

第一章 组织理论及其发展历史

【摘要】

组织是由具有互动关系的人群构成的社会实体。以组织为研究对象的组织理论具有特殊的知识体系。西方的组织理论在其历史发展中形成了各种流派。应当运用历史与逻辑相统一的方法和比较分析的方法来研究这些流派。研究西方组织理论的历史与流派的作用在于了解西方的管理经验，认识西方的组织理论，并构建有中国特色的现代组织理论。

一、组织理论及其知识体系

无论是公共行政管理（Public Administration）还是企业、事业管理（Private Administration），都同组织联系在一起。凡有管理的方面，必有组织，决不存在没有组织的管理；同样，凡有组织，必定需要管理，也决不存在没有管理的组织。组织是一切管理的载体，管理不过是组织维持其存在和发展的方式。如果说人类有什么最值得夸耀的话，就是他们在历史的进程中发展了一种特有的组织能力，与此相应也就产生出一门学科即组织理论。

组织理论研究的对象是人类的各种组织。首先存在的是人类的组织现象，然后才发展起关于这一现象的理论。关于什么是组织的问题，历史上人们就有不同看法，至今人们还在争论。这些

争论一方面反映了人们对组织现象认识的深化，另一方面，也反映了组织是一个复杂的存在物，它有许多规律性，人们可以从不同的侧面去认识它。^①

从词源学上来考证，组织一词来源于希腊文“ORGANON”，意思是“工具”、“手段”。在1873年以前，组织一词主要被用来说明生物的组合状态。1873年，英国哲学家斯宾塞将组织一词引进了社会科学，他在提出“社会有机体”这一概念的同时，将组织看成是已经组合的系统或社会。

在西方，人们比较多地引用E. 格罗斯与A. 埃策尼和E. 卡斯特与E. 罗森茨韦克关于组织的定义。格罗斯与埃策尼关于组织的定义是：“组织，是人类为了达到某些共同的目标而特意建构的社会单元，企业公司、军队、学校、教会、监狱等都是组织。那些自然形成的群体，如部落、阶级、宗教团体以及家庭，则不包括在内。现代化组织具有以下特征：(1)在劳动、权力以及沟通责任上有所分工，分工的方式既不是任意的，也不是传统的，而是围绕某一特定目标加以精心设计的；(2)具备一个以上的权力核心，用以指挥组织成员的行为，以促进组织目标的实现，这些权力核心要不时地考核组织的绩效，必要时调整组织结构以增加效率；(3)实行成员的淘汰，对不胜任的成员通过轮训、降职、撤职的方式加以更换。”^②E. 卡斯特与E. 罗森茨韦克关于组织的定义是：“组织是：(1)有目标的，即怀有某种目的的人群；(2)心理系统，即群体中相互作用的人群；(3)技术系统，即运用知识和技能的人群；(4)有结构的整体，即在特定关系模式中一起工作的人群。”^③

综合上述两种定义，我们可以大体了解到，人类社会中的组织是互动的个人或团体为实现一定的目标，依据一定的职权关系，通过一定的结构所形成的具有明确界线的实体。首先，组织是由互动的个人或团体组成的社会单元；其次，组织与周围社会

环境发生相互作用，组织有着明确的边界；第三，组织具有明确的目标；最后，组织通过一定的职权关系形成了较稳定的内部结构。

人们不仅在对组织的定义上有不同见解，在对组织理论的定义问题上也有不同的看法。大致存在两种不同的意见：一种意见是比较多的作者感觉对组织理论下定义有困难，就采取不作定义，只作分类的做法。这种对组织理论感到难以定义而采取不作定义的态度是不可取的，它无助于问题的解决。感到下定义有困难，正说明了研究组织理论具有必要性、迫切性和科学性。人们更应积极、科学地去探索、分析、研究其发展的系统规律，从而在予以准确定义的基础上进一步发展它、运用它。

另一种意见是同意给组织理论以界定。在这一态度下大致又有两种情况。一种情况是有些学者认为组织理论与组织行为学就是一回事。这种看法有一定的道理。但是，组织理论与组织行为学应该说是区别的，前者是个整体，后者只是一个局部。组织行为学侧重研究组织中的个体与群体的行为和心理；而组织理论不仅要研究组织行为学方面的内容，还要研究组织结构、职能及其运行等。

