



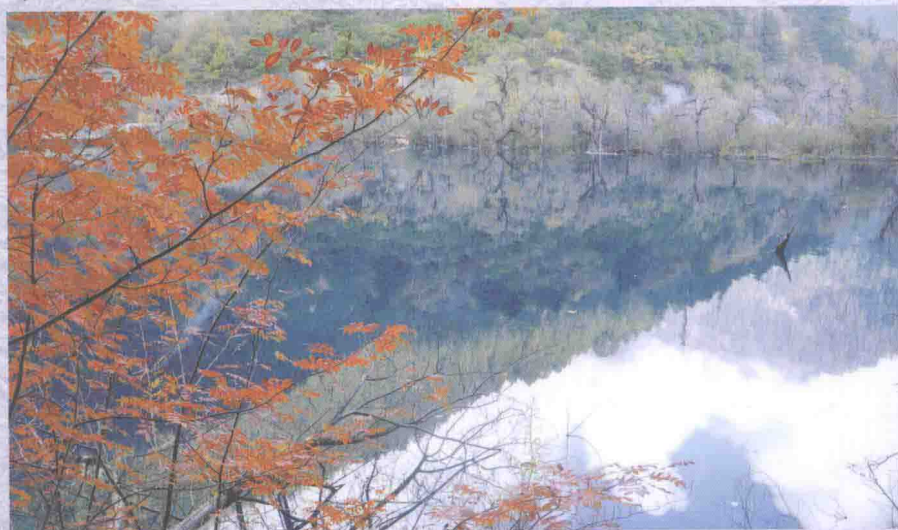
中国管理研究国际学会

International Association for
Chinese Management Research

IACMR组织与管理研究方法系列

COLLECTION OF EXCELLENT PAPERS IN
THE ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW

《美国管理学会评论》 优秀论文集萃



张志学 贾良定 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

本书得到国家自然科学基金杰出青年科学基金
重点项目基金 (7



COLLECTION OF EXCELLENT PAPERS IN
THE ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW

《美国管理学会评论》 优秀论文集萃



张志学 贾良定 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

《美国管理学会评论》优秀论文集萃/张志学,贾良定主编. —北京:北京大学出版社,2014.6
(IACMR 组织与管理研究方法系列)

ISBN 978 - 7 - 301 - 24306 - 0

I. ①美… II. ①张… ②贾… III. ①管理学 - 美国 - 文集 IV. ①C93 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 113392 号

© 2014 Academy of Management. All rights reserved.

Articles contained in *Collection of Excellent Papers in the Academy of Management Review* are translated with permission from the *Academy of Management Review*, an English language journal published by the Academy of Management. For information about the Academy of Management or the journal, please visit www.aom.org or contact: Adam Etkin, 235 Elm Road Briarcliff Manor, New York 10510, USA aetkin@aom.org.

书 名:《美国管理学会评论》优秀论文集萃

著作责任者:张志学 贾良定 主编

策划编辑:徐 冰

责任编辑:李笑男

标准书号:ISBN 978 - 7 - 301 - 24306 - 0/F · 805

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://www.pup.cn>

电子信箱:em@pup.cn QQ:552063295

新浪微博:@北京大学出版社 @北京大学出版社经管图书

电 话:邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926 出版部 62754962

印 刷 者:北京大学印刷厂

经 销 者:新华书店

787 毫米 × 1092 毫米 16 开本 22.75 印张 466 千字

2014 年 6 月第 1 版 2014 年 6 月第 1 次印刷

印 数:0001—4000 册

定 价:68.00 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,侵权必究

举报电话:010 - 62752024 电子信箱:fd@pup.pku.edu.cn

《〈美国管理学会评论〉优秀论文集萃》序

在过去八年中,中国管理研究国际学会(IACMR)和北京大学光华管理学院、北京大学出版社合作,先后出版了两辑《〈美国管理学会学报〉最佳论文集萃》和两辑《〈管理科学季刊〉最佳论文集萃》,旨在提供一些优秀论文范例以推动国内管理学研究。这几本书自面世以来,受到了国内管理学界老师和同学们的普遍欢迎。过去几年中,中国管理学者们的实证研究的质量确实有了较大提高,越来越多的学者在国际高水平的期刊上发表了研究论文。但也有学界同行认为,中国的学者们不仅要学习国际期刊上已经发表的实证研究报告,还需要学习如何通过已有文献的分析和逻辑推演来建立管理理论。虽然国内已有不少综述性或概念性的管理学文章,但它们更多地在于反映作者个人的推测、意见和观点。为了帮助读者理解国际一流期刊上的理论性文章是如何通过概念化、文献分析和逻辑推演建立理论的,我们决定从《美国管理学会评论》(*Academy of Management Review*, AMR)上选择一些文章进行翻译。AMR是美国管理学会的期刊,只发表理论性文章。该期刊目前的国际影响力在管理类期刊中名列前茅,所刊登的文章在选题的重要性、概念化、文献整合与分析、逻辑推导等方面都代表了管理学界的最高水平。在本专辑中,我们选择了12篇文章进行翻译。

