

# 复杂组织理论：组织研究的新趋势

刘汉民, 解晓晴, 康丽群

(暨南大学 管理学院, 广州 510632)

**摘要:**通过重新界定复杂组织概念与划分组织理论演进阶段, 本文构建了复杂组织研究的一般理论框架, 分析了复杂组织理论研究的特点, 并探讨了复杂组织理论研究的新趋势。研究发现, 复杂组织是组织演化到一定阶段出现的新组织形式, 是以整体涌现性为主要特征的复杂系统; 组织理论的演进是一个不断继承与发展的过程, 各组织理论范式之间相互关联、相互促进; 在组织研究范式、组织形式和组织理论的相互作用下, 组织理论的演进趋向于复杂组织理论。

**关键词:**复杂组织; 组织理论; 复杂系统; 复杂环境

**中图分类号:**F270 **文献标志码:**A **文章编号:**1009-1505(2015)05-0102-09

## The Theory of Complex Organizations: New Trends in Organizational Studies

LIU Han-min, XIE Xiao-qing, KANG Li-qun

(School of Management, Jinan University, Guangzhou 510632, China)

**Abstract:** This paper establishes a general theoretical framework about the study of complex organizations (COs), analyzes the characteristics of the theory of complex organizations (TCOs), and discusses the new trends of TCOs through redefining the conception of COs and dividing the evolutionary stage of organization theory (OT). The results show that, as the complex systems characterized by the global emergence, COs are the new forms of organizations when organizations evolved to a certain stage; the evolution of OT is a constantly inheritable and developmental process due to the interconnection and mutual promotion among the paradigms of OT. In addition, under the interaction of organizational research paradigm, organization and OT, OT gradually evolves to TCOs.

**Key words:** complex organizations; organization theory; complex systems; complex environments

**收稿日期:**2015-06-28

**基金项目:**国家社会科学基金重大项目“新组织理论和组织治理研究”(11&ZD153); 国家社会科学基金一般项目“复杂组织目标和效能评估研究”(13BGL004)

**作者简介:**刘汉民, 男, 暨南大学管理学院教授, 博士生导师, 主要从事公司治理和组织理论研究; 解晓晴, 男, 暨南大学管理学院硕士研究生, 主要从事公司治理和组织理论研究; 康丽群, 女, 暨南大学管理学院博士研究生, 主要从事公司治理和组织理论研究。

在经济全球化和互联网等信息技术的推动下,传统的层级制组织系统逐渐被信息化、网络化和智能化的新系统所取代,组织形式逐渐演变为复杂的网络组织,组织与组织之间也不再是简单的对抗或协作,而是战略竞合与战略联盟等新型组织群体的应运而生。组织的外部环境越来越具有不确定性,组织与环境的边界日益模糊,组织在被动适应环境的同时对环境也有能动的反作用。在此背景下,传统的组织理论难以对复杂的组织、环境、组织与环境的关系等做出科学解释,一些学者开始将复杂系统理论引入组织研究,提出了许多富有创见的成果。不过,迄今为止,学术界对复杂组织并没有提出一个广为接受的定义,复杂组织研究的理论框架和逻辑体系尚在建立之中。本文在借鉴前人研究成果的基础上,分析了组织的演化过程、复杂组织的概念、组织理论的演进特点,构建了研究复杂组织的一般理论框架,并探讨了复杂组织研究的发展趋势。

## 一、组织的演化过程

学术界对组织演化的研究经历了组织对环境的“适应”到环境对组织的“选择”,再到组织与环境协同演化的过程<sup>[1]</sup>。虽然研究视角不同,但基本上都将组织演化过程划分为变异(Variation)、选择(Selection)和保留(Retention)三个阶段<sup>[2]</sup>,此种划分方法是从生物演化角度分析组织的横向演化过程,忽略了组织的纵向演变,难以反映组织演化过程中外部环境和内部结构的变化。本文根据组织研究的隐喻法,将组织的演化过程划分为机械组织、有机组织和复杂组织三个阶段(见表1)。

表1 组织的演化

演化阶段	组织结构形式	外部环境特征	内部结构特点
机械组织	官僚层级制	稳定性、确定性	以行政命令为基础的层级结构;高度集权
有机组织	事业部制、矩阵制	动态性、不确定性	以项目为中心的层级(矩阵)结构;中度集权
复杂组织	网络组织、虚拟企业	复杂性、动荡性	以任务为导向的团队式结构;低度集权

