

当代世界学术名著



组织理论

理性、自然与开放系统的视角



*Organizations and Organizing
Rational, Natural, and
Open System Perspectives*

[美] W·理查德·斯科特 (W. Richard Scott) / 著
杰拉尔德·F·戴维斯 (Gerald F. Davis) / 著
高俊山 / 译

 中国人民大学出版社



当代世界学术名著



组织理论

理性、自然与开放系统的视角

[美] W·理查德·斯科特 (W. Richard Scott) / 著
杰拉尔德·F·戴维斯 (Gerald F. Davis) / 著
高俊山 / 译



NLIC 2970692803

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

组织理论：理性、自然与开放系统的视角/(美)斯科特，(美)戴维斯著；高俊山译。—北京：中国人民大学出版社，2011.3
(当代世界学术名著)
ISBN 978-7-300-13350-8

I. ①组… II. ①斯… ②戴… ③高… III. ①组织管理学 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 021393 号

当代世界学术名著

组织理论

——理性、自然与开放系统的视角

[美] W·理查德·斯科特 著
杰拉尔德·F·戴维斯

高俊山 译

Zuzhi Lilun

出版发行	中国人民大学出版社	邮政编码	100080
社 址	北京中关村大街 31 号		
电 话	010-62511242 (总编室)	010-62511398 (质管部)	
	010-82501766 (邮购部)	010-62514148 (门市部)	
	010-62515195 (发行公司)	010-62515275 (盗版举报)	
网 址	http://www.crup.com.cn http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京联兴盛业印刷股份有限公司		
规 格	155 mm×235 mm 16 开本	版 次	2011 年 5 月第 1 版
印 张	36 插页 2	印 次	2011 年 5 月第 1 次印刷
字 数	532 000	定 价	68.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

“当代世界学术名著”

出版说明

中华民族历来有海纳百川的宽阔胸怀，她在创造灿烂文明的同时，不断吸纳整个人类文明的精华，滋养、壮大和发展自己。当前，全球化使得人类文明之间的相互交流和影响进一步加强，互动效应更为明显。以世界眼光和开放的视野，引介世界各国的优秀哲学社会科学的前沿成果，服务于我国的社会主义现代化建设，服务于我国的科教兴国战略，是新中国出版工作的优良传统，也是中国当代出版工作者的重要使命。

中国人民大学出版社历来注重对国外哲学社会科学成果的译介工作，所出版的“经济科学译丛”、“工商管理经典译丛”等系列译丛受到社会广泛欢迎。这些译丛侧重于西方经典性教材；同时，我们又推出了这套“当代世界学术名著”系列，旨在译译国外当代学术名著。所谓“当代”，一般指近几十年发表的著作；所谓“名著”，是指这些著作在该领域产生巨大影响并被各类文献反复引用，成为研究者的必读著作。我们希望经过不断的筛选和积累，使这套丛书成为当代的“汉译世界学术名著丛书”，成为读书人的精神殿堂。

由于本套丛书所选著作距今时日较短，未经历史的充分淘洗，加之判断标准见仁见智，以及选择视野的局限，这项工作肯定难以尽如人意。我们期待着海内外学界积极参与推荐，并对我们的工作提出宝贵的意见和建议。我们深信，经过学界同仁和出版者的共同努力，这套丛书必将日臻完善。

中国人民大学出版社

前 言

本书的前身是 1981 年出版的斯科特教授编著的《组织理论：理性、自然和开放系统》，截至 2003 年，该书一共进行了 5 次修订。此后，在准备下一次修订时，斯科特教授找到一位虽然年轻但已在学术领域颇有建树的同事杰瑞*·戴维斯加入了他的工作。

两位作者在制定修订计划时一致认为，应该在保持原书历史渊源的基础上，更多地反映近年来组织研究领域的变化。历史上各个时期出现和流行过的各种理论观点、研究方法和研究发现不仅塑造了这个领域独特的演变模式，而且仍然影响着当今的研究。两位作者尤其认为，原书在展开这一历史过程时，强调三条相对独立的思路——理性、自然和开放系统视角——之间的汇合与交互作用的做法，具有突出的特色，仍然可以作为梳理这一领域中各种思想、观点、方法和研究发现的手段。因此，本书基础部分的三章（第 2~4 章）基本保持了斯科特原书的模样。