为了对本专辑中收录的文章进行遴选,我们首先参考了Corley和Gioia于2011年发表在AMR上的文章,该文章列出了1990—2008年间,AMR发表的最佳论文和截至2010年4月被引用次数最多的论文。我们主要从这两类文章中进行选择。之后,我们又补充了2008年以后的AMR最佳论文,并查阅了每篇文章从发表至2013年6月的引用次数。AMR的副主编Ingrid Fulmer特别推荐了2010年的最佳论文,同时还推荐了Ployhart和Moliterno于2011年发表的关于人力资本的多层次模型的文章。美国康涅狄格大学(University of Connecticut)的董韫韬推荐了DeRue和Ashford在2010年发表的“领导与追随:组织中领导身份构建的社会过程”一文,认为该文的研究思路值得借鉴。

针对1990年以来的最佳论文、引用次数最多的论文以及上述学者推荐的论文,我们根据研究内容将其划分为微观和宏观两类,分别在光华管理学院的组织管理组会和南京大学工商管理系战略研讨会上进行讨论,并请与会的老师和博士生投票。光华管理学院的组织管理组会确定了6篇微观类文章。投票的结果是:Woodman等人于1993年发表的关于组织创造力的文章;Mayer等于1995年发表的关于组织信任的文章;Crossan等于1999年发表的关于组织学习的文章;Bowen和Ostroff于2004年发表的关于人力资源管理与企业绩效的联系的文章;

DeRue 和 Ashford 于 2010 年发表的关于领导身份的文章;Ployhart 和 Moliterno 于 2011 年发表的关于人力资本的文章。但考虑到 2011 年发表的这篇文章内容属于宏观范畴,我们决定将 Hogg 和 Terry 发表于 2000 年的文章收录进来。南京大学工商管理系战略研讨会确定了 6 篇宏观类文章。投票的结果是:Oliver 于 1991 年发表的关于制度响应的文章;Chen 于 1996 年发表的关于动态竞争的文章;Nahapiet 和 Ghoshal 于 1998 年发表的关于组织智力资本的文章;Benner 和 Tushman 于 2003 年发表的关于流程管理的文章;Sirmon 等人于 2007 年发表的关于资源管理的文章;再加上 Ployhart 和 Moliterno 于 2011 年的关于人力资本的文章。

由于管理领域大致分为宏观和微观两个范畴,出于平衡的考虑,本书所收录的 12 篇文章中,大体上宏观和微观各 6 篇。两位编者分别负责各自任职院所选录文章的翻译和审校工作。当然,微观和宏观的划分具有一定的模糊性,其中某些研究很难清楚地界定究竟是宏观还是微观的。本书根据论文发表的年代先后对其进行排列,下面我们将按照排列顺序对这 12 篇文论文进行简要介绍。

Oliver 发表于 1991 的论文“制度化过程的战略响应”,整合了制度和资源依赖两个视角,认为出于组织自身利益的考虑,在面对制度压力和期望时,根据压力的性质和情境的不同,组织既可能采取消极趋同的行为,也可能主动抵制。论文给出了默许、妥协、逃避、对抗和操控五种战略响应方式,这五种方式也反映了组织主体从被动接受到主动抵抗的差异。组织响应制度压力时的顺从程度取决于五个制度前因,即组织为什么被施加这些压力(原因),谁施加了这些压力(施压方),这些压力是什么(内容),它们以何种方式被施加(控制)以及它们出现在哪里(情境)。组织在这五个前提的十个维度上的不同取值将决定其战略选择。

Woodman, Sawyer 和 Griffin 发表于 1993 年的论文“有关组织创造力的一个理论”,通过引入互动心理学的视角,将过程、产品、个人和情境整合以形成一个完整的组织创造力理论,并提出理解复杂社会情境下的创造力的理论模型和框架。这一互动模型通过提出了一个整合性框架,将人格心理学、认知心理学及社会心理学中解释创造力的关键要素结合起来,进而提出,创造性成果的整体系统源自复杂的相互拼接和互动,即个体、群体和组织的特征与发生在每个层级的社会组织中突显的情境影响(制约和提升创造力)行为之间的互动。文章认为,个体创造力是先行条件、认知风格和能力、人格因素、相关知识、动机、社会影响及情境影响所构成的一个函数;群体创造力是由个体创造性行为的“输入”、相关个体之间的互动、群体特征、群体过程及情境影响所构成的一个函数;组织创造力是由组成它的群体的创造性绩效和情境影响所构成的一个函数。本文以三个命题总结了全文的理论分析框架,并对未来的研究提出了建议与方向。

