

无形的观念如何塑造有形的组织

社会
2005 · 3
Society
总第 241 期

对组织社会学新制度学派的一个回顾

曹正汉

Abstract

The new institutionalism in the organizational sociology came into being in the late 1970's. This perspective tries to explain the resemblance in the formal structures of different organizations using the concept of shared values. Its explanatory logic lies in the "legitimacy mechanism," which refers to the power of socially shared values in casting the thinking mode or normalizing the behavior of human beings, thus able to induce or enforce organizations to adopt the organizational structures and regulations that are in accordance with the socially shared values.

Keywords

organization, institution, shared values, legitimacy mechanism

一、社会学新制度学派研究的主要问题

组织社会学中的新制度学派(简称“新制度学派”),产生于上世纪 70 年代末,它主要用社会的共享观念来解释组织在制度结构上的趋同现象。1977 年,迈耶和罗恩(John W. Meyer & Brian Rowan)发表了题为《制度化的组织:作为神话和仪式的正式结构》的论文,这篇论文后来成为该学派的奠基之作。此后,迪玛奇奥和鲍威尔(DiMaggio & Powell, 1983)、托尔伯特和朱克(Tolbert & Zucker, 1983)对该学派的兴起作出了重要贡献。华裔社会学家周雪光教授(Zhou, 1993)也是该学派的重要学者之一。在 20 世纪 80 年代中期至 90 年代中期,制度学派进入大发展时期,研究范围从非营利组织扩展到企业和产业组织,研

究方法也从定性分析发展到定量分析和经验研究(Powell & Dimaggio, 1991; Hirsch, 1986; Han, 1994; Haunschild & Minner, 1997)。20 世纪 90 年代后期以后,这一学派的研究工作大多是在原有框架内进行经验研究,在理论基础和研究方法上没有大的创新和突破,因而有逐渐式微之势。

新制度学派研究的“制度”,主要是组织层面的“有形制度”,即组织的正式结构和组织内的规章制度(简称“组织的制度结构”)。这一学派试图解释的中心问题是:在现代社会中,为什么各种组织的正式结构和组织内的规章制度越来越相似?此所谓“组织的趋同性问题”,也称之为“制度的趋同性问题”。例如,在美国,教育管理是每个州政府的责任,联邦政府没有管理教育的权力。但是,迈耶和罗恩(1977)观察到,尽管教育管理是分散进行的,各州的教育体制却非常相似,表现出明显的制度趋同现象。与“组织的趋同性问题”相关联的两个问题是:为什么许多组织愿意花费很大代价去做一些看上去不相干的事情?为什么组织的正式结构与组织的实际运行往往是分离的?例如,通用汽车公司鼓励公司员工参加当地的公益活动,甚至为员工参加公益活动提供经费资助。又如,我们可以经常看到这样的现象,一个组织花费很大力气制订一套规章制度,但制订完以后,却束之高阁。

新制度学派的研究基本上是围绕上述问题进行的,并提出了一套具有操作性的解释逻辑。

二、社会学新制度学派的解释逻辑:合法化机制

对于“组织的趋同性问题”,新制度学派提出的解释逻辑名之为“合法性机制”(legitimacy)。简言之,合法性机制是指,当社会的法律制度、社会规范、文化观念或某种特定的组织形式成为“广为接受”(for-granted)的社会事实之后,就成为规范人的行为的观念力量,能够诱使或迫使组织采纳与这种共享观念相符的组织结构和制度(周雪光, 2003:75)。“合法性机制”强调的是,组织的结构和行为不仅仅是技术需要的产物,而且受到制度环境(特别是社会的共享观念)的制约与规范。

