

山东财经大学工商管理学者文库

徐召红 著

智力资本、
动态动力对企业绩效的
作用研究

Research on the Effects of
Intellectual Capital and Dynamic Capabilities
on Enterprise Performance

工商管理学者文库

徐召红 著

智力资本、
动态动力对企业绩效的
作用研究

Research on the Effects of
Intellectual Capital and Dynamic Capabilities
on Enterprise Performance



图书在版编目 (CIP) 数据

智力资本、动态动力对企业绩效的作用研究/徐召红著.
—北京: 经济科学出版社, 2015. 7
(山东财经大学工商管理学者文库)
ISBN 978 - 7 - 5141 - 5899 - 1

I. ①智… II. ①徐… III. ①企业绩效 - 研究
IV. ①F272. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 164524 号

责任编辑: 柳 敏 段小青
责任校对: 王肖楠
责任印制: 李 鹏

智力资本、动态动力对企业绩效的作用研究

徐召红 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京京鲁数码快印有限责任公司印装

710 × 1000 16 开 12. 25 印张 180000 字

2015 年 8 月第 1 版 2015 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 5899 - 1 定价: 30. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

总 序

人才历来被看成是社会进步、组织成长的重要竞争力来源，甚至有人将组织的竞争等同于人才之间的竞争。但是，人才不是一个孤立的概念，人才不能脱离组织的目标而独立存在，一个人是否是人才取决于其满足组织需求程度的高低。同样，人才能否满足组织的需要、能否发挥其应有的作用也不是孤立的，它受组织结构、机制、环境等多方面因素的影响。建立人才与组织目标之间的有效联系，使组织目标能够更有效地实现，也使人藉此能够更有效地成为人才，需要科学的管理机制。研究这些管理机制，帮助组织建立这些机制以充分发挥人才的作用和促进人才自身的发展，是管理学院存在的价值和使命。

山东财经大学工商管理学院成立于 2011 年 11 月，由原山东经济学院工商管理学院和原山东财政学院工商管理学院合并组建而成。学院历史悠久，其前身可追溯至 1958 年山东财经学院成立时的商业系。学院拥有本、硕、博三个办学层次，学科主体设置齐全，人才培养体系科学合理。目前，学院设有工商管理、人力资源管理、市场营销、旅游管理、房地产开发与管理、会展经济与管理 6 个本科专业；拥有工商管理一级学科博士、硕士学位授予权，有企业管理、人力资源管理、旅游管理、技术经济及管理 4 个二级学科硕士学位授权点。工商管理专业为国家级特色专业，人力资源管理专业为山东省省级特色专业；企业管理学科为“十二五”山东省省级特色重点学科，并拥有该学科“泰山学者”特聘教授岗位。山东财经大学管理创新研究院（山东省人才发展研究中心）、山东财经大学职业生涯教育研究中心挂靠本学院。

山东财经大学工商管理学院是一个研究平台、合作平台、服务平台和成长平台。学术研究是学院的立身之本，合作是开展工作的主要途

径，服务是学院的主要运作方式，教师和学生的成长是学院追求的目标。学院将致力于促使人才发挥其最大价值的管理机制研究，致力于人才成长的科学规律研究，致力于发现人才、培育人才、使用人才的有效途径研究，开展与国内外高校、研究机构、政府部门、企事业单位的广泛合作，以合作聚集研究力量，以合作提升研究水平，以合作推广研究成果；学院将致力于管理与服务，以服务繁荣学术研究，以服务协助政府决策、以服务促进企事业单位的发展、以服务成就人才，最大限度地促进教师和学生的成长，充分发挥学院的价值作用。

为鼓励学院教师积极从事高水平科研工作，促进学院学科建设水平，提高科技创新水平和服务社会能力，扩大学院在国内外的学术影响，依据《山东财经大学工商管理学院学术专著出版资助管理办法》，对学院在职在岗的中青年教师提供专著出版资助，并委托经济科学出版社出版。在此感谢经济科学出版社吕萍女士的支持和辛苦工作！