Mayer, Davis 和 Schoorman 发表于 1995 年的论文“关于组织信任的一个整合模型”,阐述了信任的定义,并通过建立一个模型来表示信任的前因变量和结果变量。文章在整合了不同领域研究的基础上,将信任定义为个人的一种意愿,即一方愿意将自己的重要利益依赖于另一方(即对另一方暴露自身的脆弱性)的意愿,而这种意愿是建立在对对方行为的预期的基础之上的,无论其是否能够监控对方的行为。文章将信任和与其相似的构念(如合作、信心、可预测性)进行了区分。文章在所建立的信任模型中,清晰地界定了风险的重要性。该模型探讨了信任者和被信任者的何种特征将如何对信任产生影响,考虑了风险与信任行为之间的关系,并分析了情境的作用和信任的演变。本文将引起信任的因素、信任本身和信任的结果三者区分开来,以便更好地理解诸如员工组织关系、谈判及自我管理团队的实施等管理问题。

陈明哲(Chen, 1996)的论文“竞争对手分析和企业间的竞争:一项理论整合”,将“竞争”界定为成对的、非对称的和动态的。通过“企业一对手”的成对分析,论文引入了对手间的市场共同度和资源相似性这两个概念。以“企业”为分析基准,每家企业都拥有独特的市场组合和资源禀赋;沿着这两个维度,对“企业”和“对手”进行配对比较,阐明对手间的竞争关系,并预测对手之间在市场上相互攻击或响应的方式和效果。沿着这两个维度,也可以看出竞争的不对称性,即一对企业各自所感知的威胁是不对等的。同时,随着时间的变化,竞争关系也发生变化。论文以航空公司为例,提出了市场共同度和资源相似性的测量方法。

Nahapiet 和 Ghoshal 发表于 1998 的论文“社会资本、智力资本和组织优势”,把组织定义为“专业化于迅速和有效地创造和转换知识的社区”。论文提出了“组织优势”理论,认为组织所拥有的创造和共享知识的特殊能力是组织的独特优势。论文根植于社会资本概念,从结构、认知和关系三个维度定义了社会资本,并从个体/社会和显性/隐性两个知识维度定义了四种类型的智力资本:个体的显性知识、个体的隐性知识、社会的显性知识和社会的隐性知识。智力资本是通过现有智力资源的组合和交换创建出来的。要想进行智力资本的组合或交换,进而创造新的智力资本,必须存在组合或交换的机会,参与的各方必须对利用机会来创造价值抱有期望、有动力并认为值得参与知识的交流和组合,且具有组合能力。作为制度安排的组织有利于更高层次的社会资本的发展;社会资本有助于创造智力资本交换或组合的四个要件,从而有助于创造新的智力资本。正是因为更加深厚的社会资本,企业才拥有超越市场的知识创造和共享的智力资本。

Crossan, Lane 和 White 发表于 1999 年的论文“组织学习框架:从直觉到制度”,系统地整合了“组织学习”的定义,并提出了新的理论框架。文章将战略性革新作为关注的基本现象,并将组织学习看做一个企业获得战略性革新的基本途径。文章运用组织学习的动态化本质

回答诸如“制度化学习是如何促进或阻碍直觉、解读和整合的”及“个人和组织经验如何能发展出集体认知”等问题,而组织学习的动态化是与战略性革新有关的。组织学习的4I框架包括四个相关的子过程:直觉、解读、整合和制度化。这四个过程发生在个人、团队和组织三个层级上。综上,文章提出的框架揭示了组织学习的动态跨层本质,并对组织学习的四个子过程在三个层级上复杂的相互作用进行了详尽描述。

Hogg 和 Terry 发表于2000年的论文“组织情境下的社会身份和自我归类过程”,以社会身份理论作为平台,描述了社会归类和基于原型的去个性化是如何产生社会身份的。文章将自我归类理论的核心概念和基于原型的去个性化与社会身份理论中的群体间和自我提升动机的视角相结合,提出了若干命题。文章选择了能够从基于自我归类的社会身份理论中获益颇多的几类群体现象进行阐释,包括内聚力和偏离行为、领导力、群体结构、亚群体、社会人口特性群体,以及兼并和收购。这些针对社会身份理论的全新视角为诸如领导力之类的组织现象提供了新的解释。通过论述若干重要命题,文章为社会身份理论提供了三点创新:(1) 社会身份过程是由降低主观的不确定性所驱动的,(2) 基于原型的去个性化是社会身份过程的核心,以及(3) 群体是按照内部感知的或实际的群体原型构成的。

