

近十年国内外企业价值观管理相关研究综述

朱威夫

(湖南大学, 湖南省长沙市, 410082)

摘要: 全文系统地回顾了近十年国内外企业价值观管理相关核心期刊文章, 并基于此追溯了相关经典文献和专著。全文归纳了企业价值观管理与价值观一致性相关概念内涵、描述了近十年国内外文献基本信息特征、总结了近十年国内外文献研究内容, 在此基础上, 从国内企业价值观管理研究视角、研究内容、研究理论、研究方法和研究样本五个方面进行了展望。

关键词: 企业价值观; 价值观管理; 企业价值观管理

中图分类号: C93

文献标识码: A

面对瞬息万变的外部环境和社会价值观多元化的趋势, 企业应重视价值观管理, 以不变应万变, 来面对未来的挑战。作为企业文化管理的核心, 企业价值观管理重视人的全面发展, 能培养出具有高度文化自觉的员工队伍, 最终使得企业决胜于复杂多变的外部环境^[1]。因此, 企业价值观管理具备较大的现实意义。本文系统地检索了 2009~2018 年国内外核心期刊上企业价值观管理相关文献, 追溯了领域内一些经典文献和专著, 旨在梳理国内研究现状, 剖析国外研究经验, 以展望未来研究起点。

本文分别在中国知网和 Web of Science (WOS) 平台上进行文献搜索, 以 2009-2018 年为时间区间, 分别以知网核心期刊来源和 WOS 中 SCI/SSCI 期刊来源为期刊范围, 以企业价值观管理 (enterprise / corporate values management)、价值观管理 (values management、managing by values、value(s) based management)、企业/组织价值观 (enterprise / corporate / organization(al) values)、价值观一致性 (values congruence)、企业文化 (corporate culture) 且 (AND) “上述关键词” 分别为主题词, 检索到中外文献分别为 286 篇和 517 篇, 剔除研究对象非企业的、非学术性的、与企业价值观无关或关系非常弱的文章 (如仅仅在文章建议部分提到企业应该重视价值观管理), 并将外文文献中的国内文献 (作者、发稿单位及样本范围都在国内) 并入到中文文献中, 得国内外文献分别为 127 篇和 109 篇。

基于上述文献资料追溯相关经典文献和专著, 归纳了企业价值观管理与价值观一致性相关概念内涵、描述了近十年国内外文献基本信息特征、总结了近十年国内外文献研究内容。在此基础上, 从国内企业价值观管理研究视角、研究内容、研究理论、研究方法和研究样本五个方面进行了展望, 一方面为未来研究提供建议, 一方面为国内价值观管理的实践者提供借鉴的思路。

1. 企业价值观管理与价值观一致性相关概念内涵

本节阐述了企业价值观管理的三种不同角度定义、价值观一致性相关概念的关系以及两种价值观一致性定义的角度。

1.1. 企业价值观管理三种不同角度定义

不同学者从不同角度定义企业价值观管理,前两种定义分别从价值观管理的软性和工具角度展开,第三种价值观管理定义相对全面。

1.1.1 价值观管理是企业“硬管理”的一种补充

企业价值观管理注重的是对企业中人的关注,因此,有学者认为价值观管理是作为企业制度管理(硬管理)的一种补充,具有“软性”、“非理性”的特点^[2]。潘承烈、虞祖尧认为价值观管理是“在企业价值观指导下,形成各种与之相适应的制度,辅助企业的管理。这是吸收东西方管理文化之长,同时又克服各自管理文化的缺点而形成的一种管理思想”^[3]。

1.1.2 价值观管理是基于企业价值观的一种战略领导工具

在一些学者看来,企业价值观管理更是一种可直接操作的工具,Dolan 和 Garcia 认为企业价值观管理是基于价值观的一种战略领导工具,其作用有三:简化变化带来的复杂性、引导战略与未来目标结合和确保实现每一位员工的承诺^[4]。

