

组织演化理论在创业领域的研究应用探讨^{*}

□ 田 莉 刘旻昱

摘 要：本文介绍了 Howard E. Aldrich 教授在组织演化理论中的基本观点，并评述了该理论在创业领域的发展前景。组织演化理论是一种元理论。它的内涵丰富、范围多样，其基础内容包括四个通用过程：“变异（variation）、选择（selection）、保留（retention）、斗争（struggle）。”组织演化理论与创业理论联系紧密。本文认为，组织演化理论未来能结合中国情境，在创业者的身份认同、制度环境对创业行为的影响以及创业过程中的组织边界建构等方面做出一定的拓展。

关键词：组织演化理论；创业行为；创业过程；身份认同；组织边界

一、组织演化理论的主要内容

Howard E. Aldrich 教授是组织演化（organization evolution）领域的大家。在本期的名家专栏中 Aldrich 教授回顾了自己的 50 年学术生涯发展过程，展示了他是如何从一名组织社会学者转化成为一名创业学者的研究历程，并重点介绍他如何将组织演化思想应用于创业研究。在研究内容之外，Aldrich 教授还从研究项目的设计和执行业度给年轻学者以建议。要理解组织演化思想在创业问题中应用，本文首先回顾组织演化理论的主要内容、研究范围及与其他相关理论的关联。在此基础上，选取创业领域的组织层次，在新企业生成过程中，从创业行为与创业过程两个角度评述 Aldrich 教授的组织演化理论在创业领域的应用和未来可能的研究方向。

从历史发展上看，达尔文的“变异—选择—保留”的演化模型首先被应用在自然科学领域，而后被认为同样能有效作用于社会科学领域（Dennett, 1995；Spencer,

^{*} 本文受国家自然科学基金面上项目“新企业组织边界的多元建构逻辑与机理：基于创业者身份认同视角的理论与实证研究”（71472009）以及国家自然科学基金重点项目“网络及不确定环境下创业者的行为认知与决策机制研究”（71532005）资助。

1898)。从基本内容上看,作为一种元理论 (meta theory),组织演化理论定义并解释了推动演化、产生组织关键事件的四个通用过程 (generic process):“变异 (variation)、选择 (selection)、保留 (retention)、斗争 (struggle)” (具体如表 1 所示)。同时,组织演化理论的四个通用过程对于解释演化变化是必要且充分的。如果系统中存在产生变异和保留的过程,并且该系统有选择的过程,演化就会发生。当然,通用过程也包含其他子过程,如变异、重组、学习、制度化、融合、重新定位、创业、合作和竞争等 (Aldrich &

Ruef, 2006)。并且变化—选择—保留和斗争同时发生而不是顺序发生。实际上,它们是在连续的反馈循环 (feedback loops) 和循环 (cycles) 中联系在一起的:变异根据环境或内部标准生成供选择的原材料;保留过程保留所选的变异,同时又限制了可能发生的变化;竞争以及合作联盟可能会改变选择标准的形式。此外,该过程不一定能够与时俱进,我们在特定时刻观察到的组织和人群在绝对意义上都不是“最合适的”。相反,它们反映了不断累积和选择性被保留下的变异的形式,这是一个迂回曲折的历史过程

表 1 组织演化过程的定义与实例

演化过程	定义	实例
变异	改变现有的惯例和能力;组织形式的变化 有意的 (intentional): 当人们积极尝试找到替代方案并寻求问题解决方案时发生。 盲目的 (blind): 独立于有意识的计划而发生	组织内部: 问题搜索 组织之间: 外部人员在行业内建立新组织 错误, 误解, 意外和好奇心
选择	差别地消除某些类型的变化 外部选择: 影响组织惯例和能力的外部力量 内部选择: 组织内部影响其惯例和能力力量	市场力量, 竞争压力和遵从制度规范 强调稳定性和同质性所带来的压力, 以及坚持不适用于新环境的旧标准
保留	选定的变异被保留、复制或以其他方式再现	组织内部: 分工和角色专业化等限制自由裁量权的举措 组织之间: 将实践制度化文化信仰和价值观
斗争	新旧惯例、种群之间通过竞争获得稀缺资源	争夺资本或合法性

资料来源: Aldrich, H. E. , & Ruef, M. 2006. *Organizations Evolving*. Thousand Oaks: Sage.

