

第二章 社会组织理论评述

荀子曰：“人力不若牛，走不如马，而牛马为用，何也？曰：人能群，彼不能群也。”^① 尽管远在两千多年前人们就已经认识到了组织的力量，但是，作为一门学问，人类对自身组织的研究却是始于本世纪初。

近百年来，人们从技术水准、分解工作流程、改善工作环境、寻求最佳管理方法以及激励成员士气等各种角度探讨组织，使有关组织的知识形成了一门综合性理论，一个总系统，包括了诸如心理学、人类学、社会学、经济学、政治学、哲学和数学等相关学科的知识系统。从时间序列上看，人们一般将社会组织理论的发展分为古典、新古典和现代三个阶段。

一、古典组织理论

（一）工业革命提出的课题

亚当·斯密在其《国富论》中有一段关于制针的记述，他写道：单独一个工人制针，一天能生产20根；如果将制针的工作分解为很多简单的动作，10个人一天就可以生产48000根，相当于单独一个工人生产效率的240倍^②。斯密的这段话集中地反映了古典组织理论产生的背景。

① 荀子：《荀子·王制》，《诸子集成》卷2，上海书店，104页。

② 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》上卷，商务印书馆，1974年版，第6页。

工业革命极大地改变了人类的生产方式。工业化的发展将原有的小作坊转化为近代工厂、各类资源的占有关系日益复杂化、资源利用也涉及到越来越多的部门，新的科学技术被不断地引入生产领域导致劳动分工不断向纵深发展。所有这些使得以工厂为代表的生产组织变得日益规模化和复杂化，越来越多的生产者成为受雇佣者，劳资冲突随劳资关系的变化而不断加剧。

生产方式的变革改变了人们的生活方式。分工的细密化大大地增加了人们的择业机会，人们不再囿于传统的封闭的田园生活，不再只限于继承先辈的职业与地位遗产，而是逐渐走出血缘与地缘的栅栏去寻求新的生活。与此同时，旧有的适宜于农业社会的服从、满足、安于现状与自我封闭的观念渐渐地被代之以自主自立、自强不息、不断进取、开放与变革的观念。生活方式与思想观念的变化导致了非生产组织的迅速发展。

简而言之，工业化的发展使得旧有的农业社会的以个人的体会和经验为依据的管理方式无法适应工业社会发展的要求，人类必须寻求工业社会的管理方式。在管理方式的变革中，经过不断地探索与实践，发展出了一套组织理论，代表性的观点主要来自于马克斯·韦伯、泰勒和法约尔。

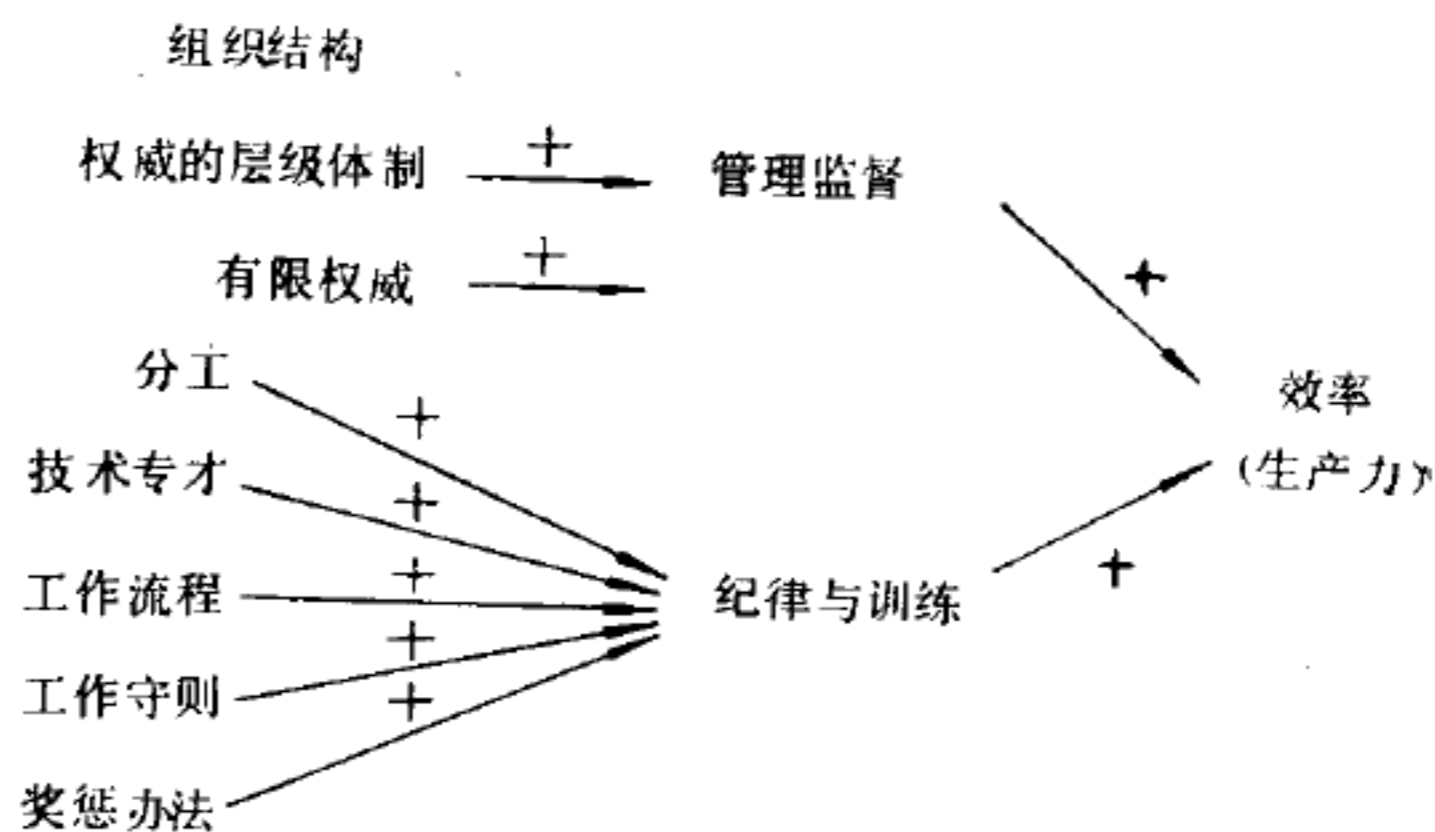
（二）韦伯的理想官僚制

德国社会学家马克斯·韦伯（Max Weber, 1864~1920）在其著作《经济与社会》和《社会组织与经济组织理论》中比较系统地阐述了人们称之为理想官僚制的社会组织理论。

韦伯认为工业社会的首要特点之一是走向“理性”的社会和经济过程。这一理性是手段和目标的适当联系，并以最大效率来取得社会和经济目标的成功。

为此，他设计了一种理想类型的官僚制组织模式，并将这一模式的特点归纳如下：①整个组织为科层制结构。②科层制结构中的每一职位是构成一个完整的组织形态的不可缺少的因素。③在科层制组织的结构中有明确的分工制度；组织权力横向方面按

职能分工，明确规定每个部分的职责、权限和任务，限定各自的管理范围，各负其责、各司其职、互相配合。④各种工作规定以及法规都有一定的记录在案的法定公式，组织管理的权力建立在一整套为所有组织成员共同认可和严格履行的正式规则基础之上，这些规则明确地规定所有人员的活动都无一例外地受到这套规则的制约并排除任何情感因素。⑤行政权和立法权分离，权力分层。组织权力纵向方面按职位层层授权，明确规定每一层的权力和责任。职位的设立服从效率和管理需要，不因人设位。组织权力的分层为一个金字塔的等级结构。⑥每一层级的管理人员必须具有特殊的才能和经过特殊的训练。⑦人员的选拔通过公开竞争考试进行。⑧每一职位都必须明确规定职责范围。⑨职位不属于私人所有。参见下图①。



在韦伯看来，为了避免组织中个人偏见、个人怪想、个人偏爱、裙带关系、无效率、专制权力、歧视和无能等，必须强化上述原则，唯有如此，才能使组织具有完美的效率。

(三) 泰勒的科学管理

在韦伯致力于一种理性的理想的效率组织结构设计的时候，在崇尚实用主义的美国，泰勒 (Frederick W. Taylor, 1856~

① Jerald Hage, *Theories of Organizations*, N.Y.: John Wiley & Sons, 1980, p.25.

