

文章编号: 1008 - 7133(2017) 01 - 0090 - 08

国企管理者认知风格、组织学习与组织惯例更新的关系研究

付永刚, 谷静茹

(大连理工大学 管理与经济学部 辽宁 大连 116024)

摘要: 从个体和组织 2 个层面, 以 85 家大型国有企业的 208 名中高层管理者为调查对象, 探讨国企管理者认知风格和组织学习对组织惯例更新的影响。结果表明创造型认知风格、学习型认知风格正向影响组织惯例更新, 且组织结构越偏向于有机式, 正效应越显著; 计划型认知风格负向影响组织惯例更新, 且组织结构越偏向于机械式, 负效应越显著; 组织学习在管理者认知风格与组织惯例更新之间起部分中介作用。对研究结论进行讨论并提出了本文的实践意义和不足。

关键词: 国企管理者; 管理者认知风格; 组织学习; 组织惯例更新; 组织结构

DOI: 10. 16315/j. stm. 2017. 01. 015

中图分类号: C 936 文献标志码: A

Study on the relationship between cognitive style , organization learning and organization routines updating of SOE managers

FU Yong-gang , GU Jing-ru

(Faculty of Management and Economics ,Dalian University of Technology ,Dalian 116024 ,China)

Abstract: From the perspectives of individual and organization , this study takes 208 managers of 85 state-owned enterprises as the object to discuss the influence of the cognitive style and organization learning on organization routines updating. The results show that creative cognitive style , learning cognitive style positively affect the organization routines updating , and the organization structure is more inclined to organic , the positive effect is more significant. While planned cognitive style negatively influences the organization routines updating , and the organizational structure more tends to be mechanical , the negative effect is more significant. In addition , organization learning plays a partial mediating role between managers' cognitive styles and organization routines updating. Finally , the conclusions of the study are discussed and the practical significance and shortcomings of this paper are put forward.

Keywords: SOE Managers; cognitive style; organization learning; organization routines updating; organization structure

由于体制与机制方面存在不足, 中国的国有企业在长期发展中形成了一定的组织惯例。目前, 在全面深化改革的大背景下, 正处于经济转型升级与机制改革中的国企, 如何实现市场化组织惯例更新, 使之与经营环境相匹配就显得尤为重要。

然而关于组织惯例更新的研究常常将其作为自变量和中介变量, 较少有学者研究组织惯例更新的影响机制, 王永伟^[1]认为组织惯例更新在新技术导入和企业竞争力之间起中介作用; 许萍等^[2]提出组织学习和惯例变异的交互作用可以提升企业动态能力。对于如何成功地实现组织惯例更新, 多数研究都选取企业的管理实践角度, 选取参与者主观能动性角度的研究相对较少; 李彬^[3]通过过程机制的研

收稿日期: 2017 - 01 - 05

作者简介: 付永刚(1969—) 男, 副教授, 博士;
谷静茹(1993—) 女, 硕士研究生。

究,发现不同类型的动态能力会产生不同的操作常规变化;也有学者提出,组织成员对组织变革的抵触心理是影响组织惯例更新能否成功的关键^[4];Galpin^[5]认为,组织内部成员的认知、习惯等内在因素是影响组织惯例更新的核心。而国企管理者是组织内部成员的领导者,研究其认知对组织惯例更新的影响,对于解释组织惯例更新如何以及为何发生有很好的支持作用。而组织惯例更新是指企业员工通过集体学习达成新的组织共识,形成新的组织规范,进而指导组织行为的过程,因此组织学习可能直接影响组织惯例更新。

本文以中国 85 家大型国有企业的管理者为研究对象,在考虑经济转型的背景下,尝试从个体和组织 2 个层面来探讨国企管理者认知风格和组织学习对组织惯例更新的影响机制,通过实证研究得出结论并就 3 者的联系给予解释,揭示管理者认知风格、组织结构与组织惯例更新的相互关联,并探讨组织结构在管理者认知风格和组织惯例更新中的调节效应。此项研究有利于企业更好地审视高层管理者的认知风格,这为管理者积极引导组织惯例更新提供了理论依据,具有良好的借鉴意义。

1 理论基础与研究假设

1.1 组织惯例更新

组织惯例是组织与战略研究领域逐渐兴起的重要研究议题。Nelson 等^[6]认为组织惯例是对于一切规则的和可以预测的企业行为方式,它类似于“基因”指导着企业的行为和做事方式;组织惯例是 1 种指导组织内部的行为人在经济互动中采取适当行为的知识^[7];也可以将组织惯例理解为组织内可重复的、基于“刺激-反应”机制而产生的行为模式^[8]。王永伟认为,从参与者的主观能动性视角来看,组织惯例更新是指企业员工通过集体学习达成新的组织共识,逐渐形成新的组织规范,进而指导组织行为的过程,如图 1 所示。

