

历史效应：过程与机制的辨析

□ 井润田 孙璇^①

摘要：Christopher Marquis 教授在其文章中阐述和对比了印记、路径依赖和同期群体效应这三种历史视角对组织战略和行为的影响，并立足于中国实践分析其在中国组织现象中的表现，为组织研究尤其是中国情境下的企业研究提供了重要的启发。本文从形成历史效应的因果关系角度上探讨了历史对组织战略选择的影响机制，并以一项关于中国企业战略选择行为的具体研究为例，解释了三种历史效应的内涵、联系和区别，最后提出了相关的理论和实践建议。

关键词：历史视角；中国管理；因果背景；过程研究

历史有自己的生命，它就像一个人，既随和又自尊。

——余秋雨《艺术创造工程》

一、引言

Christopher Marquis 教授在《理论化历史进程：对中国管理的启示》一文中将“历史是重要的”（history matters）这一命题细化为三个彼此相关和互补的理论视角，即印记（imprinting）、路径依赖（path dependence）和同期群体效应（cohort effect），厘清了一系列关键概念和机理。印记这一概念最早是由 Stinchcombe 在 1965 年从生物学领域引入社会科学研究领域，用以解释创立期的社会情境和历史条件对组织具有持续性影响，随后引起了包括组织生态、组织理论和制度理论等在内的多个领域学者展开多层次视角的研究，但是一直缺乏一个准确和具有普适性的定义（Marquis & Tilesik, 2013）。因此，Marquis 和 Tilesik 提出了印记的定义和三个基本要素，并且将敏感期的界定范围由创立初期扩展至转折或过渡期，意味着敏感期的影响并非静态和一成不变的，而是随着时间的推移呈现出个体内部的衰减和总体的叠加趋势。路径

^① 井润田、孙璇，上海交通大学安泰经济与管理学院。本文受国家自然科学基金重点项目“变革环境下中国企业领导行为研究”（71432005）资助。

依赖是由关键的偶然因素所引发，依靠后续的正自我强化反馈机制并导致组织锁定（lock-in）的过程（Sydow et al.，2009），这一概念在社会学领域的兴起源于 David（1985）以 QWERTY 键盘为例，将其运用于描述经济系统变迁的路径依赖过程的经典研究。同期群体效应强调了在同一时期创立的主体之间由于相同的背景和经历而具有行为和特征上的相似性（Marquis & Tilcsik，2013），可称之为同期群体的同质性。

Marquis 教授创造性地总结了组织管理领域的主要理论所蕴含的“历史重要”的要素及作用过程，回顾了组织研究中融入历史观的表现。例如，制度理论同时包含了三个视角，印记效应影响的是制度的初始条件，路径依赖对于塑造制度的后续演进过程发挥了重要作用，同期群体效应则伴随制度的形成和发展始终；权变理论要求组织能够与环境良好地适应和匹配，如果不能保持灵活性，印记与路径依赖效应都会成为组织发展的负担。

中国的历史文化积淀和实行改革开放政策之后的制度环境对企业具有深刻的影响，为学者们理解和研究本土组织现象提供了独特的视角。占据了数千年主导地位的传统文化、近代传入国门的西方文化、新中国成立后的共产主义思想和计划经济体制、改革开放以来蓬勃发展的私有制和市场经济体制，以及全球化浪潮的力量日益凸显，都催生和影响了一批批中国企业。相比发展已趋于成熟和稳定的西方企业而言，中国现代企业从诞生至今不过短短几十年时间，经历和见证了经济、技术和社会的巨大变迁，已被打上了鲜明的历史和时代烙印，十分适合作为回答“历史是重要的”以及“历史如何重要”这两大

研究问题的对象。Marquis 教授综述了中国情境下“历史重要”原则在各种企业类型与组织现象中的体现，以及未来的研究方向与问题，为从事中国管理问题研究的学者带来了极大的启发。

二、历史对组织战略选择的影响机制

众所周知，历史对组织的运行和发展具有重要影响，Greiner（1997）甚至认为，相比外部力量而言，组织的未来更多地由其历史决定。那么，推动历史前进的力量又是什么呢？是存在一种客观的、不可违抗的规律还是由事件主体的意志和目标所主导呢？历史遵从某种既定的规律这一主张具有其形而上学根源，深受自然科学思维影响，而以纯粹的决定论（determinism）解释历史也是具有误导性和违反经验的（Rond & Thietart，2007）。Elster（1983）在《解释技术变革》一书中提出了学科之间的根本差异在于其解释模式的不同，自然科学唯一采纳的是因果解释（causal）模式，这一模式适用于分析大量不同行为主体之间相互作用的现象，而忽略了个体行动者的意图，但将其完全应用于社会科学的合理性是存疑的，因为人类的特定行为很难完全由既定的因果解释，有必要关注个体的主观意识，所以社会科学主要应该采取意图解释（intentional）模式。因此，仅以因果决定论理解历史是片面的，对事件主体的意志也应予以充分考虑。

