

第八章 劳动组织

第一节 劳动组织基本分析

一、组织范畴

(一) 组织的含义

组织是当代社会的支配要素，它包围着我们，我们生于斯，长于斯，老于斯。设想一下人们一天中的活动，有哪些是不受组织影响的？如读书，这是一种个体行动，不仅书是由一个组织——出版社出版的，而且个人的读书行为可能还因为是组织学校或单位的要求所引发。

对于什么是组织这一问题，学术界有不同的看法，大多数学者认为组织是有目的地建构的。我们认为，组织就是为了实现其特定目标而精心建构与重构的社会单位或人类群体。

(二) 组织的特点

组织是与初级社会群体不同的另一类社会群体，它的主要特点是：

1. 有相当清晰的界限和比较明确的目标；
2. 经过设计的劳动分工和权利分配，能使群体更为有效地实现组织的目标，完成个人力所不能的事情；
3. 权力主要集中于领导者或行政官员手中，他们使用这种权力控制着组织的活动，以实现组织的目标；
4. 成员资格经常变化而不固定，但组织却能独立于成员的行为而存在。

(三) 组织的类型

组织可以划分成各种不同的类型。如美国社会学家帕森斯将组织区分为生产组织、政治组织和整合组织三种；彼得·布劳和里查德·斯卡特则将组织划分为互利组织、赢利组织、服务组织与公益组织四种；艾米塔·爱桑尼则认为组织由自愿组织、强制组织和功利组织三种类型组成。

我国习惯上将组织分为五种类型：(1) 经济组织，即指各种生产与经营商品、为社会提供生产与生活服务的赢利组织，如工厂、商店、银行、农场；



(2) 政治组织, 即指各种为阶级利益服务的政党组织、政权组织和群众团体, 如军队、政府、共青团; (3) 教科文组织, 即各种从事教育、科研、艺术、娱乐活动的组织, 如学校、研究院、图书馆等; (4) 社会福利组织, 即为公共福利事业服务的组织, 如医院、养老院等; (5) 宗教组织, 即以宗教信仰为基础而形成的社会组织。

(四) 劳动组织

1. 劳动组织含义

劳动组织作为组织中的一种类型, 它是为社会生产商品, 提供劳务, 按照一定的劳动法规、章程建立起来的组织, 是执行生产、经营、服务与管理职能的劳动者的有机体。

2. 劳动组织分类

根据不同的标准和研究目的, 劳动组织也可以区分成不同的类型。以规模分, 可以将劳动组织区分为大型、中型和小型三种; 以地区分布看, 可以将劳动组织区分为本地、跨地区和跨国组织三类; 以组织目标或产业特性分, 可以将劳动组织区分为工业、商业、服务业、农业组织等类型; 以产权特征为标准, 可以将劳动组织区分为全民所有、集体所有、个体、私有、中外合资、股份制等类型; 以垄断程度分, 可以将劳动组织区分为卡特尔、辛迪加、托拉斯、康采恩四种。

在许多劳动社会学者对组织行为学的研究中, 将其划分为正式组织与非正式组织两种类型。这种分类是以组织方式与人际关系特征为标准的。(1) 正式组织, 是为实现组织的共同目标而按照正规的组织制度组成的, 具有明文规定的单位名称、目标任务、职责分工、等级结构、人员编制以及各种规范和制度。(2) 非正式组织, 是正式劳动组织中的一些成员在相互交往中自然形成的一种人际交往关系系统。非正式组织的人际关系不是契约性的, 人际互动具有个人化特征, 组织的结构是无形的, 其成员也具有不可替代性, 即在非正式组织中没有特设的“岗位”, 它的存在完全依靠每一个特殊的个人。非正式组织可能对正式组织产生巨大的影响。

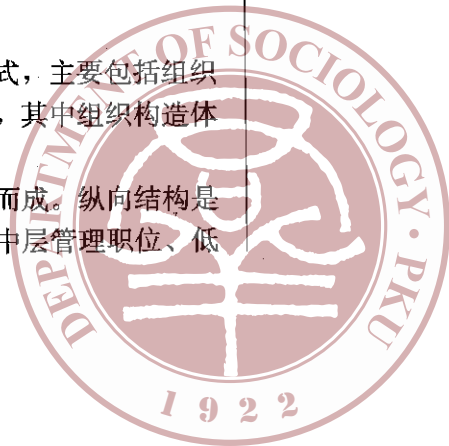
二、劳动组织的结构

劳动组织结构的元素与变项

1. 劳动组织结构概念界定

劳动组织结构是组织内部各部分之间相互关系的一种模式, 主要包括组织构造体系、权力关系体系、职位系列以及内部沟通网络等等, 其中组织构造体系是劳动组织结构的基础。

劳动组织的构造体系一般是由纵向结构与横向结构复合而成。纵向结构是劳动组织的层级节制体系, 主要由组织中的高层管理职位、中层管理职位、低



层管理职位和基层员工四个层次构成，处于各个层次的人员的职责权力、职业地位和经济待遇等都由组织制度规定。一定的组织的构造体系就有一定的与之相应的权力机构、沟通结构和角色结构。权力结构是指各层次之间和同一层次中的各部分其权力的等级与权力分配关系。沟通结构就是在这种组织构造网络中的正式沟通途径，表现为组织内部各个部门和成员之间的正式沟通关系。角色结构就是在这种组织结构中的职位体系，所有组织中的人员都在其中扮演一定的角色，并承担这一角色所规定的职责、义务，拥有相应的权利和权力。

2. 劳动组织结构的元素

可以从组织结构的元素与变项入手分析其特点。劳动组织结构的元素主要包括组织层次、目标、角色和联系四个方面。

(1) 组织层次。帕森斯(T. Parsons)认为组织有三大层次：第一是制度层次，主要是和外界接触、维持资讯和资源的来源，由上层管理人员负责。第二是管理层次，是组织内的联络、控制、决策、排除纠纷以及解决问题的层次，由中层管理人员负责。第三为技术层次，这主要是指生产及服务的活动，由基层工作人员负责。