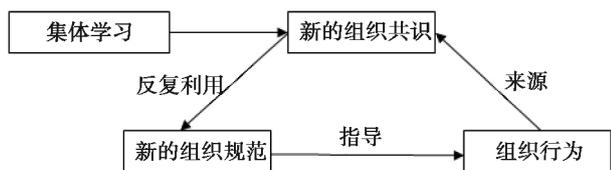


图 1 组织惯例更新过程

1.2 管理者的认知风格与组织惯例更新

对认知风格的研究最早始于 20 世纪 40 年代,围绕着认知风格学者们开展了大量研究,提出了各

种不同的认知风格概念。Furse 等学者认为,认知风格是个体一系列行动的前置倾向,包含了内部感官倾向、文化角色倾向、推理解决倾向等;Tennant 则将认知风格视为个体的内隐特征和惯性的组织加工信息方式。Rayner^[9]认为认知风格是指其偏好的感知和处理信息方式;

同时学者们对认知风格提出了各种不同的分类。Hayes 等^[10]将认知风格分为 22 种维度;Riding 等^[11]提出认知风格理论之后将认知风格归纳为言辞-现象和整体-具体 2 个维度。Cools 等^[12]的实证结果把第一类认知风格区分为学习型和计划型,把第二类认知风格称为创造型。

本文将国企管理者的认知风格分为以下 3 种:学习型认知风格、计划型认知风格、创造型认知风格。学习型认知风格强调逻辑与分析,倾向于对具体事实和数据的感知;计划型认知风格重视事前的准备和详细的计划,以及对周边环境的控制和组织,他们更希望用清晰、有条理的方法解决问题;创造型认知风格将问题视作机遇和挑战,希望用创造性的试验和自由发挥的空间来处理问题^[12]。

虽然学术界很多学者已经对管理者认知进行了大量研究,然而以往学者对管理者认知风格的研究都集中于其对公司战略层面的影响,很少有涉及其对组织层面的影响。Hambrick 等^[13]提出的高阶理论认为,由于管理者认知模式的制约,管理者对周围环境的认知将影响公司的战略选择;高晓东^[14]认为,首席执行官、高管团队和企业文化的认知模式影响战略变革和战略决策。在个体对组织层面影响的研究中,有学者指出高管支持和行为影响生态创新^[15];Amabile 等^[16]提出管理者的认知风格对个体决策行为具有直接影响,而在 Cohendet 等^[17]的研究中,明确指出管理者的个体行为可以从多个层面影响组织惯例,因此管理者认知风格会影响组织惯例的更新。

学习型认知风格的管理者倾向于感知具体数据,持续地对数据进行分析得出不同的分析结果,就会促进组织惯例的更新;计划型认知风格的管理者喜欢根据以往的经验制定出完美的计划,这样也就很难形成新的组织共识,从而抑制了组织惯例的更新;石盛林^[18]认为,创造型风格的高管团队更容易实行差异化战略,创造型认知风格的管理者希望用创造性的思维来处理问题,带动组织成员学习新知识,进而促进了组织惯例更新。因此,本文提出以下假设:

假设 1a: 国企管理者学习型认知风格对组织惯例更新产生正向影响。

假设 1b: 国企管理者计划型认知风格对组织惯例更新产生负向影响。

假设 1c: 国企管理者创造型认知风格对组织惯例更新产生正向影响。

1.3 管理者的认知风格与组织学习

学者们对组织学习已做过大量研究, Kim^[19]认为组织学习是知识在组织中产生和传播, 并被整合到组织的战略与管理之中的过程。陈国权等^[20]认为组织学习是组织成员持续不断地吸取新的知识, 优化自身的行为方式, 以在动态环境中达成组织目标的过程。Jerez 等^[21]认为组织学习能力分为管理承诺、系统思考、开放性与试验、知识传递与整合 4 个方面; Huber^[22]把组织学习过程分为信息的获取、信息的传播和共享解释这 3 个阶段; Baker 等^[23]认为组织学习分为 3 个维度: 学习承诺、分享愿景、开放心智。本文选用 Baker 的维度划分来衡量组织学习。

只有透过个人学习, 组织才能学习^[24]。管理者的认知风格对组织学习的影响, 首先表现在其对组织成员个人学习的影响上。管理者依据自己的认知, 为组织实现目标和愿景产生不同的互动模式, 然后传递给组织成员, 进而影响组织学习^[25]。

