

中国文化与组织行为:本土管理研究的路径探讨

刘菲菲,汪涛

(武汉大学 经济与管理学院,湖北 武汉 430072)

摘要:本土管理理论的开发离不开对中国独特文化的理解。但中国文化对组织行为的作用机制究竟如何,是一个亟待回答的问题。为此通过对国内外现有研究成果的系统梳理,文章首先界定了本土文化的相关概念,然后基于文化构成,从基本假设、价值观和子文化三个方面探讨了具体文化要素对组织行为的影响作用,最后从中国文化情境的双重属性出发,揭示了文化影响组织行为的制度环境效应和个体偏好效应,构建了中国文化与组织行为的关系路径,并对未来研究进行了展望。

关键词:中国文化;组织行为;本土管理研究;路径

中图分类号:F270 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-2154(2021)12-0051-11

DOI:10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2021.12.004

Indigenous Culture and Organizational Behavior: Exploring the Path of Chinese Indigenous Management

LIU Feifei, WANG Tao

(Economics and Management School, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

Abstract: The development of indigenous management theories is inseparable from an understanding of Chinese unique culture. However, the mechanism of Chinese culture on organizational behavior is an urgent question that needs to be answered. Through a systematic review of the existing research results, this paper first defines the relevant concepts of indigenous culture; then it explores the influence of specific cultural elements on organizational behavior based on cultural composition in terms of basic assumptions, values and subcultures, finally it reveals the institutional environment effect and individual preference effect of culture on organizational behavior from the dual attributes of the Chinese cultural context. The path of the relationship between Chinese culture and organizational behavior is constructed, and future research is prospected.

Key words: Chinese culture; organizational behavior; indigenous management research; path

一、引言

在经济全球化和市场开放化的时代背景下,中国企业的成长路径和管理实践在一定程度上挑战了西方主流管理理论。越来越多的学者开始呼吁建立东方管理体系,开展中国本土的管理研究^[1-2]。其中开展本土管理研究的关键在于把握中西方文化的差异^[3],洞悉中国管理现象背后的文化基因^[4]。Tsui(2004)^[5]对

收稿日期:2021-09-07

基金项目:国家自然科学基金面上项目“多市场接触、国际多样化与企业市场绩效的关系研究:基于多市场竞争理论和动态能力理论”(72172107);国家自然科学基金重点项目“全球化和网络化环境下的中国企业品牌国际化营销战略研究”(71532011)

作者简介:刘菲菲,女,博士研究生,主要从事非正式制度与国际化研究;汪涛,男,教授,博士生导师,经济学博士,主要从事营销战略研究。

“本土研究”的定义也在很大程度上突出了本土文化的重要性。甚至有学者指出,任何人类活动的原因都可以追溯到文化^[6-7]。忽视中国管理实践的文化特殊性,在解释中国企业的管理问题 and 经济活动时简单复制或套用西方理论,可能会得出脱离实践甚至是有违事实的错误结论^[4]。

近年来,学界就如何开展本土管理研究这一问题进行了激烈的讨论^[3-4,8],对文化路径的实现方式、方法论和研究范式展开了积极的探讨^[1,3,9]。探究中国文化与组织行为间关系的论文数量也呈现增长趋势。这些文章大多从情境视角出发,考察了中国独特的文化情境对组织中个体、群体或组织自身行为的影响作用。但本土管理研究仍旧处于起步阶段,其原因主要在于以下三点:其一,文化定义不一、维度多样、分析层次多元,中国文化的博大精深进一步加大了文化核心要素的识别和提取难度。其二,文化理论相对匮乏,文化影响组织行为的作用逻辑缺乏系统性梳理和总结。其三,文化研究路径缺乏科学性和规范性,这使得研究成果难以建立学术合理性,更难以实现中西方管理理论的对话和融合。以上问题的存在,极大地阻碍了学者们投身本土管理研究的步伐,这对于本土管理研究的进一步发展是不无遗憾的。

在此背景下,本文将深入剖析本土文化的概念及内涵,系统梳理中国文化与组织行为的现有关系研究,详细阐述文化效应的作用机理,并提出完整的研究路径。具体而言,本文将致力于解答如下问题:本土文化是什么?已有研究中探讨了哪些本土文化与组织行为的关系?本土文化影响组织行为的理论基础和作用机制又是什么?通过对这些问题的回答,以期为本土管理学者们提供一条清晰可行的文化研究路径,推动本土管理理论的发展繁荣。

二、本土管理研究情境视角下的本土文化

本文拟构建的本土管理研究的文化路径,是将文化视为一种外部情境,依托科学的研究范式和方法,大胆假设、小心求证,探究本土文化对组织行为的影响作用。为此,本文首先聚焦于文化情境,就“文化是什么”“本土文化是什么”“情境视角下的本土文化是什么”这三个问题,进行一一阐明。

(一) 文化是什么

文化是一个综合性的复杂构念,定义也尚未统一。Tylor(1871)^[10]提供了最为经典的文化定义,即文化包括知识、信仰、艺术、伦理道德、法律、风俗和作为一个社会成员的人通过学习而获得的任何其它能力和习惯。Barth(2002)^[11]将文化定义为知识网络,包括习得的思维、感情和与他人互动的常规,以及大量的关于世界各方面的主张和观念。Hofstede等(2005)^[12]将文化定义为将某群体与另一群体区分开来的集体思维程式。Guiso等(2006)^[13]则指出文化是伦理、宗教和社会团体代代相传的、固定不变的惯常信仰和价值。从表述不一的文化定义中,本文可以提炼出以下三点共识:其一,文化是一种价值观、信仰和意义体系;其二,文化是被某群体成员所共享并认可的;其三,文化具有传承性和相对稳定性,但也会随着社会历史实践的发展逐渐演化。

