

# 现代企业组织内部关系研究综述

潘玉巧<sup>1</sup>,朱东恺<sup>2</sup>

(1.河海大学 公共管理学院,江苏 南京 210098;2.国务院南水北调办公室 政策及技术研究中心,北京 100053)

**摘 要** 改革开放以来,经济体制形式的多样性使得现代企业组织既传承了计划经济体制下‘单位制’的特点,也采用了所谓先进的‘科层制’来进行管理。然而,随着构建和谐社会的提出,现代企业组织内部关系也出现了许多新矛盾和新问题。从经济学视角来看,这些矛盾和冲突的根源是资源占有的不平等;从管理学视角来看,组织内部的关系更应该提倡合作和双赢,即和谐。笔者在归纳组织理论和组织关系相关研究的基础上,探析组织依赖研究,进行简要述评,提出从社会学视角开展基于资源交换的组织依赖研究的意义。

**关键词** 企业组织 资源 依赖 综述

**中图分类号** C936

**文献标识码** A

**文章编号** 1671-4970(2007)01-0035-04

现代社会是一个高度组织化的社会,组织已经成为现代社会中的重要载体。目前,中国国内市场逐渐开放,市场活动主体呈现多元化趋势,随之,多种经济性质组织中劳动关系的多样化也导致了企业劳动关系管理的复杂化。在以经济利益为主的多重利益衡量下,企业组织的利润最大化目标和员工的追求在很大程度上呈现出多种差异、矛盾,甚至冲突,企业组织的劳动关系随着组织的存在和发展而成为组织内部不可或缺的管理重点之一<sup>[1]</sup>。

改革开放以前,我国传统的计划经济体制下单一的公有制经济决定了企业劳动关系的单一化,即李汉林<sup>[2]</sup>所提的‘依赖性’结构。而在市场经济体制下,多种市场主体介入,多种所有制经济结构并存发展,组织内部关系的市场化日趋明显,其表现为雇佣关系,这种雇佣关系在很大程度上体现了相互之间的利益差别。然而,在市场逐渐开放、改革逐步深入的过程中,市场机制在企业人力资源配置方面发挥基础性作用。组织作为一个经济行为主体,与劳动者个体均在市场的作用下发生关系,这种关系发生的根源依旧是资源占有的不平等或不均衡,资源的稀缺而导致的争夺或冲突在现在企业组织管理中仍然存在。

十六届五中全会中央提倡构建和谐社会,社会的和谐对于经济持续发展、社会安定极其重要,同样企业内部的和谐发展对于企业的效率和整个社会的稳

定显得格外重要。关于当前中国企业组织的研究较多<sup>[3-6]</sup>,笔者认为,这些研究大多是随国际社会学界的研究重点而变化的,交易成本、制度、社会关系网络、契约等都成为研究的对象。以资源交换为基础研究组织的并不多见,且其研究的社会经济背景仍然是计划经济体制<sup>[2]</sup>。诚然,无论是计划经济体制还是市场经济体制,区别只是调节市场的手段不同,社会活动的根本即资源总是有限的,为了占有和控制更多的资源,在提倡合作式竞争的同时,不能忽略社会人采取的行动是基于现有认识和对未来的预期,也就是这种资源占有和控制的行为是理性选择的结果,很显然,这种理性行为具有很强的反思性和权衡性色彩,反思和权衡的根本也是基于‘资源’的。

从理性行动的本源角度来分析组织内部依赖关系的并不多见,对组织内部的依赖关系研究的又倾向于单向依赖的研究<sup>[7-9]</sup>,而实际企业或组织管理中,也面临着寻求合适人才的困境:人岗匹配、人岗和谐,可持续的人力资源规划总是难以在现实中找到最佳位置,提倡以人为本的企业用人理念已经非常迫切,企业作为社会的载体或单元,构建和谐的员工—企业关系也是和谐社会建设的重要内容。构建和谐稳定的企业—员工关系,是构建社会主义和谐社会的基本要素和重要基础。实现企业稳定和和谐的劳动关系,对于贯彻落实科学发展观和构建和谐社会目标的实现,具有十分重要的现实意义和历史意义。

