

## 优先权理论对现代人力资源管理的启示——从默顿的“科学发现的优先权”理论说开去

方环非 陈敬良

(1. 浙江大学人文学院, 浙江省, 杭州市 310028; 2. 上海理工大学管理学院, 上海, 200093)

**摘要:** 默顿的“科学发现的优先权”在其科学奖励系统乃至整个科学社会学的理论架构中居于十分重要的地位, 本文将其与组织管理学、组织行为学结合, 探讨“优先权”理论对现代人力资源管理理论和实践的启示, 并着重于如何才能在组织中具备这样的环境和条件, 使得组织成员的各类创新能够得到有效承认和激励。本文从提倡生活与工作质量、突出自在实现, 到推崇共有价值观、营造互相欣赏的组织氛围、实行工作内容丰富制, 以及建立申述程序等方面提出建议。

**关键词:** R.K. 默顿 优先权理论 人力资源管理

**中图分类号:** C91; C936 **文献标识码:** A

从理论和实践两个方面, 管理学强调、兼顾两种结果, 即经济的角度, 包括生产力、产品品质和创造利润等, 及人性的角度, 包括组织成员的心理、健康、自我实现、安全感、归属感和忠诚度的提升等, 后者的重要性日趋凸现和提高, 很多人都相信每个人都有无穷的潜力, 人力资源乃是企业最大的资产。但我们为什么还得不断地改造企业? 或者我们为什么没有办法促使成员贡献最大的能力? 如果从达尔文的进化论找根源, 可以说明, 随着人类的持续不断进化, 心理健康的程度、境界、标准也越发提高, 即水涨而船高。相应地, 也对现代企业的经营管理, 乃至人力资源管理提出更高的要求, 强调管理的开明化和人性化。因此, 长远地看管理实践, 是一场针对所有参与人员的心理实验和全体人员的心路历程。

被尊为“科学社会学之父”的美国著名社会学家罗伯特·金·默顿 (Robert King Merton) 教授, 一生中著作等身。默顿1957年发表的《科学发现的优先权》更是后期研究的代表之作, 同时也在整个科学社会学的理论体系中, 有着非常显著的地位, 特别是在他的科学奖励系统的理论架构中, 科学发现优先权 (scientific priority) 尤显突出。

当然, 不局限于“优先权理论”在科学社会学的理论架构中认同, 而与管理理论相结合, 是一个很好的延伸, 尽管可能存在认为这样的联系不免牵强, 但无法否认默顿的“优先权”理论确实可以与组织行为管理、人力资源管理的结合, 尤其是在“创新”以及对“创新”的承认与激励的意义上, 对“优先权”理论可以引申至大到国家、民族、科学界等彪炳千秋的发现与发明, 小至不同规模的组织、集体对“创新”的倡导, 组织管理中, 对于进一步提高管理效率、强调工作中工作创新、技术创新、业务创新、文化创新, 乃至制度的完善等, 均有一定的积极意义, 也有很重要的理论意义和现实意义。

—

美国著名社会学家罗伯特·K·默顿 (Robert King Merton) 教授, 被学界尊称为科学社会学创始人, 其一生著述极为丰富, 先后出版过20多部著作, 发表过200多篇论文, 而编辑的论著达上百篇 (本) 之多, 其学术成果先后有17500次被公开发表的各种科学、社会科学、人文学科类的文章所引用。从20世纪30年代末到70年代初, 通过默顿从20世纪30年代末到70年代初的辛勤探索和不懈努力, 尤其是在科学社会学的创立、发展以及学科地位的提升中, 作出了一系列显著的、开拓性的贡献。

1942年, 默顿归纳出现代科学的四大精神特质 (the ethos of sciences), 也是科学制度上的规范, 即普遍主

义（universalism）、公有性（communism）、无私利性（disinterestedness）和有组织的怀疑精神（organized skepticism），以通过科学自己的独特的规范作用，约束科学家的行为，并一直被学界推崇。

### （一）科学史上的科学发现优先权之争

在现代科学发展所经历的三个多世纪中，无数的科学家，都参与过这种论战。伽利略与克里斯托弗·沙伊纳、法国人让·塔尔德、以及西蒙·迈尔等数人发生过争论；牛顿在有关光学和天体力学以及微积分分别与R·胡克和莱布尼兹发生过数次长期论战，甚至在关于水的论战中，亨利·卡文迪什也被扯进了与瓦特和拉瓦锡的三角战中，可见波及的范围之广。

