

组织遗忘、组织即兴与环境动态性视角下企业原始性创新构建路径

王 健¹, 黄群慧²

(1. 中国社会科学院研究生院 工业经济系, 北京 102488; 2. 中国社会科学院工业经济研究所, 北京 100836)

摘要:原始性创新是企业获得核心竞争力的关键,但当前对企业如何获得原始性创新的研究严重不足。为此,以我国环渤海经济带179家高技术企业为样本,从组织遗忘和即兴角度研究原始性创新形成问题,并进一步分析环境动态性在组织遗忘和原始性创新中的作用。结果发现:组织遗忘和组织即兴对原始性创新具有积极效应;组织即兴在组织遗忘和原始性创新间发挥着部分中介作用;环境动态性对组织遗忘和原始性创新的关系具有正向调节效应。

关键词:原始性创新;组织遗忘;组织即兴;环境动态性

DOI:10.6049/kjbydc.2018090196

开放科学(资源服务)标识码(OSID):



中图分类号:F273.1

文献标识码:A

Empirical Analysis based on Organizational Forgetting, Improvisation and Environmental Dynamism Construction Paths of Original Innovation in Enterprises

Wang Jian¹, Huang Qunhui²

(1. Department of Industrial Economics, Graduate School of Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 102488, China;

2. Institute of Industrial Economics CASS, Beijing 100836, China)

Abstract: Original innovation is the key to win the core competitiveness of enterprises, but there is a serious shortage of research on how to get original innovation. Therefore, the paper studies the formation of original innovation from the perspectives of organizational forgetting and improvisation from 179 high-tech enterprises in China's Bohai economic belt, and further analyzes the role of environmental dynamics in organizational forgetting and original innovation. The findings are as followings: organizational forgetting and organizational improvisation have positive effects on original innovation; organizational improvisation plays a partial intermediary role between organizational forgetting and original innovation; environmental dynamism has a positive moderating effect on the relationship between organizational forgetting and original innovation.

Key Words: Original Innovation; Organizational Forgetting; Improvisation; Environmental Dynamism

0 引言

改革开放后相当长一段时间内,我国均实行以“市场换技术”或模仿创新策略以获得西方核心技术,但事实证明这些策略大都没有成功^[1]。真正的核心技术是换不来的,只有依靠自主性创新。近期,美国政府打了对中国的贸易战,在芯片上对中兴通讯进行禁售,中兴一夜间就到了生死边缘,我国高技术企业也纷纷陷入恐慌,一时舆论哗然,中兴芯片之殇成为中国“芯”之痛。那么,如何消除中国“芯”之痛呢?格力电器董事长董明珠表示,哪怕投资500亿,格力也要把芯片研发成功。芯片作为一种高技术创新性产品,只有依靠自

主、原始性创新。原始性创新本质上是一种自主创新模式,其是对现有技术的创造性破坏,会对社会进步和生产力变革产生深远影响。因此,提高企业原始性创新能力,既是破解中国“芯”之痛的良方,也是企业获得核心竞争力的源泉,更是关乎《中国制造2025》顺利实现及创新型国家建设的关键。

那么企业如何提高自身原始性创新能力呢?当前,对原始性创新的研究大多从宏观层面探讨原始性创新内涵或驱动因素、演化机理等^[2-3],而企业层面的研究,特别是实证研究严重不足^[4]。如何实现原始性创新,其实现路径和条件都缺乏必要的研究(裴云龙,2013),因而探究原始性创新形成机制,成为学界的重大课题。由于原始性创新往往需要组织在新产品开发

收稿日期:2018-12-04

基金项目:国家社会科学基金重大项目(15ZDB149)

作者简介:王健(1989-),男,山东枣庄人,中国社会科学院研究生院工业经济系博士研究生,研究方向为企业组织与创新创业管理;黄群慧(1966-),男,河北石家庄人,中国社会科学院工业经济研究所所长、研究员、博士生导师,研究方向为企业管理与产业组织。

过程中改变现有信念和惯例^[5],而组织遗忘是企业自我改变和革新的能力,可以有效改变企业的固有信念、惯例和习惯,因而组织遗忘是原始性创新的重要促进因素。但是,当前有关组织遗忘和原始性创新关系的研究鲜见,组织遗忘对原始性创新的作用机制仍不清晰,这值得学者们深入研究与探讨。

