

组织与管理经典文萃

丛书主编 周雪光

组织社会学的新制度主义学派

The New Institutionalism
in Organizational
Sociology

张永宏 主编

Organizations & Management



世纪出版集团 上海人民出版社

组织与管理 经典文章

丛书主编 周雪光

组织社会学的 新制度主义学派

The New Institutionalism
in Organizational
Sociology

张永宏 主编

Organizations & Management



世纪出版集团 上海人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

组织社会学的新制度主义学派/张永宏主编. —上海:
上海人民出版社, 2007
(组织与管理经典文萃)
ISBN 978-7-208-07138-4


I. 组... II. 张... III. 组织社会学—新制度学派—文集
IV. C936-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 092364 号

责任编辑 田 青
特约编辑 苟连静 罗秋香
封面装帧 人马艺术设计工作室·储平

· 组织与管理经典文萃 ·
组织社会学的新制度主义学派
张永宏 主编

出 版 世纪出版集团 上海人民出版社
(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.cc)

出 品  上海世纪出版股份有限公司高等教育图书公司
www.hibooks.cn
世纪高教 (上海福建中路 193 号 24 层 021-63914988)

发 行 世纪出版集团发行中心
印 刷 上海市印刷七厂
开 本 787×1092 毫米 1/16
印 张 32
插 页 2
字 数 599,000
版 次 2007 年 7 月第 1 版
印 次 2007 年 7 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-208-07138-4/C·286
定 价 48.00 元

丛书编委会

主任

周雪光 美国斯坦福大学社会学系

编委会成员

蔡 禾 中山大学社会学系

李路路 中国人民大学社会学系

李友梅 上海大学社会学系

邱泽奇 北京大学社会学系

刘玉照 上海大学社会学系

王水雄 中国人民大学社会学系

张永宏 中山大学社会学系

组织与管理经典文章

组织社会学的新制度主义学派

张永宏 主编

组织管理与组织创新

——组织社会学实证研究文选（即出）

李友梅 李路路 蔡禾 邱泽奇 主编

责任编辑：田青

封面设计：ARCHER
Arts Design
人馬藝術設計

本书得到中山大学二期“985工程”公共管理与
社会发展创新基地专项基金资助



上海世纪出版股份有限公司高等教育图书公司 出品

致谢

感谢下列论文所有者和作者授予版权：

1. “制度化的组织：作为神话和仪式的正式结构” Adapted from “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony” by John W. Meyer and Brian Rowan published in *American Journal of Sociology* volume 83, no. 2(Sep., 1977), 340-363 by permission of American Journal of Sociology © 1977 by The University of Chicago Press.

2. “铁的牢笼新探讨：组织领域的制度趋同性和集体理性” Adapted from “The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields” by Paul DiMaggio and Walter Powell published in *American Sociological Review* volume 42, no. 2(Apr., 1983), 147-160 by permission of American Sociological Review © 1983 by American Sociological Association.

3. “正式组织结构变革的制度根源：1880—1935年公务员改革的扩散” Adapted from “Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform” by Pamela Tolbert and Lynn Zucker published in *Administrative Science Quarterly* volume 28, no. 1(Mar., 1983), 22-39 by permission of Administrative Science Quarterly © 1983 by Cornell University.

4. “组织间模仿的模式：结果显著性和不确定性的影响” Adapted from Pamela R. Haunschild and Anne S. Miner “Interorganizational Imitation: The effects of Outcome Salience and Uncertainty” published in *Administrative Science Quarterly* volume 42, no. 3 (Sep., 1997), 472-500 by permission of Administrative Science Quarterly © 1997 by Cornell University.

5. “组织合法性的多维模型：制度环境变迁中的医院生存” Adap-

ted from “A Multidimensional Model of Organizational Legitimacy: Hospital Survival in Changing Institutional Environments” by Martin Ruef and W. Richard Scott published in *Administrative Science Quarterly* volume 43, no. 4(Dec., 1998), 877-904 by permission of *Administrative Science Quarterly* © 1998 by Cornell University.

