

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2017.01.001

## 企业二元行为研究的范式之争及其超越:时间视角

岑 杰

(浙江工商大学 工商管理学院,浙江 杭州 310018)

**摘 要:**企业探索行为和利用行为中隐含着“时间”维度,本文的研究发现:(1)“时间”是二元性和间断平衡这两大企业二元行为研究范式的核心;(2)企业二元性理论和间断平衡理论间的核心分歧在于“时间假设”和“行为的时间模式”的差异性,并由此引发它们在其他相关议题上的不同看法;(3)更加全面的企业二元行为类型应该超越二元性范式和间断平衡范式,这可以由“二元行为序列”(sequence of ambidextrous behavior, SAB)这一研究议题来囊括,可以从单一行为的时间属性、二元行为的时间属性、恰当的理论阐释三个方面来推进相关研究。本文的研究拓宽了二元行为研究的理论视角,弥补了上述两大范式在“时间”维度上的不足,并力图探索二元行为研究的新思路和新方向。

**关键词:**二元行为研究;范式之争;时间视角

**中图分类号:**F270 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-4950(2017)01-0003-12

### 一、引 言

同只强调探索和利用一端的企业相比,兼顾探索和利用活动的企业更有可能达成高绩效。但是问题是如何“兼顾”?过多聚焦于现有能力的利用可能会导致“成功陷阱”(success trap)——也就是产生了组织惰性,从而阻碍组织更好地适应变动的环境状况,这可能在长期中引起较差的绩效(Smith和Tushman, 2005)。相反,如果过多地聚焦于“探索”会导致没有充分开发新的想法的“失败陷阱”(failure trap),也就是说一些创新在转化为企业的现金流之前,就被新的想法所替代了(Levinthal和March, 1993)。研究显示,企业无论过多地探索或者过多地利用都可能损害企业绩效。

现有对企业二元行为的探讨主要集中在二元性理论和间断平衡理论这两大范式中(O'Reilly和Tushman, 2004;彭新敏等, 2011)。二元性理论认为组织应该在保持其现有资产和能力最大化的同时,投入资源以探索下一个机会;间断平衡理论则指出探索和利用在组织中最好的共存状态是“间断平衡”(punctuated equilibrium),在长时间稳定阶段中零散分布集中的、

收稿日期:2016-08-22

基金项目:国家自然科学基金青年项目(71402166);中国博士后科学基金项目(2016M592011);浙江省高校人文社会科学重点研究基地(浙江工商大学工商管理学科)项目(JYTgs20151204)

作者简介:岑 杰(1983—),男,浙江工商大学讲师(通讯作者)。

短时间的变革阶段(Gupta等,2006)。比较清楚的是,二元性和间断平衡是两种完全不同的机制,但现有文献尚未回答如下问题,即这两个机制是否是同等可行的?是否有其他机制能够超越它们?事实上,到目前为止很少有研究考察单个机制的动态性,进一步地,也很少有研究比较这两个机制在不同情景中的恰当性和有效性(Gupta等,2006);更加重要的是,二元性和间断平衡的选择是不是就是一个简单的情景问题,即调节变量的选择问题?理论本身是否需要修正?

在现实的企业管理实践中,管理者用利用行为“把握现在”、用探索行为“投资未来”,并展现出可以识别的探索行为序列轨迹和利用行为序列轨迹,但是单一组织由于受制于决策情景和决策时间,往往不能从纵向的序列时间角度全面地看待这两类行为间的平衡问题,因而大多数企业在展开二元行为的过程中,并未有意识地对其中的“时间要素”进行管理,缺乏从时间维度对企业二元行为平衡问题进行战略性安排,忽视了探索行为和利用行为间复杂的互动和转化的时间模式,从而陷入二元平衡的“时间困境”中。在这一困境下,管理者不能够有效地部署探索行为和利用行为的序列化步调,要么过度聚焦于“把握现有能力”从而导致“成功陷阱”,要么过度聚焦于“探索未来机会”从而导致“失败陷阱”(Levinthal和March,1993),就此而言,这两个“陷阱”的本质是“时间困境”,企业探索行为和利用行为间有效平衡的核心问题是“时间”问题。

本文认为,二元性和间断平衡这两大范式均对二元行为中内隐的“时间”维度采取了模糊化的处理方式。前者并未对时间进行明确的关注,将“时间”看成是自然而然的和自我证明的(Lee和Liebenau,1999);后者用“间断—平衡”模式对二元行为的时间模式进行了刻画,但这种方式仅截取了时间的某一个“片段”,无法将时间看成是流动的和统一的整体,因而呈现出“碎片化”和“规则化”的特征。进一步地,作为企业二元行为平衡模式研究的两大范式,二元性和间断平衡所体现的“同时”和“相继”是一种宽泛的定义,注重从时间连续体的两个极端进行区分;进一步的研究应该考察将时间连续体视为一个持续的范畴,识别出更多的探索行为和利用行为间更丰富的时间模式,也即在二元性和间断平衡这两种企业二元行为平衡战略外探索新的平衡模式,本文将这些模式统称为“二元行为序列”(sequence of ambidextrous behavior, SAB)。

本文首先回顾企业二元行为研究的两大范式;其次,引入组织理论中的“钟表时间观”和“事件时间观”,并据此比较前述两大范式,考察两者在“时间假设”和“行为的时间模式”、进而其他争论上的差异性;再次,针对二元性范式和间断平衡范式在“时间”维度上的缺陷,本文提出了“企业二元行为序列”的构想,并简要勾画可能的研究方向;最后,对全文进行总结。

