

组织形成的条件

张旭昆

(浙江大学 经济系, 浙江 杭州 310028)

[摘要] 人类合作关系有两种基本类型: 交易型合作和组织型合作。两者有重大差别: 组织型合作有一个共同目标, 交易型合作没有共同目标; 组织型合作所遵循的规则往往是刻意规定的, 而交易型合作所遵循的规则往往是自发形成的; 组织型合作会建立一个等级制或科层制结构, 而交易型合作则不会产生这种结果。组织是按其内外制度来行动以达到共同目标的具有等级制结构的群体。可以从经济人假设出发, 运用交往惠利、交往成本等概念分析组织形成的条件。

[关键词] 合作; 组织; 交往惠利; 交往成本

[中图分类号] F125.2 [文献标志码] A [文章编号] 1008-942X(2004)06-0064-07

一、人类形成合作关系的条件及合作的两种理念类型

大群体中间出现合作的首要条件是合作比不合作对各方都更有利, 即合作会给双方带来互惠的利益, 可以简单地称作交往惠利, 而对于每个人来说, 这个交往惠利要大于或起码要等于他的交往成本, 或者换一种说法, 就是净交往惠利要大于或等于零。这往往表现在双方的博弈得分矩阵的特定结构, 即对于每一方来说, 不论别人采取什么策略, 即便是不合作的策略, 他采取合作策略总是比采取不合作策略更有利。净交往惠利大于零是合作的基础, 是必要条件, 但并不是充分条件。出现合作的第二个条件是信息完全, 即各方都知道合作会给双方带来互惠的利益, 而且每一方都明了对方具有这种信息。由此可知, 这第二个条件也就是双方要有共同信息, 或者说是具有共同的文化^[1]。

净交往惠利和共同文化是人们形成合作关系的两个一般条件^[2], 这两个一般条件的具体内容在不同的人类活动中是不同的。在经济活动中, 净交往惠利就是团队生产相对于单干的优越性, 分工相对于不分工的优越性, 交易相对于自给自足的优越性; 在政治活动中, 净交往惠利就是结盟或统一战线的优越性, 等等。

人类的合作关系有两种基本的理念类型(现实中存在的各种合作关系都可归结为它们其中之一或两者不同程度的混合), 第一种理念类型是合作者在追求各自的目标(往往互不相同, 甚至可能有矛盾)时, 通过平等协商来约定共同遵守的行为规则, 并以此为基础来增进双方的利益, 但起码不以损害对方为前提来增进自己的利益。如市场交易双方在不存在欺诈时便是这种合作关系, 可以把这种合作称作交易型合作。合作的第二种理念类型是建立组织, 如企业、家庭、政党, 等等。定义组织为以等级制或科层制为结构特征的若干人(两人或以上)的集合, 他们遵从同一制度, 以实现共同的目标^[3]。对应于交易型合作把这种合作称作组织型合作。

显然, 组织型合作与交易型合作有重大区别。组织型合作有一个共同目标, 而交易型合作没有

[收稿日期] 2004-04-26

[本刊网址·在线杂志] <http://www.journals.zju.edu.cn/soc>

[作者简介] 张旭昆(1953-)男, 浙江杭州人, 宁波大学商学院教授, 浙江大学经济学院经济系教授, 主要研究领域为西方经济学说史、制度经济学。

共同目标。组织型合作所遵循的规则往往是刻意规定的，而交易型合作所遵循的规则往往是自发形成的。组织型合作会建立一个等级制或科层制结构，而交易型合作则不会产生这种结果^①。

社会是这两种合作类型互相嵌入的结果或混合体。欧洲中世纪的封建社会，就像一个大型的等级制组织，同时也存在着商人之间的交易型合作关系，但是以前一种关系为主。现代发达社会，政府与普通公民之间也还是一种等级制关系，只不过政府成员不再像过去那样固定且不由普通公民选举产生，同时大量存在着经济主体之间的交易型合作关系，然而在每个经济主体（公司企业）内部，存在的又是一种等级制组织关系。

