

组织印记与 中国国有企业的福利实践*

韩 亦 郑恩营

提要:本文采用组织印记的理论视角,研究国有企业创建时期“企业办社会”的传统对它们当今组织福利的影响,并结合制度变迁的视角,考察国企改革对组织印记的改变效果。企业创建时期的制度环境会对企业当前的实践活动产生持续的影响,只有在制度环境发生巨大变化的条件下,组织印记的效应才可能逐渐弱化。本研究使用全国12个城市随机抽样的公司数据,采用跨层统计方法比较国有企业和非国有企业在提供组织福利方面的差别以及国企改革对组织福利实践的实际作用。本研究发展了社会学的组织印记理论,在实践方面有助于管理者和政策制定者深入理解国有企业的运营和变革能力。

关键词:组织印记 组织福利 企业改制 国有企业

一、现象与研究背景

中国经济的一个特点是多种所有制企业长期共存。虽然国有企业的比重不断下降,但其规模仍然很大,对中国经济的发展起着巨大的作用。例如2017年世界财富500强中的115家中国企业大多数是国有企业。据统计,从1994年到2008年,国有及国有控股企业占工业总产值的比例从37.35%降到28.38%,但产值却从26201亿元提高到了143950亿元(中华人民共和国国家统计局编,2000,2009)。国有企业在就业方面也起着重要作用,最大的10家国有企业雇佣了超过600万的员工(财富中文网,2017)。对国有企业的研究主要集中在宏观的社会经济和政策层面(如林毅夫等,1997)。而主流的管理学理论是建立在对发达国家私有企业的研究基础之上的,用于解释和指导国有企业的实践尽管会有一些积极效果,但很难准确把握这类企业的丰富经验

* 感谢匿审专家的宝贵意见。文责自负。

和实践。研究者需要考虑国有企业独有的历史特征,在此基础上才能更好地结合现代管理理论来解析国企的行为模式。

在过去30年间,国有企业经历了系统的制度改革。市场和制度环境的变迁对国有企业影响深远。把国有企业等同于低效科层制以及“大锅饭”组织的看法已经和现实不符。从1994年《公司法》实行以来,国有企业已经明确以“现代企业制度”为改制的模板,此后出台的一系列法规也明确了以社会保险取代单位福利。比如国家经贸委、原国家教委、财政部、卫生部、原劳动部于1995年下发了《关于若干城市分离企业办社会职能,分流富余人员的意见》;国家经贸委等国务院部门于2000年又下发了《关于进一步推进国有企业分离办社会职能工作的意见》,提出把国有大中型企业附属的中小学校、医院等机构从企业中分离出去。此外,由国有企业负担的住房、通勤交通等补助性服务也逐步市场化。2003年成立的国务院国有资产监督管理委员会(简称国资委)作为国有企业的监督部门进一步指导国企全方位的改制。

在国有企业努力甩开“企业办社会”的历史包袱、努力实现市场化运作的同时,国内外的社会环境提出了近似于相反的制度要求:企业需要承担社会责任。2008年,国资委发布《关于中央企业履行社会责任的指导意见》,动员国有企业要把社会责任纳入到工作实践中来。国际标准化组织(International Standard Organization,简称ISO)的标准体系ISO9000、ISO14000、ISO26000都包含关于企业社会责任的内容,通过这类认证已经成为企业发展成功的标志之一。

处于经济转型时期的国有企业将如何应对企业社会责任的制度要求呢?研究国有企业需要摒除孤立的观点,中国的多种所有制企业并存的现状为各种管理模式的比较研究提供了鲜活的素材。按照组织分析的新制度主义的观点(DiMaggio & Powell, 1983),国有企业和非国有企业应该表现出趋同性,在承担企业社会责任方面不会存在显著的差别。政府和社会的强制性压力、在不确定条件下的互相模仿以及各种咨询专家提供的专业建议都为无差别承担企业社会责任提供了理论基础。然而这个趋同性假设并不符合现状,因为国有企业比非国有企业承担了更多的社会责任。2011年中国社会科学院发布的《企业社会责任蓝皮书》显示,当年国有企业的社会责任发展指数遥遥领先于民营企业 and 外资企业(陈佳贵等,2011)。我们该如何理解这个理论和现实的不一致呢?

组织印记理论(Stinchcombe, 1965; Marquis & Tilcsik, 2013)弥补了新制度主义去历史化的问题,近年来被越来越多的组织研究者所采纳。该理论认为,组织(包括企业)不但受到当下制度环境的影响,也受到其创立时期的资源、技术和制度环境的影响。组织创建时期的环境影响并不会主动消退,它会长久地影响企业的运营活动。具体到中国的各种所有制企业,国有企业和非国有企业面临着不同的起点和创立条件,因此尽管现在的制度环境对企业承担社会责任会产生趋同性的影响,但各类企业不同的组织印记可能会导致明显的差异性。

研究中国企业组织的趋同性和差异性不但有助于进一步理解它们当下运营和变革的能力,也有助于促使它们更有效地承担社会责任。除了对管理实践的启发,本研究也充实了组织印记理论:已有的关于组织印记的研究,多数是在制度环境相对稳定的情况下的;在中国这样一个快速发展的环境下,企业经历了一系列改制和变革,这种情况下组织印记是否和如何发挥作用是值得探究的理论问题。

本研究利用在12个城市随机抽样的公司数据,采用跨层统计方法来测量国有企业和非国有企业在提供组织福利方面的差别,以及改制对国有企业的福利实践的影响。本文的结构如下:第二节介绍组织印记理论,讨论它和单位制研究的结合,提出对企业所有制形式和组织福利的几个假设;第三节用已有的数据,选择适当的统计模型以解释实际的现象和检验我们的研究假设;第四节报告统计分析的结果并讨论我们的假设是否被验证;最后简要地讨论本研究的理论和实践意义,并检讨不足以及探讨未来研究方向。

二、理论与假设

经济学家弗里德曼认为企业的社会责任就是增加其利润(Friedman, 1970)。一方面这是社会分工的结果,另一方面,利润的增加会导致资源剩余、产生溢出效应,使得企业更有能力担负社会责任。组织社会学家对企业的研究越来越重视制度环境对企业组织的影响,形成了侧重组织分析的新制度主义。该理论把企业当前所处的制度环境看作影响组织活动的核心要素,认为制度环境让不同的企业在结构和实践活动上逐渐变得一致,表现出趋同性来。组织社会学家又细分