学习型认知风格的管理者注重对具体事实和数据的逻辑分析, 只有通过不断地学习才能灵活地掌握分析方法, 进而对组织学习产生正向影响; 计划型认知风格的管理者按照以往的经验来实施计划, 从而抑制了组织获取新知识, 即对组织学习产生了负向影响; 创造型认知风格的管理者喜欢用自己并不熟悉的方式面对挑战, 鼓励组织成员开放心智, 从而促进了组织学习。因此, 提出以下假设:

假设 2a: 国企管理者学习型认知风格对组织学习产生正向影响。

假设 2b: 国企管理者计划型认知风格对组织学习产生负向影响。

假设 2c: 国企管理者创造型认知风格对组织学习产生正向影响。

1.4 组织学习的中介作用

组织惯例的本质是指导组织成员行为的知识, 而知识更新的动力来源于学习, 组织学习能促进组织内部的知识活动^[26-27], Chassang^[28]通过研究组织惯例的形成过程, 提出影响组织惯例更新的因素包括学习和合作。Hanvanich 等^[29]提出, 市场波动性

越大, 组织学习越有利于在组织内部产生多样化的行为模式, 进而促进组织创新。因此, 提出假设:

假设 3: 组织学习对组织惯例更新产生显著正向影响。

而国企管理者只是组织中的主要成员, 组织惯例的更新是组织中所有成员通过学习达成共识后, 逐渐形成组织规范, 整个组织按照规范执行工作任务形成新的组织惯例, 所以国企管理者的认知风格通过影响整个组织的学习, 进而对组织惯例更新产生作用。

因此, 提出如下假设:

假设 4a: 组织学习对国企管理者创造型认知风格与组织惯例更新起到一定的中介作用

假设 4b: 组织学习对国企管理者计划型认知风格与组织惯例更新起到一定的中介作用

假设 4c: 组织学习对国企管理者学习型认知风格与组织惯例更新起到一定的中介作用

1.5 组织结构的调节作用

组织结构是组织对开展工作、实现目标所必需的各种资源进行安排时所形成的一种体现分工与协作关系的框架^[30]。Burns 等^[31]将组织结构分为有机式和机械式 2 种形态。本文将采取此划分法, 组织结构越复杂化、越集权化、越规范化、越具有整合性, 则代表其组织结构越偏向于机械式; 组织结构越低复杂化、越分权化、越低规范化, 则代表其组织结构越偏向于有机式。

在有机式组织结构的企业中, 创造型认知风格更愿意灵活地解决问题, 学习型认知风格的管理者会更频繁地对其他部门的事物即新鲜事物进行分析, 进而更容易产生新的组织惯例; 在机械式组织结构的企业中, 由于各项工作有严格的程序和规则^[32], 计划型认知风格的管理者更加重视对计划的准备和对可变因素的控制, 使得组织惯例更新更加困难。

因此, 提出如下假设:

假设 5a: 组织结构对管理者学习型认知风格与组织惯例更新的关系有正向调节作用;

假设 5b: 组织结构对管理者计划型认知风格与组织惯例更新的关系有负向调节作用;

假设 5c: 组织结构对管理者创造型认知风格与组织惯例更新的关系有正向调节作用。

综上所述, 本文所涉及的主要研究构建, 如图 2 所示。

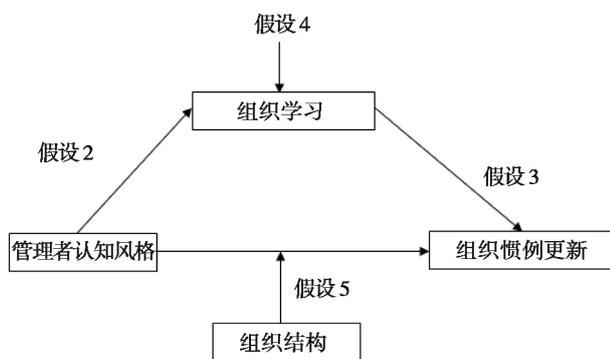


图 2 研究的概念模型

2 研究方法

2.1 研究样本

本研究的样本大多来自于北京、上海等地的钢铁、能源、电力、银行、海运、粮油、通讯行业,共 85 家企业的国企管理者,共发放 300 份问卷,回收 227 份,最后获得有效问卷 208 份,有效问卷的回收率为 69.3%,其中男性占 85.02%,女性占 14.98%;基层管理者占 6.25%,中层管理者占 72.6%,高层管理者占 21.15%。59.47% 的国企管理者年龄在 35 至 45 岁之间,表示国企管理者年龄较大;本科、硕士及以上学历的国企管理者占比 95.11%,符合国企管理者样本的选取标准。

