



企业核心刚性

基于复杂性理论视角

■ 张利斌◎著



企业核心刚性

基于复杂性理论视角

■ 张利斌◎著



知识产权出版社
全国百佳图书出版单位

目 录

1 前 言	1
1.1 研究背景	1
1.2 问题性质	3
1.3 研究技术路线与方法	5
1.4 主要理论贡献	6
1.5 相关概念界定	8
1.6 本书结构安排	10
2 相关文献及理论回顾	12
2.1 核心刚性理论回顾	12
2.2 核心刚性研究方法述评	22
2.3 复杂性理论回顾	26
2.4 复杂自适应系统相关理论回顾	43
2.5 本章小结	54
3 企业核心刚性形成机制的多视角分析	55
3.1 引言	55
3.2 核心能力的“硬核”解释：哲学视角	55
3.3 核心刚性的“基核”解释：耗散结构理论视角	59
3.4 核心刚性的“超序参量”解释：协同学视角	61
3.5 本章小结	62
4 基于 CAS 理论的核心刚性进化机制研究	64
4.1 引言	64
4.2 组织的 CAS 理论基础	64
4.3 核心刚性进化的动力机制及条件	68
4.4 核心刚性的进化与运行区域	71

4.5	核心刚性进化机制的实现	77
4.6	本章小结	79
5	核心刚性测度研究	81
5.1	引言	81
5.2	核心刚性测度指标体系的构建	81
5.3	灰靶分析的理论模型	83
5.4	灰靶理论在核心刚性测度中的应用	84
5.5	本章小结	97
6	组织进入创造性空间控制参数的实证研究	99
6.1	引言	99
6.2	企业核心刚性的超越与创造性空间	99
6.3	创造性测度指标体系的构建	102
6.4	实证分析	105
6.5	本章小结	116
7	超越企业核心刚性的领导策略	117
7.1	引言	117
7.2	基于 CAS 的领导理论	118
7.3	超越核心刚性的二阶领导模型	124
7.4	超越阶段 1 的领导策略：影响控制参数	126
7.5	超越阶段 2 的领导策略：激发和贡献于双环学习	132
7.6	本章小结	139
8	总结与展望	140
8.1	全书总结	140
8.2	研究展望	142
	参考文献	144
	后 记	155
	附录 组织控制参数与创新调查问卷	157



前言

1.1 研究背景

进入 21 世纪，世界进步的步伐明显加快，环境剧烈的改变导致企业生存受到威胁，企业生存的外压力和来自企业内部成员及群体之间的竞争与协同所造成的内压力成为企业系统创新的动力，迫使企业远离稳定环境下的均衡状态，向非稳定区靠近。环境的剧烈变化给企业带来了很大的负面影响。在这样一个动荡时代，企业必须改变在稳定商业环境中原有的商业思维和发展模式，积极地调整自己的生存策略才有可能在新环境下生存。核心能力是企业赖以生存的基础，是企业竞争优势的源泉。然而，在新形势下，原有的核心能力有可能不再为企业提供持续的竞争优势。20 世纪 90 年代以来，世界上很多大公司（包括曾经进入世界 500 强的企业）纷纷由于不适应外界环境的变化而每况愈下。究其原因，除了科技日新月异、市场上顾客的需求变化太快、竞争太激烈等原因以外，关键在于企业原有的核心能力不能随着环境的改变而改变，在新形势下表现出很强的惰性即核心刚性，它阻碍了组织知识的创新，阻碍了新核心能力的培育。因此，自 1992 年巴顿提出核心刚性的概念以来，核心能力为什么会转化为核心刚性？核心刚性是如何表现的？如何超越核心刚性？这类问题马上吸引了众多学者的关注。

过去，世界每经历一次翻天覆地的技术创新（如蒸汽机、电话和电力的出现），基础设施的发展步伐便会迅速稳定下来，而如今，基础设施的发展日新月异，根本看不到任何稳定下来的迹象。现在竞争的激烈程度虽已两倍于 40 年前，但仍然愈演愈烈，数字化基础设施的迅速发展在增加了商业创新的潜力和必要性的同时，也大大增加了商业环境的不确定性。在面临重大不确定

