

管理学研究经典文献译丛

徐淑英 张维迎/主编

COLLECTION OF THE
ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY
AWARD-WINING PAPERS

管理科学季刊

最 佳 论 文 集

管理科学季刊

最佳论文集

《管理科学季刊》(Administrative Science Quarterly)是全球管理学者公认的国际一流的管理科学学术期刊,本书是该刊1994年至2003年选出的年度最佳论文合集的中译本,代表了20世纪末组织管理领域最高质量的研究成果。

本书由国际著名管理学家徐淑英、著名经济学家张维迎担任主编,由北大光华管理学院的师生精心译校。

本书向国内相关领域的研究者推荐了国际组织管理研究的范式 and 标准,有助于国内研究者从研究问题选择、研究方案设计、理论基础整合和分析方法的确定等多方面提高研究质量,从而更好地服务于中国企业管理水平的提高,并参与国际管理学界的对话与交流。

ISBN 7-301-09242-3



9 787301 092422 >

ISBN 7-301-09242-3/F·1137

定价: 42.00元

Journal of Management Science
Volume 1, Number 1, 2007
ISSN 1548-7717

管理科学季刊

管理学研究经典文献译丛

徐淑英 张维迎/主编

编委会成员：韩 践、孔繁敏、
王 辉、王新超、
吴剑峰、许德音、
张建君、张一弛、
张志学、周长辉

COLLECTION OF THE
ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY
AWARD-WINING PAPERS

管理科学季刊

最 佳 论 文 集



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

《管理科学季刊》最佳论文集/徐淑英,张维迎主编. —北京:北京大学出版社,2005.7

(管理学研究经典文献译丛)

ISBN 7-301-09242-3

I. 管… II. ①徐… ②张… III. 管理学-文集 IV. C93-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第076681号

书 名:《管理科学季刊》最佳论文集

著作责任者:徐淑英 张维迎 主编

责任编辑:朱启兵

标准书号:ISBN 7-301-09242-3/F·1137

出版发行:北京大学出版社

地 址:北京市海淀区成府路205号 100871

网 址:<http://cbs.pku.edu.cn>

电子信箱:em@pup.pku.edu.cn

电 话:邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926

排版者:北京高新特打字服务社 82350640

印刷者:三河新世纪印务有限公司

经 销 者:新华书店

650毫米×980毫米 16开本 24.5印张 341千字

2005年7月第1版 2005年7月第1次印刷

定 价:42.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,翻版必究

徐淑英 (Anne S. Tsui), 1981年获UCLA企业管理博士学位, 现任美国亚利桑那州立大学凯瑞商学院Motorola Professor of International Management, 并兼任香港科技大学商学院教授及北京大学光华管理学院杰出访问教授。徐教授曾任美国Academy of Management Journal 1996-1999年度的主编, 并于1997年当选Academy of Management Fellow。徐教授曾荣获Academy of Management组织行为学部学术成就奖 (1993)、Academy of Management Journal最佳论文奖 (1997)、Academy of Management人力资源学部学术成就奖 (1997) 和Administrative Science Quarterly学术贡献奖 (1998) 等国际管理学界的顶级奖项。徐教授还是香港科技大学商学院组织管理系的创始主任和香港科技大学恒隆组织研究中心的创始主任, 并于2001年创办中国管理研究国际学会 (IACMR), 任学会的首届主席。

张维迎，北京大学光华管理学院副院长，经济学教授，北京大学网络经济研究中心主任和北京大学工商管理研究所所长。1994年获牛津大学经济学博士学位，主要研究领域为产业组织和企业理论。其有关企业理论及有关产业改革的理论成果在国内外学术界、政府有关部门和企业界有广泛影响，据《中国社会科学院引文索引》统计，论文被引用率连续几年名列第一。2000年，获得国家自然科学基金“杰出青年基金”；2002年，当选为“CCTV2002年中国经济年度人物”。主要著作有：《企业的企业家—契约理论》(1995)，《博弈论与信息经济学》(1996)，《企业理论与中国企业改革》(1999)，《产权、政府与信誉》(2001)，《信息、信任与法律》(2003)。另有数十篇中英文学术论文发表。