二、组织的定义及形成的条件

组织是人类合作的一种特殊形式。要给组织下定义，就要区分“组织”和“制度”^②。任何组织都有其成员必须遵守、而非成员不必在乎的内部制度，同时它还面临规范整个组织的行为，调节各个组织之间关系的外部制度，此外，还有关于组织本身是否被允许或者说可以存在，及组织需具备什么特征的制度，两者可概括为关于组织本身的制度^③（p.54）。后两种制度是在更大的社会范围中制订的，对组织来讲是外生的行为约束，而组织的内部制度是由组织成员自己制订的（当然不同成员的决定权不一样）。以企业这种组织为例，其内部制度（如考核制度等等）是由内部成员制订的；公司法则是关于企业这种组织本身的制度，而像反垄断法等便是约束企业行为的外部制度。

通常，组织的外部制度与关于组织本身的制度要相互适调。同时，它们共同为组织的内部制度确定了界限，内部制度一般不允许与外部制度及关于组织本身的制度相冲突，外部制度一般比内部制度有更大的普适性。组织内部制度有多种类型^④（pp.182-183）。这些内部制度往往使得组织成员在责、权、利的分配上存在系统稳定的差异，从而造成一种等级制结构。虽然组织与制度两者不可分离，但不能认为组织就是制度。组织好比一支球队，有共同的目标——赢球，有一系列为实现共同目标而制定的规约球员行为的内部制度，还有关于球队本身能否组成及必须具备何种条件和特征的制度，以及球队作为一个整体所必须遵守的外部制度——球赛规则。可以说制度是关于个人和组织的行为规则，而组织则是按其内外制度来行动以达到共同目标的具有等级制结构的群体^⑤。

组织一定具有自己的共同目标。这个共同目标的形成首先是因为许多人的目标集之间存在交集，它便顺理成章地成为组织的目标。社会地位或身份角色相同的人容易形成组织，如工会、农会、商会等，其原因就在于他们的目标集合，存在交集。其次是因为许多个人实现自己目标的行为具有正外部性，有助于其他人目标的实现。如果两个人追求自身目标的行为的正外部性是相互的，而放弃这种行为的负外部性也是相互的，这就意味着两个人的目标是互补的（这并不意味着两人的目标集合一定相交）。这时，他们也可能集结成一个组织，该组织的目标集合是他们各自目标集合的并集。这意味着社会地位或角色身份不同的人也可能在一个组织中，如企业主的目标是利润而工人的目标是工资，但他们的目标集合往往是互补的，如当业主通过创新来追求利润时，工人的工资奖金也会上升。同样，计件工资条件下工人追求高工资的后果必然也意味着高利润。由此可知，各成员目标集的非空交集或他们那些具有互补关系的目标的并集，便形成组织的共同目标。

但共同目标只是形成组织的必要条件而非充分条件。因为对于该组织的成员而言，共同目标

^①参见 V. Vanberg, *Carl Menger's Evolutionary and John R. Commons' Collective Action Approach to institutions: A Comparison*, *Review of Political Economy*, 1989 Vol. 1(3), pp. 334-360.

^②参见美·雅克拉夫·霍尔索夫斯基《经济体制分析和比较》，经济科学出版社1988年版；[美]道格拉斯·C·诺斯《制度、制度变迁与经济绩效》，上海三联书店1994年版；李怀《制度生命周期与制度效率递减》，《管理世界》1999年第3期；[德]阿武刚、史漫飞《制度经济学》，商务印书馆2000年版，第33页、117页。

^③参阅美·道·诺斯《制度变迁理论纲要》，1995年版；[美]道格拉斯·C·诺斯《制度、制度变迁与经济绩效》，上海三联书店1994年版；李建德《经济制度演进大纲》，中国财政经济出版社2000年版，第155页。

的实现是一件公共物品。因此,即便它的实现给整个组织带来的总收益大于实现过程中花费的总成本,只要有人感到他获得的收益份额低于他分摊的成本份额,他就可能不参加组织,而采取搭便车的态度^[6]。因此,具有共同目标的一群人可以称作利益共同体,或奥尔森所说的“潜在集团”^[6],它是形成组织的基础,但不能等同于组织。而且,利益共同体的成员人数越多,利益的分布越是均平,则越难形成组织^[6]。

