



中经管理文库·管理学精品系列

Zuzhi Xuexi Zhanlue Biange
yu Zuzhi Jixiao

组织学习、战略变革
与组织绩效

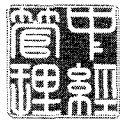
冯海龙 刘俊英 / 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

国家社科基金项目“金融危机后企业战略变革
案例库建设研究”（编号：10CGL007）

——献给河南大学百年校庆——



中经管理文库·管理学精品系列

组织学习、战略变革 与组织绩效

冯海龙 刘俊英 / 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

组织学习、战略变革与组织绩效/冯海龙, 刘俊英著.

北京: 中国经济出版社, 2012. 9

ISBN 978 - 7 - 5136 - 1282 - 1

I. ①组… II. ①冯… ②刘… III. ①经济管理: 战略管理 IV. ①F2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 259747 号

责任编辑 贺 静

责任审读 霍宏涛

责任印制 石星岳

封面设计 华子图文

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京市人民文学印刷厂

经销者 各地新华书店

开 本 880mm × 1230mm 1/32

印 张 5.625

字 数 110 千字

版 次 2012 年 9 月第 1 版

印 次 2012 年 9 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 1282 - 1/C · 206

定 价 20.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

1. 绪 论 / 001

- 1.1 研究背景 001
 - 1.1.1 现实背景 001
 - 1.1.2 理论背景 002
- 1.2 基础研究框架与主要研究命题 003
 - 1.2.1 基础研究框架 003
 - 1.2.2 主要研究命题 004
- 1.3 研究方法、研究工具与样本数据 006
 - 1.3.1 研究方法 006
 - 1.3.2 研究工具 006
 - 1.3.3 样本数据 006
- 1.4 技术路线 007

2. 战略变革概念研究与量表开发 / 009

- 2.1 概念研究方法论 009

组织学习、战略变革与组织绩效

2.1.1	概念定义的形式逻辑方法与原则	009
2.1.2	概念化过程	010
2.2	多元战略变革概念的归类比较	012
2.2.1	主要定义的归类比较	012
2.2.2	基本发现及其借鉴意义	025
2.3	战略变革概念的界定与说明	027
2.4	战略变革测量述评	031
2.4.1	测量述评基础文献	031
2.4.2	测量述评	032
2.5	战略变革量表开发与检验	036
2.5.1	维度生成	037
2.5.2	项目生成	038
2.5.3	初始量表预试	042
2.5.4	正式量表结构维度验证与模型比较	047
2.6	小结	051

3. 战略变革的组织学习前因研究 / 052

3.1	组织学习文献述评	052
3.1.1	组织学习的两种文献导向	052
3.1.2	组织学习的过程模型	055
3.2	组织学习的概念界定与测量	059
3.2.1	组织学习概念的归类与界定	060

3.2.2	组织学习测量述评	062
3.2.3	组织学习量表开发	064
3.2.4	小 结	077
3.3	研究假设与关系模型	078
3.3.1	研究假设	078
3.3.2	关系模型	083
3.4	研究结果	083
3.4.1	相关分析	084
3.4.2	回归分析	087
3.4.3	SEM 分析	088
3.4.4	结果讨论	091

4. 战略执行力的组织学习前因研究 / 093

4.1	文献述评与战略执行力理论框架	093
4.2	研究假设与关系模型	096
4.2.1	研究假设	096
4.2.2	关系模型	099
4.3	战略执行力量表与信效度分析	100
4.3.1	战略执行力量表	100
4.3.2	信效度分析	101
4.4	研究结果	103
4.4.1	相关分析	103

4.4.2	回归分析	105
4.4.3	SEM 分析	106
4.5	小 结	111
5.	战略执行力调节的战略变革对组织绩效影响研究	/ 114
5.1	战略变革对组织绩效的作用模式	114
5.1.1	主因作用模式	114
5.1.2	主因—调节作用模式	115
5.2	理论框架与研究假设	116
5.2.1	理论框架	116
5.2.2	研究假设	117
5.3	组织绩效量表与信效度分析	121
5.3.1	组织绩效量表	121
5.3.2	信效度分析	122
5.4	研究结果	124
5.4.1	主因效应检验	124
5.4.2	调节效应检验	126
5.5	小 结	130

