

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2013.05.003

中国商业行业协会自组织机制的案例研究

——中西监督机制的差异

罗家德 侯贵松 谢朝霞 方震平
(清华大学社会学系)

摘要:通过对 S 镇行业协会个案的分析,并对比既有研究中协会的运作过程,将拓展个案法和二手数据分析法相结合,辅以中西自组织差异的比较,集中探讨了地方企业集群中的行业协会是如何利用社会资本建立监督机制,以制约成员“搭便车”的动机并促进合作的,验证了能动的社会网、第三方信任和社会网结构内的封闭性在自组织合作中的重要作用。

关键词: 社会资本; 自组织; 信任; 社会网络; 监督机制

中图分类号: C93;C91 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2013)05-0639-10

The Self-Organization of China Trade Associations

LUO Jarder HOU Guisong XIE Zhaoxia FANG Zhenping
(Tsinghua University, Beijing, China)

Abstract: This paper studies one case of local industrial self-organization and compares it with another case from the U. S. We find that trust in a third party helps increase the reliability of a monitoring mechanism, especially when this third party also plays the role of arbitrator. In addition, informal sanctions in a small closed network of self-organized associations are the key for success for local industries using self-monitoring.

Key words: social capital; self-organization; trust; social network; monitoring mechanism

1 问题的提出

改革开放以来,中国涌现了大量的乡镇小企业集群,尤以江浙一带最为发达。这些小企业集群凭借成本优势在国内外市场中迅速占据了一席之地,但很快都遇到了相似的问题:随着企业数量的增加,企业之间开始相互压价、挖人和抄袭产品,陷入恶性竞争的循环。价格战不仅造成了全行业利润率的下降,还给外界购买者带来了产品“价廉质次”的印象,严重影响了企业进一步的升级和发展。在这种情况下,企业之间能否自发组织起来,成立行业协会协调竞争行为,停止恶性竞争,并通过合作来实现区域产业在品牌、技术上的升级,成为影响一个地区中企业发展的重要因素。

国内由行业组成的协会分成 3 类:一是官办的,由政府发起,主要由政府提供经费,且执行着政府赋予的职能。如全国工商联即为此类

协会,并有《中国工商业联合会章程》保障它作为各级商会总会的地位。二是半官半民的,由政府发起成立,承担部分政府职能,经费以自筹为主,有一定的自治权力。如大多数的某一行业分支协会或地方性行业协会多属于此类。三是本文研究的协会,基于一群企业自身的需求,自发地组织起来,以服务会员为目的,经费自筹,自愿入会,自选领导,自聘职员。上述的“一镇一产业”带动的行业协会即属于此类。然而,自组织起来的行业协会常常因各种原因失败,使地方产业集群又陷于竞争失序,导致产业衰败。如何才能使得自组织的行业协会成功运作?这是一个在管理学界还很少研究的议题。

如何促成人们自发地组织在一起合作一直是一项重要的议题,20 世纪 60 年代就吸引了许多学者的注意。HARDIN^[1]提出了“公地悲剧”问题,指出共有资源会因私人的自利行为而过度使用,造成资源耗竭。博弈论中的“囚徒困

收稿日期: 2013-03-19

基金项目: 清华大学、野村综研中国研究中心计划第三期“可持续性乡村重建模式比较研究”(041913016);清华大学社会科学学院信义社区研究中心研究计划(202061069)

境”和经济学中的理性选择理论也对此问题进行了分析,它们都导向了一个相似的结论:在大规模组织中,由于“搭便车”动机的普遍存在和有效监督的匮乏,即使在合作能够增加所有人利益的情况下,自发的合作依旧很难在理性行动者间实现。简而言之,个人的理性策略导致了集体非理性的结果。对此,OLSON^[2]提出了最早的个体-集体连结模型,他认为要在集体层次上设定治理机制来修正激励措施,才能使个人层次的行为发生变化。当搭便车者需要付出高昂的成本,且成本大于收益时,理性的个人就不会选择搭便车,同时个人层次的行为又会引发集体层次的后果,改善集体福祉。这是理性选择行为思维提出的解决方案。

这种行业协会实际上是一种自组织。“自组织”的概念源于 20 世纪 60 年代末期发展起来的系统理论,指的是建立在自发性、自由性和自愿性基础上的私人社会团体^[3]。与政府的强制性组织相比,自组织不需要外部力量介入,能够通过自主协商来消除分歧、达成共识和实现合作。

自组织是异于市场与层级之外的第 3 种治理模式,在管理学内被称为网络^[4],曾被认为是层级与市场治理的中间模式或混合模式^[5],但它既不是如层级治理建基在权力关系上,也不是如市场治理建基在信任关系上,而是建基在因情感、认同、共同事业、共同兴趣而有的信任关系上^[6],所以 POWELL^[7]指出它是异于市场与层级的第 3 种治理模式。因为它的主要沟通手段既不是市场的价格信号,也不是层级的流程命令,而是基于信任的协商;它的秩序既不是来自于市场的交易契约,也不是建基在层级的雇佣关系上,而是基于相互依赖又相互信任的互惠上。由于市场上依靠讨价还价的博弈,层级依靠权威的调解,而自组织内依靠着互惠规范及声誉机制^[7],所以,市场建立在私有产权及自由交易的权力上,是一种交易逻辑,层级拥有着自上而下的权力,以权力的逻辑运行,而自组织则是建立在自下而上的权力上,依靠关系的逻辑运作^[8]。

但是,这样一群有关系的人如何能形成长期的集体行动,而且持久合作呢? OSTROM 等^[9,10]在分析共享性资源时指出,当公有产权排他使用时,自治理是理想的治理模式。自治理就是一群共享公共资源的人自订宪法规则、选择规则与操作规则,并自我监督和惩处违反规则。在治理机制的选择中^[11],私有产权排他使用的物品往往采用市场治理模式,公共产权非

排他使用的物品则由政府提供,让大家都“搭便车”^[10],但公共产权排他使用的物品如果由政府提供的話,会导致政府使用所有纳税人的钱“图利”少数使用者,同时,由于信息不对称与机会主义行为^[11],个人行为具有不确定性,加上环境的不确定性^[12],由上而下的政府监管很容易被规避,所以更好的治理模式是少数使用者自组织起来,自己提供共享性资源,自定规章,自我治理。

但是,一群人又如何可能合作起来创造并自治理共享性资源呢? AXELROD^[13]从博弈的连续性出发,对多次连续博弈进行分析,从演化的视角解释了合作的发生。只要博弈的次数足够多,每个行动者都可以从持续的合作中获得比背叛更多的好处。但是,在对行动者合作意愿的探讨中,演化理论将行动者视为理性经济人,忽视了社会背景及行动者之间真实的互动过程。

