

管理学季刊

2021 年第 4 期

张玉利 等 主编

排版厂	聚贤阁		
开本	208*285	页码	170
制图	9	行*列	43字*32行
责编	梁植睿	提校日期	2022年1月22日
排版员	董中会	色版数	单色
电话：18519713025		QQ：3020075768	

经济管理出版社

《管理学季刊》 第二届编委会

主 编：

张玉利（南开大学）

李海洋（Rice University，国际）

井润田（上海交通大学）

领域编辑：

竞争战略：Jun Xia（The University of Texas at Dallas）、Tieying Yu（Boston College）、
张书军（中山大学）

战略与公司治理：Wei Shen（Arizona State University）、李炜文（中山大学）、
Pei Sun（University of Manchester）

全球战略与跨国管理：马旭飞（清华大学）、李瑜（对外经济贸易大学）

创业管理：路江涌（北京大学）、Yong Li（University of Nevada）、
任兵（南开大学）

创新与技术管理：杨海滨（香港城市大学）、高旭东（清华大学）、李雪灵（吉林
大学）

制度与竞争环境：贺小刚（上海财经大学）、杜运周（东南大学）

战略与领导行为：贾良定（南京大学）、梁建（同济大学）、黄旭（香港浸会大学）、
周欣悦（浙江大学）

本期责任编辑：

张玉利（南开大学） 主编

Tieying Yu（Boston College）

梁 建（同济大学）

路江涌（北京大学）

高旭东（清华大学）

Pei Sun（University of Manchester）

编辑部：

朱 沅（中山大学）

田 莉（南开大学）

秦 昕（中山大学）

尹珏林（中山大学）

林道谧（中山大学）

叶文平（暨南大学）

《管理学季刊》学术委员会

(按姓氏拼音排序)

蔡 莉 (吉林大学)
陈国权 (清华大学)
陈 劲 (清华大学)
陈明哲 (University of Virginia)
陈晓红 (中南大学、湖南商学院)
贾建民 (香港中文大学)
蒋东生 (首都经济贸易大学)
李家涛 (香港科技大学)
李维安 (南开大学)
李新春 (中山大学)
李 垣 (同济大学)
陆亚东 (University of Miami)
毛基业 (中国人民大学)
彭维刚 (The University of Texas at Dallas)
苏敬勤 (大连理工大学)
王宗军 (华中科技大学)
魏 江 (浙江大学)
徐二明 (中国人民大学)
张 燕 (Rice University)
张志学 (北京大学)

《管理学季刊》 战略发展委员会

(按姓氏拼音排序)

蔡 莉 (吉林大学)

井润田 (上海交通大学)

李海洋 (Rice University)

李新春 (中山大学)

李 垣 (同济大学)

王 帆 (中山大学)

吴 刚 (国家自然科学基金委员会)

徐二明 (中国人民大学)

张玉利 (南开大学)

评审委员会 2021 (按姓氏拼音排序)

蔡亚华, 上海财经大学
陈 晋, 宁波诺丁汉大学
陈 默, 中国科学技术大学
陈志俊, 上海财经大学
池毛毛, 华中师范大学
邓子梁, 中国人民大学
窦军生, 浙江大学
杜 健, 浙江大学
杜 旌, 武汉大学
杜义飞, 电子科技大学
段锦云, 华东师范大学
古志辉, 南开大学
郭 海, 中国人民大学
贺 伟, 南京大学
江积海, 重庆大学
江诗松, 武汉大学
江 源, 哈尔滨工业大学
姜 嫻, 南京大学
金 婧, 对外经济贸易大学
连燕玲, 华东师范大学
林道谟, 中山大学
林 嵩, 中央财经大学
刘 斌, 厦门大学
刘景江, 浙江大学
刘 知, 北京大学
买忆媛, 华中科技大学
莫申江, 浙江大学
秦 昕, 中山大学
戎 珂, 清华大学
石军伟, 中南财经政法大学
宋继文, 利兹大学
苏依依, 同济大学
苏中锋, 西安交通大学
王凤彬, 中国人民大学
王 磊, 东北财经大学
王世权, 东北大学
王元地, 四川大学
卫 田, 复旦大学
卫 武, 武汉大学
魏 峰, 同济大学

魏 昕, 对外经济贸易大学
魏泽龙, 西安交通大学
邬爱其, 浙江大学
吴建祖, 兰州大学
武亚军, 北京大学
谢 恩, 同济大学
谢绚丽, 北京大学
杨 俊, 浙江大学
杨 治, 华中科技大学
姚小涛, 西安交通大学
易希薇, 北京大学
尤树洋, 东北财经大学
于晓宇, 上海大学
张 钢, 浙江大学
张 骁, 南京大学
张 宇, 中欧国际工商学院
赵小平, 上海交通大学
朱 虹, 北京大学汇丰商学院
Dan Li, Indiana University
Geng Cui, Lingnan University
Gracy Yang, The University of Sydney
Guoli Chen, INSEAD
Jiao Luo, University of Minnesota
Jing Li, Simon Fraser University
Jinyu He, The Hong Kong University of Science and Technology
Kenneth Huang, National University of Singapore
Lin Cui, Australian National University
Liqun Wei, Hong Kong Baptist University
Minyuan Zhao, The University of Pennsylvania
Rongrong Ren, Temple University
Shubin Wu, University of Liverpool
Sibin Wu, University of Texas Rio Grande Valley
Sunny Li Sun, University of Massachusetts Lowell
Vivian Guo, The Hong Kong Polytechnic University
Wei Shi, University of Miami
Xiaoli Yin, Baruch College
Yan Ling, Oakland University
Yanbo Wang, National University of Singapore
Yi Tang, The University of Hong Kong
Yue Wang, Macquarie University

管理学季刊

Quarterly Journal of Management

2021 年第 4 期

目 录

继续创业：《管理学季刊》过去三年的发展以及对学术社区建设的贡献

..... 张玉利 李海洋 井润田 (1)

名家专栏

哲学对管理研究的作用 Eric W. K. Tsang (8)

哲学对于促进管理研究的贡献：一些拓展性认识 井润田 朱芙蓉 (23)

管理研究作为一项志业 贾良定 (33)

研究文章

家族偏爱完全控制？

——家族企业海外并购股权选择研究 邹立凯 唐继凤 李新春 (38)

供需条件与文化导向如何促进创业的“质”与“量”？

——基于模糊集定性比较分析 (fsQCA) 的研究 郭 翠 张 振 宋丽红 (60)

关系型活动对职场边缘化的多重效应研究

——以境遇感知为中介 关 涛 宋佳怡 陶 悦 (91)

团队层级的概念、机制和后果：争议与整合 冯 雯 谢小云 胡琼晶 (121)

Contents

The Development of Quarterly Journal of Management in the Past Three Years and the Contribution to the Construction of Academia	Yuli Zhang Haiyang Li Runtian Jing (1)
Why Philosophy Can Help Management Research	Eric W. K. Tsang (8)
Contribution of Philosophy to the Promotion of Management Research:	
Some Further Understandings	Runtian Jing Furong Zhu (23)
Management Research as a Career	Liangding Jia (33)
Does Family Prefer to Full Control?	
—Research on Family Firms' Choice of Equity in Overseas Merger and Acquisition	
.....	Likai Zou Jifeng Tang Xinchun Li (38)
How does the Demand-side, Supply-side and Cultural Conditions Promote the Quality and Activity of the Entrepreneurship?	
—A Research Based on Fuzzy Set Qualitative Comparative Analysis (fsQCA)	
.....	Cui Guo Zhen Zhang Lihong Song (60)
Study on the Dual Effect of Relational Activities on Workplace Marginalization	
—Mediated by Situational Perception	Tao Guan Jiayi Song Yue Tao (91)
Concepts, Mechanisms and Consequences of Team Hierarchy:	
Debate and Integration	Wen Feng Xiaoyun Xie Qiongjing Hu (121)

继续创业：《管理学季刊》过去三年的发展以及对学术社区建设的贡献

□ 张玉利 李海洋 井润田（《管理学季刊》第二届联席主编）

自 2016 年创刊以来，《管理学季刊》（以下简称《季刊》）作为工商管理领域定位于战略、创新创业、组织研究领域的专业期刊，坚守“打造一流的中文学术期刊，成为推动中国管理研究创新的重要平台”的使命。过去三年（2019~2021 年），本届编委会在《季刊》战略发展委员会、学术委员会的指导下，在广大读者、作者、评审人以及编辑部等各方面的大力支持下，继续创业，推动《季刊》向前发展，并取得了显著的成绩。下面，我们从深化《季刊》价值体系、建立开放式学术平台、赢得学界认可三个方面探讨过去三年《季刊》的发展以及对学术社区建设的贡献。

一、深化《季刊》价值体系

“专注性战略、专业化国际化的编委团队、严谨的评审流程、以改进和完善为导向的评审文化”是《季刊》价值体系的重要内容。过去三年，本届编委会围绕着深化《季刊》价值体系，努力夯实《季刊》未来发展的基础。

综合期刊多、专业性期刊少是国内管理学界的现状。《季刊》在创刊时就清楚地定位于战略、创业创新和组织管理领域，我们坚持认为，这些领域是工商管理学科的基础，只有在这些领域做专、做精，才能推动《季刊》成为工商管理领域的一流期刊。“名家专栏”是《季刊》创刊之初就着力打造的品牌。2019~2021 年出版的 12 期《季刊》中每期都推出了名家专栏，每一期都有一个专题，邀请研究和了解中国管理问题的国际知名学者就中国管理研究撰文，并邀请相近领域专家撰写评论文章，就是否存在中国管理理论、如何研究好中国管理问题、如何依据中国企业的管理实践为世界管理理论做出贡献一系列重要问题展开讨论。名家专栏的文章不单单是对某个研究问题的具体探索，而是结合作者自己的研究，面向未来、面向学科发展和贡献阐述独到的见解，是对管理学科发展的巨大贡献。在过去三年中，《季刊》成功地

邀请到 Shaker A. Zahra、Michael A. Hitt、Howard E. Aldrich、池太岚、Andrew H. Van de Ven、Charles E. Eesley、Kathleen M. Eisenhardt、王鹤丽、Jeffrey J. Reuer、张燕以及 Dean A. Shepherd 等学术名家撰稿。

不少国内期刊都会结合各自关注的领域发表一些综述性的文章。但是《季刊》并没有仅仅停留在发表综述文章的层面。相反，《季刊》从工商管理学科发展的角度，推出新的栏目，关注学术前沿、围绕关键科学问题开展创新型研究，避免重复和“练习题式”的研究，引领学术研究方向。经过编委会论证，《季刊》设立了“国家自然科学基金项目优秀研究成果述评与展望”栏目，选取近期国家自然科学基金委管理学部支持并结项获评优秀的课题，向课题负责人约稿。《季刊》要求稿件内容不是对课题

组所发表论文的综述，而是着力阐述课题凝练的科学问题及凝练过程、在理论和方法上的创新及其对管理理论和实践的贡献、面向未来的研究建议。目前这个栏目已发表 4 篇文章（见表 1），这些文章影响很大，有助于引领和启示国内相关领域后续研究的进一步发展，避免重复性的研究投入。另外，近年来《季刊》也适当地突出了组织和领导领域。一方面，战略与组织本来就高度相关；另一方面，伴随着数字技术的广泛应用，数智经济快速发展，给社会经济带来的变化不亚于从工业社会向信息社会的转型，创业创新的重要性凸显，而创业创新与组织的关联越来越紧密，如平台化、生态化等。因此，重视组织与领导领域也是《季刊》专注性战略的深化。

表 1 “国家自然科学基金项目优秀研究成果述评与展望”栏目文章

刊期	文章	作者
2019 年第 2 期	《中国转型经济背景下企业创业机会与资源开发行为研究》	蔡莉、葛宝山、蔡义茹
2019 年第 4 期	《为什么领导做出公平行为：综述与未来研究方向》	秦昕、薛伟、陈晨、刘四维、邓惠如
2020 年第 2 期	《非对称创新：中国企业的创新追赶之路》	魏江、王丁、刘洋
2021 年第 3 期	《员工建言如何影响团队有效性》	张丽美、梁建

专业化国际化的编委团队是《季刊》的战略核心资源，也是《季刊》质量和学术水平的重要保证。本届编委由三位联合主编和 20 位领域编辑组成，他们来自全球 21 所商学院，其中海外（包括港澳台地区）有 8 所，占比超过 1/3。那么，如何发挥编委团队的价值便成为本届编委会的一项重要工作。首先，围绕学术前沿和重大需求，《季刊》鼓励编委会成员定期举办特刊（平均一年举办一期特刊，见表 2）。每

个特刊从选题论证、征文、评审、会议研讨到最终论文发表都由编委团队成员来推动和实施。其次，《季刊》邀请编委团队成员积极参与《季刊》主办的各种学术活动，并鼓励他们在《季刊》公众号等平台上分享最新研究成果或研究心得，让更多人受益。最后，《季刊》促进编委团队成员与学术委员会委员、战略发展委员会委员之间的交流与合作，为推动学术研究与学科发展做贡献。



表2 2019~2021年《季刊》举办的特刊

年份	特刊名称	参与的主编和编委
2019	“商业模式创新过程的管理机制”特刊	特邀主编：张玉利、李雪灵、周欣悦 特刊编辑：杨俊、郭海、买忆媛、韩炜
2020	“QCA方法与组态问题研究”特刊	特刊主编：杜运周、贾良定、王凤彬
2021	数字时代的工作设计和组织转型特刊	特刊主编：梁建、黄旭、陈威如、陈志俊

严谨的评审流程是《季刊》提升论文质量的基本保证。《季刊》从创刊伊始就采用双盲评审、同校回避制度，并在工作过程中不断完善、严格遵守。与多数期刊不同的是，《季刊》有其独特的评审流程。第一，《季刊》力求为作者提供更具建设性、更高质量的评审意见。为此，《季刊》建立了一个由富有经验的研究者组成的评审委员会（共有73人，其中海外委员22人），每篇文章的外审专家都优先从评审委员会中选择。在评审过程中，外审专家和领域编辑都会反馈非常详细的意见。一般外审过程在2~3轮结束，只有在论文难以改善时才会考虑拒稿。第二，领域编辑将通过外审的稿件推荐给主编，并撰写推荐语，主编收到后还会再次详细审阅稿件，进一步反馈修改意见。《季刊》最终“接受发表”的文章需要得到所有《季刊》联席主编的同意。通常主编们都会尊重领域编辑的建议，但是往往也会提出进一步修改的建议。如果作者的修改不能达到主编的要求，文章仍有可能被拒绝。第三，所有评审过程（包括谁是领域编辑、谁是评审专家、评审进展如何以及哪位主编最终接受发表等）都会在编辑部内网上实时公开，以求做到评审过程的透明性和公正性。

以改进和完善为导向的评审文化是《季刊》

的一大特色。2019年开始，《季刊》以评理论坛的形式，推动作者与审稿专家面对面对话，邀请《季刊》审稿人和论文已发表的作者面对面地交流，详细分享投稿、评审、修改过程中的心得。审稿人和论文作者在编辑部的协调下从背对背走向面对面，不仅让广大读者、作者更好地了解《季刊》的编审流程，也有助于大家从不同角度领略一项学术研究不断改进和提升的过程。此外，《季刊》还不断收集大家的意见，主编、编委团队、编辑部一起认真研究作者和读者提出的问题和反馈的意见，编写成“《管理学季刊》十五问”等公开资料发布。对《季刊》内容的改进和完善不局限于具体某篇论文，也涉及《季刊》发展的方方面面。

期刊本身就是学术社区的重要组成部分。一份期刊版面再多，发表的论文也是有限的，一个学科和学术共同体的成熟标志是其共同的学术平台的建构。这几年，《季刊》做了大量的工作。如图1所示，《季刊》不仅专注于发表高质量的论文，而且通过发起不同的《季刊》论坛和推广《季刊》微信公众号，建立起开放式的学术平台，致力于推动中国管理研究的发展。

(1) 专题学术论坛。《季刊》专题学术论坛致力于邀请学术名家就学术研究或企业实践

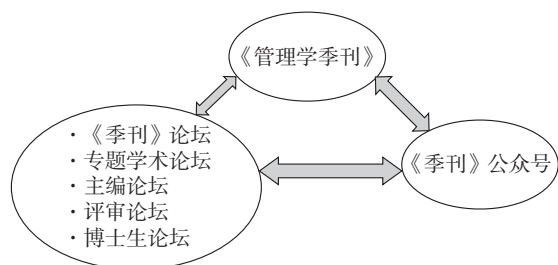


图1 《管理学季刊》作为开放式平台

中的热点问题进行深入探讨。过去几年来,《季刊》一直和 IACMR 合作,借助于 IACMR 的双年会,策划和组织专题学术论坛,吸引了很多学者积极、主动参与。由于新冠肺炎疫情,2021 年 6 月 19 日,《季刊》借助于 IACMR 的双年会,在线上举办了专题学术论坛——“数字时代的平台化战略”。该论坛邀请到浙江大学管理学院的魏江教授、商务部电子商务研究所的杜国臣博士、清华大学社会科学学院的戎珂教授以及中欧国际商学院的陈威如教授作为嘉宾,共同探讨数字组织创新、数字时代的国际商务竞争、数字经济与创新生态以及管理平台化等问题,受到与会者的广泛好评。

(2) 主编论坛。主编论坛的目的是定期邀请顶级期刊(包括中、英文)的主编进行对话,担负起引领的责任。2020 年 10 月 11 日,《管理学季刊》主编论坛“与顶级期刊主编对话:新形势下中国管理的研究与发表”于线上成功举行。五位英文期刊主编(包括 *Journal of International Business Studies* 领域编辑池太岚教授, *Strategic Entrepreneurship Journal* 副主编李涌教授, *Academy of Management Review* 副主编王鹤丽教授, *Academy of Management Journal* 副主编姚咏仪教授, *Strategic Management Journal* 副主编赵敏渊副教授)与五位中文期刊主编(包括《管理世界》社长李志军,《南开管理评

论》主编白长虹教授,《管理科学学报》主编张维教授,《管理评论》副主编乔哈教授,《管理学季刊》联席主编井润田教授)分别就对中国本土管理研究理论贡献的思考、中国企业管理实践研究存在的问题与挑战、期刊针对中国情境研究的评审考虑、对意向投稿者的建议及期刊投稿情况等方面展开了详细阐述,并就直播间与会学者的问题进行了耐心细致的解答。逾 5400 位学者相聚云端实时观看会议直播、参与会议互动,会议视频累计观看逾 27500 人次。

(3) 评审论坛。如前所述,评审论坛的目的在于邀请《季刊》审稿人和论文已发表的作者面对面地交流,详细分享投稿、评审、修改过程中的心得,提高作者对《季刊》审稿过程的理解。评审论坛每年都会定期举行,《季刊》的年度最佳评审人也会在评审论坛公布。毫无疑问,《季刊》评审人是《季刊》成功发展的“幕后英雄”。借助评审论坛让这些“幕后英雄”走向前台,也体现了《季刊》对评审人辛勤付出的感恩之情。

(4) 博士生论坛。《季刊》作为共同的事业,尤其需要争取比较活跃的、富有创造性的博士生的支持。博士生论坛是《季刊》正在筹划的一个论坛项目,其目的在于鼓励博士生在学术生涯的开始阶段就参与《季刊》的发展,并通过《季刊》的开放式平台获得学习的资源。通过博士生论坛,《季刊》将为在校博士生在课题选择、研究方法、期刊投稿、职业发展以及情绪管理等方面提供各种支持,为他们未来从事教学、科研工作做准备。

(5) 《季刊》公众号。“管理学季刊”微信

公众号于2016年正式上线。公众号不仅同步推送期刊信息,还着眼学人所需,推出“周雪光专栏”“莱斯燕语专栏”等学者专栏、“海外博士观察”“攻克论文写作难关”等栏目促进学术社群内学术精神的弘扬、研究经验的传播,以及资源与信息的分享,受到了社群同仁的热烈欢迎。借助于公众号,将《季刊》的编委与作者、读者联系起来,传播知识交流学术,已然成为《季刊》纸媒之外的重要数字化学术交流平台。过去三年间,《季刊》公众号的影响力也在不断壮大。截至2021年10月底,公众号关注人数达125659人,其中中国大陆地区114739人,港澳台地区5071人,境外地区5849人,共推送文章1476篇,单篇点击率最高达55103次。毫无疑问,公众号作为《季刊》与读者日常沟通的平台,已经成为国内关注度最高的管理类学术公众号之一,深受关注者的好评。

二、社会认可

自创刊以来,《季刊》一直立足于“打造一流的管理学中文期刊”的定位,突出编委和评审人的专业服务,坚持帮助作者改进研究、充分发掘稿件潜力的宗旨,出版高质量的论文。过去三年间,《季刊》坚守创刊初心,坚持以学术高标准建设高质量期刊,努力成为推动中国管理研究创新的重要平台。正是因为对高质量的坚守使《季刊》在管理学界获得了广泛的认可。

《季刊》自2017年起便一直连续入选CSSCI来源集刊目录。2020年8月,中国优选法统筹法与经济数学研究会、管理科学与工程学会、

中国系统工程学会联合发布了中国管理科学领域(涵盖管理与经济)高质量期刊推荐列表——“FMS管理科学高质量期刊推荐列表”(Federation of Management Societies of China, FMS),《管理学季刊》作为唯一没有ISSN编号的期刊入选FMS高质量中文期刊列表,这是专家推荐、管理学界认可的结果,具有特殊的意义,这意味着中国管理界学术社区开始更加关注期刊的质量和学术贡献,有助于学术共同体的健康发展。

2021年7月,国际MBA联合会和商学院研究生联合会(AMBA & BGA)携手Cabells学术分析(Cabells Scholarly Analytics)合作发表AMBA-Cabells期刊报告(AMBA-Cabells Journal Report, ACJR),确认了50本最有影响力的中文商业和管理类期刊列表,为学术机构和作者选择在哪些期刊最适合发表研究成果提供指引,《管理学季刊》成功入选该列表。而这个列表也会成为全球AMBA & BGA联合会470多所国内外院校公认的标准。

国内多数商学院、管理学院都有针对职称晋升、教师、博士生考核所指定的核心期刊目录制度,核心期刊目录一般都要经过学术或学位委员会审定。目前,《季刊》已经被南京大学、南开大学、上海交通大学、天津大学、武汉大学、厦门大学、中山大学等几十所大学列入核心期刊目录。这是对《季刊》的认可,也是鞭策,将激励着《季刊》不断进步。

随着管理学界对《季刊》认可程度的大幅度提升,越来越多的学术会议联系《季刊》寻求合作。只要经过讨论、参与、合作的学术活动,《季刊》都高度重视、精心策划,尽可能请

主编、编委和编辑部负责人到会与作者沟通。2021年8月,《季刊》主编受邀参加中国社会科学评价研究院主办的“管理学期刊评价专家委员会”成立会议,并与国内20多位知名管理学期刊主编、管理研究专家就如何构建符合国内学术社区发展需要的中国管理学期刊评价体系,如何通过期刊建设引领管理学学科发展等问题展开热烈研讨。同时,《季刊》严谨、高质量的办刊定位也得到国内外管理学会[如美国战略管理学会(SMS)、中国管理现代化研究会创业与中小企业专业委员会]的认可,并合作开展了诸多有影响的学术活动。

尤其值得指出的是,美国战略管理学会(SMS)在中国选择与《季刊》合作,于2021年9月11日成功举办了一场线上研讨会。本次研讨会的主题是“学习别人的经验:如何管理学术生涯的早期阶段”,由美国莱斯大学的张燕教授(SMS候任主席)和中山大学李新春教授(季刊的创刊主编之一)共同主持,邀请了国内高校在学术研究和职业发展上取得突出成就的七位中青年学者作为分享嘉宾。2021年10月23日,美国战略管理学会再次和《季刊》合作,主办该学会所属期刊的主编论坛,邀请到了五位来自 *Strategic Management Journal* (SMJ), *Strategic Entrepreneurship Journal* (SEJ) 和 *Global Strategy Journal* (GSJ) 等国际著名期刊的副主编作为报告嘉宾。值得期待的是,《季刊》与美国战略管理学会的合作还将进一步拓展并深化,这也代表着国内管理类期刊在国际化方面所取得的突破性进展。

三、未来任重而道远

本届编委会任期三年(2019~2021年)。在这三年中,我们国家庆祝了中华人民共和国成立70年、改革开放40年、建党百年,明确了2035年远景目标,开启了“十四五”规划的新征程,取得了全面脱贫、抗击新冠肺炎疫情全面恢复生产等一系列巨大的成就。据统计,2020年中国大陆(含香港地区)入围《财富》500强的公司数量超过美国,世界经济论坛和麦肯锡咨询公司于2018年开始联合发布全球“灯塔工厂”名单,累计评出69家“灯塔工厂”。按工厂所在国家来看,中国共有20家工厂入选了这份名单,完全意义上属于中国的灯塔工厂有7个,分别是海尔(2个)、青岛啤酒、上汽大通、宝钢和美的(2个)。中国企业在诸多人类共同的问题(如摆脱贫困、环境保护、可持续发展等)上提供了解决方案。与“中国议题”相关的管理科学研究得到国际学者特别是美国、英国、澳大利亚等国家学者的高度关注。企业的进步也在推动工商管理学科从“跟跑”趋向于“并跑”。工商管理学者围绕面向国家需求服务企业实践、理论与实践结合、科学研究队伍建设、科学研究与研究范式、中国特色管理理论构建、学术评价体系与机制等战略主题展开广泛讨论,积极推进工商管理学科的健康发展。在这期间,《管理学季刊》作为一个开放式的学术平台,积极推动中国管理研究的不断发展,并做出了应有的贡献。

《季刊》自2016年创刊以来,已年近六载。正如一个企业的发展过程一样,六年是一个转

折点。如果说过去六年是《季刊》的创业期，那么接下来，《季刊》开始步入成长期。非常欣慰的是，《季刊》编委会换届已经完成，第三届联席主编和编委团队已经成功组建。我们深信，

新的编委会会继续践行《季刊》的使命，推动《季刊》不断成长，把《季刊》越办越好。

感谢所有关心、支持《季刊》发展的学者和各界朋友！

哲学对管理研究的作用

□ Eric W. K. Tsang

摘要：“哲学对管理研究有什么作用？”本文通过追溯自亚里士多德创立科学以来哲学与科学的历史渊源回答了这个问题。两者的密切联系表明哲学在科学发展中起着重要作用。管理学属于社会科学，哲学也可以对管理学发展起到类似的作用。本文以笔者已发表的文章为例，从方法论和概念性问题两个角度讨论了哲学对管理研究的贡献。本文还分享了笔者学习哲学的经验，并为有兴趣深入了解哲学的读者提供了一些建议。

关键词：西方哲学；管理研究；方法论；科学；逻辑

约20年前，笔者发表了第一篇关于复制研究与理论发展的哲学基础文章（Tsang & Kwan, 1999）。自那以来，笔者运用哲学解决了许多管理研究方法问题和概念性问题，相关文章见诸各大管理学顶级期刊。本文将着手解决一个问题：哲学对管理研究有什么作用？笔者对西方哲学的了解更深入，因而本文围绕西方哲学展开。根据向期刊提交哲学稿件的经验，管理研究者的哲学知识往往非常有限（Tsang, 2013）。笔者已经尽量减少阅读文章写作所需的哲学知识。这种缩减固然存在一定的局限，但在文章中给出所有哲学术语的定义并不现实。建议读者碰到不熟悉的术语或费解之处时，自行查阅相关的文献。

少有管理研究者认识到哲学与企业研究之间的紧密联系，特别是哲学与管理研究之间的紧密联系。其实，每一位管理研究者都有意识或无意识地持有一种哲学观点。哲学与管理研究的联系至少体现在两个方面——本体论（ontology）和认识论（epistemology）。研究者对于现象的基本性质的看法便体现了其本体论承诺（ontological commitment）。本体论关注构成事实的实体、这些实体的分类和联系；认识论关注研究者如何获取和处理知识、如何创造和证明其提出的知识主张。研究者的本体论承诺会影响其认识论倾向，本体论和认识论的立场共同影响着研究者对实证研究的评判标准（Tsang, 2017）。

在讨论西方哲学对管理研究方法的贡献之前，须确定管理学是否属于科学。本文

首先确立了大多数管理研究者认为自己在从事科学（更具体地说，是社会科学）研究的前提。其次，本文追溯了科学在西方国家的发展及其与哲学的关系。两者的密切关系阐明了为什么哲学能够有益于管理研究。再次，本文将讨论哲学如何解决某些方法论或概念性问题。最后，本文对管理研究者提出了一些建议。

一、管理学：一门社会科学学科

Thomas (1979: 2) 对“科学”提出了一个简单的定义：“一项研究要被称作科学，其观点必须经受实证检验，并且至少存在一个强有力的检验标准可以接受或拒绝这个观点。”^① 不同于自然科学，管理学是一个相对年轻的学科。管理学奠基之作——泰勒的《科学管理理论》(1911) 通过书名向读者宣示：书中的内容具有科学性。Perrow (1994: 192) 回顾管理学在 20 世纪 20 年代至 50 年代的发展后，认为“管理学已被普遍认为是一门科学”。Perrow 所说的“普遍认为”体现在管理学顶级期刊的命名上，如《管理科学季刊》(*Administrative Science Quarterly*)、《决策科学》(*Decision Science*)、《管理科学》(*Management Science*)、《组织科学》(*Organization Science*) 和《管理科学评论》(*Review of Managerial Science*)。最新的一本权威期刊为 2016 年创刊的《战略科学》(*Strategy Science*)。

《管理科学评论》(RMS) 的使命是“为企业各个科学领域的创新研究提供平台”，“为保障科学，RMS 严格执行双盲同行评审，

评审过程由临时评审人员和期刊的国际编委会完成”。《管理科学》的发刊词也强调了管理研究的科学性：“与其他真正的科学一样，管理科学创造了一个可扩展的概念和原理框架” (Smiddy & Naum, 1954: 31)。“真正的科学”对应“伪科学”——其他领域的研究者可能认为管理学是伪科学，令作者感到十分焦灼。约半个世纪后，一些管理学者认为已经不再需要对管理学的科学性作出阐释，理所当然地将管理学划入了科学范畴。例如，Rousseau 等 (2008: 475) 在摘要中提到：“本章提出了在管理与组织科学领域进行系统研究的良好科学方法。”总而言之，许多管理研究者希望自己的研究被认为是真正的科学，希望自己被认可为科学家。

管理研究者对“科学”的渴望并不出奇。美国是正式商科教育的起源地，美国商学院的历史发展体现了管理学跻身科学之列的强烈愿望。1959 年，著名的卡内基-福特报告 (Carnegie and Ford Report) 使高等商科教育发生了翻天覆地的变化，使商学院开始摆脱“职业学校”的污名。其中一个值得称道的变化是使商学院变得更加学术化，让管理学成为科学。Chalmers (2013) 在其畅销著作《科学是什么》的开篇中提到：“科学很受尊重。”自文艺复兴时期的科学革命开始，以牛顿力学为代表的自然科学发展迅速，取得了令人瞩目的成就，增进了人类社会福祉。为管理学戴上“科学”帽子，有利于商科赢得尊重。

管理研究者研究的是社会现象，因此管理

^① 除了 Thomas 的划分标准，研究者也常用 Popper 的“可证伪”和“可复制”两项标准来判断一项研究是否科学。在科学哲学领域，“科学”的界定问题是一个复杂而富有争议的话题。感兴趣的读者可以阅读 Gieryn (1983) 和 Resnik (2000)。

学应当属于社会科学范畴。从批判现实主义的角度出发,社会科学和自然科学的一个关键不同在于:自然科学研究在封闭的系统中进行;“在这个封闭系统中,存在一系列一贯的事件,即事件 a 的发生必然伴随着事件 b 的发生”(Bhaskar, 1978: 70)。实验室就旨在创造一个封闭的系统,方便研究者观察到事件常规的顺序。但是,社会科学研究很少能在封闭的系统下进行。人类行为不断地改变着社会系统的结构,社会系统是开放的(Sayer, 1992)。而且,管理学理论还会改变实务界的信念和价值观,进而逐渐破坏研究者所观察现象的稳定性(Ghoshal, 2005; Numagami, 1998)。社会系统具有开放性,“即便理论正确,假设所有相关数据都与理论一致也不现实”(Liebersohn, 1992: 7)。管理学等社会科学理论本质上是解释性的,并不像自然科学那样偏重预测性^①。

社会科学和自然科学的另一个关键不同是主客观之间的联系,自然科学只涉及“单向的诠释”(Giddens, 1976),即对自然现象的解释是研究者单方面的努力。社会科学则不然——社会科学是“双向的诠释”。研究者还需要阐释被研究者自身的主观理解,因为被研究者的理解和感受也是研究对象不可分割的组成部分(Danermark et al., 2002)。

自然科学与社会科学之间存在差异,但这并不意味着两个领域应该采用不同的标准来指导研究或评价理论(Bhaskar, 1998)。以可复

制性为例,人们常认为,可复制性是检验真正的科学知识最重要的标准(Rosenthal & Rosnow, 1984)。社会科学和自然科学都应该遵循可复制性。这一点将在本文后面详细阐述。

综上,管理学期望被社会认可为一门(社会)科学学科。这样,大多数管理研究者便可以认为自己在进行科学研究。Pfeffer (1993)指出,管理学要成为科学还有很长的一段路要走。在将近 30 年后的今天,这一判断依然成立。有趣的是,一些持有激进的后现代主义立场的管理学者也想要贴上“科学”标签。他们创造了一个自相矛盾的词汇叫“后现代科学”(post-modern science)(Chia, 1996)。这个词之所以自相矛盾,是因为科学建立在我们对理性的自信之上,而后现代主义运动则是“攻击理性的反启蒙运动”(Hicks, 2011: 23)。总体上确定了管理学是一门社会科学后,本文接下来将讨论哲学与科学发展的联系,尤其侧重讨论西方哲学与自然科学发展的联系。

二、哲学与科学的关系

西方哲学起源于古希腊^②,从一开始便与科学有着紧密的联系。本文以下部分将按照时间顺序呈现两者的联系。这个话题涵盖的内容非常丰富,本文仅作简要介绍。

(一) 希腊哲学

亚里士多德的《形而上学》中记载,苏格

^① 不难举出可以佐证此观点的例子。例如,天文学理论可以准确地预测日食和月食等现象,但却没有政治学理论能成功预测 2001 年美国的“9·11”事件。

^② 简明起见,凡普遍共识和可通过网络公开获取的信息均不列明出处。

拉底基于其对科学原理和三段论的兴趣^①，开创了普遍定义（universal definitions）和归纳论证（inductive arguments）。而亚里士多德本人不仅是杰出的哲学家，还是科学研究的前驱。他建立了包括天文学、化学、物理学、生物学、植物学和动物学在内的多个自然科学学科。在《论天》（*De Caelo*）中，亚里士多德提出了著名的“地心模型”。在这个模型中，地球静止，太阳和月亮等星体皆围绕地球公转。亚里士多德并非第一位提出“地心模型”的人。天文学家和数学家托勒密提出“地心模型”要早于亚里士多德。但亚里士多德首次通过观察和逻辑推理来论证“地心模型”，这样的论证方法更贴近现代科学。具体体现在，亚里士多德通过观察月食，发现地球投射在月球上的阴影是圆形，加之“能投射出圆形阴影的必然是球体”的逻辑推理，得出了“地球是一个球体”的结论。亚里士多德的这个观点产生了巨大的影响，在12世纪被神学家和哲学家托马斯·阿奎那（Thomas Aquinas）纳入了天主教体系之中。

亚里士多德对科学的贡献不仅体现在多种研究对象上，还体现在研究方法上。柏拉图是首位使用“方法”（method）这一术语的哲学家，但亚里士多德给“方法”赋予了技术上的定义——包括检验调查过程；区分分析与综合、归纳与推理、发现与证明；从经验到原理（由果及因）与从原理到结论（由因及果）的推理过程（McKeon, 1966）。此外，亚里士多德建立了系统的逻辑学，为科学推理奠定了基础。如若没有亚里士多德逻辑学，科学将难以取得

发展与进步。康德甚至断言，亚里士多德逻辑学自其诞生之日起的两千年里都未曾变化，并且永不改变（Hintikka & Sandu, 1996）。纵然这种说法有失偏颇，但毋庸置疑，亚里士多德在科学研究方法等方面作出了空前绝后的贡献。

（二）科学革命

在中世纪教会的统治下，科学研究基本循着亚里士多德的传统，围绕亚里士多德的自然观点进行分析。这个时期的科学家通过研究文本（如讨论亚里士多德的观点），而非观察和/或实验去了解自然（Goddu, 2010）。一直到16世纪，哥白尼提出“日心说”——认为太阳是宇宙的中心，才对“地心说”提出了正式的挑战。哥白尼一反以往的方法，通过观察行星的运动得出其理论。哥白尼提出的“日心说”撼动了“地心说”，科学革命由此开始，自然科学开始偏向采用经验研究方法——一种如今科学家仍在使用的研究方法。在这个意义上，科学革命也是一场研究方法的革命。

哥白尼提出“日心说”的100年后，伽利略打造了一台天文望远镜，为哥白尼的“日心体系”提供了经验依据。伽利略数理能力强，并且极善修辞和推理。例如，亚里士多德认为重物下落得更快；伽利略则认为，忽略空气阻力，所有物体以同样的速度下落，不受物质本身重量的影响，并且不需要做实验便可以论证。伽利略对这个问题的论证是归谬法（*reductio ad absurdum*）的经典应用范本。假设所有物体都由相同的物质构成，则其重量比等于其体积比。Finocchiaro

^① 此处为亚里士多德《形而上学》记载的现代译法。“科学”一词的拉丁文原意为“知识”（*scientia*）。“科学”一词在14世纪后才开始被频繁使用，在19世纪中后期才具有现代的内涵。

(2005: 390) 将伽利略的论证过程改述如下:

“如果重物下落得更快, 大者就比小者下落得快。如果将两者绑在一起, 下落快的物体会被下落慢的物体拖慢, 下落慢的物体会被下落快的物体牵引加速, 于是组合体比大者单独下落时要慢, 比小者单独下落时要快。因此, 如果重物下落快成立, 则两个不同大小的同质物体绑在一起的组合体, 会比重者单独下落得慢, 比轻者单独下落得快。但是两个物体绑在一起时, 重量最大。因此, 如果重物下落快成立, 则这个组合体应该比重物单独下落时还要快。因此, ‘重物下落快’ 的假设推出了两个自相矛盾的结论——组合体既比重物单独下落慢, 又比重物单独下落快。”

这只是伽利略众多精彩论证中的一个, 更多相关描述参见 Finocchiaro (1980)。这类逻辑推理逐渐成为科学家们的重要工具。伽利略的论证还被纳入了思维实验的框架。爱因斯坦也运用思维实验进行过精彩论证, 其想象自己乘坐着一束光的相关论证脍炙人口。

和伽利略同期的培根奠定了科学革命的哲学基础。Laudan (1968: 19) 将培根的贡献恰如其分地总结为:

“在超过 200 年的时间里, 培根被认为是现代实验科学的创立者、现代哲学之父, 以及归纳法的创造者。培根对科学哲学的革命性贡献正如牛顿对物理学的革命性贡献, 他与牛顿齐名。”

培根认为, 归纳是知识的基础。实验对于探索自然的真理具有重要意义。实验的作用在于检验理论, 并提供经验事实依据。总之, “培根首次清晰地阐明了现代科学方法中蕴含着不同于亚里士多德式的逻辑” (Salmon, 1967: 2)。

培根逝世 35 年后, 一个婴儿呱呱坠地。他

— 12 —

便是未来著名的数学家——笛卡尔。笛卡尔在其生活的年代里的诸多重要科学领域, 如力学、光学和生理学上作出了突出的贡献。作为一位哲学家 (或更准确来说是形而上学家), 他因那句 “我思故我在” (Cogito, ergo sum) 而广为人知。这句话是指我们不能怀疑自己的存在, 因为当我们怀疑时, 我们必须思考, 而当我们思考了, 便意味着我们存在。这句话是笛卡尔追求绝对确定 (absolute certainty) 的结果, 绝对确定是知识建立的基础。笛卡尔对认识论满怀好奇, 在兴趣的驱动下, 笛卡尔在科学方法上获得累累成果。例如, 不同于培根的归纳优越论 (inductivism), 笛卡尔创造了一种假设演绎法 (hypothetico-deductive method) 的变体, 许多科学家仍然在使用这个方法 (Lauden, 1966)。根据这种现代形态的假设演绎法, 科学研究应该在理论的基础上提出假设, 通过可观察到的数据对假设进行检验。如果检验结果与假设预测相反, 则其结果推翻了原有的理论; 如果检验结果与预测一致, 则其结果证实了原有的理论。

牛顿是科学革命完成的标志性人物。在人们的一般印象中, 他几乎是空前绝后的科学家和数学家。但少有人知道的是, 在牛顿生活的年代, 他还被称作是 “哲学家” 或 “自然哲学家”。“科学家” 一词直到 19 世纪才首次出现。在 1833 年 6 月英国科学促进协会 (The British Association for the Advancement of Science) 的一次会议上, 哲学家威廉·休厄尔 (William Whewell) 类比从事艺术的人称为 “艺术家”, 提出从事科学的人应该称为 “科学家”, 而非 “哲学家” 或 “自然哲学家” (Snyder, 2011)。从那以后, 哲学和科学两个领域的学者便被明

确地区分开来。即使从现代意义上来看,牛顿也并非不适合被称作“哲学家”。他的《自然哲学的数学原理》是一本复杂的著作,其内容从自然法则到上帝对世界的影响都有涉及。科学方法的性质散布于这本书的各个章节,引起了研究者的兴趣。尽管学者们对其神秘的甚至是随意提到的观点存在许多争论,但不可否认的是,牛顿的每个观点“都被科学家和哲学家们当作是无上智慧的宝石”(Laudan, 1968: 23)。

(三) 维也纳学派

距今大约一个世纪,科学方法迎来了科学革命后又一个飞速发展的时期。这一次的革命性进步来自维也纳学派(Vienna Circle)。这个学派活跃于1924~1936年,由维也纳大学杰出的哲学家和科学家组成。学派成员一周左右会面一次进行探讨。当时学派的领头人为莫里茨·石里克(Moritz Schlick)。这个学派试图根据当时科学的最新进展(如爱因斯坦的相对论)重新审视科学的哲学基础。20世纪30年代德国纳粹政府上台时,许多成员被迫流亡美国,并在美国的大学任教,维也纳学派最终走向解散。尽管如此,维也纳学派对哲学,特别是对科学哲学的影响巨大而深远。

维也纳学派的成员不断变化,学派提出的哲学观点也在渐渐变化。人们常常将维也纳学派与逻辑经验主义(logical empiricism)、逻辑实证主义(logical positivism)或新实证主义联系起来。《科学世界观:维也纳学派》(*The Scientific World Conception: The Vienna Circle*)中写道,维也纳学派的宣言本质上是在两个主张的基础上建立起科学世界观(Sarkar, 1996: 331):

“第一个主张是经验主义和实证主义。直接感知经验是知识唯一的来源,这规定了正当科学的范围。第二个主张是以逻辑分析为标志的科学世界观。这个世界观认为科学研究的目的在于通过对经验进行逻辑分析,达到统一科学的目标。”

维也纳学派将分析命题与综合命题区分开来。逻辑和数学命题是分析命题。逻辑和数学的真命题没有任何经验内容,不能得出事实真理(factual truths)。相反,综合命题在某种意义上可由经验验证,因此综合命题具有认知意义。综合命题形成的知识建立在经验的基础上。维也纳学派认为,在科学研究中只有先验的分析命题(如逻辑和数学命题)和后验的综合命题(如科学命题)具有意义。“上帝使人拥有自由意志”等形而上学的命题是无意义的,不属于科学的范畴。维也纳学派的科学观可以用恩斯特·马赫(Ernst Mach)的格言来简单概括——“无法被证实或证伪的,不是科学”(1883 [1960: 587])。

近些年,维也纳学派的科学哲学观点遭到了猛烈批评。例如,其关于命题的有意义性的观点“太狭隘了,武断地排除了经验可验证性之外的东西”(Blumberg & Feigl, 1931: 294)。一些哲学家甚至提出了一个令人生畏的结论:“无疑维也纳学派哲学已死是一个真命题(Haller, 1982: 25)。”维也纳学派的观点确实有一些不足,但这并不能抹杀其对科学哲学的贡献。在当时的科学发展水平下,学派中百家争鸣、富有活力,推动了经验主义进入现代科学研究范畴。

科学哲学发展的步伐并不因维也纳学派的解散而终止。卡尔·波普尔(Karl Popper)和托马斯·库恩(Thomas Kuhn)是维也纳学派之外的两位著名科学哲学家。卡尔·波普尔的

《科学发现的逻辑》(*The Logic of Scientific Discovery*)提出了可证伪性是区分科学与伪科学的标准。托马斯·库恩的《科学革命的结构》(*The Structure of Scientific Revolutions*)阐释了科学如何在革命性的变化中发展。现有的管理学文献频繁引用库恩提出的科学哲学术语“范式”(paradigm)(Burrell & Morgan, 1979; Donaldson, 1995; Mathieu & Chen, 2011; Pfeffer, 1993; Romani, Primecz & Topçu, 2011)。可以看出,库恩的观点在管理学界可能更为流行^①。

三、哲学对管理研究的贡献

从上一部分中可以看出,西方科学与哲学的发展相辅相成、相互促进,涌现出了一批在科学(现代意义上)和哲学两方面都成就斐然的人物,如亚里士多德和笛卡尔。毫无疑问,哲学能够帮助科学家解决本体论或认识论的相关问题。在后续部分将以笔者已发表的文章为例,简要讨论哲学如何在方法论和概念性问题方面对管理研究作出贡献。

(一) 方法论

哲学对管理研究的贡献大多属于方法论范畴。Locke (1689 [1996: 3])认为,哲学可以作为清道夫,打扫通往知识的道路,清除路面的垃圾。在《泰阿泰德篇》(*Theaetetus*)中,苏格拉底使用著名的助产士类比,认为智慧实际上存在于人们自身,他只是协助人们产生智

慧(Benardete, 2006: 1.13-1.14)。与之类似,在管理研究中,哲学的作用也是帮助人们运用自身的智慧来解决研究问题。科学家们常常在方法论上遇到障碍,哲学通过消除这些障碍来协助实质研究(Bhaskar, 1978)。

Tsang 和 Kwan (1999)是笔者的第一篇哲学基础文章。这篇文章的目的是回应一个相当普遍的质疑,即在社会科学中无可能进行复制研究。持这一观点的人认为,复制研究以在相同条件下进行实验或实证研究为前提;自然科学具备这一前提,而社会科学并不具备,没有两种社会情况是完全相同的(Machlup, 1988)。Tsang 和 Kwan (1999)提出了反驳:即使在自然科学中,也不可能在完全相同的条件下重复之前的实验。我们所能做的只是控制那些相关的条件。因此,能否实现复制只是一个程度的问题。不可否认,自然科学的复制研究比社会科学更容易实现。在社会科学领域,如果大多数相关的社会条件都得到了控制,我们便可以认为已经进行了成功的复制^②。

复制通常被分为两种:①复制;②延伸的复制(Brown & Coney, 1976)。Tsang 和 Kwan (1999)提出了一种更详细的分类。我们在两个维度上将复制分为六种类型:①分析检查;②数据再分析;③精确复制;④概念延伸;⑤经验的普遍化概括;⑥普遍化概括及延伸。这种分类可以更好地指导研究者进行复制研究。

① 可能因为“范式”一词听起来很“酷”,它如今有些被滥用了,具有了多种含义。例如,Donaldson (1995)在区分结构权变理论、种群生态理论、制度理论、资源依赖理论、代理理论和交易成本理论六种理论时,认为每种理论都是一种范式,在文章中混用了“理论”和“范式”两个概念。笔者感觉很少有管理学者真正读过库恩的《科学革命的结构》这本书,更何况库恩本人也并未在书中清晰地给出“范式”的定义。Masterman (1970)发现库恩书中的“范式”有21种不同的用法。在使用一个哲学名词之前,必须彻底理解其含义——使用任何核心概念都应当如此。

② 对本节中所举的例子,笔者只在文章中做简单的论证,感兴趣的读者可阅读原文。

我们对复制研究的主张最近在管理领域引起了关注。2016年《战略管理杂志》(SMJ)有一期关于复制研究的特刊, Bettis等(2016)改编了我们的分类。

笔者的另一篇文章(Tsang, 2006)运用哲学检验了理论的行为假设。这篇文章的核心思想源自一场对交易成本经济学(Transaction Cost Economics, TCE)的经验支持程度的争论。Ghoshal和Moran(1996: 40)对TCE提出了尖锐的批评:

“尽管大量经验研究发现资产专用性和内部化之间存在正相关关系……但相关关系并不能推至因果关系。关系专用性资产(例如, 距离、惯例)可以降低内部协调成本, 这是在排除机会主义假设的情况下可以得出的结论。”

Williamson(1996: 55)针对上述批评回应称, TCE是“一个经验验证的成功故事”。哪一方的观点才是正确的? 这个问题促使笔者深入探究TCE的经验检验方法。

在计量经济学中, 结构模型和简化模型是有区别的。结构模型能够表示出因变量与各个层次上的自变量的关系, 简化模型则只能表示因变量与最终的自变量之间的净影响或总体关系。假设有结构模型如下:

$$z=f(x, y) \quad (1a)$$

其中

$$x=g(u), y=h(v) \quad (1b)$$

将式(1b)代入式(1a)得到以下简化模型:

$$z=\varphi(u, v) \quad (2)$$

这两个模型在方法论上有两个关键差异(Bunge, 1997)。首先, 式(1b)包含中间变

量 x 和 y , 而式(2)不包含中间变量。简化模型减少了中间变量, 比结构模型更简单浅显。其次, 结构模型可以推导出简化模型, 但简化模型不能推导出结构模型。原因是根据简化模型推导结构模型是一个有无数个答案的反问题(inverse problem)。在做了大量的文献调查之后, 笔者发现大多数TCE经验研究运用了TCE的简化模型。这些研究忽略了一些关键中介变量, 如机会主义等行为假设的变量。Ghoshal和Moran(1996: 40)指出, 用简化模型去研究资产专用性和内部化之间的关系, 忽略了机会主义假设。我将这样的研究方法称为“忽略假设的检验方法”。因为从简化模型推导结构模型有无数个答案(Bunge, 1997), 所以用简化模型做的检验未必能为理论中的结构模型提供显著的经验支撑。TCE主要依靠“忽略假设的检验方法”支撑, 不可能是“一个经验验证的成功故事”。事实上, 除了TCE研究, 还有许多研究用的也是“忽略假设的检验方法”。为了纠正这种错误, 笔者在文章中特别强调, 管理研究者应该采用“包含假设的检验方法”(即检验结构模型); 而且在理论发展的早期阶段, 更应严格采用这种方法(Tsang, 2006)。“包含假设的检验方法”能够为理论提供更严格的经验支撑。

(二) 哲学与概念性问题

哲学可以解决管理研究中的概念性问题。下面以创业机会的存在模式问题为例。自柏拉图提出形式论(theory of forms, 也译为相论)以来, “存在”一直是哲学本体论的核心主题。哲学可以游刃有余地解决“存在”的概念性问题。管理学界对创业机会存在模式的激烈争论始于Shane和Venkataraman的《创业研究领域

的前景》(2000)。这篇开创性论文指出,创业现象的核心特征是“发现并利用可盈利机会”(p. 217)。这种认为创业机会客观存在的“机会发现论”为创业研究奠定了坚实的基础。然而,“机会发现论”受到了越来越多的挑战。许多学者并不认同“创业机会客观存在,创业者只是发现了机会”这一观点(Alvarez et al., 2014; Davidsson & Wiklund, 2009; McMullen et al., 2007)。Görling 和 Rehn (2008: 101) 写道:“他们假设机会是简单存在的……却没有阐释清楚这意味着什么。”一批学者提出了“机会创造论”:机会不是客观存在的实体,而是由创业机制内生创造的(Korsgaard, 2011; Wood & McKinley, 2010)。其核心思想是:“机会并不客观存在,是创业者通过制定过程(process of enactment)创造了机会(Alvarez et al., 2013: 307)。”

“机会发现论”和“机会创造论”都明显存在着致命的缺陷。“机会发现论”认为,创业者发现了创业机会,然后加以利用。从其定义上讲,被发现的机会必然是有利可图的。因此,在创业机会被发现的那一刻,其营利性就已经确定了,不需要通过开发利用体现出来(Ramoglou & Tsang, 2016)。而“机会创造论”者普遍认为,在创业者通过制定过程创造机会之前,机会并不存在(Alvarez et al., 2013)。一个反例就足以推翻这一普遍说法。事实上,很容易举出反例。许多创业机会都不是由创业者创造的,而是来自经济或社会的某些结构性变化。例如,新冠肺炎疫情时期出现了新商机(Colvin, 2020)。Alvarez 等(2013)可以放弃上述的普遍观点,承认有些机会是创造出来的,而

有些机会是被发现的。然而,他们将面临一个艰巨的任务,即明确区分这两种机会,描述两者的关系,以及填补“机会发现论”的致命缺陷(Ramoglou & Tsang, 2017)。

笔者的文章(Ramoglou & Tsang, 2016: 411)基于现实主义科学哲学,通过阐明创业机会的存在倾向模式,从本体论上恢复了创业机会的客观性。我们将创业机会定义为“引入新产品或服务来满足市场需求以实现利润的倾向”。我们的“机会实现论”提供了一个直观的、不自相矛盾对机会客观存在的理解。这篇文章一经发表,就在创业领域引发了进一步争论(Alvarez et al., 2017; Berglund & Korsgaard, 2017; Braver & Danneels, 2018; Davidsson, 2017; Foss & Klein, 2017)。这篇文章受到了一些挑战。有些挑战源于对我们观点的误解。正如前文所说,管理研究者的哲学知识往往非常有限,有所误解并不出奇。目前我们的文章还没被挑出任何实质性的缺陷^①。

四、一些哲学学习建议

本部分是一些学习哲学的经验。人们可能会问:“除了能在管理期刊上发表哲学基础文章,学习哲学有什么好处?”就我个人而言,我十分享受阅读哲学带来的智能刺激。除了这个抽象的好处之外,哲学还能帮助管理研究者提出更严谨的论点,更容易发现其他论点的错误。我的两位合作者——Kai-man Kwan (关启文)和 John Williams 都是专业的哲学学者,我注意

^① 笔者鼓励读者仔细检查“机会实现论”,如有错误,请与笔者联系。

到在理论化方面他们比我敏锐得多。另外，哲学使我们对领域中的问题更加敏感。近来，基于 Davis (1971) 兴起了一场“有趣的研究运动”。其文章标题为《非常有趣！走向社会学的现象学和走向现象学的社会学》。这篇文章认为伟大的理论都必须是有意义的，而有趣来自反直觉，即“似乎是 X 的却不是 X”或“被接受为 X 的实际上不是 X” (p. 313)。笔者十分诧异，这样的文章竟然获得了管理杂志编辑的认可。当时有些溢美之词这样说道：“Davis (1971) 的‘有趣的索引’提供了唤起读者好奇心的实用方法 (Colquitt & George, 2011: 433)。”任何了解科学本质的人都应该知道，理论或实证发现是否有趣没有任何科学价值 (Tsang, 2022)。

笔者常被问到是否在本科期间系统学习过哲学。其实，笔者并没有上过任何哲学课程。20 世纪 90 年代中叶，笔者在剑桥大学攻读管理学博士学位时，曾去旁听过彼得·立普顿 (Peter Lipton) 的科学哲学课程。这是笔者仅受到过的哲学教育。但笔者十几岁时便爱上了西方哲学，通过经年累月的阅读，笔者逐渐积累了丰富的哲学知识。自 2011 年以来，笔者一直在澳大利亚、日本、中国香港、中国大陆、新加坡和美国等国家和地区举办名为“为什么企业研究者应该学习逻辑（和哲学）？”的研讨会^①。一些与会者反映，这个主题下少有博士生的入门读物，也少有供管理研究者使用的参考资料。这一诉求促使笔者在 2017 年出版了《管理研究哲学》(The Philosophy of Management Research)。对于想要深入了解哲学的读者来说，这本书是

一个很好的起点，但远远不够。笔者想强调哲学学习中的两个关键问题。

首先，西方哲学的范围很广，包含许多高度相关的分支。科学哲学是与管理研究最相关的分支。学习科学哲学需要具备形而上学和认识论的知识。而要学习形而上学和认识论，至少需要了解自苏格拉底以来的西方哲学史。另外，初学者必须掌握逻辑学的基本知识，若能懂些语言哲学则更佳。

其次，哲学观点比管理观点复杂、晦涩。Popper 的《科学发现的逻辑》(The Logic of Scientific Discover) (1959) 是哲学领域的经典著作；Cyert 和 March 的《企业行为理论》(A Behavioral Theory of the Firm) (1992) 是管理学领域的标志性著作。相比起来，管理研究者明显更容易理解后者。当然，有人会反驳说，这个比较并不恰当，管理研究者之所以更容易理解管理学著作，是因为其接受过相关的训练。但即使撇开这个因素，阅读哲学著作对背景知识和理解能力的要求依然很高。Popper 是少有的以清晰写作而闻名的伟大哲学家，黑格尔、海德格尔、尼采和维特根斯坦等众多哲学家的作品都非常晦涩难懂。

因此，要掌握哲学基本知识，需要投入大量时间和精力。当然，读几本书或几篇论文也只能掌握一些基本知识，而不能通晓哲学。若你自信能勇闯“知识储备关”和“理解能力关”，那就可以开始阅读 Russell 的《哲学问题》

^① 中国管理研究国际学会 (International Association for Chinese Management Research) 每年都会组织一次教师培训研讨会，帮助教师们在商学院传授和推广这门管理研究哲学的课程。笔者认为这非常有助于培养中国管理研究者对哲学的兴趣。

(*The Problems of Philosophy*) (1912 [1997])

了。这本书是分析哲学的经典著作,短小精悍,对管理研究者大有裨益。读完这本书,你应就能知道自己对哲学是否感兴趣了。如果答案是肯定的,你可以开始阅读哲学史,如 Russell (1945) 和 Scruton (2002)^①。而后要学习科学哲学,笔者推荐从 Chalmers (2013)《科学是什么?》开始。感兴趣的读者还可以继续阅读 Popper、Kuhn、Hempel、Carnap、Lakatos、Feyerabend 等哲学家的原著。至于社会科学哲学,笔者推荐 Fay (1996)。主流的哲学观点有许多种,如实证主义、现实主义、建构主义、解释主义和后现代主义。管理研究者可以选择其中一种作为研究的总体指导,然后有针对性地进行深入阅读。笔者选择了批判现实主义。

最后,学习哲学道阻且长,要长期保持兴趣需要一个更平衡的阅读方法。笔者的阅读范围并不局限于晦涩的分析哲学,大陆哲学(如存在主义)也给予了笔者许多精神力量。卡缪的存在主义著作对笔者年轻时候的性格产生了深刻影响。如今的新冠肺炎疫情也使笔者想起了卡缪在《黑死病》(Camus, 1948)中的预见。另外,苏格拉底是笔者钦佩且模仿的道德榜样,但笔者承认自己是个不太优秀的学生。笔者常用苏格拉底的一句名言来诫示自己:“未经审视的人生是不值得过的。”

接受编辑: Haiyang Li

收稿日期: 2021 年 5 月 11 日

接受日期: 2021 年 11 月 11 日

作者简介:

Eric W. K. Tsang (曾荣光, Email: ewktsang@utdallas.edu), 得克萨斯大学达拉斯分校纳文金达尔管理学院杰出教授。剑桥大学哲学博士。主要研究方向: 组织学习、战略联盟和企业家精神。曾教授在管理研究方法论的哲学分析方面成果突出,著有《管理研究哲学》。

参考文献

- [1] Alvarez, S. A., Barney, J. B., & Anderson, P. 2013. Forming and exploiting opportunities: The implications of discovery and creation processes for entrepreneurial and organizational research. *Organization Science*, 24 (1): 301-317.
- [2] Alvarez, S. A., Barney, J. B., McBride, R., & Wuebker, R. 2014. Realism in the study of entrepreneurship. *Academy of Management Review*, 39 (2): 227-233.
- [3] Alvarez, S. A., Barney, J. B., McBride, R., & Wuebker, R. 2017. On opportunities: Philosophical and empirical implications. *Academy of Management Review*, 42 (4): 726-730.
- [4] Aristotle. *De Caelo* (translated by Stocks, J. L.). <http://classics.mit.edu/Aristotle/heavens.html>.
- [5] Aristotle. *Metaphysics* (translated by Ross, W. D.). <http://classics.mit.edu/Aristotle/metaphysics.html>.
- [6] Benardete, S. 2006. *The Being of the Beautiful: Plato's Theaetetus, Sophist, and Statesman*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- [7] Berglund, H., & Korsgaard, S. 2017. Opportunities, time, and mechanisms in entrepreneurship: On the

^① 如今在互联网上有许多免费的哲学讲座。

practical irrelevance of propensities. *Academy of Management Review*, 42 (4): 730–733.

