

社会网络视角下企业集体主义文化 对组织韧性的影响研究

张阳^{1,2,3}, 王俞欣¹, 田鸣^{1,2,3}

(1. 河海大学 商学院, 江苏 南京 211100; 2. 江苏省“世界水谷”与水生生态文明协同创新中心,
江苏 南京 211100; 3. 江苏省决策咨询基地, 江苏 南京 211100)

摘要: 为了深入研究企业集体主义文化与组织韧性之间的关系, 本文从社会网络视角出发, 以2012—2021年我国沪深A股上市公司面板数据作为样本, 研究了企业集体主义文化对组织韧性的影响作用, 以及企业商业社会资本、企业政治社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间发挥的中介效应。研究结果表明: 1) 企业集体主义文化对组织韧性的影响系数为0.5137, 且在1%的水平上显著, 表明企业集体主义文化对组织韧性起着正向的促进作用。2) 企业集体主义文化对企业商业社会资本的回归系数为11.9419, 且在5%的水平上显著, 表明企业集体主义文化与企业商业社会资本之间存在正相关关系, 即企业集体主义文化能够促进企业商业社会资本的积累。企业集体主义文化对组织韧性的影响在加入中介变量企业商业社会资本后依然显著, 回归系数为0.5171, 且在1%的水平上显著, 而企业商业社会资本对组织韧性的回归系数为0.0003, 且在5%的水平上显著, 表明企业商业社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间发挥着中介效应。3) 企业集体主义文化对企业政治社会资本的回归系数为0.9354, 且在10%的水平上显著, 表明企业集体主义文化与企业政治社会资本之间存在正相关关系, 即企业集体主义文化能够促进企业政治社会资本的积累。企业集体主义文化对组织韧性的影响在加入中介变量企业政治社会资本后依然显著, 回归系数为0.5087, 且在1%的水平上显著, 而企业政治社会资本对组织韧性的回归系数为0.0054, 且在10%的水平上显著, 表明企业政治社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间同样也发挥着中介效应。

关键词: 集体主义文化; 组织韧性; 社会网络; 企业商业社会资本; 企业政治社会资本

中图分类号: F272.9 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-2464(2024)03-0180-15

IMPACTS OF CORPORATE COLLECTIVISM CULTURE ON ORGANIZATIONAL RESILIENCE FROM PERSPECTIVE OF SOCIAL NETWORK

ZHANG Yang^{1,2,3}, WANG Yuxin¹, TIAN Ming^{1,2,3}

(1. Business School, Hohai University, Nanjing 211100, China;

2. Jiangsu Coordinative Innovation Center of “World Water Valley” and Water Ecological Civilization,
Nanjing 211100, China; 3. Jiangsu Decision Consulting Base, Nanjing 211100, China)

收稿日期: 2023-09-27; 修订日期: 2024-01-31; 责任编辑: 高距。

网络出版地址: <https://link.cnki.net/urlid/11.5426.td.20240510.1135.002>

DOI: 10.13776/j.cnki.resourcesindustries.20240510.001

基金项目: 江苏省社会科学基金项目(21GLC026)。

第一作者简介: 张阳, 博士、教授, 主要从事战略管理研究。E-mail: zyang@hhu.edu.cn

通信作者简介: 田鸣, 博士、讲师, 主要从事战略管理研究。E-mail: hhutm@hhu.edu.cn

引用格式: 张阳, 王俞欣, 田鸣, 2024. 社会网络视角下企业集体主义文化对组织韧性的影响研究[J]. 资源与产业, 26(3): 180-194.

ZHANG Yang, WANG Yuxin, TIAN Ming, 2024. Impacts of corporate collectivism culture on organizational resilience from perspective of social network[J]. Resources & Industries, 26(3): 180-194.

Abstract: To further study the relation of corporate collectivism culture with organizational resilience, this paper, from perspective of social network, uses 2012 to 2021 China's A-listed companies' panel data to study the impacts of corporate collectivism culture on organizational resilience, and the mediating effect of corporate commercial social capital/political social capital on between corporate collectivism culture and organizational resilience. Impacting coefficient of corporate collectivism culture on organizational resilience is 0.5137, outstanding above 1%, suggesting a positive promotion or corporate collectivism culture on organizational resilience. Regression coefficient of corporate collectivism culture on corporate commercial social capital is 11.9419, outstanding above 5%, suggesting a positive relation that corporate collectivism culture promote accumulation of corporate commercial social capital. Impacts of corporate collectivism culture on organizational resilience is still obvious after adding the intermediary variable of corporate commercial social capital, with regression coefficient at 0.5171, outstanding above 1%. Regression coefficient of corporate commercial social capital on organizational resilience is 0.0003, outstanding above 5%, suggesting a mediating role of corporate commercial social capital between corporate collectivism culture and organizational resilience. Regression coefficient of corporate collectivism culture on corporate political social capital is 0.9354, outstanding above 10%, suggesting a positive relation that corporate collectivism culture can promote the accumulation of corporate political social capital. Impacts of corporate collectivism culture on organizational resilience is still outstanding after the mediating variable corporate political social capital, with its regression coefficient at 0.5087, outstanding above 1%. Regression coefficient of corporate political social capital on organizational resilience is 0.0054, outstanding above 10%, suggesting a mediating role of corporate political social capital between corporate collectivism culture and organizational resilience.

Key words: collectivism culture; organizational resilience; social network; corporate commercial social capital; corporate political social capital

古语云：“天时不如地利，地利不如人和”，此语不但揭示了集体团结、和谐、统一的重要性，而且也反映出集体主义是中国传统文化和价值观的重要特征（Hofstede et al., 2004）。在党的“二十大”报告中指出，社会主义核心价值观是凝聚人心、汇聚民力的强大力量，要深化集体主义并推动其融入社会发展、融入日常生活。当前，中国正处于世界百年未有之大变局中，经济社会发展已经进入了战略机遇与风险挑战并存的时期，组织韧性的重要性日渐得到凸显。所谓组织韧性就是指一个组织为了生存、发展而不断预测、准备、应对、适应外部急剧变化和突发性破坏及干扰的能力。以华为公司为例，该公司将集体主义精神作为其企业文化的核心要素（刘远泽，2021），一方面在企业内部构建起了强大的组织韧性（乐国林等，2011），另一方面则在企业外部积极与政府、社会组织等建立密切的合作关系（刘明宇等，2012），从而形成了强大的内外部凝聚力以抵御某些西方势力的持续制裁。由此可见，强大的组织韧性对于帮助企业在大变局下摆脱困境，能够发挥出至关重要的积极作用，而集体主义对构建组织韧性也具有一定的正向影响作用，但该影响的作用机制还需要学术界展开进一步

的深入研究。

1 文献综述

以往从组织层面视角出发对集体主义文化的研究相对较少且存在着争议（Dierdorff et al., 2011）。部分学者从组织层面视角出发，研究认为集体主义文化会促进员工的知识分享与创新行为（金辉等，2021；于米，2011），而团队层面的集体主义文化则会促进共享领导与抑制沉默行为（胡冬青等，2022；李锐等，2012）。还有学者对集体主义文化情境进行了拓展后，研究指出在集体主义文化较高的国家内部，民众的信任度也相对较高（Kwok, 1988）。在集体主义文化与组织韧性的关系方面，李兰等（2022）研究发现集体主义文化有助于组织韧性的形成和发展。但也有部分学者研究认为集体主义文化对组织韧性发挥了消极作用，如 Hofstede et al.（2004）就研究发现在集体主义文化情境下，在权力差距较高的国家之中，员工之间的信任度、员工与管理者之间的信任度都相对较低；Hayton et al.（2022）与 Pandey（1996）则研究指出在个体行为方面，集体主义文化不鼓励创新、不鼓励冒险

