组织惯例的跨层级演化机制

陈彦亮[1]　高　闯[2]

（1. 山东工商学院国际商学院，山东烟台　264005；
2. 首都经济贸易大学工商管理学院，北京　100070）

［提　要］　组织惯例的结构性嵌入是惯例实体层级性质的源泉。在解读惯例实体的层级性内涵以及互动机制的层级性功能的基础上，本文构建了组织惯例的跨层级演化分析框架，厘清了惯例的层级架构，解析了惯例实体的层级演化路径，搭建了惯例研究从微观到宏观的“连接桥”。

［关键词］　组织惯例；跨层级；演化机制

［中图分类号］F270［文献标识码］A［文章编号］1000－596X（2014）03－0059－11

一、引言

“惯例”范畴一直都是组织和管理研究的核心对象。近年来，在组织变革、企业能力异质性等领域方面的惯例研究取得了明显的进展。但是，现有的研究长期忽略惯例作为组织嵌入性的内部要素特性，大多笼统地将其视为一种“黑箱”式的理论实体。这一方面是由于组织惯例的内涵大多被解读为类似于生物“基因”的无意识行为，或者一些固定的、经常性的互动模式；另一方面是因为现有的研究视角更多地看重它的集体属性，这在一定程度上放缓了对于组织惯例内部要素的理论探索。不过，随着心理学（特别是认知心理学）、社会学、神经学等相关学科的发展，学者们开始深入到组织惯例实体内部，许多研究还证实了在正式（如规则、标准作业程序）和非正式（如经验、规范、价值观）的惯例形式在发挥作用的过程中具有序列特性。[1]一些组织层级和跨组织边界的研究也开始出现[2]，这些研究主要关注惯例在组织层级结构之间的相互关系。然而，组织结构呈现出一定程度的多样性，尤其是对一些复杂的组织结构或形式（如网络形式、矩阵）而言，它们会对组织惯例产生影响，比如信息扩散、惯例复制等。可见，组织惯例研究尚待深入，特别是有关组织惯例演化进程的研究，大多数学者沿袭了演化经济学和卡内基学派的研究传统，这大大阻碍了

［收稿时间］　教育部人文社会科学青年基金项目（13YJC630013）；国家自然科学基金项目（71372200；71072072）；北京工商大学国有资产管理协同创新中心项目（GZ20130701）

［作者简介］　陈彦亮（1984—），男，山东临沂人，山东工商学院国际商学院讲师，管理学博士；
高　闯（1953—），男，辽宁沈阳人，首都经济贸易大学工商管理学院院长，教授，博士生导师，经济学博士。

感谢匿名评审人提出的修改建议，笔者已做了相应修改，本文文责自负。

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

我们对于组织惯例演化内涵的深入剖析和理解。① 事实上，组织惯例作为组织内部的一个核心要素，并非是孤立的，它“纠缠”于组织的各个层级结构中，它在不同组织层次的表现和演化已经引起了学者们的重视。[3][4][5][6][7][8]

组织惯例的结构复杂性不应被低估，通过对惯例层级内涵的解剖和探析可以更好地解释和说明新的和更复杂的组织惯例是如何生成以及如何发挥作用的，而对于惯例各部件和它们相互关系的映射则有助于深层次诠释惯例的功能性机理，有助于我们理清组织惯例概念的轮廓，从而有助于跨越组织惯例研究从宏观到微观的“鸿沟”，为进一步研究组织惯例提供更宽广的视野。本研究拟从这一视角出发展开研究，在此分析的基础上，第二部分主要对组织惯例的层级内涵演进进行梳理和简单评述，指出现有研究对于惯例层次分析的忽视以及探讨这一问题的意义。第三部分则是在文献梳理的基础上从个体、团队与组织三个层次对组织惯例的层级内涵进行诠释。第四部分首先阐述了惯例跨层级演化的原动力在于互动机制，着重强调人际互动和多团队互动在惯例层级演化中的作用，由此构建了组织惯例跨层级演化的路径机制，同时也关注到组织惯例的跨层级反馈中组织激励的作用。第五部分是结语，主要对相关的研究结论进行简单的梳理，强调了现有研究的不足之处并对未来的研究进行了展望。

