



经济管理学术文库·管理类

组织惯例更新的影响因素及效能研究

The Study of the Influencing Factors and
Effectiveness of Organizational
Routines Updating

王永伟/著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

本书由国家自然科学基金青年科学基金项目“组织惯例更新的影响因素：一项追踪的研究”（项目批准号：71402046）资助



经济管理学术文库·管理类

组织惯例更新的 影响因素及效能研究

The Study of the Influencing Factors and
Effectiveness of Organizational
Routines Updating

王永伟/著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

组织惯例更新的影响因素及效能研究/王永伟著. —北京: 经济管理出版社, 2017. 5
ISBN 978-7-5096-5170-4

I. ①组… II. ①王… III. ①企业组织—组织管理学—研究 IV. ①F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 135836 号

组稿编辑: 杨 雪
责任编辑: 杨 雪
责任印制: 黄章平
责任校对: 王淑卿

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京玺诚印务有限公司

经 销: 新华书店

开 本: 720mm×1000mm/16

印 张: 14

字 数: 228 千字

版 次: 2017 年 8 月第 1 版 2017 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-5170-4

定 价: 49.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

前言

组织惯例研究是组织与战略研究领域的一个重点，因为组织惯例理论能够有效地解释组织能力和战略变迁的过程，为组织与战略研究提供新的研究视角。自 Nelson 和 Winter 提出利用组织惯例来研究组织经济变迁的观点以来，组织惯例研究吸引着组织行为学、社会学、计算机科学、仿真学等领域的学者不断加入，形成了丰富的研究成果。但是已有研究文献中关于组织惯例与组织效能之间关系的研究却存在着不一致的结论：一方面认为组织惯例有利于控制和协调，能够为组织带来稳定性，进而能够有效提升组织绩效；另一方面当组织惯例执行环境发生变化时，由于组织惯例本身的惰性，组织惯例会成为组织发展中的阻碍，进而降低组织绩效。因此，如何有效发挥组织惯例的积极效能，使组织惯例能够适应环境变化，淘汰不适应新环境、效能低的组织惯例，“搜寻”适应新环境和效能高的组织惯例，进行组织惯例更新，是本书的研究重点。

组织惯例更新研究重点关注于组织惯例适应环境变化从一种稳定状态向另一种稳定状态转换过程中带来组织效能提升的研究，而该研究是以往组织惯例研究文献关注较少的领域，也是研究创新点所在。

通过对组织惯例研究文献的梳理发现，组织惯例研究可以分为两类：一类是静态研究，即关于组织惯例认知和内在结构、影响因素等揭示组织惯例“黑箱”的研究；另一类是关于组织惯例更新，即关于组织惯例如何实现变革和“搜寻”、“变异”的研究。组织惯例更新研究就属于组织惯例的动态研究，因此关于组织惯例变革和“搜寻”、“变异”的文献研究也就为组织惯例更新提供了理论基础。

组织惯例更新的影响因素是什么？组织惯例更新能够为组织带来哪些效能？组织惯例更新的效能对提升组织绩效具有哪些影响？这些问题是组织惯例更新探



讨的主要内容。为此,本书构建了组织惯例更新的影响因素及效能研究模型,探讨组织惯例更新的效能以及影响组织惯例更新的因素。本书共有以下四个研究内容,即组织惯例内在结构研究、组织惯例更新的影响因素研究、组织惯例更新与其效能关系研究、组织惯例更新的效能与组织绩效关系研究。

组织惯例内在结构研究主要探讨组织惯例形成过程。本书结合以往关于组织惯例内在结构的研究以及特征研究,将组织惯例形成过程分为集体学习、组织共识、组织规范和组织行为四个阶段,其中,集体学习阶段是组织惯例形成的重要阶段,同时也是影响组织惯例更新的主要因素和动力。

组织惯例更新的影响因素研究主要探讨变革型领导和组织学习倾向对组织惯例更新的影响路径和机制。集体学习是影响组织惯例形成和组织惯例更新的主要因素,但是,集体学习过程又会受到变革型领导和组织学习倾向的影响。在已有的文献研究中,组织学习倾向能够影响集体学习的效果,进而影响组织惯例更新;变革型领导行为不但能够影响组织惯例更新,而且还影响组织学习倾向。因此,在组织惯例更新的影响因素研究中,我们主要探讨变革型领导行为、组织学习倾向与组织惯例更新之间的影响路径和机制。

