

# 组织社会资本的分类与衡量<sup>1</sup>

罗家德<sup>2</sup>

如欲引用，请引自

罗家德，2008，「社会网络与社会资本」，收录于《组织与管理研究的实证方法》，陈晓萍、徐淑英与樊景立主编，pp.358-378。

## I. 社会资本的层次与构面

资本最初一直属于经济学的研究范畴，自斯密以来的古典主义和新古典主义的经济学家们均将资本定义为一种能够生产产品的产品，并将资本和土地、劳动等并列为最基本的生产要素。这时他们理解的资本的概念仅局限于物质资本。到了 20 世纪 50-60 年代，经济学家舒尔茨(Schultz 1963)和贝克(Baker 1964)等人率先突破了物质资本的局限，提出了“人力资本”(human capital)概念。他们指出：个人对于教育、职业培训、保健以及迁移的投入都是一种投资，这种投资的结果形成人力资本，人力资本不仅会给其拥有者带来经济上的回报，而且是社会经济增长的重要动力 (Schultz, 1963; Becker, 1975/1964)。作为对人力资本概念的响应，一部分尝试与经济学对话的社会学家们将人们之间的社会互动与联系也纳入了资本的范围，提出了“社会资本”的概念(Bourdieu 1977)。

社会资本的概念最早是由法国社会学者 Bourdieu(1977)所提出，他定义的社会资本较注重社会系统的整体层面，认为社会资本乃是指个人或团体所拥有的社会连带加总，而社会资本的取得，则需要靠连带的建立与维持，例如从事社交活动，寻找、维持共同的嗜好等。Bourdieu(1986: 248)提出两项核心概念来诠释社会资本的意涵：(1)社会资本是

---

<sup>1</sup> 本文整理自下述几篇我所着论文与书籍，并加入新的内容：

Luo, Jar-Der, 2005, "Particularistic Trust and General Trust—A Network Analysis in Chinese Organizations." *Management and Organizational Review* Vol 3:437-458.

罗家德，郑孟育与谢智棋，2006，「实践性社群内社会资本对个人创新之影响」，中国社会学会太原年会，7月14日—7月17日。

罗家德与赵延东，2005，「社会资本的层次及其测量方法」，收录于《社会学：理论与经验》，李培林，覃方明主编，北京：社会科学文献出版社，pp. 100-142。

罗家德，2005，社会网分析讲义，清华社会学讲义系列之一，北京：社会科学文献出版社。

<sup>2</sup>罗家德为 Corresponding author，清华大学社会学系教授，地址：北京清华大学熊知行楼社会学系。Tel:86-10-62771827 EXT. 309 ; E-mail: jdluo@mail.tsinghua.edu.cn。此一系列社会资本研究来自于台湾学术研究计划「社会网络结构如何影响知识管理」之经费支持，计划编号：NSC93-2416-H-155-029，以及「连带资本的衡量以及其对发明资本的影响」，台湾智能资本整合型研究二年期计划，(计划编号 NSC 94-2416-H-155-015)。特此感谢。

个人或群体社会连带的总和(2)社会资本源自于连带的建立、维持与资源交换。

其后，经济学家 Loury (1977)也引用了社会资本的概念，以为这是一种家庭内或社区内的特殊资源，对儿童以及年轻人的人力资本发展起着关键的作用。这时社会资本的定还都局限在能带来资源的社会连带。自此而后，社会资本的概念获得认可，Burt (1992)甚至指出一个人进入职业场域之内，带了三种不同的资源，分别是财务资本、人力资本与社会资本。

本文将追溯社会资本的定从何而来，同时讨论如何将此一定义厘(spelling)清，以提供如此庞杂概念的一个分类方法，以及它们的衡量方法，并从理论上阐述这么多的构面间可能有的因果关系。

然而，今天“社会资本”之所以具有如此强大的解释力，部分原因在于其概念的定比较广泛，在不同研究中它可以有不同的含义。研究者们引用最多的是 Coleman 在其钜着(spelling)「社会理论的基础」(Foundations of Social Theory; 1990)一书中下的定，其定就扩大了上述的范围，加入了非正式制度，如规范，以及制度化的社会连带，如组织 (Serageldin 2000)。其定如下：

“社会资本可以由其功能来定。它不是一个单独的实体，而是多种实体，但具有以下两个共同特征：它们由社会结构的某些方面所组成，而且它们有利于处于结构之中的个人的特定行动” (Coleman 1990: 302)。“……当人们之间的联系发生了有利于行动的变化时，社会资本就产生了” (Coleman, 1990: 304)。

由上述定我们可以做出如下的解释：其一，社会资本首先是社会结构(social structure)中的“某些方面”(some aspects)，是有助于“特定行动”的社会连带。其次，它是被作为一种社会连带或是连带的结构而被创造出来的。最后，它产生了行动，而这些行动可以带来资源。

社会资本原本是一个社会学概念，源起于社会学与经济学，主要为社会网研究的学者所发展，并为政治学者所使用，但自上世纪九十年代以来，成为了组织行为研究与战略研究中的重要概念，其应用范围很广，解释力有目共睹，本文不再赘述，而将重点集中在社会资本此一概念的分类与衡量。

## 一、社会资本的层次

Brown(1997)对社会资本的诠释是一个很好的分类，他提出微观、中观、钜观等三个维度的分析做为观察社会资本的方式。其中，微观层面所探讨的是社会实体(个体、组织、团体)如何透过社会网络调动资源。中观层面所探讨的，是连带网络中社会实体之间的联系类型以及其结构位置如何带来资源。而钜观层面则讨论外在文化、制度与社会等因素对社会网络中联系性质的影响。Brown(1997)所提出的架构，为后进研究学者提供一个较为清楚的轮廓。他认为三个层面的分析并不互斥，彼此之间交互互作用，一个

分析层面的因素会影响另一个分析层面。

微观层次社会资本(micro-level social capital)是个体透过社会连带的对外连结, 对外寻求情绪支持、信息交换、交易机会等等资源, 因此, 此一层面的研究是分析个体透过社会网络动员资源的潜力。从网络中的弱连带角度观之, 连带可产生信息上的交换(Granovetter, 1973)、知识传递(Nahapiet & Ghoshal, 1998)以及工作机会的流通(Lin and Mary, 1986)等效果, 强连带则可以带来情绪的支持以及社会影响力(Krackhardt 1992)。这些连带都能为个人带来资源。

中观层次社会资本(meso-level social capital)探讨的是网络的结构, 包括个体的结构位置和集体的结构型态, 以及结构特质能带来的资源。Burt(1992)的「结构洞理论」便符合中观的分析层次。因此 Brown(1997)所探讨的中观层次社会资本, 主要在于结构观点的分析, 关注个人与他人之间的连带类型能使个人具备何种资源以供运用, 以及个人在网络结构中的位置, 能为个人带来多少的资源利益与操控群体的潜在影响力。

Brown(1997)认为宏观社会资本(macro-level social capital)的观察重心, 在于社会系统中的文化、规范、领导、组织以及政经制度等等, 观察这些因子如何影响彼此具有联系的社会实体、影响它们联系的方式以及网络中的资源创造。Adler 与 Kwon(2002)则认为, 宏观社会资本理论要讨论的是群体内部的网络连带(network ties)、规范(norms)、信任(trust)、社会信念(social belief)和规则(rules)等, 因此, 宏观层次的社会资本主要在观察一个体系之中的人际连带的状态, 以及这样的状态对社会实体内部的互信与合作所产生的影响。

边燕杰(Bian 2002)以方法的角度进行分类, 分别是网络镶嵌资源方法(the network-embedded resource approach), 网络结构方法(the network structure approach), 以及网络成员方法(the network membership approach)。这三个类别可分别对应于微观、中观与宏观的分类, 一从方法, 一从理论, 得到十分类似的分类。

与 Brown 三层次分类方法略为不同地, Adler & Kwon(2002)采取了一种两分的方法。他们将微观层次和部分中观层次(个体在社会网中的结构位置)的社会资本合称为“外部社会资本”, 因为它产生于某一行动者的外在社会连带, 其功能在于帮助行动者获得外部资源。而宏观及部分中观层次(群体内部的结构型态)的社会资本则被他们称为“内部社会资本”, 因为它形成于行动者(一个群体)内部的连带, 其功能在于提升群体的集体行动水平。

Leana & Van Buren(1999)也提出十分类似的观察, 外部社会资本归属于某一行动者(个人或一个团体)而且服务于私人利益, 因此被归为“私人财货”(private goods)。内部社会资本则正好相反, 它被视为一种“公共财货”(public goods), 因为它归属于某一群体所有, 而且服务于该群体的公共利益。

下面, 我将以这两个分类方法探讨组织的社会资本。首先我将组织社会资本分出内、外之别, 再用私有-公共的概念, 分组织内部社会资本为个体与集体。我之所以不延用私有、公共的名称是因为此一对比容易与产权的概念混淆, 以为私有是将组织拥有的「资

本」转为私自占有。个体社会资本意即组织内的个人的人际连带以及占有的网络位置，因为这些结构性特征而可能取得资源。集体社会资本则是整个组织的非正式关系网络形态以及组织内成员的相互信任与善意，足以促成合作与分享行为，而使整个组织得益。组织外部社会资本指涉的是一个组织作为一个组织网络或社会网络中的一员其所占有的网络结构位置以及组织与其它组织的关系，因为这些结构位置与关系而能为组织带来资源。

