

透过社会网观点看本土管理理论

李智超 罗家德

(清华大学社会学系)

摘要: 在社会网理论架构下,合理的治理机制和社会结构实质是在密网与疏网、结构洞与密封团体、耦合与脱耦、自组织与层级治理之间取得动态平衡。中国人社会行为与网络结构特质是“差序格局”和“情境中心”的,因此“圈子”、“熟人关系”(人情交换)、自组织治理机制是理解中国本土管理之道的关键所在。中国本土管理思想与社会网观点有契合之处,社会网分析可以为研究中国本土管理提供坚实的理论基础和有力的分析工具。

关键词: 社会网; 本土管理; 中庸; 圈子; 整体系统

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2011)12-0000-00

On Indigenous Management Research From a Social Network Perspective

LI Zhichao LUO Jarder

(Tsinghua University, Beijing, China)

Abstract: This article reviews the framework of social network theory, then suggests that the reasonable governance mechanism and social structure is to balance dynamically between dense networks and sparse one, structural holes and closure, coupling and decoupling, and self-organization and hierarchy. Based on the indigenous social network view, as the “Differential Pattern” and “Situation-Centered” are the traits of Chinese social behavior and network, we claim that “circle”(quanzi), “familiar ties” (favor exchange) and governance mechanism of self-organization is a key to understand the essence of Chinese indigenous management. In addition, this article, taking the theory of Harmony Management as an example, analyzes the consistency between the thoughts of indigenous management and the social network theory, and demonstrates that the social network analysis can provides a solid theoretical basis and powerful analytical tools for indigenous management in China.

Key words: social network; indigenous management research; doctrine of dynamic balance; circle (quanzi); holistic system

随着中国经济的发展,西方管理理论与中国管理实践之间的落差日益明显,因此越来越多的管理学家开始进行本土管理学的理论探索,近年来围绕“什么是本土管理研究”、“本土管理研究的范式与研究方法”等问题,形成了不少有益的争论与理论探讨^[1]。本文试图以社会网视角来关照中国本土管理实践及理论,以期为本土管理研究提供一种理论上的借鉴。

社会网研究基本思想的开创,可追溯至20世纪初社会学家齐美尔关于“个体与社会”关系的相关表述^[2],经过几代学人的努力,社会网理论已成为美国社会学与管理学界的显学,研究成果已遍布于社会科学的各个领域。社会网研究在中国社会学、管理学等学界也已蔚成风气,

有了颇为可观的研究积累。随着统计方法、计算机技术以及仿真复杂模型等知识领域的发展,社会网研究的技术日益精深,研究议题也不断拓展,从经典的劳动力市场中的找职、转职、升迁研究,到知识、时尚、流行病等传播的社会过程研究,再到动态网络研究^[3],社会网分析的应用领域林林总总、不一而足。社会网研究蓬勃景象的背后却存在着一些疑问,这些各式各样研究共享着什么样的理论基础与架构?对于中国情境而言,社会网研究的特色是什么,能否形成一些基于中国人关系与结构特质的理论建构?透过社会网观点看本土管理实践及本土管理理论,我们可以观察到什么,获得哪些新认识,这些新认识与西方管理理论有何不同之处?

文中既有“行动”，也有“行为”，请注意润色，哪里该用“行动”，哪里该

在这些方面这正是本文所力图有所推进的。

1 社会网理论的架构：从混合性动机与行动到小生境的耦合与脱耦

社会网理论在解释经济社会现象时有何独特之处？对这个问题的回答部分取决于社会网理论是如何看待人及其行动的。一般而言，在经济学那里往往将人们的行动简化为理性行动或工具性行动，其“方法论的个人主义”把所有的解释都归结为孤立的、功利性的个体行为^[4]。社会网理论对于经济学的工具主义还原论有着不同的见解，在社会互动中的人们有着混合性动机，个人行为的动机不止是基于纯粹自我利益的理性选择，还包括了源于信任的合作和慑于权力的顺服^[5]，利益算计、信任合作与权力顺服往往混合在一起，形成混合性的多元行为动机。在利益的算计之外，横向关系包含的信任与团结特征，以及纵向关系包含的支配与顺服特征，都是人行动中重要的动机。信任、团结、合作、顺服常是逆个人利益而动的，至少是逆个人短期利益的，因此，理性算计的理论无法完全解释经济社会现象。鉴于此，社会网理论的解释框架不是建立在单一的利益动机这个极其脆弱的基础之上的，而是强调社会行为动机的混合性。

在一个限定的社会空间中的行动者，他的行为、身份认同、信任感，以及他所遵循的规范固然依赖于个体私人之间的关系及其历史，但同时也依赖于其所处的社会网络的整体结构。行动者所处的社会空间，即小生境(niches)^[6]，是难以脱离更大的网络、制度、文化和历史趋势而独立存在的。信任、团结、规范、权力、身份认同这些基础性概念只有在社会关系网中加以定位，才能被理解，它们是不同的社会空间互动与交叉的副产品^[4]。由此，我们对行动的探讨就转向了结构，社会网理论是如何看待“结构”的呢？

在社会网理论看来“结构”从来不是静态的，而是一个资源、信息和影响力在不同社会空间(小生境)之间流动/闭锁的动态过程。在不同的制度、文化、历史条件下，小生境是如何出现的，如何结合、如何分离，以及资源在它们之间是如何流动的，这些问题构成了网络结构研究的基本问题。GRANOVETTER推进了WHITE^[7]关于社会边界的耦合与脱耦的思想，区分出了3种网络结构形态：①高度脱耦结构，小生境之间没有横向性关系，其中每个小生境的利益都与其他小生境的利益相冲突，难以组

体行动；②弱耦合结构，即有着结构，允许行动者桥接结构洞，并在一起，这种结构可能在更大的社会实体中积聚支配力和影响；③高度耦合结构，其结构之间的联系极为紧密，这样固然可带来高水平的合作，但是也消弭了结构洞。对内，限制了机会的产生，对外，则这一结构很难适应外部环境的快速变化。GRANOVETTER认为，弱耦合结构才是平衡之道，也就是在“高度耦合结构”与“脱耦结构”间取得平衡，这既易于在更大的社会实体中产生集体行动，也不至于消弭了结构洞。

