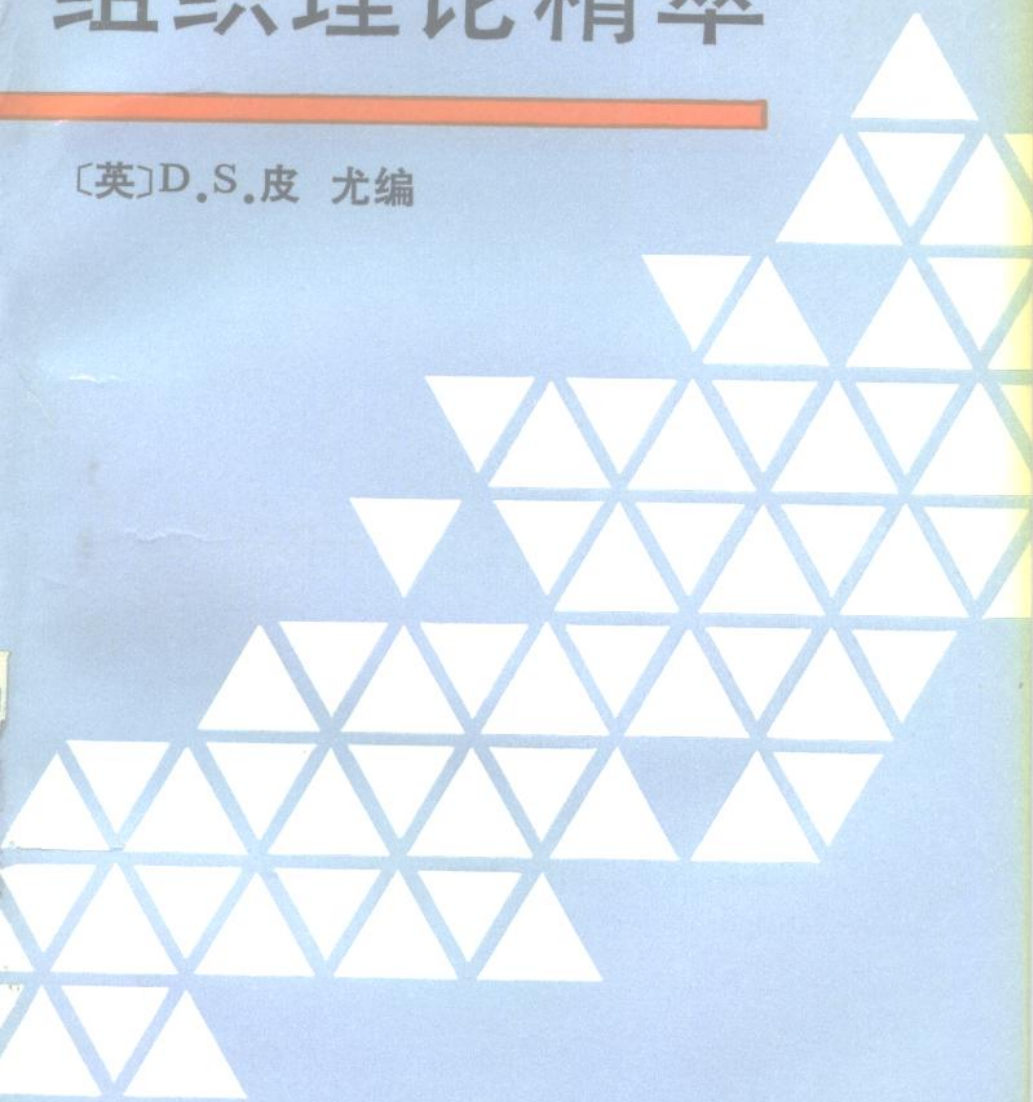


组织理论精萃

[英]D.S.皮 尤编



C93
70-11

组织理论精萃

〔英〕 D.S.皮尤 编

彭和平 杨小工 译

黄孟藩 刘有锦 校



中国人民大学出版社

Organization Theory
Penguin Books Ltd.
1984 second edition
Edited by D.S. Pugh

组 织 理 论 精 萃

〔英〕D.S.皮尤编

彭和平 杨小工 译

黄孟藩 刘有锦 校

中国人民大学出版社出版发行
(北京西郊海淀路39号)

