

GONGGONG
ZUZHI
XUEXI LILUN

公共组织

学习理论

刘霞 著

中国社会科学出版社

公共组织

学习理论

GONGGONG
ZUZH
XUEXI LILUN

刘霞 著

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

公共组织学习理论/刘霞著. —北京:中国社会科学出版社,2005.9
ISBN 7-5004-5094-X

I. 公… II. 刘… III. 公共管理—研究 IV. D035

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 059142 号

责任编辑 孙 晶
策划编辑 陈 彪
责任校对 周 昊
封面设计 王 华
版式设计 王炳图

出版发行 中国社会科学出版社

社 址	北京鼓楼西大街甲 158 号	邮 编	100720
电 话	010—84029450(邮购)		010—64031534(总编室)
网 址	http://www.csspw.cn		
经 销	新华书店		
印 刷	北京君升印刷有限公司	装 订	广增装订厂
版 次	2005 年 9 月第 1 版	印 次	2005 年 9 月第 1 次印刷
开 本	710×980 毫米 1/16		
印 张	17.625	插 页	4
字 数	308 千字		
定 价	30.00 元		

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究



国家自然科学基金资助项目

本著作得到国家自然科学基金资助，项目名称为《我国政府组织学习中的隐性知识流动与转化系统研究》（项目批准号：70473050），谨向国家自然科学基金委员会表示感谢！

序

今闻刘霞的新著《公共组织学习理论》即将出版，心中甚喜。这部著作所研究的公共组织学习问题，是目前国内外公共管理学与公共行政学界的前沿、热点与难点问题，具有很好的学术价值、理论意义和现实意义。全书深入系统地研究了有关公共组织学习的一系列重要的基本理论问题，创立了公共组织学习的概念框架、理论体系和理论模型。作为一项原创性研究，本书达到了国内外学术界有关研究的较高的学术水平，填补了我国管理学界在公共组织学习理论方面的空白，代表着我国目前关于这个领域里的研究前沿。我相信，该著作将产生广泛学术影响，并引导我国相关学术领域的研究向纵深拓展。

本书首次明确界定了公共组织学习和学习型公共组织的概念，归纳出学习型公共组织与传统型公共组织之间的区别及特征，深刻分析了国内外公共组织在当前变革时代所面对的压力与挑战，进一步提出了公共组织学习与学习型公共组织的跨学科理论分析框架，确立了公共组织学习理论。这是一个对如何通过应然的组织学习过程构建学习型公共组织进行规范分析的理论框架，由公共组织学习的认知阈限模型、知识运行模型、政治内控模型和障碍对策模型等多个过程模型构成。全书结构浑然有序、自成体系。

本书的核心是学习型公共组织的过程和机制，作者采用的是组织学习理论、信息加工理论和知识管理理论综合集成的视角，依据多学科的理论基础，创建了自己的跨学科分析框架。要做到这一点，在理论上是有相当难度的。所以从这个意义上讲，作者的研究也是对基础理论研究在方法论上的一次成功尝试。这样的探索，使得本书所提出的理论和模型，解决了学术界的三个难题：第一个难题在于如何把组织学习融入社会的既定环境之中；第二个难题是如何构建公共组织学习和组织知识创新过程的模型；第三个难题是如何建立描述公共组织学习整体过程的理论框架。本书进行这样的突破性研究，在国内外文献中实不多见，无疑具有重要的理论创新价值和前沿探索意义。这也是对组织理论发展和整个公共管理学科发展做出的最新贡献。

作者在本书中提出了一系列独到的观点,认为公共组织学习系统是一个拟人化的信息加工系统,它存在一个特定的认知区域,只有超过认知下限并低于认知上限的环境变化,才能被组织所感知。公共组织正是根据这一认知阈限范围内的环境变化感知压力并启动学习机制的。问题的关键是在公共组织中,过高的认知下限和过低的认知上限,使得公共部门往往无法最有效地连续保持其对环境变化的高度敏感,不能主动及时地启动相应的学习机制和创新行动。解决的方法是,通过构建学习型组织,在公共部门建立组织创新平台,培植组织学习的原动力。

