

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20190926.006

组织文化研究的演化路径、知识图谱及研究展望

陈春花¹、尹俊^{1,2}

(1. 北京大学国家发展研究院, 北京 100871;

2. 北京大学习近平新时代中国特色社会主义思想研究院, 北京 100871)

摘要: 与以往关于组织文化研究的定性综述不同, 本文首次运用文献计量学的研究方法, 对7本国际顶级管理学期刊在1983—2018年刊发的518篇组织文化研究文献的引文和主题词进行定量的共引分析, 绘制了35年来组织文化研究领域的演化路径和知识图谱。在文献计量分析的基础上, 本文归纳了现有组织文化领域的研究范式, 讨论了现有研究的不足。最后, 本文讨论了未来的研究方向, 并以组织文化基本假设的研究为例, 对互联网时代情境下企业“长期主义”基本假设的研究视角进行了展望。

关键词: 组织文化; 演化路径; 知识图谱; 基本假设; 长期主义

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2019)11-0070-16

一、引言

组织文化(或企业文化)是组织研究中被长期讨论和研究的话题, 具有重要的管理意义。最早的研究可以追溯到20世纪20年代的霍桑实验(Hawthorne experiment), 不过在那个时期, 组织文化的概念还没有被正式提出, 学者们研究的概念是组织气氛(climate), 即组织成员对环境的集体感知或认知(Lewin等, 1939), 以定性研究为主。组织文化这个概念被正式提出是在20世纪80年代(Schneider等, 2017), 被定义为一个组织在解决其外部适应性问题以及内部整合问题时习得的一种共享的基本假设模式, 它在解决此类问题时被证明是有效的, 因此对于组织新成员来说, 在涉及此类问题时这种假设模式是一种正确的感知、思考和感受的方式(Schein, 1985)。相对于组织气氛而言, 组织文化的概念在描述组织层面统一特征的时候更为准确和深入。当时的学者们提出组织文化的主要目的是解释20世纪80年代日本企业的崛起和美国企业的衰退, 他们认为日本企业的组织文化在其崛起中发挥了重要的作用。这个观点引发了企业管理学科的一场思想革命, 随后学术界将组织文化的软性因素提升到了与管理制度等刚性因素同等重要的程度(赵曙明和裴宇晶, 2011)。迄今为止, 已有数以万计的组织文化研究文献, 这些

收稿日期: 2019-06-27

基金项目: 教育部人文社会科学研究规划基金项目(19YJA630104)

作者简介: 陈春花(1964—), 女, 北京大学国家发展研究院王宽诚讲席教授;

尹俊(1986—), 男, 北京大学国家发展研究院副研究员, 北京大学习近平新时代中国特色社会主义思想研究院助理教授(通讯作者)。

研究已发展出大量的组织文化概念、理论和多元化的研究方法(Schein, 2007)。

然而,这些研究并未在研究范式方面达成共识(Schein, 2007),因此需要梳理出一个系统的研究图谱,帮助未来的研究者更好地开展组织文化研究。现有的文献综述给了我们一些启示,如Schein(2007)认为,组织文化最初的研究往往嵌入在组织管理、种族文化的研究之内,随着研究的深入,组织文化研究逐渐发展成为一个独立的领域,并相应地发展出了许多动态的概念和理论,扩展为对国家和种族层面的宏观文化、各类组织的中观文化、基于组织中职业群体的亚文化、基于团队的微观文化的综合研究。Schneider等学者(2017)回顾了*Journal of Applied Psychology*自1917年创刊以来所有关于组织气氛和组织文化的研究,认为组织文化自1986年以来的一个重要研究内容是组织文化的内涵及测量方法。还有的学者回顾了近35年来*Journal of International Business Studies*等期刊发表的关于组织文化的所有实证研究,发现组织文化的实证研究集中在探讨组织文化对个体、组织和国家层面因素的影响机制(Kirkman等, 2006, 2017)。Hartnell等学者对148项组织文化的研究进行了元分析,揭示了组织文化与组织战略、组织结构等重要因素的关系及对组织有效性的不同影响(Hartnell等, 2019)。在国内,曾昊和陈春花等学者从探究组织文化与多个学科的渊源关系入手,在文献梳理的基础上提出了组织文化研究的脉络(曾昊等, 2009)。赵曙明等学者从企业文化理论产生的时代背景入手,就企业文化研究的不同流派及发展脉络进行了评述(赵曙明和裴宇晶, 2011)。虽然这些综述对于学者们了解组织文化领域的研究现状是非常宝贵的,但它们主要采用定性的研究方法来分析现有文献。近年来,社会科学领域出现了文献计量学研究方法,主张使用量化的文献分析方法科学绘制一个研究领域的演化路径(evolution path,是指该领域内文献、尤其是重要文献的理论发展脉络)和知识图谱(mapping knowledge,是指该领域已有的理论成果框架),相对于定性的研究综述而言,文献计量学方法能全方位地呈现一个领域的研究范式,能更科学地指导未来的研究方向(Chen, 2017)。根据我们的文献搜索,目前还没有发现应用文献计量学研究方法对组织文化相关文献开展的定量研究。

因此,本文的目的是应用文献计量学的研究方法,绘制组织文化研究领域的演化路径和知识图谱,提炼组织文化研究领域的研究范式,以帮助未来的研究者深入开展组织文化研究。具体而言,我们将对7本国际顶级管理学期刊在1983—2018年发表的518篇关于组织文化的相关文献进行文献计量分析,梳理组织文化研究领域的研究范式、现有研究的不足、未来的研究方向,并以组织文化基本假设的研究为例,依据研究范式对互联网时代企业“长期主义”基本假设的研究视角进行展望。

二、基于文献计量的组织文化研究范式

(一)文献来源

本文以“组织文化”和“企业文化”为主题词,在Web of Science数据库中搜索了管理学7本国际顶级期刊:*Administrative Science Quarterly*(ASQ),*Academy of Management Review*(AMR),*Academy of Management Journal*(AMJ),*Strategic Management Journal*(SMJ),*Journal of Applied Psychology*(JAP),*Organization Science*(OS),*Journal of International Business Studies*(JIBS)的所有论文(article)和综述(review),时间跨度设定为1983—2018年,共搜索到518篇文献,基本分布情况如图1,图2所示。其中JIBS(该期刊的热点主题是跨文化研究)和OS的刊文数量超过100篇,其他5本期刊的刊文数量都在50篇左右。总体来看,1991年以前的论文数量偏少,随后逐渐增多,1997年达到20篇,2011年达到38篇之多。