组织惯例更新与其效能关系研究主要探讨了组织惯例更新与动态能力和技术创新能力之间的影响路径和机制。组织惯例更新能够为组织带来较强的环境适应性以及内部资源和流程的优化,因此,组织惯例更新能够影响企业动态能力的形成;同时,组织惯例更新能够为企业带来新技术和新流程,进而影响企业的技术创新能力。

组织惯例更新的效能与组织绩效关系研究主要探讨了动态能力与技术创新能力和组织绩效之间的影响路径和机制。组织惯例更新对组织绩效的影响需要通过组织惯例更新的效能才能实现,因此,这一部分主要探讨组织惯例更新的效能对提升组织绩效的影响路径和机制。

为了能够有效验证以上理论模型的科学性和有效性,本书在上海、新疆和山东三个地区共收集了219家企业样本数据,分别对组织惯例更新、变革型领导行为、组织学习倾向、动态能力、技术创新能力和组织绩效进行有效测量。其中,组织惯例更新量表是本书设计和开发的量表,变革型领导行为、组织学习倾向、动态能力、技术创新能力和组织绩效测量量表均采用已开发成熟的量表。本书运

用 AMOS 和 SPSS 统计分析软件对所收集的数据进行有效处理,来验证理论模型和研究假设,数据结果显示:

在组织惯例更新的影响因素研究中,变革型领导行为能够通过影响组织学习倾向进而影响组织惯例更新,该路径具有显著性。其中,变革型领导行为对组织惯例更新的影响需要通过组织学习倾向来实现,组织学习倾向在变革型领导行为和组织惯例更新的关系中起着部分中介效应;在组织惯例更新的效能研究中,组织惯例更新对动态能力的影响路径具有显著性。组织惯例更新对技术创新能力的影响能够通过动态能力路径来实现,动态能力在组织惯例更新和技术创新能力之间起着部分中介效应;在组织惯例更新的效能与组织绩效关系研究中,技术创新能力与组织绩效之间的路径系数具有显著性。动态能力对组织绩效提升的影响能够通过技术创新能力路径来实现,技术创新能力在动态能力与组织绩效之间起着中介效应。

通过以上研究可知,在组织惯例更新的影响因素研究中,变革型领导行为和组织学习倾向是影响组织惯例更新的两个因素。在影响路径上,变革型领导行为通过影响组织学习倾向进而影响组织惯例更新的路径更具有显著性;在组织惯例更新的效能研究中,组织惯例更新能够带来动态能力和技术创新能力的提升。在影响路径上,组织惯例更新提升动态能力进而提升技术创新能力的路径更具有显著性;在组织惯例更新的效能与组织绩效研究中,组织惯例更新能够带来组织绩效的提升。在影响路径上,动态能力影响技术创新能力进而提升组织绩效的路径更具有显著性。

组织惯例更新的影响因素及效能研究具有一定的理论意义和实践意义。理论意义主要体现在:首先,本书通过数据实证分析了组织惯例更新的影响因素及效能,丰富了组织惯例实证研究成果;其次,设计和开发了组织惯例更新量表,为今后组织惯例更新研究提供了帮助;最后,为组织惯例更新的实践提供了理论支持。实践意义主要体现在:一方面,有利于对组织惯例进行有效管理。企业可以通过改变领导方式和增强组织学习倾向来引导和有效管理组织惯例更新,以便最大限度地发挥组织惯例的效能。另一方面,有利于企业动态能力和技术创新能力构建。企业可以通过对组织惯例更新以实现动态能力和技术创新能力的提升,这也为提升企业能力的管理实践提供了新的视角,具有一定的管理实践意义。

