

The Empirical Analysis on Influencing Factors of Corporate Immunity

Jianguang Zhang^{1,2}, Shengjun Yuan²

¹College of Economic and Management, Beijing University of Aeronautics and Astronautics, Beijing

²Business School, Guilin University of Electronic Technology, Guilin Guangxi

Email: 120575014@qq.com

Received: Dec. 8th, 2015; accepted: Dec. 23rd, 2015; published: Dec. 29th, 2015

Copyright © 2015 by authors and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

Abstract

Using interview method to explore the influencing factors of corporate immunity, we extract 21 entries, then make a factor analysis with questionnaires and SPSS software, finally propose three influencing factors of corporate immunity, including corporate system and capacity factor, corporate culture factor, corporate strategy and external activity factors.

Keywords

Corporate Immunity, Influencing Factor, Factor Analysis

企业免疫力影响因素实证分析

张剑光^{1,2}, 袁胜军²

¹北京航空航天大学经济与管理学院, 北京

²桂林电子科技大学商学院, 广西 桂林

Email: 120575014@qq.com

收稿日期: 2015年12月8日; 录用日期: 2015年12月23日; 发布日期: 2015年12月29日

摘要

采用访谈法探索企业免疫力的影响因子, 提取了21个条目, 通过问卷调查借助spss统计分析软件进行因

文章引用: 张剑光, 袁胜军. 企业免疫力影响因素实证分析[J]. 管理科学与工程, 2015, 4(4): 85-91.

<http://dx.doi.org/10.12677/mse.2015.44012>

子分析, 最终提出企业免疫力的三大影响因子: 企业制度与能力因子、企业文化因子、企业战略与对外活动因子。

关键词

企业免疫力, 影响因素, 因子分析

1. 引言

一场流感, 有人感染, 有人幸免, 人体免疫力的大小决定了肌体抵抗疾病的能力。人体免疫系统充当了保卫人体健康的卫士, 使肌体能够抵抗外来的细菌和病毒。企业也会遭遇各种“病毒”的摧残与打击[1][2], 有些企业受损严重, 有些企业难以存续, 有些企业却健康存活, 表明企业也有自己的免疫力。于是企业免疫作为一个新的研究领域被越来越多的学者所关注。王以华等人(2006)[3]将企业免疫定义为: 企业识别外部和内部异己(有益和有害), 排除威胁因素并产生记忆, 从而维护企业健康的能力, 并且构建了企业免疫理论的框架体系, 在文章最后提出了组织年龄、组织领导、组织规模、组织文化等因素会影响企业免疫力的大小, 但并没有进行论证。吕萍等(2008)经过研究发现认知需求、认知复杂性、传递、组织防御和组织记忆等五个方面决定了企业免疫力的大小, 并认为组织防御对企业免疫力影响最大[4]。王成荣(2009)从战略眼光、创新文化、危机意识、品牌战略、经营谋略、人本文化、社会责任感和企业家精神八个方面分析了这些因素是如何影响企业免疫力的[5]。赵钱等(2010)认为个人免疫行为、免疫制度、免疫管理技术、免疫文化等组织要素对企业免疫的效能有很大的影响, 如企业内部参与免疫行为的人越多, 自然对组织产生破坏性行为的人就越少; 企业中若免疫文化占主流, 便会自然遏制异己文化的滋生与蔓延[6]。以上即是企业免疫力影响因素的已有研究, 学者们并无达成共识, 并且还没有实证研究。因此, 本文将在已有研究的基础上, 从实证的角度对企业免疫力展开论证。