6. “从伏击到金色降落伞:作为文化框架和制度整合实例的公司兼并” Adapted from “From Ambushes to Golden Parachutes: Corporate Takeovers as an Instance of Cultural Framing and Institutional Integration” by Paul Hirsch published in *American Journal of Sociology* volume 91, no. 4(Jan., 1986), 800-837 by permission of *American Journal of Sociology* © 1986 by The University of Chicago Press.

7. “法律环境与组织治理:美国工作场所中正当程序的扩张” Adapted from “Legal Environments and Organizational Governance” by Lauren B. Edelman published in *American Journal of Sociology* volume 95, no. 6(May 1990), 1401-1440 by permission of *American Journal of Sociology* © 1990 by The University of Chicago Press.

8. “平等机会法律和内部劳动力市场的建构” Adapted from “Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labor Markets” by Frank Dobbin, J. R. Sutton, J. W. Meyer and W. R. Scott published in *American Journal of Sociology* volume 99, no. 2 (Sep., 1993), 396-427 by permission of *American Journal of Sociology* © 1993 by The University of Chicago Press.

9. “模仿趋同性及其对审计服务市场的影响” Adapted from “Mimetic Isomorphism and Its Effect on the Audit Services Market” by Shin-Kap Han published in *Social Forces* volume 73, no. 2(Dec., 1994), 637-663 by permission of *Social Forces* © 1994 by The University of North Carolina Press.

10. “美国公司中首席财务官的兴起” Adapted from “Here a Chief, There a Chief: The Rise of the CFO in the American Firm” by Dirk M. Zorn published in *American Sociological Review* volume 69, no. 3(June 2004), 345-364 by permission of *American Sociological Review* © 2004 by American Sociological Association.

11. “报纸组织群体演化中的密度依赖” Adapted from “Density Dependence in the Evolution of Populations of Newspaper Organizations” by Glenn R. Carroll and Michael T. Hannan published in *American Sociological Review* volume 54, no. 4(Aug., 1989), 524-541 by permission of *American Sociological Review* © 1989 by American Sociological Association.

12. “职业权力、国家能力和美国各州间专业许可证制度的扩散过程:1890—1950” Adapted from “Occupational Power, State Capacities and the Diffusion of Licensing in

the American States: 1890—1950” by Xueguang Zhou published in *American Sociological Review* volume 58, no. 4(Aug., 1993), 536-552 by permission of American Sociological Review © 1993 by American Sociological Association.

13. “定制还是从众? 关于全面质量管理采纳的内容和后果的制度和网络解释” Adapted from “Customization or Conformity? An Institutional and Network Perspective on the Content and Consequences of TQM Adoption” by James D. Westphal, Ranjay Gulati and Stephen M. Shortell published in *Administrative Science Quarterly* volume 42, no. 2(June 1997), 366-394 by permission of Administrative Science Quarterly © 1997 by Cornell University.

14. “美国大型企业采纳事业部形式的后期阶段: 制度学派、政治学和经济学解释” Adapted from “Late Adoption of the Multidivisional Form by Large U. S. Corporations: Institutional, Political and Economic Accounts” by Donald A. Palmer, P. Devereaux Jennings and Xueguang Zhou published in *Administrative Science Quarterly* volume 38, no. 1(Mar., 1998), 100-131 by permission of Administrative Science Quarterly © 1998 by Cornell University.

15. “职业声望的制度逻辑: 新的思路与新的分析” Adapted from “The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking: Reconceptualization and Reanalyses” by Xueguang Zhou published in *American Journal of Sociology* volume 111, no. 1(July 2005), 90-140 by permission of American Journal of Sociology © 2005 by The University of Chicago Press.

16. “制度理论的青春期” Adapted from “The Adolescence of Institutional Theory” by W. Richard Scott published in *Administrative Science Quarterly* volume 32, no. 4(Dec., 1987), 493-511 by permission of Administrative Science Quarterly © 1987 by Cornell University.

