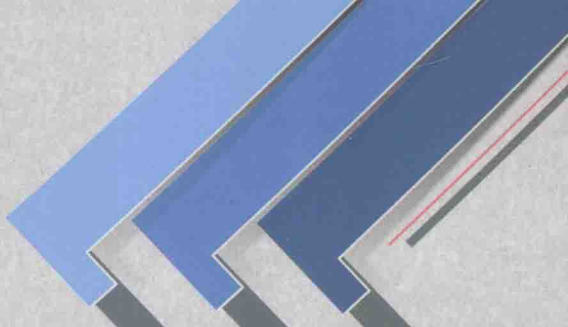
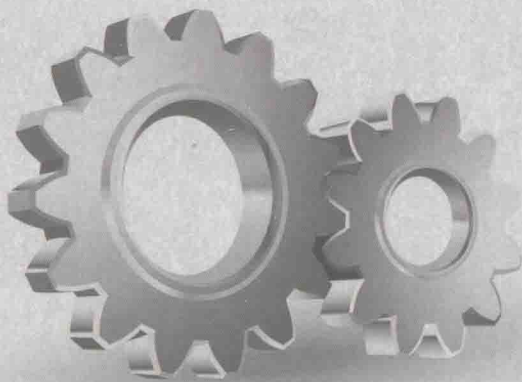




网络组织成员关系互动 对网络组织效率的影响机制研究

——基于交易成本、交易收益的整合框架

王 熹 ◎著

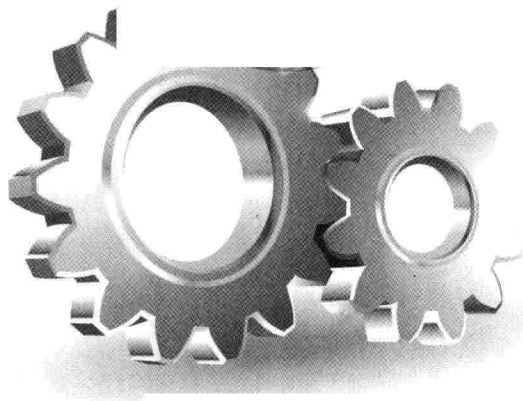


天津出版传媒集团
天津人民出版社

网络组织成员关系互动 对网络组织效率的影响机制研究

——基于交易成本、交易收益的整合框架

王 熹 ◎ 著



天津出版传媒集团

天津人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

网络组织成员关系互动对网络组织效率的影响机制研究:
基于交易成本、交易收益的整合框架 / 王熹著. —天津: 天津
人民出版社, 2014. 12

ISBN 978-7-201-09042-9

I. ①网… II. ①王… III. ①交易成本—研究②交易—收益—研究 IV. ①F713

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第302510号



天津人民出版社出版、发行

出版人: 黄 沛

(天津市西康路 35 号 邮政编码: 300051)

邮购部电话: (022) 23332469

网址: <http://www.tjrmcbs.com.cn>

电子信箱: tjrmcbs@126.com

天津午阳印刷有限公司印刷

2014 年 12 月第 1 版 2014 年 12 月第 1 次印刷

787×1092 毫米 16 开本 17.5 印张 2 插页

字数: 280 千字

定价: 49.00 元

前 言

组织网络化发展是 20 世纪 80 年代以来企业组织的结构性变迁和全球竞争策略的一个重要内容。网络组织是介于市场与企业科层组织之间的一种治理结构,兼具了市场价格调节的灵活性和企业科层组织的权威控制两方面的优势,但网络组织优势的发挥取决于网络组织效率。在实践层面,网络组织成员间合作出现了“合作效率低下”、“频繁的合作终止”的现象。产生上述问题的主要原因之一是我国企业间网络合作忽视了对信任、冲突协商与沟通等基于组织行为的网络组织互动过程的协调与控制。本书以网络组织互动过程中关系互动维度的五个关键过程变量——信任、承诺、沟通、冲突及冲突管理策略作为影响网络组织效率的前因变量,探讨了它们与网络组织效率之间的关系。

