

DOI:10.12361/2661-3263-05-08-115612

双元组织文化与双元创新研究综述

朱冰清

西南大学经济管理学院, 中国·重庆 400715

【摘要】随着对于组织创新研究的深入,越来越多的研究开始关注企业双元创新及其前因结果变量,但探讨方向主要还是集中于领导、组织结构等方面。从组织文化维度探索其与双元创新的关系的研究,特别是国内研究较少。基于此,本文从双元组织文化和双元创新的概念及相关研究、双元组织文化和双元创新的关系三个方面对文献进行梳理总结,方便后续的深入研究。

【关键词】双元组织文化、双元创新、情境双元

A Review of the Research on Ambidextrous Organizational Culture and ambidextrous Innovation

Zhu Bingqing

School of Economics and Management, Southwest University, Chongqing 400715, China

[Abstract] With the deepening of the research on organizational innovation, more and more researchers have begun to pay attention to the dual innovation of enterprises and its antecedent and result variables, but the research direction is mainly focused on leadership, organizational structure and other aspects. There are few studies on the relationship between organizational culture and dual innovation from the perspective of organizational culture, especially in China. Based on this, this paper summarizes the literature from three aspects: the concept of dual organizational culture and dual innovation and related research, and the relationship between dual organizational culture and dual innovation, so as to facilitate further in-depth research.

[Keywords] Dual organizational culture; dual innovation; situational dual

引言

在日益紧张和动荡的竞争环境下,企业不得不面临同时维持现有效率的运营管理和开展突破创新的困局。组织双元理论(organizational ambidexterity)是致力于解决这种矛盾的主导前沿理论。目前的研究集中于对双元创新的内涵、前因、和不同领域应用的深入研究,且现有的很多研究成果都表明情境双元会对组织的双元创新产生显著性影响。也有学者指出,情境双元的基础是促进创造力的不同类型的组织文化。然而,很少有学者探究双元文化与组织双元创新的关系及其会对双元创新带来的影响。基于此,本研究在回顾国内外主要研究成果的基础上,综合阐述了组织双元文化的概念、双元创新的相关研究以及双元文化与双元创新的关系,最后提出了研究结论和一些未来可能的探索方向。

1 双元组织文化

1.1 双元组织文化的概念及其相关研究

情境双元理论认为探索和利用是两种互补的组织活动,强调在一个单一的业务单元中同时整合探索和利用,且允许在这两种活动中付出不同时间和资源。传统上,探索和利用的双重要求被认为是自相矛盾的,学界仍在探索何种机制可以整合这两种活动以实现情境双元。而双元嵌入在组织文化的类型中,同时促进创造力和纪律,有助于整合探索 and 开发,以促进创新(熊立等,2020)。

Wang和Rafiq(2014)首次将这种类型的组织文化概念化为双元性的组织文化。它包括两个方面:组织多样性(organizational diversity)和共同愿景(shared

vision)。组织多样性鼓励员工从事探索所需的行动,而共同愿景则将多样性转化为利用所需的有重点的想法和行动。OD和SV可以集成到一个业务单元中,构成一种高阶结构的双元组织文化,在这种文化下,探索和开发被整合在一起。Sher等(2019)指出Wang和Rafiq(2014)对于双元组织文化的定义存在误差,他们认为在现实中没有多少组织可能实现组织多样性。此外,更高水平的组织多样性可能导致利用所需的管理、监测和整合成本增加。因此,他们将双元组织文化定义为绩效导向文化和创新导向文化的协同效应,绩效导向(PO)是一个组织鼓励和奖励小组成员提高绩效和卓越的程度;创新导向(IO)是组织中创造力、风险承担和创业心态得到支持的程度。PO和IO相互加强,构成了一种更高阶的组织文化结构,这反过来又通过在业务单元中的探索和利用的整合来实现情境的双元。

2 双元创新

2.1 双元创新的概念

关于创新的研究一直备受学术界关注。Danneels将“双元”概念引入创新领域,并根据创新程度和知识基础的不同将企业创新活动分为探索式创新和利用式创新。Benner和Tushman(2003)依照创新与企业当前技术存量或技术发展轨迹的接近程度将创新分为渐进性创新和根本性创新,同时依照与现存细分市场的接近程度将创新活动分为渐进性创新和突破性创新。

Jansen等(2006)进一步延伸了利用式创新和探索式创新的概念,并指出其是双元型组织的显著特征。利用式创新特

别强调通过质量的持续改进,不断延伸现有的技术和知识,扩展现有产品和服务,提高现有产品的利用率和营销策略的效率,是为了满足当前的顾客需求和市场需求;探索式创新与复杂搜寻、基础研究、创新、变异、风险承受有关,不断追求新知识和开发新的产品与服务,是为了满足潜在或新兴的顾客需要和市场需求。

2.2 双元创新的相关研究

在双元创新的相关研究中,分析影响双元创新因素的研究为数众多。一些研究认为探索式创新和利用式创新在思维方式、组织资源需求等方面是不同的,无法在同一组织内同时开展双元创新;但近年来,学者指出可从组织内部非正式的协调机制、创业导向等某些前因变量来同时开展双元创新。我国学者也开始探讨影响探索式创新和利用式创新的因素,例如焦豪(2011)在研究中指出企业动态能力作为获取竞争优势的一种机制,提高了企业对外部环境的适应能力,对企业探索式创新和利用式创新均是显著的正向影响。

