

文章编号:1005-9679(2018)02-0021-06

# 组织健康、环境不确定性与企业绩效

王晓静 孟宪忠

(上海交通大学 安泰经济与管理学院, 上海 200030)

**摘要:** 以来自 126 家企业的 447 份有效问卷为样本, 实证考察了组织健康与企业绩效的关系, 环境不确定性与企业绩效的关系, 以及环境不确定性对组织健康与企业绩效的关系的调节效应。研究发现:(1)组织健康对企业绩效具有正向显著影响;(2)环境不确定性对企业绩效有正向显著影响;(3)环境不确定性对组织健康与企业绩效的关系没有显著调节效应。

**关键词:** 企业绩效; 组织健康; 环境不确定性

**中图分类号:** C 396      **文献标志码:** A

## Organizational Health, Environmental Uncertainty and Enterprise Performance

WANG Xiaojing MENG Xianzhong

(Antai College of Economics and Management, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai 200030, China)

**Abstract:** With 447 valid questionnaires from 126 companies as samples, this paper studies the relationship between organizational health and enterprise performance. And it studies relationship between environmental uncertainty and enterprise performance. Also, it studies whether environment uncertainty significantly and negatively moderates the relationship between organizational health and enterprise performance. The results are: (1)organizational health has a positive influence on enterprise performance. (2)Environmental uncertainty has a positive impact on enterprise performance. (3)Environmental uncertainty has no significant effect on the relationship between organizational health and enterprise performance.

**Key words:** enterprise performance; organizational health; environment uncertainty

### 1 引言

企业绩效是管理者、政府等最为关注的主题。同时,企业绩效的影响因素是学术界最为关注的问题之一。经济学角度的需求、成本,管理学角度的战略、人力资源管理,环境中的技术、政府政策等都会影响企业绩效。现有文献中还讨论董事会构成<sup>[1]</sup>、创新能力<sup>[2]</sup>、整合能力<sup>[3]</sup>、产业集中度<sup>[4]</sup>、研发投入<sup>[5]</sup>等对企业绩效的影响。

组织健康是在企业组织层面,受所处外部环境

影响,与企业现状紧密相关,体现为一定时期所有健康因素的综合状态,它也是人们在一定时期结合某种价值取向对企业组织的一种综合判断。组织健康对企业绩效的影响还没有得到足够的重视。至今,鲜见实证研究组织健康和企业绩效之间的关系。同样,文献中鲜见分析组织健康与企业绩效关系的调节变量。

随着科技的发展,全球环境高度动态变化,难以预测,充满不确定性。中国处于市场经济逐渐完善的转型时期,整个制度以不可预料的方式以不知道

收稿日期:2017-11-13

作者简介:王晓静(1980—),女,浙江天台人,博士,研究方向是战略管理,E-mail:2469346919@qq.com。孟宪忠(1953—),男,吉林长春人,教授,博士生导师,研究方向为战略管理,E-mail:mengxianzhong@100-year.com。

的节奏在变化。相比其他成熟的市场经济国家,较高的环境不确定性是我国显著的特征。因此,在中国转型期,结合环境不确定性情境,研究组织健康对企业绩效的影响,有一定的现实意义。

本文引入环境不确定性、组织健康、企业绩效等变量,构建理论模型。之后,通过调查研究法,在控制企业所处行业、企业规模、企业年龄条件下实证所提出的假设,为促进企业绩效提供理论指导。

## 2 基础与研究假设

### 2.1 组织健康与企业绩效

在中国转型期企业组织健康程度普遍不高的条件下,组织的健康是稀缺的。组织健康又是复杂的,形成过程是微妙的、含蓄的,决定了其难以模仿性。组织健康不能通过市场进行交易,只能是日积月累的结果,因此也是难以替代的。组织健康是有价值的、稀缺的、难以模仿的、不可交易的、难替代的。根据资源基础理论,组织健康是重要的资源,有助于企业获取可持续的竞争优势和良好的企业绩效。