因资源的流动和小生境的耦合与脱耦而形成的网络结构，并不是静态僵死的，而是动态变化的，GRANOVETTER没有止于静态地区分出3种网络结构，他更加强调网络结构的动态研究，即如何平衡耦合与脱耦，行动者在其过程中发挥着什么样的作用。GRANOVETTER等^[8]研究了美国早期电力产业的发展过程，发现其缔造者英萨尔一方面可以利用结构洞将生产者、技术专家、政客与金融资本勾连起来、创造机会，进而形成一整套新的集中发电模式的电力产业标准；另一方面他又垄断了产业标准的发言权，将那些分散发电的技术专家以及公共物品供应分权化的倡议者都排除在外，以巩固新产业标准的垄断地位，从而创造出一个小生境。从中我们可以看出由英萨尔缔造的美国电力产业从弱耦合结构到高度耦合结构的动态变化。

在以上的讨论中，我们可以看到一些重要的社会网理论概念及其分析架构的逻辑关系：①关系及其相应的行动，包括横向关系与信任及合作，纵向关系与支配及顺服，利益算计、信任合作与权力顺服三者是混合的行为动机。②关系及因关系而产生的社会网结构，包括让“资源流动”的结构洞以及“流动限制”的闭合团体(小生境)。“资源流”沿着关系管道流动的过程，形成了动态变化网络结构，在此过程中横向、纵向关系决定着“资源流”的流动/锁闭，行动者要平衡桥接结构洞与创造资源闭合的关系。社会网分析中的个体网与整体网分析方法都可以运用于其中的分析。③这些社会网结构会形成更大范围的社会或组织结构，也就是复杂网层次的结构，如高度脱耦结构、弱耦合结构及高度耦合结构等。大的结构约束着个体行动，同时行动者具有能动性，不断改变着、重构着结构。健康的社会结构与治理机制则是要在

耦合和脱耦、疏网和密网、网络治理和层级治理之间取得平衡。

在社会网理论的视野里,行动与结构之间存在着二重性,即行动与结构是互为因果、互构的:个体行动会自组织出社会网结构,又会产生集体行动,进而集体行动可以影响场力^①,改变结构与场力;同时,场力又会影响社会网结构,场力与结构一起又对个体行动具有约束力量。社会网研究可以在结构与行动之间塔起“桥”,也可以在个体行动与集体行动之间搭起“桥”。

综合上述,社会网研究的一大特点就是重视组织内外的历史性、规范性及文化性的因素与理性行为选择如何互动。社会网理论既承认场力对人或组织施加的限制与影响,也要研究这个限制如何透过人际关系网络才能施压于个体;同时又承认人的能动性,在场力的限制中仍有行动的空间,而且可以将这些行动自组织起来成为集体行动。人在社会网结构中是可以寻找到空间做出行动的选择,同时又可能动员社会资本去形成集体行动,以改变场力。通过分析从行动、到关系、到社会网结构、再到复杂网结构及场力的来回往复的复杂过程,使微观个体行为到宏观的社会现象之间的过程机制得到显现和说明,能将个体与集体间的互动过程放在一个架构中加以解释^[10]。我们认为,社会网视角的优势在于,可以发展出能够验证的中层理论,从而避免对经济社会现象的微观“还原论”解释与过于宏观的哲学、文化解读。

2 社会网视野下的中国人社会行为与网络结构特质

社会网理论为我们提供了一套从行动、到关系、到社会网结构、再到复杂网结构及场力的研究蓝图,用这样一套蓝图来探讨中国人的行为、关系与社会网结构的特质,我们能否有新的发现,能否形成一些基于中国人关系与结构特质的社会/管理理论建构呢?首先让我们看一些有趣的现象:在不少西方学者看来,华人社会是集体主义倾向的^[11-12],但如何解释华人职场中的高离职/转职率,以及无出其右的创业能力与成效^[13]?中国人过去总被认为惯于在熟人圈子里做交易,所以难于形成大规模的现代组织以及从事大范围的复杂交易,但为什么在全球化经济的复杂交易中却常见中国人的身影^[14]?中国的组织领导总被认为是集权式的家长型领导^[15],但为什么中国的组织内外却充满了承包、挂靠、子集团、子公司这样的分权现象^[16]?中国

历史上皇权的渗透与统治力甚为强大,但为什么自西汉以来,超出血缘关系结合而成的“私社”、“自造的宗族”又极为发达^[17]?

以“集体-个体”的分析框架来观察中国人的行为模式,历来充满了争议,早在20世纪之初,梁启超、孙中山及鲁迅等人批评中国人像“一团散沙”开始,就引发了“泥与沙”之争^[18]。另一方面,又有钱穆强调中国人的“群性”以及本土心理学者杨国枢强调中国人的“社会取向”。从理论上的争议到组织行为现象上的矛盾,使很多本土研究者很早就转向了关系结构的视角,比如费孝通提出了“差序格局”^[19],本土心理学者们则提出了方法论上的关系主义^[20],超越了“集体-个体”对立的观点,呼应着西方学术界社会网理论的兴起,发展出可以解读中国这个“人情社会”、“关系社会”的理论视角。

2.1 差序格局中的人情交换:平衡工具性行为与情感性行为

对社会行为及行为模式的分析是社会网研究的一个起点,费孝通提出的“差序格局”概念则为我们提供了认识中国人行为模式及关系的一把锁匙,其主要含义有二:①中国人会把关系依亲疏远近分成由远到近的圈子,就好像石头投入水中形成的水纹一般,一层一层地由亲而疏向外扩散;②不同圈子的关系会适用不同的互动法则。费孝通提出“差序格局”是为了和西方的“团体格局”区隔开来,他指出西方的社会结构主要由“团体”——如阶级、宗教团体、地域团体、地位团体、性别团体、年龄团体等等——所组成,而中国则是一个“关系社会”或“人情社会”,主要的社会结构是由一张张社会网交互重叠而成,更重要的是这一张张的社会网的中心就是一个个的个人。

基于费孝通“差序格局”的观点,杨国枢将中国人的人际关系按照亲疏程度分为3个类型,依次为家人关系、熟人关系及生人关系。与之相对应的关系原则是“讲责任”(责任原则),“讲人情”(人情原则),“讲利害”(利害原则)。在家人关系中,一切以责任为重,每个人要满足此圈子内成员的需求,“各尽所能,各取所需”,家人关系所形成的圈子居于中国人“差序格局”网络的核心;熟人关系适用的是“人情原则”,其