行为、不奖励个人成就。

社会网络 (social network) 是一种基于节点间相互连接的“网络”，而不是明确边界和秩序“群体”的社会组织形式。以往学术界从社会网络视角出发，对集体主义文化与组织韧性之间的关系也做过一些有益的探索，如王国红等 (2023) 研究指出社会网络与社会合作是组织韧性的重要来源；田子方 (2020) 研究认为集体主义文化会影响社会网络的连接强度，这其中既包括组织内部的社会网络，也包括组织与外部建立的社会网络，而对内外部社会网络的强化均可以促进组织韧性的提升。郭江 (2023)、郑杭生等 (2003) 依据寻租理论研究发现，企业为了获取更多的政治社会资本会开展寻租活动，这种对社会网络的工具化利用行为会对企业社会资本造成极大破坏，并可能会降低企业价值，导致组织韧性下降。

综上所述，以往学者们从不同的研究角度、不同的理论基础出发，对集体主义文化、组织韧性、社会网络均进行过一些研究，并取得了一定的学术成果，但是对在社会网络视角下，企业集体主义文化与组织韧性之间的作用关系研究还几乎是一个空白。为此，本文决定以 2012—2021 年我国沪深 A 股上市公司的面板数据作为研究样本，首先运用语料文本分析与人工智能深度学习法来构建企业集体主义文化词库，用以衡量研究样本中的企业集体主义文化因素；其次再使用双向固定效应模型开展面板回归分析，以研究社会网络视角下企业集体主义文化对组织韧性的影响作用，以及企业商业社会资本、政治社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间所发挥的中介效应。

2 理论基础与研究假设

2.1 集体主义与企业集体主义文化

集体主义概念最早是由斯大林在 1934 年提出的，其后关于集体主义文化的内涵与外延又得到了学者们的不断补充和完善。其中，最具有代表性的是 Mills et al. (1982) 的观点，即认为在集体主义文化中，个人在其所在的内部群体如家庭、部落、民族中是相互依赖的，内部成员会优先考虑群体的共同目标，并通过内部标准来规范自身的行为，进而以群体公认、通用的方式来展开行动。Hofstede

(1985) 在此观点上又做了进一步完善，指出在具有集体主义文化的社会中，个人自诞生之日起就与强大且有凝聚力的内部群体相结合，而内部群体又会对忠诚的成员提供保护。此外，还有学者将集体主义与个人主义进行了对比分析，认为集体主义文化更关注人际关系的建立，在面对冲突时集体主义者更倾向于采取如调解等不破坏人际关系的解决方法，而个人主义者更愿意通过法律手段来解决争端。例如，Ohbuchi et al. (1999) 就研究认为，在冲突情境下集体主义者更注重维护人际关系，而个人主义者更注重实现社会正义。Triandis et al. (1988) 研究指出受集体规范与责任的驱动，集体主义者更愿意将集体目标置于个人目标之上，甚至可以牺牲自我利益，而在团队层面，集体主义则是一种基于团队的潜在规范与文化氛围，不但强调组织内部的和谐关系，鼓励员工内化组织目标及其规则，而且关心组织与同事的福利，并且还认为组织目标高于个人目标。吴胜涛等 (2023) 研究认为集体主义并非只有长期的缓慢渐变过程，也有短期的即时多变过程，集体主义文化在时间维度上不但存在着显著及独特的变化，而且在时序上也具有一定的动态性。

根据以上研究，本文认为企业集体主义文化作为团队层面上集体主义文化的重要组成部分，能够促使企业成员更加重视集体利益，更加倾向于建立依赖关系和遵守内部规则，也更加愿意具备忠诚、担当等职业精神，并愿意通过协作等方式来达成共同的企业目标。

2.2 企业集体主义文化对组织韧性影响作用的假设

由于组织韧性是组织应对逆境事件冲击能够转危为安、逆势成长的独特能力 (李平, 2020)，而组织文化则能够维系组织稳定 (Coutu, 2002)，因此塑造组织文化就成为了形成组织韧性的基础条件之一 (刘颖琦等, 2023)。从社会网络视角来看，集体主义文化强调集体目标与利益，以及组织内部资源、信息的互助共享，其强烈的集体观不但强化了组织成员的集体意识，而且还提升了组织成员对集体能力的判断，即一方面加强了组织成员之间社会网络的紧密程度，另一方面还使集体效能得到了提升 (许蓝月等, 2021)。以往研究表明在集体效

能与组织韧性之间一般会呈现出正相关关系 (Gibson, 1999), 如当集体成员共同相信有能力完成既定目标时, 就能够对处于逆境中每位成员的心理产生积极的影响作用 (Bandura et al., 1999)。集体主义文化是通过强化组织成员的组织认同 (刘松博等, 2014), 来促使组织成员拥有相近的信念并建立起密切的社会网络, 该文化不仅能够提高组织内部资源与信息的流动效率, 而且还能够提升集体效能并引导组织成员协力达成组织目标。在企业集体主义文化情境下, 强化集体效能可以帮助企业建设与完善社会网络, 可以促进企业绩效及员工满意度等方面的提升, 还可以通过对员工行为的正向引导 (Cohen et al., 1997), 进而以达到不断提高企业应对风险能力的目的 (张公一等, 2020), 即提高了所谓的组织韧性。基于以上理论, 本文提出如下研究假设。

H1: 企业集体主义文化会对组织韧性产生正向影响作用。

2.3 企业集体主义文化对企业社会资本影响作用的假设

Putnam (1993) 研究认为相较于物质与人力资本, 社会资本是社会组织的特征之一, 能够通过促进协调、推动行动等方式来提高社会组织的行动效率, 并能够增加社会组织在物质及人力资源等方面的收益。肖鹏等 (2023) 研究认为, 在组织内部通过组织成员的合作、互惠及参与集体行动, 进而可以形成组织的社会资本, 而在组织外部组织会通过建立、参加联盟及协会等社会联系机构, 以获取更多的信息与其他稀缺性资源, 进而也同样会形成组织的社会资本。企业的社会资本是指能够被企业控制并有利于实现企业发展目标, 且嵌入于企业社会网络中明示与潜在的资源集合 (Putnam, 2000)。在企业集体主义文化氛围下, 企业对内会更加重视合作与集体行动, 对外则会更加积极建立外部联系, 因而均有助于增加企业的社会资本。

社会网络理论认为, 社会网络是人与人、人与组织、组织与组织之间互动形成的相对稳定的关联体系, 能够起到共享信息、分担风险、改善集体决策等作用 (马光荣等, 2011)。社会网络关系具有嵌入性, 会因参与者之间的高度信赖、信息频繁交流等缘故而变得更加紧密 (Uzzi, 1996)。社会网

络理论假定个人是嵌入到社会关系中的“理性人” (边燕杰等, 2012), 追求个人的利益最大化, 而良好的社会关系则能够为其获利创造条件, 对利益的追求促使个人愿意通过遵守社会交往规范来维持良好的社会关系。企业运营的目的同样是为了获取各种利益, 在集体主义文化氛围下, 对利益的追求会促使企业更加重视对社会网络的建设, 并且还会将企业的经济行为嵌入进社会网络的信任结构之中 (吕可夫等, 2023), 即企业可以通过集体主义文化来强化社会网络, 以促进内外部各种社会关系的建立与协作机制的形成, 从而为企业发展争取各种资源、积累各种社会资本。

由于企业的社会资本难以直接测量, 因此本文参考 Peng et al. (1996) 的研究方法, 将企业的社会资本分为了企业商业社会资本和企业政治社会资本。企业商业社会资本是指企业通过社会关系网络与其他经济合作对象建立联系, 通过资源互补、分工协作等渠道而获得的企业社会资本。企业政治社会资本是指企业通过与各地、各级政府建立的社会网络关系, 运用获取的政策信息、政府补贴等资源而产生的企业社会资本。基于以上理论, 本文分别提出如下研究假设。

H2a: 强化企业集体主义文化会对企业商业社会资本产生正向影响;

