

DOI:10.16538/j.cnki.fem.2016.04.003

## 组织演化间断平衡规律研究述评与展望

杨超,危怀安

(华中科技大学公共管理学院,湖北武汉 430074)

**摘要:**组织演化关乎组织发展方向和生死存亡,是组织研究中的重点内容。间断平衡和渐进变化是两种主要演化形式,而间断平衡规律在一定程度上将渐进变化和剧烈变化囊括其中,更为全面、准确地描述了组织演化的过程特征,已经成为国外组织研究的热点和前沿。本文对组织间断平衡演化的概念内涵、研究维度、成因分析及策略构建四个方面的研究文献进行了梳理和述评,并针对当前研究中的不足,提炼出亟待完善的思考方向。

**关键词:**组织演化;间断平衡规律;组织变革

**中图分类号:**F270 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-4950(2016)04-0036-13

### 一、引言

组织诞生、发展和演化是组织研究最为根本和核心的主题。内外部环境共同作用使得组织演化存在与“生物进化”类似的选择和变化机制,把握这种规律可以为组织领导者和管理者明确组织定位和制定相关政策提供理论依据。

20 世纪 80 年代以来,国外对组织“间断平衡”(punctuated equilibrium)演化规律的探究日渐深入,批判性地吸纳和讨论了源自古生物进化领域的这一概念在解释组织变革中的应用,为达尔文自然选择论等进化理论在组织科学中的应用和实现组织时空双维度的优化提供了向导。国内尚缺乏相关研究,少量公共政策研究者以该理论为基础研究了政策变迁过程,如土地和房地产政策(原华荣等,2007;范广垠,2010)、财政预算政策(於莉,2010)、交通管理政策(文宏,2014)等。而截至目前,企业组织研究仅有门一等(2015)研究了高管团队的“即兴”行为。

本文以“punctua\* equili\*”为检索式,在 Web of Science、EBSCO、Elsevier、Scimedirect 等数据库检索出论文 280 余篇,筛选出发表在 *Organization Science*、*Research in Organizational Behavior*、*The Academy of Management Annals*、*Academy of Management Review*、*International Journal of Management Reviews* 等管理学期刊的论文 55 篇以及相关综述 7

收稿日期:2015-12-09

作者简介:杨超,男,(1988—),华中科技大学公共管理学院博士生;

危怀安,男,(1965—),华中科技大学公共管理学院教授,博士生导师。

篇。如表 1 所示,已有综述均将间断平衡规律作为组织变革或组织某个领域变革的一种模式进行归纳或比较,而缺少仅就规律自身研究进展深度进行的述评。且宏观上的组织变革研究综述更为强调组织不同阶段的变化,掩盖了间断平衡规律的整体性。微观上的某个组织领域变革综述则限于研究范围,不涉及该规律在组织研究其他领域的动态,且均非针对该规律,只在部分章节有所涉及。鉴于间断平衡演化规律的研究文献中缺乏对组织演化的有效解释力和跨学科反思的科学性的系统述评,本文聚焦于解构组织间断平衡演化规律,从概念内涵、研究维度、成因分析以及策略构建四个方面进行述评,以期构建较为完善的理论架构并指出未来的研究方向。

表 1 组织间断平衡规律相关综述

学者及年份	综述相关内容	视角	贡献
Weick 和 Quinn(1999)	综述了片段变化和连续变化的变化速度和顺序	宏观	细化了变化的速度内容
Van de Ven 和 Poole(2005)	从本体论和认识论提出了组织变化的四种分类	宏观	探究了组织变化的本质
Chang 等(2006)	以内容、群体和路径依赖的三维定义空间比较了团队发展研究的间断平衡和整合模型	微观	实现了概念的三维定位
Young(2009)	在全面整合变革研究后提出了变革的元模型	宏观	展现了变化与应对过程
Besson 和 Rowe(2012)	比较了演化主义、间断平衡和制度主义三种理论对信息系统条件下的组织转型的作用	微观	讨论其在组织转型中的作用
Gioia 等(2013)	述评了组织身份构成和变革中间断平衡规律研究	微观	深化了组织身份变革的认知
Humphrey 和 Aime(2014)	比较了间断平衡和其他团队微观动态理论	微观	深化了团队发展的过程认知

资料来源:根据相关文献整理。

## 二、组织演化过程中间断平衡规律概念阐释

### (一)组织演化间断平衡规律概念界定及演进

“间断平衡论”是 Gould 和 Eldredge(1972)在达尔文进化论的种族渐进主义思想基础上提出的新理论,即“一种被偶然、快速和片段式的事件所扰动的自我平衡”。在古生物学研究中,该理论提出了与达尔文“渐变论”相异的变化思想,将“渐变”和“突变”两种现象囊括在内,更为准确地描述了生物演化的过程,引发了新一轮关于“变化”的实证研究和理论探讨。Tushman 和 Romanelli(1985)最先将间断平衡引入组织演化研究,认为组织是在相当长时间的渐进变化和适应的整合期过程中受到短期的不连续变化的再定位波动影响下实现演化的。而波动期的战略、力量、结构和控制从根本上促进了组织转型。随后,间断平衡演化规律在团队、组织发展、科学史、生物演化以及物理科学中均得到解释,“展现出在组织研究中广泛的适用性”(Gersick,1991),由此推开了其在组织科学领域的多角度探讨。本文系统梳理了此后组织间断平衡演化规律的概念推进(见表 2)。

表 2 组织间断平衡规律概念推演概要

学者及年份	概念与内涵	推进之处
Tushman 和 Romanelli(1985)	组织在较长的稳定期(平衡态)受到相对短的根本变化期(突变态)扰动后演化	首次将间断平衡理论引入了组织演化规律研究
Gersick(1991)	间断平衡规律存在深层结构、平衡态、剧变态三个关键构成部分。深层结构的特征为:组织构成存在异质性;异质性维持或控制其与环境的资源交换	明确了“深层结构”的定义,对间断平衡规律的适应性研究意义重大
Beugelsdijk 等(2002); Ruth-erford 和 Buller(2007)	间断平衡状态中平衡态和突变态的先后发生顺序差异;组织的大规模变化是非连续、剧烈、低频、可见的,在状态转折点存在“合理性门槛”	考虑了组织间断平衡演化的态势秩序及拐点