了三种趋同机制(DiMaggio & Powell, 1983):一是强制,如政府的市场准入制度和监管;一是规范,如职业组织对产品标准的设定;一是模仿,如在充满不确定性的转型时期,一个稳健的发展方式就是模仿行业中的先行者和成功者。在大多数情况下,这三种趋同性的力量同时存在,在限制企业发展的同时也为企业提供制度资源。然而,即使在盈利状况和当前制度环境相似的情况下,组织之间也常常存在着很大的差异,而这个差异通常无法用组织外部的因素(比如制度环境)来解释。如同在深圳的电子通讯设备企业“华为”和“中兴”,虽然成立年份相差不多,地理位置接近,市场和制度环境类似,但是由于创始人的背景和个性差异,导致它们在管理风格和企业文化上有明显的不同。

企业史学者钱德勒也强调企业历史的重要性(Chandler, 1962, 1965)。他认为对经济现象的解释必须以企业的发展历程为主线,因为现代经济是在企业层面上发展起来的。在钱德勒看来,企业的发展是通过不断的学习来增强组织能力的过程。具体来说,历史对企业现状和未来的重要性是由技术体系决定的(如铁路、电话、电缆等)。虽然钱德勒强调企业及其发展历史在经济活动中的地位,但他并没有回答为什么会有企业发展的周期性问题,即技术创新为什么会是间断喷发而非均匀连续的。换句话说,企业的历史固然重要,但并非每一段历史都同样重要。

组织社会学家斯廷奇科姆认为创始初期在组织历史发展中具有最重要的塑造作用(Stinchcombe, 1965),一个组织会不可避免地被打上其创始初期的时代烙印并传承下去。面临当前环境的不确定性时,组织成员会在组织的历史中去寻找应对的依据。组织的早期历史影响组织的基本特征,这些特征可以像烙印一样继续保留下去并产生持续的影响。

企业早期历史可以通过多种机制影响企业当前的实践活动。组织社会学的经验研究发现,企业创立者的特征、早期员工以及企业早期的资源和制度环境都可以影响到企业当前的策略和组织结构。有学者通过对美国硅谷高科技公司的研究发现,企业创始人和早期管理团体在创立该企业前的经历和特征会影响到新企业后续的结构和管理模式(Baron et al., 1999; Burton & Beckman, 2007)。要了解硅谷的各个高科技公司的管理风格,其早期历史和创始人的经历、特征与做事风格是最重要的因素之一。创始人除了不自觉地把自己的特征带入企业外,

也可以有目的地选择把企业创始之初外部环境中的技术和制度因素融入企业,从而持续地影响企业的管理实践。企业创始之初的技术和制度资源的影响可能更是根深蒂固的,特别是在企业家精神缺失的时代。马奎斯(Marquis, 2003)对美国企业的经验研究发现,企业创立之初的交通和信息技术使得企业本地化的策略更为成功,因为能更好地解决信息和信任的问题。除了技术体系,企业早期的网络关系和制度学习的偏好也是影响企业本土化现状的要素。

上述的组织社会学家从不同层面发展了组织印记理论。例如马奎斯明确阐明了组织印记影响企业本土化的两种机制。成立于同时代的企业会受创立之初社会大背景的影响,在其组织结构和活动中表现出相似性。这种直接被创立时代背景影响的组织特征,我们将其称为组织的直接印记。后来在同一地区成立的企业也会模仿先行者、并且分享它们的组织身份(organizational identity),我们将此称为组织的间接印记。直接印记可以解释组织印记的产生,而间接印记可以解释组织印记的维持和扩散。

组织印记理论有几个重要特点:第一,组织印记强调企业创始时期的决定性影响。这和钱德勒的企业史研究形成对比:编年史式的企业史研究容易忽略了历史影响的不均匀性,并且钱德勒的研究过于强调技术的决定性影响,而组织印记理论除了技术因素,也强调制度和企业创始人的影响。第二,组织印记理论关注过去的制度环境和重要人员的持续影响。而新制度主义则关注企业当下所处的制度环境对企业的影响。第三,组织印记理论认为组织建制和组织行为的稳定性不一定是阻碍组织发展和创新的因素(Kogut & Zander, 2000);恰恰相反,组织印记可能成为组织变革和发展的内在资源。这一点和组织研究的结构惰性理论(参见 Hannan & Freeman, 1984)不同,后者主要强调因为组织结构和环境变动的不匹配而导致的资源消耗和发展局限。

关于组织印记的经验研究都是在西方社会相对稳定的制度和市场环境下展开的,因此可能会高估组织印记的持续影响,毕竟没有剧烈的全方位的变迁来诱导组织印记的改变。中国过去30年的社会和市场的变迁提供了一个深入研究组织印记的场景。从企业办社会到现代企业制度的转型中,“全面市场化”的管理逻辑首先为国有企业改制以及新兴的其他所有制企业全方位追求经济效率提供了理论依据。当这个“全面市场化”逻辑逐渐深入人心的时候,以企业社会责任为代表的全

球范围内的反思某种意义上是“企业办社会”思路的回归。

新中国的大规模工业建设是从20世纪50年代初期开始的。当时主导的制度逻辑是社会主义的工厂科层制,具体表现为以单位制为模板建立国有企业。“人们把自己就业于其中的社会组织或机构——工厂、商店、学校、医院、研究所、文化团体、党政机关等等——统称为‘单位’”(路风,1989:71)。当时的国有企业既包括了现代企业的主要内容,如等级制下的社会分工和效率目标,又承担了许多西方现代企业不具有的功能,包括提供系统的劳动保护、社会福利以及许多没有官方定义的功能,如类似于西方发达社会的社区功能。在一定程度上讲,中国过去的国有企业是西方现代企业组织形式和城市社区的结合。简单地说,单位等于企业和社区的总和。

单位组织内的福利分配与行政级别、政治面貌、工龄和教育水平等有关(李路路、李汉林,1999),但提供一些普惠性的福利:“人们一进入国营单位就业,便享受到工资、福利和保险等一整套生老病死全部内容的保障。”“使服务机构(食堂、浴室、商店、理发店、学校、医院、电影院等)内化在单位之中。这种内部服务机构的财务收支纳入单位的预算,并不自负盈亏,实际上是以社会福利的形式向单位成员提供服务”(路风,1989:74-76:)。一般说来,工资之外的组织福利分为:组织内的劳动生活补助,用于劳动保护、生活补助如降暑、取暖、卫生安全等,有时也惠及员工家庭成员;实物发放,如日常和过节的粮油蔬菜、卫浴用品、劳保服等;福利建制如食堂、医务室、托儿所、附属学校等。传统上与劳动和生活息息相关的家庭生活和社会服务因此都被转化到单位保障这样的社会体制之中(谭深,1991)。考虑到篇幅的局限,本文将分析的视角放到普惠式的组织福利上,主要考察两点:第一,补助和实物发放(人均福利资金的投入);第二,福利建制,如食堂、医务室、托儿所等与员工及家属生活息息相关的内置机构。