(2) 目标。组织的目标即指其要达到的要求、要生产的东西和要做出的贡献。分析一个劳动组织的状况，就要弄清其目标是什么。

(3) 角色。组织的结构是其内部地位与角色的基本关系，它体现为该单位或办公场所所包含的活动与期望及各种衔头、工作描述与评价准则。

(4) 联系。组织联系主要依靠权威和规则，横向联系则多用会议、工作组及联络人方式等。

3. 劳动组织结构的变项

劳动组织结构的变项最常用的四个：

(1) 组织规模，即雇员的人数。

(2) 复杂性。劳动组织的复杂性体现在细致的分工、分层、分部门之间的联系及控制方面，其指标包括纵向分化、横向分化及地区上的分散。

(3) 形式化。指组织运用抽象规则与程序驾驭成员行为的状况，它决定着组织成员的角色行为。

(4) 非正式组织。当劳动组织的正式结构不能满足成员的要求时，由其来满足。

三、劳动组织的功能

劳动组织是人们从事社会活动的基本单位，一般来讲，它有以下功能：

1. 经济功能

劳动组织作为执行生产、经营、服务与管理职能的劳动者的有机体，它要通过组织其成员为实现自己的目标而努力。通过生产商品、提供劳务、创造经



济价值而为社会提供各种各样的财富。同时,劳动组织还是劳动者获取维持生存和发展所需要的各种报酬的主要场所。

2. 社会心理功能

劳动组织不仅能够向其成员提供职业保障、生活保障和安全保障,而且还能使劳动者因为在组织等级序列中担当一定的角色而获得社会地位、社会声望以及职业成就。

3. 教育训练功能

劳动组织为每个成员提供了一个基本的职业环境,每个成员在这个环境中劳动、学习,一方面受到各种必要的职业规范、价值观念、劳动纪律、职业知识、职业技能等方面的教育,同时,也通过担当一定的职业角色而使所受的各种教育内化为自己的一种价值,起到继续社会化的作用。

4. 社会控制功能

劳动组织将分散的、零乱的劳动者组织在一起,用各种劳动规范、劳动纪律及劳动法规等对劳动者的行为进行约束,在客观上起到了维护社会稳定的作用。对劳动者实行的奖励和惩罚,都可以在某种程度上为社会的整合作出贡献。

第二节 非正式组织

一、非正式组织的类型

非正式组织是正式劳动组织中的一些成员在相互交往中自然形成的一种人际交往关系系统,它有多种表现形式,可以按其特性而分为各种不同的类型。

(一) 按与正式组织目标关系分类

可以将非正式组织区分为四种类型:

积极型,其价值观念、活动准则等与正式组织接近,其活动一般会给正式组织和本人带来积极的效果。

中间型,这种非正式组织仅是满足成员的某种需要,无所谓好坏。

消极型,这种非正式组织的活动往往会给正式组织的生产和经营等带来消极后果,如酗酒者群体。

破坏型,其活动往往会给生产或经营等带来破坏性影响。

(二) 按形成基础分类

可以将其分成感情型、兴趣型和利益型。

感情型,成员以亲密的情感为基础,在社会互动过程中感情融洽,相互了解,相互支持。



兴趣型, 成员由于某种兴趣爱好而结合在一起。例如, 打球、下棋、钓鱼、钻研技术等, 以共同感兴趣的问题为基础。

利益型, 成员由于某种共同利害关系而结合在一起, 例如为某方面的互利而共同对抗其他群体的结合等。

(三) 按双重侧面或多重侧面分类

M·道尔顿 (M. Dalton) 从双重侧面或多重侧面来观察非正式组织, 认为可以把非正式组织分为三类^①:

甲类: 垂直型。它是由同一组织系统中不同层级人员所组成, 他们彼此间的关系在正式组织中表现为一种上下级关系。垂直型非正式组织又可分为垂直共栖型和垂直寄生型两种。垂直共栖型群体在吸收成员时不考虑成员的等级地位, 在这种关系中, 成员间互相帮助或互相利用, 上级要依靠下属来实现某些正式的目标, 诸如弥补其能力的缺陷, 下级则依靠上级而得到保护。垂直寄生型群体也是由同一正式组织中地位不同的人所组成, 只不过在这种群体中, 这些人一般是朋友或亲戚关系, 其中地位较低者较多地从地位较高者那儿得到各种帮助。

乙类: 水平型。水平型非正式组织突破了部门界限, 它是由地位层级相等的部分组织成员因为某种需要或关系所组成, 他们在正式组织方面不存在上下级关系, 彼此是一种同僚或同事关系, 因而其地位是平等的。水平型非正式组织又可分为水平防守型和水平攻击型两种。水平防守型群体多是由其成员因本层次的共同利益和地位受到威胁而引发的, 为了维护既得利益, 就不得不借助团体的力量, 但当外部威胁消失时, 团体意识和行为也会消失。这种情况往往出现在外单位领导调入或不受欢迎的领导上任的时候。水平攻击型群体的出发点不在维护既得利益, 而在于改变正式组织内的某种不合理的状态。如为了废除某项规章制度或迫使某一领导下台时, 有关劳动者就会组织起来进行活动。

丙类: 混合型。它是组织系统中的不同层次、不同部门、不同地位、不同工作地点的成员组成, 因兴趣、友谊、社会满足等关系而聚合到了一块。

(四) 按层次和规模分类

美国劳动社会学家将非正式组织分为劳动组织中不合群的个别劳动者, 亲密朋友群体, 以一定的车间、班组为基础的小团体, 跨车间、班组的自发群体和非正式组织体系五种。

二、非正式组织的特点

与正式组织相比, 劳动者的非正式组织在形成的过程、目标、权威、组织边界、结构、沟通系统、成员行为等方面都有自己的特点。

^① Melville Dalton, 1959. *Men Who Manage*, New York, John Wiley & Sons



(一) 形成过程

从形成过程看,非正式组织最大的特点是其自发性,它不像劳动者的正式组织那样,是经过精心酝酿和设计的。

(二) 目标

与正式组织相比,非正式组织的目标或目的具有短暂性、模糊性、广泛性以及满足个人社会需要的特点,而劳动者的正式组织的目标往往比较单一而清晰,持久而正式。

(三) 权威

在劳动者的正式组织中,人们强调的是以职权和责任为依归的法定地位,权威是由机构赋予的,并授予职位。由于权威是由上级赋予的,因此它是向下运动的。而非正式组织中的权威则是由团体成员给予的,不代表管理当局的委托。因此,在非正式组织中,权威往往是从同等地位中自然形成的,因而它是平行运动的。有时,在正式组织中地位低的人在非正式组织中却能处于中心地位,甚至领导者对其在各方面还有所依赖,故而在非正式组织中有时也会有权威向上运动的情形。

(四) 组织边界

从组织边界看,非正式组织是无形的,它既无完整的群体结构和建制,亦无固定的组织体系与纵向关系,更没有明确的工作任务与分工,人员的进出是随意的,只要成员之间有心理上的认同与交往,即可认为进入非正式组织了,因此在人员构成上具有不确定性的特点。