## 二、社会资本的构面

关于 Coleman(1990)提出的社会结构的「某些方面」可以带来特定行动而为行动者创造资源，他提出六个「某些方面」主要形式 (forms of social capital)来诠释社会资本的内涵：(1)个体的义务与对他人的期望(obligations and expectations)、(2)获得信息的潜力 (information potential)、(3)权威连带(authority relations)。这三项是相关于个体层次的，社会资本来自于行动者之间的两两连带。另外三项则是相关于群体层次的，是一群行动者因为内部的结构而能产生特定行动，尤其是内部合作的行为，进而创造资源，这类型的社会资本包括三项：(4)群体的规范与惩处(norms and effective sanctions)、(5)群体内部自发性的公民组织(appropriate social organization)，以及(6)有工作目标的组织架构 (intentional organization)。

谈到社会资本在管理学界内如何衡量，最常被引用的当属 Nahapiet and Ghoshal (1998) 所提出的概念，他们认为社会资本主要是群体中的人际连带网络，发展出的信任、合作进而为行动者带来资源，其内涵可分成三个构面：

1.结构 (structural dimension)：网络连带(network ties; 构成网络结构的社会连带)、网络构型(network configuration;指涉的就是网络结构)、可使用的组织(appropriable organization)。

2.认知 (Cognitive Dimension)：共有符码(shared codes)、共同语言(shared languages)、共有叙事(shared narratives)。

3.关系 (Relational Dimension)：包括信任(trust)、规范(norms)、认同(identification)、义务(obligations)。

从此一分类中可以发现，Nahapiet and Ghoshal (1998) 将社会资本的定義扩大化了，将属于整体组织的心理认同 (认知面)、组织内各类连带的网络 (结构面)、以及透过网络、规范、认同建立的信任 (关系面)，都纳入社会资本的范围內，这是相当完整的社会资本架构。只是我们不禁要问，如何衡量这么分歧的各个构面中的各个概念?这么庞大又分歧 (Is it controversial or multidimensional?)的体系还能形成一个可操作化的概念吗?它们是不是分属在不同的范畴內?

十分类似的定义也发生在 Leana and Van Buren (1999)的定义里，其中两项指针，信任与连结性(associability)，被其视为社会资本的两大构面。连结性在其定义中并非社会连

结(social associations), 而是一种「个人定义群体目标并促成群体行动的意愿与能力」。明显地, 连结性指涉的是建立共同愿景与共同目标的一种共同认知, 可以促成群体行动而为组织带来资源。其实也就是认知面社会资本。

Nahapiet and Ghoshal 所谈的认知面社会资本可溯源于 Bourdieu。他在《Distinction》(1984) 一书中研究文化产业的消费时则指出, 一群人共有的生活经验, 共有的语言表达, 会形塑出这群人的品味 (Taste)。品味来自一个复杂的社会化过程, 它包涵了对某些社会资源的专擅, 对某些知识的垄断, 一群人共有的气质、教育、生活型态在他 / 她们的文化品味中表现出来, 这群人也借着品味的不同标示出与另外一群人的不同。品味的形成往往有其历史性与社会性的长期建构, 一个人的品味则来自于他 / 她的社会化过程, 借着家庭教育、学校教育、日常生活的潜移默化, 周遭亲友施予的正反制约, 品味被深深内化而为一个人对自我及对某一社会族群 (social groups) 的认同, 借着这种认同而产生自我肯定, 所以隐涵的社会结构会在人潜意识地表达品味之中表现出来。简单的说, 品味是一个人对社会结构的感觉, 也是社会结构的外显表现方式。一个社会群体会透过社会化过程将其文化符号——品味——传达给其成员, 因此在不同群体争取社会资源甚至支配地位时, 品味变成被高举的大旗, 是成员相互认同的标志, 靠其传达出来的讯息, 人们很快地可以找到谁是「我群」, 谁属「他群」, 因为品味相同者的相吸与不同者间的相斥, 又进一步加强了对我群的认同。

不过 Bourdieu 称这种因为相互认同而产生的资源管道为「文化资本」 (cultural capital; 1984), 而非社会资本, 但在管理领域内, 文化资本的概念并未被普遍接受, 而共同愿景又无疑是组织凝聚员工向心力、激发员工组织忠诚的重要因素, 可以为组织带来更多合作行为, 并因之创造资源 (Senge 1990), 所以共有符码、共同语言、共有叙事等等带来共同「品味」的因素也被纳入社会资本的范畴 (Nahapiet & Ghoshal 1998; Tsai, Wenpin & Sumantra Ghoshal 1998)。这样的定义也可追源于 Uphoff (1996), 他将集体层次的社会资本分解为“结构性 (structural) 社会资本”和“认知性 (cognitive) 社会资本”。结构性社会资本源自于因为规则、程序和先例建立起来的角色与社会网络, 带来集体行动, 并创造集体的利益, 它是相对客观的, 表现为一种可见的形式, 并可以通过群体的有意识行动来进行设计与改进。由于它是一种外在的表现, 故可以直接观察到, 而且容易改变或修正。而认知性社会资本则建基于共同的规范、价值观、态度与信仰的基础上, 引导人们走向共同受益的集体行动, 它反映的是人们的想法与感觉, 因而更为主观。它是内在于个人的, 驻留于人心中, 故较难改变。

另外, 组织是否是社会资本也成为一个争议的焦点。Nahapiet and Ghoshal 以及 Coleman 都视可使用的组织 (appropriable organization) 为社会资本的一部分, Coleman 与政治学者 Putnam 则是更强调自愿性的组织是社会资本, 后者将社群中「水平的社会链接」 (horizontal associations; 1993) 视为社会资本, 而进一步以为此一链接最主要的表现就是参予自愿性组织 (1995)。他直接将社会资本等同于公民组织的参予, 在其对意大利民主政治的研究中就发现, 公民行为发达的地方其民主政治可以带来公共政策的效率, 而不发达的地方其民主政治容易带来失序混乱以及政治衰败。另外, 他在说明美国社会资本的衰减时, 从两个方面出量了美国整体社会的社会资本: 首先是美国人的政治参与情况,

用投票率和对政府的信任程度来表示；其次是美国人参与公共事务的情况，用美国参加各种社会组织的人数来表示。他根据这种测量的结果，得到了美国的社会资本正在衰减的结论(Putnam 1995)。不过这种测量方式受到了许多批评，如 Paxton 即指出，公民行为应该是社会资本的结果，而非其构成形式(1999: 101)。参予公民组织以及志愿性组织数量多寡是不是社会资本?也颇值得争论，因为人们一般更倾向于把行为看作社会资本的结果，而非社会资本的一种形式(Portes 1998)。撇开这些争议不谈，大多数的此类讨论都是针对整个经济或社会的分析，一个社会中的营利或非营利组织的多寡确实能影响群众合作性行为，而本文探讨的却是组织社会资本，是针对组织的分析，组织原则是必然存在的，只有管理好坏之别，并无组织多寡之分，所以本文中暂不讨论此一型式的社会资本。

我们可以说广义的社会资本包括了认知面社会资本，但狭义的社会资本则依照 Bourdieu 的定义，将社会资本与文化资本并列，因此不包括认知面的变量。本文以后的分析将采用狭义的定义，并且如前所述，将暂时排除组织的探讨，所以定义限于取得资源的社会连带、连带的网络结构、义务、规范以及信任等概念内。

## II. 组织内个体社会资本

组织社会资本(organizational social capital, in brief OSC)为 Leana and Van Buren (1999) 所提出，并被定义为「一个反应于组织内部社会连带的资源，通过其成员的群体目的导向的程度以及分享的信任，并因此而带来成功的群体行动，进而创造价值」(1999: 538)。不过此一定义却限于组织内的钜观社会资本，不足以包括组织的外部社会资本，所以我依照 Coleman 的定义，定义组织社会资本为「组织拥有的结构的某些特质，可以带来特定的行动或资源，最终为组织作为一个群体带来整体的利益」。而这些结构的特质如前所述包括了规范、义务与期待与维持这样期待的可信赖环境，网络连带，网络结构以及信任。

有关组织社会资本的理论探讨目前尚在发展阶段，还未产生较一致的观点，但如上所述，仍可从各家学者所下的不同构面与核心概念中归纳出三项重点—分别是信任、社会连带与社会网结构<sup>3</sup>。下面我先讨论组织内部社会资本，下一章再讨论外部社会资本。而组织内部，依照上述，又可分为个体的与集体的社会资本。

个体社会资本顾名思义就是组织内个人因社会结构因素而能取得的资源，在此我将讨论那些社会连带以及网络结构位置会为个人带来资源，所以它不是属于组织的社会资本，而是组织内属于个人的社会资本。

---

<sup>3</sup> 规范、义务与期待与维持这样期待的可信赖环境是钜观层次的因素，所以只适用于公有财社会资本，不适用于所有社会资本的衡量。而且，规范与可信赖环境可以带来一般信任，是信任的前因，是否需要单独衡量?如何衡量?值得商榷。这些将在下面第四节中再加以讨论。

