

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20210714.101

组织时间管理如何作用于企业国际化速度?

程 聪^{1,2}, 贺易宁³, 严璐璐³, 贾良定¹

(1. 南京大学 商学院, 江苏 南京 210008; 2. 浙江工业大学 中国中小企业研究院, 浙江 杭州 310023;
3. 浙江工业大学 管理学院, 浙江 杭州 310023)

摘 要: 随着全球经济发展环境的动态变化, 时间逐渐成为决定国际化活动实施成效和企业未来高度的关键要素, 在“走出去”过程中带给企业显著的先发优势。跨国企业有必要通过构建组织时间管理框架来支持其国际化活动。本文从时间管理视角出发, 探索组织内部时间管理框架的构建对企业国际化速度的作用机制。文章采用SEM与fsQCA两种方法对134家浙江企业的调查数据进行了检验。实证研究的结果发现: 强烈的时间紧迫感与稳步行动两种管理者时间观念在推动企业国际化进程中起重要作用。时间观念通过构建时间管理框架, 完善企业的时间资源的储备与分配机制, 进而提升国际化速度。时间领导力和共享时间认知在时间观念加快企业国际化速度的过程中起中介作用。本研究将组织行为中的时间管理延伸至国际商务领域, 拓展了时间观念、时间领导力和共享时间认知的实证研究进展。研究成果有助于进一步揭示时间管理对组织的影响及其作用机制, 对于面临外部环境剧变的中国企业如何实现时间管理, 进一步提升国际化速度提供了实践参考。

关键词: 时间观念; 时间领导力; 共享时间认知; 国际化速度

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2022)01-0035-15

一、引 言

随着改革开放成果的逐步累积和全球新一轮大发展大变革大调整的到来, 我国的全球化进程进入了关键“窗口期”。为了抓住稍纵即逝的时间窗口, 以求进一步融入世界经济体系, 加快开展全方位、宽领域、多层次的国际化经营成为了我国未来经济开放过程中的重中之重。然而, 新冠肺炎疫情的不期而至, 导致全球物流货运停滞、供需两端不足、进出口政策性限制乃至贸易保护主义等衍生问题, 严重阻碍了我国企业“走出去”的步伐。为了能够在外部市场快速变

收稿日期: 2021-04-16

基金项目: 国家社会科学基金重大项目(21ZDA013); 国家自然科学基金项目(71772164, 71632005); 浙江省自然科学基金杰出青年基金项目(LR19G020001)

作者简介: 程 聪(1985—), 男, 浙江工业大学中国中小企业研究院研究员, 南京大学商学院工商管理博士后;
贺易宁(1995—), 男, 浙江工业大学管理学院博士研究生(通讯作者, heyn9521@163.com);
严璐璐(1997—), 女, 浙江工业大学管理学院博士研究生;
贾良定(1968—), 男, 南京大学商学院教授。

化的竞争压力下抓住窗口机遇,持续稳定地推进国际化,企业需要发展更具针对性的时间管理,以精确掌握国际化态势(Freeman 和Cavusgil,2007;程聪等,2017;钟熙等,2019)、灵活控制企业国际化节奏(García-García 等,2017)。其目的是加快企业的国际化速度以保证对高价值资源的掌控和先发优势的抢占(程聪,2020;任鸽等,2019),最终实现我国从世界经济体系的参与者到引领者的转型。因此,未来的国际化活动对企业的时间管理能力提出了更高的要求。

理论界对企业经营过程中时间管理的研究从管理者特质理论开始。基于Melbin(1987)和Conte 等(1995)等关于组织时间管理的奠基性论述,Mohammed 和 Angell(2004)总结性地提出了时间观念这一构念。时间观念描述了组织管理者对时间的独特思考和感受,并对目标设定、任务排序和计划执行等一系列组织行为产生深远影响(Chen 和 Nadkarni,2017)。作为企业宏观战略活动的潜在微观基础,管理者的时间观念通过先于竞争对手感知和抢占之前尚未出现的技术和市场机会,帮助企业获得和保持先发优势。之后的研究者将管理者对时间的思考从领导力特质转到领导者行为,并逐渐凝聚成时间领导力这一构念(Ancona 等,2001;Mohammed 和 Nadkarni,2011;张军成和凌文铨,2015)。研究认为,时间领导力通过时间计划、时间同步和时间资源分配等核心时间活动,促使组织依据外部环境变化调整工作进度,提高企业的反应速度,是组织时间管理的核心要素(Melbin,1987;马君和闫嘉妮,2019)。进一步,对于时间管理的研究逐渐从领导者个体层面扩展至团队层面。由于团队成员的个体认知差异,在组织战略实施过程中不可避免地会产生时间分配上的分歧。这些分歧更有可能造成成员之间紧张和不满的情绪,干扰组织战略的正常执行。因此,后续研究开始探索组织内部如何形成对组织时间安排的共识。Gevers等(2006)认为,管理者在处理企业内部关系时应充分考虑企业各部门顺利完成各自目标实现的时间节点,以及在此基础上的合作协调、组织应变和时效性,促进企业内部不同部门的成员之间形成组织时间安排的“共同理解”。即通过构建共享时间认知,寻找到能够被多方接受的“平衡点”,从而减少时间决策上的偏差(张钢和岑杰,2012)。

尽管现有研究已经初步探索了管理者构建组织时间管理框架,提高团队的时间认知,帮助企业实现战略目标的过程,仍存在以下两方面的不足:(1)虽然研究构建了时间观念、时间领导力和共享时间认知三大重要构念,但是对三者影响企业战略行为的机制仍然知之甚少。(2)现有的组织时间管理研究都是基于对企业战略行为的同质性假定,即时间管理对不同的企业战略行为有类似的作用机制。上述假定导致现有研究与企业国际化经营这一具体情境相脱节。考虑到组织时间管理具有高度的情境嵌入性(Chen 和 Nadkarni,2017),其效用不仅取决于企业内部的管理者行为,同时还与相对应的企业具体战略行为有关。

本研究将组织时间管理拓展至国际商务领域,创造性地探讨了组织行为中的因素——时间观念、时间领导力以及共享时间认知与企业国际化速度的关系。研究成果揭示了组织时间管理对企业国际化速度的作用机制,不仅促进了组织时间管理研究的深入与发展,还推动了组织时间管理与国际商务研究的结合,为国际商务研究提供了新视角,丰富了国际化速度提升机制的研究。研究也为中国企业在跨国经营过程中时间管理的实施提供实践启示。

二、理论基础与研究假设

(一)理论基础

1.时间观念

时间观念包括时间紧迫性与稳步行动(Mohammed 和 Angell,2004),两者共同反映了管理者对时间资源与任务进度的匹配观念。时间紧迫性是指管理者对待事件截止日期的观念以及与执行任务速度相关的时间意识(Landy等,1991),具体包括五个方面:(a)意识到当前的时