让我们共同努力，以创新务实的工作态度、勤奋刻苦的工作作风、团结协作的工作方式，实现管理学院的价值和使命！

山东财经大学工商管理学院

2013年12月19日

前 言

企业如何创造并维持自身的竞争优势是战略管理理论的研究重点。资源基础观认为，企业绩效主要由企业的资源差异决定；能力基础观则认为，企业的能力高低决定了企业绩效。在动态环境中，企业应该根据环境的变化动态地获取、整合和释放资源，企业只有与环境相协调才能发展壮大，作为资源基础观的补充，动态能力理论能够对超竞争环境下的企业成长作出合理的解释。由于资源和能力之间存在相互依存的紧密关系，资源基础观和能力基础观并不矛盾，能力基础观是对资源基础观的发展和补充，两者可以而且应该放到一个模型中进行分析。

在知识经济时代，新技术的飞速发展使企业的生存环境不断变化，超竞争环境不断显现和加强，动态能力能够使企业适应复杂变化的经营环境，动态能力理论的出现对于处于激烈竞争中的企业具有重要的意义。当前中国企业适应环境变化并重新整合资源的能力较弱，企业平均寿命远远短于国外同类型的企业。智力资本是知识经济时代企业最为重要的资产，动态能力是企业应对环境变化最为重要的能力，智力资本、动态能力和企业绩效可以放入同一个模型进行研究。然而，已有的相关研究多是独立的“智力资本——企业绩效”与“动态能力——企业绩效”关系的研究范式，很少有学者分析智力资本和动态能力之间的内在关联。另外，智力资本和动态能力对企业绩效的作用机理仍处于初步研究阶段，考察该过程中的调节变量是必要的，也是必需的。本书以资源基础观和能力基础观为理论基础，构建了“智力资本——动态能力——企业绩效”的研究框架，分析和探讨动态能力在智力资本与企业绩效之间的中介效应，同时分析企业冗余资源和环境动态性在动态能力提升企业绩效过程中的调节作用，揭示超竞争环境下企业提高经营绩效的“过

程黑箱”。本书通过理论分析和实证分析指出能力基础观是资源基础观的发展和延伸，企业必须在产业升级的过程中实现资源与能力的顺利衔接，尤其是智力资本和动态能力的有效互动。

智力资本和动态能力对企业成长具有特殊的重要性，本书所要解决的关键问题是企业如何通过智力资本的积累和动态能力的培育提升企业绩效，其中主要包括三个核心问题：一是确定智力资本、动态能力和企业绩效的维度和测量指标，这是开展本研究的基础和前提；二是分析企业动态能力如何提升经营绩效，即动态能力对企业绩效的作用机理，重点探讨冗余资源和环境动态性在该过程中的调节作用；三是揭示企业动态能力如何得以形成和提升，其中智力资本是构建动态能力的关键和基础。本书主要通过问卷调查的方式来获取企业相关数据，为了提高调查问卷的有效性，对典型企业的管理人员进行了半结构式访谈，并借鉴了国内外的相关研究量表。

本书采用规范分析和实证分析相结合的研究方法。在规范分析部分，主要以文献研究法为本书奠定坚实的理论基础，通过对现有相关文献的精读和总结，了解相关问题的研究现状，最终实现研究对象的准确界定、测量指标的有效设置和概念模型的合理提出，为下一步的实证研究做好充实的准备。本书的实证分析包括三部分内容：首先，运用案例研究法对山寨手机、柯达公司和联想集团三个著名案例进行了较深入的分析，初步掌握了智力资本、动态能力与企业绩效之间的逻辑关系；其次，选择八家典型企业进行半结构化访谈，进一步确定智力资本、动态能力和企业绩效各维度的测量题项；最后，采用问卷调查法获取智力资本、动态能力和企业绩效的相关数据，根据概念模型选择使用 SPSS17.0 和 AMOS18.0 进行数据分析，揭示智力资本和动态能力影响企业绩效的路径。