Rond 和 Thietart（2007）指出，关于决定论和自由选择（freedom of choice）的关系至少有三类主要观点：强决定论（hard determinism）、温和决定论（soft determinism）和自由论（libertar-

ianism), 三者共同隐含的思想是人类的选择及行为 (action) 原则上都面临着因果解释, 不同的是因果背景 (causal background) 的力量强弱, 即组织在进行战略选择时受到难以控制或干预的外部环境和内部历史影响的程度。对于组织战略选择而言, 自由论被认为是最为可靠和经得起检验的解释, 它并不否认因果背景的作用, 相反地, 没有因果背景作为前提也不会存在真正意义上的自由选择, 但仅凭因果背景通常不足以引发特定的战略选择 (Rond & Thietart, 2007)。历史对当前的宏观经济、技术和制度环境、市场和行业状况及组织和个人层面的特性均具有重要影响, 融入了组织在进行战略选择时的因果背景。这其中, 同期群体效应和印记效应反映的就是因果背景的影响, 而路径依赖是行为本身的影响。

在中国环境下, 以上三种效应在众多组织现象中都得到了具体体现。戴维奇等 (2016) 研究发现, 具有“体制内”工作经历的民营企业家由于被打上这种“烙印”, 更可能通过识别政策性机会和发展政治连带来带领企业从事房地产和金融业等“赚快钱”活动。李海东和林志扬 (2012) 对联想集团展开案例分析, 总结得出其组织结构变革过程中表现出极为显著的路径依赖形成和突破特征。魏下海和董志强 (2013) 从代际和年龄角度分析得出中国企业劳动收入份额的变动模式, 单从代际效应来看, 1985年后创立的新民营企业 and 外资企业更具有代际优势, 并且国有企业和非国有企业的劳动收入份额变动趋势相反, 前者呈下降趋势, 而后者则逐代上升, 反映了市场经济制度、劳动报酬分配制度和所有制的变迁对代际效应的影响。

组织当前的战略在一定程度上都可以进行追本溯源, 通过其历史发展过程来分析和理解, 三种历史影响效应有其本质上的联系和区别。Zhang 等 (2016) 以分别创立于 1992~2001 年和 2002~2009 年的中国企业为研究对象, 对比了经济转型背景下两个同辈组群在网络构型和环境适应性上的变化和差异情况, 并提出了“适应式匹配” (fit by adaptation) 和“新创式匹配” (fit by founding) 两类过程和机制模型。我们在该模型基础上稍作调整, 将两个同期群体通过不同的演进路径最终形成两种网络构型的过程用图 1 呈现出来, 该图也清晰展示出三种历史效应的内涵和关系。

如图 1 所示, 组群 1 的创立时期正值中国内地市场经济改革的起步阶段, 一方面, 政府对私有经济仍然实施较为严格的管制, 在资源分配上具有较大的决定权, 而管制制度主要决定着对网络的依赖程度以及网络资源的可获得性和开放性 (Zhang et al., 2016), 为了进入市场和获得资源, 企业家选择建立和培养与政府官员的关系纽带或熟人网络。另一方面, 中国传统的社会关系准则根深蒂固, 一些重要的传统态度、信仰和价值观 (如家庭和关系取向) 持续存在 (Farh et al., 1998); 依赖型自我 (interdependent self)、角色、角色责任和“人情”等要素对于中国社会中人际关系的维系相当重要, “关系”直接影响着获取资源和机会的渠道和难易程度, 企业家受到这种既定的非正式关系规则的约束, 通过人情往来和社交应酬建立关系网络以使合作顺利进行 (Tsui & Farh, 1997)。此外, 为了巩固和促进与合作伙伴之间的相互信任和承诺, 企业家倾向于采取网络深耕策略以加