组织即兴是指一种处理突发事件的实时性学习行为^[6],是一种实时的、新颖的、突破性行为,显著区别于传统或习惯的组织行为^[7],因而组织即兴对原始性创新具有积极影响。即兴发挥需要一定的资源基础,组织必须拥有社会、认知、情感资源^[8-10],并建立与之相适应的组织惯例、规范和程序。资源有效性需求则需要组织从根本上改变陈旧的、僵化的、在某种程度上已经形成的“核心刚性”惯例^[11],即组织需要进行遗忘。可见,组织遗忘能够破除组织即兴发挥的枷锁,并为即兴提供资源支持,故组织遗忘对组织即兴具有积极影响。综上分析可知,组织即兴连接着组织遗忘和原始性创新,组织遗忘通过抛弃固化惯例和信念,积极主动地探究新知识,在促进组织即兴的同时,可能通过即兴进一步对原始性创新产生影响。此外,环境动态性对企业发展提出了新的要求,动态环境下知识折旧期更短,更需要组织及时遗忘,以摆脱陈旧组织惯例对创新的束缚。可见,环境动态性可能在组织遗忘与原始性创新间发挥调节作用。综上所述,本文拟从组织即兴和环境动态性视角构建组织遗忘对原始性创新的作用机制,在拓展理论研究的同时,为企业形成原始性创新提供启示。

1 理论基础与研究假设

1.1 组织遗忘与原始性创新

组织遗忘(Organizational forgetting, OF)是指企业改变组织中原有旧程序、旧惯例的过程^[12],是丢弃旧惯例、建立新规范,以新知识结构代替旧知识结构的组织再学习过程^[11-13]。原始性创新(Original innovation, OIN)是在我国背景下提出的概念,因而国外对原始性创新的研究很少;裴云龙等认为,原始性创新是指企业作出前所未有的、突破性的、拥有自主知识产权的创新;李妹和高山行^[14]认为,原始性创新是指企业独立地依靠自身力量进行全新的、突破性的、拥有自主知识产权的高水平创新;陈劲等(2004)认为,原始性创新是指企业在研发方面做出前人所没有的发现或发明,推出突破性的创新成果。由此可见,原始性创新强调开发上的自主性和成果上的突破性,是一种“熊彼特创新范式”内突变程度较高的创新类型。

随着企业不断成长,其固有行为方式和主导逻辑等往往会积累、固化于记忆系统之中,导致行动和思维模式僵化,阻碍企业对新信息和新资源的获取^[15],从而不利于原始性创新。因此,企业要想获得原始性创新

就必须进行遗忘,以打破现有锁定状态。原始性创新往往需要组织在新产品开发过程中改变现有信念和惯例^[5]。组织遗忘是指企业自我改变与创新的能力,可以对企业中固化信念、惯例和习惯等加以改变,并以新的知识结构代替旧的知识结构,因而其对原始性创新具有积极影响。吕佳等^[16]研究认为,组织遗忘对企业突破性创新具有积极影响;Huang等^[17]、Cepeda-Carrion等^[18]认为,组织遗忘能有效促进企业对新知识进行探索,有利于组织突破性创新;邢丽微和李卓键^[19]认为,组织遗忘能够改变企业的固有信念和惯例,为搜寻、获取外部新知识和创新扫清障碍,从而有利于企业原始性创新。组织遗忘使企业摆脱惯例和行为的规范的束缚,能有效促进其创造力释放,提高研发自主性、能动性和突破性。为此,本文提出如下假设:

H₁:组织遗忘对原始性创新具有积极影响。

1.2 组织遗忘与组织即兴

组织即兴(Inprovisation, IP)是指采用创新的、自发的方式管理不可预料事件的能力^[20],是思考与行动的同时进行^[7]。组织即兴缩短了企业计划与执行之间的时间差,有助于组织管理者及时处理应急事件,提高组织环境适应力和灵活性,因而被视为组织重要的战略能力。