在机械组织阶段,组织环境被认为是稳定的、确定的,组织被设计成基于行政命令的、高度集权的官僚层级制结构。这种机械组织形式具有水平与垂直方向上的高度差异化(权威和控制的层级结构)、高度形式化(角色、职责等均固定)、权力中心化(高层决策)、工作标准化、监督与声望(基于权威和职位)、纵向沟通等特征<sup>[3]111</sup>。虽然机械组织在工业社会是最高效率的管理形式<sup>[4]4</sup>,但其难以适应变化的外部环境,会导致官僚主义,当组织中一些人的利益优先于组织目标时,会产生未曾预料的、不需要的后果,并且扼杀员工的人性<sup>[5]28</sup>。

在有机组织阶段,组织环境被认为是动态的、不确定的,组织管理者开始认识到组织环境变化对组织发展的影响,组织目标由外部环境对组织施加的压力而产生,组织边界不再固定,组织活动系统也不完全适应外部环境<sup>[6]</sup>。在此阶段,组织被设计成以项目为中心的层级(矩阵)结构。这种有机组织形式具有水平与垂直方向上的高度集成化(基于任务知识的权威和控制网络)、低度形式化(任务与职责非固定)、权力非中心化、工作协调化、个人专长与创造性、部门间的横向沟通等特征<sup>[3]111</sup>。其表明了组织设计者的开放视角,对处理组织与环境的权变关系、实现组织的变革与创新、理解组织的生态种群等都有积极作用<sup>[5]66</sup>,但没有体现出组织在适应外部环境的同时对环境的能动作用。

在复杂组织阶段,组织环境被认为是复杂的、动荡的,组织被当作有自主性(Autonomy)、循环性(Circularity)和自我参照性(Self-reference)特征的生命系统<sup>[7]</sup>,组织与环境关系由组织被动地适应环

境向组织与环境协同演化方向发展。为适应复杂多变的外部环境,传统的组织形式逐渐被以任务为导向的团队式组织所取代,如网络组织和虚拟企业。网络组织是以独立个体或群体为结点经由彼此间复杂多样的经济联结而形成的介于企业与市场之间的一种制度安排<sup>[8]</sup>,而虚拟企业是由处在价值链中不同环节的具有核心能力的独立厂商所构建的动态企业联合体<sup>[9]</sup>。这两种组织结构形式是具有联合性、协调性和复杂性特征的复杂网络,是立体网状传导结构,即在宏观层次上是层级结构,在微观层次上是网状结构<sup>[10]</sup>。

根据上述,可将复杂组织的特征概括如下:第一,组织结构具有网络性。为从外部环境中获取稀缺性资源,各主体在共同利益的驱使下形成具有互动特征的联合体,复杂组织结构的网络性日益显现;第二,外部环境具有不确定性。复杂组织的复杂性、复杂组织间关系的动态性增强了外部环境的不确定性,复杂组织既不知道未来会发生什么,也不知道发生的概率;第三,复杂组织与外部环境的关系具有协同性。复杂组织对外部环境有“适应”功能,外部环境对复杂组织也有“选择”作用,二者相互影响、协同演化。

## 二、复杂组织概念的界定

学术界对复杂组织概念的界定主要有四种视角:早期的组织社会学、演化经济学、组织研究情境和复杂性科学<sup>[11]</sup>。早期的组织社会学将复杂组织视为以目标实现为导向的“社会单元”<sup>[12]</sup>、大型的“活动系统”<sup>[13]</sup>、高管权力运行的“工具”<sup>[4]5</sup>等,而演化经济学却将复杂组织视为大型的“商业组织”<sup>[14]</sup>、技术变迁与经济发 展的“中介”、理想市场、理想层级与理想非正式网络的“混合体”<sup>[15]</sup>。与以上两种视角都不同,组织理论的许多学派将复杂组织视为研究情境,且并未对其做出明确界定。如系统学派认为复杂组织是“一般系统”<sup>[16]448</sup>“开放系统与封闭系统的统一”<sup>[17]</sup>。当复杂性科学诞生以后,学术界对复杂组织的理解又发生了转变,将复杂组织视为具有组织复杂性特征的复杂系统(或复杂适应系统)<sup>[18]</sup>。

