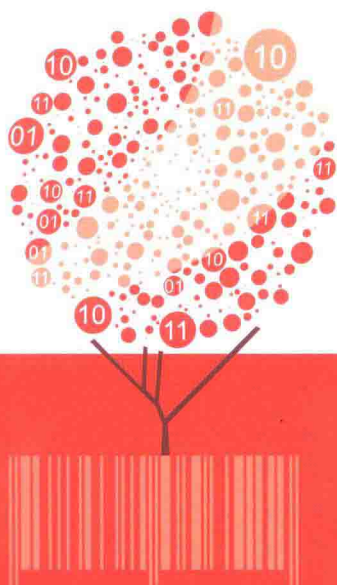




文化产业安全与管理丛书

刘益 / 著



我国出版企业组织结构 变革的影响因素 及其经营绩效研究

WOGUO CHUBANQIYE ZUZHIJIEGOU BIANGEDE YINGXIANGYINSU
JIQI JINGYING JIXIAO YANJIU



中国政法大学出版社

本书是北京文化安全研究基地的研究成果



文化产业安全与管理丛书

刘益 / 著

我国出版企业组织结构 变革的影响因素 及其经营绩效研究

WOGUO CHUBANQIYE ZUZHIJIEGOU
BIANGEDE YINGXIANGYINSU
JIQI JINGYING JIXIAO YANJIU



中国政法大学出版社

2014 · 北京

- 声 明
1. 版权所有, 侵权必究。
 2. 如有缺页、倒装问题, 由出版社负责退换。

图书在版编目(CIP)数据

我国出版企业组织结构变革的影响因素及其经营绩效研究/刘益著. —北京: 中国政法大学出版社, 2014. 12

ISBN 978-7-5620-5758-1

I. ①我… II. ①刘… III. ①出版社—企业结构—体制改革—研究—中国 IV. ①G239.22

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第285170号

出 版 者 中国政法大学出版社
地 址 北京市海淀区西土城路25号
邮寄地址 北京100088信箱8034分箱 邮编100088
网 址 <http://www.cuplpress.com> (网络实名: 中国政法大学出版社)
电 话 010-58908285(总编室) 58908433(编辑部) 58908334(邮购部)
承 印 固安华明印业有限公司
开 本 720mm×960mm 1/16
印 张 12.75
字 数 165千字
版 次 2014年12月第1版
印 次 2014年12月第1次印刷
定 价 38.00元

《文化产业安全与管理》
丛书编委会

顾问 王关义

主任 刘 益

编委 李治堂 高海涛 肖 丽 张书勤
田 杰 谢 巍 王 蕾 李剑锋

《文化产业安全与管理》丛书 出版前言

文化产业被公认为 21 世纪全球经济一体化时代的“朝阳产业”。从全球范围来看,一个基本的趋势是:文化产业发达的国家,其文化软实力的扩张力和渗透力都比较强;文化产业发展较为成熟的国家,其文化软实力都有着较大的优势。文化产业在国与国之间综合国力的竞争中发挥的作用越来越大,并为国家文化软实力的竞争提供了形式多样的载体和平台。发展是安全的保障,安全是发展的条件。为了做大做强我国文化产业,有必要加强文化产业安全研究。此外,越来越明显的文化经济化与经济文化化趋势,也意味着文化与经济的大融合。文化经济化是指文化发展中渗透着经济的因素,文化发展是生产力发展的重要组成部分;经济文化化是指任何的经济活动中都包含了文化的因素,文化是经济的引领和导向,文化贯穿经济过程始终。

文化安全是国家安全的重要组成部分,文化产业安全是实现文化安全的核心。文化产品是文化的载体,核心是文化内容。文化产品和文化内容可以由两个方面来提供:一是国家的公共文化服务体系,由公共文化服务机构提供基本的文化产品,满足广大人民群众最基本的文化需要;二是各类成为独立市场主体的文化企业,这是文化产业发展的主体。实现国家文化安全,仅依靠公共文化服务体系,是不可能完成的,还需要由文化企业通过提供丰富的文化产品,形成核心竞争力,通过参

与全球文化竞争,从而实现国家的文化安全由被动安全最终转变为主动安全。也就是说,文化产业安全是实现国家文化安全的核心。只有打造具有全球竞争力的文化产业,才可以实现国家文化软实力的真正提升。