(五) 结构

劳动者的正式组织的结构是根据技术要求而精心设计的,而非正式组织的结构是自然形成的,其结构特点取决于成员的特性。非正式结构一般有以下四种形式:(1) 环形结构。在这种结构中,成员之间都有直接沟通的渠道,因而群体稳定,内聚力较强。(2) 伞状结构。其特点是一批关系松散的成员聚集在影响力很强的领袖人物周围。(3) 链状结构。这是一种群体内聚力和领袖人物的影响力都比较弱的结构,内部结构非常松散。(4) 复合结构。这种结构又可分为多极复合和多元复合两种。多极复合是在一个非正式组织里,由于同时存在两个以上的形成因素,因而有两个以上领袖人物。多元复合则是两个或两个以上的非正式组织有着一个共同领袖人物。

(六) 沟通系统

在劳动者的正式组织中,信息沟通有正式的渠道,沟通的路径是清晰的,信息一般都是经过指挥系统而扩散的。但是,非正式组织的信息沟通一般是通过非正式的沟通渠道,这种信息沟通往往是通过非正式组织成员以传闻的方式进行的,因而也称为传闻式沟通,或称之为“小道消息”。根据戴维斯对美国



一家皮革公司的调查研究，传闻式沟通的形式主要有四种：(1) 单线型，各自只将信息随机告诉其他人；(2) 闲聊型，一个人将信息告诉所有人；(3) 随机型，群体成员各自随机将信息告诉其他人；(4) 组串型，某些人有选择地将信息告诉其他人，这是最典型的方式。正式组织中的“传闻”或“小道消息”往往经非正式沟通方式而传播开来，而“小道消息”由于多属令人激奋不安和不安全的事件、最新消息或关系到自己切身利益的事情，因此它的传播尤为迅速(见图 8—1)。

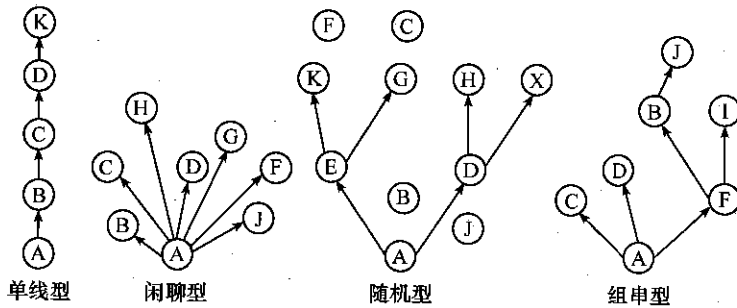


图 8—1 非正式沟通方式

(七) 领袖 ✓

在正式组织结构中，劳动者的职位、权力等是有明文规定的。但在非正式组织中，领袖人物的产生与形成是由多种因素决定的，诸如个人的年龄、资历、工作能力、工作地位、个性等都可以对之产生影响。在非正式组织中，那些乐于助人、善于社交、消息灵通、足智多谋、有一技之长、有特殊身份或有特殊人格魅力的人，往往被大家公认为领袖。非正式组织的领袖人物由于是成员公认而形成的，因而他在左右成员舆论，调解成员间的分歧以及保护群体成员的利益等方面起着举足轻重的作用。

(八) 行为规范

在正式组织中，劳动者所在的行为受到规章、规则的限制，其行为以合理性和效率为准绳。在非正式组织中，成员的行为则受团体的规范和价值观念的影响。每一个非正式组织都有自己的职业道德、惯例习俗、行话暗语和文化礼仪，它们对成员的行为起着极为重要的制约作用。非正式组织的规范和价值观念有时是与正式组织是一致的，有时则是相左的。如罗特利斯伯格和狄克生在《管理与工人》一书中所写，企业中的工人有着不同于正式组织所要求的行为规范，如在生产时不应生产太多，否则便是马屁精；不应生产太少，否则便是滑头鬼；不应向领导透露不利于同伴的任何事情，否则便是告密者；不应与大家保持距离或一本正经，否则便是怪物。

三、非正式组织的功能

非正式组织的存在对于劳动者所在的正式组织的目标实现和生产经营活动而言,既有积极的功能,也有消极功能。

(一) 非正式组织的积极功能

1. 凝聚功能

非正式组织能够满足个人的某些特殊需要,使个人在劳动组织中不再感到孤独,从而有助于增强个人对正式组织的归属感。同时,在非正式组织中,个人可以检验自己的思想能否发挥作用,能够通过与他人的比较而恰当地评价,使个人更好地把握自己。而且,非正式组织还有其特有的行为规范和价值观,所有这一切,都有助于增加劳动集体的凝聚力。

2. 培养和利用领导潜力

在非正式组织中,成员之间在个性、人格、能力等方面的差别,使得某些个人获得较多的尊敬,因此,出现了以情感尺度而排列的成员的等级系统。在这个系统中,总有一个人成为非正式领导,所有其他人都是追随者,他之所以成为领导,可能因为他是一位有说服力的演说家,或优秀的组织者,甚至是耐心的听众。由于不同的人为了不同目标而处在不同的劳动集体中,所以每一个人都有机会成为领导,这使得某些方面有潜力的人得到了尝试领导职务的机会,积累了经验,而劳动者的正式组织的领导也确实经常从非正式组织中挑选,因而非正式组织实际上为培养和利用领导潜力做出了贡献。

3. 减压功能

非正式组织能够减缓劳动者在生产、生活中碰到的各种心理与社会压力,起到一种类似“安全阀”的作用。

4. 辅助生产功能

当非正式组织的价值观念、活动准则等与正式组织接近时,其活动的开展会起到辅助生产的作用。

5. 监督功能

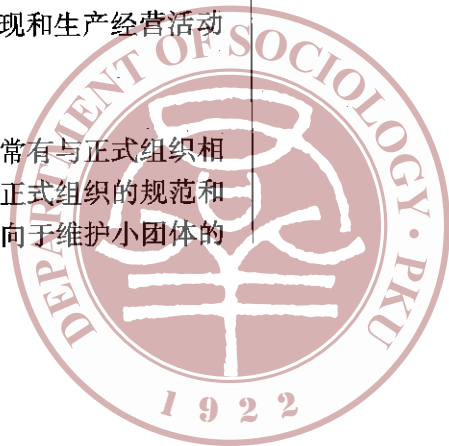
非正式组织能够对成员施加压力,监督成员的行为,使成员的行为通过群体尤其是群体压力而得以重构。

