

清华大学社会学系 策划

□ 清华社会学讲义

组织社会学十讲

周雪光 著

社会科学文献出版社



图书在版编目(CIP)数据

组织社会学十讲/周雪光著. - 北京:社会科学文献出版社,2003.12

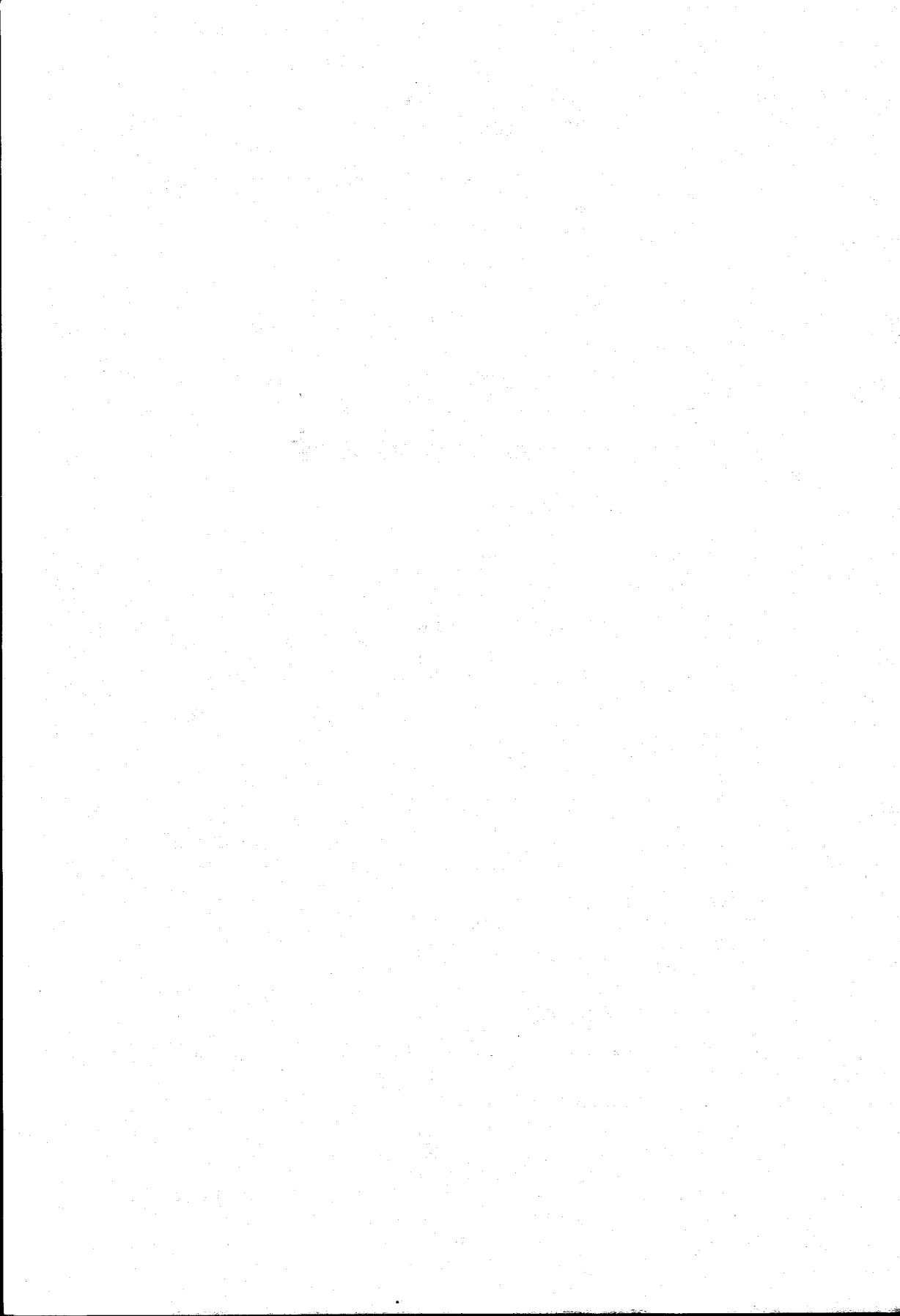
(清华社会学讲义)

ISBN 7-80190-121-5

I. 组... II. 周... III. 组织社会学 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 095184 号

——献给我的父母



总 序

《清华社会学讲义》历经两年筹备，首批终于面世了。在我国社会学恢复、重建已二十余年，似乎臻至成熟，各种各样的社会学教材可谓品类繁多、汗牛充栋的今天，清华大学社会学系为什么还要组织这样一套讲义并付诸出版，理应在这里先行交待一番。

大体上说，清华大学社会学系诸同仁筹办这套讲义，基于三点考虑：

第一，社会学必须有能力面对各种新的经济、组织、政治和文化现象。自 20 世纪末期以降，由于高新科技的发展、经济结构的演变、社会—政治体制的改革而引发的巨大、深刻的变迁，使整个人类社会面对着一系列前所未有的新问题。本系同仁认为：社会学这门学科，如果要在新世纪中生存下去，就必须有能力面对和处理这些新的问题，而要培育此种能力，就必须努力发展新的知识系统。本套讲义就是创新社会学知识系统的一个尝试。从列举的篇目中就可以看到：本套讲义的重点，是力求选取那些对研究新问题至为关切的社会学分支学科加以介绍，而不复拘泥于传统的知识体系和结构。

第二，社会学应当对当代人文社会科学相关领域的知识加以融会贯通，努力实现跨学科知识交流与创新，或者说，努力变成“新社会学”。这里所谓“新社会学”有两层意思。一层意思是说：社会学本身的知识内容，必得吸取人文社会科学诸相关领域的知识，才能实现发展和创新；另一层意思是说：社会学这门学科，亦有能力跨入人文社会科学诸相关领域，成为其他学科基本建设的一个环节。例如，组织行为研究就是商学院的一门基础课程，而社会研究方法则是当代各门社会科学学科所普遍使用的调查研究方法之一。所以本套教材的又一个特点，就是在这个方面用

力，力求展示出社会学知识与相关学科知识的交流与融合，力求变成“新社会学”。这也是当代社会学发展的一个国际性的潮流。

第三，社会学的教科书在学术上应当有一个高起点。在社会学的各类著作中，教科书承担着导引和教育下一代学科从业人员的任务，其质量的高低、选材的优劣，直接模塑下一代学人，因而关系到社会学学科的未来。就此意义而言，教科书对于学科和学术建设具有特别的重要性，撰写教科书必须慎之又慎，将就不得。基于此种考虑，本套教材主要邀请那些在海内外学有所成，常年从事教学工作，而对中国国情又不陌生的中国学者撰写。在内容上，尝试将社会学的前沿理论与中国社会的实际状况勾连起来，在两者之间架设一座桥梁；在形式上，则采取“讲义”形式，基本保留口语化特点，学理纵然艰深，但力求做到通俗易懂。

为确保出版质量，本套讲义选择在社会科学文献出版社出版。众所周知，社会科学文献出版社是近年来在出版、刊行社会学著作方面用力最多的一家出版社，本套讲义凭借此家出版社之力，无疑是获得成功的一大保障。

自2000年正式建系伊始，清华大学社会学系诸同仁即明确提出了本系学科和学术建设的宗旨：“面对中国社会的真问题，与西方社会学前沿理论开展有建设性的对话”。这两句话是本系同仁总结了国内社会学界的发展状况才提出来的。所谓“面对中国社会的真问题”，是说社会学的研究问题，不应来自依据经典大师的语录而对社会生活的直接剪裁，也不应来自权力机构的“长官意志”的提示，而应来自社会学者作为一个掌握了社会学知识的社会行动者，在这个社会里经由积年累月地探索和体验而提出的那些问题，那些问题必定是靠近这个社会的实作逻辑的；所谓“与西方社会学前沿理论开展有建设性的对话”，是说社会学对于这些本土问题的研究，其所形成的概念和理论，又不应该仅仅囿于本土范围，而必须超越本土，尝试着与西方社会学的前沿理论对话，以期丰富甚至推动整个社会学学科的发展。由此可见，这个宗旨提出的的是一个“一体两面”的任务。单独实践一面已很困难，要同时做到两面则可谓难上加难。本系同仁深知实践这一宗旨殊属不易，而将之作为长远的努力方向。希望本套教材的出版，向着达致此一目标前进了一步，哪怕只是一小步。

清华大学社会学系诸同仁

二〇〇三年十月

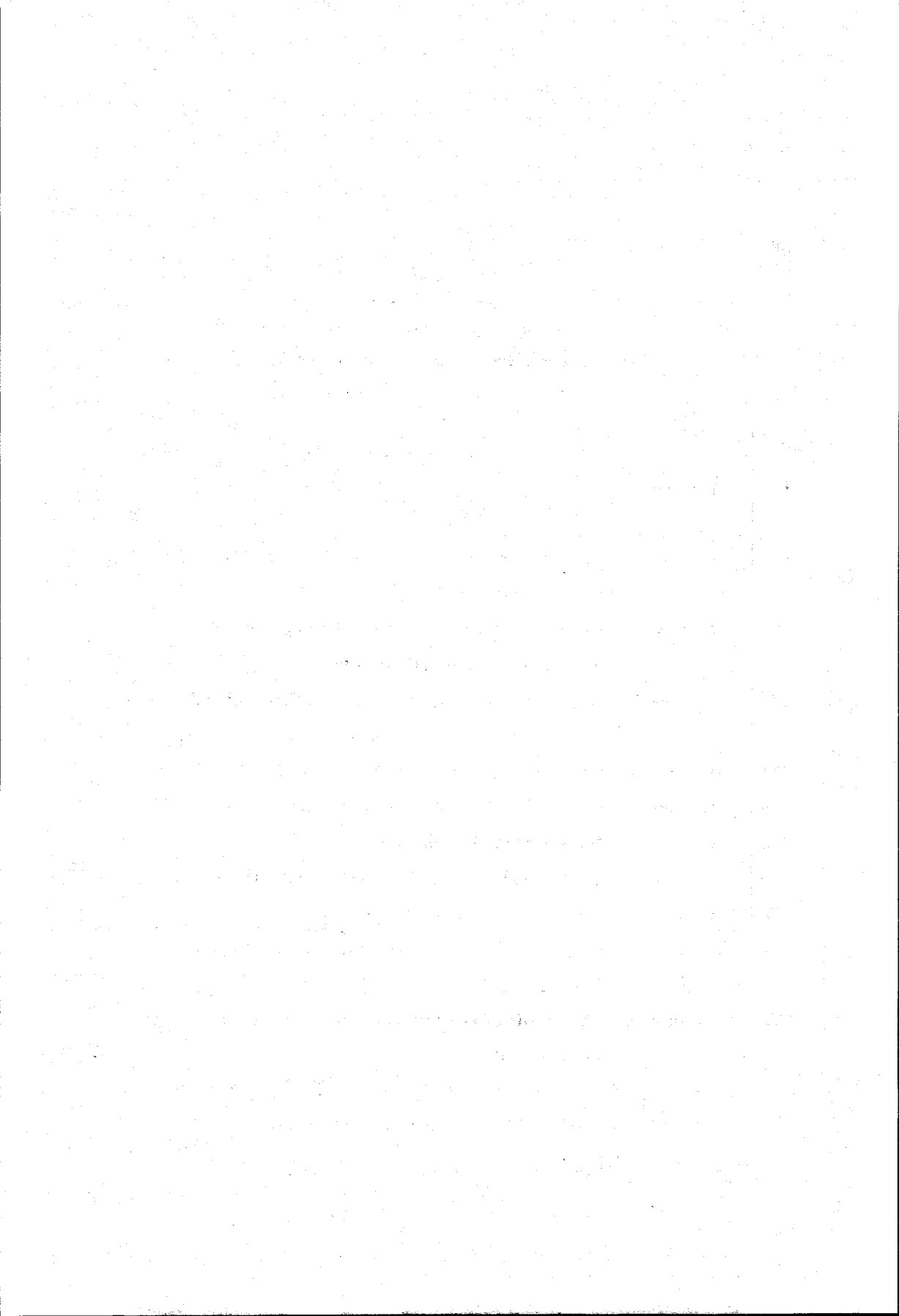


目 录

1	序
1	第一讲 导论：组织现象和组织社会学
27	第二讲 组织与市场：一个交易成本经济学的研究角度
64	第三讲 组织与制度：一个制度学派的理论框架
111	第四讲 组织与社会关系网络
159	第五讲 有限理性与组织研究
185	第六讲 组织中的激励问题
219	第七讲 契约制度研究
250	第八讲 声誉制度的比较研究
285	第九讲 有限理性与组织决策
313	第十讲 组织的局限性和可持续发展
337	中英文人名对照

Contents

1	Preface
1	Lecture 1 Introduction: Organizations and the Sociology of Organizations
27	Lecture 2 Organizations and Markets: The Logic of Economizing Transaction Costs
64	Lecture 3 Organizations and Institutions: An Institutional Theory Framework
111	Lecture 4 Organizations and Social Networks
159	Lecture 5 Bounded Rationality and Organization Research
185	Lecture 6 Incentives in Organizations
219	Lecture 7 Contractual Relationships and Organizations
250	Lecture 8 The Reputation Phenomena
285	Lecture 9 Bounded Rationality and Organizational Decision Making
313	Lecture 10 The Limits of Organizations and Sustainable Development
337	Appendix English-Chinese Translation of Names



序

这本书是2002年春季我在清华大学社会学系讲授的“组织社会学”课程的基础上整理而成的，基本上保留了讲课时口语化的表达形式。

我在准备这些授课材料和整理讲稿时常常羡慕讲授经济学课程的同行们。在经济学领域，同仁们对基本的理论体系和主题内容已有很高的认同程度，这为教学内容的选择和准备提供了许多的便利，免去了授课者在选题择材上的困难。而在组织社会学这样一个“开发中”的学科中，编写一本学科介绍的书籍面临许许多多的抉择。我在准备这门课的过程中，面对众多的研究思路、理论、观点和实证研究，常常不得不痛下决心，忍痛割爱，颇有顾此失彼、挂一漏万之感。不过，开发中的领域也有好处，它给学者更多的选择自由、更多的机会来体现作者的个性。这本书的内容可以说反映了我个人研究兴趣、取向和理解，反映了我对组织社会学这个领域的看法和组合。因此，我想特别强调，这不是一本通常意义上的讲义或教科书。组织研究是一门跨学科领域，在组织社会学文献中有着若干重要的理论派别以及它们所带动的一系列研究工作。对这一领域作一全面系统的介绍不是这一门课程和这本小书所能胜任的。

这也不是我讲授这门课的目的。这门课的主要听众是清华大学、北京大学和人民大学社会学系的研究生。对于这些培养中的研究人才来说，学科的基本知识是可以透过其他课程和阅读得到的。在我看来，他们最为需要的是在研究层次上对这一领域中的研究思路、研究逻辑、研究方法等课题进行深入讨论。这正是这门课、这本书的主要目的。

当然，“个性化”的介绍带有学者本人的偏见；不过，讲授这门课时的听众主要是来自几所大学的研究生和高年级大学生，相信他们一定会在

学术研究的上下求索中对这本书的内容和观点加以甄别选择，取己所需，不至于误人子弟。记得当年在斯坦福大学师从马奇（James March）时，在每周一次的讨论会上，这位大师常常思路独特，妙语联珠，令人大开眼界。有一次在讨论有关组织内部升迁规律时，我们提出了一个大家普遍接受的理论模式。马奇评论道，你们的这个模式可能是对的，不过这是我们都知道的。而我更偏爱怀特（Harrison White）提出的“机会链”（chains of opportunities）模式。他的模式可能是错的，但是更有想像力，更有意思。这番话耐人回味，说出了学术研究的最高境界：道前人所未道，行前人所未行。

进一步说，在当代社会中，学术研究不是孤立的个人行动，而是在一个学术社区中进行的。新的解释思路、新的研究贡献是相对于已有研究成果而言的。惟有了解前人所道所行，才能知道新的突破点在什么地方。我希望这本小书引起读者和研究工作者对组织社会学这一领域的兴趣，为这个领域中的学术发展起到一点推动作用。为了读者进一步深入阅读研究的便利，在各讲后附有“进一步阅读的文献”。文中对重点学者的研究工作介绍时，给出中英文姓名，书末附有“中英文人名对照表”，以便读者检索。

在此感谢清华大学人文学院和伟伦基金的资助，使得这一次讲学得以成行。社会学系主任李强教授和沈原副教授盛情邀请，从课程教学到生活食宿各种安排无微不至，使我有了一段愉快、充实的经历，十分感谢。在授课期间，许多社会学同仁朋友如沈原、刘世定、张静、邱泽奇、王思斌、马戎、李路路、郝大海等以及清华、北大、人大的学生一起参与商榷讨论。这本书里的许多内容反映了这些讨论的结果。同窗折晓叶大姐对这本书的写作提出了极有启发性的建议。清华大学社会学系李彩霞女士和肖林同学对我提供了热情帮助。清华大学社会学系的许多同学帮助整理讲课录音，为这本书的成稿提供了极大的便利。他们是：唐丽、成梅、陈振华、郑广怀、肖林、吴春、童根兴、张海辉。在此，谨表谢意。

最后，将这本书呈献给我的父母，以感谢养育之恩。

周雪光

二〇〇三年九月九日

第一讲 导论：组织现象和组织社会学

- 引子
- 问题与现象：组织研究的课题
- 组织社会学历史的简短回顾
- 小结
- 进一步阅读的文献

引 子

这本书是2002年春季我在清华大学社会学系讲授的“组织社会学”课程的基础上写就的。这门课和这本书的主要目的是有选择地介绍、评价西方（主要是美国）组织社会学的研究状况。在清华大学讲授这门课程时的听众大多是社会学研究生或高年级大学生，因此，我主要是从学术研究的角度和层次来讨论组织社会学领域的研究活动、理论思路、分析方法、前沿研究课题和存在的问题。我的目的不仅仅是介绍这一领域的研究成果，更重要的是通过这种介绍、评价把有兴趣的研究者尽快地带入这一领域的研究活动中来，了解这一领域中的研究动向通常使用的逻辑、概念和分析工具以及学术研究的基本过程，达到“学以致用”的目的。

《纽约客》杂志的电影评论家戴维·丹毕（David Denby）在介绍古典文学名著的一本书中这样描述了他重读古典名著时的大彻大悟：“我发现自己以前所拥有的是并非知识的信息、没有原则的主见和没有信念的直觉。”以我对美国社会学界的观察和学术经历来看，这段话用来描述社会

学界的现状也是十分贴切的。把丹毕的话换一个说法，我们可以看到很多学术研究者或研究工作常常是拥有信息但没有知识；自以为是但没有原则；直觉丰富但缺乏属于自己的信念。也就是说，研究工作者使用很多概念词汇，但这些概念词汇并没有构成一个相互关联的有机体，所以我们拥有很多信息但却不是知识；研究者常常很有主见，对许多的现象和课题都有看法、评论，但是这些看法却缺乏一个持之一贯的学术思路和分析基础；许多研究者分析社会现象的直觉极好，时有惊人之语，但这些观察往往没有建筑在一个坚实的理念基础上。这一状况的结果是：我们看不到一个学者在研究工作中的个性，看不到他的学术研究的理念和风格。我希望这门课程通过对不同理论流派的分析介绍能够帮助有兴趣的研究工作者找到自我，即找到自己喜欢的理论思路、解释逻辑，形成自己的研究风格。

为了达到这一目的，在讲授这门课时我尝试使用一种“比较理论分析”的框架来组织和讨论有关的学术问题。所谓“比较理论分析”的框架就是选择组织研究领域几个重要的理论逻辑进行重点介绍、分析，并且特别注重这些理论逻辑之间相互关系的对比。我希望通过这种有意识的“比较分析”来加深学人们对这些理论逻辑脉络的了解和把握，更希望这种对比分析可以推动新的理论思路和研究方向的产生。在这一“比较理论分析”的横向比较分析框架中，我们还会考虑学术研究的来龙去脉，即从学术史的纵向角度来讨论学术研究的继承性、突破性和学术传统的传承问题。因此，我们讨论的角度包括了“横向”理论流派之间的比较和“纵向”理论流派内部演变发展的分析。

这本书不是通常意义上的教科书。许多教科书的特点是面面俱到，具有系统性、完整性。这类书作为普及教育，效果颇佳，但是对于培养研究型人员或深入探索的学人来说常常是泛而不深，淡而无味，没有分析的力度，缺乏想象的空间。读者读了这类书后可能得到许多有关理论流派的词汇和概念，但对这些概念、分析工具的理论逻辑往往不甚了了。在把所读的东西加以应用时，常有不得要领、生搬硬套之感。在这门课和这本书里，我想探索一条“教学与研究”相结合的路子，从研究的层次进行教学，从教学中讨论研究工作。

具体说来，这门课程有两个主题：第一，我希望在这门课中选择几个理论流派，深入地分析它们是如何提出问题、分析问题、研究问题的。然后通过比较理论分析，比较它们在分析研究中的长处和不足，了解其本身

的前提假设、解释逻辑、解释问题的角度、能做到的和不能做到的工作。我希望在这种比较分析可以帮助学生发展其自己的理论品味，对不同解释逻辑的欣赏、偏爱。第二，在介绍这几个流派的基础上，深入地分析几个主要的研究领域。其目的有二：一是介绍这些研究领域中的前沿问题和学术活动，二是通过这些研究活动对以上各种理论思路加以进一步的阐发和比较对照。围绕这两个主题，我们的课程分为以下两大部分。

第一部分是介绍几个基本的理论流派和思路，目的是搭起一个“比较理论分析”的研究框架。在这一部分中我们主要介绍四种理论：一是在“组织与市场”这个主题下介绍经济学的交易成本学派、信息经济学和博弈论对组织现象的研究；二是在“组织与制度”的主题下介绍组织社会学中的制度学派以及研究活动；三是在“组织与社会网络”的主题下介绍社会网络学派的基本思想和研究工作；四是在“组织与有限理性”这个主题下介绍“有限理性”这一思路和分析概念对研究组织现象的意义。这里有必要说明一下选择介绍这些理论流派的考虑。

为什么要选择交易成本学派，或者更广义地讲，研究组织现象的学者为什么要关心经济学的研究成果？长期以来，社会科学学科之间的壁垒高筑，互不往来。在过去很长时间里，新古典经济学的研究对象是市场关系和市场运作。其理论模型中的行为者（消费者或生产者）是没有任何社会性的虚拟人。这些理论研究的成果和社会学研究的对象相去甚远，交流借鉴的意义不大。但现在的格局定位已经有了很大变化。第一个大趋势是经济社会学在 20 世纪 80 年代的出现意味着社会学家走出了传统的研究课题，积极地研究经济问题。70 年代中叶以来的另一大趋势是，交易成本学派的产生和博弈论的发展使得经济学家日益关注人际互动和社会规范（游戏规则）等传统的社会学课题，为经济学和社会学的研究工作之间的互动架起了一座桥梁。在最近的十几年来，经济学最活跃的领域都和社会现象有关。美国经济学的主要杂志（例如 *Journal of Political Economy*, *American Economic Review*）发表的文章时常与社会学的传统课题有关，也就是说经济学家开始用经济学的手段、分析工具来研究社会现象和社会问题。传统的社会学题目和概念在经济学分析中已经屡见不鲜了（参见 Baron and Hannan, 1994; Milgrom and Roberts, 1992; Putterman and Kroszner, 1996）。在许多方面，经济学研究与社会学研究是互补的关系。所以我希望介绍经济学中的这些新近发展，把经济学研究作为一个参考比

较框架来看社会学的研究工作。

第二，我们要比较仔细地讲述一下组织社会学中制度学派的来龙去脉，特别是通过介绍制度学派来集中讨论一下学术研究的继承和发展问题以及各类研究工作之间的关联。我们从学术史的角度来了解一个学术流派的演变过程，介绍它是如何产生的，问题是怎样提出的，如何演化发展到了今天的地步。同时我们也要关心它发展过程中的问题、困境和导致一个理论流派停滞不前甚至衰亡的原因所在。此外，从学术史的角度介绍学术研究还可以帮助读者了解一项研究的背景、与其他研究工作之间的联系以及它的独特贡献。这些问题我们在“制度学派”这一章节会进一步讨论。之所以选择“制度学派”进行学术史角度的讨论，是因为我的学术训练和研究工作大多是在这一理论流派的框架中进行的，因此对其学术脉络的把握比较有自信心。

第三，我们要介绍一下社会网络学派的研究工作。选择这一理论流派有以下几个考虑：一是因为这一流派在目前组织社会学研究中最为活跃，有着极大的发展潜力；二是因为社会网络学派注重微观基础的研究思路，弥补了制度学派的一个重要缺陷，为今后组织社会学的发展提供了一个很好的方向。另外，社会网络学派分析的层次和研究对象与经济学非常相似，所以网络学派和经济学之间的对话有着非常好的基础。当然，我们也会对社会网络理论存在的问题和研究“盲区”加以讨论。

第四，我们在介绍了这些主要理论流派之后要讨论一个研究思路：组织和有限理性的关系。有限理性是组织学里一个非常大的问题，可以说是组织社会学的一个永恒主题。它不仅是一个具体的研究领域，更重要的是它对认识组织现象、指导组织研究具有深刻的理论意义，是许多组织理论的基本前提。

这本书的第二部分是将这些流派的基本理论观点应用到几个具体的领域中。我们在第一部分中搭好了比较理论分析的框架之后，在第二部分中将这些理论放进具体的领域中，看它们在研究具体问题时是怎样分析、解释问题的以及这些理论之间的关系和相互作用。在这一部分中我们考虑以下几个领域：①组织内部的激励问题和组织管理等课题；②组织内部或组织之间的契约制度；③经济领域和社会领域中的声誉制度；④组织决策。最后，在本书的结束部分我们着重讨论一下组织的局限性和组织的变迁与改造问题。

在以上基础上，我想进一步说明这门课程以及这本书的内容特点和局

限性。第一，这本书的内容不是面面俱到地介绍组织社会学领域里的状况。组织社会学这门学科在近十年中处于大变动改组的阶段。在这一背景下，学者们在研究脉络上虽有大体的共识，但在具体问题上，学者对该领域排列组合的看法可以说是见智见仁，莫衷一是。我在这门课中所讲的也只是一家之言，不是对这一学科作完整的、系统的介绍。另外，虽然组织社会学是一门年轻的学科，但这一领域中的仍然活跃的主要理论流派起始于20世纪70年代末，至今已有20余年的历史了，其间积累了大量的研究工作。在这一门课程中要对这些研究作一番系统、全面的介绍也是不实际的。因此，这本书反映了这门课程的特点，即有选择地介绍、评述这一领域中的某些重要研究思路和研究成果。

第二，组织研究是一门跨学科的领域，涉及了社会学、经济学、心理学、政治学、人类学等诸多学科的研究工作。因此我的介绍评价涉及了其他一些学科（特别是经济学）的研究成果。这本书虽然冠以“组织社会学”的书名，但我采取了“拿来主义”的方针，不避掠人之美的嫌疑，讲课的内容借鉴、吸收了许多其他学科的研究成果，读者在以下各讲的具体讨论中可以清楚看到这种跨学科的知识交融和互动。

第三，组织学的一个重要特点是它的应用性很强。如果一个组织理论或研究不能帮助我们分析、解释我们在日常生活中观察到的现象，那么我们有理由怀疑它的价值。从这个意义上来讲，鉴别一个组织学理论的优劣，首先要看它能否真正解释现实的组织现象。从这一思路出发，以下各讲大多以“需要解释的组织现象”这一题目开始，然后再围绕这些问题来讨论该讲中的理论思路和研究工作是否成功地解释了这些组织现象。

第四，这本书旨在对西方组织研究领域工作的介绍和评价，但是更多地加入了我个人的学术研究心得，并在这个基础上对涉及的问题加以讨论、评价。换句话说，这本书所涉及的内容、主题的详略取舍以及讨论、评价的观点看法在很大程度上受我个人学术偏好影响。学术研究大多是十分“个性化”的活动，每个学者有着不同的学术背景、理论训练和研究经历，因此心得体会也会因人而异。在这个意义上，这本书可以说是我思考这一领域学术问题和理论思路的一部研究性著作。这种“个性化”角度的好处是读者可以从一个学术研究工作者的心得体会中对涉及的主题有一个更为独到的了解。但是，这种述评活动在很大程度上受到学者本人研究水平的限制。这一点也希望读者有清醒的认识。

问题与现象：组织研究的课题

现代社会，也可以说任何社会，都是一个组织的社会。人们的生活不是各自孤立的行为，而是通过与其他人的交往互动而实现的，这就是我们通常所说的“社会生活”。人们之间的交往互动是在“组织”的框架里进行的：一个农贸市场是一个组织，一个信贷市场是一个组织，幼儿园、学校、食堂、街道、公司、政府、居住小区等都是各种各样的组织。从这个意义上说，社会学的研究就是对组织行为或组织制度的研究，或者说是组织背景下研究人们的社会活动。离开了这个大的“组织背景”，对人的行为的研究就成为心理学的课题。

什么是组织社会学呢？简而言之，组织学是研究、解释组织现象的一门学科，组织社会学是从社会学角度研究、解释组织现象的一门学科。我们给出这个定义的目的不是回答问题，而是引出新的问题：什么是组织现象？什么是社会学的研究角度？

什么是组织现象？

我们先从一个例子说起。1977年有两篇组织社会学的经典文章在《美国社会学杂志》(*American Journal of Sociology*)上发表，开创了组织社会学的两个重要流派。有趣的是，这两篇文章提出了两个迥然不同的问题。

一篇文章是斯坦福大学社会学系的迈耶(Meyer)和罗恩(Rowan)联名发表的，题为《制度化的组织：作为象征符号和礼仪的正式结构》。这篇文章开创了组织社会学的新制度学派。他们的文章提出了这样的问题：为什么各种组织都有着如此相似的结构？例如大学和大学之间的比较，不管是研究性大学还是教学性大学，不管其规模大小地区何在，无论经济学院还是理工学院，它们的科层式正式组织结构都非常相似。不同的工业组织之间，不管规模大小、做什么产品、提供什么服务，其正式组织结构也都非常相似。如果我们再来比较大学和工业组织也可以发现，大学和工业组织的结构也有许多的相似之处，不同工业、不同领域中的正式组织大多采用了类似的科层化理性组织模式。显然，这些相似性是无法从这些组织面临的技术条件、生产过程或市场条件来解释的。在这篇文章中，这两位作者从制度学派的角度解释了组织制度的“趋同性”这一现象。

有趣的是，在同一年他们的斯坦福大学同事汉南(Hannan)和弗里曼

(Freeman) 在另外一篇创建群体生态学的文章中提出了一个相反的问题：为什么组织有如此不同的结构形式和规模？例如：高科技企业一般规模都非常小，发展到一定程度就开始分化，这是为什么？又如，为什么饮食店大多不是非常大的组织规模，而其他的一些工业组织规模却是非常大的。当然，这里的部分原因与生产的规模有关，经济学从这一角度提出了解释。但是，经济学的解释仍有令人困惑的地方。举例来说，我和妻子、女儿 1998 年在法国巴黎附近的一个小城市住了半年。我们立足未稳，殷勤的主人已经向我们介绍了当地一家颇有名气的甜食店。我们去了几次，感觉的确不错。但是，这家甜食店有一个问题。它每天仅仅制作固定数量的甜食，卖完关门，所以经常在午后不久就关门打烊了，拒顾客于门外。附近的其他几家品质较差的甜食店因此而生意不断。为什么这家甜食店保持现有规模，而不像它的美国同行那样扩大规模、兼并扩张、建立连锁店呢？规模效率显然不能解释这些同类组织间的差异。群体生态学研究的一大问题是，为什么不同的领域、不同的组织有不同的生存率和死亡率？举例来说，斯坦福大学商学院的一位博士生的论文研究发现：美国 1900 年存在的大学和最大的企业，一个世纪之后，大多数的大学都生存下来，而大多数的大公司都死亡了。为什么这些不同的领域和组织类型会有如此显著不同的生存率或死亡率？“群体生态学”就是在群体层次上提出了一个理论框架对这一类问题提出了分析、解释。

以上的例子说明，组织现象林林总总，有广阔的研究空间。而且，不同的研究角度可以看到大相径庭的问题和研究课题。另外，很多社会学其他领域关注的社会现象实际上也是组织现象。社会分层是社会学的中心领域，而组织领域已经成为当今社会分层研究的重点。在 20 世纪五六十年代，社会分层主要的研究内容是代际流动。从二战以后到 20 世纪 70 年代末，这一研究的主流是用各种不同的研究手段去比较父辈和子辈之间的地位变化。但是从 20 世纪 70 年代末以后，对代际流动研究很少了，更多的是研究组织在社会分层中的作用。以男女不平等现象为例：过去的研究发现女性工人的工资相当于男性工人的 75% 左右。但是我们对产生这一不平等状况的过程和机制茫然无知。但 20 世纪 80 年代以来的研究将组织因素引进，有一个有趣的发现。如果对组织内部结构位置加以考虑，男女工资的差异大部消失了。也就是说，正式组织的内部结构和过程对社会分层有着举足轻重的作用。如果不考虑组织这个环节，就无法解释男女不平等的现象。很多资源的分配实际上是在组织中进行和完成的。组织在个人的

生活机遇和社会的资源分配中起到非常重要的作用，不研究组织就无法解释很多社会不平等问题。国内很多学者在研究单位制度，这是对过去西方研究范围的一个非常大的突破。我在研究中国社会分层问题时发现一个现象，即父母对子女的影响只是在于帮助子女进入工作岗位，子女找到什么工作与父亲社会地位（职业、教育程度）有统计上的关系，但进入工作岗位以后的提升、入党等就与父亲地位无关了。也就是说，在进入工作岗位后一个人的生活机遇就被所在组织决定了。所以，不研究组织就很难深入地研究社会不平等问题。

再如职业声望。职业声望是一个社会学研究的传统课题，但也与组织研究息息相关。这是因为组织和组织能量是职业声望的重要渊源之一。如果没有各种各样的专业组织在孜孜不倦地追求自己的利益，就没法解释为什么有些职业声望很高，有些职业声望却很低。我们会在第八讲中讨论这个问题。

集体行为也是社会学的一个大课题。集体行为在很大程度上是一种组织行为，什么样的组织（有形的组织或无形的组织）在影响人们的行为方式呢？20世纪70年代之后提出的“资源动员理论”就是从组织学的角度解释组织形式如何组织、动员社会资源，促成集体行为的机制。所以，很多社会学研究课题的背后都是组织研究的问题，或者说我们可以从组织学的角度去提出问题，研究问题。

组织现象一方面在我们日常生活中直观可触，但同时又是扑朔迷离的。例如，“组织”这个概念本身就不很清楚明了。什么叫“组织”？组织的边界在哪里？举例来说。DHL公司是一家跨国邮件快递公司，总部在伦敦。几年前我的一位同事试图研究这个公司。当他与其伦敦总部联系要求访谈其高级经理时，对方的秘书告诉他，DHL已经把公司的公共关系职能移交给一个专门的公关公司来处理，因此这个公关公司会和这位学者进一步联系接洽有关访谈事项。这是个组织外在化的例子。在这个例子中，对于公司很重要的公关职能已经被“外在化”，不再是这一组织内部的有机部分了。但是也有恰恰相反的情况。例如，通用汽车公司（GM）内部有着自己的几百名律师。律师事务和汽车制造业本来是两大相径庭的行业。但是，在这里律师功能被通用汽车公司“内在化”了。

即便是制造同样产品的公司，它们的组织界限也可能是大相径庭的。如果我们观察一下丰田汽车公司和通用汽车公司的生产结构就会发现一个有趣的对比：通用汽车公司的几乎所有的零件都是自己的子公司制造的，

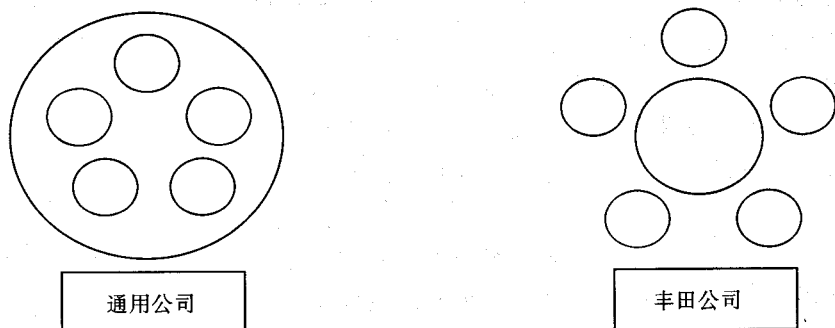


图 1 通用公司和丰田公司的组织结构

这是个非常典型的内在化例子。但是丰田汽车公司恰恰相反，它有个总公司，但大多零部件的制造（如轮胎、车身）等都是外在的，即这些零部件不是在丰田公司内部制造，而是由其关系网络制度下的外包厂家制造提供。这两个公司的结构分别可由图 1 所示。

对于组织边界问题，不同的研究理论也莫衷一是。比如我们一般认为组织成员是指在组织内部工作的正式成员。但是，西方管理学中有个“利益涉及者”（stakeholder）理论，则认为凡是和该组织发生关联，其利益受其组织影响的人都算是组织的成员。以一个生产洗衣粉的厂家为例。消费者购买其产品即成为该厂家的成员；为该公司提供原材料、资金的其他厂家或股东也是其组织一员。这一理论的基本观点是，该公司的行为涉及这些人或组织的利益。而只要在这个公司中有利益（stake），即“利益涉及者”，都应该被看做是该组织的一个部分，都应该在组织研究之中。由此可见，“组织”和组织边界并不是一个简单的问题。组织研究的主题之一即是解释、说明什么条件导致了一个组织把它的功能外在化，又在什么情况下把它内在化；为什么生产同样产品的组织会有不同的组织结构等问题。

如果说组织边界不是很清楚，那么组织内在结构的差异就更大了，其中许多问题有待解释。例如，英特尔公司（Intel）明确规定所有的职员，从公司总裁到一般的雇员在很多待遇上都平等。公司中从高级经理到普通技术人员都在大厅中隔开的一间间隔间里办公；没有专门为高层管理人员提供特殊停车位，出公差时高级经理和一般员工一样乘坐经济舱等等。在这样一种组织形式中，组织内部各部门之间的边界非常低，大家可以经常

跨越边界来往。与此相反，有些组织等级森严。在花旗银行，虽然也是在大厅里围了很多隔间，但它有规定：级别越高，围墙的高度也越高。普通职员的身子很低，大家都可以看到他在干什么；如果当了管理人员后，身子就高一些；如果是“副总裁”（VP）则更高，雇员要走进围墙才能见到经理。这里的一个自然问题是：为什么这两个公司在物化结构上有这么大的差异？

另外，同一行业中的企业组织也可能有完全不同的结构。例如，最早的纺织业都是以家庭作坊的形式生产。而现在美国、英国的纺织业是集中在大工厂里。有人说这是历史发展的不同阶段，技术进步使得人们从手工生产过渡到大机器生产，从家庭作坊转变为大工业集约生产。但在经济已经非常发达的情况下，日本的纺织业大多还是手工生产（根据 20 世纪 80 年代的资料），把原料发到各个家庭去制做，再统一收回来，就像传统的家庭作坊那样。为什么同样的工业、同样的产品会有如此不同的工业结构？这也是组织学和组织社会学需要解释的现象。

又如，组织的报酬形式也大相径庭。在美国大学中教师总是固定工资，而且有严格的制度限制额外的收入。但是有很多公司是计件工资，报酬与工作量直接挂钩。还有些公司是按比例提成，如在一些大商场中顾客有专门的人员来招待，顾客“属于”他们的生意，如果顾客买东西，他们从中提成。为什么会有如此不同的报酬形式呢？为什么（美国的）大学不可以搞计件或计量工资呢？这也是组织学需要研究、解释的问题。

组织研究还包括了与组织活动有关的方方面面。我们现在听到管理学院的专家们有这样一个说法：中国加入世贸组织，国内的企业面对的竞争对手是一些国际名牌产品，而它们却没有时间建立自己的品牌，因此需要考虑品牌发展战略问题。创立产品品牌也是组织研究涉及的课题。什么是品牌产生的基础？如果创立品牌靠的只是产品质量的话，那么这就不该是个管理学研究的问题，而应该是工程学问题，是工艺流程、产品开发的问题，用不着管理学院的人去指手画脚告诉生产者应该怎么做。品牌之所以成为商学院的研究对象，成为组织研究的对象，这说明其中有组织学和社会学的道理。产品的品牌有一部分无疑来源于生产过程，但是社会过程对品牌的创建也有不可忽略的作用。另外，在什么市场条件下品牌才重要呢？我们可以看到并不是所有的领域品牌都非常重要，在有些领域中我们不需要知道什么品牌，而在另外一些领域中品牌非常重要。这是为什么呢？我们将在第八讲中讨论这些问题。

组织间的经济交易关系也是组织学研究的问题。例如，在1963年，美国有个法学教授提出了这样一个观察：企业组织之间常常签订了有关商务交往的合同，但在签约以后这些合同却放到一边不用，而是用其他非正式的社会关系方式来维持组织间的关系，这些非正式行为与合同的内容无关。为什么正式的、法律制定的合同常常被束之高阁，而企业通过非正式的社会关系来维持合同关系？我们在第七讲讨论这些问题。

我们上面列举了林林总总、大大小小的各种组织现象，目的是要说明组织现象是在我们周围到处可以观察到，伸手可以触摸到的。我们列举这些例子，只是提出了问题，并没有对这些问题进行深入讨论或解释。我们在以下的各讲中会进一步讨论这些问题。希望以上的介绍给读者这样一个印象：组织现象比比皆是，组织研究刚刚起步，在这里，学界的英雄可以大有用武之地。

组织社会学中的经典问题

作为讨论组织现象的“热身”过程，我们下面简要介绍一下组织社会学中的经典问题。我们常常可以发现社会学有“寻祖现象”，即社会学当今的研究工作常常追溯到古典社会学家韦伯、马克思这些大师那里寻找课题或思想源泉。这样做一是因为我们确实需要到这些大思想家那里去寻找灵感、寻找大问题，另一方面也是因为我们这个学科的积累不是特别严谨，所以经常会“重新发明车轮”。

很多组织研究的起点是韦伯式的组织。韦伯提出了“理想类型”(ideal type)这一概念，即我们可以将同类现象或事物加以抽象，提出一个理想模式供分析、讨论。组织是各种各样的，但我们可以抽象出它们的一些基本特点，提出一个理想类型。韦伯提出科层制组织(bureaucracy)有以下特点：第一，有非常严格的规章制度和等级制度；权力是和职位相关联的，并且是非人格化的(impersonal)；它是理性组织，通过规章制度来提高效率；第二，科层组织内的官员(official)是受过专业训练的，在组织里有自己的职业生涯，成为专业化的人员，其毕生职业生涯追求的就是在组织制度里不断地晋升。在这一点上，中国传统的科举制度不同于韦伯式组织，中国文人进可以“学而优则仕”，退可以“采菊东篱下”，这不是韦伯意义上的职业化官员；第三，科层制组织一定是建立在理性—法理权威的基础上，这就是我们通常所说的正式的、理性的组织。后来人们把韦伯描述的这种组织称为“韦伯式的理性组织”。韦伯是把这类现象归纳为

“科层制组织”这个理想类型的第一人，因而被称为组织社会学的鼻祖。

科层制组织产生的原因是什么呢？科层制组织是个历史现象，家庭和自然村落是先于科层制的组织形式，而科层制是伴随着资本主义的出现才盛行起来的。韦伯认为科层制正式组织的出现是因为它比其他形式的组织都更有效率。正式组织是资本主义的产物，这是因为资本主义经济要求高度的协调和严格按照时间效率办事。任何其他组织形式都不能满足资本主义大生产的这种需要，而科层制组织通过严格的规章制度、专门化训练的人员和管理才能满足这种需要。从这个意义上说，科层制组织是市场竞争的结果。在这之前也有各种各样的组织形式，但它们都竞争不过用科层制形式组织起来的经济活动。韦伯认为，科层制组织产生的另一个原因是国家和国家之间竞争。当年普鲁士军队十分强大，打了很多胜仗，重要的原因是它采纳了科层制形式从而比其对手更具有战斗力。一个国家政权采取科层制组织形式就更有能力去获取资源、动员资源。因此，科层制组织应运而生，被广为采纳。

人们通常理解科层制组织是一个历史现象，是历史进步的表现，也就是说我们已经告别了过去的家庭作坊等非正式组织。但其实不然。我们现在看到的是各种各样组织的并存。很长一段时间里，组织社会学研究的都是正式组织即韦伯式的组织，很多研究关注正式组织结构以及它们产生的原因。但是在20世纪90年代高科技飞速发展以来，很多高科技企业却是非正式的小型企业；人员也不是很严格专业化的，他们可以既是技术人员又是管理人员，既可以是正式成员，也可以是跨界兼职；这些组织也谈不上以法理权威为基础，常常是通过朋友合作关系一起创立公司。长期以来，商学院都是在为大公司培养管理人才，这类中小组织不在组织学的研究视野之内。但是，当这些高科技的小型企业在经济活动中产生重大影响时，人们才意识到在大学和商学院里学不到如何组建、管理这类企业。所以韦伯式组织虽然是个非常重要的组织现象，但已经不能包容许多我们所关心的组织现象了。我们看到的很多正式组织有着非正式的、松散的组织结构。例如大学结构在某种意义上很像一个韦伯式组织，但另外也很像一个松散的非正式组织（例如一个系或办公室内部的人际关系）。韦伯提出了很重要的概念和现象，但我们现在应该超越韦伯式组织，研究新的组织现象和问题。

有趣的是，在对韦伯式组织的研究中，许多组织社会学的学者有一种反韦伯式组织的情结，他们的研究常常探究现实生活中的组织现象如何背离了韦伯式科层制组织的理想模式。例如韦伯说规章制度是组织最重要的

环节，他归纳的9个组织特征中有6个和规章制度有关系。但是很多研究都说明：第一，组织常常有过多繁文缛节的规章制度，不利于效率；第二，规章制度在实际运行中其行为有悖于韦伯提出的理想模式，表现出灵活性，使得组织有适应新的变化的能力；第三，这些规章制度的产生常常不是由于组织内部理性选择而是社会强加给它的。

德国的米歇尔斯（Robert Michels）所著的《政党论》（*Political Party*）一书是组织社会学的经典之作。他研究的是20世纪初欧洲国家劳工组织和社会主义党派，着眼于组织的局限性和弊端。他的基本观点是这样的：当时欧洲的这些劳工组织和社会主义党派确实需要组织起来才能到达它们的目的，也确实是为大众谋利益的群众性组织，组织开始建立时也有很民主的程序。但组织要达到既定目的必须有其内在的结构，刚开始时成员间是平行的关系，但当组织规模越来越大时就一定要分化，逐渐地产生了等级制度。他的研究发现，在民主制度下，当组织的一般成员需要授权领导人去处理实施组织事务时，组织就会产生这种等级结构。劳工组织刚开始时建立了很多制度来保证所有人的充分参与，但时间一长，组织不断分化，产生很多中间环节，最后的结果是产生了组织中的精英。而精英和大众的想法是不同的，他们追求的是个人利益。久而久之，组织被上层的精英所垄断，最终导致组织的两极分化。米歇尔斯提出的很著名的一个概念是“目标替代”。韦伯认为科层制组织的重要特点是按照明确的目标进行组织设计。与韦伯相反，米歇尔斯认为实际上很多政治组织所谓的正式目标在组织演化过程中都被替代了。他有这样一段话：

组织意味着专制的倾向，无论政党、专业组织或其他类似的团体，在所有组织中贵族化的倾向都十分明显。组织内在机制在产生坚固结构的同时导致了组织成员内部的深刻变化，使得领导者和被领导者之间的位置发生根本的转换。组织结果是在每个政党或专业团体内出现了少数领导人和被领导的大众之间的两极分化。（Michels, 1968 [1949]: 70）

这说明组织可以通过提高效率来造福人们，但常常也会出现很多我们意想不到的弊端，这也是组织研究需要解决的问题。“目标替代”现象是20世纪60年代一个非常重要的研究题目。研究韦伯式组织的特点，特别是它的局限性、反功能以及其他的替代组织形式，这些都是组织研究

的经典问题。

什么是社会学的角度？

组织社会学是从社会学角度去研究组织现象的。那么，什么是社会学的角度呢？在主流经济学中，新古典经济学提供了一个统一的、经济学家都接受的理论逻辑框架。而社会学的特点是百家争鸣、学派林立，没有一个统一的、大家都共同接受的理论。例如，古典社会学理论中马克思的社会理论对后来的社会学特别是欧洲社会学的影响非常大，但他的社会理论是在哲学层次上提出的。到了新马克思主义时期，学者们对马克思理论的解释也是仁者见仁、智者见智。所以尽管马克思主义的影响很大，但在社会学界并没有形成一个统一的、公认的分析问题的理论框架。韦伯为社会学理论和研究提出了大量的概念和研究课题。我们现在使用的很多社会学概念如科层制、合法性 (legitimacy) 都是韦伯提出的，他的历史比较分析方法有着独特的风格。但是韦伯也没有形成大家公认的研究方法。那些自称在韦伯理论框架中研究问题的学者之间的学术思想差异也是极大的。

在古典社会学中，涂尔干最明确地提出了一个社会学的研究方法。他提出，社会学的角度应该是从群体的层次来研究群体（社会）现象。例如自杀可能是个人现象，但某个人为什么会自杀，这是心理学家的问题。社会学家关心的是为什么某一类人（某种宗教背景、某个阶层）会比别人有更高的自杀率。要回答这一类问题，就一定要从群体的层次来解释群体现象。这是个非常明确的社会学角度，与经济学的个人理性研究角度形成了鲜明的对比。涂尔干提出的角度对社会学家的思维方式影响非常大。在以下各讲中，我们会对这一研究思路作进一步的讨论。简言之，这一思路具有独特的社会学色彩，为制度学派所继承。但是它对制度演变的微观基础没有给予注意，后来受到批评的“过度社会化”思路也是渊源于此。

因为社会学中没有一个统一的理论框架，我们在这门课里将涉及几个具体的社会学研究思路如制度学派、社会网络学派等。在这里，“什么是社会学的研究角度”是个悬念。但这里隐含的答案也很明显：我们并没有一个统一的社会学研究框架；我们关注的是具体的理论以及它们的观点和角度。社会学领域中缺乏一个占统治地位的中心理论这种状况也有一个好处：它为在这一领域中从事研究活动的学者留下了一个非常大的想象和创造的空间，有新的研究领域和研究思路等待我们去开发。从这一点来讲，

这是社会学的优势。

社会学研究中对因果“机制”问题的关注

理论研究的目的在于分析、解释问题。在这里，我们简要地讨论一下社会学的理论分析和解释的一些特点。近年来，社会学研究者越来越多地强调要分析、解释社会现象背后的“因果机制”。这与传统社会学理论建构的方法论相比有了明显的变化。在很长的时间里，社会学研究受自然科学研究方法的影响，着眼于规律、公理和相应的推演性逻辑体系。这种公理、逻辑性理论框架的任务是，提出具有普遍意义的因果规律（universal law）及其理论命题。在这一理论建构中，如果我们知道了一些初始条件和边界条件以后（类似于一个物体的状况和它的初始条件），便可以根据这一理论定理（类似于物理学中的牛顿定律）来推定因果规律导致的社会性后果，从而达到分析、解释社会现象的目的。例如，如果我们发现了“相对剥夺感”这一具有普遍意义的因果规律（这一理论认为，群体近邻间相对的不平等感，而不是世界上绝对的不平等状况，导致人们的不满和反抗），那么，我们就可以在一组边界条件下推断这一因果联系所导致的人们心理状况和行为。这样一种理论建构的思路源于自然科学研究方法，是科学哲学想把自然科学的研究思路和方法用在社会科学里面去的一种尝试。我们现在仍然可以不时地看到这种学术训练的痕迹。有些理论研究可能在建构理论时首先讨论理论的前提假设，然后在一个内在的逻辑体系中进行推理，在此基础上提出了一些新的理论命题，并且从这些命题里推演出实证的假设。经济学的理论研究活动是这方面的一个典型例子。

但是这种理论建构在实际研究工作中应用的困难极大，对促进社会学理论发展的贡献并不明显。实际上一些现在看来做得很好的研究，大多没有按照这个框架去做。这里的一个主要原因是我们面对的社会现象十分复杂，这种理论建构的尝试、努力常常事倍功半、得不偿失。所以近年来社会学界也有一种反思，认为社会学的研究常常使用大的概念、宏观的社会过程解释问题，把问题越讲越泛，越讲越大，但是大而无当，缺乏分析的力度。因此有许多人呼吁我们应该回到默顿（Robert Merton）提出的中层理论。在这个背景下，社会学研究者越来越多地关注具体的“因果机制”，而不是大的理论框架。

什么叫机制呢？埃尔斯特（Elster）提出了一个说法，颇有启发。过

去我们从定理、公理的角度去研究问题。如果我们知道这些公理和定理，当然很好，但是可能很多情况下我们不知道这些社会公理是什么。那么我们怎么办呢？如果说我们找不到公理，找不到定理的话，我们怎么去研究问题呢？是不是说如果我们找不到公理性关系，就只能对事物作简单的描述？埃尔斯特认为，即使我们找不到公理性规律，我们仍然可以对研究对象提出解释，也就是说，在公理和描述之间还可以有一个解释层次，这个层次就是对“机制”的关注。

机制是指两个事物间的可能存在的因果关系。这种关系是“经常发生的、易于识别的因果关系”（Elster, 1998）。但这种因果关系诱发的条件或者后果却是不明朗的。所以，这不是一种决定性的、必然的因果关系，但是我们知道这种关系会经常发生。埃尔斯特举了一个例子来说明这个道理。比如一个命题是：父母酗酒通常造成他们的子女酗酒。这两者之间有一个因果机制，这可能是基因遗传的机制，也可能是模仿、学习的机制。但是这种机制不是决定性的。我们不能说所有酗酒人的子女都会是酗酒的。所以说这种机制是经常发生的，经常观察到的，易于识别的一种关系，但是这一关系不是必然的。这里所说的机制对事物间关系提供一个解释，比如说基因遗传理论对代际酗酒现象可以提供生物学上的解释，心理学和社会学也可以从模仿行为的角度有一个解释。我们可以解释为什么子女酗酒与他的父母酗酒有关系，但是我们并不能预测每个酗酒的父母，其子女都是酗酒的。我们可以看到，对“机制”的关注大大减轻了理论研究的困难。“因果机制”的概念成为一个比较容易把握的分析角度：我们是从具体可察的因果关系着眼去分析问题、解释问题，而不是去建一个庞大完整的逻辑体系，去寻找具有普遍意义的因果规律。

再举一个例子。如果把经济学的解释逻辑简单化一下，它讲的是一个效率机制。为什么人们会采纳不同的组织形式，为什么不同组织会有不同的激励设计？经济学家认为这是人们追求效率这种机制所致。进一步说，这是因为在信息不确定或不对称的条件下，人们因时因地服从效率机制来设计组织制度的结果。从这个意义上讲，我们不需要关心满足效率机制的前提是什么东西。我们在分析、解释这些现象时提出了“效率机制”，这是大家都可以表述清楚的，为大家所接受的。因此，我们可以用这个机制来分析、解释我们观察到的社会现象、经济现象或组织现象。我们在以后的讨论中，更多地是在“机制”这一层次分析研究问题，而不是着眼于很大的理论框架。这并不是说公理性逻辑体系不好，而是说社会学研究通

常难以达到这种层次的严谨性和逻辑性。勉为其难，不如顺其自然，在力所能及的层次上研究、解释问题。

要强调的是，我们在研究工作中应该注意区分因果关系和统计关系。通常社会学研究经过统计分析发现的事物间关系都是统计关系。举个例子来说。一个地方的农村越穷，流动出去的农民工就越多这样一个实证命题，我们在统计上是可以验证这种关系的。我们只要去了解一下每个地区的经济发展状况，然后测定一下它的外流的人口，就可以在统计上建立这个关系。但是这个统计关系并没有解释为什么经济落后会导致更多的民工流出。在这一层次上，两者只是个统计关系，这只是描述，不是一个理论解释。社会学理论的任务是发现这两者之间统计关系背后的因果机制，从而解释在我们观察到的 A 与 B 背后有什么样的过程，有什么因果关系，导致了我们的观察到的 A 和 B 之间的联系。

组织社会学历史的简单回顾

这里所说的“简要的回顾”有两层意思，一是组织学是个非常年轻的学科，现在所说的组织社会学是从二战以后才开始的，所以它本身也只有一个简短的历史；二是我准备在这方面讲的内容也很简短，只是粗略地回顾一下所走过的路程。这门课中讲授的部分内容涉及学术史，但我们的目的是借学术史来讨论学术研究，而不是关心学术史本身。如果我们来看组织社会学发展历史的话，打个比喻来说，它就是一部未完成的交响曲。它有个序曲（20 世纪初至 20 世纪三四十年代），有两个“黄金时期”（20 世纪 50 至 60 年代和 70 年代末至 90 年代初），还有一个就是未结束的乐章，即 20 世纪 90 年代以来组织社会学面临的挑战。

序 曲

组织研究的序曲始于 20 世纪初期，这一时期的主要学术活动是泰勒（Frederick Taylor）科学管理理论的提出和霍桑试验以后引起人际关系学派的产生。我把这段历史称为组织研究的“序曲”是由于以下几个原因：一是这些研究基本上是孤立的，所提出的理论还很幼稚；二是这段过程基本上没有社会学家参与，理论主要出自工程学和人文学科领域的研究，没有形成社会学本身的理论，现在来看这段历史，它留下的是一些有趣但不成熟的想法。

泰勒科学管理理论的产生有其社会背景。一次大战之前，欧洲和美国的资本主义社会正处在工业化的过程中，生产过程趋于机械化、自动化。工业化初期人们所面对的是过去小生产组织形式在自然过程中形成的形形色色的管理方式。一个家庭企业在创业成功之后还是按照其家族管理方式来管理工厂。工厂越来越大，自动化程度越来越高，但是这种管理方式没有变化，因而每个工厂都有一套自己的管理方式。换句话说，这个时期的组织管理模式中人治的成份很多，每个企业都总结出自己的经验并一代一代传递下去，形成了五花八门的管理模式。

泰勒对这种状况提出质疑。他的基本观点是：第一，既然每个企业都有自己的一套管理方式，这些方式中一定有最好的，那么为什么不能使之标准化、统一化呢？第二，人是自私的、懒惰的，如果不想办法去制约，他一定不会努力工作。制约的办法就是要标准化。这两个基本思想导致了他的“科学管理理论”，其中心思想是，通过严格程序把每个人的工作规范化，把工艺流程标准化，减少管理人员的主观成分，以达到提高效率的目的。卓别林的电影《摩登时代》所描写的就是那个时代的思维方式，即如何把工人变成机器、变成自动化程序的一个部分来制造产品。我们回过头来看管理思想发展的过程，这套理论实际上或明或暗地贯穿了管理学思想至今的历史。

20世纪二三十年代的霍桑试验以及随之产生的人际关系学派对泰勒的科学管理理论提出了抨击。霍桑实验的最初思路是按照泰勒的想法，把工艺流程设计得越理性就越能提高生产效率。该试验本来是研究生产条件如照明与生产率之间的关系，即假设良好的照明条件会有利于效率的提高。但是在试验中一次偶然的停电经历中，研究人员却发现工人在停电缺乏照明条件时比没有停电时干得更为努力。这样就提出一个问题：为什么生产条件不佳时生产率反而提高了呢？实际上这是因为试验组的人们在实验过程中得到了关注，出于荣誉感等心理因素而更为努力。这说明，设施、设备并不是生产率的惟一决定因素。生产条件和人们的努力程度并不是一个简单的因果关系。良好的人际关系和关怀也会提高工作效率，这是霍桑试验引出的人际关系学派的一个重要思想。它的意义在于，我们要研究组织现象不能只看物化的组织结构，如资源的分配、组织的正式等级制度；也要看其非正式的组织结构：谁与谁在一起、同事间的关系怎样。这对解释组织现象有非常大的影响。我们从近年来活跃的的社会网络学派的研究（多是研究非正式的人际关系）隐约可以看到旧日人际关系学派的端倪。

这一序曲的主题是人和机器的关系。在工业化的大背景下，工程学家和人文学家针锋相对。前者认为大工业就是要把程序严格化、标准化来提高工作效率；后者则认为应该关心人和人的关系，而不是把人看做机器的一部分。在组织研究的领域中人和机器的关系这个主题始终贯穿在组织管理理论和组织研究领域，此起彼伏，绵延不绝。在一段时间内人们强调组织的严谨化、效率化；而另外一段时间人们又会呼吁组织的松散化，调动人的主观能动性（Barley and Kunda, 1992）。

两个黄金时期

组织学第一个黄金时期是在二战以后的五六十年代。二战以后韦伯的研究著作被大量地引进美国社会学中，尤其是韦伯对科层制的重要研究，得到了美国社会学家们的极大注意。组织研究成为当时社会科学研究的一个热点，吸引了一大批优秀的研究人才。1965年马奇（James March）编辑的《组织研究手册》所反映的研究水平至今仍然给人以深刻印象。

在20世纪五六十年代，组织研究领域形成了两个大的流派。一个是哥伦比亚学派，在著名社会学家默顿周围聚积了一批优秀的组织学研究人才，包括布劳（Peter Blau）、古尔德纳（Alvin Gouldner）和塞尔兹尼克（Philip Selznick）等等。他们在不同的科层制组织中做了一系列的个案研究。布劳的《科层制的动态研究》研究两个美国分管社会福利的政府机构，特别是科层制度在具体的组织中的体现。古尔德纳研究了一个采矿公司中权力和规章制度的功能。当时的大的理论背景是功能主义社会学，而默顿提出“反功能或负功能”（dysfunction）的思想，即社会设施不仅可以维系社会整体的生存，也可能对其生存产生负面作用。这些研究着眼于科层制度在具体生活中的反功能是什么，注重科层制的弊病的研究。这些研究今天已经是组织研究领域中的经典之作。在我看来，现在的很多研究工作都还没有超过那个时代的研究水平。

另外一个学派是在卡纳基-梅隆（Carnegie-Mellon）大学形成的卡纳基-梅隆学派，主要代表人有最早提出“有限理性”的概念，并因此获得诺贝尔奖的西蒙（Herbert Simon）、马奇（James March）和塞特（Richard Cyert）等人。这个学派从有限理性的角度去研究组织行为，出版了一系列重要著作。例如西蒙和马奇在1958年出版的《组织》（*Organizations*）一书是组织研究的奠基之作。塞特和马奇在1963年发表的《厂商行为理

论》(*A Behavior Theory of the Firm*)从行为科学的角度来研究组织现象,是另外一本经典之作。该书所提出的问题至今还有着重要的影响。一位组织学的重要学者费弗(Jeffrey Pfeffer)曾经这样评论道,至今我们研究的课题尚未超出这本书提出的问题。

此外,在加州大学伯克利分校的本迪克斯(Reinhard Bendix)和斯廷奇克姆(Arthur Stinchcombe)等也是这一时期学术研究非常优秀的学者。法国社会学家克罗泽(Michel Crozier)研究法国的两个政府机构的经典之作《科层制现象》(*The Bureaucratic Phenomenon*)在1964年翻译成英文。上述这些人都成为社会学领域中的重要学者。这段时间确实是轰轰烈烈的组织学研究的阶段,是组织社会学非常辉煌的时代。

第二个黄金时代是20世纪70年代末到90年代初。在这一时期,组织社会学的研究集中在“组织与环境之间的关系”这一主题上。这一时期也是组织社会学可以引为自豪的时代。第一,我们现在组织研究领域中所使用的许多重要的、现在成为主流的理论都是在这一时期提出的。例如,组织社会学中新制度学派(New Institutionalism)和群体生态学派(Population Ecology)都是1977年提出的,后来发展出了两个非常完整的理论流派;资源依赖理论(Resource Dependence Theory)是1978年提出的;组织学习理论(组织决策过程理论)是1976年提出来的。这些至今仍然十分重要的理论学派几乎都是在这短短的几年中蜂拥而出的。过去也有人提出一些重要的思想观点,但常常后继无人,很快就销声匿迹了。但这个时期却不一样,确实形成了流派。所谓“流派”,第一要有一套相对独立完整的理论体系,第二要有不断持续的研究工作。我们上面说到的这些理论在20世纪70年代脱颖而出,经历了80年代的大发展阶段,至今很多组织研究都还是围绕这几个大的流派进行。所以这是个非常辉煌的时代。

特别值得一提的是,上述这些学派都是在斯坦福大学任教的社会学系和商学院的学者们提出的。20世纪七八十年代在这里汇集了一批组织学研究的优秀人才,一边相互竞争,一边相互影响。记得我在1984年来到斯坦福大学社会学系读博士学位时,正是组织社会学研究的高潮期,各个流派的带头人的身边都聚集着许多学生,研究工作十分活跃。斯坦福大学当时成为组织社会学研究中心的另外一个重要原因是“事件史”统计分析(event history analysis)方法当时由图玛(Nancy Tuma)和汉南(Michael Hannan)在这里提出,这一研究方法极大地推动了组织社会学的研究活

动。许多组织研究的思路都与历史过程息息相关。群体生态学从历史过程来研究群体现象，例如一个组织群体（高科技企业、工会、葡萄酒厂家）在历史过程中的出生率、死亡率等等。制度学派的研究工作也大多从历史角度入手。他们关心的一个问题是为什么组织会变得越来越相似，这个“变”的过程是个非常重要的历史研究角度。过去在没有研究历史演变过程的计量手段情况下，有关的实证研究工作受到极大的限制。事件史研究手段的出现为组织社会学的研究活动提供了有力的工具。20世纪80年代后半期在斯坦福大学从事组织社会学研究的博士论文大多是组织研究与事件史分析模式相结合做出的。这是理论和方法相互促进的一个极好的例子。当时斯坦福大学成为组织研究的中心可谓天时地利人和之果。

第二个黄金时期产生的组织社会学理论和研究工作使得组织社会学不仅成为社会学的中心领域，而且走出了社会学，对其他学科（例如，商学院的组织研究、政治学、心理学）产生了影响。配鲁（Charles Perrow）在1986年的《复杂组织》（*Complex Organizations*）一书第三版的序言中这样写道（1986：VII）：

根据我的观察，在过去的25年间，组织分析在深度、广度、自我批评和深刻性上都有了长足的进步。在60年代，这一领域中的重要课题大多来自其他更为成熟的领域。今天，我以为这一趋势已经颠倒过来了：我们更多地在学习心理学、社会心理学、政治学、甚至经济学输出而不是引进想法，资料和课题……25年前，如果我们做断言说，所有的重要社会过程都起源于正式组织或者正式组织在其中起到了重要的中介作用，组织研究必须是社会科学的核心，人们一定以为我们是荒谬无知。但今天这一断言的前半部分已被广泛接受，我以为这一断言的后半部分在20年后也会被广泛接受。

我同意配鲁的看法，组织社会学不仅仅是社会学的一个分支，而且是社会学的核心领域。它所涉及的组织制度、组织能量在社会生活中有着举足轻重的作用。这一领域中的研究活动为其他领域提供了重要的解释角度、研究课题和分析工具。

20世纪90年代以来的挑战和发展

20世纪90年代中期以来，社会网络学派及其研究活动成为组织研究

的一个十分活跃的领域和盛极一时的研究趋势。人们所说的经济社会学就是以社会网络分析为核心的社会学研究。经济社会学成为显学可以追溯到1985年格拉诺维特(Mark Granovetter)写的《经济行动与社会结构:内嵌性问题》“Economic Action and Social Structure: the Problem of Embeddedness”一文的发表。但这一领域的长足发展是在20世纪90年代。博特(Ronald Burt)的《结构洞》(*Structural Holes*)在1992年的出版,在社会学以外尤其是在商学院的研究领域中引起很大的影响,推动了这一领域的研究活动。

经济社会学的出现在很大程度上是对过去组织社会学的挑战。在20世纪70年代末的理论繁荣以后的20年来(从70年代末到90年代中期社会网络学派的兴起)组织社会学进入了一个资料积累的阶段。有关组织现象的重复性研究很多,但进展缓慢,在思路上没有太大的突破性发展。我们来回顾一下20世纪90年代初期组织社会学的状况和它存在哪些问题。第一,组织社会学当时的研究主题是组织和社会环境的关系,很少有人关注其他的组织现象;第二,组织社会学家趋于从宏观的角度去研究组织和环境的关系,如群体生态、社会制度领域的研究把组织作为一个分析单位,组织里面的人和内部活动都消失了,忽略了组织的微观基础;第三,社会学研究受到资料的限制,对经济组织的研究困难重重。许多组织社会学家只研究非盈利组织,很少涉足经济组织,这一方面是因为经济组织尤其是中小型企业资料很难得到;另一方面是由于当时的习惯思想的影响,认为经济组织是经济学的研究对象,与社会学没关系。当时的研究主要是集中在政治组织或大学。另外,组织研究的很多文章是关于美国500家大企业问题的研究,这是因为大公司由于在股票市场上市,因而依照法律规定很多资料必须公开。由于这些特点,第一个黄金时期提出的很多组织内部问题到第二个时期就已经完全撇开不谈了。

社会网络学派的出现恰恰有针对性地弥补了第二阶段研究所出现的空白领域,回答了宏观研究未能解释的问题。第一,它是从微观的角度去研究组织现象,在很大程度上是研究组织内部关系,如找工作、组织内部的升迁问题,即组织内部关系网问题。即使是组织之间的问题也不再是一个宏观的问题而变成一个组织策略性选择合作伙伴的微观问题;第二,很多的社会网络分析研究的是经济组织,特别是中小企业。因此,社会网络分析确实弥补了过去组织学研究的很多不足。当然,社会网络研究本身也存在局限性,我们在第四讲再讨论这些问题。

小 结

我们上面谈到，在社会学的诸多学科中组织社会学应该说是核心的领域之一。与其他领域相比，组织社会学的研究活动有以下突出的特点：第一，和其他社会学领域相比，组织社会学的理论性特别强。比如说在社会分层领域中虽然人才济济，研究活动持续不断，但长期以来没有大的理论进展；而组织社会学则有脉络分明、发展有序的各种理论流派；第二，组织研究是一个跨学科领域，涉及经济学、政治学、心理学、人类学等学科。所以我们的研究不能拘束在一个很小的圈子里，而应该有包容的态度，去了解其他学科是怎么研究这些问题的，以便举一反三，思考社会学研究应该坚持哪些方法、思路，或者哪些方面是应该改进的；第三，组织研究是应用性很强的学科，我们必须关心提出的理论能否解释具体的现实问题。目前组织社会学正处在新的变动时期，人们对过去的理论框架开始提出新的问题和怀疑，不同方向的研究日渐增多。这也为学人们的研究活动和大的发展提供了一个契机。

我希望这门课、这本书从学术研究的思路，从研究问题的角度和思维方式上和大家一起探讨组织社会学的研究状况。从这一目的出发，我们在讨论中注重的不是具体的观点而是提出这些观点的逻辑和前提假设；不是研究的结论而是得出这些结论的过程是什么；不是这些研究多么彻底地解释了某种现象而是考察这个解释比已有的解释前进了多少；我们关心的不是理论的宏大性而是解释逻辑的严谨性。简言之，我们是从从事学术研究的角度、从分析的角度来讨论组织社会学领域中的研究工作，而不是做教科书式的面面俱到的描述和介绍。

进一步阅读的文献

组织社会学的经典著作

组织社会学的经典著作中，韦伯（Weber，1946）的论述颇为重要。米歇尔斯（Michels，1949）提出了组织研究中“组织局限性”这一永恒的主题。

哥伦比亚学派的研究工作反映在默顿的一系列文章和他的学生的著作中。默顿的有关文章大多收集在他1968年的著述中（Merton，1968）。在

哥伦比亚学派的其他研究中，布劳（Blau，1955）、古尔德纳（Gouldner，1954）和塞尔兹尼克（Selznick，1949）最具影响力。

卡纳基-梅隆学派的代表作集中在西蒙（Simon，1957 [1945]）、马奇和西蒙（March 和 Simon，1958）、塞特和马奇（Cyert and March，1963）等三本著作中。在第二本著作中，西蒙首次集中提出并阐发了他的“有限理性”思想。马奇和西蒙的合著总结阐述了组织分析的一系列概念和命题；塞特和马奇的合著从行为学派的角度提出了研究组织行为的一系列课题，包括组织的搜寻活动、组织的注意力分配、组织规章制度等等。在当今的研究文献中，我们可以发现这些课题时常出现，至今持续不衰，仍然激发着新的研究工作。

此外，克罗泽（Crozier，1964）对法国科层制度的深入研究分析和详尽描述，充分说明了科层制组织的“反功能”，是行为学派研究的典范。另外，多尔顿（Melville Dalton，1959）和巴纳德（Chester Barnard，1938）的作品也是这一领域的经典之作。本迪克斯（Bendix，1956）对不同文化社会背景下的工作的组织过程和权力关系做了深入研究，开创了组织研究领域里的“比较分析”之先河。他的研究工作受韦伯的宏观比较历史分析方法的影响十分明显。这些研究工作均是组织研究早期的经典之作。马奇的作品（March，1965）反映了这一领域中当时的丰富研究成果。

组织社会学 20 世纪 80 年代以来的主要著述

20 世纪 80 年代末以来的组织社会学研究成果大多出现在社会学和组织学的学术刊物上，特别是《美国社会学评论》（*American Sociological Review*）、《美国社会学杂志》（*American Journal of Sociology*）、《行政科学季刊》（*Administrative Science Quarterly*）。我们在下面介绍具体理论流派时会进一步提出有关文献。

组织社会学的教科书为数不多，但作者往往是这一领域中的重要学者，因此，这些教科书的水平颇佳。其中，斯克特的作品（Scott，2003，已有中译本）属于“文献介绍”类，对组织研究特别是组织社会学领域的介绍、评价最为详尽和最具权威性，尤其包括了本书没有涉及的其他理论流派。另外，霍尔（Richard Hall，1991）对这一领域也有系统的介绍。配鲁（Perrow，1986）则具有很强的分析力度，属于有选择性的专题评论，而不是教科书式的系统性介绍。

以商学院教学为对象的组织学教科书林林总总，大同小异，许多已经

翻译成中文出版。这些教科书对组织分析的概念、维度、理论模式有系统的介绍,在结合实际案例方面尤为出色。我在讲授这门课时假设读者已经具有这些组织分析的基本知识,对基本的概念和分析工具不一一涉及。如果读者对组织分析的知识了解不多,建议选择一本这一领域中的教科书与本书一并阅读,可收相得益彰的效果。

其他有关文献

经济学中研究组织现象的领域是“工业组织”(Industrial Organization)这一领域。在近20年来,这一领域受博弈论研究的推动有了重大进展。迪罗(Tirole, 1985)是反映了这些新近研究成果的、面向研究生层次的最为权威的教科书。另外非技术性教科书(主要供经济学专业大学生教学使用)颇多,这里不一一列举。因为经济学这一领域的研究工作近一二十年来进展迅速,惟有新近版本的教科书才反映了这些新的研究成果。

参考书目

- Barley, S. R. and G. Kunda (1992). "Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse." *Administrative Science Quarterly* 37, Pp. 363~399.
- Barnard, Chester I. 1938. *The Function of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Baron, James and Michael Hannan. 1994. "The Impact of Economics on Contemporary Sociology." *Journal of Economic Literature* 32, Pp. 1111~46.
- Blau, Peter. 1955. *The Dynamics of Bureaucracy*. University of Chicago Press.
- Dalton, Melville. 1959. *Men Who Manage*. New York: John Wiley.
- DiMaggio, Paul. 1994. "Culture and Economy." Pp. 27~57 in *Handbook of Economic Sociology*, edited by N. J. Smelser and R. Swedberg. Princeton University Press.
- Crozier, Michel. 1964. *The Bureaucratic Phenomenon*. University of Chicago Press.
- Elster, Jon. 1998. "A Plea for Mechanisms." Pp. 45~73 in *Social Mechanisms*, edited by P. Hedstrom and R. Swedberg. Cambridge U. Press.
- Cyert, Richard and James March. 1963. *A Behavioral Theory of the Firm*. Excerpts. Prentice-Hall.
- Gouldner, Alvin W. 1954. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Free Press.
- Hall, Richard H. 1991. *Organizations: Structures, Processes and Outcomes*. Englewood

- Cliffs, NJ.: Prentice Hall.
- March, James and Herbert Simon. 1958. *Organizations*. John Wiley.
- March, James G. 1965. *Handbook of Organizations*. Chicago: Rand McNally.
- Michels, Robert. 1968. *Political Parties*. New York: Free Press.
- Milgrom, Paul and John Roberts. 1992. *Economics, Organization and Management*. Prentice Hall.
- Perrow, Charles. 1993. *Complex Organizations: A Critical Essay*. McGraw Hall.
- Putterman, Louis and Randall S. Kroszner. 1996. *The Economic Nature of the Firm: A Reader*. Cambridge University Press.
- Scott, W. Richard. 1998. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Prentice Hall.
- Simon, Herbert A. 1957. *Administrative Behavior*. New York: Free Press.
- Smelser, Neil J. and Richard Swedberg. 1994. "The Sociological Perspective on the Economy." Pp. 3~26 in *Handbook of Economic Sociology*, edited by N. J. Smelser and R. Swedberg. Princeton University Press.
- Stinchcombe, Arthur. 1959. "Bureaucratic and Craft Administration of Production: A Comparative Study." *Administrative Science Quarterly* 4, Pp. 168~87.
- Stinchcombe, Arthur. 1965. "Social Structure and Organizations." Pp. 142 ~ 93 in *Handbook of Organizations*, edited by J. March. Chicago: Rand McNally.
- Tirole, Jean. 1988. *The Theory of Industrial Organization*. MIT Press.
- Weber, Max. 1946 (trans.) . *From Max Weber: Essays in Sociology*. Edited by Hans H. Gerth and C. Wright Mills. New York: Oxford University Press.

第二讲 组织与市场：一个交易成本 经济学的研究角度

- 需要解释的组织现象
- 新古典经济学中的组织
- 交易成本学派的基本思想
- 经济学关于组织研究的新近动向
- 进一步阅读的文献

现在我们开始这门课的第一个工程：搭建一个“比较理论分析”的框架。我们要在以下的几讲中讨论几个各有特色的理论思路，为以后比较它们的研究取向、解释逻辑和相互关系打下基础。在这一讲中，我们对近年来经济学有关组织现象的研究工作做一个简要的回顾和评论：第一，我们着重介绍交易成本学派关于组织与市场关系的基本思路和研究工作；第二，我们介绍一下近年来经济学家在信息经济学、博弈论等领域中的工作对研究组织现象的意义。这一讲的目的是建立一个与组织社会学相比较的经济学理论框架。通过介绍经济学的研究思路，我们可以在比较理论分析中加深了解社会学的研究角度以及组织社会学提出的问题。在这些讨论中，我们可以看到经济学家近年来的研究活动已经越来越接近组织社会学的传统课题了。

对于不熟悉经济学的读者来说，我们以下所要介绍的问题、术语和思维逻辑可能是陌生的。但是，了解经济学的基本思路对组织研究大有益处。我们在以后的讨论中可以看到经济学和社会学在组织现象的研究中有许多的关联和可以互补的方面。

需要解释的组织现象

我们说过，组织研究的一个重要特点是它的应用性。组织研究面对的是现实问题，组织研究应该有助于我们认识和解释日常生活中的组织现象。所以，我们在以下各讲中大多以“需要解释的组织现象”这一题目开始，引出有关的组织现象和问题作为我们讨论的起点。

经济学家有一个特点，喜欢用一些经典例子来引出有关经济学理论问题的讨论。例如，经济学家多年来不厌其烦地讲鲁滨逊的故事以说明自然经济与市场经济（交换）之间的区别。自博弈论兴起以来，“囚徒博弈”的故事也在经济学家的嘴边反复出现。下面我们也首先从经济学中的一个经典例子谈起，这是一个实际生活中的例子。

在20世纪初期，通用汽车公司和费舍汽车外壳制造公司（Fisher Body）是美国汽车制造市场上的交易合作伙伴。这两个公司在1919年签订了一个为期十年的协定，规定在这十年的合同期内通用汽车公司购入费舍公司制造的全部汽车外壳。这一合同交易有着值得认真分析的经济学问题。制定和实施这样一个合约有许多的困难，其中之一是经济学家提出的“要挟”或“敲竹杠”问题。例如，费舍公司按约为通用汽车公司制造汽车外壳，需要投入很多的资源，甚至可能涉及很多特别工艺、专用性设备，以满足通用公司对汽车外壳的特殊要求。如果将这些专用性设备改做他用，其收益就会大打折扣。因此，费舍公司不敢轻易改变与通用公司的交易关系。然而，这一依赖关系就赋予了通用公司讨价还价的优势。通用公司可以通过“压价”来提高自己的收益。从另一个角度来看，通用汽车公司也遇到类似的困难。如果它对费舍公司提供的产品的依赖性增加，费舍公司也可以要挟通用公司，在合同执行过程中要求提价。还有许多诸如此类的问题，都必须在合同签订或执行时解决。如此这般，这一看似简单的交易活动隐藏着深刻的不稳定性和可能无法成交的困难。

这样一个合同执行的结果是什么呢？结果是通用公司在1926年把费舍公司兼并了，这是因为在制定了这个合同关系后，双方都发现这个合同关系问题重重，无法执行。这种兼并的意义是从组织间市场关系到组织内部科层制关系的转化。这个例子提出一个更为一般的问题：在什么条件下我们使用市场，在什么条件下我们使用组织来达到我们的目的呢？我们在上一讲中讲过这一个例子：通用汽车公司的汽车组装的部件，包括轮

胎、车身、发动机，各种各样的器件大多是自己的下属子公司制造的。也就是说，通用汽车公司把很多的器件制造活动放在组织内部完成。但是，丰田公司的汽车配件制造大多都是在公司之外，通过“网络合同”的形式由其他小公司制造提供的，这意味着丰田公司的汽车制造更多地依赖了非正式组织的形式（关系网络）来完成的。这个例子说明，即便是在同一个行业里面或同样的生产活动，人们仍然面临着采用正式组织还是采用市场形式（或其他组织形式）的抉择。^①

再举一例。我们知道，戴尔（DELL）公司和 IBM 公司都是制造电脑的。1999 年 9 月，戴尔公司和 IBM 公司签订了一个合约，规定戴尔公司雇用 IBM 公司为它的电脑提供售后服务。在此之前戴尔的售后服务主要是它自己提供的。但是它现在做了这样一个战略决定，要集中精力在电脑开发生产上，而把售后服务“外在化”，推到市场上去了。这是一个很有趣的现象，因为戴尔公司和 IBM 在电脑销售上同时有着竞争的关系。戴尔公司的这一决定的利弊得失应该如何加以分析、解释呢？

在我们的现实生活中有类似的例子。例如，近年来中国教育界出现了大学合并的潮流。大学合并是一个组织间关系（甚至没有关系）转变为组织内部关系的过程。对于组织分析来说，这一现象提出了一系列问题：这种由市场到组织的转变的代价是什么？这种组织内在化的优势是什么？我们应该如何分析、解释这一现象？

上面的例子是关于组织和组织之间关系的问题，关于市场化与内部化之间的抉择问题。我们还可以提出更为一般的问题：为什么组织内部有不同的结构？举个简单的例子来讲，有些组织的内在结构中有着非常松散、疏远的人际关系，即雇员之间的关系或经理和雇员之间的距离很远；除了正式的权力关系外，没有什么其他的非正式往来关系。但在另外一些组织里面，人际关系可能比较融洽，人们不仅在工作中相互联系，而且在工作之余也多有社交活动。我们可以称这一类型为“亲密型”的关系。为什么组织内部会有不同的雇用关系呢？我们上面谈到的这些现象在新古典经济学中不是研究关注的对象。直到近年来交易成本学派和新近的经济学研究才开始注意和解释这些问题。

^① 关于通用汽车公司和费舍公司关系案例的经典研究来自 Klein, Crawford, and Alchian (1978)。近年来，学者们对这一案例有了不同的解释，认为两个公司之间并不是“要挟”关系。详见 *Journal of Law and Economics* (April, 2000) 的一组文章。

新古典经济学中的组织

要了解经济学在组织研究中的新近贡献，我们首先看一看新古典经济学中的组织研究。我们知道，新古典经济学的核心是关于市场运作的理论。在这一框架下，它实际上把组织（公司）看做是一个“黑盒子”不予关注。新古典经济学中的基本思想是，在消费者和生产者相互作用的市场过程中，双方的行为通过价格加以协调。人们只要在理性选择的原则下追求自己私利的最大化，市场运行就可以达到帕雷托效率，即实现资源最优配置。福利经济学的两大定律从逻辑上证明了这一思想。阿罗（Kenneth Arrow）是新古典经济学理论一个重要的奠基人，他在谈到新古典经济学在解释现实经济现象的局限性时，特意指出了新古典经济学关于市场的理论是建筑在“一组非常特定的假设”之上的。这些假设包括了充分的、对称的信息和人们行为的理性选择等等。

例如，在供求关系中，人们的市场活动可以用生产函数和消费函数的相互作用加以描述分析，如图 2 所示。消费函数（D）反映了消费者的活动倾向：当价格（P）升高时，人们减少消费（Q），而当价格降低时人们增加消费量。供给函数（S）描述了生产商的活动：当价格越高的时候，厂家的供应点就越高，反之亦然。在这种描述中我们可以看到消费者和厂家的活动可以通过市场价格加以协调，而不需要有对方具体生产（消费）

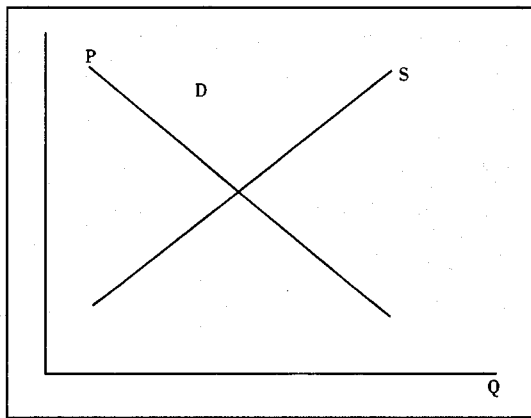


图 2 新古典经济学中的供求关系

活动的进一步信息。因此，新古典经济学中的市场关系是一种典型的“非社会性”的关系，即完全排除了社会性关系。

在这个框架里，新古典经济学对组织是怎样描述的呢？我们知道，它用消费函数来描述消费者的行为，用供给函数来描述厂家的市场行为，而价格产生在供和求之间的均衡点。在充分竞争市场理论模式中，企业只是被动地对价格做出反应（price taker）。它是在价格一定的情况下，对产量做出理性决定以达到利润最大化。企业关心的是上面所说的生产函数以及可变资本和固定资本的投入问题。因此，经济学教科书中讨论比较多的是资本和劳动率之间的替代组合问题、不同资本和劳动力组合情况下的等生产量线等等。在这种描述中，我们看不到有个性的人，看不到有个性的组织，因为在同样市场条件下每一个人、每一个组织、每一个厂家的反应是一样的。在经济学的分析中，高度抽象化以后的厂家组织或消费者成为一个没有任何社会性的、只关注于个人利益就可以完成市场或生产活动的行动者。

解释逻辑：效率机制

经济学是怎么解释组织行为的呢？如果用生产函数来描述工业组织的活动的话，我们怎么解释一个企业关于产出多少的决定，或者要在什么领域进行投资的决定呢？决定企业决策和行为的机制是什么呢？我们可以把经济学的基本解释逻辑概括为效率机制。从经济学角度来看，决定消费者行为和组织行为的一个基本因果机制是效率机制。在生产领域里面这一机制的意义是成本的最小化或产出的最大化（这两种表述在数学推理上是同一个道理）。

那么，效率机制是什么呢？经济学家的基本假设是，无论消费者还是组织，他们的行为都为追逐私利的动力所驱使。而达到这一目的的最佳途径就是提高效率，即用最少的投入获得最大的产出（或者在投入不变的情况下得到最大的产出，或者在产出一定的情况下使用最少的投入，这些表述讲的都是同一个道理）。效率实际上是测量分配资源有效性的一个标准。如果某种资源分配方案是自愿参与的各方都愿意接受而没有人愿意改变的话（即总体利益最大化），那么这种方案即是最有（帕雷托）效率的。因为经济学关心的是效率机制如何影响厂家的决定，所以微观经济学里有关“生产”的部分主要是关于生产成本的的概念和讨论，比如总成本、平均成本、边际成本，等等。这些概念可以用来分析在什么样的情况下，组织

应该增加产出，或者减少产出。一个重要的经济学定理是，在充分竞争的市场条件下，厂家的产品供给应满足“边际的成本应该等于产品价格”这一最优化条件。

经济学家对于效率概念通常是在“应该怎样做”这个意义上使用的。但是我们也可以使用“效率”机制来研究、解释实际生活中的组织现象。两个经济学家米尔格罗姆和罗伯兹（Paul Milgrom and John Roberts）在1992年出版的《经济学、组织和管理》一书中提出从经济学角度来研究组织现象，用效率机制作为实证的原则来分析、解释组织的各种行为。在这个意义上，他们提出了效率概念作为实证分析工具的一些特点：

第一，效率只是相对于那些参与决定的人而言。例如，如果现在只有两个人来考虑我们这个企业的利润最大化，只要这两个人能达成协议，能够实现他们两人之间利益的帕雷托最优，那么这就是经济学意义的有效率方案了，即效率只限于参加决策人们的利益而言。如果其他人没有参与决策的过程，这个决定的效率可能没有反映他们的利益。（这一点与经济学分析中的福利经济学分析、最优化 [first best] 概念不同。）

第二，效率因不同约束条件而变化。今天达成一个有效率的方案，如果明天有关这一方案的约束条件变化了，原来的方案可能就没有效率了。所以，一个方案是否有效率不是一成不变的。

第三，效率的机制并不总是我们决定采纳什么样的方案的惟一标准。这是因为：首先，资源的分配可能有道德标准，而不总是为效率机制所左右；其次，资源的分配可能有很多有效率的方案。如何在这些方案中选择其一，经济学分析没有答案。

在了解了新古典经济学对组织的描述以后，我们回到组织发生学的一个基本问题上：我们为什么需要组织？从经济学意义上，组织是资本和劳动力的一种组合形式。那么，为什么我们不通过市场来实现这种组合，为什么一定要在正式组织结构中实现呢？

哈佛商学院的企业史专家钱德勒（Alfred Chandler）对这个问题提出了他的回答。他的两本很有影响的书都与这一问题有关：《有形的手》和《规模与范围》。他提出的两个立论也是经济学普遍接受的观点。第一，组织这一形式可以提高规模效率。经济学中的一个问题是规模报酬的递增（递减或不变）问题。当我们把投入的生产要素翻番时，如果我们的产出超过一番，这种情形即是规模报酬递增现象。通俗地讲，这是一个产出经过组织过程而大于投入的现象，如图3所示。

投入 → 组织中间环节 → 产出

图3 钱德勒思想图示

为什么会有这种情况呢？按照钱德勒的说法，这是因为有个规模效益问题，组织可以把很多资源更有效地组织起来，通过有效率的组织管理来达到提高效率的目的。在这一环节中，组织管理起到了“有形的手”这一重要作用。

第二，组织可以提高“范围经济”的效率。例如，一个罐头中间商购进大批量的某种食品，然后把它分装成小罐头发送给零售商。当这一中间商只包装一种罐头的时候，他需要一种机器包装分配。但如果他同时包装其他类型的罐头，他的机器就可能得到更为充分的利用，他积累的包装经验也可以用在新的包装工艺上。范围经济的意义就在于此——人们可以通过扩展生产服务的范围来提高效率。简言之，钱德勒的观点是，组织特别是大型企业组织可以通过内部的管理和生产组合产生更高的规模效率和范围效率。所以正式组织是提高规模效率、提高范围效率的一个重要手段。

钱德勒的观点代表了交易成本学派之前主流经济学的基本看法。为什么在一定的投入情况下会有更多的产出，或者说把投入转换成产出的机制是什么呢？钱德勒强调组织的中间环节（throughput）。钱德勒认为，在投入和产出之间起到重要作用的中间环节即是组织与管理。亚当·斯密讲市场是无形的手，通过价格协调生产者和消费者之间的活动。但钱德勒认为，在现代资本主义大工业时期，“有形的手”起到了不可忽略的作用。这里有形的手就是组织管理。组织和管理产生了各种效益，包括规模效益和范围效益等。据此钱德勒提出了“管理资本主义”这一提法，强调管理在资本主义大生产中的重要作用。

讨 论

钱德勒的回答似乎可以解释一些组织发生学的现象。但是他的解释在另外一些问题并不令人满意。第一，从这种模式出发，在同样的工艺条件、同样的市场条件下，所有的组织都在追求利益最大化、规模效率和范围效率的最大化。那么它们组织的结构、战略也应该十分类似。但是在我们日常生活中观察到的组织却不是这样的。比如说，做电脑的公司，可能面对市场都是一样的，但它们的内部组织可能非常不同。我们上面谈到通

用汽车公司和丰田汽车公司内部结构的差异，也是钱德勒的理论不能解释的。

第二，一个更大的问题是，钱德勒的理论还是没有解释“我们为什么需要组织”这个问题。在充分市场的理想条件下，我们可以通过“思维试验”来说明，我们不需要正式组织也可以实现生产活动的最优化。举个例子来讲，假设没有交易成本的话，一个雇主每天到劳动力市场、管理人员市场、机械市场、资本市场等等，去雇佣所需要的人和机器设备从事生产活动，也可以达到同样的规模效率和范围效率。

这正是科斯（Ronald Coase）提出的一个看似简单但意义深刻的问题：如果市场可以有效率地协调生产活动，我们为什么需要组织？如果我们从钱德勒的逻辑出发，只关心组织内部的生产活动，从生产成本的角度去考虑组织和市场关系的话，答案是正式企业组织是没有必要的；或者说我们需要的组织只是一个简单基本的技术组合。除此之外，我们不需要关心组织活动的其他方面。这正是长期以来经济学家对组织的基本看法：我们不需要关心组织，我们需要关心的是生产函数、技术函数、生产扩展线等技术条件。在这个框架里，没有社会人、没有组织结构、没有任何和社会有关系的问题。

我们为什么需要组织？交易成本学派从组织发生学角度上提出这个问题，也是这一理论流派的核心问题，即为什么在市场与组织之间有两者的相互转换。下面我们讨论交易成本学派的基本思想。

交易成本学派的基本思想

科斯最早提出了有关交易成本的基本思想。但是这一思想很长时间里被经济学家所忽视。按科斯的说法，他写的两篇经典文章的引用率非常高，但得其真髓加以应用者却是寥若晨星。美国加利福尼亚州立大学洛杉矶分校的两位经济学家阿尔钦和登姆塞茨也很早注意到类似的问题，发表了一系列有关的文章。这一领域中的另一个重要贡献者是威廉姆森（Oliver E. Williamson）。他在1975发表了《市场与等级制度》，在很大程度上推动了新制度主义经济学的兴起。他在1985年发表的《资本主义的经济制度》一书，提出了他的“交易成本学派”的基本理论框架。在1995年他出版了一个论文集，把最近几年发表的论文收集在一起。

我们从事组织社会学研究的学者为什么要关心经济学提出的问题以及

经济学的研究成果呢？我们可以根据交易成本学派的研究工作来回答这个问题。

第一，经济学特别是交易成本学派在最近的 25 年以来的许多研究成果与人们关心的组织现象、与组织社会学的研究课题有着密切关系。最近威廉姆森在加州大学柏克利分校的同事们出版了一本书（Carroll and Teece, 1999）纪念和庆祝威廉姆森《市场与等级制度》一书发表 25 周年。这本书中有几章总结了这 25 年以来威廉姆森的工作对经济学、组织学、管理学等领域中的重要影响。其中一章介绍了 25 年以来在交易成本学派框架下的实证研究工作，列举了上百篇已发表的论文，可谓硕果累累。这些研究工作和社会学的传统课题互惠交融。

第二，特别值得一提的是，威廉姆森本人很积极地参与和社会学家的对话，一起讨论问题，一起在合编的著作中写文章。例如，他的文章出现在管理学的《行政科学季刊》和《经济社会学手册》中。他在自己的研究工作中对格拉诺维特等社会学家的工作也十分关注（参见 Williamson, 1994）。这种情况，在经济学上是不多见的。威廉姆森的博士论文在卡纳基-梅隆大学完成，受过西蒙等人的卡纳基-梅隆学派的影响。他的很多想法接近组织学中的行为科学和组织社会学的思路。我们在下面讨论中可以看出，他对人们行为的假设与组织社会学的传统非常接近。

威廉姆森的理论框架

与新古典经济学传统相比，威廉姆森提出了不同的问题。在他看来，如果我们对人们的行为提出一些现实性的基本假设，就会发现有很多问题是市场框架不能解决的。从这里出发，他提出了组织发生学的问题和组织本身的重要性。下面我们先介绍一下他的基本概念和前提假设。

在 1975 年的《市场和等级制度》一书中，威廉姆森提出了一系列的中心概念，作为他建构交易成本理论的基础。其中第一个是“有限理性”（bounded rationality）这一概念。威廉姆森在读研究生的时候，师从西蒙。西蒙提出的有限理性思想对他影响很大。有限理性是西蒙在 20 世纪 50 年代就提出来的，即人们信息加工的能力是有限的，人们试图按理性行事，但是达到理性选择的能力是有限的。这一思想与经济学期长期坚持的“充分理性”的假设大相径庭，对分析研究经济现象和组织现象有着重要意义。我们在第五讲中会集中讨论这一思路和研究状况。

第二个概念是不确定性（uncertainty）和复杂性。很多经济活动错综

复杂，难以预料。在这种情况下，市场交易会产生产生很多困难。我们可以考虑一下通用汽车公司与费舍公司签订的购进汽车外壳的十年合同所面临的许多困难。通用汽车公司如何预测经济周期以及经济周期对其产品需求量的影响呢？显而易见，这里存在着很大的不确定性。我们可以考虑一个更为简单的例子。假设我要和雨伞的出租店签订一个合同，在下雨时租用雨伞。这里就涉及了许多的不确定因素。我需要知道下雨的概率；需要知道我在什么地方能够拿到雨伞；如果雨伞损坏，我应该怎样赔偿等等。如此一来，一个很简单的经济交易，就成为一个十分复杂的问题了。

第三个概念是人们行为的投机性倾向（opportunism）。这是经济学理性模式的一个逻辑结果：人们追求利益最大化。如果这一目标要求他策略地使用信息（如欺骗顾客、隐瞒信息）和机会（如“骗了就跑”），他就会采取这种投机行为。

第四个概念是“小数现象”（small numbers）。在新古典经济学里，市场活动是个大数现象，即有很多人参与经济活动，在竞争中协调各自的行为。如果一家商店价格偏高，消费者就会到另外一家去买。市场中通过很多人参与经济交易活动，产生竞争价格，达到供给均衡状态。所以，市场大数现象就是充分竞争市场。但是许多的经济活动的形式是“小数现象”。以通用汽车公司和费舍公司关系为例。通用汽车公司在寻找合作伙伴时可能是一种市场关系，它可以在许多的汽车外壳制造公司之间比较选择。但一旦通用公司和费舍公司达成协议之后，这两个公司之间就不是市场关系了，而是一种双边关系，是一种相互依赖的关系。费舍公司要依赖通用公司，它投入很多为通用汽车生产的专用设备；如果转而寻找其他的合作伙伴，它的损失就非常大；反过来讲，通用汽车公司对费舍公司也有依赖。这样，这两个公司之间不再是市场关系，而是双边关系了，只有两个或者很少数目的公司参与这种交易。这就是一个小数现象，已经不能通过市场机制加以治理。