发生论战的学科几乎涵盖了所有现代自然科学门类，从物理学、化学、天文学、到医学、数学等，甚至在社会学诞生的短时期内，圣西门和孔德的门徒之间也展开了谁是“社会学之父”，谁是“接生婆”这样一个微妙的问题争论不休。

国家之间也屡屡发生对享有优先权的争夺，都有民族优越感，新发现增加了发现者个人的荣誉和民族的荣誉，坚持科学的民族特性。

### （二）科学发现优先权的内涵

默顿赋予“科学发现优先权”的内涵以独特的社会学解释，鉴于科学建制的目标是增长知识，科学发现的独创性的地位凸显，但科学的规范要求科学家必须公开其发现，并接受科学界同行的审查、鉴定。而在实际社会行为中，做出独创性发现的科学家把知识贡献给整个科学界，自己并不占有其研究成果。那么作为对其公开的报偿，科学共同体（Scientific Community）给予发现的“优先权”（Priority）。

在很大程度上，优先权的冲突乃科学自身的制度规范的结果，科学制度的规范给科学家施加了压力，要他们去维护自己的权利，同时要求他们作出独创性成果。对于为公共知识的积累作出真正开创性贡献的人，人们将给予尊敬和承认，对独创性的承认成了得到社会确认的证明。达尔文说“我对自然科学的热爱……因有心要得到我的自然科学家同行们的尊敬而大大加强了。”

从心理学的角度，对获得承认的兴趣仅是一种动机。每个科学家并不一定在开始时就有成名的欲望，科学只要坚持并经常从功能方面强调独创性，并且把大部分奖励授予有独创性的成果，就足以使对优先权的承认变得至高无上，这样，承认和名气就成了一个人工作出色的象征和奖励。

### （三）从优先权到科学奖励系统

默顿从优先权之争导出科学奖励概念，并认为优先权之争也是科学的奖励机制正常运行的正常结果。

科学自身的发展要求必须将创新作为最高的价值，否则科学将失去方向。由此要求科学家也必须将创新作为其追求的最高价值，作为回报，科学界对于那些有所创新的人将给予最高的评价和荣誉奖励，默顿认为，优先权就是这种奖励的方式之一。后来，默顿的学生们在此基础上发展出一整套相当完备的理论体系。

迈克尔·J·马尔凯认为，在默顿的整体个理论和著作体系中，“科学发现的优先权”居于非常重要的地位，甚至整个奖励系统的研究传统就是起源于此。

### （四）优先权的功能

美国人约翰·摩根认为，个人想成名的动力是与科学进步的社会效益联系在一起。“科学家们具有这种无比巨大的动力，可以激励一个有崇高理想的人去从事研究。他们会认为自己处于众目睽睽之下，每一个有独创性的人都要用劳动成果向公众证明自己的价值。”

承认科学发现优先权具有激励科学家作出发现的功能，在科学研究者眼中，能获得同行们承认就是对他们的工作价值的证实。F·班廷爵士认为“它造就了研究人员，会激励个人并且使个性得到发挥……研究人员渴望他自己的工作和思想得到荣誉并非是不正常的，如果剥夺他们的这种荣誉，那也就撤去了最能鼓舞他工作的兴奋剂。”这样的功能更多地表现在对研究人员的鼓舞和激励。当然，在一定的范围之内，科学发现或发明绝大多数成了集体的贡献和集体成果，而真正的核心贡献人员只好夹杂于他们之列，没有获得相应的承认和奖励。

对科学发现强调独创性，并成为科学规范，易加剧科学领域的竞争，甚至造成通过有意的、不正当的手段贬

低别人而抬高自己，是为反功能。

（五）从默顿的优先权理论可以看到的

- 1、 优先权理论是科学奖励系统中的核心；
- 2、 优先权之争是科学体制对自身价值的维护和科学正常发展的要求；
- 3、 对优先权的强调，需要具备一个良好的奖励机制、激励机制、以及相应的环境；
- 4、 不能因为科学发现涉及前人的科学遗产，而否定或忽视科研人员的创新成果；
- 5、 承认和奖励首创精神或曰优先权，将极大地激发科学竞争中的公平竞争精神；
- 6、 在增强优先权的功能作用的同时，防止并弱化其可能产生的反功能。

