

# 時間與組織

彭文賢

中央研究院中山人文社會科學研究所研究員

組織現象的瞭解與描述，從其縱深的角度思考，固然必須應用多重的時間序列；就其橫向思考而言，則必須同時兼顧同質與異質時間序列的運行與發展。

時間理論在科學研究上曾經經歷兩次典範革命，每次革命都與組織的研究息息相關。本文將以時間序列為主軸，先介紹浪漫主義及現代主義對傳統及當代組織理論的影響，然後再陳述後現代主義的思想演變，最後則為後現代權力理論及組織效能的詮釋提供一個提示性的架構。

**關鍵詞：**超歷史的主體、反再現論、時間序列、權變週期、組織解體、異質序列、同質序列、後現代主義、浪漫主義、組織零度

## 一、前言

時間理論在科學研究上曾經經歷過兩次典範革命，每次革命都與組織科學的研究息息相關，一是文藝復興時期的科學革命，另一則是十九世紀的現代科學革命 [Clark, 1993: 141]。在文藝復興時期，關於時間的辯論主要又分為兩個支派，一派是以 Leibniz 為首，另一派則以 Newton 為尊。Leibniz 認為時間計算是由人們根據一連串的事件所構成，因此它是存在於事件之上，他認為我們應承認「時間序列」(chronological codes) 以及「時間計算系統」

(time reckoning systems)的多樣性；相反的，Newton 則認為時間是單一、統一，而且是客觀的，它獨立於人與事件之外。Newton 的時間觀深深的左右西歐及北美人民每日的生活意義與秩序，時間通常等於時鐘的時間，是一串規則、容易計算的進程。Newton 的時間觀，在組織科學上仍占相當主導之地位。

第二次時間理論的革命開始於十九世紀之初，當時科學發展出「歷史的」進化觀念，由於受到物理學發展的影響，宣稱時間存在於事件當中，觀察者可以透過自身與其他事件的關係來理解所有事件。根據此一時間序列是由人為制定的觀點，時間序列不但傾向於多元，而且許多事件的模式也不是像時鐘那樣的固定與規律。事實上，時間序列主要又分為兩支：一是以時鐘為基礎的同質序列 (homogeneous codes)，一是得自於不同的自然與社會事件的異質序列 (heterogeneous codes)。

現代的組織科學仍然受到第一次時間革命的支配，最廣為接受的時間觀念就是單一的時間形式，認為時間是客觀、絕對、同質、線性、流動、可衡量、可分割，而且獨立於事件之外，單一的時間序列支配了大眾的生活。

## 二、時間因素對組織成長的影響

時間因素所加諸於組織成長的影響，乍看之下極為簡單易明，但分析起來卻層層相繞，含意甚深。我們之所以認為意理簡明，主要是組織結構的定義，如與其他事物相互比較的話，往往具有較為持久的特性；至於分析起來之所以層層相繞，則是由於組織中所發生的各種問題，深深受到早期所建立之各種既定型態的影響與導引。因此，對於時間因素所加諸於組織之影響的假設，又可以從中衍生出兩個次級假設：第一是，歷史因果的不同模式之間，幾乎無法區辨；第二是，時間乃是環境的對應面，在某種情形下組織是真的改變了，但此種改變，與其說是對內的適應，倒不如說是對於外在條件的反應。[Meyer, 1977: 48]

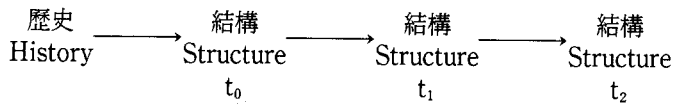
就目前所知，在歷史因果的描述上，有三種模式常被社會學家及組織理論學者引用討論：一是惰性模式 (the inertial model)，此一模式乃假設組織

在成立的初期，時間的力量即已塑造了組織的結構，但自此以後，即很少再有直接的影響，即使有的話，也僅止於間接或微弱的影響而已。比方說， $t$  時候的組織型態，即使和  $t_1, t_2, t_3$  時候的組織型態不完全一樣，但也非常接近。惰性模式是一種最為簡單的分析方法，其中對於時間因素所加諸於組織影響的描述，其精確的程度也許很低，但卻是一種可用簡單方法測試的模式。此一模式，可用圖形繪製於圖一的上圖(a)。圖一的第二種模式(b)，稱為直接的歷史因果模式 (the model of direct historical causality)，在組織的成長過程中，組織的歷史，如箭頭所示，無時無刻不對其結構型態產生影響。此外，組織的歷史因素一旦被控制住以後，那麼對於不同時間下所從事之各種組織結構的衡量與測度，不是找不出其間的因果結構關係，就是其因果關係已大幅下降。

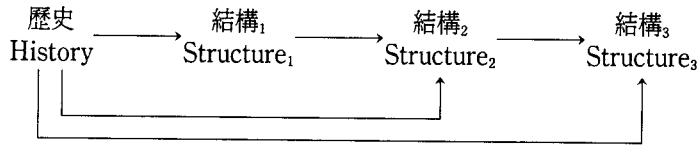
圖一下方的模式(c)較為複雜，稱之為歷史意識模式 (the model of historical consciousness)，在此種模式中，歷史會產生一種 Marshall M. Meyer 所稱的歷史意識，此種意識，透過歷史的惰性而得以保存，在不同的階段中，均可透過負面反饋 (negative feedback) 的關係，而保存了組織的既有結構，任何足以影響到歷史意識之結構上的改變，終將引發一個回饋的力量，此種力量，不僅多少會為組織結構帶來穩定的狀況，而且也會加深人們對於過去歷史的瞭解 [Meyer, Idem.]。比方說，天無二日，地無二君的傳統理念，便是為中國數千年來的大一統思想，提供了一股強而有力的歷史意識。此一歷史意識，乃塑自於悠久的文化與歷史，經由歷史意識的凝聚，大一統的政治結構，得以分久必合，悠悠五千年。

在以上三種模式中，歷史意識的說法，也許是一種最為精確的模式，但在某種程度上，卻也是一種最難捉摸的假定，主要是因為歷史意識很難予以直接的衡量，事實上，它和其他許多的意識型態一樣，大多是由各種行為中推論而來，而意識本身，又很難作為一項預測的變數。因此，假使歷史意識不能衡量或觀察的話，那麼就必須將它從第三種模式中移出，而改置於第二種模式之中，亦即直接歷史因果模式之中；進而言之，假使說歷史的本身，不過是由許多事物集合而成，本質上也無法衡量的話，那麼它又不但不屬於歷史意識模式，而且也不屬於直接歷史因果模式，而將流入歷史惰性模式了。

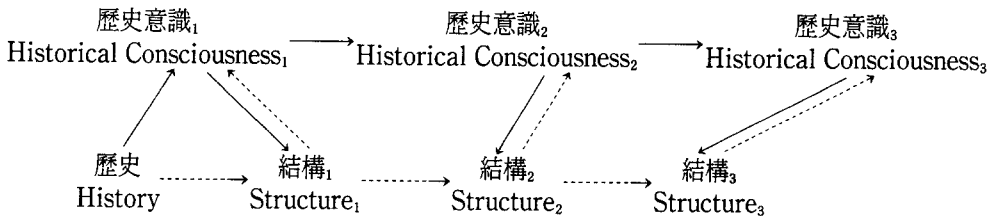
## (a) 惰性模式 (Inertia)



## (b) 直接的歷史因果模式 (Direct Historical Causality)



## (c) 歷史意識模式 (Historical Consciousness)



圖一 組織歷史的因果模式

Herminio Martins 在 1974 年發表的論文曾就社會科學研究中的時間問題做過深入探討並指出：他所面臨的最大問題就是當時社會學界只重視功能主義 (functionalism) 而忽略了時間因素。為了便利研究，他將問題區分為主題研究 (thematic temporalism) 的時間和實際上 (substantive) 的時間問題。前者指的是時間的本質和歷史的存在等嚴肅的研究主題，後者指的則是一些可用來解釋社會現象及社會生活的基本特徵，諸如演變 (becoming) 過程、存在改變的事實內涵 (change being) 等，換句話說，就是社會現象中「問」與「答」的分辨問題。Martins 認為這些後設理論問題超越了一般理論，而應視這些時間因素為一般理論的大框架。他還指出，事先如有適當的提醒，那麼當今的社會學者就有能力處理時間問題，但顯然他們都未做到 [Martins, 1974: 256]。因此，直到 1970 年代，社會科學當中所牽涉到的時間問題，無論是主題或實質上的層面都相當粗淺。