有些研究认为,即兴的产生需要以记忆中的素材为基础,现有规则与惯例为组织即兴发挥提供了参照。因此,具有较多惯例的组织在创新中产生即兴行为的可能性会更大^[21-23]。但是,在长期发展过程中,如果组织不善于遗忘,那么大量的组织惯例和规范会逐渐沉淀于记忆系统之中,使其变得越来越僵化与机械,进而抑制即兴的发生。因此,组织需要进行遗忘,对记忆系统进行扬弃,从而激发组织即兴产生。一方面,组织遗忘能净化企业记忆系统,通过遗忘活动可以有效清除陈旧、僵化的信念和惯例,使组织成员摆脱固化思维和行动模式,从而释放组织创造力,提高组织在动荡环境下的快速反应能力。另一方面,组织即兴的发挥需要具备一定的资源基础^[8-10],组织遗忘能有效促进新知识获得,丰富组织知识库,进而为即兴发生提供资源基础。Yang等^[24]、Mehriz等^[13]认为,组织遗忘通过改变企业惯例和信念,使其能及时抛弃过时知识,有效促进新知识获得,更新企业记忆系统,从而使企业能更加灵活地对动荡环境作出反应。郭秋云等^[25]研究表明,组织忘却情景对即兴能力的发挥具有显著促进作用。基于此,本文提出如下假设:

H₂:组织遗忘对组织即兴具有积极影响。

1.3 组织即兴与原始性创新

组织即兴是创新性与即时性的统一,是对既定计划、组织惯例和既有知识的质疑、偏离甚至背叛,而原始性创新需要组织打破既定的组织惯例,积极探索新知识,因而组织即兴对原始性创新具有积极影响。We-

ick^[7]认为,即兴是一种即时策略,要求组织实时实施适应性行为,而这些行为具有新颖性和原创性,显著区别于传统或习惯性行为;Hughes等^[26]认为,即兴是指根据未曾预料到的想法对先前计划进行改编,而且是在特殊条件下的改编,能给企业带来独特的创新性;郭秋云等^[25]、李海东^[27]认为,组织即兴是一种变化驱动的创新行为,同时是更加接近于探索而非开发利用的一种能力,其对突破性创新具有积极影响。组织即兴被认为是企业处理非计划性和突发性事件的有效手段,较多的即兴行为有利于新颖性、颠覆性和创新性方案的产生,进而为企业带来研发突破,因而组织即兴有利于企业原始性创新。基于此,本文提出如下假设:

H₃:组织即兴对原始性创新具有积极影响。

1.4 组织即兴的中介作用

组织遗忘使企业抛弃陈旧、僵化的组织惯例和规范,不断探究新知识,更新企业记忆系统,在促进企业原始性创新的同时,有效摆脱组织即时、创造性反应的枷锁,提高企业对突发事件的反应速度,并为即兴提供资源支持,促进组织即兴的产生。组织即兴的实现,又会促使组织新颖性、原始性和突破性创新方案产生,从而对原始性创新产生积极影响。可见,组织遗忘在释放组织创造力,为即兴提供资源基础的同时,可能通过组织即兴进一步促进企业原始性创新。基于此,结合H₁、H₂和H₃,本文提出如下假设:

H₄:组织即兴在组织遗忘和原始性创新间发挥中介作用。

1.5 环境动态性的调节作用

环境动态性(Dynamic environment, DE)是指企业所处的外部环境变化速度及不可预测程度。当前,企业所处的环境越来越呈现出动荡性、复杂性特征,因而环境变化已成为企业面临的基本问题。动荡环境下,企业已有观念结构、组织惯例等都应随之改变。

稳定环境下企业现有组织惯例和常规被认为是企业提高效率、获得竞争优势的源泉。但是,由于全球经济深度一体化及大数据、云计算等新兴信息技术的广泛运用,企业环境愈发呈现出不确定性特征,顾客需求多样化、产品生命周期变短、企业知识折旧速度越来越快。当开发团队的知识相较于变化的市场和技术环境已经过时,改变旧的组织惯例和认知模式,更新知识结构就变得尤其重要^[28]。可见,高强度环境变化是促进新产品开发的触发器^[29]。环境变化使过往帮助企业成功的组织模式过时,束缚企业进一步发展,使其陷入不变则死的境地。在这种巨大压力下,企业会积极遗忘,及时抛弃旧知识、探索新知识并建立全新的心智模式,从而促进颠覆性、原始性创新产生。Cegarra-Navarro等^[30]认为,在动荡环境下,组织遗忘效果

