

QIYE SHEHUI ZIBEN DE SHENGCHENG

企业社会资本的生成

——基于组织间非正式关系的观点

刘松博 著



 复旦大学出版社

深深的祝福!

企业社会资本的生成

——基于组织间非正式关系的观点

刘松博 著

复旦大学出版社

2007年12月第1版第1次印刷

图书在版编目(CIP)数据

企业社会资本的生成——基于组织间非正式关系的观点 /
刘松博著. —上海: 复旦大学出版社, 2008. 4
ISBN 978-7-309-05936-6

I. 企… II. 刘… III. 企业—社会资本—研究 IV.
F275.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 019413 号

企业社会资本的生成——基于组织间非正式关系的观点
刘松博 著

出版发行 复旦大学出版社 上海市国权路 579 号 邮编: 200433
86-21-65642857(门市零售)
86-21-65100562(团体订购) 86-21-65109143(外埠邮购)
fupnet@fudanpress.com http://www.fudanpress.com

责任编辑 盛寿云
总编辑 高若海
出品人 贺圣遂

印	刷	句容市排印厂
开	本	787×960 1/16
印	张	15.25
字	数	204 千
版	次	2008 年 4 月第一版第一次印刷
印	数	1—3100

书	号	ISBN 978 - 7 - 309 - 05936 - 6 / F • 1352
定	价	30.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社发行部调换。

版权所有 侵权必究

序 言

组织间关系已经成为世界范围内理论界与实业界共同关注的热点。作为研究组织间关系的一个重要的理论视角,“社会资本”这一概念虽然产生于社会学领域有关行动者之间关系的研究中,但目前已在本领域、政治学、管理学等诸多领域得到广泛的应用。对于以企业这样的组织体作为行动者的社会资本研究来说,由于行动者的“集体”特性以及行动者(组织)间关系的多重性和复杂性,企业社会资本的研究较之以个体为行动者的社会资本研究具有更丰富的内涵和更大的理论拓展空间,所以这一论题的研究在近年引起了国内外越来越多学者的重视。

但是,对于企业社会资本的实质,目前仍然缺乏普遍的共识。无论是关于它的意义、影响或功能,还是对它的测量,都众说纷纭、标准不一。究其原因,根本的一点是,对于企业社会资本的概念界定,企业社会资本与员工社会资本的关联和区别,企业社会资本产生的源头等等基本的问题,研究者中没有形成清晰的、一致的认识。

刘松博博士所著的《企业社会资本的生成——基于组织间非正式关系的观点》一书,对企业社会资本的理论基础进行了系统的梳理,从非正式关系的角度提出了企业社会资本的概念,通过文献综述、理论推演和对典型企业的深入调研,在理论与实际结合分析中,较为全面地总结归纳了企业社会资本生成的来源要素,并提出了企业社会资本生成的分析框架和理论模型。作者在研究过程中吸收了中外学者近年来在组织间关系、嵌入、多层次分析、边界人等方面的最新成果,对与企业社会资本有关的众多社会学和管理学问题进行了比较深入的探讨。

作者指出,企业社会资本的研究是定位在企业(组织)层面上,但又需兼顾个体(员工)层次,因此存在微观与宏观之间的层次连接问题。这突破了以往对于企业社会资本研究的一些局限。比如,目前对于企业社会资本的测量往往只是关注企业中的核心人物,通过定名法与定位法等方法对这些微观的个体层次的核心关系网进行量化,并以此来代表企业的社会资本。由于企业社会资本来源于多层次行动主体及非简单加和的“聚合”特性,这样的测量显然潜存着问题。多层次的视角不但有助于我们将企业作为组织体来全面认识其社会资本的各种来源,同时也使实证研究者能更加精准地测量企业社会资本,在此基础上量化地分析企业社会资本的各种正面和负面影响。

这本著作着眼于探索企业各个组织层面的社会资本生成的路径和机制。考虑到目前理论界对于企业社会资本的研究尚处于探索阶段,书中的论述和分析将为解决企业社会资本的其他重要问题,如测量指标的设定等,搭建一个基础性的理论平台。