[8] Bettis, R. A. , Helfat, C. E. , & Shaver, J. M. 2016. The necessity, logic, and forms of replication. *Strategic Management Journal*, 37 (11): 2193–2203.

[9] Bhaskar, R. 1978. *A Realist Theory of Science*. Hassocks, England: Harvester Press.

[10] Bhaskar, R. 1998. *The Possibility of Naturalism* (3rd ed.). New York: Routledge.

[11] Blumberg, A. E. , & Feigl, H. 1931. Logical positivism. *Journal of Philosophy*, 28 (11): 281–296.

[12] Braver, L. , & Danneels, E. 2018. Propensities return us to the discovery–creation debate about entrepreneurial opportunities. *Academy of Management Review*, 43 (4): 812–815.

[13] Brown, S. W. , & Coney, K. A. 1976. Building a replication tradition in marketing. In Bernhardt, K. L. (Ed.). *Marketing 1776 – 1976 and Beyond*: 622 – 625. Chicago, IL: American Marketing Association.

[14] Bunge, M. 1997. Mechanism and explanation. *Philosophy of the Social Sciences*, 27 (4): 410–465.

[15] Burrell, G. , & Morgan, G. 1979. *Sociological paradigms and organizational analysis*. Hants, England: Ashgate.

[16] Camus, A. 1948. *The Plague* (translated by Gilbert, S.). New York: Modern Library.

[17] Chalmers, A. F. 2013. *What is This Thing Called Science?* (4th ed.). St. Lucia, Queensland: University of Queensland Press.

[18] Chia, R. 1996. The problem of reflexivity in organizational research: Towards a postmodern science of organization. *Organization*, 3 (1): 31–59.

[19] Colquitt, J. A. , & George, G. 2011. Publishing in AMJ–Part 1: Topic choice. *Academy of Management Jour-*

nal, 54 (3): 432–435.

[20] Colvin, G. 2020. Coming out of a crisis, the boldest companies win. *Fortune*, June 25. <https://fortune.com/2020/06/25/coronavirus-business-opportunities-spending-mergers-acquisitions-research-development-recruiting/>.

[21] Cyert, R. M. , & March, J. G. 1992. *A Behavioral Theory of the Firm* (2nd ed.). Malden, MA: Blackwell.

[22] Danermark, B. , Ekström, M. , Jakobsen, L. , & Karlsson, J. C. 2002. *Explaining Society: Critical Realism in the Social Sciences*. London: Routledge.

[23] Davidsson, P. 2017. Entrepreneurial opportunities as propensities: Do Ramoglou & Tsang move the field forward? *Journal of Business Venturing Insights*, 7: 82–85.

[24] Davidsson, P. , & Wiklund, J. 2009. Scott A. Shane: Winner of the global award for entrepreneurship research. *Small Business Economics*, 33 (2): 131–140.

[25] Davis, M. S. 1971. That's interesting! Towards a phenomenology of sociology and a sociology of phenomenology. *Philosophy of the Social Sciences*, 1 (2): 309–344.

[26] Donaldson, L. 1995. *American Anti-management Theories of Organization: A Critique of Paradigm Proliferation*. Cambridge: Cambridge University Press.

[27] Fay, B. 1996. *Contemporary Philosophy of Social Science*. Oxford: Blackwell.

[28] Finocchiaro, M. A. 1980. *Galileo and the Art of Reasoning: Rhetorical Foundation of Logic and Scientific Method*. Boston, MA: Reidel.

[29] Finocchiaro, M. A. 2005. *Arguments about Arguments: Systematic, Critical and Historical Essays in Logical Theory*. New York: Cambridge University Press.

[30] Foss, N. J. , & Klein, P. G. 2017. Entrepreneurial discovery or creation? In search of the middle ground. *Academy of Management Review*, 42 (4): 733–736.

- [31] Ghoshal, S. 2005. Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management Learning and Education*, 4 (1): 75-91.
- [32] Ghoshal, S., & Moran, P. 1996. Bad for practice: A critique of the transaction cost theory. *Academy of Management Review*, 21 (1): 13-47.
- [33] Giddens, A. 1976. *New Roles in Sociological Methods*. London: Hutchinson.
- [34] Gieryn, T. F. 1983. Boundary-work and the demarcation of science from non-science: Strains and interests in professional ideologies of scientists. *American Sociological Review*, 48 (6): 781-795.
- [35] Goddu, A. 2010. *Copernicus and the Aristotelian Tradition. Education, Reading, and Philosophy in Copernicus's Path to Heliocentrism*. Boston, MA: Brill.
- [36] Göring, S., & Rehn, A. 2008. Accidental ventures: A materialist reading of opportunity and entrepreneurial potential. *Scandinavian Journal of Management*, 24 (2): 94-102.
- [37] Haller, R. 1982. New light on the Vienna Circle. *Monist*, 65 (1): 25-37.
- [38] Hicks, S. R. C. 2011. *Explaining Postmodernism: Skepticism and Socialism from Rousseau and Foucault* (Expanded ed.). Loves Park, IL: Ockham's Razor Publishing.
- [39] Hintikka, J., & Sandu, G. 1996. A revolution in logic? . *Nordic Journal of Philosophical Logic*, 1 (2): 169-183.
- [40] Huff, T. E. 2017. *The Rise of Early Modern Science: Islam, China, and the West* (3rd). Cambridge: Cambridge University Press.
- [41] Isaacson, W. 2008. *Einstein: His Life and Universe*. New York: Simon and Schuster.
- [42] Korsgaard, S. T. 2011. Entrepreneurship as trans-lation: Understanding entrepreneurial opportunities through actor-network theory. *Entrepreneurship & Regional Development*, 23 (7-8): 661-680.
- [43] Kuhn, T. S. 1962. *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- [44] Laudan, L. 1966. The clock metaphor and probabilism: The impact of Descartes on English methodological thought, 1650-65. *Annals of Science*, 22 (2): 73-104.
- [45] Laudan, L. 1968. Theories of scientific method from Plato to Mach: A bibliographical review. *History of Science*, 7 (1): 1-63.
- [46] Lieberman, S. 1992. Einstein, Renoir, and Greeley: Some thoughts about evidence in sociology. *American Sociological Review*, 57 (1): 1-15.
- [47] Locke, J. 1689. *An Essay Concerning Human Understanding*. Abridged and edited by Winkler, K. P. 1996. Indianapolis, IN: Hackett Publishing.
- [48] Mach, E. 1883. *Die Mechanik in Ihrer Entwicklung*. Leipzig: Brockhaus. Translated by McCormick, T. J. 1960. *The Science of Mechanics*. Chicago, IL: Open Court.
- [49] Machlup, F. 1988. Are the social sciences really inferior? *Society*, 25 (4): 57-65.
- [50] Masterman, M. 1970. The nature of a paradigm. In Lakatos, I., & Musgrave, A. (Eds.). *Criticism and the Growth of Knowledge*: 59-89. Cambridge: Cambridge University Press.
- [51] Mathieu, J. E., & Chen, G. 2011. The etiology of the multilevel paradigm in management research. *Journal of Management*, 37 (2): 610-641.
- [52] McKeon, R. 1966. Philosophy and the development of scientific methods. *Journal of the History of Ideas*, 27 (1): 3-22.
- [53] McMullen, J. S., Plummer, L. A., & Acs, Z. J. 2007. What is an entrepreneurial opportunity? . *Small*

Business Economics, 28 (4): 273–283.

[54] Numagami, T. 1998. The infeasibility of invariant laws in management studies: A reflective dialogue in defense of case studies. *Organization Science*, 9 (1): 2–15.

[55] Perrow, C. 1994. Pfeffer slips! *Academy of Management Review*, 19 (2): 191–194.

[56] Pfeffer, J. 1993. Barriers to the advance of organizational science: Paradigm development as a dependent variable. *Academy of Management Review*, 18 (4): 599–620.

[57] Popper, K. 1959. *The Logic of Scientific Discovery*. New York: Harper & Row.

[58] Ramoglou, S., & Tsang, E. W. K. 2016. A realist perspective of entrepreneurship: Opportunities as propensities. *Academy of Management Review*, 41 (3): 410–434.

[59] Ramoglou, S., & Tsang, E. W. K. 2017. In defense of common sense in entrepreneurship theory: Beyond philosophical extremities and linguistic abuses. *Academy of Management Review*, 42 (4): 736–744.

[60] Resnik, D. B. 2000. A pragmatic approach to the demarcation problem. *Studies in History and Philosophy of Science*, 31 (2): 249–267.

[61] Romani, L., Primecz, H., & Topcu, K. 2011. Paradigm interplay for theory development: A methodological example with the Kulturstandard method. *Organizational Research Methods*, 14: 432–455.

[62] Rosenthal, R., & Rosnow, R. L. 1984. *Essentials of Behavioral Research: Methods and Data Analysis*. New York: McGraw-Hill.

[63] Rousseau, D. M., Manning, J., & Denyer, D. 2008. Evidence in management and organizational science: Assembling the field's full weight of scientific knowledge through syntheses. *Academy of Management Annals*, 2

(1): 475–515.

[64] Russell, B. 1912 [1997]. *The Problems of Philosophy*. New York: Oxford University Press.

[65] Russell, B. 1945. *A History of Western Philosophy*. New York: Simon & Schuster.

[66] Salmon, W. 1967. *The Foundations of Scientific Inference*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.

[67] Sarkar, S. 1996. (Ed.) *The Emergence of Logical Empiricism: From 1900 to the Vienna Circle*. New York: Garland Publishing.

[68] Sayer, A. 1992. *Method in Social Science: A Realist Approach* (2nd ed.). London: Routledge.

[69] Scruton, R. 2002. *A Short History of Modern Philosophy: From Descartes to Wittgenstein* (Second ed.). New York: Routledge.

[70] Shane, S., & Venkataraman, S. 2000. The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25 (1): 217–226.

[71] Smiddy, H. F., & Naum, L. 1954. Evolution of a “science of managing” in America. *Management Science*, 1 (1): 1–31.

[72] Snyder, L. 2011. *The Philosophical Breakfast Club*. New York: Broadway Press.

[73] Taylor, F. W. 1911. *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper and Brothers Publishers.

[74] Thomas, D. 1979. *Naturalism and Social Science: A Post-empiricist Philosophy of Social Science*. Cambridge: Cambridge University Press.

[75] Tsang, E. W. K. 2006. Behavioral assumptions and theory development: The case of transaction cost economics. *Strategic Management Journal*, 27 (11): 999–1011.

[76] Tsang, E. W. K. 2013. Is this referee really my peer? A challenge to the peer-review process. *Journal of Management Inquiry*, 22 (2): 166–171.

[77] Tsang, E. W. K. 2017. *The Philosophy of Management Research*. New York: Routledge (Translated into Chinese and published by Peking University Press).

[78] Tsang, E. W. K. 2022. That's interesting! A flawed article has influenced generations of management researchers. *Journal of Management Inquiry*, in press.

[79] Tsang, E. W. K. , & Kwan, K. M. 1999. Replication and theory development in organizational science: A critical realist perspective. *Academy of Management Review*,

24 (4): 759-780.

[80] Williamson, O. E. 1996. Economic organization: The case for candor. *Academy of Management Review*, 21 (1): 48-57.

[81] Wood, M. S. , & McKinley, W. 2010. The production of entrepreneurial opportunity: A constructivist perspective. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 4 (1): 66-84.

哲学对于促进管理研究的贡献：一些拓展性认识

□ 井润田 朱芙蓉

摘要：本文赞同《哲学对管理研究的作用》一文所提出的哲学在方法论方面对管理研究的贡献，同时也从中西方哲学本体论差异对研究者理论化视角的影响，以及与本体论相适应的认识论和方法论选择两方面进行了一些拓展性探讨。我们认为，西方的“存在”本体论和中国的“生成”本体论的差异会启发研究者从不同的世界观认识现实社会规律，中国本土文化思维可以给研究者提供更有新颖性的组织与战略理论视角。对应以上不同的本体论，研究者需要在研究方法上区别变异方法和过程方法，进而提出更适宜的研究设计方案。最后，本文对本土管理学者如何更好地运用哲学观点进行管理研究提出了三点建议。

关键词：哲学；管理研究；变异视角；过程视角

一、引言

曾荣光教授在《哲学对管理研究的作用》一文中从方法论和概念论证的角度讨论了哲学对于管理研究的贡献。他首先明确了管理学是一门社会科学，并在这一前提下追溯了西方国家科学与哲学的联系。文章回顾了从以苏格拉底的普遍定义、归纳论证和亚里士多德的逻辑推理为代表的希腊哲学，到以哥白尼的日心说、伽利略的修辞逻辑推理、培根的实验科学、笛卡尔的假设演绎等为代表的科学革命，再到由科学家和哲学家组成的维也纳学派的贡献，阐述了哲学与科学发展是如何紧密联系在一起。就哲学对管理研究的贡献而言，曾教授认为，在方法论上哲学“被用作清洁工，清除通往知识的道路上的垃圾”，帮助人们解决研究过程中的障碍。例如，解释管理研究中的结果复制问题，以及交易成本经济学中简化模型的使用问题；在概念澄清与论证方面，他认为哲学可以帮助阐明实质性的概念问题，为理论冲突与

争论提供新的见解。文中列举了创业机会中机会识别和机会创造的例子，通过基于批判现实主义的哲学观对创业机会进行定义和阐释，在本体论上恢复了创业机会的客观性特征。最后，曾教授也为更好地发挥哲学在管理学研究中的作用提供了建议：哲学是非常广泛复杂的学科，研究者应该至少了解一些哲学史，学习几种主要的哲学观点，然后选择其中一种观点作为研究的总体指导。

在《管理研究哲学》一书中，曾荣光教授（2020：10）曾援引 Lawson（2004）一文，指出哲学对于推动经济学研究有三方面功能：①“祛魅”（“揭露、批评及解释无法持续的假定及其所包含的不一致性和混乱之处”）；②“告知”（“帮助研究者弄清其在广阔的知识生产活动领域所处的位置，并帮助研究者知晓他们可以探索的潜在可能性”）；③“方法促进”（“剖析并帮助理解经济学家们或一般意义上的科学家们所采用或能采用的方法，从而改进所提供的方法和/或阐明它们的使用条件”）。显然，《哲学对管理研究的作用》一文更多的是从“方法促进”角度探讨了哲学对管理研究的推动价值。的确，很多时候人们认为科学与宗教、艺术等人类活动的显著不同就在于科学家会采用规范的研究方法来探究世界，正如实验对于当代自然科学发展的推动作用一样。

同时，我们也应该看到，科学还有一个重要职责在于构建理论，哲学在这方面也有其启示价值。科学家们并不只是将实验或观察结果记录下来，他们还需要在经验认识之上构建更

具一般性的理论对这些现象进行解释和预测。这点在社会科学领域也同样重要，“社会科学哲学新的理论定位，直接以具体社会科学的研究对象为目标，不只限于为社会科学研究提供哲学认识论和方法论意义上的普遍指导，而且更专注于反思社会科学学科当中的社会科学实践，以及寻求具体学科本身的普遍原则和理论”（殷杰，2018：3）。因此，本文的评述将主要从哲学本体论对研究者理论化视角的影响以及与本体论相适应的认识论选择两方面进一步探讨哲学对管理研究的推动作用。同时，为了更好地对国内学者有所帮助，我们将聚焦在如何通过在中国西方不同文化哲学观对话的基础上就以上两方面进行思考和研究拓展^①。

二、建立在不同文化哲学基础上的本体论和管理研究视角

正如曾荣光教授（2020：2）所指出的，“连接哲学和管理研究的路径至少有两条，即本体论和认识论”；其中，“本体论涉及构成现实的实体、实体的分类及其相关关系，而认识论涉及研究者如何获取、形成和证明他们的知识主张”。在本体论上，不同文化哲学对世界存在的事物和关系有不同的假设；来自全球不同地域环境的研究者往往持有不同的文化哲学，他们的研究视角会反映出对于事物存在的不同假设，对其比较和整合也更有可能会揭示出现实复杂世界的不同维度。

^① 考虑读者群体，我们限于“中西方”而非“东西方”文化比较。显然，这样的比较结论很多也适合于东西方情境，因为整个包括中国在内的东方文化有很多的共通性。

这里,我们建议把不同文化哲学视为一种思维方式(a way of “thinking”)。正如前期研究所揭示的,在本体论上,中国文化更倾向于以“生成”(becoming)认识事物的本质,而西方文化则更强调事物的存在性(being)本质^①。这里,“存在”是指在与其它实体建立关系之前,存在的一种固定的、确定的、完整的状态或形式,而“生成”是指任何实体在获得其状态或形式之前和之后与其它实体之间的一种相互依赖和互动的过程(Jing & Van de Ven, 2016)。尽管我们采用“生成”和“存在”的两分法对中西方的文化哲学思维进行比较,但这并不代表“生成”哲学是中国文化所独有的,只是这种文化思维在中国社会占据了主导地位。的确,西方社会也存在这样的“生成”哲学。例如,古希腊哲学家赫拉克利特曾经讲过一句名言“人不能两次踏入同一条河流”,他秉持的就是世界的“生成”本体论,当人们第二次踏入看似相似的河流时,它已经改变了。

当然,总体而言,西方主导性的哲学是建立在“存在”本体论基础上的,它假设现实是原子化个体的集合,其动态特征在本体论上是次要的和派生的,变化是已经预先存在的“事物”状态的改变过程,强调人们在行动之前对事物有一个清晰的认识(Tsoukas & Chia, 2002),即先知后为(knowing-before-acting)。相反,“生成”本体论则在以中国为代表的东方文化中更加处于主导性地位。该哲学观认为,现实是一个不断持续和发生的过程,过程即现

实,变化的过程产生事物。换句话说,“生成”可以看作多种事件或动态存在的共同方式。这种强调过程的“生成”本体论,更加突出行动的重要性,在行动的过程中了解事物(act-to-know),强调通过更加具体的参与而非抽象的建模来理解事物的本质。

与以上“生成”哲学相关,中国文化也构建出很多概念来描述事物的变化规律。例如,“势”这个概念指示的就是促使事物持续变化的一种力量,体现为事物形成过程中的倾向性。这个词很难准确翻译成英文,因为它同时意味着情况、构型、力量、潜力等含义(Jing & Van de Ven, 2014)。同时,这个词的应用面很广,很多领域(战略、政治、体育、美学等)都在使用,使人们可以在跨越各领域之间建立起概念的关联性,揭示其隐含的内在逻辑。然而,目前在中国还没有任何一本书在理论上对“势”这个词及其应用做出全面解释^②。因此,Jullien和Zarcone(2003)认为,势的逻辑在中国文化中普遍存在,只是没有在理论上完全建立起来。

中西方文化哲学的本体论差异也体现在对功效的不同认识上。西方功效观认为,功效源于一种由我们的理解所构想出来的理想形式即所谓的意志或目标带来的力量,用希腊哲学来讲就是“眼睛盯着它”,努力使其成为现实的力量(朱利安,2013)。相反,中国文化则认为在事物和情境不断变化的逻辑中,功效源于这样一个事实,即人们希望发现什么可以成为结构

① 关于“becoming”的中文翻译,目前学界并无统一标准,词典中多翻译为“生成、形成、成为”之意,本文参见:杨国荣:《存在与生成:以“事”观之》,《哲学研究》,2019年第4期。

② 在《孙子兵法》一书中有一篇(第五篇“兵势篇”)讲述“势”在军事和战场上的应用;朱利安(Francois Jullien)作为一位法国汉学家,著有《功效:在中国与西方思维之间》一书,讲到“势”的功效性理论特征。

的载体，并获得将自身意图被其所承载时带来的力量。中国文化所强调的“审时度势”的战略独特性就在于启示人们如何开发这种时机带来的潜能。与其努力直接瞄准一种盲目的、变革代价高昂的、需要事物发展来获得的效果，不如启动一个能在功效上展开的生态过程，这样效果就可以自然达到了，不需要太多努力或消耗精力。因此，中国人的功效观是间接的，在该战略指引下人们需要经常反思现实世界的有效性条件。根据中国文化的假设，现实只能从正在进行的过程中产生，而功效只能通过事物的变化倾向性而不是通过目标的投射来实现。

以上不同文化哲学启示人们从不同世界观去认识和揭示现实社会的内在规律。例如，上述的不同功效观对于战争策略的理解有显著差异。作为西方战争理论的代表者之一，克劳塞维茨（1978）认为“战争是一种存在和反应的现象”，直面的实力较量是决定战争胜负的关键。人们对战争的最初认识都是从纯粹的物质形式（武器、防御工事等）开始的，然后通过建模（如各种影响战争胜负的因素）将其理性化。因此，思考战争策略是从理想的作战目标开始，然后根据上述模型制定“战争计划”并实施。然而，从中国文化尤其是《孙子兵法》来看，功效来自具体情境下的作战过程而非理想的作战计划，一旦能够揭示出在具体场景下作战形势发展的承载因素，实际战场上的胜负自不待言（“是故百战百胜，非善之善者也；不战而屈人之兵，善之善者也”）。因此，战争功效来自于具体情境下形势的布局，而不是靠将领对战争的模型化理解和士兵在战场上的奋力求胜（“故善战者，求之于势，不责于人，故能

择人而任势”）。此时，战场上不断变化的环境不再被消极地视为导致计划失败的不确定性因素；相反，环境成为承载策略布局和作战意图的载体。所有影响战争结果的潜在力量都是间接存在的，只有通过影响和构造环境才能渡过难关。甚至，这种间接性功效观将类似勇气这样的军事品质也视为形势的潜在结果而非士兵所固有的个人品质。通过“破釜沉舟”的布局，优秀的将领知道如何利用形势使战士变得勇敢，也同样知道如何剥夺或削弱敌人的战斗力。显然，这也是与前面“生成”本体论相呼应的。整个《孙子兵法》的理念在于，一切布局都在交战之前进行，战斗只是一个已经构建的发展过程自然延展的结果（“故善战者，立于不败之地，而不失敌之败也。是故胜兵先胜而后求战，败兵先战而后求胜”）。

显然，以上“生成”本体论和功效观也可以启示研究者采用与西方主流文献不同的视角来认识或构建组织与战略理论。例如：陈明哲（2016：13-14）认为西方学术界前期对于竞争的认识有偏差，得益于《孙子兵法》关于“曲求”思想的倡导，他主张“对竞争的体会就是学习如何避开竞争、对抗，如何做到不争之争，如何追求仁者无敌的境界”，显然该观点更加强调了竞争优势形成的“相对性”和“动态性”（“兵无常势，水无常形”）。与“生成”本体论一致，这是一种动态的攻防互动分析思维，每一个参与竞争企业都是不同的，企业与企业的关系也是动态的和独特的，因此企业没有持久性的绝对竞争优势。作为两位西方学者，Smith 和 Lewis（2011）认为，中国道家的阴阳思维对于说明矛盾悖论问题具有重要的启示价

值。与建立在西方现有的“存在”哲学基础上的非此即彼的两难选择（dilemma）观点，以及消除旧矛盾、产生新矛盾的辩证（dialectic）观点不同，阴阳哲学秉持了矛盾双方辩证统一、不断发展的观点，即事物内部必然同时存在并持续存在矛盾但相互关联的元素，这些元素彼此独立，它们在更大的系统中又相互协同和关联，也由此建立了解释矛盾力量不断运动的动态均衡模型。同样，学者们研究发现，稳定和变化往往是任何组织变革过程中同时存在的两个方面，前期也有大量研究在解释这两个对立概念是如何辩证统一在组织发展的同一时间维度上（Leana & Barry, 2000）。如上所述，“势”概念在这方面具有重要的理论价值，因为它同时体现出稳定和变化的两个方面，更容易揭示出其中的内在关联性。显然，目前在组织与战略管理领域，“存在”本体论和功效观是主导性范式，绝大部分理论都以该范式作为基础，这也给予“生成”哲学在未来管理研究领域的应用更多的潜力和空间。

三、与不同本体论哲学相关联的认识论和研究方法论

应该看到，建立在不同本体论基础上的认识论和研究方法论也是不同的。《哲学对管理研究的作用》一文从维也纳学派角度探讨了逻辑经验主义、逻辑实证主义、新实证主义等研究方法论的兴起，及其对后期经济管理学研究的影响（如结果复制、检验模型选择等）。总体而言，这些研究范式都是建立在亚里士多德的哲学基础上，体现在关于对立事物存在性“非此

即彼”（either/or）的假设上。然而，“生成”本体论关于对立事物却持“同时或有”（either/and）的假设，例如关于阴阳辩证变化的过程（Jing & Van de Ven, 2014）。相应地，建立在“生成”哲学基础上的是一种过程视角（process-based view）的认识论，这形成了与“存在”哲学基础上的变异视角（variance-based view）不同的研究范式。

以上两种研究视角有不同的认识论基础（Mohr, 1985）。变异视角关注变量关系，从而再现研究对象中重要方面或属性；解释的形式有因果陈述，或将这些变量结合在模型里（如X引起Y，Y引起Z），其隐性目标就是要建立引发结果的必要且充分条件。预测和控制是变异理论的显著优势，这种潜力也使其在自然科学和社会科学领域如此普遍。例如，学者们可以用物体质量和物体间距离来解释两个物体间的引力模型，如波耳定律（温度作用于体积和压力）或欧姆定律（电压和电阻产生电流）。在组织管理领域，学者们可以用企业之间采纳创新的时间差异、对创新的投入程度等变量来衡量和反映技术创新的扩散速度。变异理论研究的是动力因（efficient cause）。动力因作用于分析单位（个人、组织等），使其成为结果变量（士气、效率等）或改变其原有状态，被视为推进式因果关系。每个动力因无论是作为一个附加影响因素单独存在，还是与其他原因共同存在，都对结果产生影响，其影响程度并不会因为原因和条件的相互作用而消失，各个独立自变量之间的时间顺序也不会影响结果。这导致时间结构及其内在的不确定性在寻找经验规律和模型的解释中容易被忽略，“在什么时间”和

“在什么背景下”等变化的理论很难用以上动力因的命题语句来表述 (Langley et al., 2013)。

相反，过程视角则以事件作为研究对象，按照事情发生次序及其发生所处的过程阶段，来建立解释发展过程的生成机制，主要关注“发生了什么”“发生的方式”等。通常，过程模型关注的是一系列离散事件的发生，而非变量间关系。过程研究中有三个核心要素：①必要条件。与变异视角不同，这里先导因素 (X) 只是结果 (Y) 的必要条件。②外部导向力。其作用是以特有方式引导研究单元和条件，使其相互接近和相互作用。③过程机制 (Mohr, 1985)。研究者需要采用亚里士多德所说的目的因 (final cause) 揭示出将这些离散性事件组合的潜在的发生机制，这里隐含的意思是每个离散状态都给出了事件发生的目的。在过程模型中，事件发生的时间顺序通常对结果至关重要。每个事件的概率过程输出取决于输入，而输入总是取决于前一个过程的结果，因此模型必须如实体现出时间顺序。

显然，如果我们要研究一个建立在“生成”哲学观基础上的组织管理问题，上述的过程视角就比变异视角更加切合。Jing 和 Van de Ven (2014) 采用过程视角对成都公交集团的组织变革进行了本土化理论构建研究。成都公交集团是一家地方公共运输公司，在改革之前一直面临旗下五家公交公司同时经营、抢站抢客、管理混乱、社会公众不满等问题。面对这些问题，新任董事长陈蛇认为：“变革者遇到棘手的问题时，最好不要直接改，可以通过制造一个问题而构造出更有利的变革环境。”经过深入思考，他经由五个连续发生的变革事件实现了改革目

标：①买回外部股份。通过大幅降低公交票价引发“价格战”，迫使竞争对手出让股权给成都公交集团。②优化公交线路。回购外部股权后，统一调度、合理配置线路资源，提升运营效率。③组织结构优化。整合了维修公司以保障公交车的高效运营，新增广告公司提升公交车广告收入，同时整合下属单位和分支公司财力。④薪酬方案调整。通过岗位轮换调整了不公平的工资制度，将工资与“累计安全里程”和事故发生次数挂钩以提升安全意识。⑤提升外部形象。通过普通员工与管理人员相同的节日福利来提升公司士气，打造公开、公平和开放的企业文化，提升了现代化和国际化服务质量和水平，打造积极的社会形象。最终，成都市延续六年的公交线路恶性竞争的格局被成功解决。

如上所述，过程研究需要回答三个核心问题：①必要条件。以上五个变革事件相互衔接，在时间上每个事件的结果为下一个事件的发生创造了前期条件，同时在先导事件无法自然引发结果时，变革者还会通过改变生态因素的方法（“造势”）构建出让下一个事件自然发生的形势。②外部导向力。正如陈蛇上述引语所表述的，领导者提前布局形成的组织势是影响变革相关利益群体集体行动的外部导向力，而不是计划式变革理论所强调的领导者教育和改变员工的行动。③过程机制。这是研究理论贡献的集中体现，具体反映在论文构建的概念模型中：变革推动者如果能将“造势”“无为”“应势”的策略与形势有利情况的变化节奏保持同步，那么就更有可能会取得变革成功；领导者应当尽可能减少对于变革过程和员工行为的直接干

预。显然,以上过程研究设计更好地体现出建立在“生成”哲学观基础上的组织变革过程,以及与间接性功效观相关的变革者角色和作用。因此,选择与本体论相适合的认识论和方法论是研究设计的基础,尽管很多时候研究者在自然接受的哲学观驱使下并没有意识到这个问题。

四、对本土管理研究的启示

基于上述讨论,我们就国内学者从事本土研究时哲学可能产生的启示和影响提出如下三点建议:

(一) 从哲学而非理论角度思考本土研究的基本假设

哲学是隐含在理论研究者和管理实践者认识和行动背后的基本假设,可以体现在本体论上(如“存在”或“生成”),也可能体现在认识论上(如“变异视角”或“过程视角”)。文化心理学家认为,历史文化是不同国家/地区的人们长期在一个地域环境中生活的产物,反映的是他们生存和发展的一种手段。Nisbett(2003)在《思维的地理性:亚洲人和西方人的思维如何不同……又为何不同》一书中,比较了拥有10亿以上人口影响力的希腊文化,与拥有20亿人口影响力的中国文化之间的差异性。他发现,在整个希腊的文化里,人们有非常强烈的关于个体能动性(agency)的信任,相信自身对命运的把握所体会到的行动自主权往往更高。同样,希腊神话以史诗为纽带,以叙事方式哺育了英雄主义的理想,这与前述的理想范式驱动的领导者功效观一脉相承。然而,中国文化反对这样的现实考虑,认为太强硬的

直接行动必然干扰事件的自然进程,认为人与人之间关系和谐以及人和环境之间和谐才是行动的根本出发点,这代表的是两种不同的世界观和功效观。

以上文化观念影响的不仅是理论研究者,也包括管理实践者。相应地,国内学者在从事本土研究时,很容易发现管理者的行动与现有文献之间的差异性,也很容易就此提出一个改进的理论模型。然而,正如陈蛇在成都公交集团的变革实践,他们头脑中秉持的很可能是与现有组织变革理论(如计划式变革)完全不同的基本假设,此时我们需要在更深层次的哲学观上去理解他们的行动。

目前,主流的管理研究大多数遵循西方的范式,尤其是亚里士多德的逻辑哲学。如果中国的管理研究学者一直追随西方,对原有的西方的理论进行完善,模仿西方的研究方法,套用西方的理论解释中国现象,会造成理论与实践的差距越来越大。理论源于实践,每个理论都有其产生的文化背景,本土的管理理论应该深深根植于本土的企业管理实践,这种实践为本土研究提供了丰富的素材和情境。研究必须考虑文化根源的影响(Tsui, 2004),否则很难反映问题的本质,从而丧失了做更好研究的机会。从中国本土情境中丰富的哲学思想出发而非从西方现有的主流的理论出发,可以帮助我们挖掘更多新颖的、原创的、有价值的、与实践情境一致的本土理论(卢芳妹等, 2013)。

不可否认,就如《哲学对管理研究的作用》一文中提到的,西方的哲学对自然科学和社会科学的发展产生了巨大的影响,我们有理由肯定并遵循西方的哲学思想。但是也应该看到,“存在”

本体论基础上的认识论和方法论并不能帮助我们解释现实中的所有问题，尤其是关于不确定和变化的问题，这就需要我们运用“生成”的思维方式和过程研究方法。例如，当我们更关注某个事件的演化现象和过程时，可以通过收集纵向数据来观察其如何产生和演化，归纳其过程模式和对应结果（Jing & Van de Ven, 2016）。

（二）加强不同哲学背景下的学术交流与合作

来自不同文化情境下的学者会有不同的哲学观点，对于事物的存在与关系的认识会存在差异，这种哲学背景的差异，可能并不是十分直接的，而是环境对于每个人的潜移默化的影响，反映出一种思维方式的差异。例如，一直都在西方、一直都在中国本土、中西融合这三类学者的哲学思想可能是存在明显不同的。要想实现中西哲学思想的融会贯通运用，以更好地促进科学和社会的发展，需要来自不同文化背景下的学者交流碰撞。正如法国哲学家朱利安（2013）谈到的，中国可以作为哲学研究的工具，中国思想最有可能实现将哲学重新整合，真正的“希腊对应物”很可能在中国文化里找到，这可以帮助学者从习以为常的亚里士多德传统哲学中脱离出来，超越那些“存在”哲学所认为是绝对的思想范畴（实体、量、质）进行思考。换句话说，中西方文化哲学在某种程度上是互补的。

（三）推动与本土文化相适应的方法论建设

目前，国际范围内学者们也越来越多意识到“生成”哲学观对于组织管理研究的重要性。与之相应，Andrew H. Van de Ven、Ann Langley等学者提出“过程研究方法”，并逐渐成为组织

和战略管理研究领域对案例事件及其组合出的过程模式进行呈现和归纳的重要方法。《美国管理学会学报》（*Academy of Management Journal*）曾就此研究方法征集论文专辑（Langley et al., 2013），并在美国管理学年会上连续三年举办这方面的专业发展工作坊（PDW）。尽管学者们在过程研究方法开发方面进行了大量有益的探索，但总体而言该方法相对于变异研究方法建设还非常薄弱。本文在这方面也提出以下建议：

- ①在进行过程研究时，要正确认识过程视角与变异视角的差异性，注意过程视角的三个核心问题，进而建立更高质量的过程研究设计方案。
- ②运用本土文化思维优势开发和完善相关方法。要深刻理解文化思维对于方法论建设的影响，例如中国文化中的整体性、生成性思维就要求我们用整体的和变化的而非简单线性的观点看问题，未来我们需要运用该思维优势进一步开发和完善目前尚处于发展期的过程研究方法。
- ③开展研究方法培训和研讨。对于研究方法的熟悉掌握需要不断地学习、运用和探讨，只有这样才能促进方法论体系的建设与不断发展。目前以案例研究、扎根理论、定性比较分析（QCA）等为代表的定性研究方法正在得到国内学者重视，这方面也有一些培训会议和学术社区。我们也期待未来有更多关于过程研究、与中国文化思维同根同脉的研究方法研讨和培训，通过大家的群策群力，共同推动本土管理研究方法建设。

五、结束语

正如 Poggi（1965：284）所言，“一种看问

题的方式往往意味着一种看不到问题的方式 (A way of seeing is a way of not seeing)。”研究者往往无意识地会延续自身习得的或相信的哲学视角,并将其应用在自身的管理研究中。考虑到哲学观在研究过程这种先入为主的假设特征,不同文化哲学更容易启发我们看到自身思维习惯中的盲区,找到解释矛盾现象的创新性框架。当我们时时在为自己的研究困于现有文献框架而找不到理论创新点时,哲学在帮我们打开一扇窗,让我们看到新的视野。当然,基于对本土管理研究的关注,本文更多是站在中西方文化哲学的比较基础之上。事实上,哲学本身就存在很多的分支和学派,如实证主义、后现代主义、批判实在论、实用主义等,研究者完全可以在比较这些不同哲学观点的基础上找到审视和延展现有理论的更好视角。以上都是在受邀评述曾荣光教授《哲学对管理研究的作用》一文时想到的一些拓展性认识,在此也对曾教授在该领域的持续投入和启发性成果表示感谢。

接受编辑: Haiyang Li

收稿日期: 2021年8月25日

接受日期: 2021年11月10日

作者简介:

井润田,上海交通大学安泰经济与管理学院教授,长江学者特聘教授,首届中国管理学青年奖获得者,教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者,兼任中国管理研究国际学会副主席、中国管理学会组织与战略分委员会副主任委员、《管理学季刊》联席主编。长期从事组织变革、领导行为等方面的研究。

朱芙蓉,上海交通大学安泰经济与管理学院硕士研究生。主要从事组织成长、战略领导力方面的研究。

参考文献

- [1] 曾荣光 (Eric W. K. Tsang): 《管理研究哲学》,任兵、袁庆宏译,北京大学出版社2020年版。
- [2] 陈明哲: 《学术创业: 动态竞争理论从无到有的历程》,《管理学季刊》,2016年第3期。
- [3] 弗朗索瓦·朱利安: 《功效: 在中国与西方思维之间》,林志明译,北京大学出版社2013年版。
- [4] 井润田、耿菊徽: 《管理的理论与实践知识》,《管理学季刊》,2018年第2期。
- [5] 井润田、孙璇: 《实证主义 vs. 诠释主义: 两种经典案例研究范式的比较与启示》,《管理世界》,2021年第3期。
- [6] 克劳塞维茨: 《战争论》,商务印书馆1978年版。
- [7] 卢芳妹、井润田、尹守军: 《中国管理本土研究的困境与路径》,《管理学报》,2013年第12期。
- [8] 杨国荣: 《存在与生成: 以“事”观之》,《哲学研究》,2019年第4期。
- [9] 殷杰: 《引言》,载马克·里斯乔德: 《当代社会科学哲学导论》,殷杰、郭亚茹、申晓旭译,科学出版社2018年版。
- [10] Jing, R., & Van de Ven, A. H. 2014. A Yin-yang model of organizational change: The case of Chengdu bus group. *Management and Organization Review*, 10 (1): 29-54.
- [11] Jing, R., & Van de Ven, A. H. 2016. Being versus becoming ontology of paradox management. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23 (4): 558-562.
- [12] Jullien, F., & Zarcone, T. 2003. China as philosophical tool. *Diogenes*, 50: 15-21.

- [13] Langley, A. , Smallman, C. , Tsoukas, H. , & Van de Ven, A. H. 2013. Process studies of change in organization and management: Unveiling temporality, activity, and flow. *Academy of Management Journal*, 56 (1): 1-13.
- [14] Lawson, T. 2004. Philosophical under-labouring in the context of modern economics: Aiming at truth and usefulness in the meanest of ways. In John Bryan Davis, J. B. , & Alain Marciano, A. (eds.). *The Elgar Companion to Economics and Philosophy*: 317-338. Northampton, MA: Edward Elgar.
- [15] Leana, C. R. , & Barry, B. 2000. Stability and change as simultaneous experiences in organizational life. *The Academy of Management Review*, 25 (4): 753-759.
- [16] Mohr, L. B. 1985. Approaches to explanation: Variance theory and process theory. *Explaining Organizational Behavior*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [17] Nisbett, R. E. 2003. *The Geography of Thought: How Asians and Westerners Think Differently... and Why*. New York: Free Press.
- [18] Poggi, G. 1965. A main theme of contemporary sociological analysis: Its achievements and limitations. *British Journal of Sociology*, 16: 283-294.
- [19] Smith, W. K. , & Lewis, M. W. 2011. Toward a theory of paradox: A dynamic equilibrium model of organizing. *The Academy of Management Review*, 36 (2): 381-403.
- [20] Tsoukas, H. , & Chia, R. 2002. On organizational becoming: Rethinking organizational change. *Organization Science*, 13 (5): 567-582.
- [21] Tsui, A. S. 2004. Contributing to global management knowledge: A case for high quality indigenous research. *Asia Pacific Journal of Management*, 21 (4): 491-513.

管理研究作为一项志业^{*}

□ 贾良定

摘 要：管理研究是解开管理现象迷思的祛魅工作，既有事实判断，也有价值判断。在当今社会，科学工作的社会性越来越强，对社会产生的影响也越来越大。在倡导基于信念伦理乐此不疲地开展管理研究的科学工作的同时，要愈加增强科学工作者的责任伦理，并强调遵循责任伦理开展各种解开迷思的活动。祛魅、信念和责任是管理研究成为一项志业的三大要素。

关键词：管理研究；信念伦理；责任伦理；祛魅；科学哲学

笔者读过多篇曾荣光教授发表在《美国管理学会学报》(*Academy of Management Review*) 上的论文，被他缜密的逻辑和深厚的哲学素养所折服。读曾教授《哲学对管理研究的作用》这篇反思性文章，一下子映入脑海的是马克斯·韦伯在 100 年前在慕尼黑所做的那场题为“学术作为一种志业”的演讲(韦伯, 2010)。那场演讲的内容对笔者影响很大。韦伯把学术看作为一项祛魅(disenchantment)的工作，全然是价值中立(value neutrality)的事实判断，从学术推导不出任何价值判断。在后来的《政治作为一种志业》的演讲中，他提出并区分“信念伦理”(the ethic of conviction)和“责任伦理”(the ethic of responsibility)：依于信念伦理行动的人，是为了追求某一种理想的绝对胜利，而不考虑外在的环境、条件和后果；依于责任伦理行动的人，会评估可用的手段，权衡当时的情境，反思人性无可避免的弱点，考虑研究各种可能产生的后果，并且为手段、缺失与可预见的后果负起责任(韦伯, 2010)。在科研过程中，笔者渐渐明白一点马克斯·韦伯的所思。在我看来，管理研究是一项解开迷思的祛魅工作，既有事实判断也有价值判断；信念伦理可能使每位研究者在管理研究中形成个体意义感，但要构建管理研究的社会意义感，责任伦理是基础。

* 本文得到国家自然科学基金重点项目“中国企业专业化管理研究”(编号：71632005)的支持。

一、管理研究是解开管理现象的迷思

迷思让人不安。比如这次新冠肺炎疫情是如何发生的，还会持续多久，对人类会产生什么影响，我们存在诸多不解，不解就会产生不安甚至恐慌。人们为了解除心中的不安，可能会接受一些观点，比如超力量惩罚论、人类阴谋论等，这些观点可能来自信仰、权威或者形而上学。这些观点无须证明，是不证自明的。科学研究则不同，需要证据来解开新冠肺炎疫情产生的缘由、传播的机制，以及对人类影响的可能后果及其机理。这需要假说以及支持或反驳假说的证据。这一过程不是简单的，需要智慧和巨大的努力，还需要时间。人们往往经受不了迷思所带来的不安，便想当然地接受某些观点。

管理现象的迷思也让人不安。对我们来说，这个时代最大的管理现象便是中国企业的成长。《财富》杂志于1995年首次发布“世界500强”榜单，1996年榜单上中国大陆只有3家企业；2009年中国大陆37家上榜，超过英国（26.5家）；2010年中国大陆42家企业上榜，超过德国（37家）和法国（39家）；2020年中国大陆（含中国香港）上榜企业数达124家（含中国台湾共133家），第一次超过美国（121家）；2021年中国（含中国香港、中国台湾）上榜企业数达143家（美国122家），正好是日本（53家）、德国（27家）、法国（26家）、英国（22家）和韩国（15家）的上榜企业数总和。中国企业是如何成长起来的？这是迷思。管理研究

就是要解开这一迷思。如果不解开这一迷思，流行的就会是一些不证自明的观点。

管理现象无处不在。只要不清楚其事由事理，便是迷思。我们都可以去探究，解开迷思。首先需要构想一套逻辑，试图说清楚事由事理；其次需要实实在在的证据，验证所构想的逻辑，所以管理研究是“迷思-逻辑-证据”三位一体的工作。迷思产生不安，不安驱使人们去寻求解释。在寻求解释的过程中，如果现成的观点（一套逻辑）能够释放你的不安，那么迷思就消失了，后续的建立新逻辑甚至收集证据的工作就不发生了；如果现成的观点不能释放你的不安，那么就需要开展后续的建立逻辑和收集证据的工作。如果管理研究界仅仅满足于建立逻辑的工作，而不进行收集证据验证或反驳所建立的逻辑的工作，那么，迷思的解决只是停留在形而上学上。用一套形而上学的逻辑代替信仰或权威的解释，迷思实质上并没有解开。

你解开的只是自己的迷思，别的人不一定认为这是迷思，即使认为这是迷思也不一定接受你解开它的逻辑。你解开的也只是自己现在的迷思，过段时间你可能不满意甚至不接受自己的逻辑。什么是迷思，什么不是迷思，哪些迷思值得去解，采取什么逻辑来解，这些都与每位解谜者的信念密切关联。所以，迷思以及解谜工作不仅是时空范畴的事实存在，也是在自己信念指导下的价值存在。每位解谜工作者仿佛时空的过客。如何让解开迷思的工作成为跨越时空和跨越信念的事业，形成尽可能整体性的知识体系，这需要在责任伦理基础上的对话。

二、基于责任伦理的管理研究

信念伦理和责任伦理都是必不可少的。信念伦理侧重于按内心独白而行动,责任伦理侧重于根据情境按对话方式而行动。韦伯说,这两者“不是两极相对立,而是互补相成:这两种伦理合起来,构成了道地的人”(韦伯,2010:276)。首先,解迷思的科学活动是科学工作者的基于信念的活动,往往也正是这种信念伦理,使繁重、枯燥、无休无止的科学活动焕发生机,科学工作者乐此不疲。其次,解迷思的科学活动不仅是基于信念的个人独白活动,而且是基于责任的社会活动。随着教育的发展,当今社会越来越多的人参与科学活动;随着科学工作的发展,科学工作的社会性越来越强,科学工作对社会产生的影响也越来越大。如果哪怕是少数工作者的信念伦理出现偏差或问题,对社会产生的影响可能也是巨大的,甚至是灾难性的。不是要消除个体的信念伦理,而是要愈加增强科学工作者的责任伦理,并强调科学工作者需要遵循责任伦理,开展各种解开迷思的活动。

韦伯之后,20世纪40年代社会学家罗伯特·默顿强调“科学精神”在科学工作中的作用。他认为,“科学精神是将科学家聚集在一起的、包括价值观和规范的带有情感色彩的复合体”(默顿,2018:39)。默顿点出了现代科学精神的四个要素:①普适主义(关于真理的诊断无论其来源都必须服从预先设立的、不受个人影响的标准);②共享主义(科学的实质性发

现是社会协作的产物,并为整个社会所有);③公正无私(科学工作者对知识的热爱、纯粹的好奇心、对人类福祉的无私关怀等动机);④系统性的怀疑(不断怀疑被制度化、程式化的理所当然)。

虽然韦伯认识到责任伦理和默顿认识到科学精神在现代科学工作中的作用,但是20世纪60年代前对科学工作的价值判断都是由科学工作者自己决定的,直到20世纪八九十年代在一些学科里才有规范的指导性文本。1994年美国心理学学会发表了“心理学家的伦理原则和行为准则”,要求研究者在开展一项科学研究之前,需要认真地、严肃地问自己几个基本问题:①该研究值得做吗?②该研究所得信息对科学和人类福祉有价值、有用吗?③该研究有助于改善人类健康与福祉吗?④如果对这些基本问题的回答是肯定的,那么,研究的执行过程,必须尊重和关怀参与者的福祉与尊严,如尽可能使参与者的风险最小,自愿参与,保密性,明确研究者和参与者责任和义务的协议,保护参与者,研究完成后向参与者详细坦诚地告知诸如过程的一些细节、研究的真正目的等信息(转引自Kerlinger & Lee, 2000: 443-446)。

进入21世纪,科学工作者对责任伦理的认识越来越具体。从“humanistic scholarship”(关注社会结果、增进人文福祉),到“compassionate scholarship”(帮助和理解他人、关注人类挑战、关爱人们疾苦),再到“responsible scholarship”(关注企业和社会的重要问题,创造有实践指导意义且可靠的知识),徐淑英教授在全球

倡导并发起“商业和管理负责任的研究社群(cRRBM)”,致力于提升负责任的管理研究(徐淑英,2018)。在立场宣言里提出了引导负责任研究的七项原则:①服务社会;②同等重视基础贡献和应用贡献;③重视多元化和多学科协作;④方法扎实;⑤利益相关者参与;⑥影响利益相关者;⑦广泛传播。第一个原则是研究的最终目的,第二到第四个原则是促进发展可靠性的知识;第五到第七个原则是促进发展有用性的知识。

美国心理学学会的“伦理原则和行为准则”以及管理学社区的负责任管理研究七项原则给管理研究者提供了实践责任伦理的指引。只有当把自己放置于时代和社会,和其他一切可能多的人联系在一起时,管理研究者自身的整体意义才存在。

上文简要讨论了韦伯思想对管理研究的指导。这种哲学层次上的指导,让我们从管理研究的科学活动中跳出来,思考科学活动的本质和意义,以及意义如何构建。在《哲学对管理研究的作用》一文中,曾教授用三个研究例子,分析了如何使用哲学进行管理研究。解迷思的科学活动是由科学工作者来实现的,建立现实中的事实(factuality)和先验的实在(reality)之间的关系。在这两者之间,存在着实现的“真实”(actuality)。与实在论不同的是,批判实在论(critical realism)不认为事实与实在之间是镜像关系,这给不同情境提供了发现和构造“实在”的可能性。我们观察和体验到的世界是“事实”,但这并非全部,还有我们没有观察和体验到的,观察体验到的和没有观察体验

到的加在一起,形成世界的真实。“实在”是对“真实”的反映,而并非仅仅是对“事实”的反映。按笔者的理解,曾教授所举的三个例子,正从此意义上,划分“复制”(replication)的多种类型并探讨每种类型的价值,探究假设缺位检验(assumption-omitted testing)所存在的问题,倡导假设在位检验(assumption-based testing)的必要性,以及运用实现法(actualization approach)来重新定义“创业机会”(entrepreneurial opportunities),试图解决“发现法”(discovery approach)和“创造法”(creation approach)各自致命的不足。三个例子都非常精彩,给我们诸多有关哲学指导管理研究的启示。

接受编辑: Haiyang Li

收稿日期: 2021年9月13日

接受日期: 2021年10月18日

作者简介:

贾良定,南京大学管理学院副院长、教育部长江学者特聘教授。在 *Academy of Management Journal* (AMJ), *Journal of Applied Psychology* (JAP), *Journal of Management* (JM), *Human Resource Management* (HRM), *Management and Organization Review* (MOR), *Global Strategy Journal* (GSJ) 以及《经济研究》《管理世界》《心理学报》等期刊上发表论文 70 余篇。

参考文献

[1] 罗伯特·默顿:《科学的规范结构》,于洪彦、

刘方舟译, 载徐淑英、李绪红、贾良定、梁建、仲为国、井润田、Heather Douglas 主编:《负责任的管理研究——哲学与实践》, 北京大学出版社 2018 年版。

[2] 马克斯·韦伯:《学术与政治》, 钱永祥等译, 广西师范大学出版社 2010 年版。

[3] 徐淑英:《负责任的商业和管理研究愿景》, 《管理学季刊》, 2018 年第 4 期。

[4] Kerlinger, F. N. & Lee, H. B. 2000. *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). Fort Worth, TX: Harcourt College Publishers.

