



李婧·著



上海政法学院学术文库

企业家团队的所有权、 社会资本与创新绩效 关系研究

QIYEJIATUANDUI DE SUOYOUQUAN

SHEHUIZIBEN YU CHUANGXINJIXIAO GUANXIYANJIU



上海社会科学院出版社

014036699

F272
435



上海政法学院学术文库



| 李 婧 · 著

企业家团队的所有权、 社会资本与创新绩效 关系研究

QIYEJIATUANDUI DE SUOYOUQUAN

SHEHUIZIBEN YU CHUANGXINJIXIAO GUANXIYANJIU



北航

C1724868



上海社会科学院出版社

T-27 2
435

图书在版编目(CIP)数据

企业家团队的所有权、社会资本与创新绩效关系研究/
李婧著. —上海: 上海社会科学院出版社, 2013
ISBN 978-7-5520-0465-6

I. ①企… II. ①李… III. ①企业管理—研究 IV.
①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 274844 号

企业家团队的所有权、社会资本与创新绩效关系研究

作 者: 李 婧

责任编辑: 张晓栋

封面设计: 黄婧昉

出版发行: 上海社会科学院出版社

上海淮海中路 622 弄 7 号 电话 63875741 邮编 200020

<http://www.sassp.org.cn> E-mail: sassp@sass.org.cn

排 版: 南京展望文化发展有限公司

印 刷: 上海信老印刷厂

开 本: 720×1020 毫米 1/16 开

印 张: 16

插 页: 2

字 数: 268 千字

版 次: 2014 年 4 月第 1 版 2014 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5520-0465-6/F·209

定价: 48.00 元

版权所有 翻印必究

《上海政法学院学术文库》

编 审 委 员 会

主 任：金国华

副主任：闫 立 倪正茂

秘书长：何平立

委 员：（以姓氏笔画为序）

王明华 王 蔚 刘 强 闫 立

关保英 汤啸天 杨 寅 吴益民

何平立 张森年 金国华 倪正茂

章友德

本书为教育部人文社会科学青年基金项目“企业家团队的所有权、社会资本与创新绩效关系研究”(项目编号12YJC630093)以及上海政法学院青年科研基金项目“企业创新机制的形成过程——基于对企业家团队的分析”(项目编号QZ20121006)的阶段性研究成果。

《上海政法学院学术文库》

总 序

中华民族具有悠久的学术文化传统，两千年前儒家经典《大学》即倡言“大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善”。其意即涵蕴着彰扬学术、探索真理。而《中庸》论道：“博学之、审问之、慎思之、明辨之、笃行之。”则阐释了学术研究的治学精神以及达到真实无妄境界的必由之路。因此，从对世界历史进程的审视与洞察，社会发展、科学昌明、思想进步，从来离不开学术科研力量与成就的滋养与推动。

大学是国家与社会发展中一个不可或缺的重要力量，而科学研究的水平则又体现了大学的办学水平和综合实力，是一所现代大学重要的标志。因此，一个大学的学术气氛，不仅在很大程度上影响和引导着学校的科研状态，而且渗透和浸润着这个大学追求真理的精神信念。这正如英国教育思想家纽曼所言，大学是一切知识和科学、事实和原理、探索与发展、实验与思索的高级力量，它态度自由中立，传授普遍知识，描绘理智疆域，但决不屈服于任何一方。

大学的使命应是人才培养、科学研究和服务社会；高等教育发展的核心是学术和人才。因此，大学应成为理论创新、知识创新和科技创新的重要基地，在国家创新体系中应具有十分重要的地位和意义。上海政法学院是一所正在迅速兴起的大学，学院注重内涵建设和综合协调发展，现已有法学、政治学、社会学、经济学、管理学、语言学等学科专业。学院以“刻苦、求实、开拓、创新”为校训。这既是学校办学理念集中的体现，也是学术精神的象征。这一校训，不仅大力倡导复合型人才培养，注重充分发挥个性特色与

