

管理新理念前沿译库

The Leading Superior Translated Series of Management

第三辑
Volume 3

Managing Boundaries in Organization

组织边界管理

多元化观点

Multiple Perspectives

[英] 尼尔·保尔森 托·赫尼斯 编

佟 博 陈树强 马 明 等译



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

管理新理念前沿译库

Leading Superior Translated Series of Management

第三辑

Volume 3

Managing Boundaries in Organization

组织边界管理

多元化观点

Multiple Perspectives

[英] 尼尔·保尔森 托·赫尼斯 编

佟博 陈树强 马明 等译

经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

组织边界管理：多元化观点/(英)保尔森等编：
佟博等译。—北京：经济管理出版社，2004

ISBN 7-80207-029-5

I. 组... II. ①保... ②佟... III. 组织管理学
IV. C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2004)第091700号

出版发行：经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝8号中雅大厦11层

电话：(010)51915602 邮编：100038

印刷：北京宏伟双华印刷有限公司

经销：新华书店

责任编辑：张永美

技术编辑：晓 成

责任校对：静 心

787mm×1092mm/16

23.25 印张 324 千字

2005年1月第1版

2005年1月第1次印刷

印数：1—6000册

定价：38.00元

书号：ISBN7-80207-029-5/F·30

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书，如有印装错误，由本社读者服务部

负责调换。联系地址：北京阜外月坛北小街2号

电话：(010)68022974 邮编：100836

导论：边界和组织

Tor Hernes和Neil Paulsen

仅研究边界就能让一个人耗尽一生时间，这是一项值得为之奉献的工作。

Hall, 1996

这段引文引自Deborah Pellow编辑的一部文选，它反映出人们对于边界问题越来越感兴趣并对边界问题做了相应的系统研究的努力，它把这种努力看做自然而然的事情。Epstein(1997)曾特别提出，对于边界问题的兴趣引发了人们对社会科学的又一次研究热潮。之所以近十年来人们会对这一现象这么关注是出于几个原因。技术方面的原因涉及面很广，主要表现就是沟通技术的覆盖面越来越大和性能越来越好。另外一个公认的原因是世界市场的全球化和随之而来的竞争需要：企业必须超越自己的地区或是国家边界来建立竞争优势。第三个原因是大规模生产向个性化生产的转变要求无缝制造系统超越组织边界。这一趋势并不仅仅是组织义务的要求或是机会使然。这种边界的“模糊”也是一种全球趋势，这种趋势在艺术、时装和政治上都有所体现。有很多现象体现了这一演变过程。在公众领域，边界日益消失使公民能够更加积极地参与其中。在私人产业中，产品和服务能够更好地满足个体客户的需求，各个行业都建立了“天衣无缝”的流程。在组织内部，来自于官僚组织的官僚边界信号日益消失，来自中层管理者的干



扰越来越少，信息的失真也减少了。边界的消失是对个体所作出的巨大承诺。它象征着自由的选择和对个人事业的认可。

但是，有很多原因要求我们谨慎而行，并用钻研的眼光质疑边界问题的理论定位和实践演变情况。我们可以质疑，我们现在的边界理论是否足以阐释边界问题和现代社会中边界“模糊”问题的演变过程。我们同意Brunsson和Olsen (1998)的观点，他们认为受到韦伯思想影响的组织理论并没有很好地解释现在出现的种种现象。他们的著作认为，组织边界不断变化的性质要求我们应该采取新的、多元化的观点。另一个问题是关于社会的，这个问题在这两位学者的著作中并没有得到特别阐述，但也是很重要的问题。那就是，这种组织边界的“模糊”是否是一件好事情。有些重要的机构的确需要具有公正性和持续性。负责任的公共机构为我们提供了很好的服务，而一旦它们在道德上变得具有弹性，我们就无法获得很好的服务了。我们都希望这些机构能够出于效率、公众责任和审慎的考虑来放开其组织边界，但是这并不意味着我们要以它们的公正性为代价。比如，我们希望我们的司法系统能够变得更加敏感，但是并不希望它们变得腐败。

