

新生市场在位企业群体离职事件对行业竞争格局影响研究

——以网络文学行业起点中文网三次群体离职事件为例

□ 王春艳 林润辉 袁庆宏 桂 原^①

摘 要：本文对于新生市场中组织间的人员群体流动对组织合法性和资源的竞争，以及对行业竞争格局变迁的影响进行了分析。研究围绕中国网络文学行业三次由在位组织到挑战组织的群体离职事件展开分析，基于印记效应分析了群体离职对于在位组织和挑战组织合法性的积极影响；基于群体离职引发的人力资源和关系资源的变化，以及群体离职事件发生后会释放出信号，促进市场参与者对该事件的集体感知引发后续行动，从而对市场中的资源配置产生影响；此外，新生市场在位组织到挑战组织的群体离职事件发生后，后续市场中多方主体的行动及互动，会促进行业格局发生变化。本研究进一步丰富了群体离职及组织战略理论，也为企业群体离职管理及组织战略决策提供了启示。

关键词：新生市场；群体离职；印记理论；合法性；资源配置

一、引言

随着知识经济时代企业对人力资产依赖的增强（Coff，1997），人员的组织间流动对企业造成的影响不断增加。人员组织间流动及其带来的对个体、组织、社会的影响研究是近二十年来所涌现的一个研究领域，人员跨边界的流动（cross-boundary mobility）领域近年来备受研究者关注，吸引了经济学、人力资源管理、战略管理和社

^① 王春艳（E-mail: anfish2002@163.com），天津财经大学商学院、南开大学商学院；林润辉、袁庆宏、桂原，南开大学商学院。本文受国家自然科学基金项目“群体离职事件影响后果研究：整合情境——涌现离职理论与事件系统理论的分析”（71602139）、“连带性集体离职的过程机理研究”（71472094）、“知识网络、社会网络的互动机制及其对企业创新绩效的影响”（71772096）和国家社会科学基金项目“我国自由贸易区人力资本集聚及优化配置中交易成本作用机制研究”（17BGL104）资助。感谢匿名评审专家、领域编辑及主编提出的宝贵建议。

会学等多个学科的研究者 (Mawdsley & Somaya, 2016)。该研究领域发展主要表现出两个趋势,一是研究层次变化,由关注原子式个体流动转向关注单元层次的群体离职 (collective turnover)、“分子”式 (molecules) 流动 (Marx & Timmermans, 2017)、共同流动 (co-mobility) (Campbell et al., 2014)、团体流动 (team mobility) (Agarwal et al., 2016)、整体聘用 (lift-out) (Groysberg & Abrahams, 2006), 围绕群体层次流动现象展开研究已成为近来的重要趋势 (Wang et al., 2016)。这同在现实情境中,集体跳槽事件频发联系紧密,特别是在高科技、互联网以及新兴行业中。二是由重点关注人员流出对失去人员组织的影响,转向关注人员组织间流动 (inter-firm mobility) 中涉及的多方主体间的互动及影响,这同随着技术发展,人员流动后数据获取可能性增加有一定关联。

组织成长过程中,组织结构和组织惯例会受到随意漂流 (random drift, 无意识变化的累积过程) 的影响,而员工流动是随意漂流的一个重要来源,包括员工职位变动和招聘新员工,员工流动确实会对组织形式产生重要的影响 (汉南和弗里曼, 2014)。虽然 Teece 等 (1997) 的研究中指出,对于企业,只要组织内部的过程和结构保持不变,即使企业内部人员的进出也不会影响企业的绩效,但由于替换部分员工要比变革组织容易得多,因此相对于失去个别关键员工,环境变化对企业的威胁更大。但汉南和弗里曼指出因为很多经营细节信息储存在经营参与者的记忆中,所以随意漂流的程度依赖于职位之间的变动率、招聘率和聘用群体内部以及成员之间的差异性。群体离职现象涉及

组织中多个职位的变动、群体内部结构的变化等,这样的随意漂流会对组织形式产生重要影响。特别是在新生市场形成初期,市场中的组织不仅缺乏有经验的参与者,组织形态本身也在发展中,相较于已经建立起来的市场,此时行业内的人员群体流动影响更大。现有相关研究仍主要集中于个体层次的人员流动带来的对个体和组织绩效的影响,对于组织其他方面甚至行业层次影响的研究十分有限,但学者已经开始在此方面加以探索,如 Betancourt 和 Wezel (2016) 利用 1998~2008 年中国香港国际律师事务所分支机构合伙人跨企业间流动的数据,分析了员工跨企业边界流动在什么情况下会对企业地位产生影响。

已有对组织群落动态过程的解释中,主要涉及制度过程和生态过程两种竞争压力之间的互动:合法性接受认可程度和对稀缺资源的竞争程度。组织密度对于组织的创建在群落发展初期具有正面的影响 (合法性),而在后期则主要发挥负面的作用 (资源竞争) (斯科特和戴维斯, 2010)。熊彼特认为,新技术是创造新型组织和新行业的主要原因。随着网络技术和互联网应用技术的发展,新兴行业不断涌现。同一个行业中的组织拥有相似的组织形态,组成一个组织群落。已有研究对水泥制造商、半导体公司、医院、报纸出版商等群落的演化进行了研究,对群落成长和衰落的主要过程进行分析,生态论的稀缺资源竞争和制度论的合法性 (legitimacy) 是对群落演进过程的两种最主要解释,生态论主要强调构建和支撑组织群落的物质资源,制度论认为提供组织结构模型的文化资源起着同样重要的作用 (斯科特和戴维斯,

2010)。此外,对于行业演进或战略管理研究领域,学者建议从微观层次或更低的纳米经济学^①层次进行研究,认为这样的分析更能揭示事物发展的本质,避免得出错误的结论(Braguinsky & Hounshell, 2016)。由此可知,理解企业和行业发展演进的微观或纳米层次的基础十分必要,分析由雇佣关系变化所引发的宏观层次的影响能够回应这种需求。

新生或初生市场(nascent market)指那些尚处于孕育阶段的商业环境,通常出现在新兴的组织场域中,其特征为产业结构欠明晰、富有流动性,产品概念模糊、缺失,并且缺乏指导行动的主导逻辑(Santos & Eisenhardt, 2009)。本文对新生市场在位企业的群体离职事件对组织及组织间关系影响、行业格局变化影响展开研究,从合法性接受认可程度和对稀缺资源的竞争程度两方面分析群体离职事件对在位企业及挑战企业合法性和竞争性的影响。伴随互联网而生的中国网络文学行业规模快速扩张,该行业发展、格局变迁同典型的人员群体流动事件相伴变动。在作为新兴场域的网络文学行业产生与发展的十几年时间中,有三次典型的群体离职事件,本研究将以这三次事件为例,通过案例复制和比较对群体离职事件对在位企业和挑战企业的合法性和资源竞争性进行分析,分别从印记效应带来的合法性影响、群体离职引发的资源流动影响及市场参与者接收到的群体离职事件信号引发的对市场质量判断

的共识带来的资源配置影响进行分析,并对由群体离职事件引发的多方主体间互动带来的行业竞争格局的变化进行了探索,在此基础上提出相应理论框架。

二、理论基础:新生市场在位企业群体离职事件影响

(一) 离职群体印记对组织合法性的影响

1. 新生市场在位企业群体离职事件印记来源

Stinchcombe (1965) 将印记(imprinting)概念引入组织研究领域。印记理论或烙印理论(Imprinting theory)可以用于组织种群、组织集群、组织、组织内部单元和个体层次的分析(Marquis & Tilcsik, 2013; 戴维奇等, 2016)。印记机制是在环境敏感期内,特定阶段的环境特征对个体或组织产生了重大影响,焦点主体为适应环境而被打上环境特征的印记,且这种印记会持续影响个体或组织的行为,不会轻易消失(Marquis & Tilcsik, 2013)。Stinchcombe (1965) 认为成立者和成立时的环境是组织印记的来源,会对组织的结构和生存机会产生影响。Marquis 和 Tilcsik (2013) 对印记理论的综述中,将印记来源分为经济技术条件、制度因素、个人三类。对于新生市场在位企业群体离职事件中,对离职群体的印记来源主要应考虑:新生市场经济、技术环境;新生市场中的在位企

^① Braguinsky 和 Hounshell (2016) 在 Klepper (2011) 研究基础上,将纳米经济学(Nanoeconomics)界定为发展、处理和分析低于微观经济学层次的数据的活动,以反映公司异质性的来源以及公司与行业共同演化的基本现象。对组织或行业演进进行研究时,纳米层次数据库包括诸如创业者及关键员工、他们的受教育程度及雇佣历史、专业网络及知识产权等数据,以及创业者和雇员工作和互动所处的制度、组织(包括政府),纳米层次的分析即通过采用经济学、计量及其他定量方法对纳米经济学数据库进行分析,以从最基础层次去分析和理解企业构建及行业演进。

业及去往企业的制度条件；离职群体中的个体及群体特征。

(1) 新生市场经济、技术环境因素。与成熟市场存在类型模板以供评价与行动不同，新生市场缺乏制度逻辑、类型及样板为理解和行动提供指引，市场参与者和受众需要对企业行为赋予意义以做出资源配置决策（Rindova et al., 2010）。对于早期进入者，新生市场中的环境作为一种限制，在这种限制条件下所建立的模式将会随着该场域内成员间的相互模仿延续下去（Marquis & Tilcsik, 2013）。在特定时期，经济与技术条件塑造了组织形式的出现，而所出现的组织形式自涌现出来起，会形成一个印记持续下去，如基于家庭的农场组织形式，随后的组织仍是采取了这种方式，因为这是合法的 组织形式（Stinchcombe, 1965），又如 Marquis（2003）对美国 51 个最大社区的公司间网络研究中显示，受限于早期运输技术条件，形成了受地理约束的基于社区的公司间网络，即使后续相关技术和组织形式已有所变化，在有这样组织印记的社区，新组织的建立仍有可能以已有组织为模板，形成以当地为中心的网络。

(2) 新生市场中的在位企业和挑战企业因素。市场产生阶段是市场最不稳定的时期，挑战者和在位者的角色还有待界定，也没有一组广为接受的社会关系（弗雷格斯坦，2008）。由于制度逻辑的缺失，市场处于不稳定阶段，挑战者和在位者角色尚不够明晰或在位企业优势未完全确立，对于新生市场新涌现出的在位者，其组织形式可能为后进入者提供参考模板，但也可能受到新的组织形式的挑战。正如弗雷格

斯坦研究中提及的新的市场孕育了新企业的成长，同时也吸引了其他市场中的企业参与进来，新生市场中的市场状况千变万化，主要特征是充斥着来自不同企业的行动者提出的各种各样的“控制观”。控制观是一种集体认同，很多群体可以通过依附这种认同来创造一个成功的市场。离职群体在在位企业的工作经历形塑和限制了其后续创建组织形式的选择。Johnson（2007）的研究显示，法国当时存在的组织模板及权威形塑限制了巴黎歌剧院创立者的战略选择。Phillips（2005）研究认为，创立者携带的蓝图持续影响创立公司的内部性别层级，特别是当创业者来自女性占主导地位的家庭时，更有可能在成立的子公司中提升女性为合伙人。Burton 等（2002）研究显示，来自优秀创业企业的创始人更可能采取一种基于创新的策略。上述研究显示了印记迁移的可能性，之前组织的经历使个体形成了相应的印记，影响到其后续创业中的决策。

(3) 群体及个体因素。Higgins（2005）通过对健康护理和生物技术产业的研究认为，组织的文化同结构和战略一起，很大程度上既促进了个人早期职业的发展，同时也塑造了其“理所当然”的假设、信仰和价值观。Dokko 等（2009）关注组织文化在培养职业印记中的作用，他们认为，通过组织社会化，个体发展了潜在的关于工作如何实施的模式、脚本及规范性假设。当人们从一个组织去往另一个组织跨边界流动时，他们不仅携带了知识、技能，同时也携带了从先前工作经验中习得的一种关于规范、路径及图式的文化蓝图（Marquis & Tilcsik, 2013; Phillips, 2005），在前组织中的

