

协同惰性：集体行动困境分析的新视角

鹿 斌 金太军

〔摘要〕 集体行动作为“人类建构”的重要组成部分，也是解决共同的难题的基本措施之一。但无论从理论上还是从实践中来看，集体行动并不必然获得成功，失败和困境反而成为常态。诸多关于集体行动的理论研究，往往醉心于某个单一角度或是微观层面上的分析，割裂了要素之间的结构逻辑。因此，这就需要形成一种更为宏观和系统的理论框架，能够涵盖集体行动困境产生的多重因素。以协同惰性为重要内容的协同优势理论以其多元而开放的题域，从目标、权力、信任、成员结构和领导力五个维度构筑了集体行动困境分析的主体结构，不仅为理论发展开辟了新的渠道，也为揭示我国当下的协同治理困境提供了更为可靠的理论工具。

〔关键词〕 协同惰性；协同优势；集体行动；协同治理

〔中图分类号〕 D523 - 31 〔文献标识码〕 A 〔文章编号〕 1000 - 4769 (2015) 04 - 0072 - 07

人类对各种事务的追求以及相互之间的关系形成了一个错综复杂的世界，始终存在着潜在的不稳定性，冲突与合作也始终伴随其中。为了获得一种稳定性，实现个人或各方的利益，建构起必要的集体行动，允许各方参与力量的共同行为和行动，就成为每一个社会必须予以解决的中心性问题。但集体行动并非是自发形成的，也并不必然获得成功，从经验论的角度来看，失败往往是普遍的、正常的，集体行动困境似乎是一个永远无法消除的问题。因此，破解集体行动困境，促进社会共同行动现在是，将来仍然是理论探究的重要主题。

一、集体行动理论研究回顾

基于集体行动的普遍性和重要性，对该理论

的研究早已是传统政治学研究的经典题域，无论是亚里士多德的城邦正义秩序关怀，还是霍布斯的利维坦式的设计，都是在对集体行动理论进行最初的探索。只不过这种探索并不是系统地、自觉地追溯其知识的源头，而是为了政治统治的延续。从真正意义上的理论起源来看，集体行动知识积累应当是近现代社会共同行动的需要。

马克思和恩格斯作为阶级斗争理论的创始者，对集体行动理论进行了早期探究。他们的分析重点不在于个人选择集体行动的原因，而是把集体行动作为社会阶级结构和暴力革命发展过程中的历史选择结果。“大工业把大批互不相识的人们聚集在一个地方。竞争使他们的利益分裂。但是维护工资这一对付老板的共同利益，使他们在—

〔基金项目〕 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“创新社会治理体制与社会和谐稳定长效机制研究”（14JZD029）；江苏省新型城镇化与社会治理协同创新中心、江苏高校优势学科政治学科科研成果

〔作者简介〕 鹿 斌，苏州大学政治与公共管理学院博士研究生；

金太军，教育部长江学者特聘教授，苏州大学政治与公共管理学院、江苏省新型城镇化与社会治理协同创新中心教授、博士生导师，江苏 苏州 215123。

个共同的思想下联合起来。因此，同盟总是具有双重目的：消灭工人之间的竞争，以便同心协力地同资本家竞争”。⁽¹⁾而这种集体反抗的最初目的只是为了维护工资，但后来，随着联盟的扩大和阶级意识的增强，逐渐从物质争夺扩展到政治诉求，反抗压迫、夺取政权已成为工人阶级的伟大使命。从严格意义上讲，马克思和恩格斯的理论初衷在于探求无产者的联合斗争，具有明显的单纯性、阶级性和斗争性，而无意于具有普遍意义的集体行动。对这一行为作出最经典表述和深刻探讨的非奥尔森（Mancur Olson）及其集体行动理论莫属。他提出了个人理性支配下的参与行为并不符合收益最大化原则，因为“搭便车”行为和个人影响的微弱使得成本远高于收益。⁽²⁾因此，理性的个人只会侵蚀集体利益而不会去增加或创造，这在很大程度上必然导致集体行动的困境。但他也指出，“选择性的激励”作为一种新的制度安排，会激发成员的行动潜力，驱使潜在集团中的理性个体采取有利于集团的行动。⁽³⁾埃莉诺·奥斯特罗姆（Elinor Ostrom）在奥尔森有关集体行动理论的研究上做了进一步的发展，面对所谓的“公共池塘资源”，她提出了公共事务治理的第三条路径，即自治治理理论。而这种自治型的集体行动并不会自觉地成功，需要各种公共制度作为支持。并强调制度建构和选择并非是一成不变的，应当根据环境的演进做出分析和调整，而这种制度变更并不是机械的计算过程，应是把制度选择视为对不确定的收益和成本进行有依据的评估过程。⁽⁴⁾但奥斯特罗姆对集体行动理论的探索存在明显的弊端，即侧重于小型社区或地域内的自治组织探讨，而在较大规模的组织或地域内是否拥有良好的自治行为？这种制度设计或演变分析是否适用于规模较大的集体组织中？这些问题都没有给予明确的回应。

