

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2016.12.007

历史的延续：组织印记研究述评与展望

王砚羽¹, 谢伟²

(1. 北京邮电大学 经济管理学院, 北京 100876; 2. 清华大学 经济管理学院, 北京 100084)

摘要：历史是现实的重要解释变量，中国近代历史上的经济政治体制与当前现状相差悬殊，然而遗憾的是国内学术界对历史作用的关注并不充分。西方学术界，早在半个世纪前就诞生了理解历史对现实作用的重要概念——组织印记，研究组织成立时的条件对组织当前和未来产生的影响。本文遵循Stinchcombe的研究思路，综述了组织印记的概念，剖析了组织印记产生和固化作用并构建了系统动力学模型，总结了组织印记的作用领域，提出了组织印记研究对于中国情境的重要性及可能的研究机会。本文的学术贡献是：第一，系统地综述了组织印记理论，明确了组织印记对于中国管理学研究的重要性及迫切性；第二，识别了中国情境下组织印记的潜在研究方向。

关键词：组织印记；中国情境；系统动力学；文献综述；研究展望

中图分类号：F270 **文献标识码：**A **文章编号：**1001-4950(2016)12-0091-12

一、引言

历史的观念是人和组织存在感的来源。Penrose(1959)在他著名的企业成长理论中提到，企业成长理论的前提假设是：历史是重要的，企业的成长是基于知识积累的历史演进过程。尽管Penrose被认为是资源基础论和路径依赖理论的主要影响者，但其理论的假设前提——历史视角却没有获得足够的关注(Jones和Khanna, 2006)。William Faulkner认为：过去并没有死，过去也并不是简单的过去。已有成果从历史观点出发进行组织研究(Calori等, 1997; Dobbin, 1994; Greenwood等, 2010; Leblebici等, 1991)，尽管这些成果对历史的存在性予以了充分的肯定，但大多以控制变量存在。Gieryn(2000)认为，对于组织学者来说，没有历史，任何有趣的事都不存在了。因此“历史”如何影响“现在”应该成为组织领域一个直面的话题，它代表了一类广泛且重要的现象(Marquis和Tilcsik, 2013)。尤其对于具有丰富历史资源和正在经历转型环境的中国情境，历史维度对中国企业的行为黑箱具有显著的解释力。但遗憾的是，国内组织研究领域对历史维度的研究缺乏足够的重视。

收稿日期：2016-05-24

基金项目：国家自然科学基金项目(71372051, 71672096)；国家自然科学基金创新群体项目(71421061)

作者简介：王砚羽(1986—)，女，北京邮电大学经济管理学院，讲师(通讯作者)；

谢伟(1967—)，男，清华大学经济管理学院，教授，博士生导师。

西方学术界,早在半个世纪前就诞生了理解历史对现实作用的重要概念,即“组织印记”(organizational imprinting)。Boeker(1988)以美国半导体行业为例直观地解释了组织印记的现象,1950—1960年间美国半导体产品的最大购买方来自国防部门,该部门为鼓励企业的实验和创新活动,支付较高的购买价格。因此这一时期成立的半导体企业大多具有较强的创新意识,而60年代之后私人市场兴起为半导体的主要买方,市场上展开了激烈的价格竞争,此后成立的企业对研发工作的重视程度大不如前,更多地将提高生产效率和严格控制成本作为重点。

组织印记概念引入组织领域之后一直以西方企业为研究对象,探讨其在企业战略选择、组织行为、运营实践等活动中的影响(Bamford等,2000;Boeker,1989;Kimberly,1979;Kriauciunas和Kale,2006)。针对东方管理情境,组织印记研究还处于起步阶段(Han等,2014),未来研究中存在较大空间:一方面将起源于西方企业实践背景的组织印记理论应用于中国情境,其理论的适用性值得检验;另一方面中国丰富的历史资源和复杂的社会情境,如新中国成立之后经历了长达30多年的计划经济体制,给企业行为留下了深刻的印记,为组织印记理论的深化和扩展提供了丰富的载体。基于此,本文遵循Stinchcombe(1965)的研究脉络,在Marquis和Tilcsik(2013)文章的基础上,进一步梳理组织印记理论的概念、产生条件、固化要素和作用领域,剖析了组织印记作用的系统动力学机制,并识别了未来该领域在中国情境下的研究方向。本研究的学术贡献和意义表现在:(1)系统地综述了组织印记理论,明确了组织印记对于中国管理学研究的重要性及迫切性;(2)识别了中国情境下未来关于组织印记的潜在研究方向;(3)扩展未来东方情境下组织行为研究的历史维度,补充已有的管理理论对中国企业行为黑箱解释力的不足。

二、组织印记的内涵

(一)组织印记的概念

印记的概念来源于生物学启示,1873年英国生物爱好者Spalding(1954)发现鸟类存在一种追随它们第一个看到的移动物体的倾向。德国生物学家Lorenz(1937)将这种现象定义为印记(imprinting),并认为印记产生于动物生活阶段早期的一个短暂时刻,即便后来的环境发生了变化,印记的影响依然具有持续性。从早期生物学对印记的定义中可以总结出两个特点:一是印记产生于独特的敏感时间段,二是印记所带来的结果具有稳定性(Immelmann,1975)。

