

组织文化的演化:社会生物学视角

颜爱民,高 超

(中南大学 商学院,长沙 410083)

摘要:从社会生物学的文化演化思想出发,探究了组织文化的选择、变革和保存的过程,建立了组织文化动态演化模型,从理论上初步剖析了组织文化的动态特性,为相关领域研究奠定基础。

关键词:组织文化;动态演化;理论模型

中图分类号:F062.2

文献标识码:A

文章编号:1001-8409(2008)09-0001-05

The Evolution of Organizational Culture: A Viewpoint of Sociobiology

YAN Ai-min, GAO Chao

(School of Business, Central South University, Changsha 410083)

Abstract: This paper has discussed the process of selection, revolution and retention of organizational culture on the basis of evolutionary thoughts of culture in sociobiology, and finally built a dynamic evolution model of organizational culture. By analyzing the dynamic characteristics of the organizational culture theoretically, it can be the foundation for the related study.

Key words: organizational culture; dynamic evolution; theoretical model

1 引言

文化是可以被不断衍生和复制的一个复杂的社会规则系统^[1]。长期以来,许多社会学家对文化的稳定性、动态性和演化进行了深入的探讨和研究,但是在组织文化研究领域,大量学者依然以静态角度聚焦于现存企业文化的相关因素研究,对于组织文化变革和演化的原因、时机和影响因素,研究不足且略显凌乱,许多学者曾将领导的更替、人员流动率、组织招聘的选择、组织成员同质化等人力资源因素作为驱动组织文化变革的重要力量^[2,3],这些研究并没有触及文化演化的本质。此外还有许多学者借鉴生命周期理论来阐述文化的变革和演化规律^[4,5],但是其将组织文化视为单一的组织实体,将

组织文化的演化视为这一实体不断在固定的阶段中前进,并不具有广泛的适应性,因此一些进化学者采用生态视角的演化模型来剖析组织文化的群体性、动态性的演变,将组织文化的演化视为与生物进化类似的、由不同文化实体相互竞争适应的结果^[3],真正将组织文化的研究从对静态影响因素和固定演变阶段的研究带入了动态演化机制的研究,但其研究由于过于抽象和不成熟,并没有得到广泛的重视。但是从社会进化视角来看,社会文化研究领域长期沉淀下来的、大量有价值的文化动态演化思想依然无法在组织文化研究领域得到广泛应用。对大多数管理学者来说,组织文化依然是一个静态的、稳定的和能够抵抗外部变革影响的恒定量,

收稿日期:2008-03-10

基金项目:国家自然科学基金项目(70772042);教育部人文社会科学研究项目(07JA630047)

作者简介:颜爱民(1963-),男,湖南邵阳人,教授,研究方向为企业文化、生态经济管理;高超(1985-),男,陕西宝鸡人,硕士研究生,研究方向为企业文化、生态经济管理。

并且仅能通过管理者的人为干涉才可能产生变化。本文拟从更广阔的社会进化学视角,结合社会文化进化理论对组织文化的演化机制进行探讨。

2 社会生物学中的文化-基因演化

早期的人类社会生物学家认为,生物进化和文化变化之间潜在的相互作用极其简单,“文化”被认为是自然选择基因的表现,像表型的其他特征。他们认为文化能影响基因进化的唯一方式是通过影响各有机体的适合度,提高种群中不同个体通过生存和繁殖传递给下一代以基因的可能性。其粗浅地解释了人类基因继承与进化和文化生活之间的关系,将文化的演化置于人类基因进化的附属地位,并忽视了其继承性特征^[6]。对人类社会生物学观点的不同意见,最终导致基因-文化协同进化理论的发展。“meme-基因共同进化”理论认为:meme(模因)作为不断模仿过程中形成的共性文化概念,是和基因相等价的复制因子,在基因指导着生物进化的同时,meme指导着文化的进化,人类的基因继承和进化与文化的继承和进化是相互独立的两个过程。但Laland(2001)等学者也指出,人类文化的演化速度远远超过了基因的进化速度,因此人类对环境的适应性并非由于子代继承的基因决定的,而更多地取决于文化和模因的不断演变和发展^[7,8]。