性时，企业高管们是应该豪赌一把、积极对冲风险，还是观望等待呢？传统的战略规划流程方法可能派不上多大用场，这种流程通常要求准确罗列未来可能发生的事件，以便准确地计算出贴现的现金流。这种方法只适用于相对稳定的商业环境，一旦未来的不确定性增加，它的作用便微乎其微了。传统管理方法的弊端在于，它会促使公司高管用非此即彼的思维方式来看待不确定性——认为世间万物要么是确定的，对未来可以进行准确预测；要么是不确定的，完全无法预测。低估不确定性可能会导致公司的战略既无法防范风险，也抓不住极其动荡的环境中所蕴涵的商机。而另一个极端（认为世间万物全然不可预测）则可能使管理者彻底放弃严谨的传统规划分析，转而依赖自己的直觉判断作出战略策略（Hugh, Jane & Patrick, 2009）。要在动荡的市场中作出系统而周密战略决策，就需要摒弃危险的二选一的思维。其实，即便在最不确定的环境中，也很少有管理者对具有战略意义的事情一无所知。

正如雷曼兄弟突然倒闭、通用汽车申请破产保护及中航油突然巨亏等事件的发生，我们发现在动荡的环境中，指导企业的传统战略管理思想和核心能力思想很快失去了效用。然而，我们发现了另一种解释组织生活的方法：复杂性理论。它提供给我们一个完全不同的思想，按照这种思想，组织世界被看做一个远离均衡的、处在混沌边界的、被竞争的矛盾动力和自组织所控制的系统。在这个基本的矛盾世界里，行动和它们长期结果之间的联系在系统各种组成部分的相互作用中迷失。对具体结果预测的可能性也同样消失，而保留下来的可预测性是系统动态性和它产生的原型^①行为：预测在一般水平上是可行的，但在具体情况下则不可行。一致有序模式也存在，但却以不规则的分形模式出现，它的产生，不是通过广泛一致的先行意图和选择得到的，而是通过许多行为主体嵌入到自组织过程中的瞬间选择得到的。一致性的涌现，出乎先前整个系统范围的意料，也超越了系统各行为主体局部的相互作用。这是一个具有创造性破坏特点的世界，其中充满的不规则、无序和差别扮演了一个重要的角色。在这样一个世界里，均衡意味着死亡而不是成功（拉尔夫·斯泰西，2000）。复杂性理论正在被越来越多的学者运用到组织管理领域。

① 指存在于具体行为之前的、具有特定行为规范的一种潜在行为。虽然原型是以一种可辨识的形式存在，但它的实现总是依据特定的条件，总是表现出独特性。所以，原型同伯姆（Bohm）和亚里士多德使用的内含的、隐含的或者包含的次序是个相似概念。见拉尔夫·斯泰西：《组织中的复杂性与创造性》[M]。成都：四川人民出版社，2000。

上述3家大企业短期内迅速垮掉的具体原因,众说纷纭。值得注意的是,在这些事件中,我们看到的是组织对细微变化,对伴随而来的变革和创新结构及有时造成的灾难性后果完全缺乏预见能力。对于这两种情况,复杂自适应系统(Complex Adaptive System, CAS)理论能给予很好的解释。它认为,组织由两个子系统组成:合法系统和影子系统。合法系统完成组织的现时任务,保证组织的生存;影子系统的任务是创新,保证组织的发展。核心能力的任务也是为组织提供竞争优势,保证组织的生存,核心能力与合法系统之间有联系吗?组织核心刚性的克服不就是依靠创新吗?难道核心刚性与CAS理论中所指的影子系统之间存在着一定的联系?基于CAS理论在相关领域的成功运用,以上问题使得笔者产生运用复杂性理论研究企业核心刚性的想法。