H2b: 强化企业集体主义文化会对企业政治社会资本产生正向影响。

2.4 企业社会资本对组织韧性影响作用的假设

由 Pavlou et al. (2011) 构建的组织动态能力模型框架可知, 组织可以运用感知能力来寻求、发现来自内外部刺激的机会, 企业则需要从内外部持续获取新的资源, 并在对自身做出不断调整的基础上来维持企业的良好运转。组织的动态能力是指组织通过整合、构建、重新配置内外部资源以适应环境变化的能力 (Teece et al., 1986), 组织韧性其实就是组织在逆境事件冲击下形成的特殊动态能力 (单宇等, 2021)。通常拥有多重社会网络关系的组织也具有更强的适应性, 而社会网络越紧密的组织, 其组织韧性也就越强。企业商业社会资本与企业政治社会资本分别从建立商业联系和建立政治联系 2 个维度出发, 促进了企业从外部获取信息及其他稀缺性资源, 从而能够提高企业的综合竞争力,

以及企业抵御外部冲击的能力，即能够提高企业的组织韧性。

寻租是特殊利益集团为了牟取自身利益而对政府及政府官员施加影响的非生产性活动（Krueger, 1974）。根据寻租理论可知，通常企业都会有很强的与政治势力建立联系的动机，希望通过影响政治环境与政策制定来获取“寻租租金”。为此，企业首先就需要获得政府及政府官员的权力支持（白平则，2011），而且为了维护与政府及政府官员的密切联系，还需要支付较高的寻租成本，进而可能会挤占企业的各种资源，造成企业创新能力、运营能力等的降低（杨洋等，2015），最终还会导致企业抗风险能力，即组织韧性的下降。由此可见，企业的政治社会资本并不一定能够增强企业的组织韧性，寻租作为非正规补偿手段和“关系资本”，也可能对组织韧性产生一定的负面影响作用。基于以上理论，本文分别提出如下研究假设。

H3a：企业商业社会资本会增强组织韧性。

H3b：企业政治社会资本会增强组织韧性。

H3c：企业政治社会资本会降低组织韧性。

2.5 社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间发挥的中介效应假设

根据社会网络理论，在企业集体主义文化的作用下，企业会更加重视构建与外部互动的社会网络，这样一方面可以通过加强与经济合作伙伴的密切联系来推动相互间的分工协作与资源交流，从而能够帮助企业获取更多的稀缺性资源，并可以不断增加企业商业社会资本（李正，2006）；另一方面，企业还会通过与政府及政府官员加强联系来获得更多的政治资源和政治利益（杜兴强等，2010），从而可以不断增加企业政治社会资本。在企业集体主义文化情境下，通过企业商业社会资本发挥的效应能够帮助企业更好地抵御外部不利因素的冲击，进而可以持续提升组织韧性（诸彦含等，2020），但通过企业政治社会资本发挥的效应既可能会提升企业的组织韧性，也可能会因权力寻租问题而导致企业组织韧性下降（余明桂等，2016）。基于以上理论，本文分别提出如下研究假设。

H4a：企业商业社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间发挥着中介效应。

H4b：企业政治社会资本在企业集体主义文化

与组织韧性之间发挥着中介效应。

H4c：企业政治社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间发挥着遮掩效应。

本文构建的关于企业集体主义文化、组织韧性、企业商业社会资本、企业政治社会资本的研究概念与研究假设模型如图1所示。

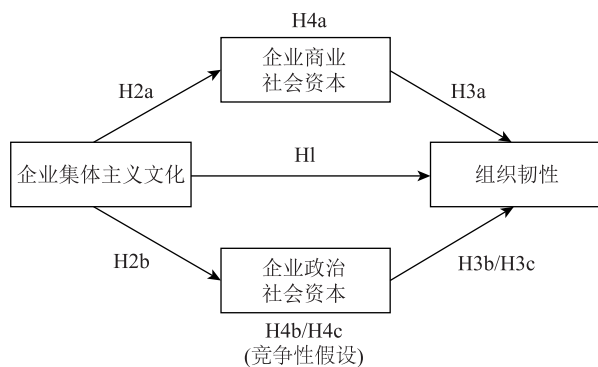


图1 研究概念及研究假设模型

Fig. 1 Research concepts and research hypothesis model

3 研究设计

3.1 样本选择与数据来源

本文将2012—2021年我国沪深A股上市公司的面板数据作为研究样本，剔除了上市不足1年及文本存在缺失企业的数据，剔除了银行、证券、保险等金融业行业企业的数据，以及ST、*ST、PT等存在状态异常企业的数据之后，共获得了4988家沪深A股上市公司的面板数据。本文关于组织韧性、企业商业社会资本、企业政治社会资本及其所有控制变量的数据均来自于CSMAR数据库；关于企业集体主义文化的数据则来自于相关企业的官方网站及其企业年报。此外，本文对相关连续变量均在1%或99%水平上进行winsorise缩尾处理。

3.2 变量定义

3.2.1 解释变量

解释变量为企业集体主义文化（collw_p）。本文参考潘健平等（2019）的研究方法，采用文本分析法来构建企业集体主义文化词库。为了尽可能将所有相关词汇纳入词库并且降低在词汇筛选过程中存在的主观性，本文利用WinGO文本数据库工具，使用深度学习相似词技术，并借鉴胡楠等（2021）的研究方法，对2012—2021年我国沪深股市4988

家上市公司的管理层文件进行分析，其具体步骤为

1) 构建原始种子词库。

本文参考 Guiso et al. (2015) 的研究方法，首先梳理出了中国民营 100 强及世界 500 强企业对外展示的有关组织愿景、使命、文化、核心价值等相关文本作为初始语料，并概括、整理了其中涉及企业集体主义文化的词汇；其次再使用文本挖掘工具 ROSTCM6 对初始语料进行了词频分析，根据集体主义、集体主义文化的概念，筛选出相关度较高的高频关键词，得到了原始种子词库为：集体，规范，责任，联系，调解，和谐，团结，协作，包容，凝聚。

2) 完善词库。

本文参考竞争价值观下的文化分类，以及 Fiordelisi et al. (2014) 建立的对应词库，筛选出与集体主义文化相关的词汇进行翻译以及同义词、近义词查找，并结合中文语境进行具体分析，得到了初步拓展词库为：集体，规范，责任，联系，调解，和谐，团结，协作，包容，凝聚。契约、承诺、合作、忠诚、分享、标准、团队。

本文使用 WinGo 基于神经网络构建的词语相似度计算模型，进一步对原始种子词库进行相似词扩充，并以初步拓展词库作为标准来自定义词集，通过计算得出各词汇对应的相似词、相似度及其词频，再根据各相似词的相似度与词频排序，结合企业集体主义文化定义进行深入筛选，最终确定了由以下 50 个词汇构成分析词库。具体词汇为：集体、规范、责任、联系、调解、和谐、团结、协作、包容、凝聚、契约、承诺、合作、忠诚、分享、标准、团队、友爱、爱岗、共同、融洽、配合、互利、共担、伙伴、接洽、齐心协力、携手、联合、联盟、奉献、敬业、联络、共建、规定、细则、共赢、内控、以人为本、规章、共享、协同、交流、协调、协商、规则、职责、沟通、关系、制度。

3) 文本分析。

本文在分析词库的基础上，使用 WinGo 文本数据库工具，对 2012—2021 年我国沪深股市 A 股 4 988 家上市公司的管理层讨论与分析 (MD&A) 全文进行关键词词频统计，并采用精确词频占文本总词数的比例来衡量该企业中的集体主义文化，其中的精确词频是指关键词在报告中出现的次数，但不包括可以与关键词组成新词语的扩展词词频。

3.2.2 被解释变量

被解释变量为组织韧性 (resil)。本文借鉴吴晓波等 (2022) 的研究方法，从长期绩效增长性与财务波动性 2 个维度出发来测量组织韧性，其中采用 3 年内累计销售收入增长额来测量长期绩效增长性，采用 1 年内各月股票收益标准差来测量财务波动性，再以使用熵权法计算得到的二者综合值来度量组织韧性。