续表

学者及年份	概念与内涵	推进之处
Street 和 Gallupe(2009)	将组织变革范围(收敛适应、根本变化)和步骤(持续波动、间断剧变)两个维度纳入间断平衡规律	进一步细化了两种变化状态的维度
Besson 和 Rowe(2012)	组织间断平衡演化是在组织惯性、组织过程、组织机构和组织绩效四个方面交互影响下形成的	细化了“深层结构”和“状态阶段划分”

资料来源:根据相关文献整理。

从概念推演可知,组织在较长期的稳定状态中,其深层结构与环境资源进行信息交换,受到环境危机和突发性事件影响,是在快速、间断性、剧烈的变化中实现演化的。间断性波动会影响到组织—社会关系以及组织身份变化等。

### (二)间断平衡与其他组织演化过程的理论辨析

组织演化过程研究相关理论包括渐变论(incrementalism)、计划变化论(planned change)、复杂性理论(complexity theory),均在一定时期产生了深刻影响。组织间断平衡演化规律对组织变革研究的独特贡献在于其包容性、科学性和可视性。

首先,包容性体现在吸收和涵盖了组织渐变论的内容。达尔文主义的组织渐变论认为组织演化过程是逐渐发生的,其“均变”思想是间断平衡理论极为批判的。间断平衡论则将渐变和突变两种状态区分开来,在变化速度上存在“平衡—间断式突变—新的平衡”过程,为工业企业组织发展提供了新视角(Dekkers,2005),是对渐进演化理论的补充。

其次,科学地回应了“计划变化论”中组织变革的缘由,将外部环境的显著影响包含在内。Kurt Lewin 提出的计划变化论曾主导组织变革研究近 40 年,其贡献在于“打破平衡(unfreezing)—迭代推进(moving)—再次平衡(refreezing)”三阶段模型(Burnes,2004)。间断平衡论主要从变化的速度和范围批判了计划变化论,认为变化不能“计划”,变化的过程受到组织内部和外部环境的共同作用。

第三,具有明显的可视性。复杂性理论解释了异于间断平衡论的组织变革现象。自然科学的复杂性理论主要是在持续自催化、动态非线性的组织变革难以预测的条件下进行研究的,复杂性理论提出了不同于渐变论和间断平衡论的新模式,是对不符合间断平衡演化规律的组织演化模式的一种补充。

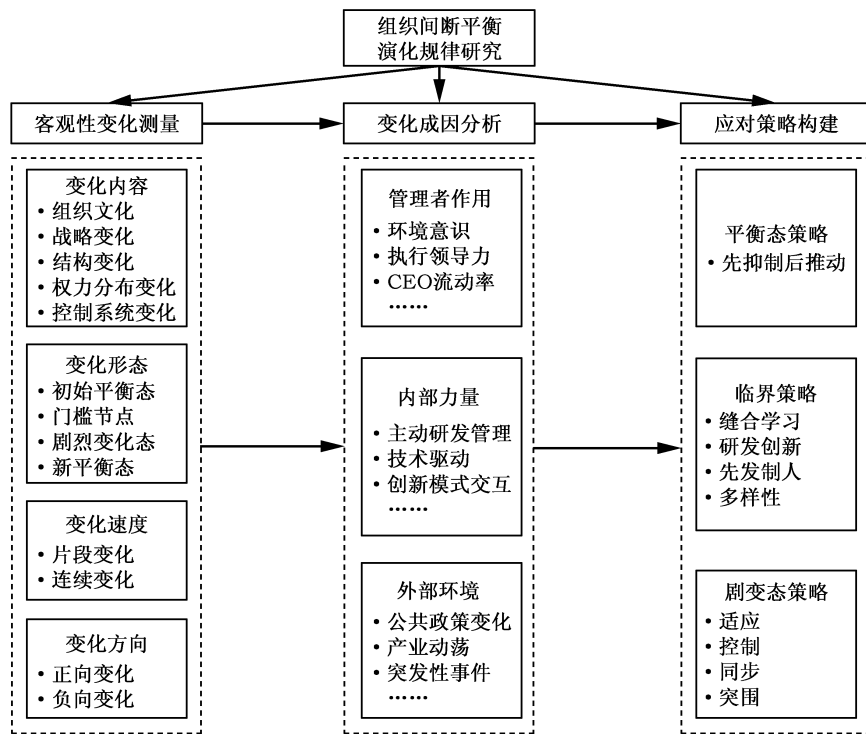
## 三、组织间断平衡变化的测量、成因及应对策略构建

国外学者主要从客观性变化测量、变化成因分析和应对策略构建三个方面开展研究的(见图 1)。

### (一)客观性变化测量

鉴于学术界并没有形成统一的维度划分,本文经过对 1985—2015 年在组织研究期刊中的间断平衡相关文献归类,按变化内容、变化形态、变化速度、变化方向四个维度呈现了研究进展和动态。

1. 变化内容。间断平衡规律整合了强调组织种群变化的生态模型,侧重渐进变化和平衡的适应模型以及探析形态变化的转型模型,认为组织发展过程是持续的平衡态经过再定位(reorientation)的剧烈变化后达到新的平衡态的过程(Tushman 和 Romanelli,1985)。组织变革主要发生在关键事件或者节点之后,表现为剧烈的波动,先前相对稳定的平衡态随之被打破。组织活动的层级区分对组织的生存发展至关重要,也决定组织变革的内容,即组织文化



资料来源：根据相关文献整理。

图1 组织演化间断平衡规律研究框架图

(核心价值)变化、战略变化、权力分布变化、结构变化和控制系统变化(Romanelli 和 Tushman,1994)。由此开启了组织间断平衡的变化内容的定性和定量研究。