会更好,能够有效丢弃过时程序和惯例,促进新知识获得,从而突破企业核心刚性并带来创新突破;Love等^[31]认为,环境威胁既有利于通过组织遗忘对僵化的组织惯例及固化的思维模式进行突破,也有利于组织在动荡环境中形成竞争优势,从而带来创新突破;吕佳等^[16]研究表明,动荡环境下组织遗忘对突破性创新具有显著正向效应。基于此,提出如下假设:

H₅:环境动态性在组织遗忘和原始性创新间发挥正向调节效应。

根据上述分析,本文从组织即兴和环境动态性视角构建组织遗忘对原始性创新的作用机制模型,如图1所示。

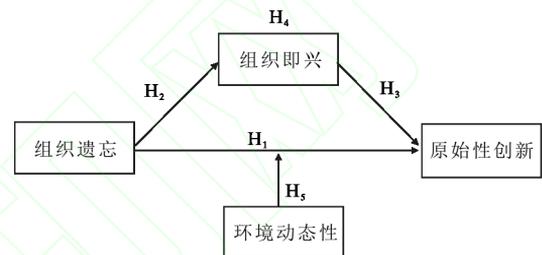


图1 组织遗忘对原始性创新的作用机制

2 研究设计

2.1 样本与数据

为验证理论,本文采用问卷调查方式收集数据,样本主要来自我国环渤海经济带高技术企业。样本选取的原因主要是环渤海经济带经济相对发达,高技术企业较为密集。同时,高技术企业面临的环境更加动态化,组织创新氛围较为浓厚。问卷主要由负责企业运营的中高层管理者填写。问卷发放时间为2018年3—5月,历时两个月,共发放问卷500份,实际收回213份,剔除填写不完整、企业成立时间少于3年及非正常填写的34份无效问卷,最终得到179份有效问卷,有效回收率为35.8%。在回收的179份有效问卷中,样本企业涉及不同年龄、规模、性质及类型,从而有效保证了数据的丰富性(见表1)。对于可能存在的同源偏差问题,本研究使用Harman单因子检验方法进行检验,将问卷所有条目放在一起作因子分析,在未旋转时得到的第一个主成分占载荷量的18.01%,因而可以认为本文不存在同源偏差问题。由于问卷回收周期较短,存在应答偏差的可能性较小。此外,本文进一步使用SPSS19.0软件对应答偏差进行检验,将前25%收回的问卷和后25%收回的问卷进行分析比较,结果显示,两组的控制变量企业成立年限、企业规模在90%的置信区间水平上不存在显著差异。因此,本研究不存在应答偏差问题。

表1 样本基本结构特征

	样本特征	样本数	百分比(%)	样本特征	样本数	百分比(%)	
企业年龄	3~5年	47	26.3	企业性质	国有及控股	28	15.6
	5~10年	80	44.7		民营	81	45.3
	11~15年	39	21.8		外商独资	30	16.8
	>15年	13	7.3		中外合资	40	22.3
企业规模	<100人	0	0	产业类型	电子信息技术	43	24.0
	101~500人	80	44.7		生物制药工程	46	25.7
	501~1000人	80	44.7		高技术服务业	60	33.5
	>1000人	19	10.6		其它	30	16.8
被调查者职位层级	中层管理者	61	34.1	地域	京津冀	112	62.6
	高层管理者	118	65.9		辽鲁	57	37.4

2.2 变量测量

对组织遗忘的测量,本文使用 Akgun 等^[12]的研究量表,包括“公司会引进和以前经验及技能相冲突的新知识”等 5 个题项。对组织即兴的测量,本文使用 Vera&Crossan^[9]等的测量方法,将组织即兴分为即时性和创造性两个维度,共计 7 个条目。对原始性创新的测量,本文使用裴云龙等、李妹和高山行^[14]的研究量表,包含“本公司自主研发新产品和新工艺”等 4 个测量条目。对环境动态性测量,本文主要参考 Miller^[32]、陈国权和王晓辉等(2012)的测量方法,并在此基础上进行适当调整,共计 5 个条目。对组织遗忘、组织即兴、原始性创新和环境动态性的测量,本文使用 Likert 5 级量表,其中,“1”表示“完全不同意”,“5”表示“完全同意”。此外,本文将企业年龄和规模作为控制变量,排除上述因素对研究结论的影响。企业年龄是创新与即兴的重要影响因素,企业成立年限越短,组织采用即兴战略的可能性越大,而企业存在时间越长,组织内存在的正式惯例越多,运行就越僵化。同时,年龄越大也意味着企业拥有充足的时间积累知识,因而拥有的创新产出就越多。本文中的企业年龄是从其成立日起到