1965年Stinchcombe(1965)在他的课程论文“social structure and organizations”中讨论了组织年龄与组织结构的关系,第一次将印记的概念引入了组织领域。Stinchcombe的研究核心是为什么成立于同样时期的组织具有相似性。他提出了组织印记理论的两个主要命题:一是组织在成立时的外部环境(如所在行业的背景)对塑造公司初始结构产生影响;二是企业在初始时期所形成的特点将随时间推进而保持稳定。这两个过程又被Stinchcombe称为印记力(imprinting power)和固化力(traditionalizing force)。

在Stinchcombe之后,组织印记的研究从不同领域展开,延续Stinchcombe的印记力和固化力的思路,一些学者采用实证研究方法跟进检验了组织印记的存在和组织印记的作用机制。学者们的研究最终回归到了组织印记的初始内涵(Johnson,2007;Kriauciunas和Kale,2006;Marquis,2003),即企业是成立时环境的反映,在印记作用下,成立时期的经

济、社会、文化和社会资源的可获性决定了组织的社会结构(social structure),并且能够在传统压力和利益保护下随时间保持稳定(Stinchcombe, 1965)。2013年Marquis和Tilcsik(2013)在Academy of Management Annual期刊发表的文章中对组织印记做了系统的概念化界定:“组织印记是一个过程,企业在一个短暂的敏感时期,形成了与特定环境相匹配的特点,尽管后续环境发生了变化,但这些特点依然持续地对企业产生影响。”

(二)与易混淆概念的对比分析

已有研究中组织印记常与近似概念混淆,导致研究中存在着下述两个危机:组织印记在不同文献中的意义不同,阻碍了研究成果之间的比较;不同概念的理论假设不同,混淆使用不利于组织印记概念的深化和发展。为了加深对组织印记概念内涵的理解,本文将组织印记概念与其他易混淆概念进行对比,概括如表1所示:

表1 组织印记与易混淆概念比较

名称	概念内涵	特点	组织印记特征
路径依赖	在一系列事件中,后发生的事件与先前发生的事件是有关联的,每一个时期的状况带有它上一个时期状况的种子(North, 1990)	突出历史事件	突出环境条件
		长期的行为链条	短暂的敏感时期
同辈效应	同龄的个体或组织由于成立时间相同或者进入了相同的社会历史背景进而分享了相同的经历,导致同辈之间特点和行为结果高度相似(Joshi等, 2010)	持续增加的模式强化	稳定的印记特点
		代表一个结果	代表一个过程
组织惯性	组织系统运行一段期间后,除去外部力量的作用,而偏好沿着原有路径继续运作的属性(Hannan和Freeman, 1977, 1984)	强调行为者相同的经验	强调敏感阶段
		反映同辈之间的同质性	不一定导致同质性
组织惯例	组织的语法(Pentland和Rueter, 1994),在同样背景下重复操作的一个执行能力,是一个组织对选择性压力的反应式学习(Cohen等, 1996)	随着时间的累积而增加,具有一定的累积效应	强调特定敏感时期对后续行为的影响
		更强调过程	更强调结果
网络效应	产品价值随着购买这种产品及其兼容产品的消费者的数量增加而不断增加(奥兹·谢伊, 2002)	一个持续遵守的规则	强调短暂的敏感时期
		在压力下被动形成的	是无意识、并非刻意形成的
思维定势	按照积累的思维活动经验和已有的思维规律,在反复使用中所形成的比较稳定的、定型化了的思维路线、方式、程序、模式(普兰吉什维里, 1959)	强调群体行为	关注单一主体的行为
		强调截面数量	强调时间顺序
正反馈	受控部分发出反馈信息,其方向与控制信息一致,可以促进或加强控制部分的活动(郑维敏, 1998)	载体是人	载体是组织
		强调累计过程对后续的影响	关注敏感时期对后续的影响
正反馈	受控部分发出反馈信息,其方向与控制信息一致,可以促进或加强控制部分的活动(郑维敏, 1998)	强调促进或增强的过程	更重视结果的意义
		方向是确定的	作用方向是不确定的

资料来源:根据相关文献整理。

三、组织印记的产生和固化及其系统动力学机制

(一)组织印记的产生和固化

上文提到,Stinchcombe(1965)将组织印记的作用机制归纳为两个过程:一是印记产生,二是印记的固化作用。

1. 组织印记的产生

Kimberly(1979)做了一个形象的比喻,成立者的重要性就像一个小孩,成立时候或者在幼小时候的条件对它的未来生活具有不平凡的影响。从组织印记产生的来源来看,Marquis和Tilcsik(2013)以及黄勇和彭纪生(2014)都将组织印记的来源分为成立者和成立时外部环境(Stinchcombe, 1965)。

成立者是企业最初塑造者,成立者为组织设计了初始的物理空间和建筑风格(Schein, 1983);其次,成立者为组织构建了初始文化和知识,形成了基本的组织哲学、组织系统和过程(Baron等, 1999; Phillips, 2005);第三,成立者对关键事件和危机的反应,在重要时期的故事和传奇,成为了组织文化塑造和行为惯例的重要基础。成立者所产生的组织印记主要通过成立者为企业带来的文化和知识表现出来(Mintzberg和Waters, 1982; Schein, 1983)。例如早期的纵贯研究者认为,成立者个人和原始决策对后续的组织战略和行为产生持续的影响(Kimberly, 1979);Kimberly和Bouchikhi(1995)识别了法国一家计算机公司成立者印记发挥作用的过程,得出历届CEO都倾向于坚持早期形成的核心价值的结论。Baron等(1999)测量了硅谷高科技企业成立者的心理模式和原始决策,提出成立者自身条件会影响组织未来的行为轨迹。实证结论证明,即便成立者已经离开了公司,成立者所建立的组织模型依然持续发挥作用。Phillip(2005)认为,成立者携带一个新的公司蓝图,对公司内部性别层次具有持续的影响,尤其当成立者来自于女性占主导地位的家庭时,更加有可能在成立的子公司中选择女性合作伙伴。Beckma和Burton(2008)认为企业成立团队的职能经验决定了未来高层管理者的职能经验的宽度和广度。