本书在对组织间信任、承诺、冲突、冲突管理策略及网络组织及其效率等相关研究进行评述的基础上,提出了网络组织成员关系互动影响网络组织效率的假设。随后,采用问卷调查的方式获取了研究数据,包括小样本测试有效问卷 121 份,大样本测试有效问卷 366 份。在获取有效样本的基础上,运用 CITC 分析法、 α 系数法、相关分析法、确定性因子分析法检验测量量表的信度与效度,并采用结构方程模型法对研究假设和理论模型进行验证,从而揭示了在中国文化背景下,网络组织成员关系互动对网络组织效率的影响机理,并对信任在关系互动中的核心作用予以验证。

本书论述的主要内容及创新点如下:

(1) 将团队互动过程概念引入组织层面,丰富了组织间的行为理论。本书通过将团队互动过程概念引入组织层面,整合了研究网络组织效率影响因素的行为框架,使行为层面的网络组织研究变得有章可循。网络组织互动过程包括任务维度和关系互动维度两个层面,其中,关系互动维度主要包括组织间情感状态和行为要素两方面,组织间情感状态涉及的有代表性的主要变量有信任、承诺;行为要素主要变量包括沟通、冲突及冲突管理策略。本书正是围绕这些关系互动的关键变量展开论述的。

(2) 本书从维度层次分析了网络组织成员关系互动关键过程变量对网络组织效率的影响,揭示了变量间的深层次影响关系。研究发现,各要素不同维度之间对网络组织效率的影响作用是不同的,既包括正向影响,也存在负向影响或没有影响。这些结果可以作为进一步研究不同情境下互动过程各变量对网络组织效率影响的基础。

(3) 检验了信任在网络组织成员关系互动中的核心作用,验证了信任对网络组织效率的直接影响及通过其他关系互动变量对网络组织效率产生间接影响的路径。本书从网络组织成员关系互动这一整合视角出发,考察了信任在网络组织成员关系互动中的核心作用,揭示了其对网络组织效率产生直接影响及间接影响的内在机理。

(4) 从交易成本、交易收益两个维度构建了网络组织效率的测量量表。网络组织具有单个企业所不具备的、可产生巨大协同效应的能力,给网络组织成员带来价值收益,形成交易收益。本书突破交易成本经济学的局限性,从单一的交易成本视角转向从交易成本与交易收益并行的双重视角对网络组织效率进行研究,并以此作为考察网络组织效率的两个维度,构建了测量量表。

本书的形成基础是作者的博士学位论文,研究得到了作者的导师赵涛教授和徐碧琳教授的悉心指导,在此向他们表示深深的感谢和敬意。荣幸的是,在

研究进程中得到了教育部人文社会科学研究青年项目“交易成本、交易收益双重视角下的企业战略网络信任机制研究（12YJC630213）”及天津市教委人文社科项目“信任对企业战略网络效率的影响机制研究——基于交易成本、交易收益的整合框架（20112126）”的资助，两项资助为研究的深入进行提供了有力的支持与保障，笔者在此表示诚挚的谢意。感谢研究过程中各位同事和调研单位的诸多帮助及家人的默默付出。由于笔者水平有限，书中不足之处难免，敬请读者批评、指正。

目 录

第一章 绪论	1
1.1 研究背景与意义	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 研究意义	7
1.2 国内外相关研究现状及局限性	9
1.2.1 国外相关研究述评	9
1.2.2 国内相关研究述评	11
1.3 研究内容和方法	12
1.3.1 研究内容	12
1.3.2 研究方法	14
1.4 技术路线和结构安排	15
1.4.1 技术路线	15
1.4.2 结构安排	15
第二章 文献综述	17
2.1 网络组织与网络组织效率	17
2.1.1 网络组织的概念	17
2.1.2 网络组织效率	27
2.2 网络组织成员关系互动	32
2.2.1 团队效能模型	32
2.2.2 团队互动过程	34
2.2.3 网络组织成员互动过程与关系互动	38
2.3 关系互动的过程变量与网络组织效率的关系	41

