

The Rise of SASAC: Asset Management, Ownership Concentration, and Firm Performance in China's Capital Markets

国资委的兴起：中国资本市场上的资产管理 所有权集中以及企业业绩

Junmin Wang, Doug Guthrie, and Zhixing Xiao

摘要

自从上世纪九十年代中期“国有资产管理与监督委员会”（“国资委”）成为监管中国企业所有权的关键机构以来，它对于企业绩效的影响没有得到足够的研究。通过分析1994-2003年间在上海和深圳股票交易市场上市的中国企业，我们考察了“国资委”建立之后变动的所有权模式对于企业绩效的影响。我们三个发现：首先，与流行的认为中国上市企业的国有股权已经减少的观点相反，我们发现国有股份已经从原来的国有机构转移到“国资委”以“国有机构股”持有。其次，与旧的国有股相比，“国资委”对于企业绩效的影响更为积极。第三，在控制了国有和“国资委”的所有权之后，所有权集中是积极影响企业绩效的重要因素。我们的发现与代理理论的传统非常吻合，即所有权集中有助于解决搭便车的问题，并因此对企业绩效产生积极影响。不过，我们关注所有权集中如何让企业所有者监控并稳定企业的行为，这对于像中国内部资本市场这样的新兴经济具有更为重要的意义。

关键词：中国的资本市场，中国的国有企业，企业绩效，渐进主义，所有权集中

Control Modes and Outcomes of Transformed State-owned enterprises in China: An Empirical Test

转型国有企业的控制模式与业绩：一项实证的检验

Shaomin Li (李少民), Jun Xia (夏军),
Cheryl Long (龙小宁), and Justin Tan (谭劲松)

摘要

在转型经济中，将国有企业转型为有效率的企业是一个重要手段。但是，现有文献很少分析转型国企的控制结构如何影响企业的业绩。根据代理理论，我们把转型国企的控制模式分为三类：政府控制、分散控制和私有控制。我们认为，控制模式在决定企业的业绩方面起关键的作用。在检验中国不同控制模式的影响时，我们发现关键是谁控制转型的企业：相对于政府控制，分散和私有控制更可能提高转型后企业的业绩并降低代理成本。

关键词：控制模式，组织转型，业绩，国有企业

Executives' Assessments of International Joint Ventures in China: A Multi-Theoretical Investigation

高管对于中国的国际合资企业的评估： 一项多维理论的研究

Jeffrey J. Reuer, Beverly B. Tyler, Tony W. Tong,
and Cheng-Wei Wu

摘要

尽管学者们已经建立了丰富的国际合资企业的理论，但对于高管在评判国际合资企业的机会和合作伙伴时实际上所采用的理论标准却知之甚少。实证研究往往应用特别风格的个人理论，却没有意识到在有限理性的高管们的决策模型中所考虑到的各种理论视角。在这篇文章中，我们综合了与组织经济学中的多重理论相联系的决策标准，来探讨高管如何处理有关中国的国际合资企业机会的信息。我们采用成熟的政策获取这一实验技术，研究了高管在初步评估国际合资企业时，在认知上如何权衡来自四种主要理论（基于资源的观点，交易成本经济学，信息经济学和实物期权理论）的标准。我们关于高管对国际合资企业决策模型的观点和发现，对于有关企业联盟和中国国际合资企业的决策研究做出了贡献。

关键词：高管的决策，国际合资企业，政策获取

Does Value Congruence Lead to Voice? Cooperative Voice and Cooperative Silence under Team and Differentiated Transformational Leadership

价值观契合会导致建言吗？团队与差序转型领导下的 合作性建言和合作性沉默

An-Chih Wang (王安智), Hsu-Hung Hsieh (謝旭虹),
Chou-Yu Tsai (蔡卓宇), and Bor-Shiuan Cheng (鄭伯璦)

摘要

本研究探讨为什么在转型领导之下，下属的合作性建言与合作性沉默（即表达或保留与工作相关的想法、信息及观点）得以同时存在。以银行中的52位主管与其直接领导的193位下属为样本，本研究发现，在高度的团队转型领导下，下属展现合作性建言与合作性沉默的程度都会增加，而且这种关系是被主管与下属之间的价值观契合度所中介的。然而，当接受同一位主管领导的下属们都知觉到相同程度的个人转型领导时，高价值观契合度将主要导致下属的合作性建言。当下属们所知觉到的主管个人转型领导程度差异很高时，高价值观契合度则倾向导致下属的合作性沉默。基于上述结果，本研究对于领导与建言研究的未来方向进行了深入的讨论。