## 一、个体关系面社会资本—两两信任

Nahapiet and Ghoshal 谈到的关系构面中包括信任与义务可归属于此一类别。其中义务与期待是 Coleman 阐释最多的一项(1990:pp. 306-310)，此一概念源自于社会学者 Blau 的社会交换理论(1964)。Blau 以为社会交换不同于经济交换之处在于它不是实时可以回报的，所以延时回报的过程中，一方对对方回报的期待成为另一方常存于心的义务，当这份义务获得履行时，期待才能满足，交换双方因此能产生信任。Hardin(2001)提出相互为利的信任概念，十分相似，强调两个从事交换的个人，因为相互之间都掌握对方的利益，在相互依赖之下，会尽量表现出值得信赖(trustworthy)的行为。因为对方的行为总是十分可以信赖，所以渐渐地对交换伙伴产生两两信任(dyadic trust)或是关系信任(relational trust)。所以在义务承担与期待得偿的过程中，交换双方可以建立两两信任。

信任一直是社会资本的核心概念，一个被人信赖的人自然有较多的合作机会，人们也较乐意提供资源并期待可以得到回报。信任如何定义？从组织行为学者的观点而言，「信任乃是指对某一个体或群体的行为或意图有信心，预期对方会有合乎伦理、讲求公平以及和善的行为表现，除此之外，还会眷顾他人的权利。在此情况下，自己愿意承受可能的伤害，将其福祉依靠在他人的行为上」(Carnevale and Wechsler 1992)；「信任乃是指在交易连带或其它互动连带的运作时，某一方（个人、群体或厂商）对其伙伴的一种期望，其符合伦理道德的一般准则行为，也就是说，对方会在伦理准则的基础下形成决策行为」(Hosmer 1995)；「信任乃是指某一群体在预期对方会表现合乎自己利益的基础下，不管有无能力监督或控制对方的行为，愿意承担受伤害的风险」(Mayer and Schoorman 1995)。

基于以上的定义，本研究则定义信任有两层意义：1. 信任是一种预期的意念，即交易伙伴对我们而言，是值得信赖(trustworthiness)的一种预期；2. 信任是自己所表现出的行为倾向或实际行为，来展现自己的利益是依靠在交易伙伴的未来行为表现上。信任与可信赖性是一体两面的，一方展现了可信赖行为，另一方才会付出信任。

学者现在更进一步确认可信赖性是一个多面项的概念(Butler 1991; Mishra 1996)，它包括那些构面呢？Butler (1991) 定义可信赖性的五个构面：能力 (Competence)、正直 (integrity)、一致 (consistency)、忠诚 (loyalty)、开明 (openness)。Mayer 等人(Mayer, et. al 1995; Mayer and Noorman 2004) 则提出了三构面说，分别是能力(ability), 互惠(benevolence)与正直(integrity)。相似地，Mishra (1996) 定义四个可信赖性构面，而且定义信任的概念如同一个人自愿对另一个人露出弱点，这是基于相信后者是有能力的、开放的、一致的以及互惠的。我在研究中取了 Mishra 的四构面说，并加入一题成为五题量表如下：『我觉得他/她对我是诚实坦白的。』、「我觉得他/她具备胜任其工作所应有的知识及技能。」、「我觉得他/她的行为是稳定可靠的。」、「我觉得他/她不会占我的便宜，也会为我的利益着想。」以及「整体而言，我觉得我信任他/她。」。衡量一个人被同僚及上司信赖的程度是组织内的个体关系面社会资本(Luo 2005)。

## 二、个体结构面社会资本—网络连带

至于结构面社会资本，Nahapiet and Ghoshal 谈到的网络连带与网络构型可以适用于此一类别。在 Coleman 的分类中也谈到了两项网络连带，一是权威连带，一是获得信息的潜力。前者 Coleman 在其书中有第四章专章介绍，并定义权威关系为一个人没有权利决定自己的行动，而此一决定权握在另一关系人手中(1990: 67-8)，在其后他对社会资本下定义时也将之引入，只是刚好相反地是，权力往往带来不信任(Granovetter, 2002; Cook, 2004)，如果信任是大多数学者认为的社会资本最主要的内涵，则权力关系能否归类为社会资本，会有很大的争议。

信息潜力则可追溯其源于 Granovetter 的『弱连带优势』理论(the Strength of Weak Ties; 1973)。Granovetter 指出相较于强连带，弱连带往往可以铺陈在较广的范围，并穿透各式各样社会族群的藩篱，达到较多元多样的人群，因此可以帮助一个行动者收集到较广的信息，也可以得到较多元的声音，在找职过程中，往往可以得到较好的机会(Granovetter 1992)。从此一研究问世后，弱连带的价值为人所注意，其与信息的流通，新知的传播，以及找职机会或商业机会的取得结下密切关系，弱连带因信息而为行动者带来资源，遂成为社会资本的一部分。

强、弱连带的概念被提出后，网络连带就被区别出强、弱之分，在组织中，Krackhardt (1992)将组织内网络分成情感连带网络、咨询连带网络以及信息连带网络，并使用整体网调查方法加以收集资料(whole-network; 详细操作方法请参考 Wasserman and Faust 1994; 罗家德 2005)。一般说来，强连带比弱连带持续时间更长、互动频率更高。更重要地是，强连带经常包含了亲密的谈话和行为(Marsden & Campbell 1984)。Krackhardt 将这种类型的连带称为一种“朋友”的连带 (philo relationship)——而这正是情感连带。与情感连带相对应的一种连带是咨询连带。Krackhardt (1992) 指出在组织情境中，咨询连带是一种工作场所内主要的弱连带。

情感网络与咨询网络在我的各次中国组织的研究中都显出其重要性(Luo 2005; 罗家德, 郑孟育与谢智棋 2007)，分述如下：

(1) **情感连带 (Friendship ties)**。Krackhardt 提出的“强连带优势”命题指出：在一个情感网络中的中心位置可以拥有非正式权力，也就是说一个人如拥有很多情感连带，他（她）就可以影响他人去完成自己的个人目标（1992），从而享有非正式权力，为其带来资源。我在一系列针对中国组织的研究中改写了 Krackhardt 的问卷以适应国内组织环境，其中，三题是因素分析中负荷量较高的题目，分别是『当你受到上司责难时，你会找谁吐苦水』、「你和哪些人聊天时会谈到个人私事？」以及「请勾选你觉得最熟的同事，三位以上」（罗家德与朱庆忠 2004）。

(2) **咨询连带 (Advice ties)**。尽管咨询连带并不一定包含了情感支持，但它们却可以带来完成日常工作所需的大部分资源，所以一个掌握咨询连带较多的人往往也能取得更多工作所需资源(Krackhardt 1992)。反过来，如果许多同事都向一个人寻求咨询，这个人在一般情况下就会掌握权力——要么是一种科层式的正式权威，要么是一种基于知识的权力(Krackhardt 1992)，这种权力也能为身处咨询网络关键位置的人带来资源。



同样的，三题在我研究中信度甚好：『在处理日常业务上，你常会和哪些人讨论相关问题？』、「在工作上遭遇困难时，你会请教哪些同事？」以及「上司对工作指示不明确时，你会请教哪些人？」（罗家德与朱庆忠 2004）。

### 三、个体结构面社会资本—网络结构位置

Nahapiet and Ghoshal 所谈的结构面的网络构型正是社会网理论中最擅长的社会网结构研究，以社会网分析方法研究社会资本的代表是 Burt(1992)，他(Burt 1992)以整体网(whole network)的角度分析网络结构如何构成社会资本，讨论个体在不同类型的网络结构位置当中，对不同讯息的取得与操控，能够将资源累积成个人的能力与机会。他认为一个人在网络中若能够占有关键位置，如讯息通路的中介点(betweenness)，将拥有更多接收讯息与控制讯息流向的机会，因此可以发现甲地之有与乙地之无，搬有运无，取得商机，Burt 称这是商业机会的逻辑(1992)。个体在连带网络中占据的结构位置也具有带来资源的能力，而尤以下述两种位置最为重要：

(1) **内向中心性位置** (indegree centrality)。越是处于网络中心的位置，就越可能提供与群体中其它成员较好的联系。中心位置所传递的是非正式的社会影响( Brass & Burkhardt 1992)，因此中心位置也被视作测量声望和权力的指针之一( Wasserman & Faust, 1994)。这个位置正是测量一个人网络连带多寡的指针。

衡量内向程度中心性的公式如下，第一条公式为绝对数值，第二条为标准化(standardized)数值。公式一就是把某人的连带数加总，公式二是将其除以该网络最多连带数，好作不同网络间之比较。此一公式为具方向性图形之公式：

$$C_D(n_i) = d_I(n_i) = \sum X_{ji}$$

$$\text{标准化公式: } C'_D = \frac{d_I(n_i)}{g-1}$$

$X_{ji}$  是零或一的数值，代表行动者  $j$  是否承认与行动者  $i$  有连带， $g$  是此一网络中的人数。在社会网中，程度中心性即是一个人的连带数量的总合，因为每一个图形中节点数量不一，大的社会网人数多，连带数也多，所以标准化过程要除以某一节点在社会网中最大可能的连带数，即  $g-1$  条连带。

(2) **中介中心性位置** (betweenness centrality)。咨询连带一般包含了信息的流动和知识的传播(Nahapiet & Ghoshal, 1998)，它可以同时为业务交谈的双方提供有用的信息。因此，在一个咨询网络中处于中介位置的个体可以及时地获取重要的信息和知识(Luo 2005)。这一看法与「弱连带优势」理论相呼应，以为「桥」的位置对于控制信息流动而言是至关重要的(Granovetter 1973; Burt 1992)。

