

论经济组织、权力结构与制度的制序度^{*}

——不同利益参与者行为选择的夏普利值分析

高政利¹, 梁工谦²

(1. 湖南商学院 工商管理系, 湖南 长沙 410205;

2. 西北工业大学 管理学院, 陕西 西安 710072)

摘要:由分工产生的交易成本及团队效应,是经济组织的两种诱发起源方式,前者本质是权力,并由股权权威人为制造“制序”,后者本质是制度,并由分散的股权意志加总,演化形成系统内部制序,两者均是实现组织制序快速同化、降低交易成本的决定因素,其经济组织的生产函数由该权力比例结构下形成的制度所决定。当组织中不同利益参与者的平均福利量会增加、但不是所有人的边际量会相等时,其诱致性制度变迁的选择性激励偏好,将产生外部性并出现市场失灵;而强制性制度变迁,则是一组权力序的相互博弈妥协的结果,所达成的制度内容是制序的“度”的选择,称为“制序度”,其效率具有先降后升再下降的特征,其利益参与者的不同行为选择,将由他们持有的不同稀缺资源在权力结构中的利益分配值即夏普利值所决定。

关键词:经济组织;权力比例结构;制序度

中图分类号:F091.349 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2008)03-0107-14

以往的新制度经济学家发现,良好而高效的制度及变迁对经济增长产生决定性的影响,但良好而高效的制度及变迁却仅仅是结果而不是原因,其制度的形成和变迁本质上取决于不同稀缺资源持有人在组织中博弈形成的权力比例结构关系,并随着权力的质与量的动态比例关系变化产生新的差异性结构,从而影响和决定利益参与者的不同行为选择,最终对制度形成的路径、方法、内容以及经济增长产生决定性的影响。

因此,本文从经济学视角,首先阐述了经济组织起源的两种诱发方式,一是分工产生的交易成本所引致,二是团队效应。前者的本质是权力,并在股权权威下“人为”制造秩序,后者的本质是制度,并由分散的股权意志加总,在系统内部演化形成制序,以阐述经济组织的权力与制度关系;然后,针对经济组织不同利益参与者,提出了当所有人的平均福利量会增加、但不是所有人的净增加(边际)

收稿日期:2008-01-20

基金项目:国家社科基金(07AJY001)、(06BJY059);湖南省社科基金(06ZC42)

作者简介:高政利(1964—),男,辽宁沈阳人,湖南商学院工商管理系副教授,西北工业大学博士生。

梁工谦(1957—),男,江苏南京人,西北工业大学管理学院教授,博士生导师。

量会相等时,其诱致性制度变迁的选择性激励偏好,将产生外部性并出现市场失灵;同时,针对强制性制度变迁,提出了一组权力序下的相互博弈妥协的结果,其制度是制序的“度”的选择,称为“制序度”,其效率具有先降后升再下降的特征;最后,运用夏普利值结论,阐述了不同利益参与者的行为选择,将由他们持有的不同稀缺资源在权力结构中的利益分配值即夏普利值所决定。

一、相关制度文献综述

新制度经济学将经济过程比喻为博弈,并认为制度是规制人们经济过程的行为准则,具有时间和空间及社会性,其形成与变迁是通过对人的行为影响而实现。目前,制度的形成存在博弈规则论和博弈均衡论两种主要观点。博弈规则论认为,制度是人为设计出来的并制约人们行为的外生规则,具有强制性特征;博弈均衡论认为,制度是利益参与人博弈内生的“自发秩序”,具有共识的诱致性特征。

在上述两种观点基础上,又形成了以肖特(1981)、赫尔维茨(1993、1996)、萨格登(1986、1989)、杨(1998)、鲍尔斯(2000)等为代表的博弈进化论和以诺斯(1990、1995)、格雷夫(1989、1994)、米尔格雷姆和温加斯特(1994)、米卡沃特(1995)等为代表的重复博弈论两种观点。朱意秋、郑敬高认为,上述两种观点的逻辑是模糊矛盾的,生物进化是随机的选择过程,是纯粹的内生自然立场,而重复博弈是策略的选择而不是条件的改变,其权力是可以改变纳什均衡规则的,两者均不是博弈的结果。

在制度形成的路径上,V. 拉坦认为是技术进步及制度不均衡引致获利机会而自下而上的“诱致性”结果;林毅夫认为当诱致性变迁不能满足社会制度最优供给时,将引致政府法令的自上而下的强制性变迁;黄少安、刘海英却认为,强制性变迁是政府作为诱致性变迁的主体,而不必分为诱致性和强制性变迁;吴联生认为,制度存在不同认识的根本原因,是没有区分正式与非正式制度的内容,前者应是制度,后者则是秩序。

在制度内容及系统执行关系中,约翰·埃尔斯特认为,制度是一个社会的黏结剂;哈罗德·德姆塞茨认为,制度就象一个过滤器,决定了决策者所能得到的机会;肖特认为,制度是个体与群体所具有的共同常规性知识;韦森赞同肖特对制度的定义,但认为制度不仅是一个结果,也是个人习惯→群体的习俗→习俗中硬化出来的惯例规则→制度的动态逻辑发展过程,并包括第三方强制推行、支持和实施的调节制序;张旭昆认为制度系统存在可分离性、非分离性和准分离性关联耦合性质;黄少安认为制度内容存在生产要素所有制、产权制度、资源调节配置三个从抽象到具体再到非根本的动态性层次,其制度转换成本呈现先高后低的趋势;戴维斯、诺斯认为制度需要与组织的“制度环境、制度安排、初级行为团队、次级行动团队及制度装置”定义相和谐。

