

基于组织演化的战略网络稳定性研究



前言

组织问题向来都是管理的根本问题，对组织生成机理及其演化和形态、结构、组织间关联等问题的研究是解决和制定管理机制和模式的根基。组织并非从来就有，是人类为谋求生存，在与自然及其生存环境交互作用过程中而形成的。组织形态的演化伴随着社会行为范式的改变，这一演化过程是组织在满足社会属性和自然属性要求的基础上提高其适应环境和需求变化的过程，组织结构优劣的评判准则表现为基于生存需求的环境适应性。

社会技术、经济环境的改变不仅迫使企业的制造模式和行为方式发生变化，而且使企业自身组织结构以及企业间的关联方式发生变化。环境适应性包括内部环境适应性和外部环境适应能力，内部环境的适应更多是通过组织内部规章制度以及部门职能结构调整来实现，因此组织内部结构的复杂性与集权化程度对适应性有重要影响；外部环境的适应更多的是无法通过依赖单个组织内部程序和规则完成，因此组织间结构关系以及协调化程度的水平对适应性有重要影响。

伴随资源稀缺、需求多样化、生存压力逐渐增加的环境变化，单个企业已经无法在专注于自身能力建设与资源配置水平提高的前提下提高其适应能力，因此组织间合作与组织形态的变革成为生存的必经选择。从直线职能到矩阵式的组织形态，或者到现今的企业联盟、虚拟企业，甚至战略网络，无一不是企业在“适应”社会行为范式变化与提高组织竞争性的双重“驱动”下为获得生存空间不断演化而形成新的组织形态的过程。这一过程越来越多地表现为因“企业间合作”而形成的网络组织，例如：虚拟企业、战略联盟、战略网络等，从而使得现代组织形态发展的趋势表现为组织结构的扁平化、组织关系的网络化、组织边界的柔性化，以及组织规模的小型化，以此通过提高反应和适应能力，从而获得生存与持续发展。

网络组织的出现验证了开放市场中的企业是“无意识的合作海洋中的有意识的力量岛屿”（Joan Robinson），企业间的关联填补了这些岛屿间的间隔，并使得孤立的岛屿形成网络。网络组织较明显地提高了组织的竞争优

势，Boris M. Levin在1998年曾证明了网络与生产率的关系并做示意图如下：

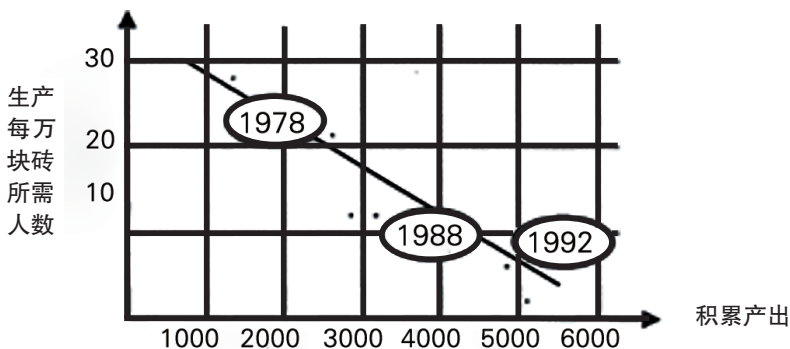


图1-1 生产网络中积累产出与生产率示意图

20世纪以来，汽车产业的发展也蕴含着企业组织结构模式从高度垂直整合的、以美国企业制造业为典型的组织方式，到日本式的下包供应商组织以及现代的网络组织，显示出高度垂直整合的生产组织不能适应市场的变化和创新节奏加快的要求，垂直解构而形成的网络组织在产业层次上显示了其竞争优势。但是由于战略联盟各企业处于对等地位，需要通过契约和社会规则来协调企业之间的生产活动；虚拟企业等多以项目合作为主，具有短期性特点，没有固定的合作结构，企业间的合作没有形成高度的信任关系，因此其稳定性被证明较差。Park S H, Un Gson G R通过实证分析认为：在实践中40%~70%的联盟并没有达到预期的绩效，最终都归于失败；在麦肯锡的研究报告中也指出：由于不恰当的联盟管理，50%以上的联盟都以失败告终。