本文的理论贡献体现为以下几点:首先,本文以时间视角切入二元性范式和间断平衡范式,并对这两大企业二元行为研究范式进行比较,以新视角看待旧问题,拓宽了二元行为研究的理论视角;其次,在梳理企业行为理论中时间和序列研究成果的基础上,本文提出了“二元行为序列”的构想,以探索二元行为的多样化时间模式,从而超越上述两大范式在“时间”维度上的不足;最后,本文从单一行为的时间属性和二元行为的时间属性这两个方面勾勒企业二元行为序列的研究进路,并主张引入协时理论和组织学习理论进行解释,推动了二元行为理论的新方向。

## 二、企业二元行为研究的两大范式

### (一)二元性范式

企业二元性被视为组织理论中一个新兴的研究范式(Raisch等,2009)。二元性指的是组织

同时开展不同的、而且经常是竞争性的战略行为能力,这些“竞争性”的能力包括探索和稳定、灵活和效率、搜索广度和深度、探索式学习和利用式学习、塑造(alignment)和适应(Gibson和Birkinshaw,2004)、增量创新和不连续创新(Smith和Tushman,2005)、探索式知识共享和利用式知识共享(Im和Rai,2008),以及基于盈利的战略和基于增长的战略(Han,2007),最常使用的是March(1991)的“利用”和“探索”的概念。

现有对组织二元性内涵最大的分歧在于,究竟它指的是达成探索和利用间的最佳平衡还是探索和利用两者都要高。就平衡观而言, March(1991)最早指出,达到和保持探索和利用之间的平衡对于组织生存是非常重要的;相应地,研究者指出组织二元性最好被描述为两端分别为探索和利用的连续体的中点或者是最优点。那些缺乏内部资源或者缺乏接触到外部资源的公司,更有可能在探索活动和利用活动间达成平衡。而就“联合观”而言,探索和利用被视为是独立的活动,这就意味着探索的水平和利用的水平可以而且应该同时最大化,以获取较高的二元性。

但“二元性”仅是组织的一种属性,表明组织具备了兼顾利用和探索两类活动的功能或能力,这实际上仍是对企业多种行为现象的归类描述;与此同时,许多学者都致力于探索达成这一“属性”的实现过程和组织模式。早期的观点秉持“分离观”,并从两个进路推进这个流派。其中一个进路认为可以通过结构分离,也即不同的组织单元分别参与到探索和利用中,同时实现探索和利用;另一个进路关注时间分离,也即企业管理者在探索和利用间的转变。也有学者提出情景二元性(contextual ambidexterity),强调整合利用和探索行为的社会意义,比如社会化、人力资源和团队构建实践能够构筑共同价值观并有助于协调,帮助成员二元性地思考和行动(Gibson和Birkinshaw,2004)。但无论是结构观、情景观、领导观,都对探索行为和利用行为的“时间”问题采取了回避的态度,都将“时间”看成是自然而然的和自我证明的(Lee和Liebenau,1999),而后期的“并置观”(Stettner和Lavie,2014)虽然开始关注企业不同阶段的二元行为问题,但还是将“事件”独立于时间,这些现象产生的根本原因是这一范式采取了钟表时间观。

## (二)间断平衡范式

探索和利用是两类完全不同的活动。企业探索行为包括研究、探索、实验和风险承担(March,1991),企业利用行为主要基于一致性、稳定、控制和改进(Levinthal和March,1993);探索行为具有高度的不确定性和较远的回报期,利用行为具有较大的确定性和较近的回报期。进一步地,很多学者指出探索行为和利用行为依赖于不同的组织惯例、能力、心智、结构和过程,这使得探索行为和利用行为间存在内在的不一致和冲突,从而造成两者间可能存在此消彼长的互斥关系。基于此,间断平衡范式认为二元性范式提出的“同时从事探索和利用”是很难实现的。

间断平衡(punctuated equilibrium),或者称长时间地利用夹杂以短暂地探索,被认为是一种替代性的平衡机制,这同时具有变革的逻辑和实践意义。其中一个强烈影响着我们对于变革过程想法的范式是达尔文的进化模型,该模型强调较少突变的缓慢演进,逐渐被环境选择塑造为全新的形式。这种增量式的、累积性的变革非常普遍,人们用其来解释大量的现象,从地质侵蚀到技能获取(Gersick,1991)。然而在进化生物学领域中,达尔文式的渐进主义遭受到了挑战,并提出了一个完全不同的看法,即间断平衡式进化(evolution as punctuated equilibrium)。这种观点认为在大多数历史阶段中,谱系处于稳定阶段(平衡),而新物种会通过突然的、革命式的“间断”(在达尔文模型中,被称为环境选择决定了新变异的命运)意外地出现,其他文献中的理论也和这种间断平衡假设遥相呼应。

事实上,由于组织系统存在路径依赖性,渐进性的变革总是不可能的,组织变革的间断平



衡模型已经成为解释企业行为模式中的一个有前景的理论框架了,在大多数甚至所有的企业行为领域中,组织变革都是通过快速的、不连续的变革实现的(Romanelli和Tushman,1994)。发端于组织变革领域的间断平衡理论和二元行为间有着天然的联系,在间断平衡模型中,变革的阶段是相对紧凑的;Romanelli和Tushman(1994)显示,大多数公司会在两年内完成根本性的变革。“二元行为”中囊括两类行为,而其中的“探索行为”本质上就是一种变革。类似地,二元行为中的间断平衡范式强调,对探索和利用的序列化追求提供了一个二元平衡的替代机制,它能够缓解“同时”策略的资源和管理限制(Gupta等,2006),这个“替代机制”主张,大量的利用行为间夹杂着少数的但是重大的探索行为(Mudambi和Swift,2011)。

