

事件系统理论原理及其在管理科研与实践中的应用分析

□ 刘 东 刘 军^①

摘 要：现有管理研究的主导范式，主要致力于研究实体内在稳定特征；而实体所经历的动态事件，也在显著地影响、改变着实体。鉴于此，Morgeson、Mitchell 和 Liu（2015）提出了事件系统理论，以探讨如何把事件纳入管理学研究之中，进而推动管理科研、教学与咨询的发展。本文首先阐述了事件系统理论的哲学起源与主要内涵，即事件强度（新颖性、颠覆性、关键性）、时间（事件时机、时长等因素）、空间（事件起源、扩散范围、实体与事件的距离等因素）三个属性如何决定事件对相关实体的影响。在此基础上，本文详细解析了事件系统理论所带来的丰富的管理科研与实践机会。最后，以员工集体自愿离职为例，具体讲解了如何应用该理论开展研究。

关键词：事件系统理论；事件强度；事件时间；事件空间；应用分析

一、事件系统理论的哲学起源

组织科学发展史上存在两大理论范式，代表了不同的哲学思想：变异导向理论范式（variance – oriented theoretical paradigm）和过程导向理论范式（process – oriented theoretical paradigm）（Mohr, 1982）。其中，变异导向理论根植于亚里士多德“形而上学”的哲学思想，关注探索实体（例如个人、团队、组织等）内部稳定特征的内涵以及特征之间的相关性（回答 what 类研究问题）。为了考察两个特征之间的相关性，变异导向理论范式着力于把特征操作化为“变量”，进而应用统计方法计算变量间的相

^① 刘东（dong.liu@scheller.gatech.edu），美国佐治亚理工大学 Scheller 商学院；刘军，中国人民大学商学院。本文受国家自然科学基金项目“创新阴暗面的产生机制与控制”（71672156）、“互联网环境下制造企业转型升级规律”（71632003）和“中国企业雇佣关系模式与人力资源管理创新研究”（71332002）资助。作者们诚挚感谢主编李海洋教授以及评审专家们对本文提出的大量建设性意见，令其受益匪浅；还要特别感谢徐淑英、陈晓萍、Shige Makino、赵曙明等教授对其多年来无私的指导与支持。

关方向（正或负）与程度。例如，宏观变异导向研究者首先提出企业创新文化特征与企业可持续发展两个特征变量，继而探究前者对后者是否存在显著影响。微观变异导向研究者通过大五性格理论把员工的性格操作化为五大变量：经验开放性（openness to experience）、尽责性（conscientiousness）、外向性（extraversion）、亲和性（agreeableness）、情绪不稳定性（neuroticism），接着研究这五大变量与结果变量（如员工工作表现）的关系。

但“形而上学”的哲学思想存在缺陷，其过于关注实体内部稳定特征的内涵与关系，而忽视事件对实体的动态影响（Rescher, 1962）。因此，过程理论范式应运而生，反映了组织科学研究的另一哲学传统，回答为什么（why）、怎样（how）类研究问题，即探索何时、何地、发生了什么、有谁参加了事件，以及事件为什么会产生一系列结果（Langley, 1999）。尽管过程理论范式在组织研究中兴起的时间较短，但其具有深厚的哲学根基。其核心思想是实体以过程的形式存在，过程是理解实体的最好方式，而不是依赖内生于实体的稳定特征来理解实体；而研究实体过程的着眼点是实体所经历的动态事件而非实体内在稳定特征。

事件系统理论综合了变异导向和过程导向两种理论范式，并在此基础上进一步完善、发展。尽管过程理论范式关注事件是如何影响实体的，但是其在很大程度上把事件作为一个整体，研究事件对实体的影响过程；而并没有清楚解释事件的本质属性（什么事件属性使得不同的事件有强弱之分，对实体产生不同的影响），以及这些属性如何对实体产生影响。因

此，一方面，事件系统理论结合变异理论范式，主张深入研究事件的属性（事件系统理论关注事件的强度、空间、时间属性）。另一方面，事件系统理论提供了一个由事件属性构成的理论整合框架。作为对变异导向和过程导向理论范式的拓展，事件系统理论阐释了在事件强度、空间和时间的共同作用下，实体如何产生变化：改变或形成新的实体行为、特征或激发后续事件。综上所述，事件系统理论不仅在研究方法上，也在认知哲学层面上，为组织科学的发展做出了独特且重要的贡献。

二、事件系统理论的核心内涵

目前管理理论与研究，主要关注实体内部的“稳定特征”。“稳定特征”指的是随着时空的推移，实体内部特征的强弱也许会改变，但这些特征总是存在的。如个人层面的大五性格理论（big five personality）（Barrick & Mount, 1991），团队层面的断裂带理论（faultline theory）（Lau & Murnighan, 1998），组织层面的公司治理特征的代理理论（agency theory；Eisenhardt, 1989）。而相对动态的事件对实体所产生的影响，却甚少被关注。毋庸置疑，研究实体的稳定特征十分重要。但是，仅关注实体稳定特征的研究还远不足以全面解析组织中的各种现象。如果能把事件纳入研究之中，我们会获得更多有用的信息，研究模型也会有更强的解释力。例如，有研究者用员工大五性格特征去预测员工的工作满意度，但员工在家庭生活中、工作场所中所经历的事件（如家庭成员突然获得就业机会、与领导之间的冲突）也会显著影

响员工工作满意度；从代理理论出发，研究者发现董事会结构特征会对公司业绩构成影响，但公司董事会所面对的各种事件（如 CEO 突然离职、其他公司收购），也会大幅度地改变公司的发展方向、左右公司业绩。鉴于此，经过详尽的文献回顾以及严谨的理论推导，Morgeson 等（2015）提出了事件系统理论，以探讨如何把事件纳入管理学研究之中，进而推动管理理论、教学、咨询的发展。

事件系统理论强调，事件是实体的外在动态经历（Morgeson et al. , 2015）。具体来讲，事件包括多个实体间的相互作用。因为有其他

实体存在于事件之中，对于事件中的任一实体，事件都有外在性，都可看作其外部环境或情境的一部分。根据这个定义，实体的内部特征（如人的性格、团队气氛、组织结构等）显然不是事件。因为事件有很强的时空属性，存在于特定的时空之下，事件又是动态的。人们可以用时间（time）、空间（space）、强度（strength）属性来定义事件。如图 1 中的三个事件：第二次世界大战是已经过去的全球宏观大事件，中国筹办冬奥会是正在发生于中国的中观中等强度事件，而未来某学者应用事件系统理论开展研究则是未来的微观小事件。