第二种情况是有人将组织理论与行政组织论作等同的看待。这种看法也同样有一定的道理。但是，组织理论与行政组织论也是有区别的。前者是一般理论，后者是个别理论。因为组织理论是一门跨学科的理论，是政治学、行政学、社会学、经济学、军事学等所共同研究的重要课题。而行政组织只不过众多的社会组织的一部分——尽管是其中很重要且规模庞大的一部分——其理论不能包括或普遍适用于各种社会组织。除了行政组织理论外，还有关于国家管理的国家论和政府论，各种兵法中的军事组织理论，以及一些主要的政党理论等等。它们都是各种类别的组织理论。

真正从组织的角度来给组织理论下定义的要数英国学者 D. S. 皮尤，他在《组织理论精萃》一书中指出：组织理论可以界定为研究组织的结构、职能和运转及组织中群体行为和个人行为的知识体系。这一定义列出了组织理论所要研究的内容，并指出了组织理论是一个知识体系。但稍嫌不足的是没有突出其规律性。因为凡是理论总是要研究事物的本质及其规律的。由此，可以将皮尤的定义加以完善为：组织理论就是研究和解释组织的结构、职能和运转及组织中群体行为与个人行为等现象，并指出其中的规律的理论 and 知识体系。^④

人们常常用“既古老又年青”来形容组织理论。说组织理论“古老”，是因为凡有管理学就必然要研究组织。组织是管理行为的载体，没有组织就无所谓管理行为。但是，以往的管理理论不是以组织为基础的，即组织没有被摆到核心的位置上。所以，那时的组织研究只是一种有关组织的思想因素，没有进行系统的研究，也没有形成一个独立的分支，或一门独立的学科。因此，我们又说组织理论是“年青”的。

到了近代，研究管理学的学者们，则纷纷以组织为中心论述管理，从而使组织理论成为一门独立的学科。究竟组织理论什么时候成为一门独立学科的呢？人们对这个问题的看法也是很不相同的。有的人认为，从泰罗研究开始就有组织理论了；有的人却认为是从马克斯·韦伯开始的。要澄清这一问题，最好的办法还是借助于历史考证。

应该说，对组织进行系统的研究是 20 世纪中期以后的事。以 1930 年出版的《社会科学大辞典》（*Encyclopedia of the Social Sciences*，New York，Macmillan）一书为依据，当时书中还没有列上“组织理论”的词条。直至 1937 年，美国行政学家古利克和英国学者厄威克在合著的《行政科学论文集》中发表论文《组织理论概述》，不过，他们没有对组织理论提出自己的独

创性见解，也没有对组织理论作深刻系统的论述。但从那时候开始，对组织理论问题进行讨论的学者日益增多，相应地所著的文章、专著也日渐增多。

到了 20 世纪 50 年代，行政学家和管理学家们都非常热衷于探讨“组织理论”，并在组织理论的名义下发表见解，论述观点，大量的论文、科研报告和著作也就接踵而来。这时马克斯·韦伯关于“官僚制度”的译著被介绍到美国并产生了很大的影响。所以，后来有人称韦伯的官僚制度的部分学说为最早最有代表性的组织理论。

我们认为，真正的组织理论应从西蒙开始，或者说现代意义上的系统组织理论是从西蒙开始的。西蒙是诺贝尔奖的得主，他不仅是管理学家，而且是著名的计算机科学和心理学教授。他倡导的决策理论，是以社会系统理论为基础，吸收古典管理理论、行为科学和计算机程序等科学的内容，逐渐发展起来的一门边缘学科。决策理论学派的学者们认为，决策程序就是全部管理过程。管理就是决策。而组织不但是管理对象，同时还是管理手段，在现代社会中其自身还是一个有目的的开放的社会系统。因此，应用系统理论研究组织理论与管理的问题也是顺理成章的。

作为一门学科的组织理论究竟归于社会科学还是归于其他科学，有两种见解。一种观点觉得组织理论是社会科学，这种观点得到多数人的同意。但另一种观点认为，组织理论属自然科学，是自然科学中的管理学分支。如我国国家自然科学基金委员会的管理学部的课题指南中，就明确规定：组织理论与组织行为学为自然科学项目。我们认为组织理论属文理交叉学科。