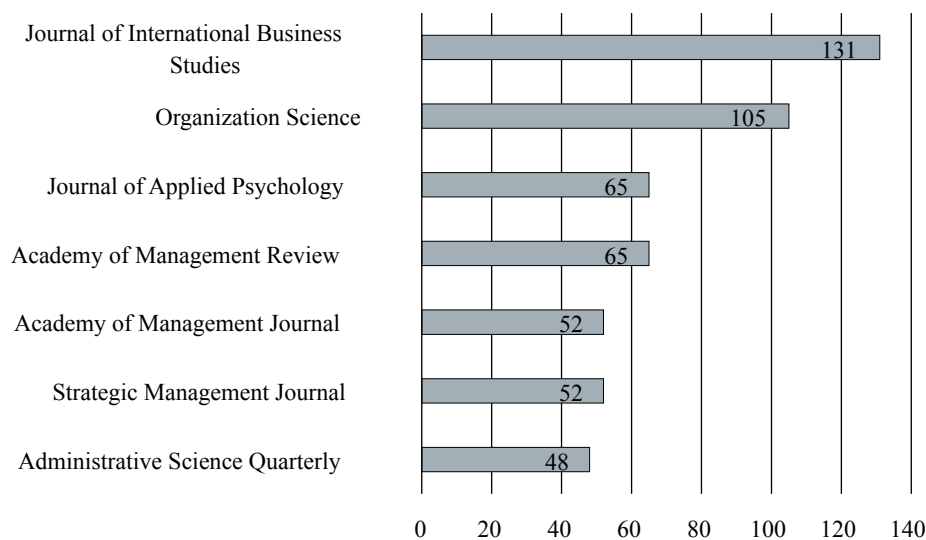


图1 国际顶级期刊1983—2018年关于组织文化的刊文数量

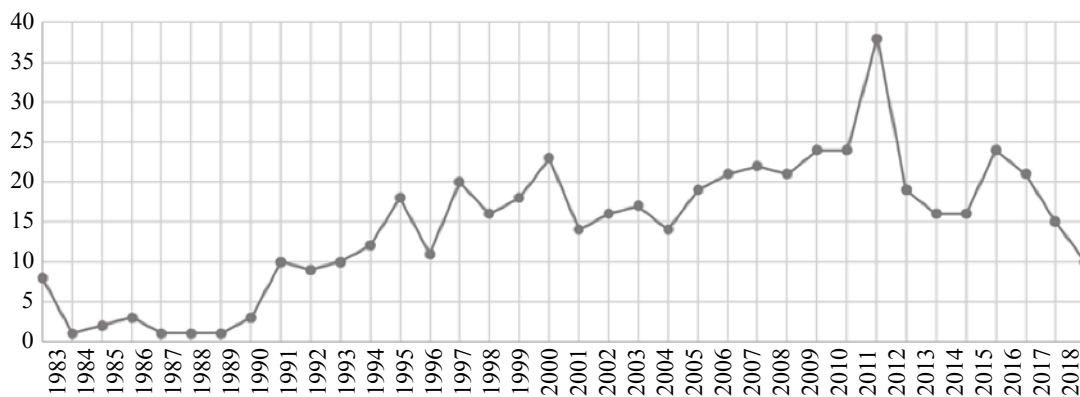


图2 7本国际顶级期刊历年关于组织文化的刊文数量汇总

(二)文献计量分析及结果

1. 关键词频次分析——初步描述

通过对论文作者标注的所有关键词进行频次分析,可以看出一个领域重点关注的研究主题(Chen, 2017)。本文对518篇论文的所有关键词(共1 023个)进行了词频分析(见图3)。从图3可以看出,在出现次数大于5次的关键词中,最多的依次是文化、国家文化、组织文化、创新、制度理论、领导力、信任、中国、绩效、跨文化管理、GLOBE研究项目、霍夫斯泰德(量表)、跨层次分析、组织变革、文化价值观、元分析、跨文化研究方法、文化维度、企业家精神、竞争优势、公司治理、企业社会责任、民族志、组织身份、组织、权力。可以看出,组织文化的研究是一项多层次(如国家、组织、团队、个体等)、多地区(如跨文化、中国等)、多领域(如创新、领导力、信任、绩效、组织变革、公司治理、社会责任等)、多方法(如量表开发、跨层次分析、元分析、民族志)的综合研究。为了进一步分析该领域的演化路径和知识图谱,本文对所有参考文献和主题词进行了共现聚类分析。

2. 参考文献的共现聚类分析——演化路径

共现聚类分析是指对所有资料库中超出正常概率共同出现的指标进行聚类的分析方法,

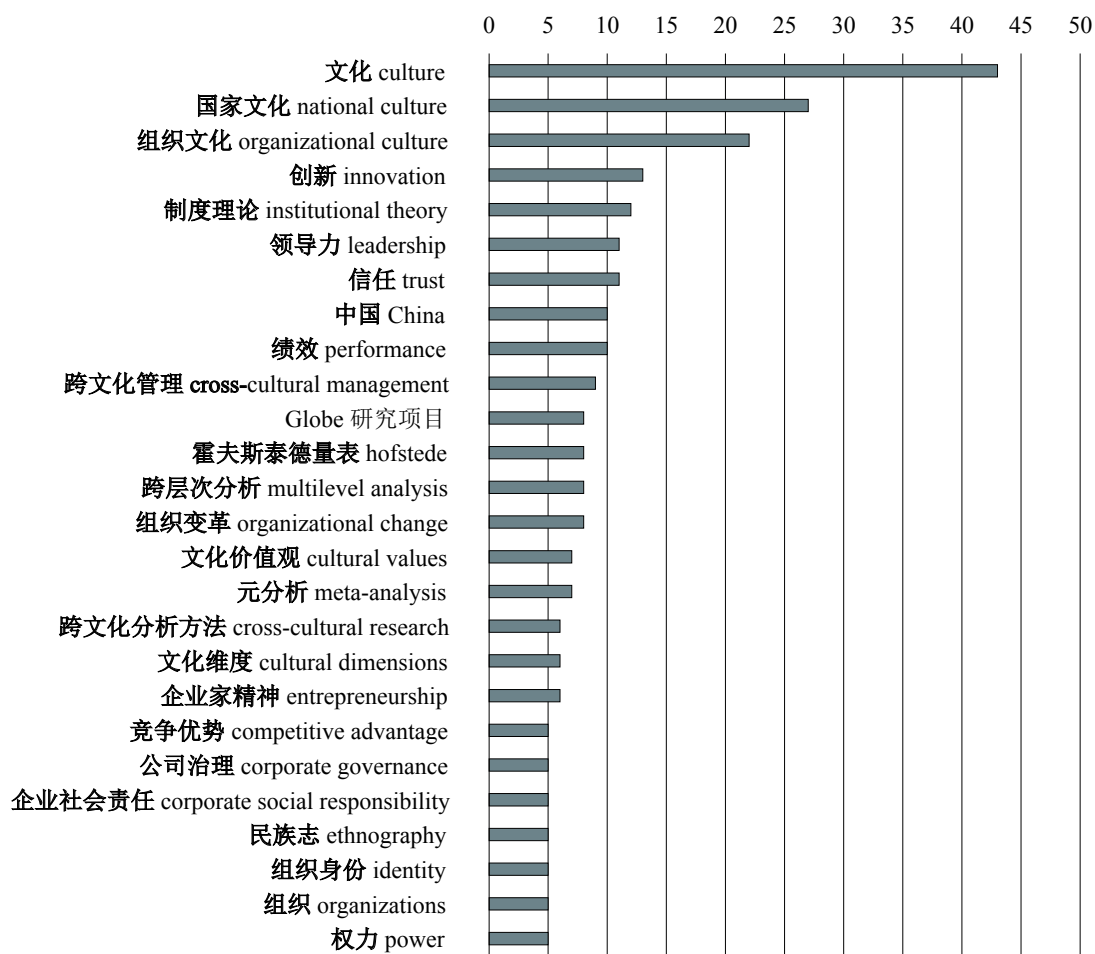


图3 作者标注的关键词频次分析

它能识别所有文献中的关键文献和达成共识的理论研究成果,进而可以绘制该领域的演化路径和知识图谱(Chen, 2017)。518篇论文共有28 174篇参考文献,本文对这28 174篇参考文献进行共现聚类分析,并通过Citespace软件绘制了可视化图谱(见图4,图5)和热点论文(bursts)清单(见表1),进而识别组织文化研究领域的演化路径。

