

前 言

本书写作的起因可以归到十年之前，当时我是英国谢菲尔德城市理工学院的一名本科生。正是在那里，我首次接触到当代欧洲的社会理论，尤其是几位重要的理论家如安东尼奥·葛兰西（Antonio Gramsci）、路易斯·阿尔都塞（Louis Althusser）和斯图尔特·霍尔（Stuart Hall）等。此外，我的本科专业的兼容性使我得以对文学批评、社会语言学、心理语言学和大众传播等各个领域正在探讨的主要问题都有所了解。正是在此广阔的基础上，我开始对语言、特别是对语言和意义的关系产生了兴趣。

当我在卡本代尔的南伊利诺依大学读研究生时，我在这方面的兴趣受到了鼓励，尽管当时的方向还不很明确。在那里，在诸如斯坦·迪兹（Stan Deetz）、理查德·兰尼根（Richard Lanigan）和汤姆·佩斯（Tom Pace）（如果一定要说的话，他们各自或许会把自己称为“诠释论”、“符号学”和“存在主义”的现象学家）等学者的指导下，我把四年中的许多时间都花在对现象学各种理论的攻读上，试图对语言和意义、体验、现实等之间的关系形成一种看法，在此期间我收获颇多。我在本科阶段的学习使我意识到了语言的政治特征以及有可能受到压抑的特征，而在研究生阶段的研究则使我高度意识到与传播研究相连的哲学传统理论。我想，确实可以这样说，本书代表了我个人在这两方面的研究探索的结合。因此，尽管本书从表面看来是关于组织传播的理

论的，我更愿把它看做是对传播和意义之间的关系以及从政治的角度对此关系进行审视而产生的结果进行探讨的一篇论文。我在研究生学习阶段很晚才转到组织研究这一方面来的事实即是一个证明。因此或许我可以说，研究重点向组织文化的转移给了我一个对传播－统治关系进行审视的便利而有用的工具。

第一章介绍的是把组织定义为文化所含的意义这一基本问题。意识形成、意义和符号形式问题都有所涉及，而且我提出，对组织传播和意义形成的关系的研究只有通过把权力和统治问题在概念上进行结合同化才能实现。我提出，组织意义尽管是在主体间形成的，但并不是自发产生的，而是作为组织行为深层结构一部分的各种权力旨趣的产物。

第二章发展了上述观点，重点放在旨趣问题和对尤金·哈贝马斯（Jurgen Habermas）的研究成果的批评分析上。近几年来哈贝马斯越来越为传播学者所熟悉，但是他的观点的复杂和难以理解限制了他的传播理论在我们这一领域的应用。因此我对他的研究项目做了一个带批判性的总体介绍，然后提出他的关于知识构成的旨趣的理论和普遍语用学理论对组织文化中的传播和统治研究可以提供什么信息。实质上，我想指出的是，他的旨趣理论显示了传播怎样能够起到压抑和解放的作用，以及一个适当的组织形成理论必须对传播和上述两个可能性之间的联系进行分析检验。

第三章讨论权力问题。我对几个权力观点进行了分析，并探讨了将此观点应用于组织形成过程的可能。根据传统的观点，权力被认为是组织形成的合法产物，而不是被视为压抑和统治手段的重复。因此我提出一个权力统治的观点，其含义是权力的行使是通过把某些群体旨趣构建到组织活动中去来进行的。换言之，当由特定的组织旨趣界定组织形成过程时统治即出现了。

组织旨趣赖以构建的手段在第四章进行讨论，同时提出了意

意识形态的概念。我反对把意识形态视为纯粹表意（即只是由个人的信念和价值观所构成）的看法，我认为它是扎根于社会行为者的日常实践活动中的。我把意识形态视为这样一个过程，在其中社会行为者受到质询（对话），他们对社会世界形成意识的手段得以构成。意识形态的功能是形成一种关于世界的意识，在这之中矛盾和统治结构被模糊了，统治群体的特别旨趣被视为是普遍的旨趣，并得到积极支持，甚至包括被压迫群体的支持（葛兰西的“霸权”概念）。我进一步提出，意识形态是会显露出来的，并主要通过各种推论行为得到表达，对意识形态的分析和批判必须明确揭示统治和含义体系之间关系的联系。