从上述可以发现,不仅复杂组织本身是复杂的,而且对复杂组织的认知也是复杂的。也就是说,本体论和认识论意义上的复杂组织都具有复杂性特征<sup>[19]</sup>。若将各种研究视角加以整合,即从本体论和认识论意义上界定复杂组织,自然具有全面性与合理性,但同时也在一定程度上模糊了复杂组织概念的内涵与外延,不便于具体分析复杂组织与组织演化的关系、复杂组织与简单组织的区别。由此,本文试图从复杂系统角度对复杂组织概念的内涵与外延做出界定。

根据学术界的现有研究,复杂系统的基本特征可概括如下<sup>[20]</sup>:(1)大量相互作用的要素。构成复杂系统的要素可以是简单的,但在相互作用关系下会呈现出复杂系统的整体功能;(2)开放性。复杂系统中的要素与外部环境进行物质、能量与信息等的交换,系统从环境摄取资源,并将系统“产品”输出到环境;(3)反馈环。复杂系统内部存在大量的正反馈与负反馈,系统要素了解自己的行为结果,并会调整自身行为与其他要素行为相适应;(4)非线性。复杂系统要素的相互作用使得复杂系统具有非加总性,即系统整体功能并不等于系统要素功能之和;(5)自组织性。在没有外部指令的情况下,复杂系统会自发地调整内部各要素的相互关系,以提高系统整体的适配度;(6)涌现性。涌现性是复杂系统要素非线性关系以及复杂系统自组织特性的外在表现形式,是任何系统要素都不具有的性质;(7)吸引子。复杂系统围绕吸引子运行,一个系统有多个吸引子,意味着复杂系统在演化过程中可能表现出多种不同的行为;(8)记忆性。复杂系统的历史状态对其未来行为有重要影响;(9)不可替代性。复杂系统的特性与功能不能用低于其复杂程度的其他系统或模型来表现。

在上述特征中,涌现性是系统中一组要素所具有的属性,由要素耦合而成的系统可具有不同程度

的涌现性——局部涌现与整体涌现<sup>[21]4</sup>。一般认为,复杂系统具有整体涌现性,研究者不可能从微观要素的构成及其相互关系来推断复杂系统的整体功能<sup>[22]</sup>。从系统的局部涌现到整体涌现是一个渐进的过程。复杂系统的整体涌现可表现为涌现复杂性(Emergent Complexity)与涌现简单性(Emergent Simplicity),这意味着简单事物的聚集可具有复杂的涌现性质,而复杂事物的聚集也可具有简单的涌现性质<sup>[21]5</sup>。可见,复杂系统与简单系统的区别具有相对性,整体涌现仅可作为复杂组织与简单组织相区别的主要特征。

复杂组织既有与简单组织相区别的内涵,也有限定其指代对象的外延。通过分析复杂系统的环境特征可推断出复杂组织的外延。复杂系统的外部环境是系统性与非系统性的统一<sup>[23]</sup>,研究者不能笼统地将系统环境视为复杂巨系统的组成部分,但这并不排除由复杂系统以及与复杂系统相互作用的环境要素所构成的复杂巨系统的存在。复杂系统边界具有模糊连通性,不仅可将复杂系统与外部环境分隔开来,还可将复杂系统与外部环境联系起来。此外,构成复杂系统的要素可能处于不同的空间位置,且要素之间的联系也可以是虚拟的,即系统与系统之间可通过系统要素建立起相互渗透的关系<sup>[24]</sup>。根据复杂系统边界的模糊连通性和系统之间的相互渗透性,可推断出复杂组织的外延:若考虑复杂组织本身,则其外延包括所有复杂组织形式;若考虑复杂组织与外部环境要素的关系,则其外延包括复杂组织以及与复杂组织相互联系、相互作用的外部环境因素。

综合上述复杂组织内涵与外延的分析,可对“复杂组织”概念做出两种界定:第一,从狭义上说,复杂组织是组织演化到一定阶段出现的,以整体涌现性为主要特征的组织形式;第二,从广义来看,复杂组织是由组织本身及其环境因素所构成的,以整体涌现性为主要特征的复杂巨系统。本文所研究的复杂组织是指狭义的复杂组织。