问题是，机构边界的开放——这会使它们更加敏感更负责任——是否会使它们更容易受到不当影响？尽管公共机构在促进公正的实现这一问题上很大程度上受到了韦伯的官僚式方案(韦伯, 1968)影响，但是，它们并不能完全从社会中脱离开来，它们毕竟存在于社会之中。它们都建立了自己的边界，但是正如Abbott (1995)所指出的，这些边界必须要在范围更广的社会所建立的基本条块的基础上发挥作用。Frans Kamsteeg (该书中的第十二章)曾举过一个例子，描述了挪威的天主教发展辅佑会(Catholic Development Aid, Cordaid)是如何处理内部压力的，这种压力一方面来自于宗教性的创始原则，另一方面来自于其作为一个现代商业实体的生存需要。

边界的多元化难题并不仅仅出现在公共机构当中。对于私人企业、临时群体和虚拟团体来说，边界的关闭或是开放都是要考虑的问题。比如，稳定的边界有利于保证效率，但是对于组织变革不利。但即使是这一论断也是需要验证的。尽管人们不断地说，具备流动边界的有



机系统比起那种机械的系统来说更有延展性，但是没有人能够说清楚究竟哪种边界不利于组织变革而有利于稳定或是相反。换句话说，我们对边界的理解不应该只局限于单一的目标，不应该只看到它们对实体的限制作用。我们需要做的就是对边界进行重新认识和重新说明。

新的组织边界？

边界现象吸引了各种学科研究者的兴趣，比如人类学（如 Barth, 1969; Pellow, 1996）、政治地理学（Paasi, 1999）、社会学（Abbott, 1995; Giddens, 1984）、性别研究（Gerson 和 Peiss, 1985）、经济学（Williamson, 1985; Coase, 1937）、政治科学（Shapiro 和 Hacker-Cordón, 1999）以及语言学（Gal 和 Irvine, 1995）。在组织研究中，组织安排的临时性和短暂性给研究者带来了挑战，他们必须发挥他们的想像力，超越现有的组织概念，并考虑哪些方式会带来更为稳固或更不稳固的互动模式。边界的理念已经与“组织”的理念密不可分，它理应成为这种重新考察的一部分内容，因为组织作为“空间上稳定和完整的系统”这一概念本身已经成为质疑的对象。与较为常见的组织等级结构扁平化相比，对边界和组织进行重新思考可能是转变组织概念的一种更为有效的方法。结构的变革（或说重组）更多的是进行边界的重新安排——边界的辨别、识别、理解和很多其他的东西——而不是简单的结构的松散化。我们所要加深理解的正是各种边界的重新安排。

尽管目前的发展情况激发了人们对组织边界研究的又一轮热潮，但我们翻阅众多关于组织的文章和书籍后却发现，在这些文献中，对边界进行专门研究的为数很少。边界更多地被视为组织流程的产物，或者被当做现存规则的从属物。无论如何，它们并没有得到与其作用相配的地位。好像人们并没有注意到 Fredrik Barth (1969, 15) 所提到的社会人类学中的发展情况，他认为我们应该对文化的边界进行研究，



而不仅仅是对构成文化的“成分”(或内容)进行研究。也许我们正在不知不觉地受到圆的几何形象的影响,认为边界都是圆周形的。也许我们都有一种趋势,认为圆里的东西就代表了圆本身,因此要比边界重要得多。

在那些对边界(或者缺乏边界)进行详细阐述的管理学文献中,人们往往是想形象地描述“无边界”组织,并把它作为韦伯式的官僚机构的对立面(Devanna和Tichy,1990;Ashkenas等人,1995)。比如,盖瑞斯·摩尔根(1988,129)曾经得出结论说“具有可识别边界(这些边界要么是根据地理位置划分的,要么是根据制造流程或是所雇用的员工划分的)的离散组织正在分解”。我们也认为现在存在一种减弱时空稳定性的趋势,这种针对流动性和复杂性的变化并不等同于边界的消失。事实上,这些变化可能是一种边界复杂化的征兆,或者意味着边界在时空上的变化越来越频繁快速,或者意味着边界的含义超越了经典的边界概念。如果我们认定边界即将消失,那么我们就是没有经过分析就直接得出了结论。相反,现在正到了对边界的形成过程进行重新的探究的时候。这项分析工作不应该仅仅局限于这样一个假设:即,边界的惟一作用就是保证秩序和控制能够发挥作用。做到这一点就会使组织工作的临时性和短暂性变得不那么明显,我们希望这种分析能够将其纳入考虑。这项分析工作还应该对边界、对组织变革和短暂性产生影响的可能性进行阐释。边界日益显著的模糊性和可变性已经得到了解释——认为这表示边界在组织研究中的重要性正在减弱——但这种解释可能是错误的。市面上流行的管理学文献“借此机会”把官僚机构边界的消亡宣传为“无边界”组织的产生,这就又形成了一种新的思潮。相反,如果官僚机构正在消亡(这一点尚需要验证),那么这就意味着很多微妙的、含蓄的边界正在发挥作用。现代组织中边界的模糊化并不意味着它们越来越不重要了。事实上,这恰恰使得它们成为值得考察的重点。在过去,人们关注的焦点是正规的官僚机构边界,这种努力是为了对付边界的复杂性——它们之间的对抗一直存在。正规的组织结构为很多组织研究者和管理者提供了他们所要寻找的边界,并且排除了一切例外,这样人们也就看不到进一步研究的必要性了。而



