

企业战略共识对组织韧性的影响机制研究

——员工数字化自我认知及企业数字化水平有调节的中介模型

杨欣晨¹, 郭嘉芸²

¹南京邮电大学, 管理学院, 江苏 南京

²对外经济贸易大学, 统计学院, 北京

收稿日期: 2024年1月30日; 录用日期: 2024年3月14日; 发布日期: 2024年5月8日

摘要

在当下市场环境复杂的背景下, 企业筑牢组织韧性成为竞争制胜的保障。本文基于540份来自物流企业的问卷调查数据, 运用回归分析和Bootstrap法进行假设检验, 构建一个有调节的中介模型, 实证分析了企业战略共识程度对组织韧性的影响。研究表明: 战略共识会削弱员工数字化自我认知程度, 而员工数字化自我认知会增强组织韧性, 企业数字化水平越高战略共识对员工数字化自我认识的影响越低。研究不仅在理论上探究组织战略共识与组织韧性的内在影响机制, 还在实践层面, 为物流企业如何进行员工组织管理提供方向和建议。

关键词

物流企业, 战略共识, 组织韧性, 数字化自我认知

Research on the Influencing Mechanism of Strategic Consensus on Organizational Resilience

—The Moderated Mediation Model of Employees' Digital Self-Cognition and Enterprise Digital Level

Xinchen Yang¹, Jiayun Guo²

¹School of Management, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu

²School of Statistics, University of International Business and Economics, Beijing

Received: Jan. 30th, 2024; accepted: Mar. 14th, 2024; published: May 8th, 2024

Abstract

In the context of the current complex market environment, enterprises to build organizational toughness has become the guarantee of competitive success. Based on 540 questionnaire survey data from logistics enterprises, this paper uses regression analysis and Bootstrap method for hypothesis testing, builds a moderated intermediary model, and empirically analyzes the impact of strategic consensus degree on organizational resilience. The results show that strategic consensus can weaken employees' digital self-knowledge, while employees' digital self-knowledge can enhance organizational resilience. The higher the level of enterprise digitalization, the lower the impact of strategic consensus on employees' digital self-knowledge. The research not only explores the internal influence mechanism of organizational strategic consensus and organizational resilience in theory, but also provides directions and suggestions for logistics enterprises to conduct employee organization management in practice.

Keywords

Logistics Enterprises, Strategic Consensus, Tissue Toughness, Digital Self-Knowledge

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在当下 VUCA 特征成为市场新常态的背景下, 物流企业面临着巨大的风险和挑战。而面对充满不确定性的外部环境, 当下物流企业更需要注重提升自身组织韧性以具备抵抗外部风险的能力。Linnenluecke (2017)指出组织韧性是组织对非常态化事件冲击所表现出来的适应和恢复能力[1]。当下学者多从领导风格、团队氛围探讨其对组织韧性的影响, 但员工作为最基本的微观主体, 同样对企业组织韧性有着巨大影响。另外, 赵爽等研究指出, 当下物流企业多用数字技术赋能企业组织韧性提升, 对于企业数字化转型的大趋势下, 基层员工对数字化的认知影响着企业的数字化战略实施, 将对企业组织韧性的提升产生重要的不可忽视的影响[2]。

战略共识概念在最早提出时多关注于企业组织管理者对企业战略手段措施的认同程度。组织战略内容影响着员工对组织的认知与员工工作行为。根据社会认知理论, 员工会对企业数字化建设战略措施进行心理评估, 产生与自我利益相关的数字化自我认知, 对于高数字化水平的企业, 有研究表明其内部管理更加网络扁平化, 有助于员工自我发展提升[3], 从而对员工组织认知有积极作用。企业战略共识的达成, 有利于员工对企业战略有积极的认知, 有助于其对企业战略措施的理解和措施的实行, 组织得到员工积极认同, 从而有助于增强企业组织韧性强度。

本文从战略共识视角出发, 借鉴相关理论对其影响企业组织韧性进行研究; 另外本文构建以员工数字化自我认知为中介变量, 企业数字化水平为调节变量的效应模型, 探究战略共识对组织韧性的内在机理, 为企业数字化建设、关注员工数字化自我认知情况、增强组织韧性强度提出建议和对策。

