

# 作为文化的组织：人类学组织研究反思

庄孔韶，方静文

**摘要：**对人类学组织研究的回顾和梳理表明，从家族、宗族等传统组织到企业等现代组织，人类学最大的贡献在于对非正式组织的强调以及文化视角的采纳。将文化视角与认识组织的重要方式“隐喻”相融合，就得到“作为文化的组织”的思想，不仅有助于深化对组织的理解和文化诠释，并且能够被转换于应用实践。

**关键词：**非正式组织；隐喻；作为文化的组织；组织文化；组织研究

## 一、人类学对传统组织的研究

人类学自产生之日起，就以对无论是空间距离还是文化上都离自己很遥远的“他者”及其所在的社会和文化作为研究对象。这类社会往往是前现代的前工业化社会，缺少现代社会的组织形式和社会制度，以血缘为基础形成的亲属关系是成员间最主要的社会联系。相应地，家庭、家族、宗族等亲属群体成为其中最主要的组织形式，也是人类学组织研究的侧重点。

“在殖民时代里，功能主义者热衷于对非西方社会的各种组织进行探讨，通过在非洲和美洲的民族志研究，抽象出关于组织结构类型学分析。这些研究大多包含着这样一种理论关切，即从异文化的无政府社会中，寻找到非集权组织的运作状态，并以此来反思西方的政治制度。”<sup>①</sup>许多著名的民族志研究都旨在寻找类似的组织结构。如埃文斯-普里查德对非洲努尔人的研究，旨在探究在缺少现代社会中的各种制度如法律的社会中，人们是如何组织其生活的？所以，他的研究总是以发现“他者”社会缺少我们社会中的制度始，而以发现他们有相应的替代物终。

随着殖民时代的结束，作为人类学传统研究对象的“原始”社会或初民社会要么消失要么发生了剧烈变迁，人类学开始寻找新的出路，农民社会的研究应运而生。

美国人类学家葛学溥（Daniel Harrison Kulp）是较早研究中国农村家庭的学者。他通过对广东汕头凤凰村的调查，在1925年出版的《华南乡村社会》一书中，对凤凰村大家庭进行了记录和简单描述，并将中国家庭分为4类：自然家庭，经济家庭，宗教家庭和传统家庭或氏族家庭。<sup>②</sup>在葛学溥之后，有多位外国学者也对中国家庭进行研究，其田野点集中在台湾和广东。朗（Olga Lang）提出根据家庭中的夫妇数目对汉人社会的家庭进行分类，试图用“核心家庭”、“主干家庭”和“联合家庭”三种概念囊括所有的汉人社会的家庭模式。<sup>③</sup>葛伯纳（Bernard Gallin）较早研究了台湾汉人社会的“轮伙头”或轮值家庭。<sup>④</sup>美国人类学家玛杰里·沃尔夫（Margery Wolf）在对台湾乡村家庭长期实地考察的基础上，提出“子宫家庭”的新概念，即母亲通过与儿子对自己的感情维系，来扩大自己在男性统治的家庭中的影响和权力，巧妙地向男性统治提出了挑战，但同时又巩固了男性统治的传统。<sup>⑤</sup>孔迈隆（Cohen Myron）对台湾汉人家庭的分家进行了研究，写成了《家庭的分与合》，强调财产在大家庭维系中的重要作用。<sup>⑥</sup>武雅士（Arthur Wolf）则对台湾地区的童养媳家庭进行了研究，分析了此种家庭中的婆媳关系、夫妻关系及其成因。<sup>⑦</sup>

\*作者简介：庄孔韶，浙江大学人类学研究所所长、求是讲座教授（浙江 杭州，310028）；方静文，中国人民大学人类学研究所博士研究生（北京，100872）。

①李晋：《对功能主义人类学的超越——一个中西比较的视角》，《社会科学》2006年第7期。

②Daniel Harrison Kulp, *Country Life in South China: the Sociology of Familism*, Vol. 1, *Phoenix Village, Kwangtung, China*, New York: Bureau of Publication, Teachers College, Columbia University, 1925.