自我价值实现,提供自由选择学习机会,努力使学子们于学业感悟中启迪思想、升华精神、与时俱进,而且积极提倡拓展学术创新空间,注重交叉学科、边缘学科的研究,致力对富有挑战性的哲学社会科学问题的思考与批评,探求科学与人文的交融与整合。《上海政法学院学术文库》正是在这一精神理念引领下出版问世的。

《上海政法学院学术文库》的出版,不仅是《上海政法学院教育事业“十一五”发展规划》的起跑点,而且是上海政法学院教师展示学术风采、呈现富有创造性思想成果的科学平台。古代大家云:“一代文章万代稀,山川赖尔亦增辉”;“惟有文章烂日星,气凌山岳常峥嵘”。我相信《学术文库》的出版,不仅反映了上海政法学院的学术风格和特色,而且将体现上海政法学院教师的学术思想的精粹、气魄和境界。

法国著名史学家、巴黎高等社会科学学院院长雅克·勒戈夫曾言,大学成员和知识分子应该在理性背后有对正义的激情,在科学背后有对真理的渴求,在批判背后有对更美好事物的憧憬。我相信《学术文库》将凝聚上政人的思想智慧,人们将从这里看到上政人奋发向上的激情和攀登思想高峰的胆识与艰辛,上政人的学术事业将从这里升华!

祝愿《上海政法学院学术文库》精神,薪火传承,代代相继!

金国华

(作者系上海政法学院院长)

前言

在经济全球化的背景下,创新日益被许多企业视为重要的组织目标,同时它也对企业绩效产生越来越显著的影响。鉴于创新对企业成长的重要作用,研究何种治理机制有利于推动组织创新,何种因素会影响组织创新十分关键。

根据研究视角的不同,国内外有关企业创新影响因素的研究可以被划分为四个学派:外部环境学派、能力学派、内部治理学派以及社会资本学派。尽管这些学派均对影响组织创新的因素进行了探索,但还是存在需要完善和改进的地方。本研究在现有研究的基础上,结合能力理论、资源基础理论、委托代理理论、企业家理论、产权理论等对企业家团队所有权以及社会资本与企业创新绩效的关系进行了研究,这对进一步完善企业创新理论以及指导企业实践均具有非常重大的意义。

在文献分析的基础上,本研究构建了企业家团队所有权、社会资本以及企业创新绩效的关系模型。首先,采用定性分析的方法对企业家团队所有权以及企业家团队社会资本与企业创新绩效之间的关系进行了演绎推理,提出研究假设。其中,本研究在现有研究的基础上,对企业家团队社会资本进行了更细致的划分,即将企业家团队社会资本分为政治资本、金融资本、科研资本、经营资本四类,探讨不同类型的社会资本对企业创新绩效的影响;更进一步的,本研究探讨了企业家团队所有权对企业家团队社会资本与企业创新绩效之间关系的调节作用;同时,针对以上研究主题,本研究对具有不同所有制性质的企业进行了比较分析。其次,采用定量分析的方法,以中国主板上市公司中创新活动密集的制造业企业为研究样本,基于2004—2008年的面板数据对相关研究假设进行检验。主要研究结论如下:

1. 企业家团队所有权与企业创新绩效之间存在正相关关系,

即企业家团队所持企业股份越多,拥有越多的所有权,越有利于企业创新绩效的提升。就企业所有制性质对企业家团队所有权与企业创新绩效之间关系的调节作用检验结果来看,民营的企业所有制性质可以强化企业家团队所有权对企业创新绩效的促进作用。

2. 企业家团队不同类型的社会资本对企业创新绩效的影响不同。具体而言,企业家团队政治资本与企业创新绩效之间存在显著的 U 型关系;企业家团队金融资本与企业创新绩效之间存在负相关关系,不过这种负相关关系不显著;企业家团队科研资本与企业创新绩效之间存在显著的正相关关系;企业家团队经营资本与企业创新绩效之间也存在显著的正相关关系。考虑到企业所有制性质对企业家团队社会资本与企业创新绩效之间关系的调节作用,研究结果显示,民营的企业所有制性质可以强化企业家团队社会资本与企业创新绩效之间的关系,而且这一强化作用针对本研究所涉及的任何一种类型的企业家团队社会资本均成立。