责任编辑：朱启兵

《〈管理科学季刊〉最佳论文集》序

在2004年6月,中国管理研究国际学会在北京召开了成立大会暨首届年会。来自全球22个国家的450名管理研究学者济济一堂,就有关中国的组织管理问题进行了热烈而令人振奋的交流和讨论,从而为中国管理研究翻开了崭新的一页。会议期间,国内一些大学的老师和研究生普遍感到,就整体水平而言,我国管理研究与国际一流水平之间还存在着很大的差距。要尽快提升我国组织管理研究的质量,有必要在更大的范围内推广符合国际规范的组织管理研究的方法、技术与评价标准,为我国组织管理学界创造一个更加强烈的研究氛围。因此,大家纷纷提议中国管理研究国际学会有计划、有组织地将国际上最优秀的组织管理研究论文以中文的形式介绍到国内,作为今后我国组织管理研究的样板和标尺。于是,我们决定将《管理科学季刊》(*Administrative Science Quarterly*)历年来的年度最佳论文翻译为中文在国内出版。

《管理科学季刊》创刊于1979年,是一份全球管理学者公认的国际一流的管理科学学术期刊。该刊以发表最高质量的组织管理研究成果为宗旨,接受多个学科(如组织行为学、社会学、社会心理学、经济学、战略管理学和工业关系等)的理论范式。它不仅兼顾定性文章与定量文章,同时也在微观与宏观两个层面保持平衡,因此充分体现了兼容并蓄的学术方针。《管理科学季刊》最主要的特点是发表关于组织管理问题的具有很高理论价值的文章。从1994年开始,《管理科学季刊》每年从5年前发表的论文中评选出一篇对组织管理问题研究最具影响的一篇文章作为该年度最佳论文。这部《〈管理科学季刊〉最佳论文集》就是1994

年至2003年的10篇最佳论文的中文译稿的汇集。本书以后的版本会扩充后续的最佳论文。

我们希望,通过出版本书,能够向国内组织管理学界更多的学者和学生们推荐国际上组织管理研究的范式 and 标准,让国内的管理学者们从研究问题的选择、研究方案的设计、理论基础的整合和分析方法的应用等各个方面进一步提高研究成果的质量,使我国的组织管理研究能够更好地服务于我国企业管理水平的提高,同时也能够更好地与国际同行进行对话与交流,从而有助于中国管理研究为全人类管理思想的繁荣做出我们应有的和独特的贡献。

继中国管理研究国际学会的成立大会暨首届年会之后,学会每两年将举行一次全体会议。届时,来自全球各地的组织管理学者将与我们中国学者一起交流和探讨中国管理研究的问题。同时,中国管理研究国际学会的会刊《组织管理评论》(*Management and Organization Review*)也在陆续刊出世界各地杰出学者有关中国管理问题的论著。这些途径都是我们中国管理研究与国际管理学界交流与对话的平台,也是我们中国管理研究与国际管理学界相互展示与竞争的舞台。我们衷心希望,在不久的将来,我国组织管理学者们能够用更多的高质量的研究成果在国际互动中表现出更强的声音,我们衷心希望这本《〈管理科学季刊〉最佳论文集》能够对我国管理学者不断提高研究水平有所帮助。

这本书的面市得益于很多机构和很多个人的帮助。我们要非常感谢《管理科学季刊》在文稿翻译授权方面提供的无私赞助。我们要非常感谢北京大学出版社的林君秀女士和张迎新小姐在出版方面提供了大力帮助。我们要非常感谢北京大学光华管理学院认真翻译论文初稿的硕士与博士研究生同学,他们是:陈颀、潘海燕、王敏、王振源、宋春蒿、张燕、邱静、袁淑萍、邓甸山、黄黎和李雁君同学。我们要特别感谢光华管理学院在百忙之中牺牲自己珍贵的科研时间对译稿进行精心校对的10名教师,他们是:孔繁敏、许德音、周长辉、吴剑峰、韩践、王辉、王新超、张建君、张志学和张一弛。最后,我们衷心感谢各篇最佳论文的作者们,不仅感谢他们用自己的智慧和辛勤工作赢得了优秀研究成果,而且感谢他

