

组织文化资本研究

The Research for Organizational Culture Capital

张艺军 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

组织文化资本研究

张艺军 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织文化资本研究/张艺军著. —武汉: 武汉大学出版社, 2017. 8
ISBN 978-7-307-19413-7

I. 组… II. 张… III. 组织文化—研究 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 143236 号

责任编辑:李 晶

责任校对:周卫思

装帧设计:杜文娣

出版发行: **武汉大学出版社** (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: whu_publish@163.com 网址: www.stmpress.cn)

印刷: 虎彩印艺股份有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 12 字数: 222 千字

版次: 2017 年 8 月第 1 版 2017 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-19413-7 定价: 80.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

前 言

在确定本书选题前,我一直都在思考如何将自己的研究方向与提升自己的管理能力和服务水平结合起来,在理论与实际应用方面做一些有益的研究和探索。经过与师友们的反复交流与沟通,我逐渐找到了二者之间的契合点。其一,组织是人们按照一定的目的、任务和形式组合起来的社会集团,它具有明确的目标和相应的结构体系,通过有意识的行为维护自身的稳定并与周围环境保持密切联系。不论对公益性组织、营利性组织或是其他任何社会组织来说,科学的管理方法、系统的管理思维和有效的管理工具都是必不可少的,这些是确保一个组织正常运行和提高组织绩效的基本保障。其二,当代管理学、经济学等学科的研究成果表明,组织文化是整合组织资源,构建组织核心能力,提升管理效能的内在程序。文化管理是组织管理的新理念和新阶段,组织内部积极的共同价值观体系对降低管理成本、提升绩效的作用已成共识。因此,虽然不同类型的组织的目的、任务和内部组合形式存在差异,但是在组织管理层面,通过管理活动整合利用内外部资源,塑造自身独特的核心能力,提高运营水平和社会服务效能的管理思维逻辑和管理目标是共通的。

马克思主义政治经济学研究领域的“资本”通常被看作是一种可以带来剩余价值的价值。理论上来说,物质生产能够满足人们的物质需求,精神生产能够满足人们的精神需求,在一定价值观念主导下,贯穿生产活动全过程的劳动所产出的精神与物质产品共同构成了人类生存和发展的基础。因此在广泛意义上,经济社会发展与精神文化因素之间也有着密不可分的联系,在某种意义上可以说“文化”对组织生产活动的能效具有决定性的影响,也是组织运营能效产生差异的重要因素。不论是公益性组织还是营利性组织,通过劳动生产出的产品都具有文化价值,而贯穿劳动生产全过程的、组织成员所共有的价值观念附于产品之上,塑造并提升产品的价值,能为组织创造边际收益,因此二者均具备了“资本”的基本特征。由此,对一个组织来说,共有的文化价值体系可抽象为“资本”的一种存在形式,我们可以将其称为组织文化资本。“资本”总是处于不断的运动之中,因而“组织文化资本”是一个动态的概念,它不但贯穿精神与物质财富创造的全过程,而且反映了创造财富的能力。

当然,在谈到“资本”问题时我们总是会自然地将这个概念与传统的货币资本、物力资本和人力资本等联系,因此将组织的文化价值观体系这个精神层面的概念与传统意义上的“资本”概念结合起来讨论,会与我们惯常的认知存在差异。当视角深入这些根深蒂固的组织价值观层面,并将组织文化看作是“资本”的一种存在形态加以研究时,确实需要足够的勇气和细心。需要说明的是,企业在社会经济生活中是最广泛存在的,较其他类型的组织更为复杂,也是最有活力的基本组织,更具有普遍性和代表性,因此本书选择企业层面进行探讨。书中如无特殊界定,“组织”与“企业”两个概念等同使用。

