

第一部分

概 论

正像应该做的那样，这一部分从对我在卡内基—梅隆工业管理研究院攻读博士学位的岁月（然后是卡内基技术学院）的一些回忆开始。那是些激动人心的日子，特意安排的敏锐的跨学科研究和教学都绝非易事；许多失败的努力就说明了这一点。但是在 20 世纪 50 年代末 60 年代初，卡内基大学是当去之地，第 1 章回忆了那些事情，并描述了交易成本经济学是怎样与那些事件发生联系的。

虽然对组织的研究可以追溯到古代（包括亚里士多德），但现代的经典性文献则要从切斯特·巴纳德的著作《行政部门的功能》（Barnard, 1938）算起。巴纳德是个商人，却对什么是组织研究的核心有着异乎寻常地敏锐的经济学直觉。不仅当时流行的刻画组织的抽象“原则”的管理探究法没能如巴纳德所体验的那样从事相关问题的研究，而且甚至更糟的是，社会科学对组织的正式而有目的的特征少有注意，而巴纳德则赋予其特殊的重要性：“对作为社会生活的最重要特性的正式组织的认识还远远不够”（Barnard, 1938, p.ix）。

由于感觉到各种正式组织具有共同的概念性内核，并且发现

已有的文献对解释这种状况没什么助益，巴纳德就开始着手自己提供必需的理论框架。结果对组织的研究出现了显著的转变。正如托马斯·库恩等人所评论的，新的范式常常与一个充满危机的领域中的年轻人或新进入者联系在一起 (Kuhn, 1970, p.144)。巴纳德与组织理论的关系以及他对组织理论的影响就是一个例证。

第 2 章论证了一门新的组织科学正在发展，交易成本经济学是其中的一部分。尽管自从巴纳德第一个评论对组织科学的这一未被满足（甚至未被认识）的需要（1938, p.209）以来，我们已经走过了很长的路，但这个工程还有很长的路要走，而且最好是将其描述为一个抱负而不是实现了的东西。我还要预言，20 世纪 90 年代将作为这门新科学步入成熟的 10 年而被载入史册。^①

交易成本经济学的基本原理将在第 3 章“交易成本经济学”中展开。这一章是一个概观，原是为《产业组织手册》(Schmalensee and Willig, 1989) 写的。我在其中概述了一般方法，列出了一些分析工具和主要应用，并考察了它们的公共政策后果，主要是反托拉斯与管制 / 放松管制的公共政策后果。因为任何作为缔约问题而出现或能够被人提出的问题，都能有效地用交易成本节约术语考察其优势，所以交易成本经济学能够并且已经被运用于许多不同种类的问题。实际上，实践的运用和研究的机会是永无止境的。

可以从 1980 年以来出现的支持这项计划的新期刊中推知，一门组织科学正在进展之中。这些期刊包括（括号中是首次出版的年份）：《管理与决策经济学》(1980)、《经济行为与组织杂志》(1980)、《法律、经济学与组织杂志》(1985)、《组织科学》(1988)、《理性选择》(1990)、《产业与公司的变迁》(1994)、《商业经济学杂志》(1994)、《经济设计》(1994)、《公司融资：缔约、治理与组织杂志》(1994)。再有，许多别的期刊也已经开始更加显著地以研究经济组织为特色。而种种新书也同样说明了这些发展，其中的《经济学、组织与管理》(Milgrom and Roberts, 1992) 就是一个例子。

第 1 章

交易成本经济学与 卡内基大学的联系

这一章是沿着我在 1993 年 9 月为理查德·M. 西亚特举行的一个庆祝会上所做讲话的线索进行的。开始是对我在 20 世纪 60 年代初作为工业管理研究院（GSIA）的研究生所历岁月的一些回忆，然后再转入交易成本经济学，以及这项工程是如何与我在卡内基大学时从迪克·西亚特和其他人那里学到的东西相关联的。

1. 20 世纪 60 年代的卡内基大学

迪克·西亚特因许多事情而获得巨大声誉。其中之一是，他促成了经济学界向组织理论的开放。

这样，鉴于其他社会科学（政治学、组织理论、社会学诸领域和社会心理学、法学的各部分）经常利用经济学，经济学曾一直是很特殊的：它是独立自主的；它是社会科学的女王；它啃的

