

科学经管经典著作译丛

Organizational Ecology

组织生态学

[美] Michael T. Hannan John Freeman 著
彭璧玉 李熙 译



科学出版社

科学经管经典著作译丛

Organizational Ecology

组织生态学

〔美〕 Michael T.Hannan John Freeman 著

彭璧玉 李 熙 译

科学出版社

北 京

ORGANIZATIONAL ECOLOGY

by Michael T. Hannan and John Freeman

Copyright © 1989 by the President and Fellows of Harvard College

Published by arrangement with Harvard University Press

through Bardon-Chinese Media Agency

Simplified Chinese translation copyright © (2013)

by China Science Publishing & Media Ltd.

ALL RIGHTS RESERVED

北京市版权局著作权合同登记号：01-2013-9143

图书在版编目(CIP)数据

组织生态学/(美)汉南(Hannan, M. T.), (美)弗里曼(Freeman, J.)著; 彭璧玉, 李熙译. —北京: 科学出版社, 2014

(科学经管经典著作译丛)

书名原文: Organizational ecology

ISBN 978-7-03-041970-5

I. ①组… II. ①汉… ②弗… ③彭… ④李… III. ①组织学—生态学 IV. ①C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第222734号

责任编辑: 张 宁 江 薇 / 责任校对: 张怡君

责任印制: 霍 兵 / 封面设计: 无极书装

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码: 100717

http://www.sciencep.com

三河市骏杰印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2014年10月第 一 版 开本: 787×1092 1/16

2014年10月第一次印刷 印张: 15

字数: 355 000

定价: 78.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

译者序

组织生态学是一门借鉴生态学、社会学等学科的知识，结合管理学、经济学理论来研究组织个体发展以及组织之间、组织与环境之间相互关系的新兴学科。经过近 40 年的发展，组织生态学已成为了组织理论的一个重要分支，它对经济学研究，尤其对产业集群研究具有重要的借鉴意义。

由 Hannan 和 Freeman 合著的《组织生态学》是该领域的开山之作。Hannan 是斯坦福大学社会学教授，并担任美国艺术与科学院委员、社会科学高级研究中心研究员等多个学术职务，是组织生态学理论创始人之一。Freeman 曾任加利福尼亚大学伯克利分校哈斯商学院教授，他最早将社会学的研究方法和理念引入到商科的研究中，也是组织生态学研究和发展的前驱。本书有若干独到之处：

首先，它奠定了组织生态学理论的基本研究框架，即将“组织设立或进入—组织成长—组织死亡或退出”的发展路径和生态学模型引入到社会组织演化的过程研究中。书中第六章、第九章和第十一章对组织种群演化的竞争性及合法性模型进行了扩展，但是并没有局限于生态学所揭示的演化过程。书中提及的密度依赖原理、组织生态位原理、结构惰性原理、竞争排斥原理、环境承载力效应、资源分割理论等均已成为了组织生态学的基本原理。

其次，强调组织种群演化的动态性，尤其是局部变动对组织种群出生率和死亡率的影响，且研究的时间跨度较长。在研究动态性的过程中，作者从完整历程上考虑了整个组织种群，即不仅研究规模较大或生命周期较长的组织，而且也关注跨行业或生命周期较短的组织。这些研究结论对于企业竞争战略的设计、企业成长路径的选择以及企业死亡风险的降低均提供了十分有益的思维视角。

最后，坚持实证性的研究方法，密切联系实际。本书将理论、模型与实证研究紧密结合，并试图对相关理论进行扩展以应用于比较研究。此外，本书对差异较大的组织种群进行了长期跟踪，研究结论具有重要的意义和价值。例如，1836 年至 1985 年的美国工会组织种群，1945 年至 1985 年的美国半导体制造企业组织种群，1840 年至 1975 年的美国旧金山海湾地区的报业集团种群，以及美国加利福尼亚州 18 个城市三年中饭店组织种群的面板数据。这些研究对象既包括了市场化与非市场化组织，也包括了高技术与低技术组织。这样安排的目的就是想要探究在不同的组织种群中是否存在相似的演化过程，书中的第三篇揭示了实证研究的结论。