组织理论有着自己的知识体系。要了解组织理论的知识体系，可以从三个方面着手。一是从组织理论与管理实践的相互关系着手。作为管理的具体实践或实际的技术手段，主要包括：管理过程（计划、寻找资料、组织、激励、控制）、管理决策（判

断的、战略的、协作的、作业的)、管理对象(工商企业、政府、教育、宗教、军事)。正是在这一实践的或实际操作的基础上,才产生出组织理论。二是从组织理论与相关学科的关系来看,组织理论与下列学科的知识紧密相联:行为科学(人类学、心理学、社会学)、社会科学(经济学、政治学、历史学)、哲学、分析科学(数学、统计学、比较分析)。组织理论的发展与这些学科的发展与相互渗透密不可分。三是从组织理论本身的研究内容来看,组织理论包括:组织的政治、经济、社会环境,组织的界线与活动范围,组织之间的界面,组织的结构,组织中的正式与非正式关系,组织中的权力、职权和影响,组织目标与价值系统,组织中的群体动力学,组织成员的激励,组织的战略与战术,组织中的管理过程,组织信息决策,组织稳定与革新,等等。

再从另一个角度来看,一般说来,一门学科的知识可以由理论、方法、历史等几大部分构成。就组织理论来说,这里讲的“理论”,主要是指组织的一般理论、组织行为学;这里讲的“方法”,主要是指的各种研究途径、手段;这里讲的“历史”,也主要是指理论发展的线索和各种流派。本书只是涉及组织理论知识体系中的某个层次或某个部分,即组织理论本身研究的内容以及组织理论发展史上的主要流派。

二、西方组织理论发展的历史阶段

以 20 世纪 30 年代为界,在此以前,差不多所有的管理学家和管理专家们尽管也在谈论组织,并且也对组织的问题进行过研究,但是,他们都没有想到过用“组织理论”这一术语来概括他们的工作。1937 年,厄威克与古利克的《管理科学论文集》问世,第一次正式提出“组织理论”这一概念以后,各种对组织的

研究才归并到“组织理论”的名下。管理理论与组织理论逐渐成为两个平行的研究类别。

到了巴纳德，特别是到了赫伯特·A·西蒙登上管理学研究的舞台并成为代表人物时，组织理论开始成为一切管理学的基础。管理学最根本的任务就是要寻找适合人性的并与技术相结合的运行组织。对于管理学家和管理专家来说，他们的中心任务不再是罗列多少条管理原则，而在于对组织本身加以设计、调整、管理、革新。在法约尔那里，组织原先只被看作管理的一个环节，但在西蒙及所有现代管理学家那里，管理只不过是组织的存在形式而已。

一切管理学理论说到底都是以组织理论为基础的。坚持将组织理论作为各种具体的管理理论的基础，这是现代管理理论同古典的、传统的管理理论相区别的重要标志。因此，要对现代管理有所认识，就必须研究组织理论。

组织理论作为对组织的本质及其运行规律加以科学概括的逻辑的与知识的系统，本身也经历了一个产生、发展和逐步完善的过程。目前这一理论还处在不断发展之中。因此，我们要了解组织理论，并运用组织变革中的新经验来进一步丰富组织理论，就必须认真地研究组织理论不断演化的历史和在其历史进程中所产生的诸多学术派别。

在弄清楚有关组织理论的知识体系和所要研究的主要内容以后，接下来的问题是要对组织理论发展的历史阶段进行划分。只有首先分清这一理论不同的发展阶段或各个时期，才能找出每个时期的一些主要流派，然后再确定哪些流派值得研究。

要对组织理论的发展历史进行分段，就必须确定组织理论史的分类标准。一种是时间标准。以组织理论研究者的研究时期和著作出版的先后次序为标准，可将组织理论划分为三个发展阶段：①古典组织理论（Classical Organization Theory）；②近代组

织理论 (Contemporary Organization Theory); 现代组织理论 (Modern Organization Theory)。这种划分的优点是时间顺序比较清楚, 但缺点是人们从中看不清理论本身的发展线索。比如, 在同一时期内出版了好多著作, 讨论的问题也并不相同, 人们就不容易看清内容的发展线索, 当然也不好比较。

另一种是以内容为标准的划分, 即以组织结构、组织职能、组织体制、组织决策等方面的内容变化作为标准来划分和研究组织理论的发展历史。其优点是内容上的线索很清楚。但也有缺点, 整个组织理论前后演变的界限非常模糊。

