

学校编码: 10384

分类号 _____ 密级 _____

学号: 14620051302672

UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

基于组织学习视角的企业内
制度演化理解

**Institutional Evolution within a Firm: An Analysis in the
Perspective Based on Organizational Learning**

王 莹

指导教师姓名: 林 金 忠 教授

专业名称: 政 治 经 济 学

论文提交日期: 2008 年 4 月

论文答辩日期: 2008 年 月

学位授予日期: 2008 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2008 年 4 月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。
本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘 要

由于对人类理性这一问题所禀持的哲学观点不同,已有的制度变迁理论大致沿着两条思路展开,即以哈耶克为代表的演进理性主义和以诺斯为代表的工具理性主义。两种思路孰优孰劣似乎并无定论,但诺斯的转向代表了制度演化分析的一种趋势,表明新古典经济学假设的局限难以很好解释历史上的制度变迁。本文从组织学习角度出发倾向于演进理性的思路。通过建立在个人、团队学习基础之上的组织学习,共享心智模式逐渐形成,企业内制度演化得以有效扩展。

企业作为经济型组织的典型,首先是一个知识分布体系和分工协调体系,它又是一个开放的系统和一种演化体,同时,它也是一个利益分配体系。在此理解之上,组织学习就可以分解为知识获取子过程和利益博弈子过程两个方面,两者相互促进、相互调和又相互冲突。前者体现效率,后者体现公平,并最终通过共享心智模式的形成,以制度形式固化学习成果。制度是组织学习暂时的结果,随着组织学习的持续,共享心智模式会更新,制度也会继续演化。虽然本文并不否认短期内人类有限理性下有选择建构模式的意义,也并不否认“制度移植”的成功可能,但从长期看,这种有目的的建构依然要服从组织内自由演化进程,因为即使是强制性制度变迁也还是需要经过“逆向组织学习”才能够合意地嵌入。

本文尝试通过组织知识理论、集体行动的逻辑以及隐性知识、组织学习、“共享心智模型”的概念对企业内制度演化的过程、形式、结果进行分析。文章共分为五个章节。第一章首先对制度研究的两类范式做简略的介绍,并以诺斯的转向分析表明本文演进理性的立场。接下来第二章对管理学和经济学在组织学习方面的文献做相应梳理。以前两章为铺垫,第三章进一步分析共享心智模型的形成过程以及组织学习在制度演化中的基础作用,同时对企业内制度变迁形式的选择、过程和结果做简略描述,并且通过构建组织间隐性知识转移传播模型解读组织间的学习、制度借鉴这样一个现实问题。在分析了组织学习与制度演化关系之后,第四章主要从组织学习影响变量角度论述制度演化效率问题,分别阐述了组织学习障碍的因源及其引致的制度后果,对路径依赖的认知途径做进一步的分析,并尝试给出解决之道。最后一章是研究的主要结论。

关键词: 制度演化; 组织学习; 共享心智模型

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Abstract

For the different philosophical opinion on the human rationality, there are two kinds of research paradigms about the theory of institutional evolution. One is tool rationalism represented by North, the other is evolutionary rationalism represented by Hayek. It seems to be no right or wrong between them, but North's turning is meaningful. It indicates a trend and shows that new classical economics cannot explain institutional evolution faultlessly with its limitation. This paper upholds evolutionary rationalism from organizational learning perspective. Through organizational learning based on individual Learning, Shared Mental Model and then institution in a firm is established.

As the representative of organization with economic nature, the firm is firstly a division of labor system; it's also an opened system and meanwhile an interest-distribution mechanism. On the base of this comprehension, organizational learning can be divided into two parts: knowledge-shared part reflects efficiency and benefit-shared part reflects equity. The relationship between them is mutually promotive but also mutual conflict. Institution, considered as the temporary result of organizational learning, will be changed as the organizational learning going. Here, the shared mental model is an important conception that is one step away from the institution. Although this paper neither deny the meaning of people 's subjective initiative nor the possibility of the success of institutional transplation with bounded rationality, the purposeful activity should also obey the evolution process in the long run, because, even if the forced institutional change's desirable embedding can't leave inverse organizational learning.