1988年，Jarillo首次提出战略网络的概念，并将这种组织间长期的、有目的的合作组织称为战略网络。作为介于市场和企业的中间组织，战略网络在满足社会范式要求下，以自组织和他组织的行为方式寻求生存，并在其内部成员长期合作而形成的高度信任和有限契约维系下，通过嵌入组织内的社会关系协调和组织结构演化而来促进网络效能的优化和稳定发展，这既满足了规模化生产和个性化需求，同时因其组织柔性，还能快速响应变化。冯蔚东等通过实证和统计分析认为：战略网络的高风险状态和完全失败的比例只有

32.6%。这说明战略网络同一般网络组织相比具有较高的稳定性，因而对企业生存和发展有着特殊的意义。

然而，组织为了生存，进而保证其较好的竞争性（资源获取性），会以怎样的方式组织和以怎样的形态生存，是组织理论研究的重点问题之一。企业战略网络正是因为其生产活动和组织形态满足了社会范式和组织竞争性的双重要求而得以出现。但是对于介于市场和企业二者之间的网络组织，其存在的必然性和充分性却缺乏系统科学和充分合理的证明。因此，基于组织演化的思路探讨形成和保障战略网络稳定的内在机理与组织规则，指导企业形成基于核心能力的区域和空间整合的战略网络，建立保障战略网络稳定运行的治理机制，对于提高企业竞争力、加快我国产业结构调整有重要意义和研究价值。

阮平南

目 录

前 言	1
第一章 导论	1
第一节 组织存在的逻辑及其本体追问	1
第二节 网络组织的涌现	10
第三节 网络组织稳定性的重要性	11
第四节 战略网络稳定性研究的范畴、意义、内容及目标	13
第二章 战略网络稳定性研究理论与框架	18
第一节 关于组织属性及组织演化的研究	18
第二节 关于战略网络的研究	30
第三节 关于战略网络稳定性的研究视角	34
第四节 关于战略网络治理的研究	39
第五节 战略网络稳定性研究框架分析	41
第三章 战略网络的结构与构建动机	44
第一节 战略网络的特征及其结构	44
第二节 战略网络的构建动机	52
第三节 战略网络的生成机理及演化博弈分析	57
第四节 战略网络的形成是复杂的演化博弈过程	62
第四章 战略网络稳定性影响因素及其评价研究	64
第一节 战略网络稳定与稳定性内涵	64
第二节 战略网络稳定性影响因素分析	74
第三节 战略网络稳定性评价	98

第五章 基于组织演化的战略网络稳定性研究	105
第一节 战略网络演化机理研究	105
第二节 战略网络演化和稳定性	119
第三节 相互信任与战略网络稳定性研究	124
第四节 基于协同的战略网络稳定性研究	137
 第六章 战略网络治理机制	152
第一节 战略网络治理的内涵与目的	152
第二节 战略网络治理机制	154
第三节 战略网络的信任机制	160
第四节 战略网络的协调机制	171
第五节 战略网络的学习机制	181
第六节 突破性创新网络知识共享的治理机制研究	188
 第七章 案例分析	213
第一节 案例1：中国载人航天工程战略网络	213
第二节 案例2：诺基亚星网	232
 参考文献	253
后记	264

第一章 导论

第一节 组织存在的逻辑及其本体追问

组织一词对于现在的人们来说，其出现的频率之高恐怕是没有多少词语可以媲美的。但遗憾的是，无论是管理专业人士还是其他公众，无一例外的都把组织当成是自明性的事物对待，而不问及为什么会出现组织以及组织的生成机理为何。对于管理学而言，组织恰恰是管理问题的根基和管理学存在的价值所在，犹如“稀缺”是经济学存在的基础和形成的根本原因一样。因此，对组织的生成机理和组织属性的探讨，对于研究组织和管理是极为关键的基础。此外，倘若不明白组织生成机理和存在的价值及其属性，那么管理就将永远是处在一种“辨不清，属性不明确，科学性缺乏”的状态中。诚然，对组织存在的本体追问固然重要，但是恐怕也会陷入“人从哪里来，人到哪里去”这样的哲学难题之中。但是无论如何，都不可以把其当成自明性问题来对待。倘若不清理组织存在的基本逻辑和本质，那么组织追求与组织行为之间是否存在矛盾？从人类出现，到组织出现，如若不是在同一时点和时期，那么我们当然不能够将其作为自明性事物对待，而必须理清并回答为什么会出现组织。