(二) 非正式组织的消极功能

非正式组织的存在有的情况下也会对正式组织的目标实现和生产经营活动带来消极的影响,这些消极影响可以体现在下面五个方面:

1. 制造冲突

非正式组织在目标、利益、价值观和行为规范等方面常常有与正式组织相应方面抵触的情况。作为正式组织的成员,劳动者不能无视正式组织的规范和章程,而作为非正式组织中的一员,劳动者则会在情感上倾向于维护小团体的



利益,结果很多人常常会由此产生角色冲突。

2. 反对变革

非正式组织常常是阻碍变革的根源。

3. 压制冒尖

为避免不愉快的“相形见绌感”与“相对剥夺感”,非正式组织往往会限制产量,打击先进,压制其成员的冒尖。因而是孕育平均主义和大锅饭的温床。

4. 小集团行为

非正式组织中的某些人经常将小团体利益置于团体利益之上,拉帮结伙,徇私舞弊,假公济私,互相争斗,不惜牺牲他人利益,使正式组织的目标实现受到影响。

5. 散布谣言

非正式组织常常是各类谣言的活跃场所。研究表明,在非正式沟通系统中传递的信息有3/4是准确的,但是,那不准确的1/4却往往由于以讹传讹,无意中伤或恶意攻击而使个人与劳动集体遭受侵害,导致劳动意志的涣散或产业士气的削弱。

第三节 劳动组织理论

18世纪60年代现代劳动组织——工厂诞生以来,人们就对劳动组织及其劳动者进行研究,理论上的研究和实践上的探索形成了被后人称之为劳动组织理论的各种流派。根据英国组织理论学家瑞德(M. Reed)的观点,100多年来各组织理论主要关注的问题是秩序、共识、自由、统支、控制和参与,用于分析这些主要问题的元阐述——解释架构分别是理性、整合、市场、权力、知识和正义。以此为出发点,他区分了六种不同视角下的组织理论^①。这里对组织理论的介绍就是以这些视角为基础的。

一、理性——秩序下的组织理论

古典组织理论主要关注的是秩序问题,而用以阐述解释的元理论架构是理性,泰罗的科学管理理论、韦伯的科层制(又称行政组织理论)便是这类理论

^① Michael Reed 'Organizational Theorizing: A Historically Contested Terrain', in Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy and Walter R. Nord ed. *Handbook of Organization Studies*. 1996. Sage Publication. P. 34



的代表。

(一) 泰罗的科学管理理论

泰罗是科学管理理论的创建者，这一理论思想体现在他的《科学管理原理》《车间管理》著作及一系列的实践探索中。科学管理理论提出了以下七个主要的组织管理原理：(1) 标准化原理；(2) 合理的日工作量或恰当的工作定额原理；(3) 第一流工人制，根据人们不同的体质和禀赋来挑选和培训不同岗位所需要的最合要求的工人；(4) 刺激性付酬制度，根据工人定额完成的情况采用“差别计件工资制”，超产者多得；(5) 职能管理原理或职能工长制；(6) 例外原理，即企业高级管理人员把一般日常事务授权给下级，自己只保留对例外事项（重要事项）的决策和监督权；(7) 精神革命论，把工人的注意力尽量引导到如何提高生产上，而不是分配上。通过这些科学的组织管理原理，泰罗试图建立的是一种理性、有序的组织管理格局。

(二) 韦伯的科层制

对秩序的关注，贯穿在韦伯对于科层制这种理想型组织的分析中，在韦伯看来，科层制意味着集体活动的合理化，作为一种理性化的组织和管理方式，它在保证组织及其成员行为的准确性、稳定性、严格的纪律性、有序性和可靠性方面优于其他形式的组织方式，它的最大优点就在于高效性，能够有效地实现组织的目标。当然，这样一种理性使各种为了某种目标而进行的合作活动能够高效、有序地实现的理想组织形态，其运行有特定的前提与要求，而这种要求与保持秩序的某种权威有关。韦伯认为，科层组织的前提是建立法定权威，而法定权威又是从传统权威和魅力型权威演进而来。法定权威是以理性为基础，建立在对法律具有无上权威的信仰上，根据法定程序而取得权威地位的人，不但有发布命令的权利，接受命令者也有服从命令的义务，但服从的是权威地位而不是发布命令的人。建立在法定权威基础上的理想的科层制有以下特点：(1) 组织中的人员应该有固定和正式的职位并依法行使职权。内部分工，权力与责任有明确的规定；(2) 组织的结构是一种层节节制体系（职位分等）；(3) 人员与工作的关系——事本关系；(4) 人员的选用与保障：按照自由契约原则，公开招聘，采用考试方法；(5) 专业分工与技术训练；(6) 人员的升迁制度有章可循。

二、整合——共识下的理论：人际关系学派与权变学派

(一) 人际关系学派

在整个 20 世纪 30 年代与 40 年代，古典理性组织理论在一个不确定与不稳定的世界中对于社会整合与秩序问题的解释上显得越来越力不从心。批评者指出，如果没有自愿和自发的合作，权威的实施等于是一句空话，并认为管理权力与权威的实践与理论基础并非是机械的、决定论的理性，权威的有效性应



该考虑群体成员的共同体感受。组织的使命并非仅仅只是提供商品和服务，它还是一个提供成员身份的场所。理性的正式组织并不是效率的保证，组织的效率还取决于人际关系的和谐与协调。人际关系学派的出现，恰好反映了人们对组织的这种考虑和当时组织在社会生活中面临的问题。

人际关系学派是组织行为学的前身，它产生于20世纪20—30年代，以著名的“霍桑实验”及其后一系列的实验为标识，其主要代表人物是梅耶（Elton Mayo, 1880—1949）与麦克蕾戈（Douglas Mc Gregor, 1906—1964）。人际关系理论认为，组织不是达成特定目标的工具，它们是试图适应特定情景并获得生存的社会群体。组织中的目标是复杂的，多样的，组织公开表述的目标与组织实际追求的目标之间是有距离的，同时组织的目标也不是支配行动者行为的惟一目标，组织除了产出目标，还有一些支持性目标。不同行动者的目标与行为如何调适以及目标的实现，不能仅仅依靠正式结构，还需要依靠非正式结构。非正式结构是以特定参与者的个人特点或资源为基础的，对精心设计以达成组织目标的正式结构有着重要的影响。人际关系学派反对以往组织理论将组织看做是一种无个性化系统及忽视组织中个体行为的看法，强调组织成员的组织过程而不是组织构成本身对组织效能的影响。指出个人不是简单的经济人，组织参与者不是孤立的、原子化的个人，而是所谓的“社会人”。