这种认知和行为模式印记会在之后的组织中发挥作用。科学家早期所受的专业训练烙印的规范,将影响其职业生涯后期组织实践的采用 (Bercovitz & Feldman, 2008)。McEvily 等 (2012) 以纳什维尔的法律行业律师为研究对象,验证了律师早期职业生涯阶段的连带 (tie) 具有带来长期收益的潜力,但一位处于职业生涯早期的焦点律师与一位处于职业生涯后期的在职训练导师建立的专业关系,更有可能形成有价值的印记,且这种印记的影响甚至会持续到其成为合伙人之后。由上可知,个体职业生涯早期印记产生持续效应,其早期印记形成中的组织特征及合作者或导师等特征十分重要。

2. 离职群体印记对组织合法性影响

在位企业群体离职事件中离职群体在行业内的流动,促进了新生市场中新企业的成长,群体性流动有助于弥补新兴行业中后入组织的新生劣势。新的组织形态一定建立在现有的资源、知识和支持结构的基础之上,因此总是要受其创立时环境条件的制约 (Romanelli, 1991)。Stinchcombe (1965) 提出“新生劣势”,认为年轻组织通常缺乏成熟的角色结构和训练有素的人员,缺乏内部成员之间和同外部利害相关者之间的稳定关系,缺乏充足的资源应对成长初期的困难。Dobrev 和 Gotsopoulos (2010) 从创始人角色与资源、建立时组织外部错配与过时及不确定性引发的组织结构印记视角来对在新兴产业 (emerging industry) 中新进入者处于合法性真空 (legitimacy vacuum) 状态下的新生劣势加以解释。而群体性的人员流动则能够在一定程度上弥补这种新生劣势,即对离职后创立的新组织的合法性获取有帮助。

离职群体印记对去往组织合法性劣势克服具有重要影响。个体和组织会模仿高地位的组织,特别是在不确定环境中 (Pontikes & Barnett, 2017)。新生市场中在位企业的群体人员流动契合环境的不确定性,同时流动者的经历更为个体和组织模仿在位组织提供了条件。相较于创业者个体需要同时关注激烈的资源竞争及付出更多的时间和努力以获得合法性真空条件下的资源,在位企业群体离职情形中,离职群体于在位企业的资源、认知、结构等印记影响了新组织的资源和机会。流动群体拥有行业内幕知识 (insider industry knowledge)、知情人身份,及从其在前公司的客户联系以及关系网中获益的可能性 (Agarwal et al., 2004)。创业者的职业生涯中原企业给创业者带来了信息与声誉优势,对于创新与外部投资者的作用是显著的。群体离职事件中涉及的关键人员,特别是如果包括了高管人员时,为新生组织或年轻组织提供了组织结构、规则复制或设计的信息及训练有素的人员;同时这些人员在先前经历中同外部利害相关者之间建立的关系也会对所去往组织或创办组织克服组织新建结构印记带来的新生劣势提供帮助。占据主体位置 (subject position) 的行动主体,不仅能够从众多利益相关者那里获得合法性,而且能够越过不同的利益相关者来获得资源 (Maguire et al., 2004)。主体位置不仅指行动者在组织中担任的正式职位,还指其在某一领域所具有的合法性身份。离职群体如果作为企业准创建人时,先前在“名牌公司”的工作经验会传递身份信息,并使新企业合法化 (Podolny, 1994; Stuart et al., 1999)。特别是在创业情境下,因为创

业是企业家对机会的识别和利用,而在寻求创业机会的过程中,企业家本身经历所形塑的能力和认知模式起了重要的作用(Pryor et al., 2015),戴维奇等(2016)研究发现民营企业“体制内”经历通过发展能力烙印和认知烙印,促进其企业对市场独特机会的识别和利用,影响企业的生存能力。

同时,群体离职事件对于新生市场中的制度逻辑、行业组织模板形成具有积极影响。组织建设初期成员面临如何进行组织的挑战(Tolbert et al., 2011),特别是在制度环境不稳定时,此时可以选择利用已有的组织形式,因其为组织构建提供了模板,帮助设计和协调集体行动(Perkmann & Spicer, 2014)。考虑到同时存在多种组织形式以供选择,Perkmann 和 Spicer(2014)认为创建者以从其先前经验中所携带的组织形式作为一种主要的选择形式,在对独立媒体(Indymedia)的案例研究中,行动者最初选择了公开发行人形式,因为他们之前在此类公司的经历使得他们熟悉这种组织形式,这种熟悉度使得行动者省去了发展一个全新形式所需要的设计、实验和学习过程。这种通过创建者印记选择的模式被 Perkmann 和 Spicer 称为“锚定形式”(anchor form),形成了组织形式设计中一些理所当然的要素。因此,群体离职时,特别是创业情境下,对于之前在位组织印记的锚定,创业者会根据其之前在位组织的背景和环境中的可用内容等来选择初始创建的组织特征。

离职群体中的个体职业生涯早期阶段的经历会对个体后续的习惯、惯例及行为产生持续影响(Tilcsik, 2014),个体会将这些印记从一

个组织带到另一个组织(McEvily et al., 2012)。在此过程中,组织蓝图如同生物基因的复制与传递一样在公司之间转移(Winter, 1988),根据前期研究中所搜集的网络报道的100多个集体跳槽案例(陈琳等, 2016),企业间流动的群体多在竞争对手间流动,无论是创业还是去往竞争对手处,之后的群落中的组织规则和专长往往同原雇主组织具有相似的核心属性,一些甚至是对原组织的“派生”,即复制某个现有组织,繁衍出形态相同的组织。

综上,群体离职事件发生后,一是受到新生市场不确定环境的影响,特别是离职群体创业时,在位企业的组织形式作为行业主导逻辑影响了新创组织形式的选择;二是离职群体作为创业者,原在位组织形式的锚定影响着其组织形式选择;三是离职群体中的个体受原组织职业生涯印记影响,早期规范、图式及技能的发展,会携带至之后的阶段中。在此过程中,由于印记影响,离职群体创业组织或去往组织通过对原组织形式、规则等的继承,以获得在行业中的合法性。同时,这也是市场新入者对在位企业的形式合法性的认可,使得在位组织的组织形式得以扩散,进一步促进其成为新生市场的认知标杆。

(二) 离职群体资源属性对组织资源竞争的影响

Nyberg 和 Ployhart(2013)针对单元层次的离职提出情境—涌现离职理论,认为群体离职是单元中人力资本资源数量与质量的耗竭。当前研究离职影响的一个重要视角是资源损耗,相关研究基于人力资本理论、社会资本理论,认为群体离职引起企业积累的人力资本(知识、

能力、技能及其他资源) (Nyverg & Ployhart, 2013; Park & Shaw, 2013) 和社会资本 (Dess & Shaw, 2001; Shaw et al., 2005) 的流失会给组织绩效带来负效应, 研究通常关注离职率的增加, 认为离职率同组织绩效线性负相关 (Shaw et al., 2005)。已有研究发现组织间人员流动事件能够建立网络连带 (Collet & Hedström, 2013; Dokko & Rosenkopf, 2010), 这些由人员流动所建立的连带又会影响到组织行为 (Beckman, 2006)。但目前极少有研究检验这些关系在企业、行业层面所带来的影响效应。

1. 群体离职事件对行业内资源配置的影响

如果从行业角度看待群体离职事件, 通常群体离职事件的去向仍是同行业内, 因此无论是人力资本资源, 或者因此引起的其他资源的变化, 都属于资源在行业内的重新配置。群体离职事件发生后的人力资源空缺链的传导会影响到在位企业原有员工的职位调整, 外部招聘人员等变化 (Wang et al., 2016), 此时, 人力资源的重新配置在行业内劳动力市场中传递。而离职群体通过创办新组织或加入其他组织, 占据了新的位置, 或者创办新组织的同时创建了新的工作位置, 同样需要在劳动力市场获取组织正常运营所需的工作人员。对于新生市场, 由于其处于发展初期, 行业内具有经验的专业人力资源数量有限, 此时, 组织可能会从“邻近”行业招聘人员或者招聘刚进入劳动力市场的新人, 这样就促进了新生行业的劳动力市场人力资源的调整及规模的扩大。除去人力资源外, 在处于行业领先地位的公司的受雇经历, 对于离职创业的人员或群体的金融资源和其他资源的获取有积极作用 (Agarwal et al.,

2004), 如从社会嵌入视角对客户关系的影响 (Bermiss & Greenbaum, 2016)。因此, 群体离职事件对于新生市场中的各类资源的重新配置有重要影响。

2. 市场参与者对资源配置的影响

诸多研究指出新生市场中的竞争实质是关键参与者的有利解释与评价 (Aldrich & Fiol, 1994; Lounsbury & Glynn, 2001; Rindova et al., 2007)。不同于成熟市场, 在具有模糊性的新生市场中, 竞争行动通过帮助参与者在不同的意见中, 形成一个暂时性共识 (Smith & DiGregorio, 2002) 来影响竞争优势, 市场观察者需要对企业行为赋予意义以做出资源配置决策 (Rindova et al., 2010)。因此, 新生市场中的组织间竞争行动对竞争优势影响显著受到市场参与者认知的影响。

Betancourt 和 Wezel (2016) 利用 1998 ~ 2008 年中国香港国际律师事务所分支机构合伙人跨企业间流动的数据, 分析了员工组织间流动所带来的社会攀附效应。该研究认为市场参与者感知到雇佣或离职事件归因于焦点组织的质量或其特征, 且流动事件关涉的双方组织间地位距离较小时 (相比距离较大时) 更易对地位变动产生积极效应。新生市场中在位企业的群体离职事件作为行业中的重要事件, 是实际或感知的市场质量潜力的重要指示器 (Pontikesl & Barnett, 2017)。而且关键事件往往会经由相关媒体广泛报道并引发讨论, 即便事件只提供了有限的信息, 也会产生影响 (Levinthal & March, 1993)。而由关键事件所发展出的对行业前景或风险的共识会影响市场进入 (Pontikesl & Barnett, 2017), 因此行业市场

中的其他参与者会通过对关键事件的感知改变对行业市场质量的判断,做出进入、观望或退出的决策,继而影响到行业规模的发展,推动形成新的行业生态。Rindova 等(2010)对新生市场中竞争行动对竞争优势的影响解读中,揭示了具备简化(simplicity)、可预测性(predictability)、分组(grouping)、主题^①(motif)四种格式塔属性(Gestalt properties)的竞争行动序列对投资者对公司价值评价的影响。

弗雷格斯坦将市场视为一个场域,且认为在某一场域的社会结构是一种文化上的建构,其中支配者和受控者可以共存于一套有关某些组织何以成为支配者的价值观之下——类似于Podolny所说的地位等级,认为企业之间的互动过程实质上是一种被参与者共同理解的文化的建构过程。新兴市场中在位企业的群体离职事件一方面从在位企业组织形式、行业规则的扩散角度,促进了市场结构的形成;另一方面从资源重新配置视角又促进了市场结构的调整。与此同时,在行业内组织间关系竞争中,新生市场群体离职事件引发了原组织、去往组织、市场参与者等行业内多方主体间的互动,促进了行业竞争格局的变化。

三、研究方法 with 案例介绍

(一) 研究设计

本研究采用多案例研究设计,应用逐项复

制和差别复制逻辑(Eisenhardt, 1989; 毛基业和张霞, 2008)。研究设计嵌套三个分析单元: 群体离职事件、组织 and 市场。

研究关注新兴行业在位企业群体离职事件对市场形成的影响,研究情境选择了21世纪初伴随互联网信息技术发展起来的中国网络文学行业。本研究以该行业三次典型群体离职事件为研究对象,主要原因如下:一是以网络文学为主要组成的网络文学行业作为新生市场,2003年起点中文网采取付费阅读方式后进入了商业化阶段,开始形成市场,属于典型的新生市场,而网络文学行业作为中国特色产业,对其展开研究具有一定的实践意义。二是网络文学行业市场中起点中文网自2004年以来一直占据行业主导地位,2006年、2010年、2013年发生过三次群体离职事件,群体离职事件持续于网络文学行业市场形成和发展的过程中,为展开群体离职事件与组织合法性、竞争性变化,对行业格局演进进行分析提供了可能。三是网络文学行业作为一个互联网行业,群体离职事件信息和数据在网络披露较为充分,也保证了研究的可行性。

