

基于 DEMATEL/ISM 方法的平台企业组织 即兴能力影响因素研究

王铁骊,方修园^①

(南华大学 经济管理学院,湖南 衡阳 421001)

[摘要] 日渐复杂、动荡的商业环境,使得组织即兴能力受到越来越多的关注。文章在文献梳理的基础上,首先利用多案例与扎根理论提出了平台企业组织即兴能力的 19 个影响因素;其次,运用 DEMATEL 方法选出系统中 14 个关键因素;最后利用 ISM 方法构建组织即兴能力的多层递阶结构模型,探究影响因素间逻辑架构与运行机制,并定量分析各因素间的综合影响关系,为平台企业组织即兴能力的提升提供经验参考。

[关键词] DEMATEL/ISM 方法; 扎根理论; 组织即兴

[中图分类号] F272.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0755(2016)05-0066-08

DOI:10.13967/j.cnki.nhxb.2016.0089

近年来,平台经济兴起,平台类型不断创新,随着平台商业模式成为企业转型和业态创新的发展方向,平台企业进入了全竞争时代^[1]。复杂、动荡的商业环境使得及时反应、不断创新成为平台企业生存与发展的必然条件,当前平台企业的成功运行不仅要依赖于预先制定的周密计划,而且还取决于组织面对突发状况所做出的及时反应,即组织即兴能力。在此背景下研究平台企业的组织即兴能力的影响因素,探究各因素间运行机制以提高其竞争力就显得尤为重要。

一 相关文献述评

(一) 组织即兴影响因素

影响组织即兴的因素,国内外学者已经做了一些研究,主要包含以下几个方面:

1、领导特质。早在 1997 年 Chemers 等人的研究就指出领导特质是影响组织即兴程度与效果的重要因素,复杂多变、无前例可依的情况下,尤其是在时间压力较大时,必须有个能够洞察环境并施加影响力的领导^[2]。不同的领导特质对组织即兴的影响不同,首先,领导意愿会决定事情的发展方向与成功程度,一个倾向于创新、即兴的领导在工作中会将

即兴带入组织;其次,Ott 和 Parkes 等人认为当组织面临复杂问题和不确定性环境时,具有较高领导能力的领导者能够更好地获得下属的信任并激励下属运用企业当前的人力、物力、财力完成组织既定目标,因此领导能力对组织即兴具有较大影响^[3]。再次,不同领导风格对组织即兴也具有不同影响,在环境不确定性一般、时间压力较大时,集权型的领导能够对外部环境做出迅速反应,而当环境不确定性较高、时间压力一般时,此时组织需要不同领域的知识和能力,这时分权型的领导风格更有利于组织即兴的发生。

2、成员特质。成员特质主要包含成员技能水平、成员创造能力以及成员多样化水平。Bastien 和 Hostager 的研究发现当一个团队进行即兴时,即兴行为会受到技能水平最低的成员的限制^[3-4]。同时组织成员的创造力也会对即兴行为产生影响,Weick 的研究认为只有组织成员的创造力较高时才能够组织原有事务处理的约束更好进行即兴,否则即兴只会停留在修饰阶段^[5]。同时,组织内部成员的多样性也是对组织即兴产生影响的重要因素,当一个组织中成员同质化较严重时,解决问题的方式会趋于统一化,较难产生创新。

[收稿日期] 2016-06-15

[基金项目] 教育部人文社科基金青年项目“基于扎根理论的平台企业组织即兴驱动机制研究”资助(编号:11YJC630210); 十二五湖南省重点学科“管理科学与工程”项目资助;湖南省社科基金年度“百人工程”项目“基于文本挖掘的网络消费者价值识别研究”资助(编号:14BR07)