北京印刷学院是国内唯一以培养高级新闻出版人才为特色的高等院校。我院以立足首都、面向全国、服务新闻出版印刷等相关文化产业业态为办学宗旨,重视科学研究和学术积累,不断提高人才培养质量,为全国尤其是北京地区文化产业发展提供了切实的人才和智力支持。办学50多年来,北京印刷学院建立和完善了传媒文化、传媒技术、传媒管理、传媒艺术等为特色的学科和人才培养体系,为新闻出版业等文化产业培养了3万多名应用型高级专门人才,涌现出了一批文化行业优秀领军人物及技术、业务、管理骨干,形成了扎实的学科基础和环境条件,为我国文化产业的繁荣和发展提供了强有力的智力支持和人才保障,为传承和发扬中华印刷文明做出了应有的贡献。

为更好地推动我国文化产业安全与管理领域的研究,北京印刷学院组织一批从事文化产业安全与管理研究的相关骨干教师,集中编写了《文化产业安全与管理》丛书。《文化产业安全与管理》丛书的出版得到了北京印刷学院文化产业安全与管理博士层次服务国家特殊需求人才培养项目的资助。丛书的策划得到了学校研究生处的指导和大力支持。学校领导和中国政法大学出版社的领导对丛书的出版给予了充分的关注和支持,在此深表感谢。

《文化产业安全与管理》丛书编委会

2014年10月

C 目 录

CONTENTS

第 1 章 绪 论	(1)
1.1 问题提出	(1)
1.2 研究背景	(3)
1.2.1 理论背景	(3)
1.2.2 实践背景	(7)
1.3 研究意义	(9)
1.3.1 理论意义	(9)
1.3.2 实践意义	(11)
1.4 研究思路、基本内容与方法	(13)
1.4.1 研究思路	(13)
1.4.2 研究的主要内容	(14)
1.4.3 研究方法	(15)
1.5 可能的创新之处	(17)
第 2 章 文献综述	(19)
2.1 核心概念界定	(19)
2.1.1 出版	(19)
2.1.2 出版企业	(21)
2.1.3 组织结构	(22)

2.2	研究的理论基础	(28)
2.2.1	组织理论	(28)
2.2.2	组织变革理论	(29)
2.2.3	制度理论	(31)
2.2.4	知识理论	(31)
2.3	组织结构变革的相关研究	(32)
2.3.1	基于市场的观点	(33)
2.3.2	基于战略的观点	(34)
2.3.3	基于高层管理的观点	(36)
2.3.4	基于环境的观点	(37)
2.4	文献评述	(39)
第3章	案例分析与研究发现	(41)
3.1	案例研究的设计	(41)
3.1.1	研究方法	(41)
3.1.2	调研对象的确定	(42)
3.2	案例研究的背景	(43)
3.2.1	我国国有出版企业组织结构变革基本历程 ...	(43)
3.2.2	我国国有出版企业组织结构现状与问题	(49)
3.2.3	我国国有出版企业组织结构的变革趋势	(55)
3.3	BL出版社组织结构变革历程	(56)
3.3.1	从直线制到直线职能制 (U型) 的 转变阶段	(57)
3.3.2	从直线职能制 (U型) 向事业部制 (M型) 变革的阶段	(60)
3.3.3	在事业部组织架构基础上强调跨职能 合作的调整阶段	(63)

3.4	案例启示	(65)
3.5	结论	(72)
第4章	理论推演与假设提出	(74)
4.1	市场导向与组织结构的关系	(75)
4.1.1	市场导向的内涵	(75)
4.1.2	组织结构的内涵	(76)
4.1.3	市场导向对组织结构的作用	(79)
4.2	市场导向与经营绩效的关系	(82)
4.3	战略导向对组织结构的作用	(84)
4.3.1	战略导向对结构差异化的作用	(85)
4.3.2	战略导向对跨职能协调的作用	(87)
4.4	战略导向对组织绩效的作用	(88)
4.5	高管团队社会整合对组织结构的作用	(89)
4.5.1	高管团队社会整合对结构差异化的作用	(90)
4.5.2	高管团队社会整合对跨职能协调的作用	(92)
4.6	高管团队社会整合对经营绩效的作用	(93)
4.7	组织结构的中介作用分析	(94)
4.7.1	组织结构在市场导向与经营绩效之间的 中介作用	(94)
4.7.2	组织结构在战略导向与经营绩效之间的 中介作用	(97)
4.7.3	组织结构在高管团队社会整合与经营 绩效之间的中介作用	(99)
4.8	环境条件的调节作用分析	(102)
4.8.1	环境竞争条件下, 市场导向对组织 结构的作用	(103)

