

制造业企业组织学习文化对企业绩效的影响

黄增宝

广州南方学院, 中国·广东 广州 510970

【摘要】制造业是国家实体经济的主体, 制造业的发展水平对于构建新发展格局具有重要的战略意义。在复杂多变的内外部环境, 指明组织文化所具有的驱动效应, 分析产品创新、组织结构创新、成本改善管理与企业绩效间的关系, 有利于制造业企业向智能数字化改革创新, 打造学习型组织, 提升制造业企业综合竞争力, 进而促进经济的高质量发展。本研究面向广州市制造业企业中高层管理人员发放问卷, 并对其进行规范实证检验, 运用SmartPLS软件在基本分析结果满足实证分析标准的基础上, 从直接效应、中介效应和调节效应三方面对研究假设进行检验, 最后从组织学习活动开展、组织结构变革创新、成本管理控制模式方面提出相应的管理建议。

【关键词】制造业企业; 组织学习文化; 产品创新; 企业组织创新; 成本改善管理; 企业绩效

【课题项目】广东省制造业企业创新管理机制与高质量发展研究 (2023XK008)

1 引言

在全球产业竞争日趋加剧和反全球化浪潮的大背景下, 制造业企业作为实体经济的主要力量, 也是科技创新的主战场, 其突破性创新能力直接关系到企业是否能够获得长久、稳定的竞争优势, 也关系到我国经济转型升级、高质量发展模式的形成。

面对日新月异的内外环境, 制造业企业仅凭自己的资源与能力已不能获得持久的竞争优势, 需要不断地学习, 不断地吸收、消化、运用各种外部知识。通过组织学习, 可以使企业的知识系统更加健全, 加速新产品、新技术的研究与开发, 从而激发公司的创新活力, 推动公司的发展壮大。然而长期地组织学习和连续地知识积累很容易被锁定在一条缺乏竞争力的轨道上, 陷入路径依赖的困境, 亟需企业借助现代数字化技术获取新的信息与知识, 从而实现突破性创新。

组织学习对制造业企业绩效提升的重要影响不言而喻, 但是目前学术界却缺乏组织学习对制造业企业绩效内在机理的研究, 其间的影响路径也尚未得到充分挖掘, 特别是鲜有学者探究产品创新、组织结构创新和成本管理在这一影响路径中的影响机制。因此本研究引入中介变量产品创新、组织结构创新和调节变量成本改善管理, 将三个重要研究变量纳入统一分析框架, 构建一个带有调节效应的中介效应模型, 深入探讨组织学习文化影响制造业企业绩效

的内在机制。本研究是对现有成果的有力补充, 为推动制造业企业改革创新、效益提升提供了新思路, 也为新发展格局下促进经济高质量发展提供了新的微观证据。

2 文献评述与假说发展

2.1 组织学习文化、产品创新和企业绩效的关系

在制造业企业产品创新往往需要多个部门的协同合作。组织学习文化有助于打破部门之间的壁垒, 促进不同部门之间的沟通和协作。通过建立内部知识管理平台和信息共享机制, 员工可以方便地获取所需的信息和技术, 为产品创新提供有力支持^[1]。在激烈的市场竞争中, 只有不断推出具有创新性的产品, 企业才能市场中立足并获得竞争优势。创新的产品通常具有独特的功能、性能或设计, 能够为客户提供更高的价值^[2]。产品创新也能为企业赢得更好的市场地位。通过产品创新, 可以拓展新的市场空间, 促进企业的多样化发展。

因此, 提出组织学习文化、产品创新和企业绩效的关系假设:

H1: 组织学习文化正向影响产品创新

H2: 产品创新正向影响企业绩效

H3: 在组织学习文化在企业绩效之间, 产品创新起到中介作用

2.2 组织学习文化、企业组织创新和企业绩效的关系

组织学习是组织为了提高创新能力和实现发展目标,

利用共享知识和创造记忆的方式, 优化组织行为和思维方式, 以此不断适应连续变化的环境的过程。市场动荡性通过驱动企业调整组织结构, 降低沟通成本, 加强部门协调, 进而促进外部知识搜寻^[3]。数字化转型能促进企业改善组织结构^[4]。Karimi等人^[5]认为公司必须基于数字化转型以实现组织变革和重大业务改进, 进而提升企业的核心竞争力。组织学习文化通过促进知识传播与共享、增强适应性与灵活性、激发创新与创造力以及提升决策效率, 企业能够更好地利用组织学习文化的优势, 实现可持续发展和卓越绩效。优化组织结构可以减少管理层级, 缩短决策流程, 提高信息传递的速度和准确性。建立跨部门协作团队可以促进不同部门之间的知识交流和合作, 提高创新的成功率。因此, 提出组织学习文化、企业组织创新和企业绩效的关系假设:

H4: 组织学习文化正向影响企业组织创新

H5: 企业组织创新正向影响企业绩效

H6: 在组织学习文化在企业绩效之间, 企业组织创新起到中介作用

2.3 产品创新、成本改善管理和企业绩效的关系

基于创新的产品, 集中设计完成量产阶段, 产品设计完成后降低成本而不断进行的流程改进。近年来, 随着产品分工的发展, 由单一厂商扩展到整个供应链。李海波^[6]等人认为在未来智能系统的不断发展下, 企业通过智能技术和信息系统可以高效实现成本监测, 使企业成本管理水平得到全面提升, 从而实现降本增效的目标。Henry Dekker建立企业成本控制模型的过程中, 找到了成本控制的关键点, 并对其进行了有目的的压缩, 从而持续扩大了企业的利润空间^[7]。随着成本控制体系的构建, 能迅速扩大企业在市场中的份额, 竞争力稳步增强。因此, 提出产品创新、成本改善管理和企业绩效的关系假设:

H7: 在产品创新和企业绩效之间, 成本改善管理起到正向调节作用

3 研究设计

3.1 研究选择和数据来源

针对区域制造企业信息难以通过公共渠道获得的现状, 本研究有针对性地面向研究样本发放问卷来收集研究样本和研究数据。本研究通过线上线下共回收有效问卷390份, 问卷采用Likert七级量表将各因素的影响力分为1(非常不同意)到7(非常同意)。在问卷中简述研究变量的经验概念, 根据其经验和实际情况判断各因素对企业绩效的影响情况。

3.2 变量选取和测度

本研究的被解释变量是企业绩效。制造业企业财务绩效包括市场份额、销售增长率、整体盈利能力和投资回报率四项题项。制造业企业非财务绩效包括客户保留率、员工流动率和向市场推出新产品三项题项^[8]。

本研究的自变量是组织学习文化。本研究自变量组织学习文化包括“支持企业内部学习”, “企业内部跨部门知识共享”等五个题项^[9]。

本研究中介变量企业组织创新包括“企业研发满足客户需求的新产品”、“常态化对现有产品改进”等五个题项^[10]。本研究中介变量组织结构创新包括“原则和程序的有意义/根本性变化”“员工任务和责任范围的变化以及协调任务的方式”等五个测量题项^[11]。

成本改善管理在产品管理对企业绩效是调节变量。本研究调节变量成本改善管理包括“优化制度优化, 降低生产成本”, “领导层重视成本管理控制”等四个测量题项^[12]。

