

上海大学出版社

2005年上海大学博士学位论文 55



秩序重构的组织社会学分析

——以上海文广新闻传媒集团局部
运行方式为案例的研究

- 作者：宗 明
- 专业：社会学
- 导师：李友梅



Shanghai University Doctoral
Dissertation (2005)

Sociological Organization Analysis on Reconstucture of Order

**A Study in the Case of the Partial
Operation of SMG**

Candidate: Zong Ming

Major: Sociology

Supervisor: Li Youmei

Shanghai University Press

• Shanghai •

摘 要

社会组织中的个体与系统之间的关系如何,秩序由何而生,一直是组织社会学思考的核心话题。在组织理论发展的早期,社会学家就提出了关于组织秩序的两种极具张力的解释模式:一是以理性决策和科学管理思想为代表的理性系统理论;二是强调微观行为结构的自然系统理论。至20世纪中后期,组织研究发展出了以“结构制约力”为分析重点的制度学派和以经济学思想为内涵的相关理论流派(如威廉姆森的交易成本理论),因而形成了新的张力。尽管这些理论学派各自都有自己重视的研究领域,它们提问的逻辑起点也有所不同,但它们都试图回答“组织运行所维系的秩序是什么?这种秩序形成的内在机制是什么?”

20世纪中后期在组织研究领域中得到不断发展的权变理论、网络理论和理性选择制度学派试图突破上述理论的局限,并想在此基础上找到更有效的提问方法,也就是说,它们不再继续提供“维系秩序的纽带是什么”的具体理论解释,而是更注重在方法论意义上寻求对“复杂世界中的秩序是怎样形成的”这类问题作出反映。

“维系秩序的纽带是什么”到“秩序是怎样形成的”这一提问法上的变化,体现了相关研究者对复杂组织中的秩序建构机制的认识在不断加深。同时,也表明了相关的研究看到了影响组织秩序生成的因素不是来自单一系统的,而是源自多方面

的,比如宏观结构、个体交互行为、人际关系、合法性基础以及个体的理性选择行为,等等。这些多方面的因素通常是以一种极为复杂的形式胶合在一起,这种动态的联系甚至决定着组织秩序的生成过程。

本研究是以复杂组织中的“秩序是怎样形成的”这一问题为思考的出发点,在分析的过程中部分地吸纳了制度学派、理性选择制度学派等理论流派所关注的“公共意义、制度绩效、稀缺性资源”的分析要素。所不同的是,以往的研究均是分别单独地使用这三个要素,而本研究发现要比较全面而深刻地认识现时代的复杂组织的运行机制,必须同时使用这三个分析要素。不仅如此,本研究还认为如果再加入“制度的自我支持机制”这个分析要素,就可能更为清晰而实际地观察到复杂组织中的深层秩序生成的方式。由此获得的研究成果将会给所研究的单位制定解决相关问题的对策时提供有价值的参考依据。

本研究以上海文广新闻传媒集团作为观察基地,主要采用定性研究结合定量分析的方法,用于推论的素材基本上是研究者本人掌握的第一手资料。可以说,以组织社会学的方法分析上海文广新闻传媒集团这样的大型组织,在我国还是首次尝试,希望是一个好的开头。

关键词 提问法,公共意义,制度绩效,稀缺性资源,制度的自我支持机制

Abstract

What is the relationship between individuals of social organizations and systems? How is the order generated? These had been the main issues the sociology of organization concerned in a long time. Sociologists have put forward two explanation modes which are of extremely extension of organizational order in the early of the development of organization theory. One is the rational system theory, such as rational decision-making and the thought of scientific management. The other is the natural system theory which emphasize on micro structure of actions. In the late of 20th century, organization research has developed institutional school whose stress is “structural strain” and the correlated school whose connotation is economic theory, such as the theory of exchange-cost of Williamson, thus formed the new extension. All these schools are trying to answer “what is the order that maintains the operation of organizations” and “what is the inherent mechanism of the forming of the order”, although they have their own research field and different logical preconditions.

Theory of contingency, theory of networks, rational choice institutionalism which developed in the late of 20th century in the field of organization research have tried to

break out the deficiency of those theories mentioned above, and want to find a more effective way of questioning. In other words, they no longer continue to provide theory explanation of “what is the tie that maintains order” but pay more attention to explore “how the order is formed in a complex world” in methodological meaning.

