

第2卷 第2期 2010年7月
Volume2 Issue2 Jul. 2010

比较管理

COMPARATIVE MANAGEMENT

2
2010

自组织

——市场与层级之外的第三种治理模式 罗家德

中、日、韩企业社会责任发展的比较研究

——基于三国全球契约成员企业的问卷调查分析 肖红军 王晓光 李伟阳

中西互为体用

——论中国传统管理思想的批判性继承与创造性发展 吕力

我国比较管理研究的学科发展问题 曹德骏 张林超 傅善平

黄速建 刘建丽 傅咏梅

ISBN 978-7-5096-0549-3



9 787509 605493 >

图书在版编目 (CIP) 数据

比较管理. 2010 年第 2 期/高闯主编. —北京: 经济管理出版社, 2010.7

ISBN 978-7-5096-0549-3

I. ①比… II. ①高… III. ①企业管理—文集
IV. ①F270-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 178767 号

出版发行: **经济管理出版社**

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 51915602 邮编: 100038

印刷: 徐水县宏远印刷有限公司

经销: 新华书店

责任编辑: 张永美

技术编辑: 杨国强

责任校对: 陈颖

880mm × 1230mm/16

7.5 印张 201 千字

2010 年 7 月第 1 版

2010 年 7 月第 1 次印刷

定价: 20.00 元

书号: ISBN 978-7-5096-0549-3

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部

负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

管理学名家 (4)



陈晓萍

陈晓萍教授是美国华盛顿大学福斯特商学院 (Foster School of Business, University of Washington) 终身教授，组织管理系主任。在此之前，她曾是香港科技大学和美国印第安那大学商学院的教授，并在香港大学、北京大学、印度商学院、日本神户大学等名校任访问教授。

陈晓萍教授于1995年获得美国伊利诺大学工业和组织心理学博士，她的研究涉及组织行为和人力资源管理的诸多领域，主要研究课题包括跨文化管理、个体和群体决策、领导学、商业谈判、创业者激情和中国人的关系等。她目前担任管理学期刊*Organizational Behavior and Human Decision Processes*的副主编和*Management and Organizational Review*的资深编辑。她的学术论文曾发表于全球顶尖的管理学杂志如*Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Personality and Social Psychology*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *Journal of International Business Studies*等，并著有《跨文化管理》、《组织与管理研究的实证方法》、《平衡——工作和生活的艺术》和《幸福的决定因素》等书籍。

陈晓萍教授的教学包括跨文化管理、组织行为学、人力资源管理、商业谈判、团队建设等MBA、EMBA和博士生课程。她曾多次获得教学科研大奖，并荣获2004年和2009年华盛顿大学福斯特商学院的“杰出博导奖”。

陈晓萍教授非常关心中国企业管理的发展，致力于发展中国的管理科学研究。她是中国管理研究国际学会的第二任主席，并担任中文管理杂志《管理@人》的总编。

· 主编寄语 ·

20世纪初，当茅以升先生在美国加州理工学院读到泰罗的《科学管理原理》（F.W.Taylor, 1911）时，“管理”还只是象牙塔尖里的学问。今天，时隔不到百年，它已经成为人们使用最多的一个词汇了。而且，人们还把管理同技术一起并称为推动经济增长的“两个车轮”。更重要的是，在跨国界、跨文化的研究中，人们发现，国家间在经济发展上的差距并非只是由于技术的原因，而更可能是管理或其他因素出了问题。为此，第二次世界大战结束后，在欧洲大陆还曾展开过一场激烈的论战：欧洲的科学技术并不比美国落后，可经济发展为什么落在美国后面？于是，人们试图从比较研究的视角去“揭示工业增长过程与管理间的密切联系”，并形成了比较管理分析的最初范式，其代表作就是《工业世界的管理：国际分析》（F.Harbison和A.Meyers, 1959），由此正式拉开了比较管理分析的序幕。美国纽约大学在1970年举办的比较管理学学术研讨会，被认为是比较管理学形成的重要标志。比较管理研究初期的特点是注重建立概念体系、分析框架，探讨管理是否具有可移植性，而20世纪80年代出现的“管理新潮流的四重奏”则采用案例研究方法比较日美企业管理的异同，更具有实证性特点。90年代以后，“硅谷模式”举世瞩目，比较研究的论著层出不穷，从最初的文化比较（AnnaLeeSaxenian, 1994）到后来的比较制度分析（Masahiko Aoki, 1999），研究不断深入，越来越深刻、精细。这期间，福山先生的专著《信任——社会美德与创造经济繁荣》（Francis Fukuyama, 1995）研究了信任结构与企业模式的关系，令人耳目一新，堪称比较文化管理研究的典范。

尽管比较管理研究的历史还相当短暂，但学者们的研究话题几乎涉及这一领域的各个方面：一国的管理特别是企业管理的方式和特点是什么？各国的企业管理有无异同优劣之分？影响各国企业管理的因素究竟有哪些？各国企业管理方式根植于何种不同的背景和环境？经历了怎样的演化过程？管理方式与经济发展究竟是什么关系？各国的企业管理方式之间是否具有可选择性、可移植性和互补性？是否存在特定的比较管理分析框架、范式和办法？无论从哪个角度观察和评价，这些问题的研究都远远没有完成，更何况实践仍在发展着。因此，从比较研究的视角，用比较分析的方法去解读管理特别是企业管理问题，就成为我们创办《比较管理》的初衷。也是这本杂志所追求的特色。不知是机缘还是天意，它竟然是目前国内第一本专门立足于比较管理研究的学术刊物！因此，究竟如何迈步、走向何方，不仅要靠我们自己的努力，更有赖于作者和读者们的智慧。我们会竭尽全力，力图形成自己特定的分析范式、专业话语、品位和风格，同时又符合国际通行的学术规范，成为管理学界的一流刊物。因此，我们不仅突出其学术性、前瞻性，更注重其现实性，使其成为管理学领域解读“真实世界”的一个窗口。