第五章继续上述论题，对含义的一种特别形式——组织叙述——在意识形态上发挥功能的方式进行了详细的分析。我提出，故事讲述的行为本身并不具有内在的意识形态属性，而是叙述的结构本身大大有助于某些意义形成的维持和再现。当这样的意义形成起到使某些群体的利益再现同时却排除其他群体的利益时，于是叙述便在意识形态上发挥了功能。接着我对叙述本身的性质作了分析，并且讨论了这一特别的推论行为为什么不是中性的、简单的信息供应者；相反地，故事讲述的行为是一种政治行为，它对组织现实的再现有重要意义。在把我的理论观点付诸应用时，我举了一个组织故事作例子，用意识形态的功能发挥对此进行分析。尽管对脱离具体情境的一个故事进行分析有相当的局限性，但它确实给了我们一个明确的认识，即这样的分析我们对组织传播和组织意义之间的关系进行重新思考可以提供怎样的帮助。

第六章提出了几个前面几章必然会提出的超理论问题。如果我们发现语言和意义之间是有问题的话，那么我们怎么知道是什么构成“真理”？顺着罗蒂（Rorty）和伽达默尔（Gadamer）等思想家的思路，我对基要认识论的观点无法苟同，根据这些理论，真理是以语言和现实之间的同晶型性质而判断的。对真理的

更有说服力的概念把理论视为不同的话语，每一个都在人类的说话中争取自己的位置。最成功的理论不是依据它们对客观现实的反映能力而决定的，而是依据对我们提出的挑战的程度范围，即使我们投入自我反思、并进而从推论封闭的状态中求得解放。对意识形态和统治问题的探讨要求我们超越传统实证主义社会理论在理论和权力关系问题上的局限性。

最后，第七章通过对解释问题的讨论和对解释行为的有效性问题的分析，我对自己的观点作了总结。我提出，对无论是小说、电影、故事及其他等等的解释的评价不应该建立在作者的意图、实质的发现或任何其他的基本标准上。一个解释如果探讨的是读者/听众和文本之间存在的分裂现象，那么它的有效性则要强的多。解释行为是一种解构和抵制行为，一个与文本试图强加于人的世界框架斗争的行为。读者/听众和文本之间的这一产生意义的辩证关系从根本上来说和解释行为一样是政治性的。正是通过解释过程我们使得我们的世界有了意义，也正是通过这同一过程我们的社会世界得以再现。因此，意义和解释，统治和话语，是错综复杂，密切相联的。

本书在写作过程中得到了数位人士的帮助、支持和理解。它是以我在卡本代尔南依利诺依大学在斯坦·迪兹指导下完成的博士论文为基础写成的。在过去的七年里，斯坦在我的学业和生活中担当了好几个角色——是导师，又是同事，朋友和知己——而且在各个方面都给予了支持和同情。他的思想的清晰和深度，他的坚实的有力的指导是对我的鼓舞的源泉。我对理查德·兰尼根和汤姆·佩斯深表感激，他们以不同的方式在语言和意义问题上给了我深邃的洞察力。戈登·中川（Gordon Nakagawa）和朱莉·威廉姆斯（Julie Williams）是我的“养父母”，在过去几年中一直是我的亲密朋友，在我需要的时候给了我智慧和情感上的帮助。我要感谢拉特格斯大学传播系各位同事，他们提供的友好气氛激励了本书的写作。最后，我要对克里斯蒂娜·冈萨雷斯（Christi-

