

社会学译丛
经典教材系列

Social Theory
at Work

工作 社会学

[英] 马立克·科尔钦斯基

Marek Korczynski

[美] 兰迪·霍德森

Randy Hodson

主编

[英] 保罗·爱德华兹

Paul Edwards

姚伟 马永清 译

 中国人民大学出版社

经典社会学
教材译丛

S

工作 社会学

[英] 马立克·科尔钦斯基
Marek Kórczynski

[美] 兰迪·霍德森
Randy Hodson

[英] 保罗·爱德华兹
Paul Edwards

主编

姚伟 马永清 译

中国人民大学出版社

· 北京 ·

Social Theory at Work, First Edition by Marek Korczynski, Randy Hodson, Paul K. Edwards

ISBN: 978-0-19-928597-6

Copyright © Oxford University Press 2006

Simplified Chinese version © 2012 by China Renmin University Press.

All Rights Reserved.

Social Theory at Work, First Edition was originally published in English in 2006. This translation is published by arrangement with Oxford University Press.

《工作社会学》英文版于 2006 年首次出版。简体中文版由牛津大学出版社授权中国人民大学出版社出版。

学术顾问 (以姓氏笔画为序)

- 王春光 (中国社会科学院社会学所研究员)
方 文 (北京大学社会学系教授)
冯 钢 (浙江大学社会学系教授)
庄孔韶 (中国人民大学社会学系教授)
刘少杰 (中国人民大学社会学系教授)
李 强 (清华大学社会学系教授)
李路路 (中国人民大学社会学系教授)
沈 原 (清华大学社会学系教授)
郑也夫 (北京大学社会学系教授)
周晓虹 (南京大学社会学系教授)
周长城 (武汉大学社会学系教授)
彭泗清 (北京大学光华管理学院教授)
-

献给

Ursula 和 Anna

Debbie Mei 和 Susie Xin

主编简介

马立克·科尔钦斯基 (Marek Korczynski), 英国拉夫堡大学 (Loughborough University) 工作社会学教授, 主要研究领域包括关于工作的社会理论、服务工作社会学、音乐与工作等, 主要著作有《信息经济时代工作组织研究前沿》(*On the Front Line: Organization of Work in the Information Economy*, Cornell University Press, 1999, 与他人合著)、《服务业人力资源管理》(*Human Resource Management in Service Work*, Palgrave Macmillan Limited, 2002)。

兰迪·霍德森 (Randy Hodson), 美国俄亥俄州立大学社会学教授, 主要研究领域为工人公民权利与抗议、管理行为、同事关系, 还曾经参与关于东欧和中国经济转型的研究, 最近出版的主要著作有《工作尊严》(*Dignity at Work*, Cambridge University Press, 2001)、《工作世界: 建立一门国际性的工作社会学》(*Worlds of Work: Building an Interna-*

tional Sociology of Work, 与 Daniel B. Cornfield 合著, Plenum/Kluwer, 2002)、《工作的社会组织》(*The Social Organization of Work*, 与 Teresa A. Sullivan 合著, Wadsworth, 2001), 美国 JAI Press 以及 Elsevier 科学年度系列《工作社会学研究》编辑 (关于霍德森的更多信息, 可参见 <http://www.soc.sbs.ohio-state.edu/rdh/>)。

保罗·爱德华兹 (Paul Edwards), 英国华威大学 (Warwick University) 华威商学院产业关系学教授, 英国社会科学院士, 目前主要研究领域包括跨国大公司的人事政策、小公司的技能培训等, 最近出版了八本著作, 其中包括《工作生活的政治学》(*The Politics of Working Life*, 与 Judy Wajcman 合著, Oxford University Press, 2005), 曾任《工作、就业与社会》(*Work Employment and Society*) 杂志主编。

其他撰稿人

詹姆斯·R·巴克 (James R. Barker) 新西兰汉密尔顿市怀卡托大学管理学院组织理论与组织战略学教授, 主要研究组织实施的各种控制实践(做法)所产生的后果, 特别是对组织的控制结构及其实施的道德性问题进行了批判性分析, 曾在《行政管理学季刊》等杂志上发表多篇论文, 与他人合著《团队工作规训》(*The Discipline of Teamwork*, Sage, 1999)等。

托马斯·D·比米什 (Thomas D. Beamish) 美国加利福尼亚大学戴维斯分校社会学系副教授, 主要研究制度以及复杂组织、正式组织或非正式组织如何对理解与实践产生建构性影响, 以及理解与实践反过来又如何再生产和变革制度与组织, 著有《暗流涌动: 一种产业危机的组织化》(*Silent Spill: The Organization of an Industrial Crisis*, MIT Press, 2002), 在《社会问题杂志》、《社会学年度评论》、《组织与环境》等杂志上发表多篇论文, 曾参与了多本图书相关章节的撰写。