根据组织健康文献,组织健康影响企业绩效、企业竞争优势等。凯勒、普拉思(2012)认为组织健康和组织绩效不仅仅具有相关性,还有因果关系。他们还用数据证明企业之间绩效的差距有 50% 可以归因于组织健康<sup>[6]</sup>。企业绩效是组织目前状况和未来潜在经营效率的评估。熊淑萍(2015)<sup>[7]</sup>认为组织健康促进企业财务增长,而财务增长在很大程度上体现企业的经营效率。直接地,McHugh and Brotherton(2000)<sup>[8]</sup>指出组织健康影响企业绩效。

组织健康对企业绩效的促进,还来自组织健康对员工组织承诺的提升。Biswas and Biswas(2010)<sup>[9]</sup>证明组织健康正向影响员工的组织承诺。而员工组织承诺的提升,带来个人生产效率的提高,进而影响组织的整体效率。生产能力提升、经济效率提高是健康管理的归宿点(王培玉、刘爱萍,2013)<sup>[10]</sup>,这正说明了企业组织健康管理是获得企业绩效的途径。此外,组织健康对企业绩效的促进,还来自组织使命、组织能力等构成组织健康的因素。David, David and David(2016)<sup>[11]</sup>认为合适的组织使命能够促进企业的财务业绩。组织能力与企业绩效显著正相关(Judge, Naoumova and Douglas, 2009<sup>[12]</sup>; Shipton, Budhwar and Crawshaw, 2012<sup>[13]</sup>)。因此,本研究提出假设 1。

**H1:** 组织健康正向显著影响企业绩效

### 2.2 环境不确定性与企业绩效

不管在什么时候,环境不确定性是一种客观的现

象。环境不确定性越高,企业面临的外部环境(顾客需求、竞争对手行为、资源获取难度、行业技术等)的变化越迅速,变化越具有复杂性和不可预测性。

环境不确定性越高,越不利于企业绩效。在不确定性高的环境中,竞争基础不断被改变。根据权变理论,组织的特征要与环境匹配。匹配意味着组织要调整、适应、符合环境,与环境一致等。为了适应变化了的环境,企业有时候需要变革商业模式。环境不确定性高意味着企业难以获得可靠的信息,而且得到的信息很快会失去时效。根据企业知识观,在较高不确定性环境中,企业拥有的知识是不完全的。因此,企业管理者很难正确决策,战略失败的风险较大。此外,环境不确定性程度高的条件下,企业获取资源比在稳定的环境中更难。交易成本理论假设市场是不确定的。不确定包括签订交易合同之前的环境不确定性和签订合同之后交易主体的行为不确定性。环境不确定条件下,个体和组织要适应环境,带来交易成本。行为不确定性条件下,需要进行绩效评价,带来交易成本。因此,根据交易成本理论,在较高环境不确定性情况下,企业的交易费用是高的。根据以上论述,提出假设 2。

**H2:** 环境不确定性负向显著影响企业绩效

### 2.3 组织健康、环境不确定性与企业绩效

根据动态能力理论,环境不确定性促进企业提升组织能力(李大元、项保华和陈应龙,2009<sup>[14]</sup>;郝晓明、郝生跃,2014<sup>[15]</sup>; Teece, 2014<sup>[16]</sup>)。根据 Wang and Ahmed(2007)<sup>[17]</sup>,在环境不确定性条件下,企业的适应能力、吸收能力、创新能力得到提升。与此类似,Korberg and Ungson(1987)<sup>[18]</sup>认为面临环境不确定性,组织会调整行为以适应新环境。

在环境不确定性程度较高时,虽然组织健康能帮助企业获得更好的绩效,但会因为缺乏有效保护机制,难以获得持久的、潜在的企业收益。相反,在较低不确定环境中,企业更容易因组织健康提升企业绩效。组织健康对企业绩效的促进作用在高度不确定性环境中比在低度不确定性环境中更弱。因此,提出假设 3。