正如 GRANOVETTER^[6]所说,经济学的分析往往陷入“低度社会化”,将行动者当成完全理性而自利的原子化个体,忽略了镶嵌于经济行动中的社会关系环境。而传统社会学的分析又常常“过度社会化”,总是以集体的变量去解释集体的结果^[14],忽视了行动者之间真实而丰富的互动过程。经济社会学的贡献之一,就是将对经济行动的分析带回了具体的社会结构之中。其中,网络理论的视角,通过强调行动者之间不断变化的社会关系,为理解自组织中合作的实现与维系提供了极富价值的创见。本文试图将 2 种视角相结合,一方面将行动者视为现实中有有限理性的个体,其行为会受到过往历史、信任等因素的影响;另一方面将行动者视为嵌入在社会关系网络中的个体,关注社会网络和社会资本对合作行为的影响。

2 行业协会的监督机制

2.1 自治理理论

呼应 GRANOVETTER 对“低度社会化解”提出的批评,OSTROM^[9]指出,长期的合作行为固然依赖于规则的制定与监督,持续而频繁的博弈也会让人愿意遵守规则以保持合作。很多博弈实验加入了不同的条件,比如,让博弈各方相互沟通,试着建立共同的规范,往往也可以促成合作行为^[15]。如果博弈各方来自相对封闭的团体,亦有助于合作行为的持续^[16]。在重复的赛局中,如果有鼓励互惠与合作的规范存在,非匿名状况下博弈各方会在乎个人的声誉,提升合作水平^[17]。但问题是,面对信息、行为以及环境的不确定性时^[12],如何相信博弈对方是

善意的？尤其当游戏规则是自我制订的，监督机制是一群内部自我执行之时。对此，OSTROM^[18]提出了影响合作行为的3个重要因素：信任、声誉机制和互惠性，构造了二代的理性选择模型^[22]。她的解释是人们能够意识到互惠带来的益处，并通过一系列的标准（如声誉、信任机制）来辨别和避开搭便车者；她进一步指出，在一系列的博弈实验中显示，当一群人不是匿名时，还可以商议建立规范，更容易建构起声誉、互惠、监督等机制，这些正是社会资本理论能够解释的部分^[19]。

2.2 社会资本理论

社会资本是当前使用很广的一个概念，但对于这个概念的含义学界并未统一。研究者对社会资本的定义主要归纳为2个层面：①个体社会资本，包括个人所拥有的社会关系及其在网络中的结构位置能够带来的资源；②集体社会资本，是指一个宏观群体内部的能够促进内部集体合作的社会连接、信任和结构方式^[20]。本文所说的社会资本主要是集体层面的概念。社会资本有3个维度，分别是关系、结构及认知^[21]。对集体社会资本而言，关系维度指的是群体内关系的性质、来源和强度，决定了人际间信任的强弱，从而影响群体内个人两两间的合作意愿。结构维度是指这一群体社会网结构的特质，如封闭性^[14]、权力集中度、社会网的密度^[22]、内部派系的分裂等，这些影响的是整个群体的相互信任。认知维度是指这群人是否有着共同的记忆，相互认同和共享相同的规范^[21]。

集体社会资本中关系性社会资本在监督机制中发挥着重要的作用。合作过程中总有因为违反规范产生的冲突，这就需要第3方仲裁，但在自组织的合作行为中仲裁者往往不是权力机构，而是接受仲裁双方都信任的第3方。信任是一个常见却含混的概念，基于GAMBETTA^[23]的意见，信任应包括以下2个属性：①信任是一种对互动对象可信赖性的预期；②信任建基于可选择合作伙伴之时。一件有风险的事，我选择甲而非乙来做，说明我较信任甲^[24]。信任又可以分为2种类型：①一般信任，没有特殊的对象，源于制度、群体间的认同以及一般的社会规范等；②特殊信任，只存在于特殊对象之间，依赖于互动双方之间的关系^[25]。第3方的信任关系其实包含了2个机制：一是关系圈子的重叠，可能争执的双方只是认识，熟人圈子并不重叠，所以甲欺诈了乙后，乙无能力利用社会关系网对甲进行惩处。但如果由双方都信任的熟

人丙来“评评理”时，由于甲和丙同在一个熟人圈子内，丙可以在这个圈子中破坏甲的声誉。同样，丙作为仲裁者如果不公，乙的权益未得保障，乙也可以在圈子内破坏丙的声誉^[24]。二是信任的可递移性，也就是甲信任丙，丙信任乙，甲也会因此较信任乙，反之亦然。在甲与乙发生纠纷时，如果丙作为中间人出面仲裁，基于信任的可递移性，甲乙都会比较信任对方，相信对方愿意保持善意^[24]。

结构性社会资本对监督机制的影响也十分显著。在一个相对封闭的群体中，如果有着强大的规范就可以形成十分严密的相互监督，这时群内人的行为都是高度可预期的，有助于落实合作规范，使人不敢背叛。不过这并不是一般意思上的信任，而称作保证，这样的关系是一种保证关系^[26]。保证关系并不符合信任的第2个属性，因为封闭小团体剥夺了合作对象自由选择的机会，但它对相互监督下产生的合作行为却发挥着极大的作用。

2.3 社会资本的监督机制

这些社会资本理论的发展也早为研究合作行为的经济学者所注意，并以实际案例说明了其在监督机制中的作用，同时也有许多经验研究证明了高社会资本与集体行动之间存在着显著的正相关，如美国学者对环保协会的研究^[27]。

日本学者青木昌彦^[28]的分析，揭示了社会资本发挥作用的2个机制。青木对这一问题的探讨源于其对制度的起源和变迁过程的研究。他认为，制度是人们“关于博弈实际进行方式的共有信念”，是在博弈过程中产生的一系列正式规则和非正式规则。因此，制度的起源和变迁会受到其所在的社会环境的影响。他将博弈参与者及其可能的行动集合称为“域”，详细讨论了6个重要的域对博弈的影响。这6个域包括共有资源域、交易域、组织域、组织场、社会交换域和政治域。这里的共有资源域类似于HARDIN的“公地悲剧”模型，社会交换域指的是人们在相互交往过程中形成的社会网络，在其中产生与交换了尊重、社会认可、归属感等一系列社会资本。青木^[28]指出，当仅考虑共有资源域时，合作难以达成，但当该领域“嵌入”到社会交换域中，“合作性规范就可能出现”。他通过对实际案例的分析，详细解释了社会资本在促进合作中的2种监督机制：负筛选激励及社会地位补偿。