17. “制度理论中的利益与行动者” Adapted from “Interest and Agent in Institutional Theory” by Paul DiMaggio in Lynn G. Zucker(eds.), *Institutional Patterns and Organizations*, 3-22 published in Ballinger Publishing Company © 1988 by Paul DiMaggio.

18. “老制度主义的优点” Adapted from Arthur Stinchcombe, “On the Virtues of Old Institutionalism”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 23, pp. 1-18, 1997 Translated and reprinted with permission from the Annual Review of Sociology © 1997 by Annual Reviews(www.annualreviews.org).

序 组织社会学的新制度主义学派

周雪光

永宏编了这本《组织社会学的新制度主义学派》，嘱我写一个序。因为我有推荐这批论文的责任在先，只能应命作文了。

这本论文集汇集了组织社会学中 20 世纪 70 年代末至今新制度主义学派兴起、发展、演变过程不同阶段、不同贡献的代表作品，从学术史的角度对这一流派的来龙去脉提供了一个历时性的巡视。制度主义学派自 20 世纪 80 年代起盛行于社会科学诸领域，不同的学科里（如社会学、经济学、政治学）有着制度学派的不同版本。这本论文集选编了组织社会学中新制度学派的研究工作。熟悉这一领域的学者不难看出，这一学派与奥利弗·威廉姆森（Oliver Williamson）、理查德·尼尔森（Richard Nelson）等为代表的经济学制度主义学派，詹姆斯·马奇（James March）、约翰·奥尔森（Johan Olsen）为代表的政治学制度主义学派有着相同之处。它们都强调了制度设施对经济行为、政治行为、社会现象的重要影响。但是，如下面要谈到的，组织社会学中的新制度主义学派又有着与众不同的鲜明特点，提出了一个独特的解释逻辑，开创了一个新的研究领域。

从学术史角度编辑的论文集在社会科学领域中似乎并不多见，在我看来，这是一件极有意义的工作。当学者最初接触一个新的领域时，常常首先注意到这个领域中的代表作品。这些作品大多是这一领域中杰出的、有着重大影响力的研究成果，是这一领域中的研究高峰所在。高山仰止，人们常常忘记了这样一个事实：一个领域的高峰大多是在许多已有研究长期积累的基础之上造就的。在当代学术研究中，很难想像那种“前无古人，后无来者”的研究工作横空出世。社会科学领域中的学术研究大多是有着相互关联的，而一个学术流派框架中的研究工

作则有着更为密切有机的联系呼应。如果我们把这些学术作品从这个研究长流中抽取出来,将其从与其他研究的关联中孤立开来,就很难真正把握这一研究工作的贡献和意义。

一副令人回味的山水画常常是由诸多丘壑跌宕、迂回流远的山脉溪流构成的。如果我们只见险峰,而不见铺垫引向这险峰的起伏山脉、崎岖小径,就无从了解如何达到山巅,也难以清楚如何从脚下起步,向何处出发。从学术发展史的角度来了解一个学派的思路和贡献,帮助我们看到了学术山势的延绵起伏和如何经由一个起点行进到另一点,从一个阶段演变到另外一个阶段的过程。一个研究领域和一个学术流派中的研究工作有着各种不同的研究贡献:新的研究问题的提出、理论思路的创新、新的分析概念、新的操作化、新的资料发现、向其他领域的扩展、与其他学术流派的交流竞争,等等。正是这些不同类型的研究贡献,推动了一个学派的不断发展演变,为研究领域增添了多姿多彩的学术活动,为不同风格、不同背景的学者提供了施展才能的一个平台。这一角度不仅帮助我们了解到达高峰的途径和过程,而且还为我们提示着山巅之后的新的方向和去处。当我们自己试图融入这一学派的研究工作时,这个发展史的角度可以帮助我们清楚地知道自己研究工作的定位,与前人研究工作之间的关系,以及今后攀登的方向,甚至具体的路径。