当研究正规的组织结构的热潮退去时，原来隐藏未现的河底岩石就出现在人们眼前了。

我们所看到的并不是边界的消逝，相反却是边界的繁殖增长。哈利·威尔斯(见第十章)举了一个例子，在那个实例中，一个战略联盟中的两个团体建立了一道物理上的边界(一道篱笆)来代表它们之间的关系。在另一个例子中，克里斯丁·盖斯坦(见第十三章)探讨了如何看待那些要在某种程度上依赖临时职业代理中心雇用员工的组织。在某些任务中使用“临时工”的现象已经越来越普遍了。他们并不属于组织的正规员工，但是他们会组织的运作方式产生影响。分析这一现象的方法之一就是去考察临时工在实际上所跨越的边界，去分析临时工和长期员工对这些边界的感受。事实是，临时工虽然受雇在组织内部工作，但是同时，他们也属于另一个组织(他们的代理公司)，这就提出了一个特殊的挑战：究竟谁是组织的一部分，而谁又不是。



另一类发展很迅速的组织是项目型组织。一些组织中出现了这样一种趋势：它们组建和解散的间隔都比原先要短了。临时组织在本质上更多地被视为一个过程，而不是一个组织，而那些组建它们的正规组织的一个重要特征就是具有稳定的边界。这种对组织边界的流动性和稳定性的两极分化使得那些临时性的组织——比如项目型组织——给人们一种没有边界的印象。尼克·马歇尔(见第七章)驳斥了这种观念，认为在一个复合组织中的项目小组是存在边界的。这些边界与那些处于稳定状态的边界相比更加难以捉摸，这是因为它们总是在不断变化了的身份、角色、任务和情境中进行组建和再组建的工作。

边界：概念的多元化

人们对于如何使用边界概念来解释组织行为并不清楚。在主流的组织理论里，边界往往被描绘成一个组织终止的地方和该组织所处的环境开始的地方(Pfeffer和Salancik, 1978, 30)。这种把组织和环境



区分开的观点就是系统理论的基本原理(Miller 和 Rice, 1967), 并使得人们把组织看成是与它们所处的环境相互进行互动活动的系统。社会群体的学生认为边界是理解个体和群体之间的互动关系的基础, 对于他们来说, 边界已经与其所扮演的角色和身份以及边界的管理方法紧密地联系起来了(Schneider, 1987; 鲍尔森, 见本书中的第一章)。比如, 伯格和史密斯(1990)认为如果根本不提及边界的概念, 那么群体的概念就无从谈起。设置边界并确定边界已经成为社会学家一项重要的任务, 他们要想在空间上确定社会秩序从而了解人们和群体与其他群体之间有何关联就必须这样做。但是, 人们也可以认为边界并不存在。情况并不是如同一个人离开了一道边界并进入另一道边界这么简单。相反, 个体可能总是处于一个“有限的”环境之中, 在其中, 人们在边界之间游走并把边界带在身边。Christena Nippert-Eng (见第十四章)为我们展示了个体是如何在个体和组织之间开展“边界工作”的。边界工作包括边界的设置和边界的超越。这一比喻对我们理解不同的个体——组织关系很有帮助。这再一次为我们了解那些影响我们生活的组织和我们与它们之间的关系提供了机会。