在本书付梓之际,感谢湖北省博物馆方勤馆长、万全文书记对本书出版的大力支持;由衷感谢我的博士生导师王学军教授,作为我研究工作的领路人,他为本书的选题和完稿倾注了大量的心血;感谢徐绪松教授,她的研究成果为本书的研究提供了有力的理论支撑;感谢王孝斌博士、胡类明博士、陈武博士、赵罡博士、李晓涛博士、郑英博士、黄洪浪博士在本书的研究思路给予我的帮助;同时还要感谢我的妻子李澜女士,是她一直在身后默默地支持着我。

因著者水平能力所限,本书错讹之处在所难免,请各位专家、读者批评指正。

著 者

2017年6月

目 录

1 绪论	(1)
1.1 研究背景	(1)
1.2 研究范围和意义	(4)
1.2.1 研究范围	(4)
1.2.2 研究意义	(5)
1.3 组织文化研究综述	(6)
1.3.1 组织文化研究的发展阶段	(6)
1.3.2 国内外的研究现状概要	(16)
1.4 研究框架及章节安排	(20)
1.5 研究方法	(21)
2 相关理论基础	(23)
2.1 文化与组织文化理论	(23)
2.1.1 文化的概念、特征与分析维度	(23)
2.1.2 组织文化的定义、结构与特征	(26)
2.1.3 组织文化的功能及其作用机理	(29)
2.2 文化资本理论	(32)
2.2.1 文化资本的概念	(32)
2.2.2 文化资本的形式	(35)
2.2.3 文化资本的积累	(36)
2.3 复杂科学管理理论	(37)
2.3.1 整体观论	(37)
2.3.2 整合论	(38)
2.3.3 新资源观论	(38)
2.3.4 互动论	(38)
2.3.5 无序-有序论	(39)
3 组织文化资本概念的探讨	(40)
3.1 隐形的文化创造有形的价值	(40)

3.1.1	文化是一只看不见的手	(40)
3.1.2	文化价值的获得与组织差异	(42)
3.2	资本的多种表现形式及其本质	(43)
3.2.1	以资财形式表现的资本	(43)
3.2.2	以要素形式表现的资本	(44)
3.2.3	以能力形式表现的资本	(45)
3.2.4	以关系形式表现的资本	(46)
3.2.5	以精神形式表现的资本	(47)
3.2.6	资本是带来收益的价值	(48)
3.3	组织文化资本概念的提出	(49)
3.3.1	组织的人格化假设	(49)
3.3.2	组织文化资本的界定	(51)
4	组织文化资本的属性、特征与结构	(53)
4.1	组织文化资本的资源属性	(53)
4.1.1	随着社会不断发展拓展的资源观	(53)
4.1.2	纳入新资源范畴的组织文化资本	(54)
4.2	组织文化资本的知识属性	(56)
4.2.1	组织文化资本的知识构成	(57)
4.2.2	组织文化资本的知识内涵	(60)
4.3	组织文化资本的特征	(67)
4.3.1	组织文化资本的知识特征	(67)
4.3.2	组织文化资本的能力特征	(68)
4.3.3	组织文化资本的共性特征	(70)
4.3.4	组织文化资本的个性特征	(71)
4.4	组织文化资本的结构与分类	(73)
4.4.1	组织文化资本的结构	(73)
4.4.2	组织文化资本的分类	(74)
4.4.3	不同资本形式的关系	(76)
5	组织文化资本的运行机制与机理分析	(78)
5.1	组织文化资本运行的动因分析	(78)
5.1.1	个体层面的动因分析	(78)
5.1.2	组织层面的动因分析	(79)