2.2 变量测量

本研究采用 Linkurt5 点评分法,让被调查者根据题项的表述与企业实际情况的符合程度,在“完全不符合”“不太符合”“不确定”“比较符合”“完全符合”之间做出选择,其对应的分值分别为 1~5。

国企管理者的认知风格,以往涉及管理者认知测量的实证研究有基于高阶理论的,高阶理论运用管理者的人口背景特征作为测量其认知风格的代理^[33]。而后,Kaplan^[34]运用文本分析法测量管理者认知,并证实了管理者认知与战略选择的关系。然而,以往研究表明上述效果都不显著,所以学者们对认知模式开发出了更为精确的测量方法。Cools 等将冲动和沉思作为认知风格的 2 个维度,建立了认知风格的三因素模型——知识性、创造性、计划性,并开发了认知风格的测量量表——CoSI。本研究采用 CoSI 的测量指标,将国企管理者的认知风格分为以下 3 种:学习型认知风格、计划型认知风格、创造型认知风格。问卷包含 13 个题项,4 个题项测量学习型认知风格,4 个题项测量计划型认知风格,5 个题项测量创造型认知风格。

组织学习,本研究采用 Baker 的测量量表来衡

量组织学习,将组织学习分为 3 个维度进行测量,包括学习承诺、分享愿景、开放心智。问卷包含 13 个题项。

组织惯例更新,本研究采用王永伟的测量量表来衡量组织惯例更新。问卷包含 8 个题项。

组织结构,本研究采用 Robbins 的测量量表来衡量组织结构,问卷包含 4 个题项。分值越高,代表组织结构越偏向于有机式,分值越低,代表组织结构越偏向于机械式。

2.3 统计工具

本文主要利用 SPSS 及 LISREL 统计分析软件来进行实证研究。首先,利用 SPSS 软件对问卷数据进行信度检验,保证量表的内部一致性;其次,利用 SPSS 和 LISREL 分别进行探索性因子分析(EFA)和验证性因子分析(CFA)保证量表的区分效度和收敛效度;最后,利用 SPSS 软件做多层次回归分析和 Bootstrap 分析来验证假设。

3 研究结果分析

3.1 信度检验

内部一致性信度检验,考察指标的一致性,通常用 Cronbach's α 系数表示,检验结果显示所有研究变量的 Cronbach's α 值都大于 0.7,代表测量量表具有较高的可信度。

本文利用 SPSS 软件进行内部一致性检验,如表 1 所示。

表 1 信度检验结果

研究变量	题项数	Cronbach's α 值	
管理者认知风格	学习型认知风格	4	0.783
	计划型认知风格	4	0.899
	创造型认知风格	5	0.850
组织学习	学习承诺	5	0.882
	分享愿景	3	0.821
	开放心智	5	0.875
组织惯例更新	8	0.932	
组织结构	4	0.92	

3.2 效度检验

对本文量表用 LISREL 进行验证性因子分析来检验效度,检验结果显示各量表的 χ^2/df 均小于 5,拟合优度指数 GFI, AGFI, NFI, CFI 均大于 0.9,说明模型水平较高;RMSEA 均小于 0.1,代表模型拟合适中;RMR 均小于 0.05,代表实际的协方差矩阵与预测结果的协方差矩阵差距较小。以上说明本文量表具有较高的结构效度,如表 2 所示。

表2 验证性因子分析结果

变量	χ^2	<i>df</i>	χ^2/df	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>NFI</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>	<i>RMR</i>
学习型认知风格	82.42	24	3.43	0.91	0.91	0.92	0.93	0.076	0.042
计划型认知风格	136.82	35	3.91	0.92	0.91	0.93	0.93	0.092	0.038
创造型认知风格	124.78	30	4.16	0.94	0.94	0.95	0.96	0.086	0.034
组织学习	162.14	45	3.60	0.93	0.91	0.90	0.93	0.085	0.037
组织惯例更新	105.46	27	3.91	0.94	0.96	0.97	0.97	0.10	0.046
组织结构	154.45	52	2.97	0.90	0.90	0.91	0.92	0.074	0.044

3.3 假设检验

3.3.1 回归分析

本文利用 SPSS 建立如下模型: M_1 模型建立公司年限、工作年限等控制变量与因变量组织惯例更新的关系; M_2 、 M_3 、 M_4 模型在 M_1 基础上分别加入学习型认知风格、计划型认知风格和创造型认知风格

