企业管理观念 085
 - (二) 部门历史 089

三 组织正当性	091
(一) 主营业务特点	092
(二) 组织发展阶段	093
(三) 部门角色定位	095
四 个人正当性	097
(一) 组织最高领导	097
(二) 分管领导	101
(三) 部门负责人	102
五 功能正当性	103
(一) 主营业务接近度	103
(二) 资源控制	104
(三) 风险控制	105
六 部门地位的正当性框架	105
 第五章 地位特征、绩效期望与工作绩效	 111
一 职能部门的地位特征	111
(一) 弥散地位特征	111
(二) 特定地位特征	116
二 地位特征与绩效期望	122
(一) 地位特征的激活条件	122
(二) 作为绩效期望的薪酬待遇	123
三 部门地位对工作绩效的影响	128
(一) 部门地位与工作绩效	128
(二) 领导认可、部门配合和工作绩效	130
四 部门地位、绩效期望与工作绩效的关系模型	134

第六章 “兄弟”为什么的不平等 138

 一 正当性视角下的部门地位变迁 138

 二 部门地位：中国社会变迁的制度产物 140

 三 部门地位的政策性思考 144

 四 反思与未来 147

参考文献 150

附录 A 正当性理论年表 174

附录 B 访谈提纲 178

后 记 181

引言

所有组织里都存在这样的现象：在结构图上属于平级关系的部门之间的地位实际上并不平等。这种不平等有着很多方面的实际表现，比如参与高层会议或组织决策的机会、财务费用等办公资源的分配、员工待遇的分化、人员晋升和发展的空间、组织成员的尊重和尊敬等。借用美国著名人类学家鲁比·沃森（华如璧）的形象说法，这种现象可以称之为组织中的“兄弟并不平等”（Watson, 1985）。但是，即使在意识到组织内部的部门地位存在差异的情况下，我们一般也很少将这种现象作为研究对象，也很少追问：为什么存在这样的地位差异？这些差异是如何随着时间的推移而被继续保持或被改变的？这种组织内部的“兄弟并不平等”对绩效有什么影响？

对于中国这种转型经济国家来说，回答这些问题更为重要（Walder, 1996）。因为在转型背景下，几乎所有已经存在的组织，比如国有企业、政府机构等，都处于一种体制变革和转型的过程之中，其内部结构调整和变化的深度与广度非常惊人。那么，组织内部的“兄弟并不平等”是否会影响组织转型的成败呢？

与制度环境稳定的西方相比，不论是转型的节奏，还是

转型的原因，转型经济的制度变迁都有着本质上的不同（Nee, 1989; Newman, 2000; Peng, 2003）。自 1978 年以来，国有企业改革始终处于中国社会的变革中心，经济、政治和社会体制的转型推动了国有企业管理体制的改变。伴随着制度环境的巨大变化，国有企业的行政办公室、财务部、企业管理部、人力资源部、党委办公室等综合性职能部门的组织角色正在从传统的资源控制者向服务提供者 and 价值创造者转变，很多部门的功能也发生了很大的分化和重组，其专业化职能得到了一定程度的提升和强化，而一些传统的非专业功能则从企业里分离出来，比如“企业办社会”。

经过 30 多年复杂多样的改革开放，原来计划经济体制下作为政府经济职能执行者的国有企业逐渐变成社会主义市场经济中的活动主体（韩岫岚，2002；张军，2008）。在这个变化过程中，国有企业职能部门的设置及其职能也相应地经历了不断的改造和重组，包括部门名称。比如以前的劳资科，先是改名为人事部，再改为人力资源部（中心）。同样的职能部门在不同企业里发挥的作用也不一样：在一些企业里人力资源部能够参与企业关键性战略决策，在另一些企业里则只是履行办理手续、档案管理等事务性工作职责；在一些企业里办公室参与经营性重大活动，在另一些企业里则只是打杂的小角色。

研究表明，以部门为研究对象来考察组织内部的制度变迁是一个重要的理论视角（Lawrence, Lorsch, 1967; Hickson et al., 1971; Hinnings et al., 1974; Salancik & Pfeffer, 1977; Pfeffer & Salancik, 1978; Boeker, 1989）。然而，这些研究都是以研发、生产、营销等直线部门为考察对象的，对职能部门的考察一直较少。甚至，我们对于职能部门的了解一直处

于组织管理前驱——法约尔提供的认识水平。为了保证组织内部指挥权的统一，法约尔早在 1916 年就提出了以“直线职能制”的方式来确保职能部门发挥参谋作用的主张，职能部门是一种协助和支持，是一种领导能力的扩展（Fayol, 1984）。与直线部门相比，职能部门在价值链上履行辅助支持性功能（Porter, 1998）。从新制度主义理论来看，这种职能部门正式组织的观点是一种典型的现代制度神话，这种神话的缺陷在于忽略了正式结构背后实际运行的社会结构，遗漏了组织里规范结构与行为秩序的分离（Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983; Scott, 1998）。