这四个基本概念是威廉姆森在1975年的《市场和等级制度》一书中讨论交易成本学派思想时提出的基本行为假定。威廉姆森指出，如果我们单独看这些问题的时候，这些概念描述的现象都不成其为市场活动的障碍。举例来说，虽然人的理性是有限的，但是在一个充分竞争的市场条件下这并不是问题。经济学家哈耶克很早就提出一个有名的论断，在市场协调机制下，个人或厂家只需要关心自己的私利，只需要关心个人效用最大化，而不需要关心除此之外的其他信息。这些行为通过对市场价格的反应

加以协调，达到均衡。市场协调的效率并不需要每个人都具有充分理性。

如果仅仅存在市场条件的不确定性或复杂性，这也不一定是问题。在不确定性、复杂性的条件下，如果我们具有充分理性，有足够的信息，我们可以通过制度安排，把不确定性、复杂性问题考虑进去。实际上计划经济的很多做法正是从这样一个思路出发的。经济学家对不确定性问题有很多研究，发展了一系列分析工具（包括概率论）将不确定性引入经济学的模式中。

如果仅仅有行为投机性，也不会产生市场失败。我们知道，经济学最基本的假设是：人是自私的。投机行为只不过是利益最大化驱使下行为的另外一种描述而已。最后，小数现象本身也不是一个问题。第一，如果我们具有充分的理性，可以估计到小数现象会产生什么样的后果的话，我们可以制定规则来解决小数现象带来的问题。第二，如果人们不投机的话，以诚相待，童叟无欺，那么这个小数现象也不会产生问题。

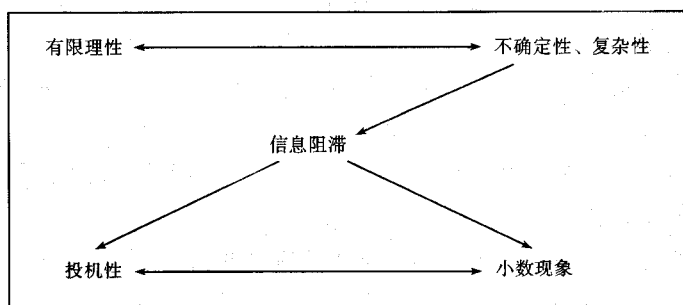


图4 威廉姆森思想图示

只有这些现象相互结合时才会产生市场失败的问题。威廉姆森的基本思想如图4所示。我们可以把这四个概念分为两组。有限理性和不确定性相结合，或者投机性和小数现象相结合时，才会导致信息阻滞问题，导致市场失败。在这些条件下，市场在解决这些问题时不如其他形式（例如等级组织形式）更有效率。因此，市场和组织之间不是一个孰优孰劣的问题，它们的优势和弱点在一定条件下相互转化。换言之，市场和组织是两种不同的经济形式，供人们选择使用。例如，一个企业是自己制造某种部件，还是从市场上购买？它的行为决定受到效率机制的影响。这里的效率要考虑到交易成本。我们不仅要考虑生产成本，更重要的是交易成本，或交易费用。

我们举一个例子说明威廉姆森的思想。投机行为为什么容易在一次性博弈（一次性的买卖）时产生呢？这是因为一次性博弈后双方不再交易，不再承担这次交易的任何后果。但如果双方的交易是在一个组织之内进行，这就是重复博弈的情形。如果人们在组织中采取投机行为，其行为后果就会有持续的影响。因此，组织可以更为有效地解决投机行为。另外，与市场相比，组织内部可以更好地解决有限理性和不确定性带来的问题。通用汽车公司和费舍公司之间的供货合同要考虑到许多的因素：例如期限如何确定、成本怎么计算、价格怎么设定等等。虽然这是十年的合同，但是通用汽车公司的生产量需要随着市场而随时变化，这对合同的制订造成极大困难。如果两个公司通过市场做交易的话，这个合同会非常复杂，有着很高的不确定性，每次变化都需要重新讨价还价的谈判。但是如果两个公司合并，供货关系变成组织内部的协调问题，就比较好解决这一系列问题了，供求关系的调整通过行政命令就可以解决。所以威廉姆森提出，在这些条件下组织比市场更有效率。威廉姆森在1971年的一篇文章中就提出了这些基本思想。他在讨论垂直一体化这种现象时提出组织在很多条件下可以比市场更有效率地解决某一类问题，例如组织可以更好地克服投机行为和因小数现象而产生的交易困难。

威廉姆森的一个重要贡献是唤起了人们对市场和等级制度这两种组织制度之间关联转化的注意。科斯很早就提出了这个思想，即市场和组织是可以相互转化的。当通过组织实现某种交易成本过高时，人们就会离开组织，通过市场来达到目的，用市场形式来完成这种交易；反之亦然，当市场交易成本过高时，人们会离开市场，把这种交易活动内在化，即变成组织内部的一个问题。市场和组织之间的选择随交易成本而变化，这就是交易成本学派的一个基本思想。具体说来，追逐交易成本最小化的效率规律决定了对经济活动的不同组织形式和行为的选择。不同的交易成本可以导致不同组织之间的合同关系，不同的交易成本可以导致不同的组织内部结构，不同的交易成本可以导致市场和组织之间，甚至不同组织之间的选择。因此，威廉姆森认为，组织间的关系、组织内部的结构过程、经济活动的形式的选择，总而言之，组织内部或组织间的种种差异都可以从交易成本的高低、形式、特点来加以解释。

交易成本学派研究的课题和其组织分析的基本任务着眼于研究具体的交易成本，通过比较研究不同的组织形式和不同的治理结构（governance structure），来解释交易成本如何导致了某种具体的组织行为，组织战略或

组织形式。这一思路促成商学院中“战略决策”这一领域的出现。我们可以从这一角度重新认识为什么通用汽车公司和费舍公司最后采取了合并这一策略。这与双方合同的交易成本有重要关系：由于公司间合同的交易成本大于组织内部化的交易成本，合同的双方或其中一方有激励来采取这一策略。我们也可以从同样的角度来解释戴尔公司和 IBM 的合同关系。戴尔把售后服务推向市场，转给竞争对手 IBM 公司这一战略举措可以降低其自身经营售后服务的各种成本，集中发展自己的优势产品。

威廉姆森在 1985 年出版的《资本主义的经济制度》一书提出了一个成熟的交易成本理论的分析框架。他提出，交易成本的研究课题可以归纳成一个合同问题。下面我们讨论一下这一框架。首先，我们考虑一下合同关系和市场关系的不同之处。第一，市场是一个大数现象，而合同是双边关系，是一个小数现象。在签约之前各个公司之间可能是一个市场性的关系。但是签约之后合同双方变成一个非市场性的关系了，至少不完全是市场关系了。

第二，不对称信息的问题。如果我们在市场进行直接交易的话，即即时市场，双方的经济往来关系在一笔交易中发生，双方的关系随着交易的终止而结束。但是合同双方通常有明显的信息不对称性。举个例子来讲，通用汽车公司和费舍公司签订十年合同，假设费舍公司在合同十年内发现一种新的技术可以大幅度降低成本。这就产生了经济学概念上的“租”，那么应该怎样分配随之而来的利益呢？费舍公司可能认为，因为我的公司提高了生产率，所以这“租”应该都归我拥有。如果在市场条件下，这种分配方案是很容易解决的。通用公司可以说，如果你不与我分享这个利润，我就去找其他的厂家合作。所以，双方的利益分配可以通过市场机制解决。但是在合同框架下双方有信息不对称的特点。当费舍公司降低成本时，它可以不告诉通用公司。它甚至可能会夸大它的成本，要求通用公司提高价格购买它的产品。因此，通用汽车公司要在制定合同时考虑这种情形，从而增加交易成本。

市场和合同的另一个区别是，市场关系是一个非人格化的经济关系。交易双方无须知道对方的身份。他们之间的关系随着即时买卖关系的结束而结束。但是合同关系通常是长期的、持续的。在合同执行的过程中常常会产生经济关系之外的社会关系。

最近这几年来，在经济学上，合同这个概念被广泛应用，任何关系都可以描述为合同关系。组织之间的关系是一个合同关系，签过正式合约的

是正式的合约关系，没有签合约的也可能是一种隐性合约关系。如果我每天去一个企业采购原材料，尽管并没有签订正式合约，但是这里已经有一个隐性的合同，双方都有共同的期待。这就可以在合同这个框架里面研究双边关系问题。再比如说，组织内部管理者和雇员之间的关系也是一个合同关系。一个教师到了清华以后，清华就不能随便把他开除了。大家到了工作岗位总是有一个期待，如果自己做得好就会得到报酬或提升。这即是一个隐性的合同。即时市场交易中我买你卖，买完结束，也是个合同关系，因为如果产品质量不好的话，我还可以回来找商家退赔。这意味着在市场运行背后有一个法律制度。对中央政府和地方政府的的关系也可以从合约的角度去研究双方之间的承诺和应对行为。在这个合同的研究框架里，所谓交易成本就是涉及和执行合同的成本。

理论研究和实证分析的工具

几个重要的分析概念

我们在分析组织现象时把组织作为分析单位。我们讨论组织特点、结构，考虑组织怎么样运行。但是在交易成本学派来看，不是组织在决定这些特点，而是一项具体交易在决定这些特点。因此，一项交易是基本的分析单位。在这一框架中，组织不是基本的分析单位，个人也不是，因为组织或个人的决策因不同交易的成本而异。同样地，制度也不是基本的分析单位，同一制度下可能有许多的交易方式。即使是同样的一个组织，在不同的交易中，其交易的形式、特点也应该是不同的，因此交易本身是分析的单位。我们要从交易成本理论角度来研究问题，需要建立一系列有关的分析概念和工具。

交易成本的种类

交易成本可以分为两大类：协调成本和激励成本。任何经济交往活动都需要协调。不同的经济活动、不同的协调方式有着不同的协调成本。例如，简单即时的市场交易的协调成本很低，而一个长期双边合同的协调成本很高。市场上寻找合作伙伴的搜寻成本可能很高，而在组织内部或稳定双边关系中进行交易的成本则可能较低。任何一种经济活动，不管是组织内的或组织间的交易，都有一个协调成本问题。我们上一讲谈到通用汽车公司在公司内部长期雇佣数百个律师。我们可以想象一下这里的协调成本。在一个汽车制造厂家中同时又有一个大的部门，即律师办公室或者类

似的机构。生产部门和法律部门之间协调是需要有成本的。通用公司由此产生的内部协调成本与它雇佣一个外部的律师事务所产生的协调成本是不一样的。我们想想看，大学合并以后就出现一个协调成本的问题。在中国，一个医学院和一个综合型大学本来没什么关系，不需要协调，它们的性质不一样，并没有什么组织间交往。但一旦两个组织合并在一起，就出现了新的协调成本了。所以，协调成本是个需要考虑的重要因素。

第二类交易成本是激励成本。经济交易常常是公司之间的双边往来关系，所以出现了信息的不对称性、不完备等等许多问题。例如，假使交易双方的承诺是可靠的话，很多交易上的问题就不存在了。但因为双方都有投机行为的倾向，承诺是不可靠的，我们需要通过激励来使得对方恪守诺言，也就是说要给对方一定的利益，使得他们愿意按照我们的意图去行为。这就出现了激励成本。

信息的不完备和不对称导致了激励成本。这里的道理是，由于信息的不对称性，合同各方可以利用隐蔽信息或隐蔽行为来牟取私利。由于合同的不完备性，人们的承诺也有着不完全性(imperfect commitment)。在这种条件下，组织必须花费“激励成本”使得个人利益和组织目标一致。由于这些交易成本的存在，经济交易不可能达到最优，而只达到次优。为了使得激励有的放矢，组织必须花费昂贵成本来收集信息。例如，清华大学今年要雇一个教师，特别是刚刚博士毕业的青年教师，我们怎么去估计、预测这个人将来会不会成长为我们所期待的著名学者、学术带头人呢。我们需要花很大力气去分析各类申请，这是非常昂贵的成本。合同前选择合作伙伴需要收集信息；合同中为了克服要挟问题，还需要监督成本和制定契约的成本。

激励成本和协调成本有时是互为转化的。例如，通用汽车公司和费舍公司之间的合约，有着很高的协调成本，如果一方要降低对产品的需求量，需要花费时间讨论调整，而且执行本身也需要协调成本。但是，这种合同关系的激励成本不高。这是因为双方的利益通过市场机制来达到，无需对方特有的激励。但是，一旦通用汽车公司兼并费舍公司后，情况就变化了。兼并后两个公司同在一个科层制框架下，行政命令即可以决定生产量的调节变化，因此协调成本可以大大降低了。但是，通用公司需要花费更大的激励成本来使得原费舍公司的雇员们的行为与通用公司的目标一致。同样地，通用汽车公司中雇用大量律师，这一方面降低了公司与外在律师事务所之间的协调成本，但同时又提高了公司内部生产部门与法律部

门的协调成本。近年来，中国大学合并成风，但是这种合并后的协调成本和激励成本可能急剧上升。

测量交易成本的角度

我们刚才说交易本身是分析单位，因为交易不同而成本不一样，所以经济形式会不一样，那么我们怎样测量这些成本？经济学家围绕这个问题提出很多角度。在威廉姆森看来，他的理论的核心是资产的专用性问题。有些产品是标准产品，面对许许多多的客户。例如，一个公司生产标准型号的水泥。如果一个客户不买，它可以卖给其他顾客。但是假设我的产品是为一家客户定做的。我需要为此进行专门的投资，需要购入新的设备，甚至需要雇用新的专业人员来生产这些产品。在这种条件下就产生了资产的专用性。这里的交易成本是非常大的。如果这家客户毁约不买我的产品，我的损失很难弥补。有些机器是为某种专门的用途而设计的，而有些机器有多种用途，可以调制加工多种部件的设备。购入专门性机器的专用性成本非常高。知识的专用性也有同样的特点。一个员工进入一个公司以后，可能学的是只有在这个公司才有用的知识，例如特殊的计算机程序、特殊的报表结构。当他离开这个公司时，这些知识都没有用途了。这也是一个资产的专用性问题，是一种与个人与公司之间交易有关的成本费用。这些不同的交易成本应该在合同中体现出来。威廉姆森一个重要的思想是，因为有了资产的专用性，双方产生了依赖性，合同把双方捆绑在一起了，因此合同双方不再是市场关系了。在这种条件下，小数目现象和投机行为成为突出的问题，对方要挟的危害性大大增加，交易关系变得非常脆弱。因此，交易成本的一个重要测量角度是产品的专用性。

其他的测量交易成本的角度包括交易的复杂性和不确定性，即测量交易内容的品质表现的困难程度有多大。比如说一个大学教授的质量就很难确定，因为涉及很多很多方面。另外要考虑的因素有交易之间的连接性，一笔交易与另外一笔交易是否相互关联，如果相互关联，它们的交易代价就会相应增加。

一个具体分析

威廉姆森在《资本主义的经济制度》一书中集中地讨论有限理性、投机行为和资产专用性这三个问题以及它们之间的关系，将上述观点做了以下的归纳（1985：31），见图5。

行 为 假 设			
有限理性	投机行为	资产专用性	蕴涵的合同过程
0	+	+	计划设计
+	0	+	承诺
+	+	0	竞争
+	+	+	制度建构

图 5 威廉姆森的行为假设

在图 5 中，“+”表示该问题存在，而“0”表示该问题不存在。这三种问题的不同结合导致了四种情形。在第一种情形中，如果存在投机行为和资产专用性问题，但是理性是充分的，那么人们可以通过“计划设计”来解决这些问题。充分理性意味着我们可以预测问题，并知道如何解决这些问题。这样的情况下我们可以通过计划，来考虑到所有问题，设计一个制度来解决这些问题。

第二种情形是，理性是有限的，资产专用性是存在的，但是没有投机行为。那么，人们可以依赖“承诺”来解决存在的问题。这是因为，虽然人们理性有限，而且存在资产专用性，即可能产生要挟问题，但是人们没有投机行为，因此承诺是可以信赖的。所以合同建立在承诺上就可以放心实施了。

第三种情形是，理性是有限的，也有投机行为，但没有资产专用性问题。在这一情形下我们面对的是一个即时市场，可以通过市场竞争来解决存在的问题。这正是新古典经济学研究的市场模式。在新古典经济学模式中，资产的专用性不是作为一个中心问题来研究的。

第四种情形是，在这三种问题都存在的情况下，威廉姆森提出要通过制度治理结构来解决存在的一系列问题。这就是交易成本学派要研究的问题了。我们用威廉姆森的一个例子来说明这个思路。假设有一笔交易，这个交易可以有以下几种情形：第一，交易是通过价格来实现的；第二，这个交易可能有风险，也可能没有风险；第三，这个交易可能有防范措施，也可能没有防范措施。这个交易因为这些条件的变化，它的交易成本是不一样的。因此，这项交易的价格也会随之不同。我们考虑一下这个交易的三种可能性。第一种可能性，A，没有风险。如果没有风险当然不需要什

么防范措施，所以我们假设这个价格是 P_1 。下面，我们考虑“有风险”的情况，即 $K > 0$ 。当 $K > 0$ 时，我们面临两种可能性，一是没有防范措施 ($S = 0$)，二是有防范措施 ($S > 0$)。在这两种情况下，如果 P^* 表示有风险但没有防范措施情形下的价格， \hat{p} 代表有风险且有防范措施的情况下的价格。那么，这三种价格， P_1 、 P^* 、 \hat{p} ，应该有什么不同呢？ P_1 应该最低，因为这种情形没有风险、不需要防范措施，因此交易成本最低。其次， $\hat{p} < P^*$ ，这是因为如果交易有风险但是没有防范措施，其交易成本（风险成本）大于有防范措施的交易。

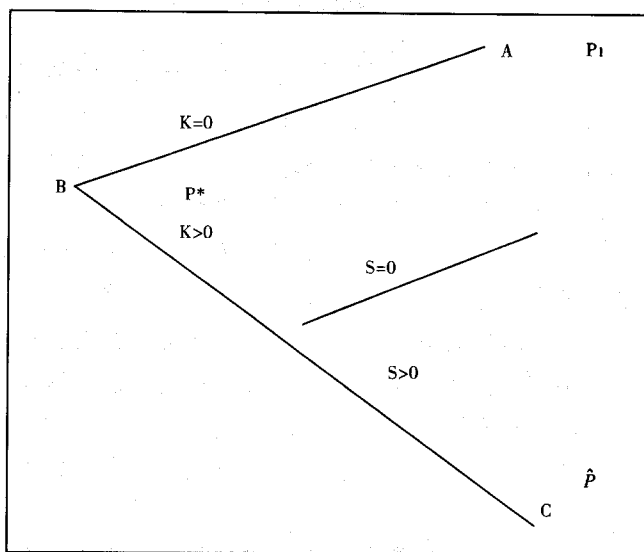


图 6 交易成本学派的基本思想

简言之，交易通过价格 (P , P^* , \hat{p}) 实现，而价格反映交易成本。交易可能有风险 (K - 风险，即交易本身的特点) 和相应的防范措施 (S - 防范措施，即制度特点)。在 A 点的交易没有风险，无需防范，价格为 P_1 。在 B 点的交易有风险 (K - BAR) 但没有防范措施，价格为 $P^* > P_1$ 。在 C 点的交易有风险，亦有防范措施，价格为 $\hat{p} < P^*$ 。这个例子说明了交易成本学派的基本思想：①经济活动的形式为交易成本所决定；②制度（防范措施）对交易成本大小有着重要作用；③不同合同因交易风险和制度不同而不同。威廉姆森（2002）进一步提出“通过合同/私有秩序/统制”的角度来看待组织，将这一思路在更高的层次上加以扩展了。

小 结

我们回来看看“需要解释的组织现象”中的几个例子：为什么通用汽车公司和费舍公司合并为一？为什么戴尔和 IBM 这两个竞争对手要签订售后服务的合约？交易成本学派为我们分析、解释这些问题提出了一个思路。我们可以考虑不同的组织形式产生的不同交易成本。如果一个组织决定把一项业务放到组织内部（例如，大学决定自己提供后勤服务，而不是包租给市场上的服务公司），某些协调成本会相应增加，因为新的业务活动需要协调才能产生效率。但是这样做可能会降低其他成本，例如了解合同对方的信息成本、调整合同计划的成本等等。另一方面，如果把这项业务放在市场上呢？我们可能降低了组织内部的协调成本，因为市场买卖关系需要的协调成本较低。但是，我们可能因此增加很多其他成本，例如，制定合同的成本、采取防范措施的成本等等。交易成本学派的解释逻辑提出，交易成本的大小决定了我们采取哪种组织形式。我们在解释一个组织的具体行为时，需要分析具体的问题，考虑具体交易成本。从这个意义上说，交易成本学派是一个非常具体实际的研究思路，有着丰富的实证意义。在威廉姆森的《市场与等级制度》一书出版 25 周年纪念的时候，舍兰斯基等 (Shelanski and Klein, 1999) 在一篇回顾评论交易成本学派实证研究的文章中，引用了上百篇已发表的在这一学派框架中的实证研究文章，这在以理论研究为主流的经济学领域中是颇为引人注目的。他们这样评论道：“交易成本经济学起初是对企业规模范围的一种解释，但现在它被用于研究广泛的经济现象，从垂直或平行合并、公司内部转让价格到公司财务、销售学、工作组织、长期商务关系、经营分店权、政府管制、跨国公司、公司城以及其他各种正式或非正式的合同关系” (89~90)。

下面我简单地做一个小结。威廉姆森的解释逻辑是什么呢？如果我们从一个抽象的角度来讲，他的解释逻辑与主流经济学是一样的，都是从效率的机制去解释经济行为和交易的：为什么一个厂家会采取这样一种而不是另外一种经济形式，这是由效率机制决定的。新古典经济学关注的是生产成本最小化，而交易成本学派关心的是交易成本最小化。所以在这个程度上两者的解释逻辑是一样的，威廉姆森没有走出新古典经济学这个大的思路。但是交易成本学派提出了一系列新的问题，新的研究方向，为新古典经济学作了一个重要的补充。新古典经济学研究的是市场问题，而交易

成本经济学研究的是市场与组织之间的相互转化问题、组织间双边关系、组织内部关系等等。所以交易成本学派把经济学的研究对象扩大了很多。在以往的经济学研究中组织问题、组织内部关系、组织的双边关系不是中心问题，但是在交易成本学派的框架里它们成为研究的主题，也成为主流经济学的研究课题了。

当然威廉姆森的理论也受到了许多批评。他的理论框架的局限性我们以后还会做进一步的讨论。这里我简单地提一下经济学界的批评。波斯纳 (Richard Posner, 法律经济学的创始人) 的批评最为不客气。他认为威廉姆森提出的问题都是以前经济学讲过的东西, 威廉姆森没有新贡献。另外比较普遍的批评是说他的理论不严谨。例如, 威廉姆森 (1975) 有这样一段话: “集权是否有优势因一个团队中各成员间的相互依赖程度而异。几乎可以十分肯定地说, 在一个工作关联紧密的团队中这种优势尤为突出。这是一个显而易见的道理。”马萨查克 (Thomas Marschak, 1987) 评论道: “对于从事正式理论的经济学家来说, 这根本不是显而易见的。我们需要给出五、六个定义以后才会明白这句话是什么意思。”

在以上的讨论中, 希望大家能够关注这些问题: 第一, 交易成本学派的解释逻辑是什么; 第二, 交易成本学派比新古典经济学在研究组织现象上前进了多少; 第三, 交易成本学派是怎么样提出并研究问题的。

经济学关于组织研究的新近动向

在这一节中, 我们介绍经济学近年来在组织研究领域一些引人注目的发展。20世纪70年代以来经济学研究有三个动向引起了经济学在组织研究领域的重要进展。一个进展是我们上面谈到的交易成本学派的出现。这一学派在思路提出很多新的问题, 把经济学的注意力从市场引到了组织现象, 发展起市场制度和组织制度之间以及各种组织制度之间的比较分析。第二个重要变化是20世纪70年代以来信息经济学的出现。信息经济学对新古典经济学范式提出了很多新的问题。信息经济学的重要代表人物斯蒂格勒兹 (Joseph Stiglitz, 1987) 对新古典经济学的几个基本定理 (如供需均衡定理) 都提出了质疑。信息经济学提出的问题推动了经济学对信息不对称和不确定条件下经济活动的研究。第三个重要发展是博弈论的出现。博弈论的中心问题是研究个人 (或组织) 间互动的过程和模式。博弈论框架中的行动者不再是没有个性身份的理性人。这一框架为研究具体的

社会互动（例如经理和雇员之间关系、企业间关系）提供了经济分析工具。近年来许多传统的经济学课题都在博弈论的框架下得以重新解说，在微观经济学和工业经济学这两个领域尤为突出。经济学的这些发展推动了经济学家对组织现象（组织间关系、组织内部关系）的关注。在这一研究过程中，经济学家引进了许多社会学的传统概念和机制，为经济学和社会学的对话打下了基础。

“旧车市场”的例子

我们通过几个具体的研究工作来讨论这些经济学研究方向对组织研究的影响。第一个例子是1970年阿克罗夫（G. Akerlof）对“旧车市场”现象的分析。这篇文章是开创信息经济学的经典之作。新古典经济学是关于市场运作的经济理论，在此基础上推论出的福利经济学两大定理的基本结论是，在特定的一组条件下，市场比任何其他经济形式的资源配置都更为有效率。但是阿克罗夫以“旧车市场”为例指出了在信息不对称条件下市场运行的脆弱性，提出了“市场失败”的一个道理。

我们来看看一个“旧车市场”是怎样运作的。假定市场上有两类旧车，一类是高质量旧车，卖6000元，另一类是低质量旧车，卖2000元，两类车在市场上各占一半。我们假定只有一个买主和一个卖主。我们考虑以下三种情形。

在第一种情况下，假定市场有充分信息，即双方都知道每辆车的质量。这是充分竞争性市场的基本条件。在这种情况下交易很简单，就是按质论价而已，价值6000元的车卖6000元，价值2000元的车卖2000元。在第二种情况下，假定信息不充分但对称分布，即买主和卖主都不知道每辆车质量的信息，但知道优劣车类型的概率分布，即上面所说的两类旧车的质量的概率分布和每类车的平均价格。这就出现了经济学所讲的“不确定性”（uncertainty）问题。在这种情况下还能不能交易？回答是肯定的。我们可以按照概率计算出每辆车的期待价值，即期待价值（EV）= $6000 \times 1/2 + 2000 \times 1/2 = 4000$ 。如果买卖双方按照期待价值（4000元）来成交，那么在总体上经济交换的结果与第一种情形是一样的。所以不充分的信息是可以在新古典经济学的框架中通过引进概率统计的手段来解决的。

在第三种情形中，我们假定买卖双方的信息是不对称的，即买卖双方中有一方拥有“私人信息”，他知道的信息比对方多。“旧车市场”的特点是，卖主使用过这辆旧车，知道它的质量信息，但是买主不知道这一信

息，只知道优劣车类型和它们的概率分布。在这一条件下，市场运行就出现问题了。我们考虑以下三种情况，第一，如果卖主出价 6000 元，买主根据概率计算的期待价格是 4000，在没有进一步信息的条件下，他会拒绝出价 6000 元，所以不能成交；第二，如果卖主出价 4000 元，根据经济学关于自私人的假设，买主推断卖主肯定不会把 6000 元的车按 4000 元卖给自己，所以他卖的只能是价值 2000 元的车。这样也不会成交；第三，只有当卖主出价 2000 元，买主才会觉得货真价实，才会成交。但是这种情况意味着高质量（价值 6000 元）的车就会无人问津。按照经济学的道理，商品要交给给予它价值最大的人使用。如果高质量的车以 4000 元的平均价格都卖不了，卖主就会决定自己使用。这样，高质量的产品会退出市场。阿克罗夫这一研究的结论是，信息不对称的结果是高质量产品的市场不存在，或者高质量产品的供给低于需求。在这里，不充分信息或不完备信息不会导致这样的问题，而信息不对称性是关键所在。我们可以从这一角度分析许多的组织现象。组织在解决信息不对称产生的问题中也扮演了重要的角色。这是为什么经济学家关注组织现象的原因之一，这也是为什么组织研究的社会学家应该关心经济学家研究的原因所在。

一个合同的理论框架

现在我们提出一个讨论信息问题的框架，即一个有关合同（Contract）的理论框架问题。这个框架是阿罗在 1985 年提出的。他建议把由于不对称信息产生的问题分为两类，一种是合同前的信息问题，一种是合同后的信息问题。我们可以把这一思路用图 7 的框架来表述。

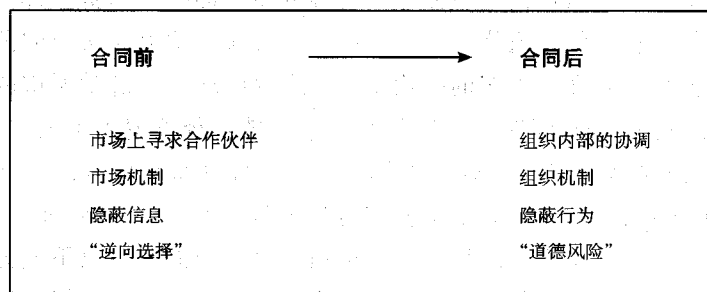


图 7 阿罗的不对称信息思路框架

这个框架把人们的经济活动和由于信息而产生的问题按合同的阶段分

成了两大类。在合同前，经济活动的主要内容是选择合作的伙伴。这一阶段主要是由市场机制决定的。在这一阶段产生的信息问题主要是“隐蔽信息”问题，即合同双方隐蔽各自私有信息以及“逆向选择”问题。在签订合同后，双方的关系主要是组织内部的协调关系，受到组织内部机制的制约。这一阶段的信息问题是“隐蔽行为”问题，可以用“道德风险”这一概念来表述。这就是信息经济学的基本框架。下面我具体谈一下“逆向选择”和“道德风险”这两大类问题。

逆向选择

什么是“逆向选择”？这个概念是指在合约的双方中一方拥有私有信息来达到自己的私利，而对合约另一方在合约中的利益带来不利影响。这种由信息不对称而引起的投机行为所产生的问题即合同前的逆向选择问题。我们举几个例子说明。我们刚才讲的“旧车市场”是很典型的逆向选择的问题。卖主拥有关于旧车质量的私有信息，他可以利用私有信息采取损害买主利益的行为，例如把低质量的车说成是高质量的车。为什么说是“逆向选择”呢？因为这种做法会导致高质量的车退出市场，本来双方有利可图、可以成交的交易，由于信息的不对称性而不能实现。另外一个很典型的逆向选择例子是劳动力市场上的求职问题。比如一个大学录取教师。如果北大的研究生留在北大本系，清华的研究生留在清华本系，这里的不对称信息问题不太严重。因为在校期间系里的老师对学生已经很了解。但是当这些研究生毕业要到其他学校求职，申请过程中的信息问题就十分严重了。因为学生了解自己的信息比所申请的学校要多得多。这里就出现了利用“私有信息”达到自己目的的可能性。而对方也知道信息不对称性的问题，因此对研究生自己提供的信息持怀疑态度。

上面我们谈到的戴尔公司和 IBM 的合约也有同样的问题。戴尔公司知道它过去实施售后服务的成本是多少，知道自己公司为提高质量所做的努力，这些是戴尔单方面的信息。但是 IBM 也有自己的私有信息，它知道自己的服务网络、自己的售后服务的成本和技术能力。双方都力图利用自己的私有信息来达成对自己有利的合同，而对对方提出的条件或信息表示怀疑。这样，本来对双方都有利可图的交易，可能由于这种信息的不对称性而无法达成。我们怎么解决这个问题呢？经济学家过去告诉我们，这个问题可以通过市场解决。戴尔公司在考虑选择哪家公司来承担售后服务的时候，可以看看市场现在提供此类服务的企业的业绩和价格条件等等。但

是，不对称信息的根本特点就在于它不能通过市场得到所需要的信息。市场信息是共享的，是公开的信息，你能拿到，别人都能拿到，所以一定是对称的信息。但是在“小数现象”（即只有几个公司可供选择，或者已经建立双边关系）的条件下，一个公司可以隐瞒自己的私有信息（例如自己的技术力量薄弱），而市场不能提供对称的信息。那么，我们应该如何解决这一类问题呢？

组织对策

很多的合同设计、组织设计都是和解决这些问题有关的。举例来讲，清华大学要雇用一个教员，我们怎样在合同框架内解决信息不对称的困难呢？一种做法是在合同中设置一个试用期，给雇员一段时间表现他的能力和业绩，以便了解他可能隐瞒的信息。实际上，美国大学制度中在提升终身教授前的制度安排（tenure track）和期限（通常六年），让助理教授充分表现自己的学术能力，在很大程度上解决了这一问题。另外一种解决方式是组织内部和组织间关系的“关系合同模式”（relational contract）。在以往古典模式的合同中，合同双方对交易过程的各种情况都规定清楚，例如购货合同会将尺寸、规格、数量、价格都在合同中规定好。但是，这种完全性的合同是很难做到的。而关系合同则不同，它对交易的具体细节并不一一规定清楚，而是双方先搭个“治理”的框架，把权力关系规定清楚。也就是说，一旦合同出现问题，双方通过这个规定的权力结构来解决。例如，我们的雇员合同大多是这样的关系合同。当我们签约时，合同上并没有把我们应该做的事情一一规定清楚。但是，一旦我们进入了组织，我们的工作可能随着自己的表现和组织的需要而不断调整。在关系合同中，一旦隐蔽信息被发现，合同双方可以随之对双方关系加以调整。假如一个不称职的教员被大学录用，当我们发现他的问题后可以通过关系合同规定的权力加以处理（调换工作、解聘等）。

第二种做法是隐性合同，即社会规范、专业化准则等等不成文的但众所周知的的制度。举例来说，IBM在20世纪90年代以前很长时间里采取了终身制的隐性合同。只要雇员进入IBM就会终身雇用。这一制度虽没有明确地写在合同里，却长期如此实行，成为一种广为接受的社会期待。这就是隐性制度。许多组织制度都是建筑在隐性合同之上的。美国大学雇用教师时的合同是很简单的，通常只有开始工作的时间和开始的工资额等基本条件。但是，大学和教师之间的许多关系，包括上面谈到的种种信息

不对称的问题，是一个简单的合同所无法解决的。在这里隐性合同就起到了非常大的作用。实际上，一个大学教授的行为准则、基本工作环境、权利和责任以及晋升标准在整个教育界都有着众所周知的标准。一个教授或大学的行为都受到这些规范的约束。例如终身教授的评比过程和标准在不同学校中大同小异。如果一所大学违反了这些基本规则，违反了这些隐性合同，就会遇到很大麻烦。另外，企业文化也是隐性合同，企业文化就是社会规范、行为准则，约束了组织成员的行为。所以，隐性合同从另外一个角度解决了组织和个人之间的信息不对称问题。

人们可以通过组织设计或组织制度来解决信息不对称的问题。当我们进入组织后，人们之间的互动关系由即时市场的关系变成了重复博弈的关系，很多信息不对称的问题就可以解决。我们看到，在信息不对称的情形下旧车市场之所以能够存在，是因为车行这一组织制度可以有效地克服或缓和这些问题。例如，稳定的旧车专卖公司有着它过去表现的市场记录，受到信誉制度的约束。如果它欺骗了顾客，广而传之，它今后的市场交易就会受到影响。因此，在重复博弈的制度结构下，许多在即时市场上难以进行的交易活动就可以存在下去了。我们经常看到路边的小商小贩的交易活动。这里的危险是，这种交易情形下的信息不对称性会导致小商小贩的投机行为。你买了他的东西，如果质量不好去找他，他已经逃之夭夭。但是，如果给他们在市场设立一个固定摊位，他的行为就会不一样了。他知道下次还要在这里卖东西，一次性欺骗会把顾客赶跑，造成更大的损失。这样，组织设计把一个即时市场变成了一个重复市场，就大大地缓解了逆向选择产生的许多问题。

道德风险

“道德风险”这一概念涉及的是合同签订以后产生的问题。所谓道德风险是指在合同签订以后，合同的一方拥有私有信息，其行为又不能为另一方在不付出代价的情况下观测到。在这种情形下，他可以采取投机行为损害对方而获得私利。举例来说，我们的汽车如果有保险的话，我们开车可能就不那么小心了，反正出了事故有保险公司负责赔偿。而保险公司不能观察到你的隐蔽行为而加以惩罚。戴尔公司和 IBM 签订的售后服务合同也有类似的问题。在合同执行过程中，IBM 很有可能会发明一种新技术来降低售后服务的成本。例如 IBM 可以直接通过互联网进入顾客的电脑里去诊断、处理一些故障，并不需要派人上门服务，这就大大降低了成本。

但是由此产生的利润应该怎么分配呢？在市场条件下，这个利润是应该双方分享的。但是 IBM 的这一行为可以是隐蔽的，戴尔公司可能无法知道。同样地，戴尔可能有着类似的隐蔽行为：因为已经签订售后服务的合同，戴尔公司可能放松电脑生产过程中的质量管理，增加售后服务的成本。这些问题在充分市场的条件下是不会出现的，充分市场上企业间的竞争可以有效地约束这些投机行为。在充分理性的条件下也不会出现，因为人们可以预测到这些问题而采取相应的措施。但是，双边合同意味着这种组织间关系已经不再是充分市场关系，而有限理性和隐蔽行为意味着组织面临着道德风险的问题。实际上，道德风险问题是个信息问题，是在信息不对称的条件下产生的问题。在这一领域中的许多研究是围绕着经济学提出的委托代理模式展开的。如果我们简单地概括一下这个领域研究的状况，可以用这样一句话来表述：所有的问题都是合同的问题，所有的合同问题都是委托—代理问题，所有的委托—代理问题都是激励的问题。

什么是委托—代理问题呢？先看组织内部，比如一个股份公司的权力结构，如图 8 所示。

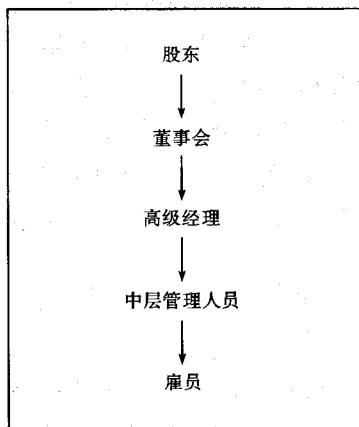


图 8 股份公司的权力结构

这是一个典型的公司组织结构。在这里，股东和董事会之间是委托—代理关系，即股东委托董事会来代理自己的利益。而董事会和高级经理之间、高级经理和中层管理人员之间、中层管理人员和雇员之间也都是委托—代理关系。按照经济学的思路来讲，许多领域中的各种关系都可以从委托—代理关系这一模式来分析。老师和学生之间是一种委托—代理关系，组织之间也是委托—代理关系，戴尔公司和 IBM 的售后服务合同关系中，戴尔是委托方，IBM 是代理方。企业内部的雇用关系也是

委托—代理关系。委托—代理关系中最大的问题是信息不对称问题和由此引起的隐蔽行为的问题。委托方一旦委托给代理方，他对代理方的很多行为是不能观察的。在 2002 年宣布破产的美国安然公司是典型的一个例子。许许多多的股东买了安然公司的股票，委托董事会或者高级经理代理管理经营。但是，安然公司的高级经理层为了自己利益在财务报告上做了很多手脚。因为信息不对称，股东不可能知道经营者的实际表现。在公司倒闭

之前不久这个公司的经理层还在宣扬公司业绩多么好，鼓励大家购买公司股票。但是公司突然宣布倒闭，许多雇员一夜间就失业了，股票成为废纸。这是很典型的委托—代理导致的失误。

几年以前，芝加哥大学经济学家普伦德加斯特（Canice Prendergast）从委托—代理的角度对组织中产生“应声虫”（yes man）这类人的现象提出了一个解释。我们假设这样一个情形：一个雇员在他的经理领导下寻找一个最佳的设计方案。这是一个典型的委托—代理模式。在选择方案的过程中，雇员知道的信息要多于经理，因为他是专门在这个领域中做研究工作的。但是这个雇员既知道哪个方案最好，同时也知道经理的偏好。如果雇员认为最佳的方案与经理偏爱的方案不同，会出现什么样的情形呢？如果信息对称，雇员是可以说服经理采取最佳方案的。但是在信息不对称的情况下，他通常没有办法在较短的时间内向经理证明自己提出的方案是最好的，这是因为一个方案的实施需要一段时间（例如超过一年），而经理对雇员的评估却是短期内就付诸实施的（例如每年一次）。如果雇员选择的方案与经理偏爱的方案不一致，雇员坚持自己所认定的最佳方案，又不能证明这个方案更好，就面临着被经理误认为没有能力或动机不良的风险。在这个时候，雇员们考虑到个人利益，就会按照经理的意图和偏好来提出选择。这就会产生雇员的隐蔽行为，“应声虫”现象由此而生，即揣摩上司的意图行事。经理怎么说，他就怎么做。

从这个角度来看，产生道德风险的根源是信息问题。但是，如果仅仅是信息不对称，而大家都诚实无欺、共享信息的话，这也不是问题。道德风险的另外一个重要的假设在于，人是自私的，即委托人和代理人的利益是不一样的。所以道德风险的渊源在于信息不对称和利益不同。组织设计要解决这个问题，一种途径是增强“监督”的力度来解决隐蔽行为。如果我们把容易产生隐蔽行为的领域测量得非常严谨，那么隐蔽行为的范围就会缩小，“隐蔽行为”被抓获的机会就会提高，隐蔽行为的成本就会大大增加。所以很多组织都花费相当多的人力物力去做员工业绩的测量工作。例如，生产指标、上下班制度、工作考核以及各种纪检机构等等都是监督成本。监督要解决的问题就是隐蔽行为导致道德风险的问题。收集生活中有些看起来不太合理的做法都可以从这里加以解释。比如许多大学衡量教师的学术水平的标准是发表论文数量，这一做法无疑诱导了粗制滥造的行为。但是，量化指标的好处在于非常清楚，一是一，二是二，计算起来很容易，便于降低监督成本。如果要一个组织来评价这些论文的质量，成本

是很高的。

克服道德风险的另一个机制是组织设计的激励机制。许多信息经济学的研究都在这个领域做文章，已经发展出了一整套理论框架；我们会在第六讲中进一步讨论这个课题。例如，激励机制（激励合同 incentive contract）应该考虑效用结构和信息结构，同时考虑个人加入合同的激励和进入合同后的激励兼容性问题。“加入合同的激励”是指要给对方足够的激励才能使得个人愿意加入到一个具体合同里面来，愿意与你达成合同。换句话说，合同应该使双方都有利可图。在合同双方委托人与代理人的关系中，代理人拥有更多的信息，可能会产生隐蔽行为，而委托人又不能直接观察到或者要花费一定的代价才能观察到这些隐蔽行为。因此，激励兼容性是指代理人一定的激励使得他愿意将私有信息与大家分享，或者不采取隐蔽行为，使得委托人与代理人的利益和目标一致。很多公司采取员工持股的做法就是使得雇员的利益和公司的利益一致。

我们总结一下以上讨论的主要思想。第一，解决信息不对称的问题需要花费一定的成本，例如相应的激励成本。在不对称信息条件下，市场机制不能无代价地克服由此带来的问题。这样人们不可能达到完全竞争市场上的最优化。在这个框架里讨论问题的经济学模式从传统的“最优”模式变为次优模式（second best）；第二，我们可以看到，以上讲的信息的问题归根到底是组织的问题，是一个合同设计的问题，这是为什么经济学近年来对组织现象和组织领域感兴趣的原因；第三，我们在日常生活中也谈激励的问题，但常常只是从一个很窄的角度讲个人的积极性问题。在我們以上的讨论中，激励问题不是一个简单的团队精神的问题，而是一个普遍的、举足轻重的组织现象和组织问题。经济学对组织和信息不对称问题的关注大大拓宽了经济学的领域，涉及日常生活和社会学领域中许多课题。

社会习俗的建立：一个博弈论角度的讨论

下面我们讨论一下英国经济学家萨格登（Sugden）关于共生秩序产生渊源的一篇文章。我选择这篇文章一方面是它浅显易懂，我们可以了解经济学家是怎样提出问题、分析问题和模式化问题的；第二，这篇文章涉及博弈论的问题，使用了博弈论一个简单的模型。博弈论是经济学发展的第三个大的动向，我们可以借此机会作一介绍；第三，这篇文章还提出了一个重要的理论问题，这就是社会学家非常关心的社会规则的渊源问题，这和我们以后要讨论的制度问题有很大关系。

我们首先把问题定义清楚。萨格登是用一个故事提出他的问题的。这个故事的背景是，在一条河的水面上常有漂木游过。居住在附近的人们会下河捞起这些漂木带回家去。这里的问题是，人们怎样界定这些漂木的所有权？这些规则是怎么建立起来的？在这个故事里，所有权的规则是这样的：只要你先到，占了一块岸地，把漂木捞上来后堆在一起，在上面放两块石头，这些漂木就是你的了，别人不能占有。但是如果你打捞的漂木在两个涨潮之间还不拿走，那么你就失去了所有权，任何人都可以取走这些漂木。这是一个很简单、很明了的规则，即“先来后到”（first-on）规则。这个规则怎么建立起来的呢？大家知道，我们日常生活中有很多规则，它们都是制度的一部分，或者是制度的初级形态。一种解释是说制度是设计出来的，人们通过设计制度来解决日常生活中出现的需要协调的诸多问题。但是，哈耶克很早就提出了“共生秩序”的观点（spontaneous order），即制度作为一种约定俗成的规则不是设计出来的，而是大家在同时进行经济交易时不约而同产生的规则。从这个观点看，市场制度本身就是自发产生的。过去古典经济学没有关心这个问题，只是把它当做一个前提条件来研究市场运作。现在制度经济学和制度社会学关心的问题是这些制度是怎么产生的。如果说制度（至少有些制度）不是设计的，它是怎样共生的，是怎样在大家同时行为的情况下产生的？我们来看看萨格登是怎么解决问题的。他的做法是按照经济学的基本思路首先把这个问题模式化，在这个模式化的框架里寻找“最佳解”，从最佳解中发现制度产生的渊源机制。他用了博弈论中一个“胆小鬼”博弈模型（The game of chicken），见表1。

表1 “胆小鬼”博弈模型

		B	
		让	冲
A	让	0.5, 0.5	0, 1
	冲	1, 0	-1, -1

博弈论模式化有三个基本要素，第一，参与者是什么人；第二，参与者面临或拥有的策略的集合是什么，即有哪些可以选择的策略；第三，进行这些选择后的收益（payoff）。“胆小鬼”模型的基本结构是关于两人双方的互动。这个模式描述的情形是两个青少年在同一车道里对开赛车，看谁最后害怕了，扭转方向盘躲开对方。如果双方一直对着开的话，双方都得撞死。如果一个人在中途变了方向，他就是胆小鬼，而不改变方向的一

方就是英雄。在这个博弈中，有两个参与者（A，B）。每个人有两个选择，一个是冲（方向不变），一个是让（扭转方向盘）。我们下面考虑他们的收益，如果两个人都选择冲，两个都会撞死，是两败俱伤，收益是最低的，记为（-1，-1）。按照惯例，括号里的第一个数字代表A的收益，第二个数字代表B的收益。如果两个人都选择让，两个人就都是胆小鬼，但是收益不是最低的，至少没有撞死，所以收益记为（0.5，0.5），如果A选择冲，B选择让，那么A就是英雄，而B是胆小鬼，收益记为（1，0），反之，如果B选择冲，而A选择让，那么得分情况计为（0，1）。从这三个要素入手，我们已经把这个博弈描述出来了。下面我们关心的是信息结构。在这个博弈中，信息是对称的，即双方都知道上图中的策略选择和相应的收益分配。博弈论中另一个重要因素是时间顺序。在这个博弈中没有时间先后，两个人是同时出发采取行动的。

这个博弈模式把我们关心的问题描述出来了，把一个双方互动的问题加以模式化。我们现在考虑这一模式的解是什么，然后再考虑它对解释共生秩序的意义。依照“纳什均衡”（Nash equilibrium），我们可以通过“严格排除劣战略”方法找到两个解：①如果A选择让，B的最佳选择是冲；②如果A选择冲，B的最佳选择是让。这两个解都是“纳什均衡点”。在考虑“混合策略”时，我们还可以找到第三个解。这种情况比较复杂，我们在这里不考虑了。

这两个解告诉我们：第一，在解决漂木这个问题的时候，我们有一个以上的最佳方案，我们应在两者间怎么选择其一呢？第二，因为这两个解都是最优化的，我们在其中选择这个解或那个解时不需要理性，不需要人为地去设计。我们首先考虑一下上图左上角的（让，让）策略。这两个人有没有可能都选择“让”的策略呢？如果这两个人可以事先交流的话，这个选择是可能的。但这两个人不能事先交流，这个博弈模式把这个可能性排除了。这是因为，如果A知道B要选择让，那么A当然可以也选择让，但他的最好的策略是选择冲，这样得利更多，反之亦然；所以（让，让）是一个不稳定的选择。我们再来看这两个解，这里的道理很简单。第一，如果一个人冲，另一个人让，双方都有好处。也就是说，两个人只要选择不同的策略就会双方都有好处，就是一个可取的策略。至于谁选择什么策略，这并不重要；重要的是两个人不要都采取同一种策略。所以有两个均衡点。现在的问题是，在多个均衡点的可能性下，我们应该怎么选择呢？什么机制能让他们做出一个合理的选择呢？第一，我们考虑一下在市场条

件下能不能解决这一选择。在市场中，人是没有任何面目、没有任何个性的虚拟人，在这种情况下双方很难在这两个均衡点之间选择：我无法知道对方是让还是冲。如果这两个人可以相互猜测对方的行为，那么他们之间就需要某种信号。在这里，一个人的身份（identity）可以作为信号，用来判断对方可能采取的策略。其实在实际生活中，解决这个博弈很简单，孩子们从小在一起玩，大家都知道谁胆大，谁胆小，因此在这个博弈中也会采取相应的策略，胆大的一方采取“冲”策略，而胆小的一方采取“让”的策略。身份本身可以给参加博弈的两个人提供一个信号，知道对方会采取什么样的措施。如果我们事先知道这个人的身份（即我们的对手是一个什么样的人），我们就知道什么是最佳的策略。囚犯博弈也是一个类似的情形。如果这个博弈中的两个人提前知道对方不会出卖自己，那么他们也不会出卖另一方。那就是一个双赢的结果。但是在没有信号的情况下，双方无法信任对方，只能采取“无知”条件下的最佳策略，结果是两败俱伤。

萨格登在这里提出的基本观点是，这个博弈的解不在于这个博弈内部本身，而是在这个博弈之外有某种因素在起作用，这就是我们讲的“身份”的信号作用。我们的身份帮助我们做出了选择。这个博弈的意义在于①有效率的、实用的规则可能不是惟一的，而是多个；②这不是一个理性选择的过程，因为这两个方案都一样的好，理性选择在这里不起作用；③人们的选择过程可能运用非经济的、社会的机制，“身份”即是社会机制。

推而广之，如果说一个社会可能有各种各样的习俗或制度产生的话，为什么只有一些制度被我们使用并保存下来了，而其他制度被自然而然地淘汰了？这些保存或者淘汰的机制是什么呢？这是萨格登在这篇文章要回答的问题。第一，他认为这些保存或者淘汰的机制在很多的情况下和理性没有关系；第二，他提出了“类比”机制。也就是说，如果某种制度能够在自然或日常生活中找到令人信服的“类比”，那么这种制度就很有可能得到采纳。回到上面说的漂木所有权的例子上，“先来后到”的规则在日常生活中的“类比”，因此这个规则比其他规则（力气大者强占）更为容易得到采纳。值得一提的是萨格登是经济学家，但他在这里讲的是一个社会学道理，而且他讲的这个道理在很大程度上和人类学家玛丽·道格拉斯讲的社会制度是一个道理。他们两个人都提出了“类比”的机制在人们选择中的重要性，而且这两位学者都是从哲学家休谟那里得到这一基本思路的。我们在下一讲讨论制度学派时会对玛丽·道格拉斯的思路做进一步的介绍。

小 结

我们把经济学对组织研究的贡献和最近的演变做一个小结。我们首先看一看两位学者对经济学研究的批评。赫希曼 (Albert O. Hirschman) 是一个非常重要的思想家, 他虽然是个经济学家, 但是在新古典经济学的主流之外。他的著述不多, 但都很有分量的。他在早年提出的有关发展经济学的理论至今仍有非常大的影响, 也颇有争议。赫希曼 (1992) 提出, 经济学的一个最大特点就是简练化, 把很多现象都变成非常简单的问题来讨论。但他提出, 我们不妨把问题看得复杂点, 重新考虑一下这些问题的意义。他提出从三个角度去把问题复杂化: 第一, 经济学假设人们的偏好或爱好是不变的。那么, 我们设想一下, 人们是否有能力去反思, 去发展新的爱好。比如人们有追求财富的爱好, 但是到了一定阶段后, 就会有其他的追求。人们这种反思的能力和动物的追求功利的冲动是不一样的。经济学把人假设为非常功利性的, 只追求某种偏好。我们如果把这个问题复杂化一点, 设想人们可以反思, 那么经济学的传统分析模式就会出现很多问题。

第二, 经济学假设人们的行为是追求私利的。我们以上的讨论也是在这个框架里讨论的, 即人们在不对称信息条件下会利用这些信息追求自己的私利。这个说法不是没有道理, 但是人类所有的行为并非都是工具性行为, 都是会追求私利的。赫希曼写过一部书 (*Shifting Involvement*), 提出人们有两种不同的行为: 人们有时候会追求私利, 但有时候会志愿参加一些公益活动或其他集体活动。在这个意义上讲, 人们的行为不总是私利的或工具性的。这也是经济学的假设把问题太简单化的一个方面。

第三, 很多社会产品不是商品。商品的特点是越用越少, 越少越贵。经济学的一个前提是资源是稀有的, 而且越用越少。但赫希曼提出, 实际上有很多产品或者社会现象不具商品这种特性。比如信任可以说是个产品, 是个社会现象。可是信任这个社会现象有一个特点恰恰和一般商品是不一样的: 你使用信任越多, 你得到的信任就越多。这与经济学的许多解释是不一样的。爱心 (Love) 也有同样的特点: 人们付出的爱心越多, 得到的回报也会越多。

赫希曼的基本思想是, 经济学的研究思路 and 模式简化了许多问题, 由此可以很深入地讨论这些问题, 也可以深入把握某种基本的关联。但是这里的潜在危险是, 这个简化的过程也可能取消了很多很有趣的问题, 使

得我们对一些更为重要的问题视而不见。我们需要认真考虑经济学研究在多大程度上解决了哪些问题，在多大程度上忽略了哪些问题。

另外一个学者是政治学家埃尔斯特 (Jon Elster)，他现在哥伦比亚大学任教，是个非常有思想的学者。他谙熟经济学，认为经济学有很多可鉴之处，但是对经济学也提出了许多批评。他在《社会凝聚力》一书中讨论了为什么许多问题靠经济机制无法解决，而需要通过社会规范来解决。他认为经济学的基本前提是人们追求私利，而社会学强调的是恰恰是社会规范对人的约束。经济学是让人往前看，行为受未来利益所驱使。而社会学要求人们往后看，强调过去产生的社会规范约束人们的行为。所以这两个思路提出了分析问题的不同角度，可能得出完全不同的结论。下面这个例子说明了这种情形。(见图 9)

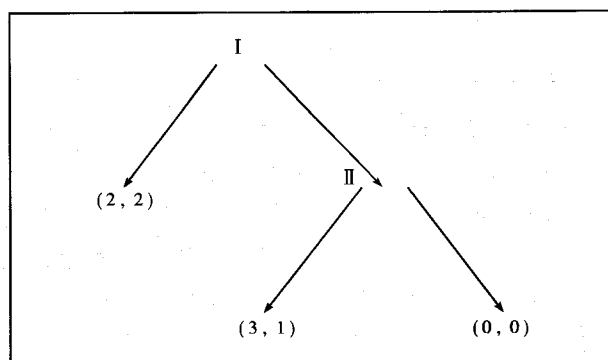


图 9 扩展型博弈

这个例子在博弈论是一个扩展型博弈 (Extended Game)，这种表达形式有利于表述时间序列的先后。我们在“胆小鬼”博弈中使用的表达形式称为“标准型” (Normal Game)。我们说过，博弈模式化有三个要素：第一是参与者。在这个博弈中有两个参与者，I 和 II。博弈论的第二个因素是每个参与者面临的选择。在第一步，第一个参与者有两个选择。如果他选择了左方的 (2, 2)，就没有任何延伸了，这个博弈到这里就结束了。双方各得益 2。他也可以选择右方，那么下一步是第二个参与者做选择。第二个参与者面临的是这样两个选择 (3, 1) 或 (0, 0)。博弈的第三个要素是每个选择得到的收益。我们在上图中的括号中给出了每个选择的收益。所以上图已经给出了这个博弈的三个基本要素。在这个博弈中信息是

充分的，即双方都知道这些选择和收益。这个博弈是有时间序列的。第一步是第一个参与者先做个选择，第二步是第二个参与者做个选择，然后这个博弈就结束了。问题在于，第一个参与者会做什么样的选择？如果 I 选择左方，双方各得 2，博弈结束。如果 I 选择右方，他让第二个参与者来做选择。这时，II 面临两个选择：左方 (3, 1) 意味着 I 获益为 3，II 获益为 1。右方选择 (0, 0) 意味着双方获益均为 0。I 在决定他在第一步的选择时对 II 的下一步选择有一个理性的预期：如果 II 面临这两个选择，那么 II 会选择左方的 (3, 1)，因为这一选择比选择右方的 (0, 0) 的收益更大。而 II 的这一选择使得 I 的获益为 3，超过了 I 在第一步选择左方的策略。因此，I 根据理性选择会选择右方的策略。

但是埃尔斯特提出一个问题。他认为这个博弈假设 II 是非常理性的。但是，我们假设社会规范约束人们的行为，而社会规范认为大家应该平等。在这一情形下 II 如果有社会正义感的话就会认为 I 不选择左方是不道德的，因此会产生反抗心态：“你想多得，你剥削我，那我和你拼个鱼死网破、两败俱伤”。这样，II 就会采纳右方的 (0, 0) 策略。而 I 在第一步选择时就意识到了这一社会规范对 II 行为的影响，从而选择左方的 (2, 2) 策略。我们可以看到，在这个博弈中，我们把对人们行为的假设稍微改变一下，引入社会规范的作用，就会出现一种完全不同的结果。埃尔斯特用这个例子说明，如果我们考虑了社会规则，很多博弈都会有很多不同的解，经济学解释逻辑的局限性也明显地暴露出来了。

我们简单总结一下经济学在组织研究上近年来的发展演变。第一，经济学近年的发展确实涉及了组织现象的许多基本问题。威廉姆森的交易成本学派把组织发生学问题作为中心问题来研究，并做了非常明确、直接的回答。组织之间的关系也是组织研究的非常大的课题，过去经济学很少关系这个问题，现在成为交易成本学派和合同学派在研究组织关系上的一个中心问题。委托—代理里面的激励是一个广阔的研究领域，而激励的一个重要内容是组织内部的员工之间的关系，因此经济学现在关心的很多问题和研究，与社会学和组织社会学研究的问题十分接近。

第二，经济学中的博弈论和交易成本的研究向社会学靠近了一大步，过去新古典经济学没有分析人与人之间关系的工具。大家知道，均衡市场理论基本是没有社会人的。存在于均衡理论中是抽象化的、没有任何个性的人，和厂家之间通过价格相互作用，调节他们的供需关系。但是现在，博弈论关心的是非常具体的人，这个人会怎么想？这个人另外一个

人会怎么互动？所以，博弈论的出现给经济学分析社会现象和社会关系提供了一个非常有力的分析手段。一个经济学家对我这样说，过去你们社会学家研究的很多现象和我们没关系，现在不同了，我们有了博弈论，有了一大堆可以分析社会现象的工具了（tool kit）。我们现在是拿着工具在找问题，在经济学里找完了，现在又找社会学的问题。事实也的确是，经济学近年来发表的很多文章讲的是和社会学研究有关的问题。比如现在讨论的市场化问题、双边问题、多边问题和代理问题，实际上都是一些人际关系问题或者社会关系问题。经济学研究同时也引进了很多社会机制，如信任、社会规范、文化等等。比如说信誉这个问题，如果现在我们查一查任何一个标准的经济学教科书就会发现，信誉这个词已经是经济学分析中的一个常用词了。所以从这个意义上讲，经济学和社会学现在确实越走越近了。将来它们怎么互动值得密切关注。更重要的是，经济学提出了一个独特的思路，为我们认识、理解、批评社会学的各种研究思路提供了一个比较框架。因此，我们在以下各讲中会花一些气力来讨论、比较经济学和社会学在组织研究活动中的不同思路和研究成果。

进一步阅读的文献

在这一讲中，我已经引述了经济学许多有关的研究，有兴趣的读者可以根据这些文献进一步阅读、了解经济学在这些领域中的进展和贡献。此外，贝克的著作（Becker, 1976）力主用经济学方法研究社会现象，提出了最为强烈的陈述。霍德格森（Hodgson, 1994）从广义上对经济学中的制度学派、特别是以进化论为基础的制度学派加以总结介绍。霍尔姆斯特隆姆等（Holmstrom and Tirole, 1989）对经济学在工业组织领域直至 20 世纪 80 年代中叶的新近研究做了一个总结。哈特的作品（Hart, 1995）是经济学中产权学派的代表作。

交易成本学派的研究代表作是威廉姆森的作品（1975, 1985）。在他 1995 年的文集中（Williamson, 1995）收集了他自 20 世纪 80 年代中期以来的文章。卡罗尔等（Carroll and Teece, 1999）对威廉姆森的贡献做了多方面的总结。信息经济学的研究工作可以从三位诺贝尔经济学奖获得者的诺贝尔奖报告中得到反映（参见《美国经济评论》，2002 年 6 月号）。如果有兴趣对经济学和社会学研究风格加以比较，可以参见斯维德博格的作品（Swedberg, 1990），这本书收集了有影响的经济学家和社会学家对

这两个领域的比较评论。斯维德博格还收集了一系列经济学家谈论自己研究风格和学术传统的文章, 对了解经济学家的思维方式和思考问题的角度很有启发 (Swedberg, 1998)。

参考书目

- Arrow, Kenneth. 1985. "The Economics of Agency." In *Principals and Agents*, edited by J. Pratt and R. Zeckhauser. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, Gary. 1976. *Economic Approach to Human Behavior*. U. of Chicago Press.
- Carroll, Glenn R. and David J. Teece (eds.). 1999. *Firms, Markets, and Hierarchies*. Oxford University Press.
- Elster, Jon. 1989. *The Cement of Society*. Cambridge University Press.
- Greif, Avner. 1994. "Cultural Beliefs and the Organization of Society: A Historical and Theoretical Reflection on Collectivist and Individualist Societies." *Journal of Political Economy* 102, Pp. 912~950.
- Hart, Oliver. 1995. *Firms, Contracts and Financial Structure*. Oxford University Press.
- Hirschman, Albert. 1992. "Against Parsimony: Three Easy Ways of Complicating Some Categories of Economic Discourse." Pp. 142~160 in *Rival Reviews of Market Society*, by A. Hirschman. Harvard University Press.
- Hodgson, Geoffrey M. 1994. "The Return of Institutional Economics." Pp. 58~76 in *Handbook of Economic Sociology*, edited by N. J. Smelser and R. Swedberg. Princeton University Press.
- Holmstrom, Bengt R. and Jean Tirole. 1989. "The Theory of the Firm." Pp. 61~133 in *Handbook of Industrial Organization*, Vol. I, edited by R. Schmalensee and R.D. Wilig. Elsevier Science BV.
- Klein, Benjamin, R. A. Craford, and A.A. Alchian. 1978. "Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contractign Process." *Journal of Law and Economics* 21, Pp. 297~326.
- Marschak, Thomas. 1987. "Organization Theory." Pp. 229~230, in *the New Palgrave "allocation, information, and markets" Volume* edited by J. Eatwell, M. Milgate, and P. Newman. New York: W.W. Norton.
- Prendergast, Canice. 1993. "A Theory of 'Yes Men' ." *American Economic Review* 83, Pp. 757~770.
- Shelanski, Howard A. and Peter G. Klein. 1999. "Empirical Research in Transaction Cost Economics: A Review and Assessment." Pp. 89~118 in *Firms, Markets, and*

- Hierarchies*, edited by Glenn R. Carroll and David J. Teece. Oxford University Press.
- Swedberg, Richard. 1990. *Economics and Sociology*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Szenberg, Michael. 1998. *Passion and Craft: Economists at Work*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Sugden, Robert. 1989. "Spontaneous Order." *Journal of Economic Perspective* 3, Pp. 85~97.
- Stiglitz, Joseph. 1987. "The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price." *Journal of Economic Literature* 25, Pp. 1~38.
- Williamson, Oliver E. 1975. *Markets and Hierarchies*. New York: Free Press.
- Williamson, Oliver E. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*. NY: the Free Press.
- Williamson, Oliver. 1994. "Transaction Cost Economics and Organization Theory." Pp. 77~107 in *Handbook of Economic Sociology*, edited by N. J. Smelser and R. Swedberg. Princeton University Press.
- Williamson, Oliver E. 1995. *The Mechanisms of Governance*. Oxford University Press.

第三讲 组织与制度：一个制度学派的 理论框架

- 关于社会学理论研究的开场白
- 需要解释的组织现象
- 组织社会学中制度学派的基本思路
- 制度学派的实证研究和演变
- 小结：有待解决的问题

在这一讲中，我从组织与制度的关系角度讨论一下新制度主义学派的思路。我们还是搭建一个比较理论研究的框架，新制度学派是我们要介绍的几个大的理论框架和思路之一。在介绍制度学派的时候，我还有另外一个任务，就是从纵的学术史的角度来讨论一下新制度学派的发展脉络。所谓学术史的角度，就是分析、研究这个流派的发展演变的过程，它是怎样开始的，是如何一步步演变过来的，在这个过程中做了哪些研究，这些研究有什么样的贡献，它们解决了什么问题，遗留了什么问题。在介绍制度学派之前，我想有一个比较长的开场白，谈一谈为什么从学术史的角度讨论制度学派的研究工作。

关于社会学理论研究的开场白

为什么要从史的角度去介绍一个理论流派呢？这是针对我们目前学术

研究的状况考虑的。在我看来，我们学术研究中的一个很普遍的问题是，研究者常常不知道自己的研究定位在什么地方。一个学者要决定做什么样的研究，收集什么样的资料，写什么样的文章，向什么样的学术杂志上投稿，这一系列问题都和自己学术研究的定位有关。我们在做研究时要清楚自己要解决的是什么问题，要达到的是什么学术目标。比如说我做一个研究，首先要清楚自己研究的目的和希望做的贡献是什么。这要求我们清楚地把握自己的研究与前人的研究工作、已有的文献之间的关系。我们需要知道以前的研究提出了什么问题，解决了什么问题，遗留了什么问题，自己的研究和前人的学术问题是什么关系。从史的角度可以帮助我们了解、把握各个研究在学术发展过程中的位置和贡献。从这个角度去看学术文献，我们特别强调各项研究之间的关系，不同的研究在学术长河中扮演的不同角色。我之所以选择“制度学派”来讨论这些问题，是因为我对这一学派的来龙去脉有更多的了解，有自己在这—领域中长期从事学术活动的体会和观察。

学术研究训练的一个重要方面是了解不同研究扮演的不同角色和贡献。这涉及一个研究者的学术眼光，有了这种眼光和判断力才能驾驭研究工作，进行有目的的研究。另外，这也与学术欣赏有关。一个流派的发展有赖于各种不同的贡献。我们只有在了解到这些不同研究的特点、贡献时才能欣赏它们。如果大家带着听京剧的心情去听歌剧的话，肯定会很失望。反之亦然，喜欢古典音乐而去听民歌，也会失望而回。每个研究有自己的贡献、自己的风格。如果说你带着寻找理论观点的心境去读一篇以实证研究为主的文章一定会很失望，因为它的主要贡献在于实证资料的积累和验证。如果我们不了解这种背景和研究之间的关系，那么也不会了解它的分量如何。在这个意义上，学术史的角度给我们一个了解、鉴别不同研究的视野。

那么，有哪些不同类型的研究呢？从学术史的角度来看，我们可以大致提出以下的类型：

一种是开创性的理论研究。通常这种研究提出了一个崭新的问题，或者一个新的研究角度，或者一个新的解释逻辑。在抽象的层次来看，交易成本学派和新古典经济学派的思路是一样的，他们解释的逻辑是一致的。但是交易成本学派提出了从交易成本这样一个崭新的角度去研究经济现象。在新古典经济学的框架里，市场活动被假设为没有交易成本。科斯及后来的威廉姆森则提出一个崭新的问题：如果市场交易是有成本的，它对

经济运行和市场活动的后果是什么？开创性研究通常因为提出了新的思路和新的问题，因而带动起一系列的研究活动，形成了一个理论学派。很多人在同样一个框架里做研究，不断提出和解决问题，推动知识的积累、修正。这样，这个流派就不断持续下去。所以这种开创性研究通常会对后人产生持续的影响。

另外一些研究的主要贡献是在研究方法上，诸如研究设计或研究的操作化、变量的测量等等。在研究同一个问题时，有些研究工作提出新的方法或者新的测量角度，由此可能会打开新的研究空间，使得我们可以从另一个角度去研究同样的问题，或者研究新的问题。如果我们回顾一下美国社会学界有关社会分层研究几次大的发展，大多都是在方法上的突破，才引起了一系列实际研究活动的发展。举例来说，布劳和邓肯（Blau and Duncan, 1967）在 20 世纪 60 年代提出“地位获得的模式”（status attainment model）是对过去描述性研究的一个大突破，影响了一代社会学家。这个模式之所以能够变得非常盛行，是因为邓肯利用回归分析模式对代际流动进行途径分析，可以用来解释直接的代际流动和间接的代际流动之间的关系。正是因为有了方法上的突破才使理论模式建立在一个可以分析的基础上。在 20 世纪 70 年代中期，社会流动表（mobility table）的出现又在社会分层里引起了一个新的突破。以往将父亲和儿子之间的代际流动的关联通过教育和职业来描述，但是社会流动表的分析把这一关系转变为结构性的分析，引起了一个大的研究趋向的转变。20 世纪 70 年代中期以后到 20 世纪 80 年代，这段时间的社会分层研究大多数是在流动表的分析框架里面进行的。在 20 世纪 80 年代中期以后研究时间序列的统计模式（如历史事件分析）出现了，这些方法的出现把新的变量和新的研究角度引入了主流的研究中去。因此，这一领域里的研究课题、研究手段和收集资料的方式都随之变化了。

另外一类研究是对原来的理论的进一步阐发、发展和完善。最早提出的开创性研究理论可能比较粗糙，可操作性差，以后的研究工作对其理论逻辑做了进一步的阐发，在操作性上加以推进，推动这一思路的研究继续发展下去。在这一类研究中，有的研究完善了原来比较粗略的理论逻辑，有的界定了理论的边界条件，有的研究推进了新的研究方法，还有的研究推进概念的操作化、变量的测量等等研究设计。

还有一种学术研究活动致力于不同流派之间的对比和融合。例如，有些学术工作不只是从制度学派一个角度去研究问题，而是比较制度学派和

另一个学派之间的关系以及对具体课题的不同解释。有些研究推动了两个学派的相互结合，提出了新的理论解释。例如，新制度学派和群体生态组织学在后来的研究工作中有很多的结合，有助于我们更好地认识一些组织现象，这也是一种贡献。我们以后谈及的比较理论研究的许多问题都要从这个角度去考虑。

此外，大量的研究工作是资料积累和实证研究这一类贡献。当一种基本理论提出来以后，理论框架搭起来了，许多学者都在这个框架里从事实证研究活动了。他们在理论上、研究问题上可能没有新的创意，方法上也没有创新，他们的主要贡献是用这一理论思路去解释越来越多的问题，并应用到其他领域中去，从而拓宽了一个理论逻辑的研究领域。例如，过去的制度主义研究大多数是在所谓非营利的领域（如大学、政府机构）里研究，在20世纪80年代末期到90年代，很多商学院的学者开始从这个角度来研究企业组织制度，这是很大的一个突破，把研究的空间大大地扩展了。这些实证研究有着自己的贡献：它们积累了实证研究资料，扩展了理论解释的空间和应用的范围，帮助我们了解这个理论到底能解释多少问题。

一个理论流派通常是按时间序列发展起来的。起初的开创性研究引起了进一步的阐述、讨论、完善和争论。在理论框架建构起来后，大家都接受了，觉得很有意思，于是许多人加入这一研究领域或理论流派从事具体研究。当然，也有许多研究发表一篇文章以后就消失了，因为这个研究和其他学术活动没太大联系，发表后没有引起注意。

一个理论流派在积累了大量的实证研究以后长时期没有新的突破，它就面临着危机和衰落。一个好的理论也可能衰落，而且一个理论之所以衰退可能恰恰因为它过去的成功。记得我在读博士时听到老师讲这个话很吃惊，但是自己走过一段学术历程后感到这个说法很有道理。为什么呢？第一，好的理论吸引了好多人去做研究，可能把这个理论框架里可以解决的问题都解决了。如果这个领域中没有新的问题的话，这个理论就不再具有吸引力了，人们就要离开这个领域了；第二，一个好的理论可能会吸引很多人做各种各样的研究，学术活动十分活跃。久而久之研究就会出现千篇一律的重复劳动了，贡献不大。到一定程度以后大家就觉得厌倦了，希冀另择门户有所创新了。这是一个很正常的学术规律。社会学中各种流派多多少少都经过了这样一个过程。

所以从史的角度来讨论不同的研究工作，就是将这些研究工作在这个流派和研究文献中定位。我们关心的问题是，这个研究做了哪些工作？它

比以前的研究进步在什么地方？它的贡献在什么地方？下面我简单回顾一下组织社会学里面新制度学派的发展过程，来说明上面讨论的问题。

新制度学派这个词在 20 世纪 80 年代十分盛行，而且在不同的学科（如社会学、经济学、政治学）里有着制度学派的不同版本。组织社会学中的新制度学派是迈耶和罗恩于 1977 年在《美国社会学杂志》发表的一篇文章中创立的。这篇文章是所谓的开创性文章、开创性研究。迪玛奇奥和鲍威尔于 1983 年在《美国社会学评论》上发表的一篇文章是这一学派的一个非常重要的推进。这两篇文章可以说是这个领域的经典文章。在 20 世纪 80 年代，这个理论有了一个大的发展，其中托尔伯特和朱克（Tolbert and Zucker）在 1983 年发表的文章在研究方法上有重要的贡献。随后很多人参与进来做研究，他们的工作一方面积累了大量的实证资料，一方面把制度学派的研究推广到其他的领域中（如犯罪学、职业社会学），另一方面又与其他的组织理论建立了种种交融关系。制度学派的发展演变正是各种研究工作互为补充、互相促进的一个过程。下面，我们具体讨论制度学派的基本思路和研究工作。

需要解释的组织现象

制度学派试图解释的一个中心问题是：在现代社会中为什么各种组织越来越相似？我们观察不同企业、不同学校、不同社会福利机构，就会发现它们的内部结构很相似，都采取科层制的等级结构和功能性的组织形式。这一观察与经济学中效率思路相悖。效率规则告诉我们，每一个组织的内部结构应该随其目标、任务、技术和环境条件不同而异，而不应该出现组织的趋同现象。所以，组织的趋同性是一个需要解释的组织现象。

其次，为什么组织或企业花费很大的资源去做一些和它的效率生产没有关系的活动呢？举个例子来讲，美国的大学校长的活动大多与学校内部运作没有关系。校长的一个很重要的工作是筹钱，尤其是私立大学的校长。此外，校长还常常参加各种公益活动，比如公益设施的剪彩、社区活动等等。这是为什么呢？美国很多大公司花很多很多的钱去做公益活动。美国最大的公司，通用电器公司，鼓励他们的员工参加当地的公益活动，而且公司还为员工参加这些活动提供资源。这里的问题是，通用电器公司是制造电器产品的，它的组织目标和这些公益活动有什么关系呢？为什么组织会花如此多的资源去做和其组织目标没有关系的事情？

我们再看一看我们生活中的例子。《每周文摘》里摘了一篇文章说，上级工会每年都花费上成上万的钱跑到一个地方选两户贫困职工家庭扶贫，每户扶助 500 元，而且还要叫当地政府出钱。这篇文章评论道，这是形式主义，应当戒除。如果你真这么关心扶贫的话，你应该把花费在机票、旅差上的几千到上万块钱交给当地政府去扶贫。这种跑来跑去、兴师动众的做法实际上是浪费资源，没有真正帮助。按照每户 500 元的标准，如此耗费的资源可以帮助 20 户贫困家庭。但是工会组织为什么要这样做呢？我们能不能对这个组织现象给出一个令人满意的解释呢？

最后，我们经常发现组织中这样一个特点：组织常常花很大力气制订了一个制度，但是制订完以后就束之高阁，放到一边了，大家都不遵守。为什么组织的很多结构对它的实际运行没有发生作用？这在大公司尤为突出，高科技企业也是非常典型的例子。这些公司可以有很严格的规章制度，甚至等级制度，但是在实际生活中，我们看到员工之间的关系和这些制度的规定相去甚远。为什么组织制度和组织的实际运行会有如此分离的现象呢？制度学派的许多研究是围绕上述问题进行的，并提出了有趣的答案。

组织社会学中制度学派的基本思路

学术背景

从学术史的角度来讨论制度学派，我们首先介绍一下新制度学派的背景。一个理论流派的学术背景可以帮助我们了解它的来龙去脉，了解它对已往研究工作的推进和新的贡献。

组织社会学中的制度学派的两个学术背景值得注意。一个背景是早期制度学派的研究工作，另一个背景是在新制度学派出现之前组织研究领域中的理论框架和研究状态。早期制度学派的代表人是塞尔兹尼克（Philip Selznick）。他的成名作《TVA 与基层结构》（*TVA and Grassroots*）是关于田纳西水利大坝工程和管理机构的研究，发表在 1949 年。田纳西水电工程建在 20 世纪 30 年代，据说是美国惟一个有点社会主义嫌疑的工程。国会在当时通过法律建立这一工程时的想法是非常民主化的一个思路。这一工程的目的是要提供便利、制造肥料、控制水灾、利用水道等。但是在这些具体目标之外还有很多其他的考虑，例如保护生态、植树造

林、帮助贫困的农民开发他们的娱乐场所。所以当时很多想法是很好的，非常开放的，希望当地居民都参与其中，一起来建设这一“集体”工程。

塞尔兹尼克的研究是关于理性组织实际运作中的问题。二次大战后以默顿为首的哥伦比亚学派在研究中特别重视组织的负功能，就是组织里面与理性运作相悖的问题。所以在这一阶段的很多研究都在关注组织的实际运作中和韦伯式组织模式不一致的地方。这也是塞尔兹尼克当时做研究的一个出发点。当时的学术背景是，组织研究建筑在韦伯式理性组织的理论模式之上。在理性组织的模式中，组织有严格的组织目标，按理性的设计运作。田纳西水力工程是美国国会通过法案建立的有明确目标的理性组织。从这个角度来看，我们期待这一工程会按照这些既定目标加以组织设计和实施。

但是，塞尔兹尼克的研究恰恰发现了组织运作过程中的非理性活动。他的研究发现这一工程表面看来是个大众参与的工程，但是在实际运作中产生了一个强大的利益集团，地方势力和全国性的利益组织都参与进来了，例如美国农业部、农场联合会、当地的政界、工商界头目都卷入这一过程。这些利益集团实际上控制了整个工程，他们派自己的人把持了各个大的部门，占据了各个大的工程部门，控制了很多政策的制订。结果是很多项目的实施与当时设计的组织目标背道而驰。这一项目的初衷是帮助穷人，但是其执行的结果是富人从中得到了利益和服务。

这个研究的意义是什么呢？在韦伯式的理性组织模式中，组织只是一个技术的组合体，是为了完成某种任务而建立的一个技术体系。这也是新古典经济学的观点。但是塞尔兹尼克的研究提出，组织不是一个封闭的系统，它受到所处环境的影响。在这个意义上，组织（organization）即是一个制度化的组织（institution）。换言之，所谓的制度化组织是处于社会环境、历史影响之中的一个有机体。组织的发展演变是一个自然的过程，是和周围的环境不断地相互作用下不断变化、不断适应周围的社会环境的自然产物，而不是人为设计的结果。

在随后的《行政管理的领袖》（*Leadership in Administration*）一书中，塞尔兹尼克进一步阐发了这些思想。例如，我们可以从文字上研究美国宪法，去理解美国宪法是怎么回事，但是如果我们不了解美国的政党制度，不了解美国的利益集团是怎么运作的话，就不会了解美国宪法实际上是怎么运作的。他把制度化（institutionalization）定义为“超过了组织的具体任务或者技术需要的价值判断渗透、渗入进组织内部的过程。”也就

是说，当一个组织本身不断受到外在的价值观念、观念制度的影响，而且这种影响超越了组织内部的技术需要时，那么我们观察到的即是个制度化的过程。塞尔兹尼克的结论是，在研究组织时，我们要走出理性模式，要超越所谓的效率，要超越组织本身，因为组织并不是一个简单的效率机器，而是受外在环境影响的。这是早期制度学派的基本思想。大家可以看到，这些思想远远脱离了经济学家的研究思路，反映了社会学研究的基本取向。

第二个背景是在 20 世纪 60 年代以后管理学科的研究状况。在当时盛行的一个理论是“权变理论”（Contingency Theory）。在组织研究经历了第一个黄金时期后（即 20 世纪 50 至 60 年代行为科学学派的研究），组织学研究走出了韦伯式的理性组织的框架。走出这个框架以后大家关心的是：如果组织不是理性设计的，那么组织结构和它的环境条件、技术、目标之间是什么关系？在 20 世纪六七十年代出现了一个集大成者就是权变理论。这个理论的基本思路是：组织的最佳结构取决于一个组织的具体环境条件、技术、目标和规模等等。我们如果按照这个逻辑来推理，那么每个组织的环境条件是不一样的，它的技术、规模和目标也可能不一样，所以它的组织形式也应该是不一样的。组织的结构因环境、技术、目标的条件不同而变；如果环境条件变了，组织结构也应该相应变化。在这个框架里的研究工作主要是搜集不同组织在技术、规模、环境特点、组织目标等方面的实证资料，从中建立统计关系，进而发现因果关系。以上就是新制度学派出现前夕的两个学术背景。

迈耶新制度主义的基本思想

迈耶（John Meyer）的新制度主义理论就是在这个背景下提出的。我们先从他的观察开始。迈耶的主要研究兴趣是教育社会学。美国的教育制度有许多特点，例如教育是每个州政府的责任，联邦政府没有管理教育的行政权力。有趣的是，教育机构虽然是分权的，但在实际上各地教育体制的结构却非常相似，反映了制度趋同性的现象。这是为什么？他的另外一个观察是，联邦政府给各地学区很多资源，比如说学生的午餐是联邦政府出钱供给的。联邦政府在提供财政支持的同时提出各种制度化的要求，而各个学区接受政府财政支持的条件是必须符合联邦政府制订的所有法律，例如必须提出完整的财务报告，不能有种族歧视、性别歧视等各种规则。所以，联邦政府通过提供财政支持“利诱”各个学区接受其整套规章制

度，导致了组织趋同性现象，导致各个组织（学区）在同时适应同一制度环境表现出相同的行为。迈耶在研究趋同性时也有另外一个发现，组织制订的很多规章制度和它的组织内部运作毫无关系。这是因为这些制度的目的是要满足联邦政府的要求，而不是为组织内部运作所设立的。因此，这些制度一旦设立，立即束之高阁，与组织内部运作过程分离。

我们怎么样解释这个趋同现象呢？大家想想看，当时盛行的权变理论框架是不能解释这一现象的。权变理论的基本思路是，每个企业组织因为环境不同、技术不同、规模不同而异。迈耶提出的问题是正好相反的现象，即为什么不同的组织会有类似的内部制度和机构？因此，新制度学派提出新的问题，引进一个新的思路，受到大家关注。它不是在原来的框架里做文章，它的问题较之以前的学术研究是一个断裂，一个突破。在当时的学术背景下，新制度学派确实为组织研究提供了一个全新的角度，一个全新的理论。

迈耶的基本出发点是这样的：我们必须从组织和环境的关系上认识这些现象。这个道理很简单，任何一个组织必须适应环境才能生存。一个研究的贡献和那个特定的历史条件有关。我们可以看看那个时期经济学关心的是什么问题：经济学研究关心的是企业内部成本最小化的问题，关注的是技术函数问题，市场条件、需求曲线、技术扩展曲线等等。当时的组织学研究什么问题呢？组织学也关心环境，但是关注的是技术环境，即一个企业对资源的依赖程度有多大，与其他企业的市场关系是什么样的。在这样的背景下，迈耶提出：第一，我们必须从组织环境的角度去研究、认识各种各样的组织行为，去解释各种各样的组织现象。这是他的一个最基本的出发点；第二，如果我们要关注环境的话，不能只考虑技术环境，必须要考虑它的制度环境（institutional environment），即一个组织所处的法律制度、文化期待、社会规范、观念制度等等为人们“广为接受”（taken-for-granted）的社会事实。

制度学派提出，组织面对两种不同的环境：技术环境和制度环境。这两种环境对组织的要求是不一样的。技术环境要求组织有效率，即按最大化原则组织生产。例如，银行（环境）贷款给一个企业，它就要求这个企业有高效率的生产和经营能力，有偿还贷款的能力。消费者（环境）购买物品希望“价廉物美”，这也要求生产厂家的生产过程有效率。这一点是我们在日常生活中可以观察到的，也是经济学基本理论和管理理论经常谈到的。

但是，组织不仅仅是技术需要的产物，而且是制度环境的产物。各种组织同时生存在制度环境中，是制度化的组织。组织的制度化过程即组织或个人不断地接受和采纳外界公认、赞许的形式、做法或“社会事实”的过程。如果组织或个人的行为有悖于这些社会事实就会出现“合法性”的危机，引起社会公愤，对组织的今后发展造成极大困难。

这两种环境对组织的要求常常是相互矛盾的。制度环境要求组织要服从“合法性”机制，采用那些在制度环境下“广为接受”的组织形式和做法，而不管这些形式和做法对组织内部运作是否有效率。例如，企业在内部结构上采纳科层制常常不是因为特定技术条件、工艺流程而设计，而是因为科层制是一个广为接受的组织形式。许多大企业积极参与社会公益活动，尽管这些活动耗费财力精力且与其内部生产活动无关，其目的不是提高效率，而是提高企业的社会地位和社会认可，从而为经营发展创造一个有利的制度环境。

组织正是在不同环境条件的多重压力下活动的。追求对技术环境的适应常常导致对制度环境的忽视；而对制度环境的适应又常常与组织内部生产过程争夺资源。这两者之间的矛盾冲突和组织的相应对策导致了林林总总的组织现象。过去的研究（例如“权变理论”、经济学理论）只注意到了技术环境对组织的影响，对制度环境的影响没有予以注意，结果是我们对许多的组织现象无法提出令人满意的解释。

我们日常生活中的许多例子都说明了制度环境对组织或个人活动的影响。在中国经济转型时期商业界曾经出现这样一种有趣的现象：有些人代表规模很小的公司，甚至是一个人的“皮包公司”，但是他们总为自己冠以“总经理”等职务。这些看来滑稽可笑甚至有些欺骗成分的行为可以从以上的讨论加以解释。任何一个正式的公司都有一个科层等级制度，而“总经理”位居中心。试想一下，如果你作为公司代表和另外一个公司的代表打交道时，对方说他们公司没有正式制度、没有总经理这一职位，你会如何感想呢？这些经营者是通过这些“广为接受”的组织形式和职位来适应制度环境，以便取得合法性。“名片经理”的行为恰恰表明这些做法在适应我们所处的观念和制度环境。在改革初期，许多私有企业都打着“集体企业”的旗号。这里面有许多原因。其中之一是因为在当时私有企业的合法性没有得到社会承认；而以“集体企业”形式进行市场活动可以更好地适应当时的制度环境，得到政府保护，获得其他企业的信任，从而为企业发展提供有利条件。所以，这些表面看起来荒唐的企业行为可以从

制度学派的角度加以解释。

合法性机制

制度主义理论强调“合法性”(legitimacy)机制的重要性。这里的“合法性”不仅是指法律制度的作用,而且包括了文化制度、观念制度、社会期待等制度环境对组织行为的影响。合法性机制的基本思想是:社会的法律制度、文化期待、观念制度成为人们广为接受的社会事实,具有强大的约束力量,规范着人们的行为。例如,我们社会中存在着对医生的职业道德的强烈社会期待。医生违反职业道德的行为一旦公布于众,特别容易引起公愤。同样地,人们对师生关系也有社会期待。如果一方违反了这些期待也会引起轩然大波。我们对企业行为也有社会期待。这些社会期待的观念制度制约、影响了组织的行为。例如,前一段时间有传言说,北京的麦当劳把用过的油卖给其他商家。如果消息属实,这种行为违背了我们对麦当劳快餐店的社会期待,会对麦当劳快餐店的声誉产生极大的负面影响。麦当劳的经理马上出面澄清谣言,以麦当劳的管理章程和制度说明这一报道纯属子虚乌有。

制度环境的影响在市场经济的美国社会也有着同样重要的作用。《纽约时报》(2002年11月23日)报道,美国制作GRE、SAT的教育测验服务公司(ETS)在2001年为它的15位高级管理人员发放36.6万美金的奖金。这一做法和数字在工业界不足为怪。但是,《纽约时报》用“商界文化和巨额报酬进入非盈利的测验行业”的标题将之作为一个事件报道出来。这是因为非盈利行业的组织行为有着独特的制度逻辑,例如通常这一行业的报酬与大学、研究机构十分相似。而ETS的做法却与这一逻辑和社会期待相悖。文章指出,“奖金在学术和基金会的圈子里不是没有过,但通常是非常有限的,占基本工资的五到十。”批评者指出:“这些钱直接来自与这些ETS签订合同的各州的参加测试的人们或者他们的父母以及赋税人,即那些没有其他选择只能参加这些测验的人们。这些家庭的SAT和AP的报名费直接变成奖金,想到这点真是令人痛心。”更有税务法律的律师指出,如果非盈利组织看起来在把它大部分的收入盈利通过奖金的形式分红,这可能是“不合适的”(improper)。

《纽约时报》在2001年12月30日的工业栏中报道另外一件事情:

圣诞节前夕,麻州有两个公司都在申请破产,但却是两个截然不

同的故事。MALDEN MILLS 的总经理菲厄斯特恩 (Aaron M. Feuerstein) 六年前在圣诞节前夕工厂遭遇火灾后仍然为工人发薪, 重建工厂而成为全国性的英雄。自从公司宣布破产后, 他得到了人们的关心支持, 有数千名顾客写信鼓励他。今年的圣诞节前夕, 在该公司 700 工人参加的呼吁消费者购买该厂产品的大会上, 他受到了全场起立的热烈的欢迎。麻州的美国参议员约翰克里 (John Kerry) 也参加了大会。而同在麻州的 POLAROLD 公司试图为自己的上层经理谋私利, 而且在申请破产前免去 6000 退休职工的医疗保险。为此, 该公司声名狼藉。麻州的代理州长、地方官员和以前的职工对之都提出了公开严厉的批评。

现在, 我们可以给出一个定义: 合法性机制是指那些诱使或迫使组织采纳具有合法性的组织结构和行为的观念力量。合法性机制可以在多种层面发生作用。例如, 一个社会的文化观念、法律制度可以塑造社会事实, 对社会的所有成员产生影响。如此, 我们可能观察到一个完全社会化的环境。在另一个层次上, 合法性机制可能在某一个行业、领域中发生作用。不同领域的合法性机制不同, 因此不同行业领域的行为和结构也每每不同。例如教育界、医学界都有着师生之间、医患之间关系的严格规范, 但是在商界, 人际关系的维系则有着不同的规则。不同的群体也可能有自己的行为规范、社会期待, 例如中产阶层的行为也常常为相应的文化观念所塑造。合法性机制不仅约束组织的行为, 而且可以帮助组织提高社会地位, 得到社会承认, 从而促进组织间的资源交往。反之, 如果一个企业违反合法性的社会期待, 例如安达信审计公司帮助客户作假帐, 就会被视为“不理性的”、不符合规范的, 其他组织就会离弃而去, 不愿与之合作。这种“合法性”机制的作用在更为广泛的社会现象中也可以观察到。例如, 詹姆斯·斯科特 (James Scott, 1976) 笔下的马来西亚村庄中有着一种“邻里互助、穷富扶持”的观念制度, 对当地富户邻里相助有着强烈的社会期待, 成为“道德经济”的制度力量。

从“制度环境”到理性神话

制度环境的一个重要内容是文化观念, 这些文化观念常常不是以人为凿刻的形式出现, 而是形成一种被神化的东西, 使大家不得不接受。迈耶把这一现象称为理性神话 (rationalized myth)。为什么会出现这种情况呢?