但是，在考察近 10 年来这一领域的发展时，两位作者发现有必要进行比较大的修改，需要删除大量原有材料并补充许多新材料。随着修

* 杰瑞 (Jerry) 是对杰拉尔德 (Gerald) 的昵称。——译者注



订工作的不断深入和进一步的思考、修改和重写，他们发现工作的范围和深度已经远远超出更新和修订原有著作的范围，事实上已经是在重写一部新书——虽然仍沿着其前身的思路，但是走向了一个新的不同的方向。本书的新书名*就反映了作者对发生在正式组织的内部和周围以及它们之间各种灵活的协调行动的重视。

在介绍这些新趋势之前，我们想首先概述一下本书所继续保持的特色，正是这些特色使我们的工作与其他描述和总结组织研究的工作有所不同。其中包括：

- 本书继续定位为“导论”而不是“概论”。也就是说，我们假定，虽然本书的读者先前不一定拥有这一领域的专门知识，但是他们有志于对组织研究领域的一些基本问题开展深入的探究。

- 在介绍各种不同的视角和模式时，我们将尽最大努力保持公正。在对各种观点和研究提出批判性评论时，我们将持审慎的和建设性的态度。

- 我们用了大体相同的篇幅介绍“现实世界中”组织的变化和关于组织的理论的变化，同时尽可能展示这两方面变化之间的联系。

- 尽管广泛性和跨学科是本书选取和组织材料的基本原则，但是我们对社会学和制度学派视角的青睐，以及戴维斯在经济社会学、管理学方面的背景无疑都会有所表现。

- 虽然我们都极不赞同该领域长久以来形成的宏观与微观的分界，但本书的介绍还是更偏重于宏观分析。

- 我们承认当今的人们生活在组织世界里的各种好处，但是也指出其中的众多问题。组织不仅是提高效率和生产率的工具，也是许多社会弊端和不公平问题的来源。

- 最后，我们努力涵盖各种组织——从志愿者组织、公共机构到私有企业；强调所有受影响的人和团体的利益同等重要——不仅要考虑经

* 原文为 Organizations and Organizing，为了突出本书与其前身的继承关系和便于读者从书名了解本书的内容，我们仍使用斯科特原书中译本的书名“组织理论”作为本书的书名，参见第1章的注释 [1]。——译者注

理和股东的利益，也要重视普通员工和公众的利益。

在保持原书上述特点的基础上，本书还增加了以下新的特色：

- 在总结和分析组织如何应对和适应环境的基础上，我们指出组织的环境正在变得越来越高度组织化，提出要关注这种组织化的多种途径——如何构成组织群、组织域和组织网络。

- 我们强调组织内部、跨越不同组织和组织之间网络的意义，用了一定的篇幅介绍网络度量和网络分析的方法，以及近年来对网络组织的研究。

- 除了介绍了组织研究的主流范式，我们还分析了这些范式如何影响人们对组织的战略、结构与绩效之间关系的理解与解释。

- 我们对各种组织模式进行了广泛的介绍和梳理，从中世纪的行会到早期的工业化组织，到当代的后工业化形式。

- 组织的理论概念和研究方法与组织的形式发生着平行的变化，目前很多注意力转向了组织的灵活性和组织过程——从研究组织及其结构转向研究组织行动的过程，采用的模型从稳态实体模型转向动态关系模型。我们在最后一章尝试性地分析了在这一转变背景下组织研究的新方向。

致 谢

两位作者都是组织研究领域的“老兵”。这是一个非常新的领域，书中介绍的许多学者我们都相当熟悉，如同朋友和亲戚一样。我们真的是生活在一个“小世界”里，同行间的距离不超过二级分离度。书中引用了他们中许多人的工作，这里就不一一指出了。需要特别提出感谢的是斯坦福大学的博士研究生阿曼达·夏基，她帮助我们更新了部分章节的数据。

我们还要对斯坦福大学和密歇根大学的有关教师和研究生所作的贡献表示感谢。多年来，我们分别在这两所学校执教，一批思维敏捷、研



究成果丰富的组织理论学者集中在这两所学校的相关院系，我们经常同他们在一起交流思想和研究成果。在斯坦福大学，早年间协调这个学术共同体的是在国家心理健康研究所（NIMH）支持下的组织研究培训计划，到了20世纪90年代，斯坦福组织研究中心（SCOR）成为领导和支持相关工作的机构。在密歇根大学，则一直是跨学科组织研究委员会（ICOS）发挥着类似的作用。这些组织帮助我们有效地抵御了分裂这个领域的离心力量。