新制度主义认为,制度作为影响组织的要素具有时间和空间特性,其形成和变迁仅仅是结果而不是原因。因此,要研究制度对个体行为的影响,首先必须研究组织的起源及其运行,才能对制度的形成和运行有一个更为深入的了解和认识。

二、新制度经济学视角下的经济组织起源

研究经济组织就是研究其产生的背景及演化的动力和影响要素。协同学创始人 H.Haken 将组织化的方式分为自组织和被组织,认为系统在没有外界干预而获得空间的、时间的功能结构系统过程称为自组织,反之称为被组织; V.Vanberg 将组织分为组织合作型和交易合作型,前者是通过等级制或科层制结构,按照既定的规则实现既定目标,而后者是通过自发形成的交易规则对某一事件进行合作;诺斯认为组织是受益于同一制度的人;阿罗认为组织是追求共同目标最大化的一群个体。公司理论将经济组织视为法律拟制的商业组织,称为“法律模型”。从新制度经济学视角,经济组织的起源目前存在以下两种诱发方式,一是由于分工产生的交易成本所引致,二是团队效应。

(一)由分工产生的交易成本引致经济组织产生

斯密认为,分工所带来的专业化好处并通过合作可以提高组织效率。因此,科斯提出,由于分工提高效率的同时又产生了交易成本,当市场分工的边际交易成本等于企业组织的边际交易成本时,通过建立组织取代市场交易以降低成本。

交易成本由威廉姆森、哈特和克莱茵等加以研究并得到发展。威廉姆森指出,交易具有异质性和多样性,各种交易特征及其成本差异决定了组织形式的选择,而实物资本的不可分割性和信息的不可分离性导致了内部组织对市场组织的替代。其交易的异质性由不确定性、交易发生的频数、资产专用性程度所组成,资产专用性主要有特殊地点、特殊实物和特殊人力资本等三种类型,当交易资产的专用性程度较低时,可以通过市场合约来联结生产的各个工艺阶段。哈特、穆尔为此提供了何时应该在企业内部还是通过市场进行交易的一个理论框架;张小宁对威廉姆森所提出的不可分离性作了进一步分析,提出经济组织是非分工合作、直接合作和不可分离合作的结果。

(二)团队效应产生经济组织

由阿尔钦和登姆塞茨、奥尔森等人从队生产角度研究并发展起来。阿尔钦、登姆塞茨认为,以命令、权威或纪律处分解决企业效率并不比市场更有优势,但是,由于组织需要使用几种类型的资源,而这些资源又不属于一个人,并且,这些资源分别生产出来的产品数量之和,不等于参与合作资源的总产出,(严格说,是分别产出之和小于合作总产出),经济组织就会产生。因此,阿尔钦、登姆塞茨指出,经济组织是生产要素间的一组合约,其产生的条件是:(1)使用几种类型的

资源；(2)其产品不是每一参与合作的资源的分产出之和，由一个追加的因素创造了队组织问题；(3)队生产所使用的所有资源不属于一个人。

奥尔森认为，如果由某一个体单独提供一定量的集体物品也能从中获益，则这种集体物品就会被提供。并且，只要个体所得到的收益大于所投入的成本并随组织发展而增加，那么集体物品就会被提供，队生产就会被采用，经济组织就会产生。

三、经济组织中的权力与制度关系

由分工引致交易成本的增加所产生的经济组织，主要是通过要素市场代替产品市场，并将等级关系代替交换关系，其本质是权力；由团队产生 $1+1>2$ 的团队效应，是稀缺资源要素投入者相互间的合作，并形成一系列长期稳定的契约关系，其本质是制度。两者的目的均是为了消除混乱实现组织制序快速同化节约交易费用。那么，两者之间又是什么关系呢？

组织的效率在于有序，而影响组织制序快速同化的主要因素有两个：权力与制度。从经济学视角看，经济组织中的权力来自于对稀缺资源的配置能力，包括交换、惩罚、补偿和实现利益的能力，并决定着制度的选择性安排，制度是对稀缺资源配置的方法选择、手段和要求，是合法利益（权利）的保证，具有维护利益的功能和属性，其权力演化是制度演化的重要推动力量。或者说，稀缺资源配置要素的量和质的改变，就会使经济组织中的权力比例结构发生变化并决定制度及其变迁。这是研究经济组织及制度的逻辑起点。

