

基于组态视角的生态系统创业者认知 对冲突目标管理的影响研究

张 嵩¹, 秦文婷², 卢宝周³

(1. 青岛大学质量与标准化学院, 山东 青岛 266071;

2. 青岛大学商学院, 山东 青岛 266071; 3. 中国海洋大学管理学院, 山东 青岛 266100)

摘要: 创业生态系统因其资源和机会供给优势已成为新创企业产生与成长的重要场所。在核心企业主导的创业生态系统中(Hub-based Entrepreneurial Ecosystems, HEEs), 新创企业与核心企业之间在发展目标上存在天然的冲突与对立。冲突目标管理成为生态系统创业者难以回避的现实难题, 也是创业生态系统研究亟待解决的理论难题。创业者认知被认为是其行为方式和行为结果的决定性因素, 以此为出发点, 根据“认知—行为”研究框架, 本文以海尔海创汇为例, 采用fsQCA方法从组态视角分析了生态系统创业者的认知要素与冲突目标管理效果之间的关系。研究发现, 自控主导型、悖论心态单一驱动型、悖论心态主导型3个组态可以产生好的冲突目标管理效果, 生态系统创业者的自控和悖论心态在冲突目标管理过程中发挥着重要作用。研究结果深化了生态系统创业者认知要素与冲突目标管理之间关系的认知, 有助于生态系统创业者通过自我评估和技能学习提升冲突目标管理效果, 从而更好地建设与核心企业之间的关系。

关键词: 生态系统创业者; 冲突目标管理; 认知; 悖论心态; 定性比较分析

中图分类号: F49

文献标识码: A

文章编号: 1005-0566(2023)09-0117-10

Research on the impacts of ecosystem entrepreneur's cognition on conflict goal management based on configuration perspective

ZHANG Song¹, QIN Wenting², LU Baozhou³

(1. School of Quality and Standardization, Qingdao University, Qingdao 266071, China;

2. School of Business, Qingdao University, Qingdao 266071, China;

3. Management College, Ocean University of China, Qingdao 266100, China)

Abstract: Entrepreneurial ecosystems have become an important venue for creation and growth of start-ups because of the available resources and opportunity supplies. In the hub-based entrepreneurial ecosystems (HEEs), there are natural conflicts and opposition between the start-ups and the hub firms. Conflict goal management is not only the unavoidable practical problem for ecosystem entrepreneurs, but also an urgent theoretical dilemmas for entrepreneurial ecosystem research. Entrepreneurs' cognition is considered to be the decisive factor of their behavior style and results.

收稿日期: 2023-07-02 修回日期: 2023-08-30

基金项目: 国家社会科学基金重点项目“数字创业生态系统中资源—机会编排过程及作用机制研究”(20AGL007); 教育部人文社科规划基金项目“资源编排视角下制造企业数字创业生态系统运行机制研究”(19YJA630115); 山东省高等学校青创科技计划“数字创业平台驱动的我省制造业转型研究”(2019RWG01)。

作者简介: 张嵩(1976—), 女, 山东潍坊人, 青岛大学质量与标准化学院教授, 管理学博士, 博士生导师, 研究方向为数字创业生态系统、制造业数字化转型。通信作者: 秦文婷。

Starting from this, according to the “cognition-behavior” research framework, this paper takes HCH Ventures (Haier’s entrepreneurial ecosystem) as an example, and adopts fsQCA method to analyze the relationship between the cognitive configuration of ecosystem entrepreneurs and the management effects of conflict goal management. There are three configurations for good results of conflict goal management, namely, the self-control dominated, the paradox mindset single driven and the paradox mindset dominated. The self-control and paradox mindset of ecosystem entrepreneurs play an important role in the process of conflict goal management. The research results deepen the understanding of the relationship between the cognitive elements of ecosystem entrepreneurs and the conflict goal management, and help ecosystem entrepreneurs improve the effects of conflict goal management through self-assessment and skill learning, so as to build better cooperation with hubfirms.

Key words: ecosystem entrepreneurs; conflict goal management; cognition; paradox mindset; qualitative comparative analysis

创业生态系统不仅是新创企业寻求创业资源和发展机会的绝佳场所和契机所在,也是应对当下平台生态“赢家通吃”的明智之举^[1-2]。随着数字化进程在产业数字化和数字产业化等不同维度和层面的深化,不论是传统企业(如海尔、美的等)搭建的数字化转型平台,还是新兴数字产业平台,都在藉由数字技术引发的级联效应(Cascading Effects)创造着更为多样和丰富的创业机会^[3]。

核心企业主导的创业生态系统(Hub-based Entrepreneurial Ecosystems, HEEs)是一个集中的行动者网络^[4],通常以一个成熟的公司为中心,创业公司和其他相关企业机构围绕着它运行和发展^[5]。核心企业作为该网络的集成者,定义生态系统的基本架构,承担网络领导和任务协调的责任^[6],并通过生态系统参与资格、技术授权、联盟与合作,尤其是资源的分享、分配与协调来对新创企业以及新创企业的战略和行动施以影响^[7]。生态系统创业者是为获取生态快速扩张的红利而在已有生态系统内创业的个体^[8],与核心企业超出了传统组织理论设定下的雇佣关系,相互之间既依赖、互补、共生,又互斥、竞争、对立^[9-10]。新创企业的高不确定性及其所处生态的复杂易变使其与核心企业在发展方向、速度和步调上都会加速冲撞,由此产生绩效目标、技术发展目标等内容上的不一致或时间上的不同步,如核心企业基于系统思考沿用底层技术支撑下的渐进式创新,而新创企业则渴望通过颠覆式技术实现后发赶超等^[11]。