① DIMAGGIO等^[9]将“组织场”定义为,“是一群组织组成的社群,它们从事相类似的活动,并屈从于相类似的声誉暨规则压力之下”。GRANOVETTER^[5]将“场”(field)定义为,在一个相对封闭的领域内,一个社会、一个经济体、一个产业或一个组织;场之内有许多作用力,称之为场力,场力因为历史的、规范的与文化的力量型塑而来。

关系运作是在情感性行为的修饰之下,进行着强度较高的社会交换,类似于一个长期的、隐性的交换合约,在交换双方心里的都有一本“人情账”;生人关系最关心“利害”,在家人关系和熟人关系之外形成一个可以理性算计、讨价还价,试图使个人利益最大化的关系圈,进行交换的双方讲求公平对等和符合期望^[21]。类似于杨国枢家人、熟人、生人的区分,黄光国将中国人的关系类型分为情感性关系、混合性关系、工具性关系^[22]。杨国枢所谈的“熟人关系”、“讲人情”和黄光国所谈的“混合性关系”、“人情交换”,是中国人关系中最特别,因而值得研究的,这类关系运作混合了情感性行为与工具性行为,是中国人取得社会资源最主要的来源^[23]。

熟人关系(人情交换)的运作过程的实质,就是在差序格局的人际关系网络中,将工具性行为与情感性行为不断加以动态平衡的过程。人情交换作为一种社会交换,是在情感性行为的修饰下,运作一种工具性的社会交换,交换的范围可以极广,交换资源的类型也极为多样,交换时间亦极长。社会交换并非“一报还一报”^[24],而是“延迟偿还、永不清账”,在社会交换的过程中,交换双方一定要有相当的信任,交换才能得以进行^[25]。因为这些交换特质,社会交换过程中双方遵循“讲人情”的原则,心里都有一笔“人情账”,给的人不能说,受的人不能忘,都记在账上,却在持续的、交互的施与受中,人际信任网络逐步拓展,社会交换的深度与广度得以加深^[26]。正是因为中国人善于在人情交换中不断地平衡工具性行为与情感性行为,才能将“人脉”(自我中心的信任网络)拓展到基于血缘的小圈子之外。

罗家德以一家高科技公司的整体社会关系网数据资料,通过因子分析,在该公司的职场中解析出3种关系:熟人关系、拟似家人关系、认识关系,并进一步通过统计分析发现熟人关系的信任感最强,甚至强过拟似家人关系,因而可以提供进行交易的信任保障,适于从事大规模复杂交易^[14]。中国人常被认为难于形成规模的现代组织、难以从事大范围的复杂交易,但是众所周知事实并非如此,其关键就在于中国人有一种特殊的关系,即熟人关系,它可以从陌生人发展而来,却在社会交换中逐渐累积信任,终于信任强度可以支持复杂交易,所以透过这样的关系机制,可以在陌生人中寻找并逐步建立复杂的交易关系。这也是中国人活跃于今日全球化经济的复杂交易中的重要原因。

2.2 动态的边界:基于“情境中心”的圈里与圈外

我们以社会网的视角观察中国人社会行为模式及关系,发现中国人善于在人情交换中平衡工具性行为与情感性行为,即在人情交换的过程中实现资源流动和流动限制,那么“资源流”是如何流于所当流、止于所当止的呢?其关键就是中国人“情境中心”的思维(惯习)。

许烺光提出“情境中心”理论,指出中国人会把圈内人与圈外人区别开来,所以圈内与圈外会有不同的行为法则^[27]。中国人在“家”之内是集体主义的,儒家的伦理要求个人在家之中遵守三纲五常的规范,但家之外则不需适用这样的法则。中国人也会把“家”的行为法则扩而大之,以至于及于家族、宗族,甚至及于拜把兄弟,所以一个人内层的小圈子可大可小,是有弹性的,依情境而加以判断。翟学伟^[28]引用其意,指出中国人家伦理讲求“均分”与“人情”,对同一圈内的人要讲求“均分法则”,有资源都要分享,而且在圈内人平均分配。但差序格局关系网中大圈子内还有小圈子,“人情法则”目的是在建立特殊主义信任^[29],靠着特殊对待才能分出圈内圈外。

这样的思维也被运用在中国组织的运作上。一个组织的领导者会从“情境”出发,以不同的管理方式对待圈内、圈外^[30,31]。班底、亲信是一个领导的核心团队,因而混合了工具交换与情感的关系,适用于“均分法则”,但也要投入情感去经营“家”的归属感。这时圈内成员和领导之间的交换就是一种长期的关系合约,不计较一时一地的利益得失,而更重视长时间、大范围上的人情交换的可能性。但圈外的一般干部与员工,除了少数被特别培养有潜力进入圈内的人之外,都适用公事公办的“公平法则”,可以较少地顾念人情,也可以算计具体的利益得失。

基于“情境中心”的圈里与圈外的动态运作过程,是一个不断产生矛盾、化解矛盾的过程,即是一个平衡圈内与圈外、均分与人情,解决人情困境的动态过程,这一过程彰显出“关系社会”的特点及中国人关系管理的技巧。

2.3 圈子现象的背后:一种自组织的治理机制

差序格局与熟人关系会产生什么样的社会网结构特征呢?通过上面的讨论,我们知道,中国人社会行为的主要动机很大一部分是为了人情交换,当他有机会与人建立长期人情交换关系时,正好可以积累“人脉”以待他日之用,如果人情交换的对向是组织领导或派系领袖时,则

他便会被纳入到一个圈子之中,如果他与一群人之间相互有了人情交换的关系,则这群人会“抱团”成为一个派系。因此,中国社会最容易产生“圈子”现象,即抱团现象,这当然是一种情感性的小团体,但因为熟人关系中高强度的工具性交换,所以圈子必然有内部的工具性交换与个人的利益算计,也因为需要更多资源进行内部交换,所以圈子往往形成内部规范以动员/约束集体行动,以向外界争取资源。