na Gonzalez) 在本书的写作过程中给予我的爱和支持深表谢意。

丹尼斯·姆贝

新泽西州，新不伦瑞克

1987 年 7 月

第一章

组织形成的过程：组织传播的文化观

近几年来，关于组织传播的权力和理论问题的讨论处于某种不很平静的关系之中。在大多数情况下，权力问题大体被泛泛地定义为是一种“管理”的观点。换言之，权力只有在被看做是管理过程的合理组成部分时才被视为是相关的问题。因此组织研究中充满了对诸如上司一下属相互作用、允诺获取战略、决策过程等等方面的探讨，在这些研究中都是用管理的视角来看待组织的。避开这一管理参照框架而进行的权力研究是很少见的，尽管克莱格(1981；Clegg 和 Dunkerley, 1980)、康拉德(Conrad, 1983)和弗罗斯特(Frost, 即将出版)等理论家们的研究开始对组织中传播和统治权力之间的关系提出了疑问。这样一种权力观点对许多组织管理者来说成了异端邪说，因为它假设组织的行为活动可以被归结为“理性的”这一词语严格意义以外的什么。

“理性的神话”(Cohen, March, 和 Olsen, 1972；Conrad, 1985a；March 和 Olsen, 1976；Weick, 1979)包含着这样一种观点，即组织形成的过程可以主要被归结为对信息的合理同化和嗣后适当的、经仔细选择的目标的确定。在这一情境中，传播过程起的是信息渠道的作用——组织的传播网络越完善，信息的传输就越准确，因而决策的过程就越理想。普费弗(Pfeffer, 1981)提到过关于这一组织神话的一种说法：

管理人员不是政治家，我被告知。他们是有理性的，对效益和效率感兴趣，勤勉刻苦，在控制着巨量财富和能源的大型企业中从事着资源分配和战略制定的艰巨任务。他们当然不是政治家，卷入冲突和争端之中，受制于各种压力，回答选民们的提问，而后者可能给他们带来最多的选票和金钱。（369 页）

我想提出的是，管理人员是由理性的决策思想所驱动的个人这一概念本身就是一个政治观点，因为它本质上是和权力问题联系在一起的。理性的神话观把组织视为这样一种场所，在这里技术问题成了关注的重点——如效率、生产率、资源分配、技术知识，等等。这一观点使得管理人员通过在这一理性框架内处理一切问题而处于支配的地位。管理人员通过和技术理性的范围内制定计划一切而维持着权力，并从而系统地把其他的组织观点排除在外。例如，把别的组织成员排除在决策过程之外被认为是正当的，理由就是没有几个人拥有为作出重要的决策所需要的技术知识或充足的信息来源。技术理性的意识形态从而提供了这样一种手段，通过它现存的权力结构得以维持和再现。

大多数的组织研究多少采用了这一管理观点，这不仅仅是因为其更感兴趣的是从管理出发的视角，更主要的是所谓的不带价值观的科学研究很容易受到居统治地位的管理层利益的同化。于是研究的问题从管理的角度提出，而研究的发现则用管理的语言予以表达（Goodall, 1984）。作为组织形成的基本概念的问题至多只具有很有限的适用性。如韦克（Weick, 1979, 21 页）指出的，“理性至多是从旁观者的角度来理解的”，而且受到个人的知觉和信息处理局限性的“制约”。不仅如此，从表面看来有理性的组织行为常常只是在回顾时才被赋予意义并被认为是具有“理性”的；这说明了并没有（或至多只是有限的）先于存在的理性制定和指导组织活动。因此“组织往往羞于承认，他们的许多活

动、包括事后重新建立的看上去颇为可信的历史以说明其如何发展达到今天的水平，尽管实际上并没有这样的历史导致今天的地位’（Weick, 1979, 5 页）。因此组织形成的过程大多只是包括推算出组织形成是怎么回事，然后对其行为作出相应的调整。如果这样的行为被显示为是具有“理性”的，那就更好了。