要培植高效能的组织学习原动力系统,关键是要充分把握好从组织的知识获取到组织行为模式选择过程中发生的一系列知识转化环节。本书的公共组织学习理论认为,这是组织知识向组织能力转化、组织结构与文化制约组织行为模式的多环路、非线性机制,其间组织的行动模式和组织的战略模式得以不断修正。组织由此拓展其知识创新的基础,并由知识创新奠定了制度创新的基础,进而获取创新能力并推动进一步的学习。

在这个知识获取与制度创新的过程中,组织行动本身就是学习。组织行动的知识被以形式化方式存贮起来,这使组织获得关于其组织结构特征方面的知识。与此同时,组织行动的知识还会被规则化,积累成为其关于组织文化特征方面的知识,构成组织变革与创新所根本依附的组织文化底蕴。这一周而复始、同时进行着的形式化与规则化过程,使组织能够判断出当前所选择的行为模式是否适宜于组织背景。也就是说,组织是根据其关于结构特征与文化特征的知识进行制度创新的行动选择的。作者认为这个过程也是多环路的、非线性的。

基于对组织的知识—能力环路和形式—规则环路的环路机制的过程建模,本书提出了组织知识转化模型,并研究了学习型公共组织如何通过组织高层的战略意图、远景规划与制导行动框架,将组织知识的流动导向组织创新目标的方法,进一步提出了知识制导模型。在本书中,知识转化模型和知识制导模型共同构成了知识运行模型,它从规范理论的角度,描述了公共组织学习过程中发生的知识向能力、知识向规则、知识向制度、知识向权力复杂集成、系统转化的流动过程。

这是一个主要基于组织政治需要而进行的知识流动过程,其核心是隐性的组织政治知识与显性的组织技术知识之间的互动。这一互动过程或者推动组织学习朝着有利于组织成长的方向发展,正向推进组织的变革与创新,或者形成组织学习与制度变革中的隐型障碍,反向阻滞和异化组织的变革与创

新,使其只有利于某些既得利益集团、但却根本不利于整个组织。作者构建了组织知识的政治内控模型描述这一过程,深刻地揭示了公共部门内部的组织高层对知识的控制过程及其内在机制,认为公共组织学习与其说是一个知识过程,不如说是一个政治过程,其背后的实质是组织政治,即涉及权力格局、利益分配、关系网络、改革前景和组织风险等问题时所发生的权力现象,与之相关的组织知识因而不断地被触发、割裂、控制、垄断甚至被操纵。这些组织政治知识及其运行过程,影响着公共部门变革的价值取向、目标定位、行为动机和战略模式,它决定着公共政策的出台、制度的变革与组织的创新。这个过程就是公共组织学习的过程。

这是一个复杂的政治过程,涉及权力和利益,存在着深层次的组织体制、社会心理与组织文化的学习障碍丛林,导致组织学习中断和学习退化,形成组织变革与创新的阻力。针对这些变革的阻力,作者研究了政策措施。主要从社会认知学习的能力理论、行动策略与公共组织战略管理的角度,提出了能力锻造、配套战略和组织文化重塑的三管齐下路径,作为克服变革阻力、构建学习型公共组织的整体对策。这是一个理论的宏观框架与实践的微观操作相结合的、强调高度连续性的组织战略管理实施的过程,包括整体思路、对策模型和操作实施方法。这从理论与实践相结合的角度,为我国公共部门的变革与创新提供了智力先声。

这一点是十分必要的。因为在我国公共部门进行组织学习和学习型组织构建,需要在一个大的理论框架指导之下,关照复杂现实,宏观与微观结合地推进。正因为如此,关于公共组织学习问题的规范理论分析框架,将为这样的大系统理论提供理论分析视角与现实问题的对策支撑。从这个角度而言,该书在理论上是对组织理论的创新与发展,在实践上则是为现实问题的解读提供了有力的分析工具。