使潜在集团的成员摒弃搭便车的态度,形成组织的主要因素有:否定搭便车行为的信念的传播,从众心理,组织创新者的存在及其努力。当一种类似于“国家兴亡,匹夫有责”的信念得到传播时,潜在集团是很容易形成组织的。当组织已经存在时,从众心理往往会使其他人加入组织。组织创新者的存在及其努力是潜在集团转变为有形组织的最主要因素。组织创新者往往具有一定的敏锐性和使命感,能够发现和注意到潜在集团的存在,并认为把潜在集团转变为有形的组织是他当仁不让的使命,他也要具有一定的鼓动力,能够提出和传播一种信念来否定搭便车行为,这种信念在过去往往是宗教观念,在近现代则往往是道德说教或意识形态,他也往往具有一定的领导魄力,能够压制和打击实际中发生的搭便车行为,他还要具有一定的利他主义倾向,在一定范围中和一定程度上愿意为别人而放弃自己的利益,以便创立和维系一个组织。组织创新者就好像是一团面粉中的酵母,通过它的作用,使一团松散的面粉成为作面包的原料。很多时候当我们发现只有潜在集团而没有组织时,根本的原因往往是缺乏组织创新者。

组织往往表现为一个等级结构(或层级结构、科层结构)。于是,我们要回答为什么会出现组织这个问题,就不能单纯说明人们何以要合作,而更要进一步说明人们为何要选择这种具有等级结构的合作类型,而不是平等协商的合作类型。

科斯、阿尔钦、德姆塞茨等人对企业起源问题的分析是以企业和市场(合作的两种基本理念类型的两个具体形式)为例对上述问题进行回答。科斯用市场交易成本来说明企业的起源,阿尔钦、德姆塞茨等人用团队生产的性质说明企业的起源,并且以团队生产中必定出现的搭便车等机会主义行为和防止这类行为所要求的监督必要性,来说明企业为何是等级制的,及其收入分配结构何以由契约收入和剩余收入组成。而马克思在谈到工人为何要进入企业为资本家做工时,实际上是指出了企业这种组织(不包括个体户)的另一种起源:臣服,即工人是由于一穷二白出于无奈而为之。

综合他们的想法,从理论上对决定人们是否合作以及选择何种合作类型的因素进行概括之后,可以大致归结为两大类:交往(易)惠利和交往(易)成本。

首先是交往(易)惠利,即人们在相互交往(广义的)中得到的收益。本文把社会中人与人之间的关系界定为两类,一类是等级科层结构,即任何组织内部的上下级关系,如政府与公民的关系,欧洲中世纪封建制度下各级人士之间的关系。这类关系的特点是命令—服从(或反抗)。另一类是平等网络结构,即任何组织内部平级之间的关系,如市场中买卖双方的关系,男女平等家庭中的夫妻关系,等。这类关系的特点是协商—竞争(包括对抗乃至战争)。这两类结构在社会中并不是截然分开互不关联的,而是相互嵌入的。

平行网络结构中的交易惠利包括:由于交换实现的帕累托改进、由于分工实现的比较利益和由于地位平等产生的平等快感。没有交换就不可能从各自的初始状态产生帕累托改进,而交换引致的分工将进一步导致比较利益的实现。同时,地位平等的交易还会使人产生一种由自由交易平等相待所导致的心理快乐。

等级科层结构中的交往惠利对于统治(管理)者来说,一方面是被统治(管理)者生产的物质剩余(它可能来自于被统治—管理者的分工,也可能来自于被统治—管理者的协作,即团队生产),即剩余索取权;另一方面是统治(管理)的权力所带来的快感,对于相当一部分人来说,权力欲的满足

万方数据

带来的快乐也许比物质上的利益更重要。等级科层结构中的交往惠利对于被统治(管理)者来说,可以采取两种态度:臣服或者反抗。而臣服有自愿和非自愿之分,如果臣服是自愿的,那么就意味着存在臣服红利,它包括参与团队生产所带来的团队红利(这是个人如果不加入到等级科层结构中参与团队生产只靠自己单干所不可能得到的收益),还包括摆脱管理决策所带来的快乐,有相当一部分人是不愿意从事管理决策的。如果臣服是非自愿的,这意味着臣服并没有正面收益,只是为了避免遭受惩罚,因此臣服收益只是一种机会收益,即只避免了其他选择所可能带来的最大损失(如因反抗而被杀害),而选择臣服避免了这个损失,这就是选择臣服的机会收益。反抗红利是指通过反抗所得到的各种收益,如统治(管理)者在收入分配等方面所做出的让步、提高自己在等级科层结构中的地位,等等。