本书的翻译工作于 2009 年启动，但在版权引进方面遇到了困难。衷心感谢科学出版社国际合作部在版权引进方面的艰苦努力，感谢张宁、江薇两位编辑在多次修订和审校中的辛勤工作，感谢国内同行专家对我们的鼓励和支持，感谢华南师范大学经济与管理学院提供的出版资助。由于我们学识有限，译文中定有不少错误，恳请批评指正！

彭璧玉 李 熙

2014 年 9 月 16 日于广州

前言

组织生态学是宏观组织社会学研究领域的重要分支，建构在有关组织种群和组织群落的生态演化模型之上。该理论体系的主要研究视角是剖析在较长的时间跨度内组织结构形成的因素。

组织生态学起源于 20 世纪 70 年代中期，当时组织社会学开始重视环境对公司、政府机构以及其他类型组织结构和功能的影响。该领域中大多数的理论和研究都强调组织自身能够理性、灵活、快速地适应环境的变化，而组织结构的可变性也体现了组织对短期环境波动的局部适应。

但是，我们观察到某些组织结构却难以应用该理论加以阐释，甚至无法识别特定组织的具体细节。面对环境的变化，组织并不总是维持一致、稳定的结构和简单的内在机制，相反它们各顾各的利益（没有统一的组织结构偏好）。在我们的印象中，兼并或重组会普遍存在于对决策权和资源控制权进行争夺的政治力量中，该政治过程将伴随着各种沉没成本的发生以及合法性的约束，从而可以促使组织灵活、快速地应对环境变化所带来的机会和威胁。简而言之，依靠拟人化的图像（anthropomorphic images）来建构组织变革模型是不可取的。本书试图从一个全新的视角来研究组织变革，即将拟人化的组织形象看成一个复杂的系统，且该系统在对环境反应的灵活性和速度上都受到一定的限制。

遵循拟人化思考倾向的理论学家和学者们同样也关注个体组织的行为，他们试图描述和解释个体组织面对特异环境变化时所引发的行为变化，也被称为“聚焦组织视角”（focal-organization perspective）。但是，该视角也存在一定的问题。任何组织策略的成功实施都取决于该组织所在系统中其他组织的策略行为。因此，我们认为把分析层面转移到组织种群层面将更有利，它意味着从一个特定的角度来考虑所有组织的行为。

20 世纪 70 年代，组织理论在社会学研究领域中经历了由盛转衰的过程，无论是组织仿生学还是聚焦组织视角都无法解释大规模的社会变革，本书将在第 2 章对其中的原因进行深入分析。

在提出新的组织变革理论之前，首先考虑两种分析框架。一种是竞争性市场中的公司理论，该理论强调适度的种群集聚，即考虑市场中每个个体组织同时反映的结果。但是，该理论依赖于组织理论和行为理论，而这些理论具有 20 世纪 70 年代组织理论的缺陷。同时，公司被视为是理性的行为人，这又回到人类影像学构建模型的局限。另一种是种群生态和群落生态演化模型，该框架具有更好的应用前景。该理论致力于解释，在种群层面，选择过程如何适应环境的变化。经过基因组的编码，生物个体具有相对稳定的行为方式。因此，变革的动力来源于自然选择的过程（设立率高于死亡率的固定策略）。Hannan 和 Freeman（1974，1977）曾在大量论文中运用组织种群生态学的独特模型来研究组织变革。

本书第 2 章讨论到，把自然选择机制引入到社会科学研究会违背一定的学术规范，但这并不妨碍有创造性地分析问题。在本书中，我们既不运用生物学理论来解释组织变革，也不研究生物种群与组织种群之间的关联，而是希望解释现有社会学理论无法很好解释的社会现象。同时，由于种群生物学模型可以很好地阐明社会变革的过程，我们将

在研究中广泛采用 Lotka-Volterra 模型。无论是动物种群还是组织种群,虽然没有研究能够表明其成长能够被数学模型精确地描述,但是这些模型可以在有限资源的封闭系统中刻画种群成长的路径。然而,原生动物以及官僚主义行为都不适用于该模型,因为模型是抽象的,是在条件近似的情况下得到的结论(Hannan and Freeman, 1977)。

