從自組織理論看企業文化

http://big5.58cyjm.com/html/view/45293.shtml

　　【摘 要】系統的開放性、非線性、遠離平衡態和漲落是形成自組織的重要條件，而企業文化系統具有明顯的自組織特性。文章從自組織理論着手探索了企業文化，對企業文化的建設具有指導意義。

　　【關鍵詞】自組織理論；企業文化；系統

　　【中圖分類號】F270.7

　　【文獻標識碼】 A

　　【文章編號】1672-8777(2006)01-０１４５－０３

　　一、自組織系統及其特性

　　自組織性是複雜系統的固有規律，它是指某些非常無序的子系統可能自發地組織成高度有序的系統。自組織系統有着不可或缺的兩個方面，即內部多樣性的自發產生和在與外部環境的相互作用中對內部選擇性的穩定化，即維持組織對內、對外的開放性，讓系統內部所具有的多樣化的子系統相互競爭，並且由競爭而協同，在系統內部產生一個序參量，而且這個序參量與系統的環境所產生的序參量是一致的，也就是說自組織系統的發展能夠與環境的發展保持一致，即能夠適應環境。

　　自組織系統具有自己的明顯組織特性：第一，層次性。系統層次之間不滿足疊加原理，系統整體會湧現出新的性質，而如何建立層次間的聯繫，採用怎麼樣的數學、物理工具來描繪這類複雜系統，自組織性產生的機理，這些仍在探討之中。第二，確定性和隨機性的統一。複雜性自組織系統時，確定性和隨機性是密不可分的形式，微觀上的不確定性正是宏觀上系統確定的基礎；系統宏觀性質的確定也正是微觀子系統不確定性的體現。如果微觀上子系統的運動是完全確定的，則在宏觀上無法顯示出確定的規律，因為開放狀態下的系統無時不受外界因素的擾動，各子系統在同樣條件下按確定規律運動，則必然也是一種同樣無規則的運動，由此精確疊加組成的系統也只能隨環境的漲落變化無常，而不可能有規律。第三，馬太效應。即當系統存在差異時，發展趨勢不是差異減小，而是不斷擴大，系統逐漸離開平衡態，最終發展成遠離平衡的新的有結構的穩定態。現實中絕大多數系統的演化是趨於有結構、有組織，越來越複雜，越來越有功能，這就是馬太效應。第四，非線性。自組織性是非線性與多個子系統結合，是多種非線性作用整合后的整體效應。

　　二、從自組織理論看企業文化的特性

　　企業文化是作為企業大系統中相對獨立的、起重要作用的子系統，從自組織理論看，有以下特徵：

　　（一）開放性。企業是一個有生命的有機體，在其生長過程中，先天的素質、歷史的積累，後天的營養與現實的環境等多重因素對它都會產生影響。因此，企業文化並不是固定不變的，除了相對穩定的一面，還具有動態的性質。也就是說，不僅不同的社會環境，不同的管理制度下有着不同的企業文化；而且，即使是同一種企業文化，在各個不同的歷史時期中也有着不同的內容，處於一種不斷變化和發展的過程之中。這說明企業文化系統是一個開放的系統，在其發展過程中必須不斷地吸收先進的、有利於企業發展的內容。

　　（二）自主性。自組織系統的顯著特點，在於它能自發自主地進行系統的演化，企業文化雖然體現着以人為本這一核心，但它在各個企業所採取的形式卻有是多種多樣的。不同的企業走過的從創立、生存到發展的道路各不相同，各企業所採用的推動企業經營與管理的手段和方法也不同，因此，各企業在企業文化建設中就體現了自主性。同時，企業文化在其發展過程中也有自主性，優秀的企業文化會推動企業向良好的方向發展，並形成更加優秀的企業文化，反之亦然。

（三）目的性。企業文化是維繫企業生存和發展的內在動力之一，這在本質上體現出它的目的性。當今世界，經濟正朝着一個全新的高技術化、信息化、產業化的新時代邁進，新的經濟領域不斷被開拓，舊的經濟體制不斷被革新。面對新的經濟形勢和環境，企業的生存和發展日益依靠綜合的、整體的戰略決策，以及企業的經營和組織策略。單純的經濟手段和生產手段都有可能會產生片面性和短期行為。只有從企業文化的宏觀角度看待企業的生存和發展，審時度勢，探索道路，適應時代的發展要求，充分控制和利用環境的有利條件和企業內部潛力，才能使企業向高效、健康的方向發展。企業文化系統的目的性使企業行為受到約束，只有在約束內不斷發展，企業才會出現生機與活力；否則，背離目的性的行為最終只能使系統瓦解。目的性貫穿於系統內每一個子系統，從而形成企業發展的牽引力機制，只有這種動力機制的存在，企業的完整性才得以實現。

　　（四）適應性。企業文化在企業中一經形成，便具有了自己相對穩固的模式和傳統，但他們也不是亘古不變的。隨着社會歷史時期的不斷交替，企業文化賴以生成的社會文化不斷地變換其內容和形式，與此相適應，企業文化具有顯著的適應性，企業文化只有在隨社會歷史和文化發展的同時不斷地運動、變革和發展，才能保持其旺盛的生命活力。所以企業文化必須適應自身所處的社會環境（包括政治、經濟、文化、宗教等）的變化，以達成動態的平衡。或企業文化必須適應社會生產力和生產關係發展的要求。

