

多识前古，贻鉴将来：历史作用的理论化及在中国情境中的应用

□ 王砚羽 Jun Xia^①

摘 要：“历史如何影响未来”是组织和管理领域的重要议题。本文基于 Christopher Marquis 发表的《理论化历史进程：对中国管理的启示》一文，结合中国的情境，展开了进一步讨论。具体分析了以下四个方面：第一，历史作用的研究在中国情境下的适用性；第二，对历史观相关理论（印记、路径依赖、同期群体效应、组织惯性、组织惯例、网络效应、思维定式、反馈路径）进行了梳理；第三，引入了系统方法来构建历史观的作用机制；第四，进一步探讨了中国情境下历史观对创业研究、战略研究、动态性环境研究的未来方向的影响。

关键词：历史观；中国情境；理论梳理；系统方法；研究展望

The past is never dead. It's not even past (过去并没有死，它甚至还没有过去)。

——William Fualkner

History is not just an event in the past but is alive in the present and may shape the future (历史不仅仅是过去的事件，它依然活在今天，而且可能塑造未来)。

——Pettigrew (1990)

所贵乎史者，述往以为来者师也。

——王夫之《读通鉴论》

一、引言

历史的观念是人和组织存在感的根源。古今中外，大到王朝兴替，小到组织存亡，无不带有历史的印记 (imprint)。Giergy (2000) 认为，对于组织学者来说，

^① 王砚羽 (E-mail: wangyanyu@bupt.edu.cn)，北京邮电大学经济管理学院；Jun Xia (E-mail: jun.xia@utdallas.edu)，美国德克萨斯大学达拉斯分校 Jindal 商学院。

没有历史,任何有趣的事都不存在。我们所研究的每个人、每件事都是承载着过去的要素。组织领域的研究学者意识到:以往的研究看到了历史作用的重要性,但是从历史视角出发的研究成果大多只是对历史作用的存在性予以肯定,仅仅将历史作为一个背景或情境,以控制变量的形式存在于研究中,从 Greenwood 等 (2010)、Calori 等 (1997)、Rowlinson 等 (2014) 等的研究可见一斑。Godfrey 等 (2016) 呼吁学者更加充分地认识到历史的作用 (history matters),鼓励学者们理论化、系统化地研究历史作用的机制,将“历史”如何影响“现在”作为一个直接的话题,探讨基于历史观的组织和管理理论。

本文以 Christopher Marquis (孟睿思) 在《管理学季刊》上发表的《理论化历史进程:对中国管理的启示》一文为基础展开进一步的讨论。Marquis 是康奈尔大学 Johnson 商学院的教授^①、Johnson 全球可持续发展企业讲席教授、哈佛大学费正清中国研究中心研究员、社会创新与改革项目成员,以及国家“千人计划”外国专家、成都电子科技大学特聘教授和慈善与社会企业研究中心主任。Marquis 教授共在顶尖学术期刊 (包括 *Academy of Management Journal*、*Academy of Management Review*、*Administrative Science Quarterly*、*American Sociological Review*、*Organization Science*、*Strategic Management Journal* 等) 上发表论文 70 余篇。迄今为止,Marquis 教授的文章共有将近 5000 次引用,h-index 为 24。他的研究为印

记理论 (imprinting theory)、全球化时代中社区 (community) 与组织之间的关系以及制度理论 (institutional theory) 做出了重要的、原创性的贡献。Marquis 教授担任多个重要的学术、学会职位,包括管理学顶级期刊 *Administrative Science Quarterly* 的副主编、管理学顶级期刊 *Organization Science* 的副主编以及中国管理学会美洲区主席。此外,Marquis 教授获得多个重要奖项,包括 2017 年中国最佳外教奖、2014 年 *Organization Science* 最高引用论文奖和最佳审稿人奖、2009 年美国管理学会组织与管理理论分会当年最佳组织与管理理论论文奖 (第二名)、2006 年美国管理学会以及组织与管理理论分会最佳博士论文奖、2003 年美国社会学会组织与职业最佳研究生论文奖等。