**H3:** 环境不确定性负向显著调节组织健康与企业绩效之间的关系

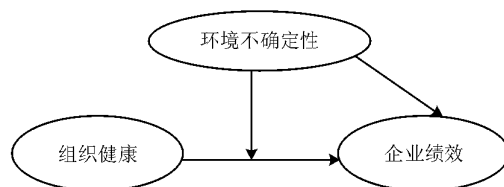


图 1 研究框架

### 3 变量及模型

#### 3.1 变量操作性定义与度量

本文将组织健康操作性定义为员工对本企业组织层面当前的愿景方向、责任氛围、激励动力、协调能力进行评价的结果。借鉴凯勒和普拉思(2012)<sup>[6]</sup>的研究成果,按王晓静(2017)<sup>[19]</sup>开发的量表,用 19 个题项测量组织健康。用 Likert 5 级指标测量。

企业绩效是本研究的因变量。企业绩效的操作性定义代表企业的经营效率,体现为投资回报、利润、市场份额、盈利能力以及总资产、总销售、利润的增长速度等。Richard, Devinney, Yip, Johnson (2009)<sup>[20]</sup>认为企业绩效是财务业绩、产品市场业绩、股东回报。王兴琼(2009)用利润、资产增长、销售收入、销售增长、市场份额、新产品数量来测量企业绩效。本研究基于李忆、司有和(2009),从盈利性和成长性两个角度测量企业绩效。盈利性题项包括“与主要竞争对手相比,投资回报”“与主要竞争对手相比,利润水平”“与主要竞争对手相比,市场份额”“与主要竞争对手相比,盈利能力”。成长性题项用“与主要竞争对手相比,过去三年中,总资产的增长速度”“与主要竞争对手相比,过去三年中,总销售增长速度”“与主要竞争对手相比,过去三年中,利润增长率”来测量。用 Likert 5 级指标测量。

环境不确定性的操作性定义用来描述企业面临顾客需求、顾客要求、行业技术、产品或服务更新速度、竞争对手的行为、新产品的引入以及资源获取的变化情况。李大元、项保华和陈应龙(2009)用竞争强度、竞争者行为等 8 个题项来测量环境不确定性。本研究根据关键、王先海(2015)对环境不确定性的测量,用 7 个题项衡量。它们是企业所处行业顾客需求变化速度、企业所处行业顾客要求、企业所处行业技术发展速度、本行业的产品或服务更新速度、预测竞争对手行为的难度、获取所需资源的难度、竞争对手引入新产品的频率。除了竞争对手引入新产品的频率,其他题项也是李大元、项保华和陈应龙(2009)测量环境不确定性的题项。用 Likert 5 级指标测量。

本研究将行业分为计算机、互联网、通信、电子,证券、银行、保险,贸易、消费,制造、营运,制药、医疗,房地产、建筑,媒体、广告、专业服务,物流、运输,能源、原材料,旅游、酒店、餐饮以及其他。不同的行业用数字代码表示,用单选题进行调研。

企业规模可以用资产总额、年销售总额、员工总数等来代表。与 Li and Liu (2014)类似,本研究企

业规模用不同区间的员工数量表示。将员工数量分为 100 人以下、101~500 人、501~1000 人、1001 人以上,用数字代码表示,用单选题进行调研。

企业年龄是企业从注册开始按年计算的存活时间。企业年龄测量方法与李寅龙(2015)类似。测量题项包括“企业从成立至今,生存时间是:2 年或以下,3~5 年,6~10 年,11~20 年,21 年及以上”,由被调查者选择。

