

组织惯例更新对组织绩效的影响研究

王永伟 岳彩军 杜浩阳

【摘要】以企业中高层管理者为研究对象,结合广东、新疆、山东和河南181家企业数据,运用SPSS和AMOS进行数据分析,探讨在环境不确定性情境下,组织惯例更新、动态能力、组织绩效之间的关系。研究结果表明:组织惯例更新对动态能力有显著正向影响;动态能力在组织惯例更新和组织绩效间存在中介效应;环境不确定性能够负向调节组织惯例更新和动态能力间的关系。研究结论对于丰富组织惯例更新和动态能力研究具有重要的理论和实践意义。

【关键词】组织惯例更新;动态能力;环境不确定性;组织绩效

【作者简介】王永伟(1981-),男,河南商水人,河南财经政法大学工商管理学院副教授,博士,主要从事领导行为与组织惯例研究(郑州 450046);岳彩军(1972-),男,河南泌阳人,西安交通大学经济与金融学院副教授,博士研究生,主要从事金融理论研究(西安 710061);杜浩阳(通讯作者)(1980-),男,河南襄城人,北京交通大学经济管理学院博士研究生,主要从事公司金融研究(北京 100044)。

【原文出处】《经济经纬》(郑州),2021.3.105~113

【基金项目】国家自然科学基金青年科学基金项目(71402046);2021年度河南省高校科技创新人才支持计划(人文社科类);河南财经政法大学青年拔尖人才资助计划;2019年度校级国家重点项目培育项目(HYK-2019017);民营企业数字化能力建设助力中原更出彩研究(HYK-2019017)。

引言

随着数字经济时代的到来,数字化、人工智能等技术加快了企业数字化转型的步伐,尤其是2020年的新冠肺炎疫情倒逼企业数字化转型。新技术、新流程等管理实践不断迭代和创新,为企业组织惯例更新提供源源不断的“变异”和“新奇性”。如何有效引导和管理组织惯例更新(王永伟等,2019),完成新技术、流程等惯例化(Feldman, 2000),进而形成企业动态能力,构建可持续竞争优势是企业面临的重要问题。

Nelson等(1982)提出组织惯例是“对于一切规则的和可以预测的企业行为方式”“它类似于基因一样指导着企业的行为和做事方式”。惯例有助于组织在不确定环境下提高组织适应性和促进组织变革,适应环境变化的惯例能够帮助组织生存下来,并经常有出色的表现。组织惯例更新是指当组织惯例的

执行环境发生变化时,组织惯例能够主动地进行“搜寻”,实现组织惯例与新环境相匹配,构建组织动态能力进而实现组织惯例的积极效能的过程(王永伟等,2012)。基于此,本文对组织惯例更新的研究进行梳理,主要研究可分为三类:第一类研究认为组织惯例对环境的适应性是组织惯例研究的主要内容。组织惯例对环境的匹配能够促使组织惯例根据内外部环境的变化进行惯例搜寻和惯例选择,通过不断试错发现更多与环境相匹配的新范式(Rerup et al., 2011)。Janiszewski(2017)的研究则是从组织知识破坏者的角度去打破组织惯例,认为通过组织学习打破原有的组织知识,将新的组织知识融入组织,形成新的组织惯例,增强组织与环境之间的适应性;王永伟等(2012)的研究中提出组织惯例更新的概念,将不能适应环境变化的组织惯例进行淘汰、对适应环境变化的组织惯例进行更新和引入新组织惯例的过程

视为一种能力,并开发出组织惯例更新量表,讨论CEO变革型领导行为和组织学习对组织惯例更新的影响机制。第二类研究认为个体惯例与组织惯例之间的互动是影响组织惯例更新的因素。Cohen(2014)的研究认为,在面对外部环境日益变化的变迁中,个体的决策在不断变化,而组织惯例又可以看作是所有个体惯例的综合,所以,组织惯例也是在不断地变迁。Polites等(2013)指出,组织惯例是高层级的协调和一致性活动,不断地指导着个体惯例的行为。因此,当环境发生变化时,就有必要改变个体行为的认知和个体决策,所以,这种改变也被整合到新的惯例当中去,更好地解释组织惯例是如何通过个体惯例的变化来进行组织惯例更新。Nigam等(2016)研究指出组织内部一旦发现现有组织惯例存在缺陷,就会通过集体学习的方式来实现内外部资源的整合,进而推动组织惯例的改进和演化。上述研究集中体现了个体与组织惯例之间的互动可以有效推动组织惯例更新。尤其是当企业在面对新业务时,一方面,已有的经验和惯例会为组织成员中的个体提供稳定性和帮助。另一方面,参与新业务成员的即兴行为会成为主体,由于是新业务,经验和惯例不能解决新业务的难题,此时,要在团队内部培育创新的氛围和分享机制,鼓励团队成员的即兴行为,并通过分享经验成为团队成员共同接受的共识和行为准则,形成组织惯例(马鸿佳等,2018;Kearns et al.,2007)。第三类研究主要关注组织惯例更新的影响因素。变革型领导推动企业创新具有重要的作用,被称为“组织创新的领路人”,能够在竞争环境中不断地推动组织变革和组织创新(柯江林等,2009;陈晨等,2015)。王永伟(2017)讨论了环境不确定性对于CEO变革型领导行为方式对组织惯例更新的调节效应,认为在环境不确定性越高的情况下,变革型行为风格越有利于组织惯例更新。付永刚等(2017)主要从国有企业组织惯例更新的视角,讨论管理者认知风格和组织学习对组织惯例更新的影响。邓昕才等(2017)则讨论了跨界搜索、组织惯例更新和组织绩效的关系,考虑到外部异质性资源对于组织惯例更新的影响途径。