## 一、关于组织理论和组织关系的研究

在 20 世纪 50 年代,“组织”成为社会科学的一个公认领域。从一开始这个领域就是跨学科的。在形成这个新生学科的过程中,早期主要是政治学家、经济学家和心理学家。在默顿(Merton)的倡导下,社会学家开展了许多卓有成效的研究。从 20 世纪 50 年代开始一直持续到 80 年代的成长期中,社会学家们研究了有关组织的各种各样的主题,但是她们最为独特和固守的关注点是组织结构的决定因素。怎样才能最好地描述组织的独特之处,什么力量在形成这些特征时发挥着作用?例如,布劳主持的由大量的合作者参与的比较研究项目,持续地考察了不同组织类型的正式结构,将其看成是“展示自身规律性的系统。而在随后的时间里,即从 20 世纪 80 年代至今,由于社会学家始终在研究相似组织集合的结构特征(组织种群)以及不同的相互依赖的组织集合—组织领域和组织网络的结构方面走在前面,他们已经在更高的分析层次追踪这些关注点。与此同时,社会学家已经不仅关注组织结构的决定因素,还关注组织结构的后果,考察组织结构对组织绩效和组织参与者的影响。

西方关于组织的研究主要有六个理论<sup>[10]</sup> 权变理论、交易成本、资源依赖理论、网络理论、组织生态学、制度理论。正如邱泽奇<sup>①</sup>在《在工厂化和网络化的背后——组织理论的发展与困境》一文中归纳的那样,对组织研究的历史考察大致有三种视角:社会学、经济社会学、管理学。

关于组织关系的研究主要关注的是企业与员工的关系。在这方面的研究有:赵曙明<sup>[11]</sup>从个人与组织成就方式的角度,研究企业组织与员工个人的关系,有助于组织制定与员工个人发展相匹配的人力资源管理政策,有助于员工个人根据组织需要调整自身行为。刘小平<sup>[12]</sup>从企业员工的组织归属感及其形成的角度,研究企业与员工的关系,强调企业应尽可能与员工建立长期积极的关系,企业投资应有长远的眼光。在中国文化背景下如果投资者采取短线投资的方式,员工不太可能对企业产生归属感。组织公平对员工的归属感有积极的影响。袁凌<sup>[13]</sup>、唐丽莉<sup>[14]</sup>等人从组织承诺角度研究企业员工行为,指出组织承诺对于维持企业员工稳定关系发挥重要作用。陈加洲等<sup>[15-18]</sup>从企业员工心理契约的角度,区分企业组织类型,分析员工离职倾向,提出企业员工关系维系的建议。柳晓君<sup>[19]</sup>试图通过建立有效

## 二、组织依赖研究

社会学家林南<sup>[20]</sup>认为保护与维持资源是行动的首要动机,而行动的第一原则是使资源损失最小化,获得与扩展资源是第二个重要的行动动机,而行动的第二个原则就是使资源收益最大化。无论是企业组织还是劳动者个体,交换行动的动机根源就在于保护与维持自身的资源。当这种资源交换变为一种期权性的行为时,就具有了组织依赖的特征。

早期的组织理论主要以研究组织的内部规则、组织成员的激励为主,几乎不考虑外部因素对组织运行的影响,这种研究组织的观点被称为封闭组织观或封闭系统模式。20 世纪 60 年代以后,环境对组织的影响、组织与环境的关系问题成为组织研究的重要问题,将组织问题与环境问题联系起来形成了开放的组织观或开放系统模式,其中资源依赖理论、种群生态理论和新制度主义理论最为盛行<sup>[21]</sup>。较早强调对资源依赖的有扎尔德<sup>[22-23]</sup>、汤普森等<sup>[24]</sup>。而费佛尔和萨兰奇科综合早期的研究,使其成为组织研究中一个引人注目的领域。早期的组织间关系分析主要以资源依赖理论为基础<sup>[25]</sup>。目前,制度与依赖的观点已经开始以建设性的方式相互接受<sup>[10]</sup>。