是硬骨头。

但迪克·西亚特认为，任何社会科学（包括经济学）都不是独立自足的，于是他和卡内基大学的其他一些人决心纠正这种错误看法。为了以在操作上更吸引人的方式考察企业，西亚特和马奇在《企业行为理论》（Cyert and March, 1963）一书中把经济学与组织理论联合在一起，以撬开一个一直存在的黑箱。

经历过 20 世纪 60 年代的人会回忆起，那时的经济学界并没有因这些“入侵”而欣喜若狂。但一个滩头阵地已经建立起来，从这里可以开始进一步的征程。

诚然，那种视企业为生产函数并在其中适当地引入利润最大化假设的观念，对许多目的来说，仍然是很有用的。但是，为了许多别的目的，一个更加丰富的企业和市场组织概念——其中包含行为理论、进化论、交易成本经济学或其他学科的精神——成为必要。卡内基大学的迪克·西亚特、吉姆·马奇、赫伯特·西蒙等人开启了通向这些发展的大门。

卡内基大学对学生来说一直是一个了不起的地方。对 20 世纪 60 年代的我显然也是这样，而且从那时以来，这一点甚至变得更明显。工业管理研究院的人不多，但都有着不寻常的才干、高强度的动力，大都平易近人，且对研究非常严肃认真。这是一个有感染力的地方。

关于卡内基，令人惊讶的事情是，它把两条基本的似乎不相容的研究路线结合起来了。第一条路线涉及有限理性、组织理论和行为经济学。这一派的代表人物有赫伯特·西蒙、理查德·西亚特和詹姆斯·马奇。第二条路线涉及理性预期和有效市场，其成员包括弗兰科·莫迪利安尼（遗憾的是，我刚到卡内基时，他就离开了）、约翰·穆特、默顿·米勒和阿伦·梅尔策，后来又加入了罗伯特·卢卡斯（我快毕业时来的）、托马斯·萨金特（是我的第一个研究助理）和爱德华·普瑞斯各特。

在卡内基，我主要与做行为经济学的一班人一起工作。有限理性（西蒙将其定义为意图上是理性的但只在有限程度上如此的行为。Simon, 1957a）似乎是我在当时和以后可走的最有用的道路。马奇的组织理论课程证明了，一个人并不需要用古典式的（机械模型）或者空想式的（超理性或非理性）术语来思考组织，而是能够以一种行为上有根据的、科学的术语来处理这些问题。我学习企业行为的理论可谓是近水楼台，可以直接向理查德·西亚特学习，1961年时，西亚特与马奇的以企业行为理论为题的名著已接近杀青。我在卡内基的最后一个学期期间，与迪克一起共同讲授企业行为理论课，那时西亚特已经成为院长了。

我的学位论文源于吉姆·马奇的课堂，当时他开玩笑地说起“经理最大化淡季”的问题，于是，灵感之光开始在我的头脑中闪烁并把我召唤过去。不久之后，我就开始根据有约束的效用最大化条件（度量淡季的几个指标与利润一起进入了经理效用函数），考察经理人员的专断问题。这仅仅部分地属于行为理论传统。这样，尽管企业的目标函数在动机方面得到了符合现实主义的重新阐释，但我所采用的仍是追求最大化而不是追求某种满意的架构，因此可以说，我的学位论文正反映了行为经济学与我前面提到的正统经济学之间的紧张关系。

阿伦·梅尔策是我的论文答辩委员会的成员，他对最大化框架感到惬意。我还与杰克·穆特讨论了这些问题，他强调从“整体上”考虑问题的重要性。虽然我没有领会到所有的细节（在我的经验中，杰克总是比别人先走一步），但我还是相信，有必要避免短视的表述。