目 录

1 绪 论	1
1.1 组织惯例更新研究背景及意义	1
1.1.1 组织惯例更新研究背景	1
1.1.2 组织惯例更新研究意义	6
1.2 组织惯例更新研究内容及思路	9
1.2.1 组织惯例更新研究内容	9
1.2.2 组织惯例更新研究思路	10
1.3 本书研究方法及技术路线	11
1.3.1 本书研究方法	11
1.3.2 本书技术路线	12
1.4 本书创新点	13
2 相关理论及文献评述	15
2.1 组织惯例理论文献综述	15
2.1.1 组织惯例理论文献研究	15
2.1.2 组织惯例文献研究小结	30
2.2 动态能力文献综述	34
2.2.1 动态能力文献研究	35
2.2.2 动态能力文献研究小结	40
2.3 变革型领导行为文献综述	42
2.3.1 变革型领导行为文献研究	43



2.3.2 变革型领导行为文献研究小结	49
2.4 技术创新能力文献综述	50
2.4.1 技术创新能力文献研究	50
2.4.2 技术创新能力测量研究	52
2.4.3 技术创新能力文献研究小结	53
3 组织惯例更新的影响因素及效能研究模型	54
3.1 组织惯例更新的影响因素	54
3.1.1 CEO 变革型领导行为与组织惯例更新	54
3.1.2 组织学习倾向与变革型领导、组织惯例更新的关系	57
3.2 组织惯例更新与其效能的关系	61
3.2.1 组织惯例更新与动态能力	61
3.2.2 动态能力与组织惯例更新、技术创新能力的关系	65
3.3 组织惯例更新的效能与组织绩效的关系	68
3.3.1 动态能力与组织绩效	68
3.3.2 技术创新能力与动态能力、组织绩效的关系	69
3.4 组织惯例更新的影响因素及效能研究全模型	71
4 研究方法及程序	73
4.1 各研究变量测量量表	73
4.1.1 变革型领导行为测量量表	73
4.1.2 组织学习倾向测量量表	74
4.1.3 组织惯例更新测量量表	74
4.1.4 动态能力测量量表	78
4.1.5 组织绩效测量量表	78
4.1.6 技术创新能力	79
4.1.7 控制变量	79
4.2 数据分析方法及程度	80
4.2.1 描述性统计分析	80
4.2.2 信度与效度检验	80

4.2.3	探索性因子分析	81
4.2.4	验证性因素分析	81
4.2.5	结构方程模型分析	82
4.3	样本数据	82
4.4	变量信度及效度分析	84
5	实证结果分析	89
5.1	模型变量验证性因素分析	89
5.2	模型变量间两两相关系数分析	91
5.3	结构方程模型数据结果分析	95
5.4	模型假设关系检验	98
5.4.1	模型直接影响、间接影响和总影响分析	99
5.4.2	组织学习倾向、动态能力、技术创新能力中介效应检验	100
5.5	假说讨论	109
6	组织惯例更新的影响因素及效能案例分析	112
6.1	组织惯例更新相关理论	114
6.1.1	组织惯例更新的内在结构	114
6.1.2	组织惯例更新进程与企业竞争力关系	116
6.2	苹果手机组织惯例更新进程分析	118
6.2.1	重塑设计文化,形成新的组织共识	118
6.2.2	苹果手机转型,新的商业模式形成,形成新的组织规范	118
6.2.3	新的组织惯例形成,新商业模式不断成功复制	119
6.3	诺基亚手机组织惯例更新进程分析	121
6.4	案例研究结论	125
7	基本结论	126
7.1	本书总结	126
7.1.1	组织惯例更新的影响因素研究	126
7.1.2	组织惯例更新的效能研究	128

7.1.3 组织惯例更新的效能与组织绩效关系研究	129
7.2 未来研究方向及研究局限性	130
7.2.1 未来研究方向	130
7.2.2 本书研究的局限性	131
7.3 结论	132
附 录	133
附录一 组织惯例更新与企业绩效普查问卷	133
附录二 基于组织惯例、行业惯例视角的企业技术创新选择研究	138
附录三 变革型领导行为与技术创新能力：组织学习倾向的中介 效应及行业调节效应	151
附录四 CEO 变革型领导行为对组织惯例更新的影响机制研究	167
参考文献	191
后 记	211

1 绪 论

本章是绪论部分，主要介绍本书的研究背景以及研究的理论意义和实践意义，并提出研究问题，依据提出的问题设计研究思路和研究路线图，最后根据研究路线图确定研究所用的方法和创新之处。本章共分为四节：第一节是研究背景及意义；第二节是研究内容及思路；第三节是研究方法及技术路线；第四节是研究创新点。