传统组织理论强调制度设计在冲突目标管理

中的重要作用,即通过组织结构设计和权力设置来应对目标冲突时的资源局限性。然而,处于制度建设和完善过程中的新创企业既没有形成行之有效的组织结构,也缺乏相对稳定和成熟的高管团队,无法通过正式的制度设计去解决目标冲突。因此,生态系统创业者自身必然也必须承担这一管理难题,需要在与核心企业产生目标冲突时做出理性的行为决策。

创业认知学派致力于探索创业者行为背后的认知成因和机制^[12],并通过实证研究明确了创业者的认知要素对冲突目标管理效果的边际贡献^[13]。已有研究预设了这些心理要素是可分、稳定且独立的,并线性作用于冲突目标管理效果。事实上,创业者的各种认知要素相互关联、相互影响,共同对冲突目标管理产生非线性的复杂作用。创业者认知要素的联动组态分析是生态系统创业者冲突目标管理研究的重要缺口。本文采用fsQCA方法探究生态系统创业者认知要素联动对冲突目标管理的影响,主要回答以下问题:①生态系统创业者采用何种认知要素组态有助于产生好的冲突目标管理效果?②何种认知要素组态不利于产生好的冲突目标管理效果?③哪种认知要素是关键性变量?进而明确生态系统创业者认知要素的联动逻辑,更有效地反映“多重并发”、“等效性”和“非对称性”等复杂因果关系的现实世界。

一、文献回顾与研究框架

(一)生态系统创业情境中的冲突目标管理

生态系统的建设和形成是一种动态的社会实

践,是核心企业与新创企业之间不断交织发生的战略冲突、社交冲突和关系冲突等行为的共同结果^[14]。尽管创业生态系统由多种利益相关主体构成,但核心企业与新创企业间的冲突是对创业生态系统的发展和演进影响最大的冲突。一方面,创业生态系统以核心企业为主导,核心企业拥有绝对权力和影响力;另一方面,创业生态系统的构建目的是培育更多的独立的高成长企业,新创企业的数量、质量、发展规模和速度也决定了核心企业和生态系统的成长和发展。核心企业不仅定义了生态系统的共同目标和核心价值主张,也定义了新创企业的参与资格。由于规模上的差异,核心企业可以通过技术授权、知识共享的范围、特定联盟与合作倡议成就或毁掉新创企业的未来。如核心企业与新创企业基于创新项目联结在一起,面临共同的总目标和诸如研发进度目标、研发预算目标、工业设计目标、成本控制目标、性能设定目标、市场推进目标等运营分目标,但囿于资金、人才或时间等资源的有限性,这些运营目标很难同时实现^[15]。核心企业为了确保与新创企业达成技术规范 and 标准的共识,必须控制新创企业的关键设计决策,通过对新创企业认知和行为的双重控制确保自身目标得以实现^[11]。这些都给本就处于权力弱势地位的生态系统创业者在管理冲突目标时带来了紧张和压力。

虽然新创企业的独立性成长建立在对核心企业和生态系统的依赖关系之上,但是新创企业并不是同质化、被动接受治理的个体^[2],与核心企业之间也并非传统组织理论设定下的雇佣关系^[9]。新创企业既要在核心企业设定的愿景和目标下运作,确保自身的业务目标和战略与核心企业保持一致,又要保持充分的独立性和差异化,以维持自身的利益诉求和发展路径。生态系统的成功并不总会转化为新创企业的成功,这意味着二者成功的标准有时是不一致的。在核心企业“系统性权力”^[16]的制约下,新创企业常常面临自身目标与核心企业目标在内容界定和时间要求等方面的一致,需要在冲突目标间进行“平衡的妥协”^[17]。

针对冲突目标,传统组织理论强调通过制度

设计下的资源优化配置来进行管理,如组织结构、领导力分配、高管团队建设等。然而,经历快速迭代和调整激变的新创企业尚未形成此类制度条件去应对冲突目标。因此,作为领导者的创业者必然要承担起这一管理职责。生态系统创业者肩负“追随者”与“领导者”双重角色,需要不断应对创业过程中诸如绩效目标、技术开发目标等复杂而独特的冲突管理问题^[7]。

(二)创业者心理要素与冲突目标管理

创业领域中,通过自我调节过程实现特定个人目标的认知系统也得到了学者们关注。如记忆、感知、元认知和其他基本认知资源的增加有助于提高创业任务和活动的绩效^[18-19];元认知思维通过促进反省、理解和对自我创业认知的控制,不仅有助于创业知识的创造^[19],对创业者的适应性也很重要^[20]。

自控(Self-control)在创业目标追求过程中发挥着特别重要的作用^[13]。自控不仅有助于生态系统创业者抑制对于单一目标的冲动、增强对立目标的注意力,从而保证目标方向的正确性,并且可以通过对思想、感觉和行为的广泛调节,实现冲突目标间的及时调整^[21],确保其在政策制定、资源分配等行为中采取理性行动。

毅力(Grit)代表创业者对长期目标追求的坚持,具体表现为个体不畏艰难和诱惑而进行的持续努力行为和对目标一以贯之的持久兴趣。毅力融合了代表持久兴趣的激情、跨越困难的勇气、逆境中的努力和坚持等多种人格特征。与自控主要指当前行为的控制不同,毅力特定于持续较长时间的控制过程。相较于单一目标的管理,冲突目标管理更需要生态系统创业者具备持之以恒的兴趣、努力和坚持。