[作者简介] 王铁骊(1974-),女,山东巨野人,南华大学经济管理学院教授,博士。

^①南华大学经济管理学院硕士研究生。

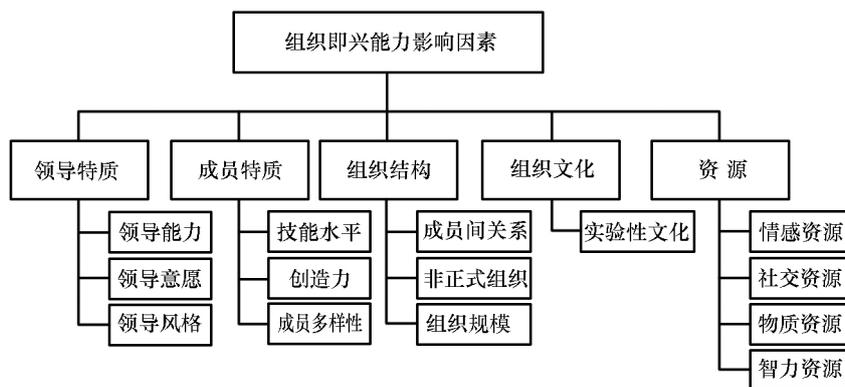


图1 组织即兴影响因素

3、组织结构。主要包含成员间关系、非正式组织、组织规模等。Bastien 和 Hostager 通过对音乐家们演奏的研究发现,当组织成员间的关系密切程度高、信任度越高时,即兴行为的发生频率也越高^[6]。非正式组织也是组织即兴发生频率的重要影响因素,它把组织成员从制度化、教条化的正式组织中剥离开,非正式组织的出现一方面增加了成员间信任度,另一方面也为组织成员即兴提供空间。组织规模也会对组织产生较大影响,规模较大的组织中信息流通较慢同时信息较大可能被曲解,因此不利于组织即兴的产生。

4、组织文化。不同组织文化对组织即兴影响不同,当组织实验性较低时,组织重视旧知识而非新知识,组织的可能性较小,相反当组织即兴实验性较高时,组织甚至鼓励成员不断探索、不断犯错时^[7],此时组织即兴更容易产生。

5、资源。组织即兴的发生需要一定程度的资源保障,如人力、物力、财力等。组织资源越丰富,即兴发生的可能性越大,Weick 的研究也表明组织内部特殊的、有限的资源会限制组织成员将想法转化为行动的能力,进而影响组织即兴能力^[8]。具体的,如组织内部成员间的情感、成员智力水平、物资资源丰富程度,成员社交能力等都对组织即兴能力有较大影响。

(二) 平台企业与组织即兴

平台企业交叉网络外部性、用户间相互依赖性与需求互补性、用户粘性等特性,决定了平台企业与其他企业相比需要面对更加复杂、多变的市场环境,需要及时了解两边主体数量、需求变动,需要更快速对环境变化以及两边主体做出反应。即兴不仅普遍存在于组织,而且对组织有重要的价值^[9-10]。组织即兴有助于组织中的管理者处理应急事件,提高组织在不断变化的环境中的适应能力和灵活性。即兴

是一个工具,可以使我们在传统的技能之外进行有效的管理,帮助我们更快、更好、更明智地管理。Crossan 等的研究指出组织可以用即兴作为一种管理技术来应付未来的不确定问题^[11]。Cunha 等人的研究也认为,即兴型战略与计划型战略的结合可以提高组织的应对能力^[12]。

从上述文献可以看出,组织即兴是企业快速响应市场变化的立即行为,有助于把握稍纵即逝的商机或及时化解危机,但目前关于组织即兴的研究基本处于定性描述研究阶段。徐光运用案例分析法分析基于舞台创作的组织即兴诱发机理^[13];潘安成、李笑男基于情感理论分析了组织即兴成因机理研究,但并未进行实证研究^[14];黎贻肆等人探究了动态环境中组织即兴对创业导向的影响^[15]。本文基于多案例与扎根理论探析平台企业组织即兴影响因素;运用 DEMATEL/ISM 方法构建组织即兴能力的多层递阶结构模型,探究影响因素间的逻辑架构与运行机制,并定量分析各因素间的综合影响关系,这可以协助平台企业建立新的决策模型,帮助平台企业提高组织灵活性,提高平台企业面临环境、技术变化、需求变化时,以及处理极端事件的应对能力。

二 研究方法

(一) 扎根理论研究方法

1967年 Barney Glaser 与 Anselm Strauss 在《扎根理论——研究:质化研究的策略》中最早提出扎根理论^[16],该理论主要特点是研究者并不预先提出理论假设而是直接根植于调查资料,在资料中进行理论总结,通过反复比较、补充提出原始概念,进而提出范畴及范畴间关系,最终整理、总结出系统理论。目前,扎根理论已经形成了三个流派:Glaser 的经典扎根理论、Strauss 的程序化扎根理论、Charmaz 的建构型扎根理论。本文选用现用最多 Strauss 的

程序化扎根理论,主要包括四个步骤:开放性编码、主轴线编码、选择性编码、理论饱和度检验。图3为

扎根理论研究方法流程图^[17]:

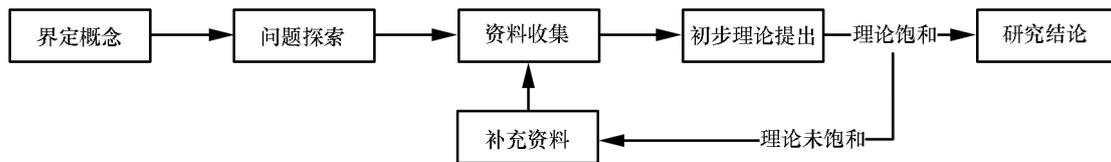


图2 扎根理论研究方法流程图

本文选择扎根理论探究平台企业组织即兴能力的影响因素主要出于以下原因:(1)复杂多变环境下平台企业组织即兴能力的驱动因素涉及较多研究指标,无法通过模型假设-检验的研究方法研究;(2)扎根理论采用归纳总结的方法从大量调查数据中提炼理论,进而建立和完善理论体系,这有效解决了目前组织即兴研究较少、研究理论尚未建立等问题;(3)在扎根理论研究的基础上,研究模型、研究理论将为平台企业组织即兴进一步研究奠定一定的基础。

(二) DEMATEL/ISM 方法

20世纪70年代美国学者 Gabus 和 Fontela E 提出决策实验室分析法(DEMATEL),该方法主要运用图论和矩阵进行系统因素分析;而解释结构模型法(ISM)不仅可以指出因素间关联关系和影响程度,还可以指出因素间依存逻辑结构,把复杂的因素进行结构化和层次化。决策实验室分析法(DEMATEL)和解释结构模型法(ISM)均是对复杂系统分析和决策的重要方法,并已得到广泛的应用,周德群、章玲最早将两种方法结合并给出了理论依据^[18-19]。基于 DEMATEL/ISM 的平台企业组织即兴影响因素研究建模步骤,如图3所示。

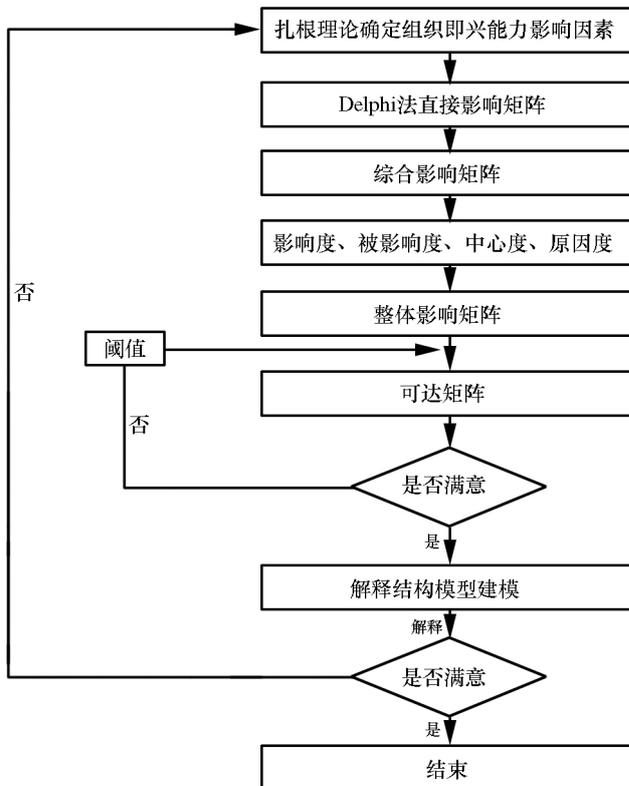


图3 DEMATEL/ISM 方法建模过程

业环境等相关信息。最后,对上述资料进行整理以确保资料的真实性、相关性。

1、开放性编码

开放性编码是扎根理论分析的初始步骤,研究者通过对原始材料逐字逐句的贴标签、概念化,通过不断比较进而提出更高级别的范畴化。编码过程中研究者需要客观准确地分析材料,必须保持完全开放的态度,没有预先设想的编码。为尽量保证研究成果客观性、科学性,本文在程序化扎根理论的运用中,对初识概念进行分类,最终得到25个范畴。开放性编码分析结果如表1、表2、表3所示(为节省篇幅,仅列出部分分析结果):

三 实证研究

(一) 组织即兴影响因素

运用扎根理论进行理论研究需要大量调查资料。企业网站具有内容广泛、更新及时等优点,其信息包含组织即兴各种影响因素。因此,我们首先以淘宝网、聚美优品、京东商城三家上市平台企业为样本,以样本企业2010.1月—2015.1月(聚美优品数据为2011.1—2015.1)官方网站、中高层新闻访谈相关信息为资料进行分析、整理。其次,通过期刊、节目访谈、报纸等资料获取企业发展、企业文化、企