本书主要包括四个方面的内容：

第一，智力资本与企业绩效的关系研究。智力资本是知识经济时代企业最为重要的战略性资源，主要体现在人力资本、结构资本和关系资本三个方面，具有价值性、稀缺性、难以模仿性和难以转移性等特点，智力资本的积累在很大程度上决定了企业绩效的高低。该部分将深入分析智力资本的三个维度对企业绩效的重要程度及作用路径，以丰富智力

资本的相关研究。

第二,动态能力在智力资本与企业绩效之间的中介作用。一方面,资源是能力的基础和载体,企业智力资本的积累在一定程度上决定了动态能力的发展和演化;另一方面,在较为动荡的竞争环境中,企业的绩效水平和竞争地位受动态能力的影响和制约。也就是说,智力资本的积累会提高企业的动态能力,继而提高企业绩效,动态能力在智力资本与企业绩效之间起中介作用。该部分将利用结构方程模型,分析智力资本的不同维度对动态能力的影响程度及动态能力的不同维度对企业绩效的影响程度,提示企业发展壮大的过程黑箱,充实和丰富资源、能力和企业绩效之间的关系研究。

第三,冗余资源对动态能力与企业绩效之间关系的调节作用。冗余资源是企业应对环境变化的资源缓冲物,冗余资源对动态能力的作用过程具有一定的权变影响。一方面,在不考虑外界环境变化的激烈程度时,较多冗余资源的存在会使企业产生一定的惰性,因此冗余资源负向调节动态能力与企业绩效之间的关系。另一方面,当企业面临激烈的市场竞争时,高层管理人员要想对当前战略做出相应的调整,必须要有一定种类和数量的冗余资源,才能充分发挥动态能力对企业绩效的积极作用。

第四,环境动态性对动态能力与企业绩效之间关系的调节作用。动态能力的培育和提升需要一定的成本,因此动态能力与企业绩效的关系具有不确定性,既存在积极的一面,也存在消极的一面,环境动态性对动态能力与企业绩效之间的关系具有一定的调节作用。在相对稳定的环境中,企业培育动态能力可能导致成本的增加大于收益的增加,导致企业绩效有所降低;在较为动荡的环境中,企业需要培育较强的动态能力,以便对环境变化做出有效的反应,最终提高企业绩效。

本书的创新点主要体现在三个方面:

第一,从资源基础理论出发对动态能力的来源进行了初步探索,基于智力资本的视角分析了企业动态能力的培育过程,并采用结构方程模型较系统地研究了动态能力的形成路径。本书利用 AMOS18.0 分析了智力资本的三个维度(人力资本、结构资本、关系资本)对动态能力的三个维度(市场感知能力、学习吸收能力、变革创新能力)的作用过

程，以及动态能力三个维度内部之间的逻辑关系，丰富了动态能力的研究成果。

第二，将企业绩效分为短期绩效和长期绩效两个方面，分析了智力资本、动态能力与企业绩效之间的逻辑关系，通过三个典型案例的对比和剖析，提出了智力资本、动态能力与企业绩效的关系矩阵，对企业竞争优势究竟来源于“资源”还是“能力”这一问题做出了更好地诠释。对于企业短期绩效来说，智力资本和动态能力有时可以互相替代；对于企业长期绩效来说，智力资本和动态能力是互补的，两者缺一不可。

第三，动态能力与企业绩效的关系具有一定的不确定性，在本书构建的动态能力提升企业绩效的模型中，除了引入前人研究中所提到的环境动态性之外，还同时引入了冗余资源变量，更全面地考察动态能力对企业绩效的作用过程。另外，本书对动态能力、冗余资源和环境动态性进行了三项交互分析，在一定程度上解决了前人研究中动态能力与企业绩效关系不一致的问题。动态能力与企业绩效的关系受到冗余资源和环境动态性两个变量的调节，企业必须重视资源与环境之间的匹配，并根据所处的环境状况对冗余资源进行有效管理。