### 三、组织理论的演进

不同的组织哲学产生不同的组织研究方法论,运用不同的方法论产生不同的组织理论<sup>[25]</sup>。若将组织研究方法论视为一种组织研究范式,则组织研究范式的演化可作为划分组织理论演进阶段的标准。由于组织研究范式经历了简约范式、系统范式、复杂范式的演化过程,组织理论的演进可相应地划分为经典范式、系统范式和复杂范式三个阶段,每一阶段都有不同的组织理论流派(见表2)。

表2 组织理论的演进

演进阶段	组织理论流派	观点主张
经典范式	古典组织理论	通过组织的规范化提高组织的效率和效益;“理性”假设
	行为科学组织理论	组织中的社会关系对组织绩效的积极作用;“有限理性”假设
系统范式	现代组织理论	强调组织与环境的互动关系;组织“硬实力”的创造
	当代组织理论	关注组织主动性和积极性;组织“软实力”的培养
复杂范式	复杂组织理论	将组织视为复杂系统,研究复杂组织特征、复杂组织与复杂环境的协同演化

在经典范式阶段,以牛顿力学为代表的经典理论本质上是简化主义:它将所有的复杂现象简化为最简单的组件,试图运用标准的、确定的方法来分析组件的特征,进而推知现象的总体特征<sup>[26]</sup>。这种“化整为零”的方法论促进了组织理论中古典组织理论和行为科学组织理论的诞生。古典组织理论以追求组织效率和效用的最大化为目标,忽略了组织成员的心理需要,而行为科学组织理论分析组织成

员的心理变化,强调组织中个体需要的满足;古典组织理论研究组织的规范化与正式化,而行为科学组织理论关注组织中的社会关系对组织绩效的影响;古典组织理论的观点依赖于“理性”假设,而行为科学组织理论的主张则依据“有限理性”标准。显然,古典组织理论与行为科学组织理论在研究视角上有不同。不过,二者都以封闭的、确定的、静态的世界观看待组织,这归因于二者在经典范式下对组织的认识与理解。

在系统范式阶段,一般系统论作为科学联合的基础而被提出,开放系统模型促进了组织理论和管理实践的概念化<sup>[16]447</sup>。随着系统论引入组织科学,组织研究的着眼点已从部分转移到整体,从组织自身转移到组织环境。在系统范式指引下,现代组织理论和当代组织理论逐渐成为主流。现代组织理论研究的是作为系统的组织与外部环境的关系、组织管理的“随机应变”、组织种群的时空动态和相互作用机理、组织对环境资源的依赖程度以及组织生存与发展的“制度化环境”<sup>[27]</sup>。当代组织理论则探讨的是组织成员的共同价值观、组织的自我学习、组织间的竞合方式、组织的全面质量管理体系、组织业务流程的再设计、组织竞争优势的来源等<sup>[28]</sup>。在系统范式下,现代组织理论认为组织只能被动地适应环境,主张组织“硬实力”(指充分利用组织资源以获取短期效益)的创造,而当代组织理论开始关注组织的能动作用,倡导组织“软实力”(指塑造组织文化以谋取持续发展)的培养。可见,二者在视角上有不同,但它们都遵循相同的研究范式——将组织视为开放系统,并积极寻求组织与环境的适应。不过,二者都没有对组织与环境的复杂性及其相互关系做系统的探讨。

在复杂范式阶段,以复杂性理论为标志的新方法诞生了。从上世纪90年代开始,复杂系统理论被广泛运用于组织研究,复杂组织理论将成为组织研究的重要流派之一。与传统组织研究不同的是,复杂组织理论研究的是复杂条件下的动态开放系统,既包括组织自身的复杂,也包括组织环境的复杂。不过,迄今为止,学术界对复杂组织的研究尚未形成完整的理论体系,甚至缺少概念性的理论框架。基于此,本文构建了一个复杂组织研究的一般理论框架(见图1):

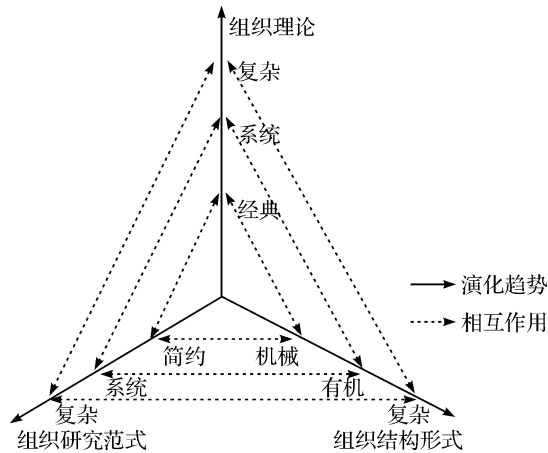


图1 复杂组织研究的一般理论框架

图1描绘了组织研究范式、组织结构形式和组织理论三者的演化趋势、相互关系以及组织研究的总体演化趋势。从图1可看出:

第一,复杂化是组织研究范式、组织结构形式和组织理论演化的共同趋势。组织研究范式的演化经历了简约范式、系统范式和复杂范式三个阶段;组织结构形式的演化经历了机械组织、有机组织和复杂组织三个阶段;组织理论的演进也经历了经典范式、系统范式和复杂范式三个阶段。可见,组织研

究范式、组织结构形式和组织理论三者的演化都遵循由简单到复杂、从低级到高级的演化路径,复杂化是三者演化的共同趋势。

第二,组织研究范式、组织结构形式和组织理论之间是协同演化的关系。三者之间任意一者的发展会对另外两者的演化起促进作用,另外两者的演化也会产生反作用,如组织研究范式的发展促进组织结构形式和组织理论的演化,组织结构形式和组织理论的演化对组织研究范式的发展有反作用。

第三,在组织研究范式、组织结构形式和组织理论复杂化趋势和相互关系的推动下,组织理论的演进趋向于复杂组织理论。在组织、组织环境以及二者关系日益复杂的条件下,研究复杂现象的复杂系统理论被用于组织研究,组织研究方法不断创新,组织研究范式趋于复杂化;组织“适应”能力与环境“选择”作用协同关系不断增强,组织结构形式将进行变革,组织结构形式趋于复杂化;组织学者不断将复杂范式用于分析复杂的组织现象,组织研究成果大量涌现,组织理论趋于复杂化。可以预见,未来的组织研究将在三者复杂化趋势和相互作用的驱动下,以复杂系统理论为研究方法,以复杂组织形式为研究对象,以复杂组织理论为研究内容。

#### 四、复杂组织理论研究展望

随着物联网、服务网和数据网的广泛应用,人类社会将迎来以信息物理融合系统(Cyber-Physical System)为基础,以高度数字化、网络化、智能化为标志的第四次工业革命<sup>[29]</sup>。在新工业革命的助推下,人类社会将迈入智能化时代,传统的组织生产方式将发生根本转变,复杂组织及其管理将面临新的冲击与挑战,与此同时,复杂组织理论研究也将呈现出新的趋势:

首先,从研究对象看,组织结构形式、组织间关系会更加复杂化。一方面,组织结构形式的更加复杂化。以工业4.0项目为代表的新一轮工业革命有两大主题,一是“智能工厂”,生产系统的智能化以及分布式生产设施的网络化;二是“智能生产”,以智能物流、人机互动以及3D技术为特征的生产过程的智能化<sup>[30]18</sup>。此种生产模式是借助信息通信技术将智能产品、智能物流、智能建筑、智能电网、智能移动等集成到智能生产过程的复杂系统,具有自我意识(Self-awareness)、自我预测(Self-prediction)、自我比较(Self-comparison)、自我重构(Self-reconfiguration)、自我维护(Self-maintenance)的能力<sup>[31]</sup>。也即是,未来的智能化生产模式具有明显的自组织特性,其组织结构形式将更加复杂化。另一方面,组织间相互关系的更加复杂化。在新技术环境下,信息技术和物理系统将被一体化应用于制造业和物流业,并在生产过程中采用物联网和服务技术,实际上是将与材料采购、生产过程、物流配送、销售市场有关的一切物流、人流和信息流统一起来,构建一个智能化、网络化的世界<sup>[30]10</sup>。这种新的价值网络具有横向整合、纵向整合、端对端整合的特征<sup>[30]11</sup>,与传统价值链相比,具有灵活性、动态性和自我优化性等优点。处在此种价值网络中的组织将具有高度互动性,组织间关系将更加复杂化。