二、组织惯例的层级内涵演进与简评

作为人类组织的重要特征，惯例概念于 1940 年由斯藤（Stene）提出[9]，此后惯例被认为是组织完成工作的主要途径。马奇和西蒙（March and Simon）指出，“多数行为，尤其是组织中的多数行为是由执行程序（performance programs）决定。”[10]此后很多学者都认为组织惯例只是行为的一种相对无意识地复制。这种复制的行为是通过演变或者是某个特定的人而非惯例中的参与者有意设计而建立起来的。尼尔森和温特（Nelson and Winter）则引用生物进化论上的基因概念，将惯例比作组织的基因（gene）。他们认为组织惯例起着类似于生物进化论中基因遗传的作用，通过组织惯例，“组织中的产品、技能和知识保持、传递和延续”了下去，使得组织持续长久地稳定。[11]彭特兰和鲁特（Pentland and Rueter）进一步明确了组织惯例是组织成员功能性相似的行为模式的集合。[12]这种视角也扩展了马奇和西蒙（March and Simon）将惯例视做个体固定的行为反应模式[10]，以及格西克和哈克曼（Gersick and Hackman）将惯例视做群体性习惯的界定[13]，开始关注惯例作为行为模式的组织意义，将惯例的研究扩展至组织水平。在此基础上，李维特和马奇（Levitt and March）进一步提出，组织惯例这一术语既应该包括组织构建和运作的各种形式、规则、程序、习俗、战略和技术，也应该包括支撑、解释和抵触正式惯例的信仰结构、框架、范式、编码、文化和知识。[14]传统文献研究关于惯例演化的认识主要是基于对惯例的三个类比：无须思考或者对行动自动反应的个人习惯、标准运作过程的程序以及尼尔森和温特（Nelson and Winter）的作为遗传物质的基因。这三个类比都强调惯例的稳定性，突出了惯例的惯性品质以及趋向于最小化组织柔性和变化的特点。但并不否认惯例的变化，如西尔特和马奇（Cyert and March）将其视为适应（adaptation）；[15]尼尔森和温特（Nelson and Winter）将其称为突变（mutation），只是他们更多地强调由组织财务危机、产业中新技术的出现等外部环境的原因。[11]费尔德曼和彭特兰（Feldman and Pentland）则提出了惯例的述行观点。惯例由表述（ostensive）和执行（performative）两部分组成，前者是以抽象化、一般化的形式存在的惯例观念，后者则主要指组织成员在特定的情景下惯例执行实践部分。表述部分作为一种引导的规则大多是稳定的，惯例的维持、更

①笔者注意到，无论是“达尔文演化主义”还是“拉马克演化主义”，甚至包括近年来兴起的“共同演化理论”都强调正向或者负向强化以及对以往的绩效反馈。这在一定程度上推动了演化理论在管理学中的发展，但是对于这些研究的过度依赖却阻碍了我们对于惯例的本质内涵及其演化的深层次认识。

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

改和新惯例的产生是由执行部分实现和体现的。[16] 因此这种观点突出了组织成员的主观能动性对组织惯例演化的影响，认为惯例变化本质上是内生的。

综合现有研究不难看出，一方面，组织惯例的内涵不断丰富发展，其概念内涵已经从个人（习惯、基因）、群体水平（作业程序）的探讨发展到组织水平（交互模式）。但是这些研究大都只关注惯例的一个侧面，在分析问题时往往忽视其他方面，而且这些研究视角的切入主要是从研究者自身的角度出发，缺乏一个系统的、更合乎逻辑的切入点，容易以偏概全。另一方面，其演化机制也受到关注，从早期的外生观到近几年的内生观，从“复制、变异和重组”到“稳定均衡策略”，研究成果不断丰富，但是梳理现有文献我们会发现，现有演化机制仍然遵循的是“惯例”——“新惯例”的演化路径，这种分析范式显然无助于我们对于更加丰富、更加具有优势的“新惯例”的内涵的理解，我们所感知到的仍然是一个“黑箱”。而且，现有研究在分析演化机制时，要么是对个人惯例的演化过程进行分析，要么是对组织的演化过程进行分析。而我们知道，惯例作为嵌入在组织结构中的要素，它存在于整个组织结构中，一个更具有理论和现实意义的问题可能是个体惯例是如何演变为组织惯例的，而现有的研究并未涉及这一问题。

三、组织惯例的层级内涵：个体、团队与组织

通过对现有文献的梳理和分析，笔者发现现有的研究（过分强调组织惯例的集体特性而对于组织惯例的概化表述）已经阻碍了我们对于组织惯例内部动态要素的剖析，减弱了我们对于组织惯例宏观与微观理解的联系。笔者发现，从组织层级角度对这一问题进行分析具有独特的优势。第一，组织惯例依附于组织情景中，而抛开情景因素是很难梳理出惯例的起源和演化的。组织的层级结构是组织情景的重要因素之一，而组织惯例并非一个孤立的单位，它嵌入在从个人到公司层面的各个组织层级结构中。第二，尽管学者对组织惯例的内涵有不同的认识，但几乎所有的学者都认为惯例具有等级结构抑或高低层次。而很明显，在组织内部，那些只为个人所拥有的惯例，通常都是较低层次的惯例，而那些被更多的群体成员（整个组织）所认可、接受并采纳的惯例通常都是具有较高“效力”的惯例。可见，组织惯例本身也具有层级性质。由此，笔者尝试从多层级视角切入，对组织惯例的内涵进行重新解读①，理清组织惯例的各层级之间的相互关系。

（一）个体层面

对于个体行为（这里主要指经常性行为或者惯性行为）是组织惯例的重要“颗粒”这一观点是不难被理解的，大多数学者都认为组织惯例应该包括一些周期性的、经常的、自动的或者无意识的个体行为。[17] 另外，学者们也都提到了纯粹的个体认知或者是抽象的模式[18]，个体的认知活动（如潜意识的惯性行为或习惯，程序性存储等）影响个体的决策行为。② 萨德贝等人（Suddaby et al）最近的研究都证明了这一点。[19] 而个体认知之所以能够成为组织惯例的内部要素，其原因就在于有限理性。[20] 人类的有限理性决定个体只能凭借其有限的资源来对复杂的外部世界进行管理，作为一种追求效率的方式，一种固定的思维模式将有助于提高人们对于感知世界的影响，因此认知模式就成为这种有效的工具。而不同的个体认知水平差异则直接影响到惯例的创造、开发、修改和制定。[21] 因此，无论是面对一些程序性决策抑或是非程序性决策的制定都依赖于个体之间在相同认知框架中的相互配合，如果个体成员共享相同的认知框架，就会缩短个体之间的认知距离[22]，提高个体决策的效率。当然相关的实证研究已经证明认知受到个人特性（性别、情商等）和个人资本（风险偏好、自我效能、知识积累、工作能力）的影