组织生态学的发展受到了 Hawley (1950, 1968) 人类生态学中新古典理论的影响。该理论以 20 世纪三四十年代的生物生态学模型为基础,试图解释人类群落对生态环境的适应方式。无论是组织单元适应环境还是关键组织单元塑造环境,该理论都坚持“同形原则”(isomorphism principle),即组织结构的变化形式是相同的(Hawley, 1968)。我们认为 20 世纪 70 年代的组织理论学家一直在寻找类似的原则,但是却缺少了 Hawley 理论的逻辑严密性。本书将从两个方面来扩展 Hawley 的理论:一是我们主要对动态性而不是古典人类生态学的相关数据(因为我们质疑组织种群是否适用该研究范式)感兴趣。二是在遵循“同形原则”时我们应该考虑环境变化的时间性与空间性。

此外,我们的研究也深受 Stinchcombe (1965) 对组织变革深刻分析的影响。他认为组织种群在相同的环境中具有社会、文化、技术上的烙印,而且这些特征并不随环境的变化而变化,因为当前组织种群的特征反映的是组织在设立时的状况而不是最近的适应情况。在对历史事实的研究中,Stinchcombe 提供了很好的研究方法,并且他的推理分析也适合发展组织变革的组织生态学理论。但是,本书却从分析组织种群的设立率和死亡率的维度出发,在一个较长的历史时期内研究组织变革,从而发展上述理论。

鉴于前述的研究初衷,越来越多的社会学家投身到组织生态学的研究中,该新兴学科得以逐渐地丰富和完善。Carroll (1988) 的文献综述中也发现了这种令人兴奋的研究趋势。

本书囊括了 20 世纪 70 年代以来组织生态学在理论研究与实证研究方面最新的研究成果,主要有以下特点:第一,将生态学模型作为研究社会演化过程的框架。书中第 6 章、第 9 章和第 11 章对组织种群演化中的竞争性和合法性模型进行了扩展,但是该研究并没有局限于生物生态学所揭示的演化过程。第二,动态性。尤其是局部变动对组织种群设立率和死亡率的影响,且研究的时间跨度较长。第三,在研究动态性的过程中,我们从完整历程上考量了整个组织种群,即不仅研究规模较大或生命周期较长的组织,也研究跨行业或生命周期较短的组织。第四,实证性。大部分有关组织理论的研究成果都不涉及实证研究,或者只进行粗略的介绍。相比较而言,本书将理论、模型与实证研究紧密结合,试图对相关理论进行扩展以应用于比较研究。此外,本书对差异较大的组织种群进行了长期跟踪,研究结论具有重要的意义和价值,如 1836~1985 年的美国工会组织、1945~1985 年的半导体制造企业、1840~1975 年的圣弗兰西斯科海湾地区的报业集团(基于 Glenn Carroll 的数据),以及加利福尼亚州 18 个城市饭店组织种群三年的面板数据。在这些研究对象中,既包括市场化与非市场化组织,也包括高技术与低技术组织。这样安排的目的是探究在不同的组织种群中是否存在相似的演化过程,本书的第三篇将揭示实证研究的结论。

在对组织生态学长期的研究中我们得到了很多同事、学者、财团的鼓励、建议和支持。虽然难以将他们的名字一一列举,但谨在此表示衷心的感谢。我们也非常感谢 Glenn Carroll,我们在与他的合作中受益匪浅。同时, Jacques Delacroix 对本书的初稿提出了很多宝贵意见,也在报业集团的研究项目中给予了大力的支持,一并对其表示谢意。

此外, Susan Olzak、David Weakliem 以及在准备博士资格考试的 Heather Haveman 都对本书的初稿给予了宝贵意见, Paul DiMaggio、John Dumont、Paul

McLaughlin、Walter W. Powell、James Ranger-Moore、W. Richard Scott、Jitendra Singh 对本书的第一篇给出了建设性的建议。同时，本书得到了加利福尼亚大学、伯克利大学的旧同事以及康奈尔大学新同事的意见建议和批评指正。Warren Boeker、Jack Brittain、Charles Denk、Barbara Dohrn、Lauren Edleman、Michael Fischer、Jerry Goodstein、Nancy Langton、James Ranger-Moore、Douglas Roeder、Kim Voss 和 Douglas Wholey 也为研究提供了鼎力资助。