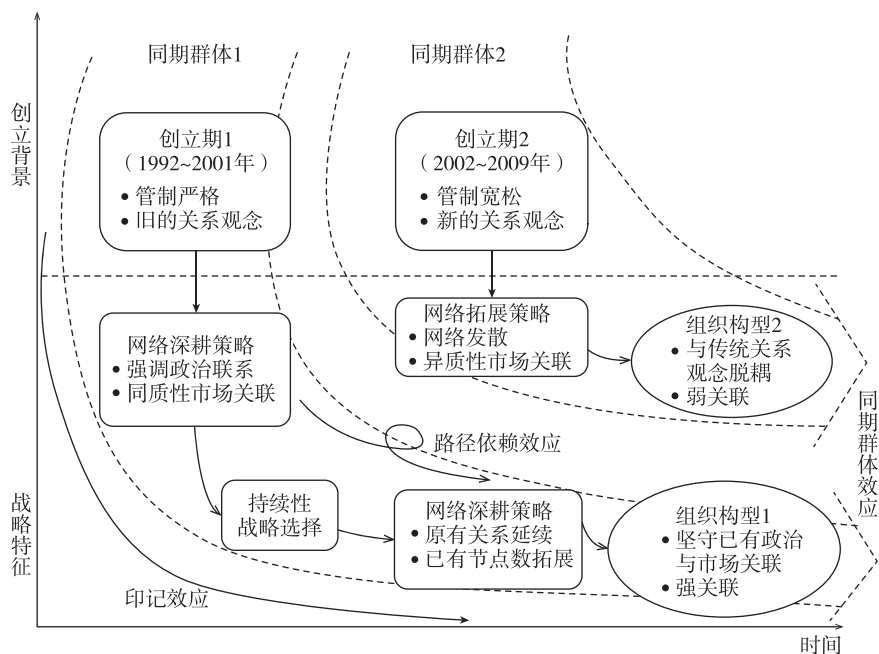


图 1 两种网络构型形成过程

强已有的关系纽带。在 2001 年以后，随着市场化改革的深入，企业的制度环境和市场条件面临着巨大的变化，然而企业家尽管意识到市场竞争的加剧和提升内在竞争力的迫切性，依然没能成功打破旧的关系纽带或者建立新的多样化关系纽带 (Zhang et al., 2016)，表现出极强的网络惰性 (network inertia)，最终形成了组织构型 1。相反，群体 2 创立时市场化进程不断加快，民营企业的地位显著提升，中国也加入 WTO，企业面临的市场环境已有了极大改善。政府管制放松，政策优惠力度加强，企业家对网络的依赖减弱，与传统的关系观念脱耦，提升自身竞争能力和为伙伴创造价值，而不是将业务关系建立在人际关系基础之上。这一时期的企业普遍采取网络拓展策略，建立多样化的弱关联网络，不断寻求新的资源和机会，最终形成了组织构型 2。三种历史效应在上述组织演化过程中均得到了体现：①创立背景产生的印记效应解释了同一组群内部企业展示出的

相似战略选择和组织构型，这种效应在企业发展历程中产生着长期影响；②同期群体效应解释了不同创立背景的企业（同期群体 1 和同期群体 2）所展示出的战略和组织行为上的系统性差异；③企业选择了特定的网络策略后会在战略选择中持续反复，通过自我强化行为使这一策略体现出锁定 (lock-in) 过程，这是典型的路径依赖效应。

三、对管理理论研究和实践的启示

基于 Marquis 教授的总结和本文的评述，我们认为未来研究应该注重历史效应研究的方法和机制两方面内容。

(1) 如前所述，历史可以作为战略选择的因果背景或者行为结果这两种不同途径影响企业的发展历程。为了反映和分析这样的历史变化，过程研究 (Van de Ven, 1992) 和事件系

统理论（刘东和刘军，2017）为我们提供了一种科学的方法。这里，过程（process）可以理解为一系列事件或活动，描述了事物如何随时间变化，或者代表了一个实体在处理问题时的一种潜在的认知转换模式。

对其过程描述研究是对事件的表象进行具体的观察，继而提炼出抽象的过程理论，这是从描述（description）到解释（explanation）的过程（Langley et al., 2013）。由于过程数据的混乱无序，从中提炼理论是一种很大的挑战，因此研究者需要一系列的辅助性方法和策略。Langley（1999）总结了叙事法（narrative strategy）、量化法（quantification strategy）、备选模板（alternate templates）、扎根法（grounded theory strategy）、视觉图示法（visual mapping）、时间排列法（temporal bracketing）、综合策略（synthetic strategy）七种提炼过程理论的策略，并对其从精确性、一般性、简化性三个维度进行了评价。如图1所示，印记效应、路径依赖效应和同期群体效应反映了三种不同的历史影响过程（如组群内还是组群间、因果背景还是因果行动）。这里，研究者可以借助过程研究记录事物和事件是如何产生、发展、成长或终结的，通过事件链而不是抽象的相关性来构成对历史进程中因果关系的理解。例如，通过记录67家欧洲保险企业的组织变革事件，Klarner和Raisch（2013）分析了历史选择的路径依赖形成的变革节奏对企业绩效的影响，得出变革节奏更具规律性的企业绩效显著好于不规律变化的企业的结论。