元认知(Metacognition)是指控制、修改和解释思维本身所涉及心理的结构、知识、事件和过程^[22],也就是人对自己认知过程的认知。个体通过元认知来了解、检验、评估和调整自己的认知活动。拥有元认知知识的创业者对冲突目标产生的根源、发展状态、激化程度等认知活动进行不断地检验、评估和调节^[20],从而更深入地了解冲突目标

的管理过程和预期结果。

此外,在如何同时满足竞争性目标需求方面,作为个体面对冲突目标时表现出的接受压力、保持自我舒适的积极认知^[23],悖论心态(paradox mindset)有助于生态系统创业者管理冲突目标。首先,悖论心态有助于缓解生态系统创业者冲突目标管理过程中产生的紧张压力;其次,悖论心态有助于创业者感知冲突目标之间的矛盾^[24];再次,悖论心态有助于生态系统创业者将注意力集中于冲突目标管理行为,进行“两者兼而有之”而非“非此即彼”的思考^[25],正视冲突的对立面并寻求战略从而产生更好的绩效和结果;最后,悖论心态有助于生态系统创业者增加与冲突目标相关知识的可及性,鼓励个体在认知上并置不一致甚至相冲突的目标,这种更广泛的认知使得个体具有更大的灵活性,有助于在冲突目标之间产生更多新的联系^[26]。总之,悖论心态会引发创业者的“认知综合复杂性(integrative complexity)”^[27],通过建立冲突目标之间新的联系提高他们容忍和整合不同观点的意愿和能力,激励个体积极应对并有效管理冲突目标^[28]。

在实际决策过程中,自控、毅力、元认知和悖论心态等认知要素通常不会孤立地发挥作用,它们往往以复杂且互惠的方式相互作用、结合,并以“认知组态”的形式从整体上决定创业者的行为及其结果。元认知不仅会“促进创业者自我反思、理解和控制自己的创业认知”^[19],而且可以帮助创业者避免高度自控所产生的有害影响,如知道何时从失败的行动中退出^[7]。自控和毅力本身具有一定的连接性,当自控形成习惯并固化为长期的行为控制认知时也就表现为毅力。悖论心态可以帮助创业者扩展思维提升元认知,如在决策过程中倾向于主动提出替代方案^[25]。此外,在创业这种极富创造力和不确定性的情境中,当有悖论心态的创业者觉得他们面对冲突别无选择时,往往会调动自控和毅力等认知要素从而表现出更加坚守目标、勇往直前的行为。

(三)研究框架

本文遵循“认知—行为”逻辑框架,探讨生态

系统创业者冲突目标管理行为表象背后的认知成因,即生态系统创业者的认知要素如何联动影响冲突目标管理效果这一问题,提出研究框架,如图 1 所示。

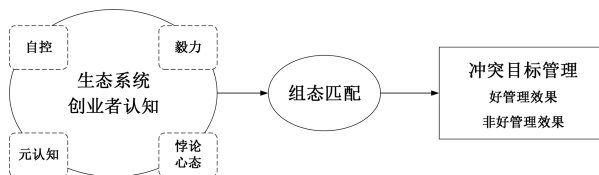


图1 生态系统创业者认知要素与冲突目标管理模型

二、研究设计

(一)研究方法

本文采用模糊集定性比较分析方法(fsQCA)探讨生态系统创业者的认知要素组态对冲突目标管理效果的复杂因果机制。主要原因:一是基于创业认知理论,创业者的个体认知要素相互关联、互动发挥作用;二是创业者认知要素间存在一定的共线性关系,fsQCA 方法使用布尔代数运算可以有效避免变量间的共线性影响^[29];三是实践表明,创业者的认知要素与冲突目标管理效果间的关系是不对称的,即同一前因变量在不同组态下会产生不同的管理效果,且“好”和“非好”管理效果的前因变量组合并不相同,对于因果非对称性问题来说,fsQCA 是一种有效的研究方法。

(二)数据收集

本研究以问卷调研的形式开展,研究对象为海尔海创汇的创业者。海尔海创汇依托海尔集团整合了5 000余种产业资源,通过40多个孵化空间为创业者提供一站式创业加速服务,已成功孵化4 000多个创业项目。海创汇于2020年和2021年连续两年荣登以色列Geektime“中国最理想创业加速平台TOP 5”榜首,且荣获“2022年最佳中国加速器”称号;荣膺“2020—2021年中欧国际孵化器最具吸引力”榜单榜首,在第二届(2021—2022年)评选中再次上榜,是中国最为典型的制造业创新生态系统之一,符合本文研究的生态系统创业情境要求。

为确保问卷的有效性和可靠性,研究团队对相关构念和题项的翻译进行了多次探讨和商议,一是确保中文翻译符合中文表达习惯,二是确保

中文翻译的准确性和科学性。之后请创业者阅读并检查整理好的问卷,根据反馈再次进行词汇、表达等方面的调整并形成最终调研问卷。借助海尔海创汇创业生态系统,本次调研于2021年2月进行线上问卷的发放和回收,发放问卷130份,回收96份,剔除填写不完全及极端规律化的无效问卷,获取有效问卷84份,有效回收率为64.6%。本次调研问卷参与者全部为生态系统创业者,符合研究对象要求,另外有效问卷数量也符合fsQCA研究方法应用要求。样本的基本特征描述如表1所示。