4.8.2	环境竞争条件下, 战略导向对组织 结构的作用	(105)
4.8.3	环境竞争条件下, 高管团队社会整合 对组织结构的作用	(107)
4.9	理论模型构建	(108)
第5章	研究设计与数据收集	(110)
5.1	研究设计	(110)
5.1.1	测试问卷设计	(110)
5.1.2	测量工具	(111)
5.1.3	探索性因子分析	(114)
5.2	数据收集和样本描述	(118)
5.2.1	数据收集程序	(118)
5.2.2	样本描述	(118)
5.3	信度与效度	(119)
5.3.1	共同方法偏差检验	(119)
5.3.2	信度与结构效度分析	(120)
第6章	统计分析与假设检验	(122)
6.1	描述性统计分析	(122)
6.2	假设检验	(122)
6.2.1	市场导向、战略导向、高管团队社会整合与 结构差异化关系的检验	(124)
6.2.2	市场导向、战略导向、高管团队社会整合与 跨职能协调关系的检验	(125)
6.2.3	市场导向、战略导向、高管团队社会整合与 经营绩效关系的检验	(127)

6.2.4	结构差异化的中介作用检验	(128)
6.2.5	跨职能协调的中介作用检验	(133)
6.2.6	环境竞争因素的调节作用检验	(137)
6.3	讨论	(145)
第7章	研究总结与展望	(151)
7.1	基本结论	(151)
7.2	理论贡献	(153)
7.3	实践启示	(154)
7.4	研究局限及未来的研究方向	(159)
7.4.1	研究局限	(159)
7.4.2	未来的研究方向	(159)
附 录	调查问卷与访谈提纲	(161)
图索引		(166)
表索引		(167)
主要参考文献		(169)
英文文献		(169)
中文文献		(182)
后 记		(190)

第1章 绪论

1.1 问题提出

近年来,文化产业作为国家大力扶持的新兴产业,得到了社会各界的广泛关注,并且出现了加速发展的大好局面。我国政府把大力发展文化产业提高到了提升国家文化软实力的战略高度,这对于发展中国特色社会主义文化、增强中华民族的综合国力、实现中华民族伟大复兴,具有重要的现实意义。为了提高我国文化产业竞争力,与文化产业相关的管理体制也开始不断变革。新闻出版业是我国文化产业的重要组成部分,占有文化产业工业增加值60%以上的份额。随着文化产业市场化转型的逐渐深化,作为文化产业中重要典型代表的出版业,也面临着更为激烈的市场竞争环境。如何在竞争激烈的市场中生存,并通过不断提升自身绩效获得更快的发展,是每一个出版企业都必须思考的核心问题。

创新发展是现代企业管理永恒的主题。作为面对市场竞争环境而对经营活动进行自我调整的一种有效方式,出版企业也开始积极推动相应的创新活动,例如,出版单位转企改制,建立现代企业制度,使其成为真正独立的市场经济主体;出版企业努力应用数字技术,开发数字内容和产品,以适应数字化时代对传统出版的冲击。其中,组织结构变革是每一个出版社在由事业单位到出版企业的转型过程中必须面临的一个重

要问题。组织结构（Organizational Structure）是组织内各组成部分的排列顺序、空间位置、聚散状态、联系方式以及各要素之间相互关联的一种模式，是整个组织管理系统的“基本框架”。在此框架下，组织内的全体成员按照组织在职务范围、责任、权利方面的规定进行分工，并通过共同协作来提升企业的整体竞争力和组织绩效，从而实现组织设定的战略目标。

组织结构变革是组织创新的重要内容，是企业适应环境变化及实施战略调整和变革的重要手段，对于正处于向市场化转型的出版企业而言，适时开展组织结构变革是出版企业的必然选择。组织结构在企业中具有非常重要的基础地位和关键作用，这是因为所有战略意义上的变革，都必须首先从组织结构的调整或变革开始。组织结构作为企业资源和权力分配的载体，在企业高管的能动行为下通过信息传递与沟通发挥作用，从而推动或阻碍企业战略目标的实现。采用某种特定的组织结构形式是企业组织活动的重要内容，并决定着组织内各业务单元的责权利分配，以及企业资源配置和权力分配的基本方式。然而在企业的具体运作过程中，组织结构变革需要特别关注两个方面的问题：一是正确处理各业务单元的纵向关系，即明确各业务单元在业务范围上可能存在的边界，从而更有效地发挥各部门的自主性和专业技能；二是正确处理各业务单元的横向关系，即打通各相对独立的业务部门之间可能存在的壁垒和界限，从而更有效地开展横向沟通与合作，以增强企业对外部竞争环境、市场需求变化的灵活性反应能力。