与以前的理论家重点探讨集体行动为何产生的问题不同，以麦卡锡（John McCarthy）和扎尔德（Mayer Zald）为代表的资源动员理论研究的重点在于集体行动者可利用的手段，即集体行动的具体运作。他们认为，社会运动的增多并不是社会矛盾加大或者社会上人们所具有的相对剥夺感或怨恨感增加，而是社会上可供社会运动发起者和参与者利用的资源大大增加了，社会运动是人们对资源动员理性选择的结果。⁽⁵⁾其理论核心主要集中于三个问题上，即成本—收益模型、资源动员和个体行为者。显然，资源动员理论对集体行动分析的逻辑其实十分单一，即资源具有决定

作用，拥有资源，集体行动易于产生，相反则陷入困境。该理论虽然扩展了集体行动研究的运作性，但不可避免地陷入了“资源决定论”的窠臼，为集体行动的起源寻找结构性的解释带来困惑。与以美英学者为代表的盎格鲁—撒克逊学派迥然不同，法兰西学派在研究集体行动的基本观念、观察视角、研究路径上独树一帜。克罗齐耶（Michel Crozier）和费埃德伯格（Erhard Friedberg）认为，“集体行动不是一种自然现象，而是一种社会建构”。⁽⁶⁾单纯的探究集体行动本身并不具有现实的形态，其在实践中往往是与组织相结合的。因此，集体行动和组织是互补的，它们是同一问题不可分割的两个方面。组织目的在于解决集体行动的诸多问题，同时，也为集体行动实践提供了持久的条件与力量。⁽⁷⁾但通过组织而形成的集体行动在实践上一方面意味着合作，另一方面却往往产生冲突。尤其当个人与集体利益冲突时，会产生强烈的离心力，使组织变得松散无力，甚至最终解体。

可见，从总体上来看，以上这些理论要么是探究集体行动产生的根源、基本条件，要么是从某一个角度对集体行动进行探究，如阶级、利益、制度、资源、组织等等。不可否认，以某一角度进行研究能够对这一问题进行深入分析，逐步打开集体行动行为出现和发展的神秘面纱。但在集体行动不断发展和实践的当下，我们长期以来所追求的集体行为选择似乎始终都没有获得多大的成功，集体行为失败往往远甚于集体行动成功，由此而产生的“负能量”深刻地侵蚀着本就脆弱的社会肌体。因此，我们有必要探究这种失败背后所蕴含的诱致性因素。从这个角度出发，以上集体行动理论关于集体行动困境的探究显然过于简单，作为一种复杂的行为选择，集体行动困境的产生应当存在着诸多因素，某一角度的分析多少都有些以偏概全之嫌。因此，这就需要形成一种更为宏观和系统的理论框架，能够涵盖集体行动困境产生的多重因素。以协同性为重要内容的协同优势理论在过去这些集体行动理论之后蓬勃兴起，以其开放性、整体性、多元性的理论特征，成为揭示集体行动困境的重要工具。

二、协同性——基于协同优势理论的分析视角

众所周知，集体行动并非是非自然产生的，而是一种随着人类社会发展需要而逐渐形成的行为选择。在不同的历史环境中，集体行动也并非是一成不变的，经历了从“群体行为—革命行为—