① 这里笔者需要强调，从本文的研究逻辑出发，笔者着重强调组织惯例基本结构的定义，目的是为了锚定和建立具有普遍意义的概念，而并非对现有研究做一个详尽的审核。

② 大多数学者都认为行为和认知规律的惯例在本质上是独立的。[16]

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

响。[23][24]除此之外，个体的情感正被逐渐发现是解释惯例功能的重要因素。最近的心理学研究表明，尤其是在理解惯例知识功能方面，个体情感一直以来被忽视。[25]这是因为个体情感的确影响相当范围的组织过程[26][27]，而忽视这一问题则可能会限制甚至曲解组织是如何完成有效运作的。[28]心理学在更进一步的研究“程序性记忆”（procedure memory）方面取得了很大的进展，而这被看做是习惯性行为、情感和情绪形成的基础要素。[29]比如，个体对组织的承诺能够更好地帮助我们理解在给定任务时惯例是如何运行的，以及当由不同人或者在不同任务情景时惯例结果为何会表现出差异。承诺、信任等相关概念应该更直接地被纳入到组织惯例的研究中来。[30]

（二）团队层面

组织惯例在团队层面的最佳表述应该是组织能力①，更准确地应该称为标准化的能力或者运营能力。[31][32]作为一种超越个体层面的、“更大的”分析单位，组织能力是组织惯例集体特征的最确切的阐释。它确保组织可靠的运行以及扩展相似的行为结果产出，比如生产现有产品或提供服务以及开发新产品和服务等。[33]作为组织惯例的构件，能力被看做是组织惯例维持组织基本功能活动的最可靠的手段。[34]从操作程序上看，能力包含的要素是较为丰富的，当然这是存在一定的逻辑基础的。因为作为一种群体组织，团队是由多个个体组成的，而如上所述，每个个体都具有自己独立的认知框架或认知模式，不同的行为习惯，以及各自复杂的个人情感，而当他们被集合于同一群体，面对同一目标时，不可避免地会发生冲突、妥协、重组与整合。而任务本身又是多样的，这样一来，团队如果想保持有效运营，则必须具备各种各样的能力，比如，在任务初始分配和执行过程中团队沟通将产生作用；而复杂任务在执行时则依赖于团队成员之间的相互支持；在处理挑战性问题时，学习能力将会起到积极的作用。由此我们可以看到，组织能力维持着团队效能的产出。当然我们也认识到，能力的运行是处于团队整体的情景中的，这就使得它受到一些约束，这些约束主要体现在一些社会学语境中，比如能力的发挥可能受到团队成员之间的信任关系、凝聚力等因素的影响。

（三）组织层面

对组织惯例的多层次研究表明，组织能力对于惯例是如何适应和应对复杂的外部动态环境具有重要的影响。如上所述，运营能力或者说标准化能力执行公司的一些基本功能活动。与之相对，还有一类能力，它们处于一种更高的层级，主要用来帮助公司系统而稳定地适应这些低层次的实体或能力。由于它们更加系统化，性能更加可靠，我们将其称为动态能力，作为一种高级别的惯例。它们是惯例在组织层面上的最佳“代言人”。[35][36]这类高级别惯例的功能主要体现为生成或者修改较低级别的操作能力，而不产生直接的输出结果。比如，企业的战略决策、资源分配、创新的转移、知识创造惯例、战略联盟与并购、战略转移等。[37]可以看出作为一种高级别的组织惯例，动态能力更多地体现为一个公司的“潜在”的能力[38]和行为“倾向”。[39]显然针对这一表述我们需要作出几点澄清：其一，尽管主流的战略管理文献中对于动态能力的表述大多集中于高层管理者，[40][41]但本文所指的高级别的惯例也存在于中层和基层管理者中，[6][42]这是由惯例的内涵决定的，有别于传统的动态能力理论。其二，作为高级别的组织惯例，动态能力不仅包括“向后看”的逻辑选择——即通过经验的积累来解释组织惯例是如何运行的，而且它还包括“向前看”的逻辑选择——即通过前因追溯来理解惯例是如何形成并演化的。[43][44]

① 这里笔者需要作出解释的是，尽管惯例和能力这两个概念在结构上存在着变化和不同，内涵也有不同的表现形式，在有些情景下专注于不同的现象，但是，从本质上讲，惯例与能力最早都是用来解释组织异质性的。这才是二者最原始的目的，而在这一点上二者是相通的。而惯例与能力之所以表现出差异性，很大程度上是因为它们在何种程度上谁更严格或者更灵活。显然按照这一观点，惯例表现出的范畴更大，而能力则可以被视为一些低级别的惯例，与动态能力（高级别的惯例）相对应。