这样的分析从理论上突破了制度分析框架和行为分析框架之间的衔接鸿沟,在整体主义方法论和个体主义方法的整合上做出了可贵的探索。使得我们可以从组织知识或组织认知这样一个新的视角,使得我们可以透过理解表面上的组织知识、能力和行为之间的关系机理,来深刻把握公共变革背后的组织制度框架、群体规范、团队行动、个人行为和组织文化之间的互动关系,进而基于对这样的互动关系的认知,掌握政策制定的方向,变革组织创新的战略。

我历来主张,博士论文能做到形而上的研究是最能体现博士学位水准的,刘霞在其博士学位论文基础之上修撰而成的当前这部著作,不但是一篇

很值得理论界关注的形而上的研究，而且还是一部能够为下一步政策应用的实证研究提供很好的智力支撑的研究，可谓形而上与形而下的结合。这也是目前发展我国公共管理学科与解决我国政府管理现实问题所需要的。余见该著作还有另外同时出版的姊妹篇《公共组织创新战略》是以案例分析为主要内容的，并且将有第三部著作是关于这个方面的实证调研的，这就印证了我的上述想法和期待，故更是心中欣慰之至。

生有涯而知无涯。该书的研究成果对于国内公共组织学习理论的研究开创了一个良好的基础。公共组织理论是公共管理科学的理论核心，希望本书的研究能够引领我国公共组织理论的基础研究工作上到一个新的台阶。因之郑重为序。

张成福

于中国人民大学宜园素心斋

2005年7月

目 录

序	张成福 (1)
第一章 公共组织学习与学习型公共组织	(1)
第一节 公共组织学习:概念基础与本研究的定义	(1)
一 组织学习:概念与理解	(1)
二 公共组织学习:本研究的定义	(12)
第二节 学习型公共组织:概念与特征	(13)
一 学习型公共组织:本研究的定义	(13)
二 学习型公共组织:与传统公共组织的区别及其特征	(15)
三 学习型公共组织:全新的组织形态,还是对传统 组织的精神超越	(20)
第三节 公共组织学习:应然模型与现实困境	(22)
一 公共组织学习:应然模型的概念框架	(22)
二 公共组织学习:公共属性伴生的独特困境	(24)
三 学习型公共组织:公共利益的价值困惑与选择	(30)
第二章 公共组织学习:研究现状与分析框架	(36)
第一节 公共组织学习:一个研究领域的理论现状	(36)
一 企业组织学习理论的繁荣与公共组织学习理论的匮乏	(36)
二 多学科的关注与政治学行政学的沉默	(39)
三 公共组织学习理论:国外的前沿与国内空白	(42)
第二节 公共组织学习理论:本研究的分析框架与方法	(44)
一 本研究主要内容和研究思路	(44)
二 公共组织学习理论:框图示意与文字说明	(49)
第三节 本研究的角度与方法	(52)
一 理论角度:整体观点、组织观点与过程观点	(52)