《比较管理》的创办得到了国家自然科学基金委员会管理学部的悉心指导，以及清华大学、北京大学、中国人民大学、浙江大学、南京大学、中山大学、武汉大学、南开大学、大连理工大学、成都电子科技大学、山东大学、东北大学、汕头大学、北京交通大学、东北财经大学、西南财经大学、西北大学、南京工业大学、南京理工大学、重庆工商大学、江西财经大学、首都经济贸易大学以及辽宁大学等院校（还有许多院校，恕不一一列举）的同行专家及管理学院院长们的大力支持，中国企业管理研究会和经济管理出版社更是鼎力相助，我们非常欣慰，倍受鼓舞，在此一并表示谢意。

正值谷雨时节，绵绵春雨正滋润万物，我们欣喜地发现，一粒种子已然植入土中……

高国

《比较管理》学术委员会

○总顾问

陈佳贵 中国社会科学院

○学术顾问

赵纯均 清华大学

席酉民 西交利物浦大学

郑海航 首都经济贸易大学

黄速建 中国社会科学院

○学术委员会主任

徐二明 中国人民大学

○学术委员（以姓氏笔画为序）

于洪彦 吉林大学

王关义 北京印刷学院

井润田 电子科技大学

仝允桓 清华大学

刘延平 北京交通大学

刘文瑞 西北大学

刘冰 山东工商学院

陈传明 南京大学

沈志渔 经济管理出版社

李良智 江西财经大学

李维安 南开大学

李新春 中山大学

李燕萍 武汉大学

李志强 山西大学

陈晓红 中南大学

张新民 对外经济贸易大学

张宗益 重庆大学

周小虎 南京理工大学

杨世伟 经济管理出版社

杨兆宇 沈阳建筑大学

林丹明 汕头大学

单忠东 北京大学

罗珉 西南财经大学

赵顺龙 南京工业大学

赵曙明 南京大学

高闯 首都经济贸易大学

高良谋 东北财经大学

徐向艺 山东大学

贾生华 浙江大学

戚聿东 首都经贸大学

董大海 大连高级经理学院

薛有志 南开大学

《比较管理》编委会

○主 编

高闯 首都经济贸易大学

○副主编（以姓氏笔画为序）

杨世伟 经济管理出版社

陈传明 南京大学

高良谋 东北财经大学

○主编助理

关鑫 清华大学

○编 委（以姓氏笔画为序）

申桂萍 / 刘刚 / 张永美 / 张艳 / 杜娟 / 周江华 / 赵晶 / 郭丽娟 / 韩亮亮

比较管理

Comparative Management

蒋一苇企业改革与发展学术基金资助
全国 MBA 教育指导委员会指导性刊物

2010 年第 2 期
(总 4 期)

目 录

网络治理与社会责任

- 自组织——市场与层级之外的第三种治理模式 罗家德 (1)
- 中、日、韩企业社会责任发展的比较研究——基于三国全球契约成员企业的问卷调查分析
..... 肖红军 王晓光 李伟阳 (13)
- 中国上市公司并购中的代理问题实证研究 彭 浩 刘海建 陈 默 (23)
- 从资生堂中国市场战略看比较管理方法的应用——兼论山本先生的新著《前进中的资生堂》
..... 孟 越 安维东 (34)

管理思想与组织文化

- 中西互为体用：论中国传统管理思想的批判性继承与创造性发展 吕 力 (42)
- 中美组织沟通开放性的比较研究 崔佳颖 Shu Schiller (52)
- 组织文化研究方法综述和展望 尹 波 (61)

学科发展与分析范式

- 比较管理学与中国特色企业管理理论创新 黄速建 刘建丽 傅咏梅 (69)
- 我国比较管理研究的学科发展问题 曹德骏 张林超 傅善平 (77)
- 经典比较管理分析范式及其整合框架 王雪梅 (87)
- “法默—里奇曼”比较管理研究框架修正——基于 AMR 相关文献的分析 杜 娟 (98)
- 比较管理研究：范式、方法及其应用的学术争鸣——2010 年第二届全国比较管理学术研讨会综述
..... 王 季 陈彦亮 (108)

Contents

Network Governance and Social Responsibility

Self-Organization: The Third Governance Model beside Market and Hierarchy

..... Cou Jar-Der (1)

Comparative Research on CSR Development in China, Japan and Korea: Based on the Survey on the Global Compact Members from the Three Countries

..... XIAO Hong-jun, WANG Xiao-guang, LI Wei-yang (13)

Empirical Study on the Principal-Agent Problem in the M&A of Chinese Listed Company

..... PENG Hao, LIU Haijian, CHEN Mo (23)

The Application of Comparative Management Method Seeing from Its Chinese Market Strategy of Shiseido: Afterthought on Reading of Shiseido in Going Ahead by Yamamoto

..... MENG Yue, AN Weidong (34)

Management Thought and Organizational Culture

Both Eastern and Western as the Noumenon and the Function: The Critically Inheritance and Innovative Development of the Chinese Traditional Management Thoughts

LV Li (42)

Communication Openness of Organizations in US and Chinese Cultures

..... CUI Jiaying, Shu Schiller (52)

Review and Outlook on Organizational Culture Research Method

..... YIN Bo (61)

Discipline Development and Analytical Paradigm

Comparative Management and Business Management Theory Innovation in the Chinese Context

..... HUANG Sujian, LIU Jianli, FU Yongmei (69)

Issues Concerning the Development of Discipline of Comparative Management in China

..... CAO Dejun, ZHANG Linchao, FU Shanping (77)

Classical Comparative Management Analysis Paradigm and Its Integrated Framework

..... WANG Xuemei (87)

Some Modifications to Farmer-Richman Model: Based on AMR

..... DU Juan (98)

Comparative Management Research: Academic Contending of Paradigm, Methodology and Application

..... WANG Ji, CHEN Yanliang (108)