“负筛选激励”由KLEIN^[29]最早提出。KLEIN认为，集体中不合作的行为会引起人们的注意和谴责，人们会出于社会责任感的压力

不得不采取合作行为。这种责任感就来自“负筛选激励”，并且这一激励在封闭和均一的集体中表现得更为明显。KLEIN的发现源于他对美国早期修建公路的研究。18世纪末19世纪初，新修公路附近的农场主和企业家会积极认购股票作为支付路费的方式，尽管当时这些股票被认为无利可图。KLEIN解释，这是由于他们在“负筛选激励”的影响下，出于对他人意见的压力，不得不承担收益人的社会责任。青木在对德川时期日本村庄灌溉系统的研究中也发现了类似的机制。灌溉系统需要村民维护，然而由于其公共物品的属性，人们很难从技术上限制偷懒者的使用。但青木的研究发现，一些地方的村民能够有效遏制偷懒者。他们采用的办法就是将偷懒者排斥出村庄的社会关系网络。当地存在一种被称为“村八分”的惯例，即“成为一个80%的村庄成员”。如果有人偷懒未尽义务，那么其他村民就会将其逐出未来的社会活动，比如拒绝在他紧急需要（如盖房子和照顾病人）时提供帮助，禁止其参与节日、宗教仪式等重要的社会活动。青木认为，社会驱逐提供了一种可信的威胁。因为认识到被其他成员剥夺社会资本的严重后果，每个成员都有充分的激励遵守合作规范，并愿意用停止社会交往的方式惩罚违规者。

青木同时发现，社会网不仅作为一种惩治违规的手段发挥监督作用，也是一种奖励和补偿机制。他引用了PLATTEAU等对日本渔民社区的比较调研成果^[28]。在拥有最高生产率的渔民群体中，成员会积极分享关于捕鱼的技术和信息，甚至在内部实施净收入的平均分配。但这也意味着有才能的渔民要付出更高的成本，为何他们会愿意参与这种合作呢？青木^[28]指出，访谈材料说明有能力的渔民在当地享有较高的社会地位和社会尊重，从而“能力较强的渔民参与合作的机会成本通过分配给他们的超量社会资本进行补偿”。这里的社会资本指的是个体社会资本。

上述理论从不同角度解释了合作的机制：理性选择理论解释了合作困境的成因，但关于合作得以实现与维系的解释较为简化；社会资本理论着重阐述了经济目标之外的社会网络和社会动机对合作行为的影响。自组织的合作行为依赖自订规章、自我治理，监督机制决定了参与者是否依照规范而行，从而达到长期、频繁的合作。这里社会资本起着特别重要的作用^[19]，尤其当一个群体中有可信任的人作为仲裁者

时，对有效监督的形成帮助极大；而群体的封闭性及合作规范则可以带来内部的相互监督，并以群体排除或隔离作为惩罚的手段，中国人常说“千夫所指，无病自死”就是这样的机制；另外也可以用社会地位差异来作为奖励的手段，比如中国人常说的“挣脸”^[30]。下面以社会资本与监督机制的理论来说明为什么一个行业协会能够自组织成功，并用一个美国的案例作比较，试图找出中国人自组织时监督行为的不同。

3 行业协会自组织案例分析

3.1 研究方法

本文通过对S镇行业协会个案的分析，并对比既有研究中协会的运作过程，将拓展个案法和二手分析法相结合，辅以中西自组织差异的对比，集中探讨协会是如何制约成员“搭便车”的动机并促进合作的。

选取S镇的钢木家具协会（简称家协）作为主要研究个案原因有三：①家协是当地公认的运作较成功的行业协会，获得了地方政府和企业的高度评价，甚至被认为是全市运作最好的行业协会之一。②家协创办的时间相对较短（2004年3月创立），访谈对象在回忆协会的创立和运作过程时不易失真。③家协发展史上曾经历过一次改选。改选前的一届协会运作得并不成功，家协是在改选后才获得了真正的发展。这有利于笔者对比前后2届协会的运作方式，发掘造成其失败或成功的因素，揭示自组织中维系合作的机制。此外，本文还参考了一些既有研究中关于行业协会运作的资料。本文使用的二手资料包括：①BROWNING等^[31]对美国半导体行业协会发展史的研究；②国家科技部中国科学技术发展战略研究院与挪威应用国际研究所合作研究课题“汶川地震灾区重建问题研究”中关于Y镇童鞋行业协会的记录^①。

3.2 S镇家具协会概况

S镇隶属河北省，地处环渤海经济圈。2009年全镇总产值达到280亿元。其中，金属玻璃家具产业产值为62亿元，约占全镇总产值的20%。S镇的家具行业始于20世纪80年代。早期真正从事家具生产的人很少，大多是从邻近村落买来桌面、桌架和椅子，然后去各地叫卖。每逢集日，S镇西桥下坡的街道两侧就有很多卖家具的，是当地最早的家具市场。1985年，S镇有了第一家家具厂，但实际上只是

① 课题项目号为KYGH200872。该部分资料尚未正式发表，感谢肖为群学者为本文提供原始访谈材料。

一个家庭作坊,手工制作铁架圆桌和春秋椅。80年代是金属玻璃家具业萌芽的时光,当地出现了约60家作坊式家具厂,大多始于兄弟合伙的几千元投资。那时候的企业仅能制造简单的家具零配件及低档产品,发展极其艰难。90年代,S镇家具行业开始兴起。1993年老钢木家具城落成开业,这个交易平台使S镇成为北方重要的家具市场。早期S镇的家具行业存在严重的抄袭之风,“砸价”等不正当竞争行为也很盛行。当时一家企业的一款新品上市,不出三天就会被模仿。并且,各家之间为了争抢生意,竞相压价,“挖人”之风也很盛行。2004年3月,在S镇政府的倡导下,S镇第1届家具协会正式成立。但是最初成立的协会没有专业的办公人员,也没有经费开支。成立一年时间,仅开过两次会。虽然会上大家也曾协商停止相互压价,最后仍是无果而终。协会基本形同虚设,会员也慢慢散掉。