数据来源。本研究主要使用了文献、观察、档案信息、媒体信息、行业研究报告、访谈信息(包括公开的对相关人员的访谈资料、对文学行业从业者的访谈)等,主要数据来源如表1所示。

^① Rindova 等(2010)研究中指出 Motif 借鉴自音乐理论。在中文翻译中常译为音乐动机或主题,但具体意思同中文对动机的理解存在差异。



表 1 研究搜集的主要数据信息及来源

数据	数据来源	具体数据类型
行业环境、 行业格局	行业研究报告 网络文学行业人员观点	历年《中国互联网络发展状况统计报告》（主要是 2008 年至 2017 年，第 23 次到第 40 次） 易观、艾瑞咨询中国网络文学行业研究报告 iUserTracker 对垂直文学网站的监测数据等 从业者、研究者对网络文学行业发展历史梳理
	离职事件发生后一段时间的新闻报道追踪	投资并购信息 企业间合作信息等 行业内重要事件
离职原组 组织和去往 组织/离 职群体	网站信息披露 媒体报道 Alexa 网站 访谈信息 业内人员观点 相关人员微博、博客等 招股书 龙空论坛 业内人士访谈	资源数据：包括作家信息、编辑信息、读者流量信息、投资信息 网站排名：Alexa 排名 离职群体信息：离职者新浪微博认证信息变化、微博发言（2013~2014），网站编辑信息变化；关键离职者微博、QQ 空间对事件发生前后的回忆（2006，2009） 组织重要事件、组织间合作事件等 相关人员对离职事件发生后的信息梳理 论坛互动信息，如盛大、起点人员，离职人员间相互针对性发帖、回帖（2006，2010，2013），相关人员根据起点、创世具体新发布小说作家、编辑等整理的离职编辑与作家名单并与微博信息对照确认（2013） 组织福利制度等，如起点福利制度变化（2007，2010，2013）
起点内部	员工 作家 创始人访谈	微博、博客等关于离职前后的状态等发言 微博、龙空论坛对离职事件评价等发言 事件发生后系列影响：如创始人对相关事件的回忆与评价等（2017）

除表中所列数据外，还包括：①参与观察。本文第一研究人员早期作为小说读者及后期作为研究者，在第一次和第三次群体离职事件中追踪观察了事件发生时多方主体间的互动。如在 2006 年起点到 17K 的离职事件中，以读者身份观察了第一次群体离职期间，“云天空事件”发生时，起点—作家—17K—读者多方主体间在互联网上的互动；2013 年 3 月至 2014 年 5 月以研究者身份追踪观察了创始人团队群体离职事件中盛大—起点—离职群体—竞争对手—作家—读者—竞争对手在媒体、微博、论坛、主页公告等渠道的互动。②在数据搜集、整理等过程中，与网络文学从业者刘英等通过微博信

息、QQ、微信渠道等进行交流。③2017 年 4 月腾讯集团调研访谈 5 个小时，其间对网络文学、阅文集团的发展进行了调研。此外还包括北京大学网络文学研究论坛，邵燕君团队于微信平台“媒后台”发布了该团队 2017 年至 2018 年初对起点创始人团队 4 位成员（吴文辉、林庭锋、侯庆辰、商学松）及原盛大文学 CEO 侯小强进行访谈所整理的文字访谈资料。

（二）案例介绍及数据整理

网络文学的出现开启了新的文学形式，随着互联网的发展，中国人对武侠小说的喜爱，渐渐转移到了网络小说上。中国互联网络信息中心 CNNIC《第 40 次中国互联网络发展状况统

计报告》显示,截至2017年6月底,我国网络文学用户数为3.53亿,较2016年底增长了5.8个百分点。作为网民互联网基础应用之一,网络文学持续稳步发展。中国网络文学逐渐发展成为行业的重要内容源头,网络文学作为上游,不断为下游的游戏、影视、动漫等产业提供内容和素材,多个产业交叉融合发展。

起点中文网(上海玄霆娱乐信息科技有限公司)于2002年成立,2003年10月开创了在线收费阅读模式,2004年10月被盛大互动娱乐有限公司全资收购。迄今为止,VIP付费阅读制以及月票制度仍是网络文学主要的运营模式。从网络文学初步商业化到网络文学行业被大众认可,发展到近百亿元规模,起点中文网作为网络文学行业的认知标杆,也被读者、作家、网络文学从业人员自动认为其是网络文学行业市场的缩影。阅文集团在港交所提交的招股书显示,“起点中文网是中国第一个采用收费阅读模式的在线文学网站,并成为中国网络文学市场的标准运营方式”。

针对三次群体离职事件,参考Morgeson等(2015)事件系统理论中对事件在时间、空间维度上,不断触发新的事件、行为、特征的逻辑展示,及Zbaracki(1998)研究中的“环境—变异—选择—维持”逻辑,从产业环境:网络文学竞争格局→群体离职事件(变异)→在位组织、离职群体、市场参与者等多方主体互动(选择)→新的网络文学行业竞争格局形成(维持)逻辑,在时间和空间两个维度对群体离职事件及其发生后的后续事件、特征、行为等进行了数据整理。

1. 2006年起点→17K群体离职事件

2006年3~5月,起点第一批编辑中的四人

(共五人)及多位其他编辑(宝剑锋访谈中提及“把我们编辑部当时17个员工挖走了11个”,但苏小苏博客中信息显示,到群体离职事件发生时,加上新招聘的人员,起点中文网总人数为40人左右)离职创办17K中文网,起点八大职业作家中的血红、云天空,及知名作家烟雨江南、酒徒等也跟随跳槽,行业内传言起点“二线以上的作者走掉了有二分之一的数目”。离职群体离开起点后,得到中文在线资本支持,创办了17K中文在线。图1针对该次群体离职事件进行了数据整理,显示了事件发生及其后续触发的事件、行为和特征。

2. 2010年起点→纵横群体离职事件

北京完美时空网络技术有限公司(于2011年3月更名为完美世界(北京)网络技术有限公司),是2004年由池宇峰成立的网络游戏研发及运营公司。2010年,完美时空控股子公司纵横中文网挖角多名起点中文网知名作家,多名起点中文网“大神”作家跳槽纵横中文网。该次群体离职事件发展事件链如图2所示。

3. 2013年起点→创世群体离职事件

2013年1月,起点创始人罗立离开起点。2013年3月,盛大文学发生了人事地震——以吴文辉为代表的创始人团队集体出走,同时离职的还有其它高管人员及20多位核心编辑。离职团队离开后与腾讯合作创立创世中文网,于2013年5月30日正式上线。腾讯集团旗下腾讯游戏与盛大集团旗下盛大游戏间存在竞争关系,腾讯投资成立腾讯文学,创世是腾讯文学旗下最重要组成之一。该次群体离职事件发展与演进如图3所示。