因为卡内基是个宽容的地方——考试并不在乎方法论的正确，而要看一种表述是否加深了我们对复杂问题的理解，所以我就在行为经济学与理性预期这两个极端之间随意探讨。

概括地说，我在卡内基所学到的研究方法是：要有一个活跃

的头脑；要有良好的训练；要跨学科，为此我多修了一门课，这又使我与肯尼思·阿罗（Arrow, 1969, 1974）有了联系：不适合传统框框的研究问题应该用它们本身的术语来表述。有些事在卡内基是不可想像的，例如，宣称对经济组织来说官僚主义化是比资源配置更为重要的问题，却又把注意力限于后者，因为正如奥斯卡·兰格所说，官僚主义“属于社会学领域而非经济理论，因此必须将其排除出去”（Lange, 1938, p.109）。这种以学科为基础的产权是与卡内基不相容的。我发现法律、经济学和组织的结合如此富于成果，这部分是因为，作为一个卡内基的学生，几乎不可能有别的情况。

2. 交易成本经济学

除了法律、经济学和组织的跨学科结合之外，我还要把交易成本经济学描述为：（1）不懈地比较的（总是在与其他可行的替代形式的关系中考察组织形式），（2）微观分析的（行动在于细节），（3）分立结构的（各种备择的治理形式在种类上是不同的，因此不可能用等级制来复制市场，或是相反），（4）专注于节约的，主要涉及组织而不是技术。另外，企业并非专注于“法律在此”的命令，相反，激励企业的主要是下述问题：“这里正在发生什么？”

视企业为生产函数的方法把技术（规模经济、不可分性）视为企业“自然”边界的主要决定因素，与此不同，交易成本经济学从有效缔约/比较组织的视角来处理企业和市场组织。正如罗纳德·科斯（1973）颇有见地地指出的，企业与市场都是管理非常相同的交易的备择组织形式。一个企业是制造还是购买——亦即是为自身需要而生产，还是从外部供给者那里采购商品或服

务，这在很大程度上依赖于在企业里管理交易的交易成本，且要与通过市场来协调交易的交易成本相对照。何种交易在哪里行得通，这在一方面取决于交易的属性，另一方面取决于各种备择治理模式的成本和效能。

纵向一体化的生产函数观点或预先缔约观点是，如果没有特殊的“物理或技术的方面”（标准的例子是高炉和轧钢厂，据称一体化避免了对钢锭的再次加热，从而实现了热量节约），这样的纵向一体化便大有问题，而且很可能是反竞争的。然而，正如前言所论，乔·拜因（Bain, 1968, p.381）所提及的热量节约为纵向一体化提供了物理—技术的理论基础这一点，经不起比较制度的仔细推敲。在保持技术包括位置不变的条件下，没有被认识到的需要，是评估各种备择治理模式的比较功效。

诚然，技术是重要的，因为如果远距离的运输费用可以忽略，如果再次加热的耗费微不足道，而且如果高炉的规模经济并不显著，那么轧钢厂就可以从大量类似供应商那里采购钢锭，不论现在还是未来，都可以认为市场能很好地运转。只有当双边依赖条件出现时，管理那些跨越了相继的生产阶段的交易这个真正令人感兴趣的难题才显现出来。

由于预先存在的双边垄断是罕见的情形，所以人们并不认为双边依赖是特殊的和不同寻常的条件。然而，双边依赖并不需要预先存在的（技术）根源。而且，困难之处还在于：双边依赖也可以有跨时的、合约性的根源。其理由是，开始时的大数目供给条件，在合约执行期间和续订合约的间隔期间，常常被转变为小数目交易关系。这一点为“流行的看法”所忽略，而这种重技术而轻组织的看法是短视的，并且导致了公共政策错误。

交易成本经济学采纳了约翰·R. 康芒斯（Commons, 1934）的建议，即把交易作为分析单位，并通过追问使交易由以互不相同的关键性维度是什么的问题，而把讨论推向前进。资产专用性

条件已经被证明是这些维度中最重要的条件，这种专用性是指资产的可重新调配，而且被暗含在前面提到的双边（或者有时是多边的）依赖条件之中。

适应被视为经济组织的中心问题，其中有两类适应广为人知：即自发的或哈耶克式的适应（市场占优势）与合作的或巴纳德式的适应（等级制占优势）。治理研究的与众不同之处就在于，它对自生自发的组织形式和有目的的组织形式（即我刚提到的哈耶克式的市场和巴纳德式的等级制）这两者都作了规定。更一般地说，对“不完全的整体缔约”的研究，既包括事前的激励匹配，也包含事后的管理（即治理之所指）。