本书主要受国家自然科学基金（SOC-78-12315，SES-81-09381，ISI-82-18013，SES-85-10227）的资助。早期的研究项目得到了斯坦福大学社会科学院组织与数学分析研究所、加利福尼亚大学产业关系研究所的大力支持，而后期的研究项目得到了康奈尔大学人文科学学院以及詹森研究生管理学院的慷慨资助。同时，电脑计算由康奈尔大学超级计算机设备提供支持，并同时得到了来自于国家自然科学基金、纽约州政府以及 IBM 公司的联合资助。在该项目的最后阶段，Michael Hannan 得到了 John Simon Guggenheim 基金的帮助，并在柏林的 Karl Ulrich Mayer 研究中心完成了收尾工作。

本书的一些章节内容已经单独发表过，例如，Michael T. Hannan 将第 1 章的前部分内容以“不确定性、多样性与组织变革”（Uncertainty, Diversity and Organizational Change）为题刊登于国家科学院 1986 年出版的《社会行为科学：历经 50 多年的发展》（*Social and Behavioral Sciences: Discoveries over Fifty Years*）一书中。第 3 章的初稿由 Michael T. Hannan 与 John Freeman 以“组织结构的惰性与组织变革”（Structural Inertia and Organizational Change）为题在《美国社会评论》（*American Sociological Review*）1984 年第 49 期上发表。第 6 章的大部分内容也由 Michael T. Hannan 与 John Freeman 以“组织结构从何形成？”（Where Do Organizational Forms Come From?）为题在《社会学论坛》（*Sociological Forum*）1986 年第一期上发表。第 9 章的一部分内容来源于 Michael T. Hannan 与 John Freeman 以“组织设立的生态学视角：美国工会组织 1835-1985”（The Ecology of Organizational Founding: American Labor Unions, 1835-1985）为题在《美国社会学期刊》（*American Journal of Sociology*）1987 年第 92 期上发表的文章。第 10 章的中间内容来源于 Michael T. Hannan 以“美国工会组织死亡率的年龄依赖效应：对参数模型的比较研究”（Age Dependence in the Mortality of National Labor Unions: Comparisons of Parametric Models）为题在《数学的社会学期刊》（*Journal of Mathematical Sociology*）1988 年第 14 期上发表的文章。第 11 章的一部分内容来源于 Michael T. Hannan 与 John Freeman 以“组织死亡的生态学视角：美国工会组织 1836-1985”（The Ecology of Organizational Mortality: American Labor Unions, 1836-1985）为题在《美国社会学期刊》（*American Journal of Sociology*）1988 年第 94 期上发表的文章。第 12 章的部分内容来源于 John Freeman 与 Michael T. Hannan 以“生态位宽度与组织种群的动态演化”（Niche Width and the Dynamics of Organizational Populations）为题在《美国社会学期刊》（*American Journal of Sociology*）1983 年第 88 期上发表的文章，以及 John Freeman 与 Michael T. Hannan 以“再论饭店组织生态学”（The Ecology of Restaurants Revisited）为题在《美国社会学期刊》（*American Journal of Sociology*）1987 年第 92 期上发表的文章。在此，感谢这些出版社能够允许本书摘录这些已经发表的内容。

M. T. H
J. F

目 录

第一篇 相关理论

第 1 章 组织与社会结构	3
1.1 组织多样性	5
1.2 组织变革	7
1.3 人口统计学与组织生态学	8
1.4 种群的视角	9
1.5 组织结构的演化	10
1.6 动态与比较分析	14
第 2 章 理论背景	16
2.1 组织理论与社会学：联系的缺失	16
2.2 现代方法的比较研究	19
2.3 争论与误区	20
2.4 管理的含义及运用	22
第 3 章 类和种群的边界	25
3.1 类的定义方法	26
3.2 聚焦边界	29
3.3 边界的动态性和多样性	34
3.4 研究说明	34
第 4 章 结构惰性与组织变革	37
4.1 结构惰性	39
4.2 惰性影响的层级	43
4.3 惰性强度的变化	44
第 5 章 竞争与生态位	50
5.1 同构原则	51
5.2 生态位	52
5.3 经典竞争理论	53
5.4 生态位重叠与竞争	57
第 6 章 组织种群演化模型	64
6.1 内禀增长率的差异	64
6.2 环境对承载力的作用	67