间;(b)制定和遵守时间表;(c)维持事项清单;(d)在事先规定时间内饮食;(e)遵守外部期限(Conte等,1995)。具有时间紧迫感的管理者更能够感知到时间的流逝,因此经常受到时间的“骚扰”。为了克服时间焦虑,他们往往会在任务期限内设定更为严格和精确的时间节点,并策略性地使用这些时间节点来评判任务执行的时间效率,直到目标完成。而稳步行动指的是管理者在预期目标完成时间框架内,均衡、高效分配时间资源的一种工作风格。具有稳步行动风格的管理者对活动的推进节奏、发展态势进行高程度的控制,通过将任务分解为阶段性的子目标,监督并控制团队成员的工作进度(Mohammed和Nadkarni,2011)。稳步行动既能够克服行动者的任务进度过快导致的目标偏差,又能够避免行动者在事件截止日期附近以相对较短的时间来完成大部分工作所潜藏的风险(Claessens,2004)。

近年来,管理者时间观念如何作用于企业战略行为这一问题逐渐受到关注。当前的研究主要关注三个方面,分别是企业竞争优势获取、企业创业和企业内部关系构建。Klarner和Raisch(2013)发现管理者时间紧迫性和稳步行动通过在竞争对手之前感知和抢占新技术和市场机会,获取和保持企业先发优势。从创业角度看,管理者时间观念有助于企业识别和捕捉外部环境的动态性,把握机遇窗口,推动企业创业活动的开展,并在创业过程中最大程度地发挥监督作用(Shepherd等,2015)。Shipp和Richardson(2021)则指出管理者时间观念能够有效促进企业内部的关系网络构建和协调。上述研究表明管理者时间观念在企业经营过程中发挥了重要作用。然而,由于现有研究主要考察了管理者时间观念的直接影响,对其影响企业战略行为的机制知之甚少。本研究基于上述理论认识,将管理者时间观念视为自变量,探索其对企业国际化速度的作用机制。

2.时间领导力

组织研究中时间领导力的概念最早由Ancona等(2001)提出,并在Mohammed和Nadkarni(2011)的研究中得到完善。组织时间观念薄弱、时间节点重叠以及时间资源的配置僵化是组织活动中常见的常见问题,影响组织效率的提升。因此,组织需要通过构建时间领导力,承担组织时间管理的主要责任。时间领导力是管理者领导团队活动过程中构建时间框架的能力,它强调组织内部涉及时间维度的核心活动,即时间计划、时间同步和时间资源分配(Melbin,1987;Mohammed和Nadkarni,2011)。时间计划指的是任务目标期限及其在时间连续性上的定位(Ancona等,2001),包括要执行哪些任务,如何将这些任务划分优先级,以及如何处理可能出现的外部干扰。特别是当团队或个体必须同时执行多项任务的时候,如何安排子任务的执行顺序(Claessens,2004)。时间同步被视为一个协调不同任务活动时间节点的控制机制,以保证组织时间框架的连续性与稳定性。由于组织在实施特定任务时包含多个“时间小世界”,每个“时间小世界”都包含独特的时间节奏,管理者的主要任务之一就是这种“时间小世界”进行协调。管理者通过时间同步可以促进团队成员在适当的时间执行既定的行动计划,改进和协调不同团队的工作周期,以减少组织中出现的偏差(Maruping等,2014)。时间资源分配是指管理者设置团队完成任务的时间节点,尤其是在时间压力较大的情况下,既要让团队成员认识到时间资源的宝贵性,又不能对其造成潜在的巨大时间压力(Mohammed和Nadkarni,2011)。在时间资源分配上,管理者会根据任务的轻重缓急对其进行排序,对重要且紧急的任务分配较多的时间资源,这种高效的时间资源分配在企业战略执行过程中尤其重要。综上,通过时间计划、时间同步和时间资源分配的协调作用,企业管理者能够构建稳定的时间框架,形成一个由事件、团队和目标在时间范畴下不断协调、互动的一体化系统。

现有研究对时间领导力的影响因素与影响结果做了初步的阐述。从影响因素角度看,Antonakis等(2012)和张军成与凌文铨(2015)认为领导者时间特质的个体差异能够影响时间

领导力的产生,主要体现在时间智力、时间认识和时间人格等方面。据此形成了“领导者特质——领导者态度或行为”的过程模型。Chen 和 Nadkarni(2017)的实证检验也证实了这一结果。从时间领导力的影响结果角度看,Mohammed 和 Alipour(2014)从理论上总结了时间领导力在构建团队任务安排的有序性、提高团队凝聚力和促进组织绩效的提升等方面的重要作用。Maruping 等(2014)和Zhang等(2020)的实证研究证明了时间领导力对组织绩效的积极作用。本研究基于上述理论认识,将时间领导力视为中介变量,探索管理者时间观念如何通过构建组织的时间领导力,进而影响企业国际化速度。

3.共享时间认知

由于企业内部不同团队及个体任务执行的倾向性,使得彼此之间存在显著的时间认知差异。由此,引发了学者们对团队内部整体任务进程时间安排协调性方面的重视(Mohammed 和 Nadkarni,2011;Mohammed 和 Harrison,2013)。共享时间认知正是基于团队成员时间认知多样性这一现象提出的。共享时间认知是指团队成员有关具体任务在时间层面上的共同理解,例如事件截止日期的重要性、子目标的完成时间,活动开展过程中的重要时间点等(Cohen 等,1999;Waller 等,2002;Gevers 等,2006)。团队成员关于工作进程的速度存在差异化的偏好。部分成员可能喜欢稳定的工作节奏,并且倾向于随着时间的推移逐步分散任务,将任务难度降低到最小。另一部分成员则喜欢在截止日期临近的压力下工作(Waller 等,2002),寄希望于通过最低的时间成本获得最大的时间效益。譬如“临时抱佛脚”“临阵磨枪,不亮也光”。Gevers 等(2006)提出了共享时间认知的两个前提条件:团队成员步调相似性和时间提示机制。一方面,当团队成员对任务实施过程具备相似的时间偏好时,成员间的互动将更有效,也更愿意在推动任务进程方面达成一致。另一方面,当团队内部存在时间安排监督机制时,团队成员将无法忽视时间这一要素在工作中的重要性。在惩罚监督机制的压力下,迫使成员提高时间注意力,改变工作习惯以满足团队整体任务推进的时间要求,进而对团队活动进程建立一个更全面的共享认知体系(Cohen 等,1999)。

先前的研究证明了共享时间认知对组织管理的积极作用(Gevers 等,2006;Mohammed 和 Nadkarni,2011)。共享时间认知通过减少组织内部的时间冲突,提高工作实践的协同程度以及构建时间规范来改善组织的经营绩效(Abrantes 等,2018)。此外,Standifer 等(2015)等认为,共享时间认知通过构建共同的组织观点与塑造组织成员行为的一致性提升组织的满意度。然而,现有研究对共享时间认知的来源机制鲜有涉猎。本研究基于上述理论认识,将共享时间认知视为中介变量,探索管理者时间观念如何通过构建组织内部的共享时间认知,进而影响企业国际化速度。

(二)研究假设

1.时间观念与企业国际化速度

对处于后发劣势的国际化企业而言,往往面临着时间紧迫的战略决策制定与执行。譬如,特定市场中国际化模式确定(出口、设立子公司等)、国外市场企业创建期的人力资源配置(外派、当地招聘等)、技术有效期内的技术转移机制(独家授权、付费使用等)。这种在既定时间框架下的企业国际市场“输出”行为迫使企业重点关注决策中的“时间”这一核心要素。在国际化目标实施过程中,具有时间紧迫感的管理者会将时间视为最稀缺的资源。他们努力规划好国际化业务推进的时间框架,在设定的时间期限内领导团队执行任务,保证国际化活动按照既定时间路线推进。另外,稳步行动作为一种将时间资源合理分配在不同活动环节上的工作风格,反映的是一种深思熟虑的、有计划的工作方式。采取稳步行动风格的管理者可以同时关注多项任务,并有计划、有层次地分配精力,维护企业加速国际化过程中的知识与资源承诺价值,从而避