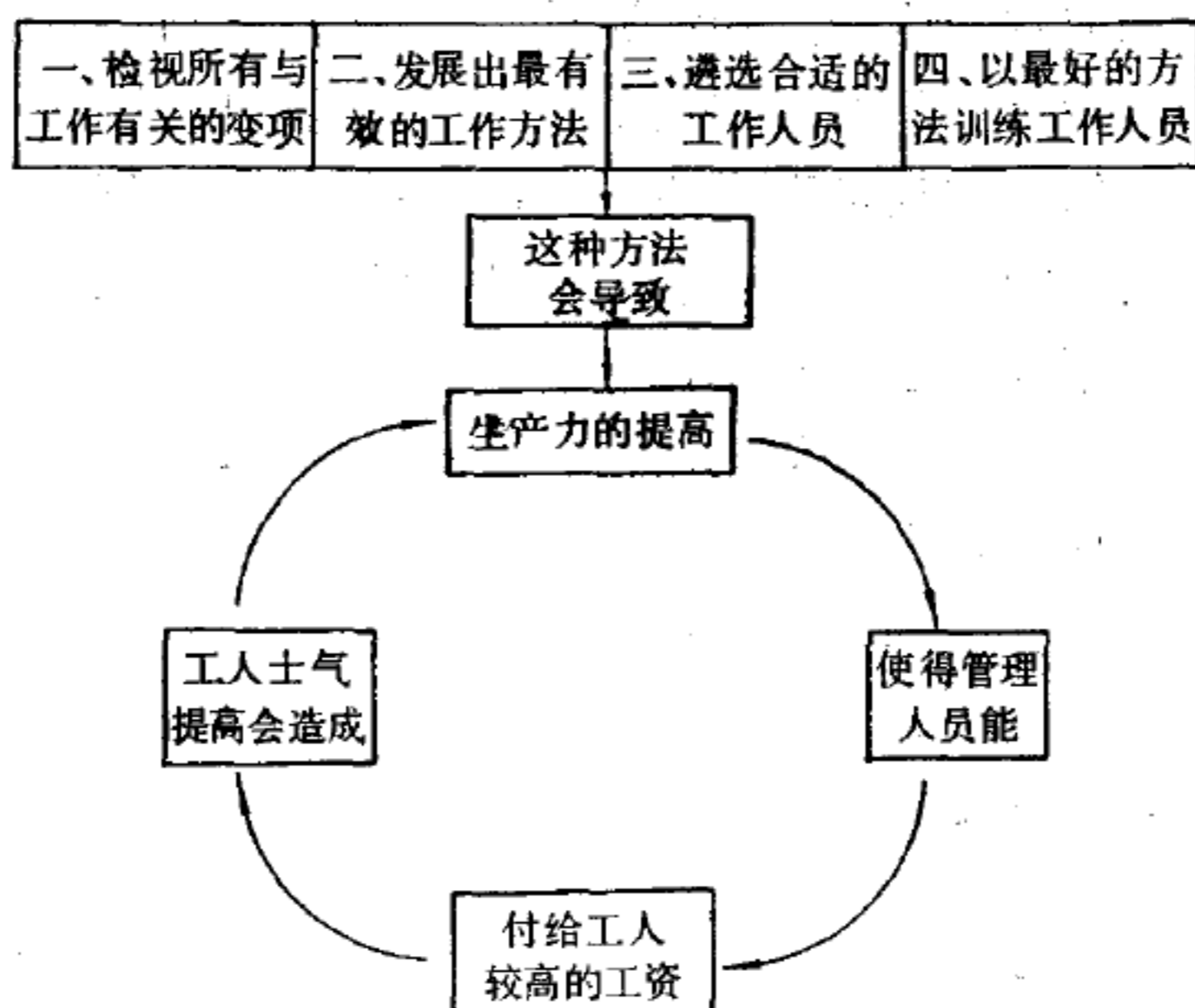
1915) 则在实际工作中开展了一场“科学管理运动”。

在泰勒看来，传统的企业管理属于一种个人主观经验式的管理，要提高生产效率，资方就不得不催逼工人，由此造成了紧张的劳资关系，并最终导致工人怠工和罢工，使劳资双方的利益均受到损失。解决问题的办法就是把劳资双方的利益统一起来，即把高工资与低劳动成本结合起来，前者用以满足工人的要求，后者用以满足资方的需要。

那么如何做到这一点呢？通过尝试—错误—再尝试的实验方法，泰勒认为每一工种都有最优化的动作与时间过程，每个工人在规定的时间内应该可以完成一定的任务，每一岗位的时间与任务就是它的职能。为此，泰勒同他的实验小组把工人的劳动作业分解成为一系列的基本动作，然后找出最优化的动作程序，即以最少的时间完成最多次数的动作。在此基础上，为了保证时间—动作关系的成立，泰勒提出了任务管理的四条原则，即明确地为每个人规定高标准的日任务；向每个人提供能完成日任务标准的条件与设施；保证人们在完成任务以后可以得到相应的高报酬；保证使完不成任务者承担一定的经济损失。对这些原则的落实与执行则必须依靠职能化的组织，它是整个效率提高的关键。

所谓职能化的组织即强调组织分工，使组织的职能向单一化方向发展。泰勒在其《科学管理》一书中较详细地讨论了组织职能化的问题。他认为，传统的管理方式往往是让某一管理者承担了过于复杂的职责，包括从确定工作目标、分派不同工作到安排工作程序、指导监督他人工作，乃至培训职工、决定工资标准等，这是一般人的精力和能力难以胜任的。解决的办法就是把管理职能与作业职能分开。如果可能，应建立和保持这样的组织：把各管理人员的工作限定在执行单一的、主要的管理职能上。这种职能组织至少有三点好处：培养管理人员所需的时间短；管理人员的任务和责任明确，任务管理的原则也能适用于管理工作；整个工厂均实行工具和操作方法的标准化。

因此，效率的源泉主要是管理者，对于整个组织而言，工人只是执行者，有效工作程式的设计与执行均是管理者的责任。管理者必须负责检视所有与组织运行有关的变项并据以发展出最有效的工作方法；同时，管理者还必须制订一套明晰公正的制度，以选择合适的工作人员；在新工作人员进入岗位前后，管理人员必须施以最适当的职业训练，使得工作人员得以发挥他们的能力。参见下图①。



很显然，泰勒所重视的是劳动过程的时间最短原则和劳动过程的管理控制原则，而这两者均是由管理者来完成的，方法就是程序化与公式化。在泰勒的理论里，工作人员变成了地地道道的工具。

（四）法约尔的管理理论

人们称之为“管理理论之父”的法约尔（Henri Fayol, 1841~1925）是一位法国的矿务工程师，后升至公司的实际管理负责人。在30年实际管理的基础上，法约尔累积了他称之为“行

① 张荳云：《组织社会学》，三民书局，台北，1984年版，第69页。

政理论”的组织管理理论。

与韦伯从事理性演绎不同，法约尔研究的是实践经验，所得到的的是操作手册，而非概念化的理论体系。与泰勒把“工作过程”当作考察对象去对症下药不同，法约尔注重管理而不是管理者；前者重车间，后者重行政。

1916年法约尔出版了《工业管理和一般管理》，从功能上讲述了管理活动的五种职能和十四条原则。

五种职能为：①计划，即探索未来，制定行动计划，为最高管理阶层的主要责任。②命令，是一种建立在职位和权威基础上的工作方法，它设法让每个人都能履行赋予他的职能。③协调，即连接、联合、调合所有的活动及力量，是管理过程的核心部分。④控制，即进行监督，使所有的活动都按照规定的标准和下达的命令来进行。⑤组织，是根据所订立的目标，诠释企业的结构，使之成为达到目标的工具和行动的准则；是一个整体。