(一) 组织演化理论的主要研究范围

组织演化理论的研究范围主要包括以下四个方面:

(1) 研究组织生成与边界凝合 (organization emergency and coalesce) 的条件。包括: ①在组织生成条件上, 新生创业者 (nascent entrepreneur) 通过对组织知识的追求、向创业活动系统 (activity system) (即为开发新产品/服务而开展的

创业活动) 投入资源来促进新组织 (fledging organization) 的产生。在这个过程中, 创业者的人力资本与所处的社会网络对新组织生成会产生重要影响。②在组织边界的凝合条件上, 因为组织成员存在资源的“使用者” (user) 与组织的“支持者” (supporter) 两种角色上的冲突, 所以创业者需要调和这种冲突, 从而解决“如何维系组织边界” (boundary - maintenance) 和“如何重构

(reproduce) 组织知识” 两个相互联系的问题。

③在组织生成、组织边界的凝合后的边界维持问题上, 新组织成员对组织知识中惯例 (routines) 的深度使用促成了不同形态的组织 (organization form) 的产生, 促进了组织边界的稳固。虽然新进入成员拥有各自的知识, 但是他们在经过社会化过程 (social process) 后产生了组织认知图式 (organizational schemata), 并且随着劳动分工 (division of labor)、组织角色 (organizational role) 与独特职位 (idiosyncratic jobs) 的产生, 惯例变得更稳固。成员的意义构建、惯例、认同、认知图式等混杂在一起, 又构成了组织文化。

(2) 组织转型 (transformation) 和组织群体 (cohorts of organizations) 间的社会变革问题。这一主题包括: ①关注组织转型中目标 (goal)、边界 (boundary) 和活动 (activity) 三个维度发生的变化, 这种变化能打破常规, 挑战现有组织知识, 同时还威胁着组织的生存和边界凝合。②认为组织演化视角下的组织变革应该从历史情境 (historical context) 进行种群层次 (population-level) 的研究。

(3) 关注新种群出现的动态性和已有种群的持续性。包括: ①从历史上看, 不同的惯例和能力嵌于不同的时代之中, 会相应地产生不同的组织形式 (Stinchcombe, 1965)。但是, 新生创业者也可以发挥主观能动性, 开发新的能力和惯例, 或者以创新的方式结合旧的惯例来创造新种群。②从现实中看, 新创组织的生存概率很低, 现代社会中的已有种群不断经历着扩张、收缩和变革的过程。

(4) 关注社群层次 (community level) 的

研究, 社群的演化依赖于构成社群的各个种群同时发生的变异、选择、保留和斗争的过程。包括: ①根据种群间互相依赖的程度, 划分了从完全竞争 (full competition) 到共生 (symbiosis) 的八种不同关系。②关注在社群中支配和权力关系下, 创业者和利益集团的行为过程。

(二) 组织演化理论与其他理论视角的结合

作为一种元理论 (meta theory), 组织演化模型不涉及因果关系, 因为它们没有指定驱动变异、选择、保留的引擎。相反, 模型更像是一种算法, 一旦指定某些输入条件, 则会发生特定结果 (Dennett, 1995)。所以, 在解释任何特定的演化路径“如果……那么” (if... then) 时, 理论家可能不得不借鉴其他几种理论的思想共同提供解释力 (主要从变异、选择、保留三个过程结合其他理论), 包括制度 (institution theory)、诠释方法 (interpretive approach)、组织学习 (organizational learning theory)、种群生态 (population ecology)、资源依赖 (resource dependence) 与交易成本 (transaction cost economics) 等视角。例如, Aldrich 教授在主题文章中提到组织演化理论可以结合资源依赖理论来研究相关的问题。资源依赖理论关注组织为管理与环境其他组织间的相互依赖性 (interdependency) 而采取的战略行动, 组织间关系是分析的基本单位, 当然它也适用于子单位之间的其他类型的关系 (Aldrich & Ruef, 2006)。管理这种依赖关系的逻辑如果用组织演化理论的一般过程来阐述, 即:

(1) 变异。除了组织间基于分工而产生的正常相互依赖性之外, 组织固有的权力和控制的能力也会使管理者寻求 (或避免) 相互依赖

性。管理者努力避免依赖其他组织，同时让其他组织依赖他们，从而推动变化。管理者可能通过对内容结构进行小幅战术调整的形式来避免依赖，例如通过增加库存来减少不确定性对供应计划的影响，或者通过兼并来抑制组织间竞争等（Pfeffer & Salancik, 1978）。

（2）选择。选择是不对称权力关系中固有的，一个人的权力隐含在另一个人对其的依赖中（Emerson, 1972），并且控制或影响他人的权力在于控制他们所重视的资源。占据优势的一方通过施加对资源的影响，影响另一方的选择。

（3）保留。从资源依赖的角度来看，保留的过程可能存在问题：因为它强调组织是团体和利益的联盟，每个组织都试图通过与他人互动从集体中获取某些东西，每个人都有自己的偏好和目标（Pfeffer & Salancik, 1978），所以，保留在资源依赖的视角下往往不容易发生。但是，如果保留的过程是一开始就嵌入组织的任务结构中，而非单纯地从资源依赖的角度理解组织的保留过程的话，那么保留的过程就会变得较为稳固（Aldrich & Ruef, 2006）。