2. 理论背景与研究假设

2.1. 战略共识与员工数字化自我认知

战略共识是组织成员对组织的战略手段措施的认同程度, 也是在战略管理领域个体与组织的匹配程度的体现。Bourgeois (1980)在最早提出战略共识概念时, 仅将组织管理者作为战略共识研究的对象, 而随着战略管理的发展, 组织中的普通员工作为企业组织的基础组成部分, 其对企业战略举措的认知和对应的行为措施也会企业的战略部署发展产生影响[4], 若企业员工对于企业战略的认知处于消极状态, 从而可能会对企业的战略实施带来负面影响, 导致组织内部矛盾冲突, 影响最终的战略目标的实现。

员工数字化个人认知是指员工对企业数字化改革对自身利益产生的影响的纵向认知, 根据社会认知理论, 员工会对企业相应的数字化改革措施进行判断, 在形成认知后采取对应的行动, 即当员工意识到数字化改革措施有助于提升自身权益, 其会对其产生积极认知, 从而在工作过程中产生正面反应[5]。

员工作为企业的基础, 其个体认知模式的差异会在对企业战略的理解上有所反映[6], 而组织凝聚力强、战略共识程度高的企业, 其员工凝聚力也就越强, 对组织便更加信任和依赖, 从而在企业进行数字化建设过程中, 其对数字化认知状态极大可能由于对组织团队的信赖, 而倾向于信任组织的战略措施, 从而对数字化的个人认知减弱, 所以企业数字化建设的措施的个人自我认知对于企业数字化战略共识达成是十分重要。

因此, 本文提出假设(见图 1):

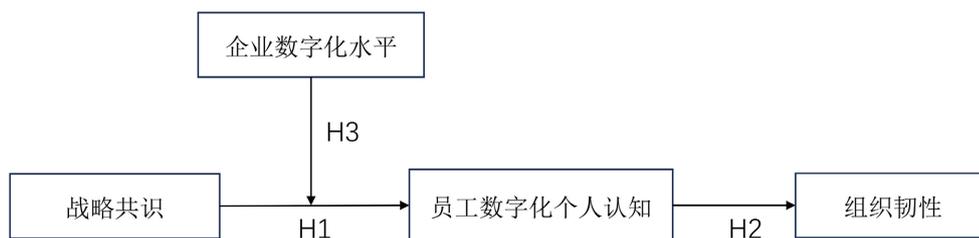


Figure 1. Research framework

图 1. 研究框架

H1: 战略共识与员工数字化个人认知呈负相关。

2.2. 员工数字化自我认知与组织韧性

组织韧性是企业面对外界非常态环境冲击时, 企业所具有的反应和防御能力。对于组织韧性内涵的界定主要包括三种观点, 首先是从自然科学出发, El Nayal 等认为组织韧性体现的是一种防御属性的反弹能力; 其次是强调其体现成长属性的反超能力; 最后是强调其体现预先识别危机的反应能力。对于组织韧性的影响因素, 可以从宏观、中观和微观三个层面进行划分, 即企业组织, 企业部门和团队, 企业员工[7]。企业员工作为企业组织当中最微观的部分, 其对企业战略的心理认知状态即战略共识的达成对企业整体的组织韧性是起到关键影响作用的。

首先员工的积极的自我认知有助于其工作, 其积极的工作状态可以有效应对工作过程当中消极的环境或者抵御处理危机事件, 从而促进其个体韧性的形成[8]。在员工达到积极自我认知时, 组织成员能有较高的战略理解能力, 有助于其对企业的战略措施产生认可, 从而形成上行下效的积极工作状态, 促进企业在面对外界危机时的战略措施的履行, 形成较强的组织韧性, 从而提高企业组织的抗击能力。

因此本文提出假设(见图 1):

H2: 员工数字化自我认知越积极, 其组织韧性程度也越强

2.3. 企业数字化水平的调节效应

刘政等研究表明高数字化水平的企业, 其内部分工更加明确, 其相应措施的实行也能得到更有效的监督。在当下数字经济快速发展的时代, 企业借助数字化工具和技术从而取得竞争优势[9]。首先, 企业数字化水平的提升能帮助企业获取多元化个性化的信息, 促进企业内部的信息交流, 使得企业能够进行更灵活的调整, 对待员工工作也更加包容, 这有利于增强员工在对组织战略措施对自身影响的积极认知程度, 从而提高员工的数字化自我认知水平, 减弱因战略共识较强导致员工数字化自我认知程度减弱的影响。