中国人民大学出版社印刷厂印刷
(北京鼓楼西大街石桥胡同61号)

新 华 书 店 经 销

开本: 850×1168毫米32开 印张: 14
1990年4月第1版 1990年4月第1次印刷
字数: 347 000 册数: 1-4 000

ISBN7-300-00767-8
C·53 定价: 6.20元



S0274301

中译本代序

自从我国实行改革与开放以来，很多人想借鉴西方发达国家的管理经验，而管理理论又是从管理经验中提炼出来的精华，因此介绍西方管理理论的书籍就应运而生。到目前为止，国内介绍西方管理学的著作已经不少了，但这些书籍中的大部分都是介绍现代管理中的一些具体原理、原则和方法。虽有一定的理论探讨，但总感松散，缺乏理论的系统性。因为理论不是一朝一夕形成的，有其科学本身的发展过程，如果从管理理论的发展中来把握它，就易于透过其来龙去脉而透彻理解其实质与精髓。因此，参阅能代表西方管理理论发展各时期的名著就很有必要了；尤其是对于高等学校的管理学教育来说，更是迫切需要。中国社会科学出版社正在出版中的一套《国外经济管理名著丛书》正可解此燃眉之急。但这套丛书十分庞大，要全部通读，需时不少，不是一般学习管理的人所能做到的，连高等学校中攻读管理学的学生也大部分做不到，至于一些搞管理方面的实际工作的人恐怕就更没有这么充足的时间了。为了解决这个矛盾，在国外经常出现一些“名著选读”之类的书籍，它把某个学科的众多名著中最精华的部分（包括该学科发展中具有重大意义的科学论文）选编成册。这种书象个“压缩饼干”，篇幅虽不大，但内涵信息量却极大，使读者可以花不多时间，即可基本上了解该学科“经典著作”的精髓，收到事半功倍之效，因此这类书都成为高校学习中非常

重要的参考文献。摆在读者面前的由英国奥蓬大学教授D.S.皮尤选编的本书，就是这类书籍中的佼佼者，它由组织管理理论中最有代表性的著作精选而成，是学习西方组织管理理论的必备读物。

组织理论是管理理论中的重要组成部分，管理就是对组织的管理，而管理成效的高低，在很大程度上同组织的结构是否合理及其职能是否发挥得当有关，后两者正是组织理论的研究对象。本书就是组织理论的“名著精选”。全书共分三部分，第一部分是有关组织结构方面的；第二部分是探讨组织的管理以及作为组织管理核心的决策问题；第三部分研究的是组织行为问题。这几方面已包括了组织理论的基本课题。书中选列的著作，既有西方管理理论的早期古典人物如泰罗、韦伯、法约尔、梅奥等人，又有开拓现代管理理论功绩卓著的学者，如西蒙、马奇、赫兹伯格、劳伦斯等人，还有象明兹伯格这样于70年代闻名于世的新理论家；而且既有上述理论家，也有富有实践经验的管理名家如前通用汽车公司总经理斯隆等。真不愧是一本内容既丰富又精炼的好作品。正因为如此，所以本书从1971年在美国首次出版以来，从1973年至1983年中每年重印一次，可见其受欢迎之至。1984年本书出了修订版，补充了70年代的许多新著，使其内容更加充实，也更加接近于当今时代。现在提供给读者的中译本就是根据1984年新版翻译的。

我虽然研究西方管理理论多年，读过一些西方管理理论名著，但本书中有些文章还是第一次读到，而且读了深感获益匪浅，因此感到很有必要向希望了解西方管理理论精义的读者推荐此书，我相信你们读后也会获得教益的。本书由彭和平译导言、一至十、十六、十七、十九至二十四章，由杨小工译十一至十五、十八章，彭小平译部分章节，全书由黄孟藩、刘有锦审校定稿。

黄 孟 藩

1989.1.20于中国人民大学

导 言

本书以研究组织问题的重要思想和重要著作作为主体。本书的选择根据是那些其作品对于本学科在思想、实践和探索方面有明显影响的作者，他们促进了别人的工作，有的支持其理论，有的则具有高度的批判性。他们的观点是目前引起诸多争论的主题。在每种情况下（除了后面要加以解释的一个例外），这些阅读材料都是原始资料，以便读者通过样本能够体会到作者及其工作的直接影响。

