



组织惯例研究的主流框架探索和未来研究趋势分析

孙永磊^{1,2} 宋 晶^{2,3} 陈 劲^{2,3}

(1. 北京化工大学 经济管理学院, 北京 100029; 2. 清华大学 技术创新研究中心, 北京 100084;
3. 清华大学 经济管理学院, 北京 100084)

摘要:惯例被认为是组织完成工作的主要方式,是维持和协调组织运行的核心要素。采用文献分析的方法,对惯例研究的主流文献进行搜集和筛选,共得到109篇核心文献。通过对这些文献之间引用关系的深入分析,发现现有惯例的研究相对集中于少数核心文献之中,研究视角和研究框架相对聚焦,研究尚处于萌芽阶段。借助扎根理论的研究方法,对现有惯例的主流研究框架进行探索和识别,发现并确定了惯例的2个构成维度:行为模式和规范共识;3个作用功能:协调控制、决策辅助和知识整合;以及拥有效率性、适应性、演化性、开拓性等特征。最后,在对惯例主流研究框架深入剖析的基础上,提出了惯例领域的4个未来研究趋势。

关键词:组织惯例;文献分析;主流研究框架;未来研究趋势

中图分类号:G311; G306.0 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-0241(2019)01-0100-13

0 引言

惯例(routines)的概念自诞生以来就被认为是完成组织工作的主要方式,演化经济学扩展了惯例的内涵,认为惯例是组织的基因,是组织演化的基本分析单元(Nelson et al, 1982)。此后,惯例进入了管理学的研究领域,学者们从组织行为、认知、微观基础、动态能力等视角展开深入的分析(Zollo et al, 2002; Feldman et al, 2003; Rerup et al, 2011; Felin et al, 2012)。然而从总体而言,现有关于惯例的研究尚处于起步阶段,研究的针对性和系统性均有所欠缺,尚没有形成较为清晰的脉络结构,且大多数研究仅停留在理论分析阶段。因此,有必要加强关于惯例的针对性研究,从理论上廓清组织惯例研究的理论框架和脉络结构,为组织惯例的相关研究奠定理论基础。

本文以20多年来(1994—2018)国外管理学顶级期刊为对象,搜寻和筛选以惯例为主题的文献,并借助社会网络分析的方法对这些论文进行深入分析,从惯例相关研究论文之间的引用和被引关系入手,借助扎根理论的研究方法,梳理惯例的主流研究文献,并对现有惯例研究的主流框架进行探索和识别。在分析惯例研究现状的基础上,针对性的提出需要未来深入探索的课题和研究方向,以期抛砖引玉,吸引对惯例研究感兴趣的学者进行更加深入的理论和实证探索。

1 数据搜集与文献分析

1.1 数据搜集

本文选择通过梳理国际主流关于惯例研究的文献,来分析组织惯例研究的状况,如表1所示最终确定了国际管理学界最顶级的9个学术期刊和4个管理咨询界的名誉期刊。

收稿日期:2017-12-25

基金项目:国家自然科学基金(71502090, U1601217);北京市社会科学基金(18GLC071, 15JGB043)

第一作者简介:孙永磊(1984—),男,河南封丘人,北京化工大学经济管理学院,副教授,博士,研究方向:创新理论与管理。

通信作者:孙永磊, bydsyl@qq.com

文献的搜索主要分为以下3个步骤:(1)大范围检索阶段,通过清华大学图书馆特有的电子期刊导航服务,综合选取这13种期刊,在论文全部字段以“routines”和“routine”为关键词进行检索,共得到2 057篇文献;(2)文献筛选阶段,为了更加清晰的反应组织惯例研究的现状,本研究首先确定了以1994年以来的惯例相关研究为对象,同时本研究对论文进行了详细的筛选,剔除研究主题惯例差异较大的文献,只保留以惯例作为研究对象,论文的主要研究结果、研究假设、命题、推论等关键部分包含惯例的文献,共保留文献103篇;(3)通过EBSCO数据库、ABI数据库、Wiley数据库、Google学术等搜索引擎再次进行搜索和整理,发现了6篇遗漏的文献。需要说明的是,MSM期刊中没有发现符合要求的文献。所选定文献的时间分布情况如图1所示。

可以看到,惯例的研究呈现不连续的变化态势,2000年到2003年出现了一个研究热点时期,之后又逐渐降低,而在2010年之后,惯例的研究呈上升的趋势。JMS杂志在2012年专门以惯例为主题进行征稿,并在第8期中刊出了包括8篇文献的惯例专题(49卷8期)。OS杂志也在2016年出版了以惯例为主题的专刊(27卷3期),共有15篇论文被收录。在作者方面,选定的文献中Feldman有8篇文献,Pentland有7篇文献,Rerup有4篇文献,Becker、Salvato、Turner和Singh各有3篇文献。

1.2 社会网络分析及结果

为了发现惯例研究的核心文献,本研究对所搜集到文献的引用情况进行了整理,以纵轴为基准,当横轴中的文献出现了引用纵轴文献的情况时,则在相应的交叉点出标记为1,最终得到了一个109×109的矩阵。论文的总被引次数为537次,其

表1 期刊列表

编号	期刊	缩写	编号	期刊	缩写
1	Academy of Management Journal	AMJ	8	Organization Science	OS
2	Academy of Management Review	AMR	9	Strategic Management Journal	SMJ
3	Administrative Science Quarterly	ASQ	10	California Management Review	CMR
4	Journal of Management	JM	11	Harvard Business Review	HBR
5	Journal of Management Studies	JMS	12	Long Range Planning	LRP
6	Management Science	MS	13	MIS Sloan Management Review	MSM
7	MIS Quarterly	MIS			