1.1.3 价值观管理是一种全面的企业管理实践

有观点认为价值观管理是企业一种管理实践,其既包括企业价值观分析与提炼,也包括基于价值观的管理过程,即企业战略、组织架构、管理制度均围绕企业价值观为中心展开。如戴维森指出企业价值观管理包括分析并提炼共同的价值观,并通过战略、制度和各类宣导活动将它们转变为可衡量的实践^[5]。

1.2 价值观一致性相关概念的关系及两种价值观一致性定义的角度

以下将阐述价值观一致性、共享价值观、价值观匹配(契合)概念之间的关系以及价值观一致性定义的两角度。

1.2.1 “价值观一致性”与“共享价值观”、“价值观匹配(契合)”的关系

商业领域中价值观一致性的概念最早来源于肯尼迪《西方企业文化》一书中的共享价值观(shared values),其含义是企业内部人们共同信奉的价值观^[6],接着在 Muchinsky 和 Monahan 的人与组织匹配理论中的互补匹配(Supplementary fit)中发展出了价值观匹配(契合)(Value fit)的概念^[7],后续学者多将价值观匹配当作人与组织匹配研究的核心^[8-9],而测量价值观匹配程度的变量则被命名为价值观一致性(value congruence),国内外研究中,出现了上述几个概念共存的现象,其含义并无刻意区分,但以价值观一致性的使用最多。

1.2.2 价值观一致性定义的两角度

目前学界对价值观一致性的定义有两种角度,第一种,从个人角度定义价值观一致性,但存在四种不同的区别,以个人—组织价值观一致性为例:观点一,Verplanken 将价值观一致性界定为员工期望的价值观与其在工作中实际感知到价值观之间的一致程度^[10]。观点二,郭建志等认为价值观一致性是指成员接受且认同组织价值观的程度^[11]。观点三:邵芳等认为价值观一致性是员工的基本行为方式及成功标准与组织的一致性程度^[12]。观点四:Chatman 将价值观一致性界定为个体与组织所持价值观的相似性^{[8][39]}。

第二种则拓宽了价值观一致性定义的角度,从更广泛的企业利益相关方角度对价值观一

致性进行定义。如 Morgan 和 Hunt 将公司间价值观一致性定义为合作伙伴在关于道德、产品质量、促销策略或客户服务上达成共同信念的程度^[13]。

2.近十年国内外文献基本信息特征

分别从文章标题、数量、基金数量、研究者、研究方法、关键词、高引参考文献七个方面归纳近十年国内外文献基本信息特征,发现:第一,国内外文献集中从价值观一致性角度开展研究;第二,国内文献数量总体上呈现减少趋势,国外文献数量变化平稳;第三,国家自然科学基金、国家社会科学基金数增多;第四,国内关注该领域的重点高校学者数增多,国外学者数稳中有增;第五,实证研究方法的运用越来越多;第六,研究热点越来越细化;第七,国内外研究高频参考文献指向基本一致。

2.1 国内外文献集中从价值观一致性角度开展研究

经过对文章标题分类统计发现:国内文献从价值观一致性角度开展研究的数量最多,达到了 45 篇,占比 35%,其次是从企业文化的视角、企业价值观管理的视角开展研究,分别为 29 篇和 10 篇,占比 23%和 8%。国外文献从价值观一致性角度开展研究的数量也最多,达到了 44 篇,占比 40%,其次是从企业文化、企业价值观的作用的视角开展研究,数量分别为 16 篇和 15 篇,占比分别为 15%和 14%。