1.1 组织惯例更新研究背景及意义

1.1.1 组织惯例更新研究背景

1982年，Nelson 和 Winter 在 *An Evolutionary Theory of Economic Change* 一书中提出“惯例是分析组织和经济变迁的重要分析元素”、“惯例是组织的基因，构成了演化理论的遗传因素”的观点，这些观点推动了 30 多年来惯例研究的热潮。由此，惯例研究不断吸引着组织理论、认知社会学、计算机和人工智能的研究者加入其中，形成了丰富的理论和实践成果。而惯例研究的先驱者 Simon、March (1958)、Polanyi's (1962)，最早关于“显性知识”和“缄默知识”的区分，有力地推动了“惯例”这个概念在组织研究中的应用。

组织惯例理论在组织研究中的应用能够清晰地解释两种机制的动态交互作用，即变化机制（在惯例中不断地引入变化、创新、异质性）和选择机制（减少

惯例中的异质性)。为了更好地探讨这两种机制, Nelson 和 Winter 将惯例有效地划分为两个维度:组织惯例的认知维度(认为组织惯例是组织记忆)(Organizations Remember by Doing, Nelson 和 Winter, 1982);组织惯例的内部冲突控制维度(认为组织惯例是冲突中的“休战”)。这种划分是非常必要的,因为组织要不断地应对环境变化,所以组织惯例必须要适当地变化才能适应环境。由此,组织惯例就可以简单地被描述为“记得为什么这么做”和“怎么做”。因此, Nelson 和 Winter (1982) 的研究有力地推动了组织惯例研究的发展,在组织惯例研究具有重要贡献。随着组织惯例研究成果越来越丰富,其研究方向也发生了一些变化。从关注于组织惯例是什么和组织内在结构的研究(Cohen, 1996; Feldman 和 Pentland, 2003)向组织惯例的案例和实证研究转变,而近些年来组织惯例案例研究也取得了丰硕成果(Zollo 和 Winter, 2002),推动了组织惯例研究进一步发展。Becker (2005) 运用组织惯例效能理论探讨了组织惯例效能与组织变迁之间的关系;并从工作特征角度探讨了影响组织惯例的因素,构建了工作特征与组织惯例效能和组织绩效研究模型,但是在研究中并没有进一步的实证分析,不过依然为组织惯例研究的发展起到了推动作用;Vinit M. Desai (2008) 分析认为,一旦组织规则被打破后,会带来组织凝聚力和交易成本的增加,组织成员会通过调整组织惯例来适应变化,寻找新的组织惯例;Hillison (2009) 收集了工作流程中的数据,实证分析了组织惯例的结构,这也为组织惯例的实证研究提供了支持;Andrey Pavlov 和 Mike Bourne (2010) 运用组织惯例理论研究了组织绩效测量方法对组织绩效的影响;Brian T. Pentland、Thorvald Haerem 和 Derek Hillison (2010) 的研究实证分析了四家使用同样的软件开具发票的公司的行为模式差异性产生的原因,最终得出组织惯例作为组织的基因起到了重要作用的结论。组织惯例的实证研究不断得到支持,为组织惯例研究发展提供了丰富的理论支持;Hodgson (2010) 的研究开始逐渐关注组织惯例与组织稳定性和组织变迁之间的关系。

通过文献研究回顾可知,组织惯例研究在实证研究和案例研究应用中均取得了较大成果,为组织惯例后续研究提供了丰富的理论支持和案例支持。基于此,本书期望通过对中国企业进行实地调研和问卷调查,探讨在中国情境下组织惯例与组织效能之间的路径及影响机制,丰富组织惯例研究成果。