#### 3.2 数据来源

本次调研是通过与浙江省某市工商联、商会联系,将调查问卷发放到几百家企业,要求每家企业抽选不同岗位的员工以不记名方式填写 5 份纸质问卷或电子版问卷,在问卷填写完毕之后通过邮寄或邮件发回。共发放 726 份问卷,最后回收来自 126 家企业的电子版问卷 576 份,问卷回收率为 79.3%。删除一些不合格问卷,有效问卷为 447 份。

样本是综合考虑组织健康、环境不确定性、企业绩效等变量数据的完整性,删除在这些变量上数据不完整以及答题明显不认真(例如全部选相同数字)的问卷,最后剩下 447 份有效问卷。样本的情况如表 1 所示。

### 4 数据分析与假设检验

#### 4.1 信度和效度检验

组织健康、环境不确定性和企业绩效的信度检验结果如表 2 所示。环境不确定性的 Cronbach's  $\alpha$  值是 0.905,组织健康的 Cronbach's  $\alpha$  值是 0.945,企业绩效的 Cronbach's  $\alpha$  值是 0.925。因此,这些变量的信度较好。

根据荣泰生(2010),在建构效度上同一因子中各题项负荷量必须大于 0.5。组织健康各因子内的各个题项的标准载荷最小为 0.547,最大为 0.901。各因子的 CR 最小为 0.83,最大为 0.90。AVE 最小为 0.57,最大为 0.60。因此效度达到科学研究的要求。环境不确定性各题项的标准载荷最小为 0.682,最大为 0.807,CR 为 0.91,AVE 为 0.58。因此,变量效度达到了科学研究的要求。企业绩效各题项的标准载荷最小为 0.583,最大为 0.921,CR 为 0.90,AVE 为 0.58。因此,变量效度达到科学研究的要求。

表 3 是用 AMOS 20 软件做验证性因子分析的结果。组织健康验证性因子分析模型中,CMIN/DF 为 2.180;RMR 为 0.024,小于 0.05;GFI 为 0.960,大于 0.9;NFI 为 0.970,大于 0.9;CFI 为 0.983,大于 0.9;RMSEA 为 0.051,小于 0.1。因此,各拟合指数

都达到要求。环境不确定性验证性因子分析模型中, CMIN/DF 为 1.927, 小于 2; P 值为 0.073, 大于 0.05; RMR 为 0.009, 小于 0.05; GFI 为 0.993, 大于 0.9; NFI 为 0.994, 大于 0.9; CFI 为 0.997, 大于 0.9; RMSEA 为 0.046, 小于 0.05。因此, 各拟合指数都达

到了要求。企业绩效验证性因子分析模型中, CMIN/DF 为 2.653, 小于 3; RMR 为 0.007, 小于 0.05; GFI 为 0.993, 大于 0.9; NFI 为 0.996, 大于 0.9; CFI 为 0.998, 大于 0.9; RMSEA 为 0.061, 小于 0.1。因此, 各拟合指数基本达到要求。

表 1 样本一览

项目	样本数量	百分比/%	项目	样本数量	百分比/%		
被调研者性别	男	239	53.5	被调研者职务	普通员工	226	50.6
	女	208	46.5		管理者	221	49.4
被调研者年龄	23 周岁及以下	12	2.7	学历	初中及以下	10	2.2
	24 周岁至 35 周岁	284	63.5		高中	52	11.6
	36 至 40 周岁	63	14.1		大专	221	49.4
	41 周岁至 49 周岁	73	16.3		本科	133	29.8
	50 周岁以上	15	3.4		研究生	31	6.9
企业规模(员工人数)	50 人以下	42	9.4	企业所处行业	制造、营运业	264	59.1
	50 至 100 人	65	14.5		制药、医疗业	61	13.6
	101 至 500 人	233	52.1		房地产、建筑业	39	8.7
	501 至 1000 人	63	14.1		贸易、消费业	32	7.2
	1001 人以上	44	9.8		其他各种行业	51	11.4
企业年龄	1 至 2 年	12	2.7	被调研者在本企业的工作年限	1 年以下	64	14.3
	3 至 5 年	28	6.3		1 至 2 年	104	23.3
	6 至 10 年	124	27.7		3 至 5 年	114	25.5
	11 至 20 年	147	32.9		6 至 10 年	134	30
	20 年以上	136	30.4		10 年以上	31	6.9