那么，在假设有理性神话的前提下，在描述组织形成过程及其产物的特点方面有什么较为合适的方法呢？我在本书中提出的组织形成理论是颇为激进的，它直接指向传播和统治权力（霸权）之间的关系。我认为，这一关系与组织旨趣问题是密切相关的。简而言之，组织中权力的行使就是一个群体得以以自己的旨趣对其他群体的旨趣（需要、利害关系、世界观）进行框定。换言之，掌握权力的群体对组织的一切活动提供参照框架。据此，权力的使用与组织的意义形成密切联系在一起，而后者在很大程度上受到传播过程的限定。解开这一传播、权力和组织形成之间的关系是本书余下部分的主要任务。

但是，在这里，为了集中讨论“意义形成”这一概念，我们需要稍稍作一回顾。这一概念为组织研究中一个较新的范式的发展提供了动力，后者一般被称为“解释”或“组织文化”说（Carbaugh, 1982a; Frost 等, 1985; Putnam 和 Pacanowsky, 1983）这一理论把组织定义为文化，以此对组织成员参与共享的组织现实意义的创造方式进行检验。这样的研究一般把组织符号体系——神话、故事、传说、笑话、仪式、标识语等——作为组织现实的最清晰可见的体现表达。

尽管这一研究只是在最近几年里才蓬勃发展起来的，但它显然对组织和组织传播提供了一种与颇有定论的组织形成分析过程的理论不同的视角。真的，我并不认为组织文化概念为观察组织提供了一种新的理论视角这一说法有什么夸张。“组织文化”的倡导者当然不会声称这个理论可以解决一切基本问题，或澄清所有模糊不清的组织问题，但他们确实认为该理论为检查组织行为

提供了一种新的强大有力的概念。这里我的初衷是对这一理论的形成作一介绍，但更重要的是，我打算对被冠之以“组织文化”的观点构建出一个概念更清晰、更具深远意义的理论框架。

为了这一目的，我们可以提出三个问题，而且对这些问题至少可以给出部分回答。第一，提出组织的文化理论的动力是什么？第二，提出这一观点的基本理论原则是什么？第三，组织文化理论对传播和组织形成过程之间的关系作出了适当的概括么？

关于第一个问题，在目前组织传播的解释－功能论者的争论中的一个巨大讽刺是，在某一方面，这两个理论有一个共同的传统。马克斯·韦伯（Max Weber）关于官僚政治的著述提供了一个基石，功能主义者在这之上建立了组织理性的模式。另一方面，韦伯的社会科学研究模式强调 *Verstehen*（理解）是一种认识手段，在现代解释论者为检验组织而建立分析框架之前就已作出了类似的努力。令人遗憾的是，在该领域，更多的注意力是放在功能主义者对韦伯理论单方面的理解上，这一状况大多是由于帕森（Parsons）对韦伯研究的解释所引起的。于是，无论在哪方面，功能主义都被视为组织行为的“公认的观点”。只是随着欧洲理论传统融入美国的社会科学领域和美国符号理论的再发现，这一理论上的独霸局面才被打破了。今天，海德格尔（Heidegger）、舒茨（Schutz）、伽达默尔、哈贝马斯和其他持批判－解释论的学者的研究在美国的组织理论研究者中得到了越来越广泛的响应。

在某一意义上，是对帕森的组织功能主义理论的日益增长的不满重新点燃了对解释理论的兴趣。尽管该理论在其他专业领域颇为人们熟悉，但在传播领域显然是个新现象。说实在的，迪兹（1973）关于把诠释学理论应用于传播研究的文章可说是涉足该

