

重新理解组织行为：信息、理性和社会性

周业安

摘要 组织问题一度被新古典范式所忽略。科斯和西蒙等人的开创性研究重新把组织纳入人们的视野。随着博弈论和信息经济学的兴起，交易成本和信息不对称成为理解组织行为的两个关键要素，组织经济学成为新制度经济学、完备契约理论和不完备契约理论的重要组成部分，并由此开启了组织经济学主流化之旅。行为和实验经济学则让组织研究回归到西蒙传统，通过引入有限理性和社会性，组织经济学看似偏离主流化，实则在重塑一个新的未来范式。

关键词 组织 信息 理性 社会性

作者周业安，中国人民大学经济学院教授（北京 100872）。

中图分类号 F01

文献标识码 A

文章编号 0439-8041(2018)08-0033-09

一、引言

组织是现代经济学中非常重要的一个元素。马奇和西蒙曾写道：“为什么组织重要？肤浅的回答是，组织重要是因为人们在组织中度过大半人生。”^①的确如此，人们在家庭组织内生活，在工作场所工作，一生都在不同的组织之间行走。人的行为已经和组织血肉相连，很难分离。组织是作为个体的人构成，而人是作为组织的成员存在。人与组织之间就形成了微妙的复杂的关系。组织在古典政治经济学家那里或多或少都有分析，但就是这样一种重要元素，在新古典经济学兴起之后，被硬生生给忽略了。组织成为“黑箱”，被简化为一个投入产出函数，这是新古典经济学作为“黑板经济学”的最大缺陷之一。

直到 20 世纪 30—70 年代，整整四十余年，经过众多经济学家的努力，组织这个黑箱才重新打开。其中最重要的人物是科斯，科斯最先认识到，新古典经济学关于企业这种组织的处理是非常轻率的，生产要素转化为产出的过程并不能通过生产函数的形式来刻画，特别是市场本身也是一种组织形式，无论是市场组织资源配置，还是企业作为生产过程对要素进行有效的组织，都是要花费成本的，科斯称之为组织的“交易成本”。^②组织的交易成本是科斯的一大理论发现。经济活动可以由市场来组织，也可以由企业来组织，企业和市场都有相应的边界，这一边界取决于各自交易成本的相对大小。科斯的开创性研究引发了关于组织的大量后续研究，从而形成了多个新的经济学分支，比如新制度经济学、合同理论（也称作契约理论）、信息经济学或机制设计、新政治经济学或公共选择等等。这些后续的研究把科斯的思维拓展到包含企业、市场、政府、非政府组织等各种组织形式，从而形成了比较体系化的组织经济学。

与科斯所引发的组织研究路径不同，西蒙^③、马奇和西蒙^④在 20 世纪 40—50 年代从组织决策和管理的视

① 詹姆斯·G·马奇、赫伯特·A·西蒙：《组织》，中译本，邵冲译，北京：机械工业出版社，2013 年。

② Coase, R. H., "The Nature of the Firm," *Economica*, 1937, 4(16), pp. 386-405.

③ Simon, Herbert A., 1947, *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*, 4th ed., The Free Press, 1997.

④ March, James G. and Herbert A. Simon, *Organizations*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1958.

角建立了一种新的组织理论,这套理论以西蒙提出的有限理性为核心,从个体的理性局限出发,强调了个体认知心理和社会心理对组织激励的影响。按照这套理论,组织激励不仅仅考虑信息约束和交易成本约束,更重要的是要与组织中参与人的心理匹配,好的激励要获得参与人对组织的认同;组织并不能机械地寻求最优化结果,而是追求满意原则。马奇和西蒙的独特的组织理论对管理学的发展产生了巨大的影响,引发了大量的后续研究,并形成了管理学中的组织理论和组织行为学等分支学科。到 20 世纪 80 年代,马奇和西蒙的组织经济学开始被一些经济学家重视,比如威廉姆森试图把有限理性作为治理机制分析的前提之一^①;哈特试图把有限理性作为合同不完全的来源之一。^②并且随着行为经济学的兴起,马奇和西蒙的组织理论逐步与经济学融合,并发展出了全新的组织经济学,这种新的理论探索被称作作为组织经济学,这方面拉齐尔^③、费尔和福克^④较早进行了综述性的讨论,卡米妮卡^⑤、凯莫勒和马尔门迪尔^⑥进行了比较系统的综述。除此之外,何德华等人从卡尼曼-特维斯基价值函数、费尔等人的不平等厌恶模型以及行为经济学的跨期选择模型分别讨论了企业和产业组织的相关问题,带有一定的综述性质。^⑦考斯泽吉从契约理论的视角进行了相关问题的系统综述,并且提出了“行为契约理论”的称呼。^⑧