3. 就企业家团队所有权对企业家团队社会资本与企业创新绩效之间关系的调节作用而言,企业家团队所有权对企业家团队政治资本与企业创新绩效之间的关系具有显著的负向调节作用;企业家团队所有权对企业家团队金融资本与企业创新绩效之间的关系具有负向调节作用,不过这种负向调节作用并不显著;企业家团队所有权对企业家团队科研资本与企业创新绩效之间的关系起正向调节作用,不过这一调节作用也不显著;企业家团队所有权对企业家团队经营资本与企业创新绩效之间的关系具有显著的正向调节作用。考虑到企业所有制性质的差异,本研究发现,企业家团队所有权对企业家团队政治资本与企业创新绩效之间关系的正向调节作用在民营企业非常显著,而在国有企业不显著;企业家团队所有权对企业家团队金融资本与企业创新绩效之间关系的负向调节作用在民营企业中非常显著,在国有企业不显著;企业家团队所有权对企业家团队科研资本与企业创新绩效之间关系的正向调节作用在国有企业中非常显著,而在民营企业中不显著;企业家团队所有权对企业家团队经营资本与企业创新绩效之间关系的正向调节作用在国有企业和民营企业中均不显著。

综上所述,(1)所有权作为一种典型的激励机制,在企业管理实践中确实可以将企业家团队成员的利益与企业所有者利益联系在一起,降低其风险规避的意愿,以企业长期价值增值为导向,在企业内部开展创新活动,从而提升企业创新绩效。这种激励机制在民营企业中的实施效果优于在国有企业中的实施效果。(2)企业创新绩效的提升是资源与能力的博弈结果,它一方面需要企业从外界获取大量的支持性资源,另一方面也需要企业内部创新能力以及创新意愿的支撑。本研究相关结果显示,国有企业与民营企业相比,资源丰富,但是内部创新动力不足;民营企业与国有企业相比,内部创新动力较足,但资源匮乏,研究结论从一个侧面反映了中国在资源配置方面存在亟待解决的问题。

本书的主要贡献如下:

1. 弥补了企业家团队所有权与企业创新绩效之间关系的研究空白。企业家团队作为企业公司治理中非常重要的一个角色,在企业战略决策以及资源配置方面有着举足轻重的作用。然而,相关研究却忽视了如何对企业家团队进行有效激励以促使企业家团队做出有利于企业创新绩效的战略决策以及战略行为选择。基于委托代理理论,本研究探讨了企业家团队所有权与企业创新绩效之间的关系,并得出了有意义的结论,丰富了从公司治理角度对企业创新的研究。

2. 完善了社会资本与创新绩效之间的关系研究。现有关于企业社会资本的研究比较零碎,不成系统,并且没有提出社会资本的一个综合的测量维度。本研究在文献梳理的基础上,对企业家团队各种类型社会资本进行了更为全面的分类和测量,具体而言,本研究将社会资本分为政治资本、金融资本、科研资本以及经营资本四大类,对每一类提出了具体的测量指标,并对比研究了这四种不同的社会资本对企业创新绩效的影响。

3. 本研究结合中国转型经济背景,将企业的所有制性质引入研究模型,采用配对样本,对比研究了民营企业与国有企业在企业家团队所有权、社会资本与企业创新绩效之间关系的差异性,为民营企业和国有企业提供了提升企业创新绩效的有针对性的参考

依据。

4. 对企业创新绩效进行了综合的测量分析,不仅关注了企业的技术创新绩效,也关注了企业的管理创新绩效,并在现有研究的基础上提炼了系统的测量指标。

本书的研究内容是以我的博士学位论文为基础,并结合所关注的一系列的有关社会网络、产权以及创新领域的科研项目和学术研究成果完成的。书稿出版之际,衷心感谢我的导师上海市曙光学者、上海财经大学国际工商管理学院贺小刚教授。贺老师渊博的知识、严谨的治学态度和不懈的创新精神都使我获益终身。