较具体地说，组织理论可以定义为研究组织的结构、职能和运转以及组织中群体和个人的行为。这个课题源远流长，例如，我们可以追溯到《旧约全书》，当时通过任命法官实现分权以减轻行政长官的负担。在13世纪，出现了第一本英文教科书，然而直到本世纪，当其与政治方面的问题区分开来时，行政管理方面的问题才处于显著的地位。也正是在本世纪，当社会科学思想确定了自己的影响时它才变成一种主要力量。尽管如此，组织理论仍然是由不同学科组成的研究领域，既有社会学家、心理学家、经济学家的系统分析，又兼有经过精心选择的管理人员、行政官员和顾问们的实际经验。

这些作者努力收集信息，并从中提炼出关于组织如何发挥职能以及如何对之加以管理的理论。从他们试图发现适用于所有组织的普遍原则这个意义上说，他们的著作是理论性的。管理者的

每个行动都建立在发生了什么事情的假设和将会发生什么事情的猜想上，也就是说建立在理论的基础上。理论和实践是不可分割的，正如一个犬儒派学者所指出的那样：“当某一个人说他是注重实践的人时，这意味着他运用着老式的理论。”这个课题的所有作者，其中包括许多工作繁忙的管理者都认为，如果一个组织要发展而不退化，就有必要对它以及它运行的情况不断地进行检查、批评，并不断更新人们的看法。

“组织行为”的概念是这个领域的基石。从这一观点出发，我们可以把其任务看做是对与物质资料和资源有关的个体行为进行组织，以达到预期的目的。本书所有著作都可能涉及的基本问题是：“要实现高效运转需要在多大程度上对人的行为进行组织和控制？”正是在对控制组织行为这一问题的隐含的答案中，才能将不断争论的双方加以有益的区分。一方面是那些被称为“组织者”的人，他们主张更多的和更好的控制对于效率来说是必不可少的。他们强调专业化、明确的工作规定、标准程序和权限范围明确的好处。另一方面，是那些被称为“行为主义者”的人，他们则坚持认为，试图不断加强对行为的控制是一种自我拆台，不可避免地会导致职能僵化、运转不灵和非正式关系基础上的反控制，这说明效率的提高并不一定要借助于加强控制。即使需要加强控制，也仅仅是短期内有效，而且要付出代价，引起内部冲突，大大降低组织对于不可避免要长期发生的环境变化的应变能力。

组织理论正是在这种不断产生二难推理的情况下进行的。之所以是二难推理，当然是因为争论的双方都是正确的，只选择一种观点而排斥另一种观点是不可能的。确定为了实现有效运转需要进行控制的最好程度，这是管理的基本任务之一，这肯定会受到多种因素的影响。比如组织的规模、成员的训练情况和经验、在产品生产和从事劳务中所使用的技术等。正是通过对限制实现

组织目标的因素的研究,才有可能建立最有效的组织控制系统。

本书在各自独立但又密切联系的三个部分的编排上,不可避免地存在着一定的任意性。第一部分,选择重点集中在组织结构、对权力行使的考察、任务分配和沟通系统方面。第二部分包括管理和决策理论、其职能及所包含的程序。第三部分以组织行为的研究为主,选录了组织和管理形式对组织成员行为影响方面的研究成果。

I.兰奇雷(Iain Rangeley)编纂了本书索引,S.泰勒(Sue Taylor)提供了秘书工作方面的帮助,我对此谨表谢意。

为做好本书第2版的选录工作,我们进行了一次全面的修订,大约半数材料是本领域研究的新成果。该版同本书的姊妹篇,由皮尤、希克森和欣宁所著的那本入门性教材《组织研究名家综述》的第3版同时出版。

M.布伦兰(Margaret Blunelen)和D.希克森(David Hickson)就选录工作同我进行了有益的探讨,H.皮尤(Helena pugh)修订索引。我在此要对他们表示谢意。