目 录

第 1 章 导论	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究意义	5
1.3 相关概念界定	7
1.4 研究内容和技术路线	10
1.5 研究框架与研究方法	12
1.6 研究的重点、难点及创新点	14
第 2 章 文献评述	17
2.1 智力资本相关研究评述	17
2.2 动态能力相关研究评述	25
2.3 智力资本、动态能力与企业绩效关系的研究评述	38
2.4 本章小结	41
第 3 章 智力资本、动态能力与企业绩效之间的 逻辑关系	42
3.1 相关理论基础	42
3.2 智力资本、动态能力对企业短期绩效的作用	47
3.3 智力资本、动态能力对企业长期绩效的作用	51

3.4 智力资本、动态能力与企业绩效的关系矩阵·····	55
3.5 本章小结·····	56

第4章 研究假设及模型构建 ····· 58

4.1 智力资本对企业绩效作用的研究假设·····	58
4.2 动态能力对企业绩效作用的研究假设·····	62
4.3 智力资本与动态能力关系的研究假设·····	65
4.4 企业冗余资源和环境动态性的调节作用·····	69
4.5 控制变量的选择及设计·····	75
4.6 模型构建·····	80
4.7 本章小结·····	80

第5章 实证研究设计 ····· 82

5.1 调查问卷的设计·····	82
5.2 变量的测量·····	84
5.3 数据收集过程·····	88
5.4 数据处理方法与技术手段·····	93
5.5 本章小结 ·····	111

第6章 实证研究结果与分析 ····· 113

6.1 结构方程模型研究结果 ·····	113
6.2 层级回归分析结果 ·····	118
6.3 结果分析 ·····	137
6.4 本章小结 ·····	140

第7章 研究结论、建议及展望····· 142

7.1 主要研究结论 ·····	142
------------------	-----

7.2 对管理实践的启示	145
7.3 研究不足与展望	147
参考文献	150
附录1 半结构化访谈提纲	170
附录2 预调查问卷	171
附录3 正式调查问卷	176
后记	181

第 1 章

导 论

1.1 问题的提出

1.1.1 研究背景

1. 中国企业的平均寿命较短

随着中国对全球经济影响力的日益增强，中国企业的发展状况和成功经验引起各国学者的广泛关注，他们从不同视角对中国情境下的企业成长展开研究。值得注意的是，中国各类企业不仅存在平均寿命普遍较短的现象，能够做大做强企业更是寥寥无几，下面的几组数据足以引起大家的深思。世界 500 强企业的平均寿命是 40 ~ 42 年，一般跨国公司的平均寿命是 10 ~ 12 年；日本企业的平均寿命为 20 年，日本拥有 3 146 家历史超过 200 年的企业，更有 7 家企业的历史超过 1 000 年；在德国 500 家优秀中小企业中，有 1/4 的企业可以存活 100 年以上；据美国《财富》杂志报道，美国中小企业的平均寿命在 7 年左右，大企业的平均寿命在 40 年左右；在中国，中小企业的平均寿命仅为 3.7 年，集团企业的平均寿命也不到 10 年。

达尔文曾经说过，存活下来的物种，不是那些最强壮的种群，也不

是那些智力最高的种群，而是那些对变化做出最积极反应的物种。对激烈竞争环境中的企业而言，社会大环境的变化是企业管理的外部变量，单个企业很难左右外部环境的变化，适应环境的变化是企业生存发展的根本出路。在激烈的市场竞争中，反应迟钝、日渐僵化的企业最终都会慢慢消亡，取而代之的是能够更好地适应环境的新企业，这个过程跟生物的进化过程极其相似。与国外基业长青的知名企业如花旗银行（创建于1812年）、宝洁公司（创建于1837年）、强生公司（创建于1886年）等相比，中国的长寿企业明显偏少，不同类型企业的生命周期普遍较短，主要原因是企业领导在周围环境发生较大变化时没有及时调整企业战略，即多数企业缺乏在快速变化的生存条件下应有的动态能力。