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

四、组织惯例的跨层级演化机制分析

（一）演化偏好：互动机制

演化的前提在于实体之间存在相互的互动机制。传统研究在设计这一层面的分析时，通常以“理性选择”作为分析的手段而把这一问题给模糊带过。诚然，理性选择是组织理论中对于“人”的基本假设，但是应该看到，人并不是孤立地、抽象地栖息在世界之外的，而是存在于各种关系和互动之中，尤其是在“演化”过程中，离不开“语言”、“偏好”、“信念”等主体概念，因此，所谓的理性选择实际上是互为理性的“主体间理性”或“交互理性”。由此，笔者认为在组织惯例的跨层级演化过程中表现出了互动偏好（见图 1）。

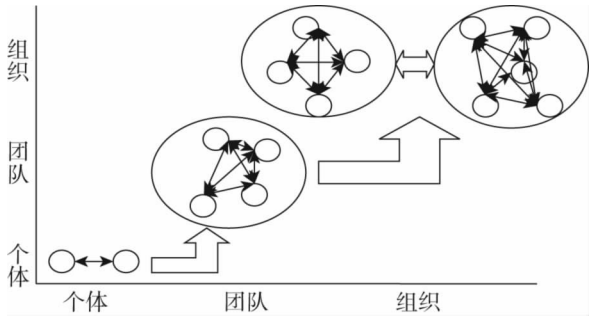


图 1 层级演化的互动机制

说明：图中为成员个体之间的人际互动，为团队与团队之间的群体互动。

如上所述，惯例嵌入在组织的层级结构中，认知、个体行为以及情感等因素越来越能够阐述惯例的本质内涵，但随之而来的一个问题是，惯例是如何在跨层级的组织结构中传播的，或者说如何才能将上述认知、行为、情感等要素汇集到群体层面（团队）？早期的行为理论虽然关注到了这一问题，但并未给出答案。而最近的理论与实证研究已经表明人际互动对于惯例的生成具有重要的意义，[23] 还有一些研究将互动过程置于惯例的概念框架之内，[16] 一些研究正在逐步解释互动过程对于惯例及其演化的基础性意义，[42][45] 另外，知识理论的研究早就证明了互动对于组织层面结构概念演化的意义。

个体特性和人力资本常常被看做是人际互动的逻辑基础。因为具有广泛异质性的个体在最基本的层面上保持了自己的完整性和独立性，比如性别、自我概念、态度、信仰以及知识和经验等，个体的人力资本具有显著的差异，当多个异质性个体因外力（被强制设定的目标）或者内力（主观认同）而创造、开发、修改和制定一些具有群体性质的惯例时，互动似乎是唯一的选择，与其他参与人进行整合和互动是惯例由低级别向高级别过渡的唯一途径。近年来一些跨学科的理论研究也对此提出了支持，比如费尔德曼（Feldman）和豪瓦德格维勒（Howard-Grenville）借鉴人种学的理论，利用参与观察来捕捉微观惯例的变化，[6][46] 英提勒（Intille）则用心理学中“日记法”，持续不断地观察个体参与者的行为、认知和情感变化。临床心理学则根据追溯自我报告（self-report）来捕捉个体之间心理和生理相互作用。[47]

在组织惯例的跨层级分析中还有一类转化机制是我们不能忽视的，即由团队层次向组织层次的跨层演化。现有研究在关于互动机制与组织惯例演化关系大都关注的是个体层次与组织层次，而常常忽略团队层次与组织层次之间的互动。和个体——组织互动相比，这一层次的互动具有其独特性，其更多地体现为群体——群体的互动，比如和个体一样，每个团队都有自己的独特的目标，而且多个团队都有一个终极目标——组织目标，但是在具体的互动过程中，团队之间可能会更多地涉及正式沟通、正式协调等，而非正式沟通、非正式协调所发挥的效用则大大降低，互动机制更多地呈现程序化和文档化的趋势，而在个体——组织的跨层级转化中的人际互动显著减少，近年来出现的 MTS（multi-team system，多团队系统）理论支持了这一观点。

（二）惯例的反馈：组织激励

费林和佛斯（Felin and Foss）强调经验和重复作为组织惯例的基础[48]，按照他们的理论，各层级的组织惯例的独立的“黑箱”，尤其是对于那些较低级别的惯例而言，它们一体化的唯一源泉来自于成员内部之间的互动，而且企业内部的多层次的组织目标和管理层级使得组织内部的成员以及各

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

层级之间都具有自己独立的目标和行为动机，由此组织受制于个人行为和组织原则而变成“非透明的”，这使得组织内的反馈更加困难，其根本原因就在于组织层级为各低层级设置了各种各样的目标，但并未直接参与低层级惯例的修改，这一方面是因为个体行为和认知本身就是层级惯例的一部分（如上所述），因此个体行为与决策并不是紧密联系在一起；另一方面，“目标”通常被置于一个更高的层级之上，而非特定惯例，因此“目标”和“惯例”也没有紧密联系在一起。由此，个体成员并不明确自己是否应该对一些“特殊变化”（special change）承担责任，而这些“特殊变化”就意味着惯例的修改。[49]