家族偏爱完全控制？

——家族企业海外并购股权选择研究^{*}

□ 邹立凯 唐继凤 李新春

领域编辑推荐语：

“家族企业通常较为保守，不太愿意进行高风险的海外并购。那么现实中为什么有的家族企业依然进行海外并购就成为一个有意思的研究话题。本文通过 fsQCA 方法来考察什么样的家族企业在什么情境下会进行海外并购，加深了对家族企业的决策过程和行为的理解。”

——李炜文

摘 要：海外并购是一项高风险活动，其中关键决策是对被并购企业的股权选择。本文整合家族因素和制度因素，采用模糊集定性比较分析（fsQCA）方法分析家族企业对海外并购股权选择。通过对 78 家家族企业的 207 个海外子公司并购样本进行分析，研究结果表明家族企业会采取完全并购具有三条不同的路径，具体可以归纳为风险承担型、低风险偏好型以及低风险感知型的完全并购。当家族企业社会情感财富保护倾向或国际化经验较高时，呈现为风险承担型，在并购文化距离远、正式制度差的东道国企业采取完全并购；当家族企业社会情感财富保护倾向和国际化经验较低时，呈现为低风险偏好型，在并购正式制度质量好的东道国企业采取完全并购；当家族企业社会情感财富保护倾向、国际化经验较高并且家族财富风险较低时，呈现为低风险感知型，会无视制度风险对海外企业采取完全并购。研究结论表明家族企业海外并购股权选择由于家族涉入形成不同风险认知偏差，这为理解新兴经济体家族企业实施海外完全并购提供了新的见解。

关键词：海外并购；股权选择；家族企业；风险感知；社会情感财富

一、引言

近年来中国企业海外并购呈现高速增长的趋势，其中，以家族企业为代表的民营

^{*} 本文受国家自然科学基金重点国际（地区）合作研究项目“家族企业国际化与创新：基于制度-文化的比较研究”（71810107002）、国家自然科学基金面上项目“家族企业的多元制度逻辑与长期导向战略研究”（71972119）以及广东省哲学社会科学规划项目“家族企业代际涉入模式与企业创新机制研究”（GD21CGL28）的资助。感谢在第十五届创业与家族企业成长国际研讨会上各位专家的批评指正，同时非常感谢《管理学季刊》评审专家、领域编辑以及主编的宝贵意见，使本文质量有明显的提高。

企业大规模进行海外并购引起各界的广泛关注。在国际化进入模式上,越来越多的中国家族企业通过海外并购的方式以快速增强竞争优势。有学者认为中国企业的国际化大多通过海外并购来获得海外的先进技术,以实现技术上跨越(吴先明和苏志文,2014;冼国明和明秀南,2018;杨勃和许晖,2020)。但由于海外并购是一项高风险活动,企业在海外并购需要对风险进行识别、评估和管理以提高并购绩效,其中关键活动之一是对被并购公司的股权选择。

目前只有少量研究探究企业海外并购股权选择,有关中国企业海外并购股权选择的研究也才开始得到关注(张明等,2019)。一般而言,企业是通过权衡在东道国经营的风险与收益来对被并购企业采取相应的并购股权水平选择。中国企业海外投资与其他新兴经济体企业有类似的特征(Buckley et al., 2007),由于被并购企业的国家或地区在经济、商业、法律、制度及社会文化等方面与母国存在差异性,海外并购面临很大的风险,不少研究从制度、行业以及企业等层面进行解释,如制度层面的文化距离和东道国国家风险等(Lim & Lee, 2016),如行业层面的并购企业和目标企业之间的行业相关性以及企业决策层面的因素,如并购企业的并购经验(Elango et al., 2013)和目标企业的规模(Chari & Chang, 2009)等。这些研究加深了对新兴经济体企业海外并购股权选择影响因素的理解,但目前有关海外并购股权的研究较少关注企业所有权性质的差异。

家族企业作为新兴经济体一种重要企业组织形态,与新兴经济体的其他民营企业不同,家族企业具有高度的控制权结构和较高的股

权集中度(Graves & Shan, 2014; Lu et al., 2015)。已有研究发现家族企业的国际化决策具有自身的独特性(Arregle et al., 2017),如关注非经济目标、具有风险规避倾向等(Gomez Mejia et al., 2010; Pukall & Calabrò, 2014)。但是对于新兴经济体家族企业的海外并购股权选择,家族因素在其中发挥怎样的作用,目前对于这个问题的认识还相当薄弱。根据风险规避假说,家族企业为了避免海外并购潜在的风险,需要降低对海外被并购企业的持股,然而根据社会情感财富保护理论,家族企业为了保持家族对企业的控制,会提高对海外被并购企业的持股。这两种理论视角下,家族企业的海外并购呈现出截然不同的选择,形成了一种悖论。实际上,家族企业海外并购风险和收益的偏好会受到家族因素的影响,进而可能会影响到最终对海外并购股权水平的选择。因此以新兴经济体家族企业为对象探究其海外并购股权选择,对新兴经济体企业海外并购股权研究将是一个有益的补充。

此外,现有对企业海外并购股权选择的单一解释,也驱动着学者们思考企业并购海外企业的股权选择可能会受到诸多因素的相互影响。如很多研究发现实际上海外并购股权选择极具复杂性(Malhotra et al., 2018; 张明等, 2019)是不同因素共同作用的结果,且不同因素之间还会存在替代关系或互补关系(Chari & Chang, 2009)。因此应该结合多因素来考察企业的海外并购股权选择。在新兴经济体企业逆向海外并购的复杂情境下,家族企业和制度环境两者究竟如何共同作用影响对海外并购股权选择值得深入探究,并且家族因素使家族企业在并购海

外股权选择变得更加复杂,其中,家族涉入是家族企业异质性的来源,本文对此进行探究,希望可以提出可供未来检验的理论命题。

本文试图挖掘家族企业在海外并购股权选择的基本模式,阐释不同因素组合背后的内在逻辑与作用机理,因而不同于已有研究基于某个特定视角分别考察单个因素对企业海外并购股权选择的影响 (Chari & Chang, 2009; 张明等, 2019)。本文在已有文献研究基础上,采用定性比较分析 (Qualitative Comparative Analysis, QCA) 方法研究新兴经济体家族企业海外并购股权选择研究,这也响应了学者们提出的可以使用 QCA 方法探究海外并购股权选择的因果复杂性 (张明等, 2019)。QCA 方法擅长发掘多重影响因素之间复杂的非线性关系和组合构型 (Campbell et al., 2016), 而家族企业海外并购股权选择往往是基于多个因素同时考量的结果,因而非常适合基于 QCA 方法对不同因素的影响加以分析。

基于此,本文将已有制度风险框架和家族层面决策进行有效整合,提出了家族企业海外并购股权选择的研究框架,进而解释家族企业海外并购的股权选择。具体而言,本文将 QCA 方法运用到家族企业研究中,整合制度风险和企业组织因素,探究由六个前因条件组成的制度环境和家族企业的不同组态与海外并购股权选择之间的关系,挖掘家族企业采取完全并购股权选择的路径。其中,在制度环境层面,主要考察母国和东道国正式制度质量与文化距离。在家族企业组织因素方面,以家族股权比例、企业主单一控制以及近亲参与管理的不同组合刻画家族企业对制度风险的感知倾向,并且由

于家族企业相对缺乏国际化能力,还特别考察家族企业国际化经验在其中发挥的作用。

二、文献回顾和研究框架

(一) 海外并购股权选择

海外并购股权选择即为母公司收购海外子公司的股权比重,是海外并购过程中的关键决策 (Chari & Chang, 2009)。企业选择海外并购股权面临要做出怎样水平的资源承诺和多大程度上控制业务的决策,并且是在考虑可能遇到的并购风险前提下进行决策的。股权控制作为母公司对海外子公司决策与运行的一种控制权,意味着相应的资源承诺、风险、回报和控制水平 (Chari & Chang, 2009; Contractor et al., 2014)。一方面,母公司拥有的海外子公司的股权水平反映了并购企业对被并购企业的控制程度和资源承诺水平 (Anderson & Gatignon, 1986),特别是对海外被并购企业特定资产和知识的控制意愿,完全控股即代表完全获得和控制海外子公司的资产与知识。另一方面,并购股权水平也决定了母公司海外并购风险 (Chen & Hennart, 2004),主要指企业在并购前后遭受损失的可能性。一般而言,企业在国际化扩张过程中选择完全并购的并购模式面临着诸多风险 (Brouthers, 1995; Chari & Chang, 2009)。

(二) 海外并购风险与并购股权选择

并购海外企业由于涉及两个国家或者地区的制度、文化等方面的差异 (Ellis, 2007),会使海外并购存在很大的风险 (Ahammad et al., 2017)。一般而言,并购企业和海外被并购企业之间由于跨国界存在的信息不对称,会导致较

高的评估成本和逆向选择风险。信息不对称越严重,评估成本和逆向选择风险就越高,进而选择并购股权比例就越低(张明等,2019)。首先,母国与东道国的制度文化差异,使企业存在信息不对称,并购后难以进行文化整合,难以适应东道国管制环境等风险。如文化距离越大,并购后的文化整合难度也越大(Kim & Hwang, 1992)。因而文化距离越远,产生的风险越大,企业在股权选择方面可能承诺越低。此外,企业海外投资受东道国制度环境影响较大,往往面临东道国制度环境所带来的潜在风险和成本(Luo et al., 2010; Peng et al., 2008)。一般而言,在外部不确定性和波动性较大的东道国制度环境中,企业会采用低控制权和低所有权模式(例如合资企业而不是全资子公司),因为低控制权模式为企业提供了更大的灵活性(Delios & Beamish, 1999)。与此同时,企业海外投资也会受到企业国际化经验的影响(Hultman et al., 2011)。具有丰富国际化经验的企业由于积累了足够多的国际化运营经验和知识,能够加强制度风险识别能力和应对能力(Brouthers & Hennart, 2007),进而能够采取较高的股权承诺。

风险评估是企业海外并购股权选择的重要策略,也是确保海外并购成功的重要一环。在评估海外并购风险中,按照海外并购的流程,即并购前信息调查、并购中谈判交易,这在一定程度上都会影响企业海外并购的风险性评估(Chari & Chang, 2009; Malhotra et al., 2018)。一般而言,当企业评估出海外并购可能面临高风险,企业可能不愿意投入过多资源来控制海外子公司。当并购海外企业面临较低风险,企

业可能希望在较大程度上控制海外子公司经营事业(Delios & Beamish, 1999)。但由于海外并购风险受到诸多复杂因素影响,而企业决策通常是企业高管面对复杂性、不完全信息和不确定性预期而做出的(Hambrick & Mason, 1984; Nielsen & Nielsen, 2011)。因此,企业决策者的风险感知在海外并购过程中可能显得更加重要。企业决策者对并购风险的感知会深刻影响对海外并购股权的选择。在面对相同东道国制度环境以及制度文化差异时,不同企业决策者可能具有不同的风险感知进而在并购股权选择会有所差异,如家族企业决策者相对于非家族企业决策者可能更加注意风险规避(Mishra & McConaughy, 1999)。

总结而言,并购海外企业因跨国境而使并购风险客观存在,但是不同企业在海外并购中的并购风险感知有所差异。基于此,对于家族企业的海外并购股权选择,即完全并购还是非完全并购,除了考量由于东道国和母国的制度差异产生的并购风险以及企业国际化经验具有的风险控制能力外,家族企业及其决策者对海外并购的风险感知也同样重要,需要纳入并购风险感知来解释家族企业的海外并购股权选择。

(三) 家族企业的海外并购股权选择

(1) 财富风险规避假说。与非家族企业相比,家族企业具有自身独特的风险偏好。由于家族高度控股,家族把大量的财富投资于家族企业,家族企业往往具有风险规避的倾向(Anderson & Reeb, 2003)。因而家族企业面临高风险或有可能失败的情境会变得保守谨慎。一方面,因为家族财富通常依赖于其所控制企业的生存和业绩,家族由此承担了较大的公司特有

风险 (Anderson & Reeb, 2003)。如 Sonnenfeld 和 Spence (1989) 发现, 企业债务问题与家族利益紧密相关, 家族企业主将企业的破产等同于家族的破产。另一方面, 随着家族所拥有的企业所有权越多, 意味着家族投入的财富总量越大, 家族财富集中的风险也越大。因此家族对企业进行了大量投资, 期望企业经营能够获得稳定收益。如 Barton 和 Gordon (1988) 研究发现家族企业在进行融资或风险投资时持非常谨慎的态度。如果家族企业进行海外并购的风险会影响家族企业稳定发展, 家族企业可能不会具有较高的股权承诺。

总结而言, 基于风险规避视角, 家族把自己大部分的财富都集中在所控制的家族企业, 一旦遭遇风险, 家族福利就会受到严重影响 (Mishra & McConaughy, 1999)。不同海外进入模式涉及不同程度资源承诺和风险承担, 而海外并购则是一项风险非常大的进入模式 (Miller, 1992), 面临收益的不确定性和资源整合困难问题, 需要家族企业投入大量资金和资源。特别是海外并购采取股权控制权越大, 相关风险也因责任和承诺资源的增加而增加 (Claver et al., 2007), 而完全控制则意味着母公司完全承担相应责任和风险。由于家族所有权通常表现出较高的风险规避水平 (Fernández & Nieto, 2006), 在财富风险规避假说下, 家族财富越集中的家族企业可能更加风险规避, 对海外并购股权选择尽量降低风险, 表现为减少并购持股比例。

(2) 社会情感财富保护假说。保存社会情感财富是家族企业经营决策的重要目标, 也是家族企业区别于非家族企业的特征 (Gómez-Mejía et al., 2007; Zellweger & Astrachan, 2008)。保存

社会情感财富会导致家族企业很多独特的行为, 其中损失厌恶而非风险厌恶成为家族企业经营决策的主要参考点 (Gómez-Mejía et al., 2007)。从理论内涵来看, 社会情感财富主要指家族成员从家族企业追求的以家族为中心的非经济目标中所获得的情感效用 (Gómez-Mejía et al., 2007; Zellweger & Astrachan, 2008)。其中, 社会情感财富保护与家族控制密切相关, 一旦家族失去对企业的控制, 就有可能损害社会情感财富, 如家族成员间亲情淡化、家族期望无法得到满足等 (朱沅等, 2012)。因此, 家族企业海外并购的股权选择中也会考虑保护社会情感财富带来的影响, 尤其关注社会情感财富损失厌恶。如 Gómez-Mejía 等 (2007) 对西班牙家族企业进行的研究发现, 家族企业加入合作社能够实现经济收益, 但是家族企业加入合作社意味着家族会失去对企业的长期控制, 会损害家族要追求和保护的社会情感财富, 所以这些家族企业宁愿承受较低水平的经济收益也要保全对企业的控制。Yamanoi 和 Asaba (2018) 经研究发现, 在设立海外子公司时, 家族所有权程度越高的企业越有可能进行绿地投资和完全控股, 以保护家族企业的社会情感财富。

总结而言, 基于社会情感财富保护视角, 家族企业如果对海外企业不采取完全并购, 则必须依赖于与被并购企业或其他企业的合作, 这种依赖可能会导致家族失去对企业国际化发展方向的控制, 而对社会情感财富的保存明显是一种威胁。此外, 由于家族对海外子公司并不是完全控股, 在国际化经营过程中家族企业可能担心由于其他资本进入而影响家族企业控制, 进而威胁家族企业社会情感财富。基于社

会情感财富保护假说,家族涉入程度越强的家族企业,越可能在海外并购中倾向于采取完全并购。

(四) 研究评述和 QCA 方法选择

总结而言,财富风险规避假说认为家族企业为了规避海外并购中带来的跨国界风险,可能更倾向于选择不完全持股的方式进行并购,而社会情感财富保护假说认为家族企业为了维持家族对企业的控制,会选择完全持股的方式进行并购。这两种理论解释使家族企业海外并购股权选择出现相悖的结果,如何解释这一“悖论”是深化家族企业海外并购股权选择的关键。由于家族涉入因素与家族企业风险厌恶水平和社会情感财富保护水平都相关,均影响家族对企业经营风险规避以及家族控制的意愿(Fernández & Nieto, 2006)。很多研究指出,家族企业是具有异质性的企业组织形式,具有非常复杂的特征(Arregle et al., 2017; De Massis et al., 2018)。不同家族涉入组合可能会使家族企业具有不同的风险规避和社会情感财富保护倾向,因而可能存在多个家族涉入和制度风险的组合方式使家族企业在海外并购时选择完全并购。基于此,本文使用 QCA 方法进行分析,主要基于以下几点理由。

第一,由于研究方法的局限,已有研究通常基于某个特定视角,考察单个因素对企业海外并购股权选择的影响。虽然已有研究指出制度、文化距离、行业相关性以及企业国际化经验等均是影响海外并购股权选择的重要因素(Chari & Chang, 2009; 张明等, 2019),然而,企业海外并购股权选择往往是基于多个因素考量的结果,所以需要以整合的视角对不同因素

的影响加以审视。本文试图挖掘出家族企业在海外并购股权选择的基本模式,阐释不同因素组合背后的内在原因与作用机理。

第二,家族因素使家族企业海外并购的股权选择变得非常复杂。已有文献更多的是基于社会情感财富保护考察家族风险偏好对股权选择的影响(Gómez-Mejía et al., 2007; Patel & Chrisman, 2014),并且使用家族所有权这个单一指标进行测量,与家族财富风险有所混淆。家族企业是一个家族涉入非常复杂的企业组织形式,实际上包含不同控制结构和亲属关系,家族企业是否“天生”偏好社会情感财富目标值得深究。家族嵌入是影响家族企业社会情感财富禀赋的重要来源,导致社会情感财富禀赋“天然地”具有某种异质性差别。基于此,本文试图同时考虑家族股权比例、企业主单一控制以及近亲参与管理这三个因素,探究家族企业在海外并购股权选择时何时表现为社会情感财富保护倾向,何时表现为财富风险规避倾向,进而提出可供未来研究检验的理论命题。

第三,目前有关新兴经济体企业海外并购股权选择的研究比较缺乏。在新兴经济体企业逆向海外并购的复杂情境下,企业和制度环境两者究竟是如何共同作用影响对海外并购股权选择值得深入探究。而 QCA 方法擅长发掘多重影响因素之间复杂的非线性关系和组合构型,是一种利用归纳法从研究发现中构建和发展新理论的研究方法(Campbell et al., 2016)。本文在已有文献研究基础上,利用 QCA 方法进一步深化新兴经济体家族企业海外并购股权选择研究。

基于此,本文将已有制度风险框架和家族

层面决策进行有效整合,以集合理论和组态理论为基础,提出家族企业海外并购股权选择模型(见图1)。本文以家族股权比例、企业主单一控制、近亲参与管理、母国-东道国文化距离、东道国正式制度质量和国际化经验作为预测变量,从组态的视角探索影响家族企业海外并购选择完全并购的机制。

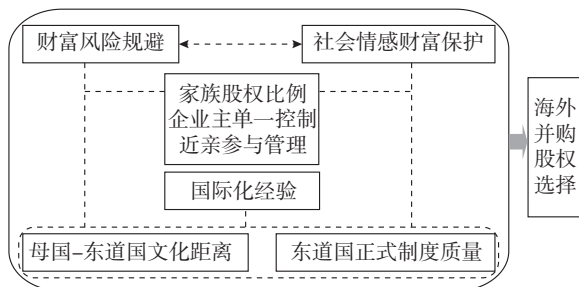


图1 家族企业海外并购股权前因组态

三、研究方法

QCA方法基于构型理论(Configurations Theory)可对由多个前因条件组合而成的因果关系进行有效解释(Charles, 1987)。QCA方法能够有效处理复杂的因果关系,是探索多变量交互效应的有力工具,并且运用布林代数规则能够识别特定结果的充分条件和必要条件(Fiss, 2011)。QCA方法主要有清晰集分析(csQCA)、模糊集分析(fsQCA)、多值分析(mvQCA)三种分析技术,本文主要使用模糊集分析(fsQCA)进行分析。清晰集分析的适用范围非常有限,只能处理条件变量和结果变量均为二分变量的案例。而模糊集分析引入模糊集合理论,通过使用隶属度(Degree of Membership)这一概念(Ragin, 2009),可以将集合之间的关系处理为一种程度关系(Fiss, 2011)。

(一) 数据来源

本文研究样本来自中国A股上市家族企业。借鉴不少学者对家族企业的界定(Liang et al., 2013; Chua et al., 1999),本文主要基于两个标准:第一,企业实际控制人是单一家族中的某个自然人或多个自然人;第二,实际控制人所在的家族中至少有两人或者持有股份,或者担任董事会董事,或者担任企业高管。据此,本文通过人工收集的方式,获取每家上市家族企业的董事长亲属在企业内的职位情况,并且通过企业的IPO招股说明书、企业年报中的信息披露以及互联网等来确认家族成员间的亲属关系,进而来确定其是否为家族企业。然后通过企业年报等材料逐年更新,最后将筛选的家族企业样本数据进行整理合并。

在此基础上,进一步筛选出海外并购的家族企业作为研究样本。海外并购是指中国A股上市公司对中国以外的企业股权或资产的并购(不包含对注册地在中国香港、中国澳门和中国台湾地区的公司发起的并购)。本文对不符合条件的并购数据予以剔除:①剔除中国企业间的并购事件。②剔除企业集团内不同子公司之间、母公司与子公司之间的并购。③剔除注册地为维京群岛、开曼群岛以及百慕大等“避税天堂”的海外子公司。④剔除未知持股比例的海外子公司样本。一般来说,并购股份比例至少达到50%以上才被严格地视为一项海外并购(Stiebale, 2016),因此在稳健性分析中,本文还剔除股权比例低于50%的海外子公司样本。⑤本文将并购海外企业目的限定为资产寻求和海外市场开拓,剔除以金融投资为目的的海外并购样本。需要特别说明的是,在本文中,海外并

购样本均指家族企业与海外被并购企业在并购后成为母公司与子公司的关系。海外并购数据来源于国泰安家族企业数据库。依照上述标准,

本文共筛选出符合要求的家族企业 78 家,海外并购成子公司的观测样本为 207 个,时间跨度为 2008~2016 年。样本数据如表 1 所示。

表 1 样本数据分布特征描述

海外子公司经营行业	数量	海外子公司所在国家/地区	数量
农、林、牧、渔业	13	澳大利亚	7
采掘业	5	德国	26
制造业	43	荷兰	8
电力、煤气及水的生产和供应业	66	美国	39
建筑业	4	日本	9
交通运输、仓储业	11	新加坡	16
信息技术业	21	意大利	44
批发和零售贸易业	10	马来西亚	8
金融保险业	5	印度尼西亚	6
社会服务业	13	英国	4
传播与文化产业	3	越南	4
综合类	13	其他	36
总计	207	总计	207
海外子公司与母公司行业相关性	数量	海外子公司所在东道国	数量
相关	163	发达经济体	152
不相关	44	非发达经济体	55
总计	207	总计	207

(二) 变量测量及校准

QCA 方法需要利用直接或者间接标定方法将结果变量和预测变量转换成集合数据。其中,csQCA 是将变量转换为“0-1”二分变量,而fsQCA 则在定性二分基础上进一步将变量标定为成员归属度 (membership score),是一个在[0-1] 闭区间内连续变化的模糊集变量。参考 Fiss (2011) 的研究,使用模糊集将非二元变量转化为集合隶属度需要预设三个锚点:完全隶属、中间点以及完全不隶属,转变后的集合隶属度介于 0~1。本文主要是基于已有理论解释和经验知识,根据变量的数据类型运用校准法

将数据转换为模糊集隶属分数。

(1) 结果变量。海外企业完全并购 (OE)。海外并购股权比例为一个在 0%~100% 范围的连续变量。已有研究使用了不同的门槛值将其划分为完全并购和非完全并购 (Chari & Chang, 2009; Ouimet, 2012),而其中普遍接受和广为认可的完全并购的两个门槛值分别为 100% 和 95%,如在 Yiu 和 Makino (2002) 的研究中,当收购海外企业 95% 及以上股份相当于一家全资子公司,否则为合资企业。而 Yamanoi 和 Asaba (2018) 认为如果母公司持有其海外子公司 100% 的股权,取值“1”,否则取值“0”。

本文以 95% 为门槛值进行校准, 并购目标企业采取大于或等于 95% 股权比例为完全并购, 低于 95% 的则为非完全并购。另外本文使用 100% 的门槛值进行稳健性检验。

(2) 预测变量。家族股权比例 (FO)。家族股权比例指家族成员所持有的股权与企业总股权之比。借鉴已有研究 (Liang et al., 2013; Liang et al., 2014), 对家族所有权使用家族成员直接或间接持有上市公司的最终所有权比例来衡量。在变量校准上借鉴 Fiss (2011) 的校准方法, 本文对海外子公司样本所涉及家族持股比例的 95% 分位数值作为完全隶属的阈值, 5% 作为完全不隶属的阈值, 50% 为交叉点, 通过这三个阈值的设定转换为 0~1 的模糊得分。

企业主单一控制 (FC)。借鉴王明琳等 (2014) 和杨婵等 (2018) 的做法, 参照 Hamilton 亲缘系数指标 (Hamilton, 1964), 本文把实际控制人类型划分为是否为企业主单一控制和企业主-家族成员联合控制两种类型。企业主单一控制, 即由企业主单一控制股权, 而没有其他任何具有亲缘关系的家族成员一起参与控制时编码为 “1”, 将企业主与配偶、子女、兄弟共同控股等组合界定为企业主-家族成员联合控制, 编码为 “0”。

近亲参与管理 (ND)。亲属关系包括子女关系、配偶关系、兄弟姐妹关系、同代姻亲关系、异代姻亲关系、叔 (姑、舅) 侄 (甥) 关系、堂 (表) 兄弟姐妹关系以及其他类型的亲属关系共八种, 其中近亲关系包括子女关系、配偶关系和兄弟姐妹关系, 而远亲关系包括同

代姻亲关系、异代姻亲关系、叔 (姑、舅) 侄 (甥) 关系、堂 (表) 兄弟姐妹关系以及其他类型的亲属关系 (于晓东等, 2019)。如果只有与实际控制人具有 “近亲” 关系的家族成员参与到企业管理中, 则属于近亲参与经营, 编码为 “1”, 如果至少有一位远亲家族成员参与到企业管理中, 则是远亲参与经营, 编码为 “0”。值得说明的是, 根据家族企业的界定标准, 在本文样本中, 并不存在既没有远亲也没有近亲参与管理的样本。

母国-东道国文化距离 (CD)。按照 Kogut 和 Singh (1988) 的计算方法, 衡量中国与东道国在国家文化的四个维度 (个人主义、不确定性规避、权力距离和男性度) 上的距离。即计算中国与每个海外子公司所在东道国在这四个文化维度的差平方, 分别除以各维度标准差, 再计算四个维度的均值 (张明等, 2019)。文化维度的最新数据来自 Geert Hofstede 的个人网站^①, 借鉴 Fan 等 (2017) 的做法, 本文使用家族企业并购海外子公司样本所涉及东道国与中国的文化距离的 95% 分位数值作为完全隶属的阈值, 5% 作为完全不隶属的阈值, 50% 为交叉点, 通过这三个阈值的设定转换为 0~1 的模糊得分。

东道国正式制度质量 (FI)。不同国家或地区之间的正式制度环境具有非常大差异 (吴先明和张雨, 2019)。本文选用了多项指标来反映东道国正式制度环境, 以避免单一指标的片面性和异常波动性。参考已有研究 (Habib &

① 网址: <https://geerthofstede.com/research-and-vsm/dimension-data-matrix/>。

Zurawicki, 2002; Xu & Beamish, 2004), 本文使用世界银行开发的全球治理指数 (Worldwide Governance Indicators, WGI), 数据来自世界治理指标数据库。世界银行从民主议政程度、政治稳定性、政府效率、监管质量、法律规则和腐败控制六个方面来评估各国的正式制度质量^①。参考已有研究 (刘晓光和杨连星, 2016), 通过将东道国的六个专项指数加总取均值, 得到东道国正式制度质量, 利用东道国的正式制度变量得分与中国的正式制度变量得分之差得到东道国正式制度质量, 并且参考 Habib 和 Zurawicki (2002) 以及 Xu 和 Beamish (2004) 的做法, 分别通过因子分析和主成分分析法, 获得东道国的正式制度质量综合指标得分进行稳健性测量。在标变量校准上借鉴 Fiss (2011) 的校准方法, 本文对海外子公司样本所涉及东道国正式制度质量的 95% 分位数值作为完全隶属的阈值, 5% 作为完全不隶属的阈值, 50% 为交叉点, 通过这三个阈值的设定转换为 0~1 的模糊得分。

国际化经验 (IE)。国际化经验通常使用海

外子公司数量、海外经营年限以及母公司投资海外国家的数量等进行测量。参考已有研究 (Dikova et al., 2010; 张明等, 2019), 本文使用企业海外经营年限来测量国际化经验。另外本文还以企业进行 OFDI 投资年限作为国际化经验的稳健性测量。在变量校准上借鉴 Fiss (2011) 的校准方法, 本文以 95% 分位数值作为完全隶属的阈值, 5% 作为完全不隶属的阈值, 50% 为交叉点, 通过这三个阈值的设定转换为 0~1 的模糊得分。

本文采用 fsQCA 3.0 软件进行分析。按照 fsQCA 分析的步骤, 首先对变量进行校准, 转化为相应条件和结果的模糊集隶属度。在 fsQCA 中使用 Calibrate 程序时, 通过依次输入三个值——案例完全隶属于某条件的值 (对应的隶属度得分为 0.95)、案例最大模糊点对应的条件的值 (对应的隶属度得分为 0.5) 以及案例完全不隶属于某条件的值 (对应的隶属度得分为 0.05), 将案例在每个条件的值转化为案例在某条件上的模糊集隶属度。各变量的校准锚点如表 2 所示。

表 2 模糊集变量校准

变量	完全隶属门限	交叉点门槛	不完全隶属门限
海外企业完全并购	1 (≥95%)	—	0 (<95%)
家族股权比例	0.65	0.4	0.16
企业单一控制	1	—	0
近亲参与管理	1	—	0
母国-东道国文化距离	4.02	2.66	0.42
东道国正式制度质量	2.17	1.71	0.14
国际化经验	11	6	0

① WGI 指数的六个指标的赋值区间为-2.5~2.5, 正值得分越高, 说明政府治理水平越好, 制度质量越高; 而负值则意味着较差的制度质量。

在此基础上构建真值表，真值表包括影响海外并购股权的所有变量的二值条件组合，即3个家族要素、2个制度环境要素以及1个企业要素，共计64个条件组合（ $2^6 = 64$ ）。事实表采用布尔方程式表示，“1”表示该要素出现，“0”表示该要素不出现。

四、研究结果

（一）必要条件分析

按照QCA方法分析的步骤，在对条件组合进行分析之前，需要对单个变量是否为结果变

量的必要条件进行检测。以验证是否存在某个前因变量是引致被解释变量的必要条件（Bell et al.，2014）。变量是否为必要条件取决于变量相对于结果的一致性分值，当一致性得分在0.9以上，则可以认为该变量为结果的必要条件。在fsQCA 3.0软件中运行一致性分析，得到各单独变量对结果变量的一致性得分，如表3所示。必要条件检验结果表明，前因条件中一致率最高为0.771，所有前因变量的一致率都低于0.9，表明不存在任何一个前因条件是导致家族企业对海外企业采取完全并购不可或缺的组成部分。

表3 条件变量的必要条件检验

前因条件	一致率	覆盖率	前因条件	一致率	覆盖率
家族股权比例	0.576	0.618	~家族股权比例	0.423	0.549
企业主单一控制	0.771	0.619	~企业主单一控制	0.228	0.500
近亲参与管理	0.313	0.606	~近亲参与管理	0.686	0.578
母国-东道国文化距离	0.468	0.578	~母国-东道国文化距离	0.531	0.595
东道国正式制度质量	0.555	0.645	~东道国正式制度质量	0.444	0.527
国际化经验	0.559	0.612	~国际化经验	0.440	0.557

注：~表示缺席。

（二）条件组态的充分性分析

本文试图揭示多个条件构成的不同组态引致海外完全并购产生的充分性条件。从集合论角度来看，也就是探索多个条件构成的组态代表的集合是否为结果集合的子集。首先，充分性分析要求通过设定一致率门槛值（consistency threshold）和案例频数门槛值（frequency threshold），进而筛选出对结果变量具有充分性解释的前因条件构型。设定案例频数门槛值的目的在于剔除出现次数太少而不具有普遍性和代表性的前因要素组合。设定一致率门槛值的目

在于保留能够显著引致被解释结果的前因要素组合。频数阈值的设定应当至少包含75%的观察案例（杜运周和贾良定，2017），也有研究将一致率门槛值通常设定为0.8（Ragin，2006）。在满足上述最佳实践标准的基础上，本文使用的一致性阈值为0.75，频数阈值为1。在反事实检验部分，现有研究关于六个条件分别与海外子公司完全并购之间的关系尚未达成一致结论或缺乏明确的理论预期，难以做出明确的反事实分析，即所有前因变量的存在与不存在都可能引致家族企业海外并购采取完全并购。因

此在对产生中间解的步骤中，不对前因变量能否以及如何引致完全并购做出提前判断，即选择“Present / Absent”。

通过充分性分析，产生具有不同简化程度的复杂方案、简约方案和中间方案。同已有研究一致（Fiss, 2011），本文报告中间解，并辅之以简约解，如表4所示。表4为六个条件形成的组态对海外完全并购股权选择的结果。遵循已有研究的结果呈现形式，实心圆表示条件存在，含叉圆表示条件缺席。而大圆为核心条

件（同时存在于简约解和中间解的条件），小圆为辅助条件（仅存在于中间解中的条件）。空格表示一种模糊状态，即该条件可存在亦可缺席。表4呈现的五种组态，无论是单个解（组态）还是总体解的一致性水平均要高于可接受的最低标准0.75，其中总体解的一致性为0.81。总体解的覆盖度为0.29，与已有使用QCA方法的研究结果基本一致（张明等，2019）。因而这五种组态可以视为家族企业在海外并购中选择完全并购的充分条件组合。

表4 家族企业完全并购的前因条件构型

前因条件	1	2	3	4a	4b
家族股权比例（FO）	⊗	●	⊗	⊗	⊗
企业主单一控制（FC）	●	⊗	⊗	●	●
近亲参与管理（ND）	●	⊗	⊗	●	●
母国-东道国文化距离（CD）	●	●			
东道国正式制度质量（FI）	⊗	⊗	●	●	
国际化经验（IE）	⊗	●	⊗	●	●
一致率	0.847	0.874	0.848	0.662	0.606
原始覆盖率	0.224	0.0693	0.113	0.078	0.085
唯一覆盖率	0.102	0.069	0.004	0.037	0.044
总体覆盖率	0.384				
总体一致率	0.751				

注：●=核心条件存在，⊗=核心条件缺席，●=辅助条件存在，⊗=辅助条件缺席，“空格”表示该条件可存在亦可缺席。

（三）命题检验

（1）文化距离远、正式制度质量差国家的海外被并购企业。从前因条件构型看，对文化距离远、东道国正式制度差国家的海外被并购企业，具有很强风险承担的家族企业会采取完全并购，包括两种条件构型，构型1社会情感财富保护型完全并购（~FO×FC×ND×CD×~FI×~IE）和构型2国际化经验主导型完全并购（FO×~FC×~ND×CD×~FI×IE）。

构型1：社会情感财富保护型完全并购。当家族股权比例较低、企业主单一控制、近亲参与管理时，家族企业表现为较高社会情感财富保护倾向。已有研究认为近亲属更注重社会情感财富保护，而远亲属则会忽视社会情感财富（Le Breton-Miller & Miller, 2013; Miller et al., 2013）。虽然家族股权比例较低，但由于企业由企业主单一控制，并且家族企业内部的亲属关系较为亲近时，家族成员对于家族企业有着更

为强烈的认同感与忠诚度,对于参与企业经营有着更高的热情(于晓东和刘小元,2017),往往更加重视家族控制(Yu et al., 2020)。但随着家族成员与企业创始人或者企业控制人亲属关系的疏远,或者共同控制或拥有企业的家族成员人数越来越多,家族社会情感财富的重要性可能逐渐降低,家族企业可能更加偏向经济理性的决策(Miller et al., 2013)。

当家族企业具有较高社会情感财富保护倾向,即使家族企业缺乏国际化经验,这类家族企业在并购文化距离远、正式制度差的海外被并购企业也会采取完全并购。这一证据表明家族企业在海外并购中不一定是风险规避的,在某些情况下家族企业出于对社会情感财富的保护可能愿意承担一定的风险。这表明家族成员不仅希望通过家族企业获取经济利益,往往还非常关心家族控制(Berrone et al., 2012)。例如,2013年浙江向日葵光能科技股份有限公司以3088.88万元收购罗马尼亚“XPV S. A.”公司100%股权。该年向日葵的实际控制人为吴建龙,吴建龙与其兄弟吴建新均参与到企业经营管理中,表明该企业的家族控制类型是企业主单一控制,并且由近亲参与管理,另外,吴建龙家族控股比例为25.34%,在本文样本当中,家族股权比例属于低水平。同时,向日葵光能科技股份有限公司该年国际化经验较低,并且进入到正式制度较差的罗马尼亚。在此种情况下,具有较高社会情感财富保护倾向的家族企业在缺乏国际化经验和面对正式制度差的东道国情况下,依然选择了完全并购。可见,家族企业并不是一味地厌恶风险,当家族对社会情感财富保护程度越高,其为了保证家族企业对

海外子公司控制愿意承担一定的风险。

构型2:国际化经验主导型完全并购。当家族股权比例较高、非企业主单一控制、非近亲参与管理时,家族企业没有表现出较高社会情感财富的保护倾向,而相反具有一定的财富风险规避倾向,此时在并购文化距离较远、东道国正式制度较差的海外被并购企业采取完全并购会使家族企业面临很大的风险压力。构型2的证据支持国际化经验在家族企业海外并购股权选择中发挥重要作用。例如2016年新界泵业集团股份有限公司收购了波兰“HEL-WITA Sp. z o. o.”公司100%的股权。实际控制人为许敏田、杨佩华夫妇,家族控股比例高达57.91%,该年许敏田舅父王昌东,许敏田弟弟许鸿峰,许敏田表弟施召阳、陈华青,许敏田连襟王建忠、王贵生,许敏田妻弟杨富正均已进入企业,其中许敏田、许鸿峰、王建忠、施召阳四人为家族董事,许敏田为企业董事长兼总经理,其舅父王昌东为企业副总经理,属于典型非企业主单一控制、非近亲参与管理的类型。即使波兰正式制度质量较差,新界泵业在国际化经验较高的情况下仍选择了完全并购。

已有不少研究发现企业丰富的国际化经验,能够有效降低文化距离所带来的不确定性和管理成本的不利影响(Cho & Padmanabhan, 2005)。因此当并购企业拥有丰富国际化经验时会倾向于选择完全并购。这主要是因为并购企业在识别和选择被并购企业上更有经验、对并购过程更为了解以及在管理并购后整合方面更为有效(Elango et al., 2013)。而本文同样发现国际化经验在家族企业海外并购中发挥重要作

用,当家族对社会情感财富保护动力并不强,并且具有很强风险规避倾向时,其具有的丰富的国际化经验可以抵消这些顾虑或风险规避,因而在并购文化距离远、正式制度差的东道国海外子公司还是愿意承担一定的风险采取完全并购。基于上述分析,本文提出如下命题:

命题 1: 当家族企业社会情感财富保护倾向或国际化经验较高,进入文化距离远、正式制度差的东道国时会采取完全并购。

(2) 正式制度质量好国家的海外被并购企业。从前因条件构型看,构型 3 属于低风险偏好型完全并购 ($\sim FO \times \sim FC \times \sim ND \times FI \times \sim IE$)。由于家族股权比例较低,并且非企业主单一控制、非近亲参与管理,这表明家族企业社会情感财富禀赋较低,并且缺乏足够的国际化经验,家族企业在并购正式制度质量好的海外被并购企业会选择完全并购。例如 2013 年山鹰纸业收购了荷兰“Cycle Link (Europe) B.V.”公司 100% 的股权。该企业的实际控制人是吴明武、徐丽凡夫妇,吴明武妹夫林文新,妹妹吴丽萍,弟弟吴明希、吴明华均进入企业参与经营,其中吴明武为董事长,林文新为家族董事,吴明希为企业副总经理,符合非企业主单一控制,非近亲参与管理的类型。家族控股比例为 27.92%,比例较低。另外,尽管缺乏足够的国际化经验,但是由于荷兰具有优越的正式制度质量,在此种情形下企业选择了完全并购。

有研究指出中国企业对海外投资的经济、市场、法律等制度的治理质量非常敏感 (Duanmu, 2011)。特别是海外并购会面对难以改变的来自东道国的外生不确定性因素 (Cuypers & Martin, 2010),包括政治、经济和金融风险等。

而低股权控制是避开或削弱外生不确定性影响的有效方法 (Li & Li, 2010)。构型 3 的结果表明东道国好的正式制度环境会吸引社会情感财富保护倾向不高和国际化经验较为缺乏的家族企业对海外被并购企业采取完全并购。同时该结果也表明,相对于东道国与母国文化距离产生的并购风险,家族企业对东道国正式制度质量好坏的风险更关心,这在一定程度上表明文化距离可能并不构成一个影响海外并购股权选择的显著因素。这一结论也得到目前有关文化距离和跨国并购股权选择之间存在复杂关系的支持 (Lee et al., 2014; Malhotra et al., 2011)。在完全并购的前因条件构型 3 中,由于家族企业社会情感财富禀赋较低,并且没有丰富国际化经验,在该情形下,家族企业的财富风险规避是影响对海外完全并购的关键因素,家族企业在并购正式制度好的东道国企业选择完全并购正是由于家族企业的风险规避导致的。基于上述分析,本文提出如下命题:

命题 2: 当家族企业社会情感财富保护倾向和国际化经验较低,进入正式制度质量好的东道国时会采取完全并购。

(3) 文化距离、东道国制度环境不重要。从前因条件构型来看,导致家族企业选择完全并购存在第三种条件组合,即低风险感知型完全并购,包括构型 4a ($\sim FO \times FC \times ND \times FI \times IE$) 和构型 4b ($\sim FO \times FC \times ND \times IE$)。在完全并购的前因条件构型 4a 中,当家族股权比例较低、企业主单一控制、近亲参与管理并且具有国际化经验的家族企业会在并购东道国正式制度质量好的海外被并购企业采取完全并购。而在完全并购的前因条件构型 4b 中,同样是家族股权比

例较低、企业主单一控制、近亲参与管理并且具有国际化经验的家族企业,会无视制度风险在海外并购时采取完全并购。对比分析构型 4a 和构型 4b,组态 4a 中的文化距离是否存在和组态 4b 中的文化距离和东道国正式制度质量是否存在对家族企业选择完全并购无关紧要。即文化距离和东道国正式制度两者无须存在,即使同时存在也并未增加新的贡献。

前因条件构型 4a 与前因条件构型 4b 所代表的这一模式可被称为“低风险感知型”完全并购。例如中鼎股份于 2016 年收购了瑞士“AMK Antriebs und Regeltechnik AG, Schaffhausen”公司 100% 的股份。该企业的实际控制人是夏鼎湖,其儿子夏迎松、女儿夏玉洁参与到企业的经营管理中,其中,夏迎松为企业总经理,夏玉洁为家族监事,属于企业主单一控制、近亲参与管理的类型。夏鼎湖家族控股比例为 24.16%,家族股权比例较低。同时该企业具有极高的国际化经验。此种情形下,家族企业选择了完全并购。构型 4 的结果表明家族企业海外并购的股权选择与家族企业的风险感知息息相关。一般而言,在制度风险较大时,为了有效地克服信息不对称和控制交易成本,企业在海外并购倾向于选择非完全并购(张明等, 2019)。构型 4 的结果表明,当在某些情境下,家族企业会忽视这些由于制度因素产生的并购风险。这也表明,家族企业海外并购的股权选择中并不是简单遵循制度风险越大越可能选择非完全并购的做法,而是受到风险感知的影响。基于上述分析,本文提出如下命题:

命题 3: 当家族企业社会情感财富保护倾向、国际化经验较高并且家族财富风险较低时,

会无视制度风险对海外企业采取完全并购。

(四) 进一步分析

QCA 方法可以识别前因条件之间的互动关系。组成构型的前因之间可能存在三种互动关系:互补性、互替性以及抑制性(Fiss, 2011)。由组态 1 和组态 4 可知,在家族企业海外并购采取完全并购的条件组合中,家族企业财富风险规避倾向与社会情感财富保护之间具有明显的抑制关系,即较高家族财富风险抑制了社会情感财富保护的效应,较高家族财富风险与较高社会情感财富保护同时存在不能引致对海外企业采取完全并购。在 QCA 分析结果中表现为高家族股权比例导致的财富风险规避和高家族股权比例、企业主单一控制及近亲参与管理形成的高社会情感财富保护对海外完全并购起到相反的作用。正因如此,组态 1、组态 4a 和组态 4b 中的高家族股权比例不存在与企业主单一控制和近亲参与经营存在成为各自的必要条件,即当家族社会情感财富保护在完全海外并购中发挥作用,其要求家族较高股权比例的条件不存在。而由组态 2 可知,高家族股权比例存在与企业主单一控制、近亲参与经营不存在成为各自的必要条件。即当家族控股比例水平较高导致高财富风险,使社会情感财富保护的效应发挥不出来,此时唯有丰富的国际化经验能够抵消高家族股权比例导致的高风险规避偏好。

虽然已有研究并未同时考察财富风险与社会情感财富保护对海外并购股权选择的影响。但是相关研究结论在一定程度上支持了社会情感财富保护和风险规避之间的关系。如不少研究认为,通常情况下社会情感财富损失厌恶被

视为家族企业的主要决策参照点 (Gómez-Mejía et al., 2007; Zellweger & Astrachan, 2008), 因此当家族所有者在面临潜在的社会情感财富损失时往往倾向于承担经营风险。但当企业面临生存威胁时, 企业的生存就可能会取代社会情感财富成为家族所有者决策的首要参照点 (Gómez-Mejía et al., 2007)。因此, 基于 QCA 前因条件构型之间的关系, 同时结合理论分析, 本文提出如下命题:

命题 4: 在家族企业海外并购股权选择中, 社会情感财富保护和财富风险规避之间具有抑制关系。

(五) 稳健性检验

本文严格按照 QCA 方法的步骤进行分析, 为保证研究结果的稳定性, 本文还进行了以下四个方面的稳健性检验^①: ①将一致性门槛值提高到 0.8, 并进行运算, 得到了与表中一致的运算结果, 产生了四个充分性条件组合, 对应表 4 中的第 1、第 2、第 3 和第 4a 个条件组合。②将频数门槛值由 1 改为 2, 运算结果仍保持一致。产生了四个充分性条件组合, 对应表 4 中的第 1、第 2、第 3 和第 4b 个条件组合。③以海外子公司非完全并购出现为结果变量分析家族企业选择非完全并购的条件组合, 将对结果变量的“否集”(海外非完全股权并购)展开分析。结果表明, 并不存在能解释非完全并购的条件组态。④对海外并购股权、国际化经验以及东道国正式制度质量等变量做稳健性测量再纳入 fsQCA 分析。经过以上稳健性检验, 研究结果具有稳定性。

五、研究结论与讨论

(一) 研究结论

本文研究中国家族企业海外并购的股权选择。不同于以往研究, 本文采用 fsQCA 方法分析多个因素如何同时影响家族企业在海外并购股权选择中选择完全并购。通过 72 家家族企业的 207 个海外子公司样本, 采用 fsQCA 3.0 软件分析家族企业海外完全并购的条件构型。研究发现, 家族企业采取完全并购主要有五种不同的构型, 且每一条构型均是由多种因素共同构成。本文根据这五种构型得出三个结论:

(1) 当并购文化距离远、正式制度差的海外被并购企业时, 家族企业采取完全海外并购主要表现为两种类型风险承担: 社会情感财富保护和国际化经验主导。当家族企业表现为高社会情感财富保护, 在并购文化距离远、正式制度差的东道国企业会采取完全控股。同样, 当家族企业具有丰富国际化经验, 也会承担一定的风险采取完全并购。

(2) 当社会情感财富保护倾向和国际化经验较低时, 由于家族股权比例较低、不具有很强的财富风险, 家族企业在并购正式制度质量好的东道国企业会采取完全并购, 属于低风险偏好型完全并购。

(3) 当社会情感财富保护倾向较高、具有丰富国际化经验并且家族财富风险较低时, 文化距离和东道国正式制度质量不构成家族企业在并购海外企业风险感知的影响因素, 这表现

^① 稳健性检验结果限于篇幅未列在此处, 有兴趣的读者可与笔者联系索取。

为低风险感知型完全并购,即家族企业会无视这些由于制度距离产生的并购风险而采取完全并购。

(二) 研究贡献

本文具有以下几个方面的理论贡献。首先,本文以家族企业为研究对象拓展了海外并购股权选择影响因素的研究。已往研究更多从制度层面以及行业层面等因素研究企业的海外并购股权选择 (Chari & Chang, 2009; 张明等, 2019), 普遍忽视了并购企业本身在所有权性质方面的差异, 因此难以准确揭示其海外并购股权选择。在中国家族企业海外并购中, 家族因素深刻影响家族企业海外并购股权的选择。本文以新兴经济体中国家族企业为对象, 研究结论表明, 家族企业海外并购时主要存在风险承担、低风险偏好以及低风险感知这三种完全并购方式。这表明家族企业在并购海外子公司过程中并不是一个风险-收益的理性决策, 同样也不是天然具有风险规避倾向。研究结论揭示, 社会情感财富保护和国际化经验主导的完全海外并购属于风险承担型并购。即家族企业为了保护家族社会情感财富, 宁愿承担较远的文化/制度距离带来的并购风险进而选择完全并购, 或者当家族企业具有很强的国际化经验, 能够控制实际的并购风险进而消除家族企业一定的风险规避倾向。

其次, 本文提出基于风险感知视角的海外并购股权选择, 即基于主观风险感知进而筛选和确定被并购海外公司的股权选择。已有研究更多关注并购海外公司股权涉及的实际风险, 而企业及企业决策者对海外并购的风险感知却一直被忽略。并购的股权选择是一个需要综合

权衡多方面影响因素的复杂性决策 (张明等, 2019)。虽然由于跨国境产生的并购制度风险是影响海外并购股权选择的重要因素, 但由于多种复杂因素的同时存在使企业对实际风险的感知会有所差异。本文发现, 不同家族企业结合自身情况对于母国和东道国文化距离和东道国正式制度环境具有不同风险感知, 存在风险承担型完全并购, 即在并购文化距离远、正式制度质量差的东道国企业选择完全并购, 同样存在风险规避型完全并购, 即在并购正式制度质量好的东道国企业选择完全并购, 最后还存在低风险感知型完全并购, 即无视母国和东道国文化距离和东道国制度质量所产生的并购风险。与现有海外并购股权研究结论不同, 即由于制度距离不同导致的并购风险不同进而影响对海外并购股权选择。本文研究结论为制度风险与企业海外并购股权选择之间关系的不一致结论提供了新的解释。结论表明, 制度距离产生的风险与海外并购股权选择之间的关系并非是一种负向线性关系, 也并非完全取决于文化或制度距离本身, 关键要看企业处于何种情境之下以及如何感知文化/制度距离产生的风险。这对于理解新兴经济体家族企业如何实施激进式、冒险式的国际扩张 (完全并购) 提供了新的洞见。

最后, 本文揭示了家族企业在海外并购的股权选择存在多重理论解释, 深化了不同理论解释视角间的关系。研究结论表明不同理论视角之间在一定情况下可能存在冲突, 如在并购海外公司的股权选择决策上, 家族社会情感保护与财富风险规避之间具有抑制关系。根据已有研究结论, 并购风险与海外并购股权选择之间具有负向关系 (Chari & Chang, 2009)。家

族企业作为民营企业独特的企业类型，具有独特的控制权结构和较高的股权集中度。一方面，较高的家族股权比例使家族企业对于母国和东道国文化距离和制度距离的风险感知相对其他企业可能更加敏感而趋向于风险规避。但另一方面，由于家族企业对社会情感财富的保护、渴望家族控制，可能会忽视海外并购过程中的信息不对称和不确定性产生的并购风险。

（三）实践启示

首先，风险感知对海外并购股权选择具有重要影响，这给家族企业经营决策带来两点启示。一方面，家族企业不要受到社会情感财富目标的影响而盲目无视实际并购风险采取完全并购策略，以避免陷入海外并购后资源整合的困境。另一方面，家族企业由于家族绝对控股而对海外并购具有很大的风险规避进而倾向选择较低股权控制水平，可能导致海外并购后较差的资源整合。而这些对于处于后发者劣势和外来者劣势的中国家族企业国际化是非常不利的，因此家族企业可以选择行业相关的海外企业实现完全并购以避免风险感知偏差带来的并购风险。其次，国际化经验对家族企业进行海外并购尤为重要，国际化经验能够有效缓解或克服来自外部风险（文化制度距离）和内部主观风险（家族因素）对海外并购股权选择的不利影响。这提示中国家族企业在海外并购中，可以通过不断积累国际化经验以更好地实现海外并购的资源整合。

（四）研究不足和未来展望

本文严格遵守 QCA 研究方法，并得出一些研究结论，但仍存在一些不足。首先，本文

主要关注东道国不同方面的制度因素，却忽视了家族企业所嵌入的母国情境，未来研究可考虑家族企业所在母国制度环境的影响。其次，本文忽视了家族企业海外并购动因的影响，把风险感知作为影响对海外并购股权选择的重要因素，但也存在很多海外并购是基于技术获取或知识寻求目的，对于这些企业的海外并购可能并不能简单地从风险感知角度考虑，未来研究可结合并购动机进一步解释海外并购的股权选择。最后，本文的研究样本只针对海外子公司并购时的股权选择研究，其中绿地投资等模式的海外子公司股权选择也值得未来深入探究。

接受编辑：李炜文

收稿日期：2020年6月12日

接受日期：2021年5月14日

作者简介：

邹立凯，汕头大学商学院讲师，于中山大学获得管理学博士学位，在《管理世界》《南开管理评论》等重要期刊发表文章数篇。目前的研究兴趣为家族企业与创业。

唐继凤（通讯作者，E-mail: 18177471572@163.com），中山大学管理学院博士研究生。目前的研究兴趣为家族企业国际化与创新。

李新春，中山大学管理学院教授、博士生导师，于德国洪堡大学获得经济学博士学位，在 MOR、APJM 以及《管理世界》《经济研究》《管理科学学报》等期刊发表学术论文 100 余篇。目前的研究兴趣为家族企业管理、创业管理、企业战略管理等。

参考文献

[1] 杜运周、贾良定:《组态视角与定性比较分析(QCA):管理学研究的一条新道路》,《管理世界》,2017年第6期。

[2] 刘晓光、杨连星:《双边政治关系、东道国制度环境与对外直接投资》,《金融研究》,2016年第12期。

[3] 王明琳、徐萌娜、王河森:《利他行为能够降低代理成本吗?——基于家族企业中亲缘利他行为的实证研究》,《经济研究》,2014年第3期。

[4] 吴先明、苏志文:《将跨国并购作为技术追赶的杠杆:动态能力视角》,《管理世界》,2014年第4期。

[5] 吴先明、张雨:《海外并购提升了产业技术创新绩效吗——制度距离的双重调节作用》,《南开管理评论》,2019年第1期。

[6] 冼国明、明秀南:《海外并购与企业创新》,《金融研究》,2018年第8期。

[7] 杨勃、许晖:《企业逆向跨国并购后的组织身份管理模式研究》,《中国工业经济》,2020年第1期。

[8] 杨婵、贺小刚、徐容慈:《“创一代-至亲”组合治理模式与企业绩效——基于中国家族上市公司的实证研究》,《经济管理》,2018年第6期。

[9] 于晓东、李宇萍、王瑞华:《家族企业为何解雇家族CEO?——基于QCA的探索性研究》,《经济管理》,2019年第5期。

[10] 于晓东、刘小元:《不同类型亲属关系如何影响家族企业治理——基于中外研究的文献回顾与理论归纳》,《经济管理》,2017年第4期。

[11] 张明、陈伟宏、蓝海林:《中国企业“凭什么”完全并购境外高新技术企业——基于94个案例的模糊集定性比较分析(fsQCA)》,《中国工业经济》,2019年第4期。

[12] 张明、蓝海林、黄嫚丽:《跨国并购股权选

择:述评与展望》,《管理学季刊》,2019年第3期。

[13] 朱沅、叶琴雪、李新春:《社会情感财富理论及其在家族企业研究中的突破》,《外国经济与管理》,2012年第12期。

[14] Ahammad, M. F., Leone, V., Tarba, S. Y., Glaister, K. W., & Arslan, A. 2017. Equity ownership in cross-border mergers and acquisitions by British firms: An analysis of real options and transaction cost factors. *British Journal of Management*, 28 (2): 180-196.

[15] Anderson, E., & Gatignon, H. 1986. Modes of foreign entry: A transaction cost analysis and propositions. *Journal of International Business Studies*, 17 (3): 1-26.

[16] Anderson, R. C., & Reeb, D. M. 2003. Founding-family ownership, corporate diversification, and firm leverage. *The Journal of Law and Economics*, 46 (2): 653-684.

[17] Arregle, J. L., Duran, P., Hitt, M. A., & Essen, M. V. 2017. Why is family firms' internationalization unique? A meta-analysis. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 41 (5): 801-831.

[18] Barton, S. L., & Gordon, P. J. 1988. Corporate strategy and capital structure. *Strategic Management Journal*, 9 (6): 623-632.

[19] Bell, R. G., Filatotchev, I., & Aguilera, R. V. 2014. Corporate governance and investors' perceptions of foreign IPO value: An institutional perspective. *Academy of Management Journal*, 57 (1): 301-320.

[20] Berrone, P., Cruz, C., & Gomez-Mejia, L. R. 2012. Socioemotional wealth in family firms theoretical dimensions, assessment approaches, and agenda for future research. *Family Business Review*, 25 (3): 258-279.

[21] Brouters, K. D. 1995. The influence of international risk on entry mode strategy in the computer software industry. *Management International Review*, 35 (1): 7-28.

[22] Brouters, K. D., & Hennart, J. 2007. Boun-

daries of the firm: Insights from international entry mode research. *Journal of Management*, 33 (3): 395–425.

[23] Buckley, P. J., Clegg, L. J., Cross, A. R., Liu, X., Voss, H., & Zheng, P. 2007. The determinants of Chinese outward foreign direct investment. *Journal of International Business Studies*, 38 (4): 499–518.

[24] Campbell, J. T., Sirmon, D. G., & Schijven, M. 2016. Fuzzy logic and the market: A configurational approach to investor perceptions of acquisition announcements. *Academy of Management Journal*, 59 (1): 163–187.

[25] Chari, M. D., & Chang, K. 2009. Determinants of the share of equity sought in cross-border acquisitions. *Journal of International Business Studies*, 40 (8): 1277–1297.

[26] Charles, R. 1987. *The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Berkeley: University of California Press.

[27] Chen, S. S., & Hennart, J. 2004. A hostage theory of joint ventures: Why do Japanese investors choose partial over full acquisitions to enter the United States? *Journal of Business Research*, 57 (10): 1126–1134.

[28] Cho, K. R., & Padmanabhan, P. 2005. Revisiting the role of cultural distance in MNC's foreign ownership mode choice: The moderating effect of experience attributes. *International Business Review*, 14 (3): 307–324.

[29] Chua, J. H., Chrisman, J. J., & Sharma, P. 1999. Defining the family business by behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23 (4): 19–40.

[30] Claver, E., Rienda, L., & Quer, D. 2007. The internationalisation process in family firms: Choice of market entry strategies. *Journal of General Management*, 33 (1): 1–14.

[31] Contractor, F. J., Lahiri, S., Elango, B., & Kundu, S. K. 2014. Institutional, cultural and industry related determinants of ownership choices in emerging market

FDI acquisitions. *International Business Review*, 23 (5): 931–941.

[32] Cuypers, I. R., & Martin, X. 2010. What makes and what does not make a real option? A study of equity shares in international joint ventures. *Journal of International Business Studies*, 41 (1): 47–69.

[33] De Massis, A., Frattini, F., Majocchi, A., & Piscitello, L. 2018. Family firms in the global economy: Toward a deeper understanding of internationalization determinants, processes, and outcomes. *Global Strategy Journal*, 8 (1): 3–21.

[34] Delios, A., & Beamish, P. W. 1999. Ownership strategy of Japanese firms: Transactional, institutional, and experience influences. *Strategic Management Journal*, 20 (10): 915–933.

[35] Dikova, D., Sahib, P. R., & van Witteloostuijn, A. 2010. Cross-border acquisition abandonment and completion: The effect of institutional differences and organizational learning in the international business service industry, 1981–2001. *Journal of International Business Studies*, 41 (2): 223–245.

[36] Duanmu, J. 2011. The effect of corruption distance and market orientation on the ownership choice of MNEs: Evidence from China. *Journal of International Management*, 17 (2): 162–174.

[37] Elango, B., Lahiri, S., & Kundu, S. K. 2013. How does firm experience and institutional distance impact ownership choice in high-technology acquisitions? *R&D Management*, 43 (5): 501–516.

[38] Ellis, P. D. 2007. Paths to foreign markets: Does distance to market affect firm internationalisation? *International Business Review*, 16 (5): 573–593.

[39] Fan, D., Li, Y., & Chen, L. 2017. Configuring innovative societies: The crossvergent role of cultural and institutional varieties. *Technovation*, 66–67: 43–56.