感谢我的家人,他们给予我太多的支持和关怀,多年来与我一起分担了生活和学习中的艰辛。感谢工作单位上海政法学院对本书出版给予支持。

书中不足和错误之处在所难免,恳请各位同仁和广大读者批评指正。

李 婧

2013年5月于上海政法学院明文苑

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景与动机	1
第二节 研究问题	3
第三节 研究意义	5
第四节 篇章结构与研究方法	7
第二章 文献回顾与评述	10
第一节 创新	10
第二节 内部治理与企业创新	20
第三节 企业家与企业创新	31
第四节 社会资本与企业创新	54
第五节 企业家社会资本与企业创新	69
第六节 本章小结	80
第三章 研究假设	83
第一节 企业家团队所有权与企业创新绩效	83
第二节 企业家团队社会资本与企业创新绩效	102
第三节 企业所有制性质的调节作用	113
第四节 所有权的调节作用	115
第五节 本章小结	116
第四章 研究设计与研究方法	118
第一节 研究设计	118
第二节 研究方法	130

第五章 描述性统计分析	132
第六章 假设检验	165
第一节 企业家团队所有权与企业创新绩效关系检验	165
第二节 企业家团队社会资本与企业创新绩效关系检验	172
第三节 企业家团队所有权的调节作用检验	183
第四节 本章小结	191
第七章 研究结论与研究展望	193
第一节 主要研究结论与贡献	193
第二节 本研究的不足与未来研究方向	199
参考文献	201

第一章 绪 论

第一节 研究背景与动机

企业持续成长是企业实现其他目标的前提,每一个企业都希望自己能够不断成长并发展壮大,但平常人们不时看到的却是企业所表现出来的钝化及灭亡现象。据统计,1970年跻身美国《财富》杂志全球500强的跨国公司到1982年已经有1/3消亡了,跨国公司的平均寿命是40到50年。^①据2003年经理世界年会提供的数据,中国企业平均寿命约为8年,中小企业平均寿命只有2.9年,例如最典型的秦池酒厂、三株集团、太阳神等企业虽经过短暂的繁荣,但很快衰亡了。与这些短命企业形成鲜明对比的是许多长寿的企业,例如生存了700多年的斯多拉(stora)公司(目前仍是欧洲重要的纸张、纸浆生产企业)、苏米拖莫(Sumitom)集团(1590年创建)、劳力士(1785年创建)、杜邦公司(1802年创建)等成长超过200年的企业。在中国,例如同仁堂药店(1702年创建)、六必居酱菜店(1536年创建)及商务印书馆(1898年创建)等也都是寿命超过百年的企业,而且,目前这些企业仍有强大的生命力。但毋庸置疑的是许多企业难以持续成长,企业的高消亡率普遍存在。因此,我们不禁要问,为什么在面对同样的外部市场环境条件下,企业的寿命存在如此大的差异?是什么原因导致了企业迥异的命运?又是什么因素决定着企业的持续成长?^②

美国管理学家 Khak Adizes 认为企业像所有的生物体一样,也具有生命周期。他将企业生命周期分为十个发展阶段,其中盛年期是企业生命发展周期的理想点,企业要永保盛年期,关键是要不断地注入新的活力,否则,企业就不可避

① [美] 阿里·德赫思:《长寿公司》,王晓霞译,经济日报出版社1998年版。

② 徐英吉、徐向艺:《企业持续成长的创新理论——技术创新与制度创新协同的经济学分析》,《山西财经大学学报》2007年第7期。

免的走向官僚期和死亡期。^① 同样,波特认为虽然企业可以通过模仿其他企业来暂时取得竞争优势,但这种优势毕竟是极为短暂的,很快就会丧失掉,企业只有不断地进行创新才会不断形成自身新的竞争优势。^② 比尔·盖茨也认为创新对企业的成长尤为关键,他认为,“企业在繁荣过程中孕育着毁灭自身的种子,要防止这种毁灭的唯一对策就是坚持不断地进行创新”。^③