总之，Aldrich 教授的组织演化理论内涵丰富、范围多样。一方面能与多种理论嵌合，为不同理论的因果关系提供一个具体发生作用与演化的分析框架（例如，创业者在高度不确定环境下的“干中学”的过程）（Aldrich & Yang, 2014）；另一方面又能为不同理论的跨层次分析（例如，已有种群的密度如何通过合法性影响新生创业者的惯例选择）（Baum, 1992）、历史分析提供工具（例如，学者认为丰田公司的企业联盟是当时特定历史条件下的产物）（Edwards,

1997）。当然，组织演化的一些主要问题仍然存在争议，包括在演化过程中选择什么层次来进行分析（例如，组织惯例），如何定义新的演化变异，以及哪些研究设计最适合捕捉结果的不确定性等。

二、未来方向初探

从 20 世纪 80 年代开始，Aldrich 教授开始把组织演化理论与创业领域结合起来，并且，他在 1999 年出版的《组织演化》（*Organizations Evolving*）（第一版）一书实质上是关于创业的专著。显然地，组织生成必然离不开创业研究，所以组织演化理论必然涉及创业问题。由上文可知，组织演化理论分析层次多样，而本文选取创业领域的组织层次，在新企业生成过程中，从创业行为与创业过程两个角度评述 Aldrich 教授的组织演化理论在创业领域的应用和未来可能的研究方向。

（一）创业行为

组织演化理论认为创业者的创造力（creativity）与创新（innovation）主要受到从先前网络中得到的知识、制度环境以及当下创业过程中的即兴创作的影响（Aldrich & Martinez, 2015），这些因素发生变异后，驱动组织演化的选择、保留等其他过程。具体而言，首先，以前的社会网络联系（如工作经验等）影响了创业者对探索领域的选择，限制了他们获得突破性创新的机会。而对于不属于原有种群的外来者来说，对原有种群惯例和能力的漠不关心或无知可能会让他们摆脱认知和文化限制。反之，身处强联系（strong tie），内部有凝聚力（cohesive）

和多样联系的 (diverse) 创业者团队最有利于发挥创造性和创新 (Aldrich & Ruef, 2006)。其次, 制度环境对创造力与创新的发挥有着双重效果: 从约束的角度来看, 制度结构定义了游戏规则、社会规范以及创业者必须遵守的适当行为标准。然而, 从机会的角度来看, 制度内部的矛盾和冲突能够在几个方面促进甚至激发创造力, 包括: ①不同利益相关方对组织不同的期望, 可以产生创造新的可能性边界的火花; ②有经验的企业家能够认识到不同制度结构中的分歧与多变, 并可以创造性地利用它们; ③创业者必须要么以与现有制度相容的方式构建创意产品和流程, 要么采取集体行动来改变制度秩序 (Khair, 2014)。最后, 在创业过程中的即兴创作 (improvisation) 也为创造力的开发提供了机会, 因为即使是属于原有种群中的创业者, 也有机会通过即兴创作发现有用的变异 (Aldrich & Martinez, 2015)。

在此基础上, 本文认为有三点进一步探索的空间。

第一, 组织演化理论认为, 通过社会网络连接资源只能使创业者开始创建过程, 他们还必须主动获得知识并将其转化为组织惯例和能力。在这一过程中, 创业者可以通过对知识进行“架构化” (framing) 或者“故事化” (stories) 来与不同利益相关方沟通, 阐明自己的观点, 以便将这些处理后的知识变成组织惯例与能力 (Aldrich & Ruef, 2006)。这实质上代表着创业者为了服务其他主体将先前网络带来的相关认知进行选择、保留的过程。这个“主动”的过程表明在“架构化”或“故事化”之前, 创业者自身已经对先前网络带来的认知经过一

定的选择、保留。本文认为, 这种选择与保留的过程很可能就是创业者“身份认同”的建构过程 (田莉, 2015)。身份认同理论 (identity theory) 是一个微观社会学理论 (Deaux, 1991; Hitlin, 2003), 用来解释与个体角色相关的行为。身份认同是一种自我建构, 指的是一个人基于特征、经验、属性和价值观而形成的自我定义。基于此, 创业者身份认同综合了一个人基于人口统计学特征、心理特质等要素感悟而形成的对自己作为一名创业者的理解 (Fauchart & Gruber, 2011; Hoang & Gimeno, 2010), 身份认同是用来解释经验的认知框架, 增加了一个人对某种特定行为的敏感度。显而易见的, 身份认同的构念能有效回应创业者自身对先前网络带来的认知进行选择与保留的过程, 因此, 未来组织演化理论可以用于分解身份认同理论的建构过程, 从而有效地连接先前网络带来的认知、创业者的社会化过程乃至创业绩效。