（一）经济组织中的权力

人类历史是权力意志的历史，其权力效能受权力性质和行使方式的制约并存在获得承认的过程。从权力的分类看，韦伯认为，可以被社会接受的权力分为合理—合法的、传统的和神授的等三种权力；从权力的主体看，权力是一个人影响他人行动的能力，西蒙（1951）认为，如果 W 允许 B 选择 X，意味着 B 对 W 行使了权威，W 承认了 B 具有权威；从权力的表现形式看，约瑟夫·奈将权力分为硬权力和软权力，硬权力是通过“硬性命令式权力”的威胁或奖励，让他人做你想做而不愿做的事情的能力，软权力是通过“软性同化式权力”的吸引同化，让他人自愿做你所希望做的事情的能力，具有文化、道德、观念、榜样的力量；从权力实施的内容看，A. 爱伦·斯密德说得最直接，“是实现利益的能力”；从权力变化角度看，张军、王祺从实际控制者的自主权、决策权与影响力分为静态和隐含动态人力资本的权威；从权力的重要程度看，刘磊等从控制权角度划分为核心控制权与一般控制权。

掌握权力就有获取制度物质利益、派生物质利益、非制度物质利益的条件，具有强制性特征。这种强制性特征，尼古拉斯·卢曼认为是针对可能的抵抗所引起的结果，是交换的媒介，如果你不干，我就打你。那么，经济组织的权

力是如何产生的呢？科斯在“巴斯诉格雷戈里”一案中，针对啤酒生产排放废气的低成本和居民忍受不适感，还是啤酒的高成本和增加居民的舒适感两者之间进行选择所提出的疑问：法院面临迫切的问题不是由谁做什么，而是谁有权做什么？也就是青木昌彦针对制度起源所提出的疑问：谁来制订规则？科斯是基于资源配置的效率思考，而青木昌彦则是基于权力本身性质的思考。这也是富勒—哈特关于制度由谁制定和制定怎样的制度才是合乎道德的争论焦点所在。

市场经济的原则是基于私有产权制度的效率歧视。李维安认为，经济组织的治理原则是效率，目的是企业价值最大化；艾智仁(A. Alchian)认为资源存在稀缺就必定有歧视，“一个社会维持着那些产权形式和种类，界定了那一社会里的竞争、歧视、和行为特征”；汪丁丁认为，生物个体之间(及物种之间)对稀缺资源的竞争总能达到“秩序”(均衡)态，该秩序为稀缺资源的配置提供“规则”，任何规则都是对一部分个体(物种)的某种歧视；谢德仁认为，在合约安排下，利益的取得往往通过要素的投入并转化为资产而获取权益(资产终极索取权)。因此，确切地说，经济组织是稀缺资源要素下的权力结构所形成的制度等级对非效率权利的歧视，权力差别导致权利差别是等级制度的常态。

从契约理论看，经济组织是一组契约的链接。因此，权力的产生，V. 拉坦认为是技术进步产生的利益诱惑(诱致性)而引至；青木昌彦认为是利益参与人持续不断的互动而形成；盖瑞·J. 米勒认为是实现科层效率保证赋予的及团队合作产生的；周其仁认为是人力资本与非人力资本两种生产要素的特别契约，两者都有权力；张五常认为，企业与市场是合约链条结构中的一个合约，是一种合约(权力)替代了另一种合约(权力)；赵农认为是组织成员拥有的权威因子，根据各自可能的损失进行博弈达成的某种权威配置；徐风华、王俊杰认为是由个体与组织在稀缺要素非对称性下，通过交换形成的；刘茂松、陈素琼认为权威关系是由物质资本权威逐步与人力资本共同拥有权威过渡，直至人力资本取得权威的动态过程；高政利认为，权力的取得与事件信息收集及监督成本有关，与初始产权无关。

从交易过程和结果的不确定性、交易发生的频数、资产专用性程度等角度看，权力的产生，林毅夫认为是政府法令强制性的；费茨罗和穆勒认为是资本非流动性者；萨缪尔·鲍尔斯、赫尔伯特·吉恩蒂斯认为，非出清市场上的短缺方将取得权力；肯尼思·阿罗认为，个人学习某种信息码，构成了个人和组织不可逆转的投资行为与资本积累，当投入某种专用性学习信息码资本越深，个人依附组织的程度越深，组织将因此获得对个人的要挟能力而衍生出某些权力；聂辉华认为，当个人掌握了组织专用性学习信息码资本，而这种资本对其他组织具有同样价值时，个人对组织将形成“粘住”效应，产生要挟能力而获得组织某些权力；Feldman 和 March、张维迎认为，具有私人信息优势就具有

讨价还价的能力,这种能力是一种权力;茅宁、廖飞认为,这种能力构成了权力来源,其大小由人力资本专用性投资效率决定。上述权力,Rajan 和 Zingales 将其归纳为进入权,是个人利用或接近组织关键资源并通过学习形成个人资本专用性的能力,进入权越大,获取剩余的可能性越大。

多元化视角下的权力具有多元化特征,并依不同资源条件变化而转移。但拥有权力不等于行使权力,并且权力下的权利必须通过制度才能合法实现,同时,只有当制度收益大于制度成本时,制度框架下的权利才具有实践意义,正如斯拉恩·埃格特森所言,名不符实的私有产权实例很多,拥有权力和行使权力并获得权利是两回事,其高昂的实施成本使某些资源建立排他性权利成为不经济和不可行。