中国人差序格局与人情交换的特质,圈子有着不尽相同于西方社会小团体的结构特质^[32]。首先,个人差序格局人脉网总以个人为中心,使得圈子总有“能人现象”,也就是圈子总是一个能人动员其熟人关系,继之这些核心熟人再动员他们的熟人,逐步扩大而组成。换言之,圈子结构的群体中心性往往很高,圈子内关系既很亲密又具有一定的权力地位不平等,呼应着“节操性特殊主义”理论^[33]的描述。其次,因为人情交换的特质,所以圈子内关系强度很强,关系持续很久,社会网密度很大。因为有中心性高的人、密度又大,圈子往往容易发展出自我规范——可能是被社会认可的规范,也可能是“潜规则”,这有利于圈子内的成员相互监督,所以圈子内的信任关系往往具有承诺关系的特点^[34]。

我们常见的圈子现象如,组织内部的挂靠、承包、独立团队、内部创业,组织外部的商帮、外包网络、小企业网络^[35]等,但是长期以来,受西方现代管理理论影响,对这种现象的评价往往是负面的。殊不知在中国社会常见的“圈子现象”的背后,其实有一种独特的治理机制,即自组织^①的治理机制。与自组织的概念相对的就是他组织。他组织指的是由一个权力主体指定一群人组织起来,以完成一项被赋予的任务。自组织则是一群人基于自愿的原则主动地结合在一起,具有以下特性:①一群人基于关系与信任而结合;②结合的群体产生集体行动的需要;③为了管理集体行动而自定规则、自我管理。

建立在信任关系与协商基础上的自组织,被认为是迥异于层级和市场的第3种治理机制/结构^[36]。POWELL^[36]批判了WILLIAMSON^[37]将“网络”(自组织)作为一种过渡形态的观点,他指出,市场结构的主要治理机制是信息传播、价格机制以及合约,层级结构的主要治理机制是科层结构、命令系统以及公司章程,而网络结构(自组织)的主要治理机制就是信任关

系与协商。换言之,网络绝对不是市场与层级的混合或市场到层级的过渡形态,而是以信任关系为核心的另一种治理机制。

西方的管理思想奠基于理性系统之上,以理性管理系统为主轴^[38],现代管理理论更是发端于韦伯的层级制与泰勒的科学管理,正因为如此,自组织的治理机制长期以来被西方学界所忽视。中国却是以“道法自然”的思想来看待管理法则,自然管理系统是其主轴^[39],尊重人的社会性和非正式关系,其治理结构上主要采用网络和自组织,依靠成员间自发的合作来解决遇到的问题,因此,华人社会中自组织的治理结构更为常见,人们也更习惯于这种治理结构。正是因为这种自组织的治理结构,才有中国传统社会“皇权不下县”的传统,才有中国民营企业弹性和反应快速的特点。然而不能很好地把握自组织治理机制的组织领导者,往往无法把控圈子的发展,造成组织内派系林立,甚至派系内斗,派系成员以集体行动搞上有政策下有对策,抵制命令。

“圈子现象”在更大层次的社会网中,会产生什么结构特色呢?中国组织结构中往往又有十分发达的层级体系,与众多的圈子形成“上面层级、下面网络”的结构特征,政治组织尤其明显,吴晗等^[40]在《皇权与绅权》中描述的“政治双轨制”即显现出皇权固然有一个庞大的官僚系统,但皇权不下县的传统又使得底层保留了很多“洞穴”(意指分散的一群群人,群与群间不相联系),洞穴间有“能人”(乡绅及商人)串连,成为上面层级下面网络的结构。但这个结构并不是稳定的,能人往往串起越来越多的圈子,最后会威胁到皇权,中国历史上藩镇割据、军阀战乱现象就反映了这样的结构特征。因之皇权常常会自我扩张向下延伸,但层级权力一旦过于集中,层级内的官僚就会结伙,利用信息不对称欺上瞒下,这无疑又助长了割据力量^[41]。鉴于此,对于大型组织、社会、国家的治理而言,需要将层级、自组织、市场3种治理机制结合起来,实现三者关系的平衡^[42]。

通过本文第一部分对社会网理论架构的讨论,我们知道,社会行为是具有混合性动机的;因“关系”而生产的社会网结构,包括让“资源流动”的结构洞以及“流动限制”的闭合团体(小生境);社会网结构会形成更大范围的、复杂网层次的结构,如高度脱耦结构、弱耦合结构及高度

① “自组织”的概念不是来自于社会科学,而是热力学中,普里高津研究系统的耗散结构首先提出。

耦合结构等。而治理机制、社会结构及其置身其中的行动者就是要在密网与疏网、结构洞与密封团体、耦合与脱耦、自组织与层级治理之间取得动态平衡。以本土化的社会网视野来看,中国人社会行为与网络结构特质是“差序格局”和“情境中心”的;“差序格局”中的“人情交换”将工具性行为与情感性行为加以平衡,它是拓展信任网络与取得社会资源的重要来源;“情境中心”则反映出中国人善于依情境不同动态变换圈子边界的特点,分圈里和圈外进行自组织与层级的组织运作。中国人的这种社会行为与网络结构特质产生出“圈子现象”,“圈子”与熟人关系使得,密网与疏网、结构洞与密封团体、耦合与脱耦、自组织与层级这些动态平衡关系极具弹性,使耦合与平衡成为可能,而“熟人关系”(人情交换)、“圈子”和自组织治理机制正是理解中国本土管理之道的关键所在。

3 契合:中国本土管理思想与社会网观点

3.1 距离:“管理理论丛林”与优秀的本土管理实践

从西方诞生的管理理论和思想,肇始于德国的韦伯、法国的法约尔与美国的泰勒,最重要的特点就是层级制与科学管理。现代管理的目标是设计一个庞大的系统,并通过各种手段进行层层管理,最终实现组织内有效率的协作。与传统的组织相比,这样一套体系的确有其优势,然而过分依赖流程设计、规章制度和命令系统,这也使其具备很大的弱点。许多西方管理学者很早就认识到了这个问题,并对层级制的缺陷进行了批判。从而有了之后的群体行为关系学派、社会协作系统学派、社会技术系统学派、决策理论学派、系统学派、经理角色学派等各种管理思潮和理论,这些由不同的研究视角、不同的研究对象和不同的方法论所形成的管理理论,呈现出一幅纷繁而又破碎的知识图景。KOONTZ^[43]将这样的状况称为“管理理论丛林”的状态。