3.2.3 中介变量

中介变量为企业社会资本。本文借鉴万建香等 (2018) 的研究方法，使用供应商关系资本和客户关系资本来度量企业商业社会资本 (bust)，其中供应商关系资本以应付账款周转率来衡量，客户关系资本以应收账款周转率来衡量，企业商业社会资本 = 应收账款周转率 - 应付账款周转率。企业政治资本 (polt) 则使用企业高管中具有政府背景的人数与企业高管总人数的比例来衡量。

3.2.4 控制变量

本文在研究模型中选取的控制变量分别为：公司规模 (size)，资产负债率 (lev)，总资产净利润率 (roa)，总资产周转率 (ato)，现金流比率 (cashflow)，董事人数 (board)，第一大股东持股比例 (top1)，账面市值比 (bm)。此外，本文还设置了公司 (company)、年度 (year) 作为虚拟变量来控制公司固定效应和年份固定效应。

本文的变量定义如表 1 所示。

表 1 变量定义表

Table 1 Definition of variables

变量类型	变量名称	变量符号	变量定义
被解释变量	组织韧性	resil	使用熵权法计算得到的 3 年内累计销售收入增长额 (增长性) 与 1 年内各月份股票收益标准差 (波动性) 的综合值
解释变量	企业集体主义文化	collw_p	关键词精确词频/总词数
中介变量	企业政治社会资本	polt	高级管理层中有政府背景人数与总人数的比例
	企业商业社会资本	bust	应收账款周转率 - 应付账款周转率
控制变量	公司规模	size	年总资产的自然对数

续表 1

变量类型	变量名称	变量符号	变量定义
	资产负债率	lev	年末总负债除以年末总资产
	总资产净利润率	roa	净利润/总资产平均余额
	总资产周转率	ato	营业收入/平均资产总额
	现金流比率	cashflow	经营活动产生的现金流量净额/营业收入
	董事人数	board	董事会人数
	第一大股东持股比例	top1	第一大股东持股数量/总股票数量
	账面市值比	bm	账面价值/总市值
	年度	year	哑变量
	公司	company	哑变量

3.3 构建模型

为了评估企业集体主义文化对组织韧性的影响,本文首先构建双向固定效应模型为

$$\text{resil}_{it} = \alpha + \beta \text{collw_p}_{it} + \gamma \text{control}_{it} + \text{year}_i + \text{company}_i + \varepsilon_{it}, \quad (1)$$

式中: resil_{it} 为组织韧性; collw_p 为企业集体主义文化; control 为公司规模 (size)、资产负债率 (lev)、总资产净利润率 (roa)、总资产周转率 (ato)、现金流比率 (cashflow)、董事人数 (board)、第一大股东持股比例 (top1)、账面市值比 (bm) 等控制变量; year 为时间固定效应; company 为公司固定效应; ε 为残差项; i 、 t 分别为不同企业、不同年份; β 为企业集体主义文化对组织韧性的影响系数; α 为截距项; γ 为控制变量影响系数。

本文在模型 (1) 的基础上,借鉴温忠麟等 (2004) 的验证中介效应模型分析法,分别构建 2 个计量模型用以检验企业集体主义文化对企业商业社会资本、企业政治社会资本的影响作用,以及检验企业商业社会资本、企业政治社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间发挥的中介效应。构建的计量模型分别为

$$\text{media}_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{collw_p}_{it} + \gamma \text{control}_{it} + \text{year}_i + \text{company}_i + \varepsilon_{it}, \quad (2)$$

$$\text{resil}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{collw_p}_{it} + \beta_2 \text{media}_{it} + \gamma \text{control}_{it} + \text{year}_i + \text{company}_i + \varepsilon_{it}, \quad (3)$$

式中: media 为中介变量。

4 实证结果分析

4.1 描述性统计与相关性分析

本文对变量的描述性统计结果如表 2 所示,采

用 Pearson 相关系数对变量进行相关性分析的结果如表 3 所示,采用方差膨胀因子法 (VIF) 的检验结果如表 4 所示。由表 2 可见企业集体主义文化 (resil) 的平均值为 0.005,表明有关集体主义文化的关键词精确词频占管理层讨论与分析 (MD&A) 文本总词汇数的比例为 0.5%。由表 3 可见,各变量直接的相关系数均相对较低。由表 4 可见, VIF 均值为 1.348,小于 2,最大值为 2.007,小于 10,表明所有变量均通过了多重共线性检验,证明本文所选变量间的多重共线性较弱,且自变量之间不存在多重共线性。

表 2 描述性统计分析结果

Table 2 Descriptive statistical results

变量	平均值	标准差	最小值	最大值
resil	0.886	0.064	0.063	0.972
bust	0.316	1.711	-1.115	34.453
polt	0.152	0.120	0.000	0.600
collw_p	0.005	0.002	0.000	0.012
size	22.441	1.272	19.769	26.518
lev	0.436	0.204	0.035	0.921
roa	0.037	0.060	-0.315	0.224
ato	0.638	0.441	0.062	3.013
cashflow	0.099	0.178	-0.809	0.861
board	8.669	1.676	5.000	15.000
top1	32.749	15.897	0.000	75.780
bm	0.635	0.261	0.000	1.265

4.2 回归检验结果分析

4.2.1 基准回归结果

对企业集体主义文化与组织韧性的回归检验结果如表 5 所示,其中第 (1) 列展示了控制变量对

表 3 相关性分析结果
Table 3 Correlation analysis results

变量	resil	collw_p	size	lev	roa	ato	cashflow	board	top1	bm
resil	1									
collw_p	0.091 ***	1								
size	0.181 ***	-0.044 ***	1							
lev	0.064 ***	-0.076 ***	0.522 ***	1						
roa	-0.014 *	0.017 **	0.034 ***	-0.329 ***	1					
ato	-0.027 ***	0.018 **	0.041 ***	0.143 ***	0.153 ***	1				
cashflow	0.037 ***	-0.007 00	0.094 ***	-0.114 ***	0.226 ***	-0.170 ***	1			
board	0.004 00	-0.056 ***	0.257 ***	0.153 ***	0.031 ***	0.002 00	0.070 ***	1		
top1	-0.032 ***	-0.071 ***	0.168 ***	0.062 ***	0.141 ***	0.072 ***	0.047 ***	0.054 ***	1	
bm	-0.056 ***	-0.080 ***	0.551 ***	0.386 ***	-0.190 ***	-0.008 00	-0.007 00	0.164 ***	0.126 ***	1

注：***、**、* 分别表示在 1%、5%、10% 的水平上显著

表 4 VIF 检验结果
Table 4 VIF test results

变量	VIF	1/VIF
size	2.007	0.498
lev	1.758	0.569
bm	1.551	0.645
roa	1.407	0.711
ato	1.129	0.886
cashflow	1.123	0.891
board	1.078	0.927
top1	1.062	0.942
collw_p	1.017	0.984
Mean VIF	1.348	0.000

表 5 企业集体主义文化与组织韧性的回归检验结果
Table 5 Regression test results of corporate collectivism culture and organizational resilience

变量	(1)	(2)
	组织韧性	组织韧性
collw_p		0.513 7 *** (3.089 8)
size	-0.006 2 *** (-6.4070)	-0.006 2 *** (-6.421 9)
lev	-0.0047 (-1.234 1)	-0.004 6 (-1.192 0)
roa	0.014 7 (1.416 0)	0.014 8 (1.420 1)
ato	0.004 6 *** (2.999 6)	0.004 5 *** (2.947 6)
cashflow	-0.000 3 (-0.154 1)	-0.000 3 (-0.152 9)
board	0.001 0 ** (2.533 7)	0.001 0 ** (2.540 0)
top1	0.000 0 (1.295 7)	0.000 0 (1.283 3)
bm	0.045 0 *** (16.435 4)	0.045 0 *** (16.428 1)
Constant	0.846 5 *** (43.563 9)	0.844 6 *** (43.794 7)
Observations	17 096	17 096
R-squared	0.685	0.686
Number of code	1 812	1 812
year	YES	YES
company	YES	YES