组织起源在已有的组织理论中存在较为类似的、简单的、基于效率的解释（如组织是分工合作体），为了达到满意的社会认可，组织将在社会环境的约束下自组织形成和谐的生态，并且组织内部在具有生态型前提下高效运行。但是这样的解释显然缺乏深刻性且不存在令人信服的逻辑推理，因此至今难以让人们认为组织理论是一门科学，除管理学者自己在捍卫以外（其实编者内心也觉得很不理直气壮）。事实上在已有的关于管理或组织的著述当中，几乎没有成体系的文字来论述和讨论组织起源的机理和本质，自然也就没有成熟的理论来解释组织为什么而存在，犹如迄今关于“人为什么活着”这一问题，一直都是哲学工作者需要去面对却难以透彻解析的问题一样。因为如此，许多关于组织理论的著述干脆就把组织存在当成“自明性”的客观来对待，而不去从起源的机理和存在的本体

来考虑，因此也就使得在管理学出现的100多年的时间里，组织理论显得单薄且神秘。单薄之处在于其分析和陈述几乎都不具备逻辑，有的只是那些在“自明性”认知前提下而出现的，数量较多但重复性很大的“组织行为学”的叙述，以及围绕着效率来讨论的分工与合作。这些叙述几乎全部都是基于心理测试和实验统计前提下而得出的技术理性，甚至是工具理性特征鲜明的结论（描述），这些描述式的结论很难使用在对新组织的设计中，从而也难以保证新组织具有明确的满足组织本体的活动目标以及有满足本体目标的高组织效率。这也正是这些理论难以成为真正的科学，以及管理学不被认为是科学的重要原因（事实上，管理学者自己在说管理是科学的时候，内心是没有底气的）。

科学的重要特征为：基于逻辑的推理且可以进行长程推演；具有可重复性和可验证性（但是不要认为所有推理形成的结论都是即刻可以检验的，检验是具有时间和空间性的，例如，当年门捷列夫给出元素周期表，其中若干元素也是几十年后才发现）；科学结论不会因时间和空间的变化而变化，具有唯一性；对照科学特征，不难判断管理学几乎没有科学特征，因此在过去100多年的时间里，管理学的发展很难在本体论和哲学的理论下形成学说，显现出的理论几乎都具有明显的“工具理性”与“技术理性”。这不能不说是阻碍管理学发展的根本。

组织问题其实一直以来都是“社会和人类”发展中面临的关键问题，现在基本上将其视为“管理学”的研究任务，这是“人类生存”的一个误区，也是社会形成“效率”技术理性的根源。也就是说，如若要使管理学成为科学而不是一个硬性给定的学科，那就必须对组织起源和存在、对“组织生成的机理”做且必须做深刻且逻辑的回答，而不能将组织看作是一个“自明性”客观来对待，以至于将“组织存在”视为初始环境的现实。倘若不对组织“生成机理”作清晰的本体追问，那么人类行为势必陷入“效率”追求，而使得可持续最终成为梦幻并将人类推向万劫不复的深渊，从而导致一个物种的消亡（有点耸人听闻）。因此，本体认知组织与人类（其实原本未统一）的本质，对于未来恐怕不比罗尔斯先生的“正义论”对社会与人类的意义小。

若不对“起源、性质、组织生命本能、组织特征与目标、存在的价值、生成机理、行为机理与结构目标”等一系列进行追问，而仅限于对“组织效率、治理机制”等一系列貌似高深和当前趋之若鹜的关于管理学工具理性（典型的经验

问题) 问题进行解释, 则充其量是技术理性(带有工程特征的问题) 的表象思维和回答。尽管这种回答可能被看成是关键突破, 但因为是不触及机理而仅限于表象的分析, 其回答难以具有可借鉴性和推理性。犹如不问“道”而讲“理”, 此理必难立一样, 因为此理成立仅仅是基于表象, 而非本质和机理。道不存而理难留也。