二 采取的研究方法	(54)
第四节 公共组织学习:方兴未艾的研究领域	(55)
第三章 公共组织学习理论的心理学与社会学基础	(57)
第一节 公共组织学习:分析框架的多学科基础	(57)
第二节 公共组织学习的心理学透视:经验习得与信息加工	(59)
一 公共组织学习的概念框架基础:学习的心理学概念	(59)
二 公共组织学习的心理学基础:行为、认知与信息加工	(60)
三 公共组织学习绩效的理论基础:行为绩效的心理学原理	(64)
第三节 公共组织学习的社会学透视:现实隐喻与主观建构	(66)
一 公共组织学习的生态观:理性功利主义的启示	(66)
二 公共组织学习的系统观:结构功能主义的思考	(68)
三 公共组织学习的互动观:符号互动理论的求索	(69)
四 公共组织学习的制导观:冲突范式的探寻	(71)
五 公共组织的建构观:后现代观点的诠释	(72)
第四章 公共组织学习理论的经济与管理学基础	(75)
第一节 公共组织学习的经济学透视:行为修正、知识创新与制度选择	(75)
一 公共组织学习的行为修正:非均衡市场中的有限理性	(76)
二 公共组织学习的知识创新:制度框架内的有序运动	(82)
三 公共组织学习的模式选择:适应进程中的有机调整	(89)
第二节 公共组织学习的管理学透视:组织变革与组织发展	(97)
一 公共组织学习:变革与发展的主题	(98)
二 公共组织学习:分析框架的管理学基础	(101)
三 学习型公共组织:管理学的构建思路	(113)
第三节 公共组织学习:多学科背景下的公共管理学理论整合	(119)
第五章 公共组织学习的认知阈限模型	(123)
第一节 公共组织学习:直面压力与危机	(123)
一 国际环境的冲击:经济全球化下的政治压力	(123)
二 国内环境的影响:公民期待与政治决策的压力	(124)
三 压力应对不利:行使公共权力的合法性危机	(125)
第二节 公共组织学习:危机下的学习启动	(127)
一 困境中的生存:政治背景下的学习型公共组织构建	(127)

二 危机下的学习启动:公共组织自身的需求与驱动	(130)
第三节 公共组织学习:压力的解读	(133)
一 公共组织压力的认知阈限	(133)
二 公共问题情境的分析	(135)
第六章 公共组织学习的知识运行模型	(137)
第一节 公共组织学习:知识转化模型	(137)
一 知识—能力模型:从组织知识获取到组织模式选择	(138)
二 形式—规则模型:组织模式选择与组织制度创新	(142)
第二节 公共组织学习:知识控制与导向的基础	(150)
一 知识流动:在等级制与项目任务制之间的区别	(150)
二 知识流动:在等级制与超文本组织之间的区别	(154)
第三节 公共组织学习:知识制导模型	(158)
一 知识流动的制导:组织高层的战略意图与远景规划	(158)
二 知识制导模型:从战略意图到行动框架	(160)
第七章 公共组织学习的政治内控模型	(171)
第一节 公共组织学习:知识控制与权力维持	(171)
一 官僚权力的本质:保持自己权力的权力	(171)
二 官僚权力的方式:知识垄断与信息控制	(173)
第二节 公共组织学习:组织政治知识与潜规则	(175)
一 官僚权力的内核:隐性的组织政治知识与潜规则	(175)
二 隐性组织政治知识与显性技术知识的互动	(179)
第三节 公共组织学习的政治内控模型	(181)
一 公共组织学习的政治内控模型	(181)
二 隐性组织政治知识:组织学习的触发与断裂	(188)
三 权力冲突的政治:组织知识的集结与操纵	(192)
第八章 公共组织学习的障碍与对策模型	(198)
第一节 为何公共部门的学习举步维艰	(198)
一 公共组织学习的三重障碍	(200)
二 体制障碍与心理障碍的实质:制度问题与人的问题	(203)
三 体制障碍与心理障碍的背后:组织文化障碍	(206)
第二节 如何克服公共部门的学习障碍	(210)
一 彼得·圣吉的五项修炼模型	(211)
二 我们的“新五项修炼”模型	(212)

三 对策模型:三管齐下的系统工程	(215)
第三节 中国的公共组织学习:理论框架与现实思考	(226)
一 公共组织学习理论的分析框架:理论总论	(226)
二 公共组织学习理论的应用:理论与实践	(237)
参考文献.....	(241)
人名索引.....	(260)
主题索引.....	(263)
后记.....	(271)

第一章 公共组织学习与学习型 公共组织

第一节 公共组织学习:概念基础与研究的定义

“公共组织学习”是一个由几个基本概念构成的复合概念,并且是建立在“组织学习”概念基础上的,而“组织学习”在专门研究领域里是一个特定的专业术语,它也是一个由“组织”和“学习”两个概念复合而成的概念。