2.3.1 信任及其与效率的关系	41
2.3.2 承诺及其与效率的关系	52
2.3.3 沟通及其与效率的关系	57
2.3.4 冲突及其与效率的关系	63
2.3.5 冲突管理策略及其与效率的关系	77
2.4 本章小结	80
第三章 理论构建与假设提出	82
3.1 概念模型	82
3.2 变量的定义	85
3.3 研究假设	87
3.4 变量的测量	95
3.4.1 网络组织成员间信任	95
3.4.2 网络组织成员间承诺	98
3.4.3 网络组织成员间沟通	101
3.4.4 网络组织成员间冲突	103
3.4.5 网络组织成员间冲突管理策略	105
3.4.6 网络组织效率	107
3.5 本章小结	110
第四章 研究设计与数据收集	111
4.1 问卷设计	111
4.1.1 问卷设计过程	111
4.1.2 纠偏措施	112
4.2 小样本调查与问卷优化	113
4.2.1 小样本调查	113
4.2.2 小样本分析结果	119
4.2.3 问卷优化	125
4.3 大样本数据的收集	125
4.4 大样本数据分析方法	126
4.5 本章小结	130

第五章 假设检验及结果讨论	131
5.1 大样本描述	131
5.2 各变量测量条款评价值的描述性统计	140
5.3 测量的信度、效度检验	143
5.3.1 各变量的信度检验和相关分析结果	143
5.3.2 聚合效度分析	143
5.4 假设检验及结果讨论	160
5.4.1 网络组织成员间信任对网络组织效率影响	161
5.4.2 网络组织成员间承诺对网络组织效率影响	166
5.4.3 网络组织成员间沟通对网络组织效率影响	171
5.4.4 网络组织成员间冲突对网络组织效率影响	175
5.4.5 网络组织成员间冲突管理策略对网络组织效率影响	180
5.4.6 网络组织成员间承诺的中介作用	185
5.4.7 网络组织成员间沟通的中介作用	191
5.4.8 网络组织成员间冲突的中介作用	197
5.4.9 网络组织成员间冲突管理策略的中介作用	200
5.5 本章小结	208
第六章 研究结论与展望	209
6.1 研究结论	209
6.2 创新及主要贡献	214
6.2.1 理论贡献	214
6.2.2 实践参考	218
6.3 研究展望	227
6.3.1 研究局限	227
6.3.2 后续研究方向	228
6.3.3 网络组织成员间信任的建立机制：一个理论模型	229
6.3.4 互动公正及其因素结构实证研究	239
附录：网络组织成员间关系互动调查问卷	249
参考文献	256

第一章 绪 论

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

1.环境的变迁与网络组织的发展

20 世纪 80 年代中期以来, 电子信息技术快速发展, 企业的外部经营环境发生了巨大变化。主要表现在三个方面: ①技术环境的变化: 信息通信技术、网络技术迅猛发展, 技术创新加快促使产品生命周期缩短, 研发费用和风险的增加对技术整合的要求提高等。②经济环境的变化: 表现为世界经济全球化、区域经济一体化进程大大加快, 使得资源和生产要素在全球范围内进行配置、资本和产品的全球性流动及科技的全球性扩张; 以互联网为基础的网络经济飞速发展; 知识经济的产生及发展; 消费者观念和需求更新导致的消费市场变化, 等等。③社会环境的变化: 环境污染、资源短缺等一系列问题的出现引起各国对促进经济、社会、环境协调发展的可持续发展战略的重视; 以“追求民主与平等、崇尚自由与个性”为表现的社会文化的演进。

环境的巨大变化、市场竞争的激烈和顾客需求的多变, 给传统科层制组织带来了前所未有的挑战, 要求组织以新的形式参与社会经济分工与竞争合作大潮; 另一方面, 20 世纪 80 年代至 90 年代初, 日本经济呈现出了强劲的增长趋势, 日本企业的竞争力赶超美国企业, 并多年居于世界之首, 引起了全球的