斯科特教授坚持要公开感谢杰瑞。斯科特曾经参与多项合作研究和合著述工作，经验丰富的他深知，合作人员的增加并不意味着工作负担的减小——恰恰相反，结果往往是工作量更大。但是，从与杰瑞合作的过程中所享受到的工作乐趣和心智启发远远超出了协调的投入。此外，更为重要的是，杰瑞的参与大大提高了本书的质量。

最后，斯科特教授要再一次感谢妻子乔伊长期以来忠贞不渝的爱与忍耐，尤其是要经常面对他把自己整天关在办公室里，只是在冲咖啡时才偶尔露面一面的情形。去年是他们走到一起的第50年。

杰瑞感谢有这样一位智慧的长者邀请他参与这样一项工程。在斯坦福大学听迪克*讲授组织学，潜心研读第一版《组织理论》20余年之后参加该书的修订，杰瑞的感觉就像爬上沙特尔大教堂*擦窗户一样。这是一次令人激动的探索，他希望丝毫没有碰坏那些漂亮的圆花窗。他还要感谢密歇根大学罗斯商学院给他的学术休假，从而使他有时间专心从事这项工作，同时感谢克里斯蒂·布朗为本书的完成在其他方面给予的帮助。

* 迪克（Dick）是理查德（Richard）的昵称。——译者注

** 法国著名的天主教堂，被列入联合国世界文化遗产名录。——译者注

目 录

第 1 章 研究组织，组织起来	1
组织的重要性	2
组织研究领域	9
共性与差异	12
组织的要素	21
组织的概念	30
小结	36
第 2 章 作为理性系统的组织	39
基本特征	40
主要学派	45
小结与一些初步结论	63
第 3 章 作为自然系统的组织	68
基本属性与特殊属性	68
主要学派	73
小结与一些初步结论	94



第 4 章 作为开放系统的组织	100
系统层次.....	101
关注重点与主要观点.....	103
主要学派.....	112
小结与一些初步结论.....	120
第 5 章 融合视角, 扩展分析层面	123
融合的尝试.....	124
回眸过去, 展望未来.....	129
分析层面再细分.....	132
生态层面的理论.....	137
结论性评论.....	140
第 6 章 技术与结构	142
作为技术适应系统的组织.....	143
技术与结构: 自然系统的看法.....	156
小结.....	169
第 7 章 劳动力与结构	171
组织的社会边界.....	171
劳动分工.....	179
工人的从属地位.....	181
劳动力市场与组织边界.....	185
高绩效工作组织.....	193
参与者的难题.....	195
小结与评论.....	205
第 8 章 目标、权力与控制	208
组织中目标的形成.....	209
有组织的混乱、无定形组织与组织学习.....	223
控制系统.....	229
关于权力的批判理论和后现代观点.....	243
小结.....	247

第 9 章 组织的二元环境	250
交易成本与企业的起源	252
资源依赖与议定环境	266
小结	277
第 10 章 环境的组织	279
新的组织及群落如何产生? 为何倒闭?	
——生态学视角的解释	280
组织如何受到更大范围的社会、政治及文化过程的制约?	
——制度学派视角的解释	293
小结	315
第 11 章 组织内部及其周围的网络	317
导论: 从隐喻到方法再到世界观	317
网络思维	318
组织间网络	327
网络组织	333
部门与社会网络	346
小结	353
第 12 章 战略、结构与绩效: 组织战略的社会学	356
为什么有些产业的企业比其他产业的企业获利更多?	360
组织绩效	375
小结	388
第 13 章 公司形制的兴起与转变	390
组织形式的变化	394
组织还是社会的基本结构吗?	414
小结	421
第 14 章 组织与组织理论变化的前沿	424
从一元论到多重范式	426
从单一文化到多重文化的研究	431
从共时研究到纵观及历史分析	434



分析单位与分析层面从微观到宏观的转变·····	440
从结构到过程·····	443
参考文献·····	451
专有名词和专业术语中英文对照表·····	500
译后记·····	552

第1章 研究组织，组织起来*

社会学中不断重复的事，就是要构想一个组织，然后研究它。这些研究的方式既不是把组织拟人化，也不是把它简单分解为个体或群体的行为。

——盖伊·E·斯文森 (Guy E. Swanson, 1976)

组织在现代社会中起着重要的作用。组织的存在影响到——甚至可以更确切地说是侵蚀了——几乎当代社会生活的每一方面。这是一本关于组织的书——什么是组织，组织都做些什么，组织如何改变，以及人们如何看待和研究组织。