雅克·贝朗格 (Jacques Bélanger) 加拿大魁北克拉瓦尔大学产业关系学系教授, 主要研究工作场所或车间中的产业关系特别是雇用关系的演变, 他对跨国公司进行了田野研究, 研究的结果发表在多家产业关系和社会学专业杂志上, 是“全球大学校际工作研究中心”(CRIMT)主任之一。

尼科尔·伍斯里·毕加特 (Nicole Woosley Biggart) 美国加利福尼亚大学戴维斯分校管理研究所主任、管理学及社会学教授, 2002年J.杰罗姆(Jerome J.)和埃尔西·叙朗(Elsie Suran)技术管理教席教授, 她的主要研究领域为产业与市场的社会结构基础, 以及亚洲企业集团、直销产业、经济活动的组织化等, 曾任美国社会学会组织、就业与工作分会及经济社会学分会主席, 《经济社会学读物》(*Reading in economic sociology*, Blackwell, 2002)一书主编, 与人合著《东亚资本主义的经济组织》

(*The Economic Organization of East Asian Capitalism*, Sage, 1999)。

吉布森·伯勒尔 (Gibson Burrell) 英国莱切斯特大学管理学研究中心主任, 主要研究领域为社会理论以及社会理论与组织理论的融合问题, 曾出版《大混乱: 一种逆组织理论初探》(*Pandemonium: Towards a Retro-Organizational Theory*, Sage, 1996)、《组织、空间与结构: 建立一种社会物质性》(*Organisation, Space and Architecture: Building a Social Materiality*, 与 Karen Dale 合著, Palgrave/Macmillan, 2005)等多部著作。

彼得·卡普利 (Peter Cappelli) 美国宾夕法尼亚大学沃顿商学院乔治·W·泰勒(George W. Taylor)管理学教席教授、人力资源研究中心主任, 美国马萨诸塞州剑桥市国家经济研究署研究助理, 《经理人研究》(*Academy of Management Executive*)杂志主编, 最近研究领域包括美国就业关系的变迁, 著有《工作变迁》(*Change at Work*, Oxford University Press, 1997)。该书是为美国计划协会提供的一项重要研究成果, 并发现美国雇员为美国产业重构付出了惨重代价)、《工作的新政: 市场化的劳动力管理》(*The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Harvard Business School Press, 1999)。该书主要研究的是导致终生雇用关系衰落的各种变革。

史蒂文·弗伦克尔 (Stephen Frenkel) 澳大利亚管理研究院工作社会学与组织社会学教授, 对工作场所中的关系所存在的几个方面进行了研究, 包括全球化对于工作和工作福利的影响。他最近的研究则包括全球供应链对行为准则(code of conduct)的影响以及工作组织和人力资源管理实践对服务性和知识性工作的动态发展的影响, 曾出版多部著作, 其中包括《信息经济中的工作组织研究前沿》(*On the Front Line: Organization of Work in the Infor-*

mation Economy, 与他人合著, Cornell University Press, 1999)。他还是《产业和劳动关系评论》、《英国产业关系》杂志、《国际人力资源管理》杂志编辑委员会成员。

海蒂·戈特弗里德 (Heidi Gottfried) 美国韦恩州立大学副教授, 主要研究方向为劳工研究, 过去几年主要对性别及工作进行了比较分析 [她的这些研究先后得到了美日全球福利问题合作研究中心 (The Center for Global Partnership)、美国社会学、美国科学基金会、德意志学术交流中心 (DAAD)、社会科学研究理事会 Abe Fellowship、欧洲研究理事会的资助], 目前参与了两个国际项目的研究 (美、英、德、日四国弹性就业与劳工管理研究; 女工网络及其跨国网络的建构研究), 编辑出版了《女权主义与社会变迁: 理论与实践》(*Feminism and Social Change: Bridging Theory and Practice*, 伊利诺伊大学出版社, 1996)、《工场中的不平等: 工场政策的性别偏向分析》(*Equity in the workplace: gendering workplace policy analysis*, 与 Laura Ann Reese 合编, Lexington, 2004)。

迪蒂尔·吉略特 (Didier Guillot) 2003 年进入法国欧洲工商管理学院 (INSEAD) 从事组织行为研究, 研究方向包括组织理论与管理的国际比较分析, 最近主要研究日本电子产业的组织网络结构与演化及其对公司绩效的影响, 公司边界内以及跨越公司边界的组织文化的作用与建设等问题。

希瑟·哈弗曼 (Heather Haveman) 美国哥伦比亚大学管理学、社会学教授, 她对正式组织的演化、正式组织所运行的产业以及正式组织产业中的职业生涯进行了研究, 探讨了组织系统的稳定性与变迁所涉及的很多问题, 诸如组织变迁的原因、组织变迁对组织本身及其员工的影响等, 她关于存贷协会、电话公司、旅馆和杂志期刊的研究论文发表在《管理科学季刊》、《美国社会学评论》、《美国社会学》杂志、《管理学术》杂志以及《诗学》等刊物上。