5.1.3	领导者的主导与驱动	(81)
5.2	组织文化资本形成的机制与过程	(82)
5.2.1	组织文化资本形成的机制分析	(82)
5.2.2	组织文化资本形成的循环模型	(84)
5.3	组织文化资本积累的特点与机制	(86)
5.3.1	组织文化资本积累的特点	(86)
5.3.2	组织文化资本积累的机制	(87)
5.4	组织文化资本演化路径与选择机制的复杂性	(89)
5.4.1	组织文化资本演化路径的复杂性	(90)
5.4.2	组织文化资本选择机制的复杂性	(93)
5.5	组织文化资本的转化及其影响因素	(95)
5.5.1	组织文化资本转化的条件和内涵	(95)
5.5.2	组织文化资本转化的关键性环节	(96)
5.5.3	组织文化资本向经济资本的转化	(97)
5.5.4	组织文化资本向人力资本的转化	(101)
5.5.5	组织文化资本向社会资本的转化	(104)
6	基于组织文化资本的核心能力整合与组织长期绩效分析	(107)
6.1	组织差异的形成原因	(107)
6.1.1	外部因素	(107)
6.1.2	内部因素	(109)
6.2	组织文化资本视角下的核心能力整合	(111)
6.2.1	核心能力研究的多元化视角	(111)
6.2.2	核心能力的内涵与决定因素	(114)
6.2.3	组织文化资本整合核心能力的机制	(117)
6.2.4	基于组织文化资本的组织边界分析	(123)
6.2.5	基于组织文化资本的组织规模分析	(124)
6.3	组织文化资本对组织长期绩效的影响	(126)
6.3.1	精神资本与创新绩效	(126)
6.3.2	制度资本与管理绩效	(130)
6.3.3	形象资本与经营绩效	(132)
7	组织文化资本评价与实证研究	(136)
7.1	组织文化资本的识别	(136)

7.1.1	组织文化资本识别的意义	(136)
7.1.2	组织文化资本的识别标准	(137)
7.1.3	组织文化资本识别的方法	(138)
7.2	组织文化资本的评价	(144)
7.2.1	组织文化资本评价的基本原则	(144)
7.2.2	组织文化资本评价的模型概要	(144)
7.2.3	对现有评价方法的归纳和简评	(147)
7.3	实证研究——基于BP神经网络的组织文化资本评价	(148)
7.3.1	评价目的与方法选择	(148)
7.3.2	BP神经网络理论模型	(150)
7.3.3	评价模型与指标设计	(153)
7.3.4	数据收集与结果分析	(156)
8	总结与展望	(162)
8.1	主要研究结论	(162)
8.2	主要创新点	(166)
8.3	研究局限与未来研究方向	(167)
8.3.1	研究局限	(167)
8.3.2	未来研究方向	(168)
附录 A		(169)
附录 B		(172)
参考文献		(173)

1 绪 论

1.1 研究背景

新古典经济学的研究视野里,生产活动和利润创造代表了企业的全部行为,而企业在很大程度上被看作是同质化的并以从事专业化生产为主要功能的“黑箱”。为了解开“黑箱”之谜,新制度经济学进一步研究了在资源配置过程中的交易成本问题。在这里,企业不但被视为是一种契约的集合,而且被看作是一种可以与市场相互替代的组织模式和资源配置方式。以罗纳德·科斯为代表的交易成本理论探讨了企业与市场之间的相互关系。这一理论认为,企业是一种既与市场存在区别而又能够与市场相互替代的“价格机制的替代物”,其核心观点正如斯蒂格勒所概括的那样,即在交易费用为零的前提条件下,不论对产权做何种界定,通过市场交易都可以实现资源的有效配置。阿尔钦和德姆塞茨则基于交易成本理论对企业内部进行了深入研究,并提出了团队生产理论。这一理论构建了一个相对完善和有效的框架,对企业内部结构与绩效之间的关系进行了分析和研究,但客观上,这一理论并没有对企业以及企业成员之间的差异加以区分,因而在某种程度上还是基于一种同质性的假设。奥利弗·威廉姆森从对交易活动本身的研究出发,对交易成本问题进行了探讨。他认为,各个交易单位本身所具有的特征决定了交易成本的差异。N M Kay(1984)和J F Hennart(1991)则进一步区分了各种成本的不同来源,他们分别将在市场和企业这两种不同组织方式中所产生的成本明确界定为交易成本和组织成本。现实市场环境中,不同行业间的企业会存在差异,即使在相同产业部门内,企业的差别同样突出。这就不得不让我们思考,除了外部市场因素以外,内部因素是否也导致了企业的差异呢?如果回答是肯定的,那么内部因素和外部因素谁起的作用更大呢?