注：***、**、* 分别表示在 1%、5%、10% 的水平上显著；括号内数值为 *T* 值

组织韧性的影响，第 (2) 列是在第 (1) 列的基础上加入了解释变量企业集体主义文化的回归分析结果。由表 5 可见，第 (2) 列中企业集体主义文化的影响系数 β 显著为正，表明企业集体主义文化与组织韧性之间呈显著的正相关关系，即研究假设 H1 得到验证。在加入了控制个体固定效应的情况下，该回归结果依然显著为正，表明企业集体主义文化在短期时序上具有着动态性。

4.2.2 中介效应检验

经检验证明，模型 (1) 中企业集体主义文化的影响系数 β 显著为正，还需要继续检验模型 (2) 中企业集体主义文化的影响系数 α_1 ，以及模型 (3) 里中介变量影响系数 β_2 的显著性。若 2 个系数均显著则继续检验企业集体主义文化的影响系数 β_1 的显著性，若 β_1 显著则表明存在部分中介效应，若 β_1 不

显著则表明存在完全中介效应。本文对企业商业社会韧性之间发挥中介效应的回归检验结果如表6所示。

表6 中介效应回归检验结果
Table 6 Regression test results of mediating effect

变量	(1) 组织韧性	(2) 商业社会资本	(3) 组织韧性	(4) 政治社会资本	(5) 组织韧性
bust			0.000 3** (2.306 4)		
collw_p	0.513 7*** (3.089 8)	11.941 9** (2.082 3)	0.517 1*** (3.072 5)	0.935 4* (1.730 5)	0.508 7*** (3.070 5)
size	-0.006 2*** (-6.421 9)	-0.049 8* (-1.931 8)	-0.006 2*** (-6.355 0)	0.014 0*** (4.268 4)	-0.006 3*** (-6.427 3)
lev	-0.004 6 (-1.192 0)	-0.003 7 (-0.025 9)	-0.004 9 (-1.256 1)	-0.025 6** (-2.131 1)	-0.004 4 (-1.156 0)
roa	0.014 8 (1.420 1)	0.283 6 (1.277 9)	0.014 7 (1.409 6)	-0.029 2 (-1.512 9)	0.014 9 (1.433 6)
ato	0.004 5*** (2.947 6)	0.088 5 (1.431 9)	0.004 6*** (2.969 2)	0.011 2* (1.894 4)	0.004 5*** (2.916 5)
cashflow	-0.000 3 (-0.152 9)	0.309 9* (1.936 2)	-0.000 7 (-0.305 2)	-0.007 8 (-1.496 5)	-0.000 3 (-0.133 5)
board	0.001 0** (2.540 0)	0.003 0 (0.364 7)	0.001 0** (2.505 3)	-0.000 8 (-0.677 1)	0.001 0** (2.550 9)
top1	0.000 0 (1.283 3)	0.002 2 (1.268 6)	0.000 0 (1.187 2)	0.000 0 (0.189 5)	0.000 0 (1.280 2)
bm	0.045 0*** (16.428 1)	0.083 5 (1.172 7)	0.045 1*** (16.294 1)	-0.003 9 (-0.540 7)	0.045 1*** (16.420 7)
polt					0.005 4* (1.712 9)
Constant	0.844 6*** (43.794 7)	1.036 1* (1.938 0)	0.844 8*** (43.322 3)	-0.099 5 (-1.451 7)	0.845 1*** (43.693 1)
Observations	17 096	16 975	16 975	17 096	17 096
R-squared	0.686	0.008	0.685	0.129	0.686
Number of code	1 812	1 811	1 811	1 812	1 812
year	YES	YES	YES	YES	YES
company	YES	YES	YES	YES	YES

注：***、**、*分别表示在1%、5%、10%的水平上显著；括号内数值为T值

表6中第(2)列与第(3)列是对企业商业社会资本(bust)的中介效应检验结果。由表6第(2)列可见,企业集体主义文化(collw_p)与企业商业社会资本呈显著的正向关系,即企业集体主义文化能够显著提升企业商业社会资本,即研究假

设H2a得到验证。由表6可见,在第列(3)中企业商业社会资本(bust)的影响系数显著为正,表明企业商业社会资本有利于组织韧性的提升,即研究假设H3a得到验证;在第(3)列中的企业集体主义文化(collw_p)的影响系数也显著为正,表

明企业商业社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间发挥着部分中介效应，即研究假设 H4a 得到了验证。

表 6 第 (4) 列和第 (5) 列是对企业政治社会资本 (polt) 的中介效应的检验结果。由表 6 可见，在第 (4) 列中企业集体主义文化 (collw_p) 的影响系数显著为正，表明企业集体主义文化能够显著提升企业政治社会资本，即研究假设 H2b 得到验证。由表 6 还可见，在第 (5) 列中企业政治社会资本 (polt) 的影响系数显著为正，表明企业政治社会资本能够促进组织韧性的提高，即研究假设 H3b 得到验证，而研究假设 H3c 不成立；在第 (5) 列中的企业集体主义文化 (collw_p) 的影响系数也同样显著为正，表明企业政治社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间发挥着部分中介效应，即研究假设 H4b 得到验证，而研究假设 H4c 不成立。

4.2.3 内生性问题

由于在双向固定效应模型中解释变量与误差项存在着相关关系，并且在检验过程中也可能存在着遗漏变量等问题，因此本文借鉴 Lang (2009) 的研究方法，采用将解释变量滞后一期作为工具变量来解决本研究的内生性问题。内生性问题检验结果如表 7 所示。由表 7 可见，在第 (1) 列中滞后一期的企业集体主义文化 (Lcollw_p) 的影响系数仍显著为正；第 (2) 列为解决内生性问题之后再次进行的回归分析，该回归分析的检验结果依旧显著，由此表明本文的研究结果仍然成立。

4.2.4 稳健性检验

为了验证前文研究评价方法的合理性，本文采用替换变量法进一步展开稳健性检验。具体而言就是本文决定使用企业集体主义文化的扩展词频 (collw_e)，即由关键词和由关键词组成的相关词语与总词频的比例，来替换解释变量企业集体主义文化 (collw_p)，然后再次进行基础回归分析。由替换变量回归分析结果 (表 8) 可见，第 (2) 列中企业集体主义文化扩展词频 (collw_e) 的影响系数显著仍为正，表明企业集体主义文化在更换计量方式之后，依然与组织韧性质呈现出显著的正相关关系，也由此表明本文的研究结论具有着稳健性。

表 7 内生性问题检验结果

Table 7 Endogeneity test results

变量	(1)	(2)
	企业集体主义文化	组织韧性
Lcollw_p	0.575*** (86.54)	
size	-0.000 (-0.44)	0.001*** (2.78)
lev	-0.000** (-2.51)	-0.005** (-2.40)
roa	0.000 (0.28)	0.027*** (4.58)
ato	0.000 (1.62)	0.002*** (3.31)
cashflow	-0.000 (-1.23)	0.003* (1.68)
board	-0.000 (-0.07)	0.001*** (3.96)
top1	-0.000** (-2.00)	0.000** (2.30)
bm	-0.000** (-2.56)	0.026*** (16.62)
collw_p		0.448* (1.83)
Constant	0.002*** (7.41)	0.844*** (120.44)
Observations	14 784	14 784
R-squared		0.430

注：***、**、* 分别代表在 1%、5%、10% 的水平上显著；括号内数值为 *T* 值

表 8 替换变量回归结果

Table 8 Regression results of alternative variables

变量	(1)	(2)
	组织韧性	组织韧性
collw_e		0.3656*** (3.3549)
size	-0.0062*** (-6.4070)	-0.0062*** (-6.4170)
lev	-0.0047 (-1.2341)	-0.0045 (-1.1842)
roa	0.0147 (1.4160)	0.0145 (1.3915)
ato	0.0046*** (2.9996)	0.0045*** (2.9334)
cashflow	-0.0003 (-0.1541)	-0.0004 (-0.1933)