总之，对优先权承认与奖励激发了科学中的奥林匹克精神，这就是科学竞争。在科研工作的实际开展中，科学知识总是一个个具体的科学家生产出来的，并且打上个人的标记。谁能率先生产出独创性的知识产品，谁就能首先得到科学荣誉，获得最大的社会承认，这无疑造成一种要不断进取的竞争压力，极大地激发科学家的首创精神。

二

新式的管理哲学相信人性本善、值得信任、喜好知识并渴望受到尊敬。一个企业提升企业竞争力、获取竞争优势有两条途径：第一，外部途径——对外部机会的把握，包括行业选择、竞争要点、外部机会和威胁等；第二，内部途径——内部能力的培养，包括组织内部资源的系统整合、内部能力的持续培养和提升、持续的变革与创新）。

从经典的科学管理理论到现代人力资源管理理论，都具有强调人道主义、人性和需要、将人作为企业活动的中心乃至注重人的心理条件的满足和心理资源的开发的共性，以下仅引出管理学理论发展初期的数个观点，后期的管理学大师们都极为重视组织管理中对人的自身需求的考虑，自然不用重述。而马斯洛的人本主义则更加强对对人的个性的尊崇，对人的自我实现需求满足的推崇。

（一）从经典的管理学理论到人力资源管理

### 1、 弗里德里克·泰勒的人道主义

被誉为“科学管理之父”的泰勒，尽管十分注重车间一级的生产率，但同时通过精心研究，可以发现贯穿在泰勒的著作之中的主旋律始终的却是强烈的人道主义，他认为，要精心选用人员并加以培训，让他们能够做得最好的工作，并强调管理人员提前精心制定计划的重要性以及管理人员要有责任设计工作制度，以帮助工人把工作做得更好。组织管理中，他把雇主与员工之间的关系无疑是形成这种艺术的最重要部分。

### 2、 莉莲·吉尔布里斯的人性和需要

在泰勒的追随者中，被誉为“第一位女管理学家”的莉莲·吉尔布里斯所关心的是工作中人的因素，且一直强调，在应用科学管理原则时，必须首先看到工人，并且要了解他们的个性和需要，认为工人很多的不满并不是因为工作的单调，而是因为管理人员对工人的关心不够。

### 3、 亨利·法约尔管理环节中的人

在亨利·法约尔的现代经营管理理论中，管理人员的各种活动居于财务、商业、安全、会计、技术以及管理等六大类工业企业活动的中心，且管理的活动中涵盖了计划、组织、指挥、协调、控制等，每一个环节无不与作为主体和客体的人密切相关，因此非常强调人的中心地位。

### 4、 雨果·芒斯特伯格的工业心理学中的人

随着行为科学的出现，被称为“工业心理学之父”的雨果·芒斯特伯格也将目标指向寻求如何使人们的智能与其所从事的工作最适合，在什么样的心理条件下才能从每个人的工作中获得最大和最令人满意的产出，以及企业如何影响工人，以便从他们那里获得最好的结果，他对实验方法的强调更侧重于工人，通过缩短工作时间，增加工资，提高其“生活水平”。

### 5、 霍桑实验中强调的人的因素

之后无论是管理的社会学方法，还是霍桑实验，乃至近代管理思想，都将研究的目标、重点指向人的因素，霍桑实验中，认为生产率的提高乃是由于一些社会因素，如士气、劳动集体成员之间满意的相互关系（一种归属感），以及有效的管理，这一类管理工作要求了解人的行为，特别是集体行为，并且通过这样一些个人之间的处事方法如激励、劝导、领导和信息交流等来起作用。

## （二）马斯洛人性导向理论

马斯洛认为，“人体内部存在着一种向一定方向成长的趋势和需要”，这个方向一般可以概括为自我实现或心理的健康成长，主要在于心理需求的满足。

### 1、自我实现

通过马斯洛的研究，大多数人都有一种自我实现的需要和倾向，然而尽管事实上好像所有的人都有这样的潜力，却只有极少数的人达到自我实现。也通过对全人类中不足百分之一的精英进行研究，才知道人的潜力究竟为何物。实际上大部分人对他们的潜力全然无知，他们既不知道什么是有可能做到的，也不理解自我实现会给人带来什么好处。根据罗加斯和弗洛姆等人的研究，自我实现已经有了一定的事实根据。