（二）权变学派

人际关系学派虽然把组织参与者看成社会人，看到了组织中的非正式结构对于共识的达成和目标的实现产生重要的影响，但其分析基本上是局限在组织内部，没有考虑组织环境对于个人的影响，也没有把组织外部世界与组织联系起来作为一个整体进行考察，由人群所创造的文化与组织的关系、由人群所构成的部门协调、组织内部与外部的协调等重要论题，也是被忽视的。权变理论（contingence theory）可以被认为是对组织环境开始进行考虑的一种组织理论。权变理论的主要代表人物如伯恩斯和斯多克（Tom Burns and G. M Stalker, 1961）、伍德沃德（John Woodward, 1965）等主要探讨的是一些管理问题，如组织结构、领导问题、沟通的形式化的程度、集中化、权力结构、组织瓶颈等（可以把这些变量看做自变量）。这些问题及其解决被认为与一些变量的影响有关，主要的变量包括所有权模式、策略、任务不确定性、规模、目标、技术、区位、资源、独立于其他组织的程度等（因变量），并认为如果组织内在的特征能够最好地满足环境的要求，组织就具有最好的适应性。

三、市场——自由下的资源依附理论和种群生态学

以市场为基础的组织理论看起来是一个矛盾的词语，因为正如科斯所言，如果市场是很完善的，那么企业的存在是不需要的；但实际上市场是不完善的，并且由于社会经济、政治、意识形态等因素的影响，市场常常运作失败。



作为集体经济行动者的企业，便是针对市场的失败而出现的一种达成交易的解决办法。在并不完善的市场架构下，组织的生存、运行以及它们的自由到底取决于什么呢？

（一）资源依附理论

资源依附理论（resource dependence theory）主要关注的是组织本身在市场框架下的自由度问题，其主要代表人物有扎尔德（Zald, 1970; Wamsley and Zald, 1973）、汤普森（Thompson, 1967）等。^①

资源依附理论的基本假设是：没有一个组织在市场中是完全自给而自由的，所有的组织都与环境进行交换，并由此获得生存。在和环境的交换中，环境给组织提供关键性的资源，没有这样的资源，组织就不能运行，因此，对资源的需求构成了组织对外部的依赖。资源的稀缺性和重要性决定了组织对环境的依赖程度，从而也决定了组织在环境（市场）中的自由度。

资源依附理论非常关注那些关键的供给者、购买者、规则制定者及竞争者等这些互为依赖的组织行动者之间的关系，这些组织行动者或者彼此竞争直到只剩最后一个、或者长期合作、或策略性联合、或合并，无论是那一种情况，对于视焦组织（focus organization）的行动自由都产生影响。

资源依附理论分析的起点是确定视焦组织的需要和可以满足需要的来源。方法是首先确定资源的关键性，特别是针对组织的稀缺性；接着寻求关键性资源的获得途径，比如建立多渠道的资源依附途径。

资源依附理论认为组织与市场中其他组织实体的关系或互动可能是主动的，也可能是被动的，当其与其他组织实体主动互动时，组织通过参与，考察环境，进而发现机会和威胁，并由此趋利避害。

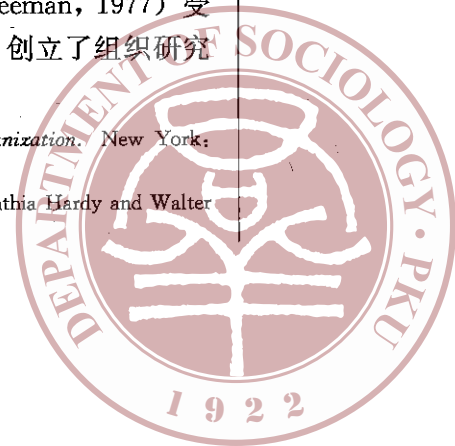
资源依附理论认为组织是有能力与市场中的其他实体进行交换，并有能力做出各种反应的，这可以表现在管理人员对环境和组织的管理。资源依附理论的一个重要贡献是让人们看到了组织在市场中的自由度：组织的自由是有限的，它的生存需要依靠采用各种战略来改变自己、选择环境和适应环境。

（二）种群生态学

种群生态学（organizational ecology）是生物进化论原理在组织研究中的运用，20世纪70年代后期，汉南和弗里曼（Hannan and Freeman, 1977）受豪雷（Hawley, 1950）和坎佩尔（Campbell 1969）的影响^②，创立了组织研究

^① Pfeffer, J. & G. P. Salanick, 1978. *The External Control of Organization*. New York: Harper and Row

^② Jel A. C. Baum. 'Organizational Ecology' in Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy and Walter R. Nord ed. *Handbook of Organization Studies*. 1996. Sage Publication



中的种群生态学理论。

种群生态学不是把组织个体当作分析单位，而是从作为群体的组织（组织种群——organizational population）入手来分析各种问题。它强调环境选择过程对于组织种群的影响，试图解释为什么一些类型（或形态）的组织生存了，而另外一些则消亡了。其基本的假设是分享系统资源的组织之间会因为争夺资源而相互竞争，这样的竞争直接影响到组织的生存与发展。

借用生物学的观点，种群生态学关于组织的基本命题是：组织类型（或形态）的适应性决定了组织的存亡。在分析时，种群生态学强调三个基本过程：变异、选择与存留。变异指的是组织的创新；选择指环境选择适宜的组织；存留指组织的生存，这些过程也是自然选择的三个阶段。在这三个过程中，环境的选择被认为是最重要的，一旦通过选择，就获得了生存的基本要素。

种群生态学理论到目前还在不断地发展，这个理论使我们看到，组织的生存和发展，组织在市场环境中的自由怎么样，不是由单个组织的业绩或者努力所决定的，而是与作为种群的组织的命运有着紧密的关系。

四、权力——统支：制度理论简介

以市场为基础的组织理论隐含着环境决定论的假设，组织本身的能动性被忽视，实际上，组织并不完全受环境的摆布，环境也并不完全是压制性的力量，它同时还具有使动性。瑞德（M. Reed）把制度理论放在这一架构下似乎有点勉强，不过制度理论分析中很多方面确实涉及了统支问题。当然，制度理论关注的并不仅仅是统支问题。