因此本文提出以下假设(见图 1):

H3: 企业数字化水平越高, 战略共识对员工数字化自我认知的影响越弱。

3. 研究设计

3.1. 数据收集

本研究在国内物流企业中采用大规模问卷调研方式进行数据采集, 使研究具有普适性, 在进行问卷调研之前, 对所有数据采集成员进行相关专业知识的培训, 便于被调查者更好地把握问卷的内容性和技巧性。研究采用的量表均来自于国内外知名度较大期刊的成熟量表。为保证问卷的可行和数据质量, 本文先进行小范围预调研, 根据调研结果再次修订问卷。

本研究选择了国内物流企业作为主要调研对象, 调研时间从 2023 年 8 月到 2023 年 11 月, 采取线上线下相结合的方式调研, 最终共发放 600 份问卷, 经筛选剔除无效问卷 60 份, 有效问卷 540 份, 最终有效率达到 90%, 样本描述性统计情况见表 1。

Table 1. Descriptive statistics of the sample

表 1. 样本描述性统计

变量	分类	样本数量	占比(%)
性别	男	268	49.63
	女	272	50.37
年龄	25 岁及以下	128	23.71
	26~30 岁	226	41.85
	31~35 岁	86	15.93
	36~40 岁	80	14.81
	40 岁以上	20	3.70
教育程度	高中	102	18.89
	本科	278	51.48
	硕士	140	25.93
	博士	20	3.70
工作时间	1 年及以下	40	7.41
	1~3 年	254	47.04
	3~5 年	182	33.70
	5 年以上	64	11.85
岗位性质	营销策划岗	102	18.89
	科研技术岗	240	44.44
	设计开发岗	128	23.70
	行政管理岗	70	12.96

续表

企业类型	独资企业	128	23.70
	有限责任公司	322	59.63
	外商投资企业	60	11.11
	国有企业	30	5.56

3.2. 变量测度

3.2.1. 员工数字化自我认知

本文采用企业员工责任对员工数字化自我认知进行衡量, 企业员工责任是指企业主动满足员工各层次需求, 提高员工对组织的认同的行为。采用 FAROOQ 等开发的“企业制定鼓励员工技能提升及职业发展的政策”等 16 个题项。

3.2.2. 战略共识

本文采用黄再胜(2011)编制的战略理解、战略认同和战略承诺三维度量表进行测度[6], 包括“常说‘我们的’战略, 而不是‘他们的’战略”等 13 个题项。

3.2.3. 组织韧性

本文采用王勇等(2019)研究得出的量表对组织韧性进行测度, 包括“关注于突发事件的反应能力”等 28 个题项[10]。

3.2.4. 企业数字化水平

借鉴阎海峰等(2023)研究, 使用“数字化”关键词披露次数加一后取对数来衡量企业数字化水平[11]。

3.2.5. 控制变量

考虑到年龄、教育背景, 工作年限会对组织韧性造成影响, 本研究将上述 3 个变量作为控制变量纳入研究中。

4. 实证分析与结果

4.1. 因子分析和信效度检验

本研究运用 SPSS22.0 对理论模型中涉及到的战略共识、员工数字化自我认知、组织韧性 3 个变量的各题项分别进行信度和效度的测量, 结果表明 3 个变量的 Cornbach's α 值均高于 0.85, 各变量的方差贡献率结果均高于 0.75, 因子载荷均大于 0.7, KMO 均大于 0.7, AVE 均大于 0.5 表明测量变量都具有较好的信效度(见表 2)。

Table 2. Reliability and validity test of variables

表 2. 变量信度与效度检验

变量	方差贡献率	α	AVE	KMO
战略共识	0.803	0.914	0.612	0.725
员工数字化自我认识	0.755	0.875	0.624	0.714
组织韧性	0.780	0.825	0.617	0.775

