

中大管理研究

China Management Studies

2014年 第9卷 (4)



经济科学出版社

中大管理研究

China Management Studies

第9卷 (4)



经济科学出版社

2014年

图书在版编目(CIP)数据

中大管理研究.2014.第9卷.4/李新春主编.--北京:经济科学出版社,2014.12

ISBN 978-7-5141-5343-9

I. ①中… II. ①李… III. ①企业管理-文集 IV. ①F270-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第306542号

责任编辑:文远怀

责任印制:邱天

中大管理研究(2014年第9卷-4)

李新春 主编

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址:北京市海淀区阜成路甲28号 邮编:100142

总编室电话:88191217 发行部电话:88191537

网址:www.esp.com.cn

电子邮件:esp@esp.com.cn

天猫网店:经济科学出版社旗舰店

网址:http://jjkxcbs.tmall.com

北京万友印刷有限公司印装

787×1092 16开 10.75印张 168 000字

2014年12月第1版 2014年12月第1次印刷

ISBN 978-7-5141-5343-9 定价20.00元

(图书出现印装问题,本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

《中大管理研究》学术委员会

(按姓氏拼音字母排序)

陈工孟	上海交通大学
陈信元	上海财经大学
Michael Firth	香港岭南大学
黄俊英	高雄 中山大学
贾建民	香港中文大学
李维安	天津财经大学
刘常勇	高雄 中山大学
陆正飞	北京大学
毛蕴诗	广州 中山大学
钱共鸣	香港中文大学
Joachim Schwalbach	柏林洪堡大学
王重鸣	浙江大学
汪寿阳	中国科学院
吴世农	厦门大学
张 华	香港中文大学
赵曙明	南京大学

《中大管理研究》编辑委员会

(按姓氏拼音字母排序)

陈志祥

韩小芸

李广众

李新春

梁琦

刘静艳

刘运国

林斌

王海忠

辛宇

张书军



管理學院
SUN YAT-SEN BUSINESS SCHOOL
SYSBS



CSSCI来源集刊

中大管理研究

2014年 第9卷 (4)

主 编 李新春
特邀主编 陈志祥
副主 编 (按姓氏拼音字母排序)
韩小芸 张书军

《中国学术期刊网络出版总库》及CNKI系列数据库全文收录

《中文科技期刊数据库》全文收录

《华艺线上图书馆》全文收录

《万方数据—数字化期刊群》全文收录

目 录

- 1 供应链复杂性、组织的适应性与组织创新研究
——文献综述与理论构建
许淑君
- 13 商业模式创新复杂性及其演化规律研究
王 茜 江 倩
- 28 调节聚焦对计划行为意愿的影响研究
——以可召回机票为例
张 祥 张春晔 王月辉 张 璇
- 42 基于零售商战略行为的新产品试销策略研究
卜祥智 田龙伟 曹 莉
- 66 投资者保护、终极控制人性质与企业应计及真实盈余管理行为选择
袁知柱 郝文瀚 王艳辉 吕青军
- 95 解释水平对消费者产品功能数量偏好的影响研究
于军胜 王海忠 闫 怡 江红艳
- 113 可通约的客户知识创新研究
——隐性客户知识可视化
谭红玲
- 134 Clark人口分布函数下Hotelling模型的拓展研究
——兼论零售企业的区位决策和服务半径计算
李碧花
- 153 管理自主权：掠夺之手、无为之手还是扶持之手？
张三保 张志学

CONTENTS

- 1 A Study on Supply Chain Complexity, Organization Adaptability and Organizational Innovation
Xu Shujun
- 13 Research on Complexity and Evolution of Business Model Innovation
Wang Qian Jiang Qian
- 28 The Impacts of Regulatory Focus on the Theory of Planned Behavior-evidence from the Case of the Callable Air Ticket
Zhang Xiang Zhang Chunye Wang Yehui Zhang Xuan
- 42 A Study on Trial Sale Strategies of New Product Based on Strategic Retailer Behavior
Bu Xiangzhi Tian Longwei Cao Li
- 66 Investor Protection, Nature of the Ultimate Controller and the Choose between Accrual Earnings Management and Real Earnings Management
Yuan Zhizhu Hao Wenhan Wang Yanhui Lv Qingjun
- 95 The Effect of Construal-level on the Consumer's Preference for Number of Product Features
Yu Junsheng Wang Haizhong Yan Yi Jiang Hongyan
- 113 The System Architecture Design in Commensurable Customer Knowledge Innovation: Visualizing Tacit Customer Knowledge
Tan Hongling
- 134 Expanded Research about Hotelling Model in the Condition of Clark Population Distribution Function: Concurrent Discussion on Location Decision and the Radius Calculation of the Retail Industry
Li Bihua
- 153 Managerial Discretion: Grabbing Hand, Futile Hand or Helping Hand?
Zhang Sanbao Zhang Zhixue