中介中心性的公式如下：

$$C_B(n_i) = \sum_{j < k} g_{jk}(n_i) / g_{jk}$$

$$\text{标准化公式: (具方向性图形) } C'_B(n_i) = \sum_{j < k} g_{jk}(n_i) / g_{jk}(g-1)(g-2)$$

$g_{jk}$  是行动者  $j$  达到行动者  $k$  的快捷方式(geodesic, 亦即达到目的地通过人数最少的一

条路)数,  $g_{jk}(n_i)$  是行动者  $j$  达到行动者  $k$  的快捷方式上有行动者  $i$  的快捷方式数,  $g$  是网络中的人数。公式的意涵是每任意两个节点  $j$  与  $k$  之间的最短快捷方式有多少经过节点  $i$ , 将这些经过  $i$  的快捷方式数加总, 即是  $i$  的中介中心性。此一中心性除以该网络可能最大的中介中心性, 即  $(g-1)(g-2)$ , 就是标准化后的中介中心性。

个体社会资本明显地是微观层次的研究, 所以仅仅包括了网络连带、网络结构与两两信任, 其它如规范与可信赖环境等宏观变量则付之阙如。这些连带与结构位置会为组织内的个人带来更多更好的工作资源, 只是组织内个体社会资本为个人所拥有, 它被使用时未必会带来组织群体的利益, 所以依照定义, 它不是属于组织集体的社会资本, 仅是属于组织内个人的社会资本, 不能称之为组织社会资本。

### III、组织内集体社会资本

#### 一、对集体关系面社会资本的衡量

Nahapiet and Ghoshal 在关系面中列出的信任、规范与认同可以适用于此一类别。

信任则是集体社会资本研究的重中之重, 不少学者直接就将社会资本等同于信任, 比如 Fukuyama 的「信任」(1995)一书即是以互信的角度来讨论社会资本, 将社会资本视为存在于价值观或规范当中的信任。他进一步指出信任是一种有助于“使人们在群体或组织中为共同目标而团结合作”的因素 (1995: 10), 并认为信任是个体对他人所释放出的善意, 使个体愿意进行资源交换以满足双方共同的目标。因此信任事实上增加了个体间或群体间彼此合作的机会, 同时也提升了整体的福祉。Fukuyama 更进一步指出, 在英美德等国的文化中, 信任主要来自于制度与规范, 反之中国、意大利等文化里, 信任往往建基在两两连带之上, 这是为什么现代化的大型企业诞生在西欧、北美, 实则因为这些地区的文化提供了结合大型企业众多陌生员工所需的社会资本, 反之意大利、中国则以家族企业为主, 规模较难成长。

将信任包括在社会资本之内也普遍为管理学者所认可, 如 Adler and Kwon (2002)声称善意 (goodwill) ——包括同情、信任和宽容等——是构成积极的社会连带的重要因素 (2002: 18)。正如他们所说: “社会资本就是个人或组织可以得到的善意” (2002: 23), 善意可以使“人际之间的连带产生有利于行动的转变”。

规范可被视为在一个群体中产生信任的前因, Barber (1993)即指出一般信任可被定义为对他人会依规范而行为的期待。换言之, 一般信任是一种对不熟识的人, 甚至是陌生人的信任, 是基于两人共处的环境中规范、道德及制度的信心而产生对对方行为的可预期性。规范往往指涉的是风俗(folks)、道德(mores)以及专业伦理(professional ethics), 在社会化的过程中, 规范使一群人产生一定的行为准则, 使得受同一规范约束的交易双方对对方行为可以预期。只是不像法律或制度, 规范不一定有具体的处罚措施, 所以对方道德信念的强弱会是一个不确定的因素, 除非透过口碑或亲身交往的经验, 否则对方是否遵循规范而行仍是不可知的, 所以不确定性与脆弱性仍然存在。但在一个较封闭的团体中, 相互监督与舆论谴责的力量极强, 「千夫所指, 无病自死」, 这时规范就成了具有

强迫性的控制力量的保证关系(assurance or commitment relationship; Yamagishi & Yamagishi 1994)。

Coleman(1990)也认为社会资本的建立, 是在于个体与他人交换过程中所产生的义务与期待, 以及是否这项交换发生于一个可信赖的环境之中, 也就是一个具有强大规范的环境, 可以促使交换双方负起未偿的义务。因此在 Coleman(1988)的概念里, 除了讨论了个体与他人之间「有待偿还」的连带外, 也讨论了营造这种可信赖感(trustworthiness)的环境。

同样的, 认同也是群体成员对群体产生信任的前因, Shapiro 等人(1992)以及 Lewicki and Bunker (1996) 都讨论了认同为基础的信任(identification-based trust)。这种信任被包括进入社会资本之中, 比如, Whiteley (1999)在研究国家社会资本的起源时也将社会资本等同于信任。鉴于只有那些包含了善意的社会连带才可能产生出合作行动, 他认为只有两种类型的信任才可能构成社会资本——对于个人(包括家人和一般意义上的他人)的信任以及对于国家的信任。对国家的认同可以产生对国家的信任。

又比如, Paxton 对社会资本概念的构建由两个部分组成: 一是网络连带, 即个人之间的社会连结(social associations), 以及包含了积极情感的交互主观性的(inter-subjective)连结 (Paxton 1999:93), 亦即信任。社会连结是在个人与邻里、朋友及其参加的自愿组织的成员们共同的社会生活中生产出来的。而积极情感则可以导致两种属性: 对他人的信任和对制度的信任。Paxton 使用了美国全国社会调查 (General Social Survey) 中三个问题的结果来反映对同事的信任 (这三个问题分别询问了被调查者对于他人的善良、公正和诚实的信任程度); 与此同时, 也使用了人们对于有组织宗教的信任、对于教育体制的信任以及对于政府的信任来反映人们对制度的信任。连带与信任是 Paxton 建构社会资本概念的两大构面, 其中除了对其它个人的信任外, 也包括了对群体的信任。

因此, 我将集体关系面社会资本化约为群体成员的信任, 包括对群体内其它人的信任以及对群体的信任。

**(1) 对一般信任的衡量。**在组织行为研究中, 组织信任 (organizational trust) 指涉的正是一般信任, 包括了对同僚的信任, 对长官的信任以及对整个公司的信任, 包括了对一般陌生人的信任, 以及对群体的信任。这些在测量时都是不指名的, 可能只是十分模糊的对向。组织信任已发展出十分完整的衡量, 如「信任存量量表」(Cummings and Bromiley 1996)。在此一量表中, Cummings and Bromiley 设计了六十二题的问卷以衡量组织内的信任存量。我译其问卷并在过去研究中将原先问卷精简为九题, 但仍然包括了三个构面, 采用 Likert 七点尺度量表来衡量, 题目分别为:『我们部门的同仁有话直说』、『我们部门鼓励大家开放坦白』、『我们部门的同事可以自由地交换信息与意见』、『我们部门的主管是坦白直言的』、『当工作内容有所变动时, 我会在事前得到通知』、『部门主管对于决策的说明, 令我感到满意』、『我相信部门同事之间是坦诚相待的』、『关于自己日常工作上的决策, 我们的意见会被采纳参考』以及『部门主管会认真地考虑我们的建议』。

**(2) 对两两信任(dyadic trust)网络的衡量。**除了一般信任之外, 如上所述, 还有对向十分明确、可以指名的两两信任。大多数的华人心理学研究却指出华人不是一般取向

而是特殊取向的(Fei 1948; Ho and Chiu 1994)，华人更重视两两连带，所以信任较少是来自于认同或制度，更多来自于人与人的血缘连带及人情交换(Hwang 1987)，所以信任的建立也是特殊取向的，故我称之为特殊信任(particularistic trust; Luo 2005)。华人社会中每个人都会以自己为核心建立有差序格局的个人信任网络(Fei 1948)，内外有别，所以信任是有特殊对向的。此一特殊信任网络标示着每一个人以自我为中心的人脉网络，是华人取得资源与寻找支持最主要的依据，亲疏远近不同，信任程度不同，可寻求的资源或支持也不同。特殊信任在华人社会中是最重要的信任(王绍光、刘欣 2002)，也是华人建立一般信任的基础(Luo 2005)。

这类信任的衡量同样可以采用 Mishra(1996) 的可信赖(trustworthiness)量表，只是在指针计算上不比个体社会资本算出当事人信任连带的多少，在一个群体中，最重要的是整体信任连带的密度，密度高表示一群体内两两互信连带平均较多，反之则表示群体成员特殊信任不足。网络密度公式如下：

$$\Delta = \frac{L}{g(g-1)}$$

(具方向性图形之密度)

L = 图中线的数目  
g = 图中节点的数目

## 二、集体结构面社会资本—群体的网络结构型态

在个体层次上，网络构型指涉的是个人的结构位置，但在群体层面上，网络构型却指涉的就是一个群体内部社会网络结构的型态。什么样的型态对一个组织是健康的，可以带来一加一大于二的效果？什么样又是有害的，无法发挥集体战力而变成一加一小于二的结果？这是最有挑战性的议题，也是最困难的研究。一般而言，我们很难说那类结构型态就是钜观社会资本，因为不同产业、不同活动会有不同的结果，如在创新的活动，非正式权力越集中，一般总认为会不利于创新(Baker 1992; Sparrowe, et al., 2001; Reagans & Zuckerman, 2001)，但 Ibarra(1993)却以为在非研究机构的管理流程改善上，适度的权力集中是利于创新的。另外，不同的研究议题，也会得到不同的结论，比如层级的结构型态(hierarchical structure)不利于信息反馈与新知传播(Baker 1992)，但却有利于军队或工厂这类组织的命令贯彻。