成立时的环境条件是产生组织印记重要的组成要素,已有研究可以归纳为制度条件和技术条件。特定敏感时期的制度条件是组织印记研究的主流,企业在特定的敏感时期(如成立期)必须与外部制度环境相匹配以确保生存和发展。例如Kogut(1993)识别了国家制度层面的印记持续地影响跨国公司在扩张过程中与东道国企业的相互适应和学习。Johnson(2007)认为制度条件(包括现有的组织模式和法国当局的权威)塑造并制约了巴黎歌剧院成立者的战略选择。特定敏感时期外部的经济技术条件为组织未来行为模式带来印记,Stinchcombe(1965)认为,在特定时期成立的组织与其他时期成立的组织在结构上显著不同,例如美国成立于三个时期的大学联谊会由于成立时的经济技术条件不同,传承者成立时期的印记具有截然不同的发展模式和战略。

2. 组织印记的固化

组织印记理论认为,企业为了有效实现功能和形式制度化倾向于保持稳定(Stinchcombe, 1965)。Hannan和Freeman(1977)在组织领域的经典之作“Structural inertia and organization change”中对组织为什么倾向于保持稳定而不是随时变化给出了充分的理由:现代社会中,组织的选择倾向于高可信性和高水平的责任感。Williamson(1975)提出,组织的建立比市场更有效,因为它能够克服机会主义,不确定性和小部分成员利益。组织的这种保持稳定的特征就是印记理论中的固化作用。

一方面,Stinchcombe(1965)提供了企业倾向于坚持历史模式的3个原因:(1)坚持旧有模式是组织在给定目标下最有效的方式;(2)传统的压力、既得利益以及意识形态的力量也会强化企业坚持旧有的结构;(3)如果组织的竞争意识不强烈,保持现状比选择变化

更好。在此基础上,组织印记持久的影响便形成了组织惰性(inertia)(Hannan和Freeman, 1977, 1984)、组织惯性(routine)和体制化(institutionalization)(DiMaggio和Powell, 1983)等理论,也是组织印记固化作用的三种理论机制。另一方面,基于管理者归因理论(Lant和Mezias, 1992),管理者倾向于将管理行为的正向结果归因于管理者自身能力,因此原有的管理模式和决策得到了强化并重复,而当管理行为产生了负向结果,由于管理者倾向于减少不确定性,尽量避免学习新知识和受到外部新环境的影响,因此管理者依然具有坚持之前模式的动机(Azoulay等, 2009; Higgins, 2005)。

(二)组织印记产生和固化的因果反馈机制

为了深入揭示组织印记产生和固化的机理,本文在总结相关文献的基础上,梳理了组织印记各构成要素之间因果关系的实证结论,基于这些实证结论,构建了组织印记产生和固化的系统动力学因果反馈机制。将组织社会结构、成立者、管理者归因、资源、交易成本、成立时环境和敏感时期7个形成组织印记的动力视角整合起来,构建了8个系统动力学因果反馈循环,因果结构图如图1所示:

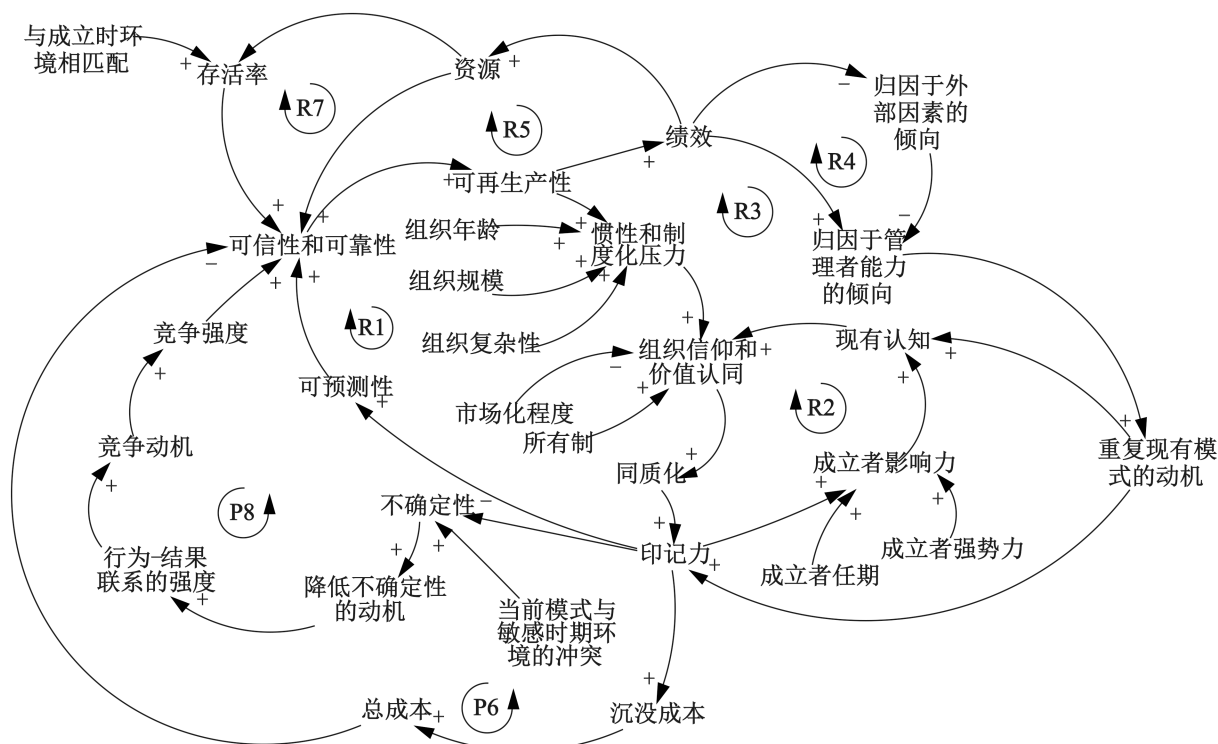


图1 静态层面因果反馈图

正反馈环路1:组织社会结构视角。组织的社会结构视角(Johnson, 2007; Kriauciunas和Kale, 2006; Marquis, 2003)是组织印记产生的基本因果反馈。组织之所以比市场机制更有效,是因为组织具有更高的可信性和可靠性(reliability and accountability)(Hannan和Freeman, 1984),从而支撑了组织的可再生产特性(Hannan和Freeman, 1984),维持组织的正常运营。而组织的可再生产性随着时间的推移增加了组织惯性和制度化的压力。同时这种惯性和制度化的压力也可以来自于组织年龄、组织规模和组织复杂性(Hannan和Freeman,

1984)。组织惯性和制度化在形成组织价值观方面发挥了重要的作用,组织惯性和制度化压力越强,企业内部的组织信仰和价值认同越高。较高的组织信仰和价值认同是产生同质化(isomorphism)的重要来源(Boeker, 1989)。组织印记就是组织同质化在时间上积累的过程,而组织印记的增加表明组织将重复已有的行为模式,组织的可预测性将大大提高(Kimberly, 1979),可预测的组织可信赖性和可靠性都将更大,形成正反馈增强机制,因此反馈环路1从组织内部结构视角解释了组织印记产生的原因。

正反馈环路2:成立者影响视角。Stinchcombe(1965)认为成立者和成立时的环境是组织印记的来源。反馈环路2抓住成立者任期(Boeker, 1989)和成立者的强势力(Kriauciunas和Shinkle, 2008)两个外生变量,这两个变量都正向影响成立者的影响力。成立者影响力越大,随着时间的累积,留给企业的关于成立者风格的认知就越多(Kimberly, 1979),这种认知逐渐就成为了组织的共同信仰和价值观(Hofstede, 1985; Kriauciunas和Shinkle, 2008),融入反馈环路1影响组织印记,组织印记的增加更加强化了企业成立者的影响力,进而形成第2个正反馈循环。

正反馈环路3和4:管理者归因视角。管理者是管理学习的核心人物,是组织印记产生的关键。管理者对组织印记形成的贡献主要体现在管理者决策过程中的归因机制,归因机制产生于管理者对企业绩效的分析(Boeker, 1989),当管理者面对较高的绩效结果时,会对高绩效的来源进行原因分析。已有研究认为,管理者往往将高绩效归因为自身能力和科学决策的原因(Cyert和March, 1963; Levinthal和March, 1981)。这种归因的导向更加加深了管理者对于过去已有行为的信心,重复过去已有模式的动力就越强(Levinthal和March, 1981),加深了对现有模式的认知,进而增加了组织的信仰趋同和价值观认知,融入反馈环路1,导致组织印记和组织可再生能力的增加。组织的可再生产能力是组织绩效的重要影响因素,因此形成了管理者归因的反馈环路。

正反馈环路5:资源视角。企业成长理论(Penrose, 1959)的重要假设是:历史是重要的。基于资源的能力提升和知识的不断积累,是企业演进的必要过程。企业的绩效越高,相应的企业资源也就越丰富。无论是有形资源还是无形资源,都是企业可靠性和可信性的重要来源(Hannan和Freeman, 1984)。因此反馈环路5将资源纳入了组织印记系统,可靠性和可信性所带来的组织可再生产能力的增加,直接增加了企业的绩效,从而增加企业资源,形成正反馈环路。

负反馈环路6:交易成本视角。随着组织印记的增加,无形中也提高了组织中沉没成本的比例,例如专有资产(Williamson, 1975)的不断投资。而沉没成本越高相应的总成本也将越高,企业的可信赖和可靠性将减少,最终减少了组织印记,形成负反馈机制。

正反馈环路7:成立时环境视角。成立时环境是组织印记来源的另一个重要组成部分(Stinchcombe, 1965)。当企业与成立时环境越匹配和适应性越强,企业的存活率就越高(Carroll和Hannan, 1989),进而企业的可信赖性和可靠性越强,可再生产能力越高,企业绩效就越好,带来企业资源的增加,有利于进一步提高企业的存活率,形成正反馈增强机制。

负反馈环路8:敏感时期视角。企业印记越强,企业越倾向于重复已有的行为模式(Shinkle和Kriauciunas, 2012),因此行为的不确定性将减少。同时影响企业不确定性的还有企业当前模式与敏感时期环境的冲突。与环境冲突越小,企业的不确定性越弱。而企业