十四条管理原则为：①专业分工；②权力与责任；③纪律；④命令一致性，下级只接受一个上级的命令；⑤指挥一致性，使为了同一目标而活动的团体只有一个领导和一个计划；⑥使个人利益服从整体利益；⑦公平的报酬；⑧集权；⑨根据权力阶梯来建立职位系统，根据职位系统建立等级系统；⑩井然有序的安插；⑪公道与正义感；⑫人事职位的稳定，使人们适应其工作；⑬积极性；⑭导致通力配合的团结精神和维持人际关系。

在这里，虽然法约尔把“组织”当作了一项职能要素，但实际上他是将其当作了一项基本的管理活动。再综合法约尔的其他著作，我们知道法约尔的组织理论大致包括了组织原则、组织形态与组织功能三部分。在组织原则中，法约尔强调分工、权责、统一指挥和层级制度以及其中的例外，即在遇到一些需要快速办理的事情如部门之间发展了需要尽快解决的问题时，为了提高办事效率，可以绕过层次管理途径而在部门之间建立解决问题的直接联系渠道。在组织形态中，法约尔重视控制幅度大小问题，他

认为每一个领导职位所指挥管理的下属应合理，若太小，则不合效益；反之，又无法掌握细节。在组织功能里，法约尔论述了参谋部门的职能：①对领导人的日常工作、通信、接待、案卷的准备与研究工作给予多种帮助；②联络与控制；③开展预测工作，制订与协调各种计划；④研究改进工作的措施。

由此可以理解的是，法约尔所努力的是一种职能的归类 and 完成职能的一般规则的建立，应用这些“公理”，组织管理就能有效地运转。

二、新古典组织理论

(一) 霍桑实验的挑战

1927~1932年，以提高生产效率为主旨，一批管理学家在美国芝加哥附近的西方电气公司霍桑工厂进行实验研究。根据古典理论，在合理分工的基础上，为了发挥生产者的潜能，就必须提供良好的作业条件。有鉴于此，霍桑实验的基本假设是：作业条件的改善有利于作业效率的改善。实验的主要内容有四项：第一是照明实验，目的是调查作为作业条件之一的照明度与作业效率之间的关系；第二是电器装配实验，意图是测定作息时间、工资形态与作业效率之间的关系；第三是面谈计划，旨在通过劳资对话，了解、理解和解决职工问题，反映员工情绪与生产效率之间的关系；第四是对车间非正式组织行为进行考察，了解非正式组织与工作效率之间的关系。

霍桑实验结果表明：古典理论中改善作业条件有利于提高生产效率的假设并不成立，照明条件、作息时间与工资形态管理并不直接影响工人的生产效率；而通过改变原来单纯的指挥与监督为鼓励职工参与监督与决策、通过解决职工的问题来提高职工情绪、通过诱导非正式组织的活动均可提高工作效率。霍桑实验的基本结论是：①工人中的非正式组织决定了个人的作用，非正式

组织所规定的规范可能不同于正式组织的规范，但它是工人们遵守的规范。②工人积极性的调动还取决于物质奖励以外的非经济的奖励和鼓励，其中重要的是工人对提高生产效率意义的理解，而不是管理者的理解。在工人们看来，违背团体规范是不值得的，因为他从不喜欢被称为“劣等伙伴”。③工人往往不是作为个体而多是作为团体成员去行动或作出反应。④非正式组织的领导能促使工人作为一个社会团体成员去发挥作用，如果正式组织与非正式组织的工作相悖，则正式组织的工作会变得毫无效率。⑤必须在各个等级层次之间进行信息沟通，参与决策和民主领导。⑥不断增加工人的满意度会导致组织效率的不断提高。⑦管理者不仅必须具有技术能力，而且必须具有有效的社会能力。⑧组织效率不仅取决于低层次需求的满足，而且取决某些高层次需求的满足。因此，组织行为的逻辑与其说是理性的、经济的，不如说是社会的、心理的。

霍桑实验的结果启发了一系列不同于古典的组织理论的产生，如怎样调动人的积极性、非正式组织理论、领导问题、决策问题、个人与组织关系的理论、需求与满足理论等等。

（二）人际关系理论

在霍桑实验的基础上，该实验的主要领导者梅约 (Elton Mayo, 1880~1949) 和罗茨里伯格 (Fritz G. Roethlisberger, 1898~1974) 等提出关于组织中的人际关系理论。这一理论的基本观点是：社会中的个人并不孤立地存在于社会之中，他们总要归属于某一社会组织，一方面寻求收入的来源，另一方面寻求友谊、安定和归属感的满足。换言之，社会中的人不仅仅是“理性人”、“经济人”，而且是“社会人”。人的两重性即物质性与精神性构成了两种社会组织即正式组织和非正式组织的基础，而在这两类组织中最重要的是人际关系。人际关系理论重视社会心理因素对人的行为的影响，重视非正式组织与人的行为的关系，重视非正式组织与正式组织之间的互动。

人际关系理论认为，企业的组织有两种结构类型，一是技术组织，一是人的组织；前者是由供生产服务和使用的各种物质器材组成的结构体系，是一种物质组织；后者是由组织成员组成的结构体系是社会组织。在社会组织中又有正式组织和非正式组织之别。正式组织可以通过组织系统表、机构和人员编制、规章制度等因子进行表达；非正式组织不具备正式组织的这些特征，它是自发形成的群体，但在群体内部却存在着成员分工和集体行为准则，如在车间的非正式群体中可能形成这样的准则：人们的生产量的完成既不可过高，又不可过低，否则高者被认为是破坏了大家的正常收入，低者被认为是侵食了大家的劳动。人们之所以会遵守这些准则，是因为人的归属感的需要。同时，两种组织有着不同的目标，正式组织为效率目标，非正式组织则以情感方面的满足为目标。

因此，在人际关系理论看来，企业的效率取决于人的双重需求的满足程度。换言之，企业组织一方面要考虑到创造财富和提供服务的职能问题，另一方面还要保证职工人际关系得到满足和协调，一句话，使人在工作中得到满足。

（三）工作满足理论

霍桑实验以后，人们对工作满足的研究日见丰富，并逐步形成了三种学说：期望差距说、公平说和期望说^①。

1. 期望差距说。马斯洛(Abraham H. Maslow, 1908~1970)认为，人有各种欲望并期望在实际生活中得到满足。欲望与实际所得之间的差距越大，满足感会越低；反之，满足感愈高。在《人的动机理论》中，马斯洛把人的需要按其重要性和发生之先后次序列成了五类：①生理需求，这是人类最原始、最基本的需

^① S. Cameron, Job Satisfaction: The Concept and its Measurement, Work Research Unit Report, Department of Employment, U. K, 1973.

求，包括食、衣、住、医等；②安全需求，包括生命安全、劳动安全、职业安全、社会保障等；③爱的需求，包括爱、情感和归属等；④尊重的需求，包括成就、信心、赏识等；⑤自我实现的需求，指人们期望成为理想中的自己。马斯洛认为，可以把五种需求归为两类，一类由原生动机驱动，如生理需求；另一类则为衍生动机驱动，如在低层次需求得到满足以后衍生的需求。在工业社会里，人类的低层次需求往往能获得满足，所以组织所要解决的是使人的高层次需求得到满足。

在马斯洛需要层次论的基础上，赫次伯格 (F. Herzberg) 又提出了“促动双因素论”。通过在美国匹茨堡地区的调查研究，有两类因素影响到工作满足，一是激励因素如成就、赏识、认可等，这些因素可以改进工人的工作表现、降低工作流动率、促进工人的心理卫生；另一类是负面因素，它与一般工作环境和条件、行政管理措施、工作的稳定性、和管理人员的关系、管理者的专业能力、待遇以及和同事相处的情形有关，如果这七类条件不符合理想则可能导致工人产生工作不满足感，但如果它们完全符合理想却不一定可以提高工作满足感，换句话说，它们是必要条件、而非充分条件。

2. 公平说。阿达姆 (J. S. Adams) 不赞成期望差距说的结论，他认为个人对自己工作的期望与实际所得的绝对差距并无实际意义，意义在于差距的人际比较。工作的投入与所得之间如果因人而异就是一种不公平，不公平是导致工作不满足的主要因素^①。

3. 期望说。乌卢姆 (Victor. H. Vroom) 认为工作满足可以归结为期望模型：人对所期望达到的目标以及达到目标的可能性多少有一些期待，且会在期待的驱动下采取行动去努力达到目

^① J.S. Adams, Wages Inequities, Productivity and Work Quality, Industrial Relations, 1963, 3 : 9 ~ 6.