在这方面，可信承诺概念特别有关。让我们回忆一下，马基雅维利告诉他的君主，“当这么做将违背他的利益时，当使他约束自己的理由不再存在时”，就可以不受惩罚地违背合约（Machiavelli, 1952, p.92）。应将这种短视的合约探究法与一种更有远见（但仍然是不完全的）的合约探究法相比较，按照后一种方法，君王将被建议通过精心设计事前防范措施来减少事后的机会主义。英明的君主是一个力求既做出又得到“可信的承诺”的人，而不会以同样的方法来回应机会主义（Williamson, 1983）这么做部分地需要激励的重新匹配，但主要是需要精心设计具有优越的适应属性的治理机构。

鉴于企业行为理论已经被描述为经济学与组织理论的交叉，交易成本经济学自然也是根据法学、经济学和组织理论的交叉运作的。契约法在研究中起着不可缺少的作用，理由在于每一种一般的治理模式（市场、混合模式与等级制）都得到一种特殊形式的契约法的支持。按照伊恩·麦克内尔（Macneil, 1974, 1978）的说法，支持市场模式的是法律规则（古典的契约法）的一种严格运用，而支持混合模式的则是更具弹性的缔约关系（新古典的契约法）。但是，既然先前的论述已把内部组织的契约法说成是

关于雇佣关系的法律，那么交易成本经济学就要坚持这样的观点，即等级制中所暗含的契约法是自制的法律（Williamson, 1991a）。因此，虽然法庭会审理企业之间的交易中有关价格、交货、质量等方面的争端，但同样是这些法庭，却会拒绝受理一个企业内部部门间的相同争端。实际上，等级制本身就是它自己的终审法庭。企业能够发布命令来管理交易，而市场却不能，这在很大程度上正是由于自制的法律之故。这一点产生了普遍的比较制度后果。

尽管一些社会科学家看来持有别的观点，但我阅读的文献还是说明，交易成本经济学是经验研究的成功范例：已出版了大约 200 个经验研究成果，而且更多的研究正在进行之中。经验的工作总是要求甚多，因此值得对这一领域的开拓者们大加称誉。由于统计报告和数据记录要么没有记下有关的观测资料，要么太过笼统而不能为研究工作所采用，所以交易成本经济学的经验研究不得不去发展第一手的微观分析数据。不过，这么做的成本超过了分析上的收益回报，正如托马斯·库恩（Kuhn, 1970）所说，一门新的科学要收集它自己的数据，而不是采用现有的数据。

交易成本经济学（像所有别的学科一样）无疑需要更多、更好的经验研究。然而，我赞同保罗·约斯科的说法：“交易成本经济学的经验研究工作要比一般的产业组织的经验工作好得多”（Joskow, 1991, p.81）。交易成本经济学的经验研究是我们应该庆贺的成功范例。

我还没有谈及交易成本经济学在公共政策上的应用，不过它已经为反托拉斯和管制产生了许多衍生后果，甚至已经产生了某些影响。而且，正如詹姆斯·罗宾逊正在论证的（Robinson, 1993a, 1993b），它有助于解决有关卫生保健研究的制度性问题。同样地以及更一般地，交易成本经济学与对发达经济和改革经济中的公共机构、非营利机构和私人机构的比较性评估相关。此

外，交易成本经济学还与“核心能力”与“企业潜能”的概念相关，戴维·蒂斯（Teece, 1988）等人正在讨论这两个概念。最后，交易成本经济学有助于促进法律、经济学与组织理论之间的跨学科对话，这一对话比一二十年前更丰富多彩，更尊重每门学科所提供的东西。

3. 结论

最后一点又使我想起我的开场白。即使没有卡内基大学，一个富有成果的对话也可能已经开始进行了。但是显然，卡内基大学带了头，并使其他人感到值得追随下去。经济学家对这一研究的参与是至关重要的，但需要有人迈出第一步。迪克·西亚特就是迈出这第一步的卡内基经济学家，作为他的学生和追随者，我们这些人将为此而永远感激不尽。其他对卡内基也有类似的回忆，雅克·德热兹所说的下面这句话就是明证：“从那以后，我再也没有体验到这样的智力兴奋”（Dreze, 1995, p.123）。

