



首都经济贸易大学出版基金资助

SHOUDU JINGJI MAOYI DAXUE CHUBAN JIJIN ZIZHU

跨组织激励、伙伴关系与绩效： 来自中国建筑业的证据

KUA ZUZHI JILI, HUOBAN GUANXI YU JIXIAO:
LAIZI ZHONGGUO JIANZHUYE DE ZHENGJU

何晴 ◎ 著



首都经济贸易大学出版社

Capital University of Economics and Business Press

首都经济贸易大学出版基金资助

跨组织激励、伙伴关系与绩效： 来自中国建筑业的证据

何 晴 著



首都经济贸易大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

跨组织激励、伙伴关系与绩效:来自中国建筑业的证据/何晴著. —北京:首都经济贸易大学出版社, 2012. 10

ISBN 978 - 7 - 5638 - 2032 - 0

I. ①跨… II. ①何… III. ①建筑业—组织管理—研究—中国
IV. ①F426.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 240887 号

跨组织激励、伙伴关系与绩效:来自中国建筑业的证据
何晴 著

出版发行 首都经济贸易大学出版社
地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)
电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)
网 址 <http://www.sjmcb.com>
E - mail publish@cueb.edu.cn
经 销 全国新华书店
照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部
印 刷 北京泰锐印刷有限责任公司
开 本 880 毫米×1230 毫米 1/32
字 数 217 千字
印 张 8.5
版 次 2012 年 10 月第 1 版第 1 次印刷
书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 2032 - 0/F · 1169
定 价 21.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换
版权所有 侵权必究

序

何晴博士的《跨组织激励、伙伴关系与绩效:来自中国建筑业的证据》算是一部“有模有样”的管理会计专著,是根据其博士论文扩展而成,选题新颖,研究扎实,有创新,文笔也好,值得阅读、参考和品味。

对于以上这个评论,且不论战略和人力资源领域的学者们如何感受,在我们会计同仁中“立马儿”质疑商榷的会大有人在:“怎么激励又成了管理会计的内容?!”实际上,早在2003年我和我的学生们与亚新科北京油泵油嘴厂(BYC)合作完成《预算管理 with 绩效考核集成系统设计与实施》项目时,我们就发现:所谓的激励制度或机制在实务层面上无非是“绩效指标与奖惩资源的有机结合”。“奖惩资源”的概念应该是我们最先使用的,既表示能够驱动或诱发组织成员行为的任何因素,也表示能够满足组织成员需要的任何因素,其内容包括精神和物质两类,而物质奖惩资源既可细分为现金与非现金,又可细分为固定和变动。值得注意的是,变动的或者随着绩效水平变动的现金形式的奖惩资源是驱动或诱发组织成员行为、满足组织成员需要的最重要的因素,如何将该因素与相应的绩效指标结合起来则是激励制度应用研究的核心。美国和我国管理会计发展的历史都证明了这个观

点。另一方面,在现代条件下企业的绩效指标源于战略,但即使平衡记分卡和利益相关者理论出现之后,财务指标仍然代表着股东的基本需要——企业财务价值,并在其中居于主导地位。至于平衡记分卡中的非财务指标,它们只有作为财务指标的动因时才具有存在的意义;至于股东之外的其他利益相关者,其需要只要作为股东需要的约束条件就不会被忽视。这一点正好从另一个角度透视出管理会计与财务会计的深刻区别:两者都反映财务价值,但管理会计要进一步揭示造成财务价值的动因——非财务指标,并据此预测、谋划和实现未来财务价值创造的过程,并最终将财务价值与整个企业经营活动联结起来。无论从逻辑还是现实上,财务价值的创造过程都是组织成员的经济活动过程,绩效指标为组织成员的经济活动提供了目标或方向,而将绩效指标与奖惩资源结合——即设计激励制度,则为组织成员从事这种具有目标或方向性的经济活动提供驱动力或诱惑力。如果想研究和理解管理会计,但又把它限定在与资金、成本和利润相关的财务指标范围之内,同时回避奖惩资源从而激励制度,那必将脱离实务而无益处。在这个意义上可以说,管理会计就是以财务指标为主导的绩效管理信息系统。

激励制度分为组织内部和组织之间两个维度。前者是指同一组织内部上级对下级的激励;后者是指一个组织对另一个组织或组织成员的激励,也称跨组织激励,在我国理论和实务上都未引起足够的注意。何晴博士专著

