

<<组织社会学十讲>>

图书基本信息

书名：<<组织社会学十讲>>

13位ISBN编号：9787801901217

10位ISBN编号：7801901215

出版时间：2003-12

出版时间：社会科学文献出版社

作者：周雪光

页数：339

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<组织社会学十讲>>

### 内容概要

本书中，周雪光教授以组织研究的诸种学术问题为导向，系统阐述了当今海外学术界影响至深的诸学术流派，如制度主义学派、交易成本学派、网络分析学派等对若干基本的组织现象的研究和看法，梳理了经济学、社会学和心理学在组织问题上思想交锋的焦点所在，并结合海内外大量组织现象的实例分析，指出了组织社会学研究的努力方向，体现出作者深厚的学术功力和犀利的学术眼光，读来令人茅塞顿开。

## <<组织社会学十讲>>

### 作者简介

周雪光，1982年复旦大学本科毕业；1981年参加南开大学社会学班培训；1991年斯坦福大学社会学博士毕业。

现任美国杜克大学社会学教授和香港科技大学商学院组织管理系系主任。

周雪光长期从事组织社会学和社会分层领域的研究工作，其研究工作发表在《美国社会学评论》、《美国社会学杂志》、《行政科学季刊》、《组织科学》、《比较政治研究》等刊物上。

他在社会分层领域的著作《中国城市生活中的国家与生活机遇：再分配与社会分层，1949—1994》将于2004年在剑桥大学出版社出版。

## <<组织社会学十讲>>

### 书籍目录

序/1 第一讲 导论：组织现象和组织社会学/1 第二讲 组织与市场：一个交易成本经济学的研究角度/27 第三讲 组织与制度：一个制度学派的理论框架/64 第四讲 组织与社会关系网络/111 第五讲 有限理性与组织研究/159 第六讲 组织中的激励问题/185 第七讲 契约制度研究/219 第八讲 声誉制度的比较研究/250 第九讲 有限理性与组织决策/285 第十讲 组织的局限性和可持续发展/313 中英文人名对照/337

## &lt;&lt;组织社会学十讲&gt;&gt;

## 章节摘录

只有这些现象相互结合时才会产生市场失败的问题：威廉姆森的基本思想如图4所示。

我们可以把这四个概念分为两组。

有限理性和不确定性相结合，或者投机性和小数现象相结合时，才会导致信息阻滞问题，导致市场失败。

在这些条件下，市场在解决这些问题时不如其他形式(例如等级组织形式)更有效率。

因此，市场和组织之间不是一个孰优孰劣的问题，它们的优势和弱点在一定条件下相互转化。

换言之，市场和组织是两种不同的经济形式，供人们选择使用。

例如，一个企业是自己制造某种部件，还是从市场上购买?它的行为决定受到效率机制的影响。

这里的效率要考虑到交易成本。

我们不仅要考虑生产成本，更重要的是交易成本，或交易费用。

我们举一个例子说明威廉姆森的思想。

投机行为为什么容易在一次性博弈(一次性的买卖)时产生呢?这是因为一次性博弈后双方不再交易，不再承担这次交易的任何后果。

但如果双方的交易是在一个组织之内进行，这就是重复博弈的情形。

如果人们在组织中采取投机行为，其行为后果就会有持续的影响。

因此，组织可以更为有效地解决投机行为。

另外，与市场相比，组织内部可以更好地解决有限理性和不确定性带来的问题。

通用汽车公司和费舍公司之间的供货合同要考虑到许多的因素：例如期限如何确定、成本怎么计算、价格怎么设定等等。

虽然这是十年的合同，但是通用汽车公司的生产量需要随着市场而随时变化，这对合同的制订造成极大困难。

如果两个公司通过市场做交易的话，这个合同会非常复杂，有行很高的不确定性，每次变化都需要重新讨价还价的谈判。

但是如果两个公司合并，供货关系变成组织内部的协调问题，就比较好解决这一系列问题了，供求关系的调整通过行政命令就可以解决。

所以威廉姆森提出，在这些条件下组织比市场更有效率。

威廉姆森在1971年的一篇文章中就提出了这些基本思想。

他在讨论垂直一体化这种现象时提出组织在很多条件下可以比市场更有效率地解决某一类问题，例如组织可以更好地克服投机行为和因小数现象而产生的交易困难。

威廉姆森的一个重要贡献是唤起了人们对市场和等级制度这两种组织制度之间关联转化的注意。

科斯很早就提出了这个思想，即市场和组织是可以相互转化的。

当通过组织实现某种交易成本过高时，人们就会离开组织，通过市场来达到目的，用市场形式来完成这种交易；反之亦然，当市场交易成本过高时，人们会离开市场，把这种交易活动内在化，即变成组织内部的一个问题。