(二) 本土文化是什么

本土文化将视野聚焦于中国,是有别于其他国家文化的一系列价值观、信仰和意义体系的集合。一方面,本土文化可以视为有别于其他国家文化的整体,在本文中与“中国文化”同义。本土文化的内部纵深结构^[14]有助于我们深入剖析中西方文化的本质差异。具体而言,本土文化由外到里依次是具体可观察的现象层、社会普遍认同的价值观层、最底层的基本假设和社会公理层^[7]。在文化变迁的过程中,现象层是最易且最先发生变化的,包括文化的具体符号、物质载体、崇拜人物、习俗惯例等。而价值观和基本假设两个层面则是文化的深层结构,是表层物质和行为的内在逻辑,更具有稳定性^[8]。另一方面,在共性的基础上,本土文化也存在内部异质性,具体表现为各具特色的本土子文化。子文化是指主体社会内部的某一子群体所形成的群体文化,这种群体文化既包括主体文化的某些特征,又包括其他群体所不具备的行为规范和生活方式。本土子文化正是在中国主体社会内部所形成的群体文化。它们既与本土文化在价值观和底层逻辑上存在共同之处,又有着因历史、地理或人文因素造就的独特价值观。总体来说,在悠长的历史进程中,本

土文化被赋予了丰富内涵,其中关于人与人、人与家庭、人与社会、人与国家的关系及互动方式,塑造了中国人和组织的底层行动逻辑。具体的本土文化构念及测量,我们将在第三部分进行系统梳理。

(三) 情境视角下的本土文化是什么

情境是指组织内外部存在的各种刺激因素,是组织环境、组织和人的交互作用和动态演化过程(林海芬和苏敬勤,2017)^[15]。政治、经济、技术、文化等都可视为情境的构成要素^[3]。聚焦中国本土,Li 和 Tsui (2002)^[16]指出“中国情境”包含了双重含义:其一是区位概念,即不同地理分区的制度、法律和经济环境具有独特性,进而影响组织运营;其二是文化属性概念,即不同文化背景的个体在认知模式、思维方式、信念假设等方面存在差异,这种差异带来了组织行为的异质性。林海芬和苏敬勤(2017)^[15]将“中国情境”划分为制度、市场和社会情境三个维度。其中制度情境包含了管制、规范和认知三个维度,市场情境体现在不同所有制的企业竞争地位差异等方面,社会情境的核心构成则是文化。

由此可见,情境视角下的本土文化同时对应于制度情境和社会情境两个维度,兼具制度属性和认知属性。一方面,制度包含法律法规、行业规范等正式制度和等非正式制度^[17],制度中的认知维度也是指社会所共享的信念和价值观^[18]。因此情境视角下的本土文化具有制度属性,对组织行为产生隐性同构和约束力量。另一方面,文化是社会情境的核心,强调集体共享知识对个人信念和价值观的塑造。因此情境视角下的本土文化又具备认知属性,为个体认识世界提供了一般性的认知框架和心智模式。厘清文化的双重属性,有助于学者们运用多种理论视角解读本土文化影响组织行为的作用逻辑。

三、本土文化及其对组织行为的影响作用

“本土文化”和“组织行为”的内涵都极为丰富,不同文化对不同组织行为的影响机制也存在差异,这大大增加了关系研究的梳理难度。为此,本文首先基于上述本土文化的概念及构成,依托已有的本土管理学文献,列举了可供研究的本土文化构念并呈现在图1中。其中表层文化现象是文化基本假设和价值观的外显载体,因此不涉及文化构念的提取。其次,广义的组织行为是指组织中的个体、群体或组织自身基于所处环境,在受到内部或外部刺激时作出的行动反应^[19],而本文探讨的组织行为聚焦于组织中高管个人或团队的决策行动,如创新战略、公司治理、战略变革等。这主要是考虑到高管个人或团队既是组织中个体或群体的典型代表,又是组织行动的实体决策者。本文基于这一方式梳理得出的作用逻辑,对于文化与其他组织行为(如员工行为)的关系研究将同样适用。因此本文将从本土文化的基本假设、价值观、子文化三个方面,分别梳理并总结本土文化对组织行为的影响作用。