续表 8

变量	(1)	(2)
	组织韧性	组织韧性
board	0.001 0** (2.533 7)	0.0010** (2.5584)
top1	0.000 0 (1.295 7)	0.0000 (1.2797)
bm	0.045 0*** (16.435 4)	0.0450*** (16.4252)
Constant	0.846 5*** (43.563 9)	0.8436*** (43.7954)
Observations	17 096	17 096
R-squared	0.685	0.686
Number of code	1 812	1 812
year	YES	YES
company	YES	YES

注：***、**、* 分别表示在 1%、5%、10% 的水平上显著；括号内数值为 T 值

此外，本文还采用仅控制时间固定效应的混合模型，即使用替换回归模型的方法再次进行稳健性检验。由混合回归检验结果（表 9）可见，对企业集体主义文化（collw_p）的回归分析结果仍然显著为正，表明企业集体主义文化与组织韧性之间依旧呈现出了显著的正相关关系，从而也再一次证明了本文研究结果的稳健性。

4.2.5 异质性分析

我国的国有企业相较于民营企业具有鲜明的行政色彩，与行政机构的联系也更为紧密，利润最大化未必是其核心的追求目标（Knutsson et al., 2022）。鉴于企业性质可能会对研究结果产生一定影响（Hering et al., 2014），因此本文决定参考刘行等（2019）的研究方法，先将 2012—2021 年我国 4 988 家沪深 A 股上市公司划分为国有企业与民营企业之后，进而再展开异质性分析。由异质性分析回归结果（表 10）可见，无论是在国有企业还是民营企业，企业集体主义文化（collw_p）的影响系数均依然显著为正，但民营企业集体主义文化的影响系数比国有企业的明显更大，也更加显著，由此表明集体主义文化对组织韧性的影响作用在民营企业中会表现得更为充分。这是因为在集体主义文化情境下，民营企业相较于国有企业会有更强的动力促使其通过社会网络，去获取企业商业社会资本和企业政治社会资本，从而也会使得民营企业具有更强的组织韧性。

表 9 混合回归检验结果

Table 9 Mixed regression test results		
变量	(1)	(2)
	组织韧性	组织韧性
collw_p		0.406 4*** (2.863 4)
size	0.001 1*** (2.970 4)	0.001 1*** (3.047 1)
lev	-0.003 2* (-1.668 6)	-0.003 0 (-1.547 9)
roa	0.030 9*** (5.299 1)	0.030 7*** (5.268 0)
ato	0.002 5*** (3.470 9)	0.002 4*** (3.367 6)
cashflow	0.002 9* (1.645 9)	0.002 9* (1.684 9)
board	0.000 7*** (4.067 2)	0.000 8*** (4.115 8)
top1	0.000 0 (1.516 5)	0.000 0 (1.592 4)
bm	0.024 5*** (15.594 6)	0.024 6*** (15.651 6)
Constant	0.704 8*** (104.932 6)	0.702 3*** (103.659 9)
Observations	17 096	17 096
R-squared	0.641	0.642
year	YES	YES

注：***、**、* 分别代表在 1%、5%、10% 的水平上显著；括号内数值为 T 值

表 10 异质性分析回归结果

Table 10 Heterogeneity analysis regression results		
变量	(1)	(2)
	国有企业 组织韧性	民营企业 组织韧性
collw_p	0.399 4** (2.055 5)	0.506 3** (2.121 2)
size	-0.004 9*** (-5.066 6)	-0.006 8*** (-4.802 7)
lev	-0.004 1 (-0.809 3)	-0.005 4 (-1.074 4)
roa	0.000 5 (0.046 9)	0.017 8 (1.302 4)
ato	0.006 8***	0.003 6

续表 10

	(1)	(2)
变量	国营企业	民营企业
	组织韧性	组织韧性
	(3.789 0)	(1.488 7)
cashflow	-0.000 2	-0.000 6
	(-0.082 6)	(-0.155 3)
board	0.001 2**	0.000 6
	(2.025 6)	(1.137 3)
top1	-0.000 0	0.000 1
	(-0.157 1)	(0.949 2)
bm	0.042 2***	0.046 6***
	(13.443 3)	(10.576 2)
Constant	0.819 3***	0.855 8***
	(42.939 0)	(30.501 0)
Observations	7 237	9 859
R-squared	0.811	0.615
Number of code	900	1, 274
year	YES	YES
company	YES	YES

注：***、**、*分别表示在1%、5%、10%的水平上显著；括号内数值为T值

5 结论与建议

为了深入研究企业集体主义文化与组织韧性之间的关系，本文从社会网络视角出发，将2012—2021年我国沪深A股上市公司面板数据作为研究样本，首先通过语料文本分析与人工智能深度学习法来构建企业集体主义文化词库，用以度量研究样本的企业集体主义文化；其次再使用双向固定效应模型开展面板回归分析，以研究企业集体主义文化对组织韧性的影响作用，以及企业商业社会资本、企业政治社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间发挥的中介效应，经研究得出如下结论。

1) 企业集体主义文化对组织韧性的影响系数为0.513 7，且在1%的水平上显著，表明企业集体主义文化对组织韧性起着正向促进作用，较强的企业集体主义文化不但能够帮助企业建立更加稳定的社会网络，而且还可以不断提高企业抵御风险与外部冲击的能力，即可以提升企业的组织韧性。

2) 企业集体主义文化对企业商业社会资本的回归系数为11.941 9，且在5%的水平上显著，表

明企业集体主义文化与企业商业社会资本之间存在着正相关关系，即企业集体主义文化能够促进企业与其他商业合作对象建立社会网络，从而可以不断获取和提高企业商业社会资本。此外，企业集体主义文化对组织韧性的影响在加入中介变量企业商业社会资本之后依然显著，回归系数为0.517 1，且在1%的水平上显著，而企业商业社会资本对组织韧性的回归系数为0.000 3，且在5%的水平上显著，表明企业商业社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间发挥着部分中介效应。

3) 企业集体主义文化对企业政治社会资本的回归系数为0.935 4，且在10%的水平上显著，表明企业集体主义文化与企业政治社会资本之间存在正相关关系，即企业集体主义文化能够促进企业加强与政府建立密切的社会网络关系，从而可以帮助企业获取并积累更多的政治社会资本。此外，企业集体主义文化对组织韧性的影响在加入中介变量企业政治社会资本之后依然显著，回归系数为0.508 7，且在1%的水平上显著，而企业政治社会资本对组织韧性的回归系数为0.005 4，且在10%的水平上显著，表明企业政治社会资本在企业集体主义文化与组织韧性之间也发挥着部分中介效应。

经以上研究，提出如下建议。

1) 企业对内应当在构建完善的内部社会网络的基础上，将集体主义文化更好地融入生产实践，应通过培育企业集体主义文化来打造融洽、包容的企业内部氛围，并在明确企业规范与评价标准的前提下，鼓励企业员工积极参与企业的生产管理和技术创新等活动，从而达到通过提高企业集体效能来提升企业组织韧性的目的。

2) 企业对外应注重将集体主义文化应用在与商业合作伙伴、政府、社会组织等建立良好的社会网络关系方面，进而不但可以帮助企业获取更多的信息和稀缺资源，而且还可以共同维护统一开放、竞争有序的市场体系，并能够通过不断加强行业协同、产业协同来持续提升企业的组织韧性。

参考文献

- 白平则, 2011. 如何认识我国的社会组织[J]. 政治学研究(2): 3-10, 2.
- 边燕杰, 张文宏, 程诚, 2012. 求职过程的社会网络模型: 检验关系效应假设[J]. 社会, 32(3): 24-37. [BIAN Y J, ZHANG W H, CHENG C, 2012. A social network model of the job-search process:

- testing a relational effect hypothesis [J]. Chinese Journal of Sociology, 32(3): 24-37.]
- 杜兴强, 陈韞慧, 杜颖洁, 2010. 寻租、政治联系与“真实”业绩: 基于民营上市公司的经验证据[J]. 金融研究(10): 135-157. [DU X Q, CHEN Y H, DU Y J, 2010. Rent-seeking, political connections and actual performance: empirical evidence underlying privately listed companies[J]. Journal of Financial Research (10): 135-157.]
- 郭江, 2023. 财税激励政策、实质性创新与上市公司价值[J]. 财会通讯(19): 73-77.
- 胡冬青, 顾琴轩, 2022. 团队权力距离和集体主义对团队创造力影响: 基于共享领导视角[J]. 管理评论, 34(5): 167-175. [HU D Q, GU Q X, 2022. Effect of team power distance and collectivism on team creativity: from the perspective of shared leadership[J]. Management Review, 34(5): 167-175.]
- 胡楠, 薛付婧, 王昊楠, 2021. 管理者短视主义影响企业长期投资吗?: 基于文本分析和机器学习[J]. 管理世界, 37(5): 139-156, 11, 19-21. [HU N, XUE F J, WANG H N, 2021. Does managerial myopia affect long-term investment? based on text analysis and machine learning[J]. Journal of Management World, 37(5): 139-156, 11, 19-21.]
- 金辉, 董春燕, 刘晓彦, 2021. 领导集体主义取向对员工创新行为的跨层影响机理: 基于两类知识共享的中介效应[J]. 研究与发展管理, 33(3): 58-72. [JIN H, DONG C Y, LIU X Y, 2021. Cross-level influence mechanism of leaders' collectivism orientation on employees' innovation behavior-based on the mediating effects of two types of knowledge sharing [J]. R&D Management, 33(3): 58-72.]
- 李兰, 仲为国, 彭泗清, 等, 2022. 新冠肺炎疫情危机下的企业韧性与企业家精神: 2021·中国企业家成长与发展专题调查报告[J]. 南开管理评论, 25(1): 50-64. [LI L, ZHONG W G, PENG S Q, et al., 2022. Organizational resilience and entrepreneurship under the COVID-19 pandemic crisis: 2021 special report on the growth and development of Chinese entrepreneurs [J]. Nankai Business Review, 25(1): 50-64.]
- 李平, 2020. VUCA 条件下的组织韧性: 分析框架与实践启示[J]. 清华管理评论(6): 72-83.
- 李锐, 凌文铨, 柳士顺, 2012. 传统价值观、上下属关系与员工沉默行为: 一项本土文化情境下的实证探索[J]. 管理世界(3): 127-140, 150, 13.
- 李正, 2006. 企业社会责任与企业价值的相关性研究: 来自沪市上市公司的经验证据[J]. 中国工业经济(2): 77-83, 3-4. [LI Z, 2006. A study on relation of corporate social responsibility and corporate value: empirical evidence from Shanghai securities exchange [J]. China Industrial Economy(2): 77-83, 3-4.]
- 刘行, 赵晓阳, 2019. 最低工资标准的上涨是否会加剧企业避税?[J]. 经济研究, 54(10): 121-135. [LIU H, ZHAO X Y, 2019. Does increasing the minimum wage induce tax avoidance? [J]. Economic Research Journal, 54(10): 121-135.]
- 刘明宇, 芮明杰, 2012. 价值网络重构、分工演进与产业结构优化[J]. 中国工业经济(5): 148-160. [LIU M Y, RUI M J, 2012. Reconstruction of value network, the evolution of division and the industrial structure optimization [J]. China Industrial Economics (5): 148-160.]
- 刘松博, 李育辉, 2014. 员工跨界行为的作用机制: 网络中心性和集体主义的作用[J]. 心理学报, 46(6): 852-863. [LIU S B, LI Y H, 2014. A longitudinal study on the impact mechanism of employees' boundary spanning behavior: roles of centrality and collectivism[J]. Acta Psychologica Sinica, 46(6): 852-863.]
- 刘颖琦, 陈睿君, 周菲, 2023. 组织韧性的概念结构与形成机制: 基于扎根理论的研究[J]. 管理案例研究与评论, 16(1): 3-16. [LIU Y Q, CHEN R J, ZHOU F, 2023. The structure and formation mechanism of organizational resilience: a study based on grounded theory[J]. Journal of Management Case Studies, 16(1): 3-16.]
- 刘远泽, 2021. 企业变革型领导行为对人力资源管理的影响[J]. 商场现代化(4): 73-75.
- 吕可夫, 于明洋, 阮永平, 2023. 兼听则明, 偏信则暗: 供应链网络中心性与企业风险承担[J]. 管理评论, 35(7): 266-280. [LV K F, YU M Y, RUAN Y P, 2023. If you listen to both sides, you will be wise: supply chain network centrality and enterprise risk-taking[J]. Management Review, 35(7): 266-280.]
- 马光荣, 杨恩艳, 2011. 社会网络、非正规金融与创业[J]. 经济研究, 46(3): 83-94, 4-5, 9. [MA G R, YANG E Y, 2011. Social networks, informal finance and entrepreneurship [J]. Economic Research Journal, 46(3): 83-94, 4-5, 9.]
- 潘健平, 潘越, 马奕涵, 2019. 以“合”为贵? 合作文化与企业创新[J]. 金融研究(1): 148-167. [PAN J P, PAN Y, MA Y H, 2019. Is cooperation important? collaboration culture and innovation [J]. Journal of Financial Research(1): 148-167.]
- 单宇, 许晖, 周连喜, 等, 2021. 数智赋能: 危机情境下组织韧性如何形成?: 基于林清轩转危为机的探索性案例研究[J]. 管理世界, 37(3): 84-104, 7. [SHAN Y, XU H, ZHOU L X, et al., 2021. Digital and intelligent empowerment: how to form organizational resilience in crisis?: an exploratory case study based on Forest Cabin's turning crisis into opportunity [J]. Journal of Management World, 37(3): 84-104, 7.]
- 田子方, 2020. 集体主义与居民家庭消费: 来自中国的经验发现[J]. 金融研究(5): 132-150. [TIAN Z F, 2020. Collectivism and household consumption: new empirical evidence from China [J]. Journal of Financial Research(5): 132-150.]
- 万建香, 钟以婷, 2018. 社会资本对企业绩效的影响: 基于中国经济转型阶段的研究[J]. 管理评论, 30(1): 60-66. [WAN J X, ZHONG Y T, 2018. The influence of social capital on enterprise performance: based on the economic transition stage of China [J]. Management Review, 30(1): 60-66.]
- 王国红, 林欢, 黄昊, 等, 2023. 资源保护视角下的中小企业组织韧性提升组态路径研究[J]. 管理学报, 20(8): 1128-1137, 1234. [WANG G H, LIN H, HUANG H, et al., 2023. A study on the configuration path of SMEs organizational resilience improvement from the perspective of resource conservation [J]. Chinese Journal of