然而，最近興起的後現代主義（postmodernism）使許多學者相信，以往那些社會科學的實用主義者大多僅只重視時間問題，而忽略了空間問題。David Harvey 的權威著作《後現代情境》[1989] 指出傳統社會科學理論的隱憂就是「以時間為主而忽略了空間問題」[Harvey, 1989: 205]。Harvey 認為當代社會科學界只注重過程與演進，而非固定的存在。更早的 Giddens 也曾在其名著《歷史唯物論的現代批判》中，討論時空關係如何構成社會系統的課題，他綜合了 Heidegger 和 Mead 的時間哲學，顯然進一步指出下列三項交互運作的時間層面：日常作息中的時間運轉（the *durée* of activity），有機體的生態循環，以及社會機制發展過程中的時間運轉（the *longue durée* of institutional time），但卻自稱從未把這三種時間層面延伸到空間的層面。Harvey 的近作當中，還有一部份完全在討論時間與空間問題，他採納 Gurvitch [1964] 的理論，並進一步宣稱時空轉換問題將是導致所謂後現代焦慮的一大主因。[Burrell, 1992: 166]

套句 Martin 的話講，姑且不論 Giddens 和 Harvey 關心的是空間如何與時間交互運作的問題，他們對於主題和實際時間問題都有高明的見解。在一篇關於「時間序列與組織分析」的文章中強調，除了預先假定的直線性，單一的時間流程外，一定還存在著許多異質性的系統。認清時間序列的多元性，再來研究組織系統的變遷，研究的方向才比較正確，也才有可能進一步去探討不同文化下的組織形態，並獲致一跨國性的宏觀視野。Clark 指出 [1993: 143]：

至今整個組織研究界仍然服膺於整套規律的、客體性的時間觀念，對映之下，一切事件都可以時期劃分按順序排列。因此學術界至今仍未提出一套建立於多元化時間序列的組織策略。

Clark 採納 Gurvitch 有名的時間理論 [Gurvitch, 1964]，建立了一套詳細的分類法，他的討論著重於大型組織與組織分析家採用的編年系統，並宣稱英日兩國組織當中處理變革的方式，很值得做為借鏡。令人欣慰的是，Clark 在英國 Aston 大學所進行的這項研究已逐漸對新一代的學者產生影

響，使他們重視時間所扮演的決定性角色。他們以時間為優先來探討組織形態的新現象，諸如時間決定論、時間商品化，以及隨之而來的精密、準確、守時、量化、標準化、階層化、穩定性，以及規律性等趨勢 [Burrell, 1992: 167]。可預見的是，既然線型時間概念已深入人類的思想，時間哲學終將成為變遷管理中的重要課題。

除了線型時間概念，許多學者也認同循環的時間概念 (cyclical perspectives on temporality)。Clark 認為，循環和線型時間概念仍屬同質的系統，兩者都具有客觀、計量、穩定和秩序 (atomistic ordering) 的特性 [Clark, 1993: 147]。循環和線型概念都是以事物的規律運作為架構，據此可追溯到遠古尚未發明時鐘和計日法時，早有膜拜「循環不息之萬物」的傳統。日升日落，月亮的位移，季節和潮汐等，都是遠古人類社會的大事，因此我們可以想像，人類在探索自然奧秘與自我定位時，很容易接受這種循環的時間概念，一旦循環觀念建立之後，人們便很難再接受線型的時間概念。

雖然 Clark 認為這兩種時間概念互通，但 Blyton 等人卻持相反看法 [Blyton et al., 1992]，鏗然有聲的指出：如果我們分別採用兩種論點來分析組織變遷，必定得到兩種截然不同的結論，「線型」和「循環」所隱含的結論也將不同。線型的時間模式帶有累進的意涵，表示現有的 (或是新的) 一定比以前好。這種線型假設和啟蒙主義一樣樂觀，相信理性可以掌控改變；相反的，循環論者就沒有線型論者樂觀，他們認為大屠殺是一個歷史的循環現象，會一再重覆發生。這兩種概念互通或許是對的，但兩者之間的確存有顯著的差異。

鑒於這兩種時間概念的差異，有些學者嘗試結合兩者，創造第三種綜合性的概念。捷克社會學家 Filipcove 和 Filipec 稱之為「螺旋型時間概念」 (spiral time) [Filipcove & Filipec, 1986]。他們的時間概念以圖畫來表示的話，就是一條盤繞的蛇，也就是典型印度人的宇宙觀。這條蛇頭咬著尾巴，表示兩種不同傳統有銜接重覆又略顯唐突。他們相信「週而復始」，所以把「暫時熟睡」的死人以胎兒的姿勢埋葬。這點相當值得考證，因為這種姿勢很像盤繞蛇體所代表的意義，而且其背後的象徵意涵與古印度文明極為類似。雖然不太看得出來胎兒姿勢的屍體及盤繞的蛇身對掌握變遷有何關聯，但這一

種螺旋式的時間觀則頗值得留意，至少它打破了線型的直線式前進模式，以及循環的一再重覆與停滯不前的論證。

很明顯的，臣服在現代主義旗下的組織理論學者，大多服膺於單一線型的時間觀，他們相信單一線型是因為新的組織形式總是從舊的發展而來，進而加以取代，從新的身上可以追溯剛過去的歷史。他們相信進步是因為現在流行的總比過去的先進一些或「好一些」，新的總比舊的優良 [Blyton, 1992: 85]。最新一篇響應線型進步說的文章是 Arthur Francis 所撰的〈組織結構〉，就是以一種「概略的計日方式」來探討組織理論的演進與發展 [Francis, 1989: 60]。一般而言，人們總以演化的觀點來看待組織形式：組織源自於工會制度，經歷企業主的轉包承攬時期，再到 Max Weber 所說的金字塔型組織，Sloanism 和 M 字型的結構也曾一度流行；但在七〇年代就被矩陣 (matrix) 形式所補充，未來很可能再被更多的彈性形式所取代。

以上提及的幾種組織形態經常被單獨地分析，人們很少注意它們之間的差異性、關聯性及互動性。當然，這三種體系絕非依循單純的時間先後順序出現，某些時期可能有兩種或三種同時存在，不管在時間或空間上這三種形態都互有牽連，很難明確劃分 [Clegg & Dunkerley, 1980: 49]。後來的組織發展也並未更加清楚化，「M」型、矩陣型 (matrix) 和彈性形式雖然各具特色，但彼此之間也有許多重疊的地方。此外我們還要考慮到，這些領域在理論及實際的發展上到底差距有多大？不論如何，組織形態還是繼續不斷的在演變之中。要解釋這種歷史演化，要點不外乎：「市場」的作用、內部形態的轉變 [Williamson, 1975: 106]、技術發展、所需成本、如何留住技術人才、如何擴充組織規模以因應競爭壓力 [Chandler, 1977: 141-142]，以及如何根據組織文化和相關資訊，進一步調整內部結構以提高管理效益 [Anand et al., 1998: 796]。或許比較值得注意的是，單一線型模式可以從另一角度來看，亦即比較「新」組織形態和「舊」形態的差異程度。有些人認為，「新」的組織形態在發展過程中，必然包含著與「舊」的形態決裂。這個分裂主題在社會科學思想上受到相當的重視與發展，Martins 列舉出像「認知上的斷絕」、「典範更替」、「形態轉換」、「經驗轉變」等等，都反映出與過去觀念的決裂。Chandler 在一篇影響甚鉅的著作〈看得見的手〉當中指出管理階級的出現始

於 1840 年，認為在我們概念中所謂的管理者，在那之前並不存在 [1977: 156]。類似說法也出現在 Pollard 所著的〈現代管理制度起源〉書中，他說 1830 年以前的英國根本沒有所謂的管理階級、管理科學、也沒有管理技術 [1965: 44]。因此，Pollard 和 Chandler 認為，管理階級出現後的組織形態與之前的組織形態截然不同。同 Giddens 一樣，他們都認為管理階層源自於因應苛政社會對協調者的需要是屬特例，不能視為正常現象 [Wittfogel, 1961]。然而，Kaplan 參照 Chandler 理論所建立的管理會計學卻否定斷絕說，他認為管理會計學的演進是自然而然，有跡可循的 [Kaplan, 1984: 404]，意味者組織形態都是逐漸萌芽慢慢演進而成，並非毫無前例突然出現。