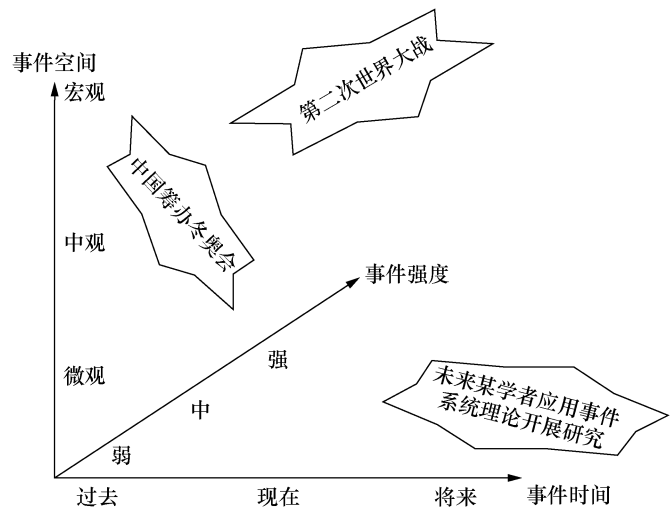


图 1

事件系统理论指出，事件强度属性（事件新颖性、颠覆性、关键性）、时间属性（事件时机、时长、变化等因素）、空间属性（事件起源、横向与纵向扩散范围、实体与事件的距离等因素），决定了事件对相关实体的影响程度（Morgeson et al. , 2015）。事件新颖性反映了事件区别于现在及以往行为、特征和事件的程度；

越新颖、越意料之外的事件，越容易引起实体对事件的深入信息加工，从而促进行为、特征和事件的创新和变革。事件的颠覆性是指事件对实体常规活动的颠覆、扰乱。为了应对和适应颠覆性事件，实体需要对信息进行更深层次的加工，调整或改变现有的行为模式或特征。事件的关键性反映了事件多大程度上需要组织

优先应对，对组织目标的实现有显著影响。事件的关键性决定了实体需要对该事件付出的关注程度及应对该事件需要调配的资源。越关键的事件越要求组织更高度重视和关注，新行为、新特征和新事件发生的可能性也就越高。在进行事件研究中，要想衡量事件的作用或冲击力，应考虑事件强度、时间、空间三个主要因素

(参照图 2)。当事件强度一定时，事件越能满足实体的发展需求（事件时机），持续时间越久（事件时长），由企业更高层起源（事件起源），覆盖企业层级越多（事件纵向扩散范围），横向波及面越大（事件横向扩散范围），距离实体越近（事件与实体距离），越能对实体施加影响。

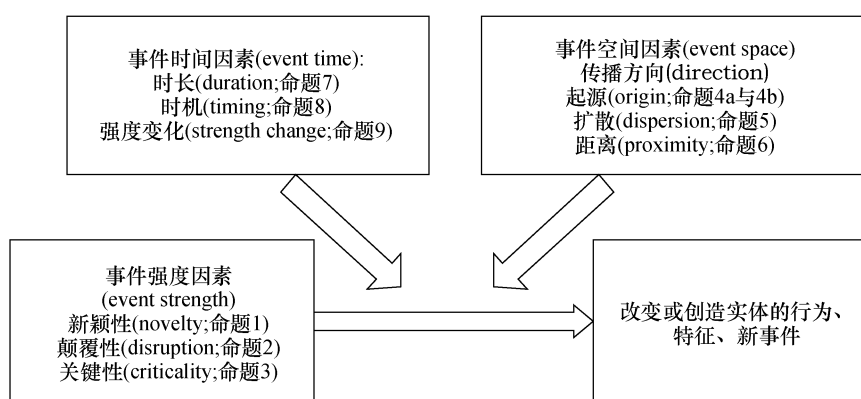


图 2

例如，1985 年张瑞敏砸毁不合格电冰箱事件，产生了很大的影响。从事件强度来分析该事件，在中国家电产品极为短缺的 1985 年，不合格电冰箱通常会被减价处理掉，所以张瑞敏砸冰箱事件非常出乎人们的意料（事件新颖性）；该事件也颠覆了海尔人的传统质量观，砸出了“要么不干，要干就要争第一”的海尔精神（事件颠覆性）；该事件是海尔发展历程上的里程碑事件（事件关键性），三年后海尔人就捧回了中国电冰箱行业的第一块国家质量金奖。就事件时间角度来分析，该事件发生的时机，正符合海尔唤醒员工质量意识、大幅提升产品质量的发展需求。在事件空间因素上，为了扩大该事件的扩散范围，张瑞敏特意召开了一个

全体员工现场会，当众砸毁不合格冰箱；而且是自己亲自示范，砸下了第一锤（事件起源）。当然，因为模型建立、数据搜集等方面的限制，很多情况下难以对事件强度、时间、空间三种属性的相关诸多因素同时进行研究，所以，学者们可以结合自己的研究主题及可行的数据搜集途径，考虑这三种属性之中的某一两种属性，进行严谨、深刻的理论推导，去预测相应的结果变量。

总之，事件系统理论在以下三方面做出了重大贡献：

第一，将时空融入组织理论发展之中。在现有组织理论中，绝大部分理论关注实体内部特征，而考虑时空因素的事件导向理论甚少。

尽管有些研究者已采用 event history analysis 的方法,去预测事件出现的速度与可能性 (Hubbard et al., in press; Li & Qian, 2013; Xia et al., 2016),但现有研究还没有深入探究事件时空属性的影响。正如上文所述,事件系统理论可以帮助学者们形成独特的时空研究视角,指引学者们在时间、空间维度下构建更动态、更深入的组织理论 (George & Jones, 2000)。然而,对时间和空间的考量恰恰被特征导向的研究所忽视。例如,很多现象都有动态下游效应 (downstream consequences, 如一个事件的出现会激发一系列后续事件),但是特征导向的研究基本上不会关注此效应。依照事件系统理论,对时间和空间的考虑必然会使得学者们更好地关注组织的变化趋势。