③Olga Lang, *Chinese Family and Society*, New Haven: Yale University Press, 1946.

④Bernard Gallin, *Hsin Hsing - Taiwan: A Chinese Village In Change*, Berkeley: University of California Press, 1966.

⑤Margery Wolf, *Women and the Family in Rural Taiwan*, Stanford: Stanford University Press, 1972.

⑥Cohen Myron, *House United, House Divided: The Chinese Family in Taiwan*, New York: Columbia University Press, 1976.

⑦Arthur Wolf, *Marriage and Adoption in China, 1845-1945*, Stanford: Stanford University Press, 1980.

以林耀华为代表的中国学者也对中国的家庭进行了考察。林耀华的《金翼》以小说体的独特方式,呈现了福建黄村两个大家庭的兴衰变化,纠正了对中国大家庭内涵的某些误解,并较早地涉及了大陆地区的轮值家庭。费孝通则较早地提到中国乡土社会的绅士阶层中的大家庭,他对绅士和农人的差别的经济和政治要素的论述,引起了 Fried 对中国农人家庭进一步推演的分析。<sup>①</sup>庄孔韶接续导师林耀华的研究,写成了《金翼》的学术性续本《银翅》,将轮值家庭、反哺家庭和庄英章提出的联邦家庭<sup>②</sup>等大家庭的变通模式加以提炼,并称为“中国式准组合家庭”(Chinese quasi-joint family)。林耀华《义序宗族的研究》(1935年,研究生论文)和《从人类学观点考察中国宗族乡村》是汉人社会宗族研究的先驱性作品,分别考察了福建义序和黄村的宗族组织,并运用当时流行的功能主义对其进行了剖析,强调了族田、祖产等相关的宗族成分在其中的重要角色。但同时,也在《义序宗族的研究》的注释中保留了本土道德哲学关于先在理念的解释。

弗里德曼(Maurice Freedman)是中国宗族研究中另一位不得不说的人物。虽然他试图将前述埃文斯-普里查德在非洲的“裂变的世系群”模式应用于中国汉人社会宗族组织的研究,但其目标却是“以其中国的材料挑战埃文斯-普里查德和福戒斯在非洲的研究,即在一个中央权力高度集中的国家里,宗族势力同样的发达”。<sup>③</sup>弗里德曼吸收了林耀华的作品中富有功能主义色彩的部分作为依据,却无意中忽略了其中的本土理念诠释,并最终形成了“宗族模式”。他认为:“在东南部中国,地处边陲,地方社会的农人从事水田稻作,开垦、灌溉、自卫、协作等容易形成亲属团体。生产赢余,促进财产的积累,也促进了宗族的形成。”<sup>④</sup>虽然弗里德曼的宗族范式后来受到巴博德和庄英章等人来自田野实例的质疑,但不可否认的是,它的确带动了汉人社会的宗族研究,并于有形无形中影响到了—批学者。在他之后,人类学界的许多学者投身于宗族研究。而在经历了最初聚焦福建、广东、台湾等华南地区的宗族之后,宗族研究的田野也逐渐延

伸至了华北和更广大的地区。

在血缘之外,地缘和业缘也在乡村社会的组织生活中发挥着—定的作用,所以在宗族不发达的社会或无宗族社会,同乡组织、水利组织、青苗组织等乡村基层组织也成为人类学组织研究的对象。直至今日,城乡社会剧烈变迁所引发的传统组织应对与重组,已经成了人类学新的关注。

## 二、人类学现代组织研究的早期实践

### (一) 霍桑实验

霍桑实验恰恰是人类学从农业社会转向工业社会组织研究的标志之一。1924年至1932年间,在美国西方电气公司的霍桑工厂进行了有关工作条件、社会因素与生产效率之间关系的一系列实验。实验在“科学管理至上”的背景下进行,其时,对于产量的极度关注,将人们的视线都集中于如何改善物质生产条件(如照明等)以提高生产效率之上。但是经过两年多的实验发现,照明度的改变对生产效率并无实质影响。

