

管 理 科 学 论 丛

Essays on Management Science

文化资本 与企业成长关系研究

乐国林 著



经济科学出版社

本书为山东省社科规划项目：“地域文化资本、企业家精神与山东经济竞争力”部分研究成果（项目号：08DJGJ18）
管理科学论丛

文化资本与企业成长 关系研究

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

文化资本与企业成长关系研究/乐国林著. —北京: 经济科学出版社, 2010. 3

(管理科学论丛)

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9077 - 0

I. ①文… II. ①乐… III. 文化资本 - 研究 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 027635 号

责任编辑: 文远怀

责任校对: 杨 海

版式设计: 代小卫

技术编辑: 潘泽新

文化资本与企业成长关系研究

乐国林 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: esp@esp.com.cn

北京汉德鼎印刷厂印刷

华丰装订厂装订

880 × 1230 32 开 12. 125 印张 320000 字

2010 年 3 月第 1 版 2010 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9077 - 0 定价: 20. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

序 一

21 世纪的发展与竞争已经深刻地打上了文化的烙印，正如社会学家和政治学家亨廷顿所言，文化尤其是文明提供了进步的动力，文化间的竞争产生创造性变迁。文化，作为推动经济与社会协调发展、企业与社会和谐进步的动力源，正在以一种“文化后台”与“文化前台”同步联动的姿态融入到经济管理实践中，发挥其文明导向的价值效能。另外，随着中国经济影响力提升和综合国力提高，中国的发展模式已成为一种“晚发现代化现象”，吸引着世界的眼球，这既为我国企业跨国经营创设了良好的文化环境，又赋予了新的使命：以文化软实力参与全球竞争，承担社会责任，引领经营潮流。

乐国林博士的论文选题正是对管理时代发展特点和使命的回应，把文化理解为一种企业生存、成长和竞争的生产性资本，尝试通过文化与企业组织管理的协同来发挥文化的生产性资本功效，使我国企业家和经理人更加坚定并创造性地运用这一资本符号，建立并保持其在国内乃至世界的成长性及竞争力。论文的理论探索、实证研究和对策分析证实了这种功效的存在和动态运用的路径。虽然道德与文化的信仰性皈依是企业家最终的宿命，但对于大部分企业家而言，资本性认知的阶段也是其心性进化难以逾越的。从整个论文结构来看，具有以下特点：

第一，学科视野开阔，体现文化的跨学科性。论文作者拥有社会学、心理学的学科基础，在选题和开题时，我主张他充分发挥其跨学科长处，把企业文化放到更加宽广的社会结构和社会变迁（发展）的视野中，从社会学、经济学、人类学和管理学等学科角度来理解组织

中的文化现象。本文立论的理论基础充分体现了跨学科特征：社会学的文化资本论和结构功能论、经济学的演化理论、管理学的企业成长论和协同论，都从各自角度揭示了嵌入经济组织的文化征象与效应。

第二，理论分析厚重，实务实证较为充分。作者在跟随我博士学习和做科研项目期间，不仅重视理论积累，而且擅长创新性的理论思维。企业文化资本这个主题国内不乏研究，但对其结构、性质和功效的理论认识尚为不足，作者正是以此为切入点来探索文化在企业成长中资本效应的。论文的理论部分占了40%篇幅，分别从基础理论、文化资本本体论、文化资本对象论等方面对企业文化资本做了全面深入地挖掘，提出自己的理论创见，体现了其较为扎实的理论功底。在理论分析基础上，作者从咨询实践、访谈调查和问卷调查等方面对论文各个论题和假设展开论证和检验。实务案例来自于作者的管理咨询和工商管理实践，鲜活、可信；实证数据的样本均为企业家和资深经理人，他们对企业文化和企业成长均有丰富的实践经验，结果的外在效度可靠。

第三，创新点把握较好，对策有应用价值。该论文的创新点非常明确，理论方面的创新性探索体现在企业文化资本的五要素四类型论的提出，为今后这一领域研究提供了可资批判借鉴的理论工具。企业文化资本功效和组织管理协同的路径，探索了不同类型文化资本在企业成长过程中的嬗变，而有关理想和现实的企业文化资本功效演化的非协同性分析及其对策，对指导企业文化和创新具有重要的参考价值。

博士论文，作为学位学习的结果已经结束，但对于作者的学术生涯而言这仅仅是个开始，求索的道路还很漫长。学海无涯，理论的生命力在于自我超越和能够适应不断发展的时代需求。希望乐国林博士在今后学术成长的道路上，戒骄戒躁，继续对企业文化做更为深入地探索，为中国企业的发展与创新做出自己的贡献。