综述研究发现,组织惯例更新的研究更多聚焦于影响组织惯例更新的前因要素,虽然有学者已经

开始探讨组织惯例与组织创新之间的关系(Cohen et al.,2003;Deken et al.,2016),组织创新是组织惯例既阻碍又促进的悖论性作用结果(林海芬等,2020),但是并没有揭示组织惯例更新能够为企业带来竞争优势之间的路径机制。在已有关于惯例更新和组织绩效的关系研究中,邓昕才等(2017)指出组织惯例更新能够推动企业的管理创新以及组织绩效的稳定增长,但并未揭示组织惯例更新对企业能力的影响。刘立娜等(2019)主要通过案例研究探讨了知识和组织惯例互动演化视角下后发企业动态能力的来源问题,但并没有进行实证探索。本文的创新在于:一方面探讨了组织惯例更新与组织绩效的关系,丰富了组织惯例更新的效能研究;另一方面,探讨动态能力在组织惯例更新与组织绩效之间的中介机制。组织惯例更新能够影响企业动态能力的形成,已有的研究也表明组织惯例是动态能力形成的能力基础(刘立娜等,2019;Zollo et al.,2002),进而为企业带来竞争优势。同时也探讨了环境不确定性情境下组织惯例更新影响动态能力的调节机制。基于此,本文聚焦于组织惯例更新、动态能力和组织绩效之间的关系,构建理论模型,探讨其机制和情境。

一、理论基础与研究假设

(一)组织惯例更新与组织绩效

外部经营环境的变化一方面打破原有组织惯例的执行环境,另一方面为组织带来大量新奇性,此时组织要主动寻求“变异”“选择”和“保存”,将形成新的组织惯例,实现惯例更新,才能够继续保持竞争优势(高洋等,2017)。

首先,组织惯例更新能够影响个体和企业的创新行为。已有研究存在分歧,即组织惯例的稳定性将阻碍创新,而惯例的变革性又将促进创新(林海芬等,2020)。新奇性为组织惯例更新提供来源和支撑,将进一步释放企业的创新活力,尤其来自员工自下而上的创新将大幅提升创新绩效。惯例更新将倒逼企业管理行为进行适应性创新,继而提升组织绩效(唐朝永等,2018)。有学者认为网络惯例和开发能力的交互作用将提升企业创新绩效(贯君等,2019),继而增强组织创新绩效。因此,组织惯例更新通过员工的参与和管理行为的创新来提升创新绩效,继

而提升组织绩效表现。

其次,在组织经济学视角下,惯例被视作是企业重要的资源和能力,能够为企业带来竞争优势,有学者将企业惯例作为能力分析的微观基础,并将惯例视作是企业能力的组成模块来展开研究(Davies et al., 2018; Salvato et al., 2011)。马鸿佳等(2020)认为新创企业内部单个惯例集聚后形成惯例集群能够构建和形成企业的运营能力,提升组织运营效率;同时有学者对动态能力和惯例更新的交互作用进行探讨,企业拥有动态能力能够感知外部环境变化并及时推动组织惯例进行适应性创新(王建安等, 2010),组织惯例更新将进一步提升企业的创新能力,继而巩固企业动态能力的执行基础(魏龙等, 2018)。因此,从能力视角看,组织惯例更新能够提升组织绩效,据此提出本文的研究假设。