4.2. 变量间相关关系

表 3 是各测量变量间的皮尔森系数、平均值和标准差。战略共识与企业数字化水平($\beta = 0.131, P < 0.01$),

与组织韧性($\beta = 0.482, P < 0.01$)均成显著正相关, 战略共识与员工数字化水平自我认知成显著负相关($\beta = -0.142, P < 0.01$); 员工数字化自我认知与企业数字化水平成负相关($\beta = -0.026, P < 0.05$), 与组织韧性成正相关($\beta = 0.142, P < 0.05$); 上述结果为本文理论模型和实证研究提供了支撑。

Table 3. Description and statistics of correlation among variables

表 3. 变量间相关关系描述与统计值

变量	1	2	3	4	5	6	7
1 年龄	1						
2 教育背景	0.530*	1					
3 工作年限	0.161	0.031	1				
4 战略共识	0.121	0.142	0.34**	1			
5 员工数字化水平自我认知	-0.032	0.121	0.342**	-0.142**	1		
6 企业数字化水平	0.024	0.002	0.001	0.131**	-0.026*	1	
7 组织韧性	-0.111	0.101	-0.106**	0.482**	0.142*	0.006	1
平均值	0.48	2.14	2.23	3.85	2.23	1.54	2.34
标准差	0.45	0.56	0.25	0.41	0.23	0.57	0.44

注: *, **, ***分别表示在 5%, 1%, 0.1%水平上显著。

4.3. 多元回归分析结果与讨论

本研究根据统计量得出方差膨胀因子 VIF 均在有效范围内, 即变量之间不存在多重共线性问题, 下面进行相关检验。

在对三个控制变量进行控制基础上对模型假设进行多元回归检验(见表 4), 在主效应回归中模型 m1 检验得战略共识对员工数字化自我认知有显著负向影响, 即 H1 成立; 模型 m5 结果表明员工数字化自我认知对组织韧性均有显著正向影响, 即假设 H2 成立; 模型 m2 显示调节变量对员工数字化自我认知有显著负向影响, 模型 m5 显示战略共识对组织韧性有显著正向影响。

Table 4. Main effects regression results

表 4. 主效应回归分析结果

变量	员工数字化自我认知			组织韧性	
	m1	m2	m3	m4	m5
年龄	-0.018	-0.016	-0.028	-0.025	-0.018
教育背景	0.114	0.124	0.112	0.134	0.106
工作年限	0.262	0.245	-0.095	-0.094	-0.086
战略共识	-0.118**				0.132**
员工数字化自我认知			0.485**		
企业数字化水平		-0.532**			
战略共识*企业数字化水平			-0.047**		
R ²	0.028	0.031	0.032	0.042	0.039
调整后 R ²	0.029	0.030	0.026	0.035	0.040
DW	1.695	1.715	1.423	1.562	1.524
F	70.320	69.230	71.324	71.235	71.546

注: *, **, ***分别表示在 5%, 1%, 0.1%水平上显著。

本研究根据 Baron & Kenny 检验中介效应方法, 验证员工数字化认知的中介作用。经过主效应检验之后, 加入中介变量, 结果如表 5 所示, 模型 m7 结果表明战略共识对组织韧性的显著正向影响加强, 员工数字化自我认知($\beta = 0.515, P < 0.001$)对组织韧性有显著正向影响, 因此员工数字化自我认知在战略共识与组织韧性之间有中介作用。

Table 5. Results of mediated regression analysis with adjustment
表 5. 有调节的中介回归分析结果

变量	员工数字化自我认知	组织韧性
	m6	m10
年龄	-0.024	-0.031
教育背景	0.123	0.102
工作年限	0.265	-0.104
战略共识	-0.122***	0.152***
员工数字化自我认知		0.515***
企业数字化水平	-0.642***	
战略共识*企业数字化水平	-2.853***	
R ²	0.032	0.029
调整后 R ²	0.028	0.030
DW	1.725	1.685
F	68.720	72.321

注: *, **, ***分别表示在 5%, 1%, 0.1%水平上显著。

为检验企业数字化水平的调节作用, 以员工数字化自我认知为因变量, 分别加入控制变量, 战略共识, 企业数字化水平, 战略共识与企业数字化水平的乘积项, 为了消除多元回归方程中共线性问题, 已对乘积项进行中心化处理(见表 5)。模型 m69 结果表明, 乘积项对员工数字化自我认知有显著负向影响, 即假设 H3 得到验证。