举例来说，假设我们要新办一所大学，在组织设计时我们首先想到的是一个科层制的结构：校长、教务长、分系、分科等等。我们不会采用甚至都不会想到古时私塾的组织形式。从这个意义上说，科层制度成为我们思考组织建构的一个基本框架，成为一个理性神话，一个人们不可选择的社会事实。

制度环境是如何走向了理性神话的呢？迈耶讲了这么几个原因。第一，社会关系越来越密集，人们逐渐把一个具体领域的问题和逻辑延伸为一个大的、具有普遍意义的问题和逻辑。举个例子来讲，人人平等是一个司法的概念。现在人们开始把这一逻辑延伸到了动物世界。这是一种从小的领域逐渐扩大，扩大到最后变成一个神话的过程，具有强大的观念力量。例如，美国加州伯克利最近修改了有关人与自己养的宠物（如狗、猫）之间关系的法律表述。按照原来的法律规定，人是狗的主人。例如，狗如果咬人了，狗的主人要受到惩罚等等。但是，现在要重新界定人与动物之间的关系了。狗和人是平等的，人怎么能成为狗的主人呢？所以，新的法律规定，过去有关狗的主人的称谓现在要改称为狗的庇护人，以反映人与狗之间的平等关系。因此，由于社会关系相互作用的密度越来越大，一个小的领域开始演化，愈演愈烈，在演化过程中一些观念制度被神化了；第二，组织环境和组织程度越来越复杂。传统社会中的组织很小，比如一个家庭作坊，它的环境就是一个小村庄、一个小部落。现在一个大型组织是全国性的，甚至是跨国公司。这种资源的集中使得制造神话更为容易。例如，花旗银行在全世界一百多个地区都有办事机构，经常在内部推出新的产品。大家想一想这个效果是什么？它在全世界这么多地方同时推广这个产品，一下子就全球化了。当一个社会的组织程度越来越高时，就特别容易产生一个很大的、很神秘的东西，因为它已经超越了个人所能驾驭的能力。另外，组织所面对的法律环境、文化环境和其他的观念制度也具有很高的组织程度，有利于这种理性神话的制造。

制度环境对组织的影响以及组织的对策

制度环境对组织的影响是怎样的呢？组织又是如何采取对策的呢？首先，合法性机制使得组织不得不接受制度环境里建构起来的具有合法性的形式和做法。因此，制度化的过程即是这样的一个不断采纳制度环境强加于组织之上的形式和做法的过程。这对组织产生什么影响呢？第一是组织之间的趋同现象，即为了与制度环境认同，各个组织都采用了类似的结构

和做法。因为组织所处的大环境是一样的，所以它们的做法都非常相似。第二是组织之间的相互模仿学习，这些模仿行为减轻了组织的动荡，因为它扎根在制度环境里，得到了合法性，不容易受环境的冲击。这样，即便这些组织效率不高，它们也可能生存下去。合法性本身提高了组织的生存能力。

我们在上面谈到，制度环境和技术环境对组织的要求常常是不一致的。技术环境要求效率，制度环境常常要求组织耗费资源去满足合法性。组织为了满足这些相互冲突的环境要求，常常建构起不同的组织结构来加以对付。组织中的一些结构、规章制度和做法可能是适应制度环境的产物，而其他部分可能是适应技术环境的产物。所以组织制度内部可能有很多的不一致甚至冲突，这是因为所处环境的不一致性造成的，不一定是因为组织内部的决策者的问题。比如，我所在的大学花费很大资源来建一个辅助科学研究的办公室，但其工作与教授的科研工作关系不大，主要是应付提供研究经费的基金会、政府部门的各种要求。如果从内部效率角度来说，这个部门的建立是浪费资源。但是制度环境有这样的要求，大学不得不发展这种结构做出应对。

如果合法性压力和效率是矛盾的，要取得合法性的资源可能和取得效率的资源之间是冲突的，那么，组织对策是什么呢？迈耶认为，组织的一个重要对策就是要把内部运作和组织结构分离开来（loose coupling）。一个组织采纳了很多的规章制度但并不实施，这可能是因为这些规章制度是为了应付制度环境的，和它内部的运作没有任何关系，所以人们有意识地将这种正式结构与组织内部的日常运作分离开来。组织的正式结构变成了象征性的东西，对组织内部的运作没有实质上的意义。组织内部可能采用非正式的职业规范的组织结构来约束行为。也就是说，组织不是依靠硬性的组织结构而是靠这种非正式的职业规范来约束人们的行为。换言之，正式结构是适应制度环境的产物，是做给别人看的。而非正式的行为规范是组织运作的实际机制。

合法性机制的进一步探讨

合法性机制是新制度主义理论的最为重要的机制，也是社会学理论中的核心概念之一。所以我们进一步讨论一下这一机制和它的意义。我们这里说的“合法性”在英文中是 Legitimacy，韦伯首先提出了这个概念。大家知道，任何一个组织、一个群体、一个社团、一个村落或部落的内部都

有一个权威 (authority)。韦伯关心的问题是这一权威是怎样产生的。一种观点认为权威是强迫性的，当一个国王、部落首领或其他群体领袖有军队、有统治工具的时候，他可以强迫大家接受他的指令或意愿，所谓“成王败寇”。但是韦伯提出合法性这个概念，认为在统治者与被统治者、领导者与被领导者之间并不单单是一个“强迫”的机制。这中间还存在另外一个机制，这就是我们所说的合法性或公义性。当时他提出三种合法性机制：第一种是个人或领袖的魅力，即人们因为领袖的个人魅力而追随其后；第二种是传统，即人们接受领袖的权威是因为传统使然。例如，过去农村家族中长者有着权威地位，这常常是建筑在传统的基础上；第三种是建筑在法律理性之上的，是对理性制度（例如政治制度、法律制度）之上的权威的认同和承认。以美国总统选举为例，对于选举的结果，共和党 and 民主党两派总有人不满，因为选举结果总是有一党派上台而另一党派在野。但选举结束以后，大家却都承认选举结果，承认并服从新的权威。这就是建筑在法律理性这一合法性机制之上的权威。

制度学派使用合法性的概念主要是强调在社会认可的基础上建立的一种权威关系。我们上面给制度学派的合法性下一个定义，即合法性机制是诱使或迫使组织采纳在外部环境中具有合法性的组织结构或做法这样一种制度力量。我们把这样一种制度力量称为合法性机制，或称作为社会承认的逻辑或合乎情理的逻辑。也就是说，各种组织受制度环境制约，追求社会承认，采纳合乎情理的结构或行为，我们称这种因果关系为合法性的机制或合乎情理的逻辑。组织生存在制度环境里，它必须得到社会的承认，为大家所接受。在这种因果关系下产生的行为和做法是受到社会承认的逻辑或合乎情理的逻辑制约的。这一逻辑下产生的组织行为与效率机制下的组织行为是不同的。

从这个角度来看，合法性机制对组织行为的影响可以从两个层次讨论：一是强意义，一是弱意义。所谓强意义是说组织行为、组织形式都是制度所塑造的，组织或个人本身没有自主选择性。迈耶大多是在这个意义上讨论合法性机制的。我以为人类学家玛丽·道格拉斯 (Mary Douglas) 在她的《制度是怎样思维的》一书中对这个强意义上的合法性机制做了一个非常精辟的阐述。下面我介绍一下道格拉斯的这一思路。

我们从道格拉斯的故事开始：设想这样一种情况，假设有五个人出去旅游，陷入了一个被堵死的山洞中。外面的人了解他们的处境并在设法打通山洞营救他们。但打通山洞需要五天，而这被困的五个人所带的食物和

水只够维持三天。这样他们就面临一个困境：如果他们按正常情况吃光食物和水，他们全部都要死亡。还有一个出路，那就是他们可以吃人，杀死一个人或有一个人自愿贡献出来，让大家吃掉，牺牲一个人来保全其他四个人。道格拉斯提出的问题是这五个人会做出什么样的决定呢？我们思考一下就会发现，如果我们不了解这些人的思维方式、文化观念，我们就无法回答这一问题。在这本书中，道格拉斯的基本观点是，人们不能在真空中思维，而是制度通过人在思维。所以我们必须理解制度是怎样通过人来思维的。她讲了两大主题，其中一大主线是通过人类学和功能主义学派视角来讲制度是怎样思维的，另一条线索是对经济学的批评，她认为经济学的很多分析都是有问题的。我们先来看她对经济学是怎样批评的。

大家知道，社会学里有一个功能主义理论学派，最早来自人类学，由马林诺夫斯基提出的。在20世纪50年代和60年代，帕森斯和默顿将功能主义理论引入社会学，并做了许多推进和修正。在20世纪60年代，有人曾经宣称美国社会学界的学者人人都追随功能主义理论。也就是说，在20世纪60年代前期社会学曾一度有过一个统一的理论体系——功能主义理论体系。后来功能主义理论受到了很多批评，随后的社会学研究大多走出了功能主义的理论框架。道格拉斯在这本书里重新从功能主义角度来分析制度如何影响人的行为，或从广义上讲，制度不仅影响了人的行为，而且影响了组织的思维和行为。

大家知道，奥尔森（Mancur Olson）写过一本著名的书，名为《集体行动的逻辑》。他提出，集体行动有一个深刻的困难。集体行动的结果通常是公众利益，如果一个人不用付出，而别人把集体行为付诸实现的话，他也可以享用同样的利益，这就叫做“搭便车”。例如，生态保护的集体行动导致空气质量提高，但没有参与这个活动的人也可以得到这个成果。所以大家没有激励去参加集体行动，搭便车的现象非常普遍。奥尔森认为，按照经济学的观点推广开来的话，我们不应该观察到任何集体行为，因为每个人参加集体行为的边际成本大于边际收益——一个人不参与也可以分享其成果。按照这个推论去分析的话，大家都不会参与集体行为。奥尔森提出只有小群体的形式可以解决搭便车的行为。为什么呢？第一，在小群体里面，人们可以观察到成员的不同贡献，在取得成果以后，可以按其贡献分配。这里有一个激励；第二，小群体可以有一个监督机制，我们容易知道一个人的表现、贡献如何。而在大的群体行动中，没有监督机制或监督成本太高，何人参加与否都不知道。所以奥尔森认为，小群体容易

克服搭便车这种投机行为。但是，道格拉斯不同意这样的观点。她从人类学对小群体的研究提出，在小群体里面照样有搭便车的现象，照样有集体行为不能实现的现象。所以，她认为奥尔森的观点在事实上是站不住脚的。

道格拉斯认为，小群体之所以更容易成功，是因为有一个共享的思维或共享的观念。从人类学家的研究看，小群体里（比如说一个部落里）通常对鬼神有一种敬畏，对某种宗教力量的敬畏。当部落与部落之间相互进行交往时，有时也有搭便车情形出现，但他们通常通过各种各样的宗教仪式来唤醒大家对共同敬畏的力量的崇拜。通过这种方式来加强他们之间的共同观念，即我们所说的共享观念或共享思维，从而减弱或杜绝搭便车这种投机行为。涂尔干在《社会分工论》里对此有一个相当详细的阐述。社会学关心的问题是社会是怎样产生、怎样存在下去的。社会是由人组成的，我们的第一个问题是人和人之间为什么能和谐相处？为什么能够作为一个社会存在并运行下去呢？涂尔干解释说，其中一个重要原因是因为人们有共享思维。因为大家思维相同，所以大家都知道应该遵守的基本规则。这和博弈论讲的“共享知识”（common knowledge）有些类似。博弈论里的“共享知识”，讲的是博弈双方你知道我知道这件事该怎么办，我也知道你知道我知道这件事该怎样办，即人们都有共同的规则。比如说家长制，幼者知道怎样听从家长的话，家长知道应该怎样做出权威的行为。所以，一个社会中的人们之间的关系可以加以维系，从而保证了社会的正常运行。涂尔干认为，在传统社会里，社会规则是通过共享观念去维持的。但在现代社会里，因为在现代社会中社会群体有了极大的分化，共享观念也随之瓦解了。他认为，现代社会是通过社会分化以后，各群体在利益上的相互依赖而联系在一起的，这是涂尔干关于社会分工论的一个主题。社会的发展过程是从共享观念到社会分工的过渡。

道格拉斯批评涂尔干没有坚持自己的观点。道格拉斯认为，在现代社会中，共享观念、共享思维仍然存在，仍然约束我们的行为。道格拉斯的第一个任务是用功能主义的逻辑解释为什么在现代社会里我们还有共享观念、共享思维这个问题。功能主义的逻辑的一个基本思想是，在一定社会条件下，人们追求个人利益的行为会产生一种潜在的功能，导致了有利于群体整合的观念、制度的产生和延续。（笔者注：这是我的表述和解释，道格拉斯不愿意提及诸如个人利益这样的微观机制。）因此，我们可以把功能主义的逻辑应用在解释为什么会产生这种共享思维、共享观念的问题

上了。我们以道格拉斯的一个例子来说明这个逻辑。在原始部落中，一个家族划分财产，首先要确定每个人是不是这个家族里的人。怎么样确定呢？有一种制度规定要求其成员必须对上面的祖宗五代记忆清楚才能证明是家族里的人，才可以参与财产分割。从这种意义上讲，这种记忆祖先划分家产的制度促进了群体的整合：人们通过记忆祖先的活动产生了一个有关自己家族的共同观念、共享思维。所以，制度导致了人们的行为，而追求个人利益的行为又诱发了社会整合功能的产生。在这里，群体整合不是人们有意识去做的，他们的目的是通过记忆祖先而可以参加财产分割。目的是功利性的，但这样做在无意间产生了一种潜在的功能，促进了群体的整合。这就是功能主义的逻辑。我们可以用图 10 来表示。

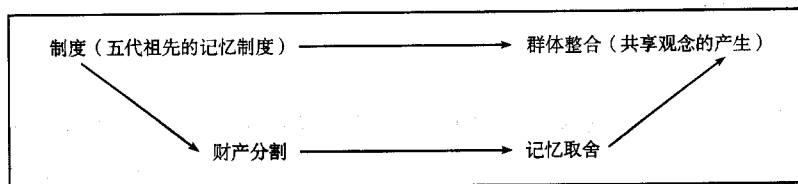


图 10 群体整合的功能主义逻辑

现在我们就从这个角度来看合法性的机制是怎样产生的。道格拉斯指出，制度实际上是一种约定俗成的规则，它是用来协调人们之间关系和行为的。因为制度是约定俗成的，所以它是脆弱的。我们可以重新考虑一下在上一讲中讨论过的萨格登文章中人们怎样分配漂木的例子。我们观察到了一个“先来后到”的规则，即先到达的人可以先占领一块水域，捡来的漂木都归他。但这个规则是脆弱的。我们可以想象，如果有一个人力气比别人都大，他来晚了却可以凭借气力以强凌弱，抢夺先来的人收集的漂木。如果有人这样做，这个“先到先得”的规则是无法建立起来的。此外，我们也可以想象到这样一个情景。尽管一个人先到了，捞取了许多漂木。但是后来的人建议，有血缘关系的人们共同分享。（大家可以考虑一下一些企业中分配奖金的情形与此有许多相像之处。）如此，这个“先来后到”的规则也是无法维持下去的。事实上，我们在日常生活中，经常因为个人私利而绕过许多规则。在这个意义上，任何规则、任何制度都是非常脆弱的，很难建立起来。规则一旦建立起来，人人都要遵守。但如果制度只是约定俗成的，如果有人不同意或者采取搭便车对策，那么这些投机行为很容易削弱以至推翻这些约定俗成的规则。如此这般，我们可以想

象，任何一种制度都是很难建立起来的。

那么，为什么我们还能观察到稳定的制度呢？制度之所以得以存在的一个重要条件是它要建立在合法性基础之上。什么是合法性的基础呢？就是说它一定是超越了个人的私利，为大家所承认并接受的，是合乎情理和社会期待的。如果规则建立在功利性的基础上，或者出于实用性，如果只是因为这个规则对大家都有好处我们才接受，那么这种基础上建立的规则永远是不稳定的。利益的变化总是要比一个稳定制度的变化要快得多。我们根据现在的利益做了一个规则，明天我们的利益变了，那么这个规则就要重新改变。当制度是建立在功利性的基础上时，这个制度一定是多变的、不稳定的，很难成为一个大家都能接受的制度。

道格拉斯提出，制度不能建立在功利性或实用性的基础之上。恰恰相反，制度必须建立在人们都能接受的基本的理念规范之上，而这种理念规范常常是隐含在自然或超自然的世界中。建立在自然规则或超自然的世界中的规则才能稳定，大家才能接受，因为这样的规则超越了我们个人的利益。如果我们追溯制度的根源的话，它的答案不在于其功利性或实用性，而可以追溯到斗转星移的自然规律或芸芸众生的行为生活的自然法则之上。建筑在功利性基础之上的规则是脆弱的、不稳定的，只有通过某种方式把它自然化，把它变成天经地义的道理，它才能获得稳定性。传统部落里的祭神，是借助宗教的方式把规则变成天然的、超自然的，超越了我们本身的东西，这种规则才能稳定存在。这是道格拉斯的基本思想。

下面的一个问题是，一种观念或一种制度是怎样自然化或超自然化的呢？道格拉斯认为，观念、制度的稳定性的根源在于：要将社会范畴的分类自然化。要把观念、制度稳定化的话，根源在于要把社会范畴的类别的机制自然化，成为一种很自然的东西，大家毋庸置疑都接受的东西。换言之，这种稳定化的机制是社会范畴分类的自然化。而这种自然化的一个机制就是类比。我们需要一种类比以便将那些关键的社会关系、正式结构蕴涵在自然或超自然的世界中。关键在于使那些人为精心策划的社会建构隐而不显。如果一个领袖从赤裸裸的私利出发提倡一种制度，大家都不会服从的。所以他要精心设计一种制度来把它神圣化，把它建筑在“替天行道”之上，这样，这一制度变成了一种自然化或超自然化的关系。人为精心设计的社会建构就被自然化、超自然化了。当制度落脚在自然的合法性之上，它也就建构在理性的基础之上了。经过这种自然化的过程以后，它就成为宇宙规律的一部分，就自然而然地转变成为讨论或争辩其他问题的

基础了。也就是说，我们曾经讨论、争辩的问题已经不再是问题了，而成为大家共同接受的一个前提或基础，用来讨论和争辩其他问题了。

道格拉斯认为，社会上许多约定俗成的规则太过于直观明了，因此不断受到挑战。她举了一个很有趣的例子，比如说，男女平等问题，在传统社会里，女人要持家、生育，而男人外出劳动，不同的劳动分工成为男女不平等的基础。但是，现代社会很快就重新定义了男女之间的关系，因为女人不但持家、生育，还可以工作，这样男女之间不平等的基础就受到了挑战。但是，如果把男女之间的关系变成一种自然的关系，由于天然的生理基础造成的，经过这种“自然化”过程以后，男女之间不平等的基础就被神圣化了。社会上约定俗成的规则太过于直观明了，因此不断受到挑战，它需要一个自然化的过程为其笼罩上一层合法性的神圣。这种自然的力量效应恰恰在于它存在于人们的意识之外，是无意识的，是不能意识到的，一旦人们意识到这种自然化的人为的痕迹之后，所谓自然化的神圣魅力也就荡然无存了。制度为什么能够稳定地存在下去呢？关键在于合法性的机制通过大家“广为接受”的观念（宗教的、神圣的东西）把它建筑在自然的基础之上，从而获得了稳定生存的基础。

道格拉斯在这本书里讨论了实现自然化的三种具体机制。第一个机制是制度赋予人们身份，塑造人的思维习惯。就是说，很多社会角色都自然化了，比如说男女之间的社会分工，比如国王和民众之间的分工，她举了这些例子说明，传统社会里的分工是天经地义的。再比如说，当我们自以为是一流大学的人时，这个角色定位就约束了我们的行为。当把我们放在这个角色中时，我们的思维方式和行为的定位都开始变化了。当社会塑造一个等级制度，把人放进去之后，人们就按照这个等级制度的思维方式去思维、行事了。

第二个机制是制度塑造了社会群体记忆和遗忘的功能。我们刚才讲的五代祖先的记忆就是一个典型的例子，它要求人们记住五代祖先的家族结构关联，而对其他的社会关联可以遗忘。所以制度的记忆功能塑造了人们的思维习惯，塑造了人们获得信息、资源的渠道。例如在组织里通常有些领域非常公开，邀人参观，但也有些角落却遮遮掩掩，不让外人知道。组织的这些做法实际上在塑造一种记忆——吸引人们注意某些方面，也在塑造一种遗忘——不让人们注意其他角落。我们可以看一看电视广告和互联网上公司的网页，每个组织怎样塑造公司形象，塑造人们的记忆。我的博士论文研究一个美国大学的规章制度的演变。在美国，大学是一个十分公

开的组织。但是我在研究中发现一个很有趣的现象，在大学里面有一个专门处理违纪事件的办公室，有点类似中国单位中的“纪委”。当人们受到性别歧视、种族歧视等不公正待遇时，可以到这个部门来申诉，然后由这个部门来调查处理。有趣的是这个部门、这个领域是高度封闭的。因为有规章制度明确规定，一俟你到这个部门去申诉，立即进入一个全封闭的审理过程，不能和他人谈论，处理意见也不能告诉他人。这个部门、这些规章制度实际上起到了把组织不想让别人知道的丑事封闭起来的作用。制度的这种机制塑造了群体的记忆和遗忘的功能。

第三个机制，是制度对事物加以分门别类，放进了不同的范畴。举个例子来讲，在中国文化里我们把人进行分类，在过去以地域来分类的做法十分普遍，比如北方人、南方人，东北人，等等，这种分类就是一种制度。这种分类制度带给我们很多信息或偏见，影响我们怎样去思维，怎样去待人处事。现代社会对人的分类逐渐从地域转向了以职业来分类。新的分类方式随之影响了人类的思维，也影响到待人处世的方式的变化。再如，大学的分类，综合型大学、专科型学院等等也造成了一个等级制度和相应的行为方式。分类标准一旦出现，它就诱使许许多多的组织和人们去模仿相应的行为。制度的思维方式影响人的思维方式和行为。

我们可以对道格拉斯的思路作一个简单的结论：制度塑造了人们的思维，“制度化的社区塑造了人们的好奇心，安排了公众的记忆，大胆地在不确定之上设置了确定性。制度在划分它的边界的同时也影响到所有低层次的思维方式，因此，人们通过社区的归属来寻找自己的身份，加以分类。”正是在这个意义上，制度通过它所制约的人的思维方式和行为来进行思维。制度是怎样思维的呢？道格拉斯就通过上面的分析给出了答案。

我们回头看看山洞里的五个人是怎样思维的。首先我们要知道他们是在什么样的文化范围内思维的。他们普遍接受的规则是什么？如果他们生活在个人主义氛围很浓的社会里，他们可能会选择抽签的方法；如果是生活在一个比较民主的氛围内，则可能会选择投票的形式；如果他们来自等级制社会，那可能老人就要优先保留下来，因为这些制度中老人为尊。就是说，一个文化的思维习惯、一个制度的思维习惯限制了人们的思维习惯，限制了人们的行为。如果我们不了解这五个人共享的观念制度是什么，我们是没法回答这个问题的。而一旦我们知道了这个制度是什么，我们也就知道了这些人如何行为的答案了。

在我看来，道格拉斯的观点也有一些问题。她极力否认有个人利益这

样的微观层面，认为个人利益完全被制度所控制。她的基本逻辑是，人是不重要的，只是像行尸走肉那样执行制度给他的指令，制度通过人的行为而得以延续。这是一个非常极端的观点，这也是为什么后来她受到很多攻击的原因。但是，我对学术争论的最基本的看法是，一个理论好不好，不在于别人怎样去批判它，而在于是否能够提出更好的理论来替代它。在我们还没有找到一种比道格拉斯的理论更好的理论之前，我们应该对它给予充分的尊重。

道格拉斯的观点是一个强意义上的合法性概念，即认为制度制约了人，制度影响了组织行为，使组织不得不采取了许多外界环境认可的合法性机制。在这幅图画里，人是没有什么主观能动性的，只是制度的载体而已。

迪玛奇奥和鲍威尔关于组织趋同性的思想

下面我们从弱的意义上来讨论合法性。弱意义上的合法性是指这样一种情形：制度通过影响资源分配或激励方式来影响人的行为。在这里，制度不是一开始就塑造了人们的思维方式和行为，而是通过激励的机制来影响组织或个人的行为选择。这种影响不是决定性的，而是概率意义上的。在这个层面来讲制度，是强调制度具有激励机制，可以通过影响资源分配和利益产生激励，鼓励人们去采纳那些社会上认可的做法。比如说，一个具有合法性的企业更容易提高知名度，更容易和其他企业相互交往，更容易获得资源，更能得到政府的支持和承认，这就诱使企业采纳那些具有合法性的行为。这不是因为企业的固有思维方式所决定，而是因为企业意识到如果这样做，对企业本身有好处而做出的选择。如果大家都认同一种合法性形式，而某个企业的行为与这一形式相悖，那这个企业就很难得到其他企业的认同和合作。例如，在2002年美国一家大公司安然公司倒闭了，其原因之一是它在财务账目上做了许多手脚欺骗股东。安达信是它的财务会计事务所，负有重要责任。在安然公司倒闭后，许多公司都中止了与安达信的合同。安达信在别的公司和领域中做得非常出色，有关安然公司的问题可能只是这个事务所的一个部门的问题，但是整个事务所的生存却受到了严重威胁。为什么呢？这是因为作为一个大公司，它的做法违背了该行业基本职业规范，有悖于社会上承认的基本的法则。因此，不管是哪个具体部门的原因，这个公司都会信誉扫地，导致其他公司离异而去，不愿意再和它进行业务往来。所以，制度环境中的合法性机制产生一种激励，

迫使或诱使企业去接受、采纳社会上认可的做法和形式。

我认为迪玛奇奥和鲍威尔 (DiMaggio and Powell, 1983) 在 1983 年发表的文章是从弱意义上去讨论合法性机制的。我们现在来看看这篇文章的基本观点。我把背景简单介绍一下。1977 年迈耶和罗恩那篇文章出来以后, 在当时沿着他们的思路所做的研究主要是出自斯坦福大学迈耶的学生之手, 但对其他学科尚未形成太大的影响。新制度学派的发展得益于迪玛奇奥和鲍威尔这篇文章的推动。在 20 世纪 80 年代到 90 年代, 许多研究都是在迪玛奇奥和鲍威尔设立的框架内完成的。它对商学院的学生的影响尤其大。那么这篇文章是怎么写出来的呢? 有一次我跟鲍威尔一起吃饭, 他给我讲了这样一个故事。当时迪玛奇奥和鲍威尔俩人刚刚毕业, 都在耶鲁大学做助理教授, 迪玛奇奥是一个文化社会学家, 他去纽约大都会博物馆去做关于博物馆的社会学研究; 而鲍威尔的博士论文做的是关于出版社怎样做出出版决定的研究。他当时也在纽约继续从事这项研究。有一天他俩在纽约市内一起吃午饭时, 鲍威尔提到去出版社的时候遇到一群咨询公司的人正在那里推销新的管理经验和组织模式, 而迪玛奇奥也说在去博物馆的时候看到另外一些咨询公司的人也在推销类似的东西。他们发现这是一个十分有趣的现象: 为什么不同的组织会同时采纳类似的管理经验和组织模式呢? 这正是我们上面提到的组织趋同性现象。他们决定写文章来讨论这个问题。几天之后, 初稿完成, 而且第一轮就被《美国社会学评论》有条件地接受了, 这在竞争激烈的投稿过程中是非常难得的。鲍威尔说, 这是他用最短时间写出来的文章了。下面我们讨论一下这篇文章的内容。

迪玛奇奥和鲍威尔关心的问题与迈耶和罗恩那篇文章关心的内容是一样的, 即为什么组织具有趋同性。他们的基本理论思路是, 趋同现象起源于组织面临的制度化环境。那么是什么动力趋使组织趋同, 在组织行为和形式上越来越相似呢? 他们指出, 在历史上, 组织的产生与理性的选择、效率机制关系非常大。从韦伯的理论来看, 理性化组织在市场竞争上比其他组织更有效率。韦伯观察到, 普鲁士军队为什么能打胜仗的一个重要原因是军队里采用了科层制的等级制度, 这种理性化组织形式使它比其他军队更有效率, 更有战斗力。

但是, 迪玛奇奥和鲍威尔认为, 在当代社会里制度趋同化的驱动力已经变了, 不再是韦伯讲的那个意义上的驱动力了。现在的驱动力是什么呢? 他们提出其中之一是国家制度, 另一个就是专业组织。为什么在一个强大的国家范围内会产生组织的趋同呢? 为什么一个专业化的组织、机构

会导致其他组织趋同呢？迪玛奇奥和鲍威尔认为有三个机制导致了制度的趋同性或者说组织形式、组织行为的趋同性。

第一个机制是强迫性机制 (coercive)。例如，组织必须遵守政府制定的法律、法令，不然就会受到惩罚。法律制度具有强迫性。简单讲来，就是没什么好商量的，你就得接受，你不接受就无法生存。美国的法律规定，凡是在股票市场上市的公司，财务都要公开，所以很多上市的大公司的财务状况都很容易查到。虽然没有哪个公司愿意公开自己的资料，但是有法律规定，不公开不行。再例如，企业组织之间常常会有大的结盟，有一定的行为规范。其他企业如果不接受，就不能生存下去，这就强迫它们要接受这些规范，如果遵守这些规范就会有許多便利或利益。在学术界也是如此。我是一个学者，要发表文章就必须遵守有关的学术制度，比如论文的标准、格式、术语之类，如果我违反了这些规则，就不可能发表学术论文。

第二个机制是模仿机制 (mimetic)，即各个组织模仿同领域中成功组织的行为和做法。为什么会出现这种模仿机制呢？模仿的一个重要的条件是环境的不确定性。当环境不确定的时候，各个企业不知道怎样做才是最佳方案的时候，通过模仿那些已经成功了的企业做法，可以减少不确定性。也就是说，不确定性诱导了模仿的行为，这是一个很重要的命题。这里还有一个背景值得注意。在新制度学派提出之前，许多研究基本上都是围绕着组织行为的非理性因素这样一个主题展开的，我在第一讲中讲到过这个问题。这些研究指出，组织里面有很多基本问题都是含糊不清的。例如，组织的目标常常是不清楚的。理性模式告诉我们组织要有明确的目标，才能据此进行组织设计。但什么是组织的目标，我们常常并不清楚。例如，大学的目标是什么呢？是教学、研究、生产知识？这些提法本身就含糊不清，什么是知识，什么是研究，什么是好的教学或不好的教学？我们如果对我们身边的组织仔细观察一下可能会发现，作为衡量组织表现、业绩的组织目标可能都是非常模糊的。我们可以再考虑一下组织中的“技术”是不是清楚呢？例如大学的技术是什么？大学是一个组织，而组织需要技术。大学技术是什么：实验室、仪器这些硬件设备等等，但最为重要的是老师的知识。老师的知识是怎样测定的呢？什么是好的知识，这本身又是一个模糊的东西。我们还可以看到，组织的结构也是模糊的。如果我们到一个公司去看它的公司结构图，我们可以看到一个十分清晰的权力结构，通常是总经理居最高位置，下面是几个副总、各个部门经理等等。但

当我们去观察组织的实际运行是什么样的时候，常常会发现它的实际运行和它的正式结构是不一样的。

所以，在新制度学派出现以前，组织社会学的很多研究已经把理性组织的神话戳了一个大窟窿。韦伯式的理性组织，是一种所谓的理想类型(ideal type)，在实际生活中很难找到的。因为有了这么多的模糊性，我们关心的是企业或是其他组织在这样一种不确定的、模糊的状态下会怎样行为呢？在这个背景下，上面所说的模仿机制成为解释组织行为的一个非常重要的机制。迪玛奇奥和鲍威尔提出，模仿的趋同机制有两种：一种是竞争性的模仿，另外一种是制度性模仿。所谓竞争性的模仿是指一个领域中的组织模仿自己的竞争对手，是在竞争的压力下产生的模仿。我们在市场上常常可以看到这种竞争模仿的例子。例如，一个公司推出一个新的产品后，其他的竞争对手很快推出类似的产品或服务。制度化模仿则接近于迈耶和罗恩提出的观点，即因为有一个合法化的机制，大家都承认社会中的某些组织形式或做法是好的、是合情合理的。因此，如果一个企业不采纳这些制度化的形式或做法的话，就会受到很多压力。

第三个机制是社会规范机制(normative)。社会规范是什么意思呢？我们回到道格拉斯的思路，即社会规范产生一种共享观念、共享的思维模式。举个例子，在美国大学中，教师们的教学有很大的自主性。没有人告诉你用什么教材、讲什么专题、哪个问题应该讲多长时间。这些方面都是由教师自己决定的。在这样的一个分权的组织制度中，我们可能会想象各个大学之间同一系科的教学内容和过程会十分不同。其实不然。总的来说，大学教学井然有序，各个大学之间系科的教程也差异不大。这是为什么呢？这一趋同现象不是组织的硬性结构的结果，例如系主任或者教研室严格管理，而是任教老师在读研究生的时候受到潜移默化的训练。例如，研究生担任助教的一个潜功能就是训练他们接受当老师的基本规范。我在斯坦福大学读研究生期间当助教时有一件记忆深刻的事。我第一次当助教的任课教授是研究现代化问题的专家英格尔斯。在我第一次进行课堂监考时，他告诉我说，你进教室把试卷发下去，回答完学生的问题之后，要马上离开教室。原因是斯坦福有一个制度，要求充分信任学生。教师监考是对学生不信任，因此是违反规定的。所以我们是通过这些经历逐渐地学习到了教师的行为规范。当我们走向工作岗位时，这些规范已经成为自己专业化规范的一个有机部分了。因此，尽管没有人告诉你应该如何做，但是你在接受专业化训练的过程中不知不觉地接受了这些基本的行为规范。一

个制度可以这样有效地约束人的行为，其力量之强大由此可见一斑。实际上我们回头去看看许多专业化的过程都是这样的。这些专业化训练的时间非常长，一是用来学技术，但更重要的是学习基本的行为规范。当你完成这个过程之后，你已经潜移默化地成为一个制度化了的专业化人才。正因如此，专业化程度高的组织通常有着惊人的相似性（例如，医院、法律事务所、学校、研究机构）。社会规范机制对人们或组织的趋同性有着十分重要的作用。以上就是迪玛奇奥和鲍威尔提出的三种机制。这三种机制导致和促进了组织之间的趋同性。

下面，我们来讨论这篇文章提出的一些基本命题，看看他们是从哪个角度来分析问题的。我从他们的文章里选择了几个例子。他们提出的一个命题是组织间的依赖关系导致了组织的趋同。他们认为组织间的依赖程度越高，这两个组织之间的类似程度就越高。这里的机制是什么呢？道理很简单，当组织之间的关系越来越紧密的时候，尤其是当资源集中在某个组织的时候，不同的组织都必须和这个组织打交道。因此，组织之间的联系、人员之间的交往、信息的交换就越来越多了。这个时候各个组织接受的信息就越来越窄了，受这一个组织的影响越来越大。这些现象和资源依赖的渠道、方式有关系。他们强调的主要是一种观念上的演变，是一种制度的模仿、制度的学习。不同组织之间的结构越相似，资源的交换就更容易。例如，一个正式的大公司和一个个体户很难交往。比如说订合同吧，个体户说我不订合同，我就没有订合同的习惯。大公司的代表提出找对方的销售部门接洽，对方回答说我们没有销售部门，老总一个人管了。所以当组织之间的结构不接轨的时候，资源交换就会产生许多难以协调的困难。而组织结构越相似，组织之间就越容易对话，资源也越容易交换。

他们提出的另外一个命题是，组织目标越模糊不清就越能导致组织间的趋同。例如，大学和企业比较，大学的目标是很不清楚的，而企业的目标却很明确，那就是要赚钱。按照这个推论，大学比起企业来是更容易趋同的，而企业之间的趋同程度就会相对低一些。这里的机制是什么呢？他们提出这样几个原因。第一，如果组织目标不清晰，它很难为自己的生存找到合理的说法。例如，一所大学都不清楚要培养什么样的人才，怎样争取社会资源呢？所以在这种情况下，它就需要利用合法性机制，把象征性的东西做得非常好，符合所有的公共道德，做得到社会承认的事情，以便得到制度环境的认同。这个过程也就导致它要接受社会承认或认可的制度。所以大学、政府部门对制度环境的变化非常敏感。例如，美国大学是

最早引入性别歧视、种族歧视等行为的申诉机制的。这并不一定意味着大学做的有多好。大学更容易首先引进这些象征性的制度，这是因为大学需要得到社会认同，对制度环境的变化更为敏感。第二个原因是当组织目标不清楚的时候，组织内部的矛盾就会非常多。这个时候组织就越来越依赖外部制度的介入来避免内部矛盾的激化。

我们从以上两个命题的讨论可以看到，迪玛奇奥和鲍威尔在考虑这些机制时强调了人们行为的功利性基础。为什么组织会采纳这些做法呢？这是因为这样做符合自己的利益，提高了组织生存能力。这里的一个基本机制是利益基础上的有意识的选择，而不是说像迈耶或道格拉斯提出的强意义上的说法，即制度已经限制了你的思维，这些做法成为无意识的选择。所以我们讲，迪玛奇奥和鲍威尔是在一个弱的意义上讨论制度的影响。

下面我们作一个简单的小结。首先，新制度学派强调制度化的组织。韦伯式组织、经济学意义上的组织，都是理性的组织，但是塞尔兹尼克提出，组织经过制度化过程之后就变成了制度化的组织。那么这种制度化的组织有什么特点呢？新制度学派的角度是从制度环境的影响来认识组织行为和现象。这与以前的理论模式有很大不同。经济学里的组织是理性选择的结果，是人和人之间为了各自或共同的利益，经过博弈产生一种组织形式。因此，个人选择是组织产生的基础。而制度化组织是基于对外界制度环境的反应而产生的组织形式和做法。其次，制度化组织的结构和它的实际运作常常是相分离的。这是迈耶的一个重要观点。因为组织要应付制度环境对它的各种各样的压力，所以组织会派生出许多貌似无用的东西，即与组织内部、技术核心没有直接关系的形式和做法，以应付制度环境的压力。因此组织的制度化结构和它的实际运行可能是相分离的。

在以上对交易成本经济学和制度学派的讨论中，我们指出了两个重要的机制：效率机制和合法性机制。经济学的理论模式大多是强调效率机制，而制度化的组织则是合法性机制的产物。这两种机制对实际生活中的组织行为提出了各种预测。在有些地方它们的预测是一样的，在有些地方预测是不一样的。这就为我们的实证研究提供了一个基础，我们提出“比较理论分析”。这种比较就是根据各种理论提出的不同机制，进一步考虑它们在一个实际问题或领域中的实证意义，在这一基础上提出可以验证对比的实证命题，并通过实证研究进行验证。下面我们讨论制度学派的实证研究工作。在这之前我们总结一下制度学派的理论进步。

新制度主义与早期的制度主义思想的基本思路是一致的，但是具体观

点和着眼点上有着不同。我们可以比较一下迈耶的思路和早期的塞尔兹尼克的思想。迈耶更强调宏观制度环境的重要性，特别是自上而下的制度化过程，而塞尔兹尼克讲的是当地的制度环境对组织的影响。另外，迈耶、迪玛奇奥和鲍威尔的研究工作提出了一系列理论概念、命题和研究思路，例如制度环境、制度化组织、结构和行为的分离、理性神话等，这些概念在迈耶之后都被大家广泛接受了。正因为这样，这些新的研究工作带动起了一系列研究，带动起了一个学派的发展。

我们也可以比较一下迈耶和罗恩（1977）、迪玛奇奥和鲍威尔（1983）。这两篇文章有很多相同的地方，他们研究的是同样的现象，都是试图解释制度的趋同性，他们讲的机制也基本是一样的，从广义上讲都是合法性机制，而且都与效率机制做了比较。那么，迪玛奇奥和鲍威尔比迈耶的研究进步在什么地方呢？迈耶强调一个大的制度环境的重要性，这个制度环境影响了人们和组织的行为模式。他强调的是一种自上而下的制度化过程。而迪玛奇奥和鲍威尔强调更多的是组织和组织之间的网络关系，组织之间的相互依赖性甚至组织内部的运行机制。他们讲得更多的是组织场（organizational field）的层次，他们这样的分析层次更为具体，看得见摸得着，而且他们提出的几个机制（强迫机制、模仿机制、社会规范机制）都是大家日常谈论的东西，是人们伸手即可触及的机制，很容易理解，很容易接受。而不是像迈耶笔下的观念制度那样，有种神秘的力量。迈耶的文章许多人读不懂，认为太抽象，迪玛奇奥和鲍威尔的文章很容易被人接受。我们可以把迪玛奇奥和鲍威尔的理论看成是一个中层理论，讲的是具体的、可以操作的东西，提出了一些可操作、可测量的概念，比如说模仿这个中心概念是可以测量的，学者们可以拿来应用，分析问题，因此他们的分析力度就比迈耶提出的概念要强，推动了理论在实证研究中的应用。另外一个进步是，迪玛奇奥和鲍威尔在他们的文章中提出了一些具体的，可以验证的实证命题。正因如此，迪玛奇奥和鲍威尔的这篇文章一出来，就引起了广泛的关注，对制度学派的兴起和推广起了很大的作用。但是，我认为迈耶的观点更具有想象力和深度，因此对我更具有吸引力。

制度学派的实证研究和演变

下面我们来讨论制度学派的实证研究和演变。在这里，我们只选择几

篇有特点的文章加以评论，希望以点带面，说明学术研究工作的不同特点和贡献。

托尔伯特和朱克（1983）的研究

我们首先看托尔伯特和朱克（Tolbert and Zucker, 1983）1983年在《行政科学季刊》发表的一篇文章。托尔伯特和朱克的研究课题是解释美国的各个市政府采纳公务员制度这一现象的。美国各个城市从19世纪末期到20世纪30年代，经过一个逐步的演变过程，基本采用了公务员制度。这是一个新的组织形式（公务员制度）制度化的过程。他们要研究的问题是，为什么各个城市采纳这个制度有早有晚，是什么机制使有的城市很早就采纳了这个制度，而另外的一些城市却很晚才采纳呢？

托尔伯特和朱克的研究反映了组织社会学和一般社会学研究中的普遍特点，即这些研究通常提出一个理论比较的框架，例如托尔伯特和朱克在文章中提出了两个相互竞争的理论逻辑，提供了一个可以比较的研究分析框架。这两个解释逻辑中，一个是理性选择，另一个是合法性机制。在提出了这个理论比较框架后，下一步要做的工作就是如何把它们量化。在实证研究中，一个基本的但是困难的环节是把这些概念和机制操作化，加以测量，然后找到相应的资料作研究。许多研究的弱点是在理论概念的操作化和测量上。

让我们看看托尔伯特和朱克是怎么做的。在这篇文章中，理性选择最基本的思想是：市政府是否采纳公务员制度的决定是按照理性选择来进行。我们上面讲过，理性选择强调的是差异性，即每个组织面临的环境不一样，面临的问题不一样，它要追求效率，要达到效益最大化的话，就要采取适合它的目标的组织模式。如何测量理性选择的决定呢？或者说，理性选择受什么因素影响呢？这两位作者是从“城市特点”这一指标入手的。他们认为，从理性选择的角度看，是否采用公务员制度应该与每个城市自身的特点有密切关系。这其中的解释逻辑是什么呢？在他们看来，理性选择是指每一个城市按照自身的情况来决定什么是最佳方案，以实现利益的最大化。如果每个城市所处的条件、所遇到的情况每每不同，那么采纳公务员制度的过程也应该相应不同。因此，从理性角度来看，每个城市是否采纳、何时采纳公务员制度应该是由其城市本身的特点来决定的。这是一个竞争模仿和理性选择的过程。

那么，城市特点中具体来讲有哪些方面对公务员制度最有影响呢？一

是与每个城市中的政治冲突有关。解决政治冲突问题必须采用理性的手段，公务员制度为之提供了一种选择的模式。二是和市政府本身的角色有关。在美国，每个市政府扮演的角色是非常不同的。有些市政府独霸一方，积极干预城市诸领域的发展，而其他一些市政府形同虚设，不起什么作用。三是城市的结构，包括人口结构、不同群体的成分、移民问题、教育水平等等。除了这些因素外，还要有一些控制变量，比如：城市的年龄和历史，这些控制因素并非研究的问题，但它们却可能影响到是否采纳公务员制度的决定。我们可以看到，在研究中，一个研究设计的重要任务是把所研究的理论问题的逻辑体系和实证资料结合起来。

制度化机制或合法性机制会提出什么样的解释呢？托尔伯特和朱克提出的制度学派的一个基本思路是：一个制度被“广为接受”（taken for granted）、成为社会事实后就会转化为一个重要的制度力量，迫使其他组织采纳接受。具体来说，从历史演变的过程来看，当越来越多的市政府采纳了公务员制度时，这一制度就成为“广为接受”的理性组织形式，形成一种观念制度的力量。所以合法性机制和一个广为接受的社会事实的出现有关系。

让我们看看托尔伯特和朱克对于合法性机制的指标是怎样测量的。他们提出一个测量指标，即用已经采纳公务员制度的城市的比例来测量这一制度被“广为接受”的程度。也就是说，在不同的时间点上，在美国的400个城市中有多少城市已经采纳了公务员制度，依此来测定公务员制度在当时被接受的程度。这一思路提出了一个时间演变过程的研究角度：采纳比例随时间而变化，因此这是一个动态的研究。在历史演变的后期，采纳的比例越来越大，迫使其他市政府采纳这一形式的制度环境压力也随之越来越大，而城市特点不再起到重要作用。

在这一研究设计下，他们研究了从1885年到1934年美国城市中采纳公务员制度的过程。他们的研究发现，在最初采纳公务员制度的城市中，上面讨论的种种城市特点有非常显著的作用。但随着时间的推移，在以后的时期中城市特点就不再具有显著作用了。他们由此得出的推论是：在后期，公务员制度已经作为一种社会事实被人们接受了。这说明在早期阶段，理性选择机制在发生作用，但随着大家越来越多地接受了这个制度，到了后一阶段接受这个制度的行为已经与城市的特点没有关系了，大家都在“模仿”其他城市的做法。因此不同阶段出现了机制的转化，从理性选择机制转变为合法性机制。换言之，采纳公务员的制度在前期是受理性选择机制影响，而在后期则为合法化机制所支配。这是托尔伯特和朱克的一

个思路。

对于学术研究工作者来说，我们关心的问题最初可能只是一个想法、一个思路，但一旦动手做研究时，我们所面临的主要任务是如何将这些思路、想法转换为可以分析的问题、可以测量的问题，如何把经验材料和自己的想法结合在一起。这对于一个学者将来在学术生涯上能走多远是至关重要的。我们在学术界常常看到“眼高手低”的问题，大多因为这个环节的学术训练不足。我们在阅读一篇文献时，应该注意的不仅仅是前面的理论和后面的结论，更重要的是这个研究中的具体操作问题，即研究设计、具体分析和解释等等。这才是真正意义上的研究，是研究功底的重要训练。我的一个观察是，当人们没有进入真正的研究状态时，他们在阅读文献时只是看前言后语，寻找大的观点说法。而一旦进入研究状态，他们的着眼点就转移到文献中有关研究设计、实际操作的问题了。“外行看热闹，内行看门道”大概说的就是这个意思。所以，当大家做博士、硕士论文的时候，关心的就是这些具体研究操作的问题了。

这篇文章在制度学派里是非常重要的。我们说过，从史的角度，我们关心的主要问题是，它的主要贡献是什么？它的重要性不在于它的理论贡献，而在于实证研究的贡献。它的贡献不是理论思路的突破而是具体实证研究思路的突破。以前的文献中已经提出了理性选择和合法性这两种机制，所以他们的理论考虑没有很大的创新。不过，他们提出的不同阶段上有着不同机制作用这一观点还是颇为新颖的。但是他们的主要贡献在于实证研究思路。我们考虑一下，制度学派研究的是制度趋同现象。制度趋同现象是指组织内部结构、组织行为的相似性。这种相似性或雷同性是很难研究的。社会科学中最基本的理论模型和相应的统计分析模式都是解释差异的模型。举个例子来讲，回归分析解释的是因变量和自变量之间的关系，例如，在一个收入函数的模式中，收入可能和教育程度、性别有关系。收入的高低随着教育程度的高低而变化，可能与人们的性别有关系。在这种模式中，我们是以一个变量的变化来解释另外一个变量的变化。这是统计模式的基本思想。但是，组织的趋同性意味着组织之间没有差异。如果因变量本身没有变化，我们的这些分析工具就没有用武之地了。从这一角度来看，制度学派的理论即使是很好的思路，在实际研究中也难以操作。而托尔伯特和朱克这篇文章就提出了一个如何从制度学派角度进行实证研究的思路。

托尔伯特和朱克的第一个贡献是在研究趋同性的角度和方法方面有突

破。过去的研究大多是静态的描述分析（例如迪玛奇奥和鲍威尔的两个命题就是从静态角度提出的）。而他们提出，我们可以从过程上去研究制度趋同性的演变，我们关心的问题不是趋同性的结果，而是从过程的角度来分析哪些因素导致了趋同性变化的速度和方向。他们是从历史演变的角度去研究趋同现象的，研究新制度观念传播、渗透的过程。这样，他们在“趋同性过程”的研究中提出了新的问题、新的着眼点。

第二个贡献是他们的研究方法。他们在研究中使用了历史事件分析法。在当时，这种分析方法还极少有人在组织研究中使用。另外，他们不仅在制度学派的框架里做文章，他们还把制度学派提出的合法性机制和经济学的理性选择机制进行了比较，在比较不同机制的解释能力的框架中做研究。因此，托尔博特和朱克开创了一个新的研究角度，即从制度采纳的历史演变过程来研究趋同性现象。

当然，这一个研究也不是没有问题的。现在看来，他们的研究没有直接测量合法性机制，统计模式也过于简单，在实证研究的设计上有着明显的不足，在资料质量和统计分析手段上还是比较粗糙的。但他们的研究对制度学派的实证研究提供了一个重要的角度，带动了随后制度学派的大量实证研究。

大家可能注意到，迪玛奇奥和鲍威尔的文章在1983年已经提出从不同的组织依赖程度来研究组织采纳制度的研究课题了。托尔博特和朱克的文章也是在同一年发表的。但是他们的文章在1981年就已经写好了。从时间上讲，他们的研究思路可能比迪玛奇奥和鲍威尔更早就提出了。

哈恩的研究

下面，我们讨论一下哈恩（Shin Kap Han）在1994年的一项研究。哈恩是社会网络学家博特的学生，哥伦比亚大学社会学博士。这篇研究是很有特点的。第一，这篇文章研究了一个有趣的经济现象；第二，这篇文章结合了制度学派和社会网络的研究方法。

哈恩的文章研究的是财务审核公司（CPA）规模的两极分化问题。在美国，按照法律规定，所有的上市公司的账目都必须公开。但是，任何一个理性的公司都会对公众只提供对自己有利的数字。因此，就必须引入监督的机制。于是，就出现了很多财务审核公司，比如安达信公司。所有上市公司必须接受这些财务审核公司的审核，来证明其账目是完全透明、没有做假的。在股票市场上，每个公司的财务信息都会注明是被那一家财务

审核公司审核过的。哈恩发现了一个奇怪的现象：在财务审核这个领域中，公司的规模呈两极分化的趋势：在一端是几个非常大的公司，如五大会计师事务所；而在另一端是许许多多的小型公司，但是，在这个领域中，中等规模的审核公司非常少。

这是为什么呢？换句话说，一个行业中公司企业的规模受哪些因素影响？我们首先考虑到客户规模分布的特点可能是一个重要因素，这也就是我们所说的市场因素。如果客户公司的规模呈两极分化，那么审核公司规模的两极分化就可能有了一个简单明了的解释。可事实并非如此，客户公司的规模均有大中小之分。为什么与之对应的审计公司的规模却在大公司和小公司之间两极分化呢？在实证资料上，我们看到大多数中等规模的公司不去找中等规模的审核公司，而是雇用大型的审核公司。我们怎样解释这个现象？

哈恩提出两个理论角度来解释这个现象。一个是经济学角度，认为公司规模与客户、市场有关；另一个是“合法性机制”的作用。这种比较分析的风格与托尔伯特和朱克的比较理论框架相似，也是社会学研究的一个特点。迪玛奇奥和鲍威尔认为制度环境对组织的影响通过三个机制发挥作用：强制机制、模仿机制和社会规范机制。为什么组织间会出现模仿行为呢？以前的研究发现，这一现象在很大程度上是不确定性因素导致的。在不确定的状况下，企业的目标并不明确，在追求利益最大化的过程中没有一个是非对错的明确标准。在对环境、技术、自身组织结构等一系列的内外因素都不清楚的情况下，如何实现利益的最大化呢？如何衡量是否成功呢？在这种情况下，模仿成功企业行为的做法为人们提供了一个降低不确定性、降低风险的理想模式。

模仿行为与合法性之间到底有什么联系呢？不确定性导致了组织之间的模仿，这在财务审核行业十分明显。对于外人来讲，企业所提供的众多数据是否真实是不得而知的。所以，股东在了解公司业绩时有很大的不确定性因素。股东在选择投资的对象时应该相信谁呢？当然不会是上市公司自己的表白，它出于私利只会把自己的业绩说得很好。这就需要有一个机制对它进行独立审核。审计公司，尤其是规模很大的审计公司，实际上就起到了这样一种作用，降低了股东在选择上市公司时的不确定性。

从经济学的角度讲，雇用一个规模大的财务审核公司可以提供更好的业务服务，但所花费的成本大大高于雇用一个规模小的财务审核公司。而从合法性机制的角度讲，规模大的财务审核公司更为众所周知，其信誉通

常明显高于规模小的财务审核公司。因此，为了获得股东的信赖，上市公司应该尽量找规模大的财务审核公司为自己评估。这两种机制的存在的可能性，为人们提供了比较的研究框架。

在以上的基础上，哈恩提出了六个假设。这六个假设之间的关系不尽相同，有些是相互竞争的，有些是互补的。

1. 绝对规模的假设。即审核公司规模与其客户企业的规模有关。这一命题的基本思路是规模与成本的正相关的经济学逻辑。规模越大的公司越倾向于选择规模大的审核公司。按这一逻辑，规模中等的上市公司应该选择中等规模的审核公司，而规模小的上市公司应该选择小规模审核公司。

2. 财务审核公司的专业化特点。也就是说，不同的审核公司，它们各自的业务对象不同。例如，有些公司专门做制造业企业的审核，有些公司的审核对象却是服务业。如果是这样，审核公司与客户的专业化程度应该有显著的关系。因此就会出现这样的现象：在不同的领域内，有不同的权威性的审核公司。在制造业领域，人们可能承认某一家审核公司的权威；而在银行业中，人们却信赖另外一家审核公司。

3. “标准化”环境问题。迈耶提出了制度学派的一个基本的命题，即组织是受环境影响的，同样的环境会产生同样的组织行为。哈恩则是要研究如果在一个标准化的环境中，即在其他条件都一样的情况下，是否会产生同样的组织行为。比如，在化工行业，所有的化工企业面临的大环境是一样的。按照该假设的逻辑，所有的化工企业应该雇用同样的审核公司。

4. 合法性机制。哈恩是这样解释的：企业的合法性与企业规模是成正比的，大的企业地位较为稳固，合法性程度高，因而不会太在乎别人对它怎么看；小的企业则完全不同。由于其规模小，合法性程度很低，最容易被股东接受和承认，所以有很强的模仿性。也就是说，地位越低的企业越可能发生模仿行为；地位越高的企业越不可能模仿。

5. 成本问题。雇用不同的审核公司的成本是不一样的。大的公司有很强的支付能力；中等的公司按道理应该雇用中等的审核公司；小的公司则应该雇用小的审核公司。这是一个经济学的逻辑。

6. 合法性机制与成本的综合。大的企业公司选择大的审核公司，小的企业公司选择小的审核公司，这是可以用经济学的规律来解释的。但为什么中等规模的公司不去找中等规模的审核公司，而是去找大型的审核公司？哈恩认为可以从两方面解释：首先，从成本上讲，中等规模的企业可以支付得起大型审核公司的要价；另外，中等规模的企业特别具有一种趋

上的心态和动力，非常想发展成为大的企业。这就需要向外界发出很多信号，以此来表明自己的业绩，进而获得人们的认可。在某种程度上讲，雇用大型审核公司可以增加它的合法性。合法性可以提高资源的交换能力，提高公司的地位。所以，按照哈恩的假设，正是这些中等规模的企业的行为决定了审计行业两极分化的趋势。

下一步，就是怎样把这些想法和资料结合在一起，也就是研究设计和实证研究的过程。第一个问题就是怎样去测量模仿的程度。哈恩提出的模型如图 11。

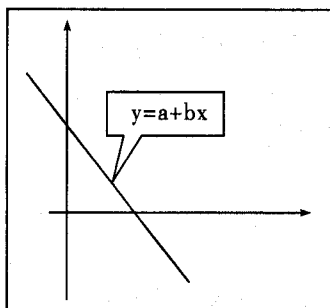


图 11 哈恩模型：模仿程度与公司地位

$y = a + bx$ 描述了公司地位和模仿程度的关系。其中： y 代表模仿的程度， x 代表企业、公司的地位。

我认为，这个模型的建立是哈恩对制度学派的一个贡献。过去人们在讨论制度化过程时，仅仅从制度环境怎样影响组织行为的角度出发来研究。哈恩在这篇文章中提出了一个新的角度，并成功地加以测量和解释这一现象。他认为，制度环境对于每个企业并非都是一样的，企业地位的不同可能导致它

选择的制度环境是不一样的。这样，制度环境可能是分化的，企业会根据自己在不同制度环境中的定位来选择各自“合乎情理”的行为方式。当对自己进行定位后，企业就会开始模仿同类企业的很多做法。也就是说，不同的定位，导致的行为是完全不一样的。所谓的制度环境对企业的影响，主要表现在企业对自身地位的认同，这一中介环节使企业产生不同的行为。

那么，怎样测量这些有关概念（例如，组织在一个领域中的地位、模仿程度）呢？这篇文章在这方面提出了一个非常简单的模式，其中只用了两个变量。对模仿程度的测量使用了社会网络的测量方法，按照其地位进行区分。他提出这样的问题：如果地位最高的客户公司选了某一家审核公司，那么其他的公司会不会也选这家审核公司？选择审核公司的行为成为测量模仿程度的指标。按照他的假设，同类的公司之间应该相互模仿，而不同类型的公司的选择就有所不同了。这一步的测量工作是非常关键的，它关系到文章是否具有说服力。

这里有一个问题：他的研究是没有时间序列的。因此，我们不能排除另外一种可能性：某些公司在雇用审核公司时完全是出于独立的决定。对

于这种情况，哈恩做了一个假设，即如果一个地位低的公司和一个地位高的公司选择了同一个审核公司的话，我们假设地位低公司的行为是对地位高的公司的模仿。这种假设是否有道理还值得商榷。要真正解决这里的疑问，需要引入时间序列，看这两家公司在不同的时间里，谁先选择了这家审核公司。

公司的地位又是怎样测定的呢？哈恩是按照在每一个行业中企业的规模来测定的。因为竞争是在同行业中同类企业之间进行的，我们需要以每个行业内部的规模序列加以测定。

在刚才提到的“模仿程度与公司地位”的模型中 ($y = a + bx$ ，其中： y 代表模仿的程度， x 代表企业、公司的地位)，所有的问题都是和截距、斜率有关系的。上面提出的第三个假设是“标准化”环境会使得所有公司采取同样的行为。这一命题的实证涵义是，企业行为没有差异，与之对应的是，这一统计模式中的斜率应该为 0。原因在于：此时组织行为只与外部环境有关，而与企业的地位没有任何关系（如图 12-1）。合法性机制的实证涵义是，地位低的公司要模仿地位高的公司，与之对应的斜率就应该为负数 ($b < 0$)，即模仿程度与公司地位成反比关系（如图 12-2）。如果从成本角度出发，对应的斜率应该为正数 ($b > 0$)（如图 12-3）。最后，如果把合法性机制和成本共同考虑，对应的斜率无法确定，原因在于此时模仿程度与公司地位不一定表现为线性的函数关系，不同地位的公司所对应的曲线完全是不一样的。此时，二者之间可能是二次函数、三次函数或其他较为复杂的函数关系。

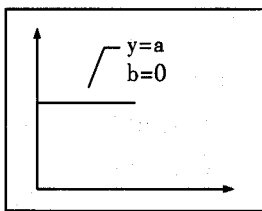


图 12-1

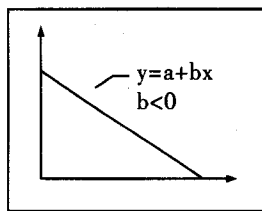


图 12-2

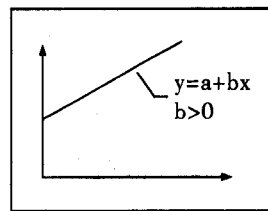


图 12-3

图 12 哈恩模型的展开

以上就是哈恩对此模型的具体展开。哈恩的这篇文章有很大的贡献。主要表现在以下几方面。第一，在此之前，制度学派研究的主要对象集中在政府等非营利性的组织部门。而这篇文章把研究的范围拓展到了更为广

泛的经济领域。这是一种大胆的创新，是一个大的贡献，拓展了制度学派研究的领域空间；第二，哈恩提出的理论模式把竞争与合法性结合在一起。证明了两者之间并非完全是冲突、替代的关系，也可以是互补的关系；第三，他使用了社会网络的研究方法，突破了以前组织研究一直采纳的托尔博特和朱克的研究模式，采用了新的研究视角；第四，他的研究分析是非常精细的。证明的过程非常清晰，也很有意思，反映了作者很好的训练功底。该模型实际上解释的是中等规模的企业为什么会模仿大型的企业，用哈恩的话说就是：“从实证材料中把它验证出来了”。

从学术史的角度来看，这篇文章起到了一个“桥梁”的作用，把制度学派的研究思路和社会网络研究思路结合起来。其次，这一研究拓展了制度学派的研究空间。因此它起到了联接制度学派与其他研究思路和新的研究课题的作用。

但是这篇文章也有些问题。这是一篇非常技术化的文章，研究技术运用得非常精细。但另一方面，文章中的理论和研究问题还应该提得更大、更清楚一些。很多有重要理论意义的问题都埋在巧妙的技术中了。这是令人遗憾的地方。

另外，这个统计模式非常简单，没有许多的控制变量。这可能是由于资料局限所致。在我看来，由于资料限制引起的问题是最值得宽容的。因为收集资料的工作是相当艰巨的，很难收集全面。哈恩在做这项研究时，找到了两万多个企业的资料，难度是相当大的。可能大家会问这项研究为什么不从组织结构等其他方面入手进行研究？例如，如果我们可以研究公司在选择审核公司时的决策考虑，岂不是直接验证“合法性机制”的作用了吗？但是许多研究思路可谓说起来容易做起来难！如果全面铺开，所花费的人力、物力还有时间都是非常巨大的！当然，在做研究时，和理论框架关系非常密切的资料是必需有的。哈恩在有些方面做得很简单，很大程度上也是受资料的影响。比如说，波多尼（1993）同样是研究关系网络中的地位，测量地位的方法要精细得多。但是，那项研究仅仅是研究投资银行一个行业。而哈恩的研究则包括许多不同行业的企业，取得全面可靠的材料是非常困难的。我们在评价一个研究的贡献时应该考虑这些背景条件。

另外几项研究

在 20 世纪 80 年代以后，制度学派的研究经历了一个经验资料积累的阶

段。在这一阶段出现了大量的使用制度学派逻辑的实证研究。这些研究深化了这一思路的理论论述、研究方法、分析手段等方面，并大大地拓宽了制度学派的应用领域。在这一节里，我们介绍几个颇有特点的研究工作。

保罗·赫希 (Paul Hirsch) 是一个很有特色的学者。他发表的文章并不多，但是每一篇都做得非常认真，提出了独到的观点或问题。他是做定性研究的，个案研究做得非常仔细。他于 1986 年在《美国社会学杂志》发表的一篇文章，其课题是解释一种新兴的制度或商业行为是怎样被人们所接受的。他研究的具体问题是：美国大公司之间的“敌意兼并”这一形式如何被制度化、被广为接受的过程。我选择这篇文章的另一个考虑是：这是一篇从文化角度用定性方法进行的研究。虽然社会学界的许多研究工作以统计分析方法为主，但在我看来，不同的方法只是为研究目的服务，而不应该左右我们的研究活动。在同一理论框架中，不同方法均可建树，相得益彰。在这里我们简要介绍一下这项研究工作。

在美国，大公司之间的兼并行为在历史上很长的一段时间内是非常少的。即便发生兼并行为，也是一种所谓友好兼并 (friendly merger)，即双方都表示愿意接受的兼并，而并非一家强行吃掉另一家。20 世纪 60 年代后，兼并现象在美国的公司中开始大量地出现，而且兼并的方式有了明显的变化：兼并方的公司通过在股票市场上收购被兼并公司的股票，一旦取得绝对股权，就吃掉对方，通常把被收购公司的管理层解雇。这种方式通常被称为是一种敌意兼并 (hostile takeover)。赫希要研究的问题是：敌意兼并是怎样从起初的一种美国商业界不能接受的行为，演变成为一种合法化的、广为接受的社会事实。他在很长的时间内收集了大量关于兼并的资料，包括：报刊报道、公司经理的访谈、国会听证以及媒体对兼并事件的评价等等。

在以往的研究中，人们大多从结构的变化上理解兼并或解释制度变迁过程。赫希所要揭示的是：“敌意兼并”这一制度的建立除了源于经济结构的变化之外，还与商业界文化上的变化息息相关。在“敌意兼并”的制度化过程中的一个重要过程是社会认知的变化，即人们对这种现象在话语等一系列文化现象中逐渐接受了。这实际上和制度学派中所讲的大的制度环境的演变是同一个道理。过去，制度环境是被作为一种已经存在的东西来解释制度是如何发生作用的。赫希要解释的问题是制度环境本身是怎样变化的。最初出现的一种商业行为、一种不被人们接受的东西是怎样通过一系列的变化 (就像话语的变化) 重新构造，最终变为大家所接受的事实

和原则。例如，敌意兼并行为刚刚出现时，媒体报道使用的话语都是充满敌意的有关一方强加于另一方的描述，如：“大鱼吃小鱼”等很恶劣的语言。渐渐地，这些话语开始变化了，其表述把这一形式描述为充满双边互利的关系了。所以，赫希通过个案资料的分析，研究了制度演变的过程。这一研究与制度学派的中心问题有密切关系，而且是以前制度学派研究所忽略的问题。以前的研究把制度当做已经存在的“原因”来解释组织行为；而赫希则注意到制度本身也是变化的，试图给出一个解释。

豪斯查尔德和曼纳 (Haunschild and Minner, 1997) 的研究也对模仿行为的研究工作做了重要的推进。过去对组织间模仿机制的研究大多比较笼统、粗略。豪斯查尔德和曼纳则对模仿机制进行了分类，对模仿行为内部的机制做了进一步的研究。他们的研究着眼点是：为什么公司在兼并时会雇用投资银行提供咨询。他们认为这是一种模仿行为，但是其内在机制可能每每不同。

他们认为，模仿机制也可以分为三种不同的形式：第一种是按频率来模仿；第二种是按特征来模仿；第三种是按照效益、成果来模仿。“频率”机制是公司的模仿行为受到以前其他组织采纳过这样行为的“频率”的影响。采用这种做法的组织越多，越说明这一行为是一个“广为接受”的社会事实。例如，如果其他公司在兼并时都请投资银行提供咨询服务，如果你不采取同样的做法，就会引起其他公司或股票投资人的疑问。另外一种模仿是按照雇用“投资银行”的公司的类别特征，即不同组织在模仿选择上考虑的并不是以前有多少公司这样做了（频率），而是关心与我的公司类似的公司是如何做的。假设我是一个大公司。如果其他大公司都雇用了投资银行，那么其他大公司的这一“特征”对我的影响更大，我就得雇用投资银行。按这一逻辑，如果我是一个小公司，那么大公司的行为特征可能对我就没有这样的影响了。这一思路与哈恩所讲的地位、身份的逻辑是一样的。第三种是按效益的模仿，如果雇用投资银行的成本很高，从效益上讲这种模仿就不会发生。这是一个经济学的逻辑。

他们在这里提出不同于迪玛奇奥和鲍威尔的观点：模仿也不一定是合法性机制导致的，有些模仿和竞争效益有关。这个效益的角度实际上是从经济学思路考虑问题了。这篇文章提出的基本思路以前在文献中都出现过，但是作者能够很完整地把这些想法在一个研究中系统地提出，而且在实证研究中加以验证，这是一个很大的进步。我个人认为，这篇文章对制度学派的研究向前迈进了一大步。这主要反映在（组织间）模仿的概念定

义的进一步丰富、精细以及操作化的进步。另外，他们把组织学中组织学习的机制与制度学派的研究结合在一起了。

一个理论流派演变的另外一种趋势是向其他领域的延伸和扩展。当一个理论流派成功地解释了某个领域中的问题，引起大家的注意后，越来越多的学者试图用这些思路去解释其他领域的现象，从而扩展了理论解释的空间和适用范围。合法性机制在起初主要被用来研究、解释政府、大学等非盈利性组织。现在这一思路已经扩展到盈利组织和组织之外的领域了。举例而言，斯特朗（Strang, 1990）用合法性机制解释二次世界大战后，为什么有很多第三世界国家走向独立，为什么会出现殖民地的崩溃过程。我过去的一项研究（Zhou, 1993b）从制度化的角度解释职业领域中的专业化过程，将组织研究领域的理论逻辑应用在职业社会学的领域中。另外，也有人研究国家之间的趋同性和教育制度的趋同性，发现很多第三世界国家的小学、中学的课程设置都和发达国家十分相似。

理论流派演变的另外一种趋势是与其他流派的对比或结合。举个简单的例子，群体生态学研究发现，不同组织的出生率和死亡率是不同的。在研究出生率时，人们发现组织的出生率在一开始呈上升的趋势，随着时间的推移，有逐渐变为下降的趋势。许多组织都有这样的特点。怎样解释这一现象呢？群体生态学主要的研究角度是研究竞争、环境和资源配置与组织群体之间的关系。但它不能解释为什么会出现这种由低而高、由高而低的非线性关系。后来，汉南和弗里曼（Hannan and Freeman, 1989）就把群体生态学中的竞争机制和制度学派中的合法性机制结合起来，对这一现象提出了一个有趣的解释。我的一项研究（Zhou, 1993a）则是把组织学习理论和制度主义理论结合起来，解释组织规章制度的演变过程。

一个应用：从制度学派的观点看“送温暖”现象

我们在上面介绍了制度学派的基本思路和发展演变状况。这些研究工作大多是在美国社会学和组织研究领域中的进行的。那么，这些理论思路是否可以帮助我们研究中国社会中的组织现象呢？在这里，我们讨论一个日常生活中的例子。

《每周文摘》（2002年2月1日）摘录“新华网”题为《“送温暖”切忌形式主义》一文的报道并评论了这样一件事：

一位县领导告诉记者，三年来，每到春节前夕，上级工会总是派

出三、四人组成的送温暖小分队，由数千公里外长途跋涉而来，在本县选择两户困难职工家庭，每户扶助500元，而两户共计1000元的“温暖”还得由地方掏腰包——“我请客、你出钱”。

从经济角度讲，三、四人来回机票就要花去七、八千元，再加上出差补贴以及吃、住等开销总数过万元，这笔钱如果用于帮扶贫困职工，按每户500元计，可以扶助20多户，比之现在的区区两户，要实惠许多。另外，送温暖工程经过十年的发展，已逐步经常化、制度化、社会化，上级组织大可以把任务、经费交给基层委托办理，没有必要千里迢迢赶来，“亲手”送上温暖。

我们应该怎样解释这一现象呢？我们在这一讲中提出的制度主义的解释逻辑是否可以帮助我们分析、理解这一现象呢？下面，我们总结一下讨论中的几种意见。

首先，如果从狭义的效率机制的角度来看这一现象，这的确是形式主义、浪费资源。这也是这篇文章的观点。正如这篇文章的作者提出的，将同样的资源直接用于扶贫，可以使更多的贫困家庭得到资助，这恰恰与效率机制相悖。意识到这一点，我们不仅对这一现象提出了批评，而且我们也清楚地意识到我们批评的理论逻辑（效率机制）是什么。

但是，这一批评远远不能令人满意。如果这个做法是低效率的，那么它为什么仍然存在？为什么我们不能通过组织设计克服这一问题？要回答这些问题，我们必须首先解释清楚这一现象出现的渊源何在。

我们从合法性机制角度可以对这一现象提出新的解释。为什么上级工会组织要“大张旗鼓”地宣传这种低效率的做法呢？从合法性的角度来看，这种做法是有道理的。任何一个组织都必须取得合法性，适应制度环境才能得以生存，这是制度学派理论的一个基本命题。在公众眼中，政府必须关心弱者。工会机构的主要职责是代表政府关心工人利益。在现阶段，尤其要关心弱势群体的利益。但是，从工会组织的角度来看，怎样让公众知道它在尽职尽责地工作呢？在这里，我们看到，工会机构的目标不仅仅是要让贫困家庭得到资助，而且还要让上级部门和其他群体得知它的工作业绩，从而得到合法性。从这个角度来看，这种有悖效率机制的做法恰恰是合法性机制的产物，有益于满足制度环境的压力。

我们看到，从一个不同的理论角度来分析同一个现象，我们可能给出

一个不同的解释，可能帮助我们更好地认识这一现象产生的根源，从而为解决这一问题提供一个基础。更为重要的是，我们清楚地意识到我们提出的解释逻辑是什么。

我们还可以进一步讨论这个现象。有一种观点是，效率机制也可以解释这一现象。从交易成本学派的角度来看，效率机制并不是看政府花了多少钱，而是看它效用最大化的目标是什么。对于政治家来说，是否“送温暖”是一个选择。他之所以选择送温暖一定是因为会给他带来某种收益。所以，不能简单地说“送温暖”这一举措是没有效益的。这是经济学中所谓的“效益对谁而言”的问题。效益一定是对决策者而言的，它很可能只对当事者有效。例如，工会部门的领导因此沽名钓誉，得以晋升，对于他们来说此举即是高效率的。从这个意义上讲，公众认为没有效益的行为，在决策者看来却可能是有意义的。我们分析到了这一点，也就可以进一步考虑组织设计上的对策了。效率机制的意义实际上是在这一层面：假定行动者有自己的目标，他认为如此行为对他来说是合算的。但是问题在于，他为什么选择这种手段而不是其他手段来获得合法性？这才是合法性机制发生作用的地方：政府为什么采用关心弱者的方式，而不是采用炫耀权力或武力的方法获得社会承认？这是合法性机制在起作用，导致了特定的行为方式。所以，在这里，合法性机制与效益机制可能并不矛盾，而是互补的关系。

这一现象也可以从“信息不对称”的组织困难来做进一步分析。在一个高度集权的行政结构中，组织内部信息传递链条十分漫长。每当上级下达一个命令，要把所有的信息完整无误地传递到基层单位是很困难的。这里有着组织机构失灵、执行过程偏差的各种问题。每个单位和个人在得到信息以后，总是按照自己的利益对信息进行重新解释。所以，从组织上层到下层，存在着严重的信息不对称问题。这在组织内部是很难解决的，必须借助外部的力量，比如舆论的监督等。拿扶贫而言，如果公众都知道政府机构极力倡导扶贫活动，那么政府上层的意图就会很直接地被基层领会，公众就会参与监督过程，从而减少了信息传递失误、被人利用的问题。如果这种“大张旗鼓”的做法传递出了上级部门的明确“扶贫”意图，从而带动了各级政府部门相应的“扶贫”活动和资源，那么上级工会部门的这些貌似“劳民伤财”的做法实际上可能收到事倍功半的效果，符合效率机制。

上述不同的思路、不同的解释可以说是不同的“猜想”。在目前的阶

段，我们并不知道哪一个猜想是符合现实的。所以，我们下面的问题是：应该怎样设计实证研究来比较这些不同的理论命题和实证假设呢？这些正是学术研究需要解决的问题。记得我在读研究生时听到导师这样的说法：理论想法是廉价的，得之容易，而要把这些想法付诸实证研究却是难上加难。有兴趣的读者不妨动手尝试一下。

小 结

新制度主义的基本出发点是：任何一个组织都必须适应环境而生存，我们必须从组织和环境的关系上去认识组织现象。在当时的历史背景下，经济学研究的是企业内部降低生产成本的问题，即成本最小化的问题。在经济学看来，环境是一个技术函数。当时的组织学研究的基本是一个统计关系，即组织结构和技术环境的关系。每个企业，每个组织，因为面临的环境不同，按照“权变理论”的逻辑，它们的行为、形式和对策也应该每每不同。但是，迈耶却提出一个完全相反的命题，认为每个组织其实是十分相似的。新制度主义还提出，环境应是一个广义的概念，不仅包括了技术环境，也包括制度环境。面对新的问题，就需要有新的理论去解释。新制度主义的主要贡献是提出了合法性机制来认识、解释组织现象，尤其是趋同现象。这也就是为什么在当时新制度学派一被提出就受到了大家关注的原因。新制度学派是对以前理论的突破，跳出了原有的框架，提出了一个全新的理论角度。

我们在这一讲中从学术史的角度讲了制度学派的演变。因为时间有限，我们讲得非常粗略，很多演变过程都没有谈及。从迈耶最早提出这个观点，到后来许多学者非常精细地测量这种机制，这一领域的研究不仅越来越严谨，能够解释的问题也越来越丰富了。我们对它的前提假设和适用范围都有了更清楚的认识，这是学术研究的一个进步。比如说，有些现象可以用效率机制解释，而有些则需要通过合法性机制解释。这就把原先笼统的制度环境在研究中进一步分析化了。

从学术史的角度看，每种研究的贡献是不一样的。理论性的研究贡献的是一些大的想法和思路，这些想法往往是具有突破性的。比如迈耶提出的趋同性问题就是对前人研究的差异性问题上着眼点的突破。另外一种研究，比如迪玛奇奥和鲍威尔的文章，能把很多抽象的理论变为中层理论，便于理解和应用。在这种研究中，最初的想法、思路在研究的过程中得到

进一步严密化和延伸。还有一种贡献体现在研究手段和角度上。在研究中采用新的角度往往会对问题有新的解释，比如托尔博特和朱克的研究，在当时的条件下，提出了一个新的实证研究的角度。更多的研究是应用性的，就是用这个基本的思路去解释一个具体的问题。这些研究起到一种资料积累的作用。

制度学派的贡献在于：和效率机制相比，从完全不同的角度揭示了为什么组织行为会发生趋同现象。制度学派提出：研究组织现象，不能从组织内部去解释组织现象，而要从外部环境的角度去解释。应该走出理性，不能用理性的框架解释问题。所以，制度学派的前提假设和效率机制有很大的差异。制度学派在后期的发展中，和很多领域有了交融，共同解释一个问题。在思路，也开始和其他理论结合了。应该说，从20世纪80年代中期到90年代中后期这段时间，制度学派得到了很大的发展。对于制度学派实证研究上的演变，这里我们就不多讲了。

制度学派也存在一些问题。首先，制度学派发展到今天，虽然做研究的人很多，但是现在的研究大多是在原有的框架内进行的，很难有所突破。一个理论流派如果在很长一段时间内没有创新和突破，没有新的研究课题和方向，那么这个理论就会失去吸引力了。另外一个问题是，制度主义理论缺乏微观基础。它强调制度变化引起组织的变化，但是为什么制度本身会变化？是什么因素推动制度变化呢？制度学派恰恰就是缺乏这样一个微观的基础提供深入解释。这个问题正好与下一讲的社会网络理论有关，我们会进一步讨论这个问题。

进一步阅读的文献

因为这一讲中强调一个学术流派的来龙去脉，因此在下面的参考文献目录中给出了更多的书目，以便交待学术研究的传承演变关系。我在这一讲开始讨论各种学术研究工作之间的关系的想法，瓦格纳和博格（Wagner and Berger, 1985）有进一步的论述，有兴趣的读者可以参阅。

制度学派的奠基之作除了上面提到的文献外，博格和拉赫曼（Berger and Luckmann, 1967）协作的是一部强调制度决定论的著作。希尔斯（Shils, 1965）也是制度研究的早期倡导者。鲍威尔和迪玛奇奥（Powell and DiMaggio, 1991）收集了这一领域从20世纪70年代末到80年代的主要作品。与此同时，制度学派的思路也推动了大量的实证研究工作，例

如, 达宾和苏顿 (Dobbin and Sutton, 1998)、达宾等 (Dobbin, Sutton, Meyer, and Scott, 1993)、埃德尔曼 (Edelman, 1990)、弗利格斯坦 (Fligsetin, 1990)、苏顿和达宾 (Sutton and Dobbin, 1996) 等。此外, 斯特朗和迈耶 (Strang and Meyer, 1994) 对制度传播做了进一步讨论。迪玛奇奥 (DiMaggio, 1988) 和斯迪奇克姆 (Stinchcombe, 1997) 对制度学派缺乏微观基础提出了批评。

制度学派与其他学派互相交融影响的研究也很多。以下只是几个例子: 卡罗尔和汉南 (Carol and Hannan, 1989)、帕尔默、杰宁斯和周 (Palmer, Jennings and Zhou, 1988)、维斯特菲尔、古拉蒂和沙泰尔 (Westphal, Gulati, and Shortell, 1997)、周 (Zhou, 1993a)。从比较理论研究的角度, 我们应该提及一些从其他理论逻辑和其他机制解释“模仿现象”的研究。例如在经济学中, 参见本纳基 (Banerjee, 1992)、肯利斯克 (Conlisk, 1980)、沙夫斯坦和斯泰姆 (Scharfstein and Steim, 1990)。在生物学中, 则有玻义德和里查德森 (Boyd and Richardson, 1993) 从生态进化角度讨论了群体模仿行为。

参考文献

- Banerjee, Abhijit V. 1992. "A Simple Model of Herd Behavior." *Quarterly Journal of Economics* CVII: Pp. 797~817.
- Berger, Peter L. and Thomas Luckmann. 1967. *The Social Construction of Reality*. Doubleday.
- Boyd, Robert and Peter J. Richardson. 1993. "Rationality, Imitation, and Tradition." Pp. 131~149 in *Nonlinear Dynamics Evolutionary Economics*, edited by Richard H. Day and Ping Chen. New York: Oxford U. Press.
- Carol, Glenn and Michael Hannan. 1989. "Density Dependence in the Evolution of Populations of Newspaper Organizations." *American Sociological Review* 54, Pp. 524~541.
- Conlisk, John. 1980. "Costly Optimizers versus Cheap Imitators." *Journal of Economic Behavior and Organization* 1, Pp. 275~293.
- DiMaggio, Paul . 1988. "Interest and Agent in institutional theory." Pp. 3~22 in *Institutional Patterns and Organizations*, edited by L. Zucker. Cambridge U. Press.

- DiMaggio, Paul & Walter Powell. 1984. "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality." *American Sociological Review* 42, Pp. 726~43.
- Dobbin, Frank and John R. Sutton. 1998. "The Strength of a Weak State: The Rights Revolution and the Rise of Human Resources Management Divisions." *American Journal of Sociology* 104, Pp. 441~476.
- Dobbin, Frank, J. R. Sutton, J. W. Meyer, and W. R. Scott. 1993. "Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labor Markets." *American Journal of Sociology* 99, Pp. 396~427.
- Edelman, Lauren B. 1990. "Legal Environments and Organizational Governance." *AJS* 95, Pp. 1401~1440.
- Fligsetin, Neil. 1990. *The Transformation of Corporate Control* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Han, Shin-Kap. 1994. "Mimetic Isomorphism and Its Effect on the Audit Services Market." *Social Forces* 73, Pp. 637~663.
- Haunschild, Pamela R. and Anne S. Miner. 1997. "Interorganizational Imitation: The effects of Outcome Salience and Uncertainty." *Administrative Science Quarterly* 42, Pp. 472~500.
- Hirsch, Paul. 1972. "Processing Fads and Fashions: An Organization-Set Analysis of Cultural Industry Systems." *American Journal of Sociology* 77, Pp. 639~59.
- Hirsch, Paul. 1986. "From Ambushes to Golden Parachutes: Corporate Takeovers as an Instance of Cultural Framing and Institutional Integration." *American Journal of Sociology* 91, Pp. 800~837.
- Meyer, John W. and Brian Rowen. 1977. "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." *American Journal of Sociology* 83, Pp. 340~63.
- Palmer, Donald, P Devereaux Jennings, and Xueguang Zhou. 1988. "Late Adoption of the Multidivisional Form by Large U.S. Corporations: Institutional, Political and Economic Accounts." *Administrative Science Quarterly* 38, Pp. 100~131.
- Powell, Walter and Paul DiMaggio. 1991. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. University of Chicago Press.
- Scharfstein, David S. and Jeremy C. Steim. 1990. "Herd Behavior and Investment." *American Economic Review* 80, Pp. 465~479.
- Scott, James. 1976. *The Moral Economy of the Peasant*. New Haven: Yale University Press.
- Scott, W. Richard. 1987. "The Adolescence of Institutional Theory." *Administrative Science Quarterly* 32, Pp. 493~511.
- Scott, W. Richard. 1995. *Institutions and Organizations*. Sage.

- Strang, David and John Meyer. 1994. "Institutional Conditions for Diffusion." Pp. 100~112 in *Institutional Environments and Organizations*, edited by W.R. Scott and J. W. Meyer and associates. Sage.
- Selznick, Philip. 1984 [1957]. *Leadership in Administration*. University of California Press.
- Selznick, Philip. 1953. *TVA and the Grassroots* Berkeley, CA: The University of California Press.
- Shils, Edward. 1965. "Charisma, Order, and Status." Pp. 256~275 in *Center and Periphery*, by E. Shils. University of Chicago Press.
- Stinchcombe, Arthur. 1997. "On the Virtues of Old Institutionalism." *Annual Review of Sociology* 23, Pp. 1~18.
- Sutton, John R. and Frank Dobbin. 1996. "The Two Faces of Governance: Responses to Legal Uncertainty in U.S. Firms, 1955~1985." *American Sociological Review* 61, Pp. 794~811.
- Tolbert, Pamela and Lynn Zucker. 1983. "Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform." *Administrative Science Quarterly* 28, Pp. 22~39.
- Wagner, David and Joseph Berger. 1985. "Do Sociological Theories Grow?" *American Journal of Sociology* 90, Pp. 697~728.
- Westphal, James D., Ranjay Gulati, and Stephen M. Shortell. 1997. "Customization or Conformity? An Institutional and Network Perspective on the Content and Consequences of TQM Adoption." *Administrative Science Quarterly* 42, Pp. 366~394.
- Zhou, Xueguang. 1993a. "The Dynamics of Organizational Rules." *American Journal of Sociology* 98, Pp. 1134~66.
- Zhou, Xueguang. 1993b. "Occupational Power, State Capacities and the Diffusion of Licensing in the American States: 1890~1950." *American Sociological Review* 58, Pp. 536~52.

第四讲 组织与社会关系网络

- 需要解释的组织现象
- 科尔曼的问题
- 社会网络学派的回答：两个思路
- 从“内嵌性”到“结构洞”：20世纪80年代以来的进展
- 制度的微观基础：制度学派框架内的一个尝试
- 比较理论分析：三种机制之间的关系
- 进一步阅读的文献

需要解释的组织现象

我们在日常生活中不难发现，许多人的能力差别不大，但是他们的生活机遇却大相径庭：有些人可以找到好的工作，而另外一些人却找不到好工作；在工作单位，同样能力的人们中，有些人可以很快得到晋升，而另外有些人却按部就班。这些个体差异的原因是什么？社会学家的一些研究表明，这些生活机遇与人们的社会关系网络有着密切关系。日常生活中的很多现象都和“关系”有关。即使在市场条件下，关系也起着重要作用。例如，美国的劳动力市场是很规范的，但是花旗银行鼓励它的员工介绍他们熟悉的人到花旗银行工作，如果被介绍的人能够在花旗银行工作半年或更久，那么介绍人还会得到一笔奖金。这种鼓励使用“关系”的做法与我们以前描述的韦伯式组织的非人格化的形象差别很大。

在组织间关系上，社会网络也起着重要作用。我们考虑一下银行贷款

业务。银行对厂家或企业家提供贷款的风险极大，为此金融机构设计了许多客观评价指标来选择客户。但是一些研究发现，贷款人获得贷款的可能性与他们和银行人员的熟悉程度有很大关系。在美国，金融市场是个比较规范的市场环境，但是恰恰在这里社会网络关系有着明显的作用。这个现象引起了组织研究学者们的很大兴趣，很多的研究都是以金融界为研究背景的。再比如，一个公司寻找合作伙伴建立长期的经济往来，应该用什么标准来寻找合作对象？经济学的逻辑认为，应该用不同公司以往在市场上的表现来衡量选择。但在很多情况下我们发现，公司并不是在市场上系统地搜寻合同伙伴，而是使用社会网络中的过去交往过的伙伴。

这些都是20世纪90年代以来迅猛发展的社会网络理论所关心的社会现象和组织现象。我们这一讲讨论社会学中社会网络学派的理论思路。和以前一样，我们关心的是它的解释逻辑，着重强调因果机制，以及它对不同问题和课题的关注和忽略。另外，我们还会从比较的角度对制度学派的思路特别是它的微观基础做进一步的讨论。在这一讲的结束部分，我们将交易成本学派、制度学派和社会网络理论这三个理论思路作一个比较。

科尔曼的问题

让我们首先从科尔曼（James Coleman, 1990）的巨著《社会理论的基础》第一章中提出的问题开始。科尔曼是社会学中受经济学影响最大的学者之一，与经济学的对话最为频繁。和经济学的研究思路相同，科尔曼特别强调解释社会现象的微观基础。他在《社会理论的基础》的开始之处就对韦伯的经典之作《新教伦理和资本主义精神》提出了批评。我们知道，韦伯的基本思想是，加尔文教的教义导致了资本主义精神，促进了资本主义的兴起。但是，科尔曼认为韦伯的解释缺乏微观基础：加尔文教义与资本主义精神都是宏观层次的现象，这种用宏观现象解释宏观现象的逻辑忽略了微观层次上人们的行为，对加尔文教义究竟是怎样促成资本主义精神没有提出令人满意的解释。科尔曼力主从人的行为的微观层次上寻找解释答案。他认为宏观解释有两个问题：

第一，在宏观层次上，不同宗教教义的个案很少，我们很难从数量有限的个案上寻找到规律。例如，如果说加尔文教导致资本主义制度的产生，人们可能认为这是由于偶然的原因引起的。让我们假设，这是因为具有反叛精神的逃亡者起到了关键作用，那么我们通过历史研究就可以解释

这一因果过程了。社会科学关心的是规律性的东西。如果我们可以用一个具体、偶然的历史因素就可以解释某一个现象的话，这里就不需要社会科学的解释了。因此，科尔曼认为韦伯的这种通过个案研究来说明规律性的做法，在方法论上有问题。

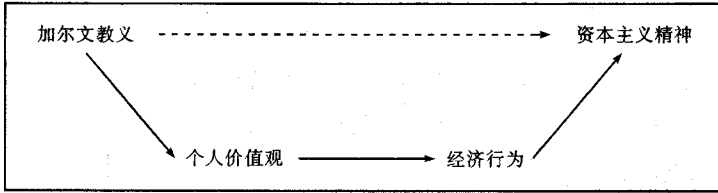


图 13 科尔曼的解释逻辑：探讨宏观现象的微观基础

第二，即使有足够的个案来说明某种宗教的形态导致了资本主义精神产生，我们观察到的也仅仅是统计上的关系，仍然需要解释这些统计关系背后的因果关系。科尔曼受经济学影响，认为应该有微观基础上的解释，即必须从个人行动的层次寻找解释。他提出的解释是这样的：新教教义影响到个人的价值观，个人价值观又影响到个人的经济行为，这些个人层次的经济行为导致了资本主义精神的产生。（如图 13 所示）

科尔曼认为有三个解释的环节：第一个环节是从宏观到微观的环节，比如说新教教义的宗教形态怎么影响人的行为。第二个是从微观到微观的环节，个人的价值观念如何影响了他们的经济行为。第三个环节就是古典经济学讲的从微观到宏观的解释，个人的经济行为如何形成了宏观层次上的市场经济制度。有些理论可能涉及了这三个环节，有些理论可能只涉及其中一个环节。关于这一思路的进一步讨论，参见海斯特罗姆和斯维德博格的作品（Hedstrom and Swedberg, 1998）。

科尔曼为我们提出一个很好的问题，那就是我们是否需要一个微观的角度去解释问题？现在我们看看社会关系网络学派是如何回答这个问题的。

社会网络学派的回答：两个思路

社会网络理论从社会网络关系或人际关系的网络结构出发来分析解释社会现象，提供了一个结构主义的微观基础。在 20 世纪 70 年代社会网络学派一度十分活跃，在组织间关系和社会关系网络方面提出了一系列有趣

的结构主义的课题和研究方向。但是，这些研究在理论上没有大的突破，很快陷入研究手段的技术细节，成为一个小学术圈子内部的学术活动，与社会学的主流研究缺少对话，招致很多批评。格拉诺维特在1985年提出“内嵌性”理论，重新将社会网络理论的思路引入了社会学主流的研究中。经济学家威廉姆森首先注意到他的工作，并且和他对话。科尔曼（1986）提出的社会资本概念也推动了人们对社会网络研究的关注。20世纪90年代以来，社会网络学派在组织学领域的发展得到博特的《结构洞》一书的大力推动，成为经济社会学的核心理论。

齐美尔的基本思路

德国社会学家齐美尔（Simmel）是社会网络理论的鼻祖。他的思想被介绍到美国为时较晚，但是他的思路十分独特，具有极强的结构主义思维逻辑，对社会学中的结构主义理论影响极大。

齐美尔的基本思想是个人和群体的两重性。当一个人加入一个群体的时候，受到群体的约束，建立起了个人和群体的基本关系，这就是所谓的社会网络关系。因此，研究个人时不能从单个孤立的人出发，而应该从他所处的社会网络角度入手。这个思路与我们现在所讲的关系网络思想是一致的。但齐美尔的另一个思路是我们现在的研究所没有注意的，即当个人进入网络时，他不仅仅是这个网络中的一个点，而是将其他网络关系带入现在的网络。我们现在所讲的网络，将个人视为一个点，点与点之间的联系是社会关系，这是我们现在对网络的一般描述。但对齐美尔来说，一个人同时参与了很多其他群体，身上带有很多其他群体的印记。因此，当一个人加入一个群体的时候又把他所隶属的群体的关系带到这个刚刚参加的群体中来。这样就产生个人和群体的关系的两重性。比如，今天到这个教室听课的人，加入了我们这个教学群体，受到了这个关系网络的约束。但是每个人又带着原来群体的印记，大家来自清华、北大、人大，同时与自己原来的群体保持关系，将这种原有的关系带到这个群体中来。布雷格（Ronald Breiger）写了一系列的文章来把齐美尔的思想量化。他提出齐美尔的双重性思想可以表示为空间的两个平面相交，平面表示为群体关系。相交直线就是所谓的关系双重性。因此，一个人和另一个人建立的关系不是点与点之间的关系，也不是人与人之间的关系，而是网络之间的关系。在这个意义上，个人和关系是不可分解的，一个人是带着其他群体的关系印迹来和其他人发生关系的，所以个人和群体之间的关系具有双重性。这

是齐美尔的第一个想法。

如果我们照这个思路一直往下走，接下来的问题是，如果一个人具有很多群体的参与性，那么我们关心的就不仅仅是他在这个网上的点所代表的意义，而且需要了解他参加了多少群体，参加了其他群体的什么层面。也就是说，我们需要从这个成员的其他群体特征来说明这个网是怎样定义的。例如，当我们考虑到我们上课的这个班时，可以把它看做一个网络。大家来到这里，形成一个新的网络。但这个网络的结构与其他班级的网络结构是不一样的，因为在座的你们同时是其他群体的成员，你们来自清华、北大，人大等，你们带来了你们所参与的其他群体的特征。我们这个群体因为你们带来了其他群体的关联，便显示了与其他网络不同的特征。

我们下面关心的问题是，进入网络中的每个人的归属感是什么。在这里，我们会接触到齐美尔的另一思想，这就是自由和约束之间的关系。我们过去的一个基本思想是，人们要受到网络的约束。人是生活在社会关系中的人，他的很多行为受到关系网络的影响，这是约束。人们进入一个群体，这意味着个人受到的约束越来越多。但当一个人主动参加很多群体的时候，实际上是在表现自己的个性。假设我喜欢玩电子游戏，参加了电子游戏的网络；我喜欢自然，所以我参加了自然之友的网络。当我加入社会学学会时，我表达自己在专业上的归属感。当我参加各种网络越多的时候，我就在越充分地表达我的个性。当人们参加群体越多时，他们的个性越得到充分表述，因为每个人参加群体的特点不一样。这样，我们看到了自由和约束之间的辩证关系。在一方面，我越来越多受各种网络的影响约束，但在另外一个方面，我的个性也得到了越来越充分的表达。从这个意义上来讲，自由和约束这两者也具有双重性，是一个互相转化的过程。齐美尔认为人的自由一定体现在具体的社会关系上；如果一个人不参加任何的群体，那么他是没有任何个性的。自由体现在某种具体社会关系上。当你自愿加入各种各样的社会群体的时候，你就扩大了自己的自由，因为群体成员的归属感表达个人的意愿。所以我们说，束缚本身成为自由的一个条件。正如齐美尔（1955：141）所说：“在这里主观和客观有一个互惠的关系，当一个人与社会组织发生关系时为这个组织所制约。主观的认同构成了客观的群体，但是由于参与的模式与别人不一样，他就重新获得了个性。因此多重的组织参与创造了新的主观成分。”在这里，主观与客观有着互惠的关系。当一个人与一个社会组织发生联系，他为这一组织所制约；与其同时，因为他的参与的模式（pattern）与众不同，他重新获得了

个性。因此，多重的组织参与创造了一个新的主观成分。

举个齐美尔的例子来说，中世纪丹麦的行会与王室讨价还价达成一个协议，凡是我的行会内部出现的问题由行会自身负责，我可以审判或审理。王室将这种权力让渡给了行会。结果是，作为行会中的成员，如果任何人违反了哪个程序、纪律、规则，就会在行会内部受到审判。比如行会中的成员违反了竞争规则，只能在行会内部解决，而不能舍弃行规而采用国家的法律。齐美尔用这个例子来说明，在使用行规时，行会成员实际上失去了一部分自由，即他不能用国家的其他法律来解决他跟其他人的纠纷，而只能通过行会内部的规则来解决。如果将行会看做一个关系网络的话，这个成员现在已经被关系网络所限制了。但从另一个方面来讲，正因为有了行会的规则，行会的成员才取得了一定的独立性，这种独立性指国王和其他势力不能干预行会的内部事务，国王不可能修改行会规则。在很长时间内，人们就用这种国家与社会的关系来解释欧洲国家专业化程度特别高的历史渊源。在现代社会中，许多专业化团体仍然保留这些特点。例如美国的社会学学会在学术群体内部决定自己的规则，制裁违反学会规则的学术问题。各个学术团体独立运作，对专业化过程起到了推动作用。

博特（1992）将这个思想进一步发挥，把网络和个人的双重性问题加以模式化。他提出，如果说自由是个人特性发展的话，那么这个概念的含义不是说缺乏与他人关系，不是指与他人毫无关系，而是指与他人有独特、具体的关系，这才是自由的定义。也就是说，自由不是与他人没有关系，我想做什么就做什么，而是指你有一个与其他人不一样的社会关系，这样你的个性才和他人不同，才表现出了你的自由、你的个性。

我们可以比较一下齐美尔和涂尔干的不同思路。我们在第一讲和第三讲中简要地提及了涂尔干的思想。涂尔干从共享观念的角度来解释人和群体的关系，认为人们对文化价值的认同产生了群体。与此相反，齐美尔认为人们之间的具体社会关系塑造了社会群体，因为人们所处的社会关系每每不同，他们的群体感也不尽相同。所以，希尔斯这样说过，人们传统的表述是把人看成为范畴内的一员，比如我们属于工人、农民、教师、学生等等，而不是把人看做网络中的一个结。在前一讲讨论的制度学派倾向于把个人看做是群体中的一员，是范畴中的一点。但是从关系网络观点来看，这种论断不能解释其中的个人。个人是很多关系之间的一个结，我们需要解释的是人与人之间的关系，是网络的结构。

从社会网络理论角度来看，我们的研究任务就是要通过具体的社会关

系结构来认识人的社会行为。首先，人们的关系网络所涉及的是有名有姓的人。在关系网络研究中对具体社会关系的描述一般是一个矩阵式的图形。网络中每一个具体的人占有一行或一列，有着自己的特征，并且一定是有名有姓的，比如网络中的张三和李四的关系是不一样的，所以这种表述一定要把人加以标志化（identity）。而在制度学派中，我们对制度中的个人并没有表示出特别的关心。制度学派的思路关心的是环境对组织的影响，而某一个具体组织或个人和整个理论并没有特别大的关系。但关系网络一定是和具体的人有关系，讲的是具体人之间的关系。通过具体的关系网络去研究人的行为时，首先要涉及人们所处的社会结构或网络结构；其次要描绘个人在网络中的地位，他在网络中的位置是怎样的；最后是网络中不同位置之间的相互作用。这三个方面通常是从社会网络角度研究问题所关注的基本要素。

如果我们从个人和群体的双重性角度去研究问题，我们需要关心的问题是，个人在现在群体中的网络关系与个人带入的其他群体之间的关系。这个角度是很有意义的。例如，在西方国家，许多政府官员离开政府要职后到私有企业任职，那么，他就将他在政界的关系网络带入了商界，反之亦然。所以，从这个角度研究问题可能会有新意。芝加哥大学的政治学教授帕吉特（John Padget）研究意大利的佛罗伦萨是怎样成为资本主义经济的诞生地的。他从关系网络角度解释为什么突然间在佛罗伦萨出现一个崭新的资本主义经济形式。他研究的就是人和群体的两重性问题。在中世纪向资本主义过渡的时期，纺织业在佛罗伦萨的建立几乎是一夜之间就完成的。当时在其他许多地方都有纺织业，但都是手工作坊性质。而在这里，第一代创业者中的许多人是大家族的成员，家族是一个网络，而另外一些人在银行工作，属于银行家这个职业。这样，家族这个网络和银行家这个职业网络充分结合，有利于各种资源的动员和使用，因此产生了一个非常大的制度创新的空间，使得一个新的经济制度可以在这里脱颖而出。

从这个思路研究社会网络，人们花费许多气力发展描述网络的技术手段。这一领域的研究已经非常技术化了。网络研究的一个优势就在于很多问题是可以测量的。但它的困难在于，当研究非常技术化后，能够理解和使用这种技术和操作方法的人就越来越少了，成了一个很小的群体，只能在自己内部进行对话。所以 20 世纪 70 年代末网络研究逐渐脱离了社会学主流。20 世纪 80 年代这个流派的回归实际上是因为研究具体的现实问题引起大家的关注。

从齐美尔思路发展的研究基本上把结构作为一个客观存在，研究结构对行为的影响。这一思路的研究是从结构、网络角度去解释行为和关系。例如，布劳的后期研究工作就是从这一个角度提出社会群体特征（social demographics）如何影响了人际关系交往的模式。这个思路的研究工作对网络的功利性、人的主观能动性，即人们有意识地建构网络来达到私利等问题并没有表现出太大的兴趣。

怀特（Harrison C. White）是当代社会网络理论的创始人之一，在 20 世纪 70 年代十分活跃，培养出了一大批学生。怀特（1981）从社会网络角度解释市场的渊源，认为市场是关系密切的企业通过相互观察彼此行为产生的社会结构，而且通过这种重复关系而自我再生。与经济学不同，怀特认为，市场供给是生产厂家之间互动关系的结果，与消费者行为关系不大。怀特在 1992 年发表了《身份与控制》（*Identity and Control*）一书，对从社会网络角度研究社会现象提出了一个宏大的理论框架。布雷格、帕吉特等是从这一条思路发展下来的。

社会网络功利性的思路

社会网络学派的另一个思路特别强调个人利用社会网络争取社会资源以获得地位的意义。这一思路的主要代表人是科尔曼。他从理性选择的角度出发，认为人可以通过理性选择而建立社会关系。从这一角度看，人是关系网络的中心，我们可以从个人出发来研究他们如何利用、发展和得利于这个关系网络。科尔曼在 1988 年写的有关“社会资本”的一篇文章在这方面有很大的影响。从生物学角度我们可以看到，一个群体为什么能够发展起来，是因为它有一些与众不同的特点，举个例子来讲，某一个家族，具有某些特定的结构，可以利用某一种资源，比如说和王室有某些特定的协议，由此得到一些保护，在其他和它竞争的家族衰退的同时得到发展。从这个角度来讲，是个人利用了网络，网络给他提供了条件。