在对个人社会资本向企业社会资本转化的论述过程中,作者提出了转化的“扩散效应”与“吸收效应”,揭示出社会资本从低层次向高层次转化的可能性及具体路径,并结合两个典型案例分析了大企业和小企业对于这两种路径的不同倚重。这对于企业的人力资源管理和组织文化建设都有着非常重要的借鉴。从整本书来看,它虽然是一本理论著作,但是其实践意义同样让人关注。在结构转型期的中国,关于存在于企业这样的被美国社会学家科尔曼称为“法人行动者”之间非正式关系的探讨,对于社会、企业和员工而言都是非常重要和必要的。

刘松博是我指导的硕士和博士研究生。他勤奋、刻苦、踏实,对科研表现出浓厚的兴趣,并对学术前沿具有敏感性。他曾到美国和中国香港访学,对国际上最新的管理研究成果有较强的吸收能力,并能结合自己的思考和分析,逐渐成为在组织理论和人力资源管理方面颇有成绩的青年学者。他在中国人民大学劳动人事学院任教两年多来,科研和教学工

作被领导和学生认可。他的成长让我深感欣慰。但科研道路充满艰辛,需要努力,更需要耐力和持之以恒。希望他继续保持对学术研究的热情,更多地对具有现实意义的前沿管理问题作出有深度和有新意的研究,为我国的管理理论发展与管理实践贡献力量。

王凤彬

2007年12月

目 录

第 1 章 引言	1
1.1 选题的缘起	1
1.1.1 研究的背景	1
1.1.2 本研究的理论与实践意义	8
1.1.3 与选题相关的理论观点介绍	11
1.2 本书的主要内容和创新点	15
1.2.1 研究问题确定与本书主要内容	15
1.2.2 本研究的主要创新点	16
1.3 本书的研究方法和结构安排	17
1.3.1 本书研究方法与技术路线	17
1.3.2 本书的结构安排	19
1.4 本章小结	20
第 2 章 相关概念界定与文献综述	21
2.1 社会资本概念的界定与文献综述	21
2.1.1 对社会资本概念的不同提法及本书的界定	21
2.1.2 社会资本的特点与功能	27
2.1.3 社会资本与其他几个资本概念的关系	30
2.1.4 社会资本研究的文献综述	35
2.2 从社会资本向企业社会资本的延伸	40
2.2.1 社会资本研究的层次问题	40
2.2.2 对企业社会资本概念的界定	42
2.2.3 企业社会资本研究现状评述	45

2.3 企业社会资本生成的研究框架	48
2.4 本章小结	51
第3章 案例研究设计	53
3.1 案例样本选择依据与调研设计	53
3.1.1 案例样本选择依据	53
3.1.2 调研程序与方法	54
3.2 两个典型企业的背景介绍	56
3.3 对案例资料的初步分析	59
3.4 本章小结	63
第4章 企业社会资本生成的一般分析	65
4.1 企业社会资本生成的原因	65
4.2 企业社会资本生成的来源	70
4.2.1 学术界的相关观点	70
4.2.2 本书对企业社会资本的来源要素的看法	77
4.3 企业社会资本生成的环境背景	84
4.3.1 行业经济背景	84
4.3.2 政策制度背景	85
4.3.3 社会文化背景	87
4.4 本章小结	91
第5章 个人社会资本的生成	93
5.1 个人社会资本的分类及转化	93
5.2 个人社会资本的来源	100
5.3 个人社会资本生成中的关系成本分析	106
5.4 个人社会资本的生成过程	109
5.4.1 双边关系角度的社会资本生成过程	110
5.4.2 多边关系角度的社会资本生成过程	113
5.5 本章小结	118

第 6 章 部门外部社会资本的生成	120
6.1 个人社会资本与群体社会资本	120
6.2 部门外部社会资本的分类及转化	126
6.3 部门外部社会资本的来源	128
6.4 部门外部社会资本生成的原因	138
6.5 部门外部社会资本的生成过程	139
6.6 本章小结	143
第 7 章 企业外部社会资本的生成	145
7.1 企业外部社会资本及其分类	145
7.2 企业外部社会资本的来源要素	149
7.3 企业外部社会资本生成和“边界人”	163
7.3.1 理性主体与政治主体	163
7.3.2 边界人	166
7.3.3 社会资本由个人层次向企业层次的转化	171
7.3.4 由企业整体产生的社会资本	183
7.4 本章小结	187
第 8 章 企业社会资本生成的多层次模型	190
8.1 企业内部和部门内部的社会资本	190
8.2 企业社会资本生成的多层次模型	193
8.3 本章小结	199
第 9 章 结论与展望	200
9.1 本书的主要观点及其对管理工作的启示	200
9.2 本研究的不足和未来的研究方向	203
参考文献	208
后记	232