第二, 中国情境下制度环境的一些特点尤其符合组织演化理论中提到的制度环境对创造力与创新的双重影响的论断, 未来可以进一步对制度环境如何影响创业行为进行探索。例如, 作为处于一个转型制度背景下的中国, 各地区的制度发展水平不均衡, 从而形成了一国内的跨地域间的制度距离 (Chan et al., 2010; Ma et al., 2013), 这种不同地区制度发展水平上的差异可以为创业者创造机会、影响创业行为的选择和创业企业的经营绩效, 例如, 正如在华经营的外资企业会策略性地选择分公司所在地那样 (Ma et al., 2013), 创业者在选择企业所在地战略上也可以考虑不同区域的制度发展成熟程度、政策优惠度和地区创业氛围, 反过来

地区制度发展水平的差异也可能影响新企业进入后的其他创业行为和经营绩效。

同时转型制度情境中往往存在令出多门、制度建设缺乏体系化的现象,尤其是在中国幅员辽阔、文化多样的环境下,不同制度之间缺乏统一性、同一制度的执行存在不一致性的现象很突出。近期制度理论学者提出制度的多中心性的特点 (institutional polycentrism), 认为不同的制度之间可能有些相互补充, 有些则相互冲突, 创业者和企业必须对这些制度的组合做出反应 (Batjargal et al., 2013), 具体来看, Batjargal 等 (2013) 发现, 规制、政治和经济制度的组合影响了创业者为帮助企业发展而构建的社会网络。通过对中国、法国、俄罗斯和美国的新创企业的实证研究发现, 在低效的弱制度环境下, 创业者的社会网络中往往拥有更多的结构洞, 而这样的弱制度环境对新创企业的发展起到了负面作用。而结构洞作为对正式制度的替代, 推进了企业高速成长。与此相关, 鉴于相互冲突的制度共同存在的现象, 遵从战略变得无法起效, 因为遵从制度主体一方可能会挑战另一方, 进而使企业遭遇合法性危机, 这对于面临“新进入者缺陷”的新企业尤为棘手 (Stinchcombe, 1965)。有关制度多元化的近期研究还进一步区分了不同类型的制度冲突 (挑战组织目标 vs. 挑战组织手段), 以及组织内部对冲突目标的内化程度 (internal representation), 以此作为组织回应多元冲突制度的战略决策依据 (Pache & Santos, 2010)。

除此之外, 从长期看制度环境随着时间的推移而变化, 在《管理学季刊》2019年第2期的名家主题文章中, Hitt 和 Xu (2019) 也曾提

到新兴经济体为了促进经济增长会比发达经济体更频繁地变更正式制度。由于制度缺陷提供了创业机会, 但是这些机会很多集中在非正式经济 (informal economies) 中, 新兴经济体的政策制定者应该通过变更正式制度来鼓励创业进入正式经济 (Tian et al., 2019), 由此加强和支持正式制度的持续演化 (Hitt & Xu, 2019)。

从组织演化理论的视角看, 转型背景下中国社会中广泛存在的各地制度发展水平的不均衡、制度的多中心性及制度演化的三个特点, 一是促使企业寻求更多“变异”, 从而为创造力与创新提供源泉。正如 Batjargal 等 (2013) 所提到的在低效的弱制度环境下, 企业家将会寻求个人社会网络替代正式制度作用。又因为创业者构成十分多样, 所以创业者所接触的个人网络千差万别, 有利于不同于原有种群的变异进入创业者的视野。二是为企业提供不同的“选择”标准, 为他们提供了能在某一制度的利基市场下取得成功的创业机会, 避免了统一制度下的对原有种群的大量复制, 保留了多种变异, 为未来的创造力与创新留下多种选择的余地。三是多元制度逻辑代表着不同尝试, 让不同的创新避免由于原有种群的标准而被忽略, 从而为新企业复制和保留惯例提供便利和更多可能性。四是转型过程中快速变化并不断完善制度环境, 对企业起到了“选择”的作用, 会淘汰一大批无法与时俱进的企业, 促使创新在企业中加速扩散, 因此影响了种群的保留和斗争过程。

第三, 在新兴市场国家经济转型的过程中, 政府作为重要的制度力量, 对微观企业经营活动有着甚至比西方成熟市场经济体制内的政府更大的影响。中国政府自 2010 年开始加快培育

和发展战略性新兴产业^①，在 2018 年国家统计局发布的《战略性新兴产业分类（2018）》目录中，包括新一代信息技术产业、高端装备制造产业、新材料产业等九大领域成为重点的发展方向，这也意味着这些行业将获得政府大量的财税金融等政策扶持和制度合法性背书。这构成了一个与经典组织演化理论和制度理论中提出的新兴产业中创新者面临的合法性危机不同的研究情境。Aldrich 和 Foil（1994）的研究指出新兴产业中的先驱者面临着前所未有的合法性挑战，因此要采取不同层面的合法性战略，既要使创新的产品/服务赢得广泛的认知和理解（即认知合法性），也要获得现有制度法律和各種准则的接纳（即社会政治合法性）。在中国，战略性新兴产业中的先驱者在企业、行业和制度层面建构合法性的战略可能和 Aldrich 和 Foil（1994）提出的表现形式有所不同。例如，政府在某些创新领域的自上而下的合法性推动，替代了行业协会自下而上的对创新的合法化过程（Aldrich & Foil, 1994）。此外，组织演化理论曾经提出，在新种群的创建初期，新企业的创建率较低而死亡率较高（Hannan & Freeman, 1989），其解释原因就来自制度理论中对于种群创建初期少数先驱者遭遇的外部合法性危机的论述（Meyer & Rowan, 1977; Scott & Meyer, 1983），经典的组织演化理论的实证文章曾基于美国的劳工组织和报业的长期演化数据证明了这一点（Delacroix & Rao, 1993）。基于此，在中国政府大力推动战略性新兴产业发展的背