作为自变量; M_5 模型在 M_1 基础上加入组织学习作为自变量; M_6 、 M_7 、 M_8 模型在 M_2 、 M_3 、 M_4 基础上分别加入学习型认知风格与组织结构的交互项、计划型认知风格与组织结构的交互项、创造型认知风格与组织结构的交互项,如表 3 所示。

表3 回归分析结果

变量	M_1	M_2	M_3	M_4	M_5	M_6	M_7	M_8
控制变量								
公司年限	0.027	0.003	0.001	-0.012	-0.004	-0.014	-0.026	-0.056
工作年限	-0.133	-0.147	-0.131	-0.135	-0.052	-0.087	-0.069	-0.060
自变量								
学习型认知风格		0.339**				0.309**		
计划型认知风格			-0.289**				0.232**	
创造型认知风格				0.327**				0.248**
组织学习					0.751**			
调节变量								
组织结构						0.318**	0.359**	0.362**
交互项								
学习型认知风格×组织结构						0.228**		
计划型认知风格×组织结构							0.166**	
创造型认知风格×组织结构								0.141*
R^2	0.052	0.163	0.134	0.151	0.595	0.341	0.299	0.301
Adjusted R^2	0.009	0.120	0.090	0.107	0.574	0.300	0.256	0.258
F	1.203	3.828	3.045	3.490	28.929	8.404	6.927	6.984

注: * 表示 $P < 0.1$ (双侧), ** 表示 $P < 0.01$ (双侧)。

由上表可知: 模型 M_2 、 M_3 、 M_4 分别增加了自变量学习型认知风格、计划型认知风格、创造型认知风格。数据显示, 学习型认知风格对组织惯例更新有显著正向影响 ($\beta = 0.339$, $P < 0.01$), 验证了假设 1a; 计划型认知风格对组织惯例更新有显著负向影响 ($\beta = -0.289$, $P < 0.01$), 验证了假设 1b; 创造型

认知风格对组织惯例更新有显著正向影响 ($\beta = 0.327$, $P < 0.01$), 验证了假设 1c。

模型 M_5 在模型 M_1 基础上加入了组织学习。数据显示, 组织学习与组织惯例更新有显著正向影响 ($\beta = 0.751$, $P < 0.01$), 验证了假设 3。

模型 M_6 、 M_7 、 M_8 显示了组织结构调节作用的结

果。在测量交互项之前,对自变量和调节变量做中心化处理,以降低多重共线性问题。在模型 M_6 、 M_7 、 M_8 中加入自变量与组织结构的交互项后, F 值显著表明模型有较好的拟合度,由此得出组织结构对学习型认知风格与组织惯例更新间的关系中扮演的正向调节作用显著 ($\beta = 0.143, P < 0.1$),验证了假设 5a; 组织结构对计划型认知风格与组织惯例更新间的关系中扮演的负向调节作用显著 ($\beta = 0.189, P < 0.01$),验证了假设 5b; 组织结构对学习型认知风格与组织惯例更新间的关系中扮演的正向调节作用显著 ($\beta = 0.218, P < 0.01$),验证了假设 5c。

为对假设 5 更进一步解释,根据 Aiken 等^[35]提出的方法,将中介变量组织结构的平均值分别加减一个单位的标准差,应用模型 M_6 、 M_7 、 M_8 的数据,绘制出图 3、图 4、图 5,如图 3、图 4 所示。

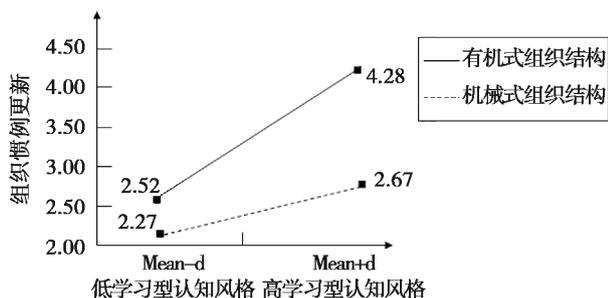


图 3 学习型认知风格和组织结构对组织惯例更新的交互作用

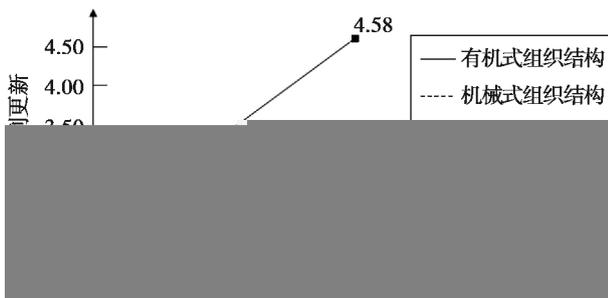


图 4 创造型认知风格和组织结构对组织惯例更新的交互作用

在学习型认知风格、创造型认知风格与组织惯例更新之间的关系结构中,偏向有机式组织结构的关系斜率较之组织结构偏向机械式时的斜率更大,因此,在偏向有机式组织结构的企业中,学习型认知风格、创造型认知风格的管理者对组织惯例更新的正向影响更显著。

