

组织设计的 知识基础论

方统法
著



上海市社会科学博士文库

复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织设计的知识基础论/方统法著. —上海:复旦大学出版社, 2004. 12

(上海市社会科学博士文库)

ISBN 7-309-04229-8

I. 组… II. 方… III. 组织管理学-研究 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 107982 号

组织设计的知识基础论

方统法 著

出版发行 复旦大学出版社

上海市国权路 579 号 邮编 200433

86-21-65118853(发行部) 86-21-65109143(邮购)

fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

责任编辑 盛寿云

装帧设计 孙 曙

总 编 辑 高若海

出 品 人 贺圣遂

印 刷 上海第二教育学院印刷厂

开 本 850 × 1168 1/32

印 张 13.375 插页 1

字 数 289 千

版 次 2004 年 12 月第一版第一次印刷

书 号 ISBN 7-309-04229-8/F · 933

定 价 23.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社发行部调换。

版权所有 侵权必究

内 容 提 要

本书在总结和系统化企业的知识基础论的基础上，从知识的本质和特性出发，分析知识与组织要素和结构特性的关系，构建一个全新的组织设计理论模型，并运用此模型对现有的主要组织结构形式和既有的组织设计理论从实践和理论两个层面进行检验。从中得出结论：组织结构从简单/稳定/机械式向复杂/动态/有机式的演进的趋势本质上是由于组织为了适应知识总量、知识结构和知识特性的变化的结果。

序

—

当上海市社会科学博士文库关于本书已经获得出版资助的通知送达复旦大学管理学院时，本书的作者方统法博士刚刚去世不到两个月。作为他的导师，那两个月我的心中一直隐隐作痛，一直在检讨自己：会不会因为我对学生要求严格而导致他身体的不好？然而逝者已去，我唯一可做的就是强忍巨大悲痛，为此书的顺利出版做一些工作，因为我知道如果这本书能够顺利出版的话恐怕最能告慰方统法博士的在天之灵，也是纪念他的最好方法。

方统法博士是湖北人，当年以优异的成绩考入复旦大学化学系，毕业时他考取了我们管理学院企业管理系企业管理专业硕士研究生。一年以后他选我做他的导师，我虽然答应了但心里对他在学术上的未来发展并不看好，不过他人看上去非常老实朴素、内向、话不多，这就够了，因为我虽然希望学生可以青出于蓝而胜于蓝，但我也从不奢望我的每个学生都能够在学术上出类拔萃。人品不错通常也是我选择学生的重要标准之一。成为我的学生后，他开始参加我主持的国家的课题和一些企业委托的课题，慢慢地我发现他聪明，能够比较快地领悟我的意图，能够较好地完成我交给的任务。正是如此当他硕士毕业希望继续跟我攻读企业管理博

士学位时,我毫不犹豫地答应了。那时我就知道他生过肝炎,我还送给他一些补品,后来好像好了。他吃饭不多不喝酒,人比较瘦。

跟我读博士是比较辛苦的,但方统法学来还是比较轻松,他继续参加我主持的课题,我也以此给他一些生活津贴。2001年我们在为浙江省物产集团公司做战略方案时,公司董事长十分欣赏方统法做的公司财务现状分析报告,与我说公司愿意用年薪20万元人民币聘用他。我转告了董事长的意图,20万呐,对一个未毕业的博士。方统法没有说话,笑笑而已,继续他的学业,继续他的博士论文。就这样他完成了博士论文答辩,那天,答辩委员会一致给他的论文打上了优秀的成绩。

从学校的长远发展角度,我希望能够把他留下来,我以为他在学术上将来会有很好的前途。可是2003年的6月我已经明白我的说话分量已经不够,我将来会怎样我自己也不清楚。他也老实,居然一直没有去找工作,告诉我希望去高校工作。于是我给同济大学经济与管理学院尤建新院长打了电话希望能够给方统法一个机会,面试一下,当然我大大地推荐了一番。结果他们录用了,我当然很高兴。没想到,方统法还未去报到,就进了医院,而且先后不过十几天。为此我对同济的同行们也一直有了一个歉意。今年6月初我学生博士论文答辩,我特请了同济大学经济与管理学院的吴泗宗教授来参加,没想到他还记得方统法,对我说:面试下来发现方统法真的不错,那时我们的学术委员会一致同意接受他来做教师的申请。我听了此话很是高兴,因为方统法是凭他自己的学术实力与综合素质为同济大学所接受。

