

新世纪高校公共行政管理教材译丛

(第8版)

组织：结构、过程及结果

Structures, Processes, and Outcomes

理查德·H. 霍尔 著
(Richard H. Hall)

张友星 刘五一 沈 勇 译



上海财经大学出版社

新世纪高校公共行政管理教材译丛



组织：结构、过程及结果

(第8版)

[美]理查德·H. 霍尔 著

(Richard H. Hall)

张友星 刘五一 沈勇 译



上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织:结构、过程及结果(第8版)/(美)霍尔(Hall, R. H.)著;张友星,刘五一,沈勇译. —上海:上海财经大学出版社,2003.11
(新世纪高校公共行政管理教材译丛)
书名原文:Organizations, Structures, Processes, and Outcomes
ISBN 7-81098-002-5/F·002

I. 组… II. ①霍… ②张… ③刘… ④沈… III. 组织理论-高等学校-教材
IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 088881 号

☐ 策 划 黄 磊

☐ 责任编辑 谷 雨

☐ 封面设计 周卫民

ZUZHJ JIEGOU GUOCHENG JI JIEGUO
组织:结构、过程及结果
(第8版)

[美]理查德·H. 霍尔 著
(Richard H. Hall)

张友星 刘五一 沈 勇 译

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路321号乙 邮编200434)

网 址:<http://www.sufep.com>

电子邮箱:webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海译文印刷厂印刷

上海叶大装订厂装订

2003年11月第1版 2003年11月第1次印刷

787mm×960mm 1/16 27印张 442千字

印数:0 001—4 000 定价:52.00元

内容简介

本书是近二十年来美国组织理论方面较为畅销的教科书。作者为美国著名社会学和管理学专家。全书通过结构性的分析,以经典理论和当代理论为视角,以实证研究为基础,解释了复杂的组织现象。组织效能是统贯全书的分析框架,作者综合运用制度理论、理性—权变模型、种群—生态理论、理性决策模型,以及其他各种组织理论来解析组织领域的实践变化及经验事实。本书结构新颖,内容丰富,涵盖了组织结构与过程、权力、领导与决策、沟通与变革等内容。

本书适合公共管理硕士(MPA)、工商管理硕士(MBA)及其他管理类研究生的教学及培训需要,同时对研究人员、管理者及一般读者也有较大的帮助。

译者序

组织的存在是一个古老而年轻的现象。

作为个体,我们总是委身于这样或那样的或大或小的组织。生于斯,长于斯,终于斯,组织几乎成为现代人无可逃避的“宿命”。隶属于组织并不一定是坏事,分散的个体可以借助组织实现更大的目的。

组织并非一成不变的。尽管许多组织的消失是我们无法看到的或难以预见的,但每天都有大量新的组织诞生,又有一批组织趋于消亡却是当代社会所常见的。这些消亡的组织有的是完成使命而寿终正寝,而有的则是运营不善而难以为继。

尤其是在当代,全球化、信息化、网络化所带来的巨大变革对组织产生了深刻影响。这种影响的一个重要体现就是组织边界变得日益模糊。与

传统跑马圈地、划线而治不同的是，网络社会中，组织之间的关系更加复杂化，一家跨国公司很难把它具体看作是哪个国家或地区的。通过董事会之间的联系，许多公司吸收了大量其他组织的管理人员，你中有我，我中有你，从而在资源、管理及人员诸方面形成错综复杂的关系。

透过这些现象，人们要追问的是：组织究竟是什么？它是一个黑箱吗？为什么要有组织？如果组织的存在是一个既定的事实，如何才能提高和改善组织的功用和绩效？

对这些问题的探询一直是组织理论所关注的重要内容。基于不同视角，研究者对组织现象的解析也呈现出多样性。从自然选择角度来看，组织是自然竞争的产物，物竞天择，适者生存。这种生物学上的类比，把组织视为一个整体，从历史视角看是有一定意义的。它面临的挑战是组织之间不仅有竞争，也有合作。而且，它也难以解释组织内在过程及组织之间绩效差异产生的原因。