第 2 章

切斯特·巴纳德与 早期的组织科学

本章论证的是，早期组织科学在过去 10—15 年中已逐渐成形，并且直接和间接地受到切斯特·巴纳德的经典著作《行政部门的功能》的鼓舞。有趣的是，巴纳德在这本书的最后一章评论说，存在着对一门“组织科学”的需要，但我们还没有这样一门科学（Barnard, 1938, p.290）。^① 虽然今天仍然有着未能实现的需求，但我们还是取得了最新的进展。我所指的早期组织科学包含着法学、经济学与组织理论的跨学科结合。巴纳德在组织理论领域的开创性贡献到处都得到承认，^②而这也是我在此处提到他的主要用意。然而，巴纳德的直觉恰恰是一个经济

参见巴纳德《行政部门的功能》，页码仅指 1938 年的版本。

甚至那些强烈反对巴纳德的人，也承认他的巨大影响（Perrow, 1986）。不仅巴纳德的著作影响了研究组织的人事关系探究法，而且组织研究领域中的两位巨匠的工作——菲利普·塞尔兹尼克的制度主义观点和赫伯特·西蒙的决策理论，都从巴纳德那里获取了灵感。具体讨论见 W. 理查德·斯各特（Scott, 1987, pp.61—8）。

学家的直觉。因此，尽管他沮丧地表示说，经济理论和思想对他帮助很少——实际上妨碍了他对组织问题的理解（Barnard, pp. x-xi），但巴纳德还是以一种理性的精神，就是说，“以一个经济学家的精神”（Arrow, 1974, p.16），而非常多地接近了组织研究。如后文所论，经济学与组织理论构成了早期组织科学的主线。我认为，这两者都需要互相借鉴。然而，法学也有其作用——尽管是一种背景或支持的作用。^①本章的前两节考察了组织理论的主要进展，且特别强调巴纳德。第 3 节则指出交易成本经济学如何对这些进展进行取舍，以及如何把经济学与组织理论结合起来。然后是结语。

1. 巴纳德

巴纳德是作为一个极有见地的实业人士开始研究组织的。正是他在各种大型组织中担任经理的经历，使他能容易地提出“组织的基本问题，如果对这些问题的陈述不依赖于它们各自领域的技术条件的话”（Barnard, p. viii）。很可能存在着基本的规则和共同的概念核心，而有在组织中的体验并在组织中受到训练的个人，是能够接触到这样的规则和概念的，实际上也的确如此。那么，究竟是一些什么样的规则和概念呢？巴纳德所坚持的第一个观点是，正式组织是重要的。然而对他来说显而易见的东西，对其他人却显然不那么显而易见，这是因为社会科学家们忽视了对

在这方面，新制度经济学对制度环境（政治、社会和法律的基础规则）与制度安排（治理）的区分是中肯的（Davis and North, 1971, pp. 6—7）。早期的组织科学涵盖了这两者，但主要强调治理结构（主要包含经济学和组织），而不是制度环境（法律在其中的作用更突出）

正式组织的研究。^①巴纳德相信这一状况是可以补救的，于是开始着手来纠正它。这需要形成一个新的概念框架，从而发展出一种正式组织的理论。

1.1 自发的与诱致的合作

亚当·斯密的看不见的手和弗里德里希·哈耶克论及的市场奇迹，都有着自发的根源：“价格体系是……人类在偶然发现后尚不理解……就已经学会使用的构造之一”（Hayek, 1945, p.528）。卡尔·门格尔研究经济学的方法与此类似。他断言，社会科学中最值得注意的问题是，要弄清楚，“那些服务于公共福利并对其发展极端重要的制度，如何在没有要求建立它们的公共意志的情况下形成”（Menger, 1963, p.147）。

然而，使巴纳德感兴趣的并不是自发的合作，而是诱致的合作。他直截了当地宣称，在他的经历中，正式组织是重要的，而且被低估了。这里的正式组织被定义为“人们之间的那种有意识的、深思熟虑的、有目的的合作组织”（p.4）。