6.3 组织种群规模的概念化..... 71

6.4 承载力和密度依赖..... 72

6.5 比率依赖和多元化依赖..... 78

6.6 选择的动态性..... 79

第二篇 研究方法

第7章 实证研究设计 83

7.1 事件的定义..... 83

7.2 全国性工会..... 86

7.3 半导体制造商..... 93

7.4 旧金山报纸出版商 100

7.5 数据集的比较 101

第8章 模型及分析方法..... 102

8.1 组织历史 102

8.2 转换率模型 105

8.3 计数过程模型 110

8.4 估计与检验 111

第三篇 实证结论

第9章 种群生态学的组织设立与进入..... 117

9.1 核心问题 117

9.2 工会的设立率 120

9.3 半导体制造业的进入率 132

9.4 报业组织设立率 141

9.5 比较分析 144

第10章 组织死亡率的年龄依赖 145

10.1 新之不利性..... 145

10.2 全国性工会组织..... 147

10.3 半导体制造企业的退出..... 161

第11章 组织死亡的种群生态学 163

11.1 全国性工会组织种群的倒闭率..... 164

11.2 半导体制造企业种群的退出率..... 180

11.3 报业种群的死亡率..... 188

11.4 比较分析..... 190

第12章 生态位宽度变化与组织死亡 191

12.1 生态位宽度与饭店组织的死亡率..... 193

12.2	半导体企业的生态位宽度和退出率·····	198
12.3	比较分析·····	203
第 13 章	结 论 ·····	204
13.1	研究价值·····	204
13.2	未来研究方向·····	207
参考文献	·····	211
术语英汉词汇对照	·····	222

第一篇

相关理论

第1章 组织与社会结构

大多数社会学理论将个人、利益集团、社会阶层以及公共机构的行为作为研究的重点。但是，在现代社会中，组织却是行为的主要媒介，几乎所有集体行为（collective action）都发生在组织的背景下（Coleman, 1974）。当利益集团和社会阶层采取集体行动时，它们通常借助工会、政党、民族解放战线等组织的力量。如果一些非正式的社会活动能有效利用这些现有的组织，行动的成功率将会提高（Tilly, 1978）。国家是许多社会活动的中心组织者，其本身也是一个组织机构。现代社会中，对权力的争夺主要发生在国家框架内的各组织之间，同样也存在于国家与其他各类组织之间。

组织通过正式的角色和程序来强化组织惯例。因此，当制度以明确、合法的条文形式出现时，就具有很强的执行力。例如，当职业协会成功获得经营专利产品的许可权时，职业道德标准便具有较强的行为约束力。当工会有权力影响雇佣合同的制定和废除时，该制度便会产生持续的约束效应。

因为组织在现代社会中发挥着非常重要的作用，社会变革的速度和方向取决于组织的动态。另外，整个社会适应环境变化的能力取决于个体组织的反应以及组织种群的多样性。

美国教育体系对社会经济变化所做出的反应很好地阐明了上述观点。长期以来，美国学校仅将较多的数学和社会知识传授给那些家境富有、聪明伶俐的学生，而不是所有的学生。国家委员会将这一现象归结为社会问题，并要求有关部门对美国社会教育进行迅速、具有深远影响的变革。一些委员强调要增加学生的数学、自然科学以及电脑知识，而另一些委员则认为应该加强学生的写作技能。但所有委员都一致认为需要提高教师的素质，同时需要增加教学时间。联邦与州政府官员、学校领导、立法者、学校工会以及家长都非常赞成这项改革。然而，国家公共教育体系究竟多久才能完成这项变革呢？在开始之前，必须考虑以下几个影响变革的因素。首先，教育系统极易受到人口统计和制度因素的制约。例如，在很长时间内，学校的低入学率导致教师数量逐年递减，所以要提高教师的素质将面临很大困难。其次，教师工会长期坚持“首位离开，末位进入”的官僚制度，如果该制度不改变，那么要想对教师队伍结构进行彻底的变革将遇到很多阻力。同时，这种变革还将遭遇到工会的极力抵制以及法律条文的挑战。总而言之，一项改革必然会影响到与之相关联的所有组织。

组织内部网络的复杂性也可以很好地解释教育体制改革的问题。教育体系中的命令链（chain of command）是多重的，即地方、州政府、联邦各机构的权力相互重叠，并没有一个中心的职能部门进行统一的计划和协调。也就是说，该体系中任何部门的变革都会受到其他重叠职能部门的阻止，对课本的变革从表面上看很简单，但由于组织、筹