本书的第一个主题是共同性。组织具有一定的共性使其有别于其他社会形式。该领域的研究者认为，了解其他组织的特点有助于认识某些

* 本章标题“The Subject Is Organizations; The Verb Is Organizing”，按字面直译应该是“主语是组织，动词也是组织”。标题第二部分的表面意思是将有关研究组织的资料组织起来，同时暗指组织是一种实践行动——这层含义也反映在本书的书名上——“Organizations and Organizing”可直译为“组织与组织活动”，作者以此来强调组织活动实践的重要性。为了突出本书与其前身的继承关系（参见前言）和便于读者从书名了解书的内容，我们仍沿用以前译本的书名“组织理论”。——译者注



特定的组织。例如，对工厂如何工作的了解能帮助你理解医院的管理，了解软件公司的知识可以帮助你认识监狱的运转。本书的第二个主题是多样性。尽管各种组织存在许多共性，但是它们在规模、结构和运行过程等方面展现的差异还是相当大的，有时甚至大到不可思议。组织的种类也随着时间而发生变化。就像组织不断地变化一样，对组织的研究和组织的研究者也在不断地改变。不同背景的研究者带着各自的研究兴趣、工具手段和认识前提来到这里。有人关心在组织情境下的个体和团体行为，有人将组织本身作为研究的基本单位，还有人通过考察一国的组织特点了解该国的整体社会结构，更有人主要对组织的结构属性感兴趣，也有人认为形成和改变组织结构的过程更重要。

从本章开始，我们将介绍三种最具影响的研究视角——理性、自然和开放系统视角，它们分别对组织给出了不同的定义。本章简要介绍三种视角的基本概念，然后在接下来的三章分别对它们作进一步的讨论。这三种视角塑造了并继续指导着我们对组织的理解。

组织的重要性

无处不在

组织可能是现代社会最突出的特征。虽然在中国、希腊和印度的古代文明中就已经有组织的存在，但是直到现代工业化社会，我们才发现有这么多的组织在我们周围，而且几乎所有社会运转功能都离不开它们。从古以来的军队、行政和税收，到当今的发明与发现（研发机构）、儿童与成人的社会化（学校和大学）、再社会化（精神病医院和监狱）、商品的生产与分销（工业企业、批发商和零售商）、各种服务（洗衣、修鞋、医疗、金融咨询）、人身及财产安全（警察局、保险公司、银行及信托公司）、文化保护（博物馆、画廊、大学、图书馆）、通信（广播电台和电视台、电话公司、邮政局）、娱乐休闲（保龄球馆、游泳馆、国家公园、职业足球队），各种组织无处不在，无所不包。

那么，组织的数量到底有多大呢？即使在像美国这样非常发达的社会，长期以来也没有关于组织数量的精确记录。我们很早就开始关心人口及货币流通状况，但却忽略了对组织的统计。直到20世纪80年代，美国国家统计局才开始发布《标准企业名录》，并按经营体（在同一地运营的经济单位）和公司（在同一所有权属下的一个或多个国内经营体组成的企业）将统计对象分为两大类。2002年，美国国家统计局的报告显示，当年美国有经营体720万个，隶属于570万家公司。这个惊人的数字还不包括公共机构和志愿者组织，估计其数量也在这一水平。根据税务记录，美国大约有200万个免税非营利组织，其中近40万个具有相当的规模，需要在联邦税务局（IRS）登记。这些非营利机构包括慈善机构、基金会、政治组织以及其他非政府组织（NGO）。

20世纪90年代初，一个研究小组对美国的雇佣机构进行了首次全国范围的调查（Kalleberg et al., 1996）。为了开展这项“全国范围的组织研究”，卡莱伯格和他的同事们设计了一种巧妙的采样方法。由于没有组织的普查资料，他们首先采用随机抽样法在美国的成年人中选取样本，询问他们的主要雇主，然后通过电话访问那些被称为雇主的组织，了解它们的主要特征，特别是人力资源方面。通过这种方式，研究小组获得了一个随机的雇佣组织（经营体）样本及其规模分布（Kalleberg et al., 1996）。研究结果显示，在1991年的这次调查中，61%的被访者受雇于私营机构，27%在公共机构工作，7%服务于非营利组织（1996: 47）。

虽然现在组织无处不在，但是其发展相当平缓且不为人们注意。在过去的几个世纪里，它们就这样悄无声息地来到我们身边。公共行政机构在各个领域的渗透和家族企业被法人公司的取代，对社会结构而言称得上“是一场革命”，但是直到最近才引起人们的注意。