而功能主义及目的论则强调组织有其自我存在的价值，突出组织的目的性，并赋予组织更大的自主性。一个尴尬的事实是，组织的发展越来越像一个“自主体”，按其自身逻辑运行，而原本作为人的手段设计的组织有逐渐脱离人的控制的趋势，甚至成为人类的对立面。人被组织“异化”，组织反复通过规则、标准和习俗来复制人，是制度在同化人，而不是人在选择和利用制度来服务自己。

另一种基于管理主义的努力则把目光放在组织绩效上，无论是韦伯的官僚制对提高效率的研究，还是制度主义所热衷的交易成本模型，侧重的都是组织自身的效能。而组织与环境、社会的关系这一复杂的现象则被忽视或者简化为可控的约束。

组织理论的研究发展和经验事实表明，单一的理论还不足以解释复杂的组织现象，特别是当代组织变化的实践和趋势使组织

研究呈现出多样性。进一步扩充组织研究的视野和方法是一个值得努力的方向。而《组织:结构、过程及结果》这本书就是这种努力的一种尝试,作者致力于在不同的视角间寻找一种平衡。在这本教科书中,作者通过结构性的分析,以经典理论和当代理论为视角,以实证研究为基础来解释复杂的组织现象。作者不仅深入剖析了组织存在与发展的内部因素,而且借助环境生态、嵌入性、连锁等概念动态地分析了组织与其他组织、组织与社会之间的广泛互动。贯穿全书的一个主要思想是组织效能,这也是作者所力图阐明的组织立足的根本。本书的主要内容包括组织结构与过程,权力、领导与决策,沟通与变革等。

正如原书出版者 Prentice Hall 所介绍的,本书的特点有:

- 用组织效能来整合全书的分析框架,为学生提供有关组织结构、效能及领导的洞见;
- 及时更新研究材料和理论发展;
- 把组织环境与组织间关系的材料结合起来,展现组织互动的方式;
- 组织环境及其对不同组织的影响;
- 所提供的信息清晰流畅,更利于学生掌握;
- 重点分析了当代组织理论的发展,呈现了组织领域继续发展的例证;
- 教材结构明晰,每章开始是概述,结尾部分是小结,而且每章结尾附有练习题;
- 强调了制度理论、权变模型、种群生态理论、理性决策模型,以及各种组织理论的联合应用。

作为教科书类,该书接连再版,本书是第八版,足见其受欢迎程度。本书的翻译是一个集体努力的结果。翻译过程耗时近三年,前后修改三遍。最初我们的分工是,张友星负责第一~四章,刘五一负责第五~八章,沈勇负责第九~十二章。为了保证统一



的效果,三人又各自分别对全书进行统稿。译稿中的地名及公司名和主要的人名参考了通行的译法。对部分不易理解的概念,我们又特别给予了注释。在此,感谢本书的审稿及责任编辑,他们提出了很好的修改建议,并为本书的出版付出了大量劳动。同时,也把本书献给我们的合作者张友星,希望她能在大洋彼岸的美国分享我们的果实。最后,由于译者水平有限,不足之处恳请读者批评指正。

沈勇、刘五一
2003年11月于清华园

序 言

《组织：结构、过程及结果》一书第八版的问世正值该书首次出版三十周年之际。第八版的内容有了许多改变，但也有很多内容依然如故。我反复斟酌了所有出现在第一版中的章节，有的保留了下来，有的最终给删除了。

内容的延续与改变反映了组织研究的特性。我们正处于一个快速变化的世界，但同时，许多事情并未改变。电子商务需要传统的物流系统来配送产品及提供服务，但电子商务也还是不同于传统的商业模式。许多学者对这些变革进行了研究，我也力图将这些研究成果整合到第八版之中。