这正是这本论文集的独特角度。

二

关于学术研究活动中,尤其是在一个学术流派演变过程中的不同学术贡献,以及新制度主义学派的发展演变,我在拙作《组织社会学十讲》有关章节中有比较详细的讨论。下面,我把有关内容转引概括如下,为读者阅读这个论文集做一个铺垫。

学术研究训练的一个重要方面是了解不同研究扮演的不同角色和贡献。这涉及一个研究者的学术眼光,有了这种眼光和判断力才能驾驭研究工作,进行有目的的研究活动。另外,这也与学术欣赏有关。一个流派的发展有赖于各种不同的贡献。我们只有在了解到这些不同研究的特点、贡献时才能欣赏它们。如果大家带着听京剧的心情去听歌剧的话,肯定会很失望。反之,喜欢古典音乐而去听民歌,也会失望而返。每项研究都有自己的贡献,自己的风格。如果我们带着寻找理论观点的想法去读一篇以实证研究为主的文章一定会很失望,因为它的主要贡献在于实证资料的积累和验证。如果我们不了解这种学术背景和各種研究之间的关系,那么也不会了解一项研究的学术贡献是什么。在这个意义上,学术史的角度给我们一个了解、鉴别不同研究的视野。

那么,有哪些不同类型的研究呢?从学术史的角度来看,我们可以大致提出以下

几种类型：一种是开创性的理论研究。通常这种研究提出了一个崭新的问题，或者一个新的研究角度，或者一个新的解释逻辑。开创性研究通常因为提出了新的思路和新的问题，而带动起了一系列的研究活动，形成了一个理论学派。随后很多人在同样一个框架里做研究，不断提出和解决问题，推动知识的积累、修正。这样，这个流派就会不断持续下去。所以这种开创性研究通常会对手人产生持续的影响。与组织学领域中盛行的效率机制相比，组织社会学中的新制度主义学派强调合法性机制在组织结构与行动中的重要作用，提出了一个新的理论思路和解释逻辑。

另外一些研究的主要贡献是在研究方法上，诸如研究设计、研究的操作化、变量的测量，等等。这些新的方法或者新的测量角度可能会开辟新的研究空间，使得我们可以从另一个角度去研究同样的问题，或者研究新的问题。如果我们回顾一下美国社会学界有关社会分层研究几次大的发展就会发现，大多是在方法上有所突破，才带动起了一系列新的研究活动。举例来说，布劳和邓肯(Blau & Duncan, 1967)在20世纪60年代提出的“地位获得模式”是对过去描述性研究的一个大突破，影响了一代社会学家。这个模式之所以盛行，是因为邓肯利用回归分析模式对代际流动进行途径分析，可以用来解释直接的和间接的代际流动之间的关系。正是因为有了方法上的突破才使理论模式建立在一个可以分析的基础上。20世纪70年代中期，社会流动表(mobility table)的出现又在社会分层里引起了一个新的突破。以往的“地位获得模式”将父亲和儿子之间的代际流动的关联通过教育程度和职业获得来加以描述，但社会流动表的分析把这一关系转变为结构性的分析，引起了一个大的研究趋向的转变。70年代中期以后到80年代，这段时间的社会分层研究大多数是在流动表的分析框架里面进行的。到80年代中期，研究时间序列的统计模式(如事件史分析)出现了，这些方法的出现把新的变量和新的研究角度引入到了主流的研究中去。因此，这一领域里的研究课题、研究手段和收集资料的方式都随之变化了。

另外一类贡献是对原来的理论的进一步阐发、发展和完善。最早提出的开创性研究理论可能比较粗糙，可操作性差，以后的研究工作对其理论逻辑做了进一步的阐发，在操作性上加以改进，推动这一思路的研究继续发展下去。例如，有的研究完善了原来比较粗略的理论逻辑，有的研究澄清了理论的边界条件，有的研究推进了新的研究方法，还有的研究推进了概念的操作化、变量的测量等研究设计。

