

历史的痕迹：评组织管理研究中的历史视角

□ David Zhu (朱洪泉)^①

摘 要：孟睿思 (Christopher Marquis) 教授对历史性过程的理论探讨为我们思考组织管理研究、中国管理研究和科学研究提供了一个很有启发性的视角。笔者结合自己的研究兴趣对孟教授的文章进行点评，并针对历史视角中的核心机制探讨了如何从历史视角出发进一步促进组织管理研究发展。

关键词：历史视角；印记；同期群体效应；路径依赖；组织理论；中国管理研究

孟睿思 (Christopher Marquis) 教授是密歇根大学校友中的传奇人物。他在密大读博士期间就作为独立作者在 ASQ 上发表了一篇文章，去了哈佛后不仅连续在顶级期刊上大量发表著作，而且见面时可以用普通话和中国的同事们聊上半个小时。孟教授不仅现场观看过《非诚勿扰》，还用中文发微信圈。他也是罕见的学历史出身的组织管理学者，而且读博前专攻的是中国和东亚历史。正如他专研的印记 (imprinting) 理论所述，这些早年的经历给他的学术生涯留下了深深的烙印，让他成为从历史视角研究组织管理和从组织理论视角研究中国问题的著名学者。

科学研究的实证性要求科研人员用数据验证想法的真伪 (陈晓萍和沈伟, 2018)，而数据绝大多数情况下都是来自已经发生了的现实。从这个角度看，科学研究和历史有着不可分割的联系：科研人员追求的是发现历史中的现实规律，希望这些规律既能解释历史又能预见未来。在组织管理领域中的科研人员越来越多地关注“负责任的研究”的背景下 (徐淑英等, 2018)，孟睿思教授对历史性过程的理论探讨 (Marquis, 2018) 为我们思考组织管理研究、中国管理研究和科学研究提供了一个很有启发性的视角。笔者结合自己的研究兴趣对孟教授的文章进行点评，并对

^① David Zhu (朱洪泉)，亚利桑那州立大学凯瑞商学院。

如何从历史视角进一步促进组织管理研究提出了一些看法。

一、历史视角中三大效应的研究层次

孟教授把印记 (imprinting)、路径依赖 (path dependence) 和同期群体效应 (cohort effect) 列为组织管理研究中有关历史影响的三大效应, 并对三种效应的异同在起源、形成、初始情况的影响、作用机制、随时间的变化性以及边际条件六个方面进行了深度具体的对比分析和解读 (见 Marquis (2018) 表 1 中的概括总结)。孟教授多年以来致力于从历史的视角来研究组织管理, 论著颇多, 这些论述既反映了他对有关领域的系统深入的反思, 也为读者思考在未来研究中如何区别这些效应和进一步发展这个领域奠定了坚实的理论基础。

笔者读了孟教授的文章后受益颇多之余, 还发现另一个值得探讨的概念性问题是历史的含义和历史视角中的研究层次。孟教授的文章中基本上把历史看作是“过去的事”, 这也是大家通常的理解之一。但是从科学研究的角度看历史的另外一个定义, 即“关于某种事或个体的过去的事” (牛津大字典, 2018), 也许更符合组织管理研究的需要, 因为它明确了历史研究的层次, 也就是说要求把哪种事物、组织或个人的过去界定清晰。具体而言, 有关印记和路径依赖的研究通常以组织为研究单位, 关心的是组织经历的历史如何影响其接下来的行为表现。两者之中, 印记通常强调的是组织成立初期的经历, 而路径依赖则可以是有组织任

何时期的经历。对比而言, 同期群体效应的研究层次是一个群体 (即同一个年代出生的人或者成立的组织), 关注的是这个群体经历的历史如何影响其行为表现, 最后反映到受这个群体影响的组织行为中。Marquis 和 Tilesik (2013) 提出了印记可以发生在多个层次上, 包括组织群体、单个组织、组织的组成部分以及个人层面。不管最后的研究层次定在哪个层次的单位上, 印记反映的都是该单位所经历的去如何影响其未来。这样的视角应该也可以被引入到对路径依赖和同期群体效应中的探讨中, 既能更精准地研究历史效应, 又能丰富历史的视角。比如, 战略管理领域中对路径依赖的研究常涉及企业中的惯例 (routine)。而 Nelson 和 Winter (1982) 提出企业的进化论时, 常引用个人的习惯是如何影响决策和行为的。近年来对惯例的研究已经从个人和组织层面扩展到高管团队 (Miner et al., 2011)、组织的组成部分 (Winter, 2003) 以及战略联盟 (Zollo et al., 2002) 的层次。同期群体效应也可以从类似的角度展开来理解, 影响到多层次的组织行为。总体而言, 关注历史视角研究中的分析层次可以帮助我们区分这三种效应, 而且为我们理解历史效应的更广泛的影响提供另外一个角度。