2.2 国内文献数总体呈减少趋势,国外文献数总体变化平稳

如图 1 所示,近十年国内文献总体呈减少趋势,国外文献数总体变化平稳,近五年国外文献数量小幅度上升,国内文献呈下降趋势。

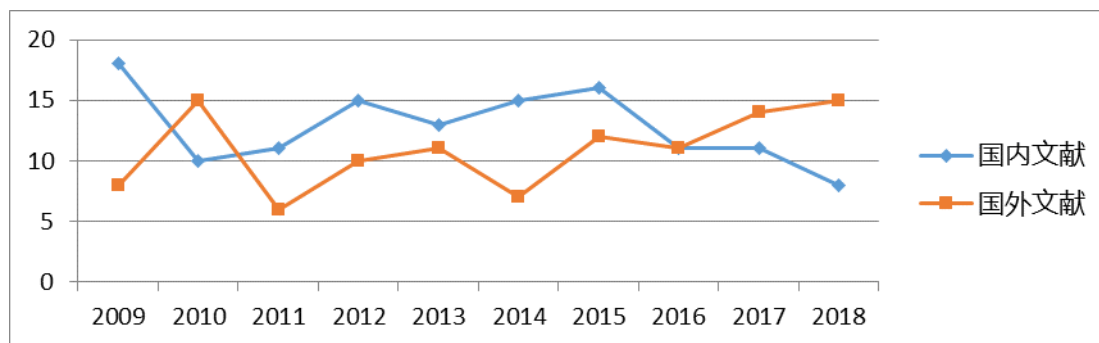


图 1 近十年企业价值观相关研究文献数量变化趋势

2.3 国家自然科学基金、国家社会科学基金数增多

由于多篇文章可挂靠同一基金,故观察每年基金变化没有意义,所以将时间

表 1 前后五年国内文献挂靠基金数量统计

2014 年-2019 年基金种类统计	2009-2013 年基金种类统计
国家自然科学基金: 28 种	国家自然科学基金: 7 种
国家社会科学基金: 9 种	国家社会科学基金: 3 种
教育人文社科基金: 4 种	国家统计局全国统计科学研究: 1 种
教育部新世纪人才基金: 1 种	教育部人文社科基金: 4 种
教育部人文社科基金: 1 种	教育部人文社科规划项目: 2 种

省级基金：12 种
 市级基金：3 种
 校级基金：7 种
 学院级基金：1 种

省级基金：15 种
 市级基金：3 种
 校级基金：9 种

区间一分为二，对比前后五年基金数量变化情况。相比 2009-2013 年，近五年国家级基金数量明显增多。据统计，近五年国家自然科学基金、国家社会科学基金总数达到了 37 个，远远高于前五年的总量 10 个。除此之外，在各类基金的总数上，近五年的基金数量（66 个）也高于前五年基金数量（44 个），如表 1 所示。（作者未参与也未主持的课题不在统计范围内）

2.4 国内关注该领域的重点高校学者数增多，国外学者数稳中有增

国内学者中，绵阳师范学院谭小宏、西南民族大学刘家凤为主要学者。2014 年以后，国内企业价值观管理研究领域内主要学者转变为南京大学的杨东涛、栾贞增、詹小慧和赵曙明。

国外学者中，一直致力于该领域研究的学者有美国马里兰大学的 Kristof、斯坦福大学的 O'Reilly、加州大学伯克利分校的 Chatman、加拿大魁北克大学的 Bentein 和丹麦哥本哈根商学院的 Minbaeva。2014 年以前活跃的学者有丹麦哥本哈根商学院的 Gertsen 和 Zøner，2015 年以后活跃的学者有瑞士洛桑国际发展学院的 Jonsen、立陶宛维塔塔斯马格纳斯大学的 Vveinhardt 和 Gulbovaite，克罗地亚萨格勒布大学 Malbašić。