From “what is the tie that maintains the order” to “how the order is formed”, the changing way of questioning implies the researchers recognition of the construction mechanism of order in complex organization has been deepened increasingly. Meanwhile it also indicates related research found that the factors influences the generation of organizational order are not come from a single system, but come from various aspects, such as macro structure, individual interaction, human relationships, legitimacy infrastructure, individual’s rational choice action and so on. These various factors are usually combined in an extremely complex modality, this dynamic relationship even decide the forming process of organizational order.

This research is based on the concern of “how the order is formed in a complex organization” and partly absorbs the analysis factors such as “public meaning”, “institutional effectiveness”, “scare resources” which are the concerns of institutional school and rational choice intitutionalism. The difference is that the previously researches used these three factors prospectively, but our research found that it is necessary to use these three factors at the same time if we

want to find the operation mechanism of complex organization in modern society more comprehensively and profoundly. Furthermore, we also holds that it is more probable to observe the way the deeper-order formed in a complex organization more precisely and practically if add the factor of "self-maintenance mechanism of institution". Thus the research product attained in this way will provide valued references for the researched organization to resolve related questions.

This research is based on the observations of SHANGHAI MEDIA GROUP, the main method is qualitative analysis combined with quantitative analysis, the reasoning materials are the first-hand data collected by the researcher. We can say this is the first experience to use the method of sociology of organization to analyze such corporation as SHANGHAI MEDIA GROUP, hope this is a good start.

Key words way to questioning, public meaning, institutional effectiveness, scare resources, self-maintenance mechanism of institution

目 录

第一章 导言：提问法转型与新的分析框架	1
第一节 理性系统理论与自然系统理论的张力	2
一、理性系统理论的主要流派与基本观点	2
二、自然系统理论的主要流派与基本观点	13
第二节 经济学解释框架与制度学派解释框架的张力	19
一、经济学解释框架对组织秩序的解读——以威廉姆森的交易成本理论为例	19
二、制度学派的分析思路	23
第三节 突破理论张力的尝试及其局限	26
一、权变理论	27
二、网络理论	29
三、理性选择制度学派	31
第四节 反思：关于组织中秩序问题的提问法	33
第五节 新的分析框架	38
一、从“公共意义”建构出发	38
二、围绕制度绩效展开观察	39
三、稀缺性资源的占有与运用	40
四、着眼于“制度的自我支持体系”的分析	41
第二章 发展与挑战：内外压力下的文广新闻传媒集团	43
第一节 SMG 集团化背后的战略思考	44
一、中国广电事业集团化的深层原因	44
二、SMG 集团化背后的战略考虑与目标	47

第二节	SMG 的外部环境: 硝烟大起的传媒市场	49
一、	当前传媒市场的特点	49
二、	国际传媒集团对 SMG 的影响与竞争压力	52
三、	国内传媒企业对 SMG 的影响与竞争压力	56
第三节	高速发展下的 SMG 与内部管控机制	58
一、	治理与决策层面	60
二、	业务模式层面	61
三、	管理与职能层面	63
第四节	“公共意义”在集团内的逐渐萌发	66
第三章	局部运行环境的结构概要	73
第一节	集团人力资源工作的定位与目标	73
一、	集团在薪酬管理与绩效考核方面的考虑与目标	76
二、	集团在岗位管理方面的考虑与目标	79
第二节	频道层面在人力资源工作上的目标与考虑	82
一、	频道层面在薪酬与绩效考核方面的考虑与目标	83
二、	频道层面在岗位管理方面的目标与考虑	87
第三节	集团—频道: 一个张力结构的呈现	90
一、	薪酬分配上呈现的紧张态势	91
二、	岗位设置上的张力结构	92
三、	进入问题上的张力结构	93
四、	张力结构中的问题交互性	93
第四章	局部秩序的重建——以集团推进的“岗位体系”建设 为例	97
第一节	集团推进岗位体系改革的背景与工作思路、原则	97
一、	集团推进岗位体系建设工作的背景	97
二、	集团推进岗位体系建设工作的思路	99

三、建立岗位体系的基本原则	100
第二节 集团推进岗位体系改革的过程与策略	101
一、集团推进岗位体系改革的过程	102
二、集团推进岗位体系改革过程中的策略性措施	112
三、集团推进岗位体系改革的效用	113
第三节 如何观察这个复杂秩序的重构过程——引入新的 分析框架	114
一、从“公共意义”着眼观察秩序重构过程	116
二、从“制度绩效”着眼观察秩序重构过程	118
三、从“稀缺性资源”着眼观察秩序重构的过程	121
四、从“制度的自我支持机制”着眼观察秩序重构的 过程	123
主要参考文献	126
在攻读学位期间公开发表的学术论文	131
近年来出版(发表)的相关成果	132
致谢	133