社会运动—协同行为”的演变历程。当下，面对经济全球化和公共事务激增的时代特点，“任何一个行动者，不论是公共的还是私人的，都没有解决复杂多样、不断变动的问题所需要的所有知识和信息；没有一个行动者有足够的的能力有效地利用所需的工具；没有一个行动者有充分的行动潜力单独地主导一个特定的政府管理模式”。^{〔8〕}因此，作为集体行动现代发展的最重要形式——协同行为，就成为理论关注的前沿问题。

在经济全球化的浪潮中，面对多元化的消费需求、细致化的全球分工和复杂性的经营环境，公司或企业越来越发现自身的“单打独斗”已经难以适应新的挑战。除了将技术、人力、资金等传统资源作为占据竞争优势的手段之外，寻找优质的合作对象已经成为一个关键的战略举措。西方学者将其称之为“协同优势”（Collaborative Advantage）。^{〔9〕}后来经过诸多学者的共同研究，逐渐形成一个体系完整的理论内容，即协同优势理论。其中，胡克斯汉姆（Huxham）经过长期研究，将该理论从商业领域引入到公共政策领域，成为研究集体行动的重要理论工具之一。

协同优势理论认为，现代社会的公共事务逐渐趋于复杂性，这就必然使得问题的解决要超越个人的能力范围，因而协同应是当下的普遍行为。协同各方达成某种创造性的结果时，便可以说是达成了“协同优势”。这种创造性的结果可以是某种目标的实现，而这一目标是各参与方凭借一己之力所无法实现的。^{〔10〕}所谓的协同优势主要包括五个内容：过程效率（process efficiency）、供给灵活（offering flexibility）、交易协同（business synergy）、质量（quality）和创新（innovation）。^{〔11〕}这既是其具体内容，也是其优势所在。但该理论也明确指出，有大量的证据可以表明，协同优势并非想像中的易于实现，反而在实践中往往趋于失败。胡克斯汉姆就曾指出，造成这一现象的原因很多，如协同各方在目标、文化、组织结构、语言、权力、能力等方面存在重大差异。^{〔12〕}于是，协同惰性（collaborative inertia）的概念便应运而生。协同惰性指的是协同行为的绩效结果并不明显或者绩效结果的效率极其低下。正是协同优势和协同惰性这两个相反的概念，构成了协同优势理论核心的逻辑论证。而从总体来看，协同优势理论更侧重于协同惰性的原因分析，其回答的关键问题即是如果获取协同优势是各方采取协同的初衷，那么为何得到的往往却是协同惰性？产生协同惰性的原因有哪些？怎样去克服

惰性、寻找协同优势？在研究中，很多因素被不断提及，形成了一个“协同实践的主题”空间（见图1），而这一主题空间并非是封闭的、静止的，而是开放的、动态的，随着协同实践的发展，新的主题内容会不断补充进来，形成更为丰富而庞大的分析网络。这些主题之间存在交集且每个主题都与协同过程的每个阶段相关联，而对协同惰性的分析就建立在这些主题之上。

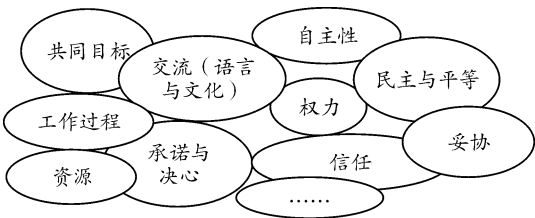


图1 协同实践的主题

来源：Chris Huxham, *Theorizing Collaboration Practice*, *Public Management Review*, Vol. 5 Issue 3, 2003 401-423.

