

共生理论：组织演化研究的新基础

□杨博文 黄恒振 [西南石油大学 成都 610500]

[摘要] 生物进化论是组织演化研究最重要的基础,近年来共生理论有取代达尔文进化论和拉马克进化论成为主导组织演化研究的新的理论基础之势。在评述作为组织演化理论基础的达尔文进化论和拉马克进化论的基础上,指出二者本身存在的偏颇以及学者的误读是共生理论成为组织演化的新基础的契机,而共生理论在组织演化的内涵和特征、组织的本体论假设、组织与环境关系、组织演化机制等方面的基本立场则是其成为组织演化的新基础的根本原因。

[关键词] 组织演化; 共生理论; 基础

[中图分类号] C0

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-8105(2010)02-0023-04

导言

组织演化理论是多学科综合的结果,其中,生物进化论构成了其最重要的基础^[1]。自19世纪以降,在生物演化研究中占据主流的是达尔文进化论,而唯一能与之抗衡的是拉马克进化论。在组织演化学术史上,达尔文进化论和拉马克进化论在不同阶段占据主流地位,学界的共识是二者之间存在着不可逾越的鸿沟,并据此将组织演化理论分为基于选择的理论和基于适应的理论^[2]。然而,生物进化论也并非是一成不变的,20世纪以来生物学研究中出现了一种新的进化论学说——共生理论(也称协进化理论、共同进化理论),近年来吸引了大量研究者的关注,并渐有取代达尔文进化论和拉马克进化论而主导组织演化研究之势。共生理论正在成为组织演化研究的新的理论基础。而共生理论之所以具有如此强大的生命力,一方面是因为学术界对达尔文进化论和拉马克进化论的断章取义式的解读而导致了组织演化理论的决定论倾向,进而阻碍了其进一步发展;另一方面也与共生理论在组织演化研究中所持有的温和的立场有关。因此,本文的主题在于分析作为组织演化研究的新的基础的共生理论,但为了能清晰把握学术发展的脉络,笔者将首先从学术界对达尔文进化论和拉马克进化论的解读的批评和反思入手展开分析。

一、组织演化的理论基础评述

(一) 达尔文的进化论

组织演化理论的第一个理论基础来源于达尔文的进化论。达尔文的进化论刻画了与当时的社会现象极为相似的图像,因而被称为19世纪三大科学发现之一。达尔文完全撇开上帝,开始从新的角度,从持续、动态、进化的角度去解释生命现象,真正运用一种自然主义的方式去解释自然。根据Durand的研究,达尔文进化论的理论硬核由四个要素构成^[3]: 1) 共同祖先。2) 物种多样性。3) 变异。4) 自然选择。据此,组织演化学者提出组织演化的四个基本原理: 1) 变异,在演化过程中组织的能力和适应度有所区别。2) 环境选择,组织环境对组织变异做出选择,由此形成优胜劣汰。3) 保留与传衍,适应环境的变异将在组织中保留并遗传下去。4) 生存竞争,组织面临着竞争的压力,适应度高的组织能够在竞争中占据优势,从而发展壮大^[4~5]。

虽然对达尔文思想的运用推进了组织演化研究的发展,但是由于达尔文进化论本身的偏颇,以及组织演化学者的误读,导致其在组织演化中的基础地位部分被拉马克进化论所取代,并最终为共生理论所取代。首先,诚如Durand所评述的那样,达尔文的思想带有简化论的倾向。达尔文的进化论既非演化的也非演化主义的,而是单纯强调由于环境的作用导致了物种的改变,体现的是一种变异-遗传

[收稿日期] 2009-06-06

[基金项目] 四川省哲学社会科学规划项目(SC08e06)

[作者简介] 杨博文(1960-)男,教授,硕士生导师,西南石油大学人文社会科学学院院长;黄恒振(1983-)男,管理科学与工程专业硕士研究生。

- 自然选择的模式,在达尔文那里,更多是将其理论运用于生物界而非人类社会和组织领域,所以基于达尔文进化论的组织演化研究片面强调环境因素的作用而走向决定论^[3]。其次,尽管达尔文对生存竞争有着较为宽泛的理解,但是达尔文进化论的成功,使组织演化学者在看到竞争对于生存的推动作用的同时,又使他们无论在理论上还是实践中都不同程度地将这一方面片面地扩大化了^[6]。第三,达尔文的自然选择理论一般被公认为是达尔文进化论的核心。在自然界中,自然选择无疑是存在着的,但问题是,达尔文主义者所坚持的自然选择却有着更为广泛的涵义。在达尔文那里,自然选择不仅仅是指通过生存斗争淘汰不适者,更重要的是通过“有利的个体差异和变异的保存”。其实,达尔文本人并不十分满意“选择”这个词,认为它的最大缺点是含有“谁在选择”的意思。但是在组织演化理论中,环境选择却是最为关键的因素。