2005年5月10日,家协进行了换届改选。在4名候选人中,WHL(简称W)全票通过当选为理事长。与协会中其他成员不同,W并不从事家具产业,而主要从事房地产经营。当时,W及其公司正在筹划一个名为“家具博览城”的商业地产项目,由W负责建设一个新颖、规模更大的家具交易市场,再将铺位出租或出售给S镇的家具企业。他认为,S镇的家具产业拥有很好的前景,但销售渠道仍是一个薄弱的环节。1993年建立的老家具城在规模和设施上都已经不能满足家具企业的需求。正是借着筹备家具博览城的契机,W作为一个“外行”加入了家具协会。这次会议虽然名为改选,实际上几乎等同于成立了一个新协会。除了沿用原来的名称,协会的会员、理事会成员和章程都发生了变动。W上任后,首先就组织了专门负责协会事务的工作团队。他派遣自己企业中的得力干将张某(简称Z,后担任W名下家具博览城项目的总经理)兼职担任协会的秘书长,并雇用了6名专职工作人员。协会一成立,Z就组织协会人员对当地300余家主要家具企业进行走访,争取新会员。此外,协会还积极组织会员参加家具博览会,扩大客源。当地家具企业的竞争渐渐从内部转向外部,企业之间加强了沟通合作,开始重视地方品牌的打造,不正当竞争也大大减少了。2005年9月,S镇被中国轻工业联合会、中国家具协会授予“中国金属玻璃家具产业基地”称号,2006年被省政府批准为“省金属玻璃家具产业特色基地”。当地的家具行业逐

渐开始形成区域品牌。

4 行业协会案例中的监督机制

4.1 关系型社会资本——第3方信任的作用

新家协的成功,W在其中扮演了重要的角色。由于W本身从事的是房地产开发而非家具行业,他参与合作的意愿与其他成员相比有所不同,是在筹建家具博览城项目时考虑加入协会的。对他而言,如果当地家具行业整体兴旺,就意味着家具博览城的展位拥有更多有实力的买家,项目的盈利也会增加。因此,与其他家具企业经营者相比,W有更大的动机来参加协会工作,以促进当地家具行业的整体发展。那么,为什么其他的家具厂商能够在“外行”的带领下联合起来,互相沟通合作呢?这其中很大一部分归功于W所处的特殊位置——“既在行业里,又在行业外”的第3方身份——这为他赢得了家具企业的普遍信任。由于协会的建立和运作是一个持续的过程,唯有当参与的成员持续地表现出善意和积极合作的行为时,协会才有可能实现互惠共赢的目标。对于参与协会的会员而言,在很长一段时间内都会面临不确定性的回报,因此对于协会其他成员信任,尤其是对于会长的信任就成为企业决定是否参与协会的重要因素。在访谈中笔者发现,尽管特殊信任也发挥了一定的作用,协会成员对会长W的一般信任影响更大。特殊信任是两两关系中产生的信任,通常产生于权力关系或人际关系^[24]。W在当地的确拥有极佳的口碑和人脉,这让笔者曾经假设在互动中建立的基于人际关系的信任是他能够号召家具企业参与协会的主要原因。然而,在与协会成员进一步的访谈中笔者发现,在加入协会之前,很多人并没有与W有过真正的交往。

“不太熟,但是也认识。见过面没有深入的交往,就是见面说句话,点个头。”

上述企业家的说法代表了一个普遍现象。这种“点头之交”,无法称得上真正的熟人交往,只能归入“生人”或“弱连带”的范畴^[24],远不足以产生特殊信任。在进一步访谈中笔者发现,基于W“既在行业里,又在行业外”的第3方身份产生的信任,是企业愿意相信W的主要原因。

4.2 第3方信任的建立

区域行业协会要发挥作用,就需要企业之间实现合作,一方面聚集资源打造地方品牌形象、吸引客户;另一方面实现自我约束和监督,遵循正当的竞争秩序。然而,当地方行业分散、

缺乏龙头企业时,由行业内的企业出任会长就会面临强烈的不信任问题。以区域品牌建设为例,会长会代表当地行业与外界客户、媒体等接触,但由于所有企业都在相近水平上竞争,面对的是同样的客户群,协会其他成员容易担心会长在实际工作中截留资源,借机优先推销自己企业的产品。行业自律需要企业之间彼此监督,然而,当会长是行业内企业时,他对其他企业的监督容易被理解成假借维护秩序之名,打击竞争对手,难以服众和发挥实效。在本文的个案中,对身为同行的老会长的不信任,正是导致家协换届改选的一个重要因素。

“之前协会会长,人也不错。但是他做家具,怎么说呢,在这个行业里,大家对他的信任度就不是很高……因为协会会长本身就是家具企业,所以很多人认为有的资源他就截留了。”

“尽管在选举时老会长的品行和素质得到多数会员的肯定,然而在协会运行过程中,同行竞争的压力始终存在,因此工作无法有效开展。相比之下,W则既在行业里,又在行业外,一方面他从事的家具博览城项目使他赢得了家具企业经营者的认可,另一方面对于当地的家具行业竞争而言,他是利益无关的第3方。因此由他作为代表组织协会和进行监督,能够使协会成员更信服,从而更好地发挥协调作用。”

“当时大家都选王总是因为他盖了家具城。因为大家都是做家具的,论资排队不太好,宏乐是搞地产的,这样更好,不然大家不服气。”

“后来我们来提倡这个事情(协会),因为我们本身,一个是王总在盛芳的人缘,再有一个我们也不是做家具企业,大家对这个认可度比较高。”

因为行业协会会长与成员存在潜在的竞争关系而导致协会失败的例子并不少见,肖为群等^①对我国西部Y镇童鞋协会的研究就是一个典型的例证。Y镇童鞋产业诞生和发展的历史与S镇家具行业很相似:20世纪80年代初Y镇成立了第一家村民自办的童鞋厂,随后迅速增长至130余家,形成了童鞋企业集群,2000年左右Y镇已经达到了平均日产10万双的规模。由于企业数目众多,规模接近,加上产品同质性强,企业之间互相抄袭、挖人和压价的现象十分严重。2001年,在政府的倡导下,Y镇2/3的企业成立了童鞋协会,推举当地规模较大的童鞋企业老板F为会长。但是,协会的运作很快便遇到了问题。成立之初,协会组织了一些活动,例如组织企业参与展览会,以及去温州、金花等地的制鞋大厂参观学习,然而活动的收

效并不大。企业之间仍然各自为战,恶性竞争。会长与协会成员的关系是导致这种现象出现的重要原因。成员普遍认为会长只想着“把小厂吃掉”,不愿为协会投入。

“没听说过谁(从中)得到订单。会长也没有精力去管。去温州那边看看也没有起作用,去了拿回来都是自己的,有信息自己享受。”

“协会没有起到作用。政府号召过,心是好的,人都是自私的。按自己赚,考虑带动小厂的少。”

