

尋找組織後設理論對社會福利組織的探索：

瞎子摸象的啟示

徐明心^{*}、梁健強^{**}、郭偉和^{***}

*明愛專上學院湯羅鳳賢社會科學院教授、院長。通訊地址：香港新界將軍澳翠嶺里 2 號；聯絡電話：+852 3702 4510；電子信箱：mstsui@cihe.edu.hk。

**格里菲斯大學(Griffith University)人類服務與社會工作學院講師。通訊地址：澳洲昆士蘭洛根校區；聯絡電話：+61 (0)7 3382 1161；電子信箱：
jianqiang.liang@griffith.edu.au。

***中央民族大學民族學與社會學院教授。通訊地址：中國北京市海澱區中關村南大街 27 號；聯絡電話：+86 136 6138 1139；電子信箱：201701054@muc.edu.cn。

收稿日期：2017 年 11 月 15 日。接受刊登日期：2018 年 3 月 7 日。

摘 要

本文探討組織理論叢林，追尋組織的後設理論時，發現組織理論的不共通性令到這個嘗試不可能成功。反之，筆者提出以古印度隱喻「瞎子摸象」說明組織的複雜特徵，並提供一些克服這種不共通性的建議。作者認為，組織理論發展關鍵不在於提出新的綜合，而是要針對同一種組織現象，運用相同的學術語言和概念，澄清自己的研究立場和時間觀，才能產生實質性研究貢獻，並對社會福利組織的發展的研究帶來新的啟示。

關鍵詞： 組織理論、社會福利組織、不共通性、隱喻、後設理論

**Searching a metatheory of social welfare organizations:
The Myth of “blind men feel an elephant, each takes a part
for the whole”**

Ming-sum TSUI · Jianqiang LIANG · Wei-he GUO

Abstracts:

By exploring the jungle of organizational theories, this paper aims to search a metatheory of organizations. It seems impossible for this endeavor because of the incommensurability of different organizational theories. However, a metaphor named “blind men feel an elephant, each takes a part for the whole” from ancient India was applied to illustrate the complexity of organizations. In addition, some suggestions of overcoming the challenge of incommensurability were provided. The authors try to provide insights for the survival and development to social welfare organizations.

Key Words: Organizational theories, social welfare organization, incommensurability, metaphor, metatheory

壹、前言

我們所身處的多元化社會裡存在著不同類型的組織。在複雜多變的社會環境之中，它們本著不同的目標，通過不同的社會歷程來履行不同的社會功能。嘗試發展出一套有效的組織理論，最終可能只是個遙不可及的夢想(Tsoukas & Knudsen, 2003)。然而，這個夢想卻是組織理論家和管理學家堅持不懈努力的目標。二十世紀已經見證了組織理論發展的三個不同階段：從上半世紀古典社會學和管理學的兩大緣起，到五十年代末構成了馬奇和西蒙(March & Simon, 1958)的正式組織理論，之後 20 年的繁榮發展，形成了二十世紀八十年代紛繁複雜的組織理論流派(邱澤奇, 1999)，由此也衍生出一個如昆智(Koontz)所提出的「管理理論叢林(management theory jungle)」相似的「組織理論叢林」(Koontz, 1961;1980)。在「管理理論叢林」裡，「組織」的常見定義是，一個具有企業形式的正式框架，為人類的互動行為提供完善的環境，許多組織理論是對所有人類群體活動中個體間互動關係的簡單總和，但昆智強調管理理論必須是立足於實務和現實，管理理論有不同的學派和觀點，但是許多的學者都傾向於不願意與其它的理論學派進行對話(Koontz, 1961;1980)。

中文世界的學者們已對組織理論「叢林」進行了系統介紹和不同層面的評論：邱澤奇最早評論了西方組織理論發展的歷史階段，指出「工廠化」到「網路化」基本變遷特徵(邱澤奇, 1999)，但沒有系統探尋組織理論的分類標準和分類模式。之後，有學者總結了組織理論的多元化及其積極的影響(例如，促進創新、切合時代發展需要)(敬嘉, 2006；劉玉照與應可為, 2007)，但仍就沒有對不同理論間

