

组织社会资本的分类与衡量¹

罗家德²

清华大学

如需引用，请引自：

罗家德，2012，「组织社会资本的分类与衡量」，收录于《组织与管理研究的实证方法（第二版）》，陈晓萍、徐淑英与樊景立主编，pp. 477-521。

本章大纲

I、社会资本的层次与维度

- 一、社会资本的层次
- 二、社会资本的维度

II、组织内个体社会资本

- 一、个体关系维度社会资本—两两信任
- 二、个体结构维度社会资本—网络连带
- 三、个体结构维度社会资本—网络结构位置

III、组织内集体社会资本

¹ 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* 3:437-458.

Luo, Jar-Der. 2011. "Guanxi Revisited--An Exploratory Study of Familiar Ties in a Chinese Workplace." *Management and Organizational Review* 7(2): 329-351.

罗家德、郑孟育、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》第 232 期。

罗家德、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。

罗家德，2010，《社会网分析讲义》第二版，清华社会学讲义系列之一，北京：社会科学文献出版社。

罗家德，2012，「关系与圈子——中国人工作场域中的圈子现象」，管理学报 9（2）：1-8。

²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。

- 一、对集体关系维度社会资本的衡量
- 二、集体结构维度社会资本—群体的网络结构型态

IV、组织外社会资本

- 一、组织间的社会资本
- 二、组织内高管的个人对外连带

V、关系维度与结构维度社会资本间的因果关联

VI、组织社会资本的本土特质

- 一、中国关系的差序格局特质
- 二、中国关系产生的结构特质—圈子现象

VII、讨论与未来研究

附录

图一：中国人关系的差序格局

表一：一个整体网的问卷范例

表二：一个个人中心网的问卷范例

表三：一个职位生成法的问卷范例

I. 社会资本的层次与维度

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资源，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 Schultz(1963)和 Becker(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关系加总，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内涵：(1)社会资本

是个人或群体社会关系的总和；(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。这时社会资本的定義还都局限在能带来资源的社会关系。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義从何而来，同时讨论如何将此一定義厘清，以提供一种方法对如此庞杂的概念进行分类，以及它们的衡量方法，并从理论上阐述这么多的维度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義比较广泛，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 在其巨著《社会理论的基础》(Foundations of Social Theory; 1990)一书中下的定义，其定义就扩大了上述的范围，加入了非正式制度，如规范，以及制度化的社会关系，如组织。其定义如下：

“社会资本可以由其功能来定义。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)。

由上述定义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”的社会关系。其次，它是被作为一种社会关系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，主要为社会网研究的学者所发展，并为政治学者与经济学者所使用，但自上世纪九十年代以来，它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、鉅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社会网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。而鉅观层面则讨论一个大型社会网 (larger network, 如一个集体、社会、国家、民族或经济体) 中文化、制度与规范等因素对社会网络中联系性质的影响。Brown(1997)所提出的架构，为之后的研究学者提供了一个较为清楚的轮廓。他认为三个层面的分析并不互斥，彼此之间具有交互作用，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)是个体透过社会关系的对外连结, 对外寻求情绪支持、信息交换、交易机会等资源, 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 and 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(多半指涉的是较小的社会网, 网络成员或直接或间接都能相互认识)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关系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, 能为个人带来多少资源利益与操控群体的潜在影响力。对一个小团体而言, 则要问网络中的结构型态会带来什么样的合作行为, 而合作则为团体带来一加一大于二的利益。

Brown(1997)认为宏观社会资本(macro-level social capital)的观察重心, 在于大型网络或社会系统中的文化、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关系的状态, 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, Adler 和 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关系, 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 和 Van Buren (1999)也提出十分类似的观点, 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“私人物品”(private goods)。内部社会资本则正好相反, 它被视为一种“公共物品(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-公共的概念将组织内部社会资本按照个体与集体进行分类。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。个体社会资本即组织内个人的人际关系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，以促进合作与分享行为，而使整个组织受益。组织外部社会资本指的是一个组织作为一个大型社会网中的一员所占有的网络结构位置以及该组织与其它组织的关系，因为这些结构位置与关系能为组织带来资源。

二、社会资本的维度

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。另外三项则是关于群体层次的，是一群行动者因为内部的结构而产生特定行动，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)有工作目标的组织结构 (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和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关系网，发展出的信任、合作进而为行动者带来资源，其内涵可分成三个维度：

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

2.认知 (Cognitive Dimension)：包括共有符码(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 和 Ghoshal (1998) 将社会资本的定義扩大了，将属于整体组织的心理认同（认知维度）、组织内各类连带的网络（结构维度）、以及透过网络、规范、认同建立的信任（关系维度），都纳入社会资本的范围內，这是相当完整的社会资本定义。只是我们不禁要问，如何衡量上述维度中的每个概念？这么庞大又复杂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？

十分类似的情况也发生在 Leana 和 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维度。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进群体行动的意愿与能力”。

很明显，连结性指的是建立共同愿景与共同目标的一种共同认知，可以促进群体行动而为组织带来资源。其实也就是认知维度社会资本。

Nahapiet 和 Ghoshal 所谈的认知维度社会资本可溯源于 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，会塑造出这群人的品味 (Taste)。品味来自一个复杂的社会化过程，它包含了对某些社会资源的专属，对某些知识的垄断，一群人共有的气质、教育、生活状态在他 / 她们的文化品味中表现出来，这群人也借着品味的不同表现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因素，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，周围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，所以隐含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受，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，靠其传达出来的信息，人们很快可以找到谁是“我群”，谁是“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，并因此创造资源 (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 and Ghoshal, 1998; Tsai and Sumantra, 1998)。这样的定义也可追溯到 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基于共同的规范、价值观、态度与信仰，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。它驻留于个人心中，故较难改变。

另外，有工作目标的组织结构 (intentional organization, 指涉的是正式结构，也就是组织图中所规定的正式工作关系) 以及权力关系是否包含于社会资本之中也成为争议的焦点。Nahapiet 和 Ghoshal 以及 Coleman 都将可使用的组织视为 (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，而进一步以为此链接最主要的表现就是参与自愿性组织 (1995)。他直接将社会资本等同于公民组织的参与，在其对意大利民主政治的研究中发现，公民行为发达的地方其民主政治可以提高公共政策的效率，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，从两个方面测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）。参与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，组织架构与组织规则是必然存在的，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维度社会资本以及组织结构与权力关系，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，因此不包括认知维度的内容。本文以后的分析将采用狭义的定义，并且如前所述，将暂时排除组织结构及正式权力关系的探讨，所以定义限于取得资源的社会关系和网络结构，另外还有关系的内容，包括隐涵于关系内的义务、规范以及信任等概念。

II. 组织内个体社会资本

组织社会资本(organizational social capital, in brief OSC)由 Leana 和 Van Buren (1999) 提出，并被定义为“一个反映于组织内部社会关系的资源，通过其成员的群体目的导向程度以及分享信任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宏观社会资本，不足以包括组织的外部社会资本，所以我依照 Coleman 的定义，将组织社会资本定义为“组织所拥有的某些关系及结构特质，可以带来特定的行动或资源，最终为组织带来整体的利益”。

有关组织社会资本如上所述，可从各家学者所提出的不同维度与核心概念中归纳出三项重点——分别是社会关系、社会网结构和关系内容，在关系内容上本文将集中讨论关系间的信任³。下面我先讨论组织内部社会资本，下一章再讨论组织外部社会资本。

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，在此我将讨论哪些社会关系以及网络结构位置会为个人带来资源。因为它的受益者是个人而不是组织，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。

一、个体关系维度社会资本——信任

Nahapiet 和 Ghoshal 谈到的关系维度中包括信任与义务。其中义务与期待是 Coleman 阐释最多的一项(1990: 306-310)，此一概念源自于社会学者 Blau 的社会交换理论(1964)。Blau 认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，所以在延时回报的

³ 规范、义务与期待与维持这样期待的可信赖环境是宏观层次的因素，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。

过程中，一方对另一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，交换双方才能产生信任。Hardin(2001)提出的相互为利的信任概念与其十分相似，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，还会考虑他人的权利。在此情况下，自己愿意承受可能的伤害，自身的福祉由他人的行为决定” (Carnevale and Wechsler, 1992); “信任是指在交易连带或其它互动连带的行程过程中，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行为准则。也就是说，对方会在伦理准则的基础上形成决策行为” (Hosmer, 1995); “信任是指某一群体在预期对方会表现合乎自己利益的基础上，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. 信任是一种预期的信念，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，来使自己的利益由交易伙伴的未来行为所决定。可信赖性与信任是双方的共同行为，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维度的概念(Butler, 1991; Mishra, 1996)，它包括那些维度呢？Butler (1991) 定义可信赖性的五个维度：能力 (Competence)、正直 (integrity)、一致 (consistency)、忠诚 (loyalty) 与开明 (openness)。Mayer 等人(Mayer 等, 1995; Mayer 和 Noorman, 2004)则提出了三维度说，分别是能力(ability)、互惠 (benevolence)与正直(integrity)。相似地，Mishra (1996) 定义四个可信赖性维度，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 的四维度说，并加入一题综合题成为五题量尺，如下表整体网问卷中的第十三到第十七题 (Luo, 2011)。

插入表一在这里

二、个体结构维度社会资本—网络连带 (network ties)

至于结构维度社会资本，Nahapiet 和 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)。

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)将组织内网络分成友谊网、咨询网以及信息网，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, 2010)。一般说来，强连带比弱连带持续时间更长、互动频率更高。更重要的是，强连带经常包含了亲密的谈话和行为(Marsden and Campbell, 1984)。与友谊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。分述如下：