景下，新兴产业的种群演化路径，即变异—选择—保留—斗争过程是怎样的，其中先驱者和跟随者的创业行为和结果呈现出哪些独特性，同样也是中国情境下管理学研究的一个有益的探索方向。

（二）创业过程

组织演化理论认为：① 组织演化学者需要通过研究新的组织身份（organizational identity）产生的过程来研究创业。因为通过增长速度（growth）、创新（innovation or innovativeness）和机会识别（opportunity recognition）来定义创业，分别存在着对创业组织的选择性偏差、对创业者特质存在着错误假设等问题，而采用新的社会身份的产生过程来定义创业则不存在这个问题。② 组织边界在这一过程中起着非常重要的作用。因为，在组织成为有限实体之前，选择压力只会影响创始过程的方向，而不会影响其最终结果。当一个组织成为一个种群成员时，才会对创始人所积累的知识和资源进行真正的考验。③ 组织只有在成为完全成熟的选择单位后才能促进种群动态。作为有边界的实体，它们开始成为与其他组织竞争和合作的行动者。④ 在边界合并和活动开始之后，组织成为惯例和能力的可行载体。此时，它们或者有助于复制种群知识及其传播，或者作为新实体，成为种群中潜在的变异来源。⑤ 在它作为一个实体出现之后，组织就成为培养新惯例和能力的舞台。每个新的组织实体都是在测试这种组织形式是否与环境相适应，也是一个校正这种组织

^① 《国务院关于加快培育和发展战略性新兴产业的决定》（国发〔2010〕32号）。

形式的机会 (Aldrich & Ruef, 2006)。

从上述理论内涵来看,组织演化理论主要是通过成员资格 (membership) 来界定组织边界的。组织倾向于建立权威流程来强制实现成员资格区分。例如,大型企业的人力资源管理部门选择一些人并排除其他人,严格区分有权获得组织利益的“员工”和“非员工”;成员资格的独特符号可能包括独特的着装模式和特殊词汇:在迪士尼世界等休闲公园,员工的个人身份在他们的服装下消失,他们成为“演员”和“表演者”(Van Maanen & Kunda, 1989)。并且,边界维持过程在经过外部的严格测试时会变得明显。例如,当美国的少数族裔首次寻求进入专属社会兄弟会、乡村俱乐部和精英律师事务所时,他们就变得可见了 (Smigel, 1964)。从影响因素看,组织边界的维系就代表着组织存活与否,尤其对创业企业来说。所以,创业者与其他成员的交互作用是影响组织边界的根本来源。组织边界维系的实质是组织成员存在的两种角色:组织资源的使用者与组织的支持者。前者主要考虑成员在组织中寻求自身利益的需要,后者则强调成员在行为上保持与组织的一致性。所以,从使用者角度出发,创业企业需要有招聘、培训、控制与奖励机制、分工系统、组织形式等来选择、保留成员的变异,保持组织的凝聚力,使组织边界不会分崩离析。从支持者角度出发,组织能够成为一个统一的分析单元,成员为组织进行选择、保留组织惯例与能力,使组织资源不被挥霍,正是组织成员支持者的体现。总之,组织演化理论通过成员资格来界定组织边界,使组织的变异得以体现,同时也结合了选择、保留与斗争的

过程,从而有效地使组织演化理论与组织边界的生成与动态变化联系起来。

从本质上来看,组织演化理论对组织边界的探讨主要从组织身份视角 (organizational identity) 出发。组织身份视角下的边界研究关注组织成员如何从整体上定义组织,探讨组织到底为何而存在,在这里组织被概念化为意义建构 (sense-making) 的社会情境 (Weick, 1995)。核心观点是组织边界应该设置在能够使组织身份与其所开展的活动相一致 (coherent) 的地方。边界的选择就是关于“我们是谁”这个问题的决策。这类研究分为两个理论流派,一个是管理认知的研究,关注管理人员的认知框架如何塑造他们的行动,并指导他们解读这个世界 (Prahalad & Bettis, 1986; Walsh, 1995; Weick, 1995); 另一个是组织身份的研究,考察的是组织常规和共享价值观的来源和角色,如何构成公司核心属性以及独特性。有关组织身份的研究最主要的贡献就是识别到了组织成员无意识的心理边界的存在。这种假定超越了经济视角下的假定,即认为边界是在各种备选中的理性评价结果,而提出组织边界的设定具有主观性以及情感附着 (Aldrich & Ruef, 2006)。