目 录

中译本代序	1
导言	3

第一部分 组织结构

一、M.韦伯：合法权力和官僚制	3
二、J.G.马奇和H.A.西蒙：官僚制的功能失调	17
三、T.伯恩斯：机械结构和有机结构	28
四、J.伍德沃德：管理和工艺技术	40
五、D.S.皮尤：组织结构的测定：是关联因素决定组织形式吗？	55
六、P.R.劳伦斯和J.W.洛尔施：三种环境中的高效组织	76
七、M.克罗泽：结构比较和对策比较	96
八、E.贾克斯：官僚制的纵深分层结构	111

第二部分 管理和决策

九、H.法约尔：管理的一般原则	127
十、F.W.泰罗：科学管理	148
十一、A.P.小斯隆：通用汽车公司的管理	169
十二、G.维克斯：判断艺术	175

十三、H.A.西蒙:决策制定和组织设计·····	196
十四、J.G.马奇:愚蠢的技术·····	218
十五、C.E.林德布洛姆:“竭力对付”的科学·····	233
十六、V.H.弗鲁姆:管理决策的规范模式·····	251

第三部分 组织中的行为

十七、E.梅奥:霍桑实验·····	273
十八、R.利克特:支持关系的原则·····	288
十九、D.麦格雷戈:x理论和y理论·····	311
二十、F.赫茨伯格:激励—保健理论·····	329
二十一、C.阿吉里斯和D.A.舍恩:组织学习·····	348
二十二、F.E.菲德勒:权变控制和领导的动态学理论·····	369
二十三、E.L.特里斯特和K.W.班福思:长壁采煤法的 社会心理影响·····	391
二十四、H.明兹伯格:管理者的工作:传闻和事实·····	412

第一部分 组织结构

所有组织为了实现既定目标，都必须为持续进行的活动做好准备。它们在任务分配、协调和监督等活动方面建立的各种规矩构成了组织结构。本部分选录的研究经过对众多组织的比较，系统地考察了他们所遇到的结构形式的原因和结果。

韦伯分析了在行使权力的基础上发展起来的三种普遍的组织类型，他注意到一个事实，在现代社会中，官僚制类型已成为主导的类型，他认为，这是因为它有较高的技术效率。他把它作为出发点，进行了一系列考察官僚制的性质及职能的社会学研究，他特别注意这种结构形式的功能失调问题，这一点在先前的分析中未加以考虑。马奇和西蒙是在本卷中唯一属于其本人的主要著作，把它选入是因为它无可辩驳地、创造性地概括了许多有关“官僚制功能失调”研究的内容。它们说明了一个似乎自相矛盾的情况：官僚制的缺陷正好可能既是其效率也是其永存的一个重要原因。伯恩斯对处于稳定的环境条件和变化的环境条件中的公司进行了研究，在此基础上，他将官僚制结构同有机结构进行了比较，从而达到了这方面研究的一个顶峰。与官僚制僵化的规则和程序相比，在有机结构中，权力、任务分配和沟通都是极其灵活的。

伍德沃德提出的研究表明，制造业企业的结构与生产的工艺技术有密切联系，因而在是否有可能构想出适用于一切组织的基本结构原则的问题上展开了辩论。皮尤描述了和其同事共同完成的研究成果，他们测定了权力结构专业化、标准化和集权化程度的范围，研究了规模、工艺技术、所有制、相互依赖性等关联因素对所发现的特性差别的影响。劳伦斯和洛尔施分析了特定环境中的公司所必需的结构差别的程度及公司要想取得高功效所需要的相应的整合机制。

克罗泽着重分析在组织结构后面进行的战略和策略的“竞赛”，它们是由组织中通过谈判关系扩大权力的个人或群体进行的；而贾克斯则考察了通过管理者与下属关系（它们具有工作自决的不同时间跨度）建立起来的组织的基本深层结构。

一、M.韦伯:合法权力和官僚制^{①②}

(一) 合法权力的三种纯粹形式

合法权力有三种纯粹形式。它们理应具有合法性的效力可以有以下基础:

1.合理基础——它是以一种对正规规则形式的“法律性”，以及对那些升上掌权地位者根据这些条例发布命令的权利的信任作为基础的（法定权力）。

2.传统基础——它是以一种对古老传统的神圣不可侵犯性及对根据这些传统行使权力者的地位合法性的既定信念作为基础的（传统权力）。

3.神授基础——它是以对某一个人的特殊的、超凡的神圣

① 摘自《社会经济组织理论》第228—340页，自由出版公司1947年出版，A. M.亨德森、T.帕森斯编译（附原书注释）。

② “官僚制”一词，韦伯用的德语原词为Bürokratie，本书选自英文版，英语为Bureaucracy，指象政府机关那样层次分明、制度严格、权责明确的组织模式，此词本身原来并无贬意。在我国解放之前就译为“官僚制”、“官僚政治”等（目前在台湾仍用此译法），而“官”与“僚”在汉语中原来也没有贬意。可是解放之后“官僚”一词往往含有贬意，与外语原意相左。为了符合韦伯原意，不少人曾把此词改译为“行政制”、“行政组织体系”、“科层制”、“集权制”，但也同原意不完全吻合，而且容易使人误解为是个新词，因此，本文中仍沿用“官僚制”老译法不变。——译者

性、英雄行为或典范品格的信仰，以及对这个人所启示或发布的规范榜样或命令的信仰作为基础的（神授权力）。

在法定权力的情况下，服从是由于有依法制定的非人格化的规章。这也适用于那些行使公职权力的人，因为他们仅仅借助于其命令的正式法律性并且仅仅局限在公职权力范围内行使权力。在传统权力的情况下，服从是由于作为长官的个人占据着传统的具有神圣不可侵犯性的职位，而他（在此范围内）是受传统约束的。但是，在这里，服从的义务不是以非人格化的规章为基础，而是一个在习惯性义务范围内个人忠诚的问题。在神授权力的情况下，有神授资格的领导人之所以被人服从是由于人们对他和他的启示、他的英雄行为或他的典范品格的个人信任，只要这是属于对他的超凡魅力的个人信仰范围之内的。

1. 上述分类的有用性只能通过它促进系统分析的结果来进行评价。“超凡魅力（或译神授能力）”的概念（“天赋的才能”）来自于早期的基督教词汇。鲁道夫·索姆（Rudolf Sohm）在他的《教会权力》一书中第一次从基督教宗教组织的角度阐明了这一概念的实质，尽管他并没有使用同一术语，其他人（例如霍林〔Hollin〕在其《热忱与忏悔权》一书中）也已阐明了这一概念的一些相当重要的推论。因此，它不是什么新的概念。

2. 在历史事例中一般未发现上述三种理想形式中的任何一种以“纯粹”的形态存在，这一事实自然不足以说明不能用最鲜明的可能的形式对它们进行概念的阐述（下面的篇幅将阐明这三种理想形式）。在这方面，现有的事例和许多其他事例没有什么不同。我们以后将讨论纯粹的超凡魅力（或神授能力）通过常规化过程的转化，因此，我们将大量增加有助于理解经验的权力系统的有关概念。但是，即使如此，也可以说，每一种经验的历史现象也不可能象一本“打开的书”那样一目了然。毕竟，与纯粹经

验性的历史研究相比较,用社会学的术语进行分析有一定优点,这种方法不能低估。也就是说它可以在一种具体权力形式的特殊事例中确定什么符合或近似于诸如“超凡魅力”、“世袭的超凡魅力”、“公职的神授能力”、“父权制”、“官僚制”和地位群体^①权力的那些类型,这样做的时候,可以用较为明确的概念。但是,笔者的思想并不是说整个具体的历史现实可以用概念系统详尽无遗地展开论述,正象别的任何事情一样。

(二) 官僚制行政人员的法定权力^②

法定权力：官僚制行政人员职业的纯粹形式

法定权力的有效性取决于对下列相互依赖的观念的合法性的承认。

1. 通过协议或者强制可以建立任何一种法律规范,在权宜之计、理性价值或二者兼而有之的基础上,至少要求法人群体的成员服从。无论如何,这种要求通常要扩大到把所有处于有关的权力或权限范围中的人都包括在内——在区域性团体的情况下是区域性的范围——所有的人都处于一定的社会关系中或执行各种形式的社会行动,在管理法人群体的规章中,这些形式的社会行动被宣称为适当的。