表3 变化内容测量指标

变化内容	测量指标
战略	市场战略变化(Romanelli 和 Tushman,1994);某一具体战略变化(Gordon 等,2000);产品创新战略变化(O'Shea,2002);技术扩散趋势变化(Loch 和 Huberman,1999; Sood 等,2012);出口销售战略变化(Katsikea 等,2005);先前战略性根本变化(Wischnevsky 和 Damanpour,2008);知识战略(知识探索、知识开发)转换(Revilla 和 Rodriguez,2011);组织慈善捐助变化(Tilcsik 和 Marquis,2013)
结构	职务分配变化(一般管理和功能性职务比重)变化率(Romanelli 和 Tushman,1994);熟知度和正式干涉(Okhuysen,2001);先前根本性结构变化(Wischnevsky 和 Damanpour,2008);收购与结构重组(Barkema 和 Schijven,2008);组织规模(Mudambi 和 Swift,2011)
权力分布	执行团队流动率、研发变化率以及研发职务的变化率(Romanelli 和 Tushman,1994;Clarysse 和 Moray,2004;Wischnevsky 和 Damanpour,2008);25%的高管团队功能性变化率(Gordon 等,2000);团队发展多维性(Chang 等,2006)
控制系统	销售及一般性行政支出占总销售份额的1%的变化率(Gordon 等,2000);会计制度演化率(Waymire 和 Basu,2011)
组织文化	团队愿景(折中均衡、战略匹配、清晰度)(Revilla 和 Rodriguez,2011);组织规章制度变化率(Schulz,2003);组织合作机制变化(Revilla 和 Rodriguez,2011);组织身份构成变化与组织记忆变化(Gioia 等,2013;Schultz 和 Hernes,2013);知识管理与组织工作环境变化(McIver 等,2013);员工工作身份损失与修复(Conroy 和 O'Leary-Kelly,2014)

资料来源：根据相关文献整理。

变化内容研究较为全面地反映了组织在哪些方面发生了变化,但截至目前,对于战略、结构、权力分布、控制系统以及组织文化这些子维度的变化测量指标并没有形成完整、一致认可的体系。以组织活动的两个层级为依据,根据文献整理得到表3的定性和定量测量指标。第一层是组织再定位层(战略、结构、权力分布和控制系统),前三方面变化的研究较为丰富深入,而对控制系统变化的研究则略显单薄(如表3所示)。第二层是组织再创新层(组织文化:客户、竞争、技术和员工),仅有一些学者在技术、员工方面进行了实证研究,如构建了团队愿景变化作用指标(Revilla和Rodríguez,2011),提供了组织制度变化率计算公式(Schulz,2003),而在客户和竞争的间断平衡规律及其影响方面的研究尚乏。

2. 变化形态。从宏观变化的形态来看,组织间断平衡演化形态是以渐变论为基础,并考虑了变化波动和环境因素的非线性形态。大量文献研究了初始平衡态、门槛节点(事件)、剧烈变化态以及新平衡态的形态特征。

一方面,平衡态和剧变态是间断平衡演化中的两种典型状态。平衡态指的是相对长时期的渐进变化和适应(Tushman和Romanelli,1985)。平衡态并非长久保持小幅的渐进变化,而是在渐进变化达到一定程度时,就会引发根本性的剧烈的变化(Romanelli和Tushman,1994),如Beugelsdijk等(2002)实证研究了两种常见的间断平衡变化形态(从剧烈到渐进变化和从渐进到剧烈变化)及其影响因素(见图2)。

另一方面,门槛节点是两种状态转换的诱发点,可以解释转换时间、诱发事件、外部事件冲击、组织关系等多方面问题。此方面研究可分为三类:第一类研究集中于“组织合法性门槛”与组织形态变化,代表学者有Zimmerman和Zeitz(2002)、Rutherford和Buller(2007)。合法性门槛(legitimacy threshold)指的是“新企业发展的合法性的分界点,低于该门槛时新企业的目标为生存,且很容易破产;而达到之后则能够获得合法认可和资源”(Zimmerman和Zeitz,2002)。Rutherford和Buller(2007)进一步研究发现,门槛前后组织变化表现在组织结构从高度集中逐渐开始离散化,发展的难题也从缺乏资金转变为低效率和缺乏系统性。第二类研究则探讨门槛节点的诱发性“门槛事件”(Threshold Event)对组织战略的影响。由于管理者在事件后采取不同的应对措施造成了组织发展走向转变,如“9·11”事件对美国航空业商业战略变化的影响(Goll和Rasheed,2011)和研发经费短期剧变对组织探索性创新活动的影响(Mudambi和Swift,2014)。第三类研究讨论组织关系的“门槛节点”及变化,如编码于自传体记忆(autobiographical memory)中的锚定事件(anchoring event)推动组织关系在互惠和非互惠形式间转换(Ballinger和Rockmann,2010);又如团队关系经过生命周期中点后,若继续引入创新,由于精力不集中和生产率下降引起的“沮丧”也会导致项目质量、团队成员满意度、团队成员学习积极性的下降(Ford和Sullivan,2004)。

但也有学者提出质疑,认为组织间断平衡规律更适用于成熟型企业,新企业转型方式为可持续转型(sustaining transitions)或破坏性转型(disruptive transitions)(Ambos和Birkinshaw,2010)。因此,后续研究可以试图探讨间断平衡规律的适用条件和界限。

综观变化形态研究可以找到两大趋势:一是“平衡态—剧变态—新平衡态”不一定是唯一形态(Beugelsdijk等,2002),间断平衡多种形态的探索已成为趋势;二是门槛节点研究范围不断扩大,组织演化历史分析覆盖组织结构、组织创新、组织关系等。而研究的不足在于:其一,状态研究不成系统,新平衡态被视为组织变化的终点,且并未考虑不符合常规模式的其他变化过程的间断平衡解释。其二,对门槛节点前后组织变化历史的研究较为丰富,而对门槛节点的发生预测、规避或推动门槛节点出现、门槛节点前后组织变化幅度范围等更具前瞻性和实践性