Marquis 对三个理论化的历史观概念——印记 (imprinting)、路径依赖 (path dependence) 和同期群体效应 (cohort effect) 进行了很好的综述,通过三者的对比厘清了三个概念的关键内涵、历史影响的来源 (origin of the historical impacts)、形成过程 (formation processes)、初始条件的重要性 (importance of initial condition)、持续的作用效果 (influence/stability over time) 和范围条件 (scope condition)。Marquis 教授还以中国情境为研究背景,为我们提供了基于历史的理论在中国管理研究中应用的场景和未来研究的方向。

Marquis 教授的文章不仅引出了组织研究中的历史观,也为中国学者打通了一条通往国际

^① 孟睿思于 2005 年获得密歇根大学组织行为和社会学博士学位,2005~2015 年执教于哈佛商学院,2017~2018 年作为访问教授执教于哈佛肯尼迪政府学院。孟睿思教授的研究主要集中在共益企业、企业社会责任以及政府和企业的互动如何带来对社会和自然环境有益的结果,并于现阶段主要集中考察这些互动如何在中国体现。孟睿思教授的研究在业界也引起了广泛反响。

主流领域的研究路径。本文沿着 Marquis 的思路，继续深入地分析以下四个主题：第一，历史作用的研究在中国情境下的适用性；第二，历史观相关理论的梳理；第三，历史观的作用机制——以印记为例；第四，中国情境下历史观研究的展望。

二、历史作用的研究在中国情境下的适用性

转型经济和新兴市场是研究历史作用的天然实验室（Marquis & Tilcsik, 2013）。由于其特殊的政治历史背景（如东欧剧变、中国改革开放等），为政策实验和断点测量提供了方便（Child & Markoczy, 1993），但是，迄今为止这方面的理论研究和实证检验成果还比较少。Marquis 教授呼吁学者更加关注中国情境的历史研究，这一点与中国情境的历史演进特点十分吻合。

众所周知，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，渗透于经济社会的各个方面。在企业层面，中国的近代工业尽管在西方炮火威胁下产生，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印记深刻且无处不在，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，使中国企业具有很多不同于西方企业的决策特征和行为特征，成为国外研究者摸不透的黑箱，形成了中国企

业特有的决策惯性，影响当前企业行为、战略和绩效（王砚羽和谢伟，2016）。

在个体层面，中国传统的儒家文化、小农思想、集体主义、中庸思想、人际关系的网络性质和差序格局（pattern of difference sequence）（费孝通，2016）深刻地根植于个体行为模式之中，进而影响企业的创立、运营、扩张和战略决策等诸多领域。过去几十年的多次社会经济转型和改革，给每个时代的人赋予了不同的集体回忆（Lippmann & Aldrich, 2016）。譬如，我们有“上山下乡”的知识青年一代，勤劳俭朴，注重集体，抗挫折能力较强；老三届，在人生的关键时期错过了对文化知识的学习，在未来的道路上付出了更加艰辛的努力才使自己迎头赶上，是这代人独特的人生经历（Zhou & Hou, 1999）；“80 后”一代独生子女，物质条件丰富，知识水平明显提升，但分享精神和协作能力欠佳；“90 后”一代的年轻人进入职场后，时常以难以管束、缺乏风险感和吃苦精神而遭到领导批评，但是在创新创意方面却令人赞叹。这些独特的时代记忆，给予了每一代人特定的同期群体效应，独特的行为风格支配他们在正反馈中不断得到强化和路径依赖，最终成为了一个个时代的印记和标签。

三、历史观的相关理论梳理

Marquis 总结了三个与历史观相关的理论，分别是印记、路径依赖和同期群体效应，并且进一步从历史影响的来源（origin of the historical impacts）、形成过程（formation processes）、初始条件的重要性（importance of initial

condition)、持续作用的效果 (influence/stability over time) 和范围条件 (scope condition) 等方面, 以对比的方式梳理了三者的不同, 进而便于读者清晰地分辨三者的差异。的确, 历史观的诸多视角分布于历史作用的不同环节, 比如印记侧重于初始环境及影响的延续性, 路径依赖关注稳定行为迭代的过程, 而同期群体效应是回溯同一时代的集体记忆或同一时代的行为共同点。Marquis 采用对比方式来辨析三个历史观理论, 更加有利于凸显每个理论的特征, 成