林南（Nan Lin）是这个研究传统的一个重要倡导者。林南长期研究社会资源对人们地位获得的重要性。他提出的社会资本理论（2001）即是从这一角度研究、解释个人如何利用社会关系网络获得社会资源和社会地位。他的实证研究工作涉及了中国社会的劳动力市场、工作升迁等等。边燕杰（Yanjie Bian）的研究工作在很大程度上继承了林南的理论思路，以中国社会为背景，对社会网络在寻职、升迁、企业发展的作用等方面做了一系列的研究。林南和边燕杰的许多研究工作已经介绍到国内社会学

界，我就不赘述了。这一传统的另外一个重要倡导者是博特。他在1992年发表的《结构洞》一书在组织研究领域引起了很大影响，极大地推动了这个领域的研究活动。我们在下面会介绍。

以上是社会关系网络中的两个思路。现在的许多研究都是按照第二种思路去做的，大家比较熟悉，所以我更多地介绍了一下第一种思路。我的粗略印象是，在美国社会学领域中的研究从第一种思路研究的比较多。这可能是因为这一思路更技术化，有利于收集分析资料。而组织研究中，特别是商学院学者的研究中，持第二种思路的人为多。今天，这两种思路的发展基本上是平行共进的。

从“内嵌性”到“结构洞”：20世纪80年代以来的发展

社会网络学派在20世纪80年代中期以来有了一个大的发展，格拉诺维特(1985)促成了这一学派的再兴起，而博特(1992)则使得这一研究思路扩展到组织领域。我们下面讨论一下他们的经典作品和这个领域里的实证研究工作。

格拉诺维特的“内嵌性理论”

格拉诺维特是怀特的学生。格拉诺维特发表的文章不多，但每一篇都很有份量，引起很大影响。社会网络研究通常技术性很强，但是他的文章与众不同，常常有很强的理论性。他的毕业论文《寻职》(*Getting a Job*)提出了劳动力市场上弱关系的强度这个很有新意的思路，在社会网络研究中是一个里程碑。过去的社会网络研究关注的是强关系，自从他提出这一概念后引起了人们对弱关系的大量研究。许多研究，包括林南和边燕杰的研究工作，多多少少与格拉诺维特提出的问题有关。

在1985年的这篇文章中格拉诺维特提出了“内嵌性”这一概念，强调社会网络结构对人们行为的制约作用。我们现在回头来看这篇文章时可以发现，这里面的许多思想在怀特的文章中已经提出了，但怀特的文章很少人能看懂。可以说，格拉诺维特是将这个问题从一个大家都能接受的角度讲述出来，而且和经济学有一个对话。那个时候大家对制度学派都有一些厌倦了，他恰逢其时地提出了这个观点，引起了大家对社会网络研究逻辑的兴趣。

我们看一看格拉诺维特提倡的研究角度是什么，他所关心的问题是什

么，他在文章中所要解决的问题是什么。格拉诺维特的讨论起点是对“低度社会化”和“过度社会化”两种理论倾向的批评。低度社会化的思路主要是指经济学特别是威廉姆森的交易成本学派的研究逻辑。经济学家眼中的个人拥有自己的偏好，通过价格信号的指导在预算约束的条件下做出选择，实现效益最大化。在这一思路中，个人可谓茕茕孑立、形影相吊，没有任何社会关系、社会身份和特点，与厂家和消费者的生活经历没有任何关系。与此相反，过度社会化的思路认为人们只是按照自己所扮演的社会角色来行为的。在这里，人们没有主观能动性，其行为完全被所处的社会环境、社会期待和人们扮演的社会角色所决定。从这一思路出发，我们也不需要研究个人行为，只要知道他所扮演的社会角色就可以知道他的行为。制度学派解释组织趋同时注意的是相同制度导致不同组织或个人做同样的事情；在这里，个体差异已经被忽略了，不是重要的解释因素。从这个角度来讲，低度社会化和过度社会化殊途同归，都取消了个体差异的问题。格拉诺维特认为这两种取向都有问题，他提出，我们应该有一个另外的解释逻辑，即从人们所处的具体的社会关系角度来解释人们的经济行为。换句话说，人们的行为因其所处的社会关系网络不同而异。社会网络千变万化，因此我们也应该观察到每每不同的社会行为。这是格拉诺维特的基本思路。

格拉诺维特这篇文章的一个重要内容是与威廉姆森对话。经济学家认为，人是自私的，人们为了自己利益的最大化可以做很多损人利己的事情。格拉诺维特提出这样一个问题：如果人们如此自私投机，为什么在日常生活中我们并没有观察到那么多的不信任现象和投机行为呢？举个例子来讲，我们去商店购物，在通常情况下我们假设卖方不会欺骗我们。经济学家的解释是，这里的原因是激励机制：如果商家欺骗别人的话，一旦名声败坏，会损失更大，因此这些声誉制度鼓励商家诚信销售。从制度学派角度来解释这个现象，我们可以提出：社会化的过程和制度的约束使得这些商家的行为符合社会期待。但是，格拉诺维特认为上述两种解释都不令人满意，主张应该从社会关系的角度来解释。举一个例子，比如一个电影院失火，大家都往出口处跑，谁也不会顾及谁；但是如果一个家庭失火了，我们可以想象会出现很有组织的撤离行为。同是失火，为什么在这两种情形下人们的行为迥然不同呢？

第一，所谓理性人的角度在这里的解释能力有限。失火对于个人来说，后果是一样的，如果有激励的话，至少不是那么简单直接的激励；第

二，一般的道德规范在这里也发生了问题。如果这些道德规范已经内化，那么它们在所有地方都可以发生作用，为什么在电影院和家里导致了不同的行为呢？格拉诺维特提出，影响人们行为的因素是具体的社会关系。经济活动是嵌入在具体的社会关系之中的，只有在具体的社会关系中，我们才能理解具体的经济活动、它们的内容和形式。如果我们不了解社会关系，就无法解释人们的行为。

那么，什么样的机制导致了不同网络中的人的不同行为？为什么不同网络给人不同的约束呢？经济学家提出的理性人概念后面蕴涵着一个解释的逻辑：行为最大化及其效率机制。制度理论后面也有一个逻辑：合法性逻辑及其对人的行为约束。那么，关系网络后面的逻辑是什么呢？一种可能性是，网络关系对人们行为的约束不同，从而导致不同的行为。网络关系的强弱、重复性会影响人不同的行为，网络的位置、结构的不同会导致不同的内化过程，从而使人们在不同的情境下产生不同的行为。因此，关系网络的不同结构及其个人所处网络中的不同位置都会使人产生不同的行为。这里可能有一种功利性的机制，也可能有一种自觉或不自觉的社会化过程。经济学也可以采用网络来解释人们的行为，比如在一个家庭里有秩序的撤离，这里有血缘关系基础上的激励机制。

另外一种解释是网络可能限制一个人的信息，例如，两个人在同一个网络中，但是他们的网络位置不同，所处的关系联结也不同，他们的信息流通就会不同，所受到的影响也相应不同。这样，不同的网络或不同的网络地位为两个人提供了不同的信息，对他们的思维判断产生了不同的限制和影响。从结构角度去讲，网络限制一个人的信息，而信息决定了人的思考和行为。尽管我是一个理性人，但由于网络对我的限制和对别人的限制不同，那么我的思维和行为也就会和别人不一样。

这些电影院、家庭失火场景下人们行为的现象非常有意思，诱发我们想到很多东西。我们也可以从不同的解释逻辑来解释这个现象。比如从制度学派的解释逻辑，我们也可以讨论在这两个不同场景下人们行为的“合乎情理”的逻辑可能是不同的。结构的产生过程就是一个人们相互作用的过程，这个过程可能导致了社会期待的内在化，也就是说，在这两种不同情形下，人们扮演不同的角色，有着不同的社会规范，因此他们的行为是不同的。我们上面提到信息的作用，也是尝试从信息这个角度提出一个解释。在格拉诺维特角度来看的话，每个人所处的关系不一样，他的行为也不一样。这是他最有价值的思想。如果我们仅仅从规则的角度来讨论这个

问题，就绕过了他所讲的思路，就不是格拉诺维特的问题了。我们可以从关系网络学派的思路追寻下去，看一看能不能在它的理论框架中有一个自圆其说的解释。在我看来，这种理论上的刨根问底是理论进步的一个重要动力。

现在的问题是：什么因素（机制）使得我们可以说，一定的结构会导致一定的行为？在社会网络理论框架中考虑问题，我们要问，为什么某一个网络结构会产生这种行为？社会学一个最基本的思想是人在结构中的地位影响人的行为。一个人是社会人，社会人一方面是文化上定义的人，另一方面是从结构上定义的人。但是为什么结构上同样定义的社会人一定会有同样的行为呢？这并不是一个不言而喻的道理。我们可以举一个简单的例子。在18至19世纪欧洲向资本主义过渡的过程中，在德国和法国都出现过一中产阶级的知识分子阶层，按网络学派的角度来看，他们在社会结构中的地位是相同的——结构位置的相似性。但这两个国家的中产阶级的行为是完全不同的。法国的中产阶级和上层、王室打成一片，他们自己认为他们就是王室的服侍人。而在德国，中产阶级很早的时候就被排挤出来，他们的行为往往跟王室作对。所以，虽然他们的结构位置相同，但是他们的行为是不一样的。所以，所谓结构导致人们的行为这个论断不是一个毋庸置疑的道理，而是一个需要解释的问题。

格拉诺维特试图从关系网络角度提出一个解释。他提出了很好的问题，但是他提出的解释不尽人意。如果我们进一步地问下去，他的解释就还原为功利性的解释。例如，格拉诺维特（1985：490）在解释为什么从有过交往、彼此相识的人那里可以得到更好的信息时这样说：

- ①这一信息是廉价的；
- ②我们相信自己的信息——这种信息更为丰富详尽和准确；
- ③交往过的人为了从将来的交往中互利而会守信；
- ④持续的经济关系常常渗透了社会成分，产生了强大的信任和拒绝投机行为的社会期待，超越了纯粹的经济动机。

威廉姆森（1994）评论道，除了第四点以外，其他三点都是交易学派提出过的，也就是说前三点都是经济学派可以接受的观点。第四点是说，很长时间的经済关系会诱发社会关系，从而约束人们的行为。与经济学不同，在这里，我比威廉姆森更为苛刻一点。在我看来，格拉诺维特这个解释还是很单薄的、经不起推敲的，因为仔细想来，我们可以从其他的理论

逻辑来解释这些问题。我们回头来看上面这四点，第一、二点与经济学逻辑的关系很明显，第三点提出为了在将来的交往中获利而守信用，说实话，从博弈逻辑上讲，并不总是成立的。这个问题在经济学中不是一个不言而喻的问题，而是一个有很大疑问的问题。第四点有些类似于制度学派的话语，强调了社会期待的作用。所以，在我看来，格拉诺维特提出了很好的问题，但是还没有在社会网络理论的框架里给出令人满意的答案。或者说，他给出了好几个答案，其中有些答案与其他的理论逻辑十分相似。

格拉诺维特的文章主要是理论阐述。在实证研究中，这一研究思路提出了一系列的操作性问题，需要研究者进一步解决，如何使概念操作化，变成可以测量的东西。例如，我们要定义什么是信任，什么是投机行为，什么是低度社会化等等。这个思路提出后开拓了一个很大的研究空间，提出了一系列的研究课题。

博特的“结构洞理论”

1992年，伯特在他的《结构洞》一书中提出了“结构洞理论”，对组织研究领域特别是商学界有很大的影响。他的研究取向属于社会网络理论的第二个思路，即从理性人出发，特别强调关系网络的功利性和工具性。博特的中心命题是：如果一个人能够成功地运用网络的话，他的生活机遇就会大大改善。有些人能够找到很好的工作，能够在公司里晋升更快，这跟一个人运用网络有关。对第二个思路的研究工作而言，伯特是一个杰出的代表。但是，他对网络功利性的刻意强调，也令许多社会学同仁侧目而视。

《结构洞》这本书从理论概念（第一章），到模式化（第二章），到实证研究（其余各章）一条线走下来，是一个非常好的研究范例。伯特从如何提出理论概念、如何操作化、如何用概念化的模式来研究具体的问题、如何测量等一系列问题，一步步交待得十分清楚。在他的书中提出一个很大的理论，然后把它模式化。在开始时从抽象的层次上讨论问题，但是在做实证研究的时候又将问题变得非常具体可测。

博特的基本思路是，社会网络是一种社会资本。在这里引入资本的概念很有意思，资本蕴含着投资和回报，因而我们要关心的是人们如何去利用网络，有意投资于网络从而得到回报。这是他的基本思想，是与经济学的思路一致的。在他看来，网络是工具性的，可以传递信息。他提出了网络重要的功能：①有网络的人得到的信息和没网络的人得到的信息差异是很大的；②传递信息的时间性、内容的丰富性也与网络有关。比如美

国大学各个学科招聘人的时候，公开的招聘广告上说不限研究方向、不限研究领域，实际上可能早就内定好需要哪类人了。结果是，有网络的人就能够了解到更清楚的信息，知道如何去面对招聘了；③网络还具有推荐的作用，网络中的关系伙伴可以帮你说话。

另外，网络可以帮助你控制局势，提高讨价还价的地位。这就不是信息的问题了，而是竞争优势的问题。如果和别人打交道时，对方有很强的关系网络，而你自己是孤身一人，那么，你的地位就很难和他讨价还价。（如图 14）从这个意义上来讲，通过有意识地建构关系网络，人们可以提高自己的讨价还价的地位。这些情形在我们日常生活中都是可以观察到的。

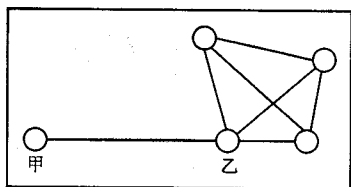


图 14 结构洞

既然关系网络是一种投资，网络的建构需要效率。我们需要考虑怎样的投资可以更为有效率。这是博特所提出的结构洞的基本思路。从效率角度，他讲了两个概念：①效率。如果说一个人的网络具有重复性，这样他所得的信息就会雷同。假设我认识北大社会学系的一个教师和我认识那里的十个教师

相比，我得到的有关北大社会学系的信息是十分接近的。重复性的信息源导致了效率低下；②绩效。这个概念讲的是，个人不需要把所有关系都建立起来，而只要建立某些主信息源以打通各个异质信息群体。这样就可以节省资源，通过主信息源来维持和管理次信息源。这样得到的信息就更多。从这个思想来讲，就是要有效率地建立网络和信息资源，这样我们就来到了博特的中心概念：结构洞。

所谓结构洞就是讲没有重复的信息源，这是最为有效率的网络结构。与结构洞密切相关的一个概念是所谓的结构自主性。也就是说，在一个网络中，一个人的位置越自主就越越独立，效率最好，得到的信息越多时，也最能够调动资源。这是博特的一个基本的思想：不重复的信息源有效率。一个人的网络越多越好，这是一个大前提；与此同时，不重复的网络多多益善，更有效率。

下面我们要关心的问题是关系的强度。比如有人研究国与国之间贸易，可以用贸易量来衡量其强度。另外我们还可以考虑信息源之间的关系。如果你的信息源本身有很多的关系，而你个人茕茕孑立，没有什么网络关系，这个时候你的讨价还价的能力、控制能力会大打折扣。结构洞越多，说明非重复性的信息源越多。当你的对手的结构洞越多，那么你的优

势越少。对方和他人之间的关系越强，则你本人的自主权越低。因此，我们所关心的不仅是个人的网络，还要关心的是各自的关系网络。博特在提出了这些概念以后，在第二章中有很多操作化的说明。怎么样去测量结构洞，或者怎么样测量地位的自主性，在实际研究中，这是一个非常重要的问题。

博特在第四章中研究关系网络对组织内部晋升的作用。比如在一个公司中经理的提升速度是一个“绩效”指标，而所谓结构洞是指经理之间的关系，即组织内部人与人之间关系。这里面碰到的第一个问题就是结构洞的测量问题，博特讲的是自主性的测量问题，包括了本人的结构洞和其他人的结构洞。由于没有很多资料，他就做了很多假设把很多问题给省略简化了。第二个问题是指升迁的速度，我们应该怎样测量人们升迁的快慢呢？他想要解决的问题就是升迁速度和本人的自主性的关系，也就是把他人和自己的结构洞联系在了一起。如何测量这些关系，如何寻找到实证资料，这些都是非常重要也是非常困难的问题。当我们自己设计研究的时候，即使设计得再好，如果不能从公司得到资料也就无从研究。应该说这一环节是最富有挑战性的，我认为博特的工作很有特色，有很好的资料处理方法。这里不能详细介绍，请读者阅读原文。

我们可以注意一下博特的思路和格拉诺维特以及齐美尔的思路有很大的不同。格拉诺维特着眼于网络结构对人的自主性的限制和对人们行为的塑造，更多地强调从网络地位到个人行为这一因果关系。博特以个人为出发点，将网络作为一种工具性机制来研究，更多地强调从个人行为到网络关系到回报这一因果关系。博特强调关系网络的功利性对从事经济活动研究和组织研究领域里的学者，尤其是商学院的学者，有着极大的吸引力。网络研究在商学院推广并且形成一个潮流，是和博特的研究工作分不开的。

社会网络学派的实证研究

20世纪90年代以来，社会网络研究是组织研究中最活跃的一个领域。怀特是网络研究的重要创始人之一，他在1981年发表的文章题目是《市场是从哪里来的？》（“Where Do Markets Come From?”），从关系网络的角度去解释市场的起源。他提出，市场实际上是厂家作为一个群体，相互观望、相互模仿，不断再生产他们之间的网络结构的一个过程，这个过程产生了我们所熟悉的市场。怀特的解释认为，厂家并不关心所谓的消费者是谁，消费者关心的是什么。这和经济学有很大的区别。经济学讲的是

生产和供给之间的平衡产生价格。但是怀特认为，市场的活动实际上是厂家之间相互模仿，相互观看同行是怎么定价的，产出是多少，在维持他们之间这种所谓的网络关系的过程中把市场不断地重新生产出来。因此，网络关系导致了市场的产生。

此外，当时在芝加哥大学商学院的社会学家贝克（Wayne Baker）在20世纪80年代和20世纪90年代发表了一系列从社会网络角度研究市场行为的文章，用社会网络理论解释期货市场中人们的行为和广告公司与客户公司的长期合同关系。古拉蒂（Ranjay Gulati）的一系列研究探讨了组织间战略结盟这一合作形式。另外，波多尼（Podolny）的一系列研究提出了关系网络地位与市场竞争优势之间的关系。我们在第六讲中会作进一步讨论。

下面，我们集中讨论一下乌泽（Brian Uzzi, 1999）的一篇文章。我选这篇文章的原因是：乌泽是格拉诺维特的学生，在西北大学的商学院任教，是做网络研究非常有特色的一个人。他一直在试图将格拉诺维特的思想进行实证化，其研究工作质量很高。

这篇文章研究了金融领域的一个重要现象，即社会网络在银行对中型企业提供贷款的行为中的意义。用社会网络理论解释金融领域中的现象是一个有意义的尝试。在所有的经济领域中，用金融领域的资料来做组织研究的相当多，包括经济学家中研究与社会相关的课题，比如信任等。在我看来，原因一是因为这个领域的资料丰富，很多都是定量化的，而且许多资料公开化，比较容易收集；二是因为金融市场是一个高度不确定性市场，诱发了很多不同的解释。从网络学派的角度来看，还有第三个原因：由于金融公司、投资银行数目不多，适合于网络研究数量限制的特点。

乌泽要解释的问题是，在许许多多的中型企业中，哪些企业更能够得到银行的贷款，以及得到贷款的代价（利息）高低。这是一个非常重要的问题，金融资本在企业运行中是一项极为重要的资本。在美国，很多企业的金融资本都是从银行中贷款得到的，而不是自己筹资。如何能从银行中得到这种资本对于一个企业来说至关重要。为什么乌泽只关注中型企业呢？一个原因是，很大的企业拥有雄厚资本，对银行无所需求。它们与银行的关系和中小企业与银行关系是不一样的。而很小的企业（比如夫妻店之类）不用银行贷款，常常只是把银行作为储蓄设施。而中型企业对于银行提供的资金有着更多的依赖和市场关系。银行审批贷款具有一个非常严

格的程序，申请必须具有抵押条件等等。在激烈竞争的情况下，银行可以将它的风险压到最低。在这种情况下，社会网络还有没有作用？我们过去讲，因为信息不完备有风险，所以需要社会网络关系。但我们可以想象，银行通过一些正式的手段（如企业作为抵押）可以将风险降到最低的时候，他们还需不需要社会网络呢？所以从这个角度来讲，乌泽提出的问题就很有意思，他提出两种不同的理论解释逻辑：

1. 经济学的理论逻辑。经济学解释什么人能够拿到贷款、贷款的成本大小的逻辑很简单，那就是有赖于企业的成效、偿还能力和抵押。但这种解释也有些问题。我们回到信息不对称性问题：企业可以说谎，可以许诺其项目拥有很大的收益来欺骗银行。偿还能力的评估实际上是一个信息问题。

2. 网络理论。我们经常看到的一个事实是：如果一个企业在银行中有熟人关系，就更有可能得到贷款，而且贷款的利息较低。为什么呢？乌泽提出，①因为有了关系网络，信息更为丰富，所以可以在交流过程中创造更多的价值，即网络提高合作程度，创造更多价值；②网络可以降低防范投机行为的成本。如果银行熟悉某一顾客的可靠性，就不需要花很多精力去调查或建立防范机制。同时合同中的防范条约也是一种成本；③可以解决信息不对称问题。网络可以提供私有信息，从而可以促使生意进展。

我们可以看到，这些基本思路都是在格拉诺维特和博特那里已经提出来的。在理论上，乌泽并没有太大的突破，他的贡献是用这些理论思路来解释一个重要的经济现象。乌泽的基本命题是：这些企业是否得到金融资本以及得到金融资本的价格与企业 and 银行的嵌入性关系有关，即银行与企业的交易能不能实现、花费的成本有多大，是与它们之间有没有社会关系相联系的。

在这个基础上，乌泽提出了一系列的实证假设。第一个实证命题是，如果一个企业和银行间有社会网络关系，就会提高企业得到贷款的可能性，也会降低贷款的价格。这个假设是很直观的。

乌泽又提出，网络同样具有局限性。如果一个企业只和一个银行做交易，这意味着完全依赖于这个银行，没有别的选择。假设有两个银行，企业与银行的关系可以有两种：一种是“疏远型”，即与银行保持一定的距离（arms-length）；另一种是“亲密型”，即有一系列业务往来。乌泽的观点是，这两种关系的有机的结合才是最佳的方案。完全嵌入就失去了自主性，完全依赖银行了，没有很大的选择性，同时网络也限制了信息来往。

完全疏远也是不好的，会增加办事的难度。而两种关系的结合是最好的，也最具有讨价还价的余地，可以得到更好的价格。因此，他的另外一个实证假设是，网络的互补性（即亲密型和疏远型关系的搭配）更有利于得到低成本的贷款。

这篇文章的主要内容是对这些实证假设的验证，其中包括了统计分析和个案研究。这是他的一个研究风格，即理论、个案、统计分析的“三角结合”。在统计资料上无法解释的问题在个案研究可以得到一些解释。在这篇文章中，理论上并没有很大的创意，但在操作上有贡献，特别是在如何测量嵌入性这一概念上，他提出了以下几个维度：①关系强度—交往时间；②关系维度—交易范围和业务项目数；③网络的互补性等等。他的基本假设在其实证资料的统计分析中都得到了支持。

小 结

上面我们把网络理论研究的内容非常粗略地介绍了一下。在这些讨论中，我关心的主要是理论思路问题，它是怎么想问题的，是怎么去研究问题的，而对技术性操作的具体内容讲的不多。这一方面是因为课时有限，不能详细介绍，另外是因为我自己不是在这个框架里做研究的，进一步的技术性内容需要请这个领域中的专家来讲授。现在我想集中讨论一下社会网络理论和研究思路的贡献和存在的问题。因为现在这个研究领域十分活跃，有许多研究学者和研究工作，所以对这一思路有一个清晰的认识有助于这一领域的研究活动。

我们先来看看它的贡献。与我们讨论过的理论流派相比，社会网络研究有那些特点呢？在哪些地方推进了以前的理论，解决了以前其他理论没有解决的问题？

我认为，社会网络这个流派的基本的思路就是从结构来讨论问题，从社会结构或网络结构来讨论、研究社会行为，这点非常符合社会学最基本的思想。大家想想看，和其他社会科学学科相对而言，社会学最基本的特点是从社会结构上解释社会行为。心理学关心的是个人的心理机制和经验如何归纳、处理信息。经济学对人的理性做了一些假设，讨论人们在理性选择的框架里是怎么样行为的。而社会网络学派提出，社会结构（或者说网络结构）和个人在结构中的位置可以解释社会行为。我认为这个思想是社会学最基本的思想之一。涂尔干很早就提出，社会学要从群体层次来解释社会现象。社会网络理论进一步提出，社会群体是有结构的，所以我

们要从社会结构和结构地位上来解释人的行为。因为社会网络理论是从结构上解释问题的，它的一些基本命题非常精炼，比如，社会网络理论提出，同样结构地位的人，他的行为应该是一样的，这就是结构同构性的基本思想 (structural equivalence)。这个命题颇有些类似于经济学的一些命题，非常精炼，表述得非常完整。至于这个表述是否能够成立，那是一个实证问题。社会网络理论的很多思想都有类似的特点，可以表述得非常严谨。和其他的社会学流派相比，这是一个非常大的优势。

第二，社会网络理论为解释个体行为提供了一个微观的基础。这个微观基础与经济学的微观基础不同，有着自己的独特之处。经济学的微观基础是关于在一组假设前提下，人应该怎样去追求最大化，它关心的是个人问题。制度学派关心的是在一个制度环境条件下，人们是怎么行为的，它关心的是相同的制度环境对不同的人或组织的影响。而网络学派所关心的问题与这两个思路不同，它独辟蹊径。从网络学派的角度去看，一个人为什么会这样或那样地行为，其原因在于人们所处的独特社会关系网络以及他们在关系网络中的位置。因为网络结构和网络中的地位因人而异，所以人们的行为也是不一样的。但这个微观基础或许也可以称为一个中层理论，它不是在个人的层次上也不是在制度上寻找答案，而是在同样的制度条件下解释个人的差异，解释的立脚点在于网络的结构。这和我们已经谈到的两个理论有非常明显的不同，它所关心的问题和解决的问题也是不一样的。所以，我以为它的第二个优势就是提供了一个独特的解释角度。

第三，它的很多概念、很多命题可操作性非常强。所谓可操作性是指在研究中可以对它做一个比较准确的描述、测量和分析。网络学派在技术上对网络结构做出了许多的定量分析，比如怎么去描述一个网络，网络里面中心在什么地方，网络的集中程度、分散程度，网络之间的联系等等。对网络地位的测量也有一整套的测量的工具和标准。应该说这是网络学派非常强的优势。

所以，在制度学派盛行一时以后的 20 世纪 90 年代，社会网络研究的兴起恰恰针对着制度学派没有解决和不能解决的问题，填补了制度学派研究遗留下来的很大一个空白，给人耳目一新的感觉。制度学派关心趋同性问题，而网络学派强调差异性；制度学派很多的观念难以测量，比如趋同性、制度环境这些概念在研究中的测量非常粗糙，难以统一。但是在网络学派的研究中，不同的研究中对一个人的网络地位可以用同样的标准去测量，这是一个大的进步。在制度学派里面没有人的位置，而在关系网

络里面人应该说是一个中心，特别是上面讨论过的网络研究第二个思路，它的中心问题正是人们怎么去利用、建立网络以达到自己的目的。

因为网络学派的这些优势，它的再度兴起不仅推动了自己领域的研究，也对社会学主流的研究工作产生了重要影响，引起了大家对经济社会学和网络研究方法的兴趣。正是因为它很热门，下面我想多谈一谈它存在的问题。目的是为这个领域研究的学者提出一些值得思考的问题，推动这个领域的进一步的发展。我从两个大的方面讨论这些问题。

理论上存在的若干问题

第一，我们面临一个根本的问题是，网络研究有没有一个理论？社会网络是不是一个独特的机制？这些网络究竟是制约了人们的自主性，还是服务于人们的自主性？这并不是说我们一定要有一个或是或否的答案，人们可以有不同的理论取向。我们关心的是因果关系问题，网络背后是什么机制在起作用？比如说，当我们说结构决定行为的时候，我们似乎表述了一个因果关系。但是我们要再问一下，结构是怎样去影响到人们行为呢？是不是有一个可以比较明确描述的机制在起作用？就这一点来讲，我觉得网络理论有待深入。目前的许多研究停留在对结构的描述上，对于这些结构后面是什么机制没有一个清楚的回答。这个领域中研究工作描述性很强，但是理论解释的深度不能令人满意。我们在讨论威廉姆森对格拉诺维特的批评时已经提到这一点，这里就不赘述了。而博特更是直截了当地承认功利性机制，这就提出了效率机制与网络机制到底有什么区别的疑问。

第二，网络学派研究学者讲了很多社会网络的好处，它可以提供信息，可以约束投机行为等等。但是他们对网络的代价讲的不太多。我在读经济学研究的一个感受是，经济学的成本代价的概念根本没有进入社会学的理论思维。我想，如果社会学家在讨论问题的时候把这个思路引进来，比如我们在讨论一个社会功能时考虑一下它的代价的话，就会提出很多有趣的问题。制度学派也有这个问题，比如说制度趋同性，大家说模仿可以提高制度的认同，可以提高你的社会认同，所以你有合法性优势，大家愿意跟你交流。但是，有些制度认同的行为是无代价、很少代价的，我们喊个口号就行了。但更多的制度认同是需要很多代价的。要采取全面质量管理这么一个合法性形式，在不同企业里面它的代价是不一样的。这个信号一定是代价不一样才可以有意义。如果这个代价对所有人来讲都是一样

的，那么它就没有区别不同类型的人的意义了。我们下面会进一步讨论这个问题。

从这个意义上，我们来考虑一下网络的代价。建立一个网络要花很长的时间，要花很多的精力、物力。格拉诺维特讲的弱关系网络，我觉得特别有意思。他在《寻职》这本书中提出弱关系对寻找劳动力市场机会起了重要的作用。他的研究发现很多人是通过弱的关系找到工作的。所谓“弱关系”是指偶然发生的、没有精心培育的社会关系。例如，你去参加一个派对活动，在那里有人无意间告诉你，“我们单位正在招工，正好有适合你的工作位置”，所以你得到了一个十分有用的信息，帮助你找到了工作。他的结论是，弱关系对传递非重复性信息起到更重要的作用。这和博特的结构洞的思路是一样的。但问题是，弱关系是可遇不可求的。大家想想看，你要参加多少个派对才能碰到那么一次非常有效的信息呢？参加这么多的派对的时间精力的代价是什么呢？我认为，如果没有把网络代价考虑进去，网络的功利性和效率性就不能解释清楚。

这个代价问题在博特的讨论里面是最清楚的。他提出，应该建立所谓结构洞的网络。结构洞即信息源是不重复的，所以是真正有用的而不是重复信息的网络。但他讲的代价是不同网络之间对比的代价。而我所关心的是，网络和其他的经济交往形式之间是不是可以比较？举个例子，我在美国给研究生班上课时讨论这个问题，有个中国学生举了个例子我觉得很有道理。他说，很多中国学生刚到美国的时候，大家都是私人之间借书。所以你认识不认识其他人非常重要。谁的朋友多、关系网好，谁就最有效率——可以很快地借到所需要的书。但后来有人提了一句话说：“哎，你干嘛不到图书馆借呢？这些书都在图书馆里，你用不着通过私人关系去借”。后来大家很快就学会了到图书馆去借，不需要通过私人关系了。在这里，我们将网络的效率和另外一种形式的效率加以比较。如果我们在研究网络代价时，不考虑其他经济往来形式的代价的话，问题就只是问了一半。网络是投资，如果不考虑投入，只考虑它的回报的话，这个问题是不完整的。

第三个问题是网络的局限性。网络有许多好处，其中之一是可以传递信息。但是当人们过分地依靠网络的时候，网络就限制了人们可以得到的信息。如果我什么事都通过熟人去办的话，我的信息可能就更多地受熟人网络的约束。一些网络研究学者也开始注意这个问题了。波多尼(Podolny, 1998)以很大的篇幅来讲网络的局限性问题。乌泽也在很早就

讨论过这个问题，说网络可能是一个陷阱。但总的来说，人们还没有认真看待这个问题。

有人问网络理论将来会不会成为社会学的基本理论，也就是说可以像经济学有一个新古典理论一样，社会学有一个网络理论作为基本理论框架。我觉得社会网络理论是一个非常有趣的、非常独特的社会学理论，但我看不出它能解决其他理论流派提出的问题，看不出它可以成为社会学理论上的一个普遍理论。

研究设计上存在的问题

从研究设计来说，网络研究的一个弱点是与其他的理论之间缺乏对话。制度学派的许多研究工作有一个特点，在研究中通常是和其他的思路、流派做比较，例如，托尔博特和朱克的研究就是在与理性选择学派进行比较中，来讨论为什么制度学派的机制能够解释经济学的机制所不能解释的问题。但是网络学派的研究基本上是自己和自己对话，和其他学派的对话比较少。

例如，社会网络理论的一个基本思想是，一个人拥有关系的规模和在网络中的地位对他的收益有正面影响。但是，我们也可以提出一个与之相对的观点，即一个人在组织里的正式地位同时决定了他的网络地位和收益。我们想想看，什么样的人最有网络呢？有资源的人最有网络，因为有资源的人可以建立更多网络和别人交换。有资源的人也可以受到别人更多的注意，建立更多网络。同时，有资源的人通常有很多收益。那么，一个组织中什么样的人拥有资源呢？很明显，组织中的领导者拥有资源，有权力地位即有资源。这意味着，虽然我们观察到网络关系与收益的正相关，但两者可能同时被第三个因素即正式组织地位以及相应的资源所决定；如图 15 所示。我一直期待着有人做这么一个研究：把同样的网络描述出来以后，然后把实际上的正式地位和人为有意建造的网络同时放在一个实证模式中进行比较分析，看一看哪一组因素的解释能力更大些。

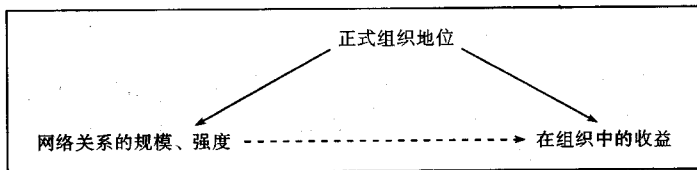


图 15 正式组织地位·网络·收益

与理论比较有关的问题是方法论上的有关因变量的选择问题(selection on the dependent variable),即在样本选择上不能客观反映我们需要解释的现象的变异程度。例如,我们要研究住房情况,如果只是在大型企业中抽样,这样得到的样本不能反映住房分布状况。因为大型企业通常有较好的住房条件。格拉诺维特提出,弱关系可以提供不重复信息,有利于帮助找工作。但是,如果我们在研究中只选择那些通过弱关系找到工作的个案,而不考虑那些通过弱关系没有找到工作的样本,那么这个研究方法就有问题了,因为我们只是选择了需要解释的现象的一个片面。同样地,我们在收集找工作的信息时,通常把注意力放在哪些“关系”帮助人们找到了工作,而不注意哪些关系没有帮助人们找到工作。这样,只有那些帮助找工作成功的关系才进入我们的样本。乌泽的研究也有类似的问题,他研究的企业只是那些有信贷关系的中等企业。而大型公司和小型公司通常不在银行贷款。所以他的研究在选择因变量上不尽如人意。这个问题通常是由于收集资料的困难造成的,而不是研究者有意识设计的。例如,收集网络资料非常困难,所以大家的注意力一开始就放在那些存在于网络关系之上的信息和问题,把很多其他问题给忽略不计了。现在还没有一套成熟的技术能够解决这个问题。

社会网络研究的另外一个困难是技术上的问题。网络研究的基本思想是把完整的一个网络描述出来,看每个人在网络中的地位如何影响他的行为。但是,一个网络也许有几百人、几千人,要把如此规模的网络描述出来在技术上是困难的。到目前为止,对一个完整网络的研究只能限制在很小范围内进行,通常是一个小规模的小组。在大范围里收集网络资料,通常使用“自我-中心”(ego-centric)资料收集方法,即向被访者询问有关找工作的网络是什么,认识什么样的人,是否找到工作了等等。这种收集资料的方法面对的是被访者的开放性网络。我们无法将这些人的不同网络以及他们在其中的位置加以比较。这些小网络基础上的研究之间是不是有可比性,如何把研究的成果推广到普遍意义上,这些还是有待解决的问题。

有关社会关系网络研究的讨论到此告一段落,在这一讲的以下部分,我们讨论一些有关微观基础和比较研究的问题。

制度的微观基础:制度学派框架内的一个尝试

我们在这一讲的开始提出了科尔曼的问题:解释社会现象时必须落脚

在微观基础上。我们特别指出，制度主义理论的框架对于这个问题没有提出令人满意的答案，它主要是在宏观层次上解释这个问题。例如，制度学派在解释组织趋同现象时强调的因果机制是宏观制度环境（强迫机制、模仿机制）对组织的影响。在制度学派研究中我们很少看到对个人自主行为的讨论。对制度学派的批评较多的是：如果制度环境至关重要，那么制度环境是从那里来的？制度学派对这个问题避而不谈。在这一方面，社会网络理论强调社会网络结构和个人所处的网络联系，对研究人们行为的微观基础尤为具有优势。

现在，我尝试在制度学派理论框架里提出一个思路来解决微观基础问题。我们说在制度学派理论的框架中解决这一问题，这就意味着我们接受这一理论的基本前提假设和因果机制，在这个基础上讨论合法性机制在微观层次的运作。当然，我们可以从制度学派的逻辑之外提出很多有关微观基础的思路，例如，社会网络理论、利益政治理论都是从微观角度来解释社会现象的。经济学家认为，人是自私的，制度是自下而上建立的。从这个角度来找到制度的微观基础丝毫不难，但是，这些答案来得容易，在文献中已经提出，我们不必拾人牙慧，重复劳动。我们关心的是，这个微观基础问题能否在制度学派的逻辑内部解决？在我看来，这是制度主义理论目前最为富有挑战性的问题，是理论研究的一个空白。我做两个尝试：①从道格拉斯的思路延伸下去，为共享观念的存在和延续找到一个微观基础；②从经济学的信号理论角度为组织趋同性现象找到一个微观基础。

共享观念的微观基础

制度学派从最强的意义上有迈耶和道格拉斯提出的观点，即所谓制度即是共享观念、共享思维。那么，我们要问，为什么人们会有共享观念？以前，在制度学派的框架内人们没有对这个问题做出解释，而是把它作为前提假设或解释变量。它的产生不是制度理论所关心的问题。有些人例如迪玛奇奥和鲍威尔提出，网络关系强度（或一个领域的集中程度）和它的制度环境与组织之间的影响大小成正比。这个命题是一个比较微观的思路，因为它涉及了具体的行为者，把我们的注意力引到了组织间网络关系上。但是这些思路还很笼统，没有作为一个完整的理论逻辑提出。而且这个命题里还有很多东西需要推敲。比如，社会关系网络是因人而异的，因为不同组织的社会网络是不同的，那么他们又是如何有共享观念的？这似乎已经离开了制度学派的框架了。

道格拉斯在强的意义上提出共享观念的道理，认为制度决定人的思维。我们在讨论道格拉斯思想时也指出，道格拉斯的基本命题是功能主义的，即在一定制度条件下，人们追求私利的动机产生了一种潜在的功能，起到了整合群体强化共享观念的意义。在这个意义上，道格拉斯的思路与弱的意义上的解释逻辑是一致的，即人们从追逐私利的动机出发，选择具有合法性的制度行为。

我们首先问这样一个问题：假设某种共享思维已经存在，为什么共享思维可以持续下去呢？我们不难看到，人们的许多行为在削弱共享思维。人们追求私利，只希望采用那些有利于自己利益的规则和行为，因此，人们的不同利益和行为总是在削弱共享规则。但是，为什么共享观念的规则会被不断强化？道格拉斯的解释是，人们是无意中（这一点在功能主义理论框架内是非常重要的）把观念神圣化了。比如宗教、上帝、天道，正是这些超自然的力量，或者人们对这些超自然力量的敬畏，维持着共享思维的存在。但是在多元分化的现代社会中，这个回答颇为勉强。在美国社会中异质性很强，有着非常分散甚至相互冲突的群体，但从另一个角度来看这个社会中也有一种内聚力，有着强有力的共享观念。这是为什么？

要回答这个问题，我们必须注意到现代社会运作过程的特点。在封建社会里，君主是不需要任何理由来为自己分配资源的做法辩护的，因为家长制的存在意味着他们的决定即是天意。但是，现在西方社会的运作有两个基本特点：第一，在民主制度下，利益集团是公开活动的，比如医生集团、护士集团、工会集团各自为自己的利益而忙碌运作；第二，利益集团在通过政治渠道争取自己的利益时所面对的不仅仅是某一个政客，而且需要争取更多的听众。因为政府在分配资源的时候要对选民负责，选民有各种各样的利益集团。政府要讨论立法涉及工人利益的时候就需要对工会和商业集团开放，而且其他利益集团和公众也以不同形式参与其中。这意味着如果某个利益集团赤裸裸提出私利要求，大家就会很容易看穿其目的而抵制。比如“9.11事件”之后，美国政府为航空公司提供了巨额资助。许多人质问，为什么航空公司可以得到这笔补偿资金，而其他行业却没有？在这种情况下，政府和航空公司提出的理由一定要超越小集团的利益，才能公开化，说服公众。在美国，关于各种利益分配的争论可以说是充斥公共舆论空间，从未间断。这意味着利益集团必须从共享的观念里找到象征性的词语，要从公众话语中用大家都能接受的概念把这些要求合法化。医生利益集团在要求减少政府干预时，不是说此举意在保护自己的私

利和权力，而是说政府干预会削弱医生的职业独立性，从而限制了医生对病人服务的能力。这种说法把社会大众的利益（为病人服务）与医生集团的利益捆绑在一起，以便得到公众的支持。在制度运作的过程中，一方面要借用象征性词语来掩盖私利动机，另一方面又通过这些公共场合的讨论把这些理念渗透到公众话语之中。这是一个互动的过程。所以利益集团要通过共享观念来达到它的目的，为它的功利性目标获得合法的舆论外衣，这一过程同时强化了人们共享的观念基础。这一思路可以用图 16 说明：制度一方面强化过去的意识，另一方面它本身也是一个不断演变的过程。

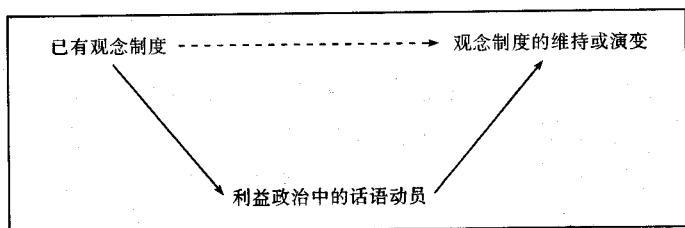


图 16 制度作为强化共享观念和自身演变的过程

不同利益集团之间的争论会不会引起共享观念的分裂？这是一个值得进一步研究的问题，这种可能性是有的。例如，政客们打着各种旗号追逐私利，常常被大众识破，导致政治上的看破红尘、愤世嫉俗。但是，我的观察是，这些争论通常在某个具体层次上是对立的，但是在一个更高的层次上，双方使用的基本原则是相同的，因此争论可能导致具体看法上的分歧，但是在这些更高的原则上的共识反而强化了。下面举几个例子来说明。

美国的堕胎运动

在美国，堕胎是个很有争议的社会话题，不同利益集团各执一端，鲜明对立。反对堕胎的利益集团大多和宗教组织有关系，他们认为生命是神圣的，人们无权决定生命的存亡。而支持堕胎的大多是女权主义组织。我们从学术研究的角度来看他们的争论就会发现，争论双方都在力图为自己的观点披上神圣的外衣。反对堕胎者认为要保护最基本的人权，即使是尚未出生的胎儿的人权也是神圣不可侵犯的，应该受到保护。例如，他们十分强调，一旦受孕，生命就开始了。因为我们一旦承认生命的开始，那么

这些胎儿就应该享有基本人权。这些观念在涉及最基本的人的权利的共识基础上大家都可以接受。反过来，女权组织提出，女人有选择的自由，而选择自己生活方式的权利也是基本人权之一。因此，剥夺妇女堕胎的权力即是剥夺妇女的基本人权。政府在立法的时候需要公众舆论的支持，但许多公众在这个问题上的立场是游移不定的。因此，双方力图通过借用有关人权的共享观念争取听众。这个过程的结果是什么呢？一方面双方争夺利益，针锋相对；而另一方面，他们在话语炒作时使用的基本原则——人权的崇高地位却是共同的。这些争论无论孰胜孰负，基本的人权观念在公共话语体系中都得到强化。人们的冲突只是在于具体的人权落实在谁的身上，胎儿还是妇女。我们可以想象，这些共享观念通过这些争论而不断地得到强化，一旦新的事件出现，就可以成为动员公众舆论的基础。

美国总统大选

我们也可以这个逻辑来解释 2000 年布什和戈尔之间的美国总统大选之争。在这次大选中因为计票问题而引起双方的激烈争辩。同样地，我们观察到争论的双方都披上合法化的外衣，用公众舆论中可以引起共鸣的话语来争取听众，而不是赤裸裸地说：“我要当总统。”布什一方提出，我们要捍卫民主规则，民主就是遵守程序。我们已经依照程序数了票，布什已经得了多数票，大家都应该接受这样的结果。而戈尔一方则提出，民主是参与，民主意味着每一票都要算，大家投了票就要数清楚。我们都清楚，这场争辩实质上是利益之争，但是双方都用大的原则性的话语来争取听众。在这个过程中，尽管各方利益相争，打得不可开交，但是，在公共话语体系中所不断重复强化的是大家共享的那些基本原则：民主程序的重要性，民主参与的重要性。在利益之争的结果事过境迁后，这些有关大的原则话语、共享观念得到强化，成为制度条件，影响了今后人们的思维和行为。最后最高法院做出判决：布什应该当总统，尽管这个判决很有争议，但是它提供了一个“前例”，成为今后解决此类问题的法律基础，成为共享观念的一个部分。

黑人贝多芬事件

这是在 20 世纪 80 年代发生在斯坦福大学的一个事件。在一个学生宿舍里，有个黑人学生根据一个考据认为贝多芬是个黑人，把贝多芬的图像涂成黑人肤色。有些白人学生很不满意，在墙上写了一些种族侮辱性的

话。于是在校园里发生了一场种族冲突的轩然大波。当时斯坦福大学没有相应的规章制度来约束、惩罚这种侮辱话语，而这些话语又没有违反法律。因此，这些白人学生没有受到任何处罚。人们争论的中心问题是，学校应不应该建立规章制度以限制人们使用种族歧视的语言？学校内部分成了两派。一派认为，人人平等是基本人权，而人人平等就不应该有种族歧视。大学作为一个思想最为先进的场所，不应该容忍种族歧视，应该对种族歧视语言加以限制。与此相反的观点则提出言论自由的重要性。他们认为，我们应该谴责这种做法，但是我们不能限制人们的言论自由，这是宪法保护的权利。这个争论非常激烈，持续了一、两年的时间，许多媒介都有报道，很多全国性的团体都参与进来，比如少数民族学生联合会、一些律师组织等等。争论的结果是，斯坦福大学建立了所谓惩治种族歧视语言行为做法的规章制度。

有趣的是，这个规章制度建立以后从未使用过。对于这个奇怪的现象，我在做博士论文时询问了学校这一领域的管理人员。她对我讲了两点：

首先，很少有人使用这个规章制度指控其他人。这个校园大争论是在很大的原则性的问题上进行的，争论的过程实际上是对校园里所有人有关这些基本原则和微妙之处的教育过程，是个社会化的过程，让大家知道，什么该做、什么不该做。大家知道了公众的舆论是什么，经过这么几年的争论后实际上大家都在原则上达成了共识：这种行为对不对，应不应该谴责。所以这个规章制度实际上就是在争论完成了之后做一个标记，意味着争论已经结束，观念制度在讨论过程中已经建立起来了。

其次，因为这个争论十分激烈，学校的方方面面都知道这个问题非常棘手，小心翼翼，不轻易使用。如果有人使用种族歧视语言的话，到底应该保护他的言论自由，还是保护人人平等的权利？这种问题实际上是很有争议的。在这种背景下建立的规章制度实际上是告诉大家这是一个雷区，不要轻易进去。在这个意义上，这个过程使得大家都知道了什么东西应该做，什么东西应该躲避，在这些问题上达成了共识。

我们上面讨论的基本思路是：民主参与的制度影响了制度资源分配的渠道和合法性的基础，宏观层次上制度影响了行为和利益集团的运作。这一制度诱使追逐私利的个人和利益集团追求、发展和利用符号资源（如公众话语、媒介等），只有这样才能实现个人的功利性目标。因此，这个过程本身就产生潜在的功能，虽然它的目的不是产生共享的思维，而是达到自己的私利，但是因为这些争论在不断地用大同小异的观念去影响大众、

去影响公众舆论的时候，它的潜在功能恰恰是加强、发展、延续了共享的思维。

当然，这个思路只是一个“猜想”，尚有待实证研究的检验。我们考虑一下这一思路的实证意义是什么。涂尔干认为共享思维是工业化社会之前产生的，那个时候社会成员的同质性较高，人们的生活劳作方式十分相近，思维方式也相差不大。在工业化社会里共享思维无法存在，因为不同群体的分化极大，人们的社会联系靠社会分工和互相依赖来产生。但是我们提出的理论突破了涂尔干的想法。我们的观点恰恰相反，在一定的制度条件下，群体异质越大的社会越可能产生共享的观念，因为人们只有通过共享的观念才能说服其他人，来达到自己的要求。这样，我们在制度学派的框架里为共享观念的存在和延续提出了一个微观基础。为什么说只是在制度学派的框架呢？我们的前提假设是，人们的行为受到制度环境的约束。堕胎争论的双方不能强迫另一方接受他们的立场；斯坦福校园的争论也不能由简单的行政命令来解决，而必须通过制度环境中的合法性逻辑来仲裁。但是，我们引进了微观层次上的利益政治为共享观念的持续提供了动力。按照这个逻辑，我们可以提出三个实证假设：

第一，一个决策的过程越封闭，决策者的同质性越高（即他们的群体归属相同），社会规范的秩序——共享的观念——越不容易出现；反之亦然。

第二，在民主参与的制度下，国家控制的能力越强，越需要象征性的符号来为其行为提供合法性。这个时候社会规范和共享性的观念越容易出现。相反的，象征性资源越分散，制度环境的力量也会越弱。

第三，内部群体差异越大，符号资源就越发达，观念力量也就越大。如果一个社会有很多民族矛盾、种族矛盾，就需要有许多的理论来整合民族矛盾。所以从功能主义的观点来看，人们共享的观念就会越强。（例如，加拿大国内有英语、法语地域之分，人们需要在更高的共享观念基础上才能整合在一起。）

组织趋同性的微观基础

以上讨论的微观基础是从利益集团的运作机制着眼的。下面我们从另一个角度来尝试解决制度学派的微观机制问题。我们回到比较严格的制度学派框架问题内，在与经济学结合的地方做一个尝试。有人问，经济学和制度学派能否在一个层次上讨论问题？我认为是可以的。制度学派关心的是组织趋同性问题，因为在同一个领域中，各个组织面临着一个相同的制

度环境。用通常的术语来说，制度环境成为广为接受、不容置疑的社会事实。如果是一个广为接受的事实，人们的思维行为没有差异，那么我们是很难研究这个现象的。正因如此，我们关注的是趋同的过程，即这些差异逐渐消失的过程以及合法性机制在这个过程中中的作用。我们考虑一个例子：全面质量管理制度的制度化过程。我们可以考虑这样几个情形：①在这一制度刚刚出现时，只有少数厂家采取这种形式，这一制度还没有被广为接受，没有受合法性机制的影响。在这时，一个组织采纳这个制度对它的合法性没有太大帮助，因此它们的行为不能从这一角度加以解释，我们需要另寻其他解释逻辑；②在制度化过程的后期，这一制度成为一个社会事实而为大家都接受的情形下，如果一个组织仍不采纳这一制度，它可能会引起人们对其合法性的质疑。但是，在这个阶段，这个组织采纳这一制度对它也不会有特别的利益，因为这已是大家都接受的制度，就像一个组织采纳科层制这一司空见惯的形式并不能取得与众不同的优势一样。因此，合法性机制也无法解释这些组织的生存可能性。

从这个角度看，制度学派对合法性机制在制度化过程中的作用的解释有着许多疑问。在开始阶段，合法性机制不起作用，因此趋同现象不能从所谓合法性去解释；在最后阶段，组织趋同没有什么额外的好处，合法性机制的解释也缺乏力度。那么中间阶段呢？这是个逐渐接受的过程，是合法性机制逐渐增强的过程。那么，为什么组织采纳新的制度形式的决定有先后之分呢？我们需要找到一个微观基础来解释组织间采纳行为的时间性问题，即为什么有的组织先采纳，有的组织后采纳某一制度形式。

定义清楚了 we 面临的课题，下面我要借用经济学上的信号理论来讨论这一微观基础。我首先介绍一下经济学的信号理论，然后讨论它在组织趋同性过程中的意义。

从制度学派的思路来看，一个组织决定采纳某种制度（例如全面质量管理制）是发出一个信号。信号是拥有私有信息的一方采取主动行为，通过某种行为或方式让对方知道这些私有信息，这就是信号的概念。所谓私有信息就是一方知道而对方不知道的信息。信号通常是在信息不对称的情形下出现的。在以前讨论时，我们强调了在信息不对称情况下隐瞒信息的做法。但在另外一些条件下，拥有信息的一方愿意让对方知道自己的信息，因为这样做对自己有利，这就需要发出信号来传递这一私有信息。

经济学家斯宾塞（Spence, 1974）首先提出信号理论。我们举一个例子说明。假设在招工吋，雇主面对着两类工人，一类工人是高能力的工

人，一类是低能力的工人。他们的分布是，高能力工人占 30%，低能力工人占 70%。雇主愿意为高能力的工人支付 50 元，为低能力的工人支付 20 元。如果雇主知道这些工人属于哪一类，就可以按类支付报酬。如果雇主无法分辨一个工人属于哪一类怎么办？在无法分辨类别的情形下，雇主的最佳方案是按照概率分布给每一个人支付平均工资 29 元 ($50 \times 0.30 + 20 \times 0.70 = 29$)。这时，高能力的工人不愿意接受这个平均工资，有激励愿意发出信号告诉雇主自己是属于高能力一类的工人，应该为他支付 50 元。这个例子说明了信号理论的一个基本道理：在信息不对称的时候，一些情形会产生一种激励，使得拥有信息的一方愿意发出信号，提供有关信息，以便得到更好的报酬。当你申请工作时，有些信息你可能是力图回避不让对方知道，但是另外一些信息你却想方设法让别人知道。如果你想让别人知道自己的私有信息，就需要发出信号，否则对方无法知道你的情况。信号机制的例子在日常生活中俯拾皆是。例如，我们在申请考研究生时面临信息不对称情况，我们知道自己的能力和水平，但是做录取决定的人员对我们的能力不得而知。这样，我们需要发出信号来让对方知道有关我们能力的私有信息。考上大学就发出了一个信号，说明我的能力比没有考上大学的人要强。考上什么样的大学、在校学习成绩、是否参加各种社会工作等等都可以看做是一个人能力的信号。

个人和组织的许多行为都与发出信号解决信息不对称困难有关。因此，信号理论可以解释许多有趣的现象。我们可以观察到这样一种现象：在大学里，年轻教师工作最为认真，总是在办公室里工作。在公司里，工作最晚回家最迟的大多是上任不久的经理们。在律师事务所里，刚刚加入的年轻律师总是长时间地在办公室里工作。这是为什么？从信号理论角度，我们可以给出一个解释。许多专业性工作很难判断业绩如何。例如，我们很难判断一个经理的工作业绩如何，因为他的部门的业绩可能与所处的环境关系很大，而不是他的工作努力所能左右的。一个教师或一个律师的工作成绩也很难评价。在这些情况下，我们面临着信息不对称的困难，即在评判专业人员工作时，上级部门比这些专业人员知道的信息少得多。因此后者有激励发出信号，让上司了解他们的业绩能力。我们很难判断一个经理的业绩，但是我们可以比较容易地判断他是否努力了。例如，我们可以看到这个人在办公室里工作的时间有多长。而工作时间实际上就是发出一个信号告诉同事，我是多么的认真，多么的努力。因此，很长的工作时间、繁忙的工作任务、详细的教学大纲、积极参加各种活动，都是在发

出有关自己能力、责任心、努力程度的信号。

几年前，我在花旗银行做研究时，听到了这样一个有趣的事情。当时，花旗银行的职员都在下班时间几个小时后才离开单位。但是有一个女职员到点就下班回家。她的部门经理告诉我，这个职员的工作效率非常高，在工作时间里完成的工作量比那些晚走的人还要多。但是其他人看到她按时下班，认为她的工作不努力，工作态度不好。后来在讨论她的晋升问题时，其他部门的经理就提出，这个人工作态度不好，不应该提升。她的部门经理据理力争，她才得以提升。这个故事告诉我们，人们的行为常常在无意中发出有关他们某些特质的信号，影响其他人的判断。久而久之，人们工作的时间越来越长，实际上是浪费资源。大家可能会问：为什么资深的教授、律师、经理可以不采用这些做法发出信号呢？一方面这是因为他们在过去的职业生涯中已经建立了业绩成就，解决了信息不对称问题；另一方面，这些人身居高位，已经不受这些评判机制的约束了，他们可能需要其他形式发出信号。

需要注意的是，信号只是有关某种无法直接观察到的特质的信息，而不是这个特质本身。例如，一个公司在录用新人时会特别注意该人是否有大学文凭，这是因为“上大学”是一个人能力的信号。但是，大学文凭并不等于能力。如果这个公司可以准确把握这个人的能力，那么它就不需要“上大学”这个信号了。在这个意义上，人们为解决信息不对称困难而发出信号的努力常常造成了资源浪费。我还听到过这样一个故事，很说明同样道理。在部队里，战士们要争当积极分子，也需要发出信号来让上级知道自己的品质和努力。但是，在军营中工作生活单调，一天到晚都忙碌于训练，很难有发出信号的空间或方式。于是，有的战士通过早起打扫厕所来发出争当积极分子的信号。不料，其他战士纷纷仿效之，起得更早去打扫厕所，如此竞争，愈起愈早，以致常常在晚上八、九点钟时厕所已经洗滌干净。

既然信号影响人们的判断，那么进一步的问题是，在什么情况下信号是有效的？例如，很多人都愿意向领导表白自己的能力和努力程度。这个信号有没有作用呢？作用是不大的，因为这个信号太廉价（cheap talk），谁都会说自己好，没有将不同类型的人区分开来的功能。我在一个大学参加本科生录取工作时发现，许多申请者在申请材料里提供了许多的其他信息，例如参加钢琴比赛的名次、参加体育比赛的名次等等。这些信息实际上是噪音（noise），一个人会不会弹钢琴和他的大学学习没有关系。所以

我们在录取工作中从来不考虑这些因素。发出信号是解决信息不对称的有效手段，但是信号一定要有可信性。我们要发出有效的信号就需要满足一些基本条件，以便把信号和噪音区分开来。

斯宾塞的信息理论提出，如果信号是有效的，它需要满足两个条件。第一，信号的成本对不同能力的人一定是不一样的。具体说来，信号的成本必须与个人能力成反比。对于高能力的人来说，采取这一信号的成本很低，因此可以获利，而低能力的人采取这一信号成本很高，得不偿失。这是一个自我选择的约束条件。斯宾塞以教育为例说明这一条件。我们都知道“上大学”是一个关于人们能力的信号。但是，如果人人都可以上大学，那么这个信号就失去了它区别不同类型人（高能力、低能力）的功能。“上大学”这个信号要有效，就必须满足这样一个条件：它将不同能力的人区别开来。如果“上大学”的成本与能力不同的人成反比的，就满足了我们上面提出的第一个条件。高能力的人可以轻松自如地完成大学学习的任务，从中得到乐趣，顺利地拿到毕业证书的这一信号，因此，上大学这件事情对他来说成本很低。但对低能力的人来讲，上大学是个很痛苦的过程，而且可能无法完成学业拿到证书，因此成本很高。公司产品实行“三包”做法也是一个有效信号的例子。生产高质量产品的厂家都实行“三包”，对他们来说实行“三包”代价是非常小的，因为他们的产品质量好。但是一个生产低劣产品的厂商实行“三包”的代价却很高的。所以，是否实行产品“三包”政策是区分高质量产品与低质量产品的有效信号。如果这个信号是高质量厂家和低质量厂家都可以采纳的，那么这个信号就没有满足这一个自我约束的条件。

信号有效性的第二个约束条件是，高能力的人愿意选择这种方式。换句话说，如果一个人不选择这种信号，这就意味着这个人能力不高。这个条件与数学上的惟一解有点类似。如果一个信号是可用可不用的，那么这个信号就失去有效性。例如，上大学是个表明自己能力的信号。但是，如果一个人不用上大学也能表明自己的能力，那么，上大学对于证明自己的能力没有多大作用，上大学作为一个“高能力”的信号的有效性就大打折扣了。因此，这第二个条件是，高能力的这类人必须愿意采取这个信号，自愿地使用这个信号。

现在我们从信号理论角度讨论组织趋同性现象。我们可以把组织采纳某一种广为接受的制度看做是向外界发出一个信号，这个信号表明这个组织的合法性或对合法性的追求，将自己这方面的私有信息告诉外界。我们

可以从这一角度对制度化的微观基础做一个解释。过去经济学认为有关产品效率的信息大家都知道，不需要发出信号。但是，在实际生活中，高品质常常是无法直接观察到的，需要信号传递信息。上大学就是发出一个信号，这个信号可能与大学本身的培养过程是没有直接的关系的。也就是说，进了名牌学校并不一定意味着大家都是高质量的学生。但是外界只能笼统地知道大学与学生能力之间的关系。在这个意义上，信号是和生产过程相分离的，与生产过程中的效率机制没有直接关系。但只要大家都承认这个信号，它就起到了信号的作用。

托尔博特和朱克认为组织之所以采纳某种形式在一开始是基于理性选择，这样做对它的好处，例如公务员制度是有效率的，所以得以采用。随着时间推移，这一制度被越来越多的组织采纳，具有了制度的力量，成为合法性的基础。根据这种逻辑，后一个阶段就是趋同性问题。但是前一阶段不是趋同性，是理性选择采取的一种新的制度形式，是一个炫耀过程，发出信号以示自己与众不同。

在我看来，如果我们要在制度学派的理论框架中解释组织趋同性现象，一个更为严格的做法是用合法性机制来解释采纳某种组织形式的整个过程。我们这样设想，信号和具体制度功能是没有关系的，信号要完成的任务是：①让外界知道我的私有信息；②表明我的组织和别人不同。如果我发出信号只是表明我的组织和其他组织是一样的，那么我不是在经济学的“信号”理论的意义上使用这一机制了。从信号有效性的两个自我约束条件来看，我们提出以下两个组织趋同条件。第一，发出信号的成本和企业的地位、差异性（操作化为企业规模）有关系；第二，好的企业愿意采纳这一信号，因为它们对制度环境的压力更为敏感。

我们来讨论一下在微观的过程中这两个条件的意义是什么。在早期阶段，组织之所以采取这些形式不是因为理性选择这些有效率的形式，而是因为要通过这个信号来表明自己的类型和身份。不发出信号就意味着和其他企业是一样的，无法实现产品分化。以“产品三包”为例。“三包”的目的是产品质量。但是，产品的质量在生产过程已经解决了。实行“三包”只是一个与生产过程无关的信号，一个传递给顾客的有关产品质量的信号。但是，这个信号是有代价的，对于不同企业来说，这个代价是不同的。因此，不是每一个企业都这么愿意采取这一做法的。再比如全面质量管理，对于高质量的产品生产者来说这只是一个信号，通过它来告诉大家我的产品是高质量的。但是，信号是有代价的，需要大量的人力物力，对

于一个小的企业或产品质量低下的企业来讲是无法承受的。有高质量产品的企业愿意采纳这些形式就是要发出信号，这些做法和效率是没有任何关系的。我们可以从这个意义上来解释为什么某一类企业在早期阶段愿意采纳这一制度。

我们这个解释和托尔博特和朱克的解释是不同的。他们的解释是，在早期阶段一些组织采纳这些制度是基于理性选择的，是因为这些制度对它们更有效率。而我提出的这个解释是，在一开始这些采纳做法就是发出信号，与具体的组织内部生产过程、与效率机制没有关系。我的这个解释比托尔博特和朱克的解释更为彻底，自始至终都是合法性机制在起作用。但正因如此，我的这个逻辑能够解释的范围可能更窄一些，不能解释托尔博特和朱克提出的先理性选择后合法性机制的过程。但是，我的贡献是指出他们所观察到的现象也可能是合法性机制在自始至终地起作用，而他们的解释逻辑没有考虑到我提出的这种情形。

如果我们把刚才提出的思路操作化，怎样在实证研究中验证这一命题呢？一个可能性是，发出信号的代价和一个企业的规模、该企业在同类产品行业中的地位有关系。企业的规模越大，地位越高，它承担风险的能力越强。“三包”制度作为信号可能有用也可能没有用，如果消费者不理睬，采纳这种制度就会是一种资源浪费。所以采纳一个新的制度需要能够承担风险。一个企业采纳制度的可能性和它的规模成正比。在 20 世纪 80 年代中期 IBM 发展了一种微机技术，但是在市场上无人反应，彻底失败了。但是，当时许多其他中小企业都在追随 IBM，而不是直接与 IBM 竞争。它们看到 IBM 失败后，都静观 IBM 的下一步行动。这样，IBM 的失败并没有对它的生存造成多大威胁。我们的这个解释提出，最先采纳某种制度形式的企业并不是因为这一制度特别有效率，而是因为这些企业可以承担失败的风险或创新的代价。另外，每一个企业对环境的压力是不一样的，大的企业资源丰富，对制度环境更为敏感，中小企业可能心有余而力不足。因此，大的企业组织更可能首先采纳新的制度形式。这与第二个自我约束条件相吻合了。

我们现在将各种因素一并加以考虑，建立一个可以进行实证分析的统计模型。我们集中考虑制度趋同性和企业规模、所采纳的比例以及符号资源之间的关系。在上面，我们从信号机制上提出了一个命题，即企业规模与采纳新的制度的速度成正相关。在上一讲中，我们还提出合法性机制与采纳速度成正相关。如果我们用托尔博特和朱克的方法把这些命题操作

化，用不同组织采纳某种制度的比例作为合法性机制强度的指标，假设 λ 为采纳的速度， N 为采纳的比例， S 为企业的规模，那么，我们可以首先建立一个简单的统计模型：

$$\lambda = f(S, N) = e^{\alpha + \beta_1 S + \beta_2 N}$$

我们以前的讨论考虑到合法性机制对采纳速度的影响可能是非线性的。在制度化过程刚刚开始的时候，组织对其他人的采纳行为反应特别快，后来就慢慢地减缓了。（如图 17）比如一个新型服装刚刚出现的时候，很多人都去模仿采纳，而到后来则无人问津了。制度的采纳也可能有类似的“追逐时尚”的特点。

如果考虑这些采纳比例与采纳速度的非线性关系，我们可以进一步扩展这个模式，加入采纳比例的二次项（ N^2 ），使得采纳比例对采纳速度可以有非线性的影响。这样，我们将这一非线性关系体现在模式中。（注意，我们下面的这个模型尚没有考虑多重非线性的关系。）

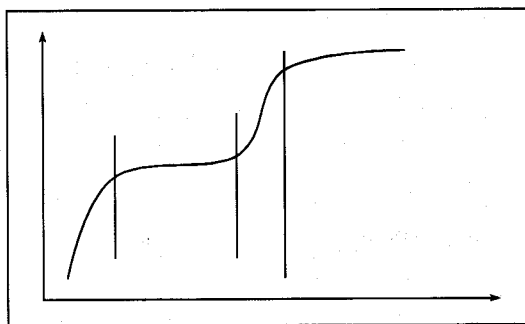


图 17 制度化减速过程

$$\lambda = f(S, N) = e^{\alpha + \beta_1 S + \beta_2 N + \beta_3 N^2}$$

我们现在考虑另外一个因素。我认为，信号有效性与宏观层次上符号资源的分布是有关的。如果符号资源很容易得到的话，那么人们的行为的差异性就会很大；反之亦然。如果喊口号就能代表你的能力的话，就会有很多人去喊口号了，而对他们的实际行为没有什么约束力量。例如，白酒行业如果有许多的评比机构，各有不同标准，这意味着符号资源的高度分散。假设，每个评比都是发出一个信号。那么，我们可以想象，在一个符号资源高度分散的领域，信号的有效性会大打折扣。与此相反，如果一个领域中符号资源高度集中，只有一个评比机构，那么评比的名次排列的信号作用就会十分有效。所以，符号资源的分布会影响到企业的行为。如果我们考虑符号资源的分布状况，我们可以进一步扩展以上模式：

$$\lambda = f(S, N, R) = e^{\alpha + \beta_1 S + \beta_2 N + \beta_3 N^2 + \beta_4 R}$$

在上式中， R 代表一个领域中符号资源的集中程度。我们现在考虑一下这个模式的意义。在这个模式中， β_1 代表企业规模程度对采纳新制度的速度的影响。 $\beta_1 > 0$ 意味着企业的规模越大，那么趋同性的速度越快。这个是信号的第一个约束条件。 β_2 表示合法性机制对采纳新制度的（可能是非线性的）影响强度。 β_3 表示每个企业和制度环境的紧密程度。制度环境对企业的影响在每个领域是不一样的。所以我们在研究中要考虑不同领域内制度环境差异性所产生的非线性关系。 β_4 测量符号资源的集中程度对采纳速度的影响。如果 $\beta_4 > 0$ ，这意味着集中程度越高，采纳速度越快。

在上面的讨论中，我们从理论命题到统计模式对这一过程做了一个粗略描述。实际上很多人的实证研究都发现了这些统计关系，但没有明确地意识到或者提出这一微观基础。我从信号理论的角度作一个微观的解释，提出企业发信号的能力和企业的特点、地位在群体中的分布有关系，和它对制度环境敏感度有关系，这样就把微观基础和制度学派的最基本的思想结合在一起了，可能为解决宏观和微观上的关系和效率、合法性的问题提出一个思路。

以上的想法还是很粗糙的，是我在近年来断断续续想到的但是还没有机会静下心来做的事情，没有写出文字来，在这里通过讲座形式讲出来也是一个进一步思考的过程。从事学术研究的过程即是如此，我们的学术交流不仅包括要了解别人已经作过的事情，还要知道他们正在做甚至正在思考的事情。我在这里提出的很多问题没有答案，仅仅是尝试，目的是让大家看到一种正在进行时的研究活动。

那么，制度学派是否应该解释为什么某种制度而不是另外一种制度被采纳？我认为这不是一个重要的任务。道格拉斯认为制度的产生是一个偶然的过程，好比博弈论中多重纳什均衡状况，人可能在无意中选择了其中一个。真正需要理论解释的是，为什么制度会不断地持续下去。例如，选定八点钟上课这个制度可能是偶然的。但是，要一直遵守这个制度准时上课是很难的，因为有很多因素阻碍这个制度的持续：教师可能不愿在这个钟点上课，学生不愿在这个钟点选课。但是为什么这个制度延续下去了？我们需要解释使得这一制度延续、延伸、演变的过程和机制。换言之，我们不需要丰富的理论就可以解释一个制度为什么会出现，但是我们需要有力的理论才能对制度的持续性提出令人满意的解释。

比较理论分析：三种机制之间的关系

我们在前几讲中讨论了三个机制：效率机制、合法性机制、社会网络机制。我们现在对这三个机制和它们背后的解释逻辑作一个比较。

不同经济形式和三种机制

在日常生活中，人们有着各种各样的社会经济交往方式，这些方式背后有着不同的机制。在图 18 中，我们看到“即时市场”和“等级制度”（正式组织）是各种经济活动形式的两个极端。“重复购买”指顾客和商家或企业间重复的经济往来，但是这种关系只是建筑在经验期待之上，不受合同、法律约束。所以，这种形式更为接近即时市场。“一般合同”建立了稳定的经济交易，离开了即时市场。而与一般合同相比，“战略同盟”和“关系合同”建筑在更为稳定长期的合作基础上，因此更为接近于正式组织的框架。“合资企业”虽然涉及两个企业，但是已经在在一个正式组织结构中运作了。

在这些经济的形式或社会交往的形式中，影响它们的机制是什么？经济学中的效率机制提出，个人和组织的行为为追求利益最大化所驱动。合法性的机制是建立在一个社会承认的逻辑上的，关心的不是效率问题，而是如何得到社会承认取得合法性，以便组织生存。关系网络的机制认为组织或个人所处的具体社会关系网络影响他们的行为。这三个机制提出了三个不同的因果关系，三个不同的解释逻辑。那么，这三个机制在解释各种不同的经济活动形式时有什么关系呢？

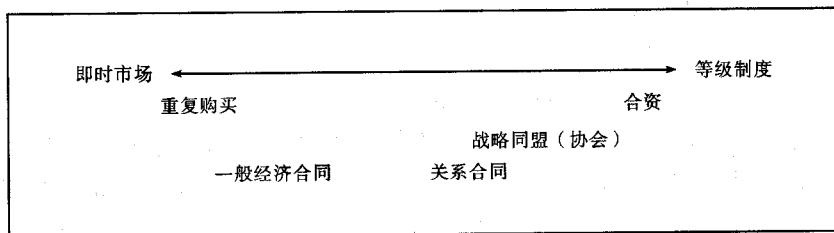


图 18 经济活动诸形式与三种机制的作用与关系

我们先来看看这三个机制是否可以帮助我们观察、解释正式组织和等

级制度。在等级制度里，效率机制起作用吗？经济学认为，一个企业的组织设计在很大程度上受效率机制的制约。所谓效率机制即是用最小的代价生产出同样的产品来，这就涉及组织设计的问题。从经济学角度看，等级制度本身也是在效率机制的支配下的产物。此外，我们为什么要在组织内部晋升中任人唯贤？为什么要对工艺流程如此设计？为什么高科技企业组织通常是平台式的组织结构，而制造业公司通常都是一个严格的工艺流程设计？效率机制对这些现象和形式可能比其他逻辑有着更为令人信服的解释。

那么合法性的机制在等级制度里面、在组织里面有没有体现呢？现在很多组织采取理性的制度，但是组织的很多行为和效率的关系并不密切，而是为了取得合法性。我们在讨论合法性机制时举了一些例子。比如，全面质量管理的组织方式在很短时间里就在美国铺开了。大家都认为，日本公司的成功是跟全面质量管理有关系。刚开始有些企业在模仿，然后在几年期间，许许多多的公司都采纳了这个制度形式。但是每个企业面临不同的技术和环境，为什么突然都接受同一个制度形式呢？我们不能从效率的角度把这个问题解释清楚；而合法性的机制在这里起到了很大作用。网络结构在等级组织中是显而易见的，我们在博特讨论的组织内部晋升问题上已经看到这样的例子；在组织之间也有很多网络关系。

同样地，我们在即时市场这样的经济活动形式中，也可以发现这三个机制的存在和作用。市场中效率机制的作用在经济学中已经讲了许多，我们就不赘述了。社会网络在市场活动中的作用也在日常生活中司空见惯，我们也不多谈了。合法性在市场上有体现吗？组织录用人才是一个市场行为。有很多的研究提出，录用人才在很多情况下是通过信号起作用的。信号就是社会公认的一些标准。一位同事给我讲过这样一个故事。她是从韦斯利学院（Wesley College）毕业的，这是美国一个非常好的私立大学，主要是培养本科生的。她曾经在一个公司的人力资源部工作。有一次她跟随她的上司去几所大学录取雇员。令她吃惊的是，她的上司在尚未启程时已经告诉她，这次录取雇员分三个工资档次：一类是 MIT 毕业的，一类是哈佛毕业的，一类是韦斯利学院毕业的。也就是说，在没有看到具体的应聘人员之前，他们的工资级别已经确定了。这位同事自己是韦斯利毕业的，为此十分不平。她把资料收集起来，专门为此做了一项研究。大家想想看，这位上司的标准是怎么建立的呢？这个标准不是建立在个人能力上，而是通过社会上大家都承认的规范，即什么是好学生、在哪里能有好学生，在这种社会承认的逻辑上建立的标准。这是劳动力市场上合法性机

制发生作用的有关例子。

那么在产品市场上合法性机制是否有作用呢？在 20 世纪 80 年代 IBM 非常盛行的时候，IBM 机器非常昂贵，而且条件很苛刻。但美国大公司负责采购电脑的采购人员中有着这样一个基本期待，一定要购买 IBM 的机器。这是为什么呢？这些采购人员说，大家都知道 IBM 是好机器。如果我买其他牌子的机器，我可以给公司省钱，但是一旦机器出了问题的话，别人会说这个采购员肯定是不称职，不买好的机器。我给公司节约钱的时候大家不会在意，但是出了问题的责任是因为我没有选择好。如果我选了 IBM 出了问题，别人都说，他已经做了最大努力了。所以采购人员的行为受到社会大的环境、舆论的影响。后来 IBM 经历了巨大的挫折，也是因为许多顾客不经选择地都去买 IBM 的产品，使得 IBM 养成一个自大心态，不管我做的好不好，你都得买我的东西。因此，不求创新进取，在 20 世纪 90 年代出了很多问题。

我们的一个初步结论是，这三个机制可以在等级制度和市场上或者两者之间的各种经济活动形式中并存共生。当然，它们的相对作用会因具体现象不同而异。在我们已经讨论的三个机制之外，等级制度本身也是一种机制，诱发特定的行为方式。这是大家都已广为接受的思路，我们在这里不讨论了。

机制间的关系

如果说多种机制可能并存共生，下一个问题是这些机制之间的关系是怎样的呢？我们可以考虑一个情形：一个生产线上的两个车间，A 车间和 B 车间之间的关系本来是一个行政协作关系：A 车间给 B 车间供货。如果双方关系出现问题，双方可以通过上级部门解决。这种组织内部关系是一个等级制度。但是，如果车间 B 获准引入竞争机制，即它的货源也可以从市场上采购。也就是说，如果车间 A 提供的货物价格太高或质量不佳，车间 B 可以到市场上去购买，这样，车间 A 就面临了完全不同的压力，它不能通过行政渠道或政治机制（游说）来解决与 B 车间的问题，而需要降低成本，提高效率。这样，这两个车间之间的关系就由不同的机制所制约了。我们的问题是哪些机制在什么样的特定条件下起什么样的作用？

我们可以把各种机制之间的关系粗略地分为三类。一类关系是共存平行的关系。也就是说，各种机制可能同时存在，各自发生作用，互不影响。例如，在一个公司里，有些领域是按照效率机制组织起来的（例如，

生产线)，而另外的领域是按非正式的职业规范组织起来的（例如，科研机构）；各个领域各行其是，互不来往。我们看到，在市场上很多企业家既使用网络关系也计算成本，同时也考虑到采取什么样的制度取得合法性。

另外一类是共存互补的关系。互补是什么意思呢？就是说这两者是相互加强的，当我们观察到 A 的时候，我们也观察到 B，这两者互相强化。例如，一个公司加强社会关系网络可能会促进合法性机制的运行，因为许多制度影响是通过社会关系网络来传播的。

第三类是互相竞争、互相替代的关系。也就是说，当我们观察 A 的时候呢，B 可能被削弱，作用下降了。举例来说，等级制度里面都有一个正式结构，有一个权威的机制，这与非正式的网络结构常常是一个矛盾。做网络研究的人在收集网络资料时经常会问这样一些问题：你和谁一起吃午饭，你有了问题请教谁等等。这些社会交往反映的是组织实际运行中的人际关系。我们都知道任何正式组织都有一个组织结构图，如果按照这个组织结构来行事的话，我们有了问题应该去找在组织结构里有正式地位的人来处理，但是社会网络研究却发现这些网络关系往往建立起一个非正式结构，削弱正式组织结构和作用。这是组织中经常出现的问题。如果非正式网络结构与正式结构分离的话，网络结构越强，就越削弱了正式结构的权威基础。

第二个例子是正式结构和市场机制之间的矛盾。人们在研究组织内部协作关系时常常听到这样一句话：“我情愿和其他厂家打交道，而不愿意和自己企业内部的一个部门打交道。”原因是，在组织内部一个部门经理对其他部门没有任何约束。但是，如果和其他公司的人打交道的話，这个部门经理就会有很大的权威，因为这是个市场关系，我可以和你讨价还价。如果你的表现不能满足我的要求，我可以另请高明。但是，与组织内部的人打交道是个组织内部机制问题，有许多的约束是无法摆脱的。威廉姆森提出，从市场走向组织内化可以解决很多市场上解决不了的问题，例如信任问题。但反过来讲，也有很多问题通过组织内部的机制解决不如通过市场解决更容易一些。在这个意义上，这两个机制是互相竞争的。

以上几个例子是在组织内部发生的矛盾。从市场上来看，这些矛盾也同样存在。比如，一个市场越规范，社会网络的作用就越小。我在做组织间合同关系研究的时候发现有一个特点，在制造业或在产品信息比较明确的领域里面，社会关系相对不是那么重要，但是社会网络关系在那些信息

特别不明确的领域（如证券业、金融业、咨询业）则尤为突出。在这些领域里没有明确的标准来判断企业表现或者产品，这时网络关系就特别重要。这也可以看做是一个替代的关系，当市场规范化、信息明确化时，具有传递信息功能的网络就不那么重要了；反之亦然。所以，社会网络和效率机制在这个意义上是一个互相替代的关系。

进一步思考的问题

如果这些机制都是并存的，那么我们能不能在研究设计中去研究它们、分析测量它们的作用呢？举个例子来讲，如果要研究企业间合同关系，我们怎样才能发现这个合同关系背后的不同机制呢？社会网络、合法性机制或者效率机制在哪些方面起作用呢？它们之间的关系是什么呢？仅仅承认这些机制的存在在理论上是没有意义的，有意义的是我们可以用某种机制把这个问题讲清楚，可以把这些机制发生作用的条件讲清楚。我们的进一步的问题是：我们是否可以把这些不同的机制通过理论和实证分析，一一分离出来加以解释呢？我们在以后讨论具体研究领域的各讲中会做一些尝试。

可能有人要问，我们为什么要花费气力来分解不同机制呢？换言之，我们的研究工作为什么需要理论指导？第一，在我看来，理论只是一个菜谱，或一个路线图。它起的作用是引导我们在研究过程中的注意力。举个例子来讲，大家都知道组织研究是一个非常现实的学科，学者们常常进入一个具体的企业做研究或提供咨询。当你被请去做一个研究，研究一个问题的时候，你的注意力在什么地方呢？我在上课时常常问学生这样一个问题：“假设有一个公司近年来的业绩不佳，请你前往咨询。如果你是一个交易成本理论的学者、制度主义理论的学者，或者社会网络研究的学者，你的问题会有什么不同？你收集资料的角度会有哪些不同？”我们可以想一想，威廉姆森关注的问题、迈耶关注的问题和博特关注的问题是不一样的，这是因为他们看事情的角度是不一样的，他们看重的因果关系是不一样的。我们在了解这些理论的时候，要清楚它们的逻辑是什么，前提假设是什么，基本假设的因果关系是什么，理论的边界在什么地方。这样的理论训练可以提高我们分析的能力，因为理论给我们提供了一套概念和分析工具以及因果解释的逻辑。比如说交易成本在经济交往中的各种形式林林总总，如激励成本、协调成本。我们从交易成本的角度思考问题，就会关注怎么样测量这些成本，怎样建立这些成本和组织行为之间的关系。

第二，理论最重要的是要做解释工作，它从某一个角度去解释问题。大家可以看到一个理论总是强调某一种因果关系。所以，我们着眼在某一种机制上，把这个因果关系放大化。我们了解、比较不同的机制，实际上是问我们自己，在什么条件下、用哪些机制可以更有效地解释这个问题？在什么条件下这个机制不适用，它的边界在什么地方？理论的功能就像舞台上的灯光一样，它照亮了舞台的某一个点、某一个部分，把你的注意力吸引过去，但它同时又把其他地方掩盖了、忽略了。所以理论不仅是提供分析工具，而且还塑造学者的注意力，让你只注意某些问题，忘却其他很多东西。我们比较不同的理论框架，是要回答以下问题：为什么一个理论是这样提出问题的，而另一个理论从另外一个角度提出问题？为什么这个角度让我们注意到了这些问题，而另外一个角度让我们想到其他问题？任何理论都是一种对现实的简化，比较研究可以帮助我们了解它的边界，知道它简化了什么东西，它强调了什么东西，忽略了什么东西，这对我们将来形成自己的风格、自己的研究角度是很重要的。我在这里介绍各种思路流派，希望大家了解各个理论流派的不同价值取向、不同的解释思路，在比较理论的框架里寻找自己的研究思路。

大家看格拉诺维特的研究风格。格拉诺维特师从怀特做社会关系网络的研究。他在做博士论文时关心的是强网络关系。但他无意中发现现实提出的问题是原先理论中没有注意到的问题，即弱关系问题。格拉诺维特的问题提得很巧妙。很多研究就是这样，学者们在刚开始时带有一种成见、想法去做研究，他想的问题可能是这个领域中很一般的问题，是已有的框架内的问题，但在研究中突然发现新的问题或疑点了，原来的理论框架无法解释。这就刺激他去想这些新问题，试图提出新的思路来解释这些问题。

在我看来，在理论思路这个层次上没有对错之分，甚至没有好坏之分。社会网络的思路有没有道理？当然有道理。合法性机制、效率机制也都在经济活动中起着不可忽略的作用。在这个层次上争论不同思路的优劣，加以褒贬没有太大意义。我们要在一个具体的环境中讨论、比较不同理论的解释能力和进行实证研究。举个例子来讲，我们都认为社会网络很重要，那么在某一个领域里面（如合同关系、建立信誉问题）社会网络是否有作用，是什么样的作用，它通过什么样的形式发生作用？这些问题应该是我们分析、研究的着眼点。

因此，我们要搭一个比较理论分析框架，把不同的解释逻辑放在一个具体问题上加以比较。我们以前提到过，社会学研究的一个特点是比较研

究，即我们的实证研究通常是对两个或更多的理论假设的验证，而不是像经济学那样只关注一个效率机制。但是，我对社会学研究的批评是，大多数研究的比较分析只是在走过场，是形式主义。比如说我是从制度学派角度研究问题的，在研究中也会把效率机制拿来作一个对比。乌泽在研究社会网络是怎样帮助得到贷款时，也考虑了经济学关注的效率机制。但是，大多数研究关心的主要是自己的研究框架里的那些事情，其他的理论思路基本上是作一个陪衬或铺垫。我们把几个理论思路放在一个比较的框架里，目的是让它们直接对话。在很多问题上直接对话，我们就会发现这些理论思路并不是清晰明了的。人们在合法性机制框架中做了许多研究解释，但是如果我们追问一下就会发现许多解释实际上讲的是效率机制；反之亦然，效率机制的许多说法仔细推敲又可能与合法性机制如出一辙。在以上各讲中，我们分开讲了不同的理论思路。在以下各讲讨论具体的问题时（比如同怎样建立的问题、信誉制度问题），我们会讨论不同理论思路在具体问题上的解释。

小 结

在以上的各讲中，我们介绍讨论了经济学中的交易成本学派、社会学中的制度学派和社会网络理论三个不同的理论解释逻辑，以及相应的效率机制、合法性机制和社会网络机制。至此，我们完成了这门课程的第一个任务：搭起了一个比较理论研究的框架。在这个小结中，我们对这三个思路作一个比较。我们首先在表2中从几个方面将它们的各自特点加以对比。

表2 效率机制、合法性机制、社会网络机制的对比

	效率机制	合法性机制	社会网络机制
分析单位	交易	制度领域	网络结构以及其中位置
因果关系、机制	个人追求效率的动机和行为	合法性机制、制度制约	网络结构对人们行为的限制和促成
分析的着眼点	利益关系	制度环境与组织关系	网络结构与个人在结构中的位置
解释的问题	组织或个人间差异	组织或个人的趋同性	组织或个体间差异

首先，这三个机制的分析单位有着明显的不同。在交易成本经济学中，它的基本分析单位是交易。在一般经济学中，个人（或组织）通常是分析单位；合法性机制解释的是在一个领域中制度环境如何影响了组织行

为和形式，制度环境的特点是对处于整个制度范围内的所有组织都有影响。所以，制度学派通常关心的是为什么某一类组织（如大学、中小企业等等）会这样做或那样做。社会网络理论的分析单位是个人所处的网络结构以及他在这个结构中的位置。

从因果关系的机制来说，经济学强调的是个人追求效率的动机和行。制度学派恰恰认为个人的主观能动性是有限的，尤其是比较强的意义上的制度学派可以说对独立人的概念都提出怀疑了。大家在阅读制度学派的文献时可能会注意到，这些文章中被动语态比较多，而主语比较少。我们即便从弱的意义上讨论合法性机制——人们有意识地利用合法性机制达到私利，这种主观追求还是道格拉斯所说的，是制度思维制约下的人的行为，是制度塑造了人的行为。社会网络理论则认为，一个人或组织所处的网络结构限制和塑造了其行为，这是中心的因果关系。

正因为上面的不同，这三个思路的研究有着不同的分析着眼点。效率机制的着眼点是个人或组织的利益关系如何导致各种做法，它强调各种各样的利益关系，双边关系也好，内部关系也好，雇佣关系也好，都是利益关系。而制度学派通常讲的是整个制度对组织的影响，强调制度环境、文化观念、行为规范对组织的制约。因此，效率机制强调组织之间的差异、人和人之间的差异，为什么组织运用的是这种战略而不是另一种战略。而制度学派讲得更多的是为什么组织有着趋同性。社会关系网络研究则着重强调网络结构和人们在这个结构中的地位。

从另外一个角度，我们也可以看到，这三个思路分别强调了不同的研究层次：效率机制着眼于个人层次，网络机制着眼于中间层次，而制度学派着眼于宏观层次。一般说来，这个说法有一定道理。但是，我们也要注意，这些思路要解释的组织现象常常是跨越这些层次的。例如，效率机制不仅解释个人行为，也被用来解释制度是如何产生的。同样地，制度学派不仅用制度来解释宏观的组织趋同性现象，也用来解释组织层次的策略选择。

在下面的各讲中，我们要从具体的组织现象和研究领域中探讨这些不同的思路和解释逻辑的应用，从而进一步了解它们的基本命题和局限性。

进一步阅读的文献

齐美尔是社会网络理论和社会学结构主义思路的鼻祖。他的有关理论

至为重要 (Simmel, 1955)。怀特是当今社会学中社会网络理论的创始人, 他的主要思想可参见他 1992 的著作 (White, 1992)。格拉诺维特和博特是社会网络研究的重要代表, 他们的贡献上文中已经讨论。林南是从社会资本角度研究社会网络的重要代表 (参见 Lin, 1982, 2001)。

在实证研究中, 维尼·贝克 (Wayne Baker) 和马克·密兹鲁奇 (Mark Mizruchi) 是较早用社会网络理论研究经济现象的学者 (参见 Baker, 1984, 1990; Mizruchi, 1996; Mizruchi and Brewster-Stearns, 2001)。乌泽在组织学领域中的一系列研究工作有其深度和新意。波多尼是一个优秀的社会网络学家, 我们在以下的讲座中还会讨论他的研究工作。从迪玛奇奥和鲍威尔的工作可以看出, 他们对社会网络研究有着深厚的兴趣。古拉蒂 (Gulati) 从社会网络理论角度研究组织间的战略结盟问题。边燕杰 (Yanjie Bian) 是从社会网络理论角度最为系统地研究中国社会网络现象的学者。布兰达奇和埃克里斯 (Brandach and Eccles, 1989) 的论文比较了不同机制之间的关系。

参考书目

- Baker, Wayne E. 1984. "The Social Structure of a National Securities Market." *American Journal of Sociology* 89, Pp. 775~811.
- Baker, Wayne E. 1990. "Market Networks and Corporate Behavior." *American Journal of Sociology* 96, Pp. 589~625.
- Bian, Yanjie. 1997. "Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China." *American Sociological Review* 6~2, Pp. 36685.
- Brandach, Jeffrey L. and Robert G. Eccles. 1989. "Price, Authority and Trust: From Ideal Types to Plural Forms." *Annual Review of Sociology* 15.
- Breiger, Ronald. 1974. "The Duality of Persons and Groups." *Social Forces* 53, Pp. 181~90.
- Burt, Ronald. 1992. *Structural Holes*. Cambridge: Harvard University Press.
- Coleman, James S. 1990. *Foundations of Social Theory*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- DiMaggio, Paul, and Hugh Louch. 1998. "Socially Embedded Consumer Transactions: For What Kinds of Purchases Do People Most Often Use Networks." *American Sociological Review* 63, Pp. 619~637.
- Fernandez, Roberto M., Nancy Weinberg. 1997. "Sifting and Sorting: Personal Contacts

- and Hiring in a Retail Bank." *American Sociological Review* 62, Pp. 883~902.
- Granovetter, Mark.1985. "Economic Action and Social Structure: the Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology* 91, Pp. 481~510.
- Gulati, R.and M.Gargiulo.1999. "Where do Interorganizational Networks Come From?" *American Journal of Sociology* 105, Pp. 177~231.
- Hedstrom, Peter, and Richard Swedberg (eds.) .1998.*Social Mechanisms*.New York: Cambridge University Press.
- Lin, Nan.1982. "Social Resources and Instrumental Action." Pp.131 ~ 145 in *Social Structure and Network Analysis*, edited by P.Marsden and N.Lin.Sage.
- Lin, Nan.2001.*Social Capital*.New York: Cambridge University Press.
- Lorenz, Edward H. "Neither Friends Nor Strangers: Informal Networks of Subcontracting in French Industry." Pp.194~210 in *Trust: Making and Breaking of Cooperative Relations*, edited by D.Gambetta.Oxford: Basil Blackwell.
- Montgomery, James.1998. "Toward a Role-Theoretic Conception of Embeddedness." *American Journal of Sociology* 104, Pp. 92~125.
- Mizruchi, Mark S.1996. "What Do Interlocks Do? An Analysis, Critique, and Assessment of Research on Interlocking Directorates." *Annual Review of Sociology* 22, Pp.271~298.
- Mizruchi, Mark S., and Linda Brewster-Stearns.2001. "Getting Deals Done: The Use of Social Networks in Bank Decision-Making." *American Sociological Review* 66, Pp.647~671.
- Podolny, Joel, and Karen Page.1998. "Network Forms of Organization." *Annual Review of Sociology* 24, Pp. 57~76.
- Powell, Walter.1990. "Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organization." *Research in Organizational Behavior* 12, Pp. 295~336.
- Rangan, Subramanian.2000. "The Problem of Search and Deliberation in Economic Action: When Social Networks Really Matter." *Academy of Management Review* 25, Pp. 813~828.
- Simmel, Georg. (1922) 1955.*Conflict and the Web of Group-Affiliations*.Free Press.
- Simmel, Georg. (1923) 1950.*The Sociology of Georg Simmel*. Trans. K.H.Wolff.New York: Free Press.
- Sorenson, Olav and Toby Stuart.2001. "Syndication Networks and the Spatial Distribution of Venture Capital Investment." *American Journal of Sociology* 106, Pp. 1546~88.
- Spence, A.Michael.1974.*Market Signaling*.Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Uzzi, Brian.1999. "Embeddedness in the Making of Financial Capital: How Social Relations and Networks Benefit Firms Seeking Financing." *American Sociological Review* 64, Pp. 481~505.