的研究却尚未受到关注。

3. 变化速度。组织间断平衡演化的变化速度(pace)有两种:片段变化和连续变化。首先,Weick 和 Quinn(1999)提出片段变化和连续变化存在本质差别。片段变化需要外部干涉,体现出组织惯性,强调宏观性和短期环境适应性;连续变化则是平衡永续的,体现出自组织特征和变化紧迫性,强调微观性和长期环境适应性。第二, Street 和 Gallupe(2009)将变化速度和波动范围(scope)结合,将间断平衡变化形态进一步划分为四种,即持续收敛型、持续剧变型、片段收敛型和片段剧变型;另一种分类见于 Gioia 等(2013),将变化速度的快慢考虑在内,形成停滞(慢速片段变化)、渐进变化(慢速连续变化)、剧烈变化(快速片段变化)和不稳定混沌态(快速持续变化)四种。第三,有学者探讨了变化的速度和波动范围与组织发展的关系。在间断平衡框架下,探索性创新和挖掘性创新转换研发资金的波动与公司规模扩大是正相关的;研发资金波动不利于小公司规模扩大,却有助于大公司的发展(Mudambi 和 Swift,2011)。

4. 变化方向。组织间断平衡演化方向的研究集中于门槛节点后的正向增长,如 Gersick(1991)从跨学科领域比较研究了演化增长趋势。Beugelsdijk(2002)以荷兰喜力啤酒为例分析了组织的生长形态。仅有 Rutherford 和 Buller(2007)在研究门槛节点事件后的组织演化路径时对组织出现萎缩、衰落乃至崩溃的负向变化略有提及。

因此,组织演化在速度、范围方面的变化叠加交织,极为复杂,研究也从单一的速度研究走向速度与范围、组织、环境等方面的结合,在此基础上的多维度立体研究应是研究趋势。速度与方向的研究有三点不足:一是变化速度和浮动范围是平衡态和剧变态的划分依据,但已有研究中尚无明确的划分指标;二是方向研究不应囿于门槛后的正向增长,也应探讨门槛节点后缓慢正向、停滞、衰减等其他变化路径的研究,刻画不同组织演化的真实路线;三是缺乏速度与方向的关系研究,变化的速度和幅度是否会影响方向路径,如何把握速度来预判组织变化方向,仍需得到解答。

## (二)变化成因分析

已有研究围绕管理者作用、内部力量和外部环境探讨了组织间断平衡演化变化成因(如图2所示),将管理者作用与内外部因素并列,说明管理者作用突出,足以左右其他内部力量应对外部环境变化。

1. 中高层管理者的管理间断。经文献整理发现,导致管理间断的因素可归为环境意识、CEO 和高管团队流动率、管理团队异质性和高管即兴行为,管理间断通过执行领导力发挥作用。第一,从环境意识的形成出发,研究发现团队环境的长期稳定会促进组织惯性;反之,环境变化和技术不连续性会增加团队变化和异质性,引起管理间断(Keck 和 Tushman,1993;Gordon 等,2000)。第二,研究发现,以 CEO 流动率和高管流动率为诱发因子,CEO 的连任有助于组织绩效(Haveman 等,2001),CEO 任期长有益于组织稳定,而 CEO 交替有可能触发管理间断(Beugelsdijk 等,2002)。将 CEO 流动率排除后,高管团队的流动率会抑制组织战略的快速变化(Gordon 等,2000)。第三,团队异质性对管理间断有调节作用,但在推动还是抑制管理间断上,学者间存在分歧。团队异质性是团队成员年龄、学历背景等属性的差异性。一些学者认为,高管团队异质性高,有助于形成平衡态(Keck 和 Tushman,1993;Gordon,2000)。但也有学者以财富 500 强公司为样本分析认为,高管团队异质性强有助于组织战略变革(Wiersema 和 Bantel,1992)。第四,“即兴行为模式”是将时间和心理要素考虑在内的新研究视角(Leybourne,2010)。管理者的即兴行为研究,既考验了管理者的应变能力,也会引起管理手段的变革。

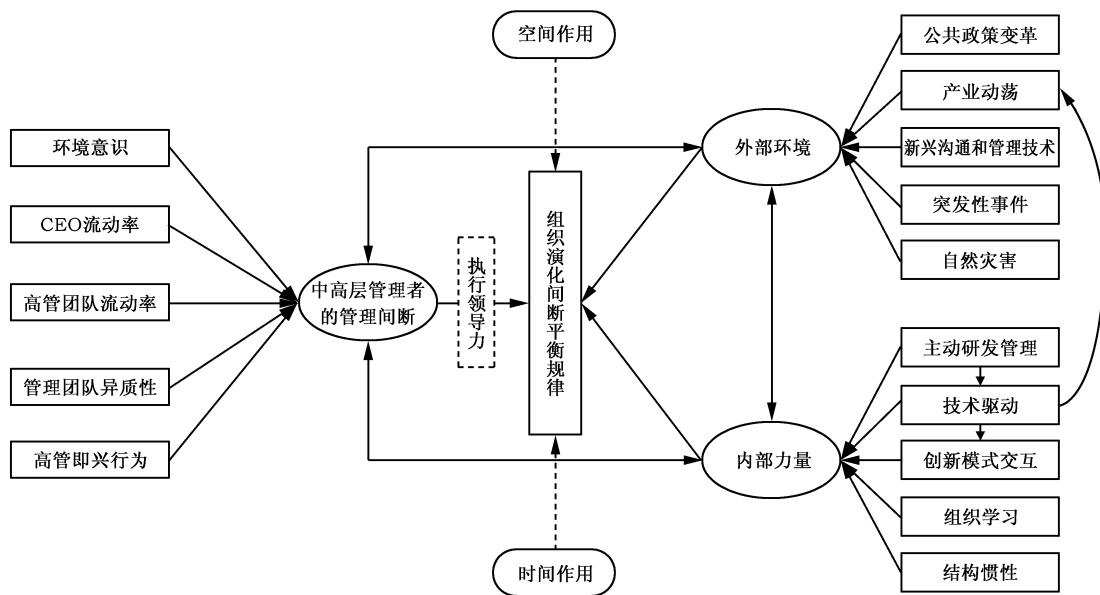


图2 组织演化间断平衡规律研究成因

2. 内部力量。内部力量在组织间断平衡过程中既有推动作用又有抑制作用,因而将图2中的内部力量因子归为三类:一类是推动剧变和间断的因素:主动研发管理、技术驱动、创新模式交互。主动研发管理在促使研发经费间断平衡式变化与探索式创新和挖掘式创新交替模式保持一致时,会促进组织的发展(Mudambi和Swift,2011)。新兴技术演化和技术创新路径符合间断平衡规律,还会促进团队合作符合间断平衡共演(Garfield和Dennis,2012;Sood等,2012);与之相似,两种创新模式交替自身也具备间断平衡性(Gupta等,2006),良好把握二者交替,会促进组织跨越发展(Mudambi和Swift,2014)。另一类是抑制剧变的因素。具体表现为:组织规模大和结构复杂(Tushman和Romanelli,1985;Gordon等,2000;Mudambi和Swift,2011)、路径依赖(Besson和Rowe,2012)、相互依赖(Albert等,2015)等。此外,还有一类因素的推动和抑制性要视情况而定,如组织学习。组织学习会受内外部其他因素的影响,连续的组织学习是组织转型演化的必需条件,而组织学习的中断则产生抑制作用(Engeström等,2007)。