第1章 引言

1.1 选题的缘起

达尔文揭示了生物世界“弱肉强食”、“适者生存”的基本规律,认为竞争是自然界的普遍现象。人类社会的发展也印证着达尔文主义者们的思想,部落间、种族间、国家间乃至个人间无休止的争斗从古至今绵延不断。商业的出现从独特的角度诠释了“竞争”这一概念,“商场如战场”等俗语体现了现实上的残酷与无情,这种不见刀光剑影的你死我活使得我们往往将商业看成为竞争的同义词。然而,现实的人类社会远比此要丰富多彩,竞争仅仅是相互之间作用的一种方式而已,在很多时候,竞争都不是人们必须采用的方式。与此相反,“合作”这一主题在悠悠历史长河中从未中断过,在冲突中促进合作并谋求发展极大程度地体现了人类的理性态度,部落间、种族间、国家间乃至个人间相互的联系与依赖是人类追求进步的动力与结果。企业作为商业社会的行为主体,其存在在很大程度上是以其利益关系主体甚至是竞争对手的存在为条件的。在经营管理中,企业与其他的行为主体之间(包括企业内部各行为主体之间)建立了各种各样的关系。“企业社会资本”作为描述这种依存关系的概念,正是本书的研究对象。

1.1.1 研究的背景

“社会资本”最初在经济学领域中是一个与“私人资本”相对应的概念,重农学派、亚当·斯密和马克思都在这个意义上使用过该概念。本研究所要探讨的社会资本是这个词在社会学中演化之后得到的与纯经

济学意义不同的概念。在 sociology 领域,这一概念首先由法国学者 Pierre Bourdieu 提出,20 世纪 70 年代后期,随着社会网络研究的兴起而成为与物质资本、人力资本齐肩的理论概念。自 90 年代中后期以来,社会资本成为国际学术和其他机构的流行概念之一。美国杜克大学和世界银行在 1998 年和 1999 年分别组织了一次非常有影响的社会资本国际讨论会。到今天,对社会资本的研究已经渗入到社会学、政治学、经济学、人类学、行为科学、管理学等诸多学术领域。Baker 在出版于 2000 年的《社会资本制胜》一书中指出,当今的社会正在转向一个可被称为“网络社会”的全新阶段,在这个背景下,“社会资本”的意义比以往更加重要。

Baker 提出的网络社会反映了这样一个引人注目的现实:随着新经济浪潮的到来,企业的生存环境和方式都发生了巨大的变化。第一,全球经济一体化愈加深入。二战以后,国际分工不断深化,这在客观上要求国家或地区超越对资源配置的限制,商品、人力、资金、信息等生产要素跨区域地高速流动,国际合作进一步加强。受到这种全球化冲击的企业不得不制定适应性的战略,并且寻求组织模式的新突破。第二,科技创新突飞猛进。这其中最具影响力的就是信息技术和通讯技术日新月异地发展推动了数字化革命,“信息高速公路”将世界更加紧密地联系在一起,技术上为企业与外界行为主体之间的合作提供了便利条件。同时,技术的不断发展使得知识总量呈几何级数爆炸式增长,现在,已经没有任何一家企业能够保证自己长期垄断某项技术,或保证自己在每一方面都出类拔萃,从而也就没有一家企业能够做到真正的独立,那种必须通过击败竞争对手才能获得成功、完全依靠自己力量就会取得胜利的时代已经一去不返了。第三,竞争环境日益激烈和残酷。越来越多的企业依靠传统的竞争优势来源已经无法适应动态多变的外部环境,成功的企业可能在一夜间就面临破产的危险。在这样的背景下,企业必须不断地提高自身的核心竞争力才能够保持并提高市场地位,而提高核心竞争力的一个非常关键的途径就是迅速学习外来经验或知识,从而充分利用外部的资源与机会。