米塞斯先生的《人的行为》一书中, 对社会、组织行为的解释都是从人的本能行为角度出发, 以求能给出基于逻辑本体的解释, 并寻找奠定社会和组织行为的根本。

欧洲大陆建立的社会制度和行为体系, 其价值和逻辑思维根源主要来自于卢梭的“契约论”, 因此我们现在看到的欧洲文明, 众多方面都是以契约和制度体现的。但是, 其制度建立的一个基本逻辑是“要给予人类以及人的个体行为自由的最大可能空间”, 因此有了今天我们看到的欧洲民主, 也有了我们今天看到的“私权”的神圣。之所以会有民主的表征, 其根源在于建立制度的逻辑起点是给予私权尽可能大的空间, 倘若要让公权要有尽可能大的空间, 那么势必要尽可能地限制私权的行为空间。

因果关系在上面的表述中清晰地展现, 基于此, 组织形成也必将有其形成的逻辑和原因, 如果不对其形成的原因及逻辑基础作本体追问, 那么不可能将管理的本质整理清晰。因为“管理的基本对象是组织, 因为组织存在, 为了使组织行为有序, 则需要管理”的推理, 是所有人, 即便不是管理专业人士, 也知道的基本常识。但是, 如果我们不能够解释和辨析管理对象形成的逻辑和组织存在的基础, 并对比做出清晰的逻辑推理和哲学与思维视角的深度辨析, 管理理论势必缺乏科学性, 而且也必然形成争吵不休的热闹场面, 甚至会陷入飘浮不定的尴尬局面。

因此, 解析组织存在与形成的本源, 是奠定管理理论根基的基础和逻辑起点, 也是管理理论形成科学的本质所在。如果不改变把组织当成自明性客观对待的错误, 而不追问组织形成的本体, 那么管理永远就是一个嘈杂无序, 且会是充斥着无赖和文化流氓的所在, 管理也会如口号一样, 响彻四方。

我们可以观察到的组织基本显示性特征之一是群体的组合。为什么选择“结群”, 这恰恰是回答组织存在以及组织形成机理的关键构成和基础之一。此

外，组织的另一重要特征是群体成员按组织目标形成的协作与分工。我们需要回答的基本问题是：人的本能是什么？人类结群的行为是否是本能的必然？促使结群的客观是什么？

对组织的定义追溯到古希腊，亚里士多德指出组织（城邦）产生的根源是：“一切社会团队的建立，其目的总是为了完成某些善业——所有人类的每一种作为，在他们自己看来，其本意总是在求取某一种善果”，从而把组织看作是个人无法自足而自行产生的组织形式，是个人自我繁衍和个人生存的基本前提。巴纳德将组织看作是一种个人之间的合作体系，组织一方面为了自身的生存与稳定发展进行自我演变，另一方面则是为了满足人的需求，而人的需求中最根本的即为生存的本能需求，其次才是马斯洛提出的安全、社交、尊重、自我实现等需求。因此讨论组织产生的根源，不能不关注人类个体的行为和需求特征，因为组织是由人类个体及个体间合作组成的整体系统。

一、人的本能及人的行为

腾尼斯从人类行动是意志的相互作用的基本这个假定出发，将人类关系的形成概括为共同体和社会。共同体是指一种建立在有关人员本能的“中意”或者习惯制约的适应或者与思想有关的共同的记忆之上的。这种关系形式，存在于建立在自然基础之上的群体以及历史形成的、小的联合体中，表现为血缘的、地缘的和宗教的几种形式。因此探讨人的行为与人类协作关系，要从人的本能出发。本能是指有机体之所以存在着最基本的能动意欲和反应，不同的有机体在本能上表现有所不同。动物主要集中在生存层面的本能，而人类则以生存本能为基础，但同时注重爱、尊重以及自我实现等更高层次需求。正如心理学家马斯洛在1943年出版的著作《人类动机的理论》中所阐释的需求层次论一样，他将人类的需求分为五个层次：即生理需求、安全需求、情感需求、尊重需求、自我实现需求。在这五个需求中，生理需求（饥、渴、暖、居、性）是维持人类生存的最基本需求，属于人的本能（本能的释义应该为：与生俱来，不学而能得的行为，也可称为天性；本能主要是通过无意识的行为举止来体现，比如，人处于婴儿时期时，有吮乳的行为，婴儿可感可知但无意识，不受意识形态支配，不是产自欲望而是婴儿所具备的本能。阳光照进眼角，眼睛会自然收紧，瞳孔也会因此而产生变