从有关协同优势理论的现有文献来看，对于这些主题的研究虽然都或多或少有些涉及，但主要集中于以下五点，即目标、权力、信任、成员结构和领导力。本文也着重介绍这五点内容，以期深入分析协同惰性行为，寻找集体行动困境分析的新视角。

1. 目标。协同优势理论首先认为，清晰的“共同意识”是行动者进行协同行为的起点。这种“共同意识”在实践中即表现为一致同意的目标。但该理论也随之承认，在实践中，由于掺杂着组织的和个人的因素，就目标达成共识并不是一件容易的事情。^{〔13〕}为了说明协同行为目标的复杂性和多样性，胡克斯汉姆和旺恩（Vangen）从所有者、来源、真实性、相关性、内容、透明度等六个维度对协同目标进行了分类（见表1）。

表1 协同行为中目标分类

维度	类别		
所有者	协同团体	组织	个人
来源	外部利益相关者	协同参与方	
真实性	真实可信的	虚伪的	
相关性	与协同有关的	与协同无关的	
内容	过程的	实体的	
透明度	明确的	暗示的	隐藏的

来源：Vangen S. and Chris Huxham. *Aiming for Collaborative Advantage: Challenging the Concept of Shared Vision*. AIM Working Paper Series: 015 - January - 2005. p. 16.

该分类方法首先指出的即是“谁的目标”的问题，从实践来看，目标主要存在三个所有者，即协同团体、组织和个人。协同团体的目的在于实现集体行动，获得协同优势，组织的目的在于通过积极参与以发挥功能、提高责任，而个人的目的则更为直接，即获取更大的自我利益。除了参与者的目标能够影响协同目标之外，外部利益相关者同样也能施加影响，甚至会在更大的程度上影响协同行为实现，这就涉及目标来源的分类。如政府和市场的压力经常能够影响和形塑协同行为。⁽¹⁴⁾至于其他四个维度的目标分类，都是在前两种分类的基础上、在具体的操作和交互过程中出现的目标类型，它们或积极或消极地对整体协同目标产生影响。需要强调的是，这些目标类型在具体的协同实践中并非是单独出现的，任何一个协同行为的发生都充满了各种各样的目标，它们之间往往不是相互妥协而是冲突与斗争，协同各方要想就某些目标达成真正的共识并不是一件容易的事情。因此，正是这些目标间的相互负作用成为造成协同惰性的主要原因。

2. 权力。人们一般认为，在协同行为中，权力即是金钱，不能控制财力资源就会自动被剥夺权力。但协同优势理论认为，协同中的权力应当是能够对协商行为和实施方式产生一定影响的力量，因而提出了“权力点”（points of power）的概念，并认为这是构成协同权力基础的重要组成部分。⁽¹⁵⁾权力点通常产生于协同行为的微观层面，并且不容易被参与者所清晰认知。在协同行为中，能够决定参与者进入或退出的一方就掌握权力，处在一个“权力点”中，而能够对利益分配机制产生影响的一方也掌握权力，处在另一个“权力点”中。随着协同行为的开展，这种类似的权力点发生的频率会非常高，而且始终处于转移和变动之中。从一个“权力点”到另一个“权力点”的不断变化，即是各参与方分工合作、共同行动的过程，构成协同行为的整个实施过程。而协同惰性的出现，往往是由于“权力点”失去动态性，某一个参与主体始终掌握权力，占据“权力点”，从而挤压其他参与者的权力点位，使其丧失发挥功能、突出作用的机会，从而导致协同过程的“一家独大”，甚至陷入命令—服从模式的窠臼。

3. 信任。任何组织内部及跨组织协同时，都会将关注点投到信任这个话题上来。不论是研究者还是实践者都认为，信任是协同行为成功产生的前提条件。⁽¹⁶⁾但在实践中，信任存在于参与者中往往只是美好的设想，怀疑或猜忌才是行为选

择中的常态。⁽¹⁷⁾信任难以建立主要由三个因素造成，一是因为各参与主体政治诉求的核心在于对权力和控制的追逐，而这很可能会破坏参与者间的信任。⁽¹⁸⁾二是即使存在信任，那么与此紧密相连的一个结果也是“风险”。换句话说，选择信任另外一方意味着冒一定的风险。每当实际的结果与预判不吻合的时候，各方之间的信任度便随之下降，同时下降的还有对风险的承受程度。三是信任的建立需要一定的时间，但协同过程可能是短暂的、临时的，协同关系也是动态的、开放的，协同成员、协同结构、协同目标、协同过程等都可能发生变化，因而没有充裕的时间形成可靠的信任关系。正是由于信任难以在协同实践中真正建立，协同惰性的发生也就不可避免。同时，由于协同惰性的广泛存在，容易使参与方对另一方产生消极态度，因而进一步巩固这种不信任感。长此以往，不仅造成协同行动的失败，更加降低整个社会的信任度和公共性。