较好的办法是将上述两种划分标准结合起来, 以组织理论的主要理论流派为标准对组织理论史的发展阶段进行划分。这种划分也有一些学者做过。(像台湾学者姜占魁就曾以学派为标准来划分组织理论的发展阶段, 但姜占魁似乎过于考虑学科的特点, 因此, 历史线索被掩盖了, 显得有点混乱。) 以学术流派的演变来考察组织理论的发展既能顾及内容的前后推演, 又能以一个个流派为标记, 纵观西方组织理论研究所经历的阶段。

依照上述分析, 可以将组织理论发展的历史流派演变分为五个阶段: 科学管理时期 (The Period of Scientific Management, 本世纪初至 30 年代)、行为科学时期 (The Period of Behavioral Science, 30—50 年代)、科学决策时期 (The Period of Scientific Decision Making, 40—50 年代)、系统科学时期 (The Period of Systems Approach, 60—70 年代)、文化管理时期 (The Period of Cultural Management, 80—90 年代)。这种划分有一定的道理, 并且也适用于对组织理论前后演变的研究。

以泰罗、法约尔、韦伯为代表的管理学对组织问题的研究, 可以称作是组织理论发展的传统时期。以梅奥、利克特、麦格雷戈、阿吉里斯、赫茨伯格为代表的特别强调组织中的社会、心理系统及人的行为因素的作用, 可以称为行为科学时期。

以巴纳德的《经理人员的职能》和西蒙的《管理决策的新科学》的出版问世为分界线，表明组织理论的研究已进入系统理论时期。在 60 年代以后，本尼斯出版了《组织发展与官制体制的命运》，卡斯特与罗森茨韦克于 1979 年出版了《组织与管理：系统与权变的观念》，标志组织理论研究已进入现代科学时期。

在传统的管理理论和行为科学组织理论中，组织只是作为经营过程中的一个环节而得到讨论，组织仅仅成为一种管理手段而得到重视。泰罗和法约尔偏重于组织中的管理与决策，而韦伯侧重于组织结构。而在现代管理理论中，组织则成为管理的核心，没有组织就没有管理，管理在一定程度上只是组织的一个职能。但是，现代组织理论也不是凭空产生出来的，它经过了传统管理理论阶段的准备，并在其基础上发展起来。

由于所处的历史时代的不同及各个时代所要解决和分析的问题的方法及其侧重点的不同，因而先后出现了很多的学派。我们不可能对每个学派中的每个人都研究；对某个人来讲也不是所有思想都研究，而只能是挑出其中主要的观点来加以研究。比如，科学管理时期一般只研究四个主要的代表人物：美国的“科学管理之父”泰罗；法国的工程师和地质学家亨利·法约尔；以博学著称的德国社会学家马克斯·韦伯；美国行政学与管理学名流厄威克和古利克。

行为科学时期主要研究两个方面的代表人物：旧行为科学方面的代表人物，如原籍澳大利亚而后移居美国的梅奥；新行为科学方面的代表人物、美国学者利克特、麦格雷戈、阿吉里斯、赫茨伯格等。

科学决策时期可研究两个主要代表人物：多年担任美国新泽西贝尔电话公司经理，不仅是企业家也是理论学家的巴纳德；组织决策理论学家西蒙。

系统科学时期主要研究四个代表人物：美国的组织经验理

论学家戴尔；美国的组织发展理论学家本尼斯；美国的组织权变理论学家卡斯特和罗森茨韦克。

文化管理时期主要研究三个代表人物：对组织文化作出科学界定的沙因；对组织文化的各种观点进行综合的路易斯；对组织文化中的共有意义进行研究的斯默西奇。

三、组织理论发展史的研究方法

对理论和理论史的研究不同于对经验科学以及工程科学的研究。后者常常借助于实地调查或科学实验来了解各自研究对象的运动、变化的规律。而理论和理论史的研究，多半只能运用理性思维、逻辑分析的方法。从组织理论这一学科的特点出发，其研究方法大致有如下两种：

一是历史与逻辑相结合的方法。所谓历史和逻辑相结合的方法，即首先要按照组织理论的实际演进的历史来研究每一个学派和人物，要弄清其产生的社会、经济、技术环境，探索其理论上的历史渊源和具有创新意义的贡献。任何新的组织理论都是同社会经济、管理实践、技术应用的发展密切相关的。比如，一个工厂技术程度低、人员少，组织就不严密；相反，技术程度高、人员多，组织就严密。