- Uzzi, Brian.1996. "The Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organizations: the Network Effect." *American Sociological Review* 61, Pp. 674~698.
- Uzzi, Brian.1997. "Social Structure and Competition in Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness." *Administrative Science Quarterly* 42, Pp. 36~67.
- White, Harrison.1981. "Where Do Markets Come from?" *American Journal of Sociology* 87, Pp. 514~47.
- White, Harrison.1992. *Identity and Control: A Structural Theory of Social Action*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

第五讲 有限理性与组织研究

- 需要解释的组织现象
- 有限理性概念的历史回顾
- 有限理性的研究工作
- 有限理性与其他组织理论的关系
- 从“有限理性”到“组织的局限性”
- 进一步阅读的文献

需要解释的组织现象

在这一讲中，我们集中讨论“有限理性”这一思路在组织研究中的意义和应用。“有限理性”是组织研究中很早提出的、至今仍具有深刻理论意义的核心概念。有限理性不仅是一个重要的组织研究领域，而且更是一个意义深远的研究思路。因此，我们在这一讲中讨论“有限理性”的同时，也对前面各讲中提出的三种理论流派加以综合比较，对我们以上各讲讨论的内容在一个更广阔背景下加以总结。

我们先来看几个例子。第一个例子。如果大家到书店里有关组织管理的专柜看一看，会发现这方面的书籍很多。为什么会有这么多的、各式各样的管理理论呢？在其他的社会科学领域里，例如经济学、政治学或社会学的许多研究课题都与社会现实问题或组织现象密切相关，但是惟有组织管理这一领域中形形色色的理论层出不穷，而且以极快的速度更新替换，而其他领域中研究成果的问世常常经过缓慢的过程。这是一个值得思考的现象。

第二个例子。规章制度是一个正式组织正常运行的软件。但是不同组织的规章制度化的程度大相径庭。在什么样的条件下一个组织会建立起规章制度呢：是在一个很稳定的还是在一个非常不稳定的环境条件下，组织更可能致力于内部运作的规章制度呢？对此学者们有不同的看法。一种意见是“如果外部环境很稳定，企业致力于内部运作的话，人们的行为就会十分规范了，那么规章制度对稳定环境的作用就下降，可能弃之不用了。”另外一种意见是：“只有在一个稳定的环境中，有规范的行为才能经过沉淀而成为规章制度。在一个不稳定的环境里，人们的行为每天都可能在持续变化来应对不同的情况，这样就很难产生稳定的规章制度。”

这些例子与我们要论述的“有限理性”概念有着密切关系，我们会在下面进一步地讨论。我以前讲过，20世纪40年代泰勒科学管理方法被替代以后，组织研究的主题之一是对韦伯式理性组织的批评，或者将韦伯式理性组织的模式与现实生活中的实际组织加以比较。在这个大的潮流中，有限理性这一思路一直贯穿在组织研究的各种活动之中。在我们这门课中，“有限理性”也是一个潜在的主线。在已经讲过的诸多课题中，我们已经反复地涉及了这个主题。例如我们指出，新古典经济学把很多东西给假设掉了。在充分信息、充分竞争的假设下，市场可以作为最好的手段来解决问题。但是当我们考虑到交易成本时，组织则成为应对市场失败的一个重要形式，因为组织对克服有限理性的困境可能更为有效。在信息不对称的情形下，交易中的一方可以试图策略地使用信息来达到私利，而另一方意识到这种投机行为的可能性而拒绝合作，从而使得一些本来可以双方互利的经济交易无法实现。经济学家认为可以通过设计合同来找到好的激励机制解决这个问题。但在很多条件下，所谓最好的激励机制是无法设计的；否则的话，我们的组织也不会有这么多问题了。换句话说，如果我们有充分理性的话，我们应该可以通过设计合同（包括雇用合同、企业和企业之间的合同）解决我们现在看到的许多问题，但我们之所以还面对许多问题，不仅是因为合同没有设计好，而且是因为我们能够认识问题的理性、能够解决问题的理性是有限的。制度学派的基本思路刻意强调这一观点，认为在实际生活中人的主观能动性是很有限的。社会网络学派讨论结构地位决定人的行为，讲的也是这样的道理。大家知道，研究组织现象和组织行为有着各种各样的理论流派：理性选择学派、交易成本学派、社会网络学派、制度学派、种群生态学等等。这些林林总总的学派可能有着不同的解释逻辑、不同的关注焦点、不同的分析单位层次。但是，这些思路

可以在“有限理性”的思路中找到一个共同的基础。在这一讲中，我主要是从学术思想的角度讨论一下“有限理性”的研究活动及其在组织研究中的意义。在第九讲中，我们会进一步讨论“有限理性”思路在组织决策领域中的应用。

有限理性概念的历史回顾

“有限理性”概念的涵义十分直观明了。赫伯特·西蒙(H. Simon)在20世纪50年代首创的这个概念，是针对盛行至今的经济学理论中充分理性模式这一前提假设而提出的。有限理性的基本思想是：人们信息加工的能力是有限的。因此，人们无法按照充分理性的模式去行为，即人们没有能力同时考虑所面临的所有选择，无法总是在决策中实现效率最大化。人们试图按照理性去行动，但是由于理性本身是有限的，人们只能在有限理性的范围内行为。现在看来，这些想法简单直观，并非什么“微言大义”。但是，我们下面可以看到，这些看似简单的思想有着强大影响力，西蒙为此在1976年获得诺贝尔经济学奖的确当之无愧。在具体讨论这一概念的内容、意义前，我们首先对这一概念产生的背景和演变过程作一个简单的交待。

20世纪50年代以来，社会科学领域中主流的决策理论均是以理性选择为基本分析框架的。这一思路集中体现在统计理论和经济学理论中，至今盛行不衰。例如，在新古典经济学中，人们的决策行为通常被抽象化为按最大化原则实现个人目标的理性选择过程。这种“最大化”原则要求人们同时考虑所有面临的选择，按照“最大化”的决策规则从中选择出最佳方案。

在这一背景下，西蒙在观察组织决策的实际过程时发现，人们在从事决策时的行为常常与这一理性选择模式相悖，表现出“非理性”的行为。西蒙(1957)提出了上面所说的“有限理性”这一概念来解释这些实际运行中的行为。可以说，有限理性这一概念提出了与主流经济学和组织设计思路相反的一种理念。

有限理性概念建筑在对组织实际运行过程的观察描述之上。这与20世纪五六十年代兴起的科学不谋而合，两者的结合促进了这一阶段组织决策过程研究的高潮。行为科学在组织研究中的一个重要出发点是注重分析、解释实际生活中的组织现象，而不是像经济学家那样从理论逻辑上

推断组织应该如何设计运作。在 20 世纪 50 年代和 60 年代，西蒙和卡纳基-梅隆 (Carnegie-Mellon) 学院 (现为卡纳基-梅隆大学) 另外两个重要的学者詹姆斯·马奇 (James March) 和理查德·塞特 (Richard Cyert) 一起发展、丰富了有限理性的理论框架，并在这一框架中对组织现象进行了一系列的重要研究，对后续至今的组织研究产生了深远的影响。他们的研究思路和学术思想被称为“卡纳基-梅隆”学派。这些研究集中反映在马奇和西蒙合著的《组织》(Organizations, 1958) 以及塞特和马奇合著的《厂商的行为理论》(A Behavioral Theory of the Firm, 1963) 之中。这些研究中提出的基本概念和问题 (例如注意力分配、政治冲突、组织规章制度的作用等等) 至今仍是组织研究的重要领域。组织学家费弗 (Jeffrey Pfeffer) 曾经说过，组织学的研究至今仍然没有超过这两本书中提出的课题。

20 世纪 70 年代和 80 年代是组织社会学集中注意“组织与环境”关系的时代，有限理性作为讨论个人或组织行为的研究思路被束之高阁了。但是，有限理性作为组织行为的基本前提已经被广泛接受了。而且正是在这一时期，心理学和经济学的研究作为有限理性的进一步发展提供了重要的基础。在 20 世纪七八十年代出现的行为心理学派的特奥斯基 (Amos Tversky) 和卡恩曼 (Daniel Kahneman) 等对“不确定条件下个人决策行为”进行了一系列的研究。他们在心理试验基础上发现，个人决策过程中常常采纳“经验估算” (heuristics)，而与理性模式的要求相去甚远，表现出系统的偏差。这些研究对经济学理性模式的基本前提提出了一系列的挑战，导致了“行为经济学”在 20 世纪 90 年代的兴起。近年来，有限理性的概念在主流经济学的模式化活动中受到了越来越多的注意 (参见 Rubinstein, 1998; Gigerenzer and Selten, 2001)。

下面我们讨论有关“有限理性”现象的研究工作以及这一思路在组织研究中的意义。

有限理性的研究工作

有限理性的心理学基础

西蒙提出“有限理性”的起点是建筑在这样一个观察上的，即人的心理设施对信息加工的能力是有限的，因此，经济学的理性决策模式的基本前提在实际生活中是不能满足的。从这一角度出发，我们可以对个人的许

多“非理性”行为加以解释。例如，经济学的理性决策模式要求人们对面临的各种选择同时加以比较，按最大化原则确定最为有利于实现其目标的某个选择。但是，西蒙在研究中发现，在实际生活中，人们的决策过程与理性模式有着明显的不同。第一，人们的决策过程通常并不是考虑所有的选择，而是只考虑其中的部分选择；第二，人们对不同选择之间的考虑不是像理性模式所说的那样同时加以比较评判，而是按循序成对的方式进行的，即人们在某一个选择与下一个选择之间加以比较，两者之间择一。如果两者均不满意，则保留两者之中较好者再与下一个方案比较，如此双重复比较下去，而不是对所有选择同时加以比较；第三，人们进行选择的原则不是“最大化”原则，而是“满意”原则，即一旦在循序成对比较中找到“满意”的目标，搜寻过程即告结束。也就是说，人们在决策过程中不是追求实现“最大化”的选择，而是寻找到“令人满意”的选择为止。这就是著名的决策过程的“满意原则”。西蒙从有限理性这一角度加以解释：由于理性是有限的，人们无法同时加工处理所面临的各种各样的选择，而循序选择可以节约信息。

西蒙关于“有限理性”的基本思想是大家都能接受的。有一位经济学家这样说过：我们（经济学家）都知道有限理性的重要性，可是我们的经济学分析工具不能把它模式化，所以我们没有办法在理论分析中考虑这个因素。但是，经济学家试图通过“约束条件下的最大化”（maximization under constraints）的思路绕过这一问题。例如，经济学家通常把最大化准则表述为“在 A, B, C 的约束条件下，对以上选择求最大化”。从这个意义上，我们也可以把心理机制的有限性看做是一个约束条件。这样，经济学研究把有限理性回归为“信息”问题，可以通过对信息的获取使得人们的认识“逐步深入、不断上升”，从而解决这一问题。

但是，20 世纪 70 年代以来心理学的一个重要领域“不确定条件下个人决策行为”的研究工作对经济学的理性模式提出了更为深刻的挑战。这些研究成果收集在卡恩曼、斯罗维克（Paul Slovic）和特奥斯基（1982）编辑的论文集中（参见 Hogarth, 1980）。（大家知道，卡恩曼在 2002 年获得诺贝尔经济学奖，即是基于这一研究贡献。而他的长期合作者特奥斯基几年前已经去世而无缘于诺贝尔奖。）这些研究的基本思想是：人们的许多决策活动是在不确定条件下进行的。这里说的“不确定性”主要是指因为信息缺乏而导致的决策判断上的困难。由于不确定性，人们面临的选择是以概率分布的形式出现的。例如，我们在考虑一个投资项目的前景时，

其回报估计不是一个具体的参数而是不同的可能结果的概率分布。按照理性决策的思路，人们在不确定条件下的决策应该遵循概率论（先验概率）的基本原则去行动。我们在第二讲中讨论过，人们在“旧车市场”上可能并不知道一辆具体车的质量，但是人们可以通过这一类车质量的概率分布做出理性抉择。心理学家发现，在不确定条件下人们决策行为常常不是按照“理性模式”进行，而是建立在以往实践探索之上而产生的“经验估计”的各种原则。这些经验原则有利于人们处理复杂信息，但是常常导致与“理性模式”相悖的系统偏差。这些“经验估计”的基本机制包括：代表性（Representativeness）、联想性（Availability）、取舍性（Adjustment）等等。我们下面做一简单介绍。

以“代表性”机制为例。人们的许多判断是关于A、B两个事物之间的因果关系。心理学的研究发现人们的这些判断常常是建立在A、B在多大程度上是相似的，即有代表性。例如，一项心理试验设计这样的情形：假设一组人由律师和工程师组成，其中40%是律师，60%是工程师。然后让试验对象根据有关该组一个成员的一段描述来判断该人的职业。从概率理论上说，如果在这个样本中大多数人是工程师而不是律师，正确的判断应该考虑到这一先验概率条件。但是实验发现，人们常常会忽略在试验场景中工程师和律师比率的先验概率（基本比率）。如果这段描述中的人具有很强的社交能力、能说会道，实验对象就常常判断他是一个律师而不是一个工程师。这是因为在我们的日常生活中，律师的行为更为符合这种经验描述。这种“经验估计”常常导致决策的系统偏差。许多因素虽然与代表性无关，但在正确地计算概率时需要加以考虑，如果人们只注意代表性而忽略这些因素就会导致错误判断。“代表性”的机制使得人们只注意到事物之间的相似性，而对先验概率置之不顾，从而导致系统偏差。

“联想性”机制是指人们在判断某一类现象出现的频率或概率时，不是按照概率理论的要求而是按照心理上联想到这类现象的容易程度来判断。例如，如果我们在日常生活中经常听说到小型企业成功的例子而极少听到大企业的成功的信息，当我们判断企业规模与企业成功的因果关系时，就更容易联想到小型企业成功的例子。这种联想的容易程度使得我们做出判断，认为小企业更容易成功。这种联想并非没有道理。但是，联想的容易程度往往取决于其他许多因素。例如，人们对某项事物的熟悉程度、某一方面的显著性都会影响人们的判断。心理实验发现人们对图片或图象比文字媒介报道更容易回忆联想。我们不难想象，匆忙制作的电视新

闻报道可能比经过严谨研究后发表的文章更易于联想，从而对人们的判断产生更大的影响。因此，联想性机制也可能导致决策的系统偏差。

“取舍性”是指在许多情形下，人们并不是对资料进行系统分析做出结论，而是从初步的数据中推断最终的结论。这些最初的数据可能是从一些已有的公式或部分的计算得来的。但是，这种计算常常是不充分的，不同的最初数据会导致不同的结论。例如，有两组试验要求试验对象估算下列数字相乘的结果：

$$8 \times 7 \times 6 \times 5 \times 4 \times 3 \times 2 \times 1$$

$$1 \times 2 \times 3 \times 4 \times 5 \times 6 \times 7 \times 8$$

当人们在快速求解时，常常只是计算几个数据然后加以推断，因此不同的初始数据得到不同的结论。心理实验发现，当人们按从小到大顺序估算时，其答案的平均值是 512。而从大到小顺序估算时，其答案平均值为 2250。而正确答案是 40320。人们常常从随机过程中“取舍”某一环节加以推断因果关系。而这种“取舍性”机制基础上的经验估计常常导致系统偏差！

心理学家通过一系列心理学试验证明人们在决策过程中的行为与理性模式的要求相去甚远。而且这些“经验原则”与在“有限理性”框架下组织研究的发现十分吻合。经济学在讨论人的行为理性、个人偏好的时候，有以下几个假设：第一个假设是一致性，就是说人们的理性选择行为是一致的；第二个假设是人们可以对各种偏好排序（rank order）；第三个假设是可传递性：如果一个人觉得 A 比 B 好，又觉得 B 又比 C 好的话，那么他一定认为 A 比 C 好。特奥斯基和卡恩曼在 20 世纪 70 年代和 80 年代做了一系列试验，发现这些前提假设都难以成立。他们的很多文章发表在经济学杂志上，对经济学家的震动很大。他们的研究推动了行为心理学和行为经济学领域的兴起和发展。这些心理学研究为有限理性思想提供了坚实的微观基础。《新闻周刊》几年前对此有一个专题报道。文中这样写道（1995 年 4 月 10 日，第 41~42 页）：

这些观点许多年以来一直处在边缘地带。但是，现在普林斯顿大学讲授它们，华盛顿研究它们，从东海岸到西海岸的投资课程中传授着它们。商界也日益关注这些观点了。Merck 医药公司用行为心理学来管理它的退休金计划，并以此设计它的销售合同。在 Prudential 保

险公司的年会上，以前通常是充满了各种数据，但是这次却请来了哈佛大学的心理学家。

这些研究大多是在个人层次上研究有限理性问题，考虑的问题主要是个人的心理机制和不确定条件之间的关系。那么，在信息技术大突破、大发展的今天，西蒙的有关人们信息加工能力局限性的有限理性概念是否过时了呢？信息技术的发展是否克服了人们心理信息加工能力的局限性？今天人们可以通过互联网来购买汽车，顾客可以对价格、款式、质量等等指标提出具体的要求，而且可以走出传统的地域限制。毋庸置疑，信息技术的发展对克服由于信息不足产生的问题有着重要作用。但是，有限理性所指出的困境更为深刻复杂。下面我们要引入组织和组织背景下的人际互动做进一步的讨论，并由此在讨论中引进新的变量：利益、注意力、组织学习、组织结构与地位（身份）以及组织内部的动态过程。

有限理性的组织基础

人们通常认为，组织设计有助于克服“有限理性”的困境。的确，在一个组织中，人们可以通过组织的资源配置和结构系统地收集、加工和分析信息。组织也可以通过“重叠结构”来加强其可靠性（reliability）。例如，当一个公司在研究开发某一产品时可以建立互相独立的研发团队攻关同一课题，从而大大提高其成功的概率。假设每一个团队研发成功的概率为 $P=0.5$ 。那么，至少有一个团队成功的概率 $P=1-(1-p)^n$ 。我们可以看到，当两个团队分别开发时，至少有一个团队成功的概率是 0.75，如果三个团队分别开发，那么这一概率则提高为 0.875。的确，正式组织是现代社会人们从事经济活动、社会活动的一种普遍形式，是人们有效率地追求各种目标的工具。但是，组织这一形式和背景同时也引进了许多新的因素和问题，使得组织的局限性更为恶化。我们以下的讨论着重强调有限理性的组织基础。

有限理性的政治学基础

组织与个人之间的一个最大区别是：前者有着不同的个人或群体相互作用，而这些个人或群体通常有着不同的利益、目标和观念。因此，有限理性和组织决策过程的行为理论诱发了政治学的诸多研究。与心理学研究不同，政治学的研究更多地强调了组织背景的重要性。早在 1962 年，马

奇就提出了“工业组织是政治联合体”这一观点。传统的决策模式认为，工业组织是一个理性的组织，它有着明确的目标，进行理性选择，采取理性的行为。但马奇提出，任何组织实际上都是不同的利益集团组合而成，因此，组织内部的决策过程是一个各种利益集团之间讨价还价、相互影响、相互妥协的过程，而不是一个理想的理性选择的过程。例如，在 20 世纪 80 年代中期 IBM 面临“微机与大型计算机”之间的选择时，已有的围绕“大型计算机”销售和维修建立起来的利益集团在决策过程中起到了决定性作用，导致 IBM 做出了忽略微机、集中资源发展大型计算机的错误决定。在有限理性的研究中引进“利益”这一变量有着重要意义，我们可以提出以下的一系列命题：

第一，利益的考虑意味着信息的使用是策略的，而不是中立的。在理想模式中，信息通常被假设为中立的，多多益善。但是，在政治过程中，信息的不对称性导致人们策略地使用信息，而且信息常常伴随着许多的“噪音”。因此，信息量的增加并不一定会提高组织决策的质量。

第二，组织的目标并不一定是连贯一致的。如果组织行为是以政治联合体为基础的，那么我们可以预料组织目标和方向也会随政治联合体的演变而变化。例如，公司领导阶层的变迁常常导致组织重大决策方向的变化。这在很大程度上反映了政治联合体基础的变化。

第三，组织目标和组织决策常常只是松散关联的。我们常常观察到，一个组织对自己的目标的表述常常是十分理性的，但实际组织运行过程常常与这些理性目标背道而驰。从组织的政治过程来看，这是容易理解的。组织目标的表述通常是由上层经理做出的。但是，他们只是众多利益集团之一。组织的运行过程是一个政治过程，有许多其他群体参与进来，反映了各种利益冲突和妥协，因此常常表现出多变性和不一致性。因此，决策研究需要注意到实际的运行过程。

第四，组织政治过程的一个重要的意义是：决策的执行过程是组织决策过程的继续。组织决策的实施人员有着自己的利益、是非观点，他们在组织决策的执行过程中把自己的意志、解释强加于组织决策之上。因此，在执行过程中，我们常常可以观察到“组织目标替代”这一现象，即组织决策的起始目标在执行过程中被其他的目标（尤其是决策执行者自己的目标）所替代。因此，组织运行中的实施过程是组织研究的一个重要课题（美国背景的研究参见：Pressman and Wildavsky, 1973; Lipsky, 1980; Wilson, 1989）。我们下面举几个国内例子说明。

在参加一次农村研究座谈会时，我听到了这样一个故事。在一个村庄，一个农民家庭因为“计划外”怀孕，被村干部罚款4000元。后来这一家庭因为意外事故中止怀孕，未能生育。这个家庭向村干部索还罚款，但是村干部已经花掉了罚款。于是村干部对这个家庭说：“你们还是再生一个吧。”我们可以看到，计划生育的目标在实际运行中被其他目标所替代，其结果是反而鼓励“计划外生育”，与原来的目标背道而驰。另外一个故事。在许多城市里有清理流动人口的小分队。他们的任务是把政策规定的没有正式职业的流动人口清出市区。但是，这些政策执行者为了得到罚款，把目标对准那些出得起罚款的外地人（通常在该城市有正当业务），罚款后即放走，而对那些按政策应该清出但无力付罚款的外地人则视而不见。可见政策的制订和其执行过程大相径庭。其实这种现象在各级政府部门、工业组织中都是司空见惯的。

在研究中引入政治冲突、政治利益的变量大大地扩展了“有限理性”的理论框架。人们不仅在心理认知上有局限性，而且在政治利益上相互冲突，使得理性选择难以实现。这些观察和命题是对组织决策过程的贴切描述，对理性选择的模式提出了深刻的怀疑和批评，引出了新的研究课题和值得注意的因素：①政治过程是一个在资源基础上讨价还价的过程，因此我们在研究组织运作过程时应该考虑人们可以带到谈判桌上的资源。例如，一个公司里的“创收”部门有着更多的资源；人们拥有的人际关系也可能成为影响政治过程的重要因素；②组织内部的政治运作受组织结构的影响，在一个集权性组织结构或一个分权性结构中是不同的；③组织决策过程中的政治冲突与环境的多维性密切相关，利益集团的力量对比常常为组织环境所决定。例如，IBM的微机分部最终在公司中占领了主导地位，这主要取决于微机在计算机市场上的支配地位。

在组织研究中引入政治过程同时也改变了传统的理论研究框架。在传统的组织决策模式中，决策者面对的是被动、不变的决策环境（面临的选择、选择的后果等等），在这一基础上进行决策。但是，组织的政治过程意味着组织运行是一个双方或多方“策略互动”的博弈过程。在这一过程中，即便采取“合作”策略有利于互动双方的最大化目标，在信息不对称或其他条件下，双方也可能选择并非最佳的做法，导致两败俱伤的结果，囚徒博弈即是这样一个例子。

对理性模式的批评为“官僚制度决策模式”提供了基础。组织学中的行为学派带动了政治学中一大批研究活动。这些研究集中分析讨论了组织

决策过程的种种非理性因素，例如古巴导弹危机中美国外交政策的制订过程（Allison, 1971）和其他的美国外交和国内政策制订过程的研究。威尔逊（1989）对这一领域的研究做了详尽的归纳和总结。

注意力分配

在《厂商的行为理论》一书中，塞特和马奇提出了这样一个观点，即在组织决策过程中，时间和注意力都是重要的稀缺资源。这一命题是有限理性思路的一个自然延伸。与人们面临的复杂环境相比，导致人们加工信息能力局限性的一个重要因素是人们的注意力是有限的。我们在每天的日常生活中都在验证着这一命题。每一个学生在处理各种课程的时间分配上，每个老师在科研、教学、家庭、社会工作的时间分配上都面临着注意力分配的困难。每一个经理和领导干部的经历更是如此。这一命题看起来简单直观，但其含蕴的意义却十分深刻。时间和注意力的短缺使得人们无法对所有的选择同时加以考虑，这是有限理性的一个重要条件。而组织结构对注意力的分配制约、对组织决策过程都有着重要的影响。这一点我们在第九讲中还会进一步讨论。

根据这一命题我们还可以进一步提出这样一个观点，即注意力的分配在很大程度上决定了决策活动。其实，我们在日常生活中常常可以观察到这样的现象：当一个组织把注意力集中在某一个领域时，这一领域中的决策活动就会十分活跃。而当组织的注意力从某一领域转移到其他领域中时，那么这一领域中的决策活动就会减少。人们通常认为领导干部的秘书角色十分重要。这一重要性的一个道理即是秘书在分配领导者的注意力时起到了举足轻重的作用。秘书的职责在很大程度上决定了领导者在何时何地注意到什么问题，从而影响到决策的过程和结果。

从这个角度来看，注意力分配的概念提出了一系列重要的研究课题：一个组织是怎么样分配注意力的呢？在很多情况下，组织决策并不是戏剧性的，而是十分普通、具体的组织规章制度。从这个角度看来，组织结构的意义不仅仅在于进行权力分配，更重要的是在分配注意力这一问题上扮演了重要角色。例如，信息收集、加工部门的设置和它们在决策过程中的参与方式以及时间性都可以通过影响决策者的注意力来影响决策过程和结果。

我在研究大学规章制度时也发现了类似的情况。斯坦福大学在制定规章制度时常常有“浪潮般起伏”的特点。我的研究发现这种现象与其决策过程的注意力分配有密切关系。大学中有关教学方面的规章制度是通过教

员议会制定的。而在教员议会的组织结构中，每个委员会提交决策议案的时间是间隔安排的（例如每学年的某个时段），因此，制度规定的议案提交表决的时段成为组织决策的高峰期。但是，在另外一些领域（例如“举报程序”），大学有意地设置严格的封闭式程序，减少注意力，结果是这些领域无人问津，也谈不上决策活动了。在公司中建立一个“质量监督部门”，其功能就是建立了一个对某一问题领域的持续注意力，导致了这个领域的不断改进。由此看来，组织对注意力的分配对组织的发展有着重要关系。

另外，我们需要对一些与注意力分配有关的因素进行深入研究。例如，决策者如何区分“成功”和“失败”的界限成为一个重要课题，因为人们对“失败”的定义诱发了组织注意力转向“问题”领域。另外，组织的“闲置”资源（slack）对组织注意力的影响也是显而易见的。一个组织内部的闲置资源越多，它的注意力可能越分散，从而鼓励不同方向上的探索。从注意力分配这个角度，我们可以对组织运作机制进行深入研究。例如，科恩和马奇（Cohen and March, 1974）对 100 位美国大学校长一天的日程安排加以分析，从他们的注意力分配来研究组织领导角色的涵义和问题。

注意力分配的另外一个意义在于：组织决策与人们的承诺、执着（commitment）有重要关系。有一个有趣的研究故事（March and Olsen, 1979）是讲在美国的一个学区提出了 A、B、C 三个改革方案，由学生家长组成的全体会议讨论决定。起初，A 方案得到大多数人的拥护。许多人认为 A 方案已成定论。但是，经过几个月的讨论决策过程，最后投票的结果是选择了起初只有少数人主张的 C 方案。有趣的是，这个方案是一直不被看好的，而且参加决策的人们并没有在这个过程中转变立场。那么，为什么这么一个方案会被最终采纳？研究者追踪这个决策过程发现，这是一个注意力的问题。在长达数月的决策过程中，会议频繁，许多参与者中途退出。最开始大多数人认同 A 方案，他们认为这种方案肯定会被采用，因此这些人没有积极参与随后的讨论过程，对方案的选择过程没有投入很多注意力。而主张 C 方案的人虽然是少数派，但是他们希望这种方案得到实施，因此坚持不懈，积极参加方案选择的讨论，投入了很多注意力。他们中多为中产阶级家庭，许多人不需要正式工作，有充分的精力投入这个决策过程中。经过几个月的旷日持久的讨论过程，到了最后的表决时，支持 A 方案的人中只有一小部分人仍然参与这个过程，而支持 C 方案的人则大多坚持了下来，因此占了大多数，取得了胜利。这个故事揭示了注意

力在决策过程中的微妙但却举足轻重的作用。组织的决策过程的质量、方向和结果是和日常工作的注意力分配息息相关的。组织决策人员的变化不仅意味着决策者利益结构的变化，而且意味着人们注意力结构的不同（经验不同）。从这个意义上，我们可以从以往经验限制注意力分配方向的角度解释途径依赖这一现象。同时，我们在下面也可以注意到组织结构在分配注意力上的重要性。

组织规章制度和有限理性

正式组织的鲜明特点之一是它的规章制度，特别是日常运行的程序（standard operating procedures）的作用。组织规章制度与我们上面讨论的各种组织机制有着密切的关系：第一，组织规章制度决定了注意力分配——不同的决策程序和过程影响了注意力的分配和决策的频率；第二，规章制度决定了利益分配——什么人参加决策的过程；第三，规章制度决定了信息——不同的部门结构导致不同的信息加工、解释的过程和结果。所以，从“有限理性”角度来看，组织规章制度的研究有着重要意义，其重要任务之一是解释规章制度在组织中是怎样产生的，并回答这样一个问题：规章制度是否可以帮助我们克服有限理性的局限性？

我们考虑一下在这一讲开始时提出的问题：在什么样的条件下我们可以预测一个组织会建立起自己的规章制度呢？是在一个很稳定的条件下或内部运作条件下呢，还是在一个非常不稳定的条件下？

按照韦伯的思路，规章制度产生于一个稳定环境中。韦伯提出，组织是一个高效率的机构，规章制度可以保证一个组织的可测性并可以提高效率。组织的高效率的原因之一即是因为人们对一个不断重复的过程通过规章制度加以程序化。计算机的操作是一个典型的例子。计算机的操作程序按部就班。如果没有这个操作程序，人们会在各种摸索中耗费许多资源。在很长时间里人们大多接受这一命题，即在一个重复性的稳定组织结构中更容易产生规章制度。

与此相反的一种观点认为不确定的环境条件更会导致规章制度的产生。经济学家海纳（Ronald Heiner）在1983年的一篇文章中探讨了可预测性行为（predictable behavior）的渊源。可预测性行为指人们在日常生活中有程序的、按部就班的、可预测的行为。在组织层面上来说，即是有严格规章制度约束的组织行为。海纳的基本思想是这样的：当一个组织有充分的信息，具有完全确定性时，它应该不受任何约束地、随时随地追求最

大化目标。也就是说，一但有新的信息，它就应该相应地调整自己的行为，因为它可以预测知道这个信息的意义和未来的状况（确定性）。但是不确定条件意味着人们无法把握将来会发生什么事。在这种情形下，行为的灵活性、对信息做出反应并不能提高一个行为者的效益。这样，这一思路与有限理性联系起来，有限理性的基本思想即是人们不能知道到底会产生什么样的情况，所以才产生不确定性。如果人们有充分的能力可以预测一切情况的话，就没有不确定性了。因此，可预测行为（以及组织规章制度）恰恰是在不确定条件下才产生出来的。

我们可以举个例子来进一步说明这一思路。经济学家詹森（Michael Jensen, 1968）做了这样一项研究。他比较股票公司经常买进卖出的经纪人和不经常交易的经纪人之间的效益（股票回报）。按照直观理解，我们通常认为经常从事买进卖出交易的经纪人在不断地追求最大化目标，对市场的变化反应迅速，因此他们的效益应该更好。但是，研究的结果表明，经常交易的经纪人的平均收益并不因为他们的追求最大化的行为而更好。几年前，另一位经济学家（Malkiel, 1995）用最新资料重新研究了这一问题，得出了同样的结论。

回到我们起初的问题上：规章制度是怎样产生的呢？如果我们认为规章制度是组织理性化的结果，是组织理性设计或者是对过去经验的总结的结果，那么规章制度与理性模式吻合一致，可以用来达到理想模式的目标。但是，从有限理性的角度，我们可以提出质疑：如果人们的理性是有限的，我们怎么样才能保证理性设计会产生与此匹配的规章制度呢？组织过去的经验是不是一定适用于未来的环境条件和组织演变呢？

规章制度的制订和使用并不总是一个理性的过程。组织社会学的早期研究对组织规章制度的产生渊源做了大量的研究。例如，古尔德纳（Gouldner）和克罗泽（Crozier）的研究发现，组织规章制度常常用来替代管理人员与工人面对面的冲突。另一方面，工人为了减少管理人员决策的主观性，为了保护自已，也极力推动清晰明朗的规章制度的建立（Perrow, 1986）。因此规章制度常常是政治冲突的结果，而不是达到组织目标的理性设计。因此，规章制度的制定常常是为了①避免经理层与工人之间的面对面的冲突；②转移注意力，用来避免或延缓政治冲突；③政治斗争胜利的战利品，一旦政治斗争结束就被束之高阁；④有时规章制度是政治冲突雷区的标志，人们会小心翼翼地避开这些规章制度。因此，规章制度并不总是理性选择的结果，或者是组织演变宝贵经验的积累总结。我

们也不能在规章制度的功能上有太多的理性寄托。

当然，许多的组织规章制度是组织学习的结果，是对组织成功或失败经历的总结。例如，失火事故导致了有关防火规则的建立；学生考试作弊的事故诱发了有关管理制度的产生。但是我们将要在下面讨论，这种总结可能是迷信性学习的结果。另外，此时此地的成功经验可能不适合彼时彼地的场景。许多从成功经验中总结出来的规章制度可能成为束缚组织适应的桎梏。

因此，规章制度是组织设计中的重要一环，也是一把双刃剑。可预测性是组织走向成熟的一个重要标志，有助于与外界建立持久的交换关系。为此，组织通过规章制度来保证它的稳定性、持续性、可测性。但是，组织制度一旦建立就会制约收集信息，即制约对外在环境新信息的反应。因此，在组织制度和适应能力之间有着一个深刻的矛盾。我们在第十讲会进一步讨论这一问题。

有限理性与组织学习

如果理性是有限的，那么组织是怎样行为的呢？组织是否可以通过不断学习、不断适应来克服有限理性的局限性呢？具体说来，如果组织无法全面、共时地比较面临的选择，不能预测未来的话，那么它至少可以不断学习、不断地纠正自己的错误、不断地适应新的环境变化。现在许多的组织管理理论强调适应性组织（adaptive organization）或者学习型组织（learning organization），就是从这一立论出发提出对策的。但是，从有限理性的角度来看，组织学习同样是一个令人深思、值得深入分析的现象和过程。

我们考虑这样一个试验（见 Lave and March, 1975）。我们把一只名叫“大卫”的老鼠放在一个 T 型迷宫的入口，观察它的行为。我们的前提假设是：第一，“大卫”的理性是有限的；第二，人们（包括大卫）的活动是受学习的机制影响的。

试验的规则是这样的（如图 19），我们在迷宫的右端放上食物，然后，让大卫进入迷宫。当大卫的走到三岔路口的时候，它面临一个选择：“我应该向左转还是向右转”？它第一次可能向左转，结果是它什么都没得到就出来了。半个小时以后我们再把它放入迷宫进口，它向前行走，来到交叉口处又要做一个选择。这时它在想：“我上次是向左转，没有什么有趣的事情发生，这次我向右转试试”。结果它得到食物了。隔半个小时我

们再把它放进去。如果我们重复 20 次这种试验，结果是什么呢？结果是，它越来越多地向右转了。

从大卫的角度来看，它操纵了世界，它喜欢食物，而且知道做一个什么样的选择就可以得到它想得到的食物，这是通过学习而做出的理性选择。但是从我们的角度来看，大卫不过是学会了怎样去适应这个世界。在刚开始的时候，它的行为是随

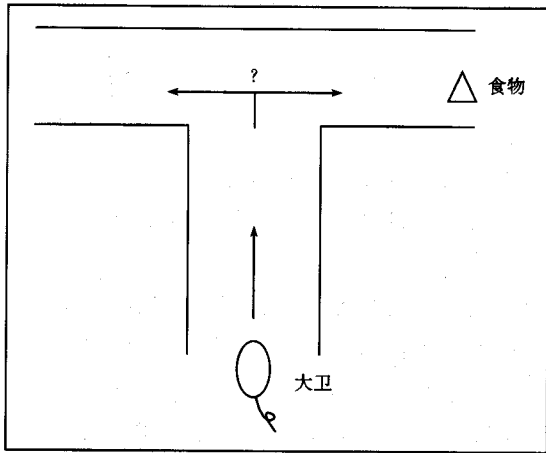


图 19 大卫的学习试验 (1)

机的，可以向左转也可以向右转，但在适应过程中，它知道有些行为可以带来乐趣，有些行为毫无意义，所以这个学习过程不断地改变它的行为。也就是说，它的行为受到了客观环境的影响，当“环境”在右端设置一些奖励的时候，它的行为就会随之发生变化。学习的过程正是人的行为逐渐得到改变的过程。这是心理学中一个典型的“强化学习”（reinforcement-learning）模式。不同的环境条件导致了不同的学习结果，诱导了不同的行为方式。

我们回到大卫这个例子上设想其他几种情况：

第一个情形是一个“冷酷的世界”：不管大卫向左转还是向右转都没有食物。（见图 20-1）如果我们重复 20 次如此实验，大卫的行为是怎样的呢？它会在左右两个方向不断变动。每一次左转不成功会提高它下一次右转的概率，反之亦然。许多不成功的企业家、经营者都有类似的“病急乱投医”的盲目行为特点。这与他们屡屡失败不得其要领的经历有着直接关系。

第二种情形是一个“温暖的世界”——无论大卫向左转还是向右转都能找到食物。（见图 20-2）假设我们把一群老鼠放进迷宫，重复进行这种试验。结果是我们发现老鼠中有的向左转找到了食物，有的向右转找到了食物，结果是我们看到有一群老鼠永远向左转，而有一群老鼠永远向右转，而每一个老鼠都以为自己发现了世界的真谛。

再设想一个“迷茫世界”的情形。如果这个世界是不确定的，有时左

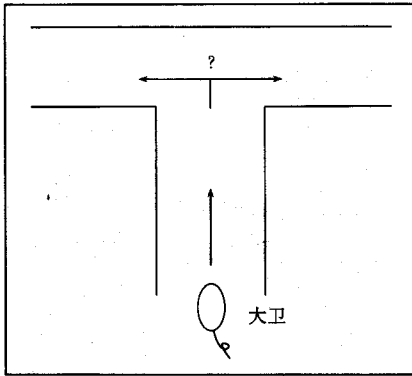


图 20-1

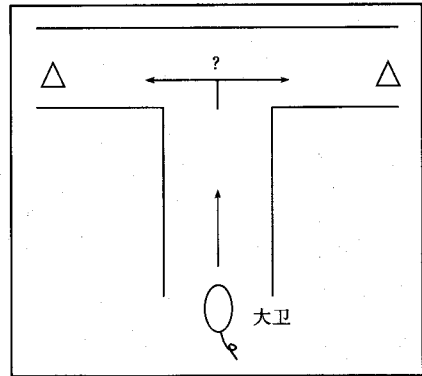


图 20-2

图 20 大卫的学习试验 (2)

边有食物，有时右边有食物，同样放进一群老鼠进行重复试验，结果会怎样呢？这些老鼠在重复试验后仍然没有被客观环境诱导出有规律的行为方式。它们的行为会盲目不定、不知所措。如果我们把 20 只“温暖世界”的老鼠、20 只“冷酷世界”的老鼠和 20 只“迷茫世界”的老鼠一起放进 T 迷宫，我们会观察到什么样的行为模式呢？不难想象，这些老鼠的行为都受到它们以前经历的影响而各自不同：有些老鼠总是向左转，有些总是向右转，而另外有些不断地变化方向。

著名的心理学家斯金纳 (B.F. Skinner) 曾经做过一个实验，他养了一群鸽子，随机地向鸽笼里投放食物。过了一段时间，鸽笼里的鸽子们出现了各种各样的姿势。有的鸽子总是把左边的翅膀伸出来，有的鸽子只用一条腿站立，有的鸽子总爱歪着脖子。为什么呢？原来，这些姿势与鸽子们的学习-适应过程有关。当外界在投放食物的时候，鸽子们就在总结：我当时正在做什么就得到食物了。有的想：我上次一伸左边的翅膀的时候，食物就掉下来了。有的想，我上次单腿独立时食物就掉下来了。于是，鸽子们各自得出了自己的经验教训。

这个例子可以帮助我们回答在这一讲开始提出的一个问题：为什么有各种各样的组织管理理论？我们到书店看一看，会发现管理专柜尤为丰富，各种各样关于管理模式的书琳琅满目。在美国，许多大公司的总经理在退休的时候都会写一本书，总结他的管理经验。这些管理经验常常大相径庭，有的说他的成功经验是大权在握、建立科层制；有的说成功的秘诀

在于分权，要建立平台式的组织结构。有的说生产过程最为关键；有的则认为销售服务是成功之本。这些说法仿佛都有些道理。为什么呢？一种解释说，这些成功的经营者们可能生活在不同的世界里，他们的公司位于不同的产业领域，需要不同的管理方式。这些大相径庭的管理经验是对不同生产、服务领域的不同总结。

但是，更为有趣的是另外一种可能性，即他们的成功跟他们的努力是没有关系的，是当时的经济发展的大环境造就了这批所谓成功的人。在经济增长期这个大的背景下，许许多多的公司无论经营方式如何都有可能成功发展。也就是说，成功并不一定是经理们努力的结果，而是因为经济发展期使得每个人成功的概率都相应地提高了。当这些经理非常理性地在总结他们为什么成功的时候，常常不自觉地把自己的管理特点的作用夸大了。于是成功的经理们就开出各种各样的菜单给后人看。我们经常看到这样一种情形：在所谓经济发展期，我们会发现无数多成功的经营经营者。但一到经济衰落期呢，这些成功的经营经营者都消遁不见了。这与我们上面谈到的大卫的情形十分相似。其实，个人的成功与客观世界是怎样分配、奖励资源有着密切关系的。

这些例子有一个深刻的道理，即组织学习固然是一件好事，学习型组织是一种值得提倡的组织形式。但是我们必须同时清醒地意识到，学习的过程中有很多陷阱，学习型组织并不总是是一个成功的组织。我们简要地提出以下几个方面的问题。

第一，建筑在学习机制上的组织通常不是遵循最大化原则来行为，因为它不可能知道它所面对的所有选择。它遵循的标准常常是满意原则，也就是说，一个组织在满意现在的行为时，它不会采取新的措施，去改变自己的行为。组织在什么情况下开始搜寻新的答案呢？只有当它不满意它现在的行为的时候才可能去做这样的寻求。而且当它搜寻新的答案的时候，并不是象经济学所说的那样应该看到它所面对的所有选择。从组织学习和组织适应的角度来看，一个组织不可能知道它所面临的所有选择，更不可能知道每一个选择将来的回报是什么。理性是有限的，所以组织不断地拿一个选择和下一个选择做比较，当它一旦达到它满意的程度了，它就放弃了新的搜寻。我们设想一下，一个企业要寻找合作伙伴，它会怎样做呢？经济学告诉我们，这个公司应该了解所有潜在的合作伙伴，然后选出最佳方案和最佳的合作伙伴。但是实际上我们观察到的不是这样，公司常常是习惯地回到它们以前的合作伙伴那里，而不是寻找新的机会。我们从大卫

的行为中就可以看到这些行为特点。

第二，在以上讨论中，我们从理性选择过渡到了有限理性，组织行为实际上是一个“边干边学”（learning by doing）的过程，而不是所谓的理性选择过程。这样的组织不是向前看，而是向后看，从它过去的经历来解释今天、预测未来。“边干边学”向我们提出了一系列的研究课题。首先我们要关心企业过去发生了什么事件，历史变成了研究组织行为的一个重要的角度和因素。其次，我们还要看它怎样去解释这些历史。组织研究发现这样一种情形：一个组织中发生很大的事件后，每个当事人都有不同的解释、不同的认识。这意味着，一个组织的历史对它将来的行为产生非常大的影响，但历史并不是客观变动的，人们通过解释而赋予它新的意义，从而指导人们的组织行为。对这些因素的考虑与传统的理性模式关心的问题迥然不同。

例如，最近《纽约时报》（2002年10月18日）有一篇文章批评英特尔公司的发展战略。在前几年高科技行业受到经济衰退冲击时，许多企业都减少支出，以便避免损失。但是英特尔却做出了“继续大幅度地在发展规模上投资”的决策，以期在经济重新发展时期有一个大的起飞。从2000年到2001年经济衰退的低谷期，英特尔公司的资本投资从历史最高水平的67亿美元（2000年）增加到75亿美元。理由是，“英特尔从1968年建立以来经历过许多的经济衰退。每一次英特尔都通过在技术上继续投资从而保证了持续的成功。”经济学中有一个理论模式就提出了这样一个观点：投资扩大再生产规模的行为可能本身是不经济的，但是它可以作为威胁的手段，防止其他公司进入该领域，从而达到次优（second best）条件下的最大化目标。但是，持续的经济衰退导致了生产规模的过剩，影响了利润回报。现在英特尔的经营者也不得不公开承认这一决定是错误的。正是过去成功的历史导致了今天错误的决定。值得指出的是，这一决定本身并没有对错之分，环境使然也。如果美国经济像以前那样迅速恢复，那么英特尔的战略今天则可能成为人们津津乐道的成功案例。

第三，组织研究领域一个重要观点指出，任何组织在其适应性和适应能力之间都有着深刻的矛盾。适应性指一个组织在此时此地对环境的适应；而适应能力指它对未来环境变化不断适应的能力。组织此时此地的适应性通常是组织过去学习的结果，通过组织结构来加以保存。但是组织结构的稳定性制约了组织的探索方向。在环境变化时，对过去环境的适应成为适应新环境的桎梏。马奇（1991）把这一现象称为“探索和效率”两种

Wiley.

- Jensen, Michael. 1968. "The Performance of Mutual Funds in the Period 1945 ~ 64." *Journal of Finance* 23, Pp. 389 ~ 416.
- Kahneman, Daniel, Paul Slovic, and Amos Tversky. 1982. *Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases*. New York: Cambridge University Press.
- Lave, Charles A. and James G. March. 1975. *An Introduction to Models in the Social Sciences*. New York: Harper & Row.
- Malkiel, Burton G. 1995. "Returns from Investing in Equity Mutual Funds 1971 to 1991." *Journal of Finance* 50, Pp. 549 ~ 72.
- March, James G. 1962. "The Business Firms as a Political Coalition." *Journal of Politics* 24, Pp. 662 ~ 678.
- March, James G. 1988. *Decisions and Organizations*. Oxford: Blackwell.
- March, James G. and Johan P. Olsen. 1979. *Ambiguity and Choice in Organizations*. Oslo: Universitetsforlaget.
- March, James G., Martin Schulz, and Xueguang Zhou. 2000. *The Dynamics of Rules: Quantitative Studies of Change in Written Organizational Codes*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lin, Nan. 2001. *Social Capital*. New York: Cambridge University Press.
- Podolny, Joel, and Karen Page. 1998. "Network Forms of Organization." *Annual Review of Sociology* 24, Pp. 57 ~ 76.
- Raiffa, Howard. 1968. *Decision Analysis: Introductory Lectures on Choice under Uncertainty*. NY: Addison-Wesley.
- Rubinstein, Ariel. 1998. *Modeling Bounded Rationality*. Cambridge: MIT Press.
- Simon, Herbert A. 1957. *Administrative Behavior*. New York: Free Press.
- Thaler, Richard. 1992. *The Winner's Curse: Paradoxes and Anomalies of Economic Life*. Princeton University Press.
- Uzzi, Brian. 1997. "Social Structure and Competition in Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness." *Administrative Science Quarterly* 42, Pp. 36 ~ 67.
- Weick, Karl. 1979. *The Social Psychology of Organizing* (2nd ed.). New York: Random House.
- Wilson, James Q. 1989. *Bureaucracy: What Government Agencies Do and Why They Do It*. New York: Basic Books.
- Zhou, Xueguang. 1993. "The Dynamics of Organizational Rules." *American Journal of Sociology* 98, Pp. 1134 ~ 66.
- Zhou Xueguang. 1996. "Organizational Decision Making as Rule Following." Pp. 257 ~ 281 in *Organizational Decision Making*, edited by Zur Shapira. Cambridge University Press.

第六讲 组织中的激励问题

- 需要解释的组织现象
- 经济学的激励研究
- 社会学中的雇佣问题和激励问题
- 几个实证研究的分析
- 小结
- 进一步阅读的文献

我们在前面的几讲中搭起了一个“比较理论研究”的框架。从现在开始，我们转向第二个课题：讨论这些理论思路在具体领域中的应用。因此在这一部分我们是按研究领域，分专题进行讨论。我希望达到两个目的：第一，希望通过研究具体的问题来帮助我们了解不同的理论逻辑是怎么解释问题的。通过比较理论分析来了解不同理论的前提假设、它们在研究同样问题时的不同解释逻辑，使得我们对这些理论有更深入的认识；第二，希望通过介绍这些具体领域让大家了解一下现在组织管理研究的前沿研究活动是什么，大家关心什么问题，做了哪些工作。

需要解释的组织现象

因为一个偶然的原因，几年前美国佛罗里达州的一家公司请我去研究一下他们公司的雇佣关系问题。这个公司属于机械制造业，主要制造热动力的轴承等机械设备，是美国该行业中第二大公司，大约有 500 名员工。

这个公司很有些名气，是哈佛商学院的教学个案之一，在20世纪70年代到80年代都有连续的研究案例。在我去访问这家公司时，哈佛大学商学院还有人正在那里做新的个案研究。

这个公司之所以特别有意思，是因为这个公司创始人波伯的独特经历和管理思想。波伯在20世纪70年代离开一家生产同类产品的公司，建立了自己的这个公司。他在原来公司里担任专门管工艺技术方面的副总经理。但是，常常使他痛心疾首的是，他留不住好的人才。他花费了很多心血培养一些人才，但是他们最终都离开公司了。他开始问这个问题：为什么一个组织无法留住好的人才呢？他的观察是，组织内部设计的等级制度是问题所在。一旦我们把内部结构划分成等级制度，这些组织制度就会诱使科技人员关心自己在这个等级制度中的晋升问题，而不是自己的技术职责。等级制度使人们产生了自我期待；如果与他人比较，自己的现实经历与这种期待不符，这就成为他们离开公司的动因。所以他得出一个结论，公司里面设置严格的等级制度对技术创新、生产管理非常不利。他决心自己创办一个公司，内部不设置任何等级制度：没有经理，没有监工；任何雇员一进入公司即是一个普通成员；人们按工作需要组成各个小组，设小组长协调工作，但并不行使经理的管理权力。他就是带着这个信念建立了上面说的这家热动力机械公司的。他在建立公司之前拟订了一个五年计划，有着具体的生产目标和发展规模的蓝图。我现在提出的问题是：大家认为他会遇到哪些困难？他会不会成功？

按照哈佛商学院个案研究的记载，这个公司发展得非常成功。前五年的发展基本上按照创立人的预计目标逐一实现。最为重要的一点是，在没有等级制度的情形下，大家的积极性非常高，生产运行非常顺利，这是它为什么引起哈佛商学院注意的主要原因。这是20世纪70年代的事情。当然，这个发展不是一帆风顺的，以后也陆陆续续出现了一些问题。例如，近年来公司出现了很多员工（主要是蓝领工人）离去的情况。我被请到这个公司做研究的原因主要是分析、解释这些问题。

这个例子提出了一些有趣的问题：为什么不同的组织有不同的等级制度？有些组织中等级森严，人们逐级向上爬。晋升成为人们职业生涯中竭尽全力争取的目标。许多政府机构都有这种特点。在许多大公司里，人们的待遇、地位与级别密切相关。级别带来了自主权、单独的办公室和其他特权。但是，现在的很多高科技企业中的组织结构却非常平台化，例如我们以前讲过的英特尔公司，所有的研发和高级管理人员都在一个平台上工

作，没有特权，没有办公室墙壁的隔阂。为什么不同组织有不同的结构呢？这是我们需要解释的问题。

这个领域中另外一个有趣的组织现象是：在不同企业里，甚至在同一企业中，报酬形式可能是大相径庭的。举例子来说，在上面所说的这个热力机械公司中，科技人员拿的是固定工资，即所谓年薪。而生产车间里机械车床操作工人以基本工资为主，另外有奖金，每个月或每个季度评定一次。还有一些工作，例如配件加工后需要打磨抛光，从事这些工作的人拿的是计件工资。如果我们比较一下不同国家的同类组织员工的报酬形式，也会提出许多问题。例如，在美国的大学教授拿固定的工资，而且有严格的规定，限制教授每年在固定工资之外的收入（例如，有偿咨询、办公）。我们需要认识这些不同的报酬制度，以便在组织设计时择善而从。

另外的一个例子。电视上曾经介绍一个武警部队指导员，对战士非常关心。有些老兵要退伍了，他考虑到他们到了地方可能不能适应，应该在走之前学点技术。于是，这位指导员找了当地一些公司去为他们提供电脑培训。他对采访他的记者说，如果我不去关心战士，战士怎么能够信任我们？我们怎么能要求战士去执行各种任务呢？战士们说，指导员真是关心我，比我妈还好。为这种指导员我们什么都愿意干。一个制度、一个军队和一个企业都会面对类似的情形。这段故事提出了一系列问题：这个制度的基础是什么？我们应该怎样评价这个制度？

当我在清华讲课提出这些问题时，引出了两种迥然不同的看法。一种意见认为，这个指导员的做法是把一个团队的整合建筑在一个“人治”的感情纽带之上，建立一种人际关系的信任，而不是一个理性的、稳定的组织机构。“因为他像我妈一样，所以我要为他工作”。但是任何公司和部队中的人员都要流动。这个指导员晋升了或者离开部队了，那么下面的兵是不是还有同样的斗志呢？韦伯提出过三种权威：个人魅力型、传统型和理性法制型。这个指导员的做法建立了一个典型的“个人魅力型”权威。韦伯指出，这种权威的最大困难是不稳定性，一旦有魅力的个人不在了，就会遇到组织领袖的继承危机。而理性法制基础上的组织有着稳定一贯的结构，不为人员变动而变化。在许多情况下，组织需要标准化，也就是说，每个人都是可以替换的，所谓“铁打的营盘，流水的兵”。只有这样，一个组织才能稳定存在。

但是，另外一种意见是，部队与企业不一样，部队打仗是需要生命作

为代价的，所以感情联系十分重要。在战争年代，常常是那些官兵关系密切、情同手足的团队的战斗力特别强。即便在现代化战争中，部队中的一个团队有着感情内聚力，相互依赖、生死与共，才能打硬仗。从这个角度来看，这个指导员的管理模式值得他人效仿。我想这也是电视报道的意图。

这两种说法都有道理，可能这两种形式并不是互相矛盾的，而是在不同层次上的互补。重要的是，我们需要对这些组织现象加以研究，才能提出有理有据的评价。前一段时间我在听有关人大和政协两会的新闻，发现两会期间大家讨论的很多问题都和激励课题有关。举个简单的例子，前段时间有报道说，有个煤矿发生重大责任事故，死了很多人。当地的县长、县委书记封锁消息，不让上面知道。他们为什么会这样做呢？这和激励是不是有关系？我们可以想象一下如果这个消息一旦让上面得知，县长、书记都必须被撤职。如果监督机制不强，因而隐瞒成功的可能性很大的话，他们就有足够的激励来隐瞒问题。因此，严厉的惩处条例反而为隐瞒行为提供了激励。这些现象是需要研究，加以仔细琢磨的。

我们上面谈到的组织等级制度和组织内部的报酬形式都对人们在组织中的行为产生影响，这类问题都与组织激励这一课题有关。经济学家拉齐尔（Edward Lazear）这样说过，经济学的核心就是激励问题。所谓“激励”，就是使用物质的或精神上的报酬来促使雇员采取与组织目标一致的行为。在充分竞争的市场条件下，市场竞争为人们追逐私利的行为提供了动力，而不需要其他的激励。从经济学家注意到不对称信息现象后，委托—代理问题变成为人们关注的焦点。在信息不对称条件下，拥有更多信息的一方可以策略地使用信息损害对方利益，达到私利。例如，如果雇员拥有更多信息，他就可以欺骗上司、搭便车，损害公司利益。因此，经济学家提出，组织需要花费超出市场价格的成本来提供“激励”，使得雇员不但愿意到公司里来工作，而且愿意按照组织的目标来竭尽全力。组织内部结构与管理激励是我们这一讲要讨论的问题。

管理模型的选择：“亲密型”干群关系还是“疏远型”干群关系？

我们首先介绍一个经济学有关经理—雇员关系管理方式的理论模式，按照我们的习惯说法，就是干群关系问题。我们已经提到过这种现象：有些组织里面有非常亲密型的干群关系，前面讲的武警指导员的故事就是这样一个例子。但有些组织却保持一种经理和雇员之间公事公办，不苟言笑的疏远型关系。我们应该如何评价这些不同的管理方式呢？

经济学家吉本斯 (Robert Gibbons, 1996) 提出了一个理论模式, 试图对这一现象给予一个解释。吉本斯的研究方向主要是从博弈论角度研究经济现象, 特别是组织内部关系。在 20 世纪 90 年代初我在康奈尔大学工作时, 他当时正在那里的商学院任教 (现在 MIT 任教), 经常到社会学系来参加讲座报告。那时经济学家很少参加社会学系的学术活动, 我们都觉得很奇怪。现在回头看来, 他当时的行为表明了经济学里一个大的趋势, 即经济学研究涉足社会学领域的问题。

吉本斯提出的理论模式是从一个组织学家的观察开始的。法国社会学家克罗泽的经典之作《科层制现象》中对法国公司组织中的等级制度有着详尽的描述。在那里, 规章制度十分严格, 日常工作中的每件小事都要严格地按照规章制度按部就班地执行。经理十分刻板, 什么事都循规蹈矩。这是一个极端的疏远型关系的例子。有些人会说, 这是科层制的弊端之一, 应该在组织设计上改进。但是, 经济学家常常这样提问题: 这个现象之所以存在一定有道理, 我们应该试图解释这个现象存在的原因。吉本斯在这个研究中提出一个经济学的逻辑来解释这个现象。我们下面把这个研究思路的来龙去脉交待清楚, 希望帮助大家了解经济学研究的逻辑是什么, 是怎样把问题抽象出来的, 是怎样分析问题的。

我们从一个虚拟例子说起。假设一个大学商学院的院长, 他如何处理与教师之间的关系呢? 他可以每个星期拿出固定时间和一些教师一起吃午饭并交谈。这个一起吃午饭的形式可以加强干群关系、交流情况、了解信息。我们把它称为“亲密型”的管理方式。另外一种形式就是这个院长高高在上, 与员工保持距离, 尽量不与他们接触。很明显, 这是一种“疏远型”的管理方式。作为组织研究学者, 我们要回答这个问题: 哪种方式更好? 或者说在哪些条件下, 哪一种管理方式更好?

我们不难看到, 这两个方式各有利弊。“亲密型”方式可以帮助学院院长了解到更多的信息, 使得决策更有针对性。但是, 教师们也会希望通过影响院长来达到对自己有利的决策, 因此他们的信息有着很多的噪音。这个例子具有普遍意义。一个大公司的总部也面临类似的问题。总部经理需要考虑, 我怎样把资源分配到各个部门里。而各个部门的经理也希望影响总部, 以便得到更多的资源。

我们可以用两人博弈的模式来分析这一互动关系。在这个博弈中有两个参与者, 一方是 (我们姑且称为) 总部经理 (或院长), 另一方是部门经理 (或教师)。他们共同关心的是资源分配问题。我们用 θ 来代表最佳

资源分配方案，用 x 来代表总部实际的资源分配方案。在总部经理来看，他的最理想的方案是实现这个最佳资源分配的方案，即

$$X = \theta \quad (1)$$

我们关心的是，这两人之间的博弈怎么样达到这个分配。我们需要把这两人之间的博弈关系模式化。我们以前说过，建立一个博弈模型需要几个要素。第一，参与者是什么人；第二，参与者面临或拥有的策略的集合是什么，即有哪些可以选择的策略；第三，进行这些选择后的收益 (payoff)。在这里，我们还要考虑①双方的信息结构，即这两个人之间谁知道什么信息；②双方博弈行动的先后顺序，因为这个博弈有时间性，不是同时发生的。下面，我们分别来看看这些要素。首先，我们可以用下面这个公式来表达总部经理的信息结构：

$$s = \theta + L + \epsilon \quad (2)$$

在上面公式中， S 代表总部经理与部门经理共进午餐（体察民情）得到的信息。但是，这些信息不可避免地带有噪音。部门经理为了达到有利于自己的资源分配而游说，不仅会提供有助于最佳分配方案的信息 (θ)，而且会有意选择有利于自己部门的信息，后者可以说是“游说成本”，用 L 代表。另外，在这些信息里面还有一些随机的噪音，用 ϵ 代表。在这里，我们要作一些假设。我们假设不知道最佳的资源分配 θ 是什么。如果我们知道最佳方案的话，不用去体察民情就可以做出正确决定了。我们假设，随机噪音是正态分布： $\epsilon \sim N(0, V_z)$ 。公式 (2) 说明一个道理，总部经理不能直接观察到真实的信息 θ ，而只能观察到带有噪音的信息 S 。如果我们假设没有追逐私利的噪音和随机噪音，那么 $S = \theta$ 。但是这种假设是不现实的，对理论研究来说，是取消了需要研究的问题，而不是帮助我们简化问题。

我们再来看一看这个博弈双方的效用结构是什么。吉本斯采用了下面的公式来表达总部的效用结构 U_H ：

$$U_H = (X\theta)^2 L \quad (3)$$

在这个公式里，总部的效用受两个因素影响：第一是 X 与 θ 之间的关系。如果 $X = \theta$ ，这意味着实际分配方案即是最佳方案；第二是游说成本 L 。游说活动对总部来说是一个不好的事情，总部希望得到准确的信息，但不希望各个部门为自己利益去游说，所以 L 与 U_H 是负相关。如果资源

分配方案是最佳方案 ($X=0$), 而且没有游说活动 ($L=0$), 那么, 总部取得最大效用。在对公式标准化后, 在 $X=0, L=0$ 时, $U_H=0$ 为最佳方案。

我们再来看看部门经理的效用函数。部门经理希望得到的资源越多越好, 而且游说成本越低越好。我们用 $C(L) = 1/2L^2$ 来代表游说成本。因此, 他的效用函数可以表达如下:

$$U_d = XC(L) \quad (4)$$

在这个公式里, 部门效用与实际分配的资源 (X) 成正比, 而与游说成本成反比。也就是说, 游说一定是有成本的。例如, 部门经理在和总部经理会面之前, 他得花费时间准备游说的内容以便影响总部, 他的代价就是不能集中精力从事管理工作了。

下面我们看博弈的时间顺序。第一步总部先有一个分配方案; 第二步是, 部门经理根据总部的激励方式来决定采取什么样的游说方案; 第三步, 当总部看到分部的行为后, 按照他的分配方案来分配资源。按照以上时间顺序, 在第一步, 总部公布分配资源的规则是下面的公式:

$$X = d + bs \quad (5)$$

这个公式提出的规则是这样的: 实际分配方案 (X) 与总部得到的信息是一个线性关系。在这个线性方程中, b 和 d 是两个参数, d 是这个线性方程的截距, b 是斜率。斜率 b 表达总部对接受的信号 (S) 的敏感度。如果斜率很高的话, 这意味着总部的资源分配方案对这些信号非常敏感, 斜率越大意味着总部和下面部门的关系越紧密。如果斜率为 0, 意味着信号 (S) 没有任何作用; 总部只用一个截距 (d) 来决定其分配方案; 这种情形即是院长从来不和别人去吃饭的, 总部从来不和下面商量就做决定。

在建立了这个博弈模型后, 我们要对这个博弈求解, 找出最佳方案。按照博弈论的思路, 我们需要进行逆向推理。也就是说, 我们首先考虑部门经理的最佳效用函数是怎样实现的, 然后考虑总部在预计到部门经理的行为后, 如何设置资源分配的规则。这有些像下棋一样, 我走这步之前首先考虑到如果我选择这一步的话, 你下一步会有什么反应, 然后再决定我这一步应该怎么走。

分部经理要最大化, 他面临的最大化的问题是什么东西呢? 这与公式

中的 X 有关, 他希望得到越多的 X 越好, 同时降低他的游说成本, 如果我们把公式 (2) 和 (5) 带入公式 (4) 可得,

$$U_d = (d + bs) - c(L) = d + bL + b(\theta + \epsilon)C(L) \quad (6)$$

我们求满足期待效用 $E(U_d)$ 最大化的 (游说) 条件, 对公式 (6) 求关于 L 的偏导, 即 $\max [E(d + bs) - C(L)] = d + bL + bE(\theta + \epsilon)C(L)$ 。这一最大化的结果是: $L^* = b$ 。

这个结果表明, 如果总部对带有噪音的信号 (s) 给予更多的分量 (b), 那么, 部门经理就相应增加游说投入。

我们现在考虑总部经理的最大化条件, 即在部门经理选择 $L^* = b$ 的条件下, 总部如何选择 d 和 b 来实现效用最大化。也就是说, 如果下面的部门采取这样的对策的话, 总部应该有什么样的方案。总部需要决定如何设置 d 和 b 这两个参数问题。需要选择 b 和 d 能够对总部的利润最大化。我们已知总部的效用函数为 $U_H = (X\theta)^2L$, 将公式 (2) (4) 带入, 对 d , b 求偏导,

$$\max[-E(d + bs + \theta)^2L^*] = E(d + b(\theta + \epsilon)\theta)^2b$$

我们关心的实质问题是: 总部需不需要关心下面部门的意见, 即总部对下面部门的信号的敏感度需要多大, 这体现在 b 的大小上。(在这里, d 是固定截距, 对我们来讲理论意义上不大。) b 值的大小有赖于总部对最佳资源分配方案的不确定性和信息 S 的噪音程度。最佳方案的不确定性反应在最佳方案 θ 的方差 V 上, 而信息 S 的噪音程度反应在 ϵ 的方差, V_ϵ 。上述公式推导的结果是:

$$\text{如果 } V > 1/2, \text{ 那么 } b^* = (V0.5)/(V + V_\epsilon) \quad (7a)$$

$$\text{如果 } V \leq 1/2, \text{ 那么 } b^* = 0 \quad (7b)$$

这个结果很容易理解。对下属部门的最佳信息敏感度应该怎样决定呢? 当 V 小于或等于 $1/2$ 的时候, 即如果总部对最佳方案的不确定性很小, 那么总部就不应该关注来自下属的信号。当 V 大于 $1/2$ 的时候, 这说明总部对最佳方案的不确定性很高, 那么总部需要对部门经理的信号给予一定注意。而重视程度 (体现在 b 的大小) 是由上面的公式 (7a) 决定的。

我们回头看一看吉本斯提出的这个理论模式和他要说明的道理, 这些想法是很直观的。当总部经理考虑一个资源分配的决定, 如果他知道

最佳方案是什么（即不确定性很低），那么他应该对下面的游说信号一概拒绝。这里的道理是，部门经理发出信号时是有成本的，游说成本浪费了公司的资源。所以，总部不应该鼓励下面的游说。不鼓励的办法就是在部门经理和总部经理之间保持距离。当然，这已经是其次的解决方法了，因为这里我们必须考虑到游说成本，在这个基础上实现最大化。

这个例子有着实际意义。经济学在很长时期里对政治因素不予考虑，而假设经济组织象一个理性人一样活动，它面对的是生产函数、技术函数和市场需求函数，一直在做实现产出最大化的决定等等。在 20 世纪 80 年代以后，经济学家们把政治因素（游说、目标冲突）引入到组织内部分析上，考虑什么组织结构可以降低政治游说的成本。从这个角度来看，游说活动是有成本的，对生产率、对部门间关系都有影响。这在经济学上是个进步。

吉本斯的目的是要说明一个道理：组织现象是非常错综复杂的，但并不是神秘莫测的（messy but not mysterious）。我们可以通过对组织现象进行系统分析，通过模式化，进而提出令人满意的解释。我们应该怎样评价吉本斯的这个理论模式呢？他研究的特点是什么？首先，如果我们从贡献新的知识这个层次来看，这个研究的贡献是不大的。它讲的组织现象和得出的结论都是我们所熟知的，而且在经济学中已有更为详尽的模式。但是，我们可以从这种研究思路中看到经济学研究的一些特点。经济学的研究通常是在严格的假设下，建立在一个特定场景下的模式，可以通过逻辑推论得出结论。吉本斯的这个模式把前提假设交待得很清楚，我们可以知道他做了哪些假设；据此，我们可以进一步考虑这些前提假设的修正、改变对研究结果的影响。有人会认为，这些结论如此直观，我们不需要模式化也可以得出。但是，模式化的好处是，我们可以清楚地看到前提假设是什么，逻辑推理的过程是什么，约束条件是什么，比如 $V=1/2$ 这个关系是作者假设而来的。

吉本斯是从信息这个角度讨论问题的，即上下级交流的信息是否有价值，相应的成本是什么。他将其他因素简化略去，不予考虑。例如，上下级接触交流的另外一个作用是激励、产生认同感。但是这个因素在他的理论模式中并没有涉及。所以我们可以看到，他介入问题的时候，只是讲到某一个角度的问题。因此，我们需要特别注意经济学研究中的前提假设。如果把这些假设改动一下，他的结论就有可能不再成立。

数量与质量问题。通常，我们无法确定一篇论文的水平质量如何，也无法确定写一篇文章付出的努力如何。所以，学术评定常常按发表的论文数量为主要依据。这样，我们是在鼓励片面追求数量、粗制滥造的行为。因此，在努力程度和随机事件影响无法区分的情况下如何给予激励，是组织激励研究的一个中心问题。

激励与风险的平衡问题

因为每个人对待风险的态度是不一样的，激励设计中另外一个必须考虑的因素是风险问题。这是经济学里面的比较大的一个课题，我们可以看看他们的讨论和分析。比如说，麦当劳的总部和分店就存在一个委托—代理的问题。总部和分店的利益是不一致的，分店有分店的利益。一个分店可能不听总部的指令，我行我素；利用总店名牌旗号的无形资产，降低成本，降低质量，从而赚到超额利润，总部却承担损失。在特许经营中这是一个普遍存在的问题。那么这里有什么对策呢？我们考虑三个激励方案。

第一个方式是总店付给分店经理固定工资，而分店的收入利润全部属于总店。我们可以看到，这种方式没有任何激励。努力是有成本的，需要花费代价。这个分店经理会想，既然你给我固定工资，我努力不努力，都得拿同样报酬，为什么花力气给你做得很好呢？因此，分店经理是不会竭尽全力的。

还有一个办法是总店与分店按利润分成。就是说，总店把经营管理权力交给分店，然后按照收入或利润的一定比例提成（例如，50%或30%）。我们看到的许多国有企业的承包制都是这种形式。这种方式比固定工资的激励要强，会影响到分店经理的行为。

第三种方式是总店把分店卖给分店经理。出卖的意义是什么？出卖和租赁的道理差不多，相当于分店交纳定额的租金，而总部有一份稳定的收益（出卖分店的收入存入银行的利息或者是租金）。但是，卖出后的分店的全部责任就都在分店经理了，因为这时的分店已经是分店经理自己的店了。这种方式的激励最强。这个分店经理会竭尽全力办店，因为他得到所有的报酬或承担全部后果。

但是这里有一个问题：分店经理愿不愿意买下这个店呢？买下这个店，他就要承担所有的风险，如果这个店亏本了，他要承担全部责任。所以这里面不仅有个激励问题，还得有一个风险承担问题。对于有些人来说，承担这些风险是值得的。而对于另外一些人来说，这样的风险是可以

使他们望而却步。如果我们比较一下这三个方案，固定工资没有激励也没有风险；利润分成有一定激励和一定风险；而出卖有最大的激励同时也有最大的风险。不同的组织设计，不仅要考虑代理人的激励问题还要考虑他的风险态度。在许多情形下，收益分成的第二种方式是一种比较好的选择，既提高了激励程度，又降低了经营风险。

经济学的的一个模型：激励原则

米尔格罗姆和罗伯兹 (Milgrom and Roberts, 1992) 在一个统一的理论框架里总结了经济学激励研究提出的一系列原则。在这个理论框架里，我们需要考虑的因素包括：①在什么条件下我们应该提供或减弱激励强度？②激励与风险态度的关系；③多重目标下的激励；④激励与信息的关系等等。有关这些讨论的技术细节请读者阅读米尔格罗姆和罗伯兹 (1992)。我们在这里只是讨论这些激励的基本原则和它们的应用意义。

有效信息的原则

第一个原则是“有效信息的原则”。它的基本思想是这样的：委托方在设计合同给予代理方激励的时候，应该选择那些有效信息的指标，这些指标产生误差的可能性越小越好。这个道理很直观：我们只使用真正测量代理方表现的指标（即有效信息），而不采用那些有着许多噪音的信息。举例来讲，你是总店经理，把这个分店租给了代理方。如果分店恰恰是在商业区，人来人往，熙熙攘攘，很容易得到顾客，那么这个分店的销售规模与分店经理的努力与否关系不大。在这个条件下，如果你对分店经理奖励的指标是销售额，这就不是有效信息，因为销售额不能准确反映他的努力程度。

我们进一步考虑一下如何在激励设计中使用信息的问题。假设我们拥有有关客观环境的两个信息， X 是我们在上面公式中提出的随机因素，是经理不能控制的客观环境，与个人努力无关，但对业绩有关。而 Y 是有关客观环境的另一个信息，例如这个行业的平均销售量是多少，是额外信息。那么应该在什么情况下使用额外信息 Y 呢？

第一，如果 X 和 Y 不相关，这两个信息没有什么直接关系的话，那么不应该使用 Y 。因为使用 Y 的主要目的是对 X 有更精确的测量。如果使用一个指标不能使你对客观环境的影响有更精确的把握（与 X 本身没有什么关系），这是没有任何意义的。

第二，假设 X 和 Y 是正相关。正相关是什么意思呢？我们举个例子来讲。比如我是车行里的销售员。X 是一个客观因素，比如这个车行的知名度。这个不是我能控制的。假设 Y 是经济增长期。在这个时期，买车人很多，因此更多的人要到知名度高的公司买车，所以这两个因素是正相关的。当你要使用这个新的信息（Y）来决定激励方案的时候，应该怎么做？车行应该降低对我的报酬，为什么呢？这个正相关的意义是，我的业绩受到 Y 因素的正面影响，而不是我努力的结果。如果这两个信息是负相关，那么我们可以用同一个道理来推论。

再举一个大家都熟悉的例子。我们在设计考试制度时，有两种方案，一个是按照“绝对表现”打分，即我们首先有一个标准答案，然后按照这个标准来区分优良中差。另一个是按照“相对表现”打分，即按照我们看到的学生试卷的相对水平区分优良中差。哪个方案提供的激励更好？“相对表现”方案的一个重要优势是它可以帮助我们控制环境因素，将学生的“表现”突出出来提供激励。假如在考试中按照绝对表现没有“优”的成绩，其中有可能是教师教学有问题，有可能考试题目太难、太偏等等。这些环境都与学生的努力程度无关。因此，如果我们采用“绝对表现”来打分就提供了错误的激励。我们有关工作评比、制订工作指标的考虑都是同样的道理。比如在经济不景气期间，卖车的销售员无论如何努力也达不到去年的水平。在这种情况下，用相对的标准更容易测量员工的努力程度，更容易解决有效信息的问题。

我们考虑另外一个相关的问题：在什么情况下，我们应该使用一种指标或者多种指标来测量员工的表现？如果一个指标就可以准确地测量员工的表现，那就没有必要浪费资源使用其他指标。但是，如果一项指标不能反映这个员工的表现，那么使用多项指标便可以提供恰当的激励。例如学生在一门课上的成绩通常取决于好几项指标（期中考试、期末考试、小组活动等等）。如果一门课的成绩只依赖于一次期末考试，偶然因素的影响可能会很大，诸如考试那天气温太热、太凉等等。但当我们使用多种考核指标的时候，客观环境的影响就越来越小了，平均化了，这样就分散了风险。所以这个道理和我们实际生活关系是非常密切的。

不过使用多项指标也有问题，尤其是当这些指标不一致时，这就为主观解释打开了大门。我们可以对比一下中国和美国的大学录取标准。国内的大学录取严格地按照统考成绩这一项指标（近年来略有灵活，如保送）。在美国，大学录取考虑多种因素：统考成绩（SAT）、平时成绩（GPA）、

课外活动、教师推荐信等等。一般说来，多项指标对测量一个学生的能力更全面准确。但是，在这些指标之间进行评估可能十分困难（试想一下对不同学校的平时成绩进行比较）的困难，而且主观因素会起到很大作用。因此，依赖统考成绩可能是不得已而为之的激励措施。

激励强度的原则

我们要考虑的第二个原则是关于在什么条件下我们应该提高或减弱激励的强度。我们可以想象一下现实生活中各种各样的组织报酬有着不同的激励强度。在我们上面说过的总店与分店之间关系上，固定工资报酬形式的激励强度最弱，而拥有分店所有权的激励最强。为什么不同的组织会采取不同的形式呢？有什么原则来指导我们采纳这样或那样的形式呢？在这里，我们要考虑四个因素。

第一，员工的努力和产出有什么样的关系。如果这两者之间的关系很弱，即他的努力和产出关系不大，那么不应该有很高的激励强度。举个例子来讲，在一个生产流水线中各项工作有着密切的关联。如果你只是对其中的一个环节给予很大的激励，而其他环节没有变化，这个环节的多余产出只能堆积在那里，对整个产品的产出没有贡献。很多生产厂家设有修理部门，车间的机器有问题时，他们才来修理。因此，对修理部门提高激励强度而不考虑他们的工作与生产车间的关系是没有意义的。

第二，测量表现的准确程度。如果我们可以对某项工作的表现进行十分准确的测量，那么就on应该提高激励强度；反之，如果测量不准确，提高激励强度会导致错误的行为。举个例子来讲，大学教授从事研究，发表学术文章，是工作成果的一个重要部分。但是，学术文章质量有高有低，有时在短期内很难判断。如果大学教授的晋升机制强调发表文章的篇数，而对其质量无法测量，那么加大激励的强度只能诱使学术研究人员粗制滥造，以量取胜。

在美国大学中，为了鼓励教师认真上课，在学期结束时要让学生对上课的教学质量做出书面评价。学生的评价成为教师业绩考核的一个重要内容。但是，教学质量是一个很难测量的工作。学生上的非常痛苦的课可能恰恰是非常有收获的课，因为课程的内容很难，学生得花费力气，所以学得很痛苦，学生不满意，对这门课的评价可能就不高。而一些课程学生听得很有趣，就会认为是好课。现在美国教育界有一个词 *edutainment*，是 *education*（教育）和 *entertainment*（娱乐）两个词合成的，即上课变成一个

娱乐活动。教师花大的气力让课堂变得越来越有趣味性，对学生的要求百般依顺，但是却忽略了教学的实质内容。上课教学不再是主要内容，而娱乐是主要目的了。这在很大程度上是因为测量不精确导致了这样一种后果。

第三，个人承受风险的能力。我们的生活周围经常可以看到做错了事罚款的事情。听说有的电视台的制度是，如果播音员在播音时说错一个字要扣若干元钱。但是，每个人承担风险的能力是不一样的。我们在设计激励的强度时应该考虑这个问题。如果激励的强度超过了人们承受风险的能力，例如，如果我们规定新闻媒介上的股市评论员要赔偿因为提供了错误的信息而带来的损失的话，那么就无法吸引到适合这类工作但有风险规避倾向的人。

第四，个人或工作性质对激励的反应程度。不同个人、不同工作对激励的敏感程度是不同的。举例来说。一个办公室的收发人员，他的工作就是收收发发，打打电话，工作例行化。所以，即便是给这个人或这个工作提高激励强度，他的反应程度也是有限的，所以提高激励强度没有什么意义。

监督强度的原则

我们要解决委托—代理关系中组织目标与员工目标的不一致问题，监督与激励是我们可以采用的两个机制，它们之间有着互补关系。例如，“高薪养廉”是促使政府官员廉洁奉公的激励机制，而纪检机构对贿赂行为的查处是监督机制的体现。但是，监督对激励也有着直接影响。我们说过，一个人的业绩通常是个人努力和环境中随机事件影响的共同结果。监督机制实际上是减少随机因素的影响。我们观察（监督）得越仔细，就越了解随机变量的作用，也就可以更好地地区分随机变量和个人努力之间的关系。这样，我们可以更为准确地对个人努力进行激励，而不是对随机因素进行激励。但是，监督是有成本的，如果每个人后面都有一个警察在监督的话，当然犯罪率会大大降低，但是监督成本也会不堪负担。所以我们需要了解设计监督强度的原则。

这里的关键所在是工作表现的测量问题。也就是说，如果我们要增加监督强度，那么我们首先要表现好坏高低的标准定义清楚。例如，学校要提高教学质量，试图增加监督强度，那么我们首先要花很大力气对教学质量进行测量。花期银行以前试图推行一个“平衡评估卡”制度，即通过设计一套指标系统让大家不仅仅关注利润，而且重视其他方面的组织目标，例如顾客关系、团队合作等等。但是，在实行中出现了许多问题。在

过去，雇员只有一个明确的、可以准确测量的指标：利润率。但在新的制度下，许多指标的测定是不严格的，需要上司的主观评价。上司要评价你的团队合作精神怎么样，能否关心企业长远利益等等。当评估越来越依赖主观评价的时候，我们就越来越需要花费很大力气和上司经理搞好关系。这样，提高监督强度反而起到了适得其反的作用。从这个意义上我们不难理解，如果我们只是一味地增加监督强度（加强纪检力量），而不在测量违法乱纪的行为标准上花费气力，其结果常常是事倍功半，甚至适得其反。

平衡激励的原则

组织成员通常从事几项工作。大学教授不仅要教学，还要做研究；一个经理可能同时在管理两、三个攻关项目；一个镇长要管公粮收购、社会治安、计划生育等等。我们还常常听到上级部门这样的要求：这件事或那件事需要单位第一把手亲自抓，这意味着，单位第一把手需要同时注意许许多多的事情。这里我们面临着司空见惯的组织问题：人们通常不可能对所有的事情给予同样的注意力，常常是顾此失彼。

我们提出的“平衡激励的原则”是：如果我们要求员工对几件事情给予同样的注意力，那么在这几件事情上的激励强度必须是一样的。否则，我们不应该期待人们按照我们的要求分配注意力。举个例子，美国大学中教授的工作包括教学与研究两个内容。在许多研究型大学，教授的大部分时间花费在研究工作上。在很长时间内，学生抱怨老师上课不认真，学校行政部门反复强调教学质量，但是收效甚微。这是为什么？我们只要看一看学校的激励分配机制就可以解释这一状况。在研究型大学里，评估教授的基本标准不是看教课质量，而是研究成果。所以，在青年教师中流传着这样一句话：“教书不好可能会伤害你（评不上终身教职），但是教书很好不会帮助你。”这样的激励制度当然诱使教授在研究工作上给予更多的注意力。那么，为什么学校只是口头强调教学质量，但不改变激励分配的制度呢？从学校角度来说，一个学校的名望高低不是取决于教学水平，而是取决于教授们的研究水平和知名度。因此，这种激励制度对于学校来说也是合情合理的。可见，如果在多重任务情形下，要想使员工给予各项工作平衡的精力，那么组织一定要对这些工作提供平衡的激励。

讨 论

下面我们讨论、评价一下经济学的有关激励研究的思路和观点。我们

上面讲了许多这类原则和背后的道理，在这里，我们集中讨论一下对这些研究的批评。

我们可以从两个角度提出批评。一个角度是经济学家自己提出的批评。贝克尔等人 (Baker, Jensen and Murphy, 1988) 对经济学有关激励问题的研究做了一个述评，总结了经济学关于组织设计、报酬安排的各种基本观点，这些观点是有着实际指导意义的。但是，他们的文章指出，如果我们观察一下实际生活就会发现，大多数公司企业的具体做法与经济学的教诲并不吻合，有些方面的差别非常大。比如经济学常讲的一句话是，“你要让人家给你做事情，就要给钱”，经济学的模式大多是从金钱的角度来讲的。但在很多情况下，组织采取的措施不是金钱而是其他方面的激励。另外，经济学理论提出组织内部设立严格的等级制度，目的是做一个晋升梯子以提供激励。但是，我们看到，很多公司都在降低等级制度，今天的高科技公司基本上是平台结构，和经济学预测的情形差别很大。

经济学告诫说，你一定要给人们足够的刺激，他才能真正为你努力。比如说通用电气公司的总裁的努力足以给股东带来几十亿、几百亿美元的利益。所以，股东需要给他相应的回报，他才会愿意如此尽力。所以美国 CEO 的工资数目非常大，常常是天文数字。但反过来看日本，日本公司的产出效益比美国同类公司毫不逊色，但是这些公司总裁的报酬要小得多。我们面临一个很简单的问题，为什么在日本没有这种激励而在美国需要这种激励呢？经济学模式没法回答这个问题。

我们考虑一下社会学家从另一个角度提出的批评。社会学家拜伦 (James Baron, 1988) 把社会学研究和经济学研究所共同关心的问题做了比较，对经济学的很多假设提出批评。拜伦的研究工作一直关心组织内部的分配问题、男女不平等、等级制度建立等等，在这个领域中做了许多开创性的工作。他在这篇文章里对经济学做了很多批评，第一，经济学通常假设人们厌倦工作。所以，员工的行为原则是能少干就少干。所以你要给他激励、给他金钱。但是，社会学的许多研究发现，这个假设并不总是成立的。人们常常在工作中得到愉快，有成就感，常常在没有很多金钱激励的时候也尽力工作。这与经济学家的假设大相径庭。第二，人们在寻职时关心的不仅仅是工资高低，而且很注重工作的人文环境、同事之间关系，等等。也就是说，人们所追求的不是绝对意义上的报酬，而更关心工作环境中的社会关系问题。第三，人们有很多行为不是仅仅对狭义上的激励强度做出反应。人们通常是与周围的人相比较，与公司里面的同事相比较，

与自己团队里面的同事相比较。周围人的工作态度、他们之间的团队精神和报酬待遇对自己的影响更为重要。拜伦的文章还提出很多其他的课题，比如习俗的重要性、社会期待、社会公正、制度环境和组织内部市场问题。

社会学中的雇佣问题和激励问题

我们以前说过，不同的解释逻辑可以对同一个现象提出不同的解释。经济学家从激励角度对组织内部的等级制度提出了一个解释，即等级制度下的晋升过程和评估对人们的行为提供激励。但是，拜伦从社会学角度提出的解释则有所不同。拜伦认为，组织内部市场和等级制度的产生与社会群体机制有关。任何一种组织群体内部都需要保持一种和谐，比如我们都属于同一个小组，大家的想法行为都差不多。如果领导想在企业里面提拔一些人，或者培养一些积极分子，这些积极分子就会在这个组织里面造成很大的紧张，因为在一个和谐的小组里突然出现一个“积极分子”，和其他人不一样，就会在原来同质性很高的群体中增大异质性，造成一种紧张状态。比如说提升妇女，一旦一个女干部出现了，其他人可能会很不习惯。拜伦提出，组织中之所以出现许多不同的范畴是为了解决组织内部的紧张状态。当一个小组出现这样的紧张状态后，即一个人表现太好或太坏，我们不能把他再放在原来这个团体里面，否则就会出现许多的矛盾。所以，组织出现许多叠床架屋的机构，大多是为了解决群体内部的矛盾而分化出来的。例如，一个大学系科的教研室突然出现一个有着突出成就的人。如果他仍然在原来的教研室里，就可能造成许多紧张。这个时候让他自成一组，再成立一个教研室，就解决了许多矛盾。也就是说，社会冲突导致了组织分化。这种解释与经济学解释迥然不同，很耐人回味。

我们现在讨论一下社会学在组织内部结构和管理上有哪些研究活动。社会学关心组织内部运作这一领域由来已久。最早的人际关系学派就与社会学的取向十分接近，这是组织理论研究一直持续不断的关注焦点之一。社会学关心的问题主要是如何通过人和人之间的社会关系来解决组织激励问题、团队合作问题以及员工的积极性问题。在商学院中有一个系科为“组织行为”，这一领域中的主要研究工作是社会学家、心理学家做的。

组织行为领域关心的是组织中人与人之间关系，组织内部怎么样解决激励问题。我们以前讲过，在20世纪70年代以后，组织社会学有非常大的变化。在组织和环境之间关系的领域中社会学有很多理论和研

究。但是，在很长一段时间里社会学对组织内部问题的关注是不够的，有许多空白。

在20世纪70年代末到80年代的时间里，社会学有关组织内部运作的主要研究工作是社会分层问题。许多研究集中于劳动力市场（labor market）和组织内部劳动力市场（internal labor market），从分层角度研究组织内部分配问题、升迁问题和职业流动问题、男女不平等与组织内部运作的关系、社会地位与工作职业的密切关系等等。在市场经济中，经济不平等的主要表现是收入不平等，而收入不平等主要是在组织里面发生的。因此，这些研究导致了组织研究和社会分层研究的结合。在20世纪80年代有个非常大的研究趋势，对组织内部的劳动力市场做了很多研究，出现了一系列的研究思路、理论框架和实证研究。

但是，这个趋势在社会学研究里没有持续下去，至少没有形成我们希望看到的大的进展。在我看来，这里的主要原因是我们没法得到组织内部运作的资料。可以说，实证资料的匮乏限制了学者的想象力和研究空间。大家可以看到，社会学的很多研究都是公共领域的组织（例如政府或者非盈利部门如大学），因为这些部门按照法律规定很多资料都是公开的。有一个制度学派的社会学家起初想研究大公司中高级经理层和政治精英的流动课题，但是后来因为得不到资料，只能放弃了这种研究，转向研究组织和环境之间关系的问题。20世纪80年代这个非常好的趋势因为资料的限制，最后可以说是不了了之了。

这里有一个有趣的现象：从20世纪70年代末到80年代初，经济学和社会学同时都有一大批学者研究劳动力市场和组织内部劳动力市场，各自提出了自己的理论框架。索伦森和卡莱伯格（Sorenson & Kalleberg, 1981）所做的研究是社会学在这一领域研究的一个代表。他们的文章提出了一个理论框架，力图和经济学家对话。他们的基本想法是，过去社会学的研究关注个人层次或人和社会分层的关系。我们现在应该考虑人在组织中的关系。一个社会的人和社会分层的结构位置之间有个匹配过程（matching process），即一个社会结构中的人是如何与一个组织结构中的位置结合在一起的。这个过程与组织内部的等级制度相互关联。在讨论一个人在社会分层中的位置时，我们应该考虑他在组织中的位置是什么，他与组织中的位置之间的（相互）匹配过程是什么。

他们提出，组织有两种模式：开放性模式和封闭性模式。开放性指的是人来人往、自由流动的一种组织形式；封闭性是指组织内部形成了壅

断，对人员流动形成了严格限制。例如，在美国社会中工会组织在汽车制造业中势力很大，迫使资方必须雇佣工会会员；而且工人工资提升的规则根据工会和资本家达成的协议执行。可见，这样的组织不是一个开放性的组织。这和经济学中的组织是不同的。竞争市场中的组织不是封闭的，而是自由流动的。组织中究竟采纳开放型的还是封闭型的制度取决于劳资双方讨价还价的力量。

在这个基础上，他们提出了两个研究课题：①对工作内容的控制：工作的自主性；②对工作机会（是否可以得到工作）的控制。在考虑人和组织的匹配过程时，我们需要注意工作的自主权和自主性问题。组织内部结构对人的机遇影响是非常大的。很多大的公司在组织内部设立了快道（fast track）和慢道。在新员工一进入时就被分配到不同的道中。在快道里人们升迁很快，而在慢道中的成员无人注意。为什么很多人都去读MBA呢？因为MBA毕业后进入公司大多是在快道里。我认识一位朋友是科技大学毕业的，他在生物学博士毕业后找不到工作，又读了计算机硕士，很快找到工作。但现在他又决定要去读MBA，因为他在公司里总是进入不了升迁的快道。组织内部结构和人事政策在很大程度上把人们的生活机遇早就规定好了。如果开始没有进入快道，那么对后来的影响非常大。

每个组织内部的结构是不一样的，人们之间的权威关系也不尽相同。组织社会学家很早就注意到这样一个现象：等级制度和专业化程度这两者间有着互相替代的关系。当专业化程度非常高时，即科技人员数量非常大时，等级制度就不需要了，或者说不应该存在了。这在统计上的关系是非常明显的。当一个组织内部有很多科研人员时，不管它是什么样的组织，通常其等级制度是非常松散的。大学是一个典型的例子。大学的等级制度相对于公司要弱得多。大学里的老师有相当大的自主性，而在公司里是不太可能的。在公司里科研人员比较集中的地方如研发部门，等级制度就比较松散。工作自主性意味着同样两个大学毕业生进入不同的组织就可能面临完全不同的权威关系。所以工作自主性是研究社会地位的一个非常重要的角度。

在这里，我们看到两种不同的控制：对工作的控制和对得到工作机会（access）的控制。在美国，前者通常是和行会、工会有关系；但是雇佣与否、进不进去、进多少人，这些通常是由雇主来决定的。在此基础上，索伦森和卡莱伯格提出了两种模式。（见图21）

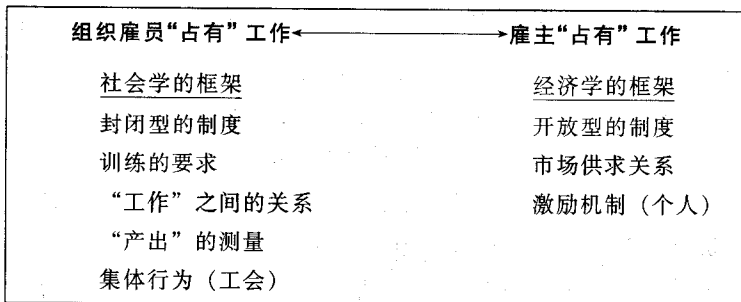


图 21 雇佣关系的两个模式

在“雇主占有工作”模式中，雇主有权决定人员雇用、激励机制等等。而在“雇员占有工作”的模式中，工人或工会有权决定何时离开、退休，如何测量工作表现、工作的性质等等。前者是经济学的模式。新古典经济学关心劳动力的供求关系；雇主根据可变资本的边际成本，可以决定在什么条件下、以什么价格雇佣人。从另外一个角度来看，经济学的激励模式关心的是个人问题，从资方角度看如何加大激励强度让工人的目标和资方一致。以个人为分析单位或行为的前提，这是经济学至今为止突出的特点。“雇主占有工作”模式的前提是雇主可以决定要不要雇佣人、雇佣什么样的人、何时可以解雇人。

但是这两位学者指出，在实际生活中很难看到可以随意解雇工人的现象。例如，汽车工业中要解雇工人非常困难。通常有很多变通的办法。如美国几年前经济衰退，很多公司通过退休减员后不再进新人的办法来缩小规模。这就说明，在这种条件下，工人可以“占有”工作。工人背后的组织有很大的力量来改变雇主和工人之间的关系。这是从社会学的角度来解释问题，这在很大程度是因为集体行为（工会）的力量。美国大学教师背后也有非常强大的利益集团来保护教师的终身制。因为有了这些利益集团的政治运作，人与组织间的关系就不再是经济学模式中的简单雇佣关系，而必须从社会学的角度去重新解释。这里的基本思想是，在研究组织内部关系时不能像经济学家那样把事情看得那么简单，而要考虑很多社会学的因素。例如，是谁在规定大学教师的工作性质？在很大程度上，大学的工作性质是由大学教师规定的。大学教师要游说、告诉管理者其工作性质如何，不应该用行政手段来解决学术问题等等。通过这一系列活动，教师们走上了专业化道路，有了工作的自主权，自我规定了自己工作的性质。

这个研究的意义在于，这两位学者认真地想和经济学对话，把人在组

织中的地位与经济学的模式做比较。社会学家认为人在组织中的地位不是他自己决定的，也不是由资本家来决定，而是通过一些集体的行动如行会、工会（甚至小的团体）等，在与雇主、经理讨价还价的过程中形成的。因此不研究群体的现象，就很难解释个人和组织内部的位置是怎样匹配在一起的。这是非常重要的一个思路。但可惜的是，这篇文章带动起一批研究活动，但没有形成一个研究流派。可以说，20世纪70年代到80年代间社会学对组织内部关系、工业领域关系的研究轰轰烈烈，但只是昙花一现，后继无人。这是为什么？

我们做一个有趣的对比来说明这个问题。社会学家罗森鲍姆（James Rosenbaum, 1979）提出了一个“淘汰制”晋升制度的理论模式（the tournament model of promotion）。我们看到，在许多组织中，晋升有这样一种情形：当一个位置空缺后，通常人们在下一级经理中“择优录用”一人，其他人就被“淘汰”。如果将来上一级位置出现空缺，只有已经升至下一级的经理才有可能被考虑。这就像是体育比赛中的“淘汰制度”：竞争者必须在一轮比赛中获胜才能进入下一轮。一旦失败就要退出以后各轮的竞争。

他在这个理论模式基础上提出了一系列的实证假设：①组织内部有着稳定的职业生涯制度，而不是一个随机过程；②人们的晋升机遇有着途径依赖；③早期成功对后期发展有重要意义；④但是，晋升必须持续地进行；一旦中断，晋升的机遇就会发生重要变化。他使用这一个模式研究了一个大公司的晋升资料。这个研究发表在《行政科学季刊》上，而且有专著出版。这个理论模式简单明了，而且与人们日常生活中的观察十分吻合。但是，这个研究发表后无人问津，可以说现在在组织研究中已经没有声息了。

与此相比，两年后，芝加哥大学的两位经济学家拉泽尔和罗森（Lazear and Rosen, 1981）发表文章，提出了同一个名称的理论模式，从经济学角度讨论“淘汰制”晋升现象的意义。这个模式描述的晋升现象是一样的。但是，它的命运却好得多。这个模式研究成为经济学研究的一个经典模式，被广泛引用和应用。有很多文章围绕这个思想进行讨论，有的是继承，有的是发展。据不完全统计，到2003年6月，罗森鲍姆的文章被引用了111次；而拉泽尔和罗森的文章被引用了399次。当然，这两篇文章发表在不同的领域中，领域间规模不同，不能简单对比引用数据。但是，这两篇文章的影响力的差别却是明显的。这是为什么呢？我在一篇题

为《方法·思想·社会科学研究》的文章中讨论了这类现象（《读书》2001年7月号），有兴趣的读者可以一阅。

几个实证研究的分析

一个实证研究

经济学和社会学在研究组织内部时都关心两大问题：组织内部工资的分配和晋升。组织内部的事情很多，如权威关系、团队等等。为什么大家特别关心这两个问题呢？一方面是因为这是组织内部地位的重要指标；另一方面，这两个问题比较容易操作化，比较容易找到资料。下面，我们讨论一下波多尼和拜伦（Podolny & Baron, 1997）的文章。这个研究是和博特结构洞观点的对话。

我们先回顾一下博特的结构洞理论的基本观点：①结构洞具有竞争优势，因为它提供了不重复的信息。②在你和其他人打交道时，如果对方有很强的关系网络，你就很难和他讨价还价。所以对方的网络连接越少越好。也就是说，当你在一个网络结构中越自主，就越具有和别人讨价还价的优势，并能得到更多的信息。这对于晋升等很有好处。你的关系网络越分散，你不重复的信息源就越多，得到的资源也就越多，即更有效率。

波多尼和拜伦提出，博特的结构洞思想在一定条件下是有道理的，但在另外的条件下是不对的。结构洞模式忽略了其他的一些因素。博特关心的是人们在市场上相互打交道的场景。在这种互相讨价还价的条件下，谁能得到比别人更多的信息、更好的机会，谁就具有竞争的优势。博特从这个角度来考虑，特别强调结构地位的自主性、更多的信息和更好的讨价还价的地位，即人们在网络中的地位。

但是，波多尼和拜伦提出，组织内部不同于市场：非正式社会关系是组织内部重要的社会资本。社会网络建立的小群体通常有着极高的重复关系密度，缺少结构洞。这些网络有助于建立一个人的身份、社会期待，从而增大晋升机会。

他们在对博特批评的基础上提出自己的理论框架。他们认为不仅要注意网络的形式，而且要关心网络的内容是什么。他们提出两种网络关系。一种是建立在组织内地位之上的关系。你当系主任就不会和其他系的很多人发生关系；你当教授、不阅读博士论文就不会和博士生发生关系。

这些是组织内部地位之间的关系。因为有了地位才有了关系，这种关系随着地位的变化就自然地变化了。当你从科长升到处长时，你面临的关系就和当科长时不一样了。第二种关系是人际之间的关系，这是博特原来意义上的关系。他是以个人为分析单位来讨论问题的，人们间互相竞争，建立各种各样的关系以便取得竞争优势。

从网络的内容来说，他们认为，博特的观点是有道理的。网络可以提供信息、资源，有其存在的价值。但是网络另外起的作用是提供我们的归属感。从这个角度，他们认为可以把网络分为四种不同的类型。（如图 22 所示）一个是工作性建议（Advice）型。因为工作的原因接触很多人，得到很多解决工作问题的建议；第二种网络可以得到策略性信息和资源为自己的利益服务，这是博特强调的网络类型。还有一种网络英文是“buy-in”，指那些对你的升迁最有帮助、对你的影响最大、对你将来的发展最有影响的关系。我把它称为“圈内关系”（这个翻译不十分准确，但找不到更为贴切的翻译）。它关心的问题不是资源问题；你不是从他那里得到什么资源，而是当你和他们建立了这种网络关系以后，大家就产生了相互认同，产生了共同的期待和赞赏。这个类型的网络是重复性的网络，因为只有重复性的网络才能建立起非常强的认同感。第四种网络是社会支持，他们认为社会支持也很重要，但不是他们讨论的问题。