然而多年来，此类研究仍产生了十分出色的成果，以知识管理的领域为例，研究者就发现，结构上越多元的组合会更容易取得外部知识(Cummings 2004)。一反过去理论以为的，弱连带多的组织信息传播较快，有利于知识创造，相反的，最近的研究却显示，强连带多的结构更有利于知识创造(Levin & Cross 2004; Suarez 2005)。下面我就以此一知识传播议题讨论一些较常被研究的网络结构型态：

(1) **网络密度** (Network density)。既往研究对于网络密度是否真的对于群体知识创造绩效有具体的影响这个问题产生了不同的结论。在 Sparrowe, Linden & Kraimer(2001) 以及 Luo(2005b)的相关研究中，都发现网络密度的影响其实是不显著的。但 Reagans & Zuckerman (2001) 根据二手资料对 224 个群体的研究中却发现群体密度对于知识群体的生产力的确有影响，并认为网络密度是个衡量群体成员间彼此互动程度的具体指针。这

种研究结论的分歧是很让人意外的，使得研究者必须去探索网络密度的定义。

从网络密度的定义来看，的确不难发现，群体的网络密度越大，知识创造的绩效应该就越好。但为何会发生群体密度影响不显著的现象？Krackhardt (1996)提出组织黏性的概念，以为有点黏又不太黏的组织，也就网络密度不低但也太?会太高，其创造力会最好，因为太密的结构里，新创知识期间，创新者欠缺孤立的环境，一傅众咻，新概念很容易就被抹杀了。但密度太疏的环境里，新概念又会不容易传播出去，所以皆非所宜。密度公式已如上一节所述，在此不再赘述。

(2) **群体中心性** (Group centralization)。群体中心性隐含的概念与网络密度恰恰相反，群体中心性反映了群体集权的程度，也就是互动集中在少数人的状况。Wasserman & Faust(1994)认为群体中心性类似群体中每个成员间人际互动的变异程度，亦即群体中人际连带集中在少数人身上，还是平分在所有人身上。换言之，如果群体的中心性很高，这个群体的互动实际上是很集权的，几个关键人物就代表了整个群体的互动。

从群体中心性对与知识创造的角度来看，在 Sparrowe, Liden & Kraimer(2001)以及 Shaw (1964)针对群体网络结构对于绩效的影响研究中发现：群体中心性与群体绩效表现之间存在负相关。群体中心性高，代表着群体内的人主要跟少数几个核心人物互动，跟其它人员的平行互动反而少，这样的结构会造成资源传递与交换的不顺畅。研究组织创新的学者们也发现，群体中心性越高，使得组织变得集权，互动减少，对于研发型的创新实际上会造成不利的影响 (Ibarra, 1993)。

但过低的群体中心性就真的好吗？群体中心性越低，也同时代表着这样的组织非常分权，使得命令紊乱，行动不协调，对于群体的知识绩效与分享自然也不会太好。Ibarra, (1993)也指出管理上的改善仍然需要一定的权力集中，才能有更好的效果。Luo (2005b)在研究企业内改善团队时，因此做了一个假设：认为中心性不高不低、不过于集权也不过于分权的群体，事实上对于其流程改善的创新比较好，并得到证实。因为不过于集权与分权的群体，一可避免互动都在少数人身上，二可避免因为过于分权所造成的群体互动无效率的情形。虽然群体中心性对于群体绩效的影响尚有待进一步研究的检验，但在测量集体社会资本时，群体中心性无疑是一个不可忽视的测量指针。

群体程度中心性 (group degree centrality) 公式：

$$C_D = \frac{\sum_{i=1}^g [C_D(n^*) - C_D(n_i)]}{\max \sum_{i=1}^g [C_D(n^*) - C_D(n_i)]}$$

$C_D(n^*)$  是  $C_D(n_i)$  中最大的程度中心性，它与其它  $C_D(n_i)$  相减所得差额的相加总合，即为群体中心性。分母是此一数值最大可能值。这是一个网络的整体结构指针，公式的意涵是一个图形中，程度中心性最高的那个人其程度中心性与其它人程度中心性间的差距。他与别人的差距越大，则群体程度中心性的数值也越高，表示此一团体权力过分集中，有一个人特别重要。

(3) **小团体**(small group)。群体中常常会有产生小圈子 (clique) 的状况，亦即成员

们会跟自己熟悉或喜欢的人在一起工作生活，小群体的出现隐含有一个群体中产生内群体，也就产生人己亲疏的差别，若是小圈子彼此有联系还好，但若没有联系，小圈子的出现，实际上对于群体会产生不小的影响。Burt (1992) 的“结构洞”概念其实就是小圈子的翻版，他将“结构洞”定义为两个接触者间的非重复性连带，这个洞就像一个缓冲器 (buffer)，绝缘体，这是一个玩家可以玩弄以获利的空间，一个网络间的“好位置”。结构洞理论对于群体内部知识创造有什么影响呢？Burt 认为：一个群体中结构洞的出现，正代表信息与资源的交流出现了断层，说明两边信息不相往来，进而使得信息联结中断。

Cook (2004) 提出的信任网络 (trust network) 的概念，她以为一些经济体中，比如东欧与俄罗斯，合作行为并不来自于一般信任，而是来自于封闭的一个网络，网络内的人相互信任，却不会及于网络外的人。因此如果两两信任网络中出现小圈子，会使得资源交换陷在小圈子中，而不会与外界进行交换。信任网络可以使用两两信任中的小团体分析加以衡量。

既然洞的存在对互不相连的小团体是传达信息或互相咨询的阻碍，那么在人际连带网络中就有另外一种角色的出现：“桥” (bridge)，一个可以刺激知识流通和共享的机制。桥可以传播信息，让信息通过桥在原本彼此隔绝的个人和团体之间流动。Granovetter 即指出能够帮两个断裂的小团体建立桥的都是弱连带，Hansen (1999) 的研究中也发现，组织中的弱连带有助于项目团队从公司其它团队中找到有用的知识，虽不适合转换复杂的知识，但对于组织中知识的传递则有着良好的效果。

我在研究中也发现情感的小团体在中国组织中不可避免，但最怕的是所有咨询连带都被限在小团体中，造成不完全连结(not fully connected)的结构，这对企业改善团队的创新能力被证实是有害的(Luo and Cheng 2007)。衡量不完全连结的小团体最好的指针就是组件(component; Wasserman and Faust 1994)。组件在社会网分析(social network analysis)中的定义为：

*如果一个图形是相连的，这个图形中间的任何两点都至少有一路径把他们连接在一起，一个组件就是最大的一块相连的节点。*

整体而言，群体中若有小团体的出现，而此时又没有弱连带的桥梁时，群体的知识分享很容易产生断层，这样对于群体的知识创造会有负面的影响。因此，对组件的测量，也是考察集体社会资本时应纳入的指针。

上述指针在大多数议题中都会是值得思考的结构变量，但其它还有一些指针在不同议题中会展现其重要性，比如回路数(cycle)可以衡量一个群体的层级化的程度，是研究信息反馈与谣言问题的重要指针，又比如 E-I index(一个小团体内的密度除以整个群体的密度)标示着权力集中于小团体的程度(罗家德 2005)，是研究派系斗争的重要指针。

## IV. 组织外社会资本

正因为研究者们对社会资本的概念有着不同的理解，因此在经验研究中，他们测量社会资本的方法也是多种多样的，一般来说两类外部社会资本为学者所注意，一是一个

群体与另一个群体间的连带，一是一个群体中的个人(主要是领导人)的自我中心社会网，两者都可以为组织从外部带来资源，而使组织整体受益。

## 一、组织间的社会资本

前者我以 Tsai and Ghoshal (1998)的论文为例，他们在测量两群体间的社会资本(在这篇论文中，他们测的是商业单位间，而非组织间的社会资本)时，用了三个指针：

一、社会互动，也就是结构面社会资本，两题「那一个商业单位让你花了较多的社交时间？」与「你的单位与那一单位维持着较好的社会连带？」，分别问了每一单位的三位领导。然后分别以这两题算出该单位在受访十五单位中的结构位置，以中介中心性(betweenness centrality)为此一单位之结构面社会资本。

二、信任与可信赖，也就是关系面社会资本，两题「那一个单位你相信值得信赖，不会趁机占你的单位便宜？」以及「一般而言，那些单位的员工总是能信守对你们的承诺？」。同样的三位领导被要求填答，然后内向程度中心性(in-degree centrality)被计算，以求得关系面社会资本。

三、分享愿景，也就是认知面社会资本，两题自评的李克特七点量尺「我们单位在工作中与其它单位分享了十分类似的野心与愿意」以及「我们单位的人员在追求整个组织的群体目标以及共同使命时充满热情」。这些认知性题目以加总平均得到最终指针。