为了说明合法性机制的内容和涵义,我们需要从组织所处的环境入手。新制度学派将组织的环境区分为两种类型:技术环境和制度环

境。技术环境是从技术的角度看待组织的运行,包括组织外部的资源与市场、组织内部将投入转化为产出的技术系统等。从广义上说,制度环境指组织生存于其中的社会的法律制度、文化观念和社会规范等因素,但制度学派所关注的制度环境主要是社会的共享观念及规范因素,也就是支撑社会生活稳定化和秩序化的、被普遍接受的符号体系及其共同意义(斯格特,2002:125)。至于社会的法律制度,只有当其被社会成员广为接受、成为一致认同的社会事实之后,法律制度所要求的行为规范和社会秩序才进入社会的共享观念之中,从而成为制度环境的一个组成部分。这种制度环境的概念来自于伯杰和卢克曼(Berger & Luckmann),并以胡塞尔等哲学家的现象学为依据。伯杰和卢克曼(1967)认为,由于互动的个体建立了支撑集体行动的共同框架和共同认知,而且只有在这种情况下,社会生活才成为可能。行为的重复过程,以及被自我和他人赋予相似意义的过程,就是社会现实被建构的过程,此种过程被定义为“制度化”。“制度化”概念对应于这样一种客观现象:许多“社会事实”(如语言、习俗、货币、习惯法等)只有凭借社会成员的一致认同,才会产生和延续;虽然这些“社会事实”的存在有赖于社会的共识,但又独立于个体的好恶之外,且对个体行为具有规范影响。

新制度学派认为,技术环境和制度环境对组织具有不同的影响。技术环境要求组织内部的结构和运行程序满足技术效率;而制度环境则要求组织内部的结构和制度符合社会公认的“合法性”,也就是采用在制度环境中已被广为接受的组织形式和做法,而不管这些做法对组织的内部运作是否有效率。例如,企业在内部结构上采用科层制,常常不是出于技术和工艺流程对管理的需要,而是因为科层制已被社会广为接受,如果某家企业不采用这种组织形式,其在市场上的“合法性”将受到怀疑。因此,制度环境对组织的要求可能与技术环境相矛盾。为了满足这些相互冲突的环境要求,组织的一个重要对策是把组织的内部运作和组织的正式结构分离开(loose coupling)(Meyer & Rowan, 1977)。一个组织建立了许多的规章制度却并不真的实施,这可能是因为这些规章制度是为了应付制度环境的要求,与它的内部运作无关。在这种情况下,组织的正式结构变成了象征性的东西,对组织的实际运作没有实质的意义。

在新制度学派的文献中,合法性机制对组织的作用是在两种意义

上被展开讨论的,一是强意义上的合法化机制,一是弱意义上的合法化机制。强意义上的合法化机制是说,社会的共享观念具有强大的约束力,使得组织不得不采用人们共同认可的组织形式,组织和个人没有自主选择的余地。迈耶和罗恩基本上是在强意义上论述合法性机制,他们认为,社会的共享观念往往不是以人为凿刻的形式出现,而是以自然法则的形式出现,成为神化的东西,使得人们无意中按照这种观念进行思维和行动。迈耶和罗恩把这种现象称为“理性的神话”。按照他们的观点,在现代社会中,许多制度化的组织形式已经成为“理性的神话”。例如,在人们的观念中,现代的大学应该有校长,应该分科设系,每一个系要有系主任和若干教员,对教员实行聘任和考核制等。这种大学的组织形式已经成为我们的共享观念,成为类似于自然法则的东西,使得我们自然而然地依此观念塑造大学的组织结构。我们已不可能仿照孔子授徒和王阳明传道这类自由讲学的形式来创办一所大学了。

弱意义上的合法性机制是指这样一种情况:制度环境通过影响资源分配等激励方式,来影响组织的决策。在这里,制度环境不是一开始就塑造了人们的思维方式和行为,而是透过人的利益动机,鼓励人们采纳被社会广泛认可的行为和做法。比如说,一个在形式上和做法上符合社会共享观念的企业,更容易提高知名度,更容易与其他企业交往,更容易得到政府的支持,这就诱使企业采纳具有此种“合法性”的组织形式和行为。企业这样做的原因,不是出于企业家的固有思维方式,而是因为企业家意识到,如果不这样做,企业的生存和发展将难以为继。