因此,要理解公共组织学习的概念,首先就必须理解一般的组织学习的概念。而理解一般的组织学习概念则依赖于对“组织”概念特别是“学习”概念的理解。下面首先是本研究关于组织学习概念及其理解该概念时所持有的观点,然后是本研究在这样的理解基础之上所给出的公共组织学习的定义。

一 组织学习:概念与理解

组织学习是一个复合概念,它是由“组织”的概念与“学习”的概念共同构成的。要理解什么是组织学习,首先必须得理解什么是组织,什么是学习,然后在“组织学习”就是“组织的学习”、“组织在学习”、“组织过程中的学习”之下理解组织学习。

从中文来看,“组织”一词原来的意思是将丝麻纺织成布,后来被引申为将一种物体的构成部分组合成一个整体。从英文来看,“组织”(organization)一词来源于器官(organ)一词,即自成系统的、具有特定功能的细胞结构。后来“组织”一词又被从单纯的生物意义引申为按照一定目标而进行的系统安排,并由此逐渐被用来解释人类社会群体。指按照一定的目的、任务和形式编制起来的人类群体(两人以上的组合)或社会集团^①。

^① 参见傅明贤主编《行政组织学》,高等教育出版社1991年版,第2页。

组织学大师加里斯·摩根（Gareth Morgan, 1997）在其著名的《组织意象》中，以其独特的视角为我们大家打开了一扇很有效地观察组织及其与环境关系的美妙天窗。从那里，我们可以看到，摩根提出的组织的机器隐喻、有机体隐喻、大脑隐喻、文化隐喻、政治系统隐喻、心理牢狱隐喻以及辩证转型的隐喻。在摩根眼里，组织是一种控制工具：我们的角色造就了我们的现实。

典型的关于“学习”的概念则来自于心理学的传统研究和现代认知问题的研究。心理学家对于学习的看法可以用著名的认知心理学家安德森（Anderson, 1995）的话来概括：学习是一个“由经验引起的、潜在的、相对持久的行为发生变化的过程”。因此，学习就是通过感知和了解积累起来的经验，以便产生变革。这里所说的学习主要是从个体的角度而言的。

从广泛意义上而言，在这样的“学习”的概念下，我们可以认为，一切生物都“在学习”，而且都“能学习”，只是学习的水平与层次不同。因为每一个物种的生存都需要该物种的成员不断地根据其所处的特定环境及其变化做出自身的调整与修正。

上述过程可以以两种方式出现，一是通过该物种的整体进化，二是通过个体成员的适应。在第一种情况下，已被证明对生存特别有用的特性在该物种内代代相传；在第二种情况下，该生物体调整、修正进而优化其行为并习得新行为。这是两种类型的变化。

其中，物种的整体进化不被认为是我们这里所说的“学习”，比如生物遗传性状的获得或基因突变产生的变化就不是学习过程，而只有第二种情况下产生的变化才被认为是学习的结果。这个变化过程谓之学习。

因此，“学习”的准确概念应该是：因生存环境变化不断地主动或被动地对自身能力做出调整而发生行为的相对持久改变并获得新行为的过程，称为学习。

可见，对不断变化着的环境做出适应的过程就是学习。其中包括主动适应和被动适应。对人类来讲，主动适应是指自体首先发动的、攻势性的、灵活的应对，而被动适应则是指仅仅是因为生物学和心理学意义上的刺激一反应需要而在不得已时才做出的、防御性的、机械的反应。由这两种不同的适应而存在两种不同的学习，一是主动学习，一是被动学习。

主动学习的优势在于，每个个体都被赋予成功生存所需要的能力，但是这种能力需要不断地得到调整与强化才能适应不断发生着各种变化的环境，

而只当其有能力灵活适应不断变化着的环境时，生存才能得到保障^①。

现在，我们可以在理解“组织”与“学习”这两个概念的基础之上来理解组织学习的概念了。我们需要说明的是，到目前为止，在我们约定俗成的通常理解中，“组织学习”是“组织的学习”或“组织在学习”的简略说法。在这样的理解之下，什么是“组织学习”呢？