同时,也有学者对双元创新产生差异影响的因素进行研究。其中,组织学习、合作伙伴间的关系、伙伴联结的强度及合作伙伴的数量等都是影响双元创新的重要因素。合作伙伴的关系情况会对双元创新产生不同的影响,Ozer & Zhang (2015)的研究指出集群核心企业与供应商和消费者的联系能够增强产业集群对开发式创新的效应,与消费者的联系能够减弱产业集群对探索式创新的消极效应。同样地,网络伙伴间的强联结会更有利于隐性知识传递和建立高度信任,有利于开展利用式创新,而不利于探索式创新(曾德明等,2012)。

3 双元组织文化与双元创新

从本质上讲,情境双元可以被看作是一种独特的组织能力,它是复杂的、广泛分散的和需要发展的时间,是组织创新的一个重要前提。现有的很多研究成果都表明情景双元会对组织的双元创新产生显著性影响,但是探索和利用对于突破性创新和渐进性创新的影响是不同的。利用会增加渐进性创新,但阻碍突破性创新。与之相反,探索会通过创造新知识带来很高但不确定的回报并损失一部分效率,促进突破性创新,但阻碍渐进性创新。因此,需要在组织内部整合探索和利用,实现探索和利用的平衡。对于情境双元化,最重要的是在组织成员之间阐明和明确传达双元的必要性和组织的愿景,以确保在探索和利用方面的不同努力不会阻碍部门在探索性创新和渐进性创新取得成功。

有些学者认为,情境双元的基础是促进创造力和纪律的不同类型的组织文化(马晓苗,于天琪,2018)。为了在探索和利用之间取得健康的平衡,必须同时创造一种有利于绩效和创新的文化,建立独特的组织文化和背景。Wang和Rafiq(2014)发现了双元组织文化与情境双元之间的积极直接关系。在他们看来,多样性鼓励组织的创造力,不仅有助于探索,而且有助于产生新的想法;而共同愿景则规定了公司正式的规则,有助于组织成员将个人目标和行动与集体目标相结合,将不同的想法转化为利用所需要的有重点的行为。因此,组织多样性和共同愿景结合在一起,形成双元的组织文化,有助于整合对双元性的探索和利用,进而促进组织双元创新。Sher&Ajaz(2019)也认为绩

效导向文化和创新导向文化的相互加强,构成了一种更高阶的组织文化结构,这反过来又通过在业务单元中的探索和整合来实现双元创新。

总之,双元文化使组织整合利用和探索性活动,从而发展一种以绩效为导向的独特能力。正如有些学者认为,双元组织文化是双元创新的一个关键先导,正是通过情境双元,双元组织文化作为一种独特的能力,才能为部门单位带来的不同绩效和创新结果。双元组织文化是一种促进创新的文化,员工可以感知到而导致他们的创新行为。从双元组织文化到通过心理赋权的创新行为的道路是一个员工心理需求得到满足和内在动机被激活的过程。

4 结论与展望

本文通过对国内外相关文献的研读,在了解组织文化的概念及相关研究的基础上,发现双元组织文化的概念和内涵在最近几年逐渐被一些学者所界定,其中组织多样性和共同愿景是最为广泛应用的概念。本文对双元创新的概念及学术界对其前因结果变量的相关研究做了一定的探讨,发现现有文献较少研究双元组织文化对双元创新的影响,以及这种影响的机制和路径。仅有研究大部分是以情境双元为中介变量,研究双元文化与双元创新的关系。但是这些研究还是侧重于情境双元对双元创新的影响,在双元文化对双元创新的影响机制方面还比较模糊。因此,通过本文的研究综述,希望能在双元文化与双元创新的关系后续探讨方面,发挥一定的启发作用。

参考文献:

- [1]熊立,曹元坤,占小军,刘彪文.双元文化、创新战略与科技企业创业绩效:一个知识流的视角[J].管理工程学报,2020,34(02):30-39.
- [2]Wang C L, Rafiq M. Ambidextrous Organizational Culture, Contextual Ambidexterity and New Product Innovation: A Comparative Study of UK and Chinese High tech Firms[J]. British Journal of Management, 2014, 25(1).
- [3]Sher Jahan Khan, Ajaz Akbar Mir. Ambidextrous culture, contextual ambidexterity and new product innovations: The role of organizational slack and environmental factors[J]. Business Strategy and the Environment, 2019, 28(4):
- [4]焦豪,双元型组织竞争优势的构建路径:基于动态能力理论的实证研究[J].管理世界,2011(11):16.
- [5]Ozer M, Zhang W. The effects of geographic and network ties on exploitative and exploratory product innovation[J]. Strategic Management Journal, 2015.
- [6]曾德明,文金艳,禹献云.技术创新网络结构与创新类型适配对企业创新绩效的影响[J].软科学,2012,26(5):1-4.
- [7]马晓苗,于天琪.经济导向与发展导向:企业双元文化平衡与组织绩效[J].企业经济,2018,37(07):51-58.

作者简介:

朱冰清(1998-)女,汉族,四川眉山人,硕士研究生。