制度理论代表了一种对社会、经济与政治现象的特殊的分析方法，学术界对之有老制度主义和新制度主义之分。老制度主义的分析与新制度主义的分析在很多方面有差异，如早期的研究比较强调制度压力的一致性与稳定性；而近来的研究则认识到制度环境本身也是不连续的、分割的与含混的，也会随时间而变化；早期的研究强调组织自动遵从环境制约的要求，而近来的研究则关注组织是否也经常试图影响、侵蚀与抵制制度要求，特别是当制度环境本身不是很一致时。早期的研究关注建立一种稳定的制度秩序，而近来的一些研究关注那些削弱与导致结构化过程的因素。DiMaggio and Powell 对于新老制度主义的差异进行了较全面的比较，见表 8—1。

表 8—1 老制度主义与新制度主义关于组织特征的比较

核心特征	老制度主义	新制度主义
利益冲突是 (合力) 惯性来源于	中心性的 授予的利益	边缘性的 合法性职责 (imperative)
结构重点在于	非正式结构	正式结构的符号角色
组织嵌入于	地方社区	场域、部门或社会



续表

核心特征	老制度主义	新制度主义
嵌入的性质是	吸收 (co-optation)	组成 (constitutive)
制度化的场所在	组织	场域或社会
组织的动力在于	变迁	持久性
批评功利主义的基础是	利益聚居理论	行动理论
批评功利主义的证据是	未预测的结果	未思考的后果
认知的关键形式是	价值观、规则和态度	分类、常规、大纲、图解
社会心理学 (的考察基于)	社会化理论	归因理论
秩序的认知基础是	职责 (commitment)	习惯、实践行动
目标是	置换性的 (displaced)	模棱两可的
日程 (agenda) 是	政策相关的	原则性的

资料来源: Walter W. Powell and Paul J. Dimaggio ed. *The New Institutionalism in Organizational analysis* The University of Chicago Press. 1991 P. 13

五、知识与控制：组织理论中的后现代主义

以知识为基础的组织理论对制度理论分析的视角与陈述表示怀疑，也对以往组织理论对组织的分析表示怀疑，认为权力与统支有效实施的基础是知识，知识就是权力。

后现代主义是与西方由发达工业社会进入信息化后工业社会相应的社会思潮，它是一种新的思维方式，超越了西方“主客二分”以主体为中心的传统观点，以反主客二分、反主体性、反普遍性、反整体性、反中心化为特征，强调否定性、破碎性、不确定性、多元性等。

与大多数社会科学一样，组织研究中的后现代主义^①也是一个无法回避的潮流，在组织研究中，后现代主义反对理性主义偏向的任何假设，强调权力在组织塑造中的中心地位，强调文化信念和符号过程的重要性。后现代主义者们经常引用的经典包括福柯 (M. Foucault)、哈贝马斯 (J. Habermas)、德里达 (J. Derrida) 等。

不过，在后现代主义的组织研究中，几乎不可能选择核心理论在这里进行介绍，原因主要有两个：第一，后现代主义组织研究的多样性；第二，“核心的”“有代表性的”本身就是后现代主义所反对的概念。在这个意义上，后现代主义者是相对论者，他们反对普遍性规则，不承认“真实”，认为对、错、好、坏都是社会建构的结果。

组织研究中的后现代主义直接脱胎于 20 世纪 60 年代后期的法国后结构主

① Jel A. C. Baum. 'Organizational Ecology' in Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy and Walter R. Nord ed. *Handbook of Organization Studies*. 1996. Sage Publication



义，在语言学、符号学和文学批评等后现代主义的影响下，组织研究中的后现代主义基本是一个头绪众多的格局。对组织理论而言，后现代主义者认为，现代主义理论（主流理论）代表了从启蒙运动到理性人类的文化积累，并没有包括现时代；后现代主义代表了对理性主义的质疑。

后现代主义对组织研究主流理论的挑战主要有两点：第一，知识整体性。后现代主义者确信人类的知识是碎片化的，可以有不同的组合方式，因而也就不存在单一的权威方式。他们认为，后工业主义的发展破碎了家庭、社区、社会，甚至威胁到自我的认同，譬如，电子网络就破坏了私域与公域的界限，也使得组织的边界更加模糊不清。这些都直接作用于人们的角色扮演和日常生活。第二，知识的真实性。如果说主流理论家始终不渝探讨的是“真实”，那么，后现代主义者则认为后工业社会的发展已经使组织更加松散、成员的参与程度更高，进而也使得成员**困惑**迷茫，组织行为变得越来越不可预测。

后现代主义的组织理论由于过于关注否定性、破碎性、不确定性与多元性，也受到了持实证主义立场的组织理论家的批评，他们认为后现代主义的组织研究基本上脱离了“科学”，把组织研究变成了“人文游戏”，即使是符号学解释立场的组织研究者也认为，后现代主义的组织研究过于激进，也远离了科学。

六、正义与参与：批判理论

批判理论出现于20世纪70年代末期80年代早期，是组织理论中比较新的流派，更确切一点的说法是一种分析方法，它向我们提供的是研究组织的一种全新的视角。主要思想营养或代表人物是哈贝马斯（J. Habermas）、埃尔文森（M. Alvesson）^①等人。批判理论批判的是剥削、压迫、不公平、权力关系的不对称、扭曲的沟通、虚假的意识等，主要对现代主义以及整个资本主义的理性进行了批判。

批判理论特别对现代主义和资本主义理性进行了批判，认为在现代主义话语下的组织与管理，强调控制、理性化以及人与自然的殖民化。泰罗的科学管理与韦伯的科层制即代表了现代主义的逻辑与工具理性化。人际关系学派（包括工作生活质量研究与后来的文化研究）强调传统中的一些特定逻辑价值和规范的有效性，其目的是通过对这些因素的关注而提高企业的效益。批判理论认为资本主义理性将社会生活置于技术理性之下，实际上是为维持某些利益群体的人服务的。资本主义的理性是一种工具理性，把解决个人和社会问题的方法归结为技术方法的使用，将人类社会的存在看做是为了实现预定的规范目标，默认组织等级与权威的合理性，将好的生活看做是由财富的拥有而不是个人的

^① M. Alvesson 1987, *Organization Theory and Technocratic Consciousness*. Berlin, De Gruyter



自我实现与社会民主。埃尔佛森指出，在资本主义企业中，管理专家的活动导致了组织中其他参与者的被动，占统治地位的管理阶层对现实的界定削弱了低层群体与边缘群体在工作场所的协商，金钱符码对工人的工作经历与价值是歪曲的。通过对资本主义企业的研究，他提出了关于组织批判理论的六个命题：