标，如果能借助一些帮助，他努力的动机会更强，此时，人若能成功地达到他所期待的和所珍惜的，则他会十分满足^①。

总之，工作满足的各种理论总是期望在人的满足感与企业的效率之间划等号，并认为影响工作满足感的因素可以归为四类：①对工作及工作有关的报偿的价值判断及偏好情形；②获得各种工作及有关的报偿的机会；③与他人比较之下，个人工作情境的优劣势；④个人的人格特质和文化因素^②。

（四）均衡理论

美国著名的实业家兼管理学家巴纳德（Chester Barnard）于1938年发表了《管理者的职能》一书，从组织的概念入手，运用社会心理因素分析的方法，在组织行为的视角上探讨了个人与组织之间的关系问题。主要的内容是，一个组织在什么样的情形下能诱使其成员参与，以保证组织的生存与发展。在巴纳德看来，组织是人的组织，不能包含物，“它是有意识地调整两个人或更多人的行为或各种力量的系统”。因此，在组织中，关键的问题是使人们的贡献与得到的满足达到均衡。换言之，组织应当提供必要的“引诱”，以调动个人的动机、满足个人的需求。如果组织提供的诱因与个人的贡献达到均衡或超过个人的贡献，组织的目标便能达到，组织自身便可存续与发展；否则组织就会衰落，乃至消亡。在组织外，则要求组织对外部环境有较强的适应性，当环境发生变化时，组织也应随之适应，而这种适应性又主要取决于内部的均衡。

如此，组织所面临的一个主要问题就是提供足够的有效的诱因。在巴纳德那里，组织可以动用的诱因有两类，即经济的和非经济的，前者指工资、奖金、物品和物质条件方面的激励；后者

① Victor H. Vroom, *Work and Motivation*, New York, 1964.

② Paul Verhagen, *Work Satisfaction in Present-day Work Life*, in R.G. Shell & Patricia Shipley (eds.) *Satisfactions in Work Design*, London, 1979, p.86.

指晋升、荣誉、威信、权力、理想的实现、社会一致性、参与感的享受、团结互助等因素。其中，后者的刺激是第一位的，经济刺激虽然很重要，但是是第二位的。问题是，由于外部环境的恶化、由于组织成员的需求标准在缓慢地提高，非经济诱因与经济诱因相比往往表现出来来源不足，进而导致组织内部均衡状态的被破坏。为此，巴纳德提出了一个发展诱因的法则，即通过组织的不断发展壮大来增加组织所掌握的诱因。

同时，巴纳德还认为非正式组织对于正式组织的效率是至关重要的因素之一，因为对于正式组织而言，非正式组织至少有三种积极的功能：有助于组织沟通；维持组织的社会心理的内聚力；满足人们的自我归属感。

实质上，巴纳德所提供的是又一种如何让组织有效地工作的方案，通过组织（而非非正式组织）对成员心理需求的满足来建立协调的人际关系、完成组织的目标。

（五）决策过程理论

在新古典组织理论中，另一位代表人物就是西蒙（Herbert A. Simon），他把决策概念引入组织行为分析，形成了所谓的决策过程理论。

在西蒙看来，古典理论过于重视组织原则的确立，然而这些组织的原则又都显得过于表面化、单纯化，不能解决组织的现实问题。问题的解决则在于把握组织的本质，决策就是这一本质。西蒙认为，组织乃是人群一连串的决策功能活动的分配与组合。他把组织假设为一种具有选择及解决问题的功能、并具有某种决策能力的人类有机体，它由各种具有欲望、动机和进取心的个人组成，形成了一个复杂的沟通体系。人们建立组织就是为了实现某种目标。因此，组织成员行为一致的基础就是组织中具有普遍意义的组织目标和一套精心设计的管理程序，这一程序就是决策过程。事实上，组织的所有阶层上起最高领导、下至普通作业人员，都要进行决策。决策是操作的前提。

但决策绝不是一个孤立的行为,而是一种协调行为,其中最重要的协调因子是决策的前提,不同的前提会产生不同的决策,组织对其成员所施加的影响,主要是针对决策前提而言的。为了研究决策前提,西蒙对其进行了分类。他把决策前提分为价值前提和事实前提两种,前者指存在于决策人主观印象中的是非、好坏、要否、应当等观念因素,往往因人而异;后者指那些客观发生的、可以通过经验、观察、实验等方式证实的因素,属于无法回避的因素。具体说,决策过程可分为三步,第一是列举一切可供选择的途径;第二是推测估计每一途径所将引起的后果;第三是比较衡量这些后果,作出决策。但是在决策过程中,由于组织成员能力的限制、知识的不足和价值观念的偏差,其决策难以保证与组织的目标一致。组织的基本功能就是通过对决策过程中前二步的影响,使个人的决策符合组织的目标,并使个人决策达到统一与合理。为此,组织应该做到:①分配给每一成员以工作,并使得他们专心致志于自己的工作;②规定标准的工作方法,使成员的行为有一定的标准可循;③建立权力体系,自上而下传递决定,同时还要利用非正式组织的功能;④建立沟通途径,以便输送各种决策所需的信息;⑤训练并规范下属工作人员,以使各种影响力能内化到他们的心中。

进而言之,要使组织成员做到自觉遵循组织的价值取向,应该使组织的价值取向内化到成员的价值观念中,即所谓组织人格化。不过,这种“决策人”对组织的价值取向的接受亦有限度。西蒙认为,在组织人格的范围内,个人的决策受组织价值取向的支配;在其外,则受其他动机支配。

所以,西蒙的理论事实上是一种决策人理论,组织成员都是为了一定的目的而合理地选择手段的决策者。如果说人际关系理论、工作满足理论和均衡理论重视的是组织中人的行为的原因分析,决策理论所重视则是人的行为结果的分析。

三、现代组织理论

(一) 一般系统论的新视角

一般系统论的提出者贝塔朗菲 (Ludwig von Bertalanffy) 认为, 在自然界和人类社会都存在着这样一些单位, 它由两个或两个以上相互依存的部分、成分或分系统所组成并能与其环境大系统划分出明确的界线, 这些单位就是各种系统。如自然界有生态环境系统、人类社会中有经济系统、社会系统、政治系统等。

但是, 无论什么系统, 它们都有一些共同的特征, 那就是每一个系统都有其组成部分, 各个部分之间具有整体性、协作性、有机体性和形态性; 系统相对于环境而言有开放与封闭之分, 但无论是哪一种系统, 它们都有自己的边界; 开放系统与环境之间总存在着信息、能量与物质的交换, 这种交换通过投入—转换—产出模型来完成; 封闭系统中的能量与物质交换服从负熵定律; 系统内部与外部均存在调节活动, 其中反馈作用扮演着重要角色; 系统与其子系统之间的关系是一个等级层次体; 任何系统的存在都有其目标, 并保持一种状态或稳定或动态平衡^①。在一般系统论的影响下, 现代组织理论把组织视为一个复杂的系统, 通过对组织内部子系统及其关系、组织系统与环境关系的研究, 回答了某些古典理论和新古典理论的难题。正如斯各特 (W.G. Scott) 等所指出的, 这些问题包括: ①组织的各个部分是什么? ②它们相互依赖的本质是什么? ③联结系统各部分并促使它们相互调整的过程是什么? ④组织的目标是什么^②? 对这些问题的回答便产生了现代组织理论的两大视角: 系统观与权变观。

^① L.von Bertalanffy, *General System Theory*, New York, 1968. 弗里蒙特E.卡斯特等:《组织与管理》, 中国社会科学出版社, 1985年版, 第124~125。