因此,Y. 巴泽尔指出,人们获得、保持及放弃权利是一个选择问题。当人们相信某种权利收益将超过成本时,他们就会运用权力,而当权利收益不足以弥补成本时,就不会运用这些权力,并将这些权力置于公共领域内。置于公共领域内的权力,在 G. Tullock 的 *The Welfare Costs of Tariffs, Monopolies And Theft* 一文中看来,将提供给特权、垄断及控制者谋求自身福利最大化的寻租途径,使资源效率降低,组织规模边界向内移动。犹如曼瑟尔·奥尔森所言“界定和控制权利成本昂贵,就会出现某些人攫取他人财富的机会”。

因此,权力的转移,在张维迎和朗咸平那里,就有了“动态冰棍理论”的效率说和“静态保姆理论”的权利说,两种不同学说,对我们研究经济组织演化及其制度运行展示以新的思考。事实上,我们观测到,经济组织维持某种权力的利益成本高于收益的制度在不断退出,而维持某种权力的利益成本小于收益的制度却在不断强化。

(二)经济组织中的权力与制度关系

一个组织可以没有制度,但不能没有权力,制度是组织权力比例结构演化到一定阶段的产物。在权力的话语系统里,利益是权力博弈的内容,维护利益制序的是制度,要获得利益就要取得权力并建立制度以保护权利。经济组织初始权力比例结构的形成,是由稀缺的专用性资源的初始禀赋所决定,初始禀赋下的专用性资源所形成的权力比例结构,决定了制度形成的路径有两条,一是由高度集中的专用性稀缺资源形成的股权所攫取的权力,在股权权威下,可以“人为”制造制序;二是由分散的专用性稀缺资源形成的股权意志的加总,并在系统内部演化形成制序,形成制度权威。

由股权权威决定的制度选择性安排,其实践意义在于由所有权衍生的控制权、经营权、监督权和剩余索取权等权力结构的有序性,并通过权力垂直整合组织资源,降低了合约签订与执行中的交易成本。但是,在经济组织中,由于信息的不对称性、个体的有限理性和机会主义败德行为,以及交易过程和结果的不确定性、交易发生频数、资产专用性程度等因素的影响,其资本权威可

以通过有选择的“巧言”压缩和放大对自身有利的信息而产生机会主义行为，从而实现自身权利最大化的目的。

由分散的权力资本通过全体一致同意所演化形成的制序，可以降低制度的外部性，并有效防范集权导致的有选择的制度性安排。但是，在经济组织中，所产生的团队效应由个体无差异分配完毕，没有人能够从集体物品中获得最大利益，其实践意义在于同股、同权、同利（平均权力下的平均权利）的经济组织集体物品是不会被提供到最优状态。

当股权分散所产生法定（名义）的控制权与实际控制权对剩余索取权的分歧，其控制权者并不一定是所有者，或不能获得最大剩余时，将导致组织内部协调成本和在职消费的增加，并使外部性增加的效率又被内部耗散掉。因此，全体一致同意的公平选择是不可能的。

迈克尔·詹森、威廉·梅克林针对传统经济组织理论的生产函数认为，资本、劳动和技术三要素影响生产产出边界是不完备的，提出经济组织各种要素参与者依据契约所投入的每一要素意味着一种权力，其权力体系规定了契约性质或博弈规则，因此，他们认为生产函数应将权力与制度作为变量纳入生产函数模型中。

而在我们看来，在迈克尔·詹森、威廉·梅克林的研究模型中，所投入的资本和劳动、使用的技术和原材料，已经在契约中明确规定而构成了初始权力比例结构体系，并在一定时期不会发生跳跃性变化，惟有契约中难以逐项明晰的、不确定的、置于公共领域内的、遗漏的等等权力，由信息不完美、交易频数、学习信息码、“粘住”效应等衍生的权力，在寻租作用下，其权力比例结构体系存在连续的动态性变化并对制度产生影响，从而决定经济组织及规模边界。因此，我们认为，经济组织生产函数模型可简化为权力比例结构体系下的制度决定：

$$Q = F_0(\Phi; T) \quad (1)$$

我们假定，权力序 θ 的结构对经济组织的贡献为 α ，则权力序的比例结构所决定的内部博弈制度规则对经济组织的贡献则为 $1 - \alpha$ 。那么，经济组织的可能性边界可由柯布—道格拉斯生产函数决定：

$$Q = c\theta^\alpha \phi^{(1-\alpha)} \quad (2)$$

只有当 $\frac{(1-\alpha)\theta^\alpha}{\phi^\alpha} = 0$ ； $\frac{\alpha\theta^{\alpha-1}}{\phi^{\alpha-1}} = 0$ ， Q 才能实现经济组织产出边界达到最大。

综观上述，在经济组织中，持有不同稀缺资源的参与者，所形成大小不同的权力将决定经济组织权力比例结构并博弈制度的选择性安排，不同的制度安排，将影响组织成员的有选择行动，亦会影响组织成员“合法权利”的实现，从而直接影响组织运行效率，也就是利益参与者的行动选择不仅取决于制度，更取决于他们各自在组织权力结构中所形成的权力比例关系。因此，大小权