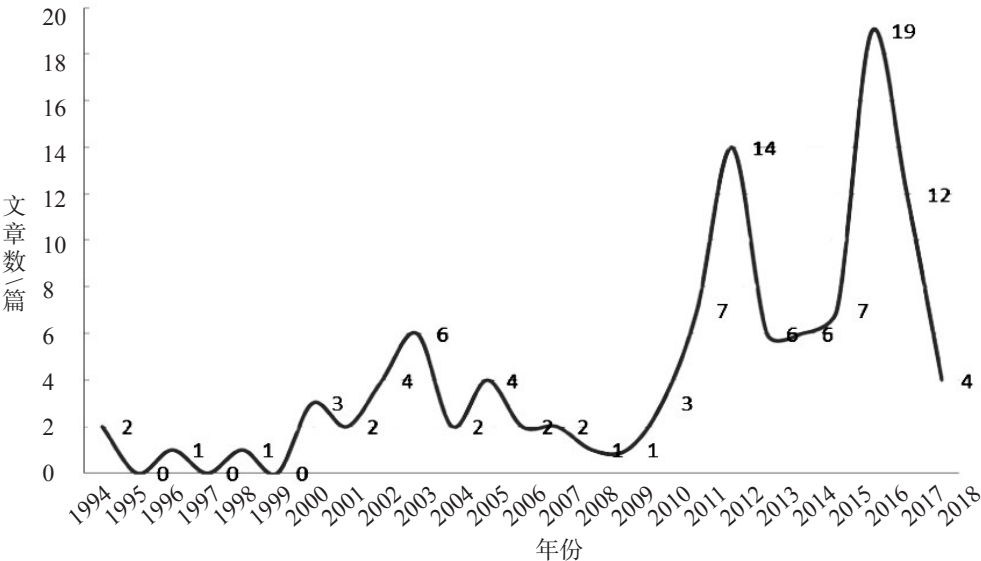


图1 文献时间分布情况

中有2篇文献的被引超过了30次,有7篇文献的被引次数介于20~30次之间。借助UCINET 6.199和NETdraw 2.081软件的辅助,得到了被引排名文献及中心度等指标的相关计算结果(表2列举了被引排名前10的文献,表3为中心度状况的特征分布),并基于点度中心度对文献引用情况进行分析(见图2)。需要说明的是,本研究在分析中心度的时候区分了点出中心度(引用)和点入中心度(被引),在计算中心度时,重点考虑的点入中心度,也就是文献的被引情况。

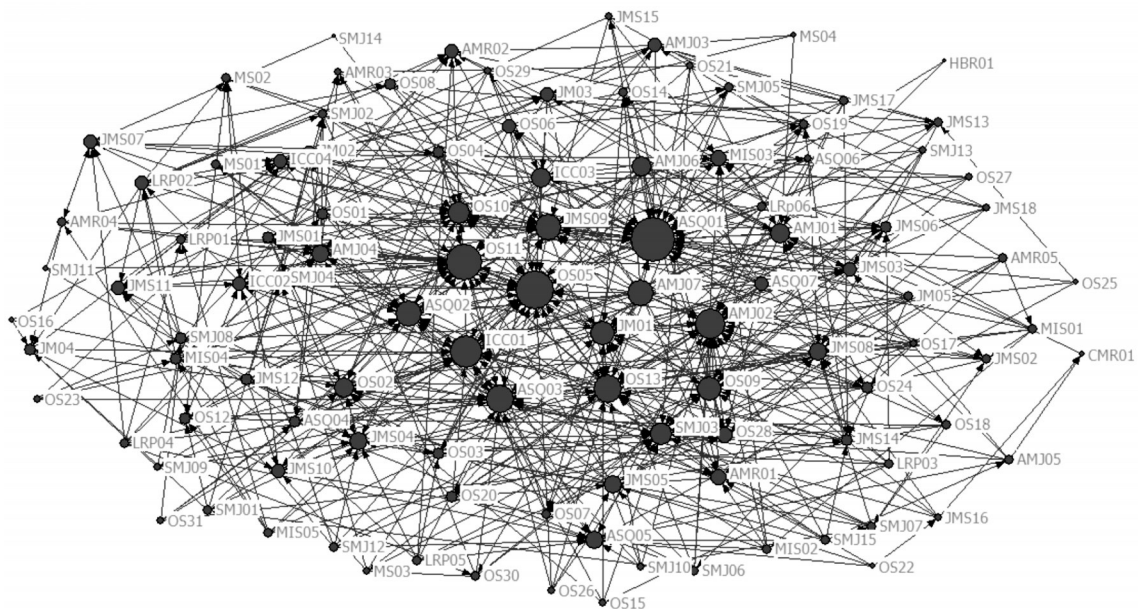
起源于心理学的习惯分析,惯例在引入管理学

研究领域之后,被认为是演化经济学的基本分析单元(Nelson et al, 1982),在此后的近40年的研究过程中,惯例也向微观认知、组织行为、形式规范等多个领域进行延伸,成为管理学研究中的重要构念,而惯例研究的意义也在顶级期刊持续发表过程中得到充分的证实。结合社会网络分析的结果,可以看到,惯例的研究并没有呈现出太多的“孤岛现象”,文献之间的关联性还比较强,大多数文献还是集中在ASQ01、OS05、OS11、ICC01、AMJ02等核心文献周围,交叉引用状况较多,研究相对集中,仅有少数文献分布在边缘。虽然惯例

表2 文献被引情况分析(前10)