化,这种变化并不受制于人的意识,这是人的本能反应)。如果本能得不到满足,人类的生存将难以延续,其自然属性也会消失。在这个意义上说,生理需要(本能满足)是引发与推动人们行为和行为选择的最强大动力。马斯洛认为,只有这些最基本的需要满足到维持生存所必需的程度后,其他的需要才能成为新的激励因素,而到了此时,这些已相对满足的需要也就不再成为激励因素了。

弗洛伊德认为人格结构由“本我、自我、超我”三部分组成。本我包含了生存所需的基本欲望、冲动和生命力,是一切心理能量之源;本我的目标是追求个体舒适、生存及繁衍,是无意识的,不被个体所察觉;本我由人的先天本能和感官欲望组成,给人的行为提供能量且无理性,不管满足的方式是否合理。自我是自己可意识到的执行思考、感觉、判断或记忆的部分,为“本我”服务,反映本我的要求,又受超我限制,以合理的方式满足自我要求。而超我是人格结构中代表理想的部分,主要是监督、批判及管束自己的行为,与本我一样是非现实的,要求自我按照社会可接受的方式去满足本我。因此在本能的驱动下,人的各种行为产生并基于本我、自我、超我的协同程度而表现出多样性。而人类最基本的本能有两类:一类是生的本能,另一类是死亡本能或攻击本能。人的本我和本能更多体现了人的自然属性,而自我和超我则更多体现了人的社会属性,这两种属性的存在将人类与纯粹的动物区分开来。

以上分析表明,无论是马斯洛的需求层次理论,还是弗洛伊德的本我论,尽管分析的思路不完全一样,但是对人及人类本能多具有趋同性,即人类的本能为“满足生存的生理需要”。

人类作为生物的一种,同样遵循优胜劣汰的自然进化法则,由于一切生物都有高速率增加的倾向,不可避免地就出现了生存斗争。然而生存斗争并非人类发展史的全部,在马丁诺瓦克和罗杰海菲尔德的《超级合作者:进化、利他与人类行为数学》中还提出了合作。自然界进化的基本原则包括两个,即变异和选择,这充分体现了多样性和适应环境的重要性。一百多年来,各个领域的科学家一直都在努力地解释合作、利他、自我牺牲等现象如何在这个充满生存斗争的自然界、如何在大量自私个体的行为间涌现并发生,而解释这一切的根本则源于生存的本能,人与人之间的最基本的关系是生存愿望实现关系。斗争是为了生存,合作亦是源于生存本能,而当个体无法通过自身力量实现生存愿望时,合作行为

涌现并产生。

人之所以会选择结群行为，那是因为本能的需要。由于我们生存的环境存在着“稀缺性”，而人在这个自然环境中却非万能，且时时会受到环境及其他物种带来的生存威胁，若要生存下来，那就必须有能力抵御自然以及其他物种对人类生存的威胁。就本能而言，处于完全自然状态人获取生存所需资源的能力不如其他动物，并且可能成为其他动物的生存食物（如虎、豹、豺、狼），为了保障生存并获得稳定的生存状态，在抵御自然和其他物种威胁的过程中，结群成为一种人类行为的重要方式（当然如若不存在“稀缺性”和“地理环境”的原因，结群将不会是因为本能，可能是由于心理和情感的需要）。

结群是组织显示性特征的重要表现，因而组织本能应该关联人的本能，并且以之为基础。人作为动物的一种，其本能表现为“求生”，且因此而产生的一切行为皆应围绕这一本能开始，倘若不能实现本能，那么其他基于本能的知性或理性行为都将不可能存在。正如若不能成为社会人，那么一定不可能成为经济人。倘若结群有利于群体获取生存，那么结群势必成为满足生存的必然选择，结群自然也就成为“组织”基础。