根据新制度主义学派的观点，任何部门都遵循两个原则——技术性的效率原则和仪式性的制度适应原则（Meyer & Rowan, 1977; Meyer & Scott, 1983; Powell & DiMaggio, 1991; 周雪光, 2003）。根据技术性和仪式性的强弱，所有部门构成了一个双向连续体（见图 0-1）。



图 0-1 部门连续体

在这个连续体中，靠近左端的是那些技术性较强的部门，一般为研发、生产、销售等直线部门，其生存能力主要取决于部门完成任务目标的技术性效率。而靠近右端的是那些技术性较弱的部门，一般为行政、人力资源、财务等职能部门，更强调与制度环境之间的依存关系，部门活动有着典型的仪式性，其生存能力更多取决于部门与制度安排的同构性以及制度安排本身的适应能力。因此，国有企业职能部门面临着效率和制度的双重压力，既要面对自身职能管理的效

率压力，又要满足外部环境的制度性约束。

为了清楚了解国有企业的职能部门情况，尤其是认识它们在制度转型中地位的变化过程，需要回答这样一些研究问题：在国有企业内部，各职能部门地位如何演化？在复杂多变的经济体制变革过程中，哪些因素会影响国有企业内部职能部门的地位？国有企业职能部门地位呈现出哪些主要特征？各职能部门的地位如何影响其工作绩效？

本书采用新制度主义理论中的正当性这一回溯性理论视角来分析部门地位的历史形成和演化、正当性来源以及部门地位的特征和影响，进而探讨部门地位对其绩效的影响机制，从“发生的进路”采取整合式繁衍的理论策略来考察国有企业中的部门地位现象（Simmons, 1999；Wagner & Berger, 1985）。在具体研究过程中，对不同正当性理论进行整合，以此来完成对部门地位现象的系统性理论解释。

作为组织分析的主流理论视角之一，新制度主义理论对组织与社会环境之间关系的分析和解释是非常有力的，也适合处理中国社会的组织和制度转型的问题（Oberschall, 1996）。但是由于新制度主义理论重点关注社会环境对组织的影响，对组织内部以及组织子系统的关注不够。因此，有必要结合其他理论来解释企业内部微观层面的组织现象。本书还借助了权威理论、地位特征理论和战略权变理论等来进行深入分析。这三个理论均从组织内部视角出发，与以外部视角为主的新制度主义理论形成较好的互补关系，弥补单一理论视角的不足，从而提高了正当性理论对部门地位现象的解释力度。

书中考察的8家国有企业的成立时间分属于计划经济和市场经济时期不等，经历了现代公司化改造，但是国有产权占主导地位。通过正当性视角下对组织中的“兄弟并不平

等”现象进行案例分析，探索国有企业内部职能部门地位的演化机制、正当性来源以及部门地位的特征和影响。简而言之，本书以部门地位为对象，以新制度主义理论为主，辅以其他三个正当性理论来重新思考组织演变以及内部结构的调整 and 变化。通过对部门地位的考察，可以认识企业内部微观层面的社会结构和制度体系，并了解什么因素在促进、维持或阻碍组织内部秩序的形成和变化。研究成果可以为企业管理者提供一个新的认知视角，改善组织设计和资源分配的质量，提升职能部门的有效性。

本书共分为七个部分，包括引言、理论回顾与文献述评、案例研究方案、三个核心案例研究、结论与展望等内容。

首先是引言，对研究所处的背景、研究对象、研究问题及理论策略进行了简单介绍。

第一章主要是理论回顾和文献述评，为研究确定一个理论起点。通过理论回顾和文献述评指出，当代组织研究领域主要有新制度主义理论、权威理论和地位特征理论三个正当性理论，但是已有研究尚未对其进行系统的梳理和整合，而且对于微观层面的制度变迁研究较少。学者们已经研究了个体水平的地位形成过程和组织水平的地位演化与竞争，对研发、营销和生产等直线部门的地位变化以及部门地位对组织绩效的影响进行了研究，但是对企业综合性职能部门地位的研究较少。最后，目前国有企业组织研究主要有政府与国有企业的关系、国有企业的制度变迁、国有企业组织结构的变化三个方面，但是对国有企业内部各部门功能和演化的研究较少。因此，对国有企业职能部门地位进行深入研究在理论上和实践上均有重要的意义，将能够丰富组织研究的内容。