二、历史视角中三大效应的微观机制

孟教授在文章中系统地总结了三大历史效应的作用机制。他指出, 印记的发生是因为个体在早期发展的过程中, 在短期的、易受外界影响的情况下, 受到了当时环境中显著特性的

影响,将其内部化和制度化而形成的。早期环境的印记效果可能会持续很久,相对稳定,但也可能逐渐弱化 (Marquis & Qiao, 2018)。路径依赖的发生是因为组织对以往 (尤其是非系统性) 的事件和过程通过长期的自我加强而形成的,强度应该越来越强。同期群体效应的发生是因为同年代的群体经历了同样的大环境,留下了共同的经历和记忆而造成的,强度应该基本不随时间改变。这些是孟教授基于现有的文献总结出的很有力的结论。笔者从这些核心机制入手,试图探讨一下如何进一步推进基于历史视角的组织管理研究。

印记的核心机制包括:①组织在早期发展的过程中受到外界环境中主要特征的重大影响;②这些环境的关键特征会被组织内部化、制度化,对组织行为产生长久的影响。有关印记的研究绝大多数都集中在验证这两个关键的理论机制是否在不同的情境下成立,而很少有研究去探讨印记发生的边界条件 (Marquis & Qiao, 2018)。直到最近,Marquis 和 Qiao (2018) 在中国的情境下才系统地解释了印记如何随着时间而变弱。根据他们的发现,青年入党的企业家虽然一生都留下共产主义思想的烙印,影响他们企业国际化的倾向,但是这种影响会随着中国政府改革开放政策的推行而减弱。但是这方面的研究总体上还非常少见。并非所有的组织只有在早期才会格外受到外界环境的影响,另外组织在发展早期也会不同程度地解读外部环境的特点,选择性地内部化和制度化环境的影响。研究组织在什么情况下更有可能接受并制度化环境中的主要元素,在什么情况下会摒弃这些已经制度化的做法,对理解印记会有重

要意义。组织管理领域中的多种理论一直强调环境是通过决策者的解读才会影响组织行为的 (如资源依赖理论、高阶理论、企业的行为理论等),决策者以及决策团队如何解读环境中的因素、如何选择组织内的制度应该是理解印记的心理和决策基础,而这方面的研究还很缺乏。对新制度的研究,尤其是对制度化和制度变化的研究 (Scott & Davis, 2007) 应该对进一步发展印记有关的研究有很好的借鉴意义。另外,有关制度环境变化的研究 (Owen-Smith, 2005) 也会对理解印记能持续多久有借鉴意义。

路径依赖的主要机制是组织对以往事件和过程的自我加强 (Marquis, 2018)。与印记不同,路径依赖关注的是组织经历过一个事件后是如何在接下来的时间里不停地加强对该事件的依赖的。孟教授的文章中并没有非常详细地解释组织加强路径依赖的原因,而是让读者多关注企业行为理论中的有关发现。企业行为理论中主要论述的是组织渐进性的适应和调整过程,强调组织不管在什么情况下采取了一定的做法后都倾向于保留这些做法,而只有在目标达不到时才会对这些做法进行调整 (Cyert & March, 1963)。从这个角度看,路径依赖的发生可能是由于以往的事件对组织实现目标没有负面影响,也可能与组织实现目标根本没什么关系,而后一种情况看起来额外有意思。也就是说与实现组织目标没什么关系的历史很有可能被保留下来,成为组织稳定的重要部分。除此之外,有关组织变革和组织惰性的研究也与研究路径依赖密切相关。前者能解释路径依赖的终止,而后者则能解释路径依赖发生的另一个原因是对不确定性的厌恶和规避。