划、运作而变得非常复杂。除非所有组织和个人进行深入、细致的协商，一致通过并执行，一项影响宽泛的教育改革才能取得成功。这就意味着该项改革必须改变各相关组织的运作流程以及相互关系。由此可见，整个教育体系的反应速度取决于组织种群中反应最慢的个体组织的速度。

相似的问题也同样存在于产业改革中，虽然期间的变革过程有所差异。从 20 世纪 70 年代末到 80 年代初，美国高度垄断产业（如农业、建筑业、汽车业、钢铁业等）受到了国外竞争者在计划、执行和产品定价方面的严峻挑战。其中一些大型企业反应速度较慢，从而很难适应这种新的变化。于是，这些企业利用政治手段使政府对竞争加以限制，从而在早期阻止了产业政策和产业结构的变革。国内要推出应对全球化的产业政策就意味着经济领域中数以千计的组织要进行结构调整。然而，这些政策是否足够应对全球范围内激烈的市场竞争与技术革新，主要取决于市场经济中老企业的反应速度以及新企业的设立率和成长速度。因此，要想很好地分析上述政策就必须运用动态组织种群的相关知识。

从这个角度看，组织在面对利益集团所发起的社会变革时只是被动的接受者。但是，组织并不只是扮演这种角色，大多数的社会变革都是由组织活动引发的。事实上，组织是特有集体行动的工具。个人或集团无论投资在医院还是军队等组织，都希望获得额外的收益。

然而，组织也不仅是简单的工具。在其他方面，组织需要投入大量的资源来维持结构的稳定性，这些资源往往都用于组织的设立及管理，而不是用于生产或集体行动。所以，为了达到社会目标而设立组织是一种耗费巨大的途径（在本书第 5 章中将进一步讨论如此破费的解决问题的方式在现代社会中广泛应用的原因）。

组织政策使得生产的技术需求与实际资源分配的关系变得复杂，各部门都试图扩大自身的预算份额和员工数量。当经济不景气时，部门间对组织固定资源的争夺将更加激烈（Freeman and Hannan, 1975; Hannan and Freeman, 1978）。因为组织之间的分配会引发残酷的政治较量，所以组织的行为取决于之前资源分配的情况以及当前政治集团的属性。另外，组织已经形成了独特的行为方式，至少与表面的目标、周围环境的需求有所区别，也经常与领导者的意图相背离。

从公共目标的视角来审视 Weber（1968）所描述的官僚组织，组织行为是有序并理性的，其发展不以关键角色的利益为转移。Weber 在 1968 年的文章中指出：“如果一个利益集团需要某人持续地代表其意愿，或者希望在其他方面按照自己的意愿行事，那么最好建立一个协会来强有力的保证这些行为在任何环境下得以不间断地进行……”但从长期来看，一些短暂的、非理性的行为被系统、理性的“公司”所取代，早期参与者的热情和意愿会逐渐消退，而公司这种组织形式却被长久地保持下来。

尽管 Weber 认为组织按照自己的行为方式行事，独立于创始者的愿景和利益，但是他也不否认组织总是执行最初的项目和意图。Michels（1915）创立的传统组织理论从不同的视角对该问题进行了探讨。Michels 认为，组织目标将被一系列过程所取代，这些过程旨在维持组织的生存，以及获得权利和特权。随着组织年龄的增长，创始者的个人目标将逐渐被组织目标所替代（在本书第 4 章中会详细阐述）。正如 Selznick

(1948)的观点,组织是拒不服从的工具。由于权力对组织资源分配的干预,组织很难适应外部环境的变化或是采取更多新的行动。

虽然组织惰性依然存在,尤其对于年龄或规模较大的组织更是如此,但组织种群却随着时间的推移发生了很大变化,如今的组织形式已经与世纪初时明显不同。Chandler (1977)已经对产业组织形式的变革进行了深入的研究。另外,相似的变革过程也发生在工会、医疗机构与政府部门中。

社会、经济和政治系统中的变革都影响着组织的结构与行为。同时,组织种群的变革也同样会影响社会系统,这已经超出了本书的研究范围。但是,目前对组织变革的研究缺乏对实际动态性的关注,即更高层次系统中的变革如何影响社会中的组织形式?