市场和组织之间的选择随交易成本而变化，这就是交易成本学派的一个基本思想。

具体说来，追逐交易成本最小化的效率规律决定了对经济活动的不同组织形式和行为的选择。

不同的交易成本可以导致不同组织之间的合同关系，不同的交易成本可以导致不同的组织内部结构，

不同的交易成本可以导致市场和组织之间，甚至不同组织之间的选择。

因此，威廉姆森认为，组织间的关系、组织内部的结构过程、经济活动的形式的选择，总而言之，组织内部或组织间的种种差异都可以从交易成本的高低、形式、特点来加以解释。

交易成本学派研究的课题和其组织分析的基本任务着眼于研究具体的交易成本，通过比较研究不同的组织形式和不同的治理结构(governance structure)，来解释交易成本如何导致了某种具体的组织行为，组织战略或组织形式。

这一思路促成商学院中“战略决策”这一领域的出现。

我们可以从这一角度重新认识为什么通用汽车公司和费舍公司最后采取了合并这一策略。

## &lt;&lt;组织社会学十讲&gt;&gt;

这与双方合同的交易成本有重要关系：由于公司间合同的交易成本大于组织内部化的交易成本，合同的双方或其中一方有激励来采取这一策略。

我们也可以从同样的角度来解释戴尔公司和IBM的合同关系。

戴尔把售后服务推向市场，转给竞争对手IBM公司这一战略举措可以降低其自身经营售后服务的各种成本，集中发展自己的优势产品。

威廉姆森在1985年出版的《资本主义的经济制度》一书提出了一个成熟的交易成本理论的分析框架。

他提出，交易成本的研究课题可以归纳成一个合同问题。

下面我们讨论一下这一框架。

首先，我们考虑一下合同关系和市场关系的不同之处。

第一，市场是一个大数现象，而合同是双边关系，是一个小数现象。

在签约之前各个公司之间可能是一个市场性的关系。

但是签约之后合同双方变成一个非市场性的关系了，至少不完全是市场关系了。

第二，不对称信息的问题。

如果我们在市场进行直接交易的话，即即时市场，双方的经济往来关系在一笔交易中发生，双方的关系随着交易的终止而结束。

但是合同双方通常有明显的信息不对称性。

举个例子来讲，通用汽车公司和费舍公司签订十年合同，假设费舍公司在合同十年内发现一种新的技术可以大幅度降低成本。

这就产生了经济学概念上的“租”，那么应该怎样分配随之而来的利益呢？费舍公司可能认为，因为我的公司提高了生产率，所以这“租”应该都归我拥有。

如果在市场条件下，这种分配方案是很容易解决的。

通用公司可以说，如果你不与我分享这个利润，我就去找其他的厂家合作。

所以，双方的利益分配可以通过市场机制解决。

但是在合同框架下双方有信息不对称的特点。

当费舍公司降低成本时，它可以不告诉通用公司。

它甚至可能会夸大它的成本，要求通用公司提高价格购买它的产品。

因此，通用汽车公司要在制定合同时考虑这种情形，从而增加交易成本。

市场和合同的另一个区别是，市场关系是一个非人格化的经济关系。

交易双方无须知道对方的身份。

他们之间的关系随着即时买卖关系的结束而结束。

但是合同关系通常是长期的、持续的。

在合同执行的过程中常常会产生经济关系之外的社会关系。

最近这几年来，在经济学上，合同这个概念被广泛应用，任何关系都可以描述为合同关系。

组织之间的关系是一个合同关系，签过正式合约的是正式的合约关系，没有签合约的也可能是一种隐性合约关系。

如果我每天去一个企业采购原材料，尽管并没有签订正式合约，但是这里已经有一个隐性的合同，双方都有共同的期待。

这就可以在合同这个框架里面研究双边关系问题。

再比如说，组织内部管理者和雇员之间的关系也是一个合同关系。

一个教师到了清华以后，清华就不能随便把他开除了。

大家到了工作岗位总是有一个期待，如果自己做得好就会得到报酬或提升。

这即是一个隐性的合同。

即时市场交易中我买你卖，买完结束，也是个合同关系，因为如果产品质量不好的话，我还可以回来找商家退赔。

这意味着在市场运行背后有一个法律制度。

对中央政府和地方政府的的关系也可以从合约的角度去研究双方之间的承诺和应对行为。

## &lt;&lt;组织社会学十讲&gt;&gt;

在这个合同的研究框架里，所谓交易成本就是涉及和执行合同的成本。