(1) 友谊连带 (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关系，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（罗家德与朱庆忠，2004）。请参考表一，其中第一到第四题就是以情感性关系为主的友谊连带(Luo, 2011)。

(2) 咨询连带 (Advice ties)。咨询连带是一往工具性关系，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，有三题问项在我研究中信度甚好(罗家德与朱庆忠，2004)，请参考表一，其中第五到第七题就是以工具性关系为主的咨询连带(Luo, 2011)。

(3) 熟人连带 (familiar ties)。在工具性关系与情感性关系之间，还有一种混合性关系（黄光国，1988; Hwang, 1987），就是混合了工具性及情感性的关系，也被称为熟人（杨国枢，1993），在中国这是尤其重要的一种关系，因为中国人在作更深更多更广泛的工具性交换时，倾向不停步在简单的工具性关系上，而要引入情感性因素（Hwang, 1987），所以它是中国人关系运作的核心(Chen and Chen, 2004)，这些将在本文下面“社会资本本土特质”中加以阐述。甚至因此有学者定义狭义上的“关系”（guanxi）一词就是这类关系。基于这类关系是长期而亲密的，是中国人取得重要资源的来源，包括重大知识资产及财务资产的分享，以及相互帮忙介绍朋友以提供关键时候的人脉，Luo(2011)以此设计了衡量熟人的量尺，请参考表一第八题到第十二题。

这些数据因为要作社会网分析 (social network analysis)，所以都是用整体网问卷加以收集。收集整体社会网数据(whole network data)的方法可以参考表一，是在一个

可以找到边界的团体中作网络调查，该团体可以是一个企业、一个部门或一个团队，调查问卷的格式如表一范例，第一栏为题目，第一列为该团体所有成员之姓名，然后请每一个成员就每一个问题勾出与其有关系之成员(详细调研方法请参考 Burt, 1984; Krackhardt, 1992; 罗家德, 2010, 第 121 页到第 134 页)。上述的每一种关系，友谊、谘询、熟人、信任都可以收集到整体网数据，并以以下的各种社会网分析的方法加以分析。

三、个体结构维度社会资本—网络结构位置

Nahapiet 和 Ghoshal 所谈的结构维度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)，他以个人中心网(ego-centered 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，对不同信息的取得与操控，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，如信息通路的中介点(betweenness)，将拥有更多接收信息与控制信息流向的机会，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)。

个体在整体网中，包括信任的，工具性的（如组织中的谘询关系网），情感性的（如组织中的友谊关系网）以及混合性的（如组织中的熟人关系网）网络，占据的结构位置也具有带来资源的能力，而尤以下述几类位置最为重要：

(一) 个人间两两的结构关系

这其实是关系维度社会资本，主要是看一个部门、团队或小公司（整体网资料收集因问卷大小的限制，很难调查百人以上的社会网）中，两位成员在结构上有什么样的关系，从而可以预测关系层次(dyadic level, 社会网分析中也叫作二方组)的变量，比如两人关系的性质，关系的亲密程度，关系的互惠内容，关系的动态变化等等。而一个人与有资源的人保持关系，正是社会资本的主要来源(Lin, 2001)。这些关系层次的结构指针包括：

- (1) **相连性(connectivity)**。这是指一个行动者与另一个行动者有直接的关系。
- (2) **可达性(reachability)**。这是指一个行动者与另一行动者透过间接关系也可以连结。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 107 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德, 2010, 第 163 页。
- (3) **距离(distance)**。这是指一个行动者与另一行动者需要几步才能连结，如果直接相连，就是一步，距离为一，如果中间要经过一个中介者，就二步，要经过两个中介者，就是三步...。距离越长，就表示两人连系、互传信息、见面等的机会越低。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 110 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德, 2010, 第 165 页。
- (4) **共同连结**。这是指两个行动者有多少共同关系，又分为外向与内向共同关系，外向共同关系指的是两人有多少位共同认定的朋友（如果是在友谊网中），而内向共同关系则是多少人同时认定这两人都是朋友。详细定义及数学公式

请参考罗家德，2010，第 159-160 页。

- (5) **结构同型 (structural equivalence)**。就是两个行动者基本上认识的是一模一样的一些人。Burt 在讨论信息重复性时(redundant information)指出有两种情况造成信息重复，一是密度造成的重复，即一个行动者认识的人也相互认识，所以他们知道的信息是类似的，多认识几个这样的人都是重复得知相同的信息。一是因为他认识的人有结构同型。结构同型性的重复(structural equivalent redundancy)，就是一个行动者认识了两人，而这两人基本上认识的是一模一样的另一些人，所以他们所知道的信息并没有不同，同时认识这两人，即使他/她们不属于同一个小团体，也不互相认识，但信息却完全相同，所以这是一种浪费。结构同型详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 356-357 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德，2010，第 284-291 页

(二) 个人的结构位置

- (1) **外向程度中心性位置 (indegree centrality)**。这是衡量一个行动者主观认定多少人与他本人有关系，比如，在信任网中，外向程度中心性就是一个人信任的人数占全部网络人数的比例，高，表示他主观认为较多的同僚是可信赖的，从而影响到该行动者对组织的信任 (Luo, 2005a)，以及一些态度，如组织忠诚、工作满意等等。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 178-179 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德，2010，第 189 页。
- (2) **内向程度中心性位置 (indegree centrality)**。这是衡量一个人拥有非正式权力的重要指针。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 and Burkhardt, 1992)，因此中心位置也被视作测量声望和非正式权力的指针之一。这个位置正是测量一个人网络连带多寡的指针。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 178-179 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德，2010，第 189 页。
- (3) **中介中心性位置 (betweenness centrality)**。这是测量一个人作为“桥”的指针。桥有信息及中介的利益，比如咨询连带一般包含了信息的流动和知识的传播 (Nahapiet and 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, 2005a)。这一看法与“弱连带优势”理论相呼应，认为“桥”的位置对于控制信息流动而言是至关重要的 (Granovetter, 1973; Burt, 1992)。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 190 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德，2010，第 196 页。
- (4) **小团体 (small group) 的内圈或外人**。在中国抱团现象十分显著，搞小圈子，甚至发展小圈子成为封闭的派系，一直是管理者面对的重大议题 (罗家德，2011)。所以一个行动者是在圈子之中，还是在圈子之外，甚至在有资源的

圈子中或在相对弱勢的圈子中，都会影响他取得资源、信息以及地位的能力，从而影响他的态度与行为。如何计算小团体，将在下一节中介绍。

- (5) **角色 (role 或 position)**。角色分析，也可以叫位置分析 (position analysis)，其目的在于，以网络中的所有成员间关系，分析出有若干个结构位置(角色)，并归类所有成员在那一个位置中，再找到位置之间相互的关系。比如 A 位置向 B 位置报告，B 位置又向 C 位置报告...。然后我们再观察他们的行为，定义这些位置，比如 B 位置是专门治病的，我们叫他医生，A 位置专门为医生作助理的，我们叫他护士，C 位置专门做管理工作的我们叫他领导，为每一个位置给一个角色定义，所以角色分析旨在分析出同一角色的一群人跟另外其他角色间的关系。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 361-384 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德，2010, 第 284-291 页。

(三) 结构洞

Burt 结合了奥地利学派与 Granovetter 的理论，创造出「结构洞」理论 (Structural Holes, Burt, 1992)。他以为企业家在商业竞争上有三种资本，财务资本、人力资本与社会资本 (social capital)，要如何有效地创造社会资本呢？重要的原则就是要减少重复的关系，并尽量创造结构洞，简单的说，结构洞就是两个团体间缺少连结，在网络结构上会形成一个大洞，若某一行动者能居间作为「桥」，则他 / 她可以发现两个团体间的商业机会，看到甲地之有与乙地之无，搬有运无，中介了两个团体间的交易。Burt 的理论引伸了 Granovetter(1973)「弱连带优势」(the strength of weak ties)理论，指出了弱连带在社会资本与商业机会的创造上具有的价值。这个理论也进一步说明了为什么硅谷的创业投资多，因为不同研发领域，不同市场，甚至不同产业间的结构洞，在硅谷频繁的同业互动中，获得了「桥」，诱导出商业机会与创业投资。所以 Burt 称结构洞为机会的逻辑，因为洞效果(hole effects)高的行动者具有两种社会资本，一是能即时、准时、正确地取得关键信息，一是可以在两个群体间取得中介利益。

洞效果需要收集自我中心网的资料，自我中心社会网问卷到底是什么样子，下面就是一份标准的问卷。这是 1984 年伯特(Ronald Burt)整理他在美国 GSS 问卷(general social survey; Burt 1984)上的题目得到的。

插入表二在这里

洞效果的定义以及衡量方式请参考 Burt, 1992, 第二章。

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、对集体关系维度社会资本的衡量

Nahapiet 和 Ghoshal 在关系维度中列出的信任、规范与认同可以适用于这一类别。

信任是规范与认同的结果变量，又是关系与行动之间的中介变量(Granovetter, 1985)，所以是集体社会资本研究的重中之重。不少学者直接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，信任往往建立在两两连带之上，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 和 Kwon (2002)声称善意(goodwill)——包括同情、信任和宽容等——是构成积极的社会关系的重要因素(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 (1983)即指出一般信任可被定义为对他人会依规范而行动的期待。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”，这时强大的规范就成了具有强迫性的控制力量，可以创造出保证关系(assurance or commitment relationship; Yamagishi and 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」的关系外，也讨论了如何营造这种可信赖性(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