网络形式	网络内容	
	资源	认同
地位间	工作建议	圈内关系(Buy-in)
人际间	策略信息(R. Burt)	社会支持

图 22 网络类型

他们的研究课题是，晋升的机遇与这四种不同类型网络之间的关系。我们首先考虑一下网络是怎么测量的。这是很重要的一步。在社会网络研究中已经形成了一些基本的操作化做法。

1. 网络的规模（见图 23），指自我（ego）与周围多少人有网络关系，通常是计数测量（count）。

2. 网络的密度，指其他人（alter）之间的网络关系。

3. 网络的持久性，指一个网络关系建立以来的时间长度。

按照博特的观点，网络的规模与晋升是正相关，即网络越多，信息越

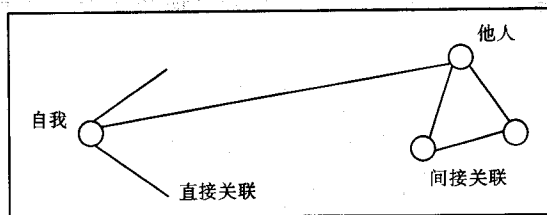


图 23 网络的基本图式

多，越有利于晋升。他认为，网络的密度与晋升是负相关。因为当你周围的人际网络非常紧密时（形成小团体），你很难和他们讨价还价，这对你的晋升是不利的。

波多尼和拜伦的看法不同。他们认为，在一定条件下，网络的密度和晋升也是正关系，即在“圈内关系”（buy-in）这种网络中，两者成正相关。这是因为，这个小团体对人们的晋升机遇有着重要影响。你与他们之间关系越强时，意味着形成一种非常强的社会期待、社会认同，因此可以提高你的晋升机会。这和博特的结构洞观点不同，结构洞的思路没有考虑这些问题。

他们在实证研究中验证了这个命题。他们发现，在策略性信息网络里，博特的观点是正确的。但是在圈内关系的网络里，结果恰恰相反。他人（alter）之间的网络越密，对一个人的晋升越有帮助。应该说，这个统计分析的结果不是特别清楚明朗。但是，他们提出的思想非常重要，这是一个更接近社会学的思想：一个相互作用、紧密相连的团体对一个人的社会地位是有影响的。我们在这里就不详细介绍他们的实证工作了。

我们说过，制度学派在很长一段时间内对组织内部是不太关心的，更多地研究组织之间关系、组织与环境的关系。但是制度学派在这个领域也有一些研究，比如，公司里人力资源政策是怎么建立起来的。按经济学家的说法，这是每个公司按照自己和市场之间的关系、公司需要的人才，在劳动力市场上的供需关系上建立起来的。但很多研究发现，公司在制定这些政策时通常是与其他组织比较模仿，而并不计算自己的成本和需要。从制度学派的角度来看，这是合法性机制导致的制度趋同现象。例如，美国很多公司内部都有一个部门处理员工的违纪事件。员工如果有任何的抱怨，受到不平等待遇，都可以通过这个机构处理。它有一套程序，只要你找它（申诉），整个程序就开始启动了，然后一步一步走下去。如果我们

看一下这个制度的发生过程就会发现，它们在 20 世纪 70 年代末几乎是同时在不同组织中出现的。每个公司是千差百异的，不可能在内部同时产生这样的需要。这里的缘故是法律环境的作用。因为当时有几个大的法律案例，公司因为没有这一制度而在法庭上败诉。于是，许多公司纷纷建立这个制度。很多公司制度不是内部自发产生的，而是对社会环境、制度环境的反应。

再举个例子，美国大学里讨论助理教授晋升终身教授的决定。过去的做法是，教授们在一起讨论一下做出决定即可。这些讨论可以没有任何记录、没有任何正式文件。在 20 世纪 70 年代末就有人打官司，质问为什么他不能晋升终身教授？法庭要学校拿出证据说明为什么该人没有资格提升教授。学校的回答是，我们没有正式记录；这些标准十分微妙、难以表述，只可意会不能言传。但是，法庭认为这个评选的程序不合理，不能成立。学校败诉后迅速地建立了现在实行的审核终身制的规章制度，包括一定要有严格记录的评语、找哪些人来评审、校外评语的重要性等等。这个过程可以说在很大程度上是对制度环境的反应，而不是组织内部自发的。

一个例子：气象台责任制的困惑

我在清华大学讲课期间，每天早晨边跑步边收听收音机广播。有一件事情令我困惑。在新闻广播天气预报信息时，播音员特意说明：“今天早晨的气象预报是北京气象台 XX 号气象员为您发布的”。这种“责任承包制”现象十分普遍。我们在饭店餐桌上有时看到端上的菜盘边会有一个已经粘满油腻的小纸条，上面写着：“这盘菜是 XX 号厨师为您准备的”。我们这一讲讨论的主题是“组织中的激励问题”，那么我们是不是可以从这个角度解释这个现象呢？

一种解释是，这样做是给气象员一个激励，使得他承担工作的责任。但是，这个解释有许多问题。如果是激励的话，我们为什么不直接“提名道姓”呢？如果一个人的真实姓名与他的工作直接联结起来，这样的激励不是强度更大吗？

有人说，气象预报有很大的风险，报道的错误可能导致农业损失、交通事故等等。因此，如果直报姓名可能会风险过大，气象员承受不了。所以，气象台给他激励，但有一定的限度。

但是，我认为，这种解释不能自圆其说。我们考虑一下，第一，如果要给气象员激励，不需要让全国听众都知道他的工作代号也可以设计出许

多其他形式的激励。如果预报错误，气象台可以有会议批评或辞退等等各种各样不同强度的激励，为什么非要让全国听众都知道呢？第二，我们都知道，气象预报并不是某一个气象员力所能及的。它涉及了一个庞大的测量、分析、评估的过程。把这些工作的结果最后都放在某某号气象员的身上有失公允；（在这里，我们可以考虑一下上面讨论的人们的风险态度这一因素。）第三，作为一个听众，我的感觉是什么呢？一个诺大的正式组织——北京气象台——告诉听众说，今天的气象预测是某某气象员的责任。在我看来，这里的言下之意就是说，这个气象预报是个人行为，预报错误只是这个人的错误，与北京气象台没有关系。气象台作为一个正式组织都不敢承担责任，那么听众为什么要信任这个气象台呢？这个做法是从对气象台的制度信任退化到对某一个气象员的个人信任。如果这个解释属实，那么这个激励设计是十分蹩脚的。

另外一个可能性是，这个“个人责任制”的做法另有原因，需要从另外一个逻辑来解释。我从制度学派有关“组织趋同”现象研究的逻辑给出一个解释。在全国纷纷实行“生产责任制”的大趋势下，气象台也要有所表示，以取得合法性。它通过“个人责任制”这个做法发出信号给全国人民：我们管理有方，非常认真，你看我们的激励制度清清楚楚，责任落实到人头上。但是，在实际操作上，这个责任制和组织内部的激励是没有任何关系的，也不应该有关系，因为气象预报非个人所为。我们的这个解释似乎更可以自圆其说。我们在上面提出了两个不同的解释，可以通过实证研究来验证一下。

小 结

在这一讲中，我们介绍了经济学和社会学在组织内部过程这个领域中的研究活动。我们可以看到，经济学的研究集中在“激励”这个课题上。他们关于组织结构、人员录用、团队设计等等一系列问题的研究，都是围绕着这个主题进行的。社会学在这个领域中的研究比较广泛，涉及了许多领域和角度。社会学的基本取向是从社会结构地位对人们生活机遇的影响这个角度来讨论这些问题的。在这个“小结”中，我们回到在本讲开始提出的“需要解释的组织现象”，来回顾一下我们讨论的内容对重新认识这些现象是否有所启发？

为什么不同组织甚至同一个组织内有不同的报酬形式，如计件工资、

固定工资、提成等？具体说来，在什么条件下会有计件工资呢？上面讨论的有关激励的一系列原则对回答这个问题颇有启发。正如激励强度的原则所说，计件工资的一个基本前提是我们准确测量其产出。如果我们不能准确测量产品或表现，计件工资就没有意义了。同样的原则可以解释大学教授拿固定工资而不拿计件工资。如果我们能够对教授“生产”的每个产品的质量有所把握，即可以准确知道每篇学术论文的分量、教学质量等等，那么，我们也可以同样使用计件工资。但是，如果我们做不到这一点又采取类似于计件工资这样的激励的话，结果就会诱导出一种我们不想看到的行为，导致学术研究急功近利、学术论文粗制滥造。

我们可以回头看一看终身制的问题。在美国只有两种职业是有终身制的：法官和教师。为什么大学里不仅不实行计件工资以强化激励，反而还会用终身制来保护教授呢？终身制意味着只要你不做大的错事，你就不会被解雇。这是为什么？美国州立大学的教职工属于公务人员，工资出自于州政府预算。美国经济一不景气，就有人提出，纳税人白养这些大学教授，整天不干活。应该实行合同制，每五年审核一下他们的工作表现。但是，采取终身制的原因在于，教师的劳动成果不仅很难量化，而且很难时间化。一个学者今天发表的文章的价值可能过了十年才被大家发现，这是其一；其二，有些研究工作几天就可以完成，如有些生物学实验，做完以后就可以写论文发表了。但是有些实验要做好几个月、半年，甚至更长时间。如果实行计件工资，人们就不会愿意从事那些耗时或者具有风险的研究工作。终身雇用的制度可以让学者安心做他想做的研究，完全拥有工作的自主性，充分发挥一个人的创造精神。它主要的目的就是要保护学者的创造性，不至于受计件工资的驱使而忙碌。这个道理从经济学的逻辑也可以解释。

但是，我们也可以从社会学角度解释这个现象。这是一个利益政治过程的产物。美国大学教师终身制的产生与在斯坦福大学发生的一个事件有关系。在20世纪初，斯坦福大学有个罗斯（Edward Ross）教授，他是一个经济学家，同时也是社会学家。他直言不讳，对美国当时的铁路建设和金本位制提出了严厉批评。他对铁路建设的批评触怒了斯坦福大学创始人的遗孀。斯坦福大学的创始人是参议员斯坦福，他是一个铁路大王，整个美国西部的铁路就是他建造、垄断的。他的遗孀是斯坦福大学的董事长。她对罗斯的谴责十分恼火，半夜里跑到校长家，勒令校长解雇这位教授。1900年罗斯被解雇后在斯坦福和学术界引起非常大的震动。当时美国经济学会派调查组来调查，结论是这个解雇是没有任何道理的。有七个教授

为了抗议此事而离开了斯坦福大学。其中有个教授到了霍普金斯大学后发起建立大学教授的组织来保护自己的利益，成立了现在的 AAUP (American Association of University Professors, 美国高校教授联合会)。他们成立以后的任务之一是推动在全国的大学里建立终身制。在这之前美国所有的学校都没有终身制，只有不成文的习惯做法。AAUP 在 1925 年和美国大学联合会（大学行政机构的组织）达成协议，正式建立了终身制。这个过程不是一个激励问题，也不是冠冕堂皇地要保护什么学术自由，而是一个利益之争。是一个雇员们（类似于工会）怎样团结起来保护自己的利益，达到自己的目的的过程，是一个社会活动、政治活动过程，是政治斗争的结果。

美国佛罗里达州的热动力机械公司的例子提出了另外的一系列问题。其中之一是什么样的管理方式最好：亲密型还是疏远型？吉本斯的模式在考虑了游说成本后得出结论说，在一定条件下，疏远型的关系对组织会有好处。如果我们要保持非常亲密的干群关系，就会导致游说成本：如果员工有机会和院长吃饭，就不会好好工作而是琢磨怎么影响院长了。在有游说成本，而且决策的确定性比较高的情况下，疏远型关系更有效率。在我们讨论武警中队指导员的例子时大家提出，如果从激励的角度来考虑，吉本斯的结论可能不能成立。他只考虑游说成本但没有考虑激励的正面效应。例如，密切的干群关系有助于提高教师的工作积极性，从而提高效率。所以任何模式一定有它自己的条件，它只是从某一个角度考虑问题。如果换个角度来考虑，结论就可能会不同了。一个理论模式在超过它的条件之外就不成立了。

热动力机械公司所采用的平台化结构和密切型关系创造了一个和谐的工作环境，所以也吸引了很多人，提高了人们的积极性。很多工人说，他们很喜欢这个公司。有个女工告诉我，她以前在另外一个公司挣钱比这里多。在那个公司里她干得很好，评上了先进，别的工人很忌妒，就把重活往她身上推，经理视而不见。结果她一个人干了很多男工都不干的事。在现在的公司里没有等级制度，也就没有竞争，基本上是个和谐的环境，工作得很愉快。总的来说，这个公司里工人的劳动积极性很高。有一次公司出了事故，有些产品没有经过冷却环节就出厂了。公司决定把已经卖出的机器从全世界各地（14 个国家）召回来，在 48 小时之内进行冷却处理后马上送回。工人都自觉地加班加点，如期完成任务。

但是，这个公司实行“亲密型”干群关系也有它的问题。一个问题是

缺乏创新和向上发展的激励。从经济学来看，这个担心是有道理的：等级制度本身是激励，做得好就可以得到提升。如果没有这种激励，我们有没有更为有效的激励机制取而代之呢？另外一个可能性是容易形成小团体。组织中的正式结构起到协调功能和解决冲突的功能。如果没有这种正式结构，员工中就有可能形成小团体来替代等级制的功能。还有一种可能性是这种非正式的结构不利于组织生产过程和扩大生产规模。

在我的研究过程中，这些问题都有所体现。在一个平面结构里，激励主要是通过人和人之间的相互作用产生的，上下班不需要打卡，自己记时间，没有正式的考勤。在一个比较小的规模下，人和人之间相互监督形成一个压力。当规模越来越大的时候，企业中人和人的交往变少、淡薄的时候，就会出现很多问题。几年以前我去这个公司做研究时，它遇到的问题是企业留不住工人。很多人招工进来后很快就离开了。这里面有个激励不当的问题。当这个创始人刚开始建厂的时候，他和一批老工人和科技人员一起来创业。他是个很好的企业家，关心职工的福利，花很大的代价给工人设立退休金，医疗保险也非常好；还给年轻人提供进一步学习（读中专、上大学）的机会，公司为工人支付学费。大家都觉得这个公司很好。但为什么留不住工人呢？公司给的工资不高，这是很大一个原因。刚刚进厂的年轻工人刚结婚，要抚养孩子，他关心的是到手的现钱。他现在没有什么疾病，对将来的退休金、医疗保险的优厚待遇不太关心。所以一旦发现另外的工作收入更高就会离开。这说明，公司有关职工待遇的激励对这一类工人来说没有吸引力。我们回想这个公司发展的历程就不难理解这个问题的渊源了。公司创始人刚开始起家的时候，许多相处很多年的人和他一起创业。他们当时都是中年人，关心将来的退休、医疗保险。所以在制度设计上特别重视这一方面的待遇。但是，随着时间的推移，越来越多的年轻人进来了，这个制度原来的激励对这些后来者就失去了适应性。所以，各种结构有得有失，需要具体分析。

在这个公司里，小团体问题也的确存在。因为没有管理和分配的正式规章制度，人们长期建立的非正式地位就具有很大影响，可以据此得到资源。例如，有一类工作是手工磨光机械加工出来的部件。这类工作是计件工资。有些老工人长期在那里工作，与周围的人建立了很好的关系网络，变得非常霸道。他们把那些容易打磨的部件都霸占下来，所以打磨很快，然后指责新来的人偷懒、不好好干。很多年轻人在那里呆得很不愉快，被这些老工人排挤走了。而且，平面化结构的考核、监督的成本非常大。由

于没有固定职位提供激励、期待，个人的行为就容易失去规范。

最后，我们讨论一下经济学和社会学之间的对话。不同学科在具体的问题上聚焦对话是很难做到的。在大的领域里大家研究的问题是一样的，但是在讨论具体事情时不同学科关心的问题还是很不同的。经济学的理论模式做了很多假设才能得出非常有趣的结论。在读这些文章时一定要搞清它的假设是什么，为什么做这样的假设。假设的目的是为了把问题简单化。如果你关心的问题和他的假设不符合，那么他的结论可能对你来说并没有什么意义。再者，经济学做了很多假设之后，它所研究的问题与现实的关系有多大，这本身也是个问题。例如，究竟亲密型的雇员关系好还是疏远型关系好？如果从信息、游说成本的角度来看，在大多数条件下（如确定的环境条件），保持一个疏远型的关系是有好处的，这是从吉本斯的理论模式中可以推出来的。但是在其他的条件下，如果考虑激励的作用，那么亲密型关系可能更好。所以我们一定要把理论都看做是一定条件下的逻辑体系。

我们以前指出过学术流派中这样一个特点：主流经济学只有一个基本模式，一个基本的解释逻辑；而社会学研究有着不同流派、不同的逻辑之间的争论和实证研究。由于缺乏一个公认的理论框架和比较统一的分析工具，社会学的学术研究活动密集，发表的文章很多，但是极少形成持续性的研究积累，把理论思路发展下去。比较理论研究是社会学一个特点。比如在讨论组织制度的趋同性现象时，我们通常注意到不同理论观点的不同解释。但学者们在对比这些不同理论观点时常常只是机械地列举排列，而不是深入探讨它们之间的联系。因此社会学虽然一直在做比较理论的研究工作，但这些研究之间没有很多对话，很多研究之间没有实质性关联。组织社会学在这个领域中还刚刚起步，还没有形成系统的研究工作。

进一步阅读的文献

在这一讲里，我们讨论了组织内部的结构和管理问题，包括激励问题、组织内部结构设置问题。这个领域是非常大的，仅仅在经济学范围内有很多研究方向。经济学对组织内部关系的研究大多是最近一、二十年出现的，但是发展非常快，有许多新的研究成果。社会学在这个领域里的研究活动已经有很长时间了，涉及的面比较宽广，但是深度不够，积累性不强。

在经济学中，近年来有关激励的研究大量出现。激励问题已经是博弈论和委托—代理模式的一般性问题。拉封特和马尔蒂莫特的著作（Laffont

and Martimort, 2002) 对有关激励课题的研究进行了技术性很强的系统讨论。普伦德加斯特 (Prendergast, 1999) 对这一领域的新近研究进行了述评。拉齐尔的书 (1995, 1998) 是人事经济学领域的权威著作。米勒 (Miller, 1992) 介绍了这一领域中的一系列课题, 提供了许多实例, 很具可读性。

在社会学领域中, 有关组织内部雇员关系的研究很多。我们在这里只举几个例子。拜伦和汉南 (Baron and Hannan, 1999)、波多尼和拜伦 (Podolny and Baron, 1997) 研究高科技组织中创业者的重要性。彼德森 (Petersen, 1992) 研究了不同的报酬形式与社会不平等问题。罗森鲍姆 (Rosenbaum, 1979)、斯皮勒曼和彼德森 (Spilerman and Petersen, 1999) 研究了组织内部的升迁问题。拜伦和菲弗 (Baron and Pfeffer, 1994) 对组织内部雇员关系的社会学研究做了总结, 提出了一系列的理论命题和实证假设。值得一提的是, 社会学的大多数研究注重于大样本统计资料的分析, 而对组织内部微妙背景和过程的关注不够。在这个方面, 肯特儿 (Kanter, 1977) 对一个公司中人际关系的个案研究, 尤其是对男女不同角色的研究, 是十分出色的。

参考书目

- Aghion, Philippe and Jean Tirole. 1997. "Formal and Real Authority in Organizations." *JPE* 105, Pp.1~29.
- Akerlof, George A. 1984. "Labor Contracts as Partial Gift Exchange." Pp. 145~174 in *An Economic Theorist's Book of Tales* by G. Akerlof. Cambridge University Press.
- Baker, George P., Michael C. Jensen, and Kevin J. Murphy. 1988. "Compensation and Incentives: Practice vs. Theory." *Journal of Finance* XLIII, Pp. 593~616.
- Baron, James N. 1988. "The Employment Relation as a Social Relation." *Journal of the Japanese and International Economies* 2, Pp. 492~525.
- Baron, James N., Michael T. Hannan. 1999. "Building the Iron Cage: Determinants of Managerial Intensity in the Early Years of Organizations." *American Sociological Review* 64, Pp. 527~547.
- Baron, James N. and Jeffrey Pfeffer. 1994. "The Social Psychology of Organizations and Inequality." *Social Psychology Quarterly* 57, Pp. 190~209.
- Gibbons, Robert . 1999. "Taking Coase Seriously." *Administrative Science Quarterly* 44,

Pp. 145~157.

- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- Jensen, M. and W. Meckling. 1976. "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure." *Journal of Financial Economics* 3, Pp. 305~60.
- Laffont, Jean-Jacques and David Martimort. 2002. *The Theory of Incentives*. Princeton University Press.
- Lazear, Edward. 1996. *Personnel Economics*. Cambridge: MIT Press.
- Lazear, Edward. 1998. *Personnel Economics for Managers*. New York: Wiley.
- Lazear, Edward. 1999. "Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions." *Journal of Labor Economics* 17, Pp. 199~236.
- Lazear, Edward P., and Sherwin Rosen. 1981. Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts. *Journal of Political Economy* 89, Pp. 841~64.
- Miller, Gary J. 1992. *Managerial Dilemmas*. NY: Cambridge University Press.
- Milgrom, Paul and John Roberts. 1988. "An Economic Approach to Influence Activities in Organizations." *American Journal of Sociology* 94, Pp. S154~S179.
- Nagin, Daniel S., James B. Rebitzer, Seth Sanders, and Lowell J. Taylor. 2002. "Monitoring, Motivation, and Management: The Determinants of Opportunistic Behavior in a Field Experiment." *American Economic Review* 92, Pp. 850~873.
- Parsons, Donald. 1986. "The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts." Pp. 789~848 in *Handbook of Labor Economics*, Vol. II, edited by O. Ashenfelter and R. Layard. Elsevier Science Publishers BV.
- Petersen, Trond. 1992. "Payment Systems and Structure of Inequality: Conceptual Issues and an Analysis of Salespersons in Department Stores." *American Journal of Sociology* 98, Pp. 67~104.
- Podolny, Joel M. and James Baron. 1997. "Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace." *American Sociological Review* 62, Pp. 673~693.
- Prendergast, Canice. 1999. "The Provision of Incentives in Firms." *JEL* 37, Pp. 7~63.
- Rosenbaum, James. 1979. "Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation." *Administrative Science Quarterly* 24, Pp. 220~241.
- Sappington, D. 1991. "Incentives in Principal-Agent Relationships." *Journal of Economic Perspective* 5, Pp. 45~66.
- Sorensen, Aage and Arne L. Kalleberg. 1981. "An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs." Pp. 49~74 in *Sociological Perspectives on Labor Markets*, edited by Ivar Berg. Academic Press.
- Spilerman, Seymour and Trond Petersen. 1999. "Organizational Structure, Determinants of Promotion, and Gender Differences in Attainment." *Social Science Research* 28, Pp.203~227.

第七讲 契约制度研究

- 需要解释的组织现象
- 经济学中的合同框架
- 社会网络与合同关系
- 文化制度和契约制度：日本纺织业的启示
- 转型社会中的企业间合同关系：一个比较研究
- 一个比较理论研究的例子
- 进一步阅读的文献

需要解释的组织现象

1963年，威斯康星州立大学的法学教授斯图尔德·麦考利（Stewart Macaulay）在《美国社会学评论》上发表了一篇文章，题为“工商界的非商务性关系——一个初步的研究”。这个研究的中心课题是美国公司企业之间的合同关系。麦考利对9个公司和法律事务所中的68位企业家或工作人员进行了访谈，询问他们是如何在实际生活中维持公司间合同关系的。他的研究发现这样一个现象：公司花费很大气力去签署公司间的交易合同，但是这些合同在签订完结之后就束之高阁、不再理会了。在实际生活中人们是通过非正式的社会关系来维持这些合同关系的。他引用一个采购员的话说：“如果发生什么事的话，你就在电话中和对方商量解决的办法。如果你还想和对方继续做生意的话，就不要纠缠具体的合同里的条款

问题。一个人的行为必须合情合理。如果你想在工商界混下去的话，就不能动不动就去找律师。”麦考利描述的情形和第四讲中谈到的乌泽研究的银行贷款关系一样，是通过非正式的社会交往、经常走动、互相熟悉了解来维持企业之间关系的，而不是按照正式的经济合同关系办事。这篇文章在当时发表后似乎并没有什么太大的影响，但是近年来在经济学、经济社会学和组织研究中被广泛地引用，成为一个热门话题。

麦考利的研究提出了两个问题：①如果法律上的契约这么昂贵（雇佣律师、法律手续），为什么签订了又不用了呢？这么昂贵的东西只是一个摆设吗？②如果工商业的关系是通过社会关系来维持的，那么这种社会关系的基础是什么？一种解释是工具性的，即合同双方根据经济目的来建立社会关系，例如我和我的合同伙伴经常一起吃饭、交朋友，但我的目的不是因为我们的私人关系，而是为了维持我们的经济合同关系。另外一个解释是格拉诺维特的说法，双方在长期经济交往中建立了社会关系，这种往来成为朋友间的社会交往。

第二个例子。在美国大学里，雇佣教授的正式合同非常简单，在很多情况下甚至都很难说有针对某一个人所签订的正式合同。例如，当一所大学雇佣一个教授时，常常只是学院院长的一封公函，承诺当年的工资额、研究经费等基本条件，但对其他事项（例如，将来的工资待遇、各种福利等等）毫不提及。为什么在一个法律健全的社会里，在这些领域却没有正式的、详尽的合同？

还有一个现象也很耐人寻味。在美国的大公司或机构里，雇佣关系通常是不对称的。这是指这样一种情形：个人辞职离开公司非常容易，而公司解雇员工非常困难。例如，如果我想离开现在的大学，写封辞职信就可以了，公司也是一样的。学校、公司对你的辞职很少有什么限制。当然，一般惯例是提前一段时间通知公司。与此相反的是，学校或公司要解雇一个雇员是非常困难的，有许多规章制度的约束和正式的程序过程。当然，因为经济周期（萧条）的原因而不是针对个人的大幅度裁员不在此列。为什么这种劳动力合同是不对称的？很多的经济关系包括组织内部的关系或组织之间的关系都是可以从契约、合同的角度去研究的。这是第二大类需要解释的问题。

第三个例子。在中国经济转型过程中，企业和企业之间的交易关系有那些特点呢？过去企业基本上受政府部门垂直领导，或者说企业间直接关系都是行政关系，通过行政命令把资源从一个企业调拨到另外一个企业

去，它们之间通常没有什么正式的经济交易关系。在改革时代，企业之间正在建立一种平面双向的合同关系。我们的问题是，企业之间合同关系背后的机制是什么？这些合同的形式特点和与以上讨论的经济学机制、制度学派机制、网络结构有什么关系？

我们可以从契约的角度去研究许多社会现象。当一个人进入工作单位后，他对这个单位是有期待的。这种期待实际上是一个隐性合同。过去的国营企业对职工的生老病死、福利待遇要负责任。这些待遇当然可能没有明文写出，但这个期待是双方都默认执行的。我们在进入一个公司或机构时也有期待：如果我干得好，那么公司应该给我物质或精神上的奖励。学生和教师之间也是个合同关系，双方在这里也有期待。学生对教师有期待，教师应该做什么事情；教师对学生也有期待，学生应该怎样行事。广义地讲，在一个国家里，政府和公民之间也有一个隐性合同。在福利制度方面，国家应该对公民承担什么样的责任呢？美国的社会福利制度非常薄弱，但北欧国家的福利设施十分庞大，这说明国家和社会之间的隐性合同在不同社会政治背景下是不一样的。

在研究文献中，学者使用不同的词语如合同、合约、契约来泛指两方在经济交往中达成的正式的或非正式的协议或期待。在以下的讨论中，我在使用这些概念时不做严格区分。合同的问题在近几年来得到经济学界的极大关注。威廉姆森在1985年提出的交易成本理论框架就是个合同的框架。在这之后，经济学出现了一个“合同理论”（或“不完备合同理论”，又称产权理论）集中讨论（不完全）合同问题。社会学学者们在这个领域中也做了一系列的研究工作，但是尚没有形成系统的研究活动。我们在这一讲中讨论一下这些研究工作，特别是不同机制在合同关系中的作用。

经济学中的合同框架

什么是合同？我们给出一个非常广泛的定义：任何两个经济实体的双边关系，甚至多边关系，都可以称为合同关系。比如组织之间的关系、地方政府和中央政府之间的关系、两个企业之间的关系、大公司总部与分部的关系、雇主和工人的关系、部门之间的关系都可以从合同角度去研究。这些合同可以是正式的，具有法律效力的；也可能是非正式的，建筑在社会期待之上的。我们在这里关心的合同关系主要是经济往来的关系。所以，我们首先从经济学角度来看一看合同是一种什么样的关系。

交易成本的思路

在过去, 研究组织的人不关心市场, 研究市场的人不关心组织。威廉姆森在 1975 年出版的书《市场和等级制度》把这两者放在一起考虑问题。执行合同导致的投资专门化是非常重要的交易成本。因为有交易成本, 在任何情况下都不可能完备的合同, 即我们不可能把所有问题都写在合同上, 这时双方就被拴在一起了。“要挟”、“投资不足”、信息不对称性等一系列问题出现了, 这是交易成本学派关心的问题。

经济学有关合同问题的许多讨论围绕着如何解决信息不对称性这一问题。例如, 信息经济学中的一个理论模式分析土地所有者和佃农之间的关系问题。我们知道, 在政治学上, 我们可以讨论土地所有者和佃农之间的利益问题、阶级斗争问题。但是, 经济学这个模式关心的是土地所有者和佃农之间的风险分配问题。为什么要讲风险分配呢? 这里涉及土地所有者和佃农之间有着委托—代理关系中信息不对称问题, 因此我们需要关心激励问题, 即怎样让代理方与委托方的目标一致, 这是合同关系的中心所在。我们知道, 产出(收成)不仅仅取决于佃农的努力, 而且取决于其他的随机条件, 例如, 雨水、气温、虫害等等。这个问题与我们在第六讲中谈到的总店与分店的激励强度是同样的问题。即: 结果 = 努力 + 随机事件。如果产出很大程度上是和外界条件有关系, 而我们根据结果来制定激励, 那么实际上就是给随机事件提供激励, 不能达到激励工作努力程度的目标。土地所有者出租土地可以有各种形式, 如产出提成(类似计件工资)、支付固定工资雇佣佃农种地, 还有一种是把土地卖给自耕农。不同的合同关系提供了不同的激励强度。

交易成本学派关心的问题更多的是与投资专用性有关的交易成本。因为有了投资专用性, 合同的中心内容是如何防范违约带来的风险。这首先是一个法律问题。所以, 威廉姆森从法律研究中寻找解决问题的思路。威廉姆森指出契约的法律经过了三个不同的阶段或不同的形式: 最早的是所谓的“古典契约”, 它关心的是一个法律条款是如何具体规定的, 应该怎么执行, 执行以后如果出了问题, 应该由谁来承担什么责任。也就是说, 这时它关心的只是合同具体条文的执行问题以及应该如何解释法律条款等问题。这是充分竞争市场中的关系: 这里没有合同中的具体人, 甲方乙方并不重要。在充分竞争市场里, 我们关心的问题是怎样执行这个合同, 因为合同双方之间没有非市场的依赖关系, 合同背后是何许人也并不重要,

每个人都是可以替代的。第二个阶段是“新古典契约”，它强调合同双方有着依赖的关系，因此法律判决上不仅要考虑契约本身的内容，还要考虑契约当事人之间的依赖关系。这已经不是充分竞争市场背景上的合同关系了。一旦签订合同以后，甲方乙方就不再是市场关系，而是产生了依赖关系，我们就需要考虑投资的专门化问题。第三个阶段是“关系契约”（relational contract）。在关系合同中，合同的内容不像过去那样规定得很详尽，而是搭了一个治理（governance）的框架，一个有关如何解决合同中出现的问题的权威结构。因此，合同双方的关系在执行过程中根据新的情况随时调整。在这里，双方不仅有依赖关系，而且有组织之间的渗透关系。也就是说，合同制度在历史上也经历了一个不断演变的过程。交易成本的存在使得很多经济关系逐渐从市场走向组织，关系契约就已经很接近组织建构了。

如果我们把交易成本的基本思想延伸到合同问题上，那么合同形式和交易成本是什么关系？第一，合同的形式、内容和执行过程都因交易成本而异，这是交易成本理论的一个基本命题。交易成本最基本的思想是追求交易成本最小化。合同是经济关系，经济关系一定因交易成本不同而不同；因此，如果一个合同和另外的合同交易成本是不一样的，那么合同形式也应该是不同的；第二，研究的分析单位是合同而不是组织。同一个组织和不同的人签订的合同都应该是不同的。如果交易成本相同，那么合同形式都一样；如果交易成本不同，则应该在合同中反映出来；第三，合同双方是独立的法人。否则签订了合同也不能执行，例如前些年的国营企业，它不是独立的法人，无法执行合同，不能承担责任。因此，合同关系与产权关系有着重要关联。

在交易成本理论的框架中出现了大量的实证研究。其中，MIT 的经济学教授乔斯克（Paul Joskow）关于电力公司和煤矿之间合同的研究是这一领域中的经典。在美国，商业合同是商业机密，很难得到有关资料。大多数研究都是通过个案研究方式收集资料的，而乔斯克的研究是对这一领域中大量合同的统计分析。他是怎么得到这些资料的呢？原来，电力和煤矿行业有垄断倾向，按照美国反垄断法的规定，这一领域里的所有合同必须全部公开，以便其他机构予以监督。

从交易成本理论的角度来看，我们的问题是：煤矿和电力公司之间的合同关系有哪些交易成本呢？这些合同应该有哪些特点呢？我们不难看到，这一交易往来的一个重要特点正是资产专用性问题。具体说来，是生

产地点的专用性 (site specificity)。电力公司要使用煤矿原料, 有着昂贵的运输成本 (交易成本的一部分), 所以在设厂时要尽可能靠近煤矿, 因而产生了场所专用性的问题。还有另外一种情况。有些项目在一开始建煤矿时就开始设计建电厂, 这两者是配套发展起来的, 称为坑口电厂 (mine-mouth), 电厂和煤矿从一开始就互相依赖。一旦电厂在一个煤矿旁建厂, 就对该煤矿产生依赖。这时, 投资的专门性就可能导致煤矿要挟提价了。另外, 在乔斯克研究的案例中还有设备的专用性问题。火力发电的设备就不能水力发电, 而且各个地方煤的属性不同, 所以处理煤的专用设备也是不一样的。

我们考虑一下, 电厂和煤矿之间的合同有什么特点, 可能出现什么问题。首先, 生产规模因市场需要变化而变化, 电力的市场环境可能随时间而变化。也就是说, 需求本身有不确定性。更重要的是, 因为有可能产生投资后的要挟问题, 这就不会对事前的投资决定产生影响。我们先从煤矿的角度来看。电力公司承诺要购入一定吨位的煤, 但可以事后毁约, 以此来要挟煤矿, 压低煤的价格。从煤矿的角度来说, 当它越来越依靠某一个客户来源的时候, 它的风险就越来越大了。假设发电厂需要煤矿日产 500 吨煤, 它按照日产 500 吨来设计产出。但如果电厂违约, 不需要那么多吨位的煤, 煤矿的设备就过剩了。这是交易上的问题, 是依赖程度的风险, 与内部运作没有什么关系。面对这种情况, 煤矿就不会按照最大效率去投资, 而是投资不足, 以降低要挟可能造成的损失。电厂也面临同样的问题, 煤矿可能以毁约来要挟, 要求煤炭提价。因此, 电厂也会采取类似对策, 投资不足, 不能达到效率生产。另外, 合同执行过程中也有信息不对称性问题。举例来说, 如果煤矿发明新的技术可以大规模地降低成本, 这个得利怎么分享呢? 煤矿有激励来隐瞒信息, 以便将得利全部占有。电厂也预计到这种可能性而不愿建立合约。这些都是煤矿—电厂合同中可能出现的问题。

面对如此多的交易成本的风险, 煤矿—电厂的合同的制订就会精心设计, 以便减少这些成本。那么, 这份合同应该有哪些特点呢? 乔斯克的文章集中分析了合同期限时间长短的规定, 即在什么条件下, 双方会签订长期合同; 在什么条件下, 合同期限会较短。按照交易成本理论的解释逻辑, 当交易双方的依赖程度越大, 资本专用性越高时, 合同的风险也就越大, 交易成本也就越高。因此, 签约的时间期限就会越长以便降低风险和交易成本。具体说来, ①在坑口电厂的情况下, 合同就会签得很长; ②煤

矿出产的煤品质不同，需要专门的设备投资来处理的条件下，合同就会签得很长；③需求量非常大，意味着双方的依赖性很强，因此合同就会签得很长。针对这三个实证研究假设，乔斯克对这些合同的经验资料进行了统计分析，分析的结果与这些实证假设是吻合的。

以上交易成本的这个思路可以总结为一句话，就是合同的内容、形式和执行过程因交易成本而异；当交易成本变化的时候，上述合同的三个方面都会相应发生变化。当然，还有一个解决办法是煤矿和电厂实现一体化，合二为一。这是威廉姆森最初有关垂直兼并的思想，即在市场交易成本昂贵的情况下，组织间的市场交易就可能转为在组织内部进行。在实际生活中，煤矿和电厂常常是为同一个所有者拥有。

合同理论的观点

威廉姆森（1985）在《资本主义的经济制度》一书中提出了比较完整的合同理论框架，但这个理论框架很快就被其他的理论思路突破了。20世纪80年代以来的合同理论（contract theory）成为经济学领域的一个重要流派。这一理论又称不完备合同理论（incomplete contract theory）或产权理论，是受交易成本学派的启发而提出的，但是自成一体，并对交易成本学派的理论框架提出了许多批评。与威廉姆森的研究工作不同，合同理论一开始就出现在经济学的主流研究中。哈特（Oliver Hart）是这一理论的重要创始人之一。他在《企业、合同与财务结构》一书中（中译本，上海三联）对这一理论做了总结概括。我们下面根据这本书的前两章的内容，介绍一下这一理论的基本思路。

合同理论的基本思想可以归结如下：第一，从交易成本的角度来看，我们很难用一个合同把任何一个经济交易完整地描述出来，因此合同都是不完备的。例如威廉姆森笔下的下雨租伞的例子，这是一个很简单的经济交易。但这里涉及很多其他因素。雨伞坏了、坏到什么程度、谁来修理、谁来负责赔偿等等，是无法全部写入合同中的。另外，什么时间使用雨伞、雨下得大不大、下雨的可能性有多大，这些不确定因素都对所付的租金产生影响。如果我们能够把所有这些因素都考虑进去，建立一个完备的合同，那么，所有的可能性都可以用这个合同来制约了。但问题在于我们无法建立这样一个完备的合同，任何一个合同都无法包容所有的可能性。不能包容所有的可能性的合同就是不完备合同。

第二，“权力”在这种不完备合同中是非常重要的。“权力”指剩余资

产的所有权。比如，租车公司把一辆出租车的每天若干个小时租给司机，在合同之外，所有的一切都由公司负责。在出租的时间之内，车归这个司机使用；但是在这段时间之外，车就是公司的。所以，出租时间以外对这辆车的决定权，这就是剩余资产的所有权。因为合同是不完备的，很多可能性不能在合同中反映出来，所以谁拥有资产的剩余所有权，谁就有权决定合同规定以外出现的问题以及怎样去解决合同中出现的问题。

我们可以从哈特对其他经济学流派的批评来看合同理论的特点。他对新古典经济学的批评是，新古典经济学不讲“权力”，其经济活动是通过价格（市场）来协调，权力的分配对它而言是不重要的。博弈论也讲权力、讲资源，但是在博弈论中所讲的权力不是同一个意义上的权力。博弈论的权力实际上是市场力量（market power），是影响市场价格的能力。委托一代理理论考虑到了信息不对称问题，强调的是信息问题，但也没有权力这个概念，没有强调合同的交易成本问题。因为没有交易成本问题，也就没有事后权力分割的问题。

哈特认为交易成本理论提出了很好的问题。他把交易成本学派提出的合同不完备性作为他的理论起点。为什么合同是不完备的呢？威廉姆森讲了三种原因：①预测未来的困难。如果我们知道将来会发生什么事情，当然我们可以把它们写进合同。但困难在于，我们可能无法知道未来会发生什么事情；②即使我们可以知道所有未来的情况，我们能不能用语言把它表述出来呢？不能表达清楚准确的东西是不能写进合同的，是无法执行的；③能表述出来的问题能否可以准确测量、被法庭所接受？因为合同的背后是法律制度，执行中产生的问题最终要在法庭上解决。所以经济学家用了两个不同的概念，一个是“可观察的”（observable），另一个是在法律意义上“可测定的”（verifiable）。在美国，如果一个学校决定不给予一个人终身教授的职位，它必须能够提供可测量的证据，以便一旦对方诉诸于法庭时可以立于不败之地。作为经理，如果你知道一个人能力不够或者没有努力工作，但是没有办法把这些问题记录、描述出来，那么这就是不能测定的，不能作为证据拿到法庭上去。

威廉姆森提出，不完备合同面临三个问题：第一，由于存在着事后（缔约以后）的讨价还价的可能性，合同本身就成为一纸空文。因为总有意外情况出现，讨价还价难以避免，人们就不会对合同内容的制订认真对待；第二，由于信息不对称性，缔约的双方总有一方知道的信息多一些，所以存在投机行为；第三，专用性投资的危险性。假设合同是完备的，我

们可以把专用性投资可能产生的危险性考虑在内，纳入合同中。因为合同是不完备的，我们无法预防这些问题。

哈特认为威廉姆森提出了很好的问题，但是没有提出如何解决问题，没有涉及权力问题。在这本书第二章中，哈特提出了他的基本观点。他从语言表述开始（理论要解决什么问题），然后把这些想法模式化，最后推演了理论模式的很多实证意义。

哈特提出，我们可以从不完备合同和权力的分配这两个角度解释很多经济现象，比如为什么会有不同的组织边界。我们在第一讲谈到，有些组织如通用汽车公司将许多零部件生产内化，而有些组织的许多功能是外在化的，比如 DHL 的公关部门就是外在化的。哈特认为，经济活动的内化和外化都可以用这些角度来解释。归根到底，解决问题一定要涉及产权问题。因此，合同理论的核心是一个产权理论。

哈特的基本思想是这样的：在不完全合同条件下，权力是解决合同中出现的最终立足点，谁具有所有权，谁最后负责解决问题。比如在上面谈到的租车情形下，租车的司机想在车里装一个激光唱机，谁有决定权？这时候需要对原有租车的合同进行修改，因为原来的合同没有涉及这个问题。如果没有所有权的规定，那么双方就只好或通过投硬币看运气，或大打出手来解决问题。如果有所有权，解决办法就很简单：谁拥有所有权，谁就可以决定安装或不安装以及在什么条件下可以安装。因为有了剩余资产所有权，我们就可以解决合同中没有涉及的问题。又比如费舍汽车外壳公司也遇到同样的问题。通用汽车公司需要费舍公司提供汽车外壳，但是无法预料将来的市场是什么样的状况，可能合同规定为 1000 辆，但是在经济衰退的情况下，只需要 800 辆就足够了。这时怎样解决争论的问题呢？我们可以想象，两个公司的每次交易都要在提供的数量、款式和价格上讨价还价。但如果通用汽车公司把费舍买下来，通用汽车公司拥有了对费舍的剩余资产的所有权，这时候解决问题就容易多了，可以用行政命令随时调节生产量。过去经济学理论中的“产权”概念强调的是对剩余收入的占有，而现在的“产权”概念指的是剩余资产的使用权，这是合同理论一个非常重要的推进。

下面，我们看一看哈特是怎样把这些思想模式化的。模式化的第一步就是简化。我们假设是有两个公司（M1，M2），有两个资产（A1，A2）。在生产程序中，M2 是上游程序，它生产的产品向 M1 提供中间产品。M1 根据 M2 提供的中间产品制造出最终产品，投放市场。现在有以下几种所

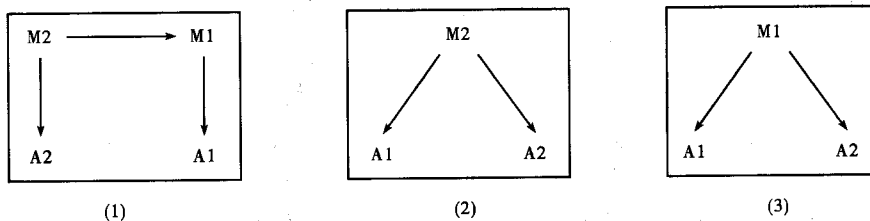


图 24 哈特理论的模式化

有权的可能性，如图 24 所示。

第一种情况是，M2 拥有 A2，M1 拥有 A1，M2 生产的产品提供给 M1，M1 再加工成新产品投放市场；第二种情况是，M2 同时拥有 A1 和 A2，直接生产产品投放市场，第三种情况是，M1 同时拥有 A1 和 A2。

现在的问题是，在什么样的条件下，什么样的机制导致人们采取了不同的所有制形式呢？哈特的基本思想是经济学的效率机制，即最后的盈余要获得最大化。假设 M2 同时拥有 A1 和 A2 这两部分资产可以比其他形式的产出更大的话，它就可以跟 M1 讨价还价，把 M1 的资产买下来。

产权理论的一个重要命题是：在不完备合同条件下，合同一方（或双方）的“关系专用性”的投资会低于效率水平上的投资。在签订合同的时候，两个经济主体有各自的经济利益。在充分竞争的市场中，每个人按照自己的私利去行为，实现效率最大化。但是在不完全市场条件下，合同是双边问题，不是充分市场上的竞争机制。我们上面说过，因为合同双方存在信息不对称问题，双方的专门化关系的投资都可能低于效率投资，双方都不可能在双边关系中达到在市场上的效率投资的最优状态。通用汽车公司和费舍公司之间合同关系就存在这个问题。当时的合约规定，费舍的生产设备由通用汽车公司提供。因为通用公司的实力雄厚，它要承担更多的风险。在这种情况下，费舍公司愿意竭尽全力去投资吗？不会的。在专门化的关系中，费舍公司投资后的利益不是它自己单独占有的，而是和通用汽车分享。这个分享的激励不足以让费舍公司竭尽全力投资。也就是说，如果费舍公司作为一个完整的所有者的话，它的投资要大于它与通用汽车公司这个专门性合同关系中的投资。

另外一个例子。在高科技公司火热的 20 世纪 90 年代，美国电话电报

公司(AT&T)兼并了一个当时效益非常好的软件公司。不料,这个公司在兼并以后就开始亏损,最后负债累累。几年以后,AT&T不得不把它低价卖掉了,造成了极大损失。从以上讨论我们可以猜测一下问题可能出在什么地方。在合并之前,这两个公司是分别独立的,只是市场上的供求关系,受到市场竞争的压力,所以双方都十分努力追求利益最大化。但是当它们合并以后,这个软件公司只是在组织内部为AT&T提供产品。这时这个软件公司所得的利益就不能由自己完全占有,而要和AT&T总部分享。因此,这个软件公司就失去以前竞争的激励,在专门化投资上就会越来越少,导致效益下降。大学中的师生关系也可以从这个角度来理解。如果你是系里一个普通的学生,这时候一个老师要你去做某个研究项目的事情,这里的激励就有问题。我们假设帮助老师做事是个专门性的投资。如果学生帮老师做了以后对自己的将来没什么用处,你有动力为老师好好工作吗?假设你的投资(如时间)是100%,但自己的回收只是一小部分,另一部分由老师得到。这样,你的动力就不如完全为自己工作的情形那么大了。但是,如果这个老师把你收为他的学生的话,这里的“产权”关系改变了。在你作为他的学生这个合同中,导师要和你分享其他的合作成果,要帮你寻找资源和机会。这样,事后盈余的分割问题的性质就改变了,你的激励就大大提高了。

合同理论的基本思想是,公司间合并的收益使得收购公司进行关系专用性投资的激励增加;这是因为它获得了更多的剩余控制权,所以它可以得到这种投资所创造的事后盈余的更大部分。另一方面,合并的成本是被收购公司进行关系专用性投资的激励减少,因为它只拥有较少的剩余控制权,它只能得到由它自己创造的事后盈余增量的较少部分。如果我们回到哈特提出的上述三种模式中,选择合并的方案的原则就是哪一个方案可以提供最大的事后盈余。

根据这一思路,哈特提出了一系列的实证假设。具体而言,第一,有重要投资决策的一方应该拥有所有权。例如,在通用汽车公司和费舍公司之间,前者应该拥有所有权;在合资企业中,投资大的一方应该拥有所有权;第二,高度互补的资产应该放在一个统一的所有权之下。电力公司和煤矿即是一个很好的例子;第三,独立的资产应该单独所有。

科斯在他的经典之作《社会成本问题》一文中提出这样一个基本观点:在没有交易成本的前提下,在双方经济往来中,甚至在双方有争议的情况下,只要界定好双方的所有权,他们就可以通过讨价还价达到最优效

率的分配方案。哈特的合同理论向前推进了一大步，提出了具体的产权形式和一个完整的理论框架。许多经济学家认为这一理论走出了交易成本理论和新古典经济学。但是，有些经济学家提出哈特的不完备合同理论中的问题都可以在新古典的框架中解决。另外，有些经济学家在研究中发现，不完备合同理论中的许多实证假设都没有经过严格的实证检验；与此相反，威廉姆森的一些基本命题都在实证研究中得以证实。

组织内部的契约关系

在我们讨论了有关合同关系的基本经济学思路后，我们可以进一步看看有关的具体领域。经济学家从合同关系的角度研究了组织内部的雇佣关系（参见 Parsons, 1986）。从合同的角度看组织内部关系，一方面我们看到许多的劳工关系是建筑在正式合约之上，受到法律保护。但更重要的是，雇佣关系是一种典型的委托—代理关系。因此，我们上面讨论的不完备合同问题和激励问题在组织内部同样存在。我们在第六讲中讨论过这些问题，这里就不赘述了。

在这里，我想特别强调的是隐性合同这一类情形，这和社会学的思路十分接近。隐性合同或非正式合同是双方的一种理解（understanding），不是用文字写出来的。举例来说，大家知道所有企业工资的增长曲线一般都是开始比较低，然后随着工龄增长。但是从一个人对企业的贡献来讲，通常是前期贡献大，后期的相对较小。但为什么老工人的工资高呢？这实际上有一个隐性合同存在。在企业刚雇佣你的时候采用了鼓励你在企业长期呆下去的激励，你的工龄越长，给你的激励越高。这样，虽然你的起点工资低，但是你有一个预期，工作时间越长，将来的工资越高，所以这里存在一个隐性合同。否则工人为什么会选择工资起点低的工作呢？对待那些喜欢跳槽的人来说，他们宁愿选择那些一开始是高工资起点，但后来的工龄工资增长很慢的工作，这是因为他们经常换工作，所以工龄工资增长快慢对他们影响不大。另一种情况是效率工资，即人们得到的工资远高于劳动力边际成本，例如现在很多外资企业给的工资很高，而这些公司本来用不了花那么多钱也可以吸引到这些人去工作的。效率工资的目的是提高激励强度，即给你的工资远高于边际成本，但有一个隐性合同的期待，你要竭尽全力地工作。否则，一旦被解雇，你的损失就会非常大。隐性合同虽然没有写在文字中，它同样具有约束作用。一旦一方违反这些期待，就会导致劳工纠纷或工人的消极抵抗。

我们在这一讲开始时提到雇佣合同的不对称性：员工辞职容易，而企业开除员工困难。现在，我们可以从经济学角度加以分析。这个合同形式反映了双方的风险态度的不同。经济学有关风险分配的一个基本原则是，风险分配应该与合同各方承担风险的取向成正比，即哪一方能够承担更大的风险，他就应该承担相应比重的风险。大企业和一个工人之间签订合同，双方对风险的态度是不一样的。在合同设计上要将这些风险取向考虑进去。工人通常是风险规避性的，一旦劳工关系出了问题（如失业），他的生活着落会受到很大影响。但是，大企业通常是风险中性的，因为企业的拥有人（股东）可以把风险分散化。因此，企业所有者应该承担最大的风险，而工人应该承担小的风险。这种风险分配反映在上述的雇佣合同中：资方承担最大的风险（不能任意解雇工人），而工人承担的风险为小（可以随时辞退工作）。

企业间合同：一些实证命题

英国经济学家莱昂斯（Bruce Lyons, 1996）做了一件有益的工作。他把经济学理论中讨论企业间合同的讨论整理了一番，推论出了一系列实证命题；然后他把有关这些命题的实证研究工作结合起来进行对比；他的文章涉及了“理论—实证命题—实证资料”这三个环节。他把经济学关于合同的很多讨论归结为两个理论思路：一个是信息经济学的思路，关心的是风险与信息问题：例如环境不确定性与风险分配问题、对对方努力程度的监督等等。另外一个思路是交易成本学派和不完全合同理论的思路，关心的问题是专门化的投资和合同的执行。

莱昂斯从这两个理论思路出发，阐述了这些理论的假设，提出了一系列实证命题，然后指出已有的研究工作中哪些命题已经得到证实，哪些尚没有实证研究。例如，在考虑合同环境的不确定性（复杂性）时，他根据效率机制提出这样两个命题：①在充分竞争市场上，有关标准化产品的交易的合同通常是非正式的，这是因为在标准化产品情形下，不存在专业化投资，交易风险很低，无需正式合同的保障；②因为制定合同是有成本的，合同的内容应该是尽量简单的，而不会无谓的复杂化。另外，他从风险分配、对努力的激励、对专门性投资的保护和非法律性的执行机制（Enforcement）方面提出了一系列的实证命题，并讨论了实证研究对这些命题的检验。这篇文章的最大好处是把经济学中关于企业间合同的基本思路和基本理论与可以验证的实证命题结合起来，给人一个简要明了的综述

评价。如果读者有兴趣了解经济学在这个领域中的主要实证假设和实证研究状况，这篇文章可以提供一个脉络索引。

我在读了这篇文章后的感慨是希望我们组织社会学的研究在不久的将来，通过理论思路的严谨化和实证研究的积累，也可以提出类似的理论逻辑明确、实证意义清晰的命题和建筑在理论基础上的研究成果。

社会网络与合同关系

社会网络理论的研究工作没有在合同关系的框架中进行，但是它的许多研究都与人际间或组织间的双边关系有关。在这个意义上，我们可以讨论一下社会网络理论的基本思路对研究双边关系的意义。我们先看几个例子。博特认为网络对企业内部的升迁起着非常重要的作用。他的“结构洞”思路提出，人们不重复的信息源越多，则越容易得到升迁。与博特的“结构洞”思路不同，波多尼和拜伦的研究（见第六讲）认为在一定的条件下，网络关系密度越强越容易得到升迁，这是因为企业内部存在着影响升迁的核心团体，它们本身形成内部的认同，关系越密切，社会期待就越强。如果一个雇员与这些核心团体有密切的、重复性的网络关系，就越容易得到升迁。内部升迁实际上是雇佣关系合同的一个组成部分。雇员一旦进入公司后，就与公司建立了一个隐性合同。而网络机制可以使得雇员更快升迁。因此我们可以把网络机制看做影响合同执行的重要因素。乌泽从关系网络的角度解释了贷款的获得和贷款利息的高低，贷款实际上就是一个经济合同问题。

如果说交易成本学派认为合同的形式、内容和执行过程因交易成本而异的话，那么社会网络学派认为每个人所处的社会网络和网络中的地位差异也会导致合同的形式、内容和执行过程的差异。反过来讲，如果这些和个人的社会网络无关，那么就说明网络理论对合同没有任何解释能力。

如果把这些例子抽象出来考虑，关系网络起作用的机制是什么呢？①网络关联提供信息、资源和竞争优势；②网络关联提供群体认同和群体归属感，增强竞争优势。博特认为网络关系是信息问题。例如银行信贷员得到了有关借贷者的信息，就可以做出贷款的决定。同时，在关系网络中也存在着期待。就贷款而言，银行和借贷者建立网络关系以后就产生了信任，促成了贷款的决定。我们怎样分析社会网络关系呢？首先，从网络的形式来看，网络本身的结构会影响到合同的关系；每个企业在网络中的地

位也是不一样的，这也影响到它与其他企业的合同关系。其次，就网络内容而言，网络关系的属性，比如朋友关系、同事关系和经济利益关系，都可能会影响合同的形式。

社会网络理论的思路和交易成本学派或者经济学的思路的关系是什么呢？比如，在网络结构中的地位与合同的形式、内容之间的关系，是否由经济主体的不同经济利益造成的呢？如果按照社会网络的思想，在同样的网络和同样的结构位置的前提下，其合同应该是一致的，这和经济学的思路是不是同一个逻辑呢？在网络学派中，存在着两个不同的思路。第一个认为网络是功利性的，另外一个认为网络具有内嵌性。在我看来，网络功利性的思路与经济学的效率机制是一致的。在这里，效率机制是基本的因果关系，社会网络是实现效率机制的一种手段或工具。也就是说，如果有比网络更为有效率的组织形式，那么组织就会择优而取。但是，社会网络的内嵌性观点则认为，网络结构是一个客观存在，制约人们的选择和取向。因为有了社会关系从而改变了经济关系，经济关系随社会关系的不同而变化，经济合同内嵌在社会关系中。因此，网络基础上的行为与市场基础上的行为并不总是一致的。

我们简单提及几个从社会网络理论角度研究组织间关系的研究工作。有一项研究（Gulati and Gargiulo, 1999）从社会网络的角度研究了企业间战略结盟的现象。作者们提出组织间的相互依赖（互补性）和网络的内嵌性导致了战略结盟的出现。他们的实证研究集中于三个工业（新材料、工业自动化、自动化产品）在九年期间的战略结盟状况。他们用一系列指标来测量社会网络：包括①关系内嵌性（双方有直接往来）；②结构内嵌性（双方有共同合作者）；③地位内嵌性（网络结构地位的相同性）。他们的研究发现：以前的战略同盟关系影响现在战略结盟的伙伴选择；而新的战略伙伴又影响了已有的关系网络。因此这是一个内在演变过程。他们发现以下因素影响新的战略伙伴的建立：组织间的互补性、以前的合作关系、共同的第三者合作关系以及在结盟关系网络中的结构地位相同性。

另外一项研究（Sorensen and Stuart, 2001）分析了风险投资和高科技公司之间的关系。这项研究的思路是：网络地位决定了投资公司和高科技企业之间的关系。研究的结果发现，风险投资主要在一个区域内部或附近地带进行。就是说，投资取向受到关系网络、信息网络制约。但是，在一个领域的关系网络中占有战略位置的风险投资公司更可能在空间遥远的公司投资。这意味着，网络地位有助于克服市场边界的约束。

我们可以看到，社会网络研究的这些工作虽然没有直接讨论合同关系，但是它们着眼于组织间双边关系的特点，有利于我们认识实际运行中的合同关系。

文化制度和契约关系：日本纺织业的启示

合同关系和制度环境有什么关系呢？英国社会学家多尔（Ronald Dore, 1983）通过对日本的纺织业的社会学分析，提出了一系列有关文化制度影响经济交易形式的观点。多尔的观察是这样的。在纺织工业发展过程中，起初的生产组织形式是家庭作坊。随着大工业的出现，在许多国家（如英美）不再采用这种方式，而是实行工业化的集约生产，在日本也是如此。但是20世纪80年代后，日本的纺织业（编织业）又从集约化生产退回到家庭作坊的组织形式去了，即生产活动由许多的小型家庭作坊进行，通过收购者加以协调。在日本为什么会重新起用这种家庭作坊的组织形式？

从某种意义讲，这个转变是从组织机制转化为市场机制，但这里也有着社会网络关系和制度环境的因素。例如，从社会网络关系来看，收购者和家庭作坊之间存在稳定的关系，这种社会关系的内嵌性影响了经济运作方式的差异。多尔特别强调这是文化上的差异，不是个体之间的差异。在日本文化里，企业间大多实行关系合同，保持长期关系，类似于“大家庭”内的关系，合同内容不断地、非正式地加以修正。不平等地位企业间的关系合同有着道义上的承诺，在经济好坏时期的得益或损失应该分享。在遭遇损失时，弱地位一方受到负面影响更大，但是强地位一方不应该利用地位逼人太甚。在平等地位企业间则保持着稳定的、互为制约束缚的关系网络。

在这个基础上，多尔提出了一个文化价值观念的解释。多尔认为在日本的文化中存在一种社会期待，使得人们很少有投机行为。合作伙伴对双方有着相当的责任感，而不是对社会的责任感和泛化的承诺。因此个人之间、企业之间关系的交易成本非常低。这和经典社会学思想不同。涂尔干提出，人们之间的问题冲突需要通过宏观社会制度（法律）解决。但是，在日本，合同中的问题通常通过双方之间相互的协调解决。这样的交易方式可能损失了新古典经济学意义上的资源配置效率，但是可能在其他领域中提高效率。例如，合同双方的默契合作可以导致生产过程各个环节

的紧密配合（例如，Just-in-time，供货制度），提高在资源分配领域之外的其他领域中的 X—效率。在这个意义上，表面看来是稳定的社会网络机制决定了企业间的合同关系，但是从更深层来说，这种企业间双边关系是由一个社会的制度环境和文化观念制度所塑造的。

转型社会中的企业间合同关系：一个比较研究

在这一节里，我们讨论一个有关中国社会里企业间合同关系的具体研究。这是我和清华大学的李强教授和中山大学的蔡禾教授在几年前一起设计的一个研究项目。后来，我的学生赵伟参加了资料分析和论文写作。在这个研究中，我们从社会网络学派、制度学派和交易成本学派的比较理论研究角度来分析这些不同机制在企业间关系上的作用。这个研究在 2003 年发表在《美国社会学评论》上。

研究背景

我们在阅读经济学近年来的研究工作时不难发现，许多研究涉及了传统的社会学课题，我们在下一讲中谈到声誉制度即是一例。我们上面讨论过，合同是一个典型的市场经济现象，合同问题是经济学的一个热门话题。但是麦考利的研究表明，合同的执行在很大的程度上不是一个法律问题，而是一个社会关系问题，是非正式的社会网络联结问题。他的这个见解非常独到，可惜在麦考利的研究之后无人问津这个领域。在这里，我们也想“越俎代庖”，涉猎经济学的研究领域和研究课题。

我们的这个研究是想继续麦考利的研究思路，进一步看一看企业间合同关系的制订和执行中的特点是什么，并尝试从比较理论的角度提出一些解释。在 2001 年的一段时间内，蔡禾和李强两位教授恰好先后在杜克大学访问。我们对有关的研究课题、研究设计、资料收集等一系列问题进行了深入的讨论。此后，我们在北京和广州两个城市进行了抽样调查。不少人大、清华和中山大学的學生参与了资料收集工作。

那么，这个研究的目的是什么？我们当时有两个粗略的想法。第一，我们意识到合同问题在经济学界讨论得热热闹闹，而且麦考利以前的研究工作告诉我们，合同执行过程中有社会因素，因此，我们试图从社会学角度参与讨论这一现象。我们想看一看社会学的解释逻辑对一个典型的经济现象有多大的解释能力。这是我们从已有文献里得到的启发。当然，我们

是想通过一个比较理论分析的角度来进行这项研究。

第二，我们想通过这个项目来研究中国在改革期间企业间关系演变的情况，为认识中国的改革道路做一些贡献。在中国转型社会中合同行为是个很有意义的新型经济制度。改革前，企业间资源流通主要是通过国家权力机构的行政调配，可以说在计划经济的时代，中国经济领域中没有经济合同这个概念和制度。在这种背景下，企业与企业之间的关系较少起作用，主要是通过政府的行政调配命令联结在一起了。在改革过程中，政府与企业的关系弱化了，而企业之间的关系加强了。经济合同应当成为一种企业间关系的重要经济制度，见图 25 所示。我们的问题是：作为一个新的经济制度，企业间合同在中国转型社会中有哪些特点？我们应该如何解释这些特点？

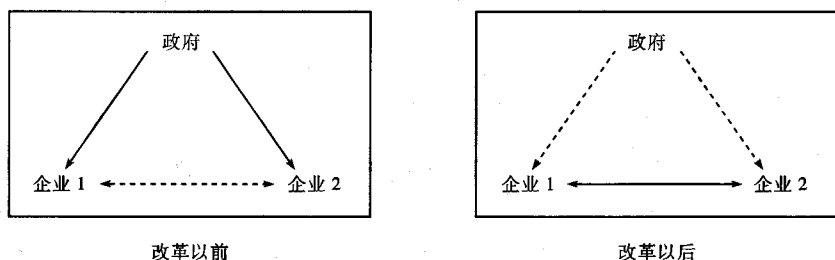


图 25 中国转型社会中政府与企业关系的演变

一个比较理论的框架

经济合同是企业间有关产品或服务交易的跨越时间的规定。在即时市场上，人们的买卖关系是比较简单的，双方的交易关系随着买卖交易的结束而终结。合同关系与之不同，它涉及有关未来经济行为的预期。合同中的交易在时间和空间的分离会产生许多问题：专门性投资问题、要挟问题、信息不对称问题等等。

合同关系是一个十分适合“比较理论分析”的课题。合同是一个司空见惯的经济现象，一种有着普遍意义的经济制度。我们知道，任何一个合同都是关于一笔经济往来的活动的协议。可以说，如果没有这个经济交易，这两个企业之间是不会发生合同关系的。从这个意义上说，企业间合同是最为典型的经济关系。同时，我们从麦考利的研究和我们的日常生活观察中知道，合同本身也是一个制度现象，需要制度环境来保障，而且在

合同的制定和执行中渗透了社会关系。因此，我们可以从比较理论研究角度来解释、分析企业间合同这一现象。我们这项研究的一个理论任务是比
较我们讨论过的三个机制——交易成本、合法性机制和社会网络关系——
对企业间合同关系的作用。

在讨论具体的理论问题之前，我们首先考虑一下经济合同究竟是一种
什么样的组织形式。按照威廉姆森的看法，交易行为可以分为市场和等级
制度两大类型。那么合同是接近市场还是等级制度的组织形式？我们研究
的企业间合同主要是产品或服务的交易，通常是短期的，在几个月到几年
之间。因此，我们研究的这种经济形式更为接近市场活动。

那么，这种经济交易形式会遇到什么样的问题？我们用图 26 说明。
在合同签订前会遇到的主要问题是寻求合作伙伴的问题。一个公司可以通
过市场机制（即按照其他公司以往的市场表现）来搜寻合作伙伴。在这
里，一个公司面临着对方可能隐瞒信息的所谓逆向选择问题。也就是说，
每个公司都想把自己的能力、条件说得更好一些，以便得到订单。在签订
合同后是执行合同的问题。就是说双方是否认真地执行了合同规定的
条款。比如我要的产品需要有很多年的时间才能供货，在这个过程中对方
是否忠实履行合同规定？另外，如果我的产品采用了新的技术而由此产生
了利润，这个新的利润应该如何分享等等。在这里，企业间关系发生了一
个大的变化。合同后的关系就是稳定的双边关系，而不再是市场关系了。
这种关系比较接近于稳定的组织，关系就变得密切了，具有专用性了。

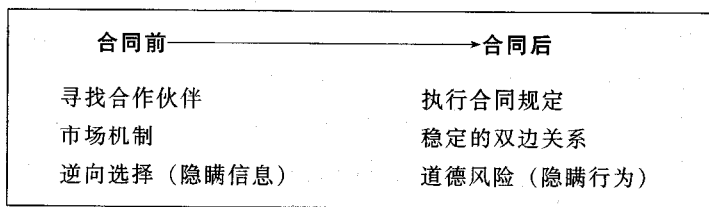


图 26 经济合同及其面临的问题

大家可以注意到，我们上面提出的问题大多是从经济学的理论框架中
提出的，许多问题是我们在第二讲中讨论过的。为什么我们没有从社会网
络关系或制度环境的角度提出研究问题呢？这是因为这两个理论流派对合
同现象没有形成一整套的理论逻辑和研究课题。这就是理论的力量。它象

舞台上的灯光，将某些问题突出放大，吸引我们的注意力。当我们通过不同的理论逻辑思维时，我们就注意到了不同的问题，或者对同一问题有了不同角度的看法。当然我们一旦聚焦在合同现象上，我们可以进一步考虑社会网络理论和制度主义理论对解释这一现象的命题和实证意义。下面，我们从这三个解释逻辑角度来讨论企业间关系问题，考虑一下交易成本学派、社会网络学派、制度学派有关研究企业间关系的基本命题是什么。

我们可以首先把这三个机制的基本思路表述如下。从交易成本学派的角度来看，企业间关系为交易成本所决定。因此，具体的交易是基本分析单位。具体说来，合同的内容、形式和执行过程应该和该项交易的特点相关。例如，一项交易的合同形式和内容在没有风险和有风险的情形下是不同的。即使在同一个组织背景下，或者同一合作伙伴的情况下，不同交易的合同的形式和做法也应该是不同的。

从社会网络学派的思路来看，合同的内容和形式与企业在社会网络中的位置有关系。社会关系不一定是因为合同建立起来的。我们可以考虑这样的可能性：不是由于合同而建立起关系，而是因为关系从而建立起合同。因此，合同的形式和内容可能因为不同的网络关系基础而不同。另外，社会网络可以提供更为可靠的信息，可以维系稳定的双边关系，从而减少合同中交易的风险。因此，具体的合同形式、内容和执行过程应该与企业的网络关系相关。

从制度学派的角度看，合同问题的一个重要维度是企业与环境之间的关系。环境对企业的影响主要是通过合法性机制起作用，表现在法律制度、社会规范和社会共享价值观念对企业行为的压力，迫使企业不得不接受某种广为接受的形式或做法，或模仿其他成功的组织。从这个逻辑出发，我们可以得到如下的命题：在相同的环境里，企业的行为会表现出趋同性；而不同的制度环境会导致不同的组织行为。比如公有制企业、私有企业、外资企业所面临的制度环境可能是不一样的，所以可能会有不同的企业行为。

现在我们来讨论一下这三个理论逻辑之间的关系。一种是平行的关系，即三种机制都在起作用，它们之间互相独立；还有一种可能性是互补关系，例如网络可能会降低交易成本，因此社会网络关系和效率机制之间有着互为因果的关系或互补关系。还有一种可能是相互竞争的，即一种机制的增强导致了另外一种机制的削弱。举例来说，一些可以降低交易成本的行为可能是违法的行为，它们符合交易成本逻辑但是触犯法律，违反合

法性机制。我们也可以想象相反的情形。在我们考虑的企业间合同问题上，这些机制之间的关系是什么呢？由于在这个领域中没有很多的研究活动，我们无法根据已有文献提出猜测，只有在下面讨论具体的问题时，这些关系才能明朗化。

实证假设

在这项研究中，我们集中研究三个实证问题。第一个问题是，一个公司是如何选择合作伙伴的？我们在上面讨论过，这个问题是合同关系中的一个基本的现实问题，也是一个重要的理论课题。第二个问题是，合同的内容和形式是什么样的？这个问题是威廉姆森思路的中心问题，即不同的交易成本会导致不同的合同内容和形式，例如风险大的交易应该有防范措施以降低交易成本。具体说来，我们的问题是：合同中是否有关于交易的规格、质量、交货时间、防范措施的具体规定，这些内容是通过正式的还是非正式的方式规定下来的。第三个问题是合同执行问题，即双方在签约后是如何执行这一合同的，是如何维持双边关系的。当然，在此之外，我们还可以提出许多其他问题，但是我们的这项研究集中分析这三个问题。

下面，我们讨论这些不同的理论解释逻辑在这三个问题上的意义和实证命题。我们首先看一看合作伙伴的问题。一个公司在考虑购买一项产品或雇佣一项服务时，它必须选择一个提供产品或服务的公司，建立一个合同关系。一个公司如何搜寻合同伙伴的行为就为我们提供了一个角度，来了解、分析一个组织的搜寻活动背后的机制是什么。另外，寻找合作伙伴的不同方式和方向也可以帮助我们了解在中国转型过程中，在不同企业组织中信息分布的特点。

由于隐瞒信息或其他投机行为的可能性，我们可以想象企业会调动各种资源来寻找可以胜任且可以信赖的合同伙伴。在中国企业的背景下，我们考虑两个因素：第一，不同的搜寻方式有着不同的成本代价。例如，市场信息是公开的、廉价的，但同时可能有效性不大，因为所有人都可以得到同样的信息。通过社会网络得到的信息可能是很有价值的，但是通常成本昂贵。因此，不同公司在选择这些渠道时必须考虑成本问题；第二，不同类型的企业有着不同的信息渠道、不同的关系地位，因此它们使用不同渠道的成本也是不同的。例如，国有公司可能与政府部门关系密切，比较容易在经济交易中借助政府力量。而私有企业可能在以往的经济活动中已

经建立了自己的关系网络，使得它们在利用这些关系搜寻新的合同伙伴时成本低廉。因此，企业的不同产权类型可能反映了不同的制度渠道和成本代价。在这里，制度学派和交易成本学派的思路都与下面的这个实证假设是一致的：

H1a. 企业寻找合作伙伴的方式因产权制度而异。国有企业更可能使用制度化的渠道（如政府支持或公开信息渠道）寻找合同伙伴，而私有企业更可能使用特殊渠道（例如，社会网络）寻找合同伙伴。

交易成本学派在这个问题上还可以提出更进一步的观点。由于每一个合同的收益或风险不一样，所以企业在寻找合同伙伴的投资也不一样。如果是一个风险比较大的合同，那就需要花费大的气力寻找可靠的合作伙伴。所以交易学派的观点是：

H1b. 如果合同中的交易风险越大，依赖性越强，那么就越可能使用特殊性搜寻渠道（即社会网络关系）。

下面，我们讨论第二个问题：合同的内容和形式。首先，一个合同可以是十分详细、包罗万象的，对这项交易的方方面面加以规定；但也可能十分简单，许多方面都没有规定。其次，一个合同可能是正式的、有文字记载，甚至经过公证的，但也可能是非正式的口头协议。是什么机制决定了这些合同的内容详略、正式与否呢？交易成本学派的观点直截了当：这些合同的内容和形式因交易成本而异。具体说来：

H2a. 合同的详略和风险关系成正比例。交易的风险越大，依赖性越强，那么合同的形式就应该越详尽、越正式。

但是，社会网络理论指出，合同的最大问题是信息问题。借助社会网络关系建立的合同关系可以得到有关合同伙伴的可靠信息，有利于维持稳定的双边关系，因此可以降低交易风险和成本。在这里，社会网络理论的解释逻辑与效率机制是一样的，社会网络起到了降低交易成本的作用。因此，我们可以提出下面的实证假设：

H2b. 通过社会关系网络建立的合同比公开市场建立的合同关系更为简略, 更为非正式。

制度学派的思路认为, 合同是一个制度形式。合同的形式内容受到制度环境的制约。根据制度趋同性的思路来看, 在相同的大制度环境内部, 合同的规定应该是相同的; 而在不同的制度环境, 合同也应该是不同的。在中国社会里, 政府是制度环境的主要源泉。企业在考虑采取什么样的合同形式时需要考虑合法性机制的作用。如果企业违背了合法性基础上的做法就会碰到困难。例如, 如果政府规定国有企业必须使用正式合同, 而这些企业没有使用正式合同, 就会在合法性上受到质疑。那些对政府管制敏感的企业, 它们的合同形式应该是相似的; 反之亦然。这一个逻辑可能有两种不同的实证意义: 其一, 不同类型的企业有着不同的制度环境, 它们的合同形式也可能不同; 其二, 如果不同类型的企业都处在同一个大的制度环境中, 那么它们的行为也十分相似。我们从制度学派角度可以提出下面的两个实证假设:

H2c. 距离制度环境为近的企业(如国有企业)比距离为远的企业(如私有企业)更可能采纳详尽的、正式的合同形式。

H2d. 因为转型过程中国家权力的重要作用, 所有的企业都面临类似的制度环境, 都可能采纳正式的合同形式。

我们现在讨论第三个问题, 即签约后双方是如何维持合同关系的。具体说来, 我们考虑双方的社会交往活动在执行过程中会有哪些特点。从交易成本学派的解释逻辑, 我们可以推论出一个明确的回答: 社会交往是一项经济交易的投资。社会交往活动是有成本的, 陪同客户、交往客户需要资源和时间。因此, 缔约以后的社会交往强度和这个交易面临的风险成正比。合同中的交易风险越大, 社会交往活动就越频繁:

H3a. 社会交往活动的强度与交易风险成正比。

网络学派的解释逻辑是不同的。格拉诺维特曾经提出, 人们的经济关

系可以转化为社会关系，而社会关系可以转化为经济关系。我们可以想象，合同双方可能在事前就已经有了良好的社会关系。合同往来给了他们进一步加强这种关系的机会。因此，我们提出：

H3b. 如果合同是通过社会网络建立起来的，那么缔约后社会交往强度大于其他渠道缔约的合同。

制度学派会认为，不同的所有制关系影响到企业对社会交往关系的投资。一个普遍的看法是，国有企业对经理和员工激励不足，导致了人们对工作的责任心不足。因此，一种可能性是负责合同关系的经理不太关心社会交往活动。与此相反，一个私营企业通常有很强的激励，愿意花费很大的力气去处理社会交往的问题。因此：

H3c. 缔约后社会交往的强度因产权类型而异。具体说来，私有企业中的社会交往活动更为频繁。

我们这个研究的目的在于提出创新性理论，这个领域中已经有了许多关于企业合同的理论思路，但是，很少有人在这个领域中做过实证的研究。我们主要是研究这些理论思路对解释合同关系的实证意义。我们的目的是，从比较理论分析中发现不同理论的解释力度和适用条件。在这个过程中，我们也可能发展出新的理论观点，提出新的研究课题。

研究设计

我们提出了理论问题，讨论了不同理论解释逻辑对这些问题的实证假设，那么我们下一步工作是在实证基础上对这些研究假设进行验证。我们要根据我们的研究目的提出一个研究设计。

我们首先考虑一下我们应该做个案研究还是做统计研究。个案研究的好处在于可以把合同中很多具体因素考虑进来，进行深入和细致的分析。它的缺陷是，每一个合同都有特殊性。我们想从中提炼出普遍性的因果关系比较困难。而统计分析有利于发现不同现象间的统计关联，进而可以帮助我们检验理论或提出新的问题。当然，最理想的做法是两者的结合，在问卷之前先做个案，然后设计问卷。我们在收集问卷资料之前曾经进行了个案访谈，加深我们对有关问题的了解。但是，我们以下的分析主要建筑

在统计分析之上。我们的实证分析使用了我们于2000年前后在北京、广州两个城市收集的六百余个公司的八百余个合同资料。我在这里就不多谈资料收集情况。有兴趣的读者可以阅读我们文章中有关的说明。

我们在上面讨论理论思路和实证假设时提出了一系列的概念，例如正式合同、非正式合同、交易的风险、依赖程度、社会交往的强度等等。我们在研究设计中必须将这些概念操作化，变成可以测量的变量指标，才能收集资料 and 进行统计分析。我们下面介绍这些概念操作化后的变量。

因变量

我们在上面提出，要研究企业间合同的三个方面，这些是我们需要解释的变量，又称因变量。

1. 搜寻合同伙伴的途径。我们在问卷中询问被访者，在达成这个合同关系时，他们公司使用了那些渠道？我们给被访者一系列的渠道选择：①市场信息（例如广告、行业资料、市场表现）；②关系网络；③同行推荐；④自己闯；⑤政府引线。公司在寻找合同伙伴时可能使用了不止一个渠道。我们进一步询问，在这些渠道里面，哪一个渠道起的作用是最大的。我们的分析的因变量即是对于这个问题的回答。

2. 合同的内容以及正式或非正式性。我们询问所签合同是否包括以下内容：①数量规定；②价格规定；③质量规定；④规格规定；⑤交货日期；⑥防范措施。如果有这些内容，我们询问这些内容是非正式的（没有此项规定或口头协议），还是正式的（书面的）。

3. 社会交往强度。我们询问了合同双方在缔约后是否有以下的各种社会交往活动：一起吃饭、帮助办理私事、有病探望、聚会、一起娱乐、节日互访、一起开行业会议等等。如果有该项活动，我们进一步询问这一活动的频率：没有、偶尔、经常、固定。我们将这些指标综合成为一个综合变量，用来反映社会交往的强度。

解释变量

我们现在考虑用来解释因变量的解释变量或自变量。我们有三组变量分别测量制度环境、关系网络和交易成本。

1. 我们用企业的产权类型来测量它们面临的制度环境。我们基本的想法是这样的，每一个不同的所有制形式的企业所面临的制度环境是不一样的。例如，私有企业和国有企业面临的技术环境（市场环境）可能是一

样的，但是它们面临的制度环境可能是很不一样的，它们对政府管理的反映程度也是非常不一样的。中国大的改革环境是一样的，但是对国有企业、私有企业、外资企业的微观制度环境又是不一样的。制度学派关心的事情是什么样的行为是最好的；什么样的行为可以适应社会承认。我们划分了以下产权类型：国有企业、集体企业、外资企业（含港澳、台湾）、股份联营、私有企业。

2. 关系网络的测量。我们询问了一系列有关合同双方的社会网络关系。例如，在签订合同之前与对方有没有任何往来？如果有往来，时间有多长？合同是否是通过网络渠道而建立的？

3. 交易成本的测量。交易成本最重要的问题是专门化投资的程度。有专门化的投资就产生了交易的风险。如果一项产品是给任何人都可以的，那么它的风险是最低的；而专门性风险的违约的代价是非常大的。所以我们在问卷里有很大一部分是问专门性投资的问题。我们用以下指标间接地测量交易风险：①公司同类产品的合同伙伴有几个；②合同的长短；③此项合同的交易额占公司同类产品总额的比例。在我看来，我们在这个部分的测量最为准确，这是因为经济学家对这个问题已经做了很好的界定和实证研究中的应用，为我们提供了参考框架。

除此之外，我们还包括了一些控制变量如公司所在行业、合同类别（如买卖、租赁、提供服务等）。我在这里不讨论统计模式的问题了。

研究发现

在这里我把主要的研究发现总结一下，有兴趣的读者可以阅读原文了解进一步的细节。

1. 寻找合同伙伴的途径。不同的理论逻辑提出不同的寻找合同伙伴的渠道方式。在我们的分析中发现，利用个人关系（社会网络关系）途径的高达36%，而政府引线只占6%，说明关系网络在寻找合作伙伴上的重要性，而政府的角色并不重要。我们的另外一个发现是，交易成本变量对于寻找合同伙伴的途径没有显著影响：合同长短、合同额比例大小和合作伙伴的多少对选择合同伙伴的渠道没有什么关系。但是，不同产权的企业使用的搜寻渠道有着明显不同：私有企业最为可能使用社会关系但最少使用政府引线，也就是说，社会关系对它特别重要。另外，外资企业寻找伙伴时的行为和国有企业是一样的，这两者之间没有显著的区别。这意味着，外资企业和国有企业面临着同样的制度环境。我们的基本结论是：

①社会网络在搜寻合同伙伴过程中有着重要作用；②寻找合同伙伴的渠道与企业产权类型有着显著关系，这表明制度学派的解释逻辑有一定的解释力。

2. 合同内容的详略和形式。在这个问题上，我们有以下发现。第一，绝大多数的企业都倾向于使用正式合同。也就是说，不同所有制形式对合同内容（正式/非正式）几乎没有影响。惟一的例外是私有企业。它更倾向于使用非正式合同。这个结果说明什么呢？我们的解释是，这说明所有类型的企业（除私有企业外）都处在同一个大的制度环境中，因此它们采纳合同的详略和方式都有制度趋同现象。在中国社会，中央政府推行合同法和法律环境对企业合作有着普遍影响；第二，社会网络也有作用。例如，通过网络关系建立的合同倾向于非正式形式；合同前有网络关系的企业所签订的合约更倾向于采纳非正式的形式。但网络关系的实际作用程度并不是很大，对于合同详略和形式的解释能力有限，可以说在统计意义上作用显著，但在实际意义上作用微小；第三，我们发现交易成本变量对于合同的形式没有太大的作用。交易成本理论说，合同的内容和方式因交易成本而异，我们在实证研究中不能证实这一基本命题。

3. 缔约后社会交往强度。和以上的分析一样，我们来看社会网络、交易成本和制度环境对缔约后人们如何维持合同关系的影响。具体说来，人们如何从事缔约后的社会交往活动呢？在这里，我们发现：①企业的产权类型对于合同伙伴之间的社会交往强度没有显著关系；②如果合同双方在合同前有过往来，他们在缔约后的往来强度高于以前没有往来的伙伴。这与格拉诺维特提出的商业关系和社会关系互相转化、互相强化的观点是吻合的；③我们最为重要的发现是，交易成本变量与社会交往强度有着显著关系，而且和交易学派的预测完全一致。举例来说，合同额在总产出的比重越大，社会交往的强度越高；合同的时间越长，社会交往的强度越高；同一个产品的合作伙伴越多，社会交往的强度越小。在我看来，这是文章中最有趣的发现。这说明人们在社会交往中的“投资”与合同的交易成本成正比。也就是说，合同伙伴间的社会交往是功利性的，目的是降低交易成本，降低交易风险，而不是因为社会关系交往而交往。

讨 论

上面，我们比较详细地介绍了一项比较理论研究。那么，这项研究的意义和贡献是什么呢？第一，这种研究在已有的文献中没有人做过。麦考

利的研究只是对公司业务人员的访谈；经济学家做的有关合同研究大多是个案研究，或者使用很小的样本。我们直接对合同内容进行分析，而且使用如此大的样本，这是前所未有的。从这个意义上，我们的研究填补了文献上的一项空白。

第二，在这个研究中，我们采用了“比较理论研究”的框架，对三个理论解释逻辑检验对比，并在同样的实证问题上对它们的实证假设加以检验。可以说，我们的研究设计让这些理论观点直接聚焦对话。以前的研究大多是公说公的理，婆说婆的理。经济学家只关心交易成本问题，社会网络研究学者只关注社会网络关系。我们研究中的不同理论思路比较研究是有创新性的。研究发现也十分有趣，说明了这些理论的互补性。没有一个理论是万能的，我们需要通过比较研究来发现理论的边界，发现不同理论的适用条件。我们以前说过，各类理论并没有对错之分，问题在于它是在什么条件下起作用的，在什么条件之下不起作用。

第三，我认为，我们的研究在变量的测量上有一些新的尝试和突破。我们对“社会交往活动强度”这一变量的测量和我们对交易成本不同角度的测量是以前研究中所没有作过的，对我们研究这些具体问题提供了必要的工具。

当我们在一本学术杂志上读到一篇论文，常常只看到文章内的逻辑、表述和漂亮的图表。但是，一篇文章从开始做研究设计、收集资料、分析资料，到写作、修改、投稿、审稿、再修改，直到发表，经历了一个漫长的过程，其中许许多多的小的决定都对这个最后成品有影响。因此，下面我想简单地谈几句文章之外的话。

我在第三讲谈到每一个研究都需要有自己的定位，即这个研究对已有研究成果的贡献，做到有的放矢。但是，这并不是说我们一开始就清楚我们的具体目标。我们这些合作者在开始讨论这些问题时的目标只是几个大致的想法：与经济学的研究思路对话，了解中国转型社会的经济制度。具体的研究课题是在我们讨论问卷设计和资料分析时才进一步考虑到的。也就是说，具体研究课题的发掘是一个过程，而不是一个一蹴而就的结果。

研究的过程本身也是由许多的做法所组成的。例如，我们对这三个分析课题的选择是根据我们关心的问题和我们已有的资料决定的。我们选择了这三个问题后进行资料分析，发现了一些有趣的结果，所以最初选择的课题一直保留下来了。但这可以说是一个偶然的結果。通常在研究过程中，我们可能会在分析、研究中发现某些课题无法研究下去（例如资料不

可靠、没有合适的统计手段、统计结果没有意思等)而改选其他研究课题。我们在刚开始这项具体分析时当然有一些关于研究贡献的希望,但是并不清楚这项研究的发现是否会十分有意思,会有多大的贡献。在一个新的领域中缺乏已有文献作为比较的基础,这种不确定性尤其突出。我们在做了具体分析研究后才认定我们的研究工作有着重要贡献,值得向社会学领域中最好的杂志投稿。

读者通常看不到的一个方面是作者与审稿人在审稿过程中的互动。这个过程是十分重要的,常常对文章的内容(有时甚至是基本思路、分析方法)有着重要影响。在我们经历的审稿过程中,有一个审稿人提出,我们强调了制度趋同性现象,但是中国社会的另外一个制度因素是不同类型的企业处在不同的制度条件下,与政府权力有着不同关系。他(她)还指出在改革之前中国企业之间已经有了频繁的平面交往,这也是制度条件之一。我们在修改过程中把这些意见结合进我们的论文中了。我们的这篇文章的审稿过程有三个来回,从投稿到最后正式接受,历时17个月。

另外一个读者也许不甚清楚的方面是文章仍然存在的问题。最后发表的文章是经过反复修改后的成品,初稿中的许多问题都得到解决或纠正。但是,一篇文章即使已经发表了,也会有许多的问题和不足。例如,我们的这项研究中,样本不是随机抽样得到的,我们对制度环境的测定比较粗糙,我们没有考虑合同另外一方的信息等等。这些问题有待于今后的研究加以改进。

进一步阅读的文献

经济学有关合约方面的文献已经大量地介绍到国内学术界。例如,上海三联书店和上海人民出版社的“当代经济学系列丛书”中的《企业制度与市场组织》和《财产权利与制度变迁》收集了产权学派和交易成本学派的一些经典之作。易宪容(1998)介绍了西方经济学在合约领域中的研究工作。哈特等(Hart and Holmstrom, 1987)对合同理论的经济学研究做了综述讨论。马斯顿(Masten, 1996)收集了从交易成本角度研究企业间合同的实证研究。

合同关系的许多讨论与法律文献有关,参见戈登伯格(Goldberg, 1980)和马克尼尔(Macneil, 1978)的作品。社会学在这个领域中的研究工作大多不是在合同关系的框架中进行的。汉密尔顿和比加尔特

(Hamilton and Biggart, 1988) 讨论了东亚社会中企业的不同组织方式。斯廷奇克姆 (Stinchcombe, 1990) 从宏观角度讨论了社会制度对合同关系的影响。20 世纪 90 年代以来, 社会学家做了一系列有关高科技企业之间合同的研究。有兴趣的读者可以进一步阅读周、赵、李、蔡 (Zhou, Zhao, Li and Cai, 2003) 引用的研究文献。

参考文献

- 易宪容, 1998, 《交易行为与合约选择》, 北京: 经济科学出版社。
- 陈郁 (编), 1996, 《企业制度与市场组织》, 上海三联书店、上海人民出版社。
- 陈昕 (主编), 1994, 《财产权利与制度变迁》, 上海三联书店、上海人民出版社。
- Dore, Ronald. 1983. "Goodwill and the Spirit of Market Capitalism." *British Journal of Sociology* 34, Pp. 459~82.
- Gulati, R. and M. Gargiulo. 1999. "Where do Interorganizational Networks Come From?" *American Journal of Sociology* 105, Pp. 177~231.
- Goldberg, Victor. 1980. "Relational Exchange: Economics and Complex Contracts." *American Economic Review* 23, Pp. 337~52.
- Hamilton, Gary G. and Nicole Woolsey Biggart. 1988. "Market, Culture, and Authority: A Comparative Analysis of Management and Organization." *American Journal of Sociology* 94, Pp. 52~94.
- Hart, Oliver. 1995. *Firms, Contracts, and Financial Structure*. Oxford University Press.
- Hart, Oliver and Bengt Holmstrom. 1987. "The Theory of Contracts." Pp. 71~155 in *Advances in Economic Theory: Fifth World Congress*. Edited by T. Bewley. Cambridge University Press.
- Joskow, Paul L. 1987. "Contract Duration and Relationship-Specific Investments: Empirical Evidence from Coal Markets." *American Economic Review* 77, Pp. 168~185.
- Lyons, Bruce R. 1996. "Empirical Relevance of Efficient Contract Theory: Inter-Firm Contracts." *Oxford Review of Economic Policy* 12, Pp. 27~53.
- Macaulay, Stewart. 1963. "Non-Contractual Relations in Business: A Preliminary Study." *American Sociological Review* 28, Pp. 55~67
- Macneil, Ian R. 1978. "Contracts: Adjustments of Long-term Economic Relations under Classical, Neoclassical, and Relational Contract Law." *Northwestern University Law Review* 72, Pp. 854~906.
- Masten, Scott E. (ed.) 1996. *Case Studies in Contracting and Organization*. Oxford University Press.

- Parsons, Donald . 1986. "The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts." Pp. 789~848 in *Handbook of Labor Economics*, Vol. II, edited by O. Ashenfelter and R. Layard. Elsevier Science Publishers BV.
- Sorenson, Olay, and Toby Stewart. 2001. "Syndication Networks and the Spatial Distribution of Venture Capital Investments." *American Journal of Sociology* 106, Pp. 1546~90.
- Stinchcombe, Arthur. 1990. "Contracts as Hierarchical Documents." Chapter 6 in *Information and Organizations*. U. of California Press.
- Williamson, Oliver. 1979. "Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations." *Journal of Law and Economics*, Pp. 233~61.
- Zhou, Xueguang, Wei Zhao, Qiang Li, and He Cai 2003. "Embeddedness and Contractual Relationships in China' s Transitional Economy." *American Sociological Review* 68, Pp. 75~102.