2.5 实证研究方法的运用越来越多

近十年国内外文献中，企业价值观管理的实证研究比例总体呈上升趋势，如

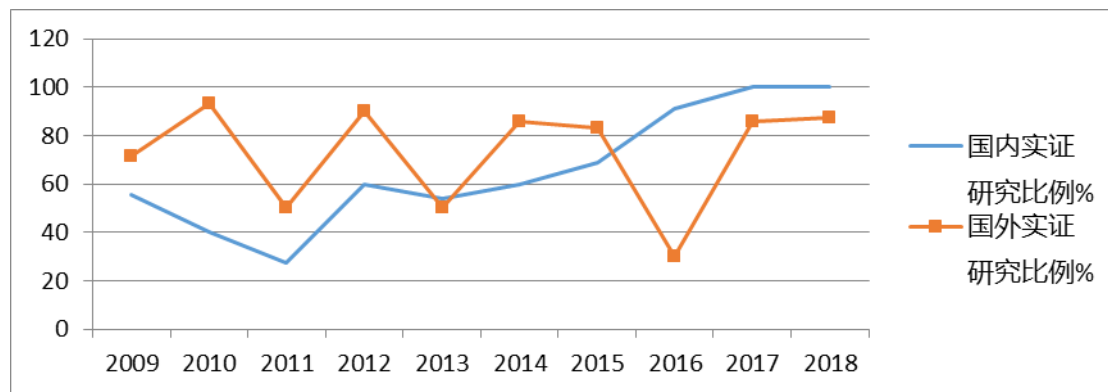


图 2 国内外企业价值观管理实证研究比例变化趋势

图 2 所示。收集数据的方法均以问卷为主，国内外实证研究中以问卷为数据搜集方法的文献分别占比为 64.6%和 71.4%。

2.6 研究热点越来越细化

对近十年国内外文献的关键词进行词频分析，发现个人—组织价值观一致性一直是研究热点。另外结合文献内容，在最近几年，个人—上级价值观一致性已经成为了国内外一个新的研究子热点。如表 2 所示。

表 2 国内外文献高频关键词

国内高频关键词	词频	国外高频关键词	词频
1.企业文化	22	1.Organizational Values	19
2.价值观	16	2.Organizational Culture	18
3.企业价值观	12	3.Value Congruence	13
4.价值观一致性	10	4.Values	10
5.个人—组织匹配	8	5.Person-organization Fit	9
6.组织价值观	8	6.Person-organization Value Congruence	9
7.价值观管理	6	7.Corporate Values	7
8.个人—组织价值观匹配	6	8. Leader-follower Value Congruence	6
9.案例研究	6	9.Personal Values	6
10.情感承诺	6	10.Corporate Social Responsibility	6
11.个人—组织价值观一致性	5	11.Leadership	5
		12.Business ethics	5

2.7 国内外研究高频参考文献指向基本一致

对近十年国内外文献的中的参考文献进行统计发现：国内外研究高频参考文献指向基本一致，差异之处在于国内引用台湾学者郑伯坝（1990）的研究比较多，如表 3 所示。

表 3 近十年国内外研究高频参考文献

国内研究高频参考文献	引频	国外研究高频参考文献	引频
1.O'Reilly(1991)	26	1.O'Reilly(1991)	35
2.Kristof(1996)	20	2.Kristof(2005)	24
3.Edwards(2009)	15	3. Rokeach(1973)	23
4.Rokeach(1973)	14	4.Podsakoff(2003)	22
5.Cable(2002)	13	5.Chatman(1989)	21
6.Chatman(1989)	11	6.Kristof(1996)	21
7.Chatman(1991)	11	7.Cable(2002)	18
8.Hoffman(2006)	11	8.Edwards(2009)	17
9.郑伯坝（1990）	9	9. Verquer (2003)	17
10. Verquer (2003)	8	10.Meglino(1998)	17

3.近十年国内外研究在内容上多从企业价值观管理某个环节切入

近十年国内外文献以系统性的企业价值观管理角度开展研究较少，分别只有 10 篇和 4 篇，且多关注企业内部价值观管理。企业价值观管理的环节有四个：分别是企业价值观的分析提炼研究、基于价值观的管理研究、企业价值观管理效果评价研究和企业价值观管理所产生的积极作用研究，国内外研究的重心落在了第二和第三个环节上。

3.1 企业价值观分析提炼研究的重心在产生积极作用的企业价值观类型上

企业价值观的分析提炼应全面、清晰简明，且能发挥积极作用。近十年国内外涉及这一主题的文章数量分别占比 29%和 22%，其中分别有 84%和 83%的文章研究的是能产生积极作用的企业价值观类型。