(二) 拉马克的进化论

与达尔文强调选择在演化中的重要作用不同,拉马克更加关注生物自身的适应行为。拉马克的核心思想是:任何一种生物,如果经常而持续地使用某一器官,则这一器官将变得比其他器官强壮,而那些从来不用的器官则会随时间而慢慢退化,直至消失,并且这些器官形状的改变会遗传给下一代。这就是我们通常所说的“用进废退”和“获得性遗传”理论。拉马克认为,生物对环境的适应现象,都是器官使用程度的结果,例如长颈鹿的长脖子就是由于它经常伸颈取食树叶的结果。在这一演化过程中,拉马克强调了生物对环境的主观适应性的作用。虽然自然界中没有为拉马克的理论观点提供支持的佐证,但该理论在组织研究领域却受到了学者们的重视,其关注程度甚至超过了达尔文的进化论。

在此基础上,许多学者开展了一系列研究,如纳尔逊和温特认为组织具有智慧,会有意识地、能动地适应环境的变化,因而组织变异是有目的、有方向的,同时组织变异后获得的功能可以有意识地保留和遗传下去^[7]。由于组织领域更为契合拉马克的理论所描述的情况,因此在20世纪70年代以后,拉马克主义在组织演化研究中得到了更广泛的推崇,并大有形成以组织学习能力和动态适应能力为基础的组织演化研究:“拉马克学派”的趋势。

然而,组织演化学者误读了拉马克的思想,如同误读了达尔文一样。在其进化论中,拉马克并未假设个体或物种有使自己变得更为复杂的倾向,也未假设个体有促进自身形态变迁的主观意愿,甚至在其《动物哲学》中,也并未使用业已滥觞的“适

应”这个术语。所以,组织演化学者所理解的拉马克的观点也是有偏颇的。

(三) 批评与反思

从某种程度上说,达尔文进化论和拉马克进化论本身的偏颇和组织演化学者的误读是导致20世纪晚期组织演化理论面临发展困境的根源所在。对达尔文和拉马克思想的断章取义的理解导致的直接后果是走入了决定论的死胡同。综观组织演化理论各学派,非常明显的一个特点就是:基于达尔文进化论的学派假设导致组织演化的决定因素是环境的选择;而基于拉马克思想的学派则假设导致组织演化的最终力量来自于组织自身的适应行为。由此带来的还有学派之间的相互攻讦,限制了组织演化理论的融合和发展。当然,退一步说,即使学者们的解读是客观而准确的,组织演化理论所面临的困境也多少是不可避免的,这种宿命式的遭遇在于以上两种进化论所强调的是组织演化的某一方面的内容,而实际上,组织演化是一个复杂的过程,是外部环境和内部条件综合作用的结果。

因此,对于组织演化理论来说,寻找新的基础就十分必要了。对于组织演化理论来说,晚近出现的共生理论无疑是一个不错的选择:作为理论基础,共生理论既构成对达尔文进化论和拉马克进化论的超越,同时也是迄今唯一能够消解二者的对立和分歧,并将二者的观点有机结合起来的手段。

二、共生理论在组织演化研究中的基本立场

共生理论(Symbiosis)一词来源于希腊语,原是生物学名词,最早由德国生物学家德贝里于1879年提出,是指不同种属按某种物质联系在一起,形成共同生存、协同进化的关系。而共生演化的概念,则是由Ehrlich和Raven提出的^[8],其后,前苏联的生物学家Faminetsim、Kozo-Polianski 和Korskii等人对共生之结果的研究,德国的保罗·布克纳对内共生的研究,威尔逊的社会-生物共生理论等一系列研究^[9],共同奠定了共生理论的基础。共生理念的扩散导致了对基于牛顿的决定论式的世界观和认识论的反思,有学者开始运用共生的概念来分析生物界和社会领域的演化现象,从而形成了共生理论作为一种进化论的基本轮廓。

(一) 共生理论视野下演化的含义和特征

作为进化论的共生理论视野下的演化,实质上是一种共生演化。但是学界对于共生演化的含义却尚未形成共识。有学者将共生演化看作是互惠演化

的同义词^[10],而另外一些学者则认为共生演化指的是有机体或组织与其环境之间的同时演化^[11],为了改变这种状况,Futuyama 和 Slatkin提出判断一种演化是否是共生演化涉及到三个基础标准:特异性(specificity),即一个物种的演化源于另一个物种,双方必须有显著的因果联系;互惠性(reciprocity),即双方都实现演化;以及同时性(simultaneity),即两个物种都是同时演化的^[12]。这三个标准有效地将共生理论下的演化与一般演化区别开来,但是Porter曾提请学者们注意在组织研究中共生演化的隐含方面:首先组织的共生演化是一种跨越边界的现象,其次组织中的共生演化现象是适应性的,而且是反应式的而非诱导式的,最后共生演化中存在着某种机制保证着持续的组织变迁^[13]。

