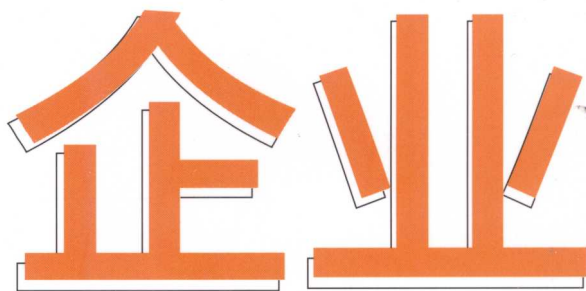


ORGANIZATION STRUCTURAL INERTIA
AND STRATEGIC CHANGE

刘海建◎著



组织结构刚性与战略变革

理论与实证研究



商务印书馆
The Commercial Press

· 013044633

F271
145

《战略与组织》丛书

国家自然科学基金资助项目

(70602009 70972031 71272110)

(教育部人文社会科学基金项目)

(08JC630042)

企业组织结构刚性与战略 变革:理论与实证研究



F271
145



创于1897

商务印书馆

The Commercial Press



北航

C1652200

图书在版编目(CIP)数据

企业组织结构刚性与战略变革:理论与实证研究/
刘海建著. —北京:商务印书馆, 2013
(战略与组织)
ISBN 978 - 7 - 100 - 09081 - 0

I. ①企… II. ①刘… III. ①企业结构—研究②企业
战略—变革—研究 IV. ①F271②F272

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 076994 号

所有权利保留。

未经许可,不得以任何方式使用。

企业组织结构刚性与战略变革:

理论与实证研究

刘海建 著

商 务 印 书 馆 出 版

(北京王府井大街 36 号 邮政编码 100710)

商 务 印 书 馆 发 行

北京市白帆印务有限公司印刷

ISBN 978 - 7 - 100 - 09081 - 0

2013 年 4 月第 1 版

开本 787×960 1/16

2013 年 4 月北京第 1 次印刷

印张 16 1/4

定价:39.00 元

《战略与组织》丛书编委会

主任委员：赵曙明 陈传明

副主任委员：茅宁 刘洪 王跃堂

委员（按姓氏笔画排序）：

王全胜	王跃堂	茅宁	刘洪	刘春林
苏文兵	张正堂	陈传明	杨东涛	杨雄胜
陶鹏德	徐志坚	韩顺平		

总 序

积极探索中国组织管理研究的发展思路

进入 21 世纪,学者们越来越关注中国的组织和管理学研究。对系统性分析和实证检验重要性的理解与认同,逐步取代了早期的研究方法。研究者们意识到中国持续而显著的社会、经济、组织的变革不仅提供了一个检验已有理论的丰富情境,还提供了发现中国组织和管理的新的、独特方法的潜力。

在发展的初期,由于缺乏研究方法的培训和技能,中国组织和管理系统的研究走了很长的弯路,造成中国的学术界缺乏建立在完善研究方法基础上的论文累积。尽管众多的机构出资赞助了很多研究项目,中国的学术期刊也发表了许多论文,但这些成果却很少被国际学术界认可。尽管根据已有的管理学研究标准,这些研究有高度的切题性,但是这些研究被认为缺乏必要的科学严谨性(参见 Von Glinow & Teagarden, 2009, “关于当今中国管理学研究中严谨性和切题性的讨论”)。在中国,那个时期的大部分的研究倾向于依赖简单的纯理论方法,而不是像调查、实验和其他实证途径的科学方法。科学严谨性的缺乏使得这些研究的结果不能令人信服,无法得出可以比较的结论。

Barney 和 Zhang(2009)的文章详细阐述了关于中国学术成就演进的两种互补途径,即中国管理理论和管理的中国理论,其中管理的中国理论包括



研究中国的现象、本质,以及得出可能只在中国适用的解释和理论。这种研究的目的在于理解中国管理者遇到的管理问题。另一方面,中国管理理论包括将已有理论在中国的环境下进行应用、测试和延伸,并开发出能应用于中国情境之外的新视角。这种研究的目的是发展出管理学现象的普遍理论。管理的中国理论和中国管理理论描述了管理学知识生产的不同过程,这个过程影响所产生的知识的数量、质量和种类。这篇论文给中国的学者提供了关于如何选择自己的研究道路,以及如何学习其他理论的实际指导。如果知识的创造通过开发(exploitation)和探索(exploration)两种途径产生,那么中国管理理论相当于通过开发而创造新知识,因为它建立在现有知识的基础上;管理的中国理论相当于探索,因为它创造了全新的知识(Zhao 和 Jiang,2009)。