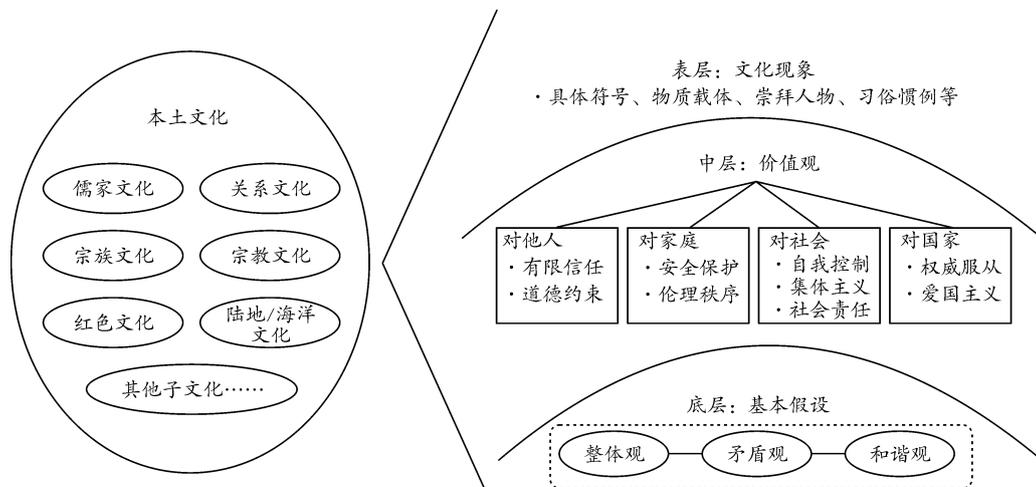


图1 本土文化的基本构成及其可供研究的构念

资料来源:作者根据相关文献及本文观点整理绘制

(一) 基本假设与组织行为

文化的基本假设主要回答世界是什么、如何存在和运作的问题^[20]。这构成了价值观和行为模式的最底层逻辑,也是中西方文化差异的本源。基于人类学和社会学等相关文献,本土文化的基本假设可以概括为整体观、矛盾观和和谐观^[20]。整体观认为人是整体宇宙中的一部分^[21],强调事物间相互依赖和影响的系统性。矛盾观则阐明了整体中不同构成部分之间相互依存、协调和转化的关系,其核心的哲学内涵是“对立统一”^[22-23]。“矛盾型领导”和“矛盾思维”也正是矛盾观在管理实践中的体现^[24]。和谐观则指出事物之间的关系应当避免冲突和断裂,强调世界万物相生相克又合作共生的自然规律。和谐观有利于协调各方参与者之间的矛盾,营造包容型组织氛围^[25],促进知识共享和创新^[26]。

(二) 文化价值观与组织行为

在基本假设的基础上,人们在社会实践过程中产生的对客观事物及事物间关系的普遍态度和价值偏好,逐渐固化成为社会约定俗成的价值观^[7]。价值观没有对错之分,其合法性源自其所处的文化环境^[13]。中国本土文化的价值观可以归纳为四个方面,分别是个体对他人、对家庭、对社会和对国家的态度^[27]。具体的价值观构念包括但不限于图1所呈现的内容,在此不作赘述。如何使用价值观构念解读组织行为,则是本节论述的重点。具体而言,主要有两种方式:

其一,直接将区域层面的价值观视为组织行为的前因。以“社会信任”的主题文献为例,已有研究表明,企业在供应商分布决策时通常会考虑当地的社会信任水平,这是因为社会信任水平越高的地区,建立买供关系的交易成本相对较低^[28]。此外,区域的高社会信任有利于降低外资企业在中国的外来者劣势和局外人劣势,继而提升外资企业的经营绩效^[29]。

其二,将价值观融入在本土独特的文化现象中,基于文化现象洞察价值观的内涵。在这种方式下,价值观本身就构成了文化影响组织行为的内在逻辑。例如,“关系”作为中国特有的文化现象得到广泛关注和研究。例如,CEO与董事间的“老乡”关系会显著提高公司违规倾向^[30],CEO与独立董事的师生关系有利于降低代理成本^[31],手足合营的手足关系显著提高了家族企业的经营效率等^[32]。其中“有限信任”和“道德约束”等价值观正是“关系”发挥影响作用的核心价值观^[33]。这些依托于血缘、地缘和人缘关系形成的“差序格局”^[34],构成了隐性道德约束的基础,也保障了双方的彼此承诺和资源互换。此外,家长式领导(Paternalistic Leadership)也体现了中国家庭秩序中的父权主义和人治主义的价值观^[35],其对组织绩效^[36]、决策效能^[37]的影响也有了较多的研究成果。

(三) 本土子文化与组织行为

本土文化的内部异质性和多样性^[38],具体表现为多种多样的本土子文化。它们既与本土文化在价值观和底层逻辑上存在共同之处,又有着因历史、地理或人文因素造就的独特价值观。纵观现有研究,我们梳理出已经被学者们关注并研究的六种本土子文化,并将其内涵、核心价值观、成因、分布、测量及其对组织行为的影响作用,总结在表1中。需要说明的是,本土子文化包括但不限于本文所列举的六种,更多本土子文化构念有待学者们提炼和探索。

表1 中国本土子文化及其对组织行为的影响作用

子文化	基本内涵	核心价值观	成因	区域分布	测量	对组织行为的影响作用
儒家文化	以“仁义”为核心建立起的一整套思想体系,中心思想包括仁、义、礼、智、信、恕、忠、孝、悌、勇 ^[39]	“君子以义为利”的义利观; “忠信”的职业伦理; “修身齐家治国平天下”的个人修养; “天下为公”的家国观等	封建社会统治下巩固皇权的思想管理需要	影响范围较广泛	历史典籍中记载的儒家书院分布密度、上市公司注册所在地特定半径范围内儒家书院的数量	慈善捐赠 ^[40] ; 企业社会责任信息披露 ^[41] ; 企业创新 ^[39] ; 出口产品质量 ^[42] ; 代理成本 ^[43]

(续表1)