古典组织理论(主要包括泰罗等人创立的科学管理理论、法约尔总结的行政管理理论和韦伯倡导的官僚模型等)主要是针对组织内部的分工与活动的安排,这一思想仍是现今组织设计的基本思想,然而它最大的缺陷在于把组织与环境割裂开来,把组织总体看成各部分按照机械的方式组成。韦伯更是把其总结的官僚式组织模式看作最理想的、效率最高的组织形式,这一思想无疑否定了组织的动态演变。新古典组织理论则把人们的注意力引到组织的行为方面,从心理学和行为科学的角度来分析组织中的人际关系与非正式组织,希望通过人际关系的改善来提高企业组织的效率。系统组织理论(主要包括权变理论等)把组织看作是开放的有机系统,注重环境与组织之间的互动关系,有效地弥补了古典组织理论与新古典组织理论的不足,使人们认识到不存在唯一正确的组织模式,而应注重适应环境的需要。现代组织理论(主要指资源依赖理论、交易成本理论、制度理论等)中资源依赖理论强调从环境中获取资源是组织最为重要的功能,这暗含着组织间存在相互依赖的关系,对于解释现代企业组织向虚

①邱泽奇.在工厂化和网络化的背后——组织理论的发展与困境.北京大学社会学人类学研究所工作论文.1999.

拟化、网络化方向发展的趋势具有很强的说服力。

资源会影响到组织的发展。资源依赖理论主要强调,组织与环境之间的相互依赖和相互交换,研究组织环境管理<sup>[26]</sup>,侧重用组织外部因素,对组织内部因素考虑不够。员工在未进入企业组织前表现为组织的外部因素,一旦成为企业员工,则成为企业组织的内部因素。

相比较西方或欧美组织中的依赖性不强的现状,对组织依赖的发端似乎开始于社会主义国家。首先,在对改革以前国有企业工人进行研究时,沃德发现,工人对企业是一种有组织的全面依赖。这种依赖不仅是经济与社会的,而且还是政治的、人身的。所有的工人都依赖所在的组织以满足特定的需要,尤其是再分配福利的需要,这是雇佣关系中权威存在的物质基础。但是工人对组织的依赖程度在不同的国家表现出很大的不同,这种依赖取决于:①工人各方面的需求(工资、健康保险、医疗照顾、养老金、住房、贷款、教育等)有多大比例是通过工作单位来满足的;②是否有其他手段、机会满足这些需求,即资源的可替代性。与市场经济国家相比,社会主义国家的工人对企业表现为一种全面的依赖,且依赖的程度高。造成依赖的原因是多方面的,如地理的封闭隔离、歧视等<sup>[27]</sup>。由于缺乏需要的替代性路径,使得管理者拥有巨大的权威去平衡工人。同时,工作场所之间结成了上下互惠的庇护主义关系,根据沃德的分析,有组织的依赖成为一种结构性障碍,很显然,这种依赖是单向而被动的关系。可贵的是,沃德抛开以往的政治化的分析,纯粹从社会学即社会结构来分析,政治关系只是其中一条主线。接着,美国学者 Stephen Crowley 对前苏联工人在社会转型过程中的集体行动个案研究中发现,在供给短缺经济中,工人对企业形成了高度的依赖(即单向、被动的依赖)<sup>[28]</sup>。

李汉林<sup>[7]</sup>从“国家—社会”的角度对典型的中国单位进行了深入、系统地考察和讨论。他所研究的中国社会中的单位组织,主要是指在中国社会中具有国家所有或全民所有制性质的各种类型的社会、经济和政治组织,在结构上,政治组织与具体的专业组织合二为一,在行为取向上,专业取向和意识形态的行为取向融为一体。与此同时,个人和单位的关系由于资源主要由单位垄断性分配的机制而变得异常的紧密,功能多元化是这种单位组织的一个显著的社会特征,组织成员成为社会独立性极差的一部分人,这些人的自身的个人特征只有在主观层面上有影响,而人力资本已被严重忽略,也就是个人本身所具有的特征和特性都被融入了更大的制度层面或