有趣的是,目前中文期刊的中国学者之间也有类似的争论,认为管理的中国理论和中国管理理论在互相竞争(例如:成思危,2006;郭重庆,2007;罗珉,2008;李垣、杨知评、王龙伟,2008)。根据这些争论,关于追求两种道路或途径的任何一个至少有三种担忧。

第一,管理的中国理论的发展可能会限制中国管理理论的发展,反之亦然。特别是由于它深入理解中国关于管理的和社会的现象,避免被现存的理论或框架影响,管理的中国理论有可能会忽略现有的成果。相反,它可能通过研究很大程度上被中国经济和社会影响的现象而强调中国的历史、传统和文化,而且研究成果很有可能会被发表在中文出版物里。问题的关键在于:人类行为是不是具有普遍的特征?目前为止,学术发展的路径似乎表明,人类行为在很大程度上是共通的。学者们对日本管理模式进行了深入的研究,并总结出了一系列有代表性的管理实践。但这些管理模式也能够放置于西方的管理理论体系中,并且为西方企业应用。如果这样的推论成立,那我们的任务就不是发展独立于西方的管理的中国理论。而另一方面,

对中国管理理论的研究可能限制对中国境内以及与中国有关的重要现象的发掘和理解。由于它的目标是检验现行理论的边界条件,中国管理理论依赖于现存的成果,运用传统的理论和研究方法,研究西方学者感兴趣的中國现象,并发表于西方的出版物。现代认知科学的研究表明,人类在认识外部世界时,总是受到现有知识的图式和框架的限制。我们所采取的认知框架决定了我们所能观察到的外部世界。当我们始终处于不断引进西方管理理论、亦步亦趋地进行跟随研究时,我们很难捕捉到具有中国特色的管理实践,更谈不上进行深入的研究。

第二,这两个方法可能互相争夺有限的资源。管理的中国理论产生新知识,其回报可能很高但其不确定性也很高,因为这些文章的新颖性,它们更难发表。中国管理理论产生适中的但有确定回报的增量式的知识。发表这样的成果相对比较简单,因为评审人对此更熟悉、更亲切。Barney 和 Zhang 认为,同时追求中国管理理论和管理的中国理论对于一个学者来说是“这似乎不大可能成为一个普遍性的选择”,因为这两个理论在知识创造方面需要不同的技巧和不同的定位。

第三,哪种类型的研究者更适合追求哪种研究仍然不确定。可以说年轻研究者更难发表管理的中国理论方面的文章,因为他们缺乏经验。年轻学者在一个年龄备受尊重的中国文化中同样缺乏权威,因为年龄是智慧的象征。因此,一般建议年轻的中国学者着力为中国管理理论做出贡献。然而,年轻的头脑通常更富创造性。在西方管理学著作中,大部分有影响的理论是学者们在他们当博士和做助理教授的时候发展起来的。同样道理,一些得到关注的中国著作也是由中国学者在其职业发展早期开始的,在随后的年份里他们不断地修订这些作品。当然,可能存在一些因素决定由谁来进行何种研究,如中国或非中国的学者、有无中国教育背景的学者或其他的可能特征。



对于以上的争论和怀疑,一个可能的原因是大部分的研究者都忽视了中国管理理论和管理的中国理论之间动态的相互影响,而认为这两者是相互独立和互斥的两个同时发生的过程。事实上,两条道路是交叉的。Whetten 的文章就中国管理理论和管理的中国理论之间的相互影响给出了实际的建议。这些建议包括“发展舶来理论的本土化含义”、“了解读者心中熟知的和不熟知的”、“运用图形模型展示复杂的理论”和“参与到跨情境研究的团队中”(Whetten, 2009: 47, 48)。中国管理理论的好处在于能使熟悉的变得新颖,而管理的中国理论的好处在于能使新颖的变得熟悉。两者的结合,比起单打独斗,更能够增加国际管理知识。在研究者能够享受到两种理论结合带来的好处之前,我们需要努力去构建中国管理研究的发展道路。