Bener 和 Tushman 发表于2003年的论文“开发、探索和流程管理:再论生产力困境”,对流程管理的有效性提出了质疑。流程管理实践聚焦于减少变化以提高组织日常活动的效率。当这些抑制变化的活动扩散到创新或者组织创造性变革活动的中心时,其对组织动态能力的影响将更为显著。企业持续竞争的能力既取决于在现有能力基础上整合、构建的能力,同时也取决于探索新核心竞争力的能力;既依赖于企业利用现有技术和资源获得效率和收益的活动,也依赖于企业通过探索性创新来创造变异的活动。论文提出了一个关于流程管理对技术创新和组织适应性影响的权变理论。虽然流程管理活动对处于稳定环境中的组织有利,但实际上流程管理与其他形式的创新与变革有着本质上的不同。因此,流程管理与探索活动之间必须存在缓冲,二元性组织形式为这些不一致活动提供了赖以共生的复杂情境。

Bowen 和 Ostroff 发表于2004年的论文“理解人力资源管理与企业绩效之间的关系:人力资源管理系统的‘强度’的角色”,引入了“人力资源管理系统的强度”的概念,并描述了人力资源管理系统的元特征,这些特征导致一个类似于“强情境”的强组织氛围的产生,使得人们就什么样的行为是被期待和会被奖励的形成共识。文章分析了不同强度的人力资源管理系统的绩效,认为源于心理氛围的预期组织氛围的出现,会受到人力资源管理系统强度的调节。人力资源管理系统的强度能帮助解释员工的个体特征是如何累积在一起以影响组织效能的。文章最后讨论了人力资源管理系统的强度,及其前因和结果变量的未来研究方向,认为决定

人力资源管理系统强度和强情境或氛围的其他前因变量之间的影响和关系非常重要,诸如领导力、社会关系和结构设计特征等因素也可能影响情境的强度并促进共享氛围的发展。因此,一个强人力资源管理系统外加一个看得见的上司可能会强化人力资源管理、氛围和绩效之间的关系。

Sirmon, Hitt 和 Ireland 发表于 2007 的论文“在动态环境中管理企业资源以创造价值:打开内部机制的黑匣”,将动态环境下的价值创造与企业资源管理的内容整合起来来构建资源管理理论,以解释资源与价值创造之间的关系。资源管理是一个综合性过程,包括构建企业资源组合、捆绑资源以建设能力、撬动能力以创造、维持顾客和所有者价值。构建资源组合涉及获取企业用以捆绑和撬动目的资源的过程(例如获取、积累和剥离)。捆绑指的是整合资源以形成能力的过程(例如,稳定、丰富和开拓)。撬动涉及运用能力、获取市场机会的一系列过程(例如,调动、协调和部署)。文章认为,当企业能够同步处理每个资源管理要件及其相互之间的关系时,价值创造便达到了最优状态。

DeRue 和 Ashford 发表于 2010 年的论文“领导与追随:组织中领导身份构建的社会过程”认为,现有的将“领导者”视为个人身份的研究虽然提到了领导身份的构建过程,但并没有对这一过程进行充分的解释。文章解释了领导关系的发展过程,认为领导关系是由相互的、双向增强的领导者和追随者身份构成的,并在更广阔的组织情境中得到支持和强化,且从长期来看是一种动态的关系。这种动态的关系可以解释诸如“组织中的个体在将自己(同时也被他人)视为领导者或追随者的过程中经历了怎样的关系过程和社会过程”等问题。文章指出,领导者和追随者身份不仅仅存在于个体自我概念的认知中,同时也是被社会建构且相互联系的。文章通过强调领导者和追随者身份的动态性,提出了一个更广阔、更整体性的框架以理解影响领导身份以及领导者—追随者关系建构过程的前因因素,扩展了以往的理论。

Ployhart 和 Moliterno 发表于 2011 年的论文“人力资本资源的涌现:一个多层次模型”,将人力资本定义为一种集体层面的资源,是由个体知识、技能、能力和其他特征(KSAOs)涌现产生的。论文定义了“涌现使能过程”——个体层次的 KSAOs 被转换并“放大”成为有价值的集体层次资源的过程。该过程包含两个相互联系的部分及其之间的关系。第一个部分是集体任务环境的复杂性,即集体任务对其成员相互依赖和协调的要求程度。第二个部分是集体的涌现使能状态,它由集体的行为过程、认知机制和情感心理状态组成,描述了集体成员是如何做、如何想和如何感受的。集体的任务复杂性是决定人力资本资源涌现的必要但非充分条件。如果行为的、认知的和情感的涌现使能状态不存在或者与任务环境不匹配,那么人力资本资源将不会涌现。个体的情境通用性和专用性 KSAOs 通过涌现使能过程得到放大进而转