面对激烈的竞争,F需要投入大量的时间经营自己的企业,保持优势,以免被市场淘汰,这样就没有太多的精力顾及地方产业的长远发展,更难以在行业内分享资源。同时,在面对互相压价和产品抄袭时,F也没有足够的公信力进行协调处理。为了遏制小厂仿造大厂鞋样的风气,F曾到当地的销售市场HHC上将仿制的鞋样剪成两半。但这一举动成效甚微,反而被其他成员认为“小气”,是有意打压小厂。很多成员不愿意缴纳会费和参与活动,渐渐地,协会沦为了一个空架子。这个例子深入展现了在一个竞争激烈的行业中,当行业协会的会长与成员之间利益相关、存在竞争关系时,会导致成员对会长的不信任,形成合作的困境。对于自组织而言,由于其运作不依赖于外界的监督力量,依靠的是成员之间的共识合作,因此,成员之间的信任,尤其是成员对于组织者的信任十分重要。W经营的企业虽与家具相关,却不存在与家具企业的竞争,这种“利益无关”的特殊位置使得家具企业更倾向于相信他不会从中截留资源,能以较为公正的立场来协调问题。然而,家协由行业外人士担任会长的做法实际上并不符合地方政府对行业协会会长任职资格的规定。2005年印发的《河北省行业协会发展指导意见》中明文要求:

行业协会的会长(理事长)、副会长(副理事长),由在本行业中实力强、影响力大的企业的有威望、热心于协会事业、社会信用记录良好的现职领导担任,也可吸收一定比例的有影响、有代表性的专家学者。

上述规定将行业协会会长的身份限制在行业内企业的现任领导,这恰与本文的分析和观察相矛盾。规定的初衷或许是为了保证会长对本行业的深入了解,避免出现“外行指导内行”的现象。但这样的规定恰恰使得会长成为利益相关者,无法获得足够的公信力。实际上,国内

^① 课题项目号为KYGH200872。该部分资料尚未正式发表,感谢肖为群学者为本文提供原始访谈材料。

因为协会会长“既是裁判员,又是运动员”而造成协会冲突的事件时有发生。2006年末引发热议的苏泊尔收购案就是一例。针对这一规定的弊端,一些学者已经开始呼吁变革。

4.3 结构型社会资本——社会网封闭性的作用

社会资本的激励及其作为第3方的身份,使得W愿意并能够成功地动员和组织协会最初的活动。在第一次协会组织当地企业参加上海展会参展收到显著成效之后,会员更加信任协会,积极参加协会组织的活动,并主动缴纳会费。那么,另一个值得研究的问题来了,家协是如何规范行业秩序,对企业的不正当竞争行为实现有效的监督?作为自组织,家协并没有强制监管协会成员的权力,也缺乏对会员进行监督的正式规章制度。在协会不到1500字的章程中,仅仅对协会的作用、会员的基本权利义务进行了宽泛的定义。章程第13条提到,协会的职能包括“协调行业内部矛盾,避免行业内部不正当竞争”,但章程并没有对会员行为作进一步的规定。对会员义务的规定也没有提及禁止不正当竞争行为,更没有制定相应的惩处条款。协会所做的唯一与之直接相关的工作就是协助地方技术监督部门修订区域性地方规范,而且规范的公布和实施是由技术监督局负责的,政府并没有授予协会监管的权力,家协也并没有像上文中的Y镇童鞋协会一样,强制干预和销毁仿制产品。事实上,协会的秘书长明确表示,协会只是协调者和服务者,尽管协会倡导良好的竞争秩序,但不会从制度上进行监管。

“我们协会不会干预各个企业怎么做生意。我们协会倡导大家不要互相挖墙脚,不要低价竞争、靠低价、次品,不要恶性竞争。我们帮助大家拓宽视野。让大家看看外面怎么做……本身这个协会对任何企业、任何个人没有制度要求。”

“(协会)只是提供一个平台。如果你不愿意抱团你就走。原来大家都不愿意一块吃饭,现在关系融洽很多。”

“家协将促进企业之间的交流和沟通看作一项重要的工作内容。首先,协会每个月定期召开2次企业沙龙,以茶话会的形式让企业家聚集在一起交流和分享经验。沙龙的主题每期轮换,包括钢材、销售、博览城展位等影响企业发展的重要问题。其次,家协充分利用了正式会议的交流机会,每2个月举行一次副理事长会,每半年召开一次常务理事会议,每年召开一次会员大会。这些会议并不仅仅是形式,而是选取影响行业发展的重大问题在成员之间进行深

入讨论,同时还会利用午餐和晚餐的机会为企业提供更多单独交流的机会。此外,在展会、采购会、培训等协会的其他活动中,家协在引导企业开拓眼界、认识外部市场的同时,也注重通过聚餐等方式加强S镇企业之间非正式的沟通。”

“现在有时候,比如其他协会有人来了,没什么事的时候我们就给企业打个电话,‘晚上一块儿待会儿?或者‘一块儿聊会儿啊?’”

协会鼓励企业之间坦诚交流经验,一方面鼓励较大的企业主动发布新的产品设计,另一方面劝说小企业放弃恶意挖掘的方式,改为向大企业请教经验。

我们对企业说,你有新的东西就说出来,这样别人反而不好意思去学了。你说出来以后别人反而不敢抄你的了。如果你捂着盖着,别人反而学。

“其实每个企业都走过弯路,你挖它的人还不如避免走它的弯路。它走的弯路肯定都是要花钱的,你挖人也是要花钱的,还是说取它那个经要比挖它的人要好。其实这些大企业,大家一聊开之后也不会吝啬自己的经验。”

协会的这些工作使企业家之间交往增多,开始愿意信任对方,并逐渐就各种业务问题进行交流,甚至可以到对方企业参观学习。协会创造的交流平台使得S镇家具企业之间逐渐“聊开”了,愿意坦诚交流的企业越来越多。

“从2006年前后,最主要是从2007年开始,大家坦诚交流的现象就挺明显的。家协组织这种交流活动到一定的量以后,大家发现原来你斗我、我斗你怎么着并不好。”

家具企业之间的内部认同感增强,许多企业家之间成为朋友,私下经常一起吃饭或者电话沟通。就这样,随着彼此接触增加,原本分散的家具行业开始成为一个交往密集的社会网络。

4.4 结构型社会资本中的声誉机制:社会网作为监督机制

尽管没有正式的监管制度,2006年之后S镇的家具行业秩序仍出现了显著的改观。挖人、抄袭的现象大大减少。在探寻其中的原因时,“不好意思”成为一个被企业家经常提到的词语。