进一步地,如果一个公司在执行探索行为和利用行为间相继地来回移动,那么随着时间的推移,我们应该能够观察到一个相对波动的企业二元行为序列轮廓。正如Cyert和March(1992)指出的,在不同的目标间序列性地分配资源在战略和组织的规范研究中很少,但是在现实描述中却很多;Levinthal和March(1993)也指出注意力序列分配被认为是目标冲突和有限理性的结果;基于类似的思路,Burgelman(2002)详细分析了1987—1998年期间英特尔公司的案例,发现间断平衡是一种比二元性更可行的机制。

如前所述,二元性理论主张两类行为“同时”展开,这种做法将二元行为间的“时间”维度背景化了,而间断平衡理论主张两类行为“相继”展开,从而把时间维度从“背景”推至“前台”。但是,二元性范式和间断平衡范式仅仅处理了流逝性时间的两个极端,而更普遍的情况是,两类行为的展开可能既不是完全同步的,也不是完全分离的,或者说,两者在时间上“分离模式”是多元化的。要探索多元化的“时间分离模式”,首先需要从时间维度出发,比较两大范式的差异性。

### 三、两大范式之争:时间视角

时间尺度(Zaheer等,1999)的选择是不同理论存在差异的重要源头。事实上,大多数的研究都没有把时间当做一个有疑问的或可研究的现象,所有的组织主体都把时间看成一支直线射出的、速度均匀的箭,并依据这种看法而采取行动。这一论断也适用于企业二元行为的研究。在现有的企业二元行为研究中,二元性理论和间断平衡理论这两大范式均未将时间“问题化”。而正如上文所述,时间问题是探索行为和利用行为的核心,因而我们需要通过组织与管理中的时间透镜,借鉴企业行为序列的研究,从“时间”的理论视角对企业二元行为问题进行研究。

#### (一)钟表时间观VS事件时间观

在组织和团队活动中,时间尺度无所不在。Schriber和Gutek(1987)认为,“时间是组织的基本构面”;Bluedorn和Denhardt(1988)也指出,“时间和时机问题绝对是现代管理的中心议题”。早期的组织和管理理论,无论是韦伯的组织理论还是泰勒的科学管理理论,时间尺度的选择都是其基础。事实上,“时间”也是一个重要的理论视角。从现有的研究来看,通过“时间透镜”能看到的变量有时机、速度、周期、节奏、时间视野、时间文化、最后期限等(Ancona等,2001),但是不同的研究只看到了这个透镜的不同侧面,而对时间本身的研究尚存在分散性和非系统性的特征,或者说,虽然有许多“与时间有关的研究”,但是很少有“对时间的研究”(Lee和Liebenau,1999)。

以钟表时间为代表的时间外部表征将时间看成是一种“资源”。当被问及“什么是时间?”时,人们通常想到的是他们手腕上的钟表或者墙上的日历,这就是大多数人脑中有意识或潜意识的钟表时间观念。“钟表时间观”认为时间具有同质性、结构可分性、流动线性、均匀性、客观性和绝对性等特征,也就是说,时间独立于所有物体和事件而存在,并且只有唯一“正确”的时

间。钟表时间观念也经常被称为“线性—量化传统”、均匀时间,或者“时间的牛顿观”,是工业社会发展的主导观念,也是我们社会运作和管理赖以存在的基本假设(Clark, 1985)。

尽管钟表时间存在主导性,但是工业社会中的很多人也依赖其他时间系统来预测未来的事件,比如传记式时间(比如建立一个家庭的时间)、工作时间(工作变动的的时间)或农业时间(播种的时间)。事件时间系统类似于Kairos,Kairos是以希腊的“机会之神”的名字命名的,指的是意向或者目的的活着的时间,不是测量的时间,而是人类活动的时间、机会的时间。事件时间不是固定的或规则的,而是动态的、不规则流动的、并包含变动着的权变性的。事件时间结构创造了一种更深层次的时间视角,这样可以让人们看到更远的未来,更多地利用经验,识别出利用一个较短的时间跨度所不能识别的模式。

钟表时间关注的是操纵性、主动计划和执行战略行动,而赞成事件时间管理的人认为,计划是不流行的,因为事件的内在不可预测性往往决定了时间的走向(Brown和Eisenhardt, 1997),可以说,事件时间关注的是灵活性和即兴。组织研究中的钟表时间观和事件时间观的比较见表1。

表1 组织中的钟表时间观和事件时间观

	共性	其他称谓	特征	管理蕴涵
钟表时间观	创造出来用于人们给日常生活和组织生活赋予节奏和形式	定量时间;均匀时间;牛顿时间	同质性、结构可分性、流动线性、均匀性、客观性和绝对性	关注操纵、主动计划
事件时间观		定性时间;主观时间;爱因斯坦时间	异质性、不规则流动性、不均匀性、主观性和相对性	关注灵活、即兴

资料来源:根据相关文献整理。

## (二)两大范式的比较:时间视角

从根本上来说,正是由于二元性范式和间断平衡范式对“时间假设”和“行为的时间模式”这两方面存在不同看法,导致它们在“对‘连续或正交’的态度”和“适用分析层次”等多个问题上存在较大分歧。