结构层面,不被作为市场中的资源看待。单位作为一种制度、统治乃至社会结构存在于中国当代社会中,并影响到许多具有现代管理理念的组织中,一些非单位组织中的单位化倾向,例如强化单位意识作为一种企业文化和增进成员对组织的认同感的方法来加以贯彻<sup>[7]</sup>。在组织内部属于熟人社会、组织占据绝对资源的情况下,组织成员对组织形成了绝对依赖,这种依赖是自下而上的、全面的依赖,包括政治、经济和社会的,国家通过组织来控制个人,而组织功能也自然多样化,同时因为户籍、档案等原因,组织成员的流动率不高。

### 三、简要述评

目前中国社会有几种就业渠道:政府机关(公务员)、国有企业、外资企业和私营企业等。由于社会的逐步开放,户籍、档案等制度性壁垒正在逐渐减弱,社会流动普遍提高,而相对典型的单位社会而言,非公有制经济的发展对社会分化和流动起到了很大影响<sup>[29]</sup>。很显然,组织成员的高流动率、组织功能的经济主导性以及中国社会资本存量丰富<sup>[30]</sup>等,都使得这种组织已经不再是李汉林所描述的那种“理想单位”,而国外纯粹经济学、管理学角度的分析已经不适用中国当代的企业组织。在这些企业组织中,其功能基本上只涉及经济领域(包括职业领域),研究组织资源和个人资源基于理性选择,对于这种资源占有上的不平等而导致的组织依赖比较少。

在开放组织中,劳动者个体并不先验地忠诚于组织,相反,组织参与者是因为各自的利益(需求)而走到一起来,如果自己的利益不能得到满足,就会选择离开组织。在组织内,也不存在一个占据主导地位的共同目标,组织参与者间因利益不相容而产生的冲突比比皆是,当利益冲突时,获得最大权力的参与者将从组织政策中取得最大收益。同时,由于组织内不同利益群体的需求各不相同,不可避免地存在着相互竞争甚至相互冲突的情况,作为一个联合体的管理者,如何对不同需求进行平衡和满足,是管理者的核心工作和最大挑战<sup>[26]</sup>。

近年来,从社会学角度对中国现代组织内部劳资关系的研究也比较多,佟新<sup>[31-34]</sup>从产权所有的角度进行了分析,强调了产权对组织内部关系所起的作用。其他的研究多从公有制性质的组织或者从中国的家族企业着手<sup>[35]</sup>。国内关于企业员工关系的研究正在逐步深入,但是大量研究主要侧重于管理学的视角,并倾向于管理实务。可喜的是国内一些相关研究已注意到社会学的视角,并吸取了西方学者的资源依赖等理论成果,但涉及不深,也缺乏一些

实证性的分析。

笔者认为,忽视社会学视角的研究整合,就管理理论管理,或是把企业与员工关系看成是“经济人”之间的经济关系,是国内企业员工关系研究中的一个研究倾向。事实上,企业组织是社会的缩影,企业组织与员工之间的关系难以用经济模式中的简单雇用关系来阐述,必须从社会学的角度去重新解读,在研究企业组织与员工关系时,要考虑众多社会学的因素。

随着市场经济逐步深入,中国的现代企业组织包括三资企业、私营企业逐渐成为劳动力就业的主要市场之一,“单位制”的影响依然存在并影响人们的就业观念、社会地位观,使得单位制中的再分配、非货币收入值得现代企业组织借鉴来激励劳动者。作为一种理性行为和心理,现代企业组织既不是完全的科层制管理模式,也不是单位制模式,而是两种模式的融合体,劳资双方的冲突和相互独立逐渐向合作和相互依赖转变。究其根源,资源交换基础上的组织和组织内部的关系对于现代企业组织实现组织目标具有很大的作用,保持这种关系的稳定即实现双方的相互依赖才能实现组织和劳动者个体的“双赢”,从社会学角度来研究组织依赖对于现代企业组织管理体系的完善非常有必要。