在当今世界,有数不清的实例佐证了企业外部网络关系的重要性。位于意大利中北部 Modena 省的制造中心 Emilia-Romagna,被称为“第三意大利”,这是因为它创造了一个经济发展的奇迹,支撑这个奇迹的就是由大量中小企业、中间商、用户、企业协会、金融组织、政府及其他公共机构等构成的复杂网络。虽然理论上这些中小企业不具有规模经济性,但一样获得了巨大的成功(Putnam,1993)。在国内,经济活跃的浙江、广东等地也存在着影响广泛的企业网络,这种现象引起了学术界和企业界的极大关注。

在这样的背景下,合作正在日益成为企业面对竞争的一种战略手段。合作是竞争深化后的必然结果,在竞争中寻求合作的机会,在合作中更好地应对竞争成为企业的最终选择。合作和竞争变为相对的概念,两者相互依存,构成一对矛盾的统一体,而“竞合”(co-opetition)更是成为当今企业管理理论界的专有名词。当然,竞争并没有因为合作的潮流而被否定,只是从形式上,单个企业间的直接竞争日趋让位于企业网络之间的竞争,同一网络内部的各组织之间的协作非常广泛和紧密。从这个意义上看,现代企业组织形式正在走向“企业生态系统”。在这个系统中,企业与网络中的各相关经济主体相互依存、相互支持、共同进步。因而,对“组织间关系”的研究成为了学者们关注的焦点之一。

对于中国而言,这一研究有着更为深刻的背景。近年来学术刊物上发表的以“关系”(guanxi)为研究主题的文章发现,华人圈子注重建立“关系”的行为,只是经济转轨期的早期阶段较为适宜的模式^①。随着社会经济发展水平的提高,基于亲情、交情等的人格化联结,将更多地被制度化的关系所取代。道·诺斯从制度变迁角度概括出了“现代经济所必需的制度转型,即从人格化交换向非人格化交换转变”。他指出,与建立在个人相互了解基础上的人格化交换不同,非人格化交换意味着交易的

① M. W. Peng and J. Q. Zhou, How Network Strategies and Institutional Transitions Evolve in Asia. *Asia Pacific Journal of Management*, Vol. 22, No. 4 (2005), pp. 321-336.

一方对另一方没有任何个人了解,不能以任何个人形态来区分交易对方^①。Pennings 和 Lee(1999)也指出,简单系统中的信任是一种被齐美尔(G. Simmel)称作“相互忠诚”的个人信任,这种信任存在于授信者和被信者的双边关系中;在具有多重关系的系统中,社会情境则成为核心的要素,它影响着构成该系统的个体之间关系的性质。他们认为,制度化的信任就是这种社会情境的一部分。

当前,中国社会中行动者之间的关系正在从以往的以人格化联结为主向着更注重非人格化联结的方向转变。习惯于请客、送礼及其他种种建立私交关系行为的国内人士已多少认识到,人际交往虽然可能给当事人(行动者)带来一定的社会资本,但与此同时也使其付出了许多交际的费用、时间和精力,并潜藏着社会腐败问题。史晋川(2004)在对温州模式发展状态的考察中发现,人格化交易易于造成地方政府官员介入经济活动中,从而形成“公共权力与私营经济”的相互渗透。张曙光(2004)在对史文的评价中认为,在“今天已经有了现代市场和市场竞争”的情况下,人格化交易“适用的范围已经缩小,也许(只是)在一些社区型企业中,我们还能够观察到这种现象,人格化交易表现为某种与成员权有关的关系”^②。王春晓、和丕禅(2003)指出,集群内企业间信任机制的动态变迁的轨迹为:从基于个人信息的信任向基于制度的信任发展。在集群形成的初期,群内企业间的信任多是基于对个人信息的了解,血缘、地缘、业缘成为企业间信任的基础。集群中建立在个人信息基础上的企业间信任机制会由于社会的变迁和经济环境的变化而受到冲击,这时基于制度的企业间信任就成为群内企业间信任的主要形式。赵祥(2007)认为,家族企业内的信任机制还停留在以亲缘关系为基础的人际信任阶段,还没有上升到组织和制度信任。基于家族信任的原因,企业集群内部很少发生企业合并的情况,集群内大企业都是通过自身发展慢慢扩大