第二,丰富了事件导向理论。尽管已存在一些过程导向或变异导向的事件研究,但这些研究仍然存在以下不足:①只局限于特定类型的事件 (如情感事件理论只关注情感事件, Weiss & Cropanzano, 1996),而不是综合考虑实体所经历的各种事件;②把事件作为二分变量 (1 = 发生; 0 = 未发生),或只把事件当作一种研究设计 (empirical design) 而并未将其引入模型之中。前人研究中,甚少考虑事件的内在特征 (是什么使得事件变得有影响力,能够引发实体变化)。因此,以往对事件的研究很难透彻地说明和预测组织现象是如何随着事件而发生改变的。

第三,事件系统理论有效整合了变异导向和过程导向两种理论范式的长处,揭示了与事件相关的组织现象的多层次性和时间动态性,更加准确、全面地描绘了组织现象。例如,事

件系统理论已被离职展开模型相关研究所支持 (Holtom et al., 2016; Lee & Mitchell, 1994; Mitchell et al., 2014)。研究者发现事件和实体特征都会影响员工的离职决定:事件可以通过三条路径加速离职 (如不被提拔、意外收到其他公司的工作邀请),特征可以通过一条路径引发离职 (工作满意度水平)。在不同路径中,员工对离职决定考虑的次数和方式、行为的变化 (如搜索行为) 以及真正离开组织的时间都会有所差异。这无疑表明,只有考虑了事件,才能构建更完整的理论以全面理解组织中的现象。

下文将详尽探讨事件系统理论所带来的管理科研与实践机遇。

三、事件系统理论在管理科研与实践中的应用

我们首先探讨实体所面对的两大类事件 (主动型与被动型事件) 的内涵,揭示研究这两类事件的重要理论与实践意义。接着,从定量、质性以及混合研究方法角度,阐释如何应用事件系统理论,针对事件开展实证研究。需要指出的是,事件研究方法的选取是由事件研究问题的本质,而非事件的主被动类型所决定的。

(一) 事件类型

从事件与相关实体的作用关系来看,事件可以分为两类:一类是由实体主动创造出来的事件 (主动型事件);另一类是实体被动承受的事件 (被动型事件)。

1. 主动型事件

虽然事件系统理论认为事件是环境或情境的一部分,但同时也强调实体可以主动创造事

件,以改变环境或情境。这类由实体主动创造出来的事件可被称为“主动型事件”。目前,关于主动型事件的研究、教学、咨询并不多见。事件系统理论强调,实体可以主动设计、实施一些事件,来激发变革,实现特定目标。例如当企业发展状态处于停滞状态、员工思想僵化时,领导者可以“没事找事”、“无事生非”,积极改变现状。例如 1999 年顶着外界的质疑、批评,海尔毅然投资三千万美元在美国建立工业园事件,对于海尔成长为全球最具竞争力和创新力的家电品牌贡献良多。阿里巴巴、京东分别通过“双十一”、“618”等事件,为企业发展注入极大动力,也改变了整个互联网购物的生态与格局。如战略管理文献中有关战略噪音 (strategic noise)、印象管理 (impression management) 的研究指出,有些企业、团队与个人,也不时通过事件炒作,以达到特定目的 (Elsbach et al., 1998; Fiss & Zajac, 2006; Graffi et al., 2011)。我们可以结合事件系统理论,研究如何通过操控事件强度、空间、时间因素,有效、主动地制造事件,实现组织变革目标。相关研究结果将对未来战略事件管理教学与咨询有着重要的意义。

2015 年 6 月 30 日,习近平总书记在北京会见全国优秀县委书记时,要求各级党委和组织部门,支持县委书记“干事创业”。2010 年 6 月 23 日,时任国家副主席的习近平,在到北京市调研时指出,要教育干部把求真务实体现在干事创业的各个方面,真正把心思集中在“想干事”(cognition, 认知)上,把胆识体现在“敢干事”(motivation, 激励)上,把能力展现在“会干事”(behavior, 行为)上,把目标落

实在“干成事”(assessment, 评价)上。结合事件系统理论,可以从四个主要模块(CMBA)入手,开展事件管理方面的科研、教学、咨询:谋事阶段(想干事,研究如何在认知层面上帮助人们为事件做好规划,达到天时、地利、人和);生事阶段(敢干事,研究如何在动机层面上推动人们主动、坚定地实施事件);行事阶段(会干事,研究如何在行为层面上促使人们做事过程中正确掌控事件强度(即新颖性、颠覆性、关键性)、空间、时间因素的变化);验事阶段(干成事,研究如何在评价体系上明确完成事件的分阶段目标、奖惩措施,以确保能最终完成事件)。

2. 被动型事件

那些不是由实体主动创造出来的,但实体需被动应对的事件,可被称为“被动型事件”。目前对被动型事件的研究主要集中于公共行政领域的突发事件(如地方政府面对的群体性事件)。在企业管理情境下,相关研究将有助于实体摆脱消极的被动型事件,有效利用积极的被动型事件,走上健康、持续发展之路(Pfarrer et al., 2010; Werbel & Wortman, 2000)。企业、团队、员工时常经历着正面或负面的被动型事件(如突然而至的天使投资、核心团队员工的非正常离职、出人意料的新职业发展机会、企业形象危机)。所以,如何帮助企业、团队、员工更好地处置和利用被动型事件,是值得深入研究的问题。例如,如何从事件强度、空间、时间入手,及时发现被动型事件?如何从事件强度、空间、时间角度,准确评估被动型事件的影响力及后果?如何有效应对、疏解被动型事件?

事件系统理论认为,研究者可以从实体自身经历或相似实体的经历中,提炼出未来可能发生的突发事件的信息。在评估事件的过程中,如能在纷繁复杂的各种事件信息中,剥离出那些决定事件强度、空间、时间因素的核心信息,就抓住了事件的本质。在应对突发事件的过程中,可以采取控制事件强度(努力降低事件的新颖性、颠覆性、关键性)、减弱事件在时间与空间上扩散的措施,以减轻事件的冲击力。需要指出的是,实体可以通过主动创造新事件来压制旧的被动型事件的影响(如A公司大举入侵B公司的营销渠道,B公司不仅可以采取措施保住现有的营销渠道,还可以主动进入A公司的营销渠道)。总之,在研究企业、团队、个人如何解决突发事件时,我们应该关注“以事制事”的策略。

(二) 事件定量研究

前人对事件的定量研究(主要集中于被动型事件,主动型事件非常罕见),主要是采用DID方法(Difference in Difference; Abadie, 2005),比较事件出现的前后,模型中变量所发生的变化。所以,事件在前人研究中,只是一个研究设计(empirical design),而并不是模型中的变量(Faccio & Parsley, 2009; McWilliams & Siegel, 1997; Sun et al., 2015)。针对主动型或被动型事件定量研究,事件系统理论提供了如何将事件引入模型的详细指南。以下将从测量与建模两个角度具体介绍事件定量研究方法。