其次,从研究方法看,组织研究将更加多样化。在新工业革命的影响下,组织环境更加不确定,组织形式更加灵活,组织研究方法的选择将具有情景化特征<sup>[32]</sup>。也就是说,不同的组织研究方法适用于不同的组织情境。虽然很难准确预测未来组织现象所适用的研究方法,但这并不阻碍组织研究方法的多样化创新。第一,组织研究方法的跨学科创新。复杂组织理论作为复杂系统理论与组织理论的结合,不但与自然科学中的物理学、化学、生物学等有联系,而且与社会科学中社会学、法学、经济学、管理学等也有交集。这种学科间的交叉性促进了复杂组织理论的诞生,并且推动复杂组织理论向前发展。未来的复杂组织研究将综合各学科的研究视角进行跨学科创新。第二,现有组织研究方法的综合。近年来,由于组织现象的多样性、动态性和复杂性,许多学者开始将定性研究方法和定量研究方法相结合,提出了第三种研究方法——混合研究法<sup>[33]</sup>。此种方法综合了前两者的特点,能从多个视角分析复杂

的组织现象。第三,组织研究新方法的运用。为探索复杂组织内部正式结构与非正式结构的关系、复杂组织的整体涌现性以及复杂组织内部主体的相互关系,一种组织研究的新方法——赛丽芬框架(Cynefin Framework)被研究者们开发出来<sup>[34]</sup>。

最后,从研究内容看,复杂组织理论研究更加集成化。第一,复杂组织形式研究的集成化。近年来,学者们已对组织复杂性进行了多视角的研究<sup>[35]</sup>,而对复杂组织的内部结构特征(结构维度的测量与作用机制的模拟)一直关注较少;为适应复杂的外部环境,组织形式具有灵活性和流动性,这与组织作为社会实体,强调整体性和固定性有一定背离,要促进组织灵活性就会以丧失组织本质(Essence of Organizing)为代价,而要保持组织的稳固性就会失去组织灵活性,复杂组织可能陷入两难困境<sup>[36]</sup>;在组织内外复杂化趋势下,组织在成长过程中,以组织形式为代表的组织身份可能越来越模糊,组织身份的识别问题引起学者们的广泛关注<sup>[37,38]</sup>。未来的复杂组织形式研究将在内部结构特征、组织形式困境、组织身份识别等方面进行集成化分析;第二,复杂组织环境研究的集成化。一些学者对复杂环境的动荡性<sup>[39]</sup>、复杂性<sup>[40]</sup>、不确定性<sup>[41]</sup>等做了分散性研究,尚未形成理论体系;有学者对复杂环境特征进行了理论阐述,很少运用新的研究方法或工具对复杂环境进行测量与模拟,未来将会采用新的方法或工具进行系统性研究,如系统动力学和模糊逻辑(Fuzzy Logic)在模拟复杂环境中的应用<sup>[42]</sup>;也有学者已注意到组织环境对组织绩效和效能的影响<sup>[43]</sup>,但很少考虑组织对环境的反作用。未来的复杂环境研究将在体系构建、测量与模拟、组织与环境互动机理等方面进行集成化研究;第三,复杂组织与复杂环境关系研究的集成化。复杂组织与复杂环境的相互作用是复杂性的重要来源,处理二者间关系将面临如何应对复杂性的问题(学术界存在组织复杂性增加还是组织复杂性减少的争论),而组织复杂性的应对仅是复杂组织管理的一个方面,未来将对复杂组织管理提出切实可行的建议<sup>[44]</sup>;在复杂条件下,不仅组织的外部环境是不确定的,而且组织系统中的某个微小扰动也可能带来不可预测的后果,防范和化解复杂组织危机是组织发展的客观需要<sup>[45]</sup>;复杂组织与复杂环境的互动关系具有协同性,复杂组织管理也具有目的性<sup>[46]</sup>,未来在探讨复杂组织与复杂环境协同演化的同时,也会关注复杂组织管理与二者的共同演化。未来的复杂组织与复杂环境关系研究将在复杂组织管理、复杂组织危机、复杂组织与复杂环境协同演化等方面进行集成化探索。