　　三、從自組織理論看企業文化系統的演化機制

　　（一）企業文化系統的競爭與協同

　　系統學理論認為，開放和遠離平衡，是系統發生自組織演化的必要條件，而系統演化的終極動因，則在於系統內的非線性相互作用，即系統內各要素之間、子系統之間、層次之間的競爭和協同，正是這種相互作用導致了系統的整體行為，使系統演化得以順利進行。正如哈肯指出，種種系統“都以其集體行為，一方面通過競爭，又一方面通過合作，間接決定自己的命運”。企業文化系統的演化，也就是企業文化建設，是系統內各要素的相互依賴和相互轉化的過程表現，它是一項人與物、精神、制度與物質相結合的系統工程，涉及到上至領導層下至普通職員、從產品的生產到市場實現的全員和全程，需要強調物質文化、精神文化、制度文化和行為文化及其各要素相互協作、相互制約，整體演化。任何要素的合作不積極、競爭不充分，都可能導致企業文化整體演化的延遲、偏向甚至失敗。因此，現代企業文化建設應更多地強調企業間的協調與溝通機制，要調動各方面的積極性，讓企業全體員工都積极參与到其中，不僅要強調精神層面的優化提升，也需要充分保持物質層面、制度層面和行為層面的協調共進，促使企業文化系統整體走向更高層次的有序。

　　（二）企業文化系統的分叉與選擇

系統中的非線性作用雖然規定了多種可能的途徑，但究竟哪一種途徑成為現實，卻是由隨機漲落選擇的。由於企業文化對企業的強烈依賴性和對環境狀態的高度敏感，不同的企業文化創新或構建途徑，會因不同的企業、不同的時候和不同的空間而產生不同的效果，當系統的漲落使系統失穩，將企業文化系統推到臨界上，系統行為便顯得難以確定，系統演化的結果便會產生多種可能性，即分叉。但企業文化的控制主體——企業又是一個追求利益最大化的理性組織，通過對企業文化本身和其他企業組織的文化信息的評價，結合外部環境——社會文化的取向和狀況以及自身的生存發展要求，便會做出理性選擇，決策出是否採用、何時採用和如何採用企業文化的創新和構建形式，通過系統內人為的調整與整合，最終使得某種適合企業發展的比較優勢大的特定企業文化創新行為的可能性轉變為現實性，即選擇。分叉與選擇是企業文化系統演化不可避免的道路，這便要求企業充分發揮其理性主體的作用，結合當前和未來企業的發展要求以及外部環境變化的狀況，對企業文化的現實發展道路作出明智選擇，有目的地將企業文化漲落中的有利因素進行激勵放大，以主導企業文化向健康、合理的方向發展。

　　（三）企業文化系統的控制與反饋

　　控制是一種典型的他組織作用，但如果運用自組織原理賦予系統特定的自組織能力，就可以造出各種特定自組織能力的控制系統。企業文化系統是企業系統的一個子系統，需要服務於企業整體的發展進步，運用自組織控制機制，維持企業文化系統的有序運行，引導系統朝預定的目標發展顯得尤為重要。建立自組織控制機制首先要建立自學習機制，要通過在企業內強調、鼓勵、引導企業廣大員工持續不斷地學習，使企業成為一個學習型的組織，使企業的素質達到與環境相適應、與期望相統一的水平。其次要建立一種自探索機制，即企業和員工要勇於探索敢於創新。只有這樣，才能監測到企業文化系統的自身變化和環境變化，監測到企業文化與企業發展是否相適應、相協調，當企業文化整體或局部與預期相偏離，或受到“損傷”時，系統便有能力進行自修復反饋是實施控制的必要環節。當企業文化的運行和演化狀況有所偏差，或不適應環境（下轉第154頁）（上接第146頁）變化時，便會將信息返送到企業文化系統的始端，進而促使系統內部組分耦合方式和結構參數調整，修正終端輸出，使系統始終保持與企業目標與預期相一致，與環境變化相適應。企業文化系統是一個開放的動態系統，控制與反饋便是企業文化系統動態演化的保證，通過自學習、自適應、自修復，形成一種正反饋，促使系統與環境進入適應——不適應——更好地適應，系統演化進入無序——有序——更有序的良性循環。

　　（四）企業文化系統的漲落與失穩

　　企業文化具有動態性，它總是與企業的發展一起發展的，從企業創立起，其文化的創新與建設便持續不斷地進行着。在眾多的活動中，有些是漸進型的積累，如員工生活條件的改變、環境的變動、企業家的意圖的變更、員工的新點子提出、組織結構的調整、企業目標或戰略的變化、某個規章制度的更新等等。對於企業文化系統來說，這些形形色色的活動就是“微漲落”，微漲落能否被放大為巨漲落是企業文化系統能否與環境相適應、與企業發展相適應，實現文化系統由低層次有序向高層次有序躍遷的決定因素。當微漲落被企業、全體員工和環境所認可從而放大為巨漲落之時，便是企業文化系統的失穩之時，同時也是企業文化系統適應新的形勢，重新建立起更高級的穩定結構之際。因此，現代企業文化建設首先需要有這種“微漲落”，需要在企業內鼓勵文化創新行為的出現，在企業外發現創新的生長點，結合企業的發展狀況，建立起一種文化創新機制，通過各種途徑，持續尋找企業文化系統演化的真正誘因。