从1927年开始,霍桑实验由以(Elton Mayo)为首的一批学者接管,此后的研究大致可分为3个阶段:第一阶段(1927~1928年),采取一系列实验手段,得出的结论是心理因素对产出的影响大于物理条件;第二阶段(1928~1930年),运用访谈,得到的结论是社会群体能控制个体工作行为;第三阶段(1931~1932年),通过参与观察,发现工厂存在着互动的非正式组织,而且是有情感维系的。<sup>⑤</sup>

1930年,人类学家劳埃德·沃纳(Lloyd Warner)应邀加入。刚结束在澳大利亚土著社会田野研究的他,抱着在现代社会实践人类学的热忱,将人类学的田野工作方法引入了工厂和车间<sup>⑥</sup>并用拉德克利夫-布朗的社会体系和社会结构理论对研究结果进行了分析,使得霍桑实验从对个体心理的关注,转向了对于工人间的关系和互动的关注。

最终,霍桑实验得出结论:影响生产效率的最重要因素不是待遇和工作条件,而是工作中的人际关系;人不仅是理性的“经济人”(economic man),也是“社会人”(social man),不

<sup>①</sup>Fei Hsiaotung, "Peasantry and Gentry: An Interpretation of Chinese Social Structure", *American Journal of Sociology*, 1946, Vol. 52, No. 1.

<sup>②</sup>庄英章:《台湾农村家族对现代化的适应——一个田野调查案例的分析》,《中央研究院民族学研究所集刊》,第34期,1972年;庄英章:《社会变迁中的南村家族——五个家族的个案分析》,《中央研究院民族学研究所集刊》,第52期,1981年。

<sup>③</sup>杨春宇,胡鸿保:《弗里德曼及其汉人社会的人类学研究——兼评〈中国东南的宗族组织〉》,《开放时代》2001年第11期。

<sup>④</sup>庄孔韶:《中国乡村人类学的研究进程》,载《行旅悟道:人类学的思路与表现实践》,北京:北京大学出版社,2009年,第159页。

<sup>⑤</sup>Susan Wright, "'Culture' in Anthropology and Organizational Studies", in Susan Wright (ed.), *Anthropology of Organizations*, London and New York: Routledge, 1994, pp. 5~7.

<sup>⑥</sup>Susan Wright, "'Culture' in Anthropology and Organizational Studies", in Susan Wright (ed.), *Anthropology of Organizations*, London and New York: Routledge, 1994, p. 10.

仅有物质需求，也有精神和情感需求；企业中不仅存在正式组织也存在非正式组织。在上述发现和认识的基础上，梅约及其团队建立了此后25年间主导组织研究的人际关系学派，取代了之前的科学管理（或称泰勒主义）。此后管理理论的重心，开始从过去的“物”或“技术”转向“人”或“人的关系”。人际关系理论认为，企业的组织包括两种结构类型，即技术组织和人的组织，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，是物质组织；后者则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，前者在满足社会需求时遵循的是效率逻辑，后者在满足社会需求时遵循的则是情感逻辑。<sup>①</sup>而所谓非正式组织“是与严密的正式组织相对的关于社会互动的组织，非正式组织是组织中的个体和群体相互联系的方式，包括组织成员之间的互动、个体在组织中的参与以及团结的表达，关系到组织目标的实现”。<sup>②</sup>

非正式组织的概念的提出引起了热议。在组织研究领域，陆续有学者对此进行了研究，主要包括对非正式组织成因、结构、特征、功能、领导、与正式组织的关系及互动等方面的研究。而在人类学领域，鉴于人类学对传统社会组织和文化概念的关注，非正式组织以及集中于非正式组织的“文化”成为此后人类学组织研究的首要关注。如此后沃纳的学生查普尔（Eliot Chapple）、阿伦斯伯格（Conrad Arensberg）致力于对非正式组织的定量分析，威廉·怀特对芝加哥饭店人际关系的研究等等，查普尔和阿伦斯伯格等人还于1941年创建了“应用人类学协会”，在其会刊《应用人类学》杂志上发表关于现代组织、产业等的文章。<sup>③</sup>在方法论层面，虽然人类学“参与观察”方法中的“参与”在实验中仅保持了最低限度，以尽量不干涉观察对象的“日常生活”为原则，而以观察为主，但是通过田野工作，建立工厂民族志的方法取向得到了实践并在此后的研究中得以延续和发展。