1.2 问题性质

巴顿(1992)主要研究了组织内部曾经创造核心能力的活动在新形势下如何阻碍知识的创新而产生企业的核心刚性。Nelson和Winter(1982)则将核心刚性归因于组织惯例(殷华方,2006)。而Hamel和Prahalad(1991)指出企业的主导逻辑(Bettis and Prahalad, 1995)是产生核心刚性的原因。国外有些学者(Itami, 1987; Levitt & March, 1988; Levinthal & March, 1993; Amabile, 1996; Boisot et al., 1997; Aidan O'Driscoll et al., 2001)则指出,核心能力是一把双刃剑,当成功的个人或企业无法从过去成功所形成的轨迹中获得超越,就出现了这种“能力陷阱”现象,“能力陷阱”现象是核心刚性的另一种表现形式。国内学者最近几年对核心刚性的研究成果也很多,他们的研究大致分3个方向:核心刚性的路径依赖本质、核心刚性的隐性知识系统本质以及如何使核心能力与行业竞争优势的源泉保持持续一致的核心刚性本质。

上述学者大多是基于核心能力理论来分析核心刚性形成的原因。笔者认为,要研究核心刚性必须研究核心能力的形成、维度、特性及核心能力的进化等,但是目前核心刚性的研究很难深入的一个主要原因在于传统的核心能力理论是建立在经典的战略管理理论基础上的,受牛顿、笛卡儿的机械还原论思想影响严重。然而,处在极不确定、极不和谐的环境中,如果还采用只有在

近似于确定的、和谐的环境中才有效的行动，我们注定要失败，核心刚性必定会表现出来。田红云（2003）的研究告诉我们，必须以开放的思维，动态地研究核心刚性，才有可能取得突破性进展。在面对复杂的动态环境时，复杂性理论提供给我们一个完全不同的思想。因此，笔者拟从复杂性理论出发，研究企业核心刚性的相关问题。根据这一思想，本研究的分析将围绕以下问题依次展开。

（1）基于复杂性理论探索核心刚性是怎样形成的？目前学者们对核心刚性的形成主要从传统的管理理论出发，探讨核心刚性的形成机制。巴顿（1992）提出，核心能力和核心刚性是一枚硬币的两面，组织产生核心能力的过程也产生了核心刚性，核心刚性的加强是因为组织内的活动阻碍了知识的流动。其他学者提出的路径依赖学、组织惯例说、核心刚性的隐性知识体系说等只是说明核心刚性是怎样自我加强的。本研究拟从哲学、自组织理论等多个视角，分析核心刚性形成的原因。

（2）基于 CAS，核心刚性的运行机制如何？目前国内外学者对核心刚性的形成研究侧重于解释核心刚性是如何加强的。而很少有学者对核心刚性的进化机制进行研究。核心刚性是在创造性空间中涌现的结果。本研究拟从 CAS 视角，建立核心刚性的进化模型，分析核心刚性涌现的原因和加强的过程。

（3）核心刚性是如何测量的？国内外大部分学者从定性方面进行描述，没有系统地提出测度指标体系。本研究根据复杂性理论，从影子系统对合法系统支持的角度，构建了测度指标体系，进行实证分析。

（4）核心刚性是如何超越的？目前学者主要从如何促进知识创新、克服核心刚性的路径依赖性和自我强化性以及如何让企业的核心能力与行业的竞争优势源泉保持一致的角度，提出核心刚性的超越办法。本研究拟从 CAS 视角，分析核心刚性的超越与创造性空间及控制参数之间的关系。

（5）如何运用领导策略超越核心刚性？目前学者虽然从多方面提出了超越核心刚性的策略，各有侧重，但是较少研究领导在超越核心刚性中的作用。根据核心刚性进化机制可知领导在超越核心刚性的过程中起到了非常重要的作用，本研究拟从领导角度，分析领导在超越核心刚性中的作用，提出相应的策略。