总之,强意义上的合法化机制与弱意义上的合法化机制都是用制度环境(即社会的共享观念)来解释组织层面的制度,得出的结论也相似,即相同的制度环境决定了组织的制度结构也将趋于相似。这两种合法性机制的区别仅在于,前者强调社会的共享观念塑造了人的思维方式,从而塑造了组织的结构;后者则认为,社会的共享观念是外在于个人的社会事实,个人出于自利的动机必须使自己的行为符合共享观念,否则,他将受到其他社会成员的排斥。

用合法性机制解释组织层面的制度,似乎是一件简单的事情。我们只要知道与某类组织有关的共享观念,就能预测这类组织的制度化形式。事实上,新制度学派的研究并不是如此简单,合法性机制只是该学派共用的研究框架,至于这个研究框架里的逻辑体系,那是需要研究

者不断建构和完善的东西。这就是说,合法性机制是制度学派的学者在共享观念和组织的制度化形式之间观察到的因果关系,至于这种因果关系背后的逻辑是什么,这本身就是研究者希望解释的对象。例如,迪玛奇奥和鲍威尔(1983)在研究组织趋同现象时,提出了一个命题:组织的目标越模糊不清,越能导致组织之间在结构上的趋同。比如说,大学与企业相比,大学的目标是很不清楚的,而企业的目标却较清楚(即创造利润),因此,大学的组织结构更容易趋同,而企业之间的趋同程度则要低得多。如何解释这个命题背后的逻辑呢?迪玛奇奥和鲍威尔提出了两点:第一,如果组织的目标不清晰,它就很难为争取资源找到直接的依据,因而需要利用合法性机制,把象征性的东西做得非常好,做符合社会共享观念的事情,以便得到社会的认同;第二,当组织本身的目标很模糊时,组织内部的分歧和矛盾也很大,这就需要运用组织外部的共享观念来弥合其内部的分歧。

三、为什么会有共享观念

前文说到,合法性机制是指组织在行为上的一个共同特征,即组织为了在特定的制度环境中生存和发展,都在一定程度上做符合社会期待的事情,满足社会共享观念的要求。这种行为特征,使得不同组织的制度结构趋于相似。既然社会的共享观念对组织的行为具有如此大的影响,人们自然要问:为什么会有共享观念?

在解释一个社会为什么会有共享观念这一问题上,新制度学派接受了功能主义的逻辑。功能主义的逻辑是:在特定社会条件下,人们追求个人利益的行为会产生某种潜在功能,它在无意中导致了有利于社会整合的共享观念的形成和延续(周雪光,2003:80)。功能主义的逻辑源于涂尔干在《社会分工论》([1893]2000)一书中对共享思维的论述,后来,这一思想得到人类学家 M·道格拉斯(Douglas, 1986)的发挥。我们以道格拉斯举的一个例子来说明如何用功能主义的逻辑解释共享观念。在原始部落中,一个家族划分财产,首先要确定谁是这个家族里的人。怎样确定呢?有一个条件是家族成员必须对上面的五代祖先记忆清楚,才能证明其家族身份。然而,这种为了划分财产而记忆祖先的活动,却产生了意外的后果,在家族成员之间出现了有利于家族整合的共享观念——家族意识与祖先崇拜。