们对这本中文的《〈管理科学季刊〉最佳论文集》的热忱与关注。缺少上面这些机构与个人中的任何一部分,这部最佳论文集的面市都是无法想像的。

众所周知,翻译和校对工作非常辛苦,也很难做到尽善尽美。尽管参与这个项目的每个人都非常尽心尽力,译稿中可能仍然存在着一些不当甚至错误,恳请读者批评指正,以便我们在后续的新版中完善。

徐淑英 张维迎

北京大学光华管理学院

2005年6月30日

目 录

第一篇 工作群体人口背景、社会融合程度和员工流动性 / 1

Charles A. O' Reilly III; David F. Caldwell & William P. Barnett

潘海燕 译

韩 践 校

第二篇 结构性创新:现有产品技术的重组与现有公司的失败 / 27

Rebecca M. Henderson & Kim B. Clark

吴剑锋、王 敏 译

吴剑锋 校

第三篇 个人与组织契合度:公众会计师事务所里的甄选与融入 / 55

Jennifer A. Chatman

王振源、宋春蒿 译

孔繁敏 校

第四篇 存在差异:关系型人口学与组织依附 / 92

Anne S. Tsui, Terri D. Egan & Charles A. O' Reilly III

张 燕 译

张一弛 校

第五篇 束紧的铁笼子:自我管理团队中的协和控制 / 136

James R. Barker

邱 静 译

张志学 校

第六篇 组织形象与成员认同 / 176

Jane E. Dutton; Janet M. Dukerich & Celia V. Harquail

袁淑萍 译

王 辉 校

第七篇 加速适应过程:全球电脑产业的产品革新 / 211

Katheleen M. Eisenhardt & Behnam N. Tabrizi

陈 颖 译

周长辉 校

第八篇 组织间合作与创新:生物技术中的知识积累网络体系 / 247

Walter W. Powell; Kenneth W. Koput & Laurel Smith-Doerr

邓甸山 译

许德音 校

第九篇 公司间网络的社会结构与竞争:嵌入式关系的悖论 / 291

Brian Uzzi

黄 黎 译

张建君 校

第十篇 全面质量管理的修辞与现实 / 336

Mark J. Zbaracki

李雁君 译

王新超 校

Administrative Science Quarterly (ASQ) 年度最佳论文

(1994—2003) 英文索引 / 382

第一篇 工作群体人口背景、 社会融合程度和员工流动性

Charles A. O'Reilly III (*University of California at Berkeley*)

David F. Caldwell (*Santa Clara University*)

William P. Barnett (*University of Wisconsin at Madison*)

北京大学光华管理学院 潘海燕 译

北京大学光华管理学院 韩 践 校

摘要 本论文以 20 个工作单位、79 位个体为调查对象,深入地研究了群体人口背景 (group demography)、群体社会融合程度 (social integration of the group) 和个体流动性 (individual turnover) 之间的关系。研究结果表明,群体成员任职年限 (group tenure) 差异会降低群体社会融合程度,从而增加个体员工流动性,而个体融合程度的这种因果关系模型则不是很有效。此外,研究结果还显示,个体与其他群体成员差距越大,离职的可能性就越大;个体层次和群体层次的年龄背景可以直接影响员工的流动性,而不用通过社会融合程度间接产生作用。研究结果表明群体人口背景会以某种方式影响结果,证明组织人口统计学 (organizational demography) 有助于理解群体和个体的作用。

在过去几年中,一些作者已经对组织人口统计学的作用展开了研究 (例如:McCain、O'Reilly 和 Pfeffer, 1983; Ahlburg 和 Kimmel, 1986)。

以前的社会学研究证明,人口背景同类特征(demographic cohort characteristics)(例如规模、年龄)可以影响如经济状况(Easterlin, 1980)、流动模式(mobility pattern)(Reed, 1978; Stewman 和 Konda, 1983)、犯罪率(Maxim, 1985)及婚姻行为(Guttentag 和 Secord, 1983)等结果。然而,就人口背景对组织中的个体的影响,还没有展开专门的研究。Pfeffer (1983)指出,人口背景的一般性概念对组织结果(如创新性、工作业绩、行政接班和控制)有实质性的影响。他认为组织人口背景至关重要的是它的分布特征,而不仅仅是那些说明性统计(例如具有某种特定属性的成员的平均数或比例)。因此,在组织中,不仅要重视理解年龄、任期、种族或教育程度等简单的人口背景特征,更要重视理解这些变量潜在的构成效应。