1.3 研究技术路线与方法

1.3.1 研究技术路线

图 1-1 反映了本研究的技术路线, 本研究首先拟定研究的主题, 即从复杂性理论视角, 探索企业核心刚性问题。其次, 对相关文献的回顾从两个领域展开: 核心刚性和复杂性理论, 并指出以往研究的局限性和互补性。然后以核心刚性的形成原因、进化机制、核心刚性的测度、超越及领导策略为主线, 从 CAS 角度进行分析。同时本研究中还隐含着另一条主线, 即影子系统与合法系统的相互作用, 也是核心刚性进化的动力。当影子系统与合法系统势均力敌, 且影子系统试图取代合法系统时, 组织运行在创造性空间, 新的核心刚性产生; 当影子系统与合法系统协调一致时, 组织运行在稳定区域, 新的核心能力得以加强。通过影子系统与合法系统的相互作用, 核心刚性得以进化。

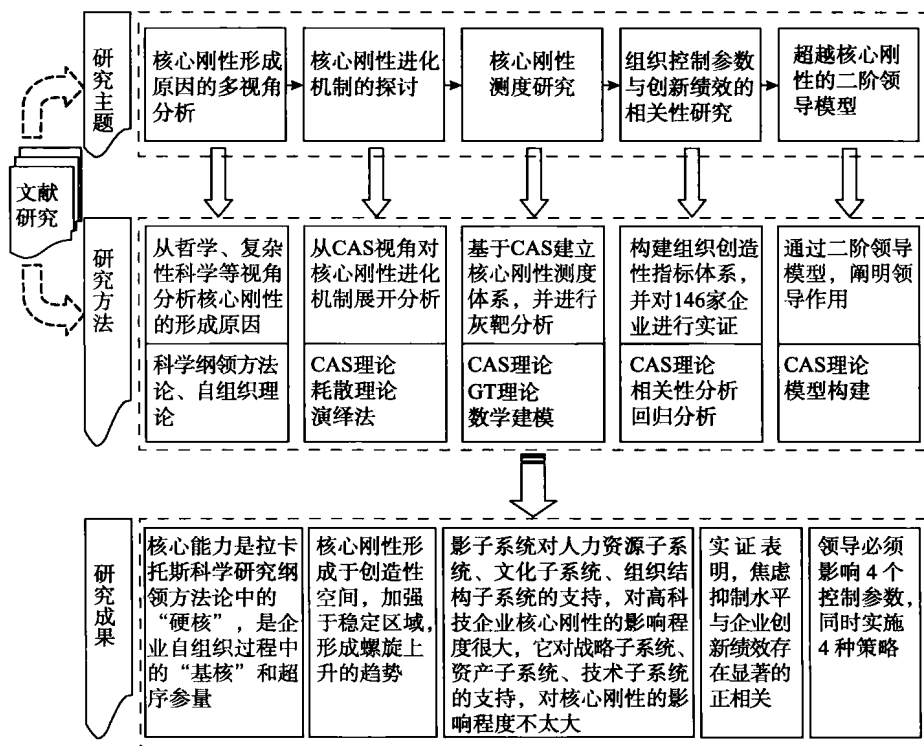


图 1-1 本研究技术路线

1.3.2 研究方法

本研究采取了文献研究、统计分析、专家评估等方法，研究的资料来源和具体方法如下。

（一）文献研究

核心刚性的研究涉及多门学科，如经济学、心理学、组织行为学、复杂性科学等，这些学科从各个角度对核心刚性的研究做了理论上的准备。本研究首先回顾了核心刚性研究的相关理论基础；其次，通过文献研究的方法，对相关研究成果进行了归纳，为本研究提供基础；最后，在后续各章的研究中，对各学科中有关知识的观点进行归纳，并在此基础上展开理论和实证研究。

（二）统计分析

本报告主要通过统计分析的方法，对4个决定组织进入创造性空间的控制参数进行调查分析。统计所需要的资料主要通过问卷调查得到。资料分析主要利用SPSS13.0软件对各个参数进行描述性统计分析和回归分析，从中得到一些有价值的结果。

（三）专家评估

在本研究初期即题目形成阶段，经过两次专家集体讨论及个别专家访谈。其目的旨在对研究题目的可行性进行咨询，并且修正研究方向。在研究进行阶段，请教不同领域专家对该研究中涉及的理论、概念及调查用的问卷进行指正，在他们的意见指引下，修改完善相关内容。