林毅夫等经济学家曾多次阐述国企的政策性负担问题(林毅夫等,1995,1997)。他们认为政策性负担分为不必要的社会性负担和必要的战略性负担两种,前者如国企的养老保险和组织福利等,后者如大中型国企所在的基础型行业。解决社会性负担的方式是把退休职工纳入到独立于企业之外的社会保障体系(林毅夫,2006)。从新制度主义的角度看来,政策性负担具有一定的强制作用,并且随着政策执行的程度而变化;从组织印记的角度来看,企业也可能继承这种政策性负担,

并且不随着政策性因素的弱化而改变。海外中国企业研究的一个普遍观点认为,中国企业可以通过模仿西方企业的组织结构和管理实践来达到建立现代企业制度的目标(Guthrie, 2001)。这种观点也是组织社会学中新制度主义的一个推演,认为企业变革的资源来自于外部因素。而从组织印记理论来看,企业也可能向内寻求制度资源,从组织历史中学习做事的方式并且有选择地采取渐进式的变革。

国有企业成立的年代普遍早于其他所有制形式的企业。不同所有制企业的差异不仅是公司治理模式上的差异,也反映了其不同的创立时期的历史时代特征。国内外对企业单位的研究显示(Walder, 1986; 路风, 1989; 谭深, 1991; 李汉林, 1993; 李猛等, 1996; 李路路, 2002; 孙立平, 2004),对普通职工而言,全面改制之前的国有企业普遍实行的是满足基本生活的工资制度,但同时提供劳动保护、生活补助、附属机构等资源,而在市场改革之后开始逐步提供多项资金化的激励和福利。

根据国有企业的丰富历史经验,尤其是经历“企业办社会”、“过度市场化”和“企业社会责任”不同管理逻辑的交替作用,我们提出以下研究假设。

(一)直接印记

单位制作为在社会主义计划经济下存在时间最长的企业组织形式,很可能会留下一些难以改变的组织印记。尽管上世纪90年代深化市场改革后绝大多数国企已经采取了现代企业治理方式,但单位制对国企的影响仍不可忽视。这种影响尤其体现在提供组织福利方面,如成立之初即为国企的企业可能比后来成立的非国企更重视员工福利。由于许多中国企业组织(特别是国有企业)经历了所有制形式改变这样剧烈的制度变迁,本文中我们考察的是企业创立之初的所有制形式。我们以企业调查问卷中的问题为基准指标,选择两种典型的福利建制来验证假设。

假设1:在其他条件相似的情况下,成立之初是国有企业的企业比成立之初是非国有的企业提供的组织福利更多。

(二)印记维持

已有的关于组织印记的研究大多讨论如何在较为平稳的制度环境下维持组织印记。甚至斯廷奇科姆本人都认为印记维持的一个原因是

环境相对平稳,缺乏生存竞争(Stinchcombe, 1965)。然而在中国社会剧烈变迁的前提下组织印记是否能继续维持?

根据组织印记的理论,成立之初即为国企的企业依然会保留一些受早期制度环境影响、提供较多组织福利的特征。尽管改制是很多国企组织印记减弱的一个可能契机,但同时也是检验组织印记维持的一个真实发生的实验场景:如果组织印记的效应足够强大,那么即使像改制这样剧烈的制度变革都不可能完全抹去国企的单位组织印记。即使改制中存在“抓大放小”的政府选择行为,“小”的或改制过的国企通过组织印记也会保留创立时期的重要管理内容,和“大”的或未改制的国企在福利实践上表现出一定的一致性。

假设2:即使经过改制,国有企业提供的组织福利也没有显著变化。

这里需要说明的是,一般的研究假设都要检验统计检验前后的变化。考虑到本研究问题的特殊性,这里的假设2检验的是统计检验前后的组织福利的稳定性而不是变化。

(三)间接印记

如上所述,我们区分了两种组织印记:直接印记和间接印记。直接印记来自组织创立之初的时代背景,会对组织产生难以湮灭的影响。国有企业数量产生的一个爆发期在20世纪50年代,社会主义建设初期的综合时代背景对国企提供组织福利产生了深远的影响。这个时代印记并不只是对当时成立的国企产生影响,也会对后来成立的具有相同组织身份(国有企业)的企业产生影响。后来成立的国有企业会模仿早年成立的国企,以减少环境不确定性和增加其合法性,从而把提供组织福利这一组织印记保存下来。除了模仿,历史上的组织学习、制度合法性以及利益相关方的期待和要求也可能导致相同组织身份的企业产生组织趋同现象,而与其成立年代无关(Albert & Whetten, 1985; Whetten, 2006)。我们把这些印记隔代产生的方式叫作间接印记。如果间接印记的影响机制是存在的,我们就可能观察到国企的福利实践与其作为国企存在的时间长度无关。我们把国企从成立到改制的这段稳定时间叫作国有企业的印记时长。

假设3:国有企业提供的组织福利与其组织印记时长无关。

类似于假设2,这里的假设3检验的也是统计检验前后的组织福利的稳定性而不是变化。

(四) 印记消退

如果间接印记的研究假设(假设3)被证实,就说明受国有企业的强烈组织印记的影响,改制并不能立即带来变化。但这并不意味着改制永远不能带来福利实践方面的变化。组织管理学家(Tolbert & Zucker, 1983)发现,制度的变革总是分期的、渐进的。早期组织制度的变革往往是出于理性选择,而后期大量组织的变革往往会对组织间的比较和模仿等新制度力量更为敏感。因此改制的深化只可能是逐步进行的。到了制度变革的后期,变革的动力往往来自合法性的考虑而不是理性预期。也有学者提出了组织学习的重要性。受组织间模仿和组织内学习的影响,早期的组织印记更可能会逐渐地衰退(Sullivan et al., 2014)。也就是说大多数国有企业在改制的压力下会选择逐步深化而非立竿见影的改制方式。当改制这一事件发生了很久之后,改制后的企业会自然而然地接触到新的思考模式和经营管理的理念,从而逐渐远离改制之前的组织印记。因此国企从改制到当前的这段时间的长短可能影响到它们提供组织福利的方式。我们称国企从改制到被问卷调研的这段时间为国企的改制时长。