和 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关系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。而他的研究也指出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维度, 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, 我将集体关系维度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“信任存量量尺”(Cummings and Bromiley, 1996)。在这一量尺中, Cummings 和 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, 但仍然包括了三个维度, 采用 Likert 七点尺度量尺来衡量, 题目包括了: “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”等等。

(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(费孝通, 1998; 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、地缘连带及人情交换(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, 2005a)。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(费孝通, 1998), 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(王绍光与刘欣, 2002), 也是华人建立一般信任的基础(Luo, 2005a)。

在一个群体中, 最重要的是整体信任网的密度, 两两信任的衡量已如前面所述, 可参考表一整体网问卷中的第十三到第十七题(Luo, 2011)。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间特殊信任不足。密度的衡量详细定义及数学公式

请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 102 页, 如何使用 UCINET 软件得到该指针, 请参考罗家德, 2010, 第 229 页。。

二、集体结构维度社会资本—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, 也是较困难的研究。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, 如在创新的活动中, 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 and 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, 比如层级式的结构型态(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)。一反过去理论认为的, 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 and 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:

(一) **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 和 Kraimer(2001)的相关研究中, 发现网络密度的影响其实是不显著的。但 Reagans 和 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不太高, 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。

(二) 群体中心性 (Group centralization)

(1) **群体程度中心性 (group degree-centrality)** 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 和 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, 亦即群体中人际关系集中在少数人身上, 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 和 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) 在研究企业内作流程改善的团队时做了一个假设：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，一方面可避免互动都集中在少数人身上，另一方面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。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 180 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德，2010，第 192 页。

(2)群体中介中心性 (group betweenness centrality) 另一个反应一个团体或组织内网络集权程度的指针是群体中介中心性，只是它衡量的是掌握信息的权力的不均等，群体中介中心性高就表示有一两个行动者成为众多个人或小组间信息的桥，大家都要依赖这条桥才能互通声气，信息的传播受到高度垄断。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 191 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德，2010，第 196 页。

(三) 小团体(small group)

群体中常常会有产生小圈子的状况，亦即成员们会跟自己熟悉或喜欢的人在一起工作生活，小群体的出现隐含着—个群体中产生内群体，也就产生亲疏的差别，若是小圈子彼此有联系还好，但若没有联系，小圈子的出现，实际上对于群体会会有不小的影响。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) 或是绝缘体，是一个玩家可以借其获利的空间，是一个网络间的“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：—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，进而使得信息连结中断。

Cook (2004; Cook, et. al., 2004) 提出的信任网络 (trust network) 的概念，她以为—些经济体中，比如东欧与俄罗斯，合作行为并不来自于—般信任，而是来自于封闭的—个网络，网络内的人相互信任，却不会波及到网络外的人。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 (clique small 或 group) 加以分析和衡量。

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，那么在社会网中就有另外一种角色的出现：“桥” (bridge)，—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，虽不适合交换复杂的知识，但对于组织中知识的传递则有着良好的效果。小团体分析包括下述几种方式：

- (1) **组件(component)**。衡量不完全连结的小团体最严格的指针就是组件，因为它是完全没有对外连结的小团体，比如，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。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 109 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德，2010，第 166 页。
- (2) **K-plex** 是一种以每个网络成员与其他成员的连接数量来计算小团体的方法，K-plex 表示一小团体有 g_s 个人，其中每个人都至少与该小团体的其它成员保持 g_s 减 k 条的关系。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 265 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德，2010，第 231 页。
- (3) **N-cliques** 是一种以每个网络成员与其他成员的距离来计算小团体的方法，N-cliques 也就是此小团体内每两人之间的距离要小于或等于 n 。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 258 页，如何使用 UCINET 软件得到该指针，请参考罗家德，2010，第 234 页。
- (4) **Lambda set** 概念比较复杂，我们要先定义什么是两个节点的线相连接性(line connectivity of nodes)。线相连接性就是如果要把这两个节点的最后一条路径也删掉，也就是使两个节点不再相连，需要删去几条线的数量，代号是 $\lambda(i, j)$ 。线相连接性愈高表示两个节点间相连的路径愈多，而且不会有关键的桥，必须要删掉很多线，才能使他们不相连。lambda set 中的内部任两个节点的线相连接性都要高于内部的一点与外部的一点间的线相连接性。现实的意涵就是小团体的定义在于内部的关系不易断裂的程度要高于内部的人与外人的紧密程度。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 269-270 页。
- (5) **E-I index** 是一个小团体内部的密度除以整个群体的密度，这个指针高意味着此一小团体内部高度紧密，往往也较封闭，而外面却十分松散，所以小团体较容易为了自己的利益而伤害了整个组织的利益(罗家德，2010)，它是研究组织派系化和派系斗争的重要指针。这对组织社会资本而言是一个负面的指针。详细定义及数学公式请参考罗家德，2010，第 239 页。
- (6) **回路数(cycle)**。这就是信息流通的过程中，从一个节点出发回到相同的节点的一条路径。这个概念在检验一个组织中信息流通是否会失真的议题上，非常重要，因为回路可以作为一个信息反馈系统，没有回路的结果就是信息传出去无法作重复检查，所以容易欺上瞒下，信息的中介者可以操控信息，以多传少，或以少传多，甚至以讹传讹，这是研究信息反馈与谣言问题的重要指针。层级制组织的社会网往往是树状结构，回路就很少，封闭的小团体多也会降低回路数。详细定义及数学公式请参考 Wasserman and Faust, 1994, 第 107 页。

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，一是一个组织与另一个组织间的连带，一是一个组织中的个人(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 和 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：

(1) 社会互动，也就是结构维度社会资本，两题“哪一个商业单位让你花了较多的社交时间？”与“你的单位与哪一单位维持着较好的社会关系？”，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)为此一单位之结构维度社会资本。

(2) 信任与可信赖，也就是关系维度社会资本，两题“哪一个单位值得你信赖，不会趁机占你的便宜？”以及“一般而言，哪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，以求得关系维度社会资本。

(3) 分享愿景，也就是认知维度社会资本，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目标与意愿”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 和 Bromiley (1996)的“信任存量量尺”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，三乘三，九个维度的八十一题，可以视为关系维度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关系而取得的外部资源，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，脱胎于自我中心社会网调查法(ego-centered network)，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，所以较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所提供的社会资本可能更为丰富(Montgomery, 1991; Montgomery, 1992; Lin, 1999; 边燕杰与李煜, 2001; 边燕杰与张文宏, 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，通过对研究对象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尺，量尺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：

插入表三在这里

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？大主顾稳不稳定？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象，则大型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”，较不会向小型公司买零件，所以针对市场资源，可以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。再有，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)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个人中心社会网中可取得(accessible)的资源, 因此个人社会资本透过社会关系而得, 他用几个方面的问题来反映社会资本的多少:

- (1) 能取得资源的社会关系有广, 也就是关系的广度(range)。
- (2) 关系所能达到的最高社会地位, 也就是关系的高度(upper reachibility)。
- (3) 关系的多样性(extensity)。
- (4) 关系的规模 (scale)。
- (5) 关系内孕涵的资源量, 以其所从事的职业衡量。

这些所指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含量。以上指针的定义请参考 Lin, 2001, 第七与第十章。

V. 关系维度与结构维度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, 关系维度社会资本与结构维度社会资本建立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, 而结构维度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。后者我认为代表人物是林南, 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问的是交换行为, 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, 而友谊网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, 关系维度与结构维度的区分, 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, 而未将认知维度社会资本纳入, 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 and 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和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, 一方面友谊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, 其个人信任关系因而较多。个人友谊连带增加会扩大个人对同事与组织的信任已获得实证资料的支持(Luo, 2005a)。

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 Blau(1964)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。在一系列成功的社会交换过程中, 交换双方最终会建立起 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, 信任关系也可能在一段时间后改变网络连带的性质, 比如从工具性的关系发展出情感性的关系(Granovetter, forthcoming)。甚至改变结构, 改变规范, 一群人如果有互动、信任与监督, 则可以自己发展出自我管理的规章制度, 形成自我约束的秩序, 是为自组织 (self-organization) 与自治理 (self-governance, Ostrom, 2008)。反之, 如果一群人相互不信任, 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。社会资本内的诸多维度间形成怎样的因果结构, 是一个具有挑战性的议题。

VI. 社会资本的本土特质

关系维度及结构维度社会资本都建基在行动者的连结上, 也就是社会连带(social ties), 在中国就是关系。中国本土化(indigenous)管理学随着中国经济崛起, 已然成为现今重大的管理议题, Guanxi (关系) 一辞在徐淑英等人 (Tsui and Farh, 1997) 的推动下形成西方管理学中指代中国特色管理的关键词, Guanxi 与其中的信任正好是关系维度社会资本的主要内容, 而 Guanxi 形成的社会网, 不管是个体中心社会网或整体网, 则是结构维度社会资本的主要内容, 所以对关系的探讨正是中国组织社会资本本土研究的起点。