2. 研究设计

为了探索企业免疫力的影响因素, 本文进行了两个阶段的研究, 第一阶段的主要工作时经过访谈提取企业免疫力影响因素的条目, 并形成正式调查问卷, 具体过程如下: 访谈对象主要是企业高管人员, 来源于作者读博所在学校和目前工作的学校培养的已毕业和在读的 MBA 学员。访谈从 2015 年 7 月持续到 9 月, 共有 30 个被访者。访谈形式主要有面对面访谈、QQ 访谈和电话访谈三种。访谈内容主要有三个问题: 企业是否有免疫力、免疫力强的企业有哪些特征、哪些因素能够影响企业免疫力。根据对访谈收集来的资料进行整理归类, 并反复推敲, 笔者提炼出了 27 个条目, 并且设计了初步的量表, 并进行了预调研。预调研对象为笔者所在学院的在职研究生和 MBA 学员, 共发放问卷 35 份。将回收的 35 份有效问卷用 SPSS 16.0 统计软件对数据进行了统计分析, 根据描述性统计结果, 删掉了检验不合格的和因子负荷量小于 0.3 的条目, 剩下 21 个条目, 即企业规模、企业的柔性程度、员工对企业的忠诚度、企业所处行业、积极履行社会责任有利于企业免疫力的提升、员工对企业价值观的认同感、企业的凝聚力、风险管理能力、员工的归属感、企业对环境的敏感性、持续的创业精神、企业内部人人受重视、人人受尊重的文化氛围、合理的人才培养体系、有效的激励机制、危机处理能力、组织结构、企业对员工的宽容程度、组织记忆能力、稳健的财务政策、员工认同的管理制度、企业的领导体制、员工之间的团队合作精神、企业领导人的综合素质、企业创新能力、企业的社会关系网络、多元化战略。

在信度检验中, Cronbach's Alpha 为 0.756, 大于 0.7 为高信度, 因此可以接受。经 KMO 和 Bartlett 球形检验, χ^2 值为 223.18, df 值为 145, $P < 0.001$, KMO 值 = 0.701, 说明可以对该变量进行因子分析。

以上检验的结果表明, 由这 21 个题项构成的问卷信度符合检验标准, 初步确定正式问卷进行发放。

第二阶段的工作发放正式问卷, 并进行数据分析, 具体过程简要如下: 于 2015 年 9 月至 10 月对来自不同行业的 78 家企业的管理层发放了问卷, 共计发放问卷 250 份, 收回 234 份, 其中有效问卷 228 份。统计研究工具为 SPSS 16.0。

3. 结果分析

(1) 样本特征

本文对被调查者的性别、学历、所在企业工龄、职务等特征进行了频数统计。按照有效数占总数的百分比统计显示: 被调查者男性占 79.82%, 女性占 20.18%; 被调查对象的学历基础是专科以下占 15.35%, 专科占 40.35%, 本科占 33.33%, 硕士及以上占 10.96%; 被调查者的职务分布是一般管理人员占 40.35%, 中层管理人员占 36.4%, 高层管理人员占 23.25%; 被调查者所在企业工龄 5 年以下占 20.61%, 5~10 年占 43.42%, 10~15 年占 25%, 15 年以上占 15.96%。被调查企业国企占 32.05%, 三资企业占 16.67%, 民营企业占 51.28%, 企业所属行业制造业占 43.59%, 非制造业占 56.41%。

(2) 因子分析

为验证 21 个条目能否进一步转化成具有概念化意义的因子, 本文采用主成份分析法并以特征值大于 1 为筛选条件来提取出因子。在进行因子分析之前, 需要采用巴特利特球形检验和 KMO 检验方法进行分析。结果显示: 巴特利特球形检验之卡方统计量的观测值为 14403.141, 其对应的机率 p 接近 0, KMO 值为 0.824, 依据 Kaiser 对 KMO 之衡量标准可知原始变量适合进行因子分析。

经过统计分析软件 spss16.0 进行分析, 为使因子具有命名解释性, 本研究采用变异数最大法对因子负荷矩阵实施正交旋转, 结果如表 1 所示。

由表 1 可知, 畅通有效的沟通平台、企业的领导体制、有效的激励机制、合理的人才培养体系、企业领导人的综合素、企业创新能力、危机处理能力、组织记忆能力、风险管理能力与企业的柔性程度在第 1 个因子上有较高的负荷, 也就是说第 1 个因子主要解释了这几个变量, 观察这些变量的原始问项, 可发觉这些问项都是企业内部的硬实力的体现, 因此第 1 个因子可命名为“企业制度与能力因子”; 而企业内部人人受重视、人人受尊重的文化氛围、员工对企业价值观的认同感、企业员工的归属感、企业员工对企业的忠诚度、员工之间的团队合作精神和企业对员工的宽容程度在第 2 个因子上有较高的负荷, 故第 2 个因子主要解释了这几个变量, 而这些变量的原始题项都反映着企业内部的软性实力的体现, 因此第 2 个因子将命名为“企业文化因子”。最后持续的创业精神、稳健的财务政策、多元化战略、企业的社会关系网络与积极履行社会责任在第 3 个因子上有较高的负荷, 故第 3 个因子主要解释了这几个有关于企业外部的变量, 所以第 3 个因子将命名为“企业战略与对外活动因子”。与旋转前的因子负荷矩阵相比, 转轴后的因子涵义较为清晰、较具可命名性。