二元性范式和间断平衡范式的时间假设存在差异,前者以“钟表时间”为假设,后者以“事件时间”为假设。正如前文所述,钟表时间认为时间是定量的、客观的、普遍的、和特定事件无关的,因此认为活动具有理性的、精确的顺序(Orlikowski和Yates, 2002),对“钟表时间”的关注体现在企业二元性的定义和类型划分中。大多数学者都认为,所谓的企业二元性指的就是组织能够同时执行探索行为和利用行为的能力,而时间维度抓住了二元性的“同时性”或“相继性”的特征。从本质上来说,二元性的时间特性能够区分同时追求探索和利用的组织能力以及相继追求探索和利用的组织能力。与此相反地,间断平衡则强调二元行为的相继性或者交替性,间断平衡范式认为,由于资源及能力的限制和冲突,企业二元范式所主张的以结构分离或者领导二元的角度来达成探索和利用平衡的做法是不可取的,同时达成探索和利用的要求是很难达到的,因此只能采取时间分割来达成探索和利用间的平衡。间断平衡认为二元行为的达成不是在一个平滑的时间系统中实现的,而是主要“用学习事件来标识开始和结束”(Dougherty等, 2013)。间断平衡范式关注特定的市场机会或技术机会的作用,而这些机会的涌现具有时间的不规则性和主观性,因此体现出了更多的事件时间特征。

二元性范式和间断平衡范式在“时间假设”和“行为的时间模式”上的差异性导致了它们对“正交VS连续”以及适用分析层次上的差异性。二元性范式主张的钟表时间观将时间看成是线

性流动的和结构可分的,在这样的假设之下,行为系统被看成是一个平滑的组合,在这个系统中,时间协调的两种基本模式——“时间对称”(temporal symmetry)和“时间互补”(temporal complementarity)扮演着重要的作用(Zerubavel, 1981)。第一种通过同步化不同个人的活动以达到时间协调,而后一种通过在不同个人之间进行时间分工达成协调。Zerubavel(1981)进一步指出,排程能够促进时间对称性和互补性,使得团队成员间的时间节奏和模式互相匹配。因此也就不难理解二元性范式认为探索行为和利用行为可以被视为是正交的,且当分析单位为多个松散联系的域或整个系统时,二元性范式被认为是保持探索和利用平衡的合适的适应机制。

虽然一些研究基于资源观的视角,指出组织在利用和探索间震荡对探索和利用的序列化的追求提供了一个替代性的结合机制,它能够缓解“同时”策略的资源和管理限制。但是本文认为,“时间”是一个更根本的视角。如上所述,间断平衡范式将时间看成是异质的和不规则流动的,在这样的假设下,行为系统被看成是非平滑的组合。在这种非平衡的行为系统中,探索行为和利用行为拥有自身的时间系统和时间轨迹,因此,在间断平衡范式下,这两类行为是连续的。从而,当分析单位是单个域的时候,间断平衡范式被认为是保持探索和利用平衡的合适的适应机制。基于“时间”视角对二元行为研究两大范式的比较如表2所示。

表2 二元行为研究两大范式的比较:时间视角

	核心观点	时间假设	行为的时间模式	对连续或正交的态度	适用分析层次
企业二元性范式	为了达成“效率”和“效果”的平衡,组织需要同时进行探索行为和利用行为	背景化、同质化	同时性	正交	多个、松散联系的域
间断平衡范式	为了达成“效率”和“效果”的平衡,组织可以交替地采取探索行为和利用行为	碎片化、非规则化	相继性、交替性	连续	单个域

资料来源:根据相关文献整理。

事实上,随着企业二元行为理论的发展,二元性范式和间断平衡范式产生了融合的趋势,这一趋势逐渐把“时间”纳入到了二元行为的研究中。研究指出,组织二元必须通过动态的过程达到(Ketchen等,1993),二元创新需要在探索和利用间的再平衡才能达到(Siggelkow,2002),企业管理者必须沿着时间做出有意识的资源分配,以保证二元性(Raisch等,2009),甚至周期二元性理论认为二元性不仅能通过结构分割获取,也能通过序列化地将资源和注意力分配给探索和利用来获取。因此,这种形式的二元性涉及一个时间周期系统,在这个系统,组织在长时间的利用和短时间的利用中切换。实证研究也进一步联系了周期性二元性和企业绩效,这个趋势其实是更大的研究议程中的一个体现,这一研究议程主张要将“时间”置于组织理论的核心位置,强调对“企业二元行为序列”的研究。

#### 四、超越:企业二元行为序列的构想

##### (一)企业行为研究中的时间和序列

任何企业行为都是在一定时空中展开的,时间和空间构成了企业行为分析的两个基本维度。事实上,对时间的简单化理解阻碍了有效的管理行为。自20世纪80年代以来,在时间人类学和时间社会学的影响下,“时间”问题再次引发了组织和管理学者的广泛兴趣,提出了很多和时间相关的议题(Lee和Liebenau,1999),使组织和管理情境中的时间研究蓬勃发展,逐渐成为一个相对独立的研究领域。近些年来,组织变革、复杂创新、兼并收购和组织学习这些组织理论研



究中的几乎每个重要研究议题中,都涉及对“时间”和“序列”的探讨,这将时间问题从“背景”推至了“前台”。

对变革步调的研究将时间透镜应用到组织的行为研究,考察变革间的时间间隔和长期公司绩效间的关系。很多对变革步调的研究关注多个不同变革的顺序,而不是单个变革事件。比如说,Klarner和Raisch(2013)对1995—2004年间的67家欧洲保险公司进行了一个探索性分析,结果发现公司要么显示出一个规则节奏的变革,要么显示出三类不规则节奏的变革之一:聚焦、准时和临时。单一变革可能有短期绩效效应,而重复的变革可能有累积性的长期绩效(Laamanen和Keil,2008),因此他们检验了由不同种变革节奏组成的重复性变革的长期绩效效应,也探索了变革的频率——被定义为一个给定时间内的变革次数和长期绩效之间的关系。

