

# 范式的矛盾与冲突： 进入管理学领域中的组织经济学

王光庆

**[摘要]** 组织经济学是新近发展起来的一个新的理论范式，这一范式将经济学的分析工具应用于管理学领域并取得了令人瞩目的成绩。但是组织经济学的经济学根源决定了自身两重性的学科性质：一方面是秉承了自由主义传统；另一方面又关注“看得见的手”的管理行为。这种性质也引发了组织经济学在管理学领域中的各种矛盾和冲突，本文着重分析了个体主义和系统主义之间的分析层面不同产生的矛盾、狭隘的行为假设以及对于人性的消极的道德评价三个方面的问题。

**[关键词]** 组织经济学 代理理论 交易费用理论 范式

**[作者简介]** 王光庆，厦门大学经济研究所博士生，福建 厦门，361005。

**[中图分类号]** F069.9 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1000-7326(2004)02-0035-05

经济学和管理学作为两种不同的分析范式，就像中间隔着一条鸿沟，两者基本上处于相互隔离和彼此封闭的。虽然人们曾经进行了一系列的努力，对新古典企业理论向现实世界的方向进行修正，但经济学与管理学之间的鸿沟并没有得到有效的弥补。新制度经济学的发展使得经济学分析范式向其周围学科渗透，大有形成经济学帝国之势。在这一趋势下，组织经济学利用交易费用这一分析工具成功地实现了向管理学的渗透，成为现代管理学的一个重要组成部分。

## 一、组织经济学的两重性

经济学和管理学是两种不同的理论体系和范式结构，库恩认为一个科学范式代表着一个特定共同体的成员所共有的信念、价值、技术等等构成的整体（库恩，2003），在范式的指导下研究者的注意力集中于某一些领域，就像他们戴了一

副眼罩，把视野和研究领域局限在特定的分析框架之中。经济学家和管理学家通过两种不同的范式看待这个现实世界，决定了他们对待这个世界的不同态度。经济学家关注的是在市场经济中如何通过经济行为人的自由活动来实现社会结构的最优状态，现代经济学鼻祖亚当·斯密就是一个自由主义的捍卫者和专制主义君主政体的坚决反对者。时至今日，主流经济学仍然高举自由主义的旗帜，拥护自由的市场经济体制，反对政府的管制和政策的干预。当秉承自由主义传统的经济学渗入到企业内部，特别是渗入到大型的科层制企业内部时，很容易将企业的经济活动当作一个国家的活动来对待，即把企业看作是一个国家的微型模型，所以通常持有一种批判的倾向。在传统的经济学分析中，一个企业由资本、劳动力和一个企业家组成，并没有提及管理和管理人员这些层面的内容。在经济学中通常是这样一些问

题：为什么在一个理想的经济体中还会有比小型的业主式企业规模更大、更加复杂的企业存在？为什么没有把所有的经济活动都组织在市场机制之内，在市场中小型的业主式企业根据市场的价格信号系统自由地进行交易？在这样一个思考角度下，通过“看得见的”管理之手进行的管理根本没有存在的位置，也就没有管理科层制存在的必要了（钱德勒，1987）。