杰弗理·M·霍奇森 (Geoffrey M. Hodgson) 英国赫特福德郡 (Hertfordshire) 大学商学院研究员, 曾任剑桥大学《经济学》杂志审稿人, 其出版的著作包括《制度经济学的演进》(*The Evolution of Institutional Economics*, Routledge, 2004)、《历

史是如何被经济学遗忘的》(*How Economics Forgot History*, Routledge, 2001)、《经济学与乌托邦》(*Economics and Utopia*, Routledge, 1999)、《经济学与演化》(*Economics and Evolution*, University of Michigan Press, 1993)、《经济学与制度》(*Economics and Institutions*, Polity, 1988), 在多种顶级学术杂志上发表论文八篇, 现任《制度经济学》杂志主编。

理查德·海曼 (Richard Hyman) 英国伦敦经济学院产业关系学系教授, 主要研究兴趣为行业工联主义的历史与理论、产业关系的比较、政治经济学分析。他是《欧洲产业关系》杂志编辑, 出版了《欧洲行业工联主义研究: 在市场、阶层与社会之间》(*Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*, Sage, 2001) 等多部著作。

穆克蒂·凯尔 (Mukti Khaire) 哈佛商学院企业管理研究所成员之一, 她对组织特征与绩效的社会学理论解释, 特别是对无形资产与新投资风险增长之间的关系十分感兴趣, 最近的研究焦点是生产“文化与体验性产品”的创作性公司与产业诸如广告机构、杂志出版、酿酒厂等。

卡伦·莱格 (Karen Legge) 英国华威大学商学院组织行为学教授, 《管理研究杂志》主编, 《英国产业关系》、《产业关系》、《人力资源管理》、《性别、工作与组织》、《组织》等杂志编辑委员会成员, 她的研究兴趣在于把后现代组织理论运用于人力资源管理、管理变革、学习型组织的形成和组织伦理等, 出版了相关专著多部, 其中最有名的是《人力资源管理: 谎言与真相》(*HRM, Rhetorics and Realities*, Palgrave/Macmillan, 1995), 至 2005 年该书每年都有新版出版。

罗宾·雷德纳 (Robin Leidner) 美国宾夕法尼亚大学社会学副教授, 著有《快餐、快谈: 服务性工作与日常生活的惯常化》(*Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life*, University of California Press, 1993), 发表了多篇关于情感工作、服务性工作、女权主义组织的论文, 目前正研究舞台演员的工作身份认同问题。

詹姆斯·R·林肯 (James R. Lincoln) 美国加利福尼亚大学伯克利分校哈斯商学院 Warren E. 及 Carol Spieker 讲座领导力教授、日本研究中心和社会学系教授，主要从事组织设计与创新、日本企业管理与产业关系、组织网络等方面的研究与教学，著有《日本的网络经济：结构、持续与变迁》(*Japan's Network Economy: Structure, Persistence, and Change*, 与 Michael Gerlach 合著, New York: Cambridge University Press, 2004)、《文化、控制与忠诚：美国与日本的工作组织与工作态度研究》(*Culture, Control and Commitment: A Study of Work Organizations and Work Attitudes in the US and Japan*, 与 Arne L. Kalleberg 合著, New York: Cambridge University Press, 1990)，另外还撰写和发表了大量关于日本商业和劳工方面的论文。

基思·麦克唐纳 (Keith Macdonald) 1964 年进入英国萨里大学，现为该校社会学系客座教授，发表过多篇关于职业和军事社会学方面的论文，著有《专业技术职业社会学》(*Sociology of the Professions*, Sage, 1995)，另外他目前也在进行历史社会学方面的研究。

史蒂芬·梅钦 (Stephen Machin) 英国伦敦大学学院 (UCL) 经济学教授、教育与研究经济学

DfES 中心主任、伦敦经济学院经济绩效研究中心主任，《经济学》杂志主编之一，著有《教育的收益何在？英国教育经济学》(*What's the Good of Education? The Economics of Education in the United Kingdom*, Princeton University Press, 与 A. Vignoles 合编, 2004)、《不平等的时代》(*The Age of Inequality*, Texere, 1999)。

格雷厄姆·塞维尔 (Graham Sewell) 澳大利亚墨尔本大学管理系副教授，研究方向为组织研究和人力资源管理，他最为有名的研究包括工场监督和团队工作的规训效果，但他对于知识性工作、工场抵制、演化心理学、商业伦理、英国国内的外资直接投资、国际半导体产业的创新过程等等诸多论题均有涉足，相关论文发表在《管理科学季刊》、《管理评论学刊》、《组织研究》、《社会学》、《人类关系》、《政策研究》等顶尖学术杂志上。最近五年来他一直与詹姆斯·R·巴克爾一起从事一个长期研究项目，该研究项目试图借助社会理论的“后现代转向”之力，重新审视工作组织经典研究历来关注的阶级阶层、团结、科层制等诸多论题。本书的第三篇论文是他与巴克爾一起撰写的，当时他正在西班牙巴塞罗那庞培法布拉大学，他希望借此感谢西班牙教育与科学部给予他的支持。