【网络治理与社会责任】

自组织

——市场与层级之外的第三种治理模式^①

罗家德

(清华大学人文社会科学学院, 北京 100084)

【摘要】自20世纪70年代以来在组织管理与公共管理学界出现了一系列治理理论, 其中有许多讨论自组织治理的理论, 在组织管理学界称之为网络, 在公共管理学界称之为社区或社群。本文则以复杂网理论中的概念——自组织统称。综合这些理论, 本文提炼出三点: ①自组织是市场与层级之外的第三种治理机制。②任何治理结构都应该混合层级、市场与自组织三种治理。③不同情境需要不同的治理结构, 会有所偏重, 但也必须有所平衡。

【关键词】自组织; 市场; 层级; 治理机制; 网络

一、什么是自组织

与自组织的概念相对的概念就是他组织。他组织是指由一个权力主体指定一群人组织起来, 以完成一项被赋予的任务。自组织 (Self Organization) 则是一群人基于自愿的原则主动地结合在一起, 它以下的特性:

- (1) 一群人基于关系与信任而自愿地结合在一起。
- (2) 结合的群体产生集体行动的需要。
- (3) 为了管理集体行动而自定规则、自我管理。

这一概念在管理学中大多称之为网络, 它是指一群自组织结合成整个价值链时而形成的网络结构。在社会学中却多半使用社区或社群, 笔者则称之为自组织, 以统称这一概念。

自组织的概念不是来自于社会科学, 而是在热力学中, 普里高津研究系统的耗散结构 (Prigogine, 1955) 正式提出。随后, 德国哈肯 (Haken, 1983; 2004) 研究激光理论, 开启“协同学”, 研究的也是相关议题。继之, 自组织研究在生物进化、生态学、脑神经医学等领域都取得了很大进展。诺贝尔经济学奖得主艾罗和诺贝尔物理学奖得主安德森与葛尔曼一起合作成立的圣塔菲研究院 (Institute of Santa Fe), 主要研究的就是复杂系统, 尤其是自组织的现象。

同样地, 自组织与结构化现象也出现在社会、经济之中。华兹和史楚盖兹 (Watts and

【作者简介】罗家德, 清华大学社会学系教授、博导, 联系方式: 北京市清华园清华大学熊知行楼社会学系。电话: 86-10-62771827 EXT.309; 传真: 86-10-62789475; E-mail: jdluo@mail.tsinghua.edu.cn。

① 本文内容同时在笔者所写的《中国商道——以社会网视角研究中国管理之本质》一书中刊出。

Strogatz, 1998; Watts, 2003) 这两位物理学家原本在研究晚上青蛙叫最后为什么会变成合声, 萤火虫最后会一起发光, 在苦思不得其解后, 华兹忽然一改方向想起米尔格兰的实验, 结果他们的研究发现, 青蛙叫声的互动网络与人际互动网络十分相像, 都是米尔格兰 (Milgram, 1967) 所谓的“六度连结的小世界”, 他们把成果发表在科学期刊《自然》上 (Nature, Watts and Strogatz, 1998), 以及美国社会学期刊上 (American Journal of Sociology, Watts, 1999), 终于引爆了复杂网在社会科学研究中的浪潮。

格兰诺维特 (Granovetter, 1985) 所说的“低度社会化观点”就好像水蒸气状态, 每一个都是自由分子在空间中随机运动, 碰上任何人都可以产生互动。“过度社会化观点”又好像固态的冰, 所有动能都不见了, 没有能动性的个人只有非常有限的自由, 在场力形成的铁栏铁栅内处处受制。而我们实际的社会却是在这些不同状态中不断转变, 更多的情况是大家既受场力的束缚, 但也有能动性, 可以集合起来, 也就是自组织出一些固定的结构。

尽管自组织不是在中国首先提出的概念, 但自组织现象却是解释中国组织问题和中国管理行为的核心内涵。中国组织中总是充满了各种独立单位, 在内部如挂靠、承包、独立团队、内部创业; 在外部则有商帮、外包网络、小企业集群, 等等。那么, 为何会这样? 现实中大量的自组织现象实际上源于中国人传统的文化心理。

中国人普遍存在一种“宁为鸡首, 不为牛后”的心理, 即总是希望能够占到属于自己的“一亩三分地”, 拥有属于自己的团队和事业, 这是中国人最重要的工作动机。因此, 在自己的“一亩三分地”尚未取得时, 中国人可以很努力地工作: 加入别人的圈子, 给别人“捧场”, 累积自己的人脉 (罗家德, 2006) 或者叫个人社会资本 (Lin, 2001), 等等。为了有朝一日能够打造属于自己的团队, 中国人甚至可以忍耐 20 年。而聪明的老板, 也知道承认员工拥有“一亩三分地”的权利, 必须要放员工“单飞”, 否则员工就会离心离德。中国人的这种心态造成了中国组织中容易出现富有活力的独立小团队。小团队内部及彼此之间相互联结, 又进而形成了网络结构, 这是汉米尔顿 (Hamilton, 1990) 称中国为网络式经济的原因。

二、解释自组织

自组织的产生包括两个阶段: 首先, 是一群人形成小团体。其次, 这个小团体还必须包含特定目的, 并为了这个共同目标进行分工合作、采取行动。只有当小团队进入自我管理阶段, 能自发地为同一目标行动的时候才能称为自组织, 否则只能是小团体而已。举个例子, 五六个朋友闲暇时喜欢经常聚在一起, 打打牌、聊聊天打发时间, 这只是聚合了一个小团体。然而, 如果这几个人有一个共同目标, 如宣传环保事业, 并有计划地分工组织, 进行公开演讲、传单发放等活动, 这时候小团体才能够称为自组织。