“现在大家彼此都很团结,大家是想把蛋糕做大。有这个协会,现在大伙有机会在一起沟通,最起码相互挖墙脚的现象少了,大家都有面子,都觉得不好意思。”

随着家协沟通平台的形成和家具企业之间社会网络的建立,网络内逐渐形成规范,并开始

约束成员。就像青木昌彦^[28]在日本村落中观察到的现象, 社会网络中的成员一旦感到了被驱逐和被排斥的威胁——这种威胁作为一种非正式但可信的惩罚会对成员产生压力——就会自觉遵守网络中的规范。“不好意思”实际上就是一种负筛选激励, 企业感到了自己挖人、抄袭等行为会引起其他企业家的注意和谴责, 这种潜在的舆论压力使得企业感到羞愧, 甚至无颜面对网络中的其他成员, 具体就表现为“不好意思”。一旦企业不顾舆论压力和谴责, 执意采取恶意竞争行为, 就会受到其他企业“比你较真”的联合抵制。具体表现包括被排斥出信息交流和讨论的圈子, 甚至可能会被其他企业采取相似的手段报复(如故意挖人等)。就像老北京的四合院一样, 一旦交往密切的社会网络建立起来, 网络中的负筛选压力就会促使成员遵循非正式的规则, 互相表现出保持善意的行为。在社会网的这种监督下, 企业在面临竞争压力时开始采取更为合作的态度, 并且员工也不敢不负责地随意跳巢, 有利于企业的稳定运营, 给所有的家具企业都带来了长远的收益。企业体会到了互相合作的收益, 又会更愿意参与协会并积极合作。另一个值得注意的现象是, 这种“不好意思”的约束作用仅仅局限在社会网络内部。目前 S 镇的企业尽管不再相互挖人和抄袭, 但对广东、国外等地企业的挖人和抄袭现象仍然很严重:

“之前人们就是互相抄袭。但现在就是自从协会把大家都带出去以后, 大家的思想提高了一个档次: 不再互相去内部抄袭了, 转成对外抄袭。从互相抄袭, 到现在去向广东抄袭, 这也是给大伙提高了一个档次。像我们呢, 就是从国外抄袭。”

这也说明了 S 镇家具企业目前的自律是源于协会中社会关系网络造成的压力。一旦到了网络之外, 这种舆论压力形成的负筛选激励不复存在, 监督自然也就失效了。

5 中西行业协会监督机制差异

对比家协和美国 SEMATECH 协会的运作, 可以发现一些有趣的现象。最为明显的就是两者监督机制的差异。不同于主要依靠非正式监督的家协, SEMATECH 最主要的监督方式仍是一系列严格的制度规定与社会网的内部相互监督。

5.1 “黑皮书”: 协会运作的基石

SEMATECH 成立之初, 筹备者们制定了

协会各项事务的具体规定, 并将其汇集成册, 即所谓的黑皮书。这本厚达 4 英寸的册子详细规定了协会未来主要任务、工作计划和行动方式等细节。黑皮书的内容主要分为 4 个版块: 组织框架、资金、人员制度和政府关系, 其中每个版块下面又划分为众多具体议题, 如全面质量管控等章节。黑皮书的内容最初由几位负责人起草, 再提交全员会议讨论。各公司的委派员都站在母公司的立场, 纷纷对条款和细节提出修改意见, 争论十分激烈。会议共进行了 2 天, 最终就主要条款达成了共识。各方的权利义务在其中都能找到细致的规定, 成员也清楚地知道协会未来几年内的工作重心和详细安排。详尽的制度规定使成员的行动及协会的工作都有章可循。由于这些条款都经过全体会议认同通过, 具有公开效力, 因此成员在正式条款的约束下共同参与合作, 使得协会运行良好。

黑皮书给予成员明确的约束和预期, 成为 SEMATECH 运作的基石。然而, 如此细致的规定也带来了一些问题。随着协会工作的开展, 人们渐渐发现原先的部分规定不符合实际。于是围绕黑皮书的修改, SEMATECH 又经过了多次会议和讨论, 增加了协会的工作成本。

5.2 “午餐会”: 社会网络的辅助监督

尽管黑皮书的规定奠定了 SEMATECH 运作的基石, 但社会网的监督作用仍发挥着辅助性的影响, 具体表现在对委派员的激励机制上。在 SEMATECH 的运作中, 协会与成员企业的沟通主要通过委派员实现。委派员会代表各自的母公司, 在协会各项事务决策中尽量争取对母公司有利的结果。同时, 他们又会负责将协会的最终决议传达给母公司, 并促其落实。由于委派员扮演着重要的沟通桥梁的作用, 他们的尽心参与是协会成功运作的前提。

然而, 正如前面介绍的, 委派员通常是母公司的中高层管理人员, 他们同时兼任母公司的职务, 并常因母公司事务缺席协会工作。在协会组建初期, 近半数的委派员频频请假缺席, 这种失职行为严重影响了协会的运作。为解决这一问题, 来自英特尔公司的经理 RICK DEHMEL 发起了一项“午餐会”活动。每周三中午, 协会所有的工作人员就聚集在会议室里, 一边吃三明治一边参与集体讨论。讨论的话题包括上周工作回顾、下周工作计划、宣布新事项及同事之间的不满。午餐会很快变成了对缺席者的声讨, 在这种舆论压力下, 委派员的出席率大大提高。“午餐会”为协会人员提供了定期交流的

机会,使成员之间逐渐熟悉并形成一社会关系网络。当有人缺席时,他就会受到网络中其他成员的一致排斥和谴责,这种压力构成了强大的监督力量,使委派员不敢随意违背规则。随着协会工作的开展,工作人员面对面的交流机会(如会议、项目组等)进一步增加,更促进了成员之间社会关系网络的发展和委派员之间的合作。

正如 GRANOVETTER^[6] 所说,经济行动总是嵌入在具体的社会文化背景之中。家协和 SEMATECH 协会作为诞生于不同社会背景下的自组织,其监督机制也呈现出明显的差异。SEMATECH 的运作更依赖于正式制度的规范,家协坚持的是“对任何企业、任何个人没有制度要求”,不是去管理成员的行为,而是“去引导”和“疏导”。但是,在 SEMATECH 中社会网络也发挥着监督缺席和促进合作的影响;家协中也会有最基本的章程,规定协会的定位和会员的基本权利义务。所以,中西组织的不同并非质的区别,而是量的差异。