交往惠利的具体内容如图 1 所示。

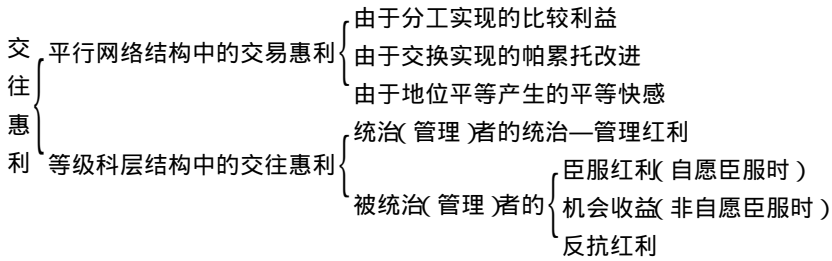


图 1 交往惠利概念分类图

决定人们是否合作以及选择何种合作类型的另一个决定性因素是交往(易)成本,交易成本这个概念有狭义和广义之分,并在不同作者那里往往会有不同含义^①。

最广义的交往成本^{[7] p.154})可分为两大类,一类与等级科层结构有关,另一类与平行网络结构相关。

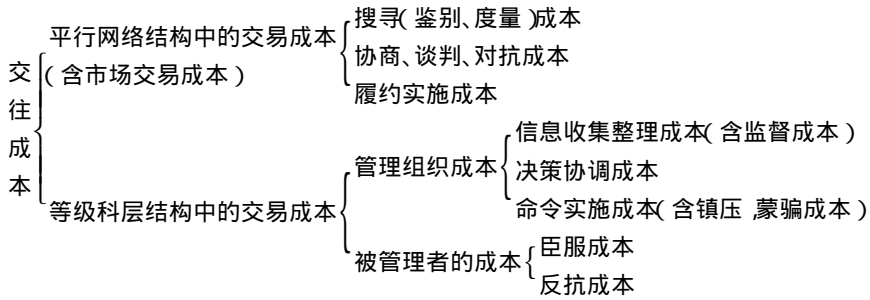
在平行网络结构中,交易成本不再是狭义的市场交易成本,而是人们为建立平等协商型的合作关系所支付的一切成本,包括市场交易成本,也包括民主政治中不同政党谈判结盟所支付的成本。

在等级科层结构中,交易成本对管理者来讲主要是管理组织成本^[8],包括组织的创立成本和维持成本。它泛指一切等级结构中,上级领导或统治者为使下级成员或被统治者为实现组织目标而努力所支付的一切成本,包括收集信息整理信息的成本(通常意义上的监督成本也属其中之一),决策协调成本,以及贯彻实施决策的成本(也包括为使下级臣服所付出的奖罚成本、镇压和欺骗成本,等)。管理组织成本往往是利益共同体成员数量的增函数,因此人数越多的利益共同体越难以形成组织。管理组织成本还是利益共同体所遭受的外部压力的减函数,外压越大,不建立组织的机会成本也越大,于是协调成本会趋低,相应地管理组织成本也越低。

等级科层结构中的交易成本对于被管理者来讲主要是臣服成本或反抗成本。臣服成本,即一切组织中下层成员服从上级(统治者)指挥所需付出的一切代价,包括所受到的经济剥削和人格上的轻视,以及缺乏控制权自主权,等等。反抗成本,即一切组织中下层成员不服从上级(统治者)指挥所需支付的一切成本,包括所受到的,从轻微的批评到严厉的惩罚和镇压。臣服与反抗也是交往关系,对于被管理者来讲,这两种行为都要付出成本。这两种成本的比较,决定了被管理者是臣服还是反抗。

最广义的交往成本概念,可以下图说明之。

^①参见埃瑞克·C·菲吕博顿、鲁道夫·瑞切特《新制度经济学：一个评价》，上海财经大学出版社 1998 年版；李建德《经济制度演进大纲》，中国财政经济出版社 2000 年版，第 157-165 页；刘元春《交易费用定义的模糊性和交易费用效率标准的错误》，载林岗、张宇主编的《马克思主义与制度分析》，经济科学出版社 2001 年版。