## （二）曼彻斯特车间实验

20世纪50年代，马克斯·格拉克曼（Max

Gluckman）带领曼彻斯特大学的人类学家对曼彻斯特的5个车间进行了考察，旨在探讨“产量法则”与非正式群体结构之间的关系，这就是曼彻斯特车间实验。研究者运用细致的民族志方法，从阶级、性别等不同角度考察了车间的生活状况和人际关系，发现：5个车间均存在非正式组织，而且，虽然工人与管理者之间的关系模式存在差异，但不是像之前研究所认为的那样是“自发合作的关系”，而是存在着诸多冲突。曼彻斯特学派在非洲研究中得出的冲突论在现代工业社会中的工厂车间内得到了验证和诠释。

而且，与霍桑实验时期相比，曼彻斯特工厂研究从将工厂视为封闭系统的模式中走了出来，开始关注车间所处的更广泛的社会情境。而进入现代工业社会的人类学田野工作方法，也在曼彻斯特学派学者的努力下发展为完全的参与观察。在这一时期，“参与”开始意味着研究者对车间生活的完全参与，并要求研究者学会如何工作，学会工人使用的语言和概念，并理解他们的观点。这样的研究方法要求研究者要担当局内人和局外人的双重身份，既要尽力成为局内人，也应当是掌握了可以理解社会的理论的局外人，而这两种身份之间的张力也被意识到了。<sup>④</sup>民族志方法由此成为人类学组织研究领域的重要方法。

## 三、人类学现当代组织研究： “组织文化”与“作为文化的组织”

在上述早期实践之后，20世纪60年代，伴随着人们对功能主义人际关系学派强调均衡而忽视内部冲突和外部变迁的批判，人类学的组织研究经历了一个相对沉寂的时期。直至随着文化概念在组织中的凸显而重新繁荣。1980年以后，“对组织的文化人类学研究开始恢复”，出现了关注现代组织的“劳动人类学协会”等。<sup>⑤</sup>

20世纪80~90年代，组织经历了巨大的变迁——国际分工发展、跨国企业出现，以及日本企业崛起等等。而正是“在变迁的背景中寻找新的组织处理方式的过程中，文化概念得到凸显”。<sup>⑥</sup>对于人类学的文化概念与组织研究的关

①黄群慧：《泰罗主义与梅奥主义产生之比较——也谈桑霍试验的启示》，《科学管理研究》1989年第3期；邱泽奇：《在工厂化和网络化的背后——组织理论的发展与困境》，《社会学研究》1999年第4期。

②Susan Wright, “‘Culture’ in Anthropology and Organizational Studies”, in Susan Wright (ed.), *Anthropology of Organizations*, London and New York: Routledge, 1994, p. 7.

③[美] F. C. 加姆斯特：《从实业人类文化学角度看组织文化研究的发展和特点》，亦舟译，《国外社会科学》1991年第6期。

④Susan Wright, “‘Culture’ in Anthropology and Organizational Studies”, in Susan Wright (ed.), *Anthropology of Organizations*, London and New York: Routledge, 1994, pp. 10~11.

⑤[美] F. C. 加姆斯特：《从实业人类文化学角度看组织文化研究的发展和特点》，亦舟译，《国外社会科学》1991年第6期。

⑥Susan Wright, “‘Culture’ in Anthropology and Organizational Studies”, in Susan Wright (ed.), *Anthropology of Organizations*, London and New York: Routledge, 1994, p. 1.