(3) 因子分析结果的呈现

一般情况下, 因子分析的结果将有两个表来呈现: 因子内容及因子负荷量表与因子信度与效度分析表。因子内容及因子负荷量表如表 2 所示, 此表可显示出各因子所包含的题项与其贡献度, 清楚的呈现出因子分析之结果。从表 2 可以看出这三类因子共解释了总方差的 84.055%, 其中企业制度与能力因子解释了总方差的 37.841%, 企业文化因子解释了总方差的 25.440%, 企业战略与对外因子解释了总方差的 20.774%。

因子分析后, 为了进一步了解问卷的可靠性与有效性, 要做信度检验, 同时亦可利用共通性 (Communality) 来检验建构效度分析。信度系数有多种, 本文采用的是 Cronbach's α 值来检验问卷的内部信度, 它适用于项目多重记分的测验数据或问卷数据, 可以用该系数测量李克特量表的信度[7] [8]。为进

Table 1. Factor load matrix after rotation
表 1. 旋转后的因子负荷矩阵

	Component		
	1	2	3
12.畅通有效的沟通平台	0.853	0.334	0.297
15.企业的领导体制	0.848	0.333	0.299
10.有效的激励机制	0.843	0.317	0.248
9.合理的人才培养体系	0.837	0.285	0.341
17.企业领导人的综合素	0.833	0.259	0.034
18.企业创新能力	0.829	0.226	0.241
11.危机处理能力	0.749	0.404	0.416
13.组织记忆能力	0.719	0.350	0.187
5.风险管理能力	0.691	0.308	0.562
1.企业的柔性程度	0.503	0.243	0.492
8.企业内部人人受重视、人人受尊重的文化氛围	0.254	0.862	0.343
4.员工对企业价值观的认同感	0.253	0.861	0.345
6.企业员工的归属感	0.528	0.786	0.158
2.企业员工对企业的忠诚度	0.528	0.782	0.160
16.员工之间的团队合作精神	0.459	0.780	0.297
21.企业对员工的宽容程度	0.251	0.760	0.416
7.持续的创业精神	0.145	0.268	0.881
14.稳健的财务政策	0.116	0.411	0.807
20.多元化战略	0.584	0.333	0.636
19.企业的社会关系网络	0.587	0.329	0.636
3.积极履行社会责任	0.469	0.147	0.631

一步了解因子间的信度，对三个因子再进行信度分析，整理如表 3 所示，从表 3 中可知，各因子的信度 Cronbach's α 值都大于 0.9，处于可接受的信度范围内，而本研究中各条目间的总的 Cronbach's α 值高达 0.9760，其所呈现的信度值高于一般水平，可知问卷之信度相当高。

效度(Validity)，又称有效性，指的是测量工具或手段能够准确测出所需测量的事物的程度。因子分析的最终目的就是要求得量表的构建效度。如果根据理论假设结构编制了一份测试量表，经实际测试后，被试者所得的实际分数，经统计检验能有效解释被试者的心理特质，则表明该量表有良好的构建效度[9]。从表 3 中可知，每个因子的 Cronbach's α 值均大于该因子与其他因子的相关系数，每个条目与其所属因

Table 2. Factor content and factor load meter

表 2. 因子内容及因子负荷量表

因子名称	题项内容	因子负荷量	特征值	解释变量	累积解释变量
企业制度与能力因子	12.畅通有效的沟通平台	0.853	7.947	37.841	37.841
	15.企业的领导体制	0.848			
	10.有效的激励机制	0.843			
	9.合理的人才培养体系	0.837			
	17.企业领导人的综合素	0.833			
	18.企业创新能力	0.829			
	11.危机处理能力	0.749			
	13.组织记忆能力	0.719			
	5.风险管理能力	0.691			
企业文化因子	1.企业的柔性程度	0.503	5.342	25.440	63.281
	8.企业内部人人受重视、人人受尊重的文化氛围	0.862			
	4.企业员工对企业价值观的认同感	0.861			
	6.企业员工的归属感	0.786			
	2.企业员工对企业的忠诚度	0.782			
企业战略与对外活动因子	16.员工之间的团队合作精神	0.780	4.363	20.774	84.055
	21.企业对员工的宽容程度	0.760			
	7.持续的创业精神	0.881			
	14.稳健的财务政策	0.807			
	20.多元化战略	0.636			
19.企业的社会关系网络	0.636				
3.积极履行社会责任	0.631				