由于两种结构中都存在交往(易)惠利和交往(易)费用,故对于行为主体的一定目的来讲,哪种结构实现该目的的净交往(易)惠利[等于交往(易)惠利减去交往(易)成本之差]高,哪种结构就可能最终被选择用来实现该目的。

净交易成本(等于交易成本减去交易惠利之差)减去净管理组织成本(等于管理组织成本减去管理红利之差)之差($T - S$)与净反抗成本(等于反抗成本减去反抗红利之差)减去净臣服成本(等于臣服成本减去臣服红利或臣服的机会收益之差)之差($F - C$)的各种组合,最终决定了人们是否合作及采取何种合作类型(参见表 1 和图 3 说明)。

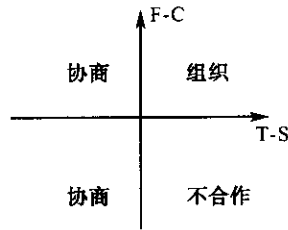


图 3 决定人们是否合作、如何合作的各种情况

表 1 决定人们是否合作、如何合作的各种组合

		T - S		
		> 0	= 0	< 0
F-H/C	> 0	组织	组织	协商
	= 0	组织	不定	协商
	< 0	不合作	协商	协商

(1)当 $T - S$ 和 $F - C$ 都大于零时(对应右图中的第一象限),平行网络结构中的净交易成本过高,而净管理组织成本相对较低;同时对于将处于组织下层的人来说,净反抗成本过高,净臣服成本相对较低,于是将出现等级组织,大到国家,小到家庭(如长辈与年幼晚辈之间),都是这种情况。

(2)当 $T - S$ 和 $F - C$ 都小于零时(对应右图中的第三象限),平行网络结构中的净交易成本相对较低,而净管理组织成本相对较高;同时对于将处于组织下层的人来说,净反抗成本相对较低,净臣服成本相对较高,于是将出现平行网络结构,出现平等协商型合作。

(3)当 $T - S < 0$,且 $F - C > 0$ 时(对应右图第二象限),由于净管理组织成本过高,有可能成为组织上层的人更偏好平等协商型合作,而可能的下层人虽然愿意服从但也不必服从,于是出现协商型合作局面。

(4)当 $T - S > 0$,且 $F - C < 0$ 时(对应右图第四象限),由于净管理组织成本相对较低,有可能成为组织上层的人更偏好建立组织,但是相对较高的净臣服成本将使得有可能成为组织下层的人采
 万方数据

取抗争不合作的态度,于是出现普遍不合作的局面。

(5)当 $T-S=0$ 而 $F-C>0$ 时(对应右图纵轴的正数部分),有可能成为组织上层的人对两种合作类型偏好无差异。而可能成为组织下层的人由于净反抗成本过高而宁愿臣服,从而建立组织型合作关系。

(6)当 $T-S=0$ 而 $F-C<0$ 时(对应左图纵轴的负数部分),有可能成为组织上层的人对两种合作类型偏好无差异。而可能成为组织下层的人由于净臣服成本过高而不愿臣服,从而会出现协商合作局面。

(7)当 $T-S>0$ 而 $F-C=0$ 时(对应左图横轴的正数部分),对于有可能成为组织上层的人来说净交易成本高于净管理组织成本。而可能成为组织下层的人对反抗和臣服无所偏好,于是可能出现组织型合作。

(8)当 $T-S<0$ 而 $F-C=0$ 时(对应左图横轴的负数部分),对于有可能成为组织上层的人来说净交易成本低于净管理组织成本。而可能成为组织下层的人对反抗和臣服无所偏好,于是可能出现协商合作局面。

(9)当 $T-S=0$ 而 $F-C=0$ 时(对应左图中的原点),将出现不确定局面,这取决于 $F、C$ 与平行网络结构中的净交易成本的比较,当可能成为组织下层的人的 $F、C$ 大于他们的平行网络结构中的净交易成本时,则可能出现协商合作局面;当他们的 $F、C$ 小于平行网络结构中的净交易成本时,出现什么局面则无法确定。

净交易成本、净管理组织成本、净反抗成本、净臣服成本,这四种成本之间的相互比较,决定了人们是采取合作态度还是不合作态度,及采取合作是以平等协商的形式还是以组织的形式。分析这四种成本的具体内容及决定因素,将有助于揭示各种具体组织的产生之谜。