系,有学者检视了人类学各学派,分析各学派的文化概念对组织研究的具体影响。

林达·斯默西奇(Linda Smircich)考察了功能主义、结构功能主义、结构主义、象征人类学和认知人类学等学派的文化观点,<sup>①</sup>指出:功能学派的代表人物马林诺斯基首创功能主义的文化理论,从人的需求角度,视文化为满足人类需要的工具;该学派的另一代表人物拉德克利夫-布朗则继承了从斯宾塞开始至杜尔干的社会有机体思想,运用社会有机体类比,将文化作为社会有机体的组成部分,其功能就在于对所在的社会整体、对整体与周围环境之间的适应协调所作的贡献。前者与传统管理理论中将“组织”视为“使任务得以完成的社会工具”的观点不谋而合,形成了跨文化管理或管理比较这一研究领域;后者则与权变理论等将组织视为“存在于与其环境的交换过程中的适应的有机体”的观点相结合,催生了组织文化研究。以列维-斯特劳斯为代表的结构主义,关注的则是人类普遍的思维结构。在纷繁复杂的文化现象背后,只有极少数关键的文化规则在起作用,隐藏着深层的统一性,这种“文化的深层结构”不能被观察到,需要人类学家的分析和概括来揭示,组织文化亦是如此。格尔兹的《文化的解释》是组织研究中被引用最多的著作,在此书中,格尔兹将文化视为“意义之网”。所以,要理解文化,人类学家必须深入研究主体生活于其中的观念世界,透过人们交流过程中以语言和符号形式表现出来的世界观、价值观和文化气质等,获得“当地人的观点”,对其中的意义进行阐释,从而达到对“地方性知识”的“解释之上的理解”,其结果需要通过深描的方式来呈现。象征人类学对仪式、符号象征、意义等的关注被引入组织研究,人们通过语言符号体系、仪式等研究组织文化。以古德纳夫为代表的认知人类学认为,文化就是一个社会中社会成员共享的分类认知体系,存在于人们的思维之中。不同社会的成员借由语言范畴来认知和建构含义,遵循一定的规则。人类学家的任务是找出这些规则,并弄清其成员是如何看待和描述他们的世界。组织成员在长期互动过程中,共享某些意义并遵循一定的规则,以使自己的行为为其他成员所接受和认

可。

大内(William Ouchi)和威尔金斯(Alan Wilkins)认为,组织文化研究同人类学对文化的研究存在差异,组织文化一般将文化作为自变量,而在人类学家看来,文化既是应变量也是自变量。但除却这些差异,组织文化研究在很大程度上归功于人类学的观点和方法。除了评述斯默西奇文中已论及的人类学学派之外,大内和威尔金斯还增加了以本尼迪克特和米德为代表的文化与人格学派的“形貌论”立场对组织预设类型描述的影响。他们指出:有时人类学文化概念的影响可能不是直接的引用,就像虽然组织研究者很少引用结构-功能主义的作品,但是该学派的社会体系的结构和功能以及有机的、整体的观点对当今组织文化研究的影响是不可否认的。<sup>②</sup>

除了对人类学各流派的文化概念的检视,也有学者尝试进行一些总结。卡梅隆(Kim Cameron)和埃廷顿(Ettington)在“组织文化概念的理念基础”一文中,将人类学文化概念对组织研究的具体影响归结为两大传统:即“功能主义”传统和“符号”传统。<sup>③</sup>

事实上,在被引入组织研究之后,文化概念激发了不同的研究旨趣和侧重点,基本上可归结为两种视角,即文化作为变量和文化作为根隐喻。<sup>④</sup>文化作为独立变量或属性的视角进入组织研究,催生了组织文化研究;将文化作为根隐喻的观点,提供了认识和改造组织的新角度,并且进入应用领域,取得了实际效果。

卡梅隆和埃廷顿认为,上述两种进路源于组织研究领域文化概念的不同来源:人类学文献倾向于将文化视为组织所是(culture is what an organization is),而社会学倾向于将文化视为组织所有的东西(culture is what an organization has)。在人类学中,文化是和开放的系统等一样用于描述组织的隐喻,而社会学则将文化视为帮助解释组织表现的一个属性,是一个独立的变量。<sup>⑤</sup>

这种观点自然有一定道理,但是考虑到人类学内部对文化认识的分化和嬗变,这种对比未免太过简单化和绝对化。因为人类学内部事实上也存在上述两种文化观:以文化作为变量或属性的如功能主义传统为代表的文化观,以文化作为根隐喻的如象征人类学为代表的文化观。

<sup>①</sup>Linda Smircich, "Concepts of Culture and Organizational Analysis", *Administrative Science Quarterly*, 1983, Vol. 28, No. 3, pp. 339~358.