1.4 主要理论贡献

本研究的主题是基于复杂性理论视角的企业核心刚性理论与实证研究。目前国内外学者对于核心刚性的研究不多，进行系统研究的成果较少，笔者试图从以下5个方面有所突破。

（一）基于哲学、自组织理论，丰富了核心刚性形成机制的研究视角

鉴于国内外学者大多基于传统的管理理论、经济学和心理学及行为科学（徐莉，2007）研究核心刚性的形成机制（时光寨，刘文娜，2010；庄思勇，玛英俊，2009；林长遼，万迪昉，2009），本研究则从哲学、耗散结构论、协同学、超循环论等复杂性理论出发，分析组织在进化过程中核心刚性的形成，指出核心能力是拉卡托斯科学研究纲领方法论中的“硬核”，具有刚性特征，

随着条件的成熟，它从旧的核心能力向新的核心能力转换；核心能力是企业自组织过程中的“基核”和超序参量，主宰和支配系统进化过程，“基核”和超序参量的特征决定了核心能力形成的同时也形成了核心刚性（张利斌，2011）。

（二）基于 CAS 视角，提出了核心刚性进化机制

在以往的核心刚性文献中，较少有对核心刚性进化机制的研究。国内外学者大多从知识创新、路径依赖等角度分析了核心刚性的形成，但他们实际上分析的是核心刚性的加强机制，只有巴顿提出了核心刚性和核心能力是一枚硬币的两面的说法，并指出，产生核心能力的过程中也产生了核心刚性。但是巴顿没有对核心刚性的产生机制进行深入的研究，并且她的研究视角是基于知识创新的。本研究从影子系统与合法系统之间的相互作用出发，提出了基于 CAS 视角的核心刚性进化机制，指出创造性空间是核心刚性的形成区域，影子系统有效的双环学习是核心刚性形成的原因；稳定区域是核心刚性的加强区域。核心刚性进化过程是螺旋式上升的；它既受到控制参数的控制，又受到影子系统双环学习效果的制约（张鹏程等，2006）。

（三）根据核心刚性进化机制模型，提出了核心刚性测度指标体系并进行实证分析

在对核心刚性测度的研究中，国内外大部分学者只从定性方面进行描述，没有系统地提出测度指标体系。本文根据核心刚性进化机制模型，从影子系统对合法系统支持的角度，构建了测度指标体系，并运用灰靶理论对 4 家高科技企业的调查数据进行分析，定量地分析了影响核心刚性的主要因素。实证结果不仅支持了巴顿和陈松涛等人的理论，也验证了本书所构建指标体系的严密性和合理性。实证结果表明，影子系统对人力资源子系统、文化子系统、组织结构子系统的支持，对高科技企业核心刚性的影响程度很大，而对战略子系统、资产子系统、技术子系统的支持，对高科技企业核心刚性的影响程度不太大（聂鸣等，2005）。

（四）对组织进入创造性空间控制参数进行实证研究

国外学者拉尔夫·斯泰西（2000）指出决定组织进入创造性空间的控制参数有 5 个，但他没有做相关的实证研究，同时其他的国内外学者也没有进行此方面的研究。本研究通过分析，认为拉尔夫·斯泰西提出的 5 个参数中有两个存在着很强的多重共线性，重新确立了 4 个控制参数；并通过对 146 家企业

的控制参数与创新绩效的相关性研究，验证拉尔夫·斯泰西的理论和本研究提出的假设。研究表明，单独考察4个变量其中的任何一个时，只要它达到临界值，都可以使企业进入创造性空间，即对产品创新和流程创新有显著的影响。但是如果同时考虑4个变量的作用，只有成员多样性程度、焦虑抑制水平两个变量对产品创新有显著的贡献；而对流程创新而言，焦虑抑制水平有显著的贡献，信息流动速率有比较显著的贡献（张利斌，朱乾宇，2006）。