一方面是众多管理理论的纷繁杂然,一方面却是华人圈的不少成功的管理实践,例如中国建筑业及高科技代工业中的外包网络模式,义乌的由小企业网络聚合而成一镇一产业模式,台湾泛宏碁集团的“龙梦欲成真,群龙先无首”管理架构等。由此可以看到,管理理论与管理实践的巨大距离,“反应快速、弹性、多方合作”确实是华人圈成功企业的特点,只是我们的管理学者不是习焉不察,就是找不到理论去解

释它。

以社会网观点来看,中国经营较为成功的企业其组织结构往往是,上层结构为层级式、下层结构为网络式,或内部为层级式、外部为网络式。即企业的核心业务为一个层级制组织所掌握,公司内部往往有挂靠进来的单位,承包部分业务的分支机构,或是独立运作的团队,公司外部则往往有一个外包网或战略联盟伙伴群,而公司通常是一个更大的网络如商帮或产业集群的一部分。一个个企业“小圈子”通过熟人关系连接在一起,小圈子之间在情感性行为的修饰之下,进行着工具性的社会交换,交换内容与范围极广,交换周期极长。众多的独立或半独立组织结成的“小圈子”或曰“圈子现象”,在密网与疏网、结构洞与密封团体、自组织与层级之间取得平衡,这正是中国企业能够保持弹性、快速反应、易于多方合作的重要原因。

3.2 阴阳思维、中庸之道:本土管理思想的哲学之源

随着网络时代的来临以及经济全球化进程的不断加快,企业的生存竞争亦日趋激烈,在此背景下的华人家族式企业、企业集群却凸显出强劲的竞争力与活力,LI(李平)^[44]通过对海外华人企业集群的研究,发现华人企业一方面就企业内部而言,是高度专业化的,以保证其核心竞争力;另一方面在企业之间,却是相互协作、优势互补的,以提高整体实力、实现共赢。李平认为这样的组织形态是一种迥异于市场化组织和科层组织的网络式组织。与华人“网络式组织”紧密相连的“关系”、“家长式领导”、“商帮”等曾被完全当作负面特征的现象,也开始被研究者们加以重新认识^[45]。此外,与华人企业的网络式组织相类似,以模块化、虚拟化、扁平化、无界化为特征的企业组织形态也开始在美国和欧洲国家出现^[46]。这些新现象冲击着管理与组织领域的既有理论范式,例如,如何认识网络式组织、竞争与合作的关系、企业内部与外部的界限等。

对于网络式组织的研究西方学者们并没有一致的看法,分歧颇多^[47],有些西方学者认为网络式组织是介乎市场化组织与科层组织之间的混合/过渡形态^[48],而有些学者认为网络式组织是一种独特的组织形态,它的出现意味着组织研究范式的转变^[49],在网络式组织的形态、存在原因等方面,学者们同样莫衷一是^[50],西方学者们对于“竞争与合作”关系的研究同样亦是如此^[51]。一些华人学者认为这种理论上的纷繁芜

杂,其实是西方世界自柏拉图以降二元对立的思维方式使然,孤立的、静态的、绝对的、线性的二元对立认识论体系无法对网络式组织、“竞争与合作”关系等研究议题形成全面的认识,他们从中国传统文化与哲学中寻找启示,发掘本土管理思想,试图以综合、整体、动态、辩证的观点来研究管理和组织现象,进而探索出融合东西方多元文化视角的管理理论体系^[44,52,53]。

李平认为,指出西方的权变理论对于组织和管理现象的研究仍停留于一种孤立的、静态的、简单线性的分析框架之内,特别是对于网络式组织,必须将文化规范、制度背景和个体理性选择纳入进来,动态地展现文化、制度等结构性要素与个体理性选择的互构过程,以超越结构决定性与个体选择的争论^[54],倡导以整体、动态、辩证的视角来研究网络式组织及其管理现象^[52]。网络式组织中的“关系”、“人情”、“家长式领导”、“商帮”等现象并非中国独有,世界各地也都存在,但在中国更为典型、普遍,因此尝试以中国传统文化与哲学的视野来重新审视组织和管理的研究议题,便可能为我们提供新的认识。中国传统文化中的阴阳思维强调事物之间的相生相克,事物各自内部又孕育着其对立面的种子,相互转化;对立双方的边界是动态变化的,且必须通过对方才能加以界定,因此对立的双方亦是彼此依赖的,而中庸之道的关键在于在相依相对的各种事物之间保持着动态地平衡。阴阳思维认为万事万物彼此联系,受此传统影响中国人倾向于将个人与家庭看作更大系统(宗族、国家、天下等)中的一部分^[5],因之在中国人观念里“家”的边界具有很强的动态性,传统的经济社会活动都是在“家”边界的收与放中得以展开,从而形成一套整体的、动态的、辩证的综合性思维方式。

在管理实践中所必须面对一组概念,如战略与细节、领导与组织、多元与专注、集权与分权、做大与做强、创新与守成、效率与质量、竞争与合作等,从阴阳思维来看,这组概念本身就是一阴一阳、相互依存、相生相克的。例如,西方学界通常将“竞争”、“合作”当作2种完全不同的、孤立的现象^[56],有些学者认识到了竞争与合作二者的相关性,认为合作是取得竞争优势的方式^[57],但仍旧是在非此即彼二元对立的思维框架下考虑问题,CHEN(陈明哲)^[58]认为,应该以中国传统文化当中的阴阳思想、中庸之道来关照“竞争与合作”关系,并提出了一套基于“中庸之道”视野的综合性“竞争与合作”分析框架,

将西方二元对立与东方多元融合的“竞合观”都纳入进来,以便从整体上、动态地把握竞争与合作二者的辩证关系。由此可见,从阴阳思维、中庸之道中汲取管理智慧,建立整体的、动态的、辩证的管理理论架构才能把握好上述管理实践中的动态关系。