研究的重点是后者,其选题源于国家自然科学基金重点项目《水电企业流域化、集团化和科学化管理理论和方法研究》(2006~2009)。该项目由清华大学陆佑楣院士主持,另有7位主要研究人员,我是其中之一,并负责激励机制子课题。该项目的核心是在借鉴国外基建研究领域最新研究成果的基础上,创建适和我国水电企业建设和运营需要的伙伴关系理论模式,也为行业的建设项目的管理提供参考。这里,“伙伴关系”(Partnering)是指“两个或多个组织之间以及组织内部的层级各单位各成员之间在实现特定目标过程中为有效利用当事各方的资源所形成的一种长期而又稳定的合作或和谐关系。特别是在水电建设中,伙伴关系既体现在水电企业内部高管人员与工程管理经理以及管理人员与普通员工之间,又体现在水电企业与其外部施工、监理、设计、供应商、金融机构、咨询公司、中央和地方政府、当地居民等利益相关者之间。它们的共同目标是进度、成本、质量、环保、安全。在我国水电建设历史中,有相当长的时间采用“指挥部模式”,即由主管部门用行政手段将与特定项目建设相关的当事人组成指挥部,并在指挥部统一指挥完成项目建设。这里,各当事人之间是上下级或平级的行政关系。改革开放以后,水电建设逐渐流行起“市场化模式”,即为完成特定水电建设项目而在水电企业或监理公司主导下通过公开招投标由各相关当事人在平等自愿基础上签订合同而组成的利益联合体,其中每个当事人都是独立的法律和经济实体。这种架构看起来非常有效,但实际上存在

至少两个问题：一是在合同签订、执行和执行结果评价等环节总是或多或少地存在着信息不对称；二是各当事人相互之间通过市场提供的产品或服务的供求并不总是平衡的。例如，有时建设项目多但设计院设计产能和监理公司监理产能都有限，有时施工企业多但建设项目数量和规模有限等，造成了水电建设产品或服务市场中交易或买卖双方事实上不平等，而且某个当事人在某项目的某个阶段处于优势，但在该项目的另一个阶段则处于劣势。这两个问题的存在使得那些处于优势地位或具有私有信息的当事人有可能以损伤其他当事人的利益为代价而换取自己利益的最大化；而在水电建设领域，无论给哪个相关当事人造成的损失都直接或间接地影响到建设项目的进度、成本、质量、环保、安全等项目的圆满实现，类似的案例在我国过去 20 多年的建设中可谓不胜枚举。我们的研究项目就是在“伙伴关系理论模型”的基础上针对这些问题从多方面提出解决方案。

激励机制很复杂，在这里，其主要作用一是以建设项目的目标为准绳，将各相关当事人“串联”或“黏合”起来，成为“利益共享，风险共担”的伙伴关系；二是为各相关当事人实现建设项目的共同目标提供新的动力和约束。何晴博士一开始就加入到我的研究团队，并以跨组织激励作为博士论文题目，就中国建筑行业的跨组织激励机制开展研究，为笔者负责的激励机制子课题的完成作出不可或缺的贡献。

从她的论文和现在的专著看，有三项成果值得称道：

一是将经济学中以信任为基础的“第三种治理模式(或组织形态)”与“伙伴关系理论模型”相互贯通起来;二是证实跨组织激励在中国建筑行业存在的普遍性;三是将跨组织激励分为合同内激励、合同外正式激励和合同外非正式激励三种,其中每种激励尽管作用有别,但总的说来都是积极的。无疑,这些成果将为今后跨组织激励制度以及跨组织成本管理的研究确定了全新的方向。

还需要提醒的是,质量较高的管理会计实证研究论著“境外不多,境内很少”,以致于出现“实务热,研究冷”、管理会计老师“只教不研究”等奇怪现象。如何在管理会计领域开展实证研究,以利于管理会计的理论建设、实务发展和教书育人,确实是值得研究的问题。客观地说,何晴博士的专著在方法论上为管理会计实证研究提供了一个可资参考的范本。在清华培养的会计博士中,类似的还有王竞达、赵晓东、郑婷婷、王剑和张黎群等几位的博士论文,都在不同程度上为实证研究方法论应用于管理会计进行了积极的探索,并有所斩获。何晴以及上文中的博士的论著在方法论上的突出贡献在于,他们都力求将管理会计选题置于最有可能被国内外同行理解的逻辑框架之下进行实证研究。该框架由前因变量(Antecedent或Determinant)、中间变量(Intervening variable)和后果变量(Consequence)构成,称为三变量模型,其中的中间变量表示研究选题,可以是整个管理会计,也可以是管理会计的子部分,但都是一个系统——一个拟人化的有结构的系统;也就说,构成选题的系统所产生的后果是该系统本