普遍关注,越来越多的企业认识到将资源集中于核心能力是获取竞争优势的一个必要条件。在这一背景下,为了更好地适应市场环境,很多企业通过长期合作关系结成联盟,形成一种新的组织结构形式——企业间网络,而传统的科层组织之间的竞争也转化为网络组织之间的“新竞争”或“网络竞争”模式。由此,网络组织(Network Organization)已成为企业组织的结构性变迁和全球化竞争战略的一个重要内容。值得注意的是,这一组织结构和策略的变化是以“新技术”对经济、社会的冲击为深层背景的。新材料、微电子、通信等新技术的发展不仅带来了新的产品和生产方式,更深远的意义在于其对企业组织、管理以及人的经济行为产生了巨大的影响。

国内外学者对网络组织这一概念作出了诸多不同的诠释。较早提出网络组织概念的是迪奇(Tichy, et al.1979),而后加里洛(Jarillo, 1988)将复杂的经济活动根据组织形式和竞争关系进行区分,从而区别开市场组织、官僚层级制组织、家族式组织和战略网络。他认为,战略网络是长期的、有目的的组织安排,可以使企业获取长期竞争优势。丹尼斯、奥里费和布鲁诺(Dennis、Olivier&Bruno, 1993)从经济、历史、规范、认知等多维角度对网络组织进行了概括,将网络组织视为一种超越了传统的市场与企业两分法的复杂社会经济组织形态,同时,这一复杂的组织形态是一个按照一定路径依赖不断演进的、动态的历史过程。组织理论家迈尔斯和斯诺(Miles, Snow, 1995)将网络组织描述为:“不分层级、具有高度的灵活性。由市场机制而非行政程序控制。具有这种新结构的公司根据它们的核心职能在商业价值链上排列自己,通过战略联合和外包来获取补充资源。”肯尼斯、斯蒂文和罗杰(Kenneth、Steven&Roger, 1997)认为网络组织是由原来孤立交易的公司共同贡献资源而形成的“企联”,即动态联接组织,从而使企业进入一个动态的互联世界,成为灵捷竞争者。塔普斯科特和卡斯顿(Tapscott, Caston, 1993)指出,网络组织是“建立在合作、多学科的团队和商务网络基础之上的企业间网络”,系统地比较研究了科层组织与网络组织的区别。我国学者贾根良(1998)指出,企业网络是经济网络的重要组成部分,而经济网络是借用计算机网络概念之隐喻,把经济活动看作是由各种经济行为者之间长期投资形成的资本要素所组成的联系之网。李新春(1998)认为,网络组织是组织之间的合作联系,这种联

系的实质是企业之间的分工贸易是组织行为而非个人行为。林润辉、李维安(2000)将网络组织视为一个由活性结点(node)的网络联接构成的有机的组织系统,信息流驱动网络组织运作,网络组织协议保证网络组织正常运转,网络组织通过其成员合作创新实现网络组织目标,通过重组来适应外部环境。孙会良(2003)分析认为网络组织作为介于市场和企业之间的一种制度安排,其本质特征是一种合作竞争型准市场组织,等等。

从系统的观点看,任何组织都不是孤立存在的,它们与包括供应商、顾客和竞争对手在内的其他组织建立起不同的合作关系,而这种多重的、相互交织的、复杂的结盟关系就构成了网络,每个组织都是网络中的结点。网络组织是介于市场与企业科层组织之间的一种治理结构。它既不像科层组织那样通过权威关系来协调行动,也不像市场那样依靠契约进行交易,而是通过长期合作结成利益共享、力量互补的结构。网络组织是长期的、有目的的组织安排,以使企业获取长期的竞争优势,因此,也有学者称之为战略网络(Jarillo, 1988; Johnson&Mattson, 1990)。网络式的组织形式兼具了市场价格调节的灵活性和企业科层组织的权威控制两方面的优势,成为传统组织结构的一种重要补充,思科、耐克、空客等公司就是运用网络组织经营成功的典范。

网络组织因企业网络化带来的巨大协作效应受到了广泛的关注。网络组织表现出来的能力互补、降低交易费用、扩大知识信息交流等优势,使它成为一种能够应对复杂多变市场竞争的灵捷组织形式。