免因时间紧张、准备不充分导致的资源浪费与精神疲乏(Gevers等,2015)。从知识获取角度看,企业进入新市场时往往面临着“新客户群体”“新消费习惯”“新消费偏好”等阻碍。因此,企业需要安排学习计划以了解、掌握新市场,从而制定出最合适的运营方案。从资源投入来看,企业国际化过程本质上是一个持续的资源承诺过程,具体包括资金、技能乃至情感(Freeman 和 Cavusgil,2007;Javalgi 和 Todd,2011)。这一过程同样需要企业制定详细的时间表,在充分决策的基础上安排资源投入的方案。总之,时间紧迫性可以提高对时间的重视。具有时间紧迫感的管理者能够清晰地了解国际化中事件的“轻、重、缓、急”程度,了解国际化过程中所面临的障碍,判断现有企业组织结构与新市场的匹配程度,为国际化活动预留充分的时间。稳步行动可以合理地执行国际化的各项阶段性任务,尽可能减少由于时间压力带来的资源短缺和精力不济,保证管理者尽可能充分、有效地决策企业国际化进入模式、业务进度与未来前进方向,进而加快企业国际化速度。

由此,本文提出以下假设:

H1a:时间紧迫性对企业国际化速度具有积极的影响。

H1b:稳步行动对企业国际化速度具有积极的影响。

2.时间领导力的影响机制

时间领导力是时间观念影响国际化速度的重要中介机制。从时间计划来看,具有时间紧迫感的管理者总觉得时间不够用,这迫使他们更加珍惜时间资源。他们不仅尝试精确地绘制出每个任务活动预期完成的时间,而且对任务团队及成员设定最后期限,以确保任务目标的及时完成(Mohammed 和 Harrison,2013)。由于企业国际化经营涉及多个复杂的子任务,企业在快速推进国际化过程中各项子任务之间难免存在时间上的冲突。因此,采取稳步行动的管理者倾向于制定明确的时间计划表与设立阶段性时间任务。通过上述方式为团队成员提供清晰的工作路线图,确保各项子任务的顺利执行,进而促进企业国际化目标顺利实现。从时间同步来看,时间紧迫感强烈的管理者通过协调团队内部成员时间观念,以应对由于成员承担角色的差异导致的各项子任务提前完成、逾期完成和无法完成等时间计划表的断裂,进一步保证不同职能部门间的有效协作。稳步行动的工作风格则可以在规定的时间期限内合理安排各项行动计划,采用时间同步来控制组织的时间框架,给予时间领导力发挥创造足够的时间空间。时间同步机制的存在,能够减少不同任务之间的时间冲突,避免企业整体活动的时间滞后性,同时也能够为管理者提前应对外部环境变化争取更多的时间(Crossan 等,2005)。从时间资源分配来看,时间紧迫感强烈的管理者往往会优先考虑团队任务的时间资源配置(Mohammed 和 Harrison,2013)。他们预判可能涌现的新事物和新现象,并在团队时间框架内设定相应的时间期限来应对。这种时间分配在充满不确定性的企业国际化活动中十分关键,能够厘清新业务的投资、新知识的储备以及新组织结构等突发情况并构建应对机制。此外,稳步行动风格的管理者倾向于在时间框架内制定详细的计划活动,以确保时间在每一项工作任务上的效用最大化。这种清晰的子活动时间安排帮助企业构建合理的国际化速度决策。因此,本文提出以下假设:

H2a:时间紧迫性能通过构建时间领导力进而提升企业国际化速度。

H2b:稳步行动能通过构建时间领导力进而提升企业国际化速度。

3.共享时间认知的影响机制

共享时间认知是时间观念影响企业国际化速度的中介传导机制。面对国际化活动带来的外部市场不确定性压力,具有时间紧迫感的管理者倾向于不断提醒团队成员对事件剩余时间的掌控。同时,更加频繁地检查下属团队的工作进度,并激励团队在规定的时间内尽快完成目标任务(Acedo 和 Jones,2007;Lin,2012)。稳步行动则为团队成员如何在规定的框架内推进工作设置了具体的时间节点。同时也将引领团队成员在任务完成时间节点上达成一致,

形成在规定时间内完成任务的信念,增强团队成员的共享时间认知意识(Gevers等,2006)。进一步,在企业国际化时,共享时间认知显著增强团队成员对任务执行的准确预期,并对协调自身任务和其他团队成员的需求做出及时的调整 and 适应(Chang等,2003;魏江等,2016)。因此,共享时间认知可以最大化降低团队内部可能存在的时间认知误解和关系冲突,弥合任务团队的时间分歧。当企业内部团队成员关于国际化战略达成时间认知一致时,意味着成员对战略执行截止日期、资源安排和活动目标完成形成了一个清晰的时间框架。另外,由于不同成员在企业国际化时承担职责的差别,共享时间认知会增加多样化信息在团队内部的交换和共享程度(Alipour等,2017),共同解决团队可能遇到的问题。因此,通过共享时间认知可以将管理者的时间观念更加顺利地贯彻到企业国际化活动当中。管理者通过协调团队成员工作节奏,提高时间资源使用效率,最终加快企业国际化速度。因此,本文提出以下假设:

H3a:时间紧迫性能通过构建共享时间认知进而提升企业国际化速度。

H3b:稳步行动能通过构建共享时间认知进而提升企业国际化速度。

基于上述分析,本研究构建了以下待检验的理论模型:

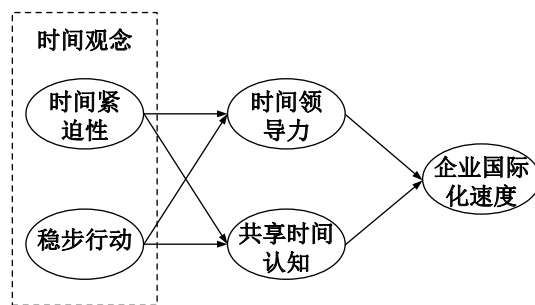


图1 理论模型

三、研究设计

(一)样本选取

本研究所使用的数据来自于浙江省具有跨国经营业务的企业,理由如下:第一,浙江省作为我国企业发展大省,其上市公司数量在全国排名第二,且在国际化经营方面也领先于全国其他大部分省市,极具调研意义与价值。第二,本研究团队成员与浙江省商务厅、浙江省经信委建立了长期合作关系,方便研究团队在上述政府机关部门的配合下搜集企业数据资料。数据资料搜集的具体步骤如下:首先,我们从在A股上市的397家浙江企业中找出具有3年以上国际化业务经营经验的企业,对隶属于同一企业集团下的多家子公司,我们选择国际业务时间最长的子公司作为研究样本,最后搜集到278家企业样本。其次,我们对上述企业展开了第二轮资料收集,包括上市公司年报分析和企业实地调研,在浙江省商务厅外经处和浙江省经信委经济信息中心的配合下,我们一共访谈、搜集了148家企业的数据资料,其中非上市公司31家。时间跨度为2017年3月—2017年8月。最后,我们对这148家企业进行了问卷调查,问卷调研对象是企业高管或者负责国际化业务的最高负责人和一位参与国际化业务的基层员工,时间为2017年10月,回收有效问卷134份,有效回收率为90.5%。样本的基本情况如表1所示。