假设4:国有企业提供的组织福利与其改制时长负相关,即改制时长越长,提供的组织内福利就越少。

在以上四个研究假设中,假设1考虑总样本,比较创立之初为国企的企业和创立之初为其他所有制形式的企业。假设2考虑创立之初即为国企的子样本,分析制度变革对组织福利的有限影响,比较改制国企和非改制国企。假设3考虑改制国企的子样本,进一步揭示组织印记的保存机制——直接印记和间接印记同时产生影响,印记时长可能与组织印记的效应无关。假设4也考虑改制国企的子样本,描述组织印记消退的过程:在没有经历改制这样的制度变化时,国企的组织印记保持不变,在经历了改制之后,国企的组织印记和时间存在反向关系。

除了组织印记的影响外,就企业的经营状况来说,经济效益好的企业可能会更好地履行企业福利(Margolis & Walsh, 2001);企业当前的外部制度环境的影响也可能会促使企业提供更多的福利(Campbell, 2007)。在同时考虑了当前经济和制度因素对组织福利的影响之后,如果组织印记对福利实践的影响还继续存在,那么就说明国有企业的组织印记的影响非常大,是政策和管理实践中不可忽视的因素。

三、研究设计

(一)数据

本研究的主要数据来源于北京大学国家发展研究院数据中心的《2006年工业企业调查》，由北京大学中国经济研究中心和国家统计局联合调研。具体调查项目为中国工业企业的可持续性发展，调查内容覆盖全面，从公司治理到社会责任诸方面均有涉及，具有较好的代表性。因为调查目的之一是比较各种所有制形式的企业，该调查包括了大量的国有、私营和合资企业。在调查中，各公司的部门负责人填写了关于本公司的绩效、管理实践、劳动保护、环境保护和社会责任等方面的内容。调查在2006年完成，本文作者以此为样本，在2010年通过档案资料、公司网站信息和电话调查补充了一些信息，如公司成立之初的所有制结构、2005年公司管理者的国企工作经历、公司成立年份以及一些典型抽样公司的案例研究数据。调查在12个城市进行（长春、丹东、赤峰、北京、石家庄、西安、淄博、重庆、十堰、吴江、杭州、顺德）。城市的选取依据是地理和经济发展指标的代表性，企业在这些城市中随机选取，但是只选取年销售额500万元以上的企业，主要原因是国家统计局当时只有年销售额在500万元以上的公司的数据库。每个城市选取100家左右的公司，共调查了1268家企业。公司被问到从2000到2005年的一些数据，但是大量的数据集中在2004和2005年两年。在原始数据中，有1037家公司汇报了公司的所有制信息，其中约11%为国有企业，21%为合资企业，68%为私有企业。本研究通过对每一家企业的所有制形式的变化的调查发现，有大量的国有企业通过改制变成了私营企业，就成立之初的所有制形式而言，国有企业占23%，合资和外资企业占22%，私有企业占55%。

(二)因变量与统计模型

中国国有企业的福利实践包含多方面的内容，如前所述，它主要体现在单位制这一独特的组织模型中，基本可以分为福利资金投入和福利部门建制。

福利资金投入包含了对员工劳动保护和生活补助的资金和转化成的实物；福利部门建制比较广泛，我们结合实际情况并且根据问卷选出

与员工劳动生活息息相关的几个部门作为代表性指标。该调查的数据库中有各家公司 2005 年在公司组织福利上的资金总投入,具体统计为花费了多少万元,为连续变量。我们实际关注的是人均福利投入,这个指标的计算方式是:福利资金总投入除以公司员工数。

在问卷调查中还涉及典型的福利建制部门的问题:工厂是否有员工食堂?企业是否设有医务室?企业是否有托儿所?回答选项都是“是”或“否”,这三个因变量为哑变量。过去国企的福利建制很广泛,但较为普遍的还是食堂、托儿所和附属医务机构这些和员工生活息息相关的服务。建立这些服务设施通常需要投入更多的费用和后续的维持成本(相比于理发室、阅览室等福利设施),因此提供这方面建制的企业相对来说对员工的福利更重视。我们分别用这三个哑变量来代表公司福利建制方面的实践。

问卷的调查单元是企业组织,我们在本研究中只保留了制造业的企业。这些企业分布在全国 12 个城市,所以问卷数据有分层的等级结构,即公司单元全部都嵌套在城市单元之中。

因为城市的各种特性也会影响到企业组织的行为(Lounsbury, 2007),我们分别选择了等级线性模型(HLM)回归和等级逻辑模型回归。这两者属于等级广义线性模型(HGLM)。HGLM 比固定效应模型的参数估计更为精细(Raudenbush & Bryk, 2003),故我们选用 HGLM 而不是固定效应模型。HLM 回归的公式为:

公司单元层次:

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}X_{ij} + r_{ij} \quad (1)$$

城市单元层次:

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j}; \beta_{1j} = \gamma_{10} + u_{1j} \quad (2)$$

合并后的多层次模型公式表达:

$$Y_{ij} = (\gamma_{00} + \gamma_{10}X_{ij}) + (u_{0j} + u_{1j}X_{ij} + r_{ij}) \quad (3)$$

其中,(1)表示公司的福利投入受一系列因素 X_{ij} 的影响,包括公司建立之初的所有制形式。(2)表示(1)中的截距项 β_{0j} 和斜率项 β_{1j} 因城市的不同而不同,但是由于我们不考虑关于城市层面的具体变量,我们采用了常数项加随机误差的表示形式。(3)是公式(1)和(2)合并后的表达,前一个括弧内是模型的固定效应,后一个括弧内是模型的随机

效应。

HGLM 的公式表达在逻辑上和 HLM 相同,在此不列出。

(三)解释变量

考虑到滞后效应,本研究所使用的解释变量都用前一年的数据,即本研究使用 2004 年的解释变量来说明 2005 年的因变量变化。

1. 所有制形式与国企经历

主要解释变量是公司成立之初的所有制形式,在本数据库中包括国有企业、私有企业和合资企业。这部分信息在调查问卷没有涉及,由作者自行收集。国企的成立主要集中在 20 世纪五六十年代,而私企和合资企业的成立则主要在 80 年代以后。