致 谢

我们十分欣赏和感谢本书的所有撰稿人，感谢他们的坚持和耐心，更感谢他们的创造性工作。另外，感谢牛津大学出版社的 David Mussor 和 Matthew Derbyshire，如果没有他们高质量的工作，本

书就不可能最终完成。本书编者之一保罗·爱德华兹在编辑本书时，得到了英国高级管理研究所的支持，在此一并表示感谢。

目 录

第一章	导论：相互矛盾的、协作的或相互强化的理论 / 1
	一、本书为何以工作为研究焦点 / 1
	二、本书选择社会理论的标准及原因 / 2
	三、各种社会理论关于工作之分析的异同 / 3
	四、整合还是不可兼容 / 11
第二章	马克思主义与工作分析 / 15
	一、马克思关于工作的分析 / 17
	二、“现代工业”条件下的工作场景：资本主义与阶级 / 18
	三、商品拜物教 / 19
	四、劳动的二重性与劳动过程的再分析 / 20
	五、集体主义、控制与反抗 / 23
	六、阶级的危害 / 26
	七、马克思主义及其发展 / 28
第三章	马克斯·韦伯与科层制铁笼 / 31
	一、韦伯的强调背景的研究：德国传统的重要性 / 31
	二、黑格尔、康德以及组织行为的道德问题 / 32
	三、狄尔泰与实证主义问题 / 33
	四、马克思与意识形态问题 / 34
	五、韦伯、尼采与权力意志 / 35
	六、老板真的做了什么？科层制的语法与词汇 / 37
	七、提出一种组织语法：作为一种理解工具的理想类型 / 38
	八、关于科层制的竞争性语法的反讽式理解的初探 / 40
	九、日益坚固的铁笼：对强制控制的一种反讽性理解 / 41
	十、结论 / 44
第四章	涂尔干的组织文化观 / 48
	一、涂尔干与社会科学 / 48
	二、组织文化的诸多含义 / 49
	三、组织有文化吗？一种涂尔干视角 / 50
	四、文化会起什么作用？涂尔干认为，文化可以建构内聚力 / 51
	五、作为社会决定论者而非文化决定论者的涂尔干 / 52

	六、涂尔干论仪式与典礼 / 54
	七、涂尔干的“失范”概念：文化崩溃与法人贪婪 / 56
	八、文化能否一夜之间创造出来？涂尔干的“宇宙大爆炸” / 57
	九、作为自成一格的社会事实的文化：外生性的问题 / 58
	十、作为一种网络过程的外生文化 / 58
	十一、作为一种“背景影响”的文化后果 / 60
	十二、结论 / 62
第五章	女权主义的工作理论 / 67
	一、社会理论与女权主义浪潮 / 68
	二、揭开劳动力市场结构的秘密 / 71
	三、工作对于组织的性别化与性别化的工作组织 / 73
	四、日常生活中的自我呈现，或者自我呈现的戏剧 / 75
	五、工作中的身体：组织的身体化与劳动美学 / 77
	六、从后现代转向回归男权制 / 78
	七、女权主义的未来 / 80
第六章	福柯理论、后现代思潮与工作分析 / 86
	一、术语的约定 / 86
	二、后现代与工作分析 / 87
	三、与福柯一起工作 / 91
	四、福柯与马克思的相似性 / 93
	五、福柯与性 / 94
	六、“非工作”与工作之间的延异 / 95
	七、结论 / 97
第七章	劳动力市场分析的经济学方法 / 102
	一、劳动力市场的经济学方法 / 102
	二、正统方法的一般化 / 103
	三、经济学方法在劳动力市场分析中的应用 / 108
	四、结论 / 112
第八章	制度经济学与工作分析 / 116
	一、制度经济学的起源与特征 / 116
	二、制度经济学对于工作分析的贡献 / 120
	三、老制度经济学的缺陷、遗漏与复苏的可能性 / 125
第九章	工作的经济世界：把经济社会学与工作社会学统一起来 / 129
	一、引言 / 129
	二、与工作相关的经济学理论 / 131
	三、交换与劳动：经济社会学对于理解工作的贡献 / 133
	四、结论：经济社会学与工作社会学 / 143
第十章	组织社会学与工作分析 / 151
	一、组织社会学 / 151
	二、组织社会学与工作 / 155