## 五、结 语

本文的主要研究结论如下:第一,在组织与环境协同演化的趋势下,组织的演化过程可划分为机械组织、有机组织和复杂组织三个阶段。复杂组织在组织结构形式、外部环境特征以及组织与环境关系三个方面具有明显特征;第二,复杂系统的局部涌现转变为整体涌现是一个渐进的演化过程,复杂组织是组织演化到一定阶段出现的新组织形式;复杂系统有整体涌现复杂性与整体涌现简单性,整体涌现性仅可作为复杂组织与简单组织相区别的主要特征;第三,由于复杂系统边界的模糊性以及系统之间的相互渗透性,复杂组织的外延有狭义与广义两种界定。狭义的复杂组织包含所有复杂组织形式,广义的复杂组织则包括复杂组织以及与复杂组织相互联系、相互作用的外部环境因素;第四,在组织研究范式的推动下,组织理论的演进过程可划分为经典范式、系统范式和复杂范式三个阶段。虽然各组织理论流派的视角有不同,但从总体上呈现出关联与促进、继承与发展的关系;第五,在组织、组织环境以及二者关系日益复杂的条件下,组织研究范式、组织结构形式和组织理论趋于复杂化。在此趋势下,未来的组织研究将继续运用复杂系统理论的研究成果推动复杂组织研究向前发展。

总之,在全球化和信息技术的推动下,组织形式和外部环境都呈现出前所未有的新变化和新特点,组织研究面临着重大理论突破与范式转换。本文只是初步探讨了复杂组织理论研究的新进展并提

出了一些设想,成熟的复杂组织理论的建立尚需经济学、管理学、社会学、心理学和复杂性科学等不同学科领域专家的进一步探索和研究。

### 参考文献:

- [1]姜晨,刘汉民.组织演化理论研究进展[J].经济学动态,2005(7):88-92.
- [2]ABATECOLA G. Research in Organizational Evolution: What Comes Next? [J]. European Management Journal,2014,32(3):434-443.
- [3]HATCH M J, CUNLIFFE A L. Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives[M]. Oxford: Oxford University Press,2006:111.
- [4]PERROW C, WILENSKY H L, REISS A J. Complex Organizations: A Critical Essay[M]. New York: Random House, 1986:4-5.
- [5]MORGAN G. Images of Organizations[M]. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press,2006:28-66.
- [6]ALDRICH H E. Organizations and Environments[M]. California: Stanford University Press,2008:28-30.
- [7]MATURANA H, VARELA F. Autopoiesis and Cognition: The Realization of the Living[M]. London: Reidl,1980:32.
- [8]孙国强.网络组织的内涵、特征与构成要素[J].南开管理评论,2001(4):38-40.
- [9]包国宪,贾旭东.虚拟企业的组织结构研究[J].中国工业经济,2005(10):98-105.
- [10]许正权,宋学锋.组织复杂性管理[M].北京:经济管理出版社,2009:41.
- [11]ORTON J D. Complex Organizations[M]// CLEGG S R, BAILEY J R. International Encyclopedia of Organization Studies. Thousand Oaks: SAGE Publications,2008:235-237.
- [12]PARSONS T. Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations-I[J]. Administrative Science Quarterly,1956,6(1):63-85.
- [13]LAWRENCE P R, LORSCH J W. Differentiation and Integration in Complex Organizations[J]. Administrative Science Quarterly,1967,12(1):1-47.
- [14]AUGIER M, TEECE D J. Understanding Complex Organization: The Role of Know-how, Internal Structure, and Human Behavior in the Evolution of Capabilities[J]. Industrial and Corporate Change,2006,15(2):395-416.
- [15]ELSNER W, HOCKER G, SCHWARDT H. Simplistic vs. Complex Organization: Markets, Hierarchies, and Networks in an Organizational Triangle-A Simple Heuristic to Analyze Real-world Organizational Forms[J]. Journal of Economic Issues,2010,44(1):1-30.
- [16]KAST F E, ROSENZWEIG J E. General Systems Theory: Applications for Organization and Management[J]. Academy of Management Journal,1972,15(4):447-465.
- [17]HREBINIAK L G. Complex Organizations[M]. New York: West Publishing Company,1978:15-16.
- [18]ANDERSON P. Complexity Theory and Organization Science[J]. Organization Science,1999,10(3):216-232.
- [19]SCHAPPER J, DE C H, WOLFRAM C J. The Ontological and Epistemological Dimensions of Complex Organizations[C] // DOUG DAVIES, GREG FISHER, RAECHEL HUGHES. Engaging the Multiple Contexts of Management: Convergence and Divergence of Management Theory and Practice. Canberra: ANZAM,2005:1-15.
- [20]CILLIERS P. Understanding Complex Systems[M]// STURMBERG J P, MARTIN C. Handbook of Systems and Complexity in Health. Berlin: Springer Science & Business Media,2013:27-38.
- [21]SMITH J B. A Technical Report on Complex Systems[M]. Villanova: Villanova University,2002:1-14.
- [22]范冬萍.复杂系统突现论:复杂性科学与哲学的视野[M].北京:人民出版社,2011:69.
- [23]苗东升.系统科学大学讲稿[M].北京:中国人民大学出版社,2007:179.
- [24]CILLERS P. Boundaries, Hierarchies and Network in Complex Systems[J]. International Journal of Innovation Management,2001,5(2):135-147.
- [25]刘霞,张丹.组织学的旧范式和复杂新范式[J].北京工业大学学报:社会科学版,2004(2):43-48.
- [26]HEYLIGHEN F. Complexity and Self-organization[EB/OL].(2007-07-13)[2015-04-01].http:// pespmcl.vub.ac.