3. 外部环境。外部环境因素是组织间断平衡演化的触发因素,包括公共政策变革、产业动荡、新兴沟通和管理技术、突发性事件以及自然灾害五类。第一,公共政策变革因素。Doh和Pearce(2004)提出政治、经济、环境、社会多方博弈迫使政府政策具有不确定性,进而要求组织依据不确定程度、政策变化幅度和反应两个特征分类制定战略。以此为基础,Perez-Batres和Eden(2008)进一步实证研究了墨西哥本土银行应对本土保护政策突变的冲击。第二,产业动荡因素。Tushman和Romanelli(1985)提出市场变化驱使产业重大调整和动荡,进而改变组织演化轨迹。该观点在后续实证研究中得到证实。如石油危机破坏产业平衡态引发组织结构和系统间断平衡变化(Grant和Cibin,1996),快消市场品牌非线性演化“营销地震”会打破市场平衡态引起战略调整(Hamlin等,2015)。第三,新兴沟通和管理技术因素。实证研究发现,战略信息系统与组织管理的融合促成组织结构间断平衡式演变,如通讯信息技术促进组织创新间断平衡过程(Grover等,2007),企业资源计划(ERP)推动商业组织系统根本性变革

(Lyytinen,2009)。第四,突发性事件和大事件因素。Ballinger 和 Rockmann(2010)提出“锚定事件”会促成组织间断平衡走向,如“9·11”事件引起美国航空运输业商业战略应变能力变化(Goll 和 Rasheed,2011),奥林匹克运动会会对“财富1000”公司慈善捐助的时间范围产生影响(Tilcsik 和 Marquis,2013)。第五,自然灾害因素。Tilcsik 和 Marquis(2013)研究了自然灾害事件前后灾难强度与组织慈善捐助正负面影响的关系,说明自然灾害也是造成组织间断平衡演化的要素之一。

从成因分析中可以看出,造成组织间断平衡演化过程的要素是多方面的,虽然现有研究已经进行了较为全面的讨论,但仍有如下方面亟待完善:第一,管理间断通过执行领导力作用于组织演化问题早在 Tushman 和 Romanelli(1985)中就已提出,但至今实证研究很少,需要关注的是执行领导力是否是唯一方式,具体作用形式有哪些。第二,时间作用已经有一些初步研究,如即兴行为研究(Leybourne,2010),但空间作用研究也不可忽视。如突发性事件或危机对组织演化模式的影响已经有学者关注(Ballinger 和 Rockmann,2010),但突发性事件和自然灾害有时会超越国界,在全球一体化背景下它们如何影响组织跨国空间演化动态的间断平衡性有待探讨。第三,内部力量、外部环境与管理间断之间的交互关系也受到了学者的初步探讨,但三者间关系是如何产生和发挥作用的,分别在多大程度上推动或者抑制组织间断平衡演化,有待回答。

### (三)应对策略构建

应对策略构建研究仍然较为零散,理论界从不同角度提出了间断平衡不同阶段的回应策略。

1.“先抑制后推动”的平衡态策略。首先进入“冻结”(freeze)期。新企业摸清各种力量形势,势必维持和平衡各方力量,制定和执行复杂的组织制度结构。新企业还需要加强外部网络联盟构建(networking)。随后是“再平衡”(rebalance)期。将内外部差异合理权衡,重新锁定和发现缝隙市场机会,警惕不利于组织发展的危机性变化,将组织演化的几种路径选择列出,以便于决策选择。最后,若进一步推动组织变革,则进入释放(unfreeze)发展约束期。将发展机会和价值充分结合,在执行过程中更加灵活。整个过程中,以执行领导力(executive leadership)为手段,是否推动变革主要取决于前期平衡态的时长和成效以及执行团队的异质性程度(Tushman 和 Romanelli,1985;Haveman 等,2001;Nkomo 和 Kriek,2011)。

2.“内外并行”的临界策略。根据文献整理为组织内部的“缝合”(bridging)策略、研发创新(innovation)策略、应对外部危机的“先发制人”(preemptive)策略和多样化(diversification)策略。“缝合”策略就是组织学习进入临界态时提高学习质量和次数,努力将学习中断弥补和连接,促进学习的连续发展,重视组织成员的工作心理变化,弥补员工工作情绪损失,构造和重塑组织愿景(Engeström 等,2007;Young,2009;Conroy 和 O'Leary-Kelly,2014)。研发创新策略是改变研发投入模式,在临界期根据内外部形势调整探索式和挖掘式创新的比重,促进组织研发产品适应变化(Mudambi 和 Swift,2014)。“先发制人”策略要求企业主动迎击临界变化,增强组织防御竞争力,如德意志电信集团在面对公共政策突变时,做好准备,降低政策突变威胁(Doh 和 Pearce,2004)。实施国际多样化策略,开发适应国际环境的能力,增加组织学习的知识库,在不同政治条件下摸清公共政策的“游戏规则”(Perez-Batres 和 Eden,2008)。实质上,组织间断平衡演化是内外部环境适应的过程(Siggelkow,2001)。

3.“四位一体”的剧变态策略。Grover 等(2007)将其精炼为“适应、控制、同步、突围”策略。首先,落实适应(adaptive)措施前需要进行环境扫描,评价内外部环境变化,进行技术风险管