代理理论和交易费用理论的学科根源都在经济学，其成功之处在于它们拓展了经济学分析的视角，将企业内部的管理活动纳入经济学分析框架之中。如威廉姆森把西蒙的有限理性思想、巴纳德的组织协调思想以及钱德勒的企业组织发展史都纳入了他的交易费用理论之中，以此在科斯的基础上丰富了交易费用理论，形成了一个综合性的理论体系，被人们成为“威廉姆森综合（Williamson synthesis）”（Pitelis, 1991）。但是从本质上看，组织经济学比起其他竞争性理论范式来更具有新古典传统的特质。这种新古典传统的特征在代理理论和交易费用理论中都有明显的表现。阿罗-德布鲁模型是新古典经济学的核心架构，是新古典思想严格而一般的公式化表述，如果把信息不对称、交易费用等因素引入这一模型中来，代理理论所关注的道德风险和逆向选择问题便出现了（罗杰·格斯奈里，1992）。代理理论对这些问题的解决方案，即最有效的激励机制的设计，正是对新古典经济学核心架构的一种修正。科斯定理作为交易费用理论的核心命题，重新将自由主义传统回归到对外部性领域的分析之中。威廉姆森认为企业行为和节约交易费用联系在一起，不同属性的交易应该与相应的治理结构相匹配才是有效率的制度安排，认为简单地将纵向一体化、联合企业视为反竞争和反社会的策略行动是不恰当的（威廉姆森，1999）。杜戈根据交易费用理论的分析方法和观点，认为交易费用理论根本不是“制度主义”，而是“更加现实的和成熟的新古典主义。”（Dugger, 1983）

但是另一方面，组织经济学关注的是“看得见的手”的作用。组织经济学认为，有一些交易不同于市场上的现货交易，这种交易如果在同一

个企业内部进行的话可以更加有效地进行（Coase, 1937）。因此，和传统经济学的认识规则不同，组织经济学得出的结论是在经济运行过程中，管理起着相当重要、积极的作用。用交易费用理论来解释的话就是，有些属性的交易由于不能得到可信承诺而存在困难，这种困难在于交易的一方不能得到另一方根据契约规定在未来的某一时期按质保量地交货的可靠的承诺（Williamson, 1985）。这些困难源于人性方面的特征：交易的一方可能具有机会主义倾向，通过损害另一方、甚至用欺诈的手段来谋取自身的利益。在大多数的组织经济学的文献中，机会主义是一个核心问题。不论是在代理理论还是在交易费用理论中，管理人员都是具有欺诈性的（deceitful）、卸责倾向（shirking）的经济行为人；在企业内部，经济行为人的机会主义行为施加于企业所有者；在企业之间的交易过程中，一个企业的管理团队对另一个管理团队从事欺诈性的活动。因此，在交易费用理论中，当市场机制失灵时，管理就成为必需的了。因为经济行为主体得不到信任，一个管理者的团队的机会主义可能对另一个管理者的团队带来损害，比如一个供应商和一个购买商之间的这种机会主义将迫使他们进行纵向一体化，让第三个管理者的团队——比他们更高一级的管理者来对这两个管理团队进行控制。在代理理论中，一个拥有大量分散股东的大型现代公司，所有权和经营权的分立产生了委托-代理问题，由于自由市场关系的局限性，即在一个大型公司中由于规模太大，企业家无法进行直接的指导和管理，管理作为自由市场资本主义社会中的一种社会制度就发展起来。

总而言之，由于组织经济学的学科根源在于经济学，它对管理的态度具有一种深层次上的矛盾——一方面是秉承着自由主义的经济学传统，另一方面又关注“看得见的手”的作用和运作。这种矛盾既表现出它在经济学和管理学之间所做的协调的努力，也表现出组织经济学努力融入管理理论所面对的问题。

## 二、组织经济学在管理学领域引发的矛盾与冲突

由于组织经济学的学科根源在于经济学，它在进入管理学领域时不可避免地会引发与原有理论和分析方法之间的矛盾和冲突。和管理领域中的其他理论相比，经济学的优势在于它拥有的分析工具，通过使用这些工具可以得到简洁明了和可检验的结论（摩根，2003）。经济学所使用的这些工具使得传统经济学成为建立在逻辑演绎主义基础之上的一种封闭性的理论体系。相反，原有的管理学理论是从现实经济生活的管理实践中对经营活动的总结以及在此基础上的提升而产生和形成的，直接面对的是复杂的经济社会现象和特征多样化的人，所以管理学和经济学相比是一门相对分散和开放性的理论体系。下面主要从两种不同性质的理论体系相互交织表现在方法论、前提假设和道德趋向等方面的矛盾和冲突进行分析。