图4是Citespace软件按照时间顺序生成的演化路径图,该软件还按照时间顺序识别出518篇顶级期刊论文的所有参考文献中出现最多的热点论文,并列出了频次最多的25篇论文(见表1)。图4和表1显示的组织文化研究领域的关键文献,深度展示了组织文化研究的演化路径。作为标杆(benchmark)的热点论文是1985年Schein出版的《组织文化与领导》一书,作者对组织文化的内涵、类别、动力、作用等问题做出了定性的探讨,将组织文化的内涵分为人为饰物、外显价值观和基本假设三个层次,将组织文化的类别拓展到宏观文化、中观文化、亚文化、微观文化等多个层面,认为领导力是组织文化的动力,组织文化是整合内部流程和适应外部环境的重要手段(Schein, 1985)。在Schein的基础上, Hofstede、O'Reilly、House等人开创性地提出了组织文化的多维度测量方法(Hofstede等, 1990; O'Reilly III等, 1991; House等, 2004)。Hatch、Scott、Weick等人进一步发展了Schein(1985)关于组织文化如何在组织内部发挥作用的论述,对该作用的理论机制进行了系统探讨(Hatch, 1993; Scott, 1995; Weick, 1995)。Chatman、Trice等人创新性的发展了Schein(1985)关于亚文化、团队文化的理论(Chatman等, 1998;

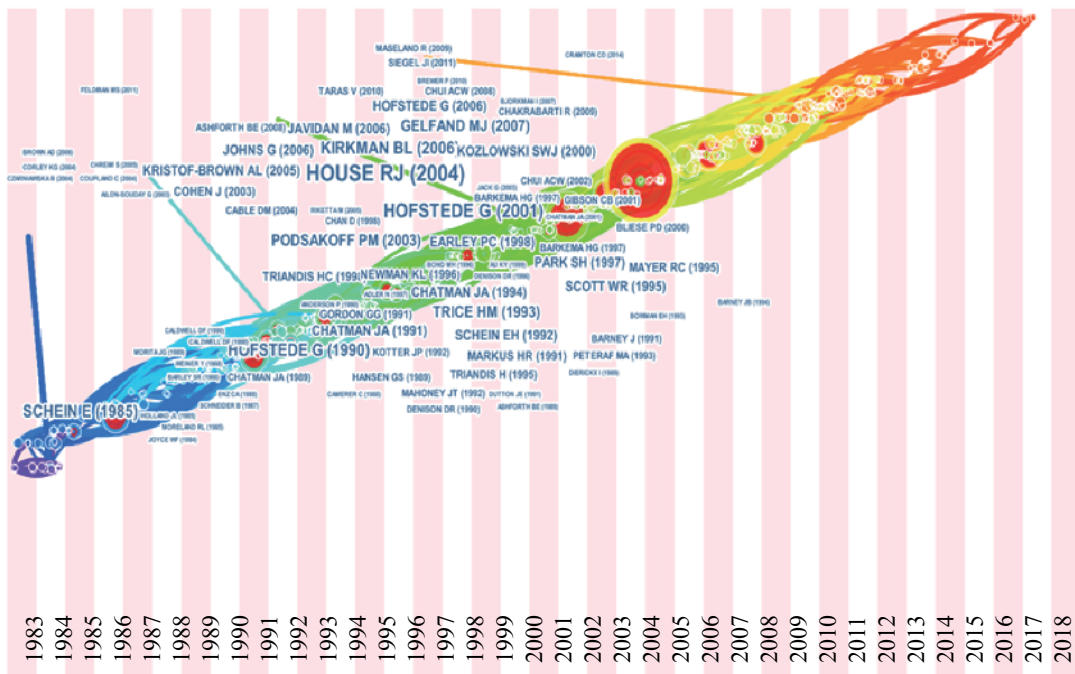


图4 论文被引情况的共现聚类分析——演化路径(1)

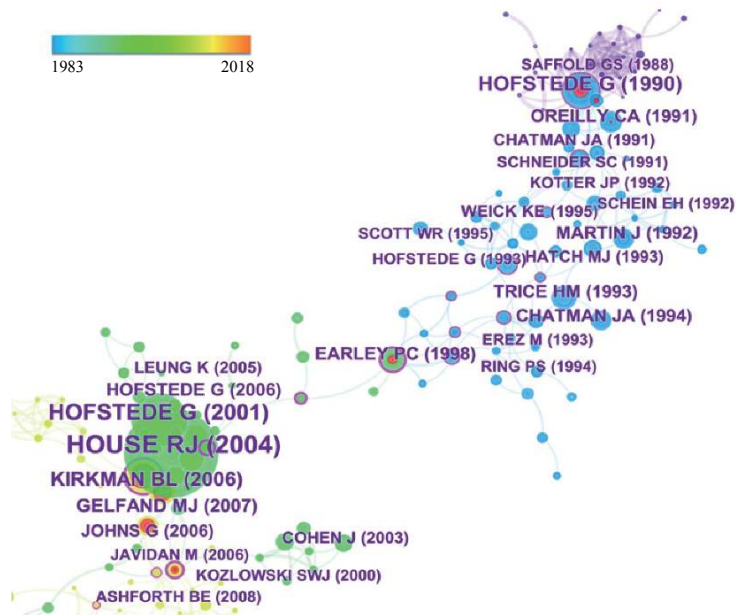


图5 论文被引情况的共现聚类分析——演化路径(2)

Trice和Beyer, 1993)。Park、Ralston、Hofstede等人发展了Schein(1985)关于国家文化的理论,构建了研究国家文化的理论体系(Park和Ungson, 1997; Ralston等, 1997; Hofstede, 2006)。Kozlowski、Weber等人侧重于组织文化研究方法的探讨,对组织文化研究的跨层次方法、语言工具方法进行了系统研究(Kozlowski和Klein, 2000; Weber, 2005)。这些热点文献与Schein(1985)一脉相承,与其延伸出来的各类研究构建了组织文化理论和方法研究的演化路

表1 被引用次数最多的热点论文一览

作者及论文年份	期刊	主题	高被引时间段
Schein, 1985	著作	组织文化与领导	1990—1993
Trice, 1984	AMR	通过外在仪式研究组织文化	1991—1992
Hofstede等, 1990	ASQ	测量组织文化的定性和定量方法	1991—1998
Chatman, 1991	ASQ	人与组织的匹配:选择与社会化	1994—1996
O'Reilly, 1991	AMJ	人与组织文化:评估个人与组织契合度的比较方法	1994—1999
Martin, 1992	著作	组织中的文化:三个视角	1995—2000
Hatch, 1993	AMR	组织文化的动力	1996—1997
Trice, 1993	著作	工作场所的职业亚文化	1996—2001
Weick, 1995	著作	组织中的意义建构	1999—2002
Park和Ungson, 1997	AMJ	国家文化、组织互补性、经济动机对合资企业解散的影响	2000—2005
Scott, 1995	著作	组织的制度建设:国际和纵向研究	2001—2003
Ralston等, 1997	JIBS	国家文化和经济意识形态对管理工作价值观的影响:美国、俄罗斯、日本和中国的研究	2001—2004
Chatman, 1998	ASQ	不同但感觉相似:人员构成和组织文化对工作过程和结果的影响	2002—2006
Hofstede, 2001	著作	文化的后果:比较不同国家的价值观、行为、制度和组织	2005—2009
Kozlowski和Klein, 2000	著作	组织中的跨层次理论、研究和方法:基础、扩展和新方向	2005—2006
Podsakoff, 2003	JAP	组织行为研究中共同方法偏差:文献综述和解决办法	2006—2011
Cohen, 2003	著作	行为科学应用多元回归	2007—2008
Scott, 2001	著作	制度理论:为理论研究项目做出贡献	2007—2009
House等, 2004	著作	文化、领导和组织:对62个社会的全球研究	2008—2012
Hofstede, 2006	JIBS	GLOBE研究项目测量什么	2009—2010
Kirkman等, 2006	JIBS	25年的文化研究:霍夫斯泰德文化价值观框架的实证研究综述	2009—2014
Leung, 2005	JIBS	文化与国际商务:综述与展望	2010—2011
Gelfand, 2007	Annual Review of Psychology	跨文化的组织行为	2010—2015
Weber, 2005	Poetics	用于分析企业文化的语言工具包	2011—2013
Johns, 2006	AMR	情境对组织行为有何影响	2011—2014