迄今为止,关于组织的经济学研究已经形成了信息、交易成本和有限理性三个维度,而有限理性也进一步衍生出社会性这一新的视角,从而构成了组织经济学丰富多彩的新画面。但这些维度相互之间存在交叉,有些得以兼容,有些则存在一定的互斥。现有的文献主要从各自的视角讨论组织的问题,并未注意到不同视角之间的内在关联性。本文旨在全面梳理组织经济学最近三十余年的新进展,试图对其做一个思想史的理解,着重展示不同维度的分析所依从的理论源头和发展脉络,并厘清这些维度的分析相互之间的分歧及其性质,以期为未来的组织经济学的发展提供一些有价值的参考。

二、组织经济学的主流化与非主流化

对组织经济学研究而言,科斯发展出来的研究路径是以交易成本为核心,但在 20 世纪 50—60 年代开始,博弈论和信息经济学的兴起促使经济学家开始把信息约束作为一个关键因素引入组织研究,从而科斯的交易成本范式转换为信息约束范式,组织经济学转化为激励理论或机制设计。又因为这种理论发展保留了科斯传统,因而激励机制的讨论是建立在契约关系的基础之上的,即组织是一组契约关系的集合,这是分析的逻辑起点,在此基础上,组织经济学研究最优契约作为一种最优机制,以解决信息不对称下契约关系中各方参与人的私利行为所导致的组织低效率问题。所以,组织经济学又构成了契约理论(合同理论)的主体。这是组织经济学主流化的一次重要转变。不过随着西蒙的有限理性的提出并引入组织研究,有限理性开始逐步受到重视,特别是伴随着行为经济学的兴起,使得有限理性越来越受到组织研究者的青睐,这是组织经济学再次非主流化的过程。不过这次非主流化的意义非同寻常,后面将会详述。

从理论的发展路径看,组织经济学的主流化经历了两个阶段。第一阶段来自新制度经济学的探索。科斯在讨论企业的性质时,给出了有关组织的三个关键要素:(1)组织本质上是契约关系,只不过是一系列契约的集合;(2)组织这种契约形式在配置资源时需要付出成本,这被科斯称作“交易成本”;(3)组织这种契约形式在配置资源时主要依赖计划协调机制,这点和市场存在区别。^⑨也就是说,在科斯看来,同样都是

① Williamson, Oliver E., *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, New York: The Free Press, 1985.

② Hart, Olive, *Firms, Contracts, and Financial Structure*, New York: Oxford University Press, 1995.

③ Lazear, Edward P. and Sherwin Rosen, "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts," *Journal of Political Economy*, 1981, 89(5), pp. 841-864.

④ Fehr, Ernst and Armin Falk, "Psychological foundations of incentives," *European Economic Review*, 2002, 46(4-5), pp. 687-724.

⑤ Kamenica, Emir, "Behavioral Economics and Psychology of Incentives," *Annual Review of Economics*, 2012, 4, pp. 427-452.

⑥ 科林·凯莫勒、乌尔利珂·马尔门迪尔:《行为组织经济学》,载于彼得戴蒙德、汉努瓦蒂艾宁:《行为经济学及其应用》,北京:中国人民大学出版社,2013年。

⑦ Ho, Teck H., Noah Lim and Colin F. Camerer, "Modeling the Psychology of Consumer and Firm Behavior with Behavioral Economics," *Journal of Marketing Research*, 2006, 43, pp. 307-331.

⑧ Koszegi, Botond, "Behavioral Contract Theory," *Journal of Economic Literature*, 2014, 52(4), pp. 1075-1118.

⑨ Coase, R. H., "The Nature of the Firm", *Economica*, 1937, 4(16), pp. 386-405.

契约关系，但组织中的契约关系内含着某种计划协调机制，而市场这种契约关系则是分散协调机制；组织中计划的实施需要权威，而市场不需要。这两种契约关系的差别导致了各自交易成本的差异，进而决定了各自的边界。

科斯的思想直到三十年以后才开始被经济学家重视。以威廉姆斯为代表的新制度经济学家开始把科斯的的思想拓展到各种组织形式的分析中。威廉姆森用“治理机制”来指代组织，在他看来，治理机制从完全分散协调（市场）到完全计划协调（等级），形成一个治理机制谱系，其中分布着不同形态的治理机制（组织），包括各种介于企业和政府之间的组织形态，比如非政府组织、松散的网络组织等等。不同的组织作为一种独特的治理机制有其自身的交易成本，不同组织之间的边界就取决于其交易成本的相对大小。^①不过比科斯的分析更进一步的是，威廉姆森注意到资产专用性对交易成本和契约关系的影响，尤其是组织边界的动态变化，比如不同组织的一体化和内部化，极大地丰富了组织经济学。

科斯早期思想中还隐含着—个非常重要的问题，那就是契约关系中的激励，以及这种激励所依赖的信息条件。虽然科斯并未给出—个具体的详细的分析，但指明了未来的方向。到20世纪50、60年代，随着博弈论和信息经济学的兴起，信息不对称下的博弈激发了人们对组织问题的重新思考，回归到科斯的思想，詹森和迈克林^②、法玛^③等人把科斯所讲的组织中的契约关系进一步抽象为—组委托代理关系，比如股东和管理者之间、股东和债权人之间、债权人和管理者之间、管理者和雇员之间，都可以看作是一种委托代理关系。给定信息不对称条件，—般假定代理人拥有私人信息，就可能利用其信息优势谋取私利，从而产生代理成本。组织问题就转化为如何设计出某种最优机制，以应对信息不对称下可能出现的代理问题，目标是代理成本最小化。这样—来，组织问题转变成委托代理关系形式的契约关系，核心问题就是通过机制设计来保障组织效率。组织问题在科斯传统基础上，演变为以契约关系为核心的机制设计理论，交易成本反而被淡化了，信息不对称因素被置于核心位置，从而实现了主流化。至此之后，组织经济学几乎等同于契约理论，新制度经济学部分反而退化为—个边缘化的分支。