关系研究因此蔚为一时之盛, 并已经取得了丰硕的研究成果, 但大多集中在关系的维度分析上, 包括关系的性质(Bond and Hwang, 1986, Chua, et. al., 2009), 关系的质量 (Bian, 1997; Chen and Chen, 2004; Law et. al., 2000), 关系的策略(Peng and Luo, 2000; Park and Luo, 2001)。除了关系本身, 许多研究还探讨了其前因变量(Xin and Pearce, 1996; Chen and Tjosvold, 2006; Chen and Peng, 2008; Zhu, et. al., 2009), 中介变量(Gu et. al., 2008; Zhuang, et. al., 2010), 关系实践的结果(Bian, 1997; Luo, 1997; Hui, et. al., 1999), 以及组织内和组织间的关系。然而, 除极少数 (Xiao and Tsui, 2007) 之外, 大多数这类关系研究并没有涉及其结构维度, 也很少学者深究。

了解中国人关系的特质以及结构的特质是我们深入分析中国人关系维度与结构维度社会资本的基础。

一、中国关系的差序格局特质

汉语的“关系”一词和西方的社会连带的概念是否有差别? 可以弱连带(Granovetter, 1973)和强连带(Krackhardt, 1992)优势的反复争论中看出一些端倪。Granovetter 的经典论述表明, 强连带把具有相似血缘 (有血缘关系的亲属) 的、或亲密 (亲密的朋友) 的人联结在一起。强连带是亲密的, 感情强烈的。他们高度的反复互动。这些特点增加了有强连带的人分享冗余信息的概率。强连带可以有效地增加互动的机会, 并且使人友好地

对待互动伙伴。这些减少了一个人伤害强连带的概率，或在危机及变革时期背叛的可能性。总之，强连带有助于信任的产生(Krackhardt, 1992; Uzzi, 1997)，可以降低背叛、不义行为和不公平感出现的概率。

相反，弱连带有相反的优势和劣势。弱连带可能会连接那些本来孤立的一帮人，或不相连结的两群人，这就是结构洞理论的道理(Structural hole; Burt, 1992)。因为信息不太可能是冗余的，所以他们提供丰富的、跨越不同群体的信息，获得了从中介中寻利的机会，也带来组织变革和创新的机会。然而，这样的机会出现的前提是（1）合作行为并非出于感情因素，（2）不用顾及伙伴而能自私地行动。因此，虽然弱连带已经被证明能够给个人提供更多的机会和信息，如当一个人是桥时，他/她可以充当组织间、团体间的联络者，但是他们也不太可能在发生危机和剧变时产生合作行为和信任。

关系有那些地方不同于社会连带？已有的一些研究得出相当有价值的成果，包括中国人关系常常是工作关系与情感关系分不开的 (Chai and Rhee, 2010)。关系是建基在家伦理的基础，被当作是一种家庭关系的对外延伸 (梁漱溟, 1982; Yeung, 2000; Chua, et. al., 2008; Chua, et. al., 2009)。中国关系的建立常是以九同这样的血缘、地缘及个人互动经验而建立 (翟学伟, 2005)，相比而言，西方更多建立在性别、年龄、种族、阶级等等的社会类别之上 (费孝通, 1998; Ibarra, 1997)。相较于西方人更多的使用弱连带取得信息与结构洞的利益 (Granovetter, 1973; Burt, 1992) 中国人更倾向使用强关系取得中介及封闭 (closure) 的利益(Bian, 1997; Xiao and Tsui, 2007)。

作者以为中国人的关系有三个概念最特殊，特别重要。首先，和社会连带的概念不同在于，关系是差序格局的，随远近不同有不同的交往模式(费孝通, 1998)，所以对中国人来说关系不是统一的概念(Hwang, 1987; 1988; Luo, 2005a; Fu, Tsui and Dess, 2006)。至少有三种关系类型——家人、熟人和认识之人 (Luo, 2011; 或用杨国枢用语为家人、熟人与生人; 杨国枢, 1993; Fu, Tsui and Dess, 2006)。第二，一种特殊的关系被命名为“熟人” (杨国枢, 1993; Luo, 2005a)，雷同于前述的黄光国 (1988) 所说的“混合性关系”，构成了中国人自我中心社会网最重要的组成部分。第三，因为熟人的存在，阴阳思维(Li, 1998; 2008; Chen, 2008) 使得中国人长于动态平衡关系中的工具性与情感性动机，平衡不同关系间的利益，因此带来了关系运作中的高度弹性。

基于费孝通(费孝通, 1998)的“差序格局”框架和杨国枢 (1993) 的中国关系的三个类别，我提出一个个人中心网络圈子分层及其相应行为法则的框架 (见图 1)。

插入图一在这里

中国将其社会关系分成几个圈子，不同的圈子适用不同的道德标准。本土心理学家杨国枢(1993)把一个自我中心社会网的最内圈称为“家人”，可以包括真实的以及拟似的家人，前者是血缘或结亲而来的，而后者可能包括除了家庭成员外的特殊亲密关系，包括因为认养、结拜、认同宗等行为将非血缘关系变成的拟似家人关系(陈介玄, 1994; Luo,

2005a)。下一个圈子是熟人圈子，包括好朋友或者关系很近的连带，他们遵照“人情交换法则”，其特殊信任是通过频繁的人情交换建立起来的(Hwang, 1987; Tsui and Farh, 1997)。在“公平法则”下，认识之人处于圈子的最外层，个体间的信任建立在公平的一般道德原则以及反复社会交换过程基础之上。中国本土心理及管理研究者将关系分为三种类型是很常见的。除了杨国枢的分类，基于情感成分和工具成分之间的连续体(continuum)，关系还可以被分为情感性关系、混合性关系和工具性关系(Hwang, 1987; 1988)。或者按照责任程度，关系还可以分为强制性的、互惠的和功利的关系(Zhang and Zhang, 2006)。

大多数的关系研究者将工具性交换关系看作是关系连续体的一端，家人看作是另一端，用情感成分(Hwang, 1987; Luo, 2005a)、情感感受(Law, et. al., 2000; Chen and Peng, 2008)或者亲近性(Chen and Chen, 2004; Fu, et. al., 2006)来表示家人的特质。把情感依附视作这种关系的主旋律是可以理解的。然而，情感成分和工具成分被证明是彼此独立的(Yang, 1995)，所以基于工具性与情感性的分类体系不应该是一个连续体，相反的，如果以二维来分析中国人的关系，它应该是一个结合了不同的情感和工具成分的分散着各类关系的二维系统(Luo, 2011)。

这类研究更进一步认识到家庭伦理是中国关系的基础(Bond and Hwang, 1986; 杨国枢, 1993; Chua, et. al., 2009; Chua, Ingram and Morris, 2008)。家庭伦理完全适用于关系的最内圈，家人，而在关系连续体的另一端，家庭伦理对陌生人而言没有任何意义。Granovetter (forthcoming) 所说的“自有”(consummatory)的行为动机，可能会更好地解释家族伦理的概念，因为它的主题是一个融合了情感感受，社会身份认同和不可避免的责任的混合体。

“自有的”(consummatory)的行为动机就是维持关系的动机就是为了关系本身，而不为了任何其他动机。Granovetter 在讨论 Hardin 的信任的“互相为利理论”(Hardin, 2001)中强调，如果关系延续仅是因为可以从中得到利益，如金钱、威望、声誉和资源，那么真正的信任几乎不能建立。真正的“互相为利”应该源于自有动机，例如，关系延续是为了表达情感，如爱情、激情、友谊，和身份认同等。伤害你心爱的人的行为也会伤害到你。双方都背叛这种关系是不可想象的，因此可以建立真正的信任。正如他所说：

因此问题是你重视关系是否是因为它本身，如在爱情或亲密友谊关系中；或者你重视它是为了得到关系本身之外的一些东西。你对关系的关注不是这样工具性的，而是自有关系的，互相为利才是真正的，任何对他人利益的损害，不管是否被发觉，也将损害到你。 (Granovetter, forthcoming, 第3章第6页)

在家人的小内圈中，中国人被要求是集体主义的，因此适用伦的原则。自利行为在这样的环境下被视为是不道德的。一个人背叛这种关系是不大可能的。黄光国(Hwang, 1988)因此把此类关系的交换原则称为“需求法则”。这就是中国人为什么把这种关系看作是他们最值得信赖的关系的原因(Wang and Liu, 2003)。在中国家庭中不仅存在情感感受和感情依恋，还有各种社会职责，从教育、自卫到合作经济行为(费孝通, 1998)。坚不可摧的关系实际上正是中国家庭关系的特点。因此，家人不仅依赖于人与人之间的感情和身份认同，还有不可避免的责任和牢不可破的关系。

中国概念“伦”(或家庭关系的道德准则)是非常适用于最内圈的行为和道德标准。

在一个封闭、人数少又网络密度极大的团体中，如果有“伦”这样强的规范，会造成强力的相互监督，规范在这样一个小团体中往往被强制执行。解放理论((emancipation theory; Yamagishi and Yamagishi, 1994)强调，这种非自愿的关系拥有的不必然是信任，因为信任建基在有选择性之上，也就是在一群人中选择合作对向，如果我选择了甲，就表示我信任甲甚于其他人，但当我必须在一个封闭的小团体中作选择时，我虽然不太信任甲，但实在没有选择，也只好和甲合作，这被称为保证(assurance; Yamagishi and Yamagishi, 1994; Yamagishi, Cook and Watabe, 1998)。信任的解放理论很好地解释了产生于家人中的“保证”。信任与承诺关系(committed relations)最主要的区别特征是有没有被别人利用的风险(Yamagishi 等, 1998)。家人圈子是相当小和封闭的，圈内的规范是强有力的，所以这种风险极低。