齐善鸿

南开大学商学院教授、博士生导师

中国哲学社会科学管理创新研究中心主任

二〇〇九年九月七日于南开园

序 二

企业成长问题一直是微观经济学和管理学研究之经久不衰的领域，这个领域存在丰富多彩且令人着迷的话题：企业为什么会存在、企业的兴亡是否有宿命论、为什么大多数企业不长寿、企业成长有没有周期？什么是企业成长的决定因素？衡量企业成长有没有标准？小真的就好么？小企业怎样和大企业竞争……每一个话题都可由大量动人的企业成长故事和研究智慧串接而成，并且不断传承继替。随着时代发展和企业经营环境的转换，成长的话题和理论旋律也在不断继替创新，以回应此在的企业成长与竞争的管理需求。

企业生命周期在缩短，但短期内却能孕育出快速成长企业，企业成长的波动性变得更大。人们从不同角度关注和解释企业成长过程，其中从文化角度探索企业如何持续成长是一个很有价值的研究领域。乐国林博士的著作《文化资本与企业成长关系研究》紧扣企业成长研究的时代背景，把文化视为特定的资本变量，探索它在企业成长演化中的规律。

从文化视野研究企业成长实际上是一个十分宽泛和复杂的领域，涉及的学科领域多、跨度大，这或许是这一研究视野艰深而又迷人的地方。进一步而言，从研究切入点上看，既可以把文化视为一个整合变量（将其中若干文化变量整合考量）探索文化对企业成长的系统性影响；也可以选取组织文化的某一两个要素（例如，企业家精神、价值观、信任、组织公民等）作为变量来探究其中的奥妙。作者从文化整合的角度来理解组织文化与企业成长的关系，把企业文化视为资本并用资本观来解释组织文化在企业成长中的功效，动态考察了企业文

化资本与企业成长协同关系，这是该著作突出的特点。阅读该著作，可以发现作者在以下几方面开展了创新性的研究工作：

第一，清楚地阐释了企业文化资本理论。作者对国内外有关文化资本研究把握全面，对管理研究中企业文化资本理论薄弱环节抓得准，因而，在立论部分，用了两章篇幅来阐述企业文化资本理论、企业文化资本与企业成长的关系，前者对企业文化资本理论进行了构造，后者深刻解读了企业文化在企业成长中的功效和文化资本的演化逻辑。作者提出的文化资本的五要素四类型论和文化资本功效类型有一定的创新性。

第二，深入地剖析了企业文化资本与企业成长的演化协同问题。首先，作者在理论上阐述了企业成长不同阶段企业文化资本结构和资本功效存在演化发展的趋势，要使企业能健康成长，就必须使企业组织管理行动与企业文化资本协同进化。其次，通过实证调查不仅证实了企业文化资本功效的存在，而且归纳了企业成长不同阶段文化资本的结构特征和功效变化。最后，作者用调查数据揭示了企业成长中，理想态和现实态企业文化资本具有不完全匹配性和非协同性的难题，并应用有限理性、心智成本、路径依赖等理论工具对此做了详尽的探析，进而提出解决此问题的对策。从行文看，文化资本与企业成长演化的分析，环环相扣，逻辑缜密。

第三，从文化资本演化角度探讨企业继任问题颇有新意。作者认为企业继任实际上是文化资本在下一代管理主体上复制、传递和创新的过程，企业继任过程不仅要考核继任者的经营管理能力，而且应当考核继任者是否适应组织文化，并能自动自发地运用其开展工作。此外，还应当考察继任者正确地选择变异，创造新的文化资本的能力。作者总结认为企业文化资本再生产的挫折和失败，是导致企业继任管理挫折或失败乃至企业衰退的主要原因。

简单地讲，企业成长主要关注并处理好“大”、“强”、“长”、“活”之间的关系。在现实生活中，许多渴望成长的企业家主要在追求规模大，但在激烈竞争的时代，做强和做长可能更为重要，在做强基础上的规模扩张更有助于企业获取持续的竞争优势。为此，保持灵

活性，处理好企业与环境互动关系，成为企业成长的前提。基于这样的分析，文化在企业成长过程中的作用就显得非常重要，健康成长的企业一定会有优秀的文化支撑。

乐国林博士在攻读博士学位期间就展示了扎实的研究基础以及强烈的求知欲望和探索精神。毕业后仍坚持不懈地探索企业成长问题，在博士论文的基础上继续深化研究。我为其著作得以出版表示祝贺，相信该著作会让读者朋友感受到新意。本人愿意为该书做序，也期待乐国林博士继续对企业成长问题进行新的探索，并将企业文化理论与当代的创业实践相结合，取得更多出色的学术成果。