1. 事件测量

事件系统理论提出,研究者可根据事件的特质(强度、时间、空间因素)来量化事件。

具体来讲,研究者们可以使用档案、二手数据(archival data)或实体感知数据来量化事件,测量事件的强度、时间、空间因素。通过量化事件,研究者们可以捕捉到许多具体的事件信息,发展出更准确、更全面的模型。首先,学者们可采用档案或二手数据(archival data)来量化事件,也就是测量事件强度(如新颖、颠覆、关键程度)、时间(如时机、时长)、空间因素(如起源组织层级、横向扩散范围、纵向涵盖组织层级),从而更有效地用事件来预测结果变量。下面,举两个例子来说明该类研究的思路。采用位于25个国家的670个日本海外子公司为样本,Dai等(2013)在空间与时间上量化子公司对动乱事件(如战争)的静态与动态经历程度。他们发现,位于动乱区域的海外子公司更易撤资(静态经历程度)。而且,随着时间的流逝,当所处的投资国家里有越来越多、面积越来越大的区域发生冲突事件(动态经历程度),海外子公司更倾向于从该国家撤资。研究美国自然灾害与公司捐赠关系时,Tilsik和Marquis(2013)着重指出学者们不应简单地把事件量化为事件出现与否(1=出现,0=不出现);例如,把自然灾害处理为哑变量,将发现不了自然灾害对公司捐赠的显著作用。所以,它们依据自然灾害所造成的经济损失数额,把自然灾害事件区分为“小”(小于10亿美元的经济损失)、“中”(10亿~50亿美元的经济损失)、“大”(大于50亿美元的经济损失)三类事件。他们发现大型自然灾害事件对公司捐赠有负面影响,小型自然灾害事件对公司捐赠有正面影响,而中型自然灾害事件对公司捐赠没有显著影响。

事件对实体的影响,是通过实体对事件的感知来传导的,也就是实体对事件的感知,是决定事件对实体影响的最直接因素。所以,学者们也可采用实体对事件的感知、评价来量化事件,从而更直接地预测与事件相关联实体的结果变量。首先,我们可以用一段时间内,实体经历的新颖事件、颠覆事件、关键事件,去预测实体的结果变量。如团队事件研究中,研究者首先让团队领导去回忆那些发生过的显著影响团队完成任务能力、需要领导者加以干预的事件;其次,团队领导与成员评价每个事件的新颖性、颠覆性、关键性(详见附录中的事件强度量表)(Morgeson, 2005; Morgeson & DeRue, 2006)。研究者也可以聚焦到实体对某个或某类具体的宏观事件(如汶川地震事件、南海仲裁事件)或微观事件(如晋升、结婚、离职)的新颖性、颠覆性、关键性的评估(详见附录中的事件强度量表)。根据实体评估的结果,我们既可以计算一个事件的总强度分值(即实体对新颖性、颠覆性、关键性打分的平均值),用事件总强度去预测结果变量;也可以创造三个不同变量(新颖性、颠覆性、关键性),去预测结果变量。同时,我们也可以通过设计心理量表来测量实体对事件时间(例如事件时机、时长)、空间(例如事件起源于哪个组织层级、扩散范围)变量的感知;进而把这些实体感知、评价的事件时间、空间变量也引入模型之中。总之,研究者们可以根据其研究问题、对象,创造性地寻找恰当的测量工具,来量化事件强度、时间、空间因素。

2. 事件建模

首先,学者们可以通过以上事件测量的方

法,直接把事件作为变量引入模型,探究事件变量对结果变量的影响。例如,Morgeson 和 DeRue (2006)发现事件关键性(event criticality)决定着该事件对团队造成多大程度的干扰(disruption to the team)(即 event criticality 对 disruption to the team 的主效应)。Tilcsik 和 Marquis (2013)证明一个地区经历的重大事件(mega-events)(如政党全国会议)或小型自然灾害事件(small-scale natural disasters)与位于该地区的公司捐赠行为(corporate giving)有很强的正向关系。

事件系统理论提出综合理论建模范式(integrative theory-building approach),即在事件研究中,我们可同时考虑实体的特征(如组织结构、团队人口变量差异度、个人性格特征)与所经历的事件,进而研究实体的内在特征与所经历的事件对结果变量的交互作用(interactive or moderation effect)。如在一篇研究团队事件的文章中,当团队成员经历颠覆性事件(disruptive events)时,团队领导的意义构建活动(领导者的行为特征, leader sense-making activities)会对团队成员感知到的领导有效性有更积极的影响(即颠覆性事件与团队领导的意义构建活动对领导有效性有正向交互作用)(Morgeson, 2005)。位于一个地区的公司间有越紧密的网络关系(公司间的关系特征, network cohesion),该地区经历的重大事件(如政党全国会议)或小型自然灾害与位于该地区的公司捐赠行为有更强的正向关系。在未来研究某类事件(如留学)对个人职业发展的影响时,我们可以考虑反映该类事件的变量(强度、空间、时间)与个人的内在性格因素(如学习型导向)分别

对个人职业发展的独特影响作用；也可以研究事件变量（强度、空间、时间）与个人职业发展的关系是否受到个人的内在性格因素（学习型导向）的调节。对于那些高学习型导向的人，他们积极主动地获得外界信息和知识，留学事件对他们未来的发展会更有益处。

实体所经历的新颖事件、颠覆事件、关键事件（或事件总体强度，即事件新颖性、颠覆性、关键性的平均值）与事件的空间因素（例如事件起源、扩散范围、实体与事件的距离），会对事件结果产生综合影响。依照事件系统理论，事件强度（通过新颖性、颠覆性、关键性对事件强度进行量化，参见“三（二）1. 事件测量”）与事件空间因素会对相应的结果变量产生独立影响以及交互作用。交互作用指假定事件强度一定，事件起源的组织层级越高，牵涉到的组织层级越多，扩散的面积越大，实体距离事件越近，事件对结果变量的影响会越大。例如，离职员工总数目一定，其中高管离职数越多，对组织绩效冲击越烈；召回的不合格产品数一定，涉及的省市越多，对企业声望影响越大。