供应链复杂性、组织的适应性 与组织创新研究 ——文献综述与理论构建

许淑君^①

摘 要：供应链链内组织间的复杂性对组织创新产生影响。本文对供应链组织复杂性和适应能力进行了研究。通过文献综述构建了相应的假设命题。研究认为，供应链链内的复杂性主要体现在功能、文化以及能力的差异与变化上。供应链组织的适应能力包括识别供应链环境的能力、整合供应链资源的能力和洞见供应链方向的能力。研究认为，供应链组织的适应能力在供应链复杂性对组织创新的影响中起调节作用。

关键词：供应链复杂性、适应能力、组织创新

中图分类号：F274

^① 许淑君，上海财经大学国际工商管理学院。本文获教育部人文社会科学研究规划基金项目资助（项目编号：11YJA630170）。

一、引言

在市场竞争日益加剧、科学技术高速发展的今天,组织创新已然成为企业生存和发展的不竭动力。而我国,大量的组织创新不断涌现,也有部分企业不甚理想(汪锦和孙玉涛,2012)。

同时,国内外有关组织创新的研究可谓汗牛充栋,主要聚焦在创新的采纳、创新的特征、创新型组织的特征、创新的相关变量/决定因素、创新的资源、创新的过程和创新的类型这几个方面。这些研究大都在个人、团队及组织三个层面展开。比如心理学等专注于个人层面(Amabile, 1988; Kanter, 1989),试图量化和区分组织创新成功与否中的个人特性(Rothwell et al., 1974);团队层面的研究多注重问题的解决(Hoffman, 1965、1979)、沟通学习与团队整合(Cohen、Whitmayre and Funk, 1960)、组织结构与团队任务对组织创新的影响(Meadows, 1980)等等;组织层面的创新研究主要进行规范性模型研究,比如结构设计、过程机制等等。

进入20世纪九十年代后,企业间的市场竞争已经被供应链层面竞争所代替。供应链管理强调更高层次合作共赢、跨组织沟通与信息共享、利益与风险共担,使组织创新面临新的值得研究的问题。一些优秀的企业已经在供应链组织创新方面做了大量尝试,且取得了瞩目的成绩。比如苹果公司要求拥有“透明玻璃投射式电容技术”的供应商台湾宸鸿将这一新技术教会宸鸿的竞争对手、同为苹果公司供应商的胜华科技,以规避供应不确定性风险。早前,奥迪公司就已经在其供应商的配合下24小时即完成了A3轿车的研发。但在供应链层面,供应链组织之间的结构、关系等复杂性对组织创新影响的研究甚少。这与目前全球化背景下如火如荼的供应链管理研究与实践及深入人心的创新发展等企业实践不符。

对于供应链企业间相互影响的研究,多集中在企业间关系管理、知识管理等方面。理查德(Richard, 1978)提出了组织创新的双核模型,认为组织具有创新双核:技术核和管理核。而早期创新在企业中的产生,技术创新往往自下而上,而管理创新则多遵循自上而下的规律。但是,研究没有涉及组织间的水平影响关系。在供应链环境下,企业间复杂的技术管理交流,定会在创新早期产生方面产生影响。