（2）对历史效应的机制研究是深化理解和区别 Marquis 教授提出的印记、路径依赖和同期群体效应的更为重要的研究问题。这里，我们不

仅需要对历史过程的展开进行描述和设想，更要解释过程是如何以及为什么发生，即需要从表面到实质、从描述到解释和从具体到抽象进行全面而深入的研究。本质而言，历史效应通过因果背景和因果行为的影响会在起始条件、必要性/充分性条件、系统内/系统间模式、资源约束/心理约束等方面体现出不同的特点，这些机制的分析可以澄清前期研究中一些含糊性认识（Zhang et al., 2016）。例如，本文第一作者提出的组织“势”（organizational momentum）的概念本质就是一种环境所塑造的结构性力量，会给组织接下来的行为选择带来持续影响；这里，起始条件可能是弱约束的，但是随着组织势的产生会逐渐形成日益强化的历史影响（Jing & Van de Ven, 2014）。显然，这样的机制研究可以帮助我们区别印记效应和路径依赖过程的形成条件，以及它们对于初始条件的不同依赖性。

对于实践者而言，能够正确认识和运用历史因素对组织的影响这一能力具有重要意义。中国经济当前正处于转型期，制度环境和市场条件变化迅速，管理者在善于利用历史所赋予优势的同时应准确把握和及时适应环境的变化。历史对组织文化、结构、战略、发展路线、核心资源、竞争优势和管理者思维特性均可能产生影响，且这种影响会持续相当长时间。管理者需对自身组织的历史及其后续影响有充分认识，从历史中学习经验，并意识到历史条件与当前现状不一定完全匹配，应当保持组织的灵活性和对环境的适应性，防范组织惰性和僵化。同时，需要注意的是，历史反映的是组织过去的选择和机遇（Rond & Thietart, 2007），会对组织现状产生影响和制约，但不足以完全决定

其战略选择，决策者有充分的自由选择空间，因此，管理者不应被历史所束缚，重视自身和组织的能动性，做出正确选择，这对组织未来的发展也具有重要意义。

(接受编辑：Haiyang Li

收稿日期：2018年8月21日

接受日期：2018年8月24日)

参考文献

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

[2] 李海东、林志扬：《组织结构变革中的路径依赖与路径创造机制研究——以联想集团为例》，《管理学报》，2012年第8期。

[3] 刘东、刘军：《事件系统理论原理及其在管理科研与实践中的应用分析》，《管理学季刊》，2017年第2期。

[4] 魏下海、董志强：《中国企业劳动收入份额变动分解：代际效应与年龄效应——基于队列分析方法的发现》，《财经研究》，2013年第1期。

[5] Allison, G. T. 1971. *Essence of Decision*. Boston: Little, Brown, 536.

[6] David, P. A. 1985. Clio and the economics of QWERTY. *American Economic Review*, 75 (2), 332-337.

[7] De Rond, M., & Thietart, R. A. 2007. Choice, chance, and inevitability in strategy. *Strategic Management Journal*, 28 (5), 535-551.

[8] Elster, J. 1983. *Explaining technical change: A case study in the philosophy of science*. CUP Archive.

[9] Farh, J. L., Tsui, A. S., Xin, K., & Cheng, B. S. 1998. The influence of relational demography and guanxi: The Chinese case. *Organization Science*, 9 (4), 471-488.

[10] Greiner, L. E. 1997. Evolution and Revolution as Organizations Grow: A company's past has clues for management that are critical to future success. *Family Business Review*, 10 (4), 397-409.

[11] 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.

[12] Klarner, P., & Raisch, S. 2013. Move to the beat—Rhythms of change and firm performance. *Academy of Management Journal*, 56 (1), 160-184.

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

[15] Stinchcombe, A. L. 1965. Social structure and organizations. In J. March (Ed.), *Handbook of Organizations*: 142-193. Chicago, IL: Rand McNally.

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

[17] Tsui, A. S., & Farh, J. L. L. 1997. Where guanxi matters: Relational demography and guanxi in the Chinese context. *Work and Occupations*, 24 (1), 56-79.

[18] Van de Ven, A. H. 1992. Suggestions for studying strategy process: A research note. *Strategic Management Journal*, 13 (S1), 169-188.

[19] Zhang, C., Tan, J., & Tan, D. 2016. Fit by adaptation or fit by founding? A comparative study of existing and new entrepreneurial cohorts in China. *Strategic Management Journal*, 37 (5), 911-931.