2017 年止的年限。企业规模是其战略和组织行为的重要影响因素,一般来说,规模越大,企业内部正式规则及条例越多,组织运行越机械,其对环境的敏感性就越低。

3 实证分析与结果

3.1 信度与效度分析

在内容效度方面,由于本文使用的是被广泛使用的成熟量表,且在正式研究前咨询了相关专家,进行了预测试并修改了相关提法,故本文量表具有较好的内容效度。在信度与构念效度上,本文使用 SPSS19.0 软件进行分析,结果显示,组织遗忘、组织即兴、环境动态性和原始性创新的 Cronbach's α 分别为 0.86、0.729、0.827 和 0.779,均高于标准,因而本文所收集的数据具有较高的内部一致性。按照特征值大于 1,利用主成分分析法作因子分析,发现各变量的 KMO 值和 Bartlett 检验均符合要求。如表 2 所示,各变量因子载荷都大于 0.7,组织遗忘、组织即兴、环境动态性和原始性创新的累积方差解释分别为 64.268%、75.649%、59.064% 和 60.544%,因而具有较好的构念效度。

表2 因子分析结果

变量	测量条目	载荷	α 值	KMO 与 Bartlett	累积方差解释(%)
组织遗忘(OF)	OF1	0.792	0.86	0.838 389.05 (df=10,p<0.000)	64.268
	OF2	0.72			
	OF3	0.836			
	OF4	0.831			
	OF5	0.823			
组织即兴(IP)	IP1	0.819	0.729	0.768 679.789 (df=21,p<0.000)	75.649
	IP2	0.843			
	IP3	0.858			
	IP4	0.866			
	IP5	0.907			
	IP6	0.888			
	IP7	0.9			
环境动态性(DE)	DE1	0.781	0.827	0.742 353.629 (df=10,p<0.000)	59.064
	DE2	0.756			
	DE3	0.764			
	DE4	0.795			
	DE5	0.746			
原始性创新(OIN)	OIN1	0.752	0.779	0.781 188.388 (df=6,p<0.000)	60.544
	OIN2	0.736			
	OIN3	0.813			
	OIN4	0.808			

3.2 相关分析

首先对各变量相关性进行分析,如表3所示。由表3可见,组织遗忘与原始性创新显著正相关;组织即兴与原始性创新显著正相关;组织遗忘与组织即兴显著正相关,初步验证了本文研究假设。接下来,使用回归分析方法对各变量因果关系作进一步探讨。

3.3 回归分析

本文采用多元线性回归方法检验各假设,其中, M_1 是控制变量对因变量(原始性创新)的回归结果; M_2 和 M_3 分别是组织遗忘、即兴对原始性创新的回归结果; M_4 是组织遗忘与环境动态性的交互项对原始性创新的回归结果,在加入交互项前,对变量作去中心化处

理,从VIF值可见,共线性很小,不影响研究结果; M_5 和 M_6 是对中介效应的检验。由 M_1-M_6 的F值可知,除控制模型 M_1 外,其余各模型均具有显著性。

表4中, M_2 是对 H_1 的检验,由回归系数可见,组织遗忘对原始性创新具有显著正向影响($\beta=0.214, p<0.01$), H_1 得证。 M_3 是对 H_3 的检验,从回归系数可见,组织即兴对原始性创新具有显著正向影响($\beta=0.136, p<0.05$), H_3 得证。 M_4 是对 H_5 的检验,由组织遗忘和环境动态性的交互项系数可见,二者交互效应对原始性创新具有显著正向影响($\beta=0.299, p<0.05$), H_5 得证。 M_6 是对 H_2 的检验,由回归系数可见,组织遗忘对组织即兴具有显著正向影响($\beta=0.149, p<0.05$), H_2 得证。

表3 相关分析结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
Age	3.09	0.89	1					
Scale	2.65	0.67	0.105	1				
组织遗忘	3.65	0.645	-0.133*	-0.005	1			
组织即兴	3.26	0.691	-0.057	-0.129*	0.143*	1		
环境动态性	3.46	0.55	-0.049	0.139*	-0.084	0.143*	1	
原始性创新	4.03	0.565	-0.067	-0.123	0.247***	0.18**	-0.085	1