### 1. 方法论的个体主义

新古典经济学是一门以方法论的个体主义为基础的社会科学，在它的分析视野里，一切的社会现象和经济现象都是由个体意识的活动产生的。经济学家不愿意将经济活动的分析超过个体层次，特别是在对企业组织为分析单位的时候。然而，许多管理理论都将组织作为它们的分析主体，例如，公司战略如何导致公司结构的变化？公司计划如何影响公司的赢利能力？在管理学理论中通常把组织看作是一个有目的、有结构和有物质和信息输入输出的系统，并且在整个经济系统环境中和其他组织系统相互作用、相互联系（钱德勒，2002）。

在方法论的个体主义的影响下，经济学认为在管理理论中普遍采用的这种系统层次（system-level）的分析不会取得清晰的理论结果。在这样的一种思路指导下，组织经济学结合了社会学和心理学等方面的批评意见（Donaldson，1985），突破了新古典微观理论中以企业行为为基础的分析层面，坚持把个体的行为作为经济分析的基础，将分析视角突破企业的外壳而深入到组织内

部，无疑这是对新古典企业理论的一大发展。代理理论强调“个体代理人是基本的分析单位”（Jensen，1983），根据它们所一贯使用的个体经济行为人，即理性经济人假设来分析组织系统，关注每一个经济行为人追求的利益，以及一个经济行为人的利益是如何和其他经济行为人的利益相互冲突的，即也就是委托人和代理人之间的利益冲突。在交易费用理论中，威廉姆森受康芒斯的影响将交易作为分析的基本单位，并进一步将其维度化，来考察运用不同的（主要是节约交易费用的）方式通过各种治理机制调整属性不同的交易（威廉姆森，2001）。

相反，管理学领域的许多理论针对交易费用理论的分析单位给予了强烈的批评（Chandler，1992；Winter，1988）。大多数系统层次的分析认为一个组织系统内部的成员个体达成实现组织目的的共同意愿是不成问题的。这种系统层面的宏观分析存在的一个突出问题是它没能够对下面的问题给予有说服力的答案：如何通过最优的结构、系统以及计划协调机制使团体成员克服种种技术上的困难，以达到充分的行为一致性？因此，基于原有企业理论的系统层面分析的缺陷，组织经济学的个体分析方法是一个有益的补充。在把人类动机、诱因以及顺从等方面和组织结构、战略和计划等理论看待不一样的心理学、社会学和政治学中，组织经济学找到了和管理学的共同之处。但是这种个体主义的分析方法和系统主义的分析方法之间的张力提出了一个问题：如何在管理理论中充分地把这两个层面的分析有机地结合起来？

### 2. 狭隘的行为假设

这种对个体动机的关注，以及其本身的经济学的学科根源，给组织经济学和管理理论之间的关系带来了进一步的冲突和矛盾。组织经济学强调经济行为人的理性经济模型，在这个模型中，人们追求自身的利益，即追逐个人财富、地位、休闲或者诸如此类的东西，并通过计算使他们的个人效用最大化。这种狭隘的人性假设出自于组织经济学学科性质的本质。经济学演绎主义的解释模型必须具备一定的封闭性准则（Foss，

1994), 而代理人行为的理性原则是封闭性准则的“内在条件”(劳森, 1996)。这种个人效用最大化假设遵循简单不变、不依赖于环境的法则, 仅仅要求个人像原子一样对于外部影响产生可以预测的反应。