排名	编号	文献	Degree	Closeness	Betweenness	被引	总被引
1	ASQ01	Feldman和Pentland(2003)	37.037	59.341	11.288	35	3 106
2	OS05	Feldman(2000)	32.407	58.696	8.151	32	1 843
3	OS11	Zollo等(2002)	30.556	58.378	7.696	27	1 220
4	ICC01	Becker(2004)	25.926	56.545	5.852	20	1 284
5	AMJ02	Rerup和Feldman(2011)	25	54	5.153	24	390
6	ASQ03	Edmondson等(2001)	22.222	54.545	4.208	20	1 519
7	OS13	Levinthal和Rerup(2006)	22.222	55.385	4.407	18	638
8	JMS09	Feldman和Rafaeli(2002)	21.296	53.731	2.895	19	539
9	AMJ07	Turner和Rindova(2018)	20.37	53.202	2.386	0	0
10	ASQ02	Pentland和Rueter(1994)	20.37	53.731	2.607	21	1 040

注:Degree为中心度,也称整体中心度,用来反应该点在网络中整体位置情况;Closeness为接近中心度,用来反应该点与其他点的距离;Betweenness为中间中心度,是用来表示该点对网络资源的控制情况。被引次数是被选定的109篇文献引用的次数。检索时间为2018年5月4日



注:圆点代表文献,而圆点的大小是该文献的中心度情况;箭头为单向,指向说明该文献被引用

图2 文献引用分布情况

表3 文献被引中心度状况的特征分布

变量	<i>Degree</i>	<i>Closeness</i>	<i>Betweenness</i>
均值	10.092	46.518	11.749
标准差	6.409	4.372	6.742
总和	1100	5070.495	1280.610
方差	41.073	19.116	45.454
最小值	1.852	35.179	1.480
最大值	37.0137	59.341	38.541

受到学者们的广泛关注,但是总体而言惯例的研究尚处于萌芽阶段,研究视角和研究领域均没有被充分发掘;另一方面,Pentland、Feldman等惯例的主流研究学者所提出的惯例研究框架被大多数学者所接受(Feldman et al, 2003),成为后续研究的出发点,这也造成了惯例研究的相对集中状况。中心度排名前5的文献占据总中心度的13.7%,研究过度集中,这也给惯例研究未来的发展带来局限,不利于新的研究方向的拓展。

2 惯例主流研究框架探索

接下来本研究尝试使用扎根理论的研究方法对惯例的研究状况进行梳理,试图更好的识别和诠释现有惯例的主要研究框架。

2.1 扎根理论分析

扎根理论分析方法是一种对文本数据的系统归纳方法,常被用于自下而上的理论探索和建构(孙永磊等, 2014)。对访谈资料进行编码处理是扎根理论研究方法的重要步骤,编码大致可以分为:概念编码、聚焦编码和选择性编码3个步骤。概念编码是将零碎散乱的资料进行分解、比较、概念化、范畴化以及进行检验;聚焦编码则是按照因果条件、现象、脉络、中介条件、行动/互动策略、结果的顺序,将开放式编码得到的概念范畴联结在一起,形成主要和次要范畴;而选择性编码则旨在建立上述得到的范畴之间的关系,得到研究的核心范畴,并对其相互关系进行比对和验证。

2.1.1 概念编码

首先对109篇文献进行详细的梳理,筛选出其

中包含命题、假设、推理、主要研究结论、未来研究方向的内容,进行概念编码处理,共得到397个观点,在理论分析的基础之上,将内涵相似的编码予以合并,得到了事实规则、隐性规范等20个概念编码,如表4所示。

2.1.2 聚焦编码

概念编码之间存在明显的相关关系,应该在分析的基础上,进行整合并构建惯例的下一级范畴,也就是扎根理论的次要范畴。因此,本研究对概念编码进行了反复比对和讨论分析,并依据概念编码之间的内在联系和结构关系,对于这些概念编码进行了初步分类和联结,主要结论如下:(1) A03、A04和A07等3个概念编码的意涵相类似,可以相互联结成为一个次要范畴,命名为B1行为模式;(2) B2规则规范包括A01和A02 2个概念编码;(3) A05、A06、A08等3个概念编码之间存在着明显的内部关联性,所表达的是近似内容,可以使用B3共识氛围加以概扩;(4) A13和A14构成了聚焦编码B4协调控制;(5) A10和A11之间存在明显的关联性,予以合并命名为B5决策辅助;(6) A09、A12、A20等3项概念编码的意涵相类似,可以相互联结成为一个次要范畴,命名为知识共享,编码为B6;(7) A16、A17、A18、A19以及A15是介绍惯例的属性特征方面的编码,编码为B7属性特征。

2.1.3 选择性编码

结合相关文献,对聚焦编码的结果进行了进一步的讨论分析,结果包括:(1) 聚焦编码B2和B3之间的关联性较大,都是在分析组织的内隐规则、默会规范等不成文但是约定俗成的规则、制度等,如Bresman(2013)就认为包括规范、规则在内的组织传承都属于惯例的重要组成,是惯例在演化过程中的相对固定的部分。因此,本研究将B2和B3合并成为新的聚焦编码B8规范共识;(2) B1和B8属于惯例的内涵构成C1;(3) B4、B5和B6

3个编码归于惯例的作用功能范畴C2之内;(4) B7属性特征予以保留,编码为第3个主要范畴C3。通过对以上3个范畴进行比对,可以明显发现组织惯例能够囊括所有的方面,是扎根理论研究的核心内容。组织惯例虽然没有在资料之中频繁的出现,但是能够较为容易的发现组织惯例的范畴、聚焦编码以及概念编码之间的内在联系。组织惯例是维持并协调组织有序运行的重要保障,可以作为扎根理论探索发现的主要范畴,能够形成一个新的理论,其相关理论也会随之自然浮现,包括2个维度:行为模式和规范共识,3个作用功能:协调控制、决策辅助和知识共享,具有效率性、适应性、演化性、开拓性等特征。如图3所示,得到了组织惯例主流研究框架的金字塔图。