表 1 淘宝网资料开放性编码结果

贴标签	概念化	范畴化
a1: 团队共享共担	aa1: 团队作用	A1: 组织内成员关系(aa1、aa55)
a2: 突破自我,迎接变化	aa2: 接受变化	A2: 创新型企业文化(aa2、aa76、aa82、aa83)
a3: 重视人才,外部引进人才,重视企业文化,跟随环境变化进行企业文化变革。	aa3: 企业人才培养
a4: 融会东西方文化、智慧。.....	aa4: 企业文化.....
.....
.....	aa83: 接受新事物	A18: 时间、资源压力下追求完美(a51)
a79: 认为团队需要学习	aa84: 团队学习	

表 2 聚美优品资料开放性编码结果

贴标签	概念化	范畴化
a1: 确定方向	aa1: 确定发展方向	A1: 确定方向(aa1)
a2: 关注外部环境趋势并迅速行动	aa2: 市场环境	A2: 市场环境(aa2、aa16、aa18、aa30、aa58)
a3: 关注政府政策,迅速反应	aa3: 快速执行
.....
.....	aa79: 员工创新
a69: 认为创新来源于企业员工	aa80: 客户需求	A22: 时间、资源压力下追求完美(aa64)
a70: 现实因素的条件下满足消费者需求		

表 3 京东商城资料开放性编码结果

贴标签	概念化	范畴化
a1: 建设基础设施、快速送达	aa1: 建设基础设施	A1: 物资基础(aa1、aa25、aa43、aa52)
a2: 技术驱动、不断升级	aa2: 快速完成	A2: 组织内员工能力(aaa26、aa27、aa28、aa31、aa33)
a3: 组织内部积极、主动、勤快、向上	aa3: 技术驱动
.....
.....
a50: 企业以用户体验出发、创新互联网金融	aa67: 保证客户体验
a51: 保证客户体验的同时整合社会资源	aa68: 整合社会资源	A19: 时间、资源压力下追求完美(aa41)

2、主轴性编码

主轴性编码是一种典范模型,它通过探寻开放性编码中范畴间的关系并在原始资料挖掘的基础上,从而发现资料中各部分的有机关联。根据表 4 中 22 个范畴在性质、内容等方面的比较与归类,确定了组织结构、技术能力、企业文化、领导特质、资源、政策与需求、组织即兴 7 个主范畴。其中技术能力包括技能水平、数据资源、智力资源;企业文化包括创新型文化、实验型文化、学习型文化、开放型文化;领导特质包括领导意愿、领导能力、领导风格;资源包括物资资源、社交资源、情感资源;政策与需求包括市场环境、政府政策、客户需求。

3、选择性编码

选择性编码是指终止开放性编码,只对与核心

范畴相关的范畴进行编码,这是一个将所有范畴聚合到核心范畴的过程。分析结果如表 5 所示(仅列出最后分析结果):

表 4 多重案例范畴归类

淘宝网案例范畴	聚美优品案例范畴	京东商城案例范畴	归纳的关键点
A1: 组织内成员关系	A1: 确定方向	A1: 物资基础	A1: 组织内成员关系
A2: 创新性企业文化	A2: 市场环境	A2: 组织内员工能力	A2: 创新性企业文化
A3: 领导意愿	A3: 组织成员能力	A3: 技术水平	A3: 领导意愿
A4: 领导能力	A4: 政府政策	A4: 学习型文化	A4: 领导能力
A5: 实验性文化	A5: 领导能力	A5: 实验性文化	A5: 实验性文化
A6: 分权型领导风格	A6: 领导意愿	A6: 市场环境	A6: 分权型领导风格
A7: 技能水平	A7: 消费者需求	A7: 领导意愿	A7: 组织内成员能力
A8: 组织成员能力	A8: 物资资源	A8: 客户需求	A8: 市场环境
A9: 市场环境	A9: 领导能力	A9: 情感资源	A9: 物资资源
A10: 物资资源	A10: 实验性文化	A10: 领导能力	A10: 技能水平
A11: 数据资源	A11: 开放性文化	A11: 数据资源	A11: 数据资源
A12: 客户需求	A12: 社交资源	A12: 社交资源	A12: 需求
A13: 学习型文化	A12: 社交资源	A13: 政府政策	A13: 学习型文化
A14: 政府政策	A13: 智力资源	A14: 分权型领导风格	A14: 政府政策
A15: 创新	A14: 集权型领导风格	A15: 快速响应	A15: 开放性文化
A16: 快速响应	A15: 学习型文化	A16: 创新	A16: 社交资源
A17: 时间、资源压力下追求完美	A16: 技能水平	A17: 时间、资源压力下追求完美	A17: 智力资源
	A17: 快速响应		A18: 集权型领导风格
	A18: 创新		A19: 情感资源
	A19: 时间、资源压力下追求完美		A20: 快速响应
			A21: 创新
			A22: 时间、资源压力下追求完美