- [40] Fernández, Z. , & Nieto, M. J. 2006. Impact of ownership on the international involvement of SMEs. *Journal of International Business Studies*, 37 (3): 340–351.
- [41] 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.
- [42] Gómez-Mejía, L. R. , Makri, M. , & Kintana, M. L. 2010. Diversification decisions in family-controlled firms. *Journal of Management Studies*, 47 (2): 223–252.
- [43] Gómez-Mejía, L. R. , Haynes, K. T. , Núñez-Nickel, M. , Jacobson, K. J. , & Moyano-Fuentes, J. 2007. Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: Evidence from Spanish olive oil mills. *Administrative Science Quarterly*, 52 (1): 106–137.
- [44] Graves, C. , & Shan, Y. G. 2014. An empirical analysis of the effect of internationalization on the performance of unlisted family and nonfamily firms in Australia. *Family Business Review*, 27 (2): 142–160.
- [45] Habib, M. , & Zurawicki, L. 2002. Corruption and foreign direct investment. *Journal of International Business Studies*, 33 (2): 291–307.
- [46] Hambrick, D. C. , & Mason, P. A. 1984. Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9 (2): 193–206.
- [47] Hamilton, W. D. 1964. The genetical evolution of social behaviour. *Journal of Theoretical Biology*, 7 (1): 17–52.
- [48] Hultman, M. , Katsikeas, C. S. , & Robson, M. J. 2011. Export promotion strategy and performance: The role of international experience. *Journal of International Marketing*, 19 (4): 17–39.
- [49] Kim, W. C. , & Hwang, P. 1992. Global strategy and multinationals' entry mode choice. *Journal of International Business Studies*, 23 (1): 29–53.
- [50] Kogut, B. , & Singh, H. 1988. The effect of national culture on the choice of entry mode. *Journal of International Business Studies*, 19 (3): 411–432.
- [51] Le Breton-Miller, I. , & Miller, D. 2013. Socioemotional wealth across the family firm life cycle: A commentary on “family business survival and the role of boards” . *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37 (6): 1391–1397.
- [52] Lee, Y. , Hemmert, M. , & Kim, J. 2014. What drives the international ownership strategies of Chinese firms? The role of distance and home-country institutional factors in outward acquisitions. *Asian Business & Management*, 13 (3): 197–225.
- [53] Li, J. , & Li, Y. 2010. Flexibility versus commitment: MNEs' ownership strategy in China. *Journal of International Business Studies*, 41 (9): 1550–1571.
- [54] Liang, Q. , Li, X. , Yang, X. , Lin, D. , & Zheng, D. 2013. How does family involvement affect innovation in China? *Asia Pacific Journal of Management*, 30 (3): 677–695.
- [55] Liang, X. , Wang, L. , & Cui, Z. 2014. Chinese private firms and internationalization: Effects of family involvement in management and family ownership. *Family Business Review*, 27 (2): 126–141.
- [56] Lim, M. , & Lee, J. 2016. The effects of industry relatedness and takeover motives on cross-border acquisition completion. *Journal of Business Research*, 69 (11): 4787–4792.
- [57] Lu, J. W. , Liang, X. , Shan, M. , & Liang, X. 2015. Internationalization and performance of Chinese family firms: The moderating role of corporate governance. *Management and Organization Review*, 11 (4): 645–678.
- [58] Luo, Y. , Xue, Q. , & Han, B. 2010. How emerging market governments promote outward FDI: Experience from China. *Journal of World Business*, 45 (1): 68–79.
- [59] Malhotra, S. , Morgan, H. M. , & Zhu, P. 2018. Sticky decisions: Anchoring and equity stakes in in-

ternational acquisitions. *Journal of Management*, 44 (8): 3200–3230.

[60] Malhotra, S., Sivakumar, K., & Zhu, P. 2011. Curvilinear relationship between cultural distance and equity participation: An empirical analysis of cross-border acquisitions. *Journal of International Management*, 17 (4): 316–332.

[61] Miller, D., Le Breton-Miller, I., & Lester, R. H. 2013. Family Firm Governance, Strategic Conformity, and Performance: Institutional vs. Strategic Perspectives. *Organization Science*, 24 (1): 189–209.

[62] Miller, K. D. 1992. A framework for integrated risk management in international business. *Journal of International Business Studies*, 23 (2): 311–331.

[63] Mishra, C. S., & McConaughy, D. L. 1999. Founding family control and capital structure: The risk of loss of control and the aversion to debt. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23 (4): 53–64.

[64] Nielsen, B. B., & Nielsen, S. 2011. The role of top management team international orientation in international strategic decision-making: The choice of foreign entry mode. *Journal of World Business*, 46 (2): 185–193.

[65] Ouimet, P. P. 2012. What motivates minority acquisitions? The trade-offs between a partial equity stake and complete integration. *The Review of Financial Studies*, 26 (4): 1021–1047.

[66] Patel, P. C., & Chrisman, J. J. 2014. Risk abatement as a strategy for R&D investments in family firms. *Strategic Management Journal*, 35 (4): 617–627.

[67] Peng, M. W., Wang, D. Y. L., & Jiang, Y. 2008. An institution-based view of international business strategy: A focus on emerging economies. *Journal of International Business Studies*, 39 (5): 920–936.

[68] Pukall, T. J. & Calabrò, A. 2014. The internationalization of family firms: A critical review and integrative model. *Family Business Review*, 27 (2): 103–125.

[69] Ragin, C. C. 2006. Set relations in social research: Evaluating their consistency and coverage. *Political Analysis*, 14 (3): 291–310.

[70] Ragin, C. C. 2009. *Redesigning Social Inquiry: Fuzzy Sets and Beyond*. Chicago: University of Chicago Press.

[71] Sonnenfeld, J. A., & Spence, P. L. 1989. The parting patriarch of a family firm. *Family Business Review*, 2 (4): 355–375.

[72] Stiebale, J. 2016. Cross-border M&As and innovative activity of acquiring and target firms. *Journal of International Economics*, 99: 1–15.

[73] Xu, D., & Beamish, Y. P. A. P. 2004. The effect of regulative and normative distances on MNE ownership and expatriate strategies. *Mir Management International Review*, 44 (3): 285–307.

[74] Yamanoi, J., & Asaba, S. 2018. The impact of family ownership on establishment and ownership modes in foreign direct investment: The moderating role of corruption in host countries. *Global Strategy Journal*, 8 (1): 106–135.

[75] Yiu, D., & Makino, S. 2002. The choice between joint venture and wholly owned subsidiary: An institutional perspective. *Organization Science*, 13 (6): 667–683.

[76] Yu, X., Stanley, L., Li, Y., Eddleston, K. A., & Kellermanns, F. W. 2020. The invisible hand of evolutionary psychology: The importance of kinship in first-generation family firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44 (1): 134–157.

[77] Zellweger, T. M. & Astrachan, J. H. 2008. On the emotional value of owning a firm. *Family Business Review*, 21 (4): 347–363.

供需条件与文化导向如何促进创业的“质”与“量”？

——基于模糊集定性比较分析（fsQCA）的研究^{*}

□ 郭 翠 张 振 宋丽红

领域编辑推荐语：

“这篇文章基于复杂性视角，认为创业活动是一个多维度多层次的复杂过程，受到多种因素的共同影响。本文采用 fsQCA 方法从宏观层面探究了需求侧、供给侧和文化三大类别中的六个条件对国家创业质量和创业活跃度的复杂影响机制。研究发现对于揭示创业活动的多元驱动路径具有启发。”

——杜运周

摘 要：创业活动是一个多维度多层次的复杂过程，受到多种因素的共同影响。现有文献对创业活跃度进行了丰富的研究，而对创业质量的关注相对较少，更是缺乏对两者驱动机制的关联性分析。本文以 2015~2017 年 GEM 数据库为基础构建的 32 个国家创业调查数据为样本，采用 fsQCA 方法探究了需求侧、供给侧和文化三大类别中的六个条件对国家创业质量和创业活跃度的复杂影响机制。研究发现：①产生高创业质量的驱动机制包含四种组态：支持文化型、供给型、需求-供给-文化匹配型以及全因素型；②产生高创业活跃度的驱动机制包含四种组态，进一步可归纳为三类：人力供给型、供给-文化匹配型、需求-供给-文化匹配型；③产生高创业活跃度和高创业质量的组态存在着差异性：即使在其他条件缺失的情况下，优质人力资本能产生高创业活跃度，但不足以激发高创业质量。只有在具有尊重和认可创业特征的高社会合意性社会，优质人力资本才能产生高创业质量。

关键词：模糊集定性比较分析；创业质量；创业活跃度；因果复杂性；组态视角

^{*} 本文受广东省哲学社会科学规划项目“家族企业代际涉入模式与企业创新机制研究”（GD21CGL28）、国家自然科学基金面上项目“家族企业的多元制度逻辑与长期导向战略研究”（71972119）、广东省自然科学基金项目“创业成长意愿的制度约束及缓解机制研究”（2016A030313073）、广东高校省级重大科研项目“潮汕文化与区域经济发展研究”（2020WCXTD022）、攀枝花学院博士科研启动基金项目、国家留学基金（China Scholarship Council, CSC202008440348）的资助。衷心感谢主编、编辑及多位匿名评审为本文提供的宝贵建议。感谢华南理工大学博士后张明和同济大学博士程建青在 QCA 方法上的指导和建议。

一、引言

创业活动是塑造世界经济格局变化的重要力量,在促进经济发展和消除贫困等方面发挥着日益重要的作用(Bradley et al., 2021)。从20世纪90年代开始,各国政府都相继制定了相关政策并且投入大量资源用于激发创业活动,以推动经济发展(赵都敏和李剑力,2011)。我国于2014年推出了“大众创业、万众创新”(简称“双创”)的创业政策,极大地激发了社会大众的创业热情。全球创业观察(Global Entrepreneurship Monitor, GEM)数据显示,我国反映创业质量的高成长创业指数从2014年的1.01跃升至2015年的3.51,在参与调查的60个经济体中排名第三^①。然而,2015年后,我国高成长创业指数呈现下跌趋势,在2017年降至1.84,排名第12。类似地,自2015年至2017年,反映创业活跃度的早期创业指数(Total Early-Stage Entrepreneurial Activity, TEA)也处于下滑状态,从2015年的12.84降至2017年的9.87。这一系列数字均表明,虽然我国创业活动的“质”和“量”在全球经济体中仍相对处于中上游,但也存在着明显的下滑趋势。在经济新常态的关键期,研究如何提升我国创业活动的“质”与“量”对平稳就业、优化经济结构和推动经济增长具有重要意义。

近年来,学者们已对创业活动的影响因素进行了丰富的研究,可以归纳为需求侧、供给

侧以及文化因素(Stephan & Uhlaner, 2010)。需求侧因素侧重于考察影响创业机会产生的因素,涵盖多种制度条件,如政府管制(Stenholm et al., 2013; Valdez & Richardson, 2013)、金融制度等(Levie & Autio, 2008; Nikolaev et al., 2018)。供给侧因素侧重于探究影响潜在创业者出现的因素,如人力资本(Boudreaux & Nikolaev, 2019)、创业合意性(Stephan & Uhlaner, 2010)。创业者参与创业活动并不是处于社会真空,而是发生于特定价值观和文化标准中,因此文化因素也是解释创业活动的重要因素(胡汉辉等, 2020; 赵向阳等, 2012)。梳理创业文献可以发现,三类因素与创业活动的关系仍是众说纷纭。以创业质量为例,研究发现政府管制与创业质量可能正相关(Boudreaux & Nikolaev, 2019; Chowdhury et al., 2019)、负相关(Asoni & Sanandaji, 2014)或无关(Levie & Autio, 2008; Stenholm et al., 2013)。创业活动是一种复杂现象,受到多种因素(如文化、制度等)的共同影响(程建青等, 2019; 杜运周等, 2020; 谢智敏等, 2020)。以往研究忽略了需求侧、供给侧和文化因素之间的相互作用,难以得到一致的结论。因此,从整体视角剖析三类因素对创业活动的联动效应有助于深入理解创业活动(Douglas et al., 2020; 杜运周, 2019)。创业折衷理论(eclectic theory of entrepreneurship)将创业活动视为多种因素间的共同结果,不同因素之间并非孤立,而是存在相互影响,

^① GEM数据中,高成长创业指数具有多种测量方法,如:第一,新生创业者或新创企业所有者中预期五年内创造20个或更多工作岗位的个体占18~64岁工作人群的比例(Levie & Autio, 2008);第二,新生创业者或新创企业所有者中预期五年内创造20个或更多工作岗位的个体占新生创业者或新创企业所有者的比例。由于测量方法的不同,中国的排名情况也存在差异。此处数据为采用第一种方法计算所得。

为分析创业活动提供了涵盖需求侧、供给侧、文化等因素的整体性框架(Verheul et al., 2002)。因此,本文采用创业折衷理论分析多种因素间的联动作用。

虽然已有个别研究采用创业折衷理论,试图从整体性视角分析创业活动(Thai & Turkina, 2014),但是受传统研究方法的限制,在分析多种因素的联动效应上效力有限(伯努瓦·里豪克斯和查尔斯·C. 拉金, 2017)。而基于组态视角的定性比较分析(Qualitative Comparative Analysis, QCA)方法使探究多种因素的复杂互动和“组态效应”成为可能(杜运周和贾良定, 2017)。目前创业领域学者开始使用QCA方法研究创业活跃度(Wu et al., 2019; 程建青等, 2019; 杜运周等, 2020; 胡汉辉等, 2020; 徐广平等, 2020; 杨英等, 2021)或者创业质量的驱动机制(Devece et al., 2016; Douglas et al., 2020; Du & Kim, 2021; 谢智敏等, 2020)。梳理现有QCA研究发现,现有文献侧重于需求侧、供给侧与其他因素的联动效应,较少考量文化因素的作用。文化作为社会成员间共享的价值观和行为习惯(House et al., 2004),能直接塑造个体的创业行为(Hofstede, 1980),也能通过需求侧和供给侧因素间接地影响创业活动(Stephan & Uhlaner, 2010; Capelleras et al., 2019)。因此,将文化因素纳入分析有助于解释国家间创业活动的差异(胡汉辉等, 2020; 赵向阳等, 2012)。此外,现有QCA文献单独探究创业质量或创业活跃度的影响机制,尚未综合分析创业质量与创业活跃度。如杜运周等(2020)基于生态系统视角,剖析了六种营商环境生态要素的耦合对我国城市创业活跃

度的影响。类似地,谢智敏等(2020)基于生态系统理论,探究了六种因素对创业质量的结果复杂机制。需要注意的是,创业质量和创业活跃度是创业活动的不同维度,影响创业活跃度的因素不一定影响创业质量。正如Stenholm等(2013)的研究所示,政府管制能够促进创业活跃度,但对创业质量没有显著作用。因此,综合剖析创业质量与创业活跃度的驱动机制有助于深化对创业活动的理解,厘清创业质量和创业活跃度影响因素的差异(Chowdhury et al., 2019; 谢智敏等, 2020),有助于制定精准和有效的创业政策来提升创业质量,促进我国创业活动的健康可持续发展。

综上,本文聚焦于以下研究问题:第一,需求侧、供给侧与文化因素如何联动地产生高创业质量?第二,需求侧、供给侧与文化因素如何联动地产生高创业活跃度?第三,产生高创业质量和高创业活跃度的组态有何差异性?本文将在创业折衷理论的基础上,使用基于组态视角的fsQCA方法,并以2015~2017年GEM数据库与其他权威数据库匹配后的32个国家为样本,整合需求侧、供给侧、文化三类宏观因素,探究政府制度、金融可得性、创业合意性、人力资本、绩效性文化、支持性文化六个前因条件影响创业质量和创业活跃度的复杂因果机制。

本文的研究贡献具有三个方面:其一,本文运用QCA方法,整合了需求侧、供给侧和文化三大类别下六个条件分析创业活动的驱动机制,为以往研究结论不一致的现象提供了解释。其二,本文探究了包含文化因素在内的三类因素的联动效应对创业活动的影响,丰富了文化

视角的创业研究。其三,本文同时考察了创业活动“质”(创业质量)和“量”(创业活跃度)的驱动机制,剖析了两者的差异性,增强了对创业活动的理论理解。本文对推进中国创业活动的发展有所启示,对促进我国创业活动有“质”、有“量”地健康发展的政策制定有所借鉴。

二、理论基础与文献综述

(一) 理论基础

Verheul 等(2002)基于社会学、经济学、心理学等学科的创业研究,整合了需求侧、供给侧、个人决策、创业均衡率和实际率、政府干预以及文化共六类微观和宏观因素,建构了分析创业活动的折衷理论框架。该理论认为创业活动受到六类因素的共同影响,六类因素之间存在着互动关系。例如,需求侧因素影响创业机会的产生,供给侧因素则影响利用创业机会的潜在创业者。此外,潜在创业者根据需求侧和供给侧因素,对参与创业或就业进行风险-回报评估,从而做出职业选择决策。潜在创业者的职业选择聚合到整体层次就形成了创业进入或退出率。创业活动发生于特定文化背景,而非处于社会真空,因此文化因素也影响着创业活动。与文化因素类似,政府干预也可以通过影响需求侧因素(如简化和透明的注册程序能够降低开办企业的难度,从而提高创业机会)和供给侧因素(如政府政策可以改变人力资本的可获得性)影响创业活动。综上所述,创业折衷理论认为创业活动是由多种因素共同决定的,不同因素之间是相互影响的。

作为一个整合性框架,折衷理论对各国家或地区创业活动的差异提供了系统和全面的视角,被现有的创业研究所采用。如 Thai 和 Turkina(2014)基于折衷理论,分析了需求侧、供给侧、文化、政府干预对正式创业和非正式创业的影响,同时分析了不同因素之间的影响。但是该理论还处于发展和完善过程中,学者对六类因素有着不同的解释。如 Stephan 和 Uhlaner(2010)研究了需求侧、供给侧、文化因素对创业活动的影响。该研究认为需求侧因素侧重于创业机会的产生,因此将政府干预(即制度因素)放入需求侧因素中。本文亦采取同样做法。此外,虽然折衷理论归纳了六类因素,但创业均衡和实际率是一种理论条件,因为缺乏可操作性的测量方法而在实证研究中被剔除(Thai & Turkina, 2014)。本文旨在分析创业活动的宏观层次因素,而个人决策类因素属于微观层次,因此未纳入考察范围。综上所述,本文基于折衷理论框架,分析需求侧、供给侧、文化因素如何影响创业活动。

创业活动是一个多维度多层面的复杂现象,对创业活动的不同维度进行整合分析将有助于深化对创业活动的理解(赵向阳等,2012; Stephan & Uhlaner, 2010)。历年的 GEM 报告显示,发展中国家具有较高的创业活跃度,而其创业质量较低。与之相反,发达国家的创业质量较高,但是创业活跃度较低(赵向阳等,2012)。这种现象表明,创业活跃度和创业质量是创业活动的两个不同的维度,不应该将他们视为一类。由于创业活跃度和创业质量的差异性,影响创业活跃度的因素不一定能够影响创

业质量。例如，政府管制有助于提高创业活跃度，而对创业质量没有显著影响（Stenholm et al.，2013）。然而，以往许多国家的创业政策没有清晰地区分创业活跃度和创业质量，而默认为创业者是自动追求成长的，创业活动天生具有较高的质量（Autio，2005）。忽视创业活跃度和创业质量的差异性不利于对创业活动的全面理解（Davidsson & Wiklund，2000）。因此，区分创业活跃度和创业质量是有必要的。本文结合创业活跃度和创业质量进行综合分析，以深入理解创业活动现象，厘清创业质量和创业活跃度影响因素的差异。

（二）文献综述

1. 需求侧因素

需求侧因素涵盖多种制度因素（Thornton，1999；Wennekers et al.，2002），侧重于创业机会的产生，这些因素会因市场需求而衍生出创业机会，显著地影响创业活动（Stephan & Uhlaner，2010）。需求侧因素中，政府管制和金融制度对创业活动具有重要影响（Chowdhury et al.，2019；Levie & Autio，2008；Stenholm et al.，2013）。

（1）政府管制。政府管制是指政府为了促进创业活动、降低创业风险而制定的法律法规和政府政策（Reynolds et al.，2005）。创业活动处于充满不确定性的新奇与复杂环境（Bradley et al.，2021；Du & Kim，2021；McMullen & Shepherd，2006），而政府管制作作为一种社会规则，可以为创业者经营企业和资产保护提供制度性保障，有效降低创业过程中的风险和不确定性（如剽窃等侵权行为）。此外，优良的政府管制也能体现出政府对新创企业较高的重视和

支持，有助于创业者获得所需资源，从而激励个体投身于创业活动，提高创业活跃度（王玲玲等，2017）。现有文献对政府管制与创业活跃度的关系进行了较丰富的研究，但并未达成一致。有些研究认为优良政府管制降低了创业者的市场进入成本，提高了政府运行和服务质量，从而坚定了个体投身于创业活动的信念，提高了创业活跃度（Stenholm et al.，2013；陈刚，2015；黄亮雄等，2020）；然而，有些研究发现即使面临着严格的政府管制（如繁杂的注册程序和较长的注册时间等），创造性的创业者能够想方设法避免或者克服这些障碍，因此政府管制对创业活跃度没有显著影响（Stel et al.，2007）。程建青等（2019）基于组态视角，发现政府管制与创业活跃度的关系是权变的，政府管制与规范制度、认知制度、创业意向和创业机会识别等因素协同影响创业活跃度。

政府管制与创业质量的关系也受到了学者们的关注，但是也未得出一致性的结论。优良的政府管制可以降低创业者的制度性交易成本（张龙鹏等，2016），使创业者将创业资源用于创业机会识别和开发等生产性活动，而不是游说等非生产性活动（Davidsson & Henrekson，2002；Sobel，2008）；完善的知识产权制度可以保障创业者的合法权益，鼓励创业者充分利用个人能力促进企业成长（Autio & Acs，2010；Chowdhury et al.，2019）。在此基础上，进一步提高创业者的创业积极性和创业热情（陈刚，2015；周蒨文，2015），有利于促进初创企业成长，提高企业绩效，从而产生高质量的创业活动（Boudreaux & Nikolaev，2019；黄亮雄等，

2020; 张龙鹏等, 2016)。尽管如此, 已有相关研究对政府管制与创业活动之间的关系并未达成一致。有些研究发现严格政府管制的环境中, 新创企业规模要大于宽松管制环境中的企业 (Capelleras et al., 2019), 政府管制越严格, 新创企业成长期望越高, 从而提升了创业质量 (Asoni & Sanandaji, 2014)。有些研究则认为当创业者发现创业机会时, 无论是否存在优良的政府管制, 创业者始终会保持创业热情和较高的创业成长期望, 因此政府管制与创业质量无显著的关联 (Bowen & Clercq, 2008; Levie & Autio, 2008; Stenholm et al., 2013; Valdez & Richardson, 2013)。

(2) 金融可得性。金融可得性是指创业者获得创业资金的便利程度 (Levie & Autio, 2008)。金融资源对企业的创建、成长等各个阶段具有重要影响 (Gompers et al., 2005; Levie & Autio, 2008)。由于新进入劣势, 新创企业需要充足的金融资源来支持创业活动。在金融可得性高的国家, 潜在创业个体面临着较低的金融约束和融资成本, 更容易获得开创企业所需的金融资源, 从而鼓舞潜在创业个体参与创业, 因此金融可得性能够提高创业活跃度 (Lim et al., 2010; 卢亚娟等, 2014)。然而, 金融可得性对创业活跃度的影响并不总是正向的。金融可得性可能对创业活跃度没有显著的影响 (Chowdhury et al., 2015), 甚至存在负向影响 (周清杰和张志芳, 2020)。在金融制度完善和金融支持力度大的地区, 虽然潜在创业群体可以更加容易获得金融支持, 但是更可能认为创业者需要更高的个人综合能力。因此, 潜在创业群体可能拥有较低的创业热情,

从而降低创业活跃度 (周清杰和张志芳, 2020)。近来研究发现, 金融可得性对创业活跃度的影响不是固定的, 金融可得性与其他因素协同影响创业活跃度 (杜运周等, 2020; 杨英等, 2021)。例如, 杜运周等 (2020) 发现金融因素与人力资源、政府效率、公共服务、市场环境、创新环境等因素协同影响创业活跃度。

虽然互联网金融大大降低了新创企业融资的门槛, 但是初创企业的发展和成长仍然需要大量的金融资源支持 (Hurst & Lusardi, 2004)。完善的金融制度能够保证创业者便利地获得所需的金融资源, 以支持产品研发和市场开拓等活动, 从而提升创业质量 (Sobel, 2008)。金融可得性对创业活动的影响已有不少研究, 但对金融可得性和创业质量的关系并未达成一致 (Chowdhury et al., 2019; Levie & Autio, 2008; Stenholm et al., 2013; 谢智敏等, 2020)。部分研究表明完善的金融制度有利于提高融资便利度, 减少融资约束 (Blanchflower & Oswald, 1998; Lindh & Ohlsson, 1996), 保证创业者获取所需的金融支持, 从而提高创业质量 (Bowen & Clercq, 2008; Chowdhury et al., 2019; Stenholm et al., 2013)。但是有些研究发现金融资源并不是创业质量的显著影响因素 (Levie & Autio, 2008), 尤其是随着制度环境的改善, 金融资源对高质量创业活动的影响会降低 (Boudreaux & Nikolaev, 2018)。谢智敏等 (2020) 也发现金融资源会与市场规模、人力资本、硬件设施、互联网、政府规模等因素协同影响创业质量, 金融资源对创业质量的作用并不是固定的。

2. 供给侧因素

供给侧因素侧重于探究影响潜在创业者出现的因素,包括微观层次因素(如个体能力和态度)和宏观层次因素(如创业合意性和人力资本)。通过梳理已有研究发现,创业合意性和人力资本对创业质量具有显著的影响(Boudreaux & Nikolaev, 2019; Capelleras et al., 2019; Chowdhury et al., 2019; Stephan & Uhlaner, 2010)。

(1) 创业合意性。创业合意性是指社会公众有关创业活动的地位和回报的主观规范和普遍看法(Koellinger, 2008; Muralidharan & Pathak, 2017; Stephan & Uhlaner, 2010)。在创业合意性较高的社会,创业者可以得到足够的社会尊重和认可,社会大众将创业视为一种良好的职业选择。这种支持创业的环境氛围能够提高潜在创业群体的自我效能感,有助于潜在创业群体识别创业机会和获取更丰富的创业资源,从而提升创业活跃度(程建青等, 2019)。此外,在认可和尊重创业的社会,成功的创业者会成为榜样,潜在创业群体更可能参考创业榜样,模仿其职业选择,从而投身于创业活动(郑馨等, 2017)。现有研究分析了创业合意性对创业活跃度的影响,但是并未得出一致的结论。郑馨等(2017)基于GEM数据库中62个国家样本,发现创业合意性显著地促进创业活跃度。Stephan和Uhlaner(2010)也得出相同的结论。这些研究认为创业合意性对创业活跃度的影响是单向的,即创业合意性越高,对创业活跃度的正向影响越强。然而,近年来研究发现创业合意性对创业活跃度的影响并不是单向的(程建青等, 2019; 高伟等, 2018; 杨英等, 2021)。

例如,程建青等(2019)基于25个国家样本发现,尊重和认可创业的规范制度与管制制度、认知制度、创业意向和创业机会识别等因素协同影响创业活跃度。

现有研究也对创业合意性与创业质量的关系进行了探讨。在尊重和认可创业活动的社会氛围中,个体的创业激情得以激发,获得更高的创业自我效能感,拥有更强的成功管理企业的信心(Kibler & Kautonen, 2016)。此外,尊重和认可创业的社会规范能够打破严格政府管制对创业活动的束缚(Cuervo, 2005),能够补充或替代政府管制、金融可得性等正式制度发挥作用(李新春等, 2016; 杨英等, 2021; 郑馨等, 2017)。创业者能有更多的机会获得来自公共机构、风险投资的金融资源(Autio et al., 2013)和创业相关的知识与信息(Muralidharan & Pathak, 2017; Stephan & Uhlaner, 2010),从而促进初创企业的成长,提升创业质量。现有研究对创业合意性与创业质量的关系也存在不一致结论。Stephan和Uhlaner(2010)基于GEM数据库中40个国家样本发现,创业合意性能够显著地提升创业质量,而Stenholm等(2013)认为创业合意性虽然能够鼓励个体积极参与创业,但是并不能促进新创企业的成长,不会影响创业质量。Capelleras等(2019)得出了创业合意性不能显著地直接影响创业质量的结论,但是通过进一步分析发现,社会合意性能够与创业经验交互地提升创业质量。

(2) 人力资本。人力资本反映了国家教育体系的质量。良好的教育体系能够提高个体的知识和技能(Coleman, 1988),而与创业活动有关的知识结构和能力对于创业成功具有重要

作用(杨英等, 2021)。通过高质量的创业教育体系, 潜在创业群体可以获得丰富的创业知识, 培养较高的创业技能和形成积极的创业态度(Chowdhury et al., 2015)。这些能够促进潜在创业者产生更高的创业导向, 有助于潜在创业者识别和开发创业机会, 鼓励潜在创业者开展创业活动(任胜钢等, 2017; 杨英等, 2021)。创业者往往不是单打独斗的, 他们也需要具有丰富知识和能力的人力资本。在拥有优质人力资本的国家, 潜在创业者能够更加容易地获得人力资本的供给(杜运周等, 2020), 从而产生更强的创业信心, 提高创业活跃度。现有研究关于人力资本和创业活跃度的关系尚未达成一致。除了人力资本能够促进创业活跃度外(Simoes et al., 2016; 任胜钢等, 2017), 有些研究认为人力资本不会对创业活跃度产生显著的影响(Levie & Autio, 2008; Lim et al., 2010), 甚至发现人力资本会负向影响创业活跃度(Chowdhury et al., 2015)。Chowdhury 等(2015)认为创业活动是有风险的, 拥有较高教育水平的个体会觉得他们选择进入企业工作会比参与创业获得更高和更加稳定的回报, 因此, 人力资本会抑制创业活跃度。

人力资本不仅影响着创业活跃度, 也会影响创业质量。人力资本能够通过三个方面提升创业质量。首先, 教育能够提高个体的知识和技能(Chowdhury et al., 2015; Coleman, 1988), 有助于创业者收集和分析相关信息, 了解市场和新技术, 从而更好地识别和利用提升企业成长的机会(Clercq et al., 2014; Shane, 2000)。其次, 个体通过教育能够提高认知能力, 拥有更强的解决问题和决策能力, 从而更

好地适应复杂的环境(Chandler & Hanks, 1994), 有利于初创企业的成长和发展(DeTienne & Chandler, 2004)。最后, 受过高等教育的创业者往往拥有庞大的资源丰富的关系网络(Capelleras et al., 2010), 更容易获得企业成长所需的资源, 从而促进新创企业的成长。因此, 人力资本能够提升创业质量(Chowdhury et al., 2019; Giotopoulos et al., 2017; Ma & Todorovic, 2012)。然而, 其他创业研究提出了不一致的见解。教育水平高的创业者在就业市场上的选择更多, 投身创业时面临更高的机会成本(Shane & Venkataraman, 2000)。此外, 拥有丰富创业知识和经验的创业者可能对创业具有更全面和现实的看法, 对新创企业的成长和发展前景具有较低的信心和期望(Minniti et al., 2007), 因此人力资本会降低创业质量(Capelleras et al., 2019)。以往有关人力资本的研究主要认为人力资本对创业质量产生正向或负向的影响, 而谢智敏等(2020)发现人力资本并非恒定不变地影响着创业质量, 其与市场规模、金融资本、硬件设施、互联网、政府规模等因素协同影响创业质量。

3. 文化因素

在文化与创业活动关系的研究中, GLOBE数据库(Global Leadership and Organizational Behavioral Effectiveness)得到了学者们的普遍认可(Pathak & Muralidharan, 2016; Thai & Turkina, 2014; Wennberg et al., 2013)。由于GLOBE数据库各个文化维度间具有一定的关联性, 并且文化作为一个复杂的整体, 采用综合性的文化概念比单独的文化维度具有更强的解释力(赵向阳等, 2012), 也在多项研究中得到应用

(Peterson & Castro, 2006; Stephan & Uhlaner, 2010; Thai & Turkina, 2014; 赵向阳等, 2012)。因此, 本文亦采用绩效性文化和支持性文化两种综合性构念, 并对以往相关文献进行梳理。

(1) 绩效性文化。绩效性文化是 GLOBE 文化维度的聚合因素, 由绩效导向、不确定性规避、未来导向、小团体集体主义和权力距离聚合而成。绩效性文化是鼓励和追求个人成就的文化, 反映了社会鼓励和奖励创新与绩效改进的程度 (Hopp & Stephan, 2012; Stephan & Uhlaner, 2010)。在绩效性文化的社会, 个体追求个人成就, 实现个人目标。而创业本身就是一种绩效和成就导向的活动 (Rauch & Frese, 2007)。在创业活动中, 个体通过付出努力换取预期的回报。因此, 绩效性文化能够鼓励潜在创业者参与创业活动, 从而提升活跃度。现有研究对绩效性文化与创业活跃度的关系尚未达成一致。Hopp 和 Stephan (2012) 发现绩效性文化能够提高个体的创业自我效能感和创业动机, 从而促进创业活跃度。Thai 和 Turkina (2014) 研究了 52 个国家的创业活动, 也发现绩效性文化能够促进创业活跃度。然而, Stephan 和 Uhlaner (2010) 基于 GEM 数据库 40 个国家样本数据, 却得出相反的结论。他们认为绩效性文化会抑制创业活跃度。

绩效性文化也会影响创业质量。强调绩效性文化的社会鼓励创业者追求成功和远大的目标, 在追求目标的过程中, 创业者能够对未来目标做出系统性的规划, 制定科学战略以实现目标 (Shane & Venkataraman, 2000)。在强调高成就导向的社会中, 创业者拥有更高的内在动机 (如个人成就需求), 这会增强创业者的成

长期期望 (Guzmán & Javier Santos, 2001)。即使经历失败和挫折, 创业者也更可能保持初心和耐心。此外, 绩效性文化作为非正式制度, 有助于发展出相对完善的有利于企业成长的正式制度环境和丰富的金融、人力等资源 (赵向阳等, 2012)。因此, 绩效性文化有利于提升创业者成长意愿 (赵向阳等, 2012), 促进企业成长和发展, 提升创业质量 (Brinckmann et al., 2010; Rauch & Frese, 2007)。然而, 一些研究发现绩效性文化对创业质量没有显著影响 (Stephan & Uhlaner, 2010)。

(2) 支持性文化。支持性文化是 GLOBE 文化维度的聚合因素, 由人际关怀导向和恃强性两个维度聚合而成。支持性文化程度越高的社会越支持相互合作, 具有积极的人际关系和对失败更加宽容。这种对失败和错误容忍度高的社会, 有助于减少创业者对创业失败的担忧, 减轻因创业失败而承受的来自周围的压力 (Stephan & Uhlaner, 2010; 赵向阳等, 2012)。支持性文化能够增强潜在创业个体的自我效能感 (Choi & Chang, 2009), 鼓励个体勇于实践和试错, 从而激发创业活动。现有研究表明支持性文化能够促进创业活跃度。例如, Stephan 和 Uhlaner (2010) 基于 GEM 数据库 40 个国家样本数据, 发现支持性文化能够正向影响创业活跃度。Hopp 和 Stephan (2012) 进一步发现, 支持性文化能够提高个体的创业自我效能感和创业动机, 从而促进创业活跃度。然而, Thai 和 Turkina (2014) 发现支持性文化对创业活跃度没有显著影响。

支持性文化也会影响创业质量。积极的社会氛围会提升创业者的自我效能感 (Choi &

Chang, 2009),从而有助于增强创业者对创业成长的信心。创业活动的成功不仅取决于创业者的个人努力,也依赖来自于他人的支持(Stephan & Uhlaner, 2010; Thornton et al., 2011)。初创企业的成长离不开充足的资源支持,在鼓励合作的友好社会环境,创业者能够更加容易地从周围环境获得所需的信息、金融等资源支持(Davidsson & Honig, 2003; Muralidharan & Pathak, 2017),能够弥补金融制度不健全产生的不利影响。在宽容失败、尊重创业的社会,创业者将更倾向于具有冒险精神,积极采用新技术和新方法,有利于初创企业的成长和发展。然而,一些研究发现具有人际关怀特征的文化对创业质量没有显著影响(赵向阳等, 2012)。

基于以上文献梳理发现,需求侧因素(政府管制和金融可得性)、供给侧因素(创业合意性和人力资本)、文化因素(绩效性文化和支持性文化)与创业质量及创业活跃度之间的关系结论存在不一致。创业活动受到多种因素(如文化、制度等)的共同影响(程建青等, 2019; 杜运周等, 2020; 徐广平等, 2020; 郑馨等, 2017),需求侧、供给侧和文化不是独立地而是相互作用、联动地影响创业活动。因此,从整体视角探究三类因素对创业活动的联动效应具有重要意义(Douglas et al., 2020; 杜运周, 2019)。创业折衷理论为理解创业活动提供了整体性框架,将创业活动视为多种因素间的共同结果,有助于理解多种因素间的联动作用。鉴于此,本文采用创业折衷理论,使用基于组态视角的QCA方法,探究政府管制与金融可得性(需求侧因素)、创业合意性与人力资本(供给侧因素)、绩效性文化和支持性文化(文化导向)三个类别的六个条件影响创业质量和创业活跃度的复杂因果机制。

三、研究方法

(一) 研究设计

基于影响创业活动的供需条件和文化导向的相关研究,本文使用fsQCA方法分析政府管制、金融可得性、创业合意性、人力资本、绩效性文化、支持性文化六个前因条件如何共同影响创业活跃度和创业质量。QCA是一种“案例导向”式的研究方法。它从整体性视角出发,将结果看作条件的组态,与传统的回归分析方法聚焦于单个因素的独特“净效应”不同,QCA关注条件间的“联动效应”(Rihoux & Ragin, 2008; 杜运周和贾良定, 2017)。此外,QCA关注跨案例的“多重并发因果关系”,即不同的前因条件组态能够引起相同的结果(杜运周和贾良定, 2017)。创业活动是一个涵盖了经济、社会、文化等多维度多层次因素的复杂过程,受到多种因素(如经济水平、社会文化、制度因素、资源因素等)的共同影响(宋丽红等, 2015; 赵向阳等, 2012)。因此,QCA方法的整体性和组态视角非常适合分析创业活动的多重影响因素。

(二) 样本和数据

本文选取的样本来源于全球创业观察(GEM)数据库,此调查覆盖面广、持续性强,已广泛应用于创业研究中(Stephan & Uhlaner, 2010; 赵向阳等, 2012)。由于创业活动存在一定的年度波动性,本文选用最新可得的2015~2017年三次调查数据的均值,以反映各个国家创业活动的平均水平。本文还整合了其他权威数据库以构建最终样本:国家创业活动、金融可得性、人力资本、创业合意性数据来源于2015~2017年的全球创业观察(GEM)数据库;

匹配以上研究时段的政府管制数据来自美国传统基金会（Heritage Foundation）发布的 2016~2018 年经济自由度报告^①；绩效性文化和支持

性文化的数据来自 2004 年的 GLOBE 数据库^②。经过对各数据库的样本进行匹配，最终 32 个国家进入分析范围，信息如表 1 所示。

表 1 本文案例的基本信息

研究案例	所属地区	人口（百万）	GDP（十亿美元）	人均 GDP（美元）	全球竞争力排名
阿根廷	美洲	44.04	643.63	14613.04	81/140
巴西		207.83	2062.83	9925.39	72/140
加拿大		36.55	1649.88	45146.11	12/140
哥伦比亚		48.91	311.88	6376.71	60/140
厄瓜多尔		16.79	104.30	6213.50	86/140
危地马拉		16.09	71.61	4451.45	96/140
墨西哥		124.78	1158.91	9287.85	46/140
美国		324.99	19519.35	60062.22	1/140
爱尔兰	欧洲	481.00	335.66	69822.35	23/140
德国		82.66	3682.60	44552.82	3/140
希腊		10.75	203.59	18930.22	57/140
意大利		60.54	1961.80	32406.72	31/140
荷兰		17.13	833.87	48675.22	6/140
波兰		37.97	526.51	13864.68	37/140
斯洛文尼亚		2.07	48.59	23512.82	35/140
西班牙		46.59	1312.54	28170.17	26/140
瑞典		10.06	541.02	53791.51	9/140
瑞士		8.45	679.95	80449.99	4/140
英国		66.06	2666.23	40361.42	8/140
澳大利亚	大洋洲	24.60	1329.19	54027.97	14/140
南非	非洲	57.01	349.55	6131.48	67/140
摩洛哥		35.58	109.68	3036.33	75/140
埃及		96.44	235.73	2444.29	94/140
中国	亚洲	1386.40	12310.41	8879.44	28/140
韩国		51.36	1623.90	31616.84	15/140
印度		1338.66	2652.75	1981.65	58/140
印度尼西亚		264.65	1015.62	3837.65	45/140
伊朗		80.67	445.35	5520.31	89/140
以色列		8.71	353.25	40541.86	20/140
哈萨克斯坦		18.04	166.81	9247.58	59/140
马来西亚		31.11	319.11	10259.18	25/140
泰国		69.21	456.29	6592.91	38/140

注：人口、GDP、人均 GDP 及世界经济论坛全球竞争力排名指标皆来源于 2017 年数据。

① 美国传统基金会（Heritage Foundation，<http://www.heritage.org>）每年发布的经济自由度报告的数据范围涉及前年下半年至上一年上半年，如 2018 年经济自由度报告数据涉及 2016 年 7 月至 2017 年 6 月。为了尽可能与本文选择的时间段（2015~2017 年）数据相匹配，本文选择 2016~2018 年经济自由度报告，数据范围涉及 2014 年 7 月至 2017 年 6 月。

② 2004 年 GLOBE 文化调查（<https://globeproject.com/>）是目前可获得的最新数据。虽然距今已经 17 年，但是由于国家文化是非常稳定的，短时间内难以发生剧烈变化，该数据仍然被国内外学者所使用（赵向阳等，2012；Schmutzler et al.，2019）。

(三) 测量和校准

本文各研究结果和条件数据来源于 GEM 数

据库、美国传统基金会和 GLOBE 数据库，原始数据如表 2 所示。

表 2 案例样本原始数据^①

研究案例	条件						结果	
	需求侧		供给侧		文化			
	政府 管制	金融 可得性	创业 合意性 ^②	人力 资本	绩效性 文化	支持性 文化	创业 活跃度	创业 质量
阿根廷	42.96	1.89	56.37	2.40	3.05	3.89	12.74	0.88
澳大利亚	86.37	2.59	66.17	2.20	3.99	4.00	13.19	1.62
巴西	56.19	2.53	75.78	1.91	3.39	3.73	20.28	0.25
加拿大	85.22	2.97	71.27	2.67	4.08	4.22	16.73	2.28
中国	46.34	3.19	73.35	2.47	3.66	4.30	11.00	2.53
哥伦比亚	68.06	2.10	67.47	2.61	3.10	3.76	22.90	3.95
厄瓜多尔	42.81	1.93	65.44	2.84	3.24	4.28	31.67	0.38
埃及	49.12	2.31	74.54	1.54	3.53	4.41	11.65	1.23
德国	86.10	2.79	59.58	2.10	3.96	3.32	4.85	0.60
希腊	61.22	1.97	56.44	2.22	3.07	3.38	5.76	0.15
危地马拉	47.31	1.70	77.08	2.33	3.02	4.00	20.84	0.77
印度	53.76	3.30	45.56	2.67	3.44	4.42	10.23	0.22
印度尼西亚	48.00	3.13	77.26	3.16	3.52	4.41	13.07	0.12
伊朗	43.89	1.83	62.75	1.83	3.30	4.09	13.01	1.81
爱尔兰	84.20	2.91	68.89	2.43	3.67	4.52	9.71	1.50
以色列	72.90	3.03	68.40	2.31	3.70	3.94	11.97	1.34
意大利	67.70	2.40	61.77	2.26	3.25	3.78	4.52	0.17
哈萨克斯坦	60.54	2.63	73.43	2.27	3.25	3.77	10.82	1.41
马来西亚	81.70	3.37	59.44	2.68	3.80	4.50	9.74	0.38
墨西哥	62.60	2.50	48.38	2.54	3.44	3.76	14.92	0.28
摩洛哥	58.75	2.25	62.32	1.78	3.05	3.84	6.25	0.18
荷兰	84.33	3.46	67.61	3.38	4.36	3.77	9.37	0.64
波兰	65.22	2.91	60.11	1.96	3.20	3.77	9.57	0.92
斯洛文尼亚	75.62	2.54	64.10	2.23	3.25	3.90	6.93	0.56
南非	63.69	2.51	73.78	2.16	3.94	3.72	9.02	1.00
韩国	83.27	2.38	55.85	2.10	3.39	3.71	9.64	0.70
西班牙	70.59	2.43	50.56	2.20	3.30	3.45	5.71	0.22
瑞典	90.16	2.80	62.01	2.45	4.18	4.36	7.34	0.37
瑞士	82.64	3.12	57.15	3.11	4.43	3.55	8.00	0.90
泰国	60.54	2.79	74.70	2.39	3.19	4.59	17.53	1.78
英国	90.51	2.89	64.99	2.40	3.96	3.78	8.05	0.91
美国	82.06	3.10	70.58	2.40	3.93	3.81	12.72	2.37

注：①本表呈现的是对多个年份的各结果和条件数据进行了平均化处理的结果；②巴西缺少 2016 年、2017 年的创业合意性数据，使用 2015 年的数据代表；加拿大与美国缺少 2015 年的创业合意性数据，使用 2016~2017 年的均值数据代表。

1. 结果测量

(1) 创业活跃度(EA)。本文使用GEM成人调查报告中的早期创业活动率(TEA)来衡量一个国家的创业活跃度。具体而言,创业活跃度是指在18~64岁的年龄群体中,参与企业创建或运营企业少于3.5年的个体所占的比例,包含新生创业者和新创企业所有者(Levie & Autio, 2008)^①。

(2) 创业质量(EQ)。创业质量反映了创业活动所创造价值的程度(Giotopoulos et al., 2017)。高成长期望创业能够产生更多工作岗位从而创造更高社会价值,被学者和政策制定者认为反映了创业质量。本文使用GEM成人调查报告中高成长期望创业活动率来衡量创业质量。在本文中,创业质量是指新生创业者或新创企业所有者中预期5年内创造20个或更多工作岗位的个体占18~64岁工作人群的比例(Levie & Autio, 2008; Giotopoulos et al., 2017)。

2. 条件测量

(1) 政府管制(GR)。该条件是指政府为了促进创业活动,降低创业风险而制定法律法规和政府政策(Reynolds et al., 2005)。它衡量了国家法律保护私有产权的程度以及政府对商业规制的效率(Lim et al., 2010)。采用美国传统基金会的产权保护自由度和商业规制自由度两个指标进行测量。参考前人研究(Stephan & Uhlaner, 2010; Thai & Turkina, 2014),本文对产权保护和商业规制通过求均值的方式进行聚合,用来测量政府管制。指标分值从0到100,

数值越大表示政府管制制度质量越高。

(2) 金融可得性(AF)。该条件是指创业者获得创业资金的便利程度(Levie & Autio, 2008)。该条件涉及GEM专家数据库的八个调查题项,涉及政府贷款与补贴、风险投资、股市、银行、众筹等渠道(杨英等, 2021; Levie & Autio, 2008)^②。一般来说,金融可得性指数越高,创业者越容易获取所需的创业资金。

(3) 创业合意性(SDE)。该条件指社会公众有关创业活动的地位和回报的主观规范和普遍看法(Koellinger, 2008; Stephan & Uhlaner, 2010)。该条件涉及GEM成人调查报告中的三个调查题项,分别是:社会公众是否把创业看成工作替代的好选择?公众是否认为成功的创业者具有很高的社会地位?社交媒体是否对创业关注度很高,经常报道创业者和创业活动?本文通过对三个调查题项进行均值化处理来衡量创业合意性(Stephan & Uhlaner, 2010)。一般来说,创业合意性分数越高,表明社会公众越尊重创业行为,创业者的社会地位也越高,社会的创业氛围越浓厚。

(4) 人力资本(HC)。该条件反映了国家创业教育体系的质量,并涉及GEM专家数据库的六个调查题项,测量了创业基础教育和创业高等教育。创业基础教育涉及三个题项:中小学教育鼓励创造性、自立和个人原创;中小学教育提供了充分的市场经济原理的指导;中小学教育充分关注创业和创办公司。创业高等教

^① 其中新生创业者是指18~64岁的年龄群体中正在参与创建企业的个体,这些人积极参与新创企业创立但尚未支付工资,或发生了任何其他支付但未超过三个月;新创企业所有者是指18~64岁的年龄群体中已经创建企业的个体,这些人拥有和管理业务运行且支付了工资或发生了任何其他支付已经超过三个月,但不到42个月。

^② GEM专家数据库对这八个调查进行了均值化处理,产生了创业融资的指标。因此本文选择该指标衡量金融可得性。

育涉及三个题项：高等院校为新企业的创办和成长提供了良好而充分的准备；工商管理教育的水平为新企业的创办和成长提供了良好而充分的准备；职业、专业和继续教育体系为新企业的创办和成长提供了良好而充分的准备。本文对创业基础教育和创业高等教育进行了均值化处理，以衡量人力资本（杨英等，2021；Levie & Autio，2008）。一般来说，人力资本指数越高，国家创业教育体系越完善，从而潜在创业者拥有更丰富的创业相关的知识和技能。

（5）绩效性文化（PBC）。该条件涉及GLOBE数据库的五个指标，分别是绩效导向、不确定性规避、未来导向、小团体集体主义和权力距离。本文通过对该五个指标进行均值化处理来衡量绩效性文化（Stephan & Uhlaner，2010），其中权力距离和小团体集体主义进行了反向转化。如果一个社会的绩效性文化得分越高，则说明社会越重视个人成就和目标实现，越重视系统性的未来规划。

（6）支持性文化（SSC）。该条件涉及GLOBE数据库的人际关怀导向和恃强性两个指标。本文通过对这两个指标进行均值化处理来

衡量支持性文化（Stephan & Uhlaner，2010），其中恃强性经过了反向转化。一般来说，社会支持性文化分数越高，则说明社会越支持相互合作，从而具有积极的人际关系和对失败更加宽容。

3. 结果与条件的校准

遵循前人的研究，本文使用直接校准法将结果和条件的原始数据校准成隶属于 $[0, 1]$ 的模糊集隶属度分数（Ragin，2008）。表3展示了结果和条件的详细校准信息。对于创业活跃度、创业质量、创业合意性、金融可得性、人力资本、绩效性文化、支持性文化，本文借鉴程建青等（2019）、杨英等（2021）的方法，使用样本数据的上四分位数，上、下四分位数的均值，下四分位数作为完全隶属、交叉点、完全不隶属的锚点。对于政府管制条件，美国传统基金会在2015~2017年使用49.9、59.9、69.9、79.9把国家分为极度不自由（0~50）、较不自由（50~60）、中度自由（60~70）、较自由（70~80）和高度自由（80~100）五类。基于该等级划分标准，本文使用100、69.9、49.9作为完全隶属、交叉点、完全不隶属的锚点。

表3 结果与条件的校准

条件与结果			目标集合	锚点		
				完全隶属	交叉点	完全不隶属
结果	创业活跃度（EA）		高创业活跃度	13.10	10.57	8.03
	创业质量（EQ）		高创业质量	1.43	0.89	0.35
条件	需求侧	政府管制（GR）	优良政府管制	100	69.9	49.9
		金融可得性（AF）	高金融可得性	2.99	2.68	2.36
	供给侧	创业合意性（SDE）	高创业合意性	71.79	65.67	59.54
		人力资本（HC）	优质人力资本	2.55	2.37	2.19
	文化	绩效性文化（PBC）	强绩效性文化	3.93	3.59	3.24
		支持性文化（SSC）	强支持性文化	4.28	4.02	3.76

四、实证分析

（一）条件的必要性检验

在进行组态分析前，需要对条件的必要性进行检测。条件的必要性是根据一致性（con-

sistency）进行判断。一般来说，当一致性分数大于 0.9 时，则认为该条件对于结果是必要的（Ragin，2008）。表 4 呈现了条件的必要性检测结果，数据显示各个条件的一致性都小于 0.9，说明不构成高创业活跃度和高创业质量的必要条件。

表 4 创业活跃度和创业质量的必要性分析

条件	结果	
	高创业活跃度	高创业质量
政府管制（GR）	0.36	0.51
~政府管制（~GR）	0.76	0.65
金融可得性（AF）	0.48	0.59
~金融可得性（~AF）	0.59	0.49
创业合意性（SDE）	0.69	0.73
~创业合意性（~SDE）	0.37	0.36
人力资本（HC）	0.57	0.52
~人力资本（~HC）	0.49	0.59
绩效性文化（PBC）	0.43	0.55
~绩效性文化（~PBC）	0.69	0.52
支持性文化（SSC）	0.53	0.50
~支持性文化（~SSC）	0.52	0.58

（二）组态分析

本文使用 fsQCA 3.0 软件分析 32 个国家案例，识别出产生高创业活跃度和高创业质量的组态。参考现有研究，本文将高创业活跃度和高创业质量的案例频数阈值皆设为 1（Schneider & Wagemann，2012），将 PRI 一致性阈值皆设定为 0.75（杜运周和贾良定，2017），将原始一致性阈值皆设定为 0.80（Schneider & Wagemann，2012）。由于现有研究有关六个条件和创业活跃度与创业质量的关系尚未形成一致性结论或缺

乏明确的理论预期（Schneider & Wagemann，2012；张明等，2019），因此在进行反事实分析过程中，面对六个条件的何种情况会产生高创业活跃度或高创业质量时，本文选择了“存在或缺乏”的默认选项^①。fsQCA 3.0 软件输出三种解，即复杂解、中间解和简约解，本文使用中间解进行分析。本文将同时出现在中间解和简约解的条件看作核心条件，只在中间解中出现的条件视为边缘条件（杜运周和贾良定，

① 感谢审稿人对标准分析（standard analysis）中质蕴涵项选择的建议。受到良好创业教育的个体拥有丰富的创业知识和技能，能够更好地适应变化的环境，具有更强的解决问题和决策的能力。尊重创业（创业合意性高）的社会更可能为创业者提供资源支持，因此即使在金融资源缺乏的国家，拥有优质人力资本的创业者具有更强的信心解决问题，产生更高的创业成长意愿，从而提高创业质量。故在对高创业质量进行标准分析时，选择“金融可得性缺失×创业合意性存在×人力资本存在”作为质蕴涵项。

2017)。表5报告了产生高创业活跃度和高创业质量的组态分析结果。

表5 产生高创业活跃度和高创业质量的组态

理论类别	条件	产生高创业活跃度的组态				产生高创业质量的组态			
		1a	1b	2	3	1	2	3	4
需求侧	政府管制 (GR)	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	●	
	金融可得性 (AF)	⊗	⊗	⊗	●	⊗	⊗		●
供给侧	创业合意性 (SDE)		⊗	●	●		●	●	●
	人力资本 (HC)	●	●	⊗	●	⊗	●	⊗	●
文化	绩效性文化 (PBC)	⊗	⊗	⊗		⊗	⊗	●	●
	支持性文化 (SSC)	⊗		●	●	●	⊗	⊗	●
典型案例		墨西哥 阿根廷 哥伦比亚	墨西哥 阿根廷 厄瓜多尔	埃及	印度尼西亚 中国 泰国	伊朗 埃及	哥伦比亚	以色列 澳大利亚	加拿大 爱尔兰 中国
原始覆盖度		0.16	0.15	0.12	0.19	0.19	0.10	0.17	0.21
唯一覆盖度		0.02	0.03	0.06	0.16	0.12	0.05	0.12	0.15
一致性		0.88	0.87	0.85	0.87	0.90	0.93	0.96	0.87
总体解覆盖度		0.43				0.53			
总体解一致性		0.89				0.90			

注：●或●表示该条件存在，⊗或⊗表示该条件缺失，“空白”表示可存在亦可缺失的条件；●或⊗表示核心条件，●或⊗表示边缘条件。

由表5可知，产生高创业活跃度组态有四种，单个解和总体解的一致性都超过了0.75，其中总体解的一致性为0.89。总体解的覆盖度为0.43，说明两个组态对高创业活跃度具有较高的解释力。产生高创业质量组态有四种，单个解和总体解的一致性都超过了0.75，其中总体解的一致性为0.90。总体解的覆盖度为0.53，说明四个组态对高创业质量具有较好的解释力。

1. 高创业活跃度的驱动机制分析

本文发现了四种激活高创业活跃度的组态，为了更好地理解这些组态，本文结合案例分析对组态进行分析和命名，具体如下：

(1) 人力供给型。组态1a表明无论社会中

是否存在高社会合意性，即使在缺乏优良政府管制（核心条件）、缺乏高金融可得性（核心条件）、缺乏强绩效性文化（边缘条件）以及缺乏强支持性文化（边缘条件）的国家，优质的人力资本能够鼓励潜在创业群体投身于创业活动。此组态覆盖了三个案例，分别是墨西哥、阿根廷、哥伦比亚。组态1b表明无论社会中是否存在强支持性文化，即使在缺乏优良政府管制（核心条件）、缺乏高金融可得性（核心条件）、缺乏高创业合意性（边缘条件）以及缺乏强绩效性文化（边缘条件）的国家，优质的人力资本也能够提高国家创业活跃度。此组态覆盖了三个案例，分别是墨西哥、阿根廷、厄瓜多尔。潜在创业群体通过高质量的创业教育获得

创业过程所需的知识和技能 (Chowdhury et al., 2015; Coleman, 1988), 提高自身识别和开发创业机会的能力 (Clercq et al., 2014), 进而有助于形成创业意向 (任胜钢等, 2017), 从而激发创业活动。此外, 良好的教育体系提供了充足的人力资源 (杜运周等, 2020), 能够满足拥有创业意向的潜在创业群体的人才需求, 增强他们对创业的信心, 从而激发创业活动 (Lim et al., 2016)。人力供给型组态的典型案例分析是墨西哥。墨西哥重视通过创业教育提高国民的创业知识和创新能力。2015 年墨西哥政府与墨西哥高等教育机构协会合作, 加强高等教育机构对学生创业创新文化的培养, 并鼓励高等教育机构参与和支持创业项目^①。以蒙特雷科技大学为例, 该大学将培养学生创新精神和研究能力提升到学校战略发展高度。学校常年开设知识产权、技术性企业发展技巧、研究创新方法论等课程, 将创业教育与培养研究创新能力结合, 通过培养学生研究创新能力来提升学生创业能力。据统计, 该校毕业生在五年后参与创业人数比例达到 39%, 在十年后创业人数比例上升至 51% (段俊霞和沈红, 2015)。

(2) 供给-文化匹配型。组态 2 表明即使在缺乏优良政府管制 (核心条件)、缺乏高金融可得性 (核心条件)、缺乏优质人力资本 (边缘条件) 以及缺乏强绩效性文化 (边缘条件) 的国家, 高创业合意性 (核心条件) 和强社会支持性文化 (核心条件) 的社会环境也能够促使潜在创业群体投身于创业活动。强支持性文化的社会具有人际关系导向, 能够容忍失败和错误, 减轻潜在创业者因创业失败而承受的来