还有一种学术研究活动致力于不同流派之间的对比和融合。例如，有些学术工作不只是从制度学派一个角度去研究问题，而是比较制度学派和另一个学派之间的关系以及对具体课题的不同解释。这些研究推动了两个学派的对话、对比或融合，因而提出了新的理论解释。例如，新制度学派和群体生态组织学在后来的研究工作中有很多的结合，对解释群体规模演变的非线性过程提出了更有意思的理论模式。

此外,大量的研究工作是在这一理论框架中的资料积累和实证研究,它们的主要贡献是积累和丰富了实证研究资料,扩展了理论解释的空间和应用范围。当一种基本理论提出来以后,理论框架搭起来了,许多学者都在这个框架里从事实证研究活动了。它们在理论上、研究问题上可能没有新的创意,方法上也没有创新,它们的主要贡献是用这一理论思路去解释越来越多的问题,并应用到其他领域中去,从而拓宽了一个理论逻辑的研究领域和解释能力。例如,过去的制度主义研究大多数是在所谓非营利的领域(如大学、政府机构)里进行研究,到80年代末期至90年代,很多商学院的学者开始用这个角度来研究企业组织制度,这是很大的一个突破,把研究的空间大大地扩展了。

一个理论流派的演变通常是按时间序列展开的。起初的开创性研究引起了进一步的阐述、讨论、完善和争论。在理论框架建构起来后,大家都接受了,觉得很有意思,于是许多人加入这一研究领域或理论流派从事具体研究。一个理论流派在积累了大量的实证研究以后长时期没有新的突破,它就面临着危机和衰落。一个好的理论也可能衰落,而且一个理论之所以衰退可能恰恰是因为它过去的成功。这是因为,一个好的理论吸引了好多人去做研究,可能把这个理论框架里可以解决的问题都解决了。如果这个领域中没有新的问题的话,这个理论就不再具有吸引力了,人们就要离开这个领域了。另外,久而久之,同一个框架中的研究工作可能出现千篇一律的重复劳动了,贡献不大。到一定程度以后大家就觉得厌倦了,希冀另择门户有所创新了。这是一个很正常的学术规律。社会学中各种流派多多少少都经历了这样一个过程。

三

从学术史的角度选入这些论文,我们的目的不是从史学角度对一个学术流派的来龙去脉追根溯源,而是从学术分析的角度了解不同学术研究作品之间的关系和各自贡献,从中把握新的研究方向。为了帮助读者阅读,下面我对选入文章的考虑作一个交待。

论文集的第一部分是这一领域中的两篇开创性理论文章。迈耶和罗恩(Meyer & Rowan)于1977年在《美国社会学杂志》发表的《制度化的组织:作为神话和仪式的正式结构》一文开创了组织社会学领域中的新制度主义学派。新制度主义学派的中心命题是强调合法性机制在组织结构内部以及在组织与制度环境互动中的重要作用。长期以来,效率机制的解释逻辑在组织领域中盛行,即认为观察到的组织现象是组织追求效率的结果。经济学中的效率机制与社会学中的功能主义在这一问题上十分相近。但是,迈耶和罗恩的文章提出了与效率机制迥然不同的合法性机制,认为组织不仅追求适应所处的技术环境,而且受制于制度环境;许多组织制度和组织行为不

是为效率所驱使,而是源于各种组织在当代社会中追求合法性以求生存发展的需要;而合法性机制常常导致了“制度化的组织”以及组织趋同性(即不同任务、技术的组织采纳相同组织制度和做法的趋势)。这些基本理论命题在组织研究领域产生了广泛的影响,成为指导研究的主题之一。