3.1.1 学界普遍认同企业社会责任和以人为本价值观的重要性

据统计，在 51 篇近十年国内外关于能发挥积极作用的企业价值观的研究中，涉及企业

社会责任和以人为本价值观的文章占比 53%，这一积极作用体现在企业财务价值与非财务价值上。如唐建荣等的研究结论证明了对员工的关注度提升可以进一步提升企业绩效^[14]，高士军和王帅分析了江苏吴中实业以人为本价值观理念对企业品牌美誉度提升的积极作用^[15]。

3.2 基于价值观的管理研究重心在领导风格和人力资源管理上

近十年国内外有关基于价值观的管理研究包括了基于价值观的战略谋划与组织架构设计、企业价值观的宣导、领导的推进和基于价值观的人力资源管理实践，其中研究的重点在有效推进价值观一致性的领导风格类型和人力资源管理研究上。据统计，国内外在这一重心的研究数量上分别占到了 81% 和 71%。

3.2.1 基于价值观的领导是提高员工—企业价值观一致性的重要因素

无论是变革型领导^[16]，还是伦理型领导^[17]对价值观一致性所产生的积极作用，研究中都解释了各种领导风格对员工影响的深层次机制——通过以身作则来传递自己和企业价值观来影响员工的价值观。刘泱和赵曙明进一步深刻地阐述了基于价值观的领导与价值观一致性之间的本质联系^{[11][100]}。

3.2.2 基于价值观的人力资源管理是推进价值观一致性的主要管理制度

除了基于价值观的人力资源规划分析以外，学界在基于价值观的人力资源管理实践对个人—组织价值观一致性的积极作用上研究地比较细致，既谈到了人力资源管理实践的诸多环节，也涉及了人力资源管理中社会化策略类型，还研究了人力资源管理最佳整体风格。对于人力资源管理实践的环节，谭小宏、徐智华等学者从各个知名公司的案例分析中指出了基于价值观的选、育、用、评、留各个环节对于个人—组织价值观一致性的积极作用^[18-19]。对于人力资源管理中社会化策略类型，陈卫旗认为组织社会化策略中背景性策略、内容性策略以及社会支持性策略可提升个人—组织价值观一致性^[20]，Cooman 则进一步提出社会化策略只针对经过基于价值观的招聘筛选过的入职者来说才能提升他们与企业价值观的一致性，若不经筛选，那些一开始与企业价值观不那么一致的员工最终会选择离开^[21]。对于人力资源管理的整体风格，钟山等学者的研究表明参与型和关系型人力资源管理实践能提升个人—组织价值观一致性^[22]。

3.3. 评估企业价值观管理成效——价值观一致性的直接和间接测量法

价值观一致性作为企业价值观管理的重要目标已经成为学界的共识，它的测量方法分为直接测量和间接测量，间接测量又可以分为个体层次间测量和跨层次间测量^[23]，测量工具均为问卷。此处以个人—组织价值观一致性测量为例。近十年文献中，价值观一致性的测量多采用的是直接测量（58%），Kristof^[24]指出直接测量出的知觉一致性在认知上更容易被接受。在直接测量的问卷当中，Cable 和 Judge^[25]、Cable 和 Derue^[26]等开发的问卷运用最广泛。

3.3.1 价值观一致性的直接测量

直接测量通过直接询问问卷填写者是否感知到其和组织价值观一致来评判一致性程度，

如题项“我在生活中所看重的东西和组织中看重的一样”（Cable & DeRue）^{[26]879}。

3.3.2 价值观一致性的间接测量

间接测量要求问卷里列举出价值观内容，个体根据这些价值观来判断与自己相符程度。跨层次间测量指依据个体所填写的问卷结果计算出组织价值观结果，再通过计算各个体与组织价值观之间的一致性来测量价值观一致性。个体层次间测量指的都是个体层次填写问卷，一份是关于个人的，一份是关于组织的，然后计算二者之间的一致性。