的不确定性越弱,企业降低不确定性的动机就越弱,而这一动机正向影响企业行为与结果联系的强度(Lant等,1992;Newman,2000;White和Linden,2002)。企业的行为结果关系越弱代表企业的竞争动机和竞争能力越弱(Hoskisson等,2000;Shinkle和Kriauciunas,2012),从而企业的可靠性和可信性越差,进入反馈环路1,最终降低了组织印记。因此反馈环路8为负反馈。

四、组织印记的作用领域和研究载体

(一)组织印记的作用领域

组织印记的作用领域涉及公司战略、组织行为、创新创业等众多方面,具体包括:

1. 公司行为。Marquis(2003)采用美国成立于1986年并在2000年依然存在的51个大型网络系统研究了组织印记对社会网络的作用,提出企业成立时构建的社会网络对企业未来社会网络的类型、结构和偏好产生显著的影响。Kogut(1993)认为源于国家的印记在企业跨国战略扩张过程中显著影响跨国公司的变革和对东道国文化、市场等的适应能力。Kimberly(1979)发现了成立在二战之前的美国福利院具有康复导向,而成立在二战之后的福利院具有生产导向。

2. 组织变化和学习。Kriauciunas和Kale(2006)提出转型经济中社会主义印记对立陶宛企业成功转变运营知识体系的影响。立陶宛在苏联解体后经历了转型经济时期外生环境的剧烈震荡,这一过程中企业内部知识体系面临社会主义和资本主义两种管理知识体系的融合,而社会主义印记对企业新知识的接纳和融合后的知识导向产生显著的影响。结论表明,社会主义制度印记水平越高,成功改变知识体系的可能性越低。Swaminathan(1996)识别了企业成立时的环境条件对组织死亡率的影响,认为组织在成立时经历较高水平的逆境,那么企业在运营开始时死亡率较高,经过一段时间,其死亡率比没有经历逆境环境的死亡率低。

3. 创新和创业。Johnson(2007)通过巴黎歌剧院的案例研究分析了组织印记在文化创业方面的作用,认为创业者在选择和体现历史特定因素方面起到重要的作用,这种影响会持续几十年甚至几个世纪。成立在路易斯XIV世时期的巴黎歌剧院,当时文化创业者的特点为组织留下了深刻的印记。Hsu和Lim(2014)研究了成立者最初的模式如何导致组织创新结果的差别。结论表明,原始的知识中介对组织寻找专利具有正向印记效果,原始没有中介偏好的企业更倾向于依靠外部因素寻找专利。Sørensen和Stuart(2000)提出了组织年龄正向影响创新效率,与年轻公司相比,年龄比较大的公司创新效率更高。Ellis等(2016)认为印记通过遗传影响组织创业的积极性。第一代创业者的创业积极性大多数受到时代环境的影响,而第二代之后的这种时代影响将被第一代创业者的遗传特征所取代。

(二)组织印记的研究载体

组织印记产生于西方发达国家的实践,已有研究(Azoulay等,2009;Ellis等,2016;Higgins,2005;Tilcsik,2014)主要以发达国家样本进行理论提炼和实证检验。此外,组织印记的载体还有两个潜在研究方向。

一是转型经济体。一些学者已经开始关注到转型经济体中组织印记的作用(Kogut和Zander,2000)。Makhija(2003)认为,社会主义环境与市场导向环境对企业需求是不同的,

社会主义环境中政府干预程度高,通过控制和限制进行经济转变。政府控制企业战略决定企业结果,企业绩效不依靠竞争选择,而是政府偏好和关系(Shinkle和Kriauciunas,2012)。社会主义政治经济环境具有如下特点:执行政府当局的规则和管制;满足政府设定的产量目标;集体主义精神盛行(如工会的作用);企业不能决定生产什么,引入什么过程(Filatotchev等,2000);国家保证企业生产的东西全部购买并分配给顾客。而这一制度与转型后的市场制度环境形成了反差,给转型制度下的企业提出了战略变革的挑战。企业是在印记作用下坚持以往的战略还是在新的制度环境下改变战略?这一问题成为了转型经济下企业战略研究的焦点。目前已有研究大多将是否成立于社会主义时期作为哑变量,考虑成立时的环境对企业当前运营的影响。

二是新兴市场。新兴市场具有高速发展和政策开放性的特点,已成为世界经济中不可小觑的发展极,吸引大量学术界和实践界的关注。新兴市场发展速度快,变化的经济环境使我们将组织印记对企业行为和战略的影响只能浓缩在一个较短的时间区间,这是新兴市场一个典型的特点(Kriauciunas和Shinkle,2008)。新兴市场中组织印记的研究往往不以是否经历社会主义制度为二元变量,因为每一个新兴市场都有不同的制度体系。新兴市场的二元变量一般是市场和非市场导向。例如Peng(2003)研究了制度转型时期在企业中留下的基于关系的印记和基于市场的印记对未来的不同影响。Zhang等(forthcoming)以中国1992年经济体制改革为界,研究企业是遵循成立时环境还是不断在环境中调整。

新兴市场和转型经济是组织印记良好的实验室,由于其特殊的政治历史背景,使其很容易测量(Child和Markóczy,1993),但是这方面的理论研究和实证检验成果还比较少。

五、研究总结和未来中国情境下的研究机会

(一)研究总结

通过对已有研究文献的梳理,总结组织印记已有研究如表2所示:

组织印记理论和其基础上的大量理论研究,为组织行为研究提供了组织在创立和初始阶段的多方面视角。从已有研究来看,组织印记研究从历史的维度解释组织行为,回应了“历史是重要的(history does matter)”的观点(Marquis和Tilcsik,2013)。但是遗憾的是,从文献梳理中我们发现,目前组织印记在中国学术界还很少受到关注,大多数已有文献是基于西方企业样本的分析(Bamford等,2000;Boeker,1988;Kimberly,1979),少数以新兴经济体和转型经济为样本的实证分析也聚焦于苏联解体后的东欧国家(Kriauciunas和Kale,2006)。

(二)未来研究展望

中国数千年东方文化积淀了丰富的历史资源,形成了连贯并成系统的哲学逻辑,渗透于经济社会的方方面面。中国的近代工业尽管是在西方火炮威胁下产生,秉承师夷长技以制夷的态度学习西方的技术和管理模式,但是中国的历史和文化对企业的烙印深刻且无处不在,东方集体主义和西方个人主义文化的碰撞和融合,使得中国企业不可能完全复制西方模式。尤其是1949年新中国成立之后又经历了30多年的计划经济体制,社会主义公有制结构吻合了集体主义的文化,使中国企业携带了很多不同于西方企业的决策特征和行为特征,成为了国外企业摸不透的黑箱。因此已有组织印记领域基于西方企业样本所得出的实证结论难以捕捉到中国企业的特征,组织印记在中国情境下具有特殊的研究价值。

表2 组织印记文献梳理和未来研究机会识别

	印记来源	作用领域	印记水平	研究区域
研究内容	经济技术印记 (Marquis, 2003; Stinchcombe, 1965; Tilcsik, 2014) 制度印记 (Han等, 2014; Kogut, 1993) 成立者印记 (Mintzberg和Waters, 1982; Phillips, 2005)	公司行为 (Marquis, 2003) 组织变化和学习 (Kriauciunas和Kale, 2006) 创新创业 (Ellis等, 2016; Hsu和Lim, 2014; Mathias等, 2015)	组织间层面 (Marquis, 2003; Stinchcombe, 1965) 组织层面 (Kimberly和Bouchikhi, 1995; Kriauciunas和Kale, 2006) 个体层面 (Azoulay等, 2009; Higgins, 2005)	发达国家 (Kimberly, 1979; Stinchcombe, 1965) 转型经济 (Kriauciunas和Kale, 2006) 新兴市场 (Han等, 2014)
研究特点	经典的环境条件已经得到了实证检验,但是独特环境背景及环境交互的复杂印记检验还有待进一步研究	研究范围涉及组织战略、行为、学习、变化等多个方面,实证研究已初步展开,研究正在沿企业运行的各个方面扩展 (Bamford等, 2000; Boeker, 1989)	组织印记的存在性得到了广泛识别,但是作用机制还有待进一步深入	实证研究样本以发达国家为主,转型经济和新兴市场是潜在的研究载体
未来研究机会	中国情境下存在哪些特殊的组织印记:计划经济体制给企业决策带来的组织印记;传统儒家文化给创业者带来的组织印记;长期的技术模仿和跟随给创新领域带来的组织印记 中国情境下组织印记作用的领域:战略扩张、创新战略、组织变革			

资料来源:根据相关文献整理。

组织战略的演进和战略是否经得起变化的检验是战略理论家关心的核心问题 (Boeker, 1989; Mintzberg和Waters, 1982)。Kimberly (1979)认为,组织适应环境与组织稳定是一对矛盾。在西方制度背景下,制度相对稳定,上述矛盾并不突出,而转型经济背景下,中国的制度环境一直发生着变化,震荡环境下企业遵循组织印记还是变革,这一矛盾比西方企业突出许多。社会主义制度下运营的企业需要实现政府计划和生产配额 (Park和Luo, 2001),实现就业 (Park和Luo, 2001),执行政府当局的决策 (Zhou等, 2006),与政府当局保持或建立关系 (Shinkle和Kriauciunas, 2012)。相反,市场导向的制度下允许企业失败 (Makhija, 2003),企业可以自由地选择战略 (North, 1990),企业是利润驱动的,支持基于市场的公平的交易环境 (Peng, 2003)。如果根据制度理论和资源依赖理论,企业应该适应当前的市场制度环境,而依据组织印记理论,企业受到成立时环境条件的影响,并在相当长的时期内保持稳定。企业该如何选择?对这一矛盾的探讨有利于解释中国企业组织行为的本质,因此关注组织印记对中国企业的影响是非常必要的。

已有研究中对中国样本的忽略为我们提供了宝贵的研究机会。作者依旧遵循Stinchcombe对组织印记的研究脉络,提出未来研究的可能机会:

1. 中国情境下存在哪些独特的组织印记?中国既符合新兴市场的标准又带有转型经济的特征,其独特的政治历史背景给个体和组织带来深刻的影响。中国情境下组织印记类型研究可以关注以下方面:

(1)成立者。聚焦创业者文化背景的印记,中国传统的儒家文化、小农思想、人际交往的差序格局深刻地根植于中国创业者的行为模式中,通过创业者权利和影响力灌输进企业性格。未来研究可关注创业者教育背景、职业经验、地缘、血缘、学缘、成立者团队内部关系网络、外部关系网络、团队分工和结构对企业未来行为的影响。