企业是社会经济活动的细胞组织,其成长、竞争优势和超额利润的获得,以及持续发展都离不开资源的支撑。资源基础理论为我们更好地理解企业之间的差异和企业的竞争优势的来源提供了理论基础。Penrose(1959)认为企业的资源除了包括企业通过购买、租借等手段而获得的或是自己生产出的有形的物品以外,还包括那些能够驱动这些资源高效运行的雇员,这些资源创造了企业的服

务(能力)。同时,只有在对资源的运用过程中,企业的能力才能产生出来,正因为如此,每个企业的能力都是完全不同的,是企业所独有的。围绕 Penrose 对企业资源能力的论述,学术界逐渐形成了资源基础理论。资源基础理论主要包括资源理论(Wernerfelt B A,1984;Peteraf Margaret A,1993)、能力理论(Prahalad C K,Hamel G,1990)、知识理论(Barton D L,1994)三个主要分支。从研究的侧重点来说,这三种理论分别从资源、能力和知识的视角对企业竞争优势的来源进行了阐释,但是从本质上来说,三种理论都立足于资源基础理论之上,将企业竞争优势归因于企业所拥有的独特的且难以模仿的资源,这成为竞争优势内生化的理论基础(Denison D R,1990;Porter M E,2001)。

Rumelt(1984)所做的实证研究表明,企业的长期利润率在产业内部的分散程度为产业之间分散程度的3~5倍,因此他强调企业超额利润最主要的来源不是外在的市场结构特征,而是企业内部资源禀赋的差异。Schmalensee(1985)、Wernerfelt 和 Montgomery (1988)、Rumelt (1991)、Hansen 和 Wernerfelt (1989)、Porter(1996)等所做的实证研究的结果同样支持了这一研究结论。可见企业间差异的产生是外部因素和内部因素共同作用的结果,而内部特殊的资源和能力因素则相对更加重要,它体现了企业的本质差异。

在《文化战略》一书中,荷兰哲学家 C A Van Peursen(1970)从战略的高度对文化进行了深入的分析,他将文化看作是发展过程中的一个战略。他认为,不论是国家、地区还是企业都只能是某种特定文化模式下的战略主体,文化特质的不同,决定了各种战略具有不同的文化特质。战略优势必须在对某种具有竞争优势的文化的获取的基础之上,通过文化的方式来摧毁另一种文化的存在形态而获得。事实上,文化不仅仅是一种知识体系、信仰体系,还是某种生活方式。在当今的社会环境中,文化已经日益成为经济社会发展所必须依赖的重要的战略性资源,是构成国家、区域以及组织综合竞争能力的重要因素。作为经济活动主体的企业,从本质上来说其一切活动都属于经济活动,但是企业的经济活动并非独立存在的,竞争的本质是寻求差异,这就意味着企业要在市场竞争中获得优势并获得成功,就必须立足于现实的社会环境之中,在经济活动之外找到新的支撑点。企业是现代社会经济生活的基础和重要组成部分,作为一个开放的组织系统,企业无时无刻不在与周围环境产生着联系和反馈,文化作为嵌入于各种社会关系和社会结构中的重要体制性和结构性要素必然对企业产生巨大的影响。不同的环境和成长历程孕育了不同的组织文化,虽然企业的经济行为并不等同于组织文化,但是良好的组织文化可以影响和改善企业的经济行为并使之更有效率,这一点已是不争的事实。