这一部分收入的第二篇文章是迪马久和鲍威尔(DiMaggio & Powell)1983年发表在《美国社会学评论》上的有关组织趋同性现象的文章。这篇文章是组织社会学新制度主义学派的一个重要推进。与迈耶和罗恩的宏观观念文化角度相比,迪马久和鲍威尔的文章从组织间关系和组织场(organizational field,即一组相关组织所在的社会空间)的层次进一步讨论了组织趋同性的渊源。他们提出了导致组织趋同性的三个机制:第一是强制机制(coercive),即制度环境通过政府法令或法律制度强迫各个组织接受有关的制度和管制;第二个机制是模仿机制(mimetic),即各个组织模仿同领域中成功组织的行为和做法;第三个机制是社会规范机制(normative),即社会规范对组织或个人所扮演的角色或行为规范的约束作用。正是因为这些机制的作用,我们常常观察到同一制度环境中的组织在内部结构、过程和行为诸方面有着趋同的趋势。

迈耶和罗恩(Meyer & Rowan, 1977)以及迪马久和鲍威尔(DiMaggio & Powell, 1983)的这两篇文章成为组织社会学领域中新制度主义学派的开创性研究工作。截止到2005年底,这两篇文章的引用次数都在2000次以上,其影响力可见一斑。这两篇文章有很多相同的地方:他们研究的是同样的现象,都是试图解释制度的趋同性;他们讲的机制也基本一样,从广义上讲都是合法性机制,而且都与效率机制做了比较。他们的不同之处主要在于:迈耶和罗恩强调一个大的制度环境的重要性。这个制度环境影响了人们和组织的行为模式,导致了一种自上而下的制度化过程;而迪马久和鲍威尔强调的更多的是组织和组织之间的网络关系、组织之间的相互依赖性甚至组织内部的运行机制。他们讲得更多的是组织场的层次,他们这样的分析层次更为具体,看得见摸得着。而且他们提出的几个机制(强制机制、模仿机制、社会规范机制)都是大家日常谈论的现象,是人们伸手即触的机制,很容易理解,很容易接受。我们可以把迪马久和鲍威尔的理论看成是默顿意义上的一个中层理论,其思路、概念和分析层次在日常组织现象中具体可辨,操作性和分析性很强。例如“模仿”这个中心概念在迪马久和鲍威尔的文章里有着清楚的操作化定义,可以很容易地应用于组织分析,因此这一理论思路的分析力度比迈耶提出的概念要强,推动了理论在实证研究中的应用。而且,迪马久和鲍威尔在他们的文章中提出了一些具体的、可以验证的实证命题。正因如此,迪马久和鲍威尔的这篇文章一出来,就引起了广泛的关注,推动了制度学派向其他领域特别是组织管理领域的扩展。

一个领域研究工作的大发展常常得益于新的研究方法的提出和突破,所以,研究

方法的贡献不可低估。论文集的第二部分选入了三篇在这一方面有着独特贡献的文章。在 20 世纪 80 年代,新制度主义学派理论有了一个大的发展,其中托尔波特和朱克(Tolbert & Zucker)1983 年发表的文章在研究方法上有着重要的推动作用。托尔波特和朱克的文章首先提出了测量“合法性机制”的操作化方法:即通过各个组织在不同时间里采纳某一制度的速度来测量合法性机制的演变和作用。另外,她们提出的效率机制与合法性机制在不同阶段的转换的思路也对随后的研究工作产生了很大影响。在随后很长一段时期里,研究者把组织间有关制度采纳的模仿作为合法性机制发生作用的证据。