<sup>②</sup>William G. Ouchi and Alan L. Wilkins, "Organizational Culture", *Annual Review of Sociology*, 1985, Vol. 11, pp. 457~483.

<sup>③</sup>Cameron, Kim S. and Ettington, Deborah R., "The Conceptual Foundations of Organizational Culture", *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, New York: Agathon, 1988, pp. 356~396.

<sup>④</sup>Linda Smircich, "Concepts of Culture and Organizational Analysis", *Administrative Science Quarterly*, 1983, Vol. 28, No. 3, pp. 339~358.

<sup>⑤</sup>Cameron, Kim S. and Ettington, Deborah R., "The Conceptual Foundations of Organizational Culture", *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, New York: Agathon, 1988, pp. 356~396.

以下对上述两种视角分别加以考察：

### （一）文化作为变量——组织文化

随着对组织象征方面的认识的增多，组织研究者开始意识到文化与组织管理之间的关系。于是，文化视角被引入组织研究，组织研究的关注点因而从组织结构、科层制等转向了组织文化，并成为组织研究最为活跃的领域之一，使得组织结构和组织功能研究都黯然失色。

最初的组织文化研究多以日本企业的管理模式或者美日企业管理模式的对比为主题，认为美国企业与日本企业竞争力的差异就在于管理的“文化”的不同。仅在1983年，就接连出版了3部（共32篇文章）关于组织文化的文集，标志着组织文化研究的开始，并为日后的研究奠定了基础。<sup>①</sup> 20世纪80年代，组织文化的研究以探讨基本理论为主，如组织文化的概念、类型以及组织文化与组织管理的关系等。进入20世纪90年代，组织文化研究除了继续深入对基本理论的研究之外，增加了应用视角，将组织文化与组织效用的发挥和组织发展联系起来。这种经验性的应用研究引发了组织文化是自在的还是可以被人为设计规划的讨论，同时也催生了关于企业文化测量以及企业文化的诊断和评估的研究。

纵观组织研究领域的组织文化研究，可以发现存在如下特点：

其一，基于正式组织。组织文化研究植根于对正式组织的研究<sup>②</sup> 非正式组织及其文化在很大程度上是被忽略的。

其二，基于共识。在组织研究中，通常只给定一个共识性的文化定义。施恩关于组织文化概念的论述颇具代表性，他认为文化是“群体在解决其外在适应与内部整合的问题时，学得的一组共享的基本假定，因为它们运作得很好，而被视为有效，因此传授给新成员，作为当遇到这些问题时，如何去知觉、思考及认知的正确方法”。“文化假定围绕着组织与外在环境关系的所有层面产生。必须在团体的终极使命、目标、用以达成目标的手段、绩效表现的量测，以及补救策略等方面都达到共识，才能缔造一个表现卓越的团体。”<sup>③</sup>

这种对共识的关注一度成为组织研究和人类

学的关键分歧。人类学最初也关注共识，但很快就进行了反思。在霍桑实验之后的曼彻斯特工厂车间实验中，当时冲突论的代表人物格拉克曼就开始关注组织内部的矛盾和冲突。后受格尔兹观点的影响，人类学家倾向于认为“共享”是持续不断地被修正的，模糊性在其中是重要的，因为它提供了修正的空间。而且文化研究的学者还为这一过程加入了政治视角，认为：概念和象征的意义不仅不是固定的，还是被积极争论的。<sup>④</sup> 而且，当组织文化被视为组织成员的共识之后，组织内部的文化异质性及其所引发的分化、矛盾甚至冲突就会被忽略，这与事实不符。