自组织的形成通常需要经历一个过程, 该过程中的五个步骤正是研究自组织动态发展的五个子题。

第一个步骤是一群人聚拢, 彼此之间社会网连接增多, 关系越来越密集。

第二个步骤是小团体产生, 随着内部连接增多, 这群人与组织内其他人的关系渐渐疏远。这个阶段, 如果用社会网分析 (Network Analysis, Wasserman and Faust, 1994) 的方法进行小团体分析 (Clique Analysis), 可以发现这一群人内部的关系密度十分密, 而外部的关系密度则很疏, 这时就可以认定是一个小团体了。

第三个步骤是小团体内部认同产生, 内部的人开始清楚地认识到自己与团体外成员的差别, 意识到自己的成员身份。

在第四个步骤中，小团体形成一个共同的团队目标，并开始着手为实现这个目标而采取集体行动。

第五个步骤，团体还会逐步演化出团体规则和集体监督的机制，以确保共同目标的顺利达成。

（一）社会网的解释

在中国社会中，一个重要的现象就是人情交换。人情交换是一个很特殊的现象。一方面，它掩饰在情感关系之下，因此不能明言回报、讨价还价。但另一方面，交换的双方心中都有一本“人情账”。施惠的一方不好言明，受惠的一方也不能忘记，必须记入“人情账”中，以待他日偿还（翟学伟，2005；罗家德、叶勇助，2007）。所以当施惠的一方需要帮忙时，会先想到向受惠一方要求帮忙，受惠的一方也会“回报”，以展现其感恩图报的诚意。而且这种回报可能更多，使对方又欠了人情，必然使双方的人情账不能结清。由于双方追求的都是长期的关系，而不是每一次往来的“公平”，因此受惠的一方在需要更多帮忙时，除了想到自己曾施惠的对象外，也会想到曾施惠于己的人。欠更多的人情没有关系，只要在长时间中有欠有还，保持“报”的规范（Hwang, 1987），则熟人关系就得到增强。正是在这种往复多次施惠、受惠与回报的过程中，熟人连带建立起来。这种连带的演化和发展，会逐渐带来抱团现象，并在某些条件下导致组织中派系的形成。

自组织研究的第一步就是要问是什么样的关系使得一群人越聚越密。在中国这样一个关系社会中，自组织能否发生的关键不仅在于社区自身是否拥有基本的社会资本存量，也在于“是否存在一个或若干个民间领袖或精英”（金太军，2004），这类精英“出于社会地位、威望、荣耀并向大众负责的考虑，而不（仅仅）是为了追求（个人）物质利益”（杜赞奇，1989），承担起带头人或主持人的角色，且因为生存于当地“权力的文化网络”之中，村庄能人能够有效地影响到村内其他成员的态度和行为。能人现象证实了费孝通（1998）所说的个人中心差序格局人脉网，能人一定是在自己的人脉网中开始动员，动员过程经常就是一个能人带动了一群小能人，小能人又动员自己的人脉网，一个团体就在这样滚雪球的过程中慢慢扩张，逐渐成形。

在一定条件下，这样基于人情交换形成的网络就会慢慢固化，成为一群固定在圈内进行交换的小团体。用一个计算机动态仿真模型（张佳音、罗家德，2006），模拟中国人的人情交换过程，结果发现一些很有趣的推论：第一，当资源量较为缺乏又不太贫乏时，模型中的组织较容易出现抱团现象。当资源量很丰富，所有人比较容易慷慨地相互帮助，他们较少与特定对象进行人情交换，因此也难以发展出复杂的人际网络。而当资源量很贫乏时，人与人的交换易趋于短期，因此也较难发展出长期交换的熟人连带。第二，资源分配的稳定性是资源量与抱团现象产生的调节变量。也就是说，在资源总量较为缺乏、有利于抱团产生的情况下，当资源量在个体之间的分配差异很大（方差很大）时，派系更容易产生。第三，有“西瓜偎大边”效应时容易产生抱团。所谓“西瓜偎大边”效应，指的是人们通常喜欢选择更受欢迎的人进行人情交换，越是有着发达人情网的人越容易与更多的人结交。在这种情况下，抱团现象就更容易形成。

这只是一个模拟模型得到的命题，有待收集资料才能加以证实或证伪。现在的社会网分析可以找出静态的小团体，但小团体内关系演进的过程以及固化的过程，仍有待网络动态学进行进一步研究（Powell, et al., 2005）。

（二）认同—社会心理解释

小团体产生了，这群人会产生认同感，寻找一个认同的大旗可以合理化这群人的内聚与排外，也会加强彼此之间的关系。

社会心理学对于人们聚集在一起的原因有很多分析，然而最重要的原因有两个因素：认同和

信任。认同是基于很多因素而建立的，比如阶级、宗教、地域、地位、团队等等。还有很多非先天存在的因素，也能建立认同。比如使用苹果电脑的人可能就会存在认同，因为他们都觉得自己比普通 PC 使用者更优越和高人一等。这些因素就是人为创造的。

布迪厄 (Bourdieu, 1984) 在《区别》(Distinction) 一书中研究文化产业的消费时则指出，教育、文化产业都是用来区别内外、产生认同的工具。品位 (Taste) 其实来自一个复杂的社会过程，它包含了对某些社会资源的专擅，对某些知识的垄断，一个人的气质、教育、生活形态在他/她的文化品位中表现出来，一群人也借着品位的不同标示与另外一群人的不同。一个社会群体会通过社会化过程将其文化符号——品位——传达给它的成员，因此在不同群体争取社会资源甚至支配地位时，品位变成被高举的大旗，是成员相互认同的标志，靠着消费行为所传达出来的讯息，人们很快地可以找到谁是“同志”，谁是“敌人”。品位也可以传递给下一代的成员，成为阶级自我复制的工具。

另一个重要的心理因素是信任。库克 (Cook, et al., 2004) 研究了很多东欧地下经济现象后发现，信任是地下经济组织运作的重要条件。在这些地下经济组织中，团体内部具有高度的信任感，只有取得成员的信任才有可能从事交易。中国的商帮常常就是因此而形成的。同时，团体会使用内部建立的一整套潜规则来对抗外界环境的压力。库克的研究表明，当只有在高度信任中才能从事一种活动时，所造成的结果就是形成很多小团体。