4. 成员结构。协同优势理论认为，在协同行为中，成员关系表现为三个特征，即模糊性、复杂性和动态性。⁽¹⁹⁾所谓模糊性主要是指在具体的协同行动中，协同各方并不一定清楚相关参与者是谁、应当与谁协同等基本问题。因而在具体实施协同计划中具有较为显著的轻率性、盲目性。成员结构的模糊性可能是由多个原因造成的，比如角色定位差异，有的参与者认为自身是协同参与者，而他人可能认为其是协同辅助者甚至不是参与者，这就形成了角色冲突。与模糊性常常相伴的是成员结构在协同行为安排中所具有的复杂性。具体表现为一个组织直接参加了一个协同行为，但这个协同行为与其他协同行为之间又具有一定的相互关联性，从而导致同样的组织又间接地成为了同一个协同行为的参与方。而动态性主要是协同行为的成员结构常常会发生变化。其原因有三：一是政策因素经常对成员结构关系的重组、分裂和合并产生重大影响。不论是内部政策还是外部政策，都是通过影响协同行为的目的而使得成员发生加入或离开的选择。二是个人变动改变成员关系。协同中的个人关系被认为是共同行动的基础性条件，因此，即使很简单的个人角色或地位发生变化，都会很明显的反映在具体协同行为中。三是协同目标的完成，引入新的议题，从而对参与方提出新的要求（见图2）。⁽²⁰⁾成员关系的模糊性、复杂性和动态性是造成协同组织或行为脆弱的重要因素，也成为协同惰性广泛存在的根源之一。

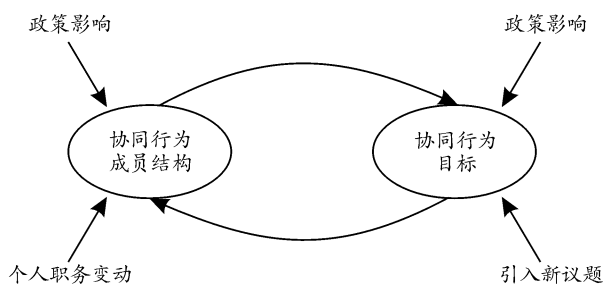


图2 协同中成员结构动态性示意图

来源: Huxham C. and Siv Vangen. Ambiguity, Complexity and Dynamics in the Membership of Collaboration. *Human Relations*, 2000, 53: 6, pp. 771-806.

5. 领导力。协同行为追求参与各方之间的平等协商、公平合作,但这种平等和公平并非是绝对的,相对差异和不平等处处存在。因此,领导力是协同行为中的重要条件。协同优势理论认为,领导力不仅仅指某个资深的高管或者杰出的公共人物,也是促使协同产生切实成果的机制,与协同政策与行为议题的形成与执行密切相关。协同优势中的领导力主要从两个方面进行考量⁽²¹⁾,一是媒介(media),包括结构、过程和参与者三个组成部分。结构即是保证每个组织或个人都能够平等、自由的参与政策议题,而不排斥任何一方;过程即是参与协同的渠道要趋于多元化。二是领导活动(leadership activities),即参与者能够对协同行为的结果产生积极或消极的影响。该理论认为,在理想中,领导活动基于协同精神的指导,应当形成吸纳合适的新参与方(embracing)、授权各方积极参与(empowering)、将所有参与方纳入协同过程并给予支持(involving)、鼓励参与方实现协同目标(mobilizing)四种行为。⁽²²⁾但在现实中,领导活动往往被多种因素所阻碍而倾向于“协同谋杀”(collaborative thuggery),一方面是通过操控协同议程,将某种意见强加给各参与方,或通过私下交易影响协同进程;另一方面是玩弄政治手段,如调查各参与方之间的政治利益纠葛;在不肯合作的参与方之间斡旋;想方设法将不值得争取的组织排除在外等。⁽²³⁾