在创新管理研究中,时间节奏已经成了一个核心部件。时间节奏可以定义为人们的注意力和努力的强度和方向的调整;时间节奏帮助人们协调很多创新活动,并为衡量进度提供里程碑。时间节奏也引发战略动量,使得组织能够更有效地协调创新项目和分配资源。Dougherty等(2013)把钟表时间节奏界定为利用钟表或者日历的精确测量来调整注意力和努力、协调活动以及衡量进度,把事件时间节奏界定为利用不可预测的学习事件来调整注意力和努力,并协调活动和衡量进度。他们指出,两种时间节奏都是关于时间的,因为他们都对持续时间进行标记,也通过显示活动的开始时间和结束时间来刻画未来的轨迹。不同的是,钟表时间节奏用钟表和日历来标识活动的时间,而事件时间节奏用学习事件来标识开始和结束。

在组织即兴研究中,Crossan等(2005)指出,有效的管理行动被对时间的简单化理解所阻碍——一种主导性的钟表时间观。利用“即兴”的概念,他们调解了和组织现象相关的一个重要的时间两分法:钟表时间和事件时间以及线性时间和循环时间。他们认为,尽管定量时间观念指出了时间是客观的、线性的、由等同的同质单元构成的,但对钟表时间的强调遮蔽了时间的定性属性,比如感知、转变、节奏、周期,而这些都是具有越来越强的战略意义;“即兴”为管理学者和管理实践者克服这种时间两分法提供了一个全新的方法。

分布在不同研究领域中的多样化的时间要素(比如步调、节奏、钟表时间和社会时间)逐渐融入“序列”的研究中。序列指的是一段时间内行动开展的顺序集,它内嵌于战略研究的很多流派中。战略学者认识到了行为序列在塑造和约束企业演化历史中的重要作用。比如说,研究者指出了企业变革过程中的变革序列(Amis等,2004),研究了市场进入战略的最优序列(Vermeulen和Barkema,2002)等。基于既有理论的序列模式的发展,并假设他们和组织过程、权变及结果的关系被很多学者认为是类型化研究的首选方法;而且当一个研究流派处于初始阶段的时候,对模式识别的描述性研究是合适的,因为它能够激发对潜在理论解释或类型化理论的研究。

“行为序列”在组织收购和联盟领域中有着广泛的研究。Doz(1996)提出了重复性联盟和收购,作为学习、再适应和调整交互循环序列;Laamanen和Keil(2008)指出,收购率具有高变动性的序列和绩效负相关;他们的研究将一种序列类型和绩效相联系,用实证的方式识别了其他类型的序列模式以及绩效蕴涵。Shi和Prescott(2012)则批评以上研究都是全序列取向的,但都没有发展出收购和联盟序列模式的一个分类。

## (二)二元行为序列及其研究的可能进路

二元行为序列指的是组织在实施探索行为和利用行为过程中体现出来的有限数量的“全”序列模式(Shi和Prescott,2012)。提出二元行为序列进而对其进行研究的根本原因在于,无论是企业二元性理论还是组织间断平衡理论,在探讨企业二元行为的关系时,都对“时间”维度采取了模糊化处理的方式。首先,二元性理论考察了一个横截面中探索行为和利用行为的关系,

用平衡效应和组合效应刻画了两者对组织绩效的影响,但是,却没有基于一个纵向的时间序列考察探索行为和利用行为间丰富的时间节奏、时间速度和时间间隔关系。其次,间断平衡理论考察了纵向时间序列中表现出的探索行为和利用行为间的关系,二元性理论主张两类行为“同时”展开,而间断平衡理论主张两类行为“相继”展开,可以认为,它们仅仅处理了流逝性时间的两个极端,更多更普遍的情况是,两类行为的展开可能既不是完全同步的,也不是完全分离的,或者,时间上“分离”的模式是多种的,但是,一方面,现有对这种模式的刻画是简化和粗糙的,另一方面,忽略了这两类行为间复杂的时间关系,因此,需要探索这些时间分离的模式。可以认为,与传统的二元行为研究的两大范式相比,二元行为序列研究在时间假设、行为的时间模式,对连续或正交的态度以及适应分析层次上均存在差异性,这种差异性见表3。

表3 二元行为序列研究和二元性/间断平衡范式的比较

	时间假设	行为的时间模式	对连续或正交的态度	适用分析层次
二元性/间断平衡范式	模糊化、极端化	“同时”或“相继”	“正交”或“连续”	单个或多个域
二元行为序列研究	明确性、连续性	多样化的时间模式	多样化的行为关系	单个或多个域

资料来源:根据相关文献整理。

从“二元行为”到“二元行为序列”,能够跳出单一时点的和单一形式的企业二元行为,从“全局性”和“序列化”的视野看待不同类型的企业行为间的转化和互动问题。这种做法将现有企业二元行为研究中两大范式对“时间”维度的关注显性化和细致化,从而拓展和超越了这两个范式对企业二元行为的看法。进一步地,由于二元性理论和间断平衡理论都缺乏对企业二元行为中的“时间”要素缺乏细致和深入的剖析,在二元行为理论中细化和丰富化“时间”维度可以形成一个统一的基本框架,如图1所示。