我认为迪玛奇奥和鲍威尔(DiMaggio and Powell, 1983)在1983年发表的文章是从弱意义上去讨论合法性机制的。

我们现在来看看这篇文章的基本观点。

我把背景简单介绍一下。

1977年迈耶和罗恩那篇文章出来以后，在当时沿着他们的思路所做的研究主要是出自斯坦福大学迈耶的学生之手，但对其他学科尚未形成太大的影响。

新制度学派的发展得利于迪玛奇奥和鲍威尔这篇文章的推动。

在20世纪80年代到90年代，许多研究都是在迪玛奇奥和鲍威尔设立的框架内完成的。

它对商学院的学生的影响尤其大。

那么这篇文章是怎么写出来的呢？有一次我跟鲍威尔一起吃饭，他给我讲了这样一个故事。

当时迪玛奇奥和鲍威尔俩人刚刚毕业，都在耶鲁大学做助理教授，迪玛奇奥是一个文化社会学家，他去纽约大都会博物馆去做关于博物馆的社会学研究；而鲍威尔的博士论文做的是关于出版社怎样做出出版决定的研究。

他当时也在纽约继续从事这项研究。

有一天他俩在纽约市内一起吃午饭时，鲍威尔提到去出版社的时候遇到一群咨询公司的人正在那里推销新的管理经验和组织模式，而迪玛奇奥也说在去博物馆的时候看到另外一些咨询公司的人也在推销类似的东西。

他们发现这是一个十分有趣的现象：为什么不同的组织会同时采纳类似的管理经验和组织模式呢？这正是我们上面提到的组织趋同性现象。

他们决定写文章来讨论这个问题。

几天之后，初稿完成，而且第一轮就被《美国社会学评论》有条件地接受了，这在竞争激烈的投稿过程中是非常难得的。

鲍威尔说，这是他用最短时间写出来的文章了。

下面我们讨论一下这篇文章的内容。

迪玛奇奥和鲍威尔关心的问题与迈耶和罗恩那篇文章关心的内容是一样的，即为为什么组织具有趋同性。

他们的基本理论思路是，趋同现象起源于组织面临的制度化环境。

那么是什么动力趋使组织趋同，在组织行为和形式上越来越相似呢？他们指出，在历史上，组织的产生与理性的选择、效率机制关系非常大。

从韦伯的理论来看，理性化组织在市场竞争上比其他组织更有效率。

韦伯观察到，普鲁士军队为什么能打胜仗的一个重要原因是军队里采用了科层制的等级制度，这种理性化组织形式使它比其他军队更有效率，更有战斗力。

但是，迪玛奇奥和鲍威尔认为，在当代社会里制度趋同化的驱动力已经变了，不再是韦伯讲的那个意义上的驱动力了。

现在的驱动力是什么呢？他们提出其中之一是国家制度，另一个就是专业组织。

为什么在一个强大的国家范围内会产生组织的趋同呢？为什么一个专业化的组织、机构会导致其他组织趋同呢？迪玛奇奥和鲍威尔认为有三个机制导致了制度的趋同性或者说组织形式、组织行为的趋同性。

第一个机制是强迫性机制(coercive)。

例如，组织必须遵守政府制定的法律、法令，不然就会受到惩罚。

法律制度具有强迫性。

简单讲来，就是没什么好商量的，你就得接受，你不接受就无法生存。

美国的法律规定，凡是在股票市场上市的公司，财务都要公开，所以很多上市的大公司的财务状况都很容易查到。

虽然没有哪个公司愿意公开自己的资料，但是有法律规定，不公开不行。

再例如，企业组织之间常常会有大的结盟，有一定的行为规范。

其他企业如果不接受，就不能生存下去，这就强迫它们要接受这些规范，如果遵守这些规范就会有许

<<组织社会学十讲>>

多便利或利益。

在学术界也是如此。

我是一个学者，要发表文章就必须遵守有关的学术制度，比如论文的标准、格式、术语之类，如果我违反了这些规则，就不可能发表学术论文。

.....



## &lt;&lt;组织社会学十讲&gt;&gt;

## 媒体关注与评论

序 这本书是2002年春季我在清华大学社会学系讲授的“组织社会学”课程的基础上整理而成的，基本上保留了讲课时口语化的表达形式。

我在准备这些授课材料和整理讲稿时常常羡慕讲授经济学课程的同行们。在经济学领域，同仁们对基本的理论体系和主题内容已有很高的认同程度，这为教学内容的选择和准备提供了许多的便利，免去了授课者在选题择材上的困难。

而在组织社会学这样一个“开发中”的学科中，编写一本学科介绍的书籍面临许许多多的抉择：我在准备这门课的过程中，面对众多的研究思路、理论、观点和实证研究，常常不得不痛下决心，忍痛割爱，颇有顾此失彼、挂一漏万之感。