在计划型认知风格与组织惯例更新之间的关系结构中,偏向机械式组织结构的关系斜率较之组织结构偏向有机式时的斜率更大,因此,在偏向机械式组织结构的企业中,计划型认知风格的管理者对组

织惯例更新的负向影响更显著,如图 5 所示。

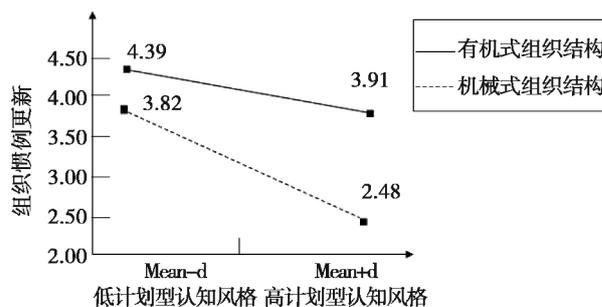


图 5 计划型认知风格和组织结构对组织惯例更新的交互作用

3.3.2 组织学习的中介效应

本文利用 SPSS 回归分析和 Bootstrap 分析验证组织学习的中介效应。根据 Zhao 等、温忠麟等^[36-37]提出的检验中介效应的程序,先用 SPSS 验证组织学习在学习型认知风格与组织惯例更新间的中介作用,再用 Bootstrap 方法分析中介效应的大小。

第 1 步: 检验自变量与因变量间的回归系数。数据显示: 学习型认知风格与组织惯例更新的回归系数为 0.339,在 0.01 水平上显著,说明学习型认知风格对组织惯例更新的影响显著。

第 2 步: 分别检验自变量与中介变量,中介变量与因变量间的回归系数。数据显示: 学习型认知风格与组织学习的回归系数为 0.414,在 0.01 水平上显著,验证了假设 2a; 此外组织学习与组织惯例更新间的回归系数为 0.751,在 0.01 水平上显著。

第 3 步: 检验中介效应。数据显示: 中介变量与因变量的回归系数为 0.737,且在 0.01 水平上显著,但此时组织惯例更新与学习型认知风格的回归系数不显著,说明可以进行 Bootstrap 分析来检验中介效应。

第 4 步: 在 95% 的置信区间下分别进行学习型认知风格与组织惯例更新间的 Bootstrap 中介效应检验。数据结果表明: Bootstrap 检验间接效应的置信区间为 (0.219 0.460 6),不包含 0,且中介效应值为 0.331 8,说明组织学习在学习型认知风格与组织惯例更新中起中介作用,验证了假设 4a。

同理,计划型认知风格对组织学习的负向影响显著,验证了假设 2b; 组织学习在计划型认知风格与组织惯例更新中起中介作用,验证了假设 4b; 创造型认知风格对组织学习的正向影响显著,验证了假设 2c; 组织学习在创造型认知风格与组织惯例更新中起中介作用,验证了假设 4c,如表 4 所示。

表4 组织学习的中介效应

自变量	因变量	回归系数	回归系数检验	模型
学习型认知风格	组织惯例更新	0.339**	0.000	第一步: $Y = 0.339 * X_1$
学习型认知风格	组织学习	0.414**	0.000	第二步: $M = 0.414 * X_1$
组织学习	组织惯例更新	0.751**	0.000	$Y = 0.751 * M$
学习型认知风格	组织惯例更新	0.033	0.514	第三步: $Y = 0.033X_1 + 0.737 * M$
组织学习		0.737**	0.000	第四步: 置信区间(0.219 0 0.460 6), 中介效应值 = 0.331 8
计划型认知风格	组织惯例更新	-0.289**	0.000	第一步: $Y = -0.289 * X_1$
计划型认知风格	组织学习	-0.439**	0.000	第二步: $M = -0.439 * X_1$
计划型认知风格	组织惯例更新	-0.051	0.322	第三步: $Y = -0.051X_1 + 0.774 * M$
组织学习		0.774**	0.000	第四步: 置信区间(0.228 0 0.459 9), 中介效应值 = 0.338 8
创造型认知风格	组织惯例更新	0.327**	0.000	第一步: $Y = 0.327 * X_1$
创造型认知风格	组织学习	0.495**	0.000	第二步: $M = 0.495 * X_1$
创造型认知风格	组织惯例更新	-0.059	0.278	第三步: $Y = -0.059X_1 + 0.779 * M$
组织学习		0.779**	0.000	第四步: 置信区间(0.317 1 0.571), 中介效应值 = 0.440 1