很多理论的一个共同特点就是根据分析的目的来划定边界, 继而在分析中把边界描绘成一种稳定的秩序。秩序这一概念就是指对人类行为和互动的规范, 吉登斯(1984)把它称为一种限制。把秩序视为限制这种观念来源于Parsons(1951)所说的机能主义社会学。如果过于强调限制(秩序), 就会对这一事实带来损害: 即, 事实上, 边界能够使群体和组织在边界以外的地方采取行动。陶·赫尼斯(见第二章)对这个问题进行了探讨, 他对“网络大学”的建立进行了分析, 并以此证明边界能够允许组织在自己边界以外的地方发挥作用。陶·赫尼斯的观点是, 尽管边界的确建立了秩序, 但是同时它们也促进了组织的流动性, 提高了组织对外界环境中活动的影响力。

对于跨组织理论研究——比如组织生态学和网络理论来说, 边界的设置和确定十分重要, 在这些理论中, 组织与其所处环境之间的关系的确定义对于分析的结果具有直接的影响。Laumann等人(1983, 19)在提到后者的时候曾指出, 无法明确边界甚至会导致整个



分析毫无意义。但是，边界是一个难以捉摸的现象，我们在使用“明确”这个词的时候应该小心谨慎，特别是当我们要面对的是一个“虚拟体”的时候。Niki Panteli(见第四章)为我们描述了在一个虚拟体中，个体是如何在与别人的沟通过程中营造一种边界的印象的。比如，一名管理人员在度假的时候通过移动电话来营造一种正在办公场所说话的形象。这个例子很普通，但是其代表的意义绝不普通。这样的例子证明了在一个虚拟体中，我们可以创造出一种无法查证的边界。

一直以来，边界都是社会科学界的一个研究重点。但是，确定边界的位置和性质对于经济学家来说也同样很重要，因为他们要用它来构建经济行为。科斯(1937)提出了企业的性质这一问题，并得出结论说存在这样一个点，在该点上，以组织层级为基础的交易效率要高于市场驱动的交易效率。因此，我们可以推断出，这一点就是组织与

※ 环境之间的边界；组织代表层级机构，环境代表市场。而对于现代组织来说，这个假设就存在漏洞了。从外部看起来好像是组织的实体事实上可能是一个从内部组织起来的内部部门之间的市场交易。后来那些承继科斯理论的研究(Holmström和Roberts, 1998)曾指出，现在边界已经比科斯当年所提出的复杂得多了，要理解交易的界限，就要考虑几种不同的边界。在本书中，Corswant等人(见第七章)以经济组织理论为基础提出了一种边界观点。他们采用沃尔沃S80的开发和制作过程作为案例研究的内容，以此展示在网络组织之间，边界是如何在空间上和各项活动之间得到划分的。作者从协作的角度出发，描述了另一种超越组织边界的解决方案，进而揭示了这些解决方案本身产生的边界问题。

后一种有关边界工作的复杂性的观点在组织理论中也有所体现，边界的定义和分析往往被描述为有争议的(van Maanen, 1982)、难度很高的、难以捉摸的(斯科特, 1998; 哈尔, 1991)、模糊的(Pfeffer和Salancik, 1978; Schwartz, 1996; 斯科特, 1998)、变化多端的(Starbuck, 1976; Weick, 1979)和具有渗透性的(March和Simon, 1958; Perrow, 1986)。但是，如果边界的确存在并且具有重