假设 H1:组织惯例更新对组织绩效有显著正向影响。

(二)组织惯例更新与动态能力

组织惯例与动态能力间关系研究受到学界关注,但缺乏一致性观点。首先,有研究指出动态能力下企业更关注外部环境带来的新奇性以及由此而引发的惯例调整。Eisenhardt 等(2010)将动态能力视作企业和管理过程的“最佳实践”,对组织惯例产生具有重要影响;李彬等(2013)验证了不同类型动态能力下主体能动性的发挥将使企业的操作常规发生变化,继而引起操作层惯例更新;党兴华等(2017)从动态能力视角探究了企业的能力柔性对组织惯例更新的积极影响。由此可见动态能力形成与组织惯例更新息息相关。其次, Teece 等(1997)指出企业竞争优势来源于组织掌握的资源以及协调、配置资源过程中形成的难以模仿的惯例。学者从管理者和组织层面就组织惯例对动态能力间的影响展开研究,管理者在配置、协调组织内外部资源的过程中能能动性地发挥塑造惯例的动态性(Parmigiani et al., 2011),为企业动态能力的构建提供支撑;同时, Zollo 等(2002)指出组织惯例变异、选择、复制和保留的过程将影响组织学习过程,改变动态能力形成的组织情境。换言之,组织惯例更新能够聚合形成企业的动态能力,而惯例更新将为动态能力的塑造提供个体和组织支

持,据此提出本文的研究假设。

假设 H2:组织惯例更新对动态能力有显著正向影响。

(三)动态能力与组织绩效

Teece(2007)将动态能力划分为对环境变化和危险的感知、对机会的把握和对资源的重新配置,其中后者明确了通过对资源的组合来抓住市场发展机遇,提升企业竞争力。吴松强等(2019)验证了制造型集群企业中由机会感知能力和资源整合能力构成的动态能力能够显著提升组织绩效。由此可见,动态能力对组织绩效的影响主要分三个方面:(1)动态能力能够有效识别外部环境变化,降低经营不确定性,继而提升组织绩效。环境不确定性对企业的经营和管理带来很大影响,而不同环境水平下企业动态能力的效用存在差异,动荡的环境下动态能力能够提升企业对环境的适应力,而组织适应力的提升将有助于提升企业效率(李大元等, 2009)。(2)动态能力能够促进组织协调、优化配置内外部资源,提升资源有效利用率,降低经营和管理成本,提升组织绩效。嵌入在企业过程和惯例中的动态能力通过不断地吸收创新资源,并优化资源配置模式,实现与环境的协同演化(Wu, 2010),为组织效率的提升提供条件支持。换言之,动态能力能够增强组织的适配力,为绩效改进提供能力支撑,企业资源配置模式改进有助于优化企业能力基础,加速企业创新和绩效提升(张璐等, 2019)。(3)动态能力有利于提升组织学习能力,推动组织变革,进而提升创新力和组织绩效。学习机制在动态能力形成与演化中发挥关键作用,通过组织学习能够促使企业在已有经验的基础上发展新的能力。而作为一种高阶能力,动态能力需要个体、团队和组织通过集体学习的方式来提升环境感知力和资源整合力(Felin et al., 2012; Vera et al., 2016),提升组织绩效。组织惯例作为动态能力形成的微观基础,影响组织绩效的提升。据此,提出本文的研究假设。

假设 H3:动态能力对组织绩效有显著正向影响。

假设 H4:动态能力在组织惯例更新与组织绩效间起到中介作用。

(四)环境不确定性的调节作用

组织惯例通过适应环境变化的“遗传”和“变异”

来实现对惯例的“修正”和“创造”,进而实现组织惯例更新。因此,组织惯例更新是通过对组织惯例的“遗传”“变异”和“选择”,实现组织惯例与环境之间的适应性,是组织惯例适应环境变化,保持组织惯例“遗传”“变异”和“选择”的过程,是一种主动选择的过程。因此,环境不确定性对组织惯例更新过程及影响效果具有重要的研究意义。

Eisenhardt等(2000)的研究指出,在适度的动态环境中,行业边界清晰且参与者明确、行业结构也相对稳定,企业依靠组织惯例更新下的动态能力做出的预测是细节化的、可分析和稳定的过程。因此,企业可以通过适时的组织惯例更新,实现组织惯例与环境之间的适应性和变化,通过对流程和规则的尝试性改变和创新,以追求更好的效率。组织会依托既有规范、惯例来指导行为,获取竞争优势(高展军等,2007;王琳等,2019),并最终实现动态能力的调整。相反,在环境不确定性水平较高的情境下,由于行业竞争水平比较高,业务模式变化较快,企业也是在竞争中不断调整运行模式和业务流程。此时,组织惯例在企业内表现为较强的不稳定性,更多的是依靠组织内成员的经验和即兴行为来应对经营环境的快速变化和竞争。此时,组织惯例在企业内部更多表现为对“变异”的“选择”过程,而不是“保存”和“复制”过程。由于外部经营环境不确定性较高,组织内成员的即兴行为具有不确定性,组织内部成员之间的学习和分享表现为“多样性”,即兴行为所形成的组织惯例显得异常和脆弱,不利于形成动态能力。据此,提出本文的研究假设。