“伦”是一种非常强大的规范，破坏这种规范的任何人都将遭到整个家庭和社会的谴责。“伦”要求集体主义行为，从这个意义上讲，家庭成员应该不求回报地满足其它成员的需求。由于监控的存在，使得这样一个封闭的团体有显着的特点，在这个圈内的社会交往中，行为是可预期的，承诺是可靠的，所以这被山岸和山岸(Yamagishi and Yamagishi, 1994)称之为承诺关系，“值得信任”是由于强大规范的监控和惩罚，因此被利用的风险就会降低。甚至在关系中的情感成分已不存在之后，“伦”可以阻止一个人背叛他或她的家人。

最外圈是认识之人，或者按照杨国枢的说法叫生人，但为了区隔开陌生人，我称之为“认识之人”(陌生人就是 no tie, 而不是 weak tie 了)是一种工具性交换关系，或是社会交换，或是经济交换。这类关系构成了由工具性成分表示的关系连续体的另一端(Hwang, 1987; Luo, 2011; Law, et. al., 2000; Chen and Peng, 2008; Chen and Chen, 2004; Fu, et. al., 2006)。在与认识之人交往时，中国人是个人主义的，因此自我利益的理性算计和讨价还价是被允许的(Hwang, 1988)。公平交换原则非常适用于这一类关系。黄光国称为“公平法则”，它是认识之人的行为标准。

中国本土概念“报”，在中国是被高度赞赏的道德基础。和科尔曼(Coleman, 1990)提出的社会资本类别中的“责任和期望”意义接近，因为它建立了过程为基础的(Process-based)，植根于社会交往中的互惠信任(Creed and Miles, 1996; Zucker, 1986)。在牵涉社会交换的关系里，期待对方有良好的报答意愿是有必要的，因为社会交换不能要求立即回报(Blau, 1964)。基于过程的信任镶嵌在特定的社会关系中，报提供了一种体现中国人之间这类信任的关键机制。互惠过程因此提供了可以在必要时能将潜在的社会资本(latent social capital)变成动员的社会资本(mobilized social capital)所需的相互信任(Lin, 2001)。

“报”提倡一个人不要背叛他或她的认识的人，即使这种背叛可以实现他或她的短期利益。规范通常在关系运作中起着非常重要的作用，这是由于中国人的长线思维导致的(Leung and Bond, 1989)。关系双方认为他们像是加入了一场存在很多不确定性且可能永无止境的博弈，因此我们每个人都为了避免损害关系而更好地遵守规范。此外，中国人相信“三十年河东，三十年河西，”因此一个人在倒霉的情况下迟早需要他人的帮助。遵守规范从而留住关系是应对未来不确定性的有效战略(Luo and Yeh, 2008)。这就是为什么

关系运作通常在不确定性中起着重要作用的原因，例如在没有强大的制度支持的商业环境中(Peng and Luo, 2000), 在规模小的、新成立的或非国有的企业中(Park and Luo, 2001)。

如“弱连带优势”理论(Granovetter, 1973)所提出的, 认识之人组成的圈子是充满了“桥”的松散网络。因此, 个人可能会发现这个网络中的结构洞, 然后去创造机会(Burt, 1992)。与之相反, 家人圈子是一个密集而封闭的团体。闭合可以带来动员的社会资本(Lin, 2001; Cook, 2004; Cook, et. al., 2004), 在此基础上中国人建立资源库来抓住机遇。然而, 家人及拟似家人的最内圈太小的话就无法动员足够的资源来实现个人目标, 所以他们通过把家庭伦理运用于圈外团体来扩大内圈(Yeung, 2000; Chua, et. al., 2008)。于是中国人有了熟人关系, 它是一种强连带, 但却又不像家人那么封闭, 那么“无限责任”, 那么不可破坏。

家庭是中国人社会生活中最重要的组成单位, 因为它不仅提供了归属感和安全感, 而且是资源库(梁漱溟, 1982; 杨国枢, 1993)。尽管家人建立在情感和身份认同的基础上, 但在合作的经济行为中也要承担不可回避的责任。因此, 带自有动机的、牢不可破的关系标注了关系连续体的一端, 而另一端是带自利动机的、短期的关系。在连续体中, 介于牢不可破的关系和短期的关系之间, 出现了第三种关系类型——熟人, 它由中国人的长线思维和自有动机与工具动机混合而成。

在工作场域中, 很少家人会同时存在一个组织中(家族企业除外), 并结成小团体, 即使有, 人数也很少, 所以中国人倾向会在在工作场域中建立拟似的家庭, 这就是圈子现象, 通俗的称, 就是抱团。

二、中国关系产生的结构特质—圈子现象

工作场域的圈子, 或者更精确的说, 是小圈子, 通常是从自我中心社会网发展而来的, 往往有一个中心人物(或一小组中心人物, 如一对夫妇, 一双兄弟等等), 只包括他(或他们)的家人(包括真实与拟似的家人)和熟人这样的强连带。这就是为什么圈子可以以某人命名的原因, 如张经理的圈子、王董的圈子或林总的圈子等。这一概念和行动集(Action Sets; Mayer, 1966)相似, 而不是封闭的团体(closed group)或协会(association)。一个圈子不是封闭的团体, 因为它是以自我为中心的, 不是组织严密的, 其成员是不确定的, 不具有固定的会员资格。集的概念是和圈子中心人物有共同联系的一群人(Barnes, 1954)。行动集是由一个圈子中心人物特意动员的各种社会联系组成的。圈子中心人物的目的是提出一系列针对个人或集体目标的行动。作为行动集的一类, 圈子的特色是只包括强连带、一系列持续很久的行动、包括从完成任务、实现组织目标到努力争取为己使用的组织资源、扩大它的势力等各种行动。

人类学家许烺光(Hsu, 1981)“情境中心”理论认为中国人的家庭伦理适用的对象因情况而异。换句话说, 中国人在工作场所当而且仅当与圈内成员进行交换时才是适用家伦理的。我因此对工作场所的圈子(实际上是小圈子)定义如下: “一个相对封闭的和小规模的行为集, 其内部成员进行着强烈的情感交换和工具交换。它是一个从个人自我中心网发展而来的非正式团体。”

虽然一个圈子往往是围绕一个领导者的自我中心社会网建立的, 但是圈内成员可以

吸收自己的熟人加入圈子。在圈子运作过程中，所有成员大多会彼此成为熟人。因此，它一般有一个紧密的和长期持续的网络结构，在其中，迫于团体压力，强有力的互惠规范将被执行。一个圈子从而为一个人提供了可以防御各种不确定情况的安全环境。

一个圈子结构中主要有一个中心人物。正是这个中心人物动员他或她的家人（包括真实的与拟似的家人）和熟人形成一个圈子。圈子中心人物的家人及拟似家人，如上所述，基于不可破坏的关系及情感或忠诚的动机，往往形成一个圈子的最内核，可以被称为“班底”（陈介玄，1998）或“亲信”（戚树诚等，1994）。核心的外圈是熟人，他们加入圈子不仅是因为情感原因，也是为了进行长期的人情交换，以便他们能够发展自己的自我中心社会网来积累社会资本。

关系运作中长期的人情交换形成了自相矛盾的力量，这体现了熟人的特色。中国熟人的特点是混合了工具动机和自有动机。这种关系为扩大基于“家庭伦理”的互惠圈子，而非西方文化下的社交圈子，创造了极好的机会（梁漱溟，1982；Bond and Hwang, 1986；Boisot and Child, 1996；Chua et. al., 2009）。通过人情交换法则也可以建立强大的个人信任，为一个人在熟人圈中进行频繁的人情交换创造机会（Hwang, 1987；Tsui and Farh, 1997）。

中国社会的熟人是一种强连带，但和西方社会的却不完全一样。可以从四个方面来区分西方社会的强连带和弱连带——关系久暂、互动频率、亲密程度以及互惠内容（Granovetter, 1973；Marsden and Campbell, 1984）。社会连带在这四方面的得分越高，它就越强。在这个意义上说，熟人如同强连带，因为它们不仅包括亲密性和情感支持，也包括强的互惠交换。

在中国社会里，“人情交换法则”指导熟人引入一种准集体主义行为，然而，这种关系仍旧在现实中是工具交换关系，所以自利和理性算计是这类关系的核心要素。工具交换的指导原则同样适用于这类关系。一方面，这类关系有强烈的规范要求——“义”，要求一个人不求回报地为伙伴提供帮助——重要的和针对个人的帮忙行为，但这些人情却是要还的。在这类关系中还朋友的人情是一种被期望的责任。接受人情但忘记归还是要被责备的（有来无往非礼也），会增加个人在交换中的压力。这和“报”的原则保持一致，在长期的人情交换过程中会增加关系中的所有各方相互信任的可能性。“报”和“义”同时是熟人的行为的道德标准。

熟人会有工具交换，但是纯理性选择理论却不能很好地解释这类关系的行为。一个行动者的动机是混合的（Granovetter, 2002），因为历史、文化和规范因素与自利算计交织在一起（Granovetter, 1999）。家人强调情感和规范动机，认识之人关心规范和工具利益动机，熟人则需要平衡这三种不同的动机。中国人在熟人的关系运作中，阴阳思维使之总是在工具性动机与“自有的”动机间平衡，平衡过程中，人情是可以被记入人情账中，延迟支付，所以可以在紧急时动员蕴涵在熟人网中的社会资本，但却在紧急时间过了，较轻松的情况下偿还。也因为人情交换的范围极大，可以取得甲类资源，却以相对自己丰富的乙类资源作交换，所以这些增加了交换的弹性。