自周围的压力 (Stephan & Uhlaner, 2010; 赵向阳等, 2012), 有利于形成尊重创业的社会氛围 (Stephan & Uhlaner, 2010), 并且强支持性文化的社会鼓励相互合作, 潜在创业者能够获得所需的帮助和信息等资源支持 (Davidsson & Honig, 2003; Muralidharan & Pathak, 2017)。高创业合意性的社会氛围能让潜在创业群体感受到社会大众对创业活动和创业者的尊重和认可, 满足潜在创业群体的个体需求, 增强他们的创业意愿 (程建青等, 2019)。此外, 在人人讨论创业成功榜样、媒体争相报道创业活动的氛围下, 创业知识溢出和传递现象更加普遍, 有利于潜在创业者的知识获取, 从而激发创业活动 (杨英等, 2021; 郑馨等, 2017)。此组态覆盖一个案例 (埃及)。埃及政府自 2017 年颁布新《投资法》, 旨在优化营商环境, 简化审批流程, 但是对互联网金融、自媒体等新经济领域监管仍然严格。例如, 2018 年 7 月埃及政府通过媒体监管法案, 监管拥有 5000 名粉丝以上的自媒体用户。即使如此, 埃及社会仍具有良好的创业氛围。2016 年 GEM 报告表明, 超过 87% 的民众尊重和认可创业者, 超过 83% 的民众将创业视为良好的职业选择。埃及经常组织各种创业交流活动, 如著名的 RiseUp Summit 创业峰会等。鼓励相互支持的社会文化也为创业者提供了便利, 增强了他们的创业热情。支持创业的良好氛围和文化使埃及人积极进入电子商务 (如 Brimore、Homzmart)、本地服务 (如 Breadfast、Elmenus)、出行物流 (如 Swvl、Hailan) 等领域, 使埃及成为中东北非地区创业活

^① 《墨西哥支持创新创业做法》, <http://mx.mofcom.gov.cn/article/ztdy/201603/20160301268280.shtml>。

动增速最快的国家^①。

(3) 需求-供给-文化匹配型。组态 3 表明无论是否存在强绩效性文化,即使在缺乏优良政府管制(核心条件)的国家,只要在高创业合意性(核心条件)和强社会支持性文化(核心条件)的环境中,受到良好创业教育的潜在创业群体能够获得充足的金融资源时(边缘条件),就会投入于创业活动。潜在创业群体通过优质创业教育获得所需的创业知识和技能(Chowdhury et al., 2015; Coleman, 1988),拥有较高识别和开发创业机会的能力(Clercq et al., 2014)。尊重创业的社会氛围能够提高潜在创业群体的创业自我效能感,有利于他们识别潜在的创业机会(程建青等, 2019)。当潜在创业者发现创业机会时,包容失败的支持性文化有助于减少他们对创业失败的担忧,降低因创业失败而承受的来自周围的压力(Stephan & Uhlaner, 2010; 赵向阳等, 2012)。但是在计划创业时,潜在创业者往往面临资金约束,这严重影响他们的创业意向的实施(杜云周等, 2020),而便利的融资环境能够缓解潜在创业者在初创阶段面临的资金约束,从而激活创业活动(Lim et al., 2010)。此组态覆盖三个案例,分别是印度尼西亚、中国和泰国。泰国是其中的典型案例。以泰国为例,泰国于 2016 年推出了“创业泰国”(Startup Thailand)计划,旨在发展本国的创业生态系统,提供金融资源支持,提高创业者的社会地位,营造良好的创业氛围。如 2016 年,泰国政府拨款 5.7 亿美元以支持

2500 家初创企业的发展,同时还与风险投资公司合作为企业运营提供资金支持^②。泰国政府重视人才的培养和引进,不仅通过院校等机构培养学生的创业能力,还出台优惠政策大力引进外来人才。此外,佛教文化作为泰国文化的重要组成部分,也为创业活动提供了温床。在泰国,师佛一体、寺校同义,泰国学校把佛经作为必修课程,佛教文化深刻影响民众的性格和生活态度,如忍让谦恭、恬淡宽容(刘晓红, 2009)。这种支持性文化能够鼓励民众不惧创业失败带来的压力,从而提高了泰国的创业活跃度。

通过分析前三个组态发现,即使缺乏优良政府管制和完善金融制度,只要存在优质人力资本(组态 1a、组态 1b),或存在高社会合意性和强支持性文化(组态 2),潜在创业群体也会积极投身于创业活动。这说明非正式制度对创业活跃度的影响超过了正式制度。在正式制度不健全的国家,非正式制度能够弥补正式制度相对缺乏带来的不利影响,开展创业活动。

2. 高创业质量的驱动机制分析

本文发现了四种激活高创业质量的组态。为了更好地理解这些组态,本文结合案例分析对组态进行分析和命名,具体如下:

(1) 支持文化型。组态 1 表明无论社会中是否存在强社会合意性,即使在缺乏优良政府管制(边缘条件)、缺乏高金融可得性(核心条件)、缺乏优质人力资本(核心条件)以及缺乏强绩效性文化(边缘条件)的国家,只要

① 《非洲十国创投市场调研报告之埃及》, <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1663482191346934150&wfr=spider&for=pc>。

② Building Southeast Asia's startup ecosystem through True Digital Park, <https://www.techinasia.com/building-southeast-asias-startup-ecosystem-true-digital-park>。

处于强支持性文化(核心条件)的社会,创业者将会拥有高成长意愿。强支持性文化的社会具有人际关系导向,能够容忍失败和错误,降低潜在创业者因创业失败而承受的来自周围的压力(Stephan & Uhlaner, 2010; 赵向阳等, 2012),有利于形成尊重创业的社会氛围(Stephan & Uhlaner, 2010)。在宽容失败、尊重创业的社会,创业者将更倾向于具有冒险精神,积极采用新技术和新方法,有利于初创企业的成长和发展。积极的社会氛围也会提升创业者的自我效能感(Choi & Chang, 2009),从而提高创业者对未来的信心,即使缺乏优质政府管制和金融可得性,他们也能够百折不挠地经营初创企业(Dinger & Dickhäuser, 2013)。在企业新创和发展阶段,创业者能够从鼓励相互合作和支持的社会获得所需的帮助和信息等资源支持来运营新创企业(Muralidharan & Pathak, 2017),这可以弥补人力资本缺失导致的劣势。作为一种非正式制度安排,支持性文化能够补充或替代政府管制、金融可得性等正式制度发挥更强烈的作用(North, 1990; 李新春等, 2016),增强创业者的信心,提升创业质量。此组态覆盖了两个案例,分别是伊朗和埃及。伊朗是其中的一个典型案例。伊斯兰教是伊朗的主要宗教,全国大部分民众信奉伊斯兰教。伊斯兰文化具有浓厚的人文关怀特征,鼓励民众间建立良好的人际关系。伊斯兰文化具有包容、多元、合作的特征,善于接纳新事物和使用新技术(杨桂萍, 2019)。在这种社会文化环境中,社会大众支持创业活动和尊重创业者,即使是创业失败者。创业者能够获得来自周围人群的支持和资源,并在创业过程中擅长应用新

技术和新想法。这种宽容、人文导向的社会文化使伊朗创业市场涌现了许多有潜力的初创企业(如Digikala, Snapp等)。

(2) 供给型。组态2表明即使在缺乏优良政府管制(边缘条件)、缺乏高金融可得性(核心条件)、缺乏强绩效性文化(边缘条件)和缺乏强支持性文化(边缘条件)的国家,只要处于强社会合意性(核心条件)和存在优质人力资本(核心条件)的社会,创业者便会拥有高成长意愿。创业者能够通过高质量的创业教育获得创业过程所需的知识和技能(Chowdhury et al., 2015; Coleman, 1988),提高自身识别和开发创业机会的能力(Clercq et al., 2014),这有利于创业者准确抓住和利用机会,从而提升创业绩效(李文静, 2015)。在创业阶段,创业者将面临众多挑战,而受到高质量教育的创业者能够更好地适应变化的环境,拥有更强的解决问题和决策的能力(Chandler & Hanks, 1994)。新创企业的发展离不开优质人力资源的支持,良好的教育体系提供了充足的人力资源(杜运周等, 2020),能够满足创业者的人才需求,增强他们对创业的信心。新创企业往往面临资金约束,这不利于企业的成长和发展。然而,尊重和认可创业的社会更愿意帮助创业者,即使缺乏来自金融机构的金融支持,创业者也能够获得来自家人或朋友等非正式渠道的金融支持,从而促进企业成长和发展,提升创业质量(Brinckmann et al., 2010; Rauch & Frese, 2007)。此组态覆盖了1个案例(哥伦比亚)。哥伦比亚被众多机构认为是拉美地区经济发展最稳定、最具创新活力的国家。哥伦比亚政府重视创业教育体系的建设,旨在培养更多拥有

创业知识和创新能力的人才。正如哥伦比亚伊瓦格市长吉列尔莫·哈拉米略所说,哥伦比亚在不断地改革教育体系以适应经济发展和创业的需求,鼓励培养学生的创业能力和创新精神^①。除了政府对创业教育的支持外,哥伦比亚社会亦营造了良好的创业氛围。GEM 报告表明,2014 年之前,超过 90% 的民众表示媒体经常报道创业活动和优秀的创业者。知名初创企业如 Rappi、Liftit 等的成功也提升了创业的吸引力^②。这些都提高了创业者对创业前景的预期,增强了创业者的成长意愿。

(3) 需求-供给-文化匹配型。组态 3 表明无论是否存在高金融可得性,即使在缺乏优质人力资本(核心条件)和缺乏强支持性文化(边缘条件)的国家,只要处于强社会合意性(核心条件)和强绩效性文化(核心条件)的社会,优良政府管制(核心条件)便将激发创业者的高成长意愿。尊重和认可创业的社会能够提升潜在创业者的创业意向,鼓励他们投身于创业活动(程建青等,2019;杨英等,2021)。然而,创业活动充满了不确定性和风险,初创企业的成长离不开外部的支持和内部的助力。优良的政府管制拥有有效的商业规制和产权保护制度,能够为新创企业提供外部支持。优良政府管制既可以为创业者经营企业和资产保护提供制度性保障,有效降低创业过程中的风险和不确定性(如剽窃等侵权行为),也可以降低创业者的制度性交易成本(张龙鹏等,2016),使创业者将创业资源用于创业机会识别和开发

等生产性活动,而不是游说等非生产性活动(Davidsson & Henrekson, 2002),这有利于企业的成长和发展(Stenholm et al., 2013; 黄亮雄等,2020; 张龙鹏等,2016)。除了政府管制的支持,绩效性文化能够为企业成长提供内部助力(Brinckmann et al., 2010; Rauch & Frese, 2007)。即使经历挫折和各种挑战,拥有绩效性文化导向的创业者也更可能保持初心和耐心。他们能够抓住机会,制定更高的目标,并通过系统性的规划和科学战略来实现目标(Shane & Venkataraman, 2000),从而促进新创企业的成长和发展,形成更强的创业成长意愿(赵向阳等,2012),提升创业质量。此组态覆盖了两个案例,分别是以色列和澳大利亚。以色列是其中一个典型案例。以色列被誉为“创业的国度”、全球领先的科技创新中心。以色列政府为创业活动建立了良好的营商环境。世界银行 2018 年营商环境便利度报告显示,以色列在全球 190 个经济体中排名第 54 位。为了支持创业活动,2011 年颁布了“天使法”,旨在鼓励对新创企业的投资。以色列社会营造了支持性的创业氛围。2016 年 GEM 数据表明,超过 85% 的以色列人非常尊重和认可创业。以色列社会机构如特拉维夫大学经常邀请知名创业者分享创业经验,这些成功的创业故事增强了潜在创业者的创业信心和创业意向。以色列创业活动的蓬勃发展,还受到其文化的影响。正如《创业的国度》作者索尔·辛格所言,以色列人喜欢挑战、追求成就、“不满足于安逸生活”的特

① 《对话哥伦比亚伊瓦格市长:创新创业迫切需要改革旧式教育》, <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1636054547812678688&wfr=spider&for=pc>。

② 《狙击拉美下一只独角兽!》, <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1646984043945412148&wfr=spider&for=pc>。

征极大地促进了以色列的创业活动^①。

(4) 全因素型。组态 4 表明无论是否存在优良政府管制,只要处于高金融可得性(边缘条件)、强社会合意性(核心条件)、优质人力资本(核心条件)、强绩效性文化(核心条件)和强支持性文化(核心条件)的社会,创业者便会拥有高成长意愿。在尊重和认可创业的社会,潜在创业者更愿意投身于创业活动(程建青等,2019;杨英等,2021)。在创业过程中,良好的创业教育体系不仅能为创业者提供充足的人力资源(杜运周等,2020),也能使创业者拥有更丰富的知识和技能,增强对机会的识别和开发能力(Davidsson & Henrekson, 2002),并且高绩效导向社会的创业者能够抓住创业机会,制定更高的目标,并通过系统性的规划和科学战略来实现目标(Shane & Venkataraman, 2000)。在目标实现过程中,处于强支持性文化导向社会的创业者更倾向于使用新方法和新技术。新方法和新技术的使用不仅可能会产生更好的绩效,还会提高创业者的自我效能感(Choi & Chang, 2009)。具有高自我效能感的创业者拥有强烈的信心,即使缺乏高质量的政府管制,他们也能够百折不挠地经营初创企业(Dinger & Dickhäuser, 2013)。初创企业的发展和成长需要大量的金融资源支持(Hurst & Lusardi, 2004;谢智敏等,2020)。获得充足金融资源的创业者更能坚定地促进创业企业的发展,不断扩大创业企业的规模和提高企业绩效,从而进行高质量创业(Bowen & Clercq, 2008;

George & Prabhu, 2000)。此组态覆盖了三个案例,分别是加拿大、爱尔兰和中国。中国是其中一个典型案例。自从 2014 年,李克强总理提出“大众创业、万众创新”以来,我国掀起了“草根创业”“大众创业”的新浪潮,“创业者”成为了热门的职业选择。此后,政府出台了一系列支持政策,如 2015 年颁布的《国务院大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见》,旨在形成鼓励创新、宽容失败的良好环境,实现便利融资。同时,中国政府非常重视创业教育体系的建设,培养学生的创业能力和创新精神,鼓励学生参与创业实践。截至 2016 年底,全国高校的创业创新相关课程已经开设 2.3 万余门,高校大学生创新创业协会和创业俱乐部的数量也超过了 1 万个^②。在这种尊重创业、宽容失败、鼓励追求梦想的良好创业氛围里,产生了摩拜、滴滴等创新企业。来自政府、社会、学校的支持极大地增强了创业者的信心和创业成长预期。

通过对比四个组态,组态 4 的覆盖度最高(0.21),说明该组态是提高创业质量的一个主要组态。对比四个组态发现,即使在其他条件缺失的情境下,支持性文化也能提升创业质量(组态 1)。在其他条件缺失的情境下,支持性文化的社会宽容失败和错误,也能够减少创业者对创业失败的担忧。支持性文化的社会鼓励相互合作和支持,能够为创业者提供所需的人才、资金、技术等资源,消除因人力资本缺少和正式制度不健全带来的不利影响。

① 《以色列科技创业有什么新趋势?》, <https://www.huxiu.com/article/19475.html>。

② 《中国创新创业教育改革呈星火燎原之势》, http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2069/xwfbh_2017n/xwfb_2017090801/mtbd_2017090801/201709/t20170911_314104.html。

3. 高创业活跃度与高创业质量的驱动机制比较分析

通过对比产生高创业活跃度和高创业质量的组态中是否具有共同要素条件的存在或缺失,以挖掘两类创业活动驱动机制的相似性与差异性。通过对比组态,笔者发现产生高创业活跃度的组态 1a 和产生高创业质量的组态 2 具有相似性和差异性。其相似性体现在,这两种组态的政府管制、金融可得性、绩效性文化和支持性文化都缺失,而人力资本条件存在;其差异性体现在,这两种组态的创业合意性的存在缺失情况不同。具体而言,产生高创业活跃度的组态 1a 中,创业合意性是亦可存在亦可缺失的条件,说明组态 1a 包含两个子组态,其中一个组态包含创业合意性存在条件,另一个组态包含创业合意性缺失条件;而产生高创业质量的组态 2 包含创业合意性存在条件。此外,这两个组态的典型案列也能体现出这种差异性。在产生高创业活跃度的组态 1a 中,存在着三个典型案列:墨西哥、阿根廷和哥伦比亚;而在产生高创业质量的组态 2 中,只存在哥伦比亚。墨西哥、阿根廷只具有高创业活跃度,而哥伦比亚既具有高创业活跃度,也具有高创业质量。这种现象可能是由创业合意性所致。

基于以上比较分析,本文发现在其他条件缺失的情境下,优质的人力资本只能产生高创业活跃度,而不足以激发高创业质量。只有同时具有高社会合意性特征的社会,才能产生高创业质量。本文认为,虽然人力资本对创业活跃度的促进作用与先前研究一致(程建青等, 2019; 杜运周等, 2020; 杨英等, 2021),但是

新创企业的成长和发展也离不开其他资源(如金融资源)的支持(Hurst & Lusardi, 2004)。在竞争激烈的市场环境中,新创企业需要获得大量的资源用于新产品研发、新市场的开拓(谢智敏等, 2020)以及探索新的成长机会(Wiklund & Shepherd, 2011)。如果无法解决资源约束的困境,新创企业无法进一步成长,甚至会因此而夭折(Bradley et al., 2011)。在高社会合意性的社会,人们更加尊重和认可创业,媒体会大力宣传创业活动。尊重和认可创业的社会规范能够补充或替代政府管制、金融可得性等正式制度发挥作用(李新春等, 2016; 郑馨等, 2017)。在这种氛围下,创业者更加容易获得资金、技术等资源(郑馨等, 2017),从而促进企业成长和发展,提升创业质量。

(四) 稳健性检验

本文使用调整一致性阈值方法进行稳健性检验(王聪和王凤彬, 2018; 张明和杜运周, 2019)。本文将原始一致性由 0.8 提高至 0.85, 结果如表 6 所示。对比表 6 和表 5 的结果发现,调整原始一致性水平后产生高创业活跃度的组态 2'和组态 3'(见表 6)与未调整一致性水平产生高创业活跃度的组态 2 和组态 3(见表 5)相同,产生高创业活跃度组态 1a'和组态 1b'(见表 6)是高创业活跃度组态 1a 和组态 1b(见表 5)的子集。调整原始一致性水平后产生高创业质量组态 1'、组态 2'和组态 3'(见表 6)与未调整一致性水平所产生的高创业质量组态 1、组态 2 和组态 3(见表 5)相同,高创业质量组态 4'(见表 6)是高创业质量组态 4(见表 5)的子集。因此,本文的研究结论是稳健的。

表 6 提高原始一致性阈值的稳健性检验

条件	产生高创业活跃度的组态				产生高创业质量的组态			
	1a'	1b'	2'	3'	1'	2'	3'	4'
政府管制（GR）	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	●	●
金融可得性（AF）	⊗	⊗	⊗	●	⊗	⊗		●
创业合意性（SDE）	●	⊗	●	●		●	●	●
人力资本（HC）	●	●	⊗	●	⊗	●	⊗	●
绩效性文化（PBC）	⊗	⊗	⊗		⊗	⊗	●	●
支持性文化（SSC）	⊗	●	●	●	●	⊗	⊗	●
原始覆盖度	0.08	0.07	0.12	0.19	0.19	0.10	0.17	0.16
唯一覆盖度	0.04	0.04	0.06	0.16	0.12	0.05	0.12	0.10
一致性	0.85	0.89	0.85	0.87	0.90	0.93	0.96	0.94
总体解覆盖度	0.36				0.48			
总体解一致性	0.88				0.92			

注：●或●表示该条件存在，⊗或⊗表示该条件缺失，“空白”表示可存在亦可缺失的条件；●或⊗表示核心条件，●或⊗表示边缘条件。

五、研究结论与展望

（一）研究发现

以 2015~2017 年 GEM 数据库为基础构建了 32 个国家的创业调查数据为样本，本文整合了需求侧、供给侧和文化导向三类宏观因素，使用 fsQCA 方法探究政府管制、金融可得性、创业合意性、人力资本、绩效性文化和支持性文化六个条件组态如何影响创业活跃度和创业质量。

首先，本文发现了产生高创业活跃度的四种组态，可以归纳为三类：人力供给型、供给-文化匹配型、需求-供给-文化匹配型；人力资本对提升创业活跃度发挥着重要作用。该条件既可以与其他条件良性耦合而提升创业活跃度，也可以在其他条件缺失的情境下提高创业活跃度。其次，本文发现了产生高创业质量的四种组态，

— 82 —

分别是支持文化型、供给型、需求-供给-文化匹配型以及全因素型。支持性文化对提升创业质量发挥着重要作用。支持性文化既可以与其他条件良性耦合而提升创业质量，也可以在其他条件缺失的情境下激发高质量创业。最后，本文通过分析产生高创业活跃度和产生高创业质量的组态，发现这两类组态间的差异性。在其他条件缺失的情境下，优质人力资本只能产生高创业活跃度，而不足以激发高创业质量。只有同时具有高社会合意性特征的社会，才能产生高创业质量。因此，政策制定者应明晰创业活跃度和创业质量的差异性，以便制定精确且有效的创业政策。

（二）研究贡献

（1）本文使用 QCA 方法研究了国家创业活动，为现有矛盾的研究结论提供了新的解释。创业活动是一个受到多种因素共同影响的复杂过程（宋丽红等，2015；赵向阳等，2012），而

受传统研究方法的限制,现有文献基本是探讨一类或两类因素的组合效应,对更多类因素的综合影响无从考察。本文使用 QCA 方法,检验了需求侧、供给侧和文化导向因素的联动匹配,剖析了高创业活跃度和高创业质量的驱动机制。与现有研究一致(程建青等,2019;杜运周等,2020;高伟等,2018),本文凸显了运用 QCA 方法研究多重因素组态效应的重要性,验证了创业活动的提升并不仅由某一类因素单独决定,而是依赖多类因素的联动效应,如在分析需求侧与创业活动的关系时,也需要考虑文化或供给侧因素的影响。

(2) 本文基于组态视角,探究了包含文化因素在内的三类因素的联动效应对创业活动的影响,拓展了创业领域有关文化因素的 QCA 研究,实证讨论了创业折衷理论关于多类因素联动影响创业活动以及因素间互动性的观点。虽然创业折衷理论从整体视角分析了创业活动,但是受限于研究方法,现有研究尚未实证分析因素间影响创业质量的联动效应。本文使用 QCA 方法检验了该理论,扩展了该理论在解释创业活动因果复杂性的应用。此外,虽然国内外学者使用 QCA 方法研究多种因素影响创业活动的联动效应(Devece et al., 2016; Douglas et al., 2020; Wu et al., 2019; 程建青等, 2019; 杜运周等, 2020),但较少考虑文化的重要作用。本文发现支持性文化对创业质量的重要作用。强支持性文化既能与其他条件的存在联动作用于创业质量,也可以在其他条件缺失的情况下影响创业质量。这一结论呼应了 Stephan 和 Uhlaner (2010) 有关支持性文化与创业质量的研究结果。

(3) 本文探索了创业活动的“质”(创业质量)的驱动机制和创业活动的“量”(创业活跃度)的驱动机制,揭示了创业活跃度和创业质量的驱动机制的差异性,增强了对创业活动的理论理解。现有研究侧重于单独分析创业活跃度或创业质量,而创业活跃度和创业质量反映了创业活动的不同维度,其组态具有一定的差异性。本文对比分析了创业质量和创业活跃度的组态发现,在其他条件缺失的情境下,优质人力资本只能产生高创业活跃度,而不能激发高创业质量。只有同时具有高社会合意性特征的社会,才能产生高创业质量。该结论呼应了 Capelleras 等(2019)的结论:尊重和认可创业的社会合意性能够与反映人力资本的创业经验交互地正向影响创业质量。本文丰富了有关创业活跃度和创业质量的对比研究,增强了对创业质量和创业活跃度的差异性理解。

(三) 管理启示

本文发现了多条产生高创业活跃度和高创业质量的组态,说明提升创业活跃度和创业质量具有多种实现方式。不同国家既可以选择与本国条件相似的路径,制定相应的政策;也可以选择较不相似的路径,通过学习和改革,以促进创业活动。对于中国而言,本文提出以下实践启示:①政府应革创新创业政策制定理念,从注重创业活跃度转向同时关注创业质量与创业活跃度的差别化政策制定。在本文的研究中,优质人力资本仅能提高创业活跃度,只有与高社会合意性的良性耦合,才能产生高创业质量。因此,政策制定者应该明晰创业活跃度和创业质量的差异,以制定差异化的、有针对性的政策。②对于提升创业活跃度而言,健全创业教

育体系、培养创业领域人才仍然是重要的举措。通过分析产生高创业活跃度可以发现,人力资本发挥着重要作用。人力资本既可以与其他条件良性耦合而提升创业活跃度,也可以在其他条件缺失的情境下提高创业活跃度。因此,在我国创业活跃度不断下滑的特殊阶段,加强对创业教育体系的建设有助于培养拥有创业领域知识和技能的人才,增强他们对创业机会的把握能力和开发能力,从而鼓励潜在创业群体投身于创业活动。③对于提升创业质量,政策制定者不仅需要重视对创业活动的正面宣传,营造良好的创业氛围(创业合意性),也应该重视培养社会的支持性文化。由产生高创业质量的四种组态可知,这两种因素对于提升创业质量具有重要作用。社会合意性与其他条件的良性耦合有助于产生高创业质量。支持性文化既可以与其他条件良性耦合而提升创业质量,也可以在其他条件缺失的情境下激发高质量创业。虽然文化的显著性改变可能需要较长的时间,但是在创业教育中融入思维方式和价值观教育,对培育创新创业型人才和提升未来高质量创业将有重要作用。

(四) 研究局限与未来展望

本文存在一些不足之处,值得未来进一步探究:①本文引入了折衷理论,该理论涵盖六类因素,但由于本文旨在分析宏观层次影响因素,以及囿于创业均衡和实际率的数据可得性,仅分析了供给侧、需求侧和文化因素对创业活动的影响。未来研究可以纳入更全面的框架内因素来分析创业活动的驱动因素。②本文的要素条件和结果的数据来自三个数据库,筛选出的案例较少,后续研究可以整合其他数据来源,

扩大研究样本。③本文未能对案例进行深入的质性分析,在以后的研究中,可以展开深入的案例研究,以揭示不同组态对创业活动影响的内在过程。④本文是一项横截面研究,未能考察不同组态对创业活动影响的时间效应。未来研究可以构建面板数据,分析不同组态效应随时间呈现出的动态演化问题。

接受编辑:杜运周

收稿日期:2019年12月19日

接受日期:2021年11月29日

作者简介:

郭翠,攀枝花学院法学院教授、硕士生导师,2013年于韩国高丽大学获得博士学位。在 *Applied Mathematics and Computation*、*Health Expectations* 等国内外核心期刊上发表多篇论文,目前研究兴趣是数据挖掘、创业管理、金融风险等。

张振,新西兰奥克兰大学商学院博士研究生。曾在 *Health Expectations* 上发表论文,目前研究兴趣是创业、在线社区。

宋丽红(通讯作者,Email:lhsong@stu.edu.cn),现为汕头大学商学院副教授、硕士生导师,2013年于中山大学获得博士学位。在《管理世界》、*Management and Organization Review* 等国内外核心期刊发表多篇论文。目前研究兴趣为家族企业、创业、企业社会责任。

参考文献

[1] 伯努瓦·里豪克斯、查尔斯·C. 拉金:《QCA设计原理与应用:超越定性与定量研究的新方法》,杜

运周、李永发等译,机械工业出版社2017年版。

[2] 陈刚:《管制与创业——来自中国的微观证据》,《管理世界》,2015年第5期。

[3] 程建青、罗瑾琰、杜运周、闫佳祺、钟竞:《制度环境与心理认知何时激活创业?——一个基于QCA方法的研究》,《科学学与科学技术管理》,2019年第2期。

[4] 杜运周:《组织与创业领域——组态视角下的创业研究》,《管理学季刊》,2019年第3期。

[5] 杜运周、贾良定:《组态视角与定性比较分析(QCA):管理学研究的一条新道路》,《管理世界》,2017年第6期。

[6] 杜运周、刘秋辰、程建青:《什么样的营商环境生态产生城市高创业活跃度?——基于制度组态的分析》,《管理世界》,2020年第9期。

[7] 段俊霞、沈红:《本科生创新能力培养:墨西哥蒙特雷科技大学的经验及启示》,《现代大学教育》,2015年第6期。

[8] 高伟、高建、李纪珍:《创业政策对城市创业的影响路径——基于模糊集定性比较分析》,《技术经济》,2018年第4期。

[9] 胡汉辉、王莹、缪超男:《文化与经济发展的组态效应对国家层面创业水平的影响——基于模糊集定性比较分析》,《东南大学学报(哲学社会科学版)》,2020年第6期。

[10] 黄亮雄、孙湘湘、王贤彬:《商事制度改革有效激发创业了吗?——来自地级市的证据》,《财经研究》,2020年第2期。

[11] 李文静:《企业技术创新投入与创新绩效的关系研究:制度环境的调节作用》,吉林大学博士学位论文,2015年。

[12] 李新春、叶文平、朱沅:《牢笼的束缚与抗争:地区关系文化与创业企业的关系战略》,《管理世界》,2016年第10期。

[13] 刘晓红:《泰国的学校德育:目标、内容、途径及启示》,《外国中小学教育》,2009年第8期。

[14] 卢亚娟、张龙耀、许玉楹:《金融可得性与农村家庭创业——基于CHARLS数据的实证研究》,《经济理论与经济管理》,2014年第10期。

[15] 任胜钢、贾倩、董保宝:《大众创业:创业教育能够促进大学生创业吗?》,《科学学研究》,2017年第7期。

[16] 宋丽红、李新春、梁强:《创业成长意愿的制度约束及缓解机制》,《管理学报》,2015年第9期。

[17] 王璠、王凤彬:《大型国有企业集团总部对成员单位控制体系的构型研究——基于102家中央企业的定性比较分析》,《南开管理评论》,2018年第6期。

[18] 王玲玲、赵文红、魏泽龙:《创业制度环境、网络关系强度对新企业组织合法性的影响研究》,《管理学报》,2017年第9期。

[19] 谢智敏、王霞、杜运周、谢玲敏:《创业生态系统如何促进城市创业质量——基于模糊集定性比较分析》,《科学学与科学技术管理》,2020年第11期。

[20] 徐广平、张金山、杜运周:《环境与组织因素组态效应对公司创业的影响——一项模糊集的定性比较分析》,《外国经济与管理》,2020年第1期。

[21] 杨桂萍:《伊斯兰文化与儒家文化和谐与共的当代价值》,《中国宗教》,2019年第4期。

[22] 杨英、李岩、张秀娥、曲国丽、孙冰悦:《正式制度与非正式制度如何驱动社会创业——基于效率驱动型国家的QCA研究》,《科技进步与对策》,2021年第3期。

[23] 张龙鹏、蒋为、周立群:《行政审批对创业的影响研究——基于企业家才能的视角》,《中国工业经济》,2016年第4期。

[24] 张明、陈伟宏、蓝海林:《中国企业“凭什么”完全并购境外高新技术企业——基于94个案例的模糊集定性比较分析(fsQCA)》,《中国工业经济》,

2019年第4期。

[25] 张明、杜运周:《组织与管理研究中QCA方法的应用:定位、策略和方向》,《管理学报》,2019年第9期。

[26] 赵都敏、李剑力:《创业政策与创业活动关系研究述评》,《外国经济与管理》,2011年第3期。

[27] 赵向阳、李海、A. Rauch:《创业活动的国家(地区)差异:文化与国家(地区)经济发展水平的交互作用》,《管理世界》,2012年第8期。

[28] 郑馨、周先波、张麟:《社会规范与创业——基于62个国家创业数据的分析》,《经济研究》,2017年第11期。

[29] 周清杰、张志芳:《进入规制强度对创业质量的影响研究——基于跨国数据的分析》,《北京工商大学学报(社会科学版)》,2020年第5期。

[30] 周蔚文:《知识产权保护对海外华人回国创业的影响因素分析》,《科技管理研究》,2015年第17期。

[31] Asoni, A., & Sanandaji, T. 2014. Taxation and the quality of entrepreneurship. *Journal of Economics*, 113: 101-123.

[32] Autio, E. 2005. *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)-2005 Report on High-expectation Entrepreneurship*. London: GEM Research Consortium.

[33] Autio, E., & Acs, Z. 2010. Intellectual property protection and the formation of entrepreneurial growth aspirations. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 4: 234-251.

[34] Autio, E., Pathak, S. & Wennberg, K. 2013. Consequences of cultural practices for entrepreneurial behaviors. *Journal of International Business Studies*, 44: 334-362.

[35] Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. 1998. What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16: 26-60.

[36] Boudreaux, C. J., & Nikolaev, B. 2019. Cap-
— 86 —

ital is not enough: Opportunity entrepreneurship and formal institutions. *Small Business Economics*, 53 (3): 709-738.

[37] Bowen, H. P., & Clercq, D. D. 2008. Institutional context and the allocation of entrepreneurial effort. *Journal of International Business Studies*, 39: 747-767.

[38] Bradley, S. W., Kim, P. H., Klein, P. G., McMullen, J. S. & Wennberg, K. 2021. Policy for innovative entrepreneurship: Institutions, interventions, and societal challenges. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 15 (2): 167-184.

[39] Bradley, S. W., Shepherd, D. A. & Wiklund, J. 2011. The importance of slack for new organizations facing “tough” environments. *Journal of Management Studies*, 48: 1071-1097.

[40] Brinckmann, J., Grichnik, D. & Kapsa, D. 2010. Should entrepreneurs plan or just storm the castle? A meta-analysis on contextual factors impacting the business planning-performance relationship in small firms. *Journal of Business Venturing*, 25: 24-40.

[41] Capelleras, J. L., Greene, F. J., Kantis, H., & Rabetino, R. 2010. Venture creation speed and subsequent growth: Evidence from South America. *Journal of Small Business Management*, 48: 302-324.

[42] Capelleras, J., Contin-Pilart, I., Larraza-Kintana, M., & Martin-Sanchez, V. 2019. Entrepreneurs' human capital and growth aspirations: The moderating role of regional entrepreneurial culture. *Small Business Economics*, 52: 3-25.

[43] Chandler, G. N., & Hanks, S. H. 1994. Market attractiveness, resource-based capabilities, venture strategies, and venture performance. *Journal of Business Venturing*, 9: 331-349.

[44] Choi, J. N., & Chang, J. Y. 2009. Innovation implementation in the public sector: An integration of insti-

tutional and collective dynamics. *Journal of Applied Psychology*, 94: 245–253.

[45] Chowdhury, F. , Audretsch, D. B. , & Belitski, M. 2019. Institutions and entrepreneurship quality. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43: 51–81.

[46] Chowdhury, F. , Terjesen, S. , & Audretsch, D. 2015. Varieties of entrepreneurship: Institutional drivers across entrepreneurial activity and country. *European Journal of Law and Economics*, 40: 121–148.

[47] Clercq, D. D. , Lim, D. S. K. , & Oh, C. H. 2014. Hierarchy and conservatism in the contributions of resources to entrepreneurial activity. *Small Business Economics*, 42: 507–522.

[48] Coleman, J. S. 1988. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94: S95–S120.

[49] Cuervo, A. 2005. Individual and environmental determinants of entrepreneurship. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 1: 293–311.

[50] Davidsson, P. , & Henrekson, M. 2002. Determinants of the prevalence of start-ups and high-growth firms. *Small Business Economics*, 19: 81–104.

[51] Davidsson, P. , & Honig, B. 2003. The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18: 301–331.

[52] Davidsson, P. , & Wiklund, J. 2000. *Conceptual and Empirical Challenges in the Study of Firm Growth*. In *The Blackwell handbook of entrepreneurship*. Oxford, MA: Blackwell.

[53] DeTienne, D. R. , & Chandler, G. N. 2004. Opportunity identification and its role in the entrepreneurial classroom: A pedagogical approach and empirical test. *Academy of Management Learning & Education*, 3: 242–257.

[54] Devece, C. , Peris-Ortiz, M. , & Rueda-Ar-

mengot, C. 2016. Entrepreneurship during economic crisis: Success factors and paths to failure. *Journal of Business Research*, 69: 5366–5370.

[55] Dinger, F. C. , & Dickhäuser, O. 2013. Does implicit theory of intelligence cause achievement goals? Evidence from an experimental study. *International Journal of Educational Research*, 61: 38–47.

[56] Douglas, E. J. , Shepherd, D. A. , & Prentice, C. 2020. Using fuzzy-set qualitative comparative analysis for a finer-grained understanding of entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 35: 1–17.

[57] Du, Y. , & Kim, P. H. 2021. One size does not fit all: Strategy configurations, complex environments, and new venture performance in emerging economies. *Journal of Business Research*, 124: 272–285.

[58] George, G. , & Prabhu, G. N. 2000. Developmental financial institutions as catalysts of entrepreneurship in emerging economies. *Academy of Management Review*, 25: 620–629.

[59] Giotopoulos, I. , Kontolaimou, A. , & Tsakanikas, A. 2017. Drivers of high-quality entrepreneurship: What changes did the crisis bring about? *Small Business Economics*, 48: 913–930.

[60] Gompers, P. , Lerner, J. , & Scharfstein, D. 2005. Entrepreneurial spawning: Public corporations and the genesis of new ventures, 1986 to 1999. *The Journal of Finance*, 60: 577–614.

[61] Guzmán, J. , & Javier Santos, F. 2001. The booster function and the entrepreneurial quality: An application to the province of Seville. *Entrepreneurship & Regional Development*, 13: 211–228.

[62] Hofstede, G. 1980. *Culture's Consequences*. CA: Sage, Beverly Hills.

[63] Hopp, C. , & Stephan, U. 2012. The influence

of socio-cultural environments on the performance of nascent entrepreneurs: Community culture, motivation, self-efficacy and start-up success. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24: 917-945.

[64] House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. 2004. *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. New York: Sage Publications.

[65] Hurst, E., & Lusardi, A. 2004. Liquidity constraints, household wealth, and entrepreneurship. *Journal of Political Economy*, 112: 319-347.

[66] Kibler, E., & Kautonen, T. 2016. The moral legitimacy of entrepreneurs: An analysis of early-stage entrepreneurship across 26 countries. *International Small Business Journal*, 34: 34-50.

[67] Koellinger, P. 2008. Why are some entrepreneurs more innovative than others? *Small Business Economics*, 31: 21-37.

[68] Levie, J., & Autio, E. 2008. A theoretical grounding and test of the GEM model. *Small Business Economics*, 31: 235-263.

[69] Lim, D. S. K., Chang, H. O., & Clercq, D. D. 2016. Engagement in entrepreneurship in emerging economies: Interactive effects of individual-level factors and institutional conditions. *International Business Review*, 25: 933-945.

[70] Lim, D. S., Morse, E. A., Mitchell, R. K., & Seawright, K. K. 2010. Institutional environment and entrepreneurial cognitions: A comparative business systems perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34: 491-516.

[71] Lindh, T., & Ohlsson, H. 1996. Self-employment and windfall gains: Evidence from the Swedish lottery. *The Economic Journal*, 106: 1515-1526.

[72] Ma, J., & Todorovic, Z. W. 2012. Understanding the role of entrepreneurial quality and national culture on the economic development. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 16: 299-313.

[73] McMullen, J. S., & Shepherd, D. A. 2006. Entrepreneurial action and the role of uncertainty in the theory of the entrepreneur. *Academy of Management Review*, 31: 132-152.

[74] Minniti, M., Koellinger, P., & Schade, C. 2007. I think I can, I think I can...: A study of entrepreneurial behavior. *Journal of Economic Psychology*, 28: 502-527.

[75] Muralidharan, E., & Pathak, S. 2017. Informal institutions and international entrepreneurship. *International Business Review*, 26: 288-302.

[76] Nikolaev, B. N., Boudreaux, C. J., & Palich, L. 2018. Cross-country determinants of early-stage necessity and opportunity-motivated entrepreneurship: Accounting for model uncertainty. *Journal of Small Business Management*, 56: 243-280.

[77] North, D. C. 1990. *Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.

[78] Pathak, S., & Muralidharan, E. 2016. Informal institutions and their comparative influences on social and commercial entrepreneurship: The role of in-group collectivism and interpersonal trust. *Journal of Small Business Management*, 54: 168-188.

[79] Peterson, M. F., & Castro, S. L. 2006. Measurement metrics at aggregate levels of analysis: Implications for organization culture research and the GLOBE project. *The Leadership Quarterly*, 17: 506-521.

[80] Ragin, C. C. 2008. *Redesigning Social Inquiry: Fuzzy Sets and Beyond*. Chicago: University of Chicago Press.

- [81] Rauch, A. , & Frese, M. 2007. Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16: 353-385.
- [82] Reynolds, P. , Bosma, N. , Autio, E. , Hunt, S. , De Bono, N. , Servais, I. , Lopez - Garcia, P. , & Chin, N. 2005. Global entrepreneurship monitor: Data collection design and implementation 1998-2003. *Small Business Economics*, 24: 205-231.
- [83] Rihoux, B. , & Ragin, C. C. 2008. *Configurational Comparative Methods: Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related Techniques*. New York: Sage Publications.
- [84] Schmutzler, J. , Andonova, V. , & Diaz-Serrano, L. 2019. How context shapes entrepreneurial self-efficacy as a driver of entrepreneurial intentions: A multilevel approach. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43: 880-920.
- [85] Schneider, C. Q. , & Wagemann, C. 2012. *Set-theoretic Methods for the Social Sciences: A Guide to Qualitative Comparative Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- [86] Shane, S. 2000. Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*, 11: 448-469.
- [87] Shane, S. , & Venkataraman, S. 2000. The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25: 217-226.
- [88] Simoes, N. , Crespo, N. , & Moreira, S. B. 2016. Individual determinants of self-employment entry: What do we really know? *Journal of Economic Surveys*, 30: 783-806.
- [89] Sobel, R. S. 2008. Testing Baumol: Institutional quality and the productivity of entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 23: 641-655.
- [90] Stel, V. A. , Storey, D. J. , & Thurik, A. R. 2007. The effect of business regulations on nascent and young business entrepreneurship. *Small Business Economics*, 28: 171-186.
- [91] Stenholm, P. , Acs, Z. J. , & Wuebker, R. 2013. Exploring country-level institutional arrangements on the rate and type of entrepreneurial activity. *Journal of Business Venturing*, 28: 176-193.
- [92] Stephan, U. , & Uhlaner, L. M. 2010. Performance-based vs socially supportive culture: A cross-national study of descriptive norms and entrepreneurship. *Journal of International Business Studies*, 41: 1347-1364.
- [93] Thai, M. T. T. , & Turkina, E. 2014. Macro-level determinants of formal entrepreneurship versus informal entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 29: 490-510.
- [94] Thornton, P. H. 1999. The sociology of entrepreneurship. *Annual Review of Sociology*, 25: 19-46.
- [95] Valdez, M. E. , & Richardson, J. 2013. Institutional determinants of macro-level entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37: 1149-1175.
- [96] Verheul, I. , Wennekers, S. , Audretsch, D. , & Thurik, R. 2002. An eclectic theory of entrepreneurship: Policies, institutions and culture. In *Entrepreneurship: Determinants and Policy in a European-US Comparison*. Boston: Springer.
- [97] Wennberg, K. , Pathak, S. , & Autio, E. 2013. How culture moulds the effects of self-efficacy and fear of failure on entrepreneurship. *Entrepreneurship and Regional Development*, 25: 756-780.
- [98] Wennekers, S. , Uhlaner, L. , & Thurik, R. 2002. Entrepreneurship and its conditions: A macro perspective. *International Journal of Entrepreneurship Education*

tion, 1: 25-64.

[99] Wiklund, J. , & Shepherd, D. A. 2011. Where to from here? EO-as-experimentation, failure, and distribution of outcomes. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35: 925-946.

[100] Wu, J. , Li, Y. , & Zhang, D. 2019. Identifying women's entrepreneurial barriers and empowering female entrepreneurship worldwide: A fuzzy-set QCA approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15: 905-928.

关系型活动对职场边缘化的多重效应研究

——以境遇感知为中介*

□ 关 涛 宋佳怡 陶 悦

领域编辑推荐语:

“职场上每个人的境遇可能不同，由此产生的想法和对此的态度、行为也会不同。本文将生活理论化，用来自生活的数据检验理论，很好地展现了生活、理论与数据间的交融。”

——贾良定

摘 要：本文首先从员工待遇和能力的匹配关系方面界定了“境遇感知”的新概念，通过它的偏离程度来衡量员工“混得好不好”。然后使用社会交换理论和社会比较理论，以政治活动、领导者与成员的交换关系（LMX）代表员工的关系型活动，构建了员工“关系型活动—境遇感知—边缘化”的路径模型。通过 543 份问卷的实证检验，本文发现员工关系型活动对职场边缘化有多重效应：一是直接抑制效应，即员工关系型活动越频繁，其边缘化的可能性就越低；二是包含抑制与促进的间接双重效应：由于境遇感知与边缘化呈“U”形关系，随着关系型活动由少到多的变化，经过境遇感知的“U”形中介后，间接导致边缘化程度的先减后增，即先后出现抑制效应和促进效应。只有适度的关系型活动，才会带来最低程度的边缘化。

关键词：关系活动；政治活动；领导者与成员的交换关系（LMX）；境遇感知；边缘化

一、引言

美国学者 Park 最早提出边缘化的概念，用来描述第一代国外移民和美国本地人通婚后，既没有被现族群认可也难以被原族群接受自身所承受的心理落差（Park，

* 本文受国家社科基金项目“裁员频次与工作不安全感的全效应研究”（20BGL133）的资助。笔者感谢初审专家、外审专家、领域编辑和主编提出的宝贵意见，感谢《管理学季刊》编辑部在本文投稿与修改过程中给予的耐心与展现出的专业精神。当然，笔者文责自负。

1928)。在社会学领域,边缘化反映了具备某些特征的社会成员,因被歧视、排斥或自我孤立而游离于主流社会群体之外的现象(Verwiebe et al., 2016)。与中心化相对应,边缘化群体或个人在社会参与、自尊、成长教育、身份认同等方面均会获得不良回馈(Hudson et al., 2017; Cheng et al., 2020)。边缘化群体最终会成为弱势群体,长此以往将影响社会正义并固化不合理的社会分层(Verwiebe et al., 2016; 张度, 2020)。

与社会领域类似,组织中也存在边缘化现象。人民网和新浪网针对3527人的联合调查显示,65.3%的人认为自己在组织中被边缘化了,多数受访者表示,一旦落入边缘化群体中,就会升职无望,并可能被解雇(杜凤娇, 2010)。国外员工边缘化现象也较常见,调查显示:59%的员工在组织中曾被有意忽视;18%的员工感觉自己正处于边缘化的境地(Fox & Stallworth, 2005)。也有研究证实员工慢性心理疾病多与职场边缘化有密切关系(Iben, 2020)。

职场边缘化的起因研究可分为两类。一是借助社会学研究基础,将组织等同于一个“微缩社会”,隐含假设社会学关于边缘化的研究结论同样适用于组织情境。因而多使用性别、婚姻、种族、学历、性取向、不良嗜好、社会层级等“社会”属性描述职场边缘化的成因(Fox & Stallworth, 2005; Stork, 2019)。二是从组织行为学视角分析职场排斥造成的边缘化。研究发现那些在绩效、能力、组织认同、品德等方面较低下或具有特殊人格的员工,更易遭受排斥而处于边缘化境地(Waldeck, 2017)。

社会群体边缘化的研究把边缘化现象分为

受歧视造成的被动边缘化,以及自我孤立造成的主动边缘化(Williams & Horodnic, 2015)。根据这种推理,职场边缘化的表现同样既包含被动边缘化,也包含主动边缘化。例如,有员工擅长“玩弄”政治活动而受“重用”,经常出现在领导周围,但却会受到同事或下属的抵触;有些同事“喜欢”的员工但领导却很反感。这些来自不同方向的作用可能会有两种矛盾现象:领导的拉拢可能使某员工免于边缘化,但同事的排斥却推动了其被动边缘化。即“玩弄”办公室政治或与领导拉关系,由于受到不同方向的“拉拢”或“排斥”,可能会产生抑制和促进边缘化的双重效应。另外,即使未遭到排斥或拉拢,还会有员工出于某些原因选择自我孤立、自我隔绝于组织核心,而出现主动边缘化的现象。

使用现有文献解释这种矛盾现象存在困难。上述第一类社会学视角的成因分析,是在给边缘化员工贴上“弱势群体”的标签后,把社会学的人口统计指标如性别、种族等直接延伸到组织情境中,研究结论也与社会学相似,因而不能反映组织特有的“管理”属性。企业看似是一个“微缩社会”,实则不同于一般社会。组织内部员工具有一定的同质性,他们在年龄、学历、收入、种族、地域等社会分层或分类指标上的差异远比社会差异要小,预示着这些人口学统计指标对职场边缘化的影响可能并不明显。

使用第二类组织行为文献可以部分解释被动边缘化,但是这类文献普遍把职场排斥等同于边缘化,经常将两者混用或是相互替代(刘军等, 2012)。如果将拉拢或排斥作为被动边缘

化的触发条件,会发现它无法解释领导排斥和同事排斥这两种不同方向排斥的起因,以及他们对职场边缘化作用的大小;更无法解释因领导拉拢对边缘化的抑制效应。另外,职场边缘化既包含受排斥后的被动边缘化,也包含自我孤立的主动边缘化。因此,使用排斥的相关文献来替代解释职场边缘化的成因是不合理的,它无法解释方向来源不同的排斥如何引发被动边缘化,更无法解释自我孤立造成的主动边缘化。

如果继续进行深入分析,会发现当前文献对职场边缘化成因的解释力更是捉襟见肘。首先,对于领取薪酬的员工,利益最大化动机是其行为的重要诱因。为了利益最大化,员工可能采取非绩效手段获得超额待遇,如在组织中实施政治活动(Kwon, 2020);也可能采取相互支持的工作行为,如领导与成员的交换关系(Leader-Member Exchange, LMX)等(Xie et al., 2019)。政治活动的重心在于构建与核心人物的私下关系,然后以这种私下关系为基础进行联合行动,如结盟、游说、利益交换等(Kimura, 2015)。LMX的重心则在于员工和领导通过日常工作中的社会交换和经济交换,构建以强化相互支持为目的的工作关系(Matta & Van Dyne, 2020)。尽管政治活动和LMX分别构建了两种不同目的的关系:私下关系和工作关系,但它们都有助于员工获取更高的职位、更好的工作条件或更高的收入等,实现利益最大化(Zhang et al., 2017; Zhang et al., 2015)。其次,员工投入关系活动的程度高低,能直接通过薪酬、职位或其他待遇的数量和质量差异体现出来(Zhang & Gill, 2019)。这实质上造成了员工之

间的待遇分层,其中就包含着边缘化的信号。最后,由于组织中员工之间的同质性相对较高,更容易使员工在待遇和回报上进行直接比较。对于利益分配结果是否合理的心理感知,会影响员工对自己和他人的态度与行为,造成排斥同事或自我孤立。这既可能导致被动边缘化,也可能导致主动边缘化。当前文献无法解释上述关系型活动造成的待遇差异,也无法解释这些关系型活动如何抑制边缘化的产生,更无法解释与此有关的矛盾现象,即它们如何最终促进被动边缘化或主动边缘化。

综上,边缘化研究起源于社会学,组织作为一种有自身管理特性的“微缩社会”,职场边缘化应该有相对独特的作用路径。本文考虑员工的关系型活动所引发的待遇比较,在社会交换理论和社会比较理论的基础上,根据能力与待遇的匹配关系提出“境遇感知”的新概念,将其定义为员工对自身能力与待遇比较后的平衡认知,推导出境遇感知的正、负偏离或平衡状态,对应于通俗的“混得好、差、一般”三种情境。基于此引入政治活动、LMX等衡量员工关系型活动的因素作为引起境遇感知变化的前因变量,构建“关系活动-境遇感知-边缘化”的路径模型并作实证检验,用于验证关系活动对边缘化的复杂双重作用。它既可以解释来自领导或同事的方向不同的排斥导致的被动边缘化,也可以解释员工自我孤立导致的主动边缘化。

二、理论背景与文献评述

领导者-成员交换理论(LMX)将组织成

员区分为圈内人与圈外人，而后者就可能成为边缘人 (Graen & Uhl-Bien, 1995)。家族企业内部因为关系远近和个人忠诚的差异而出现边缘人，他们较难得到提升 (郑伯埙, 1991)。Williams 等 (1998) 提出了“职场排斥”概念，反映了被同事刻意忽视、冷漠对待和遭受排挤的心理感受。Ferris 等 (2008) 推出的“员工排斥”变量，包含维度及测量方法，使该方向的定量分析更加细化。Trau (2015) 认为有不少员工因为受到同事忽视和排斥，从而对所在企业心生怨恨，并消极怠工，逐渐成为企业里的隐形人。最新研究发现，那些在 LMX 中的圈外人，对组织建言也会采取抵制与回避态度，这会加重他们的边缘化趋势 (Carnevale et al., 2020)。

针对职场边缘化成因，现有文献主要关注人口和社会统计指标，用性别 (Christina & Megumi, 2020)、种族 (Booth et al., 2012)、移民 (Stein et al., 2019)、收入 (Gesthuizen et al., 2011)、性取向 (Collins et al., 2015)、酗酒或犯罪前科 (Chester & DeWall, 2017) 等具有普遍性的社会特征为线索进行分析，并未置于组织情境中，本质上可划入社会学研究范畴。少数文献分析造成边缘化的个体心理因素，如将员工边缘化归因为特殊的人格或心理特征，并认为与社会因素相比，个体因素是组织成员边缘化的主因 (Scott et al., 2013)。还有学者发现边缘化起始于边缘心态，是源于员工个体的内心活动和心理感受 (刘军等, 2012)。员工边缘化主要起源于个人特征，如性格孤傲、不善交流、抵触特征明显的员工容易边缘化 (Bernstein, 2013)。而在官僚主义盛行的企业中，背

景与关系是个人职业发展的重要筹码，工作能力和绩效容易受到忽视，因此导致员工边缘化的原因还应包括员工个人的关系背景和组织文化 (李应军, 2014)。

上述文献分析职场边缘化的成因主要借鉴社会因素和个体心理因素，少量组织层面的研究将影响因素归结于个体职员的偏差行为。Thau (2015) 构建了“道德-信任”模型，认为不道德的员工难以得到信任，进而会被排斥，员工的价值观在该模型中有调节作用，即“作恶者”对组织贡献较少时，会加大自身受排斥的可能性，反之则反是。职场边缘化的一个重要特征就是紧张的同事关系：当事人不愿主动与同事沟通，很少甚至从不参加集体活动，也不服从管理，通常难以融入群体，久而久之，便成了组织里的“孤独者” (李宁琪和李树, 2009)。虽然社会环境因素很重要，但个体与组织的互动是员工边缘化的主要考虑因素，不善合作和沟通的员工难以处理好人际关系，容易造成关系紧张，表现出缺乏责任意识和团队精神，因此更可能被孤立 (Hales et al., 2016)。

如上所述，目前文献虽然对职场“边缘化”现象没有明确界定，但在理解上基本类似。即员工因某些个体或群体特征受组织中的主流群体排斥、歧视而远离组织核心，或因个人心理问题而自我孤立，无法融进群体之中，其形成途径包含被动与主动两种可能。但上述文献忽视了员工之间或员工与组织之间的互动关系，以及这种互动关系中包含的员工心态对边缘化的作用。其实已有调研发现了员工与组织之间的利益交换可能是职场边缘化成因研究的突破

口：在离职员工中，79%是因为在组织中没有受到赏识（Abubakar et al., 2018）；有88%的受调查员工表示，他们对组织最大的不满是“公司不能充分认识到他们的贡献”（王世青和严婷，2010）；边缘化本质上是职员内心对自己在组织中“存在感”的主观感觉和判断，其程度大小取决于本人的行为和心态（滕玉成和焦顺禹，2008）。由此可见，“边缘化”也是员工个人行为所产生的结果，而这种被排斥或主动自我孤立的行为表现则产生于员工心理上对组织或群体的疏离和放弃。由于行为与态度存在匹配关系，可以把上述行为归因于员工与组织社会交换失衡后出现的消极无助的心态（Hollis & Martinez, 2017）。因此，造成边缘化的因素较为复杂。由于员工和组织经常处于互动过程中，在需求、贡献等方面并非一成不变，这为寻找边缘化成因增加了难度。

综上，目前职场边缘化研究有一些共性。一是直接沿用社会学研究结果描述和推理职场边缘化的成因，其解释有效性存疑。二是误用边缘化概念，把边缘化和排斥等同对待。事实上边缘化包含着个体被排斥和主动疏离两个方面，大量文献讨论边缘化成因时只分析了被动排斥，而对主动疏离顾及不多，甚至混淆了边缘化和排斥的界限。三是对员工在组织中的行为差异分析不够，相对于社会层面的种族、收入、犯罪前科等社会标签的巨大差异，组织成员的社会标签同质性较强，导致边缘化的因素可能主要归因于行为差异。从员工与组织交换视角下评判员工行为差异如何导致职场边缘化的研究有待起步。

三、模型和假设

（一）“境遇感知”的概念界定

员工对自己在组织中付出和回报的比较有自己的评价标准。他们往往会直观地以自身的能力水平高低作为“付出”的衡量标准（Sungu et al., 2019）。其原因是工作业绩或工作表现通常会受到组织内外多种因素的影响，这些因素有时是个人难以控制的。因此从员工个人角度看，业绩有时并不能完全反映自身的努力程度和工作态度。而目前工作能力的形成，需要员工过去在学历教育、工作培训、干中学、试错等方面大量投入时间、精力或金钱。能力高低通常也能代表员工过去投入的多少。在获得的回报方面，员工希望得到的是一种混合性报酬，既包括薪水、福利等外部回报，也包括组织认同、情感支持等内部心理回报。

综上，员工评估本人与组织的交换关系时，通常会走捷径，即以自身能力大小为付出依据，用以比较自己获得的回报是否与之相匹配，进而造成不同的心理状态。由于能力与回报是否匹配的平衡性判断会明显影响其对组织的看法与态度，继而引发后续行为。本文因此提出“境遇感知”的概念，用来描绘员工对于自身能力与待遇比较后的平衡认知，详细解释如图1a和图1b所示。