根据这种方法,McCain、O'Reilly 和 Pfeffer (1983)发现,在学术部门中,同类群体差别越大,个体流动性就越大。Wagner、Pfeffer 和 O'Reilly (1984)发现,在大公司中,经理人年龄上的差距会影响到他们的离职率。Tsui 和 O'Reilly (1989)指出,在控制个体人口背景特征后,上级与下级之间在年龄、教育程度、种族和性别上的差距越大,上级主管对下级员工的工作效率的评价就越低,下级员工的角色也越模糊。

然而,为什么会产生这些影响呢?尽管研究表明组织人口背景对结果有一定的影响,例如行政接班(Pfeffer 和 Moore, 1980)、创新性(O'Reilly 和 Flatt, 1989)、个体工作业绩(Tsui 和 O'Reilly, 1989)和沟通(Zenger 和 Lawrence, 1989),但是对于为什么会产生这些影响,还没有过专门的研究。如果组织人口统计学是一门对理解群体行为和个体行为具有特殊意义的理论,那我们就需要研究组织人口统计学,探讨人口背景如何影响结果;不仅如此,还要区别个体人口背景和群体人口背景的不同作用,分层次认真研究。

迄今为止,虽然已有许多社会心理学方面的解释,但就人口背景如何影响行为这一课题,还没有任何直接的实证研究(empirical studies)。例如, Wagnner、Pfeffer 和 O'Reilly (1984)推想群体的相对融合程度对员工流动性至关重要,认为经理人的加入时间会影响他们的态度和观点,

提出人口背景可以影响群体的相对凝聚力,从而又增加或消除员工流动的可能性,离职的人可能是那些年龄和加入时间与其他人差距最大的人。Pfeffer (1985)详细阐述了这一论题,提出年龄和加入时间相同的人们容易相互吸引(例:Byrne, 1971)并更容易沟通(例:Roberts 和 O'Reilly, 1979),因此,其逻辑推论为组织人口背景可以增强社会融合程度,从而降低离职的可能性。相比那些人口背景差异较大的个体们,同时加入到一个群体或处于相同年龄段的个体之间的关系可能要更加密切。

本论文的目的是为了深入研究工作群体人口背景、群体社会融合程度和个体流动性之间的关系。更确切地说,本论文所提出的模型是,人口背景相同性可以增强群体社会融合性,从而降低个体员工流动性。

理论背景与研究假设

人口背景和社会融合程度

社会融合程度,或群体中个体之间的心理联系,是一个多层面现象。例如,Shaw (1981: 213)就用“凝聚力”来表示“群体成员被相互吸引的程度”,并用所提到的群体吸引力、群体成员一般道德观和群体成员合作程度来进行测量。类似地,Katz 和 Kahn (1978)认为社会体系融合程度归因于许多因素,其中有影响力的因素起直接作用,而对角色的要求不是主要因素。他们认为在群体中,个人对其他成员的满意度和保持与他人关系的愿望是衡量融合程度的重要指标。因此,对社会融合程度最好的理解应该是把它看做是一个多层面的现象,可以反映群体吸引力、对群体其他成员的满意度和群体成员之间的社会交往(Katz 和 Kahn, 1978)。

经论证,衡量社会融合程度的一些方法可能会受群体成员相对的相似性的影响(比较 Festinger, 1954; Newcomb, 1961)。例如,观点相似能够极大地促进群体凝聚力(Good 和 Nelson, 1971)。通过长期追踪研究,Terborg、Castore 和 DeNinno (1976)发现,观点相似性的影响不会立竿见影,而是要通过一段时间逐渐形成。还有很多人支持社会融合程度和人

口统计特征相似性(例如:种族、年龄和教育程度)有关的观点(例如:Hoffman, 1985; Ward、La Gory 和 Sherman, 1985; Tsui 和 O'Reilly, 1989)。这些研究结果与许多理论的观点是一致的,包括平衡论或调论(Heider, 1958)和回报论(Homans, 1961)。