从群体行为、革命行为、社会运动到协同行为的演进,不仅是集体行动实践形式的进步,同时也需要理论的更新与升华。协同优势理论的出现是集体行动理论适应时代变迁的新发展,它以创造性的概念运用,对当下协同行为的产生和发展进行了深入解读,同时也突破了过去集体行动理论单一分析角度的局限性,通过协同实践主题的建构,增强了理论视角的开放性、多元性、全

面性和整体性,从而在具体的理论应用中展现出独特的价值意蕴。

1. 基础价值:探究集体行动困境的新视角。集体行动是人类活动的重要组成部分,也是解决复杂性问题的有效措施。但一个共识是:集体行动并不简单,失败往往更甚于成功。因此,任何一个集体行动理论的重要内容之一即是探究集体行动困境的原因。奥尔森提出了个人理性是困境形成的重要因素,从而奠定了集体行动研究的理性假设;奥斯特罗姆、麦卡锡以及法兰西学派的学者在理性假设的基础上,更具体而深入地寻找出集体行动困境的制度、资源和组织要素。相比于这些研究,协同优势理论提出了创新性的协同惰性概念,并通过建构起多元的协同实践主题,为惰性分析提供更为系统而丰富的内容,从一个更为广泛而多元的角度揭示集体行动困境。同时,这一理论的包容性和动态性,又使其处于不断的发展和扩展之中,从而更好地将理论内容与实践发展相结合,以成为分析协同行为发展的基础理论。

2. 导向价值:实践层面的行为认知。协同优势理论的产生是以胡克斯汉姆为代表的诸多学者,系统地收集了有关协同工作的丰富数据,并在此基础上建立的。不论是协同优势、协同惰性、权力点等概念的提出,还是协同实践的主题框架的搭建,对于研究当下的协同行为更具针对性和契合性。同时,该理论从消极行为认知出发,明确承认协同惰性的广泛存在,而且认为失败往往更甚于成功。从而着重研究协同惰性的产生和发展,并随着实践行为的变迁,不断更新分析主题的深度和广度。其目的不仅在于清晰认识协同惰性现象,更意图通过原因分析推出理想的、成功的协同行为标准。这一研究逻辑可以简化为,从“不该怎么做”实现“该怎么做”的思考。

3. 核心价值:公共性的彰显。协同行为作为集体行动的当代发展,其目的不仅局限于追求共同利益的功利主义层面,更为彰显后现代社会公共性理念和价值的扩展。协同优势理论通过对协同惰性的多维分析,在目标、权力、信任、成员关系和领导力上所存在的差异和失败,归根结底都是由于缺乏公共性所致。这是后现代社会中理性个人做出理性行为之后,最容易忽视的核心要素,也是造成集体行动失效最为隐蔽而深刻的原因。由此,该理论得出,公共性的获取是无法由个人或组织自发而形成的,需要借助一定的社会实践作为载体。虽然,他们没有指出具体的实践

形式或手段，但简·斯泰尔斯（Jan Stiles）提出了需要建构一种制度作为解决未来协同问题的重要论断。⁽²⁴⁾从而间接地指出，克服协同惰性，需要制度建构予以支撑。因为制度是公共理性的文本化，是共识和一致同意的规范性说明，而制度建构过程中所强调的参与、信任、权力等内容，更是对公共性价值追求的具体表现。

三、协同惰性视角的中国思考

随着社会主义市场经济的深入发展，逐渐崛起的社会呈现出多元性的特征，主要表现在多元需求、多元利益和多元价值的碰撞与融合。面对这种多元性的趋势，政府传统的、垄断性的治理模式显然难以满足当下的新情况、新挑战。因而，探索一条行之有效的治理模式，以满足社会高水平、多元性的服务需求，就变得更加紧迫而重要。协同治理模式的出现对完善公共服务体系、缓解公共事务矛盾、促进社会参与起着极为重要的作用。因为协同治理能够产生某种创造性的结果，而这一结果是各参与方凭借一己之力所无法实现的。在有些时候，协同实现的目标已经超出了各参与方组织目标的层面，而是达到了更高的社会层面。⁽²⁵⁾因此，在我国，自从党的十六届四中全会第一次明确提出了要建立健全党委领导、政府负责、社会协同、公众参与的社会管理新格局开始，历次党和政府的重要会议无不将构建完善的协同治理模式当作推动社会发展的重要手段。可以说，协同治理模式已经成为我国公共事务管理体制机制创新的必然趋势。