其次要进行逻辑研究。各种组织理论都是为解决现实生活和生产中的实际组织问题而构建起来的。在不同的社会、经济状况以及科学技术在实际生产中的应用程度下，人们面临的组织问题是不相同的。在一个时期，从事组织理论研究的学者注意的是这么一些问题，而到了另一个阶段，另外一些从事组织研究的专家学者可能遇到的是另外一些新的情况，他们集中注意的自然是另外一些问题。

但是，由于组织理论研究的对象是共同的，不同时期的组织

理论研究者肯定会在一些最基本的组织问题上进行不同方面、不同程度的探讨。有些问题很早就被一些学者提出来了，但有相当长一段时间，其他学者似乎不再关心这些问题了。但过了一段时间，这些完全相同的问题或非常类似的问题又被某些新的学者提出来，并且从一个全新的角度进行了研究。

如果我们仅仅从实际存在的历史出发，将不同历史时期的各种组织理论与研究者放在一块，展示在人们面前的将是一片杂乱无章的理论观点和人物的堆积。组织理论发展史的研究任务恰恰就在于要将这些在历史的流逝中出现的理论及其代表人物用一条清晰的线索连贯起来，使人们从历史的和自然变化中寻找出逻辑的规律。

二是比较分析的方法。要对组织理论的发展形成一个完整的概念，就必须对不同学派的观点、主要思想的异同、源流关系进行仔细认真的分析。这种分析所使用的最基本的方法就是比较。在运用比较方法时，应当强调比较的系统性。仅仅就某些个别问题进行比较，甚至是局限于个别论点的比较，容易出现片面性。系统比较要求将每一种组织理论流派摆到具体的历史环境和组织管理的实践中加以对比。

这种系统比较的典型例子是美国组织理论研究的学者们所作的美日两国组织管理的比较研究。70年代后期，美国管理学界开始出现美日企业组织管理比较研究的热潮，研究者的目的是为了判断美日企业组织管理方式的优劣。1981年，美国加州大学洛杉矶分校管理学教授威廉·大内通过对美日企业管理方式 A. J. 理论的比较分析，提出新型的管理模式，学术界称之为 Z 理论。其主要原则与内容是：① 长期雇佣制；② 合意式决策制定；③ 个人责任制；④ 缓慢评价与提拔；⑤ 控制机制较为含蓄、不正规，但检测手段较为正规；⑥ 中等程度专业化职工的发展途径；⑦ 对职工全面关怀，包括其家庭。

同年，美国斯坦福大学企业管理研究所教授 R. 巴斯卡尔与哈佛大学企业管理研究所教授 A. 艾索斯合著《日本的管理艺术》一书，书中提出“7S”管理模式。所谓“7S”指：①最高目标（Superordinate）：组织灌输给其成员的具有重要意义的指导性观念或组织存在与发展的根本宗旨；技巧（Skill）：组织中的主要成员或整个公司的某种独特的经营与管理能力；作风（Style）：组织中的主要管理人员为实现组织目标所采用的方法，其中也包括组织的传统作用；人员（Staff）：公司内部重要人事分类的详细内容（即工程师、企业家、企管硕士等）；制度（System）：规定的报告和例行的程序，如举行会议方式，等等；⑥结构（Structure）：组织图的内容（即部门、分权等）；⑦策略（Strategy）：组织的计划或措施，以此来分配公司的稀少资源，最终实现预定目标。

巴斯卡尔和艾索斯将上述的“7S”分为软 S 和硬 S 两类。其中“最高目标”、“人员”、“技巧”、“作风”是软 S，其余的则为硬 S。在“7S”中，“最高目标”是联结其他各项的纽带。他们认为日本的企业之所以有效能，是因为注意到这些变量的统一，而且特别关心那些和人的因素有关的因素，即软 S。他们通过对日本松下电器公司和美国国际电话电报公司进行比较研究后认为，美日管理的根本差别就在于日本比美国更注重软 S。

通过这种系统的比较分析，一方面可以揭示出两种社会文化背景下管理活动各自的特点和特殊性，另一方面可以揭示管理社会化大生产的共性，促进不同社会制度国家的经济技术合作和管理知识、管理经验的相互学习与借鉴，从而由比较不同的组织理论的异同，建立起系统的组织理论。