委托代理理论把组织问题简约为信息约束，实际上规避了组织的复杂性。威廉姆森已经认识到这个局限，因为在其治理机制的分析中，并没有突出信息约束，而是强调信息、理性和专用性并重的原则，只不过威廉姆森并没有真正在其分析中引入理性约束，而是把信息约束与专用性有机结合起来，这就弱化了组织经济学的解释力。早在20世纪40、50年代，西蒙提出了与新古典范式完全不同的理性假定，即有限理性假定，—假定不再局限于理性经济人假说，而是现实中的活生生的人，其核心思想在于，人的理性都是有局限的，所以无法追求最优结果。^④基于这个假定，西蒙^⑤、马奇和西蒙^⑥开始分析现实的组织，他们认为组织是—个复杂的有机体；组织由有限理性的个体组成，组织的决策受制于个体的理性局限，从而难以像理性经济人那样追求最优化结果；同时组织中的个体结成群体，相互影响，演变出共同的文化，组织也可以创设出制度，组织成员通过认同组织文化和制度规范，形成组织团结等。实际上，西蒙此时已经着手认知科学的研究，并且他所提出的诸多观点和认知心理学和社会心理学高度—致，但完全偏离了新古典范式，从而西蒙的组织经济学并未引起经济学家的兴趣。

到20世纪80年代，随着行为和实验经济学的兴起，许多经济学家开始意识到，在组织研究中，不仅仅信息约束重要，实际上理性约束更重要。受西蒙等人的早期组织理论启发，运用行为和实验经济学的理

① Williamson, Oliver E., *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, New York: The Free Press, 1985.

② Jensen, Michael C. and William H. Meckling, "Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure," *Journal of Financial Economics*, 1976, 3(4), pp. 305-360.

③ Fama, Eugene F., "Agency Problems and the Theory of the Firm," *The Journal of Political Economy*, 1980, 88(2), pp. 288-307.

④ Simon, Herbert A., 1947, *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*, 4th ed., The Free Press, 1997; Simon, Herbert A., "A Behavioral Model of Rational Choice," *The Quarterly Journal of Economics*, 1955, 69(1), pp. 99-118; Simon, Herbert A., *Models of Man, Social and Rational: Mathematical Essays on Rational Human Behavior in a Social Setting*, New York: John Wiley and Sons, 1957.

⑤ Simon, Herbert A., 1947, *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*, 4th ed., The Free Press, 1997.

⑥ March, James G. and Herbert A. Simon, *Organizations*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1958.

论与方法, 这些经济学家开始致力于探索理性约束下的组织行为, 这种前沿探索分成两条路径, 一条是直接给参与者设定有限理性, 在信息约束的框架内讨论理性约束对博弈结果的影响; 二是引入某些社会性因素, 研究人的社会性对组织行为的影响。这些新的研究不仅体现在理论上, 还体现在实验室实验和实地实验的检验上。班迪拉等人对相关的企业中的实地实验进行了综述。^① 这种回归西蒙传统的做法实际上意味着组织经济学开始偏离主流化路径, 特别是行为组织经济学的提出, 使得组织经济学开始走向一个和主流完全不同的方向, 这种非主流化看似一种退步, 实际上预示着新的趋势, 代表了组织经济学的未来。

三、组织作为一组契约关系的集合

组织经济学的主流化过程就是把组织当作是一组契约关系的集合, 契约各方参与人在信息不对称条件下博弈, 寻求某种最优契约来解决组织低效率问题。但这种主流化的理论存在一个关键的缺陷, 就是模型结果严重依赖参与人的理性假定。假定参与人理性有限, 结果可能完全不同。最近三十余年一些经济学家开始着手探索有限理性约束下的组织行为, 这种新的探索可以划分为两条研究路径: 第一, 同样把组织看作是机制设计, 不同的是, 博弈中的参与者某一方、甚至双方都会出现理性约束。比如, 假定代理人有限理性, 或者委托人有限理性, 或者假定委托人和代理人都有限理性, 但有限程度不同, 如此等等。给定一方或双方的理性局限, 机制设计结果是否会发生变化? 这实际上是在完备契约理论框架下处理理性约束问题。第二, 把有限理性看作是合同不完备的来源, 从而在不完备合同的框架下讨论组织问题。