的矛盾和矛盾背後的本質做出討論。有的學者提出了「知識分化」促進了組織範式的新舊更替——組織從受制於外部環境到更為自主、自發（羅璿，2008），但對組織範式的更替僅從「新舊」時間序列認識，缺乏理論深度。近年來，組織社會學的制度學派也在華人社會得到普及，並陳述了實證研究文獻（郭毅、徐瑩、與陳欣，2007），但是依然不能說明組織研究的制度學派復興的理論依據問題。回顧上述研究，華人社會組織理論文獻以介紹、引申和總結西方理論為主，缺少批判、比較和分析。尤其是對有關組織理論流派分立、範式轉換的後設模式——諸如研究者的價值觀、研究動機、學術立場等因素的分析不夠。

因此，我們需要超越對西方組織理論的學習和應用，因為組織理論本身就是一個叢林，容易讓人們迷失其中難以看清發展方向，或者用一種武斷和強制的模式來覆蓋其他模式。我們需要新思維來思考組織理論叢林中的多元化和矛盾化的特徵。本文不打算在組織理論叢林裡植上更多樹，而是讓讀者們看清組織理論叢林中的樣貌，並進入後設理論(Metatheory)層面，探討組織理論叢林亂象叢生、紛爭不斷的背後原因，並對組織（或社會福利組織）的研究和實務發展得出一些有用的啟示。接下來，本文會首先和大家一起打破組織理論的清晰規則的發展圖像，發現組織理論叢林的範式危機和不可通約性，然後我們借用古印度隱喻「瞎子摸象」來解釋組織理論範式危機的根源，並試圖提出一些思路以溝通不同理論和範式間的鴻溝。

貳、組織理論的叢林迷誤和範式危機

自二十世紀六十年代末期開始，組織研究已變得更加多元化--丹勞爾森(Donaldson)甚至形容為「無政府」的狀態(Donaldson, 1985)；裡德(Reed)和哈斯(Hughes)形容組織理論的發展是「由正統的共識到多元化」的一個過程(Reed & Hughes, 1992)。相反，很多其它領域的理論已試圖解釋和預測人們如何在不同的組織結構、文化和環境下行事。就如管理理論叢林一樣，組織理論也可以被視為一種「語義學叢林」(Semantics jungle)，存在著對組織的本質和現象的各種不同類型的闡釋和表達(Koontz, 1961;1980)。由此，學者們曾嘗試運用以下的角度來對組織理論的進行理解和總結，將「叢林」中所有理論集合在一起：

一、時間發展的角度

斯科特(Scott)利用組織理論「創造的時間」(Time of creation)作為分類準則。把組織理論分為：「古典教義」(Classical doctrine)、「新古典理論」(Neoclassical theory)、與「現代理論」(Modern theory) (Scott, 1961)。這樣的分類是過於簡單，對知識構造沒有太大貢獻，因為不能解釋新理論的出現。隨著時日，更多的理論將會誕生，現有的「當代理論」將會成為「古典理論」；最終，這些類型都將變得陳舊過時。斯科特和蜜雪兒(Mitchell)其後修訂上面的分類為，他們嘗試結合時間視域與其他組織視域，從而建構一個新的類型劃分模式：「科學管理運動」(Scientific management movements)、「人類關係及工業人文

主義運動」(Human relations and industrial humanism movements)、「古典理論」(Classical theory)、「新古典理論」(Neoclassical theory)、「系統概念」(Systems concept)、「組織歷程」(Organization processes)、「與「組織變遷」(Organization change) (Scott & Mitchell, 1972)。

