

企业战略变革的 企业文化要素影响研究

Research on the Relationship about Factors of
Corporate Culture to
Corporate Strategic Change

刘明明 / 著



经济科学出版社
Economic Science Press

企业战略变革的 企业文化要素影响研究

Research on the Relationship about Factors of
Corporate Culture to
Corporate Strategic Change

刘明明 / 著



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

企业战略变革的企业文化要素影响研究 / 刘明明著.

—北京: 经济科学出版社, 2016. 3

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6657 - 6

I. ①企… II. ①刘… III. ①企业文化 - 影响 - 企业
改革 - 研究 IV. ①F271

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 044313 号

责任编辑: 段 钢

责任校对: 徐领柱

责任印制: 邱 天

企业战略变革的企业文化要素影响研究

刘明明 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: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

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

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京万友印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 15.75 印张 230000 字

2016 年 3 月第 1 版 2016 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6657 - 6 定价: 48.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

前 言

经济全球一体化的进一步深入使企业发展的环境变得越来越复杂，竞争日趋激烈。面对复杂多变的市场环境，企业需要不断对其自身的发展战略进行调整或变革，以适应企业生存的需要。战略变革要从企业的实际出发，以适当的速度、幅度、深度推进战略变革，以应对企业所面临的市场环境的挑战，不断提高企业绩效。企业进行战略变革会受到多种因素直接或间接的影响，企业自身文化就是其中一个重要影响因素。企业文化究竟如何影响企业战略变革，进而如何影响企业的绩效，正是本书研究的主要目的。本书从企业文化构成要素的角度，选取了部分能够代表企业文化主要内涵的其中 5 种要素作为研究变量，来探讨这 5 种要素在战略变革的速度、幅度、深度 3 个方面的影响以及对企业绩效的影响。

本书主要采用了实证研究中的问卷调查方法，运用统计软件对所调查的数据进行分析，进而得出一定的结论。首先，介绍了问卷形成的基础理论，提出了企业文化与战略变革关系的理论基础及假设、企业文化与企业绩效的理论基础与假设、战略变革与企业绩效关系的理论基础及假设，在国内外学者有关问卷测量题项研究的基础上，形成了本书的调

查问卷。在对数据处理的过程中,主要采取了预测试和全面测试相结合的方法,对测量问卷进行了全面的净化和处理,调查对象为建筑类企业。通过对自变量和因变量进行结构方程模型分析,得出了各个变量维度之间的影响关系。

通过数据分析发现,团队精神和社会责任对战略变革速度具有显著的正相关关系,而科技创新对战略变革速度影响不显著,顾客导向维度因未通过数据检测而被删除,不参与对战略变革的速度、幅度、深度影响分析,组织学习对战略变革速度具有显著的负相关关系。在对战略变革幅度的影响上,团队精神和社会责任对其具有显著的正相关关系,而科技创新和组织学习则对其具有显著的负相关关系;在对战略变革深度的影响中,团队精神和社会责任对其有显著正相关关系,科技创新因未达到显著而被删除,组织学习对战略变革深度具有显著的负相关关系;在对企业绩效的影响上,数据显示,团队精神和社会责任对企业绩效具有显著正相关关系,科技创新与组织学习对企业绩效有显著的负相关关系;在战略变革与企业绩效影响上,数据显示,战略变革的速度和幅度并没有对企业绩效产生显著的正相关影响,而战略变革深度对企业绩效具有显著的正相关关系。文章最后还对战略变革是否在企业文化和企业绩效之间存在中介能力进行了数据分析,结果发现,战略变革在企业文化和企业绩效之间并不具备中介能力。最后,本书对每一种数据分析结论的原因试图给出解释。

作者

2015年12月

目 录

第1章 绪论	1
1.1 引言	2
1.2 研究目的和意义	7
1.2.1 研究目的	7
1.2.2 研究意义	7
1.3 研究方法、技术路线	8
1.3.1 研究方法	8
1.3.2 研究技术路线	8
1.4 研究内容安排	9
第2章 相关文献理论综述	11
2.1 企业文化基础理论	12
2.1.1 企业文化的内涵	12
2.1.2 企业文化的形成	20
2.1.3 企业文化的类型	23
2.1.4 企业文化的要素	37
2.1.5 企业文化的测量	42
2.2 战略变革基础理论	50
2.2.1 战略变革的内涵	50
2.2.2 战略变革的模式	52