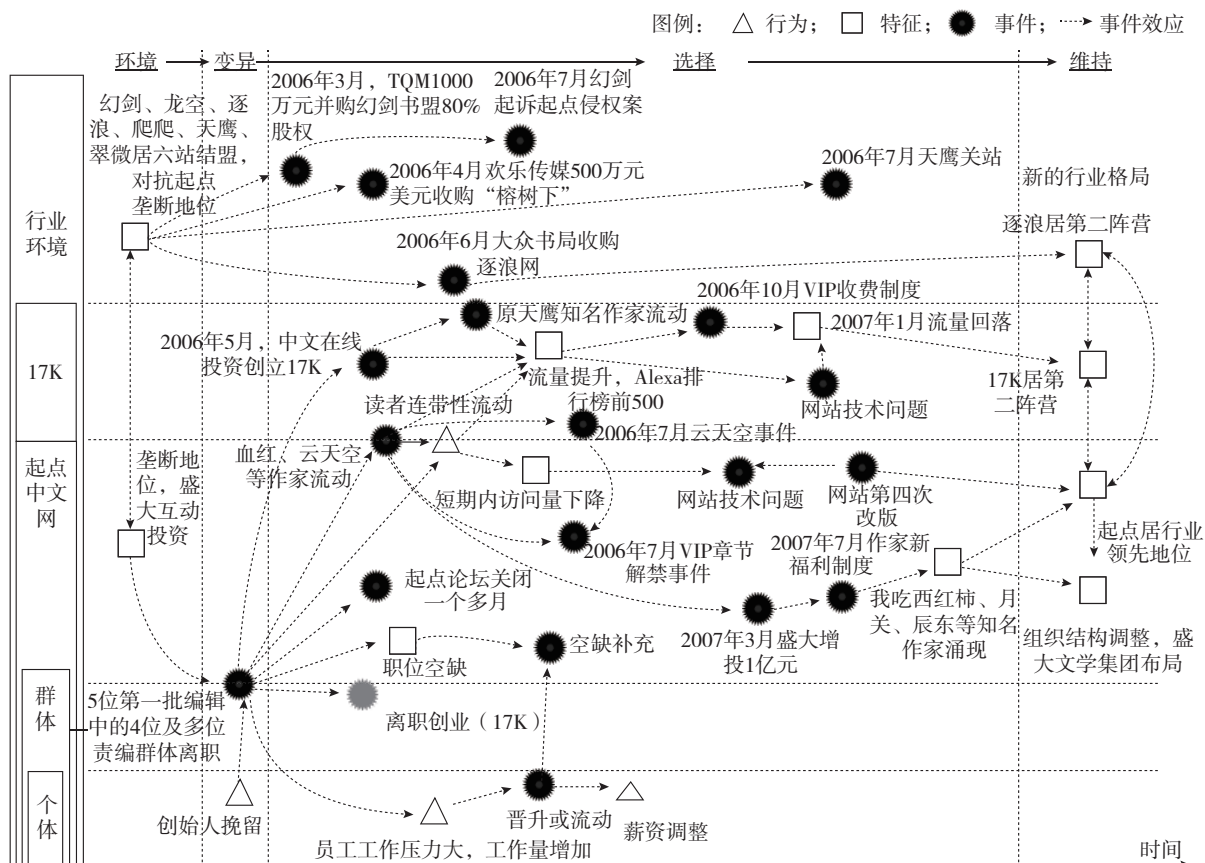


图1 起点→17K 群体离职影响事件链

资料来源：笔者绘制。

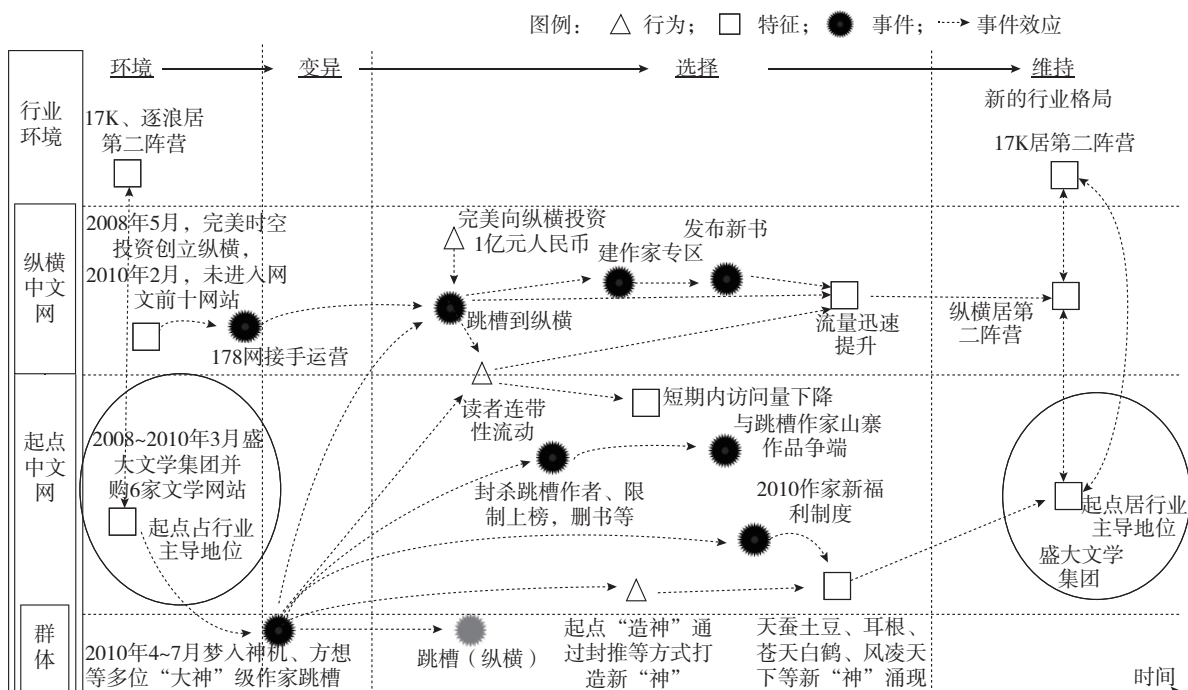


图2 起点→纵横群体离职影响事件链

资料来源：笔者绘制。

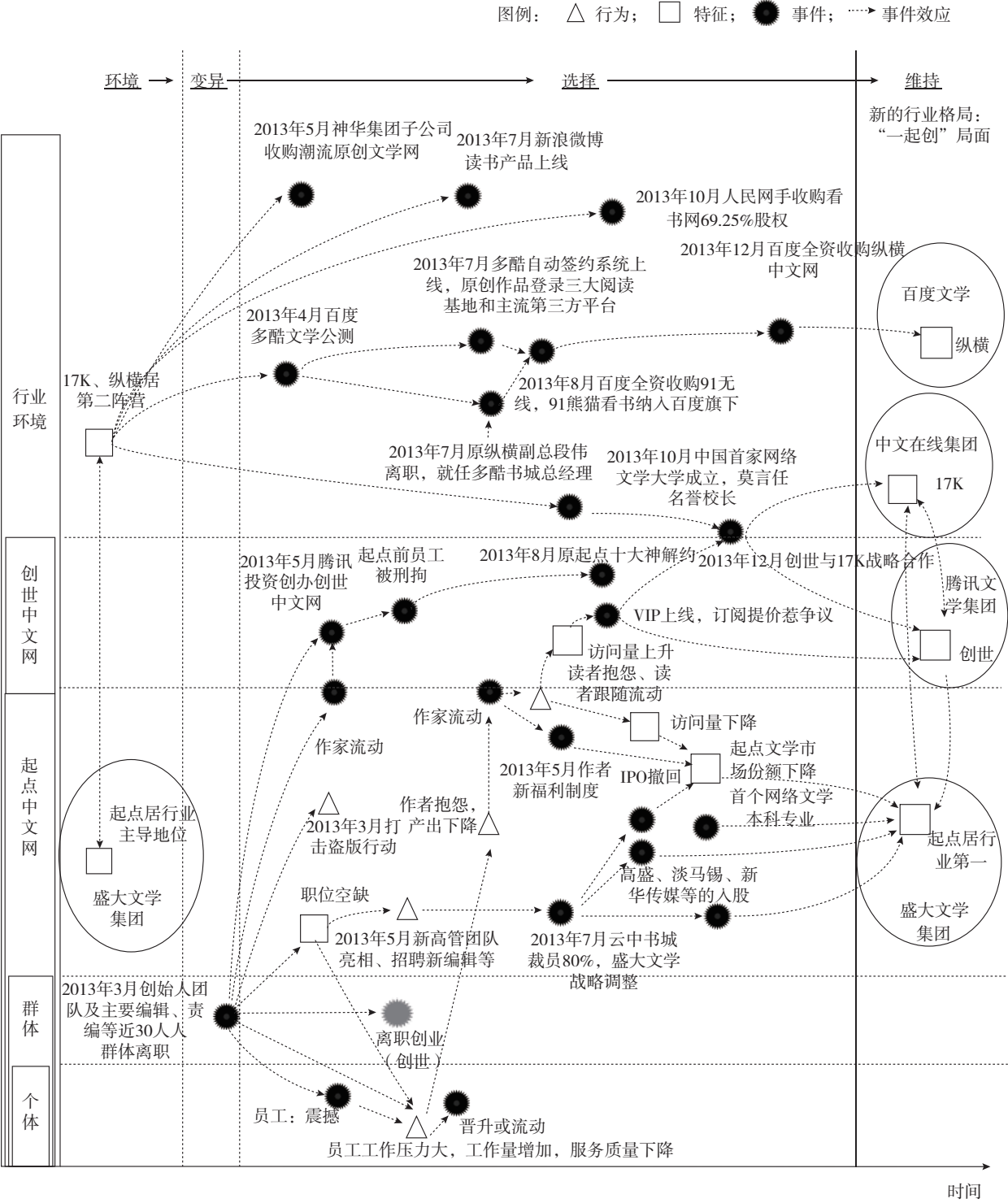


图3 起点→创世群体离职影响事件链

注：在2013年底初步形成“一起创”竞争格局，但2014年腾讯文学并购盛大文学成立阅文集团、阿里文学创办等行业重要事件，使得行业形成一超（阅文集团）多强（中文在线、百度完美文学、掌阅文学、阿里文学）局面。

资料来源：本研究整理。

四、案例分析：新生市场在位企业群体离职事件影响

（一）在位企业群体离职事件对组织合法性的影响

中国网络文学行业市场与互联网技术发展密切相关，伴随着中国互联网的发展，开始出现网络文学作品。2018 年 9 月在北京召开的“第二届中国‘网络文学+’”大会上，盘点了 20 年来网络文学成长之路。以 1998 年网络小说《第一次的亲密接触》诞生为标志，中国网络文学进入萌芽期。1999 年 8 月“榕树下”注册，2003 年 10 月起点推出在线收费模式。在早期的网络文学发展过程中，网络作家主要基于兴趣在网络上写作，免费发布在网站上，当时的运行模式主要是通过线上积聚人气、线下出版盈利。但早期许多网文作家全靠兴趣驱动，创作热情和作品质量都无法保证，作家生活亦得不到保障，许多作家放弃更新，作品中断的情形不断出现。网络文学作为新生产物，甚至尚无无法称之为市场，属于一个模糊的环境，没有清晰的顾客、没有明确的产品特征、没有广为接受的产业价值链。在 2003 年起点进行付费阅读商业化探索时，才开始真正向一个商业化市场行进，但网络收费阅读模式要打破以前网络用户免费阅读的模式，让读者接受，是非常困难的。

起点的出身是玄幻爱好者聚合的网站，从一开始就将自己定位在娱乐小说，商业文学上。

在网络上，这一块原先完全没有市场。经过起点的这几年开拓，目前网络付费阅读，算是有了些起色，但是整体来说，这是个刚冒头，脆弱的，别说是成熟市场，连称为市场都勉强的行业。……在现在的市场环境下，网络收费阅读需要的是扩张，是打破以前网络用户免费习惯的坚冰。去看看新浪之类的巨型网站在试水网络阅读收费的反弹，就知道那是多么艰苦的事情。

——陈冲，起点副主编（2004～2014），《也说起点的垄断》（龙空论坛），2007 年 11 月

起点在 2003 年 10 月推出了 VIP 付费阅读后，通过这种方式获得了支撑网站运营，留住、吸引和激励作家创作的资金。随后 2004 年盛大互动娱乐有限公司以 200 万美元全资收购起点中文网，资本的注入进一步推动了起点的发展，提升了其在网络文学行业的竞争能力，吸引了大批作家，从竞争对手处也挖角诸多作家。2004 年底，起点召开第一次年会，以百万元年薪签约“血红”^①的方式宣告了网络文学行业市场存在商业价值。其后，业内公认第一文学网站幻剑因自身决策等问题导致其作家跳槽起点，起点则通过付费商业模式探索、“传播故事”^②（如作家们纷纷传言，起点运营主管宝剑锋为了避免拖欠作者稿酬，曾经向银行抵押自己的房产）等机制来宣占市场。此消彼长之下，2005 年，起点成为网络文学行业中的领先者，

① 知名网络文学作家。

② 传播故事：指象征性的叙事（真实的或虚拟的）以提高企业及其所在市场的知名度，并传播企业的身份（Santos & Eisenhardt, 2009）。

幻剑等六站联盟联合对抗起点，但仍无法与之对抗。其后 2006 年、2010 年、2013 年发生的群体离职事件，对起点中文网的发展产生了重要的影响。

正如卡罗尔和汉南提出的，新群落的逐渐成长可以看作从前不熟悉的新形式的正当性提高的过程，模仿者数量增加表明对其接受程度的增大（转引自斯科特和戴维斯，2011）。网络文学行业市场的建立与发展不同于 Santos 和 Eisenhardt（2009）对新生市场建构中创业者采用模板的方式，起点认为广告和版权代理在当时环境下不足以支撑网站的正常运营，而是选择了在当时显得非常另类的，被其他同行视作“找死”的内容收费模式。

率先在业内推出付费阅读——只做原创文学，并且创新地推出了网络文学 VIP 制度。正是这个在当时被认为是“找死”的大胆创新之举，奠定了网络文学的商业模式基础，后来被认定为极少数成功的本土互联网商业模式之一。起点也因此迎来了快速发展，登顶行业之首，并连续保持至今。

——吴文辉，《吴文辉：网络文学商业模式开创者》，中国版权，2016 年

2005 年，网络文学进入了快速发展期，付费阅读模式逐渐被读者接受，而群体离职后创办 17K，由离职群体主要组成可以看出，他们是网络文学行业初步形成市场环境下第一批接触甚至设计付费模式的人员，而这种付费模式是个体网站无以为继状态下的选择。当时的环境决定了网络文学必须走商业付费模式道路，

故这些离职创业人员在创建新组织时组织的结构和能力设计必然要与现有的制度环境相匹配。在起点的职业生涯发展，也会影响他们到新组织后的行为、态度和知识，先前在起点的工作经历塑造了其对于网络文学的认知和能力，17K 很大程度上是对起点中文网的“复制”，这种行业模式被加以推广，继而使得在行业内起点创建的收费模式的正当性的接受和认可程度得到提高。纵横中文网初期试图采取 VIP 读者免费阅读策略来吸引读者，同起点竞争，虽然通过“明星作家”吸引了读者流量，但无法留住读者，且实际运营成本过高，后也采取了付费制度，是对网络文学行业付费阅读模式的推广，提升了这种模式的正当性。而 2013 年，起点创始人团队群体离职创办创世中文网，创世中文网在很大程度上更是继承了起点的运营模式。在此过程中起点所创建的读者付费模式已被采纳为行业标准。这是因为创始人会根据其背景和环境中的可用内容以及惯性和制度化来选择初始的组织特征。多年起点成功运营模式帮助他们很快将起点形式迁移到新的组织中。在群体离职事件发生后，原雇主组织的组织形式，被相关行动者认为是达到某些目标的自然的方式，这种组织形式就获得了其正当性。由此可见，群体离职事件会带来离职群体原来所习得的运营模式、运营规则在行业内的扩散，在新生市场内树立起社会共识，推动理解行业内组织行动的认知框架的形成。

不过是起点出身的人。老实说，如果抛开感情因素，外面那么多书站我最看好的还是你们（作者注：17K）。毕竟学起点你们学得最

像,目前也最有可能成功。天鹰……HJ……而你们,如果在目前模仿的基础上能够再有创新,虽不敢说能超越起点,但是再创造出一个大站来也是指日可待……可能你们的后台并不是一个太好的选择。盛大可以养起点3~5年,也就是说我们可以以发展的理由亏上3~5年来培育市场,但是你们能吗?