	三、关注工作与家庭之间的平衡 / 160
	四、结论 / 161
第十一章	工作的道德问题 / 165
	一、道德理论回顾 / 166
	二、社会与（工作和就业的）道德 / 168
	三、作为一种“失控的世界”的全球经济 / 169
	四、“核心”与“边缘”、“有”与“无”的伦理学 / 171
	五、结论 / 175
第十二章	技术与工作 / 179
	一、关于技术与工作之间关系的探讨 / 179
	二、传统研究主题之回顾 / 180
	三、使用信息技术的各种工作模式 / 185
	四、各种分析论题 / 189
	五、结论 / 191
第十三章	专业技术工作 / 195
	一、关于专业技术职业的社会学分析 / 195
	二、社会分层 / 202
	三、知识 / 203
	四、男权制 / 205
	五、结论 / 208
第十四章	支配性利益集团、全球化与工作理论初探 / 213
	一、关于全球化与工作的各种视角 / 213
	二、作为一种政治工程的全球化 / 218
	三、跨国公司：全球化的软件 / 221
	四、跨国公司与工作：在一定限度内的趋同 / 223
	五、导致工作系统趋同的各种因素 / 223
	六、导致工作系统趋异的各種因素 / 225
	七、工作系统的各种不同类型 / 225
	八、结论 / 227
第十五章	身份与工作 / 233
	一、关于工作与身份的理论 / 234
	二、工作、道德价值与身份 / 237
	三、职业与身份 / 239
	四、工作、身份与组织 / 242
	五、不断变革的就业结构 / 246
第十六章	结论：工作的变迁与理论的机遇 / 255
	一、工作以及工场中的当代问题 / 257
	二、各种相互交错的研究 / 264

索引 / 268

译后记 / 285

1 工作社会学虽然有着丰富而悠久的理论渊源与经验研究传统，但至今还没有人对工作社会学的各种理论传统进行系统的整理，因此本书试图填补此项空白。在长期的工作社会学教学实践与研究过程中，我们为学生收集了大量的相关读物，也为自己积累了丰富的研究资料。在此基础上我们对各种工作理论进行系统的回顾和梳理，并最终形成了本书。所以说，本书是我们长期教学和研究工作的结晶。本书所包括的资料对于相关专业的高年级大学本科生和研究生来说都非常重要，因为处于这些学习阶段和研究层次的学生，应该对与他们的学习和研究主题相关的理论谱系，有一个综合而全面的把握。本书概括了各种相互矛盾的、协作的或相互强化的工作理论，我们希望它对学生和教师深入了解工场（workplace）研究的基本理论能有所帮助。尽管工场研究是一个充满活力和快速发展的领域，但是本书还是力求能够准确地概括工场研究的理论现状。

也许人们可以从另一种角度来讨论关于工作的社会学理论，这种角度就是对工场研究所涉及的异化与工作满意、工会的建立与变迁、女性与工作、全球化等诸多主题进行全面的回顾。这一角度可以强调这些主题的历史缘由、现状及其将来变迁，因此也是非常有用的。而基思·格林特（Keith Grint, 1998）、霍德森与 T. 沙利文（Hodson & Sullivan, 2001）、H. J. 克拉恩与 G. S. 洛维（Krahn & Lowe, 2 1998）、R. A. 洛斯曼（Rothman, 1998）、P. 汤普森与 D. 麦克哈格（Thompson & McHugh, 2002）、T. J. 瓦特森（Watson, 2001）等学者确实就是从这一角度出发进行研究，先后出版了多部优秀的工作社会学著述或教材。但是，这样的研究并不利于我们了解和把握关于当代工作问题及其变迁的各种理论视角。而了解和把握这些理论视角，对于工场研究者——不管是大学生、研究生或已参加工作

要的。

本章乃全书导论。在导论中，我们首先讨论与本书关注焦点和主要内容相关的一些基本问题。下面我们首先交代为何要把工作作为本书研究的焦点。然后，我们将交代本书之所以选择这些社会理论视角加以讨论的标准和原因，并简要介绍本书的结构和内容安排。最后，我们在介绍工作社会学的基本知识要点的同时，对各种关于工作的社会理论进行比较分析，并全面回顾和评论这种比较分析所涉及的关键论题。

一、本书为何以工作为研究焦点

对于理解社会而言，研究工场十分重要，因为工场是个人在社会分层系统中所处位置的基础，也是个人生活意义、个人实现、个人尊严和个人健康的基础，甚至是一个民族或国家成功与延续的基础。当然，社会理论家们认为除了工作之外，个人生活的家庭关系、宗教、政治等层面，对于上述四个方面也十分重要。但是，为何本书要单独讨论关于工作的理论呢？其原因除了工作在我们生活中处于中心地位外，还在于工作正在以惊人的速度发生变迁，而关于工作的理论也正在不断地壮大和扩张。近年来社会理论界出现了如下一些重要的变化：其一，诸如“阶级”等以工作为基础的那些概念，在社会理论中的重要地位日益下降；其二，各种社会理论日益强调消费而不是生产，日益关注个人身份而非创造工作角色的各种社会结构；其三，很多社会理论认为社会角色日益具有流动性和暂时性，以至于就个人身份而言，基于工作的地位状态再也不像过去那么重要了。这些发展和变化对当代工作理论提出了明确的挑战，导致研究者日益关注工作是否仍处于前文所说的基础性地位。