身和作为前因变量的环境共同作用的结果。在西方管理会计文献中类似的框架也隐约可见,但其缺陷则是未能与心理学中的新行为主义理论连接起来,因而其理论基础不牢靠,也缺乏条理性。可以说,三变量模型比较成功地解决了管理会计实证研究中如何构造模型、如何按模型设计分析思路以及如何有效地设计问卷以获取数据等问题,是开展我国管理会计实证研究的重要基础,也为理解西方文献和总结我国研究成果提供了更加可靠的参照系。

何晴博士的专著正式出版令人高兴,我本人特别期待该专著对跨组织激励机制的研究、应用和教育所产生的积极影响,也期待着通过该专著的出版能够极大地激发出我国会计学者投身管理会计实证研究的热情,为早日建成适应我国企业实际需要的管理会计理论与方法体系做出应有的贡献。

于增彪

于清华园

2012年4月

目 录

第1章 导论	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究背景	2
1.3 研究对象的界定	6
1.4 研究意义	10
1.5 研究方法	11
1.6 论文结构框架	12
第2章 跨组织激励文献述评	14
2.1 引言	14
2.2 不同理论视角下的组织间关系： 跨组织激励问题的起点	16
2.3 “手拉手”与伙伴关系：组织间关系治理模式	23
2.4 组织间管理控制系统与机制： 决定因素与后果研究	33
2.5 契约理论下的跨组织激励：关系契约观点	49
2.6 本章小结	54
第3章 跨组织激励机制的理论分析	55
3.1 引言	55

3.2	跨组织激励机制的界定与分类	56
3.3	跨组织激励机制的决定因素	64
3.4	跨组织激励的作用机制分析	74
3.5	本章小结	85
第4章	经验研究框架与研究设计	87
4.1	引言	87
4.2	经验研究框架	89
4.3	案例研究设计	90
4.4	问卷研究设计	97
4.5	本章小结	101
第5章	跨组织激励机制的案例研究	102
5.1	引言：案例的选择	102
5.2	龙潭港区建设项目的伙伴关系	103
5.3	龙潭港区建设项目中的跨组织激励机制	113
5.4	龙潭港区建设项目中跨组织激励机制的影响因素	121
5.5	龙潭港区建设项目中跨组织激励的作用机制	127
5.6	本章小结	134
第6章	跨组织激励机制的使用现状与影响因素分析	136
6.1	引言	136
6.2	样本描述	137
6.3	跨组织激励机制的使用现状描述	138
6.4	跨组织激励机制的影响因素分析	153
6.5	本章小结	161
第7章	跨组织激励机制的后果分析	163
7.1	引言	163
7.2	跨组织激励机制的后果分析：基于关系满意度	164

7.3 跨组织激励机制的后果分析:基于项目绩效的结构 方程模型	181
7.4 本章小结	198
第8章 结论	200
8.1 主要结论	200
8.2 创新点和局限之处	203
8.3 未来研究方向	205
参考文献	207
附录 A 建筑业伙伴关系研究:经验研究的行业背景	231
A.1 建筑业伙伴关系的概念	232
A.2 建筑业伙伴关系的动机、绩效和成功要素	234
A.3 建筑业伙伴关系与信任	235
A.4 中国建筑业伙伴关系的要素研究	237
附录 B 主要分析方法	240
B.1 信度和效度分析	240
B.2 相关性分析	243
B.3 t 检验与方差检验	244
B.4 聚类分析	245
B.5 多元回归分析	246
B.6 结构方程模型	246
附录 C 关于建筑业组织间激励的调查问卷	249
后记	256