3.3 模型构建

本研究在基础理论的支撑下, 结合前人的研究成果, 设计了组织学习文化、产品创新、企业组织创新、成本改善管理与企业绩效之间的影响模型。

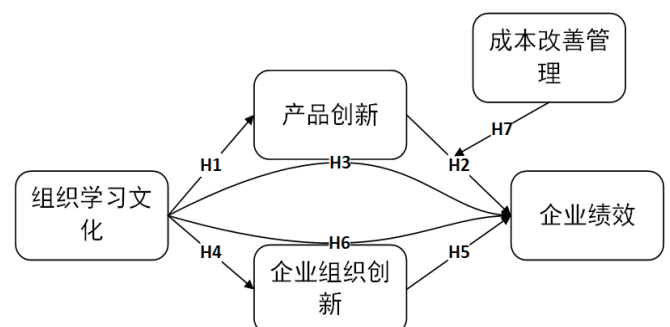


图1 理论模型图

4 实证结果分析

4.1 信效度分析

表1 信度和效度分析表

研究变量	维度	因子载荷	Cronbach's alpha	CR	AVE
企业组织学习	OL1	0.884	0.937	0.938	0.798
	OL2	0.898			
	OL3	0.89			
	OL4	0.905			
	OL5	0.89			
产品创新	PI1	0.904	0.916	0.921	0.754
	PI2	0.894			
	PI3	0.909			
	PI4	0.894			
	PI5	0.726			
企业组织创新	COI1	0.747	0.877	0.912	0.675
	COI2	0.867			
	COI3	0.876			
	COI4	0.887			
	COI5	0.715			
成本改善管理	CIM1	0.813	0.859	0.905	0.705
	CIM2	0.888			
	CIM3	0.873			
	CIM4	0.781			
企业绩效	FP1	0.711	0.837	0.847	0.517
	FP2	0.866			
	FP3	0.835			
	FP4	0.84			
	NFP1	0.71			
	NFP2	0.717			
	NFP3	0.711			

在信度检验方面, 信度系数检验测量项本身是否稳定, 本研究采用Cronbach系数计算信度, 研究变量企业组织学习、产品创新、企业组织结构创新、成本改善管理、企业绩效的Cronbach系数均大于0.7, 说明量表具有较好的信度。在效度检验方面, 运用验证性因子分析方法, 结果显示所有因子载荷均在0.7以上, 全部变量的 $CR > 0.8$ 且 $AVE > 0.5$, 说明研究量表的收敛度较好。基于以上分析, 量表具有较好的信度和效度。

4.2 假设检验

表2 路径系数分析结果

研究假设	变量间路径	非标准化估计值	T	P
H1	组织学习文化→产品创新	0.391	6.577	0.000
H2	产品创新→企业绩效	0.372	7.481	0.000
H4	组织学习文化→企业组织创新	0.418	6.935	0.000
H5	企业组织创新→企业绩效	0.401	8.032	0.000

研究结果显示, 组织学习文化和产品创新影响系数为0.391, $p < 0.001$, 组织学习文化显著正向影响产品创新, 假设H1得到验证。产品创新和企业绩效间的路径系数为0.372, $p < 0.001$, 产品创新显著正向影响企业绩效, 假设H2得到验证。组织学习文化和企业组织结构创新间的路径系数为0.418, $p < 0.001$, 组织学习文化显著正向影响企业组织结构创新, 假设H4得到验证。企业组织结构创新和企业绩效间的路径系数0.401, $p < 0.001$, 企业组织结构创新显著正向影响企业绩效, 假设H5得到验证。

表3 间接效应分析表

研究假设	变量间路径	非标准化估计值	T	P
H3	组织学习文化→产品创新→企业绩效	0.146	4.949	0.000
H6	组织学习文化→企业组织创新→企业绩效	0.166	4.925	0.000

在95%置信水平下,在组织学习文化→产品创新→企业绩效的影响路径中,间接效应为0.146, $p < 0.001$,说明该间接路径显著,即产品创新在组织学习文化对企业绩效的影响过程中起到中介作用,假设H3成立。在组织学习文化→企业组织创新→企业绩效的影响路径中,间接效应值为0.166, $p < 0.001$,说明该间接路径显著,即企业组织创新在组织学习文化对企业绩效的影响过程中起到中介作用,假设H6成立。

表4 调节效应分析表

研究假设	变量间路径	变量间 路径	T	P
H7	成本改善管理 $\times$ 产品创新→企业绩效	0.112	2.94	0.003

在产品创新,成本改善管理和企业绩效间的关系验证中,产品创新是自变量,成本改善管理是调节变量,企业绩效是因变量。产品创新和成本改善管理的交互项与企业绩效的路径系数是0.112, $p = 0.003 < 0.05$,表明在产品创新与企业绩效之间的影响过程中,成本改善管理起到正向调节作用。当企业成本改善管理水平高的情况下,产品创新对企业绩效的正向影响更高,显著高于低水平成本改善管理。

5 结论和建议

5.1 研究结论

本文以广东省制造业企业为研究样本,在管理创新与成本管理理论相关理论的基础上,将影响制造业企业绩效的因素归结为组织学习文化、产品创新、企业组织创新、成本改善管理,构建了包括中介效应和调节效应的作用机理模型,研究结果充实了相关理论成果,对于制造业企业在智能制造转型过程中,提高其组织学习意识的重视及态度、提高其成本管理、产品创新水平及方式具有重要的指导意义。