### 2、综效理论

通常认为，一个人得到的越多，另一个人就得到的越少，这也是在太多的企业管理理论、企业文化中反映出的以牺牲他人的利益来成就某个人的成功。在适当的社会结构和制度中，这种情况可以得到相应的改善，达到综效（SYNERGY）的结果。马斯洛的综效是指在某种文化背景下，对个人有益的事情对每个人都有益。通过综效，可以建立一种机制，即个人追求自己兴趣时，都能惠及他人，同样地，当自己尝试对别人有利时，也会不由自主地使事情对自己有利或合乎自己的兴趣。一个组织成员因某事受益，其他人也会因此而受益。高度综效的文化是安全有益、具有较高的道德标准。

当然，过去的管理理论中的有些概念与现在的含义和理解有一定的差别，但从现实的角度，可以延伸相关名词的意义，如技巧，传统的管理文献通常应用在个人的技巧方面，如技术的、人文的、概念的。而在麦肯锡的7S体系中则意味着全体的组织能力，有组织能力或者缺少组织能力，其他亦然，以极大地达到与当代管理实践的有效结合，实现与时俱进。

## 三

默顿的“优先权”理论本质上体现的是对人在各种类型的组织中，作为客体或主体的一种人文关怀，突出强调人的观念体系和对人的心理需求的重视。比如著名“默顿论题”（Merton Thesis）认为，“具有更大重要性的是观念在把行为指引向特定路线上的作用。正是占主导地位的观念体系，对于在各种与基础性的思想情操同样兼容、可供取舍的行动模式之间作出选择起着决定性的作用”。可以看出，默顿认为观念或观念体系对人的行为和行动模式所起的重要影响，乃至决定性作用。与管理理论或组织行为理论等相结合，可以发现，自始至终，大师们对人的因素都给予足够的重视。两相结合，为现代人力资源开发与管理的理论、实践提供了积极的、有益的借鉴意义。

从默顿的“优先权”理论可以看出，需要在组织管理中，承认组织成员在工作中创新、成就，并类似于科学共同体对做出科学发现的科学家那样予以认同，建立比较完备的奖励系统、激励机制，使默顿的“优先权”理论极大地应用于组织管理中。而管理理论则需要建构一个与之相适应的框架，并提供一个其存在的根基。以下所提仅在于如何使组织具备承认“优先权”的背景，如何才能建立一个科学、合理的环境，充分激发组织成员工作中的创造和创新意识、发挥主观能动性，实现组织和组织成员的共同成长。

## （一）提倡生活与工作质量

通常情况下，对工作、生活的理解，总是工作优于（Superior）生活，根源在于工作是生活的保障，这样就反映出组织成员是为了生活而工作，缺乏主动性和积极性，不得已而工作的意味。

加里·德斯勒的人力资源管理哲学中，认为“人力资源管理”之区别于“人事管理”只是一种哲学上的区别。

“人力资源管理”强调的是改善企业的工作生活质量，那么这就意味着企业认为员工能够通过组织中的工作满足他们自己重要的个人需求，使雇员得到公正、平等地对待，为每一位雇员提供最大限度地发挥他们个人能力的机会，公开地、相互信任的沟通，使每一位雇员都能够有机会在与他们的工作有关的决策中施加积极的影响，足够公平的工资报酬，安全健康的工作环境等等。

这种强调生活与工作质量改善的取向，使得员工比较重要的个人需要能够在工作中得到满足，从而赢得他们的献身精神。企业中的献身精神并不仅仅反映管理技术问题，更多的则是反映企业的基本价值观和关于人的假设。也就是说，企业领导者信奉或至少倾向于信奉Y理论，认为自己的雇员是最好的，才有可能按照改善雇员工作生活质量的思路来对待他们。

因此，相对于工作而言，强调生活的重要性，成为“生活与工作质量”，则可以理解成在生活中工作，工作成为一种休闲的活动，并且已经融入生活之中，达到在生活与工作之中理想的平衡状态，从而也就解决了组织成员与组织之间的关系，弱化了双方之间尖锐的对立，进而成为一种大家庭之中的成员，互相理解。