第3章 假设提出及模型构建	63
3.1 企业文化与战略变革关系的假设提出	64
3.2 企业文化与企业绩效关系的假设提出	67
3.3 战略变革与企业绩效关系的假设提出	80
3.4 假设汇总和模型构建	83
3.4.1 假设汇总	83
3.4.2 模型构建	84
第4章 研究方法、量表开发与数据分析	85
4.1 研究方法	86
4.2 量表开发	88
4.2.1 企业文化测量量表开发	88
4.2.2 战略变革测量量表开发	95
4.2.3 企业绩效测量量表开发	98
4.3 预测试	99
4.3.1 测量题项的净化	99
4.3.2 小样本测试	101
4.4 大范围数据调查及数据分析	130
4.4.1 描述性统计分析	130
4.4.2 信度分析	137
4.4.3 相关分析	142
4.4.4 效度分析	145
4.4.5 回归分析	153
4.4.6 研究新模型	161
第5章 结构方程模型分析	163
5.1 结构方程模型简介	164
5.2 模型分析	167

5.2.1 验证性因子分析	167
5.2.2 全模型 (模型 1)	167
5.2.3 模型修正	171
5.2.4 模型 3 (考虑内生潜变量关系)	173
5.2.5 战略变革变量的中介能力分析	175
第 6 章 结果分析	183
6.1 假设检验结果汇总	184
6.2 企业文化对战略变革的假设检验结果分析 (H1)	185
6.3 企业文化对企业绩效的假设检验结果分析 (H2)	187
6.4 战略变革与企业绩效的假设检验结果分析 (H3、H4、H5)	188
6.5 战略变革中介能力的假设检验结果分析	188
第 7 章 讨论	189
7.1 企业文化与战略变革关系的讨论	190
7.2 企业文化与企业绩效关系的讨论	194
7.3 战略变革与企业绩效关系的讨论	195
7.4 战略变革中介能力的讨论	196
第 8 章 研究总结	199
8.1 研究创新点	200
8.2 研究不足	201
8.3 研究展望	202
译名对照表	203
附录 建筑企业战略变革的企业文化要素影响研究调查问卷	208
参考文献	215
后记	238

第1章 绪论

企业战略变革的企业
文化要素影响研究

Chapter 1

第1章 绪 论

本章首先在引言部分着重从 5 个角度阐述了论题提出的背景,主要包括:为什么公司需要战略变革以及战略变革的过程;战略变革理论的研究结论述评;战略变革对企业绩效的影响理论;哪些因素对战略变革有影响以及企业文化是如何影响战略变革的;研究“空白”的提出——企业文化的组成要素是如何影响战略变革的速度、幅度和深度。在本章的其他部分,相继介绍了本书的研究目的和意义、研究方法、研究的技术路线、研究内容安排等内容。

1.1 引言

现如今,变化是一个常量已经是不言自明的道理(Paul Victor and Anton Franckeiss; 2002)^[1]。市场的全球化,新技术的迅速发展,竞争的高层次,对成本和成本管理的不断聚焦,人才需求对人才供给不可避免的过剩,所有这些都导致组织努力寻求变革(Paul Victor and Anton Franckeiss; 2002)^[1]。全球经济的步伐和强度对所有公司的部门和职能提高绩效水平提出了挑战(George W. Hay, 2006)^[2]。许多公共的和私人的组织部门正在面临着不得不适应迅速变化的竞争环境和制度环境(David and Frank, 2008)^[3]。为了生存和发展,他们经常进入战略变革过程(David and Frank, 2008; Jas and Skelcher, 2005)^[3,4]。这种变革过程主要包含变革较多、学习和无限持续的特点,这时组织的成员不断发现提高组织的新方式,并努力使其适应变化的条件(Cumming and Worley, 1993)^[5]。然而,由于这些变革过程通常比较复杂和具有侵入性,作为变革过程的结果,组织就会冒很大的降低经营绩效的风险(David and Frank, 2008; Hannan and Freeman, 1989; Kraatz and Zajac, 2001)^[3,6,7]。因此,执行战略变革是一个组织最重要的任务之一。成功的战略变革的执行能够重新振兴企业的业务,但失败的变革也

能导致灾难性的后果,这其中包括企业的灭亡(Scott Sonenshein, 2010; Hofer and Schendel, 1978)^[8,9]。因为在这种转变的尝试期间,组织的特性经常会被动摇并极易受到变化的影响(Rajiv and Kevin, 2007; Dutton and Dukerrich, 1991; Gioia and Chittipeddi, 1991; Reger et al., 1998)^[10,11,12,13]。有些学者把战略变革的真正目的看作是一个正在唤起的认识的转移,即一个关于组织和它的环境之间关系的认识的转移(Bartunek, 1984)^[14]。“转变”是如此具有持久性和吸引力以致它不应该令人惊讶,“转变”在人类最杰出的创造和现代工作组织之一的研究中已经变成一个周期的主题(Rajiv and Kevin, 2007)^[15]。