经济学家经常为他们这种单一的人类行为动机模型而遭受批评。经济学家中的一个最著名的辩护者当属弗里德曼, 他认为在科学中, 模型的有效性不在于其理论假设的真实性, 而是在于理论本身的预测能力。弗里德曼把科学原理看作不仅仅是一种预测的工具, 还是一个具有实用性的虚构故事, 即他所坚持的“仿佛”模型 (“as if” models) (Friedman, 1953)。这一观点遭到包括其他一些著名经济学家在内的众多反对和批评。批评者们认为正确有效的科学理论应该是阐明真实的因果过程——因此理论的有效性来自于对现实的逼真, 如果一个理论具有准确度预测能力, 但是它的前提假设和现实不符, 它可以提供令人满意的预测, 但不能解释现象, 它并没有告诉我们这些现象为什么和如何发生的。因此, 面对经济学强调在不现实的简化的假设下提出的人类动机理论, 方法论基础和哲学基础日益减弱了对这种方法论的支持。

威廉姆森虽然根植于经济学, 但同时吸收了组织理论和管理学的许多思想。所以他在行为假设方面不同于弗里德曼的观点, 认为交易费用理论要接受可证伪性的检验, 就必须重视行为假设的重要性 (Williamson, 1989)。但威廉姆森在行为假设在理论和现实之间存在一种张力, 他认为新古典经济学的行为假设容易操作但是缺乏现实性, 而西蒙的行为假设更具现实性但难以操作化, 他企图将交易费用理论的行为假设建立在两者之间——有限理性和节约化。代理理论虽然对行为假设的词语表达不同, 但两者共享了同样的假设, 行为人所面对的机会集也是相同的。但普兰腾认为这一行为假设并没有危及传统经济学的分析框架, 而是拓展了这一框架的分析范围, 因为这一行为假设只不过是把传统经济学中的完全契约行为的可行性抛弃了, 取而代之的是不完全契约行为 (Pratten, 1997)。但是威廉姆森对理论

和现实之间隔阂的突破努力同时也破坏了作为理论封闭性的内在条件, 所以看到他受到了来自经济学和管理学两方面的攻击也就不足为怪了。

经济学原子主义式的人的行为解释一直遭到面对现实的管理理论学者的批评。现实中人的行为动机和反应模式是很复杂的。从传统的观点来看, 人类的行为动机不仅表现在“X理论”或者“Y理论”, 还表现在一些更加复杂、更加相机而定的不同类型的混合。目前对人的行为研究已经把人类的动机分成广泛的一个系列, 除了利他主义、信仰、对权威的尊敬以及一个本质上可以提供满意的使命的内在驱使, 还包括成就感需要、责任感、认同感等等。而且, 心理学家和社会学家都指出人类行为常常是在无意识的情况下做出的, 也就是说, 很多行为是通过习惯、情感、想当然的心态、条件反射、无条件反射以及潜意识的冲动等等来做出的。尽管这些人类行为的各种各样的动机在对组织行为的分析中的作用并不是同等的重要和突出, 但和原来存在于组织行为的动机理论相比, 组织经济学中对人类行为动机的解释相对来说是非常狭窄的。这样, 管理理论如何在传统组织行为理论与新兴的组织经济学之间进行有效的综合就成为了一个需要解决的问题。

### 3. 消极的道德评价

经济学中一贯以消极的评价标准来面对人的道德, 组织经济学也沿用了这一经济学家式的评价语调, 甚至表现得更为偏激。所以组织经济学这方面在管理学中引起的争议也是在经济学中的历史深远的争议之一。从亚当·斯密在《国富论》中对人类利己心的论述开始, 就遭到了众多的道德责难, 就是在斯密本人的著作中也存在令人费解的“斯密问题”, 引起了旷日持久的对自利原则的争论。如果说经济人假设遭到指责的话, 那么组织经济学中的契约人假设更令指责者难以忍受。因为经济人虽然奉行利己主义原则, 但是诚实无欺的; 而契约人在追逐自己的利益时可以违背任何戒条 (Williamson, 1985)。