第一，组织中存在着技术理性和实践理性，它们之间存在着紧张，技术理性寻求的是资源最大化，短缺最小化，而实践理性追求的是自由最大化与压制(repression)最小化。实践理性强调整理解的过程和结果，而不是控制和发展工具以达成目标，技术理性是工具性倾向的，它强调采用手段目标链的发展来进行控制。

第二，占支配地位的技术理性对操作过程的控制与占统治地位的社会阶层的利益是一致的。

第三，技术理性在一种意识形态的支撑下，对现实进行系统的歪曲。

第四，与人类需要相符合的组织实践以及与大多数人的利益一致的组织实践必须与技术理性的至高无上进行决裂。

第五，商业组织等是技术理性再生产的工具，而他们的存在也仰仗技术理性。

第六，对组织功能的理解应该在支配既定历史与社会框架的理性范畴下进行。

从总体上看，批判理论的主要目标是希望构建不受支配的社会与工作场所，在这样的环境下，工人们都是平等的，他们可以有平等的机会为生产系统作出贡献，满足作为人的各种需求，达到彼此的进步。不过，组织的批判理论目前还不是很成熟，有不少人在这一思想路向下对组织进行分析，但还没有形成共识，批判理论给人们以启发和灵感，但它也同样面对着很多人对它的批评。

第四节 单位——中国的劳动组织

一、单位制度的成因

“单位”一词，原意是城市的人指称自己就业的劳动组织。在计划经济时代，中国的劳动组织往往具有双重性质：一方面它们是分工不同的专业化组织，另一方面它们又都具有超越于专业分工的共同性质。中国的单位根据人们的工作，按照职能团块被组织在一起，单位普遍按行政组织模式构造，同时，党群组织贯穿其中，各级各类组织的同质性极高，全国形成了一个庞大的行政



组织体系，国家通过行政组织体系，借助政治运动，对社会成员进行动员和管理，组织成为国家与社会成员之间不可缺少的中介，处于社会生活的中心位置，整个社会的运转表现为各级组织的运行，这种社会结构体制被学术界称为单位制度。而中国的劳动组织，则集中体现了这种单位制的特点与运作机制。

单位制度是中国的基本体制和国情在特定历史条件下作用的结果。首先，它是特定社会历史条件的产物，其雏形可追溯到革命战争年代共产党在农村建立的独特的根据地组织制度，根据地的经验对后来党在全国的领导方式和组织方式产生了深刻的影响。其次，它是社会重新组织需要的产物。1949年以后中国面临的一个重要任务是对社会进行各方面的改造，如完成生产的社会主义改造并实现工业化。但新政权所面临的却是一个以传统农业和手工业为主、人口负担过重的社会经济，社会因缺乏现代生产方式以及近代民族主义精神而异常涣散，社会主义宏伟目标与中国社会落后状态之间的落差，导致了党和政权组织所直接推动的对社会的大规模重新组织过程。在对社会的重新组织过程中，单位逐渐成为中国一切社会组织的基本形式。第三是社会经济需要，特别是在生产力极为落后的条件下要克服外界的封锁，迅速进行工业化，国家必须在政治上实现完全的统一，集中人、财、物进行建设，这样就必须建立起一个强大的中央集权的社会经济管理体制，依靠行政的力量，就可以通过微观组织调动资源。

二、单位组织的特点

中国传统的单位组织有以下一些基本特性：

（一）行政组织的功能

第一，任何单位都有一定的行政血缘关系，隶属于相应的条和块（见图8—2）。

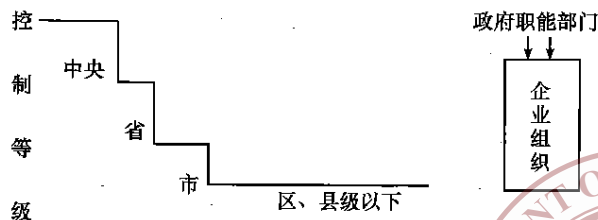


图8—2 处于条块控制等级结构中的劳动组织

第二，具有国家行政组织延伸的特性，在结构上雷同于行政组织结构，主要社会活动被限制在行政化的组织结构中。一些国有大中型企业非常像个小国家、小政府。这一特点体现在国有企业的组织架构的设计上。

第三，政府机构以对下属单位直接行使管理权的方式对劳动组织执行其行

政功能。

第四，承担了许多本应由其他社会组织承担的功能，同时，对这些活动的管理方式以行政方式进行。

(二) 功能综合

即劳动组织往往同时具有政治的、社会的以及自身专业分工的多种功能。如企业，它扮演着多重角色，实现着多种功能，远不只是一个生产和经营单位，它还是一个生活单位，除了经济功能，还要实现一些特殊的政治功能和社会功能，企业本身变成了一个小社会，企业职工的生老病死、孩子入托上学、上下班交通、住房、部分食品供应，乃至业余娱乐生活和职工家属纠纷也都要企业来处理。很多企业抱怨，除了火葬场，它们几乎什么都有了。

(三) 生产要素主体之间的非契约性关系

以企业为例，这种关系具有以下特点：

第一，企业与国家在财产关系上不存在“有偿”和“无偿”的债权债务关系。在“统收统支”的财务制度下，无论是利润的上缴还是资金的下拨，对于工厂来说都是无偿的，因此，资产的使用效率取决于行政组织系统的权威和资产使用者对这种权威的服从程度。

第二，企业组织的领导人是由上级行政机构任命的国家干部，其首要职责是完成上级党政机关下达的各项任务。企业领导人的自身利益不是与利润率而是与行政职务的级别联系在一起，企业领导者的政绩冲动大于利润冲动。

第三，企业组织的劳动者不是企业从劳动力市场上以契约的方式招来的，而是由政府的劳动部门按国家计划分配的。

(四) 生产要素的不可流动性

生产要素的不可流动性表现为：

第一，企业组织的资产由国家投入后，几乎被其永久占用。就企业来说，企业与国家的财产关系实际上是一种行政关系而不是契约关系，企业本身并没有独立的财产权，而企业资产的国家所有权实际上又是虚置的和非人格化的，这样企业财产权的实现方式就表现在企业所隶属的和难以变动的行政条块结构中，企业的资产流动在多数情况下是不可能的，资源一旦由国家配置，就在单位中沉淀下来。在这种情况下，自发地组织企业集团或企业的破产、兼并都很困难，因为任何企业的主管部门都不可能自愿地将自身掌握的配置资源“有偿”和“无偿”地转移到其他部门。