径。为了进一步分析出所有文献之间的相对重要程度和网络关系,我们还应用Citespace软件对所有文献进行了聚类分析(见图5),其中不同颜色代表不同时期的研究,字体或节点大小代表该文献被引次数的多少,节点之间的距离和相对布局代表文献之间的网络关联程度。可以发现,关于组织文化内涵、维度以及如何测量的文献始终处于节点的中心位置,这说明围绕组织文化内涵及如何测量的研究是组织文化领域各类文献的重要基础,这与Schneider等学者(2017)的综述观点一致。具体来看,聚类分析图上显示了三个重要的节点文献:一是Hofstede等(1990)的文献,这篇文献提出了测量组织文化的六个维度,即权力距离、不确定性的规避、个人主义—集体主义、男性化—女性化、长期取向—短期取向、自我放纵—约束。二是O'Reilly III等(1991)的文献,这篇文献提出了组织文化的全貌量表,包括7个维度:创新、业绩导向、对人的尊重、团队导向、稳定性、进取心和注重细节,共54个测量项目。三是House等

(2004)的文献,这篇文献基于62个地区跨文化领导力的研究提出了多维度的组织文化模型,认为组织文化包括价值观和实践两个部分,价值观的维度包括安全需要、以工作为中心、权力需要,实践的维度包括过程导向—结果导向、员工导向—工作导向、本地化—专业化、开放系统—封闭系统、松散控制—严密控制、标准化—实用化。这三个重要的节点文献为其他研究奠定了重要的理论和方法基础。

3. 主题词的共现聚类分析——知识图谱

为了进一步识别组织文化研究领域的知识图谱,本文还对518篇论文的主题词(主题词是指标题、摘要、关键词的综合主题词,共2 242个)进行共现聚类分析,并应用VOSviewer软件生成了可视化图谱(见图6)。



图6 主题词共现聚类分析——知识图谱

从图6可以看出,518篇文献被VOSviewer软件自动分为五个聚类的研究领域(每种颜色代表一类),这张图谱上的主题词描述了组织文化领域已有的理论研究成果框架。第一类主题词聚类主要是研究组织文化的前因(如组织因素organizations、情境因素context、网络因素networks、动态因素dynamics)、维度、层次、测量等问题。第二类主题词聚类主要是研究组织文化对群体(people)、个体(self)的影响,与领导力(leadership)的互动,以及相应的理论机制等问题。第三类主题词聚类主要是研究组织文化作为组织竞争优势(competitive advantage)和重要的资源(resource)如何影响组织战略(strategic management)及其影响机制等问题。第四类主题词聚类主要是研究不同国家文化(national culture)环境下的文化冲突或跨文化管理问题。第五类主题词聚类主要是研究新经济或变革时代环境(uncertainty)^①下组织文化的作用及选择(choice)等问题。这五大类研究领域的理论研究成果构成了组织文化已有研究的知识图谱。

(三)基于文献计量结果的组织文化研究范式述评

研究范式(paradigm)的概念是Kuhn在1970年《科学革命的结构》一书中提出并系统阐述的,指的是一个共同体成员所共享的信仰、价值、技术等集合,研究范式包括四个要素:达成共识的基本假定(基本概念及逻辑共识)、通用的研究方法、共同的研究问题、专业的研究群体

^①由于图片分辨率问题,主题词uncertainty未在图6中显示。

(Kuhn, 2012)。组织文化的文献计量分析结果,可以帮助我们归纳组织文化的研究范式,并以此推断未来的研究方向。

1. 在基本假定方面,从图4和表1描绘的演化路径图可以看出,标杆文献是1985年Schein出版的《组织文化与领导》一书,后续的大部分研究都能在这本书中找到相应的标杆。Schein被誉为“组织文化理论之父”,他是首个系统论述组织文化的学者,认为组织文化是在解决外部适应和内部整合问题的过程中,基于团体习得的共享的基本假设的一套模式,这套模式运行良好,非常有效,被作为对相关问题的正确的认识、思维和情感方式授予新来者(Schein, 1985)。Schein还对组织文化的内容是什么、如何评估组织文化、领导者如何创建组织文化、组织文化与组织变革的关系是什么等问题有着深刻的见解(Schein, 2007),虽然他的大部分研究都是基于案例的定性描述,但是他系统阐述的组织文化理论框架构建了后续大部分组织文化研究的基本假定,成为这些研究共同的研究参照及理论基准。

2. 在研究方法方面,从图5中的演化路径可以看出,如何测量组织文化是各个时期的研究持续关注的话题。1990年Hofstede通过对IBM在全球的各个分支公司进行问卷调查,开发出的文化量表和问卷(Value Survey Module, VSM)是最为流行的测量工具,目前已更新至2013年的版本。35年来,大量的实证研究采用了Hofstede的文化量表(Kirkman等, 2017)。但是学者们对该文化量表的批评也不少,主要原因是Hofstede文化量表在测量单个国家不同组织文化的时候区分度不高(Yoo等, 2011)。针对这类批评, Hofstede在VSM2013的说明手册中明确回应,认为大家对Hofstede文化量表的理解是有偏差的, Hofstede文化量表是用来测量不同国家组织文化的量表,该量表不是用来测量不同个体的价值观的,也不宜用来测量同一国家内的不同组织文化(因为同一国家的一些组织文化维度是相似的)(Hofstede和Minkov, 2013)。为了弥补这个不足, Tsui等学者以中国国有企业、民营企业、外资企业为样本开发了中国情境下的组织文化量表,将组织文化分为5个维度,包括2个内部整合维度(员工发展、人际和谐)、3个外部适应维度(顾客导向、结果导向和勇于创新)(Tsui等, 2006),这被广泛应用在中国企业的组织文化研究中。除此之外, Schein(2007)还提到当前关于组织文化的研究方法还有一种分歧,即一部分研究通过调查问卷的方式来测量组织文化,这类研究是横截面式的研究;另一部分研究通过观察、访谈以及干预等方式研究组织文化的变革以及动力机制,这类研究是纵向的研究,相对于横截面的研究而言,纵向研究能对组织文化的作用机制进行更深入的分析。