要意义，那么我们就必须理解其复杂性。仅仅从有争议的、多重的、模糊的和变化多端的各个方面分别对边界进行解释徒劳无益。边界的意义比所有这些的总和还要丰富。比如，在本书中，Cyr和Trevor-Smith（见第五章）为我们展示了为什么必须对企业间的业务往来进行管理，这种管理不仅局限于复杂的组织边界之间，还要在具有不同信任标准和忠诚规范的跨文化边界上发挥作用。人们喜欢把边界问题看做今天全球化（后）现代社会所特有的一种现象。但是，我们更倾向于把边界看做从工业社会诞生之日起就存在的一种特有的复杂现象。21世纪的组织设计者们所感知的边界并不一定比亨利·福特所感知的更复杂。不同的是，过去我们采用的思维模式是建立在或多或少稳定而明确的系统界限的基础之上的。在20世纪，组织和管理学方面的理论家们从有机系统研究中获益不少，在系统及其所处环境之间往往能画出一条稳定的界限。而对于开放的系统来说，边界的概念就具有可渗透性了，但是仍然是一种障碍。正是在这种情况下，所谓“边界搭建者”的理念应运而生了。这方面的研究者有Adams（1980）、Tushman和Scanlan（1981）以及Ancona和Caldwell（1992），他们的研究都指出了个体由于职位之间存在的组织边界而感受到的压力。边界搭建假设边界“里面”存在一些边界“外面”无法获得的东西，它的作用相当于一个国防士兵的作用。在实践中，对边界进行看守这种理念是片面的，因为边界搭建者要在组织边界内外移动，他们会对如何划定边界产生影响。Birgit Jevnaker（见第六章）在她针对产业设计者的研究中指出了这一点。Jevnaker认为，决定一个公司是否具有革新性的是组织对“中间人”彼此冲突的创造力的包容能力。

在主流组织理论中，边界的概念更多地是理论推导的结果而不是实践的产物。当理论要求一种稳定而明确的边界的时候，系统就被给予了这样的边界，但这主要是出于分析的目的。这就使得分析家们更多地采用闭门造车的方式而没有从实际出发，边界成为一种便利的分析工具，被用来为复杂的现实情况强加秩序和规则。对于很多分析工作来说，这种方法很管用，但是对于其他一些分析工作来说则不那么管用，尤其是边界的设置问题，这个问题并不容易定义清楚而且很可



能会发生变化。因此，我们需要一种能够对系统思考方法发挥互补作用的观点；这种观点应该从现实出发而不是从便于分析的需要出发来进行边界的选择。Hannele Kerosuo(参见本书第九章)为我们提供了一个在现实活动中研究边界的例子。Kerosuo的研究是关于内科医学中的病人关爱方面的，它对卫生保健提供者的陈述进行了分析——这些陈述是关于卫生保健提供者与某一位病人之间的互动活动的。她的分析借鉴了Vygotsky的研究，告诉我们人们是如何以不同的方式通过演说来捍卫边界或是质疑边界的以及微观层面上的边界冲突是如何在争执、质疑和两难选择中激化的。

边界：方法的多元化



边界研究会带来重大的概念难题，因为边界既是我们内在的智力结构也是外在的组织结构。边界究竟是存在于被研究的实体的意识之中还是存在于研究者的意识之中是区分实在论者和唯名论者的一个重要维度。组织中的人们与社会化的边界之间存在关联，并且把它们看做真实的存在，不论它们是符号化的还是物质化的。这就是Laumann等人(1983)所说的实在论者关于边界的观点。

边界可能或多或少都有些模糊，或者在某种程度上，边界取决于人们对边界的主观解释。比如，有的边界就是特定的，比如墙壁和最初的宗教仪式——后者象征着对包容和排斥进行的相对明确的划分。其他边界对人们主观解释的依赖性很强，很难定义，比如在一个群体中得到允许的行为和不被允许的行为。有的群体成员认为可以接受的行为在另一些成员看来可能是出格的行为。另外，人们对边界的感知也会随着时间的变迁而变化。一旦某人越过了过去被视为边界的边界，这条边界可能就已经不再是边界。Shamir和Melnik(见第十五章)列举了一个很有意思的例子，通过研究不同的民族文化与标准化的边界之间的关系来看它们之间的差异。他们的研究揭示了一家总部在加利福



尼亚的公司中以色列管理人员和工程师与美国管理人员和工程师之间的重大差异。比如,他们指出,来自不同民族文化背景的组织成员会对违反规则、自行其是的行为具有不同的感知。

在个人、群体和组织为了应对周围的世界而以各种方式构建边界的同时,研究人员则把边界当做一种便于分析的工具来划定边界(Pfeffer 和Salancik,1978,30)。Laumann等人(1983,21)把这称为唯名论者的观点,分析人员“出于他自己的分析目的而自觉地构建了一种概念框架”。按照这种方式来进行边界划分就能把那些离散的实体排除在可控的分析框架之外。这种做法为系统理论中的很多研究工作提供了便利,因为它明确地用某种边界将组织与组织所处的环境区分开了(Burrell和Morgan,1979)。对分析要素进行限定就可以明确识别各种行为和反应,并在此基础上建立因果关系和相互关系。在人口生态学(Hannan 和Freeman,1989)、新制度主义(Scott和Christensen,1995)以及组织社会学(Ahrne,1994)研究中我们就可以看到这一点,在这些研究中,组织被构建为有界限的系统,这样就可以在分析中将它们与其所处的环境区分开了。