巴纳德所关注的自觉的、有目的的合作，被广泛地认为不如由组织进化所造成的合作重要。比如，哈耶克评论说：“要是社会现象在它们被有意识设计的范围外显示不出任何秩序，那么，就只有……心理学问题存在了。需要理论探索的问题，正是在作为个人行动的结果而产生但未经任何个人设计的某种秩序的范围被提出来的”（Hayek, 1955, p.39）。简言之，这段话的意思就是，如果“社会科学的任务就是解释有计划的行为或者有意识

巴纳德观察到，当社会科学家“详细地”研究“惯例、社会习俗、政治结构、制度、看法、动机、倾向及本能”时，他们普遍未能“意识到至少构成了他们所描述的大部分现象之基础的协调和决策过程。更重要的是，对作为社会生活的最重要特征和社会本身的主要结构层面的正式组织，我们还没有多少认识”（p.ix）。

地计划出来的社会制度，那么仍需要研究的就只剩下计划者的偏好了” (Schotter, 1981, p.21)。

在经济学中，把企业当做生产可能性集合的悠久传统促成了这种状况。由于用效用函数和消费集合来描述个体代理人，所以，可以论证，利润函数和生产可能性集合也是描述企业的适当术语。关于事物的新古典架构，简直没有给为支持内部组织而精心创设各种正式结构的“有意识的、深思熟虑的、有目的的”努力留下任何余地。

巴纳德的经历则告诉他，事情并非如此。既然没有什么他可以引用的理论，他就开始提供这种理论。

1.2 作为中心问题的适应

巴纳德说，组织的主要关怀是对不断变化的环境的适应，其原因在于，稳定状态中的组织问题比较起来微不足道。

巴纳德忽略了市场的显著适应特性。他关注的是内部组织。由于面临着不断波动的环境，“一个组织的生存取决于一种有着复杂特性的均衡的维持……[这]要求组织内部过程的再调整……[因此]我们的兴趣中心，就是使[适应]得以实现的过程”(p.6 着重号是后加的)

再有，合作系统的调整并不是零碎地进行的，而是需要“各种类型的组织行为的平衡。作出这些调整的能力是一个制约因素……；因为如果合作不能调整到对环境中的新限制发起进攻，它就必定失败。调整过程变成管理过程，而专门机构则是行政部门和行政组织……除了异常的巨变之外，……[这样的过程和机构]事实上是大多数合作系统尤其是复杂的合作系统中最重要限制”(p.35)。

这样，对不断的变化和环境的有效适应是巴纳德关注的中心。有趣的是，尽管巴纳德强调目的性，但他还是充分意识到，

大多数合作的努力是失败的：“正式组织中的成功合作或由正式组织进行的成功合作，是反常状况而非正常状况”（p.5）。虽然巴纳德并没有提到过，但有一个可能是，那些设计合作系统的人经常因为缺乏一个（多少正确的）概念框架而犯错误。不论是不是这个原因，巴纳德已决定提供一个框架。

1.3 理论框架

巴纳德没有考察技术，而是考察组织的人事属性。他也没有把注意力集中在市场上，而是完全集中在内部组织上。下述几点特别重要：（1）关于权威的理论，（2）雇佣关系，（3）非正式的组织，（4）节约化的倾向。让我们一一地加以考虑。

1.3.1 权威

在国家理论和内部组织理论中，研究权威的起源和本质的自然而常用的方法，都是把权威视为发源于上层。有时，人们相信，权威的这种自上而下的强加对社会有益——如在托马斯·霍布斯的国家理论中，法律是“迫使人们平等地履行合约”的手段（Hobbes, 1928, p.94）。更常见的是，权威据信是一个集团（例如老板）剥削另一个集团（例如工人）的工具（Marglin, 1974）。

巴纳德论证说，权威是解决复杂的协调/适应问题的一个办法，并且产生于相互的同意。在这方面，他对尤金·埃里奇的（《法律社会学的基本原理》一书的研究影响了他。根据埃里奇的观点，“法律发展的重心不在于立法，不在于法理学，也不在于司法判决，而在于社会本身”（Ehrlich, 1936, p. xv）。巴纳德坚持认为，这种研究的论点是，“所有法律都产生于作为社会地组织起来的人们的正式的、尤其是非正式的理解”。根据他的经历，这与“组织中的事实是广泛一致的”（Barnard, p.x）。