这种模因的概念使得人们更多地去思考文化的生物特性和动态特性,不同的文化特征构成模因的基因型,在文化演化过程中,这种“文化基因型”也在经历着人们的“自然选择”作用,不断地在选择、继承和变异中推动着文化的变迁。在Weeks和Galunic(2003)以模因为视角提出的企业文化演化理论中,企业发展过程正是这种meme不断选择、变异和保存的过程。模因的功能、适合度以及形态决定了文化基因的选择。在这个过程中,作者认为模因变异以及企业文化变革演化的来源主要有两种:一是来自于“移植”(migration),即外部模因的引入;二是“突变”(mutation),即复制过程不断发生的异常和差错导致的模因变异^[3]。虽然其创新性地以进化学的视角阐述了企业文化基因理论,但仅仅将目光聚焦于组织文化和基因文化协同进化理论的联结,欠缺从更宏观更具整体性的文化演化角度对诸如突变的深层次原因等进行更详细的探讨。事实上,社会文化演化的研究作为连接生物进化学与组织文化领域的桥梁,对深入研究组织文化的进化与

发展具有深远意义。

3 文化的选择

在进化学领域,生物基因的选择遵循着完全理性的达尔文法则,基因的选择完全以其所发挥的功能和对环境的适合度来决定,但这种完全理性的基因选择过程是否适用于文化演化领域值得探讨。虽然Weeks和Galunic阐述了组织文化基因选择中的两个非理性成份,即群体或者个人对某文化特性功能的误解,以及管理者的有限理性^[3]。但在社会进化研究中,文化选择的非理性决不仅仅是这些,如迷信、艺术、时尚等一些众人皆知并不产生实际价值的活动在历史中为什么得以不断地被选择、发展与演化。事实上,虽然人们对单个文化基因的选择是基于理性的,但是文化作为一个整体概念,却常常使人做出大量非理性选择。Fog(1999)指出,相比单个模因的独立选择,文化的选择过程应该视为模因复合体(meme complexes)的选择过程,这种模因复合体代表了一个完整的文化理念。比如在传教活动中,信徒所接受的是教会所传播的一整套的信仰和生活方式,而决不仅仅是某个单独的文化基因。文化基因并不仅仅单纯地接受选择,它们通过结合成不同的复合体,使其在选择过程中更具有诱惑性和主动性,这种模因复合体由6部分构成^[9]。

(1)诱饵(Bait):一个能够使模因复合体对潜在宿主来说更具吸引力的期望利益。

(2)钓钩(Hook):一个能够促进复制的部分,使这个复合体可以更快地向更多宿主传播。

(3)灌输(indoctrination):使得宿主能够接受模因复合体中的所有模因,其手段可能是高频率的重复或者洗脑。

(4)针对竞争模因复合体的自我保护:使对其的盲目信仰成为一种美德,使异端成为一种罪过。

(5)奖励和惩罚:强有力的奖励和惩罚机制使得宿主长期遵从其指示。如区域文化满足人们加入某特定社会群体的需要,以及宗教文化用天堂地狱说长期控制信徒。

(6)税务(taxation):以取得竞争优势为目的,模因复合体不断向宿主索取资源的需求。

在组织文化的选择方面,这种基于模因复合体的文化选择更加常见。如推广学习型组织文化过程中,员工所接受的决不仅仅是单独的一个“专业知识学习”的模因,因为其在工作中并不能带来很大

的期望利益。所以只有将其与“标杆学习”、“突破思维定势”、“创造力塑造”等相关模因联合起来组成一个学习型文化的模因复合体,这种学习型组织文化才具有诱惑力和易选择性。这种组织文化中的模因复合体往往具有更高的复制效率,不但易于在组织内传播,而且在竞争激烈的市场中,可以通过文化扩散快速地对跟随者产生影响,而且这种组织文化扩散是有可能传导到更高的社会文化中去的,学习型组织文化的扩散就是一个很好的例子。

4 文化的变革与演化

每个组织都是一个开放系统,其面临诸多的内部和外部环境因素的影响,这些环境因素都会推动新的组织学习和适应过程,因此组织文化时常面临着变革和发展的压力,外部社会环境变动和外部文化的影响、内部未完全社会化的新员工等都是组织文化的变革和发展的重要驱动力。