组织学习是以管理科学为主的学科门类中使用的一个专业术语，它的概念是建立在上述关于“组织”和关于“学习”的基本概念之上的。但是，迄今为止，还没有一个关于到底什么是组织学习的完整定义。本研究认为，应该就上述关于“组织”和“学习”的基本公认的定义的组合来形成“组织学习”的定义：

组织学习指的是按照一定的目的、任务和形式编制起来的人类群体（两个人以上的组合）或社会集团作为一个整体，能够像个体的人那样，因生存环境变化不断地主动或被动地对自身及其知识做出调整与修正，从而发生相对持久的行为改变并获得新行为的过程。

要说明的是，我们这里所说的行为是指心理学意义上的行为。心理学意义上的行为，包括内隐行为和外显行为。人的思想、观念、意识等也是一种行为，只不过是一种内隐行为，而外表可以观察得到的那些动作，包括举止和言谈等则是外显行为，也就是我们平常所说的行动。所以，这里所说的行为改变包括从思想、观念、意识到行动的所有内隐的和外显的变化。

而且这里强调知识的调整与修正导致的上述行为变化。

第一次在管理学领域里提到“组织学习”这个术语的是赛厄特和马奇（Cyert & March, 1963）。20世纪70年代末阿吉利斯和舍恩（Argyris & Schon, 1978）的《组织学习：行动视角下的理论》被公认为是关于组织学习的开山之作。

对于组织学习的概念，我们至少可以从以下六个方面的观点来加以理解。

我们的第一个观点是，组织学习可以被理解为一种拟人化的行为改变。

组织是由个人和群体组成的有目标指向的社会结构。如果说人和由人组成的群体都是最富智慧的生物，那么我们可以推论出一种观念，那就是，由个人和群体构成的这种目标指向的结构即组织就应该是能够像生物一样地进

^① 主动学习的概念对于在后面理解学习型公共组织的概念是很重要的，因为学习型公共组织的“学习”首先必须是一种主动学习。参见本研究关于学习型公共组织的定义。

行学习的。

尽管严格地说，只有个人才有创造新知识的能力。不过，组织特别具有将个人知识创新纳入特定方向并加以支持的能力，它提供了个人学习发生的背景（Marshall, 1965），而且它存在着类似个人，但又不完全同于个人的学习过程。

组织本身的缔造和各种组织原则的形成便是一些最典型的组织学习过程。从原始社会、传统社会、现代社会（包括资本主义社会和后资本主义社会）到后现代社会^①，各种从简单到复杂的组织不断地为人类所缔造。原始社会以年龄和性别等原始角色为指针的社会组织原则，传统社会的具有政治形式的阶级统治的社会组织原则，自由资本主义社会的资产阶级民法体系中所确定的雇佣劳动与资本之间的关系的组织原则，直到后现代社会的一系列新的社会组织原则，都不断地表明：

组织形式与原则的进化，正是组织的学习的演进结果：组织成了一种重要的学习主体，而且还“俨然是一个能够学习，处理信息，反思经历，有大量知识技能和专长的主体”^②。组织逐渐被拟人化，成为学习的主体。有时为了避免因为将一个有目标指向的社会结构比喻成一个拟人化的形象所可能产生的费解与窘境，我们可以将组织学习看作是个体学习或群体学习的非线性整合。

我们的第二个观点是，组织学习强调的是正在进行中的过程。

这是由于，不论我们从以下两个方面中的哪一个角度来理解组织学习，它都有着“这是一个进行着的过程”的含义：

一方面，组织学习是一个“概念”时，描述的是各种组织为适应不断变化着的环境而改变行为、特别是通过获取知识而导致行为改变的过程。

另一方面，当把组织学习看成是一种现实存在的组织的运行“状态”时，它也是一个正在进行当中的过去、现在与未来连续性的、过程性的存在。所以，可以说，我们总是可以把组织学习理解为一种正在进行中的过程（而不是结果）。