### 三、時間序列的同質與異質

組織事件的瞭解與描述，從其縱深的角度思考，固然必須應用多重的時間序列；就其橫向思考而言，則必須同時兼顧同質與異質時間序列的運行與發展。

#### (一) 異質序列

異質的時間序列是特定社會獨有的文化資產，各個國家固然有其重大的文化差異，任何企業的異質序列也都有其系統性的整體思考和不同的文化傳承 (systemic memory) [Anand, 1998: 798]。一般都以：(1) 關聯與象徵符號 (signifier) (2) 時間單位 (3) 長期的差異以及 (4) 過去／現在／未來的傾向等四個重要的面向來檢視異質序列的主要特質。[Clark, 1993: 144]

首先談論關聯與象徵符號。某些序列具有高度的意義關聯，象徵的符號也相當規律，有時候可能也和氣候有關。大型的農業社會如現代化前的中國，就發展出高度複雜的象徵符號以掌握季風與洪水的時間，在一個倚重水利的專制國家，控制供水是件首要大事。同樣的，現代人對預測暴風，旱災也有符碼。在 1987 年十月間美國南部出現了兩個世紀以來最強烈的暴風，摧毀了數百萬株樹木，事後許多專家都表示預測的象徵符號十分明顯。就異質的時間序列而言，事件所預期的關聯性仍不確定。因此，在建構事件的軌道時必



須承認，某些事件是突然發生的，而這些事件則可能有權變的週期（contingent periodicity）可循。在企業組織裡，行銷部門通常都會試著去解釋這些事件的偶發週期。[Clark, 1987: 57]

其次，異質的時間序列內存在著許多時間的單位（temporal units）。有些時間單位比較穩定，但大多數重要的單位則較不穩定而且也很多樣化。例如，許多企業組織都經歷過長短不一的偶發性供需失調問題，因而就發展出針對某些特定時期的時間單位和語言。[Clark, 1987: 62]

異質序列的第三個特點就是，對於變遷腳步與持續時間所包含之共同的及社會建構的解釋。我們可以自 1965 年後的西方大學為例，來看看這個架構的功用與問題。有人辯稱，1968 年的轉型使法國各大學經歷了一段短暫痛苦的轉型期，其間雖有一段時間的紓緩，但 1970 年代中期以後卻又進入一段既艱苦又不穩定的時期。而英國的大學又十分不同，直到 1980 年代初期，英國的大學認為它們所依賴的是五年一期的計劃補助金：這是一段延宕而漫長的痛苦時期。英國大學之所以會從痛苦時期轉變到爆發時期，關鍵在於 1981 年中所有的補助金都被削減了百分之十，而有些大學的財政更被削減了百分之三十。自 1981 年後，大學補助金實質上每年都被削減百分之一。經過長時間的解釋、理解，以及彼此的調適，一些設立完善的民間大學所做的變遷較小（例如 Birmingham 和 Manchester），而變遷速度最快的則是一些科技大學（如 Salford 和 Aston），以及 1950 年走向現代化的一些學院（如 Hull 和 Keele）。[Clark, 1993: 145-147]

時間序列的第四特點「過去／現在／未來的取向」。所有組織的領導階層幾乎都同時融合了現在、過去與未來的時間觀念，用以預知風險的程度以及外來的偶發事件，組織中的企劃和行銷部門通常也都扮演著策略性時間計算系統的主要角色 [Clark, 1987: 56-59]。過去／現在／未來的傾向通常會著重於過去對未來的影響，此種對過去的重視不但不會造成組織日後的失靈，反而更會發揮鑑往知來的功效。McMillan 就表示，日本企業的時間計算系統，就倚賴一個發展精密的非正式圖書館，圖書館內細心的編排記載著過去的事件，以資做為比較過去與未來的架構 [McMillan, 1985: 78-82]，他一方面盛贊此舉對於重新建構當代日本精密異質序列的貢獻，另一方面則力斥西方某

些企業體內許多具有宏觀意義的事件常被拿來寫成劇本，而非作為制定策略的參考。

## (二)同質序列

同質時間序列組成一個客觀單一的系統，此一系統包含了已界定的而且長度也十分穩定的可計算單位（例如秒和年），這些單位可放在一個線型或循環的時間類型裡；這些系統也可以在抽象的「時間容器中」（temporal containers）被分割、加減，而且也不受偶發事件或重大事件的影響。也許最重要的是，製造同質序列的機器會愈來愈小、愈精確、愈輕便，也因而散佈愈廣。海上航行與太空航行系統均已發展出精確細密的架構，當代交通及電信通訊系統也都要倚賴這些序列。同質序列發展出兩個不同的層次：年與日。這兩個單位還可以再被分割成更小的單位（例如月、星期、小時、分秒），也可以累積更多單元而成為過去，現在和未來。

同質序列盛行於整個西方世界，廣泛地分佈各地，而且也支配了西方社會的建構；東方社會則仍流行異質的序列系統，但是日本則融合了這兩種形式 [Gurvitch, 1964; Clark, 1987: 58]。Landes 對西歐及中國使用的同質系統中衡量工具的發展，做了相當中肯的比較研究 [Landes, 1983: 58-61]。Landes 不像其他早期研究技術變革的歷史學家，誇大首次發明的重要性，相反的他卻著重於科技在不同的社會中所代表的用途，關心的問題不在於那個文化發明了時鐘，而是在於時鐘被拿來做什麼用途？什麼階層使用它？Landes 表示，時鐘在中國主要是統治者作為炫耀的裝飾品，而在歐洲卻分佈十分普遍，尤其在管理階層或商人階層更是如此。中國與歐洲之所以會有這樣的差異，可能是歐洲人對於有秩序的社會常規意識較強，商人們用時鐘規範個人每日的生活，宗教的定期聚會用它來規範應有的秩序，一般的工廠也用它來管理工人。[cf. Thompson, 1967]

計時器的發展愈來愈走向輕便、小型以及精確。文藝復興時期經線儀（chronometers）的發展，有助於海上活動的發展，掃除了過去海上貿易的障礙，促使海上資本主義的發展，尤其是荷蘭和英國。到了十九世紀末期水運（包括海洋、河流、運河）成為最快速低廉的交通方式，而貨物集散地（像阿

姆斯特丹和倫敦) 的發展漸漸形成經濟上的分工, 範圍擴及整個北大西洋甚至更遠。這個時候計時工具也被用來規劃並加速鐵路和電訊系統的發展。1940年代, 更精密的系統再被應用到美國的航空運輸, 因而也促進了相關時間系統的傳播。資訊設備的發展以及鐵路、汽車、航空與電訊的結合, 則是進一步促進了這個世界發展成爲一個更加同質化的單一市場。

時鐘意涵的影響固然不應被誇大, 但是站在組織管理的觀點而言, 它對企業規劃的影響則不容忽視。問題在於, 時鐘的意涵如何被置入企業的常規中: 爲誰? 是誰安排的? 西方的企業體, 尤其在美國, 都依循價值系統的管理, 管理者與商學院的學者都企圖從中找出規則與預測性, 尤其在汽車工業, 時鐘的意涵更是高度的被用在裝配線上。此種時間商品化的現象, 就是試圖把金錢價值附加在勞動時間以及機器時間上面, 使每一段同一性質的時間都有它的價值。很多人早就預見時間將會走向商品化, 指出如果工廠活動的收益比每個時間單位的獲利率還低, 那麼工廠就很容易倒閉。商品化是人力資源管理 (HRM) 的中心觀念, 零售業、速食店和連鎖超市早已發展出時間商品化的常規; 醫師與醫院工作者的時間商品化現象則更爲明顯。在一個大都會中要聘請一位管理者除了要付出很高的薪資外, 還得提供許多邊緣福利 (fringe benefit), 現在則愈來愈鼓勵管理者藉助時間契約網路系統, 待在家裡工作。

## 四、時間序列與組織分析

當代組織理論的中心思想乃汲取自兩派極具支配性的文化思潮: 其一是十九世紀浪漫主義 (romanticist) 的論述, 其二則是二十世紀現代主義 (modernist) 對人類的理解與關懷。浪漫主義的論述大多已被現代主義所取代, 而目前的思想及文化潮流則又正在大量的侵蝕著現代主義, 許多人相信, 我們正進入後現代主義時期 (postmodernism)。