理,分析需求的有效性,运用信息技术提高动态能力适应性,驱动组织惯性逐步适应外部环境需求和变化(Doh 和 Pearce,2004;Grover 等,2007;El Sawy 等,2010)。第二是控制(control)。将技术发展和公司计划、管理信息系统与组织深层结构紧密融合,健全绩效评价系统,明确信息技术的价值定位,促进其服务于公司在剧变期的快速发展和波动(Porra 等,2005;Grover 等,2007;Young,2009;Fink,2010;MacBryde 等,2014)。第三是同步(Synchronization)。保持投资选择和政策变化同步,既能促进组织获得先驱者优势,保持领先的竞争地位,又能减少政策剧变冲击(Doh 和 Pearce,2004)。第四是突围(Breakout)。全面突破组织惯性(包括团队惯性、产品惯性、品牌惯性等),营造良好的产品形象,重视组织的社会关系,承担社会责任,树立组织价值标杆(Tilcsik 和 Marquis,2013;Hamlin 等,2015)。剧变态的冲击力强,执行领导力应在外力驱动、内部任免和招聘模式变化下形成合力作用于组织演化(Tushman 和 Romanelli,1985)。

整体而言,大部分研究更关注规律发现和变革模式的阐述,却忽略了策略分析。即便是已提出的策略也存在较多不足:一是策略针对性不够强。如变化内容中的组织文化、结构变化、权力分配、变化形态转换、变化速度和方向把控等多方面缺少实质性策略。二是策略描述比较空泛,实操性不够强。策略制定应以变化成因作依据,究根溯源,实证分析成功或失败案例,使理论概念在实践中得到检验。三是不同阶段的策略属性尚不明确。应将策略是推动还是抑制的正负方向标示出来,以便于决策者快速找出应对策略。

#### 四、未来展望

虽然间断平衡演化规律引入组织研究已有较长时间,国外研究成果较为丰富且极具创造价值,但在理论系统建构上仍有待完善,实证研究也仍有很大的空间值得探索。后续的研究可以重点从以下方面展开:

1. 组织间断平衡测量指标有待形成体系。尽管生物进化中的间断平衡规律在组织研究领域已经得到诸多实证支持,但依照 Tushman 和 Romanelli(1985)提出的组织文化、战略、结构、权力分布和控制系统五个维度测量指标并不完善。一些测量指标存在重复,比如战略内容中的“市场战略变化”和“某一具体战略变化”等,且所提出的指标都缺少后续研究的推进和完善,并没有得到广泛地应用。组织再定位层和组织再创新层的划分很好地区分了变化的内容和层次,但如何将这两层指标具体化,尤其是再创新层中客户和竞争指标还缺少研究。总体而言,需要全面完善组织间断平衡过程的测算体系,在现有理论和指标的基础上,规范和科学地编制指标体系,为把握组织演化提供量化方法。

2. 组织演化的其他形态能否在间断平衡规律中得到解释仍有待解答。一方面,从前述研究中可得,组织演化存在其他形态。如认为新企业的转型方式存在可持续转型和破坏性转型(Ambos 和 Birkinshaw,2010)。在 Rutherford 和 Buller(2007)中也略有提及一些组织确实出现了门槛节点后的“衰减”或“停滞”的现象。后续研究首先需要回答的是这些路径是否遵循间断平衡规律,若符合,那么是否间断平衡规律存在多种演化路径或形式?若不符合,那么能否划定间断平衡规律在组织适用情形中的界限。另一方面,组织临界期负向变化或其他路径变化研究可围绕“影响组织临界衰减或失败的关键因子有哪些?门槛节点冲击后增长组织与衰减组织在临界期之前存在哪些差异?”等问题展开。还可以在 Conroy 和 O'Leary-Kelly(2014)探讨工作身份损失和修复的基础上,推进研究出现衰减停滞的组织管理者和员工的工作心理存在哪些变化。

3. 应重点关注门槛节点的前瞻性研究,“新平衡态”不应是组织间断平衡研究的终点。宏观社会经济系统演化也具有间断平衡性特征(Dow 和 Reed,2011;Wallace,2013),现有研究聚焦于组织间断平衡“增长”,但实践中诸多组织并未迈过“门槛节点”,组织失败案例分析对门槛节点研究更有意义。目前中国经济正处于“新常态”的临界期,外部经济和政策环境的变革恰对组织演化造成了冲击,组织如何衡量自身经受门槛节点的能力?如何利用间断平衡规律去预测未来组织演化的方向和把控变化速度?如何处理门槛节点的机遇和挑战,规避或推动组织门槛节点的出现?组织在“新常态”前后变化幅度存在哪些差异?组织演化与社会经济系统演化是否存在某种相关关系和共演特征?这些问题的研究既能丰富组织间断平衡演化研究,又能指导当前中国的组织演化。

4. 执行领导力研究有待深入,管理间断与内外部因素的关系亟待厘清。虽然执行领导力已经受到部分学者关注(Nkomo 和 Kriek,2011),但实证研究和定量分析尚缺乏。执行领导力直接作用于组织间断平衡演化的过程,应从实施形式、影响作用、变化过程等方面加以探讨,从而保障间断平衡阶段策略的落实,这在引导组织演化路径中的作用时不容忽视。另外,管理间断是作用于内部力量还是受到内部力量的约束?在多大程度上,管理间断能够应对外部环境变化?间断平衡演化过程中内部力量和外部环境是如何交互的?这些问题应是后续研究的方向。

5. 组织间断平衡跨国空间演化与突发性事件国际影响需要引起重视。现有研究以时间为轴,探究组织在时间上的演化过程,而当前跨国组织遍布全球,突发性事件的影响也跨越国界,比较分析同一组织在不同国家的演化过程,讨论其组织空间演化是否存在关联?是同步演化还是异时性演化?国际突发性事件对组织的空间演化是否存在影响?组织间断平衡演化是否具有空间性?这些问题的解决为组织间断平衡演化从二维平面走向三维立体研究提供了依据,也为跨国组织管理提供了思考和启示。