^② W.G.Scott & T.R.Mitchell, *Organization Theory*, Richard D. Irwin, Homewood, Illinois, 1976。

(二) 现代组织理论的基本问题

1. 组织的部分。斯各特认为，组织内的子系统包括五个部分：①个体。个体的主要因素是动机与态度，它决定个体在加入组织后对组织所抱的期望；对组织而言，它提供了解决问题的能源和信息，构成了组织的输入。②正式组织，即组织内功能的正式排列，包括某些原则、秩序、规章条例。③非正式组织，组织中通过个人的非正式互动，形成一个达到个人和非正式组织目的系统，使个人在正式组织中得不到满足的要求在那里得到满足。④地位和角色，即组织中功能性等级分割的金字塔层级结构，它整合各种不同的角色期望，保持组织的完整性。⑤工作的物理环境，即技术工程和效率因子①。

凯兹 (D. Katz) 和卡恩 (R. L. Kahn) 则认为，组织的子系统包括以下五个部分：①生产与技术子系统，它把输入（人力、物力、规范、目标、标准等）变为输出（产品、服务等）。②辅助性子系统，它取得资源和安排输出，发展和保持与外界有利可图的关系（如进行市场研究、咨询、公共关系等活动）。③维持性子系统，它保证必须的人力输入，通过对人员的选择、训练、激励等来维持组织中人的活动的稳定性和可预见性。④适应性子系统，它帮助组织预料并回答变化中的环境条件和需要。⑤管理性子系统，它处理、协调和控制其他子系统，解决各部分之间的冲突，分配人力和物力，把外界的变动因素同内部的目标和需要结合起来②。

帕森斯 (T. Parsons) 把组织看成是一个相对系统，一个由许多次级系统所组成的社会团体，而这些社会团体又是更大的社会系统的子系统。任何组织都是一种目标实现的组合，一个组织

① W.G.Scott, Organization Theory, Journal of the Academy of Management, 4: April, 1961.

② D.Katz & R.L.Kahn, Open System Theory, in J.G.Manrer (ed.), Readings in Organization Theory, Random House, New York, 1971.

目标的实现本身代表了另一个更概括性系统功能的完成。换句话说，一个组织的目标所代表的不仅是该组织的特定目标，而且是更大的社会系统目标完成的组成部分。不过，无论是哪一层级的组织，其存在除了要有自己的目标以外，必须满足四种功能条件，即组织的构成部分由四种功能体组成。它们是：适应、目标实现、整合与模式维持，简称AGIL。A子系统包括组织为了达到其目标而必须获取各种人力、物力资源；G子系统指组织为了实现目标对于各种可利用资源的调动与运用；I子系统主要是处理组织内部问题，使组织内的各个部分彼此协调一致；L子系统则负责组织整体价值观的一致。例如，如果把整个社会看作一个巨型组织，则它的子系统构成包括：经济系统、政治系统、社会系统和文化系统。就一个组织而言，A、G系统主要负责组织与环境的互动，I、L系统则负责组织内部的管理^①。

卡佐 (R. Carzo) 和扬诺扎斯 (J. N. Yanouzas) 提出，作为一个系统的组织由三个子系统构成：技术的、社会的和权力的。前者是正式的，其目标是从环境中输入必要的资源，尔后转换这些资源，再以产品或服务的形式输出给环境。后二者为非正式部分，社会子系统为其成员提供社会满足，权力子系统意味权力的分配，它使掌权者享有与实现他们的愿望的能力相称的地位^②。

卡斯特 (F. E. Kast) 和罗森茨韦格 (J. E. Rosenzweig) 则把组织的组成部分分为五个子系统。第一是目标与价值子系统，它接受更为广泛的系统所决定的目标与价值，确立组织的目标与价值。第二是技术子系统，指完成工作任务所需的知识，包括进行资源转换时所运用的各种技术。第三是社会心理子系统，由互动的个人和群体所组成，包括个人行为与动机、地位与作用等。

① T. Parsons, *Social System*, New York, 1951.

② R. Carzo & J. N. Yanouzas, *Formal Organization*, Irwin, IL, 1967.

第四是结构子系统，主要指组织工作任务分工和协作的方式与方法。第五是管理子系统，它负责组织与环境的关系，制定组织目标、拟订全面的战略计划、设计结构与控制程序^①。

2. 部分之间的关系及其他。塞尔斯尼克 (Philip Selznick) 认为，正式组织只是理性行为所表现出来的结构特征，然而在实际生活里，组织距离理性的表现仍有相当的差距，因此，应从两种角度来探讨组织，一是把组织视为“经济体”，一个相互连结的关系系统，由它来界定稀有资源的分配与使用；另一则是“适应性的社会结构”，一种为求生存而与其所面对的“制度性环境”交互作用的产物。从理性的、经济法的角度看，组织通常都有特定的目标和活动，但实际的经营管理所遇到的问题却不一定和组织既定的目标有直接关系。“实际行为”与“理应如此的行为”之间的差距所反映的部分之间的关系是一类理性与非理性行为交互作用的产物^②。

因此，人们认为任何一个组织内部，无论从哪个角度去看，其子系统都不存在孤立作用的部分，部分之间的互动是一个绝对的现象。这些部分之所以互动，是因为它们之间的相互依赖关系。这种相互依赖关系源于同一目标或多目标下的专业化与分工。

互动是一个普遍现象。部分内部的个人之间存在互动、部分之间也存在互动，个人、非正式团体、正式组织之间更存在互动，互动的结果往往并不展现专业化与分工的期望而是通过在互动体内各互动单位对期待的修正来达到动态的和谐。换言之，通过各层次期待的相互修正，特别是个人层次的期待的修正，使得组织的目标得以达到。这一修正的过程往往要经过决策、信息沟

^① F.E.卡斯特 & J.E.罗森茨韦克：《组织与管理》，中国社会科学出版社，1985年版，第133页。

^② P.塞尔斯尼克：《组织理论基础》，载赖特·米尔斯等《社会学与社会组织》，浙江人民出版社，1986年版，第140~159页。

通、行动和均衡。各个部分通过相互对话，获得、储存、回收和反馈信息，形成决策，通过行动得到实施，在实施过程中通过控制实行均衡。而组织的最终目标都是寻求互动、稳定、适应能力和发展。

（三）系统理论与权变理论

作为现代组织理论的代表人物，卡斯特（F. E. Kast）罗森茨韦格在其1979年出版的《组织与管理——系统方法与权变方法》一书中较详尽地介绍了系统理论与权变理论。

组织理论家对于系统方法的运用可以追溯到巴纳德、西蒙、丘奇曼、霍曼斯、塞尔斯尼克等，但第一个把开放系统作为基本概念来讨论组织问题的却是卡茨和卡恩^①。

现代组织理论的系统理论认为，组织不仅是一个复杂的系统，重要的是一个开放系统，组织总是处于与环境的持续互动中，并在这种互动中达到一种动态平衡，在动态平衡中保持其能量的转换。换言之，作为开放系统的组织模型可以描述为一个过程：投入→转换→产出。其中投入与产出都是组织与环境的直接作用，只有转换才主要是组织内部的过程；如果没有连续不断的投入、转换和产出，系统的生存就成问题，只有接受足够的资源投入以维持其转换作业，同时产出足量的经过转换的资源给环境，才能构成循环的持续、保证组织的生存。因此，系统理论致力于研究组织与环境的关系。

卡斯特等认为，对组织的投入主要来源于环境，因此对组织的研究应首先从环境入手。说组织是开放系统并不意味着组织的所有细节都是开放的，实际上，“开放”只是相对的，组织通过开放的部分与环境进行交换，用不开放的部分建立自己的领域，这二者的区分就构成了组织的界线。界线以外的部分就是组织的环境。卡斯特将组织的环境分为两大类：①社会（一般）环境；