第1章

导 论

1.1 问题的提出

近几十年来,随着经济全球化和技术创新的快速发展,全球范围内的市场竞争日益加剧,垂直一体化的分解与企业合作成为经济活动中最为显著的现象;同时,企业比以往任何时候都更加重视组织间的关系,并依赖于不同形式的外部合作。但组织间外部合作的加强并不是回归古典意义上的市场关系,而是在公平交易和纵向一体化之间构建某种特定的组织间关系。这种组织间关系不仅仅存在于外包领域,企业在处理与下游企业的关系(例如对下游销售商的外包活动)、互补性行业的关系(例如通讯设备制造商与手机生产商的接口规则和技术标准)等领域同样存在着复杂的非市场、非纵向一体化的组织间关系。这种关系以战略联盟(Strategic alliance)、战略伙伴(Strategic partnership)、企业公会(Consortia)、战略网络(Strategic network)、企业间合作关系(Cooperative inter-organization relationship)、扩展型企业关系(Extended enterprise)、准时生产方式(Just In Time)、战略供应链(Strategic supply chain)等多种形式存在(Dyer, 1996; Das & Teng, 1998, 1999; Tomkins, 2001; Coletti et al., 2005; Sartorius & Kirsten 2005)。

在这一背景下,企业参与和管理跨组织关系的能力成为企业最重要的核心能力之一。虽然在组织理论、战略管理、供应链管理

等多个研究领域中,研究者开始广泛地讨论跨组织关系问题,但在会计领域中,这类讨论似乎还不多。随着 20 世纪 90 年代以来组织间合作形式的多样化和组织间治理研究的兴起,管理会计领域的研究者开始关注这一问题,Otley(1994)和 Hopwood(1996)都提出,适用于组织内科层体系下的管理控制机制应拓展运用于自治交易主体之间的关系,也就是说,对管理控制的讨论不应仅限于企业内部,有必要跨越企业边界来讨论管理控制问题。

跨组织关系要获得持续的发展,其核心问题是要通过不同形式的投资实现组织网络整体利益的增长,而且要有特定的机制保证这种整体利益以某种合理的方式被跨组织关系中各主体分享。因此,管理控制在跨组织问题中发挥的重要作用之一,就是管理会计要设法对企业跨组织管理的能力、行为和后果进行评价和管理控制(Anderson & Sedatole, 2003),以保证组织间的目标一致性。在组织内部,管理控制系统中的激励机制在“利益共享、风险共担”的原则下将代表上级利益的业绩指标与代表下级利益的奖惩资源有机结合起来(于增彪, 2007),从而实现组织内部委托人与代理人间的目标一致性。这种激励机制要在组织间的关系治理中发挥作用,就必须能够鼓励跨组织关系中各主体积极识别有利于整体利益的投资机会,并按照整体利益最大化的原则对具有外部性的项目进行投资并实施合作性行为,这是管理会计在跨组织关系治理中应用的核心问题之一,也是本书所探讨的主要问题。

1.2 研究背景

跨组织激励问题是组织间管理控制研究的重要组成部分,由于组织间关系的复杂性和重要性,已有的研究已经涉及经济学、管理学、社会学、心理学等诸多学科领域,不同学科在组织间关系的研究框架和研究重点等方面有较大差异,但也存在着相互借鉴和补充的关系。同时,组织间关系的研究主题非常广泛而繁杂,而

在不同学科背景下,由于缺乏统一的理论框架,对同一问题的研究也存在着不同研究范式和路径。例如对组织间信任的研究,委托代理理论和行为理论在基本假设、研究视角和研究重点等方面均存在着较大不同(Vosselman & Van der Meer-Kooistra, 2009)。因此,本书首先对本研究所讨论的跨组织激励问题的研究背景和基本前提进行设定。

1. 组织间关系与组织间关系治理——跨组织激励问题的起点

跨组织激励问题的逻辑起点是组织间关系。在传统的市场与科层两分法下,并不存在组织间关系治理和跨组织激励问题。这是因为,纯市场交易中,不论是买者或是卖者均不能影响市场价格,它们只能通过价格机制发生联系。任何商品(包括中间产品)最终都是按市场出清的均衡价格销售的,因此企业之间没有必要在市场之外发生任何关系,价格包含了一切信息。而在纯科层形式中,所有的信息传递和决策都是在科层内部依靠权威机制完成。但是,市场与科层的两分法难以解释现实中存在的复杂而多样化的企业间关系,由于交易主体是自治主体,无法完全采用一体化的权威机制来治理交易主体间的关系,但由于相互依赖性和不确定性的存在,组织间关系的治理也不能单纯依靠价格机制完成,即市场与科层之外还存在着第三种组织形式,这种组织形式采取价格机制和权威机制之外的某种机制,或者两个机制的某种混合机制,来对组织间关系进行治理。强调组织间信任、非正式机制、长期合作的手拉手治理模式(Larsson, 1993)和伙伴关系(Collin, 1993)观点为管理控制系统和机制在组织间关系中的应用提供了基础,也成为讨论跨组织激励问题的起点。