## （二）突出自在实现

“自在”在哲学中使用的频率极高，无论是中国古代哲学，还是外国哲学。就像庄子不愿意接受楚威王的邀请出任宰相，称“未始有宁游戏污渎之中自快，无为有国者所羁物”，那样的心理状态才是永恒的，自由自在的，是普遍的存在，不依赖任何具体事物。因此，这里强调的是一种心理状态，并使得组织成员能达到这样的状态，尽管很多时候是不可企及，但可以此为目标。康德认为“人有一个理性的自觉的自我主宰”，他所理解的“自在之物”（thing-in-itself），指的不是呈现出来的东西，这个“自在之物”永远躲在幕后，永远在彼岸，这个彼岸是方向。那么自在之物可以成为“挂在驴子前的胡萝卜一样”，起到强烈的引导作用。通过以上庄子拒官、康德的“自在之物”，我们提出一种自在实现的概念，将组织成员的“自在实现”融入组织目标，并把它作为组织管理的终极目标。

## （三）推崇共有价值观

组织中的价值观属于全体成员所有，也理所当然要由组织成员来共同分享。基于价值观的人力资源管理理念能有效地应用于组织的人力资源管理的全过程，从而更好地为组织在人员甄选、培训、使用等方面提供有力的保障。在《西游记》中，历经九九八十一难之后，终于取得真经，孙悟空被封为斗战胜佛，而困扰他全程的“紧箍咒”也随之消失，可见“紧箍咒”并不是有如来佛、观世音或唐僧等束于他的头上，而是在他的心里打造了无形的“紧箍咒”。因此，当组织成员认可了组织的核心价值观，并化为共有的理念，他们也就按照这一价值观所缔造的价值标准行为、做事，成员的行为也就不再需要靠制度进行约束。因此，在组织管理中，不管是管理的哪一个环节、阶段，根本核心应该是强化价值观的共有，根本上应该是价值观的管理，从员工的遴选、定岗、培训、职业生涯的规划乃至团队管理，以及组织核心成员共有价值观的塑造，每个人都会明白在这样的组织中，自己就是精华。在杰克·韦尔奇的用人原则中，始终把对GE核心价值观的认同与否作为成员提升或培养的重要原则。

## （四）营造互相欣赏的组织氛围

“寸有所长、尺有所短”，每个人因其成长、教育经历不同，各有特点，其所具备的才能亦有差异。同时，每个人都具备欣赏别人的能力，能站在一定的高度和比较客观的立场、超然态度，基于别人的所长或成果，称赞他人的能力和技术，从一定意义上说对客观事实的承认和尊敬是人类本性的最低限度。每个人都很有智慧，都能做到不以自我为中心，而以严肃认真的态度对待别人。但在绝大部分组织中，除了极少数的情况之外，很多人都达不到这样的境界，降低了组织内部的协调性。

因此，强调这种客观性，即提高对人的要求，而不是降低人性的最低极限，欣赏别人、省视自己，才能使自己从中获益，实现马斯洛的“综效”目标。

## （五）实行工作内容丰富制

传统的心理学研究表明，人的注意力在长时间的紧张后将变得松弛，而不容易集中。组织管理中，工作的丰富化和职务内容的扩大，施行适当变化将有效地改变这种情况，消除重复的单调乏味，对工作范围进行扩

大, 增加类似的工作, 责任没有增加。前者可以在工作中建立一种更高的挑战性和成就感, 鼓励下属参与管理, 鼓励工人之间相互交往, 让工人对他们的任务有责任感, 采取措施使得他们能看到其任务和工作对企业的产品和福利方面的贡献, 及时反馈工作完成情况。在国外的众多跨国企业如德州仪器, AT&T, 宝洁、通用食品等组织中, 都尽量创造这样的机会, 在分析和变动工作环境的物质方面时, 让职工参与其中, 包括办公室或厂房的质量、温度、照明、清洁卫生等, 诸多事实证明, 工作丰富化将可以有效地提高生产率、降低缺勤率和人员流动率, 增强员工的士气、组织的凝聚力等, 与共有价值观的推行相得益彰。