——罗立(黑暗左手),起点创始人,龙空论坛,2006年6月4日

……起点是业内老大,17K学学起点的模式也是正常的,今后怎么发展,靠的就是自己了……

——苏小苏,17K创始人员,原起点编辑KOG,原17K总编怒火熊猫,龙空论坛,2006年6月4日

制度方面,很多人都是照搬我们的,比如我们建立了书库体系,有人照搬;我们建立了推荐、点击、打赏、月票等制度体系,有人照搬;甚至连和作者的合同,都有人是“全盘借鉴”我们的。

——林庭锋,起点创始人团队,《网络文学崛起的历史细节——专访起点中文网创始人、阅文集团高级副总裁林庭锋(宝剑锋)》,媒后台,2017年12月1日

对于起点而言,群体离职事件除了增加了其倡导和使用的读者收费制度的合法化,同时,也促使起点进一步完善网络文学运营中的规则,如对平台与作者间关系的思考,起点改善了其2005年职业作家制度,提出白金作家签约计划,并在2006年推出了最低保障制度,为网络作家提供基础保障。此外,为应对由于掌握作

家资源的编辑离职带来的作家连带性流动的影响,17K事件之后,起点将与作家联系的编辑分编为5个组。在之后的两次群体离职事件之后,起点也都针对作家福利制度有所改善。

……不过十七(作者注:17K)的出现也有好处,令我们对内部的管理等有了明确的认识,改变了运作方式,令起点现在的运作科学规范了很多,效率也提高了许多。不过幸运的是,17K自己运营得一塌糊涂,否则他们确实有机会做一个市场的搅局者。

——陈冲,原起点副总编(2004~2014),《也说起点的垄断》(龙空论坛),2007年11月

对于离职群体去往的挑战企业而言,离职创业群体在处于领先地位的起点中文网的工作经验,能够帮助其获得开创新企业所需的金融资源和其他资源,继而在一定程度上克服新生劣势。2005年,文学网站的运营由个人网站运营转向商业化运营,网络文学市场形成初期,盛大全资收购起点后,起点的成功,为市场观察者提供了市场质量的信号,资本纷纷进入该行业。作为刚刚形成的市场,资金的提供方和接受方之间信息不对称性较高,投资者在做出投资决策时,会依赖于有证明的提示信息,如离职群体的身份信息。在起点到17K及起点到创世的群体离职事件中,企业准创建人先前在在位企业的工作经验会传递身份信息,并使新企业合法化。离职群体在起点的工作经历增强了其认清机会的能力,提升了投资者的信任度,帮助离职群体获得投资。

……2006年5月（注：2006年17K创办）……手中有太多可以挥霍的资本，大批买断的作者，团队叛出起点的噱头，无间道的炒作，神秘投资方的金元攻势，职业作家的跳槽，甚至在之后，还有无数后续故事，龙空的口水战，解禁事件，等等等等，如此背景下，三个月内世界排名升入全球500强也就理所当然了。然而一个接一个的技术问题，让火箭般升起的新站以倍数的速度坠落……

——苏小苏，博客，2009年

17K的出现，真正地对霸主起点的根基造成了一定程度的动摇。甚至在后来，当纵横中文网挖走神机、无罪、方想、柳下挥、蛤蟆、更俗等大神时，在起点领导人眼中，那一次的挖角，都难以比拟17K的这一次。……这一次，起点真正地遇到重量级的对手！

——黄金蛮牛，网文作家，《网文浮沉史2006~2009年，挑战者17K与霸主起点》，2009年

Pontikes 和 Barnett（2017）研究中指出对于市场中的关键事件的共识会影响创业者和投资方。积极的关键事件作为市场质量有力的指示器，会促发后续的进入或退出市场的行动；而且积极的关键事件越多，越会促发市场中组织获得风险投资。网络文学行业中起点作为在位企业，发生的群体离职事件对整个行业而言属于重要性事件，事件发生后在龙空论坛及各个互联网媒体引发了广泛讨论和报道，事件相应行动所显示的实际的或者是感知的信息为其他市场参与者或观察者提供了关于市场质量的相应信息，帮助他们做出决策。因企业合法性

的获得关乎获得利益相关者的认可与支持，实现生存和成长。在所关注的三次群体离职事件中，在位企业合法性的提升及追赶企业在行业中合法性的获得，源于群体离职事件发生后投资方、行业内组织、网络作家、读者、媒体等多方对事件的感知及所采取的后续行动，在此过程中，起点付费模式成为行业内标准运营模式，同时其相关制度不断完善；而17K、纵横、创世则成为网络文学行业内排名靠前的组织，获得了在该新生市场中的位置。

命题1：新生市场中在位企业的群体离职事件有助于行业模板的形成，一方面通过促进在位企业组织形式的扩散，提升其合法性；另一方面挑战企业对在位企业组织形式的复制也有助于挑战企业的合法性获得。

（二）在位企业群体离职事件对行业资源配置的影响

“年轻组织通常缺乏成熟的角色结构和训练有素的人员，缺乏内部成员之间同外部利害相关者之间的稳定关系，缺乏充足的资源应对成长初期的困难”，显然群体流动事件中涉及的相关人员组成对于克服此类“新生劣势”提供了人员、关系及其他资源。群体离职事件中，离职群体创建企业或者去往的竞争对手作为挑战者会对在位者产生冲击。在群体离职事件中，主要体现为：①资源在市场中的流动与重新配置；②投资方在挑战者与在位者竞争中的资本投入增加。

由在位企业起点到其他企业的三次群体离职事件中，显然群体离职关涉到组织人力资源数量和质量的变化的变化，在位企业作为“失血”组织，组织中正常的运营网络被离职事件造成一

定程度的中断,需要有新的人员替代离职人员,填补因离职产生的“空位”,并提供大部分因离职失去的相互作用。起点离职人员空缺位置需要被填充,而离职群体创业组织为满足正常运营,创造的工作岗位需要人员填充。作为新兴市场,相应的专业编辑数量有限,此时,一些网络文学行业的参与者或观察者,如作家转职成为编辑;一些与网络文学行业相关的既存市场的人员、也进入到该市场中来,如出版行业人员、传统文学行业人员;也有一些是新进入这个行业的工作人员。基于此,行业的劳动力市场规模得到了扩充。在起点到 17K 群体离职事件中,2006 年 8 月,17K 网编第一期训练营开营,该网编培训体系在之后的半年中为网络文学输送了大量专业人员。2014 年微信公众号《财经天下》发布的《吴文辉、侯小强等大佬追述:网络文学的江湖》一文,2013 年起点到创世离职事件发生后,起点“当时人手奇缺,留下的 4 个资历很浅的编辑全部升为小组长”,起点在群体离职事件发生后的一个月至少面试了 200 多人,最终录取了 30 人。对照起点到创世离职人员名单及 2013 年离职事件发生后留在起点担任常务副总编的廖俊华的微博信息,该数据具有一定参考价值。

在这种人员重新配置的过程中,组织的其他资源配置也相应做出调整。在网络文学行业市场形成与发展中,最重要的体现即作者的薪酬、福利制度的变迁。每次群体离职事件之后,作家的收益都得到了显著提升。起点到 17K 的群体离职事件中,17K 对作者实施的“买断制度”也促使二者间的竞争加剧,17K 获得中文在线资本支持,挖走了诸多作家,起点

2005 年 7 月实施的职业作家体系中的血红、云天空、烟雨江南等都跳槽到了 17K,面对 17K 的竞争,起点于 2006 年 7 月推出了白金作家签约计划,改进了作家福利制度。同时,2007 年初,盛大向起点增资 1 亿元人民币。在此过程中,市场中的读者资源也跟随流动,17K 获得的流量甚至使其在创办三个月就进入 Alexa 流量排名前 500 名,成为在位企业起点重量级的竞争对手。

在这些所谓的竞争对手中,十七算是比较特殊的一个。第一,十七对我们造成的伤害最大。毕竟他们当时是在起点内部下手……第二,十七的编辑了解起点以前运作的所有方式,对起点完全了解。第三,长期在起点的工作,令他们在作者中有了很高的威望……在接近一年的时间中,起点全力做的是,挖掘新的作者,稳固读者的消费习惯……

——陈冲(方士),原起点副总编(2004~2014),《也说起点的垄断》(龙空论坛),2007 年 11 月

(如何应对 17K 挑战的?)培养出新的作者,让更多人来创作……要让一个作者安心持续创作,就要保障他的生活,给他基本的生活条件,因此我就推出了作家福利计划……保证那些有志于创作的网络作者能活……写一半就不写了。因为他为了生活需要忙其他事务。如果能保证他基本条件,他就能继续创作下去,因此我们不断地完善作家福利计划。

——林庭锋,起点创始人团队,《网络文学崛起的历史细节——专访起点中文网创始人、阅文集团高级副总裁林庭锋(宝剑锋)》,媒

后台，2017 年 12 月 1 日

在纵横挖角起点“大神”事件中，纵横通过针对起点中文网与作者之间的矛盾，用优厚待遇挖走起点旗下的作者，并且推出免费作品，分流起点用户，逐步建立自己的品牌的方式来与在位者进行竞争。明星作家的到来，追随而来的读者使得纵横中文网的流量当月涨了 200%，纵横在 Alexa 网站全球流量排名提升，日均 IP 不断增长。而起点的排名、日均 IP 则呈现出缓慢下滑趋势。纵横的读者规模和流量显著提升，在网络文学市场内竞争能力得到提升。

最近比较关注 Alexa 流量的排名，连续看了几天，纵横的进步让人目瞪口呆。今天的当日排名 2628……要知道 1 周前纵横的排名大约在 5000 名上下，而 2 个月前更是在 20000 名左右……这两个月（截至 7 月 3 日），正是烽火、更俗和方想转会风波到在纵横开始发新书的过程，纵横的流量在这两个月翻了一番还多。而从梦入神机宣布转会到推出新书《永生》，纵横的流量又骤然翻了一番……起点，这两三个月名次和流量都在缓慢下滑，名次从 5 月底的 421 名下降到如今的 469 名，日均 IP 从 3 月平均的 144 万（没有 5 月底的数据）下降到如今的 138

万……从比重上看，3 个月前纵横大约只相当于起点的 1/30 到 1/20 的样子，而如今已经接近 1/5 了。

——田客，《神机转会，纵横崛起，起点面临最大的对手——从 Alexa 数据看网络文学的格局》，博客，2010 年 7 月 21 日

而起点到创世的群体离职事件中，创世在腾讯的资本支持下，通过价格竞争挖来大量的作家，抬高了整个网络文学行业的作家价格。起点为留住相关作家，也需要付出高于之前的成本。作家的流动也带来了作家粉丝的追随流动，使得追赶者在一段时期内获得了读者流量。

邪月告诉《财经天下》周刊，创世的动作“让作者价码翻了一倍”……作者稿酬占网络文学网站成本大头，作者价格的攀升使网站的成本也水涨船高了 50% 以上，有些网站甚至达到 100%。原本就是微利的网络文学行业开始陷入赤膊血拼……盛大文学也无法置身事外。除利用起点的品牌影响力周旋……如果找不到就把作家的价格提高到创世所给的水平……廖俊华说，激烈程度已经到了“每一个作家都是一轮争夺”。

——卜祥，《吴文辉、侯小强等大佬追述：网络文学的江湖》，《财经天下》周刊，2014 年 8 月

表 2 群体离职事件中资源的流动与重新配置

群体离职事件	起点→17K	起点→纵横	起点→创世
人力资源的流动	四位起点第一批编辑及其他版权、内容、运营方面 11 位	知名作家跳槽：梦入神机、方想等十余位	4 位创始人，4 位管理高层及 27 位中层以上编辑集体请辞（近 70% 起点管理层和编辑）