实践层面,市场竞争日益表现为企业网络间的较量。70年代中期以来,美国在汽车、家用电器等许多产业中的大部分市场份额逐渐丧失给竞争对手日本。经过深入研究发现,美国通过垂直一体化所建立的企业集团已日渐失去其组织优势,而日本在这些产业中的分包制是其“紧凑生产方式”最重要的组织基础。但在美国高科技产业中,由于创新活动的外部性问题形成了大学、政府和企业之间的交互作用的网络组织安排,在将来的竞争中可能处于优势地位。因此,美国制造业展开了学习日本产业组织和企业管理方式的运动,把其生产过程逐渐建立在分包制基础之上,并与高科技产业及组织之优势结合起来,在90年代重新获得强有力的竞争地位。1993年美国重夺半导体霸主地位;1994年,美国汽车产量超过日本,重登冠军宝座,并且每辆汽车的平均成本比日本

降低 2000~3000 美元,日本反而需要向美国学习高科技产业网络组织经验。

可以预见,随着知识产业在社会经济中所起的作用日益重要,越来越多的企业将加入网络集团,未来的市场竞争不再局限于企业之间,更多地表现为网络与网络之间的竞争。

2. 网络组织效率“低下”问题引发的思考

网络组织在理论上具有其他科层组织无法比拟的优势,但网络组织优势的发挥取决于其运行效率。随着网络组织的发展,我们注意到,强强联合不一定能产生“1+1>2”的效果,网络成员间合作出现了“合作效率低下”、“频繁的合作终止”等现象,引起了学者们的关注。网络组织运作效率已经成为国内外研究关注的前沿问题。学者们分别从经济学、管理学角度对此进行了积极的研究。

(1) 经济学的观点

交易成本经济学派强调防范机会主义行为、降低交易成本对提升联盟绩效的重要性(Williamson, 2002),此外,资产专用性水平也是影响合作风险的一个重要因素。交易成本理论同时也为网络组织的治理提供了理论框架,认为企业可以通过签订完备的契约条款约束和防范合作中的机会主义行为。

之后,以麦克尼尔(Macneil, 1974)、格兰诺维特(Granovetter, 1985)为代表的社会交易理论逐渐兴起,学者们认识到网络组织是具有关系契约属性的混合治理结构安排,关系性因素在网络组织治理中能够发挥重要作用。关系契约不仅涉及交换,而且涉及交易方之间的关系。包括信任在内的关系资本对网络组织绩效产生了重要的影响(Dyer&Singh, 1998; Kale et al., 2000)。

信息经济学则研究了合作中的败德行为和逆向选择行为对网络组织效率的影响,指出需要依靠监督和激励机制进行防范。也有学者认为,如果考虑到长期合作,则败德行为和逆向选择问题都将受到很大程度的抑制,因为长期竞争的收益函数中本身就含有对败德行为的惩罚机制。

(2) 管理学的观点

经济学主要以竞争为研究内容,而管理学则注重管理的协调控制。关于网络组织运行效率,管理学界主要从企业活动的管理与协调角度进行了深入研

究,目的在于发现如何通过计划、组织、领导和控制四项基本职能实现组织目标。为此,学者们从网络组织效率的影响因素、管理机制两方面进行探索。

阿胡加(Ahuja, 2002)等人从任务特征、组织结构与绩效之间的关系入手,研究了虚拟组织的绩效问题,她们认为组织结构与任务特征(常规任务与非常规任务)相适应会影响主观绩效(合作伙伴对任务的满意度)。组织学习理论认为,联盟成员拥有的技术知识具有复杂性、缄默性特征,使其不能轻易被企业获取、消化和吸收,有效地开展组织学习是保证企业在联盟特别是技术联盟中的绩效的关键。组织学习理论能够有力地解释研发联盟中成员企业绩效存在差异的原因。此外,个人技能和企业家的创新管理才能也被认为是影响长期关系的重要因素(Forsgen&Johanson, 1992)。