例如，请参见罗蒂（Rorty，1979，1982）关于詹姆斯（James）和杜威（Dewey）的著作及他们提出的实证主义认识论观点的讨论。

领域的第一篇论文。但是，今天在传播专业中这样的文章比比皆是，说服着学者们对解释理论提供的各种参照框架进行探索，而且颇为突出的是，组织传播这一分支在这方面处于领先地位。庞迪（Pondy）、摩根（Morgan）、弗罗斯特、丹德里奇（Dandridge）（1983）、弗罗斯特等（1985）近来的著述，《管理杂志》（1985）和《行政管理科学季刊》（1983）的专刊明确证实了“组织文化”在怎样的程度上成了一个主要的理论集合点。

那么，解释理论能够向组织研究者提供什么实证主义和功能主义理论无法提供的东西呢？我不打算在这里对这两种理论作详细的比较，这方面在传播研究的文献中有许多很好的评论^①。但是，解释论者会提出，实证主义者主张发展中性的观察语言、预测和控制，作出类似法则的概括的倾向提供了一种不必要的、受局限的人类行为者的观点。这样一种知识概念是不能说明行为者从其由人所建构的社会现实中找出意义的过程的。例如，对一个组织的文化的理解并不依赖于对独立的、外部存在的现实的准确复现。相反地，它是一个显示某些组织实践为什么、以及怎样对其成员具有主体间的意义的任务。换言之，一个人是怎样对被叫做“组织形成”的过程赋予意义的？

康拉德（1985b）很好地对传统理论（功能主义）和解释理论之间的主要差异作出了总结，他提出了可以用来对组织研究进行评估的三个连续体。第一个连续体面对的是在正式组织中对传播过程进行概念化的方式。该连续体的一端把传播视为信息交换的过程，另一端则把传播视为符号意义体系的创造与维持。在过去，组织研究主要是对信息交换过程进行分析探讨；只是随着解释理论的兴起，传播的符号运用才开始受到组织研究学者的认真

读者可参阅下列文献：Burrell 和 Morgan（1979），Morgan（1980，1983a），Putnam（1983），Morgan 和 Smircich（1980）。此外，格根（Gergen，1978）对实证主义社会科学理论也提出了深刻的批评。

注意。第二个连续体面对的是研究者关于人们应该集中关注的交际相互作用的类型的假设。传统的研究始终把焦点集中在个人层次的相互作用上，例如，研究上司－下属关系。这类研究似乎与对组织中信息流动过程的关注密切相连。在另一端，近来的研究吸取了如吉登斯（Giddens）、伯恩斯坦（Bernstein）和克莱格（以及对韦伯的重新解释，见前述）等当代社会理论家的观点，对更具宏观性的问题进行探讨，如组织和环境之间的关系等。对更大的社会问题的关注把重心更放在以下方面，如权力、群体旨趣对意义形成的影响，以及为支持这些旨趣而对组织符号体系的运用和操纵等。康拉德的第三个连续体的焦点是“研究理论家和他们检验的符号行为之间的关系”（1985b, 192页）。传统的研究采用了一种自然科学式的客观性立场，而目前的解释理论则支持对研究主题的积极卷入，其采用的呈现研究成果的方式模糊了艺术和科学之间的界线。帕卡诺斯基（Pacanowsky, 1983）对一个小镇的警察力量类似小说般的介绍或许是这方面最极端的例子。

这三个连续体并没有作出全面概括，但是它们显示了功能理论和解释理论之间的主要差异，而我计划要做的是把后者作为检验组织的框架进行探讨。从这一研究角度出发，功能主义理论被视为在理论上和政治上具有先天的保守性，对组织研究的界限作了不必要的界定。从功能主义观点出发的理论未能对传播、意义和统治权力之间的关系提出适当的概括分析。

那么，组织研究的文化学说的基本理论原则又是什么呢？根据人种论的观点（Geertz, 1973; Sanday, 1979），组织形成的文化观点接受这一概念，即组织成员不断地参与到一个共享的组织现实意识的产生、保持和再现活动。从这一观点出发，研究人员对由组织成员共同努力带来的连贯的、经交感产生的组织现实的意义形成和产生的方式感到兴趣。焦点在于组织现实的自然出现的、不断发展的且往往是不很稳定的本质上。组织成员被视为