（1）正偏离（高待遇，低能力）。这类员工在工作能力上往往并不突出，但待遇却明显高于自己的能力标准。其他员工容易归因于这类人善于与上级建立密切的关系，因而为自身换取了更多的报酬和待遇。由于其待遇与能力水

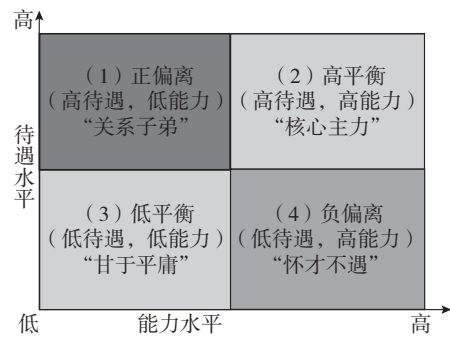


图 1a 待遇和能力的比较

平不匹配，这是一种“正偏离”的交换关系，体现的是对“低能力”的“溢价交换”，可形象地比喻为“关系子弟”。

(2) 高平衡（高待遇，高能力）。这类员工拥有很强的工作能力，在为组织创造的价值得到肯定的同时，也为自身获得了高回报，是组织的“核心主力”。这体现了对“高能力”的“等价交换”。

(3) 低平衡（低待遇，低能力）。这类员工通常自知能力有限，为组织创造的业绩和价值难以超出预期水平，因此他们对于待遇的预期或要求并不高，实际上他们的待遇可能也低于组织内的平均水平。由于待遇与自身能力相符，这也是一种平衡的交换关系。低待遇是以其低能力为基础的，因此体现的是对“低能力”的“等价交换”，自己或同事也不会觉得有什么不正常。这种情况可比喻为“甘于平庸”。

(4) 负偏离（低待遇，高能力）。这类员工通常认为自身的能力水平优秀，但却未受到领导重视和信任。当组织内有升职或加薪机会时，他们往往被忽略。由于自己的能力未换回预期的回报，工作动力和主动性大受打击，致使他们不再积极地为组织做贡献。“怀才不遇”让他们承受

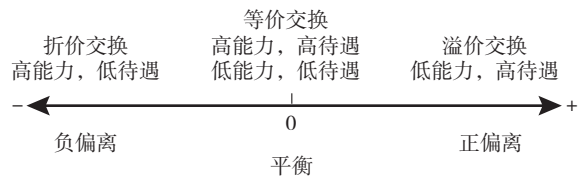


图 1b “境遇感知”的平衡与双向偏离

了极大心理落差，是一种“负偏离”的交换关系，体现的是对“高能力”的“折价交换”。

本文提出的“境遇感知”与“公平理论”有很大区别。首先，两者的比较对象不同。“公平理论”强调“回报/投入”的社会比较和历史比较，即个体与他人进行的横向比较，以及个体当前和自己过去的纵向比较（孙伟和黄培伦，2004）；“境遇感知”只是个体对当前“待遇”与“能力”是否对等的评价，并不涉及与他人的横向比较，也不涉及与自己过去的纵向比较。其次，两者的理论依据不同。“境遇感知”是对社会交换理论在组织情境中的延伸，关注个体当前的社会交换水平及平衡性感知对其心理和行为的影响（Blau，1964），而“公平理论”则是对社会比较理论的应用拓展，关注横向或纵向比较对个体行为动机的影响（孙伟和黄培伦，2004）。另外，虽然“公平理论”后续发展出了分配、程序、互动三个维度，但也只是在经典的“分配公平”之外引入了权利理论，把员工适当的权利表达分解为“程序公平”与“互动公平”（Joy & Witt，1992）。与本文看似相似的“认知公平”，依旧表达的是员工与同事进行比较后，在工作分配、绩效认定、

职务晋升、奖励与惩罚等方面的自我感知 (Hodson et al., 1994), 这与“境遇感知”所涉及的“个体独立比较”, 即自我待遇和能力是否平衡的比较有根本不同。

(二) 关系型活动对境遇感知的作用假设

员工与组织交换的互酬类型主要是混合型的。随着经济环境和雇佣体系的变革, 员工与组织之间维系的不仅是简单的经济雇佣关系, 出于归属的需要, 他们还希望被组织内部的群体认同和接受, 因此两者的交换关系相当复杂 (傅升等, 2011)。交换质量的“等价”或者“平衡”性, 是社会交换能否持续进行的前提, 而判断交换是否平衡则主要来源于双方的心理感知。也就是说, 在员工与组织的交换关系中, 员工会依据自己在组织中的付出来判断获得的回报是否合理。如果做出交换不合理的判断, 必然会致其心理失衡, 进而导致对组织的态度和行为发生变化。

如果从社会交换的“圈内人”或“圈外人”的观点来理解, “混圈子”的目的是力争使自己成为“圈内人”。同时, 圈子可以按照与工作是否直接相关的标准整合成“私下关系”与“工作关系”两种类型 (Zhang et al., 2017; Zhang et al., 2015)。由于这两种关系类型的区分没有现成文献可循, 也没有现成的测量方法, 本文根据政治活动和 LMX 的目的与活动可见性程度区分了这两种关系或圈子。如政治活动的目的或作用主要是个人利益或职位, 且其活动多发生在“桌面下”, 可见程度相对较低 (Zahid et al., 2019)。而 LMX 主要是在工作环境中形成的, 多数都是“桌面上”的活动, 可见程度高, 且其主要作用是有助于领导和下属之间

更好地开展工作 (Martin et al., 2018)。有学者认为政治活动和 LMX 形成的关系分别是“GUANXI”和“Relation”, 两者不具可替代性 (Zhang et al., 2017; 邹艳春等, 2020)。因此, 本文分别使用了政治活动和 LMX 两个变量来衡量为了发展私下关系和工作关系进行的关系型活动。

如此一来, 尽管“混圈子”的手段多种多样, 也可以根据“圈子”的类型划分为两大类: 一是以融进“私下圈子”为目的的办公室政治, 其内容包含根据形势随机应变、结盟以及在组织中建立个人关系网络等 (Zhang et al., 2017; Zhang & Gill, 2019); 二是以融进“工作圈子”为目的的 LMX, 其内容包括与上级明确建立社会交换关系的各种活动, 是一种相对正式的工作关系 (Zhang et al., 2017; 邹艳春等, 2020)。付出与获得对等回报是交换持续下去的前提。无论是混“私下关系”还是“工作关系”, 都代表着员工为达此目的而不得不做出各种类型的投入, 是社会交换中的“付出”。而付出即希望有回报, 希望自己的“境遇感知”处于平衡甚至正偏离状态, 而不是负偏离状态, 也就是希望获得图 1b 中的等价交换或溢价交换。这个过程代表着员工参与社会交换时, 投入关系型活动后得到的“回报”。LMX 本身就是社会交换理论在工作场所中的特殊应用和表现, 包含领导和下属之间的投入与回报。但投入和回报因角度不同而具有双面性: ①从下属角度看, 员工的投入希望获得领导或组织的回报, 但下属的投入就是对领导的回报; ②从领导角度看, 领导的投入也希望获得下属员工的回报, 但领导的投入就是对员工的回报。因此, 尽管 LMX

是用来评价领导和下属关系质量的。但从社会交换理论来看,这种关系质量高低意味着交换双方投入的数量多少。本文是从下属员工视角看问题的,LMX的高低能够反映员工在和上级发生交换时自身的投入。所以本文使用LMX的这一特性,借助社会交换理论来衡量员工在与领导产生联系时的投入程度。

首先看LMX对境遇感知的影响。社会交换包括内部与外部交换,两者的区别是,外部交换局限于物质利益的往来,而内部交换则是基于个人的诚信、忠诚和承诺(Kuvaas, 2008)。据此推理,为了完成社会交换,员工不仅需要时间和精力投入工作,还需要发挥关系技能,经营与组织或领导者之间的情感关系。员工为组织做出投入和付出,本质上是为了换取期望的报酬和关注,使自己的物质需求和精神上的归属需求都得到满足,即在外部的回报和内部回报上都有收获。这种渴望得到认同的心理在组织中就会表现为个体用持续的工作投入或情感投入积极拉近与领导之间的关系,以维持和提升自己在组织中的地位或存在感。个体和组织的情感交换广泛存在于他们与直接上级的交换过程中,在与领导交换关系上的情感投入,最终可以赢得回报,即组织或领导者给予自己期望的资源、物质利益、晋升以及情感等方面的支持。依据LMX理论,领导者把不同下属归入“圈内人”或“圈外人”。因为时间和资源有限,以及绩效考核的压力,领导者倾向于和“圈内人”建立“内部交换关系”,基于尊重和信任的原则开展工作,将他们视为可信赖的助手;而与其他下属之间仅建立“外部交换关系”,依靠职权和规则保证他们完成工作即可

(王震和孙健敏, 2013)。从平等交换的视角来看,这种关系差异化的根源在于员工个体付出的差异性,除工作能力和业绩水平等因素的影响外,为高程度LMX投入较大精力的下属,也更容易成为上级的“圈内人”,得到上级更多认同和支持,从而和上级形成高程度的社会交换。

其次看私下圈子中的政治活动对境遇感知的影响。反映员工政治活动的重要指标是其通过个人关系策略对同事施加影响的程度(Courpasson, 2016),主要包括四个方面:①在组织里识别并构建人际关系网络;②个体运用人际手段对周围的人施加影响;③敏锐观察、了解社会交往情境,能够精确解释周围员工的行为;④通过印象管理手段,给人以高度的诚实、真诚和值得信赖的感觉。事实上,政治活动就是为了获取个人资源,为此需要在交往过程中投入精力、情感、金钱等资源(Ferris, 2007)。较多参与政治活动的员工,虽然投入也较多,但可以和领导建立良好的个人关系,并将其当作资源,利用它获得收益(谢俊等, 2013)。所以积极参与政治活动的员工往往也投入较多个人资源,能通过个人关系网络避开组织制度的束缚,为自己获取更多的回报(王洪青和张文勤, 2012)。

综上,把政治活动和LMX作为两种类型的付出,其核心是塑造私下关系与工作关系,进而“为我所用”以获得高回报。因此,关系型活动是员工获取资源和利益的一种重要途径。员工在情感和关系上的投入和经营是为了向组织中心靠拢,与组织建立高质量的交换关系。从交换等价性看,在与组织交换中投入了更多情感和精力的员工,更可能受到领导的关注和

重视,可以更多地获得组织提供的利益和机遇。因此,政治活动较多或 LMX 关系质量较高的员工可以借此为自己争取到更多的资源,更可能获得高于自己心理预期的待遇和回报。具体分析,由于关系活动的目的是获得更高的回报,当关系活动越来越多时,待遇会越来越高。境遇感知被定义为“待遇/能力”,由于在既定时点能力是恒定不变的,在能力既定的情况下,待遇不断提升,意味着“待遇/能力”即境遇感知也会越来越高。当待遇明显高于能力水准时,这类员工的境遇感知也趋向于“待遇/能力 >1 ”的高水平;反之则反是。在这两种关系型活动投入较多时,代表着员工与组织进行社会交换时的高频率投入,最终回报依旧可以通过境遇感知来衡量。当待遇明显超出能力,即所谓“混得好”的员工,往往是因为此前在办公室政治或 LMX 等关系型活动中有较多的投入,才获得了高于个人能力的额外回报,其境遇感知趋向“正偏离”;反之则趋向“负偏离”。据此假设:

H1: 政治活动与境遇感知正相关。即员工的政治活动越多,其境遇感知就越好(趋向正偏离)。

H2: LMX 与境遇感知正相关。即 LMX 越强,其境遇感知就越好(趋向正偏离)。

(三) 关系型活动对职场边缘化的直接抑制效应假设

本文以员工的关系投入来衡量员工在组织中的付出。从投入和回报平衡的视角看,个体对组织投入越多,回报也就越多,两者的关系互动就会更加紧密,增强了自身的存在感、提升了地位,同时也减少了自身受忽视和边缘化

的可能性。积极参与政治活动的员工,为建立和维系人际网络并发挥个人影响,会比政治活动参与度低的员工投入更多的情感和精力去经营自己的人际交往。与领导或关键人物建立高强度人际交换关系的员工和强度较低的员工相比,他们在组织内的人际交往和情感互动中付出的更多(Kimura, 2015)。社会交换理论认为交换参与者相互的付出越高,交换关系就越稳定,双方从交换关系中获利的可能性就越大(Blau, 1974)。据此推理,在组织内部交换互动中,投入更多的员工会得到组织更多的回报。对于 LMX 程度高的员工,他们与领导的交换关系更加牢固,更受上级重视和关注,得到的晋升机会、资源等利益就更多。如果把边缘化也看作组织对个人关系投入的“回报”,它也可以用来反映员工关系投入与回报之间的平衡。员工在政治活动和 LMX 这两方面的关系投入越多,出于社会交换关系的平衡,以及为了这种交换关系可以持续下去,组织或领导给予的回报就应该越理想。反映在边缘化上,就是员工“关系型活动”的投入越多,受到领导排斥的可能就越少,被动边缘化的概率就会随之降低。因此,在政治活动和 LMX 两种关系投入多的员工,也会获得低边缘化的回报;反之则反是。由此提出假设:

H3: 政治活动与边缘化负相关。即参与政治活动多的员工,其边缘化程度小。

H4: LMX 与边缘化负相关。即 LMX 强的员工,其边缘化程度小。

(四) 境遇感知对边缘化的“U”形直接作用假设

运用社会交换理论,员工与组织当前的社

会交换水平及平衡性感知决定了员工的后续心理和行为 (Blau, 1964)。当员工认为自己投入多于组织的回报时, 就会认为这是一种不平衡状态。此后会降低自己的投入, 以和组织的低回报取得平衡。本文用员工个人能力与待遇水平的比较来衡量这种回报, 员工会因回报的平等性评估来改变自己的工作态度与行为。

事实上, 由于员工在组织中对熟悉的同事也存在“待遇”或“能力”的评价, 不可避免地会进行社会比较。因而, 当员工之间对彼此的“待遇/回报”有了认知或评价, 社会比较理论认为, 此时“向上”比较的特点也会影响员工的心态和行为。即对“混得不好”的同事, 其“待遇/能力”比自己小, 此时该员工对这名同事的境遇并不敏感, 不会进行“向下”比较, 因而不会影响自己的心态和行为; 对“混得好”的同事, 其“待遇/能力”比自己大, 此时该员工就会进行“向上”比较, 对这类同事的“好境遇”变得敏感起来, 很容易产生妒忌心理, 继而引发心态失衡和后续包括排斥在内的反生产行为 (Tai et al., 2012)。

因而, 根据图 1a 和图 1b 对组织员工“境遇感知”类型的划分, 使用社会交换理论和社会比较理论进行推理, 不同类型的员工对于所获的待遇有着不同的心态和行为反应:

(1) “负偏离”类员工所获待遇低于能力的失衡状态, 由于期望回报没有得到满足, 会认为自己目前所得不能匹配自身高工作能力, 内心存在较大落差, 心态就会失衡, 认为自己“混得不好”。为维系交换的等价性, 实现新的平衡, 员工在之后的工作中, 不愿意充分发挥自己的能力, 也会相应地减少付出。若待遇因

为付出降低后进一步减少, 该员工会继续降低付出, 从而出现恶性循环, 这是“怀才不遇”者的窘况。从“待遇/能力”等于境遇感知来看, 由于能力是恒定不变的, 待遇因上述恶性循环不断降低, 那么“待遇/能力”也会不断降低, 境遇感知呈现负偏离加重的趋势, 也就是“怀才不遇”的心态和行为越来越严重。而这种与组织需求相背离的心态和行为, 也会得到组织消极的回应: 工作业绩不被肯定; 个人要求和意见难以被重视和采纳; 个人利益分配易受损等。出现这些情况已经是一种边缘化状态了。这种情况下, 决定“负偏离”员工出现边缘化状态的主要原因是社会交换不等价造成当事人的心态失衡 (怀才不遇), 及其为了获取新的平衡而降低自己的投入, 进而自我孤立出现主动边缘化。

(2) “平衡”型员工所获待遇与能力相匹配, 无论“高平衡”还是“低平衡”, 境遇感知均处于平衡状态, 因此他们在心态上也是稳定和平衡的, 能以平和的内心对待工作和同事, 融入群体之中。从社会交换理论看, 该员工的“待遇”与“回报”是等价的, 不会影响自己的交换平衡性感知, 因而不会减少投入而主动疏离组织核心, 即不会出现主动边缘化。从社会比较理论看, 该员工的“境遇”与大家相同或相似, 不会引发同事的“向上”比较, 因而不会引发别人的妒忌和排斥, 也不会出现被动边缘化。

(3) “正偏离”型员工通常会在政治活动或 LMX 中投入较多, 为自己赢得超出自身能力的回报, 处于待遇大于能力的失衡状态, 境遇感知值较高。这种“混得好”的境遇往往因明

显的“待遇大于能力”而被同事感知到。出于“向上”比较的敏感性特点,很容易引发同事的心理失衡。此时,同事的妒忌心会产生反生产行为,将其“拉下马”,通过自己的行为降低其待遇,就能减弱自己因“向上”比较而出现的紧张情绪(Tai et al., 2012)。具体而言,通过排斥而增加“正偏离”型员工的心理压力和焦虑,或减少其获得组织回报的机会,就能变相降低其心理待遇或物质待遇,进而抑制这类员工“待遇大于能力”的正偏离,以实现或接近同事自认为的平衡。在此心理和行为的作用下,工作场所中最常见的表现是,正偏离的员工会被同事非议、排斥等,而导致被动边缘化。

综上所述,境遇感知的“负偏离”和“正偏离”状态引发边缘化的作用机理不同。前者是社会交换不等价造成的主动边缘化;后者则是社会比较中的“向上”比较的敏感性造成的被动边缘化。无论何种机理,两者都将在员工自身或同事中引发心态失衡,而这加大了个体边缘化的可能性。只有在平衡状态下,交换的结果与自身能力相匹配,员工与组织之间的交换关系才会更加稳定和持久。对于自己和周围的同事,平衡的结果导致平衡的心态,既不会引发社会交换的不等价认知,也不会引发“向上”的社会比较,边缘化的可能性就降低了。因此,边缘化的产生源于境遇感知上的心态失衡,境遇感知的负偏离导致自我主动疏离组织,正偏离导致被动排斥,都意味着较高的边缘化,而境遇感知平衡时,边缘化就较低。据此假设:

H5: 境遇感知与职场边缘化呈“U”形关

系。即境遇感知偏离程度较高(正偏离)或较低(负偏离)时,员工边缘化的可能性较高,而境遇感知处于平衡状态时,员工边缘化的可能性较低。

(五) 关系型活动对边缘化的间接效应假设

综合上述分析,本文模型与直接效应假设汇总如图2所示。境遇感知的偏离程度反映了员工与组织之间的交换关系是否不等价的程度,继而会引发后续行为。不平衡(包括负偏离和正偏离)代表员工与组织之间的交换关系并不等价。员工在关系方面的高投入可能先给自己带来待遇上的积极回报,但由于这些待遇回报超越了自己的能力,造成境遇感知的正偏离,使组织或者其他员工对这种不平衡产生向上比较的心理,继而心生怨恨,排斥当事人使其被动边缘化;相反,员工刻意在关系方面投入很少,首先会获得较少的待遇回报。由于这些待遇可能小于自己的能力,造成境遇感知的负偏离。这会使自己对“折价交换”心生怨气,继而主动远离组织,造成了主动边缘化的最终后果。因此,两种类型的关系活动,与适度投入相比,无论投入过多或刻意减少投入,都会通过境遇感知双向偏离的中介,间接促进边缘化的产生。如果从关系活动由少到多一个方向变化,则因境遇感知的中介,会引起边缘化“先减少后增加”的变化趋势。因此,根据上述分析,对境遇感知的中介作用进行假设:

H6: 境遇感知在政治活动对边缘化的作用路径中起“U”形中介作用。

H7: 境遇感知在 LMX 对边缘化的作用路径中起“U”形中介作用。

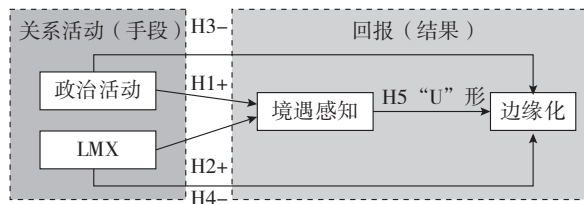


图2 职场“边缘化”的形成路径与模型假设

四、研究方法

（一）测量方法

模型中的四个主要变量为政治活动、LMX、境遇感知（由待遇和能力比较而得）和边缘化，它们的测量方法在相关研究中已有涉及。其中，政治活动没有成熟量表，本文使用林忠和孙灵希（2012）开发的适用于中国情境的政治技能量表来替代，该量表包含了传统政治与特色政治两个维度共19项，典型题项如“我能察言观色，准确判断对方意图”“根据形势，我会恰当地调整自己的言行”“无论是否认可对方，公共场合我总是注意给对方面子”“为照顾对方面子，需要时我会在公共场合夸奖对方”“我尽量避免在公共场合提及对方缺点”“出现尴尬场面时，我会为对方找台阶下”等。这些政治技能本身就是政治活动中形成的，其强弱可以用来反映政治活动的程度。另外几个量表采用了国内应用较多的量表，如LMX使用王辉和牛雄鹰（2004）开发的包含中国特有文化的16题项量表；边缘化量表采用了马跃如和李树（2011）开发的包含五个维度共35个题项的员工边缘化量表。

境遇感知的测量方法相对复杂一些。参考图1b，根据定义，它是由待遇和能力匹配而得

到的。在测量统计中，这是一种“变量匹配度”测量法。即便来自不同的量纲，只要匹配而得的变量被清晰界定并被赋予实际内涵，也是一种可行的做法。举例而言，Keys提出的“身体质量指数（BMI）”就是“体重（千克）”除以“身高（米）的平方”而得到的，其分子是重量，分母是身高的二次方，两者并非同一量纲。该复合变量被清晰定义为“身体质量指数”，且BMI数值也被清晰地做了区分并赋予含义，如过轻（<18.5）、正常（18.5~23.9）、超重（24~27.9）、肥胖（>28）等（WHO Expert Consultation, 2004）。目前BMI指数在疾病预测、健身、饮食与健康建议等方面得到了广泛应用。

境遇感知采用了与BMI类同的匹配方法，即“境遇感知 = 待遇评价/能力评价”。其中“待遇评价”量表采用陶悦（2015）开发的量表，涉及“物质待遇”“自我实现”“工作环境”三个维度。在其研究中，该变量的 α 信度为0.850，AVE值为0.725，显示了较高的信效度。“能力评价”量表采用Judge等（2003）核心能力评估量表，该量表是一个单维度的评估表，由12个项目组成。这两个变量均为李克特5点量表，1表示很低，2为低，3为中等，4为高，5表示很高，两者的刻度口径或语境均保持一致。按照本文的定义，当“待遇/能力>1”时，表示正偏离（待遇大于能力：“关系子弟”）；当“待遇/能力<1”时，表示负偏离（待遇小于能力：“怀才不遇”）；当“待遇/能力 $\approx$ 1”时，表示平衡（待遇与能力大致相等：“核心主力”或“甘于平庸”）。直观解释可参考图1a和图1b。

（二）调研方法

为了减少同源误差的干扰，问卷被分成 A、B 两个不同的子问卷，在不同的时间填写。具体做法是：包含基本信息、控制变量，以及政治活动、LMX 两个自变量整合为问卷 A。因为政治活动、LMX 具有一定私密性，当事人自己填写更合适。B 问卷包含能力、待遇和边缘化三个变量，其中能力和边缘化状态几乎是公开信息，同事们可以观察和感受到。待遇包含“物质待遇”“自我实现”“工作环境待遇”三个维度。其中后两个维度是公开信息，大家能观察到；物质待遇虽然不是公开信息，但事实上，在组织中，各职级或不同岗位的物质待遇依据公开的工资制度执行，待遇高低几乎是透明的，同事之间可以根据单位工资制度和自己的情况对他人做出判断。故通过“他评”也能得到相应信息，还有助于消除自我服务偏差。为他评需要，对 B 问卷作了适应性改变，主要是把第一人称修改为第三人称。

研究者利用自己的人脉资源，根据地区、行业、企业类别、职务层级等的差异，寻找合适的“代理人”。收集问卷时，首先通过代理人采用上述“随机滚雪球”方法，以 EMAIL、微信、邮寄、现场发放等多种形式发出问卷 A。三个月后，依据 A 问卷留下的识别信息（身份证后四位数），依然委托各级代理人按原路径收集 B 问卷。上述做法可以避免一个人在同一时间点填写自变量和因变量，可以较好地减少同源误差。

（三）数据处理方法

依照问卷数据分析的规范要求，拟首先做

样本描述性统计，以评判样本的随机分布情况；然后通过哈曼单因子检测以及 α 信度、验证性因子分析（CFA）、VIF 值等对变量做信度、效度和多重共线性检验。假设检验事实上包含着对控制变量、自变量以及中介变量的作用分析，且需要检验境遇感知对边缘化的“U”形效应，所以将境遇感知变量重构为一次项与二次项后，使用多重回归对图 2 模型的假设进行检验；最后使用刀切法（Jackknife）和拔靴法（Bootstrap）进行联合抽样检验，用于验证境遇感知的“U”形间接效应。为直观起见，分析过程中尽量绘图展示数据分析结果。

五、数据分析与讨论

（一）问卷回收与样本分布

按照上述设计，A 问卷和 B 问卷先后发放。涉及东部江浙沪、中部皖豫、西部滇渝等七省市。历时 10 个月，共收集 690 份 A 卷和 585 份 B 卷。经过逐份核查，敷衍填写、漏题较多或匹配不成功的被判为废卷。最后获得 543 份有效问卷，匹配有效率为 78.7%（见表 1）。

由表 1 可见，样本涉及制造、金融、教育、贸易等多个行业，整体而言较为均衡；性别比例为 1 : 0.9；年龄、学历、工龄、规模等指标基本符合正态分布；婚姻与年龄分布基本匹配；职级和收入从低到高符合金字塔分布；样本地区的分布较平衡；部门以一线业务和行政管理居多，也基本符合单位常态。因此，本文的样本分布比较符合随机要求。

表 1 样本分布情况 (n=543)

	类型	数量	比例 (%)		类型	数量	比例 (%)
性别	男	280	51.6	职位 层级	一线员工	325	59.9
	女	252	46.4		基层白领	116	21.4
	缺失	11	2		中层	72	13.3
婚姻	未婚	142	26.2		高层	17	3.1
	已婚	374	68.9		缺失	13	2.4
	缺失	27	4.8	本单位 工数	1 年以下	42	7.7
年龄	30 岁以下	107	19.7		1~2 年	73	13.4
	30~40 岁	199	36.6		2~5 年	156	28.7
	40~50 岁	74	13.6		5~10 年	99	18.2
	50 岁以上	56	10.3		10 年以上	164	30.2
	缺失	107	19.7		缺失	9	1.7
教育 程度	中学及以下	19	3.5	地区	东部	166	30.6
	专科	162	29.8		中部	173	31.9
	本科	278	51.2		西部	151	27.8
	硕士及以上	54	9.9		跨区	53	9.8
	缺失	30	5.5	单位 类型	企业	213	39.2
月收入	3000 元以下	279	51.4		政府/事业	185	34.1
	3000~5000 元	118	21.7		学校/医院	127	23.4
	5000~10000 元	68	12.5		其他	18	3.3
	10000 元以上	68	12.5	规模	50 人以下	78	14.4
	缺失	10	1.8		50~500 人	116	21.4
等级	500~1000 人	238	43.8	行业	制造/资源	30	5.5
	1000 人以上	79	14.6		金融/投资	74	13.6
	缺失	32	5.9		教育/培训	92	16.9
部门	后勤/供应	16	2.9		销售/贸易	31	5.7
	一线业务	309	56.9		通信/运输	26	4.8
	市场管理	18	3.3		文娱/广告	5	0.9
	质量管理	31	5.7		公共服务	150	27.6
	财务	44	8.1		医疗/制药	105	19.3
	行政管理	101	18.6		互联网/软件	23	4.2
	其他	11	2.0		其他	7	1.3
	缺失	13	2.4				

(二) 测量质量与相关矩阵

运用哈曼单因子法对所有题项做探索性因子检验 (EFA) 以分析共同测量方差 (CMV)，共抽得 15 个因子，未旋转的第 1 个因子占总变异的 24%，占可解释总方差的 36%，均小于 40%，说明样本的 CMV 在可接受范围。 α 信度

分析显示，政治活动、LMX、能力评价、待遇评价、边缘化的 α 值介于 0.80~0.97 (见表 2 对角线括号内数据)。多重共线性检验发现方差膨胀因子 (VIF) 介于 1.09~2.96，均值为 1.76，都小于 5 的临界值。

表2 Pearson 相关系数矩阵^①

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. 性别	0.47	0.50	1																
2. 婚姻	0.73	0.45	0.066	1															
3. 年龄 ^②	37.52	8.99	0.266**	0.604**	1														
4. 教育程度	2.72	0.70	0.041	-0.051	-0.210**	1													
5. 收入等级	1.86	1.07	0.064	0.061	-0.055	0.365**	1												
6. 职位层级	1.59	0.84	0.175**	0.180**	0.270**	0.116**	0.477**	1											
7. 本单位工龄	3.51	1.27	0.095*	0.557**	0.729**	-0.245**	-0.167**	0.096*	1										
8. 地区	2.17	0.97	0.163**	0.111*	0.275**	-0.198**	-0.568**	-0.257**	0.281**	1									
9. 单位类型	3.07	1.29	0.100*	0.138**	0.253**	-0.103*	-0.410**	-0.152**	0.268**	0.143**	1								
10. 所在部门	3.08	1.55	-0.040	-0.070	-0.028	-0.021	0.062	0.173**	-0.103*	-0.007	-0.120**	1							
11. 行业	5.29	2.53	0.019	0.097*	0.151**	-0.393**	-0.260**	-0.072	0.190**	0.007	0.454**	-0.013	1						
12. 政治活动	3.82	0.56	0.005	-0.020	-0.024	0.060	0.063	0.081	-0.070	-0.058	-0.011	0.023	-0.062	(0.912)					
13. LMX	3.73	0.74	-0.002	-0.082	-0.145**	-0.006	-0.021	-0.065	-0.111*	-0.006	0.008	0.019	-0.002	0.571**	(0.959)				
14. 能力评价	3.36	0.48	0.000	0.041	0.000	0.148**	0.327**	0.234**	-0.101*	-0.154**	-0.206**	-0.016	-0.163**	0.199**	0.202**	(0.800)			
15. 待遇评价	3.38	0.53	0.080	-0.046	-0.103*	0.130**	0.165**	0.110*	-0.166**	-0.067	-0.122**	0.179**	-0.174**	0.459**	0.485**	0.253**	(0.847)		
16. 境遇感知 ^③	1.02	0.19	0.068	-0.074	-0.099	-0.006	-0.108**	-0.084*	-0.059	0.054	0.049	0.176**	-0.028	0.244**	0.271**	-0.533**	0.674**	—	
17. 边缘化	2.40	0.74	0.099*	0.056	0.086	0.011	-0.184**	-0.184**	0.107*	0.089*	0.211**	0.036	0.074	-0.270**	-0.258**	-0.506**	-0.241**	0.192**	(0.968)

注：① *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, 双尾检验；对角线括号内的值是 Cronbach's α 信度。②年龄的原始数据由大到小降序排列，此表中按习惯改成升序；③境遇感知是“待遇/能力”而得的再生变量的中心化值，无直接观测值，后续分析中根据假设检验的需要，将使用境遇感知变量而不再使用能力评价和待遇评价两个原始变量。

为检验聚合与区分效度，使用 Lisrel 8.8 做验证性因子分析（CFA）。首先按照量表结构对 5 个变量构建 5 因子测量模型并进行验证，其 $\chi^2/\text{df} = 3.689$ ，小于 5 的临界值；RMSEA = 0.070，小于 0.08；CFI = 0.970，NFI = 0.978，GFI = 0.932，均大于 0.9。上述拟合指标说明 5 因子模型符合要求。另外，对观察变量分别建立 4 因子、3 因子、2 因子和 1 因子测量模型，1 因子和 2 因子模型无法收敛，3 因子与 4 因子模型的拟合指标均不合格，5 因子模型与其他模型相比， $\Delta\chi^2/\Delta\text{df}$ 远大于 3.85 的临界值，因而符合量表结构的 5 因子模型最优。这说明测量模型聚合与区分较好，也证明了量表具有良好的建构效度。

对各控制变量、政治活动、LMX、能力评价、待遇评价、境遇感知（待遇/能力）、边缘化等变量进行相关检验（见表 2）。各变量的相

关系数绝对值介于 0~0.729，最大值 0.729 是问卷填写者年龄和本单位工龄的相关系数，两者的高相关性是符合常识的。排除该项后较大系数为能力与境遇感知相关系数 0.659（境遇感知由待遇和能力变量匹配而来）、年龄与婚姻的相关系数 0.604，也都可以根据常识做出合理解释。其他相关系数绝对值均小于 0.6。两个最小相关系数绝对值为 0，是能力评价变量分别与性别及年龄的系数，它们之间没有关联也符合常识。除上述“极端”值外，其他系数均无异常。

（三）直接作用的多重回归分析

由于本文中待遇和能力两个变量相除后生成了新的变量，即境遇感知，其本身是有意义的，也是本文的一个重要创新点，因此本文采用平方法构造二次项来检验匹配后的新变量（境遇感知）对边缘化的影响。使用多重回归分析检验各变量的直接效应（见表 3）。

表 3 直接效应的多重回归（n=543）

变量	因变量：边缘化			因变量：境遇感知	
	M10	M11	M12	M20	M21
常数项	5.677	3.974	4.324	-5.028	-5.038
性别	0.216 **	0.234 ***	0.169 *	0.066 **	0.062 **
婚姻	0.153	0.115	0.116	0.004	0.013
年龄	-0.002	-0.000	-0.001	0.003 *	0.003 *
教育程度	0.054	0.055	0.060	-0.029	-0.029
收入等级	-0.094	-0.084	-0.036	-0.002	-0.003
职位层级	-0.133 *	-0.146 **	-0.146 ***	-0.012	-0.010
本单位工龄	-0.046	-0.046	-0.040	0.006	0.007
地区	0.087	0.101	0.106 ***	0.010	0.007
单位类型	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
部门	0.046 *	0.054 *	0.042 *	0.024 ***	0.022 ***
行业	-0.000	-0.010	-0.000	-0.007	-0.004
政治活动		-0.173 * (0.071)	-0.186 ** (0.067)		0.051 * (0.019)

续表

变量	因变量：边缘化			因变量：境遇感知	
	M10	M11	M12	M20	M21
LMX		-0.273 *** (0.053)	-0.274 *** (0.051)		0.042 ** (0.014)
境遇感知			0.500 ** (0.180)		
境遇感知 ²			3.976 *** (0.619)		
R ²	0.113	0.254	0.354	0.081	0.160
F	4.055 ***	9.109 ***	12.637 ***	2.813 *	5.094 ***
ΔR^2		0.141	0.241		0.079
ΔF		32.813 ***	32.251 ***		16.433 ***

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ ；括号内数字是回归系数标准误。

首先看“边缘化”做因变量的模型 M10、M11 和 M12，它们的 F 检验均非常显著。M11、M12 与 M10 比较后的 ΔR^2 为 0.141 和 0.241，其 ΔF 值均大于 30，极其显著。由此可知，M11 在 M10 基础上添加的政治活动、LMX 两个变量的净解释力非常显著；M12 在 M11 基础上添加的境遇感知及其二次项的净解释力也非常显著。这说明即使有控制变量干扰，这些自变量对因变量依然存在净效应。

表 3 模型 M11 政治活动和 LMX 对边缘化的回归系数分别是 -0.173 和 -0.273，并在 0.05 和 0.001 上显著。这显示员工投入政治活动或 LMX，可有效减少边缘化，证明了员工在“关系活动”中的投入，也会有明显的“关系回报”，即免于或减少边缘化，此为关系活动对边缘化的直接抑制作用。H3 和 H4 得到了支持。

由 M12 可见，境遇感知及其平方项对边缘化的影响分别是 0.500 和 3.976，均达到了 0.001 的极显著水平。由于境遇感知平方项显著为正（3.976），其二阶导数也必然为正，故

境遇感知对边缘化的作用是开口向上的“U”形曲线。这说明员工的境遇感知比较均衡时（“U”形中间，待遇/能力 ≈ 1 ），其边缘化的程度较低。但随着境遇感知偏离程度的增加（待遇/能力 $\neq 1$ ），即向左或向右偏离时，其边缘化的可能性也加速上升。具体而言，当境遇感知正偏离时（“U”形右侧，待遇/能力 > 1 ），正偏离的程度越高，其边缘化的可能性就会加速上升；当境遇感知负偏离时（“U”形左侧，待遇/能力 < 1 ），负偏离的程度越高，其边缘化的可能性也会加速上升。因此 H5 通过检验。

其次看 M20 和 M21，模型总体拟合指标 R^2 的 F 检验值都达到了非常显著的水平。M21 与 M20 进行比较后的 ΔR^2 为 0.079，而其 ΔF 检验值为 16.433，显示 M21 在 M20 基础上添加的政治活动和 LMX 具有显著解释力。这说明即使有控制变量干扰，它们对因变量仍然有直接净效应。M21 自变量政治活动与 LMX 的回归系数分别是 0.051 与 0.042，均在 0.05 的水平上显著，分别显示了随着员工政治活动能力和 LMX 的提

升，其境遇感知程度也越高。说明员工热衷于政治活动 LMX 后，他们越容易获得境遇感知的正偏离，即待遇大于能力；相反就容易获得境遇感知的负偏离，导致待遇小于能力。应用到实际情境中，员工在私下或工作关系的高投入，都能得到偏离自身能力的高回报；反之则反是。因此 H1 和 H2 得到了支持。

为直观显示变量间的直接效应，将表 3 中 M11 和 M21 自变量的直接作用汇总显示在图 3 中。同时，使用 R4.0 的 ggplot2 函数分别对直接效应进行散点拟合，标绘出回归直线的 95% 置信区间（包裹拟合线的阴影区域），并在纵轴

和横轴上使用轴须稀疏程度标出样本分布位置及其密度，如图 4 所示。可以看出拟合线及其置信区间均明显不平行于 X 轴，这些变量间的增减变化及“U”形曲线拟合均完全符合 H1 ~ H5 这五个假设。

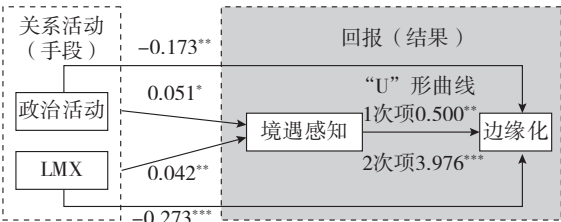


图 3 关系型活动和境遇感知的直接效应

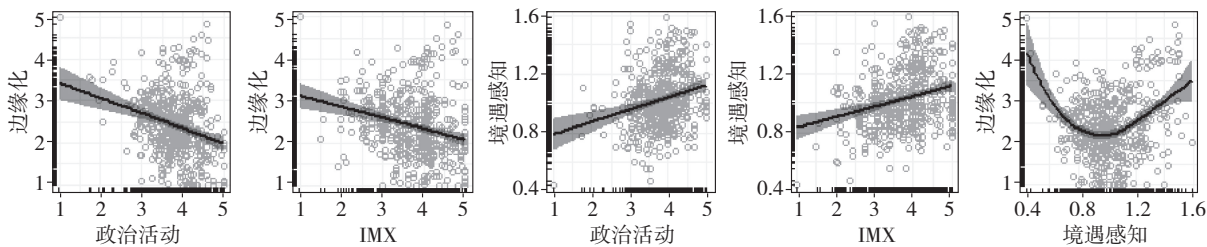


图 4 样本分布位置密度、拟合及置信区间示意图

（四）境遇感知中介作用的联合抽样检验

本文假设境遇感知在自变量和因变量之间起中介作用，而境遇感知对边缘化的直接效应是“U”形曲线关系。分析其中介作用时，需要同时考虑一次项和二次项的间接效应。只有当二次项的中介作用通过验证后，才能证实中介作用成立（Hayes & Preacher, 2010）。为避免间接作用乘积项非正态分布带来的统计误差，

本文拟通过刀切法（Jackknife）和拔靴法（Bootstrap）做联合抽样检验，计算出偏差校正与加速（BCa）的 95% 置信区间（CI），并和百分位法（P）、偏差校正法（BC）的置信区间进行比较以判断中介效应是否存在。使用 Stata 14.0 对中介效应先后进行 Bootstrap 及 Jackknife-Bootstrap 交叉抽样，分别计算出各种抽样的 95% 置信区间（见表 4）。

表 4 境遇感知中介作用的联合抽样检验

作用路径	中介系数	估计值	Bootstrap 95%CI				Boot 标准误	Jackknife-Bootstrap 交叉抽样 95%BCa	
			P		BC			低	高
			低	高	低	高			
1. 政治活动→境遇感知→边缘化	1 次项	0.071 ***	0.037	0.114	0.038	0.115	0.020	0.038	0.115
	2 次项	0.358 ***	0.196	0.548	0.200	0.559	0.091	0.201	0.560

续表

作用路径	中介 系数	估计值	Bootstrap 95%CI				Boot 标准误	Jackknife-Bootstrap 交叉抽样 95%BCa	
			P		BC			低	高
			低	高	低	高			
2. LMX→境遇感知→边缘化	1 次项	0.060 ***	0.032	0.095	0.032	0.096	0.016	0.032	0.096
	2 次项	0.303 ***	0.173	0.459	0.177	0.464	0.073	0.178	0.466

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ ；Bootstrap 随机抽样 5000 次；Jackknife-Bootstrap 的交叉抽样方法为首先 Jackknife 随机抽样 543 次（总样本数），然后 Bootstrap 随机抽样 5000 次，再根据两种抽样结果计算 95% 的 BCa 置信区间；由于中介系数分解成一次项和二次项，无法通过简单相加得出中介作用的总和。

由表 4 可见，由于境遇感知对边缘化的直接作用表现为“U”形关系，这通过境遇感知的二次项作用为正得到验证。因此政治活动通过境遇感知对边缘化的间接作用也分解成了一次项和二次项，其估计值分别是 0.071 和 0.358；LMX 通过境遇感知对边缘化的间接作用一次项和二次项估计值分别是 0.060 和 0.303。政治活动和 LMX 两者间接效应 Bootatrap 抽样的 P 和 BC 的 95% 置信区间均不包含零。使用 Jackknife-Bootstrap 交叉抽样获得两者 BCa 的 95% 置信区间不包含零。通过上述联合抽样检验，可以确认所有中介作用一次项，尤其是二次项系数估计值 0.358 和 0.303 在 95% 的概率下均不可能为 0，H6 和 H7 得到了支持。

对二次曲线中介模型的间接作用进行计算，看似需要分解一次项和二次项的间接作用，但按照二次函数特征，只需要考虑对“U”形曲线斜率产生影响的二次项的作用（Hayes & Preacher, 2010）。据表 4 和表 3，就政治活动而言，其通过境遇感知对边缘化的间接作用为 $Z_1 = 0.358X_1^2 + 0.071X_1 + C_1$ （常数项）。由于这条路径包含着“U”形曲线的一次项和二次项，根据二次函数性质，只有二次项影响函数的斜率，其斜率变化程度由二次项的一阶导数系数

决定。其一阶导数为 $Z'_1 = 0.716X_1 + 0.071$ 。故 Z_1 的斜率变化率为 0.716，大于政治活动对边缘化直接作用 -0.173 的绝对值。同理 LMX 的间接作用为 $Z_2 = 0.303X_2^2 + 0.06X_2 + C_2$ （常数项），其一阶导数为 $Z'_2 = 0.606X_2 + 0.06$ 。故 Z_2 的斜率变化率为 0.606，大于 LMX 对边缘化直接作用 -0.273 的绝对值。因此可以确认，政治活动和 LMX 通过境遇感知对边缘化的间接效应均大于各自对边缘化的直接作用。

为了直观比较关系型活动通过境遇感知对边缘化的间接效应，首先将关系型活动对境遇感知的直接作用进行蒙特卡洛模拟，预测出自变量对中介变量产生作用后的模拟样本，然后再用这些样本对因变量进行拟合（Kisbu - Sakarya et al., 2020），使用 R4.0 自编程序绘制出经蒙特卡洛模拟后的间接作用及其置信区间（见图 5）。

（五）关系型活动的双重效应分析

1. 直接作用的抑制效应

由表 3 和图 3 可见，政治活动和 LMX 对边缘化的直接作用分别是 -0.173 和 -0.273，这说明关系型活动对边缘化具有直接抑制效应。据前文推理，员工越多地投入关系活动，就会越多地获得领导及核心成员的关系回报。意味着

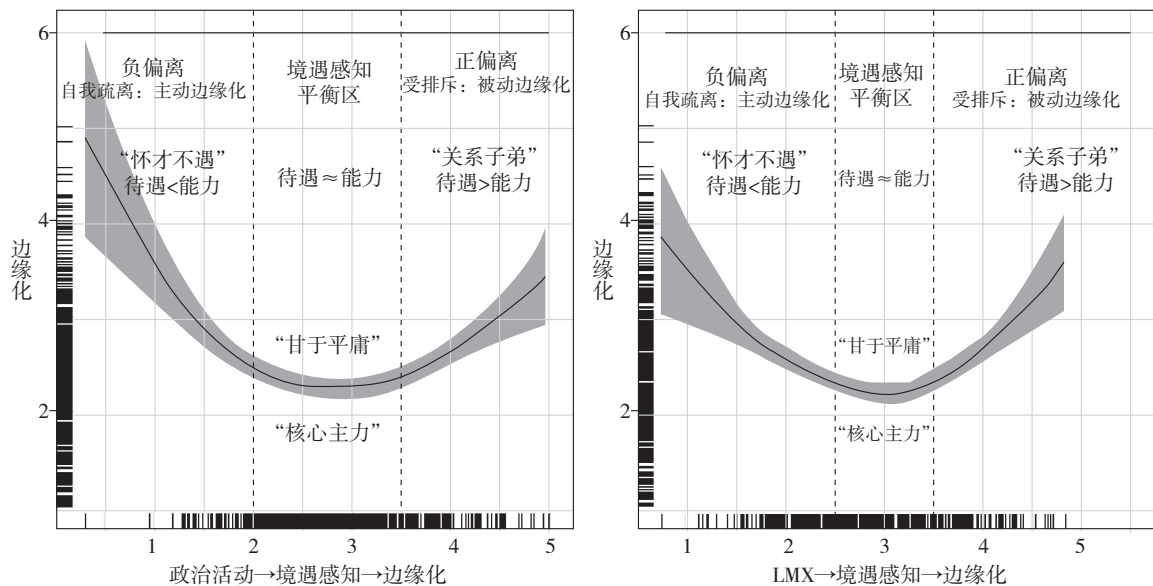


图5 关系型活动间接作用（双重效应）及置信区间示意图

他们之间的关系越密切，也越不容易边缘化。相反，员工越少投入关系活动，获得领导的关系回报也越少。这时他们的相互关系越生疏，增加了边缘化的可能性。因此，较多的关系型活动直接抑制了边缘化。这种直接抑制效应是员工与领导（或组织内核心成员）直接进行社会关系交换的结果。员工在关系型活动中的高投入换来的是不被领导或核心成员疏远（高关系回报），因此这种直接抑制效应也可以说是领导及组织核心成员对愿意投入关系活动的员工进行“拉拢”的结果。

2. 间接作用的双重效应

如图5所示，由于关系型活动的间接效应呈“U”形，其实际含义包含了抑制和促进的双重效应。根据前文假设和推理，需要做三步解释：①员工过多地参与政治活动或 LMX，会显著造成境遇感知的正向偏离（待遇大于能力）；经由境遇感知“U”形中介后，会因同事的向上比较而遭受排斥，显著提高自己在组织中被动边缘化的可能，类似于“关系子弟”的

遭遇。②员工过少地参与政治活动或 LMX 会显著造成境遇感知的负向偏离（待遇小于能力）；经由境遇感知“U”形中介后，会因“怀才不遇”式的自我孤立和主动疏离组织核心，而显著提高自己在组织中主动边缘化的可能。③只有适度参与政治活动或 LMX，也因此获得适度的境遇感知，此时边缘化的可能性才最低，如图5所示的“U”形中介作用“平衡区”，左侧“负偏离”与右侧“正偏离”近似“U”形对称分布在平衡区两侧。如果关系活动由少到多向一个方向变化，则因境遇感知的中介，会引起边缘化“先减后增”的变化趋势。

根据表4和图5的分析过程，可以得出结论：在“U”形间接效应左侧的负偏离区域，随着关系型活动由少到多的变化，通过境遇感知的“U”形中介后，边缘化程度不断降低，表现出了显著的间接抑制效应；而在“U”形间接效应右侧的正偏离区域，随着关系型活动由少到多的变化，通过境遇感知的“U”形中介后，边缘化程度不断提高，表现出了显著的

间接促进效应；员工只有适度参与办公室政治或 LMX 等关系型活动，才能使自己置身于最低程度的边缘化状态中（见图 5 中“U”形中间平衡区）。

六、结论与讨论

（一）研究结论

本文首先以员工与组织间的交换关系为起点进行推理，创造性地提出了“境遇感知”的新概念。根据待遇和能力的匹配关系，区分了正偏离、负偏离和平衡三种情况，它还可以描述职场中普遍存在的“混得好不好”的现象。然后以社会交换理论为主，辅以社会比较理论，从构成关系型活动的 LMX 和政治活动入手，构建了“关系型活动-境遇感知-边缘化”的理论模型。

通过问卷调研和统计分析，本文发现：①关系型活动对边缘化有直接抑制效应。主要是领导或组织核心成员对热衷于关系型活动的员工进行“拉拢”的结果。②参与关系型活动都会有时间、精力、金钱等方面的投入。这些投入会产生回报，有助于提高境遇感知。而在这些关系活动中投入少的员工，境遇感知的回报就较弱。③员工对境遇感知的平衡性认知，继而会对边缘化有“U”形直接作用。④综合上述情况，参与关系型活动，会通过境遇感知的中介，对边缘化产生“U”形间接作用。这种“U”形间接作用包含双重效应，可以分解为间接抑制效应和间接促进效应，分别用于描述“主动边缘化”与“被动边缘化”的形成路径。这也证实了两者本质上成因相同，都是源于关系型

活动。

（二）研究贡献、局限与展望

本文的首要理论贡献，是在社会交换理论的基础上界定了境遇感知的概念，由此提出了境遇感知平衡理论，并厘清了它与“公平理论”的差异。在 Blau（1964）经典的社会交换理论中，投入与回报的对等性是个体的社会关系能否持续下去的先决条件。本文将员工待遇视作组织回报，用能力高低变相评价员工过去为获得这些能力的投入。在此基础上，使用待遇（回报）和能力（投入）的不同匹配状态刻画员工在组织中的地位，由此界定了“境遇感知”的新概念及其平衡或偏离状态。这种做法与“混得好不好”这一在中国流传甚广的俗语及职场现状很好地结合起来，形象地刻画出工作中“关系子弟”“怀才不遇”“核心主力”“甘于平庸”等员工不同身份地位的成因及其边缘化的后果。因此通过境遇感知平衡的概念与理论，将学术研究与现实问题做到了“无缝对接”，研究结论对实际现象的解释和预测力也得以强化。同时，本文借助职场边缘化成因分析而尝试提出的境遇感知平衡理论，预期经过后续发展和完善后，也可能发展成为一个社会交换理论范畴下的员工激励理论，它的应用价值和学术价值或许会与公平理论等同。

本文做出的第二个贡献，是证实了关系型活动对边缘化的双重效应。根据手段和可见性的差异，本文将关系型活动区分为低可见性的、以塑造私下关系为主的政治活动，以及高可见性的、以塑造工作关系为主的 LMX 两种类型；这两种关系型活动的共性是，为了维持或强化这些关系，都需要员工在时间、精力、资源等

方面持续的投入。这种区分方法,可以更全面地衡量关系型活动,更透彻地研究组织中关系型活动对边缘化的影响。本文以员工参与关系活动时的付出与回报作为理论切入点,使用社会交换理论推理并验证了这两种关系型活动对职场边缘化的双重效应。事实上,尽管政治活动和 LMX 存在手段和可见性方面的差异,但由于都需要持续投入的共性,这两种不同手段的关系型活动对境遇感知和职场边缘化的作用形式完全相同。

具体而言,本文对职场边缘化的组织成因与过程进行探索,通过讨论付出与回报的交换匹配程度,刻画员工关系型活动的手段、结果及其边缘化的相互关系,并以交换等价性作为逻辑分析起点,发现组织成员边缘化的前因和作用路径。也证实了被动边缘化(受排斥)和主动边缘化(自我孤立)看似表现不同,实则成因机制相同,都是关系型活动通过境遇感知的抑制和促进效应并存的双重中介作用后的结果。虽然已有文献分析过边缘化的成因,但多把排斥与边缘化的概念混用,且没有明确区分被动与主动边缘化(刘军等,2012;Wessellmann & Williams, 2017)。而像本文一样区分被动边缘化与主动边缘化后,再进行联合研究以揭示其共同成因,并借此延伸解释社会交换理论的做法,目前尚未发现相似文献。

本文是职场边缘化成因研究的一次有趣且有意义的尝试。但也存在下列局限:首先,应该还有其他导致员工边缘化的影响因素,本文尚未涉及。其次,由于“境遇感知”是本文提出的新概念,没有成熟的测量方法,采用了两个构成因素的间接测量,这种测量方法不够直

接,且测量和匹配过程较麻烦。因而对“境遇感知”的测量还需改进和完善。由于“境遇感知”涉及身份、地位、关系、资源、能力等多方面的综合考虑,并与“混得好不好”这一实际问题紧密相连,预期将来会在组织行为、商业伦理甚至社会学研究中得到认同和应用。因此,未来可继续细化讨论“境遇感知”的构成,丰富其理论内涵,并可进一步发展出直接的测量工具。

(三) 管理内涵

边缘化的员工,其工作积极性和主动性都会受到抑制。边缘化现象较严重时,还会恶化组织文化。因此有必要对边缘化现象进行有效控制。由于政治活动多数时候是一种私下行为,组织是不便进行正式干预的;LMX 对于提升员工对领导的追随关系及工作效率都有正面作用,组织对 LMX 的干预可能会破坏管理者的领导力。因此,组织很难对员工的这两种关系型活动进行直接干预。尽管如此,由关系型活动造成的“境遇感知”失衡或双向偏离,组织却能够通过改变待遇和能力的匹配关系而施加干预。根据上述讨论,从有效管理边缘化的目标看,组织干预的对象就可以简化为对正偏离和负偏离,即“关系子弟”和“怀才不遇”两种类型员工的管理。干预思路是将其待遇与能力匹配起来,把境遇感知从“双向偏离”转向“平衡”。

首先,从员工个人角度看,正偏离的“关系子弟”型员工如果希望获得组织中其他成员的认可,需要提升自己的工作能力。例如通过认真学习、勤奋工作来不断提升自己的工作能力和知识技能,用令人信服的业绩来证明自己

的高待遇是应得的,从而实现向“核心主力”的转变。负偏离的“怀才不遇”型员工往往对目前待遇不满意,或一直未得到晋升。若因此减少自己的工作投入,很可能会加重自己的边缘化。此时员工需要反思自己是否存在“眼高手低”的问题,是否真正关心过组织、是否积极支持和配合过领导的工作。如果想实现向核心员工的转变,就需要加强与领导和同事的沟通,主动关心和满足组织需求,积极融入周围群体。

其次,从组织角度看,要减少边缘化现象,组织可以在员工培训、改变待遇及强化沟通上入手,加强员工待遇和能力的匹配。具体思路如下:

第一,重视员工培训和能力提升,确保员工能力和待遇之间的匹配。一方面,组织内部的培训可以提升和更新员工的知识与技能,帮助员工适应社会变革和组织需求,积极投身于个人目标和组织目标的实现,减少由于能力欠缺而边缘化的可能。另一方面,通过培训可以增强员工的组织认同感和忠诚度,使员工从心理上接受组织文化和价值观,理解组织的愿景和使命,减少员工从情感上偏离组织中心的可能。

第二,确保绩效考核与薪酬激励的公平,改变不合理的员工待遇,推动能力和待遇匹配。员工都希望获得与其业绩和能力相符的待遇。建立合理的绩效考核体系和公正的晋升制度,不仅可以部分抵消关系型活动对职务晋升的不利影响,还可以使境遇感知趋向平衡,从而切断职场边缘化的间接形成路径。

第三,加强上下级之间的互动沟通,增加

员工之间对彼此待遇和能力的理性认识。有时员工待遇和能力的不平衡可能是其误判自身能力所致。此时,组织需要通过合适的方式加强与员工的沟通,推动员工能力、待遇方面信息的准确传递,让员工更清醒地了解自己的能力高低以及所获待遇的合理性。这有助于员工发现自身不足,减少由于高估自己能力而出现的境遇感知负偏离,从而降低自我疏离和主动边缘化。

附录:主要变量的原始量表

(一) 政治技能(林忠、孙灵希,2012)

1. 在单位,我的存在会使周围气氛融洽,大家在工作中相处、合作愉快。
2. 在单位,我与周围人关系融洽,工作氛围轻松而有效率。
3. 在单位,我与周围人关系融洽,极少发生矛盾。
4. 通过交谈,我能准确判断出交往者的性格特点。
5. 通过观察,我能根据形势需要,及时并恰当地调整自己的语言和行为。
6. 通常在说话或行动前,我有能力对当时的处境进行准确评估。
7. 通过观察对方语言和行为,我能准确判断出对方意图。
8. 通常在说话或行动前,我很清楚自己在什么场合,应该说什么、做什么。
9. 无论我是否认可对方,在公众场合,我总是注意让对方有面子。
10. 为照顾对方面子,在需要时,我会在