在运用比较方法时，也可以将中国的组织管理思想与西方的组织理论加以比较。不少人认为，西方的组织管理先进，应该全盘搬用。这种想法不完全科学。我去过美国，观察和调查过一些

美国的企业、行政部门、学校等机构的组织管理，的确是比较先进的。早在 80 年代，许多组织就实行了办公自动化管理。美国不仅管理手段先进，而且组织管理的理论研究在世界上也是起步较早、发展较快的。其原因是这个国家科学技术一直领先，组织的外部环境变化相当迅速，这就为高水平的组织理论研究提供了条件。

美国早就将公共行政学、组织理论作为一门学科专业，面向社会招生；凡要应聘作管理人员的，在学历资格方面，即使有了某一专业的学位证书还不行，还必须具有行政学学位证书。可见美国对管理人员的组织管理的理论水平和素质的要求是比较高的。

但是，我们没有必要因此而妄自菲薄。中国有数千年的历史，不仅在科学技术、人文科学方面为世界作出过辉煌的贡献，而且中国从古代起就重视组织管理方面的实践与研究。在中国漫长的历史发展中，人们摸索出了一整套组织管理的丰富经验。中国作为一个有悠久历史的以灌溉农业为主要产业的国家，从久远的古代起就形成了大规模的农业生产组织和强大的中央行政组织。与此相适应，也留下了大量的历代思想家关于组织管理的研究成果。从孔子、孟子、荀子，到毛泽东、邓小平，甚至《孙子兵法》、《三国演义》中都有大量的组织管理思想，这是中华民族的一个巨大的尚待挖掘的具有世界历史意义的宝藏。我们既不要有民族虚无主义，也不要夜郎自大。应当将西方组织理论的发展与中国的组织管理思想的发展进行比较，将对西方组织理论发展史的研究与整理同挖掘中国的组织思想的遗产结合起来。

四、研究西方组织理论发展史的价值

之所以要研究西方的组织理论发展历史，一个目的是为了更

好地了解和总结西方发达国家具有合理内容的组织管理的经验。中国社会经过了 18 年的改革，成为东亚乃至整个经济增长最快的国家。当一个传统的农业社会向现代化的工业社会实现快速转型时，一方面必须吸收发达国家的先进技术和大量的资金；另一方面，也许是更为重要的方面，必须借鉴发达国家成功的管理经验。20 世纪最后一二十年留给人类的最重要的观念是：科技是生产力，管理是生产力。再过一二十年，中国最为缺乏的可能不是技术，而是成功的管理。

在近十多年中，我们对西方发达国家的管理经验作了大量的学习和引进，也效仿了不少管理上的成功做法。但是，光从操作层面上模仿，往往只能学一点皮毛。西方先进的管理经验是建立在较为坚实的理论研究的基础之上的。不了解西方的组织管理理论，就无法从较深层次上去深入地把握西方管理经验的精神实质。

西方发达国家的许多成功的管理经验并不是自然而然地产生和发展起来的。一方面，他们的市场经济发育较为成熟，工业化进程也比较早，因而具有丰富的企业与公共管理的实践；另一方面，西方具有理性思维的传统，加上大学教育的发达，一大批学者、专家不断地从事管理方面的理论研究，从而使实际的组织管理达到了较高水平。

如果我们学习西方发达国家的组织管理，只停留在一般模仿的层次上，这种学习是很难奏效的。我们必须下决心去钻研西方组织管理中的理论，分析这些理论特别是其中的组织理论，才能真正把握西方管理的精神实质，也才能真正弄清哪些经验对中国的管理是适用的，哪些用处是不大的。

研究西方组织理论发展的历史与流派的第二个作用在于能帮助我们真正了解西方的组织理论。要了解西方的管理经验必须了解西方的组织理论，而要了解西方的组织理论就必须了解西方组

织理论的发展史及各种理论流派。西方的组织理论，特别是美国的组织理论是经过了近百年时间的积累才发展起来的。不对西方组织理论发展的漫长历史进行考察，我们就不可能真正地把握这一理论发展的线索。