经过多年的发展和实践，我国协同治理取得了举世瞩目的成就，如公共服务范围逐渐扩大、公共服务均等化初步构建、参与主体趋于多元、多维关系网络逐步延伸等。但是正如协同优势理论所指出的，协同优势并非是理所当然存在的，而协同惰性的确是广泛而真实的发生。以协同优势理论为基础，以协同惰性为视角，能够更加具体、系统、深刻地认识我国当前的协同惰性所在。在目标上，由于党委、地方政府、社会组织、企业和公民个人共同构成协同治理的多元主体，因此，每个参与主体所承载的利益目标复杂而交叠地存在于整体的目标系统之中。虽然协同优势理论从六个维度对目标进行了划分，以阐明其复杂性，但实际的复杂程度却远远超出理论的假设。在权力上，根据“权力点”的概念，协同惰性的产生主要是由于参与一方占据了“权力点”，挤压了其他主体的权力点位。这在我国主要表现在

地方政府对协同治理过程的垄断。虽然治理模式早已由“全能式”转变为“合作式”、“人治”转变为“法治”、单一转变为多元，但传统治理模式并未完全消除，地方政府以其在资源、话语权、政治权威上的优势地位，依然在某种程度上延续着垄断的姿态，迫使协同治理出现异化。在信任上，就整体环境而言，现阶段是一个道德模糊的时代，给我们提供了以前从未享受过的选择自由，同时也把我们抛入了一种以前从未如此令人烦恼的不确定状态。不仅是人与人之间的信任缺失，即使是我们可以信赖的权威都被提出质疑，似乎没有一种权威强大到能够为我们提供所追求信任。⁽²⁶⁾这种不信任破坏合作，使得在多元行动者之间的协同行为遭受失败。在成员结构上，我国现阶段的协同治理过程也显著地具备协同惰性分析中模糊性、复杂性和动态性的特征。如地方政府的诸多公共服务项目不知与谁合作、也不知怎样合作，表现为结构的模糊性；而社会参与主体往往参与多个类似的项目过程，以扩大自身的影响力，但陷入复杂性困境；很多项目都是临时的、有限的，参与者各方具备强烈的动态性，造成整个协同过程的不稳定。在领导力上，依据该理论研究，协同的结构、过程和参与者都是造成协同惰性的重要因素。在我国，协同惰性的领导力问题同样存在。协同结构的排他性、协同渠道的单一性、参与者的个人理性都制约着协同行为的选择。至于领导活动中的协同精神和“协同谋杀”，由于参与者个人或组织在合作理念、契约精神上还存在提升的空间，因而领导活动往往倾向于后者。

从协同惰性的五个要点分析，我国协同治理中依然存在着诸多弊端。为克服这些弊端、消除协同惰性，就需要积极寻找协同优势，发挥这一行为模式的真正价值。正如胡克斯汉姆和斯泰尔斯等学者所言，协同优势理论以行为人为中心，需要以制度建构的方法予以支撑。因为制度作为一个社会共同体的共识和一致同意，其“在社会中具有更为基础性的作用，他们是决定长期经济绩效的根本因素”。⁽²⁷⁾根据十八届四中全会的精神，依法治国需要系统的、全面的法律建设和制度建构，以规范应对挑战、以刚性约束灵活、以稳定适应多元、以有序实现和谐。作为公共事务治理的新趋势和集体行动的新发展，协同治理需要在制度建构和完善的基础上有效克服协同惰性的弊端，以期实现协同价值的真正彰显。

(参考文献)