摘 要

社会组织中的个体与系统之间的关系如何,秩序由何而生,一直是组织社会学思考的核心话题。在组织理论发展的早期,社会学家就提出了关于组织秩序的两种极具张力的解释模式:一是以理性决策和科学管理思想为代表的理性系统理论;二是强调微观行为结构的自然系统理论。至20世纪中后期,组织研究发展出了以“结构制约力”为分析重点的制度学派和以经济学思想为内涵的相关理论流派(如威廉姆森的交易成本理论),因而形成了新的张力。尽管这些理论学派各自都有自己重视的研究领域,它们提问的逻辑起点也有所不同,但它们都试图回答“组织运行所维系的秩序是什么?这种秩序形成的内在机制是什么?”

20世纪中后期在组织研究领域中得到不断发展的权变理论、网络理论和理性选择制度学派试图突破上述理论的局限,并想在此基础上找到更有效的提问方法,也就是说,它们不再继续提供“维系秩序的纽带是什么”的具体理论解释,而是更注重在方法论意义上寻求对“复杂世界中的秩序是怎样形成的”这类问题作出反映。

“维系秩序的纽带是什么”到“秩序是怎样形成的”这一提问法上的变化,体现了相关研究者对复杂组织中的秩序建构机制的认识在不断加深。同时,也表明了相关的研究看到了影响组织秩序生成的因素不是来自单一系统的,而是源自多方面

实际上,在组织理论发展的过程中,社会学家也提出了关于组织秩序的两种极具张力的解释模式:一是以理性决策和科学管理思想为代表的理性系统理论;二是强调微观行为结构的自然系统理论^①。(前者强调结构,后者强调微观行为)。至 20 世纪中后期,组织研究发展出了以“结构制约力”为分析重点的制度学派和以经济学思想为内涵的相关理论流派^②,因而形成了新的张力。本论文首先将在导论部分系统地回顾这个极具张力的组织理论发展过程,然后再对试图突破与缓和这种张力的三种具有代表性的理论模型(权变理论、社会网络理论和理性选择制度学派)进行评介,总结出它们各自的理论突破点、贡献与不足,并在此基础上提出进一步的反思,最后提出本论文的分析思路与基本框架。

第一节 理性系统理论与自然系统理论的张力

一、理性系统理论的主要流派与基本观点

从理性系统的角度来观察,组织是一种为了完成特定目标而设计的工具,在这里,组织运行的秩序是被理性管理者设计出来的。工具的好坏取决于理性设计成功与否。在这里,“理性”是指某种狭义上的技术或功能理性,换言之,理性是指为了最有效地达到预定目标而以某种方式组织起来的一系列行为逻辑^③。从理性系统理论的角度来看,组织行为就是组织结构有意图的、协调成员所实施的行为。从这个意义来说,理性系统理论主要倾向于从结构性制约的角度来解释组织中的秩序生成机理。理性系统理论的主要流派包括泰勒的科学管理理论、韦伯的科层制理论以及西蒙的管理行为理论。

1. 泰勒的科学管理理论

美国工程师 F. 泰勒被认为是古典管理理论的形成有突出贡献

① 就此而言,本论文引用了 W. 理查德·斯科特对组织理论范畴的分类观点。

② 尤以威廉姆森为代表的交易成本理论。

③ W. 理查德·斯科特:《组织理论》,北京:华夏出版社 2002 年版。

的代表人物。他的初期研究主要涉及企业内部的生产过程,特别是企业劳动组织在演变中提出的问题。这些研究成果在他于1895年和1903年向美国机械工程学院提交的《计件工资制》和《车间管理》两篇论文里作了介绍。

泰勒系统地研究了劳动组织的科学管理,从而提出了一套科学管理的方法和制度,在此基础上,他于1911年发表了《科学管理原理》的论著。他在这本论著中指出,造成企业发生问题的真正因素不是人类行为而是不科学的劳动组织;个体在工作中的消极行为不是由其非理性的因素引起的,而是由组织管理原则的问题所导致的。由于泰勒的这些发现和论断不仅促成了对当时依据生产经验和凭个人意志的传统管理方法进行革新,而且对古典管理理论的发展起到了重要的推进作用,因此被誉为科学管理的创始人。