力的集合决定制度内容的集合,制度为权力及权利服务,并直接影响权利人的利益选择行为。

四、经济组织中的夏普利值权力结构

任何经济组织内部都是由不同稀缺资源要素持有者通过契约链接形成的一组权力簇,行为理论认为经济组织是利益参与者的联合体,其利益目标是存在冲突的,利益各方在信息交易不为零的情况下其行为态度是变化的,这是与经典微观经济学理论的差异所在。虽然,曼瑟尔·奥尔森从利益分配角度对团队的集体物品能否提供到最优进行了证明,但他没有将权力作为要素纳入到分析框架当中。

经济组织能否获得收益并实现最优,往往依赖于其他参与人的行动,不同利益参与者的不同行为选择,实质是稀缺资源配置下的权力与利益的外在表现。其经济组织下的权力比例结构关系可以通过夏普利(Shapley)的研究结论得到解释: n 个利益参与人根据各自拥有的不同稀缺资源,在不同资源配置博弈联盟下对应不同权力结构的联盟制序,一种联盟制序对应着一种权力收益分配方案,这些收益分配方案的值被称为夏普利值。其夏普利值又可转变为权力指数,称为班扎夫(1965)权力指数。

设: x_i 为联盟成员的收益, $v(S)$ 表示 n 个局中人总的收益, $v(i)$ 表示 i 第个局中人不与任何人联盟时的收益。并且,集合 $T \subset N$, 如果 $v(S) = v(S \cap T)$, $\forall S \subset N$, T 为该博弈的载体,载体之外的元素为哑元(dummy),联盟成立后,哑元将不起作用。

那么, n 个利益参与人根据各自拥有的不同稀缺资源参与博弈,其参与人集, $N = \{1, 2, 3, \dots, n\}$, 表示 N 的任意子集 S 是人际博弈的一个联盟,如果联盟 S_1 和 S_2 存在 $S_1 \cap S_2 = \phi$, 则 $v(S_1 \cup S_2) \geq v(S_1) + v(S_2)$, 意味着具有协同效应,联盟 S 即为独立于联盟 $N - S$ 的最大行动收益。当联盟不满足协同效应,联盟不会成立,已经形成的也将面临解体的可能。

当合作博弈联盟的收益分配方案满足: $S = \{1, 2, 3, \dots, m\}$, 并且向量 $X = x_1, x_2, \dots, x_m$ 满足 $\sum_{i=1}^m x_i = v(S)$ 且 $x_i \geq v(i)$, $i \in S$ 条件时,联盟才能被维持,则 X 是联盟 S 的一个分配方案。当 $x_i < v(i)$, 参与人 i 不会参与联盟。并且,当 $v(\phi) = 0$ 时, $v(i)$ 是参与人 i 与全体其他参与人博弈时的最大效用值。在 n 个持有不同稀缺资源要素参与者进行联盟博弈时,不同联盟的收益如果存在 $\pi: (1, 2, \dots, n)$ 置换 $(\pi(1), \pi(2), \dots, \pi(n))$, 则其联盟博弈为 πv , $\pi v(S) = v(\pi S)$, $\forall S \subset N$ 。

当向量 $\varphi(v) = (\varphi_1(v), \varphi_2(v), \dots, \varphi_n(v))$ 满足 T 是博弈的载体,且 $\sum_{i \in T} \varphi_i(v) = v(T)$, φ_i 为博弈载体的值的一种分配方案;而满足任意置换的 π 和

$i \in N, \varphi_{\pi(i)}(\pi v) = \varphi_i(v)$, 这意味着无论哪种分配方案, 其值不变, $\varphi(v)$ 则是博弈的夏普利值。夏普利值的计算公式为: $\varphi_i(v) = \sum_{\substack{T \subseteq N \\ i \in T}} \frac{(t-1)!(n-t)!}{n!} [v(T) - v(T - \{i\})]$, 其中: t 为载体 T 中的稀缺资源个数或权力数, $t = |T|$ 。

夏普利值(Shapley)所反映的是由不同稀缺资源所有者参与形成的博弈联盟的权力比例结构, 必定存在一种相对应的最优比例的利益分配方案, 或者说, 一种最优分配方案必定存在相对应的一组最佳权力结构比例, 该组权力结构决定了各自最佳行动选择模式, 其行动利益值是不同稀缺资源要素持有者, 在联盟贡献比例中所确定的权力大小比例关系的利益分配值, 这样一种分配值比例结构, 将直接决定制度形成的路径、方法、内容以及对经济增长产生决定性的影响。但是, 经济组织中的动态多样性的各种权力必将对制度共同作用, 从而使制度内容始终处在动态权力的矛盾和冲突当中。

五、经济组织制度的“制序度”

(一) 诱致性制度变迁的影响因素分析

稀缺资源初始配置所对应的权力比例结构体系, 随着质与量的时空排列秩序(序量)的动态作用, 构成了经济组织权力系统差异性结构的相互转化, 并将不断影响和重新界定组织权力比例结构, 其制度内容在权力质与量的转化中存在或强制性或诱致性变迁要求。但是, 即使新的经济组织权力系统结构利益, 符合所有不同稀缺资源持有者帕累托最优条件, 如果没有强制性制度干预, 是不会在短时间内通过共识的诱致性演化成为正式制度。其影响的主要因素有:

1. 组织或市场失灵。囚徒困境的最优解是检察官选择性激励偏好的结果, 也是个体囚徒自利追逐的陷阱, 即使是无辜的也承认犯罪, 将产生“社会两难困境”或“社会陷阱”的市场失灵, 如同税收官能从造假者那里得到更多的税赋而允许造假者存在一样, 使得个人自利与社会效率两个核心价值之间存在互相替代的必然性, 导致低效率的纳什均衡。

2. 新制度收益边际量差异。即使新制度利益符合所有不同资源持有者的帕累托最优条件, 也并不一定会自下而上地诱致性演化成为正式制度, 因为, 新制度收益分配下的效率选择, 存在不同利益参与者的福利绝对值的变化量差异, 所有人的平均福利量会增加, 但不是所有人的净增加量会相等, 相互间边际利益比较就必然存在外部性问题。

3. “软权力”约束的机会主义存在。尽管强制性和诱致性的制度变迁都是基于效率的选择, 但前者使用的是硬权力, 后者是软权力。当存在违背诱致性制度也能够获得最大收益时, 其软权力下的经济人行为选择就会偏离均衡, 产生非暴力不合作的机会主义可能, 其诱致性制度变迁就被界定在过程是可观

测的、结果是可计算的、预期是可控制的范围内。

4. 时效性因素的影响。当时间是实现制度最大收益均衡函数时,或者说,最大权力集合在时机、时效约束下,为实现最大制度利益,更有可能通过权力,采用卡尔多-希克斯效率补偿原则,实现帕累托次优的赫伯特·西蒙的满意策略,自上而下的强制性暴力合作安排成为正式制度,实现组织制序快速同化目的。

(二) 强制性制度变迁存在宽放效应

在效率要求下的强制性制度安排,需要考虑以下三方面因素对制度效率的影响:(1)差异性,既个体之间存在的或利益或财富能力或文化等差异;(2)一致性,既规制滞后或超前或与制度要求一致的不同利益群体行动的一致性;(3)同一性,既组织中最小群体利益的最大认同与最大范围内的不同群体利益的最小认同。

因为,在强制性制度变迁中,某个体或利益集团因制度原因,其利益净增加量随着递增速率率先达到质变点时,整个组织权力比例结构将发生根本性变化,从而产生新的权力差异性结构而获得“顶上”优势,导致权力下的制度选择性安排存在权力或权利的循环逻辑。

因此,经济组织内部不同权力个体与组织总是希望通过制度实现各自利益的最优化,但各方都不可能一厢情愿地实现,所以,在双方战略互动从而实现利益最优之前,相互间都有一只颤抖的手在不断触摸自身利益最优的那一点(调整边际收益),并形成自己的行动选择规则,一旦各方触摸到各自利益在可接受的范围内的某一点(存在多重均衡,这一点可能是最优点,也可能是次优点)是公共利益需要点时,各方将达成理性的协议并成为制度准则。

而这一点是组织中不同群体认同并能够实现利益的最小认同点,既能达成不同群体利益需要的点,是公共利益需要点,这一点是不同群体利益点中的最小公共点,是同一群体(最小范围)利益的最大认同与不同群体(最大范围)利益的最小认同之间的妥协结果,仅仅是这一点才能成为制度,如法律,它是制度体系的核心。如图 1 所示:

但是,在效率要求下的强制性制度安排所具有的“规制现在、引导未来”的要求特征,基于制度的效率收益与成本支出约束,必然要将因财富、能力、文化等存在差异的或滞后或超前

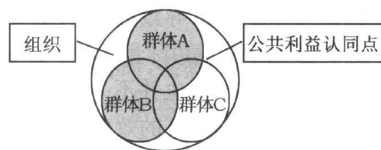


图 1 不同群体认同的制度示意图

或与组织发展水平相一致的三部分群体,置于同一制度约束之下,导致要么滞后于制度的群体因制度超前或福利不断下降,或成为制度坏人;要么超前于制度的群体或因滞后的制度约束,福利不断下降;或因滞后的制度存在漏洞,使得超前群体福利不断上升或成为制度坏人。因此,为避免组织出现更多的制

度“坏人”，经济组织制度必然存在宽放效应。

（三）强制性制度变迁的“制序度”

由于稀缺资源多样性所形成的多元化权力，其制度就是一组权力序下的相互博弈妥协的结果，不仅具有强制性和有序性，而更多反映的是制度的“均衡行为”和“惯例”、效率与公平的一种妥协结果，是达到今天“公认”的、明天“臆测”的“共识性知识的契约形式”，因此，贴近事物本质意义的制度应是制序的“度”的选择，称为“制序度”。

“制序度”所反映的内容是矛盾冲突的共存现象，是权力效率要求下不合理的利益分配，但又必须作为组织维系现状引导未来发展而存在。其表现形式具有客观规律性，组织发展越快，不稳定的矛盾冲突共存事件越多，如图 2 所示。