表 2 潜变量信度检验结果

变量	题项数	均值	标准差	Cronbach's α	信度水平
环境不确定性	7	3.785	0.652	0.905	非常好
组织健康	19	3.154	0.375	0.945	非常好
企业绩效	7	2.329	0.505	0.925	非常好

表 3 各变量验证性分析指标

	CMIN/DF	RMR	GFI	NFI	CFI	RMSEA
组织健康	2.180	0.024	0.960	0.970	0.983	0.051
环境不确定性	1.927	0.009	0.993	0.994	0.997	0.046
企业绩效	2.653	0.007	0.993	0.996	0.998	0.061

#### 4.2 相关分析

本研究变量之间的相关性分析结果如表 4 所示。可见: 行业与企业规模显著性相关; 企业规模与企业绩效显著相关; 企业年龄与环境不确定性、企业

绩效显著相关; 环境不确定性与组织健康、企业绩效显著相关; 组织健康与企业绩效显著相关。其中, 组织健康与企业绩效的相关系数是 0.421, 在 0.01 水平上显著相关。

表 4 变量之间的描述性统计与相关分析

变量	均值	标准差	1	2	4	5	6	7
1. 行业	4.69	1.783	1					
2. 企业规模	3.57	1.406	-0.189**	1				
4. 企业年龄	4.82	1.022	-0.018	0.388**	1			
5. 环境不确定性	3.785	0.652	-0.060	0.015	0.104*	1		
6. 组织健康	3.154	0.375	0.031	0.002	-0.017	0.325**	1	
7. 企业绩效	2.329	0.505	0.068	0.187**	0.103*	0.173**	0.421**	1

### 4.3 回归分析

本文用 SPSS 18.0 软件对变量之间的假设关系进行层级回归分析。回归结果如表 5 所示。

模型 1 是将控制变量行业、企业规模、企业年龄当作自变量,以企业绩效为因变量进行回归。结果模型显著, F 检验值为 7.348, 对应的概率值为 0.000, 小于 0.05。行业回归系数 ( $\beta=0.106, P=0.025$ )、企业规模的回归系数 ( $\beta=0.198, P=0.000$ ) 都显著, 而企业年龄的回归系数 ( $\beta=0.029, P=0.567$ ) 不显著。

模型 2 在模型 1 的基础上加上变量组织健康, 进行回归。F 检验值为 31.201, 对应的概率值 0.000。因此, 行业、企业规模、企业年龄和组织健康这几个变量综合起来对企业绩效有显著影响。组织健康的回归系数 ( $\beta=0.416, P=0.000$ ) 表明其在 0.01 水平上对企业绩效有显著正向影响。因此, H1 得以证明, 即组织健康显著正向影响企业绩效。

模型 3 是将行业、企业规模、企业年龄、环境不确定性当作自变量, 以企业绩效为因变量进行回归。结果模型显著, F 检验值为 9.295, 对应的概率值为 0.000, 小于 0.05。行业回归系数 ( $\beta=0.118, P=0.012$ )、企业规模的回归系数 ( $\beta=0.205, P=0.000$ ) 都显著, 而企业年龄的回归系数 ( $\beta=0.008, P=0.876$ ) 不显著。环境不确定性的回归系数 ( $\beta=0.175, P=0.000$ ) 表明其在 0.01 水平上对企业绩效有显著正向影响。因此, H2 没有得到证明, 即环境不确定性不显著负向影响企业绩效, 相反, 环境不确定性显著正向影响企业绩效。可能的原因是: (1) 环境不确定性作为一种刺激物, 会激发组织意会的努力, 并触发集体意会 (Neill, McKee and Rose, 2007)<sup>[27]</sup>。(2) 在某种程度上, 环境不确定性促进组织协调和组织内部员工之间的合作。(3) 环境不确定性促进人们借助科学理论和方法来经营企业。(4) 环境不确定性高本身就意味着存在商业机会。