表 5 主轴性编码产生的主范畴

项目	序号	影响因素
领导特质因素子系统	1	领导意愿(F_1)
	2	领导能力(F_2)
	3	领导风格(F_3)
技术能力因素子系统	4	技能水平(F_4)
	5	数据资源(F_5)
	6	智力资源(F_6)
组织结构因素子系统	7	成员关系(F_7)
	8	非正式组织(F_8)
	9	组织规模(F_9)
企业文化因素子系统	10	创新型文化(F_{10})
	11	实验型文化(F_{11})
	12	开放型文化(F_{12})
	13	学习型文化(F_{13})
资源因素子系统	14	物资资源(F_{14})
	15	社交资源(F_{15})
	16	情感资源(F_{16})
政策与需求因素子系统	17	市场环境(F_{17})
	18	政府政策(F_{18})
	19	客户需求(F_{19})
组织即兴因素子系统	20	组织即兴(F_{20})

4、理论饱和度检验

在理论饱和度方面,文章采取人工编码与 Nvi-vo11 分别对原始材料进行贴标签、概念化、范畴化并进行不断质疑、增减,在进行集中讨论中,结果并未发现存在分歧的主范畴、核心范畴和逻辑关系。

(二) 基于 DEMATEL 的组织即兴影响因素分析

1、由扎根理论分析结果 确定组织即兴能力影响因素集 $A = \{ a_1, a_2, \dots, a_n \} (n=20)$ 。

2、确定直接影响矩阵。设定影响关系评价标度(无、很弱、较弱、中、较强、很强),通过组织即兴领域相关专家利用专家打分法获得因素间直接影响矩阵 $X(X = [x_{ij}]_{n \times n}, x_{ij}$ 表示因素 a_i 对 a_j 的直接影响程度)当 $i=j$ 时 $x_{ij}=0$ 。直接影响矩阵如表 6 所示:

表 6 直接影响矩阵

	F_1	F_2	F_3	F_4	F_5	F_6	F_7	F_8	F_9	F_{10}	F_{11}	F_{12}	F_{13}	F_{14}	F_{15}	F_{16}	F_{17}	F_{18}	F_{19}	F_{20}
F_1	0	0	0	5	4	0	4	4	0	5	5	5	5	5	4	3	0	0	0	5
F_2	4	0	0	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	0	0	0	4
F_3	4	0	0	0	3	1	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	0	0	0	4
F_4	3	4	3	0	2	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4
F_5	3	4	3	2	0	0	0	0	0	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	3
F_6	4	4	3	3	1	0	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	0	0	0	3
F_7	1	1	2	1	1	0	0	3	1	0	3	0	1	0	0	4	0	0	0	3
F_8	0	1	2	1	1	0	4	0	1	2	1	0	1	0	2	4	0	0	0	3
F_9	1	0	2	1	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
F_{10}	4	4	4	3	1	1	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	4
F_{11}	4	4	4	4	3	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	4
F_{12}	4	2	4	3	4	1	3	3	0	3	3	0	3	0	2	3	0	0	0	4
F_{13}	3	4	3	4	4	4	2	2	1	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	4
F_{14}	4	2	4	4	3	0	4	4	0	4	4	3	3	0	3	4	0	0	0	4
F_{15}	3	4	3	2	4	1	4	1	1	3	4	4	3	2	0	4	0	0	0	4
F_{16}	2	1	1	1	1	0	3	3	2	0	2	1	1	1	1	0	0	0	0	2
F_{17}	4	0	3	3	3	0	0	0	3	4	0	3	2	2	0	0	0	3	0	4
F_{18}	5	0	3	3	3	0	0	0	3	4	0	0	3	3	0	0	4	0	0	5
F_{19}	4	0	3	3	3	0	0	0	3	4	3	4	3	2	0	0	4	3	0	5
F_{20}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

3、确定综合影响矩阵。首先对直接影响矩阵进行规范化,如下式:

$$X' = \frac{1}{\max_{1 \leq i \leq n} \sum_{j=1}^n x'_{ij}} X$$
 X' 表示规范化后的直接影响矩阵。