注: * 表示 $P < 0.1$ (双侧), ** 表示 $P < 0.01$ (双侧)。

4 结论

本研究以大型国有企业为样本,从个体和组织2个层面探索了国企管理者认知风格和组织学习对组织惯例更新的影响。通过实证研究,本文发现国企管理者的创造型认知风格、学习型认知风格对组织惯例更新具有显著正向影响;国企管理者的计划型认知风格对组织惯例更新具有显著负向影响;组织学习在管理者认知风格与组织惯例更新之间起中介作用;组织结构对管理者认知风格与组织惯例更新之间关系起调节作用,企业越偏向于有机式组织结构,创造型认知风格、学习型认知风格的管理者对组织惯例更新的正向影响越显著,企业越偏向于机械式组织结构,计划型认知风格的管理者对组织惯例更新的负向影响越显著。

本研究的理论贡献主要有以下3点。本文从参与者的主观能动性角度探讨管理者的认知风格对组织惯例更新的影响,拓展了部分研究仅从企业的管理实践角度围绕企业的新技术导入和质量管理实践等主题展开对组织惯例更新的影响的局限性;另一方面,以往组织惯例更新研究的样本大多集中于中小型民营企业,本文通过85家大型国有企业的208名中高层管理者的样本数据进行实证分析,为处于经济改革期的国企实现市场化组织惯例变革提供理论基础,使之与经营环境相匹配。此外,本文引入组织结构作为管理者认知风格与组织惯例更新关

系的调节变量,将管理者的个体差异特性与组织结构相结合,更加深入地探讨了管理者认知风格与组织惯例更新的关系。

本研究对企业管理实践的启示有如下3点。第一,国企管理者是组织惯例变革的核心,提升管理者个人对创新的认知水平尤为重要;第二,国有企业应完善人才选拔机制,对于创造型认知风格的管理者重点培养;第三,组织惯例更新受到管理者认知、组织学习、组织结构的共同影响,只有同时关注这几个方面才能有效促进组织惯例的变革。

本文的研究结论对国有企业积极引导组织惯例更新提供了理论依据,具有良好的借鉴意义,但仍存在一定的局限性。第一,本文采用横截面研究设计的方法,不能很好地确定变量间的因果关系;第二,组织惯例更新是过程型变量,与实证研究相比,案例研究法可能更适用于探讨个体主观能动性与组织惯例更新的关系研究,未来的研究需要用案例研究法从不同视角进一步探讨组织惯例更新的影响机制。

参考文献:

- [1] 王永伟. 新技术导入、组织惯例更新、企业竞争力研究: 基于诺基亚、苹果案例对比研究[J]. 科学与科学技术管理, 2012, 33(11): 150-159.
- [2] 许萍, 陈锐. 演化视角下的组织学习与惯例变异: 企业动态能力的提升机制研究[J]. 科技进步与对策, 2009(12): 85-89.
- [3] 李彬. 动态能力如何影响组织操作常规: 一项双案例比较研究[J]. 管理世界, 2013(8): 136-188.