无论从当代管理学的研究成果,还是从经济学的研究成果中,我们都可以发现文化的生产与转化给企业带来的巨大影响。管理学的有关研究表明,组织文化不单是企业独有的核心能力,它还极大地影响着企业的经营管理绩效,是决定其经营活动成败的关键力量。张德教授最早在国内提出企业管理发展三阶段论,即现代企业管理经历了从经验管理到科学管理再到文化管理的三个阶段。文化管理阶段“以核心价值观为中心,最大的特点就是“文治”,把组织文化作为企业管理的最重要方面,鼓励员工自觉地做出企业所希望的行为(方铁、曹仰锋,2003)。美国管理学家约翰·科特等曾经指出:“组织文化在下一个10年内很可能成为决定企业兴衰的关键因素”。原通用汽车公司的总裁杰克·韦尔奇曾经指出,组织文化是不可替代的一种资本。企业发展的驱动力量是组织文化,而组织文化最关键的内容就是企业的核心价值观。在核心价值观的驱动下,优秀的企业始终坚持创造需求、制造市场的坚定信念,并且努力地付诸行动,它不仅能够不断发现和整合自身所拥有的资源,还能够从其他企业无法发现的地方发现、培养和制造出满足自己成长发展所需的资源和市场。结构主义观点(环境决定论)认为,在竞争环境下,企业被迫在固定的产业结构条件下相互竞争。企业的战略选择要么寻求差异化,要么追求成本优势。重建主义观点则认为,市场界限及产业结构并不是固定不变的,而是可以由企业个体的行动和信仰重新建造。

物质生产能够满足人们的物质需求;精神生产则能够满足人们的精神需求,这些生产活动都是不同形式的劳动。精神与物质的产品共同构成了人类生存和发展的基础,因而在广泛的意义上,精神与物质的产品都具有文化价值。同样,我们的经济社会发展与精神文化因素之间有着密不可分的联系。从已有的经验来看,经济活动的效率在很大程度上受到文化因素的深刻影响,甚至在某种意义上可以说文化决定着经济活动的效率。这里所说的文化就是指的特定人群所共有的价值观念,它能够为组织创造出未来的收益。举例来说,人类的生存和社会发展离不开劳动,精神文化因素则主导了我们对自然、社会、自身需求的认知,并对我们的生产劳动方式,资源的配置、转化、利用方式产生了深刻的影响,这也直接关系到劳动的成果及其未来收益对我们自身需求和欲望的满足程度。张德教授指出“文化也是一种资本,我们现在比较熟悉的资本主要有三种资本:货币资本、物力资本和人力资本,但能把货币、物力、人力三种资本整合在一起的就是文化资本。因此,我认为文化是第四种资本。文化资本表现出来的是无形资产,无形资产是由文化产生的,比如企业的品牌、企业的形象就是靠文化形成的。另外,企业家的形象、员工的形象、企业外在的物质形象、产品形象、服务形象,其背

后都有一个统一的文化作支撑”(方铁、曹仰锋,2003)。文化能够创造巨大的经济价值,从这个角度看,文化因素可以被看作是“资本”的一种存在形式。同时,资本总是处于不断地运动之中,因而它又是一个动态的概念,它不但反映了财富创造的过程,而且反映了创造财富的能力。

我们通常将文化看作是精神层面的概念,把组织文化与经济学概念的资本联系起来与我们惯常的认识是有差异的,所以当我们的研究视角深入这些根深蒂固的价值观念层面,并将组织文化称为组织文化资本时,就需要足够的勇气和信心。从来源上来说,组织文化来自于领导者或企业家持续不断的文化资本投资,而这种投资直接产出的是企业组织的核心价值体系和不断开拓创新的企业精神,这种独特的价值观念能够通过投资行为塑造更多人的观念,成为企业不断创新的内在动力,也是企业生产过程中不可缺少的资本。既然组织文化是资本,那么这种资本的本质特征是什么?它与企业的其他资本有着怎样的区别与联系?它的运动规律是什么?作用机理是什么?我们又如何对它进行评价呢?