二、組織視域或學科角度

因為時間角度分類的不科學、不系統，於是人們試圖提出符合邏輯的分類標準。而強調「權力」(Power)是對組織進行分類的最重要的視域。據此，波菲弗(Pfeffer)將組織分為：「理性選擇模型」(Rational choice models)、「官僚模型」(Bureaucratic models)、「決策歷程模型」(Decision process models)、「與「政治模型」(Political models) (Pfeffer, 1993)。

在給《社會學年鑒》(Annual Review of Sociology)寫的組織理論在二十世紀後半期的發展歷程的回顧性文章裡，斯科特提出了組織理論分類的二元連續統概念。他認為二十世紀六十年代已經奠定了組織理論的制度化二元特徵——在理性模式和自然模式兩極尋求平衡。隨後此研究領域引入了系統理論，讓人們由組織封閉系統內部，轉為關注組織和外部環境的關係，從而進入了成熟的發展時期，出現了諸如權變理論、交易成本理論、資源依附理論、網路理論、組織生態學和新制度主義理論等。但是，斯科特認為，所有這些理論都可以被歸入制度化二元論裡，他認為，社會學家們提出的關係網絡、生態學和制度主義等三個理論，都可以歸為理性——自然連續統的自然一段，而

經濟學家提出的交易成本理論和管理學家提出的權變理論可以歸為理性一段(Soett, 2004)。

周雪光則強調組織研究的學科基礎，從組織理論的兩大學科基礎出發，分析指出經濟學和管理學對組織關注的重點在於效率問題，而社會學家更關注的是組織發展中的合法性問題（周雪光，2003）。這個分析有點類似斯科特提出的理性——自然的連續統分類模式。

可是，由於一個組織有很多的視域，類似的視域基礎建構準則將會產生很多其他類型。例如，根據多視角劃分準則，佩羅(Perrow)建構了以下的類型，如科學管理、人際關係、官僚、權力、衝突和決策、科技資歷、目標、環境和系統(Perrow, 1973)。伯爾曼(Bolman)和迪爾(Deal)也提出以下的類型：結構 / 系統架構、人力資源架構、權力架構和象徵架構(Bolman & Deal, 1984)。因此，從視域的角度出發分析組織理論，會得到千變萬化的元素，需要有一套系統的分析方法，因此引申出「範式」(Paradigm)的角度。

三、範式的角度

學者們試圖根據庫恩提出的「科學範式」(Scientific paradigm)概念，把組織理論分類成各種範式。例如，朱爾格(Driggers)把組織理論分為相反的範式：一是「交互性」(Interactionalist)；另一是「結構性」(Structuralist)，視它們為組織歷程上的機鍵(Driggers, 1977)。那庭(Netting)根據組織理論的「描述性」(Description)和「指定性」(Prescription)的特色，以及它們在知識建立和解決問題方面的功能，

將組織理論分類] (Netting, 1993)。描述性理論提供了一種分析組織的方法，用於理解組織社會現象。指定性理論是專門設計為「怎樣做」(How-to)的指南，建立更多有效的組織。阿斯德利(Astley)和范·德溫(Van De Ven)嘗試從四個範圍詳析那庭的分類：「系統結構論」、「策略選擇論」、「自然淘汰論」及「集體行動論」。透過這四項範圍的交互討論，他們也嘗試分析關於組織理論的主要爭論(Astley & Van De Ven, 1983)。

四、意識形態的角度

在組織理論叢林中，佈雷爾(Burrell)和摩根(Morgan)所提出組織理論的認識地圖或許是最有效用的指引。他們辯明，意識形態把組織理論分為不同種類，即使它並不完美，這種分類體系也全面反映了不同組織理論的背後假設。再者，這模型已被廣泛應用在分析組織理論上。以下總結了佈雷爾和摩根的四個類型(Burrell & Morgan, 1979)：

(一)、「功能主義性」(Functionalist)：這類型假設社會是一個具體和真實的存在，並有系統的特性，朝向於製造一種有規則的狀況。這取向是實用和實證的。

(二)、「演繹性」(Interpretive)：這類型視社會世界為個人主觀和跨主觀的經驗的產物，社會是從行動者，而非觀察者的角度去理解。

(三)、「激進--人性」(Radical-humanist)：這類型強調現實是由社會創造和持續的。這類分析是針對病態社會行為，激進人本主義者重視人類如何聯繫思想和行動，從而超越他們的疏離性存在。