表 5 层级回归分析结果

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
1. 控制变量					
行业	0.106**	0.091**	0.118**	0.095**	0.100**
企业规模	0.198***	0.188***	0.205***	0.191***	0.187***
企业年龄	0.029	0.039	0.008	0.034	0.022
2. 自变量					
组织健康		0.416***		0.403***	0.825***
3. 调节变量					
环境不确定性			0.175***	0.041	0.685*
4. 交叉项					
组织健康×环境不确定性					-0.879
R <sup>2</sup>	0.048	0.221	0.078	0.222	0.227
调整后 R <sup>2</sup>	0.041	0.214	0.069	0.213	0.216
R <sup>2</sup> 变动	0.007	0.007	0.009	0.009	0.011
F 统计值	7.348***	31.201***	9.295	25.115***	21.456***
N	447	447	447	447	447

备注: \*、\*\*、\*\*\* 分别表示在 0.1、0.05、0.01 水平上显著, 表中数据是标准化回归系数

本研究要检验环境不确定性对组织健康与企业绩效关系的调节作用。首先, 对自变量、调节变量进行标准化, 再进行层次回归。层次回归的具体步骤是: (1) 企业绩效对行业、企业规模、企业年龄、组织健康的回归; (2) 企业绩效对行业、企业规模、企业年龄、组织健康、环境不确定性的回归; (3) 企业绩效对行业、企业规模、企业年龄、组织健康、环境不确定、组织健康×环境不确定性的回归。

模型 4 是在模型 2 的基础上, 加上调节变量环境不确定性之后进行回归。F 检验值为 25.115, 对应的概率值为 0.000。因此, 行业、企业规模、企业年龄、组织健康、环境不确定性这几个变量综合起来

对企业绩效有显著影响。

模型 5 是在模型 4 的基础上, 再加入调节变量和自变量变量的乘积项进行回归。F 检验值为 21.456, 对应的概率值为 0.000。因此, 行业、企业规模、企业年龄、组织健康、环境不确定性、组织健康×环境不确定性综合起来对企业绩效有显著影响。对应的 R<sup>2</sup> 是 0.227。根据组织健康×环境不确定性的回归系数 ( $\beta=-0.879, P=0.102>0.05$ ), 可以知道, 交互项的系数不显著。因此, H3 没有得到支持, 即检验结果显示环境不确定性对组织健康与企业绩效关系没有显著负向调节作用。

本研究得出环境不确定性对组织健康和企业绩效

效之间的关系没有显著负向调节作用,交互项的回归系数是-0.879,对应的 P 值是 0.102,大于 0.05。这就是说,环境不确定性对组织健康和企业绩效的正向关系没有显著调节作用。这是因为环境不确定性越高,企业绩效不一定越差;环境不确定性越高,组织健康程度不一定越好。也就是说,环境不确定性对组织健康、企业绩效的影响方向本身是不确定的。此外,环境不确定性对组织健康、企业绩效的影响力度到底孰大孰小也是不确定的。这启发我们,在转型国家和成熟市场经济体国家,组织健康对企业绩效的正向影响作用可能没有特别显著的差异。

## 5 结论

本文实证了组织健康与企业绩效的关系,环境不确定性与企业绩效的关系,以及环境不确定性对组织健康与企业绩效的关系的调节效应。研究发现,组织健康对企业绩效有显著正向作用,环境不确定性对企业绩效有显著正向作用,环境不确定性对组织健康和企业绩效之间的关系没有显著调节作用。本文的理论贡献在于:(1)实证了组织健康与企业绩效的关系,丰富了组织健康文献与企业绩效文献;(2)实证了环境不确定性与企业绩效的关系,丰富了环境不确定性有关文献和企业绩效文献。本文的实践意义在于启示企业通过重视组织健康、拥抱环境不确定性来提高企业绩效。本文的局限性在于样本的区域分布比较集中,不够广泛。