（五）提出了核心刚性超越的二阶领导模型

国内外学者主要从有利于知识创新（张春辉，陈继祥，2009）、克服路径依赖、创造与行业竞争优势源泉相一致的核心能力角度提出超越核心刚性的办法。本研究根据核心刚性进化机制，指出超越核心刚性的过程包括两个阶段，根据CAS抑制成员焦虑的两个办法均与领导有关的理论，提出了核心刚性超越的二阶领导模型。在超越组织核心刚性阶段一中，领导除了实施普通管理和抑制焦虑外，应采取措施影响控制参数，使组织尽快进入创造性空间；在超越核心刚性阶段二中，领导应采取以下措施激发和贡献于双环学习：①引导组织成员从学习模型1转到学习模型2；②营造一个创新型的开放环境；③制定企业愿景目标；④丰富组织内外部的非线性^①关系；⑤实施自组织管理（张利斌，2012）。

1.5 相关概念界定

（一）复杂自适应系统

复杂自适应系统（CAS）由大量根据各自的行为规则或者模式相互作用的行为主体组成，这些行为主体能够洞察彼此的行为并根据其他个体的行为来调整自己的行为。换句话说，复杂自适应系统在不断地学习和进化，并且经常同其他的复杂自适应系统相互作用。它们之所以生存下来，是因为它们以适应的方式不断地学习和进化：它们搜集信息以制定规则，将这些规则不断地转化为各种行为模式并根据实际情况不断地加以调整。

① 当一个系统的行为具有多个结果且行为产生的结果并不与行为成比例时，该系统就是非线性的。换句话说，非线性系统具有整体大于各部分之和的特性。见拉尔夫·斯泰西，组织中的复杂性与创造性 [M]。成都：四川人民出版社，2000。

（二）合法系统与影子系统

合法系统指组织成员认为在约束行为和分配资源上有权威的等级制度、官僚体制及共享的意识形态。影子系统指一个合法组织的成员在这个合法系统之外相互作用所形成的系统。它包括除合法系统严格规定的规则之外的所有社会政治活动。这是组织成员追求自己理想的舞台，也是他们活动、创造和创新的舞台。

（三）模式

模式指对一个系统所受刺激进行规范化的模型。模式由规范系统现时运作和判断系统下一步运作的性质进而采取行动的一系列规则组成。模式包括系统自我调节以适应外部环境变化的规则，还可以是对组成模式的规则进行扩充、修正或更换。组成模式的规则用代表系统实际经历的某些特征符号进行编码，所以模式是一个符号系统。

（四）显性模式和隐性模式

显性模式是规范行为个体或系统对当前基本任务的认识并驱使其实现的一系列规则或符号系统。隐性模式指一个系统的不是用来构成驱使系统，完成其当前基本任务的规则的那部分符号系统。隐性系统是暗地里为达到某种特定目的所使用的符号系统。

（五）单环学习和双环学习

单环学习指一个系统在不改变其模式的情况下，调整自己的行为以更好地适应刺激物的学习行为，它同双环学习相对应。当一个系统的模式发生了改变，其行为适应着外部刺激并促使系统朝着有益的方向发展，这个适应过程就是双环学习。它有时被称为复杂学习或再学习，以同单环学习对应。所以，双环学习是指显性模式的改变，而这又要求隐性模式也改变，双环学习导致革命和创新。

（六）创新

创新可以是潜在的，也可以是现实的。当行为主体或系统改变了自身的显性模式时，发生的是潜在的创新。也就是说，潜在的创新改变了行为主体或系统对其基本任务的认识，改变了其基本任务的模式或者改变了它们实现其基本任务的方法。如果这个改变能够增强行为主体或系统的适应性，它就属于现实的创新。

（七）涌现

涌现指复杂系统中的行为个体根据各自行为规则相互作用所产生的没有事先计划但实际却发生了的一种行为模式。在涌现事件中，整体行为模式不能根据其个体行为规则进行预测。也可以表述为，整体模式不能还原其个体模式。

（八）自组织

系统中的行为主体在没有任何统一的目标要求他们“干什么”或者“怎么干”的情况下，根据各自的行为规则相互作用的过程称为自组织。自组织包括双环学习，但两者并不等同，因为确定性系统没有学习行为，但它却表现为自发的自组织。