^① F. E. 卡斯特等：《组织与管理》，中国社会科学出版社，1985年版，第128～130页。

②工作（具体）环境；前者对社会中的所有组织构成影响，后者直接地影响个别组织。社会一般环境主要包括社会中文化的、技术的、教育的、政治的、法制的、自然资源的、人口的、社会的和经济的因素。就组织的界线而言，它是一可渗透的边界，过滤来自环境的投入和组织的产出；同时作为边界它又为组织提供了一自主与独立空间，使组织免受环境的某些干扰。还有，在开放的部分存在一些跨县线的组成单位，它形成了组织与环境互动的通道。由此看来，组织与环境之间关系的本质是交换与交换过程。

系统理论所提供的只是有关组织的宏观理论，反映的是组织与环境、甚或组织与组织之间的互动关系，那么组织的内部又是在如何运作呢？对这一问题的回答形成了现代组织理论中的权变理论。

权变理论认为，环境和组织内部的各个子系统都有自己的特点，不同类型的组织均有相应的组织与环境、组织内子系统之间的关系模式。因此组织的任务之一就是组织与环境之间、组织内的各子系统之间寻求最大的一致，寻求效能的提高、效率和参与者的满足感。例如广告公司与大多数直接生产企业就有明显的区别，前者要求灵活的结构、非常规的活动、适应性的计划与控制；后者要求活动常规化、精确的计划与控制 and 严格的等级制度。有鉴于此，权变理论将组织与环境及内部子系统之间的互动关系概括为两种极端的模式。

第一是封闭—稳定—机械模式。权变理论认为，如果环境相对稳定和确定；目标明确而持久；技术相对统一而稳定；按常规活动且生产率是主要目标；决策可以程序化并能使协调和控制过程倾向于采用严密结构等级系统；则宜采用封闭的、稳定的、机械的组织模式。

第二是开放—适应—有机模式。权变理论认为，如果环境相对不稳定和不确定；目标多样化且变化不断；技术复杂和易变；有许多非常规活动且在这些活动中创造性与革新性很重要；使用

探索式决策过程且协调与控制常出现相互调整，系统等级层次较少，具有较大的灵活性；则宜采用开放的、适应的、有机的组织模式。

卡斯特根据他的五子系统划分法具体地列出了这两类模式的特征，见下表。不过卡斯特承认极端性并不是现代组织的特点，重要的是把握从一个模式到另一个模式之间的连续以及某一组织或组织内部的不同部门在这一连续体上的部位。就此而言，权变理论尚无法作出具体的答案。

如果说，系统理论所表达的是对组织的宏观认识，那么权变理论所企图认识的则是具体的、各子系统之间的更特殊的特征和关系模式。系统理论为组织之间、组织与环境之间的管理提供策略，权变理论则为组织内部的管理提供具体的对策。两者共同构成了现代组织理论的宏观与微观。

权变理论关于组织和管理的概念性模式①

系统及其主要的 权衡尺度	组织系统的特点	
	封闭/稳定/机械式	开放/适应/有机式
环境超系统： 一般性质 可预测性 界限关系	平静的 肯定的，确定了的 比较封闭。较少的限定的成员 (销售、采购等)。固定的和明确划分了的。	动乱的 不肯定的，未确定的 较开放的。很多与外界有关系的成员。变化的和未经明确划分的。
目标与价值系统： 目标结构	组织是单一目标主义者。	组织是一个探寻、适应学习的系统并不断地调整自身的多项目标与期望。
组织目标的一般特点	有效率的活动，稳定性，延续性。	有效地解决问题，革新，增长。
普遍的价值观	效率，可预测性，安全，回避冒险。	效益，适应性，敏感性，勇于冒险。
目标的设置	单一的，明确划分的。	多项的，由满足各种制约的需要所决定。
目标设置过程中的 涉及面	基本上为管理等级结构（自上至下）。	广泛地参与（自上至下和自上至下）。

(续)

系统及其主要的 权衡尺度	组织系统的特点	
	封闭/稳定/机械式	开放/适应/有机式
技术系统： 任务的一般性质 转换过程的投入 转换过程的产出 方法	重复性的，常规的。 同类性质的。 标准的，固定的。 程序化的，数字的。	变化的，非常规的。 不同性质的。 非标准的，变化的。 非程序化的，探索式的。
结构系统： 组织的规范化程度 程序与规则 权力结构	高 多而且具体，常常是正规的和书面的。 集中的，等级式的。	低 很少而且一般，常常是非正规和非书面的。 分散的网络式的。
社会心理系统： 地位结构 作用的明确性 激励因素 领导风格 权力系统	为正式的等级所清楚地描绘。 具体而固定。 强调外部的奖励、安全保证和低水平的需求满足。X理论观。 专制的，任务型的，希望稳定。 权力集中。	更散乱，以专门技能和专业知识为基础。 一般而且是动态的，随任务而改变。 强调内在的奖励、尊重和自我实现。Y理论观。 民主的，人员关系型，能承受不肯定的环境。 权力均等。
管理系统： 一般特性 决策方法 计划过程 控制结构 解决矛盾的方式	等级结构的控制、权力和交往网络。独立和静态成分的联合。 独裁专制的，程序化的，计算机化的。 重复的，固定的，具体的。 等级的，具体的，短期的。对成员实行外部的控制。 由上级来解决（“照章”办事）。妥协与掩饰。避免公开化。	控制、权力和交往的网络性结构。相互依存的，动态的成分的共同排列。 参与性的，非程序化的，判断性的。 变化的，弹性的，一般的。 交互作用的，一般的，长期的。成员是自我控制的。 由群体解决（因地制宜的伦理）。对抗。公开暴露。

① F.E.卡斯特等：《组织与管理》，中国社会科学出版社，1985年版，第571~572页。

四、社会组织理论的分析

(一) 组织理论的特点

就古典理论而言，如果我们把前述的观点作一综合就很容易得到一种概括性的、完整的组织理论：韦伯强调功能的分化与相应的结构，特别是结构中的权力分配；泰勒注重工作过程的解剖及操作程序的“科学化”；法约尔则注重管理行为。换句话说，他们所重视的是作为一个组织的不同层次，韦伯重设计、泰勒重车间、法约尔重行政。因此，他们的理论几乎涉及到有关组织的所有方面，诸如分工、权威的等级制度、命令的一致性、指挥的一致性、协调、计划、组织、动机控制、人事行政的合理安排、纪律、公道与正义、团体精神、档案记录、规章制度、任务专业化、训练、直线和参谋人员、部门化、控制幅度、人际关系的非人格化、功能管理等。而所有这些问题的宗旨对于古典理论家们来说只有一个，那就是组织的理性与效率，如何使生产效率最大化则是其实际的目的。

现在看来，古典理论对组织的研究是一种静态的解剖学式的研究。斯各特等认为，这种类型的研究有四个基本的假设，即分工、等级程序和功能程序、结构以及控制幅度，其中分工是基础^①。分工构成了等级秩序、功能的专门化和部门化。功能的分工形成了组织的结构并产生了控制幅度问题。等级程序处理组织的纵向问题，完成指挥链的发展、授权和指挥统一以及汇报情况的义务；功能程序则处理组织的横向问题，它把组织分成几个专门部分并把这些部分重新组合成合适的单位；它们共同保证组织中的直线结构和功能结构平行演进。结构表达出组织中各种功能

^① W.G.Scott & T.G.Mitchell, *Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis*, Richard D.Irwin, Inc., Homewood, IL, 1976.