实体所经历的新颖事件、颠覆事件、关键事件（或事件总体强度，即事件新颖性、颠覆性、关键性的平均值）与事件的时间因素（例如事件的时机、时长），会对事件结果产生综合影响。事件强度变量与时间变量同时对事件结果产生独立影响，而且，依照事件系统理论，事件强度（通过新颖性、颠覆性、关键性对事件强度进行量化，参见“三（二）1. 事件测量”）对相关结果变量的作用，也会受到事件时间因素的调节（moderate）。假定事件强度一定，

事件越匹配实体的发展需求（时机），持续时间越长，事件对结果变量的冲击力越大。如当员工有更高的物质需求时，企业决定为员工加薪（事件），该事件的时机就很得当，对员工的影响力就很大。又如当公司对某项目的投资（事件）金额一定时，投资的持续时间越长，该项目对公司发展的影响会越大。研究者们还可以同时关注事件强度、空间、时间因素，预测结果变量，也就是检验三者的独特主效应、三项交互作用（three – way interactive effects）。如研究自然灾害事件与公益创业（social entrepreneurship）的关系时，我们既可以看灾害等级（如地震级数、降雨数量）、覆盖面积、持续时长三个变量对社会创业的主效应，也可以检测它们的三项交互作用。灾害覆盖面积越大，持续越长，灾害等级与社会创业的关系也会越显著。

需要注意的是，随着时间的流逝，事件强度、空间、时间因素会发生显著变化，这其实给学者们创造了新的研究机会。具体来讲，我们可以通过把事件强度、空间、时间因素的变化作为变量，来建立动态模型。管理学研究越来越强调采用动态模型（把事物的变化引入模型），来更准确地反映、预测不断变化的世界（Chen et al. , 2011；Kammeyer – Mueller et al. , 2005）。例如，我们可以在三个以上的时间点观察事件强度水平，并根据观测值计算事件强度变化轨迹（trajectory，反映事件强度变化的速度与方向）与强度在多个时间点上的平均水平，用事件强度变化轨迹与强度平均水平，共同预测结果变量。同理，学者们也可以研究事件空间、时间因素的变化轨迹与平均水平。更复杂

的动态模型,就是同时检验事件强度、空间、时间变化轨迹与平均水平对结果变量的独特主效应、交互作用。例如,当事件牵涉的组织层级越来越广,事件越来越匹配相关实体的发展需求时,事件强度变化就越能对结果变量产生作用。因此,与我们更为熟悉的静态模型(在一个时间点上观测前因变量的状态,即前因变量的水平,去预测之后某个时间点上结果变量的状态,即结果变量的水平)相比,动态模型的解释能力要更强,尤其是当结果变量也反映相关实体所发生的变化变化的情况下(Liu et al., 2012)。

3. 事件质性研究

事件系统理论不仅为定量研究提供了动态视角,也为案例与质性研究带来了系统化思考。首先,事件系统理论为研究者指明了应该如何选取值得研究的事件,事件的强度、空间、时间因素,反映了事件的研究价值。因此,事件强度越大(越新颖、越颠覆、越关键),持续越长,越与相关实体未来发展相关(时机),横向纵向扩散范围越大(空间)的事件,越有研究价值。其次,事件系统理论还提出了事件质性研究的框架,即从事件强度、空间、时间角度来分析事件。以2017年4月美联航暴力赶客事件为例,学者们可以基于事件系统理论,采用质性研究方法,从以下四个主要方向开展研究。

第一,事件强度因素。为何美联航暴力赶客事件如此新颖、颠覆、关键?针对每一事件强度因素,美联航将进行哪些调整,产生哪些变化?比如针对新颖性,通过质性数据搜集,研究者不难发现,虽然在登机口赶客事件时有发生,但在机舱内保安过度使用暴力造成顾客

流血,使得该事件前所未闻,分外新颖。因此,美联航已经出台新的政策,严禁强制驱赶已登机乘客。第二,事件时间因素。是什么时间因素使得美联航暴力赶客事件影响如此之大?随着时间的推移,事件新颖性、颠覆性、关键性是如何产生、变化的(增强或减弱)?比如该事件出现的时机可能放大了其影响,因为事件前一个月,美联航紧腿裤事件,已使人们普遍对美联航的服务质量抱有怀疑。那时,丹佛的一名美联航空乘要求几名年轻女性必须换掉紧腿裤,才能登机。在大的时间背景下,特朗普一系列移民政策改革正饱受争议,而美联航事件中的乘客,又恰好是亚洲移民。因此,该事件一经出现,就引起了轩然大波。为此美联航已发表数次声明,从未歧视任何乘客,并努力提升服务质量。第三,事件空间因素。为何该事件扩散如此之快?不同层级的实体(个人、团队、组织、战略联盟)是如何采用不同的机制、策略应对该事件的?该事件扩散之快,也许是因为最初美联航把该事件错误地解读为常见的机票超售事件,而没有觉察到其新颖性、颠覆性、关键性,进而采取果断、有效的应对措施。第四,研究者还可以关注事件强度、时间、空间三类因素,如何相互作用共同激发事件后果。美联航暴力赶客事件发生在美国交通枢纽芝加哥,来自全球的很多乘客都需要在芝加哥搭乘飞机。因此,该事件引发了世界各国人们的注意。如同样强度的事件发生在一个中小机场,其影响力将削弱很多。根据此研究发现,在未来的运营中,美联航应加大对那些服务于大型机场员工的培训,把提升他们的服务质量作为重点。美联航 CEO 穆尼奥斯(Oscar Munoz)称

该事件是系统性失误“system error”。通过应用事件系统理论,对以上问题进行质性研究,将能够帮助美联航及其他企业,找出系统中出现了问题的模块,进而找到行之有效的解决办法。当然关于事件,研究者还可以参考其他文献,通过质性研究方法,分析诸多其他有趣、有意义的问题。例如,针对员工自愿离职事件,研究者们可以参照 unfolding model 文献(Lee & Mitchell, 1994),发展以事件为核心的新员工自愿离职理论,通过质性研究方法去检验所发展出来的新理论(Bluhm et al., 2011; Lee et al., 1999; Lee et al., 1996)。