认同与信任可能先于小团体而产生，比如温州商帮因地缘而产生；业界内可能有北大帮、清华帮，就是因学缘而产生。但也有小团体是先形成了，再寻找认同的大旗，比如一个学派，一个企业愿景，一段创造出来的“神话”，一个意识形态，等等。

(三) 治理机制的理性选择

小团体形成了，认同产生了，会使一群人的关系网密集而长期，但只有当有了集体行动的需求时，小团体才会是自组织。

2009 年的诺贝尔经济学奖由威廉姆森 (Williamson) 和奥斯特罗姆 (Ostrom) 两人共同获得。威廉姆森和奥斯特罗姆研究的都是治理理论，前者探讨的是治理的外在环境如何影响治理机制的选择，但他同时提出了网络也是一种治理机制，这迎合了后者所提出的一种崭新的公共财治理方式——自我治理 (Self-Governance)，也就是笔者在本书中谈到的自组织。

威廉姆森的交易成本理论 (1985) 认为，交易频率、资产专属性、环境及行为不确定性会影响治理机制的选择。当交易频率高并且交易对象的资产专属性高，环境及行为不确定性也高时，交易的不确定性大，此时交易成本太大，不适合市场治理，而采用层级制治理，将交易内化到组织内部，这样能够降低交易的风险和成本。反之，采用市场的方式获取资源变得更为经济。在威廉姆森的分析中，网络治理方式（如战略联盟、外包等）首次被提了出来。在组织与管理理论中，自组织被称作是网络，主要是指涉它的结构形态，而自组织一词则指涉它的组织方式。但它只是市场和层级中间的过渡形态 (Imai, et al., 1984; Hemmert, 1999)，如图 1 所示，它是一种居于中间的选择，而且是不稳定的，容易滑向两端。

然而，包威尔则明确提出，网络不是层级和市场中的中间形态或过渡形态，而是一种新的第三种治理模式，与层级或市场相比，它具有独特的治理机制、内部运行逻辑和规则。

格兰诺维特的镶嵌理论 (Embeddedness, 1985) 指出，威廉姆森的分析忽略了一个重要的因素，即人际之间的信任。员工之间的不信任和内部斗争实际上构成了管理成本的很大比重。信任的存在可以大大降低组织内的管理成本，从而改变对治理机制的选择。笔者引申其意为，当信任的供给充裕时，层级治理就未必是好的选择，而以信任为基础的自组织治理才是交易成本最低的选择。

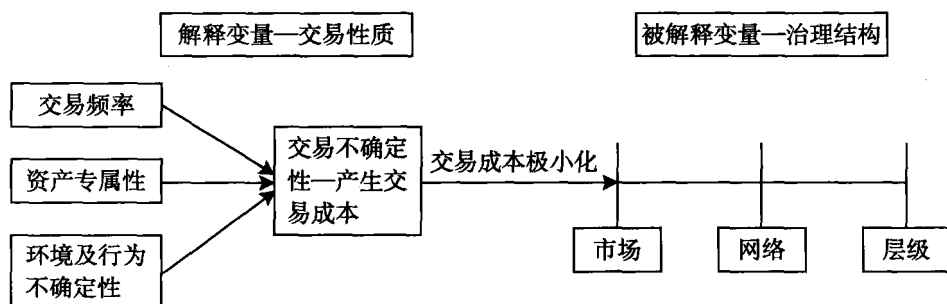


图1 威廉姆森的治理机制模型

在研究的基础上，罗家德与叶勇助（2007）提出了交易成本—嵌入解释架构，^①如图2所示。在威廉姆森交易成本理论模型中，增加了信任这个变量作为治理结果选择的前提条件。当不确定性高时，如果人际信任也高，那么此时治理机制的选择不必要内化到组织中成为组织内交易，而可以采用自组织的方式，运用信任关系和协商机制来降低交易成本。

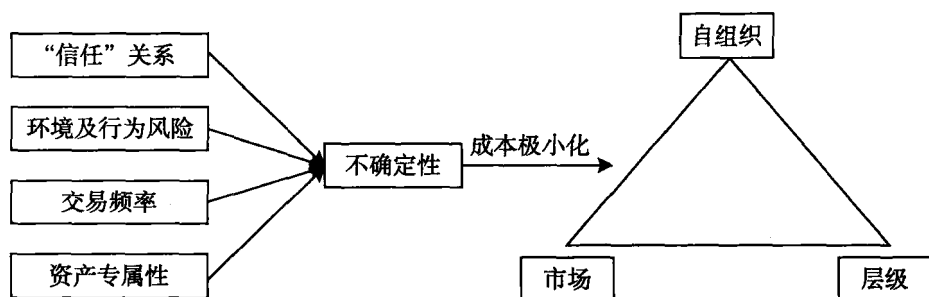


图2 交易成本—嵌入理论的治理机制模型

基于这些理论，简单地说，当一笔“交易”的供给与消费双方信任需求很强时，而信任的供给也充裕时，自组织就成了最好的治理选择。简单归类一下，交易如果有下列特性，则需要双方的信任：

- （1）行为不确定性高——很难用可观察到的评量工具收集绩效指标，尤其难以用统计数字说明绩效。
- （2）产品是多区隔的，甚至是一对一的。这需要相对独立的团队直接面对消费者，可以随机作出决策以满足多样化的需求。
- （3）产品是感受性的，同样需要相对独立的团队直接面对消费者。
- （4）产品是合作性的——要供给及消费双方合作，产品才能产生效用，如教育、医疗、社区治安，等等。
- （5）环境高度不确定，需要弹性随时应变。
- （6）交易双方没有利益冲突，比如一些对赌的金融产品就会破坏信任。
- （7）信息高度不对称，那些律师、会计师、知识产业研发人员，都具有差距很大的专业知识，消费者很难全懂。