随机抽取5次编码的数据资料进行饱和度检验,没有形成新的研究范畴,也无法获取额外数据来分析组织惯例的研究现状,因此,可以认为本研究的理论饱和度较高,通过了检验。

2.2 结果分析

2.2.1 惯例的内涵构成

基于演化经济学视角,Nelson和Winter(1982)认为惯例是组织全部的规则以及可预见的行为模式的总称,包括认知和动机2个维度,认知维度主要强调组织集体对事物的认识以及所达成的共识,而动机维度则是具体行动指导方面。之后学者们分别从能力视角和微观视角入手展开对惯例的研究,Zollo et al(2002)、Becker(2005)等学者从组织能力理论和动态能力理论出发,认为惯例是企业动态能力的重要组成,包括维持组织运行的行为能力、减少冲突辅助决策的协调能力以及促进组织演化的能力;Abell等(2008)、Felin等(2012)、Felin等(2009)等学者从微观视角展开对惯例的研究,从个体、过程和结构等方面对惯例进行深入剖析,认为惯例是整合组织集体信念用以指导组织运行的规则和程序,是决定个体行为导向重要指导。

表4 扎根理论概念编码结果

观点提取	概念编码	编码数量
隐性规则、潜规则、具体约束机制、默认规则、不成文规则、游戏规则、事实规则	A01 事实规则	29
非正式制度、隐性规范、不成文制度、隐性约束、内嵌规范、默认规范	A02 隐性规范	21
工作流程、工作程序、工作步骤、组织程序、业务范式、标准程序、规范流程、隐性守则	A03 程序流程	23
通常的做法、行为模式、工作常规、行动方式	A04 行为模式	20
文化熏陶、氛围强调、文化塑造、组织文化、约束性氛围	A05 文化氛围	15
集体思维、认知趋同、理解趋近、成员共识、相似关注、一致性看法	A06 认知共识	24
协同常规、行动默契、合作习惯、分工配合、互相依赖、磨合适应、互动默契、任务信任、任务默会	A07 行动默契	22
组织认同、成员认同、工作认同、组织认证、领导认同	A08 组织认同	13
集体学习、培训交流、引导咨询、行动指引、标杆树立、经验推广、针对性经验共享、组织经验、试错机制、问题解决模式、经验交流、经验化问题解决、经验学习	A09 经验学习	27
任务复制、决策复制、流程复制	A10 组织复制	8
决策辅助、决策参考、决策指引	A11 决策辅助	11
信息共享、沟通反馈	A12 信息沟通	6
组织协调、员工匹配、成员交互管理、任务协调	A13 组织协调	13
流程控制、标准控制、结果控制、经验控制	A14 组织控制	12
重复性、开放性、事实规则性、间断平衡性、有意为之、执行性、组织记忆、自然浮现性	A15 综合	41
效益性、效率提升、效率性、运行流畅	A16 效率性	12
灵活适应、主动适应、适应性	A17 适应性	19
演化单元、不断演变	A18 演化性	19
工作延伸、开放性任务、积极性开发、变革需要	A19 开拓性	16
知识搜集、知识存储、内隐知识、知识整合	A20 知识整合	14

延续 Zollo 等 (2002)、Becker 等 (2005) 的研究,在过去的十多年里,惯例领域比较有影响的研究成果大都出自 Feldman 和 Pentland 所主导的研究团队 (Dionysiou et al, 2013),提出了惯例研究的 OPA 范式 (ostensive-performative-artifacts),该范式重新激发惯例研究的活力,并逐渐占据了惯例理论研究的核心位置。他们研究的主要成果是惯例的内生发展模型 (也称生成系统模型) (Feldman et al, 2003; Pentland et al, 2005),包含 3 个维度:形式面、执行面以及载体 (Feldman et al, 2002; Pentland et al, 2012; Pentland et al, 2008)。形式面是惯例的抽象方面,可以作为组织内隐的集体共识或者约定俗成的潜在规范,以及组织规章制度之外的组织内隐规则或者是标准化的作业程序等,包括原则、共识、标准的作业程序等;而执行面则是惯例的具体化过程,包括组织成员在某个特定时间参与某项特定组织活动所表现出来的特定行为,这种行为会受到形式面的影响和制约,包括实践以及在特定时间和地点执行的惯例。行动者会在遵循特定规范的情况下结合形式面加以即兴发挥,体现了惯例具体实践的方面。载体是指惯例的形式面和执行面所对应的实际事件或相关环

节,其重要价值在于为惯例的贯彻执行找到了载体,使得惯例有了发挥作用的实际舞台。综上,现有关于惯例的主流研究框架还是大致将惯例划分为行为和认知 2 类 (Becker, 2005),行为方面是惯例作为稳定且重复的行为模式,指导组织高效率的完成任务提高效能的具体行动逻辑和行为指引,解决的是“如何做”的问题;而认知方面则是代表组织对组织任务的具体认知,是在反复合作过程中形成的默会、共识、规范以及规则,解决的是“为什么要这么做”的问题,能够辅助组织的认知和协调,提升组织效能。认知是从行动中积累产生的,可以用于指导行为,而行为则是认知的载体,行为的改变也会促进新的认知的产生,推动惯例的演化以及组织的演变。

2.2.2 惯例的作用功能

在惯例的作用方面,学者们也是从协调控制、决策辅助和知识共享 3 个方面入手展开研究的:(1) 协调控制。惯例是使组织成员间合作呈现出有序稳定状态的关键,其在组织中发挥着重要的协调作用 (Feldman, 2003)。Leonardi (2011) 认为在组织工作中惯例的稳定性特征有助于规范组织成员的合作行为、协调组织的运作过程。一旦形