6 结论与讨论

6.1 社会网与非正式监督

本文的分析验证了社会网在行业协会自组织中的非正式监督作用。正如青木昌彦^[28] 所言,在一个相对封闭的社会网络中,成员通过对违规者的谴责和排斥,能够有效地遏制成员的搭便车行为。被排斥的恐惧构成了一种负筛选激励,使成员遵循非正式的集体规范,保证合作顺利进行。此外,在探讨社会网的监督作用时,本文还有 2 点新的发现:

(1)能动的社会网 以往的研究者在探讨社会关系网络的影响时,大多将其当成一种既存事实,侧重分析现有的关系和结构对行动者的影响。然而,本文对个案的分析结果表明,社会网不仅是一种被动的存在,还能够作为一种资源和策略被行动者积极运用。行动者可以通过种种行为主动加强与其他行动者的交往,从而发展出新的社会网络。家协的个案表明,对于自组织而言,有意识地通过社会网的建设来实现监督和促进合作,是一种有效的组织策略。

(2)中西自组织的差异 尽管社会网络的监督作用普遍地存在于中西自组织的个案中,对家协和 SEMATECH 的对比表明,诞生于西方社会理性系统背景下的行业协会更重视规章、制度等正式监督机制的作用。虽然午餐会中各公司代表间的社会网也形成非正式监督,但相比之下,中国的自组织表现出明显的“礼

治”传统——以非正式社会规范为主的治理机制,所以更依赖于社会网络和非正式规范。

6.2 第 3 方信任

在中国人情社会的背景下,信任研究多侧重于对特殊信任,尤其是基于人际关系信任的研究。然而,本文的分析发现,对于自组织中的合作而言,基于会长的第 3 方身份所产生的一般信任影响更大。如果会长置身于各成员企业之外,属于第 3 方身份,这样的位置能使协会成员更相信其决策的公正性,更加积极地参与协会工作。这一发现的现实意义或许更为重要。目前国内政府对行业协会会长任职的规定,恰恰与上述观点相悖。由行业内企业的现职领导担任会长,有着种种弊端,可能会限制国内行业协会的良性发展。同样的现象也存在于美国的 SEMATECH 中,午餐会就是建立第 3 方信任的制度管道,但是发起人 RICK DEHMEL 只是一家企业的代表,这又是一个大家交往的平台,与家协的 W 会长相比,后者享有较高的中心度及影响力,显出中国社会差序格局的特色^[32]。

我们不能以中、西方各一个行业协会的比较就得出这是中西方自组织的差异,但是比较的结果仍有一定的参考价值。自组织中监督来自于第 3 方信任者的仲裁,网络封闭性中的声誉机制以及基于一定规范下的相互监督和排除会员的惩处,这些都是相同的。但是,中国自组织监督机制中的规范,较少是正式规范而更依赖非正式规范,以及第 3 方信任中更集中于一个人展现出来的差序格局,则是未来值得在更多个案中进一步研究的差异。

6.3 讨论

本文主要分析了关系性社会资本中的第 3 方信任,以及结构性社会资本中的群体封闭性,当然还有很多其他社会资本因素也在影响着自组织的监督机制,比如关系性社会资本中不同的关系强度会产生不同强度的信任,不同的信任程度又会对两两之间的监督关系产生影响。结构性社会资本除了封闭性外,内部小团体也是重要议题。OSTROM 强调较大的自组织需要分层监督,所以社会网结构的分层也是一个值得关注的议题。认知性社会资本则指导我们去注意什么样的社会规范会促进监督,共同叙事、共同价值如何带来认同,而认同又如何影响监督机制。这些都有待更多的研究加以说明。

从前文可以看出,社会网络的监督作用是强大而有效的。然而,网络作用的发挥有赖于一个前提:网络必须相对封闭和稳定,成员的频

繁流动和变迁将会极大地限制网络规范作用的发挥。但是,随着自组织的进一步发展,主要依靠网络非正式监督的机制是否可以持续地发挥作用?以 S 镇家协为例,伴随着当地产业的进一步成熟,企业家之间的网络将不可避免地发生变迁:一方面,优胜劣汰使得部分老会员退出协会、新企业加入协会;另一方面随着市场和竞争范围的扩大,企业去地域化的趋势将更加明显,外来厂商会逐渐增多,企业聘用的外来管理人员也会增多。家具企业组成的社会网络将更加流动与开放,在这种情况下,网络机制能否持续地发挥作用?这值得我们继续观察下去。由于缺乏材料,本文尚不能回答这个问题。然而,一个可能的答案是,正式制度的作用将会更加明显。这个假设源于访谈中部分企业家的回答。一些较大的企业已经开始觉察到正式制度不足的弊端,希望协会能在未来承担规范行业的职责。

过去我们对经济组织的研究多集中在层级治理的探索^[33],或者将之视为在交易治理上对市场治理机制的替代^[34],或者探讨在经济组织中市场治理如何混同层级制而有了混合模式^[7],但我们从来无法否认经济组织中有非正式关系及非正式组织的存在^[35],基于非正式关系的信任会引发经济行动^[10],从而可能产生自组织的治理机制,以规范这些经济行动。尤其是某些类型的经济组织如行业协会、职业协会等,本身就是建基在同业关系上,只是过去政府管控着这类组织,让我们忽略了其应有的治理特性,随着市场经济改革的深入,这类组织也蓬勃兴起,如何促使其成功发展,是值得研究的议题。