在这种情景下，当各层级都为此而困惑时，组织激励可能会为此提供一个分析途径。维特（Witt）声称我们应该更加仔细地看待各种动机的来源，不管是内在的还是外在的。事实上，激励理论已经证明了其在组织研究中的重要意义。[22]而波斯特尔和鲁米特（Postrel and Rumelt）则认为，执行新的组织惯例需要新的价值观和新的学习习惯，因此对于改变惯例来说，成员的自我激励是远远不够的，因为这通常与员工自身的内在动机发生冲突（对于自己沦为工具的恐惧以及丧失自主权）。[50]因此，依靠个体成员的内在动力来建立个体成员的内生性激励是困难的。① 此处所指的激励更多的是一种组织层面的激励，是高级别的惯例对于低级别惯例的一种外部反馈。为了避免引起不必要的误会，本文此处所指的组织激励与上文中所述的“互动”是不同的，它更强调的是组织作为一个外部整体的刺激，而并非“互动”中所指的组织“内部”层级结构之间的激励，特别是高层结构对低层结构的刺激。

（三）组织惯例的跨层级演化路径

作为个体层面的基层惯例②，个体行为、个体认知和个体情感被视为组织惯例的基础性“颗粒”，是回答惯例本质与起源的基本构件。演化理论认为，技能和习惯使个人有能力可靠地执行复杂的活动，如骑自行车或者将一个设计师的“素描”转化为详细的技术渲染图解。[51]相关的研究主题集中在个体行为是如何诠释组织惯例的？[42]个体技能是如何被组织所共享的？[11]不同的个人理性和认知水平在组织成员之间是如何传递和演化的？[52]个体感情与情绪是如何在惯例塑造和演化方面发挥作用的？[53]与这些基础性“颗粒”的具体内涵相比，我们更关注的是其演化机制，即这些基层惯例是如何演变为群体层面的。在个体层面上，负绩效反馈和错误可能会导致变化，但现有文献并没有直接探讨惯例是如何改变的。[49]因此，尽管我们对于个体和集体实体了解得很多，但是却不太了解它们是如何建立彼此之间关系的。

能力为我们提供了一个分析的起点，可以帮助我们弥补个体和群体层面联系的分析。行为心理学和组织行为能力强调惯例在个人层面的行为，是指一个人的知识能力边缘，技能和执行特定作业的能力。[51]阿格由尼斯（Aguinis）提供了一种人工合成的定义：“能力是衡量集群的知识，技能和能力（KSAs）是确定的结果将如何实现的关键。比如竞争能力可以被表述为客户服务，书面或口头的沟通，创造性思考和可靠性。”[54]而有关个体层面和群体层面两部分之间内在关系的分析为构建从微观到宏观的惯例演化分析提供了纽带。借助人际互动，我们可以探析惯例由低级别向高级别过渡的过程，尽管现有研究没有系统地对此进行考察，但相关研究已经出现。萨尔瓦托（Salvato）以角色理论为视角，分析了组织成员在组织惯例和能力演化过程中的角色演进。他还通过对 90 个新产品研发团队人员的流程跟踪调查，分析了个体知识和技能是如何融入到研发团队层面的。他认为现有能力是全体组织成员共同创造的，而且，伴随着管理者干预，这一能力将向更高级的层次演进。这一研究结

① 之所以会出现这种现象，其根本原因就在于无论是个体理性还是组织理性都是一种人为的“被设计的”（engineered）产物，并非是一种“天然禀赋”（natural endowment）。

② 借鉴尼尔森和温特（Nelson and Winter）、费尔德曼和彭特兰（Feldman and Pentland）等人的研究[11][16]，笔者从层级结构入手，将组织惯例划分为三个层次，个体层面的惯例被视为基层惯例，团队层面的惯例为低层惯例，用高层惯例来表述处于组织层面的高级别惯例。

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

论成为惯例层级演化的重要证据。[42]

我们对于组织惯例是如何由低级别向高级别的实体（比如公司愿景、战略和组织识别等）演化的所知甚少，通过将组织惯例诠释为事实例证和表述行为，并随着时间的推移进行交互跟踪，研究可以展示如何采取行动去完成惯例对于更高层级惯例实体的影响，这有助于我们了解惯例与高层级惯例之间的相互关系（见图 2）。大多数研究都涉及了各层级惯例之间的互动关系，比如，彭特兰和费尔德曼（Pentland and Feldman）等人关于经理层与员工围绕信奉模式展开的互动，[55]考雷和吉亚（Corley and Gioia）关于组织成员身份识别而进行的互动等。[56]可见，不同的个体特性和理解可能会导致跨层级的冲突，惯例的事实例证和表述行为的解释存在于组织的各个层级以及位置中，[11]因此我们很难仅从唯一的实体层次来理解惯例。[16]作为惯例代理者的组织成员处于不同的组织层级中，因此分层级捕捉组织惯例的“细微颗粒”有助于我们理解它的内涵结构。[57][58][59]学者们也应采用更加有纹理（fine-grained）的动态能力的方法来分析组织成员在塑造组织惯例方面的不同影响，比如组织全力的相对位置，经验的分布以及嵌入性等。[6]巴洛根和约翰逊（Balogun and Johnson）就曾用“日记法”通过记录追溯跨组织层级中的不同角色来分析组织战略创新。[60]这一方法也被视为跟踪不同组织层级的代理人员的群体特性及“叙事”（narratives concerning）的可靠方法，尤其是在发展新兴理论研究而缺乏专业研究者的时候，因此非常适合对于复杂的组织现象的多层次数据收集，如具有较长时间跨度的组织惯例。另外一种可行的途径是通过成员对“叙事”的反应来了解“叙事”。尽管这不是一种完整的方法，我们可以尝试比较在不同组织层级或者不同功能角色的组织成员的反应来推断一些“叙事”。这些方法可以帮助学者获得更加详细的理解组织惯例是如何系统地适应和干预不同组织层级的。