供应链环境的复杂性及其对供应链组织创新的影响,在供应链环境下,组织的适应能力及其对组织创新的影响,这些问题是本文的研究目的所在。

二、理论基础与命题的提出

(一) 组织创新的再定义与供应链组织创新

要系统分析供应链组织间复杂性及其对组织创新的影响,必须全面分析组织创新的过程。创新就是新想法、新过程、新产品和新服务的形成、接受和执行(Thompson, 1965)。这里的组织创新可以是管理创新或技术创新、产品创新或过程创新、渐变式创新或激进式创新。很多有关组织创新的研究都将创新定义为“创新采用(innovation adoption)”(Rigers, 1983; Zaltman, 1973),而少有研究涉及被采纳的创新来自哪里。一些学者对创新采纳与创新产生进行了比较,比如蒂鲁文卡塔姆(Thiruvenkatam, 1999)认为创新应该是原创性的、具有相当的不确定性,而采纳的创新仅来自于外界(买来或借来),具有相当的可预测性。

本文认为创新是起源于创意、且成功地执行创意的过程。可简单地将创新分为四个阶段:新构思 NI(new idea)、可行性创新 FI(feasible innovation)、有价值创新 VI(valuable innovation)和可采纳创新 AI(adoptable innovation),如图1所示。其中前两个阶段可以定义为创意(creativity),创意是新颖而有用的想法(Teresa, 1996)。按照泰瑞莎(1996)的观点,创意是由专门知识、创业技巧和任务动因共同作用产生的。新构思可体现在产品、服务、管理、流程等方面,过往主要产生于各企业内部。在供应链环境下,可能因企业间合作、技术溢出、管理输出以及协同运作而产生。可行性创新在于企业对新构思的筛选、判断与决策。从层次上来看,新构思和可行性创新体现了供应链企业的创意性,表现为供应链企业的一种特质。

组织创新是将创意在组织内加以恰当运用,并获取成功(取得利益),表现为企业的创新性。创意是创新的起点,是创新的必要条件,但不是充分条件(Teresa, 1996)。泰瑞莎认为,创新是管理实践、组织资源和组织动因共同作用的产物,同时形成一定的环境利于创意的产生。在供应链中,这种创新性不仅需要供应链企业的判断、筛选及决策能力,而且在供应链环境下,会得到触发、强化和提升。

如此，组织创新就表现为创意的形成与获取、创新的采纳与成功。供应链环境下，创意的形成在供应链的构成时有所考量，即选择具有一定创意性的企业，或者具有一定学习能力和适应能力的企业。

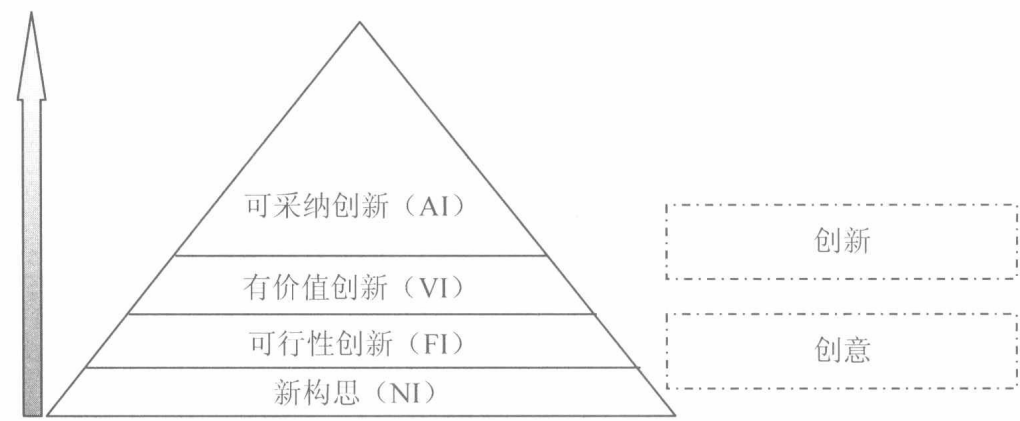


图 1 组织创新的阶段性

(二) 供应链组织间的复杂性动态分析

供应链管理促使商业系统的竞争架构已经从传统刻板的机械模式转换为网络模式 (Daft, 1993)。供应链间竞争取代企业竞争，成为主要竞争形态。“供应链环境”常常被研究者假设为一个已知背景，甚少有学者定义供应链环境。从供应链的范围来划分，供应链环境可以分为链内环境和链外环境。链外环境包括市场需求变化、市场竞争状况、技术进步、政策性因素的影响等。有关供应链链外环境的研究很多，本论文重点关注供应链链内环境对组织创新的影响。