但是,根据 Santos 和 Eisenhardt (2005) 的研究,理解组织边界还包括另外三个理论,即基于效率 (efficiency)、权力 (power)、能力 (capability) 的视角。因此,基于上文中组织演化理论的内容,本文认为,未来组织演化理论下组织边界的研究可以从这三个方向拓展,从而能更好地从不同角度理解组织边界对组织生成的影响 (田莉, 2015)。具体来说:

(1) 效率视角下的组织边界建构逻辑致力于最小化治理成本, 以此为依据选择某一笔交易应该由市场完成还是在企业内部完成。这个流派的学者认为, 组织作为一种治理机制的法律概念, 是相对于市场机制而存在的。组织被认为是拥有权威和产权的实体, 可以行使权力, 采用激励机制, 并对管理者行为进行监控以便于进行有效的治理交易 (Masten et al., 1991)。一项具体的交易活动通过市场机制完成的成本与在组织内部是不同的。因此, 组织边界应该设定在那个最小化治理成本的地方 (Coase, 1937)。在中国情境下, 由于许多市场信息不够完善, 尤其是创业者在缺乏资源的情况下, 需要通过许多其他手段消除信息不对称 (例如, 家族网络、内幕消息等)。因此, 这些手段可能成为企业获得竞争优势的重要来源。总之, 如何通过组织演化的选择与保留过程消除信息不对称, 并使之成为惯例, 从而有效控制治理成本、构建和维系组织边界, 有可能会成为中国情境下一个有趣的问题。

(2) 权力视角下的组织边界研究关注于如何控制与组织有直接或间接利益关联的群体。在这种观点下, 组织被视作一种旨在减少不确定性和施加影响力的制度结构 (Pfeffer & Salancik, 1978; Thompson, 1967), 核心的观点是组织边界应该设置在能够最大限度地对外部利益相关者施加战略控制的地方 (Davis & Powell, 1992; Porter, 1980)。因此, 权力视角下的组织边界研究不仅关注组织交易, 而是扩展到更广义上的控制边界问题。这意味着组织不仅可以通过产权机制来扩展组织横向和纵向的边界, 还可以通过非产权式的机制, 例如董事会

的聘任、联盟、游说活动以及与竞争者之间的友谊连带来设定组织边界 (Hillman et al., 2009)。例如, Santos 和 Eisenhardt (2005) 发现在新兴市场 (nascent market) 中的创业者会灵活使用产权和非产权机制来建立他们的影响范围。当受制于组织规模的限制, 而无法继续并购的时候, 非产权机制变得格外有价值, 例如在中国情境下, 基于地缘、血缘的商业合作尤为显著, 类似的社会网络也能成为影响边界的关键因素。在组织演化视角下, 选择何种非产权机制来控制组织边界、合作关系如何演化, 也可能成为一个研究方向。

(3) 能力视角下的组织边界研究关注于组织成员如何整合、开发和更新企业专属的以资源为基础的优势 (Penrose, 1959), 关注企业应该拥有哪些资源。因此其边界应该动态地由组织资源和环境中的机会相匹配而决定, 使得组织能够利用自身的资源捕捉到有吸引力的机会, 进而获得竞争优势。核心观点是组织边界应该设置在最大化企业资源组合价值的地方。因此有关组织边界的决定就是选择新企业的资源组合。在组织演化理论视角下, 资源的积累不是一蹴而就的, 而是一种带着偏见的选择过程, 原有的资源选择和利用会影响后续资源选择和利用的方向。比如创业者组建初始创业团队的时候, 通常会基于相似吸引的方式 (homophilous affiliation), 选择与自己相近的人群 (如性别、年龄和种族相似), 而非基于功能异质性 (functional diversity) 来组建创业团队 (Ruef et al., 2003)。一项基于斯坦福新生企业 (Stanford Project on Emerging Companies, SPEC) 的追踪调查显示, 创始人在创业早期做出的人力资源整合

合决策以及对组织蓝图 (organizational blueprint) 的设计将持续对组织未来的发展起到烙印作用, 形成所谓的“创始人遗产” (founders' legacy) (Baron & Hannan, 2000)。