为突出概念内涵的有效方法。

本文仿照 Marquis 的行文思路, 梳理了历史观的几个主要理论, 不仅包括 Marquis 教授提出的印记、路径依赖、同期群体效应, 还包括研究中经常涉及的组织惯性、组织惯例、网络效应、思维定式和正反馈。这些理论都在某种程度上反映出历史的影响或历史事件的自强化过程。梳理的内容包括概念内涵、特点、典型例子, 并挖掘了历史观理论之间的联系。如表 1 所示。

表 1 历史观相关易混淆概念对比

名称	概念内涵	特点	例子	概念相关性
印记	组织在关键的敏感时期, 受到外部环境的塑造, 即使未来环境发生重大变化, 敏感时期环境的影响依然持续存在 (Marquis & Tilcsik, 2013)	外部环境的突出特征 短暂的敏感时期 影响的持续性	美国大学生联谊会在不同的成立时期具有不同特点	强调初始条件重要性, 往往成为路径依赖的前提
路径依赖	当前的决策部分依赖于过去的事件, 而这些决策对于当前的情况来说不一定是最有效或最优的 (Liebowitz & Margolis, 1995)	原始事件是随机的 长期的行为链条 锁定效应	QWERTY 键盘	是印记强化的机制
同期群体效应	共同记忆和共享经验导致同辈之间特点和行为结果高度相似 (Marquis & Tilcsik, 2013; Rosow, 1978)	代表一个结果 强调行为者共同的记忆 反映同辈之间的同质性	美国的 X 世代、Y 世代	包含了印记和路径依赖的元素, 强调共同记忆
组织惯性 (inertia)	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 & Freeman, 1977, 1984)	随着时间累积而增加, 具有一定的累积效应 更强调过程	组织长期从事探索型创新, 那么未来也倾向于探索型创新	强调过程, 是印记的支持机制
组织惯例 (routine)	组织的语法 (Pentland & 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 et al., 1996)	一个持续遵守的规则 在压力下被动形成 背景依赖和路径依赖	组织将基于已有的广告宣传模式追加广告投入	是组织惯性的一个结果或实例
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)	强调群体行为 强调截面数量	共享单车	是路径依赖的一种机制

续表

名称	概念内涵	特点	例子	概念相关性
思维定式	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）	载体是人 强调累计过程对后续的影响	通过看照片上人的不同长相判断哪个是通缉犯	
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 方向是确定的	海洋暖化会使海底的大量甲烷释放到大气中，加速海洋暖化	是路径依赖的一种机制

资料来源：借鉴王砚羽和谢伟（2016）的文章并做了进一步的整理。

四、历史理论的作用机制

——以印记理论为例

Marquis 对于“历史是如何发挥作用的”（how history matters）这一问题，为我们进行了细致的梳理。关于印记，Marquis 归纳为三个要素，它们描述了印记的作用机制：一是外部环境的突出特征（Kriauciunas & Kale，2006；Marquis & Huang，2010）；二是敏感时期（sensitive periods）（Hannan et al.，1996）；三是影响的持久性（Greve & Rao，2012；Johnson，2007）。印记持续影响的过程就是内部化（internalize）和制度化（institutionalize）外部特征的过程（Marquis & Tilcsik，2013）。通过内部化及制度化，印记将建立起某种惯例（routines），进一步形成惯性（inertia）和刚性（rigidity），最终将历史的影响持续化。关于路径依赖，Marquis 认为其核心是自我强化（self-reinforcement）（Sydow et al.，2009）。例如，加利福尼亚硅谷的形成，便是由于早期电子企业的进入盘活了本地资源，吸引了更多的科技产业进入园区，最终形成正反馈循环。关于同期

群体效应，Marquis 总结其延续历史影响的是相似的经历和由此导致的集体记忆（Lippmann & Aldrich，2016；Schuman & Scott，1989）。