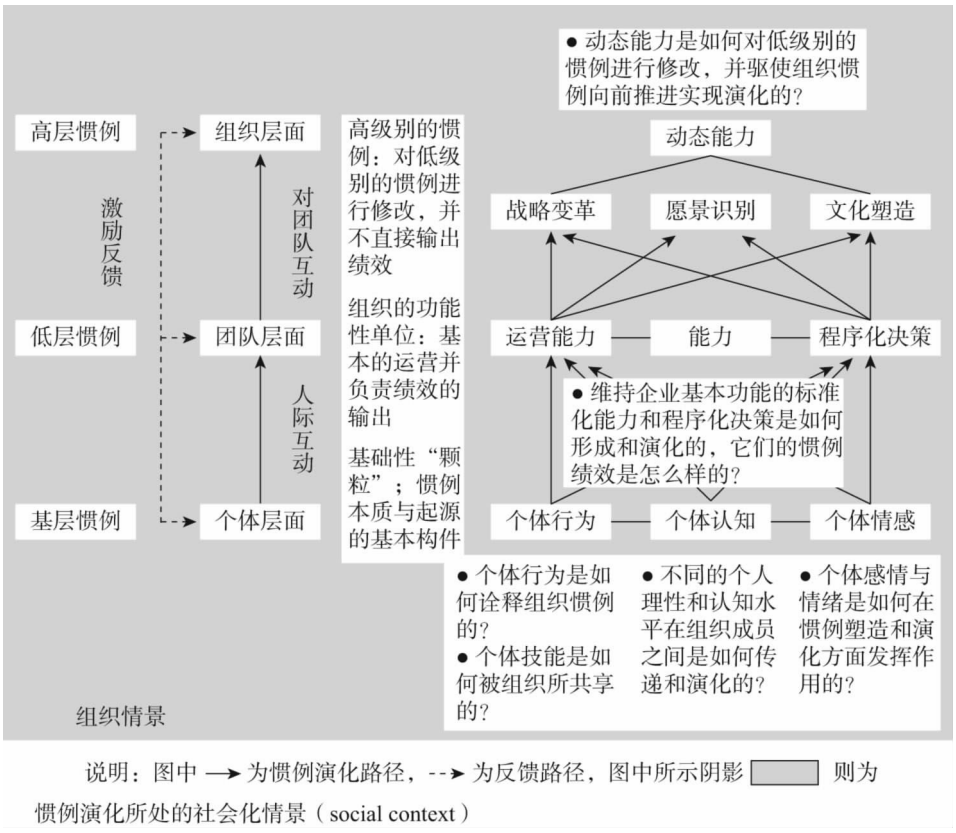


图 2 组织惯例的跨层级演化路径

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

五、结语

组织惯例在管理领域广泛的存在，特别是在竞争力和异质性方面已经成为管理研究的核心要素，相关的研究虽然已取得了很大进展，但更多的研究趋向于一致性的组织层面，自阿格特和英格拉姆（Argote and Ingram）关于搭建惯例从微观到宏观的“桥”（bridge）的研究以来[61]，关于惯例的多角度研究就此展开。本文尝试从组织内的个人到群体之间的相互作用来观察惯例是如何出现的。这些基于过程的惯例起源与演化的证据强烈地体现在现存的和新兴的实证的工作中。[42]

本文的研究有助于揭示组织惯例是如何在组织内部进行层级演化的，这有利于我们更进一步地打开惯例演化这一“黑箱”过程。本文所涉及的一些概念和分析视角为我们更进一步地展开研究提供了基础，但是本研究仍然存在一些不足之处。第一，关于组织惯例的层级划分本研究是从个体、团队和组织层面进行诠释的，从本研究的出发点以及管理的实践来看固然有其合理之处，但由于对于惯例的层级性质学者们并未形成统一的意见，因此这一划分层次仍需要进一步推敲，寻求更合理的逻辑基础。第二，互动机制被认为是探究结构实体之间相互关系的关键要素，本文所涉及的人际互动、团队互动作为社会互动理论下的核心机制在阐述相关问题时具有一定的合理性，但是几乎可以肯定，在分析这一相互关系时，仍然存在其他的一些理论和机制，后续的研究可以尝试探寻这些机制。第三，本文关注了惯例的情景依赖特性，在分析惯例的层级演化时提及了“组织情境”，但并未进行具体的分析，特别是针对不同的组织情景惯例演化的差异性的分析对于探究中国情景下的管理研究可能具有重要意义。第四，本文主要采用的是定性分析方法，缺乏一些大样本统计数据的检验，后续的研究可以就此进行，比如探讨个体认知或者个体情感的要素与团队的程序化决策水平以及组织战略变革、文化塑造等的相互关系。

参考文献

[1] M. C. Becker. Organizational Routines: A Review of the Literature [J]. Industrial and Corporate Change, 2004, 13 (4).