### (一) 浪漫主義下的組織理論

任何可理解的組織理論不僅要與當時主要的人文景觀符合, 而且對於人

際關係的解釋與理解，也必須依賴一個基本的理解架構，亦即：人類運作的本質如何？浪漫主義人文觀最主要的貢獻就是它重視人的深層內在 (the deep interior)，也就是個人主義所強調之個人的獨特性，每個人的深層意識中存在著某些能力與特質，這些特質不是理性可以馬上理解的。爲了瞭解、表現、欣賞這些特質，不論存在自己或他人身上，均需具備特別的智慧與敏銳的內省能力，並且願意去打破令人安逸之現狀的毅力。深層內在最主要的成分就是人類的靈魂（可視爲中古觀念的復興），所以每個人賦有與生俱來的價值，這個價值遠超過市場上的商品。在深層的內在裡存在著非常強大而神秘的活力，對多數人來說，這股活力美妙而神奇，都包括在純粹的愛裡頭，而它的表現（對愛與友誼的投入），不但充實而且也賦予了生命的意涵，不過這股力量也會帶來悲傷（當失去所愛時）或對遙遠事物的嚮往，而自殺就是這種深刻感受的表現。對許多後期的浪漫主義者而言，這股力量存在著邪惡，有可能導致發瘋。除了這股深層的內在特質之外，浪漫主義者還特別強調啓靈 (inspiration)、創造力、天才、意志力以及道德能力。對浪漫主義者而言，這種深層的內在特質根植於天性，它絕非醫學解剖下那種物質性的生物天性，而是存在於生物鏈中，上自上帝，下至動物、植物及低等生物。這種深層內在的特質屬於天命，同時它有被賦與自然的力量，是上天的賜予而非人爲的產物，所以很自然的而且很容易會感受到外界的自然力。天分、啓靈、創造力、意志力、道德能力都不是藉由訓練、教導得來的，它們是自然秩序中的恩賜。[Gergen, 1992: 209]

直到今天，浪漫主義仍深深地影響著藝術、文學、宗教、大眾傳播等領域，浪漫主義者促使人們去發現「生命的意義」，去「付出愛」以達成道德的圓滿；去瞭解自我，並展現最深層的慾望 (impulses)。浪漫主義對組織理論也留下相當重要的影響，以下將舉出一些源自深層內在的組織理論和觀點：

1. 從 Tavistock Institute 以降的一些以心理學爲基礎的組織理論 (例如 Zaleznick)，大多強調無意識的動力是組織管理的重要支點。
2. 受到行爲原型理論 (archetypical bases of action) 啓發的一些著作 (例如 Denhardt, Mitroff)。
3. 假設人類基本需求的研究與理論，包括人力資源管理和潛能開發 (例

如 Mayo, Maslow, McGregor)。

4. 強調個人素質對地位及成功領導的重要性 (例如 Fieldler, Hollander)。

5. 西方已開始瞭解日本式的管理，強調效忠組織以及組織與員工的連結將有助於超越市場的困境。

6. 瞭解到主管應重視工人的需求，員工的聲音對一個組織的成功有積極性的意義 (例如 Cooperider, Srivastva)。

組織理論的價值不在於它的準確性，而是在於它是否符合或反應事物的狀態；理論的評估也不能只看其預測的能力，而是更在於它能否推測正在進行中的關係形態。因此，以浪漫主義的話來說，組織理論家已達成共識，他們的理論與主要的文化語言已經產生共鳴。這些理解將會滲入組織的生活之中。舊的方式將逐漸顯得不合時宜，新的組織形式從而因應而生，此種新的方式並非比較優越或「更加真實」，抑或「更為基本」，而是新的方式較能使人們在文化意義系統中覺得更加適切，而且也更能充分展現深層的內在與需求。[Cox, 1993; Fine, 1996: 492]

## (二)從浪漫主義到現代主義的組織觀點

誠然，浪漫主義的思想在西方文化裡仍然相當活躍，很多人甚至認為若缺少了浪漫主義，生命便會失去意義；然而浪漫主義的熱潮卻逐漸式微中，尤其是在思想界，浪漫主義的聲音更是漸漸退卻到邊緣，代之而起的是現代主義的世界觀。現代主義盛行的原因很多，Frisby [1985] 和 Habermas [1981] 等人的相關著作均有詳實的分析。為求探索理論的時空背景與哲學基礎，僅就組織管理的觀點，扼要略述現代主義的特色如下：

1. 啟蒙主義的復興。相信理性和觀察的力量，強調透過觀察得以記錄下世界的特徵，而透過理性又可以發展並試驗出新的理論。當理論愈來愈精確，愈能預測未來時，人類社會生存的潛能也就更為增加了。此一內涵和達爾文的物競天擇論 (species survival) 有重大的關聯。

2. 尋求本質或基礎。藉由理性和觀察的力量，人類能夠揭開宇宙的祕密，不論是原子微粒、化學成份、經濟行為、建築形式、抑或是音樂的韻律都能

得到理解。

3. 相信進步及理性的設計。當人們擁有瞭解本質的知識後，就可以確定未來是不斷進步的；當人們充分掌握了能量、生物系統、心理機制，以及社會結構等的本質時，就可以建構一個理想的社會。本質的知識能放諸四海皆準，因此相信會有一個經過理性設計的社會。

4. 沈浸在機器的意涵裡。啓蒙主義的科學假設世界本身是「一部大機器」，凡此種種都在人們腦裡產生強烈的印象與觀念，亦即機器可以提升人們追求生活的效率。也就是說不論什麼物質，從原子到建築，任何理論模式都著重在基本元素間的系統關係。因此，如同一部機器，當你愈瞭解它的內部如何運作並控制它的輸入時，那麼就更能保證會有相對的產品出現。[Gergen, 1992: 211]

這些假設對當今文化的影響仍十分重要，而且也深刻的影響了二十世紀迄今的組織理論。現代主義不僅給學者一個明確的方向，而且也給學者一個保證：經由實證研究的根本改造與全盤設計，確能促使人們更加充分的瞭解組織。這些觀點及相關的設計意涵表現在於：

1. Max Weber 所建構的官僚制度理想型 (Max Weber's Ideal Type of Bureaucracy)。

2. 以 Taylor 爲首的科學管理理論和動時研究的方法論 (motion-time study)。

3. 以 Homans 爲代表的交換理論 (exchange theories) 及公平正義 (equity) 和爭議處理 (bargaining) 研究，以及個人行爲的預期價值分析。

4. 一般系統理論的各種修正和擴大，包括當代的權變理論 (contingency theory) (例如 Lawrence 和 Lorsch)。

5. 特質方法論 (trait methodology)，假設領袖個人的行爲模式具有穩定性 [Bryman, 1992: 1-4]，且從理念 (ideas)、識見 (insight) 及策略 (strategies) 的兼備作爲願景 (vision) 的內涵，並以之型塑當代領袖人才的特質要件。[Slaughter, 1996: 92-93]

以浪漫主義觀點而言，權力相當於個人的能力，包括慾望、決心、智慧、靈感、洞見、領袖氣質等等；對現代主義者而言，權力則經常與機器運作有

關，根據組織機器的結構觀念，位於高位者比低層的人更有權力，依此，權力結構的功能意義大於個人意義。組織理論的假設如果沒有放在真實世界中來讀，就失去它的意義，理論的建構當然也是源自於不斷變動的世界所得來的經驗，把組織放在一個鬆散的脈絡中（discursive context）來理解確是一個前景看好的方法，蓋組織理論的存在與其外圍文化的理解密不可分。我們必須藉用談論文化的方法來探討組織，如果沒有周遭文化的支撐，當然就無法提供具有見識的訊息。[Fine, 1996: 486]