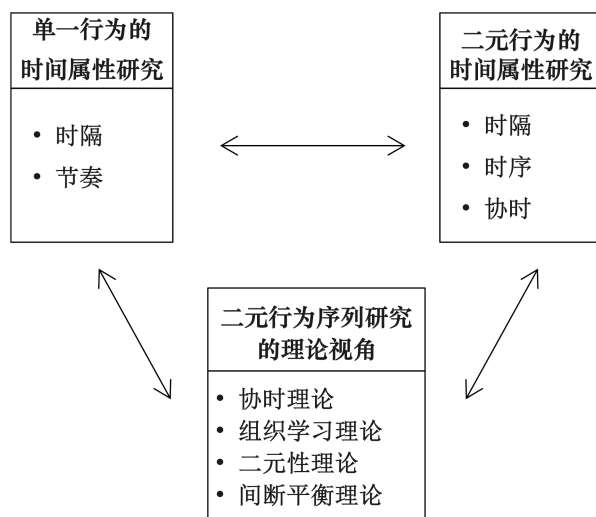


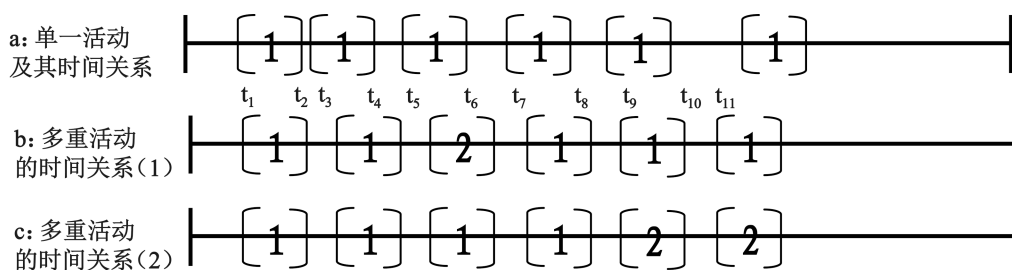
图1 二元行为序列研究的基本框架

### 1. 考察单一行为的时间属性及其与企业绩效的关系

已有一些研究明确考察了企业行为的特定时间模式。其中一个代表来自 Ancona 等 (2001) 的工作,他们按照时间特征将管理活动分为无重复单一活动、有重复单一活动、单一活动转变、多重活动共存、多重活动与重复单一活动的对比与配合,并指出管理过程越复杂,则其管理活动的时间特征越复杂。我们将 Ancona 等 (2001) 提出的图形简化为图2,其中活动1为利用行为,活动2是探索行为。那么,  $a$  中  $t_2t_3$ 、 $t_4t_5$ 、 $t_6t_7$ 、 $t_8t_9$ 、 $t_{10}t_{11}$ ……表征了不同利用行为的时间间隔,



这些间隔的波动性程度就是本文所说的“节奏”，间隔的长度就是本文所说的“时隔”。节奏和时隔没有必然联系，节奏考察的是行为的稳定性程度，间隔考察的是速度（Pérez-Nordtvedt等，2008）。



资料来源：根据Ancona(2001)的研究整理。

图2 活动的时间结构

借鉴Ancona等(2001)的思路,对企业二元行为序列中单一行为的“时间”维度的细化可以围绕时隔和节奏等时间属性展开。“时隔”刻画的是探索行为(或利用行为)序列展开的时间间隔,通过这一时间要素的引入,能够基于“时间”这一理论视角阐明单一行为序列的沉淀和转化机制。而“节奏”这一时间属性的引入,让我们对企业二元行为的关注从行为的“量级”转变到行为的“过程”,而这一研究视角的前提承认如下假设:同一量级的结果(或投入)对企业绩效的影响会因行为过程(比如行为节奏)的不同而存在差异性。通过研究探索行为(利用行为)在时间序列上纵向实施的时隔和节奏等维度,可以更好地揭示单一行为的时间模式,并考察其对企业绩效可能产生的影响。

## 2. 考察二元行为的时间属性及其与企业绩效的关系

随着“时间”视角在组织理论研究中的兴起,现有研究聚焦于特定的单一企业行为中的时间属性,比如说变革的节奏(Klärner和Raisch, 2013)、创新的速率(Nadkarni等, 2016)、收购的序列(Shi和Prescott, 2012)等,但是,单一行为序列和二元行为序列存在本质上的差异性。原因是,探索行为和利用行为之间的关系往往不是单纯的此消彼长或者相互促进的关系,对两者间复杂的关联、互动和转化关系的考察需要超越单一时点和单一行为的考察。而现有理论从横截面的角度考察了这一问题,往往又回到了“二元性”研究的思路中,从而忽略了二元行为间丰富的时间模式。

对二元行为序列的时间属性的考察,除了“时隔”之外,还需要考察时序和协时。回到图2的b和c中,不同探索行为和利用行为安排展现了不同的时序;两个行为序列的时隔或时序的相似性,被定义为“协时”。通过对探索行为和利用行为间多样性的时间模式和过程机制的刻画,并通过引入恰当的理论视角对其进行解释,才能更好地理解企业二元行为的动态平衡问题。

进一步地,对二元行为序列的单一行为时间属性研究和二元行为时间属性研究的核心目的都是识别出这两类行为的时间模式或序列模式。在战略管理中,模式的概念是一个长期存在的课题;从根本上来说,模式问题试图在混乱中寻找简单化。从管理的角度来看,如果我们识别了一个企业有一个特定的序列模式,这能让我们预测这个企业下一步的行动。我们不能做出完美的预测,但是在理解了该公司的序列模式之后,至少可以给我们提供加入其他额外权变变量进行改善的可预测的结果。