2. 每一个法律团体本质上存在于一个有意正规建立起来的抽象规则的连贯一致的系统中。而且,法律的执行被认为是把这些规则运用于特殊的案例;执行过程是在法律格式和下列原则所规定的限度内,合理地追求管理法人群体的规章中所详细规定的

① 德文为Ständische,没有真正可接受的英文译词——原编者。

② 已经有意地把现代的行政机关类型做为出发点,以便能和其他类型进行比较。

利益，这些法律格式和原则能够成为概括性的程式，并且在管理群体的规章中得到认可，或者至少不遭到反对。

3.因此，权力的代表人物占据着一个“公职”。在与他的地位相关联的行动中，包括他对其他人发出的指令在内，他服从于一种非人格化的规章，而他的行动是围绕着规章进行的。这不仅对于行使法定权力的一般意义上的“官员”来说是如此，而且，举例来说，对于选举产生的国家总统来说也是如此。

4.如通常所说的那样，服从权力的人仅是作为法人群体的一名“成员”才这样做的，并且他所服从的仅仅是“法律”。在这一点上，他可能是一家协会的会员、一个地区性社区的居民、一所教堂的教徒，或者是一个国家的公民。

5.依据第3点，一般认为，法人群体的成员们服从于一个当权者，并不是服从作为个人的他，而是服从非人格化的规章。因此，可以说，仅仅是在权力合理划定的界限范围内才有服从的义务，这种权力是按照规章授予的。

因此下面可以说是合理的法定权力的基本范畴：

1.一个由规则约束的官员职责的连续的组织。

2.详细规定权限范围。包括（a）履行职责的义务范围，这些职责作为系统的劳动分工的一部分被明确区分开来。（b）任职者履行这些职责所必须具有的权力的规定。（c）清楚地规定必要的强制手段，这些手段的运用有明确的条件。按照这种方式组织起来的行使权力的单位叫做“行政机构”^①。

在大型的私人组织、政党、军队以及国家和教会中都存在这种意义上的行政机构。一位当选的总统、一个部长的内阁，或者一批当选的议员也在这一意义上构成行政机构。但是，这里不是讨论这些概念的地方，并不是每一个行政机构都具有强制性的权

^① 德文为Behörde。

力。但是，这种区分对于现在的论述目的来说并不重要。

3.官职的组织遵循等级制原则；即每一个较低的官职处于一个较高的官职的控制和监督之下。较低的官职有向较高的官职申诉和申明委屈的权利。等级的区别在于各方面级别较高的权利是否以及在什么情况下能够对申诉进行裁定，在于改变是由较高的官职强加决定的，还是把这种改变的责任留归较低的官职，处理的只是申诉问题。

4.管理官员行为的规则可以是技术性规则或规范^①，不管是哪一种，如果想完全合理地实施这些规则，必须进行专门化训练。因而，只有已经表明受到适当的技术训练的人才资格成为这样一种有组织的群体的行政人员，这通常是正确的。所以，只有任命这样的人担任官员职务才能胜任。一个合理的法人群体的行政人员一般地是由“官员”所构成的，不管这个组织是致力于政治的、宗教的、经济的（特别是资本经营的），还是其他的目的。

5.在合理的组织类型中，行政人员应该完全和生产资料或管理资料的所有权分开，这是一个原则问题。官员、雇员和属于行政人员的工作人员，其本身并不占有非人格化的生产资料和管理资料确切地说，这些资料只是以实物或货币形式供其运用，官员有责任说明自己是如何运用的。而且，从原则上说，控制在职务范围内的属于组织的财产应与官员的可供其私人使用的个人财产完全分离。官员履行职责的场所，即所谓“办公室”，也应相应地与生活区域完全分离。

6.在合理类型的情况下，任职者完全不能滥用其官员职位。

^① 韦伯没有解释这一区别。“技术规则”一词，他可能是指一种所规定的行动步骤，它主要是根据所遇到的直接职责的工作效率采取的；“规范”一词，他可能是指限制行为的规则。当然，在某种意义上说，所有的规则在其规定行为方面都是规范。遵守规范是有问题的。——原编者