3. 在研究问题方面,图6的知识图谱已经归纳了国际顶级期刊中关于组织文化研究的五类研究问题。从这些研究领域来看,现有的组织文化研究基本涵盖了组织内部外部的各个方面,但是研究的视角却有所不同。从现有文献的时间顺序来看,大致可以分为三个阶段的研究范式,它们分别从三个视角阐述组织文化如何形成、组织文化如何发挥作用等问题。一是领导动力学的范式。领导动力学范式认为,组织文化是领导者植入组织的产物,创立者或者领导者设计它们,并运用它们对群体施加影响,因此,组织文化从根本上是被领导所创造、嵌入、发展并最终被领导者所操控的(Schein, 1985)。早期的研究主要采用这样的范式,尤其是在研究微观层次的组织文化中,比如工作团队中的领导者如何通过建立文化对团队成员施加影响,主要的研究如Schein(1985)、Hatch(1993)等。二是环境动力学的范式。环境动力学范式认为,组织文化是组织成员各种社会化经验的总和,因此组织文化的主要来源是组织所在社会或职业的特征中长期形成的如何感知、感受和行动的规范,具有一定的稳定性和刚性,能服务于维持组织的某种“秩序”(Schein, 2004)。90年代末的不少研究采用这样的范式,主要应用于研究中观、宏观层次的组织文化中,比如职业亚文化在不同社会文化下的权变影响,跨文化的组织文化管理等问题,主要的研究如Park和Ungson(1997)、Scott(1995)、Ralston等(1997)、Hofstede(2001)、

House等(2004)等。三是混合动力学的范式。混合动力学范式认为,组织文化是一个同时包含领导者情感强度、社会历史时间跨度的函数,因此同时来源于领导者和社会历史的塑造,随着领导者因素和环境因素的动态权变,组织文化在强度和稳定性方面也在不断变化。一方面,在组织所处情境的影响下,组织文化具有约束性和稳定性,并为组织成员提供结构和意义,甚至最终明确未来何种领导将被接受;另一方面,虽然环境对组织文化有一定的约束,但如果组织文化功能异常或者不再有效时,领导者可以通过多种措施主导文化变革,影响现有文化进而带来组织的变革(Schein,2007)。近十多年的研究基本以混合动力学的范式为主,主要应用于研究组织文化如何对企业绩效产生影响等问题,比如Hartnell等人(2019)对2008—2014年间的组织文化文献进行了元分析,综合回顾了组织文化如何与组织架构、组织战略、领导力、高绩效工作系统等因素相互影响、相互作用并对组织产生影响的问题。

从发展趋势来看,混合动力学的研究范式是组织文化研究的主流范式,我们发现,近年来国际顶级期刊中关于组织文化的研究基本都是采用混合动力学的研究范式,普遍强调领导者与环境因素对组织文化的相互影响及权变作用,这在知识图谱五类研究问题的最新研究中都有所体现。比如关于组织文化前因及内涵的问题,近年来的研究成果比如:信息流如何复制和改变文化逻辑(Ocasio等,2015),领导者的组织生态环境建设与文化(Spisak等,2015),集体记忆如何形成文化(Ocasio等,2016),灰姑娘成为王后的文化理论机制(Delmestri和Greenwood,2016),创伤性冲击对文化的影响(Kluppel等,2018)等。关于组织文化与组织内绩效的问题,近年来的研究成果比如:政治约束对男女混合工作小组创造力的影响(性别文化)(Goncalo等,2015),组织内的互助文化与复杂任务的解决(Fisher等,2018),个人主义文化与股票崩盘风险(An等,2018),工作场所孤独文化的不利影响(Ozcelik和Barsade,2018)等。关于组织文化与组织战略的问题,近年来的研究成果比如:组织文化如何激励企业创新(Zhou等,2017),研究友好型的文化对高科技人才的吸引(Kaiser等,2018)等。关于跨文化研究的问题,近年来的研究成果比如跨文化的紧密联系对组织创造力的影响(Lu等,2017),跨文化吸引力与国际化战略的关系(Li等,2017),人员民族多样性对企业短期和长期绩效的不同影响(Julian和Ofori-Dankwa,2017),不同权力距离与企业跨国并购绩效的关系(Huang等,2017),组织不同的政治意识形态文化对企业社会责任的影响(Gupta等,2017)等。关于新经济或变革时代环境下组织文化研究的问题,近年来的研究成果比如:企业长远导向的文化语言对企业应对环境挑战的作用(Liang等,2018)等。

4. 在研究群体方面,我们发现在国际顶级期刊上研究组织文化的大部分学者依然是国外的学者,不过近年来来自中国的学者不断增多(如An等,2018;Ma等,2016)。

我们基于对组织文化研究演化路径和知识图谱的分析和解读,归纳了基本假定、研究方法、研究问题、研究群体等研究范式的四类要素,这不仅有助于学者们更好地掌握现有的组织文化研究范式,还有助于指出现有研究的不足,指导组织文化领域的未来研究。

(四)组织文化现有理论研究的不足

虽然组织文化的研究已经取得了很大的成就,但是从现有文献计量结果的知识图谱(见图6)来看,关于组织文化的理论研究还存在几个方面的不足。

1. 组织文化与组织内外部其他因素共同发挥作用的理论机制研究。从混合动力学的研究范式来看,组织文化对组织绩效的作用是与组织内外部其他因素共同影响产生的,但是组织文化与组织内外部其他因素如何交互发生作用的理论机制探讨还明显不足。比如这些因素是在同一个层面发挥作用还是在不同层面发挥作用,综合影响的中介和调节机制分别是什么,现有的研究尚未进行深入的探讨。现有的研究有了一些基础,比如将组织文化与组织内外部其他因

素的影响进行对比,认为组织文化对某些结果(如工作表现、旷工、离职)的预测能力显著低于人格特质和人口统计学特征,但对其他结果(如组织承诺、认同、组织公民行为、团队相关态度、寻求反馈)的预测能力显著高于其他因素,研究还发现,组织文化与情绪的关系最为密切,其次是态度,然后是行为,最后是工作表现(Taras等,2010)。有少部分研究也尝试探讨组织文化如何与组织内外部其他因素相互作用共同对组织绩效产生影响,比如组织战略、组织环境、领导力等因素,在控制了领导力或一些环境因素对组织绩效的影响之外,组织文化对组织绩效的影响表现在什么方面(Hartnell等,2019)。尽管如此,这些因素综合作用的理论机制还不清晰。

2. 跨文化的组织文化管理理论研究。随着全球化的加快,企业的国际合作、海外投资、海外并购或合资等战略产生了越来越多的跨文化组织,以及越来越多的跨文化组织管理问题。从知识图谱(见图6)来看,跨文化的组织文化管理研究已经成为一个热点,但仍存在一些不足,尤其是对文化整合问题的研究(Kirkman等,2006,2017)。现有的大部分跨文化研究都是二元对立的思维模式,研究跨文化管理中的冲突规避或文化权变因素的影响,很少研究文化的整合问题。中国的传统文化中有很多解决矛盾冲突的智慧,比如中庸思维,强调矛盾并不必然是对立的,在更高的维度上可以达到矛盾的整合,这对文化整合的研究很有启发,比如东西方文化能否在跨文化组织中渗透或是交融,什么样的因素能推动不同的文化在同一个组织中并存并且相互促进,这个问题目前尚未有研究进行深入的探讨。

3. 新经济环境下的组织文化理论研究。从知识图谱(见图6)的分布可以看出,第五类研究即关于新经济或变革时代环境下的组织文化研究,现有理论成果还较少。随着信息技术的飞速发展,互联网、移动互联网、人工智能等技术已经改变了人类的工作和生活模式,比如移动办公、虚拟企业、平台企业等等,也必然会产生新型的组织文化,这些新型的组织文化和以往的组织文化有什么区别,对组织绩效会有什么样的新的影响,这个主题的理论研究成果目前还相对贫乏。