根据管理学的观点,网络组织的控制可以划分为基于措施的控制和基于价值的控制两类。基于措施的控制强调建立和利用正式的规则、程序和政策来监控和激励期望的行为,也称为正式控制、目标控制或权力控制;基于价值的控制依赖于建立组织标准、价值、文化和内在的目标来鼓励期望的行为和产出,即通过减少组织成员目标的不一致性和偏好的多样性,使组织成员实现自我控制,也称为社会控制或标准控制。因此,管理学对网络组织效率的实现机制研究也多围绕通过建立制度化的规则和组织文化实施权力控制与社会控制,从而实现网络组织目标而展开。

(3) 组织行为学的观点

基于组织行为学视角,网络组织合作效率低下的主要原因之一是我国企业间网络合作只重视契约机制的约束作用,忽视了信任、冲突协商与沟通等基于组织行为的非契约控制机制的建设与作用的发挥。任何契约机制都是不完备的,需要借助非契约控制机制克服契约机制的不完备性(徐碧琳、王熹, 2008)。

在理论层面,组织行为学基于单一企业的非契约控制机制的研究成果已经形成体系,而网络组织的非契约控制机制研究刚刚起步,成果比较零散。20世纪80年代中期开始,一些学者把心理学、社会学中广泛使用的“信任”概念引入联盟研究领域,着重探讨联盟中伙伴企业之间的相互信任与联盟绩效的关系。信任甚至被认为是“战略合作关系的基石”(Spekman, 1988)。承诺、沟通、冲突对网络组织的影响也逐渐引起学者们的关注。有学者指出,承诺是

联盟发展的一个重要阶段,只有通过承诺阶段,合作关系的发展才能走向一个高级阶段(Dwyer, 1987; Ring&Van De Ven AH, 1994)。信任与承诺产生了合作行为,从而促进了合作的成功。沟通直接影响合作的质量与效果,间接影响联盟内部的冲突水平、成员满意度及联盟绩效(邓少军, 2006)。冲突是联盟固有的属性,一些学者对冲突的作用持消极态度,认为冲突普遍存在于企业间的协作之中,冲突将始终是一个促使联盟衰落的潜在推手,但也有研究成果表明冲突并不总是对企业的绩效产生负面影响。根据组织行为学中团队冲突的研究,由于任务性冲突和情感性冲突的共存,使得团队内冲突对群体效能的影响机制十分复杂。大多数实证研究支持任务性冲突有助于团队效能提高而情感性冲突则对团队效能产生消极影响的观点。但德勒和温加特(De Drew&Weingart, 2003)发现,冲突类型与团队效能间的关系没有一致性的结论,相关调节变量即团队冲突管理策略的存在可能是影响结果的原因所在。网络组织成员间的冲突也有任务冲突和关系冲突之分,那么有关团队冲突的研究结果在网络组织中是否也适用呢?也有学者指出,由于联盟企业固有的相对独立性,组织间的关系不可避免地存在冲突。既然冲突不可避免,而且冲突与绩效之间的关系可正可负,所以在组织间合作过程中,并不是要排除企业间冲突的存在,而是应积极面对冲突问题,共同考虑和解决冲突,使合作关系得以延续,并产生良好的绩效。也就是说,冲突管理较冲突本身更有意义,它能够抑制冲突的负面作用,而扩大其正面效果。

通过实践层面的一些案例研究发现,一个网络组织如果能较好地进行冲突协商、沟通、信任等基于组织行为的非契约控制机制建设,使网络结点企业借助非契约控制机制,形成相对稳定的合作关系,可以减少频繁更换战略合作伙伴带来的成本,从而提高网络组织效率,使网络组织的优势得到更好地发挥。

我们注意到,在组织行为学对团队效能的研究中,信任、承诺、沟通、冲突及冲突管理策略是团队互动过程的重要内容。组织间的强强联合不一定能够发挥“ $1+1>2$ ”的效果,网络组织输入与网络组织效率之间的关系也像是个“黑箱”。因此,本书拟将团队互动过程的概念引入网络组织层面,探讨网络组织成员间的互动过程对网络组织效率的影响机制。网络组织互动过程包括关系互动和任务互动两个维度。关系互动维度主要包括组织间情感状态和行为要素两

方面,组织间情感状态涉及的有代表性的主要变量为信任、承诺;行为要素主要变量包括沟通、冲突及冲突管理策略等。任务互动维度则关注任务的具体作业过程,如联合解决问题、决策制定等。在个体、群体层面的组织行为学研究中,人际互动维度对关系及合作效率的影响引起了学者们的广泛关注,那么相应的组织层面的关系互动是否也在网络组织运行过程中发挥着同样的作用呢?