综合影响矩阵 $T = \lim_{k \rightarrow \infty} (X' + X'^2 + \dots + X'^k) = X' (I - X')^{-1}$ I 为单位矩阵。

进一步计算各因素影响度(Q)、被影响度(D)、中心度(Q+D)、原因度(Q-D):

$$Q_i = \sum_{j=1}^n t_{ij} (i = 1, 2, \dots, n)$$

$$D_j = \sum_{i=1}^n t_{ij} (j = 1, 2, \dots, n)$$

通过计算,得到组织即兴能力各影响因素的影响度、被影响度、中心度、原因度,如表 7 所示:

原因度反映了该因素在系统中属于原因因素还是结果因素,当原因度大于 0 时,该因素在系统中属于原因因素;当原因度小于 0 时,该因素在系统中属于结果因素。由表 7 可以得出 $F_2, F_3, F_6, F_{14}, F_{15}, F_{17}, F_{18}, F_{19}$ 为系统关键原因因素。

中心度则反映了各因素在系统中的重要程度,中心度越高反映该因素越重要。由表 7 可得出 $F_1, F_4, F_5, F_7, F_{10}, F_{20}$ 为关键影响因素。

综上所述,基于 DEMATEL 方法计算出平台企业组织即兴能力各影响因素的中心度和原因度,并根据中心度和原因度从扎根理论得出的 25 个影响因素中选取了 14 个关键因素,分别为 $F_1, F_2, F_3, F_4, F_5, F_6, F_7, F_{10}, F_{14}, F_{15}, F_{17}, F_{18}, F_{19}, F_{20}$ 。

(三) 基于 ISM 模型构建

利用 ISM 方法对影响平台企业组织即兴能力的 12 个关键因素进行多层递阶结构模型构建。

1、确定系统整体影响矩阵(H) $H=T+1$ 。

2、确定可达矩阵。依据下列公式确定可达矩阵中各元素取值:

$$k_{ij} = \begin{cases} 1 & h_{ij} > \sigma \\ 0 & h_{ij} \leq \sigma \end{cases}$$

其中 σ 为给定阈值,用于系统简化。一般情况下 n 值较小时,系统无需简化,可给定 $\sigma=0$ 。本文给定 $\sigma=0$,可达矩阵计算结果如下:

表 7 DEMATEL 分析结果

因素	影响度	被影响度	中心度	原因度
F_1	0.2212	0.2767	0.4979	-0.0555
F_2	0.202	-0.0203	0.1817	0.2223
F_3	0.2077	0.1892	0.3969	0.0185
F_4	0.0228	0.4671	0.4899	-0.4443
F_5	0.0502	0.3833	0.4335	-0.3331
F_6	0.1438	-0.3936	-0.2498	0.5374
F_7	0.0729	0.3875	0.4604	-0.3146
F_8	0.0955	0.2806	0.3761	-0.1851
F_9	0.0489	0.1973	0.2462	-0.1484
F_{10}	0.0584	0.5211	0.5795	-0.4627
F_{11}	0.1133	0.2247	0.338	-0.1114
F_{12}	0.1351	0.1351	0.2702	0
F_{13}	0.1481	0.2222	0.3703	-0.0741
F_{14}	0.1675	-0.2955	-0.128	0.463
F_{15}	0.1687	-0.3498	-0.1811	0.5185
F_{16}	0.0965	0.2821	0.3786	-0.1856
F_{17}	0.1248	-0.3567	-0.2319	0.4815
F_{18}	0.1329	-0.4225	-0.2896	0.5554
F_{19}	0.1961	-0.6188	-0.4227	0.8149
F_{20}	0	1.2967	1.2967	-1.2967

表 8 可达矩阵

	F_1	F_2	F_3	F_4	F_5	F_6	F_7	F_{10}	F_{14}	F_{15}	F_{17}	F_{18}	F_{19}	F_{20}
F_1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1
F_2	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1
F_3	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1
F_4	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
F_5	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
F_6	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1
F_7	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
F_{10}	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
F_{14}	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1
F_{15}	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1
F_{17}	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1
F_{18}	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1
F_{19}	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1
F_{20}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

3、区域划分与级位划分。依据以下公式确定可达集与前项集:

$$R_i = \{ a_j | a_j \in A, K_{ij} \neq 0 \} \quad (i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 14, 15, 17, 18, 19, 20)$$

$$S_i = \{ a_j | a_j \in A, k_{ji} \neq 0 \} \quad (i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 14, 15, 17, 18, 19, 20)$$