6. 结论与讨论 / 131

6.1 主要贡献	132
6.1.1 变量定义	132
6.1.2 变量测量	134
6.1.3 关系模型与理论框架	139
6.2 研究局限	142
6.3 进一步的研究方向	145
6.4 实践启示	146

1. 绪 论

1.1 研究背景

1.1.1 现实背景

战略变革实践是企业战略管理实践的重要构成，也是企业提升组织绩效、实现持续发展的重要基础。随着 20 世纪 90 年代以来战略管理时代的来临（许德音、周长辉，2004），战略变革实践在企业战略管理实践中的地位更加突出。不少成功企业案例的经验与失败企业案例的教训从两个不同方面一致证实企业战略必须与外部环境及内部能力相匹配。“变化”是永恒的主题，当今世界唯一不变的就是“变化”。宏观的环境（如政治、经济、法律、文化等）、中观的产业（如产业的阶段演化、新产业的出现、相关产业的变化）及微观企业（内部资源与能力）等都在变化，变化打破了企业原有战略与外部环境及内部能力的匹配状态，战略变革成为企业战略管理实践中一个亟待解决的命题。为此，探寻促使企业成功战略变革的积极因素，采取有效措施（如加强组织学习、提升企业的战略执行力等），促进企业进行战略变革及变革战略的有效实施，以改善组织绩效，也就成为了战略变革实

践的重要命题。

1.1.2 理论背景

环境变化与组织适应是战略管理研究关注的基本问题（Ansoff, 1979; Hofer 和 Schendel, 1978），企业战略变革以及与其相关的组织变化、战略更新、战略转型等一直是西方战略管理领域研究的重要理论命题和热点问题。多年来，西方学者进行了大量研究，取得了丰硕的成果（Rajagopalan 和 Spreitzer, 1996）；目前，国内学界对战略变革及相关理论还不甚了解，也没有很好地把握研究方法论，研究成果甚少（陈传明、刘海建，2006）。

组织学习理论自 Agyris 和 Schon 于 1978 年正式提出以来，一直在西方管理领域具有重要的影响，并于 20 世纪 90 年代以后实现了与企业实际的密切结合。近年来，不少组织学习学者指出，引入组织学习理论探讨管理问题（如战略变革）是未来组织学习研究的一个重要方向；同时，也有部分战略变革学者认为实现战略变革与组织学习的融合是未来战略变革研究的一个重要趋势。

引入组织学习，分析组织学习对战略变革的影响，是战略变革领域研究的最新进展。但囿于组织学习理论观点的分歧以及战略变革的复杂性等原因，鲜见基于组织学习的企业战略变革研究，为数不多的研究也多局限于案例分析，其中，Crossan 和 Berdrow（2003）以及芮明杰、胡金星和张良森（2005）的研究

成果较具代表性。

战略变革与组织绩效的关系是战略管理领域研究的重要命题，西方学者已进行了大量研究，但几乎都是基于只要有正确的战略输入就能够带来组织绩效改善的隐含假定，忽略了战略执行是组织绩效改善的充分条件，没有探讨战略执行力对战略执行的积极影响。组织学习对战略执行力的影响作用及战略执行力对战略变革与组织绩效关系的调节效应，是战略变革领域具有重要研究价值的前沿理论命题。

综合分析可知，探讨企业战略变革与战略执行力的组织学习前因，分析战略变革与战略执行力调节的协同绩效，不仅具有理论前沿性，而且具有重要的实践价值。

1.2 基本研究框架与主要研究命题

1.2.1 基本研究框架

国内外战略变革及其相关研究文献现存的四种主要研究模式是本研究基本研究框架架构的重要依据，说明如下：

(1) 战略变革研究模式，研究主要侧重于战略变革阶段 (Blumenthal 和 Haspeslagh, 1994)、战略变革过程 (Bartunek, 1984; Dutton 和 Duncan, 1987; Milliken, 1990)、战略变革的积极影响因素 (Child 和 Kieser, 1981; Meyer, 1982)、变革战略选择 (Johri, 1997)。

(2) 战略变革—组织绩效研究模式，研究主要侧重于战略变革与企业绩效的关系（Schendel、Patton 和 Riggs, 1976；Hofer, 1980；Hedberg、Nystrom 和 Starbuck, 1976；Starbuck、Greve 和 Hedberg, 1978；Grinyer 和 Spender, 1979a；Pitt, 2005）。