总结上述,不少华人管理学家已经认识到西方二元对立思维与管理理论体系的不足之处,并从中国传统文化中,特别是阴阳思维和中庸之道中汲取管理智慧,尝试提出一套整体的、动态的、辩证的管理理论架构。李平更是在倡导研究组织与管理研究范式的转变,将文化、制度、个人的动态性的互构过程纳入到研究之中,将东方的整体性思维方式与西方的科学分析方法结合起来,以形成组织与管理研究的综合性、多层次分析。本文认为,中国传统文化当中的“阴阳思维”、“中庸之道”与社会网理论有很强的契合之处。“阴阳思维”、“中庸之道”关键在于认为万事万物都并非孤立,而是将其看成一个复杂开放的系统,此系统的存在与发展就是要使之包容差异,兼容并蓄,各种元素之间保持动态平衡。如前所述,社会网理论从“关系主义方法论”出发,超越了二元对立思维,在集体与个体、结构与行动之间架起了一座桥梁,合理的社会结构与治理机制应在组织之间的耦合和脱耦、疏网和密网,层级、自组织和市场的多种治理机制当中不断地进行动态平衡,恰如中庸之道的“允执厥中”,唯如此才能使万物各安其份,生生不息。由是观之,由于社会网观点与中国本土管理智慧的契合,社会网的视角可以成为研究中国管理的坚实理论基础,其研究方法亦是进行中国管理研究的有力分析工具。个体网与整体网分析方法适于研究组织与交易过程中的人际关系与社会网结构,复杂网与动态网研究方法可以分析整体性的系统、系统中的自组织以及系统的动态变化。

3.3 一个动态、开放的系统:和谐管理理论

中国人之所以能发展出本文所提到的那些优秀的管理实践,其重要原因在于能够承认理性之有限,动态平衡地将层级与自组织的治理机制结合起来,以应对外部环境的高度不确定性。长期以来,中国社会的关系基础结构基本保持不变,其治理机制/结构是自组织或者层级制加自组织方式的。自组织来自中国人的圈子现象,而圈子又是差序格局关系网的结果,其规范会有一套人情交换法则,这一套人情交换法则又来自家伦理本位^[59]。

如前所述,与西方管理以理性系统为主不同,中国管理以自然系统为主轴,强调组织是社会性的集合体,相信社会人的人性假设,人是需要关系、小团体、归属感与信任感的,所以人的结合是自然生发的,很多组织现象是不可理性设计与控制的。中国成功的管理是先承认自组织,效率不是来自于规章制度、规划控制,而是来自于自组织在外部开放系统中获得资源的能力。

面对组织环境的高度不确定性、西方管理的理论丛林以及独特的中国管理实践,依然有成功的本土管理理论出现,席西民研究团队构建的“和谐管理理论”就是一例。历经 20 余年的发展,和谐管理理论已经逐步构建为以和谐主题、和则、谐则等为核心概念的体系完备的现代管理理论体系^[60]。和谐管理理论的提出有着鲜明的意识,即作为有限理性的管理者正面对着一个组织内部/外部环境^①日趋复杂多变的时代,对此,管理理论当有何作为?西方管理的理论丛林难以提供一个令人满意的回答。

席西民^[61]提出,和谐管理理论的基本思路是在“问题导向”的基础上通过“优化设计”与“人的能动作用”双规则的互动耦合实现组织目标。采用“问题导向”的分析思路,建立起“和谐

主题”的概念,并将其定义为组织在环境不确定的条件下,为实现组织长期目标,所要解决的核心问题或所要完成的核心任务。鉴于此,和谐管理理论认为,管理的首要任务就是在组织战略意图与 EOL (E = 环境、O = 组织、L = 领导) 一致的条件,进行“和谐主题”的辨识。在“和谐主题”确定下来后,建立起“优化设计”(谐则)与“人的能动作用”(和则)双规则互动耦合的和谐运行机制,以实现组织目标、达到良好的组织绩效^[62]。

“优化设计”(谐则)的核心是依据相关事物的确定性规律,设计出人们应遵循的确定性的流程、结构和制度等。“优化设计”常常受到“有限理性”和“环境不确定性”的限制,因而,“优化设计”方法常见于那些相对成熟、稳定且由可设计的规律支配着的管理领域。“人的能动作用”(和则)与“优化设计”的根本区别是后者将人的行为框定在预先设置的范围内,而前者赋予人们在一定社会空间内自由行为的权力,尽可能地提高人的能动性,从而发挥其创造力。但是,“人的能动作用”受限于管理者对人的能动作用的驾驭能力,因为是以人的可能性(不确定性)来应对组织环境的不确定性,见图 1。

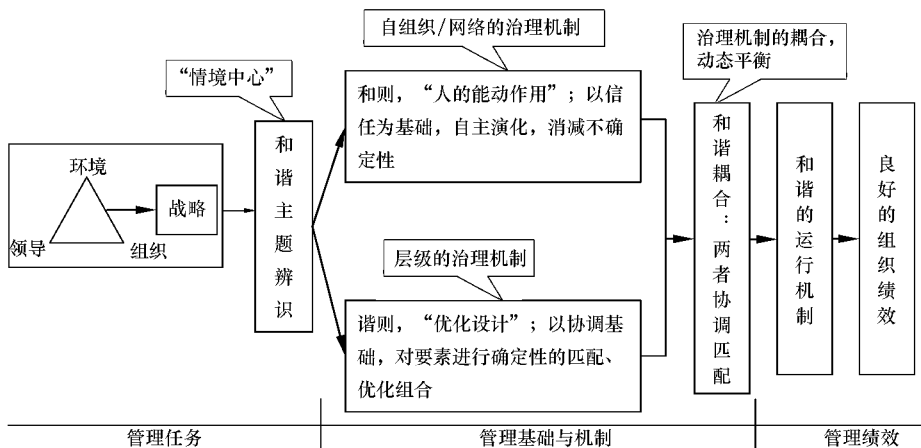


图 1 和谐管理理论基本架构

根据文献^[62,63]整理

和谐管理理论与社会网讲究的治理机制的动态平衡有着很强的契合之处。根据社会网的观点,一个组织的领导者以“情境中心”的思维,辨识组织内外(圈内、圈外)的关系、资源状况,以确定资源流动的通道和结构。和谐管理理论亦是要在综合考虑环境、组织、领导诸要素以明确组织战略的基础上,识别和谐主题,明确组织的核心任务。和谐主题同时随着 EOL 及战略的变化而变化,形成和谐主题的漂移。

和谐管理理论非常重视“和则”与“谐则”围

绕和谐主题在不同层次间的关联互动,即和谐耦合,同时强调和谐耦合的动态性,在组织环境高度不确定性的条件下,和则、谐则应根据和谐主题变化做出调整,“理性设计与优化”和“环境诱导下的自主演化”在组织不同层级间动态平衡,而组织的管理体系也正是“理性设计”和“诱导演化”在一定条件下相互耦合的结果。这些