除了公司组织层面的印记作用,公司领导者的工作、教育经历也可能对公司活动产生影响,给公司留下个人层面的印记。本文整理汇总了样本中公司 2004 年领导者的背景信息,即公司总裁或执行董事的国企工作经历,将其作为一个哑变量。取值为 1 代表有国企工作经历,0 代表没有这方面的经历。

2. 国企印记与改制

针对研究假设 2-4,主要解释变量还有国有企业的改制经历。经过改制,许多原国有企业变成私营或股份制企业。与改制相关的另外一个解释变量是印记时长——国企从成立到改制之前的时间间隔。改制时长不仅衡量了治理模式的稳定程度,也表征了一段独特的国企历史印记,即国企中植入了社会福利部门的功能,给员工们提供工资之外的一些福利。而私企和合资企业就没有这样的印记,也许它们在管理中会强调人性化,但在结构和功能上讲比国企要更单薄、更轻便。还有一个与改制有关的解释变量是从改制时间至问卷调查时间(2006 年)的时长,即改制时长。本研究不仅探讨组织印记的形成和保留机制,如直接印记和间接印记,也探讨组织印记改变的机制,如改制前组织印记不是时间的因变量,而改制之后就与时间的长短有关了。

3. 盈利水平

公司的盈利水平可能会影响公司提供福利,通常利润率越高的公司越可能承担更高的福利支出。我们把公司的利润率(取对数以保持和其他变量在相同的数量级)作为一个控制变量。另外,如果组织福利是对工资收入之外的补助和补偿,那么工资水平也可能会影响公司

福利的支出。因此我们把人均工资(元)也作为一个控制变量。

4. 制度环境因素

根据组织社会学的新制度主义的解释,企业客户是否要求企业提供针对员工的福利、政府监管的频次、管理层的教育水平(企业管理层中大学及以上学历所占比例)和 CEO 的政治和决策参与(人大代表、政协委员或政府顾问),都是对企业产生影响的当前制度因素。这些制度因素是否影响到企业的福利行为,以及能否弱化或加强这种行为,都是本研究要考虑的因素。因为只有在考虑了当前制度环境因素的基础上,如果组织(历史)印记还可以产生显著的作用,才可以认为组织印记对当前经营管理具有塑造性。

另外,以员工人数来表征的公司组织规模在本研究中是控制变量。公司所在的行业、城市也是本研究的控制变量。

本研究的回归分析都用 Stata 统计软件来分析,同时考虑到因变量类型和数据结构,我们用 Stata 13 中的命令 `xtmixed` 来处理因变量是连续变量的跨层模型,用 `xtmelogit` 命令来处理因变量是哑变量的跨层模型(Rabe-Hesketh & Skrondal, 2008)。

四、实证结果

(一)描述性统计

我们对员工人数、企业利润取了对数,以保持变量之间数量级的统一,但取对数之后的自变量反映的是自变量的变化率对因变量的影响(Studenmund, 2001)。

表 1 提供了本研究中使用的变量的描述性统计结果。

表 1 变量的统计描述

统计变量	个数	平均值	标准差	最小值	最大值
人均福利资金(万元)	1037	2.50	4.12	0	62.54
食堂	1026	.83	.38	0	1
医务室	1030	.24	.43	0	1
托儿所	1027	.06	.24	0	1
国有(成立初)	1037	.23	.42	0	1

续表 1

统计变量	个数	平均值	标准差	最小值	最大值
国有改制	237	.59	.49	0	1
私有(成立初)	1037	.55	.50	0	1
合资(成立初)	1037	.22	.42	0	1
利润(万元)(对数)	1037	11.41	.44	0	14.78
人均工资(元)	1023	1281.52	642.22	400	8200
员工数量(对数)	1037	5.39	1.30	.69	11.37
国企印记时长(年)	137	21.23	16.24	0	50
国企改制时长(年)	137	6.20	.360	1	18
客户要求劳动保护	1037	.33	.47	0	1
政府监管年频次	932	2.36	.337	0	36
管理者政治参与	1023	.38	.48	0	1
管理者教育水平	1026	2.39	1.28	1	4
管理者国企经历	1037	.36	.48	0	1

注:表格中不包括回归中控制的两个类型变量:城市(12个)和工业(制造业大类)。

(二)直接印记检验

表2是用HGLM回归分析所有企业的结果,用来验证假设1。建立之初为国有企业的企业从一开始就承担了更多的社会职能,因而在其他条件相同的情况下,会比其他企业提供更多的组织福利。模型1的因变量是企业的人均福利资金,国企(成立初)是参照群体。模型1结果显示,在同时考虑了制度、经济和企业家个人因素的情况下,私有(成立初)和合资(成立初)企业当前的人均福利资金投入要比国企(成立初)少。在表2中还可以看到,利润和人均工资对人均福利资金没有显著影响,进一步说明企业的福利行为不单纯是一种经济理性的行为,福利资金不是对低工资的补偿效应,而是有历史制度的原因。企业的规模有正向的作用,表明“船大掉头难”,大企业更不容易改变其组织印记。管理者的国企经历对人均福利资金投入有负向作用,这个结果也比较符合中国的实际:在传统国企中,管理者并没有太多的工作自主权,而从国企转入私企和合资企业的管理者,一般会对传统国企的福利制度有批判态度,更容易接受效率优先的管理思想。

表 2 成立初期的所有制结构对企业福利实践的影响 N = 889

自变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
	人均福利资金	食堂	医务室	托儿所
私有(成立初)	-1.155 ** (.557)	-1.442 * (.788)	-.828 ** (.366)	-.362 * (1.016)
合资(成立初)	-.745 * (.382)	.282 (.292)	-.456 * (.259)	-2.015 *** (.664)
利润(万元)(对数)	.174 (.278)	-.040 (.203)	.039 (.164)	.012 (.181)
人均工资(元)	.001 *** (.000)	.000 (.000)	-.000 * (.000)	.000 (.000)
员工数量(对数)	.226 ** (.109)	.168 * (.088)	.803 *** (.089)	.767 *** (.158)
客户要求劳动保护	.213 (.254)	.617 *** (.218)	.215 (.187)	-.100 (.384)
政府监管年频次	.029 (.036)	.042 (.041)	.024 (.024)	.063 * (.036)
管理者政治参与	-.258 (.259)	.033 (.205)	.047 (.186)	0.165 (.375)
管理者教育水平	.089 (.099)	.006 (.078)	.107 (.073)	-.032 (.153)
管理者国企经历	-1.241 ** (.518)	-2.014 *** (.781)	-.060 (.335)	1.865 * (1.004)
常数项	-.897 (3.173)	2.385 (2.440)	-5.599 *** (1.910)	-9.431 *** (2.489)
LR Test	1.66 *	2.38 **	.05	.355 **