第八讲 声誉制度的比较研究

- 需要解释的组织现象
- 经济学的解释逻辑：声誉 = 信息
- 一个社会网络理论的解释逻辑：地位 = 信息
- 声誉：一个制度学派的解释
- 几个研究课题
- 小结
- 进一步阅读的文献

需要解释的组织现象

我们在经济活动中经常可以观察到声誉 (reputation) 现象。我们在购物时注意到产品商家的品牌；我们在寻找工作时注意到不同公司的声誉；学生在选择导师、学校时也注意到他们的名望等等，而许多企业花费巨额广告费来塑造自己的形象。这些与品牌、信誉、名望和形象有关的现象，我们在这里统称为声誉现象。我们仔细观察一下就会发现，经济领域里许多活动都与声誉现象有关，人们的许多活动都可以从声誉现象的角度加以解释。

为什么我们在市场上观察到“声誉现象”？为什么在社会生活、经济生活中会出现声誉现象？这并不是一个简单的问题。在新古典经济学中，市场价格协调人们的行为；因此，在市场交易中不需要任何市场之外的制

度设施。充分竞争的市场是不需要任何“非经济”的因素的，由此也没有声誉产生的空间。

许多声誉现象并不是直观明了的，需要认真研究才能解释。不同的社会领域中有着不同的声誉分布，有着不同的声誉稳定性。例如，大学领域中的声誉制度有一个广为接受的中心等级制度，即所有的大学都按类似的标准加以评定。但是，在音乐界，不同的音乐流派（古典音乐、民间音乐、通俗音乐等等）有着明显不同的标准，形成了多元中心的格局。我们也可以注意到，大学和职业的声誉等级结构有着明显的稳定性，多年不变；而流行乐队的声誉则变化极快。我们怎样解释这些不同的声誉分布和稳定性呢？

韦伯这样说过：“如果人们的活动受到他人行为的影响并且受到行动者主观意义的影响，那么这些行为即是社会行为。”而一个人或一个组织的声誉恰恰是在不同群体和个人相互作用的过程和共同承认的基础之上建立起来的。因此，声誉制度是一种社会现象，是一种社会制度。它与韦伯提出的“地位”（status）、“社会名誉”（social honor）的概念十分接近。虽然声誉现象是一个普遍的、重要的社会现象，但是在近 20 年来社会学对这一现象却极少关注。例如，我们在《经济社会学手册》反映这一领域研究成果的综述论文中找不到有关这一现象的讨论和阐述。与此相反的是，经济学在近年来对声誉现象做了大量的研究工作。这些研究发现声誉制度对市场的运作、对中世纪长距离贸易的维持、社区社会生活以及政治过程都有着不可忽视的作用。今天，“声誉”已经成为一般经济学教材的一个基本分析概念（参见 Varian, 1994；Tirole, 1988）。

在这一讲中，我们要讨论、研究声誉现象的三种不同理论逻辑和研究课题。我们关心的主要问题是：社会学和经济学在这一课题研究上的解释逻辑是什么？在这一基础上我提出一个制度学派的理论思路对这一现象加以解释。我们首先来看看经济学和社会网络学派关于这一现象的研究思路是怎样的。

经济学的解释逻辑：声誉 = 信息

阿克罗夫的问题

我们回到第二讲中讨论过的阿克罗夫的“旧车市场”问题。在新古典

经济学假设中，理性是无限的，信息是完备的，市场竞争是充分的。在这些条件下，竞争和价格等市场机制可以协调经济活动和交易，达到效率经济，而不需要任何其他非经济机制。但是，我们在旧车市场上看到的是信息不对称性，即旧车的卖主比买者更了解这辆车的质量。这个例子有着更为广泛的意义。日常生活中的许多商品是“经验商品”，顾客只有在使用后才能知道它们的质量。例如，一瓶罐头在没有打开前我们不知道它的质量；我们在没有尝试一家饭店的饭菜前也不知道它的质量。我们在看一部电影之前不知道我们对它的满意程度。同样地，银行审查贷款申请，在没有和具体贷款者打交道前也不了解对方的项目情况和信用状况。类似情况在企业间双边关系中也同样存在。这些情形都有着一个共同的特点，即信息的不对称性。

信息不对称的条件诱发了投机行为。例如，高质量产品的制造成本昂贵，但是它们的质量在顾客购买时常常无法直接观察到。因此，低劣产品的生产厂家有激励采取“打一枪就走”的策略，提供质量低劣的产品但假冒高质量产品以骗取高价，然后逃之夭夭。而顾客也预计到这一状况而拒绝购买高价产品。如此这般，高质量的产品就会无人问津，只能退出市场。这正是我们在第二讲中讨论的阿克罗夫的旧车市场困境。值得强调的是，价格和竞争等市场机制无法解决信息不对称性带来的这些问题。

在这里，组织制度和组织策略对解决这些问题起到了重要作用。在旧车市场上，我们看到一个稳定的旧车买卖公司可以有效地解决信息不对称的困难，因为稳定存在的公司可以利用过去行为的声誉向顾客表明自己产品的可信度，而且可以对卖出的产品实行“三包”等制度措施。这样，信息不对称性带来的投机行为问题可以得到缓解。因此，声誉成为解决信息不对称性问题的一个有效手段。这是经济学关于声誉研究的基本思路。

达斯古波塔的模式

经济学家达斯古波塔 (Partha Dasgupta, 1988) 以旧车市场为例对“声誉”现象建立了一个经济学的模型，从功利性角度解释“信任”的产生。在他看来，信任是一个商品，也就是说，人们只有在有利可图的情况下才会提供这种产品，而顾客必须付出代价才能购买到这一产品。我们给予对方“信任”意味着我们接受对方的承诺，而不加防范；但是，承诺必须有利益的保证，只有受利益驱使的行为才值得信任。在这个意义上，经济学家认为，任何没有建筑在实际利益之上的道德约束都是脆弱的。在国

内经济学家中，张维迎（2001）将这一思路表达得最为明确。达斯古波塔从这个角度以旧车市场为例讨论了声誉产生的原因。我们介绍一下这个模型的基本想法，以便了解经济学关于这一现象的解释逻辑。

假设这是旧车车行的一个博弈。这个博弈中有两个成员：一个车行的推销员和一个顾客。推销员面临两个选择：诚实或欺骗；顾客面临两个选择：买或不买。在这个博弈中的信息结构是：推销员比顾客更为了解旧车的质量；而双方都知道这一点（共享知识）。我们还假设，推销员追求私利，有投机倾向。

我们首先假设这是一个一次性的博弈。在这一情形下，推销员与顾客只有一次交往的机会。随着这笔交易的结束，双方不再往来。这意味着，推销员可以欺骗对方但不会有任何不良后果。在这种情况下，推销员的最佳策略是能骗则骗。而顾客也知道这一点并对对方不信任，从而拒绝与该车行打交道。结果是，一项对双方都可能有益的交易却不能成交。这正是典型的“囚徒博弈”及其后果。

我们再考虑下一个重复博弈的情形：假设推销员可以和顾客重复交易。如果此次交易成功，双方可以继续交往下去。如果推销员这次采用“欺骗”的投机行为，那么顾客从此就会拒绝任何交易。而且这个顾客可以把他的经历告诉其他顾客，从而影响其他顾客前来采购的可能性。在这种情形下，我们可以想象推销员在重复交易中得到的利益大于一次性投机的利益。因此，推销员有激励采纳“诚实”的策略对待顾客。而顾客也知道这一点并愿意进行交易。于是，该车行和推销员在利益基础上有激励建立“老幼无欺”的声誉，而双方的信任也正是建立在这个互利的基础上的。我们在研究企业间合同时，询问企业经理的一个问题是，你怎样防范对方违约？通常的回答是，这项交易对他们有利可图，违约对他们没有好处，与这里的道理如出一辙。

这个研究的基本思路是：推销员对声誉（诚实）的投资取决于这一投资的回报高低。而顾客对推销员的“信任度”也取决于后者的利益是否有足够的激励来采纳“诚实”策略。从组织学研究的角度来看，克服投机行为，维系声望制度的一个重要机制是通过组织制度变“一次性博弈”为“重复博弈”。有的学者提出了这样一个观察：许多的社会设施起着变“一次性博弈”为“重复博弈”的功能，其实，我们周围的正式组织都有这样的功能。这篇文章的数学模型和技术性细节浅显易懂，主要是在一组假设前提下，建立模型求出一次性交易和重复交易的收益差异，以便在两

个选择之间加以比较。读者有兴趣的话，不妨找原文一读。克雷普斯 (David Kreps, 1990) 也提出了一个类似的思路。

几个重要的研究工作

在过去的 20 多年里，经济学对声誉现象从产品市场、资本市场到实验场景做了大量研究。下面，我们简要地介绍一下这个领域中的几个研究。克莱因和莱弗勒 (Klein and Leffler, 1981) 从信号理论的角度提出了一个理论模式。我们在第四讲中已经讨论过，信号理论是经济学家斯宾塞在 20 世纪 70 年代 (Spence, 1974) 提出的。其基本思想是，在信息不对称的条件下，拥有信息的一方有时愿意通过某种方式发出信号以表明自己的能力。例如，求职者常常利用种种形式 (言行举止、学历、经历) 来提供有关自己能力的信号。而生产高质量产品的公司也必须采取类似的信号表明自己产品的质量。克莱因和莱弗勒的基本命题是，在不同质量产品并存的市场上，高质量产品的厂家需要一种信号帮助顾客区别不同类型的产品。我们前面已经谈到这种信号有效性的两个基本条件。这里的基本思路是，对于不同质量产品的厂家来说，采用这种信号的成本必须是不同的，与其产品质量高低成反比。否则，如果每个厂家都可以采纳同样的信号，这个信号就不能帮助我们区分不同质量的产品了。产品“三包”的政策是一个很好的例子。不同质量的产品实行“三包”的成本是不一样的。高质量的产品极少有质量问题，所以产品“三包”的成本低；而产品质量低劣的厂家实行“三包”的成本很大，得不偿失，因而无法实行这一政策。在这里，产品质量和“三包”信号的成本成反比，从而使得高质量产品的公司愿意采用这一信号，而低质量产品的公司拒绝采用。正因如此，“三包”政策可以帮助顾客区分不同质量的产品。

根据这个道理，克莱因和莱弗勒进一步提出，高质量产品的厂家可以采取的一种有效信号是沉淀投资，即无法挽回的投资 (nonsalvageable cost)。例如，精美包装、奢侈服务、高额广告费用这些做法代价昂贵。这些无法挽回的投资提高了“卖不出去”的成本。如果低质量产品试图模仿高质量产品来牟取高价，一旦被识破，其成本代价会十分昂贵而且无法挽回，是得不偿失。例如在奢侈品商店里，铺设红地毯，实行个性化服务等各种很好的额外服务，这也是一种不可逆转的投资。商家花大力气经营这种气氛，其目的是要发出一个“高质量产品”的信号。如果顾客不满意这种产品，那么商家对于这些服务的投资将会浪费；因此低质量产品的厂家

就不会采用这种信号。这样，这些做法就可以成为有效区分不同质量产品的信号。我们看到许多种类的酒都有精美的包装，茅台酒还有很复杂的防伪装置。市场上有各种不同品牌的矿泉水，有些品牌的包装十分讲究。“农夫山泉”矿泉水，瓶子的质量做的非常好，有成本不菲的防伪装置。为什么这些厂家要花这么大的功夫来做这些与产品质量本身无关的事情呢？一种解释认为，这是一种用来提高卖不出去的成本的手段。这些信号的成本很高，如果别的厂家要模仿这种产品，一旦被别人识破而不能销售的时候，它的这种成本就变成了沉淀成本不可逆转了。因此，这一举措发出一个信号，说明自己的产品是高质量产品，不怕货比货，不怕顾客试了之后不买这种产品。

因为有了这些常常与产品本身无关的沉淀投资，我们可以预期高质量产品的价格高于其边际成本。克莱因和莱弗勒认为，这种高额利润可以解释为对“声誉”投资的回报。另外的一种解释是，高质量的产品开始不为人知，所以厂家采取低价出售的策略让顾客了解其质量。在产品的品牌建立起来后，厂家以高于边际成本的价格来弥补以前低价出售的损失(Shiparo, 1983)。

关于信号这个思路我们还可以举一些例子。有一些大公司(如IBM)建立超出其需要的生产设施，即建立的生产规模大于实际需要的生产规模(overcapacity)，因此长期开工不足，可能只开工70%，因为市场不需要100%的产品规模。一种解释是，这是决策失误造成的浪费。但另外一种解释是这种投资的目的是要给别人一个信号，产家有决心在这个领域中垄断经营。它要发出一个信号告诉其他厂商，如果它们试图进入这个领域跟它竞争的话，它将会开足生产，达到充分竞争市场的规模，使得对方无利可图。

讲到这里，我想起不久前的一段经历。我在王府井一家商店里发现有很多用景泰蓝制作的小虫小鸟等工艺品，造型非常漂亮，然而包装的盒子却很简陋。我问售货员，为什么不能把包装盒子做的精美一些，回答是：工艺品本身的质量好坏才重要，外表包装不重要。大家想一下，顾客大多是工艺品外行，不可能真正地了解景泰蓝的质量如何。换句话说，作为艺术品或工艺品的景泰蓝，它的价值是很难直接测量的。顾客如何知道一件工艺品的价值呢，当很多的景泰蓝摆在一起的时候，顾客如何去挑选呢？他需要一个信号帮助他分辨产品的质量好坏，而包装在很大程度上是这样一个信号。在日常生活中当我们买礼品送人时，总是选择那些包装精美的

礼品，主要就是因为这种包装发出了礼品贵重（质量高）的信号。

经济史学家格雷弗（Greif, 1989）的研究在这一方面很有意义。格雷弗长期从事中世纪伊斯兰文化的群体和犹太教群体的贸易活动的比较研究。在1989年的这项研究中，他试图解释在中世纪南欧与地中海地区长距离贸易中厂家雇佣他人从事长距离销售的做法。在中世纪末资本主义刚刚兴起的时候，商人主要集中在欧洲南部，他们的很多货物要运送到很远的地方去贩卖，我们称为长距离贸易。在长距离贸易中，厂商需要找代理人来运输、买卖，从中分成。大家可以想象一下，在中世纪，不象我们现在拥有传真、移动电话等很多通讯技术，可以随时了解对方所做的事情，而只能通过写信来传递信息。当时的情况是，一个人出去可能几个月、半年，甚至更长时间杳无音信。路途间还会有各种不确定的因素如强盗、战争等。这种贸易有着很多困难，什么样的机制才使得这种长距离贸易维持下去呢？这是一个委托—代理关系，其中信息是不对称的。第一，销售商的表现因为长距离贸易的困难而无法测量；第二，销售人员对价格、市场状况比厂家有着更多的信息，因此有激励采取投机行为。在货物买卖执行的过程中，厂商对代理人的表现格外难以把握。在这个具体的情境下，代理人是否尽力，是否会卷款而逃，或者代理人是否会不承认收到货物等，厂商都无从所知。另一个困难是，这种合同几乎不可能在法律上得到保障，因为没有人可以提供让法庭可以接受的确凿证据来证明一笔生意的失败是代理商失职所致，还是因为路盗抢劫或战争天灾等自然原因。

格雷弗的研究提出，当时有两个机制解决了这些困难：一个是声誉机制，另一个是多边惩罚机制。当时的厂商通过行会进行信息流通。行会增加信息的流量，通过各种途径使代理人的行为表现显示在大家的视野中。对采取投机行为的代理人来说，这是一个有力的制约。他的思路是，在长距离贸易中，委托—代理关系出现问题，然而又没有一个是正式的制度比如法律来解决这些问题，正式制度在那种历史条件下也不可能产生，于是非正式的制度就应运而生了。格雷弗应用了经济学中效率机制的一个基本思想：如果有“效率”的收益，在没有相应的正式制度的情况下（没有正式的法律制度），如果某种组织制度可以改进交易、提高效率，那么这种制度就会应运而生来实现这种经济效率。他提出的这种制度又称为“私立的法律制度”（private order），即由私立团体之间达成协议共同维护而形成的一种秩序，与由一个更高的公共权威（如政府、法律）建立的秩序的渊源、基础不同，但功能是一样的。举个例子来讲，在过去，政府一统

到底，什么事情（包括社区建设）都是由政府来承担。我们可以想象，如果政府退出社区，社区就会发生许多诸如犯罪、卫生等各种各样的问题。按照这个思路，如果需要有某种制度来解决这些问题，让大家都得益，而政府退出不做这些事情了，那么就一定会有相应的（私立）制度应运而生来执行这些功能，这就是效率机制在发生作用。

具体而言，首先，在长距离贸易中，人们不可能依靠匿名的市场关系来解决这些困难，人们需要走出即时市场，建立一种身份（identity）。所谓身份，就是双方不仅仅是你买我卖的即时市场关系，而且还能够知道对方是何许人也，就象人们在一个社区中相处一样。这样，如果有人采取投机行为的话，人们就会知道是何人所为。其次，他们建立委托人群体的“统一战线”（行会制度），相互之间建立非常紧密的关系，形成了一个信息流通迅速的网络。在这些制度条件下，声誉成为一个有效的制约机制。如果一个销售商有欺骗行为，他的劣迹就会被广为告之，其他的厂家便都不与其合作。这样就产生了一种多边惩罚的效果。也就是说，代理人如果得罪了其中一个人，就会得罪了整个群体，这对于一个代理人来讲代价是非常大的。

这种情形与达斯古波塔的解释逻辑如出一辙，反映了经济学的基本思路。在这里，我们可以看到两种机制：第一是建立在利益基础上的信任和声誉的经济机制；第二是建筑在社会身份、宗教和社会群体基础上的社会机制。从这个意义上，声誉制度实际上是一个组织制度。这一思路在另外一项研究中也进一步模式化了（Greif, Milgrom and Weingast, 1994）。

我们现在可以概括一下经济学关于声誉的基本思路：在信息不对称、逆向选择、道德危险和不完全合同这一系列问题面前，市场和价格的机制无法正常运行，必须由其他机制取而代之。这里的中心问题是信息以及获得信息的代价。交易成本学派认为，信息的不对称性导致了合同的不完备性，从而诱发了“要挟”问题。在这种情形下，声誉成为解决信息问题的重要手段。声誉作为个人或企业的过去行为的印证，为与其交往的其他人或企业提供了重要信息，从而保障了未来双方合作的可能性。因此，声誉是解决信息不完备性和不对称性的一个重要机制。经济学家把声誉看做是一种资本“商品”，对其投资可以在未来得到回报。正是对这种“回报”的预期导致了人们对声誉的投资和维系。在旧车市场上，买卖旧车的公司如果有“老幼无欺”的声誉，人们就更愿意与它打交道，使它得以扩大市场，长远获利。因此，这一公司有激励对声誉进行投资，甚至放弃可以得

到短期利益的投机行为。经济学的解释思路提出了声誉产生的微观基础，即人们追求私利的行为在一定条件下导致了声誉现象的产生。

讨 论

经济学对声誉现象的研究做出了重要贡献，许多研究在一些领域中，对于某些现象的解释确有精彩之笔。但是，这些研究也有许多值得存疑的地方，对于我们在这一讲开始时提出的问题并没有提出完全令人满意的回答。

第一，经济学研究把“声誉”放入传统的研究框架中，将其简化为“商品”，从经济利益的狭窄动机来解释声誉的产生。经济学把“声誉”变成一维性商品：高低（产品质量）、好坏（行为诚实、欺骗）、合作与投机。这样的模式化使得人们在考虑声誉投资的决定时可以简单明了。但是从社会学的角度看，这一角度忽略了声誉现象的重要社会基础。在实际生活中，声誉常常是多维度的，并不仅仅是客观信息，而是来源于各个社会群体中个人相互作用的社会评估过程。例如，中国的香烟等级制度（精品烟、软中华等等）并不单单是个人或卷烟厂追求自身利益的结果，而是与中国社会的等级制度和人际交往方式有着密切关系。在法国大歌剧院观看演出的价值与社会中“文化品味”的分布有着密切关系。因此社会学的思路是解释声誉现象的一个重要角度。

第二，经济学认为声誉的产生在于对声誉投资的回报。但是，有关声誉投资的行为常常产生在信息匮乏的情形中。也就是说，人们恰恰无法确切知道声誉投资的回报的可能性。在这一情形下，人们如何知道“声誉”未来的成本或收益呢？例如，在低劣产品充斥的啤酒市场，我们怎么知道生产高质量啤酒（对声誉投资）将来一定会有回报呢？记得我在北京一家生产陶瓷用品的公司访谈时，他们告诉我这样一个故事。几年前他们与国外一家著名公司合作，引入一个名牌产品，质量很高，当然成本也比同类产品更高。但是，由于市场上低劣产品充斥且价格低廉，他们的名牌产品无法找到市场，不得不考虑下马。由此可见，对声誉的投资并不总是可以得到预期的回报的。经济学的研究有以新的不现实的一组假设（声誉投资的回报）代替原来的一组不现实假设（信息对称性）之嫌。

第三，对声誉的投资还有其他的一些代价，经济学的理论模式尚未给予认真考虑。经济学家注意到了“不可逆转”的投资，超过竞争市场上的边际成本的代价等等。但是，保持声誉需要稳定的行为和稳定的组织结构，这意味着组织对变化多端的环境的适应有着约束，行为者必须为此放

弃其他潜在的机会。这种行为的稳定性与新古典经济学关于理性人不断追求最大化的前提假设的结合是很别扭的。以 IBM 的终身雇佣制为例。在 20 世纪 90 年代 IBM 的大危机前夕，两位著名经济学家把这一终身雇佣制视为是对其公司声誉的投资 (Holmstrom and Tirole, 1989: 76~77)。但是，正是这一制度导致了知识的陈旧落后，失去了竞争性，使得 IBM 陷入了严重危机。福特汽车公司的“T”型车 (“T-Model”) 也是一个类似的例子。由此可见，单靠行为或产品的品质、特征并不能保障其成功。在环境不确定的条件下，这些特点恰恰是具有极大危险性的。因此，经济学对声誉投资的解释并不总是经得起推敲的。这意味着，我们仍然需要考虑其他的解释逻辑。

一个社会网络理论的解释逻辑：地位 = 信息

问题的提出

投资银行是美国金融界的龙头老大，其作用举足轻重。投资银行的一个重要业务是帮助公司筹措资金和在股票市场上市。这些业务活动的主要内容之一是投资银行对上市公司的能力进行评估鉴定。一旦这些公司的上市条件具备，这些投资银行便牵头拉其他银行伙伴入伙，为各自顾客认购上市公司的股票 (原始股)。美国投资银行业的一个鲜明特点是有一个十分稳定、众所周知的声誉等级制度。例如，在公司上市或发行新股票时，一个大的投资银行会率领其他银行伙伴认购其股票。这些活动按惯例刊登在行业杂志上，称为“墓碑”广告 (tombstone advertisement)。这些广告上各个银行的排列是按照严格的等级制度实行的，类似于墓碑上的长幼座次序列，故得其名。这些银行的座次序列正是银行声誉等级制度的体现。那么，这一等级制度是怎样建立起来的呢？它的意义是什么呢？社会学家波多尼 (Joel Podolny) 在 1993 年的一篇论文中研究了这一现象。他的解释逻辑中引入了社会网络地位这一个社会机制来解释银行业的声誉制度的产生。

社会关系网络的解释逻辑

我们可以想象一下，在金融业的交易中充满了各种信息上的问题和困难。例如，许多上市公司并没有成型的产品和生产规模。对于一般投资者

来说，他们很难知道这些上市公司的潜力。这里既有高度的信息不对称性（上市公司掌握的有关自己公司业务的信息比投资者更多），也有未来行为的不确定性（公司未来发展状况不得而知）。解决这一困难的手段之一是我们上面讨论的信号机制：投资者需要某种可以依赖的信号来帮助他们分辨不同上市公司的质量；而上市公司也需要某种信号来提供有关他们公司高质量产品的信息。

波多尼提出，一个公司在各个公司间社会关系网络中的地位正是一个重要信号。一个公司与其他什么样的公司打交道常常是衡量该公司地位和重要性的标志。例如，一个高科技公司的产品被微软公司所采用，这说明该公司的产品是高质量的。一个公司的产品配件如果使用了其他高地位公司的产品（例如计算机中使用了微软公司软件和英特尔公司的驱动器），那么顾客也可以据此推测该产品的质量。同样地，一个高地位的投资银行在评估标准、审核能力和实践经验上有着良好的声誉，如果它给上市公司或项目的状况和潜在前景给予肯定好评，这就提供了“高质量产品”的信号，解决了上市公司和投资者之间信息不对称的困难。因此，一个上市公司的股票一旦有这些大投资银行的赞助，投资者便趋之若鹜。

波多尼的理论是建立在社会网络理论的解释逻辑之上的。这一基本思路是，在一个社会或行业中常常有大家所公认的稳定的社会等级制度，不同的公司通过与高地位的公司建立关系来发出信号表明自己产品的质量。由于一个公司致力于高质量产品的行为常常是无法直接观察到的，这些与其他高地位公司相关联的做法间接地发出了有关产品质量的信号。我们在日常生活中常常可以观察到类似的现象。许多公司在做广告时刻意强调自己的产品出口到世界各地，或自己的产品采用了某某有名厂家发明的新技术。这些做法都是通过与其他社会公认的等级制度建立联系以便发出“高质量”产品的信号。而这些追求地位、发出信号的做法又强化了社会网络结构和等级地位的稳定性的重要性。在市场竞争中，一个公司的社会网络地位反映了同一领域中人们公认的等级制度，有重要的信号功能。

因此，社会关系网络以及人们在这一网络中的地位成为市场竞争的一个优势。第一，一个组织的网络地位提高了它的知名度，从而降低了广告费用。例如，名牌大学无需大力投资宣传而学生、学者来源充足；第二，一个组织的高地位使得大家愿意与之发生关系，促进了它与其他组织的资源交往，从而提高了它的竞争优势。而这种地位基础上的竞争优势又强化了一个行业中（例如银行业）稳定的等级制度。

波多尼在这篇文章中做了一个实证研究来检验这一命题：网络地位可以提高公司的市场竞争优势。他分析了不同投资银行在提供金融服务方面（underwriting security）的收费差价，即上市公司卖给投资银行的价格与上市后价格的差异。根据上述理论，不同的社会网络地位为不同组织（投资银行）提供了不同的竞争优势。如果这一命题成立的话，我们应该观察到这样的实证现象：收费差价与银行的网络地位成正比，即高地位的银行可以从同样的服务中得到更大的利润。波多尼根据“墓碑”广告中各个投资银行的排名顺序计算出了投资银行之间的等级制度和各个银行的地位次序，然后用统计分析方法检验了银行的地位次序和收费差价之间的关系。这一分析验证的结果与波多尼的实证命题是一致的。此后，波多尼还将这一思路应用在研究解释社会网络地位对其他行业领域（葡萄酒制造业、运输业）中不同组织的竞争优势的影响。

讨 论

波多尼的研究提出了一个新的思路，从社会网络地位的机制来解释声誉的产生和作用。这个思路从社会学的结构主义角度提出了结构整体与社会认知之间的关系，在我看来有重要理论贡献。我们可以看到，波多尼的研究接近经济学的逻辑思路：网络地位有利于克服信息的不对称性，但是组织间的竞争最终取决于效率机制。波多尼的思路与林南、边燕杰等学者的关系网络研究有所不同。前者强调已有社会地位对人们认知的影响，而后者更多地强调个人利用社会网络获得资源的活动。前者着眼于结构地位，后者着眼于人们利用网络的微观活动。这是社会网络研究的两个不同研究思路和方向。波多尼的研究思路要求研究者在“整个网络结构”的层次研究问题。在很多情况下，资料的局限性使得这种研究难以进行。

这一思路的局限性也值得注意。首先，结构地位与声誉制度的关系并不总是惟一的。在不同的领域中同样结构地位的组织和个人，他们的声誉可能大相径庭。而且，一个企业或个人的结构地位可能没有明显变化，但是它的声誉可能发生很大变化。只要我们回顾一下政治动荡中的党派要在民众中的声誉的变化，就可以很容易得到这种反例。

其次，许多组织的声誉不是通过“关系网络”得到的。例如，我们知道北大、清华的声誉，我们知道微软、IBM、海尔、长虹等公司的声誉，但可能对它们的关系网络一无所知。我们也不是从社会网络关系中知道各种法国葡萄酒的声誉。我们前面谈到，声誉现象在有些领域盛行，而在另

一些领域则没有什么影响。这些现象都无法从稳定的地位结构加以解释。也就是说，我们必须寻找独立於结构地位之外的影响声誉的社会机制。

如果我们进一步想一下，就会发现波多尼的理论建立在这样一个前提假设上，即关系网络是建立在人们对组织间“社会地位”的一致认识之上的。也就是说，人们对网络地位有着认同。当我们看到一台计算机使用了英特尔驱动器，我们知道它的质量一定好；如果我们听说一个学生考上了北大、清华，就可以推断他是一个优秀的学生。这意味着，我们有着“共享知识”。如果我们脱离了这些共享知识，我们对同一个信息就不会有共同的想法，那么这些结构地位对于声誉的产生就没有作用。社会关系网络的讨论为我们提供了一个思考的角度：社会认知机制对声誉这一社会制度的影响。在现代社会中，权力通常是通过法律制度和资源建立起来的，但是声誉则必须通过他人的认同才能得到确立。这种认同是通过人际间的社会认知过程和机制实现的。经济学家利本斯坦（Harvey Leibenstein）作过这样的观察：

在我多次访问日本各所大学时，常常在传统的日本饭店宴会或酒会上受到主人的殷勤接待。这种放松的气氛使我感到这是一个好机会来问这样一个问题：“接待我的主人，作为 X 大学的经济学家，您是愿意在自己所在的大学里得到尊重，还是愿意在日本经济学学术界受到尊重但是在自己的大学里没有相应的尊敬？”在我看来，毫无疑问，在美国或欧洲的学者会选择后者。但是，在日本经济学家中，前者总是人们的第一选择。

这意味着，即使是同样的领域或结构地位，如果它们所处的制度环境不同，它们追求声誉的行为和随之产生的等级制度也会大相径庭。因此，制度环境塑造了社会承认的逻辑，这是解释声誉现象的一个重要角度。

声誉：一个制度学派的解释

在这一节里，我尝试从制度学派的解释逻辑提出一个理论框架，对声誉这一社会制度提出一个解释，在此基础上提出一些理论命题，并讨论它们的实证意义。我们在第三讲中讨论过，组织学中的新制度主义学派强调社会文化、社会观念和制度设施对组织发展的影响。在这里，我着重讨论

这些制度设施在“人际间”(intersubjective)的评估过程中,在声誉建立和变化过程中的重要性。这一解释逻辑主要是针对经济学中的“理性人”为中心的理论模式而提出的。

第一,我以已有的社会结构和制度设施作为讨论的出发点。我十分赞赏政治学家斯科特(James Scott, 1976: 166)关于农民社会的看法:“农民诞生於社会和文化之中。这个社会和文化给予他道德价值的源泉、一组具体的社会关系、一种对他人的期待模式以及这一文化中其他人过去如何实现自我目标的认识。”我们可以把这一观点推而广之,不仅农民社会而且社会中的任何一个群体都生存在这样一个稳定的社会关系和社会期待之中。经济学常常以毫无社会关系的“经济人”作为研究的起点,这虽然是一种有益的理论游戏,但它恰恰省略了最为重要的、无时无地不在的社会关系。正是在这个意义上,我在以下的讨论中特别强调稳定的社会结构和机制。

第二,我认为人际间的评估过程是认识声誉这一社会制度的关键所在。对声誉的解释必须从结构和制度两方面入手。声誉的理论模式必须解释主观与客观、分化与同化之间的关系。

我的基本观点是:声誉的产生、延续和分布与特定的社会承认的逻辑密切相关。根据这一逻辑,我们可以提出有关声誉与社会空间的结构和组织方式之间关系的一系列命题,从而指导实证研究。下面的讨论分这样几个部分:①制度学派理论解释声誉现象的基本思路和命题;②这些理论命题的实证意义;③讨论几个具体研究和研究设想。

社会承认的逻辑:一个制度学派的理论框架

在追溯欧洲大陆风俗民情从中世纪到资本主义的演变过程时,埃利亚斯(Norbert Elias, 1978: 9)援引了以下一段话来描述18世纪欧洲“礼仪”的产生:

毫无疑问,礼仪一词源於宫廷和宫廷生活。公爵们的宫廷是一所大戏台,人人都想在其上发财致富。欲达到这一目的,人们必须得到公爵和他的宫廷要人的青睐。为此,人们使尽浑身解数对这些要人投其所好曲意奉承。而达到此效果的上策则是让对方确信,在任何情况下我们都会竭尽全力为他们效劳。然而常常出于可以理解的原因,我们并非总能如此尽力,也许我们并不想如此尽力。礼仪成为我们尽力

的替代品。通过礼仪，通过我们的公开表演，我们给对方以我们随时准备效力的慰藉。这种做法使得我们赢得了对方的信任，由此公爵对我们的宠爱也无形中生长起来。结果是，他更热心地施益於我们。礼仪的这一功能如此普遍，以至拥有它的人们有着特有的优势。

如果我们把以上描述中的“礼仪”一词换为“声誉”，将“宫廷”换为“市场”，将“公爵”换为“消费者”，那么，这一描述与经济学模式中的“声誉”形象十分接近。有意思的是，埃利亚斯用这副图画从社会学理论上阐述风土人情和人际关系是如何随着社会结构和社会机制的变化而演变。正是宫廷社会的结构和运作诱导了礼仪这一社会制度的产生以及相应的行为方式。我也是从这一角度讨论声誉制度的产生和演变。

让我们首先注意声誉的一个基本特点，也可以说是一个明显的悖论，即声誉作为一种社会制度是建筑在稳定的社会地位差异之上的；与此同时，声誉只有跨越这些社会群体的界限，为不同群体的成员所认可接受才有意义。这个悖论是很直观的。首先，声誉是一个等级制度。如果产品都是高品质，人人都诚实，那么也就没有必要产生“高质量”、“诚实”的声誉了。声誉必须建筑在产品或人们行为的差异之上。其次，这种差异必须是人们共同承认的；也就是说，人们必须共享这些评价产品行为的标准。声誉之所以有意义，正是因为人们对于其行为或品质无法加以确实无疑的评估，而必须得到与声誉持有者有社会距离的其他群体成员的承认。如果我有关于某一医生医疗能力的直接信息（经验或知识），那么我对他的评价与他的声誉没有关系。如果高品质只为购买者所承认，如果作家的作品只为其读者所认可，如果法官只是受到出席法庭的人们的尊敬，那么这种小群体内部的互动过程与我们所关心的、作为社会制度之一的声誉制度是很不相同的。正是这种社会距离和直接信息的不完备性才出现了声誉产生的空间，使其成为联系“观众”评估者和声誉持有者的纽带。因此，声誉制度不仅仅是个人行为的问题，而且是社会空间结构的问题；声誉制度不仅仅是客观质量的问题，而且是主观评价的问题。

在这个意义上，我认为声誉制度的建立有两个互为依赖的过程：第一，这是一个地位分化的过程（“我的产品和你的产品不一样”）；第二，这同时也是一个同化的过程，即人们必须接受、认可统一的标准。声誉制度必须有一个共同的基础才得以建立。它必须跨越社会的等级边界，为不同的社会群体所认可、接受。这就是我讨论声誉制度的出发点。

如果声誉建筑在不能直接观察到的行为或特征之上，那么是什么社会机制和过程造就和维持了声誉呢？为什么我们观察到一个社会空间中不同成员间的声誉差异呢？首先，我们承认人们的行为或产品差异是声誉产生的前提。当我们说某件产品比另一件产品质量更高的话，我们可以在某些维度加以比较；当我们说这个人比另一个人诚实时，我们也可以将他们有关的行为特征加以比较。也就是说，声誉有着特定的行为特点。在这一方面，经济学和社会学的文献有着类似的看法。社会学家古德（Willimam Goode）提出，声誉是“超乎寻常”的行为或特征（1978：7）。而希尔斯提出了一个更为广义的看法。他认为，“敬意”（Deference）是对行为者的特征，或者他所扮演的角色的特征，或者人际间社会关系的特征的一种反应（1968：276）。

但是，所谓的“品质”高低要得到社会承认，必须建立在一个“意义”的社会系统中（meaning system），并经过社会解释的过程。抽象地说，不同种族群体如白人、黑人、黄种人只是一些平行并列的群体范畴。但是在种族主义的社会里，种族间关系变成了一个等级制度。正是在这个意义上，制度学派的理论逻辑给了我们一个独特的角度来认识社会制度设施与声誉现象的关系。

从制度学派的角度来看，声誉现象和声誉等级制度建筑在社会承认的逻辑之上。社会承认逻辑的中心思想是：如果人们要获得社会威望和社会地位，他们的行为表现必须超越狭隘基础上的个人私利，必须使得一个特定环境中的人们看来是合乎情理的、可以接受的，甚至是值得称颂的。社会承认逻辑的基础是“合法性”机制。与私利或习俗不同，合法性基础提供了社会行为的一个明确基础，建筑在“对合法秩序的信念之上”（韦伯语）。合法性机制产生了强大的社会期待观念力量，对人们行为产生约束。在宏观上，合法性机制导致了制度设施层出不穷，迫使各个组织不断地接受制度环境的约束，走向趋同化。在微观上，合法性机制诱使人们采纳那些“合乎情理”的社会角色和行为，以便得到社会承认，促进组织发展。

一方面，社会承认的逻辑建立了区分不同行为的标准，提供了声誉等级制度产生的基础。当我们听到某个公司或商场欺骗顾客，我们都会忿忿不平。这并不是我们个人利益受损，而是这种行为违反了我们共同接受的规范。同样地，当我们听到有关医生不负责任、草菅人命时会特别愤慨，这也是因为这种做法违背了我们接受的社会期待。这些期待和标准成为区分不同行为品质的基础。在这个意义上，合法性机制与效率机制有着重要

的区别。在许多情形下，效率不是社会承认的基础。效率导致价格低下，吸引顾客扩大市场，从而实现效率的价值，为某一个企业或组织带来了利润。但效率并不需要得到组织外人们的赞许，不需要通过人们的主观评价而发生作用。同样地，追逐个人利益可能为社会接受，但不会得到他人的好评。但是，声誉则不同，它必须通过“社会承认”在“合乎情理”的基础上发生作用。例如，微软公司在美国政府的反垄断法庭上的辩护不是说它的做法为其股东带来了多少利益（效率机制），而是说他们的做法是为了创新，为顾客提供必要的服务。这是因为前面的说法只涉及一小部分人的私利，而后一种表达符合“合情合理”的社会承认逻辑，可以为广大的消费者所接受，是人们分辨行为好坏、声誉高低的基础之一。

另一方面，追求社会承认的行为使得我们必须正视并受制于社会价值观念制度及其意义秩序，这正是“同化”、“溶合”的基础。人类学家安德森（Anderson）在《想象的共同体》（Imagined Communities）一书中提出了类似的观察：在现代社会里，由于通讯交流技术的传播，人们常常生活在一个“想象的共同体”里。我们对数千里外的灾难、战事揪心焦急，一掬同情之泪；这意味着我们在用同一个价值体系来判断、评价整个世界。社会等级制度一旦被认可，不同阶层的人便共享同样的价值判断。凡勃伦（Thorstein Veblen）在《有闲阶级论》（商务出版社）中对美国社会中的中产阶级对上层阶级的认同和向往的精彩论述即是这样的例子。

社会承认的逻辑在什么条件下发挥作用？我们回到在第三讲中讨论过的道格拉斯的一个观察：社会制度（例如习俗、约定俗成的规则）是十分脆弱的，它们随时都受到个人私利驱使的行为、群体间冲突和不平等结构地位的冲击。在第三讲中，我们讨论了萨格登（Sugden）笔下的“先来后到”规则。这一规则看来合情合理，但是我们不难想象，强悍蛮横者可以坚持霸占先来者的漂木堆，而年长者也可以以自己的地位而要求占有这些漂木。这些私利基础上的行为都可能削弱甚至瓦解“先来后到”这一制度。基于此，道格拉斯提出，“这一稳定化的基础是社会范畴的自然化（naturalization）。社会需要一种类比，使得那些关键社会关系的正式结构建立在自然世界里，或者建立在超自然的世界或永恒之中，以便人为精心策划的痕迹隐而不显。”因此，合法性机制的社会价值基础与“自然”和“理性”密切相关。

社会学家希尔斯早年提出的社会“中心”制度（Institutional center）正是这样的一种社会观念制度。社会中心制度是社会人为制造的理性和自

然，它体现了稳定的、共享的价值观念，成为人际间共识和社会判断的基础。在这个意义上，组织和个人的合法性在于其行为是建筑在理性和自然的基础上，社会中心制度控制了人们通往自然和理性的途径，因此具有自然或超自然的神秘力量，令人敬仰。一些领域或做法更为接近这一中心制度，因此被笼罩上一层神圣的光环，得到很高的声誉地位。因此，社会中心制度观念安排了不同组织、行为与理性和自然的距离和亲疏关系。在不同的职业中，那些最为接近中心制度的职业，那些最为符合中心观念制度中社会承认逻辑的职业就具有更高的声誉。例如，我们需要通过医生、法官、牧师才能认识我们的生命、灵魂和正义。声誉等级制度正是建立在社会观念制度之上的。

我们可以把以上讨论的基本思路明确地表述如下：声誉是社会承认逻辑的产物，如果行为、产品或制度是在理性自然的基础上得到承认，它们的合法性越强，它们越容易得到社会承认，就越可能得到更高的声誉。一个社会空间越接近社会中心制度，其存在越具有合法性和合理性。在这个理论框架中，合法性 (legitimacy) 和合乎情理 (appropriateness) 是导致社会承认、敬意和声誉的基本因果机制。而具体的影响方式是社会中心制度和社会组织对理性与自然的塑造和控制。我们可以进一步指出这一过程的微观基础：个人或组织追求合法性和合乎情理以便得到社会认可，这些行为是声誉制度观念的微观动力，也导致了社会中心制度对权势者的反制约。

我们还需要进一步讨论声誉制度建立和变化的动态因素。任何制度化的过程都是一个不断进行而永无终止的过程。社会成员不断更替，社会冲突不断出现；这些变化在每时每刻地削弱这一中心制度。也就是说，这个溶合的过程随时都可能受到挑战和冲击。我们经常可以观察到，一个社会中会出现多元的制度观念，即在中心制度之外出现与之竞争、抗衡的非官方的观念制度，而不同的制度观念会导致不同的声誉制度。在组织中，在正式权力基础上通常有一个声誉等级制度（例如，官方评选的劳模），但是，在非正式的群体中可能有一个与官方相悖的声誉等级制度。在个体层次上，人们和组织也面临着“产品模仿”还是“产品区分”的策略抉择。前者可以说是一个溶合的过程，而后者却是另辟蹊径，脱离已有的评判制度，从而可能建立新的声誉等级制度。

我们这些想法可以用图 27 表示。在图的左侧，我们看到一个“官方”的社会等级制度：社会中心制度控制着不同领域、不同群体通往自然与理性的途径。在这一基础上，不同领域或群体根据它们接近社会中心制度和

自然与理性的距离而构成了一个声誉的等级制度。但是，我们在图的右侧提出了另外一个可能性，即社会群体间的竞争和冲突可能会导致与官方社会中心制度相竞争的社会观念制度。这些观念制度提供了声誉的不同基础，导致了不同的声誉等级制度。在大学领域中，研究型大学和教学型学院的区分提供了两种不同的等级制度和评比标准基础。在产品市场上，对不同产品的区分（例如葡萄酒中的诸多种类）导致了不同的声誉等级序列。我们的声誉理论应当对这些现象加以解释。

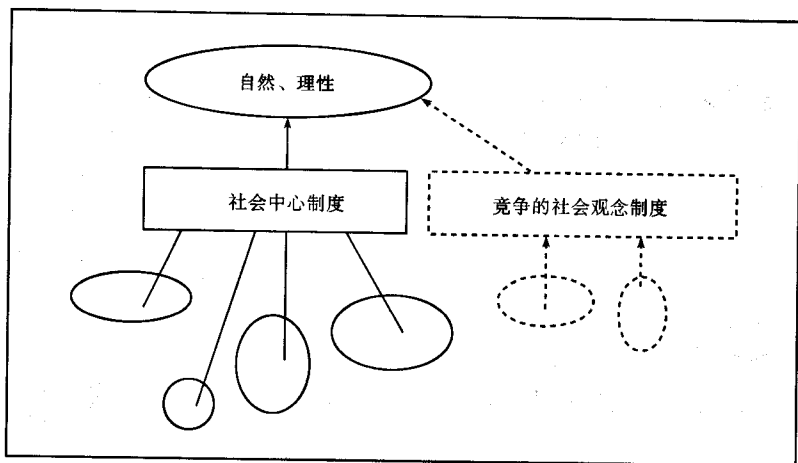


图 27 社会声誉制度的建构机制示意图

实证意义

我们现在讨论上述理论思路的理论命题，并提出实证假设。我们的讨论集中在以下两大脉络上：①合法性的基础和声誉分布之间的关系；②社会组织方式和声誉分布之间的关系。合法性机制发生作用的重要条件是社会制度、社会组织以及符号资源的中介作用。这些制度设施塑造了社会空间的内部结构、社会群体之间的关系，塑造了我们接近理性和自然的过程。这些因素是我们下面讨论要特别注意的方面。

合法性的基础与声誉等级制度的分布

根据社会承认的逻辑，声誉是建筑在合乎情理和合法性的基础之上的。我们也指出，建筑在自然或理性基础上的要求更容易被认为是合乎情

理的、具有合法性的。但是，不同领域、不同组织、不同个人接近自然、理性的途径和距离是不同的。因此，我们可以观察到不同领域中的不同声誉等级制度和个人在这一等级制度中的不同结构地位。在一个领域中，通往自然、理性的途径的限制越多，合法性基础越狭窄，就意味着人们越可能在同一个基础上，按同样的标准评价衡量行为表现，也就越可能建立一个统一的声誉市场、一个稳定的声誉制度。因此，我们的第一个中心命题可以这样表述：

理论命题 1（合法性的基础和声誉市场的关系）：声誉的分布和有效性取决于一个社会领域中合法性基础的开放程度。合法性基础越狭窄，通向理性、自然的门槛越高，限制性越强，这就意味着人们提出合乎情理的主张从而得到社会承认越困难。那么，统一的声誉市场越容易产生，声誉制度也越稳定。

这个理论命题还十分抽象，比如什么是合法性基础、如何测定合法性基础的“狭窄”与否则等都不清楚。所以，下面我们需要具体讨论一下它的实证意义。也就是说，我们从逻辑上进一步提出与这一命题一致、可以在具体研究中加以检验的实证假设。这些实证假设是理论命题的具体体现或逻辑结果，同时又是可以在实证研究中直接加以检验的。我们之所以称它们为“实证假设”，是因为它们只是从逻辑上导出的实证关系，还没有得到实证检验。

在实证研究中，我们面临的主要困难是如何测量不同领域中“合法性基础的开放程度”。如果这个开放程度可以测量，那么我们就可以比较不同领域中合法性基础之宽泛或狭窄与声誉现象的关系。在这里，我提出一个初步的尝试：我们用一个领域中人们参与评价、衡量一个产品质量（或表现）的程度作为这一领域开放程度的测量。在这里，我借用了市场上顾客的一个特点：市场上的顾客既是一个消费者，同时也是一个评判者。当他参与市场活动时，他就有机会来表达他的评判标准，他的消费行为即是他个人评判的结果。假设每人评判的标准各有不同，那么市场活动参与的人越多，意味着评价的基础越广泛，通往自然、理性的途径越开放，结果是越容易产生多元的等级制度，而很难产生一个统一的声誉市场和统一稳定的声誉等级制度；反之亦然。根据这一逻辑，我们可以从上面的理论命题中提出下面的实证假设：

H1. 在一个社会领域中，如果参与评价一个产品或行为的人或机构越少，这一产品或行为的声誉越容易产生，越稳定。

这一实证假设的意义可以从以下的例子说明。如果我们对比一下大学的等级制度和流行歌曲金榜，我们不难发现前者稳定，而后者变动不居。这里的一个重要因素是，参与大学评定的人员、结构、标准相应稳定；而流行歌曲排名是由无数的听众参与评定的。前者的评选标准稳定，而后者口味多变。我们可以将这一个观察推广开来：凡是由“大众”参与评比活动，其排名等次每每变动不居；而凡是由“专家”主持评比的活动，其等级座次相对稳定。这里的机制体现在以上的命题中。

但是，我们还需要对这一命题做进一步的限定。我们不难注意到，有一些领域或活动即使有许多顾客或公众参与，但其声誉制度依旧稳定。例如，参观故宫、卢浮宫的人们每天比肩接踵，但故宫、卢浮宫依然美名远扬，经久不衰。我们人人就医看病、上学读书，而医生、教授职业令人尊敬，十分稳定。这是为什么？我们稍加思考就可以发现，当我们参观故宫或求医时，我们不是作为评判者，而是作为欣赏者或求助者出现的，有一整套的理论和规范指导我们欣赏和理解他们的行为或产品。这说明人们参与的方式是关键。当一个产品或做法被高度“理论化”，我们必须使用加工过的信息来判断时，我们恰恰是按照社会制度来思维。这时，我们的行为正是在强化这一基础了。因此，我们可以提出以下的实证假设：

H2. 有关一个产品或领域的信息的加工过程越长，评价鉴赏口味越需要人为后天学习才能获得，那么这一产品或领域的声誉越容易产生，越稳定。

这一实证假设的一个逻辑推理是，在专业知识充斥或专业人员占主导地位的领域中通常有着稳定的声誉等级制度。在这一点上，如果我们比较一下餐饮业和葡萄酒业的等级制度就会发现一个有趣的现象。餐饮业有着多重平行的等级制度，例如，粤菜、川菜、法国菜、日本菜。如果我们一定要把这些菜系放在一个等级制度中进行评比的话，我们可以想象每个人的口味不一，评判标准各异，其评比座次等级必然会大相径庭，很不稳定。但是，当人们在评比葡萄酒时大多使用同一个标准框架，因此通常有

同一个等级制度出现。这是因为我们的饮食口味从很小就在不同家庭、文化中培养成形，形成了不同的评判标准；而我们对葡萄酒的品尝通常是长大后在社交场合培养的，也就是说，是在一个制度化、社会化的过程中产生的，因此更容易同一化，更容易接近社会的中心制度。女文豪沃尔夫（Virginia Woolf, 1925: 231）曾经这样观察道：

同一时刻在同一饭桌的两位批评家可以对同一部作品提出完全相反的意见……但是这两位批评家同时对 MILTON 和 KEATS 有着完全相同的评价。他们表现出了精细的感受，而且毋庸置疑表现出了实实在在的兴奋。他们只是在讨论当代作家的作品时才不可避免地发生冲突。引起争议的这本书……才发表了两个月，这就是原因，这就是他们为什么会有分歧。

我们上面讨论过，当越多的人或机构参与评价过程，他们将不同标准、不同观念带入评价过程的可能性大大增加了。按照同一个逻辑，我们可以预测，声誉制度与评价者或评价基础的多元化有负相关的关系。我们可以提出以下的实证假设：

H3. 一个领域中的评价机构或标准越多、差异性越大，统一声誉市场就越难产生，声誉越不稳定。

这意味着，如果一个领域所面对的客户（评价机构）的同质性越高，就越容易建立稳定的等级制度。一个产品或领域越独立于其领域之外的权威或环境，其声誉制度越稳定。这一实证假设的一个直接意义是，如果一个领域越缺乏独立性，其他的评价机构或标准越容易参与评比的过程，那么它就越难建立稳定的等级制度。例如，在历史上，医生职业享有很高的独立自主性。但是，在当代社会里，国家政权对医学界的干预管制越来越多。我们可以推论，国家政权对医学界的干预会相应削弱医学界的声誉制度。

声誉有赖于社会承认。而社会承认与这一领域的显著程度有密切关系。如果人们对一个领域、组织或产品一无所知，那么他们就不可能给予承认或者产生敬意。在这个意义上，一个领域中从业人员的规模（或开放程度）可以提高该行业的显著性。例如，我们都知道医生这一职业是因为我们人人都与他们打交道。但是，我们可能对“钳工”职业不甚了了，对

他们的声誉也无从谈起。如果一个领域中人员过少或封闭性强，它的显著程度和声誉必然受到负面影响。从另一方面来说，如果人们可以毫无限制地进入该领域，那么这一领域就会缺乏等级制度的稳定性（参见实证假设1）。因此，声誉制度与该领域的参与人数有着非线性关系。具体说来：

H4. 声誉制度的有效性与该领域中的参与性有着非线性关系。起初的参与程度有助于声誉制度的有效性。但过分的参与程度会减弱声誉制度的有效性。

社会领域内部的组织程度与声誉的分布

下面我们讨论影响声誉制度的第二个方面：一个领域内部的组织能力和整合程度。我们不难看出，一个社会空间内的组织程度和组织能力可以强化对社会中心制度的维护，可以强化对通往理性、自然的渠道的控制。一个领域的组织程度越高，就越可能限制人们通往自然、理性的途径，限制人们评判合乎情理的基础，从而造就一个统一的声誉市场。我们对社会领域的组织程度的关注也使得我们引入利益集团的活动和政治过程，从而为声誉制度提供一个微观基础。但是，我们要强调的是，这种政治活动一定需要隐去“人为”的痕迹，不能建筑在赤裸裸的权力基础上。这是制度学派的解释逻辑区别于利益政治理论的一个重要分水岭。我们首先提出第二个命题：

理论命题 2（组织能力与声誉分布）：不同领域中声誉的分布和有效性与领域内部的组织能力有着正相关的关系。

下面，我们讨论这一命题的实证意义。我们首先考虑一下“符号资源”的意义。在这里，符号资源指与塑造文化观念、社会意识有关的社会设施，例如，教育设施、知识分子、文化设施等等。我们说过，将不同的社会群体加以“同化”，使其接受社会中心制度是建立统一稳定的声誉制度的一个重要过程。而符号资源在这一同化过程起到了不可忽略的作用。它可以影响人们的认知，界定群体边界，塑造相同的或不同的评估标准，建立“想象的共同体”。

一个领域中的组织程度在很大程度上决定了（同时也取决于）对符号

资源的控制。值得指出的是，符号资源的分布与社会地位分布并不总是一致的。同样的社会地位可能因符号资源不同而有着不同的同化过程和程度。例如，在欧洲从中世纪向资本主义过渡时，法国的中产阶级认同贵族阶级，而德国的中产阶级被排斥在贵族圈子之外，因此他们建立了独立于当政贵族的自己的观念制度。同样地，符号资源和权力资源的分配过程亦不相同。权力资源的分配与正式制度有密切关系，而符号资源的分配建筑在社会合法性基础上，与“符号生产”的机构、组织（知识分子、大学、专业化组织）有密切关系。我们提出以下的实证假设：

H5. 符号资源的集中化导致合法性基础的狭窄化，从而有助于声誉制度的产生和稳定。

我们举几个例子来加以说明。在市场上，一个成熟的产品市场与一个新兴产品的市场相比，前者比后者更容易建立稳定统一的声誉制度。成熟产品的市场意味着人们对产品质量的评判标准有着统一的概念。换句话说，符号资源被高度集中了。同样地，一个内部共识性高的领域容易建立一个统一的声誉市场。在这一点上，我们可以对经济学和社会学加以比较。经济学有着一个广为接受的新古典经济学的理论框架，因此其符号资源高度垄断，非主流的学说研究难以进入。而在社会学中，学术派别林立，符号资源分布广泛。我们可以想见在经济学中有着一个统一稳定的声誉市场，而在社会学界存在着多中心的观念制度和声誉制度。与此相反，社会群体高度分化会影响到符号资源的分化，促成不同的声誉市场，例如我们看到的不同文化中的音乐流派、歌舞流派、时尚流派。

社会冲突程度是测量符号资源分布状况的一个间接指标。社会冲突常常有赖于各种资源的动员和启动，而符号资源在其中起到了关键性作用。在统一声誉市场基础上，声誉是弱者的武器，人们通过“说坏话”作为“抵抗”的手段（Scott, 1985）。当我们观察到大规模社会冲突时，通常这也意味着符号资源高度分散在冲突各方，人们评判声誉的基础也随之分化不一。据此我们提出以下的实证假设：

H6. 社会冲突越激烈，符号资源越会用于加强群体间的边界。因此，多元分离的声誉市场越容易产生。

以上我们着眼于一个领域内部的组织程度。但是，一个领域所处环境的组织程度对其声誉制度也有着直接关系。例如，化妆品市场声誉制度的稳定性和有效性不仅取决于厂家之间的相互作用和组织程度，还取决于参与评判的评判者的组织程度。如果评判者是毫无组织的顾客大众，那么我们可以预料这一领域难以出现一个稳定统一的声誉市场。但是，如果评判者是高度组织起来的评论家队伍，那么就极可能出现一个稳定统一的声誉市场。推广说来，在任何一个领域（如电影、话剧、时装、小说），如果有一个高度组织起来的评论队伍，我们可以预测这个领域中更可能出现一个稳定统一的声誉市场和等级制度。

H7. 需求方面的组织程度越高，声誉制度越容易产生。需求方的变异程度越大，声誉市场越多元，声誉制度越没有效力。

小 结

在以上的讨论中，我从制度学派的解释逻辑提出了一个新的理论框架。与从个人行为、结构地位出发的效率机制或社会网络机制不同，我提出的这一解释逻辑强调合法性因果机制，从社会制度、组织方式角度解释声誉制度的产生、分布及其稳定性。这一理论框架可以对本讲一开始提出的“需要解释的组织现象”给出回答。为什么不同的领域有着不同的声誉分布和稳定性？从社会承认的逻辑来看，这取决于不同领域的合法性基础和通往自然、理性的途径的控制程度。例如，大学等级制度的评比标准有着专业化的基础，外人无从评判；但是，我们人人参与流行音乐的评判（这正是流行音乐的定义）。从这个角度，我们不难解释为什么前者具有稳定性，而后者时常变化。

我们提出的理论模式的目的是解释一些有趣的但其他逻辑难以解释的声誉现象。那么，这个理论模式对人们追求声誉有没有指导实际意义呢？我们提出以下三点：

第一，如果声誉对你十分重要，那么你需要精心选择你的领域。你在什么领域中（位置上）常常比你表现得如何更为重要。在有些领域中声誉制度十分重要，例如，在文化界声誉现象十分突出；而另外在有些领域中，声誉可有可无，例如农产品市场。在这个意义上，声誉和行为产品的质量是有联系的，但不一定总是因果关系。

第二，扩大“听众”，减少“评论家”。如果你要自己的产品得到好的声誉，应该采取产品分化策略，建立一个同质的顾客群，这是声誉有效性的一个前提条件（但不是充分条件）。例如，我在旅游时经常看到这样的广告，“我们的宾馆高中低规格兼备，欢迎选用”。其实，如果实地查看一下就会发现它们只是提供低档次的住宿。但是，当人们试图扩大顾客群时也意味着他们在扩大可以评价产品的“评论家队伍”。如果我们迫使所有的人都去看张艺谋的电影，那么顾客群分化极大，众口难调，他的声誉就可能受到负面影响。当然，这种影响的方向和强度与顾客群体的分化程度有很大关系。

第三，“理论”的重要性。理论促进“同化”（建构自然和理性），同时又起着“分化”的作用（提高信息加工的代价）。杜甫诗云：“文章本天成，妙手偶得之”，深得建立声誉的真蒂。文章本是天然之物，而惟有那些有着神奇之手的人才能偶尔得到。这样一来，既把声誉建立在自然之上，设置了通往自然的门槛，又为自己开了通行证。又例如，在葡萄酒的品赏领域，有着一整套有关葡萄与气候、雨水相互作用与酿酒质量关系的“理论”。因此，酿造葡萄酒的葡萄年份是一个重要信号。而中国生产的葡萄酒常常不标葡萄出产年份，在无知中放弃了产品声誉的“自然”基础。

几个研究课题

在以上的讨论中，我们已经列举了一系列声誉现象。这些课题和领域有着广阔的研究空间。下面我们简略地讨论社会上常见的两个声誉现象，提出一些理论设想和相应的实证假设。我们的目的是通过这些例子进一步说明不同理论逻辑在解释声誉现象上的应用。因为篇幅关系，我们在这里不是系统讨论，而是希望引起大家的兴趣和进一步探讨。

职业声望的重新解释

在当代社会中，一个十分重要的社会现象是各种职业间的声望等级制度。大家通常认为医生的职业地位很高，教师尤其是大学教授的地位也很高，蓝领工人的种种职业地位低下。在大家的心目中明显存在着一个职业间声望等级制度。在美国社会学中，从20世纪60年代初到70年代曾经一度掀起了研究职业声望的热潮。林南和谢文（Lin and Xie, 1988）研究了中国社会的职业声望分布。

20世纪六七十年代的研究大多是从功能主义的解释逻辑来解释职业声望这一现象的。这一研究的集大成者是特雷曼 (Treiman, 1977)。我们知道,功能主义理论有关社会分层的基本思想是,社会等级制度建筑在不同工作对社会生存功能的贡献之上。也就是说,如果一个职业与其他职业相比对社会生存功能更为重要,它的社会地位就会更高,获得的资源就会越多。特雷曼 (1977: 5~6) 正是持这样的观点:“社会分工导致了权力的不同,而权力导致特权,权力和特权导致声望。因此,在全世界应该有一个统一的职业声望等级制度”。特雷曼分析了不同社会的职业声望资料,发现这些实证资料与他的理论命题是一致的。

职业声望是一个重要的社会声誉现象,是人际间相互作用的结果。正像其他的声誉现象一样,职业声望也必须经过一个“意义系统”的解释才能产生意义。例如,在文革期间,军人、司机职业尤为受到人们的青睐,与当时特定的“意义”系统有关。因此,如果我们上面提出的社会承认的解释逻辑有解释能力的话,这一逻辑应该可以解释职业声望制度。我们下面从制度学派的思路,提出一个理论解释和相应的研究设想。

从制度学派的思路来看,职业声望的产生必须符合社会承认的逻辑,这样才能得到人们的敬意,从而得到相应的社会地位。职业声望的评价是一个人际间相互作用产生的制度现象,不仅仅是职业本身的吸引力,而且渊源于社会评价。按照我们以上讨论的思路,这一等级制度的产生必须是一个地位分化和群体同化的双重过程。

地位分化的过程指不同职业可以在同一基础上比较其行为表现是否符合合乎情理的社会期待。这意味着不同职业必须有着共同的比较基础,而且这一基础必须与社会承认的逻辑相符。从功能主义理论来看,这一基础是“权力”。但是,社会学思想中的一个重要观点是:声誉与人们的经济地位有关但又是具有重要区别的。韦伯 (1946: 180) 这样说过:

一般说来,“单纯经济的”权力,特别是“赤裸裸的”金钱权力,决不能成为社会名誉公认的基础。权力也不是社会名誉的惟一基础。其实,社会名誉,或者声望,甚至可以成为政治或经济权力的基础,而且它的确常常是这样的基础。

从制度主义理论来看,这一基础是能够使得一个职业“自然化”的机制。在这里,我们可以进一步提出,科学、知识正是这一机制的突出表

现。不同职业的特点表现出了它们与“自然”、“理性”有着不同距离和关系。而且，权力关系常常导致社会冲突，使得“自然化”的过程难以顺利进行。因此，我们提出以下的实证假设：

H1. 功能主义逻辑认为：一个职业的声望与其权力地位成正比。而制度主义逻辑认为，一个职业的声望与它的科学、知识基础成正比；相比之下，权力对声望的影响不是那么重要。具体说来，一个职业的“科学”、“知识”的特征越强，其声望越高。而一个职业越卷入人际互动，或者在权力关系上占强势，它越容易经历社会冲突，它的合法性越可能受到挑战，其声望越可能受到负面影响。

第二个过程是不同群体接受社会中心制度的同化过程。我们以前说过，制度化的过程永远是持续不断的，而且这一过程常常会被社会冲突、利益政治所削弱或打断。因此，在不同的时间，不同群体“溶合”入中心制度的程度是不同的，我们应该可以观察到不同群体对社会中心制度的认同上的差异。我们也应该观察到不同群体对职业声望的评判有着系统差别。在这一点上，它与功能主义理论有着明显不同。从功能主义理论逻辑来看，一个职业的声望取决于它的社会功能，是一个客观存在，与人们的群体意识是没有关系的。因此：

H2. 制度主义理论的逻辑认为，与社会中心群体相比，社会边缘群体（如黑人、妇女、蓝领工人、低教育群体）对职业声望的评估有着系统的差异；这种差异在对待与权力地位有关的职业的评价上尤为突出。与此相反，功能主义理论认为，这些差异都是随机的、暂时的。

我们以前也指出一个领域中的组织程度越高，越易于控制符号资源，越易于建立合法性基础，影响人们的认知取向。因此，我们提出以下实证假设：

H3. 一个职业的组织力量越强，其声望越高。

上面这个假设虽然从制度主义理论的逻辑推出，但是其他理论逻辑也可能有同样的实证含义。例如，功能主义理论的逻辑指出，一个职业的社会功能越重要，其资源越多；因此，该职业的组织能力亦可能越强。由此可见，这一个假设的验证不能成为检验这两个理论的解释能力的关键性检验（critical test）。

我们从理论逻辑中提炼出了理论命题和实证假设以后就可以开始设计具体的实证研究了。我在以上讨论的基础上分析了1989年美国GSS社会调查有关职业声望评价的资料，这些分析结果在很大程度上支持了上述的制度主义理论提出的实证假设（参见Zhou, 2003）。

“导师崇拜”现象的思考

尊重师长是中国文化中一个传统。在今天的学术界，“导师崇拜”现象尤为突出，我们不时地看到或听到各种庆祝或纪念某位著名学者的活动。在报刊、回忆录或杂记中我们也不时读到有关导师治学和做人高风亮节的故事。如此这般，我们可以感到在不同的教师间存在着一个声望等级制度。而且，这种“师承”关系远远超越了学术界。在文艺界，师生称谓司空见惯；在工作车间，师徒关系也以此为模本。从比较的角度来看这一现象更为有意思。在美国学术界，学术长者一旦学术活动不活跃，没有新鲜思路，很快就会被遗忘。而在中国社会则恰恰相反，学术资格愈老愈得到尊重。这是一个有趣的社会现象，我们应该如何解释呢？当然，我们可以从中国传统文化的角度来解释这一现象。但是，为什么许多文化现象都衰落了，而这一现象却愈演愈烈呢？下面，我们从制度学派的解释逻辑作一个尝试。

教师之声望首先来源于学生弟子的崇拜，各种庆祝纪念活动也大多是学生弟子组织起来的。所以，我们的解释以此为起点。我们不难想象出若干可以自圆其说的解释。例如，这与师生密切接触的培养过程有关。另外，学生的敬畏态度也可能与导师对其学术生涯有决定性影响密切相关。这些解释有着不同的逻辑。明确地从一种理论逻辑来解释这一现象有若干好处。它可以帮助我们了解这一解释的逻辑联系，又有利于我们检验实证假设的正确与否。我们关心的不仅是对这一现象提出一个令人满意的解释，而且可以对我们的知识体系做出贡献。

下面我们从制度主义理论角度提出一个解释。我们选择这一角度意味着我们已经做了一系列决定：我们要强调哪些因果机制，注意哪些变量关

系，忽略哪些方面的关系。例如，文化传统可能对解释这一现象颇有意义，但这不是制度主义解释逻辑的关键所在。利益政治也是其中的一个重要机制，但这也不是制度主义理论关心的问题。我们上面讨论的制度主义理论强调人们或组织的行为受到社会承认的逻辑的支配，因而表现出与文化传统、利益政治机制所不同的规律特点。我们首先讨论这一现象的微观基础，然后讨论制度设施如何影响了人们的行为方式，从而诱发了“导师崇拜”的现象。

我们的基本思路是这样的：导师崇拜现象是人们（无意间）通过崇敬导师的行为发出信号所导致的结果。而选择“导师崇拜”这一信号是社会承认的逻辑与制度设施相互作用的结果。我们首先注意到，学术界存在着严重的信息不对称性：许多学科的成就难以准确测量。在学术规则、学术制度不健全的情况下，这种不确定性尤为突出。在这种情形下，人们需要通过某种信号来传递有关自己学术能力的信息。而这种信号必须建筑在社会承认的逻辑之上，为大家所接受、所公认。“名师出高徒”这一文化设施恰恰成为中国社会、学术界十分有效的“类比”功能，为其弟子学生的学术能力提供了一个易于识别、广为接受的信号。于是，学生有意无意间特别强调“师承”关系，并通过神话导师的各种活动来传递有关自己学术水平的信号，促成和维系了导师的声望地位，从而产生了“导师崇拜”现象。换言之，人们追求私利的行为借助了社会承认的逻辑，又强化了这一逻辑。我们以上的解释逻辑可以用图 28 说明。

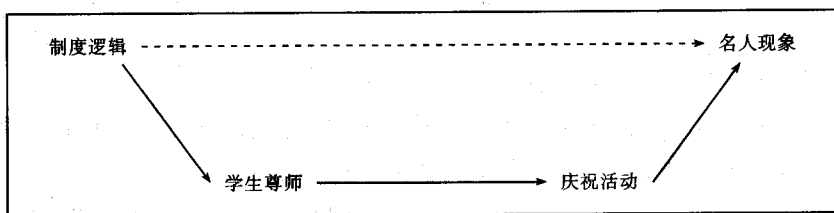


图 28 导师崇拜的逻辑

在宏观层次上，我们观察到“尊重师长”这一制度逻辑导致了“导师崇拜”这一现象。如果只是从宏观层次上解释这一现象，人们通常说，中国文化传统使然。但是，这种解释有着明显的漏洞。第一，中国文化传统中，一些方面衰落了，一些方面发扬光大了。我们需要解释这些兴衰的机制是什么；第二，宏观层次上的解释即便可以自圆其说，但如果缺乏微观

基础，从抽象到抽象，实证研究尤为困难，因此不能令人满意。我们上面这个解释模型的一个重要特点是建立了宏观与微观之间的关系，即“制度逻辑→学生尊师”这一关系。在这里，学生的行为受到社会承认的逻辑支配，在已有的社会文化设施中择其有益者而用之。也就是说，宏观的制度逻辑促成了微观上学生尊师的行为，诱发了各种庆祝纪念活动。而这些微观层次上的活动又反应在宏观层次上，制造了“名人现象”。

这一微观基础虽然可以从追求私利的逻辑解释，但这种追求可能是有意识的（理性选择的解释），也可能是无意识的（功能主义的解释），在这两者之间究竟是哪一个因素对于我们提出的制度学派的解释逻辑并不重要。重要的是，社会承认的逻辑在解释这一现象时提供了一个独特的角度和独特的因果机制。我们可以想象一下，在一个不同的文化背景下，没有“尊师”的历史文化设施和相应的社会承认逻辑，那么追求个人利益的行为（寻找信号）就不能从文化传统中得到答案，他们就会遵从不同的行动逻辑，寻找不同的标准作为信号，从而导致不同的行为。例如，他们可能转而积极推动学科制度化的进程，以解决信息不对称性困难。从这一角度，我们可以推动有关各种不同文化背景下学术制度演变史的个案研究，对这一命题作进一步的验证。

当然，制度学派的解释逻辑并不意味着它可以完全解释这一现象。这一解释逻辑甚至可能不是各种解释中最直观、最有说服力的。但是，我们仍然应该鼓励这种不同理论导向的研究活动。第一，这种理论角度是其他解释逻辑所不能替代的，对于知识的积累、增长来说，一个新的角度和研究方法比重复研究更为有贡献；第二，许多看来没有关联的理论活动，甚至可能在当时的实证研究中未能成立，但在一定时间后可能对认识、研究这一现象有着重要的推动。最为重要的是，不同的理论之间的争论和在实证基础上的研究比较工作对于理论发展和知识增长有着不可替代的作用。

正因为有不同解释的可能性，所以我们需要提出具体的实证假设来对其背后的理论命题加以检验。我们下面简略地提出几个从社会承认的逻辑推理出的实证假设，并与其他解释逻辑做一比较。

首先，我们上面的讨论强调了“尊师”的信号作用。这意味着“尊师”活动与对这种信号功能的需求有着密切关系。如果一个领域中不需要“导师”的信号，我们可以预测，这类活动就会大大减少。（这类活动仍然可能出现，例如师生的家庭般关系导致了为“父母”祝寿的类比。但是这种情形超出了我们研究的领域，已经不是我们的理论逻辑可以解释的。）

我们由此可以提出下面的实证假设：

- H1. 一个学科的研究成果的评判标准越客观，尊师现象越微弱；反之亦然。具体说来，社会科学或人文学科中的尊师活动会比自然科学领域更为频繁、更具规模。在一个有完整学术制度、独立评判标准的学科中，其尊师活动会相对减少。

我们注意到，这一实证假设与其他的解释逻辑的不同。第一，不同学科在同一文化背景下的差异是不能用文化背景来解释的，因此，“文化使然”论的实证意义与以上假设相悖；第二，权力理论的实证含义也与这一实证假设相悖。自然科学中实验资源更为重要，按照权力理论的逻辑，这些领域里的尊师现象应该更为盛行。

对信号的需求，取决于一个学科内部的“共享观念”的程度。如果一个学科有着高度的整合认同，大家对信号的接收、解释都会明了无误。但是，在一个缺乏整合性、派别林立的领域，人们需要更为强大的信号。据此，我们提出以下的实证假设：

- H2. 一个学科中内部冲突越强，山头派别（不同的学术标准）越多，那么，这一学科中的尊师现象越为活跃；反之，一个学科的制度（学术评估体系）越健全，尊师现象越弱。

以上的这些讨论是从我对国内学术界的观察，特别是与美国学术界的对比中产生的一些感想和猜测。把这些想法从制度主义理论的角度整理出来，并不是因为这些想法本身有多大的解释能力，也许这些解释经不起推敲和实证检验。我是希望据此说明，一个理论思路可以为我们提供一个思考问题、认识问题的独特角度。这正是理论的力量。

小 结

在这一讲中，我们讨论比较了有关声誉制度的三种理论逻辑。现在，我们可以作一个小结。这三个解释逻辑的比较如图 29 所示。经济学的解释逻辑强调，声誉的基础是组织或个人的过去表现（如产品品质、服务质量），因此，声誉取决于组织内部的自我努力（图 29-1）。社会网络理论

强调有关组织或个人在网络结构中的地位作为声誉制度的基础。在这个意义上，它是从组织间的网络关系中研究声誉现象（图 29-2）。制度学派的理论强调组织或个人的行为必须建筑在社会承认的基础之上，因此他们的行为必须为更为广泛的社会群体所接受（图 29-3）。

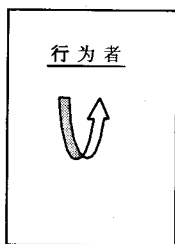


图 29-1

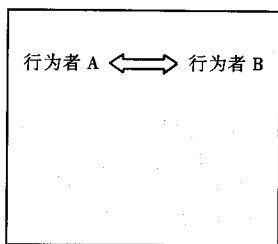


图 29-2

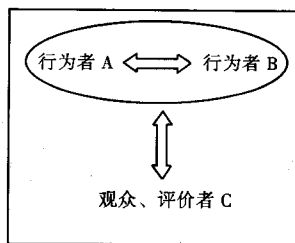


图 29-3

图 29 声誉制度的三种解释逻辑

那么，我们应该怎样看待这三个解释逻辑和它们之间的关系呢？从一个抽象的层次上看，这些解释逻辑从不同的角度、不同层次强调不同的因果机制，它们之间是一个互补的关系，并不是孰是孰非的关系。在这一讲中，我们比较多地讨论了制度学派的思路，这是我的研究取向和对文献熟悉程度所致，并不是说其他思路没有解释能力。我们不难想象，在不同的情形下，这三个逻辑各有独特的优势。例如，在解释美国投资银行间的等级制度时，我看不出制度学派的解释逻辑有什么直接的关系。我在读经济学有关声誉的研究时（例如关于使用奢侈服务作为“沉淀投资”、发出高质量信号的分析），对其独到的见解也时常深以为然。我们上面也讨论过，这三个解释逻辑是互相关联的。市场竞争是社会网络理论的前提假设，而统一的声望市场则是经济理论和社会网络理论的前提假设。作为一个练习，我们可以设想一下，如果这个前提不存在，经济学和社会网络理论的解释逻辑是否仍然行之有效。同样地，制度主义理论认为市场竞争也是制度化过程的一个重要机制，组织利用合法性机制来追逐私利正是制度化过程的微观基础。现有的研究已经提出，许多的制度化设施是通过社会网络传播的；因此，社会网络也是制度化过程的一个重要机制。

但是，一旦一个具体的研究情形得到确定，一个现象的边界定义清楚，那么不同的理论逻辑强调不同的因果机制、不同的理论命题，因而有着不同的实证假设。我们可以通过实证研究来检验这些实证假设是否与实际资料相吻

合, 检验这些理论逻辑是否可以解释我们观察到的现实状况。在这个意义上, 这些理论逻辑推演出的有关这一现象的具体理论可以有对有错, 解释能力有强有弱。人们可以在这些基础上对不同的理论取向加以评定取舍。

进一步阅读的文献

近 20 年来, 经济学中出现了大量的有关声誉的研究, 例如, 声誉如何在同一社区群体中克服“投机行为”的角色; 声誉有助于在借贷市场上克服投机行为 (Diamond, 1989); 声誉机制也可以解释、说明投资银行处理上市公司的种种表现 (Chemmanur and Fulghieri, 1994), 等等。经济学对声誉的研究在迪罗的著作中 (Tirole, 1988, 特别是第二、九章) 有系统介绍。克莱恩 (D. Klein, 1997) 收集了经济学有关声誉研究的一些研究成果。另外, 弗兰克的作品 (Frank, 1985) 是一部以声誉地位为专题的经济学专著, 从进化论的角度讨论了经济学对声誉现象的解释。

社会学在这一领域的研究比较分散。古德的书 (Goode, 1978) 是研究社会声望制度的专著。另外, 社会学研究职业声望、社会地位的文献可以属于这一研究领域, 例如特雷曼 (Treiman, 1977) 对职业声望制度的研究和布迪厄 (Bourdieu, 1984) 对法国文化品味的形成和特点的研究, 以及莱伯森 (Lieberson, 2000) 对父母为子女命名的习俗演变的研究。在经济社会学中, 波多尼集中研究这一现象。另外, 朱克 (Zucker, 1986) 讨论了信任的三个基础, 尤其是“制度信任”基础, 颇有意义。周 (Zhou, 2001) 从制度学派解释逻辑提出了一个理论, 其主要内容已经在上面做了陈述。

参考书目

张维迎, 2001, 《产权、政府与信誉》, 北京: 三联出版社。

凡勃伦, 1964, 《有闲阶级论》, 北京: 商务出版社。

Bourdieu, Pierre. 1984. *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Harvard University Press.

Chemmanur, Thomas J. and Paolo Fulghieri. 1994. "Investment Bank Reputation, Information Production, and Financial Intermediation." *Journal of Finance* XLIX, Pp. 57~79.

Dasgupta, Partha. 1988. "Trust as a Commodity." Pp. 49~72 in *Trust: Making and*

- Breaking Cooperative Relations*. Edited by Diego Gambetta. Oxford: Blackwell.
- Diamond, Douglas W. 1989. "Reputation Acquisition in Debt Markets." *Journal of Political Economy* 97, Pp. 828~862.
- Goode, William J. 1978. *The Celebration of Heroes: Prestige as a Social Control System*. Berkeley: University of California Press.
- Greif, Avner. 1989. "Reputation and Coalitions in Medieval Trade: Evidence on the Maghribi Traders." *Journal of Economic History* 49, Pp. 857~882.
- Greif, Avner, Paul Milgrom, and Barry R. Weingast. 1994. "Coordination, Commitment, and Enforcement: The Case of Merchant Guild." *Journal of Political Economy* 102, Pp. 745~776.
- Klein, Benjamin, and Keith Leffler. 1981. "The Role of Market Forces in Assuring Contractual Performance." *Journal of Political Economy* 81, Pp. 615~641.
- Klein, Daniel B. 1997. *Reputation: Studies in the Voluntary Elicitation of Good Conduct*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Frank, Robert. 1985. *Choosing the Right Pond*. Oxford University Press.
- Kreps, David. 1990. "Corporate Culture and Economic Theory." Pp. 90~143 in *Perspectives on Positive Political Economy*, edited by J. Alt and K. Shepsle. Cambridge University Press.
- Leibenstein, Harvey. 1987. *Inside the Firm: The Inefficiencies of Hierarchy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lieberson, Stanley. 2000. *A Matter of Taste: How Names, Fashions, and Culture Change*. New Haven: Yale University Press.
- Lin, Nan and Wen Xie. 1988. "Occupational Prestige in Urban China." *American Journal of Sociology* 93, Pp. 793~832.
- Podolny, Joel M. 1993. "A Status-based Model of Market Competition." *American Journal of Sociology* 98, Pp. 829~72.
- Scott, James. 1985. *Weapons of the Weak*. New Haven: Yale University Press.
- Shapiro, Carl. 1983. "Premiums for high quality products as returns to reputation." *Quarterly Journal of Economics* 96, Pp. 659~679.
- Spence, A. Michael. 1974. *Market Signaling*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Woolf, Virginia. 1925. *The Common Reader*. Edited and introduced by Andrew McNeillie. San Diego: Harcourt Brace & Company.
- Zhou, Xueguang. 2001. "An Institutional Theory of Reputation." Unpublished manuscript.
- Zhou, Xueguang. 2002. "The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking: Reconceptualization and Reanalyses." Unpublished manuscript.
- Zucker, Lynn G. 1986. "Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, 1840~1920." *Research in Organizational Behavior* 8, Pp. 53~111.

第九讲 有限理性与组织决策

- 需要解释的组织现象
- 讨论的起点：组织决策的理性选择模式
- 有限理性与组织决策
- 组织研究中的“垃圾箱决策理论”
- 小结
- 进一步阅读的文献

在这一讲中，我们回到“有限理性”这个主题上，集中讨论一下“有限理性”这一思路在组织决策研究这一领域里面的应用。我们在第五讲中介绍了有限理性的思路、有关有限理性的研究以及这一思路对组织研究的意义。这一讲通过介绍、讨论一个具体的组织研究领域达到以下目的：①深入了解有限理性的意义；②帮助我们更好地认识组织现象和组织运作的机制；③了解组织决策领域的一些研究动态。下面，我们按惯例首先讨论“需要解释的组织现象”，然后我们介绍一下组织决策研究的基本脉络。在此基础上，集中讨论有限理性思路下研究组织决策的研究课题和理论模式。

需要解释的组织现象

在这一讲讨论组织决策的诸多问题时，我们会集中分析三个具体的例子。所以，我首先把这三个例子的背景和基本情形大致介绍一下。

第一个例子是1986年美国“挑战者”号航天飞机爆炸事故。爆炸事

故的主要原因是航天飞机发射当天气温低下，发射器上的O-型橡胶圈无法按设计要求在发射时迅速膨胀弥合部件间缝隙。结果是燃料油从部件连接处缝隙中渗出，导致燃烧爆炸。在挑战号航天飞机失事后总统调查委员会的调查过程中，发现了美国宇航总署（NASA）组织中一系列的问题。可以说，这一事故的原因主要不是技术上的失误，而是组织上的失败。大家知道，美国的NASA作为协调制造卫星、航天飞机的机构有着组织结构严密精细、协调有序的声誉。我们的问题是：一个严密设计的组织为什么会如此重大的事故？总统调查委员会成员之一的物理学家范曼（Richard Feynman）的调查报告（Feynman, 1988）是一篇精彩的组织分析。我们以下有关这一案例的讨论主要是根据他的报告做出的。

第二个例子。我从自身经历谈一下大学录取新生工作的决策过程。我博士毕业后执教于美国一所大学，并作为教师代表参加了该大学两个年度的新生录取工作。从每年二、三月份起大约用两个月的时间，我与该校新生录取办公室的一位工作人员组成一组，一起阅读申请资料，做出录取决定。我们的会议每周一次，每次2至3小时。这是一个典型的“按部就班”、在规章制度基础上的组织决策过程。我们将要讨论各种因素是如何参与这一看似简单的决策过程的。

第三个例子。1987年5月28日，一位19岁的德国青年驾驶着一架单引擎的小飞机穿过了400英里的前苏联防空系统，降落在莫斯科红场。以下是根据录音整理的前苏联防空部队将领们当时的讨论决定的片断（《新闻周刊》1992年7月6日，第48页），以供我们进一步讨论使用。我们不难看出这是一个典型的紧急状况，是在巨大时间压力下的决策过程。

人物：少将VR，中将YB，少将NG，少将VS，少将AG

VR：也许我们应该派一架直升飞机上去查看一下？

VB：但是我们的直升飞机没有携带武器……也许不管怎么样我们都应该派直升飞机上去？目标有多远？

VR：大约120公里。

YB：大概一个小时。直升飞机需要先做好准备。

NG：我觉得那是一群鸟。一群小鸟。

VR：不对。如果飞行员看到了……

NG：他们看不到任何东西，这些飞行员呀，他们总是说他们看

到了许多东西。

VR: 但是, 飞行员坚持他的说法, 说有一架飞机在某个空域出现了。

NG: 你有没有意识到, 如果这是一架飞机的话, 上面会给我们这些人找无穷多的麻烦。他们会说, “如果你们发现了飞机, 那么给我找到它。”

YB: 这是一个云层, 或者是一群鸟, 这些可能性更大。

VR: 如果是一个云层当然就好了。但是, 如果真是一架飞机怎么办? 它会因为燃料不足迫降在什么地方。那么上面就会怪罪下来: “你们怎么做的? 为什么这样做, 为什么不那样做?”

NG: 他们为什么怪罪我们……? 就算是它降落了, 但是我们一直跟踪着它, 我们派飞机升空了。

VR: 柯莱米将军正在指挥中心考虑应该怎么做。

NG: 他当然应该考虑了。

YB: 我们也应该考虑。

NG: 不对。他应该先考虑, 飞行员首先向他报告的。

VS: 这有什么区别? 我们应该是保卫莫斯科的第一道防线。

YB: (对中将 AG 说) 我们需要做一个决定。我们必须向上报告。是什么呢——一群鸟、一个云层, 还是目标?

AG: 我现在还不能向上报告。

YB: 但是我们必须做一个决定。

AG: 我不能做决定。我们的雷达不能确定这到底是什么。我怀疑这不是云层, 它的移动速度那么快。

(一段沉默)

AG: 古柯夫将军(自己)报告……我们的结论这是这是一个云层。

YB: 但是, 亚里山达·伊万诺维奇, 你简直是自相矛盾! 两分钟以前你说这不可能是云层。

AG: 你做了决定, 我们需要来处理。

YB: (迟疑地) 想想看北方地区是什么天气——鹤会飞很长时间吗?

AG: 好, 列宁格勒方面已经决定, 这是一群鸟。

YB: 你瞧, 你刚刚说是云层。云层怎么会在多云的天空里这么突出? 很值得怀疑。

AG: 我们应该和列宁格勒方面的决定保持一致, 表示我们的团

结。(笑)但有一件事我还是纳闷:鸟在春天向北方飞,但这却是从北方飞来的。

YB:我还是认为我们的结论是:这是一群鹅。所以,亚里山达·伊万诺维奇,这是一群鸟。

AG:是,长官。这是我们的决定。是。

讨论的起点:组织决策的理性选择模式

充分信息下利益最大化的一个决策模式

20世纪50年代以来,社会科学领域中主流的决策理论均是以理性选择为基本分析框架的。这一思路集中体现在至今占主导地位的统计理论和经济学理论中。例如,在新古典经济学中,人们的决策行为通常被抽象化为按最大化原则实现个人目标的理性选择过程。这一决策模式通常包括以下四个要素或假设:

1. 人们知道自己的目标(效用函数);
2. 人们知道面对的选择;
3. 人们知道这些选择的后果;
4. 人们知道并遵守(最大化)决策的规则以进行选择。

举例来说,当在座的同学们准备继续攻读博士学位而考虑申请学校时,这一决策行为就可以从这一理性模式加以分析。第一,你需要知道你要追求的目标是什么;第二,你需要知道面临的可能去的学校是哪些;第三,你需要知道去这些学校,读完学位后的结果是什么;第四,在这个基础上,你可以按照最大化的规则做出理性选择。与此相应,学校的招生决策也遵循同样的逻辑,即校方根据自己要达到的目标、所面临的选择(学生源)、选择的后果而做出实现目标最大化的决定。

这一个理论模式有两个假设。第一个假设是决策者占有“充分信息”,即人们知道面临的各种选择和这些选择的后果。第二个假设是决策者有“充分理性”,即人们不仅有能力来收集、加工这些信息,而且有能力做出理性的决断。

这一模式的进一步演变

随着社会科学研究的深入发展和新的问题的提出，这一决策模型也不断地发展，越来越精细复杂。有趣的是，这些变化主要体现在逐渐地放宽有关“充分信息”的假设，但是“充分理性”这一假设几乎没有什么变化。

不完备信息：信息不确定性

首先，研究工作者引入了“不确定性”条件，减弱了“充分信息”的假设。这一模式发展出了概率基础上的决策理论。在决策理论中，不确定性指由于信息不完备导致的抉择困难。例如，一个公司在投资、人才录用、组织设计等决定上不断面临各种可能性，通常不可能找出一个惟一的最佳选择。统计学家和经济学家在概率论基础上发展起一整套的（统计学）理论模式来解决这一困境。“不确定条件下的最大化”的决策模式即是一例。例如在我们第三讲中讲到的“旧车市场”，我们可能不知道每一辆车的质量，但如果我们知道这一类车质量的概率分布，我们也可以在这一基础上做出理性选择。也就是说，即使我们不能知道这些选择出现的确定性，或者不能确定这些选择的后果，而只是知道这些选择或后果出现的概率分布，我们仍然可以按照概率统计的规则来进行理性决策。从这个意义上说，人们在不确定条件下的决策活动有了理性模式的指导。许多组织决策情形是在不确定条件下的决策，这种概率基础上的决策模式已经渗入了我们的日常生活。公司的市场分析常常使用类似的语言：新产品成功的概率是什么，市场未来走向的概率分布是什么等等。在这些理论模式的演变过程中，充分理性这一假设并没有实质性的变化，只是人们据以决策的信息从“确定性”的知识转变为“概率性”的知识。

另外，这些不确定条件下的决策模式也进一步考虑了其他因素。例如，在追求多重目标条件下的决策；时间因素在决策中的作用；先验概率在决策过程中的作用等等因素。另外，因为每个人对风险的承受能力是不同的，在建立理论模型的同时也需要考虑人们的风险态度，例如人们的风险中立或风险规避的取向。近几十年来决策理论在这些领域有了长足的进展。

不对称信息

博弈论在最近 20 年来的研究引进了“信息的不对称性”这一假设。

过去的决策理论是关于个人面对客观环境条件的决策问题。在这一模式中，信息是中立的，多多益善。而在博弈论中，多人之间的对弈意味着信息是策略的，而不是中立的。因此，信息量的增加并不意味着信息质量的提高。更为重要的是，决策参与过程中各方的信息是不对称的。信息的不对称性引出了组织管理的一系列课题：在信息不对称的情形下人们可以通过策略地使用信息来达到私有利益。经济学中的委托—代理模式关心的即是在信息不对称条件下委托—代理双方如何进行互动决策的问题。不对称信息的引进是理性决策理论的一个重大发展。以前的理论模式把决策环境看做是被动不变的，不会因为人们的行为而做出反应。但是，在博弈论的框架中，一个人决策必须考虑到另外一方的利益、信息和反应。这一理论思路的一个重要意义在于：决策选择可能不存在惟一的、最佳的选择（我们在第二讲中谈到了这个问题）；而且人们理性选择的结果可能并不是他们所希望的结果，囚徒博弈即是一个典型的例子。因此，引进了信息不对称性对组织决策提出了一系列新的问题，也使得决策理论模式更为接近现实生活。

评 论

理性选择的决策模式是一个“理想型”的理论模式，它教导人们“应该”如何理性地做出决策。从这个意义上说，这一理论模式是无可非议的。但是，因为理性模式有关人们决策行为的前提假设不现实，这一模式与人们在现实生活中的实际决策行为常常相去甚远。因此，它在解释和指导人们决策行为时有着明显的局限性。我们可以看出，在上述的理性模式的演变过程中，有关“充分信息”的假设被大大放松了，但是“充分理性”的假设则维持未变。尽管经济学家们现在常常使用“有限理性”这个概念来讨论决策行为，他们所谓的“有限理性”大多是指人们在不充分信息、非对称信息情况下无法达到“最优”（first best）选择的状况。在这些信息条件下，人们的行为仍然被假定是遵守理性选择逻辑的。

这里的问题在于，人们在日常生活中的决策行为常常与理性模式的说教相去甚远。如我们在第五讲中提到，行为心理学的大量试验发现，在不确定条件下，人们在决策行为中使用的经验估计与理性模式大相径庭。组织行为学的一系列研究也发现，组织行为也常常不尽如人意，与理性模式相悖。这些观察意味着，在描述、解释组织决策行为这一领域中我们仍有很大的余地来发展新的理论模式，提出新的解释逻辑。我们下面讨论、介绍这一方面的研究成果。

“有限理性”与组织决策

我们在第五讲中提出，有限理性强调人们信息加工的心理设施的局限性，以及组织过程中各种因素的相互影响，因此人们常常不能按照理性模式去行为。有限理性的研究思路在组织研究中提出了一系列新的研究课题：人们心理素质加工信息能力的局限性；人们在不确定条件下经验估计的系统偏差；不同利益导致的信息的策略性、不对称性；组织学习、组织适应的危险。

引子：从个人决策到组织决策

与个人决策过程相比，组织决策有几个鲜明特点：第一，它是一个多人之间相互作用的过程；第二，它是在一个稳定的组织结构、组织制度中运行的。这意味着我们需要引进新的变量来考虑、讨论组织决策过程。让我们首先看一看新生录取过程的例子。上面我说过，若干年前，我曾经作为教师代表参加了一所大学的新生录取工作。这个决策的过程可以简单地描述如下：在大约两个月期间，我每周一次与学校招生办的代表工作半天，我们的任务是审阅招生的申请材料，做出“录取”或“不录取”的决定。下面是我观察到的一些情形。

1. 在许多情形下，多重信息是模糊的、不一致的。例如，一个高中生的在校成绩（GPA）可能很好，但是他的大学统考（SAT）成绩平平，或者他的推荐信一般。也就是说，决策依据的各种信息并不总是一致的。许多决定是在这种多重的、不一致的信息中做出的。这就提出了一系列的问题：人们在模糊、不一致的信息面前是如何进行判断和行为的？

2. 即使是同一个信息，人们的解释也可能迥然不同。例如，一个申请者的高中三年成绩先低后高。有时我们把它解释为“这个学生很聪明。可能刚进入高中时一时迷茫，成绩不佳。但是一旦迷途知返，立刻成绩斐然。”经过如此解释，我们就会录取该生。但是，有时面对类似的信息，我们也会解释为：“该生表现不稳定。平时不好好学习，到高中后阶段临时抱佛脚，才把成绩突击上去。”经过如此解释，该生就不能被录取。在录取过程中我也时常听到我的搭档评论

道：“这个学校课程的难度比那个学校要大得多，所以这个学生的‘A’比那个学校学生的‘A’更难得。”因此，即使是同样的高中成绩，它们的份量也每每不同。

3. 在许多情形下，决策者使用自己过去的经验加以判断。记得有一次在讨论一个学生的申请材料时，招生办的那位同事（她同时也是在校学生的生活顾问）用十分肯定的口吻评论道：“我经常与这类学生打交道。这个学生不可能在我们这个学校生存下去。”但是，作为刚刚开始工作的我却看不出该生的申请材料与其他申请者有什么明显不同。记得当时我望着窗外漫天的鹅毛大雪，对她使用的“生存”（survival）这个词留下了十分深刻的印象。当然，结果是我们没有录取该生。

4. 新的信息常常会起到重要的作用。例如，招生办的同事常常到各地高中去访问，因此认识高中的老师。于是这些熟识老师写的推荐信有了格外的份量。

5. “私有利益”起着重要的作用。在申请的审理过程中，我碰到了为数不多的申请学生表示对社会学专业有兴趣。在美国中学里，学生很少有机会了解到什么是社会学。因此，在申请过程中，极少有人表示对社会学专业有兴趣。我作为社会学系的教师当然对这些申请者有着格外的兴趣。在这些申请材料满足基本条件的前提下，我力主录取了他们。

6. 时间压力在决策过程中也扮演了一个重要的作用。例如，在起初的几个星期里，我们对每一个申请材料都给予充分的注意，常常花一段时间讨论不同信息的意义，达到共识。但到后期当发出录取决定的期限逼近时，我们的决策速度也不由自主地加快了。每一个申请材料常常在极短的时间里拍板决定，无暇仔细讨论。记得有几次我一来到录取办公室，我的搭档就会对我说：“我们上一轮的录取率太高，我们现在要严格把关。”也就是说，我们给予每个申请材料的注意力随着时间进程、时间压力而变化。

我们可以从上面的例子里归纳出一系列的组织决策机制来。第一，组织的规章制度在这里起到了很大作用。为什么这样说呢？我们上面描述的决策过程在很大程度上是规章制度基础上的决策过程：这些规章制度决定了那些人可以参加决策过程，在什么阶段参加决策过程，什么样的信息可

以进入决策过程，决策过程的注意力分配和进程等等。随着这些规章制度的变化，决策的过程和结果也会出现相应的变化。

第二，在组织决策过程中，“解释”扮演了一个重要角色。不一致的信息需要解释，同一信息也可能有不同解释。经验在“解释”中起到了重要作用（过去和类似新生打过交道的经验决定了对某一类信息的解释）。不同的角色也导致了“解释”的不同。这意味着我们不仅要关心信息的质量，而且需要关心解释者的质量。

第三，利益在这里也起到了重要作用。作为社会学出身的我给予有兴趣于社会学专业的申请者特别的注意和偏爱。其实在新生录取工作中，参与决策的我们两个人都没有直接的利益联系或利益冲突。但是在其他分配资源或影响不同利益的组织决策过程中，部门利益、派别利益的分量可以想见会更为重要。

第四，上面谈到的在这个录取工作中先从容后紧迫的特点提出了时间动态、注意力分配的微妙而又重要的作用。我们在参加许多会议讨论问题时常常都有这样的经历。这是组织决策过程中的一个普遍现象。

由此可见，组织决策涉及到了多重平行的过程。组织决策是一个组织运行的过程，在很大程度上受到了已有规章制度的约束；组织决策又是一个政治过程，是一个各种利益派别相互冲突、相互妥协的过程；它同时又是一个“解释”的过程，决策的许多信息依据都需要经过人们的解释才能产生影响，不同的解释常常会达到不同的结果。我们下面讨论一下这些不同的过程和机制对组织决策的影响。

组织决策模式 1：规章制度基础上的决策

“组织决策”这个题目使得我们常常联想到那些“运筹于帷幄之中，决胜于千里之外”的激动紧张的戏剧性场面。但是，大多数组织决策是在日常生活中进行的，建筑在组织规章制度之上。例如，大学里的许多决定，招生、课程安排、考试、实习等等，都是按部就班地遵循已经建立起来的规章制度办理。在公司里的许多决定也是这样进行的。产品定价常常遵循成本加上一定比例的利润的公式；甚至公司的研发投资决定也大多是在去年的基础上按一定比例递增（或递减）。

我们在第五讲中已经谈到，正式组织的鲜明特点之一是它的规章制度，特别是维持组织内部日常运行的程序规则（standard operating procedures）。组织规章制度与我们上面讨论的各种组织环节有着密切的关

系。第一，组织规章制度决定了注意力的分配，从而影响了决策的频率；第二，规章制度决定了什么人参与决策的过程，从而影响了决策中利益分配的结构和基础；第三，规章制度决定了信息收集、加工和解释的组织结构，从而影响了决策过程的走向。在我们上面说的新生录取工作中，规章制度规定了收集什么样的信息（申请材料的要求、中学访问等）、什么人参加录取工作、决策的时间期限是什么等等。这些都是我们所说的正式规章制度。在许多情形下，诸多的规章制度常常在我们进入决策过程之前就已经在很大程度上决定了决策的结果。组织研究的一个重要任务是解释规章制度在组织中是怎样产生的，并回答这个问题：规章制度是否可以帮助我们克服有限理性的局限性？决策过程中规章制度的重要性意味着人们并不总是随时随地追求最大化目标的，而是通过规章制度来简化决策过程，表现出持续稳定的组织行为。

我们这里所说的组织规章制度不仅指正式制度，而且包括了非正式的社会规则和行为规范。在组织内部的许多行为是依赖这些非正式的规则维持的。例如，在美国的大学制度中，当新的助理教授走上讲台时，并没有人告诉他这门课应该上什么内容、使用什么教材或者他应该如何行为。但是，这些年轻教师的行为（例如课堂上的表现、授课内容、与学生的关系等等）却大同小异，颇为规范。原因是他在研究生学习阶段就受到了耳濡目染的专业化训练。当他走上工作岗位时，已经具有了相应的社会期待和行为规范。组织社会学的一个重要研究发现即是组织中的科层制程度与其专业化人员的比例成反比（Hall, 1968）。这是因为在专业化人员集中的部门，专业化过程形成的行为准则、社会规范的作用也尤为强大，不需要科层制度对人们的行为加以约束。因此，组织规章制度包括了正式制度和非正式规范这样两个部分。

在这一基础上，马奇（March, 1994）提出了一个“合乎情理的逻辑”的决策模式。其中心思想是，在很多情形下人们的决策过程是受“合乎情理的逻辑”所支配的。这里说的“合乎情理的逻辑”即是人们普遍接受的行为规范的制约。马奇提出，从这一角度来看，人们在决策过程中面对三个问题：

1. 这是什么样的情形？
2. 我在扮演什么角色？
3. 在这样的情形下我的角色应该如何行为？

例如，我在现实生活中有着不同的角色：教师、朋友、丈夫、家长等等。这些不同的角色告诉我不同的行为方式。当我走上讲台时，授课这一情形规定了我在扮演一个教师的角色。那么，我的举止言行也会按“教师”这一角色来实行。也就是说，我有意或无意中在按照对上面的这三个问题的回答而采取相应的行为，或者说我是在按“合乎情理的逻辑”行事。为什么这一逻辑对人们的行为有约束力呢？我们想象一下如果我违反这一逻辑的后果是什么？假设我不按时上课，上课不认真，那么学生、其他教师和领导就会对我有意见，学生可能会不来上课或向有关部门抱怨，学校的领导就会采取措施迫使我改进。大家可以想一想，在我们大学里可能没有关于教师授课行为规范的正式规章制度，但是与此有关的“合乎情理的逻辑”是人人皆知的，它对人们的行为产生了重要的约束作用。许多个人或组织决策是在这一基础上做出的。

在这个模式中，人们的行为不是像理想模式规定的那样追求最大化目标，而是受到“合乎情理的逻辑”的制约。例如，心理学中的有关“社会范畴”（social categorization）的实验（Tajfel, Flament, Billig and Bundy, 1971）很说明问题。在这一实验中，实验对象被任意地分为两组，各组内部没有任何互动或内部结构，也没有任何共同目标。但是，人们的行为却“自然而然”地按自己所属群体的成员角色去行为，维护自己群体的利益而排斥另一群体的利益。这一实验结果在以后的长期重复实验中得到验证。这意味着人们的行为在很大程度上是按照他们扮演的角色行事的。这里的“社会角色”也是规章制度的一种体现。在这个意义上，这一决策过程与制度学派的思路不谋而合。

但是，“合乎情理的逻辑”并不能保证决策的正确。而且，各种并存的规章制度、社会角色之间也存在着许多矛盾。我们回到“挑战者”号航天飞机的例子上。范曼在他的调查过程中发现这样一件事情。在NASA文件中这样记录着：航天飞机失事的概率为十万分之一。我们知道，这种估算对组织行为有重要意义。如果人们估算的失败概率很小，就无需对可能出现的问题、防范措施给予很多的注意力。范曼认为这个“十万分之一”的概率令人难以置信。这意味着，假设航天飞机每天飞行一趟，300年不会出问题。当他试图对这一估算的依据刨根问底时，却发现这一魔术般的数字居然毫无根据可依。有趣的是这样一次经历。在一次调查会上，范曼让在座的三位工程师和一位经理在一张纸上写下各自对航天飞机失事概率

的估计。三位工程师分别使用了不同的表达方式，但是他们的估算大致一致，在两百分之一到三百分之一之间。但是，那位同时也是工程师出身的经理却表示，这种失败概率是无法计算的，这取决于过去的经验、生产过程中的质量控制和工程判断。当范曼坚持要求他给出一个具体回答时，他给出了与官方口吻一致的“十万分之一”的回答。为什么工程师与管理人员的回答会大相径庭呢？为什么一个工程师一旦成为经理或扮演经理这样一个角色时他的判断就会有如此大的不同呢？我们上面讲的道理提出了一个有趣的解释：工程师的角色和经理的角色有着不同的行为规范，一旦人们扮演了不同的角色，他们的行为也受到不同的制约，促使他们得出不同的结论。

我们简要地总结一下以上讨论的内容。首先，规章制度在许多的决策过程中有着至关重要的作用。微小的（参与）规则变化可能会引起重要的后果。例如，有关退休年龄或提前年龄限制的规定表面看来中立公允，但是对科层制结构中的人们行为会产生不同的深刻影响。其次，规章制度并不总是理性的产物。规章制度内部也充满了矛盾，不同的角色常常会导致非常不同的判断。因此，规章制度下的组织决策并不总能克服有限理性的困难。分析、认识组织规章制度是我们认识组织决策的一个重要角度。

组织决策模型 2：组织决策的政治过程

我们在第五讲中讨论了组织运作的政治过程以及它与有限理性思路的关系。现在我们从组织决策这一背景中讨论政治过程的意义。我们首先回顾一下在第五讲中谈到的有关论点。第一，决策中的政治过程意味着组织决策是一个不同利益集团讨价还价、相互冲突、相互妥协的过程。通过这一过程，决策是否能够达到理性目标尚是一个未知数；第二，不同的组织结构、权力结构对组织决策有着重要影响；第三，在组织过程中，信息不是中立的，而是被各方策略地使用；第四，各种利益集团以不同的形式，在不同的阶段参与组织决策。