换成为集体人力资本资源。一般性人力资本资源(来源于情境通用性 KSAOs 的集体层次资源)因其来源于集体独特的涌现使能过程,而成为了集体专有性资源。集体专有的人力资本资源因其价值性、稀缺性、不可模仿性和不完全替代性,成为了组织持续竞争优势的来源。论文建立了一个联系微观、中观和宏观层次的模型,为人力资本资源的概念化提供了一种新方法。

以上这些论文都可谓经典之作,这些论文具备一些共有的、显著的特征,且都产生了很高的学术影响力,为我们撰写类似的理论文章提供了重要的借鉴。这些论文至少具备以下特点:

第一,清晰地界定了所要讨论的核心概念,阐述了其在现有文献中的位置,并理清了其与其他相关变量的关系。这在 Mayer, Davis 和 Schoorman(1995)关于组织信任的文章中体现得特别明显。清晰的概念界定不但有利于准确地定位论文所讨论的领域,更有利于建立一个包含前因变量和结果变量的理论模型,并为未来的研究奠定了理论基础,有利于该研究的长期发展。

第二,强调理论模型和过程的动态性,即在模型中考虑时间的维度。例如,陈明哲(Chen, 1996)在关于竞争对手分析和企业间竞争的文章中,分析了竞争关系随着时间推移所发生的变化。DeRue 和 Ashford(2010)指出,现有的关于领导力的文献忽视了其动态性本质,而倾向于将领导者身份描绘成个体内的、单向的及静态的。该文章通过对领导者和追随者身份的动态性的强调,突出了影响领导身份建构过程的前因因素。Ployhart 和 Moliterno(2011)提出的人力资本资源的涌现理论认为,涌现使能过程作为人力资本资源涌现的核心,是个体与组织间动态联系的过程。

第三,强调跨学科的融合与借鉴。交叉运用管理学科及其相关学科的理论更有助于把握现象的本质,提升研究成果的洞察力和影响力。例如,不少组织管理的研究或者借鉴社会学注重社会或组织层面分析的研究范式,或者借鉴心理学注重对个体或者小群体分析的研究范式。为了促进组织理论的建立,学者们需要整合并借鉴不同学科的研究范式与方法,进而发展出自己的理论和分析方法。

第四,强调分析层次等方法论的问题。这个特征非常显著地表明,理论性的论文不能只停留在“空中”,还需要切实考虑模型的具体检验与分析问题。例如,Woodman, Sawyer 和 Griffin(1993)在关于组织创造力的文章中指出,组织创造力的研究从定义上来讲是跨越了多个分析层次的,这些问题可以在研究开始前通过精心规划和注意得以妥善解决。同时,除了分析层次的问题,很多文章也重点论述了变量测量的问题,因为要想完整地检验理论模型,就必须

对这些变量进行准确的测量。Bowen 和 Ostroff(2004)在关于人力资源管理与企业绩效之间关系的文章中,提出了两个相关的方法论问题:人力资源管理系统强度的测量,以及对氛围的个人层次的知觉到集体层次的概念分析和聚合。

第五,在很多研究中,组织都被看做主体能动者而非被动的接受者,它们积极地创造价值而非投机地寻求价值占有。例如,Oliver(1991)指出,“越来越多的声音开始批评,制度视角忽略了组织自身利益和主体能动性”。同样,Nahapiet 和 Ghoshal(1998)指出,“对于战略理论,这种新兴理论的影响在于将关注的焦点从历史上占主流地位的价值占有转移到价值创造上来”。管理学理论建构的目的之一便是打开企业内部的黑匣子,以动态和权变的视角,把组织看做创造价值的能动主体。这反映了当前组织理论建构的方向性转变。

在阅读这些优秀作品的同时,中国学者一方面需要学习他们建构理论的方法,另一方面也要注意这些作品中存在的不足。例如,Hogg 和 Terry(2000)关于社会认同和自我归类类文章,精彩地总结了这一领域的理论发展,对于组织环境下的现象提出了十分有洞察力的推断。然而,文章撰写得较为晦涩,甚至对于专注于社会身份研究的社会心理学博士生而言,也是相当难以理解的。对于个别句子,即便是从事这一专业的学者,也需要结合文章之外的知识或者与该句子相距很远的段落中的内容,才能够准确理解。同样,在 Bowen 和 Ostroff(2004)关于人力资源管理系统强度的文章中,多处采用冗长的句子,让人读起来比较吃力。通过社会认知理论来理解人力资源系统时,很多地方的阐述还不够透彻,至少可以通过列举更多的人力资源管理的实践来加以说明。管理学作为一门兼具理论和实践特色的学科,管理学者的作品最好不仅要能够与同行交流、刺激同行的灵感,同时也要尽可能让管理实践者通过阅读这些作品,明白理论与现象之间的关系,使他们能够通过这些理论,对于一些显然存在的企业现象形成更加深入的解释和洞察。这也是所有管理学者应该努力的方向。