第二，企业的人力资源——干部和工人都是被国家计划和行政管理规定了固定身份的单位工作人员，流动很困难。

(五) 家族化倾向

在中国的特定社会环境下，单位逐渐演化为家族式团体，它与传统式家族



有很多相通之处：它们对自己的成员都具有家长式权威；个人对团体的义务比个人的权利更受到强调，而团体本身也必须负起照料其成员的无限责任——形成了父爱主义。家族化倾向表现为：

第一，重视人际关系，在人际交往方面表现出很强的私人关系意识。

第二，平均主义，尤其在分配上。

第三，服从权威，因为这种权威对个人的命运、生活机遇有着很大的影响。

第四，父爱主义。在中国的单位组织，国家对企业的父爱形式主要有诸如特殊照顾、授予特权、护短等。

三、单位制度的变化

（一）单位制变化的原因

单位制的变化，主要是我国 20 世纪 80 年代以来为推进市场经济目标而在经济、社会等各个领域的改革所引起的。具体来说，主要是因为：

第一，国家集中控制和统一分配资源的情况逐渐改变。如国家对指令性计划的减少，价格逐渐放开等，特别是邓小平南巡讲话及中国共产党十四大社会主义市场经济发展战略的确立，社会经济生活中的计划性成分减少，单位对人、财、物的控制发生了变化。

第二，以“分灶吃饭、权力下放”为标志的宏观经济管理体制的改革使中央与地方、上级政府与下级政府的权力与利益格局发生了重大变化，原来上倾的利益格局开始向下倾斜。同时“党政分开、政经分家”等一系列改革措施使原来党、政、经集于一体的高度集中的权力与利益向政府各个部门分散，权力与利益分散的结果是使各级政府和各个部门的组织的独立利益和自主权大为扩大。

第三，由于政府组织与各种专业组织间实行“政企分开、放权让利”，专业组织所受到的行政控制大为减弱。市场机制的引入使改革后收入分配机制由单一的行政配置方式转变为行政与市场两种配置方式并存，组织的行为约束因而由单一的行政等级约束转变为市场约束与行政等级约束并存。

第四，在计划体制外逐渐成长起来的私营企业，在资源获取、雇佣关系、企业与国家的关系、组织结构等方面表现出与体制内企业的很大不同，并对体制内企业产生了相当的冲击。

（二）单位制度变化的表现

20 世纪 80 年代以来，由于中国社会经济生活中推行的一系列改革，使得单位制也发生了一定的变化，这种变化表现为：

1. 单位角色职能化

随着国家工作重心向经济建设转移，企事业单位的政治职能在减弱，其专



业职能在加强。企业不再是承担国家指定任务的“部件”，事业单位也不再是过去那样的国家“代理人”，它们在不同程度上成为功能性整体。

2. 单位利益独立化

政企分开使企业逐渐脱离政府的监护与干预，企业自主经营、自负盈亏则使其成为相对独立的利益主体。政府对企业不给予投资、利税包干及让企业自行消化由改革带来的矛盾等一系列措施，使企业的独立利益进一步明显化。与此相应，事业单位因定编定岗、财政包干也不得不逐渐改变它们对于政府的过分依赖，谋求自我改善，从而利益也相对独立化。

3. 单位责任具体化和内向化

由于企业成为利益主体，并同国家建立契约关系，使得企业承担的社会责任具体化。同时，企业对提高其成员的收入及生活水平的责任无处推卸，以及国家对企业约束的弱化，使企业由外向性责任向内向性责任变化，即由完全对国家负责向主要对企业职工负责转变，甚至内向性责任的承担重于外向性责任的承担，这也使得企业成为真正的职工利益的共同体。

4. 单位的“家长”角色强化

单位成员利益共同体的形成加强了成员的同舟共济意识及企业对其成员的保障意识。这些责任的不可推卸和社会化机制使得单位的家长角色普遍强化。

这样，组织不再是国家的“部件”，而是具有一定独立性的整体。虽然中国社会以组织为单位的外部特征没有改变，但组织的职能正在发生实质性变化，它们虽然还承担着一定的社会管理职能，但其中心任务是满足成员的需要及谋求组织自我发展。同时，改革以来“单位制”的某些特点有一定程度的加强。

(三) 单位制度变化对中国社会结构的影响

20世纪80年代以来中国单位制的变化对中国社会结构产生了深远的影响。

第一，中国的单位制虽然发生了某些方面的变化，但单位制还依然存在，所以由特殊的单位现象构成中国社会独特的两极结构：一极是权力相对集中的国家和政府，另一极是大量相对分散的单位组织，国家通过单位组织对社会成员的控制还依然存在。

第二，由计划体制外逐渐成长起来的私营企业，即非单位体制与单位体制的并存构成了当前中国社会结构的一种新形式，但以单位体制为主要要素的社会结构没有根本改变。

第三，单位体制的一些变化促成了中国社会结构的分化。结构分化是指在发展过程中结构要素产生新的差异的过程，它有两种基本形式，一是社会异质性增加，即结构要素的类别增加，二是社会不平等程度的变化，即结构要素之



间的差距拉大。由于单位角色的职能化，单位利益的独立化等变化，中国社会结构的异质性大为增加，即促进了结构的分化。

第四，单位制的变化方式影响着社会结构分化的方式与走向。改革以来各类单位的自主权扩大，利益逐渐明确化，不同单位的边界扩大，差别扩大。原来由行政级别和身份等级决定的等级式社会分化逐渐转变为一种由类属和边界决定的团块式分化。社会结构从等级式分化到团块式分化的转变意味着中国社会的阶层化过程将是缓慢的。

【本章小结】

在现代社会，人们以不同的方式以各种不同的关系存在于各种劳动组织中，我们的生活和工作无时不与劳动组织发生着联系，因此，劳动组织对于我们异常重要。本章介绍了组织与劳动组织的特点、类型、结构、功能等；并对中国特有的劳动组织现象——单位制进行了回顾与分析；最后，从理性、整合、市场、权力、知识与控制、正义与参与等角度介绍了劳动组织的理论。

【重要概念】

组织 劳动组织 正式组织 非正式组织 劳动组织结构 科层制 单位
人际关系学派 权变学派

【思考题】

1. 什么是劳动组织？简述劳动组织的功能。
2. 什么是劳动组织结构，试问中国劳动组织结构有何特点？
3. 简述非正式组织的类型及特点。
4. 试分析中国单位制形成的原因、表现形式，20世纪80年代以来发生了哪些变化，变化的原因是什么。
5. 谈谈你对学习西方关于组织理论的感受。