我们以上讨论引入的政治过程有重要的意义：①因为不同的利益集团参与组织决策过程，组织目标常常是不一致的、不稳定的。这些目标随着利益集团以及它们之间关系的变化而变化；②因为决策信息的策略性，我们不得不从更为复杂的背景下考虑信息的收集、加工、解释以及质量；③组织决策常常是相互冲突的利益妥协的结果。这些原因使得理性模式的可行性受到了很大的限制。决策过程不单单是一个“协调”的过程，而且是

一个更为复杂微妙的相互冲突、相互妥协、讨价还价的政治过程。因此，从政治过程的角度来看，我们必须在一个更为广阔背景下讨论组织决策过程。例如组织研究的一个重要观察是，执行过程是决策过程的继续。这意味着政策执行者虽然被排斥在决策过程之外，但是他们可以在执行过程中把自己的意志强加于其上。如果不考虑执行过程中的问题，组织决策也不可能达到其期望的结果。

关于组织运行的政治过程的例子可以说俯拾皆是。我们从这一讲开始提出的三个个案说起。首先，我们上面描述的大学招生的过程可以说是一个相对非政治化的过程，这是因为参与决策的两个人都没有直接的利益冲突——我们都希望录取最优秀的学生，我们都认同录取的基本标准。其次，这一过程的规章制度明确可依，大多数信息也明确无疑（例如，统考成绩、高中成绩、各种奖励等等）。尽管如此，政治利益的作用仍然隐约可见。我坚持录取对社会学有兴趣的申请者就反映了决策者自身的利益。同样地，申请者在提供信息时也竭力提供有利于自己的信息，在最大程度上反映申请人的利益。这些因素在一定程度上都影响了录取决定。在前苏联防空指挥部的决策过程中，我们可以看到，尽管决策的目标可以说是十分明确，而且其过程十分简短，但是这些将领们关心的不仅仅是保卫莫斯科的问题，而且是他们的各自利益、责任和后果。这些政治因素也影响了决策的方向和进展。

在航天飞机“挑战号”发射前的决策会议上，制造O型橡胶圈的公司代表提出发射前夜的气温低于规定的温度，要求推迟发射。这时，NASA的一位经理公然对这位工程师说：“你应该戴上经理的帽子想问题”（“Put your management hat”）。这种威胁压力迫使那位工程师代表不再坚持自己的意见。更为重要的是，按照决策规则，决策中的不同意见应该如实报告给上一级决策机构，以便上级在决策时加以考虑。但是，这些意见分歧根本就没有向上传递。这里的重大失误不是技术上的问题，也不是规章制度上的漏洞，而是政治过程对组织决策理性模式的致命扭曲。

政治过程对组织决策的影响是我们在日常生活中都可以感觉到的。因此人们常常有一种误解，认为对这些问题我们已有深入了解，无需作为学术课题加以研究。但我们看到，这些政治因素的规律、方式以及相应对策的研究是一个空白。例如，“上有政策，下有对策”这一现象是组织决策面临的一个重要问题。《纽约时报》（2003年5月22日）报道过这样一则消息：最近美国许多州的教育厅修改考试及格的标准，以便不至于失去联

邦政府的教育经费。例如，德克萨斯州教育厅在考试时发现许多学生不能达到及格水平，便修改及格标准，从36题24对为及格改为20对为及格。这是因为联邦法律规定，如果一个州的学生考试成绩达不到一定水平就会失去联邦政府给予的教育经费。为了不失去这些经费，州政府的教育机构便修改这些标准。在这里，我们看到联邦政府试图通过奖惩方式来激励各州提高教育质量的做法适得其反，反而诱使各州不得不放松标准。这种例子在组织行为中可谓司空见惯。

在英文文献中，政治学和组织领域中已有了大量的研究。但是，中国的组织研究领域尚没有见到有关这一课题的系统持续的研究工作。另如，各级部门的上报统计数字中的水分是世人皆知的。这些现象与政治因素密切相关。但是从组织决策角度却很难见到深入的研究。我们从直观上对这些问题都可以评头品足、颇有见地，但是感性经验不能代替系统资料，直观评论不能代替科学解释。许多看似有理的观点，如果我们提出几个问题就会发现它们或是没有事实依据或是逻辑上不能自圆其说。在这个领域中我们的研究还刚刚起步。

经济学（特别是博弈论和信息经济学）的新近发展提出了这样一个令人憧憬的目标：人们可以通过组织设计来预防、解决上述问题。例如，拍卖过程中竞争者常常隐瞒自己的偏好以期达到私利。但是这样做的结果是导致交易的低效率。经济学的研究提出，人们可以设计出一种制度，激励竞争者在拍卖过程中提供真实信息，从而避免这一问题。我们在第六讲中介绍的委托代理模式以及激励机制都是这一领域中的新发展。但是，近年来美国的安然、环球电信等大公司管理层暴露出的一系列问题，说明这一模式提出的组织设计在复杂多变的现实生活中是多么苍白无力。

组织决策模式3：组织决策的解释过程

在理性模式中，信息是中立的、明白无误的，因此增加信息有助于提高决策的质量。但是，在有限理性的模式里，信息不是中立的。它不仅仅是策略性的，受政治利益的支配，而且在决策过程中的各种信息常常是不一致的，其意义常常是模糊不清的，需要加以解释。

比如，在我们上面谈到的在新生录取过程的例子中，申请材料中的各项信息（统考成绩、高中成绩、推荐信等等）常常是不一致的。我们需要理解、解释这些指标意味着什么。甚至同一个信息也可能有着不同的解释。在前苏联防空指挥部里，将领们也面临着同样的解释任务：突然出现

的不明飞行物，这是云层、鸟群还是飞机？我们在多大程度上相信飞行员的报告，或者鸟群飞行方向的季节性？

即便是“挑战者”号的发射决定也并不是像表面上看上去的那样不明智。我们上面谈到，发射前夜的温度低下（O形橡胶圈的设计规定温度在华氏53度以上，而当时的气温只有29度），因此在发射准备会上橡胶圈制造公司的工程师不同意发射。他的理由是，橡胶圈可能因为温度低下而不能按设计在发射过程中膨胀，导致漏油和事故。但是，坚持发射决定的经理指出，在过去发射时也发生过类似漏油的问题，与气温无关；过去发射时也有过气温低于规定的情况，但没有导致任何事故。也就是说，气温与事故的关系并不是明白无误的，人们可以赋予不同解释。

上面提出的解释机制为我们研究组织决策提出了新的分析角度。如果解释机制在决策过程中起到了举足轻重的作用，我们就需要回答这一个问题：什么因素影响了人们的解释活动？我们下面简要地提出一些有关的机制。

第一，人们根据自己过去的经历、经验来解释信息。例如，当招生办的同事说，这位申请人无法在我们的环境里生存下去，她的依据是她过去接触这类新生得到的经验。但是，对于不谙美国大学生生活的我来说，这种经验无从追寻。当前苏联防空指挥部的将军们对飞行员的报告表示怀疑时，他们是根据以前发生的经验做出解释：“这些飞行员啊，他们总是说他们看到了许多东西。”同样地，当“挑战者”号发射准备会上那位经理坚持低气温不会造成事故时，他也是对以前发生过的类似经历加以解释。过去成功的经验教训也可能导致错误的解释和决定。我们在第五讲中谈到的英特尔在最近经济衰退期的投资决定也是解释历史导致的错误决策。同样，一次经济衰退对许多企业来说是困境，但是对另外一些企业来说也可以被解释为是一个机遇。因此，我们可以归纳出这样一个结论：不同的经历可能导致不同的解释。

第二，人们根据自己的角色、身份来解释信息。什么是风险？道格拉斯和怀尔德斯基（Douglas and Wildavsky, 1982:6）指出，不同的人在不同的文化背景中有着不同的解释。“关于风险的认知是一个社会过程。……指导行为的不同的社会准则影响了人们有关风险的的各种判断：人们应该畏惧什么样的危险，应该冒什么样的风险，什么样的人应该冒这样的风险”。我们上面谈到的工程师和管理人员估算航天飞机的失事概率的例子就很说明这个道理。不同的角色对同一信息可能有着不同的解释，一方面这是因为他们的认知受到其地位、看世界的角度不同的影响，另一方面，

人们关心的问题、利益也因角色而异。

第三，不同的利益也会导致对同一信息的不同解释。我们在讨论政治过程时已经谈到了这一问题，这里就不再赘述了。

组织决策受信息的影响，而信息常常需要通过解释才能产生意义。认识到组织决策取决于解释、取决于对过去经验的总结只是第一步，只是帮助我们更好地进一步提出问题：人们是如何解释历史、解释过去经验的。在这个领域中，我们的研究还刚刚起步。

组织决策模式 4：决策过程启动的两个机制

在这里，我们简单地讨论一下两种启动决策过程的机制以及它们对决策过程的影响。

问题导向的决策过程

从有限理性的观点来看，组织决策在很大程度上是由“满意原则”的机制调节的。也就是说，组织只有在经历到或觉察到“不满意”的状态时才会启动组织决策过程去解决问题，寻找解决方案。这意味着许多组织决策是由“问题”诱发的，类似于“救火”式决策过程（Radner and Rothschild, 1975）。这一类组织决策可以描述为“问题导向的决策过程”。

从这一角度来看组织决策，我们需要研究的课题是：“满意度”是如何确定的？组织如何区分“成功”、“失败”这两种状态？如果组织处于自我“满意”的状态，组织依赖已有的规章制度维系日常的组织决策活动，产生稳定的、可预测的组织行为。当“不满意”状态出现时，组织启动搜寻机制，寻找新的解决方案。当旧的技术无法满足新产品的生产需要、旧的规章制度无法解决新的问题、已有的部门无法处理新的问题的时候，人们就会启动组织决策过程寻找新的答案。因此，“满意度”的设置决定了决策过程的启动。而组织决策是一个非连续的过程。

有限理性的满意原则还告诉我们组织决策的特点和何时结束。例如在上面谈到的招生过程中，我们的行为与满意原则十分吻合：我们只是在一个小的范围内选择，将申请人一对一地加以比较，一旦申请者符合我们的“满意”原则，决定也随之产生，组织搜寻也告结束。在“挑战者”号失事前，漏油现象即有发生而且多次记录，但是因为这些问题的端倪没有导致“不满意”的状态，所以没有引起有关部门的注意。

问题导向的决策模式只是描述了一个过程。我们需要进一步回答以下

的问题：人们从哪里寻找答案呢？我们上面谈到的许多机制可能在这一过程中出现。例如，人们可能通过解释历史来寻找答案。但是，这里的困难我们已经反复说过。IBM 在 20 世纪 80 年代决定在大型计算机领域加强投资的决定即是一例。人们也可能从其他组织的行为中寻找答案，在制度环境中寻找答案。在这里，制度学派提出的合法性机制和组织的模仿行为为我们提供了分析角度。在这种情形下，采纳新的组织形式并不是一个理想模式的结果。

我们以前谈到的组织内部的注意力分配、组织决策过程的负荷都对决策发生重要影响。从“注意力是一个稀缺资源”这一命题出发，我们可以提出这样一个观点：注意力导致组织决策。这是因为注意力帮助我们发现问题，帮助我们寻找解决办法。增强注意力提高了发现问题的可能性，从而提高了决策的概率。我们常常观察到，周期性注意力会导致周期性决策（例如四年一度的人大与决策频率）；而另一方面，避免注意力则可以降低决策概率。例如，一个组织中门可罗雀的部门角落常常因无人关注而长年累月地墨守成规、毫无变化。

时间压力是影响组织决策方向和质量的一个重要因素。如果有充足的时间，我们可以对每一个招生过程中的申请材料进行认真讨论。但是，处理每一个申请材料的时间只有十几分钟，许多时候我们需要依赖自己的直觉。如果有充足的时间，前苏联防空指挥部也不会犯下荒谬的错误。但是，从飞机发现可疑目标到最后结论，决策的时间大概只有几十分钟。

另外，组织决策常常是在我们的信息、解释模糊不清的情形下做出的。在前苏联防空故事中，雷达、飞行员观察都不能提供准确信息。在“挑战者”号出事故前，人们对漏油的严重性也没有明确的认识。因此，问题导向的决策过程的启动并不意味着理想模式开始运作了。

答案导向的组织决策

如果说问题导向的决策过程被棘手的问题所制约，那么另外一个决策的启动机制——答案导向的组织决策——则提出了另外一系列有趣的问题。这里所说的“答案导向的决策”是指组织得到一种新的手段、技术或认识角度后便有意识地使用它们来寻找问题、解决问题。这种情形犹如人们买到了一把电动螺丝刀后会情不自禁地在室内各个角落寻找松动的螺丝钉试一试一样。类似的情形在组织中也司空见惯。例如，当大学内部组建学院的组织形式出现后，许多大学都把这种组织形式看做解决棘手问题的

一个手段，甚至在没有问题的领域也加以实施。当 MBA 的神话盛行时，各种公司把雇用 MBA 作为解决各种尚未分明的问题的钥匙。当全面质量管理成为一种“答案”时，许多公司趋之若鹜，加以采纳。一个组织成立了一个专门的质量管理部门，这个部门即是一个“答案”部门，它拿着“答案”（质量控制手段）到处寻找问题（质量问题）。这种先有答案再寻找问题的过程正是“答案导向”决策所描述的情形。

答案导向的决策过程与问题导向的过程有着重要的区别。如果说后者是“救火式”动态过程，前者则可以说是“未雨绸缪”式的组织行为。例如，在中国进入 WTO 后有许多的关于各行各业如何应对的宣传介绍，诸如采纳 ISO2000 国际通用标准有助于与国际接轨、提高出口竞争力和吸引外来投资，等等。许多公司纷纷效仿，对其产品过程和质量加以改进或包装。如果没有这些“答案”在先的话，组织也不可能有相应的决策。另外，每当一个大公司更换高层领导，常常导致大幅度的内部变化。其原因之一是因为每一个领导头目都有着自己的一套答案付诸实施。在从这个角度我们可以观察到，在一个公司各部门参与的决策过程中，不同的部门例如生产车间、销售科、科研处对公司今后发展方向可能有着不同的看法，这些不同在很大程度上反映了它们各自部门不同的利益、不同的方向、不同的答案。这些决策有着与问题导向过程不同的特点，它们为已有答案所驱动。

答案导向过程的机制有诸多渊源。第一，如同我们以上的例子所说，它与制度环境有着密切关系。制度学派提出的“模仿机制”可以说是一个重要的“答案”渊源，即组织会“盲目地”采纳许多制度环境中建构起来的“答案”。高层领导的过去经验也在其中扮演了重要角色。例如，格斯纳（Louis Gerstner）在 20 世纪 90 年代初就任 IBM 总裁后，致力推行计算机的售后服务。这在很大程度上与他的以往经验有关。格斯纳曾任美国快递（American Express）总裁，其主要业务活动是为顾客提供服务，因此他在“顾客服务”这一领域中已经有了一整套的“答案”，带到 IBM 加以实施。另外，组织内部的注意力分配和多余资源的配置都会对这一过程产生影响。但是，答案导向的过程并不总是理性地预见问题。这些“答案”常常为某些部门的利益驱使，寻找问题的过程是一个政治过程。

问题导向过程与答案导向过程是两个相互平行、相互独立的过程，受着不同机制的影响。前者可能由生产过程的具体问题诱发，而后者可能是与生产过程毫无关联的制度环境的产物。当然，这两种过程同时受到组织

内部机制的作用。例如，注意力分配、组织的闲置资源对两者有着影响。我们在以下对组织决策的动态过程的讨论中会进一步分析这些问题。

小结：模糊性概念与组织决策

以上的讨论提出了一个中心问题：人们的决策行为以及组织决策的过程和质量都与理性模式的说教相去甚远。为什么理想模式如此难以应用呢？在这里，我们引入“模糊性”（Ambiguity）这一概念来加以阐述。

模糊性与不确定性

不确定性指信息缺乏导致的困难，这种不确定性可以通过增加信息或处理资料的科学手段来解决。例如，在一个公司选择合作伙伴时，开始可能因为信息不足而无法决定，但是通过进一步收集信息可以最终得出确定的结论。但是，心理学对于不确定条件下决策过程的研究发现人们并不总是遵守理性决策模式的要求而行为，增加信息常常并不能提高决策的质量。马奇提出了“模糊性”这一概念来强调指出，决策过程中的信息问题超越了不确定条件这一困难。具体说来，模糊性指同样信息条件下人们会有不同的解释和理解，而这些不同的解释不因信息的增加而改变。下面，我们简要地提出这种模糊性的四个不同方面。

1. 目标的模糊性。明确的组织目标是理性决策的一个基本前提。在组织决策过程中，常常有多重目标并存、相互竞争。例如，在“挑战者”号的发射决定过程中，按时发射完成预期任务与发射安全是两个同时存在的目标。在前苏联防空指挥部里，“保卫莫斯科”和推卸政治责任也是同时并存的两个目标。这些目标对不同利益的组织成员来说有着不同的意义，导致了他们解释组织目标、执行组织决策的不同行为。在大学中，教学和研究是一对组织目标，但是它们之间又有着竞争关系。在教学中分配更多的时间精力则会相对减少研究工作上的投入；反之亦然。因此，不同的角色（学校管理人员、教师，甚至不同学术生涯阶段的教师）都会对这两个目标的分量做出不同的判断，从而导致了他们的不同的目标行为。

我们以上讨论的组织政治过程也对这一前提假设提出了质疑。如果组织是一个政治联合体，那么，组织目标常常是政治妥协的结果；因此，这些目标随着政治势力对比的变化而变化，而且因每个人的自身利益不同而有着不同的解释。因此，组织目标在利益冲突的条件下具有很大的模糊性，而且这种模糊性不会因信息质量、数量的提高而改进。

2. 历史事件的模糊性。上面我们提出，由于理性的局限性，人们通过对过去经历的认识来制定决策，而不是向前看。但是，人们对过去经历的解释也并不总是明晰一致的。组织研究发现，人们对组织内部以往事件的解释、评判因其角色、经历、时间距离不同而异。因此，历史事件并不是一个明朗无疑的决策尺度。

3. 理解、解释的模糊性。如果说，任何信息加工都必须通过人的理解、解释来进行的话，那么，这些理解、解释本身也因个人的经历、地位、利益、思维习惯不同而异。同样地，这种模糊性也不能因为信息质量、数量的增加而改进。

4. 组织过程的模糊性。我们上面说到，规章制度对组织决策过程提供了稳定的基础。但是组织决策过程又是变动不居的。尽管参与决策的人可能是同样的，但是每个人对不同决策的注意力不同，他们关心的问题也可能因时间而不同。因此人们参与决策的模式是不确定的和变化的。同样地，利益集团之间的相互作用和妥协也是一个不断变化的过程。因此，组织过程并不是一个清楚简单的因素。

我们上面的讨论着重强调了理性模式的有限性。但是，我们所说的政治过程模式、组织过程模式等等也只是许多组织决策过程中的一个部分。如果我们只是分别考虑这些过程，就可能把复杂的组织决策过程简单化，与现实世界相去甚远。我们需要一个模式来考虑多重的过程，这些因素（利益、信息、参与）可能是同时的、并行的；它们到达组织决策过程的时间是互相独立的；决策过程是建筑在有限理性基础上的，有着很大的模糊性。下面介绍的“垃圾箱”决策理论正是这样一个理论模式。

组织研究中的“垃圾箱决策理论”

垃圾箱的比喻

我们先从“垃圾箱”的比喻谈起。我们想象一下，一个垃圾箱的内容是怎样决定的呢？它取决于许多过程和因素：参与的人（向垃圾箱投入垃圾的人）是变动不居的，每人参与的时间也是变动不居的。如果当时垃圾箱附近有着不同的活动，那么这些活动也会对垃圾箱的内容有着重要影响。另外，时间性也在这里起到了重要作用。如果我们在不同的时间取走垃圾箱，它的内容也会每每不同。

马奇和他的合作者(1972)提出的“垃圾箱决策理论”用“垃圾箱”来形容组织决策过程的以下特点:①决策的投入常常是由许多的人员、过程来实现的,正如一个垃圾箱的“内容”是由许多的行人和街道动态过程决定的;②这些人员、过程常常是互相独立的,为不同的机制所推动、制约;③决策的结果与决策的时间性有很大关系,正如一个垃圾箱的内容与人们在什么时间取走这只垃圾箱有密切关系。我们下面来具体讨论一下这一理论模式的基本思路和意义。

理论模式

首先,我们可以注意到垃圾箱理论模式对组织决策过程的描述与其他理论模式有鲜明的不同。这一模式特别强调决策中多重、互相独立的过程。我们特别考虑以下四个因素:

1. 问题流程:不同的问题在决策过程中出现、逗留、消失的流动过程;
2. 答案流程:不同的解决方案在决策过程中出现、逗留、消失的流动过程;
3. 参与流程:不同的人员参与决策过程的方式和阶段;
4. 决策机会:各种决策机会在决策过程中的分布状况。

这些过程、机制可能是互相独立的。第一,问题与解决方案可能互相独立,为不同的机制所决定,我们在讨论“问题引导的决策过程”和“答案遇到的决策过程”时已经谈及这一点;第二,由于组织注意力有限,组织内部可能同时面临着不同的议程、流动的参与者;第三,在许多决策情形下,各种利益相互作用,目标、技术模糊,难以决策;第四,许多决策都面临着极大的时间压力。

从一个动态过程来看,问题、答案、参与者和决策机遇之间的相互吻合很可能是不确定的。我们假设以下的情形:问题、答案、参与者和决策机会各有三个选择,以A、B、C字母代表。假设字母相同的抉择如果能够吻合,则意味着恰当的问题、时逢合适的参与者,在恰当的决策机会中,找到了恰当的解决方案。但是,因为这些过程是互相独立的,这四者之间的相互吻合并非必然的结果,有可能出现错误搭配的情形。例如图30右方所示。在一个特定的决策情形下(如第一列),A问题、C解决方

案、B参与者和A决策机会搭配在一起。由此可见，垃圾箱决策理论特别强调多重过程相互作用导致的决策结果的不确定性。

问题	A	B	C	→	A	B	C
解决方案	A	B	C		C	B	A
参与者	A	B	C		B	A	C
决策机会	A	B	C		A	C	B

图 30 “垃圾箱决策理论”

让我们重新考虑一下上面谈到的几个例子。首先，在我们谈到的招生过程中，虽然参与者是固定的，但是，每个申请材料提出的问题和我们可能给予的答案并不总是吻合的。记得有若干次，我刚刚来到录取工作的地点，我的同伴就告诉我，在前面的审查过程中，录取率偏高，我们现在需要“严格把关”。于是，同样的问题（类似的申请材料）便遇到了不同的答案。另外，在录取工作的后期，当时间压力日益增强时，决策机会也有着与以前不同的动态变化，使得各项因素之间的吻合出现了不同的动态过程。也就是说，即使是同一份申请材料在不同的决策机会中也会导致不同的结果。在前苏联防空指挥部的决策过程中，我们也可以看到类似的问题。“派直升飞机升空”是一个解决方案，但是，由于时间压力（直升飞机没有武器、需要时间准备），这个正确的方案没有与正确的决策机会相吻合。在“挑战者”号的发射准备会上，我们也可以想象如果有不同的参与者，NASA的另外一个管理人员也许不会强求工程人员为发射开绿灯，而如果O-型橡胶圈制造厂家的另一位在场的工程师固执己见，不同意发射，那么这个决策过程的结果就会迥然不同了。

因此，从“垃圾箱决策模式”角度来看，要解释一个决策过程及其结果，我们必须从动态过程中认识这些不同过程之间的相互作用。错综复杂的决策过程并不意味着这一过程不可分析。“垃圾箱决策理论”可以帮助我们认识到这些过程的基本特点和因素。从这一理论角度来看，以下因素尤为重要：

1. 各种过程相互作用的时间性。
2. 决策的负荷，注意力的竞争性。
3. 决策的结构。

下面，我们集中讨论一下决策的结构。马奇提出了两个结构的重要性：①参与的结构；②决策的结构。参与结构是指人们参与决策的规章制度。例如，信息收集加工的规则决定了收集加工信息的部门人员怎样以及在什么阶段参加决策过程。议事日程的制订决定了某一个题是否与某一个解决方案搭配在一起。决策结构决定了决策参与者与决策机会的关系。我们可以考虑以下三种情形，如表4所示。在表4中，“1”代表“参与”，“0”代表“不参与”。在“开放型结构”中，每一个成员都有机会参与所有的决策过程。在专业化结构中，每一个成员只参与与自己专业有关的决策课题。在“等级结构”中，人们参与决策过程和机会与其等级地位成正比。因此，不同的参与结构和决策结构会对“垃圾箱过程”的互动和结果产生重要影响，犹如垃圾箱上的盖子的不同使用可以调节垃圾箱产生不同的内容和结果。（见表4）

表4 决策结构与参与结构

参与者	问题		
	开放型结构	专业化结构	等级结构
	11111	10000	11111
	11111	01000	11110
	11111	00100	11100
	11111	00010	11000
	11111	00001	10000

大家可以想象，“垃圾箱”理论模式描述的组织决策过程十分复杂，难以预料。因此，马奇和他的合作者们通过计算机摹拟来考察这一过程的基本特点。他们的研究发现，在“垃圾箱”决策过程中，有三种决策的结果：

第一，问题得到解决（resolution）。这是指恰当的问题、时逢合适的参与者、在恰当的决策机会中，找到了恰当的解决方案。毋庸置疑，这是最为理想的组织决策结果。

第二，“忽略问题的决策”（oversight）。这是指以下的情形：当问题还不明朗的情形下，解决方案已经做出，这与原来的问题已经没有什么关系。也就是说，在发现问题之前已经做出了决定。在组织研究中，此种例子比比皆是。制度学派提出的“模仿行为”即是如此。许多公司在不了解自己组织内部的问题时就决定采纳制度环境中的理性化模式，例如全面质

量管理模式。美国经济衰退时期的裁员措施也有类似情况。许多公司在不了解自己公司、行业情况之前就决定采取“裁员”的对策。

第三，“与问题无关的决策”(flight)。有时问题和解决方案互动，但无法决策。后来问题转移到其他的方案上了，原来的方案可以得到采纳。这时的决策没有解决问题，而是在问题离开了舞台以后决策。我在研究斯坦福大学规章制度时常常发现这样的例子。当一个问题出现引起众多关注时，组织的一个对策是成立一个调查委员会对该问题加以调查研究、提出解决方案。这一调查研究过程常常持续两、三年之久。最后当解决方案提出时，原来的问题已经消失不见了。

马奇和他的同事的研究指出，在垃圾箱决策过程中，第一种结果并不常见，第二、三种结果则屡屡出现。这意味着组织决策常常受到这些复杂过程的影响而偏离理性模式规定的轨迹。研究组织决策就必须注意到这些多重独立平行的过程的影响。

一个例子：前苏联防空决策过程

让我们回到前苏联防空指挥部的决策现场，用我们以上讨论过的思路对这一过程作一个系统的分析。我们首先注意到，这一决策过程具有“垃圾箱过程”的许多特点：第一，决策过程面临着巨大的时间压力；第二，各种平行、独立的过程同时进入决策场所；第三，决策者面临着技术的模糊性、目标的模糊性和历史的模糊性。下面，我们按时间顺序把各种因素、过程列出来并加以说明。

1. 发现不明飞行物

- 选择：派直升飞机——排除这个选择——失去决策机会。

2. 第一个决定：鸟群

- 不确定性：飞行员看到飞机。
- 理解：上司知道的政治后果——解释飞行员的能力。

3. 第二个决定：鸟或云层

- 理解：误判的政治后果——角色、规则（我们一直跟踪——谁的责任？）

4. 决策机会：怎样报告？

- 决策背景：不确定性——雷达技术模糊性。

5. 第三个决定：云层

6. 新的解决方案出现：列宁格勒方面的判断

- “你做了决定，我们来具体处理”——问题没有澄清之前就做了决定 (oversight)

7. 第四个决定：是一个鸟群

在这一决策过程中，我们看到多个参与者（防空指挥官们、莫斯科的政治压力等等）；多个解决方案（直升飞机、雷达、列宁格勒、常识）；多重问题（对不明飞行物的判断、政治责任）；多重决策机会（见上面的分析）。同样地，我们也看到诸多的因素参与到决策过程中来：信息的模糊性、目标的模糊性（个人责任、保卫莫斯科）、技术的模糊性（雷达、飞行员的能力、直升飞机）、组织文化的作用（各位将军们扮演的角色、与列宁格勒认同）、时间性、决策期限。我们所观察到的首先是一个组织的过程，它涉及到了参与者、权力关系、列宁格勒方面、技术条件；它也是一个寻找角色身份、理解、解释的过程——对过去经验、信息的解释过程，对决策场景、责任的理解过程；它也是一个政治过程（谁负责任？）；它同时也是一个模糊条件下的决策过程，是一个理性化、自圆其说的过程。

小 结

我们在这个小结里总结一下垃圾箱决策过程的基本特点和如何分析、治理这类过程。我们以上的讨论强调了这些因素：第一，决策结果与决策负荷有密切关系。当一个决策过程中有着多重议程、多重利益需要注意力时，所有因素、过程的恰当吻合就十分困难；第二，与此有关的是时间性十分重要：如果有足够的时间，人们是可能找到好的解决方案的。但是，许多的决策过程，如同我们在这一讲开始提出的三个例子一样，是在时间压力下进行的；第三，决策结构（什么人在什么时间参加了什么问题的决策过程）起到了重要作用。

我们应该怎样分析垃圾箱决策过程呢？第一，我们需要分辨不同的过程，考虑这些过程的相互搭配的调理机制；第二，我们要对期限、时间性、议事日程、信息加工、注意力和决策过程的负荷等问题给予高度重视。垃圾箱理论模式的一个重要贡献是特别强调了决策过程中一系列通常不为人注意的因素和机制。

那么，如何治理垃圾箱过程呢？像一篇研究论文所给的一个形象的比

喻，我们如何给垃圾箱盖上盖子呢？这里涉及了许多的课题，我们只是简要地提出几个方面。第一，注意力分配起到了微妙但是举足轻重的作用。我们说过，垃圾箱决策模式的一个重要特点是多重独立的过程同时运行，使得决策的动态难以把握。但是，如果我们成功地调动注意力就可能有意地要把这些过程调动在一起，达到预期的目标。举一个例子来说。在20世纪70年代石油危机时，斯坦福大学象许多大学一样面临财政危机。但是一个组织有着自己的惯性，各系、各部门都想扩大自己的规模。这正是垃圾箱模式描述的多重并行的过程在发生作用，每一个部门都有着自己的问题、答案和决策机遇。当时，斯坦福大学教务处的一位年轻官员建议，通过财政赤字来制造“危机”。财政赤字的意义直观明了，各个部门可以很快得到信号。在“危机”的借口下，校方突破惯例，不允许系所扩大，减员后不予补充。由于注意力的控制动员，组织可以在短时间里使得不同的过程相互关联起来，达到特定的决策目标；第二，组织结构的设计也起到重要作用。例如，一个集权型的组织内部各个过程之间就会紧密相连。但是，这些结构因素常常是暂时的。一个集权的组织在实际运行中常常是一种失控状态，这是因为多重过程在顽强地表现自己的生命；第三，在决策过程中插入期限是诱发决策结果的一个重要手段，不同的期限常常导致不同的结果。

进一步阅读的文献

组织决策有着数量庞大的研究文献。许多的研究是从个人层次上研究决策的理想模式，但是，这些研究常常被应用到组织决策中来。统计学中莱法（Raiffa, 1970）的著作是不确定条件下决策的入门读物。行为心理学中有关个人决策的研究成果主要收集在卡恩曼等的著作（Kahneman, Slovic, and Tversky, 1982）。霍加茨（Hogarth, 1980）对此做了系统的介绍。

在政治学中，阿利森（Allison, 1971）关于古巴导弹危机期间的美国政府的决策过程是这一领域中的经典之作。在这本书中，阿利森将理想模式、官僚政治模式和组织过程模式做了系统的比较。但这本书发表的年代较早，无法反映最新的研究成果。另外，乔治（George, 1980）也从类似的角度研究了美国外交政策领域。

普里斯曼和怀尔德斯基的作品（Pressman and Wildavsky, 1973）是关

于组织决策执行过程的诸多研究中的经典之作。里普斯基 (Michael Lipsky, 1980) 集中研究了公共机构中的政策执行中个人因素导致的种种问题。有关航天飞机“挑战者”号的材料主要取材于范曼 (Feynman, 1989) 的调查报告。

马奇是从有限理性角度研究组织决策过程的重要代表。他的重要研究成果收集在 1988 年的著述中 (March, 1988)。马奇 1994 年的著述 (March, 1994) 是他在斯坦福大学商学院讲授“组织决策”课程的基础上写就的。夏皮罗 (Shapira, 1997) 收集了从这一角度研究组织决策的新近成果。周 (Zhou, 1997) 集中讨论了规章制度与组织决策之间的关系。

“垃圾箱决策模式”是科恩、马奇和奥尔森 (Cohen, March, Olsen, 1972) 首次提出的。马奇等的著作 (March and Olsen, 1979) 收集了有关这一理论模式的一系列研究成果。其他应用这一模式的研究包括帕德加特 (Padgett, 1980)、列维特和纳斯 (Levitt and Nass, 1989) 以及麦茨阿斯和斯加尔塞利塔等的著作 (Mezias and Scarselletta, 1994), 宾多尔等 (Bendor, Moe, and Shotts, 2001) 以及奥尔森的著作 (Olsen, 2001) 提供了新近的有关“垃圾箱”理论的争论。

参考书目

- Allison, Granham T. 1971. *Essence of Decision*. Boston: Little, Brown and Company.
- Bendor, Jonathan, Terry M. Moe, and Kenneth W. Shotts. 2001. Recycling the Garbage Can: An Assessment of the Research Program. *American Political Science Review* 95, Pp. 169~190.
- Douglas, Mary, and Aaron Wildavsky. 1982. *Risk and Culture*. Berkeley: University of California Press.
- Feynman, Richard P. 1989. "What Do You Care What Other People Think?" New York: Bantam Books.
- George, Alexander L. 1980. *Presidential Decision Making in Foreign Policy*. Boulder, Colo.: Westview Press.
- Hogarth, Robin M. 1980. *Judgment and Choice: The Psychology of Decision*. NY: John Wiley.
- Kahneman, Daniel, Paul Slovic, and Amos Tversky. 1982. *Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases*. New York: Cambridge University Press.

- Levitt, Barbara and Clifford Nass. 1989. "The Lid on the Garbage Can: Institutional Constraints on Decision Making in the Technical Core of College-Text Publishers." *Administrative Science Quarterly* 34, Pp. 190~207.
- Lipsky, Michael. 1980. *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage.
- Mezias, Stephen J. and Mario Scarselletta. 1994. "Resolving Financial Reporting Problems: An Institutional Analysis of the Process." *Administrative Science Quarterly* 39, Pp. 654~678.
- March, James G. 1994. *A Primer on Decision Making: How Decisions Happen*. New York: Free Press.
- March, James G. 1988. *Decisions and Organizations*. Oxford: Blackwell.
- March, James G. and Johan P. Olsen. 1979. *Ambiguity and Choice in Organizations*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Olsen, Johan P. 2001. "Garbage Cans, New Institutionalism, and the Study of Politics." *American Political Science Review* 95, Pp. 191~198.
- Padgett, John F. (1980) . "Managing Garbage Can Hierarchies." *Administrative Science Quarterly* 25, Pp. 583~604.
- Pressman, Jeffrey L., and Aaron B. Wildavsky. 1973. *Implementation*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Radner, Roy and Michael Rothschild. 1975. "On the Allocation of Effort." *Journal of Economic Theory* 10, Pp. 358~76.
- Raiffa, Howard. 1968. *Decision Analysis: Introductory Lectures on Choice under Uncertainty*. NY: Addison-Wesley.
- Shapira, Zur. 1997. *Organizational Decision Making*. New York: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., C. Flament, M. G. Billig, and R. F. Bundy. 1971. "Social Categorization and Intergroup Behavior." *European Journal of Social Psychology* 1, Pp. 149~177.
- Zhou Xueguang. 1997. "Organizational Decision Making as Rule Following." Pp. 257~281 in *Organizational Decision Making*, edited by Zur Shapira. Cambridge University Press.

第十讲 组织的局限性和可持续发展

- 组织的可持续发展：问题的提出
- 效率与适应：组织生存能力的一个悖论
- 企业的战略对策
- 可持续性发展的对策：一个宏观的角度
- 结束的话：组织的局限性

只要我们环顾一下我们的周围，就不难发现我们无时无刻不是生活在组织之中。更有甚者，组织已经成为我们思维习惯中的一个随手拈来的答案，成为我们解决问题、应对危机的驾轻就熟的途径。例如，在市场上出现了产品质量问题后，我们转向正式组织寻找解决办法：国家质量管理局进行质量检查评比。在煤矿事故频频发生的情况下，我们在组织中找到答案：各级组织，从政府到工厂车间进行安全措施大检查。在建立“世界一流大学”的大潮中，我们观察到的也是组织上的对策：大学合并、组建学院等等。

另一方面，我们面临的种种问题也与这些组织有着千丝万缕的联系。有人曾经讲过这样一个真实的故事：在一次公司经理的会议上，总经理提出了公司的发展战略方案。这时，有人提出，我们先匿名表决一下，看看大家认为这个方案是否会成功。人们各自按面前的按钮，其表决结果立即在大屏幕上显示出来。结果是，大多数人的投票是“这个方案不可能成功”。但是，令人惊奇的是，随后这个会议继续进行，人们聚精会神地讨论方案的实施，似乎刚才什么事都没有发生（《纽约时报》2002年7月14日）。这个故事发生在美国，但是我们不难想象在任何地方的组织中都可

能发生类似的事情。一个组织有如此大的力量把其成员塑造成这样按部就班行事的角色，不能不令人感叹。组织中的利益集团常常扼杀组织创新和变迁，导致组织失败；社会中的利益集团组织为保护其既得利益而延缓社会进步和发展，这些都是组织研究中公认的事实。在中国改革过程中遇到的种种困难也大多与这些组织的稳定结构和历史依赖性有密切关系。正所谓成也组织，败也组织。

我们这门课的主题是组织研究，特别是从社会学角度分析、研究组织现象。在最后一讲中，我们集中讨论一下组织的局限性和组织的改造和变迁问题。

组织的可持续发展：问题的提出

下面，我想套用“可持续发展”这个热门的话题来讨论一下与企业组织发展战略和有关对策的一些组织学问题。现在我们经常谈论资源的可持续发展问题、生态环境的可持续性发展问题。那么，可持续发展到底是一个什么问题呢？归根到底，“可持续发展”的核心问题是“短期利益”与“长期利益”之间的平衡问题。也就是说，人们不惜任何代价、盲目追求高速发展的短期利益，常常导致未来长期发展的重重困难和重大代价。“可持续发展”这个说法就是唤起人们对这个问题的注意。

企业组织也面临着同样的“可持续发展”问题。美国斯坦福大学商学院的一个博士生在她的博士论文中对20世纪初美国存在的大公司和大学的生存率做了一个比较研究。她发现，经过百年沧桑，到了20世纪末，这些大工业组织所剩无几，但是这些大学大多成功地度过了它们的百年经历，并且有了长足的发展。换句话说，与大学相比，企业组织面临着更为严峻的“可持续发展”的困难。这是为什么呢？企业组织应该如何“对症下药”，采取对策呢？

我想就这个话题讨论三个问题：第一，我想以企业组织的兴衰历史为出发点，讨论一下企业组织追求效率和长期适应能力这两者之间的深刻矛盾；第二，我们在认识这一深刻矛盾的基础上讨论企业组织的应对战略；第三，我想把这些思路和基本观点延伸下去，在更为宏观的层次上讨论一下社会可持续发展的对策这样一个战略问题。

在讨论效率和适应能力这一矛盾之前，我们首先考虑一下企业可持续发展的意义是什么。首先需要说明的是，并不是所有的企业都应该持续发

展的。那些低效率、落后于经济、社会发展的组织形式和生产方式的被淘汰、被替代是一个正常的自然现象。但是，企业组织，或广义上的任何组织也是一种资源。组织内部积蓄了技术、工艺、管理等等信息，组织结构延续了它在试错过程中得到的学习经验。我们可以举两个例子加以说明。

第一个例子。大家知道，高科技公司的主要资产是人力资本。微软公司除去在公司里的科技人员，它的固定资产寥寥无几。它的软件如果在一段时间里不能升级，很快就会被其他公司的新产品替代。但是，近年来在美国高科技公司之间的兼并，常常导致了这样的情形：被兼并公司的大多数雇员离开了合并以后的公司。这就提出了一个问题：如果公司的基本资产是人力资本，而兼并后这些资产都流失了，这种兼并岂不是得不偿失了吗？其实不然。这是因为这种兼并的目的不是人力资本，而是被兼并企业创下的产品品牌。而产品的品牌是和某一个企业组织联系在一起的。人力资本可能流失了，但是产品品牌却因为这个组织的存在而延续下去了。所以，企业组织为保存信息和经验提供了一个重要的形式。

例如，美国的电器制造业有一个颇有名气的公司（Memorex），在20世纪80年代发展不利，濒于破产。这时，另外一个大公司把这家公司收购了。当时许多人认为这一个兼并得不偿失。但是，这家大公司另有想法。打造一个品牌很不容易，常常需要若干年的辛苦创业。但是如果收购这个公司，就可以使用这个公司已经创下的品牌来招徕顾客。这样算来，这个兼并是非常有价值的。

第二个例子。现在中国社会随着住房条件的改善，很多家庭都分到了或购买了新房。各家各户都投入了大量的精力和物力进行室内装修。我们常常听到一种说法：等到室内装修完成了，每个人都成“装修专家”了。可是，每个家庭有几次这种装修的机会呢？这种需要大量投入（积累经验）但只有一次性结果的做法，实际上是一种资源浪费。但是，如果有一个从事“装修设计”的专业公司持续地经营这类工作，室内装修的经验就可以通过这一个组织的形式保存下来了。

这就是组织——企业组织或其他组织——的一个重要优点：组织可以比个人更为有效地保留、积蓄经验教训、工业技术。在一个企业中，雇员来来往往，老总们有时也像走马灯似地更换。但是，这个组织往往照常运转，具有持续性。这是因为组织有种种方式可以把以前的经验教训在组织结构、组织规章制度中保存下来。所以，人走组织在，组织可以超越个人而存在。我在花旗银行台湾分行作研究时发现，花旗银行采取许多政策鼓

励一些部门中（如市场部）的高级员工离开银行。这是为什么呢？一方面是因为高级员工的工资很高，对银行来说，成本很高；另外，高级员工离去为下级员工的晋升空出位置，有利于激励下级员工的积极性。但是，难道花旗银行不担心这些离去的人员会把技术产品或客户带走吗？有关人员告诉我，花旗银行通过组织设计采取了一系列防范措施：①它们不断推出新的产品，有着创新的优势；②它们在制度上也有防范。在接待客户时，通常是市场部人员两人一组参与寻找客户。一旦有业务需求，技术部门就会参与进来提供服务。因此，具体个人的离去对这些业务活动影响不大。可见，组织可以通过设计解决许许多多的困难，保持或发展竞争优势。

所以，企业和其他类型的组织本身就是一种资源，它们可以保存经验、积累经验。总结它们的“可持续发展”是一个重要的组织研究课题，有着现实意义。

效率与适应：组织生存能力的一个悖论

上面我们谈到，与大学相比，企业的生命力更为脆弱。这是为什么呢？有人说，这是因为市场竞争的残酷性，有人说这是因为经营者管理不善。这些说法都有道理，但也都经不起推敲。一个世纪以来大学面临的竞争环境也是一波三折，不能说不严峻。只要看看清华大学里的那些历史建筑所代表的过去的知识体系和学科领域，就知道大学的环境在过去的100年里发生了十分深刻的变化。我们也不能说大学的管理人才比大公司的管理人才更为高明。所以，我们要解决企业“可持续发展”的问题，首先需要解释为什么企业组织的生命力如此脆弱。

我从“组织与环境”的关系这一角度来解释这一现象。这里所说的“环境”泛指企业组织生存发展所依赖的市场环境或社会环境。在过去的20多年里，组织研究特别是组织社会学的研究在这一领域中进行了持续深入的研究工作，有了长足的进步，提出了一系列的重要观点和命题。所以，今天我们可以比较有信心地讨论这一领域里的一些基本问题。

我们不妨直截了当地提出这样一个基本的观点：企业或其他组织都面临着“追求效率和追求长期适应能力”这两者之间的一个深刻矛盾，我们可以把它简称为“效率与适应能力”之间的一个组织悖论。具体说来，一个企业必须提高效率才能适应此时此地的环境，才能生存和发展；但是它的效率越高、对此时此地环境的适应越好，它对未来环境变化的适应能力

就越差，它的长期适应能力也就越差。也就是说，此时此地的短期效率和对未来环境的长期适应能力之间有着一个深刻的矛盾。在进一步分析这一矛盾之前，让我们先回顾美国企业史上的几个例子。

第一个例子。在 20 世纪 20 年代初期，美国经历了一次经济衰退，汽车业的需求萎靡不振。这时福特汽车公司却一枝独秀。它出产的“T”型轿车取得了令人难以置信的高效率，是其他公司所无法竞争的。这时福特公司又宣布再降价 25%，而它的主要竞争对手通用汽车公司的轿车远远不能达到如此高效率，无法与福特公司在价格上竞争。从 1920 年的夏季到秋季，通用汽车公司的销售量下降了 75%。到了 1921 年，福特公司的“T”型轿车占领了 55% 的轿车市场。一时间，福特公司大有征服整个汽车世界的势头。

在这个背景下，通用汽车公司采取新的战略对策，经过生产结构重组，致力于生产不同消费群体需要的汽车。通用汽车公司的这一战略适应了市场环境的变化，使得它成功地走出了困境。从 1927 年到 1937 年，福特公司损失了 200 万美元，而通用公司获利超过 20 亿美元。到了 1940 年，通用公司的市场占有率达到 45%，而福特公司的占有率下降到 16%。这一个例子提出了一个问题：为什么一个十分成功的产品会突然走下坡路呢？它对企业发展战略的意义是什么呢？

第二个例子。在 20 世纪 80 年代，IBM 在电子业中拥有无可争辩的领导地位。当时，IBM 在大型计算机和个人电脑产业都处在领先地位，至今我们还说“IBM 兼容机”，这是对 IBM 电脑当时的领先地位和制作标准的承认。但是，在 20 世纪 80 年代中期，IBM 在大型计算机和微电脑产业之间选择了集中力量发展大型计算机的错误决定。说来有趣的是，这一决定正是追求高效率的结果。当时，IBM 在大型计算机领域中占有霸主地位，而且利润尤为丰厚。而这时个人电脑产业刚刚起步，利润微薄。按照高效率分配资源的原则做出的这个选择导致了 IBM 在 20 世纪 80 年代后期和 90 年代的严重衰退和危机，甚至一度到了考虑拆散拍卖的地步。

第三个例子。美国麻省理工学院的两位教授皮奥里和萨贝尔（Piore and Sabel, 1984）在 20 世纪 80 年代写了一本十分重要的书，题为《第二个工业分水岭》。在这本书里，他们以汽车业为着眼点讨论了工业国家不同的发展战略对二战以后特别是 20 世纪 70 年代以来这些领域兴衰的影响。他们的一个基本观点是这样的：在 19 世纪产生了第一个工业的分水岭。当时，大批量生产（mass production）的技术出现了。一些国家（美

国、英国)选择了这种“大批量生产”的技术,而另外一些国家(德国、日本)选择了(或保存了)以手工技术(craft technology)为主的生产方式。大批量生产的技术使用机械和自动化技术的流水线工艺制造大量的标准产品,以达到规模效益。这种技术的特点是使用专一化的机械,只需要半熟练的操作工人。而手工技术的特点是高度依赖熟练工人长期积累的技术,使用多用途的机器。

问题是,哪种生产技术有利于工业发展呢?我们的回答是:不一定,这取决于特定的环境条件。在20世纪20年代上半期特别是二战以后,西方工业化国家进入了一个经济繁荣期,消费者对汽车等耐用品的需求急剧增长。而且消费群体的分化性不大,也就是说,各个阶层的需求十分类似。在二战刚刚结束时,能买一辆家用汽车就不错了,对型号、款式没有什么太多的追求。大批量生产的技术特别适应了这种市场环境,因为它可以大规模高效率地生产出标准产品满足需求。福特公司的“T”型轿车就是这样一个例子。这两位教授认为,两次世界大战前后美国经济的繁荣与增长与美国在19世纪选择了这种大批量生产的工业技术是分不开的。不同国家在工业的第一个分水岭所做的选择影响了这些国家以后长时期的发展趋势和竞争优势。

但是,一旦环境条件发生了变化,这种生产技术就成为“可持续发展”的桎梏。二战以后,随着工业化国家的生活富裕,消费者的口味日益分化,不再满足大批量生产技术所制造的标准产品(例如车体形状、颜色)。而大批量生产的技术很难生产出非标准化的产品。这在1973年的石油危机后表现尤为突出。石油危机后,节油小型车成为人们选购的热门货。但是,美国的大批量生产技术生产的是舒适型、大型的轿车。这种生产使用的是专用性机器,工人没有熟练技术,因此生产工艺转型的反应慢、成本大、过程长。与此相反的是日本、德国采用的手工技术。这种技术使用多用途机器,所以这些机器很容易加以重新组装调整,用于新产品的开发生产。工人的熟练技术可以不断地改善、调整新的工艺过程,对开发生产新产品有很大的灵活性。因此,手工技术特别适应不断变化的消费者需求。这样,在石油危机后,日本和德国的汽车突然在美国市场上占领了主导地位,而美国汽车工业长时期在低谷中徘徊。直到20世纪90年代中期,美国汽车工业的转型才得以完成,重新具有了竞争能力。目前,在发达国家中,这种按顾客需要制造产品的趋势有增无减。例如,前几年有报道说,丰田汽车公司可以按顾客提出的规格来生产汽车。近年来,福特

公司也提出顾客可以通过互联网提出各种规格预定汽车。这种生产形式要求在组织形式上、信息结构上、产品设计上具有不同于“大批量生产”的组织形态。

我们举了这些例子，是要说明企业所面临的“追求效率和长期适应能力”之间的深刻矛盾。福特公司、IBM、美国的汽车工业曾经具有极高的效率和竞争能力。但是，它们都暴露出了缺乏对未来环境变化的适应能力这一严重弱点。这些例子还说明了另外一个道理：企业的可持续发展面临的困难不是哪一个组织或哪一个经营者所遇到的特殊问题，而是各式各样的组织都面临的一个普遍问题。而且，企业今天的成功和发展常常可能为今后的危机和衰落埋下了种子。

如果我们要提出应对战略，我们必须首先理解企业可持续发展的困难是什么。首先，我们知道，企业或任何组织必须适应环境才能生存发展。这里的道理显而易见：没有一个组织可以独立生存。它必须与外界交换资源：企业必须得到原材料、技术、资金和人力的资源，必须输出自己的产品或服务；大学必须引进教学研究人才，要有学生来源，必须输出社会和市场需要的人才。因此，任何企业组织都必须适应所处的社会环境、市场环境。在资源稀缺的条件下，这意味着企业必须要提高效率和竞争能力，比其他的组织做得更好，如此才能得到资源，保证生存发展。企业追求效率可以说是对此时此地的环境条件的适应。

那么，企业是怎样提高效率、适应环境的呢？企业组织的效率和适应是通过组织的结构化、稳定化来实现的。这里所说的组织结构化指的是组织内部的规章制度、企业文化和正式结构。这些组织制度对企业的稳定发展有着重要的作用：它们可以保存组织学习的经验教训，为组织内部协调和组织之间的关系、为组织的信誉提供一个稳定的基础。企业的稳定性是一个重要资本。企业结构的稳定性促进了生产分工的精细化，提高了效率。信贷机构愿意贷款给那些具有稳定结构的企业，人才愿意流动到这样的企业。反之，如果一个企业的领导阶层不断更换，规章制度变动不居，它就难以以一个稳定可信的企业形象出现，它也很难和“环境”建立稳定互利的交换关系。因此，组织的效率是建筑在稳定的组织结构基础上的。所以我们常常观察到，一个成功的企业特别强调健全规章制度、建立稳定的组织结构，强调提高效率、提高竞争能力。

既然如此，强调“效率”有什么不好呢？经济学家十分推崇效率，我们不妨以经济学之剑来攻经济学之盾。正如经济学家常说的那样，世界上

没有免费的午餐，效率不是没有代价的。这种代价的一个重要方面就是对未来环境的“长期适应能力”的削弱。

我们可以从以下这几个方面来认识这种“长期适应能力”的困难。第一，稳定的组织结构意味着稳定的信息收集和加工渠道。高效率的组织过程大多是一个相对封闭的结构，分工明确、各司其责、一环套一环。一些商学院的教科书上甚至鼓励这种做法。一个成功的企业通常利用企业文化来强化这种组织关系。企业文化是指企业内部成员在日常生活中建立的规则和行为规范，使得员工的行为规范化。那么，组织的稳定化、信息的程序化、行为的规范化意味着什么？它意味着一个生产过程可以把外界的干扰降低到最低的程度，通过分工精细、协调有序的工艺提高生产效率。

应该说，这种做法在一定条件下是有道理的。一个管理井井有条的企业可能有一整套的规章制度来协调它的各个部门。例如，不少企业周一有各个部门经理的碰头会，交流信息、协调工作。这样做可以大大地提高效率，比各部门经理们平时毫无联系，在出现某个情况时才手忙脚乱地找其他部门更为节约时间精力。但是，这种制度化的一个结果是公司在这一环节上的信息基本上是被这一结构所圈住了。固定的参加人员、固定的讨论课题常常排斥新的信息、新的问题。

这样做的一个直接后果是，企业对外部市场环境的敏感度下降，重组生产过程的成本大大提高。20世纪70年代美国的汽车业正是面临这样一个困境。二战以后大批量生产的成功使得美国的各大汽车公司采纳了专一化的机械设备、工艺流程、与之配套的人力资本（半熟练工人）以及标准化操作的生产流水线。这样，一旦环境条件变化，这些汽车公司就遇到了一系列的困难：首先是旧的信息加工渠道不适于收集加工有关新环境的信息。设计某一类汽车的工程师对其他类型汽车的技术信息不甚了了。其次是适应新的环境的代价昂贵，需要固定资本和人力资本的大换血。所以，美国汽车业的转型花费了近20年的艰难历程。从这一角度来看，一个具有普遍意义的组织现象是：当一个企业的效率越高时，这通常意味着它的适应范围越窄，适应能力越弱。

第二，我们再从信息经济学的角度考虑一下。经济学家阿罗（Kenneth Arrow）曾经以信息经济学的原理指出了这样一个现象，我把它称为“近邻效应”。近邻效应描述的是这样一种情况。人们总是愿意在自己熟悉领域的近邻区域寻找答案。例如，一个学哲学的学生如果想选修其他系科的课程，他通常会选择一门和他原来的领域接近的文科学科，而不

会去选修自然科学或数学的课程。一个企业的主要产品在化工领域，那么它在开拓新产品时大多可能选择在化工领域或者和化工有关的领域。这就是我们通常所说的“途径依赖”现象。阿罗从信息经济学的角度提出了一个重要的解释。信息这种资源有一个特点是其他资源所没有的，这就是它与原占有者的不可分割性。也就是说，信息一旦被人占有，是不能被剥夺、抹去的。假设我有一项发明，我可以把这项发明转让给另一个公司，但是，这项发明的知识技术在我的脑子里，是无法抹去的。同样，一个公司有了一个工艺流程的技术，有了处理某一类问题的经验，这些信息通过组织结构、企业文化保存下来。信息的这个特点意味着，人们已有的信息会长时间地影响人们的思维习惯。因为获得信息是有成本代价的，所以理性的个人、企业都试图降低获得信息的成本。在已有信息的近邻区域获得新信息的成本比到一个崭新领域中得到信息的代价要低得多。一个哲学系学生去修一门历史课程比修一门数学课程成本要低得多。一个化工企业得到与化工领域相关的信息比得到机械制造领域的信息的成本要低得多。例如，当福特汽车公司的“T”型号轿车十分成功，积累了大量的经验时，它收集加工有关其他车型制造工艺的机会成本就增加了。阿罗提出的“近邻效应”的重要意义在于：人们对效率的理性追求恰恰可能导致适应范围、适应能力的萎缩。

第三，这一矛盾的另外一个渊源是，一个稳定的组织结构常常产生稳定的利益集团。例如，在 IBM 考虑主机和 PC 机的发展战略时，受到了围绕主机销售、服务而形成的利益集团的影响。20 世纪 80 年代中期，IBM 的主机在各大企业中广泛应用。而且 IBM 只是把主机“租佃”给企业，它们的售后服务、安装、软件、维修都是 IBM 一手操办。这样，IBM 中有关主机销售和服务的部门有很高的利润和好处。而微机面对的是个人用户，没有什么售后服务的油水可言。而且，主机部门在 IBM 由来已久、势力庞大，是一个占优势地位的利益集团。所以，在决定 IBM 的发展方向时，主机部门的利益集团左右 IBM 做出集中精力发展主机市场的重大战略失误。美国汽车业的转型也受到了这一行业中工会这一利益集团的牵制影响，因为引入新的技术和工艺流程就会导致不同的雇员结构，从而对工会本身的利益产生了威胁。

那位写了著名的《集体行动的逻辑》的经济学家奥尔森（Mancur Olson, 1982）提出了一个理论来解释为什么大国会衰落，讲的也是组织学的这个道理。在稳定的国家中，各种利益团体就会逐渐积累起来。在经济

繁荣发展时，这些利益集团建立起了“分配利益”的统一战线，通过建立繁杂的程序和机制来保护既得利益。这些行为促进了政府法令的复杂化、国家的作用和信息传播渠道的复杂化，因此常常减慢一个社会采用新技术、适应环境变化重新分配资源的能力，降低经济发展速度，从而改变了社会进化的方向。简而言之，利益集团在“分配利益”上的组织形式有减慢技术进步、降低社会长期适应能力的倾向，导致了一个国家的衰亡。

我们现在把已经提出的问题作一个小结。短期效率和长期适应能力两者之间有一个深刻的矛盾：此时此地的适应性越强，对未来环境变化的适应能力就越弱。这是组织现象的一个悖论。我们在上面讨论了这一矛盾产生的组织内部机制（组织的结构化、信息成本的最小化和组织结构上的利益集团）。这是企业可持续发展面临的基本困境。

企业的战略对策

接踵而来的问题是：企业的对策是什么呢？要回答这个问题，我们当然需要考虑企业环境的特点。如果企业的环境长期稳定不变，那么高效率的组织结构是最有竞争能力和生命力的，我们以上的讨论可以说是没有意义的。如果消费者群体没有分化，福特公司的“T”型轿车就会一直具有竞争力。如果个人电脑的技术没有20世纪80年代的大突破，IBM的战略也无可指责。如果没有20世纪70年代石油危机，美国汽车工业也可能不会经历20世纪80年代和90年代的巨大冲击和深刻危机。

但是，环境总是在变化的。那么，下面的一个问题是，我们能不能正确地预测未来的环境变化呢？如果我们可以预测环境的变化，那么我们可以因时因地制定对应战略。

不幸的是，组织研究多年来的一个基本发现是组织设计、组织行为受到有限理性的制约。换言之，我们认识环境、预测环境变化的理性是有限的。举一个例子来说，计算机工业未来的发展不仅是这一领域自身的技术进步问题，而且与材料科学、生物学都有密切的联系。如果说，那些优秀的企业家们在短期的战略决策上有过出色的表现，我们也可以毫不客气地说，这种错综复杂的技术进步和停滞现象以及长远发展的趋势远远超过了我们那些“老总”，甚至庞大的研究机构所能理解、预测的。这就是我们组织研究通常所说的“不确定性”。我们对未来市场、社会变化不能有一个“确定”的把握，这应该是我们组织设计的一个基本出发点。

在有限理性和未来环境变化的不确定性条件下，企业的可持续发展问题即是企业对未来环境变化的长期适应能力的问题。我们应该怎样实现企业的可持续发展呢？

有人提出我们要建立“学习型组织”，就是说组织可以在自己发展的过程中通过“试错”、通过“边干边学”来不断地提高自己。这当然是一个很好的想法。但是，我们在研究组织现象时发现，人们的学习过程并不是一个不断改进、不断提高的过程。学习本身常常是一把双刃剑，它在带来许多好处的同时也可能带来问题。我们在第五讲中讨论有限理性时谈及了这个问题。在这里，我们重新强调这些观察。

1. 学习可能产生自信心的陷阱，使得人们不愿改变。成功的学习常常可以提高人们的自信心。成功的学习导致了人们与此时此刻的环境的更好的适应。这样做的结果是人们对自己的行为更为固执，对与此相反的信息拒绝接受，或者改变自己行为的代价变得更大了。

比如说，如果一个工人使用某一种工具十分熟练，我们可以说他的学习很成功。但是这个结果是他越来越不愿意尝试其他的工具，因为这样做的成本太高。这个道理我们在企业不愿放弃已有的工艺流程、机关干部不愿改行等现象都可以看到。前年，我所在系的一位老教授去世。在纪念他的会上，有人讲了这样一件趣事。在他去世前几天，他还在使用一个20年以前出现，现在早已失传的文字软件（Word Star）。在计算机普及的今天，我们还时常听到有些人仍然在使用老式打字机的故事。这正是因为他们陷入了对过去环境的适应，不能自拔。

2. 学习可能是一种“迷信型学习。”也就是说，你以为学到了做企业或管理的真谛，但是实际上你所谓的学习经验不是真的。我们在第五讲中谈到了形形色色的管理理论就是这样的例子。为什么在经济衰退期那些成功者都消失了呢？他们的成功是因为在经济增长期，人们容易获得成功。我们在第六讲中谈到了美国佛罗里达州的一家热动力机械公司。这个公司的创始人根据自己的经历，采取一系列措施鼓励员工的积极性，如提供丰厚的退休金等等。但是，事过境迁，这些激励对于新入厂的年轻员工来说是无的放矢。年轻工人持家育子，需要现金，而不是未来的退休金。过去的成功经验成为今天导致组织困境的渊源。

让我们回到企业与大学的比较这个问题上。对美国教育制度的许多研究都发现，大学这一组织结构有一些非常有趣的特点。在20世纪70年代末，几位组织学著名学者几乎同时提出了“松散联接”（loose coupling）组

织结构这一理论模式。这一理论模式描述了这样一种组织现象：一个组织内部结构关联松散，各个部门相对独立，每个部门单位可以自我调节以适应环境变化。大学组织是这种结构的典型代表。大学内部的各系科之间相互独立，各自适应自己独特的环境，例如历史系的建构适应历史学科的大环境；而生物系则有自己的组织安排以适应生物研究领域的特点。这种组织结构的优势是什么呢？

第一，它可以适应不同的环境。一个大学诸多系科面临各种各样的环境。一个企业或其他组织可能也面对各种各样的环境，“松散联接”组织结构允许组织在不同的环境方向上加以适应。

第二，这种组织结构允许组织在不同方向上进行实验，例如有的系科可能是集权式的，有些可能是分权式的；有些可能注重内部管理，有些强调对外部环境的利用。如果一项实验有误，受到的损害只是局部的。如果实验成功，则可以通过信息的传播和组织内部的学习加以推广。

企业内部的科研机构也可以从这个角度来分析。在斯坦福大学任教的日本经济学家青木曾经给我讲了这样一个例子。他曾在 20 世纪 70 年代文革期间访问中国。他的观察是，那时中国和日本企业的许多结构和做法都十分相似。但有一个重要的区别：日本的大企业中都有一个地位重要的研究开发机构，而中国的企业只是一个生产单位，没有研究开发的功能。从我们提出的角度来看，研究开发就是提高企业长期适应能力的一个组织措施。研究开发的着眼点不是现有产品的效率，而是改进现有产品、开发新产品以适应未来环境的变化。

如果是这样一个宗旨，那么这个研究开发机构与这个企业的其他部门应该是一种什么关系呢？有的企业家主张研究开发应该为此时此地的生产过程服务。但是，从我们刚刚讨论过的角度来看，如果这个企业关心的是可持续发展的话，那么这个研究开发机构应该与其他部门（包括企业决策部门）保持一个“松散联接”的结构。只有在这种“若即若离”的组织关系中，研究开发才能走出“此时此地，”面向那不确定的未来。

目前笔记本计算机市场上有一种折迭式的键盘，解决了键盘面积和便于携带之间的矛盾。这项发明是 IBM 的一位研究人员提出的。有一天在工作期间，他开始心猿意马，胡思乱想起来。他在想象他女儿玩魔方时的情形。魔方的结构使得他联想到了折迭式键盘的设计结构。他立即掏出笔来勾画草图，经过几个夜晚的奋战，提出了一个完整的设计。IBM 得到了他的报告后很快决定采纳，投入生产。这个故事讲的道理是一定的“松散

结构”有利于创新、有利于发展长期适应的能力。

当然，这种“松散联接”的组织结构本身也是有代价的。它的代价就是在一定程度上牺牲效率。松散的结构不利于有效率地使用资源。科研开发的资源可能不会为此时此地的产出提供服务；科研的许多尝试可能都是失败的，浪费了资源。这就是我们上面说的“效率和适应能力”之间的矛盾。任何一个企业家都面临着在这两者之间寻求一个平衡点的问题。随着每个企业所处环境和企业家本人的短期和长期利益的着眼点的不同，这些选择也是不同的。

可持续性发展的对策：一个宏观的角度

我们上面谈到的组织内在的机制——组织的结构化、信息成本的最小化和现有利益集团的影响等等——限制了企业或其他形式的组织的适应能力，因为它们必须在此时此地的竞争中生存下来，而“效率”在这里是至关重要的。由于这个原因，要求一个企业尤其是小企业投入很大的成本去提高可持续发展的能力也是不现实的。因此，一些企业的消亡、破产是不可避免的。

那么，我们以上讨论的思路有什么战略意义吗？下面我想谈一谈第三个问题，即我们以上讨论的宏观意义。从一个宏观的角度来看，一个企业集团、一个区域、一个社会也面临着可持续发展的问题。我们上面讨论的效率和适应能力的矛盾在宏观层次上同样存在。因此，刚才提出的“松散关联”的组织结构这一观点也可以用来讨论一个大的企业集团、一个地区、一个社会的可持续发展的战略问题。这里的基本思路是这样的：在一个大的组织结构中（例如企业集团、地方政府、国家经济发展战略）中采用一个“松散关联”的组织结构，从而鼓励小的组织在不同方向上的探索，可以提高在宏观上、整体上的可持续发展的能力。

邓小平提出，我们的改革是“摸着石头过河”。我认为这是一句十分精辟的话，是对中国改革过程的实实在在的总结。中国过去 20 多年走过的道路是前人没有走过的，今后要走的道路也是与其他人走过的道路不同的。这条改革道路充满了不确定性，需要我们一步步地探索，这就是我理解的“摸着石头过河”的意思。

那么，下一个问题就是，我们应该如何设计我们过河的方案呢？有些人说，我们应该认识规律、摸清河底情况，然后根据了解到的实际情况设

计过河方案。这就好比我们研究、了解一个具体的现实问题，然后再提出一个方案。如果我们一旦找到了过河的最佳方案，那么我们可以通过工程设计、集中所有的人力物力来实现这一方案。

这是解决问题的一个思路。但是，在很多情况下，这个思路并不现实。第一，在许多情形下，组织决策面对巨大的时间压力，无法详尽研究、从容设计；第二，许多问题困境是无法在一个方案中解决的；第三，我们自以为找到了解决方案，但是我们对现实的认识和这个方案的设计可能是错误的。在这种情况下，设计出一个惟一的“过河”方案意味着，我们规定全国人民在过河时都去摸同一块石头。一旦摸的不对，大家一起翻将在河里。这是一个集中风险、集中压力的途径。

不确定的环境需要有不同的战略对策。从我们上面讨论的道理来看，如果我们面对不确定性、不知道河床情况，就应该鼓励大家从多方面、多角度进行探索。这样，一些人可能探索失败了，但是这种失败只涉及到一部分人，与大局无碍；而且我们可以从他们的失败里总结教训。如果一些人的探索成功了，我们可以学习推广他们的成功经验。这里的道理很直观：如果我们承认我们的改革是“摸着石头过河，”那么我们的方案设计也应该反映出这一个认识。如果我们面临的是不确定性，但是我们的对策还是过去在“稳定环境”（计划经济）形成的传统思维，那么我们设计的方案就可能有荒诞的后果了。

前一段时间，有一位做政策研究的学者在我任教的大学作访问学者。我们经常在一起讨论中国改革中的组织变迁问题。他是作农村研究的，了解许多农村的现状和问题。他提出了一系列的问题，例如农村乡镇政权的建设问题、农民的苛捐杂税问题、干部腐败问题等等。他和我讨论如何找到解决这些问题的思路、途径、方法。但是，美国的企业组织、美国的农村和中国的国情相去甚远。即便是情形类似，在不同的文化背景下，解决方法也是大相径庭的。

我提出的问题是：我们为什么舍近求远去寻找答案？我们为什么不能看看中国农村不同地区、不同村庄在这些问题上的不同做法和不同效果？我的想法是：这些问题涉及到了方方面面，光靠学者拍脑瓜是很难找到答案的。但是，不同的农村地域、村庄面临这些问题，他们一定也在本能地寻找解决办法。如果有这么多农民、村庄在摸索，找到答案的可能性就大大提高了。与其我们学者在这里苦苦思索，还不如在人民群众的的社会实践中寻找答案。如果我们观察到了一些地区间、组织间的不同

同,我们就可以深入地研究是什么原因造成了这些不同,从中总结经验。当然,这里的重要前提是,我们允许和鼓励人们在不同方向、不同途径上的探索。

我们可以用这样一个理论模式来阐述这一过程。一位心理学家加哲学家坎贝尔(Donald Campbell)在20世纪60年代就提出了在生物、心理、文化、组织和社会发展不同层次上的事物演变都经过了这样三个阶段:变异、选择、保存。举个例子来说。我看到一个研究自行车发展过程的报告。在自行车发明的初期,有各式各样、稀奇古怪的模型和样品并存,人们不断地尝试、修正、改进。这就是“变异”的阶段。这些变异的形形色色的品种经过市场加以竞争选择,这就是第二阶段,选择阶段。在第三阶段,只有那些适合人们需要的、实用的式样被保存下来了。

我们从组织研究的角度来讨论一下这一理论模式的意义。变异这一现象是指在已有的组织形式以外突然出现与主流形式不同的新的形式。变异通常是没有设计的、偶然出现的,甚至是反主流的组织形式。其实,我们今天看到的许多组织形式可能是在过去的某个时期无意中变异出来的,而不是理性选择的结果。例如,在高科技工业诞生的初期,高科技企业是非常不正式的,常常在车库里、厨房餐桌上工作。这与大工业化产生的科层制组织形式相比,是一个变异,甚至可以说是一个“倒退”。IBM和微软公司在20世纪80年代初次合作时,微软还只是一个由一伙年轻人组成的崭露头角的小公司。IBM自以为是一个现代化企业,有着严格的规章制度和组织结构。而微软公司的结构松散,工作人员常常开会时迟到早退,毫无上下级观念;在工作紧张时昼夜不分地工作,而一旦闲下来就四处游玩或蒙头大睡。在IBM的员工看来,微软的人就像美国西部的牛仔,与现代化大工业的方式格格不入。但正是这种松散平行的组织结构适应了高科技企业信息畅通的需要,今天已经成为这一行业中的基本组织形式。同样地,日本和西德汽车业采用的“手工业”技术并不是“理性”选择的结果,而是当时这两个社会中手工业的利益集团势力庞大影响了技术手段的选择。与当时盛行的大批量生产的技术相比,这这也是一个“变异”。因此,在“变异”阶段产生的各种不同的组织形式在市场竞争过程中加以选择。

变异的一个重要功能是在不同方向上的实验。因为变异不是有意设计的,所以变异可能产生了在理性设计中不会出现的一些独特的组织形式。因为环境变化的不确定性,这些变异的不确定性恰恰可能产生适应未来的

环境变化的组织形式。因此，变异的程度越大，就意味着在不同方向上的实验越充分，组织对环境的不确定性的适应能力越强。因此，坎贝尔把这一阶段称为“盲目变异”阶段。

我们从选择新技术的一个例子来说明这个问题。最近风靡市场的“高精度”电视（HDTV）是电视技术的一个重大突破，对以前的电视播放技术和企业公司是一个严重威胁。日本早在20世纪60年代就开始研究这一技术，由政府参与组织协作，采用了集中开发的战略，并在很早就采纳了一个标准。欧洲的开发虽然起步较晚，但也采取了类似的战略。在美国，由于现有各家广播公司利益集团的影响，迟迟没有采取标准化。结果是有了一个较长时间的市场竞争和“变异”的阶段。

那么，这几种战略的优劣如何呢？我们现在回头看这段历史可以这样总结一下。日本的集中开发和及早标准化意味着“变异”阶段的短暂和“选择”阶段的强化。其优点是减少重复发展造成的资源浪费。但这里的危险是，由于变异过程的缩短，更好的技术和产品未能得到发掘和发展。事实上，美国工业界和联邦政府管理机构（FCC）在“高精度”电视技术上的拖延和迟缓无意间延长了“变异”的阶段，为发展更好的技术和标准提供了有利的条件（有关这段历史的情况，参见 Farrell, Shapiro, Nelson and Noll, 1992）。

从这个角度，我们可以考虑一下目前大企业合并的一些潜在危险。一种观点是，大企业合并可以在对付国外资本的市场挑战中有竞争优势，这不无道理。但是，垄断企业难以创新、缺少变异，这是一个普遍现象；而且，在高科技发展的今天，中小企业常常是变异的动力。它们应该在战略对策中扮演什么角色呢？另外，企业之间的关系网络纽带，或者什么样的组织间关系可以促成企业间合作产生活力呢？我们在政策研究讨论中很难看到对这些问题的关注。

但是，如果变异过程过长，变异程度过分，也会浪费许多资源。因此必须对下一个阶段即选择阶段予以重视。选择阶段对产生变异的各种组织制度结构加以去劣存优，保存有适应性的组织结构，淘汰无益的变异形式。没有这些变异产生的不同组织形式和做法，就很难从中选择出最具优势的形式加以保存。直截了当地说，宏观组织的适应能力就是以低层次组织变异和经过选择被淘汰牺牲为代价的。这一阶段是整个进化过程最为核心的环节，是战略对策最有用武之地的环节，也是政策研究需要认真研究考虑的课题。选择阶段的一个重要任务是建立起合理的选择机制。例如，

市场上的价格、质量指标是许多产品和企业行为相互竞争的选择机制。在学术界，建立恰当的学术评估系统是对不同的学术活动和成果（变异）加以选择、去劣存优的选择机制之一。

我们可以看到，在变异和选择之间有着微妙的关系。变异过分导致资源浪费、良莠并存；选择过早则限制了在不同方向上的实验，从而限制了组织发展的适应能力。假设市场上有各种文字处理软件，如果过早地确定了文字处理的标准化，就限制了变异的程度，可能导致“途径依赖”。这样，更好的技术可能没有机会出现，无法得到选择保存，使得将来的文字处理方法受到极大的限制。但是，如果变异过程过长，优秀产品已经出现，但是市场竞争不激烈（选择机制不是十分有效），劣质产品（变异的结果）仍然存在，这样就会造成资源浪费。

变异和选择这两个阶段也可能并行存在。例如，高科技行业中有许许多多的中小企业，它们是科技创新的主要动力。它们的行为是不断地变异，在不同方向上探索。互联网的许多功能都是它们首先创造的：网上购物、网上聊天、网上电话等等。微软公司自己也从事创新研究。但是它同时也注意这些中小企业的变异产品。一旦发现好的产品，微软便把这个公司买下来，把这个产品变成自己的产品。这样，中小公司行为产生的变异阶段和大公司行为产生的选择阶段就有机地结合在一起了。在 20 世纪 80 年代 IBM 也有类似的行为。

保存这个阶段是指经过变异和选择以后达到的暂时的稳定平衡，具有优势的组织形式被保存下来了。

我们可以总结一下上面讨论的基本思想：①如果我们确实知道要走的方向和途径，那么我们就应该竭尽全力，按照这条最佳的道路走下去；②但是，如果我们不知道前面的道路如何走下去，例如我们来到一个三岔路口，不知选择哪条路；或者来到河边，要摸着石头过河。那么，我们需要采取不同的组织设计，鼓励不同方向上的摸索；③我们在组织研究中常常发现的悲剧是，人们常常身处第二种情形，但自以为是第一种情形，认为他们已经知道何处是最佳路线，因而集中力量向一个错误的方向走下去，而且不能容忍其他方向上的探索。许多企业组织的失败都与这一情形有关。

我们刚才的讨论说明，不仅企业必须面对效率和适应能力之间的矛盾，其他类型的组织，甚至宏观上的区域、社会都必须面对这一矛盾。我们以上讨论的战略对策在这些不同的层次上也都有着意义。

结束的话：组织的局限性

我在第一讲中说过，组织社会学长期以来的一个潜在主题是组织的局限性以及对韦伯式组织的批评；米歇尔斯有关“组织意味着专制的倾向”的警告已经为大家普遍接受。经济学家阿罗在1974年出版了一本题为《组织的局限性》的著作，是他在1970至1971年度的费尔斯公共政策分析讲座的演讲稿基础上写就的。这一著作从经济学的角度阐述了市场失败导致组织产生的原因，特别是从信息经济学的角度讨论了在不确定条件下信息对组织进化和组织决策的影响以及由此引起的组织的一系列特点和局限性。由于作者对市场经济和组织现象的长期研究和缜密思考，我们不难发现这一篇幅不大的著作提出了许多令人深思、极有启发意义的理论问题和现实问题。我想以对这本书的评论作为这门课、这本书的结束语。

市场与组织是现代社会中的两种基本协调方式。市场以价格信号来协调人们的自愿的交换活动；而组织是以科层结构和行政命令来协调组织成员间的活动。纵观现代社会的各种形态，我们不难发现这样的一个有趣现象：市场与组织有着许多迥然不同甚至相互对立的特点，例如自愿与服从、平等关系与等级结构、价格调节与计划控制等等的对立。但在现实生活中，这两种形式又是并存互补的，而且可以互相转化。那么，什么条件决定了这些转化及其方向呢？这是阿罗试图解释的第一个问题。

新古典经济学是以市场作为其理论的基本出发点的。在经济学假定的完全竞争的市场条件下，市场通过竞争机制可以达到资源优化分配和使用。我们知道，劳动分工和生产协作可以提高生产效率。但从纯理论角度来看，生产协作可以提高市场机制，以合同方式逐日实现。这一形式受到市场机制的支配，具有效率。如此推论，正式组织就没有存在的必要了。然而我们今天却看到企业公司、政府、军队这些具有稳定结构的组织林林总总，与市场并存。这是为什么呢？阿罗在第一、二章中提出了市场失败导致组织产生的命题。在阿罗看来，市场的失败是由于市场内在的两个困难造成的。第一，市场有外部效应（externality）问题，即许多具有经济价值、对市场发生影响的东西不能标价进入市场，例如空气污染、人们之间的信任等。由于这些外部效应的存在，市场运行产生困难，使得许多活动不能通过市场来加以协调；第二，更为重要的是市场上的不确定性的存在。20世纪60年代以来，经济学家们意识到了不确定性是制约人们市场

活动的一个重要因素。在市场信息不完备、竞争不充分的情况下，人们对产品质量、投资前景、交易的潜在后果等一系列变量无法预测。这种不确定性就会对人们的市场行为、决策方向产生深刻的影响。由此使投机行为增加、理性受到限制，市场交换关系因之变得脆弱，交易成本则相应地大大提高了。按照经济学的基本原理，如果存在着一种比这种情形下的市场更有效率的社会协调方式的话，市场就会被这种形式取而代之。

在阿罗看来，正式组织如企业公司正是这样一种协调方式。组织的重要特点是组织成员合作关系的稳定性。这种长期合同关系把市场内在化了。由于人们之间的交换是在组织内部的稳定结构中进行，这有助于克服信息不完备性引起的投机行为和交易成本的增加。在不确定的条件下，组织还为分担风险提供了有利的场所。于是，组织作为市场失败的替代物应运而生了。

阿罗的这一基本思想是新古典经济学理论逻辑在不确定条件下的修正和延伸。值得指出的是，组织与市场之间的转化是双向的。按照同一逻辑，如果组织运转出现了严重的低效率而逊色于市场时，它也会被市场所替代。这一著作和阿罗的其他相关研究以及西蒙的有限理性模式，成为20世纪70年代以来兴起的新制度学派的重要理论基础之一。

为了更好地了解阿罗的重要观点，我们有必要对阿罗的理论前提假设和出发点加以讨论。阿罗的理论基础是新古典经济学的优化理论，即关于经济活动如何在资源分配、生产协调上达到高效率、低成本的优化分配的理论。在完全竞争的条件下，市场是实现这一优化分配的最佳形式。在研究组织现象时，这一理论则假设组织的演变也是为实现这一优化目标的动力所驱使。

而且，阿罗对组织现象的分析是基于一种自然经济之上的，即亚当·斯密所说的“无形的手”——市场竞争充分发挥作用的理论假设之上的。从这一角度看，组织是由市场上的合同形式实现的。而且，在组织外部，市场还以它特有的优势向组织施加强大的压力。但是，我们熟悉的许多组织形式并不是这种自然经济的产儿，而是由特有的社会、政治因素所铸造的。这就在一定程度上削弱了阿罗对组织分析，特别是他提出的克服组织局限性的办法的适用性。

即使我们接受了阿罗在理论上做的前提假设，现存的组织也同时受到经济因素之外的诸多因素的影响和制约。组织不仅为经济机制所制约，而且还受到法律、观念、政治、社会等多维复杂因素的渗透和引导。这些因

素是经济学理论框架所无法容纳的，也是现有经济分析工具所无法充分研究的。事实上，阿罗在对组织现象进行分析时，也常常跳出经济学的框架，引入其他的非经济因素。

首先，组织作为一种稳定的等级结构，必然涉及到影响人际关系的心理和政治因素。心理学家、经济学家西蒙早在 20 世纪 50 年代研究组织行为时就提出了有限理性理论。他指出，人们进行信息加工的心理设施有着很大的局限性。因此，经济学中关于理性人的基本假设必须为有限理性假设所替代。组织学家马奇在 20 世纪 60 年代就明确提出了组织是一个政治利益的联合体，其决策过程是各种政治力量相互冲突、相互妥协的结果。而且，组织决策还受到信息局限、时间精力、过去经验以及执行过程中偏差的影响，其结果必然是偏离经济学的最优化目标的。

其次，阿罗在这本书中曾多次提及观念、道德规范这些“无形的组织”在协调人们经济活动中的重要作用。的确，正如制度学派的重要代表诺思（Douglass North）指出的那样，各种经济活动的存在并不是市场运行的结果，它们首先为特有的社会制度、经济制度所决定。日常的市场交换本身也是为一整套的法律制度、金融制度、行为规则和可以预期的社会期待等观念制度所支撑。而且这些制度通常是通过国家机器来实现的。就组织而言，任何组织的建立和发展都需要一定的资源分配和使用途径，从而在很大程度上规定了组织的形式与生存环境。不仅如此，组织学中的制度学派还进一步提出，社会的观念制度通过道德标准、文化传统等因素对人们的行为方式、组织方式进行塑造。西方的组织形式正是资本主义发展过程中的理性化产物。同样的组织形式在不同的社会背景下有着不同的表现，而在同样的市场条件下，组织形式也可能大相径庭，这是我们都熟悉的事实。

以上的讨论表明，组织不仅是一个经济实体，而且首先是一个社会实体。因此，对组织的经济学研究必须为其他学科对组织的研究所补充，才能加深我们对组织现象的认识。

我以为，阿罗阐述的信息对组织决策和组织演变的影响是一个极为重要的思想。我们可以这样来归纳这一思想：信息是组织决策的重要依据，而收集信息和建立信息渠道都是有成本的。因此，按照经济学的基本原理，组织倾向于依赖过去已有的信息渠道，并为过去的经验所制约。这一看法对组织的发展轨迹和命运有着深刻的意义。

特别值得指出的是，阿罗在 20 世纪 70 年代提出这些想法时，他所依

赖的理论基础是不确定条件下的组织行为倾向和潜在危险。在 30 年后的今天，组织研究领域已经引入了一系列的有关课题，例如信息不对称性、政治利益、决策中的心理偏差等等，大大丰富了我们对这些组织现象和组织行为的认识。如果说阿罗在当时提出这些观点十分新颖，那么在今天，这些观点已经为大家广泛接受，而且我们对组织局限性的认识已经大为深化了。

我们不难发现，阿罗笔下的组织是一个不断进化、努力适应新的环境条件的生命体。的确，组织的基本特点正如韦伯所指出的那样，一旦组织存在，它就有内在的生命力，力图维持其生存与发展。因此，组织在低效益的情况下为市场替代的过程并不像经济学教科书所暗示的那样顺理成章、自然而然。而且，正如阿罗上述思想所表明的那样，组织有着内在的生存逻辑。

第一，组织必然表现出历史的依赖性，即对过去经验、历史轨迹的依赖性。当经验在组织内部得以保存，信息渠道已经建立起来时，利用这些已有的资源或者在这些已有资源基础上开发新的资源，比在全新的领域中开拓更有效率。而这些已有的信息渠道和经验必然成为组织结构的一个部分，从而制约了组织摄取新信息的方向和能力。这样，组织的发展轨迹便表现出历史的持续性。

第二，避免创新、保持稳定是组织的内在机制。信息渠道一经建立必然走向结构化。这使得组织意欲创新就不得不付出极大的代价。而且，组织内部结构同时也是各种利益的分配方案。一旦组织结构变化，就会导致利益的再分配，这必然遭到既得利益集团的顽强抵抗。因此，组织的稳定性有着深刻的政治学意义。事实上，组织的稳定性在很大程度上也维持了社会的稳定。在市场经济中，组织创新在很大程度上是由于市场竞争的淘汰威胁和资本的内在冲动力。在市场机制不发达的条件下，组织的稳定性就更为突出了。

然而，这里潜伏着一个巨大的危险。一旦环境条件发生变化，现存的组织制度就会无力以昂贵的代价来换取组织内部的变革以适应新的环境。这时，组织就出现了危机。组织作为一个稳定结构，拥有一定资源，必然倾向于遏制环境条件的变化，以保持自己的优势。特别是当组织在社会结构中占有重要地位时，这种阻碍作用就更为明显了。而且，组织为了维持原有的优势，极可能在力图改变客观条件以利于自身生存的同时，强化其内在的控制机制。正是针对类似的情况，阿罗告诫我们：

我以为正是这样一种思维方式导致了历史上的巨大灾难。这种对过去目标的信奉使得我们恰恰在后来的经历表明这一信奉应该改变的时候，反而强化了最初的承诺。

这一点值得我们生活在各种组织中并试图通过各种组织为社会造福的人们深思。

正是在这个意义上，赫希曼（1974）提出的两种修复组织衰落的机制十分有启发作用。赫希曼（1974）提出了这样一个命题：任何一个组织，无论是国家、公司还是大学，都面临着衰落的危险。经济学家认为，竞争压力会迫使组织不断进取，否则就会被淘汰。但是，竞争压力并不是永恒不变的，对每个组织也并不是一样的。无论一个组织的设计如何完善，它都无法考虑到所有的随机事件的影响。这些无法预料的事件会逐渐地削弱组织运行的基础，瓦解组织内部的结构与过程，导致组织的衰退。因此，组织可持续发展必须有自我修复、自我改造的机制。

赫希曼提出了两种修复机制：退出与抗议。所谓“退出”即是人们离开组织的行为。例如，消费者不满一个公司的产品质量，离开这个产品转而购买其他公司的产品。员工不满公司的政策或做法而辞职离去。一个地区的民众也可以因为不满意当地政府的做法而迁移到其他地区。在这个意义上，退出类似于“用脚投票”的市场竞争机制。

“退出”之所以是一个修复机制，是因为退出的行为向组织管理层发出了组织出现问题的信号。这样，组织可以通过采取相应对策解决这些问题，从而修复组织正常运作过程。在这个意义上，“退出”是一个有益的信号，组织应该加以鼓励，认真观察。但是，退出的代价可能是很大的：第一，员工的退出导致了专有技术、专用性训练的浪费；第二，退出的程度大小十分关键。例如，一个公司产品的质量下降不能太大，如果太大的话，顾客就会全部离开，公司只能关门倒闭。但是，如果产品质量下降不大，那么顾客可能没有反应，无法启动修复机制。

在这一背景下，“抗议”成为一种尤其重要的修复机制。“抗议”泛指人们关于组织存在问题的抱怨或抗议。例如，公司中的员工对组织的一些做法不满可以提意见或抱怨。顾客对公司的产品质量下降不满也可以组织起来向公司提出抗议，保护自己的权益。从这个意义上，“抗议”是一个政治机制。人们试图改进公司的状况，而不是弃之而去。

“退出”和“抗议”这两种修复机制的原理是一样的：它们的行为都

对组织的管理层发出信号。例如，产品质量下降导致顾客退出，使得公司利润下降，这就给公司管理层一个信号，迫使他们采取措施，提高产品质量，从而制止组织衰落。同样地，“抗议”直接向管理层指出组织存在的问题，迫使其改进。

赫希曼指出，这两种修复机制之间有着微妙的关系：①如果一个组织的“退出”大门敞开，那么就会减弱“抗议”的机制。如果顾客可以很容易找到替代产品，那么一旦产品质量下降，他们就会转向其他替代产品。但是，如果一个产品难以替代，即“退出”可能性很小，那么人们使用“抗议”机制的可能性就大大提高了；②只有在“退出”机制存在的条件下，“抗议”机制才能有效。这是因为如果一个产品无可替代，顾客无法退出的话，对于组织管理层来说，顾客的抗议也就无法产生很大压力。具有垄断市场的公司只此一家，别无分店，因此可以无视顾客抱怨的压力。

赫希曼提出的这两种修复机制是十分直观的，但是这些看来简单的概念、想法对我们思考组织现象和组织设计有着重要的启示。如果我们在组织设计中有意识地引入退出和抗议的机制的话，可以为克服组织局限性和组织衰落找到一些途径。我们上面的介绍是十分笼统的，有兴趣的读者请进一步阅读原文（已有中译本）。

这样，我们回到了这一讲开始提出的问题：企业和所有组织都面临着可持续发展的挑战，都面临着不断自我修复、不断变迁的挑战。这一问题的根本所在是“效率和适应能力”之间存在着深刻的内在矛盾。组织在追求效率的同时付出了降低对未来环境变化的适应能力的代价。企业组织在市场竞争中对“效率”的追求尤为迫切，正因如此，它们的长期适应能力尤为欠缺。而松散关联的制度使得大学组织与此时此地的环境保持着“若即若离”的关系，从而对未来环境变化有着更好的适应能力。这一观点解释了为什么企业的死亡率高，面临的可持续发展问题更为严峻的现象。

从事组织研究的学者因为工作性质特别关注组织内在机制可能产生的弊病和危险性。正因为这样，我们才大声呼唤，希望大家能够正视组织的局限性，充分认识“效率和适应”之间的深刻矛盾。在我们追求效率时必须清醒地意识到这些做法可能产生的弊端。

但是，这并不意味着我们是悲观主义者。组织的可持续发展的问题是有对策的。鼓励低层次组织在不同方向上的实验、允许变异阶段的充分实现、容忍甚至扶植组织内部的有条件的松散结构，这些都是提高组织可持续发展的战略对策。这些选择是有代价的。这一选择付出的代价是暂时的

效率损失和低层次上组织的自生自灭，而换取的是宏观层次上组织可持续发展能力的增强。如何在这两者之间找到一个平衡点是每一个企业家、战略家和政治家无论是有意还是无意都必须面临的抉择。而对组织现象的深入研究和把握正是这些战略决策的基础和前提，这正是组织研究、组织社会学这一领域的现实意义所在。

参考书目

- Arrow, Kenneth. 1974. *Limits of Organization*. New York: Norton.
- Donald T. Campbell. 1965. "Variation and Selective Retention in Sociocultural Evolution." In *Social Change in Developing Areas: A Reinterpretation of Evolutionary Theory*, edited by H. R. Barringer, G. I. Blanksten, and R. W. Mack. Cambridge, Mass.: Schenkman.
- Farrell, Joseph and Carl Shapiro, 1992. "Standard Setting in High-Definition Television." *Brookings Papers: Microeconomics 1992*, Pp. 1~93.
- Hirschman, Albert O. 1970. *Exit, Voice and Loyalty*. Cambridge: Harvard University Press.
- March, James. 1981. "Footnotes to Organizational Change." *Administrative Science Quarterly* 26, Pp. 563~77.
- Olson, Mancur. 1982. *The Rise and Decline of Nations*. New Haven: Yale University Press.
- Piore, Michael and Charles Sabel. 1984. *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.

中英文人名对照

中文翻译大多依照《英语姓名译名手册》(商务印书馆 第二次修订本)。未收入《手册》的个别姓名, 按近音翻译。如果英文姓名在中文文献中已有翻译惯例, 则从惯例。

A

Akerlof, George 乔治·阿克罗夫
Allison, Granham 格兰翰·阿利森
Arrow, Kenneth 肯尼斯·阿罗

B

Baker, George 乔治·贝克尔
Bendix, Reinhard 莱因哈德·本迪克斯
Blau, Peter 彼得·布劳
Breiger, Ronald 罗纳德·布雷格
Burt, Ronald 罗纳德·博特

C

Campbell, Donald 唐纳德·坎贝尔
Chandler, Alfred 埃尔弗雷德·钱德勒
Coase, Ronald 罗纳德·科斯
Cohen, Michael 迈克尔·科恩
Coleman, James 詹姆斯·科尔曼

Crozier, Michell 米歇尔·克罗泽
Cyert, Richard 理查德·塞特

D

Dasgupta, Partha 帕瑟·达斯古波塔
Denby, David 戴维·丹毕
DiMaggio, Paul 保罗·迪玛奇奥
Dore, Ronald 罗纳德·多尔
Douglas, Mary 玛丽·道格拉斯
Duncan, Otis 奥蒂斯·邓肯

E

Elias, Norbert 诺伯特·埃利亚斯
Elster, Jon 乔恩·埃尔斯特

F

Freeman, John 约翰·弗里曼
Fyenman, Richard 理查德·范曼

G

- Gibbons, Robert 罗伯特·吉本斯
Goode, William 威廉姆·古德
Gouldner, Alvin 阿尔文·古尔德纳
Granovetter, Mark 马克·格拉诺维特
Greif, Avner 艾维纳·格雷弗

H

- Hannan, Michael 迈克尔·汉南
Hart, Oliver 奥利弗·哈特
Haunschild, Pamela 帕梅拉·豪斯查尔德
Heiner, Ronald 罗纳德·海纳
Hirschman, Albert O. 艾伯特·赫希曼

J

- Jensen, Michael 迈克尔·詹森
Joskow, Paul 保罗·乔斯克

K

- Kahneman, Daniel 丹尼尔·卡恩曼
Kalleberg, Arne 阿恩·卡莱伯格
Klein, Benjamin 本杰明·克莱因
Kreps, David 大卫·克雷普斯

L

- Lazear, Edward 爱德华·拉齐尔
Leffler, Keith 基斯·莱弗勒
Leibenstein, Harvey 哈维·利本斯坦
Lyons, Bruce 布鲁斯·莱昂斯

M

- Macaulay, Stewart 斯图尔德·麦考利
March, James 詹姆斯·马奇
Marschak, Thomas 托马斯·马萨查克
Merton, Robert 罗伯特·默顿
Meyer, John 约翰·迈耶

- Michels, Robert 罗伯特·米歇尔斯
Milgrom, Paul 保罗·米尔格罗姆
Minner, Anne 安妮·曼纳
Murphy, Kevin 凯文·墨菲

N

- North, Douglass 道格拉斯·诺思

O

- Olsen, Johan 约翰·奥尔森
Olson, Mancur 曼克·奥尔森

P

- Padget, John 约翰·帕吉特
Perrow, Charles 查尔斯·佩鲁
Pfeffer, Jeffery 杰弗里·费弗
Piore, Michael 迈克尔·皮奥里
Podolny, Joel 乔尔·波多尼
Posner, Richard 理查德·波斯纳
Powell, Walter 沃尔特·鲍威尔
Prendergast, Canice 卡尼斯·普伦德加斯特

R

- Roberts, John 约翰·罗伯兹
Rosen, Sherwin 舍温·罗森
Rosenbaum, James 詹姆斯·罗森鲍姆
Rowan, Brian 布莱恩·罗恩

S

- Sabel, Charles 查尔斯·萨贝尔
Scott, James 斯克特·詹姆斯
Scott, Richard W. 理查德·斯克特
Selznick, Philip 菲利普·塞尔兹尼克
Shapiro, Carl 卡尔·夏皮罗
Shils, Edward 爱德华·希尔斯
Simon, Herbert 赫伯特·西蒙
Slovic, Paul 保罗·斯罗维克

Spence, Michael 迈克尔·斯宾塞
Stiglitz, Joseph 约瑟夫·斯蒂格勒兹
Stinchcombe, Arthur 阿瑟·斯廷奇克姆
Strang, David 大卫·斯特朗
Sugden, Robert 罗伯特·萨格登

T

Thaler, Richard 理查德·塞勒
Tirole, Jean 琼·迪罗
Tolbert, Pamela 帕梅拉·托尔伯特
Treiman, Donald 唐纳德·特雷曼
Tversky, Amos 阿莫斯·特奥斯基

U

Uzzi, Brian 布莱恩·乌泽

V

Veblen, Thorstein 索尔斯坦·凡勃伦

W

Weick, Karl 卡尔·韦克
White, Harrison 哈里森·怀特
Williamson, Oliver 奥利弗·威廉姆森
Wilson, Edward 爱德华·威尔逊
Woolf, Virginia 弗吉尼亚·沃尔夫

Z

Zucker, Lynn G. 林恩·朱克

组织社会学十讲

·清华社会学讲义·

策 划 / 清华大学社会学系
著 者 / 周雪光

出 版 人 / 谢寿光
出 版 者 / 社会科学文献出版社
地 址 / 北京市东城区先晓胡同 10 号
邮 政 编 码 / 100005
网 址 / <http://www.ssdph.com.cn>
责任部门 / 教材工作室 (010) 65281150
项目经理 / 曙 光
责任编辑 / 张 敏
责任印制 / 同 非

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部
(010) 65139961 65139963
经 销 / 各地书店
读者服务 / 客户服务中心 (010) 65285539
法律顾问 / 北京建元律师事务所
排 版 / 北京中文天地文化艺术有限公司
印 刷 / 北京美通印刷有限公司

开 本 / 787×1092 毫米 1/16 开
印 张 / 22
字 数 / 348 千字
版 次 / 2003 年 12 月第 1 版
印 次 / 2003 年 12 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 7-80190-121-5/D·043
定 价 / 45.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误，
请与本社客户服务中心联系更换



版权所有 翻印必究