3.4 企业价值观管理积极作用的研究重心在对员工态度和行为的影响上

近十年国内外大量文章关注于企业价值观管理所产生的积极影响（文章数分别占比 37% 和 37%）。其中主要关注的是价值观一致性对企业内部员工态度和行产生的积极影响（国内外文章数分别占比 53% 和 70%）。这一积极影响分为直接和间接产生的。就价值观一致性所产生的积极态度而言，如童红霞^[27]、Edwards 和 Cable^[28]等学者均指出个人—组织价值观一致性能直接提升员工工作满意度，苏方国^[29]和 Vandenberghe^[30]等学者分别研究了个人—组织价值观一致性和个人—上级价值观一致性作为调节变量间接对员工情感承诺产生的积极效应。就产生积极的行为而言，戚玉觉和杨东涛^[31]、Lee^[32]等学者分别指出了个人—组织价值观一致性和个人—上级价值观一致性积极作用员工建言行为。

4. 未来研究展望

在上文的基础上，本文将从研究视角、研究内容、研究理论、研究方法、研究样本等五个方面对未来国内企业价值观管理研究进行展望。

（1）研究视角上，第一，可更加系统化地探究企业价值观管理。开展案例研究，系统地提炼出一套企业价值观管理的方法。第二，可分析价值观不一致性的原因。价值观不一致性是客观存在的，提升价值观一致性是企业价值观管理的目标，因此，找出价值观不一致的原因是企业价值观管理的前提。第三，可关注企业内部出现的对企业产生负面作用的价值观，如李金生等实证了高技术企业发展四阶段中的四种价值观危机，并针对此提出了克服价值观危机的内生文化模型^[33]。第四，探究不同价值观维度的完全一致可能带来的负面效应以及在此基础上探究负面效应的产生机制，或探究缓解这一负面效应的调节变量。国内外主流均把实现利益相关方与企业价值观一致性作为企业价值观管理的目标，但存在实证研究结果挑战了“个人—组织契合情况下员工表现最优”的经典假设^[34]，Wang 等人也指出即便员工建言是对组织有利，但个人可能出于自我验证的动机出现建言沉默现象^[35]。

（2）研究内容上，可进一步探讨企业价值观管理理论中如何依据价值观谋划战略和进行人力资源规划。虽然多伦^[36]和张莹莹^[37]都有谈到作为企业终极价值观的愿景融入企业战略的观点，但是没有形成可操作型的理论指导企业依据价值观谋划战略。另外，基于价值观的人力资源规划上，理论指导几乎是空白，但人力资源规划中的部门和岗位分析与公司的经营管理活动相联系，这里将是公司价值观渗透到公司经营管理活动中的关键所在。

（3）研究理论上，可结合个体对自我的作用机制和社会对个体的作用机制共同探究价

价值观一致性形成或作用机制。国内外在解释价值观一致性对员工态度和行为作用机制时，多采用的是基于社会认同理论、社会影响理论的社会作用角度来解释^[38]，即强调了价值观一致性情形下企业成员之间的协同能增进成员之间的信任，从而带来积极感受。未来研究若基于自我概念理论和社会认同、社会影响理论的内外外部双重解释角度，或可丰富价值观一致性的形成和作用机制的成果。

（4）研究方法上，可结合多样化的方法进行研究。虽然国内外研究以实证研究为主，但是收集数据的方法大多都是问卷的形式。由于企业价值观管理的核心是关注企业中人的深层次价值观，具有内隐性特征，为了避免社会赞许逻辑的影响^[39]，采取多种研究方法相互印证可以提高信息收集的准确性，如访谈、现场观察、二手数据分析等。