5.2 管理建议

5.2.1 积极开展组织学习活动

在新时期,企业要强化知识管理,要主动地进行组织

内的学习活动。加强知识分享,推动产品创新,推动企业可持续发展。通过组织学习,激发员工对知识的热爱,引导员工开展自由交流,建立一个多元化、包容性的组织文化,提高对前沿业务知识和管理知识的掌握程度,重视对新知识的探索和对原有知识的学习与运用。在员工的学习能力上进行投入,培育认可企业学习型组织文化的员工,做好知识分享工作,整理并共享员工的创新经验和技術成果,让其它员工可以从这些工作中学习和借鉴,加快产品创新的进程,加大研发投入,提升产品用户满意度和竞争力,提升企业效益,带动上下游企业共同进步,推动形成良好的制造业产业生态。

5.2.2 推动组织结构变革创新

组织结构创新应该遵循公司的战略规划与改革的方向,选取一种静态模式与动态机制来支持组织的变革理念,使变革产生最大的效益。通过调整管理模式、优化组织结构、提高流程效率等方法,突出各组织部门的优势特点,更快地将创新产品推向市场,提高企业的响应速度和竞争力。与此同时,要有针对性地提升组织的认识。通过整合组织架构创新与组织学习活动,建立学习化组织,推进精益生产思想与数字化技术在企业日常管理与业务研发过程中的运用,通过组织架构创新等管理创新来推动企业技术创新。

5.2.3 优化成本管理控制模式

在企业内部进行创新决策时,在成本管理上,既要注重事后的控制,也要注重事前预算和事中调节,将企业的成本控制和发展策略相结合。企业可以建立科学的成本效益分析模型,通过优化研发项目管理、提高研发效率等方式,降低产品创新的成本。与此同时,通过对成本改进的管理,保证了企业在其它方面的成本也能得到有效的控制,为产品的创新提供有力的资本支撑。通过对公司内部资源与资本进行整合,使公司的总体管理水平持续提高,进而提高公司的经济效益,促进公司的持续发展。

参考文献:

- [1]Aripin Z, Fitrianti N G, Fatmasari R R. Digital Innovation and Knowledge Management: The Latest Approaches in International Business. A Systematic Literature Review in the Indonesian Context[J]. KRIEZ ACADEMY: Journal of development and community service, 2023, 1(1): 62-74.
- [2]李刚, 闫开宁. 基于“互联网+”的服务型制造模式创新: 科学内涵, 研究进展与未来方向[J]. Journal of Xi'an Jiaotong University (Social Sciences), 2023, 43(6).
- [3]Vaccaro, I. G., Jansen, J. J., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2012). Management innovation and leadership: The moderating role of organizational size. Journal of management studies, 49(1), 28-51.
- [4]Pawlowski E. Flexibility of organizational structure in a context of organizational innovations and modern concepts of enterprise Management[C]//2016 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET). IEEE, 2016: 2331-2337.
- [5]Karimi J, Walter Z. The role of dynamic capabilities in responding to digital disruption: A factor-based study of the newspaper industry[J]. Journal of Management Information Systems, 2015, 32(1): 39-81.
- [6]Dekker, H. C. (2003). Value chain analysis in interfirm relationships: a field study. Management accounting research, 14(1), 1-23.
- [7]李海波. 智能制造与成本管理: 融合与创新[J]. 中国国际财经, 2017(17): 194-195.
- [8]Bourne M, Neely A, Mills J, et al. Implementing performance measurement systems: a literature review[J]. International journal of business performance management, 2003, 5(1): 1-24.
- [9]Eynde A, Cornejo-Cañameres M, Diaz-Garcia I, et al. Measuring innovation culture: development and validation of a multidimensional questionnaire[J]. Advances in Research, 2015, 4(2): 122-141.
- [10]Gray P. The Leading Edge in is Management[J]. Inf. Syst. Manag., 2000, 17(2): 1-5.
- [11]Kraśnicka T, Głód W, Wronka-Pośpiech M. Management innovation and its measurement[J]. Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation, 2016, 12(2): 95-122.
- [12]Shank J K, Govindarajan V. Strategic cost management: The new tool for competitive advantage[M]. Simon and Schuster, 1993.

作者简介:

黄增宝 (1993.03-), 男, 汉族, 广东梅州, 讲师, 博士, 广州南方学院, 研究方向: 创新管理、企业绩效。