事实、人类历史的进程表明，人类在谋求生存和发展的过程中，为了应对艰苦的自然环境意识到了个体力量的弱小和群体力量的强大。强大的群体力量，不是个体力量的简单加总，而是亚里士多德所说的整体大于个体之和的那种由于个体的组织化所产生的新的力量。组织化行为的本质是协作。人类的组织化行为不是简单的群体的聚集，而是通过协作的方式，克服个体所无法进行、无法完成的活动，进而来实现个体的需要。因而组织的出现就人的本能而言，是为了克服个人能力的不足以及环境不适，从而满足本能要求而做出的选择。

正如巴纳德在著作《经理人员的作用》一书中所阐明对协作的解释一样“协作存在的理由就是克服个体能力的限制”。此外，经济学家西蒙在其著作《现代决策理论的基石》中指出：“人类为在现代世界上进行生产和政务活动而建立的种种精致组织，只能被理解为对付个人本领局限性的机器”。他认为，组织是为了对付个人本领的局限性而产生的。因此，最初的组织形式是人们为了生存，在抵御自然风险时，在实践中本能地联合起来形成一个群体或一个部落。而这与科斯在“企业的性质”一文中认为的，企业（组织）出现的原因在于组织可

以节约交易费，在逻辑上是有所差异。

人类生存的本能在促进合作行为产生的同时，也促进社会的发展和组织的形成，因此人类的合作是作为生存本能实现的有效途径，或是人类与生俱来的自私行为的一部分进化发展而来的。

福列特在其新心理学的讨论中明确了人与组织的关系，没有人可以独立生活，不存在单独的“个体”，因此新心理学只讨论“群体和社会中的个体”。而组织应当理解为一个“整体”。同样福列特也非常重视组织对人意义的追问，即关注组织对人生存意义的探讨。他认为组织作为整体的意义是指组织能成为个体的共同体，成为个体的生存家园。从而打破了西方思想史中对人的本质理解是理性动物的解释，而将人理解为情感动物，依赖组织，人的生存只有在组织中才有意义。

二、企业产生与企业行为

“企业”一词是在清末变法之际，由日本借鉴而来，而日本则是在明治维新后，引进西方的企业制度过程中，从西文翻译而成。企业是一个契约性组织，在上述逻辑的基础上，我们来解释企业的性质及企业行为。企业作为由人以及人与人之间关系组成的载体，承担了企业中人的意志和意识，能够为人的生存与本能实现提供资源和可能，因此，对企业性质的解释，诸如规模经济论、交易费用论、分工经济说、合作经济等等就只能成为企业存在的技术主义路径的回答，是企业形成和企业行为的结果，而非企业形成的根本原因。与此同时，企业的变化与组织形态的演化是源于外部环境变化还是组织内部选择，似乎也能够重新做出解释。企业行为是抽象化的结果，是企业中人类个体行为的直接和间接体现，当企业中人的行为更多表现为实现本我需要（即生存），而忽略了与自我和超我的协调时，企业行为则表现出更多的攻击性、竞争性，甚至欺骗性，社会属性荡然无存，企业的生存与人的生存变得不够稳定。当企业中人的行为表现出本我、自我、超我的协调发展时，企业行为则既体现出逐利的本性，同时也兼顾崇高的社会责任，其生存得以稳定持续。因此企业行为的变革与组织形态的演化的根本原因是人类实现生存本能的需要以及本能实现的途径需要。自然界通过变异和选择实现进化，而人类社会也将通过变异、选择与合作实现演化，而组织作为人类社会的构成单元和基本单位，同样遵循三个原则，进而推动社会演进。

三、生存环境与组织形态

生物的所有进化都是为了适应自然，从而获得生存。正如马克思所说，社会是人同自然界完成了的本质的统一。因此，自然环境和社会环境是人类生存和发展的基本条件。由于生存环境的多样性和多变性，也使得人类适应环境的生存方式多种多样，原始社会人类的群居生活成为抵御其他动物侵袭，共同解决食物问题的有效方式，恩格斯曾把过着群居生活的古猿称为“社会化的动物”，把群体关系称为“社会本能”。人类诞生后，人类社会组织所包括的群体形式变得多样化，如氏族、家庭、企业、城市、政府等，成为人类赖以生存的为了特定需求而组建的稳定的合作形式。