子文化	基本内涵	核心价值观	成因	区域分布	测量	对组织行为的影响作用
宗族文化	宗族是有共同祖先认同的、以血缘为纽带聚合而成的亲属团体 ^[44] 。基于祖先认同和群体归属,同宗成员在教育、生活、社交、礼仪等方面遵守共同的行为规范 ^[45]	有限信任; 社会保护; 团结互惠; 长期导向; 道德约束; 群体认同; 伦理秩序等	在以血缘为基础的家族聚居形式和宗族制度的长期发展中逐渐积淀形成	总体呈现“南盛于北”的地域分布特征,尤其在中国东南沿海等地盛行	区域内每百万人所拥有的族谱或祠堂数量、村庄中是否有族谱或祠堂、村庄中有族谱或祠堂的家户比例	融资约束问题 ^[44,46] ; 代理成本 ^[47] ; 企业创新 ^[48] ; 创业活动 ^[45,49]
红色文化	又称革命文化,是自中国共产党诞生以来,为实现民族独立和国家解放而在战争年代形成的一系列革命精神和革命道德传统 ^[50]	奉献精神; 拼搏精神; 担当精神; 集体主义; 爱国主义等	在我国长期革命历史中形成,是中国共产党领导人民实现民族独立、艰苦奋斗的精神积淀	主要分布于革命老区,如土地革命时期或抗日战争时期创建的革命根据地 ^[50]	企业是否注册在革命老区	慈善捐赠 ^[50] ; 政策响应度 ^[51]
关系文化	关系(Guanxi)通常被定义为包含信任、互惠、依赖和适应的特殊人际网络。关系文化是群体成员就人际关系的含义及规范的共有价值信念和行为倾向 ^[52]	长期导向; 信任互惠; 相互依赖; 忠诚等	由人际交往和社会活动的隐性规范积淀而成	影响较广,但受正式制度的冲击较强	地区内企业平均关系投入强度(包括企业家用于关系活动的时间和企业在关系活动上的公关招待费用支出)	企业创新 ^[53-54] ; 政治关联构建 ^[55] ; 企业家伦理决策 ^[52]
宗教文化	借助于仪式和教义来约束和规范人们行为,具有社会资本和意识形态教化的双重功能 ^[56]	勤俭; 努力; 诚信守时; 利他奉献; 社会信任; 道德约束; 循环时间观等	在特定宗教的基本教义、习俗惯例中积淀形成	不同宗教在中国的分布密度存在差异,如妈祖文化集中分布于闽南地区	信徒数量占比、重要宗教场所分布密度	风险承担行为 ^[57] ; 公司治理 ^[58] ; 腐败问题 ^[56] ; 代理问题 ^[59] ; 慈善捐赠 ^[60]
陆地/海洋文化	陆地文化表现出内敛稳定、安土重迁、遵守规则、尊重传统等特征;海洋文化则表现出商品意识、开放意识、自然科学意识、货币意识、竞争冒险意识等特征,崇尚自由天性和开创精神 ^[61]	民族中心主义; 集体主义; 狭隘主义; 冒险精神等	陆地文化和海洋文化是依托两种不同的自然环境、生产方式所形成的文化形态,前者为地处内陆的以农耕或畜牧为主的农业生产,后者则为依赖海洋的商业生产	中国大部分的内陆地区都属于陆地文化;东南沿海地区则是中国海洋文化的发源地	企业所在村委会/居委会的族群	创新投入 ^[61] ; 企业国际化 ^[62]

资料来源:根据相关文献整理所得

不难发现,不论是本土文化还是本土子文化,其内含的价值观都是多种多样的。在研究过程中,学者们通常要深入挖掘特定组织行为中的主要矛盾,识别对组织行为发挥影响作用的本土文化,并合理建立文化与组织行为之间的逻辑关系。那么,建立二者逻辑关系的理论基础是什么?如何选择合适的理论阐述其作用机理?这将是下一节致力回答的问题。

四、本土文化效应的理论基础及作用机理

中国本土文化作为组织行为的外部情境,兼具制度和认知的双重属性。这与情境的分析层次不谋而合。通常而言,情境不只是企业组织所嵌入的外部宏观环境,也存在于组织个体的内部微观环境,如个体对

世界的认知模式等。因此,本文基于文化的双重属性,从外部宏观环境和个体内部微观环境两个方面,总结出文化影响组织行为的两种作用逻辑及其对应的理论基础。本节揭示的本土文化效应将为学者们利用本土文化解读本土管理实践提供有价值的理论指导。

(一) 制度环境效应

制度理论(Institution Theory)揭示了宏观外部环境如何影响微观经济活动的理论逻辑^[17,63]。制度理论的核心在于合理性,即组织的正式结构和活动必须遵从外部制度环境,才能获取当地利益相关者的接纳与支持,这是企业提高生存能力的重要保证^[64]。制度环境由正式制度和非正式制度构成,但以往研究更多关注正式制度的影响作用,对于文化等非正式制度环境的作用有所忽视^[65]。实际上,文化所包含的隐性价值、社会规范和期望不仅对组织行为产生外在的约束力^[13],也塑造着正式制度环境进而影响组织行为的可行性。本文将其概括为制度环境的规范作用和支持作用,并提出相应的理论命题。

1. 制度环境的规范作用。嵌入在特定制度环境中的组织,在组织决策和行动过程中不得不考虑外部合法性以增加生存可能^[64]。其中,文化作为一种非正式制度,形成组织同构的约束力量,发挥着强有力的社会控制作用。例如,与和谐观有着密切联系的互助利他价值观,有效地规范和引导了企业社会责任行为^[40,50,60]。有限信任价值观则增加了组织间交易成本,迫使企业出于控制交易成本的考虑,选择规模较小的熟悉市场,减少市场探索和扩张活动^[66]。与文化的基本假设和价值观类似,本土子文化也发挥着制度环境的规范作用。例如,有研究发现地区关系文化越强,该地区新创企业的关系战略越趋于模仿和同构,即企业会投入更多的时间和金钱用于关系网络的建立和维护^[67]。宗教文化则提供了群体性的隐性价值规范,有利于降低官员的腐败程度^[56]。具体而言,宗教传统为官员腐败等行为塑造了负面定义,降低了官员腐败的社会合法性,引导人们采取更具有合理性的手段来积累财富。

2. 制度环境的支持作用。已有研究指出,社会经济结构和资源分配机制等正式制度是文化选择的结果,决定着企业能从外部环境中获取多大程度的资源支持。因此,文化通过塑造正式制度环境,直接或间接地为组织提供资源支持,影响组织的资源可得性。这种资源支持有利于弱化组织经营活动过程中的不确定性,提高组织的抗风险能力,促进创业活动的开展^[68]。例如,集体主义文化很少鼓励个人追求私利,这种文化背景下正式制度通常对个人产权的保护力度较弱^[69]。当正式制度对组织发展的支持不足时,非正式制度亦可发挥互补性支持作用^[70]。例如,经济转型时期的中国存在产权制度不完善的问题,这极大阻碍了私营经济发展和企业创新投入。在此背景下,宗族文化有力地保障了私营企业的创新创业活力,其中所蕴含的亲缘团结和信任价值观在保护创业者私有产权、降低交易成本方面发挥了重要作用^[45]。此外,自我控制和道德规范的价值观也有利于降低交易成本和代理成本^[43],为组织提供更加可靠的资源支持。依托亲缘关系构建的非正式融资渠道,也有助于缓解民营企业的融资约束问题^[44]。基于以上分析,本文提出如下命题:

命题1:本土文化作为组织嵌入的非正式制度环境,通过合理性约束和资源支持的逻辑影响组织行为。

(二) 个体偏好效应

管理者作为组织行动和决策的实体大脑,其个人的认知模式和价值观都有着深深的文化烙印。社会认知理论(Social Cognitive Theory)指出主体认知、环境和行为三者之间具有交互作用。个体认知受到环境的塑造和引导;而行为则是个体主观意志的选择结果。高阶理论(Upper Echelons Theory)更是强调了高管个人或团队的思维模式在组织决策中的关键影响作用^[71]。由此可见,文化通过影响管理者个体的认知、期望和偏好,在潜移默化中使组织行为表现出特定文化的内在特征^[13]。

首先,本土文化的基本假设和价值观深深熔铸于管理者的认知图式和思维方式之中,形成了独特的东方管理逻辑^[72]。这一逻辑贯穿于管理实践的各个方面,如战略变革、组织结构、商业模式选择等。例如,矛盾观中的竞争思维和转化逻辑,指导管理者重视环境的不确定性和复杂性^[73],理解竞争行动的交互性和动态性^[74]。陈春花和刘祯(2017)^[75]提出的全新组织概念——“水样组织”,更是生动诠释了强调整体、矛盾与和谐的本土文化基本假设^[76-77]。其次,本土文化及子文化中的丰富内涵为特定组织行为提供了更加

多样的解释。例如,有过从军经历的高管表现出更高的风险承担性,在经营过程中研发投入的可能性和水平都会更高^[78];高管由于从军烙印所形成的高度自信和高执行力等特征,使其愿意支付更高的并购溢价^[79];从军经历还会强化高管的爱国主义价值观,提升其对“一带一路”倡议的响应度^[51]。

具体而言,本土文化影响个体对特定动机或目标的偏好,进而影响其组织行为和结果。例如,儒家文化影响管理者的利他动机,激发了管理者对他人的社会责任感和同理心,显著提高组织捐赠可能性和捐赠支出^[40]。佛教文化中“关爱他人”的价值观也有助于提高组织的慈善捐赠水平^[80]。此外,受家庭安全和保护价值观影响的家族企业对社会情感财富等非经济目标有着极强的追求动机,期望家族的物质财富和声誉财富都得到长期存续,进而表现出更强的研发投入意愿^[81],其公司治理中亲属参与的差序格局也更明显^[47]。另一方面,文化影响个体对行为的收益及风险的感知和判断。组织行动往往是风险和收益并存,感知风险和感知收益的权衡则是管理者在多种行动方案中进行选择的标准。例如,过度自信的管理者往往会高估投资回报、低估失败风险、忽视负面消息的反馈,而儒家文化有助于抑制管理者的机会主义倾向、降低管理者过度自信,进而降低股价崩盘风险^[82]。基于以上分析,本文提出如下命题:

命题2:本土文化作为高管个体的文化背景特征,通过塑造个体的认知和偏好进而影响组织行为。

基于上述讨论,本土文化与组织行为之间关系的研究路径主要总结为如下两种(图2)。第一,基于制度理论,从宏观层面探究外部本土文化情境对组织行为的规范约束和支持作用;第二,以社会认知理论为基础,运用高阶、印记等理论,阐释本土文化影响组织行为的微观个体机制。考虑到组织行为也会对文化环境产生影响,本文在图2中添加了组织行为对本土文化的反作用箭头。具体而言,制度创业理论指出,个体或组织不仅是制度环境的被动接受者,也是促进制度变迁的主动创业者。文化作为制度环境的重要组成部分,个体或组织同样可以发挥主观能动性去推动文化变迁。但文化又不同于可快速更替的正式制度,其相对稳定性决定了其变迁过程相对缓慢且漫长。那么何种组织行为会对何种文化的变迁产生何种影响,并非本文论述重点,却是未来研究值得深入探究的问题。

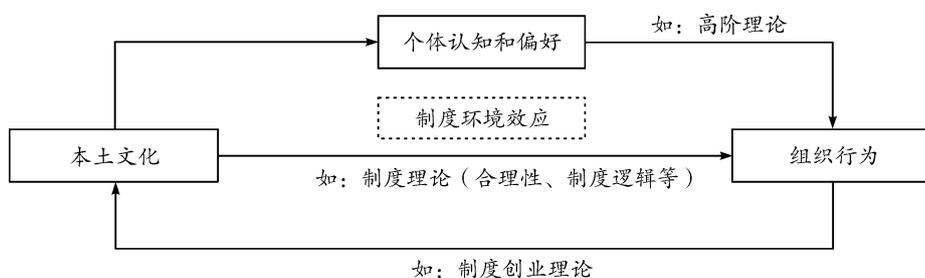


图2 本土文化与组织行为的关系路径图

资料来源:作者根据相关文献及本文观点整理绘制

五、结论、启示与展望

(一) 结论

本文介绍了本土文化的基本内涵及构成,在此基础上系统梳理了本土文化与组织行为关系的现有文献,详细阐明了本土文化对组织行为产生影响的理论基础和作用机制,尝试探索了一条本土管理研究的文化路径,以期对未来研究提供参考。