熟人的存在使得一个工作场域中的圈子除了内核之外，还包括了一个外围，这个外围因为人情交换法则所以不似内核那么密闭，那么牢不可破，那么“无限责任”，相反的，它是有限的交换，而且可以延迟支付。同时，关系远近也可以弹性调整，所以这类关系

的存在使得中国人的圈子具有相当的弹性。更重要的是，这类关系既可以发展成家人，进入内核，也可以让圈外人发展成熟人，进入圈内，圈子的可大可小，可进可出，更增加了圈子的弹性。

总结以上的讨论，我们可以看到中国人的圈子有以下的几个特质：一、它是一个自我中心社会网，主要是强连带，包括家人（包括真实的家人及拟似家人）及熟人，所组成。二、它有差序格局结构，所以有“亲信”、“班底”这样的内核，也有以熟人为主的外围。三、人情交换使得这个外围包括了较高的弹性，使圈子可以保持不封闭及有限的交换。四、它的边界是模糊的，可大可小，关系可进可退。熟人的存在以及阴阳思维使得中国人的关系与圈子都充满了动态变化，中国人随时平衡关系中工具性与情感性的矛盾，也随时平衡圈子内外的边界，这使得中国人的关系研究特别需要注意动态网的分析。

VII. 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，比如个体关系维度—社会资本、个体结构维度—社会资本、集体关系维度—社会资本或集体结构维度社会资本，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。社会资本包括了不同层次、不同类型的变量，因此绝无可能用一个变量来表示，所以，如何进一步细分“带连结号的社会资本”(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，社会资本的各个维度间不但不可能整合成单一变量，而且往往互为因果。不但结构维度会影响关系维度社会资本，关系维度也可能在一段时间后改变结构维度，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，并寻求它们共同演化的轨迹。尤有甚者，关系维度社会资本中，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，关系维度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、认同要重要，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、熟人与生人，而且不同“差序”会有不同的交换法则(Hwang, 1987; 黄光国, 1988; Luo, 2005a; 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。

关系维度的特质一定会影响到结构维度的社会资本。在工作场所中，相比于西方的“团体格局”（费孝通，1998）带来的封闭团体（closed group）或“俱乐部”（association or club; Hsu, 1963），中国人的差序格局则更容易形成圈子，有类于行动集的概念，只是中国人圈子比起行动集的随组随散，有着更稳定的结构以及更长久的寿命。这两者都是基于个人为中心动员得到的，中国人关系中的动员过程是一个重要的研究对象，早为林南所注意（Lin, 1999），也为边燕杰（2011）所提倡，是未来相关研究者值得深入探讨的领域。

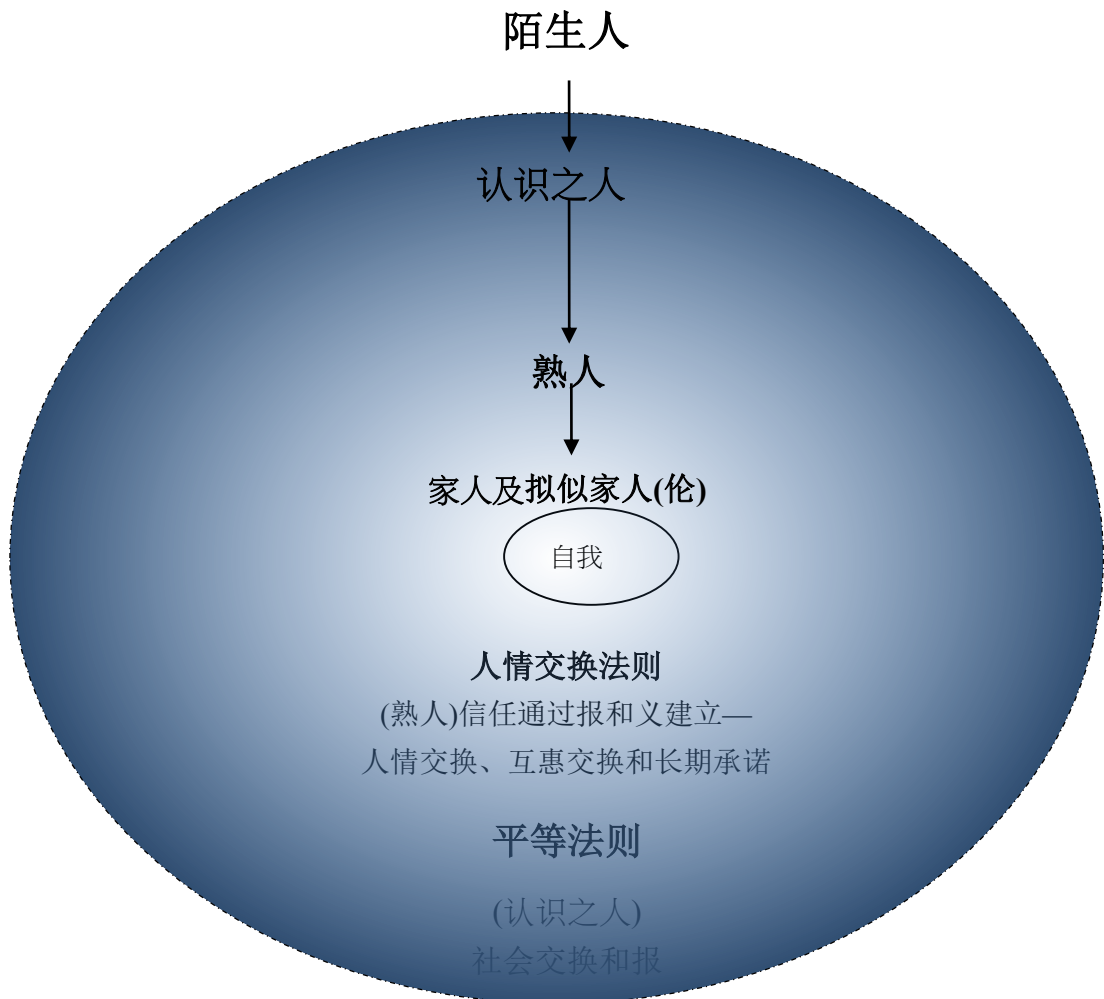
基于动员与差序格局的特质，圈子是一个个人中心网，是一个人或一小组人动员其强连带，包括家人（包括真实的与拟似的家人）与熟人，而组成。基于共同的目标与利益，圈子会发动一系列行动，一方面争取资源满足圈子成员的利益诉求，一方面发展壮大，完成集体的目标，并使圈内人实现自己的目标。同时，阴阳思维使得中国人总是在圈子运作中，平衡工具性与“自有的”的动机，在弹性运作中如何不伤人情又要相互为用，同时，更要平衡圈内人与更大社会网之间的利益，使得圈子在争取利益发展自己的同时，不致于引发其他圈子的反扑，维护着与圈外人的和谐，也保持了圈子继续扩张的可能性。第三个平衡是平衡关系的远近，认识的人可以发展成为熟人，熟人可以发展成为拟似家人，熟人也可以暂时“冷一冷”，所以如同行动集，圈子可大可小，边界是不固定的。这些一方面增加了圈子运作中的紧张性，经常在失衡而关系断裂与团体解组的危险中，但也使得中国人的圈子十分有弹性。而弹性与快速反应正是中国人管理能力的一大特色。

这些中国人社会网结构上的特质对个人的组织社会资本的影响是显而易见的。它使得中国人产生两两信任的机制会有何不同？关系类型是不是因此而更加丰富？更重要的是，中国人的动员能力使得他的结构位置可能被改变，所以静态网络结构位置的分析明显不足，如何作动态网的分析成为今日最大的挑战。

而这些特质对组织内集体社会资本的研究挑战更大。比如，为什么有些圈子可以保持开放，某些组织中圈子可以重叠？但为什么有些却成了“针插不进、水泼不入”的封闭派系？以致于抱团内斗一直中国组织最难管理的议题。不同的社会网结构形态在组织管理中会产生什么效果，往往随着组织的不同而有所不同，原本就是复杂而难有结论的研究领域。而中国人社会网的复杂性与易变、弹性，更有赖于复杂网（Watts, 1999; Barabasi, 2005）及复杂性(Stacey, et. al., 2000)的深入研究，才能进一步了解这样网络中非线性因果关系。

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(边燕杰与丘海雄，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。

图一：中国人关系的差序格局



表一、一个整体网的问卷范例

题目 \ 同事姓名	萍萍	亚凤	春冬	小燕	⋮	⋮	全部员工工名
1. 在非上班时间内,你跟哪些人有社交活动(如逛街、KTV、运动等)?							
2. 若在工作上遭遇挫折,你会向他/她吐苦水?							
3. 离职后我还是继续和他/她保持连络。							
4. 你和哪些人聊天时会谈到个人私事?							
5. 在工作上遭遇困难时,你会请教哪些同事?							
6. 在处理日常业务上,你常会和哪些人讨论相关问题?							
7. 在工作上遭遇困难时,哪些同事会主动指导你?							
8. 我在工作上一得到新的知识,会和他/她分享。							
9. 他/她要借我一个月薪水的钱时,我愿意借他/她。							
10. 我在工作上有新想法,会和他/她分享。							
11. 他/她作中介者,请我帮他/她朋友的忙,我乐意答应							
12. 我愿意把他/她介绍给我的朋友?							
13. 我觉得他/她对我是诚实坦白的。							
14. 我觉得他/她的行为是稳定可靠的。							
15. 我觉得他/她会信守对我的承诺。							
16. 我觉得他/她不会占我的便宜,会为了我的利益着想。							
17. 整体而言,我觉得我信任他/她。							

表二、一个个人中心网的问卷范例

Q1、有时,许多人与其它人讨论重要的私人事件。回顾过去六个月(可回顾到去年八月)
 ----那些人您曾与他讨论过个人私事?