在最近中国管理学研究中,一个重要的里程碑出现在 1999 年,在恒隆组织研究中心(HLCOR)的资助下,当时在香港科技大学(HKUST)工作的徐淑英教授为中国管理学学者组织了第一个关于研究方法的研讨会。这个研讨会于 1999 年 7 月在香港科技大学校园举行,当时有 40 多位中国学者参加。随后,中国管理研究国际学会(IACMR)每两年举行的会议上,都会有这样的研讨,而且研讨活动受到热烈欢迎,体现了中国学者对学习科学方法的迫切心情。中国管理研究国际学会每隔一年还举办博士生导师学位论文开题报告研讨班,2009 年的研讨班有 100 名博士生参加。现在,为了更好地确保他们对中国企业以及在中国的其他企业的学术研究的成功,越来越多的中国管理学研究者选择在科学严谨的道路上前进。现代管理科学是建立在行为科学、认知科学、系统科学、社会学和文化人类学基础上的应用性学科。商学院应该成为多种社会科学理论和方法相互激荡、相互融合,从而创造商学新知的场所。我衷心希望,我们的学者在努力学习和实践科学研究方法的同时,也能够从多种社会科学理论中吸收养分,多进行一些基础研究,从而为中国管理研究打下坚实的理论基础。

本套丛书正是一批中国管理学研究者的研究成果。这些研究成果具有几个共同的特征:

一是,研究成果集中于组织与战略领域,涉及的研究内容包括组织复杂性管理、多元化战略、中国公司治理中的隐性契约、企业战略调整、跨国公司知识管理、组织结构刚性与战略变革、战略人力资源管理等。本丛书的研究者们采用相对规范的研究方法和流程对中国管理领域中的若干重要问题展开了本土化的研究,通过积极的探索以希望形成本土化的管理理论。

二是,这些研究都得到了国家自然科学基金项目的资助。国家自然科学基金设立的目的是稳定基础研究、促进科技进步、发现和培养人才。在国内,获得国家自然科学基金项目和经费的多少已经成为衡量学校甚至个人科研创新能力、提高科研创新水平的一种重要标志。

三是,研究者大多是南京大学工商管理学科的教师。南京大学于1978年开始重建企业管理学科。经过多年的努力,该学科整体实力得到很大提高,2001年成为国家重点学科。目前,本学科已经在人力资源管理、战略管理与组织、公司理财与会计、市场营销与电子商务等学科方向上形成稳定的研究团队。据教育部学位中心2009年全国学科排名,南京大学工商管理学科排名全国第五位。最近几年,本学科研究工作取得长足进展,尤其在国家项目批准项目上得到突破。2007年、2008年和2009年立项国家自然科学基金分别为7项、10项和14项。这套丛书也是南京大学工商管理学科近几年来部分科研成果的体现。

南京大学商学院院长、教授、博导

赵曙明 博士

2009年11月26日

于爱尔兰都柏林大学

目 录

1 绪论	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究目标	3
1.3 研究意义	4
1.4 概念界定	5
1.5 研究思路、框架、创新之处	7
1.6 小结	13
2 企业核心竞争能力刚性与动态能力更新	15
2.1 企业核心竞争能力刚性特征的表现与界定	15
2.2 竞争能力刚性的载体分析	19
2.3 核心竞争能力刚性的本质分析	23
2.4 核心竞争能力刚性及其更新	25
3 企业组织结构刚性:理论与证据	32
3.1 近代制度经济学对于企业组织的阐释	33
3.2 近代管理学对于企业组织的解释	36
3.3 科层制企业的产生	38
3.4 现代大型科层制企业的一个悖论	44
3.5 到底是否需要科层制	47



3.6 小结	48
4 文献回顾	50
4.1 企业组织结构刚性的溯源与影响	50
4.2 企业组织结构刚性与企业绩效	60
4.3 企业战略变革的理论与文献回顾	66
4.4 企业组织结构与企业战略的关系研究	77
4.5 小结	85
5 研究框架与假设	87
5.1 企业组织结构刚性的研究视角	87
5.2 企业组织结构刚性的表现	89
5.3 企业组织结构刚性的形成机理	90
5.4 企业组织结构刚性的维度	95
5.5 企业组织结构刚性对企业战略变革的影响	99
5.6 小结	101
6 研究方法	103
6.1 研究哲学	103
6.2 企业战略变革的测量方法	106
6.3 企业战略变革的测量在中国式背景下的应用	114
6.4 变量设计	118
6.5 分析方法	122
6.6 问卷设计	123
6.7 调查样本	131
6.8 小结	132