链内环境是指由供应链企业组成的、对节点企业起一定的影响作用的环境。从组织创新的角度来看，链内环境意味着企业间的合作竞争程度、信任程度、知识扩散程度和信息共享程度。

毋庸置疑，供应链是一个复杂系统，且处于相当复杂的环境之中。本论文从组织创新的阶段性研究角度出发，将供应链系统的复杂性从两个维度来加以研究：一是供应链系统中的差异程度；二是差异程度的动态性。

从创新全过程的角度出发，供应链系统中的差异主要体现在功能差异、文化差异和能力差异。这三个方面的差异不会是一成不变的，而是随着供应链竞争环境、竞争地位的变化、供应链成员的动态竞合关系等的影响，发生不断变化。

1. 功能差异及其变化影响

供应链中的各企业处于不同的上下游位置,是其功能差异 (functional differentiation) 决定的。

功能差异对组织创新一方面产生正向影响作用。因为不同组织的专业联合将从技术和市场变化等方面促进组织创新 (Baldrige and Burnham, 1975)。组织创新的实现需要不同功能的企业间相互配合,末端企业的市场需求信息与前端企业的技术能力之间高度融合,方能实现成功的组织创新。另一方面功能差异还表现为某些企业因接近市场而更为关注市场,某些企业因技术优势而存在所以更关注技术,还有企业更关注管理、关注资源整合。不同的关注角度,会使其对创意可行性、创新有用性和可采纳性的判断不同,对组织创新的承诺和投入不同,因此也会产生负面影响。

供应链企业的功能差异变化,可能来自于供应链的竞争淘汰 (不同功能特性的企业进入或退出,导致功能差异变化),还有可能因为供应链中企业功能上的融合。比如本田在北美将一个汽车挡风玻璃供应商发展成为一个综合供应商。

命题 1: 供应链组织间的功能差异及其动态变化,既可能给供应链组织创新带来负面影响,也可能带来正面影响。

2. 文化差异及其变化影响

经济全球化催生出大量的全球化供应链。不同文化背景的企业共同构筑供应链并加以管理,以提升其全球竞争力。这些供应链企业间文化差异将会对组织创新产生影响。一方面,不同的文化交融,有利于产生新思想、新方法 (Wilson, 1966); 另一方面,对于沟通交流的看法不同,可能会妨碍供应链的组织创新。比如研究发现,西方人倾向于分享信息,而东方人对信息共享持谨慎态度,一般在信息共享方面比较被动。同时,研究发现,创新文化和创意文化还有较大差别。创意要求宽松文化,而创新更多强调有效执行的严谨文化 (Thiruvengatam, 1999)。

宏观上看,全球化经济的不断发展、互联网便利全球沟通,使得文化差异在全球不断缩小。在微观层面,企业之间在合作过程中,不断沟通交流认识对方,直至认同与接受对方,这些都使文化差异缩小。

命题 2: 供应链组织间的文化差异及其不断缩小,既可能给供应链组织创新带来负面影响,也可能带来正面影响。

3. 能力差异及其变化影响

从上述创新发展的四个阶段来看,供应链企业之间在创意能力、判断能力、决策能力、预见能力、执行能力等方面都存在差异。这种能力差异,在判断创意的有用性、获利性等对供应链组织创新产生的影响时,要视组织间的力量对比而论。

如果供应链链主在供应链中的主导地位明显,比如苹果公司,那么其他节点企业为着当前合作关系和未来赢利预期考虑,会接受链主企业的要求,积极合作开展组织创新,比如宸鸿。但是,如果供应链链主的地位不强,也无法给予其他节点企业以合理的赢利预期,那么其他节点企业对供应链中组织合作创新的态度就会相当微妙,还可能因投机行为、预留后路等不利于组织创新的实现。当然,如果供应链组织间的能力相当,则其认知相同、判断一致,将有利于组织创新的开展。

供应链企业间能力差异的变化一方面得益于供应链发展过程中的优胜劣汰,另一方面也得益于供应链企业间的技术转移、组织学习、整合化管理。这种变化有创新扩散和创新集群两种。创新扩散是供应链中一个企业创新导致其他上下游企业创新的现象。由多个企业协同进行的创新,视为创新集群(Turnbull, 2002)。供应链是强强联盟,其能力差异必定会随着供应链的发展而缩小,而这种缩小将对组织创新带来正面影响。