① 组织内部环境包括员工因素、组织内职能部门等;组织外部环境包括消费群体、供应商、竞争者、政治经济局势、技术发展等因素。

观点无疑与社会网的相关认识非常契合,社会网理论认为,合理的社会结构与治理机制是要在一定的情境之下,不断地动态平衡“圈子”、组织之间的耦合和脱耦、疏网和密网、耦合层级、自组织和市场的多种治理机制,创造弱耦合结构,即在“高度耦合结构”与“脱耦结构”间取得平衡。

最后,和谐管理理论力图用“整体、开放、系统”的观点来看待管理,而不是像早期系统理论那样将企业、管理看作是一个闭环结构^[64],而社会网理论本身就是在对以往社会/管理理论进行“正反合”探讨的基础上建立起来的,社会网理论视组织为一个整体的系统,它强调行动者、组织、环境和资源等要素之间关系的动态性、开放性和系统性。系统内的资源流程正是一个系统动态的研究,而是一个整合的系统,对管理研究而言最大的挑战在于如何模拟出整个系统的动态变化,并找出领导者在系统中如何耦合多元力量,创造有利结构,并控制资源流向与流量的方法。

4 结语

本文首先梳理了社会网理论的架构,并指出合理的治理机制、社会结构是要在密网与疏网、结构洞与密封团体、耦合与脱耦、自组织与层级治理之间取得动态平衡。以本土化的社会网视野来看,中国人社会行为与网络结构特质当中的“圈子”、“熟人关系”(人情交换)、自组织治理机制正是理解中国本土管理之道的关键所在。此外,我们可以看到,中国本土管理思想与理论同社会网观点的契合之处,社会网分析可以为研究中国本土管理提供坚实的理论基础和有力的分析工具。需要说明的是,在借鉴西方管理理论的基础上,由传统文化和本土管理实践生发而来的本土管理理论,并不应该看作是中国本土所独有的,因而仅限于分析本土管理现象的理论,只不过本土管理理论可以更好地解释本土管理现象,可以发现并解释西方管理理论的一些盲区。其实很多中国的管理现象在西方不是不存在,而是存在的方式具有差异。我们认为,社会网理论的研究架构可以切中中国人经济管理领域的实际运作逻辑,从而在理论与研究方法上为中国本土管理提供借鉴,但此架构并不排斥其他理论架构,也不否认其他架构研究的成果。本土管理理论应该在充分发掘传统智慧的基础上,解析出有现代管理价值的思想,同时在不同的研究架构间取长补短。

参 考 文 献

- [1] 包国宪,王学军,贾旭东. 全球视野下的中国管理本土研究新进展——中国管理国际学术论坛观点综述[J]. 中国工业经济, 2010, (268)7: 154~157.
- [2] SIMMEL G. On Individuality and Social Forms[M]. Chicago: University of Chicago, 1908: 23.
- [3] POWELL W W, WHITE D R, KOPUT K W, et al. Network Dynamics and Field Evolution: The Growth of Inter-organizational Collaboration in the Life Science[J]. American Journal of Sociology, 2005, 110(4): 1 132~1 205.
- [4] GRANOETTER M. A Theoretical Agenda for Economic Sociology[M]//MAURO R C, GUILLEN F, ENGLAND P, et al. The New Economic Sociology: Development in an Emerging Field. NY: Russell Sage Foundation, 2002: 35~60.
- [5] GRANOETTER M. Coase Encounters and Formal Models: Taking Gibbons Seriously[J]. Administrative Science Quarterly, 1999, 44(1): 158~162.
- [6] BURT R S. A Note on Social Capital and Network Content[J]. Social Networks, 1997, 19(4): 355~373.
- [7] WHITE H C. Where Do Markets Come From? [J]. American Journal of Sociology, 1981, 87(3): 517~547.
- [8] GRANOETTER M, MCGUIRE P. The Making of an Industry: Electricity in the United States [M]//CALLON M. The Laws of the Market, Oxford: Blackwell, 1998: 147~173.
- [9] DIMAGGIO P J, POWELL W W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism And Collective Rationality In Organizational Fields [J]. American Sociological Review, 1983, 48(2): 147~160.
- [10] 罗家德,王竞,张佳音,等. 社会网研究的架构——以组织理论与管理研究为例[J]. 社会, 2008, 28(6): 15~38.
- [11] SCHAFFER B, RIORDAN C. A Review of Cross-cultural Methodologies for Organizational Research: A Best-practices Approach[J]. Organizational Research Methods, 2003, 6(2): 169~215.
- [12] XIAO Z, TSUI A. When Brokers May Not Work: The Cultural Contingency of Social Capital in Chinese High-tech Firms [J]. Administrative Science Quarterly, 2007, 52(1): 1~31.
- [13] 吴晓刚. 九十年代以来个体户与私营企业主的变化——一个人口统计学的描述[C]. 第一届关系社会学国际学术研讨会, 西安, 2009.
- [14] LUO JAR-DER. Guanxi Revisited—An Exploratory Study of Familiar Ties in a Chinese Workplace[J]. Management and Organizational Review, 2011, 7(2): 329~351.