表1 样本特征

创业者特征	测量项目	样本量(份)	百分比/%
学历	专科及以下	1	1.2
	本科	56	66.7
	硕士	27	32.1
	博士及以上	0	0
年龄	25岁以下	6	7.1
	26~35岁	65	77.4
	36~45岁	10	11.9
	46岁以上	3	3.6
海尔内创业次数	1~2次	74	88.1
	3~4次	10	11.9
	5次以上	0	0
本次创业时长	1年以下	33	39.3
	1~3年	39	46.4
	3~5年	11	13.1
	5年以上	1	1.2
员工数量	10人以下	38	45.2
	10~29人	3	3.6
	30~49人	20	23.8
	50人以上	23	27.4

(三) 变量测量与信效度分析

本文以生态系统创业者的自控、毅力、元认知和悖论心态4个认知要素作为前因变量,将冲突目标管理效果作为结果变量。为确保量表的信效度,5个变量全部参考已有成熟量表,首先采用双盲形式进行中英文互译,并在预调研测试后结合中国情境进行题项修正,最终采用Likert5点测量法获取数据。其中,自控参照Tangney等^[30]的简式自控量表确定5个题项,“我永远不会让自己失去控制、人们认为我是个容易冲动的人、我做的很多事情是因为一时冲动、人们说我能够严格自律、我能为了长远目标而有效率地工作”。毅力参照Duckworth等^[31]的简式毅力量表确定5个题项,

“新的计划和想法有时候会让我无法专注于现在的计划、挫折不会使我气馁、我是个努力工作的人、无论什么事情一旦开了头我就要完成它、我不轻言放弃”。元认知参照Haynie等^[20]的简式元认知量表确定5个题项,“我总能意识到自己在思考、我密切关注我思考问题的方法、我会从多个方面考虑我的观点、我会反复考虑我的观点、我会调整我的观点”。悖论心态选用Miron-Spektor等^[23]提出的5个题项,“当我从对立视角分析问题我对问题的理解就会更深入、在处理相互存在冲突的问题时我感到舒适、接受矛盾事物对我的成功至关重要、冲突观点的碰撞使我充满活力、我经常感到自己在处理相互冲突的问题”。冲突目标管理效果借鉴Mihalache等^[32]提出的量表确定4个题项,“总体来说我们对冲突目标的沟通方式非常满意、我们处理冲突目标的方式有助于增强我们的良好关系、我们高度执行冲突目标谈判达成的最终决定、综合考虑我们对冲突目标的处理方式非常满意”。

通过表2的信效度分析可知,6个变量的Cronbach's系数均大于0.6且组合信度CR值均大于0.8,表明问卷具有良好的信度。所有变量的AVE(平均方差萃取量)均大于0.5,且AVE平方根全部大于这个变量与其他变量之间的相关系数(见表3),HTMT值全部小于0.85(见表4),说明问卷具有很好的结构效度。

表2 变量的信效度分析

变量	题项	因子载荷	Cronbach's	组合信度CR	平均萃取方差AVE
自控	S3	0.620	0.638	0.804	0.581
	S4	0.805			
	S5	0.843			
毅力	G2	0.798	0.727	0.844	0.644
	G4	0.719			
	G5	0.883			
元认知	M1	0.869	0.861	0.915	0.782
	M2	0.919			
	M3	0.863			
悖论心态	P2	0.861	0.873	0.921	0.795
	P3	0.885			
	P4	0.927			
冲突目标管理效果	PM1	0.841	0.912	0.938	0.792
	PM2	0.893			
	PM3	0.921			
	PM4	0.904			

表 3 变量的 Pearson 相关与 AVE 根值

变量	自控	毅力	元认知	悖论心态	冲突目标管理效果
自控	0.762	—	—	—	—
毅力	0.515	0.803	—	—	—
元认知	0.505	0.583	0.884	—	—
悖论心态	0.374	0.324	0.457	0.892	—
冲突目标管理效果	0.218	0.278	0.362	0.388	0.890

表 4 变量的 HTMT 值

变量	自控	毅力	元认知	悖论心态	冲突目标管理效果
自控	—	—	—	—	—
毅力	0.671	—	—	—	—
元认知	0.661	0.707	—	—	—
悖论心态	0.485	0.387	0.514	—	—
冲突目标管理效果	0.276	0.325	0.397	0.421	—

(四) 变量校准

将每份量表中同一变量保留题项的平均分作为该变量的最终得分,采用直接法把变量校准为模糊集。参照 Fiss^[33] 和 Greckhamer^[34] 将前因变量和结果变量的完全隶属点、交叉点和完全不隶属点分别设定为案例样本变量得分统计的上四分位数(75%)、中位数和下四分位数(25%)。非高结果变量通过选取冲突目标管理好效果的非集实现。各变量校准锚点和描述性统计详见表 5。

表 5 变量的校准锚点和描述性统计

变量	模糊集校准			描述性分析			
	完全隶属	交叉点	完全不隶属	均值	标准差	最大值	最小值
自控	4.666 7	4.333 3	4	4.250 0	0.514 0	5	3
毅力	5	4.666 7	4	4.488 1	0.545 4	5	3
元认知	5	4.666 7	4	4.488 1	0.545 4	5	3
悖论心态	4.666 7	4	3.333 3	3.940 5	0.776 9	5	1.333 3
冲突目标管理效果	5	4.25	4	4.175 6	0.670 1	5	1

三、研究结果

(一) 单个条件变量的必要性分析

在进行真值表的程序计算之前,首先对单个条件变量做结果变量的必要性分析,检验是否存在某单个条件变量是结果变量的超集,从而在反事实分析中可能会在被纳入“逻辑余项”的解中除去,即被简约解消除^[35]。采用 fsQCA 3.1 对 84 份案例数据进行分析,单个条件变量的必要性检测如表 6 所示。由检测结果可知,所有前因变量对结果变量的覆盖率均小于 0.9,不构成必要条件,即不存在产生冲突目标管理好或非好效果的单个前因变量的必要条件。