组织是什么？是由众多事物按照一定的规则集合起来，有着共同的本质特征和追求目标的整体，而所有组织的运行都将按照一定的规则，遵循共同的规律，适者生存是组织运行的不变法则，而变异、选择与合作是组织运行的重要原则。作为人类集体行动的一种协作方式，组织已成为无处不在的社会基础。组织的出现，是社会变化的产物，同时它也会促进变化的产生，因此协作性成为组织起源问题讨论的起点并作为普遍共识。但是为什么会出现协作则探讨得较少，而基于人的生存本能的实现而产生的协作和合作似乎与现实更加相符，并更好解释人的行为以及组织行为，即组织的目的是实现组织中人的生存本能和某种需要，而人类生存与环境息息相关。环境恶劣、生存所需资源稀缺，则生存的空间变小，生存的成本增大，为生存所付出的努力程度增加；环境和谐、生存所需资源丰富，则生存空间舒适，生存代价减小，为生存所付出的努力程度降低。因此探讨人的本能，不能忽视人生存的自然环境和社会环境，而探讨企业行为及组织行为，同样不能忽视组织与环境的关系。企业行为演变与组织形态变革都是以人的需求为前提的，是对组织规范是否符合人的需要的检验。

本书的组织更多的侧重企业组织等经济社会组织。企业组织的发展及组织形态的演变，演绎了一部经济发展史。原始社会，人类以氏族为组织单位进行活动，满足人类生存和发展的需要，发展到现今的市场经济，企业组织则是现代社会经济有机体的组织单位。网络组织成为企业生存与发展的有效形态，因为同单个企业组织相比，网络组织更能够应对自然环境和社会环境的变化，其适应能力和反应能力更强。

综上,探讨组织的起源与组织形态的演化,就要关注组织与人的关系。实际上,组织存在与人的存在具有同一性和统一性,人的诞生就伴随着组织的起源,因此人生存的必然方式与最初方式是群居,组织的存在满足了人的生存需求,从而使人的存在成为可能。而人之所以区别于其他动物,是由于人除了最基本的生存本能,人格中还有自我和超我。也因此,在掌握了劳动工具,能够创造社会财富的同时,人的生存需求与精神需求同等重要,这充分体现了人既是自然界的高级物种,也是社会的组成部分,拥有自然属性和社会属性。自然属性决定了人的生存本能需求与动物没有明显区别,而社会属性决定了在生存需求上面还有更高层次的需求,例如安全、尊重与自我实现等,从而使得当本我、自我与超我充分统一时,才有助于高层次需求的实现。

基于上述逻辑,就不难解释组织行为的变革以及组织形态的演化了。由于人的需要与需求都将通过组织才能得以实现,而人类需要与需求的满足则更多依赖于环境的适应与协调,例如人类的生存需要从自然界获取食物、阳光、空气以及水等,而人类的其他需求得从社会的交往中得以实现,因此人的存在既要满足自然界运行的规律,也将受到社会行为范式的影响,因此人类只有尊重自然规律,实现与自然的和谐,才能获得生存空间。同样人的行为也受社会形态、社会行为范式的影响。就像善恶美丑是社会意识形态的判断,本没有标准一样,人为了实现生存并满足需求,就要根据自然规律与社会环境的变化而进行行为修正和调整。由于组织是人的意识的共同体,因此组织行为在一定程度上是人的行为的直接或间接反映,伴随人类行为的变化其行为方式和组织形态也不断发生演变。因此组织演化的路径中,唯一不变的人的因素,只有人的本能与人的本欲(高层次需求),而人的行为、组织行为、组织形态、环境等则具有多样性,从而使得单一的人类群体却组成了花花世界。

组织形态没有好与坏的区别,只有适应性,即组织形态适应了人的需要,适应了环境变化,就能存在;不适应或者适应性较差,就会演化成新的组织形态。由于组织是由人的共同体所构成的整体,具有自组织和他组织的特征,因此治理与规制在提高组织适应性方面将起到重要作用,虽然不能从本质上改变组织功能,但却能提高组织运行的稳定性和持久性。一百多年的管理发展历史中,组织形态的变化从本质上经历了基于人类缘关系、基于契约关系、基于信任关系等几

大类，充分体现了某一形态的组织在社会演变中具有较长的生命周期，而这源于改变组织的行为惯性需要重大的推动力，也因此使得通过组织治理提高组织效率以及组织运行稳定性，进而提高组织满足人的需求的能力和水平具有重大意义。