自然这样的探讨，只能视为组织间社会资本的一个简单的衡量方式，另外，Cummings and Bromiley (1996) 的「信任存量量表」也针对组织间的信任设计了情感上，认知上以及意图行为上三个层面分别在「保持承诺」、「诚实协商」以及「不占便宜」等三类信任中，三乘三，九个构面的八十一题，可以视为关系面社会资本一个复杂的衡量方式。只是这类问卷都要双方公司的高阶主管填写，资料取得相当不易。基于资料的难以取得，大多数这类的研究都以十分简单的方式衡量，比如与 Fortune 1000 公司间有多少战略结盟连带(Florin, et. al. 2003)，或者与多少公司有董事会连结等。

## 二、组织内高管的个人对外连带

至于组织内的个人因为人际连带而取得的外部资源，无疑的，林南是这类研究的代表人物。为了作个人层次社会资本的调查，林南等人(Lin and Dumin 1986; Lin 2001)发展了一套职位生成法(position-generator)问卷，想要知道受访者的社会资源是从哪里来。这是一套衡量微观社会资本的方法，来自自我中心社会网调查法(ego-centered network; 详细操作方法请参考 Marsden and Campbell 1984; 罗家德 2005)，顾名思义，就是个人的连带如何得到资源，这又先取决于资源从哪里来，其次还要评估这样的连带是否很强，很稳定，能够真正得到这个资源。上述的组织内整体网的调查方法强于结构分析，但是需要封闭的团体作调查对向，所以只适用于组织内的调查，这套方法则更适用于组织外连带的调查。

基本上，它就是从个人网络的规模和网络中镶嵌的资源数量这两个方面来着手进行

的。首先是描述网络结构的指针，如网络规模（网络成员的多少）、网络的成份（由哪些类型的成员构成）以及网络的密度（网络成员之间联系的紧密程度）等。研究者们提出了一些假设，如网络规模较大，网络中弱连带所占比重较大以及网络密度较高的社会网络所提供的社会资本可能更为丰富(Montgomery 1991; Montgomery 1992; Lin 1999; 边燕杰、李煜 2001; 边燕杰、张文宏 2001; 赵延东 2002; 赵延东 2003)，但这些假设还有待进一步研究的证实。其次是反映网络中镶嵌资源的指针，在这一问题上，职位生成法具有特殊的优势，它可以有效地测度出社会网络中所镶嵌资源数量的多少。

这种研究方法的基本假设是：社会资源不是均匀分布于社会之中，而是按照社会地位高低呈金字塔型分布的，每一个网络成员所拥有的社会资源数量主要取决于其所处的社会地位。而在现代社会中，个人的社会地位可以通过其所从事的职业和所在单位得到反映。因此，通过对研究对向的网络成员中出现的职业类型和单位类型的调查，就可以对其拥有社会资源量的情况做出较准确的测量。具体做法是在调查问卷中列出一个或几个量表，量表中包含有若干特定资源的职业类型或工作单位类型等。在调查中，首先要求被调查者回答其社会网络成员中是否有人符合表中所描述的特征，然后对所有被选择的单位类型及职业类型进行加总，并计算相应的职业类型和单位类型得分，然后用这些指针来反映个人社会网络中所镶嵌的资源情况。不过它的缺陷主要是只能测量网结连带，无法进一步了解被调查者的网络结构的构型，例如个人中心网络内的成员之间连带结构只能通过当事者主观判断，而无法通过较客观的方法测量出来。这样，如果我们认为社会网络的结构本身（诸如网络的规模、群体中心性，个体的网络位置等）即是社会资本的一个重要组成部分并要对它也加以测量时(参见 Montgomery 1991; 1992)，使用“职位生成法”得到的资料就会有所不足。

以下就是一个简单的问卷格式：

下列有一系列职位名单，您是否认识具有下列职位的人								
职位	1 您是否认识具有这个职位的人	2 您认识他/她几年了	3 您和他/她的连带是什么	4 您和他/她有多亲密	5 他/她的性别是	6 他/她的工作	7 您认为您可以经由另一人（某甲）认识他/她吗	8 请您思考与另一人（某甲）的连带并重复关于您与甲 2-6 的问题
职位 A								
职位 B								
职位 C								
……..								

职位生成法要解决的两个问题，第一个就是资源从哪里来，第二个就是这个资源是



不是可以有效被连带取得。举个例子，一个中小企业主最需要的资源有哪些，有没有外包商？货物来源稳不稳当。有没有市场？大主顾稳不稳当？有没有必要的政商连带以解决很多法规问题？有没有战略联盟伙伴以取得战略性资源？这些都是很重要的资源，但谁拥有这些资源？譬如说中型电子零组件厂是调查对向，则电子组装厂的总工程师，电子厂的老板，采购经理是拥有资源的「职位」，你认识多少个，这是重要的市场资源，因为这些职位占有电子零组件厂的「市场资源」。规模差不多或稍大一点的组装厂尤其重要，因为大电子厂讲究「门当户对」，不会向小型公司买零件，所以针对市场资源，可以请问受访者认识哪些营业额相当的电子公司的总经理、老板或采购经理。再来，受访者认识的人连带强度有多强，如果连带强度非常强，这个资源就是有把握取得的，否则仍有高度的不确定性。

Lin(2001)则是以个人中心网(ego-centered network)角度来诠释社会资本，偏重个人层次，提出社会资源理论(Lin 1998)，认为社会资本是镶嵌在社会网络中可达到(accessible)的资源，因此个人社会资本透过社会连带而得，他以三个结构的概念来观察社会资本的意涵：(1)能取得资源的社会连带有多少，也就是连带的广度(range)、(2)连带所能达到的最高社会地位，也就连带的高度(upper reachability)、以及(3)连带的多样性(extensity)。这三项所指涉的已不止于网络连带，而是这些连带在个人中心社会网中表现出的结构特质，换言之，个人中心社会网的结构型态亦决定了镶嵌其中的资源涵量。

## V. 关系面与结构面社会资本间的因果关联

上面的对社会资本概念的追本溯源与衡量让我们看到，关系面社会资本与结构面社会资本建基在十分不同的学术传统上，前者的信任、规范和对规范的尊重以及义务和对义务的执守，都是心理上的态度变量，而结构面的网络连带则是直接衡量交换的行为，如给建议、一起吃晚饭与讲私事等等。我以为前者的代表人物是 Granovetter，其镶嵌理论(1985)指出，信任是网络连带到经济行动的中介变量，自此开启了社会学界、管理学界对信任的一系列研究。后者我以为代表人物是林南，其结构资源观点(Structurally Embedded Resources ; Lin 2001)，着眼的焦点正是资源的交换行为及其形成的交换网络。

这两个取向无好坏对错之分，而且都成为现今社会资本定义的重要组成部分，只是一个心理层面的衡量，一个是对交换关系的衡量，前者的好处是，信任更直接地解释了经济行动(Granovetter 1985)，因此解释力强大。后者的优点则在于问卷中间的是交换行为，对填答者而言清楚易懂，在询问私人连带如此敏感的问题上，减少了模棱两可的空间，对整体网问卷的填答尤其合适。然而，这两者之间却很难形成一个单一的指针，比如一般信任用的是李克特七点量尺，而情感网络密度却是一个结构变量，如何在操作上共同指涉一个概念？确实有其困难。换言之，社会资本已经复杂到不再是一个可操作的概念，必须细分才能加以衡量，关系面与结构面的区分，个体与集体的分类，都提供了我们操作化社会资本的基础。

更进一步地分析，信任与其它的社会资本是互为因果的，Granovetter(1985)的镶嵌理

论最足以说明这种因果关系，此一理论解释了宏观的社会结构如何转化为微观的经济行动的过程，并指出社会网结构以及结构中的连带会带来人际信任，而人际信任构成了激活交易的基本要件，并在交易中可以降低交易成本，从而影响了交易的治理结构，因而改变了过份依赖制度与合约的交易行为，使个体经济行动受到影响。信任在这里是果，而网络连带及社会网结构则是因(罗家德与叶勇助 2007)。

在宏观层次上，Coleman(1990)所谈的规范与惩罚在理论上是一般信任的前因。依照 Baber 的定义，一般信任是“对自然秩序与道德秩序的期待与坚持”(Barber, 1983:9)。这定义的本身就说明了对社会规范的普遍遵守，是社会成员之间，不论认识不认识，相互信任的基础。而带有惩罚能力的规范则可以带来 Williamson(1996)所说的「算计性信任」(calculative trust)。虽然算计性信任不同于真实信任(real trust; Granovetter 2002)，因为交换双方的行为受限于可能的惩罚而没有任何不确定性，因此任何一方都不必承担风险，而真实信任的前提是有风险又忽视此一风险的心理状态。但是算计性信任可以带来可信赖行为，所以当我们分析可信赖性时，如衡量上面个体社会资本中的信任与集体社会资本中的信任网络，它依旧是影响可信赖性的因素。

尽管本文采用了较狭义的定义，而未将认知面社会资本纳入，但这一类变量的探讨，其实都指向了一般信任。愿景分享 (shared vision)是与其它同事分享相同的理念、共有的组织目标，这种对组织的认同也创造了相互认同的「我群」(we-group)的感觉，能带来的“认同基础上的信任”(identification-based trust; Sheppard & Tuchinsky, 1992)。共同语言(shared languages)、共有叙事(shared narratives)则来自于组织成员的共同生活经验，这造成大家的相似性，因相似而较能亲近，因相似而互相理解，这构成因个性相似而产生的信任 (characteristic-based trust; Zucker 1986)。这些都带来了对组织成员的一般信任。