尽管历史观的作用机制是历史得以延续的根源，但是，通过实证研究开启历史观作用机制的黑箱存在很大难度。一方面，由于历史链条的漫长使其难以区分众多干扰因素；另一方面，历史作用的产生涉及组织、个人和外界环境等众多要素，各要素之间相互影响和反馈，具有非线性系统的特征。Blau 和 Schoenherr（1971）认为，采用开放系统的方法研究组织问题更好。因此笔者以印记为例，将系统动力学模型的研究方法引入演化过程，构建了印记作用机制的系统反馈模型，如图 1 所示。

系统动力学模型能够模拟实验室环境，严格控制第三变量，保证因果关系的内部效度，实现在现实中难以观测和操控的条件。系统动力学模型的基本单元是因果反馈环，组成因果反馈环的核心要素是因果键（两个变量之间的因果关系）。按照因果关系，正反馈环的性质是：如果反馈环中有某个因素的属性发生变化，那么由于属性递推的作用，将使该要素的属性沿着原先变化的方向继续变化，形成自我强

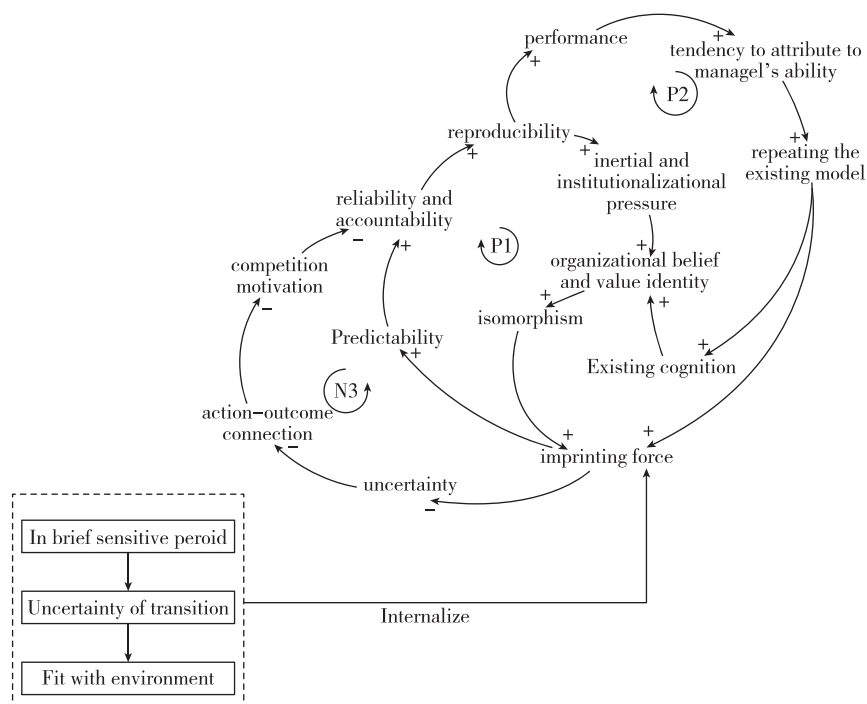


图 1 印记固化的因果反馈

资料来源：根据王砚羽和谢伟（2016）文章改进。

化的作用。在负反馈环中，当某个要素发生变化时，通过一系列要素的递推作用，使该要素的属性沿着与原来变化相反的方向变化，因此负反馈具有内部调节器（或弱化）的效果。负反馈环可以控制系统的发展速度或者衰退速度（谢英亮等，2012）。如果系统中存在正反馈和负反馈的机制，系统将会有相应的调整。

印记的系统反馈分为两个阶段（Marquis & Tilsik, 2013），一是印记产生（imprinting force），二是印记固化（institutionalization force）。印记的产生分为图 1 中左侧虚线的三个阶段。正如首次提出“印记”概念的生物学家洛伦兹（Lorenz, 1937）所指出的：新出生的小鹅会跟随它们看到的第一个人或者动物。企业将外部环境的特征引入内部的时候，印记的方向便已经产生了，接下来是印记如何固化