(一) 包含参与者有限理性的委托代理模型

组织的契约关系可以抽象为委托代理关系, 其中委托人和代理人可以各自为一个, 也可以各自是多个, 无论哪种情形, 都需要假定其中一方存在私人信息, 从而在委托人和代理人之间构造出信息不对称的情景。拥有私人信息的一方会利用其信息优势谋取私利, 从而产生额外的成本。一般假定代理人拥有私人信息, 所以这类成本通常称为代理成本。当然, 也不都是如此。实际上用新制度经济学的交易成本可能更为贴切。信息优势方谋求私利的行为可以表现为道德风险, 也可以表现为逆向选择, 这样要看信息不对称出现的时点。委托代理问题的核心就是在给定这一信息不对称前提下, 如何通过最优机制的设计来最大限度地克服道德风险和逆向选择问题。最优机制就是一种完备契约, 组织效率是通过最优契约来保障的。

最优机制设计依赖参与者充分理性假定, 从而委托人和代理人之间不仅理性是充分的, 而且理性也是对称的。假定其中某一方参与者理性不充分, 是否会影响委托代理模型的结论? 一些行为和实验经济学家发现, 如果在标准的委托代理模型中引入理性局限的代理人, 比如假定代理人具有社会偏好, 那么最优机制设计就面临诸多难题。这是因为委托人提供的契约不仅要和代理人的自利偏好兼容, 如同标准的委托代理模型所推理的那样; 而且还要和代理人的社会偏好兼容, 并且需要确保社会偏好不被自利偏好挤出, 这就意味着委托人提供的契约不仅需要多样化, 而且还需要满足公平和情感等要素。一些研究发现, 假定代理人具有公平偏好, 委托人就会向代理人提供一份偏向“公平”的团队契约, 或者提供一份相对绩效合同, 以最大程度地实现与代理人的公平偏好兼容。^② 当社会偏好引入委托代理模型, 结果就变得非常复杂, 一些相关的实验室实验和实地实验证明了这点。^③ 基于引入社会偏好的委托代理模型进行的实验室实验和实地实验证据显示, 并没有确定的唯一的最优机制, 可能同时适合信息不对称和理性不对称两个条件的契约关系本身就不稳定和多样化。

(二) 锦标赛理论

组织当中, 总是存在多个代理人的情形。任一层级的人员数量都会大于高层级岗位数量, 在晋升时就

① Bandiera, Oriana, Iwan Barankay and Imran Rasul, "Field Experiments with Firms," *Journal of Economic Perspectives*, 2011, 25 (3), pp. 63-82.

② Itoh, Hideshi, "Moral Hazard and Other-Regarding Preferences," *Japanese Economic Review*, 2004, 55, pp. 18-45.

③ Fehr, Ernst and Klaus M. Schmidt, "Fairness and incentives in a multi-task principal-agent model," *Scandinavian Journal of Economics*, 2004, 106, pp. 453-474; Al-Ubaydli, Omar, Steffen Andersen, Uri Gneezy and John A. List, "Carrots That Look Like Sticks: Toward an Understanding of Multitasking Incentive Schemes," *Southern Economic Journal*, 2015, 81(3), pp. 538-561.

会出现代理人竞争的情形。在信息不对称的条件下，通过合理设计晋升机制，就可以激励代理人竞争，从而有效显示代理人的私人信息，这种理论被称作“锦标赛理论”（也叫竞赛理论，Tournaments）。^① 锦标赛理论同样依赖参与人的充分理性，近些年一些经济学家发现，如果放松这一假定，结果会非常不同。格兰德和斯利卡在标准的锦标赛模型中引入了代理人的公平偏好，发现这一公平偏好会激励代理人偏离最优结果。^② 内尔森和斯托维则专门分析了传统的计件工资制，发现在给定代理人社会偏好的前提下，锦标赛制的激励效应是复杂的。^③

一些行为和实验经济学家设计了相关的实验室实验和实地实验，研究发现，具有社会偏好的代理人的行为确实会偏离充分理性下的最优行为路径。例如，伊森考夫和特希尔设计了一组实验，实验分组包括基本的锦标赛组，按拉齐尔的理论设计，无嫉妒组，无损失厌恶组。实验结果表明，被试的嫉妒心具有显著的负面影响，特别是对高努力供给者来说产生了显著的负激励；而损失厌恶显著增加了所有被试的努力方差。^④ 还有一些研究发现，锦标赛制可能会带来副作用，降低被试的努力水平^⑤；或者导致被试努力水平供给过度。^⑥ 实际上，无论是努力水平供给不足，还是供给过度，都反映了一种资源配置效率的损失。所以，考虑到参与人的有限理性，锦标赛制并没有原先人们设想的那么好。