公众场合表扬、夸奖对方优点。

11. 为照顾对方面子，我会尽量避免在公众场合指出或提及对方缺点。

12. 为照顾对方面子，在出现尴尬场面时，我会尽量为对方找台阶下。

13. 我认为，他人的语言或行为从表面上看是否真诚可信，这一点很重要。

14. 我认为，至少应该让自己从表面上看是一个诚实可信的人。

15. 我会在必要时做足表面功夫，以便使周围人感到我对他们的尊重和重视。

16. 我认为，应灵活利用各种办法，让周围人确信我是个真诚可信的人。

17. 我花费了很多时间和精力去经营自己的社交关系网。

18. 对我有利的人，必要时我会主动积极接近，努力将其拉入自己的关系网。

19. 对于不熟悉的人，我会视需要寻找机会接近，努力将其拉入我的关系网。

(二) LMX (王辉、牛雄鹰, 2004)

1. 我非常喜欢我的直属领导的为人。

2. 和我的直属领导在一起工作非常有意思。

3. 我乐意与我的直属领导交往。

4. 我喜欢与我的直属领导一起工作。

5. 即使我的直属领导对事情没有充分的了解，他也会在上级面前为我的工作行为辩护。

6. 如果我被人攻击，我的直属领导会为我辩护。

7. 如果我犯了无心之失，我的直属领导会在单位其他人面前为我辩护。

8. 当我与他人发生冲突时，我的直属领导

会站在我这一边。

9. 我愿意为直属领导的利益而付出超额的努力。

10. 为了我的直属领导，即使是要完成很多额外工作，我也不介意。

11. 我愿意为我的直属领导做超出我的职责范畴之外的工作。

12. 为了我的直属领导，我会尽自己最大的努力去做自己分内乃至分外的工作。

13. 我的直属领导所拥有的工作方面的知识是有目共睹的。

14. 我的直属领导的专业技能令人羡慕。

15. 我的直属领导在工作方面的知识以及他/她的工作能力是众所周知的。

16. 我的直属领导的技术和能力给我留下了深刻印象。

(三) 境遇感知 (由待遇和能力比较而得)

“待遇评价”量表 (陶悦, 2015)

1. 我对自己目前的薪酬待遇很满意。

2. 我认为根据自己的能力和水平，应该得到更多的报酬 (R)。

3. 我认为单位的薪酬分配比较公平，资历相同的员工之间薪酬差距并不大。

4. 我认为单位的薪酬分配比较合理，基本是按能力划分，能力强的员工获得的酬劳更高。

5. 每当完成自己手头的工作时，我会很有成就感。

6. 我认为自己所做的工作会对单位十分重要。

7. 在最近的工作中，我因工作出色而受到表扬。

8. 在工作中，有人鼓励我的发展，我有机

会锻炼和成长。

9. 我有做好我的工作所需的资料和设备。

10. 工作所需接触的同事和领导都很友善，工作氛围十分融洽。

11. 我觉得我的领导或同事关心我的个人情况。

12. 在工作中，我觉得自己的意见受到重视。

“能力评价”量表 (Judge et al., 2003; 杜建政等, 2012)

1. 我相信我可以取得人生中应有的成就。

2. 我有时候感到抑郁。

3. 只要我努力，通常我会成功。

4. 有时候失败使我自己觉得自己一无是处。

5. 我能成功完成任务。

6. 有时候，我感觉无法掌控我的工作。

7. 总体上说，我对自己感到满意。

8. 我怀疑自己的能力。

9. 我可以主宰我的人生。

10. 事业能否成功我没有把握。

11. 我能解决我碰到的大部分问题。

12. 我时常觉得一切都很暗淡且毫无希望。

(四) 职场边缘化 (马跃如、李树, 2011)

1. 我怀疑单位所提倡的文化与价值观念的意义。

2. 单位的文化与价值观念对我的职业行为影响不大。

3. 我并不是很了解单位价值观念的内涵。

4. 我的个人价值观与单位所提倡的价值观存在较大的冲突。

5. 我对单位所提倡的基本价值观念有些不

认同。

6. 我认为单位在价值观念导向方面存在一些问题。

7. 我不是很了解我们单位所提倡的文化和价值观念的实际意义。

8. 当单位的利益遭到损害时，我觉得无所谓。

9. 我总是很被动地完成工作任务。

10. 我的工作没有多大价值。

11. 我找不到目前工作对我个人职业发展的意义。

12. 我觉得做我现在的工作简直是浪费时间。

13. 这份工作不能实现我的人生价值。

14. 我觉得目前工作很难让我充分发挥才能。

15. 我感觉工作索然无味。

16. 同事对我不是非常信任。

17. 我并不关心身边同事最近发生的事情。

18. 在同事相处过程中，我不是很受欢迎。

19. 同事对我的工作与生活基本上很少关心。

20. 工作时间之外，我与同事接触很少。

21. 在工作过程中，我根本不想和同事沟通。

22. 我经常找各种理由逃避单位的团队活动。

23. 我与同事集体聚餐活动的机会很少。

24. 我很久没有参加单位的集体活动了。

25. 单位的群体活动过程中，我表现得不积极。

26. 我很少参加我们单位内部的一些娱乐

性活动。

27. 单位很少给予我培训技能的机会。

28. 在单位的群体活动中,我经常感到不自在。

29. 单位的群体活动没有什么意义,简直是浪费时间。

30. 我不太关心单位的利益状况。

31. 我在组织中很少有学习机会。

32. 当单位获得了巨大的利益时,我的情绪与平常一样。

33. 我已经好久没有晋升了。

34. 领导不关心我的职业发展。

35. 我认为单位的利益状况与我无关。

接受编辑:贾良定

收稿日期:2020年4月5日

接受日期:2021年10月16日

作者简介:

关涛(通讯作者,Email:hnguantao@163.com),现任华东理工大学商学院工商管理系教授,博士生导师,2005年在复旦大学管理学院获得管理学博士学位。研究方向为商业伦理、组织行为及其交叉领域中的相关问题。研究成果发表于《管理科学学报》《南开管理评论》《管理科学》《管理工程学报》等学术期刊。

宋佳怡,华东理工大学商学院企业管理专业硕士研究生。研究方向为员工反生产行为与商业伦理。

陶悦,华东理工大学商学院企业管理专业硕士研究生。研究方向为组织行为。研究成果发表于《管理科学》等学术期刊。

参考文献

- [1] 杜凤娇:《为何六成人“边缘”感受强烈》,《人民论坛》,2010年第12期。
- [2] 杜建政、张翔、赵燕:《核心自我评价的结构验证及其量表修订》,《心理研究》,2012年第5卷第3期。
- [3] 傅升、丁宁宁、赵懿清、姜妍:《企业内的社会交换关系研究:组织支持感与领导支持感》,《科学与科学技术管理》,2010年第31卷第6期。
- [4] 李宁琪、李树:《组织边缘人的内化》,《中国人力资源开发》,2009年第9期。
- [5] 李应军:《组织员工边缘化管理研究综述》,《天津商业大学学报》,2014年第34卷第3期。
- [6] 林忠、孙灵希:《企业员工政治技能的本土维度确认与测量》,《财经问题研究》,2012年第11期。
- [7] 刘军、王未、吴隆增、许浚、李锦堃:《拒绝职场边缘化:模型与检验》,《南开管理评论》,2012年第15卷第1期。
- [8] 马跃如、李树:《企业组织员工边缘化的结构维度与人口学变量的差异性分析》,《湖北经济学院学报》,2011年第9卷第3期。
- [9] 孙伟、黄培伦:《公平理论研究评述》,《科技管理研究》,2004年第4期。
- [10] 陶悦:《员工关系技能与边缘化:境遇感知的中介效应》,华东理工大学硕士学位论文,2015年。
- [11] 滕玉成、焦顺禹:《员工边缘化的防治策略》,《中国人力资源开发》,2008年第8期。
- [12] 王洪青、张文勤:《国外政治技能最新研究进展述评》,《外国经济与管理》,2012年第34卷第12期。
- [13] 王辉、牛雄鹰:《领导-部属交换的多维结构及对工作绩效和情境绩效的影响》,《心理学报》,2004年第36卷第2期。

- [14] 王世青、严婷：《“隐形员工”的管理策略探析》，《经营管理者》，2010 年第 24 期。
- [15] 王震、孙健敏：《领导-成员交换关系质量和差异化对团队的影响》，《管理学报》，2013 年第 10 卷第 2 期。
- [16] 谢俊、汪林、储小平：《关系视角的经理人反馈寻求行为：心理预期和政治技能的影响》，《南开管理评论》，2013 年第 16 卷第 4 期。
- [17] 张度：《“熟悉的陌生人”不该被边缘化》，《中国青年报》，2020 年 12 月 10 日。
- [18] 郑伯埙：《家族主义与领导行为》，台北：远流出版事业股份有限公司 1991 年版。
- [19] 邹艳春、彭坚、侯楠、赵怡然：《领导-下属心理资本一致性对周边绩效的影响——工作关系与私人关系的中介作用》，《心理科学》，2020 年第 43 卷第 3 期。
- [20] Abubakar, A. M. , Yazdian, T. F. , & Behraves, E. 2018. A riposte to ostracism and tolerance to workplace incivility: A generational perspective. *Personnel Review*, 47: 441-457.
- [21] Bernstein, M. J. 2013. Never let them see you cry: Self-presentation as a moderator of the relationship between exclusion and self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39: 1293-1305.
- [22] Blau, P. M. 1964. Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34: 193-206.
- [23] Blau, P. M. 1974. Presidential address: Parameters of social structure. *American Sociological Review*, 39: 615-635.
- [24] Booth, A. L. , Leigh, A. , & Varganova, E. 2012. Does ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74: 547-573.
- [25] Carnevale, J. B. , Huang, L. , Uhl-Bien, M. , & Harris, S. 2020. Feeling obligated yet hesitant to speak up: Investigating the curvilinear relationship between LMX and employee promotive voice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93: 505-529.
- [26] Cheng, H. -L. , Zhang, J. , Su, J. , & Kim, H. Y. 2020. Race-Based marginalization and private racial regard in Asian Americans: Self-Esteem and nativity as moderators. *Asian American Journal of Psychology*, 11: 187-197.
- [27] Chester, D. S. , & DeWall, C. N. 2017. Combating the sting of rejection with the pleasure of revenge: A new look at how emotion shapes aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112: 413-430.
- [28] Christina, D. F. , & Megumi, W. 2020. Network marginalization of women in the workplace: A case in academia. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 26: 155-175.
- [29] Collins, J. C. , McFadden, C. , Rocco, T. S. , & Mathis, M. K. 2015. The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. *Human Resource Development Review*, 14: 205-226.
- [30] Courpasson, D. 2016. Impactful resistance: The persistence of recognition politics in the workplace. *Journal of Management Inquiry*, 25: 96-100.
- [31] Ferris, G. R. 2007. Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33: 290-320.
- [32] Ferris, D. L. , Brown D. J. , Berry, J. W. , & Lian, H. 2008. The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93: 1348-1366.
- [33] Fox, S. , & Stallworth, L. E. 2005. Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 438-456.
- [34] Gesthuizen, M. , Solga, H. , & Kunster, R.

2011. Context matters: Economic marginalization of low-educated workers in cross-national perspective. *European Sociological Review*, 27: 264–280.

[35] Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. 1995. Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6: 219–247.

[36] Hales, A. H., Wesselmann, E. D., & Williams, K. D. 2016. Prayer, self-affirmation, and distraction improve recovery from short-term ostracism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 64: 8–20.

[37] Hayes, A. F., & Preacher, K. J. 2010. Quantifying and testing indirect effects in simple mediation models when the constituent paths are nonlinear. *Multivariate Behavioral Research*, 45: 627–660.

[38] Hodson, R., Creighton, S., Jamison, C. S., Rieble, S., & Welsh, S. 1994. Loyalty to whom? Workplace participation and the development of consent. *Human Relations*, 47: 895–909.

[39] Hollis, M. E., & Martinez, R. 2017. Introduction to the Special Issue on Ethnography from the Margins: Why We Need to Understand the Relationship Between Power, Powerlessness, and Marginalization. *Sociological Focus*, 50: 1–6.

[40] Hudson, M., Netto, G., Noon, M., Sosenko, F., Lima, P. D., & Kamenou-Aigbekaen, N. 2017. Ethnicity and low wage traps: Favouritism, homosocial reproduction and economic marginalization. *Work Employment and Society*, 31: 992–1009.

[41] Iben, N. 2020. Social marginalization and chronic illness: A critical analysis of the role of labour-market exclusion. *Acta Sociologica*, 63: 173–190.

[42] Joy, V. L., & Witt, L. A. 1992. Delay of gratification as a moderator of the procedural justice-distributive justice relationship. *Group & Organization Management*, 17: 297–308.

[43] Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. 2003. The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56: 303–331.

[44] Kimura, T. 2015. A review of political skill: Current research trend and directions for future research. *International Journal of Management Reviews*, 17: 312–332.

[45] Kisbu – Sakarya, Y., Mackinnon, D. P., Valente, M. J., & Etinkaya, E. 2020. Causal mediation analysis in the presence of post-treatment confounding variables: A monte carlo simulation study. *Frontiers in Psychology*, 11: 1–16.

[46] Kuvaas, B. 2008. An exploration of how the employee-organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practices and employee outcomes. *Journal of Management Studies*, 45: 1–25.

[47] Kwon, H. W. 2020. Performance appraisal politics in the public sector: The effects of political skill and social similarity on performance rating. *Public Personnel Management*, 49: 239–261.

[48] Martin, R., Thomas, G., L egood, A., & Dello Russo, S. 2018. Leader-member exchange (LMX) differentiation and work outcomes: Conceptual clarification and critical review. *Journal of Organizational Behavior*, 39: 151–168.

[49] Matta, F. K., & Van Dyne, L. 2020. Understanding the disparate behavioral consequences of LMX differentiation: The role of social comparison emotions. *Academy of Management Review*, 45: 154–180.

- [50] Park, R. 1928. Human migration and the marginal man. *American Journal of Sociology*, 33: 881–893.
- [51] Scott, K. L., Restubog S. L., & Zagenczyk, T. J. 2013. A social exchange-based model of the antecedents of workplace exclusion. *Journal of Applied Psychology*, 98: 37–48.
- [52] Stein, G. L., Cavanaugh, A. M., Supple, A. J., Kiang, L., & Gonzalez, L. M. 2019. Typologies of discrimination: Latinx youth's experiences in an emerging immigrant community. *Developmental Psychology*, 55: 846–854.
- [53] Stork, E. 2019. Multiple diversity dimensions and organizational climate: Faculty and staff perceptions about agency, resistance, marginalization, and university leadership. *International Journal of Organizational Diversity*, 19: 29–44.
- [54] Sungu, L. J., Weng, Q., & Kitule, J. A. 2019. When organizational support yields both performance and satisfaction: The role of performance ability in the lens of social exchange theory. *Personnel Review*, 48: 1410–1428.
- [55] Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. J. 2012. Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review*, 37: 107–129.
- [56] Thau, S. 2015. Unethical for the sake of the group: Risk of social exclusion and pro-group unethical behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100: 98–113.
- [57] Trau, R. N. C. 2015. The impact of discriminatory climate perceptions on the composition of intraorganizational developmental networks, psychosocial support, and job and career attitudes of employees with an invisible stigma. *Human Resource Management*, 54: 345–366.
- [58] Verwiebe, R., Seewann, L., Wolf, M., & Hacioglu, M. 2016. “I have to be very good in what I do”. Marginalisation and discrimination in the career-entry phase—experiences and coping strategies among university graduates with a migrant background in Austria. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42: 2459–2481.
- [59] Waldeck, D. 2017. Qualitative research with participants suffering from ostracism: A practical guide for the novice researcher. *Qualitative Report*, 22: 1744–1758.
- [60] Wesselmann, E. D., & Williams, K. D. 2017. Social life and social death: Inclusion, ostracism, and rejection in groups. *Group Processes and Intergroup Relations*, 20: 693–706.
- [61] WHO Expert Consultation. 2004. Appropriate body-mass index for Asian populations and its implications for policy and intervention strategies. *Lancet*, 363: 157–163.
- [62] Williams, C. C., & Horodnic, I. A. 2015. Self-employment, the informal economy and the marginalisation thesis: Some evidence from the European Union. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 21: 224–242.
- [63] Williams, K. D., Shore, W. J., & Grahe, J. E. 1998. The silent treatment: Perceptions of its behaviors and associated feelings. *Group Processes and Intergroup Relations*, 1: 117–141.
- [64] Xie, Z., Li, N., Jiang, W., & Kirkman, B. L. 2019. The paradox of Leader-Member Exchange (LMX) differentiation: How treating followers differently can both enhance and impede employee performance. *Journal of Personnel Psychology*, 18: 165–176.
- [65] Zahid, F., Butt, A. N., & Khan, A. K. 2019. Political skill and self-serving counterproductive work behaviors: Moderating role of perceptions of organizational politics. *Journal of Management and Organization*, 25: 1–18.
- [66] Zhang, J., & Gill, C. 2019. Leader – follower

guanxi: An invisible hand of cronyism in Chinese management.

Asia Pacific Journal of Human Resources, 57: 322-344.

[67] Zhang, L. , Lam, C. F. , & Deng, Y. 2017. Leader-member exchange and guanxi are not the same; Differential impact of dyadic relationships on fit perceptions, helping behavior, and turnover intention. *International Jour-*

nal of Human Resource Management, 28: 1005-1030.

[68] Zhang, X. A. , Li, N. , & Harris, T. B. 2015. Putting non-work ties to work: The case of guanxi in supervisor-subordinate relationships. *Leadership Quarterly*, 26: 37-54.

团队层级的概念、机制和后果：争议与整合^{*}

□ 冯 雯 谢小云 胡琼晶

领域编辑推荐语：

“这篇文章对有关文献的回顾很全面、有深度，为读者提供了很好的基础资料。”

——黄旭

摘 要：层级化还是扁平化的团队结构更有利于团队运行？关于团队层级究竟会为团队带来积极影响还是消极影响，理论界长期存在争论，呈现出层级功能主义和功能障碍主义两派研究视角的割裂与对立。基于团队研究的 Inputs-Mediators-Outcomes (IMO) 框架和结构权变理论，本文对 2000~2020 年国内外管理学和心理学期刊中团队层级后果研究的进展进行了全面的回顾和述评。本文系统介绍了团队层级的概念内涵（包含基础和形式）、积极和消极作用机制及不同类型的团队后果，并梳理了调和层级功能主义和功能障碍主义视角的权变因素。最后，本文为团队层级研究的未来发展方向提出了几点展望。

关键词：团队层级；权力；地位；IMO；结构权变理论

一、引言

在当今动荡模糊的商业环境下，单兵作战的工作模式已无法满足复杂多变的任务需求，团队逐渐成为组织中最基本的工作单元（Mathieu et al., 2019）。传统的工作团队通常由少数领导者和众多下属构成，团队成员之间通常存在着基于权力、地位或影响力而形成的等级次序，即团队层级（team hierarchy）（Anderson & Brown,

^{*} 本文受国家自然科学基金面上项目“团队边界活动与团队创新关系研究：基于群体动机性信息加工理论视角”（编号：71772159）与国家自然科学基金青年项目“团队地位层级与团队创新：基于层级功能主义与功能障碍主义整合的视角”（编号：71902172）的资助。笔者感谢《管理学季刊》各位专家给予的建设性意见，文责自负。

2010; Greer et al., 2018)。秉持层级功能主义视角 (functional perspective of hierarchy) 的学者认为清晰的层级结构可以明确权责归属, 高效处理争议, 促进协作, 是维持团队运行必不可少的功能机制 (Halevy et al., 2012; He & Huang, 2011)。小米创始人雷军 (2019) 曾指出权力层级对创业团队的重要性: “平均分配股权要谨慎, 防止出现原则性争执的时候没有人调节, 如果是多人创业, 应该有权威存在。” 然而近年来, 秉持功能障碍主义视角 (dysfunctional perspective of hierarchy) 的研究者们开始质疑层级化团队结构的有效性, 建议以灵活的自我管理团队 (self-management teams) 等扁平的层级结构来促进团队成员间平等的信息交换, 从而敏捷地响应外部环境的需求 (Aime et al., 2014; Bunderson & Reagans, 2011; Chen et al., 2018)。许多组织也开始施行打破层级的管理举措, 呼吁“让听得见炮火声音的人来做决策”。例如, 医护团队中的医生与护士之间往往存在巨大的层级差异, 而著名的 Johns Hopkins 医院通过赋能基层护士, 使他们充分表达自己的观点并在团队中发挥影响力, 从而有效预防了 43 起感染和 8 起死亡, 同时节约了 200 万美元的成本 (Gawande, 2010)。由此可见, 关于层级化还是扁平化的团队结构更有利于团队运行, 理论界和实践界存在许多相互矛盾的观点。

为了更清晰地梳理团队层级研究的核心观点与内在逻辑, 我们系统地回顾了层级功能主义与功能障碍主义争论中的几点主要分歧。首先, 学者们未能对团队层级的概念界定形成清晰一致的意见, 许多看似矛盾的研究结论实际上是由于不同学者采用了不同的定义和测量方

式来刻画团队层级, 从而得出了截然相反的研究结论 (Bunderson et al., 2016)。其次, 许多研究并未直接打开团队层级与团队后果之间的“黑匣子”, 或是仅关注某一特定机制, 而忽略了多种作用机制同时共存和相互影响的可能性。此外, 现有的研究争论没有区分团队层级作用后果的不同类型, 即团队层级可能会促进某些类型的团队后果, 但是却不利于其他类型的团队后果。最后, 大多数学者积极寻找和证实团队层级积极或消极的主效应, 却忽视了潜在的权变因素 (contingencies) 所发挥的作用。一些国内外学者已经针对层级功能主义与功能障碍主义的相关研究展开了述评或元分析, 指出团队层级与团队后果之间可能同时存在相反的解释机制 (Greer et al., 2018) 或潜在的调节变量 (Anderson & Brown, 2010; Greer et al., 2018; 卫旭华等, 2015)。然而, 这些文章对团队层级的界定较为笼统, 或者受到元分析方法的局限, 只关注到了某种特定的机制和后果。近几年的最新实证研究提醒我们应该更加精细化地理解团队层级的内涵和本质 (Bunderson et al., 2016; Wellman et al., 2020; Yu et al., 2019), 更全面地捕捉团队层级的多种积极与消极作用机制 (Shim et al., 2020; Slade Shantz et al., 2020), 以及多样化的团队后果 (Oedzes et al., 2018; Snihur & Zott, 2020) 和权变因素 (Wellman et al., 2020; Xie et al., 2020)。因此, 我们对团队层级的后果研究需要基于理论框架的系统性整合和迭代。基于此, 本文尝试聚焦于团队层级后果研究的前沿进展, 以团队研究常用的 Inputs-Mediators-Outcomes (IMO) (Mathieu et al., 2008) 和结构权变理论 (structural contingency the-

ory) (Burns & Stalker, 1961) 为框架, 将层级作为团队的一种输入 (inputs), 全面系统地梳理团队层级的概念内涵和测量方式, 在团队水平上的多种积极与消极作用机制 (mediators) 和不同类型的团队后果 (outcomes), 以及调和两种矛盾视角的权变因素 (contingencies)。理解团队层级后果对于理论和实践都具有十分重要的意义。在理论上, 厘清团队层级究竟是什么, 它为什么以及会在何种情境下促进或阻碍团队运行有助于推动该研究领域取得进一步发展; 在实践上, 探索团队层级的作用后果可以帮助管理者根据具体的情境设计适当的团队层级结构, 从而释放出最优的团队效能。

我们遵循以下几个步骤来确定本文的综述范围: 第一, 我们在 Web of Science 和知网数据库中以 “hierarchy” “disparity” “centralization” “dispersion” “steepness” “inequality” “层级” “等级” 以及 “team” “group” “团队” 为关键词进行检索, 在结果列表中筛选出关注层级且关注团队后果的研究; 第二, 我们补充参考了以往关于层

级的文献综述或元分析 (Anderson & Brown, 2010; Greer et al., 2018) 中所选取的实证研究; 第三, 为了追踪最前沿的研究进展, 我们还检索了最近两年的美国管理学会 (Academy of Management) 年度会议论文集。最终, 我们得到了 2000~2020 年的 44 篇团队层级实证文章 (见表 1)。这些研究发表在 *Academy of Management Journal* (AMJ)、*Strategic Management Journal* (SMJ)、*Organization Science* (OS)、《管理世界》等国内外管理学期刊以及 *Journal of Applied Psychology* (JAP)、*Psychological Science* (PS)、《心理学报》等国内外心理学期刊上。综观这些实证研究可以发现, 不同研究者发现团队层级对多种团队过程 (team processes)、涌现状态 (emergent states) 及团队后果存在矛盾的影响。本文将致力于全面、系统地对团队层级的概念内涵、作用机制、团队后果和权变因素进行回顾和述评, 尝试调和矛盾对立的研究发现, 并提炼出一些有待未来深入探讨的问题和方向。本文的理论框架如图 1 所示。

表 1 近 20 年团队层级实证研究汇总

研究者	变量名	测量方式	作用机制	调节因素	团队后果	团队类型	研究方法	主要发现
Xie 等 (2020)	权力 层级	股权的集中度	集体决策 效率与 深度*	团队同质性 (职能背景同 质性、共同 团队经历); 权力持有者 的过往创业 经历	新创企业 绩效	创业团队	二手数据; 访谈	当创业团队同质性低 (高) 时, 权力层级有 (不) 利于新创企业绩效; 上述积极与消极效应会被权力持有者的过往创业经历加强
Shim 等 (2020)	影响力 差异	影响力差异 量表	信息加工	—	团队绩效	实验室 团队	实验	团队成员之间的影响力差异会阻碍信息加工, 进而损害团队绩效

续表

研究者	变量名	测量方式	作用机制	调节因素	团队后果	团队类型	研究方法	主要发现
陈仕华和张瑞彬 (2020)	非正式层级	兼职数量、媒体关注度、政治关联合成指标的基尼系数	—	董事会规模；董事会成员稳定性；董事会会议次数	董事异议	董事会	二手数据	董事会非正式层级清晰度负向影响董事成员发表异议的可能性；董事会规模越大、董事会成员稳定性程度越低、董事会成员之间互动程度越低，上述效应越弱
Snihur 和 Zott (2020)	权力集中的决策方式	股权、专长和声望的不平等	—	—	商业模式创新	创业团队	访谈	创业团队权力集中的决策方式有利于新创企业商业模式创新
Slade Shantz 等 (2020)	正式层级	现场实验操纵（职级结构）；感知到的年龄异质性	集体心理所有权	非正式层级	团队冲突	合作社	现场实验；访谈	正式层级会降低合作社的集体心理所有权，从而增加团队内冲突；上述效应受到非正式层级的削弱
Wellman 等 (2020)	正式层级	计算机模拟操纵；团队成员职级的偏度	观点采择动机*	任务多样性	团队绩效；病患治愈率	计算机模拟团队；护士团队	计算机模拟；问卷	当团队任务种类多样时，负偏态的正式层级（倒金字塔形）比正偏态的正式层级（金字塔形）更有助于促进团队绩效
Doyle 等 (2020)	正式层级	实验操纵（是否区分领导和下属）	价值主张策略	—	共同利益	实验室团队	实验	团队内正式层级会促进团队间的竞争性谈判策略，进而损害团队间的共同利益
Bird 等 (2020)	权力不平等	—	—	同事关系；家族成员关系	企业绩效	创业团队	—	创业团队权力不平等与企业绩效之间存在倒“U”形关系；这一效应会被同事关系加强，被家族成员关系削弱
Yu 等 (2019)	层级形状	实验操纵（股权占比）	社会比较倾向；层级冲突；信任	—	群体绩效	实验室团队；财务工作团队	实验；问卷	梯形层级比金字塔形层级更容易加强团队内社会比较倾向，损害关系质量，不利于团队绩效
Evans 和 Sanner (2019)	层级	影响力的网络层级	—	—	团队绩效	学生项目团队	问卷	项目中点后激增的团队层级不利于团队绩效
Tremblay 和 Hill (2019)	权力分散	虚拟变量（权力构型图）	—	—	任务冲突；关系冲突	零售店团队	问卷	平等的权力构型最不易引起任务冲突和关系冲突，且该效应会随着时间增强；分裂、集中、独裁的权力构型均更容易引起冲突，但经过一段时间后会减少冲突

续表

研究者	变量名	测量方式	作用机制	调节因素	团队后果	团队类型	研究方法	主要发现
季浩等 (2019)	权力层级	权力的标准差; 实验操纵(权力差异); 股权占比的标准差	权力争夺	层级一致性	团队绩效	创业课程团队; 高管团队; 实验室团队	问卷; 二手数据; 实验	当层级一致, 即权力和地位匹配时, 权力层级促进团队绩效, 反之则抑制团队绩效; 上述交互效应受到权力争夺的中介
朱玥等 (2019)	权力分布差异	权力的变异系数	—	程序公平; 团队合法性感知	团队冲突	多种类型的工作团队	问卷	当程序公平较高时, 权力分布差异减少团队冲突, 反之则增加团队冲突; 团队合法性感知中介了程序公平的上述调节作用
武立东等 (2018)	非正式层级	兼职外部董事数量、政治关联及家族成员身份的基尼系数	—	—	政治行为; 程序理性	董事会	问卷; 二手数据	非正式层级增加董事会成员的政治行为, 降低程序理性
Oedzes等 (2018)	非正式层级	非正式影响力的网络层级	深度信息加工*	正式领导者的授权型领导行为	团队创造力	多种类型的工作团队	问卷	团队非正式层级强度和团队创造力之间存在负向关系, 团队外正式领导者的授权型领导行为会削弱上述负向关系
Patel等 (2018)	薪酬分散	未被解释的薪酬(残差项)的方差	—	高管团队薪酬分散	战略风险; 企业绩效	高管团队; 董事会	二手数据	当高管团队薪酬分散度高时, 外部董事未被解释的薪酬分散增强战略风险。高管团队薪酬分散度和外部董事未被解释的薪酬分散负向交互影响企业绩效
Jaskiewicz等 (2017)	薪酬分散	薪酬的变异系数	—	—	企业绩效	高管团队(除总经理之外)	二手数据	除总经理之外高管团队成员之间的薪酬分散削弱企业绩效
Hill等 (2017)	资源分散; 薪酬分散	贡献值、薪酬的基尼系数	—	总资源水平; 总薪酬水平	团队绩效	棒球队	二手数据	资源分散和薪酬分散的一致性积极影响团队绩效
Keum 和 See (2017)	权威层级	权威层级量表测量	—	—	不同种类的时装团队销售额	时装设计团队	二手数据; 问卷	权威层级不利于注重观点产生的时装团队的销售额, 但有利于注重观点选择的时装团队的销售额
Hellmann 和 Wasserman (2017)	股权分配	虚拟变量(股权是否平均分配)	—	—	企业绩效(外部投资, 风险资本)	创业团队	问卷	合伙人平等分配股权对新创企业绩效有消极影响

续表

研究者	变量名	测量方式	作用机制	调节因素	团队后果	团队类型	研究方法	主要发现
李长娥 和谢永珍 (2017)	正式权力层级; 非正式权力层级	职级的变异系数; 兼职数量的基尼系数	企业创新战略	—	企业成长	董事会	二手数据	董事会正式权力层级促进民营企业创新战略, 非正式权力层级阻碍创新战略
Tarakci 等 (2016)	权力差异	计算机模拟操纵; 实验操纵(是否选择负责人); 职级变异系数	—	权力持有者的任务胜任力	团队绩效	计算机模拟团队; 实验室团队; 财务工作团队	计算机模拟; 实验; 问卷	只有当权力和任务胜任力动态匹配时, 权力差异才有助于团队绩效; 否则, 权力差异会引起冲突从而损害团队绩效
Bunderson 等 (2016)	层级	影响力的网络层级、集中度、标准差	过程冲突	任务复杂性	群体绩效; 工作满意度	多种类型的工作团队	问卷	当层级表现为不平等时, 会加剧团队过程冲突并损害团队绩效; 当层级表现为无环性时, 会减少冲突并促进团队绩效
Joshi 和 Knight (2015)	基于任务贡献或社会关系的顺从	感知到的任务贡献或社会关系和二元顺从的贝叶斯估计	—	—	团队绩效	科研团队	问卷; 二手数据	基于任务贡献形成的地位层级促进团队绩效, 基于社会关系形成的地位层级抑制团队绩效
Breugst 等 (2015)	股权分布	股权是否平均分配	公平感知	外部威胁	团队互动	创业团队	访谈	平等分布会提升创业团队股权分布的公平感知, 带来积极的团队互动; 当面临外部威胁时, 由公平的股权分配感知所产生的积极团队互动会转变为消极互动
Mitchell 等 (2015)	感知到的地位差异	感知到的地位差异量表	—	专业多样性	团队绩效	医院团队	问卷	团队成员感知到的地位差异消极影响团队绩效; 上述效应会受到专业多样性的增强
Hambrick 等 (2015)	竖直互依性	职级的数量	—	任期异质性	高管离职率; 企业绩效	高管团队	二手数据	当高管团队竖直互依性高时, 任期异质性提升高管离职率与企业绩效; 当高管团队竖直互依性低时, 任期异质降低企业绩效, 对高管离职率无影响
Ridge 等 (2014)	薪酬差异	总经理薪酬与其他高管成员的平均薪酬之比	激励*; 社会比较*	继任人选; 总经理权力; 高管团队胜任力	企业绩效	高管团队	二手数据	高管团队薪酬差异和企业绩效之间呈倒“U”形关系, 该效应受到高管团队胜任力的增强。当存在继任人选或总经理权力高时, 薪酬差异削弱企业绩效

续表

研究者	变量名	测量方式	作用机制	调节因素	团队后果	团队类型	研究方法	主要发现
Trevor 等 (2012)	可被解释的薪酬分散; 未被解释的薪酬分散	基于绩效预测的薪酬方差, 残差项的方差	成员投入	—	团队绩效	冰球队	二手数据	可被解释的(基于绩效的)薪酬分散提升成员投入和团队绩效, 未被解释的薪酬分散对团队绩效没有显著影响
Halevy 等 (2012)	层级差异	薪酬、首发占比、参赛时长的标准差	协调; 合作	—	团队绩效	篮球队	二手数据	团队层级差异有利于提升团队内部协调和合作, 从而促进团队绩效
Ronay 等 (2012)	层级差异	实验操纵(权力差异; 睾丸素差异)	冲突	过程互依性	团队生产率	实验室团队	实验	团队层级差异在过程互依性高的任务中有利于团队生产率, 在过程互依性低的任务中则没有显著影响
He 和 Huang (2011)	非正式层级	兼职外部董事数量的基尼系数	协调*	董事会层级构成; 董事会规模; 企业过往绩效; 行业动荡性	企业绩效	董事会	二手数据	董事会非正式层级强度会积极影响企业财务绩效; 当董事会成员大多数处于中等地位, 董事会规模小, 企业过往绩效差, 行业动荡性高时, 上述效应更加强烈
Messersmith 等 (2011)	薪酬分散	五年平均薪酬的基尼系数	—	—	高管离职率; 企业绩效	高管团队	二手数据	高管团队薪酬分散与高管团队离职率正相关, 与企业绩效负相关
Van der Vegt 等 (2010)	权力不对称	团队内二元权力不对称的均值	团队学习	团队绩效反馈; 个体绩效反馈	团队绩效	多种类型的工作团队	问卷	当收到团队绩效反馈时, 权力不对称有利于团队学习及团队绩效; 当收到个体绩效反馈时, 权力不对称不利于团队学习及团队绩效
Fredrickson 等 (2010)	薪酬分散	薪酬的变异系数	凝聚力*; 合作*; 竞争*	股价波动	企业绩效	高管团队(除总经理之外)	二手数据	除总经理之外的高管团队成员薪酬分散削弱企业绩效, 且该效应受到股价波动的增强
Greer 和 Van Kleef (2010)	权力分散	职级的标准差; 实验操纵(职位差异)	权力争夺	团队平均权力	冲突解决	财务工作团队; 实验室团队	实验; 二手数据; 问卷	当团队平均权力低/高时, 权力分散积极/消极影响冲突解决; 上述调节效应受到权力争夺的中介
Mondello 和 Maxcy (2009)	薪资分散	薪资的变异系数	—	—	团队绩效(比赛; 财务)	橄榄球队	二手数据	团队薪资分散消极影响团队赛场胜率, 积极影响团队利润
Woolley 等 (2008)	专长构成	实验操纵(认知能力差异)	信息整合	协同规划	团队绩效	实验室团队	实验	团队专长构成和协同规划的交互提升团队绩效, 该交互效应受到信息整合的中介

续表

研究者	变量名	测量方式	作用机制	调节因素	团队后果	团队类型	研究方法	主要发现
Ensley 等 (2007)	薪酬分散	短期与长期薪酬的变异系数	情感冲突； 认知冲突； 凝聚力； 效能	家族企业性质	企业绩效	高管团队	问卷	薪资差异会提升高管团队的情感冲突，降低认知冲突、凝聚力和效能，且上述效应在家族企业中更加强烈
Foo 等 (2006)	存在明确的领导	虚拟变量（所有成员认为领导力最高者是否为同一人）	—	—	团队活力；成员满意度	创业团队	问卷；访谈	当创业团队中存在明确的领导时，会显著提升成员满意度，而对感知到的团队活力无显著影响
Smith 等 (2006)	权力分布	权力的变异系数	—	—	企业绩效	高管团队	问卷	高管团队权力差异对企业绩效有积极影响
Siegel 和 Hambrick (2005)	薪酬差异	短期和长期薪酬的变异系数	合作*	技术密集度	企业绩效	高管团队	二手数据；问卷	高管团队薪酬差异不利于技术密集型企业绩效；对于非技术密集型企业则无显著影响
Carpenter 和 Sanders (2004)	薪酬差距	总经理薪酬与其后四位高管成员的平均薪酬之比	信息加工*	企业国际化程度	企业绩效	高管团队	二手数据	总经理和高管团队成员之间的薪酬差距不利于企业绩效，且该效应会随着企业的国际化程度升高而增强
Beersma 等 (2003)	报酬结构	实验操纵（平均分配或只奖励绩效最高成员）	—	任务维度；团队人格构成	团队绩效	实验室团队	实验	平等的报酬结构利于任务质量，不利于任务速度；当团队由外倾性、宜人性高的成员构成时，平等的报酬结构有利于团队绩效

资料来源：2000~2020 年的团队层级后果实证研究；其中*代表文中中层级的作用机制只是理论推导，并未得到实证检验；部分研究只列举了主要发现。

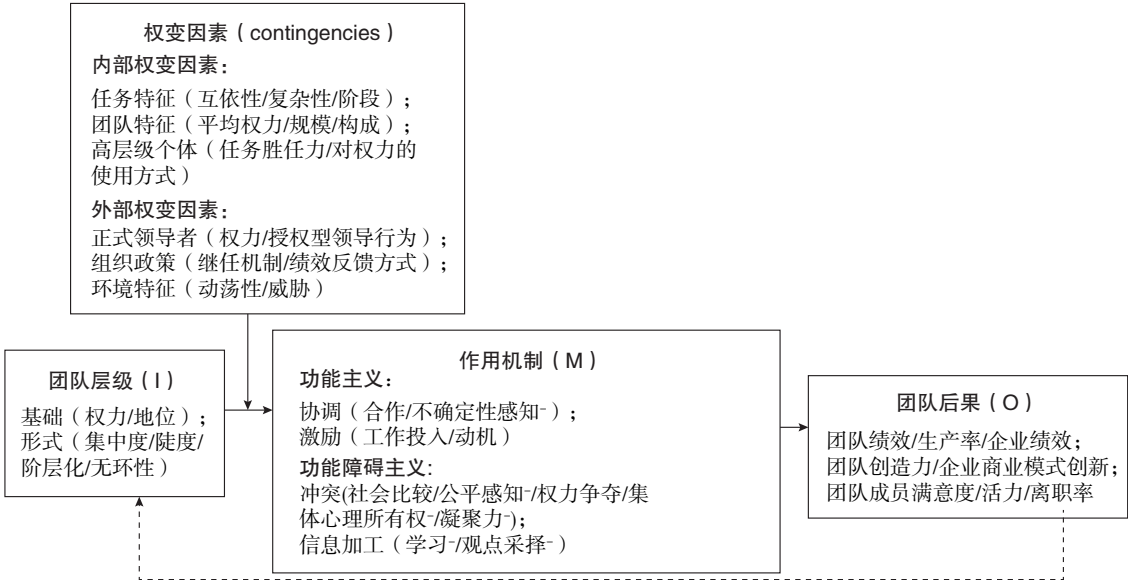


图 1 团队层级理论研究框架

注：作用机制（M）部分的“-”代表团队层级抑制该机制；方框之间的实线表示因果关系，虚线表示未来研究方向。

二、团队层级的概念内涵

我们梳理了过往实证研究中团队层级的常用定义和操作化方式,发现学者们采用了多种不同的概念内涵、操作化定义和测量方式来刻画团队层级,这很可能会导致关于团队层级的研究结论出现分歧。接下来,我们将从基础和形式两个方面全面地介绍团队层级的概念内涵,为后文层级功能主义和功能障碍主义视角的整合做出铺垫。

(一) 团队层级的基础

层级的基础 (base of hierarchy) 指团队成员之间的等级次序是基于什么而形成的。Magee 和 Galinsky (2008) 指出,权力 (power) 和地位 (status) 是层级研究中两种重要且相互独立的基础,其中权力指个体对社会关系中有价值资源的不对称的掌控 (Blau, 1964),地位指个体受到他人尊重或钦佩的程度 (Ridgeway & Walker, 1995)。因此,权力层级是根据每位团队成员所掌握的资源形成的等级次序 (Xie et al., 2020; 季浩等, 2019),地位层级则是根据每位团队成员受到他人尊敬的程度形成的等级次序 (Hays & Bendersky, 2015; Luan et al., 2017)。

在以往的团队层级实证研究中,绝大多数学者聚焦于广义的权力层级 (Xie et al., 2020; 季浩等, 2019) 或地位层级 (Hays & Bendersky, 2015; Luan et al., 2017),也有学者关注基于某种特定维度的权力或地位形成的团队层级,例如基于专家权力 (expert power) (Chen et al., 2018) 或基于专业地位 (professionally based sta-

tus) (Mitchell et al., 2015) 形成的团队层级。另外一些研究并没有直接关注权力与地位,而是采用某种客观指标作为团队层级的基础,例如基于薪酬水平 (pay level) 的团队层级 (Ridge et al., 2014; Trevor et al., 2012),基于股份 (equity) 的团队层级 (Breugst et al., 2015)。值得注意的是,这些研究在理论推导时通常用所关注的客观指标来代理团队成员的权力或地位,例如用薪酬水平反映团队成员的地位 (Christie & Barling, 2010),用股权 (ownership power) 代表权力 (Ridge et al., 2014)。此外,还有研究者将团队层级分为基于正式权威 (formal authority) 或职位 (position) 而明确建立的正式层级 (formal hierarchy) (Wellman et al., 2020) 以及基于非正式影响力 (informal influence) 或顺从次序 (deference order) 涌现的非正式层级 (informal hierarchy) (He & Huang, 2011; Oedzes et al., 2018)。其中,正式层级作为组织的治理结构,明确区分了成员之间的权责差异,是一种外显的 (explicit) 等级次序,在理论推导时类似权力层级;非正式层级则是在持续的社会互动过程中涌现而来的阶层差异,是一种内隐的 (implicit) 等级次序,在理论推导时接近于地位层级 (Magee & Galinsky, 2008; Slade Shantz et al., 2020)。

根据 Magee 和 Galinsky (2008),组织情境下的权力和地位都是影响力的重要来源,往往高度相关并且可以互相强化,即权力会带来地位,地位也会带来权力。在 Hays 和 Bendersky (2015) 的实证研究结果中,团队水平的权力层级与地位层级存在显著的正相关关系 ($r=0.74$, $p<0.01$)。然而,权力与地位是两个相互独立的

构念，权力是关于个体自身的属性（property of the actor），地位则是他人赋予个体的属性（property of co-actors and observers）。相比于地位，权力在组织情境下更为外显和客观（Magee & Galinsky, 2008; Wellman et al., 2020）。此外，Hays 和 Bendersky（2015）提出由于地位层级比权力层级更具易变性（mutability），意味着向上流动的可能性更大，因此容易引起低层级成员的竞争性行为（competitive behavior），而相较而言更加稳固的权力层级则不然。我们在探讨团队层级的效应时应注意到权力层级与地位层级的区别与联系，从而更准确地把握概念内涵。

（二）团队层级的形式

以往研究对于层级的概念内涵和操作化定义存在多种观点，反映出学者们对于层级的形式（form of hierarchy）持有不同的前提假定。不平等（inequality）是一种比较宽泛的团队层级概念内涵，它捕捉了团队成员在某种有社会价值的资源维度上分布不均等的程度（Bunderson et al., 2016）。秉持这一观点的学者通常将层级定义为集中度（centralization），也有学者定义为陡度（steepness）或阶层化（stratification）。这三种定义的最低值都表示团队内的所有成员都处于同一层级水平，彼此间不存在层级差异，即扁平化的团队结构，例如自我管理团队。然而，三种定义的最高值代表着不同的团队层级形态。其中，集中度也被称作差异化程度（disparity）（Harrison & Klein, 2007），指团队中的权力、地位或荣誉集中于一个或少数几个成员的程度，通常采用集中度指标（Freeman, 1978）、基尼系数（Gini, 1936）或变异系数（coefficient of variation）测量。当团队中的一个成员处于高层

级，而其他所有成员都处于低层级时，集中度处于最高值，例如由一位领导者和众多下属组成的传统工作团队。陡度类似于分散程度（separation）（Harrison & Klein, 2007），关注团队成员在某一特征或资源维度上差异程度的加总，测量通常采用标准差（standard deviation）或平均欧式距离（mean Euclidean distance）（De Vries et al., 2006）。当团队中一半成员处于高层级，另一半成员处于低层级时，陡度处于最高值，例如由同等数量的医生和护士组成的医护团队。阶层化是指团队成员分布于不同层级水平的程度，测量通常采用 Blau（1977）指数或层级的数量（Bunderson & Van der Vegt, 2018; Yu et al., 2019）。当团队中每位成员都处于不同层级水平时，阶层化处于最高值，例如由一位总经理、一位副总经理和一位高级副总裁组成的高管团队。将团队层级刻画为不平等的研究通常采用问卷、实验或二手数据的研究方法。

除此之外，少数研究还通过无环性（acyclicity）来定义团队层级。这一概念起源于生态学和社会网络研究，将团队水平的层级解构为二元水平的影响力关系，认为影响力是一段关系而非某一个体的属性（Emerson, 1962）。无环性是指在团队决策和互动中，每两位成员之间的影响力关系是单向的，也就是说如果成员 1 对成员 2 有直接或间接的影响力，成员 2 对成员 1 则不会有直接或间接的影响力（Krackhardt, 1994）。因此，在无环性高的团队中，成员之间影响力链条是清晰的，像水流倾泻一样不可逆。例如，在 Klein 等（2006）研究中的外科手术团队内，每位成员只能影响比自己层级低的成员，而无法突破层级向上施加影响。而在无环性较

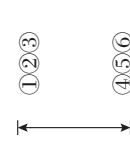
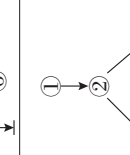
低的团队中,成员之间的影响力链条则会存在闭环。当无环性达到最低值时,团队内两两成员之间的影响力关系都是可逆的,即每位成员对其他人的影响力水平相等,相当于一种扁平化的团队结构。采用无环性定义的研究通常采用轮转法(round robin)问卷测量团队中两两成员之间的影响力关系,并通过 Krackhardt (1994) 的网络层级公式来计算无环性(Bunderson et al., 2016; Oedzes et al., 2019)。

(三) 团队层级概念辨析

以上我们通过基础和形式两方面详细梳理了团队层级的概念内涵,厘清了研究者们常用的几种定义之间的区别和联系,并介绍了相应的测量方式和实践中相应的团队举例(见表2)。总体而言,基础决定了团队层级是基于什么而分布的,而形式描述了团队层级究竟展现为何种形态。这两种特征缺一不可,从不同角度共同刻画了团队层级的概念内涵。值得注意的是,一些学者认为这些不同的操作化定义只是团队层级这一概念的几种可以相互替代测量方式。然而,根据 Allison (1978) 的观点,我们在选择测量方式时其实是在一个构念的几种定义之间做选择。事实上,团队层级过往的实证研究之所以得出了许多不一致甚至互相矛盾的结论,很重要的一方面原因是研究者们对层级的概念内涵及特征持有不同的假定。首先,以往实证研究中团队层级的基础十分多样,由此可能导致关于团队层级效应的结论存在差异。例如, Joshi 和 Knight (2015) 发现,团队中基于任务贡献形成的地位层级促进团队绩效,而基于社会关系的地位层级则抑制团队绩效。其次,以往的许多研究只是将团队层级宽泛地定

义为不平等或层级差异(hierarchical differentiation),没有清晰地界定团队层级的表现形式(Greer & van Kleef, 2010; Halevy et al., 2012)。其中一些研究仅关注2人团队中两位成员之间的权力、地位或影响力差异(Breugst et al., 2015; Shim et al., 2020),无法区分团队层级的不同表现形式。在由三位或以上成员构成的多人团队研究中,也有研究者仅用虚拟变量来捕捉团队内部的股权分布是否平等(Hellmann & Wasserman, 2017)或用量表测量团队成员感知到的地位差异(Mitchell et al., 2015),没有具体刻画团队层级究竟表现为何种形式。Bunderson 等(2016)发现,当表现为不平等时,团队层级会加剧团队过程冲突并损害团队绩效;当表现为无环性时,团队层级会减少团队过程冲突并促进团队绩效。Yu 等(2019)发现,相比于金字塔形的(pyramid-shaped)团队层级,梯子形的(ladder-shaped)团队层级(即阶层化程度高)更容易加强团队内的社会比较倾向(intragroup social comparison propensity),从而损害团队成员之间的关系质量(relationship quality),给团队绩效带来更加消极的影响。Wellman 等(2020)还关注到了团队层级的偏度(skewness),即描述团队内的多数成员处于相对较低还是较高水平的层级。他们提出正偏的金字塔形团队层级有利于团队成员的观点采择(perspective taking),而负偏的倒金字塔形(inverse pyramid-shaped)团队层级则恰恰相反。因此,学者们应根据自己的研究情境和理论视角选择最贴切的基础和形式来刻画团队层级,确保定义与测量相匹配,并谨慎地引用采取其他团队层级定义和测量方式的研究结论。

表2 层级的四种形式

层级形式	定义	测量	层级的最低值	层级的最高值	代表性文献
不平等	集中度 团队中的权力、地位或荣誉集中于一个或少数几个成员的程度	集中度指标、基尼系数、变异系数	 ① ②③④⑤⑥	团队中少数成员处于高层级，大多数成员处于低层级，例如传统工作团队	He和Huang (2011)；Smith等 (2006)；Tarakci等 (2016)
	陡度 团队成员在某一特征或资源维度上差异程度的加总	标准差、平均欧氏距离		团队中一半成员处于高层级，另一半成员处于低层级，例如由同等数量医生和护士组成的医护团队	Greer和Van Kleef (2010)；Halevy等 (2012)
	阶层化 团队成员分布于差异化的层级水平的程度	Blau (1977) 指数；层级的数量		团队中每位成员都处于不同的层级水平，例如由总经理、副总经理、高级副总裁组成的高管团队	Hambrick等 (2015)；Yu等 (2019)
无环性	团队决策和互动中，每两位成员之间的影响力关系是单向的程度	网络层级公式 (Krackhardt, 1994)	 ① ②③④⑤⑥	团队中每两位成员之间的影响力关系都是不可逆的，例如外科手术团队	Bunderson等 (2016)；Evans和Sanner (2019)；Oedzes等 (2018)

资料来源：Bunderson等 (2016)；Bunderson和Van der Vegt (2018)；Harrison和Klein (2007)；Yu等 (2019)。

三、团队层级的作用机制： 功能主义和功能障碍主义 视角的“对立”

如果将团队层级看作 IMO 框架中的前因变量，包括团队过程和涌现状态在内的多种作用机制则是打开团队层级和团队后果之间关系的“黑匣子”。关于团队层级究竟会促进还是抑制团队实现理想的运行，理论界长期存在激烈的争论。接下来，本文将分别梳理功能主义视角与功能障碍主义视角下团队层级作用的理论脉络，从协调、激励、冲突和信息加工四种类别来介绍团队层级的常见作用机制。

（一）功能主义视角

1. 协调

秉持功能主义视角的学者提出，层级最基本的功能是建立秩序（establish order），明确团队内部的服从关系和角色分工，因此许多研究者发现团队层级可以有效地促进团队内部的任务协调（coordination），并通过使低层级个体顺从于高层级个体来有效地解决团队成员之间的分歧和争议，减少团队冲突（conflict resolution）（Greer & Van Kleef, 2010; Halevy et al., 2011）。例如，Halevy 等（2012）发现篮球队中基于薪酬和参与度的团队层级差异有利于提升团队内部协调和合作（cooperation）。层级明确了角色规范，因此可以降低团队成员感知到的不确定性（uncertainty reduction），使他们更加清楚自己的角色、位置和责任（Oedzes et al., 2019）。而如果缺乏清晰明确的层级指引，团队成员会对于如何互动及合作感到高度的不确定性，从而产

生角色模糊（role ambiguity）和角色冲突（role conflict）。例如，研究者们发现在充满不确定性的创业环境中，创业团队成员更加偏好决策权力和影响力集中的团队结构，期待核心领导者像主心骨一样，在面临激烈的外部竞争时凝聚团队（Foo et al., 2006; Tzabbar & Margolis, 2017）。

2. 激励

此外，根据锦标赛理论（tournament theory）（Lazear & Rosen, 1981），团队成员之间差异化的等级排序可以作为一种有效的激励（incentive）手段，促使他们向着更高的目标不断努力，得到物质奖励和他人的尊重，从而使团队整体的工作投入（inputs）提升。层级差异不仅能够激励高层级个体为了维持自己的权力和地位而为团队做出更多的贡献，同时还能够激励低层级个体付出更多的努力来获得高层级个体的奖励，以及提升层级位置的可能性（Halevy et al., 2011）。例如，Ridge 等（2014）提出，当高管团队成员和总经理之间的薪酬差异足够大时，薪酬差异有利于激励高管团队成员追求继任总经理的资格，从而付出更多的工作努力。一项基于北美职业冰球联赛的二手数据研究发现，基于绩效分布的薪酬分散（dispersion in explained pay）能够帮助团队吸引并激励高产成员提高工作投入（Trevor et al., 2012）。

（二）功能障碍主义视角

1. 冲突

功能障碍主义视角也被研究者称作层级研究的冲突视角（conflict perspective）（Greer et al., 2018），认为层级并不能有效地管理冲突，反而容易引发冲突。根据社会比较理论（social comparison theory）（Festinger, 1954）的

观点，人们会通过将自己和他人在重要维度上进行比较来自我评估，并努力追求使自己处于相对优越的位置。Greer 等（2017）由此提出，在团队情境下权力的不均等分配会使团队成员更容易察觉并受到团队内资源分配的影响，从而产生更高的权力敏感度（power sensitivity），因此更容易发生冲突和权力争夺（power struggle）。例如，Greer 和 Van Kleef（2010）的研究发现，在平均权力高的团队中，权力分散比权力均等的团队更容易发生权力争夺，从而阻碍团队内的冲突解决。还有一些学者从公平理论（equity theory）（Adams, 1965）出发，提出在高度互依的团队工作中，层级差异会令团队成员们感受到不平等，从而减少合作行为，激发冲突和竞争，降低团队凝聚力（cohesiveness）。研究者们发现团队内的层级差异会使团队成员更多地关注个人而非集体利益，降低团队成员的集体心理所有权（collective psychological ownership），导致更多的冲突（Slade Shantz et al., 2020）。

值得注意的是，研究者们发现团队内的冲突通常表现为任务冲突（task conflict）、关系冲突（relationship conflict）、过程冲突（process conflict）和地位冲突（status conflict）四种不同的类型。其中，任务冲突指关于如何解决任务的观点和意见分歧，关系冲突指人际关系方面的不和谐，过程冲突指与责任与角色分配相关的冲突，地位冲突则指成员对于自己在团队层级中相对位置的纷争（Bendersky & Hays, 2012; Jehn, 1995; Jehn, 1997）。虽然以往功能障碍主义视角的大多数研究并没有具体指出团队层级会作用于哪种类型的冲突（Greer et al.,

2018; Greer & Van Kleef, 2010; Slade Shantz et al., 2020），但也有少数研究者比较了团队层级对不同类型冲突的影响。例如，Bunderson 等（2016）的研究在正文部分仅聚焦于过程冲突，因为作者认为它与文中提出的影响力关系的清晰度（即无环性）最相关，并且最能有效预测团队绩效。但是在后文的补充分析中，作者检验了团队层级对任务冲突、关系冲突和地位冲突的影响，并且基本印证了正文中的研究发现，即不平等会加剧所有类型的团队冲突，无环性则会抑制过程冲突、任务冲突与关系冲突，对地位冲突的效应消极但不显著。此外，Ensley 等（2007）的研究发现，高管团队的薪资差异会增加团队内的情感冲突（affective conflict，即关系冲突），减少有益的认知冲突（cognitive conflict，即任务冲突）。

2. 信息加工

此外，秉持功能障碍主义视角的学者还认为团队层级会阻碍团队内的信息加工（information processing）。根据权力的趋近-抑制理论（approach-inhibition theory of power）（Keltner et al., 2003），高权力个体更可能采取“趋近”（approach）的反应模式，例如更关注机会，表现出积极情绪和冒险行为；而低权力个体更倾向于采取“抑制”（inhibition）的反应模式，例如更留意威胁，表现出消极情绪和抑制行为。因此，团队内的权力差异会使处于不同权力层级的个体采取不同的行为模式，使低权力者不愿表达自己的异质性观点。类似地，期望状态理论（expectation states theory）（Berger et al., 1974）也指出，低地位的成员通常会在团队互动中顺从于高地位的成员，进而对知识分享以

及学习等团队互动过程造成消极影响 (Bunderson & Reagans, 2011; Magee & Galinsky, 2008; 胡琼晶和谢小云, 2015)。例如, Wellman 等 (2020) 提出, 基于正式权威的层级差异会影响团队成员的观点采择动机 (perspective taking motivation), 使成员只听取和自己相等或更高层级成员的观点, 而忽略比自己更低层级个体的观点。类似地, Oedzes 等 (2018) 的研究发现了团队非正式层级的消极影响, 并提出是由于高层级的团队成员主导了团队交流互动, 而低层级成员只是附和而不表达自己的观点, 从而阻碍了团队内的深度信息加工。