4.1 文化的外部变革:文化扩散、适应和选择

在地缘接近的不同社会文化群体之间,由于文化扩散和文化适应性,两者都会具有许多相似的文化特性。其中,文化扩散是指由于文化群体之间的接触而改变其习俗、传统和价值观等文化特征,研究的是文化传播的结果。而文化适应通常探讨的是不同文化的两个群体之间发生持续的、直接的文化接触,导致一方或双方原有文化模式发生变化的过程,这种文化的适应过程具有明显的选择性,有些外来文化特性可能被一种文化全盘接受,而却可能被其他文化拒绝。事实上,这种文化的适应过程通常不会是简单地增加新文化特征的过程,而是一种更为复杂的外来文化特征与已有某些文化特征融合的过程,其结果必然是形成一种混合的、区别于以往任何文化形式的新型文化^[10]。Arends - Toth 和 Van de Vijver 在整合前人研究的基础上,将这种思想最终形成了一个完整的文化适应的融合模型(fusion model),认为不同文化背景个体在外部文化影响下,文化思想可能包含两个组成部分:一是两种文化共有的精华部分,二是某个文化所特有的但并不突出的部分^[11]。

在组织文化领域,这种文化扩散的效果并非对所有企业都是相同的,企业本身特性直接关系到文化扩散作用的影响程度。Harrison 和 Carroll(1991)的基于雇佣-社会化-离职三要素的企业文化传播模型表明,处于衰退期的企业中,文化传播强度较

高^[12],在他们于2002年进行的企业兼并中的文化融合研究中,通过计算机仿真再次印证了企业增长速度对于文化传播和扩散的重要影响,并且发现了企业规模差异是造成文化融合效果差异的重要因素^[2]。

4.2 文化的内部变革:文化熏染、再熏染和发展

文化熏染(enculturation)是将符号、行为方式、价值观等要素传给子代的过程,决定着文化稳定性和变革。早期的文化熏染始于子代幼年时期,社会和家庭在其意识尚未成熟之时,对其潜移默化地灌输判断是非的社会价值标准,使文化得以顺利的传播,维持了文化的稳定性。但一些学者发现,在人步入成年后,这种文化熏染却发挥了完全不同的作用^[10]。人们心智的成熟使得他们更加善于根据情景调整和改变他们的行为范式,这种改变了的行为范式会部分被子代继承,而成为文化继承的一部分,这种后期的文化再熏染对文化发展具有更加重要的推动作用。

这种文化熏染思想应用于组织文化演化研究领域的主要成果,是对组织社会化带来的影响进行分析。Van Maanen 和 Schein(1979)指出,新进入的员工不但会在组织社会化过程中不断地接受企业文化熏染,在认知过程中,他们还会潜移默化地改变企业文化赋予他们的使命,继而影响企业文化,这是企业文化变革和创新的根源,因此对组织社会化的研究应当纳入建立组织文化动态模型的研究当中^[13]。由此可见,企业文化对成年人所进行的文化再熏染过程,一方面会影响到其个人的行为范式和价值观,并部分的被子代继承,最终改变了社会文化继承产生的作用;另一方面,人在早期的社会文化熏染形成的行为范式会反作用于企业文化,导致企业文化变革和创新。

但是许多进化模型在研究文化的内部变革时,都仅仅将这种变革视为一种随机性,带有盲目性的变异,Weeks 和 Galunic 将其归结为基因的拷贝错误,Zollo 和 Winter 也认为在变革时期,个体会随机产生大量新观念,这些观念将不断接受“组织内部自然选择”的检验^[3,14]。但是这种随机性产生的新观念出现的原因是什么?其对组织文化变革的影响机理是什么?现有理论尚不能有效解释。事实上,从文化熏染视角来看,组织文化的内部变革就是在文化熏染和个体“反熏染”的交互作用中不断进行

着,文化熏染促进个体的社会化,而个体由社会文化等因素所塑造的特性会在这个过程中产生反馈作用,一定程度上改变相关组织使命和惯例,继而形成新的组织文化。这种分析思想在生物进化学中的生态位构建理论(niche construction theory)有所涉及^[15]。这种新的组织文化类似于生物进化学中的“改变过的自然选择压”在组织发展中继续发挥着它的影响并接受反馈作用。

5 文化的保存

对现有文化的保存可以视为文化变革的后续活动,如果没有有效地将文化变革产生的模因完整地保存下来,那么这种变革就不能引导演化,而仅仅是一次随机性的变化。Weeks 和 Galunic 认为组织模因的保存主要有以下三个方面:存活力(longevity)、准确性(fidelity)、繁殖力(fecundity)。惯例和组织结构确保组织模因的存活力,管理控制和组织特性的稳定性保证了保存的准确性,企业文化装置决定了组织模因的繁殖力^[3]。其中,组织文化装置是指组织中宣传和影响成员思想的个体和单位。文化的保存不具有导向性,新的组织文化是否可以被内化进入组织惯例之中取决于以上3个方面,并且文化扩散和文化熏染过程所产生的新的组织模因也将在保存过程中得以内化。但是这种文化保存的结果是