## 3. 对企业二元行为序列的可能理论阐释

对单一行为和二元行为的时间序列模式的识别还仅仅将企业二元行为序列的研究停留在

“现象”层面,因而需要进一步利用较为成熟的理论对其进行理论阐释。其中两个可能性的理论基础分别是组织协时理论和组织学习理论。

“协时”(entrainment)指的是两个或多个主体的行为在时间上相互影响,最终达成某种形式的同步化(Ancona和Chong,1996)。协时可以分为内部协时和外部协时。企业二元行为的内部协时体现了探索行为和利用行为在时间序列上的某种契合,它既决定了企业二元行为展开的最终时间模式,也是企业二元行为序列达成动态平衡的一种时间行为表征。外部协时被定义为一个焦点企业的节奏和外部环境的定速者一致,比如竞争者行动(Pérez-Nordtvedt等,2008)。根据协时的视角,外部协时给企业和它们的环境之间创造了一个协调界面。探索行为和利用行为间不仅需要达成内部的协时性,也需要和外部授时因子的节奏保持一致(张钢和岑杰,2012)。

二元行为序列对企业绩效的作用在一定程度上和组织学习相联系,这一方面表现为探索行为和利用行为都可以视为特定的知识的获取、发展和应用的过程,因此均可以理解为某种学习行为,另一方面表现为,这两类学习行为在遵循的知识轨迹、获取的知识类型、使用的学习方式以及依赖的学习能力等方面均存在较大的差异性(Mueller等,2013)。现有理论也考察了组织学习中的时间属性,比如说,组织学习理论和组织惯例理论认为一定的时隔保证了学习沉淀、减少了惯例负荷(Liguori,2012;Klarner和Raisch,2013),创新学习理论认为时隔较小的情况下能够保证创新速率并减少组织惰性(Hannan和Freeman,1977)等。但是这些零碎的观点都没有有针对性地考察探索行为和利用行为间多样化的时间间隔,忽视了两类行为间复杂的转化关系。因此,需要将组织学习理论、惯例理论、协时理论等结合起来,用以刻画探索行为和利用行为时间间隔中体现出来的知识积累、互动和转化过程,从而更好地刻画二元行为序列的动态平衡过程机制。

## 五、结论与启示

正如March(1991)指出,在探索行为和利用行为间分配资源的过程中体现了跨时期性(inter-temporal),因而“时间”是考察二元行为及其平衡的必不可少的理论视角。在现有对企业二元行为研究的理论中,无论是二元性理论还是间断平衡理论,“时间”维度都采取了模糊化处理的方式。二元性理论主张两类行为“同时”展开,而间断平衡理论主张两类行为“相继”展开,可以认为,它们仅仅处理了流逝性时间的两个极端,而更普遍的情况是,两类行为的展开可能既不是完全同步的,也不是完全分离的,或者说,两者在时间上“分离模式”是多元化的。据此可以认为,一方面,现有研究对企业二元行为及其平衡中的时间模式和绩效机制的刻画是简化和粗糙的,另一方面也忽略了这两类行为间复杂的时间关系,缺乏对企业二元行为中的“时间”要素进行细致和深入的剖析,也即缺少对“企业二元行为序列”的考察。

本文认为,对企业二元行为序列的研究可以从三个方面展开:(1)考察单一行为的时间属性,主要从时速、节奏、时隔等单一的时间属性出发,考察探索行为或利用行为展开的最佳时间模式;(2)考察二元行为的时间属性,二元行为的特殊性在于,探索行为和利用行为是两类紧密相关的活动,两者间既存在相互对立和冲突的关系,也存在彼此转化和促进的关系,因而,需要基于“时间”视角打开两者复杂互动和转化的过程黑箱;(3)考察针对二元行为序列的理论阐释,对单一行为和二元行为的时间要素的刻画尚且停留在现象层面,因而,需要借用相对成熟的理论,对这些时间模式进行理论阐释,从而将这些议题的研究从“现象层面”深入到“机制层面”,而本文认为社会协时理论和组织学习理论是两个恰当的理论视角。