以上我们梳理了功能主义与功能障碍主义视角下团队层级的四种积极与消极作用机制, 分别是协调、激励、引发冲突和阻碍信息加工。可以看出, 团队层级可能会通过促进某些团队过程 (例如任务协调) 而提升团队绩效, 也可能通过抑制某些团队过程 (例如信息加工) 而阻碍团队运行。因此, 许多看似“对立”的研究结论并非真的自相矛盾, 而是由于在不同的理论视角和研究情境下, 团队层级的特定作用机制更加凸显, 占据了主导作用。

四、团队层级的作用后果： 多维效标的差异化效应

根据 IMO 框架, 团队层级的作用后果或有效性 (effectiveness) 拥有多个维度 (Mathieu et al., 2008)。由于不同维度之间的团队后果侧重点有所差异, 团队层级产生的效应也可能截然不同。采用 IMO 框架的综述文章通常将团队后果划分为团队绩效 (team performance) 与

团队成员态度 (team members' work-related attitudes) 两个维度 (Mathieu et al., 2019), 分别探讨团队层面的自变量和作用机制对它们的不同影响。然而, 尽管团队层级研究中关注的团队绩效大多是标准化 (standardization) 的绩效指标 [例如病患治愈率 (Wellman et al., 2020); 球队胜率 (Halevy et al., 2012; Trevor et al., 2012)], 但也有少数研究关注到了与团队创造力 (team creativity) 或创新绩效 (innovative performance) 相关的团队后果 (Oedzes et al., 2018; Snihur & Zott, 2020)。Gilson 等 (2005) 指出, 与标准化的团队绩效和团队创造力相对应的潜在机制可能完全不同。因此, 借鉴团队领域以往的综述文章 (Zhu et al., 2018), 我们将团队后果分为团队绩效、团队创造力和团队成员态度三个维度, 分别总结团队层级所带来的影响。

(一) 团队绩效

与大多数团队研究一样, 团队层级研究最常关注的团队后果是团队绩效 (Halevy et al., 2012; Tarakci et al., 2016)。如前所述, 由于团队层级能够有效促进团队内部协调, 当研究情境中的团队绩效更加侧重于效率与协作时, 团队层级通常表现出积极的影响。在需要高度协作的运动团队情境下开展的研究通常发现团队层级能够为团队绩效带来积极的效应, 例如, Halevy 等 (2012) 对 1997~2007 年 11 个赛季的美国职业篮球联赛 (National Basketball Association) 二手数据进行分析, 发现球员之间基于薪酬、首发次数占比 (starting lineup) 和参赛时长 (playing time) 形成的层级差异有利于提升团队内部协调和合作, 从而提升团队的胜

率 (winning percentage)。类似地, Trevor 等 (2012) 基于美国冰球联盟 (National Hockey League) 比赛的二手数据研究发现, 团队内基于绩效的薪酬分散程度能够提升成员投入, 进而促进团队绩效。然而, 对于协作需求较低的运动团队情境, 团队层级则未必会为团队绩效带来积极的效应。例如, Bloom (1999) 的研究采用了 1985 ~ 1993 年美国职业棒球大联盟 (Major League Baseball) 的二手数据, 研究结果表明团队内部的薪酬差异不利于团队绩效。Halevy 等 (2012) 指出, 这是因为相比于篮球和冰球, 棒球比赛中团队成员之间的互依性和协作需求较低, 因此层级化的团队结构没有体现出优势。

此外, 根据高阶梯队理论视角 (upper echelons perspective) (Hambrick, 1995), 企业的行为和绩效表现是其高级管理团队集体互动结果的反映 (Hambrick & Mason, 1984; Klotz et al., 2014)。因此, 以创业团队、高管团队或董事会为背景的研究还将企业绩效 (firm performance) 看作团队层级的作用后果 (He & Huang, 2011; Patel et al., 2018)。例如, He 和 Huang (2011) 基于 530 家美国制造业企业七年的面板数据分析, 发现董事会非正式层级强度会积极影响企业财务绩效, 并提出这是由于非正式层级能够促进董事会的内部协作, 从而提升了互动效率。Smith 等 (2006) 针对 51 家医院的高管团队问卷研究发现, 高管团队内部的权力差异对企业绩效有积极影响。虽然未能直接验证中介机制, 作者们认为这很可能是因为平等的权力结构会使高管团队迫于从众规范 (consensus norms) 和群体思维 (groupthink) 的束

缚, 从而使集体决策过程变得低效。相反, 在层级化的权力结构中, 由于影响力集中于少数几位高管成员, 高管团队能够有效地利用关键信息和资源, 进而促进企业绩效。

(二) 团队创造力

虽然不像团队绩效一样得到广泛探究, 也有一些研究者关注到了团队层级对团队创造力或创新绩效等团队后果的影响, 尤其是在知识密集型的工作团队 (例如研发团队) 情境中。由于这些团队后果更依赖团队内的信息加工和学习等过程, 根据前文中层级功能障碍主义视角的观点, 团队层级则通常表现出消极的影响。例如, Shim 等 (2020) 开展的一项实验研究发现, 团队成员之间的影响力差异会阻碍信息加工, 进而损害团队在创新任务中的绩效表现。类似地, Oedzes 等 (2018) 针对来自多个不同行业和组织的 63 个工作团队的问卷研究发现, 团队的非正式层级强度会消极影响团队创造力。虽然未能直接打开这一影响关系中的过程机制, 作者们在理论推导时借鉴了群体动机性信息加工 (Motivated Information Processing in Groups, MIPG) 理论视角, 提出导致这一消极效应的原因是非正式层级阻碍了团队内部的深度信息加工 (deliberate information processing), 进而给团队创造力带来不利影响。

如前所述, 根据高阶梯队理论视角 (Hambrick, 1995), 研究者们还关注到了高管团队或董事会的层级结构对企业创新相关绩效的作用后果。例如, Siegel 和 Hambrick (2005) 发现, 对于注重研发创新的高科技企业 (high-technology firms) 而言, 高管团队的薪酬差异不利于企业绩效, 而在非技术密集型企业 (low-technolo-

gy firms) 中, 高管团队的薪酬差异对企业绩效则无显著影响。

值得注意的是, 由于创新过程不仅需要深度的信息加工, 还需要应对高度的不确定性并调和团队成员之间的争议和分歧, 研究者们也发现团队层级并不总是带来消极的影响。例如, Keum 和 See (2017) 将创新过程 (innovation process) 分为观点产生 (idea generation) 和观点选择 (idea selection) 两个阶段, 发现权威层级不利于团队成员在创新过程中产生新颖的观点, 但有利于提升最终选择观点的创新水平。在一项针对时装销售团队的二手数据分析中, 作者发现权威层级不利于注重观点产生的时装团队的销售额, 但有利于注重观点选择的时装团队的销售额。此外, Snihur 和 Zott (2020) 一项历时七年的多案例纵向访谈研究还发现创业团队权力集中的决策方式 (powerful centralized decision making) 有利于新创企业实现商业模式创新 (business model innovation)。具体而言, 集中的权力结构更有可能使创业团队在新创企业的创新决策上达成共识。相比之下, 如果每个创业团队成员都拥有较高的权力, 则会在很大程度上降低新创企业商业模式创新的可能性, 因为大家往往很难就未经证实的提议达成一致。

(三) 团队成员态度

除此之外, 一些研究还关注了态度与情感维度的团队后果, 例如团队成员对工作或团队的满意度 (satisfaction) 以及团队离职率 (turnover)。这一维度的团队后果通常对应社会比较、公平感知等冲突相关的作用机制, 因此团队层级更多地表现出消极的影响。例如, Breugst 等 (2015) 关于 16 个创业团队的访谈

研究发现, 创业团队平等的股权分布会提升团队成员对于股权分布的公平感知, 从而提升团队内部的信任和凝聚力。类似地, Ensley 等 (2007) 的研究发现, 高管团队内部的薪资差异会加剧高管成员之间的情感冲突, 降低高管团队的凝聚力和效能 (potency), 且上述效应在家族企业中更加强烈。此外, Messersmith 等 (2011) 还发现高管团队薪酬分散的程度与高管团队离职率正相关。

然而, 由于团队层级具有降低不确定性的功能。在一些高度动荡的外部环境中, 研究者们也发现团队层级会给成员满意度带来积极的影响。例如, Foo 等 (2006) 的研究发现在充满高度不确定性的创业环境中, 集中的创业团队权力结构更有优势。因为一个清晰、明确的领导会像主心骨一样, 在面临激烈的外部竞争时凝聚团队, 从而显著提升成员的满意度。

通过上文的梳理, 我们可以发现对于不同维度的团队后果, 团队层级可能表现出截然相反的效应。因此, 我们不能简单地总结团队层级究竟是有利的还是有弊的, 而应该具体指出针对哪一种维度的团队后果。即便在同样的研究背景下, 团队层级也可能会促进某种团队后果, 却阻碍另一种团队后果。

五、团队层级作用的权变因素： 功能主义和功能障碍主义 视角的调和

鉴于层级功能主义和功能障碍主义研究长期以来的激烈争论, 近年来, 一些学者开始尝试提出特定的权变因素来调节团队层级和团队

后果之间的关系。这一类研究根植于结构权变理论 (Burns & Stalker, 1961), 认为不存在一种适用于所有情境的最优团队结构 (例如扁平化或层级化); 只有当团队的层级结构和团队所处情境中的需求 (situational requirements) 相匹配时, 团队才能取得最理想的绩效后果 (Hollenbeck et al., 2002)。这些权变因素包括团队内部的任务特征、团队特征、高层级个体特征以及团队外部的正式领导者特征、组织政策和环境特征等。

(一) 内部权变因素

讨论团队层级的任务协调功能离不开对任务本身的关注, 因此任务的复杂性 (complexity)、互依性 (interdependence)、多样性 (variety) 等特征是研究者们最常关注的一类内部权变因素 (internal contingencies)。例如, Ronay 等 (2012) 发现团队层级差异在过程互依性 (procedural interdependence) 高的任务中有利于团队生产率, 而在过程互依性低的任务中, 由于对团队协作的需求降低了, 团队层级差异则对团队生产率不再有显著影响。另外, 还有许多学者关注到了团队特征对团队层级作用的影响, 包括团队构成 (team composition)、平均权力 (mean power)、团队规模 (team size) 等。例如, Xie 等 (2020) 发现当创业团队成员持有的信息和观点同质性低, 即职能背景同质性 (functional background homogeneity) 或共同团队经历 (shared team experience) 低时, 权力层级会有效整合集体决策过程中不一致的观点, 促进新创企业绩效提升; 反之, 当成员持有的信息和观点同质性高, 即职能背景同质性或共同团队经历高时, 权力层级则不利于激发团队成

员之间平等的信息交换, 损害集体决策质量, 因此不利于新创企业绩效。Greer 和 Van Kleef (2010) 则发现团队成员的平均权力水平可以解释层级的矛盾效应: 当团队平均权力较低时 (例如基层工作团队), 团队成员更倾向于接受层级化的权力结构, 此时权力层级能够有效抑制权力争夺, 促进团队内部的冲突解决; 相反, 当团队平均权力较高时 (例如高级管理团队), 高权力的团队成员更具有竞争倾向, 也更容易感受到相对权力差异带来的威胁, 权力层级容易引起权力争夺, 阻碍团队的冲突解决。

由于大多数研究所关注的层级结构像金字塔一样, 由一个或少数几个高层级个体处在团队层级的顶端, 这些高层级个体的特征或行为对团队层级的作用也产生了至关重要的影响。Tarakci 等 (2016) 提出过往研究大都默认权力层级是基于任务胜任力 (task competence) 分布的, 而他们发现在一些团队中, 权力持有者 (powerholder, 即权力最高的成员) 并不具有最高水平的任务胜任力, 没有能力来带领团队有效完成任务, 此时权力差异会引起团队内的破坏性冲突从而损害团队绩效; 只有当团队内任务胜任力最高的成员担任权力持有者时, 权力差异才有助于团队绩效。除此之外, Bunderson 和 Reagans (2011) 提出, 权力和地位层级会降低团队成员对共同目标的关注 (anchoring on shared goals), 抑制冒险行为 (risk taking) 和知识迁移 (knowledge transfer), 阻碍团队学习。然而, 当团队内高层级个体对于权力采用集体导向使用方式 (“socialized” use of power) 时, 例如更看重团队目标而非个人目标, 鼓励低层级成员参与互动, 上述消极作用机制会被削弱

甚至逆转,从而使权力和地位层级给团队学习带来积极影响。

(二) 外部权变因素

值得关注的是,有一些研究在讨论和计算团队层级时,并没有纳入团队的正式领导者(formal leader),而是将其看作团队外部的情境权变因素(external contingency)。例如,Oedzes等(2018)发现,当团队外部的正式领导者表现出高水平的授权型领导行为(empowering leadership)时,领导者会鼓励团队成员开放地表达彼此的观点和见解,共同参与集体决策,从而缓解了团队非正式层级和团队创造力之间的消极效应。此外,Ridge等(2014)基于锦标赛理论,提出除总经理之外的高管团队成员之间薪酬差异会产生积极的激励效应,然而该效应会随着总经理权力的升高而被削弱,因为高权力的总经理会尽可能延长自己的任期,从而抑制了其他高管成员的继任机会。

由于团队并非在真空中运行,一些学者关注到了团队所嵌入的组织情境,将组织的措施或政策看作团队层级作用的权变因素。例如,Ridge等(2014)发现当组织启用总经理继任机制(presence of an heir apparent,即明确了下一任总经理的人选)时,由于其他高管成员的晋升机会显著降低,此时高管团队薪资差异所产生的激励效应同样会受到抑制。Van der Vegt等(2010)关注了绩效反馈(performance feedback)方式对团队层级作用的影响:当收到团队绩效反馈(group performance feedback)时,权力不对称(power asymmetry)有利于团队内的高权力个体推动团队学习,从而提升团队绩效;当收到个体绩效反馈(individual per-

formance feedback)时,团队成员会将注意力转移到如何提升个人绩效上,此时权力不对称阻碍团队学习,从而降低团队绩效。

此外,由于一些团队会和组织外部的环境直接发生互动,研究者们还关注到了环境特征作为影响层级作用的外部权变因素。例如,He和Huang(2011)的研究发现,企业所处行业的环境动荡性(environmental dynamism)会提升董事会的协作需求,从而增强董事会非正式层级对企业财务绩效的积极影响;Breugst等(2015)的研究则发现,当创业团队成员面对融资压力等外部威胁(external threats)时,原本由平等的股权分配引起的积极团队互动会转变为消极互动。

以上我们梳理了影响团队层级作用的常见内外部权变因素,它们从不同角度调和了功能主义与功能障碍主义视角之间的分歧。结构权变理论(Donaldson, 2001)指出,组织或团队的结构(例如层级)与绩效之间并非是简单的二元关系,而是会受到情境权变因素的影响——“如果不清楚权变因素W的取值是高还是低,我们无法预测X将对Y产生什么效应”。在不同的权变因素取值高或低的情况下(例如高或低水平的过程互依性,Ronay et al., 2012),特定的内外部情境对团队结构的需求发生了变化(例如提出高或低水平的协作需求,相应需要层级化或扁平化的团队结构),因此团队层级会呈现出截然不同的作用后果。

六、研究总结与未来研究展望

现有的团队层级研究已经取得了丰富的进

展，然而通过以上评述，我们发现这一研究主题还存在许多值得进一步探索的空间。接下来，本文将从概念内涵、作用机制、权变因素和研究范式几个方面对未来的团队层级研究进行简要展望。

（一）概念内涵：从聚焦强度到刻画全貌

现有团队层级研究中，不同研究者对团队层级暂时缺乏一个普遍接受的定义（well-established definition），而是分别从自己的界定出发探索层级的强度给团队带来的影响。然而，本文介绍了团队层级概念内涵具有基础和形式两个维度，每个维度内均有多种定义和测量的选择。未来研究可以通过更加细致全面地刻画层级的概念内涵从而做出新颖的理论贡献。首先，现有研究大多只关注单一基础的团队层级，仅有个别研究关注到了多种基础的层级之间的匹配或交互效应（Slade Shantz et al., 2020；季浩等，2019）。个体水平的权力与地位不一致已经引起了研究者的关注（Anicich et al., 2016；Blader & Chen, 2012；Fast et al., 2012），季浩等（2019）发现团队水平权力与地位不匹配的层级结构会引发权力争夺，进而损害团队绩效。未来研究可以进一步丰富这方面的探索，关注多种层级基础之间的一致性（例如“德不配位”）会给团队带来怎样的影响。其次，许多研究只是将团队层级宽泛地定义为不平等或层级差异（Greer & Van Kleef, 2010；Halevy et al., 2012），而未来研究应根据具体的理论问题来选择采用集中度、陡度、阶层化或无环性作为层级的表现形式，并注意层级构念和测量之间的匹配。例如，如果研究者希望关注层级中清晰的顺从链条对团队协作或信息传输的影响，采

用轮转法问卷测量团队的网络层级（Krackhardt, 1994）来捕捉层级的无环性比通过二手数据计算团队成员薪酬或股权的集中度更加贴切。再次，现有研究默认团队层级通常表现为金字塔形，未来研究应根据具体的研究情境和样本特征来描述相应的层级形状，进一步探索不同层级形状给团队带来的影响。例如，如果研究者在由资深外科医生和低层级医护人员组成的手术室团队中开展层级研究，高度层级化的团队结构应该表现为沙漏形（hourglass-shaped）而非金字塔形（Wellman et al., 2020）。最后，现有研究更多依赖客观数据来计算团队层级，并默认团队层级能够被所有成员准确感知。然而，Yu 和 Kilduff（2020）发现不同个体对于地位层级感知的准确性（perceived status hierarchy accuracy）存在很大差异。相比于地位层级，权力层级通常更为外显（Magee & Galinsky, 2008），但这一结论也将受到新兴管理实践的冲击——自2020年8月起，阿里巴巴集团在内网、钉钉等系统中不再显示员工的职级信息。因此，未来研究可以尝试关注团队层级的“能见度”给团队互动带来的影响。例如，隐藏职级信息是否会促进高低职级员工之间的信息交换，进而给团队绩效带来积极影响。

（二）作用机制：从团队过程到涌现状态

早期的团队层级研究有许多是基于运动团队或高管团队的二手数据分析，实证方法上难以对团队层级的过程机制进行深入刻画。理论层面上，采用结构权变理论的实证研究通常也未能解释权变因素调节结构作用的过程机制（Hollenbeck et al., 2002）。回顾本文中归纳的44篇团队层级实证研究，其中有近一半的研究

没有打开团队层级的作用机制,还有一些研究仅在理论推导时提出某一机制,却并未进行实证检验(见表1)。在明确探索团队层级作用机制的实证文章中,研究者更多关注到团队层级对团队过程的影响,例如促进协调和合作(Halevy et al., 2012)、激发或解决冲突(Bunderson et al., 2016; Ensley et al., 2007; Ronay et al., 2012)、促进或抑制权力争夺(Greer & van Kleef, 2010; 季浩等, 2019)等,而较少关注到团队涌现状态,例如降低信任(Yu et al., 2019)、凝聚力(Ensley et al., 2007)和集体心理所有权(Slade Shantz et al., 2020)。Marks等(2001)提出,相比于团队过程,涌现状态是一种更加即时、动态的团队反应。因此,未来研究可以更加全面地检验团队层级对团队授权(team empowerment)、心理安全(psychological safety)、团队氛围(team climate)等涌现状态的影响,从认知、动机和情感等维度进一步丰富拓展团队层级的作用机制。

(三) 权变因素: 从封闭团队到开放系统

相比于任务特征、团队特征等团队内部的权变因素,现有研究较少关注团队外部的权变因素。仅有几篇探讨外部权变因素的文章都是针对高管团队(Fredrickson et al., 2010)、董事会(He & Huang, 2011)或创业团队(Breugst et al., 2015)的研究。这很大程度是因为以往研究通常将一般的工作团队看作封闭的系统,重点关注层级如何通过影响内部成员之间的互动来改变团队后果。然而,如今随着平台型组织形态的日益盛行,越来越多原本处于组织内部的工作团队需要直接与外部环境中的技术和用户频繁交互,团队与组织的边界正在被消融

和打破。鉴于此,研究者们开始呼吁重新思考团队研究中的封闭性假定,以一种开放系统(open system)的视角来关注团队与外部环境的互动(Mortensen & Haas, 2018)。因此,未来研究应该更加深入探索外部权变因素对团队层级作用的影响。例如Chen等(2018)发现,团队成员感知到的技术动荡性(technological turbulence)会重构团队中的权力依赖关系,使团队成员不再依赖原有的技术专家(de-dependence on established team experts)。此外,随着越来越多的组织让成员同时归属于多个团队,拥有多个团队成员身份(multiple team membership)(Chen et al., 2019),原本单一团队内部的权力及地位格局将变得更加复杂,值得未来的研究者们深入探索。

(四) 研究范式: 从IMO框架到IMO I框架

现有的团队层级研究通常采用静态的研究范式,将团队层级看作一种稳定不变的结构属性,探索其在一个阶段内对团队过程、涌现状态及团队后果产生的影响。然而,Ilgen等(2005)提出,这种传统的IMO框架只关注到了单一循环内的线性因果关系,忽略了团队的发展演进过程中反馈闭环(feedback loops)的作用,即前一阶段的团队后果(O)很可能会影响下一阶段的前因变量(I),形成一种IMO I的环形回路因果关系。因此,我们建议未来团队层级研究采用IMO I范式来弥补传统的IMO模型的不足,从而全面刻画团队层级的动态长期影响。例如,Magee与Galinsky(2008)提出权力和地位层级只有在特定的状态下才会维持稳定不变,当面临外部变革(external change)时,原有的层级次序则会被削弱和打破。未来

研究可以应用 IMOI 框架来揭示团队层级的这一动态演化过程：常规状态下，当层级为团队带来积极的后果时，现阶段高水平的团队绩效和满意度是否会加强团队内成员对高层级个体的顺从，从而提升下一阶段的团队层级的强度与合法性（legitimacy），造成层级的自我强化（self-reinforcing）；当团队遭遇技术变革等外部威胁的冲击，原有的层级结构失去效用时，团队成员是否会在绩效接连下滑的困境中质疑团队内高权力与地位成员的领导，减少对他们的依赖和顺从，从而使团队下一阶段的层级结构变得更加扁平。

接受编辑：黄旭

收稿时间：2020 年 11 月 8 日

接受时间：2021 年 8 月 21 日

作者信息：

冯雯，现任中国人民大学劳动人事学院讲师，在浙江大学管理学院获得博士学位。研究兴趣包括创业团队、权力与地位和数字化转型背景下的团队组织行为学。研究成果发表在 *Journal of Business Venturing* 和《心理学报》等期刊。

谢小云，现任浙江大学管理学院教授、博士生导师，在浙江大学管理学院获得博士学位。研究兴趣包括领导力与团队过程、组织变革与转型、数字化转型中的组织行为与人力资源管理等。研究成果发表在 *Journal of Business Venturing* 和 *Journal of Business Ethics*，以及《管理世界》《心理学报》等期刊。

胡琼晶（通讯作者，Email: qjhu@zju.edu.cn），现任浙江大学管理学院副教授，在北

京大学光华管理学院获得博士学位。研究兴趣包括领导力、地位与权力层级、群体与团队。研究成果发表在 *Academy of Management Journal*、*Journal of Business Venturing*、*Organizational Behavior and Human Decision Processes*、*Human Relations*，以及《管理世界》《心理学报》等期刊。

参考文献

- [1] 陈仕华、张瑞彬：《董事会非正式层级对董事异议的影响》，《管理世界》，2020 年第 10 期。
- [2] 胡琼晶、谢小云：《团队成员地位与知识分享行为：基于动机的视角》，《心理学报》，2015 年第 4 期。
- [3] 季浩、谢小云、肖永平、甘小乐、冯雯：《权力层级与团队绩效关系：权力与地位的一致与背离》，《心理学报》，2019 年第 3 期。
- [4] 雷军：《创业如何配置股权》，《网易公开课》，<https://vip.open.163.com/courses/1286?show=catalog>，访问日期：2019 年 6 月 18 日。
- [5] 李长娥、谢永珍：《董事会权力层级、创新战略与民营企业成长》，《外国经济与管理》，2017 年第 12 期。
- [6] 卫旭华、刘咏梅、陈思璇：《组织等级：基本概念及作用机理》，《心理科学进展》，2015 年第 8 期。
- [7] 武立东、薛坤坤、王凯：《非正式层级对董事会决策过程的影响：政治行为还是程序理性》，《管理世界》，2018 年第 11 期。
- [8] 朱玥、谢江佩、金杨华、施俊琦：《团队权力分布差异对团队冲突的影响：程序公平和合法性的作用》，《心理学报》，2019 年第 7 期。
- [9] Adams, J. S. 1965. Inequity in social exchange. In *Advances in Experimental Social Psychology*, 2: 267 - 299. New York: Academic Press.
- [10] Aime, F., Humphrey, S., DeRue, D. S., &

Paul, J. B. 2014. The riddle of heterarchy: Power transitions in cross-functional teams. *Academy of Management Journal*, 57: 327–352.

[11] Allison, P. D. 1978. Measures of inequality. *American Sociological Review*, 43: 865–880.

[12] Anderson, C. , & Brown, C. 2010. The functions and dysfunctions of hierarchy. *Research in Organizational Behavior*, 30: 55–89.

[13] Anicich, E. M. , Fast, N. J. , Halevy, N. , & Galinsky, A. D. 2016. When the bases of social hierarchy collide: Power without status drives interpersonal conflict. *Organization Science*, 27: 123–140.

[14] Beersma, B. , Hollenbeck, J. R. , Humphrey, S. E. , Moon, H. , Conlon, D. E. , & Ilgen, D. R. 2003. Cooperation, competition, and team performance: Toward a contingency approach. *Academy of Management Journal*, 46: 572–590.

[15] Bendersky, C. , & Hays, N. A. 2012. Status conflict in groups. *Organization Science*, 23: 323–340.

[16] Berger, J. , Fisek, M. , & Conner, T. 1974. Expectation states theory. In *Perspective on Sociological Theory*: 148–168. London: SAGE.

[17] Bird, M. , Andrie, M. , & Hellerstedt, K. M. K. 2020. The influence of entrepreneurial teams' structural power inequality on firm performance. In *Academy of Management Proceedings*, 1: 21620. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

[18] Blader, S. L. , & Chen, Y. R. 2012. Differentiating the effects of status and power: A justice perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102: 994–1014.

[19] Blau, P. M. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New Brunswick, NJ: Transaction Books.

[20] Blau, P. M. 1977. *Inequality and Heterogene-*

ity: A Primitive Theory of Social Structure. New York: Free Press.

[21] Bloom, M. 1999. The performance effects of pay dispersion on individuals and organizations. *Academy of Management Journal*, 42: 25–40.

[22] Breugst, N. , Patzelt, H. , & Rathgeber, P. 2015. How should we divide the pie? Equity distribution and its impact on entrepreneurial teams. *Journal of Business Venturing*, 30: 66–94.

[23] Bunderson, J. S. , & Reagans, R. E. 2011. Power, status, and learning in organizations. *Organization Science*, 22: 1182–1194.

[24] Bunderson, J. S. , & Van der Vegt, G. S. 2018. Diversity and inequality in management teams: A review and integration of research on vertical and horizontal member differences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5: 47–73.

[25] Bunderson, J. S. , Van der Vegt, G. , Cantimur, Y. , & Rink, F. 2016. Different views of hierarchy and why they matter: Hierarchy as inequality or as cascading influence. *Academy of Management Journal*, 59: 1265–1289.

[26] Burns, T. , & Stalker, G. M. 1961. *The Management of Innovation*. Tavistock: London, UK.

[27] Carpenter, M. A. , & Sanders, W. G. 2004. The effects of top management team pay and firm internationalization on MNC performance. *Journal of Management*, 30: 509–528.

[28] Chen, T. , Li, F. , Chen, X. P. , & Ou, Z. 2018. Innovate or die: How should knowledge – worker teams respond to technological turbulence? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 149: 1–16.

[29] Chen, G. , Smith, T. A. , Kirkman, B. L. , Zhang, P. , Lemoine, G. J. , & Farh, J. L. 2019.

Multiple team membership and empowerment spillover effects: Can empowerment processes cross team boundaries? *Journal of Applied Psychology*, 104: 321–340.

[30] Christie, A. M., & Barling, J. 2010. Beyond status: Relating status inequality to performance and health in teams. *Journal of Applied Psychology*, 95: 920–934.

[31] De Vries, H., Stevens, J. M. G., & Vervaecke, H. 2006. Measuring and testing the steepness of dominance hierarchies. *Animal Behaviour*, 71: 585–592.

[32] Donaldson, L. 2001. *The Contingency Theory of Organizations*. Sage: Thousand Oaks, CA.

[33] Doyle, S., Chung, S., Lount, R. B., & Swaab, R. I. 2020. Intra-team hierarchy triggers inter-team competition: The impact of hierarchy on team negotiations. In *Academy of Management Proceedings*, 1: 20658. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

[34] Duffield, C., Kearin, M., Johnston, J., & Leonard, J. 2007. The impact of hospital structure and restructuring on the nursing workforce. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 24: 42–46.

[35] Emerson, R. M. 1962. Power-dependence relations. *American Sociological Review*, 27: 31–41.

[36] Ensley, M. D., Pearson, A. W., & Sardeshmukh, S. R. 2007. The negative consequences of pay dispersion in family and non-family top management teams: An exploratory analysis of new venture, high-growth firms. *Journal of Business Research*, 60: 1039–1047.

[37] Evans, K., & Sanner, B. 2019. When hierarchy falls flat: Temporal changes in hierarchy and when they harm performance. In *Academy of Management Proceedings*, 1: 13199. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

[38] Fast, N. J., Halevy, N., & Galinsky, A. D. 2012. The destructive nature of power without status. *Journal of*

Experimental Social Psychology, 48: 391–394.

[39] Festinger, L. 1954. A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7: 117–140.

[40] Foo, M. D., Sin, H. P., & Yiong, S. L. P. 2006. Effects of team inputs and intrateam processes on perceptions of team viability and member satisfaction in nascent ventures. *Strategic Management Journal*, 27: 389–399.

[41] Fredrickson, J. W., Davis – Blake, A., & Sanders, W. G. 2010. Sharing the wealth: Social comparisons and pay dispersion in the CEO's top team. *Strategic Management Journal*, 31: 1031–1053.

[42] Freeman, L. C. 1978. Centrality in social networks conceptual clarification. *Social Networks*, 1: 215–239.

[43] Gawande, A. 2010. *The Checklist Manifesto: How to Get Things Right*. New York, NY: Metropolitan Books.

[44] Gilson, L. L., Mathieu, J. E., Shalley, C. E., & Ruddy, T. M. 2005. Creativity and standardization: Complementary or conflicting drivers of team effectiveness? *Academy of Management Journal*, 48: 521–531.

[45] Gini, C. 1936. On the measure of concentration with special reference to income and statistics. *Colorado College Publication*, 208: 73–79.

[46] Greer, L. L., de Jong, B. A., Schouten, M. E., & Dannals, J. E. 2018. Why and when hierarchy impacts team effectiveness: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 103: 591–613.

[47] Greer, L. L., Van Bunderen, L., & Yu, S. 2017. The dysfunctions of power in teams: A review and emergent conflict perspective. *Research in Organizational Behavior*, 37: 103–124.

[48] Greer, L. L., & Van Kleef, G. A. 2010. Equality versus differentiation: The effects of power dispersion on group

interaction. *Journal of Applied Psychology*, 95: 1032–1044.

[49] Halevy, N. , Y. Chou, E. , & Galinsky, A. D. 2011. A functional model of hierarchy: Why, how, and when vertical differentiation enhances group performance. *Organizational Psychology Review*, 1: 32–52.

[50] Halevy, N. , Chou, E. Y. , Galinsky, A. D. , & Murnighan, J. K. 2012. When hierarchy wins: Evidence from the national basketball association. *Social Psychological and Personality Science*, 3: 398–406.

[51] Hambrick, D. C. 1995. Upper echelons theory: An update. *Academy of Management Review*, 32: 334–343.

[52] Hambrick, D. C. , Humphrey, S. E. , & Gupta, A. 2015. Structural interdependence within top management teams: A key moderator of upper echelons predictions. *Strategic Management Journal*, 36: 449–461.

[53] Hambrick, D. C. , & Mason, P. 1984. Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9: 193–206.

[54] 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: 1199–1228.

[55] Hays, N. A. , & Bendersky, C. 2015. Not all inequality is created equal: Effects of status versus power hierarchies on competition for upward mobility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108: 867–882.

[56] He, J. , & Huang, Z. 2011. Board informal hierarchy and firm financial performance: Exploring a tacit structure guiding boardroom interactions. *Academy of Management Journal*, 54: 1119–1139.

[57] Hellmann, T. , & Wasserman, N. 2017. The first deal: The division of founder equity in new ventures. *Management Science*, 63: 2647–2666.

[58] Hill, A. D. , Aime, F. , & Ridge, J. W. 2017.

The performance implications of resource and pay dispersion: The case of Major League Baseball. *Strategic Management Journal*, 38: 1935–1947.

[59] Hollenbeck, J. R. , Moon, H. , Ellis, A. P. , West, B. J. , Ilgen, D. R. , Sheppard, L. , . . . & Wagner III, J. A. 2002. Structural contingency theory and individual differences: Examination of external and internal person–team fit. *Journal of Applied Psychology*, 87: 599–606.

[60] Ilgen, D. R. , Hollenbeck, J. R. , Johnson, M. , & Jundt, D. 2005. Teams in organizations: From input–process–output models to IMOI models. *Annual Review of Psychology*, 56: 517–543.

[61] Jaskiewicz, P. , Block, J. H. , Miller, D. , & Combs, J. G. 2017. Founder versus family owners' impact on pay dispersion among non-CEO top managers: Implications for firm performance. *Journal of Management*, 43: 1524 – 1552.

[62] Jehn, K. A. 1995. A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40: 256–282.

[63] Jehn, K. A. 1997. A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups. *Administrative Science Quarterly*, 42: 530–557.

[64] Joshi, A. , & Knight, A. P. 2015. Who defers to whom and why? Dual pathways linking demographic differences and dyadic deference to team effectiveness. *Academy of Management Journal*, 58: 59–84.

[65] Kaufmann, H. , & Seidman, D. 1970. The morphology of organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15: 439–451.

[66] Keltner, D. , Gruenfeld, D. H. , & Anderson, C. 2003. Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, 110: 265–284.

[67] Keum, D. D. , & See, K. E. 2017. The influ-

ence of hierarchy on idea generation and selection in the innovation process. *Organization Science*, 28: 653–669.

[68] Klein, K. J., Ziegert, J. C., Knight, A. P., & Xiao, Y. 2006. Dynamic delegation: Shared, hierarchical, and deindividualized leadership in extreme action teams. *Administrative Science Quarterly*, 51: 590–621.

[69] Klotz, A. C., Hmieleski, K. M., Bradley, B. H., & Busenitz, L. W. 2014. New venture teams: A review of the literature and roadmap for future research. *Journal of Management*, 40: 226–255.

[70] Krackhardt, D. 1994. Graph theoretical dimensions of informal organizations. In Carley, K., & Prietula, M. (Eds.). *Computational Organizational Theory*: 89–111. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

[71] Lazear, E., Rosen, S. 1981. Rank-order tournaments as optimum labor contracts. *Journal of Political Economy*, 89: 841–864.

[72] Luan, K., Hu, Q., & Xie, X. 2017. Status effects on teams. In *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Team Working and Collaborative Processes*: 195–217. New York: John Wiley & Sons Ltd.

[73] Magee, J. C., & Galinsky, A. D. 2008. Social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. *Academy of Management Annals*, 2: 351–398.

[74] Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. 2001. A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review*, 26: 356–376.

[75] Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. 2019. Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6: 17–46.

[76] Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T., & — 146 —

Gilson, L. 2008. Team effectiveness 1997–2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34: 410–476.

[77] Messersmith, J. G., Guthrie, J. P., Ji, Y., Y., & Lee, J. Y. 2011. Executive turnover: The influence of dispersion and other pay system characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 96: 457–469.

[78] Mitchell, R., Boyle, B., Parker, V., Giles, M., Chiang, V., & Joyce, P. 2015. Managing inclusiveness and diversity in teams: How leader inclusiveness affects performance through status and team identity. *Human Resource Management*, 54: 217–239.

[79] Mondello, M., & Maxcy, J. 2009. The impact of salary dispersion and performance bonuses in NFL organizations. *Management Decision*, 47: 110–123.

[80] Mortensen, M., & Haas, M. R. 2018. Rethinking teams: From bounded membership to dynamic participation. *Organization Science*, 29: 341–355.

[81] Oedzes, J. J., Rink, F. A., Walter, F., & Van der Vegt, G. S. 2018. Informal hierarchy and team creativity: The moderating role of empowering leadership. *Applied Psychology*, 68: 3–25.

[82] Oedzes, J. J., van der Vegt, G. S., Rink, F. A., & Walter, F. 2019. On the origins of informal hierarchy: The interactive role of formal leadership and task complexity. *Journal of Organizational Behavior*, 40: 311–324.

[83] Patel, P. C., Li, M., Triana, M. D. C., & Park, H. D. 2018. Pay dispersion among the top management team and outside directors: Its impact on firm risk and firm performance. *Human Resource Management*, 57: 177–192.

[84] Ridge, J. W., Aime, F., & White, M. A. 2014. When much more of a difference makes a difference: Social comparison and tournaments in the CEO's top team. *Strategic Management Journal*, 36: 618–636.

- [85] Ridgeway, C. L. , & Walker, H. A. 1995. Status structures. In Cook, K. S. , Fine, G. A. , & House, J. S. (Eds.). *Sociological Perspectives on Social Psychology*: 281–310. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- [86] Ronay, R. , Greenaway, K. , Anicich, E. M. , & Galinsky, A. D. 2012. The path to glory is paved with hierarchy: When hierarchical differentiation increases group effectiveness. *Psychological Science*, 23: 669–677.
- [87] Shim, S. H. , Livingston, R. , Phillips, K. W. , & Lam, S. S. 2020. The Impact of Leader Eye Gaze on Disparity in Member Influence: Implications for Process and Performance in Diverse Groups. *Academy of Management Journal*, in press.
- [88] Siegel, P. A. , & Hambrick, D. C. 2005. Pay disparities within top management groups: Evidence of harmful effects on performance of high-technology firms. *Organization Science*, 16: 259–274.
- [89] Slade Shantz, A. , Kistruck, G. M. , Pacheco, D. F. , & Webb, J. W. 2020. How formal and informal hierarchies shape conflict within cooperatives: A field experiment in Ghana. *Academy of Management Journal*, 63: 503–529.
- [90] Smith, A. , Houghton, S. M. , Hood, J. N. , & Ryman, J. A. 2006. Power relationships among top managers: Does top management team power distribution matter for organizational performance? *Journal of Business Research*, 59: 622–629.
- [91] Snihur, Y. , & Zott, C. 2020. The genesis and metamorphosis of novelty imprints: How business model innovation emerges in young ventures. *Academy of Management Journal*, 63: 554–583.
- [92] Tarakci, M. , Greer, L. L. , & Groenen, P. J. 2016. When does power disparity help or hurt group performance? *Journal of Applied Psychology*, 101: 415–429.
- [93] Tremblay, M. , & Hill, K. 2019. A longitudinal study of power dispersion and upper management conflict on intragroup conflict. In *Academy of Management Proceedings*, 1: 19518. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- [94] Trevor, C. O. , Reilly, G. , & Gerhart, B. 2012. Reconsidering pay dispersion's effect on the performance of interdependent work: Reconciling sorting and pay inequality. *Academy of Management Journal*, 55: 585–610.
- [95] Tzabbar, D. , & Margolis, J. 2017. Beyond the startup stage: The founding team's human capital, new venture's stage of life, founder–CEO duality, and breakthrough innovation. *Organization Science*, 28: 857–872.
- [96] Van der Vegt, G. S. , De Jong, S. B. , Bunderson, J. S. , & Molleman, E. 2010. Power asymmetry and learning in teams: The moderating role of performance feedback. *Organization Science*, 21: 347–361.
- [97] Wellman, N. , Applegate, J. M. , Harlow, J. , & Johnston, E. W. 2020. Beyond the Pyramid: Alternative Formal Hierarchical Structures and Team Performance. *Academy of Management Journal*, 63: 997–1027.
- [98] Woolley, A. W. , Gerbasi, M. E. , Chabris, C. F. , Kosslyn, S. M. , & Hackman, J. R. 2008. Bringing in the experts: How team composition and collaborative planning jointly shape analytic effectiveness. *Small Group Research*, 39: 352–371.
- [99] Xie, X. Y. , Feng, W. , & Hu, Q. J. 2020. Does new venture team power hierarchy enhance or impair new venture performance? A contingency perspective. *Journal of Business Venturing*, in press.
- [100] Yu, S. , & Kilduff, G. J. 2020. Knowing where others stand: Accuracy and performance effects of individuals' perceived status hierarchies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 119: 159–184.
- [101] Yu, S. , Greer, L. L. , Halevy, N. , & Van

Bunderen, L. 2019. On ladders and pyramids: Hierarchy's shape determines relationships and performance in groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45: 1717–1733.

[102] Zhu, J. , Liao, Z. , Yam, K. C. , & Johnson,

R. E. 2018. Shared leadership: A state-of-the-art review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 39: 834–852.

Contents

Why Philosophy Can Help Management Research

Eric W. K. Tsang

(Naveen Jindal School of Management, University of Texas at Dallas)

Abstract: In this essay, I attempt to answer the question: Why can philosophy help management research? I trace the relationship between philosophy and science ever since science was founded by Aristotle. The intimate relationship indicates the important role played by philosophy in the development of science. Since management is a social science discipline, philosophy could play a similar role. Based on my own publications, I discuss the contributions of philosophy to management research in terms of methodology and conceptual arguments. I share my experience of studying philosophy and provide some suggestions to readers who are also interested in having a deeper knowledge of philosophy.

Key Words: philosophy; management research; methodology; science; logic

Contribution of Philosophy to the Promotion of Management Research: Some Further Understandings

Runtian Jing Furong Zhu

(Antai College of Economics and Management, Shanghai Jiao Tong University)

Abstract: This article agrees with the view-point about methodological contribution of philosophy proposed in “Why Philosophy Can Help Management Research” to management research. On this basis, we have carried out some expansive discussions from two aspects: The influence of the ontological differences between Chinese and Western philosophies on the theorizing perspectives of researchers, and the choice of epistemology and methodology that follows the ontology. We believe that the difference between the Western “being” ontology and China’s “becoming” ontology will inspire researchers to understand the laws of real society from different worldviews. At the same time, Chinese indigenous cultural thinking can also provide researchers with a more novel perspective on the construction of organizational and strategic theories. Corresponding to the above different ontologies, researchers need to distinguish between variance-based view and process-based view in research methods, and then propose a more appropriate research design plan. Finally, this article puts forward three suggestions on how local management scholars can better use philosophical views to conduct management research.

Key Words: philosophy; management research; variance-based view; process-based view

Management Research as a Career

Liangding Jia

(Nanjing University Business School)

Abstract: Management research is a disenchantment work to uncover the myth of the management phenomena, which involves both factual judgment and value judgment. Nowadays, the sociality of the myth-solving scientific work has been becoming stronger and stronger, and its impact on society has been becoming greater and greater. While advocating the scientific research of management based on the ethic of conviction, we must strengthen the responsibility ethic of the scientific researchers, and emphasize to follow the ethic of responsibility to perform various myth-solving activities. Disenchantment, belief and responsibility are the three pillars to make management research become a career.

Key Words: management research; the ethic of conviction; the ethic of responsibility; disenchantment; the philosophy of science

Does Family Prefer to Full Control ?

—Research on Family Firms' Choice of Equity in Overseas Merger and Acquisition

Likai Zou¹ Jifeng Tang² Xinchun Li²

(1. School of Business, Shantou University;

2. Sun Yat-sen Business School, Sun Yat-sen University)

Abstract: Merger and acquisition of overseas subsidiaries is a high-risk activity, in which the key decision is to choose the equity of overseas subsidiaries. In this paper, family factors and institutional factors are integrated, and the fuzzy set qualitative comparative analysis (fsQCA) method was used to analyze family firms' choice of equity in overseas subsidiaries' merger and acquisition. Based on the analysis of 207 samples of 78 family firms' M&A of overseas subsidiaries, the research results suggested that there are three different paths for family enterprises to adopt full control over the M&A of overseas subsidiaries: Risk-taking, low-risk preference and low-risk perception. When family firms has a high endowment of socioemotional wealth or international experience, they would take full control over the M&A of overseas subsidiaries in the host country with far cultural distance and poor formal system (risk-taking type). When family firms' socioemotional wealth endowment and international experience are low, they would take full control over the M&A of overseas subsidiaries of host countries with great formal system quality (low risk preference type). When family firms have a high endowment of socioemotional wealth, international experience and a low family equity, they would take full control over the M&A of overseas subsidiaries in disregard of institutional risks (low risk perception). The conclusion of this study indicated that family firms have different risk perception biases in their choice of overseas subsidiaries' M&A equity due to the involvement of family factors, which provides new insights for understanding the full cross-border M&A by family firms in emerging economies. This paper has the following theoretical contributions. First, the research enriches the literature about acquisitions overseas equity option, the influential factors of past research more from such factors as the national level and industry level research in private enterprises overseas mergers and acquisitions of equity choices, generally ignored the M&A enterprise itself in the ownership of the property differences. Second, this paper further expands the risk perception of overseas M&A equity selection, mainly based on the cultural distance and different institutional environment risk perception to screen and determine the host country to be acquired enterprises. This offers new insights into how family businesses in emerging economies can pursue aggressive, risky international expansion (full mergers and acquisitions). Finally, based on the organizational situation of Chinese family enterprises, this paper finds that there are multiple theoretical explanations for the equity choice of overseas subsidiaries in M&A, which deepens the interaction between multiple theoretical explanations. The research results show that there is still a substitution relationship between different theoretical interpretation perspectives under certain circumstances. For example, there is a mutually exclusive relationship between family social affection protection and family highly controlling risk aversion in the stock option decision of overseas subsidiaries. This paper also has some practical significance. From the perspective of enterprise management decisions, on the one hand, family enterprises should not be protected by social emotional wealth and blindly ignore the actual

merger and acquisition risks and adopt a complete merger and acquisition strategy to avoid the dilemma of resource integration after overseas merger and acquisition. On the other hand, family enterprises tend to avoid the risk of overseas mergers and acquisitions and choose a lower level of equity control, which may lead to poor resource integration after overseas mergers and acquisitions. Therefore, family enterprises can choose overseas subsidiaries related to the industry to realize full merger and acquisition to avoid the deviation of risk perception. In addition, international experience is particularly important for enterprises to choose a complete merger. International experience can effectively mitigate or overcome the adverse impact of external risks (cultural system distance) and internal subjective risks (family factors) on the stock option of overseas subsidiaries. This indicates that Chinese family enterprises can choose complete merger and acquisition of overseas subsidiaries after accumulating international experience in overseas mergers and acquisitions, so as to better realize the resource integration of overseas mergers and acquisitions.

Key Words: overseas mergers and acquisitions; equity choice; family firms; risk perception; socioemotional wealth

How does the Demand-side, Supply-side and Cultural Conditions Promote the Quality and Activity of the Entrepreneurship?

—A Research Based on Fuzzy Set Qualitative Comparative Analysis (fsQCA)

Guo Cui¹ Zhang Zhen² Song Lihong³

(1. School of Law, Panzhihua University, Panzhihua, China;

2. Business School, The University of Auckland, Auckland;

3. School of Business, Shantou University)

Abstract: Entrepreneurship is an important force to promote the development of the world economy and has attracted increasing attention from researchers and policymakers. Previous studies focused on the net effect of a single factor on entrepreneurship but less on the synergistic effect of multiple factors on entrepreneurship. However, entrepreneurship is a complex phenomenon influenced by many factors (such as culture, institutions, etc.). Ignoring the synergistic effect of multiple factors leads to inconsistent findings in previous studies. Therefore, analyzing the configurational impact of various factors on entrepreneurship from a holistic perspective will help understand entrepreneurship deeply. In addition, existing literature has carried out abundant studies on entrepreneurial activity but pays less attention to entrepreneurial quality and comprehensive analysis on the driving mechanism of entrepreneurial quality and activity. Entrepreneurial quality and entrepreneurial activity are different dimensions of entrepreneurship, and the factors affecting entrepreneurial activity may not influence entrepreneurial quality. Therefore, comprehensively analyzing the configurational effect of multiple factors on entrepreneurial quality and entrepreneurial activity from a holistic perspective will help to clarify the differences of influencing factors of entrepreneurial quality and entrepreneurial activity and promote the sustainable development of entrepreneurship in China.

The eclectic theory of entrepreneurship regards entrepreneurship as the synergistic result of multiple factors and focuses on the synergistic effect of multiple factors. This theory provides an integrated framework covering demand-side, supply-side, culture, and other elements for the analysis of entrepreneurship. Although previous studies used the eclectic theory of entrepreneurship, the traditional research methods focused on the net effect of a single factor. They could not effectively analyze the linkage effect of multiple factors. The qualitative comparative analysis based on configuration perspective can effectively analyze the configuration effect of multiple factors and is thus suitable for exploring the configuration effect of multiple factors of eclectic theory on entrepreneurial quality and entrepreneurial activity. Therefore, taking 32 countries deriving from the Global Entrepreneurship Monitor database from 2015 to 2017 as the research sample, this article employed the fuzzy set qualitative comparative analysis (fsQCA) method to test the configurational effects of six factors from the demand side, the supply side, and culture.

The research findings are as follows: First, the driving mechanism for generating high entrepreneurial quality includes four

— 154 —

configurations: supportive culture path, supply-side path, demand-supply-culture matching path, all-factors path. Second, the driving mechanism for generating high entrepreneurial activity consists of four configurations, which can be further classified into three types: Human capital path, demand-supply matching path, demand-supply-culture matching path. Third, there is a difference between the configuration of high entrepreneurial activity and high entrepreneurial quality: Even in the absence of other conditions, high-quality human capital can produce high entrepreneurial activity, but it is not enough to stimulate high entrepreneurial quality. Only in a society with high social desirability of entrepreneurship that respects and recognizes entrepreneurship can high-quality human capital produce high entrepreneurial quality.

This study has three theoretical contributions. First, this study uses the QCA method to analyze the driving mechanism of entrepreneurship by integrating six conditions under demand-side, supply-side, and culture, which explains the inconsistent findings of previous studies. Second, this paper explores the configuration effect of multiple factors, including cultural factors, on entrepreneurial activities, which enriches the entrepreneurship research of culture. Third, this study analyzes the driving mechanism of entrepreneurial quality and entrepreneurial activity and compares the differences between entrepreneurial quality and entrepreneurial activity, which helps to enhance the theoretical understanding of entrepreneurship.

This study provides some implications for the development of entrepreneurship in China. First, the government should change the concept of entrepreneurship policymaking from focusing on entrepreneurial activity to concentrating on both entrepreneurial quality and entrepreneurial activity. Second, in order to improve entrepreneurship activity, it is still an important measure to enhance the entrepreneurship education system and cultivate entrepreneurial talents. Finally, in order to improve the entrepreneurship quality, policymakers should not only pay attention to the positive publicity of entrepreneurship and create an excellent entrepreneurial atmosphere (social desirability of entrepreneurship) but also pay attention to the cultivation of socially supportive culture.

This study has several limitations. First, due to the aim to analyze macro-level factors and limited data availability, this study only analyzes the impact of supply-side, demand-side, and cultural factors on entrepreneurship. Future research can include more factors of eclectic theory to explore entrepreneurship. Second, this study failed to make an in-depth qualitative analysis of the case. Future research can carry out in-depth case studies to reveal the internal process of the impact of different configurations on entrepreneurship. Finally, this study is a cross-sectional study, which fails to investigate the time effect of different configurations on entrepreneurship. Future research can build panel data to analyze the dynamic evolution of different configuration effects over time.

Key Words: fuzzy set qualitative comparative analysis; entrepreneurial quality; entrepreneurial activity; causal complexity; configurational effect

Study on the Dual Effect of Relational Activities on Workplace Marginalization —Mediated by Situational Perception

Tao Guan Jiayi Song Yue Tao

(School of Business, East China University of Science and Technology)

Abstract: Purpose: Research in organizational behavior generally equates workplace exclusion with marginalization, making it difficult to explain the passive marginalization caused by the exclusion from leaders or colleagues, and active marginalization caused by self-isolation. Taking into account the comparison of treatment caused by employees' relational activities, we put forward a new concept of "situation perception" based on the matching relationship between treatment and competence, and introduce political activities and leader-member exchange (LMX) to represent employees' relational activities. Based on the Social Exchange Theory and Social Comparison Theory, the path model of "relational activities—situation perception—marginalization" is constructed to explore the complex dual effect of relational activities on marginalization.

Design: We conducted a questionnaire survey through purposive, random and snowballing techniques. Questionnaire A for employees included basic information, control variables, political activities and LMX. Questionnaire B for their coworkers was issued three months later, which includes treatment, competence and marginalization. In the end, valid data were collected from 543 dyads of employee-coworker. Theoretical hypotheses were tested by multiple regressions and re-sampling techniques (Jackknife and Bootstrap).

Findings: Relational activities have a dual effect on marginalization: One is the direct inhibition effect, that is, the more frequently employees participate in relational activities, the less likely they are to be marginalized. The second is the indirect dual effect which contains inhibition and promotion. Because of the u-shaped relationship between situation perception and marginalization, as the frequency of relational activities goes from less to more, the degree of marginalization will decrease first and then increase, through the mediating effect of situation perception. Only a modest frequency of relational activities can reduce the marginalization to a minimum extent.

Originality: Firstly, based on the Social Exchange Theory, the current study uses the different matching relationship between treatment (return) and competence (investment) to describe the status of employees in the organization, thus defining the new concept of "situation perception" and its state of balance or deviation, putting forward the theory of balanced situation perception, and differentiating it from the Equity Theory. Secondly, according to means and visibility, we classify relational activities into political activities which have low visibility and are used to shape private relationships, and LMX which has high visibility and is used to shape working relationships. This helps to measure relational activities more comprehensively and to study the effect of relational activities on marginalization in organizations more thoroughly. In addition, after distinguishing passive marginalization and active marginalization, we combine them to study their common cause and thus extend the Social Exchange Theory.

Implications: This study suggests that employees and managers can effectively control workplace marginalization by changing the matching relationship between treatment and competence. For employees, if their situation perception is in a state of positive deviation, they need to enhance their work abilities. If their situation perception is in a state of negative deviation, it is necessary to strengthen the communication with leaders and colleagues, take the initiative to support the demand of the organization, and actively integrate into the surrounding groups. To improve employees' situation perception and reduce their marginalization, managers could attach importance to staff training, change irrational treatment, or strengthen the communication between superiors and subordinates.

Key Words: relational activities; political activities; LMX; situation perception; marginalization

Concepts, Mechanisms and Consequences of Team Hierarchy: Debate and Integration

Wen Feng¹ Xiaoyun Xie² Qiongjing Hu²

(1. School of Labor and Human Resources, Renmin University of China;

2. School of Management, Zhejiang University)

Abstract: Which is the more effective structure for team functioning, a hierarchical or flat one? Team hierarchy is defined as a rank ordering of team members in power, status or influence. There has been a long-lasting debate in academia over whether team hierarchy is beneficial or detrimental to teams, and disagreements and conflicts exist between two different camps—the functional versus dysfunctional perspective on team hierarchy. The functional perspective believes that a defined hierarchy clarifies who should defer to whom in team interaction, thus facilitating coordination and efficiently resolve disputes. The dysfunctional perspective, however, suggests that it is a flat rather than hierarchical team structure that benefits information elaboration and ensures flexible adaptation to situational demands. The low consensus in team hierarchy research results from four main issues. First, various definitions and operationalizations of team hierarchy across studies lead to paradoxical findings. Second, the coexistence and interplay of multiple mechanisms between team hierarchy and team outcomes have not been fully explored. Third, researchers do not differentiate the distinct effects of team hierarchy on different team outcomes. Last, researchers actively support the positive or negative main effects of team hierarchy, but overlook the existence of potential contingency factors. Drawing on the Inputs–Mediators–Outcomes (IMO) framework and the structural contingency theory, this paper systematically reviews research on the consequences of team hierarchy from both English and Chinese management and psychology journals during 2000–2020. We clarify team hierarchy’s conceptualization in terms of base (power and status) and form (centralization, steepness, stratification and acyclicity), summarize its positive and negative mediating mechanisms (coordination, incentive, conflict and information processing) and its effects on various team outcomes (performance, creativity and attitudes). Besides, we classify the internal and external contingency factors (task, team and high-rank member’s characteristics; formal leader’s, organizational and environmental characteristics) that reconcile the functional and dysfunctional perspectives of team hierarchy. Finally, we discuss new avenues for future research on team hierarchy. That is, future research may focus on exploring comprehensive characteristics of team hierarchy such as the alignment between power and status hierarchy and the perceived accuracy of team hierarchy, and more team processes of team hierarchy, especially the emergent states such as team empowerment and psychological safety. Future research may adopt an open system view to explore team hierarchy’s effect in broader context such as multiple team systems. The Input–Mechanism–Output–Input (IMOI) framework could be used to depict the long-term, dynamic effect of team hierarchy.

Key Words: team hierarchy; power; status; IMO; structural contingency theory

图书在版编目 (CIP) 数据

管理学季刊. 2021. 04 / 张玉利等主编. —北京: 经济管理出版社, 2021. 12

ISBN 978-7-5096-8278-4

I. ①管… II. ①张… III. ①管理学—文集 IV. ①C93-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2021) 第 260034 号

组稿编辑: 张永美

责任编辑: 梁植睿

责任印制: 黄章平

责任校对: 董杉珊

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: [www. E-mp. com. cn](http://www.E-mp.com.cn)

电 话: (010) 51915602

印 刷: 三河市延风印装有限公司

经 销: 新华书店

开 本: 880mm×1230mm / 16

印 张: 10.75

字 数: 221 千字

版 次: 2021 年 12 月第 1 版 2021 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-8278-4

定 价: 30.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社发行部负责调换。

联系地址: 北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 68022974 邮编: 100038