4. 事件混合研究

混合研究方法是指在研究中使用定量与质性相结合的研究方法,当研究事件链(event chain)与事件集(event cluster)时,研究者通常需要应用质性研究方法或混合研究方法开展研究。较实体的内在稳定特征而言,事件可以是离散的,孤立存在于一定的时间和空间;但事件也可以是连续的,某单一事件可激发一系列后续事件的涌现,也就是初始事件和受其影响的事件可以组成一条事件链(event chain; Morgeson et al., 2015),对实体施加影响。例如:一件恐怖袭击事件,可能引发安防系统的变革;一项法律的颁布,可能会改变或废止组织内部的规章制度;团队中一名优秀员工的意外离职,可能会促使团队中其他成员的离职;子女到异地升学事件,可能会引起父母离职随子女到异地发展,为了子女与本人在新环境中有更好的发展,父母们进而会从事创业活动。抽象到管理学研究中,战略管理研究结果显示,企业的兼并重组、多元化等事件经常在时间维

度上呈现出一定的内在关联性(如 Amburgey & Miner, 1992; Beck et al., 2008),前期某类事件的发生会促使或阻碍后期此类事件的再发生。

古人云,国事家事天下事,事事关心((明)顾宪成《名联谈趣》)。事件不是孤立存在、独立发展的,不同或相同时空下的事件会交织在一起形成“事件集”(event cluster),对实体施加影响。“事件集”内的事件并不互为因果,但能集合在一起共同作用于实体。如美联航2008年吉他事件、2017年3月紧身裤事件与2017年4月暴力逐客事件,虽不存在因果关系,且存在于不同的时空,却在共同影响着外界群体和个体对美联航的评价;企业并购事件也许就是企业内部事件(新领导者上任)与外部事件(行业出台新的政策)同时推动的结果;某员工升职的主要诱因是其成功完成了新产品研发项目事件,但如果公司突遇重大财政危机事件,无法有效地把研发成果转化为新产品,新产品研发项目事件对升职的影响也许会减弱。

当我们研究不同事件如何构成事件链或事件集去影响实体时,可以采用以下两个步骤。第一,使用质性研究方法,去识别、描述、解释事件链或事件集,通过分析质性数据,研究者需要清楚描述并说明为什么不同事件能互为因果,构成事件链。如研究事件集,研究者需要清楚解释为什么“事件集”中的事件能共同作用于实体。如上述美联航的三起事件,虽不存在因果关系,且存在于不同的时空,但它们具备多个共性:皆反映了美联航的糟糕服务,都被媒体(如互联网)广泛关注。第二,针对研究问题,融合质性与量化的方法去探查事件链或事件集(作为基本分析单元)对实体的影

响。例如,可应用定性比较分析方法 (qualitative comparative analysis; Fiss, 2007; Fiss, 2011; 张弛等, 2017), 去分析汶川地震事件及其引起的一系列衍生事件 (如救灾、重建) 所构成的事件链, 如何影响当地企业的公益创业 (social entrepreneurship)。定性比较分析方法是一种融合量化和质化分析各自优势的混和分析方法, 特别擅长处理前因复杂性问题 (如事件集中的多个事件如何影响结果变量), 并处理多个前因间复杂的互动关系 (如事件集中的多个事件如何互相影响, 进而激发或抑制结果变量)。当然, 研究者也可以采用前文的事件测量 (参见“三 (二) 1. 事件测量”) 与建模 (参见“三 (二) 2. 事件建模”), 通过量化方法来研究事件链与事件集。但需要注意的是, 当把事件链与事件集作为分析单元时, 因为它们涵盖多个事件, 所以需要采用聚合 (aggregation) (Chan, 1998; Woehr et al., 2015)、多样性 (Harrison & Klein, 2007) 或轨迹 (trajectory; Chen et al., 2011; Kammeyer - Mueller et al., 2005; Liu et al., 2012) 方法, 去量化事件链与事件集。

四、从事件系统理论视角研究

员工集体自愿离职

下文, 我们将以员工集体自愿离职 (多个员工一起自愿辞职) 为例, 探讨如何应用事件系统理论研究此类现象。

(一) 单个事件激发员工集体自愿离职 (定量研究方法)

首先, 研究者要确定想要研究的单一事件

(如 A 公司被其他公司兼并、A 公司发生了丑闻事件)。其次, 研究者需要第一时间联系到刚刚经历该事件的 A 公司, 去调查员工对该事件强度的评价 (参见附录中的事件强度量表)。根据上文“三 (二) 1. 事件测量”, 由员工对事件的强度进行评估, 我们既可以计算一个事件的总强度分值 (即实体对新颖性、颠覆性、关键性打分的平均值), 用事件总强度去预测员工集体自愿离职的可能性, 也可以创造三个不同变量 (事件新颖性、颠覆性、关键性), 去预测员工集体自愿离职的可能性。同时根据上文“三 (二) 1. 事件测量”、“三 (二) 2. 事件建模”, 我们也可以加入反映事件时间因素 (如事件持续时长) 以及空间因素 (如多少公司层级牵涉到该事件中) 的变量, 并将集体内在特质 (如人口特征差异性, demographic diversity) 变量作为调节变量, 调节事件强度与员工集体自愿离职二者之间的关系。我们还可以加入中介变量 (如集体离职意愿, shared collective turnover intention), 传导事件强度对集体自愿离职的作用。如条件具备, 可采用档案或二手数据来量化事件强度、时间、空间因素 (如媒体对事件的报道数目); 如能多次搜集数据, 学者们还可以根据前文的建议 (见“三 (二) 2. 事件建模”), 建立动态模型, 把事件强度、空间、时间因素的变化作为变量, 去预测员工集体自愿离职。

(二) 多个事件激发员工集体自愿离职 (混合研究方法)

首先, 学者们可以采用质性研究方法, 通过检索文献 (Ilies et al., 2011; Maybery, 2003; Maybery, 2004; Maybery et al., 2007)、访谈、观察, 归纳出那些引起集体离职的事件,

并列出集体离职事件的清单 (checklist) (诸如职业发展机会事件、职场冲突事件等)。其次,可以采用经验抽样法 (experience sampling method; 参见 Ilies et al., 2011), 让样本亲身经历清单中所列事件后, 立刻评价该事件的强度 (既可计算一个事件总强度分值 (即实体对新颖性、颠覆性、关键性打分的平均值), 也可创造三个不同变量——事件新颖性、颠覆性、关键性), 也可同时搜集研究模型中的其他变量 (如情绪、离职意愿)。