什么? Weeks 和 Galunic 认为是新模因的内化, Poole 等人只是模糊地归结为新旧文化的融合,并不能清晰地表述出文化保存^[3,10]。许多社会学家都认为文化继承和保存的研究并不能完全按照基因继承的研究思路进行,因为其可以通过学习进行横向传播,但从纵向维度的演化过程来说,文化继承和保存具有许多与达尔文主义演化共通的地方^[16]。组织模因作为组织文化的“基因”,在演化过程中,也会被选择和变革过程改变自身状态,因而最终在保存过程中确定是否被表达。不同的是,组织模因的状态并不仅仅只拥有“显性”和“隐性”两个极点,而是随着演化的过程而展现出不同的表达程度,是两临界状态之间的连续函数。此外,除了原有组织模因状态变化的保存,文化变革过程中产生的新的模因也会在保存过程中被内化,并同原有组织模因一起发挥效用。在这里我们将由这些组织模因组成的“模因复合体”^[9]称之为企业模因库,在文化保存的过程中,选择和变革所引起的企业模因库中的模因状态值的变化和新模因的引入,都会内化在这个不断动态变化的企业模因库中,它既是组织文化演化的终点,也是新的选择和变革的起点。

6 社会进化学视角下的组织文化演化模型

根据以上社会进化学视角的组织文化进化分

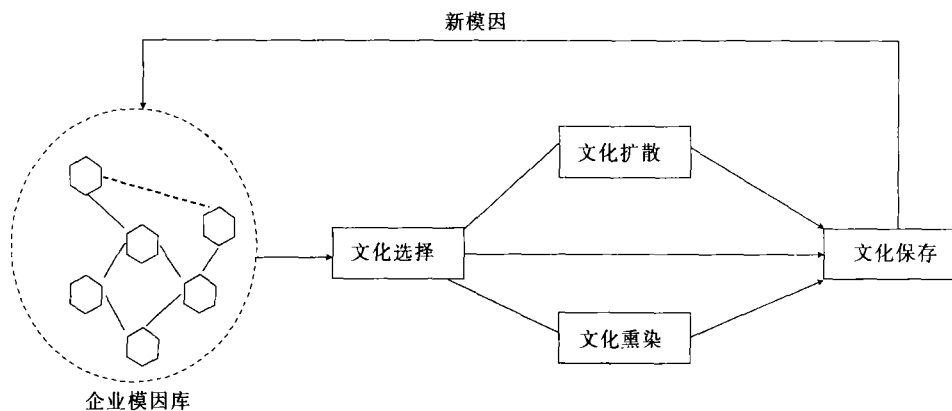


图1 组织文化演化概念模型

析,得出组织文化进化模型(见图1),组织文化的生物一样有着自己的遗传基因,正是这些模因的不同组合决定了企业文化的基本稳定形态和发展、乃至变异的种种特征。不同的模因组合对于企业构成不同的效用,用函数表示为:

$$M_i = f(x_1, x_2, \dots, x_n) \quad (1)$$

而文化选择就是在t时点选择出最适模因组合构成一种独立的企业文化风格。

则文化选择所选择的模因组合为:

$$MS(t) = E[P(t-1)] + \sum_{i=1}^n M(\Delta x_i) \quad (2)$$

$MS(t)$ 为时点组织文化选择的模因组合的效用函数, $E[P(t-1)]$ 为上一时点所预计的期望利益,

$\sum_{i=1}^n M(\Delta x_i)$ 为由于组织的有限理性造成的实际模因组合与期望的偏差,视为误差项。

文化的变革阶段,组织文化既受到外部文化扩散的影响又受到内部文化熏染交互作用的影响,则构造变革程度函数为:

$$VD(t) = \sum_{i=1}^n [\alpha NV(t)] x_i(t-1) + \mu \sum_{i=1}^n \beta_i x_i(t-1) + x_e \quad (3)$$