中国企业的高层管理者已经认识到对企业的经营管理做出适当调整的重要性，在过去的管理实践中，许多企业跟随管理理论的发展前沿进行了卓有成效的改革，例如，大力促进组织的扁平化、积极进行业务流程再造、对非核心业务实行外包、加强企业管理信息系统的建设等，促进了企业的发展和经济的繁荣。当前，面对环境动态性的日渐加强，中国企业在重视知识积累和吸引优秀人才的同时，必须不断提高组织的“柔性”，提升企业应付复杂环境的动态能力，以实现基业长青的长远目标。

2. 知识经济时代智力资本成为企业财富的主要来源

随着人类社会从工业时代向信息时代和知识经济时代的过渡，知识要素在世界经济增长中的作用日渐突出，企业的价值不再取决于企业拥有多少实物资本，而在于企业所拥有的智力资本。彼特·德鲁克（1998）指出，在知识经济时代，真正的控制性资源和生产的决定因素不是资本，也不是劳动力和土地，而是信息和知识。沙利文（Sullivan，2000）认为，有形资产已经不再是企业价值的主要组成部分。从图1-1可见，企业价值的主要来源逐渐从有形资产转为无形资产，无形资产在企业价值中的比重从20世纪80年代的38%上升为21世纪的85%。另外，1920~2000年的道琼斯工业指数也证实了智力资本在企业价值创造中的核心地位。

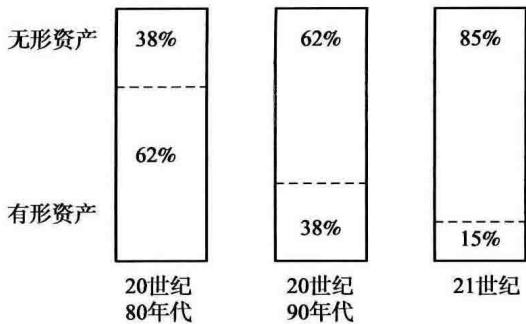


图 1-1 企业价值的来源

资料来源：万希．企业智力资本开发与管理 [M]．北京：中国社会科学出版社，2009，第5页．

由于智力资本是影响现代企业经营绩效的主要因素，在商业竞争中逐渐占据重要地位，智力资本已经成为企业获得竞争优势的重要来源。智力资本理论将人力资本理论的研究视角从个体拓展到组织，是对人力资本理论的进一步深化和提高。知识经济时代智力资本的数量和质量决定了企业能否取得成功，到目前为止，绝大多数学者和管理者已经认识到智力资本的重要性。在企业的管理实践中，越来越多的企业加强了对智力资本的管理和投资，《财富》世界 500 强企业中，42% 以上的企业建立了智力资本管理平台。

在知识经济时代，智力资本在激烈的市场竞争中占据举足轻重的地位，它不仅意味着企业当前业绩的提升，还决定了企业的未来。无论是传统企业还是新兴高科技企业，智力资本都是提升企业绩效的决定性因素。任何一个企业，只有对智力资本进行高效的管理，才能在创造更多财富的同时使企业获得更大的收益，因此越来越多的企业开始重视智力资本的管理问题。

3. 超竞争环境下动态能力的重要性日渐凸显

20 世纪 90 年代以来，随着国际化进程的加快，社会竞争向纵深发展，环境的动态性和复杂性日益加剧。当周围环境发生巨大变化后，企业曾赖以生存的特定资源或能力将不再是竞争优势的来源，甚至会成为阻止企业进一步成长的障碍。也就是说，在激烈的市场竞争中，企业很难保持长久的竞争优势地位，管理者必须对企业所拥有的