^① 参见 [德] 尤尔根·哈贝马斯 (Jurgen Habermas) 《合法化危机》，上海人民出版社 2000 年版，第 24 页。哈贝马斯转引贝尔 (D. Bell) (The Post-Industrial Society: The Evolution of an Idea, Survey, 1971, pp. 102.) 的话认为，后现代社会不仅是尽管已经衰老，但仍具有惊人活力的资本主义的一个新的别称，而且也是历史上一个崭新的组织原则。

^② Gherardi, S. (1996). Organizational Learning, In M. Warner (ed.), International Encyclopedia of Business and Management. London: Routledge: 3934—3942.

这就使得如果我们想深入理解组织学习的概念并打开研究组织学习的视角,我们就得将其当成我们更易于理解的“过程性的”对象。

正如沃尔夫(Wolf, 1994)在90年代中期所强调指出的那样,要以过程的角度来看待组织^①:“组织是关键,因为它通过分配和控制资本与报酬来建立人际关系,它运用策略力量垄断或分派留置权和拥有权,并将行为纳入一定的轨道以防止流入其他组织。一些事情可以做,而另外一些事情则不能做。同时,组织始终处于风险之中。由于力量平衡一直在变化,组织的工作是没有尽头的一个过程,它依据熵的原理运作”^②。这是在20世纪60年代初期,开放的系统论观念中有一定边界与环境相区别着的系统的组织概念更加明朗化的一个直接结晶^③。

我们的第三个观点是,组织学习是一个带有隐喻色彩的概念,它在语义上隐含着其实质上是“组织过程中的学习”的意思。

从这层意义上说,组织学习是一个隐喻。因为在此,“组织”这个术语在语义上可以转化为“组织过程”这一术语。原本在社会科学的传统中,“组织”一词一般被理解为一种状态、一种属性或一种活动,但现代组织理论中在将其理解成为一种结构的同时,更强调其中所含有的“过程的”题中应有之意。

而“组织过程”指的是根植于确切的具体的语言、文化、种族、性别、习惯之中的组织状态的变化^④,它是一种展现知识与行动的性质不明的活动体系^⑤。

① 在公共组织理论研究和实践方面都做出过杰出贡献的著名的罗伯特·丹哈特则代表着20世纪90年代关于公共组织的权威观点,他同样直截了当地强调:“我们应把公共行政作为一个过程来对待,而不是作为发生在某个特定类型结构(比如说等级结构)中的事情。”[引自罗伯特·丹哈特(Robert B. Denhardt):《公共组织理论》,华夏出版社2002年版,第17页]。

② Wolf, E. R. (1994). Facing Power: Old Insights, New Questions, in R. Borofsky (ed.), *Assessing Cultural Anthropology*. New York: McGraw-Hill, 219—227.

③ 参见:Waldo, D. (1961). Organization Theory: An Elephantine Problem. *Public Administration Review*, 21: 210—225.

④ Clegg, S. R. and Hardy, C. (1996). Organizations, Organization and Organizing, In S. R. Clegg, C. and W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*. London: Sage, 1—28. 参见西尔维亚·盖拉尔迪·戴维德·尼科利尼:“组织学习的社会学基础”, [德]迈诺尔夫·迪克斯、阿里安娜·贝图安·安托尔、约翰·蔡尔德、[日]野中都次郎和 [中]张新华主编:《组织学习与知识创新》,上海人民出版社2001年版,第30页。

⑤ Blackler, F. (1993). Knowledge and the Theory of Organizations: Organizations as Activity Systems and the Reframing of Management. *Journal of Management Studies*, 30: 864—884.

Blackler, F. (1995). Knowledge, Knowledge Work and Organizations: An Overview and Interpretation. *Organization Studies*, 16: 1021—1046.