現代主義式官僚制度之威力，在面對後現代主義的組織理論時，漸漸消失於昏暗迷霧中 [Clegg, 1994: 171]，我們知道，Weber 之組織分析也是從原先以官僚制度的結構理論轉移至先前被忽略的部分，而邁向比較文化分析的層面。至今，後者在當代組織分析中仍具有其方法論之地位。很明顯地，Weber 並未意圖為組織研究創立一個專門領域，而是關切於比組織本身（*per se*）更大範疇的探討，是對世界各主要文化之起源與理解，以及與之相關之世界各主要宗教在世俗化、理性化過程中，如何呈現於現代性社會等議題的探討，包括他所強調的「選擇親和力」（*elective affinity*）也是源自於組織文化的觀點。不論此現代性是依循著社會主義的鼓聲而邁進，抑或是循著資本主義的計劃而前進，均將使這個社會成為「沒有靈魂的專家和沒有感性之享受者」的景像 [Clegg, 1994: 151-152]。Weber 認為現代性的降臨就是官僚制度的紀律穿透生活的每一層面，此穿透是二十世紀組織的一股不可抗拒之趨勢 [Weber, 1948:214]。就技術上而言，官僚制度雖然較優於其它管理模式（*forms of administration*），但終究是人為產物（*human product*），也許仍然具有人性特質（*humanity*）存在，但是此「人性」卻屈就於技術功能之下。此點可自 Weber 晚年一場演講中得到印證：

理性計算（*rational calculation*）可見於每一層面，藉此，每個（工）人的工作量是嚴密無誤的計算，每個人成為機器中的一個小齒輪；而人們對此之瞭解也僅是想到如何成為較大齒輪……，想想，有一天，世界到處佈滿著這些小齒輪，「小人物」緊纏附著「小工作」，而且為了成為較大齒輪而努力奮鬥……，這種對官僚制度的熱愛，

就足以令人感到絕望。[Weber, in Mayer 1956: 127]

在 Weber 的作品中，「理性化」之議題說明了這種令人絕望的經驗，與現代性的相互牽扯以及變動特質之過程；現代性，如我們先前所說的，具有應付變動中環境及處理複雜事物之能力。這種「現代性能力」(modernist capacity) 之核心就是各種制度的遍佈，諸如市場、科技、法律，以及政府中理性化的統一原則 (unifying rationalistic principle)。此原則之呈現，對目前正逐漸走向去人性化 (depersonalization) 的社會關係及工作的互動關係中，更加凸顯出專業化 (specialization) 在現代生活中的重要性，以及伴隨而來的各種知識領域理智化 (intellectualization) 的不斷提升，特別是在文化、科學，以及宗教生活的各個層面。這種轉換所形成之現代性，乃是理性計算漸漸滲透生活之每一層面的緣故，此種滲透所產生的現象就是 Weber 所稱的「世界魔力的消失」('deenchantment' or 'disenchantment' of the world)。[Clegg, 1994: 153]

「魔力消失」意謂著「絕對價值」(ultimate values) 及聖旨 (sacred meanings) 的結束，「意義」(meaningfulness) 也不是自然天生的。現代性及「世界魔力消失」是同時產生的，它是現代性理性行爲 (rational action) 的基石。理性行爲在於有能力面對一個無意義、不確定的新世界。就某種意義來講，現代世界就是一個不確定性的時代。不確定性不再是以前人類認知的一種看不見的魔力，而是一種可知道 (knowing) 卻未被發覺 (unknown) 的現象。理性現象可限制不確定性，使其成爲可管理性的地步 (manageable)。不論現代性所賦予之政治價值如何，人類的命運終將完全仰賴於廣大群眾及官僚制度的存在，而這些存在將會進一步加深理性化原則的層面。雖然在官僚制度中，大型經濟組織需要更多專業化，但並不因而導致個人個體性 (individuality) 的增加。理性原則將會滲入現代性生活中的任何一種權威關係，專業人員之興起亦將大大地限制了個體性之範疇。「沒有靈魂專業人士」(specialists without spirit) 與官僚制度之齒輪結合在一起，就是 Weber 所描繪之未來的現代性組織。



### (三)後現代的轉變

浪漫主義與現代主義的論述當然並未沈寂，許多組織研究和設計就如同它們所預見的一一得到證實；但不可否認的，兩者的許多觀點則已逐漸失去意義。許多人認為，它們的觀點不是流於形式主義就是太過神祕，這種不自在的感覺大致可追溯到「後現代主義」在思想及文化上的轉變。

對現代主義者而言，本質 (essentials) 可透過理性和觀察去發現，以語言的功能為例，本質和語言的關係就如同主僕的互動。宇宙的本質 (原子、神經細胞、經濟等等) 像是主人，固定而且最重要；而語言則像是它們的僕人，只是一個工具，隨著本質的輪廓而彎曲，能將本質或真實合理化的再現。然而後來發現，語言的圖像理論愈來愈不真實，於是開始追索其他的再現來源 (像描述或解釋)。經過多方探索結果相信，知識本身就是一門論述，而且受限於意識形態、價值利益、社會過程，以及語言的規則和習慣。漸漸地，大家便把注意力轉移到控制再現的力量，而不是真實本身 [Gergen, 1992: 217]。也就是說，如果所謂的真實受到意識形態所控制，那麼想要傳達給社會以「實情」則將變成是一件可疑的事情，熱中於追求事物的本質就顯得過分天真。

在這樣的情況下，現代主義者企圖透過實證研究 (透過精密的測量，各種實驗和複雜的統計程序) 以找出組織本質的作法，再度令人懷疑。這一整套實證設備完全臣服於傳統的假設：語言是本質 (nature) 的工具，假定有了充分的研究，便能「駕馭語言」(straighten the language out)，而且能夠根據真實修正它。然而，當後現代主義思想出現，這套實證程序便被重新定義，就後現代的觀點而言，語言已失去傳達真實的功能。許多人認為交談的語言並非因此得到自由，相反的，它需要一個新的主人，這個主人就是群體 (community)，語言的意義必須透過社會交談而產生，如果話語不能得到受話者的認同與回應，就失去它的意義。所以意義 (sense-making) 是群體的展現，不僅需要有共同的活動 (joint action)，而且也需要兩者以上的合作參與。值得注意的是，後現代主義的發展導致了心理分析的揚棄，很顯然的，這是「再現取代真實」(replacement of reality by representation) 的結果

[Kilduff & Mehra, 1997: 461]。傳統認為，心理活動（動機、特質、理性抉擇過程）是科學家應該探究的真實，然而，一旦我們意識到無法從再現的要素中得到真實，本質的存在將令人懷疑，「本質」概念不就是在語言遊戲中穿梭？更直接了當的說，如果我們無法超越再現的範疇，心理活動的概念對真實的理解真的那麼重要嗎？

大多數二十世紀的組織研究除了採用現代主義的方法之外，同時也混合了浪漫主義和現代主義的人類運作意涵，主要的目的即在於找出本質，認為把理性和方法學結合，應該更可以接近客體知識的本質，也更可以做出理性的決定，而後現代主義所要挑戰的就是這套巨大敘述的嚴肅性，因為它不僅神祕，而且也壓抑了多元化聲音的出現。傳統上，論結構（structure）或組織（organization）時，總是設定組織系統中有一個中心（center）用來定位（orient）、平衡及架構組織，認為組織乃是在系統定位及系統一致性之原則下所構成的權威整體，結構中心（the center of a structure）對結構體中的任何背離行為僅作某種程度的「容允」而已 [Derrida, 1978: 278-279]；後現代的思潮則已動搖傳統以均衡或以組織為中心的理論架構，而開始以無法呈現（non-present）的衍異（difference）來取代，Derrida 認為：

以「無中心論」（no center）來思考是必要的，「中心」的概念不能用「現存」（present-being）的模式來思考，本質上它並不是自然（natural site），既無焦點，也不是固定不變的，而是一種功能（function）的運用，僅是符號無限替換的結果而已。[1978: 280]

組織的形成可以說是秩序對無秩序的一種挑戰。Saussure 和 Bateson 認為，秩序是由於符號（sign）或框架（frame）導引功能（directing function）的緣故。符號及框架本身乃是一種根據「內含／外棄」（inclusion/exclusion）對應原則的運作及不斷選擇的過程 [Cooper, 1993: 194]。Canguilhem 也指出，十九世紀組織概念是透過「正常／不正常」（normal/abnormal）的對立關係來發展的 [1978: 145-188]。組織中所認同的「正確」或可被接受的行為既然是依據「內含／外棄」的對應原則而來，「正常」便成為形式化之工具

(formalized tool)，專門用來處理任何差異及偏差行爲。「正常」之概念是維持秩序的根據，不僅可以用來整頓偏離行爲，使系統回復常態運作，而且它也提供一套知識系統 (order of knowledge)，此一系統乃是概念 (conceptual) 及認知 (perceptual) 形成之所需，並非僅僅是生存的工具而已 (means of survival)。