参 考 文 献

- [1] HARDIN G. The Tragedy of the Commons [J]. Science, 1968, 162(3859): 1 243~1 248
- [2] OLSON M. The Logic of Collective Action [M]. Cambridge (Mass.) and London: Harvard University Press, 1966
- [3] 吴彤. 自组织方法论研究 [M]. 北京:清华大学出版社,2001
- [4] WILLIAMSON O. The Mechanisms of Governance [M]. New York: Oxford University Press, 1996
- [5] HEMMER M. Intermediate Organization Revisited: A Framework for the Vertical Division of Labor in Manufacturing and the Case of the Japanese Assembly Industries [J]. Industrial and Corporate Change, 1999, 8(3): 487~517
- [6] GRANOVETTER M. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness [J]. American Journal of Sociology, 1985, 91(3): 481~510
- [7] POWELL W. Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organization [J]. Research in Organizational Behavior, 1990, 12(3): 295~336
- [8] 罗家德. 自组织—市场与层级之外的第三种治理模式 [J]. 比较管理, 2010, 1(4): 1~11
- [9] OSTROM E. Governing the Commons [M]. Cambridge U.K. and NY: Cambridge University Press, 1990
- [10] OSTROM E, GARDNER R, WALKER J. Rules, Games and Common-pool Resources [M]. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1994
- [11] SIMON H. Administrative Behavior [M]. 3rd ed. NY: The Free Press, 1976
- [12] WILLIAMSON O. The Economic Institutions of Capitalism [M]. NY: The Free Press, 1985
- [13] AXELROD R. The Evolution of Cooperation [M]. NY: Basic Books, 1984
- [14] COLEMAN J. Foundations of Social Theory [M]. Cambridge: The Belknap Press, 1990
- [15] SALLY D. Conversation and Cooperation in Social Dilemmas: A Meta-Analysis of Experiments from 1958 to 1992 [J]. Rationality and Society, 1995, 7 (1): 58~92
- [16] RODRIGUEZ-SICKERT C, RICARDO A G, JUAN C C. Institutions Influence Preferences: Evidence from a Common-Pool Resource Experiment [J]. Journal of Economic Behavior and Organization, 2008, 67(1): 215~227
- [17] EBENHÖH E, PAHL-WOSTL C. Agent Behavior between Maximization and Cooperation [J]. Rationality and Society, 2008, 20(2): 227~252
- [18] OSTROM E. A Behavioral Approach to the Rational Choice Theory of Collective Action: Presidential Address [J]. American Political Science Association, 1998, 92(1): 1~22
- [19] OSTROM E. Building Trust to Solve Commons Dilemmas: Taking Small Steps to Test an Evolving Theory of Collective Action [C]//LEVIN S. Games, Groups, and the Global Goody. NY: Springer, 2008: 1~39
- [20] 赵延东, 罗家德. 如何测量社会资本: 一个经验研究综述 [J]. 国外社会科学, 2005(2): 18~24
- [21] NAHAPIET J, GHOSHAL S. Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage [J]. Academy of Management Review, 1998, 23 (2): 242~266
- [22] WASSERMAN S, FAUST K. Social Network Analysis: Methods and Applications [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1994
- [23] GAMBETTA D. Can We Trust Trust? [C]//GAMBETTA D. Trust: Making and Breaking Cooperative Relations. Oxford: Basil Blackwell, 1988: 213~238

(下转第 656 页)

- et al. Strategic Alliances: Managing the Dynamics of Fit [J]. Long Range Planning, 2000, 33 (4): 579~598
- [17] 苏敬勤, 崔森, 张竟浩. 环境、氛围与外部取向管理创新模式: 理论与案例[J]. 科学学研究, 2010, 28 (3): 459~466
- [18] KIMBERLY J R, EVANISKO M J. Organizational Innovation: The Influence of Individual, Organizational and Contextual Factors on Hospital Adoption of Technological and Administrative Innovations[J]. Academic Management Journal, 1981, 24(4): 689~713
- [19] CHI W, FREEMAN R B, KLEINER M M. Adoption and Termination of Employee Involvement Programs[J]. Labour, 2011, 25(1): 45~62
- [20] 张钢. 企业组织创新过程中的学习机制及知识管理[J]. 科研管理, 1999, 20(3): 40~44
- [21] 李焱. 管理创新中的组织学习[M]. 北京: 经济管理出版社, 2007
- [22] 苏敬勤, 林海芬. 个体企业家导向视角的管理创新引进决策机理研究[J]. 管理科学, 2011, 24(5): 1~11
- [23] 夏冬. 企业所有权结构与组织管理创新——对中国企业的理论与实证分析[J]. 生产力研究, 2006(8): 212~214
- [24] CAROLI E, REENEN J V. Skill-Biased Organizational Change? Evidence from a Panel of British and French Establishments[J]. The Quarterly Journal of Economics, 2001, 116 (4): 1 149~1 192
- [25] 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法[M]. 北京: 北京大学出版社, 2008
- [26] 欧阳桃花. 试论工商管理学科的案例研究方法[J]. 南开管理评论, 2004, 7(2): 100~105
- [27] WOLCOTT H F. Writing Up Qualitative Research (Qualitative Research Methods) [M]. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc, 1990
- [28] 国资委企业改革局. 第十六届国家级企业管理现代化创新成果正式发布[EB/OL]. (2010-01-18)[2011-12-15]. <http://www.sasac.gov.cn/n1180/n1566/n258252/n258614/6909601.html>

(编辑 丘斯迈)

通讯作者: 苏敬勤(1961~), 男, 湖北武汉人。大连理工大学(辽宁省大连市 116024) 管理与经济学部部长, 教授、博士研究生导师。研究方向为管理创新、案例研究方法和国家创新体系。E-mail: jingqin@dlut.edu.cn

(上接第 648 页)

- [24] 罗家德, 叶勇助. 中国人的信任游戏 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2007
- [25] LUO J. Particularistic Trust and General Trust: A Network Analysis in Chinese Organizations [J]. Management and Organizational Review, 2005, 1 (3): 437~458
- [26] YAMAGISHI T, COOK K, WATABE M. Uncertainty, Trust, and Commitment Formation in the United States and Japan [J]. American Journal of Sociology, 1998, 104(1): 165~194
- [27] WAGNER M, KREUTER U, KAISER R, et al. Collective Action and Social Capital of Wildlife Management Associations Collective Action and Social Capital of Wildlife Management Associations [J]. The Journal of Wildlife Management, 2007, 71(5): 1 729~1 738
- [28] 青木昌彦. 比较制度分析 [M]. 周黎安, 译. 上海: 上海远东出版社, 2001
- [29] KLEIN D. The Voluntary Provision of Public Goods? The Turnpike Companies of Early America [J]. Economic Inquiry, 1990, 28(4): 788~812.
- [30] 翟学伟. 中国人的脸面观——形式主义的心理动因与社会表征 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2011
- [31] BROWNING L, JUDY C. SEMATECH: Saving the U. S. Semiconductor Industry [M]. Texas: A&M University Press, 2000
- [32] 费孝通. 乡土中国·生育制度 [M]. 北京: 北京大学出版社, 1998
- [33] PERROW C. Complex Organization: A Critical Essay [M]. NY: McGraw-Hill, 1986
- [34] COASE H. The Nature of the Firm [M]// WILLIAMSON O, WINTER S. The Nature of the Firm. NY: Oxford University, Press, 1993: 18~61
- [35] PERROW C. Small-Firm Networks [M]// NOHRIAN, ECCLES R. Networks and Organizations. Boston: Harvard Business School Press, 1992: 445~471

(编辑 予衡)

通讯作者: 罗家德(1960~), 男, 台湾台北人。清华大学(北京市 100084) 社会学系教授、博士研究生导师。研究方向为组织研究、网络分析、经济社会学。E-mail: jd-luo@mail.tsinghua.edu.cn