在微观层面上，Wellman (1992; Wellman and Frank 2001)认为个人在情感网络中心的位置会带给人们有正面的印象，因此所获得的信任比较多，相对的，他/她也会回报以较大的信任。Krackhardt and Hanson (1993)发现组织中受欢迎的人物会在朋友网络 (Philos Network) 中拥有中心位置，一方面情感连带本身即包涵了善意，善意使得朋友的行为不会欺诈及借机取利，在华人世界中，朋友有义更是五伦之一，展现可信赖行为 (Trustworthy Behaviors) 是朋友之义中强烈要求的社会规范，朋友多的人自然可信赖的人也多，特殊信任较高。另一方面，Krackhardt (1992)指出情感网络中心者可以藉由影响其它人的方法而拥有较高的非正式权力，这种权力也对朋友产生监视的作用，尤其在社群之中一个受大家欢迎的人受到欺诈更易引起群体制裁，所以他/她周遭的人行为受到监督而不会逾矩，其个人信任连带因而较多。个人情感连带增加会扩大个人对外部的信任连带已获得实证资料的支持 (Luo 2005)。

与此同时，交换社会资源也可以在交换双方之间产生信任。正如布劳指出的，在社会交换中，个人不能预期得到实时的回报，因此他(她)必须寄希望于对方的善意并预期能在未来得到回报(Blau 1964)。在一系列成功的社会交换过程中，交换双方最终会建立起格拉诺维特(Granovetter 2002)所谓的“真实信任”。Burt (1992)的结构洞论述中也

提到在中介位置所能获得的资源交换机会较多,在社群中,知识的交换不同于经济交换,不会立刻产生对价的回报,而成为一笔「人情」,今天的帮忙留待以后获得回报,这是一种社会交换,依照 Blau (1964) 社会交换理论来看,在社会交换之中,因为回报的不实时,所以双方必须对对方有善意的期待,期待在无制约的情况下对方还记得「人情」,如果此一期待落实,则信任感会增加,多次的社会交换都成功之后,信任连带自然建立。因此结合 Burt (1992) 和 Blau (1964) 的概念,处于网络的中介位置而经常进行交换的人会拥有较多的两两信任连带。

由上所述,我们可以看到信任与其它网络连带、结构、义务及规范有因果关系,而且被 Granovetter 视为通往经济行动的中介变量。当然,信任也可能在一段时间后改变连带,比如从交换性的连带发展出情感性的连带(Lewicki and Bunker 1996)。甚至改变结构,改变规范,一群人相互不信任,久而久之也会对更宏观的规范与制度产生影响,比如制度控制的力量加强了,法网愈密,法入家门(费孝通 1998),这方面还值得我们更加深入研究。总之,信任的心理变量与其它网络连带、结构变量互为因果,已有许多理论肯定之,它们之间很难形成一个单一的、可操作的变量,殆无疑义,社会资本内的诸多构面间形成怎样的因果结构,是一个具有挑战性的新议题。

## VI. 讨论与未来研究

作为一个新兴发展又极具解释力的概念,社会资本的前因与后果的研究已获致十分可喜的成绩,然而社会资本本身的定义与衡量仍存在着巨大的分歧。上述讨论可以看出,社会资本绝非单一的、可操作的概念,它必须进一步地分类才能加以衡量,比如个体关系面—社会资本、个体结构面—社会资本、集体关系面—社会资本或集体结构面社会资本,它们分析的层次是不同的,个体讨论的是一个人或一家公司,对外的连带与结构位置以取得对个人有益的资源,集体则分析的是整体内部的信任与结构以促成更多的合作行为而使所有成员受益。不加以细分,社会资本指涉了不同层次、不同类型的变量,绝无可能共同指向一个变量,所以,如何进一步细分「带连号的社会资本」(hyphenated social capital; 也就是经过细分的社会资本,比照 Williamson 所说的 hyphenated trust; 1996),细分到真正可以衡量的概念,是横梗在我们面前的第一个挑战。

其次,社会资本的各个构面间不但不可能整合成单一变量,而且往往互为因果。不但结构面会影响关系面社会资本,关系面也可能在一段时间后改变结构面,何者是因,何者是果?相互为因果中,我们也需要时间序列资料以厘清近因与远因。尤有甚者,关系面社会资本中,信任又是其它变量—如规范与义务得偿的可信赖环境—的后果,但长期的集体互信又可能影响新规范的形成,关系构面之内也会有互为因果的议题,如何进一步区分并厘清其因果关系,是我们更深入研究时值得注意的问题。

最后,如何将社会资本理论本土化是中国管理研究最有趣又有挑战性的议题。如我们所知,中国是一个「人情社会」,“guanxi”充斥在我们的管理行为之中(Tsui and Farh, 1997; Farh, Tsui, Xin and Cheng, 1998),但是我们的关系又与现今社会资本中谈的网络连带或社会连带(social ties)有何不同?更进一步地,社会连带的强、弱连带分类还适用于中

国吗?在衡量资源交换关系时,这分别对应了情感交换与工具交换如咨询、信息等,而在衡量中国组织内的交换行为时,是否足够,是否需要修正?过去相当多的研究已指出了本土化的必要性,费孝通(1998)就指出中国是「差序格局社会」而非「团体格局社会」,这已经说明了在中国关系、结构要比群体、认同更重要,近来的中国心理学研究更指出这个差序格局至少可以分成家人、熟人与弱连带,而且不同「差序」会有不同的交换法则(Hwang 1987; 黄光国 1988; Luo 2005; Fu, Tsui, and Dess, 2006),所以新的关系分类以及其中的交换内容是需要中国管理研究进一步分析的。

另外,中国的制度环境也有所不同,比如家族连带就可能比董事会连结在中国更有影响力(Hamilton 1989; Luo 1997),另外政商连带在企业的外部社会资本中更扮演了不同寻常的重要性(边燕杰、丘海雄 2000)。如何发展一个适合中国本土的社会资本理论与衡量方法,既是解释中国管理特色的一把锁匙,也会是中国管理学者最具挑战性的一项使命。

## 参考书目

- Adler, Paul and Kwon, Seok-Woo. 2002. "Social capital: Prospects for a new concept." *The Academy of Management Review* 27:17-40.
- Barber, B. 1983. *The Logic and Limits of Trust*, Edited by N. Brunswick. NJ: Rutgers University Press.
- Baker, Wayne E. 1992. "The network organization in theory and practice." Pp. 397-430 in *Networks and Organizations*, edited by N. N. a. R. G. Eccles. Cambridge: Harvard Business School Press.
- Becker, Gary. [1964] 1975. *Human Capital. 2nd ed.* NY: Columbia U. Press.
- Blau, Peter. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bourdieu, Pierre. 1977. *Outline of A Theory of Practice*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- . 1984. *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*. Cambridge: Harvard University Press.
- . 1986. *The Forms of Social Capital: Handbook of Theory and Research for The Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Brass, Daniel and Burkhardt, Marlene. 1992. "Centrality and power in organizations." Pp. 191-215 in *Networks and Organizations*, edited by N. a. E. Nohria, Robert G. Boston: Harvard Business School Press.
- Butler, John. 1991. "Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory." *Journal of Management* 17:643-664.
- Brown, Thomas Ford. 1997. "Theoretical perspectives on social capital." Working paper located in <http://hal.lamar.edu/~BROENTF/SOCCAP.HTML>.

- Burt, Ronald. 1992. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Carnevale, D. G., and Wechsler, B. 1992. "Trust in the public sector-individual and organizational determinants." *Administration and Society* 23:471-494.
- Coleman, J. 1988. "Social capital in the creation of human capital." *American Journal of Sociology*:95-120.
- . 1990. *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Cook, Karen. 2004. "Networks, norms and trust: The social psychology of social capital." in *International Conference on Social Capital: Communities, Classes, Organizations and Social Networks*. TungHai University.
- Cummings, J. N. 2004. "Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization." *Management Science* 50:352-364.
- Cummings, L. L. and Bromiley, Philip. 1996. "The organizational trust inventory: Development and validation." Pp. 302-330 in *Trust in Organizations*, edited by R. M. a. T. Kramer, Tom London: Sage Publication Inc.
- Farh, J.L., Tsui, A. S., and Cheng, B. S. 1998. "The influence of relational demography and Guanxi: The Chinese case." *Organization Science* 9:471-488.
- Florin, Juan, Lubatkin, Michael and Schulze, William. 2003. "A social capital model of high-growth ventures." *Academy of Management Review* 46:374-384.
- Fu, P. P., Tsui, A. S., and Dess, G. G. 2006. "The dynamics of guanxi in Chinese high-tech firms: Implications for knowledge management and decision-making." *Management International Review* 46:277-305
- Fei, Hsiao-Tung. 1948. *Peasant Life in China*. London: Routledge & Kegan.
- Fukuyama, Francis. 1995. *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*. NY: Free Press.
- Granovetter, Mark S. 1973. "The strength of weak ties." *American Journal of Sociology* 78:1360- 1380.
- 1985. "Economic action and social structure: The problem of embeddedness." *American Journal of Sociology* 91:481- 510.
- 1992. "The sociological and economic approach to studying labor market." in *Networks and Organizations*, edited by N. N. a. R. G. Eccles. Boston: Harvard Business School Press.
- 2002. "A theoretical agenda for economic sociology." in *The New Economic Sociology: Development in an Emerging Field*, edited by R. C. Mauro F. Guillen, Paula England and Marshall Meyer. NY: Russell Sage Foundation.
- Hamilton, Gary G. 1989. Patterns of asian capitalism: The cases of Taiwan and South Korea. paper presented in Program in *East Asian Culture and Development Research*.
- Hansen, Morten T. 1999. "The search-transfer problem: the role of weak ties in sharing