其三，基于功能视角。组织文化研究只是改变了传统管理通过“物”来提高生产效率的思路，转而关注人性因素，但其最终指向依然是组织效率。人们希望借助于组织文化，激发组织成员对组织的认同，增加组织内部的凝聚力和对外界环境的适应力，从而提高组织竞争。这种功能视角将文化作为组织的一个变量和属性，组织文化因而“不是将组织作为深层次和普遍理论的自然解决途径，而是高层管理设计的、有目的地形塑员工行为的理性工具”。<sup>⑤</sup> “文化从组织是什么变成组织有什么，从情境中的过程变成管理控制的客观化工具。”<sup>⑥</sup>

### （二）文化作为根隐喻——作为文化的组织

隐喻，按照亚里士多德的观点，即以他物之名名此物。隐喻是我们观察和认识世界的一种有效的方式，也是认识组织、理解复杂的组织现象的重要方式。在组织理论和组织实践的发展过程中，组织研究者习惯借助于各种隐喻或形象来限定、架构和区分组织经验。“从某种意义上说，我们对组织的认知根植于隐喻的转换。”<sup>⑦</sup>

早期的马克思·韦伯以及泰勒将组织隐喻为“机器”，而将组织中的人隐喻为“齿轮”和“螺丝钉”。这种机械隐喻隐含着巨大的危害性，因为“一旦组织中的人或组织成员只被视为巨大系统中的一个齿轮，组织中的团队被视为巨大机器中的齿轮组，而且它们的运动以钟表的精确度来衡量，那么，结果必然是管理学从有机的隐喻转向机械的、规律性的隐喻，就连人与人之间

① William G. Ouchi and Alan L. Wilkins, "Organizational Culture", *Annual Review of Sociology*, 1985, Vol. 11, pp. 457 ~ 483.

② Gary Alan Fine, "Negotiated Orders and Organizational Cultures", *Annual Review of Sociology*, 1984, Vol. 10, pp. 239 ~ 262.

③ Edgar H. Schein: 《组织文化与领导》，陈干玉译，台北：五南图书出版公司，1996年，第12页、第70页。

④ Susan Wright, "'Culture' in Anthropology and Organizational Studies", in Susan Wright (ed.), *Anthropology of Organizations*, London and New York: Routledge, 1994, p. 4.

⑤ William G. Ouchi and Alan L. Wilkins, "Organizational Culture", *Annual Review of Sociology*, 1985, Vol. 11, pp. 457 ~ 483.

⑥ Susan Wright, "'Culture' in Anthropology and Organizational Studies", in Susan Wright (ed.), *Anthropology of Organizations*, London and New York: Routledge, 1994, p. 4.

⑦ 罗珉：《基于哲学视角的组织隐喻研究前沿探析》，《外国经济与管理》2009年第4期。

的互动也具有机器般的特性，失去了社会人所具有的人性，而人也就变成了机器，不可能在工作中发挥主观能动性”。有鉴于此，“现代组织理论极力主张把组织隐喻为生命体或有机体。生命体或有机体的隐喻，一方面说明部分构成整体，而更重要的是，另一方面表明整体是一个具有独立生命的职能单位”。<sup>①</sup>

将组织作为机器和有机体的隐喻在历史上长期占据主导，但也不乏社会隐喻，如将组织隐喻为角色扮演的剧场、权力展示的政治舞台，或者部落、氏族等。摩根对关于组织的多种隐喻进行了总结，包括：作为机器的组织、作为有机体的组织、作为大脑的组织、作为文化的组织、作为政治体系的组织、作为心灵监狱的组织、作为流动和转变的组织、作为统治工具的组织等。<sup>②</sup>其中，“作为文化的组织”这一隐喻与人类学组织研究的文化视角相契合，为人类学家从文化概念研究组织提供了重要参考。“当我们将组织视为文化时，我们将它们看做是具有自身独特价值、礼节、意识形态和信仰的微型社会。”<sup>③</sup>而且，“当文化作为根隐喻时，研究者的注意力从组织实现了什么以及如何才能更有效地实现转向组织如何实现以及被组织意味着什么”。<sup>④</sup>