我们也可以依照以往事件进行研究 (Morgeson, 2005; Morgeson & DeRue, 2006), 让样本首先回忆、描述某一时间段内 (如过去的一个月、一个季度) 所有能引发集体自愿离职的事件, 接着评价每个离职事件的强度, 最后计算所有事件强度的平均值 (如结果变量是样本对每个事件的反映, 直接用每个事件的强度去预测结果变量即可, 不需计算所有事件强度的平均值)。或者, 让样本评价在该段时间内所有能引发集体自愿离职事件的总体强度, 我们也可以让样本报告出经历了多少个离职事件清单中的事件, 并用经历的离职事件个数来代表事件强度 (Ilies et al., 2011)。同样, 依据上文“三 (二) 2. 事件建模”, 我们可以加入反映事件时间因素 (如事件时机)、空间因素 (如多少员工牵涉到该事件中) 的变量, 以及集体内在特质 (如团队任务依赖度, team task interdependence) 变量作为调节变量, 调节事件强度与员工集体自愿离职二者之间的关系。我们还可以加入中介变量 (如团队安全气氛, team safety climate), 传递事件强度对集体自愿离职的影响。

(三) 员工集体自愿离职事件 (定量研究方法)

集体自愿离职本身就是一个事件 (Morgeson et al., 2015), 所以, 研究者可以先量化集体离职事件强度 (参见附件中的事件强度量表)、空间、时间因素。例如, 当某团队发生集体自愿离职事件后, 可以让部门领导或其他团队领导对该事件的强度、空间、时间因素进行评价。研究者可以用集体离职事件强度去预测结果变量 (例如组织氛围变化、团队间的纷争、团队公民行为等)。我们仍可以按照上文中的“三 (二) 1. 事件测量”、“三 (二) 2. 事件建模”, 引入反映事件时间、空间因素的变量, 以及集体内在特征变量作为调节变量, 去调节集体自愿离职事件强度与结果变量的关系; 我们也可以继续探索集体自愿离职事件与结果变量间的中介变量 (如团队合作氛围)。

希望以上所阐述的事件系统理论的核心内涵以及该理论所带来的科研与实践机遇, 对管理学科的发展有所裨益。花开花落, 事生事灭, 我们每天都在与形形色色的事件打交道, 被事件所影响、左右和改变。有些事件, 只有在中国这片神奇的土地上才会涌现。要想成功驾驭事件, 离不开先进的研究事件的理论, 未来中国管理研究的一个重要切入点就是“事件研究”。通过追踪、探查那些深刻影响中国人和组织的事件, 去发展本土管理理论, 事件系统理论在中国以及世界上其他地方都有着强大的生命力。该理论将事件作为全新的研究单元, 指明了事件研究的基本框架、方法与方向, 将对管理学的发展与实践有着重要指导意义。

附录

事件强度量表

事件系统理论指出事件强度主要包括事件的新颖性 (novelty)、颠覆性 (disruption) 和关键性 (criticality) 三因素 (Morgeson et al., 2015)。当应用以下量表测量事件强度的三因素时, 可以根据研究对象, 加入量表各个问题的参照对象 (例如个人、团队、部门、组织等)。

事件新颖性 (Event Novelty) (Morgeson, 2005)

在多大程度上 (7 级李克特量表计分, 1 = 完全不同意, 4 = 中立, 7 = 完全同意):

1. 应对事件的方法是清晰可知的 (反问题) (There is a clear, known way to respond to this event (R))

2. 对于如何处理这一事件, 有易于理解的程序步骤 (反问题) (There is an understandable sequence of steps that can be followed in responding to this event (R))

3. 可以依靠成型的程序与措施来应对这一事件 (反问题) (Can rely on established procedures and practices in responding to the events (R))

4. 当事件发生之后, 有规则、程序或者指南来跟进事件 (反问题) (Had rules, procedures, or guidelines to follow when this event occurred (R))

事件关键性 (Event Criticality) (Morgeson & DeRue, 2006)

在多大程度上 (7 级李克特量表计分, 1 =

完全不同意, 4 = 中立, 7 = 完全同意):

1. 事件对于_____的长期成功是重要的
(This event is critical for the long-term success of _____)

2. 这是_____的首要事件 (This event is of a priority to _____)

3. 这是_____的重要事件 (This is an important event for _____)

事件颠覆性 (Event Disruption) (Morgeson, 2005)

在多大程度上 (7 级李克特量表计分, 1 = 完全不同意, 4 = 中立, 7 = 完全同意):

1. 这一事件破坏了_____的能力, 使得工作无法完成 (This event disrupts _____ ability to get its work done)

2. 这一事件使得_____停下来思考如何应对 (This event causes _____ to stop and think about how to respond)

3. 这一事件改变了_____惯常的应对方法 (This event alters _____ normal way of responding)

4. 这一事件需要_____改变以前的工作方式 (This event requires _____ to change the way it does its work)

(接受编辑: 井润田)

收稿日期: 2017 年 3 月 3 日

接受日期: 2017 年 5 月 23 日)

参考文献

[1] 张弛、郑晓杰、王凤彬:《定性比较分析法在管理学构型研究中的应用: 述评与展望》,《外国经济与

管理》2017年第4期。

[2] Abadie, A. 2005. Semiparametric difference - in - differences estimators. *The Review of Economic Studies*, 72 (1), 1 - 19.

[3] Amburgey, T. L. & Miner, A. S. 1992. Strategic momentum: The effects of repetitive, positional, and contextual momentum on merger activity. *Strategic Management Journal*, 13 (5), 335 - 348.

[4] Barrick, M. R. & Mount, M. K. 1991. The big five personality dimensions and job performance: A meta - analysis. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1 - 26.

[5] Beck, N. , Brüderl, J. & Woywode, M. 2008. Momentum or deceleration? Theoretical and methodological reflections on the analysis of organizational change. *Academy of Management Journal*, 51 (3), 413 - 435.

[6] Bluhm, D. J. , Harman, W. , Lee, T. W. & Mitchell, T. R. 2011. Qualitative research in management: A decade of progress. *Journal of Management Studies*, 48, 1866 - 1891.

[7] Chan, D. 1998. Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 234 - 246.

[8] Chen, G. , Ployhart, R. E. , Thomas, H. C. , Anderson, N. & Bliese, P. D. 2011. The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 54 (1), 159 - 181.

[9] Dai, L. , Eden, L. & Beamish, P. W. 2013. Place, space, and geographical exposure: Foreign subsidiary survival in conflict zones. *Journal of International Business Studies*, 44, 554 - 578.

[10] Eisenhardt, K. M. 1989. Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14

(1), 57 - 74.

[11] Elsbach, K. D. , Sutton, R. I. & Principe, K. E. 1998. Averting expected challenges through anticipatory impression management: a study of hospital billing. *Organization Science*, 9, 68 - 86.