(2)成立时的环境条件。其一,计划经济制度印记。新中国成立之后中国经历了长达30多年的计划经济体制,这一时期的企业行为和决策特点与市场经济体制是相矛盾的。而中国目前处于向社会主义市场经济转型的关键时期,计划经济带给企业的组织印记是解析企业非市场行为的重要因素。因此未来研究可将成立于计划经济时期与市场经济时期作为二元变量,探讨企业在生产决策、扩张决策、创新决策等方面的差异。或者关注计划经济时期所形成的战略在市场经济环境下的变化程度。其二,技术条件印记。技术创新是当前中国企业乃至整个国家促进转型的重要动力。中国由于近代科技落后于西方,创新领域长期处于技术模仿和跟随的状态。改革开放之后成立的企业大多以加工贸易起家,甚至一些技术型企业也是奉行“拿来主义”,这一领域未来研究可深入探讨不同技术阶段对企业当前技术决策的影响。

(3)组织印记的固化。其一,探讨组织印记是否能在环境巨变的转型经济下发挥作用。组织印记理论与制度理论的冲突在转型经济下更加突出,中国企业究竟是遵循成立时的印记还是在改革中脱胎换骨?组织印记在企业中究竟能留下多少基因?这些是战略领域和组织领域关注的核心问题。其二,探讨组织印记固化作用在中国情境下的决定因素。已有研究已经识别了年龄、规模和复杂性等组织印记固化的影响因素。中国情境下,必然还存在一些社会经济环境中存留的因素。对这些因素的探讨有利于扩展组织印记理论在转型经济中的研究边界。

2. 中国情境下组织印记在哪些领域发挥作用?可考虑的研究方向为:(1)战略扩张。当前中国企业的战略扩张已经成为学术界关注的焦点,中国情境下的组织印记对并购、多元化、海外直接投资等众多战略扩张行为带来独特的解释力。(2)创新战略。创新是中国企业转型升级的核心和焦点。组织印记在企业创新战略中的作用可关注组织印记对企业创新导向的影响(研发导向和应用导向)、对创新投入要素偏好的影响等。(3)组织变革。组织变革是能力提升背后的作用机制,组织印记在解释中国企业尤其合资企业的管理学习、组织决策惯性等方面也将成为重要的解释变量。

中国具有丰富的历史资源,转型经济下企业经营环境的快速变化使得控制组和观察组相比较西方企业更加容易获得。因此中国情境是组织印记理论获得深化的良好实验场地,组织印记理论又是解释中国企业行为特点的重要原因机制。但遗憾的是,目前国内关于组织印记的研究还很少,外文文献中采用中国样本研究组织印记理论的结论也不多。本文遵循组织印记研究鼻祖Stinchcombe的研究脉络,将组织印记理论的概念、产生条件、固化要素和研究领域详细地进行了综述,构建了组织印记产生和固化的系统动力学机制,分析了中国情境下研究组织印记的意义和必要性,并提出了组织印记在中国情境下研究的一些建议。未来希望有更多的学者回归历史的视角,从中国情境出发挖掘中国企业的决策模式和行为模式背后的原因机制。

主要参考文献

- [1]奥兹·谢依. 网络产业经济学[M]. 上海: 上海财经大学出版社, 2002.
- [2]黄勇, 彭纪生. 组织印记研究回顾与展望[J]. 南大商学评论, 2014, (3): 119-139.
- [3]普兰吉什维里. 定势问题讨论集[M]. 北京: 科学出版社, 1959.
- [4]郑维敏. 正反馈[M]. 北京: 清华大学出版社, 1998.