① [美] 道·诺斯:“制度变迁理论纲要”,《改革》,1995年第3期。W. M. ①

② 转引自王凤彬、刘松博:“企业社会资本生成的跨层次分析”,《浙江社会科学》,2007.4。

的,但企业一旦变大就会分开,家族信任问题会限制集群企业组织的扩张路径。谭科峰、赵黎明(2006)指出,中国社会是一个市场经济和法治还不够完善的社会,在这种社会信任存在一定短缺或失灵的情况下,家族信任的忠诚可以独立于社会的法制与道德体系运行。可是,当正式的制度真正成为人们配置资源的有效途径时,社会关系就很少再纳入企业经济活动者予以重视的行动工具箱之中。这就意味着私人信任向制度信任的推进是必然的趋势,是社会进步的表现,中国社会更需予以重视。

在这样的新型社会结构转变之际,将企业作为社会的一个细胞来考察,研究其社会资本的来源及其与员工个人社会资本的关联,是当前人力资源管理 and 网络研究中的一个重要而前沿的课题。

其实,对于网络的研究很早就开始了。它始于学者们对社会关系网络的关注。1922年德国社会学家 Simmel 在《群体联系的社会关系网络》中第一次使用了关系网络概念,英国人类学家 Brown(1940)系统地分析了人类活动普遍存在的社会关系网络,以他为代表的一些英国学者以结构功能理论为基础,将网络结构作为一种分析方法来描述社会结构以及个体和群体之间的社会联系。其中,Bott 的著作《家庭与社会关系网络》至今仍被经济社会学界视为英国社会关系网络研究的范例。在这一研究中,她发展出了网络结构的明确测量工具——结点(knit),引起了学术界的关注^①。

西方经济学把网络理论当作一个重要课题来研究,其对网络的关注始于制度经济学的创立时期(Commons 出版于 1934 年的《制度经济学》是该学科的标志性著作)。被所谓完美的古典经济学体系排斥于经济学主流之外的制度经济学研究集体行动对个体行动的影响,并把对网络的关注点放到了企业的身上,产生了众多有影响的研究成果。从 20 世纪

① 转引自彭文兵:“经济社会学理论方法与运用——社会关系网络和社会资本视角下的企业研究”,博士学位论文,上海财经大学,2001。

80年代起,网络理论已经成为经济学的一个新领域,这种网络被经济学家视为现代企业的组织创新,是介于市场和企业之间的一种新型的结构模式。今天,网络概念已经被广泛地应用于从跨国公司到中小企业,从传统制造型企业到新兴高科技公司,从产业集群到供应链管理,从国际经济到地区经济等多种研究领域。

20世纪50年代以来,理论工作者就试图把组织间的关系概念化、系统化。到了90年代已经颇有进展。Christine(1999)指出,组织间的关系(interorganizational relationships)就是发生在两个或两个以上组织之间的相对持久的资源交易、信息流动和联结^①。企业组织间的关系还被归纳为三种基本模式:双边关系(dyadic interorganizational relationships)、组织集(interorganizational set)和组织间网络(interorganizational network),其中组织网络被认为是近年来发展最为迅速的组织间关系(Hall,1991)^②。组织间网络是通过所有的组织间关系构建起来的复杂系统,是网络中组织间关系的总和。而这种网络也被赋予多种名字来描述,比如:准企业(Eccles,1981)、敏捷专业化(Piore & Sabel,1984)、网络组织(Miles & Snow,1984)、战略网络(Jarillo,1988)、组织的网络形式(Powell,1990)、组织网络(Uzzi,1996,1997)、网络治理(Jones等,1997)、企业网络(Schibany *et al.*,2000)等等,如图1.1所示。虽然这些术语的含义并不完全一样,但是概括起来指的都是这样一种介于市场和企业科层结构之间的组织形式。本书并不是想在众多的现有术语中再加上所谓的新概念,而只是力图分析隐含在这些相关概念中的最重要的元素——组织间关系。

需要指出,这一领域绝大多数已有的研究成果都是从经济学和社会学的角度取得的,而管理学者们对网络的研究一直处于比较落后的地位,直到今天仍然缺乏普遍认同的理论分析框架。这主要是因为,在传