续表

群体离职事件	起点→17K	起点→纵横	起点→创世
人力资源补充	起点：内部晋升，外部招聘，白金签约计划 17K：离职群体；来自投资方的行业新进入者；作家转编辑；招聘编辑；网编训练营	起点：对知名作者增加推荐，打造新神 纵横：“挖角”大神	起点：集团派遣、内部晋升、外部招聘。 CEO、总经理、副总经理均来自盛大文学集团派遣渠道；对于中层或基层小组组长空缺，空缺的填充主要是由起点文学员工晋升填充；编辑、网编通过外部招募实现
客户资源的流动	17K 流量快速提升，创办三个月内流量世界排名升入全球前 500 起点：流量短期下降；2006 年 10 月，起点对外宣布 PV 量突破 1 亿元	纵横流量飙升，进入网络文学行业前 5 网站 起点流量在挖角事件发生后两个月呈缓慢下降趋势	创世获得读者关注，3 个月内日均 IP 不断提升，但创世短期内流量并未超越 17K、纵横，距离起点差距较大
财务资源的重新配置	2007 年 7 月起点全面建立作家福利制度 2007 年盛大对起点追加投资 1 亿元 资本纷纷进入网络文学行业	2010 起点作家福利制度变更 完美时空对纵横投资增加	2013 年作家福利制度变更 2013 年 5 月，起点宣布投入亿元升级作者福利 作家价格提升，文学网站运营成本增加 起点 IPO 计划暂停，外部融资 行业内资本进入：腾讯、百度、阿里等资本入局网络文学

网络文学行业中在位企业起点的三次重要的群体离职事件中，作为新兴市场的网络文学行业，劳动力市场规模不断扩大，同时为了获得竞争优势，追赶企业和在位企业的相关资本方对于市场的投资规模也在增加；在新兴市场中的关键事件发生后，所释放的市场质量的信号也吸引了新的投资者的不断进入，如三次群体离职事件中，到 17K 和创世的两次群体离职事件进一步诱发了该行业投资风潮（见图 1 和图 3，群体离职事件发生后在行业层次的相关事件、行为和特征变化）进一步推动了新生市场规模的增长。表 2 对三次群体离职事件发生后的资源流动与配置影响进行了整理。

命题 2：新生市场形成过程中，由群体离职事件引发的竞争推动了人力、客户、财务等资源在市场的流动。①新生市场在位企业到挑战

企业的群体离职事件，有助于新生市场内劳动力市场的人员配置及规模的扩大；②新生市场在位企业到挑战企业的群体离职事件，促进了客户资源在行业内的流动，有助于挑战企业市场份额的获取；③新生市场在位企业的群体离职事件，促使市场其他参与者采取行动，如促使客户的流动及促使投资人投资决策的变化。

（三）在位企业群体离职事件对市场格局的影响

从 2003 年起点采用收费模式运营以来，网络文学行业市场规模从 2004 年的几千万元到 2017 年的逾百亿元，图 4 给出了行业从萌生、发展到形成各阶段行业的主要组织构成。作为新兴产业，其发展充满了不确定性。行业格局的形成同人员流动密切相关，作为行业标杆的起点文学的人员漂流在整个行业发展中发挥了重要作用。

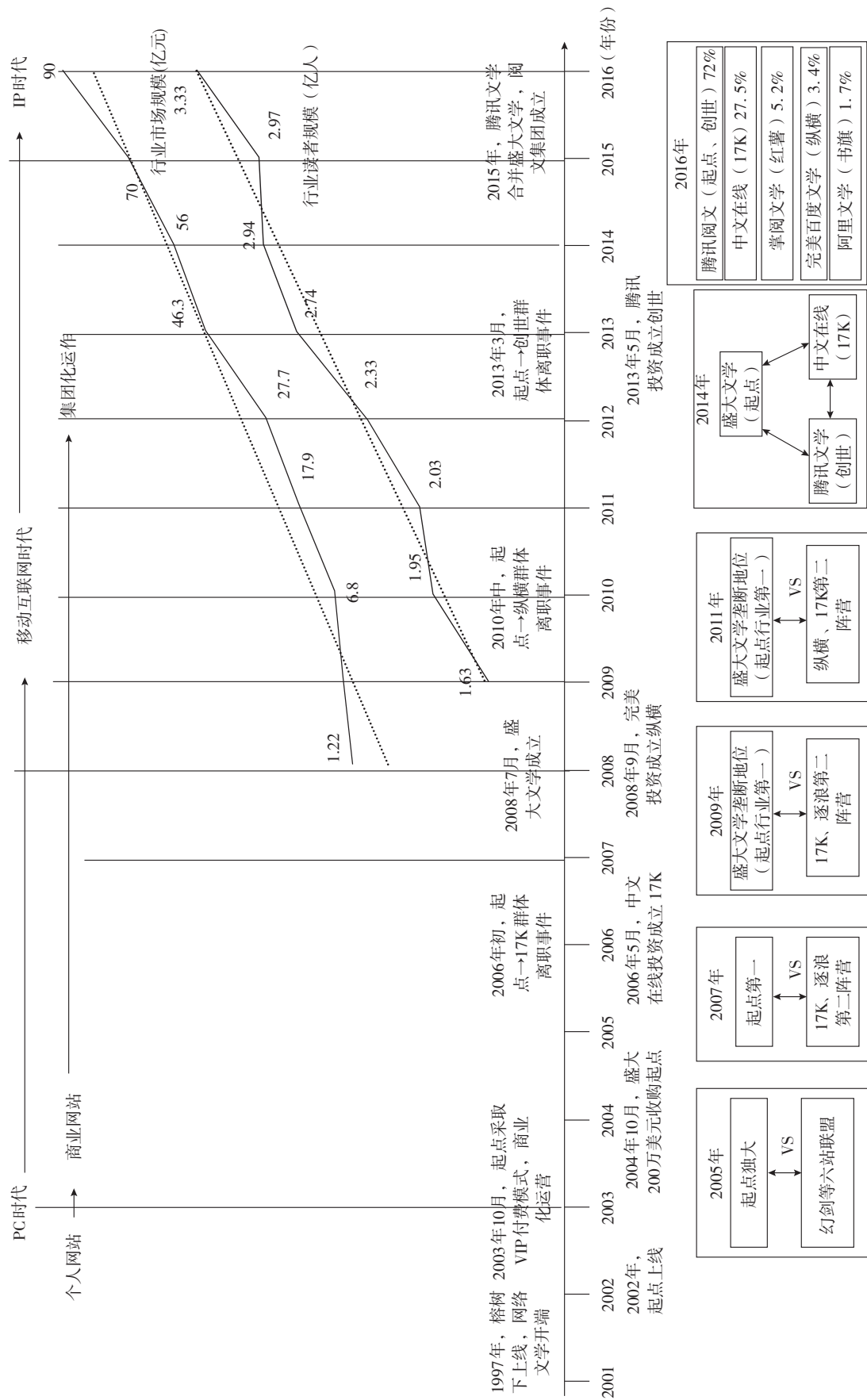


图4 网络文学行业竞争格局演进

注：图中两条实线分别为网络文学行业自2008年以来市场规模变化及自2009年以来行业读者规模变化，两条虚线为趋势线。2016年比例数据为各公司占文学作品总数的份额（按平台可提供的文学作品数目占中国文学作品总数百分比计，作品可能同时在不同平台、移动端上架，故总百分比不为100%）。

资料来源：2008~2016中国互联网网络发展状况统计报告，《中国网络文学产业年度研究报告2013》（易观智库），中文在线、阅文集团招股书，媒体报道等。

2006 年的起点人员群体离职创办 17K 事件，是起点中文网在 PC 时代面临的一次分裂，对于处于网络文学运营模式和组织结构处于探索期的起点而言，这次事件既是挑战也是机遇，促进了运营模式的完善和组织结构的调整。同时 17K 也借助其创办团队前期在起点的经验积累，基于前期印记，在行业中取得了一席之地，甚至被读者、作家等利益相关方共同认为是有能力同起点展开竞争的对手，在随后两年中，因资本投入不足、资方与离职群体创业人员两套管理班子导致的管理混乱、网站技术问题频发等问题，失去与起点争夺领先地位的能力。17K 与 2006 年并入大众书局旗下的逐浪网，居于网络文学网站第二阵营的位置，而起点则一直占据了市场主导地位。从整个行业看，起点付费运营的模式得到了推广，逐渐改变着人们对于免费阅读和付费阅读的认识，从一定程度上也增加了同当时免费阅读网站、盗版网站竞争的力量，对于行业主导模式的形成有积极作用。

2008 年，盛大互动外聘高管侯小强，采取集团化策略，在 2008 年至 2011 年并购红袖添香、榕树下、小说阅读网、悦读网、潇湘书院等多家网络文学网站，成立盛大文学集团，盛大文学通过富有侵略性的收购增强了市场控制，提高了企业的市场渗透力，消除了竞争性资源，移除了进入市场的敲门砖，获得了网络文学市场的垄断地位，而其旗下起点中文网则占据了行业 40% 以上市场份额。2008 年，邻近市场（网络游戏产业）的完美时空因其 2006 年受益于《诛仙》网游改编，在 2008 年成立纵横中文网，进入网络文学市场。在起点对网络文学市场的垄断性优势下，纵横 2010 年从起点挖角多位

“大神”，以期在网络文学市场与盛大竞争。

（请问纵横什么时候可以与起点比肩？）我希望在 2 年左右，中国的中文原创市场可以百花齐放。

——张云帆，纵横中文网总经理，腾讯科技“名人微距离”栏目互动访谈，2010 年 6 月 22 日

根据艾瑞数据，从营收上看，盛大文学占据 2010 年中国网络文学行业 60.6% 的市场份额，从用户停留时间上看，盛大文学占据 71.5% 的市场份额，其中起点中文网一家独占 43.3%；纵横中文网（完美世界旗下）占比 3.8%，排名第二；17K.com（中文在线旗下）占比 3.7%，排名第三。纵横通过挖角起点大神事件获得了在网络文学市场中的更高地位，但起点始终作为网络文学市场认知标杆，处于领导者地位。

……创始人团队也一直深受大家爱戴信赖。我们一起经历过诸多风雨，尤其是 2003 年、2006 年和 2010 年三次重大竞争危机。甚至于 2006 年那次，中文在线的挖角攻势让整个公司几乎就剩下了创始团队，但我们都一一挺了过来。我们从来没有落下过行业领军者的称号，说起网络文学几乎就等于起点，几乎所有的业内运营规则和发展路径几乎都是起点推出设定的，而其他竞争者一路都只能在我们身后效仿。

——起点工作人员，《无处安放的日志》，2013 年 3 月 7 日

2013 年 3 月起点到创世群体离职事件之后，根据《2013 年中国网络文学市场研究报告》，

到 2013 年底初步形成以 17K 小说网为代表的中文在线，以起点中文网为代表的盛大文学，以创世中文网为代表的腾讯文学，三足鼎立的“一起创”格局。由于 2013 年起点创始人团队群体离职事件，起点垄断格局面临被打破的局面。但是由于网络文学行业市场格局已初步形成，盛大文学长期作为文学产业垄断运营的角色，其子公司起点在产业内一直处于领先地位，起点品牌效应、文学内容的积累、网络作家的积累，行业内对起点作为在位企业的认知，为其提供了竞争优势；离职群体的“网络文学规则制定者”身份，通过故事传播（如以 CMFU 口号博取认同、传言在起点离职后受到胁迫等），资本提供方腾讯在网文下游网络游戏市场优势及其 QQ、微信等渠道优势都为创世文学宣占市场提供了支持，使其很快获得了在网络文学行业的较高地位。起点地位下降、创世地位获得及期间其他大的投资者如百度、阿里巴巴进入，使得网络文学行业市场竞争加剧，在此情形下，腾讯文学于 2014 年底与盛大文学合并成立阅文集团，吴文辉等重掌起点，网络文学市场形成一超多强格局。一超指阅文集团，多强包括中文在线集团、百度完美文学集团、掌阅集团、阿里文学集团。《中国网络文学市场季度监测报告 2015 年第四季度》数据显示，阅文集团旗下起点中文网以 31.9% 的用户覆盖率位居行业第一；17K 小说网和创世中文网用户覆盖率分别为 24.5% 和 16.8%，位居行业第二、第三名。