在人类学界，当我们思考那些非正规的民间组织的深度研究时，中国农业社会的宗族家族组织处在了重心的位置。此外，诸如汉族的青苗会、彝族的家支组织，以及黎族等的年龄组，都在学院派的组织研究中得到文化的诠释。当今全球化信息与市场经济影响下，中国城乡人口快速流动，各地传统组织不同程度上发生了对外应对的和对内构成的变化。为此，文化的传统与隐喻实现了新的转换。其间，应用人类学的课题常常凸现出来。直面对组织的新的观察，既包括文化的诠释，也包括在诠释的基础上寻求项目对策。

最近十年的组织研究中，这类特征在如下两类案例中较为明显：

一类在公共卫生领域。庄孔韶等在寻求彝族群体性戒毒认同缘由之时，从地方强大的家支组织力量中，发现其更高精神层面的盟誓——象征与隐喻的转换力量。进一步地，先后在两组戒毒群体之中帮助实现了较高的戒毒成功率（64%和87%），在科学方法论之外，推动了以组织与精神的合力战胜人类生物性的成瘾性的新方向。这也是传统组织应对外来市场与物质干涉的文化自救的成功案例。女性工作者行业组织也是一种非正式的组织方式。庄孔韶等<sup>⑤</sup>以“作为文化的组织”理论为指导，发现了这些组织中的成员串联方式、驻在地组织方式和再流动方式三个方面，都带有明显汉人社会家族组织的特点。而李飞对海南黎族女性工作者组织的研究显示，看不到上述呈现的“类家族主义”，并与前述汉人同类组织形成对照。<sup>⑥</sup>由此，我们得以发现，在不同族群地区，传统组织家族主义隐喻的巨大影响力，以及同样是不同文化隐喻的特定影响。

汉人社会的家族主义特征，还在家族企业的组织过程中得到转换和体现。张华志对云南西镇家族企业的考察发现，亲属关系等家族特征在现代企业中有效地转换为家族企业内聚的重要基。<sup>⑦</sup>章文对武汉某建工安装工程公司国企改造过程的研究则发现，由于企业既有的“大家族”归属意识和有效的权威性指导特征等，没有得到适应性的存留和良性的转换设计，企业组织转型过程遭遇了失败。<sup>⑧</sup>此外，中国汉人社会的家族主义也延伸到外国来华企业中，如美国安利公司在中国就发生了“被中国家族形态化”的历程。<sup>⑨</sup>这些研究均以“作为文化的组织”为主旨，力求在不同的调研领域中寻找组织人类学的学术的与应用的意。而且，基于对“作为文化的组织”的进一步理解，相关研究已延展至更大范围的“作为文化的社会网络”研讨中。

（责任编辑 洪颖）

①罗珉：《基于哲学视角的组织隐喻研究前沿探析》，《外国经济与管理》2009年第4期。

②Douglas R. Austrom, “Review of Images of Organization by Gareth Morgan”, *The Academy of Management Review*, 1987, Vol. 12, No. 4, pp. 750 ~ 753.

③[加拿大] 摩根：《组织》，金马译，北京：清华大学出版社，2005年，第105页。

④Linda Smircich, “Concepts of Culture and Organizational Analysis”, *Administrative Science Quarterly*, 1983, Vol. 28, No. 3, pp. 339 ~ 358.

⑤庄孔韶：《中国性病艾滋病防治新态势和人类学理论原则之运用》，《广西民族大学学报》（哲学社会科学版）2007年第1期；郭丽香：《“小姐们”的组织与流动》，中央民族大学硕士学位论文，2006年；刘谦：《面对艾滋风险的自律与文化》，北京：中国社会出版社，2010年；富晓星：《女性商业性服务者的组织特征、流动规律及艾滋病防治对策研究》，《人口研究》2006年第6期。

⑥李飞，庄孔韶：《“作为文化的组织”的人类学研究实践》，《广西民族大学学报》（哲学社会科学版）2010年第2期。

⑦张华志：《第二家庭——家族企业的人类学研究》，中央民族大学博士学位论文，2003年。

⑧章文：《微观渐进式改革——对武汉某安装公司的人类学与管理学调查报告》，中央民族大学硕士学位论文，2007年。

⑨曹媿：《对安利传销过程的人类学分析》，中国人民大学博士学位论文，2007年。