为进一步检验企业数字化水平是否具有调节效应, 本研究选择 Bootstrap 方法对全样本进行检验, 检验结果如表 6 所示。结果显示, 95%置信区间均不包含 0, 说明企业数字化水平在战略共识与员工数字化自我认知以及在员工数字化组织认知之间的调节作用显著。

Table 6. Mediated effect test
表 6. 有调节中介效应检验

企业数字化水平	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
1.4093	0.0224	0.0098	0.0050	0.0438
2.8809	0.0236	0.0099	0.0050	0.0448
4.3525	0.0248	0.0107	0.0054	0.0479
Index of moderated mediation				
变量	Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI
企业数字化水平	0.0008	0.0017	-0.0024	-0.0013

5. 研究结论与启示

本文利用国内物流企业员工样本,考察员工数字化自我认知对组织韧性的影响机制,得出结论如下:首先战略共识越强,会削弱员工数字化自我认知;其次员工数字化自我积极认知有利于企业组织形成更强的组织韧性;最后企业数字化水平在战略共识对员工数字化个人认知的形成影响中起到了负向调节作用。

根据以上结论,本文的管理启示为:第一,企业要关注自身战略共识程度,强化组织韧性;战略共识不仅仅是管理者的事,企业在进行战略管理时,要加强对员工进行战略共识的培训和管理工作,增强企业员工对战略共识的理解,从而增强集体共识以抵御外界风险危机;第二,企业要重视员工的数字化自我认知,帮助其树立正确积极的认知;企业在进行数字化建设过程中,要多关心员工对于企业措施的看法,避免出现因认知问题产生内部矛盾,导致资源浪费;第三,企业要提高自身的高数字化水平,在自身数字化建设的过程当中及时评估建设效果,多关注员工组织状态,做到高效数字化建设。

参考文献

- [1] Linnenluecke, M.K. (2017) Resilience in Business and Management Research: A Review of Influential Publications and a Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, **19**, 4-30. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12076>
- [2] 赵爽, 李鑫杰. 危机情境下数字赋能物流企业提升组织韧性研究[J]. 华北理工大学学报(社会科学版), 2023, 23(5): 27-33.
- [3] 刘政, 姚雨秀, 张国胜, 等. 企业数字化、专用知识与组织授权[J]. 中国工业经济, 2020(9): 156-174.
- [4] Kellermanns, F.W., Walter, J., Lechner, C., et al. (2005) The Lack of Consensus about Strategic Consensus: Advancing Theory and Research. *Journal of Management*, **31**, No. 5. <https://doi.org/10.1177/0149206305279114>
- [5] 黄俊, 贾煜, 秦颖, 等. 员工感知的企业员工责任会激发员工创新行为吗——工作满足和工作投入的中介作用[J]. 科技进步与对策, 2016, 33(22): 116-121.
- [6] 黄再胜. 企业员工战略共识及其影响因素的实证研究[J]. 南开管理评论, 2011, 14(4): 32-41+79.
- [7] Gibson, C.A. and Tarrant, M. (2010) A “Conceptual Models” Approach to Organisational Resilience. *Australian Journal of Emergency Management*, **25**, 6-12.
- [8] Shin, J., Taylor, M.S. and Seo, M.G. (2012) Resources for Change: The Relationships of Organizational Inducements and Psychological Resilience to Employees’ Attitudes and Behaviors toward Organizational Change. *Academy of Management Journal*, **55**, No. 3. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0325>
- [9] 苏屹, 姜诗源, 刘传斌. 政府数字化激励, 企业数字化水平与企业创新[J/OL]. 科技进步与对策, 1-8. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/42.1224.G3.20231128.1700.002.html>, 2024-05-07.
- [10] 王勇, 蔡娟. 企业组织韧性量表发展及其信效度验证[J]. 统计与决策, 2019, 35(5): 178-181.
- [11] 阎海峰, 钱嘉怡, 雷玮. 企业数字化水平对国际化速度的影响研究: 基于“连接-撬动-学习”模型[J]. 软科学, 2023, 37(11): 36-41.