命题3:供应链组织的能力差异,既可能给组织创新带来负面影响,也可能带来正面影响。供应链组织间能力差异的减小将有利于供应链组织创新的开展。

(三) 供应链组织的适应能力

组织创新的成功将为企业带来价值,带来更大盈利甚至超额利润,带来各种尝试可能的认知和经验,在未来能够更主动适应环境。日益增加的复杂性、资源稀缺性和不断上升的顾客期望使得企业只有一个选择,那就是创新,在技术或者管理上创新(Thiruvengatam, 1999)。因此,可以认为组织都具有创新的初始动因。但是,组织创新都具有成本和风险,甚至被认为是黑洞。马丁(Martin, 1968)就认为组织创新既可能是组织期望的目标,也可能是组织“必要的魔鬼”。

但是现实中,仅有少数企业成功开展了创新。其中一个重要的原因在于供应链复杂性带来的风险和成本巨大。如果组织未能获得足够的信息,或者对未来的预期不够清晰,或者创新的风险过大时,会放弃创新,或者会暂时搁置创新。具有良好复杂适应能力的组织方能开展高效创新。企业具有灵活

适应性 (Richard, 2003), 供应链更是如此。上述供应链系统的复杂性及其对供应链组织的创新将驱使供应链组织不断提升其复杂适应能力。

复杂适应系统 (complex adaptive system, CAS) 理论是复杂系统科学理论之一, 主要研究复杂系统复杂性的产生和系统涌现的机理 (Holland, 1995)。国内学者有关供应链复杂适应性的研究, 多从复杂系统角度去框定供应链系统, 如刘洪等 (2003)、张英华等 (2011), 将企业视为在供应链环境下通过相互交互、学习, 成为具有适应性的智能体 (谭跃进和邓宏钟, 2001)。

本文将供应链复杂适应能力 (complex adaptive ability) 定义为企业向环境学习的能力和应付并利用环境变化的能力 (陈迎欣, 2009), 是为其不仅掌握环境的动态变化, 而且能有效配置供应链资源, 以期显著提升组织绩效, 从而体现出来的规范、协调和整合的能力。适应能力体现在学习吸收、实验、沟通交流、解决难题、风险察觉与规避、搜索预测机会和可能的问题, 并战略性加以反应; 从环境中获取、吸收重要的知识, 以应变变化。供应链组织的适应能力具体可以分为识别供应链环境的能力、整合供应链资源的能力和洞见供应链方向的能力三个方面。

1. 识别供应链环境的能力

该能力表明对环境敏感, 且不断熟悉环境变化并力图掌握其变化规律 (Singh, 1986) 的程度。比如在连锁零售终端方面, 一些企业未能及时适应电子商务环境, 导致企业业绩一落千丈甚至破产的例子大量存在。对信息的掌握、供应链企业间的专业行为能够带来创新性思维 (Jervis, 1975; Miller and Friesen, 1982)。创新型组织往往积极主动地与其环境进行信息交互 (Tushman, 1977)。同时, 市场需求拉动也是供应链知识创新的主要动力之一 (刘惠英和孙锐, 2012), 需要准确及时地加以识别和响应。识别供应链环境的能力就是指供应链组织通过识别、学习、协调供应链环境的能力。

供应链组织创新的风险很大程度上来自于对环境缺乏准确的识别和判断。因此供应链组织识别环境的能力越强, 其组织创新越易于成功。

2. 整合供应链资源的能力

组织资源理论认为, 组织作为一种资源配置方式, 其创新就在于对资源的配置采用新型模式。供应链企业间的合作和协调, 本质就在于高效地进行资源配置, 以期提升竞争力。供应链中的组织战略资源具有 VRIN 特性, 即价值性 (value)、稀缺性 (rareness)、难以模仿性 (inimitability) 和不可替代性 (non-substitutability) (Barney, 1991)。