二

本书是方统法博士的博士论文，主题是关于企业组织设计理论方面的研究。回想起来，我的硕士论文也是研究企业组织设计方面的，虽然当时获得了优秀的成绩，可后来并未继续组织理论的研究，而去研究工业化问题了。大概一直到 1995 年的时候，由于我已经回归企业管理方面的研究，当时对流程再造的兴趣，使得我又开始了对组织理论的研究并延续至今。不过我在这方面没有什么大的成果。

至今为止的组织理论我以为可以划分为三个重要的阶段性理论：一为古典组织理论，如韦伯的官僚组织理论、法约尔的组织理论是其中的核心；二为新古典组织理论，最典型的是所谓的权变理论；三为现代组织理论，这方面有许多新的理论与观点，某种意义上说现代企业理论也是一种组织理论，不过它是从产权与契约的角度来研究；而从企业知识基础的角度来研究组织的问题是日前组织理论研究的最前沿。

从组织设计的研究来看，古典组织理论关注组织内的劳动分工和通过协调来对各单元进行整合，其目的在于发现隐藏在有效的组织设计后面的一般原则。与古典组织理论相反，权变理论则认为没有一个最有效的组织设计适合于所有的情境，根据环境的不同，不同的组织设计可能会导致同样的绩效水平。大多数研究认为组织规模、技术和环境条件均对组织设计的有效性产生影响。然而围绕上述权变因素的争论让人越来越认识到，规模、技术或环境等因素不能充分地解释企业组织设计的差异性。这个问题有两

种方式来解决：一是将几个变量组合成一个更加复杂的模型；二是试图寻找隐藏的变量，即导致上述因素影响结构差异的原因。目前的大多数组织研究文献都是从知识管理的角度分析有效的知识管理要求组织结构的相应变化，研究的对象主要是知识型企业，对一般的企业组织及其结构本身缺乏深入的研究。为此需要理论界寻找新的研究思路、新的研究角度、新的研究方法，从全新的角度研究在知识经济时代的今天，从知识的本质和特性出发，分析知识与组织要素和结构特性的关系，构建一个全新的组织设计理论。

作者在总结和系统化企业知识基础论的前提下，从知识的本质和特性出发，分析知识与组织要素和结构特性的关系，建立了一个新的组织设计理论模型，并运用此模型对现有的企业主要组织结构形式和现有的组织设计理论从理论与实践两个层面进行检验，认为企业组织结构从简单、稳定、机械式向复杂、动态、有机式的演进趋势的本质实际上是组织为了适应知识总量、知识结构和知识特性的变化的结果。我以为，这样的结论实际上给出了知识基础论角度的企业组织设计的新理论新方法。方统法博士的研究在以下三个方面有创新：

1. 从经济学和社会学角度分析企业组织后，得到一个重要的创新性结论，即企业是一种知识获取、知识运用和知识保护的有效制度。企业在知识获取、知识运用和知识保护方面比市场更有效，因为企业作为一种知识替代机制、知识整合机制和知识保护机制有比市场机制更优越的方面。

2. 在 Leavitt 的组织要素的钻石模型基础上建立了一个组织六要素模型。这一模型把组织拥有的知识存量 and 知识结构看作是决定组织要素的状态与组合结构的关键要素，认为组织中的知识

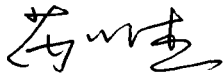
特性在很大程度上决定了组织结构的复杂性、规范性和集权化程度。在此模型的基础上,构建了组织设计的知识基础论模型即KBTOD模型。通过在封闭系统状况和开放系统状况下的分析,得到了企业知识基础论角度的组织设计的基本原则。

3. 通过模型研究及对现有的不同的组织结构形式的分析,作者发现特定的组织结构及其特点是在特定的环境中与组织中的知识存量、知识结构以及特性是一致的,也就是说,在不同的组织结构形式的出现和更替可以看作知识存量、结构和特性发生变化的必然结果。证明了知识实际上是组织发展变化的一个最重要的变量。

看到学生能够有如此的创新成果,我甚是欣慰。在学校,我指导的博士研究生数量是比较多的,因为那时学校希望我们多招,尽管如此我始终不敢有丝毫的懈怠,希望我的学生们可以青出于蓝而胜于蓝。方统法博士是其中的一个,可惜他英年早逝。

以此序悼念我的学生方统法博士。

复旦大学管理学院



2004年6月16日

本书摘要

Peter Drucker 指出,人类历史上没有哪个世纪像 20 世纪那样,经历了如此多和如此剧烈的社会变革,正是这种正在进行的让人激动人心的社会经济变革和企业实践吸引我转向本命题的研究。本书的基本问题就是寻找和探究在行动者的社会实践中所产生的知识是如何影响或决定企业组织的结构特性及其组织形式的内在机制,在此基础上提出一种新的组织设计的知识基础论(knowledge-based theory of organizational design, KBTOD)。