科斯对于企业的起源的解释是极具创意性的,但是从本文的观点来看,仍有可以改进之处。因为过高的交易成本只能说明人们愿意放弃市场交易建立企业,但是无法解释为什么组成企业之后有人愿意做部下而有人愿意做领导,即人们为何愿意从地位平等的交易者变为地位有差异的企业的成员。而一旦把净管理组织成本和净臣服成本考虑进来,问题就容易说明了:认为净管理组织成本大于净臣服成本者,愿意成为被领导者;而净管理组织成本小于净臣服成本者,则成为领导者。

净交易成本、净管理组织成本、净反抗成本、净臣服成本,这四种成本之间的相互关系,也有助于说明具有紧密联系的企业集群这种准组织的形成。过高的交易成本使得人们不愿意完全采取随机市场交易的合作类型,但是过高的净管理组织成本和净臣服成本,又使得人们不接收企业这种内部具有科层制的合作类型,于是企业集群应运而生。具有“宁做鸡头,不作牛尾”观念的人,就是净臣服成本特别高的人,具有这种文化的地区,往往不容易出现大型企业,往往出现小企业的集群。

[参 考 文 献]

- [1][美]道格拉斯·C·诺斯.制度、制度变迁与经济绩效[M].上海:上海三联书店,1994.
- [2]张旭昆.人类合作的条件[J].财经论丛,2003(1):8-13.
- [3][美]道·诺斯.制度变迁理论纲要[M].上海:上海人民出版社,1995.
- [4][美]布罗姆利.经济利益与经济制度[M].上海:三联书店,1996.
- [5]李建德.经济制度演进大纲[M].北京:中国财政经济出版社,2000.
- [6][美]曼瑟尔·奥尔森.集体行为的逻辑[M].上海:三联书店,1995.
- [7][德]柯武刚 史漫飞.制度经济学[M].北京:商务印书馆,2000.
- [8][美]曼瑟尔·奥尔森.集体行为的逻辑[M].上海:三联书店,1995.

[责任编辑 江予新]

The Terms of Organization of Forming

ZHANG Xu-kun

(*School of Economics, Zhejiang University, Hangzhou 310027, China*)

Abstract :The chief condition of cooperation in big colony is that it can bring the reciprocal return to each other, simply, it can be called communication return, and it must exceed or equal to the communication cost at least, that is to say the net communication return must exceed zero. Secondly, information and knowledge must be complete, that is to say, both sides do all know that cooperation can bring return to themselves and say the other also has this knowledge. Human's symbiosis has two basic types: exchanging cooperation and organizing cooperation. The former is to stipulate common abidance by action rule in the way of negotiating equally when copartners go in for their respective aim that may be often different or even has conflict, and than increases both return on the base of not hurting other's return. The latter is to found organization, such as enterprise, family, party, and so on. We can define organization as some people (at least two people) set that is characterized by hierachical structure, they all obey the same system, realizing common aim. So the latter has a common aim while the former has not; the rule followed by the former is often formed spontaneously while the latter often follows a deliberate rule.

From the hypothesis of economic person, the factors that people decide cooperation or not and choose which kind of it can be classified into two types: communication return and communication cost. Communication return in exchanging cooperation includes Pareto improvement from exchanging, comparative return from dividing the work and equal large charge from status equality. To governer or manager, communication return in organizing cooperation is matter surplus produced from governee or managee, in other words, the right of coming down on surplus, and it is the large charge from the right of governing or managing. To governee or managee, they can adopt two attitudes: submitting or resisting. There is dividend of submitting.

Communication cost can be divided into two types, one relates to exchanging cooperation, which includes market exchanging cost, and also includes the cost paid by negotiating alliance of different parties in democracy politics. The other relates to organizing cooperation. To manager, the exchanging cost in organization is managing organization cost mainly, including founding cost and maintaining cost of organization.

All kinds of composition, for example, net exchanging cost (it is equal to exchanging cost minus exchanging return) minus net managing organization cost (it is equal to organization cost minus managing dividend) and net resisting cost (it is equal to resisting cost minus resisting dividend) minus net submitting cost (it is equal to submitting cost minus submitting dividend or submitting opportunity return), determinate whether people will choose cooperation attitude or non-cooperation attitude, and then will choose which kind of cooperation, equality negotiation or organization.

Key words : cooperate; organization; transaction interest; transaction cost