在组织经济学中, 经营管理者被认为是一个具有内在的卸责、机会主义倾向、甚至使用欺诈

的手段最大化自身利益的人，其行为往往隐藏着道德风险。在我们这个社会，这种措辞通常会产生很消极的评价。在运用这种措词对现实中的经济行为进行考察时需要关注的问题是：在现实生活中管理行为有多少是这种类型的？这种问题发生的频率和严重程度如何？由于组织经济学缺少对管理行为在现实中表现良好的一面的表述（比如利他主义、忠诚、对道德标准的追求以及在工作中寻找满足感的内在型激励等等），用组织经济学的术语很难区分出表现的不是那么坏的管理行为。因为机会主义倾向是组织经济学的一个最为基本的、公理式的前提假设，而不是相机性的、经验性的来对待这一行为，所有的管理者都被组织经济学假定不论他们处在什么情形当中都以这种方式行事。组织经济学提供了一个理论框架，在这一框架之内对从事机会主义行为的管理者进行分析，而其他所有类型的行为都没有包括进来。因此，组织经济学实际上创造和反复强调了一个反组织和反社会的管理行为的寓言。

人性是很复杂的，无法用机会主义充分地概括进来。对人的尊严的尊重、人际关系中信任的培养和发展、团队合作的成员之间的相互影响、对道德准则的追求、社会压力以及文化环境和风俗习惯等等都会对人性乃至人的行为产生重要的影响。组织经济学无视这种动机多样化的现实而只关注于机会主义给管理理论带来了一些问题：一个以机会主义为基础建立的组织结构会对那些不以机会主义动机行事的人产生什么样的影响？如何协调经济人、契约人和社会人假设之间的关系？

因此，组织经济学给管理学理论和管理学家如何处理原有的理论、管理理论之间怎么融合以及它的现实性、过度简化、有效性和评价色彩的关系带来了种种问题。尽管如此，人们面对一个新的成长中的理论范式应给予善意和支持的态度，应该给这些新理论展示它们能够作出何种贡献的机会。未来知识的发展是无法进行预测的（Popper, 1945），因此组织经济学潜在的理论贡

献不能够想当然地给予否定或者肯定，只有这一分析范式在它所从事的领域中充分地展开后才能清楚地显现出来。而且，在某种程度上现实中管理者的确是像组织经济学所假设的那种方式行事，出于对事实的尊敬，管理理论应该准确地反应这一问题。

根据以上的分析，组织经济学未来的发展需要解决两个方面的问题：一方面，在动机和利益研究方面的方法论个体主义和对团队进行有效协调的结构方面的系统分析方法之间的关系；另一方面，组织经济学所提供的对人的行为动机的简单解释和组织行为理论中对人的行为动机的多样化的认识之间的关系。这些问题给经济学和管理学的综合提出了挑战，同时也给组织经济学的发展指明了方向。

#### [参考文献]

格斯奈里、罗杰（1992）：《阿罗——德布鲁范式与现代契约理论：涉及信息和时间特定问题的讨论》，载科斯等（1999）

陈郁：《所有权、控制与激励——代理经济学文选》，上海人民出版社，1998年。

科斯等著，李风圣主译：《契约经济学》，经济科学出版社，1999年。

库恩 托马斯：《科学革命的结构》，北京大学出版社，2003年。

劳森 托尼（Tony Lawson）：《论述当代“经济理论”的现实主义角度》，《经济译文》1996年第1期。

摩根 菲奥纳 斯科特：《为什么经济学在战略领域硕果累累》，载芝加哥大学商学院等，2003年。

钱德勒 小艾尔弗雷德 D：《看得见的手——美国企业的管理革命》，商务印书馆，1987年。

钱德勒 小艾尔弗雷德 D：《战略与结构》，云南人民出版社，2002年。

威廉姆森：《治理机制》，中国社会科学出版社，2001年。

威廉姆森：《反托拉斯经济学——兼并、协议和策略行为》，经济科学出版社，1999年。

芝加哥大学商学院等编辑，王智慧译：《把握战略》，北京大学出版社，2003年。

责任编辑：黄振荣