研究组织行为的现有文献经常假设试图改变管理者和职工的动机,以及组织的一些细节会使其他目标得以实现。同时,大多数的理论认为组织形式随着环境的变化和竞争的加剧而改变。虽然研究的视角不同,但这两种过程都体现出变革和创新的作用。显而易见,从理论和实证角度来分析上述过程的局限性是非常重要的。

探讨上述问题需要了解多种类型的变革率,如再组织率(rates of reorganization)、新组织形式创建率(rates of creation of new forms)、组织死亡率(rates of organizational disappearance)等。然而,现有的研究对这些概念的剖析甚少,本书尝试通过理论和实证分析弥补该不足。

1.1 组织多样性

本书对组织多样性的研究主要采用生态演化的方法,并重点解释为什么有如此多或如此少的组织种类。该问题又涉及以下几个方面:第一,组织多样性增加的原因,如新组织的设立;第二,组织多样性减少的原因,如竞争所导致的组织死亡。换句话说,组织生态学主要探讨社会环境如何影响组织的设立率、组织形式的增长率、组织的变革率、组织或组织形式的死亡率。此外,还要考虑社会、经济以及政治系统对这些比率的影响。同时,组织生态学也强调组织种群内部变化的动态性。

对组织多样性的研究似乎仅具有理论价值。但事实上,研究结论对重大的社会问题有很强的解释力,最好的应用是分析一个社会对未来不确定变化的适应能力。组织多样性广泛存在于社会的各个领域,如医疗机构、电子制造业、科学研究机构等,并与个体组织结构及策略交织所产生的集体行动结果密切相关。

但上述问题的研究一般非常微妙和复杂。在大型组织中,单个个体无法完全理解整个组织的行为方式以及组织内部运作的各种关系。同时,决策风格、组织文化等软件也很难阐述清楚组织的内部结构,正如之前所探讨的正式组织结构与非正式组织结构之间的差别。基于这些原因,一旦组织死亡,其内部结构和运作形式很难再现。因此,组织多样性的减少意味着适应特定环境的信息损失。

面对未来的不确定性,组织多样性有利于社会的发展。在没有变革前,稳定、繁荣的社会里充满着各种组织。一旦环境发生变化,只有在老组织重塑或新组织设立后,社会才能够再次稳定下来。由于组织再造将影响与之相关的权力集团的利益,所以这个过

程耗费巨大且不太顺利。而新组织又非常脆弱,在设立过程中会出现各种各样的问题,使得适应新环境的时间较长。一个系统的组织多样性越高,可用来选择的组织形式就越多,也就更容易适应环境的变化。以一个系统作为整体进行变革,便意味着资源在内部组织间进行再分配,分配的动力来源于命令链或是市场机制,而不是寻找或创建合适的组织形式。

古典演化理论认为,组织形式的多样性有利于应对未来环境的不确定变化。例如,如果农田里只种单一植物,则说明基因的种类较少,一旦出现昆虫变种,植物将很难抵御病虫害的侵害。同时,可供解决该问题的方法也非常有限。

另外,组织多样性也会从另一方面来影响社会。因为员工的职业生涯与组织存在一定的关联,所以个人在职业中成功的概率将依赖于组织形式的多寡。当组织多样性程度较高时,拥有不同背景、兴趣和技能的员工会更有机会寻找到适合自己发展的组织。例如,在美国产业中,很多企业都鼓励通过情感关系和迁移网络来雇佣员工(Wilson and Portes, 1980)。其实,这种方式也属于组织多样性的范围,对于经济发展具有重要的作用。

Hannan (1988a)认为,职业的多样性与提供就业岗位的组织的多样性成正比。但从表面上看来,潜在职业的多样性正是造成工作不平等的原因。某些职位要求雇员具有某种技能,从而使得拥有该技能的个体得以胜任,其他个体则被排除。相反地,随着潜在职业多样性的增加,依靠单一技能获取职业成功的概率大大降低。这就意味着,组织多样性的增加提高了职业的多样性,反而减少了工作机会的不平等。

多样性本身也具有某种权利。例如,在新闻报道中,记者有权利从各个角度自由地发表言论,而不受任何经济利益集团的干涉。同样,相似的观点也适用于学校、高等教育机构、研究所等具有社会影响力的组织。

那么,社会、经济和政治环境究竟是怎样影响组织多样性的呢?通常,研究多样性与组织可变性运用相同的方法。但是,从生态学视角来观察组织多样性的可变性则将其分成数目很少的类别,就是第3章所提到的“组织种类”(organizational forms)。因此,研究多样性要涉及某组织种群(种类)内和组织种群(种类)间的变化。