This paper attempts to analyze institutional evolution within a firm on the basis of organizational learning, shared mental model and so on. There are seven parts: Chapter 1 is an introduction of the above two research paradigms; Chapter 2 refers to the theory of organizational learning both in economy and management science; Beyond these, chapter 3 and chapter 4 offer a new analysis thought and explanation model of Institutional Evolution from the perspective of organizational learning. The last chapter is conclusion.

Key Words: Institutional Evolution; Organizational Learning; Shared Mental Model

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

第一章 导论	1
第一节 研究背景、意义	1
第二节 研究思路、方法	3
第三节 制度演化的两类研究范式	6
第四节 诺斯的转向	12
第二章 组织学习及其过程描述	16
第一节 组织学习概述	16
第二节 知识视角的下组织学习	27
第三节 组织学习过程描述分析	32
第三章 共享心智模式与制度存续	38
第一节 共享心智模式的确立	38
第二节 组织学习与制度变迁形式的理解	43
第三节 制度移植与隐性知识学习	47
第四章 组织学习变量与制度演化效率	55
第一节 组织学习影响变量分析	55
第二节 组织学习障碍与制度演化低效率	61
第三节 路径依赖的认知途径分析及其克服	66
第五章 结论	72
第一节 研究的主要结论	72
第二节 研究的不足及未来研究展望	73
参考文献.....	75
攻读硕士学位期间发表论文情况	80
致 谢.....	81

厦门大学博硕士学位论文摘要库

CONTENTS

Chapter 1 Introduction	1
1.1 Research Objectives and Meanings.....	1
1.2 Research Methods and Framework	3
1.3 Two Kinds of Research Paradigm of Institutional Evolution Theory.....	6
1.4 North's Turning	12
Chapter 2 Organizational Learning and It's Processes Analysis	16
2.1 Review on Organizational Learning	16
2.2 Organizational Learning Theory from Knowledge Perspective.....	27
2.3 Analysis of Organizational Learning Processes	32
Chapter 3 Shared Mental Model and Institutional Change.....	38
3.1 The establishment of Shared Mental Mode.....	38
3.2 Organizational Learning and Institutional Modality	43
3.3 Institutional Transplant and Learning of Tacit Knowledge.....	47
Chapter 4 The Influence Factor of Organizational Learning and the	
Efficiency of Institutional Evolution	55
4.1 Analysis of the Influence Factor of Organizational Learning	55
4.2 Drawbacks of Organizational Learning and inefficiency of Institutional	
Evolution	61
4.3 Analysis of institutional path dependence	66
Chapter 5 Conclusion	72
5.1 The Major Conclusion	72
5.2 Research Direction in Future.....	73
Reference.....	75

厦门大学博硕士学位论文摘要库

第一章 导论

第一节 研究背景、意义

企业理论是经过概念化和模型化了的解释与预期企业特征和行为的理论，一直是现代经济学和管理学关注的重要方面。但在很长一段时期内，在经济学家们的视野里企业（厂商）并不具有作为一个实体组织而存在的研究意义。虽然亚当·斯密科学地提出了分工理论，但他并未通过分工进而研究企业组织问题，而是过多地将注意力转向市场，着力于“分工受市场规模制约”的理论阐述。后来的马歇尔发展了斯密的分工理论，论述了分工、专业化和组织对实现规模经济的作用，但他基本上把组织视为一种协调分工的功能，同样没有将它当作一种社会实体，不研究它的性质、结构和关系问题。自马歇尔之后，新古典经济学基本上将研究方向局限于资源配置问题，而生产活动则被抽象为纯技术性质的投入产出关系，企业仅仅被归结为可用一组生产函数去描述的进行物质转换的技术性关系^①。科斯认识到了将企业视为一个“黑箱”所忽视的事实的重要性，他在《企业的性质》一文中，开宗明义地提出了一个根本性问题：如果价格机制能够有效地配置资源，企业为什么会存在？为什么会存在“自觉力量的小岛”？^②科斯以交易费用为基本工具对这一问题提出了自己的创见，他将企业视为一个实行行政协调机制、以权威服从替代市场交易的组织^③。正是科斯的开创性研究，关于企业的性质、企业存在的合理性以及企业的规模界限等基本理论问题才被首次引入了理论经济学，企业这一“黑箱”才被掀开了一道缝隙。但是，由于科斯在“交易费用”、“契约”的概念及其使用上的模糊化倾向以及源于康芒斯的“交易”概念泛化的影响，科斯的后继者甚至抛弃了科斯作为分析起点的市场与企业两分法，将两者视为契约关系的同质，企业与市场的差别“只是一种契约形式取代另一种契约形