泰勒的科学管理理论的基本思想是:劳动组织可以成为科学研究和科学管理的对象;以科学理性来组织劳动能使企业获得最好的成效。这些基本思想说明泰勒是提倡通过改变传统的经验管理来达到科学管理的目标,进而解决生产效率的问题。它们是源于泰勒在不同生产领域进行的经验研究基础上提出的最初推论——机械化初期的工业企业使用的劳动方法太凭管理者的经验是造成大量浪费的原因,以及泰勒试图为劳动组织的管理寻求一种“最佳方案”的具体探索——通过对车间的劳动动作、完成任务的技术因素和时间的进一步研究,找到一些能使操作过程的每个动作达到最佳状态的途径。^①

泰勒认为,“最好的管理是真正的科学,依靠的是明确定义的法规和原则。”泰勒本人在一个国会委员会上曾为使用科学而作出如下解释:

有人就“科学”一词在这里的使用提出了严厉的反对意见。这种反对意见主要来自这个国家中的教授们,对此我颇感惊异。他们憎

① 李友梅:《组织社会学及其决策分析》,上海:上海大学出版社2001年版。

恨将科学一词用于日常生活中的琐事。我想,对这种批评的正确回答是引用一位(很有名)教授最近所下的定义……即“科学是任一类型的、经过分类或组织的知识”。收集那些已经存在于工人的头脑之中但没有归类的知识并将他们简化为规律和公式……当然就是在对知识进行组织和分类,即使有些人不同意称此为科学^①。

泰勒的这套解决问题的方案在当时引起了广泛的关注,其追随者相信:既然岗位任务已经被较好地分析了,在这些岗位上就职的人可以及时地发挥自己的技能,其经济报酬的需求也能得到相应的回报,那么,每个人就会因为自己处于适当的位置和获得相应的收入而感到满意;既然个体的社会角色与其岗位和任务相吻合,冲突就不会出现;既然一切都在已有的一定结构的组织中,不服从的理由就不会存在;既然一切都是通过规章制度和以非人性的方式被确定的,强制性权威关系也就不再需要了。也就是说,组织的经济手段和技术手段不仅能使企业增加效率而且还能为企业提供解决社会问题的办法。用圣西蒙(Saint Simon)的话来说,就是物的行政管理逐渐代替了人的治理。

实际上泰勒的科学管理理论不言而喻地建立在以下两个基本假设之上:

假设一:存在“唯一最好方案”。根据这个假设,组织进行所有的活动只遵循一种最佳方案。而这种组织是可以看得见的,如同一系列能够被确定和被阐明的,而且能够以机械的方式“组装”的职位所构成。与这些职位相应的已定任务是能够以科学的方法加以研究的,其实实施的不正常也是能避免的。在泰勒看来,对这些任务的完成所需的能力作出详细的说明是件容易的事,想要获得这方面的保证,只需创立合适的选择程序就足够了。按照这种看法,“组织技术的工程师”只要运用他的科学方法,就可以使企业认识技术、经济、财政以及贸易上的约束,并能以此为据确定企业目标实现的方法,而这个方

① 转引自罗伯特·丹哈特:《公共组织理论教程》,北京:华夏出版社 2002 年版。

法是唯一最好的^①。

假设二：“经济人”假设。在这个假设里，工作中的个体被视为只是重视经济因素，只有经济动机而且是屈从于经济刺激的人。从这个意义上来说，工作中的个体是无差异的，也就是说，这个个体完全可以被另外一个像他那样具有相同技术资格的人所代替，因而是一个消极的人。这个假设表明，劳动个体的唯一追求就是使自己的经济收入达到理想水平。因此，要使这个个体更好地完成任务，只需要在一定限度内更多地支付其为之付出的劳动就够了，也就是说，促使生产效率上升的因素是劳动物质条件的作用。由此可见，个体仅仅是一只手，而这只手好比个体在劳动时用于生产利益的一只齿轮。所以，个体本身成为一部机器，这部机器的动力就是获得利益的欲望。^②

泰勒的基本精神是基督教伦理、社会达尔文主义和信仰科学技术的混合物。这样的精神被美国的管理层所广泛接受，并在 20 世纪初得到了进步运动的支持。然而，许多管理人员越来越对泰勒为他们设计的新角色感到不安，毕竟，泰勒对他们的良好的判断能力和超常能力提出了质疑，而这本许多年来公众一直称赞的品质。所以，许多雇员只把这种方法视为对管理特权的不合法干涉。工人不愿意实施时间管理并因此使工作的每一个方面都标准化，他们拒绝那些使他们持续在效率巅峰下工作的刺激体系。由于管理层和工人双方日益强烈的反对，科学管理更多的是在一系列技术程式的伪装下存在，而不是作为一种主要的管理理念而存在。^③