虽然组织惯例研究在近年来取得了较大进步,但是关于组织惯例与组织惯例效能之间的研究还比较少,而且并没有将组织惯例研究成果应用于分析组织能力和组织绩效研究。组织惯例、组织能力和组织绩效之间到底存在什么样的关系,已有的研究文献并没有给出一致的结论。一方面,组织惯例能够为组织带来稳定性,有利于组织运作效率的提升,进而有利于提升组织效能和组织绩效;但另一方面,一旦组织惯例执行环境发生了变化,组织惯例也就失去了原有的效能,甚至会成为组织变革中的阻碍因素,而且由于组织惯例执行者是组织惯例的受益者,变革组织惯例会增加管理执行者的学习成本,组织惯例本身缺乏动力调整以适应环境的变化。因此,组织惯例是需要有效管理才能实现其积极效能,否则就会给组织发展带来阻碍。

从以往的文献研究来看,组织惯例研究可以分为两大类:一类是组织惯例的静态研究,另一类是组织惯例的动态研究。①组织惯例的静态研究主要集中于组织惯例的认知和内在结构研究、组织惯例影响因素等组织惯例本身特性的研究。因为只有组织惯例是相对稳定的状态下,研究者才能发现组织惯例的一些特性来揭示组织惯例的“黑箱”。例如 Simon 和 March (1958) 的早期研究将组织惯例作为组织学习中理解认知过程的分析工具,形成了较多的案例研究和实证研究成果 (Cohen, 1991; Egidi, 1994; Marengo, 1996); Nelson 和 Winter (1982) 关于“企业的行为可以通过它所雇用的员工的惯例来解释”、“组织记忆是理解组织行为的重要元素”等的研究;还有将组织惯例作为构建企业竞争能力的知识库和组织惯例是用来保存企业能力的研究 (Prahalad 和 Hamel, 1990; Teece 和 Pisano, 1994), 这些都是组织惯例的静态研究。②组织惯例的动态研究主要集中于组织惯例的变化,即从一个稳定状态到另一个稳定状态变化过程的研究。在这个过程中,组织惯例适应了环境的变化,进而实现了组织惯例的更新,以及在组织进行的惯例搜寻中,引入新的惯例,并进行组织惯例的选择和创新。这类研究主要有 Nelson 和 Winter (1982) 关于组织惯例的搜寻、变异、创新、选择机制研究;以及在动态环境下组织惯例的更新与企业竞争力的研究 (Teece 等, 1997; Zollo 和 Winter, 2002)。特别是在动态环境下,组织惯例更新与组织学习、企业能力、技术创新之间有着非常重要的关系。

这两类研究也是目前组织惯例研究成果比较集中的领域,随着研究的不断深入



和发展,组织惯例的动态研究越来越引起研究者的兴趣。因此,组织惯例的动态研究具有重要的理论意义和实践意义:①从理论上讲,组织惯例的静态研究已相对成熟,而且成果比较丰富,为组织惯例的动态研究提供了丰富的理论基础;②组织惯例的动态研究能够更好地解释组织惯例是如何变化的问题,能够有效解释企业能力的形成和战略变迁等组织与战略研究的重要问题,具有重要的实践意义。

关于组织惯例的动态研究,以往的文献主要关注于组织惯例的变革性、组织惯例的变异、创新和选择机制。Feldman 和 Pentland (2003) 的研究主要探讨了组织惯例的变革,认为组织惯例能够根据环境的变化进行有效变革,而不是稳定不变的。但是在该研究中并没有有效分析组织变革的动力和影响因素是什么;Narduzzo (2000) 则是通过案例研究分析了组织惯例变革为组织带来的影响及效能;Feldman 和 Pentland (2004) 的研究则认为组织惯例是实现组织柔性的主要因素,组织惯例能够为组织带来更多的适应性和效能的增加;Becker (2005) 则是通过构建组织惯例前因要素及效能研究模型,探讨了影响组织惯例变化的前惯例因素,并探讨了组织惯例所带来的组织效能的增加,但是该研究并没有进行数据验证分析,缺乏实证数据支持;黄少坚 (2010) 则是从前惯例角度探讨了组织惯例的变革过程,认为组织惯例是在前惯例基础上的自我扬弃,这种对组织惯例综合和创造性运用能力是企业间竞争力差异的主要原因;Chassang (2010) 对组织惯例形成过程进行研究,发现学习和合作是影响组织惯例变化的两个主要因素;Rerup 和 Feldman (2011) 从“试错”机制研究了组织惯例变化的进程,认为“试错”是组织惯例变革和“选择”机制的重要影响因素。对以上组织惯例的动态文献研究发现,虽然组织惯例的动态研究已获得研究者的广泛关注,但是还存在一些不足之处:①以往的研究成果虽然考虑到了组织惯例的情境特征,即组织惯例能够不断适应环境变化以实现组织变迁,但并没有在组织惯例效能上达成一致结论。即组织惯例变革既有可能成为组织柔性和竞争力的来源,同时也有可能成为组织发展的障碍。②组织惯例的动态研究也忽略了组织惯例的“选择机制”。组织惯例能够对组织内部的惯例进行“市场选择”,组织惯例的“选择机制”也就是组织惯例的优化过程或者自我扬弃过程。③虽然已有不少学者进行了组织惯例的案例研究,但是组织惯例的动态研究缺乏相关实证研究支持。因此,组织惯例更新研究也就成为组织惯例研究的一个热点。