表 6 单个条件变量的必要性检验

前因变量	结果变量	
	冲突目标管理好效果	冲突目标管理非好效果
自控	0.806 7	0.383 7
~ 自控	0.552 6	0.599 8
毅力	0.783 4	0.388 5
~ 毅力	0.550 2	0.623 1
元认知	0.783 4	0.388 5
~ 元认知	0.550 1	0.623 1
悖论心态	0.851 1	0.385 2
~ 悖论心态	0.548 0	0.681 9

(二) 组态分析

本文将频数阈值设为 1、原始一致性阈值设为 0.8,分别计算产生冲突目标管理好效果和非好效果的组态。由于缺乏明确的认知变量组合影响冲突目标管理效果的证据和理论,本研究在进行反事实分析时,假设单个认知变量出现与否均可贡献冲突目标管理好效果和非好效果。最后,通过中间解和简约解的嵌套关系对比,识别每个解的核心条件和边缘条件^[30],分析结果见表 7。

表 7 产生冲突目标管理好效果和非好效果的组态

前因变量	冲突目标管理				
	好效果			非好效果	
	HP1	HP2a	HP2b	NHP1a	NHP1b
自控	☞	⊗		⊗	⊗
毅力	☞	⊗	★		⊗
元认知	☞	⊗	★		⊗
悖论心态		★	⊗	⊗	
一致性	0.830 5	0.811 8	0.892 2	0.814 4	0.815 2
原始覆盖度	0.487 9	0.236 9	0.539 1	0.296 6	0.601 7
唯一覆盖度	0.081 6	0.140 2	0.1	0.105 4	0.410 5
总体一致性	0.834 2			0.789 9	
总体覆盖度	0.760 9			0.707 1	

注:☞代表核心条件存在,☞代表边缘条件存在,⊗代表核心条件缺失,⊗代表边缘条件缺失,“空白”代表组态中该条件可以出现也可以不出现。

1. 产生冲突目标管理好效果的组态

产生冲突目标管理好效果的组态有 HP1、HP2a 和 HP2b 3 个,其中组态 HP2a 和 HP2b 的核心条件一样,构成二阶等价组态。3 个条件组态解的总体一致性为 0.834 2,意味着在所有满足这 3 个条件组态的案例中有 83.42% 的生态系统创业者产生冲突目标管理好效果。3 个条件组态解的总体覆盖率为 0.760 9,意味着这 3 个条件组态的案例可以解释 76.09% 的冲突目标管理好效果案例。依据 Furnari 等^[36]提出的通过命名进行组态理论化的过程,本文将上述 3 个组态依次命名为自控主导型、悖论心态单一驱动型以及悖论心态主导型。

自控主导型组态 HP1 表明,生态系统创业者以高自控为核心条件,以高毅力和高元认知为边

缘条件可以实现冲突目标管理好效果。组态 HP1 显示出创业者个体自控的积极作用,即创业者通过调动其自身的高自控能力和较高的毅力与元认知水平完成冲突目标间的方向转换、注意力调整、资源调配,从而实现冲突目标管理好效果。

悖论心态单一驱动型组态 HP2a 表明,生态系统创业者以高悖论心态为核心条件,以非高自控、非高毅力和非高元认知为边缘条件可以实现冲突目标管理好效果。组态 HP2a 显示出创业者个体悖论心态的积极作用,即创业者面对冲突目标表现出高悖论心态水平,从内心的自我需求出发,在情感上能真正接受冲突目标,不会感到紧张和焦虑,能够自如处理冲突目标,甚至对冲突目标带来的挑战感到愉悦和兴奋并享受冲突处理过程。

悖论心态主导型组态 HP2b 表明,生态系统创业者以高悖论心态为核心条件,以高毅力和高元认知为边缘条件可以实现冲突目标管理好效果。组态 HP2b 显示出创业者个体悖论心态的主要作用,辅助毅力和元认知的次要作用,即创业者既能从情感上真正接受冲突目标,又具有较好的认知能力。

3 种组态体现了生态系统创业者冲突目标管理好效果的多重实现方式,说明创业者可以根据自身的认知要素优势,对比实现好效果的 3 条路径,在自控主导、悖论心态单一驱动以及悖论心态主导等逻辑方向上,处理好自控、毅力、元认知和悖论心态的互动关系,实现好的冲突目标管理效果。

2. 产生冲突目标管理非好效果的组态

产生冲突目标管理非好效果的组态有两个 NHP1a 和 NHP1b,且是二阶等价组态。组态 NHP1a 显示,在自控和悖论心态为核心条件缺乏的情况下,生态系统创业者无法获得好的冲突目标管理效果。组态 NHP1b 显示,在自控和悖论心态为核心条件缺乏,且毅力和元认知为边缘条件缺乏时,冲突目标管理效果不好。两个条件组态解的总体一致性为 0.789 9,意味着在所有满足这两个条件组态的案例中有约 79% 的生态系统创业者产生冲突目标管理非好效果。两个条件组态解的总体覆盖率为 0.707 1,意味着这两个条件组态的案例可以解释约 71% 的冲突目标管理非好效果案例。面对冲突目标,创业者缺乏高悖论心态,意味着不能从情感上真正接纳相互冲突的两极对立目标,但