古典组织理论关注于劳动分工和通过协调来对各单元进行整合,其目的在于发现隐藏在有效的组织设计后面的一般原则。与古典组织理论相反,权变理论则认为没有一个最有效的组织设计适合于所有的情境,根据环境的不同,不同的组织设计可能会导致同样的绩效水平。大多数研究认为,组织规模、技术和环境条件均对组织设计的有效性产生影响。然而,围绕上述权变因素的争论让人越来越认识到,规模、技术或环境等因素不能充分地解释企业组织设计的差异性。这个问题有两种方式来解决:一是将几个变量组合成一个更加复杂的模型;二是试图寻找隐藏的变量,即导致上述因素影响结构差异的原因。本书的基本观点是组织设计的差异可以由组织中运用的知识系统的性质来解释,最有效的组织模式依赖于企业拥有的知识系统的结构和特性。

但是,目前的大多数文献都是从知识管理的角度分析有效的

知识管理要求组织结构的相应变化,研究的对象主要是知识型企业,对一般的企业组织及其结构本身缺乏深入的研究。本书在总结和系统化企业的知识基础论的基础上,从知识的本质和特性出发,分析知识与组织要素和结构特性的关系,构建一个全新的组织设计理论模型,并运用此模型,对现有的主要组织结构形式和既有的组织设计理论从实践和理论两个层面进行检验。本书主要内容和观点如下。

第一章从经济学的角度来分析企业组织,企业是一种知识获取、知识运用和知识保护的有效制度。只要承认人的有限理性,企业的存在都有充足的理由。企业作为一种知识替代机制和知识整合机制,表明企业在知识获取、知识运用和知识创新方面比市场机制更有效;而企业作为一种知识保护机制,表明企业在知识储存和知识保护方面比市场机制更有效。

第二章则从社会学的角度来分析个人和组织知识的性质和特性。知识在本质上既是个人的也是集体的。企业组织作为一个知识系统的本质在于企业组织为知识获取、存储、运用和保护提供了一个场所或者互动的环境。

第三章的目的在于探讨知识与组织之间的关系。本书在Leavitt的组织要素钻石模型基础上建立了一个组织六要素模型。组织拥有的知识存量和知识结构决定了组织要素的状态及其组合结构;组织中知识的核心特性在很大程度上决定了组织结构的复杂性、规范性和集权化程度。

在前三章分析的基础上,构建组织设计的知识基础论模型。组织设计的知识基础论模型分两个层次展开论述:封闭系统和开放系统。第四章主要从封闭系统的角度进行分析,其目的在于明

确系统中的组成要素及其关系,在此基础上导出组织设计的基本原则。封闭系统模型从两个方面展开:不存在机会主义条件下和存在机会主义条件下的 KBTOD 模型,其中不存在机会主义条件下的 KBTOD 模型分别从静态和动态两个层面展开论述。

第五章则从组织与环境的关系着手,分析在组织与环境互动的情况下,组织设计将会发生怎样的变化,从而构建开放系统的 KBTOD 模型。本书认为,规模、技术、环境等权变因素对组织结构的影响,可以视为组织中的知识存量、知识结构或知识特性发生了变化,从而导致结构特性和组织设计的变化。

在 KBTOD 模型的基础上,第六章提出组织结构的两大基本模式:以知识应用为基础的组织结构和以知识创新为基础的组织结构。通过对不同组织结构形式的分析发现,特定的组织结构及其特性是在特定的环境中与组织中的知识存量、结构以及特性是相一致的,也就是说,不同组织结构形式的出现和更替可以看作是知识存量、结构和特性发生变化的必然结果。

第七章从组织设计理论的演进历程角度,对历史上出现的古典组织设计理论、新古典组织设计理论和现代组织设计理论从历史背景、理论视角、基本假设、关注重心和基本观点等方面分别作了一个较为详细的分析,运用组织设计的知识基础论对其分别进行评述,并阐述其主要的理论贡献和存在的不足。

结合第八章的案例分析可以认为,组织结构从简单/稳定/机械式向复杂/动态/有机式的演进的趋势本质上是由于组织为了适应知识总量、知识结构和知识特性的变化的结果,既有的组织设计理论反映了环境和知识的变化,从某种程度上可以看作是这一实践演进过程的反思、归纳和总结。

ABSTRACT

As Peter Drucker pointed out, there were no more substantive and violent social changes in human history than in twenty century. It is just these ongoing and inspiring social changes and corporate practices that attract my attention to this subject. The fundamental problem of this dissertation is exploring the underlying mechanism that how the knowledge generated in actors' social practice influences or determinates the characteristics and forms of organizational structure, on the basis of which a new knowledge-based theory of organizational design (KBTOOD) is proposed.