（5）研究样本上，可多选取国内的企业作为样本进行研究，在样本的选取标准上应考虑地区、行业及企业成长周期。近十年国内开展系统性的企业价值观管理研究的文章只有 6 篇，其中有 4 篇文章样本均以美国的一家公司为例（A.O 史密斯公司）^[40-43]。对于价值观一致性的研究，鲜有研究同时考虑了地区、行业及成长周期的选样标准，但很明显，它们是影响价值观一致性的重要因素。

参考文献

- [1].刘洪,赵曙明.价值观、文化管理与企业领导行为[J].改革,2015(8):97.
- [2].向吉英.管理文化与文化管理[J].暨南学报:哲学社会科学版,2001,23(4):52.
- [3].潘承烈,虞祖尧.振兴中国管理科学[M].北京:清华大学出版社,1997:291.
- [4].Dolan S L, Garcia S. Managing by values[J]. Journal of Management Development,2002, 21(2):103.
- [5].[德]戴维森.承诺:企业愿景与价值观管理[M].廉晓红等译.北京:中信出版社,2004:41.
- [6].[美]阿伦·肯尼迪,特伦斯·迪尔.西方企业文化[M].孙耀君等译.北京中国对外翻译出版公司,1989:22.
- [7].Muchinsky P M, Monahan C J. What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit[J]. Journal of Vocational Behavior,1987, 31(3):270.
- [8].Chatman J A. Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit[J]. Academy of Management Review, 1989, 14(3):339.
- [9].Chatman J A. Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms[J]. Administrative Science Quarterly, 1991, 36(3):459.
- [10].Verplanken B. Value congruence and job satisfaction among nurses: a human relations perspective[J]. International Journal of Nursing Studies, 2004, 41(6):600.
- [11].郭建志,郑伯璜,王建忠.文化价值契合、工作性格与员工效能: 遞增效度的分析[J].中華心理學刊,2001, 43:207-221.
- [12].邵芳,樊耘,张翼等.基于人力资源管理视角的个人与组织价值观匹配模型的提出[J].软科学,2008, 22(6):131.
- [13].Morgan R M, Hunt S D. The commitment-trust theory of relationship marketing[J]. Journal of marketing, 1994, 58(3): 32.
- [14].唐建荣,赵菲,唐雨辰.价值观多元化与企业绩效提升——基于 QCA 方法的实证分析[J].软科学,2018,32(02):75.
- [15].高士军,王帅.企业文化主题定位推导模型与落地实践——以江苏吴中实业为例[J].中国人力资源开发, 2014(18):60.
- [16].Hoffman B J, Bynum B H, Piccolo R F, et al. Person-Organization Value Congruence: How Transformational Leaders Influence Work Group Effectiveness[J]. Academy of Management Journal, 2011,54(4):780.
- [17].Tang, Liu, Cai, et al. The Importance of Ethical Leadership in Employees' Value Congruence and Turnover[J]. Cornell Hospitality Quarterly, 2015,56(4):3.
- [18].谭小宏.谈价值观匹配在企业人力资源管理中的应用[J].商业经济研究,2012,31(2):91-92.
- [19].徐智华,彭剑锋,何文涛.基于价值观的人力资源管理实践——以思科为例[J].中国人力资源开发, 2015,28(12):71-76+106.
- [20].陈卫旗.组织与个体的社会化策略对人一组织价值匹配的影响[J].管理世界,2009,25(3):102
- [21].Cooman D R, Gieter D S, Pepermans R, et al. Person-organization fit: Testing socialization and attraction-selection-attrition hypotheses[J]. Journal of Vocational Behavior, 2009,74(1):106.
- [22].钟山,施杨,赵曙明.人力资源管理实践对价值观一致性影响的跨层研究[J].当代财经, 2017,38(10):74.
- [23].王小予,徐云飞,赵曙明.个体与多层级组织实体的价值观一致性研究[J].南京社会科学, 2016(6):34.
- [24].Kristof A L. Person - organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications[J]. Personnel psychology, 1996, 49(1): 11.
- [25].Cable D M, Judge T A. Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational

- Entry[J]. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 1996, 67(3):299.
- [26].Cable D M, Derue D S. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions.[J]. *Journal of Applied Psychology*,2002,87(5):879.
- [27].童红霞,王顺洪.个人—组织价值观匹配与工作满意度关系研究——以对中国铁路企业员工的调查为基础[J].*西南交通大学学报(社会科学版)*,2018,19(2):83.
- [28].Edwards J R, Cable D M. The value of value congruence.[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009,94(3):670.
- [29].苏方国.高绩效人力资源实践与情感承诺:个人与组织匹配和个人与工作匹配的调节效应[J].*商业研究*, 2017,59(4):111.
- [30].Vandenberghe C, Bentein K, Panaccio A. Affective commitment to organizations and supervisors and turnover: A role theory perspective[J]. *Journal of Management*, 2017,43(7): 2093.
- [31].戚玉觉,杨东涛.高绩效工作系统与员工建言的关系:价值观匹配的中介作用与领导成员交换的调节作用[J].*商业经济与管理*,2018,38(8):37.
- [32].Lee D, Choi Y, Youn S et al. Ethical Leadership and Employee Moral Voice: The Mediating Role of Moral Efficacy and the Moderating Role of Leader-Follower Value Congruence[J]. *Journal of Business Ethics*, 2017,141(1):49.
- [33].李金生,李晏墅,周燕.基于技术创新演进的高技术企业内生文化模型研究[J]. *中国工业经济*, 2009(5):112.
- [34].曲庆,高昂.个人—组织价值观契合如何影响员工的态度与绩效——基于竞争价值观模型的实证研究[J].*南开管理评论*,2013,16(5):13.
- [35].Wang A C, Hsieh H H, Tsai C Y, et al. Does Value Congruence Lead to Voice? Cooperative Voice and Cooperative Silence under Team and Differentiated Transformational Leadership[J]. *Management and Organization Review*, 2012, 8(2):347.
- [36].[西]多伦,加西亚.价值观管理——21 世纪企业生存之道[M]李超平译.北京:中国人民大学出版社,2009,149-150.
- [37].Zhang Y, Dolan S, Zhou Y. Management by values: a theoretical proposal for strategic human resource management in China[J]. *Chinese Management Studies*,2009, 3(4): 283.
- [38].包元杰, Dolan S. 价值观匹配的作用机制研究:基于自我概念理论的分析[J].*中国人力资源开发*, 2016,33(13):55.
- [39].王晓春.价值观契合视角下的企业文化言行背离现象[J].*江西社会科学*,2012,33(11):196.
- [40].刘鑫,杨东涛.企业价值观管理体系的构建及其作用机制——基于 A.O.史密斯公司的案例研究[J].*管理学报*, 2015,12(9):1273-1285.
- [41].栾贞增,杨东涛.无边界价值观管理——基于 A.O.史密斯公司的案例研究[J].*中国工业经济*,2015,32(2):148-160.
- [42].唐小慧,杨东涛,栾贞增.企业生态系统中企业间的协同演化——基于价值观管理的视角[J].*科技管理研究*, 2016,36(15):262-266.
- [43].姚可可,陈同扬,衡媛媛.企业价值观管理对发展个人领导力的影响机制研究——以 A.O 史密斯为例[J].*中国人力资源开发*,2018,35(6):123-133.

A Review of Research on Enterprise Values Management at Home and Abroad in Recent Ten Years

Zhu Wei-fu

(School of Business, Hunan University, Changsha, 410082)

Abstract: This paper systematically reviews the core journals related to enterprise values management at home and abroad in the past ten years and the relevant classic literature and monographs. This paper generalizes concepts related to enterprise values management and value congruency, describes the literature characteristics, and summarizes the main literature research content. In the end, prospects for future research on Chinese enterprise value management in five aspects, including research perspective, research content, research theory, research methods and research samples, are presented in this paper.

Keywords: enterprise values; managing by values; enterprise values management

作者简介: 朱威夫, 湖南大学工商管理学院, 工商管理专业硕士研究生