新制度学派认为,功能主义的逻辑不仅可以解释原始部落共享观念的形成,而且可以解释在高度分化的现代社会里,共享观念的稳定和延续。周雪光曾以美国人在堕胎问题上的争执为例来说明这一点。在美国,堕胎是一个很有争议的话题,不同利益集团各执一词,针锋相对。反对堕胎的集团大多与宗教组织有关,支持堕胎的集团主要是女权主义者。反对者的理由是,我们要保护最基本的人权,包括尝未出生的婴儿的人权。支持者则反驳道,女人有选择生活方式的权利,这也是基本的人权,剥夺妇女堕胎的权利,就是剥夺妇女的基本人权。争论的双方都利用人权观念反对对方和争取社会的支持,冲突只是在具体的人权应该落实在谁身上,是胎儿还是妇女。这场争论无论谁胜谁负,都强化了美国人的人权观念,当日后出现新的问题时,共同的人权观念又将成为解决新问题的基础(周雪光,2003:136-137)。

影响组织的共享观念不仅是社会的基本观念。那些直接影响组织结构的共享观念之产生,往往是组织演变的产物。在论述这一问题上,托尔博特和朱克(1983)作出了很大贡献,他们研究的课题是,解释美国各城市采纳公务员制度的过程。从19世纪80年代至20世纪30年代,美国各城市的市政府先后建立了公务员制度。这是一种新的政府组织形式(“公务员制度”)逐步制度化的过程。他们研究的问题是:为什么有的城市很早就采用了这个制度,而有的城市却很晚才采纳?

托尔博特和朱克发现,早期采纳公务员制度的城市,其目的是为了解决本城市自身的问题,如解决因移民不断涌入而导致的政治冲突问题;而后期才采纳公务员制度的城市,其目的就不再是解决自身的问题,它们仅仅是在模仿其他城市的做法。也就是说,在美国城市引入公务员制度的早期阶段,一个城市是否采纳公务员制度,是由城市的技术因素决定的;而在后期,则是由与公务员制度有关的制度环境决定的。为什么会发生这种转变呢?其原因是,当越来越多的市政府采纳了公务员制度时,这一制度就成为广为接受的政府组织形式,“政府就应该采用公务员制度”这种观念也逐渐成为新的共享观念。当这种新的共享观念形成之后,就迫使那些在技术特征上无需采用公务员制度的城市,也必须建立公务员制度,否则,市政府的“合法性”就将受到市民的怀疑。托尔博特和朱克的研究说明,共享观念有可能在组织演化的过程中产生,并对组织形式的进一步演化产生重要影响。

四、共享观念如何影响组织的制度结构

当人们明晰了共享观念的产生原因和过程之后,人们又不禁要问:共享观念如何影响组织的制度结构?新制度学派有两种解释。一种解释对应于强意义上的合法性机制,认为共享观念塑造了人的思维方式;另一种解释对应于弱意义上的合法性机制,从人的利益动机解释共享观念的影响。

从强意义上来说,共享观念塑造了人的思维方式,从而也塑造了组织的制度结构。不过,并非所有的共享观念都能塑造人的思维方式。这里所指的“共享观念”,是那些已经被人们神圣化了、自然化了的基本理念,是人们毋庸置疑就加以接受的天经地义的道理。如果我们追溯这些共享观念的起源的话,它的根源不在于功利性和实用性,它可以追溯到斗转星移的自然规律,或者芸芸众生的生活法则。这些共享观念是构成社会秩序的基础,也是人们讨论、争辩和思考其他问题的框架。按照道格拉斯(1986)的说法,这些神圣的、天经地义的共享观念,通过三种途径塑造了人们的思维方式。

第一,共享观念赋予人们某种身份(identity),并将身份的分类自然化。例如,在传统社会,男女之间的分工、国王和臣民之间的分工,是天经地义的。当共享观念把人们放进一套身份体系之后,人们就习惯于按照身份去思维和行事了。

第二,共享观念塑造了社会群体的记忆和遗忘。观念影响人的行为的一个重要原因,是观念中储存着历史上的信息和规则,这些信息和规则降低了个人的思维负担。而共享观念的一个重要功能是,强化人们对某些信息和规则的记忆,同时忽略其他信息和规则。这就是说,共享观念安排了社会的记忆系统,从而引导人们的思维和行动方向。