作为组织与它外部环境结盟的改变而定义的战略变革主题(Peer C. Fiss and Edward J. Zajac, 2006; Rajagopalan and Spreitzer, 1996; Van de Ven and Poole, 1995)^[16,17,18],已经成为在战略和组织理论领域不断增长的文献研究的核心(Fombrun, 1993; Ginsberg, 1998; Hofer and Schendel, 1978; Johnson, 1987; Zajac and Shortell, 1989; Peer C. Fiss and Edward J. Zajac, 2006)^[19,20,21,22,23,16]。19世纪70年代后期,大量的理论和实证的文献致力于理解战略变革为什么和怎样在组织中发生的(José David Vicente-Lorente and José Ángel Zúñiga-Vicente, 2006; Kelly and Amburgey, 1991; Rajagopalan and Spreitzer, 1996; Van de Ven and Scott, 1995)^[24,25,17,18]。这些文献的一个通常的假设是战略和组织变化的主要根源就环境动荡来说是与外部因素相关的(例如,监管的变化和技术的革新)同时也和组织内部的因素有关(例如,管理行为、资源和能力)(José David Vicente-Lorente and José Ángel Zúñiga-Vicente, 2006)^[24],而且,战略变革越来越多被认为不仅是结构和过程的改变,而且也被看作是认识上和组织上的重新定位(Barr, 1998; Barr, Simper, & Huff, 1992; Gioia and Chittipeddi, 1991; Reger, Gustafson, Demarie, & Mullane, 1994)^[26,27,28,29],包括“组织任务和目的重新定义,或者是在总体的重点和目标的实质性转变”(Gioia,

Thomas, Clark and Chittipeddi, 1994)^[30]。然而,在大量实证研究提供答案之后,在战略变革的战略适应观点(那些认识到随着时间的推移,公司对变化的战略的应对能力的学者)和战略变革的惯性观点(那些主张随着时间的推移对变化的战略公司能力被强有力的限制的学者)之间的争议仍旧没有达成一致(José David Vicente-Lorente and José Ángel Zúñiga-Vicente, 2006)^[24]。Christina J. Kennedy (2002)^[31]主张战略变革管理领域应该分成四部分,包括“变革事件”“变革准备”“变革过程”和“变革阻力”,Daixin (2005)^[32]认为“变革诱因”应该被作为第五部分包括进去。还有些学者对战略变革阶段(Blumenthal and Haspeslagh, 1994)^[33]、战略变革过程(Bartunek, 1984; Dutton and Duncan, 1987; Miliken, 1990)^[34,35,36]、战略变革影响因素(Child and Kieser, 1981; Meyer, 1982)^[37,38]、战略变革选择(Johri, 1997)^[39]等做了一定的研究。

关于战略变革与企业绩效关系的结论仍旧矛盾的(Rajagopalan and Spreitzer, 1996)^[17]。Rajagopalan 和 Spreitzer (1996)^[17]从理性、认知、学习三个视角对战略变革和绩效之间的关系做了研究。他们发现除了其中一个对非财务绩效与战略变革的关系做了研究之外,其他学者都集中在财务绩效与组织生存关系的研究(Wiersema and Bantel, 1993)^[40]。在有些研究中战略变革加强了公司的绩效(Hambrick & Schecter, 1983; Haveman, 1992; Zajac and Kraatz, 1993)^[41,42,43]和组织生存的可能性(Haveman, 1992)^[42]。然而,在其他研究中相似的战略变革减小了公司的绩效(Graham and Richards, 1979; Jauch, Osborne and Glueck, 1980)^[44,45]或者对公司的绩效没有显著的影响(Kelly & Amburgey, 1991; Zajac and Shortell, 1989)^[46,47]或者有两者都有(Smith & Grimm, 1987)^[48]。在Hambrick 和 Schecter (1983)^[41]的研究中,他们发现战略变革和企业绩效之间的关系与变化的类型和企业环境的类型有关。有学者认为,研究结论的不同主要归因于战略变革的执行、方向、幅度的不同以及所用的数据也不是纵向的原因导致(Ra-