本章作为全书的导论，不宜具体讨论这些变化，

以后各章会对它们进行深入而具体的探讨。例如，在关于身份的第十五章，作者深入探讨了工作对身份的形成所具有的重要影响，并强调指出，现在，工作可能正在失去发挥这种影响的某些渠道（这也许是因为以阶级为基础的团结的衰落），但是当社区和家庭关系可能弱化时，人们又会回去工作以获得承认，而这又有利于工作影响身份的新渠道的形成。不过，我们认为，我们必须注意如下一些重要事实。其一，人们花在工作上的时间并没有明显下降。其二，参与劳动力市场的妇女数量一直在增加，“组织中男性数量”的下降，往往被“组织中女性数量”的上升所抵消。其三，阶级衰落的情况可能被夸大了，因为某人属于何种阶级仍然明显决定着他的基本生活内容。例如，现在以阶级为基础的选举，与以前的情况基本上是一样的。阶级的衰落在很大程度上只不过意味着与工作的某种联系的衰落，由蓝领工人形成的稳定的工作共同体，可以为阶级身份提供基础。其四，目前很多国家的工人都面临工作时间过长的问题，也广泛存在出工不出力（presenteeism，又译“出勤主义”）的现象，并且个人的很多方面都仍然是以工作为基础的。所有这些都表明，在当今社会，工作经验仍然是影响工人命运的关键因素。

上述四点表明，工作的变迁并没有人们通常所认为的那样巨大。因此，在讨论源远流长的关于工作的社会理论谱系时，应明确遵循如下基本的立场：当前处于支配地位的各种工作关系，与在这些社会理论提出之时处于支配地位的各种工作关系相比，具有很多相似之处。而且，更进一步地说，如果从广义上看，我们会发现，实际上在某些方面工作变得比以前更为重要了。例如，自20世纪80年代自由市场经济学兴起以来，充斥经济学前沿理论的主流话语，就是竞争力的重要性以及“知识经济”的出现。而欧盟提出了工资工作人口在总人口中的比重目标，并在总体上推进工作的竞争性和灵活性。这种经济学话语十分肯定地认为，对于国家的未来和繁荣而言，生产产品和服务的能力而非消费产品与服务的能力至关重要。因此，这种理论对技能和知识的重要性的强调，表明工作组织仍然处于重要的中心地位。

当然，由于制造产业的衰落，工作模式确实已经发生了很多变迁，但是工作的重要性较之从前并没有丝毫的下降。即使我们把工作视为生活（lived）的一种经验，工作的重要性同样也没有下降。组织

中工作的“白领男人”，以及为了生计而在一个岗位上工作的“蓝领工人”等概念，在某些人看来都是极端老套和过时的概念了，但是它们都在一定程度上抓住了工场的某些现实，这些现实就是，工场中的工作变迁实际上很小，我们可以明确地界定工场的边界，而工场的核心要求就是符合“系统”的要求。随着组织日益要求工人忠诚和投入，甚至要求他们参与管理与经营活动，以及随着组织绩效测量的日益精细化，工人逐渐发现他们自己必须积极参与和实现组织的目标。以前那种在工作中常常采取的工具理性主义行为，以及只关注自己而不关注整个组织的做法，现在已经变得不可行了。

同样重要的是，经济活动的结构在很大程度上也可以说明一个社会是如何组织起来的。各种社会理论对于经济活动的结构与社会组织方式之间的关系存在不同的看法。马克思主义经典理论认为，经济基础决定上层建筑以及社会生活的其他层面。而其他一些理论传统则要审慎得多，更倾向于强调经济活动与社会的组织方式之间的关系具有一定的偶然性和非决定性，更为强调非经济关系对经济关系的影响。但是，所有这些理论传统都不否认使一个社会的生产能力得以组织起来的那些方式的重要性。本书的主要目的就在于回顾和评价各种理论传统是如何处理诸如此类的问题的。

二、本书选择社会理论的标准及原因

现代社会科学形成了大量的学科专业，且其数量还在不断增多，其中包括经济学、社会学、心理学、政治学等等，这些学科的研究主题，诸如法律等等，都具有社会科学的面貌。有一些学术著作——例如，最近P. 艾克尔斯与A. 威尔金森出版了一本关于产业关系的著作（Ackers & Wilkinson, 2003）——对于这些学科专业（以及其他一些学科专业）关于工作的研究进行了评述。在组织研究和管理思想研究领域，出现了工作研究手册这样的书籍；在组织行为研究领域，则出现了关于工作研究的百科全书式的学术辞典。

本书的角度则不同。首先，我们不会收纳关于工作的所有理论，本书所收纳的关于工作的理论都是经过精挑细选的。这样可以使撰稿人对某种工作理论进行更为详细的介绍，并允许提出他们自己的理解和观点。本书各章都是撰稿人的原创性论文，