张玉利

南开大学商学院企业管理系教授、博士生导师

南开大学创业管理研究中心主任

2009年9月12日

序 三

组织是社会结构的基本单位之一，社会的良性运行往往取决于组织功能完善和健康运转，社会变迁的发生与进展和各类组织变革的过程与结果密切相关。社会学家一直对组织现象有浓厚兴趣，他们提出的理论也对组织管理研究产生了广泛影响，比如，涂尔干的有关组织的机械团结与有机团结论、韦伯的科层制理论、布劳的社会交换论、米尔斯等人的冲突论、T. 帕森斯的结构功能论、斯梅尔塞的价值累加理论、科尔曼等人的社会资本理论等。

乐国林博士曾在南开大学社会学系攻读应用社会学硕士学位，接受社会学理论与方法的训练，在校园中偶遇时，谈起博士论文选题，他告诉我准备把社会学的理论与方法用于企业管理研究时，我非常感兴趣，鼓励并期待他能做出高质量的跨学科特色的论文。近日，欣闻其著作即将出版，我深表祝贺，并愿意从社会学角度谈谈对其著作的一点看法。

第一，结构功能理论和文化资本理论嵌入较为恰当。作者的著作使用了社会学家帕森斯和默顿的结构功能论和布迪厄的文化资本理论来研究企业成长中的文化现象。文化资本作为主要理论工具来分析企业成长中组织文化的发展演变，而演变的关键指标就是其功能，所以这两个理论是本研究的主要理论分析工具，从全书整个结构框架和研究结果来看，作者有效地把这两个理论植入了管理学研究中，特别是，作者把 AGIL 功能分析模式用来解释企业的性质，令人耳目一新。

第二，对文化资本理论的管理学构造比较成功。一般来说，许多跨学科研究都存在学科结合、理论结合比较生硬的问题，其中一个主

要原因是没有解决好相关学科其概念和理论的跨学科转化问题。比如,本著作中的文化资本理论,在社会学中,布迪厄主要用其来解释社会的文化分层、文化教育的再生产问题,对组织中文化的资本效应,并不在其研究视野中。那么,其引入管理学研究中有可能存在学科结合和解释的“文化冲突”,作者显然意识到学科之间的“话语代沟”,所以,在书中不仅对文化资本进行了管理学的再定义,并且从结构、性质和功能方面对企业文化资本进行了理论构造,而后将其用于企业成长问题的研究。从研究过程和效果来看,作者对文化资本的跨学科转化比较成功,并对文化资本理论发展确有创新。

第三,学科方法论运用得当。通读著作能够发现作者十分重视社会学的方法论思想的运用。在导论部分涉及研究方法时,作者并不是马上讨论研究使用的具体研究方法,而是告诉读者本书使用什么样的方法论来指导研究,其因果合理性何在,而后围绕着研究主题,讨论与方法论相一致的研究方法。在本书理论研究、定性和定量研究中,作者都十分重视科学方法论对研究的指导作用,比如,作者对企业成长中企业文化资本功效的分析,使用了时空坐标系阐述了文化资本的功效划分维度和功效价值定位。

总而言之,作者成功地将社会学的理论运用于企业管理现象的研究,揭示了企业成长中组织文化的资本效能、组织文化与企业成长的关系。作者娴熟地运用社会学的理论解释并解决了企业成长的文化效用问题,著作丰富和发展了组织社会学研究。我期待作者能够运用社会学理论和方法在其研究领域取得更多有建树的成果。

侯钧生

中国社会学学会常务理事、天津社会学学会会长、
南开大学周恩来政府管理学院社会学系教授、博士生导师

二〇〇九年十一月十八日于南开园

摘 要

在人类社会向知识现代化转型与新经济发展繁荣的时代，经济组织的行动越来越受制于文化的增长。文化嵌入于经济增长和企业的经营管理当中不仅是作为一种整合与制约的变量而存在，并已经成为推动经济增长和企业成长的一种资本，“文化导向的经济增长（COED）正以一种主导范式的身份呈现”（Russo, Borg, 2006），文化软实力日益成为企业创业、持续成长和竞争优势构建的一种核心能力。正是在这一社会经济发展背景下，本书选取了日益受到经济管理学界关注的来自于社会学和人类学的文化资本理论，并将其转化为管理学的话语范式，即企业文化资本的理论逻辑，系统性探讨企业成长的文化范式。本书研究了文化在企业经营管理中的生产性和整合性的效能，即文化在企业成长中的资本效能，并探讨了企业成长中文化资本结构与功效之演化协同的路径。