当一笔交易有了这些性质，则需要较强的人际信任才能完成，如果刚好信任的供给也充足时，此时最好的治理机制不是层级，而是自组织。如果人际信任不足，一定要用制度去规定所有交易行为的细节，则在层级制中，管理成本会非常高昂。

^① 此一解释架构的详细解说请参考笔者的《中国人的信任游戏》一书。

（四）奥斯特罗姆的警察服务研究

用这样的理论，我们可以探索一个当下十分重要的话题，那就是奥斯特罗姆在长期研究公共财的提供中发觉了自组织的重要。下面笔者以她的具体案例来探讨自组织治理的选择。

奥斯特罗姆（Ostrom, 1990）研究了大城市中警察局的运作。她发现，警察局提供的服务可以分为两种类型：一种是直接服务，如地区的巡逻等。这种服务需要耗费大量的人力，通常需要公民的协作配合，而其产出却往往难以衡量。另一种是间接服务，包括相关的专业培训、犯罪实验室分析和调遣服务等。这种服务更加专业，前期所需要的时间和资金投入也更多。奥斯特罗姆通过研究验证了直接服务供应中的多中心理论，即当大城市将警察权力下放，使其不再是向上隶属的几个大机构，而是变成许多小规模的组织，并受地区委员会管理时，警察局直接服务提供的效果变得更好。

这个现象能用交易成本—镶嵌理论很好地解释：第一，直接服务的行为不确定性高。直接服务主要由基层警察提供，由于其产出很难衡量清楚，导致上层很难了解实情，很容易出现警察“吃案”（对于案件瞒而不报）的现象。在这种情况下，层级管理很难对警察服务的质量做出准确评估，而真正知道的只有消费者，即社区的居民。因此，需要用自组织的方式治理。

企业中的利润中心制度的原理也与之相似。当企业难以衡量其下属员工或团队的产出时，就让他们直接组织自己的人马，直接面对市场并自负盈亏，此时消费者就是其绩效的最好评估者。当采用自组织的治理方式，将对警察的监管权下放到地区委员会时，居民就能够对警察服务的质量做出有效评估，因此能更有效地激励警察改善服务质量。

第二，警察服务地区资产专属性高。直接服务需要警察经常在街区巡逻和提供服务，因此需要警察熟知当地状况。隶属于地区的小警察局能够很好地掌握自己所在片区的情况，从而更好地提供服务。

第三，警察服务的许多内容需要得到社区居民的配合才能开展，因此社区参与需求高。分散的小警察局有利于警察与当地居民建立信任关系，从而有利于工作开展。

基于上述三个原因，警察机构更适合采用自组织的方式，让警察受社区监督。相反，如果采用大规模的层级制治理方式，由上层机构严格监管，管理机构既无法掌握基层真实的情况，其命令又难以得到地方居民的配合，消费者的满意度一定会大打折扣。

三、自组织作为第三种治理模式

（一）包威尔视自组织为第三种治理模式

治理机制一直是组织研究中的重要话题。然而，之前的许多研究，大多是探讨如何在市场与层级这两种治理机制中进行选择。如以威廉姆森为代表的交易成本学派提出，交易过程中由于人性因素和交易环境的动态影响而导致市场失灵，造成市场交易困难，进而产生极高的交易成本。交易成本的相对大小是决定治理结构形式的重要原因。威廉姆森将网络作为市场与层级的混合模式（Hybrid Form）。在其后，一连串的研究都指向将网络视为一种中间状态的组织（Intermediate Organization），而忽视以网络为特征的第三种治理模式的存在——自组织。

包威尔（Powell, 1990）在其《既非层级也非市场》（Neither Hierarchy, nor Market）一文中也批判了威廉姆森的观点。他认为，网络并非简单的只是一种中间结构，而是包含了一个特殊的治理机制——信任关系。他开始将网络当做第三种治理机制。在网络的治理机制中，信任关系是建

立在相互需要的认知上，而不是权威关系或买卖关系所能建立的。信任关系所营造的交易氛围是互惠、开放的，而非官僚、束缚的（如层级制），也非自由但猜疑的（如市场）。

他进而用表 1 来说明三种治理机制的差异。

表 1 三种治理机制差异 (Powell, 1990)

特点	治理机制		
	市场 (Market)	层级 (Hierarchy)	网络 (Network)
规范的基础	契约 财产权	雇佣关系	互补关系
沟通手段	价格	工作流程	关系
冲突解决	讨价还价	行政命令 权威	互惠规范 名声关注
弹性程度	高	低	中
承诺的给予	低	中到高	中到高
气氛	明确和猜疑	正式 官僚	开放 相互利益
行动者优先权	独立	依赖	相互依赖
混合的形式	重复交易，订立如科层般的契约	有市场特性的利润中心制	多重合作伙伴 正式规则

在包威尔看来，市场的主要治理机制是信息传播、价格机制以及合约，层级结构的主要治理机制是科层结构、命令系统以及公司章程，而网络结构的主要治理机制就是信任关系与协商。所以网络绝对不是市场与层级的混合或市场到层级的过渡形态，而是以信任关系为核心的另一种治理机制。

这种观点在中国管理现象中能够找到很多实例支持，如中国人的外包行为，就是依靠网络 and 自组织逻辑治理的典型代表。最极端的代表则是佩鲁 (Perrow, 1992) 说的小企业网络。中国人，尤其是中国台湾、温州、中国香港，以及意大利的小企业网络则经常被认为是最佳典范。以中国台湾为例，有的小企业网络有层级结构，有的则毫无正式结构，后者以五分埔为最佳代表 (柯志明, 1993)。它既用不上合约与法律，也有一个固定的供应网络而不会到处寻价议价，更没有哪一家公司是中心厂，其他公司接受其规范，因为每一家小家庭作坊都有可能成为发包商，因此没有正式结构，更不用说正式的命令系统。它的治理机制主要建立在信任关系之上的协商与善意合作，陈介玄 (1994) 称之为拟似家人关系，不需要太多的合约，也不需要商业流程与命令。