2. 组织间关系的分类与本书研究对象

本书所讨论的组织间关系(Inter-organizational relationships, IORs),是狭义上的组织间关系,即企业之间的关系,而不考虑企业与非营利的利益相关者之间的关系,如政府、社区、公众等。在

这个意义上,本研究所讨论的组织间关系等同于企业间关系,即在两个或多个企业组织之间出现的、相对持久的资源交易、资源流动和资源联结(Oliver, 1990)。值得注意的是,在企业间关系中,还存在着基于股权的关联关系,如合资企业与投资方之间的关系,这种关系实际上是企业治理结构的问题,因此并不包括在本书的研究范围内,即本书研究的组织间关系限于非股权联系的企业间关系。

Olive(1990)根据企业间关联的形式将企业间关系分为三种模式:水平合作模式,即两家以上性质相似的厂商,基于互补、互惠的原则,进行一种具有阶段性功能为导向的合作模式,如产业工会、技术联盟等;垂直分工模式,即经由生产与销售分工,达成经济规模效应,形成上下游合作体系;共生合作模式,即同业和异业的合作联盟,涵盖垂直与水平整合,且以企业群集及网络形态运作。本研究所讨论的主要是企业间的垂直关系,即上下游交易主体间的关系^①。

组织间关系中可能包含两个或两个以上的关系主体及主体间关系,根据组织间关系包含的关系数量,Hall et al. (1977)将组织间关系归纳为三种基本形式:结对或二元的组织间关系(Dyadic IORs)、组织间小圈子(Inter-organizational set)以及组织间网络(Inter-organizational network)。Caglio & Ditillo(2008)则将后两种形式都定义为网络关系,将组织间关系分为二元关系和网络关系;其中,二元关系包括特定的二元关系(指两个特定的交易伙伴之间的关系,如A与B之间的关系)和一个企业与一组特定的交易伙伴之间的关系(如A和A的供应商之间的关系)。网络关系也分为两类:网络中的部分主体的关系和整个网络的关系。本书的

① 本书在案例研究和问卷研究中主要讨论的是建筑项目中业主方与施工方之间的垂直关系。

研究对象主要是组织间的激励与被激励关系,因此主要针对二元关系展开讨论,其中,经验研究中的问卷研究部分主要针对建筑业中业主方与施工方的特定二元关系展开讨论,案例研究部分则部分涉及建筑业中一对一的特定二元关系、一对多的非特定二元关系和网络关系。

3. 组织间管理控制系统与机制的经验研究

从20世纪90年代开始,随着企业间关系的复杂化程度提高和外包浪潮的影响,会计技术和会计手段开始应用于组织间关系的治理,这一应用在各国和各行业都是较为广泛的现象。从20世纪90年代后国外重要会计期刊发表的相关文献来看,相关研究涉及多个行业,如汽车行业(Carr & Ng, 1995; Gietzmann, 1996)、计算机行业(Seal et al., 2004)、建筑行业(Nicolini et al., 2000)、IT服务业(Langfield-Smith & Smith, 2003)、电子装备业(Mouritsen & Thrane, 2006)、机械维护业(Van der Meer-Kooistra & Vosselman, 2000)、零售业(Frances & Garnsey, 1996; Kulp, 2002; Dekker, 2003)、服务业(Widener & Frank, 1999)、电信业(Hakansson & Lind, 2004; Chua & Mahama, 2007)和采矿业(Mahama, 2006)。上述研究大多采用案例研究和问卷研究的方法,研究对象是组织间的管理控制机制和控制方法,所指向的是组织内部的资源和活动与其客户、供应商等外部组织的活动与资源之间的关联。

从研究内容上来看,上述研究可以分为两个层次:一是对管理控制系统的研究,主要讨论了组织间管理控制系统的模式选择及其决定因素,其所讨论的管理控制系统是不同管理控制机制的混合体,如正式控制机制和非正式控制机制、契约机制与契约外机制、信任机制等(Van der Meer-Kooistra & Vosselman, 2000; Spekl, e 2001; Hakansson & Lind, 2004);二是对具体的管理控制机制和管理控制手段的讨论,这类研究只讨论某一具体的管理控制机制,并未将该机制归纳入某类理想的管理控制系统模式中加以研究,