只要告诉我他们的第一个姓或是第一个开头字母。(纪录名字在下列回答的栏目中,纪录所有的人数在人数的栏目中。若少于五个人,则调查:还有其它人吗?)

回答

EC					人名总人数		
Var1	第一个名字						
EC	S				第二个名字		
Var2	EC						
	Var3						
EC	S	S			第三个名字		
Var4	EC	EC					
	Var5	Var6					
EC	S	S	S			第四个名字	
Var7	EC	EC	EC				
	Var8	Var9	Var10				
EC	S	S	S	S			第五个名字
Var11	EC	EC	EC	EC			
	Var12	Var13	Var14	Var15			

如果只能得到一个人名,就圈选 Var1 EC,并跳到第五题。

Q2、你认为这些人跟你都是同样亲密的吗? 是 否

如果是,圈选 EC 的编码到回答栏的行列中。

如果不是,那么:谁与你特别亲密?(圈选 EC 编码到适当的回答字段上)

Q3、请思考您刚才提到的这些人的关系。他们(name1~5)都是陌生人吗?(当他们在路上相遇时无法认出彼此) 是 否

如果不是,请跳答第4题。

如果是,他们之中的谁是陌生人?(圈选 S 编码到适当的回答字段上,如果字段都满了就跳答第五题。)

全部都是陌生人----圈选 S 编码到名字的字段,并跳答第五题。

Q4、这些人之中有哪些人特别亲密吗?每个人都特别亲密吗?或是与和你一样亲密?
 是 否

如果是,他们之间的谁特别亲密?(圈选 EC 编码到适当的回答字段上)

表三、一个职位生成法的问卷范例

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								
.....								

参考书目

- Adler, Paul and Seok-Woo Kwon. 2002. "Social Capital: Prospects for a New Concept." *The Academy of Management Review* 27:17-40.
- Barabasi, Albert-Laszlo. 2005. "Taming Complexity." *Nature Physics* 1:68-70.
- Barber, B. 1983. *The Logic and Limits of Trust*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Barnes, J. A. 1954. "Class and Committees in a Norwegian Island Parish." *Human Relations* 39- 58.
- Baker, Wayne E. 1992. "The Network Organization in Theory and Practice." Pp. 397-430 in *Networks and Organizations*, edited by Nitin Nohria and Robert G. Eccles. Cambridge: Harvard Business School Press.
- Becker, Gary. [1964] 1975. *Human Capital*. 2nd ed. NY: Columbia U. Press.
- Bian, Yanjie. 1997. "Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China." *American Sociological Review* 62: 266-285.
- . 2002. "Network Resources and Job Mobility in China's Transitional Economy." Paper presented at a forum at Stanford University, April 18th.
- Blau, Peter. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Boisot, Max and John Child. 1996. "From Fiefs to Clans and Network Capitalism: Explaining China's Emerging Economic Order." *Administrative Science Quarterly* 41 (4): 600-628.
- Bond, M. H. and K. K. Hwang. 1986. "The social psychology of Chinese people." Pp. 213-266 in *The Psychology of the Chinese People*, edited by M. H. Bond. Hong Kong: Oxford University Press.
- 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 Marlene Burkhardt. 1992. "Centrality and Power in Organizations." Pp. 191-215 in *Networks and Organizations*, edited by Nitin Nohria and Robert G. Eccles. Cambridge: 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, R. 1984. Network items and the general social survey. *Social Networks* 6: 293-339.
- Burt, Ronald. 1992. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Carnevale, D. G., and B. Wechsler. 1992. "Trust in the Public Sector-Individual and Organizational Determinants." *Administration and Society* 23:471-494.
- Chai, Sun-Ki and Mooweon Rhee. 2010. "Confucian capitalism and the paradox of closure and structural holes in East Asian firms." *Management and Organization Review* 6(1): 5-29.
- Chen, X.P. and C. C. Chen. 2004. "On the Intricacies of the Chinese Guanxi: A Process Model of Guanxi Development." *Asia Pacific Journal of Management* 21(3): 305-324.
- Chen, X.P. and S. Peng. 2008. "Guanxi Dynamics: Shifts in the Closeness of Ties Between Chinese Coworkers." *Management and Organization Review* 4(1): 63-80.
- Chen, Y. and D. Tjosvold. 2006. "Participative Leadership By American and Chinese Managers in China: The Role of Relationships." *Journal of Management Studies* 43(8): 1727-1752.
- Chen, Ming-Jer. 2008. "Reconceptualizing the Competition-Cooperation Relationship : A Transparadox Perspective." *Journal of Management Inquiry* 17: 288-304.
- Cheng, Mun-Yu and Luo, Jar-Der, 2011, "The Downside of Organizational Social Capital in Group Knowledge Creation—A Study of Chinese High-Tech Organizations". *African Journal of Business Management* 5(30): 12114-12125..
- Chi, Shu-Cheng and Hsing-Yi Lin. 1994. "An Investigation On the Chin-Shin Relations of Business Top Executives." *Chinese Management Association Journal of Management Science* 11(2): 281-312.
- Chua, R., P. Ingram and M. Morris. 2008. "From the Head and the Heart: Locating Cognition and Affect-Based Trust in Managers' Professional Networks." *Academy of Management Journal* 51:436-452.
- Chua, R., M. Morris and P. Ingram. 2009. "Guanxi vs Networking: Distinctive Configurations of Affect- and Cognition-Based Trust in the Networks of Chinese vs American Managers." *Journal of International Business Studies* 40: 490-508.
- 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, K. S. 2004. Network, norms and trust: The social psychology of social capital. Keynote Speech in Cooley Mead Award.
- Cook, K. S., Eric R. R., and Alexndra G... 2004. The emergence of trust networks under uncertainty: The case of transitional economies--Insight from social psychological

- research. In S. R. Ackerman, B. Rothstein and J. Kornai (Eds.), *Creating Social Trust in Post Socialist Transition*, 193-212. New York: Palgrave Macmillan.
- Creed, W. E. D. and Raymond E. Miles. 1996. "Trust in Organizations." Pp. 16-38 in *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, edited by Roderick Moreland Kramer and Tom R. Tyler. London: Sage Publication Inc..
- Cummings, J. N. 2004. "Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization." *Management Science* 50: 352-364.
- Cummings, L. L. and Philip Bromiley. 1996. "The Organizational Trust Inventory: Development and Validation." Pp. 302-330 in *Trust in Organizations*, edited by Roderick Moreland Kramer and Tom R. Tyler. London: Sage Publication Inc.
- Farh, J. L., A.S. Tsui, K. Xin and B. S. Cheng. 1998. "The Influence of Relational Demography and Guanxi: The Chinese Case". *Organization Science* 9: 471-488.
- Florin, Juan, Michael Lubatkin and William Schulze. 2003. "A Social Capital Model of High-Growth Ventures." *Academy of Management Review* 46: 374-384.
- Fu, P. P., A. S. Tsui and G. G. Dess. 2006. "The Dynamics of Guanxi in Chinese High-tech Firms: Implications for Knowledge Management and Decision-making." *Management International Review* 46(3): 1-29
- 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 Nitin Nohria and Robert G. Eccles. Cambridge: Harvard Business School Press.
- 1999. "Coase Encounters and Formal Models: Taking Gibbons Seriously." *Administrative Science Quarterly* 44: 158-162.
- 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.
- . forthcoming. "Trust". The third chapter in *Society and Economy*. Draft paper.
- Gu, F. F., K. Hung and D. K. Tse. 2008. "When Does Guanxi Matter? Issues of Capitalization and Its Dark Sides." *Journal of Marketing* 72(4): 12-28.
- Hamilton, Gary G. 1989. "Patterns of Asian Capitalism: The cases of Taiwan and South Korea." The 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 Karen S. Cook. NY: Russel Sage Foundation.
- Ho, D. Y. F. and C. Y. Chiu. 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 Uichol Kim, Harry C. Triandis, Ciqdem Kaqitcibasi, Sang-Chin Choi and Gene Yoon. London: Sage.
- Hosmer, L. T. 1995. "Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics." *Academy of Management Review* 20: 379-403.
- Hsu, F. 1963. *Clan, Caste and Club*. NY: Van Nostrand Reinhold Co.
- . 1981. *Americans and Chinese: Passage to differences*. Honolulu: University of Hawaii Press.
- Hui, C., K. S. Law and Z. X. Chen. 1999. "A Structural Equation Model of the Effects of Negative Affectivity, Leader–Member Exchange, and Perceived Job Mobility on In-role and Extra-role Performance: A Chinese Case." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 77(1): 3–21.
- 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.
- Ibarra, H. 1997. Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly*, 60: 91-102.
- Krackhardt, David. 1992. "The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organizations." Pp. 216-39 in *Networks and Organization: Structure, Form, and Action*, edited by Nitin Nohria and Robert G. Eccles. Cambridge: Harvard Business School Press.
- . 1996. "Organizational Viscosity And the Diffusion of Controversial Innovations." *Journal of Mathematical Sociology* 22: 177-99.
- Krackhardt, David and Jeffrey Hanson. 1993. "Informal Networks: The Company Behind the Chart." *Harvard Business Review* July-Aug: 104-111.
- Law, K. S., C. Wong, D. Wang and L. Wang. 2000. "Effect of Supervisor-Subordinate Guanxi on Supervisory Decisions in China: An Empirical Investigation." *International*