素的相关系数均大于与其他因素的相关系数, 具体来讲, 各条目之共通性方面, 则全部都大于 0.5, 所以本问卷亦有相当不错的建构效度。

4. 研究结论

本文经过文献探索并对企业免疫力影响因素进行实证分析结论如下: 经过问卷调查统计分析得知企业管理者认为影响企业免疫力的 21 个条目可归为三个因子即: 企业制度与能力因子、企业文化因子、企业战略与对外活动因子。这三类因子成为了企业提升免疫力的切入点。

第一, 企业文化是影响企业免疫力的关键因子。只有构建了人人受重视、人人受尊重、宽容的企业文化, 才能强化员工对企业价值观的认同感, 员工才有更强的归属感和忠诚度, 不管遇到任何问题, 员工都会与企业一起共同应对, 不离不弃, 企业的免疫力才能从根本上得到提高。

第二, 企业制度与能力因子是企业免疫力的基础因子。没有健全的、员工广为认可的制度, 或者有好的制度得不到有效的执行, 相当于企业内部不畅通, 好比企业的任督二脉没有打通; 而能力过弱, 则

Table 3. Factor reliability and validity analysis

表 3. 因子信度与效度分析表

因子名称	题项内容	信度值	共通性
企业制度与能力因子	12.畅通有效的沟通平台	0.9693	0.927
	15.企业的领导体制		0.919
	10.有效的激励机制		0.872
	9.合理的人才培养体系		0.898
	17.企业领导人的综合素质		0.762
	18.企业创新能力		0.796
	11.危机处理能力		0.898
	13.组织记忆能力		0.674
	5.风险管理能力		0.888
	1.企业的柔性程度		0.554
企业文化因子	8.企业内部人人受重视、人人受尊重的文化氛围	0.9713	0.926
	4.企业员工对企业价值观的认同感		0.924
	6.企业员工的归属感		0.921
	2.企业员工对企业的忠诚度		0.916
	16.员工之间的团队合作精神		0.908
	21.企业对员工的宽容程度		0.813
企业战略与对位活动因子	7.持续的创业精神	0.9198	0.869
	14.稳健的财务政策		0.834
	20.多元化战略		0.857
	19.企业的社会关系网络		0.858
	3.积极履行社会责任		0.639

相当于企业的内功不够深厚, 企业的体抗力过于低下, 是难以让企业长久的生存下去的。

第三, 企业的战略与对外活动因子是保障企业免疫力的支撑因子。好的战略可以让企业避免遇到大的风险和危机, 有效的对为表现, 相当于赢得了外部支持, 缺少外部支持, 犹如人感冒了没有了帽子和外套的保护一样, 病情会更加恶化。而社会关系网络和社会责任的履行在发展中所起到的作用越来越明显, 企业要更加的重视。

基金项目

文章是 2013 年度广西社科项目“企业免疫力度量模型的构建与应用研究”(项目批准号: 13EGL004) 和 2013 年度广西教育厅人文社科项目“企业免疫力的影响因素及提升路径研究”(项目编号: SK13LX141) 的阶段性成果。

参考文献 (References)

- [1] 邱昭良. 以组织学习“免疫”公司病毒[J]. 21 世纪商业评论, 2005(7): 106-109.
- [2] 李建民. 公司病毒[M]. 北京: 北京大学出版社, 2005.

- [3] 王以华, 吕萍, 徐波, 等. 组织免疫研究初探[J]. 科学学与科学技术管理, 2006, 27(6): 133-139.
- [4] 吕萍, 王以华. 基于组织免疫视角的企业适应性研究[J]. 科研管理, 2008, 29(1): 164-171.
- [5] 黄志强. 八大考验——王成荣透析企业“免疫力”[J]. 中外企业文化, 2009(6): 5-8.
- [6] 赵前, 苏晓阳, 王以华. 组织要素、战略选择与企业免疫效能的关系探析[J]. 科学学与科学技术管理, 2010, 31(6): 153-159.
- [7] 王春. 基于知识管理的新服务开发影响因素分析研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 重庆大学, 2007: 34, 43.
- [8] 卢纹岱. SPSS for Windows 统计分析[M]. 北京: 电子工业出版社, 2006: 519.
- [9] 吴明隆. SPSS 统计应用实务问卷分析与应用统计[M]. 北京: 科学出版社, 2003: 63.