西方的组织理论是在西方组织管理实践的不断变革与发展中总结概括出来的。而且，许多有宝贵价值的组织理论都是在实际的组织管理出了问题，进而对这些问题进行研究之后才产生出来的。每一种理论流派都有它产生的社会经济、技术与文化环境；每一种理论流派也都同它前面的、后面的流派有着批判与继承、吸收与创新的关系。只有对这众多的理论流派作深入、细致的分析、研究，并从中提炼出具有规律性的观点与结论，才能加深对西方组织理论的理解。

研究和分析西方组织理论发展的历史与流派的第三个作用是有益于创建具有中国特色的组织理论体系。在组织管理方面，中国有着丰富的经验和悠久的历史。历代的思想家也对大型的社会组织与管理阐述了自己的见解。但是，应当承认，现代的组织理论只能建立在运用科学技术、进行社会化大生产和有着完善的市场经济体制的基础之上。因此，我们必须在充分吸收中国古代组织与管理思想的同时，创造出既富有现代色彩又具有中华民族特色的组织理论。

西方的组织理论有其文化与政治制度方面的烙印，正是这种烙印决定了我们不可全盘照搬。但是，西方组织理论发展的历史可以给我们提供非常有用的借鉴。西方组织理论之所以发展到今天这样的水平，是与这一理论在发展中允许各种流派进行学术上的争鸣分不开的。

现代科学哲学认为，理论的发展从某种意义上可以看成是模式与典范的变更。而这种变更并不是一下子完成的，它有一个过程：问题（Q）——观察（O）——假设（S）——证明（P）——

理论 (T)。科学研究并不是始于观察，而是开始于问题，有了问题，展开学术争论，才能百花齐放，建构出许多“假设”即“暂时性的理论”。这些“暂时性的理论”在相互的竞争中，最终都是通过实践来检验其正确与否。凡是正确的就保留下来并不断完善；凡是错误的则被抛弃。只有这样不断地探索、积累，才能打好一门学科理论建构的基础。新的组织理论的建构也需要遵循这一过程规则。

【注释】

①G. 摩根在其著作中归纳出 10 种关于组织的定义：（1）组织是追求目标的理性实体，如企业；（2）组织是权力分子的结盟，如立法机构；（3）组织与环境互动的开放系统，如科研单位；（4）组织是为实现目的的人为系统，如宗教团体；（5）组织是由相对独立的单位组成的松散式结构，如学校；（6）组织是影响决策的政治系统，如工会；（7）组织是对内部成员互动加以约束的工具，如军队；（8）组织是通过内部纵向、横向关系处理资讯的单位，如行政部门；（9）组织是成员只能接受制度而无权自由选择偏好的模式，如工厂；（10）组织是由不成文的协议构成的团体，如利益集团。

② E. Gross and A. Etzioni: *Organizations in Society*. N.J.. Prentice Hall. 1985, pp.5-7.

③ F. E. Kast and J. E. Rosenzweig: *Organization and Management* : A System and Contingency Approach . N. Y. McGraw-Hill, 1979, p.9.

④D. S. 皮尤：《组织理论精萃》，彭和平等译，人民大学出版社 1990 年版，第 3 页。

第一编 科学管理时期组织理论 的研究与发展

20 世纪的最初 30 年是人类现代化进程亦即工业化发展明显加快的时期。这种加速发展主要体现在两个方面：一是工业生产的规模日趋扩大，从无数个小工厂因激烈竞争而倒塌的废墟上产生出一个个大型企业；二是随着自由竞争向垄断的过渡，政府对工业和市场的宏观调控职能进一步得到强化。

本世纪初现代化进程的上述两个方面带来两个结果：一是在大型企业组织中，劳资冲突加剧，市场竞争激烈，管理混乱无章，生产效率低下；二是国家在社会生活中的作用明显加强，国家的行政职能得到强化，官僚制的政府机关表现出较高的效率。

工业组织与行政组织的现状引起了一批在企业与行政机关担任管理工作的专家、学者的注意。他们开始有意或无意地触及到组织问题。由于不同的研究者所处的环境和所关切的对象不一样，他们在对组织进行研究时所选取的角度也是不一样的，从而也就形成了不同的理论和学派。

按照通常的分类方法，可以将这一时期有关组织理论的研究分为三大学派：科学管理学派、官僚体制学派和行政管理学派。科学管理学派的代表人物是泰罗；官僚体制学派的代表是韦伯；行政管理学派的代表是法约尔。作为这一时期研究成果的汇集者