表1 样本结构分布

| | 最大值 | 最小值 | 均值 | 行业分布 | 行业分布 |
|-------------|-------|-----|------|-------|------|
| 企业总产值(亿元) | 324 | 0.6 | 18.4 | 化学医药 | 39 |
| 企业员工(人) | 40000 | 68 | 5668 | 机械制造 | 32 |
| 从事国际业务员工(人) | 16000 | 7 | 137 | 计算机软件 | 31 |
| 从事国际业务时间(年) | 23 | 3 | 14.7 | 商业贸易 | 17 |
| 国际业务横跨国家数 | 58 | 1 | 13.3 | 文化传媒 | 6 |
| 企业国际市场进入方式 | 4 | 1 | 2.1 | 其他 | 9 |
| 使用外语种数 | 8 | 1 | 3.1 | | |

(二)变量测量

本研究对于变量的测量分为两个部分,对于因变量国际化速度的测量采用的是客观数据,测量方法参考Chetty等(2014)有关国际化速度中学习速度和承诺速度两个维度的测量。其中,根据企业国际化方式与国际化目标市场的不同,学习速度又细分为重复性学习速度与多样性学习速度。重复性学习速度包括“获得第一个出口订单的速度”“实现正常出口的速度”两个指标,具体测量方法是采用企业第一次开展国际化业务年限与企业经营年限比值、企业国际化业务常规化年限与企业经营年限比值这两个指标的平均值。多样性学习速度则包括“公司国际业务的市场范围拓展速度”“企业国际化进入模式速度”两个指标,具体测量方法采用企业进入不同国家市场数量与企业经营年限比值、企业进入国际市场方式与企业经营年限比值的平均值。承诺速度则包括“参与国际业务员工承诺速度”“使用外语技能速度”“合作经营承诺速度”三个指标,具体测量方法是采用企业参与国际化业务的员工数与企业经营年限比值、员工工作语言种类与企业经营年限比值、参与合作投资的外国投资机构(企业)数量与企业经营年限比值的平均值。

对于自变量和中介变量我们主要采用了李克特五点量表进行测量。本研究中所有的量表均来自于以往国际顶级文献中普遍采用的成熟量表,我们首先将量表翻译成中文,然后再邀请本领域具有丰富研究经验的学者将其回译成英文,与原有的量表进行对比分析,直到最终的量表达达到研究理论要求为止。另外,考虑到假设设计中变量间潜在的因果关系,我们对自变量和中介变量的问卷做滞后处理。我们在问卷开头做出说明:请回忆贵公司在国际化经营之初以及早期的相关情况,并做出对应的回答。

相关变量测量情况如下:

时间观念。时间观念包括时间紧迫性和稳步行动两个维度。其中,本研究对时间紧迫性的测量主要参考Landy等(1991)的量表,我们选择“我在工作中时刻保持精力充沛”等3个题项进行测量。对稳步行动的测量参考了Gevers等(2015)为行动步调设计的量表。我们选择“我在工作上能够合理地分配工作时间”等4个测量题项进行测量。该量表由企业高层管理人员负责作答。

时间领导力。本研究对时间领导力的测量主要参考Mohammed和Nadkarni(2011)设计的量表。我们选取“我会经常提醒下属任务的截止日期”等5个测量题项进行测量。该量表也由企业高层管理人员负责作答。

共享时间认知。本研究主要参照Gevers等(2006)有关企业内部不同团队时间认知共享的研究成果,我们选取“团队成员对如何分配时间能够达成一致”等3个测量题项进行测量。该量表由企业基层员工负责作答。

为保证上述量表题项所反映的内容具有准确性和完备性,我们均在原有量表上进行改良,使之更加符合中国情境,并且通过因子旋转,证实了我们的量表具有很好的信度与效度。

另外,本文加入了两部分控制变量。第一部分是个体层面的管理者年龄、性别和工作年限。其中,性别采用0/1二分类变量进行区分,0表示男性,1表示女性。第二部分是企业规模、企业前期绩效和企业上市状态。其中企业规模采用企业开展国际化业务上一年的企业员工数衡量。企业前期绩效是企业开展国际化业务上一年的企业资产收益率(ROA)。企业上市状态采用0/1二分类变量进行区分,0表示未上市,1表示已上市。

(三)研究方法选择

采用混合研究方法展开研究。首先,采用结构方程模型(SEM)检验理论模型中的经验假

设。结构方程模型允许同时估计一个或多个自变量和一个或多个因变量之间的多重因果关系,因而适用于本文的研究。其次采用定性比较分析(QCA)做进一步验证。结构方程模型基于概率论,假设变量间存在一一对应的对称关系,忽视了变量组合的作用;而定性比较分析则从集合论的视角出发,探索不同的前因变量组合对因变量的影响。因此,对于本文而言,定性比较分析的结果是对结构方程模型的完善和补充。目前,结构方程模型(SEM)加定性比较分析(QCA)的混合研究方法已经被广泛运用于企业管理与决策相关研究,可靠性已得到证实。

四、单因素实证检验

(一)信度与效度检验

由于本研究所采用的数据来自于企业国际化经营客观数据和企业问卷调查主观数据两个渠道,能够在一定程度上避免同源性误差。另外,本研究还采用因子分析法来进一步检验问卷题项的同源性误差问题,结果表明四个因子的解释总变异达到了74.955%,并且每一个因子都无法覆盖总变异的大部分。由此我们推断,本文的数据不存在同源性误差问题。

本文关于自变量与中介变量的信效度检验结果如表2所示,所有变量的Cronbach's α 系数和CR值均大于0.8,表示变量的信度很高。另外,所有变量的AVE值均大于0.6,变量中相关题项的因子载荷均大于0.7,这表明所有变量都具有良好的聚合效度。

表2 信效度检验结果

| 变量 | 题项 | 标准化载荷 | Cronbach's α | CR | AVE |
|--------|------------------------------|-------|---------------------|-------|-------|
| 时间紧迫性 | 对自己负责的工作,我总想着快点去完成 | 0.830 | 0.822 | 0.867 | 0.685 |
| | 我在工作中经常觉得时间安排紧张 | 0.894 | | | |
| | 我在工作中时刻保持精力充沛 | 0.753 | | | |
| 稳步行动 | 我处理任务时能做到有条不紊 | 0.740 | 0.868 | 0.889 | 0.668 |
| | 我在工作上能够合理地分配工作时间 | 0.852 | | | |
| | 我会每天都做一些工作,而不是在某段时间内长时间突击性工作 | 0.852 | | | |
| | 我会根据不同任务紧要程度分配时间 | 0.821 | | | |
| 时间领导力 | 我会经常提醒下属任务的截止日期 | 0.767 | 0.916 | 0.917 | 0.688 |
| | 我会将任务按重要性进行排序,并给每项任务规定完成时间 | 0.793 | | | |
| | 我会预留时间来应对任务实施过程中可能出现的突发事件 | 0.857 | | | |
| | 我会详细计划任务完成进度的时间期限 | 0.868 | | | |
| | 我能够很好地处理不同团队有关时间期限上的分歧 | 0.858 | | | |
| 共享时间认知 | 团队成员对任务完成最后期限的看法能够达成一致 | 0.819 | 0.829 | 0.875 | 0.700 |
| | 团队成员对如何分配时间能够达成一致 | 0.826 | | | |
| | 团队成员对突发事件的处理时间能够达成一致 | 0.864 | | | |