透過 Canguilhem 的分析，對「正式組織」的內涵便有了新的觀點：專業分工 (division of labor)、中央集權化 (administrative centralization)、標準化 (standardization) 以及理性計劃 (rational planning) 等，原本被視爲現代管理之理性策略，現在則被視爲一種技術正常化 (technological normalization) 過程中的工具 (instruments)，而此種過程，正是「權力治療」(therapy of power) 運作之故 [Canguilhem, 1978: 145-188]。組織理論的陳述 (statement) 只是一種「論組織的組織」(the organization of organization)，換言之，論述組織的主題與內涵 (texts on organization) 都是根據標準化的準則 (normalized criteria) (通常稱爲科學或學術標準) 來架構組織理論的；任何企圖將組織理論研究之內容 (content) 與架構該一研究之理論或方法論 (methodology) 分開皆不可能 [Cooper, 1993: 197]。根據此一邏輯，系統或組織的陳述不只是對特定議題提供訊息而已，它更「製造」了其所代表的意義 (what it denotes)。換句話說，任何一種理論的分析或知識的產生，皆有人爲的主體性、政治利益以及權力運作等因素牽涉其中；任何理論的分析皆應瞭解理論及知識的產生過程、歷史轉變，以及權力運作；組織之分析亦是如此。組織的形成並非自然的，組織的形成是對違反組織架構原則之「外來因素」(the others) 的排除，組織的形成必需經過某種程度的權力運作。

## 五、朝向後現代的組織理論

浪漫及現代主義的組織研究者皆視組織爲一完全呈現的整體 (a fully present unity)，有其階級層序 (hierarchical order) 與目的 (purpose)。此方法是以非相稱 (asymmetrical) 的架構 (frame) 或界線 (boundary)

來作為其認知論的支柱點 (epistemological prop)。至於後現代組織論的學者如 Saussure、Bateson 及 Derrida 等人的作品中，他們對組織結構的瞭解則有不同的觀點，在所謂「基礎結構」(infrastructure) 的概念下，他們發現了組織本質的不穩定性，而此內在的不穩定則只能藉由外來陌生的力量 (force) 來加以組織化 (organized) 或系統化 (systematized) [Anand et al., 1998: 803]。這種對秩序 (order) 及組織 (organization) 的抗拒，他們稱之為「無組織」、「組織解體」(disorganization)，或「組織零度」(zero degree of organization)。[Cooper, 1993: 181-182]

「零度」是無意義 (no meaning)，無形式 (no form)，而且是全然無序 (absolute disorder) 的一個狀態；「零度」的無秩序，本質上來說，正是一種「不可決定性」(undecidable) 的過程。秩序或組織 (order/organization)，皆是源自於「不可決定性」，它的形成並不是依據邏輯或理性之規則，而是透過外來 (externally) 強加的決定論 (determination)，而此一決定論就是勢力 (force) 或權力 (power)。不論是科學、行為或社會，所有系統的建立皆牽涉到權力的主張 (assertion of power)。權力者，乃是將思考以外的事或物，收編或歸納成爲一種形式 (form) 的過程 [Simmel, 1950: 357]。Marcuse 指出唯有透過社會權力 (social power) (包括權威、法律、組織) 的運作，「不可決定性」才可變成「可決定」(decidable)。他以美國十九世紀作家 Melville 的小說《比利·巴德水手》(Billy Budd, Sailor) [1970] 爲例子，藉由角色人物的分析，來印證唯有透過權力及暴力 (violence) 的運作，「不可決定性」才可能變成「可決定性」[Cooper, 1993: 188]。基此看法，後現代組織理論的建構方向，約可歸納如下：

(一)後現代主義對於知識建構的立場與反對權威的知識論性格，對組織分析而言，後現代組織理論更正視並接納組織中的多元性和歧異特質 (diversity)，而發展出所謂的歧異管理的理論和技術 [Golembiewski, 1998: 111-115]，其目的無非是在「同中求異」，希望在組織目標之下包容異質性，強調多元而非定於一尊，使在達成目標過程中更尊重人性，藉以增加組織的創造性。

(二)後現代主義者認爲知識的本質其實就是一種「詮釋的詮釋」(interpre-

tations of interpretations)，透過解釋及詮釋的方法，使研究者更能掌握組織的個別現象，因此後現代的組織分析，傾向於局部性及現場性的研究主題與設計 [Kilduff & Mehra, 1997: 469-472]，由於抱持反再現論 (anti-representationalism) 的立場，因此採取一種先行解構再行重構 (reconstruction) 的組織分析策略，目的在於讓組織出現更多的面向與特性。[Hatch, 1997: 54-55]

Hyman [1990] 曾經討論組織策略的彈性問題，並且以實例多方探討斷絕說與演進說的內涵與差異，他將八〇年代劃定為產業組織的轉捩點，因為戰後的經濟秩序已被一連串的危機擊潰，戰後的社會穩定情勢也已面臨挑戰。因此，唯有「對歷史斷層的觀念提出質疑」，討論組織的彈性策略才能更加具有包容性 [Hyman, 1989: 23]。在探討有關單一線性時間模式的問題時，Hyman 曾有精闢的見解，認為要在斷絕說與演進說之間取得平衡其實還是可行的：[1989: 2]

如果說歷史的演變只是不斷地因循過往，那麼也就沒有任何新舊的交界點了，所謂的開創新局必定有承續舊的部分，任何新產品也都有老產品的影子，但這是否意味著所有企圖找到歷史的斷層線都將徒勞無功？當然不是，在我們記錄歷史時很重要的一點是，必須同時注重穩定性與變動性，以及這兩者之間的相互影響情形。

可是這樣就夠了嗎？假若有些特定事物的時間流程是循環而不是線性的，又將如何呢？Hyman 的這一套概念：銜接點、因循過往、創造新局，以及變化本身，都是建立在線性發展的假設之上。說得明白點，每一代的人都只看到在自己面前所展現的那一段時間地毯，這種根深蒂固的信念，主宰了吾人的思考模式。然而，這種想法未免視野太短，似乎並未考慮到歷史可能是不斷重演的特質。研究者一旦服膺這套理念，那麼在探討組織變遷的問題時，就很容易掉入時間決定論的陷阱。歷史不斷地往前推展，在前進的過程中呈現在我們面前的必定是新的而且是從未發生過的；時間決定論使我們相信歷史只是一連串前後相關的事件而已。

將循環時間概念用到組織形態的研究上又會有什麼樣的結果呢？有沒有一些現有研究可供引用，以避免落入時間決定論的陷阱呢？1982年柴契爾夫人領導下（Thatcherism）的英國與1932年的英國有許多相似的地方，但相異之處也不少，這麼說來，是不是又要放棄循環時間觀，再次回到線性時間觀呢？是不是可以不要墨守非「線性」就是「循環」的法則，讓線型的比喻與「週而復始的神話」不再針鋒相對，勢不兩立？方法上似須考慮事物演變時的所有異質因素，並建立起螺旋狀的時間概念用以取代線性及循環概念，如此據以解釋組織變遷的新理論才會逐漸形成 [Burrell, 1992: 177]。在螺旋型的時間概念中，進步與退步可能在前一秒鐘齊頭並進，但在後一秒鐘則又背道而馳。以「組織衝突」這一概念而言，螺旋型時間比線型時間或循環型時間恰當多了。如果認定歷史是單一線型，向前延伸的，或認定它是週期循環且可預見的，而事實上衝突也的確存在的話，那麼在自我設限的情況下又如何尋求突破呢？對於有關歷史或組織形態的研究成果，我們需要多方考證，以求至善，因為歷史上存在著許多受到忽略的組織形態，有數據顯示，最近一百年內曾出現過的組織形態中有百分之九十九點五已被遺忘，而且時間距離我們越遠，越容易被淡忘 [Burrell, 1992: 180]。也許我們可以輕易使人相信，無政府組織是適合於二十一世紀的組織形態，但我們必須先解釋，為何如此高比率的組織型態在過去的歲月中會衰頹消失無蹤呢？