由于组织结构是企业管理系统的基本框架，任何的变动都将会对企业的运营和管理产生较大的影响，不仅会影响到企业的业务流程，也会对员工的工作任务、工作内容、相互关系，甚至资源配置方式等产生重要影响。如果企业能根据战略、环境等动态因素而应对性地采用合适的组织结构，则企业内部的资源要素能够实现更好地协同，可以更好地形成战略性资产，从而获得更好的经营效率和效益。当企业无法因势开展

相应的组织结构变革时,由于组织结构惰性或刚性地阻碍,导致其与自身发展不匹配,必然影响到企业的经营管理过程,企业不仅可能很难获得预期绩效,甚至还会造成经营失败。如何有效地实施组织结构变革,已经成为企业经营管理者所关心的核心问题,因此,从理论上需要进一步认识企业组织结构变革活动的内在机理,以进一步地指导企业的实践经营。

在本研究中,我们以出版企业作为组织结构变革的研究对象,这是由于近10年以来,出版企业正在经历着脱胎换骨的变革,其中组织结构变革在整个创新变革过程中尤为显著。然而也需要认识到的是,由于出版企业的组织活动涉及面广,内容丰富,影响企业组织结构变革的因素也较多,因此,对于出版企业来说,必须抓住关键因素来进行分析,并结合企业组织创新活动的具体过程,才能更好地推动出版企业开展组织结构变革。从现实的出版企业组织结构变革历程来看,也先后经历了从直线制到网络组织,从金字塔形到扁平型,从机械式组织结构到有机式组织结构,从集权到分权等一系列的动态变革活动。那么,究竟是哪些因素推动着组织结构变革?这些因素又是如何去影响企业组织结构变革的?组织结构调整又将如何影响企业的经营绩效?这些问题都是企业组织结构理论研究所必须回答的根本问题。为此,在本文的研究中,主要是基于对出版企业的分析来认识企业实施组织结构变革的内在机理,包括变革的驱动因素、主要内容以及对经营绩效的影响,从而为出版企业今后的实践活动提供理论支撑,更好地帮助出版企业推动实施组织结构变革工作。

1.2 研究背景

1.2.1 理论背景

组织是经济学界和管理学界都非常重视的研究主题。经济学界对企

业组织在促进产业发展方面的作用给予充分的肯定。Marshall (1937) 对古典经济学的“劳动”、“资本”与“土地”三要素模型进行修正, 认为应该将“组织”作为第四项生产要素来对待。Marshall 强调指出, 组织在促进产业发展方面可以起到十分重要的作用。以 Scott、Meyer、Rowan 和 Zucker 为代表的新制度组织理论认为, 组织不仅需要在一定的技术环境中运作, 还要在一定的制度环境中生存和发展。新制度组织理论从组织的制度环境着手, 以组织域作为基本分析单位, 基于制度同构的思想去分析和解释组织同质性过程, 同时强调, 组织在环境中的运营, 不仅要满足技术环境的要求, 还必须服从企业的制度环境所制订的规则和规定, 这样才能更好地实现组织效率。例如, Meyer 和 Scott (1983) 认为, 尽管所有的组织都会受到技术与制度环境的影响, 但由于组织的产品特点、行业属性等的不同, 有一些组织容易受制于技术环境, 而另一些组织则更容易受到制度环境的影响。Meyer 和 Rowan (1977) 认为, 组织并不仅仅是技术性 or 复杂关系模式的产物, 同样也是文化规则理性化的产物。以 Coase、North 和 Williamson 为代表的交易成本理论则认为, 企业规模的边界由企业的边际交易费用 (管理费用) 与市场的边际交易费用决定, 交易成本的变动会导致组织结构的转变。例如, Williamson (1991) 提出, 组织规模的扩大, 导致了组织的协作成本和内部代理成本的增加, 这是企业组织结构从 U 型组织向 M 型组织转变的根本原因。

同样, 组织结构及其变革也一直是管理学研究的一个热点问题。组织结构关系是组织理论家和实际管理者研究的基本对象 (Kast & Rosenzweig, 2000)。以泰勒、法约尔、韦伯、西蒙、巴纳德等学者为代表的现代企业管理研究已经开始以实践为起点来认识组织结构, 并对企业组织结构理论的发展做出了奠基性的贡献 (Taylor, 1911; Fayol, 1916; Weber, 1946; Simon, 1956)。泰勒 (1911) 主张将计划职能与执行职能分离, 作为职能部门的计划部门主要决定工作流程, 进行动作