假设H5:越是在环境不确定性较低的情境下,组织惯例更新影响动态能力的效果越强。

假设H6:越是在环境不确定性较高的情境下,组织惯例更新影响动态能力的效果越弱。

二、研究设计

(一)样本与数据

本文数据主要来自广东、新疆、山东和河南,共181家企业数据,研究对象为公司中高层管理人员。调查问卷于2018年7月至8月委托公司人力资源经理进行集中发放收取,每家企业发放10份问卷,共计发放问卷1810份,实际回收问卷1700份。筛选后剔

除填写不完整、明显错误的问卷,并对每家企业收集的问卷进行均值处理获得1份问卷数据,经整理后共获得有效数据181份。

(二)研究工具

组织惯例更新量表在结合Nelson等(1982)研究的基础上,采用王永伟等(2012)的研究成果,量表共有8个题项。动态能力变量测量主要采用Pavlou等(2006)的研究成果,分别用环境适应能力和资源整合能力来度量动态能力,共计7个题项。组织绩效量表参照Luo等(2001)的研究,共4个测量题目。对环境不确定的测量,本研究采用Miller等(1983)的研究,并结合中国情境进行修正,共4个题项。

对于控制变量而言,本研究将CEO是否为创始人、所属行业以及所在区域纳入研究模型。具体而言,创始人:0代表是,1代表否;所属行业:0代表制造业,1代表服务业;所在区域:0代表广东,1代表新疆,2代表山东,3代表河南,在进行哑变量处理后放入模型。

三、数据分析和结果

(一)同源方差分析

在进行数据分析前首先要进行共同方法偏差检验(Common Method Bias),本研究采用Harman单因子检验法对所有测量题项进行探索性因子分析,其中第一个未旋转因子的方差解释率为38.8%,表明本研究不存在严重的同源方差问题。

(二)信度分析

为确保测量结果的一致性、稳定性,本研究采用Likert五级量表进行打分,运用SPSS25.0对数据进行可靠性分析,并用Cronbach's α 系数检验内部一致性的标准。结果显示,问卷的整体测量信度 α 系数为0.897,其中组织惯例更新系数为0.922,动态能力的系数为0.881,组织绩效量表的系数为0.873。以上测量量表的 α 系数均接近或超过0.9,表明量表具有较好的信度。

(三)验证性因子分析

本研究运用AMOS17.0对关键变量组织惯例更新、动态能力、组织绩效和环境不确定性之间的区分效度进行验证分析,其中对单因子、二因子和三因子模型进行对比,发现四因子模型的模型拟合效果较

好 ($X^2(224)=1.588, p < 0.001$; RMSEA=0.057, RMR=0.041, CFI=0.939, TLI=0.931), 表明测量工具具有较好的区分效度(见表1)。

(四)变量间相关性分析

对组织惯例更新、动态能力、组织绩效和环境不确定性间的均值、标准差和相关性进行检验(见表2), 结果显示:(1)组织惯例更新与组织绩效呈正相关关系($r=0.32, p < 0.01$), 与动态能力呈正相关关系($r=$

0.69, $p < 0.01$); (2)动态能力与组织绩效呈正相关关系($r=0.48, p < 0.01$); (3)环境不确定性与组织惯例更新、动态能力和组织绩效呈两两正相关关系($r=0.25, r=0.37, r=0.24, p < 0.01$)。上述分析结果与研究假设方向一致, 为进一步验证假设提供支持。

(五)多层线性回归分析

1. 主效应和中介效应检验

本文采用多层线性回归分析(HRM)的方法检验

表1 验证性因子分析结果

	X^2	Df	X^2/Df	RMSEA	RMR	CFI	TLI
零模型	557.403	230	2.423	0.089	0.175	0.847	0.832
单因子模型 ORU+DA+OP+EU	861.501	230	3.746	0.124	0.076	0.706	0.676
二因子模型 ORU+DA, OP+DU	586.675	229	2.562	0.093	0.071	0.833	0.816
三因子模型 ORU+EU, DA, OP	411.309	227	1.812	0.067	0.053	0.914	0.904
三因子模型 ORU, DA+EU, OP	381.737	227	1.682	0.062	0.044	0.928	0.920
四因子模型 PRU, DA, OP, EU	355.698	224	1.588	0.057	0.041	0.939	0.931

注: URU 表示组织惯例更新, DA 表示动态能力, OP 表示组织绩效, EU 表示环境不确定; + 表示单个变量的指标或题目看作同一个潜变量进行处理。

表2 各变量均值、标准差和相关系数结果

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. CEO creator	1									
2. 所属行业	-0.01	1								
3. 广东	-0.05	-0.21**	1							
4. 新疆	0.23**	0.27**	-0.70**	1						
5. 山东	-0.28**	-0.06	-0.27**	-0.43**	1					
6. 河南	0.05	-0.09	-0.11	-0.18*	-0.07	1				
7. 组织惯例更新	-0.05	-0.18*	0.15*	-0.29**	0.29**	-0.16*	1			
8. 动态能力	-0.11	-0.10	0.04	-0.27**	0.33**	0.02	0.69**	1		
9. 组织绩效	-0.05	-0.15*	0.16*	-0.16*	-0.03	0.12	0.32**	0.48**	1	
10. 环境不确定性	0.01	-0.03	0.03	-0.10	0.07	0.045	0.25**	0.37**	0.24**	1
均值	0.66	0.65	0.31	0.52	0.14	0.03	3.69	3.79	3.67	3.44
标准差	0.45	0.48	0.47	0.50	0.35	0.16	0.67	0.64	0.72	0.59