(四)、「激進--結構」(Radical-structural)：這類型視社會為一潛在的支配力量，它對社會持有唯物的概念。現實被視互相依靠地存在，而存在的方式取決於一定的客觀結構性關係。

這四個組織理論的類型建基在相互排斥的社會世界觀之上。最終，每一類型產生的某些理論，跟其他類型產生的理論基本上是相互排斥的。

通過上述有關在組織理論叢林中探索的四種角度（時間發展、組織視域、認知範式、意識形態），我們發現在試圖提出有關組織理論的綜合圖式或分類模式的努力中，人們很難給出一個相對統一、連貫，而又可以普遍適用的分類框架。而且，正如斯科特所言，「在過去二十年裡，隨著理論家們提出一個又一個具有競爭力的觀點，看來組織研究領域似乎註定會支離破碎甚或要進行決戰」(Soctt, 2004)。阿德里奇(Aldrich)也對這種長期的非建設性的範式之爭表示擔憂(Aldrich, 1992)。這種趨向可以有很多種解釋。首先，我們愈來愈強調，組織是如何在文化和象徵的歷程中被社會建構，以及組織分析如何受到學術規範的影響(Turner, 1990)。第二、影響組織形式的權力關係和意識體系已經成為分析的中心主題(McNeil, 1978)。第三，放棄由自然科學概念而來的組織分析分法，似乎使學術性和制度性的空間更加側重理論革新和社會環境之間的複雜交換(Morgan, 1986)。這些發展將會引致組織理論之間的「不共通性」(Incommensurability)危機。

在這種危機之中，我們發現，無法銜接、參雜性、多元性、含糊和支離破碎成為組織理論叢林的特徵(Astley & Van De Ven, 1983)。另一方面，缺乏統一意見的「有效檢驗方法」(Validity)，使得組織理論雜亂無章(McKinley, 2010)。庫恩在《科學革命的結構》(The Structure of Scientific Revolutions)指出，範式來完又去，範式的變更像叢林裡的樹木一樣：它們生長、成熟、然後死亡(Kuhn, 1970)。然而，問題就在於組織理論的不同學派偏向只看重問題的單一方面，利用不同的邏輯，又通過不同的語言加以表達] (Astley & Van De Ven, 1983)。本森(Benson)認為不共通性是組織理論的危機(Benson, 1977)，而波菲弗直指它是一個「範式危機」(Paradigm crisis) (Pfeffer, 1993)。

我們並不能肯定不同理論是相容或相沖，因為根本沒有方法傳譯不同理論的語言。不同理論的倡議者也未必能互相理解，更加不會同意理論的真確性。同時，各種組織的範式也處在一個對立、辯證、並存和整合的發展過程中。組織理論並不是憑空發展的。它們反映真實世界，包括現存的文化。因此，組織理論會隨著時間、文化和次文化而變化(Shafritz & Ott, 1992)。此外，除了因為追尋知識的因素以外，很多學者為了出版以取得終身聘任，製造了很多範式，從而人為製造出了很多不共通的理論(Morgan, 1990)。

哈曼嘗試從不同的層面分析組織理論的不共通性。他認為，某些組織的配對和組別是較其他更加共通的。他還指出，那裡有一個「連續譜」(Continuum)，由完全不共通至普通的事實爭辯。在激進的不共通性的個案中，理論之間的溝通是完全沒可能的，因為所有術語截

然不同，這種混亂引致組織理論的發展迷失了方向(Hartman, 1988)。毫無爭議的正統已不復存在；相反，很多理論是支離破碎的，它們是「不能跨越範式的文本」(Non-transparadigmatic discourse) (Morgan, 1986)。如阿斯德利和范·德溫提出，這種多元主義鼓勵過多的「理論區分」(Compartmentalization)，並失去將不同學說相互關連的功能(Astley & Van De Ven, 1983)。