不过，开发中的领域也有好处，它给学者更多的选择自由、更多的机会来体现作者的个性。

这本书的内容可以说反映了我个人的研究兴趣、取向和理解，反映了我对组织社会学这个领域的看法和组合。

因此，我想特别强调，这不是一本通常意义上的讲义或教科书。

组织研究是一门跨学科的领域，在组织社会学文献中有着若干重要的理论派别以及它们所带动的一系列研究工作。

对这一领域作一全面系统的介绍不是这一门课程和这本小书所能胜任的。

这也不是我讲授这门课的目的。

这门课的主要听众是清华大学、北京大学和人民大学社会学系的研究生。

对于这些培养中的研究人才来说，学科的基本知识是可以通过其他课程和阅读得到的。

在我看来，他们最为需要的是在研究层次上对这一领域中的研究思路、研究逻辑、研究方法等课题进行深入讨论。

这正是这门课、这本书的主要目的。

当然，“个性化”的介绍带有学者本人的偏见；不过，讲授这门课时的听众主要是来自几所大学的研究生和高年级大学生，相信他们一定会在学术研究的上下求索中对这本书的内容和观点加以甄别选择，取己所需，不至于误人子弟。

记得当年在斯坦福大学师从马奇（James March）时，在每周一次的讨论会上，这位大师常常思路独特，妙语联珠，令人大开眼界。

有一次在讨论有关组织内部升迁规律时，我们提出了一个大家普遍接受的理论模式。

马奇评论道，你们的这个模式可能是对的，不过这是我们都知道的。

而我更偏爱怀特（Harrison White）提出的“机会链”（chains of opportunities）模式。

他的模式可能是错的，但是更有想像力，更有意思。

这番话耐人回味，说出了学术研究的最高境界：道前人所未道，行前人所未行。

进一步说，在当代社会中，学术研究不是孤立的个人行动，而是在一个学术社区中进行的。

新的解释思路、新的研究贡献是相对于已有研究成果而言的。

惟有了解前人所道所行，才能知道新的突破点在什么地方。

我希望这本小书引起读者和研究工作者对组织社会学这一领域的兴趣，为这个领域中的学术发展起到一点推动作用。

为了读者进一步深入阅读研究的便利，在各讲后附有“进一步阅读的文献”。

文中对重点学者的研究工作介绍时，给出中英文姓名，书末附有“中英文人名对照表”，以便读者检索。

在此感谢清华大学人文学院和伟伦基金的资助，使得这一次讲学得以成行：社会学系主任李强教授和沈原副教授盛情邀请，从课程教学到生活食宿各种安撑无微不至，使我有了一段愉快、充实的经历，十分感谢。

在授课期间，许多社会学同仁朋友如沈原、刘世定、张静、邱泽奇、王思斌、马戎、李路路、郝大海等以及清华、北大、人大的学生一起参与商榷讨论。

这本书里的许多内容反映了这些讨论的结果。

<<组织社会学十讲>>

同窗折晓叶大姐对这本书的写作提出了极有启发性的建议。

清华大学社会学系李彩霞女士和肖林同学对我提供了热情帮助。

清华大学社会学系的许多同学帮助整理讲课录音，为这本书的成稿提供了极大的便利。

他们是：唐丽、成梅、陈振华、郑广怀、肖林、吴春、童根兴、张海辉。

在此，谨表谢意。

最后，将这本书呈献给我的父母，以感谢养育之恩。

周雪光 二 三年九月九日

## <<组织社会学十讲>>

### 编辑推荐

这本书是2002年春季我在清华大学社会学系讲授的“组织社会学”课程的基础上整理而成的，基本上保留了讲课时口语化的表达形式。

作者在准备这些授课材料和整理讲稿时常常羡慕讲授经济学课程的同行们。

在经济学领域，同仁们对基本的理论体系和主题内容已有很高的认同程度，这为教学内容的选择和准备提供了许多的便利，免去了授课者在选题择材上的困难。

而在组织社会学这样一个“开发中”的学科中，编写一本学科介绍的书籍面临许许多多的抉择。

我在准备这门课的过程中，面对众多的研究思路、理论、观点和实证研究，常常不得不痛下决心，忍痛割爱，颇有顾此失彼、挂一漏万之感。

不过，开发中的领域也有好处，它给学者更多的选择自由、更多的机会来体现作者的个性。

这本书的内容可以说反映了我个人的研究兴趣、取向和理解，反映了我对组织社会学这个领域的看法和组合。

因此，我想特别强调，这不是一本通常意义上的讲义或教科书。

组织研究是一门跨学科领域，在组织社会学文献中有着若干重要的理论派别以及它们所带动的一系列研究工作。

对这一领域作一全面系统的介绍不是这一门课程和这本小书所能胜任的。

<<组织社会学十讲>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>