（institutionalize）的过程。在图 1 中，我们进一步讨论了在敏感时期可能存在着一个减弱的过程（负反馈环）。下面，我们从三个不同的视角进一步讨论不同的（正向和反向的）反馈环路。

正反馈环路 1（P1）：组织社会结构视角。这一视角是印记产生的基本因果反馈。从企业的角度来看，组织相比于市场机制来说是更有效形式，因为组织具有一定的可信性和可靠性（Reliability & Accountability, Hannan & Freeman, 1984），从而支撑了组织的可再生特性（Hannan & Freeman, 1984）。而随着组织的不断再生，强化了这种惯性和制度化的压力，使组织倾向于保持稳定。组织惯性和制度化压力越强，组织内部挑战制度化的力量越弱，组织信仰和价值认同越高。而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), 进而组织可信赖性和可靠性都将更大, 形成正反馈增强机制。

正反馈环路 2 (P2): 管理者归因视角。管理者对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), 有研究表明, 管理者往往将高绩效归因为自身的能力和科学决策 (Cyert & March, 1963; Levinthal & March, 1981)。这种归因导向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会增强 (Levinthal & March, 1981), 进而增加了组织的信仰趋同和价值观认同, 融入反馈环路 1, 因此形成了管理者归因的反馈环路。

负反馈环路 3 (N3): 敏感时期视角。敏感时期是印记重塑的关键时刻, 这一时期可能是企业转型的时候, 譬如企业 IPO 时期, 或者其他具有重大转变的时刻。之所以称为敏感时期, 是因为企业在这一时期面临着变革的压力, 企业进入了一种经营逻辑的转变时刻。企业在较大的变化面前, 面临着较高的不确定性, 例如生存的危机、新进入者的压力等。企业处于敏感时期, 内外环境中的不确定性增强, 这时企业将有较强的动机降低不确定性。这是因为企业为了存活必须要达到市场或制度的合法性, 遵循新环境的塑造, 最大限度地从环境中寻找适合自身发展的新模式。因此, 外部环境的新特征就逐渐内化 (internalize) 到企业的内部, 重新打上环境的印记。根本原因是, 企业的行为在传统印记的影响下, 在新的环境下很难达到满意的结果。企业的行为与结果的关系减弱说明传统印记与新的环境不再相适应, 企业的竞争动机和竞争能力减弱, 进而导致企业的可

靠性和可信性下降 (Shinkle & Kriauciunas, 2012), 最终可能降低传统印记的影响。因此反馈环路 3 为负反馈。

五、中国情境中的历史作用

Marquis 的文章最后为读者提供了历史观视角对于解释中国情境的启示范例, 包括国有企业、民营企业 (例如其中的共产党员企业家、儒商)、集体主义文化下的社会企业、“一带一路”倡议等。这些思路的提出, 启发了我们向更加情境化的研究方向思考, 有利于我们思考未来历史观在中国情境下广阔的研究前景。

(一) 历史观与创业研究

创业企业是面临经营风险较大的一个群体, 对外部环境的感知非常敏感。例如: ①不同政策阶段下成立的企业具有不同的政策适应性行为, 并对未来创新和战略决策具有深远的影响。②创业同期群体内部的互相影响和演进将具有一定的路径依赖特性, 最终形成一定的创业集群, 例如温州模式、中关村模式等。③创业者教育背景、职业经验、地缘、学缘等结合中国特定的历史特征, 将会具有重要的同期群体效应, 相同时代或具有共同经历的同期群体将在未来创业过程中具有共性的决策倾向。例如中国传统的儒家文化、小农思想、中庸之道, 使中国创业者与西方创业者在决策中具有突出的差别; 中国教育领域改革的老三届、知青等, 形成了无形中影响创业者行为模式的历史因素。