又不得不采取措施和行动去管理冲突目标,即情感偏好和行为活动不相一致,无法实现“动机一致性”^[37]下较好的行为结果。创业者缺乏自控,无法从认知角度进行冲突目标间的注意力、资源和行为等的转换管理。

二阶等价组态都以非高自控和非高悖论心态为核心条件,说明生态系统创业者自控与悖论心态的同时欠缺必然导致冲突目标管理非好效果。

(三)稳健性检验

本文对生态系统创业者冲突目标管理好效果和非好效果的前因组态进行了稳健性检验。首先,将案例频数阈值提高到 2,产生好的冲突目标管理效果的组态和非好的冲突目标管理效果的组态都不变(见表 8)。其次,将原始一致性阈值由 0.8 提高到 0.85,产生好的冲突目标管理效果的组态和非好的冲突目标管理效果的组态分别是一致性阈值为 0.8 时组态的子集(见表 9)。两种稳健性检验中均没有出现新的组态,表明结果稳健。

表 8 产生冲突目标管理好效果和非好效果的组态
(频数为 2)

前因变量	冲突目标管理				
	好效果			非好效果	
	HP1	HP2a	HP2b	NHP1a	NHP1b
自控	☞	⊗		⊗	⊗
毅力	☞	⊗	★		⊗
元认知	☞	⊗	★		⊗
悖论心态		★	⊗	⊗	
一致性	0.830 5	0.811 8	0.892 2	0.814 4	0.815 2
原始覆盖度	0.487 9	0.236 9	0.539 1	0.296 6	0.601 7
唯一覆盖度	0.081 6	0.140 2	0.1	0.105 4	0.410 5
总体一致性	0.834 2			0.789 9	
总体覆盖度	0.760 9			0.707 1	

注:☞代表核心条件存在,☞代表边缘条件存在,⊗代表核心条件缺失,⊗代表边缘条件缺失,“空白”代表组态中该条件可以出现也可以不出现。

表 9 产生冲突目标管理好效果和非好效果的组态
(一致性阈值为 0.85)

前因变量	冲突目标管理		
	好效果	非好效果	
	HP1	NHP1a	NHP1b
自控		⊗	⊗
毅力	★		⊗
元认知	★		⊗
悖论心态	☞	⊗	⊗
一致性	0.892 2	0.814 4	0.815 2
原始覆盖度	0.539 1	0.296 6	0.601 7
唯一覆盖度	0.539 1	0.105 4	0.410 5
总体一致性	0.892 2	0.789 9	
总体覆盖度	0.539 1	0.707 1	

注:☞代表核心条件存在,☞代表边缘条件存在,⊗代表核心条件缺失,⊗代表边缘条件缺失,“空白”代表组态中该条件可以出现也可以不出现。

四、结论与展望

(一) 研究结论

首先,生态系统创业者认知要素之间的互动影响冲突目标管理的效果。单个条件变量的必要性分析表明,不存在产生冲突目标管理好或非好效果的单个前因变量的必要条件。这一方面体现了创业者内在心理活动的复杂性,表现为创业者认知要素之间相互作用、相互影响;另一方面体现创业者的内在心理活动与外部行为活动作用的复杂性,表现为创业者的认知要素活动与冲突目标管理过程中的资源配置等行为的实时互动与迭代调整。生态系统创业者的认知要素相互作用共同影响其心理活动过程和外部行为过程,进而影响冲突目标管理效果。

其次,自控主导型、悖论心态单一驱动与悖论心态主导型二阶等价组态可以实现好的冲突目标管理效果。生态系统创业者既可以通过自控和意志力进行行为管理来产生好的冲突目标管理效果,也可以是在对冲突目标对立认同下主动采取积极行为产生好的管理效果。自控主导型组态强调自控在组态中的核心作用,加上毅力和元认知的辅助作用,是生态系统创业者通过调动自身的认知资源来有效地完成冲突目标间的方向转换、注意力转换、资源调配等管理行为从而产生好的冲突目标管理效果;悖论心态单一驱动型与悖论心态主导型二阶等价组态强调悖论心态在组态中的核心作用,补充(包括欠缺)毅力和元认知的辅助作用,使生态系统创业者能更好地接受冲突目标、协调和匹配情感偏好和管理行为,从而产生好的冲突目标管理效果。

再次,悖论心态对于生态系统创业者非常重要。3个好的冲突目标管理效果组态中有两个包含高悖论心态,非好的组态中全部包含非高悖论心态。悖论心态作为积极的认知资源,不仅能缓解生态系统创业者面临冲突目标时的紧张压力,减少负面情绪,帮助创业者集中注意力进行“两者兼而有之”的思考,更能引发创业者的“认知复杂性”,深入理解和感知目标的冲突性,主动探寻和增加与冲突目标相关的知识,从而帮助生态系统创业者积极应对并有效管理冲突目标。

最后,对于生态系统创业者来说,自控和悖论心态至少要必备其一才能实现冲突目标管理好效果,两者同时缺乏必然产生冲突目标管理非好效果。实现冲突目标管理好效果的3个组态中,核心条件都是高自控或者高悖论心态;实现冲突目标管理非好效果的两个二阶等价组态的核心条件都是自控和悖论心态同时缺乏。横向对比实现冲突目标管理好效果和非好效果的各个组态发现,自控和悖论心态是生态系统创业者实现冲突目标管理好效果和非好效果的决定性要素。