(3) 环境—战略变革—组织绩效研究模式，研究主要侧重于环境、战略变革和组织绩效三要素结合的理论模型构建与实证，以及实施战略变革和未实施战略变革企业的绩效差异比较（Smith 和 Grimm, 1987；Thompson, 1967；Mintzberg、Ahlstrand 和 Lampel, 1998；Bourgeois, 1980；Ginsberg, 1988）。

(4) 组织学习—战略转型/更新研究模式，研究主要侧重于组织学习对战略转型的效用模式（芮明杰、胡金星、张良森, 2005），以及组织学习对战略更新的影响分析（Crossan 和 Berdrow, 2003）。

综合以上战略变革及其相关研究文献的四种主要研究模式，本研究确立了组织学习—战略变革—组织绩效研究模式，并引入了战略执行力调节因素/变量，架构了如图 1.1 的基本研究框架。

1.2.2 主要研究命题

基本研究框架确立了一个基本问题、两个逻辑延伸问题（见图 1.2），其中，基本问题是全书的研究基础，也是本研究的主要理论贡献；逻辑问题是在基本问题的基础上自然延伸出来的尚需讨论的问题，从而保证了研究框架的完整性。

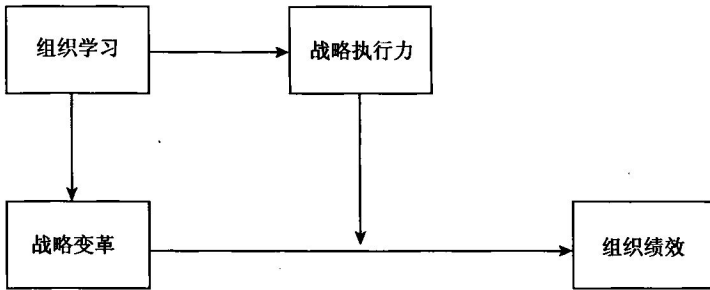


图 1.1 基本研究框架

Fig. 1.1 The basic framework for focal research

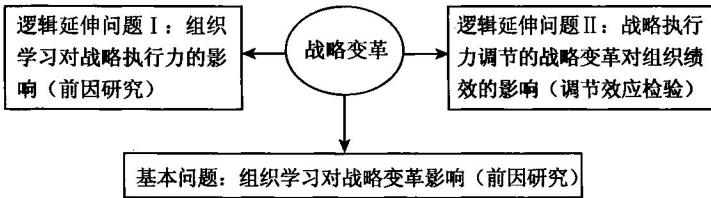


图 1.2 研究拟解决的问题

Fig. 1.2 Three topics for focal research

1.3 研究方法、研究工具与样本数据

1.3.1 研究方法

为了能够完成上述研究计划，本研究主要采用了文献研究、理论研究、深入访谈、问卷调查和实证检验等研究方法。

同时，在研究方法的选择上，特别注重规范与实证研究相结合。规范研究为问题的提出、关联模式及基本研究框架的确立提供了理论基础，实证检验则对研究假设和模型关系进行了验证，为分析问题、解决问题提供了依据。

1.3.2 研究工具

本研究应用 SPSS 14.0 与 LISREL 8.70 统计分析软件对数据进行分析，采用的量表工具包括：

- (1) 组织学习量表：借鉴已有量表，本研究进行开发。
- (2) 战略变革量表：借鉴已有量表，本研究进行开发。
- (3) 战略执行力量表：使用已有量表。
- (4) 组织绩效量表：使用已有量表。

1.3.3 样本数据

本研究采用了两组样本数据，调研工具的测量项目均采用 likert 五级测量（1 = 完全不同意/非常高，2 = 基本不同意/比较

高, 3 = 不确定, 4 = 基本同意/较低, 5 = 完全同意/非常低)。

第一组样本数据为: 对河南漯河规模以上企业高层管理人员(发放问卷 99 份, 收回问卷 91 份, 有效问卷 87 份)、复旦大学部分在读 EMBA 学员(发放问卷 45 份, 收回问卷 40 份, 有效问卷 38 份)的问卷调查及于北京、商丘、开封三地部分企业的实际访谈(有效问卷 14 份)所获取的涉及国有、私营、合资等多种企业性质和造船、食品、汽车等多个产业类型的 139 份有效样本数据。