但是近期的研究发现创业者在整合资源和推进企业成长时面临着两难选择 (founders' dilemma), 例如 Wasserman (2017) 发现, 随着新企业的发展, 如果创业者持续控制企业的决策权的话, 那么很可能无法吸引到对企业发展至关重要的外部资源, 如外部资本和关键人才, 基于超过 6000 家创业企业的量化和质化研究表明, 在新企业成立三年之后, 如果创始人持续控制企业的决策权 (如占据董事会多数席位或者持续担任企业的 CEO), 那么企业的未来估值将受到负面影响。Wasserman 教授对解决创业者两难选择的建议是, 这取决于创业者对“追求财富还是追求控制”目标看法, 这一点和上文提到的创业者身份认同对变异—选择—保留过程的影响的观点有内在一致性。因此, 从企业成长的角度, 在创业过程中创业者如何能够在一开始搭建好企业发展的初始蓝图, 并随着企业发展动态调整资源整合的方式促使他们在企业边界内形成培育核心竞争力的良好循环, 有可能会成为组织演化理论与创业理论新的一个结合点。

三、总结

总之, 组织演化理论因为其内涵丰富、范围多样, 并且与创业理论联系紧密, 所以其在创业领域的众多方面有很大的扩展空间。本文顺应 Aldrich 教授原有对组织演化理论与创业理

论的思考重点, 主要针对创业者的创造力与创新、创业过程中的组织边界的构建与维持, 结合理论发展与中国情境, 对组织演化理论在中国创业者在身份认同理论上做出拓展、在构建组织边界的多样化逻辑上发掘新的理论研究空间。当然, Aldrich 教授的组织演化理论不止于这两个方面, 也不止于创业领域, 组织演化理论作为元理论的强大解释力, 必然还存在着更多的空间等待后人去发现。

接受编辑: 李海洋

收稿日期: 2019 年 7 月 30 日

接受日期: 2019 年 8 月 19 日

作者简介: 田莉, 管理学博士, 南开大学商学院企业管理系, 副教授 (E-mail: tianli@nankai.edu.cn)。田莉博士的研究领域主要是创业与创新管理, 重点是探讨社会结构中的不同要素诸如政府、社区、家庭、既有企业如何影响新企业的创建和成长。田莉博士曾任香港科技大学商学院管理系博士后 (2011.9~2012.9), 美国杜克大学社会学系访问学者 (2017.1~2018.1)。研究成果曾发表在 *Journal of Small Business Management*, *Asia Pacific Journal of Management*, *Management and Organization Review* 以及《管理世界》《管理科学学报》等国内外学术期刊上。主持国家自然科学基金青年基金一项和面上基金课题两项, 作为核心成员参与国家自然科学基金重点课题两项。

刘旻昱, 管理学硕士, 南开大学商学院企业管理系硕士生。

参考文献

- [1] Hitt, M., & Xu, K. (徐凯):《制度与创业战略》,《管理学季刊》,2019年第2期。
- [2] 田莉:《新企业组织边界的多元建构逻辑:基于创业者身份认同的视角》,《管理学报》,2015年第11期。
- [3] Aldrich, H. E., & Fiol, C. M. 1994. Fools rush in? The institutional context of industry creation. *Academy of Management Review*, 19: 645-670.
- [4] Aldrich, H. E., & Martinez, M. A. 2015. *Why aren't entrepreneurs more creative? Conditions affecting creativity and innovation in entrepreneurial activity*. In C. E. Shalley, M. A. Hitt & J. Zhou (Eds.), *The Oxford Handbook of Creativity, Innovation, and Entrepreneurship*: 445-456. New York, Oxford University Press.
- [5] Aldrich, H. E., & Ruef, M. 2006. *Organizations Evolving*. Thousand Oaks: Sage.
- [6] Aldrich, H. E., & Yang, T. 2014. How do entrepreneurs know what to do? Learning and organizing in new ventures. *Journal of Evolutionary Economics*, 24: 59-82.
- [7] Batjargal, B., Hitt, M. A., Tsui, A. S., Arregle, J. L., Webb, J. W., & Miller, T. L. 2013. Institutional polycentrism, entrepreneurs' social networks, and new venture growth. *Academy of Management Journal*, 56: 1024-1049.
- [8] Baron, J. N., & Hannan, M. T. 2003. Organizational blueprints for success in high-tech start-ups: Lessons from the stanford project on emerging companies. *IEEE Engineering Management Review*, 44: 8-36.
- [9] Baum, J. A., & Oliver, C. 1992. Institutional embeddedness and the dynamics of organizational populations. *American Sociological Review*, 57: 540-559.
- [10] Chan, C. M., Makino, S., & Isobe, T. 2010. Does subnational region matter? Foreign affiliate performance in the United States and China. *Strategic Management Journal*, 31: 1226-1243.
- [11] Coase, R. H. 1937. The nature of the firm. *Economica*, 4: 386-405.
- [12] Davis, G. F., & Powell, W. W. 1992. *Organization-Environment Relations*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*: 315-375. Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- [13] Deaux, K. 1991. Social identities: Thoughts on structure and change. In R. C. Curtis (Ed.), *The Relational Self: Theoretical Convergences in Psychoanalysis and Social Psychology*: 77-93. New York: Guilford Press.
- [14] Delacroix, J., & Rao, M. V. H. 1993. *Externalities and ecological theory: Unbundling Density Dependence*. In J. V. Singh & J. Baum (Eds.), *Evolutionary Dynamics of Organizations*: 255-268. Oxford, England: Oxford University Press.
- [15] Dennett, D. C. 1995. *Darwin's Dangerous idea: Evolution and the Meanings of Life*. London: Penguin Books.
- [16] Edwards, C. T. 1997. Japanese interfirm networks: Exploring the seminal sources of their success. *Journal of Management Studies*, 34: 489-510.
- [17] Emerson, R. 1972. Exchange Theory, Part I: A Psychological Basis for Social Exchange. In J. Berger, M. Zelditch & B. Anderson (Eds.), *Sociological Theories in Progress*: 38-57. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- [18] Fauchart, E., & Gruber, M. 2011. Darwinians, communitarians, and missionaries: The role of founder identity in entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 54: 935-957.
- [19] Hannan, M. T., & Freeman, J. 1989. *Organizational Ecology*. Cambridge, Massachusetts, Harvard