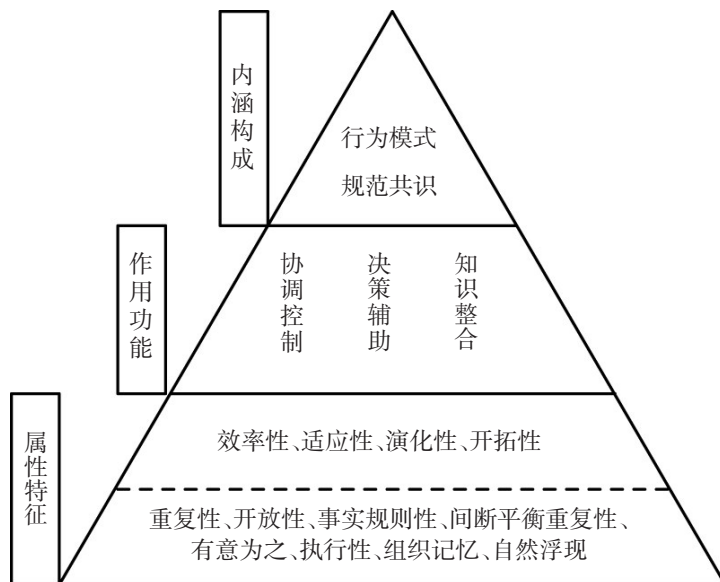


图3 组织惯例主流研究框架的金字塔图

成交互的行为模式,惯例就具有协调组织运行的功能(Obstfeld, 2012)。惯例作为组织中循环交互的行为模式具有明显的协调和稳定特征(Turner et al, 2012),Rerup 和 Feldman(2011)也同意这个观点,指出惯例是在反复试错中学习的结果,能够管理和控制组织成员的行为,协调组织有序运行。(2) 决策辅助。惯例是组织核心能力的重要因素,在复杂性的集体行为过程中,惯例代表了成功解决既有问题的互动模式,为组织决策提供支撑(Salvato et al, 2011)。Blume 等(2011)认为作为一种多个分布式知识交互代理的行为方式,惯例在合作网络中有助于降低商议成本以及集体审议问题的解决。Turner 和 Rindova(2012)发现核心操作惯例形成之后具有维持组织面向目标的持续运行功能,并降低组织应对相似问题的决策时间和决策成本。(3) 知识整合。组织活动的惯例化构成了特定操作性知识的重要储备形式(Nelson 等 1982)。Levinthal 和 Rerup(2006)认为惯例是组织重要的知识资源,通过学习可以弥补介于组织有意和无意知识之间的鸿沟,对组织的知识进行整合。Yi 等(2016)强调非惯性的惯例不但不会减缓组织变革和适应,而且还有助于将组织知识进行叠加和整合,提高组织解决问题的效率和能力。Polites 和 Karahanna(2013)认为当现有信息系统遭到破坏时,惯例就会自发的对信息资源进行整合、开发和重构。

从惯例的行为(行为模式)和认知(规范共识)方面而言,也具有协调控制、决策辅助和知识共享3个功能。行为模式是一种被大多数组织成员所共同接受的,在组织运行过程中处理类似问题时重复且固定的行为、步骤、流程、程序等,通常是基于以往经验或是参考合作行为发生时的具体实践。规范共识是在组织成员合作交互过程中逐渐形成的,被大多数成员认同理解、约定俗成的规范或文化氛围以及非正式但被广泛认同的规则。组

织中重复的工作行为会逐渐以经验的形式积累沉淀(Zollo et al, 2002; Cohen 2012),形成相对固定的行为模式和业务流程,包含惯例所固有的稳定性和路径依赖性特征,能够维持组织稳定运行,降低交易成本,提高工作效率和成功率。行为模式操纵着组织的正常运作,而一旦这些行为、流程、程序经过沉淀和演化,就会固化成为组织惯例,在组织执行类似任务时提供参考和借鉴,有利于避免任务执行过程中冲突的发生,应对并解决可能出现的问题,提高组织的运作效率。而在惯例的认知方面,集体性认知和共识的形成不仅可以构建和谐的组织氛围,而且还有利于减少工作过程中的摩擦(Pentland et al, 2012),将管理经验和诀窍进行整合、沉淀和存储,并默化于组织的内隐规范之中,形成维持组织运行的“游戏规则”,组织成员均需在规则的限制之内做事,进而减少组织中的机会主义行为、逆向选择等风险,也为组织决策提供重要参考。

2.2.3 惯例的属性特征

在惯例的特征研究方面,(1) 效率性是被学者们所普遍认同的惯例特征,一方面在反复试错基础上建立的集体性的行为模式,是组织经验的积累,代表着组织处置类似问题时的最佳行动方式,这种方式通常是被实践反复证明,能够节约成本(Zbaracki et al, 2010),具有较高的效率;另一方面,一致性的规范共识也能够减少组织的决策时间和决策成本(孙永磊等, 2014),在最短时间内做出正确的选择,提高组织运作效率。Brauer 和 Laamanen(2014)着重研究企业劳动力减少和惯例效率的关系,发现中规模裁员和大规模裁员会导致惯例中断,而分散性的小规模裁员更有利于提高组织惯例的运行效率。(2) 惯例还具有学习的特性(Rerup et al, 2011)。基于强化理论的认知,随着时间的发展,组织通过不断的磨合和学习,能够更好的适应内外部环境的变化(Bapuji et al,