6. 应对策略机制仍有待建构完备的系统。已有研究主要是实证研究和发现组织演化过程中的间断平衡规律,集中于证明其在组织研究中的存在性和在不同时期的驱动力量,而专门针对不同演化阶段的组织策略研究则非常少。因此,为提高理论的应用性,后续研究应注重管理实践,针对性地构建不同阶段管理策略系统,并且根据组织演化路径对管理策略实施结果作预测性提示。以组织文化、战略、结构、权力分配和控制系统为整体框架,帮助管理者快速选择应对变化的方法。总体而言,相对于现在分散的策略机制,管理策略系统建构为决策参考提供了更为完善的建议,将成为未来研究的一个重要方向。

### 主要参考文献

- [1]范广垠.我国房地产政策宏观分析的模型与方法——以1998—2009年房地产政策为例[J].同济大学学报(社会科学版),2010,(1):118—124.
- [2]门一,樊耘,张旭,等.基于间断—平衡理论对高管团队即兴动态形成机制的研究[J].软科学,2015,(5):87—91.
- [3]文宏.间断均衡理论与中国公共政策的演进逻辑——兰州出租车政策(1982—2012)的变迁考察[J].公共管理学报,2014,(2):70—80.
- [4]於莉.预算过程:从渐进主义到间断式平衡[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2010,(6):830—835.
- [5]原华荣,周仲高,黄洪琳.土地承载力的规定和人口与环境的间断平衡[J].浙江大学学报(人文社会科学版),2007,(5):114—123.
- [6]Albert D, Kreutzer M, Lechner C. Resolving the paradox of interdependency and strategic renewal in activity systems[J]. Academy of Management Review, 2015, 40(2): 210—234.

- [7] Ambos T C, Birkinshaw J. How do new ventures evolve? An inductive study of archetype changes in science-based ventures[J]. *Organization Science*, 2010, 21(6): 1125—1140.
- [8] Ballinger G A, Rockmann K W. Chutes versus ladders: Anchoring events and a punctuated-equilibrium perspective on social exchange relationships[J]. *Academy of Management Review*, 2010, 35(3): 373—391.
- [9] Barkema H G, Schijven M. Toward unlocking the full potential of acquisitions: The role of organizational restructuring[J]. *Academy of Management Journal*, 2008, 51(4): 696—722.
- [10] Besson P, Rowe F. Strategizing information systems-enabled organizational transformation: A transdisciplinary review and new directions[J]. *The Journal of Strategic Information Systems*, 2012, 21(2): 103—124.
- [11] Beugelsdijk S, Slangen A, van Herpen M. Shapes of organizational change: The case of Heineken Inc.[J]. *Journal of Organizational Change Management*, 2002, 15(3): 311—326.
- [12] Burnes B. Kurt Lewin and the planned approach to change: A re-appraisal[J]. *Journal of Management Studies*, 2004, 41(6): 977—1002.
- [13] Burnes B. Complexity theories and organizational change[J]. *International Journal of Management Reviews*, 2005, 7(2): 73—90.
- [14] Chang A, Duck J, Bordia P. Understanding the multidimensionality of group development[J]. *Small Group Research*, 2006, 37(4): 327—350.
- [15] Clarysse B, Moray N. A process study of entrepreneurial team formation: The case of a research-based spin-off[J]. *Journal of Business Venturing*, 2004, 19(1): 55—79.
- [16] Conroy S A, O’Leary-Kelly A M. Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery[J]. *Academy of Management Review*, 2014, 39(1): 67—87.
- [17] Dekkers R. (R) Evolution: Organizations and the dynamics of the environment[M]. New York: Springer, 2005.
- [18] Doh J P, Pearce II J A. Corporate entrepreneurship and real options in transitional policy environments: Theory development[J]. *Journal of Management Studies*, 2004, 41(4): 645—664.
- [19] Dow G K, Reed C G. Stagnation and innovation before agriculture[J]. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2011, 77(3): 339—350.
- [20] Eldredge N, Gould S J. Punctuated equilibria: An alternative to phyletic gradualism[A]. Schopf T J M. *Models in paleobiology*[M]. San Francisco: Freeman Cooper & Co., 1972: 82—115.
- [21] El Sawy O A, Malhotra A, Park Y, et al. Research commentary—Seeking the configurations of digital ecodynamics: It takes three to tango[J]. *Information Systems Research*, 2010, 21(4): 835—848.
- [22] Engeström Y, Kerosuo H, Kajamaa A. Beyond discontinuity: Expansive organizational learning remembered[J]. *Management Learning*, 2007, 38(3): 319—336.
- [23] Fink L. Information technology outsourcing through a configurational lens[J]. *The Journal of Strategic Information Systems*, 2010, 19(2): 124—141.
- [24] Ford C, Sullivan D M. A time for everything: How the timing of novel contributions influences project team outcomes[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25(2): 279—292.
- [25] Garfield M J, Dennis A R. Toward an integrated model of group development: Disruption of routines by technology-induced change[J]. *Journal of Management Information Systems*, 2012, 29(3): 43—86.
- [26] Gersick C J G. Revolutionary change theories: A multilevel exploration of the punctuated equilibrium paradigm[J]. *The Academy of Management Review*, 1991, 16(1): 10—36.
- [27] Gioia D A, Patvardhan S D, Hamilton A L, et al. Organizational identity formation and change[J]. *The Academy of Management Annals*, 2013, 7(1): 123—193.
- [28] Goll I, Rasheed A A. The effects of 9/11/2001 on business strategy variability in the US air carrier industry[J]. *Management Decision*, 2011, 49(6): 948—961.
- [29] Gordon S S, Stewart W H Jr, Sweo R, et al. Convergence versus strategic reorientation: The antecedents of fast-paced organizational change[J]. *Journal of Management*, 2000, 26(5): 911—945.