的逻辑关系，关系的基础就是理性与效率。控制幅度概念的提出则部分地暗示理性背后的危机，把人们的注意力引向了组织中人际关系的功能性与复杂性。

此外，在四个假设的背后，还存在一些基本的前提：第一，组织是个封闭系统，其生产效率完全取决于组织内部分工的合理性与管理的恰当性；第二，组织内部的分工与管理属于纯技术层次的问题，即根据生产特点的技术、分解的技术和组合的技术，分解与组合如果达到了最优化，组织一定能获得最好的效率；第三，人具有机器式的理性，在生产过程中，人的功能就是一部灵活的机器，如果人的动作能与机器的运转达到最佳组合，生产效率一定最高；第四，组织是组织者的组织，其他人都是奴隶性的工具，如果组织中的人能绝对服从组织中的等级权威，组织的运转一定会达到最佳状态。从这些假设使我们马上想到了牛顿定律下的物理学实验，古典组织理论本身就一种类似这种物理学实验的结果。不幸的是问题就出在了这些假设与前提条件的真实性上，特别是对人的假定的真实性上。

霍桑实验的结果让组织理论家们注意到了组织中的因素问题，在这一意义上与其说新古典理论的产生意味着对传统的、古典的理论的背离，不如说前者是对后者的补充。古典理论所致力的是源于人类行为的各种管理模式，但它并不构成对这些行为本身的分析，新古典理论恰巧就是对人类行为结构及环境、心理的微观分析。人际关系理论强调社会人的归属感与组织绩效^①

(effectiveness) 之间的关系，特别是非正式组织在满足人的归属感中的重要地位；工作满足理论则认为人的需求是多方面的，并不只是一个“归属感”那么简单，而人的需求得到满足与否的感受则有各种情形，所以组织绩效与人的工作满足之间有着紧密的关系；均衡理论进一步探讨如何使人的需求获得满足同时又提高

^① 绩效指成果和目标之间的关系，效率则为输入与输出之间的关系。

组织的绩效，在这里，新古典理论已萌生了突破封闭组织模型的创意，它考察到要从组织之外获得“引诱”的资源，因此人们常常又把巴纳德看作是现代组织理论的先锋；决策过程理论更进一步地研究组织如何以及怎样影响人的行为，让组织成员在行动中表现满足感来。

由此可知，新古典理论是围绕着人在做文章，强调要发挥人的主导作用，组织对人的思想、行为不宜作过多的约束，而宜作积极的引导，否则会使组织中的个人失去主动性；强调人的需要的多重性与工作特点的关系，组织的功能就是把人的兴趣、爱好与能力同组织的需求结合起来，且运用和重视非正式组织在人的需要的满足中的积极作用。所以看起来，新古典理论与古典理论是相对而立的，如后者强调正式组织、正式规范、指挥命令、物质刺激；而前者则强调非正式组织、团体规范、信息沟通、非物质刺激等；事实上，二者各自所强调的只是一个事物的两个方面，况且它们还有一个共同东西，那就是强调组织的理性与效率。所不同的只是方式而已。在古典理论家看来，最有效的组织是最令人满意的组织，最有效的组织应该最大限度地增加劳动生产率及工人的工资；而在新古典理论家看来，最令人满意的组织是最有效的组织，如果工人是满意的，那么他就会对组织尽力，组织的效率自然会提高。

不过，要达到新古典理论家们的设想，必须得满足以下条件：第一，组织的结构已处于最优状态；第二，组织是一个封闭系统；第三，人的满足感有一定的限度；第四，人们均具有公正的价值观并视组织为自己的组织。简言之，使组织有效地运转的基本前提是：理性的人与最优结构的结合。显然，这两点假设是有待进一步讨论的。

如果我们把古典理论和新古典理论结合起来考察就会发现他们的一些共同之处，主要的有：①寻找一种普遍原则，一种设计和管理组织的普遍适用的具体的方法；②建立一个封闭的、机械

的、一劳永逸的组织体系；③塑造一类理性的、知足的人；④或宏观或微观的极端方法的运用。仅此而言，现代组织理论则是对古典理论和新古典理论的背叛。

从前面对现代组织理论的介绍可知，现代组织理论的精髓就在于系统观与整体观与权变观。认为一个组织是个系统，在内存在部分之间的相互关系，在外存在组织与环境的互动；但系统的存在并不简单地等于部分之和，企图孤立地研究部分并把部分再组合地来视为整体是不可能的，动态地研究部分之间的有机联系与互动与互作才是可取的。正因为一个组织是由许多子系统所构成的，因此不存在一些能普遍地适用于所有组织的原则，而所谓放之四海而皆准的管理与组织方法只存在于稳定的、机械的、完全封闭的组织之中。所以研究开放的、有机的、权变的组织规律才是有用的。在现代组织理论家看来，组织的开放性、有机性和权变性使组织易受环境影响、组织本身易变、组织行为不确定，对它的研究就只可能采取宏观、微观相结合的办法。

系统理论侧重于宏观的组织与环境、子系统之间、子系统与组织及环境关系的研究，从子系统到组织的边界到环境，目前所能看到的只是一种关系的描述，似并未形成可用的理论。权变理论偏于微观的组织决策研究，但目前所能得到的也只是两种演绎模式。如何让现代组织理论在技术和概念上有一个高层次的抽象是现代组织理论所面临的实质性问题。

(二) 组织理论发展的逻辑分析

1. 作为整体的组织理论。工业化与现代化的发展加上人口的增长共同促进了在社会分工基础上的组织的数量与规模的扩大，但无论在何种情况下，组织存在的基本假定并没有发生多大变化，那就是组织是满足一定目标需要的方式，一个多世纪的组织理论的发展就是在这一基本假定下展开的。

作为一个整体的组织理论可以表述如下：如果人是理性的经济人且只是同组织中的其他要素一样的一种组织要素，那么组织

中的人、设备条件与技术的耦合度在一定时间内是效率的正函数，耦合度越高、效率越高，因此组织内部的职能结构以及保证这些结构有效运转的规章制度、最优化的工作程序和最有效的控制方式是重要的。如果人是有限度的理性的，那么组织的效率不仅取决于人的经济满足，更取决于人的情感满足，因此非正式组织、满足感、刺激因素及对组织目标的认同是重要的。但事实上，对人的理性与非理性的假设并无实际意义。组织是一个开放系统，每一个组织不仅是相互独立的，而且是相互依赖的，处在万变的世界，任何一种对组织的具体设计都不可能完美无缺，因此，对最有效的组织的构想不过是一种幻想。最实际的做法是从组织中分离出决定性的因素，根据具体情况灵活地把握组织的结构形式。

简言之，组织理论的整体发展逻辑是从宏观与微观分离向宏观微观结合的迈进，从理想设计向实际研究的转变。

2. 组织理论的分类。组织理论的阶段逻辑只是反映了其发展的侧重点的摆动，并没有揭示各阶段之间的继承性。从继承的角度来看，从一开始，组织理论就表现了三种取向：管理的、人际关系的和结构的。张荳云认为存在三个学派之分^①。管理学派源自于管理者的实际经验，从泰勒、法约尔到麦格雷戈(Douglas McGregor)的X、Y理论和尾内(W.G.Ouchi)的Z理论、德鲁克(Peter Drucker)的管理任务理论，均强调“管理”活动的重要性^②。从梅奥、罗茨里伯格到贾克斯(Elliott Jaques)的冰川调查、阿吉里斯(Chris Argyris)的自我实现理论、赫茨伯格(Frederick Herzberg)的促动双因素理论、布莱克

① 张荳云：《组织社会学》，三民书局，1986年版，第52~53页。

② D. McGregor, *The human Side of Enterprise*, New York, GcGraw-Hill, 1960; W. Ouchi, *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*, Addison-Wesley Publishing Co. 1981; Peter Druck, *The Practice of Management*, Harper & Row, 1954.

(Robert R. Blake) 的人格培养理论、霍曼斯 (George C. Homans) 的交换理论, 人际关系学派均把人看作组织中的首位因素^①。结构学派则注重组织的结构因素, 从韦伯的官僚制、古尔德纳 (Alvin W. Gouldner) 的官僚化组织的三种行为方式、埃特奥尼 (A. Etzioni) 的控制体系、伍德沃德 (Joan Woodward) 的权力控制制度、伯恩斯 (Tom Burns) 的理想组织形态以及开放系统理论和权变理论, 均把组织的结构方式、形态与沟通的研究当作重点^②。

不过, 实际看来, 所谓学派的划分只是为了理解的方便, 很多人的学说是无法把它归入某个学派的, 而只能说其在某一方面的倾向性, 如巴纳德的理论既可以归入人际关系学派, 也可以说它属于结构学派。不可否认的是, 源于早期组织理论的三种取向在现代对社会组织的研究里逐步发展出了三门相关的学科。第一是管理学, 源自于管理学派; 第二是始自梅奥等人的人际关系学派的组织行为学; 第三是着重结构、制度等非技术、非情感因素的组织社会学^③。它们均以组织为研究对象, 但分析技术与角度上差别较大, 管理学把管理活动当作一个过程; 组织行为学剖析组织中组织与个人行为的前因后果与过程; 组织社会学分析组织

① E. Jacques, *Glacier Project Paper*, Heinemann, 1965; Chris Argyris, *Integrating the Individual & the Organization*, Wiley, 1964; F. Herzberg et al, *The Motivation to Work*, Wiley, 1959; R. Blake, *Building a Dynamic Organization through Grid Organization Development*, Addison-Wesley, 1969; G.C. Homans, *The Human Group*, New York, 1950.