若满足 $C_i = R_i \cap S_i = R_i$, 则将第 i 种具体元素划出,作为第一层次的因素,直到划分完毕。具体划分如表 9:

划分后,整个系统可以划分为 7 级(由于组织即兴为结果因素引入忽略): $L_1 = \{ F_4, F_{10} \}$, $L_2 = \{ F_5 \}$, $L_3 = \{ F_7 \}$, $L_4 = \{ F_1 \}$, $L_5 = \{ F_3 \}$, $L_6 = \{ F_{14} \}$, $L_7 = \{ F_2, F_{17}, F_{18} \}$, $L_8 = \{ F_6, F_{15}, F_{19} \}$ 。

4、多层递阶结构模型。根据区域划分与级位划分绘制多层递阶结构模型,如图 4 所示:

表 9 区域划分与级位划分

	R_i	S_i	c_i
F_1	1 4 5 7 10 14 15 20	1 2 3 4 5 6 10 14 15 17 18 19	1 4 5 10 14 15
F_2	1 2 4 5 7 10 14 20	2 4 5 6 10 15	2 4 5 10
F_3	1 3 4 5 7 10 14 15 20	3 4 5 6 7 10 14 15 17 18 19	3 4 5 7 10 14 15
F_4	1 2 3 4 5 10 20	1 2 3 4 5 6 7 10 14 15 17 18 19	1 2 3 4 5 10
F_5	1 2 3 4 5 10 20	1 2 3 4 5 7 14 15 17 18 19	1 2 3 4 5
F_6	1 2 3 4 6 7 10 20	6	6
F_7	3 4 5 7 20	1 2 3 6 7 14 15	3 7
F_{10}	1 2 3 4 10 20	1 2 3 4 5 6 10 14 15 17 18 19	1 2 3 4 10
F_{14}	1 3 4 5 7 10 14 15 20	1 2 3 14 15 17 18	1 3 14 15
F_{15}	1 2 3 4 5 7 10 14 15	1 3 14 15	1 3 14 15
F_{17}	1 3 4 5 10 14 17 18 20	17 18 19	17 18
F_{18}	1 3 4 5 10 14 17 18 20	17 18 19	17 18
F_{19}	1 3 4 5 10 17 18 19 20	19	19
F_{20}	20	1 2 3 4 5 6 7 10 14 15 17 18 19 20	20

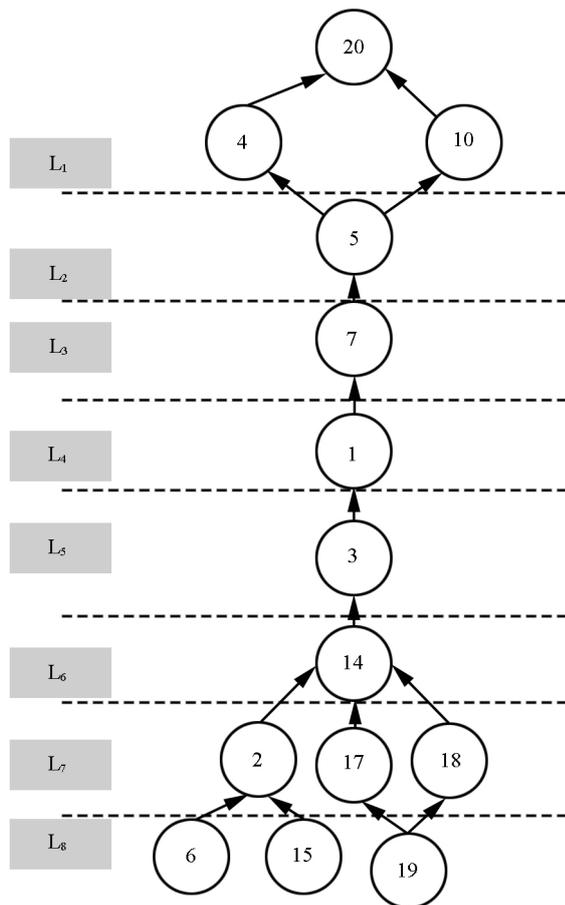


图4 系统层次结构

从图4可以看出,技能水平和创新性文化是影响平台企业组织即兴能力的第一层因素,直接对组织即兴产生影响;数据资源为第二层影响因素,通过第一层影响因素对组织即兴产生影响;成员关系为第三层影响因素;领导意愿为第四层影响因素;领导风格为第五层影响因素,通过直接影响领导意愿进而影响组织即兴;物质资源为第六层影响因素;领导能力、市场环境、政府政策通过直接影响物质资源进而影响组织即兴。智力资源、社交资源、客户需求则属于最底层,通过直接影响领导能力、市场环境、政府政策进而影响组织即兴。