- be/papers/elis-complexity. pdf.
- [27] 吴丽民,袁山林,张襄英. 组织理论演进评述[J]. 西北农林科技大学学报:社会科学版,2001(5):26-29.
- [28] 郭威纲. 西方管理思想史[M]. 北京:世界图书出版公司,2010:362-364.
- [29] 乌尔里希·森德勒. 工业4.0:即将到来袭的第四次工业革命[M]. 邓敏,译. 北京:机械工业出版社,2014:12-14.
- [30] 德国联邦教育研究部. 保障德国制造业的未来:关于实施工业4.0战略的建议[EB/OL]. (2014-05-26)[2015-04-01]. <http://192.168.20.22/files/4252000008928BB/cietc.org/document/books/catalog10.pdf>.
- [31] LEE J, KAO H, YANG S. Service Innovation and Smart Analytics for Industry 4.0 and Big Data Environment[J]. *Procedia CIRP*,2014,16(1):3-8.
- [32] BUCHANAN D A, BRYMAN A. Contextualizing Methods Choice in Organizational Research[J]. *Organizational Research Methods*,2007,10(3):483-501.
- [33] CRESWELL J W. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*[M]. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2011:21.
- [34] ALI I. Methodological Approaches for Researching Complex Organizational Phenomena[J]. *Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline*,2014,17(1):59-73.
- [35] 吕鸿江. 转型背景下的中国企业组织复杂性:动因、成长与应对[M]. 北京:科学出版社,2012:17.
- [36] SCHREYÖGG G, SYDOW J. Organizing for Fluidity? Dilemmas of New Organizational Forms[J]. *Organization Science*, 2010,21(6):1251-1262.
- [37] HSU G, ELSBACH K D. Explaining Variation in Organizational Identity Categorization[J]. *Organization Science*,2013, 24(4):996-1013.
- [38] SCHULTZ M, HERNES T. A Temporal Perspective on Organizational Identity[J]. *Organization Science*,2013,24(1):1-21.
- [39] SIGGELKOW N, RIVKIN J W. Speed and Search: Designing Organizations for Turbulence and Complexity[J]. *Organization Science*,2005,16(2):101-122.
- [40] VASCONCELOS F C, RAMIREZ R. Complexity in Business Environments[J]. *Journal of Business Research*,2011,64(3):236-241.
- [41] VECCHIATO R. Environmental Uncertainty, Foresight and Strategic Decision Making: An Integrated Study[J]. *Technological Forecasting and Social Change*,2012,79(3):436-447.
- [42] BOULOIZ H, GARBOLINO E, TKIOUAT M. Modeling of an Organizational Environment by System Dynamics and Fuzzy Logic[J]. *Open Journal of Safety Science and Technology*,2013,3(4):96-104.
- [43] VOLBERDA H W, VAN DER WEERDT N, VERWAAL E, et al. Contingency Fit, Institutional Fit, and Firm Performance: A Metafit Approach to Organization-environment Relationships[J]. *Organization Science*,2012,23(4):1040-1054.
- [44] RICHARDSON K A. Managing Complex Organizations: Complexity Thinking and the Science and Art of Management [J]. *Emergence: Complexity and Organization*,2008,10(2):11-25.
- [45] HARGIS M, WATT J D. Organizational Perception Management: A Framework to Overcome Crisis Events[J]. *Organization Development Journal*,2010,28(1):73-87.
- [46] MURMANN J P. The Coevolution of Industries and Important Features of Their Environments[J]. *Organization Science*, 2013,24(1):58-78.