1.2 研究范围和意义

1.2.1 研究范围

组织文化理论在管理上强调以人为中心,重视文化和精神因素在管理中的作用,强调运用新的思维方式和选择标准,但它并没有忽视经济、技术因素的重要性。造成企业差异的原因多种多样,也难以将这些原因全都一一列举出来,本书基于研究的需要选择“文化”作为研究的重点。本书拟研究的问题如下。

(1) 关于组织文化资本界定:对组织文化理论进行溯源,对其发展现状进行分析。结合资源基础理论、知识资本理论的有关观点和当代资本理论演化的脉络,从理论上着重探讨组织文化具有多重属性的原因,对组织文化资本进行多角度诠释。

(2) 关于组织文化资本的性质和内涵:在现实环境下,对组织文化资本的特征、结构、分类及其不同构成部分之间的关系进行探讨。资本首先表现为一定量的货币,但是随着生产力和商品经济的发展,资本在运行过程中可以采取越来越丰富的依存和运动形式。现有文献认为文化属于资本的一种形态,但组织文化资本的形式将比传统的资本形式更为复杂。

(3) 关于组织文化资本的功能问题:资源基础理论认为,企业之间的本质差异来源于内部资源禀赋的差异,那么在同样外部环境和资源配置的条件下,为什

么组织的核心能力及其外部表现会存在较大的差异呢?本书将在对现有文献的总结和分析的基础上探讨文化资本产生企业差异的基本原因及其作用机制,揭示组织文化资本整合企业资源的内在机理及其功能。

(4) 关于组织文化资本投资与组织文化资本的形成与积累:任何资本的存在和积累都是以投入为前提,本书将讨论组织文化资本形成积累的影响因素,对组织文化资本的形成过程、机理及其积累内涵和机制进行分析。

(5) 关于组织文化资本的演化与转化:组织文化资本作为一种为企业所拥有的特殊价值体系 and 无形资本,其演化路径和选择过程存在多样化和复杂性。同时,组织文化资本与其他形式的资本,如经济资本、人力资本和社会资本之间还存在有多种转化关系。本书将对组织文化资本演化和转化的影响因素、机理及其各因素之间的相互关系进行探讨。

(6) 关于组织文化资本的识别与评价:作为无形资本的组织文化资本本身是复杂的。目前学术界尚未有针对组织文化资本的识别方法和评价指标体系,如何借鉴与整合相关理论和研究方法并将其应用于组织文化资本的识别与评价的框架之中,如何通过有限的指标对组织文化资本进行充分概括和评价是一个十分重要又具有挑战性的问题。本书拟在充分吸收现有文献的基础上,尝试提出组织文化资本的识别方法,并建立一个组织文化资本评价指标体系,运用 BP 神经网络对其进行实证分析和探讨。

1.2.2 研究意义

管理学、经济学、社会学等多学科的研究已经表明,文化因素已经成为现代企业核心竞争力的重要来源,对企业的竞争和发展起着决定性的作用,是企业健康成长与发展的重要保障和支撑力量。组织文化管理、组织文化资本化运营已经成为现代企业进行差异化竞争并获得超额回报的主要路径。通过文化资本推动企业发展是组织文化建设的一个新课题,尤其是在当前经济全球化的大潮中,组织文化资本以其独特的价值创造能力,已经为越来越多的企业所关注。因此,开展这一研究,对提高组织文化资本经营的能力、增强企业竞争能力具有重要意义。

1.2.2.1 理论意义

组织文化本身是社会巨系统中的一个子系统,它与周围的其他系统之间有着复杂的相互作用关系。决定企业经营管理活动成败和能否长期存续发展的主要因素来源于企业内部的资源禀赋,而市场这只无形的手的力量也不容忽视。企业不但为社会提供产品与服务,满足其内部和外部社会个体的精神