本研究中各变量之间的相关系数如表3所示,各变量之间均存在显著的相关关系。由此我们可以初步判断前文的理论假设是成立的。为了检验时间观念中的时间紧迫性与稳步行动对企业国际化速度的具体影响机制,以及时间领导力与共享时间认知的中介作用,我们首先采用AMOS21.0软件进行分析。

表3 各变量间的相关系数

| 变量 | 均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|-----------------|-------|---------|---------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|----|
| 年龄(AGE) | 38.24 | 13.45 | 1 | | | | | | | | | | |
| 性别(GENDER) | 0.18 | 0.36 | 0.092 | 1 | | | | | | | | | |
| 工作年限(YEAR) | 8.36 | 3.32 | 0.133* | 0.123* | 1 | | | | | | | | |
| 规模(SCALE) | 5668 | 7933.37 | 0.063 | 0.081 | 0.053 | 1 | | | | | | | |
| 绩效(PERFORMANCE) | 0.031 | 0.082 | 0.077 | 0.024 | 0.079 | 0.014 | 1 | | | | | | |
| 上市(LIST) | 0.19 | 0.39 | 0.021 | 0.033 | 0.214* | 0.256** | 0.312** | 1 | | | | | |
| 时间紧迫性(TU) | 3.640 | 0.79 | 0.078 | 0.043 | 0.102 | 0.194* | 0.014 | 0.113 | 1 | | | | |
| 稳步行动(SA) | 3.308 | 0.81 | 0.084 | 0.031 | 0.093 | 0.055 | 0.134** | 0.022 | 0.442** | 1 | | | |
| 时间领导力(TL) | 3.478 | 0.79 | 0.081 | 0.032 | 0.084 | 0.013 | 0.044 | 0.028 | 0.405** | 0.388** | 1 | | |
| 共享时间认知(OC) | 3.244 | 0.86 | 0.076 | 0.047 | 0.087 | 0.025 | 0.061 | 0.152* | 0.299** | 0.357** | 0.319** | 1 | |
| 企业国际化速度(IS) | 0.233 | 0.06 | 0.279** | 0.003 | 0.032 | 0.018 | 0.128* | 0.016 | 0.001 | 0.198 | 0.400** | 0.410** | 1 |

注：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$ 。下同。

(二)结构方程模型检验

我们首先检验了时间紧迫性与稳步行动对企业国际化速度的直接影响。结果表明,时间紧迫性对企业国际化速度具有显著的正向影响($\beta=0.03, p < 0.05$),假设H1a得到验证。同时,稳步行动对企业国际化速度也具有显著的正向影响($\beta=0.04, p < 0.05$),假设H1b得到验证。然后,我们在直接模型中加入时间领导力与共享时间认知两个中介变量,各变量之间的路径系数如图2所示:

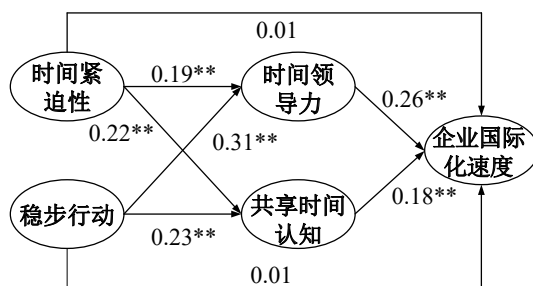


图2 结构方程模型检验结果

一方面,时间紧迫性和稳步行动分别对时间领导力有积极的影响($\beta=0.19, p < 0.01; \beta=0.31, p < 0.01$),时间领导力对企业国际化速度具有显著的正向影响($\beta=0.26, p < 0.01$)。另一方面,时间紧迫性和稳步行动分别对共享时间认知有积极的影响($\beta=0.22, p < 0.01; \beta=0.23, p < 0.01$),共享时间认知对企业国际化速度具有显著的正向影响($\beta=0.18, p < 0.01$),时间紧迫性与稳步行动对企业国际化速度的影响变得不显著($\beta=0.01, p > 0.05; \beta=0.01, p > 0.05$)。而且模型的拟合效果也较好($IFI=0.929, TLI=0.911, CFI=0.928, RMSEA=0.072$)。综上分析,时间领导力与成员共享时间观念在时间紧迫性、稳步行动与国际化速度之间存在完全中介效应,H2a、H2b与H3a、H3b得到实证结果支持。

(三)内生性检验

尽管本文根据相关文献充分选取了涉及企业和员工的重要特征作为控制因素,但仍可能遗漏一些重要变量。管理者国际化经验被普遍认为是影响企业国际化速度的重要因素(Mohr和Batsakis, 2017;任鸽等, 2019)。另外,管理者国际化经验也可能对管理者的时间观念产生影响。具有丰富国际化经验的企业管理者可能根据外部环境的动态变化构建与之相匹配的时间观念。为了排除管理者国际化经验对研究结果的干扰,本文将管理者国际化经验纳入模型,分别探索其对管理者时间观念和企业国际化速度的影响。对管理者国际化经验的测度采用虚拟变量,依据管理者的海外留学与海外工作经历,有任意一项则记为“1”,否则记为“0”。实证结果发现,管理者国际化经验对企业国际化速度有显著作用($\beta=0.21, p < 0.01$),与之前研究的一般结论相符。然而管理者国际化经验对管理者时间观念没有显著影响($\beta=0.01, p > 0.05$)。这可能是由于时间观念作为一种个体的先天特质,具有较高的稳定性(Chen和Nadkarni, 2017)。一旦形成,就几乎不会因为受到其他因素的干扰而发生转变。这一结论证实了管理者时间观念影响

企业国际化速度的稳健结论。

五、模糊集定性比较分析

模糊集定性比较分析方法(fsQCA)将因果关系视为一种组合模式的影响关系,即单个自变量不仅能够独自对因变量产生影响,还可以通过组合的方式对因变量施加影响。作为一种采用布尔运算法则来分析的研究方法,定性比较分析方法在处理变量之间因果不对称关系时也具有天然优势。在fsQCA分析中,所处理的数据要求是0~1的连续集。因此,在处理数据之前需要将本研究前因变量数值进行校验,使不同的临界值分别对应0.95、0.5以及0.05这三个模糊集标度。根据Marx和Dusa(2011)的数据模拟,当前因条件个数为4时,样本数达到10个即可进行QCA运算,如果纳入分析的样本量过大,则会造成前因构型的过度聚焦,不利于多个潜在构型的解释。本文按照Marx和Dusa(2011)随机抽样的方法,最终选取了67个样本纳入到fsQCA分析中,数据校验结果具体见表4。