托尔波特和朱克的研究课题是解释美国的各个市政府如何采纳公务员制度的历史过程。美国各个城市从 19 世纪末期到 20 世纪 30 年代经过一个逐步的演变过程,基本采用了公务员制度。这是一个新的组织形式(公务员制度)制度化的过程。她们要研究的问题是:为什么各个城市采纳这个制度有早有晚,是什么机制使有的城市很早就采纳了这个制度,而另外的一些城市却很晚才采纳呢?制度化机制或合法化机制会提出什么样的解释呢?托尔波特和朱克提出了制度学派的一个基本思路是:一个制度被“广为接受”(taken for granted),成为社会事实后就会转化成一种重要的制度力量,迫使其他组织采纳接受。具体来说,从历史演变的过程来看,当越来越多的市政府采纳了公务员制度时,这一制度就成为“广为接受”的理性组织形式,形成一种观念制度的力量。所以,合法性机制和一个广为接受的社会事实的出现有密切关系。她们提出一个测量指标,即用已经采纳公务员制度的城市的比例来测量这一制度被“广为接受”的程度。也就是说,在不同的时间点上,在美国的各个大城市中有多少城市已经采纳了公务员制度,依此来测定公务员制度在当时被接受的程度。在历史演变的后期,采纳的比例越来越大,迫使其他市政府采纳这一形式的制度环境压力也随之越来越大,而城市特点不再起到重要作用。这一思路提出了一个时间演变过程的研究角度:采纳比例随时间而变化。因此这是一个动态的研究。

这篇文章重要性不在于它的理论贡献,而在于具体实证研究思路的突破。我们考虑一下,制度学派研究的是制度趋同现象。制度趋同现象是指组织内部结构、组织行为的相似性。这种相似性或雷同性是很难研究的。社会科学中最基本的理论模型和相应的统计分析模式都是解释差异的模型。举个例子来讲,回归分析解释的是因变量和自变量之间的关系。在一个收入函数的模式中,收入可能和教育程度、性别有关系。收入的高低随着教育程度的高低而变化,也可能与人们的性别有关系。在这种模式中,我们是以一个变量的变化来解释另外一个变量的变化。这是统计模型的基本思路。但是,组织的趋同性意味着组织之间没有差异。如果因变量本身没有变化,我们的分析工具就没有用武之地了。从这一角度来看,制度学派的理论即使是很

好的思路,在实际研究中也难以操作。而托尔波特和朱克这篇文章就提出了一个如何从历史演变过程来进行实证研究的思路。

豪斯查尔德和曼纳(Haunschild & Miner, 1997)的研究也对模仿行为的研究工作做出了重要推进。过去对组织间模仿机制的研究大多比较笼统粗略,把所有的组织模仿行为都解释为其追求合法性的结果。豪斯查尔德和曼纳则对模仿行为进行了进一步的区分,提出了导致模仿的不同机制,并在操作化上进行了成功的尝试。

她们的实证研究的着眼点是:为什么公司在兼并时会雇用投资银行提供咨询?她们认为这是一种模仿行为,但是其内在机制可能每每不同。她们提出,模仿行为可以有三种不同的机制:第一种是按频率来模仿;第二种是按特征来模仿;第三种是按照效益、成果来模仿。“频率机制”是指公司的模仿行为受到以前其他组织采纳过这样行为的“频率”的影响。采用这种做法的组织越多,越说明这一行为是一个“广为接受”的社会事实。例如,如果其他公司在兼并时都请投资银行提供咨询服务,如果你不采取同样的做法,就会引起其他公司或股票投资人的疑问。另外一种模仿是按照雇用投资银行的公司的类别特征。即不同公司在模仿选择上考虑的并不是以前有多少公司这样做了(频率),而是关心与我的公司类似的公司是如何做的。假设我是一个大公司,如果其他大公司都雇用了投资银行,那么其他大公司的这一“特征”对我的影响更大,我就得雇用投资银行。按这一逻辑,如果我是一个小公司,那么大公司的行为特征可能对我的决定就没有同样的影响了。第三种是按效益来决定是否模仿:如果雇用投资银行的成本很高而收益不大,从效益上讲这种模仿就不会发生。这是一个经济学的逻辑。这一研究工作将组织间模仿进一步分为频率模仿、类别模仿、结果模仿,将模仿行为背后的不同机制加以操作化,使得有关模仿行为的研究工作有了新的分析力度。