(二) 理论贡献

第一,从生态系统创业者角度寻求解决生态系统目标冲突的方式或方法。已有研究更加强调核心企业“系统性权力”的重要性,较多探讨核心企业面临冲突目标时的管理行为,将新创企业默认为生态系统中的被动参与者而忽略了其在生态中互补性作用的发挥。事实上,作为价值创造的补充者与资源使用者,新创企业在与核心企业进行交易互补和创新互补的过程中,自身也具有能动性和独立性。本文在自我调节与冲突目标管理的理论模型基础上,聚焦生态系统创业者自身的认知系统并进行组态关系研究,不仅深化了学者对创业生态系统冲突目标管理的认知,也将管理冲突挑战向生态系统层面进行了延伸。

第二,将冲突目标管理方式从正式的制度设计深入至生态系统创业者的心理要素。已有研究指出,组织设计和团队领导力对于冲突目标管理至关重要,高管团队的资源分配决策有助于解决组织二元矛盾。但是,新创企业的高不确定性和高风险性决定了自身并不具备冲突目标管理的正式制度设计基础,无法通过组织设计和领导力分配进行资源优化配置决策,这使得新创企业“平衡的妥协”现象难以得到有效解释。本文发现生态系统创业者通过调动多个认知要素的自我调节过程,有助于创业者对冲突目标的理性认知进而做出有效决策,为冲突目标管理提供了新的研究思路 and 方向。

第三,将认知要素与创业行为之间单一、线性因果关系拓展至非对称性、多重并发和等效性等复杂因果关系。创业者认知要素对创业行为的影

响并非单一的线性作用。本文不仅提出了悖论心态作为创业生态系统冲突目标管理认知要素的补充,还探讨了4种认知要素的联动对创业行为的影响,强调创业者通过多种认知资源的调动来管理冲突目标,区别了生态系统创业者冲突目标管理好效果和非好效果的认知要素前因组态,进行了颗粒度更高的分析,深化了创业者认知与冲突目标管理的关系认识。

(三)管理启示

生态系统创业者处于来自新创企业的内部稳定力量和来自生态系统的外部变革力量的结合点,创业者的心理挑战与建设是创业者应对冲突目标管理的重要内容和行动前提,这不仅影响新创企业与核心企业的互动关系,更决定了新创企业的创业绩效和成长轨迹。结合当前生态系统创业的快速增长与发展,提出如下建议:第一,生态系统创业者通过提高自身悖论心态水平来提升对冲突目标的接受度。高悖论心态下,生态系统创业者可保持对于冲突目标对立性的警觉,用更积极的心态去面对这种对立性以及主动接纳由此产生的紧张压力等,这些都有助于产生冲突目标管理好效果。第二,生态系统创业者要注重提升其自控水平来管理被激化的显性冲突目标。自控有助于生态系统创业者去完成对立目标间的方向转换,调整注意力并进行资源优化调配,从而实现冲突目标管理好效果。第三,创业者可以通过测量自身的自控和悖论心态来考察其与生态系统情境的适应性和匹配度。如果自控和悖论心态都表现为欠缺,则说明创业者当下不适合生态系统创业。第四,生态系统创业者可以通过有效的训练和学习提升自控、毅力、元认知和悖论心态等认知技能进而取得更好的冲突目标管理效果。

(四)研究不足与展望

(1)除认知要素外,创业者的动机对认知过程和行为也会产生影响,当创业者根据动机选择目标并开展与其情感偏好相符的活动时,即实现动机一致性时,冲突目标管理的效果会提升,同时创业者的目标追求过程也更为轻松。后续应结合创业者动机,进一步探索生态系统创业者的动机、认知、情感的综合作用机制和过程。

(2)生态系统创业者面临的冲突目标不仅普遍而且呈现层次性,创业者个体与创业团队的多层次冲突目标管理的实证分析也是未来研究的一个方向。

(3)从冲突目标管理效果上来看,有学者提出新创企业不仅要寻求与核心企业的互补性和适应性,也要寻求自身的绩效增长,由此考虑以新创企业的适应性和绩效增长等多维量化指标作为冲突目标管理效果来做进一步的分析和探讨。

参考文献:

- [1]白景坤,张贞贞,薛刘洋. 互联网情境下基于平台的企业创新组织机制研究:以韩都衣舍为例[J]. 中国软科学, 2019(2):181-192.
- [2]袁宇,张嵩,卢宝周. 制造业创业平台动态演化及治理机制:边界资源调优视角[J]. 中国软科学, 2021(11): 103-116.
- [3] NAMBISAN S. Digital entrepreneurship: toward a digital technology perspective of entrepreneurship[J]. Entrepreneurship theory & practice, 2016, (10): 1-27.
- [4] NAMBISAN S, SAWHNEY M. Making the most of the global brain for innovation [J]. International commerce review, 2009, 8(2): 128-135.
- [5] PENG X, CAI L, LU S, et al. Antecedent and dimension of symbiotic relationship in the Hub-Based entrepreneurial ecosystem: case study of Alibaba [J]. Journal of industrial integration and management, 2016(4).
- [6] NAMBISAN S, SAWHNEY M. Orchestration processes in network-centric innovation: evidence from the field [J]. The academy of management perspectives, 2011, 25(3): 40-57.
- [7] NAMBISAN S, BARON R. A. Entrepreneurship in innovation ecosystems: Entrepreneurs' self-regulatory processes and their implications for new venture success [J]. Entrepreneurship theory & practice, 2013, 37(5): 1071-1097.
- [8] CENAMOR J, USERO B, FERNANDEZ Z. The role of complementary products on platform adoption: evidence from the video console market [J]. Technovation, 2013 (33): 405-416.
- [9] DU W D, PAN S L, ZHOU N. From a marketplace of electronics to a digital entrepreneurial ecosystem (DEE): the emergence of a meta-organization in Zhongguancun, China [J]. Information systems journal, 2018, 28(6): 1158-1175.
- [10] HOFFMANN W H, LAVIE D, REUER J, et al. The interplay of competition and cooperation [J]. Strategic management journal, 2018(39): 3033-3052.
- [11] GAWER A, CUSUMANO M. Platform leadership: how