注:*、**、***分别表示在0.1、0.05、0.01的水平上显著,下同

表4 回归分析结果

变量	原始性创新(因变量)				组织即兴(因变量)	
	M_1	M_2	M_3	M_4	M_5	M_6
Age	-0.035	-0.014	-0.038	-0.012	-0.012	-0.02
Scale	-0.1	-0.102	-0.086	-0.102	-0.087	-0.131*
组织遗忘		0.214***		0.182***	0.197***	0.149**
组织即兴			0.136**		0.109*	
环境动态性				-0.033		
组织遗忘×环境动态性				0.299**		
R ²	0.018	0.077	0.047	0.099	0.094	0.038
调整R ²	0.007	0.061	0.031	0.073	0.073	0.021
F值	1.624	4.833***	2.885**	3.817***	4.489***	2.286**
VIF				1.04-1.08		

M_5 和 M_6 是对 H_4 的检验,由 M_6 的回归系数可见,中介路径的前半路径显著不为0($\beta=0.149, p<0.05$);由 M_5 的回归系数可见,中介路径的后半路径也显著不为0($\beta=0.109, p<0.1$),因而中介路径成立。进一步地,本文运用有偏差校正的非参数百分位Bootstrap法对

组织即兴的中介效应进行验证,结果如表5所示。由表5可知, β_1, β_3 的95%的置信区间为(0.000, 0.048),不包含0,因而组织即兴的中介效应成立。由于 β_2 的99%的置信区间不包含0,组织即兴在组织遗忘和原始性创新间发挥部分中介作用,故 H_4 得证。

表5 Bootstrap 检验结果(Bootstrap=1 000)

系数	β 值	显著性	90%置信区间	95%置信区间	99%置信区间
β_1	0.149	$p<0.05$	(0.027, 0.261)	(0.003, 0.285)	(-0.035, 0.328)
β_2	0.197	$p<0.01$	(0.091, 0.297)	(0.071, 0.316)	(0.017, 0.365)
β_3	0.109	$p<0.1$	(0.016, 0.202)	(-0.006, 0.222)	(-0.033, 0.243)
$\beta_1\beta_3$	0.016	$p<0.05$	(0.002, 0.042)	(0.000, 0.048)	(-0.004, 0.06)

检验结果:组织即兴部分中介效应成立

注: β_1, β_2 和 β_3 分别为如下回归方程的系数,组织即兴= k control+ β_1 组织遗忘,原始性创新= k control+ β_2 组织遗忘+ β_3 组织即兴,其中control为控制变量

4 结论与启示

4.1 研究结论

针对如何形成原始性创新的问题,本文从组织遗忘和组织即兴视角探讨了其对原始性创新的影响,并进一步分析了环境动态性在组织遗忘和原始性创新中所发挥的作用。以我国环渤海经济带 179 家高技术企业为研究样本,使用成熟问卷进行调研,并运用 SPSS19.0 统计分析软件对所收集的有效数据进行分析,得到以下结论:①组织遗忘和组织即兴对原始性创新具有积极影响;②组织遗忘对组织即兴具有积极影响;③组织即兴在组织遗忘和原始性创新间发挥着部分中介作用;④环境动态性在组织遗忘和原始性创新间发挥着正向调节效应。

本文理论贡献主要体现在以下两个方面:一是拓展和丰富了原始性创新研究范围与内容。现有原始性创新研究大多从宏观层面探讨原始性创新内涵或其驱动因素、演化机理等^[2-3],而从企业层面探讨如何实现原始性创新及其实现路径、条件的研究鲜见^[4]。近年来,从企业层面研究原始性创新开始受到学者们的关注,但是相关研究还远远不够。本文将原始性创新置于企业背景下,首次从组织即兴和环境动态性视角构建组织遗忘对原始性创新的作用机制模型,拓展了原始性创新研究范围,丰富了原始性创新研究内容;二是丰富了组织即兴相关研究。当前组织即兴研究大多集中于其所带来的结果,而对于组织即兴形成过程,以及组织即兴前因变量影响的研究较少^[20]。研究结果显示,企业可以通过组织遗忘形成组织即兴,从而丰富了组织即兴前因变量研究。同时,组织即兴与原始性创新的关系研究鲜见,而本文有效弥补了这一空缺,进一步丰富了组织即兴结果变量研究。