## 主要参考文献

- [1]彭新敏, 吴晓波, 吴东. 基于二次创新动态过程的企业网络与组织学习平衡模式演化——海天1971~2010年纵向案例研究[J]. 管理世界, 2011, (4): 138-149, 166.
- [2]张钢, 岑杰. 组织适应理论扩展——组织时间适应研究探析[J]. 外国经济与管理, 2012, (8): 43-49.
- [3]Amis J, Slack T, Hinings C R. The pace, sequence, and linearity of radical change[J]. *Academy of Management Journal*, 2004, 47(1): 15-39.
- [4]Ancona D, Chong C L. Entrainment: Pace, cycle, and rhythm in organizational behavior[J]. *Research in Organizational Behavior*, 1996, 18(3): 251-284.
- [5]Ancona D G, Okhuysen G A, Perlow L A. Taking time to integrate temporal research[J]. *Academy of Management Review*, 2001, 26(4): 512-529.
- [6]Brown S L, Eisenhardt K M. The art of continuous change: Linking complexity theory and time-paced evolution in relentlessly shifting organizations[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1997, 42(1): 1-34.
- [7]Burgelman R A. Strategy as vector and the inertia of coevolutionary lock-in[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2002, 47(2): 325-357.
- [8]Crossan M, Cunha M P E, Vera D, et al. Time and organizational improvisation[J]. *Academy of Management Review*, 2005, 30(1): 129-145.
- [9]Dougherty D, Bertels H, Chung K, et al. Whose time is it? Understanding clock-time pacing and event-time pacing in complex innovations[J]. *Management and Organization Review*, 2013, 9(2): 233-263.
- [10]Doz Y L. The evolution of cooperation in strategic alliances: Initial conditions or learning processes?[J]. *Strategic Management Journal*, 1996, 17(S1): 55-83.
- [11]Gersick C J G. Revolutionary change theories: A multilevel exploration of the punctuated equilibrium paradigm[J]. *Academy of Management Review*, 1991, 16(1): 10-36.
- [12]Gibson C B, Birkinshaw J. The antecedents, consequences, and mediating role of organizational ambidexterity[J]. *Academy of Management Journal*, 2004, 47(2): 209-226.
- [13]Gupta A K, Smith K G, Shalley C E. The interplay between exploration and exploitation[J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(4): 693-706.
- [14]Han M. Achieving superior internationalization through strategic ambidexterity[J]. *Journal of Enterprising Culture*, 2007, 15(1): 43-77.
- [15]Im G, Rai A. Knowledge sharing ambidexterity in long-term interorganizational relationships[J]. *Management Science*, 2008, 54(7): 1281-1296.
- [16]Klärner P, Raisch S. Move to the beat-rhythms of change and firm performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2013, 56(1): 160-184.
- [17]Laamanen T, Keil T. Performance of serial acquirers: Toward an acquisition program perspective[J]. *Strategic Management Journal*, 2008, 29(6): 663-672.
- [18]Lee H, Liebenau J. Time in organizational studies: Towards a new research direction[J]. *Organization Studies*, 1999, 20(6): 1035-1058.
- [19]Liguori M. The supremacy of the sequence: Key elements and dimensions in the process of change[J]. *Organization Studies*, 2012, 33(4): 507-539.
- [20]March J G. Exploration and exploitation in organizational learning[J]. *Organization Science*, 1991, 2(1): 71-87.
- [21]Mudambi R, Swift T. Proactive R&D management and firm growth: A punctuated equilibrium model[J]. *Research Policy*, 2011, 40(3): 429-440.
- [22]Mueller V, Rosenbusch N, Bausch A. Success patterns of exploratory and exploitative innovation: A meta-analysis of the influence of institutional factors[J]. *Journal of Management*, 2013, 39(6): 1606-1636.
- [23]Nadkarni S, Chen T X, Chen J H. The clock is ticking! Executive temporal depth, industry velocity, and competitive aggressiveness[J]. *Strategic Management Journal*, 2016, 37(6): 1132-1153.
- [24]O'Reilly III C A, Tushman M L. The ambidextrous organization[J]. *Harvard Business Review*, 2004, 82(4): 74-81.
- [25]Orlikowski W J, Yates J. It's about time: Temporal structuring in organizations[J]. *Organization Science*, 2002, 13(6): 684-700.
- [26]Pérez-Nordtvedt L, Payne G T, Short J C, et al. An entrainment-based model of temporal organizational fit, misfit, and

- performance[J]. *Organization Science*, 2008, 19(5): 785–801.
- [27]Raisch S, Birkinshaw J, Probst G, et al. Organizational ambidexterity: Balancing exploitation and exploration for sustained performance[J]. *Organization Science*, 2009, 20(4): 685–695.
- [28]Romanelli E, Tushman M L. Organizational transformation as punctuated equilibrium: An empirical test[J]. *Academy of Management Journal*, 1994, 37(5): 1141–1166.
- [29]Schriber J B, Gutek B A. Some time dimensions of work: Measurement of an underlying aspect of organization culture[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1987, 72(4): 642–650.
- [30]Shi W L, Prescott J E. Rhythm and entrainment of acquisition and alliance initiatives and firm performance: A temporal perspective[J]. *Organization Studies*, 2012, 33(10): 1281–1310.
- [31]Smith W K, Tushman M L. Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams[J]. *Organization Science*, 2005, 16(5): 522–536.
- [32]Stettner U, Lavie D. Ambidexterity under scrutiny: Exploration and exploitation via internal organization, alliances, and acquisitions[J]. *Strategic Management Journal*, 2014, 35(13): 1903–1929.
- [33]Vermeulen F, Barkema H. Pace, rhythm, and scope: Process dependence in building a profitable multinational corporation[J]. *Strategic Management Journal*, 2002, 23(7): 637–653.
- [34]Zaheer S, Albert S, Zaheer A. Time scales and organizational theory[J]. *Academy of Management Review*, 1999, 24(4): 725–741.

## Paradigm Dispute of Firm Ambidextrous Behavior Research and Its Transcendence: A Temporal Perspective

Cen Jie

(*School of Business Administration, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou 310018, China*)

**Abstract:** Firm exploratory and exploitative behavior implies the temporal dimension. This paper comes to the conclusions as follows: firstly, “time” is at the core of the two paradigms of firm ambidextrous behavior, namely ambidexterity and punctuated equilibrium; secondly, the core dispute of these two paradigms lies in the differences of “temporal assumption” and “the temporal model of the behavior”, thereby leading to their different views towards related topics; thirdly, more comprehensive types of firm ambidextrous behavior should transcend the paradigms of ambidexterity and punctuated equilibrium, which could be embraced by the research topic of “sequence of ambidextrous behavior”, including the research of temporal attributes of single behavior, ambidextrous behavior and appropriate theoretical explanation. These findings broaden the theoretical perspectives of firm ambidextrous behavior research, make up the inadequacy of two paradigms aforementioned on “time” dimension, and try to explore the new thought and directions of ambidextrous behavior research.

**Key words:** ambidextrous behavior research; paradigm dispute; temporal perspective

微信扫描二维码,可观看作者对本文的视频讲解:



(责任编辑: 子文)