对同期群体效应机制的检验需要研究人员找到一个具体的现象，能够反映出它受不同时代的人或者组织的系统影响。由于同期群体效应的机制是人或组织经历的年代如何影响个体（包括个人和组织）趋同的行为倾向，个体趋同的行为倾向是这些研究中的关键点。当有较直接的方法可以观测个体的行为倾向时，同期群体效应会成为较远的解释机制，而有关个体行为的理论则更有解释现象的优势。相反，当研究人员关注的是大范围的宏观现象，很难直接观测到个体的行为倾向时，同期群体效应可以提供一个好的理解不同年代群体间行为差别的框架。因为同一年代的人和组织毕竟受大环境影响的程度会有不同，能够反映个体差异的理论视角看起来可以对推进同期群体效应有关的研究做出有益的贡献。比如，当研究的个体是人时，与决策者性格、情感、思维、团体决策等（Finkelstein et al., 2009; Westphal & Zajac, 2013）有关的理论，对推进同期群体效应有关的研究会有借鉴意义。而当研究的个体是组织时，将印记和路径依赖有关的组织理论与同期群体效应一起考虑也是有益的。另外，同期群体效应在个体和组织层面的表现有何不同，它们的优势如何相互作用的，也是需要学者更多关注的问题。

三、结语

孟教授的文章不仅对历史视角中的印记、路径依赖和同期群体效应进行了系统的论述，而且还对这些理论对中国管理研究和实践的借鉴意义进行了探讨。这些探讨不仅反映出他对

— 34 —

中国历史的兴趣和热爱，也体现出孟教授长年在中国调研、研究中国企业积累的经验和卓见。另外，文中还对其他一系列涉及历史和经验效应的理论和研究进行了评论。如前所述，组织管理研究的实证性决定了这个领域与组织的历史具有不可分割的联系。组织管理研究的历史视角从广义来讲甚至可以包括绝大多数的现有理论。孟教授从三个最有代表性的理论入手，进而展示了这一独特的历史视角与其他组织管理理论的密切联系，进而为中国的读者奉献了一些有关中国组织和企业的精彩评论。笔者在感激之余，衷心祝愿历史视角在组织管理和中国管理研究中能有进一步发展，也相信这样的发展会写入这一领域的历史。

（接受编辑：Haiyang Li

收稿日期：2018 年 8 月 24 日

接受日期：2018 年 8 月 29 日）

参考文献

- [1] 陈晓萍、沈伟：《组织与管理研究的实证方法》（第三版），北京大学出版社 2018 年版。
- [2] 徐淑英、李绪红、贾良定、梁健、仲为国、井润田、希瑟一道格拉斯：《负责任的管理研究：哲学与实践》，北京大学出版社 2018 年版。
- [3] Cyert, R. M., & March, J. G. 1963. *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [4] Finkelstein, S., Hambrick, D. C., & Cannella, A. A. Jr. 2009. *Strategic Leadership: Theory and Research on Executives, Top Management Teams, and Boards*. Oxford: Oxford University Press.
- [5] Owen-smith, J. 2005. Trends and transitions in the institutional environment for public and private science. *Higher*

Education, 49, 91–117.

[6] Marquis, C. 2018. *Theorizing Historical Processes: Implications for Chinese Management*.

[7] Marquis, C. , & Qiao, K. 2018. Waking from Mao's dream: Communist ideological imprinting and the internationalization of entrepreneurial ventures in China. *Administrative Science Quarterly*, forthcoming.

[8] Marquis, C. , & Tilcsik, A. 2013. Imprinting: Toward a multilevel theory. *Academy of Management Annals*, 7 (1), 195–245.

[9] Miner, A. S. , Gong, Y. , Baker, T. , & O'Toole, J. 2011. How does TMT prior experience shape strategy? A routine – based framework based on evidence from founding teams. In M. A. Carpenter (Ed.), *Handbook for Top Management Teams*: 189 – 213. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

[10] Nelson, R. R. , & Winter, S. G. 1982. *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Harvard University Press, Boston, MA.

[11] Scott, R. , & Davis, G. F. 2007. *Organizations and Organizing: Rational, Natural and Open Systems Perspectives*. Pearson Education, Inc.

[12] Westphal, J. D. , & Zajac, E. J. 2013. A behavioral theory of corporate governance: Explicating the mechanisms of socially situated and socially constituted agency. *Academy of Management Annals*, 7, 605–659.

[13] Winter, S. G. 2013. Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 24 (10), 991–995.

[14] Zollo, M. , Reuer, J. , & Singh, H. 2002. Interorganizational routines and performance in strategic alliances. *Organization Science*, 13 (6), 701–713.