(二) 格兰诺维特的镶嵌理论

格兰诺维特指出，威廉姆森的理论忽视了一个重要的环节，即经济行动中存在着的信任关系。格兰诺维特 (1985; 2002) 的镶嵌理论指出，任何经济行动都是镶嵌在社会网络中的。一方面，对于任何一项交易而言，基本的信任是必需的，缺少起码的信任，任何经济行为都不可能发生；另一方面，信任是决定交易成本的重要因素，会改变治理结构的选择。

首先，信任的存在是必须的，是制度无法取代的，可称之为“最小信任”问题 (Luo and Yeh, 2008)。尽管制度设计可以降低不确定性，减少交易成本，但人与人之间首先要建立最起码的信任，交易才可能发生。在每一件事情都不能相信的环境中，再多的制度设计也让人不敢交易。比如，中国人到印度去，可能会连住小旅馆这样的交易都没有信心，而必须依赖旅行中介商代为交易。即使旅馆有合约，印度也有法律去保障这样的合约，但对印度商人的诚信度以及对印度法

律品质的怀疑就会使得中国旅客难以自行交易。

其次，信任关系是可以在一定程度上替代制度的。人们的机会主义倾向和有限理性会造成交易中有较高的交易成本。然而，除了用制度约束之外，人们相互之间的信任关系也能够降低这些成本。当交易双方都保持善意，高度信任对方时，过多的合约、律师和烦琐的监督检查就变得不那么必要。此外，在交易后的监督行为中，即便一方有违约行为，另一方也不太可能马上诉诸法律解决，而是多半会保持善意，以私下协商的方式解决，尽量以善意取代昂贵的律师诉讼费用 (Maucaley, 1963)，从而能够减少大量的交易成本。

最小信任问题的提出，让我们看到了即使是在市场治理与层级治理之中也必须有人际关系与信任在其中发挥作用，所以没有治理结构是单纯的市场或层级，或多或少都要混合不同的治理机制。信任关系对制度的替代，则说明了在治理机制的选择上，自组织与层级制是可以相互替代的，在不同的情境下，如本文的“治理机制的理性选择”一节中所述，会有不同的“最合适”的治理机制。

格兰诺维特的分析使得人们将关注点从制度、规章、成本算计转移到了人际间的关系和信任。由于信任必不可少，又能够替代制度而影响治理机制的选择，在管理的过程中就不能只片面地依赖规章和制度，而要重视信任和关系的作用，也就是要在硬性的制度和软性的信任之间做好平衡。

(三) 自组织的行为逻辑

西方管理学界长期以来对自组织治理机制的忽视，正是由于西方的管理思想奠基于理性系统之上。西方的现代管理思想是从韦伯 (Max Weber) 的层级制与泰勒 (Taylor) 的科学管理开始的 (Perrow, 1986)，是一个以理性管理系统为主轴，但不断以自然管理系统加以修正的思维 (Scott, 1998)。而中国管理却恰好相反，我们总以“道法自然”的思想来看待管理法则，所以自然管理系统是主轴。与之对应，自然系统尊重人的社会性和非理性，强调“自然而然”形成的结构与人的自主性，所以在治理机制上主要采用网络和自组织，依靠成员间自发的合作来解决遇到的问题。因此，中国人天然就更加熟悉自组织治理机制。

当然，无论西方还是中国，都无法仅依靠单一治理机制完成善治，而都是在各自的基础上，吸收另一机制的特性。良好的治理，常常是层级、自组织、市场三种治理机制的结合和互为补充。

上述三种治理机制，不仅是规则不同，其内部成员身份、运行逻辑、成本和权力的性质都有所区别。

层级制的运作主要依靠科层服从和命令系统。成员身份是集体化的，遵循权力逻辑，权力是自上而下的。层级制需要建立自上而下的一套完备的科层体系，因而会产生较高的管理成本。

自组织则主要依靠成员间的合作运行，其内部成员身份是志愿性的，遵循关系逻辑，权力是自下而上组织起来的。关系和信任是自组织的重要因素，因而为了建立和维护关系，自组织治理会产生关系成本。

市场的运作是依靠自由竞争。成员可以在市场上进行自由选择交易伙伴，遵循合约与交易的逻辑，权力是分散化的，握在每个交易者手上。市场会带来交易成本。三种治理机制特点的对比详见表 2。

四、市场、政府和自组织间的平衡

不仅是对某一具体组织的管理有这三种治理机制，对于公共事务的管理也存在层级、自组织和市场三种治理机制的抉择。这时候，层级制指的就是主要依靠政府力量，自组织则指的是依赖

表 2 三种治理机制行动逻辑特点比较

	层级	自组织	市场
规则	科层服从、命令系统	合作	竞争
成员身份	集体化身份	自我选择的身份	自由选择
逻辑	权力逻辑	关系逻辑	交易逻辑
成本	管理成本	关系成本	交易成本
权力	自上而下的权力	自下而上的权力	分散的权力

社会力量，存在于民间的各种社区与社团。因而，这三种治理机制又被称为“政府”、“社会”和“市场”。

同样的自组织概念，在社会治理的问题上则早已有了很多理论来阐述。笔者借用林南（2009）的理论来说明社会学在公共治理问题上的传统理论和观点。大部分社会学家认为，在公共治理中应该有三种力量同时存在，即政府、市场和社会。唯有三种力量呈鼎立之势，共同发挥作用时，社会才能稳定、和谐发展。林南将这三种力量分别称为“政权”、“民权”和“社权”。所谓“政权”，指的是政府自上而下的一套官僚体系；“民权”，即个人权利，主要是财产权，指的是人们在市场上自由交换的权利；“社权”，即社群权力，指的是自组织形成的社群所拥有的权力，也称为社会力（Social Force）。