（三）不完备合同视角下的理性局限与组织行为

在组织分析中，机制设计是一种主流的理论。除了这种理论以外，还有另一种不完全契约理论，同样源自科斯、博弈论和信息经济学，只不过这种理论并不直接把信息不对称作为理解组织问题的关键，而是把私人信息的可证实性当作核心问题。其中的差别在于，给定信息不对称，只要私人信息是可证实的，那么总是可以通过机制设计来显示出私人信息，从而信息不对称就能够转化为信息对称。这是完备契约的本质所在。但假如私人信息是不可证实的，就意味着无法通过某种机制设计来充分准确地显示私人信息，从而就无法找到一个完备契约作为最优机制来克服道德风险和逆向选择问题。也就是说，在私人信息无法证实的情况下，契约只能是不完全的。不完全契约理论认为，一些信息可观察而不可证实，就会导致契约存在遗漏或自由裁量的部分，这些问题无法事前缔约，只能事后解决；契约在实施过程中，因事前的不完全而导致纠纷，出现再谈判，这就需要有一个第三方来进行协调裁决；同时，由于无法缔约的部分是如此重要，谁拥有这部分的控制权就成为契约的关键，因此，假如把无法缔约的部分称为“剩余”部分，那么组织的核心就在于剩余权利的配置。^⑦

不完全契约理论原本存在两种理解路径，一种是有限理性^⑧；另一种就是契约的可实施问题。^⑨ 可能是出于建模的困难，或者说当时有关有限理性的理论不够丰富，导致不完全契约理论在有限理性上挂了个名分，却从未落在实处。这也是不完全契约理论一直以来的薄弱点。所幸哈特尝试行为和实验经济学的理论和方法，开始着手解决这个难题。^⑩ 按照他们的思路，契约双方在缔约的过程中，都会把契约分成基本部分和自由裁量部分；事前签约可以就基本部分达成完备的约定，这部分是完全可实施的；而自由裁量部分因为参与人的有限理性无法充分预见，从而双方可以约定个框架，无需约定具体内容，这部分是不可实施的。正是基于有限理性的自由裁量部分才构成了契约的不完全性。

① Lazear, Edward P. and Sherwin Rosen, "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts," *Journal of Political Economy*, 1981, 89(5), pp. 841-864.

② Grund, Christian and Dirk Sliwka, "Envy and Compassion in Tournaments," *Journal of Economics & Management Strategy*, 2005, 14(1), pp. 187-207.

③ Neilson, William S. and Jill Stowe, "Piece-Rate Contracts for Other-Regarding Workers," *Economic Inquiry*, 2010, 48(3), pp. 575-586.

④ Eisenkopf, Gerald and Sabrina Teyssier, "Envy and loss aversion in tournaments," *Journal of Economic Psychology*, 2013, 34, pp. 240-255.

⑤ Casas-Arce, Pablo and F. Asís Martínez-Jerez, "Relative Performance Compensation, Contests, and Dynamic Incentives," *Management Science*, 2009, 55(8), pp. 1306-1320.

⑥ Altmann, Steffen, Armin Falk and Matthias Wibral, "Promotions and Incentives: The Case of Multi-Stage Elimination Tournaments," *Journal of Labor Economics*, 2012, 30 (1), pp. 149-174.

⑦⑧ Hart, Oliver, *Firms, Contracts, and Financial Structure*, New York: Oxford University Press, 1995.

⑧ Williamson, Oliver E., *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, New York: The Free Press, 1985.

⑩ Hart, Oliver, "Reference Points and the Theory of the Firm," *Economica*, 2008, 75(299), pp. 404-411; Hart, Oliver and John Moore, "Contracts as Reference Points," *The Quarterly Journal of Economics*, 2008, 123(1), pp. 1-48.

和早期不完全契约理论的说法不同,哈特^①、哈特和摩尔^②认为,只要参与人存在社会偏好,缔约前的剩余权利配置就可能不成为关键,因为社会偏好本身能够确保契约的有效实施。也就是说,事前的契约可以作为一个参照点,双方在契约的实施过程中,当出现自由裁量情形时,可以依据该参照点进行自我调整,双方选择互惠,从而得到合同的有效解。在上述基础研究基础上,哈特进一步引入支付不确定,以事前签订的契约为参照点,假如一方进行自由裁量的再投资,以应对支付不确定,这笔再投资显著增加双方的相对收益,从而提高合同的效率。^③也就是说,尽管剩余权利安排非常重要,但不可缔约的投资也会改进效率,可能未必需要一个清晰的产权安排。哈特等人通过一系列实验检验了契约作为参考点的不完全合同理论。^④

四、社会性与组织行为

人进入组织之前,组织就已经存在。人进入组织之后,就成了某个组织的人,贴上了组织的标签。新古典范式的错误之一就在于把组织等同于个体,把组织行为等同于个体行为,从而完全忽视了组织自身的属性。组织的确是由若干个体组成,但个体在组织内通过分工形成岗位分布,也就缔结成了一个小社会;而组织之间则是组织对组织的关系,并非简单的个体之间的关系,组织中的个体是无法摆脱组织这个标签的。马奇和西蒙正确地认识到,个体形成组织,是为了更有效地协调和指挥个体的行为,组织需要构建自身的规范,这规范可以体现在制度上,也可以体现在文化上。个体加入组织,需要对组织的规范认同和服从。^⑤服从也就是科斯所讲的计划或者命令机制^⑥,而认同则是马奇和西蒙所发现的另一个全新的组织属性。