四 结束语

组织即兴作为一种广泛存在于组织领域的客观现象,自提出以来备受学者关注。平台企业特有的交叉网络外部性、用户间相互依赖性与需求互补性、用户粘性等特性,决定了平台企业与其他企业相比需要面对更加复杂、多变的市场环境,因此平台企业更应关注能够迅速响应外部环境变化已达到企业既定目标的组织即兴能力。本文在相关文献梳理的基础

上,通过多案例分析与扎根理论进一步探究平台企业组织即兴的25个影响因素;给出DEMATEL/ISM方法计算过程,在此基础上,通过DEMATEL方法选出14个关键因素;最后通过ISM方法建立组织即兴系统层次结构,希望为组织即兴后续研究提供一定的参考。

【参考文献】

- [1] 王铁骊,方修园. 超竞争环境下电商平台企业组织即兴能力影响机制研究[J]. 商业经济研究, 2016(1): 85-87.
- [2] M Chemers. An Integrative Theory of Leadership [M]. Lawrence Erlbaum, 1997.
- [3] J S Ott, S J Parkes, R B Simpson [M]. Classic Readings in Organizational Behavior. Brooks / Cole, 1989.
- [4] M J Hatch. Exploring the Empty Spaces of Organizing: How Improvisational Jazz Helps Redefine Organizational Structure [J]. Organization Studies, 1999, 20(1): 75-100.
- [5] K E Weick. Organizational Redesign as Improvisation [J]. Organizational Change and Redesign: IDEAS and Insights for Improving Performance, 1993: 346-379.
- [6] D T Bastien, T J Hostager. Jazz as a Process of Organizational Innovation [J]. Communication Research, 1988, 15(5): 582-602.
- [7] M P Cunha, J V Cunha, K Kamoche. Organizational Improvisation: What, When, How and Why [J]. International Journal of Management Reviews, 1999, 1(3): 299-341.
- [8] K. E. Weick. Introductory Essay — Improvisation as a Mindset for Organizational Analysis [J]. Organization Science, 1998, 9(5): 543-555.
- [9] Crossan M M, Lane H W, White R E, et al. The improvising organization: Where planning meets opportunity [J]. Organizational Dynamics, 1996, 24(4): 20-35.
- [10] Weick K E. The collapse of sensemaking in organizations: The Mann Gulch disaster [J]. Administrative science quarterly, 1993(6): 628-652.
- [11] Moorman C, Miner A S. Organizational improvisation and organizational memory [J]. Academy of management Review, 1998, 23(4): 698-723.
- [12] Pina e Cunha M, Vieira da Cunha J, Kamoche K. Organizational improvisation: What, when, how and why [J]. International journal of management reviews, 1999, 1(3): 299-341.
- [13] 徐光. 组织即兴诱发机理研究[D]. 哈尔滨: 哈尔滨工业大学, 2013.

- [14] 潘安成,李笑男. 基于情感反应的组织即兴成因机理研究[J]. 中国管理科学, 2012(4): 185-192.
- [15] 黎贻肆,焦豪. 动态环境下组织即兴对创业导向的影响机制研究[J]. 管理学报, 2014(4): 1366-1371.
- [16] Glaser B G, Strauss A L. The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research [M]. Transaction Publishers, 2009.
- [17] Pandit, Naresh R. The creation of theory: A recent application of the grounded theory method [J]. The Qualitative Report, 1996 2 (4): 1-20.
- [18] 吴彪,许洪国,戴彤焱. 基于DEMATEL-ISM的高速公路作业区交通安全影响因素辨识[J]. 交通运输系统工程与信息, 2010(5): 130-136.
- [19] 周德群,章玲. 集成DEMATEL/ISM的复杂系统层次划分研究[J]. 管理科学学报, 2008(2): 20-26.

Analysis of Influence Factors of Organizational Improvisation Based on Dematel/Ism

WANG Tie-li, FANG Xiu-yuan, LI Li-rong
(University of South China, Hengyang 421001, China)

Abstract: More and more people begin to pay attention to organization improvisation in the complex and volatile business environment. Based on a literature review, first, we proposed 19 influence factors of organizational improvisation by the grounded theory; second, we selected 12 key factors from the system by dematel; finally, we constructed multilayered hierarchical structure model of organizational improvisation based on ism, and provided experience to enhance organizational improvisation.

Key words: dematel/Ism; grounded theory; organizational improvisation