- [15] 樊景立, 郑伯埙. 华人组织的家长式领导: 一项文化观点的分析[J]. 本土心理学研究, 2000, 13(1): 127~180.
- [16] 罗家德, 孙瑜. 挂靠管理研究——一个社会网与新制度论的解释[J]. 战略管理, 2009, 1(1): 111~120
- [17] 张小军. 宗族和家族[M]//李培林, 李强, 马戎. 社会学与中国社会, 北京: 社会科学文献出版社, 2008: 107~133.
- [18] 翟学伟. 中国人行动的逻辑[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2001: 119~137.
- [19] 费孝通. 乡土中国[M]. 北京: 三联书店, 1998: 24~30.
- [20] 黄光国. 儒家关系主义的理论建构及其方法论基础[J]. 教育与社会研究, 2001(2): 1~34.
- [21] 杨国枢. 中国人的社会取向: 社会互动的观点[M]//杨国枢, 余安邦. 中国人的心理与行为: 理论与方法篇. 台北: 桂冠图书公司, 1993: 87~142.
- [22] HWANG K K. Face and Favor: The Chinese Power Game[J]. American Journal of Sociology, 1987, 92(4): 944~974.
- [23] LIN NAN. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action[M]. NY: Cambridge University Press, 2001: 19~98.
- [24] ROBERT A. The Evolution of Cooperation[M]. New York: Basic Books, 1984: 31~33.
- [25] BLAU P. Exchange and Power in Social Life[M]. New York: Wiley, 1964: 88~114.
- [26] LUO JAR-DER. Particularistic Trust and General Trust—A Network Analysis in Chinese Organizations[J]. Management and Organizational Review, 2005, 1(3): 437~458.
- [27] HSU F. Americans and Chinese: Passage to Differences[M]. Honolulu: University of Hawaii Press, 1981: 25~78.
- [28] 翟学伟. 人情、面子与权力的再生产——情理社会中的社会交换方式[J]. 社会学研究, 2004, 24(5): 49~57.
- [29] EISENSTADT S N. Trust and Institutional Dynamics in Japan: The Construction of Generalized Particularistic Trust[J]. Japanese Journal of Political Science, 2000, 1(1): 53~72.
- [30] 陈介玄. 协力网络与生活结构——台湾中小企业的社会经济分析[M]. 台北: 联经出版社, 1994: 189~247.
- [31] 戚树诚. 企业组织亲信角色之实证研究[J]. 管理评论, 1995, 15(1): 37~59.
- [32] 罗家德, 王竞. 圈子理论——以社会网的视角分析中国人的组织行为[J]. 战略管理, 2010, 2(1): 12~24.
- [33] WALDER A G. Communist Neo-Traditionalism; Work and Authority in Chinese Industry [M]. Berkeley: University of California Press, 1986: 147.
- [34] YAMAGISHI T, KAREN C S, MOTOKI W. Uncertainty, Trust and Commitment Formation in the United States and Japan[J]. American Journal of Sociology, 1998, 104(1): 165~194.
- [35] PERROW C. Small-firm Networks[M]//NOHRIA N, ECCLES R G. Networks and organizations. Boston: Harvard Business School Press, 1992: 445~470.
- [36] POWELL W W. Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organization[C]//CUMMINGS L L, STAW B M. Research in Organizational Behavior, 1990: 295~336.
- [37] WILLIAMSON O E. The Mechanisms of Governance[M]. New York: Oxford University Press, 1996: 93~119.
- [38] SCOTT W R. Organizations: Rational, Natural, and Open Systems[M]. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1998: 22~58.
- [39] 罗家德, 王竞. 中国管理之自然系统特质[J]. 管理学家: 学术版, 2008, 5(1): 58~70.
- [40] 吴晗, 费孝通. 皇权与绅权[M]. 上海: 观察社, 1949: 39~56.
- [41] PERROW C. Complex Organization: A Critical Essay[M]. NY: McGraw-Hill, 1986: 1~48.
- [42] MINTZBERG H. Leadership and Management Development: An Afterword[J]. Academy of Management Executive, 2004, 18(3): 140~142.
- [43] KOONTZ H. The Management Theory Jungle Revisited[J]. The Academy of Management Review, 1980, 5(2): 175~187.
- [44] LI P P. Toward a Geocentric Framework of Organizational Form: A Holistic, Dynamic and Paradoxical Approach[J]. Organization Studies, 1998, 19(5): 829~861.
- [45] REDDING S G. Overseas-Chinese Networks: Understanding the Enigma[J]. Long Range Planning, 1995, 28(1): 61~69.
- [46] UZZI B. Social Structure and Competition in Inter-firm Networks: The Paradox of Embeddedness[J]. Administrative Science Quarterly, 1997, 42(1): 35~67.
- [47] OSBORN R N, HAGEDOORN J. The Institutionalization and Evolutionary Dynamics of Inter-organizational Alliances and Networks [J]. Academy of Management Journal, 1997, 40(2): 261~278.
- [48] PARK S. Managing an Inter-organizational Network: A Framework of the Institutional Mechanism for Network Control [J]. Organization Studies,

- 1996, 17(5): 795~824.
- [49] ILINITCH A Y, D'AVENI R A, LEWIN A. New Organizational Forms and Strategies for Managing in Hypercompetitive Environment [J]. Organization Science, 1996, 7(3): 211~220.
- [50] PODOLNY J M. Market Uncertainty and the Social Character of Economic Exchange[J]. Administrative Science Quarterly, 1994, 39(3): 458~483.
- [51] CHEN M J. Transcending Paradox: The Chinese "Middle Way" Perspective[J]. Asia Pacific Journal of Management, 2002, 19(2/3): 179~199.
- [52] 李平. 中国管理本土研究: 理念定义及范式设计 [J]. 管理学报, 2010, 7(5): 633~641, 648.
- [53] CHEN M J. Transcending Paradox: The Chinese "Middle Way" Perspective[J]. Asia Pacific Journal of Management, 2002, 19(2/3): 179~199.
- [54] WHITLEY R D. Business Systems in East Asia: Firms, Markets and Societies[M]. London: Sage, 1992: 35~87.
- [55] COWAN D. Rhythms of Learning: Patterns That Bridge Individuals and Organizations[J]. Journal of Management, 1994, 4(3): 222~246.
- [56] GOMES-CASSERES B. The Alliance Revolution: The New Shape of Business Rivalry [M]. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1996: 70~71.
- [57] HAMEL G, DOZ Y L, PRAHALAD C K. Collaborate with Your Competitors—And Win[J]. Harvard Business Review, 1989, 67(4): 133~139.
- [58] CHEN M J. Reconceptualizing the Competition-Cooperation Relationship: A Transparadox Perspective [J]. Journal of Management Inquiry, 2008, 17(4): 288~304.
- [59] 梁漱溟. 中国文化要义[M]. 上海: 学林出版社, 1987: 77~94.
- [60] 席酉民, 肖宏文, 王洪涛. 和谐管理理论的提出及其原理的新发展[J]. 管理学报, 2005, 2(1): 23~32.
- [61] 席酉民. 管理与管理研究的几点理论思考[J]. 系统工程理论与实践, 1998, 18(7): 8~16.
- [62] 席酉民, 葛京, 韩巍, 等. 和谐管理理论的意义与价值[J]. 管理学报, 2005, 2(4): 397~405.
- [63] 王大刚, 席酉民. 和谐管理理论研究评述[J]. 生产力研究, 2007(6).
- [64] 刘文瑞. 和谐管理理论评析[J]. 管理学报, 2009, 6(12): 1 566~1 577.

(编辑 予衡)

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