Goodway 曾經談到，「無政府主義最近正逐漸擺脫被置於歷史廢墟的命運」，以及「無政府組織非常適用於今日，我們有必要實踐無政府理念，因此，無政府主義過去的歷史必須拿出來加以仔細研讀」 [1989: 2]。消費合作社運動也有類似遭遇，Cornforth 等人指出，有一段時間，自產自銷的合作社運動缺乏理論與行動上的支持，使得幾乎完全停滯，於是「到了七〇年代『新浪潮』的工人合作社再度興起時，只剩下不到三十個合作社會員，其中大部分也沒有在進行交易了」 [Cornforth et al., 1988: 17]。如果我們看看七〇年代的社會組織就會發現，的確很少有無政府及合作社的組織。固然有很多衝突因素促使這些組織沒落，但往後的日子則可能還會有其他影響的因素出現，如果想要好好研究這些衝突因素，就非得要把過去的歷史拿出來仔細研讀不可，唯有能夠放眼過去，才能展望未來。在研究這些多元化的時間概念之前，

我們要先認清歷史，從過去、現在到未來，本身根本很難輕易下定論。這與後現代批判單一歷史論的態度不謀而合。時間概念通常借自於基礎幾何學，時間概念也從空間概念得到許多啓發。時間模式可以是線型、循環型（圓形）或螺旋型，而且歷史遺跡顯示，人類活動會造成一種與時間相呼應的形象。換言之，組織形態的演變可能是持續進步的、直線的、創新的；也有可能是重覆的、循環的、可訴諸歷史的；也可能同時是兩者，或兩者都不是。

九〇年代再度興起的無政府組織與消費合作社仍會面臨新的挑戰，未來十年內的新挑戰將是另一套結構及另一套方法的出現，此種挑戰可能是產生於組織內部，也可能來自於外在的環境。但這些新的挑戰卻能激勵組織，使其功能更加健全，以順應時代潮流並維護固有的民主式管理 [Cornforth et al., 1988: 103]。螺旋型時間觀的組織研究者，不但能夠跟隨當今的學術潮流，同時又能細讀那些為主流文化所掩蓋的前人研究；一方面沈潛於理論的探索，一方面又能跳脫理論的牽絆，自創一格，頗能兼容並包各種衝突因素的同時存在。

組織理論的發展不可能不受各種思想潮流的影響，一九八〇年代以來對先進精密研究的內在衝突，組織真相的意識形態，以及對實證主義的科學哲學等的批評 [Argyris, 1980; Salaman and Thompson, 1981; Bhagat, 1983]，都是組織理論邁向後現代觀念的重大步伐。另有一些著作著重於討論組織過程的弔詭 [Smith & Berg, 1987]，合作組織研究 [Reason, 1988]，領導階層的社會結構 [Srivastra & Barrett, 1988] 以及行為研究 [Pasmore & Friedlander, 1982] 等也都因後現代的衝擊而有了重大轉變。此外，後期的系統控制理論，由開始質疑實證主義的認識論基礎，轉而逐漸的重視自省過程 (self-reflexive processes) [Steier, 1991]，也對組織理論的後現代化有卓越貢獻，不僅將組織視為文化系統的創造，而且也發展出象徵性的真實表徵 (symbolic realities) [Morgan, 1997 及 Schein, 1990]，對後現代的再現與真實觀念也有相當的貢獻。Reed [1985]「社會的實務架構」(social practice framework) 也對後現代觀念的發展幫助不少。其他諸如：「呈現中的異質理論」(theories of emerging heterogeneity)，當代社會的組織瓦解和資訊的依賴理論 [Lash & Urry, 1987; Piore & Sabel, 1984] 也都顯示

組織理論業已走向後現代化，而且也對組織理論的研究注入了生命的活力。

然而，在後現代的脈絡裡，要發展出一套完整的理論則十分不容易，一方面是因為上述這些理論的發展，並沒有一個可資依循的理論架構 (fore-structure of intelligibility)，另一方面則是由於後現代主義偏偏又拋棄了傳統現代主義和浪漫主義的理論語彙。平實而論，如果我們的理論建構不以理性、動機、情感和文化等概念作為基礎，則將何去何從？將如何認真對待理論建構的過程？如果我們不能提供一個去除價值偏見的客觀描述和事實，那麼新的理論又將如何證明自己的基礎？如果理論缺乏基礎，只是語言的建構時，那麼又為什麼要做這些愚蠢的事呢？所有嚴肅文字在解構學者的手中只不過是故做姿態而已。如果理論的功用不僅著眼於自身的真理價值，而且亦兼容於實用意涵，那麼理論的聲音將恢復意義，而這樣的理論著作正是現代主義的主要特質與更具潛力的原因。因為在現代主義之下，一套完備的理論往往經過多年的研究，理論的元素不僅來自經驗資料，而且更植基於其可被理解 (intelligibility) 的意涵，清晰的溝通是其效用的基礎，強調理論與實踐的密不可分。後現代主義實在不需要害怕浪漫主義或現代主義的復甦，因為它皆有助於某種形態的活動或某些問題的解決。我們應該像後現代建築師一樣，自由自在的汲取歷史蘊含的能量。

## 六、結語

如果將環境 (environment) 界定為各種足以影響組織的外圍因素 (parametric factors)；而將結構 (structure) 解釋為是由於時間的經過而呈現出的組織特色時，那麼就不難看出歷史 (時間) 與環境間的彼此對應面向。環境影響組織，但卻不太受到組織的影響；至於時間則對組織帶來穩定的力量，此對於結構而言，不啻是一項塑造其固有特性的要素。換句話說，環境干擾結構，但歷史則維持結構。透過這一個簡單的推論，直間接又引發出一些有趣的問題；亦即，第一，當人們有意改變組織的時候，往往會透過對環境的強調，以顯示環境對組織變遷的需求性；反之，當人們有意維持組織型態的時候，他們便設法抵制環境，並訴諸歷史的力量，儘量維護它的原狀。



當然，此種抵制的行動，有時幾近於盲目，比方說一九八〇年代美國的汽車製造業，由於礙於沉入成本，不願放棄原有設備以生產應時的小汽車，因此在白宮的辯論中即曾堅稱：為自由而移民新大陸的後裔，不可能為了昂貴的汽油，而改用有安全顧慮的小汽車；並辯稱：儘管二次大戰末期最艱困的時候，汽油依然未曾昂貴到難倒美國的地步，凡此皆是訴諸歷史而抵制變遷的實例。第二，當組織被環境影響的程度還很低的時候，其改變的範圍也很小，而此種改變，在一般的情形下，大多是在不規則的變動下發生的；惟此種不規則的變動，一旦在長時間中都出現時，勢將腐蝕歷史長期以來所已建立的結構型態，其結果，終將導致明顯的組織解體現象。

過份強調組織歷史的重要性，固然會滯礙組織的變遷，而且也會阻礙組織的興革。然而，此種強調，在某種程度上，卻扮演了極其重要的警惕功能。蓋不論是已有的理論，抑或目前的各種研究來看，始終是將組織看成為一種超歷史的主體（ahistorical entity），誤以為它能夠在一朝一夕之間予以完全的改變。在研究過程中，如果以某一變數作為其他另一變數的數學函數時，比方說，將組織分化看成為組織規模的函數時，那麼問題的嚴重性，將更為明顯。凡是以二個依變數以及一個以上的自變數而建構的模式，往往會忽略一個事實，亦即：組織特性的改變，絕大多數是以其早期的相同特性作為衡量的指標。此一原則，不僅適用於一般組織，而且也可以應用於任何制度化的社會結構之中。因此，任何一個組織皆將受到時間及歷史因素的影響，在研究上當需考慮此一事實並設法抽離出：到底在那些條件下，可以透過歷史及時間因素去促進或抑制組織的惰性，並將之應用於組織的實作之中。