感谢那些提出建议的匿名书评者。第八版已融合了其中许多建议，如每一章都以“概要”作为



开始。这也许有点讽刺意味,我一直要求自己的学生在写文章时,要以一段导论作为文章的开端,而我自己却花了三十年时间才完成这件事。另外,在每一章结尾增加了一些练习题。这些练习题都是我在授课过程中布置给学生的作业,这些问题很有用。

再一次向 Prentice-Hall 的莎朗·钱布利斯(Sharon Chambliss)表示感谢,感谢她一如既往的支持和帮助。同时,感谢我的妻子 Sherry 给予的无限关爱和支持。

理查德·H. 霍尔
纽约州立大学奥尔巴尼分校

目 录

内容简介	1
译者序	1
序言	1

第一篇 组织的性质

第一章 组织的结果	3
1.1 为什么要研究组织	4
1.2 我们为什么要建立组织	6
1.3 组织与个人	7
1.4 个人的类型	11
1.5 组织与社区	12



1.6	社会影响	13
1.7	组织与社会变迁	20
1.8	跨国组织	27
1.9	研究组织的必要性	29
1.10	小结与结论	30
 第二章 组织的性质与类型		31
2.1	古典定义	32
2.2	当代定义	33
2.3	组织是真实的吗	36
2.4	组织的类型	41
2.5	自发组织	48
2.6	小结与结论	49
 第二篇 组织结构		
 第三章 组织结构的形式与效果		53
3.1	组织结构的定义	56
3.2	复杂性	58
3.3	复杂性要素的变化	64
3.4	正规化	71
3.5	正规化及其对个人的影响	77
3.6	集权	82
3.7	小结与结论	91
 第四章 对组织结构的解释		92
4.1	环境论解释	94
4.2	组织设计	108
4.3	对组织结构的解释	116
4.4	小结与结论	117

第三篇 组织过程

第五章 权力及其结果	121
5.1 组织中权力的特征	122
5.2 平行的权力关系	128
5.3 透视组织中的权力	134
5.4 自愿组织中的权力	138
5.5 低层参与者	138
5.6 权力关系的结果	139
5.7 组织中的冲突	140
5.8 权力的社会结果	145
5.9 小结与结论	146
第六章 领导	149
6.1 什么是领导	150
6.2 领导对组织产生的结果	155
6.3 自愿组织中的领导	168
6.4 小结与结论	169
第七章 决策	171
7.1 战略决策	172
7.2 变量与约束条件	174
7.3 理性	177
7.4 权力与决策	180
7.5 决策过程	181
7.6 小结与结论	182
第八章 沟通	184
8.1 沟通的重要性	185



8.2 个体因素	187
8.3 组织因素	189
8.4 纵向沟通	189
8.5 横向沟通	193
8.6 沟通问题	197
8.7 与组织外部的沟通	199
8.8 可能的解决方法	199
8.9 小结与结论	201
第九章 变革	202
9.1 组织变革的性质	203
9.2 变革过程	206
9.3 组织创新	216
9.4 小结与结论	221

第四篇 组织环境

第十章 组织环境与组织间关系	225
10.1 环境与组织的形成	226
10.2 环境的维度	228
10.3 分析的维度	236
10.4 感知环境	239
10.5 环境对组织的影响	240
10.6 组织间关系	242
10.7 IOR 的分析框架	246
10.8 连锁董事会	257
10.9 IOR 的效果	260
10.10 小结与结论	261

第五篇 组织效能

第十一章 组织效能	265
11.1 关于效能的矛盾模型的说明	267
11.2 组织效能模型	268
11.3 矛盾模型	283
11.4 小结与结论	289
第十二章 组织理论	290
12.1 种群—生态模型	291
12.2 资源—依赖模型	295
12.3 理性—权变模型	299
12.4 交易—成本模型	303
12.5 制度模型	305
12.6 各种视角的结合	309
12.7 小结与结论	310
参考文献	311
人名对照表	373
主题词对照表	387

第一篇

组织的性质