- [30] Grant R M, Cibin R. Strategy, structure and market turbulence: The international oil majors, 1970—1991[J]. *Scandinavian Journal of Management*, 1996, 12(2): 165—188.
- [31] Grover V, Purvis R L, Segars A H. Exploring ambidextrous innovation tendencies in the adoption of telecommunications technologies[J]. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 2007, 54(2): 268—285.
- [32] Gupta A K, Smith K G, Shalley C E. The interplay between exploration and exploitation[J]. *The Academy of Management Journal*, 2006, 49(4): 693—706.
- [33] Hamlin R P, Bishop D, Mather D W. ‘Marketing earthquakes’ A process of brand and market evolution by punctuated equilibrium[J]. *Marketing Theory*, 2015, doi: 10.1177/1470593115572668.
- [34] Haveman H A, Russo M V, Meyer A D. Organizational environments in flux: The impact of regulatory punctuations on organizational domains, CEO succession, and performance[J]. *Organization Science*, 2001, 12(3): 253—273.
- [35] Humphrey S E, Aime F. Team microdynamics: Toward an organizing approach to teamwork[J]. *The Academy of Management Annals*, 2014, 8(1): 443—503.
- [36] Katsikea E S, Papavassiliou N, Theodosiou M, et al. Export market expansion strategies of direct-selling small and medium-sized firms: Implications for export sales management activities[J]. *Journal of International Marketing*, 2005, 13(2): 57—92.
- [37] Keck S L, Tushman M L. Environmental and organizational context and executive team structure[J]. *Academy of Management Journal*, 1993, 36(6): 1314—1344.
- [38] Leybourne S. Project management and high-value superyacht projects: An improvisational and temporal perspective[J]. *Project Management Journal*, 2010, 41(1): 17—27.
- [39] Loch C H, Huberman B A. A punctuated-equilibrium model of technology diffusion[J]. *Management Science*, 1999, 45(2): 160—177.
- [40] Lyytinen K, Newman M, Al-Muharfi A R A. Institutionalizing enterprise resource planning in the Saudi steel industry: A punctuated socio-technical analysis[J]. *Journal of Information Technology*, 2009, 24(4): 286—304.
- [41] MacBryde J, Paton S, Bayliss M, et al. Transformation in the defence sector: The critical role of performance measurement[J]. *Management Accounting Research*, 2014, 25(2): 157—172.
- [42] Mciver D, Lengnick-Hall C A, Lengnick-Hall M L, et al. Understanding work and knowledge management from a knowledge-in-practice perspective[J]. *Academy of Management Review*, 2013, 38(4): 597—620.
- [43] Mudambi R, Swift T. Proactive R&D management and firm growth: A punctuated equilibrium model[J]. *Research Policy*, 2011, 40(3): 429—440.
- [44] Mudambi R, Swift T. Knowing when to leap: Transitioning between exploitative and explorative R&D[J]. *Strategic Management Journal*, 2014, 35(1): 126—145.
- [45] Nkomo S M, Kriek D. Leading organizational change in the ‘new’ South Africa[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2011, 84(3): 453—470.
- [46] Okhuysen G A. Structuring change: Familiarity and formal interventions in problem-solving groups[J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44(4): 794—808.
- [47] O’Shea A. The (R)evolution of new product innovation[J]. *Organization*, 2002, 9(1): 113—125.
- [48] Perez-Batres L A, Eden L. Is there a liability of localness? How emerging market firms respond to regulatory punctuations[J]. *Journal of International Management*, 2008, 14(3): 232—251.
- [49] Porra J, Hirschheim R, Parks M S. The history of Texaco’s corporate information technology function: A general systems theoretical interpretation[J]. *MIS Quarterly*, 2005, 29(4): 721—746.
- [50] Revilla E, Rodríguez B. Team vision in product development: How knowledge strategy matters[J]. *Technovation*, 2011, 31(2—3): 118—127.
- [51] Romanelli E, Tushman M L. Organizational transformation as punctuated equilibrium: An empirical test[J]. *Academy of Management Journal*, 1994, 37(5): 1141—1166.
- [52] Rutherford M W, Buller P F. Searching for the legitimacy threshold[J]. *Journal of Management Inquiry*, 2007, 16(1): 78

- [53]Schulz M.Impermanent institutionalization: The duration dependence of organizational rule changes[J].Industrial and Corporate Change,2003,12(5):1077-1098.
- [54]Schultz M,Hernes T.A temporal perspective on organizational identity[J].Organization Science,2013,24(1):1-21.
- [55]Siggelkow N.Change in the presence of fit: The rise,the fall,and the renaissance of Liz Claiborne[J].Academy of Management Journal,2001,44(4):838-857.
- [56]Sood A,James G M,Tellis G J,et al.Predicting the path of technological innovation:SAW vs.Moore,bass,gompertz,and kryder[J].Marketing Science,2012,31(6):964-979.
- [57]Street C T,Gallupe R B.A proposal for operationalizing the pace and scope of organizational change in management studies[J].Organizational Research Methods,2009,12(4):720-737.
- [58]Tilcsik A,Marquis C.Punctuated generosity: How mega-events and natural disasters affect corporate philanthropy in U.S.communities[J].Administrative Science Quarterly,2013,58(1):111-148.
- [59]Tushman M L,Romanelli E.Organizational evolution: A metamorphosis model of convergence and reorientation[A].Cummings L L,Staw B.Research in organizational behavior[C].Greenwich,CT:JAI Press,1985,7:171-222.
- [60]Young M.A meta model of change[J].Journal of Organizational Change Management,2009,22(5):524-548.
- [61]Zimmerman M A,Zeitz G J.Beyond survival: Achieving new venture growth by building legitimacy[J].Academy of Management Review,2002,27(3):414-431.

## Organizational Transformation as Punctuated Equilibrium: A Literature Review and Prospects

Yang Chao, Wei Huaian

(School of Public Administration, Huazhong University of  
Science and Technology, Wuhan 430074, China)

**Abstract:** Organizational transformation determines development direction and survival of organizations and is a key topic in organization research. Punctuated equilibrium and gradual change are two main forms of evolution. And the former, to a certain extent, includes both gradual and drastic changes, depicting the process traits of organizational transformation in a more comprehensive and accurate manner. It has been a hot and cutting-edge frontier in foreign organization studies. This paper reviews the concept, research dimensions, cause analysis and strategy construction of organizational transformation as punctuated equilibrium, and then extracts the shortcomings in current research to provide the future research directions.

**Key words:** organizational transformation; punctuated equilibrium; organization change

(责任编辑:散 水)