本书以建构主义方法论为主要方法论思想，将理论研究、定性研究和定量分析相结合对企业文化资本及其在企业成长中的演化协同问题展开如下研究：

第一，对企业文化资本内涵及其性质的研究。企业文化资本是文化自发或自觉地嵌入于企业组织的创生和组织行动，直接或经由转化对企业发展与系统功能演化产生价值效应（价值增值或价值衰减）的符号性资本。它具有一般资本普遍的性质，即价值性、预付性、增值性、运动性或演化性；还有不同于其他资本类型的独特属性：文明性、共享性、隐秘性（默会性）和持久性。

第二，企业文化资本结构的分析。本书根据马克思主义分析资本

构成的方法论和协同学思想区分企业文化资本的“质”与“相”，着重论述企业文化资本的五大价值要素及其相互关系，在此基础上从资本层次关系、影响力性质、资本主体身份和资本的价值表现形态等四个方面划分了企业文化资本结构类型。

第三，企业文化资本在企业成长中的功效。本书使用了科学的方法论对企业文化资本的功效构成和类型进行了分析，并使用文化资本理论工具重新建构了企业性质的分析模式。在此基础上重点探讨了企业生命周期中企业文化资本功效及其与组织管理协同的理论逻辑。

第四，对企业成长中企业文化资本功效及其协同的定性与定量分析。在理论探讨的基础上，本书以咨询案例、访谈和研究性案例为基础从定性研究角度验证了企业文化资本结构与功效的存在，分析了企业家和高管对企业文化资本的认知和运作效果，提出了他们对于企业文化资本功效在企业成长中演化协同的困惑。由此作者结合有关企业文化资本功效及协同理论分析提出了定量调查的命题，并对企业家和企业经理进行了问卷调查，借助统计分析工具，本书探讨了企业文化资本功效的存在，集中分析了三种企业文化资本构型在企业成长不同阶段，在与组织管理系统的互动中功效的演化协同过程，在此基础上归纳建构了企业文化资本功效在企业成长演化协同中的路径。

第五，分析理想态企业文化资本功效演化协同在现实企业运作中的难题，并提出对策建议。实证调查和案例分析表明：理想态企业的文化资本功效与现实态企业的文化资本的演化无论在企业代内发展还是代际发展中均具有不完全协同性，企业治理结构的困境与企业文化资本的协同困境密切相关。本书以有限理性论、心智成本论、惯性与文化刚性论、路径依赖论、演化协同论等理论工具从主客体两个层面对企业文化资本及功效代内演化协同和企业文化资本代际再生产的难题进行理论分析。在此基础上，本书从社会结构治理、管理教育、经理人市场完善、企业文化资本知识供给、破除惯性与组织学习、完善企业继任体系等方面提出破解企业文化资本演化协同困境的对策。

Abstract

In the era of the knowledge modernization and in the prosperous time of new economy, the behaviors of the economic organizations become more and more subjected to the growth of the culture. The culture embeddedness in the growth of the economy and in the management of firms not only exists as an integrative and restrictive variable, but also becomes the capital which drives forward the growth of the economy and the firms. "Culture-oriented economic development (COED) now takes the shape of the leading paradigm" (Russo, Borg, 2006), culture soft power increasingly becomes the core ability of the entrepreneurship, sustained growth and the construction of competitive advantages. In this social and economic development background, this dissertation selects the cultural capital theory of sociology and anthropology which increasingly draws the attention from the economic and managerial academic community, and transforms them into managerial representation manner, that is theoretical logic of corporate cultural capital theory, systematical cultural model of the growth of the firm. This dissertation studies productive and integrative efficacy of the culture in the managerial control of firms, capital efficacy of the culture in the growth of the firm, and talking about the structure of the corporate cultural capital and efficient evolutionary and coordinative route.

This dissertation uses constructivist methodology as the main research methods, and it studies the corporate cultural capital and its evo-

lutionary and coordinative problem in the growth of the firm, with the combination of theoretical study, qualitative analysis and quantitative analysis. These problems are as follows:

Firstly, research on the connotation of the corporate cultural capital and its nature. The corporate cultural capital is that culture embeds in the creation and behavior of the firms spontaneously and voluntarily, and is sort of symbolic (conscious) capital which has a value effect (value adding and attenuation) on the growth of the firm and the evolution of the systematical function directly of after transformation. The corporate cultural capital has common nature of the capital in general, that is value nature, prepayment nature, value-added nature, dynamic nature or fluctuant nature; it also has some unique natures such as civilization nature, sharing nature, concealment nature and persistence nature.