- [5]Bamford C E, Dean T J, McDougall P P. An examination of the impact of initial founding conditions and decisions upon the performance of new bank start-ups[J]. *Journal of Business Venturing*, 2000, 15(3): 253–277.
- [6]Boeker W. Organizational origins: Entrepreneurial and environmental imprinting at the time of founding[A]. Carroll R G, Amos H. *Ecological Models of Organizations*[M]. Cambridge, MA: Ballinger, 1988: 33–51.
- [7]Calori R, Lubatkin M, Very P, et al. Modelling the origins of nationally-bound administrative heritages: A historical institutional analysis of French and British firms[J]. *Organization Science*, 1997, 8(6): 681–696.
- [8]Child J, Markóczy L. Host-country managerial behavior and learning in Chinese and Hungarian joint ventures[J]. *Journal of Management Studies*, 1993, 30(4): 611–631.
- [9]Cohen M D, Burkhart R, Dosi G. et al. Routines and other recurring action patterns of organizations: Contemporary research issues[J]. *Industrial and Corporate Change*, 1996, 5(3): 665–698.
- [10]DiMaggio P J, Powell W W. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields[J]. *American Sociological Review*, 1983, 48(2): 147–160.
- [11]Ellis S, Aharonson B, Drori I, et al. Imprinting through inheritance: A multi-genealogical study of entrepreneurial proclivity[J]. *Academy Management Journal*, forthcoming.
- [12]Filatotchev I, Buck T, Zhukov V. Downsizing in privatized firms in Russia, Ukraine, and Belarus[J]. *Academy of Management Journal*, 2000, 43(3): 286–304.
- [13]Greenwood R, Díaz A M, Li S X, et al. The multiplicity of institutional logics and the heterogeneity of organizational responses[J]. *Organization Science*, 2010, 21(2): 521–539.
- [14]Han Y, Zheng E Y, Xu M Y. The influence from the past: Organizational imprinting and firms' compliance with social insurance policies in China[J]. *Journal of Business Ethics*, 2014, 122(1): 65–77.
- [15]Hannan M T, Freeman J. Structural inertia and organizational change[J]. *American Sociological Review*, 1984, 49(2): 149–164.
- [16]Hsu D H, Lim K. Knowledge brokering and organizational innovation: Founder imprinting effects[J]. *Organization Science*, 2014, 25(4): 1134–1153.
- [17]Immelmann K. Ecological significance of imprinting and early learning[J]. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 1975, 6: 15–37.
- [18]Johnson V. What is organizational imprinting? Cultural entrepreneurship in the founding of the Paris Opera[J]. *American Journal of Sociology*, 2007, 113(1): 97–127.
- [19]Jones G, Khanna T. Bringing history (back) into international business[J]. *Journal of International Business Studies*, 2006, 37(4): 453–468.
- [20]Joshi A, Dencker J C, Franz G, et al. Unpacking generational identities in organizations[J]. *Academy of Management Review*, 2010, 35(3): 392–414.
- [21]Kimberly J R, Bouchikhi H. The dynamics of organizational development and change: How the past shapes the present and constrains the future[J]. *Organization Science*, 1995, 6(1): 9–18.
- [22]Kogut B. Learning, or the importance of being inert: Country imprinting and international competition[A]. Ghoshal S, Westney E. *Organization Theory and the Multinational Corporation*[M]. New York: St Martin's Press, 1993: 136–154.
- [23]Kriauciunas A, Kale P. The impact of socialist imprinting and search on resource change: A study of firms in Lithuania[J]. *Strategic Management Journal*, 2006, 27(7): 659–679.
- [24]Lant T K, Mezias S J. An organizational learning model of convergence and reorientation[J]. *Organization Science*, 1992, 3(1): 47–71.
- [25]Leblebici H, Salancik G R, Copay A, et al. Institutional change and the transformation of interorganizational fields: An organizational history of the U. S. radio broadcasting industry[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1991, 36(3): 333–363.
- [26]Marquis C. The pressure of the past: Network imprinting in intercorporate communities[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2003, 48(4): 655–689.
- [27]Marquis C, Tiesik A. Imprinting: Toward a multilevel theory[J]. *The Academy of Management Annals*, 2013, 7(1): 195–245.
- [28]Mathias B D, Williams D W, Smith A R. Entrepreneurial inception: The role of imprinting in entrepreneurial action[J]. *Journal of Business Venturing*, 2015, 30(1): 11–28.
- [29]Newman K L. Organizational transformation during institutional upheaval[J]. *Academy of Management Review*, 2000, 25(3):

602-619.

- [30]Park S H, Luo Y D. Guanxi and organizational dynamics: Organizational networking in Chinese firms[J]. *Strategic Management Journal*, 2001, 22(5): 455-477.
- [31]Peng M W. Institutional transitions and strategic choices[J]. *Academy of Management Review*, 2003, 28(2): 275-296.
- [32]Pentland B T, Rueter H H. Organizational routines as grammars of action[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1994, 39(4): 484-510.
- [33]Phillips D J. Organizational genealogies and the persistence of gender inequality: The case of Silicon Valley law firms[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2005, 50(3): 440-472.
- [34]Shinkle G A, Kriauciunas A P. The impact of current and founding institutions on strength of competitive aspirations in transition economies[J]. *Strategic Management Journal*, 2012, 33(4): 448-458.
- [35]Sørensen J B, Stuart T E. Aging, obsolescence, and organizational innovation[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2000, 45(1): 81-112.
- [36]Tilcsik A. Imprint-environment fit and performance: How organizational munificence at the time of hire affects subsequent job performance[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2014, 59(4): 639-668.
- [37]White S, Linden G. Organizational and industrial response to market liberalization: The interaction of pace, incentive and capacity to change[J]. *Organization Studies*, 2002, 23(6): 917-948.
- [38]Zhang C J, Tan J, et al. Fit by adaptation or fit by founding? A comparative study of existing and new entrepreneurial cohorts in China[J]. *Strategic Management Journal*, forthcoming.
- [39]Zhou K Z, Tse D K, Li J J. Organizational changes in emerging economies: Drivers and consequences[J]. *Journal of International Business Studies*, 2006, 37(2): 248-263.

Lasting History: A Literature Review of Organizational Imprinting and Prospects

Wang Yanyu¹, Xie Wei²

(1. *School of Economics and Management, Beijing University of Posts and Telecommunications, Beijing 100876, China*; 2. *School of Economics and Management, Tsinghua University, Beijing 100084, China*)

Abstract: History is an important explanation factor of reality. The economic and political systems in modern Chinese history are quite different from present ones, but regretfully the attention on the role of history from domestic academia is insufficient. However, in western academia, there has already existed the critical concept of “organizational imprinting” understanding the role of history in reality for about half century, and the study on the effect of founding condition on present and future organizations. Based on Stinchcombe (1965), this paper reviews the concept of organizational imprinting, analyzes the emergence and solidification role of organizational imprinting, builds the system dynamics model, summarizes the application fields of organizational imprinting, and raises the importance of organizational imprinting to Chinese context & possible research opportunities. It makes the following academic contributions: firstly, it systematically reviews organizational imprinting theory and defines the importance and urgency of organizational imprinting to Chinese management research; secondly, it identifies potential directions in organizational imprinting research in Chinese context.

Key words: organizational imprinting; Chinese context; system dynamics; literature review; further study

(责任编辑: 子文)