以上这些理论研究的不足应该成为未来组织文化理论研究的方向,我们在第三部分对组织文化的研究进行展望。

三、组织文化研究的展望

根据第二部分的分析,针对现有理论研究的不足,可以对组织文化未来的研究进行展望。未来的组织文化研究需要建立一个宏大的组织文化理论体系,这个理论体系既要延续以往的研究范式,又要弥补现有理论研究的不足。具体而言,未来我们可以继续采用混合动力学的研究范式,将国家(社会)文化(包括跨文化的组织文化整合)、领导力、组织环境(包括互联网时代等新经济环境)、企业战略、组织文化的前因、后果等因素与组织文化放在一个整体理论模型中进行分析,深入探讨这些因素的作用层次、相互关系、交互作用等理论机制。方法上可以使用纵向跟踪的研究方法,定性与定量相结合,深入研究组织文化如何产生、如何变革、如何发挥作用的因果机制、中介机制、边界条件等问题。

为了更全面地展现组织文化理论未来的研究方向,我们基于知识图谱勾勒出的研究脉络以及未来值得研究的问题,结合混合动力学的研究范式,提出了一个整合理论框架(见图7),这可以作为未来组织文化理论体系的研究框架。未来的研究者在开展组织文化理论研究时,可以参考这个研究框架来提出研究问题、研究假设、研究机制,发掘更为丰富的研究视角。这里以组织文化基本假设的研究举例说明。

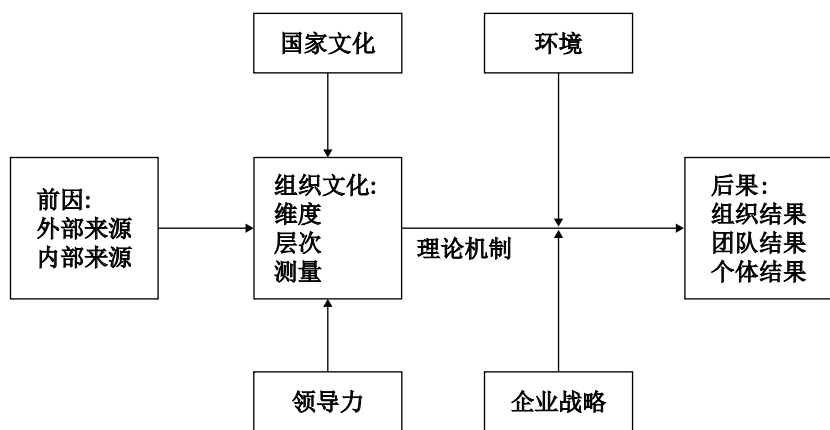


图7 组织文化研究的整合理论框架

(一)组织文化基本假设内涵的研究

图7理论框架的中心概念是组织文化的维度、层次和测量。Schein(1985)提出组织文化基本假设是组织文化的核心维度,是串联组织内外部多个因素的底层逻辑。如何理解组织文化基本假设这个概念的内涵,是完善组织文化理论体系的重要部分,也可以成为我们未来研究的理论切入点。

实践中发现,很多相似的企业,甚至企业文化手册中的价值观也一模一样,但最终企业的战略和行为选择会不同。Schein(1985)就这个问题作出了回答,他将组织文化分为三个层级:(1)人为饰物,是指最表层的可以观察的行为等,但是有多种解读方式,比如企业的产品、建筑、员工服装等,这是文化最表层的部分。(2)外显价值观,这是企业对于很多问题的策略、理解或企业的合理化愿望,比如目标、战略方向、商业哲学,可以公开讨论,可以描述,是可以触摸到的外显的判断。(3)基本假设,是企业文化最底层的部分,是潜意识层次的,被企业视为理所当然的部分,是指一个群体在解决其外部适应性问题以及内部整合问题时习得的一种共享的假设模式,它在解决此类问题时被证明很有效,因此对于新成员来说,在涉及此类问题时,这种假设模式是一种正确的感知、思考和感受的方式。因此,Schein(1985)认为原因在于企业家们的组织文化基本假设不一样。比如很多企业家在讨论外显价值观时都认为顾客第一、产品极致、必须保护用户,很清楚地知道企业应该承担社会责任。但当他们遇到冲突时,选择的行为是完全不一样的,原因就在于他们潜意识的基本假设不一样。因此,只有理解最底层的基本假设,才能真正理解组织文化,理解企业的行为和价值的终极来源。

我们可以从三个角度进一步去理解组织文化的基本假设。(1)基本假设是一种组织生存的方式,就和几乎所有人都有不同的生活方式一样。(2)思维是基本假设的基本属性。基本假设表现为一种思维方式,比如中西方的思维方式就有很大的反差,基本假设也就不一样。(3)基本假设决定个体的行为选择。一种思维决定一种行为,行为决定习惯,习惯形成性格,性格决定命运,这都取决于基本假设。在实践中,我们也发现组织文化基本假设是一种终极的力量,同样是面对环境的挑战,有些企业很焦虑,有些企业不焦虑,最根本的原因就是终极的力量在起作用,而且这种终极的力量还会在心灵上给企业家一种认知稳定性。企业家如果没有认知的稳定性,就会被很多的焦虑所困扰。

(二)组织文化基本假设作用机制的研究

图7还描绘了组织文化作用机制的整体框架,即从组织文化的前因(外部来源和内部来源)、组织文化与领导力、组织文化与国家文化(或者跨文化融合)的互动关系来探讨组织文化

的来源与变革;从组织文化对组织结果、团队结果、个体结果的不同影响,以及与环境和企业战略的交互影响方面,完善组织文化的理论体系。基于这个整体框架,组织文化基本假设作用机制的理论研究要重点关注三类问题。(1)组织与环境的关系是什么。基本假设要回答企业与环境的关系。在实践中,很多企业都在思考从环境中得到的是什么,而不去思考企业和环境之间的关系是什么。(2)领导者理解的组织的特殊使命是什么。基本假设要回答领导者心目中企业持续存在的原因是什么、目标是什么。(3)完成组织使命所需的核心能力是什么。基本假设要回答企业如何实现使命和目标,需要哪些制度或过程。

通过解决这三类问题,基本假设完成了文化的相应功能,能让整个价值观和经营的宗旨落实到企业每一天的日常工作乃至员工生活中。有了共享的组织文化基本假设,企业、人和环境就有了一致性,企业家就有了心灵的稳定性,企业就会更有竞争力,这就是基本假设的功能。在实践中我们也发现,当组织文化基本假设能回答清楚这三个问题时,组织文化对企业长期经营业绩就会有重大的作用。我们在1995年到2000年间对珠三角的企业进行调研时,发现文化的力量指数是企业长期经营重要的支撑点,而文化的力量指数的核心在于组织文化的基本假设。

(三)组织文化基本假设在互联网时代情境下的研究视角

我们基于图7的整体框架,可以对组织文化基本假设在互联网时代情境下的研究视角进行展望。21世纪是互联网经济的时代,也是个体崛起的时代,持续变化和复杂动态是公认的事实。随着信息技术飞速发展,人类的工作和生活模式都在快速变化,那么组织文化是否也要随之迅速变化呢?从混合动力学研究范式的角度来看,一方面,组织文化要适应外部环境的动态变化,但是另一方面,组织也需要有长期稳定的核心竞争力,企业不能仅仅成为表面增长很快的机会主义者或实用主义者,要成为一个长期主义者,需要建立“长期主义”基本假设。Hofstede的组织文化维度很早就提及长期导向—短期导向(Hofstede等,1990)，“长期主义”是指组织文化基本假设中重视长期导向的程度。无论是应对复杂动态的变革环境,还是企业产品研发、员工支持、推进社会进步等战略实施时,“长期主义”基本假设都能发挥重要作用。