资源和能力进行调整和重构，才能应对技术进步、创新加快和全球化所带来的挑战。

1994年，达维尼提出了超竞争（hyper-competition）的概念，使环境具备了紧张、快捷的竞争行为特征。企业竞争优势的来源不仅具有多层次性，而且具有多渠道性或者多元性，在超竞争环境下，企业如何建立并维持自身的竞争优势是当前理论界关注的热点。达维尼（1995）认为，在超竞争环境中，企业长期成功的道路不是试图维持长期不变的竞争优势，而是通过不断地创新追求一系列暂时的优势，使得企业比产业中的其他企业总能领先一步。

当生存环境急剧变化时，先行一步的企业最有可能成为赢家，固执僵化的企业只会逐渐走向消亡。自从1994年蒂斯和皮萨诺提出动态能力概念以来，动态能力理论受到了管理学界和企业界的普遍关注，国内外学者从不同的角度对动态能力进行了研究。蒂斯等（Teece et al., 1997）认为，在模糊以及不可预测的市场条件下，“整合、构建、重新配置内外部资源的能力是企业持续竞争优势的来源”。作为一种适应环境变化的能力，动态能力能够提高企业的主动性，使企业及时发现环境中的机会与威胁，并对内外部资源进行重构，从而对市场变化做出快速反应。动态能力是企业获得持续竞争优势的手段，与“昙花一现”的企业相比，“百年企业”通常都非常注重动态能力的培育，动态能力的塑造与提升是企业实现基业长青的必然之路。

1.1.2 研究问题

如何建立并维持企业竞争优势是战略管理理论的研究重点，战略管理研究者围绕这一经典问题先后提出了企业资源观和企业能力观。企业资源观认为，企业拥有的异质性资源是企业竞争优势的根源，随着知识重要性的凸显，知识基础观成为企业资源观的研究热点。企业能力观认为，企业拥有的特殊能力是竞争优势的源泉，随着环境动态性的增强，动态能力理论成为企业能力观的研究热点。

在解释不同企业之间绩效的差异时，资源和能力是两个重要变量。

资源是企业能力的基础，资源几乎没有生产能力，资源通过能力的中介作用才能得以充分利用。在知识经济时代，智力资本成为企业最为重要的资源，同时动态能力也成为企业应对超竞争环境最为重要的能力。当前，企业所处的经营环境日益复杂，企业绩效的提升和竞争优势的维持，一方面是企业智力资本不断积累的过程，另一方面也是企业能力（尤其是动态能力）不断更新和提升的过程。企业资源观和企业能力观不是互斥的，后者是前者的发展和延伸，动态能力理论分析了动荡环境中企业竞争优势的来源，对基于静态分析的资源基础观进行了有益的补充。

智力资本和动态能力好像是一个硬币的两面，存在相互依存、相辅相成的关系。本书以资源基础观和能力基础观为理论基础，构建了“智力资本——动态能力——企业绩效”的研究框架，分析和探讨动态能力在智力资本与企业绩效之间的中介效应，揭示超竞争环境下企业提高经营绩效的“过程黑箱”。本研究主要包括三个核心问题：一是确定智力资本、动态能力和企业绩效的测量指标和维度，这是开展本研究的基础和前提；二是分析企业动态能力如何提升经营绩效，即动态能力对企业绩效的作用机理，重点探讨冗余资源和环境动态性在该过程中的调节作用；三是揭示企业动态能力如何得以形成和提升，其中智力资本是动态能力形成的关键和基础。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

第一，本研究在一定程度上可以解决现有研究中对动态能力的测量维度过于分化的现象，同时能够弥补动态能力来源研究的不足。资源基础理论提出应该对资源进行动态管理，但是并没有进行深入分析，动态能力理论对资源基础观进行了有益补充。作为企业重要资源的智力资本是动态能力的基础和载体，动态能力的发展和演化取决于企业智力资本