[2] K. J. Mayer, R. M. Salomon. Capabilities, Contractual Hazards, and Governance: Integrating Resource-based and Transaction Cost Perspectives [J]. Academy of Management Journal, 2006, 49 (5).

[3] R. Adner, C. E. Helfat. Corporate Effects and Dynamic Managerial Capabilities [J]. Strategic Management Journal, 2003, 24 (10).

[4] J. Balogun, G. Johnson. Organizational Restructuring and Middle Manager Sensemaking [J]. Academy of Management Journal, 2004, 47 (4).

[5] G. Gavetti. Cognition and Hierarchy: Rethinking the Microfoundations of Capabilities' Development [J]. Organization Science, 2005, 16 (6).

[6] J. A. Howard-Grenville. The Persistence of Flexible Organizational Routines: The Role of Agency and Organizational Context [J]. Organization Science, 2005, 16 (6).

[7] D. Obstfeld. Social Networks, the Tertius Ingens Orientation, and Involvement in Innovation [J]. Administrative Science Quarterly, 2005, 50 (1).

[8] W. J. Orlikowski. Knowing in Practice: Enacting a Collective Capability in Distributed Organizing [J]. Organization Science, 2002, 13 (3).

[9] E. O. Stene. An Approach to a Science of Administration [J]. The American Political Science Review, 1940, 34 (6).

[10] J. G. March, H. A. Simon. Organizations [M]. New York: Wiley, 1958.

[11] R. R. Nelson, S. G. Winter. Evolutionary Theory of Economic Change [M]. Cambridge: Harvard University Press, 1982.

[12] B. T. Pentland, H. H. Rueter. Organizational Routines as Grammars of Action [J]. Administrative Science Quarter-

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

ly, 1994, (2).
[13] C. J. G. Gersick, J. R. Hackman. Habitual Routines in Task-performing Groups [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1990, 47 (1).
[14] B. Levitt, J. G. March. Organizational Learning [J]. Annual Review of Sociology, 1988, (14).
[15] R. M. Cyert, J. G. March. A Behavioral Theory of the Firm [M]. New York: Oxford University Press, 1963.
[16] M. S. Feldman, B. T. Pentland. Reconceptualizing Organizational Routines as a Source of Flexibility and Change [J]. Administrative Science Quarterly, 2003, 48 (1).
[17] M. C. Becker. Handbook of Organizational Routines [M]. Cheltenham, UK: Elgar, 2008.
[18] M. D. Cohen. Individual Learning and Organizational Routine: Emerging Connections [J]. Organization Science, 1991, 2 (1).
[19] R. Suddaby, C. Hardy , Q. N. Huy. Introduction to Special Topic Forum: Where Are the New Theories of Organization? [J]. Academy of Management Review, 2011, 36 (2).
[20] C. Rerup, M. S. Feldman. Routines as a Source of Change in Organizational Schemata: The Role of Trial-and-error Learning [J]. Academy of Management Journal, 2011, 54 (3).
[21] T. Felin, N. J. Foss. Microfoundations of Routines and Capabilities: Individuals, Processes, and Structure [J]. Journal of Management Studies, 2012, 49 (8).
[22] U. Witt. Emergence and Functionality of Organizational Routines: An Individualistic Approach [J]. Journal of Institutional Economics, 2011, 7 (2).
[23] T. Felin, W. S. Hesterly. The Knowledge-based View, Nested Heterogeneity, and New Value Creation: Philosophical Considerations on the Locus of Knowledge [J]. Academy of Management Review, 2007, 32 (1).
[24] T. L. Madsen, E. Mosakowski, S. Zaheer. Knowledge Retention and Personnel Mobility: The Nondisruptive Effects of Inflows of Experience [J]. Organization Science, 2003, 14 (2).
[25] M. D. Cohen. Reading Dewey: Reflections on the Study of Routine [J]. Organization Studies, 2007, 28 (5).
[26] S. G. Barsade, D. E. Gibson. Why Does Affect Matter in Organizations [J]. Academy of Management Perspectives, 2007, 21 (1).
[27] H. A. Elfenbein. Emotion in Organizations: A Review and Theoretical Integration [J]. Academy of Management Annuals, 2007, 1 (1).
[28] S. Maitlis, T. Vogus, T. Lawrence. Emotion and Sensemaking in Organizations [M]. Vancouver, British Columbia, Canada: University of British Columbia, 2009.
[29] R. J. Davidson. Toward a Biology of Personality and Emotion [J]. Annals of the New York Academy of Science, 2001, 935 (5).
[30] C. Heath, S. B. Sitkin. Big-B Versus Big-O: What Is Organizational about Organizational Behavior? [J]. Journal of Organizational Behavior, 2001, 22 (1).
[31] C. Helfat, M. Peteraf. Understanding Dynamic Capabilities: Progress along a Developmental Path [J]. Strategic Organization, 2010, 7 (1).
[32] S. G. Winter. The Satisficing Principle in Capability Learning [J]. Strategic Management Journal, 2000, 21 (10).
[33] G. Dosi, R. R. Nelson, S. G. Winter. The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities [M]. NewYork: Oxford University Press, 2000.
[34] D. J. Collis. Research Note: How Valuable Are Organizational Capabilities? [J]. Strategic Management Journal, 1994, 15 (S1).
[35] C. E. Helfat, et al. Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations [M]. Blackwell: Cambridge, MA, 2007.
[36] S. A. Zahra, H. J. Sapienza, P. Davidsson. Entrepreneurship and Dynamic Capabilities: A Review, Model and Research Agenda [J]. Journal of Management Studies, 2006, 43 (4).