不是具有相对直接的需要和明确目标的、完全理性的行为者，而是不断参与到对付一个模糊的信息环境过程中去的人们（Louis, 1980）。这样一种组织概念对组织成员，或称社会行为者，在组织环境中的行为方式提供了深刻的分析，此外，它还提出了把组织视为社会文化环境的积极观点（Louis, 1983）。在下一节，我将对文化概念作更详细的探讨，对它的某些基本假设进行分析并指出每一个假设的含意。最后，我想就文化概念提出一种更具批评性的观点，并提出将该概念更有效地应用于组织研究的一些方法。

关于组织文化的几种观点

有关组织文化研究的文献大多把阐明“组织形成”和“文化”之间的关系作为其主要任务之一。“组织形成”[organizing, 与“组织”(organization)相对]被用来反映组织生活的不断发展的、自发的、具有一定过程的特征。通过组织形成过程，组织成员积极构建他们的环境。另一方面，“组织”这一词语表达的是文化理论家意欲避开的、多为静止不变、且已构建定型的组织特征。尽管这两个词语并不互相排斥（如我们在后面将看到的），但它们对组织传播的看法是大相径庭的。

一般来说，关于组织文化的著述可以分成两块，每一块反映的是组织和文化之间的不同关系。第一块可以被叫做“文化实用主义者”（Martin, 1985, 95 页），他们信奉和积极提倡的是组织文化的管理和变革。这一公开的管理观点把文化视为是一个组织变量（一个组织拥有的什么），可以对它进行操纵以最大程度地适合组织的需要——一般来说变革的理由是在效率、生产率和工人的士气方面。对组织文化的操纵被视为通向更有效的管理的道路（Kropowski, 1983）。彼得斯（Peters）和沃特曼（Waterman）的《追求卓越》（1982）一书介绍了公司成功的“七个简单的步骤”，该书是这一观点的大众化版本。这一理论所经常表

现的机会主义倾向在萨瑟（Sathe）说的话中表达得很清楚：“对领导的挑战是从文化中获取收益，同时对文化中出现的与企业经营、组织和组织成员的需要不合拍的危险倾向保持警惕。”（1983，22页）

把文化作为组织变量的观点以组织的手段一目的、目的一合理性的理论为基础，该理论把重点放在对环境的控制上。这一对组织文化的控制被视为使经理人员对充斥公司生活的“社会潜流”保持警觉的一个重要手段。为了使组织保持最佳的效率和生产率，需要经理人员识别出“人们赋予其社会环境的想当然的和共享的意义”（Wilkins, 1983a, 25页），并且就这类共享的意义体系对组织气候的危害或有益的影响程度作出评估。

组织文化的这一实用主义观点看来有一个很明确的市场投向，可以说反映了对管理观点的重要性的重视。有人会提出，组织的文化理论广受欢迎是出于功能主义的立场，因为它向经理人员提供了对付目前许多组织面临的多元气候的有效手段。在此意义上，“文化”问题并不是简单地自发产生的，它大多是一个特定的市场经济的产物，在这个市场经济中，许多公司受到来自好几个方面的压力：如外国的竞争、股东、心怀不满的劳工、技术，等等。因此，对组织气候的管理使得经理人员对工作场所的“生活质量”问题引起更密切的注意，并设计出一种文化使之适应某一组织的需要（Sathe, 1985）。

这样一种观点同时意味着，存在着一种把组织的所有成员的活动构成一体的同质文化。这种情况在某些组织中可能是确实的，但是大多数经理或许会认为，组织形成过程的主要产物之一是不一致的、多种多样的组织信仰和价值观的共存（“那些搞研究开发的小伙子似乎并不赞同责任心的观念。”）许多文化实用主义者承认这一原则，而且在认真研究能用于说明组织复杂性的结构繁复的模型。克雷夫廷（Krefting）和弗罗斯特（1985）举例说明了这一观点：