② A.W. Gouldner, *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Routledge & Kegan Paul, 1955; Amitai Etzioni, *Organizational Control Structure*, in J.G. March ed. *Handbook of Organizations*, Rand, McNally, 1965; J. Woodward ed., *Industrial Organization; Behavior & Control*, Oxford University Press, 1970; T. Burns et al, *The Management of Innovation*, 2nd ed., Tavistock, 1968; F.E. 卡斯特等: 《组织与管理》, 中国社会科学出版社, 1985年版。

③ 杨伟民: 《组织社会学的产生和发展》, 载《社会学研究》1989年第1期。

结构、互动与变迁。应该说，它们仍没有摆脱古典组织理论的三个层次：车间、管理和战略。

(三) 应用性问题

作为一门学科的组织理论主要还是发源并发展于西方，在本课题里我们几乎不可能把这些理论拿过来就用。那么如何分析中国农村社会组织呢？有益的办法是从一些最基本的问题入手，在这些基本问题的比较上有助于我们从中国农村社会的实际出发去认识农村社会组织问题。

1. 组织科学的范围。卡斯特认为，组织理论所应涉及的问题有17项：目标与价值系统；组织中对技术与知识的使用；组织的结构；正式与非正式的关系；活动的差异化和一体化；组织成员的激励问题；组织中的群体动力学；组织中的地位与作用系统；组织的政治学；组织中的权力、职权与影响；组织的管理过程；组织的战略与战术；组织的信息决策系统；组织的稳定与革新；组织的界线与活动范围；组织之间的界面；有计划的变革与改进^①。而对中国农村社会组织研究而言，作为一项有待深入的工作，我们认为有几个重要的问题是首先要考虑的，即组织的定义、组织目标、组织结构的视角以及组织变迁。

2. 组织的定义。翻开任何一本与组织有关的书或阅读任何一篇关于组织的文章，人们会发现，几乎没有一个相同的组织定义。例如：马奇（J. G. March）和西蒙（H. A. Simon）认为：组织是彼此互动往来的个人组成的集合体。它们是现代社会中有类似集中协调系统的集合法中最具规模的一种。组织内结构与协调系统具有明确与稳定的性质，与组织之间变化且散乱的关系或是没有组织的一个群体形成强烈对照。个别组织为社会的重要单位，类似个人有机体对于生物学的重要性^②。布劳（Peter Blau）

^① F. E. 卡斯特等：《组织与管理》，中国社会科学出版社，1985年版，第15页。

^② J. G. March & H. A. Simon, *Organization*, New York, 1958, P. 4.

和斯各特 (Richard Scott) 的定义是：组织之所以有别于其他实体之处，就在于它为了要达成特定的目标，使各类成员、资源、正式组织起来，因而称之为正式组织^①。布坎南 (J. M. Buchanan) 则解释到，组织可以被解释为资源管理集团，当各个个人拥有某些资源（如技能、金钱或声誉），但他们并不独自地使用它们，而是把它们置于某种中心控制之下时，组织就产生了^②。杨开道认为组织是一种合作，包括同质的合作和异质的合作^③。不一而足。如果我们把迄今为止所有关于组织的定义收集起来，总有几百条之多，这就意味着想要给组织下一个完整意义上的定义的困难。事实上，社会组织的日益复杂化与多变化本身就暗示人们，要想做一个一劳永逸的组织定义只能是一种幻想。这就是说，我们可以也应该根据中国社会的具体实际来给组织下定义。不过，无论怎样给组织下定义，有三点是值得考虑的：第一，组织是一个目标手段体，它是经过一群人讨论、思考、刻意设计出来的，为的是达到一定的目标。第二，组织是由人所构成的效率组合体，它的运作总是以成本最小、收益最大为理想。第三，组织有自己的边界，它使组织在一定范围内活动。

3. 组织目标。从布坎南关于组织的定义里我们知道，在一定意义上，组织的目标源出于对资源的控制，并导致了一个目标体系的产生。一般而言，组织的目标至少包含三个层次：一是个人目标和组织目标；二是组织目标的先后次序；三是正式目标和操作目标^④。组织理论对于组织目标的讨论多侧重于各类目标之间的关系、影响目标确立与完成的因素、目标与组织结构之间的关系和目标的功能等，其中讨论最多的是组织目标与个人目标之间

① P. Blau & R. Scott, *Formal Organization, A Comparative Approach*, San Francisco, 1962, P.5.

② J. M. Buchanan, *Freedom in Constitutional Contract, Perspective of a Political Economist*, London, 1977.

③ 杨开道：《农村组织》，世界书局，1929年版，第4页。

④ 张荳云：《组织社会学》，三民书局，台北，1986年版，第40页。

的关系以及环境对组织目标的影响。对中国农村社会而言，把整个社会当作一个整体，讨论各种组织的目标关系对于理解组织的发展与变迁倒是十分重要的，因此，值得重视的是环境与组织目标之间的关系。

在封闭系统的假定下，组织是一个孤立的集合体，组织目标的确立与实现被认为是组织内部的自我的事情。但现实中，任何组织都不能脱离环境而存在，包括内外环境。对一具体组织而言，与它有关的所有外部组织都是它的环境；在其内部，组织中的个人或团体也互为环境；因此，实质上组织是一个内外环境的决定体。内部环境中的个人或团体有其自己的规范、价值观和目标，但他们却不得不接受组织的目标，并在接受的前提下进行互动和调整。从更广泛的意义上看，一具体组织对于整个社会就如组织内的个体，必须接受社会的目标。

4. 组织结构的视角。如前所述，每个组织都有自己的目标，而为了实现既定的目标，所有的组织都必须制定一些规程以确定组织内部部分之间的关系模式，即组织的结构。组织理论对结构问题的研究往往是两个途径，一是对既有组织结构的解剖，一是对未来组织设计的指导，重在后者。但无论从哪种途径出发，人们都会看到两种理想模型：集权模型与分权模型。而在现实社会，既不存在完全的集权组织结构，也不存在理想中的分权组织结构。对于尚未深入的中国农村社会组织研究而言，把握住高绩效组织的结构特征是必不可少的，它有利于指导我们进一步认识组织理论中的组织结构问题，也有利于组织结构的设计。

除了权力结构特征以外，沟通与绩效应该是两个直接性的结构问题，前者是认识组织功能分工特征的基础，后者是对组织结构合理性评价的指标。

5. 组织变迁。很多组织理论家认为，组织一如自然人，从草创之初开始，不仅会经历生长、成熟、衰老等不同的生命周期的变化，也会经历如人生中所常见的生、老、病、死。概而言之，

组织的变迁包含有两个基本的过程：一是某具体组织的革新与发展，一是整体意义上组织的产生与消亡。前者是组织的动态平衡，是组织对环境的适应性反应；后者则反应了社会发展的历史过程，许多组织都表现为历史的过渡性产物。而对于处在急剧变革中的中国农村社会来说，两者都具有同等重要的意义。例如农村社会里的经济合作组织与封建迷信组织的变迁就表现了两种不同的情形。与组织的定义、目标和结构等组织的静态项目比较，对组织动态的研究具有更紧迫的意义。

组织理论家们往往把组织的消亡解释为组织变革的失败或对环境适应性的消失，从这种意义，组织的变迁总是表现为组织的变革，所以大多数组织研究均侧重于组织变革与发展的动因、过程、模式、变革成功的条件以及如何组织变革等方面。而对于本课题而言，重要的是环境因素对组织变革的要求与影响。