第三,共享观念塑造了对事物进行分类的标准。在任何社会中,人们思维的前提是存在着共同的分类范畴和分类标准。共享观念通过塑造人们的分类标准,从而影响到人们的思维和行为。

不过,虽然强意义上的共享观念确实是存在的,但从这一角度来研究组织的趋同性问题,往往只能停留在思辨的和定性的层面上。迈耶和罗恩的论文(1977)是此类研究的代表作。自迈耶和罗恩之后,新制度学派的学者一般不再在强意义上使用共享观念和合法性机制,而是

在弱合法性机制的框架内做实证研究。从弱意义来说,大多数的共享观念并没有达到塑造人们行为的程度,人们的行为之所以仍受这些共享观念的影响,不是人们失去了选择的能力,而是出于利益动机的考虑。关于这些弱意义上的共享观念如何影响组织的制度结构,迪玛奇奥和鲍威尔(1983)提出了三种影响方式。

第一种是强迫(coercive)的方式。在一个组织领域中,当大家都把某种组织形式、规章制度或某种做法视为理所当然时,将迫使同领域的组织依此仿效,否则,将受到大家的歧视或惩罚。

第二种是模仿(mimetic)的方式,即各个组织模仿同领域成功者的形式和做法。产生这种模仿现象的一个重要条件是,组织的技术环境是模糊的、不确定的。例如,大学的主要产出是“知识”,但是,何为“好的知识”,何为“知识创新”,如何才能有效地生产“知识”,人们却又非常模糊。在这种情况下,社会为了评价大学的优劣,往往简单地取成功大学的做法为标准,这就形成了什么是“一流大学”的共享观念。大学为了争取资源,只能模仿“一流大学”的做法。

第三种是规范(normative)的方式。在那些专业性很强和专业要求很高的组织领域,如大学 and 医院,通常有一些不成文的专业规范,这些规范通过专业教育进入从业人员的大脑,进而影响组织的制度结构。这种方式类似于强意义上的共享观念塑造人的思维方式。

五、新制度学派尚待解决的问题

新制度学派在合法性机制的框架内,作了许多有趣的经验研究。不过,这一学派的经验研究主要是在宏观层面上讨论问题,满足于找出共享观念与组织结构之间的因果联系(如强迫、模仿与规范),很少将讨论的逻辑落实到个体行为这一微观层面上。在新制度学派的研究中,我们很少见到对个人自主行为的讨论。所以,虽然新制度学派提出了合法性机制,但这一套机制似乎是悬在空中的,缺乏微观基础。能否将合法性机制的逻辑落实到个体行为层面上来,这是新制度学派在理论上面临的最富有挑战的问题。

事实上,新制度学派的学者也意识到这一点。迪玛奇奥(1988)和斯迪奇克姆(Stinchcombe, 1997)就曾对新制度学派的研究缺乏微观基础提出了批评。为此,周雪光(2003: 143-145)提出,合法性机制可以建

立在经济学的信号显示模型之上。周雪光的看法是,可以把一个组织采纳广为接受的制度安排看作是向外界发出信号,目的是通过这个信号来表明自己的类型和身份。如果是这样的话,合法性机制的微观基础就是经济学的理性选择理论。不过,这一观点能否被新制度学派的其他学者所接受,尚不得而知。即使能够接受,周雪光也只是在弱意义上讨论合法性机制,即组织是出于争取资源的需要而采用符合共享观念的制度。对于强意义的合法性机制来说,其微观基础是什么,这在新制度学派中仍是一个尚未讨论的问题。