因為組織理論出現的範式危機，以「虛無假設」(Null hypothesis)為基礎的實證研究顯得一籌莫展，因為「科學客觀性」(Scientific objectivity)已不復存在。唯一合理的競爭就是找出另一競爭的視域，另一理論或另一套信念。裡德(Reed)是比較溫和的：他認為危機和批判為學術性和制度性的空間提供了新的研究方向；他認為我們應該思考「範式調解」(Paradigm mediation)的可能性(Reed & Hughes, 1992)。不幸地，即使很多組織理論學者皆聲稱「多樣範式研究」的好處，沒有人曾就範式共容提出過令人滿意的分析。組織理論叢林中的範式危機也影響著對社會福利組織的結構和發展的研究。社會福利組織也是組織的一種形態，與社會上的其它組織(政府部門、企業、公司、其它形式的營利或非營利組織)互動和共存。缺乏對組織的本質、結構和發展的有效認知，會讓學者難以系統的分析 and 檢驗社會福利組織與其它組織的關聯與差異、社會福利組織的持續性發展等重要課題。

叁、超越不共通性：隱喻的啟示

對於處理不共通性的方法，存在著不同觀點。佈雷爾和摩根反駁說，協調是不可能的，所以他們敦促學者抉擇(Burrell & Morgan, 1979)。但是，哈曼則認為，除了完全不共通性外，各樣範式是可以並存的。可是，他認為陳舊的範式並不能達到這一點(Hartman, 1988)。

問題在於，競爭者不是個別的理论，而是一組的理论，而每個組別都由廣闊的假設和方法論結合而成。再者，一套理論的倡議者或許會批評另一個理論的倡議者(Hartman, 1988)。上文提到，目前對組織理論的分類主要是根據時間標準和看待組織的視域兩個標準。問題是時間階段和組織視域是根據什麼標準做出的，這並不是一個自明的認識論問題。也就是人們選擇組織視域、或時間視域的標準是什麼？背後存在什麼價值立場、學術目的和實際利益呢？這些後設理論追問的問題一般不會在學者理論中表達，而是隱藏在理論的背後。然而，這些問題恰恰是構成學術範式爭論背後的更加堅實的因素。

摩根、科尼爾森(Cornelissen)和洛維克(Røvik)等學者都在大力探尋用隱喻來整理組織理論：摩根結合了當代世界社會的金融危機、技術和網路發展、政治和社會日趨複雜，提出了隱喻是具有挑戰性的，要不斷反思研究者自身的定位和組織的定位，找尋一種動態的平衡(Morgan, 2006)。科尼爾森等用實證文本研究的方法，把較為有影響力的組織隱喻歸納為四個方向：「投射」(Projection，隱喻被代入到實質性的組織描述之中)、「引出」(Elicitation，隱喻在日常的組織對話情景中自然浮現)、「去脈絡化」(De-contextual，在不同研究者和研究語言中提煉出的具有同質性的隱喻)與「脈絡化」(Contextual，

基於特定時間、場景下的隱喻以及與其他語境的互動)，其中「投射」的隱喻和「去脈絡化」的隱喻較多(Cornelissen et al., 2008)。洛維克也嘗試用病毒來歸納組織理論及其發展，他運用了移植、生長、發展和消亡等自然過程來總結組織的社會過程(Røvik, 2011)。然而，這些學者提出的隱喻都是停留在描述和分類層面，無法進入後設理論，去分析不同組織理論的不同範式背後之間的爭論焦點。