4.2 管理启示

改革开放以来,我国成长起来了一大批优秀企业,如中兴、海尔、联想等,但是它们都面临一个问题,即“模仿创新有余,但原始性创新不足”。近日,联想集团被恒生指数剔除,中兴在芯片上被美国制裁,都充分暴露出我国企业原始性创新不足的短板。提高原始性创新能力成为企业获得核心竞争力的关键,更关乎《中国制造 2025》目标的顺利实现及创新型国家建设。那么如何提高原始性创新能力呢?本研究结论为现实中企业如何实现原始性创新提供了启示。首先,企业要适时遗忘。陈旧的组织惯例和规范严重制约着企业创新,因而突破过时的组织惯例是企业实现原始性创新的关键。在发展过程中,企业要及时抛弃“过往成功的经验”,积极探索新知识,避免被现有组织模式锁定。只有不断丢弃现有的功劳簿,企业才能获得创新上的巨大成功。其次,企业要注重发挥即兴能力。组织即兴不仅能对原始性创新产生积极影响,同时还在组织

遗忘与原始性创新间发挥中介作用。因此,企业要培养即兴思维和即兴能力,从而实现原始性创新。最后,企业要把握好遗忘的时机。环境的快速变化使企业知识折旧速度越来越快,因而对组织遗忘提出了更为迫切的要求。在动态环境下,组织遗忘的效果更好,因而企业要适时利用外在的“天时”,注重捕捉外界变化,通过内部遗忘和外在“天时”这一内外兼修方式,获得原始性创新的成功。

4.3 不足与展望

本文遵循科学研究逻辑,但仍存在一定的不足。具体来说,本研究的不足之处体现在两个方面:一是本文样本可能具有局限性。本研究样本来自于环渤海经济带的高技术企业,未涉及其它地区、其它行业,因而未来可以进一步扩大样本容量,并将不同地区、不同行业企业纳入研究样本,从而使研究结论更具有适用性;二是本文从组织遗忘视角研究原始性创新形成问题,并重点分析了组织即兴和环境动态性在其中所发挥的作用。当前对原始性创新的研究还远远不足,企业层面的实证研究更为缺乏。因此,未来研究一方面可以从其它方面继续研究原始性创新形成问题,另一方面可以从其它情景或路径构建和完善组织遗忘对原始性创新的作用机制模型,从而丰富原始性创新的研究内容。

参考文献:

- [1] LI H. The Chinese path of economic reform and its implications[J]. *Asian Affairs An American Review*, 2005, 31(4):195-211.
- [2] 陈雅兰, 张晓明, 戴顺治, 等. 原始性创新驱动因素与创新绩效相关性研究[J]. *科研管理*, 2017, 38(10):10-21.
- [3] 成全, 杨碧丽, 许华斌, 等. 原始性创新环境影响因素研究——基于 BP-DEMATEL 模型的实证[J]. *科学学研究*, 2016, 34(4):591-600.
- [4] 韩晨, 高山行. 二元市场学习、原始性创新能力与企业竞争力的关系研究[J]. *研究与发展管理*, 2018, 30(1):1-11.
- [5] AKGUN A E, LYNN G S, BYME J C. Antecedents and consequences of unlearning in new product development teams[J]. *Journal of Product Innovation Management*, 2006, 23(1):73-88.
- [6] KYRIAKOPOULOS K. Improvisation in product innovation: the contingent role of market information sources and memory types[J]. *Organization Studies*, 2011, 32(32):1292-1302.
- [7] WEICK K E. Improvisation as a mindset for organizational analysis[J]. *Organization Science*, 1998, 9(5):543-555.
- [8] CUNHA M P E, CUNHA J V D, KAMOCHÉ K. Organizational improvisation: what, when, how and why[J]. *International Journal of Management Reviews*, 1999, 1(3):299-341.
- [9] VERA D, CROSSAN M M. Improvisation and innovative