- intel, microsoft, and cisco drive industry innovation [M]. Cambridge, MA: HBS Press, 2002.
- [12] 杨俊, 张玉利, 刘依冉. 创业认知研究综述与开展中国情境化研究的建议[J]. 管理世界, 2015, (9): 158-169.
- [13] BARON R A, MUELLER B A, WOLFE M T. Self-efficacy and entrepreneurs' adoption of unattainable goals: The restraining effects of self-control[J]. Journal of business venturing, 2016, 31(1): 55-71.
- [14] PALMER M, TORAL I, TRUONG Y, et al. Institutional pioneers and articulation work in digital platform infrastructure-building[J]. Journal of business research, 2022 (142): 930-945.
- [15] WEISENFELD U, REEVES J C, HUNCKMEISWINKEL A. Technology management and collaboration profile: virtual companies and industrial platforms in the high-tech biotechnology industries[J]. R&D management, 2010, 31(1): 91-100.
- [16] HARGRAVE T J, VAN DE VEN, et al. Integrating dialectical and paradox perspectives on managing contradictions in organizations[J]. Organization studies, 2017, 38(34): 319-339.
- [17] SCHAD J, LEWIS M W, RAISCH S, et al. Paradox research in management science: looking back to move forward[J]. Academy of management annals, 2016, 10(1): 5-64.
- [18] LU B, ZHANG S. Resource orchestration in hub-based entrepreneurial ecosystems: a case study on the seaweed industry[J]. Entrepreneurship research journal, 2022.
- [19] MITCHELL R K, BUSENITZ L, BIRD B, et al. The central question in entrepreneurial cognition research[J]. Entrepreneurship theory and practice, 2007, 31(1): 1-27.
- [20] HAYNIE J M, SHEPHERD D A. A measure of adaptive cognition for entrepreneurship research[J]. Entrepreneurship: theory and practice, 2009(33): 695-714.
- [21] FUJITA K. On conceptualizing self-control as more than the effortful inhibition of impulses[J]. Personality & social psychology review, 2011, 15(4): 352.
- [22] WELLS A, CARTWRINGHT-HATTON S. A short form of the metacognitions questionnaire: properties of the MCQ-30[J]. Behaviour research and therapy, 2004.
- [23] MIRON-SPEKTOR E, INGRAM A, KELLER J, et al. Microfoundations of organizational paradox: the problem is how we think about the problem[J]. Academy of management journal, 2018, 61(1): 26-45.
- [24] SMITH W K, TUSHMAN M L. Managing strategic contradictions: a top management model for managing innovation streams[J]. Organization science, 2005(16): 522-536.
- [25] SLEESMAN D J. Pushing through the tension while stuck in the mud: paradox mindset and escalation of commitment[J]. Organizational behavior and human decision processes, 2019, 155(11): 83-96.
- [26] LIU Y, XU S, ZHANG B. Thriving at work: how a paradox mindset influences innovative work behavior[J]. The journal of applied behavioral science, 2019, 56(3): 1-20.
- [27] TADMOR C T, GALINSKY A D, MADDUX W W. Getting the most out of living abroad: biculturalism and integrative complexity as key drivers of creative and professional success[J]. Journal of personality and social psychology, 2012 (103): 520-542.
- [28] 张柏楠, 徐世勇, 王继新. 悖论心态对创新绩效的影响: 员工跨界行为与关系冲突的作用[J]. 科技进步与对策, 2020(1): 83-91.
- [29] 杜运周, 贾良定. 组态视角与定性比较分析 QCA: 管理学研究的一条新道路[J]. 管理世界, 2017(6): 155-167.
- [30] TNAGNEY J P, BAUMEISTER R F, BOONE A L. High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success[J]. Journal of personality, 2004, 72(2): 271-324.
- [31] DUCKWORTH A L, QUINN P D. Development and validation of the short grit scale (grits) [J]. Journal of personality assessment, 2009, 91(2): 166-174.
- [32] MIHALACHE O R, JANSEN J, VAN D, et al. Top management team shared leadership and organizational ambidexterity: a moderated mediation framework [J]. Strategic entrepreneurship journal, 2014, 8(2): 128-148.
- [33] FISS P C. Building better causal theories: a fuzzy set approach to typologies in organization research[J]. Academy of management journal, 2011, 54(2): 393-420.
- [34] GRECKHAMER T. CEO compensation in relation to worker compensation across countries: the configurational impact of country-level institutions[J]. Strategic management journal, 2016, 37(4): 793-815.
- [35] 里豪克斯, 拉金. QCA 设计原理与应用: 超越定性与定量研究的新方法[M]. 杜运周, 李永发, 等译. 北京: 机械工业出版社, 2017.
- [36] FURNARI S, CRILLY D, MISANGYI V F, et al. Capturing causal complexity: heuristics for configurational theorizing[J]. The academy of management review, 2020.
- [37] GRUND A, RIESF S, RHEINBERG F. Know your preferences: self-regulation as need-congruent goal selection[J]. Review of general psychology, 2018, 22(4): 437-451.

(本文责编: 海洋)