第二节 网络组织的涌现

企业组织一经产生，就进入了一个无法抗拒的演化路径，这是历史的必然，也是企业组织的宿命。在社会经济活动的现实中，企业演化已经进入了一个新的历史阶段，这个阶段的显著标志是：企业在进行自身组织演化的同时，已经开始突破传统意义上的企业组织的边界，以至于企业组织“正从一块铁板向可穿透的结构和流程转变，正在创造出某种全新的组织形式——无边界组织”。可见，在企业组织外部的广大领域内，通过与其他各类组织发生着传统的交易活动之外的各种各样的广泛联系，建构了多样化的组织间关系。

这一演化进程，正在不断地模糊着科斯的企业和市场的边界，向传统的市场领地渗透，形成了正如理查德森所看到的存在于企业 and 市场这两种基本制度形式之间的第三种制度形式——“组织间协调”，因为人们逐渐意识到：“企业与市场之间直接协调和自动协调的两分法，忽视了企业间合作的事实”。

从实践的层面上来看，在企业与市场之间的这一中间地带，经济活动被组织成各种各样的形式，诸如供应链、价值链、网络组织、战略网络、战略联盟、虚拟企业、企业集团等介于企业 and 市场之间的各种组织间关系的新形态不断呈现。

网络组织研究的理论出发点是社会网络理论。就社会学意义而言，所谓社会网络是由多个社会行动者及它们间的关系组成的集合。社会网络理论形成于20世纪五六十年代，随着社会网络理论的不断发展和完善，该理论不只解释社会现象，还可以用来解释企业组织内外若干现象。也就是说，社会网络理论对企业进行分析同样也具有强大的解释力度，因此，社会网络研究方法应该进入企业研究者的视野，用以分析企业的相关问题。20世纪90年代开始，社会网络理论在国外得到极大的重视，成为企业研究的一个热点领域。在社会网络理论的完善和发展构成中，美国社会学家格兰诺维特提出的关系强度概念，对社会网络分析产生了

重大影响，回应了经济社会学家波拉尼提出的“嵌入性”观念。格兰诺维特将对象间的交互关系分为强关系和弱关系，认为强关系维系着群体、组织内部的关系；弱关系在群体、组织之间建立了纽带联系。通过强关系获得的信息往往重复性很高，而弱关系比强关系更能跨越其社会界限去获得信息和其他资源。在此基础上，格兰诺维特对经济行为如何嵌入社会结构作出了进一步的阐释。他认为，经济行为嵌入社会结构，而核心的社会结构就是人们生活中的社会网络，嵌入的网络机制是信任；信任来源于社会网络，嵌入社会网络之中。因此，人们的经济行为也嵌入社会网络的信任结构之中。企业作为社会经济系统中的组织个体，通过企业生产经营中特定的关系，联结于社会经济系统之中。不同的企业以及其他经济组织，以不同的关系方式连接于社会经济系统，这个社会经济系统如同一个网状结构，企业及其他经济组织是这一网状结构的结点，相互之间的联结关系，形成了结点与结点的网络。从战略的角度构建网络组织或从战略角度来观察网络组织时，网络组织就是实在意义上的战略网络或认识论意义上的战略网络。

网络组织的出现成为继缘关系、契约关系后基于信任与契约并存的新的组织形态，同单个企业组织相比，网络组织的复杂性特征更加明显，包括人的行为多样性、人与人之间的竞争合作关系复杂性、组织内外环境多变性等，从而使得一方面网络组织提高了运行效率，实现了组织间资源共享，进而满足人的需求的能力不断提升，适应环境变化的能力不断拓展，但另一方面对网络组织的治理与规制也变得复杂和难以应对，所以在实践中经常出现网络解体的状况。如果对基于缘关系的组织形态我们更应该关注组织效率与组织内部管理，对基于契约关系的组织形态更应该关注契约制定的合理性和激励效果进而提高效率，那么对基于契约与信任并存的网络组织，则更应该关注对构成组织的关键要素的治理及组织运行的稳定性。

第三节 网络组织稳定性的重要性

一、组织稳定的重要性

系统论认为从广义上讲，组织是一个系统，生存是组织的目的，而环境也