参考文献

- 青木昌彦,2001,《比较制度分析》,周黎安译,上海远东出版社。
- 斯格特,2002,《组织理论》,黄洋等译,华夏出版社。
- 涂尔干,[1893]2000,《社会分工论》,渠东译,三联书店。
- 周雪光,2003,《组织社会学十讲》,社会科学文献出版社。
- Berger, Peter L. and Thomas Luckmann.1967. *The Social Construction of Reality*. New York: Macmillan.
- Dimaggio, Paul. 1988. "Interest and Agency in Institutional Theory." *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, pp. 3 -21, ed. Lynne G. Zucker. Cambridge, MA: Ballinger.
- Dimaggio, Paul and Walter Powell. 1983. "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality." *American Sociological Review*, (42), pp. 726-43.
- Douglas, M. 1986. *How Institutions Think ?* Syracuse University Press.
- Greif, A.1994. Cultural Beliefs and Organizations of Society: A Historical and Theoretical Reflection on Collectivist and Individual Societies. *Journal of Political Economy*, v. 102, No.5, pp.912-950.
- Greif, A. 1998. *Genoa and the Maghribi Traders: Historical and Comparative Institutional Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Han, Shin-Kap.1994. Mimetic Isomorphism and Its Effect on the Audit Services Market. [J] . *Social Forces*, v. 73, pp.637-663.
- Haunschild, Pamela R. and Anne S. Minner. 1997. Interorganizational Imitation: The Effects of Outcome Salience and Uncertainty. *Administrative Science Quarterly*, v. 42, pp.472-500.
- Hirsch, Paul.1986. From Ambushes to Golden Parachutes: Corporate Takeovers as an Instance of Cultural Framing and Institutional Integration. *American Journal of Sociology*, v.91, pp.800-837.

- Meyer, John W. and Brian Rowan. 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of sociology*, v. 83, pp.340-63.
- Powell, Walter and Paul Dimaggio. 1991. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Stinchcombe, Arther. 1997. On The Virtues of Old Institutionism. *Annual Review of Sociologg*, v.23, pp.1-18.
- Tolbert, Pamela and Lynn Zucker. 1983. Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform. *Administrative Science Quarterly*, v. 28, pp. 22-39.
- Zhou, Xueguang. 1993. The Dynamics of Organizational Rules. *American Journal of Sociology*, v. 98, pp.1130-66.
- Zucker, Lynne G. 1988. *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*. Cambridge, MA:Ballinger.

责任编辑:李 聆

· 书讯 ·

由于海教授主编的《城市社会学文选》(英文版)即将由复旦大学出版社出版。本书为西方城市理论文选,选自过去 100 年间欧美最重要的城市理论流派和分析范式,共 22 篇。按学科史进程,包括第一个经典的城市社会学芝加哥学派、主要发源于欧洲的新马克思主义学派、兴起于全球化时代的洛杉矶学派等。按研究领域,有城市生活方式、城市规划、城市社会问题、城市空间设计、城市可持续发展等。所选文献,既包括城市社会学的奠基之作,如“大都市及精神生活”(西美尔)、“都市生态学”(帕克)、“城市的生长”(伯吉斯)、“都市性是一种生活方式”(沃思);各式典范的建筑与规划学说,如现代主义宣言的“今日的城市”(柯布西埃)、人文主义宣言的“美国大城市的生与死”(雅各布)和以回应人性全面活动与感受需要为中心诉求的“城市的意象”(林奇);也包括新近 10 年来正大领风骚的种种城市理论,如“新都市主义”、“全球化时代的城市”、“创造性阶级的兴起”等新潮学说。各种研究方法,如生态学方法、政治经济学方法、社会空间视野和人文主义等。该文选不只透露西方城市研究旨趣的繁复多样,更反映西方城市经验的丰富多样。本文选旨在为中国的城市研究提供“他山之石”,进而对中国城市的规划和建设发挥积极功用。本书可作为城市社会学、城市管理、城市规划、城市设计、城市社区发展和建筑学等专业本科生与研究生的英语教材,并可作为一城市经典读本,适于一切与城市发展、管理、规划及城市文化有关的专业人士。(曹珍芬)