具体而言,本文主要回答了两个问题,即“本土文化是什么”以及“本土文化如何影响组织行为”,并得出如下结论。首先,就“本土文化是什么”的问题,本文认为本土文化将文化视野聚焦于中国这一群体范围。从纵向的文化层级结构来看,本土文化从里到外依次为底层基本假设、中层价值观和表层文化现象。其中,基本假设和价值观是组织行为的底层逻辑。从横向的文化构成来看,本土文化是一系列子文化的集合,

其中包括但不限于儒家文化、宗族文化、红色文化、关系文化、宗教文化和陆地/海洋文化等子文化。这些子文化被中国主体社会中的子群体成员所共享,在文化内涵、核心价值观和区域分布上存在差异。在此基础上,本文从本土文化的基本假设、价值观和子文化三个方面,系统梳理了本土文化影响组织行为的现有研究成果。其次,随之而来的问题就是“本土文化如何影响组织行为”。基于相关理论和文献,本文总结了两条影响路径。其一是基于社会认知理论和高阶理论等,聚焦文化的认知属性,认为文化通过塑造管理者个人的主观认知和偏好进而影响组织行为;其二是基于制度理论,聚焦文化的制度属性,认为文化可以通过非正式制度的规范同构作用或正式制度的资源支持作用影响组织行为。总体而言,本文构建了中国文化与组织行为的关系研究路径,为学者们利用中国文化解读本土管理现象提供了有效指导。

(二) 启示与展望

本土管理学研究的最终目标是构建出兼具严谨性、科学性和普遍性的基本理论。因此,本文对文化路径的探讨仅仅是探究本土文化效应的起点,未来研究依然是一程任重道远的求索之旅。具体而言,本土管理研究在文化内涵和作用机制两个方面,还有许多值得深入探究的问题。

第一,继续着力于对中国文化内涵的深入挖掘,构建具有中国特色的文化构念或模型。中国文化博大精深,而本文归纳的本土文化构念仅仅是其中的冰山一角。未来研究既可以就本文提出的本土文化构念进行深入探究,基于文化的制度环境效应和个体偏好效应,灵活运用本土文化解读本土管理现象;也可以从博大精深的中国文化不断提取核心要素并进行概念化^[2],在深入认知本土文化的基础上,探明更多文化与组织行为之间的关系。

第二,注重对中西方文化构念的概念界定、内涵辨析及作用机制的区分。不难发现,本土文化构念中既有本土学者独创的文化构念,如面子、人情、关系等,也有从西方理论体系中借鉴过来的文化构念,如集体、信任等。概念的命名仅仅是一个语义建构方式,概念本质内涵的区分和辨别才是关键。未来研究则可以基于中国独特的语义背景,对中西方文化构念进行概念界定,这将有助于本土管理理论的深度开发。

第三,关注多重文化逻辑对组织行为的共同作用,探究企业如何在不同的文化逻辑中寻求平衡并作出最终决策。本文仅从单一文化情境的角度,揭示了文化对组织行为的影响效应。而多重文化逻辑间的趋同或背离如何影响组织决策和结果则是值得思考的问题。具体而言,经济全球化的发展加速了文化的交流、融合与变迁,使得两种或两种以上的不同文化传统出现在同一个时空中。不同文化对组织行为的影响存在差异,甚至存在相反作用。此外,文化多样性既可以是企业嵌入的静态环境特征,也可能是高管个人经历或企业异地扩张带来的动态特征^[83-84],其如何影响组织行为和结果也值得进一步探索。

第四,从组织场域的视角切入,开拓一条文化影响组织行为的群体作用机制。本文揭示的文化效应是基于单一个人或组织,忽视了嵌入在同一文化场域中的多个个体或组织间的相互影响。例如,文化如何影响组织间群体关系,如联盟关系、渠道成员互动关系等,这些群体关系又如何反向影响单个组织决策,都是未来值得探索的课题。总体而言,开展情境视角下本土文化与组织行为的关系研究,切忌闭门造车,应当保持与前人研究和主流理论的积极对话,以便实现本土研究理论与普适性理论的相互启发^[2,72],推动中国管理问题的国际化^[20]。

参考文献:

- [1]李培挺. 直面实践、知识生产对比与本土管理创新理论生成研究[J]. 浙江工商大学学报, 2020(1): 128-139.
- [2]井润田, 程生强, 袁丹瑶. 本土管理研究何以重要? 对质疑观点的回应及对未来研究的建议[J]. 外国经济与管理, 2019(8): 1-14.
- [3]苏敬勤, 马欢欢, 张帅. 本土管理研究的传统文化和情境视角及其发展路径[J]. 管理学报, 2018(2): 159-167.
- [4]陈春花, 宋一晓, 曹洲涛. 中国本土管理研究的回顾与展望[J]. 管理学报, 2014(3): 321-329.
- [5]TSUI A S. Contributing to global management knowledge: a case for high quality indigenous research[J]. Asia Pacific Journal of Management, 2004, 21(4): 491-513.