#### 参考文献:

- [1] 彼得·得鲁克.组织的管理[M].徐大建,译.上海:上海财经大学出版社,2003.
- [2] 李汉林.中国单位社会——议论、思考与研究[M].上海:上海人民出版社,2004.
- [3] 周雪光.组织社会学十讲[M].北京:社会科学文献出版社,2003.
- [4] 边燕杰,张文宏.经济体制、社会网络与职业流动[J].中国社会科学,2001(2):53-57.
- [5] 张其仔.新经济社会学[M].北京:中国社会科学出版社,2001.
- [6] 林南.社会网络与地位获得[C]//曹荣湘.走出囚徒困境——社会资本与制度分析.上海:三联出版社,2003:153-178.
- [7] 李汉林,李路路.单位成员的满意度和相对剥夺感[J].中国社会科学,2000(2):1-17.
- [8] 李路路,李汉林.单位组织中的资源获取和行动方式[C]//中国社会学年鉴(1995-1998).北京:社科文献出版社,2000.
- [9] 李路路,李汉林.中国单位组织中的权力、资源和交换[M].浙江:浙江人民出版社,2000.
- [10] 斯科特 W R.对组织社会学 50 年来发展的反思[J].李国武,摘译.国外社会科学,2006(1):14-17.
- [11] 赵曙明,刘洪.我国企业员工个人与组织成就方式调查报告[J].管理世界,2002(9):114-122.
- [12] 刘小平.企业员工的组织归属感及形成研究[J].管理现代化,2002(6):36-40.
- [13] 袁凌,王烨.组织承诺对企业员工行为的影响过程分析[J].湖南大学学报(社会科学版),2005(9):57-60.
- [14] 唐丽莉.企业员工组织承诺对关系绩效影响的实证研究[D].大连:大连理工大学,2006.
- [15] 陈加洲.心理契约的测量与评定[J].心理学动态,2001(9):253-257.
- [16] 魏峰.国外心理契约理论研究的新进展[J].外国经济与管理,2004(2):12-17.
- [17] 于海涛.企业员工心理契约与离职倾向的关系[D].郑州:河南大学,2006.
- [18] 葛芳.心理契约与企业知识型员工流失管理研究[D].兰州:兰州大学,2006.
- [19] 柳晓君.论企业员工有效激励机制的建立[J].社会科学辑刊,2005(1):180-182.
- [20] 林南.社会资本——关于社会结构与行动的理论[M].张磊译.上海:上海人民出版社,2005:133.
- [21] 王思斌.社会学教程[M].北京:北京大学出版社,2003.
- [22] MAYER N Z. Political economy: a framework for comparative analysis, in power in organizations [M]. Nashville: Vanderbilt University Press, 1970.
- [23] GRAY L W, MAYER N Z. The political economy of public organizations [M]. Lexington: M A Heath, 1973.
- [24] JAMES D T. Organizations in action [M]. New York: McGraw-Hill, 1967.
- [25] EMERSON R M. Power-dependence relations [J]. American Sociological Review, 1962(27):31-41.
- [26] 费显政.资源依赖学派之组织与环境关系理论评介[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2005(4):451-455.
- [27] ANDREW W. Communist neo-traditionalism: work and authority in Chinese industry [M]. University of California Press, 1986.
- [28] 刘爱玉.选择——国企变革与工人生存行动[M].北京:社会科学文献出版社,2005:21-22.
- [29] 陆学艺.当代中国社会流动[M].北京:社会科学文献出版社,2005.
- [30] 弗朗西斯·福山.信任:社会美德与创造经济繁荣[M].彭志华,译.海南:海南出版社,2001.
- [31] 佟新.中外合资企业劳动关系研究[D].北京:北京大学,1997.
- [32] 佟新.三资企业劳动关系研究[J].学海,2005(4):32-40.
- [33] 佟新.职业生涯研究[J].社会学研究,2001(1):15-25.
- [34] 佟新.社会变迁与工人社会身份的重构[J].社会学研究,2002(6):1-12.
- [35] 翁定军.超越正式与非正式的界限——当代组织社会学对组织的理解[J].社会,2004(2):12-15.