组织惯例更新属于组织惯例动态研究的范畴,是组织惯例从一种稳定状态向另一种稳定状态的不连续或离散的转换过程。在这个过程中,组织惯例能够根据环境变化主动进行组织惯例更新和组织惯例创新,实现淘汰不能适应环境变化和效率低下的组织惯例、更新适应环境变化的组织惯例和引入新组织惯例的过程。因此,组织惯例更新主要探讨了两个问题——“动态性”和“优化”。“动态性”主要体现为组织惯例能够主动适应环境和市场的变化过程,因为组织惯例的执行需要依靠特定的环境,离开了组织惯例执行的环境,组织惯例也就无法执行,因此,组织惯例必须不断适应环境的变化,保持“动态性”。另外是“优化”,主要体现为组织惯例的“选择机制”。组织研究惯例能够通过“选择机制”淘汰不适应环境变化效率低的组织惯例、更新现有的组织惯例和引入新组织惯例。而在这个过程中,“选择机制”具有重要意义。因此,对组织惯例更新进行深入研究具有重要意义:①进一步细分了组织惯例的动态研究内容,同时也有利于探讨组织惯例更新为组织带来效能提升的积极作用;②为企业提升组织效能和构建企业能力提供了新的理论基础和研究视角。

组织惯例的稳定性和变革性也为研究组织惯例更新提供了重要的理论依据。组织惯例稳定性为组织惯例的遗传和更新提供了环境;组织惯例的变革性为组织惯例实现创新和更新提供了创新来源。由于企业所处环境的变化,组织惯例的动态优化可以实现组织惯例更新和变异,一方面通过遗传和变异实现更新,保证组织惯例的适应性;另一方面组织惯例也会搜寻新的、更有效的惯例,并进行市场选择,实现惯例创新,形成新的组织惯例。组织惯例更新过程使得组织惯例与环境相匹配,有利于企业动态能力的形成和技术创新能力的发挥。

鉴于此,本书将主要研究组织惯例更新的四个问题:①组织惯例是如何形成的,即组织惯例的内在结构是什么?这为本书研究组织惯例更新提供了理论基础。同时,本书也结合中国情境下组织惯例研究内容,开发和构建了组织惯例更新量表。②影响组织惯例更新的主要因素有哪些?本书依据组织惯例内在结构探讨了变革型领导行为和组织学习倾向对组织惯例更新的影响路径机制。③组织惯例更新的效能有哪些?本书主要探讨了组织惯例更新所带来的组织动态能力、技术创新能力的提升,并研究了组织惯例更新与动态能力和技术创新能力之间的路径机制。④组织惯例更新的效能与组织绩效之间的关系研究,探讨了动态能力、技术创新能力与组织绩效之间的路径机制。