其中:

$$NV(t) = ND(t) + GR(t) \quad (4)$$

式中, $\alpha NV(t)$ 为组织内部文化熏染所造成的影响程度, $NV(t)$ 为组织人员变化率^[2], $ND(t)$ 代表组织员工离职率, $GR(t)$ 为组织增长带来的人员变化率。 α 为系数,其值由组织招聘的风格决定,如果组织招聘逾倾向于高组织文化认同感的员工,则其值逾接近1。 $\mu \sum_{i=1}^n \beta_i x_i(t-1)$ 为外部文化扩散影响程度, β_i 为影响系数, μ 是企业自身条件系数,不同情况的企业接受文化扩散的效用不同,Harrison和Carroll的模型结论认为影响企业文化扩散的主要因素有企业自身发展速度和企业规模^[2], x_e 为变革中出现的新模因。

文化的保存是将经历变革后选择的基因保存下来,使之形成组织惯例和制度。文化保存的函数可以表示为:

$$R(t) = \pi[S(t) - VD(t)] \quad (5)$$

π 作为保存效度系数,其取决于保存的存活力、准确性和繁殖力。

考虑极端情况,当组织人员长期保持稳定,即没有新员工进入,且外部文化扩散效力不足的情况下($VD(t) \approx 0$),此时文化选择阶段获得的某些模因可能长期不变地被直接保存在惯例和制度当中。

7 结论

组织文化演化历来是一个充满争议的研究领域,许多研究结论因为高度抽象和缺乏系统性而难以得到广泛认可,本文从社会进化学视角对组织文化的演化过程进行了初探,尝试将文化动态演化思想融入组织文化研究当中,并初步系统性构建了组织文化演化模型,为相关研究奠定理论基础。在未来的研究中,既可以从理论上对各演化阶段的影响因素进行理论分析,也可以通过实证研究对这一过程进行验证。但如Mesoudi(2007)所述,由于文化演化的难以测量性,实证研究很难开展,因此采用计

算机仿真模型对这一过程加以验证是一种较好的研究方法^[17]。

参考文献:

- [1] Burns T R, Dietz T. Cultural Evolution: Social Rule Systems, Selection and Human Agency[J]. International Sociology, 1992, 7(3): 259-283.
- [2] Carroll G R, Harrison J R. Come Together? The Organizational Dynamics of Post-merger Cultural Integration[J]. Simulation Modeling Practice and Theory, 2002, 10: 349-368.
- [3] Weeks J, Galunic C. A Theory of the Cultural Evolution of the Firm: The Intra-organizational Ecology of Memes[J]. Organization Studies, 2003, 24(8): 1309-1352.
- [4] Schein E H. The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense about Culture Change[M]. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1999.
- [5] Nonaka I. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation[J]. Organization Science, 1994, 5(1): 14-47.
- [6] Feldman M W, Laland K N. Gene-culture Coevolutionary Theory[J]. Trends in Ecology & Evolution, 1996, 11: 453-457.
- [7] Hardesty D L. Rethinking Cultural Adaptation[J]. Professional Geographer, 1986, 38(1): 11-18.
- [8] Laland K N, Odling-Smee F J, Feldman M W. Cultural Niche Construction and Human Evolution[J]. Journal of Evolutionary Biology, 2001, 14: 22-33.
- [9] Fog A. Cultural Selection[M]. Dordrecht: Kluwer, 1999.
- [10] Poole M S, Van de Ven A. Handbook of Organizational Change and Innovation[M]. New York, NY: Oxford Univ. Press, 2004.
- [11] Arends-Toth J, Van de Vijver, F J R. Domains and Dimensions in Acculturation: Implicit Theories of Turkish-Dutch[J]. International Journal of Intercultural Relations, 2004, 28: 19-35.
- [12] Harrison J R, Carroll G R. Keeping the Faith: A Model of Cultural Transmission in Formal Organizations[J]. Administrative Science Quarterly, 1991, 36: 552-582.
- [13] Van Maanen J E, Schein E H. Toward a Theory of Organizational Socialization[J]. Research in Organizational Behavior, 1979(1): 209-264.
- [14] Zollo M, Winter S G. Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities[J]. Organization Science, 2002, 13(3): 339-352.
- [15] Odling-Smee F J, Laland K N, Feldman M W. Niche Construction[J]. The American Naturalist, 1996, 147(4): 641-648.
- [16] Richerson P J, Boyd R. Cultural Inheritance and Evolutionary Ecology[A]. E A Smith, B Winterhalder. Evolutionary Ecology and Human Behavior[M]. New York, NY: Aldine DeGruyter.
- [17] Mesoudi A. Using the Methods of Experimental Social Psychology to Study Cultural Evolution[J]. Journal of Social, Evolutionary, and Cultural Psychology, 2007, 1(2): 35-58.

(责任编辑:张勇)