表4 QCA数据校验值

| | 时间紧迫性 | 稳步行动 | 时间领导力 | 共享时间认知 | 国际化速度 |
|------|-------|------|-------|--------|-------|
| 均值 | 3.64 | 3.31 | 3.48 | 3.24 | 0.23 |
| 中位数 | 3.67 | 3.25 | 3.54 | 3.33 | 0.24 |
| 标准差 | 0.79 | 0.81 | 0.79 | 0.85 | 0.06 |
| 最大值 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 0.41 |
| 最小值 | 1.00 | 1.25 | 1.20 | 1.00 | 0.08 |
| 数据校验 | | | | | |
| 95% | 5.00 | 4.75 | 4.84 | 5.00 | 0.33 |
| 50% | 3.67 | 3.25 | 3.54 | 3.33 | 0.24 |
| 5% | 2.00 | 1.94 | 2.21 | 1.67 | 0.13 |

(一)必要性检验

在进行构型分析之前,需要通过必要性分析检验各个前因条件是否为构成特定结果(高国际化速度)实现的必要条件。为了保证样本频数大于或等于频数阈值的前因条件构型覆盖至少80%的样本(Ragin, 2008),本研究将样本频数临界值设为1,具体分析结果如表5所示。从表5可以看出,部分前因条件在解释企业国际化速度时的一致性水平虽超过0.9的一致性阈值,但是各前因条件的覆盖率偏低,而覆盖率反映前因条件与结果的匹配程度。因此,在匹配程度较低时,为保证结果的完备性,我们仍考虑将各变量纳入fsQCA的后续分析中。

表5 单个因素前因条件影响国际化速度的必要性分析

| 解释力度 前因条件 | 前因条件一致性 | | | | 前因条件覆盖率 | | | |
|--------------|---------|------|------|------|---------|------|------|------|
| | IS | LR | LD | CO | IS | LR | LD | CO |
| 时间紧迫性 | 0.94 | 0.92 | 0.82 | 0.81 | 0.37 | 0.34 | 0.31 | 0.28 |
| 稳步行动 | 0.87 | 0.83 | 0.86 | 0.81 | 0.25 | 0.20 | 0.29 | 0.26 |
| 时间领导力 | 0.83 | 0.80 | 0.89 | 0.76 | 0.23 | 0.21 | 0.26 | 0.23 |
| 共享时间认知 | 0.71 | 0.76 | 0.78 | 0.75 | 0.36 | 0.32 | 0.29 | 0.26 |

注:LR表示重复性学习速度;LD表示多样化学习速度;CO表示承诺学习速度三者都是国际化速度的三个重要维度。

(二)前因构型分析

在构型分析中,我们将频数阈值设为1,一致性阈值设置为0.75,得到不同结果变量下的前因条件构型,具体分析结果见表6。从表6中可以看出,在影响企业整体国际化速度的前因条件

中,时间紧迫性、稳步行动、时间领导力与共享时间认知分别作为唯一核心条件形成前因构型,并且所有构型的一致性基本达到了理论要求(一致性>0.75)。上述研究结果验证了本研究前面有关影响企业国际化速度与重复性学习速度前因条件方面具有相似作用机制的理论假设。另外,从前因构型解释净覆盖率(NCV)角度的分析来看,具有强烈时间紧迫感或者采取稳步行动风格的管理者加快企业国际化速度的概率更大(构型3:NCV=0.016,构型4:NCV=0.012)。而时间领导力相对较弱的管理者或共享时间认知水平较低的团队(构型1:NCV=0.003,构型2:NCV=0.004)推动企业国际化速度概率较小。

表 6 企业国际化速度的前因条件构型分析

| 前因条件 | 企业国际化速度(IS) | | | |
|--------|-------------|-------|-------|-------|
| | 构型1 | 构型2 | 构型3 | 构型4 |
| 时间紧迫性 | | ● | | ■ |
| 稳步行动 | ● | | ■ | |
| 时间领导力 | | ◎ | ● | ● |
| 共享时间认知 | ◎ | | ● | |
| CS | 0.755 | 0.759 | 0.851 | 0.837 |
| CV | 0.720 | 0.731 | 0.875 | 0.842 |
| NCV | 0.003 | 0.004 | 0.016 | 0.012 |
| OCS | | | 0.622 | |
| OCV | | | 0.798 | |

注:■与●表示条件存在,◎与○表示条件不存在,空白表示在构型中该条件可存在也可不存在,■与◎为核心条件,●与○表示辅助条件。核心条件同时出现在复杂解与简单解中,辅助条件只出现在其中一种解中。CS表示一致率(consistency),CV表示覆盖率(coverage),NCV表示净覆盖率(net coverage),OCS表示总体一致性(overall consistency),OCV表示总体覆盖率(overall coverage)。

六、结论与讨论

(一)研究结论

在新冠肺炎疫情造成的国际市场急剧动荡的背景下,加快国际化速度已成为中国企业规避海外风险,获取先发优势的有效方式。本文针对组织时间管理影响企业国际化速度的内在机制进行了深入的理论探析,拓展了企业国际化理论的相关研究。本文的主要结论如下。

第一,时间观念对提升企业国际化速度有积极作用。由于企业国际化是一个需要在较短时间内完成目标的高阶战略决策过程,强烈的时间紧迫感迫使管理者十分关注时间的流逝,积极地谋划建立企业国际化目标的内部时间框架,安排好国际化全部任务执行的时间节点。这种在任务前期尽最大努力以换取在接近截止日期时能够应付裕如的提前行动理念(Chen 和 Nadkarni, 2017),为企业国际化最终目标的实现奠定了充裕的时间基础,最大限度地避免“夜长梦多”。企业在推进国际化战略的过程中,稳步行动的做事风格往往对时间表现出极大的耐心(Alipour 等, 2017),通过分析国际化经营中过去、现在和未来事件发展来制定时间决策,以保证时间资源在推进企业国际化道路上的合理分配。企业管理者在强调发挥自身高效分配时间的同时,也将通过弹性工作等方式缓解员工在推进国际业务方面的截止日期压力,在企业资源积累与阶段性目标实现上给予充分的时间保障,进而推动企业国际化的进程。

第二,时间观念对企业国际化速度的提升作用以时间领导力为轴心。从企业内部时间管理的角度看,企业内部普遍存在时间观念薄弱、行为拖沓、多任务处理冲突等问题(Mohammed 和 Nadkarni, 2011)。时间领导力对于缓解由于多元时间观念引发的上述组织时间压力具有积极作用。具备时间领导力的管理者不仅能够科学规划时间安排,还能够通过时间高压机制实现对不同任务实施时间上的同步控制,积极推进时间资源分配计划的实施。进而有效地克服企业

国际化经营中不同任务“时间小世界”在时间节奏和工作偏好上的分歧,保证企业在加速国际化时既定时间框架在企业内部的有效实施。此外,时间领导力能够引导团队内部形成稳健的工作作风,打造一个专注、高效并能持之以恒完成特定任务的稳定团队。拥有高水平时间领导力的管理者也能够及时协调不同任务团队的行动计划和工作周期,维持企业快速国际化过程中的时间效率,减缓企业国际业务快速推进所面临的时间压力。