《〈美国管理学会评论〉优秀论文集萃》在翻译出版过程中得到过很多人的支持与帮助。我们首先感谢徐淑英教授给予的支持与帮助,徐老师与美国管理学会的联络,使我们获得免费翻译这些文章的许可。我们也要感谢美国管理学会在版权转让中给予的理解和支持。我们还要感谢美国佐治亚州立大学麦克罗宾逊商学院的 Leigh Anne Liu 博士,在本书编者请她推荐 AMR 中的优秀论文时,她邀请了 AMR 副主编、美国罗格斯大学的 Ingrid S. Fulmer 博士为我们推荐文章。我们也感谢美国康涅狄格大学商学院的董韫韬博士为我们推荐优秀作品,并在百忙中抽出时间对翻译的文稿进行校对。我们要特别感谢北京大学出版社的林君秀女士和徐冰女士在办理出版许可过程中所付出的努力,也感谢本书责任编辑李笑男在文稿编辑中所付出的工作。我们还要特别感谢北京大学光华管理学院教员、几位毕业的博士生、在

读的博士生和南京大学管理学院工商管理系的师生们。他们在繁忙的教学、研究和学习之余,抽出宝贵的时间对文章进行了精心的翻译和校对。他们的姓名已在各自负责的文章前注明,这里不再一一列出。当然,我们还要感谢本书所收录的 12 篇文章的作者们,他们富有智慧的研究工作让我们再一次领略到了管理研究的魅力。

尽管参与这项工作的每一位老师和同学都非常认真、努力,但译稿中仍然可能存在着不当和错误之处。希望广大读者海涵。

张志学

北京大学光华管理学院

贾良定

南京大学管理学院

2013 年 11 月 30 日

目 录

制度化过程的战略响应 / 1

Christine Oliver

王 阳 译 张 祎 校

有关组织创造力的一个理论 / 32

Richard W. Woodman; John E. Sawyer; Ricky W. Griffin

张翠莲 译 魏 昕 校

关于组织信任的一个整合模型 / 59

Roger C. Mayer; James H. Davis; F. David Schoorman

姚晶晶 译 马 力 校

竞争对手分析和企业间的竞争:一项理论整合 / 84

陈明哲

赵可汗 译 张 祎 校

社会资本、智力资本和组织优势 / 116

Janine Nahapiet; Sumantra Ghoshal

刘德鹏 译 张 祎 校

组织学习框架:从直觉到制度 / 151

Mary M. Crossan; Henry W. Lane Roderick E. White

卢军静 译 董韫韬 校

组织情境下的社会身份和自我归类过程 / 175

Michael A. Hogg; Deborah J. Terry

鞠 冬 译 张志学 校

开发、探索和流程管理:再论生产力困境 / 207

Mary J. Benner; Michael L. Tushman

李珏兴 译 张 祎 校

理解人力资源管理与企业绩效之间的关系:人力资源管理系统“强度”的角色 / 235

David E. Bowen Cheri Ostroff

秦 昕 译 张一弛 郎 艺 校

在动态环境中管理企业资源以创造价值:打开内部机制的黑匣 / 263

David G. Sirmon; Michael A. Hitt; R. Duane Ireland

郑 祎 译 张 祎 校

领导与追随:组织中领导身份构建的社会过程 / 289

D. Scott DeRue; Susan J. Ashford

黄鸣鹏 译 邱 静 校

人力资本资源的涌现:一个多层次模型 / 320

Robert E. Ployhart; Thomas P. Moliterno

蔡亚华 译 张 祎 校

Academy of Management Review (AMR) 年度优秀论文(1991—2011)英文索引 / 354

制度化过程的战略响应

Christine Oliver

York University

王阳(南京大学商学院) 译

张祎(南京大学商学院) 校

本文整合了制度和资源依赖两个视角来预测组织对制度化过程的战略响应。根据组织抵制的程度,本文给出了从消极趋同到积极操控的战略响应分类模型。本文提出 10 个制度因素,用以预测组织的不同战略选择,以及在制度压力下组织所表现出来的顺从或抵制的程度。

制度化理论及其研究已经很好地定义并解释了组织在环境中的制度化过程,以及这一过程对组织趋同环境的影响。早期的制度理论特别关注制度规则、制度迷思和制度信仰的既定特点,把它们看做共享的社会现实,并重点研究组织被灌输价值观和社会意义的过程(Berger & Luckmann, 1967; Selznick, 1949, 1957)。近来,制度理论的研究则聚焦于上述制度化过程的性质及其多样性(DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977; Zucker, 1977, 1988),以及它们对组织的结构性特征(Meyer, Scott, & Deal, 1983; Meyer, Scott, & Strang, 1987; Scott, 1987a; Scott & Meyer, 1987; Singh, Tucker, & House, 1986)和组织变革(Hinings & Greenwood, 1988; Tolbert & Zucker, 1983)的影响。然而,关于制度理论的文献存在着一个明显的缺失,即没有探讨组织在直接响应其面临的制度化过程中所采取的战略行为。