## 參考資料

- Anand, V., Manz, C., and Glick, W.  
 1998 'An Organizational Memory Approach to Information Management.' *Academy of Management Review*. 23(4):796-809.
- Argyris, C.  
 1980 *Inner Contradictions of Rigorous Research*. New York: Academic Press.
- Bhagat, R.  
 1983 'Intellectual Performance and Utilization in a Two-Paradigm Administrative and Organizational Science: A Philosophy of Science-based Assessment', in R. H. Kilmann and K. Thomas and Associates (eds.), *Producing Useful Knowledge for Organizations*. New York: Praeger, pp. 91-112.
- Blyton, P., Hassard, J., Hill, S., and Starkey, K.  
 1992 *Time, Work and Organization*. London and New York: Routledge.
- Bryman, Alan  
 1992 *Charisma and Leadership in Organizations*. London: Sage.
- Burrell, Gibson  
 1992 'Back to the Future: Time and Organization', in Michael Reed and Michael Hughes (eds.), *Rethinking Organization: New Directions in Organization Theory and Analysis*. London: Sage Publications, pp. 163-183.
- Canguilhem, G.  
 1978 *On the Normal and the Pathological*. Dordrecht: Reidel.
- Chandler, A. D.  
 1977 *The Visible Hand*. Harvard University Press.
- Clark, P. A.  
 1987 'A Review of Theories of Time and Structure for Organizational Sociology', in S. B. Bachrach and S. M. Michel (eds.), *Research in the Sociology of Organizations*. Greenwich, Connecticut: GAI Press, pp. 54-63.
- Clark, A.  
 1993 'Chronological Codes and Organizational Analysis', in J. Hassard and D. Pym (eds.), *The Theory and Philosophy of Organizations: Critical Issues and New Perspectives*. London and New York: Routledge, pp. 137-163.
- Clegg, S. & Dunkerley, D.  
 1980 *Organization, Class and Control*. London: Routledge.
- Clegg, Stewart  
 1994 'Weber and Foucault: Social Theory for the Study of Organizations', *Organization*. 1(1):149-178.
- Cooper, Robert  
 1993 'Organization/Disorganization', in J. Hassard and D. Pym (eds.), *The Theory and Philosophy of Organizations*. London and New York: Routledge, pp. 167-197.

- Cooperider, D. L. and Srivastva, S.  
1987 'Appreciative Inquiry into Organization Life', *Research in Organizational Change and Development*. 1:129-169.
- Cornforth, C. et al.  
1988 *Developing Successful Worker Cooperatives*. London: Sage.
- Cox, T. H.  
1993 *Cultural Research in Organizations: Theory, Research and Practice*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Denhardt, R. B.  
1981 *In the Shadow of Organization*. Lawrence, KA: Regents Press.
- Derrida, J.  
1978 *Writing and Difference*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Fieldler, F., Chemers, M. and Mahan, L.  
1976 *Improving Leadership Effectiveness: The Leader Match Concept*. New York: John Wiley & Sons.
- Filipcove, B. and Filipec, J.  
1986 'Society and Concepts of Time', *International Social Sciences Journal*, 107:19-32.
- Fine, M. G.  
1996 'Cultural Diversity in the Workplace: The State of the Field', *Journal of Business Communication*. 33:485-502.
- Francis, A.  
1989 'The Structure of Organizations', in K. Sisson (ed.), *Personnel Management in Britain*. London: Basil Blackwell, pp. 55-77.
- Frisby, D.  
1985 *Fragments of Modernity*. Oxford: Polity.
- Foucault, M.  
1984 *The Foucault Reader*. Edited by P. Rabinow. Penguin.
- Gergen, K. J.  
1992 'Organization Theory in the Postmodern Era', in Michael Reed and Michael Hughes (eds.), *Rethinking Organization: New Directions in Organizational Theory and Analysis*. London: Sage Publications, pp. 207-226.
- Golembiewski, R. T. and Slevenson, J.  
1998 *Cases and Applications in Nonprofit Management*. F. E. Peacock Publishers, Inc.
- Goodway, D. ed.  
1989 *For Anarchism*. London: Routledge.
- Gurvitch, G.  
1964 *The Spectrum of Social Time*. Dordrecht: Reidel.
- Habermas, J.  
1981 'Modernity Versus Postmodernity', *New German Critique*. 22:3-14.

- Hatch, M. J.  
1997 *Organization Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspectives*. London: Oxford University Press.
- Harvey, D.  
1989 *The Condition of Postmodern*. Oxford: Blackwell.
- Hollander, E.  
1958 'Competence, Status and Idiosyncrasy Credit', *Psychological Review*. 65:117-127.
- Homans, G. C.  
1974 *Social Behavior in its Elementary Forms*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Hyman, R.  
1989 *The Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate*. London: Macmillan.
- Kaplan, R.  
1984 'The Evolution of Management Accounting', *Accounting Review*. 59(3):390-418.
- Kilduff, M., and Mehra, A.  
1997 'Postmodernism and Organizational Research', *Academy of Management Review*. 22(2):253-481.
- Landes, D. J.  
1983 *Revolution in Time*. Boston: Belknap.
- Lash, S. and Urry, J.  
1987 *The End of Organized Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Lawrence, P. and Lorsch, J.  
1967 *Organization and Environment*. Cambridge, MA: Harrard Graduate School of Business Administration.
- Lyotard, J. F.  
1984 *The Post Modern Condition: A Report on Knowledge*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Martins, H.  
1974 'Time and Theory in Sociology', in J. Rex (ed.), *Approach to Sociology*. London and New York: Routledge, pp. 246-294.
- Maslow, A. H.  
1961 'Peak Experiences as Acute Identity Experiences', *American Journal of Psychoanalysis*. 21:254-260.
- Mayer, J. P.  
1956 *Max Weber and German Politics*. London: Faber & Faber.
- Mayo, E.  
1933 *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
- McGregor, D.  
1960 *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

- McMillan, C. J.  
1985 *The Japanese Industrial System*. Berlin: de Gruyter.
- Meyer, Marshall W.  
1977 *Theory of Organizational Structure*. Indiana: The Bobbs-Merrill Company, Inc.
- Mitroff, I.  
1984 *Stakeholders of the Mind*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Morgan, G.  
1997 *Images of Organization*. London: Sage.
- Pasmore, W. and Friedlander, F.  
1982 'An Action Research Program for Increasing Employee Involvement in Problem Solving', *Administrative Science Quarterly*. 27:343-362.
- Piore, M. J. and Sabel, C. F.  
1984 *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Pollard, S.  
1965 *The Genesis of Modern Management*. Edward Arnold.
- Reason, P.  
1988 *Human Inquiry in Action*. London: Sage.
- Reed, M.  
1985 *Re-directions in Organizational Analysis*. London: Tvaistock Publications.
- Salaman, G. and Thompson, K.  
1981 *Control and Ideology in Organizations*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Schein, E. H.  
1990 'Organizational Culture,' *American Psychologist*. 45:109-119.
- Slaughter, R.A.  
1996 'How to Develop A Social Foresight Capacity', in Howard F. Didsbury, Jr. (ed.), *Future Vision: Ideas, Insights and Strategize*. Maryland: World Future Society, pp. 88-100.
- Simmel, G.  
1950 *The Sociology of Georg Simmel*. New York: Free Press.
- Smith, K. and Berg, D.  
1987 'A Paradoxical Conception of Group Dynamics', *Human Relations*. 40:633-658.
- Srivastva, S. and Barrett, F. J.  
1988 'The Transforming Nature of Metaphors in Group Development: A Study in Group Theory', *Human Relations*. 41:31-64.
- Steier, F. ed.  
1991 *Research and Reflexivity*. London: Sage.
- Thompson, J. D.  
1967 *Organizations in Action*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Weber, M.

1948 *From Max Weber: Essays in Sociology*. Translated, Edited and with an Introduction by H. H. Gerth and C. W. Mills, London: Routledge & Kegan Paul.

Williamson, O.

1975 *Market and Hierarchies*. New York: Free Press.

Wittfogel, K.

1961 *Oriental Despotism*. Yale University Press.

Zalesnick, A.

1970 'Power and Politics in Organizational Life', *Harvard Business Review*. 48:47-60.

# Time and Organization

Wen-shien Peng

Sun Yat-Sen Institute for Social Sciences and Philosophy, Academia Sinica

## ABSTRACT

This paper contends that the understanding, description and explanation of organizational events requires the use of a plurality of chronological codes, including both heterogeneous as well as the homogeneous codes.

Theories of time have passed through two paradigmatic evolutions in sciences, each of which is highly relevant to organizational studies. In what follows, I shall first by the chronological codes, take a brief scan of the influence of romanticism and modernism on traditional and current accounts of organization through the use of chronological codes. I shall then outline what I believe to be critical ingredients of postmodernism and offer a preliminary scaffold for a postmodern theory of power and efficiency in organizational processes.

Key Words: ahistorical entity, anti-representationalism, chronological codes, contingent periodicity, disorganization, heterogeneous codes, homogeneous codes, postmodernism, romanticist, zero degree of organization