7 问卷信度(reliability)与效度(validity)检验	135
7.1 信度与效度的定义	135
7.2 组织结构刚性的效度与信度检验	138
7.3 战略变革测量的信度与效度检验	147
7.4 小结	154
8 结果与讨论	155
8.1 描述性统计分析	156
8.2 以战略变革内容为因变量	160
8.3 以战略变革阻力为因变量	167
8.4 以战略变革的态度支持程度为因变量	173
8.5 以企业战略变革力度的变化作为因变量	179
8.6 以企业原先战略的持久性为因变量	185
8.7 小结	192
9 贡献、不足与未来研究方向	197
9.1 本研究的贡献	197
9.2 本研究的不足	207
9.3 未来研究方向	209
参考文献	214
附录 I: 调查问卷	228
附录 II: 致各位企业总经理的一封信	237
附录 III: 各变量相关系数矩阵	239
后记	244

1 绪 论

1.1 问题的提出

企业战略变革问题一直是企业战略管理领域的一个热点。影响企业战略变革的因素很多,其中,企业组织结构设计是一个非常重要的因素。而作为组织理论的研究热点之一,企业组织结构的刚性问题很早就引起了广大学者的关注。那么,组织结构刚性与企业战略变革的关系究竟如何呢?

一、关于企业战略与组织结构

很多学者对企业战略与企业组织的关系问题进行了研究。传统的观点认为,战略决定结构,结构追随战略(Chandler, 1962)。也就是说,战略与结构之间是单向的决定关系,不存在双向的相互影响关系。Chandler(1962)从企业历史观的角度,以19世纪40年代到20世纪末的美国企业为例,认为企业的战略可以分为专业化战略、多角化战略、横向一体化战略、纵向一体化战略、跨国化战略五种类型,并认为每种战略分别对应不同的组织结构。后来的学者又把这些结构总结为U型结构、H型结构、M型结构。企业的组织结构必须要与企业的战略相匹配。否则,便会损害企业的经营绩效。战略领域的SCP学派认为,战略决定结构,结构决定绩效(Rumelt, 1974)。

但是,也有学者提出了不同意见。爱迪思(1997)认为,在实践中,是企



业组织结构决定企业战略,而非战略决定结构。这位以研究企业生命周期成名的著名学者认为,当企业组织结构形成的时候,就决定了企业的氛围,而这种氛围会决定企业战略的形成。所以,结论与 Chandler 的观点正好相反。而且爱迪思的结论也得到了相关学者的支持。以色列学者 Moshe (2002) 以研究柔性视角的企业战略知名,他认为:企业战略与企业组织结构之间是一种相互影响的关系。企业组织结构影响企业战略,而企业战略也影响企业组织结构。

二、企业组织结构的理性与刚性

任何一种企业组织结构一经产生,必然有其存在的合理性,否则便不可能继续生存。马克斯·韦伯认为,企业组织结构的产生,必须有合理性与可解释性。否则,企业便不能得到足够的资源支持。张五常认为,企业是“一系列契约关系的连接点”,在企业中存在众多的相关利益群体。如果企业的可解释性不成立,那么便难以对众多的相关利益群体交代。

所以,企业组织结构的设置是理性的。但是,如果企业仅仅追求理性,那么企业很容易成为古希腊神话中“利维坦”^①式的怪物——庞大而难以制服,并且顽固僵化。Hannan 和 Freeman 于 1984 年在《美国社会学评论》上发表了“企业组织结构的刚性与组织变革”一文,正式提出了企业组织结构刚性的概念。他用“organizational inertia”来表示这一概念。认为当企业科层制发展到了机制时,很容易导致企业组织结构的刚性。

三、企业组织结构刚性对企业战略变革的影响

这里,我们沿用 Idizes 与 Moshe 等人的研究,认为企业组织结构能够影

^① “利维坦”是英国作家霍布斯小说的一个能够喷水的庞大怪物,统治万物,无人能够制服它。但它统治万物的权力是人民授权给它的,如果其权力不正当行使,人民会起来推翻它。霍布斯的小说表面上怪诞不堪,但往往包含着深刻的社会学的含义。他实际上是用“利维坦”来讽喻政府这个科层制的组织。

响企业战略变革。那么,企业组织结构的极端理性——组织结构刚性也必然会影响到企业战略变革的发生。组织结构刚性如何影响企业战略变革呢?这将是本文要研究的主要问题。

1.2 研究目标

在本文中,我们力求研究以下问题:

1. 企业组织结构刚性的概念与维度。Hannan 和 Freeman 虽然提出了企业组织结构刚性的概念(construct),但并没有形成变量。艾尔·巴比认为,所谓“概念”,是对事物的一种抽象,它是一类事物的属性在人们主观上的反映。它在科学上的功能是能够提供一种观察或勾画那些无法直接观察到的事物的方式。而概念分为两种类型:一类概念仅仅表示某类现象,比如“太阳”、“月亮”;另一类概念则往往包括若干个子范畴、属性或亚概念。它们反映出概念所指的现象在类别、规模、数量、程度等方面的变异情况。在社会学研究中,人们借用了一个数学术语,把该类概念称为“变量”。所谓变量(variable),是具有一个以上不同取值(不同的子范畴、不同的属性或不同的概念)的概念。而那些只有一个固定不变的取值的概念,则叫做常量。在企业组织结构刚性的以往文献中,并没有对这一“概念”进行变量(variable)的测量。本文试图完成这一工作。

2. 企业战略变革的测量如何进行。企业战略是一个非常抽象的概念,国外学者从多个角度来测量企业战略变革,而每个角度所使用的企业战略变革的概念都不一样。测量的角度主要包括:企业战略变革内容的变化、企业战略变革方向的变化、企业战略变革持续时间的长短、企业战略变革程度的变化等。那么,在中国式背景下,战略变革的测量如何进行,也是本文所



研究的一个重要课题。

3. 企业的组织结构刚性如何影响企业的战略变革?目前的很多文献已经就战略变革的很多影响因素进行了研究,包括企业文化、企业家继任、企业组织结构、公司治理等。但一直没有人就企业组织结构刚性对企业战略变革的影响进行研究。其原因有二:一是在企业组织对企业战略影响的研究中,很多概念很难形成“变量”;二是组织结构刚性还是一个比较新颖的概念。本文试图进行这一挑战性的工作。直觉上,企业的组织结构刚性形成后,会阻碍企业战略变革的发生。如何阻碍以及会阻碍战略变革的哪些方面,都将是本文进行探讨的问题。

1.3 研究意义

从实践与理论上,本文具有以下三方面的意义:

1. 发展了组织结构理论、企业理论与制度经济学的很多概念。传统上,企业组织结构方面的理论属于企业管理学的一个分支,定义的范围非常狭窄。在本项目中,组织结构理论、企业理论、组织学习理论、制度经济学方面的很多概念联系在一起,组成了一个完整的统一分析框架。

2. 在本项目的研究中,提供了一个研究企业战略、组织结构、外界环境、企业绩效的一个完整统一框架。以往研究中孤立谈论组织问题,人为割裂了组织与外界环境、企业战略、企业绩效之间的联系。而在本研究中,把企业组织结构、外界环境、企业战略、企业绩效问题看做一个整体,并重点研究了企业组织结构的刚性特征对企业战略变革的影响。

3. 在一个不确定性程度非常高的环境中,如果企业组织结构刚性的特征越强,则企业战略实施变革就越难,这必然会影响企业的经营效率。本研

究结论为我国企业迅速适应经济全球化与信息技术迅猛发展的需要,实施柔性化的、动态的组织结构理论,提供了分析框架,并为我国企业在具体的实践运作中,就如何提高企业经营效率问题,提供了指南。

1.4 概念界定

在本研究中,涉及两个最重要的变量:企业组织结构刚性与企业战略变革。在本节中,主要阐述一下这两个概念。

一、企业组织结构刚性

在英文单词中,刚性应该用“Rigidity”来表示,然而由于语言的差异,在国外学者的文献中,除了 Barton(2002)用“Rigidity”来表示“刚性”这个概念之外,其余的学者,如 Hanan 和 Freeman(1977,1984)都用“Inertia”来表示刚性这个概念。“Inertia”翻译成汉语是“惰性、惯性”的意思,如果按照汉语的表达方式,“惰性、惯性”主要表示某一物质保持原有特征的一种性质,而且这种性质很难改变。本文认为企业组织结构刚性、惯性、惰性都是相同的概念。如无特别说明,本文统一采用刚性的称呼。“组织结构刚性”也主要是指企业保持原有特征的一种属性,而且这种属性对于企业战略变革构成了束缚性的影响。

二、企业战略变革

在本研究中,企业战略变革既有理论方面的定义,又有操作上的定义。操作上的定义后文将有详述,这里主要讨论企业战略变革理论方面的定义。

在文献中,除了企业战略变革这个概念以外,与此相类似的概念,还包括企业战略调整、企业战略更新、企业战略创新、企业战略转换、企业战略变化等一些概念。下面依次对国外学者就企业战略变革与这些概念之间的区