- [4] MILLER D ,CHEN M. Sources and consequences of competitive inertia: a study of the US airline industry[J]. *Administrative Science Quarterly* ,1994 ,28(1) : 1 - 23.
- [5] GALPIN T J. The human side of change: a practical guide to organization redesign[M]. San Francisco: Jossey Pass ,1996: 28 - 37.
- [6] NELSON R R ,WINTER S G. An evolutionary theory of economic change[M]. Boston: Harvard University Press ,1982: 34 - 36.
- [7] PORRAS J I ,ROBERTSON P J. Organizational development: theory , practice and research[M]. California: Consulting Psychologists Press ,1992: 56 - 98.
- [8] CYERT R M ,MARCH J G. A behavioral theory of the firm[M]. Upper Saddle River: Prentice-Hall ,1963: 88 - 96.
- [9] RAYNER ,RIDING S. Towards a categorization of cognitive styles and learning styles [J]. *Educational Psychology* ,1997 ,17(12) : 5 - 28.
- [10] HAYES ,ALLINSN. The cognitive style index: a measure of intuition-analysis for organizational research [J]. *Journal of Management Studies* ,1996 ,33(1) : 119 - 135.
- [11] RIDING R ,AGRELL T. The effect of cognitive style and cognitive skills on school [J]. *Educational Studies* ,1997 ,23(2) : 311 - 324.
- [12] COOLS ,BROECK V D. Development and validation of the cognitive style indicator [J]. *The Journal of Psychology* ,2007 ,141(4) : 359 - 387.
- [13] HAMBRICK D C ,MASON P A. Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers [J]. *Academy of Management Review* ,1984 ,9(2) : 193 - 230.
- [14] 周晓东. 基于企业高管认知的企业战略变革研究[D]. 杭州: 浙江大学 ,2006.
- [15] Qi G Y ,ZENG S X ,OCHOA J J. The drivers for contractors' green innovation: an industry perspective [J]. *Journal of Cleaner Production* 2010 ,18(14) : 1358 - 1365.
- [16] AMABILE T M ,HILL K G ,HENNESSEY B A ,TIGHE E M. The work preference inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations [J]. *Journal of Personality and Social Psychology* ,1994 ,39(5) : 950 - 967.
- [17] COHENDET P ,STEINMUELLER W E. The codification of knowledge: a conceptual and empirical exploration [J]. *Industrial and Corporate Change* 2000 ,9(2) : 195 - 209.
- [18] 石盛林. 高管团队认知风格与竞争战略关系的实证研究[J]. *科学学与科学技术管理* 2010 ,31(12) : 147 - 153.
- [19] KIM L. Crisis construction and organizational learning: capability building in catching-up at Hyundai Motor [J]. *Organization Science* ,1998 ,9(4) : 506 - 528.
- [20] 陈国权 ,郑红平. 组织学习影响因素、学习能力与绩效关系的实证研究[J]. *管理科学学报* 2005 ,8(1) : 41 - 54.
- [21] JEREZ G P ,VALLEC R. Organizational learning capability: a proposal of measurement [J]. *Journal of Business Research* 2005 , 58(6) : 715 - 725.
- [22] HUBER G P. Organizational learning: the contributing processes and the literatures [J]. *Organization Science* ,1991(2) : 88 - 115.
- [23] BAKER W E ,SINKULA J M. Learning orientation ,market orientation and innovation: integrating and extending models of organizational performance [J]. *Journal of Market: Focused Management* ,1999 ,4(4) : 295 - 329.
- [24] 彼得·圣吉. 第五次修炼: 学习型组织的艺术与实务[M]. 郭进隆,译. 2版. 上海: 三联书店 ,1990: 68 - 79.
- [25] ELENKOV D S. Effects of leadership on organizational performance in Russian companies [J]. *Journal of Business Research* , 2002 ,55(6) : 467 - 498.
- [26] RERUP C ,FELDMAN M S. Routines as a source of change in organizational schemata: the role of trial and error learning [J]. *Academy of Management Journal* 2011 ,54(6) : 577 - 602.
- [27] KALE P ,SINGH H. Building firm capabilities through learning: the role of the alliance learning process in alliance capability and firm: level alliance success [J]. *Strategic Management* ,2009 ,32(4) : 172 - 196.
- [28] CHASSANG. Building routines: learning ,cooperation and the dynamics of incomplete relational contracts [J]. *The American Economic Review* 2010 ,100(1) : 448 - 465.
- [29] HANVANICH S ,SIVAKUMAR K ,HULT G T M. The relationship of learning and memory with organizational performance: the moderating role of turbulence [J]. *Journal of the Academy of Marketing Science* 2006 ,34(4) : 600 - 612.
- [30] 王铁山 ,詹政 ,姚伟峰. 跨国公司 & 机构的组织结构演进及其创新激励机制 [J]. *中国科技论坛* 2007 ,13(12) : 71 - 75.
- [31] BURNS T ,STALKER G. The management of innovation [M]. London: Tavistock Publication ,1961: 56 - 78.
- [32] 张晗. 组织结构对组织学习与知识转化关系影响研究 [J]. *中国管理科学* 2008 ,16(21) : 571 - 575.
- [33] WALSH J P. Managerial and organizational cognition: notes from a trip down memory lane [J]. *Organization Science* ,1995 ,6(3) : 280 - 321.
- [34] KAPLAN S. Cognition ,capabilities and incentives: assessing firm response to the fiber-optic revolution [J]. *Academy of Management Journal* 2008 ,51(4) : 672 - 695.
- [35] AIKEN L S ,WEST S G. Multiple regression: testing and interactions [M]. Thousand Oaks Sage ,1991: 99 - 104.
- [36] ZHAO X ,LYNCH J. G ,CHEN Q. Reconsidering baron and kenny: myths and truths about mediation analysis [J]. *Journal of Consumer Research* 2010 ,37(2) : 197 - 206.
- [37] 温忠麟 ,叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展 [J]. *心理科学进展* 2014(5) : 731 - 745.

[编辑: 费 婷]