jagopalan and Spreitzer, 1996)^[17]。

在后现代社会,快速变化是普遍的和不可避免的(Fallon, 1999)^[49],内部和外部变化的步伐和规模如此之大以至于许多组织发现他们并不能够用充满雄心的概括性的词汇准确预测和描述他们的“所要求的未来状态”(Paul Victor and Anton Franckeiss; 2002)^[1]。因此,有效的战略变革要依靠一个发展的、相关的和合时宜的日程安排以及一些关键要素,这些关键要素主要涉及对一些焦虑的关注和如何把竞争者排除在外(Martyn Pitt, Laurie McAulay and David Sims; 2002)^[50]。有些确定的因素,如公司高层的领导结构,能够影响战略变革的过程和结果。在较低的公司绩效的条件下,运作主管和董事长相互分离的出现加大了战略变革幅度,但在高绩效公司的条件下却减少了战略变革的幅度(Yan Zhang; 2006)^[51]。很少有研究者能够从公司文化的视角来研究对战略变革的影响(Liuyi, Liyuan and Wang Yingluo; 2005)^[52]。在20世纪90年代,Jerome H. Want (1990)^[53]开始认识到,如果美国企业想要在海外竞争中取得成功,或者如果他们在与外国竞争者做斗争以保卫国内市场份额中取得成功的话,就必须创造新的文化,因为常规的实践如降低成本、企业重组、新技术引进、对提高生产力的训练、新的企业计划起草,这些对重新获得企业的竞争优势显得作用有限,以上这些都表明企业文化是企业保持竞争优势的重要资源(Barney, 1986)^[54]。实际上,公司是否能够成功取决于公司文化对战略变化支持的程度(Liuyi and Liyuan, 2005)^[52]。有些学者进一步探索了公司文化与战略变革的关系,不同类型的公司文化能够导致不同的战略变革的结果(速度、幅度)和不同的公司绩效(Kotter and Heskett, 2004; Liuyi, Liyuan, 2005)^[55,52]。强势的企业文化也不一定都会促进企业绩效的发展,其他一些有关强势文化的研究表明,从长期来看,公司文化不一定对多国背景的管理创造最大的利益,事实上,被高强度灌输企业文化的员工很可能会阻碍多国背景

管理对战略变革的需求 (Denice E. Welch and Lawrence S. Welch, 2006)^[56]。其他的一些研究发现,在那些外国公司集聚的区域和那些具有高水平企业家创新精神文化的区域能够更有效地吸引多国的投资 (Antonio Majocchi and Manuela Presutti, 2009)^[57],或者在公司人力资源战略和产品革新战略之间,公司文化充当了调停人的角色 (Chung-Ming Lau and Hang-Yue Ngo, 2004)^[58]。

从实践的角度来看,本书试图对建筑企业进行战略变革、企业文化、企业绩效的研究。建筑业在改革开放 30 多年以来取得了快速的发展。随着市场经济的发展,建筑施工企业面临的竞争更加激烈。特别是加入世贸组织以来,中国的建筑企业既面临着难得的发展机遇,也同时面临更大的冲击和挑战。无论是在国内建筑市场和国际建筑市场参与国际承包市场的竞争将更加激烈。但无论面临什么样的竞争环境,建筑企业能做到质量高、工期短、造价低,就能够赢得市场。建筑业具有土地垄断性和不可移动性等特点,建设工程产品的生产具有单件性、流动性、地域性、周期长和生产方式多样性、不均衡性,以及受外部约束多等特点。因此,建筑企业如何根据自己特殊的企业产品特点协调企业文化、战略变革、企业绩效之间的关系,对赢得市场竞争就更具有重要的意义。

本书主要致力于的研究空白是,从企业文化构成要素视角去研究企业文化与战略变革的关系。同时,对战略变革在企业文化和企业绩效之间是否具有中介作用进行分析研究。不同的研究者认为公司的文化包含不同的要素 (Deal and Kennedy, 1982; Tom Peters; 1982)^[59,60],张德 (2009)^[73]基于中国的实际情况概括总结具有东方特征的企业文化,包括 14 个因素:领导风格,能力、绩效导向,人际和谐,科学求真,凝聚力,正直诚信,顾客导向,卓越创新,组织学习,使命与战略,团队精神,发展意识,社会责任,文化认同。本书对企业文化研究维度的确定主要考虑和借鉴张德