本文目的有二:一是识别组织在面临制度趋同压力时所采取的不同战略响应行为,二是开发出一个能够预测组织不同战略选择的基本理论框架。鉴于以往的研究在组织制度化过程中战略响应方面存在空白,本文致力于加深学者们对组织在制度环境中行为的理解,并试图解释在何种情况下组织会抵制制度。越来越多的声音也站在批评制度的视角,忽略了组织自身利益和主体能动性在响应制度压力和期望过程中所扮演的角色(Covaeski & Dirsmith, 1988; DiMaggio, 1988; Perrow, 1985; Powell, 1985)。在此,我们指出,组织在面对制度压力和期望时并非在所有制度情况下都一成不变地采取消极趋同的行为,制度理论可以接纳组织对自身利益的追求以及其他积极的行为。本文通过整合制度和资源依赖两个视角,阐述了组



织面对制度压力时的行为既有被动的趋同,也存在主动的抵制,而这种区别则取决于压力的性质和情境。

我们从对制度和资源依赖理论框架的比较出发进行讨论,并且追问两种理论是否能相互补充以解释组织对制度压力的趋同和抵制。据此,本文提出了组织针对不同制度压力的战略响应模型,该模型反映了随着组织主体能动性程度以及抵抗程度的不同,组织对制度压力的战略响应也不同。最后,文章将制度和资源依赖理论文献的观点整合为一系列前提条件,提出假设以预测组织在面临制度的压力和期望时究竟会选择趋同还是抵制。

制度和资源依赖观点的比较

组织面临外部压力与期望时所采取的战略响应具有不同的特征,表 1 总结了制度和资源依赖理论中与这些特征相关的共同假设及分歧。进行这一比较的目的有二:其一,组织面临制度压力时,传统制度理论所预测的组织战略响应的种类有限,通过识别两种视角的基本假设的共性表明,资源依赖理论能对传统制度理论进行有效的补充;其二,制度学家对组织行为的解读总是存在过于消极的倾向,对此学界的批评声音很多,而这些分歧揭示了两种理论对组织行为的潜在假设,这将促使制度学者认识这些假设并修正以往的观点。潜在假设认为,组织响应制度压力时在如下因素上所表现的程度会有所不同:选择、意识、主动性、影响力及自利性。

表 1 制度和资源依赖观点的比较

解释因素	共性的假设	分歧的焦点	
		制度观	资源依赖观
组织行为的情境	组织的选择受制于多种外部压力 组织环境既是共享的也是互相联系的 组织的生存依赖于对外部需求和期望的响应	制度环境 非选择行为 遵从集体规范和信念 无形压力 同构 遵守规则和规范	任务环境 主动选择行为 应对相互依赖 有形压力 适应 管理稀缺资源
组织行为的动机	组织为了寻求稳定性和可预测性 组织为了寻求合法性 组织为了追求利益	组织存续 习惯和传统 社会价值 遵从外部标准 制度定义的利益 合规性自我服务	减少不确定性 权力和影响力 资源调动 控制外部标准 政治的和计算的利益 不合规性自我服务

共性和分歧的重点

情境。制度和资源依赖视角都认为,组织的选择受到一系列外部压力的约束(Friedland & Alford, 1987; Meyer 等, 1983; Pfeffer & Salancik, 1978),环境既是共享的也是互相联系的(DiMaggio & Powell, 1983; Pfeffer & Salancik, 1978; Powell, 1988),而组织为了生存必须对外部需求和期望作出响应(Meyer & Rowan, 1977; Pfeffer & Salancik, 1978)。例如,Rowan (1982)关于教育组织的研究,以及 Covalski 和 Dirmsmith(1988)关于某大学预算系统的案例研究,都采用了制度的视角来探索组织适应相互矛盾的制度需求和约束的过程。

资源依赖理论也强调,多数组织都面临着来自不同外部参与者的数量且常常相互矛盾的要求(Pfeffer, 1982: 195; Pfeffer & Salancik, 1978: 45)。尽管制度理论者对组织面临的制度、任务以及技术压力有所探讨(Scott, 1983b; Scott, 1987b; Scott & Meyer, 1983),但是他们更关注制度环境对组织施加的压力和约束。本文将制度定义为监管结构、政府机构、法律、法庭和业界(Scott, 1987a: 498)。和大多数制度学者的观点一致(DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977; Meyer & Scott, 1983; Zucker, 1987a),现实中对组织施加压力和期望的制度因素不仅来自政府和业界,也来自于利益集团和公共舆论(Scott, 1987b: 114)。资源依赖理论尽管也对组织的社会环境(Pfeffer & Salancik, 1978: 147—152)以及政府对组织施加的影响(Pfeffer, 1972a; Salancik, 1979)进行了研究,但它更倾向于强调组织所面临的任务环境。