从资源竞争性视角看，三次群体离职事件中，每次群体离职事件之后，作为新兴市场的

网络文学行业市场都会发生波动，17K、纵横和创世都试图冲击盛大起点中文的领导者地位。在事件发生后伴随了挑战企业在行业内市场地位的获得，提升了其在行业内的市场份额；短期内也对起点的读者流量、运营成本等产生了冲击，起点为应对其对市场控制的减弱，采取了相应的行动后，一定程度上维持了其作为行业标杆的地位。

而从合法性视角看，网络文学行业格局变迁中充满了“起点系”烙印。2016 年网络文学行业格局中：腾讯旗下阅文集团是以起点文学创始人创办的起点和后来创办的创世为标志性代表的文学集团；完美百度文学集团以纵横为主要代表，虽非起点人所创办，但纵横在网络文学行业市场份额和地位的获得与 2010 年整体挖角事件密切相关，同时其当前运营高管中包括有原起点人员；中文在线以 17K 为代表，是 2006 年起点近半人员集体离职创办的；掌阅文学的崛起同其把握住了移动互联网机遇相关，其代表性网站红薯中文网是苏小苏（2006 年由起点离职到 17K 的关键人员）及其他原 17K 成员于 2009 年 12 月创立，具有起点和 17K 印记。当前的网络文学行业格局中的多数在位企业具有起点“基因”。而由起点所独创的网络文学付费阅读商业模式、行业规则已成为该行业共同遵守的情景界定、参照框架，成为行业认可的结构模板，为行业提供了共同的行动逻辑，网络文学也由早期的草根化、边缘化向主流化转变^①。

命题 3：新生市场中，在位企业群体离职事

^① 马季，《网络文学主流化是大势所趋》，《光明日报》，2015 年 11 月 14 日。媒后台，前盛大文学 CEO 侯小强：“主流化”就是“跨界”，IP 就是网络文学+，邵燕君根据对侯小强访谈整理，2017 年 11 月。

件会对市场竞争格局产生影响。从合法性视角，新生市场在位企业群体离职事件促进了组织形式、商业模式的扩散，促进了行业标准、模板的形成，提升了在位企业的合法性；从竞争性视角，新生市场在位企业群体离职事件促进了行业内的资源调整与配置，在对市场中的行动者多方互动影响下，形成新的行业竞争格局。

五、结论与讨论

（一）研究结论

本文针对新生市场在位企业到挑战企业的群体离职事件进行探讨，通过对组织间群体流动对组织间竞争和行业竞争格局的影响进行分析，是对宏观或中观问题的微观理论基础的探讨，是基于微观人员群体组织间流动对宏观新

生市场结构的变化进行的探索。研究得出如图 5 所示的理论框架。研究主要包括：

（1）从合法性视角而言，由于新生市场的模糊性，在市场初步形成的过程中，一种适应环境的新形式出现且占据主导地位。因此当在位企业发生群体离职事件时，由于在位组织对离职群体的印记效应，离职群体基于其在位企业印记，更可能支持相应的组织形式、行业规则等，以促进其去往的挑战者组织合法性获得，同时这种印记迁移会引起原在位组织组织形式在行业中的认可度的提升。新生市场环境因素、制度条件和离职群体特征作为印记来源，通过对新生市场在位组织的组织形式、商业模式等的传播及对去往的挑战组织合法性真空劣势的弥补作用，对行业中主导模式或规则的形成具有积极促进作用。

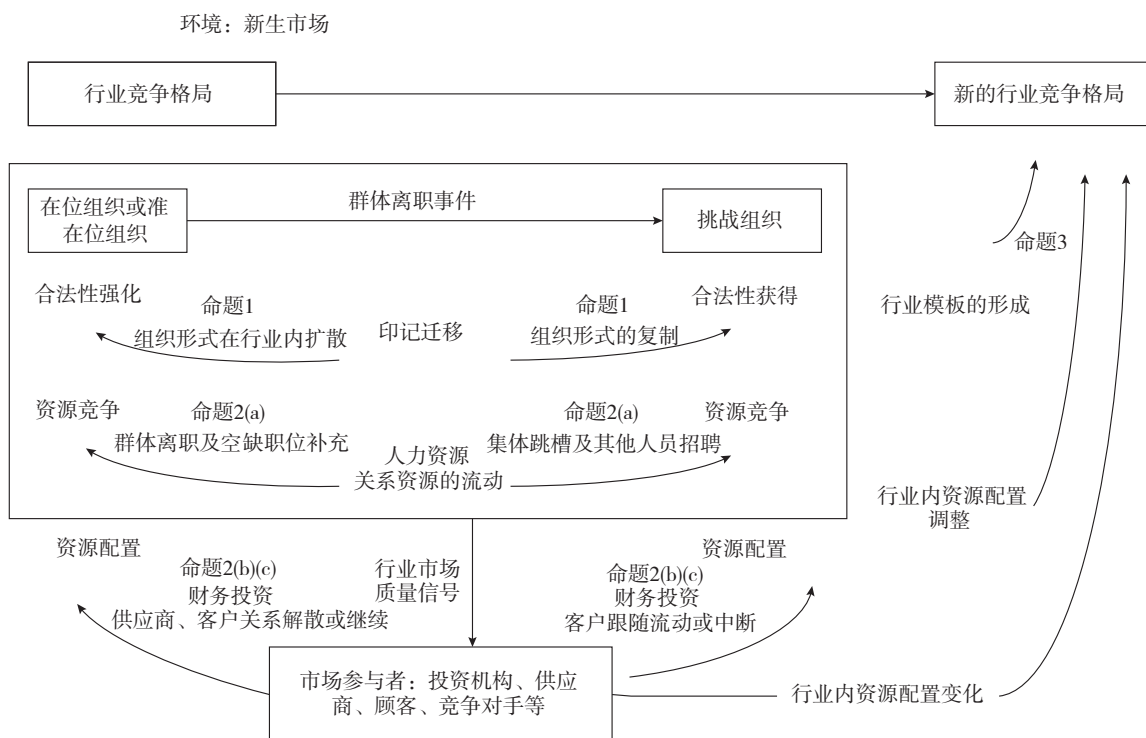


图 5 研究理论模型

资料来源：笔者绘制。

(2) 从竞争性视角而言, 由于离职群体的知识、技能、能力等的携带者属性和在位组织内部和外部网络嵌入属性, 其在组织间的流动必然引发市场中人力资源空缺链的传递, 促进行业内人力资本资源和社会关系资源的配置。新生市场在位企业群体离职事件作为关键事件, 为其他市场观察者和参与者提供了关于行业市场质量的信号, 帮助他们做出一致性判断, 继而影响到利益相关者的相应行动, 如通过该事件投资方对于在位企业或追赶企业的判断, 影响其后续投资决策; 供应商和顾客与在位组织因群体离职所造成的中断, 及可能造成的关系解除, 或者供应商和顾客跟随离职群体流动, 同挑战组织建立关系, 基于对关键事件感知造成了新兴行业市场资源的重新配置。

(3) 新生市场环境存在模糊性, 特别是在一些敏感时期, 在位企业群体离职事件引发的在位者、挑战者、市场观察者等多方主体的互动, 促进了新生市场内组织间关系的调整及新的行业竞争局面的形成。市场中的关键事件作为市场质量和潜力的重要信号, 会对市场中相关主体的决策和行动产生影响, 新生市场在位企业群体性离职事件属于行业中的关键事件。在位企业、跳槽去往企业或创业企业会采取系列行动应对该事件影响。此外, 关键事件作为实际或感知的市场质量潜力的重要指示器, 行业市场中的其他参与者对关键事件的感知改变了对行业市场质量的判断, 采取进入、观望或退出的决策和行动 (Pontikes1 & Barnett, 2017), 继而影响到行业规模的发展, 推动形成新的行业生态。

研究的理论贡献在于: 一是借鉴印记理论

等对群体离职特征及关键群体离职事件对行业内利益相关者影响, 结合合法性和资源配置视角解析群体离职事件对组织和行业产生影响的机理。已有印记理论研究对早期环境对个体、群体或组织后期行为的持续性影响进行了分析, 本研究发现在位企业的群体离职事件, 通过印记效应有助于新兴行业新进入者克服合法性真空, 这对 Dobrev 和 Gotsopoulos (2010) 的研究提供了补充。同时, 离职群体于在位企业的印记对合法性的影响效应并不局限于去往或创业企业, 也会对原在位组织的合法性强化产生作用。而从资源配置视角, 除了已有研究离职会带来组织内的资源损耗外, 从行业和组织角度看, 群体离职促进了行业内的人力资本资源、社会资本资源等的重新配置和变化。二是丰富了群体离职事件影响后果的研究, 将研究视角从组织行为学视角拓展至组织战略研究视角, 从关注群体离职对原组织绩效影响拓展至对组织合法性、资源竞争影响, 将研究层次从微观组织行为、中观企业绩效影响拓展至对中观组织发展和宏观行业变迁影响。已有群体离职影响后果研究, 仍主要集中于对组织人力资本资源耗竭 (Nyberg & Plohart, 2013)、知识中断或迁移 (Marx & Timmermans, 2017)、组织绩效 (Call et al., 2015) 方面, 集中于群体或组织层次。本研究则对群体离职事件发展过程中涉及的离职群体、原组织、去往组织、行业内其他相关行动者在事件中的行动与互动进行了分析, 将群体离职影响后果研究进行了拓展。群体离职事件推动了组织资源、结构、制度的变化, 也促进了新生市场行业格局的演变。三是围绕新生市场这个特殊情境展开研究, 为更好

地理解行业发展初期的演进情况提供了新的洞见。利用组织间的群体离职事件及事件发展数据,探索微观雇佣关系变化引发宏观层次新兴行业演进的过程,以期在当前环境中不断涌现的新行业的发展提供解释。

研究的实践贡献在于为新生市场“失血”企业如何看待群体离职事件提供了新的视角,群体离职事件不仅会对企业资源竞争产生影响,同时企业还可能通过群体离职事件提升其自身合法性,企业应根据自身实际需求实施离职管理,减小由于群体离职事件带来的损失,而去挖掘由其带来的积极效应。从挑战企业角度而言,新生市场中新组织创办时,为获得合法性和资源,从在位企业中整体聘用一批人员可能是一种有效方式。

(二) 研究讨论

(1) 研究结果针对新生市场环境。相较于新生市场情境,成熟市场中的群落间的资源竞争程度更激烈,相对应的劳动力市场也具有一定规模,且通常已形成较稳定的市场竞争格局,群体离职事件未必能够产生如在新生市场中的影响效应。

(2) 未讨论具体的离职群体特征的影响,如在文中所涉及的三次群体离职事件中的群体结构、群体环境复杂性程度是不一样的,在到17K的离职事件中,主要关涉到主编—责编—作家—读者几个层次的流动;在到纵横的离职事件中,主要涉及作家—读者的流动;而在到创世的事件中,则涉及创始人团队—主编—责编—作家—读者更多层次的流动,而且流动群体内的工作流方式是不同的,这些都可能对后续影响效应的强度产生作用,但在本文中并未

深入讨论,后续仍有必要对此进行进一步探索。

(3) 讨论并未考虑人员离职中的竞业禁止等法律规定的影响,同业竞争的竞业禁止受到各地方政府法律政策等影响,会影响到人员的自由流动及垄断竞争等问题,是一个比较复杂的影响因素。在本研究所选案例中,竞业禁止对于人员流动的禁止作用也未有很大体现,故未纳入本研究考虑范围。在实际情境中,群体离职人员可能受到法律规定的限制,但在新生市场,因为规则并不完善,在模糊情境下,尚未形成成熟的法律规制,因此,对于群体离职事件的法律限制并不能很好发挥作用。即使会产生影响,也可能并不能给跳槽者带来大的约束,如2013年起点到创世的创始人集体跳槽事件,吴文辉等应是为规避竞业禁止带来的影响,2014年才正式进入腾讯文学任职,但实际上2013年1月离职的罗立5月创办的创世中文网已投入运营,作为互联网平台,并不受物理办公场域的限制,因此,竞业禁止可能并不能很好发挥作用。而对于一些已有相当规模的行业或者有严格竞业禁止法律的地区发生的离职群体由于加入竞争对手或直接进行竞争事件,同业竞争的法律问题会为离职群体或相关组织的合法性和资源竞争带来何种影响还有待进一步探索。