形成社会力的社群种类有很多。具体而言，在社会上，社群包括 NGO、兴趣团体、网络虚拟团体、职业团体、行业团体和城市的社区或乡村自治团体，等等。比如，在未来社会中，网络虚拟团体是一个最重要的自组织形态，其实它们在网下都会有网聚等现实行动，四川赈灾过程中的驴友会就是具有这种性质的组织。驴友会是一群爱好旅游的人，平时在网上交流心得感受，在空闲时则结伴去旅游。汶川大地震后，许多驴友会也组织起来协助灾后重建，有的成员捐钱捐物，有的成员则将自己的假期都积攒起来，亲自到灾区参与当地重建事业。这种社群行动的力量就是社会力的一个代表。

再如，另外一种社群是行业团体。罗家德与叶勇助（2007）在访谈高科技制造业的管理者时得到一个说法：“这个行业就是一个小圈子，所谓的玩家不过就那么几百号人。”正因为这样，在这个行业里，谁干了坏事，或者哪家的品质不好，哪家为人刻薄，内部人都会知道。因此，行业团体实际上发挥了内部监督的作用。

还有，地域团体，比如农村的村落、宗族，城市中的小区等，也可能自组织成社群。

管理学家明茨伯格（Mintzberg, 2009）强调，社会治理的优良依靠三种权力：市场、政府和社群。三者相互平衡，社会才能健康运行。他在中国人民大学 CMPM 课程开学典礼上作了专题演讲，指出苏联解体后，美国右派学者曾一度欢欣鼓舞。日裔学者福山（Fuguyama, 2003）在 20 世纪 90 年代初写了一本书叫《历史的终结和最后的人》，认为人类历史发展到现在已经达到了最高境界，所有的大问题都已经被美国用“民主政治加资本主义制度”的方式解决，剩下的事情都已经无关紧要了。这本书出来后引起了不小的轰动，也受到了很多学者的批判。几十年中发生的一系列重大事件，如美国“9·11 事件”、2008 年金融危机等都说明了福山判断的错误。

其实，苏联解体的真正原因并不在于社会主义制度，而在于政府、市场和社会三种力量失衡。美国的发展恰恰是由于其具有强大的自我调适功能，能够主动吸收社会主义制度中的诸多优点，如社会福利制度等。而苏联则过于强调政府力量，消灭了市场和社区，只剩下中央计划、政府管控的单一力量。苏联的计划经济体制取消了市场，一切依靠行政调控和配额，这一方面带来巨大的管理成本，另一方面也造成了资源配置的低效率。俄罗斯人历史上大多是东正教国家，教堂和

宗教组织在协调社区事务上发挥着重要的作用。取消宗教之后，一切都是由国家指挥，压抑了自组织的自由。这样一个完全由政府控制的国家，最后一定会出现失衡和各种问题。随着官僚系统日益庞大和僵化，腐败问题开始在各个层级涌现并开始向整个系统滥权的趋势发展，最终导致了苏联的解体。

现在美国也有重蹈苏联覆辙的趋势。美国越来越强调资本主义和个人权利，其宗教和社区都在逐渐没落和解体。普特南（Putnam, 1995）在《独自打保龄球》（Bowling Alone）一书中指出，现代美国人的生活方式变得越来越自我和孤僻，独自去打保龄球的人越来越多，反映了美国社区力量的衰弱和总体社会资本的下降。另外，美国的市场力量膨胀，甚至到了控制政府的地步。鲍尔森担任财政部部长，而其自身恰好是制造金融风暴的美国投行的人马。由于政府官员背后都有赖财团经济力量的支持，因此政府行为受制于市场的力量。这种情况已经带来了美国国力的下降。

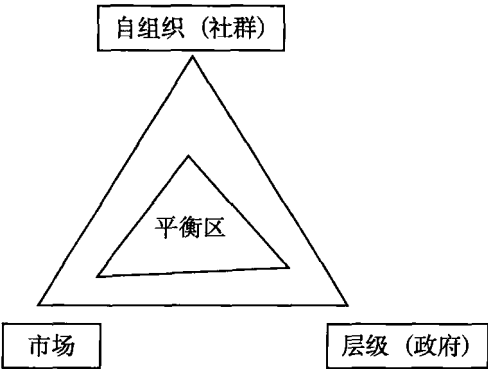


图3 三种治理机制关系

五、结 论

如图3所示，从威廉姆森讨论治理机制开始，自组织作为一种治理机制即被提上议程，包威尔指出它是独立于层级与市场之外的第三种治理机制，并且这三种治理机制中人的行动逻辑是不一样的。格兰诺维特的镶嵌理论进一步指出，任何治理结构中都需要最小信任，引申言之，就是治理结构往往是自组织、层级、市场的混合，而不是单纯的某一种机制。另外，其指出信任与制度的替代作用，也就是不同的情境会适用不同的治理机制，治理结构会偏向哪一种治理，要看其交易性质、外在环境与信任关系而定。

随着知识经济与服务业经济的兴起，企业层级之内确实混杂了越来越多的自组织治理，如德鲁克（Drucker, 1992）提出的成本中心制度，以及常见的内部创业制度和自我导向团队。同时随着组织扁平化以及企业再造工程（Hammer, 1992）地开展，企业开始倾向留下核心业务，外包其余业务，所以网络式组织（Network Form of Organization）兴起，取代了很多垂直整合型大型层级企业，这是在产业层次上的自组织治理。

除了组织治理中的自组织理论外，公共管理领域也有着类似的理论，奥斯特罗姆提出的“多元中心”即是以自组织为主的治理结构。林南提出的民权、政权、社权正是呼应了社会学中的市场、政府与社群。而明茨伯格则进一步指出好的公共事务治理一定是这三者之间的平衡，失衡一定会带来社会的衰败。

综合组织管理与公共管理两方面的自组织理论，我们可以看到：

- (1) 自组织是市场与层级之外的第三种治理机制。