2012)。Leonardi(2011)认为惯例是组织适应能力的重要来源,当内外部环境发生变化时,惯例的储备和柔性程度是企业打破技术限制,获得持续竞争优势的关键。Nigam等(2016)指出一旦行为人发现现有惯例的缺陷,那么他们就会通过内外部知识的整合,促进组织集体学习来推动惯例的改进。(3) 惯例天生具有演化的特质,Nelson和Winter(1982)认为惯例是组织的基因,它构成了演化理论的遗传因素成为研究组织和经济变迁的分析单元。这里包括2层含义(Feldman et al, 2003):一方面,惯例是组织作为群体所固有的特点行为范式,内嵌入与企业运营过程中的方方面面,但是惯例并不是与生俱来的,也是为了应对外部环境刺激而产生的,作为一种知识为组织所记忆;另一方面,惯例是组织经验和知识不断积累试错的结果,且能够随着企业内外部环境的变化而发生改变,不断的完善和改进自身的行为模式和规范共识,具有显著的演变特质(Dittrich et al, 2016)。(4) 惯例还具有开拓性,其适应和演化本质能够促使组织不断的依据内外部环境的变化进行惯例搜寻和惯例选择,通过不断的“试错”,发现更加与环境相匹配的新范式(Rerup et al, 2011)。Levinthal和Marino(2015)认为惯例可以辅助组织建立一整套的自适应机制,不仅包括学习和适应给定行为的可能性,还包括一些关系和行为的内部选择,同时还有助于提高选择过程的有效性。Garud等(2010)发现在一些非常复杂的群体行为决策过程中,惯例即具有既往认知自我强化的路径依赖特性,而且还能够依据内外部环境的变化对路径进行创造性的改进。

此外,惯例还具有重复性、开放性、事实规则性、间断平衡重复性、有意为之等特征:(1) 重复性,惯例是组织成员间反复交互行为的结果,也会在组织之后的行为过程中重复的应用,起到指导的作用。(2) 开放性,惯例的产生在一定程度上可

以认为是组织反复试错的经验积累和一致共识,会随着新经验的积累、新成员的进入等进行更新,天生具有开放性的本质。(3) 事实规则性,不是以正式规则或论坛规则的形式出现,不成文的准则,但约定俗成被广泛接受,一旦破坏会受到相应的惩罚,协调成员间的合作和冲突关系,可以用于指导具体的任务执行过程,成为主导企业运行的界面规则。(4) 动态的间断平衡性,惯例在组织中随机涨落力的作用下,随着内外部环境的变化而发生变动,自行朝着集体共识方向演进,但是惯例类似于有性生殖的异域性物种形成,在组织的发展成长过程中,融合长期渐进式演进改善与短期突变式的不连续变革两阶段相交替的过程。(5) 有意为之性,组织运行过程中,组织成员总会有意的学习和利用惯例,熟悉组织常规的行为模式以及规范共识,达到意识领域内期望的目的,同时,排斥那些不遵守规范共识,破坏游戏规则的行为者。

3 惯例研究的未来趋势

从上述分析中可以发现,未来惯例领域的研究可能会沿着惯例的生成与演化、惯例在组织治理中的作用、合作组织的惯例以及惯例的实证研究等方向进行延伸和拓展。从演化经济学视角出发(Nelson et al, 1982),惯例的生成与演化方面一直是学者们关注的焦点,如Feldman和Pentland(2003)指出惯例是组织柔性和变革的基础,同时惯例还会随着组织内外部环境的变化而发生演变。Gupta等(2015)认为惯例不是被发现,也不是被确定,而是会随着内外部环境的改变而进化,这种进化可以是自主的也可以是企业导向性设计的结果。基于象征式的互动论角度,Dionysiou和Tsoukas(2013)建立了惯例内生创造和再创造模型,强调惯例作为组织行为的基本构成,一直处于再造的过程,因为惯例能够不断吸纳组织行为经验和知识。Bresman(2013)强调组织间学习过程是

惯例生成与演变的内生动力,认为组织学习是推动惯例演化和再造的关键,通过替代性学习,惯例能够迅速将学习对象的行为、规范等结果观察进行转化吸收。可以看到,近年来惯例的生成与演化方面的研究成为学者们关注的焦点,但是这些研究才刚刚兴起,尚没有形成系统的架构,同时也缺少针对惯例的复制、变异等方面的探索。在研究方法方面,现有研究大都停留在理论分析层面,少数文献进行了模拟实验和仿真分析。因此,结合企业具体管理实践的案例、访谈等质化分析惯例的生成与演化,会成为惯例研究领域的重点方向之一。

惯例在组织治理中的作用方面,Feldman等(2016)指出目前关于惯例的研究多是从指导行为和形成规范入手,而关于惯例具体化的研究较为鲜见,也就是要将惯例变成普适性的管理行为,运用于企业的日常运作与治理过程之中,利用惯例来激发员工符合组织战略的行为,抑制那些不符合组织发展要求的行为。Edmondson等(2001)认为惯例是维持组织稳定的关键要素,发现不超过5人的团队学习和讨论是促进惯例重组的关键要素,而在惯例重组之后,管理混乱、组织冲突等现象会减少,效率和绩效也会提升。Loch等(2013)认为惯例就是能够帮助组织解决问题使组织维持自身运行的重复的行为模式,他们指出惯例能够辅助组织解决如协调群体冲突、身份分布、和关系管理等组织内部整合问题,辅助组织实现治理目标。虽然目前关于惯例作用和功能的研究已经取得了一定的成果,学者们也尝试从影响组织行为、增加效率绩效等方面入手展开探索,但是研究的数量和针对性还比较少,且缺乏针对惯例在组织中的协调、控制、约束等功能发挥,进而辅助组织治理的研究成果。因此,从惯例的作用功能入手,探索开拓组织治理方面的新的研究视角,是惯例领域未来的又一重大研究课题。