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

[37] K. M. Eisenhardt, J. A. Martin. Dynamic Capabilities: What Are They? [J]. Strategic Management Journal, 2000, 21 (10).

[38] I. Barreto. Dynamic Capabilities: A Review of Past Research and an Agenda for the Future [J]. Journal of Management, 2010, 36 (1).

[39] C. L. Wang, P. K. Ahmed. Dynamic Capabilities: A Review and Research Agenda [J]. International Journal of Management Reviews, 2007, 9 (1).

[40] D. J. Teece. Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Microfoundations of (Sustainable) Enterprise Performance [J]. Strategic Management Journal, 2007, 28 (13).

[41] M. Zollo, S. G. Winter. Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities [J]. Organization Science, 2002, 13 (3).

[42] C. Salvato. The Contribution of Event-sequence Analysis to the Study of Organizational Routines [A]. M. C. Becker, N. Lazaric. Organizational Routines: Advancing Empirical Research [C]. Cheltenham, UK: Elgar, 2009.

[43] G. Gavetti, D. Levinthal. Looking forward and Looking backward: Cognitive and Experiential Search [J]. Administrative Science Quarterly, 2000, 45 (1).

[44] S. G. Winter. Understanding Dynamic Capabilities [J]. Strategic Management Journal, 2003, 24 (10).

[45] M. Zollo, S. G. Winter. Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities [J]. Organization Science, 2002, 13 (3).

[46] M. S. Feldman, Organizational Routines as a Source of Continuous Change [J]. Organization Science, 2000, 11 (6).

[47] S. S. Intille. Technological Innovations Enabling Automatic, Context-sensitive Ecological Momentary Assessment. [A]. A. A. Stone, S. Shiffman, A. Atienza, L. Nebeling. The Science of Real Time Data Capture: Self-report in Health Research [C]. New York: Oxford University Press, 2006.

[48] T. Felin, N. J. Foss. The Endogenous Origins of Experience, Routines, and Organizational Capabilities: The Poverty of Stimulus [J]. Journal of Institutional Economics, 2011, 7 (2).

[49] H. R. Greve. Organizational Routines and Performance Feedback [A]. M. Becker. Handbook of Organizational Routines [C]. Cheltenham and London: Edward Elgar, 2008.

[50] S. Postrel, R. P. Rumelt. Incentives, Routines, and Self-command [J]. Industrial and Corporate Change, 1992, 1 (3).

[51] J. S. Shippmann. The Practice of Competency Modeling [J]. Personnel Psychology, 2000, 53 (3).

[52] G. Gavetti. Cognition and Hierarchy: Rethinking the Microfoundations of Capabilities' Development [J]. Organization Science, 2005, 16 (6).

[53] C. D. LeBaron. Considering the Social and Material Surround: Toward Microethnographic Understandings of Nonverbal Communication [M]. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2005.

[54] H. Aguinis, C. A. Pierce, F. A. Bosco, I. S. Muslin. First Decade of Organizational Research Methods Trends in Design, Measurement, and Data-analysis Topics [J]. Organizational Research Methods, 2009, 12 (1).

[55] B. T. Pentland, M. S. Feldman. Narrative Networks: Patterns of Technology and Organization [J]. Organization Science, 2007, 18 (5).

[56] K. G. Corley, D. A. Gioia. Identity Ambiguity and Change in the Wake of a Corporate Spin-off [J]. Administrative Science Quarterly, 2004, 49 (2).

[57] D. A. Levinthal, C. Rerup. Crossing an Apparent Chasm: Mindful and Less Mindful Organizational Learning [M]. Snider Entrepreneurial Center, Wharton School, 2002.

[58] G. Gavetti, D. Levinthal, W. Ocasio. Neo-carnegie: The Carnegie School's Past, Present, and Reconstructing for the Future [J]. Organization Science, 2007, (18).

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

[59] C. Rerup. Attentional Triangulation: Learning from Unexpected Rare Crisis [J]. Organization Science, 2009, (20).

[60] J. Balogun, G. Johnson. Organizational Restructuring and Middle Manager Sensemaking [J]. Academy of Management Journal, 2004, 47 (4).

[61] L. Argote, P. Ingram, Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2000, 82 (1).

(责任编辑：王碧峰)

STUDY ON THE HIERARCHY EVOLUTION MECHANISM OF ORGANIZATION ROUTINES

CHEN Yan-liang[1] GAO Chuang[2]

(1. International Business College, Shandong Institute of Business and Technology, Yantai, Shandong 264005, China; 2. College of Business Administration, Capital University of Economics and Business, Beijing 100070, China)

Abstract: Structural embedding of organizational routines is the source of organizational routines' entity level properties. On the basis of exploring the hierarchy and interactive mechanism, this paperconstructs a framework of the hierarchy evolution of organization routines to clarify the hierarchical structure of organization routines, and analyses the evolution path of organization entity hierarchy to set up a connection bridge of routines from micro to macro research.

Key words: organizational routines; hierarchy; evolution mechanism

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net