图 2 中，A 曲线是初始状态稀缺资源配置下的制度效率曲线。由于新制度受到“制度环境、制度安排、初级行为团队、次级行动团队及制度装置”，“可分离性、非分离性和准分离性关联耦合”，“生产要素所有制、产权制度、资源调节配置三个动态性层次”等因素的影响，新制度初始需要一定时间的了解和磨合，当新制度预期能够不断给予人们更大激励时，其效率将出现先降后升的滞后性特征。当经济组织在该制度下进入成熟期后，这既是权力结构处于最佳配置状态，也是制度所希望达到的最佳运行状态，但又意味着组织的进一步发展受到该制度的约束，使得组织处在相对静止的低效率均衡水平上。

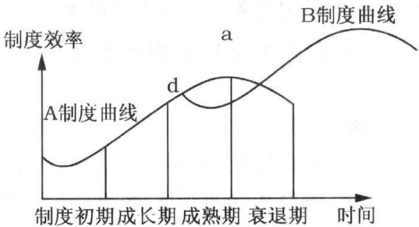


图 2 制度效率周期曲线图

当制度效率达到最大点 a 点时，由于稀缺资源的质与量的时空排列秩序的动态变化，使得组织在该制度下出现失衡，其制度滞后组织发展，效率呈现下降趋势，并存在先降后升再下降的变化规律过程。因此，经济组织进入成熟期后，就必须要对现有稀缺资源重新整合并将权力与利益反映在未来的制度内容中，如图 2 中 B 制度曲线所示。

当制度效率达到最大点 a 点时，由于稀缺资源的质与量的时空排列秩序的动态变化，使得组织在该制度下出现失衡，其制度滞后组织发展，效率呈现下降趋势，并存在先降后升再下降的变化规律过程。因此，经济组织进入成熟期后，就必须要对现有稀缺资源重新整合并将权力与利益反映在未来的制度内容中，如图 2 中 B 制度曲线所示。

新制度即 B 曲线效率同样存在先降后升再下降的变化规律，其 d 点是新旧资源配置结构转折共存点，是新旧制度矛盾冲突的始点，在该点上，旧制度效率具有延迟性，即过去有效率的权力配置结构，在一定范围内仍然具有一定效率，但若不及时调整旧资源配置结构并反映在新权力比例结构中，旧制度效率达到新的高点时刻将出现加速下降趋势；其 d 点所具有的特征既是旧制度权力结构的延续，也是新制度权力结构的开始。

当组织处于急剧变革时，“颤抖的手”在调整旧制度边际收益中就会出现上下波动而存在“摇摆的航道”。这种摇摆信号在传递过程中就会出现扭曲和

放大,产生放大效应。因此,并不是所有新制度都具有更大的效率,而是取决于新制度或新的稀缺资源的量与质的配置是否比旧制度或旧的稀缺资源配置更优化,更确切地说,是新权力比例结构是否比旧权力比例结构更趋合理性和可行性。

六、结束语

综上所述,制度效率具有宽放的周期规律,其合理的权力比例结构是良好的制度效率保证。因此,经济组织制度问题可以重新表述为,持有不同稀缺资源要素所有者参与的联盟博弈的最优权力比例结构配置问题,这意味着只有组织中的不同利益群体的权力比例结构出现博弈均衡时,制度利益分配的效率要求才会实现最大,所涉及的利益相关者权力集相互博弈互生的制度结果,才能使各自行为选择下的集体物品实现最优。

参考文献:

- [1]青木昌彦.比较制度分析[M].上海:上海远东出版社,2001:5—10.
- [2]朱意秋,郑敬高.制度形成、变迁的动力与机制[J].社会科学研究,2004,(1):19—23.
- [3]V.拉坦.诱致性制度变迁理论[A].R. 科斯, A. 阿尔钦, D. 诺斯. 财产权利与制度变迁——产权学派与新制度学派译文集[C].上海:上海三联书店,2004:327—370.
- [4]林毅夫.关于制度变迁的经济理论:诱致性变迁与强制性变迁[A].R. 科斯, A. 阿尔钦, D. 诺斯. 财产权利与制度变迁——产权学派与新制度学派译文集[C].上海:上海三联书店,2004:371—440.
- [5]黄少安,刘海英.制度变迁的强制性与诱致性——兼对新制度经济学和林毅夫先生所做区分评析[J].经济动态,1996,(4):60—63.
- [6]吴联生.利益相关者对会计规则制定的参与特征——基于调查数据的实证分析[J].经济研究,2004,(3):88—97.
- [7]柯武刚,史漫飞.制度经济学——社会秩序与公共政策[M].北京:商务印书馆,2003:37.
- [8]哈罗德·德姆塞茨.经济发展中的次要因素[A].科斯,诺斯,威廉姆森. 制度、契约与组织——从新制度经济学角度的透视[C].北京:经济科学出版社,2003:82—103.
- [9]安德鲁·肖特.社会制度的经济理论[M].上海:上海财大出版社,2003:17.
- [10]张旭昆.制度系统的性质及其对于演化的影响[J].经济研究,2004,(12):114—122.
- [11]V Vanberg, Carl Menger's Evolutionary, John R. Commons' collective action approach to institutions: A comparison [J]. Review of Political Economy, 1989, 1(3):334—360.
- [12]North D C. Institutions, institutional change, and economic performance [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
- [13]威廉姆森.理解雇佣关系:对专用性交换的分析[A].路易斯·普特曼,兰德尔·克罗茨纳. 企业的经济性质[C].上海:上海财经大学出版社,2000:284—314.
- [14]奥利弗·哈特,约翰·穆尔.产权与企业性质[A].陈郁. 企业制度与市场组织——交易费用经济学[C].上海:上海三联书店,2006:300—356.