尽管早期的一些研究所使用的方法论不尽一致,尤其是在定义变量以及混淆了群体分析和个体分析方面,但我们研究的第一个假设在相似性和吸引力方面,还是与大多数早期研究结果保持一致的。

假设 1(H1):群体人口背景特征相同性与社会融合性程度的提高有正向关系。

社会融合程度和员工流动性

相关研究表明,融合程度可能对一些重大结果产生影响。论证得最好的例子可能要算对群体凝聚力的研究了,得到关注最多的两个社会凝聚力的后果是:社会影响过程和生产力。有关前者的论述相当清晰,凝聚力越强,促使一致性产生的压力就越大(例如:Hackman, 1976)。例如:Lott 和 Lott (1965)指出,调查结果显示凝聚力与促使形成一致态度的压力密切相关。凝聚力和生产力之间的关系则并非想像的那样明确,虽然从直觉上会觉得这种关系好像是正确的。早期的研究结果发现凝聚力和工作成果之间的关系不尽相同(例如:Lott 和 Lott),但近期的一些研究则认为二者之间的正向关系要更多一些(例如:Hoogstraten 和 Vorst, 1978; Tziner 和 Vardi, 1983)。

有意思的是,对于可能影响社会融合程度的其他结果变量,人们所给予的关注却比较少。例如,虽然已经有人对群体协调性和互动性做过研究(例如:Schutz, 1961),但相比较而言,很少有人关心融合程度与员工流动性之间的关系。然而最近,一些研究间接地为融合程度与员工流动性之间的关系提供了一些论据。Piper 等人(1983)在他们的报告中指出,凝聚力与为了继续留在群体中所付出的努力有关。Krackhardt 和 Porter (1986)证明,沟通角色的相似性也与员工流动性有关。Sheridan (1985)在最相关的研究中指出,以前对离职原因与实际行为之间存在持

续的线性关系的假设可能是错误的。通过尖点型突变(cusp-catastrophe)模型,他指出员工流动过程中的一个关键因素就是群体中个人对其他人的吸引力,或者是社会融合程度。其他研究提出,体现社会融合程度的一些相似变量,如对同事的满意度或在群体沟通网中的参与程度,可能也会影响离职倾向(例如:Roberts 和 O'Reilly, 1979; Mobley, 1982; Krackhardt 和 Porter, 1986)。社会融合程度与员工流动性的潜在关系为本研究提出了第二个假设:

假设 2(H2):在工作群体中,社会融合程度越高,员工流动率越低。

尽管本论文重点研究群体人口背景、社会融合程度和员工流动性之间的关系,但在分析过程中,仍需对其他两个引起员工流动的因素进行验证,因为这两个因素可以影响对研究结果的解释,并且其本身也具有重要性。首先,研究表明,群体规模与较低的满意度和凝聚力以及较高的员工流动性有关(例如:Muchinsky 和 Tuttle, 1979; Shaw, 1981)。群体规模可能会因为限制了群体人口背景的相同性和差异性,从而对群体人口背景产生影响。其次,大量的研究表明,员工在就业初期的流动性较大(例如:Muchinsky 和 Tuttle, 1979; Mobley, 1982),所以,员工流动可能从某种程度上取决于员工在公司的任职年限。因此,即使不考虑上述假设,新员工离职的可能性更高。由于上述这些原因,在分析时,应把群体规模和员工在公司的任职年限这两个因素都考虑在内,虽然没有单独为这两个因素设计任何假设。

假设 1 和假设 2 表示了群体人口背景相同性和群体中的个体流动性之间的结构关系模型。根据推测,人口背景相同性虽然不能直接降低员工流动率,但却能通过增加社会融合程度的干预变量,从而间接降低员工流动性。另外,单独来看,这两个假设与以前的文献研究没有冲突。但联合使用这两个假设,则能够检验群体人口背景是如何影响员工流动性的。尽管已经有人提出过用这种方法(比较:Wagner、Pfeffer 和 O'Reilly, 1984; Pfeffer, 1985)来研究对于人口背景相似性、社会融合程度和员工流动性之间的关系,但还没有做过任何实证检验。