1.6 本书结构安排

根据技术路线，本书共分为8章。其中第1~2章主要从现实、文献综述及研究的理论基础3方面阐述从复杂性理论视角研究核心刚性的必要性和可行性。第3~7章主要从哲学、自组织理论和CAS视角分析了核心刚性的形成原因、进化机制、测度指标决定组织进入创造性空间的控制参数实证研究及超越组织核心刚性的领导策略。第8章为总结与展望。全书结构见图1-2。

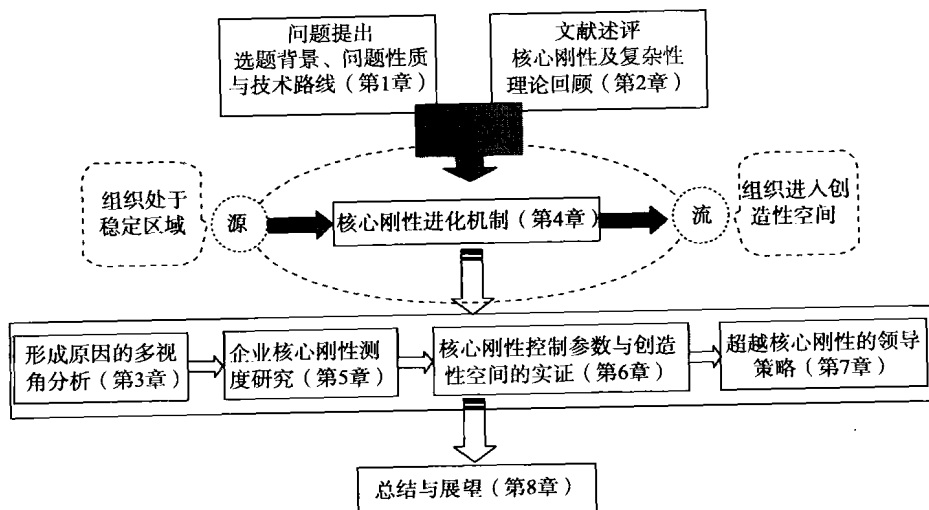


图1-2 本书内容框架

图 1-2 中横向主线为核心刚性进化机制的内在结构,即核心刚性进化机制及源与流。基于 CAS 视角,组织核心刚性的最初源头是组织处在稳定区域,即影子系统对合法系统的密切支持使核心刚性加强的区域。通过进化机制的作用,组织进入创造性空间,形成新的核心刚性,超越旧的核心刚性,这就是核心刚性的“流”,即组织进入创造性空间。核心刚性进化是个螺旋式上升的过程,图 1-2 中用虚线表示。

图 1-2 中纵线为本研究的研究路线。首先,第 1 章和第 2 章从实际问题出发,通过文献回顾,找出国内外学者研究核心刚性的缺陷与不足,指出基于复杂性理论视角来研究核心刚性会带来新的突破。从第 3 章开始切入主题,多视角地分析了核心刚性形成的原因。其次,第 4 章基于 CAS 分析核心刚性进化机制,它是本研究的理论基础。第 5 章对企业核心刚性测度进行研究。第 6 章对组织控制参数和组织创新绩效的相关性进行了实证,指出影响显著的控制参数,为核心刚性的超越提供指南。第 7 章提出并分析了超越核心刚性的二阶领导模型。