个体对组织规范的认同,建立在个体具有社会性的基础之上。新古典理性经济人不需要认同机制,只有当人具有社会性,在社会中需要扮演不同的角色时,才会产生对某种角色的认同。认同会大大降低组织内部的交易成本,提高组织配置资源的效率。如果缺乏认同,个体就会游离在组织之外,无法和其他个体一起形成合力。所谓团队精神本质上就是这种认同机制。组织经济学在主流化的过程中,虽然把团队当作一个重要的分析单元,但由于没有认识到认同机制的重要性,从而也无法理解为何团队生产会经常出现净剩余的问题。个体形成团队生产,团队中成员的分工协作固然是获得团队净收益的一个原因,但还有一个重要原因在于认同,认同会大幅降低分工协作的成本,从而使得团队生产的成本远低于简单个体相加方式的生产成本。个体形成团队所节约的是交易成本,这种成本节约使团队呈现出规模报酬递增的属性。反之,假如缺乏认同,团队的分工协作成本急剧上升,这种交易成本的上升会导致团队生产效率严重下降,这是一些组织低效率的重要原因。

正因为如此,组织的激励就不能仅仅针对个体激励,更应该针对团队激励。^⑦而组织经济学在主流化的过程中,对于如何解决团队激励,还缺乏有效的理论解释。行为和实验经济学的引入为团队激励提供了新的视角。按照行为和实验经济学的理论,个体具有社会性,体现在社会偏好上;个体进入组织,其社会偏好与组织规范一致,从而就形成了认同;组织对团队进行组织激励,以满足个体的自利偏好;同时组织通过其他激励方式来满足个体的社会偏好,以实现与个体的社会性的兼容。因此,团队激励不仅是针对个体的,而且还要针对个体的社会行为。迄今行为和实验经济学家主要从以下三个方面揭示了组织中人的社会行为的影响。

(一) 社会比较机制

在标准的委托代理理论中,当存在多个代理人时,通过锦标赛机制形成代理人之间的竞争,有助于显

① Hart, Oliver, "Reference Points and the Theory of the Firm," *Economica*, 2008, 75(299), pp. 404-411.

② Hart, Oliver and John Moore, "Contracts as Reference Points," *The Quarterly Journal of Economics*, 2008, 123(1), pp. 1-48.

③ Hart, Oliver, "Hold-Up, Asset Ownership, and Reference Points—super—," *The Quarterly Journal of Economics*, 2009, 124(1), pp. 267-300.

④ Hart, Oliver, Ernst Fehr, and Christian Zehnder, "Contracts as Reference Points—Experimental Evidence," *American Economic Review*, 2011, 101 (2), pp. 493-525.

⑤ March, James G. and Herbert A. Simon, *Organizations*, New York: John Wiley & Sons, Inc, 1958.

⑥ Coase, R. H., "The Nature of the Firm," *Economica*, 1937, 4(16), pp. 386-405.

⑦ Homström, Bengt, "Moral hazard in teams," *Bell Journal of Economics*, 1982, 13, pp. 324-340.

示代理人的私人信息。代理人竞争本质上是一种基于相对绩效的竞争性考核机制，代理人的岗位晋升机会取决于代理人之间绝对绩效之间的相对大小。但前面已经讨论过，假如引入代理人的有限理性，这种锦标赛制的效果是模糊的。进一步看，假如考虑到代理人的社会性，那么相对绩效考核会引发代理人之间的社会比较，而这种社会比较机制既可能提高组织的效率，也可能降低组织的效率。比如福克和凯乐证明，人们往往和类似的人比较，通过比较来提升自己，因而这种社会比较有可能带来努力提升。^①但巴特林和冯·西蒙斯证明，代理人在社会比较中会产生嫉妒心理，从而会弱化激励。^②

行为和实验经济学家通过一系列的实验室实验和实地实验发现，社会比较的确会显著影响人们的努力水平、生产率、产出等。查尼斯和库恩^③、克拉克等人^④的礼物交换实验研究表明，代理人之间的工资比较的确显著影响了其努力水平。现有的实验研究结果还发现，参与人对社会比较机制的反应呈现出异质性特征，即不同的人对社会比较的激励反应存在显著差异。比如查尼斯和库恩的实验结果显示，雇员对工资比较的激励反应存在显著的差异^⑤；盖奇特和托尼的实验研究发现，工资比较对工人生产率的影响也是异质的。^⑥

（二）社会地位的激励作用

锦标赛机制还忽略了另一个重要的社会性因素，那就是地位。个体进入组织，处于组织内和组织间所构成的复杂社会网络当中，不同的工作看似代表了相应的岗位，实际上也定义了该个体在社会网络中的地位和角色。代理人之间的竞争不仅仅是绩效的竞争，实际上也是收入的比较和地位的攀比。按照社会比较机制的逻辑，收入比较能够给代理人绩效带来显著的影响，那么同样的道理，地位的攀比也会带来同样的激励作用。锦标赛制的激励效果在一定程度上是因为岗位晋升给代理人带来地位的改变，从而产生地位差异，这就激励代理人通过不断提高努力水平来获取更高的地位。^⑦但地位的变化以及对地位的竞争也会带来负面的效果。一些研究发现，地位激励的效果比较复杂。巴奈基和戴^⑧、戴和巴奈基^⑨证明，代理人地位不同，货币激励的方式和效果也会发生相应变化，货币激励和地位激励之间具有一定的互补性。