(二) 历史观与战略研究

历史观在企业战略中的影响可以从以下方面展开。在战略扩张中, 中国企业在并购和多

元化决策中常常具有一定的扩张倾向,带有一定的政治基因(王砚羽等,2014),这些西方企业看不透的黑箱,或许能够从历史事件中寻找答案。例如企业的国有背景、领导者政治网络的压力等。在企业创新战略中,企业是更加偏好探索型创新还是应用型创新?或许历史事件也能够给我们一些线索。例如企业成立于哪个科技政策阶段,企业成立时是否具有一定的政府补贴,等等。在企业海外投资决策中,中国企业是倾向于自建还是合作?或许具有共同历史经历的企业能够具有相似的表现。例如:在改革开放之前成立的企业更加具有控制倾向和自力更生的情怀,未来的海外投资更加倾向于自建模式;而改革开放之后尤其是在模仿创新浪潮兴起时代成立的企业,未来的海外投资更加倾向于合作模式,以市场换技术,以获得互补性资产。

(三) 历史作用的动态性

Marquis 认为历史观研究中存在一个难点:动态性机制的验证。从研究样本来看,中国情境是一个研究历史动态性难得的样本来源。中国具有丰富的历史资源。在过去的几十年里,中国经历了计划经济、转型升级和结构调整,并逐步向完善的市场经济迈进。长达 30 多年的计划经济体制,深化了生产、分配、交换和消费领域的计划模式以及政府对宏观及微观经济的干预。而改革开放至今近四十年的发展,中国转向了与计划经济机制完全相反的市场经济体制。制度逻辑的冲突使中国的改革呈现出典型的阶段性特征,在摸着石头过河的探索中,政府的行政手段也会出现探索中的失误和不连贯的特点。因此,制度冲击强度较西方发达国

家更大(袁杰等,2013)。正因为如此,中国管理为我们剖析历史作用动态性提供了绝佳的机会。从研究方法来看,历史的链条往往经历了较长时间的演进,而其中演进的机制很难通过实证样本进行验证,成为了动态性研究的一个巨大挑战。未来研究中可以考虑系统方法的引入或者准实验方法的设计,恰当地回避历史研究中的内生性问题。

(接受编辑: Haiyang Li

收稿日期: 2018 年 8 月 22 日

接受日期: 2018 年 8 月 30 日)

参考文献

- [1] 费孝通:《乡土中国》,北京大学出版社 2016 年版。
- [2] 普兰吉什维里:《定势问题讨论集》,科学出版社 1959 年版。
- [3] 王砚羽、谢伟:《历史的延续:组织印记研究综述及在中国情境下的研究展望》,《外国经济与管理》,2016 年第 12 期。
- [4] 王砚羽、谢伟、乔元波、李习保:《隐形的手:政治基因对企业并购控制倾向的影响——基于中国上市公司数据的实证分析》,《管理世界》,2014 年第 8 期。
- [5] 袁杰、曹迪、陈华志:《创新产品生命周期视角下我国中小企业技术创新服务政策阶段性特征研究》,《科技进步与对策》,2013 年第 18 期。
- [6] Boeker, W. 1989. Strategic change: The effects of founding and history. *The Academy of Management Journal*, 32 (3), 489-515.
- [7] Calori, R., Lubatkin, M., Very, P., & Veiga, J. F. 1997. Modelling the origins of nationally-bound administra-

tive heritages: A historical institutional analysis of French and British firms. *Organization Science*, 8 (6), 681–696.

[8] Child, J. , & Markoczy, L. 1993. Host – country managerial behavior and learning in Chinese and Hungarian joint ventures. *Journal of Management Studies*, 30 (4) , 611–631.

[9] Cohen, M. D. , Burkhart R. , Dosi, G. , Egidì, M. , Marengo, L. , Warglien, M. , & Winter, S. 1996. Routines and other recurring action patterns of organizations contemporary research issues. *Industrial and Corporate Change*, 5 (3), 665–698.

[10] Cyert, R. M. , & March, J. G. 1963. *A Behavioral Theory of the Firm*. New York: Prentice–Hall.

[11] Fiol, C. M. , & Lyles, M. A. 1985. Organizational learning. *The Academy of Management Review*, 10 (4), 803–813.

[12] Greenwood, R. , Díaz, A. M. , Li, S. X. , & Lorente, J. C. 2010. The multiplicity of institutional logics and the heterogeneity of organizational responses. *Organization Science*, 21 (2) , 521–539.