相关文献及理论回顾

核心刚性已经受到学者的关注，目前的研究主要从传统的战略管理理论和核心能力理论展开，其指导思想是牛顿、笛卡儿的机械还原论。然而，复杂的动态环境要求我们必须以开放的思维动态地研究核心刚性，这样才有可能取得突破性进展。复杂性理论打破了线性、均衡、简单还原的传统范式，致力于研究和解决非线性、非均衡与复杂系统所带来的各种问题，在传统的以牛顿力学为核心的确定论和以量子力学为核心的随机论这两套相互对立的科学体系之间架起了一座桥梁，复杂性理论将组织世界视为一个远离均衡、处在混沌边界的、被竞争的矛盾动力和自组织所控制的系统，为我们研究核心刚性提供了崭新的视角。因此，本章拟从4个方面对相关文献进行回顾，目的在于建立核心刚性和复杂性理论的理论背景，进一步梳理二者之间的关系。第一部分，回顾国内外学者关于核心刚性的定义、形成原因、测量及超越的研究进展；第二部分，对核心刚性研究方法进行评述；第三部分，基于系统的存在论和演化论对复杂性理论进行简述；第四部分，从理论发展、特色及分析框架三方面对CAS理论进行回顾。

2.1 核心刚性理论回顾

2.1.1 核心刚性定义

核心刚性的概念是巴顿于1992年提出来的。她指出企业由于核心能力的长期积累而产生一种难以适应变化的惰性即核心刚性。核心刚性和核心能力是一枚硬币的两面，企业的刚性行为很多，但只有因为各种原因由核心能力所造成的企业刚性行为才能称为核心刚性行为。Nelson和Winter（1982）指出，惯例以基因教导生物体的相同方式“教导”企业去处理事情，坚持惯例将导致

相对刚性或者是惰性的行为。他们所指的惰性行为或者刚性行为不全指核心刚性行为。巴顿主要从企业是知识的集合体角度,提出企业内的活动阻碍了知识的创新导致核心能力转化为核心刚性,但对核心刚性的特征、本质都没有明确的说明。刘海建等(2003)指出,核心刚性是由于企业受以往惯例所影响,核心能力日益强化,表现在一系列载体上,包括企业成员行为模式难以改变的一种性质。他们指出核心刚性本质上是一种路径依赖现象。

本研究认为核心刚性是企业核心能力在变化的环境中所表现出来的一种难以改变的惰性,它由多种原因造成,它和核心能力是一个事物的两面,企业产生核心能力的过程同时也产生了核心刚性。

2.1.2 核心刚性形成原因述评

巴顿(2000)主要从知识流动角度提出了核心刚性形成的原因,她指出企业中不利于知识创新的行为包括:墨守成规、有心去做而无力创新、限制试验、筛选外部知识、过于迁就客户等。Nelson 和 Winter(1982)则将核心刚性归因于组织惯例。而 Hamelt 和 Prahalad(1991)指出企业的主导逻辑(Bettis & Prahalad, 1995)可能会限制商业视角和企业发展的雄心,从而缩减对非传统商业机会的寻找。国外有些学者(Itami, 1987; Levitt & March, 1988; Levinthal & March, 1993; Amabile, 1996; Boisot et al., 1997; Aidan O'Driscoll et al., 2001)则指出,当成功的个人或企业无法从过去成功所形成的轨迹中取得超越,就出现了这种“能力陷阱”现象。企业应该在拓展现有能力和开发新的能力之间保持平衡,片面强调核心能力静态效率的实现会抑制企业战略的灵活性,甚至使其陷入“能力陷阱”。他们还认为核心能力是一把双刃剑,寻找和培育新的核心能力的最佳时间是现有的核心能力运作良好的时候。

最近几年国内关于核心刚性的研究成果明显增多。学者们的观点可归为3类:一类以南京大学商学院陈传明为首,他们认为核心刚性的本质是路径依赖。导致核心刚性的原因有:核心能力的独特性、不可模仿性等特性、主导逻辑、组织惯例、资产的专用性、认知模式惯性、人类厌恶风险的倾向、过于迁就客户、对核心能力静态效率的追求等(刘海建等, 2003; 张华, 2000; 邢以群, 杨海峰, 2002; 赵先进, 2002; 陈传明, 2002; 王森等, 2003; 申元月等, 2005; 刘海建等, 2004; 陈松涛, 陈传明, 2004; 陈传明等, 2004);另一类以邹国庆和徐庆仑为代表,他们认为核心能力本质上体现了企业内部的隐性知识体系,由于核心能力的4个维度:技术维度、管理维度、制度维度、文化维