第三,共享时间认知在时间观念提升企业国际化速度的过程中起积极作用。团队成员对于任务推进时间上的认知差异受到岗位角色和工作性质差异的影响(Mohammed 和 Harrison, 2013)。作为实施企业国际化具体工作的团队成员,工作投入程度、岗位胜任力在高复杂度的国际业务中体现得十分明显。因此,必须具备相应的时间监督机制。这是因为在积极的时间压力约束下,团队成员倾向于通过彼此合作来化解工作中的难题,通过集体行动来克服高难度的工作任务和截止日期压力。高效率的任务团队建立在团队成员高水平的共享时间认知基础上。在企业国际化经营中,团队成员培养协调的工作节奏并建立时间提示机制能够起到“稳定剂”的作用,形成团队内部巨大的合力。总之,共享时间认知能够将领导者的时间观念顺利地灌输到企业国际经营活动中,加快企业的国际化速度。

(二)理论贡献

本文的理论贡献体现在以下三个方面。第一,本研究拓展了当前关于组织时间管理框架的研究。已有研究已经构建了较为成熟的组织时间管理相关构念,包括时间观念、时间领导力和共享时间认知等,并对其内涵进行了充分的探讨(Mohammed 和 Nadkarni, 2011; Maruping 等, 2014; Gevers 等, 2006)。然而,上述构念之间的关系却鲜有研究,这导致组织时间管理框架的破碎化,未能形成系统性的观点(Derue 等, 2011)。本文尝试对时间观念、时间领导力和共享时间认知的关系进行研究,发现时间观念能够影响时间领导力和共享时间认知的形成,这与“领导者特质—领导者态度或行为”的过程模型相吻合,进一步完善了组织时间管理框架。第二,本文拓展了组织时间管理与企业战略行为关系的研究。现有研究从企业竞争优势、企业创业和企业关系构建等方面探讨了组织时间管理对企业战略行为的影响,然而未能脱离企业战略行为同质性假定的框架。本研究将组织时间管理框架应用于企业国际化这一特殊情境,分析其对国际化速度的积极作用及其影响机制,有助于组织时间管理研究的深入发展。第三,本研究将企业国际化速度的前因因素扩展到组织时间管理。管理者的特征和行为被认为是影响企业国际化经营活动的重要因素,包括管理者经验、管理者风险认知、管理者决策风格等(吴建祖和毕玉胜, 2013; 董临萍和宋渊洋, 2017)。本文基于企业国际化现实情境的动态变化,将组织时间管理纳入国际商务研究,揭示了时间观念、时间领导力和共享时间认知对企业国际化速度的作用机制,有助于企业国际化相关理论的进一步完善。

(三)实践启示

本文的研究结果对企业管理实践有重要的启示意义。第一,面对国际政治与经济形势的复杂变化,希望通过快速国际化扩张来获取竞争优势的企业应当注重组织时间管理框架的构建。通过有效的时间管理,企业一方面可以更合理地安排日常经营活动,另一方面在应对突发事件时也能够做出精准、及时的决策。第二,考虑到时间领导力对组织时间管理的重要作用,企业必须注重培养或者引进具有相应能力的管理者,从而构建足以应对国际化经营环境动态变化的组织时间管理计划。第三,共享时间认知对企业的任务协调与时间安排具有重要的意义。这意味着企业在快速国际化扩张的过程中,不仅应关注管理者对组织时间管理的促进作用,还应该特别关注团队时间认知的影响。通过塑造团队成员对组织时间管理的共同理解,实现企业内部对任务时间框架的协调。

(四)研究局限与展望

尽管本文从实证层面考察了时间管理对企业国际化速度的促进机制,并得出了若干有价值的研究结论,但仍存在一些局限,值得未来进一步研究和探讨。首先是理论模型的局限。企业国际化扩张是复杂、多维的动态过程。国际化速度仅仅反映了企业国际化进程的一个侧面。国际化节奏、国际化程度等构念同样反映了企业国际化进程的某个方面。而组织时间管理对企业国际化节奏和程度的影响尚未得到验证。此外,国际化区位选择作为企业国际化进程中的重要影响因素,可能对组织时间管理的作用产生影响。未来需要进一步扩展研究模型,对组织时间管理对企业国际化进程的影响机制做更深入的探索。其次是样本选择的局限。本文的研究目标是为中国企业的国际化经营提供实践建议,而研究样本局限于治理水平相对较高、国际化经验较为丰富的浙江省企业,且以上市企业为主。结论对中国其他地区的企业是否有效尚无法确定。未来的研究需要进一步扩大样本的采集范围,以验证结论的可靠性。最后是实证方法的局限。由于目前有关组织时间管理的研究文献较少,其测度方法还处于探索阶段。本文虽然通过借鉴相关文献对测度量表进行了改良,但对相关构念的刻画仍然有限,未来可以进一步采取访谈、现场观察等实地调研方式,通过一手数据对组织时间管理相关构念进行更精准的测度。

主要参考文献

- [1]程聪,谢洪明,池仁勇. 中国企业跨国并购的组织合法性聚焦: 内部, 外部, 还是内部+外部?[J]. 管理世界, 2017, (4): 158-173.
- [2]程聪. 中国企业跨国并购后组织整合制度逻辑变革研究: 混合逻辑的视角[J]. 管理世界, 2020, 36(12): 127-144.
- [3]董临萍, 宋渊萍. 高管团队注意力与企业国际化绩效: 权力与管理自由度的调节作用[J]. 管理评论, 2017, 29(8): 167-178.
- [4]马君, 闫嘉妮. 创新团队的领导时间统筹与员工同步配合的协同机理研究[J]. 外国经济与管理, 2019, 41(10): 141-152.
- [5]任鸽, 陈伟宏, 钟熙. 高管国际经验、环境不确定性与企业国际化进程[J]. 外国经济与管理, 2019, 41(9): 109-121.
- [6]魏江, 王诗翔, 杨洋. 向谁同构?中国跨国企业海外子公司对制度双元的响应[J]. 管理世界, 2016, (10): 134-149, 188.
- [7]吴建祖, 毕玉胜. 高管团队注意力配置与企业国际化战略选择: 华为公司案例研究[J]. 管理学报, 2013, 10(9): 1268-1274.
- [8]张钢, 岑杰. 组织适应理论扩展——组织时间适应研究探析[J]. 外国经济与管理, 2012, 34(8): 43-49.
- [9]张军成, 凌文轮. 时间领导研究述评与展望: 一个组织行为学观点[J]. 外国经济与管理, 2015, 37(1): 3-10, 42.
- [10]钟熙, 宋铁波, 陈伟宏, 等. 企业国内多元化与企业国际化速度[J]. 外国经济与管理, 2019, 41(2): 139-152.
- [11]Abrantes A C M, Passos A M, Cunha M P E, et al. Bringing team improvisation to team adaptation: The combined role of shared temporal cognitions and team learning behaviors fostering team performance[J]. *Journal of Business Research*, 2018, 84: 59-71.
- [12]Alipour K K, Mohammed S, Martinez P N. Incorporating temporality into implicit leadership and followership theories: Exploring inconsistencies between time-based expectations and actual behaviors[J]. *The Leadership Quarterly*, 2017, 28(2): 300-316.
- [13]Ancona D G, Goodman P S, Lawrence B S, et al. Time: A new research lens[J]. *Academy of Management Review*, 2001, 26(4): 645-663.
- [14]Antonakis J, Day D V, Schyns B. Leadership and individual differences: At the cusp of a renaissance[J]. *The Leadership Quarterly*, 2012, 23(4): 643-650.
- [15]Chen J H, Nadkarni S. It's about time! CEOs' temporal dispositions, temporal leadership, and corporate entrepreneurship[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2017, 62(1): 31-66.
- [16]Chetty S, Johanson M, Martin O M. Speed of internationalization: Conceptualization, measurement and validation[J]. *Journal of World Business*, 2014, 49(4): 633-650.
- [17]Claessens B J C. Perceived control of time: Time management and personal effectiveness at work[M]. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven, 2004.
- [18]Cohen S G, Mohrman S A, Mohrman A M Jr. We can't get there unless we know where we are going: Direction setting for