在這裡，我們提出用一個古印度的隱喻——「瞎子摸象」——用以建構一個跨越範式的模型。它可以很好地啟發我們，為什麼組織研究理論會出現如此大的差異和破碎狀況。組織好比大象；學者們就像一群瞎子，用感覺觸摸一隻大象。感覺是需要的，因為大象大得難以捉摸。每個瞎子只能摸到它的一部分，所以無人能告訴我們整個真象。不過，每人皆認為自己已經找出所有真相。事實上，一個複雜的組織是比一隻大象更大和更複雜。雖然學者不是真的瞎了，但每個人均有其價值觀和偏見，所以他們的結果是「含蘊價值觀的」(Value-laden)。

其實，現實較這情況更加複雜。首先，真實的社會世界存在很多種類的組織。即是說，那裡有不只一隻，而是很多隻大象。第二，組織是經常轉變的，就如大象跑動一樣。第三，隱喻內的瞎子仍可用語言溝通；可是，在我們的學術圈子裡，學者用不同的學術語言，同一個術語在不同的範式中，有著不同的意義。第四，觸摸大象的瞎子擁有認識大象的共同欲望；然而，學者卻有隱藏的動機和利益。因此，對於組織的後設理論，學者之間根本不可能達致共識。

「瞎子摸象」的隱喻除了可以分析組織理論為什麼存在難以整合成一個綜合理論的差異性之外，也可以幫助我們進一步沿著後設理論去思考，如何才能超越組織理論的不可共通性，從而達至更好的對話和分享。倘若我們真的打算研究組織（或是社會福利組織）、並直接溝通和分享我們的研究成果，我們要考慮四點：

一、研究對象。我們要研究相同的組織，或至少是相同種類的組織；否則，我們就會得出不同的組織理論。並且，組織作為研究物件本身，包含了很多個分析層面和因素，例如在結構上，是否都是研究組織的架構、人員構成、制度模式等等；在功能上，是否都是研究組織的計畫、運營規則及目標達成等等。而且，我們要注意相同性質、層面的組織物件所處的外部社會、經濟、政治和文化環境的不同，組織內部成員的因素也會有所不同（年齡、性別、種群、信仰等等）。我們同時也要梳理和清晰對社會福利組織的研究。當我們分析和反思社會福利組織的發展挑戰或競爭機制的修訂等有關組織理論的問題時，我們需要澄清研究的是否是同一類社會福利組織之間、不同類社會福利組織之間、社會福利組織與其他民間組織或企業之間的關聯和差異。

二、術語。我們要運用相同的學術語言，否則我們不能互相溝通，或者涉入無止境的爭論。跨學科的術語也會有共通性，我們要擅於發現其術語背後所要表達的意思，不能墨守於自己的學科視野裡，而是擅於包容、吸收和批判不同學科就同一類組織現象的學術表達。而且，我們不能被術語所限制，或以術語來包裝我們所謂的學術專業性；更要回歸現象本身，也能通過通俗易懂的語言來讓大眾所接受。

反思我們的社會企業，是近年來快速發展的新型的社會福利組織、然而學者們需要用簡單而通俗的傳達方式去進行跨學科的討論一些複雜的組織概念，例如社會企業如何處理經濟和成本效益、社會成本和效益、保持自身持續性的運營和發展。

三、意識形態。我們要認清自己的位置，尤其是我們的意識形態，這包括了我們的價值觀、人生觀、政治取向等等。需要指出的是，意識形態並不是絕對對立的，而是你中有我、我中有你。在組織理論的分析中，我們既不能隨意背離自己堅守的意識形態，但也需尊重其它的意識形態。進一步，我們可以理清不同理論的意識形態脈絡，從而更深入的理解差異性的本質。對華人社會的組織理論研究也需要認知和梳理其背後的社會、人文、歷史和意識形態等的脈絡，反思和理解研究組織的本土性與全球性的觀點。對於社會福利組織的研究，我們也需要持有開放、包容、理解和探索之心，批判性反思社會福利組織背後的社會、經濟、文化和政治結構差異，拒絕故步自封、利用他山之石促進社會福利組織的長遠發展。