① 转引自杨农:《战略合作经济学》,北京:中国财政经济出版社,2005。

② 同上。

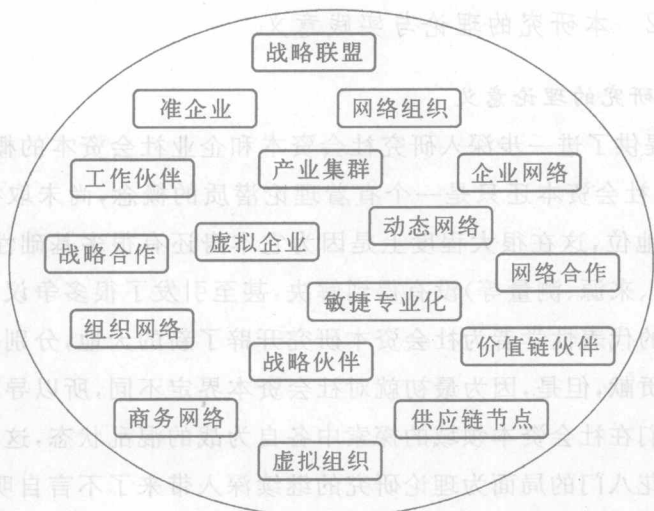


图 1.1 描述组织间关系的词语集合

统的管理理论(以 Porter, 1980, Barney, 1986, 1991 为代表)中,企业的业绩表现最终取决于外部的产业环境或内部的资源与能力。这些观点对管理理论的影响如此之大,以至于直到 20 世纪 90 年代以后,管理学者们才开始重视组织间关系的研究,并且在研究中比较多地借鉴了经济学和社会学的已经相应成熟的研究成果。1992 年由哈佛商学院的 Nohria 和 Eccles 主编的文集《网络和组织:结构、形式和行为》标志着网络研究开始在管理学领域进入一个崭新的时期(李新春, 2000)。1998 年《战略管理杂志》(SMJ)、《组织研究》(OS)等西方权威学术刊物都组织过专门有关网络问题的讨论,同年在欧洲专门设立的关于“欧洲管理与组织结构转型”的研究项目中,讨论最多的也是网络问题(彭文兵, 2001)。

由“社会资本”发展而来的“企业社会资本”概念,就是在这样的实践与理论背景下成为组织间关系研究的一个新的着眼点。它为管理学理论工作者尝试着将社会学和经济学的研究成果融合起来并建立起自己的理论体系提供了新的分析视角与工具。

1.1.2 本研究的理论与实践意义

1. 本研究的理论意义

(1) 提供了进一步深入研究社会资本和企业社会资本的概念基础。迄今为止,社会资本还只是一个有着理论潜质的概念,尚未取得理论研究主流的地位,这在很大程度上是因为它本身还有很多基础性问题(如概念、特征、来源、测量等)没有得到解决,甚至引发了很多争议。虽然各研究领域的代表性学者为社会资本研究开辟了新的天地,分别做出了巨大的理论贡献,但是,因为最初就对社会资本界定不同,所以导致了后来的研究者们在社会资本领域的探索中各自为战的混乱状态,这种在基础概念上五花八门的局面为理论研究的继续深入带来了不言自明的难题。而年轻的企业社会资本概念在此基础上也自然尚未取得理论界的共识。本研究在这方面尝试着在综合各家之言的基础上,对社会资本和企业社会资本的概念作出界定,并分析了社会资本与智力资本、人力资本等“资本”概念之间的区别与联系。

(2) 直面很多学者对社会资本概念的质疑,明确社会资本尤其是企业社会资本的理論价值。本书中会谈到诸多对社会资本研究的批评意见,笔者并不否认这些批评的合理性。但 Portes 也指出过,人们对社会资本这个概念的热情以及把它广泛应用到各种社会问题和过程中的尝试都不可能迅速消退,这种流行在一定程度上是合理的,因为这个概念引起了人们对真正的重要现象的关注。

有一些经济学家相信“社会资本”理论的研究极有意义,特别是对发展中国家来说,由于市场体系不完善,信息不完全,社会资本在企业和个人发展中发挥作用的空間特别大;同时,经济和社会的转型与进步会改变人的观念,影响原有的社会准则和人际关系。Aghion 等人(2001)曾对转轨经济中的经济改革对社会资本的影响进行过专门研究。

其实,现有理论解释存在的不足是社会资本研究出现的最根本原因。很多理论在解释社会现象时虽然各有优势,但是大都忽略了对社会