- knowledge work teams[A]. Wageman R. Research on managing groups and teams: Research on managing groups and teams[M]. Greenwich: JAI Press, 1999.
- [19]Conte J M, Landy F J, Mathieu J E. Time urgency: Conceptual and construct development[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1995, 80(1): 178-185.
- [20]Crossan M, Cunha M P E, Vera D, et al. Time and organizational improvisation[J]. *Academy of Management Review*, 2005, 30(1): 129-145.
- [21]Freeman S, Cavusgil S T. Toward a typology of commitment states among managers of born-global firms: A study of accelerated internationalization[J]. *Journal of International Marketing*, 2007, 15(4): 1-40.
- [22]Garcia-Garcia R, Garcia-Canal E, Guillén M F. Rapid internationalization and long-term performance: The knowledge link[J]. *Journal of World Business*, 2017, 52(1): 97-110.
- [23]Gevers J, Mohammed S, Baytalskaya N. The conceptualisation and measurement of pacing styles[J]. *Applied Psychology*, 2015, 64(3): 499-540.
- [24]Gevers J M P, Rutte C G, Eerde W V. Meeting deadlines in work groups: Implicit and explicit mechanisms[J]. *Applied Psychology*, 2006, 55(1): 52-72.
- [25]Halbesleben J R B, Novicevic M M, Harvey M G, et al. Awareness of temporal complexity in leadership of creativity and innovation: A competency-based model[J]. *The Leadership Quarterly*, 2003, 14(4-5): 433-454.
- [26]Javalgi R R G, Todd P R. Entrepreneurial orientation, management commitment, and human capital: The internationalization of SMEs in India[J]. *Journal of Business Research*, 2011, 64(9): 1004-1010.
- [27]Landy F J, Rastegary H, Thayer J, et al. Time urgency: The construct and its measurement[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76(5): 644-657.
- [28]Lin W T. Family ownership and internationalization processes: Internationalization pace, internationalization scope, and internationalization rhythm[J]. *European Management Journal*, 2012, 30(1): 47-56.
- [29]Maruping L M, Venkatesh V, Thatcher S M B, et al. Folding under pressure or rising to the occasion? Perceived time pressure and the moderating role of team temporal leadership[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 58(5): 1313-1333.
- [30]Marx A, Dusa A. Crisp-Set Qualitative Comparative Analysis (csQCA), contradictions and consistency benchmarks for model specification[J]. *Methodological Innovations Online*, 2011, 6(2): 103-148.
- [31]Melbin M. Reviewed work: Time and human interaction: Toward a social psychology of time by Joseph E. McGrath, Janice R. Kelley[J]. *Contemporary Sociology*, 1987, 16(6): 860-861.
- [32]Mohammed S, Angell L C. Surface-and deep-level diversity in workgroups: Examining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25(8): 1015-1039.
- [33]Mohammed S, Nadkarni S. Temporal diversity and team performance: The moderating role of team temporal leadership[J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 54(3): 489-508.
- [34]Mohammed S, Harrison D A. The clocks that time us are not the same: A theory of temporal diversity, task characteristics, and performance in teams[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2013, 122(2): 244-256.
- [35]Mohammed S, Alipour K K. It's time for temporal leadership: Individual, dyadic, team, and organizational effects[J]. *Industrial and Organizational Psychology*, 2014, 7(2): 178-182.
- [36]Mohr A, Batsakis G. Internationalization speed and firm performance: A study of the market-seeking expansion of retail MNEs[J]. *Management International Review*, 2017, 57(2): 153-177.
- [37]Ragin C. C. Redesigning social inquiry: Fuzzy sets and beyond[M]. Chicago: University of Chicago Press, 2008.
- [38]Shepherd D A, Williams T A, Patzelt H. Thinking about entrepreneurial decision making: Review and research agenda[J]. *Journal of Management*, 2015, 41(1): 11-46.
- [39]Shipp A J, Richardson H A. The impact of temporal schemata: Understanding when individuals entrain versus resist or create temporal structure[J]. *Academy of Management Review*, 2021, 46(2): 299-319.
- [40]Standifer R L, Raes A M L, Peus C, et al. Time in teams: Cognitions, conflict and team satisfaction[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2015, 30(6): 692-708.
- [41]Waller M J, Zellmer-Bruhn M E, Giambatista R C. Watching the clock: Group pacing behavior under dynamic deadlines[J]. *Academy of Management Journal*, 2002, 45(5): 1046-1055.

[42]Zhang J C, Van Eerde W, Gevers J M P, et al. How temporal leadership boosts employee innovative job performance[J]. *European Journal of Innovation Management*, 2020, 24(1): 23-42.

The Impact of Organizational Time Management on Enterprise Internationalization Speed

Cheng Cong^{1,2}, He Yining³, Yan Lulu³, Jia Liangding¹

(1. *School of Business, Nanjing University, Nanjing 210008, China;*

2. *China Institute for SMEs, Zhejiang University of Technology, Hangzhou 310023, China;*

3. *School of Management, Zhejiang University of Technology, Hangzhou 310023, China*)

Summary: With dynamic changes of the global economic environment, time becomes a key element which determines the effectiveness of international business and the future development of enterprises. It will bring enterprises with a significant first-mover advantage in the process of “going global”. Hence, it is necessary for multinational enterprises to support their international business by constructing a framework of organizational time management.

From the perspective of time management, this paper explores the impact of time management framework on internationalization speed. Specifically, time anxiety of managers and sense of control over time nodes help to build a time framework in the task process of enterprises and enhance the team’s common understanding of time, so as to enhance the internationalization speed of enterprises. The paper examines the survey data of 134 enterprises in Zhejiang Province by SEM and fsQCA. The empirical results find that a strong sense of time urgency and steady movement are the two types of temporal disposition and play an important role in international business. Temporal disposition promotes the internationalization speed of enterprises by structuring a framework of organizational time management and improving the reserve and distribution mechanism of time resources in enterprises. Temporal leadership and shared temporal cognition exist as the mediator variables of the process that temporal disposition promotes the internationalization speed of enterprises. The construction of temporal disposition enhances the internationalization speed of enterprises by promoting the formation of temporal leadership in organizations. At the same time, on the basis of grasping the time allocation of organizations, temporal disposition gradually constructs a common time cognition of team members, so as to improve the internationalization speed of enterprises.

The study extends time management in organizational behavior to the field of international business, and expands the empirical research of temporal disposition, temporal leadership and shared temporal cognition. The results help to further reveal the impact of organizational time management, provide a practical reference for Chinese enterprises to implement time management and promote internationalization speed while they are faced with a drastic change in the external environment.

Key words: temporal disposition; temporal leadership; shared temporal cognition; internationalization speed

(责任编辑: 宋澄宇)