由于自身知识、资源等因素的限制,以及企业自身的开放性特征,生产、研发、影响等组织间合作已经成为企业活动的重要组成,同时随着社会网络理论在管理学领域的广泛应用,合作组织中惯例现象的研究也逐渐被学者们重视(孙永磊等,2014),如Zollo等(2002)就指出合作联盟惯例就是在不断的联盟实践过程中积累的经验和知识的结果,会受到联盟企业技术经验、合作经验等的影响,对联盟合作行为起到指导作用,也会对联盟治理方式产生重要影响。陈学光和徐金发(2006)指出网络组织惯例可以认为是一种网络资源的整合方式,是网络组织适应网络内外部环境变化的能力,能够使网络组织保持相对稳定的状态。Cohen(2012)也认为组织和组织之间层面的惯例是未来重要的发展方向,并指出相互感知和交互合作是合作组织惯例产生的基础。但是,目前关于惯例的研究大多集中在组织内部,虽然已经有学者开始关注到网络组织的惯例现象,并逐渐认识到其在研发联盟、创新网络等合作组织中的重要作用,开始尝试对其概念内涵、特征等方面进行界定和描述,合作组织惯例是组织之间交互的行为和认知的集合,其作为社会网络理论的基本分析单元也会在未来的研究中成为管理学领域研究的焦点。

现有关于惯例的研究还是以理论分析、仿真模拟、实验等方法为主,在本文所搜集的109篇文献中,仅16篇文献是结合企业实践的实证或案例研究,如Heimeriks等(2012)通过对85家正处于并购过程中企业的调研,发现对之前拥有显性化、法规化程度越高的惯例,在收购过程中的障碍也就越大,只有建立在2个组织之间具体实践的互补性高阶惯例,才能弥补原惯例的影响。Turner和Fern(2012)以垃圾收集组织为对象进行实证研究,发现这种成员对于惯例的理解和执行是决定惯例效用乃至组织效率的决定性因素。但是从总体而

言,惯例的实证研究还较少,鲜见惯例的构成维度、结构类型和测度量表等方面的研究成果,进而局限了惯例的研究范围,难以见到针对性、普适性较强的研究成果。因此,结合企业运行的实践数据,对惯例展开案例、实证研究将会是未来惯例研究领域的热点。

4 研究结论与局限

惯例是组织的基因,是维持并协调组织有序运行的核心要素。本文对13本顶级管理类期刊中以惯例为主题的论文进行搜集和筛选,得到109篇核心文献。通过对这些文献之间引用关系的深入分析,本研究发现,现有惯例的研究相对集中于少数核心文献之中,尚没有涌现出较多的研究视角和扩展出更多的研究层次,研究尚处于萌芽阶段。为了识别现有惯例的主流研究框架,本文对这些文献的研究主题进行全面梳理,借助扎根理论的研究方法,对

这些文献进行编码和提炼,认为组织惯例就是在组织不断的经验积累过程中形成的、被大部分成员共同接受的、相对稳定的行为模式和规范共识,具有协调控制、决策辅助和知识整合等作用功能,以及拥有效率性、适应性、演化性、开拓性等特征。

虽然关于文献分析科学性、合理性和可靠性等方面存在争议,然而惯例在组织领域理论研究和实践应用的重要性要求学者们必须在荆棘丛生的理论建构道路上开拓出一条新的道路,遵循本文所总结的4条惯例未来的研究趋势,展开对惯例更多视角的研究和更深层次的应用。由于本文将样本对象锁定为国外13本顶级管理类期刊,虽然能够反应惯例的发展趋势和主流框架,但是也会存在样本数量、方法等方面的问题,在今后的研究中,增加样本数量并使用多种综合的研究方法进行分析,也是进一步需要开展的重要工作。

参考文献:

- 陈学光,徐金发. 2006. 网络组织及其惯例的形成:基于演化论的视角[J]. 中国工业经济,(4):52-58.
- 孙永磊,党兴华,宋晶. 2014. 合作组织惯例形成影响因素研究述评与未来展望[J]. 外国经济与管理,36(3):56-64.
- 孙永磊,党兴华,宋晶. 2014. 网络惯例形成的影响因素探索及实证研究[J]. 科学学研究,32(2):267-275.
- Abell P, Felin T, Foss N. 2008. Building micro-foundations for the routines, capabilities, and performance links[J]. Managerial and Decision Economics, 29(6):489-502.
- Bapuji H, Hora M, Saeed A M. 2012. Intentions, intermediaries, and interaction: Examining the emergence of routines[J]. Journal of Management Studies, 49(8):1586-1607.
- Becker M C. 2005. A framework for applying organizational routines in empirical research: Linking antecedents, characteristics and performance outcomes of recurrent interaction patterns[J]. Industrial and Corporate Change, 14(5):817-846.
- Becker M C. 2004. Organizational routines: A review of the literature[J]. Industrial and Corporate Change, 13(4):643-678.
- Blume A, Franco A M, Heidhues P. 2011. Dynamic coordination via organizational routines[J]. European School of Management and Technology, 14(9):1-59.
- Brauer M, Laamanen T. 2014. Workforce downsizing and firm performance: An organizational routine perspective[J]. Journal of Management Studies, 51(8):1311-1333.
- Bresman H. 2013. Changing routines: A process model of vicarious group learning in pharmaceutical R&D[J]. Academy of Management Journal, 56(1):35-61.
- Cohen M. 2012. Perceiving and remembering routine action: Fundamental micro-level origins[J]. Journal of Management Studies, 49(8):1383-1388.