- [6] 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.
- [7] REDDING G. Separating culture from institutions: the use of semantic spaces as a conceptual domain and the case of China[J]. *Management Organization Review*, 2008, 4(2): 257–289.
- [8] 吕力. 文化深层结构视角下管理的中国经验、逻辑及其扬弃[J]. *管理学报*, 2015(11): 1571–1578, 1645.
- [9] 陈春花, 马胜辉. 中国本土管理研究路径探索——基于实践理论的视角[J]. *管理世界*, 2017(11): 158–169.
- [10] TYLOR E B. *Primitive culture: researches into the development of mythology, philosophy, religion, art and custom*[M]. London: John Murray, 1871: 45.
- [11] BARTH F. An anthropology of knowledge[J]. *Current Anthropology*, 2002, 43(1): 1–18.
- [12] HOFSTEDE G H, HOFSTEDE G J, MINKOV M. *Cultures and organizations: software of the mind*[M]. New York: McGraw-hill, 2005: 17–18.
- [13] GUISSO L, SAPIENZA P, ZINGALES L. Does culture affect economic outcomes? [J]. *Journal of Economic Perspectives*, 2006, 20(2): 23–48.
- [14] SCHEIN E H. Culture: the missing concept in organization studies[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1996, 41(2): 229–240.
- [15] 林海芬, 苏敬勤. 中国企业管理情境的形成根源、构成及内化机理[J]. *管理学报*, 2017(2): 159–167.
- [16] LI J, TSUI A S. A citation analysis of management and organization research in the Chinese context: 1984–1999 [J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2002, 19(1): 87–107.
- [17] NORTH D C. *Institutions, institutional change and economic performance*[M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1990: 65–67.
- [18] SCOTT W R. *Institutions and organizations: ideas, interests, and identities*[M]. Thousand Oaks: Sage Publications, 2013: 41–42.
- [19] 张志学, 鞠冬, 马力. 组织行为学研究的现状: 意义与建议[J]. *心理学报*, 2014(2): 265–284.
- [20] LEUNG K. Never the twain shall meet? Integrating Chinese and western management research [J]. *Management and Organization Review*, 2009, 5(1): 121–129.
- [21] 刘长林. 中国系统思维: 文化基因探视[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2008: 36–37.
- [22] 庞大龙, 徐立国, 席西民. 悖论管理的思想溯源、特征启示与未来前景[J]. *管理学报*, 2017(2): 168–175.
- [23] 周禹, 刘光建, 唱小溪. 管理学“矛盾视角”的概念内涵与主要范式[J]. *管理学报*, 2019(9): 1280–1289.
- [24] ZHANG Y, WALDMAN D A, HAN Y L, et al. Paradoxical leader behaviors in people management: antecedents and consequences[J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 58(2): 538–566.
- [25] NISHII L H. The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups[J]. *Academy of Management Journal*, 2013, 56(6): 1754–1774.
- [26] 魏江茹. 中庸思维程度、知识共享与员工创新行为[J]. *经济管理*, 2019(5): 88–104.
- [27] 周建波. 从管理与文化的关系看中国特色的管理学[J]. *管理学报*, 2007(2): 144–151, 156.
- [28] QU W G, YANG Z. The effect of uncertainty avoidance and social trust on supply chain collaboration[J]. *Journal of Business Research*, 2015, 68(5): 911–918.
- [29] LU J W, SONG Y, SHAN M. Social trust in subnational regions and foreign subsidiary performance: evidence from foreign investments in China[J]. *Journal of International Business Studies*, 2018, 49(6): 761–773.
- [30] 陆瑶, 胡江燕. CEO 与董事间“老乡”关系对公司违规行为的影响研究[J]. *南开管理评论*, 2016(2): 52–62.
- [31] 李莉, 杨雅楠, 黄瀚雯. 师生“类血缘”关系会缓解公司代理问题吗[J]. *南开管理评论*, 2020(2): 132–141.
- [32] 翁若宇, 陈秋平, 陈爱华. “手足亲情”能否提升企业经营效率? ——来自 A 股上市手足型家族企业的证据[J]. *经济管理*, 2019(7): 88–104.
- [33] Luo J D. Particularistic trust and general trust: a network analysis in chinese organizations[J]. *Management and Organization Review*, 2005, 1(3): 437–458.