将唯名论者和实在论者进行区分的提法来自于Burrell和Morgan(1979)在从事类型学和社会学研究时所采用的方法和观察角度。我们要强调,这种区分不应该被用于研究领域这个层面上。在这个层面上,唯名论者和实在论者之间明显的差异很快地消失了,因为研究者的理念和研究对象之间由于互动而对彼此产生了影响。研究者在与研究对象进行接触的同时改变了自己对边界的理解,反之亦然。对于研究者和研究对象来说,有的边界——比如墙壁和电子通信程序——很容易被视为描绘组织秩序的开端。但是另一方面,有的边界——比如社会特质或是活动网络——可能没有引起他们任何一方的注意,它们可能会在研究过程中慢慢凸显出其重要性。在研究过程里,谁占居主位并不重要,研究者和研究对象一起构筑了一个世界,在其中形成了特定的边界并为分析工作服务。这就意味着所谓的“认知主体”(Foucault,1994)和“认知研究者”的概念不存在了;相反,它们双方共同在边界之中运作,这些边界则在分析过程中进行互动。



结 论

希望这本书能够证明边界不是“一些看得到的纯粹界限”，而是组织生活中普遍存在的现象，它们既可能是符号化的也可能是实体化的 (Epstein, 1989)，既是精神的也是物质的 (Katz 和 Kahn, 1978, 66)。最好的例子就是 Anat Rafaeli 和 Iris Vilnai-Yavetz (见第十章) 所举的例子，他们告诉我们，简单的油漆公车（一种实体化的边界）行为都会产生与这种新颜色的象征意义有关的很多反应。设置边界是组织构建的基础，它会涉及群体行为、人、流程、资源和目标。组织中的人们四周存在很多边界，我们的任务就是要用不同的边界来解释不同的组织问题。在这一过程里，我们要寻找与我们所要解释的现象有关的边界，然后采用一种最佳角度来阐释所要解释的现象。 ※

我们赞同这种观点：过去几十年间存在于写作者头脑中的“组织”已经越来越不适合当代组织的现实情况了。但是，我们社会中的组织又似乎越来越多了。这里就存在一个明显的矛盾，我们一方面越来越“组织化”，另一方面我们越来越搞不清楚“组织”究竟是什么。结论是，我们不得不对组织进行更近距离的审视，而且要采用符合当代工作生活的复杂性和流动性的方式。如前所述，这种方法既不是宣扬不存在组织，也不是认为组织已经没有边界了。相反，我们应该把边界作为研究的核心，并关注于边界的形成方式，把边界的设置作为组织这一流程的本质内容。本书中的各个章节都以它们自己的方式为我们展示了创造性的研究方法，把边界放到了研究的“核心”位置。它们用这种做法证明了，如果我们观察得足够细致，我们就能够看到并了解那些在原先并不存在边界的地方存在着的边界。继而，它们告诉我们应该如何在此基础上解开当代组织中那些谜团。



参考文献

Abbott, Andrew. 1995. Things of boundaries. *Social Research* 62 (4): 857-882.

Adams, J. Stacy. 1980. Interorganizational processes and organization boundary activities. *Research in Organizational Behavior* 2:321-355.

Ahrne, Göran. 1994. *Social organizations: Interactions inside, outside and between organizations*. London: Sage Publications.

※ Ancona, Deborah G. and David F. Caldwell. 1992. Bridging the boundary: External activity and performance in organizational teams. *Administrative Science Quarterly* 37 (4):634-665.

Ashkenas, Ron, Dave Ulrich, Todd Jick, and Steve Kerr. 1995. *The boundary-less organization: Breaking the chains of organizational structure*. San Francisco: Jossey Bass.

Barth, Fredrik. 1969. *Ethnic groups and boundaries: The social organization of cultural difference*. Bergen, Oslo: Universitetsforlaget.

Berg, David N. and Kenwyn K. Smith. 1990. Paradox and groups. In *Groups in context: A new perspective on group dynamics*, edited by J. Gillette and M. McCollom, 106-132. Reading, MA: Addison-Wesley.