注:(1)括号内为标准差。(2)* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。(3)LR Test 结果是与不分层的回归分析比较。(4)国企(成立初)是参照群体。

模型 2、3、4 测量的是企业的福利建制,分别用食堂(有无)、医务室(有无)和托儿所(有无)作为因变量。模型中两个变量私有(成立初)和合资(成立初)的系数(统计上都显著)表明,国企(成立初)更愿意设立一些福利建制。

综合 4 个模型的结果,研究假设 1 总体上来说成立的,即在其他条件相似的情况下,成立初期是国有企业的企业比成立之初是非国有的企业提供的组织福利更多。

(三) 印记维持检验

表3中用的是数据中的成立之初即为国企的子样本,用于检验国企的组织福利印记是否在改制后继续维持。其中模型5-8的逻辑顺序和模型1-4相同,比较没有改制的国有企业和改制过的国有企业。国有改制变量的系数在表3的所有模型中都不显著。由于没有时间序列的数据,我们比较的不是同一批国企改制前后的福利,而是两批不同的国企:一种是一直没有改制的国企,另一种是改制过的国企。这样统计分析的潜在误差是:改制过的国企可能在组织福利上已经发生改变。但是改制国企改制前比同期未改制国企提供组织福利更少的可能性不大,因为研究发现国企改制有“靓女先嫁”效应,即各方面条件更佳的国企更容易改制(宋立刚、姚洋,2005)。表3的结果验证了假设2,即改制后的国企和没有经历过改制的国企的在组织福利上不存在显著差异。

表3 国企改制对企业福利实践的影响 N = 195

自变量	模型5	模型6	模型7	模型8
	人均福利资金	食堂	医务室	托儿所
国有改制	.224 (.584)	.365 (.422)	.115 (.358)	-.298 (.489)
利润(万元)(对数)	-.011 (.329)	-.093 (.211)	-.121 (.265)	.042 (.187)
人均工资(元)	.002 *** (.000)	.000 (.000)	-.000 (.000)	-.000 (.000)
员工数量(对数)	.253 (.215)	.002 (.158)	.816 *** (.160)	.929 *** (.218)
客户要求劳动保护	.621 (.640)	1.124 ** (.496)	-.731 * (.401)	-.916 (.577)
政府监管年频次	-.096 (.141)	.173 (.155)	-.019 (.085)	-.063 (.129)
管理者政治参与	-.174 (.589)	-.002 (.408)	.239 (.356)	.026 (.523)
管理者教育水平	-.408 (.259)	-.029 (.181)	.217 (.153)	-.024 (.225)
常数项	-.785 (.3790)	1.564 (2.525)	-.3981 (3.063)	-7.859 *** (2.426)
LR Test	0.01	11.03 ***	.07	2.65 **

注:(1)括号内为标准差。(2)* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。(3)LR Test 结果是与不分层的回归分析比较。(4)期间没有改制的国企是参照群体。

(四)间接印记检验

表4用的是数据中的有过改制经历的国企子样本。表4中国企印记时长(单位:年)是国企改制的年份减去其成立年份。印记时长的系数在模型9-12中都不显著。在社会主义工业建设的早期(20世纪50年代)成立的国企烙上了那个时代的直接印记(由单位提供各种福利)。当这个大规模的国企成立时期过去后,后来成立的国有企业很可能会去模仿早年成立的具有相同组织身份的国企。另外,组织学习、制度合法性以及利益相关方的要求也可能让新国企把老国企的早期组织印记学习和承担下来,成为新国企的间接印记。由于直接印记和间接印记的共同作用,不同时代成立的国企在福利实践上表现出一定的同质性。这说明对同一组织身份的企业来说,早期成立的企业的福利实践不但决定其后来的表现,也影响了后来成立的相同所有制的企业。表4的数据结果证明了我们的研究假设3。

表4 国企印记时长对企业福利实践的影响 N = 137

自变量	模型9	模型10	模型11	模型12
	人均福利资金	食堂	医务室	托儿所
国企印记时长(年)	-.061 (.037)	-.010 (.023)	.028 (.018)	.094 (.050)
利润(万元)(对数)	-2.310 (2.358)	4.445 (3.045)	.789 (1.568)	-1.568 (1.684)
人均工资(元)	.003 *** (.001)	.000 (.001)	-.001 (.001)	-.001 (.001)
员工数量(对数)	1.158 ** (.518)	-.439 (.372)	0.913 *** (.303)	1.114 * (.597)
客户要求劳动保护	.341 (1.195)	.975 (.798)	.233 (.596)	.416 (1.276)
政府监管年频次	-.189 (.246)	.155 (.244)	-.254 (.297)	-1.015 (.730)
管理者政治参与	.671 (1.067)	.563 (.681)	-.671 (.553)	-.132 (1.272)
管理者教育水平	-1.013 ** (.504)	.375 (.333)	.042 (.240)	.332 (.592)
常数项	21.595 (25.365)	-48.088 (3.3799)	-14.089 (17.120)	7.209 (17.722)
LR Test	3.00 **	4.80 **	.01	.03

注:(1)括号内为标准差。(2)* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。(3)LR Test 结果是与不分层的回归分析比较。(4)样本为改制国企。

(五)印记衰退检验

表5用的也是数据中有改制经历的国企子样本。表中国企改制时长(单位:年)是2006年减去该国企改制的年份。模型13中改制时长的系数显著并且是负数,表明改制后的时间越长,国企在人均福利资金上的投入就越少。制度变革之后,国企并不立即发生变化,其组织印记随着时间的流逝而逐渐减弱。而在模型14-16中,只有模型15中改制时长的系数是显著并且为负,说明改制后的时间越长,国企越不容易保留医务室和附属医院这样的机构。表5的结果部分地支持了假设4:改制后福利组织印记的减弱过程并不一致;对福利资金投入来说相对容易改变,对福利建制来说改变相对更难。但是在福利建制中,高技能并且市场化程度高的部门(医务室和附属医院)相对更容易被剥离出国企。