- Journal of Human Resource Management* 11(4): 751-765.
- Leana, Carrie and Harry J. Van Buren III. 1999. "Organizational Social Capital and Employment Practices." *The Academy of Management Review* 24: 538-555.
- Leung, K. and M. H. Bond. 1989. "On the Empirical Identification of Dimensions for Cross-cultural Comparisons." *Journal of Cross-Cultural Psychology* 20: 133-151.
- Levin, D. Z. and R. Cross. 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 Barbara B. Bunker. 1996. "Developing And Maintaining Trust In Work Relationships." in *Trust in Organization*, edited by Roderick Moreland Kramer and Tom R. Tyler. London: Sage Publication Inc..
- Li, Peter Ping. 1998. "Towards a Geocentric Framework of Organizational Form: A Holistic, Dynamic and Paradoxical Approach." *Organization Studies* 19: 829-861.
- . 2008. "Toward a Geocentric Framework of Trust: An Application to Organizational Trust." *Management and Organization Review* 4(3): 413-439.
- 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 Mary Dumin. 1986. "Access to Occupations Through Social Ties." *Social Networks* 8: 365-86.
- Loury, Glenn Cartman. 1977. "A Dynamic Theory of Racial Income Differences." Pp. 153-186 in *Women, Minorities and Employment Discrimination*, edited by P. Wallace. Lexington Books.
- Luo, Jar-Der. 1997. "The Significance of Network In the Initiation of Small Businesses In Taiwan." *Sociological Forum* 12(2): 297-319.
- . 2005a. "Particularistic Trust and General Trust—A Network Analysis In Chinese Organizations." *Management and Organizational Review* 3: 437-458.
- .2005b. "Social Network Structure and Performance of Improvement Teams." *International Journal of Business Performance Management* Vol 7(2): 208-23.
- . 2011. "Guanxi Revisited--An Exploratory Study of Familiar Ties In a Chinese Workplace." *Management and Organizational Review* 7(2): 329-351.
- Luo, Jar-Der, and Kevin Yeh. 2008. "The Transaction Cost—Embeddedness Approach to Study Chinese Subcontracting." Pp. 115-138 in *Contexts of Social Capital: Social Networks in Communities, Markets and Organizations*, edited by Ray-May Hsung, Nan Lin and Ronald Breiger. New York: Routledge.

- Marsden, Peter and Karen Campbell. 1984. "Measuring Tie Strength." *Social Forces* 63: 483-501.
- Mayer, Adrian C. 1966. "The Significance of Quasi-groups in the Study of Complex Society." Pp. 97-122 in *The Anthropology of Complex Societies*, edited by Michael Banton. NY: Frederick A Praeger, Publishers.
- Mayer, Roger C. and Patricia M. Norman. 2004. "Exploring Attributes of Trustworthiness: A Classroom Exercise." *Journal of Management Education* 28: 224-249.
- Mayer, R. C., J. H. Davis, and F. D. Schoorman. 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." Pp. 261-287 in *Trust in Organizations*, edited by Roderick M. Kramer and Tom R. Tyler. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- 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 S. Ghoshal. 1998. "Social Capital, Intellectual Capital And the Organizational Advantage." *The Academy of Management Review* 23: 242-266.
- Ostrom. 2008. "Building Trust to Solve Commons Dilemmas: Taking Small Steps to Test an Evolving Theory of Collective Action." In *Games, Groups, and the Global Good*, edited by Simon Levin, NY: Springer.
- Park, S. H. and Y. Luo. 2001. "Guanxi and Organizational Dynamics: Organizational Networking in Chinese Firms." *Strategic Management Journal* 22(5): 455.
- Paxton, Pamela. 1999. "Is Social Capital Declining In the United States? A Multiple Indicator Assessment." *American Journal of Sociology* 105: 88-127.
- Peng, M. W. and Y. Luo. 2000. "Managerial Ties And Firm Performance In a Transition Economy: The Nature of a Micro-macro Link." *Academy of Management Journal* 43(3): 486-501.
- 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 E. W. Zuckerman. 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.
- Shaw, M. E. 1964. "Communication Networks." Pp.111-147 in *Advances in Experimental Social Psychology*, edited by L.Berkowitz. NY: Academic Press.
- Shapiro, D., B. H. Sheppard and L. Cheraskin. 1992. "Business On a Handshake." *Negotiation Journal* 8(4): 365-377.
- Sheppard, Blair H. and Marla Tuchinsky. 1992. "Micro-OB And the Network Organization." Pp. 140-165 in *Trust in Organizations*, edited by Roderick Moreland Kramer and Tom R. Tyler. London: Sage Publication Inc..
- Sparrowe, Raymond, Robert Liden and Maria Kraimer. 2001. "Social Networks And the Performance of Individuals And Groups." *Academy of Management Journal* 44: 193-201.
- Stacey, Ralph D., Giffin, Douglas and Shaw, Patricia. 2000. *Complexity and Management*. NY: Routledge.
- 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 Sumantra Ghoshal. 1998. "Social Capital And Value Creation: The Role of Intrafirm Networks." *The Academy of Management Journal* 41: 464- 478.
- Tsui, Anne S. and Jiing-Lih Farh. 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.
- Uzzi, B. 1997. "Social Structure And Competition In Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness." *Administrative Science Quarterly* 42: 35-67.
- Xiao, Z. and A. S. Tsui. 2007. "When Brokers May Not Work: The Cultural Contingency of Social Capital in Chinese High-tech Firms." *Administrative Science Quarterly* 52(1): 1-31.
- Xin, K. K. and J. L. Pearce. 1996. "Guanxi: Connections As Substitutes For Formal Institutional Support." *Academy of Management Journal* 39(6): 1641-1658.
- Wang, S. G. and X. Liu. 2003. "The Foundation of Trust: An Explanation of Rationality." Pp. 209-249 in *Trust in Chinese Society*, edited by Y. F. Zhang and S. C. Peng. Beijing: Chinese City Press.
- Wasserman, Stanley and Katherine Faust. 1994. *Social Network Analysis: Methods and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Watts, Duncan. 1999. "Dynamics And the Small-world Phenomenon". *American Journal of Sociology* 105(2): 493-527.
- 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 Kenneth A. Frank. 2001. "Network Capital In A Multilevel World: Getting Support From Personal Communities." Pp. 233-273 in *Social Capital: Theory and Research*, edited by Nan Lin, Karen Cook and Ronald Burt. 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.
- Yang, Y. Y. 1995. "Analyzing Guanxi And Its Categories: Discussing With Hwang, Kuan Kuo." *Sociological Studies* 5: 18-23.
- Yamagishi, Toshio, Karen Cook and Motoki Watabe. 1998. "Uncertainty, Trust, And Commitment Formation In the United States And Japan." *American Journal of Sociology* 104: 165-195.
- Yamagishi, Toshio and Midori Yamagishi. 1994. "Trust And Commitment In the United States And Japan." *Motivation and Emotion*, 18(2): 129-166.
- Yeung, H. W. C. 2000. "Limits to the Growth of Family-owned Business? The Case of Chinese Transnational Corporations From Hong Kong." *Family Business Review* 14(1): 55-70.
- Zhang, Y. and Z. Zhang. 2006. "Guanxi And Organizational Dynamics in China: A Link Between Individual And Organizational Levels." *Journal of Business Ethics* 67(4): 375-392.
- Zhu, H., C. C. Chen, X. C. Li and Y. H. Zhou. 2009. "Psychological Ownership And the Importance of Manager-Owner Relationship in Family Businesses." *Academy of Management Meetings*, Montreal, Canada.
- Zhuang, G., Y. Xi and A. S. L. Tsang. 2010. "Power, Conflict, And Cooperation: The Impact of Guanxi in Chinese Marketing Channels." *Industrial Marketing Management* 39(1): 137-149.
- 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》第3期。
- 边燕杰、丘海雄，2000，《企业的社会资本及其功效》，《中国社会科学》第2期。

- 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》第2期。
- 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》第2期。
- 边燕杰, 2011, 《导言: 关系社会学及其学科地位》, 收录于《关系社会学: 理论与研究》, 边燕杰主编, 北京: 社会科学文献出版社。
- 陈介玄, 1994, 《协力网络与生活结构——台湾中小企业的社会经济分析》, 台北: 联经出版社。
- 陈介玄, 1998, 《台湾产业的社会学研究: 转型中的中小企业》, 台北: 联经出版社。
- 黄光国, 1988, 《中国人的权力游戏》, 台北: 巨流图书公司。
- 梁漱溟, 1982, 《中国文化要义》, 台北: 里仁书局。
- 罗家德, 2010, 《社会网分析讲义》第二版, 北京: 中国社会科学文献出版社。
- 罗家德, 2012, 「关系与圈子——中国人工作场域中的圈子现象」, 管理学报 9(2): 1-8。
- 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》第4期。
- 罗家德、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。
- 罗家德、郑孟育、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》第232期。
- 罗家德、叶勇助, 2007, 《中国人的信任游戏》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 杨国枢, 1993, 《中国人的社会取向--社会互动的观点》, 收录于《中国人的心理与行为——理论与方法篇》, 杨国枢、余安邦主编, 台北: 桂冠图书公司。
- 费孝通, 1998, 《乡土中国》, 北京: 北京大学出版社。
- 翟学伟, 2005, 《人情、面子与权力的再生产》, 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》第4期。
- , 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》第4期。