- [34] 费孝通. 乡土中国[M]. 北京:北京出版社,2009:143-144.
- [35] 林姿葶,郑伯坝,周丽芳. 家长式领导之回顾与前瞻:再一次思考[J]. 管理学季刊,2017(4):1-32,158.
- [36] HUANG X, XU E, CHIU W, et al. When authoritarian leaders outperform transformational leaders: firm performance in a harsh economic environment[J]. *Academy of Management Discoveries*, 2015, 1(2):180-200.
- [37] CHEN L, YANG B, JING R. Paternalistic leadership, team conflict, and TMT decision effectiveness: interactions in the Chinese context[J]. *Management and Organization Review*, 2015, 11(4):739-762.
- [38] PETERSON M F, SØNDERGAARD M, KARA A. Traversing cultural boundaries in IB: the complex relationships between explicit country and implicit cultural group boundaries at multiple levels[J]. *Journal of International Business Studies*, 2017, 49(8):1081-1099.
- [39] 徐细雄,李万利. 儒家传统与企业创新:文化的力量[J]. 金融研究,2019(9):112-130.
- [40] 徐细雄,龙志能,李万利. 儒家文化与企业慈善捐赠[J]. 外国经济与管理,2020(2):124-136.
- [41] 邹萍. 儒家文化能促进企业社会责任信息披露吗?[J]. 经济管理,2020(12):76-93.
- [42] 齐欣,王强. 儒家文化对中国企业出口产品质量影响研究[J]. 商业经济与管理,2019(11):87-97.
- [43] 古志辉. 全球化情境中的儒家伦理与代理成本[J]. 管理世界,2015(3):113-123.
- [44] 潘越,宁博,纪翔阁,等. 民营资本的宗族烙印:来自融资约束视角的证据[J]. 经济研究,2019(7):94-110.
- [45] PENG Y. Kinship networks and entrepreneurs in China's transitional economy[J]. *American Journal of Sociology*, 2004, 109(5):1045-1074.
- [46] 张博,范辰辰. 宗族文化与微型金融机构发展:以小额贷款公司为例[J]. 经济评论,2019(6):134-147.
- [47] 潘越,翁若宇,纪翔阁,等. 宗族文化与家族企业治理的血缘情结[J]. 管理世界,2019(7):116-135,203-204.
- [48] 董静,赵策,苏小娜. 宗族网络与企业创新——农村创业者先前经验的协同与平衡[J]. 财经研究,2019(11):140-152.
- [49] ZHANG C. Clans, entrepreneurship, and development of the private sector in China[J]. *Journal of Comparative Economics*, 2020, 48(1):100-123.
- [50] 余威,翁若宇,陈秋平. 民营企业慈善行为中的红色文化因素研究[J]. 南方经济,2020(4):100-114.
- [51] 邵剑兵,赵文玉. 高管从军经历会提升企业“一带一路”倡议响应度吗[J]. 上海财经大学学报,2020(3):51-63.
- [52] 金杨华,吕福新. 关系取向与企业家伦理决策——基于“浙商”的实证研究[J]. 管理世界,2008(8):100-106.
- [53] 邓晓飞,辛宇,徐莉萍. 地区关系文化、反腐败政策冲击与公司创新[J]. 当代会计评论,2019(1):23-48.
- [54] 刘锦,叶云龙,李晓楠. 地区关系文化与企业创新——来自中国内地120个城市的证据[J]. 科技进步与对策,2018(7):43-50.
- [55] 邓晓飞,辛宇. 正式制度环境、地区关系文化与政治关联的主动建立[J]. 财会月刊,2019(16):104-112.
- [56] 李摇琴,徐细雄. 宗教传统、制度环境与地区官员腐败[J]. 南方经济,2016(10):38-53.
- [57] 王菁华,茅宁. 宗教与企业风险承担行为研究述评与展望[J]. 南方经济,2019(8):114-130.
- [58] 陈冬华,胡晓莉,梁上坤,等. 宗教传统与公司治理[J]. 经济研究,2013(9):71-84.
- [59] 辛宇,李新春,徐莉萍. 地区宗教传统与民营企业创始资金来源[J]. 经济研究,2016(4):161-173.
- [60] DU X, JIAN W, DU Y, et al. Religion, the nature of ultimate owner, and corporate philanthropic giving: evidence from China[J]. *Journal of Business Ethics*, 2014, 123(2):235-256.
- [61] 赵子乐,林建浩. 海洋文化与企业创新——基于东南沿海三大商帮的实证研究[J]. 经济研究,2019(2):68-83.
- [62] FENG J B, LIU L A, JIANG C. Parochialism and implications for Chinese firms' globalization[J]. *Management and Organization Review*, 2019, 15(4):705-736.
- [63] PENG M W. Institutional transitions and strategic choices[J]. *Academy of Management Review*, 2003, 28(2):275-296.
- [64] MEYER J W, ROWAN B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony[J]. *American Journal of Sociology*, 1977, 83(2):340-363.
- [65] HOLMES R M, MILLER T, HITT M A, et al. The interrelationships among informal institutions, formal institutions, and inward foreign direct investment[J]. *Journal of Management*, 2011, 39(2):531-566.
- [66] 阮荣平,郑风田. 市场化进程中的宗族网络与乡村企业[J]. 经济学(季刊),2013(1):331-356.

- [67] 李新春,叶文平,朱沆. 牢笼的束缚与抗争:地区关系文化与创业企业的关系战略[J]. 管理世界,2016(10):88-102, 188.
- [68] AUTIO E, PATHAK S, WENNERBERG K. Consequences of cultural practices for entrepreneurial behaviors[J]. Journal of International Business Studies,2013,44(4):334-362.
- [69] XU Y, YAO Y. Informal institutions, collective action, and public investment in rural China[J]. American Political Science Review,2015,109(2):371-391.
- [70] 辛杰. 非正式制度,文化传统与企业社会责任困境的隐性消解[J]. 商业经济与管理,2014(9):25-33.
- [71] 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):193-206.
- [72] 杨海滨. 管理学研究与中国实践[J]. 管理学季刊,2019(4):29-38,153.
- [73] CHIN T, ROWLEY C, REDDING G, et al. Chinese strategic thinking on competitive conflict: insights from Yin-Yang harmony cognition[J]. International Journal of Conflict Management,2018,29(5):683-704.
- [74] 余菁. 竞争中性原则的政策应用[J]. 求是学刊,2020(2):85-94.
- [75] 陈春花,刘祯. 水样组织:一个新的组织概念[J]. 外国经济与管理,2017(7):3-14.
- [76] 陆亚东,符正平. “水”隐喻在中国特色管理理论中的运用[J]. 外国经济与管理,2016(1):3-14.
- [77] 胡国栋,李苗. 张瑞敏的水式管理哲学及其理论体系[J]. 外国经济与管理,2019(3):26-38.
- [78] 郎香香,尤丹丹. 管理者从军经历与企业研发投入[J]. 科研管理,2021(6):166.
- [79] 曾宪聚,陈霖,严江兵,等. 高管从军经历对并购溢价的影响:烙印——环境匹配的视角[J]. 外国经济与管理,2020(9):94-106.
- [80] DU X. Does Confucianism reduce minority shareholder expropriation? Evidence from China[J]. Journal of Business Ethics, 2015,132(4):661-716.
- [81] 朱沆, KUSHINS E, 周影辉. 社会情感财富抑制了中国家族企业的创新投入吗? [J]. 管理世界, 2016(3):99-114.
- [82] 徐细雄,李万利,陈西婵. 儒家文化与股价崩盘风险[J]. 会计研究,2020(4):143-150.
- [83] 熊名宁,汪涛. 文化多样性会影响跨国企业的经营绩效吗? ——基于动态能力理论的视角[J]. 经济管理,2020(6):61-78.
- [84] 严若森,周燃. 外地 CEO 与企业创新投入:文化的影响[J]. 经济管理,2021(2):139-156.



(责任编辑 傅凌燕)