一系列的相关实验室实验和实地实验研究发现，地位激励的确具有显著的效果，并且这效果非常复杂。克拉克等人的研究发现，收入排名对代理人努力水平的影响比收入比较效应更显著，且具有跨期效应。^⑩班迪拉等人的实地实验结果发现，在团队生产率较低的群体中，排名会显著弱化代理人的努力供给水平，弱化程度达14%左右。^⑪

（三）同群效应（peer effects）

个体身处组织中，因组织的分工而形成特定的组织角色；个体又身处更广泛的社会中，因社会的分工而形成特定的社会角色。有些时候组织角色和社会角色会重叠，比如以职业或职位定义的身份；更多的时候，两种角色是分开的，一个人根据不同的社会性进入不同的群体，分饰相应的角色，这是社会分群的体现。问题在于，一旦分群，就会出现对不同群体规范的认同，而不同群的规范之间可能会出现冲突，这就

① Falk, Armin and Markus Keller, "Choosing the Joneses: Endogenous Goals and Reference Standards", *Scandinavian Journal of Economics*, 2004, 106(3), pp. 417-435.

② Bartling, Björn and Ferdinand A. von Siemens, "The Intensity of Incentives in Firms and Markets: Moral Hazard with Envious Agents," *Labour Economics*, 2010, 17 (3), pp. 598-607.

③ Charness, Gary and Peter Kuhn, "Does pay inequality affect worker effort? Experimental evidence," *Journal of Labor Economics*, 2007, 25(4), pp. 693-723.

④ Clark, Andrew E., David Masclet and Marie Claire Villeval, "Effort and Comparison Income: Experimental and Survey Evidence," *Industrial and Labour Relations Review*, 2010, 63(3), pp. 407-470.

⑤ Charness, Gary and Peter Kuhn, "Does pay inequality affect worker effort? Experimental evidence," *Journal of Labor Economics*, 2007, 25(4), pp. 693-723.

⑥ Gächter, Simon and Christian Thöni, "Social Comparisons and Performance: Experimental Evidence on the Fair-Wage Effort Hypothesis," IZA Discussion Paper, No. 4687, 2010.

⑦ Besley, Timothy and Maitreesh Ghatak, "Status Incentives," *The American Economic Review*, 2008, 98 (2), pp. 206-211.

⑧ Banerjee, Swapnendu, and Oindrila Dey., *Incentives 'and' Status*, 2011.

⑨ Dey, Oindrila and Swapnendu Banerjee, "Incentives and Status: A Complementary Result," *Trade and Development Review*, 2014, 7(2), pp. 18-32.

⑩ Clark, Andrew E., David Masclet and Marie Claire Villeval, "Effort and Comparison Income: Experimental and Survey Evidence," *Industrial and Labour Relations Review*, 2010, 63(3), pp. 407-470.

⑪ Bandiera, Oriana, Iwan Barankay and Imran Rasul, "Team Incentives: Evidence from a Firm Level Experiment," *Journal of the European Economic Association*, 2013, 11 (5), pp. 1079-1114.

会导致个体行为的内在紧张。作为社会性的个体需要对各自的角色进行正确认知,并采取相应的行为。给定有限理性,个体的认知偏见以及社会心理带来的属性会诱使个体角色混乱,从而导致个体行为的复杂性和多样性。

社会角色给个体带来的影响会反映到个体在组织中的绩效上来。个体所处的群体会给个体产生激励,这种激励并非群体本身带来的,而是群体成员带来的。行为和实验经济学把这种效应归为“同群效应”。同群效应一部分来自社会比较机制和地位压力;另一部分则来自社会交往本身。也就是说,除了收入和地位的比较之外,社会角色的多重性和对角色认知的偏见也会带来同群效应。一些研究者很早就注意到同群效应的激励作用。坎德尔和拉齐尔发现,合伙制的一个重要功能是激发合伙人的同群效应。^①不过,行为和实验经济学家的一系列实验室实验和实地实验研究发现,同群效应的激励作用是复杂的,有正有负,并不确定。福克和伊奇诺的实验研究发现,低生产率被试对同群效应更敏感。^②班迪拉等人的实地实验研究发现,被试和高能力的同伴搭档,努力水平会显著提升;反之,如果和低能力同伴搭档,努力水平会显著下降。^③