我们相信，通过管理文化来改变一个组织的努力会产生积极的而不是强加的结果，这样的努力产生的结果同样是有决定性的。由于文化管理的某些后果是无法预料的，因此组织文化的管理过程含有风险。在单一的组织环境中出现多层次文化时，面临的挑战会变得更大。因此，对文化的管理应作仔细考虑，实施应谨慎。（156 页）

根据这一观点，不能为了管理旨趣的目的而对文化加以简单操纵。它是作为由社会建立的体验的复杂网络而存在的，这一网络包含着各种各样的、具异质性的组织意义结构。因此经理人员不能把某些形式的公司文化强加上去；他们能够做的只是把已经存在的文化的潜力引导出来并予以充分发挥。

组织文化的第二种立场为“文化纯粹主义者”（Martin, 1985, 95 页）所接受，这个观点并没有把组织和文化区分开来。根据这一观点，一个组织并不拥有文化，它本身就是文化。组织文化的由社会构建的本质就是——它是由社会构建的。组织被视为并不拥有独立于由组织成员所创造的共享的价值观和意义体系的存在。据此，文化纯粹主义者认为谈论改变和操纵组织文化是不妥当的，这既是因为从概念上来说把组织和文化截然分开是有疑问的，也因为隐伏于文化操纵的企图背后的道德伦理是有疑问的。从文化纯粹主义者的观点来看，组织可以按不同方式定义如下：

由一群人所共享的一组理解或意义。意义在成员之间大体是不言而喻的，与特定的群体显然相关，而且是该群体所特有的。意义被传输给群体的新成员。（Louis, 1983, 5 页）

文化作为一个基本的隐喻，把组织视为表达的形式，是

人的意识的表现形式。……把组织作为文化的理解……和应用于科学界的范式的概念是颇为相似的。换言之，范式和文化都用来指世界观、有组织的思想方式，其中包括对是什么构成适宜的知识和合法活动的理解。（Smircich, 1983b, 347-350 页）

斯默西奇（Smircich）把文化等同于科学的范式概念的看法是尤为令人瞩目的，因为它提出了解释理论所关注的最基本的一个方面；对一个组织成员在一系列社会实践中的卷入对他或她的现实建构的影响程度的关注。通过把组织视为文化，组织研究人员试图对作为某一特定组织成员的个人想当然接受的规则体系、信仰价值观等进行解释说明。但是，作为一个组织的“成员”并不是很简单地接受一套特定的价值观和信仰；情形远非如此。它是对一种特定的生存模式的积极参与和创造；它包括一种看待世界的特定方式的形成，这种看法框定了组织行为并赋予其意义。从这一观点出发的研究，无论是理性的还是经验的，主要关注的是显示组织现实的主观间的和可协商的特征。据此，对下述观点常常持明确的否定态度，即组织是预先建构的，它有一个独立于其成员而存在的现实。此外，该观点认为，传统的实证论研究未能揭示社会行为者的世界观，因此必须由更为自然主义的方法所补充或取代（Evered 和 Louis, 1981；Jick, 1979；Van Maanen, 1979）因此，“文化”这一概念的中心就是对组织中意义形成过程的关注，即，是什么使得组织的成员得以参与到可以被共同识别为“有意义的”或“合适的”行为中去？这一问题在下一节将作更详细的探讨。

意义形成和组织形成

在对“意义形成”的概念进行分析时，研究人员感兴趣的是

在某一情境中某些行为和实践产生意义的方式。一个组织的成员对组织实践的解释并不完全是主观的和任意的；相反地，一个事件变得有意义的过程是扎根于、而且是受到主体间共享的推论和行为实践方式的制约的（Pacanowsky 和 O'Donnell-Trujillo, 1983）这样的方式类型被作为组织的文本而固定下来（Deetz, 1982），以此而保证文化的继续繁衍。