Classical organization theory fundamentally centers on the division of tasks and their subsequent integration through coordination. The early contributions aimed at finding the universal principles behind an effective organizational design. Conflicting with classical organization theory, the contingency scholars argued that there is no one most effective organizational design suitable in all situations. Depending on circumstances, several designs may lead to the same performance level. The most common approaches mean that organizational size, technology or environmental conditions have an impact on the effectiveness of a

certain design. Controversies sparked around the contingency variables presented have lessened the belief that size, technology or environmental conditions in themselves suffice to explain variations in organizational design among firms. There have been at least two approaches to amend this problem: either by combining several variables to form a more complex model, or by trying to identify underlying variables, the reasons for which size, technology and environment seem to cause structural differences. Our principal argument that variations in organizational design can be explained by the nature of the knowledge system it employs in transforming input to output. The most efficient mode of organizing these activities will vary depending on the structure and specific characteristics of the knowledge system of the firm.

Most research literatures at present, however, focus on the organizational changes required by effective knowledge management from KM perspective, most objects that they discuss are knowledge enterprises. But they do not address the internal mechanism of organizational design of general enterprises. On the basis of the generalization and systematization of the knowledge-based theory of the firm, beginning with the debate of the nature and characteristics of knowledge, we discuss the relation between knowledge and organizational factors and the characteristics of organizational structure, proposing a new model of organizational design. Then

we apply this model to explain the main type of forms of organizational structure and organizational design theories before at practical and theoretic level. The general framework and important views of the dissertation are as follow:

Chapter 1 addresses the firm organization as an effective institution of knowledge acquisition, application and protection from economic view. As long as bounded rationality exists, the generation of the firm is necessary and evitable. That the firm is considered as a kind of knowledge substitution mechanism and a kind of knowledge coordination mechanism indicates the firm is more effective in knowledge acquisition, application and innovation than the market. And that the firm is seen as a kind of knowledge protection mechanism shows it is more effective in knowledge storage and protection than the market.

Chapter 2 discusses the nature and characteristics of personal and organizational knowledge from sociological view. Knowledge is essentially both personal and collective. The essence of the firm as a knowledge system is that the firm provides a place or interactive situation for knowledge acquisition, storage, application and protection.

Chapter 3 focuses on the relations between knowledge and organizations. On the basis of Leavitt's Diamond model of organizational factors, a six-factor model of organizations is proposed. The stock and structure of knowledge owned by one organization determines the status and combinative way of

organizational factors. The core characteristics of knowledge in one organization to some extent determine the complexity, formalization and centralization of organizational structure.

Relying on the discussions of three chapters above, we can set up a model of knowledge-based theory of organizational design, which is addressed at two level: close system and open system. Chapter 4 discusses the close system model of KBTOD, which aims to clarify the components of the system and their relations. Depending on those, we can deduce the basic principles of organizational design. The close system model is divided into two parts: one on the assumption that opportunism does not exist and the other on the assumption that opportunism exists. The model with non-opportunism further is divided into static and dynamic sub-models.

Beginning with the relation of organizations and their environments, chapter 5 discusses how the way of organizational design changes under the interaction between organizations and their environments, based on which we can conclude an open system model of KBTOD. We propose that the effects on organizational structure of variables such as size, technology and environment can be considered that the stock, structure and characteristics of knowledge owned by an organization change, which causes changes of the characteristics of structure and organizational design.

On the basis of the KBTOD model, chapter 6 proposes two

fundamental modes of organizational structure; one based on knowledge application and the other on knowledge creation. After analyzing different forms of organizational structure, we find that a type of organizational structure and its characteristics correspond with the stock, structure and characteristics of knowledge of its own under certain specific environment. In another word, the appearance and substitution of different organizational forms is the evitable result of the change that the stock, structure or characteristics of knowledge takes place.

Chapter 7 reviews the evolutionary history of organizational design theories before, such as classical organization design theory, neoclassical organization design theory and modern organizational design theory. We focus on their historic surrounding, theoretic perspective, basic assumptions, research concentrations and fundamental views of each theory. Their contributions and shortcomings are also discussed in detail from the view of KBTOD.

In combination with case study in chapter 8, we conclude that the evolutionary tendency of organizational structure from simple/stable/mechanic form to complex/dynamic/organic form is the result that organizations have to adapt themselves to the changes of the stock, structure and characteristics of knowledge. Organization design theories before reflect the changes of environments and knowledge, which to some extent can be seen as the reflection, generalization and summarization of this practical process of evolution.