注: N=181, *, ** 分别表示在 5%、1% 水平上显著。

研究假设,从表3可知:(1)组织惯例更新正向影响组织绩效(模型2: $r=0.35$, $p<0.001$),所以,假设H1得到数据支持;同时组织惯例更新正向影响动态能力(模型4: $r=0.68$, $p<0.001$),所以,假设H2得到数据支持;动态能力正向影响组织绩效(模型3: $r=0.52$, $p<0.001$),所以,假设H3得到数据支持。(2)同时加入组织惯例更新和动态能力后,自变量组织惯例更新对因变量组织绩效的影响不显著(模型2: $r=0.35$, $p<0.001$ 到模型3: $r=-0.003$, $p>0.1$),所以,假设H4获得数据支

持,即动态能力在组织惯例更新对组织绩效的影响中起到完全中介作用。

2. 调节效应检验

为检验不同环境水平下组织惯例更新对动态能力的调节作用,本研究以动态能力为结果变量,依次放入控制变量、组织惯例更新、环境不确定性,之后在对自变量与调节变量进行标准化的基础上进行交互,并将交互项引入到研究模型中(模型8),结果如表4所示。

表3 层级回归结果:组织惯例更新对组织绩效的影响、动态能力中介效应检验

变量	组织绩效		动态能力	
	模型1	模型2	模型3	模型4
控制变量				
CEO creator	-0.05(-0.613)	-0.07(-0.956)	-0.05(-0.666)	-0.05(-0.859)
所属行业	-0.11(-1.455)	-0.07(-0.899)	-0.09(-1.311)	0.04(0.775)
广州	0.15(1.796)	0.07(0.940)	0.08(1.042)	-0.003(-0.045)
新疆	-0.01(-0.058)	-0.13(-1.558)	-0.19*(-2.549)	0.13*(2.046)
山东	0.13(1.753)	0.18*(2.450)	0.10(1.540)	0.14*(2.527)
自变量				
组织惯例更新		0.35*** (4.632)	-0.003(-0.028)	0.68*** (11.710)
中介变量				
动态能力			0.52*** (5.715)	
R ²	0.06	0.16	0.30	0.51
ΔR^2	0.03	0.13	0.27	0.50
F	2.170***	5.595***	10.334***	30.537***
ΔF	2.170***	21.453***	32.658***	30.537***

注:N=181,其中*表示 $p<0.05$,**表示 $p<0.01$,***表示 $p<0.001$ 。

表4 环境不确定性的调节效应检验结果

变量	动态能力			
	模型5	模型6	模型7	模型8
控制变量				
CEOcreator	-0.004(-0.058)	-0.05(-0.859)	-0.05(-0.984)	-0.06(-1.121)
所属行业	-0.05(-0.608)	0.04(0.775)	0.04(0.688)	0.05(0.849)
广东	0.14(1.746)	-0.003(-0.045)	-0.01(-0.111)	0.002(0.043)
新疆	0.36*** (4.627)	0.13(2.046)	0.12(2.068)	0.10(1.665)
山东	0.05(0.740)	0.14(2.527)	0.12*(2.263)	0.10(1.887)
自变量				
组织惯例更新		0.68*** (11.710)	0.63*** (10.863)	0.69*** (11.078)
调节变量				
环境不确定性			0.20*** (3.819)	0.24*** (4.393)
交互效应				
组织惯例更新×环境不确定性				-0.15*(-2.435)
R ²	0.13	0.51	0.55	0.57
ΔR^2	0.10	0.50	0.53	0.55
F	5.186***	30.537***	30.301***	28.010***
ΔF	5.186***	137.119***	14.583***	5.929**

注:N=181,其中*表示 $p<0.05$,**表示 $p<0.01$,***表示 $p<0.001$ 。

从表4可以看出,模型8即组织惯例更新和环境不确定性的交互项对企业动态能力有显著负向影响($r=-0.15, p<0.001$),高不确定环境下,企业会推动惯例进行适应性变革,继而提升竞争力与绩效(Zollo et al., 2002),但资源基础观下企业动态能力的形成依赖相对稳定的环境,需要通过异质性资源积累来实现,因此环境不确定性水平越高,组织惯例更新对动态能力的促进作用越弱,反之则越强,假设H5、H6得到数据支持。同时为了能够让交互效应更加直观、立体,本研究分别以高于和低于均值的一个标准差为基准来描述不同环境水平下组织惯例更新对动态能力的影响,具体如图1所示,可以明显看出高环境不确定水平下交互效应的负向影响。