主观间性的概念对理解组织（或任何社会集体）中意义形成的过程是很关键的，但同时它又是社会理论中使用最为泛滥的一个概念。一个常见的错误是把主观间性作为主观性的一个特例，即一个主观观点的客观化，在此过程中个人的体验为其他人所共享。事实上，主体间形成的意义的概念避免了自笛卡尔（Descartes）以来主宰西方思想的传统的主体客体的分裂。主观间性的概念以胡塞尔（Husserl）和海德格尔的现象论和更近的伽达默尔的诠释学理论为基础，认为意义产生于主体和客体之间的相互作用。意义不是个人意识的产物，也不是在研究对象中有待发现的什么。现象论和诠释学都认为意义的产生是因为社会行为者对世界抱有一定的意向，也因为这一意向要求对研究客体的意识，而该客体是有其本身的自主性和完整性的。换言之，意识的可能性要求对作为潜在的有意义的现象而呈现到社会行为者面前的客体具有的意识。

在应用于组织行为时，主体间意义的概念认为组织成员不断面临着这样一个信息环境，该环境对他们的组织形成过程的知觉发起挑战。对这一信息环境的处理包括在成员之间形成交感的意义，诸如对组织现实的共享的意义。一个被想当然接受的组织现实通过意义和无意义之间连续不断的运动而在组织中产生。换言之，社会行为者必须以他们已经知道的“有意义”的东西来框定模糊的信息。而这一模糊的信息反过来又悄悄改变着行为者对“组织现实”的知觉和定义。韦克（1979；Kreps, 1982, 1986）把组织定义为“不肯定性递减机制”的概念识别出这一来回往复

的过程，显示了在相当程度上预测是一个功能运转健全的组织的必要组成部分。

因此，意义形成概念中蕴涵的是这一思想，即组织的成员和组织文化之间的关系根本上是一种交互关系。组织成员的行为框定着、同时也受到组织现实的框定（Berger 和 Luckmann, 1971）。如杰利内克（Jelinek）、斯默西奇和赫希（Hirsch, 1933, 331 页）指出的，“文化——作为社会现实的代名词——既是产物又是过程，是人的相互作用及其结果的促成者，由人们连续不断的相互作用而一而再、再而三地创造形成”。因此意义形成的过程是局部的、连续进行的，而不是整体的、一蹴而就的。被认为是“真实”的事物是需视社会行为者和组织环境之间不断变化的关系而定的。

但是，同样很明确的是，整个意义形成过程为组织成员创造出一个很客观的、有形的结构。每个正式的组织所形成的“组织意识”不仅仅是存在于人们头脑中的东西；它还在组织每天的实践中体现出来。这些天天展现的实践活动尽管由组织成员自己感受出其意义，但它们同时有一种客观化的、而且显然独立于组织成员的意义。社会成员对他们来说是真实的事物——而不是对他们认为的自己的意识的产物作出反应。

有一个例子可以说明这一点。史密斯（Smith）和艾森伯格（Eisenberg，已付印）对迪斯尼的雇员在谈论他们的组织时使用的隐喻提供了有趣的分析。例如，他们揭示经常使用的“戏剧”隐喻体现了迪斯尼乐园提供的“表演场面，对真实世界的逃避”的功能（8 页）。因此在迪斯尼乐园的“角色”是由“脚本”谨慎确定的，穿着的制服被视为“戏装”。史密斯和艾森伯格显示了，迪斯尼乐园作为家庭娱乐活动的主题逐渐融入到雇员对组织的知觉之中，由此雇员的角色变成了家庭成员的角色。当迪斯尼乐园遇到财政危机，准备削减雇员的工资和福利待遇时，有许多雇员为管理层采取这样的企业行为感到震惊。对他们来说，迪斯