与物质生活需求,而且通过其行为来发现和培育社会成员的需求与审美取向,这种文化影响和改造能力是组织文化资本的一种客观反映。这就是说组织文化的理论研究应该从内外两个视角展开,我们不但要关注组织文化的内部结构和功能,还要关注组织文化的外部功能。现有的理论中,很多学者和企业家都将组织文化视为企业的核心资本,但是对于这种隐性资本的特征、内涵及其功能和演化规律并未进行深入的探讨。本书为组织文化研究提供了一个新的视角。同时,多学科理论的注入,将会有助于组织文化研究理论体系的不断丰富和完善。

1.2.2.2 实践意义

第一,通过对组织文化资本的研究,可以为企业的文化管理和文化资本运营提供有效的理论支撑,帮助企业更好地实施文化建设,促进企业自觉、自发地走上文化管理的道路,为其发展提供持久的内在动力。

第二,通过对组织文化资本的研究,可以检视和发现企业在目前文化管理中存在的问题,不断调整和修正企业的管理理念、价值观、思维模式、基本假设乃至根本目标,实现组织文化的持续变革与创新,在日益激烈的市场竞争中赢得优势。

第三,通过对组织文化资本的研究,企业可以找到适合自身状况的文化资本运营途径,以及运用文化资本整合企业的资源,产生差异化竞争优势的方法,这将有利于企业竞争能力的提升。

1.3 组织文化研究综述

1.3.1 组织文化研究的发展阶段

组织文化理论是在当代市场经济不断发展、科学技术不断进步、生产的现代化与社会化水平不断提高的大背景下,伴随着管理思想的不断发展和演变而产生的新的管理学说,它建立在管理科学、心理科学、行为科学的研究成果的基础上。

根据目前的研究文献来看,组织文化理论的发展大体可以分为三个阶段:第一个阶段是组织文化理论的酝酿和萌芽期,时间为20世纪80年代初以前;第二个阶段是组织文化理论的成长期,时间为20世纪80年代初至90年代初;第三个阶段为组织文化理论的发展期,时间为20世纪90年代初至今。

1.3.1.1 组织文化理论的酝酿和萌芽期

早期关于社会文化、宗教文化对社会经济组织影响的研究和 20 世纪初的社会学、人类学研究以及古典管理理论、行为科学研究和跨文化管理研究的成果对组织文化理论的形成起到了推动作用。

(1) 早期关于社会文化与宗教文化对社会经济组织的影响的研究。

英国古典经济学家亚当·斯密在《道德情操论》中对“看不见的手”在道德领域的作用进行了分析,并在《国民财富的性质与原因研究》中提出了市场和道德情操是“两只看不见的手”,它们都对经济生活进行着调节的观点。安德鲁·尤尔在《制造业的哲学——大不列颠工厂制度的科学、道德和商业经济的说明》中提出了工厂的三个行动准则或三个有机的系统,分别是机械系统、道德系统和商业系统。德国经济学家弗里德里希·李斯特在《政治经济学的国民体系》中提出了物质资本生产力和精神资本生产力共同构成了生产力,生产力要有大发展就必须要将物质力和精神力相结合的观点。他认为,法律、公共制度以及意识等因素并不直接生产价值,但是它们对推动生产力的发展具有十分重要的作用。小阿尔弗雷德·D. 钱德勒在《亨利·瓦农·普尔:商业主编、分析家和改革者》中提出,企业必须建立起一种不断灌输团结精神的领导模式,来克服单调乏味和循规蹈矩的办事情绪,通过这种方式使工人自觉自愿工作。企业的最高管理者应该是组织内的神经中枢,这种神经中枢应该有一致性。马克斯·韦伯在《新教伦理与资本主义精神》(1904)中提出,新教伦理的思想精神对促进资本主义文化的实质形成及其大规模扩张起到了积极的推动作用。精神是经济发展的动力,它总是在某种信仰或宗教文化上体现出来。他的这一观点在理论研究领域产生了很大的影响,并直接引发了有关文化对经济影响的深入研究。1961 年,麦克莱兰在《取得成就的社会》中分析了对促进经济发展具有重要意义的心理因素,他发现在经济快速发展与个人强烈的成就需求之间存在巨大的相关性。同年,格略特·伦斯基在《宗教因素:从社会学的角度研究宗教对政治经济和家庭生活的影响》中也阐释了类似的观点,即宗教深刻影响着人们积极向上的进取精神。在《儒教与道教》中,韦伯研究了中国的儒家思想与资本主义的关系,认为儒教伦理阻碍了资本主义在中国的发展。他的这一观点受到了众多学者(诸如霍弗斯特德,邦德等人)的批评与质疑。20 世纪 30 年代,西方国家爆发了严重的经济危机,而在 20 世纪 60—70 年代“亚洲四小龙”却以惊人的速度快速崛起。这些鲜活的现实证据都对韦伯的西方文化中心论提出了挑战,也直接促进了组织文化理论的诞生。