几乎所有研究社会环境对组织多样性影响的文献都考虑到环境的不确定性。因为,组织在稳定环境中的多样性水平较低,而学者更关心外部环境的不确定性是如何影响组织多样性的,本书则运用理论和实证研究对该问题进行了探讨。

本章将讨论社会变革中组织的动态变化,并从组织生态学的视角阐述组织角色和组织变革特性在社会发展进程中所起到的作用。同时,以组织生态学的研究范式丰富组织理论有如下原因:其一,组织生态学关注组织的设立和死亡,这些重大事件并非毫无征兆,而是普遍存在的,但组织理论却难以预测和解释其发生的时间和缘由。其二,组织生态学可以将组织理论和社会历史联系起来。对种群层级的研究就必然会谈到社会历史,因为对种群动态的研究需要长期的分析结果,对研究中组织种类的期待迫使研究者建立一个时间框架,这个框架足够长可以获得组织设立率和组织死亡率的变化情况。但是,要从特定的历史事件中将重复的过程加以分离是比较困难的。在余下的章节中,本书会进一步介绍如何在社会历史背景下运用数量分析的方法研究相关问题。

同时,组织种群与历史研究之间还存在另外一层联系。生态学研究要求剖析组织种群背后的制度环境,可以通过访谈、查阅文献等方式获取信息。无论来源于何种信息渠道,一个对组织种群动态的研究,也许是高度量化的,但仍需要现实中特定模型的定性研究和有效的研究设计。

最后,组织生态学的研究对社会调查等领域也有很好的借鉴作用。以组织理论和经济学为例,自从 Cyert 和 March 在 1963 年出版《企业行为理论》(*A Behavioral Theory of the Firm*)以来,很少有学者应用微观经济学的研究范式来发展组织理论。很显然,经济学家对组织产权的关注也属于组织种群层次的现象。而寡头市场、垄断市场与完全竞争市场的运作方式不同,所以大量买家和卖家将消失,只有小部分的生存者继续为经济学家和组织研究者的研究提供基础。这就是说,在寡头市场和垄断市场中,组织的有效性、市场的竞争性以及企业的生存状况将不再是微观经济学关注的重点。

1.2 组织变革

虽然组织在社会变革中发挥着重要的作用,但大多数宏观社会学的理论和实证研究都很少系统地研究组织。本书第2章将进一步介绍从20世纪60年代到70年代,部分组织社会学独立出社会学范畴的过程。组织社会学家在这个时期内发展了大量研究组织结构变化的理论和方法。然而,后来该研究领域停滞不前,仅停留在探讨正式组织结构各方面的相互关系的静态分析,包括组织规模对组织结构的影响以及组织结构所依赖的技术水平。但是,这些研究都不考虑组织与社会的关系,也不涉及组织对社会变革的影响。

在20世纪70年代中后期,组织社会学逐渐向政治社会学和宏观社会学靠拢,Marx、Weber、Michels等先驱学者将该研究领域扩展到去解释和分析社会学中最基本的问题。组织理论的研究主要包括以下几个方面:第一,社会和历史的转变如何影响组织?第二,组织多样性在社会变革中起何作用?这些研究贡献涉及各个角度,但是在很多问题上没有达成共识。目前,有关组织生态学的文章主要探讨社会变革如何塑造组织,以及竞争机制如何激发组织的多样性(Hannan and Freeman, 1977, 1984, 1987; Carroll, 1987, 1988)。制度学家已经对社会准则的合理性和组织的制度安排进行了很好的研究(Meyer and Scott, 1983)。马克思主义者在最近的文章中指出,组织在应对劳工斗争中起到了重要作用,而组织结构也反映了这种斗争的特点(Burawoy, 1979; Gordon et al., 1982)。

然而,很多学者对组织形成的过程持有不同看法,至少出现了三种组织变革理论,但所有这些理论都围绕组织多样性和社会变革的主题。

1.2.1 选择理论

本书所应用的生态学理论认为,大多数组织结构的重大变化表现在新组织的设立、组织形式的消失以及老组织的死亡。也就是说,在面对环境的不确定性时,现存的组织,尤其是大型、强势的组织很少会改变组织战略和组织结构。同时,选择理论强调战