(2009)^[73]的理论。但由于研究能力有限,研究14个要素与战略变革、企业绩效的关系将会非常复杂,因此我们以这14个要素为基础,选取和提炼总结5个要素作为研究对象,这5个要素尽量能够覆盖张德的有关企业文化测量维度理论的主要内涵。这5个要素主要包括团队精神(Team Spirit, TS),科技创新(Science and Technology Innovation, STI),顾客导向(Customer Orientation, CO),组织学习(Organizational Learning, OL),社会责任(Social Responsibility, SR)。对战略变革的测量我们主要从三个维度进行分析,即战略变革速度(Strategic Change Speed, SCS)、战略变革幅度(Strategic Change Magnitude, SCM)、战略变革深度(Strategic Change Depth, SCD)。

1.2 研究目的和意义

1.2.1 研究目的

本书的目的主要包括三个方面:一是要探索所选定企业文化要素与战略变革的速度、幅度、深度之间的关系;二是要探索所选定的企业文化要素对企业绩效的影响;三是要探索战略变革的速度、幅度、深度在所选定的企业文化要素与企业绩效的关系中是否存在着中介效应作用。

1.2.2 研究意义

本书通过理论述评和数据分析,得出所选定的企业文化要素与战略变革的速度、幅度、深度影响关系的结论,这些结论对企业如何在进行战略变革过程中加强企业文化的建设具有重要的指导意

义；同时，通过分析也得出了所选定的企业文化要素对企业绩效的影响关系研究，对加深企业文化如何影响企业绩效具有重要的意义；另外，本书通过数据分析验证战略变革速度、幅度、深度在企业文化与企业绩效的作用关系的中介效应，对企业在进行战略变革过程中正确处理战略变革、企业文化、企业绩效三者的关系，具有重要的指导意义。

另外，本书在借鉴国内外学者研究理论的基础上，开发了企业文化要素的测量量表，战略变革速度、幅度、深度的测量量表以及企业绩效的测量量表，这些量表的开发对学者们进行后续研究具有重要的参考价值。同时，本书进行的数据分析过程，也对后续的研究具有重要的参考价值。

1.3 研究方法、技术路线

1.3.1 研究方法

本书所使用的研究方法是实证研究，主要过程是：理论综述、理论推导、假设提出、设计问卷、收集数据、数据分析、讨论与建议。所用的数据分析软件是 SPSS 16.0 和 LISREL 8.7。SPSS 16.0 主要用于数据的描述性统计分析、信度分析、效度分析、回归分析；LISREL 16.0 主要用于结构方程模型分析。

1.3.2 研究技术路线

本书的研究技术路线如图 1.1 所示。

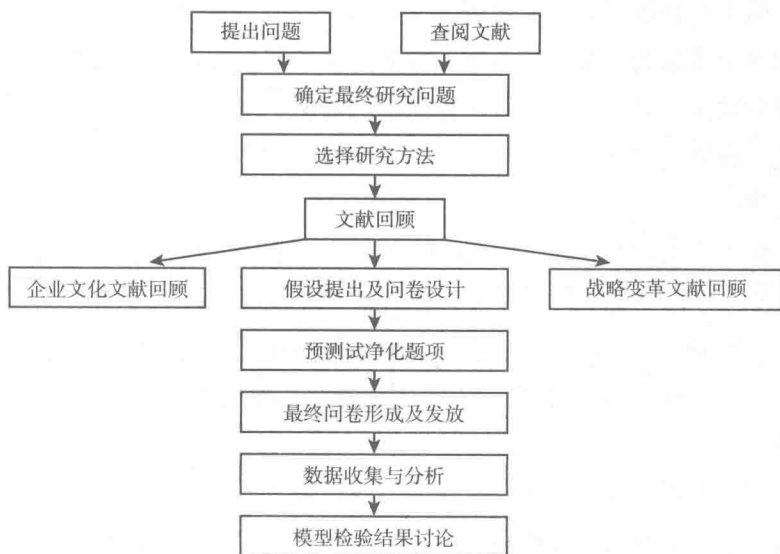


图 1.1 研究技术路线

1.4 研究内容安排

本书主要包括 6 章，相关内容如下：

第 1 章绪论主要介绍了本书的问题的提出、目的、意义、研究方法、技术路线、各章节的研究内容安排，目的是从整体上对本书有个介绍。

第 2 章是相关理论文献综述。在这一部分，主要对企业文化和战略变革的文献进行了回顾和综述。企业文化部分主要包括企业文化的内涵、形成、类型、要素、测量 5 个部分，战略变革主要包括战略变革的内涵和模型两个部分。

第 3 章是假设提出和模型构建。在这一部分，提出了研究的模型，并提出了模型中涉及的相关假设。在假设提出之前，本书对每一条假设进行了理论回顾，提出每一条假设的理论依据。