Brunsson, Nils and Johan P. Olsen. 1998. Organization theory: Thirty years of dismantling, and then? In *Organizing organizations*, edited by Nils Brunsson and Johan P. Olsen, 14-33. Oslo: Fagbokforlaget.

Burrell, Gibson and Gareth Morgan. 1979. *Sociological paradigms and organizational analysis*. Aldershot: Gower.

Coase, Ronald H. 1937. The nature of the firm. *Economica* November: 386-405.

Devanna, Mary Anne and Noel Tichy. 1990. Creating the competitive



organization of the 21st century: The boundaryless corporation. *Human Resource Management* 29 (4):455–471.

Epstein, Cynthia Fuchs. 1989. Workplace boundaries: Conceptions and creations. *Social Research* 56(3):571–590.

Epstein, Cynthia Fuchs. 1997. The multiple realities of sameness and difference: Ideology and practice. *Journal of Social Issues* 53(2):259–278.

Foucault, Michel. 1994. *The order of things: An archeology of the human sciences*. New York: Vintage Books. (Originally published as *Les mots et les choses*, Pantheon 1971).

Gal, Susan and Judith T. Irvine. 1995. The boundaries of languages and disciplines: How ideologies construct difference. *Social Research* 62(4):967–1001.

Gerson, Judith M. and Kathy Peiss. 1985. Boundaries, negotiation, consciousness: Reconceptualizing gender relations. *Social Problems* 32:317–331.



Giddens, Anthony. 1984. *The constitution of society*. Cambridge: Polity Press.

Hall, Richard H. 1991. *Organizations: Structures, processes and outcomes*. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Hall, Edward T. 1996. Foreword. In *Setting boundaries: The anthropology of spatial and social organization*, edited by Deborah Pellow, vii–viii. Westport, CT: Bergin & Garvey.

Hannan, Michael T. and John Freeman. 1989. *Organizational ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Holmström, Bengt and John Roberts. 1998. The boundaries of the firm revisited. *Journal of Economic Perspectives* 12(4):73–94.

Katz, Daniel and Robert L. Kahn. 1978. *The social psychology of organizations*. 2nd ed. New York: John Wiley.

Laumann, Edward O., Peter V. Marsden, and David Prensky. 1983. The boundary specification problem in network analysis. In *Applied Network Analysis*, edited by Ronald Burt and Michael Minor, 18–34. Beverly Hills, California: Sage Publications.



Miller, Eric J. and Albert K. Rice. 1967. *Systems of organization: The control of task and sentient boundaries*. London: Tavistock Publications.

Morgan, Gareth. 1988. *Riding the waves of change*. San Francisco: Jossey-Bass.

Paasi, Anssi. 1999. Boundaries as social processes: Territoriality in the world of flows. *Geopolitics* 3 (1): 69-88.

Parsons, Talcott. 1951. *The social system*. London: Routledge and Kegan Paul.

Pellow, Deborah, ed. 1996. *Setting boundaries: The anthropology of spatial and social organization*. Westport, Conn.: Bergin & Garvey.

Perrow, Charles. 1986. *Complex organizations: A critical essay*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.



Pfeffer, Jeffrey and Gerald R. Salancik. 1978. *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. New York: Harper and Row.

Shapiro, Ian and Casiano Hacker-Cordón, eds. 1999. *Democracy's edges*. Cambridge: Cambridge University Press.

Selznick, Philip. 1949. *TVA and the grass roots: A study in the sociology of formal organizations*. Berkeley: University of California Press.

Schneider, Susan. 1987. Managing boundaries in organizations. *Political Psychology* 8(3): 379-393.

Schwartz, Mildred. 1996. Boundary problems in political organizations. *Journal of Organizational Change Management* 9 (4): 43-55.

Scott, W. Richard. 1998. *Organizations: Rational, natural and open systems*. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Scott, W. Richard and Søren Christensen, eds. 1995. *The institutional construction of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Starbuck, William H. 1976. Organizations and their environments. In *Handbook of industrial and organizational psychology*, edited by Marvin D. Dunnette, 1069-1123. New York: John Wiley.

Tushman, Michael L. and Thomas J. Scanlan. 1981. Boundary spanning