五、组织经济学的未来

当新古典范式成为经济学的主流范式后,组织在经济学中消失了。直到科斯的《企业的性质》一文发表,组织才重新回归到主流经济学的视野。其后二十余年,组织依旧是被冷落的境遇,幸亏西蒙和马奇建立了一个管理学的组织理论,并在管理学领域掀起了组织研究的热潮,才使得组织问题再次走入经济学家的视野。随着博弈论和信息经济学的兴起,经济学家有了更好的工具来处理复杂的组织问题,由此组织理论开始了其主流化的旅程。这一过程逐步分化为三个路径:一是新制度经济学路径,主要强调交易成本和不同组织的边界关系;二是完备契约理论路径,主要强调信息不对称条件下的最优机制设计,核心是委托代理关系中的激励问题;三是不完全契约理论路径,主要强调契约的不完全性及其解决机制。这三个路径相互交叉,又相对独立,构成了一个较为完整的主流化的组织经济学。

组织经济学秉承科斯的传统,把组织看作是契约关系的集合,其中参与人面临信息不对称的约束,但保留了新古典范式的理性经济人假定。这样一种处理方式实际上是让组织问题得以在主流范式内解决,而不至于打破该范式。在这样的假定条件下,组织问题转化为组织内部的激励问题,或者说是参与人之间的契约关系中的激励问题。由于拥有信息优势的一方会寻求自身利益最大化,从而导致组织中出現道德风险和逆向选择,这就会导致组织的效率下降,这一效率损失本质上就是科斯说的交易成本。在这个问题上,三条路径是存在共性的。完备契约理论与新制度经济学和不完全契约理论的差别在于,完备契约理论强调事前参与人就可以设计出一个可实施的最优机制(契约),足以解决组织的效率难题;而新制度经济学和不完全契约理论强调事前机制设计的困难,更重视事前的权利安排和事后的机制解决。不过假如承认仅仅是信息约束构成了组织的激励问题的来源,那么完备契约理论就是正确的,这就迫使新制度经济学和不完全契约理论不得不寻求新的理论假定,由此,马奇和西蒙的组织理论才得以进入经济学家的视野。无论是威廉姆森还是哈特,最终都回归到有限理性假定上来,就是意识到组织复杂性的根源在于理性约束,而非信息约束。

哈特等人认识到,要解决契约不完全性难题,就得寻求处理有限理性的理论和方法,而这方面只有行为和实验经济学才可以满足这一理论诉求。这可以解释哈特等人为什么会寻求与费尔合作的原因。有了行为和实验经济学这个新兴经济学分支的有力支持,组织经济学获得了新的发展路径,这一路径既可以在原先的完备契约框架下引入有限理性假定,也可以在不完全契约框架下引入有限理性假定。更为重要的是,有限理性的一个重要方面是人的社会性,正是因为人的社会性决定了其复杂性,从而产生了理性的有限性。有限理性看似一个认知现象,实际上是一个社会现象。而组织研究回归到人的社会性这个关键问题上,也

① Kandel, Eugene and Edward P. Lazear, "Peer pressure and partnerships," *Journal of Political Economy*, 1992, 100(4), pp. 801-817.

② Falk, Armin and Andrea Ichino, "Clean evidence on peer effects," *Journal of Labor Economics*, 2006, 24, pp. 39-57.

③ Bandiera, Oriana, Iwan Barankay, and Imran Rasul, "Social incentives in the workplace," *The Review of Economic Studies*, 2010, 77(2), pp. 417-458.

就意味着回归到了西蒙的传统。

社会性的引入使得组织经济学可以真正有效解释组织文化和组织资本等复杂问题，而不会仅仅依赖重复博弈模型来混淆文化与习惯等不同的元素。实际上，组织文化更多地体现为组织成员作为个体对组织这个集体的认同，并非像主流组织经济学所讲的，文化是一种约束机制，是长期博弈的结果。组织资本同样也是个体和群体互动的结果，其中包含了认同、比较、从众等行为机制，这些机制本质上是个体的认知模式和社会心理所致，和重复博弈并没有因果关系。单纯从重复博弈来解释组织文化和组织资本是缺乏说服力的。西蒙传统的优势在于，可以不依赖信息约束，而是从个体的认知和社会心理出发，通过个体和群体之间的互动以及群体的生成与演化等，来系统地理解组织作为整体的行为。或者更准确地说，基于行为和实验经济学视角的组织理论，是一个作为整体的组织的行为，而不是代表性当事人的行为的简单加总，这才是社会性引入的真正意义。

因此，和思想史上众多经济学思想的发展脉络一样，组织经济学也经历了一个回归传统的旅程。科斯传统和西蒙传统这两大传统的有机结合，引领着组织经济学在未来的发展趋势，并孕育着崭新的组织经济学。

（责任编辑：沈敏）

Reunderstanding Organizational Behavior: Information, Rationality and Sociality

ZHOU Ye'an

Abstract: The organization was once neglected by the neoclassical paradigm. The pioneering study of R. H. Coase and H. A. Simon had reincorporated organization into the field of economics. With the development of game theory and information economics, transaction cost and information asymmetry have become two key elements for understanding organizational behavior, organizational economics has become an important part of new institutional economics, complete contract theory and incomplete contract theory, and thus organizational economics has been mainstream. Behavioral and experimental economics makes organizational research return to Simon tradition. By introducing bounded rationality and sociality, organizational economics seems to deviate from mainstreaming, but it may be reinventing a new future paradigm.

Key words: organization, information, rationality, sociality