基于以上构思,本书对网络组织成员关系互动的各个维度与网络组织效率之间的关系及信任在关系互动中具有“战略合作基石”、“隐含契约的核心”作用进行研究,以期为提高我国网络组织效率提供理论与实践指导。

1.1.2 研究意义

1. 研究目的

本书以提高网络组织效率为根本目的,通过理论综述、问卷调查与数据分析,探讨了网络组织互动过程的信任、承诺、沟通、冲突及冲突管理策略对网络组织效率的交易成本和交易收益两个层面的影响,以及承诺、沟通、冲突及冲突管理策略在信任与网络组织效率之间的中介作用。

主要研究目标包括以下6个方面:

- (1) 网络组织成员间信任是如何影响网络组织效率的;
- (2) 网络组织成员间承诺是如何影响网络组织效率的;
- (3) 网络组织成员间沟通是如何影响网络组织效率的;
- (4) 网络组织成员间冲突是如何影响网络组织效率的;
- (5) 网络组织成员间冲突管理策略是如何影响网络组织效率的;
- (6) 网络组织成员间信任在网络组织成员关系互动对网络组织效率影响中的核心作用。

2. 研究意义

目前,我国在参与国际经济竞争中,企业战略网络运行效率低下,优势未能得到很好地发挥。主要问题有两方面(Achrol, 1999; Snow, 1992): ①企

业战略网络成员间的合作效率低下,无法形成超强竞争优势;②企业之间难以进行长期的默契合作,企业间网络存在“频繁的合作终止现象”,妨碍了企业战略网络优势的发挥。

基于组织行为学视角,产生上述问题的主要原因之一是我国企业间网络合作只重视契约机制的约束作用,忽视了合作过程中情感状态与行为方式的作用发挥与控制。任何契约机制都是不完备的,需要借助情感和自觉行为机制克服契约机制的不完备性。其中信任甚至被认为是战略合作关系中的核心特征(Mohr&Spekman, 1994),随着组织间合作的深入发展,组织层面的信任在理论和实践中受到了特别关注(Anderson&Narus, 1990; Gulati, 1995; Zaheer, 1998等)。因此,研究网络组织的互动过程特别是组织间的信任机制,是提高我国网络组织竞争力的一个重要课题。

(1) 理论意义

从理论层面对网络组织非契约机制的研究随着网络组织的发展不断深入,但还存在许多值得深入分析和探讨的问题:①理论体系尚不完善。一是对组织间行为影响网络组织效率的研究比较零散。网络组织成员关系互动的研究(如冲突协调管理、沟通与信任机制)刚刚起步,基本上是基于互动过程的某一维度,没有从维度间的互动关系视角开展系统性的研究。二是对关系互动影响网络组织效率的作用机制缺乏整合视角的系统分析。以往的研究,多从节约交易成本、促进信息共享、提高整个网络的快速反应能力等方面进行分析,研究视角纷呈,缺少系统的理论体系。与市场 and 科层组织相比较,网络组织除节约交易成本外,还是增加交易收益的有效组织形式(卢福财等, 2005)。网络组织在节约交易成本方面具有独特优势。同样,网络组织具有单个企业所不具备的、可产生巨大协同效应的能力,可以给网络组织成员带来价值收益,形成交易收益,因此,本书突破交易成本经济学的局限,从单一的交易成本视角转向从交易成本与交易收益并行的双重视角对信任影响网络组织效率的机制进行研究。②对网络组织成员关系互动影响机制的研究多是理论演绎、定性思辨和博弈分析,需要实证研究的进一步支持。本书正是针对上述理论研究方面的不足展开的。研究成果可以丰富组织行为和网络组织理论,为提高网络组织效率、增强网络组织竞争力提供理论支持。