- performance in teams[J]. *Organization Science*, 2005, 16(3): 203-224.
- [10] NISULA A M, Kianto A. The role of knowledge management practices in supporting employee capacity for improvisation[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2016, 27(17):1-18.
- [11] TSANG E W K, ZAHRA S A. Organizational unlearning[J]. *Human Relations*, 2008, 61(10):1435-1462.
- [12] AKGUN A E, BYRNE J C, LYNN G S, et al. Organizational unlearning as changes in beliefs and routines in organizations[J]. *Journal of Organizational Change Management*, 2007, 20(6):794-812.
- [13] MEHRIZI M H R, LASHKARBOLOUKI M. Unlearning troubled business models: from realization to marginalization[J]. *Long Range Planning*, 2016, 49(3):298-323.
- [14] 李姝,高山行. 环境不确定性、组织冗余与原始性创新的关系研究[J]. *管理评论*, 2014, 26(1):47-56.
- [15] YILDIZ H E, FEY C F. Compatibility and unlearning in knowledge transfer in mergers and acquisitions[J]. *Scandinavian Journal of Management*, 2010, 26(4):448-456.
- [16] 吕佳,陈万明,彭灿. 主动遗忘、知识治理与企业突破式创新——环境动荡性的调节作用[J]. *科技进步与对策*, 2017, 34(21):103-110.
- [17] HUANG D J, CHEN S C, ZHANG G P, et al. Organizational forgetting, absorptive capacity, and innovation performance: a moderated mediation analysis[J]. *Management Decision*, 2018, 56(4):86-104.
- [18] CEPEDA-CARRION I, LEAL-MILLAN A G, ORTEGA-GUTIERREZ J, et al. Linking unlearning with service quality through learning processes in the Spanish banking industry [J]. *Journal of Business Research*, 2015, 68(7): 1450-1457.
- [19] 邢丽微,李卓键. 组织忘记、组织柔性 with 原始性创新:组织学习和冗余资源的调节作用[J]. *预测*, 2017, 36(4):9-14.
- [20] MAGNI M, PROSERPIO L, HOEGL M. The role of team behavioral integration and cohesion in shaping individual improvisation[J]. *Research Policy*, 2009, 38(6): 1044-1053.
- [21] BROWN S L, EISENHARDT K M. Product development: past research, present findings, and future directions [J]. *Academy of Management Review*, 1995, 20(2): 343-378.
- [22] TROTTER M J, SALMON P M, LENNEM G. Improvisation: theory, measures and known influencing factors[J]. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 2013, 14(5): 475-498.
- [23] 韵江,王文敬. 组织记忆、即兴能力与战略变革[J]. *南开管理评论*, 2015, 18(4):36-46.
- [24] YANG K P, CHOU C, CHIU Y J. How unlearning affects radical innovation: The dynamics of social capital and slack resources [J]. *Technological Forecasting & Social Change*, 2014, 87(9):152-163.
- [25] 郭秋云,李南,管利荣. 组织忘却情景、即兴能力与突破性创新[J]. *中国科技论坛*, 2017, (4):55-61.
- [26] HUGHES P, HODGKINSON I R, HUGHES M. Explaining the entrepreneurial orientation-performance relationship in emerging economies: the intermediate roles of absorptive capacity and improvisation[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2017, (1):1-29.
- [27] 李海东. 变革型领导对员工即兴发挥行为的影响研究——以心理资本为中介变量[J]. *中央财经大学学报*, 2013, 1(9):78-84.
- [28] BROWN S L, EISENHARDT K M. The art of continuous change: linking complexity theory and time-paced evolution in relentlessly shifting organizations [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1997, 42(1):1-34.
- [29] LEAL-RODRIGUEZ A L, ELDRIDGE S, ROLDAN J L et al. Organizational unlearning, innovation outcomes, and performance: the moderating effect of firm size [J]. *Journal of Business Research*, 2015, 68(4):803-809.
- [30] CEGARRA-NAVARRO J G, SANCHEZ-VIDAL M E, CEGARRA-LEIVA D. Linking unlearning with work-life balance: an initial empirical investigation into SMEs [J]. *Journal of Small Business Management*, 2016, 54(1):373-391.
- [31] LOVE P E D, SMITH J, TEO P. Putting into practice error management theory: unlearning and learning to manage action errors in construction [J]. *Applied Ergonomics*, 2018, 69(2):104-111.
- [32] MILLER D. The structural and environmental correlates of business strategy [J]. *Strategic Management Journal*, 1987, 8(1):55-76.

(责任编辑:张悦)