表5 国企改制时长对企业福利实践的影响

N = 137

自变量	模型 13	模型 14	模型 15	模型 16
	人均福利资金	食堂	医务室	托儿所
国企改制时长(年)	-.259 ** (.126)	.144 (.104)	-.109 * (.066)	-.153 (.111)
利润(万元)(对数)	-2.608 (2.216)	4.201 (2.911)	.254 (1.497)	-1.350 (1.419)
人均工资(元)	.004 *** (.001)	.000 (.001)	-.001 (.000)	-.001 (.001)
员工数量(对数)	.659 (.433)	-.570 * (.326)	1.122 *** (.281)	1.691 *** (.539)
客户要求劳动保护	1.113 (.991)	1.175 (.717)	-.098 (.533)	-.421 (.888)
政府监管年频次	-.069 (.234)	.242 (.298)	-.177 (.251)	-1.142 * (.642)
管理者政治参与	-.013 (.946)	.478 (.633)	-.301 (.510)	-.235 (1.008)
管理者教育水平	-.923 ** (.429)	.370 (.304)	.097 (.219)	.685 (.488)
常数项	24.661 (2.3818)	-45.618 (32.251)	-9.572 (16.447)	4.344 (14.598)
LR Test	3.00 **	6.54 ***	.01	.01

注:(1)括号内为标准差。(2)* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。(3)LR Test 结果是与不分层的回归分析比较。(4)样本为改制国企。

(六) 统计模型的合理性和统计结果的稳健性

根据因变量的类型和数据结构的特点,我们选择用 HGLM 来进行统计回归分析。我们对回归中的自变量的多重共线性做了检验,所有自变量的 VIF 值都小于 3,远小于多重共线性的临界值 5,说明回归分析中不存在多重共线性的问题。

对于同源误差(Common Methods Variance,即 CMV)的问题,我们用两种方法来说明不存在这方面的问题:一是该调查问卷的不同板块由企业内的相关负责人分别作答,变量的选择都尽量来自于不同的板块。而企业福利投入这个因变量取自客观的数据。二是我们用因子分析的方法,把全模型中的所有的变量都做了因子分析,结果发现它们并没有形成一个因子,从技术上说明了 CMV 在本研究中不是问题(Podsakoff et al., 2003)。

本研究采用了几种截然不同的因变量,如我们没有将三个福利建制合成一个变量,而是分别做逻辑回归,结果都基本一致,说明这样的结果是稳健的。

综上,通过统计的实证研究,假设 1、假设 2、假设 3 得到支持,假设 4 得到了部分支持。

五、讨论和总结

国有企业在六十多年的实践中留下了宝贵的经验和丰富的历史资料。对其创立、改制和变革的系统研究有助于理论化国企组织的实践并进一步回馈与指导实践。组织分析的新制度主义视角和经济学分析倾向于强调外部环境和政策的影响,而把企业组织潜在地假定为可以按制度和市场规律随时改变的空盒子(Meyer & Rowan,1977)。我们的研究则说明了这种隐含假定的局限性。在进一步考虑组织印记对企业当前福利支出之影响的前提下,企业利润和外部制度的影响都相对减弱了。这些发现提醒我们,企业是有自身印记的实体,它既是有限理性的(Cyert & March,1992),也是制度的和历史的。

从中国企业的创始所有制出发,我们发现这种组织身份是影响其福利实践的一个重要因素。国有企业的福利实践带有很深的组织印记,这种组织印记通过各种机制保存至今。本研究藉此从三个方面丰

富和发展了组织印记理论。第一,过去关于组织印记的经验研究集中在社会历史和个体两个层面,分别以马奎斯(Marquis, 2003; Marquis & Huang, 2010)和拜伦等人为代表(Baron et al., 1999; Burton & Beckman, 2007)。从企业的所有制出发,我们的研究聚焦在组织层面来讨论组织印记的传承和改变,进一步证实了组织身份可以成为组织印记的载体。第二,已有的研究主要关注西方发达国家里的企业组织,由于这些国家制度环境具有相对稳定性,组织印记赖以产生和维持的因素也较为固定。而在中国这样快速发展的社会,组织印记能否在组织实践中持续起到重要作用则是一个值得探究的问题。我们的研究发现,组织印记即使在外部环境剧烈变迁的前提下依然有持续性作用,因此如何改变或保留这些组织印记值得深入思考。第三,过去的研究一般只探讨组织印记的产生或维持,缺乏对组织印记的产生、维持、改变或消退的全程式的经验研究。我们的研究以中国国有企业的历史经验为例,系统地展现了组织印记在各阶段的发展,有助于整合和深化组织印记理论的分支研究。

我们的研究也有一定的实践意义。近年来,企业社会责任的理念逐渐深入人心。此概念的兴起侧面说明了企业的生存不光是依靠经济效率(efficiency),也要靠正当性(legitimacy)。在效率方面,传统国有企业不如非国有企业(刘小玄,2000;姚洋,1998)。但在企业社会责任方面,特别是本文所研究的组织福利方面,国有企业并非先天不足。单位制度在中国盛行半个多世纪,留下了一些难以改变的印记,有些印记可能对当前企业的发展产生正面的效应。比如外企中的摩托罗拉公司就曾借鉴单位制,于1995年在天津市为员工兴建摩托罗拉村,在社区内提供商店、幼儿园、家庭服务中心等配套设施(周展鸿,2010)。近年来也有许多私营企业尝试新建了条件良好的食堂、员工宿舍、托儿所等,这些也可以看作非国企对“企业办社会”有选择的接受和借鉴。综上,重视员工福利并不能看作仅仅是政策性的负担,而是具有普遍意义的管理问题。国企重视员工福利的传统,如果进一步加以经验总结,可能成为一个源于中国的有效的管理模式并扩散到国内外其他所有制性质的企业。

国有企业的福利制度当然并不是理想化的。首先,过去国有企业较全面和较高的福利是以员工的低工资为代价的,当然这也与改制前社会和市场的补充机构不健全有关。其次,我们不能否认国企改革过

程中减员分流带来的下岗工人系统性地被排除在这类组织福利之外(吕鹏,2006)。我们对几家国企的工人的访谈也证实,即使是继续留在国企的员工,除了公司管理层外大部分普通职工和工人的福利实际上变少了。访谈中也有职工表示,他们所在国企的福利制度是多年来形成的,“没有谁能一时半会儿改变,所以,改制归改制,股份制也建立起来了,但是福利制度还是按老规矩来。”不过福利建制之类的组织内部承担的社会职能开始逐步分离。