因此,研究互联网时代情境下组织文化基本假设,可以从企业“长期主义”基本假设的视角出发。比如如何界定企业“长期主义”基本假设的内涵以及如何测量,比如这个概念包含的组织与环境的关系是什么,组织的使命是什么,完成使命的核心能力是什么等。在作用机制方面,在互联网时代,企业“长期主义”基本假设的研究可以深入研究三个问题。(1)企业与环境是一种共生关系。在互联网时代,企业和环境、供应商、顾客是共生关系,是互为主体的关系,不是主客体关系。(2)认识世界的方式:整体论。中西文化看待世界是两种模式,西方主要谈主客体,东方主要谈人即是世界,世界即是人。主客体的方式有三个特点:重视个人的独立自主;在思维方式上重理性分析,非此即彼;重个人的经验,强调超时空的抽象概念。东方万物一体的方式,也有三个特点:重视群体意识;思维方式上重垂直整体,崇尚由此及彼;重视现实生活,不崇尚抽象的概念世界。以前我们习惯用还原论的方式认识世界,越分越细,拆到最细的部分理解事物,属于主客体的方式。互联网时代,认知世界的范式需要调整,要求越来越整体思维,采用万物一体的方式,因为要解决的是复杂性,彼此联系和相互关联等问题。(3)组织的使命是对世界的善良、敬畏和付出。这也是企业的能量来源。互联网初级阶段,我们习惯用一维、两维的角度,甚至降维、升维讨论这个世界。在互联网的高级阶段,更多的是需要多维度和复杂性的视角。因此在互联网时代,“个体自我独立、万物互联一体”,看似冲突,实则并存。老子《道德经》能帮助我们更好的理解“个体自我独立、万物互联一体”。首先,《道德经》认为万物相连会构建巨大的能量场,这是最核心的部分。在实践中,互联网和互联技术推动的市场,之所以很多新兴企业在很短的时间成为独角兽,是因为万物相连的能量场比我们想象的要大得多,只要能打开边界相连,

企业就会在新的能量场里,机会就会大很多。其次,《道德经》认为个体不仅仅是在追随“道”,还可以通过重新设定个体在不同情境中的行为,成就“道”。为什么每个行业的重新定义者会得到新的机会,是因为企业在重新设计能量和场域,成就“道”。最后,“无为”。无为不是什么也不做,而是企业能不能引导更多的人朝着一个方向去做,可不可以连接更多的人。正因为“个体自我独立、万物互联一体”,企业的能量就来源于对世界的善良,对世界心底的敬畏、关注和付出。如果没有温和的力量来与世界联结,就没有任何的机会。只有回归到最自然的状态中,使得能量和自然之间交互,才能帮助企业打好根基。企业的盈利要回归到人性的关怀,关怀人性,关爱自然,推动社会进步,这是企业应对变革环境的优先选择。因此,在图7的整体框架下,我们提出了互联网时代企业“长期主义”基本假设的一些可能的研究视角(见图8)。

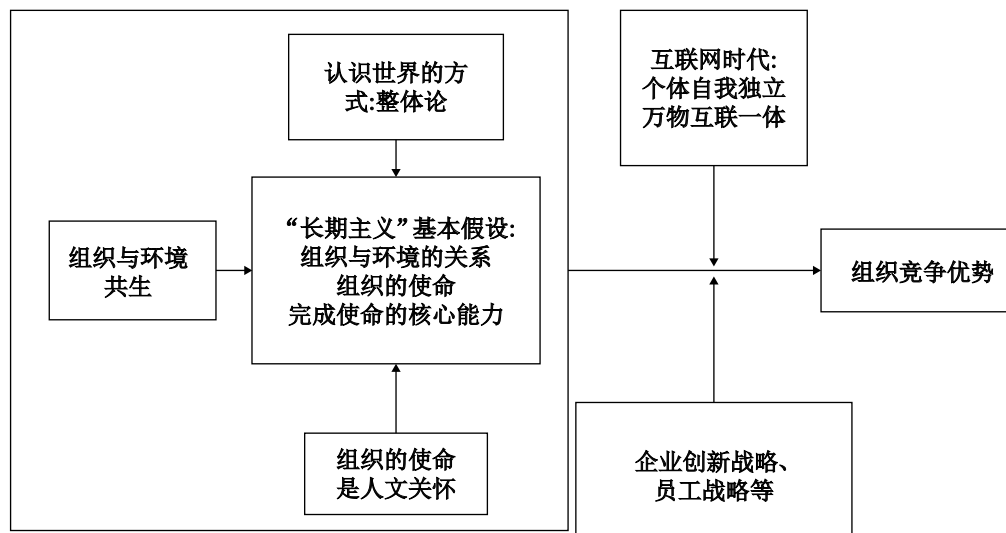


图8 互联网时代企业“长期主义”基本假设的一些研究视角

四、结 论

尽管组织文化是组织管理领域一个广泛研究和流行的话题,但现有的研究并未就研究范式达成共识。现有的定性研究综述虽然能带给我们一些重要的启示,但是基于文献计量方法的定量研究综述能通过科学绘制该研究领域的演化路径和知识图谱,进而归纳出该领域的研究范式。本文是应用文献计量学方法在组织文化研究领域的一次尝试,通过对7本国际顶级管理学期刊上关于组织文化研究的518篇文献的分析,识别了组织文化研究领域的演化路径和知识图谱,从基本假定、研究方法、研究问题、研究群体等方面深入分析了研究范式的四个要素,梳理了领导动力学、环境动力学、混合动力学三类组织文化研究范式,并在此基础上分析了现有组织文化研究的不足。最后,循着组织文化的研究范式和知识图谱,我们讨论了组织文化领域未来的研究方向,并以Schein(1985)提出的组织文化基本假设的概念为例,展望了互联网时代企业“长期主义”基本假设的研究视角。本文的研究结论对学者们深入掌握组织文化研究的现状、基本框架、研究范式、未来研究的方向都有一定的启示。

主要参考文献

- [1]曾昊,陈春花,乐国林.组织文化研究脉络梳理与未来展望[J].*外国经济与管理*,2009,(7):33-42.
- [2]赵曙明,裴宇晶.企业文化研究脉络梳理与趋势展望[J].*外国经济与管理*,2011,(10):1-8.
- [3]An Z, Chen Z A, Li D H, et al. Individualism and stock price crash risk[J]. *Journal of International Business Studies*,2018,