分析以确定作业的操作顺序,控制和监督作业部门的工作,另外,他还提出企业应实行职能工长制。这样有利于把专门化的知识集中于职能管理,从而更好地提高劳动生产率。法约尔(1916)提出了直线职能制的组织结构,他认为在统一指挥、统一领导的基本原则下,企业应该设置参谋机构,从而形成传统的直线组织和参谋制结合的组织结构——直线职能式。韦伯(1946)提出了理想的科层组织结构体系,他认为,合理合法的权力是科层制组织形式的核心要素,以理性和合法的权力为基础的科层制组织是最有效地进行管理的组织形式。只有理性和合法的权力才可以成为行政组织的权力基础。由巴纳德(Chester I. Barnard)创立,并由卡斯特(Fremont E. Kast)和罗森茨维克(James. Rosenzweig)进一步发展的社会系统学派,以系统的观点分析组织,提出组织是一个由5个分系统,即目标和价值分系统、技术分系统、社会心理分系统、结构分系统和管理分系统组成的协作系统。以伯恩斯和斯托克(Burns & Stalker, 1961)、钱德勒(Chandler, 1962)、琼·伍德沃德(Joan Woodward, 1965)、菲德勒(Fidler, 1965)、劳伦斯和洛希(Lawrence & Lorsch, 1967)、卢桑斯(Luthans, 1973)等学者为代表的组织权变学派,在系统学派组织结构理论的基础上进一步明确了组织结构的“适应”理念。他们认为:现实中不存在某种唯一最好的企业组织结构形式,合适的组织结构形式就是有效的。企业应该依据环境、技术、规模、战略等因素确定合适的组织模式。而某一种组织结构形式是否适用于特定阶段的特定组织,就需要根据各种情境因素或权变因素来综合确定。以彼得·德鲁克(Peter Drucker)、斯隆(Alfred P. Sloan)等为代表的经验主义学派发展了组织权变的思想,但更强调组织管理应从实际出发,以成功企业的管理经验为研究对象,通过把管理经验升华为管理理论,以给予管理实践工作更多有用的建议。

由于组织结构在企业运营管理中的基础性地位,有不少学者致力于研究组织结构的定义、内涵(Blau, 1974; Ranson, 1980; Robbins,

1983) 和组织结构的维度 (Weber, 1947; Hage, 1965; Hage & Aiken, 1967; Pugh, 1969) 以及组织结构的基本形式 (Burns & Stalker, 1961; Mintzberg, 1979)。有一些学者研究了企业组织结构的影响因素。Scott 在《组织理论》一书中指出, 外界环境、技术的复杂性以及组织边界对组织结构存在着影响。Daft 研究了企业战略和组织有效性的关系, 分析了外部环境的不确定性对组织结构设计的影响。Child (1973) 提出, “复杂性是促成科层化控制 (即正式化与分权化的程度) 的因素。其中, 组织结构的复杂性可以通过组织的规模、技术、位置及环境等变量测量。相对于组织规模而言, 复杂性与组织正式化的联系要更为直接”。还有一些学者进一步探讨了组织结构与组织绩效之间的关系。Williamson (1975) 的研究发现, 某些特定类型的组织结构能够帮助企业提高获利能力, 企业采用合适的组织结构将有助于实现企业的目标。Armour 和 Teece (1978) 发现, M 型组织结构形式与企业的获利能力存在正相关。Lai 和 Limpaphayom (2003) 认识到 Keiretsu 型公司的组织结构会对以收益率衡量的企业绩效产生显著的、积极的影响。Keister (1998) 通过对中国企业的研究, 提出具有一定结构特征的企业集团在组建后, 可以显著提高附属企业的财务绩效和生产率, 企业集团的集权程度越高, 集团的经营绩效就表现得越好。Lin 和 Germain (2003) 也针对我国国有企业提出, 行业的增长绩效与组织结构中的正式控制特征存在关联, 其中, 增长绩效与组织结构中的分权化特征负相关, 但与正式控制和分权化二者的交互作用正相关。这些研究也进一步明晰了组织结构变革会影响到企业后续的经营情况。

企业是通过特定形式的企业组织结构使其内部成员能既分工又合作地为实现企业目标而工作。企业组织结构发展先后经历了直线制、职能制、直线职能制、事业部制、矩阵制、虚拟网络制等各种不同形式, 而这些组织结构形式, 都或多或少地具有专业化、知识化、制度化、标准化、权力集中化和程序化等特征。企业的创新发展要求组织结构必须是