- Dionysiou D D, Tsoukas H. 2013. Understanding the (re)creation of routines from within: A symbolic interactionist perspective[J]. *Academy of Management Review*, 38(2):181-205.
- Dittrich K, Guérard S, Seidl D. 2016. Talking about routines: The role of reflective talk in routine change[J]. *Organization Science*, 27(3):678-697.
- Edmondson A, Bohmer R, Pisano G. 2001. Disrupted routines: Team learning and new technology implementation in hospitals[J]. *Administrative Science Quarterly*, 46(4):685-716.
- Feldman M S, Pentland B T. 2003. Reconceptualizing organizational routines as a source of flexibility and change[J]. *Administrative Science Quarterly*, 48(1):94-118.
- Feldman M S, Pentland B, D'Adderio L, et al. 2016. Beyond routines as things: Introduction to the special issue on routine dynamics[J]. *Organization Science*, 27(3):505-513.
- Feldman M S, Rafaeli A. 2002. Organizational routines as sources of connections and understandings[J]. *Journal of Management Studies*, 39(3):309-331.
- Feldman M S. 2003. A performative perspective on stability and change in organizational routines[J]. *Industrial and Corporate Change*, 12(4):727-752.
- Feldman M S. 2000. Organizational routines as a source of continuous change[J]. *Organization Science*, 11(6):611-629.
- Felin T, Foss N J, Heimeriks K H, et al. 2012. Microfoundations of routines and capabilities: Individuals, processes, and structure[J]. *Journal of Management Studies*, 49(8):1351-1374.
- Felin T, Foss N J. 2009. Organizational routines and capabilities: Historical drift and a course-correction toward microfoundations[J]. *Scandinavian Journal of Management*, 25(2):157-167.
- Garud R, Kumaraswamy A, Karnøe P. 2010. Path dependence or path creation?[J]. *Journal of Management Studies*, 47(4):760-774.
- Gupta A, Hoopes D, Knott A. 2015. Redesigning routines for replication[J]. *Strategic Management Journal*, 36(6):851-871.
- Heimeriks K, Schijven M, Gates S. 2012. Manifestations of higher-order routines: The underlying mechanisms of deliberate learning in the context of postacquisition integration[J]. *Academy of Management Journal*, 55(3):703-726.
- Leonardi P. 2011. When flexible routines meet flexible technologies: Affordance, constraint, and the imbrication of human and material agencies[J]. *MIS Quarterly*, 35(1):147-167.
- Levinthal D A, Marino A. 2015. Three facets of organizational adaptation: Selection, variety, and plasticity[J]. *Organization Science*, 26(3):743-755.
- Levinthal D, Rerup C. 2006. Crossing an apparent chasm: Bridging mindful and less-mindful perspectives on organizational learning[J]. *Organization Science*, 17(4):502-513.
- Loch C, Sengupta K, Ahmad M. 2013. The microevolution of routines: How problem solving and social preferences interact[J]. *Organization Science*, 24(1):99-115.
- Nelson R R, Winter S G. 1982. *An Evolutionary Theory of Economic Change*[M]. Boston: Harvard University Press.
- Nigam A, Huising R, Golden B. 2016. Explaining the selection of routines for change during organizational search[J]. *Administrative Science Quarterly*, 61(4):551-583.
- Obstfeld D. 2012. Creative projects: A less routine approach toward getting new things done[J]. *Organization Science*, 23(6):1571-1592.
- Pentland B T, Feldman M S, Becker M C, et al. 2012. Dynamics of organizational routines: A generative model[J]. *Journal*

- of Management Studies, 49(8):1484-1508.
- Pentland B T, Feldman M S. 2008. Designing routines: On the folly of designing artifacts, while hoping for patterns of action[J]. Information and Organization, 18(4):235-250.
- Pentland B T, Feldman M S. 2005. Organizational routines as a unit of analysis[J]. Industrial and Corporate Change, 14(5): 793-815.
- Pentland B T, Rueter H H. 1994. Organizational routines as grammars of action[J]. Administrative Science Quarterly, 39(4): 484-510.
- Polites G, Karahanna E. 2013. The embeddedness of information systems habits in organizational and individual level routines: Development and disruption[J]. MIS Quarterly, 37(1):221-246.
- Rerup C, Feldman M S. 2011. Routines as a source of change in organizational schemata: The role of trial-and-error learning[J]. Academy of Management Journal, 54(3):577-610.
- Salvato C, Rerup C. 2011. Beyond collective entities: Multilevel research on organizational routines and capabilities[J]. Journal of Management, 37(2):468-490.
- Turner S F, Rindova V P. 2018. Watching the clock: Action timing, patterning, and routine performance[J]. Academy of Management Journal, 61(4):1253-1280.
- Turner S F, Rindova V. 2012. A balancing act: How organizations pursue consistency in routine functioning in the face of ongoing change[J]. Organization Science, 23(1):24-46.
- Turner S, Fern M. 2012. Examining the stability and variability of routine performances: The effects of experience and context change[J]. Journal of Management Studies, 49(8):1407-1434.
- Yi S, Knudsen T, Becker M C. 2016. Inertia in routines: A hidden source of organizational variation[J]. Organization Science, 27(3):782-800.
- Zbaracki M J, Bergen M. 2010. When truces collapse: A longitudinal study of price-adjustment routines[J]. Organization Science, 21(5):955-972.
- Zollo M, Reuer J J, Singh H. 2002. Interorganizational routines and performance in strategic alliances[J]. Organization Science, 13(6):701-713.

Organization Routines: The Mainstream Research Framework Exploration and Future Research Trend Analysis

SUN Yonglei^{1,2}, SONG Jing^{2,3}, CHEN Jin^{2,3}

(1. School of Economics and Management, Beijing University of Chemical Technology, Beijing 100029, China;

2. Research Center for Technology Innovation, Tsinghua University, Beijing 100084, China; 3. Economics Management School, Tsinghua University, Beijing 100084, China)

Abstracts: Organization routines are considered to be the core elements to maintain and coordinate the organization operation. In this paper we use a literature analysis to find out the 109 mainstream literatures. Through analyze the citation relationship between these literatures, we find that the existing routines researches are concentrated on few core literatures, and the research is still in the embryonic stage. With the help of rounded theory, explore and identify the mainstream research framework of the existing routines research. The results show that find and identify the two dimensions: behavior model and specification consensus, the three functions, coordinated control, decision support and knowledge integration, and have efficiency, adaptability, evolution etc. characteristics. Finally, based on the thorough analysis of the routines research, we put forward the future research trend of routines.

Key words: organization routines; literature analysis; mainstream research framework; future research trend