(2) 古典管理理论和行为科学理论的有关研究。

管理是人类走向文明的伴生物,管理思想和管理文化的形成、发展对组织文化理论的形成同样起到了积极的推动作用。以泰罗、韦伯、法约尔等人为代表的古典管理理论在某种意义上可视为组织文化理论的萌芽。1911年,泰勒在著名的《科学管理原理》中提出了科学管理所要进行的两场全面的心理革命。一是在工业或其他任何机构中工作的工人在对待工作、同伴和雇主的义务上的革命;二是管理人员在对待同事、工人和所有日常问题的责任上的革命。在《社会组织与经济组织理论》中,韦伯则主张将管理非人格化,将存在于人事关系中的感情色彩全部摒弃,按照规章制度来运行,企业才有可能生存下去。法约尔的《工业管理和一般管理》则以大企业整体为研究对象,提出了经营六职能、管理五因素和十四条原则学说,强调管理教育的必要性,提倡通过教育提高管理水平。20世纪20—30年代时行为科学理论成果中比较有代表性的有:Gantt Henry L的《劳动、工资和利润》(1910)、Hugo Münsterberg的《心理学和工业效率》(1913)、Henry Denison的《组织工程学》(1931)、George Elton Mayo的《工业文明中的人的问题》(1933)、A H Maslow的《人类的动机理论》(1943)、Frederick Herzberg的《工作和人的性质》(1966)、Victor Vroom的《工作与激励》(1964)、David C McClelland的《促进取得成就的事物》(1966)、Douglas McGregor的《企业的人性面》(1960)、Edgar Schein的《组织心理学》(1965)、Kurt Lewin的《群体动力学》(1948)等研究成果对后续组织文化理论的形成和深入研究提供了理论基础、研究方法和研究工具。

(3) 跨文化研究。

Negandhi(1983)的研究表明,20世纪50年代,美国有4所著名大学^①曾经对发展中国家的工业化进程进行了研究,正是在这个基础上跨文化成为了一个明确的研究对象。荷兰人类学家 Geert Hofstede 对文化层次与维度进行了研究,其成果成为跨文化研究的主要理论基础。以跨文化理论为核心,组织理论从两个视角推进。一方面是将组织视为一个封闭系统,以组织内部变量为主要对象进行研究,通过对组织结构及组织的行为模式等方面的分析,对组织内部变量对组织行为和管理绩效的影响进行探讨;另一方面是将组织视为一个开放的(综合的或是全面的)系统。基于这一观点,研究者将组织内部因素和外部因素全部纳入对组织内部特征的研究之中。跨文化研究的代表性成果主要有:Parsons T 和 Shils E A 的《行动的一般理论》(1951),Parsons T 的《社会系统》(1951)等。

^① 麻省理工学院、芝加哥大学、加利福尼亚大学和普林斯顿大学。