^① 林金忠. 企业组织的经济学分析[M]. 北京：商务印书馆，2005：1.

^② 科斯著，盛洪、陈郁等译. 企业的性质——《企业、市场与法律》（文集）[M]. 上海：上海三联书店，1990.

^③ 科斯认为在市场上利用价格机制来协调交易活动是有成本的，人们为了节省交易成本才把某些资源配置活动转入企业内部。科斯引入要素契约的概念来说明交易成本的节省，即企业家与生产要素所有者以一个一次性的、长期的要素契约代替了市场交易各方之间的一系列的、短期的产品契约，从而使交易费用的节省成为可能。详细论述参见：科斯著，盛洪、陈郁等译. 企业的性质——《企业、市场与法律》文集[M]. 上海：上海三联书店，1990.

式”。^①这样连企业自身也“消失”了。

企业“契约论”所忽视的正是这样一个事实：“企业的本质特征不在于契约本身，而在于一系列契约集结之后的企业活动以及在活动中所形成的人与人之间的各种经济和社会关系。这些活动与关系恰恰是新古典经济学所忽视的东西。”^②而要对这些活动和关系进行考察，就意味着要将企业视为一个社会实体。在这一点上组织管理科学做了很多努力，也提出了许多不同的企业理论，但它们大多局限于经验层面的总结，注重考察企业的内部结构和具体运行的管理，而缺少应有的理论抽象和升华。

在企业组织的研究上经济学与管理学可以实现真正的沟通，正是认识到这一点，本文的写作才有了深入展开的空间。理论经济学在企业组织研究上的缺陷恰恰为本文的写作提供了“契机”，而管理学研究在经验层面的体察也为本文提供了可资借鉴之处。在将企业视为一个组织、一个社会实体的基础上，对企业行为的思考将是必要且有意义的，而行为的解读又需要制度的支撑。制度既是组织行为的前提，又作为行为的结果而存在。随着经济、社会环境的变化，企业内部不断地发生着制度的演化、变迁和组织行为的重构，这其实就是一个现实的组织学习过程，因此本文选择从组织学习的视角去理解企业组织内部制度的演化，并在这一研究框架内探讨决定企业兴衰成败的可能性因素，以期对企业行为有更深入的理解。

现实情况看，中国正在经历一场政府主导的“大规模制度变迁”，这场变革的根本特点和基本战略是采取累积渐进与重点突破相结合的方式。在微观经济层面就是要逐步改变经济结构、企业制度和运作机制，培育企业自我设计、自我经营、自我发展的素质和功能，使企业尤其是国有企业成为真正的市场主体，从而逐步建立起现代市场经济体制，推动社会生产力的发展。在这样的宏观经济背景下，从计划经济体制延续而来的每个企业都自觉或被迫地卷入了复杂持久的组织学习过程，通过对自身行为和传统机制的重新审视、调整，酝酿并经历着根本的

^① 这涉及到研究层次的问题。打个比方来说，在化学上如果把物质抽象到原子一层，那么金刚石和石墨是没有差别的，它们都是有碳原子组成，但如果从分子角度来看，由于原子排列顺序不同，两者呈现出非常大的性质差异。市场和企业正是类似于这一点，如果研究的是“企业的性质”，那么就应该避免研究的“原子化”，而是应该在企业本身是一个实体组织这一层次展开。如果研究的是“契约的性质”，上述同化是无可厚非的。

^② 林金忠. 企业组织的经济学分析[M]. 北京：商务印书馆， 2005： 33.

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库