[13] Greve, H. R. , & Rao, H. 2012. Echoes of the past: Organizational foundings as sources of an institutional legacy of mutualism. *American Journal of Sociology*, 118 (3), 635–675.

[14] Godfrey, P. C. , Hassard, J. , O'Connor, E. S. , Rowlinson, M. , & Ruef, M. 2016. What is organizational history? Toward a creative synthesis of history and organization studies. *Academy of Management Review*, 41 (4), 590–608.

[15] Hannan, M. T. , & Freeman, J. 1977. The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82 (5), 929–964.

[16] Hannan, M. T. , & Freeman, J. 1984. Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, — 44 —

49 (2), 149–164.

[17] Hannan, M. T. , Burton, M. D. , & Baron, J. N. 1996. Inertia and change in the early years: Employment relations in young, high technology firms. *Industrial and Corporate Change*, 5 (2), 503–536.

[18] Hoskisson, R. E. , Eden, L. , Lau, C. M. , & Wright, M. 2000. Strategy in emerging economies. *Academy of Management Journal*, 43 (3), 249–267.

[19] Hofstede, G. 1985. The interaction between national and organizational value systems. *The Journal of Management Studies*, 22 (4), 347–357.

[20] Johnson, V. 2007. What is organizational imprinting? Cultural entrepreneurship in the founding of the Paris Opera. *American Journal of Sociology*, 113 (1), 97–127.

[21] Kriauciunas, A. , & Kale, P. 2006. The impact of socialist imprinting and search on resource change: A study of firms in Lithuania. *Strategic Management Journal*, 27 (7), 659–679.

[22] Kimberly, J. R. 1979. Issues in the creation of organizations: Initiation, innovation, and institutionalization. *Academy of Management Journal*, 22 (3), 437–457.

[23] Lant, T. K. , & Mezias, S. J. 1992. An organizational learning model of convergence and reorientation. *Organization Science*, 3 (1), 47–71.

[24] Levinthal, D. , & Myatt, J. 1994. Coevolution of capabilities and industry: The evolution if mutual fund processing. *Strategic Management Journal*, 15 (S1), 45–62.

[25] Levinthal, D. A. , & March, J. G. 1981. A model of adaptive organizational search. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 2 (4), 307–333.

[26] Liebowitz, S. J. , & Margolis, S. E. 1995. Path dependence, lock-in, and history. *Journal of Law, Economics, & Organization*, 11 (1), 205–226.

[27] Lippmann, S. , & Aldrich, H. E. 2016. A rolling

stone gathers momentum; Generational units, collective memory, and entrepreneurship. *Academy of Management Review*, 41 (4), 658–675.

[28] Marquis, C., & Huang, Z. 2010. Acquisitions as exaptation: The legacy of founding institutions in the US commercial banking industry. *Academy of Management Journal*, 53 (6), 1441–1473.

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

[30] Newman, K. L. 2000. Organizational transformation during institutional upheaval. *Academy of Management Review*, 25 (3), 602–619.

[31] Pettigrew, A. M. 1990. Longitudinal field research on change: Theory and practice. *Organization Science*, 1 (3), 267–292.

[32] Rowlinson, M., & Hassard, J. 2014. History and

the cultural turn in organizational studies. In M. Bucheli & R. D. Wadhvani (Eds.), *Organizations in Time. History, Theory, Methods*: 147–165. Oxford: Oxford University Press.

[33] Schuman, H., & Scott, J. 1989. Generations and collective memories. *American Sociological Review*, 54 (3), 359–381.

[34] Shinkle, G. A., & Kriauciunas, A. P. 2012. The impact of current and founding institutions on strength of competitive aspirations in transition economies. *Strategic Management Journal*, 33 (4), 448–458.

[35] Sydow, J., Schreyögg, G., & Koch, J. 2009. Organizational path dependence: Opening the black box. *Academy of Management Review*, 34 (4), 689–709.

[36] Zhou, X., & Hou, L. 1999. Children of the Cultural Revolution: The state and the life course in the People's Republic of China. *American Sociological Review*, 12–36.