- Management, 20(8): 1128-1137, 1234.]
- 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等, 2004. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报(5): 614-620. [WEN Z L, ZHANG L, HOU J T, et al., 2004. Testing and application of the mediating effects [J]. Acta Psychologica Sinica(5): 614-620.]
- 吴胜涛, 茅云云, 吴舒涵, 等, 2023. 基于大数据的文化心理分析[J]. 心理科学进展, 31(3): 317-329. [WU S T, MAO Y Y, WU S H, et al., 2023. The big data analysis in cultural psychology [J]. Advances in Psychological Science, 31(3): 317-329.]
- 吴晓波, 冯潇雅, 2022. VUCA 情境下运营冗余对组织韧性的影响: 持续创新能力的调节作用[J]. 系统管理学报, 31(6): 1150-1161. [WU X B, FENG X Y, 2022. Impact of operational slack on organizational resilience in the VUCA context: the mediating role of sustainable innovation capability [J]. Journal of Systems & Management, 31(6): 1150-1161.]
- 肖鹏, 王亚琪, 2023. 公共服务质量、社会信任与企业税收遵从 [J]. 现代经济探讨(9): 1-12. [XIAO P, WANG Y Q, 2023. Public service quality, social trust and corporate tax compliance [J]. Modern Economic Research(9): 1-12.]
- 许蓝月, 董保宝, 2021. 转换型领导与新创企业绩效: 一个跨层次的研究[J]. 南方经济(8): 86-101. [XU L Y, DONG B B, 2021. Transformational leadership and new venture performance: a cross-hierarchical study [J]. South China Journal of Economics (8): 86-101.]
- 杨洋, 魏江, 罗来军, 2015. 谁在利用政府补贴进行创新?: 所有制和要素市场扭曲的联合调节效应[J]. 管理世界(1): 75-86, 98, 188. [YANG Y, WEI J, LUO L J, 2015. Who innovate from the government subsidies? the joint moderate effects of the ownership and the factor market distortions [J]. Management World(1): 75-86, 98, 188.]
- 于米, 2011. 个人/集体主义倾向与知识分享意愿之间的关系研究: 知识活性的调节作用[J]. 南开管理评论(6): 149-157. [YU M, 2011. The study on the relationships between individualism/collectivism orientation and knowledge sharing intention: the moderating effect of affectual knowledge [J]. Nankai Business Review(6): 149-157.]
- 余明桂, 范蕊, 钟慧洁, 2016. 中国产业政策与企业技术创新[J]. 中国工业经济(12): 5-22. [YU M G, FAN R, ZHONG H J, 2016. Chinese industrial policy and corporate technological innovation [J]. China Industrial Economics(12): 5-22.]
- 乐国林, 陈春花, 2011. 两部企业宪法蕴含的中国本土管理元素探析: 基于鞍钢宪法和华为基本法的研究[J]. 管理学报, 8(11): 1575-1582. [YUE G L, CHEN C H, 2011. Exploring the thinking of Chinese indigenous management through Angang steel constitution and Huawei constitution [J]. Chinese Journal of Management, 8(11): 1575-1582.]
- 张公一, 张畅, 刘晚晴, 2020. 化危为安: 组织韧性研究述评与展望[J]. 经济管理, 42(10): 192-208. [ZHANG G Y, ZHANG C, LIU W Q, 2020. Turning danger into safety: a literature review and prospect of organizational resilience [J]. Business and Management Journal, 42(10): 192-208.]
- 郑杭生, 奂平清, 2003. 社会资本概念的意义及研究中存在的问题 [J]. 学术界(6): 78-90.
- 诸彦含, 王政, 温馨, 等, 2020. 应激框架下组织韧性作用过程诠释 [J]. 管理现代化, 40(5): 52-55. [ZHU Y H, WANG Z, WEN X, et al., 2020. Interpretation of the process of organizational resilience under the stress framework [J]. Modernization of Management, 40(5): 52-55.]
- BANDURA A, FREEMAN W H, LIGHTSEY R, 1999. Self-efficacy: the exercise of control [J]. Journal of Cognitive Psychotherapy, 13(2): 158-166.
- COHEN S G, BAILEY D E, 1997. What makes teams work: group effectiveness research from the shop floor to the executive suite [J]. Journal of Management, 23(3): 239-290.
- COUTU D L, 2002. How resilience works [J]. Harvard Business Review, 80(5): 46-56, 52, 55.
- DIERDORFF E C, BELL S T, BELOHLAV J A, 2011. The power of “we”: effects of psychological collectivism on team performance over time [J]. Journal of Applied Psychology, 96(2): 247-262.
- FIORDELISI F, RICCI O, 2014. Corporate culture and CEO turnover [J]. Journal of Corporate Finance, 28: 66-82.
- GIBSON C B, 1999. Do they do what they believe they can? group efficacy and group effectiveness across tasks and cultures [J]. Academy of Management Journal, 42(2): 138-152.
- GUIO L, SAPIENZA P, ZINGALES L, 2015. The value of corporate culture [J]. Journal of Financial Economics, 117(1): 60-76.
- HAYTON J C, GEORGE G, ZAHRA S A, 2002. National culture and entrepreneurship: a review of behavioral research [J]. Entrepreneurship: Theory and Practice, 26(4): 33-52.
- HERING L, PONCET S, 2014. Environmental policy, and exports: evidence from Chinese cities [J]. Journal of Environmental Economics & Management, 68(2): 296-318.
- HOFSTEDE G, 1985. The interaction between national and organizational value systems [1] [J]. Journal of Management Studies, 22(4): 347-357.
- HOFSTEDE G, HOFSTEDE G J, 2004. Cultures and organizations: software of the mind [M]. New York: McGraw-Hill.
- KNUTSSON D, TYREFORS B, 2022. The quality and efficiency of public and private firms: evidence from ambulance services [J]. The Quarterly Journal of Economics, 137(4): 2213-2262.
- KRUEGER A O, 1974. The political economy of the rent-seeking society [J]. The American Economic Review, 64(3): 291-303.
- KWOK L, 1988. Some determinants of conflict avoidance [J]. Journal of Cross-Cultural Psychology, 19(1): 125-136.
- LANG G, 2009. Measuring the returns of R & D: an empirical study of the German manufacturing sector over 45 years [J]. Research Policy, 38(9): 1438-1445.
- MILLS J, CLARK M S, 1982. Exchange and communal relationships [J]. Review of personality and social psychology, 3: 121-144.
- OHBUCHI K-I, FUKUSHIMA O, TEDESCHI J T, 1999. Cultural values

- in conflict management; goal orientation, goal attainment, and tactical decision[J]. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(1): 51-71.
- PANDEY J, 1996. Asian contributions to cross-cultural psychology[M]. London: Sage Publications.
- PAVLOU P A, EL SAWY O A, 2011. Understanding the elusive black box of dynamic capabilities [J]. *Decision Sciences*, 42(1): 239-273.
- PENG M W, HEATH P S, 1996. The growth of the firm in planned economies in transition: institutions, organizations, and strategic choice[J]. *Academy of Management Review*, 21(2): 492-528.
- PUTNAM R D, 1993. The prosperous community: social capital and public life[J]. *The American prospect*, 13(13): 35-42.
- PUTNAM R D, 2000. *Bowling alone: America's declining social capital* [M]New York: Palgrave Macmillan US.
- TEECE D J, PISANO G, SHUEN A, 1986. Dynamic capabilities and strategic management[J]. *Strategic Management Journal*, 18(7): 509-533.
- TRIANDIS H C, BONTEMPO R, VILLAREAL M J, et al. , 1988. Individualism and collectivism: cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(2): 323-338.
- UZZI B, 1996. The sources and consequences of embeddedness for the economic performance of organizations: the network effect [J]. *American Sociological Review*, 61(4): 674-698.

《资源与产业》参考文献著录简则

请按照 GB/T 7714—2015 《信息与文献 参考文献著录规则》的要求，在文内标注和文后著录参考文献，并且参考文献数量要求在 10 篇以上。如果文中引用的内容为未正式出版的资料，请在文内以注释的方式给出。

1) 文内参考文献标注

每篇参考文献均应在文内标注，并采用“著者 - 出版年”制，标注格式为“(著者, 出版年) 或 (第一著者等, 出版年)”。

如果同一处引用 2 篇以上的文献，则写成“著者, 年份; 著者, 年份; ……”。如果参考文献有 2 位以上的著者，则写成“第一著者等, 出版年”。如果引用同一作者在同一年代 2 篇以上的文章，则写成“著者, 年份 a, 年份 b, ……”。

2) 文后参考文献表的著录

著录文后参考文献表时，不加序号，文献首先按文种（中文、英文、等）集中，然后按著者字顺和出版年排列。本刊要求，中文文献在前（按汉语拼音排序），英文文献在后（按字母顺序排列）。