两种理论对制度和任务环境的不同侧重表明了外部力量的作用点不同(一种通过塑造和贯彻制度规则与信条来施加影响,另一种则通过控制稀缺资源来施加影响),并且组织和环境之间的联系过程也不同(一种是通过交换和资源流动,另一种则通过吸收和同化)(Scott, 1987b: 194)。这些不同之处反过来又产生了关于组织响应环境的方式的不同结论。制度理论学者强调组织只有服从制度环境才能生存,且遵守外部规则和规范对组织而言是明智的(DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977)。资源依赖理论学者则强调组织需要适应环境的不确定性,处理好相互依赖的关系并且积极管理或控制资源的流动(Pfeffer & Salancik, 1978)。

对于组织究竟应该如何对环境作出响应,学界莫衷一是,这反映出组织在处理外部约束时所持的选择、意识及自利性程度是不同的。资源依赖理论强调组织可以通过采取一系列的主动选择行为来操控外部依赖性,甚至对关键资源的分配和来源施以影响(Pfeffer & Salancik, 1978)。

cik, 1978: 113—142; Scott, 1987b: 181—194; Thompson, 1967)。相较而言,制度理论则倾向于保守地预测组织的响应模式,认为组织只会在制度上或程序上顺从环境(Scott, 1987b: 194—198)。制度理论还能解释在既定的准则和信条下的无选择行为。当制度信条或实践具有外部有效性,以至于组织感觉不到它的存在(DiMaggio, 1988),或者当它们的“社会公认事实”使得组织将其视为唯一可行的、显然的、自然的行为方式时,组织应该会顺从这些制度信条或实践(Berger & Luckmann, 1967; Zucker, 1977, 1987a)。

举例来说,商业组织毫无疑问会围绕特定的职能来定义并展开它们的一系列活动——销售、财务、生产,这些职能反映的是业已制度化并经过预先分类的适当组织结构(Meyer & Rowan, 1977)。因此,制度理论阐明,当组织对所遵守的制度过程并无意识,或以为是理所当然的情况下,组织的战略选择行为可能已经被预先设定好了。此外,当外部规范或实践达到一种社会事实的状态时,组织可能会参与一些并不计较得失和自我利益的活动。例如,履行企业社会责任和维护健全的组织伦理并不总能增加战略行为的预期收益。组织履行社会责任和道德行为可能并不是为了得到积极的组织绩效(如更好的声誉或更多的资源),而仅仅是因为不这么做会显得十分离经叛道。由此看来,组织的行为可能并非是由利益所驱动(DiMaggio, 1988)的,而是由前意识所接受的制度价值观或实践所决定。

综上,制度和资源依赖观点的支持者都认为组织的确有可能在面临外部约束的情境下作出选择,但是制度理论学者认为组织响应外部压力和期望时,更多的是选择顺从而非抵制、被动而非主动、前意识地接受而非政治操纵。换句话说,制度和资源依赖理论认为,组织响应外部约束和期望时所持的抵制、主动性和自利倾向的程度是不同的。

动机。制度和资源依赖理论都认为,组织进行战略选择的动机是为了获得稳定性和合法性(DiMaggio, 1988; DiMaggio & Powell, 1983; Dowling & Pfeffer, 1975; Meyer & Rowan, 1983; Pfeffer & Salancik, 1978; Zucker, 1986)。两派观点也都认为组织可能是由利益驱动的,尽管制度的观点倾向于从社会化或制度的角度来定义利益(Hinings & Greenwood, 1988; Scott, 1987a),“自利行为往往隐含于制度论述之中,而没有被明确地理论化”(DiMaggio, 1988: 9)。如前所述,制度理论也能解释那些显然不是利益所驱动的组织响应。

这两派观点关于追求稳定性动机的解释机制是不同的,制度理论关注组织在面临政府压力、业界期望或制度环境的集体规范时其结构、活动和惯例的再制或模仿(DiMaggio & Powell, 1983; Zucker, 1977: 728)。比如,一些研究已经证实了制度特征是如何借由组织对制度规则和期待的服从而传播并延续下去,且不随着时间而改变的(Tolbert, 1985; Tolbert & Zucker, 1983)。相比之下,资源依赖理论者认为,组织通过施行权力、控制、互依性谈判来实现关键资