## 参考文献:

- [1] HASSAN R, MARIMUTHU M, JOHL S K. Diversity, corporate governance and implication on firm financial performance[J]. *Global Business and Management Research: an International Journal*, 2015, 7(2): 28-36.
- [2] MINNA S. Innovation capability for SME success: perspectives of financial and operational performance [J]. *Journal of Advances in Management Research*, 2014, 11(2):163-175.
- [3] 庞长伟,李垣,段光. 整合能力与企业绩效:商业模式创新的中介作用[J]. *管理科学*, 2015, 28(5): 31-41.
- [4] 郝书辰,马恩涛. 产业集中度、企业所有制性质与企业绩效[J]. *山东大学学报(哲学社会科学版)*, 2012(4): 89-95.
- [5] 胡谍,王元地. 企业性质对研发投入长短期效应调节作用的研究[J]. *软科学*, 2015, 29(9): 63-67.
- [6] 凯勒,普拉斯. 超越绩效[M]. 盛溢译. 北京:机械工业出版社, 2012.
- [7] 熊淑萍. 企业组织健康与员工情绪管理关系研究[J]. *企业经济*, 2015(11): 95-98.
- [8] MCHUGH M, BROTHERTON C. Health is wealth--organizational utopia or myopia[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2000(1): 744-770.
- [9] BISWAS U N, BISWAS S N. Organizational health, stress & commitment during global financial crisis [J]. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 2010, 46(1): 112-125.
- [10] 王培玉,刘爱萍. 健康管理学与健康管理者——人群健康领域的一个新学科、卫生行业的新职业[J]. *北京大学学报(医学版)*, 2013(6): 347-351.
- [11] DAVID F R, DAVID F R, DAVID M E. Benefits, characteristics, components, and examples of customer-oriented mission statements[J]. *International Journal of Business, Marketing, and Decision Sciences*, 2016, 9(1): 19-32.
- [12] JUDGE W Q, NAOUMOVAL I, DOUGLAS T. Organizational capacity for change and firm performance in a transition economy[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2009, 20(8): 1737-1752.
- [13] SHIPTON H, BUDHWAR P S, CRAWSHAW J. HRM organizational capacity for change, and performance: A global perspective[J]. *Thunderbird International Business Review*, 2012, 54(6): 777-790.
- [14] 李大元,项保华,陈应龙. 企业动态能力及其功效:环境不确定性的影响[J]. *南开管理评论*, 2009, 12(6): 60-68.
- [15] 郝晓明,郝生跃. 组织情境因素对企业动态能力形成的影响效应[J]. *经济经纬*, 2014, 31(2): 108-113.
- [16] TEECE D J. The foundations of enterprise performance: dynamic and ordinary capabilities in an (economic) theory of firms[J]. *Academy of Management Perspectives*, 2014, 4(28): 328-352.
- [17] WANG C L, AHMED P K. Dynamic capabilities: are view and research agenda[J]. *International Journal of Management Review*, 2007, 9(1): 31-51.
- [18] KORBERG C S, UNGSON G R. The effects of environmental uncertainty and dependence on organizational structure and performance: a comparative study [J]. *Journal of Management*, 1987(13): 725-737.
- [19] 王晓静. 中国转型期企业组织健康的理论与实证研究[D]. 上海:上海交通大学, 2017.
- [20] RICHARD P J, DEVINNEY T M, YIP G S, et al. Measuring operational performance: towards methodological best practice [J]. *Journal of Management*, 2009, 35(3): 718-804.