他们对各自的研究主题进行了深入的剖析，并打上了自己鲜明的烙印。因此，本书以下各章并不是关于工作研究的综述或评论，而是撰稿人自己关于工作的研究。

其次，进行选择必然意味着有所取舍。在上面所提及的所有学科专业中，政治学——作为一门研究权力与影响的学科——常常贯穿于关于工作的各种社会分析之中。权力结构对于本书很多章节来说都是十分关键的论题。在本书第五章关于女权主义的工作理论中，男性组织的权力问题处于理论的中心；关于技术与工作的第十二章，则探讨了技术控制问题，认为技术控制就是一种向人们实施权力的方式；关于专业技术职业工作的第十三章，则指出专业技术职业界定其自身和确立“社会封闭”的权力，是专业技术职业社会学研究的核心问题。因此，本书比较强调从政治学角度进行的工作研究或对工作的政治学分析。

5 相反，心理学视角在本书中并不处于中心地位。但是，本书有几章也非常重视社会心理学关于工作的研究。在对工作进行社会心理学研究的开创者中，涂尔干（Durkheim）也许最为强调信仰系统，因此本书也讨论了他关于文化以及文化对于个人的影响的看法，而最近的社会心理学的工作研究也时常提及他的这些观点。本书关于身份的第十五章，还讨论了符号互动理论及其职业研究，他们关于身份的看法可以埃弗里特·休斯（Everett Hughes）和埃尔文·戈夫曼（Erving Goffman）的研究为代表。但是如此之类的心理学研究，我们并不会直接论述。其根本原因在于，本书主要探讨的是那些论述社会组织如何建构工作的社会理论，心理学却只关注个人对这样的结构化的反应。心理学关于工作研究的主要贡献在于把这样的主题与信任和忠诚（承诺、投入）联系起来，以及把信任、忠诚（承诺、投入）概念与心理契约联系起来。因此，本书没有把这一理论传统收纳进来。

经济学常常因其个人主义行为模型以及完全忽视政治与权力问题而备受诟病。但是经济学对于工作这个研究论题又说了些什么呢？最为典型的新古典经济学确实是以理性自利的个人假定为基础的。正如其后的很多经济学家所指出的，这种视角并不能解释现代经济中诸如公司之类的核心制度（因为如果个人可以直接交易，那么公司就没有存在的必要）。而其中又有很多传统和保守的经济学家试图运用市场失败和交易成本之类的概念来解释公司之

的制度，在他们的解释中，工作关系的建构一直是重要的问题。而不那么传统和保守的经济学家特别是制度经济学家，则把制度置于分析的中心，他们的研究在一定程度上与经济社会学传统相重叠。总之，由于经济学对本书所关注的主题做了很多研究，所以本书会对经济学关于工作的研究进行详细的回顾和评述。

第二至第十一章是本书的第一部分，评述的是社会学和经济学中的主要理论传统，以及这些理论传统在工作问题上的应用。我们将先讨论卡尔·马克思、马克斯·韦伯、涂尔干等各种理论传统“开创者”的相关思想（第二至第四章），然后讨论相对晚近才产生的各种理论视角，包括女权主义、福柯以及后现代主义的相关思想（第五、第六章），然后再讨论两个非常重要的经济学派——新古典经济学和制度经济学传统——的相关思想（第七、第八章），最后讨论经济社会学、组织社会学以及各种族群伦理学视角关于工作的相关思想（第九至第十一章）。第十二章到第十五章是本书的第二部分，主要探讨技术、专业、全球化、身份与工作之间的关系。在该部分中我们可以看到，各种社会理论对于与工作相关的诸多重要问题做出了重大的推进，而这些6 推进在很大程度上又是以各种理论的综合为基础的。第一部分主要是相对独立地讨论各种社会理论，第二部分则重在讨论这些社会理论之间的联系。下面我们先对各种关于工作的社会理论视角做进一步的比较。

三、各种社会理论关于工作之分析的异同

本书第一部分的每一章，都是由各撰稿人相对独立地完成的，每一章都对与工作的某个方面相关的问题进行了相对独立但又完整而系统的探讨。因此，如果读者不借助于其他章节，直接阅读本书第五章的女权主义的工作理论，也可以获得对女权主义工作理论的完整理解。这种各自相对独立的论述有其优势，但也有其问题，那就是有可能使本书不能形成一个有机整体，使读者难以获得一个相对完整的工作理论。而且，这样的结构安排可能使读者难以纵观各章，难以评价各种社会理论关于工作的分析存在的重要差异或相似之处。

不过，好在本书有彼得·卡普利撰写的结论性

章节（即第十六章），他特别强调了理论综合的重要性和必要性，并十分详细地探讨了各种社会理论之间的关联性，这有助于我们理解他所认为的当代职场现实中的那些重要的发展趋势。不过，我们认为，我们还有必要在本导论中对各种社会理论的工作分析做更抽象的概括和讨论，以使读者能够深入地把握它们之间的异同。