1.1.2 组织惯例更新研究意义

1.1.2.1 本书理论意义

Nelson 和 Winter (1982) 关于惯例的研究成果推动了组织惯例理论研究的发展,并取得了丰硕成果。现有关于组织惯例的文献研究主要探讨了组织惯例内涵、结构以及组织惯例在经济变迁过程中的路径分析,Becker (2004) 的研究更是对组织惯例近期研究进行了综述,并提出了将组织惯例研究进行实证和案例研究的观点。Andrey Pavlov 和 Mike Bourne (2010) 运用组织惯例理论研究了组织绩效测量方法对组织绩效的影响;Becker (2005) 探讨了将组织惯例理论应用于组织行为和组织变化的实证研究,但本书只是提出了相关理论模型,并没有得到数据实证支持;Brian Pentland、Thorvald Haerem 和 Derek Hillison (2009) 收集了工作流程中的数据,实证分析了组织惯例的结构。Brian T. Pentland、Thorvald Haerem 和 Derek Hillison (2010) 的研究实证分析了四家使用同样软件开具发票公司的行为模式差异性产生的原因,最终得出组织惯例作为组织的基因起到了重要作用的结论,丰富了组织惯例实证研究。因此,以上关于组织惯例研究为本书组织惯例更新的影响因素及效能研究提供了重要理论支持。同时,本书的研究成果也丰富了组织惯例研究理论,具有一定的理论意义。

(1) 本书将组织惯例研究分为静态研究和动态研究两类。组织惯例静态研究关注于组织惯例内在结构、模式、内涵等,这也是组织惯例研究的基础,为将组织惯例研究应用于实证和案例研究提供了理论基础。组织惯例动态研究关注于组织惯例的“搜寻”、“变异”和“创新”,主要研究组织惯例是如何来实现变化和更新的。但是以上的研究却没有关注组织惯例的跨期研究,即第 T 期的组织惯例变化到第 $T+1$ 期后,组织惯例更新后为企业带来什么样的效能?因此,本书的研究就是探讨组织惯例更新的效能及影响组织惯例更新的主要因素,丰富了组织惯例的研究视角,具有一定的理论意义。

(2) 本书探讨了影响组织惯例更新的主要因素路径机制。关于组织惯例的影响因素研究,Nelson (1982) 的研究认为主要有技术积累、资本费用、节省劳动、

模仿等因素影响；芮明杰（2005）的研究则认为组织文化和权力结构是影响组织惯例变革的主要动力和源泉。本书通过对以往组织惯例文献的研究，将组织惯例的内在结构分为集体学习、组织共识、组织规范、组织行为四个过程。而在这四个过程中，集体学习是形成组织共识的前提条件，也是影响组织惯例更新的主要因素。因此，本书将变革型领导和组织学习倾向作为影响组织惯例更新的两个因素，探讨了变革型领导和组织学习倾向影响组织惯例更新的路径机制，为组织惯例更新理论提供了实证理论支持，具有一定的理论意义。

（3）本书探讨了组织惯例更新的效能及影响路径机制。关于组织惯例效能的研究已有文献进行了研究，Gersick 和 Hackman（1990）、Coriat（1995）、Dosi 等（2000）的研究认为组织惯例有利于组织协调与控制；Nelson 和 Winter（1982）认为组织惯例是组织内部建立的一种“休战协定”，并有利于组织内部知识存储；March 和 Simon（1958）的研究认为组织惯例有利于组织充分利用认知资源；Feldman（2000、2003）的研究认为组织惯例能够为组织带来稳定性；等等。本书探讨了组织惯例更新带来的两种效能：动态能力和技术创新能力，并探讨了组织惯例更新与这两种效能之间的路径影响机制，丰富了组织惯例更新的效能理论的内容，同时也实证分析了组织惯例更新与动态能力和技术创新能力之间的路径，为进一步研究组织惯例更新的效能理论提供了支持。

（4）本书探讨了组织惯例更新的效能提升组织绩效的路径机制。关于动态能力和技术创新能力与组织绩效关系已有不少的文献，但是并没有一致的结论认为动态能力和技术创新能力必然带来组织绩效的提升。本书通过结构方程模型分析，实证分析了动态能力、技术创新能力提升组织绩效的路径机制，为动态能力和技术创新能力与组织绩效关系研究提供了实证支持。

1.1.2.2 本书实践意义

本书丰富了组织惯例理论研究的内容，探讨了组织惯例更新的影响因素及效能研究，具有一定的理论意义。同时，本书关于组织惯例更新的影响因素路径机制以及组织惯例更新的效能提升组织绩效的路径研究，对管理实践具有一定的借鉴意义。

（1）组织惯例更新研究有助于引起管理者对组织惯例的关注。在管理实践