- knowledge across organization subunits." *Administrative Science Quarterly* 44:82-111.
- Hardin, Russell. (2001). Conceptions and explanations of trust. Pp. 3-39 in *Trust in Society*, edited by Cook, Karean S. NY: Russel Sage Foundation.
- Ho, D.Y.F. and Chiu, C. Y. 1994. "Components of individualism, collectivism, and social Organization: An application in the study of Chinese culture." Pp. 137-56 in *Individualism and Collectivism: Theory, Method, and Applications*, edited by H. C. T. U. Kim, C. Kagitibasi, S.C. Choi, and G. Yoon. London: Sage.
- Hosmer, L. T. 1995. "Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics." *Academy of Management Review* 20:379-403.
- Hwang, K.K. 1987. "Face and favor: The Chinese power game." *American Journal of Sociology* 92:944-974.
- Ibarra, Herminia 1993. "Network centrality, power, and innovation involvement: Determinants of technical and administrative roles." *Academy of Management Journal* 36:471-501.
- Krackhardt, David. 1992. "The strength of strong ties: The importance of philo in organizations." Pp. 216-39 in *Networks and Organization: Structure, Form, and Action*, edited by N. a. E. Nohria, R. G. Ed. Boston: Harvard Business School Press.
- . 1996. "Organizational viscosity and the diffusion of controversial innovations." *Journal of Mathematical Sociology*, 22, 177-99.
- Krackhardt, David and Hanson, Jeffrey. 1993. "Informal networks: The company behind the chart." *Harvard Business Review* July-Aug:104-111.
- Leana, Carrie, and Van Buren III, Harry J. 1999. "Organizational social capital and employment practices." *The Academy of Management Review* 24:538-555.
- Levin, D. Z. and Cross, R. 2004. "The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer." *Management Science* 50:1477-1490.
- Lewicki, Roy J. and Bunker, Barbara B. 1996. "Developing and maintaining trust in work relationships." in *Trust in Organization*, edited by R. M. K. a. T. Tyler. London: Sage Publication Inc.
- Lin, Nan. 1998. *Social Resources and Social Action*. NY: Cambridge University Press.
- . 1999. "Social networks and status attainment." *Annual Review of Sociology* 25:467-87.
- . 2001. *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. NY: Cambridge University Press.
- Lin, Nan and Dumin, Mary 1986. "Access to occupations through social ties." *Social Networks* 8: 365-86.
- Loury, G. 1977. *A Dynamic Theory of Racial Income Differences*, Edited by P. A. Wallace, Lemund, A.: Lexington Books, .
- Luo, Jar-Der 1997, "The significance of network in the initiation of small businesses in Taiwan." *Sociological Forum*, Vol. 12, No. 2, pp.297-319.

- . 2005. "Particularistic trust and general trust—A network analysis in Chinese organizations." *Management and Organizational Review* 3:437-458.
- Luo, Jar-Der and Meng-Yu Cheng, 2007, "A Multi-level Analysis of Knowledge Sharing—A Study of Social Networks in Chinese Organizations". Paper presented in the section "Theoretical Perspectives on Innovation", American Academy of Management Annual Meeting, Aug. 3rd-6<sup>th</sup>.
- Luo, Jar-Der, Chi, Shu-Cheng, and Lin, David. 2002. "Who is trustworthy—A comparison of social relations across the Taiwan Strait." in *the conference of North American Chinese Sociologists Association*. Chicago.
- Marsden, Peter and Campbell, Karen. 1984. "Measuring tie strength." *Social Forces* 63:483-501.
- Mayer, Roger C. and Norman, Patricia M. 2004. "Exploring attributes of trustworthiness: A classroom exercise." *Journal of Management Education* 28:224-249.
- Mayer, R. C., J. H. Davis, and Schoorman, F. D. 1995. "An integrative model of organizational trust." *Academy of Management Review* 20:709-734.
- Mishra, Aneil K. (1996), "Organizational responses to crisis: The centrality of trust." in *Trust in Organizations*, edited by Roderick M. Kramer and Tom R. Tyler, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, pp. 261-287.
- Montgomery, James. 1991. "Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis." *American Economic Review* 81:1408-1418.
- 1992. "Job Search and network composition: Implications of the strength-of-weak-ties hypothesis." *American Sociological Review* 5:586-96.
- Nahapiet, J. and Ghoshal, S. 1998. "Social capital, intellectual capital and the organizational advantage." *The Academy of Management Review* 23:242-266.
- Paxton, Pamela. 1999. "Is social capital declining in the United States? a multiple indicator assessment." *American Journal of Sociology* 105:88-127.
- Portes, Alejandro. 1998. "Social capital: Its origins and applications in modern sociology." *Annual Review of Sociology* 24:1-24.
- Putnam, Robert D. 1993. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- . 1995. "Bowling alone: America's declining social capital." *Journal of Democracy* 6:65-78.
- Reagans, R. and Zuckerman, E. W. 2001. "Networks, diversity, and productivity: The social capital of corporate R&D teams." *Organization Science* 12:502-517.
- Schultz, Theodore. 1963. *The Economic Value of Education*. NY: Columbia University Press.
- Senge, P. 1990. *The fifth discipline--The art and practice of the learning organization*. Bantam Doubleday Dell Publishing Group.
- Serageldin, Ismail and Grootaert, Christiaan. 2000. *Defining Social Capital: An Integrating View* Edited by P. D. a. I. S. ed. Washington, D.C.: World Bank.

- Shaw, M. E. 1964. "Communication networks." Pp.111-147 in *Advances in Experimental Social Psychology* edited by L.Berkowitz. NY: Academic Press.
- Sheppard, Blair H. and Tuchinsky, Marla.1992. "Micro-OB and the network organization." Pp. 140-165 in *Trust in Organizations* edited by R. M. K. T. R. Tyler. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Sparrowe, Raymond, Liden, Robert and Kraimer, Maria. 2001. "Social networks and the performance of individuals and groups." *Academy of Management Journal* 44:193-201.
- Suarez, F. F. 2005. "Network effects revisited: The role of strong ties in technology selection." *Academy of Management Journal* 48:710-720.
- Tsai, Wenpin and Ghoshal,Sumantra. 1998. "Social capital and value creation: The role of intrafirm networks." *The Academy of Management Journal* 41:464- 478.
- Tsui, Anne S. and Farh, Jiing-Lih. 1997. "Where guanxi matters—Relational demography and guanxi and technology." *Work and Occupations* 24: 57-79.
- Uphoff, Norman T. 1996. *Learning from Gal Oya: Possibilities for Participatory Development and Post-newtonian Social Science*. London: Intermediate Technology Publications.
- Wasserman, Stanley and Faust, Katherine. 1994. *Social Network Analysis: Methods and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wellman, Barry. 1992. "Which types of ties and networks give what kinds of social support?" *Advances in Group Process* 9:207-35.
- Wellman, Barry and Frank, Kenneth A. 2001. "Network capital in a multilevel world: Getting support from personal communities." Pp. 233-273 in *Social Capital: Theory and Research*, edited by N. Lin, Cook, Karen and Burt, Ronald. NY: Aldine De Gruyter.
- Whiteley, Paul F. 1999. "The origins of social capital." Pp. 25-45 in *Social Capital and European Democracy*, edited by M. m. Jan W. Van Deth, Kenneth Newton, and Paul Whiteley. NY: Routledge.
- Williamson, Oliver. 1996. *The Mechanisms of Governance*. New York: Oxford University Press.
- Zucker, L. G. 1986. "Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840-1920." *Research in Organizational Behavior* 8:53-111.
- 王绍光、刘欣. 2002. "信任的基础:一种理性的解释." *社会学研究* 3:23-30
- 罗家德. 2005. *社会网分析讲义*. 北京: 中国社会科学文献出版社.
- 罗家德, 郑孟育与谢智棋. 2007. "实践性社群内社会资本对知识分享之影响." *江苏社会科学* 232:131-142。
- 罗家德、朱庆忠. 2004. "人际网络结构因素对工作满足之影响." *中山管理评论* 4: 795-823.
- 罗家德与叶勇助. 2007. *中国人的信任游戏*.北京:社会科学文献出版社。



- 费孝通. 1998. *乡土中国*. 北京: 北京大学出版社.
- 赵延东. 2002. "再就业中的社会资本: 效用与局限." *社会学研究* 4:43-54.
- . 2003. "求职者的社会网络与就业保留工资: 下岗职工再就业过程为例." *社会学研究* 4:51-60
- 边燕杰、丘海雄. 2000. "企业的社会资本及其功效." *中国社会科学* 2000:87-99.
- 边燕杰、李煜. 2001. "中国城市家庭的社会网络资本." *清华社会学评论* 2:1-18.
- 边燕杰、张文宏. 2001. "经济体制、社会网络与职业流动." *中国社会科学* 2:77-89
- 黄光国. 1988. *中国人的权力游戏*. 台北: 巨流图书公司.