第二组样本数据为: 利用对河南郑州规模以上企业高层管理人员(发放问卷 141 份, 收回问卷 129 份, 有效问卷 102 份)、大连理工大学部分在读 EMBA 学员(发放问卷 55 份, 收回问卷 51 份, 有效问卷 43 份)、北京交通大学部分在读 EMBA 学员(发放问卷 47 份, 收回问卷 41 份, 有效问卷 37 份)的问卷调查及青岛、开封、郑州、焦作、安阳、济源、北京七地部分企业的实际访谈(发放问卷 26 份, 收回问卷 24 份, 有效问卷 22 份)所获取的涉及国有、私营、合资等多种企业性质和电子、汽车、造纸等多个产业类型的 204 份有效样本数据。

1.4 技术路线

本研究的技术路线如图 1.3 所示:

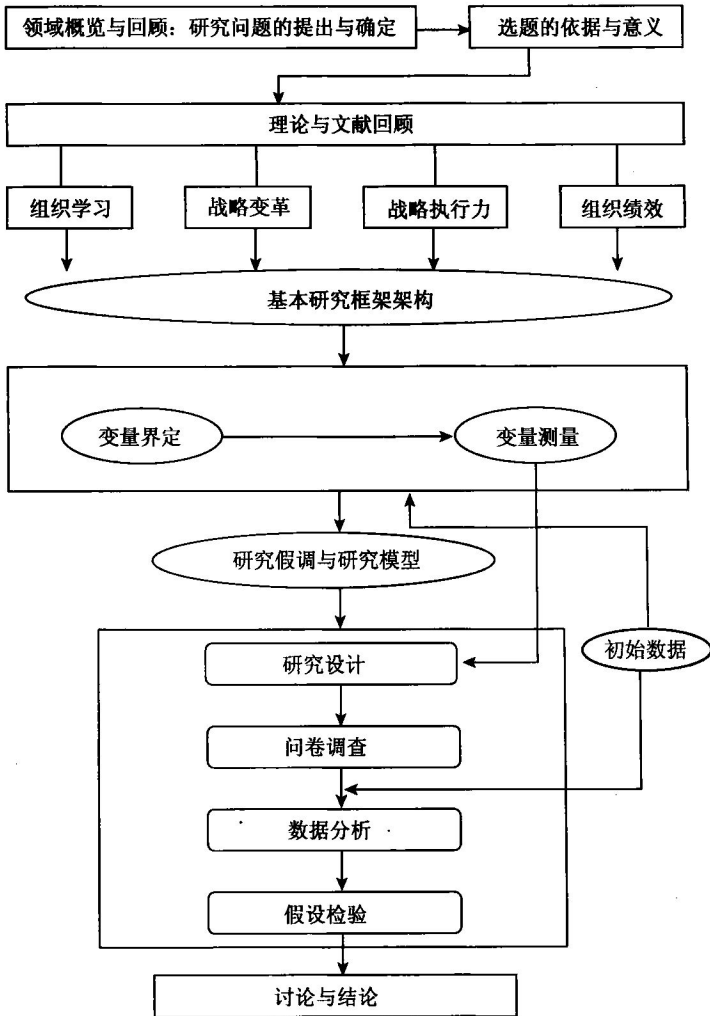


图 1.3 本项研究的技术路线示意图

Fig. 1.3 The process of focal research

2. 战略变革概念研究与量表开发

概念是对客体对象质的界定，内在属性的差异使不同客体对象得以区分、测量和实证检验。采取科学方法对概念进行研究，揭示不种视角下定义的“同”与“异”，是一项研究的基础工作。

2.1 概念研究方法论

方法论 (Methodology) 指处理问题的一般途径和程序 (李怀祖, 2004), 概念研究方法论就是处理概念问题的一般途径和基本程序, 主要包括概念定义和概念化两个基本环节, 其中, 概念是“公用”, 而概念化的过程却是“私有”。

2.1.1 概念定义的形式逻辑方法与原则

概念研究是件非常不易的事情, 选取科学的研究方法, 揭示各种视角下概念的“同”与“异”, 是科学研究的基础工作。科学研究中最适用而且应用最多的定义方法是语义定义 (Semantical Definition), 即形式逻辑学中所谓“属”加“种差”的定义。形式逻辑的“属”加“种差”的概念研究方法能够有效地揭示不同概念之间的区别与联系, 有助于对概念的梳理与界定。

形式逻辑的概念研究方法, 是把被定义的概念包含在它的“属”