由此,共生理论视野下的组织演化也就具有了与传统意义不同的特征^[13~14]:1)多向因果。组织的共生演化涉及到多种原因,同时也涉及多种后果,其中组织与不同环境要素之间的双向因果关系是组织演化的核心所在。2)多层嵌套。在共生理论视野下,微观、中观和宏观三个层次的共生演化是相互嵌套着的。3)路径依赖。组织与环境要素在过去的演化进程的差异使得组织共生演化具有路径和历史依赖的特征。4)非线性。组织演化是由一系列连续的反馈路径组成的,组织与环境要素之间复杂的交互影响使其无法简约成简单的线性关系,群体间的共生演化方式是难以预测的,是非决定性反馈路径的结果。5)有机性。组织共生演化是响应性的,事先无法加以计划,更多的是来自于演化主体自身对于外界变化的有机调整。6)正反馈。组织演化是不同主体互动的结果,组织与环境要素的共生轨迹是相互交织在一起的。

(二) 组织的类生物体假设

虽然共生理论是作为达尔文进化论和拉马克进化论的替代方案出现的,但是三者仍存在共同之处,这就是对组织的类生物体假设。共生理论下组织的本体论假设包括两个方面的内容:

一是组织是一个有机生命体。组织生命体假设是生物进化理论在组织分析中得以运用的基础所在,根据Burns和Stalker的总结,组织生命体假设大致包含如下几个方面的内容^[15]:首先,企业是具有生物学意义的法人组织,换言之,将组织看作是一个活的有机体,即有生命、有意志、有发展的生物活体——生物法人。其次,和生物一样,组织也具有生命周期。爱迪思认为,比较典型的企业生命过程可分为产生、成长、成熟、衰退和死亡五个阶段,五个阶段又可细分为孕育期、婴儿期、学步期、青

春期、盛年期、稳定期、贵族期、官僚化早期、官僚期、死亡期十个时期^[16]。最后,和生物一样,组织有着自己的遗传基因,这个基因决定了组织的基本形态和发展,乃至变异的种种特征^[7]。

二是组织是一个智慧体。组织是由一群具有智慧的人类个体组成的。从哲学层面讲,智慧是指个体认识、理解和辨析客观世界并能能动解决问题的能力。从精神层面讲,智慧是一种思想的境界,具有了智慧的个体就具有了对自然的理解力和改造力。如果说组织的有机体假设体现了与生物之间的共性的话,那么,组织的智慧体假设则将组织与生物区分开来。组织是一个智慧体意味着组织是一个具有思想、能够主动适应环境并具有很强个性的主体。

(三) 共生:对组织与环境关系的新判断

组织与环境的区分是组织演化理论的起点。基于达尔文进化论和拉马克进化论的组织演化理论,其基本预设是组织是外在于环境的,而且认为组织与环境之间始终存在不可跨越的鸿沟,传统组织演化理论在某种程度上将组织与环境之间的差异绝对化了。在这一方面,共生理论的预设更为温和,甚至在一定程度上消解了组织与环境的区分。其中最为关键的一点是将组织与环境看作是共生的,其策略在于将那些与组织关系最密切的要素纳入组织—环境系统——共生系统之内,因此共生理论视野下的组织演化实际上就内在于这一系统之中了,从而使得原先组织与环境的关系变成了一个系统之组成要素的关系。

共生理论对组织与环境关系的这种判断,其更为重要的一面还体现在使得研究者们得以从动态的视角出发来认识组织与环境的关系。达尔文进化论和拉马克进化论在处理组织与环境之间的关系时采取的是一种相对静态的研究视角,要么将环境看作是静止的,要么将组织看作是不变的,而共生理论则能够把握组织与环境之间的动态关系。在动态关系中,组织与环境各自建构起与对方的关系,这种关系的基础则在于二者共生于一个同样的结构背景中。组织的演化一方面固然取决于自身的各种特性,但同时也受到与之共生的各种环境要素的约束,与此同时,环境也基于共生关系在组织的影响下发生变迁。共生的概念能够把握组织与环境之间关系的动态性、非线性和复杂性。