总的来说，在泰勒的科学管理思想中，组织中的秩序就是被较为纯粹的技术理性设计出来的，而个体无非是被动适应这个技术理性系统的角色罢了。

① 李友梅：《组织社会学及其决策分析》，上海：上海大学出版社 2001 年版。

② 同上。

③ W. 理查德·斯科特：《组织理论》，北京：华夏出版社 2002 年版。

2. 韦伯的科层制理论

作为一种组织现象,韦伯所论述的科层组织,在人类历史上早就产生了。这种组织形式在古罗马、埃及、中国和非洲黑人帝国的行政组织体系中就有了明显的体现。如马丁(Martin, A., 1970)就指出,早在公元前 165 年,中国(秦朝)就开始采用考试选拔官员等与 20 世纪管理理论极为相似的方式。秦朝的其他制度(尤其是军事制度)就表现出了极强的韦伯科层组织的特征^①。但是,作为一种组织理论,科层制理论的出现则是晚近的事情。

韦伯是与泰勒同时代的具有影响力的德国社会学家,但是他们的理论分析路径却截然不同。韦伯对于管理结构的分析,只是他论述西方文明的独特特征的一个有限部分。在他看来,独具特色的是理性在西方的发展,他的思想涉及法律、宗教、政治和经济体系以及管理结构等,他寻求各种材料,对不同文化和历史时期予以比较,进而证明和扩展他的体系^②。

韦伯多次在其《经济与社会》中提出了三种权威类型:法理权威、传统权威和神授权威。在韦伯看来,只有传统权威和法理权威才足以以为管理结构的长期稳定提供基础。而且,在近几个世纪里,特别是在西方社会中,传统结构正逐步让位于法理结构,这在“近代国家”和“最先进的资本主义制度下”尤为显著,因为他们有“优于其他任何组织形式的技术优势”。

韦伯把法理权威关系形成的具有代表性的组织结构视为科层制或官僚制。他的研究发现,科层制的管理结构是由人格上自由的、服从于职责的职员所构成;科层等级制是根据这些职员的职能目标组织起来的;他们的职权范围在合同里是被限定的,而且与明确的职位紧密相联;对他们的挑选是公开进行的,他们的职业品质的提高必须通过考试和以文凭为参考;他们的报酬是由一些清晰而固定的工资

① 一般认为,科层组织的原形就是军队和体育团队。

② W. 理查德·斯科特:《组织理论》,北京:华夏出版社 2002 年版。

所构成的；他们的职务是他们唯一的工作或是他们主要从事的工作；他们的晋级是以资历和上级的评判为依据来进行的；他们必须服从科层组织的纪律并接受检查。韦伯把科层制管理结构的这些优势称为一种法理权威，并认为这种法理权威是最严格的和最合法的权威类型，也是最理想的权威类型。根据韦伯的分析，在这种法理权威中，下级承认上级的权力，因为这种权力的合法性是在双方公认的规则基础上获得的：享有权威的个人之所以如此，凭借的是非人格的规范，这些规范不是传统的残余，而是在目的理性或价值理性的一种背景中有意识地建立起来的。那些受权威支配的人之所以服从其上级，不是因为他们对其上级有任何个人的依赖关系，而是因为他们接受了确定权威的非人格规定。由于受法理权威支配的人对上级没有任何个人的忠诚，因而只是在上级权限得到明确规定的有限领域内执行上级的命令^①。

根据韦伯的定义^②，科层制有以下广为人知的特征，而这些特征主要是与传统的世袭管理体系相对的：

(1) 对管辖权的清晰划分：把个人的常规行为划分在职务责任的范围内（与世袭的设置相反，世袭管理体系中劳动分工并非是固定的或常规的，而是依赖于领导者所布置的任务，这一任务可能随时都会发生变化）。

(2) 公司的组织遵循等级制原则：每个相对低级的职员都受高级职员的控制和监督。然而，高级职员对于低级职员的权威范围是有限制的，同时低级职员也有申诉权（而世袭体系的权威是建立在向个人效忠的基础上的，并不是一个清楚的等级秩序）。

(3) 有特意建立起的一般规则体系，以指导和控制职员的决

① A. 吉登斯：《资本主义与现代社会理论：对马克思、韦伯和杜尔克姆著作的分析》，剑桥大学出版社，1971年版。转引自罗德里克·马丁著，丰子仪、张宁译：《权力社会学》，北京：三联书店，1992年版。

② 与韦伯的其他理论相似，韦伯的科层制理论也有许多含糊之处，韦伯没有给科层制下一个明确的定义，只是罗列了它的一些最突出的特征而已。