本研究当然也存在一些不足之处。第一,由于数据的限制,我们只做了不同企业在福利表现方面的比较研究,并没有分析纵向的历史数据。从这个角度来说,我们无法回答具体某个国企的组织福利的发展和变化过程。这可以在有条件收集历史数据的前提下进行进一步的细致分析。第二,我们使用的数据是自我报告式的调查数据,尽管不同的变量部分由不同的负责人回答,但是实际情况和自我报告的差别还有待未来研究采取不同的数据收集方式来回答。第三,我们没有分析福利的分配方式。比如国企在内部如何分配福利?组织内外的等级制是否在发挥着更大的影响?由于数据不充足,我们暂时无法系统地回答这类重要问题。最后,限于篇幅,我们没有讨论单位制组织印记可能的负面作用。针对以上局限,我们希望未来有更多的实证研究来进一步展开讨论。

参考文献:

- 财富中文网,2017,《2017年世界500强50家员工人数最多公司》(http://www.fortunechina.com/fortune500/c/2017-07/20/content_286807.htm)。
- 陈佳贵、黄群慧、彭华岗、钟宏武等,2011,《企业社会责任蓝皮书:中国企业社会责任研究报告(2011)》,北京:社会科学文献出版社。
- 李汉林,1993,《中国单位现象与城市社区的整合机制》,《社会学研究》第5期。
- 李路路,2002,《论“单位”研究》,《社会学研究》第5期。
- 李路路、李汉林,1999,《单位组织中的资源获得》,《中国社会科学》第6期。
- 李猛、周飞舟、李康,1996,《单位:制度化组织的内部机制》,《中国社会科学季刊》总第16期。
- 林毅夫,2006,《政策性负担是国企改革最大羁绊》,《财富智慧》第3期。
- 林毅夫、蔡昉、李周,1995,《国有企业改革的核心是创造竞争的环境》,《改革》第3期。
- ,1997,《现代企业制度的内涵与国有企业改革方向》,《经济研究》第3期。
- 刘小玄,2000,《中国工业企业的所有制结构对效率差异的影响》,《经济研究》第2期。
- 路风,1989,《单位:一种特殊的社会组织形式》,《中国社会科学》第1期。
- 吕鹏,2006,《制度是如何封闭的?——以国有企业下岗职工社会保障制度的实际运行为

例》,《社会学研究》第1期。

宋立刚、姚洋,2005,《改制对企业绩效的影响》,《中国社会科学》第2期。

孙立平,2004,《转型与断裂》,北京:清华大学出版社。

谭深,1991,《城市“单位保障”的形成及特点》,《社会学研究》第5期。

姚洋,1998,《非国有经济成分对我国工业企业技术效率的影响》,《经济研究》第12期。

中华人民共和国国家统计局编,2000,《1999中国统计年鉴》,北京:中国统计出版社。

——,2009,《2008中国统计年鉴》,北京:中国统计出版社。

周展鸿,2010,《摩托罗拉:16年的执着》,张志学、张建君主编《中国企业的多元解读》,北京:北京大学出版社。

Albert, S. & D. A. Whetten 1985, “Organizational Identity.” *Administrative Sciences Quarterly* 42.

Baron, J. N., M. T. Hannan & D. M. Burton 1999, “Building the Iron Cage: Determinants of Managerial Intensity in the Early Years of Organizations.” *American Sociological Review* 106.

Burton, M. D. & C. M. Beckman 2007, “Leaving a Legacy: Position Imprints and Successor Turnover in Young Firms.” *American Sociological Review* 72.

Campbell, J. L. 2007, “Why Would Corporations Behave in Socially Responsible Ways? An Institutional Theory of Corporate Social Responsibility.” *Academy of Management Review* 32.

Chandler, A., Jr. 1962, *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. Cambridge: The MIT Press.

—— 1965, “The Railroads: Pioneers in Modern Corporate Management.” *The Business History Review* 39(1).

Cyert, R. & J. March 1992, *A Behavioral Theory of the Firm* (2 ed.). New Jersey: Wiley-Blackwell.

DiMaggio, P. J. & W. W. Powell 1983, “The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields.” *American Sociological Review* 48 (2).

Friedman, M. 1970, “The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits.” *New York Times*, Sept. 13.

Guthrie, D. 2001, *Dragon in a Three-Piece Suit: The Emergence of Capitalism in China*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Hanna, M. & J. Freeman 1984, “Structural Inertia and Organizational Change.” *American Sociological Review* 49 (2).

Kogut, B. & U. Zander 2000, “Did Socialism Fail to Innovate? A Natural Experiment of the Two Zeiss Companies.” *American Sociological Review* 65(2).

Lounsbury, M. 2007, “A Tale of Two Cities: Competing Logics and Practice Variation in the Professionalizing of Mutual Funds.” *Academy of Management Journal* 50(2).

Margolis, J. D. & J. P. Walsh 2001, *People and Profits? The Search for a Link between a Company's Social and Financial Performance*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Marquis, C., 2003, “The Pressure of the Past: Network Imprinting in Intercorporate Communities.” *Administrative Science Quarterly* 48 (4).

Marquis, C. & A. Tilcsik 2013, “Imprinting: Toward a Multilevel Theory.” *Academy of Management*

- Annals* 7(1).
- Marquis, C. & Z. Huang 2010, "Acquisitions as Exaptation: The Legacy of Founding Institutions in the U. S. Commercial Banking Industry." *Academy of Management Journal* 53.
- Meyer, J. & B. Rowan 1977, "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." *American Journal of Sociology* 83(2).
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. Y. Lee & N. P. Podsakoff 2003, "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies." *Journal of Applied Psychology* 88.
- Rabe-Hesketh, S. & A. Skrondal 2008, *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata* (2nd edition). College Station: Stata Press.
- Raudenbush, S. W. & A. S. Bryk 2003, *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Stinchcombe, A. L. 1965, "Social Structure and Organizations." In James G. March (ed.), *Handbook of Organizations*. New York: Rand McNally.
- Studenmund, A. H., 2001, *Using Econometrics: A Practical Guide*. Boston: Addison Wesley Longman, Inc.
- Sullivan, B. N., Y. Tang & C. Marquis 2014, "Persistently Learning: How Small-world Network Imprints Affect Subsequent Firm Learning." *Strategic Organization* 12.
- Tolbert, P. S. & L. G. Zucker 1983, "Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880 - 1935." *Administrative Science Quarterly* 28.
- Walder, A. 1986, *Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Whetten, D. A., 2006, "Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity." *Journal of Management Inquiry* 15.

作者单位:上海财经大学人文学院经济社会学系(韩亦)

纽约理工学院管理系(郑恩营)

责任编辑:闻翔