#### (六) 建立申述程序

组织的每一项关于人力资源的决策都会以不同的方式影响在组织中处于不同层次、地位、岗位的成员, 乃至他们的工作、生活质量, 而如何才能将这样的负面影响降至最小, 也是在组织管理中需要特别关注的。那么, 建立、完善一种公平的申述程序就显得颇为必要, 也是值得尝试的一种解决方式, 以此将帮助组织保护成员的正当权益和个人尊严, 从而为组织成员的生活与工作质量做出贡献。正是从这个意义上说, 企业采取的每一项人力资源的决策以及后续性政策都会影响到雇员的工作生活质量, 同时, 这样的组织行为本身又反映了企业对雇员的人文关怀。只有当组织的行为不仅关注组织中雇员的物质需要满足, 而且还关注到他们心理需求、成长需要和自在实现需要的满足的时候, 组织的人力资源系统才能构成的真正科学的人力资源管理系统。

以上针对组织行为和组织管理中人力资源方面的建议, 旨在从如何实现组织成员“优先权”方面阐发我们的思考, 尽管现在众多企业已经在尝试, 包括多种形式的“合理化建议”、“我想对你说”等等, 在组织中, 创造一个宽松的环境, 宜于创新, 并且有一套完备的发现和认同优先权的体系, 同时树立一种对企业整体的共有价值观和崇尚、尊重创新优先权的文化氛围是我们的初衷。

#### 参考文献:

- 1、R•K•默顿 著, 鲁旭东、林聚任 译 科学社会学[M]. 北京: 商务印书馆 2003.
- 2、迈克尔•波兰尼 著, 王靖华 译. 科学、信仰与社会[M]. 江苏: 南京大学出版社 2004.
- 3、文军. 罗伯特•默顿: 站在巨人肩上的巨人[N]. 《社会科学报》2003-7-7.
- 4、保罗•格里斯利 著, 徐海鸥 译. 管理价值观[M]. 北京: 经济管理出版社 2002.
- 5、A•H•马斯洛 著, 成明 编译. 马斯洛人本哲学[M]. 北京: 九州出版社 2003.
- 6、Mcmahan G C, Bell M P, Virick M. Strategic Human Resource Management: Employment involvement, Diversity and International Issues[J]. Human Resource Management Review, 1998, 8 (3) : 193-214
- 7、加里•德斯勒 著. 人力资源管理 (第六版) [M]. 北京: 中国人民大学出版社 1999.
- 8、Yvonne Guerrier, Margaret Deery. Research in hospitality human resource management and organizational behaviour. International Journal of Hospitality Management, 1998, 17 (2) : 145-160
- 9、方环非, 陈敬良. 国有企业人力心理资源开发[J]. 中国人力资源开发, 2000, (8) : 16-18.
- 10、斯蒂芬•P•罗宾斯. 管理学 (第四版) [M]. 北京: 中国人民大学出版社 2003.
- 11、Schumann, Paul L. A moral principles framework for human resource management ethics [J]. Human Resource Management Review. 2001, 11 (1-2) : 93-111
- 12、Baron, Robert A. Human resource management and entrepreneurship: some reciprocal benefits of closer links [J]. Human Resource Management Review. 2003, 13 (2) : 253-256

On the Revealing of the Priority Theory to the Human Resources Management:

Probing into the R.K Merton's Priority Theory in Sociology of Science

FANG Huan-Fei1 CHEN Jing-Liang2

1.College of Humanities, Zhejiang University, Hangzhou, Zhejiang Province, 310028;

2. School of Management, University of Shanghai for Science & Technology, Shanghai, 200093

Abstract: The scientific priority by R.K Merton is quite prominent in his scientific rewarding system, even within the theoretic structure of the whole sociology of science. This paper links the theory with organization management and organizational behaviors, probing into the priority theory and revealing its application to the theory and practice of human resources management at present, and focuses on how to possess such environments and conditions in an organization, in which various of innovations and inventions achieved by all levels of members will be able to be recognized, rewarded and encouraged effectively. In this paper, it is proposed that the target can be accomplished through the ways of focusing on the living compared with working itself, giving prominence to the free realization, praising highly of the corporate value shared, upbuilding an atmosphere of wide recognition among members, shifting working matters and establishing an appealing procedure.

Key words: R.K Merton, priority theory, human resources, management