(4) 在本研究涉及的三次群体离职事件中,平台与作家间的关系值得关注,在互联网时代,平台雇佣属于传统的劳动关系还是属于合作关系是目前存在争议的热点问题,对于平台如何处理好与作家的关系仍有待探讨。2017年8月今日头条挖走知乎300多位“大V”,诸如此类事件中涉及的平台与“大V”,以及互联网快播

平台与主播的关系等,属于互联网时代涌现出的新型关系,平台与创作者作为独立主体,平台向劳动者支付一定货币,而劳动者在某种程度上需要遵守平台的规定,体现出劳动关系特征中的财产从属性和部分的人身从属性(特别是在网络文学行业中的平台与作家关系中,作家如果同一个平台签订了合同,就受到平台对其创作行为及其作品版权的限制)。但是,创作者工作时间、地点等不受限制,对于二者间关系的认定也存在不同观点,如从美国 Uber 与司机间关系、滴滴平台与司机关系、快播平台与主播关系的劳动争议实践处理中,可以看到目前国内外对于如何认定这类关系并无定论。

此外,本文研究情境主要针对新生市场在位企业群体离职创业或集体跳槽去往同行业的情形,未能考虑集体跳槽或创业去往不同行业的情形。且作为案例研究,对于研究结论的适用性,还有待搜集更多的证据以更进一步进行检验。

(接受编辑:井润田)

收稿日期:2018 年 7 月 7 日

接受日期:2018 年 12 月 3 日)

参考文献

[1] 陈琳、袁庆宏、周常宝、王春艳:《基于社会网络的集体离职过程中人际互动动态机制构建》,《管理学报》,2016 年第 11 期。

[2] 戴维奇、刘洋、廖明情:《烙印效应:民营企业谁在“不务正业”?》,《管理世界》,2016 年第 5 期。

[3] 毛基业、张霞:《案例研究方法的规范性及现

状评估——中国企业管理案例论坛(2007)综述》,《管理世界》,2008 年第 4 期。

[4] [美] 迈克尔·汉南、约翰·弗里曼:《组织生态学》,彭璧玉、李熙译,科学出版社 2014 年版。

[5] [美] 理查德·W. 斯科特、杰拉尔德·F. 戴维斯:《组织理论——理性、自然与开放系统的视角》,高俊山译,中国人民大学出版社 2011 年版。

[6] [美] 尼尔·弗雷格斯坦:《市场的结构——21 世纪资本主义社会的经济社会学》,甄志宏译,上海人民出版社 2008 年版。

[7] Agarwal, R., Campbell, B., Franco, A., & Ganco, M. 2016. What do I take with me? The mediating effect of spin-out team size and tenure on the founder-firm performance relationship. *Academy of Management Journal*, 59 (3), 1060-1087.

[8] Agarwal, R., Echambadi, R., Franco, A. M., & Sarkar, M. B. 2004. Knowledge transfer through inheritance: Spinout generation, growth, and survival. *Academy of Management Journal*, 47 (4), 501-522.

[9] Aldrich, H., & Fiol, M. 1994. Fools rush in? The institutional context of industry creation. *Academy of Management Review*, 19 (4), 645-670.

[10] Beckman, C. M. 2006. The influence of founding team company affiliations on firm behavior. *Academy of Management Journal*, 49 (4), 741-758.

[11] Bercovitz, J., & Feldman, M. 2008, Academic entrepreneurs: Organizational change at the individual level. *Organization Science*, 19 (1), 69-89.

[12] Bermiss, Y. S., & Greenbaum, B. 2016. Loyal to whom? The effect of relational embeddedness and managers' mobility on market tie dissolution. *Administrative Science Quarterly*, 61 (3), 254-290.

[13] Betancourt, N., & Wezel, F. C. 2016. The credibility of social climbing: When does inter-firm mobility

[not] influence organizational status? *Organization Science*, 27 (6), 1435–1452.

[14] Braguinsky, S., & Hounshell, D. A. 2016. History and nanoeconomics in strategy and industry evolution research: Lessons from the Meiji-Era Japanese cotton spinning industry. *Strategic Management Journal*, 37 (1), 45–65.

[15] Burton, D. M., Sørensen, J. B., & Beckman, C. M. 2002. Coming from good stock: Career histories and new venture formation. *Research in the Sociology of Organizations*, 19, 229–262.

[16] Call, M. L., Nyberg, A. J., Ployhart, R. E., & Weekley, J. 2015. The dynamic nature of collective turnover and unit performance: The impact of time, quality, and replacements. *Academy of Management Journal*, 58 (4), 1208–1232.

[17] Campbell, B. A., Saxton, B. M., & Banerjee, P. 2014. Resetting the shot clock: The effect of co-mobility on human capital. *Journal of Management*, 40 (2), 531–556.

[18] Coff, R. W. 1997. Human assets and management dilemmas: Coping with hazards on the road to resource based theory. *Academy of Management Review*, 22, 374–402.

[19] Collet, F., & Hedström, P. 2013. Old friends and new acquaintances: Tie formation mechanisms in an interorganizational network generated by employee mobility. *Social Networks*, 35 (3), 288–299.

[20] Dess, G. G., & Shaw, J. D. 2001. Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of Management Review*, 26 (3), 446–456.

[21] Dobrev, S. D., & Gotsopoulos, A. 2010. Legitimacy vacuum, structural imprinting, and the first mover disadvantage. *Academy of Management Journal*, 53 (5), 1153–1174.

[22] Dokko, G., & Rosenkopf, L. 2010. Social capital for hire? Mobility of technical professionals and firm influence in wireless standards committees. *Organization Science*, 21 (3), 677–695.

[23] Dokko, G., Wilk, S. L., & Rothbard, N. P. 2009. Unpacking prior experience: How career history affects job performance. *Organization Science*, 20 (1), 51–68.

[24] Eisenhardt, K. M. 1989. Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 14 (4), 532–550.

[25] Freeman, J., & Hannan, M. T. 1983. Niche width and the dynamics of organizational populations. *American Journal of Sociology*, 88 (6), 1116–1145.

[26] Groysberg, B., & Abrahams, R. 2006. Lift outs: How to acquire a high-functioning team. *Harvard Business Review*, 84 (12), 133–140.

[27] Higgins, M. C. 2005. *Career imprints: Creating leaders across an industry* (1st ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

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

[29] Levinthal, D., & March, J. G. 1993. The myopia of learning. *Strategic Management Journal*, 14 (Special Issue), 95–112.

[30] Lounsbury, M., & Glynn, M. A. 2001. Cultural entrepreneurship: Stories, legitimacy, and the acquisition of resources. *Strategic Management Journal*, 22 (6–7), 545–564.

[31] Maguire, S., Hardy, C., & Lawrence, T. B. 2004. Institutional entrepreneurship in emerging fields: HIV/AIDS treatment advocacy in Canada. *Academy of Man-*

agement Journal, 47 (5), 657–679.

[32] Marquis, C., & Tilcsik, A. 2013. Imprinting: Toward a multilevel theory. *Academy of Management Annals*, 7 (1), 193–243.

[33] Marquis, C. 2003. The pressure of the past: Network imprinting in intercorporate communities. *Administrative Science Quarterly*, 48 (4), 655–689.

[34] Marx, M., & Timmermans, B. 2017. Hiring molecules, not atoms: Comobility and wages. *Organization Science*, 28 (6), 1115–1133.

[35] Mawdsley, J., & Somaya, D. 2016. Employee mobility and organizational outcomes: An integrative conceptual framework and research agenda. *Journal of Management*, 42 (1), 85–113.

[36] McEvily, B., Jaffee, J., & Tortorella, M. 2012. Not all bridging ties are equal: Network imprinting and firm growth in the Nashville legal industry, 1933–1978. *Organization Science*, 23 (2), 547–563.

[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] Nyberg, A. J., & Ployhart, R. E. 2013. Context-Emergent Turnover (CET) theory: A theory of collective turnover. *Academy of Management Review*, 38 (1), 109–131.

[39] Park, T., & Shaw, J. 2013. Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98, 268–309.

[40] Perkmann, M., & Spicer, A. 2014. How emerging organizations take form: The role of imprinting and values in organizational bricolage. *Organization Science*, 25 (6), 1785–1806.

[41] Phillips, D. J. 2005. Organizational genealogies

and the persistence of gender inequality: The case of Silicon Valley law firms. *Administrative Science Quarterly*, 50 (3), 440–472.

[42] Podolny, J. M. 1994. Market uncertainty and the social character of economic exchange. *Administrative Science Quarterly*, 39 (3), 458–483.

[43] Pontikes, E. G., & Barnett, W. P. 2017. The non-consensus entrepreneur: Organizational responses to vital events. *Administrative Science Quarterly*, 62 (1), 140–178.

[44] Pryor, C., Webb, J. W., Ireland, R. D., & Ketchen, D. J. 2016. Toward an integration of the behavioral and cognitive influences on the entrepreneurship process. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 10 (1), 21–42.

[45] Rindova, V., Ferrier, W., & Wiltbank, R. 2010. Value from gestalt: How sequences of competitive actions create advantage for firms in nascent markets. *Strategic Management Journal*, 31 (13), 1474–1497.

[46] Rindova, V., Petkova, A., & Kotha, S. 2007. Standing out: How new firms in emerging markets build reputation. *Strategic Organization*, 5 (1), 31–70.

[47] Romanelli, E. 1991. The evolution of new organizational forms. *Annual Review of Sociology*, 17 (1), 79–103.

[48] Santos, F. M., & Eisenhardt, K. M. 2009. Constructing markets and organizing boundaries: Entrepreneurial power in nascent fields. *Academy of Management Journal*, 52 (4), 643–671.

[49] Shaw, J. D., Gupta, N., & Delery, J. E. 2005. Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance. *Academy of Management Journal*, 48 (1), 50–68.

[50] Shaw, J. D., Duffy, M. K., Johnson, J. L., & Lockhart, D. E. 2005. Turnover, social capital losses, and

performance. *Academy of Management Journal*, 48 (4), 594–606.

[51] Smith, K. G., & DiGregorio, D. 2002. Bisociation, discovery and the role of entrepreneurial action. In Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Sexton, D. L. (eds), *Strategic Entrepreneurship: Creating a New Mindset*, United Kingdom: Blackwell, 129–149.

[52] Stinchcombe, A. L. 1965. Organizations and social structure. In March, J. G. (ed.), *Handbook of Organizations*, Chicago: Rand McNally, 142–193.

[53] Stuart, T. E., Hoang, H., & Hybels, R. C. 1999. Inter-organizational endorsements and the performance of entrepreneurial ventures. *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), 315–349.

[54] Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. 1997. Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18 (7), 509–533.

[55] Tilesik, A. 2014. Imprint – environment fit and

performance: How organizational munificence at the time of hire affects subsequent job performance. *Administrative Science Quarterly*, 59 (4), 639–668.

[56] Tolbert, P. S., David, R. J., & Sine, W. D. 2011. Studying choice and change: The intersection of institutional theory and entrepreneurship research. *Organization Science*, 22 (5), 1332–1344.

[57] Wang, C., Yuan, Q., & Chen, L. 2016. The personnel earthquake continuum: Consequences of collective turnover—A case study of Qidian Literature founders' collective turnover. *Frontiers of Business Research in China*, 10 (1), 115–148.

[58] Winter, S. G. 1988. On coase, competence, and the corporation. *Journal of Law Economics & Organization*, 4 (1), 163–180.

[59] Zbaracki, M. J. 1998. The rhetoric and reality of total quality management. *Administrative Science Quarterly*, 43 (3), 602–636.