- (1) [德] 马克思. 政治经济学的形而上学 (M) //马克思恩格斯选集: 第1卷. 北京: 人民出版社, 1972: 159.
- (2) [3] [美] 曼瑟尔·奥尔森. 集体行动的逻辑 (M). 陈郁, 译. 上海: 上海人民出版社, 2011: 37, 42.
- (4) [美] 埃莉诺·奥斯特罗姆. 公共事务的治理之道 (M). 余逊达, 译. 上海: 上海译文出版社, 2012: 240.
- (5) McCarthy, John D, Mayer N Zald. Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory (J). *American Journal of Sociology*, 1977: 1212.
- (6) [法] 米歇尔·克罗齐耶, 埃哈尔·费埃德伯格. 行动者与系统——集体行动的政治学 (M). 上海: 上海人民出版社, 2007: 1.
- (7) [法] 埃哈尔·费埃德伯格. 权力与规则——组织行动的动力 (M). 上海: 上海人民出版社, 2005: 3.
- (8) Christopher Hood. Paradoxes of Public-sector Managerialism, Old Public Management and Public Service Bargains (J). *International Public Management Journal*, 2003 (3): 92-93.
- (9) Kantar, R. M. Collaborative Advantage: the Art of Alliances (J). *Harvard Business Review*, 1994 (72): 96-108.
- (10) Huxham, Chris. Pursuing Collaborative Advantage (J). *Journal of Operational Research Society*, 1993, 44 (6): 599-611.
- (11) Mei Cao, Collaborative Advantage as Consequences, Supply Chain Collaboration (M). Springer London Ltd. 2013: 192.
- (12) Huxham, C. and Vange. N, S. Working together: Key Themes in Management of Relationships between Public and Non-profit Organizations (J). *International Journal of Public Sector Management*, 1996 (9): 5-17.
- (13) Huxham, C. Theorizing Collaborative Practice (J). *Public Management Review*, 2003, 5 (3): 401-422.
- (14) Field, J., Peck, E. Concordat or Contract: Factors Facilitating or Impeding the Developments of Public Private Partnerships in Healthcare in England (J). *Public Management Review*, 2004, 6 (2): 253-272.
- (15) Huxham C. and Beech, N. Points of Power in Interorganizational Form: Learning from a Learning Network (C). Best 10% Proceedings, Academy of Management Conference, Denver, 2002.
- (16) Lane, C. and Bachman, R. Trust within and between Organizations: Conceptual Issues and Empirical Applications (M). Oxford: Oxford University Press. 1998: 34-56.
- (17) Vangen and Chris Huxham. Nurturing Collaborative Relations: Building Trust in Interorganizational Collaboration (J). *Journal of Applied Behavioral Science*, 2003, 39 (1): 5-31, 6.
- (18) Huxham, C. and S Vangen, Managing to Collaborate: the Theory and Practice of Collaborative Advantage (M). Rutledge, Abingdon. 2005: 155.
- (19) Huxham C. and Vangen, S. Ambiguity, Complexity and Dynamics in the Membership of Collaboration (J). *Human Relations*, 2000, 53 (6): 771-806.
- (20) Chris Huxham, Theorizing Collaboration Practice (J). *Public Management Review*, Vol. 5 Issue 3. 2003: 401-423.
- (21) Huxham, C. and Vangen, S. Leadership in the Shaping and Implementation of Collaboration Agendas: How Things Happen in a (Not Quite) Joined Up World (J). *Special Forum on Managing in the New Millennium in Academy of Management Journal*, 2000, 43 (6): 1159-75.
- (22) [23] Siv Vangen, Chris Huxham. Enacting Leadership for Collaborative Advantage: Dilemmas of Ideology and Pragmatism in the Activities of Partnership Managers (J). *British Journal of Management*, 2003, (14): 61-76.
- (24) Jan Stiles, Collaboration for Competitive Advantage: The Changing World of Alliances and Partnerships (J). *Long Range Planning*, 1995, 28 (5): 109-112.
- (25) Huxham, Chris. Pursuing Collaborative Advantage (J). *Journal of Operational Research Society*, 1993, 44 (6): 599-611.
- (26) [英] 齐格蒙特·鲍曼. 后现代伦理学 (M). 张成岗, 译. 南京: 江苏人民出版社, 2003: 38.
- (27) [美] 道格拉斯·诺斯. 制度、制度变迁与经济绩效 (M). 杭行, 译. 上海: 上海人民出版社, 2008: 147.

(责任编辑: 周中举)