University Press.

[20] Hillman, A. J., Withers, M. C., & Collins, B. J. 2009. Resource dependence theory: A review. *Journal of Management*, 35: 1404–1427.

[21] Hitlin, S. 2003. Values as the core of personal identity: Drawing links between two theories of self. *Social Psychology Quarterly*, 66: 118–137.

[22] Hoang, H. T., & Gimeno, J. 2010. Becoming a founder: How founder role-identity affects entrepreneurial transitions and persistence in founding. *Journal of Business Venturing*, 25: 41–53.

[23] Khaire, M. 2014. Fashioning an industry: Socio-cognitive processes in the construction of worth of a new industry. *Organization Studies*, 35: 41–74.

[24] Ma, X., Delios, A., & Lau, C. M. 2013. Beijing or Shanghai? The strategic location choice of large MNEs' host-country headquarters in China. *Journal of International Business Studies*, 44: 953–961.

[25] Masten, S. E., Meehan, J. W., & Snyder, E. A. 1991. The costs of organization. *Journal of Law Economics & Organization*, 7: 1–25.

[26] Meyer, J. W., & Rowan, B. 1977. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83: 340–363.

[27] Pache, A. C., & Santos, F. M. 2010. When worlds collide: The internal dynamics of organizational responses to conflicting institutional demands. *Academy of Management Review*, 35: 455–476.

[28] Penrose, E. T. 1959. *The theory of the growth of the firm*. New York: John Wiley.

[29] Pfeffer, J., & Salancik, G. R. 1978. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.

[30] Porter, M. E. 1980. *Competitive Strategy: Tech-*

niques for Analyzing Industries and Competitors. New York: The Free Press.

[31] Prahalad, C. K., & Bettis, R. A. 1986. The dominant logic: A new linkage between diversity and performance. *Strategic Management Journal*, 7: 485–501.

[32] Ruef, M., Aldrich, H. E., & Carter, N. M. 2003. The structure of founding teams: Homophily, strong ties, and isolation among U. S. entrepreneurs. *American Sociological Review*, 68: 195–222.

[33] Santos, F. M., & Eisenhardt, K. M. 2005. Organizational boundaries and theories of organization. *Organization Science*, 16: 491–508.

[34] Scott, W. R., & Meyer, J. 1983. The Organization of Social Sectors. In J. Meyer & W. R. Scott, (Eds.), *Organizational Environments: Ritual and Rationality*: 129–154. Beverly Hills, CA: Sage.

[35] Smigel, E. O. 1964. *The Wall Street Lawyer: Professional Organization Man?* New York: Free Press of Glencoe.

[36] Spencer, H. 1898. *Principles of Sociology*: Vol. 6. New York: Appleton.

[37] Stinchcombe, A. L. 1965. Social Structure and Organizations. In J. G. March (Ed.) *Handbook of organizations*: 142–193. Chicago, IL: Rand McNally & Company.

[38] Thompson, J. 1967. *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill.

[39] Tian, L., Yang, J. Y., & Wei, L. 2019. Speed to legal registration and nascent venture performance: A temporal dilemma for nascent entrepreneurs in an emerging economy. *Journal of Small Business Management*, 57: 476–495.

[40] VanMaanen, J., & Kunda, G. 1989. Real feelings—emotional expression and organizational culture. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organi-*

zational Behavior, 11: 43–103. Greenwich, CT: JAI Press.

[41] Wasserman, N. 2017. The throne vs. the kingdom: Founder control and value creation in startups. *Strategic Management Journal*, 38: 255–277.

[42] Walsh, J. P. 1995. Managerial and organizational

cognition: Notes from a trip down memory lane. *Organization Science*, 6: 280–321.

[43] Weick, K. E. 1995. *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks: Sage.