Secondly, analysis the structure of the corporate cultural capital. This dissertation tells the difference between the essence and phenomenon of the corporate cultural capital according to Marxist analysis, and it disserts on five main value elements of the corporate cultural capital and their mutual relation. Based on this dissertation, it divides different types of corporate cultural capital in terms of hierarchical structure, the nature of the power of the influence, the identity of the capital body, the value appearance of the capital.

Third, the efficacy of the corporate cultural capital in the growth of the firm. The author analyzes the efficacy composition and forms of the corporate cultural capital with a scientific methodology, and restructures the analysis modes of the corporate nature with the cultural capital tool. Based on this, this dissertation disserts on the theoretical logic of the structure and efficacy evolution-synergy of the corporate cultural capital in the lifecycle of firms.

Fourth, qualitative and quantitative analysis the evolution-synergy

of the corporate cultural capital in the growth of the firm. Based on the discussion of these theories, this research analyzes the cognitive and operational effect of the entrepreneurs and chief executives towards the corporate cultural capital, and it also addresses the puzzle of evolution-synergy of the corporate cultural capital in the growth of the firm. Hence, the author poses the proposition of the quantitative survey using the related corporate cultural capital evolution theories. By using statistical analysis tools, this dissertation approaches the existence of efficacy of the corporate cultural capital, and concentrates on three types of configuration of the corporate cultural capital in the different growth stage of the firms and in the process of the efficacy evolution-synergy. Based on these, the dissertation constructs the route of the corporate cultural capital and evolution-synergy of the growth of the firm.

Lastly, analysis the dilemma of the idealized evolution-synergy of the corporate cultural capital in the real operation of the firm and proposing suggestions. The submission of the empirical investigation and case study shows that the evolution of the idealized corporate cultural capital and real corporate cultural capital is of imperfect synergy in the generational and intergenerational development of the firm, and the dilemma of the corporate governing structure is closely related to the dilemma of the corporate cultural capital. This dissertation analyzes the generational evolution-synergy and the dilemma of the reproduction of the corporate cultural capital by using the theoretical tools of bounded rationality theory, mental cost theory, inertia and culture rigidity, path dependence theory, evolution-synergy theory. Based on these theories, the dissertation poses some countermeasures in terms of the governance of the social structure, managerial education, perfection of the market of the manage, provision of the knowledge of the corporate cultural capital, breaking the inertia, learning of the organization, and perfection the system and the corporate succession.



第一章 导 论	(1)
第一节 选题的背景与问题的提出	(1)
第二节 研究框架和主要概念	(17)
第三节 研究方法	(26)
小 结	(38)
第二章 企业成长与企业文化资本研究的相关文献评述	(40)
第一节 企业成长研究的理论范式	(40)
第二节 文化资本理论	(70)
第三节 结构功能论	(88)
第四节 协同与演化理论	(98)
小 结	(113)
第三章 企业文化资本的结构与性质	(115)
第一节 资本内涵的扩展：从经济性资本到 文化资本	(115)
第二节 企业文化资本的构成	(126)
第三节 企业文化资本的类型	(138)

第四节 企业文化资本的性质·····	(146)
小 结 ·····	(155)
第四章 企业成长中文化资本功效及其协同的 理论分析·····	(156)
第一节 企业性质的文化资本观·····	(157)
第二节 企业文化资本的功效·····	(166)
第三节 企业成长中企业文化资本结构 与功效的演化·····	(175)
第四节 企业文化资本功效与组织管理协同的 分析·····	(185)
小 结 ·····	(190)
第五章 企业成长中文化资本功效及其协同的 定性研究·····	(192)
第一节 企业成长中文化资本功效及其协同的定性研 究设计·····	(192)
第二节 企业成长中文化资本功效及其协同的案例与 访谈研究·····	(198)
第三节 企业成长中企业文化资本协同的问题·····	(215)
小 结 ·····	(225)
第六章 企业成长中文化资本功效协同的调查分析·····	(227)
第一节 文化资本功效在企业成长中协同的 调查设计·····	(226)
第二节 基于职业人口特征的文化资本功效 的整体分析·····	(234)
第三节 不同类型企业文化资本功效的协同分析·····	(243)
小 结 ·····	(271)