[12] Faccio, M. & Parsley, D. C. 2009. Sudden deaths: Taking stock of geographic ties. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 44 (3), 683 - 718.

[13] Fiss, P. C. 2007. A set - theoretic approach to organizational configurations. *Academy of Management Review*, 32 (4), 1180 - 1198.

[14] Fiss, P. C. 2011. Building better causal theories: A fuzzy set approach to typologies in organization research. *Academy of Management Journal*, 54 (2), 393 - 420.

[15] Fiss, P. C. & Zajac, E. J. 2006. The symbolic management of strategic change: Sensegiving via framing and decoupling. *Academy of Management Journal*, 49, 1173 - 1193.

[16] Graffin, S. D. , Carpenter, M. A. & Boivie, S. 2011. What' s all that (strategic) noise? Anticipatory impression management in CEO succession. *Strategic Management Journal*, 32 (7), 748 - 770.

[17] Harrison, D. A. & Klein, K. J. 2007. What' s the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of Management Review*, 32 (4), 1199 - 1228.

[18] Holtom, B. , Goldberg, C. B. , Allen, D. G. & Clark, M. A. 2017. How today' s shocks predict tomorrow' s leaving. *Journal of Business and Psychology*, 32 (1), 59 - 71.

[19] Hubbard, T. D. , Christensen, D. M. & Graffin, S. D. in press. Higher Highs and Lower Lows: The Role of Corporate Social Responsibility in CEO Dismissal.

Strategic Management Journal.

[20] Ilies, R., Keeney, J. & Scott, B. A. 2011. Work - family interpersonal capitalization: Sharing positive work events at home. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114, 115 - 126.

[21] Kammeyer - Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Glomb, T. M. & Ahlburg, D. 2005. The role of temporal shifts in turnover processes: it's about time. *Journal of Applied Psychology*, 90, 644 - 658.

[22] Langley, A. 1999. Strategies for theorizing from process data. *Academy of Management Review*, 24 (4), 691 - 710.

[23] Lau, D. C. & Murnighan, J. K. 1998. Demographic diversity and faultlines: The compositional dynamics of organizational groups. *Academy of Management Review*, 23 (2), 325 - 340.

[24] Lee, T. W. & Mitchell, T. R. 1994. An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19 (1), 51 - 89.

[25] Lee, T. W., Mitchell, T. R., Holtom, B. C., McDaneil, L. S. & Hill, J. W. 1999. The unfolding model of voluntary turnover: A replication and extension. *Academy of Management Journal*, 42 (4), 450 - 462.

[26] Lee, T. W., Mitchell, T. R., Wise, L. & Fireman, S. 1996. An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*, 39 (1), 5 - 36.

[27] Li, J. & Qian, C. 2013. Principal - principal conflicts under weak institutions: A study of corporate takeovers in China. *Strategic Management Journal*, 34 (4), 498 - 508.

[28] Liu, D., Mitchell, T. R., Lee, T. W., Holtom, B. C. & Hinkin, T. R. 2012. When employees are out

of step with coworkers: How job satisfaction trajectory and dispersion influence individual - and unit - level voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 55 (6), 1360 - 1380.

[29] Maybery, D. J. 2003. Including interpersonal events on hassle and uplift scales: Verification employing global and molecular events. *Stress and Health*, 19 (5), 289 - 296.

[30] Maybery, D. J. 2004. Incorporating interpersonal events within uplift measurement. *Social Indicators Research*, 68 (1), 35 - 57.

[31] Maybery D. J., Neale, J., Arentz, A. & Jones - Ellis J. 2007. The Negative Event Scale: measuring frequency and intensity of adult hassles. *Anxiety, Stress and Coping*, 20 (2), 163 - 176.

[32] McWilliams, A. & Siegel, D. 1997. Event studies in management research: Theoretical and empirical issues. *Academy of Management Journal*, 40 (3), 626 - 657.

[33] Mitchell, T. R., Burch, T. C. & Lee, T. W. 2014. The need to consider time, level, and trends: A turnover perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (2), 296 - 300.

[34] Mohr, L. B. 1982. *Explaining organizational behavior: The limits and possibilities of theory and research*. San Francisco: Jossey - Bass.

[35] Morgeson, F. P. 2005. The external leadership of self - managing teams: Intervening in the context of novel and disruptive events. *Journal of Applied Psychology*, 90 (3), 497 - 508.

[36] Morgeson, F. P. & DeRue, D. S. 2006. Event criticality, urgency, and duration: Understanding how events disrupt teams and influence team leader intervention. *The Leadership Quarterly*, 17 (3), 271 - 287.

- [37] Morgeson, F. P. , Mitchell, T. R. & Liu, D. 2015. Event system theory: An event – oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40 (4), 515 – 537.
- [38] Pfarrer, M. D. , Pollock, T. G. & Rindova, V. P. 2010. A tale of two assets: The effects of firm reputation and celebrity on earnings surprises and investors' reactions. *Academy of Management Journal*, 53 (5), 1131 – 1152.
- [39] Rescher, N. 1962. The revolt against process. *The Journal of Philosophy*, 59 (15), 410 – 417.
- [40] Sun, P. , Mellahi, K. , Wright, M. & Xu, H. 2015. Political tie heterogeneity and the impact of adverse shocks on firm value. *Journal of Management Studies*, 52 (8), 1036 – 1063.
- [41] Tilcsik, A. & Marquis, C. 2013. Punctuated generosity how mega – events and natural disasters affect corporate philanthropy in US communities. *Administrative Science Quarterly*, 58 (1), 111 – 148.
- [42] Xia, J. , Dawley, D. D. , Jiang, H. , Ma, R. & Boal, K. B. 2016. Resolving a dilemma of signaling bankrupt – firm emergence: A dynamic integrative view. *Strategic Management Journal*, 37, 1754 – 1764.
- [43] Weiss, H. M. & Cropanzano, R. 1996. Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1 – 74.
- [44] Werbel, J. D. & Wortman, M. S. 2000. Strategic philanthropy: responding to negative portrayals of corporate social responsibility. *Corporate Reputation Review*, 3 (2), 124 – 136.
- [45] Woehr, D. J. , Loignon, A. C. , Schmidt, P. B. , Loughry, M. L. & Ohland, M. W. 2015. Justifying aggregation with consensus – based constructs: A review and examination of cutoff values for common aggregation indices. *Organizational Research Methods*, 18 (4), 704 – 737.