关键词：差序领导，沉默，转型领导，价值观契合，建言

© 2012 The International Association for Chinese Management Research

The Contextual Antecedents of Organizational Trust: A Multidimensional Cross-level Analysis

组织信任的情境性前因：一项多维度跨层次的分析

Peter Ping Li, Yuntao Bai, and Youmin Xi

摘要

本文旨在探索组织信任的情境性前因变量。鉴于组织情境与组织行为之间的复杂关系，我们考察了三个最重要的情境变量（即组织领导、组织结构和组织文化）对组织层次的组织信任的直接影响，以及对员工个体层次的行为结果的间接影响，而组织信任充当了跨层级的中介变量。运用层次线性模型对中国82家企业中的444个员工进行研究，结果支持了我们所提出的多维度的跨层组织情境——组织信任——行为绩效的关系。我们将组织信任看作一种跨层次的现象，并明确了影响组织信任的几个核心的情境前因变量及行为后果，从而扩展了对于组织信任的研究。

关键词：情境性前因，跨层次分析，文化规范，领导角色，组织信任，结构性规则

Trust, Reciprocity, and *Guanxi* in China: An Experimental Investigation

中国情境下的信任、互惠和关系：一项实验研究

Fei Song, C. Bram Cadsby, and Yunyun Bi

摘要

我们研究了中国社会背景下社会距离对信任和互惠的影响。关系是中国文化中的核心，它反映了社会距离中的远近亲疏。在实验一中，一部分参与者进行了两轮金钱分配的信任游戏。一轮与匿名的同班同学（熟人）一起参与；另一轮与匿名的非同班同学（生人）一起参与。非同班与同班同学人口特征相同。样本中的另一部分参加者完成了有关估计假设行为和对他人预期的问卷，即在同样的情境下预期自己的行为以及配对方的反应。实验一的研究结果显示，关系对真实信任行为和假设信任行为具有一致的显著影响：信任与社会距离有显著的负相关关系。但是，社会距离对互惠并无显著影响。实验二发现，基于情感的信任，而不是基于认知的信任，在社会距离和信任之间起了显著的中介作用。因此，本研究得出结论：在中国，亲密的关系引起的基于情感的信任能够延展到熟人关系中。与人口特征相同的生人相比，在熟人中我们既没有发现更高的基于认知的信任也没有发现更高的互惠性存在。

关键词：基于情感的信任，中国，关系，互惠，信任

Managerial Innovation: Conceptions, Processes, and Antecedents

管理创新：概念、过程与前因

Fariborz Damanpour and Deepa Aravind

摘要

大量关于组织中的创新的研究基本上都遵循一种技术性的要求，假定组织机构通过研发活动将它们的创新努力组织起来。因此，大部分创新理论都受到制造业中基于技术的创新的研究的影响，然而这些研究在其它情境中并不适用。本文提倡管理创新的研究，管理创新是设计战略以及任务和单元结构的新方法，改变组织的管理过程和行政系统，激励和奖励组织成员，并使得组织能够适应和变革。我们分析了概念发展、生产和采用过程、前因以及管理创新对于组织行为的影响。通过增加对管理创新的理解，本文旨在对于现有的来源于技术创新研究的理论进行补充，从而有助于延伸和发展有关组织创新的过程和结果的理论和研究。

关键词：行政创新，创新过程，创新类型，管理创新，组织创新，绩效结果

Doing Better Research on Organizational Behaviour in Chinese Cultural Settings: Suggestions from the Notebooks of Two Fellow-Travellers

在中国文化背景下做更好的组织行为研究： 两位旅行者的建议

Michael Harris Bond and Miriam Muethel

摘要

在这篇文章里，我们描述了过去几十年中组织行为领域中跨文化研究的进展。在将跨文化研究区分为亚里士多德、林奈、牛顿和爱因斯坦四个时代的基础上，我们解释了指导每个时代贡献的研究问题、实证方法和研究设计。基于这些描述，我们勾画了一个未来研究的路径：以中国本土概念为起点去描述个人的利益结果是如何镶嵌在他们的文化环境中的。最后，我们为这一领域的未来研究提供了具体的建议。

关键词：中国文化，跨文化，组织行为，研究