组织创新的绩效可能更多地来自不同创新之间的协同,而不是单独的某一方面(Damanpour and Evan, 1984)。汉克森和佩尔松(Hakansson and Persson, 2004)通过实证研究发现,供应链整合资源及组织的相关学习有利于组织创新。蒂斯等人(Teece et al., 1994)提出了动态能力概念(dynamic capabilities theory),从资源整合的角度定义供应链能力。技术知识资源(technical knowledge resource)对组织创新具有正向影响作用(Dewar and Dutton, 1986)。技术知识资源越多,新技术越容易被理解、被运用。供应链环境下,因为信息共享,使得新技术信息和市场需求信息容易获取,更可能对组织创新的风险进行有效的控制。

3. 洞见供应链方向的能力

组织创新中的决策判断非常重要。在供应链环境下,组织创新不同于以往的线性发展,而是跳跃式的、激进的、颠覆式的进行。很多曾经优秀的供应链链主快速陨落,比如柯达、SONNY等,他们都曾经不断创新,但是最终为市场所淘汰。他们都是在组织创新过程中未能洞见未来的发展方向,决策一错再错,导致企业失败。

命题4:供应链组织的以识别环境能力、整合资源能力和洞见方向能力为内容的复杂适应能力将有效推动供应链组织创新的开展。

三、供应链组织创新目的的再认识与概念框架

组织创新的目的在于提高其环境适应性吗?马丁(1968)在组织创新目的的研究中,将增强组织的环境适应性与提高组织实现盈利目标的能力并列起来。但是,也有学者对此不予认同,认为组织创新的内在特征是组织成员的协调和承诺努力。至于其他的资源,则可能被发现而加以使用。蒂鲁文卡特姆(Thiruvengatam, 1999)也提到了一个诱导环境的存在。

很多国内外学者将组织创新的目的归结为提高企业适应性。这种论断本质上忽视了企业对未来环境预期所作出的主动出击性创新。组织创新有被动与主动的差异。主动的组织创新,往往不是对当前环境的适应,而是在对未来环境变化预测的基础上,主动出击,寻求更广泛的市场空间的战略举措。组织创新的目的在于提高组织创新绩效。

一般而论,组织创新的绩效度量应该从四个层面进行(Thiruvengatam,

1999)：一是创新类型；二是与现有产品、流程、服务相比的新颖程度；三是使用者感知和测度的有用程度；四是产生的利益大小。针对不同研究对象，也可以采用具体的指标，如出版物数量、专家/利益相关者意见、专业级别、同行提名/个人投票、一定时间提交并采纳的建议数、创新指标、专利数和创新的经济价值等等。

在上述供应链复杂环境下，组织间的复杂差异，对组织创新绩效产生重要影响。如果组织的适应能力强，那么功能差异、文化差异和能力差异将对组织创新产生正向促进作用；如果组织的适应能力差，那么上述复杂差异性及其动态变化将对组织创新产生负向作用。如图 2 所示。

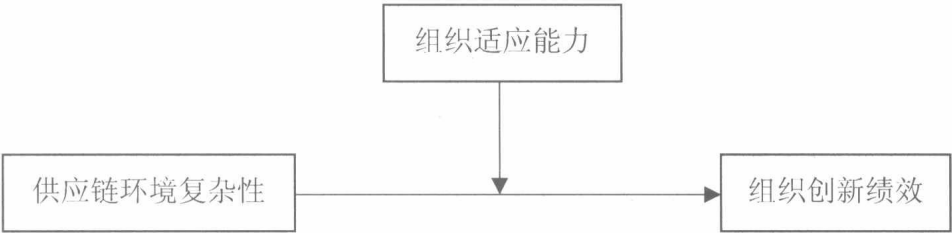


图 2 组织适应能力的调节作用

命题 5：组织适应能力在环境复杂性对组织创新绩效的影响中起调节作用。

四、研究结论

本文通过大量的文献回顾，探讨了供应链组织之间的复杂性对组织创新的影响，构建了相应的假设命题。组织间的复杂性分为三个方面：功能差异、文化差异、能力差异及其动态变化。本研究认为，供应链组织间的功能差异及其动态变化，既可能给供应链组织创新带来负面影响，也可能带来正面影响；供应链组织间的文化差异及其不断缩小，既可能给供应链组织创新带来负面影响，也可能带来正面影响；供应链组织间的能力差异，既可能给组织创新带来负面影响，也可能带来正面影响。供应链组织间能力差异的减小将有利于供应链组织创新的开展。

面对这些复杂性，供应链组织体现出相应的灵活性，即供应链组织的复