(四) 组织共生演化机制的类型学

组织演化机制是组织演化理论的核心议题之一。从生物学的角度看,物种的演化主要涉及三个机制:一是遗传机制,即保存那些赋予生命竞争优

势的机制,并将之传递给子孙;二是变异机制,变异造就了新的基因的产生,变异在特征上可以分为盲目的变异和有目的的变异;三是自然选择机制,通常指的是环境对物种的变异进行筛选,剔除对个体不利的变异,保留对个体有益的变异。将这些概念进行抽象,则组织演化机制设计变异、选择和保留。然而,基于达尔文进化论和拉马克进化论的组织演化理论在研究演化机制的过程中,却囿于学派分歧,走向了分裂,并陷入了决定论的泥潭,或是片面强调选择机制在演化过程中的决定作用,同时倾向于忽略适应机制的作用,或是主张适应机制支配着组织演化,并拒绝承认外在机制的影响。

所以,学术界长期以来对组织演化机制的讨论是不完整的。在这个问题上,共生理论的基本主张是:组织演化机制中的选择机制和适应机制不应该被分开讨论,组织既不是简单的适应,也不是简单的被选择,组织的适应性选择行为和选择机制是有机联系的^[14]。因此,应该建立起一种复合机制,或者说是超机制,即将选择机制和适应机制纳入一个统一的范畴之中,但问题是如何达到这一目标。因为在组织演化中还有一个不容忽视的问题,那就是在演化过程中组织成员扮演着什么样的角色,在以往的研究中,这是一个理论盲点。关于人在演化中所扮演的角色问题,其实质是在演化过程中主体的有意识和环境的无意识之间的关系问题。组织的适应性学习过程体现的是组织的主体性意识,而环境选择体现的则是环境所给予的约束。共生理论所提供的方案是,依据在组织演化过程中不同的选择程度和适应程度以及组织成员所扮演的角色差异,建立起一个组织演化机制的类型学:幼稚选择演化机制、管理选择演化机制、管理层驱动演化机制以及集体驱动演化机制。在这四种机制中,环境的选择程度逐渐降低,而组织适应性行为以及组织成员的主体意识的作用逐渐增强,由是,我们可以较好地把握组织演化机制的关键要素。

三、结语

通过以上的分析,我们得出以下几个结论:1) 达尔文进化论和拉马克进化论本身的不足和组织演化学者的误读,是导致组织演化理论陷入发展困境的根源所在,也是共生理论能够取代达尔文进化论和拉马克进化论成为组织演化研究的新的理论基础的契机。2) 共生理论在对演化含义的理解、组织与环境之间关系的判断、组织的本体论隐喻以及组织

演化机制等方面的温和立场则是其成为组织演化研究的新基础的实质原因。

参考文献

- [1] 钱辉,项保华.企业演化观的理论基础和研究假设[J].自然辩证法通讯,2006,28(3):46-50.
- [2] 姜晨,刘汉民.组织演化理论研究进展[J].经济动态,2005,(7):88-92.
- [3] DURAND R. Organizational change and strategic management[M]. SAGE Publications, 2006: 41-49.
- [4] 贾根良.进化经济学:开创新的研究程序[J].经济社会体制比较,1999,(3):67-72.
- [5] BARNETT, W P, BURGELMAN A. Evolutionary perspectives on strategy[J]. Strategic Management Journal, 1996, (17): 5-19.
- [6] 彭新武.超越达尔文的进化范式[J].学术界,2003,(2):115-122.
- [7] 理查德·R·纳尔逊,悉尼·G·温特.经济变迁的演化理论[M].胡世凯,译.北京:商务印书馆,1997.
- [8] EHRLICH P, RAVEN P. Butterflies and plants: A study in coevolution[J]. Evolution, 1964, 18: 586-608.
- [9] 袁纯清.共生理论——兼论小型经济[M].北京:经济科学出版社,1998.
- [10] Van Valen L. How pervasive is coevolution? in Coevolution[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1983: 1-19.
- [11] BAUM J A C, SINGH J V. Evolutionary Dynamics of Organization[M]. New York: Oxford University Press, 1994: 3-20.
- [12] FUTUYAMA D, SLATKIN M. Coevolution[M]. Sunderland, MA: Sinauer Associates, 1983.
- [13] PORTER T B. Coevolution as a Research Framework for Organizations and the Natural Environments[J]. Organization & Environment, 2006, 19 (4): 1-26.
- [14] LEWIN A, VOLBERDA H. The future of organization studies: Beyond the selection /adaptation debate, in The Oxford handbook of organization theory[M]. Oxford England: Oxford University Press, 2003: 568-595.
- [15] BURNS T, STALKER G M. The Management of Innovation[M]. London: Tavistock, 1961.
- [16] 伊察克·爱迪思.企业生命周期[M].赵睿,陈甦,何燕生,译.北京:中国社会科学出版社,1997.

(下转第49页)