没有人鼓动，也没有人抵抗，甚至连战旗都没有，一场革命就这样发生了，它在几十年间改变了我们的生活，很多人却毫无察觉。在美国和欧洲，人们关心和讨论的是社会主义、平民主义、奴



隶解放、教权主义、宪章运动以及殖民主义。组织记录了人们期待和设计的世界与他们实际构建的世界之间的巨大差异（Lindblom, 1977: 95）。

我们现今所熟知的组织形式产生于 17—18 世纪间的欧洲和美国，当时正值欧美政治和经济扩张时期和启蒙运动过程中。在此期间，不仅组织的数量和应用领域激增，而且发生了结构的转变，从先前的基于亲属纽带和个人关系的“公社”形式，转变为基于除了对目标和利益的共同追求外无其他联系的个人之间的契约安排的“合伙”形式（Starr, 1982: 148）。

社会痼疾之源？

遍布于社会生活各个领域是组织重要性的体现之一。组织重要性的另一个标志的意味却大不相同，那就是越来越多的人将困扰当代社会的许多痼疾归咎于组织。早在 1956 年，米尔斯就对“权力精英”阶层的出现提出警告，指出这些人占据了国家机构、军队和大型企业三类相互交织的组织的高层位置（Mills, 1956）。几乎同一时期，致力于修正和更新马克思学说的德国人达伦多夫则坚持认为，阶级结构的基础已不再是生产资料所有制，而是对掌控组织权力的职位的占据（Dahrendorf, 1959 trans.）。这些尚存争议的观点关注的核心是组织对社会分层体系的影响，他们看到了组织数量和规模的增加所导致的权力和地位基础的变化。

与此相关的还有对公共组织权力增长愈发激烈的批评。德国两位伟大的社会学家，马克斯·韦伯和罗伯特·米歇尔斯很早就认定，（非选举产生的）公共行政官员——官僚阶层对表面上的政治领导人的影响是所有现代社会不可避免的核心政治问题（Weber, 1968 trans.；Michels, 1949 trans.）。为协助领导人行使治理职能而设立的行政官员往往变成具有自己利益诉求的独立群体（Skocpol, 1985）。

组织发展对社会所有方面的负面影响几乎都有批评家关注。他们大

多借用并引申贯穿韦伯思想的一个主题，即对现代生活理性化的谴责，用韦伯的话来说就是对“这个世界的失望”（Weber, 1946 trans. : 51）。组织被认为是系统地将我们生活的各个方面理性化的工具——被计划、被系统化、被科学化、使其更加有效和有序及接受“专家”的管理（见 Mannheim, 1950 trans. ; Ellul, 1964 trans. ; Goodman, 1968 ; Gilbraith, 1967 ; Ritzer, 1993 ; Schlosser, 2001）。

快餐连锁店在全世界范围的成功就是一个乏味却有力的例子——一个“麦当劳化的社会”（Ritzer, 1993）：理性化的食物配制、非个性化的员工顾客关系以及批量化农产品加工技术的蔓延。

这种快餐业的基本指导思想已经成为当今零售业的操作系统，消灭了小商店，消除了地域差异，在各地自我复制面孔一样的店铺。必胜客和 Taco Bells*、盖普和 Banana Republics*、星巴克和 Jiffy-Lubes*、Foot Lockers*、Snip N' Clips*、Sunglass Huts*，以及 Hobbytown USA*，在美国各地的大街上和购物中心里无处不在。特许经营和连锁商店已经深入到美国人生活的几乎每一个角落。从哥伦比亚/HCA* 旗下医院的产房到 Service Corporation International* 所属的尸体整容室……一个人可以不在任何独立经营的店铺花一分钱就能走完从摇篮到坟墓的全部旅程（Schlosser, 2001: 5）。

这些批评的声音是有更多的人参加的一个大合唱的组成部分，他们指责组织在许多方面损害其成员的个性和精神。异化、强制统一和压制正常人格发展等现象不仅在监狱或劳改营这样的特殊组织中存在，在日常生活中的各类普通组织里也屡见不鲜（见 Argyris, 1957 ; Maslow, 1954 ; Whyte, 1956）。伴随着服务经济主导地位的到来，一些工作中出现了“商业化的人类情感”（如航空乘务员或推销员），要求员工不论内心真实感受如何都要面带微笑，而另外一些工作（如收账员和刑侦审

* 餐饮、服装、家居、医疗等领域的连锁经销商和特许品牌，尚无通行的译名。——译者注