对于社会理论本身的衍生和分化，已有大量的文献讨论过。这些文献包括瑞泽尔等对各种社会理论进行的比较广泛的分析（Ritzer, 1996; Ritzer & Smart, 2001），也包括仅对其中少数几种社会理论进行的更深入的比较分析。后者如安东尼·吉登斯对资本主义兴起时期的经典社会学家马克思、韦伯和涂尔干的比较分析（Giddens, 1971），理查德·马斯顿对马克思和福柯的比较分析（Marsden, 1999），以及 A. 希尔斯曼在综合各种理论的基础上所进行的综合性框架建构（Hirschman, 1982）。

对于各种社会理论的工作分析——这是本书的兴趣所在——也有一些学者进行了比较有影响的评述和分析。例如伯勒尔和摩根根据是强调主观因素还是客观因素、是主张激进变迁还是规制调节这样两个维度，对各种“组织理论”进行了分类（Burrell & Morgan, 1979）。^①而最近 M. 里德又出版了一本著作，对他所说的组织分析的各种“元解释框架”即理论范式进行了回顾，并归纳了六种主要的理论范式，其中每一种范式都主要关注某一个不同的主题（Reed, 1996）。其一是理性范式，关注的是秩序（如经典的组织理论）；其二是整合范式，关注的是共识（如涂尔干的理论）；其三是市场范式，关注的是自由（如新古典经济学）；其四是权力范式，关注的是支配（如马克思和韦伯的理论）；其五是知识范式，关注的是控制（如福柯的理论）；其六是公正范式，关注的是参与（如族群伦理学）。G. 伯勒尔、G. 摩根以及 M. 里德等学者的上述努力，为我们提供了重要的启示，但是也存在一些问题，特别是根据关注某一主题来归纳或划分出不同的理论框架或范式的做法，并不符合各种理论的实际情况。例如，里德认为，韦伯传统的理论主要关注的是权力与支配，并将其归为权力范式，这似乎就不太恰当，因为正如下文将要指出的，韦伯传统的理论所关注的主题不仅仅是权力，而是要广泛得多。

我们认为，要确定各种关于工作的社会学理论

的地位与影响到底如何，并据此决定是否收入本书，需要考虑如下三个重要方面。其一是理论的研究主题问题。即使理论创立者并没有明确地把他的理论与工作问题联系起来，但如果其理论对于工作分析极有助益，我们也会选入本书，并进行讨论与挖掘。例如，韦伯可能根本没有论及与顾客直接接触的一线（front-line）服务工作，但是他关于理性化与科层制的思想，常常被人们创造性地用来论述一线服务工作。因此，本书有几章都对那些被遗忘的理论家们的思想进行了再次挖掘。例如，本书发现涂尔干的思想对当代“公司文化”分析具有重要的价值，因此把涂尔干的社会理论也收入了本书，并探讨了

他的理论对工作分析的启示。

其二是理论打算研究的范围。本书所讨论的理论都是对 18 世纪中期以来大规模生产的出现和兴盛的反应。马克思、韦伯和涂尔干的著作显然是如此，而现代经济学也同样如此，例如亚当·斯密所举的关于制针厂的例子，表明了其理论也是资本主义企业劳动理性化分工的反应。福柯对现代社会则做出了另一种描述，但也同样关注理性问题，并把现代社会称为规训社会。本书所论及的更为具体的一些主题，诸如技术与工作的关系、专业技术职业工作的性质等等，均是因为宏大的现代社会组织背景而显得特别重要。以专业技术职业为例。自由的专业 8 技术职业确实是先于工业革命而出现的，但是还有一些“专业技术”职业，诸如会计职业等，不仅是在工业革命后才出现的，而且是各种知识的理性化需要的产物。还有，自由的专业技术职业一直受到现代国家所施加的各种要求的强烈影响，例如它们需要国家颁发从业许可证等等。那么，这些理论的目的在很大程度上不是解释各种形式的工作本身，而是讨论现代组织形式的兴起对工作所产生的影响。读者在阅读这些理论时，肯定会注意到不同的理论往往强调“大规模生产”、“资本家”或“现代性”等不同的术语。这样的理论差异有其深刻的原因，因为不同的理论家强调的是现代社会的不同特征。一些理论家认为现代社会存在的一种特征就是资本主义的动态发展，一些理论家则特别强调“现代性”概念，而另一些理论家则强调一种更为宽泛的“工业”社会框架。我们通过阅读本书相关章节，就可以明显看到不同的理论强调不同的重点。但是，我们在这里想要指出的是，这些理论家也有一个共同

^① 格林特（Grint, 1998）根据决定论—阐释主义、技术统治论—批判论的维度，对组织理论进行了类似的分类。