这样，巴纳德就把权威视为解决由复杂组织的适应性需要提

出的合作 / 协调问题的工具。而且，巴纳德坚持认为，与其说权威是自上而下的，还不如说权威取决于下属的接受或者同意 (p.164) 命令常常得不到遵守 (p.162)，这就是他的经历，而如果“关于一个命令是否有权权威的决定……取决于向其发布命令的那个人”，那么，这就一点也不令人奇怪了 (p.163)。如果权威意味着服从，那也需要较低层次的同意。

当然，长期与短期的区别可能是相关的。比如，那些从长期来看被拒绝的命令（可能是通过重新配置资源），从短期看则可以是有约束力的。鉴于长时期所提供的更大自由度，试图把法律强加给不情愿的参与者（不论他们是个人还是组织），很可能是愚蠢的 (pp.181—2)。

尽管可能有人抱怨说，权威这个概念能够被扩展得太远，而且与威权国家之类情形相矛盾，^① 一致同意的权威观（更一般地说是一致同意的合约观）已经对经济组织研究的重新概念化产生了巨大影响。巴纳德关于雇佣关系的新颖理论，就是按这种一致同意取向提出来的。

1.3.2 雇佣关系

巴纳德坚持说，个人加入某个组织的决策和继续留在某个组织中的决策反映了一种比较净收益评估。面对着不同的就业方案，人们有意识地“选择是否加入某个特定的合作系统” (p.17)。而在加入后是否继续留下来，则取决于能否预见到净收益 (p.85)。

所需要的是精心设计一种能促进适应性的合约关系。根据巴纳德的看法，雇佣关系的显著特征是，雇员（或含蓄或明确地）

甚至连这一点也可能是有疑问的。像纳粹德国这样的威权国家与其他像监狱犯人这样的被控制社群，从来都未能以人们经常归于它们的那种方式自上而下地实施完全的控制。

同意在一个“可接受的范围”内服从权威。^①而且这个可接受范围的大小和性质是这样的：这一范围“是较宽还是较窄，取决于使个人忠于组织的诱因超过负担和牺牲的程度”（p.169）。因此，在开始时，要把此一范围内扩展到包含更大的（潜在）负担或牺牲，就必须伴之以更大的诱因。

诚然，一旦某种雇佣关系得到同意，事情就可能变得复杂了。尽管此后工人们不会有同样的选择度，但他们没有资源。如果一个命令“据信包含着破坏与组织相联的净收益的负担，……那么，[净]诱因这一使人把任何命令都当做有权威的命令而加以接受的惟一理由”就消失了（p.166）。在极端的情况下，个人将退出组织。但是，还有许多别的办法使命令转向、失败或者受挫：“泡病假和故意显得不可靠是更常用的办法”（p.166）。而且，正如后文所描述的，非正式组织也与此相关。

实际上，巴纳德是按照某种类似于理性预期观点的东西来考察雇佣关系的，同时还考虑在其中自然增长的所有负担与收益。这与短视的缔约形成鲜明对照。在短视的缔约中，参与者以不加比较的办法处理合约，而且引发了（投资于人力资产的）承诺，而这种承诺的未来派生结果则没有被弄清楚。反之，巴纳德则以一种同意的方法处理事前的讨价还价与事后的缔约——这是一个复杂得多的缔约概念。

马克·格兰诺维特注意到，巴纳德起初把这种范围描述为一种“无差异”，而西蒙则未加解释地代之以“接受”这一术语（Granovetter, 1985, p.495, n.5）。格兰诺维特反对这种替代，因为它削弱了“巴纳德对服从的成问题的性质的强调”（1985, p.495, n.5）。而替代的理由则是：可接受的范围中包含着若干不同程度的无差异。通常只有非常小的命令子集才把个人置于去留之间的无差异边际上。

西蒙的主要目的之一是发展出一套更加科学的词汇来描述组织（Simon, 1957a, p. xiv）在雇佣关系语境中，用“接受”代替“无差异”就实现了这个目的。