四、時間觀。我們理解自己的時間取向，例如：現代主義者和後現代主義者就會對組織理論，得出兩種完全不同的理論範式傾向。時間是發展的，我們要保持對組織理論裡跟隨時間取向發展的清醒。在變動中的時間中，把握不變的、交叉的內涵。我們也需要保持對社會福利組織的歷史發展的時間觀，回顧過去的同時也要充分認識當今社會福利組織的結構和發展的組織困境、在組織理論的叢林中找尋社會福利組織持續性發展的出路。

總之，只有我們針對相同的組織現象，採取共同的學術語言和方法，反思和澄清自己的意識形態，站在同樣的時間觀裡，我們才有可能超越組織理論範式之間的不可通約性，邁向一個既多元紛呈、又能夠交流和分享的組織理論研究階段。

肆、結論

隱喻的運用可以令複雜的事物更容易被理解，並提供更大的想像空間。可是，隱喻也許簡單化了和忽略了現實的重要本質。大象和組織之間的一個分別在於，組織的相同層面可在同一時間有不同的東西(Morgan, 1986)，也就是說，組織其實比大象更複雜，因為組織是一種人為創造物，具有更大的不確定性和變動性。然而，隱喻的作用恰恰就是其模糊性和啟發性，讓我們可以由此產生新的想法，來深化對事物的認識。「瞎子摸象」的隱喻啟示我們，在梳理組織理論時，不是要尋找一個能夠概括所有理論流派的綜合型理論，而是要深入到各派理論產生的學科基礎、學術旨趣、學術立場、研究問題，來理解其不同理論觀點。如此，我們才可以抓住雜亂無章，而又支離破碎的組織理論的發展動力。正如周雪光提出的組織理論的兩大學科基礎，經濟學和社會學。只有我們理解這兩大學科有關組織研究的基本學術概念和學術立場的差異，這樣，我們才能逐步掌握交易成本學派、權變學派，和資源依附理論、社會網路理論、組織生態學、新制度主義等組織理論的根本差別是什麼。然而，到目前為止，從後設理論層面去分析組織理論叢林的文章都還比較淺薄和稀少。本文也是通過回顧

這個領域的發展歷程，提出了這個問題。至於如何解決回答這個問題留待日後學界的共同努力。

莊子曰：「以有涯隨無涯，殆矣。」在華人社會的主流組織理論試圖建構一個科學、連貫一致的組織發展線索，提供綜合而清晰的組織發展模式和理論時，我們從後現代主義角度，進入組織理論叢林之後發現，我們或許不可能制定一個被普遍接受、但是簡單的範式或總體理論。我們也許對這個發現感到厭倦和消極，但仍可運用隱喻抓緊有限的知識，表達我們的經驗，分享我們的理解，並激發他人的想像力。對組織理論的認識也啟發了我們對社會福利組織的研究和實務的反思，我們應該繼續反思、對話和探究社會福利組織的「組織元素」。不過，我們永不能肯定自己是絕對正確的。我們不能忘記我們是瞎子，試圖觸摸著一群跑動的大象。這個隱喻，即使不是一個堅實的後設理論，至少可以提醒我們，我們必須認真面對那些矛盾和反論，而非假裝它們不存在。

參考書目

- 邱澤奇 (1999)。〈在工廠化和網路化的背後——組織理論的發展和困境〉。《社會學研究》，第 4 卷，頁 1-25。
- 周雪光 (2003)。《組織社會學十講》。北京：社會科學文獻出版社。
- 郭毅、徐瑩、陳欣 (2007)。〈新制度主義：理論評述及其對組織研究的貢獻〉。《社會》，第 27 卷，頁 14-40。
- 劉玉照、應可為 (2007)。〈社會學中組織研究：在研習和交流中走向規範〉。《社會》，第 27 卷，頁 72-89。
- 敬嘉 (2006)。〈實踐、學科和範式：組織理論變遷綜述〉。《社會》，第 26 卷，頁 165-189。
- 羅璿 (2008)。〈論組織理論範式的轉換〉。《外國經濟與管理》，第 30 卷，第 8 期，頁 18-38。
- Aldrich, H. (1992). Incommensurable Paradigms? Vital Signs from Three Perspectives, in M. Reed and M. Hughes (eds.), *Rethinking Organization: New Directions in Organization Theory and Analysis*, pp17-45. London, UK: Sage.
- Astley, W. G., & Van De Ven, A. H. (1983). Central Perspectives and Debates in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*, 28, 245-270.
- Benson, J. K. (1977). Innovation and Crisis in Organizational Analysis. In J. K. Benson (eds). *Organizational Analysis: Critique and Innovation*, pp5-19. London, UK: Sage.

- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1984). *Modern Approaches to Understanding and Managing Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Portsmouth, NH: Heinemann.
- Cornelissen, J., Oswick, C., Christensen, L. T., & Phillips, N. (2008). Metaphor in Organizational Research: Context, Modalities and Implications for Research—Introduction. *Organization Studies*, 29 (1), 7-22.
- Donaldson, L. (1985). *In Defense of Organizational Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Driggers, P. F. (1977). Theoretical Blockage: A Strategy for the Development of Organizational Theory, In J. K. Benson (eds). *Organizational Analysis: Critique and Innovation*, pp145-160. London, UK: Sage.
- Hartman, E. (1988). *Conceptual Foundations of Organization Theory*. Cambridge, MA: Ballinger Publishing Company.
- Koontz, H. (1961). The Management Theory Jungle. *Academy of Management Journal*, 4, 174-188.
- Koontz, H. (1980). The Management Theory Jungle Revisited. *Academy of Management Review*, 5, 175-187.
- Kuhn, T. S. (1970). *The Structure of Scientific Revolutions* (2nd ed. enlarged). Chicago: The University of Chicago.

- March, J. G., & Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- McKinley, W. (2010). Organizational Theory Development: Displacement of Ends? *Organization Studies*, 31(1), 47–68.
- McNeil, K. (1978). Understanding Organizational Power: Building on the Weberian Legacy. *Administrative Science Quarterly*, 23(1), 65-90.
- Morgan, G. (1986). *Images of Organization*. London, UK: Sage.
- Morgan, G. (1990). Paradigm Diversity in Organizational Research. In J. Hassard & D. Pym (eds). *The Theory and Philosophy of Organizations: Critical Issues and New Perspectives*, p29. London, UK: Routledge.
- Morgan, G. (2006). *Images of organization (2nd ed, updated)*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Netting, F. E. (1993). *Social Work Macro Practice*. New York: Longman.
- Perrow, C. (1973). The Short and Glorious History of Organization Theory. *Organizational Dynamics*, 2, 2-15.
- Pfeffer, J. (1993). Barriers to the Advance of Organizational Science: Paradigm Development as a Dependent Variable. *Academy of Management Review*, 18, 599-620.
- Reed, M. , & Hughes, M. (eds). (1992). *Rethinking Organization: New Directions in Organization Theory and Analysis*. London, UK: Sage.

- Røvik, K. A . (2011). From Fashion to Virus: An Alternative Theory of Organizations' Handling of Management Ideas. *Organization Studies*, 32(5), 631-653.
- Scott, W. G. (1961). Organization Theory: An Overview and an Appraisal. *Academy of Management Journal*, 4 (1), 7-26.
- Scott, W. G. (2004). Reflections on a Half-Century of Organizational Sociology. *Annual Review of Sociology*, 30, 1-25.
- Scott, W. G., & Mitchell, T. R. (1972). *Organization Theory (rev. ed.)*. Chicago: The Dorsey Press.
- Shafritz, J. M., & Ott. J. S. (eds). (1992). *Classics of Organization Theory*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Tsoukas, H., & Knudsen, C. (eds). (2003). *The Oxford Handbook of Organization Theory*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Turner, B. (1990). The Rise of Organizational Symbolism. In J. Hassard & D. Pym (eds). *The Theory and Philosophy of Organizations*, pp83-96. London, UK: Routledge.