瑞夫和斯科特(Ruef & Scott, 1998)的研究着眼于两种组织合法性基础(管理和技术)产生和演变的因果关系以及它们对组织生存的作用。从方法论的角度来看,这篇文章的主要贡献在于它提出了认识合法性机制的新角度和测量合法性基础的新手段。以往的研究大多从一个领域中各个组织对某一制度形式的采纳程度来测量“合法性机制”的作用和力度。而这两位作者独辟蹊径,在医院这一组织领域中,以专业协会组织对医院的“认证”标准来区分和测量“管理”与“技术”这两种不同的合法性渊源。他们提出,不同的“认证机构”强调不同标准,有的重视管理行为,有的与技术内容有关,因而提供了不同的合法性基础。从这一思路出发,他们收集了有关的实证资料,用“因子分析”等一系列统计手段建构了测量这两种合法性基础的变量,推进了对“合法性机制”这一中心概念的进一步分析研究。

赫希(Hirsch, 1986)从定性研究的方法入手,从新闻媒介和公共领域中收集系

统资料来分析研究美国大公司兼并过程中话语体系的演变所反映出的制度环境的变迁。他研究的具体问题是：美国大公司之间的“敌意兼并”这一形式如何被制度化、被广为接受的过程。这一领域中的大多数研究是量化研究，其课题是解释一种新兴的制度或商业行为是怎样被人们所接受的。而赫希的研究工作从文化变迁入手，提供了研究组织制度化的新的研究角度，可谓一枝独秀。这篇文章有很好的可读性，这里就不赘述了。

论文集的第三部分是这一流派资料积累过程的几个缩影。应用新制度主义学派的实证研究工作数以百计，这一部分论文的选择有着较大的随意性。埃德尔曼、杜宾、萨顿等是20世纪80年代师从迈耶进行这一领域研究工作的博士生或博士后。这里收入的文章反映了他们从不同角度（研究思路的深化、研究领域的扩展、实证资料的积累）对这一理论流派的贡献。埃德尔曼的文章(Edelman, 1990)从制度学派的理论逻辑出发，解释分析了美国各类私有企业组织中“申辩仲裁程序”兴起的历程。她提出这一组织内部治理机制的产生在很大程度上是因为组织所处的制度环境特别是法律环境的变化所致，尤其是美国联邦政府在60年代颁布的有关民权的法律法规在其中起到了重要作用。而且，随着越来越多的组织采纳“申辩仲裁程序”，这一制度被广为接受，形成巨大的制度力量，迫使其他组织不得不接受它们。而且，规模大的组织、接近公共领域的组织更容易受到制度环境的压力，因此也会更早地采纳这一制度。这些实证假设与制度学派的理论逻辑十分吻合，而且在她的实证研究中得到了验证。

杜宾、萨顿、迈耶和斯科特(Dobbin, Sutton, Meyer & Scott, 1993)的研究分析了美国各类组织内部员工晋升制度正式化的过程。长期以来，组织研究领域的主流认为，组织内部制度(如内部市场的建立和演化)受着效率机制的制约。但是，本文作者们从制度学派的理论逻辑出发，提出了一个不同的命题，即组织内部制度的产生和演变在很大程度上为组织所处的制度环境和合法性机制所制约。进一步说，联邦政府有关“平等就业机会”的法律法规对各种组织产生了极大压力，迫使它们采纳正式的招工与晋升制度，以避免或减少法律纠纷上的代价。这项研究通过对279个组织中内部正式晋升制度产生过程的实证分析验证了这一命题。读者不难注意到，这一研究与上述埃德尔曼的研究有许多共同之处。实际上，这两个研究都是在同一个研究设计下进行的。这些大同小异的研究活动为制度主义理论逻辑的解释能力和有效性积累了翔实的实证资料，这在一个流派的早期发展过程中是很有意义的。当然，随着学术活动的进一步发展，后来的实证研究就需要超越前人的工作，力图有新的突破了。

在本书这一部分中收入的韩欣甲(Han, 1994)的研究工作是新制度主义学派研究工作中一个有趣的“另类”。韩欣甲的研究训练主要是社会网络分析，在哥伦比亚大学读博士时师从博特(Ronald Burt)和怀特(Harrison White)。在这篇论文中(他