- 49(9): 1208-1236.
- [4]Chatman J A, Polzer J T, Barsade S G, et al. Being different yet feeling similar: The influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1998, 43(4): 749-780.
- [5]Chen C M. Science mapping: A systematic review of the literature[J]. *Journal of Data and Information Science*, 2017, 2(2): 1-40.
- [6]Delmestri G, Greenwood R. How cinderella became a queen: Theorizing radical status change[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2016, 61(4): 507-550.
- [7]Fisher C M, Pillemer J, Amabile T M. Deep help in complex project work: Guiding and path-clearing across difficult terrain[J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61(4): 1524-1553.
- [8]Goncalo J A, Chatman J A, Duguid M M, et al. Creativity from constraint? How the political correctness norm influences creativity in mixed-sex work groups[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2015, 60(1): 1-30.
- [9]Gupta A, Briscoe F, Hambrick D C. Red, blue, and purple firms: Organizational political ideology and corporate social responsibility[J]. *Strategic Management Journal*, 2017, 38(5): 1018-1040.
- [10]Hartnell C A, Ou A Y, Kinicki A J, et al. A meta-Analytic test of organizational culture's association with elements of an organization's system and its relative predictive validity on organizational outcomes[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2019, 104(6): 832-850.
- [11]Hatch M J. The dynamics of organizational culture[J]. *Academy of Management Review*, 1993, 18(4): 657-693.
- [12]Hofstede G. What did GLOBE really measure? Researchers' minds versus respondents' minds[J]. *Journal of International Business Studies*, 2006, 37(6): 882-896.
- [13]Hofstede G, Neuijen B, Ohayv D D, et al. Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1990, 35(2): 286-316.
- [14]House R J, Hanges P J, Javidan M, et al. Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies[M]. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2004.
- [15]Huang Z, Zhu H, Brass D J. Cross-border acquisitions and the asymmetric effect of power distance value difference on long-term post-acquisition performance[J]. *Strategic Management Journal*, 2017, 38(4): 972-991.
- [16]Julian S D, Ofori-Dankwa J C. Context matters: Diversity's short- and long-term effects in fortune's "best companies to work for"[J]. *Strategic Management Journal*, 2017, 38(7): 1557-1565.
- [17]Kaiser U, Kongsted H C, Laursen K, et al. Experience matters: The role of academic scientist mobility for industrial innovation[J]. *Strategic Management Journal*, 2018, 39(7): 1935-1958.
- [18]Kirkman B L, Lowe K B, Gibson C B. A quarter century of *Culture's consequences*: A review of empirical research incorporating Hofstede's cultural values framework[J]. *Journal of International Business Studies*, 2006, 37(3): 285-320.
- [19]Kirkman B L, Lowe K B, Gibson C B. A retrospective on *Culture's consequences*: The 35-year journey[J]. *Journal of International Business Studies*, 2017, 48(1): 12-29.
- [20]Klüppel L M, Pierce L, Snyder J A. Perspective-The deep historical roots of organization and strategy: Traumatic shocks, culture, and institutions[J]. *Organization Science*, 2018, 29(4): 702-721.
- [21]Kozlowski S W J, Klein K J. A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes[A]. Klein K J, S. Kozlowski W J. Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions[M]. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass, 2000.
- [22]Kuhn T S. The structure of scientific revolutions[M]. Chicago: University of Chicago Press, 2012.
- [23]Lewin K, Lippitt R, White R K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created "Social Climates"[J]. *The Journal of Social Psychology*, 1939, 10(2): 269-299.
- [24]Li C G, Brodbeck F C, Shenkar O, et al. Embracing the Foreign: Cultural attractiveness and international strategy[J]. *Strategic Management Journal*, 2017, 38(4): 950-971.
- [25]Liang H, Marquis C, Renneboog L, et al. Future-time framing: The effect of language on corporate future orientation[J]. *Organization Science*, 2018, 29(6): 1093-1111.

- [26]Lu J G, Hafenbrack A C, Eastwick P W, et al. "Going Out" of the Box: Close intercultural friendships and romantic relationships spark creativity, workplace innovation, and entrepreneurship[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(7): 1091-1108.
- [27]Ma L, Chen A H, Zhang Z X. Task success based on contingency fit of managerial culture and embeddedness[J]. *Journal of International Business Studies*, 2016, 47(2): 191-209.
- [28]Ocasio W, Loewenstein J, Nigam A. How streams of communication reproduce and change institutional logics: The role of categories[J]. *Academy of Management Review*, 2015, 40(1): 28-48.
- [29]Ocasio W, Mauskopf M, Steele C. History, society, and institutions: The role of collective memory in the emergence and evolution of societal logics[J]. *Academy of Management Review*, 2016, 41(4): 676-699.
- [30]O'Reilly III C A, Chatman J, Caldwell D F. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit[J]. *Academy of Management Journal*, 1991, 34(3): 487-516.
- [31]Ozcelik H, Barsade S G. No employee an island: Workplace loneliness and job performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61(6): 2343-2366.
- [32]Park S H, Ungson G R. The effect of national culture, organizational complementarity, and economic motivation on joint venture dissolution[J]. *Academy of Management Journal*, 1997, 40(2): 279-307.
- [33]Ralston D A, Holt D H, Terpstra R H, et al. The impact of national culture and economic ideology on managerial work values: A study of the United States, Russia, Japan, and China[J]. *Journal of International Business Studies*, 1997, 28(1): 177-207.
- [34]Schein E H. *Organizational culture and leadership: A dynamic view*[M]. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1985.
- [35]Scott W R. *Institutions and organizations: Foundations for organizational science*[J]. London: A Sage Publication Series, 1995.
- [36]Spisak B R, O'Brien M J, Nicholson N, et al. Niche construction and the evolution of leadership[J]. *Academy of Management Review*, 2015, 40(2): 291-306.
- [37]Taras V, Kirkman B L, Steel P. Examining the impact of *Culture's consequences*: A three-decade, multilevel, meta-analytic review of Hofstede's cultural value dimensions[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(3): 405-439.
- [38]Trice H M, Beyer J M. *The cultures of work organizations*[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc., 1993.
- [39]Tsui A S, Wang H, Xin K R. Organizational culture in China: An analysis of culture dimensions and culture types[J]. *Management and Organization Review*, 2006, 2(3): 345-376.
- [40]Weber K. A toolkit for analyzing corporate cultural toolkits[J]. *Poetics*, 2005, 33(3-4): 227-252.
- [41]Weick K E. *Sensemaking in organizations*[M]. Sage CA: SAGE, 1995.
- [42]Yoo B, Donthu N, Lenartowicz T. Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE[J]. *Journal of International Consumer Marketing*, 2011, 23(3-4): 193-210.
- [43]Zhou J, Wang X M, Song L J, et al. Is it new? Personal and contextual influences on perceptions of novelty and creativity[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(2): 180-202.

The Evolution Path, Mapping Knowledge and Outlook of Organizational Culture Research

Chen Chunhua¹, Yin Jun^{1,2}

(1. *National School of Development, Peking University, Beijing 100871, China;*

2. *Institute of Xi Jinping Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era, Peking University, Beijing 100871, China)*

Summary: Organizational culture is a popular topic in the field of organizational management, but the existing research has not reached a consensus on the research paradigm. Although the existing

reviews of qualitative research can bring us some important enlightenment, the quantitative research reviews based on bibliometric methods can sum up the research paradigm in this field by scientifically drawing the evolution path and mapping knowledge of this field. Complementing prior reviews, we conduct a bibliometric analysis of 518 organizational culture articles in 7 top management journals from 1983 to 2018, and provide a different perspective by investigating the evolution path and mapping knowledge in the field of organizational culture over time via co-citation and co-occurrence analyses. On this basis, we analyze the four elements of the research paradigm in terms of underlying assumptions, research methods, research questions and scientific community, tease out the three types of organizational culture research paradigms of leadership dynamics, environmental dynamics and hybrid dynamics, and then analyze the deficiencies of the existing organizational culture research. Following the research paradigm and mapping knowledge of organizational culture, we discuss the future research directions and research framework in the field of organizational culture. Future researchers can refer to this research framework to put forward research questions, research hypotheses and research mechanisms, and explore more abundant research perspectives when conducting theoretical research on organizational culture. Taking the underlying assumption research of organizational culture proposed by Schein in 1985 as an example, we further investigate the insights of long-term underlying assumptions in the era of Internet.

Key words: organizational culture; evolution path; mapping knowledge; underlying assumptions; long-term assumption

(责任编辑:宋澄宇)