- [15]张小宁.企业中的非分工合作[J].中国工业经济,2005,(1):102—109.
- [16]A·阿尔钦,H·登姆塞茨.生产、信息费用与经济组织[A].R.科斯,A.阿尔钦,D.诺斯.财产权利与制度变迁[C].上海:上海三联书店,2004:59—95.
- [17]曼瑟尔·奥尔森.集体行动的逻辑[M].上海:上海三联书店,2003:19—42.
- [18]Joseph S Nye Jr.Bound to lead: The changing nature of American power (New York: Basic Books,Inc.Publishers,1990)美国定能领导世界吗[M].北京:军事译文出版社,1992.
- [19]A.爱伦·斯密德.财产、权力和公共选择——对法和经济学的进一步思考[M].上海:上海三联书店,2006:6—14.
- [20]张军,王祺.权威、企业绩效与国有企业改革[J].中国社会科学,2004,(5):106—116,207.
- [21]刘磊.企业中的核心控制权与一般控制权[J].中国工业经济,2004,(2):68—76.
- [22]尼古拉斯·卢曼.权力[M].上海:上海世纪出版社,2005:5—25.
- [23]R·科斯.社会成本问题[A].财产权利与制度变迁——产权学派与新制度学派译文集[C].上海:上海三联书店,2004:19.
- [24]李维安.中国公司治理原则与国际比较[M].北京:机械工业出版社,2001.
- [25]汪丁丁.制度分析基础讲义 I [M].上海:世纪出版集团、上海人民出版社,2005:82.
- [26]谢德仁.企业剩余权:分享安排与剩余计量[M].上海:上海三联书店,2001:67.
- [27]徐风华,王俊杰.非对称性权力合同与企业所有权[J].南开经济研究,2004,(6):14—17.
- [28]刘茂松,陈素琼.知识经济条件下企业治理结构中权威关系的变化[J].中国工业经济,2005,(3):76—83.
- [29]高政利.论家族企业经营管理模式的选择分析[J].北京工商大学学报,2004,(2):48—52.
- [30]肯尼思 J·阿罗.信息经济学[M].北京:北京经济学院出版社,1984.
- [31]聂辉华.企业:一种人力资本使用权交易的粘性组织[J].经济研究,2003,(8):64—69,93.
- [32]Eric Flamholtz.Organizational control systems as a managerial tool[J].California Management Review, Winter,1979,XX II (2).
- [33]茅宁,廖飞.进入权与组织控制[J].南开管理评论,2006,(1):17—20.
- [34]Raghuram G Rajan, Luigi Zingales.Power in a theory of the firm[J].The Quarterly Journal of Economics,1998,113(2):387—432.
- [35]斯拉恩·埃格特森.经济行为与制度[M].北京:商务印书馆,2004:87.
- [36]Y·巴泽尔.产权的经济分析[M].上海:上海三联书店,2004:89.
- [37]谭宗台.寻租理论及思想渊源[J].经济评论,1994,(3):30—34.
- [38]曼瑟尔·奥尔森.集体行动的逻辑[M].上海:上海人民出版社,2003.
- [39]迈克尔·詹森,威廉·梅克林.权力与生产函数:对劳动者管理型企业共同决策的一种应用[A].陈郁.所有权、控制权与激励——代理经济学文选[C].上海:上海三联书店,2006:84—137.

[40]肖条军.博弈论及其应用[M].上海:上海三联书店,2004.

Economic Organization, Power Structure and the Degree of System Order ——Shapley Analysis on Different Beneficiary's Behavior Choice

GAO Zheng-li¹, LIANG Gong-qian²

(1. *Business Management Department, Hunan Business College, Changsha 410205, China*; 2. *School of Management, Northwestern Polytechnical University, Xi'an 710072, China*)

Abstract: Trading costs and team-work effect, the result of social division of labor, are two factors that trigger economic organizations. For the former, the nature of which is power, an order made by the authoritative shareholder; for the latter, the nature of which is institution, an internal order evolving from the add up of the will of the scattering share-holders. Both of them are the deciding factors in effecting a quick assimilation of institutional order and decreasing trading costs. The productive function of these economic organizations is determined by systems based on the power-ratio structure. When the average welfare of the members in the organization increases with margin differences, we should rethink the logic feasibility of an including system change. A compulsory change of system is a consequence of the mutual gaming and mutual compromising of the power clusters. Its outcome, a selection of the “degree of order” of the system, is referred as “degree of system order”, whose efficiency clearly bears characteristics of hysteretic nature. Under the compulsorily changed system, the behavior of the participants is decided by the rare resources they hold and the value of their interests shared, i.e. the Shapley value.

Key words: economic organization; power-ratio structure; degree of system order

(责任编辑 许 柏)