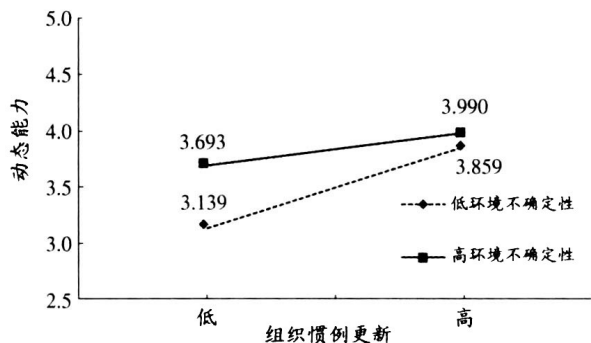


图1 不同环境不确定水平下组织惯例更新影响动态能力的差异性

四、结论与讨论

组织惯例是动态能力的来源,组织惯例更新能够增强组织惯例与新环境的适应性,提升组织绩效。随着5G、人工智能、云计算等新技术的发展,企业微观基础和运营环境变化明显,尤其是新冠肺炎疫情暴发促使更多企业进行数字化转型,推动组织惯例更新,有利于企业塑造动态能力,提升组织绩效。因此,探讨组织惯例更新、动态能力和组织绩效间的关系具有重要意义。

(一)研究结论

本文基于组织惯例理论和动态能力理论,分析组织惯例更新影响组织绩效的机制和情境,提出的6个研究假设均得到支持。

第一,本文研究表明组织惯例更新与组织绩效之间显著正相关($r=0.35, p<0.001$)。组织惯例已有研究多关注其前因要素,例如组织惯例的概念、内在

结构和关键特征研究(徐建平等,2020)、即兴行为(买忆媛等,2015)、领导风格(王永伟等,2012)、组织学习(高洋等,2017;王永伟等,2012)等因素对组织惯例的影响;鲜有关组织惯例效能的研究,已有研究也多关注组织惯例与组织创新的关系(林海芬等,2020)或者采用案例方法(李彬等,2013),缺乏实证检验研究。本研究通过实证检验方法探讨了组织惯例更新、动态能力、组织绩效之间的关系,并检验了不同环境不确定性水平下组织惯例更新对动态能力的差异性影响,丰富了组织惯例更新理论,拓展了动态能力来源的研究。

第二,本文研究发现动态能力在组织惯例更新与组织绩效之间关系中起到完全中介作用($r=0.35, p<0.001$ 到 $r=-0.003, p>0.1$)。新创企业惯例形成与企业能力相关(马鸿佳等,2020),在适度的外部环境下,惯例更新对竞争优势产生积极影响(高洋等,2017),但组织惯例更新与组织绩效之间的实证研究相对较少。因此,探索组织惯例更新影响组织绩效的中介机制具有重要的理论意义。Winter(2003)认为高层次的惯例或者惯例集就是组织能力,这种惯例为组织决策和行为改进提供支持,但是基于惯例的组织能力依旧存在刚性,且缺乏环境适应性。而组织惯例更新有助于打破能力刚性,发展适应环境且能够整合、重构组织内外部资源的动态能力,培育持续性竞争优势,继而提升组织绩效。本研究验证了动态能力在组织惯例更新与组织绩效之间的完全中介作用机制,丰富了组织惯例更新与组织绩效之间的关系研究。

第三,本文研究表明环境不确定性能显著负向影响组织惯例更新对动态能力的影响($r=-0.15, p<0.05$)。在较为稳定的环境中,组织惯例更新能够增强组织惯例与环境之间的适应性,将组织惯例通过组织学习、分享和复制在组织内部保存,同时通过组织的整合和吸收转化为企业的动态能力,提升组织绩效。然而,由于经营环境的不确定性会为组织惯例带来“变异”和“新奇性”,影响组织惯例更新,使得组织惯例不断地“试错”“搜寻”和“选择”,很难在组织内部进行“复制”和“保存”,不利于组织内部资源的整合和吸收,进而影响动态能力的形成。

(二)管理启示

本研究的结论对企业管理者如何通过组织惯例

更新塑造动态能力,提升组织绩效具有一定的启示:

(1)企业要适时根据外部经营环境的变化,主动进行组织惯例更新。环境不确定性是企业经营最大的挑战,组织惯例能够提升企业应对不确定性的能力,因此适时根据外部环境变化进行组织惯例更新有利于增强组织惯例的适应性和效率,提升组织绩效。例如在新冠肺炎疫情期间,西贝莜面村、海底捞等企业快速适应环境的变化,优化企业核心内部流程,积极探索线上合作模式,形成餐饮行业数字化流程和规范,并在不同城市和店面快速复制,为企业应对疫情挑战和复工复产提供有益实践。同时企业还可以加快建立风险预警机制和应急机制,通过设立综合紧急行动中心,建立一套完整、详细的紧急行动架构和流程,并通过不断优化和迭代,为企业未来经营提供新的组织惯例,为组织带来稳定性和高效率。(2)积极构建基于组织惯例的动态能力,提升企业竞争力。惯例是动态能力的来源,惯例中隐藏着组织大量的隐性知识和缄默知识,通过构建基于组织惯例的动态能力更有利于组织内部知识的学习、分享和吸收,更有利于动态能力的形成。例如华为在疫情和外部不确定性因素增加的情境下,主动开展合同管理的惯例更新,通过持续总结各业务场景优化的经营模式,逐步形成各类白皮书和操作指引文件,形成清晰化的流程和工作规范,逐步建立适应新形势的合同管理标准和机制,形成合同管理惯例,塑造企业动态能力,提升企业竞争优势。(3)重视环境不确定的差异性,提升企业不确定性应对能力。由于企业所属行业不同,面临的环境有差异,尤其是制造业、服务业的外部经营环境的不确定性水平差异明显,通过组织惯例更新塑造企业动态能力,提升组织绩效的情境也不一致。在环境不确定性水平较高的服务业要重视组织成员的即兴行为和惯例的“新奇性”,重视惯例的“搜寻”和“选择”,提升企业吸收和整合资源的能力,提升组织绩效;而在环境不确定性水平较低的制造业要重视经营流程和操作规范性,通过组织惯例更新增强企业应对不确定性的能力。

参考文献:

[1]陈晨,时勘,陆佳芳.2015.变革型领导与创新行为:一

个被调节的中介作用模型[J].管理科学(4):11-22.

[2]党兴华,李全升.2017.战略柔性对惯例更新的影响研究[J].华东经济管理(6):125-134.

[3]邓昕才,潘泉骁,叶一娇.2017.跨界搜索、组织惯例更新、管理创新及组织绩效关系[J].贵州社会科学(8):96-102.

[4]付永刚,谷静茹.2017.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[J].科技与管理(1):90-97.

[5]高洋,葛宝山,蒋大可.2017.组织学习、惯例更新与竞争优势之间的关系:基于不同环境不确定水平的研究[J].科学学(9):1386-1395.

[6]高展军,李垣.2007.组织惯例及其演进研究[J].科研管理(3):142-147.

[7]贾君,徐建中,林艳.2019.跨界搜寻、网络惯例、二元能力与创新绩效的关系研究[J].管理评论(12):61-72.

[8]柯江林,孙健敏,石金涛.2009.变革型领导对R&D团队创新绩效的影响机制研究[J].南开管理评论(6):19-26.

[9]李彬,王凤彬,秦宇.2013.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(8):136-153.

[10]李大元,项保华,陈应龙.2009.企业动态能力及其功效:环境不确定性的影响[J].南开管理评论(6):60-68.

[11]林海芬,尚任.2020.组织惯例对组织创新的悖论性作用机理研究[J].南开管理评论(1):62-74.

[12]刘立娜,于渤.2019.知识和组织惯例互动演化视角下后发企业动态能力的微观基础[J].管理学报(7):1044-1053.

[13]马鸿佳,张弼弘,唐思思.2020.新创企业惯例形成过程与能力关系的机制研究[J].外国经济与管理(6):55-68.

[14]马鸿佳,吴娟,郎春婷.2018.新创企业即兴行为到惯例的形成机理:基于创业学习视角[J].外国经济与管理(11):116-128.

[15]买忆媛,叶竹馨,陈淑华.2015.从“兵来将挡,水来土掩”到组织惯例形成:转型经济中新企业的即兴战略研究[J].管理世界(8):147-165.

[16]唐朝永,陈万明,陈圻,等.2018.组织衰落与组织创新的关系:失败学习与组织惯例更新的影响[J].管理评论(10):186-197.

[17]王建安,张钢.2010.集体问题解决中的认知表征、行为惯例和动态能力[J].心理学报(8):862-874.

[18]王琳,冯婧,沈沛龙.2019.公司价值与系统性风险双重驱动下企业杠杆的选择[J].江淮论坛(5):49-56,193.

[19]王永伟,马洁,吴湘繁,等.2012.变革型领导行为、组织学习倾向与组织惯例更新的关系研究[J].管理世界(9):110-119.

[20]王永伟.2017.CEO变革型领导行为对组织惯例更新的影响机制研究[J].中国软科学(6):163-173.

[21]王永伟,韩亚峰.2019.环境不确定情境下组织惯例更新的前因与后果[J].科研管理(10):268-277.

- [22]魏龙,党兴华.2018.惯例复制、网络闭包与创新催化:一个交互效应模型[J].南开管理评论(3):165-175,190.
- [23]吴松强,何春泉,夏管军.2019.江苏先进制造业集群:关系嵌入性、动态能力与企业创新绩效[J].华东经济管理(12):28-34.
- [24]徐建平,梅胜军.2020.组织惯例研究综述:概念发展、内在结构与关键特征[J].技术经济与管理研究(4):80-84.
- [25]张璐,赵爽,长青,等.2019.跨越组织层级的鸿沟:企业创新能力动态构建机制研究[J].管理评论(12):287-300.
- [26]COHEN M D. 2014. Collective performance: Modeling the interaction of habit-based actions[J]. *Industrial & Corporate Change*, 23(2): 329-360.
- [27]DAVIES A, FREDERIKSEN L, CACCIATORI E, et al. 2018. The long and winding road: Routine creation and replication in multisite organizations[J]. *Research Policy*, 47(8): 1403-1417.
- [28]DEKEN F, CARLILE P R, BERENDS H, et al. 2016. Generating novelty through interdependent routines: A process model of routine work[J]. *Organization Science*, 27(3): 659-677.
- [29]EISENHARDT K M, JEFFREY A. 2000. Dynamic capabilities: What are they[J]. *Strategic Management Journal*, 21(10/11): 1105-1121.
- [30]EISENHARDT K M, FURR N R, BINGHAM C B.2010. Micro-foundations of performance: Balancing efficiency and flexibility in dynamic environments[J]. *Organization Science*, 21(6): 1263-1273.
- [31]FELDMAN M S. 2000. Organizational routines as a source of continuous change[J]. *Organization Science*, 11(6): 611-629.
- [32]FELIN T, FOSS N J, HEIMERIKS K H, et al. 2012. Micro-foundations of routines and capabilities: Individuals, processes, and structure[J]. *Journal of Management Studies*, 49(8): 1351-1374.
- [33]JANISZEWSKI M. 2017. Towards an evaluation model of trust and reputation management systems[J]. *International Journal of Electronics & Telecommunications*, 63(4): 411-416.
- [34]KEARNS G S, SABHERWAL R. 2007. Strategic alignment between business and information technology: A knowledge-based view of behaviors, outcome, and consequences[J]. *Journal of Management Information Systems*, 23(3): 129-162.
- [35]LUO Y, PARK S H. 2001. Strategic alignment and performance of market-seeking MNCs in China[J]. *Strategic Management Journal*, 22(2): 141-155.
- [36]MILLER D, PETER H. 1983. Strategy-making and environment: The third link[J]. *Strategic Management Journal*, 4(3): 221-235.
- [37]NELSON R R, WINTER S G. 1982. *An Evolutionary Theory of Economic Change*[M]. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.
- [38]NIGAM A, HUISING R, GOLDEN B. 2016. Explaining the selection of routines for change during organizational search[J]. *Administrative Science Quarterly*, 61(4): 551-583.
- [39]PARMIANI A, JENNIFER H G. 2011. Routines revisited: Exploring the capabilities and practice perspectives[J]. *Academy of Management Annals*, 5(1): 413-453.
- [40]PAVLOU P A, SAWY O A E. 2006. From IT leveraging competence to competitive advantage in turbulent environments: The case of new product development[J]. *Information Systems Research*, 17(3): 198-227.
- [41]POLITES G L, KARAHANNA E. 2013. The embeddedness of information systems habits in organizational and individual level routines: Development and disruption[J]. *Mis Quarterly*, 37(1):221-246.
- [42]RERUP C, FELDMAN M S. 2011. Routines as a source of change in organizational schemata: The role of trialand error learning[J]. *Academy of Management Journal*, 54(3): 577-610.
- [43]SALVATO C, RERUP C. 2011. Beyond collective entities: Multilevel research on organizational routines and capabilities[J]. *Journal of Management*, 37(2): 468-490.
- [44]TEECE D J, PISANO G, SHUEN A. 1997. Dynamic capabilities and strategic management[J]. *Strategic Management*, 18(7): 509-533.
- [45]TEECE D J. 2007. Explicating dynamic capabilities: The nature and micro-foundations of(sustainable)enterprise performance[J]. *Strategic Management Journal*, 28(13): 1319-1350.
- [46]VERA D, NEMANICH L, VELEZ-CASTRILLONS, et al. 2016. Knowledge-based and contextual factors associated with R&D teams' improvisation capability[J]. *Journal of Management*, 42(7): 1874-1903.
- [47]WINTER S G. 2003. Special issue: Why is there a resource-based view toward a theory of competitive heterogeneity understanding dynamic capabilities[J]. *Strategic Management Journal*, 24(10): 991-995.
- [48]WU L. 2010. Applicability of the resource based and dynamic capability views under environmental volatility[J]. *Journal of Business Research*, 63(1): 27-31.
- [49]ZOLLO M, WINTER S G. 2002. Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities[J]. *Organization Science*, 13(3): 339-351.