现在,随着市场竞争激烈程度的加剧,快速的技术变革使“创新”成为当前组织生存和进一步发展的关键问题,成为当前理论界和企业界关注的热点和焦点。在经济全球化的背景下,创新日益被许多企业视为重要的组织目标,同时它也对企业绩效产生着越来越显著的影响。由于科技和市场层面推动的技术变革速度越来越快,现代企业需要只有投入到不间断的创新和持续发展过程中才能应对挑战。Dess & Pickens 的相关证据表明:在知识经济环境下,公司的盈利和成长与其创新行为显著相关。因此,领先的企业组织都高度重视创造和创新活动。现代科技创新已经取代资源,成为企业组织、国家竞争能力的决定因素。

然而,中国企业管理研究会 2007 年公布的《中国企业自主创新与品牌建设报告》显示,在他们调查的中国 28 567 家企业中,有科技活动的企业仅占 38.7%,拥有自主知识产权的企业占 0.3%,获得过专利的企业占 1.1%,而获得过发明专利的仅占 0.17%。同时,国家知识产权局 2006 年对全国 43 383 家企业及其申请的 310 554 件专利进行的大型调查显示,其中私人企业专利申请占 41%,明显高于国有企业(23%)、集体企业(13.9%)、港澳台企业及外商(11.9%)。^④ 由以上两组数据我们可以发现,企业之间的创新绩效是存在差异的;同时,不同所有制性质的企业之间创新绩效也是存在差异的。因此,我们不禁提出,究竟是什么原因导致了企业之间创新绩效的差异性? 影响企业创新绩效差异的根源是什么?

由于创新与企业竞争优势以及企业的持续成长直接相关,因此,探寻企业之间创新绩效差异产生的根源便是一个非常有意义的研究问题,这也是本研究要探索的一个问题。

① [美] 伊查克·麦迪思:《企业生命周期》,中国社会科学出版社 1997 年版。

② [德] 奥托·卡尔特霍夫等:《光与影——企业创新》,上海交通大学出版社 1999 年版。

③ 史东明:《企业核心能力论——构筑企业与产业的国际竞争力》,北京大学出版社 2002 年版。

④ 中国企业管理研究会编:《中国企业自主创新与品牌建设报告》,中国财政经济出版社 2007 年版。

第二节 研究问题

企业家学派是战略研究中的十大流派之一,不少学者以企业家为研究对象,探讨其特征以及行为方式对企业战略选择以及企业价值的影响。然而,进入工业化时代以来,现代企业不断发展、规模日益扩大、专业化程度持续提高,个体企业家受到能力和精力的限制,不可能满足企业发展的需要,所以,企业家渐渐以团队的形式出现。企业家团队的出现是企业发展的必然结果。随着企业理论和企业家理论的发展,对企业家的界定逐渐从个体属性演变到群体属性,理论界逐渐出现了“企业家团队”的思想,而且企业家团队越来越受到人们的关注。企业家团队思想既是对原有企业家理论的拓展和延伸,也是企业发展以及相关理论发展的必然结果。Obermayer、Tech 等相继进行了调查研究,结果一致发现大多数企业是由企业家团队创办和经营的,说明企业家团队在现代企业中已经成为一种普遍现象。可见,“将企业家作为一个人的认识已经远远不能反映现代企业家的本质了,从中外成功的现代企业家的实际存在和发展状态看,企业家的概念已经大大超出了自然人的个体属性而演变成为了自然人群体的社会属性”。企业战略理论与实践告诉我们企业战略决策的制定并不仅仅取决于企业的经理人,企业家团队才是组织战略决策的制定者,他们的战略选择会直接影响企业的行为。而现有关于企业创新的研究却忽略了对企业家团队的探讨。结合激励理论、资源与能力理论、企业家理论以及组织行为相关理论,本研究认为,对企业家团队的所有权激励以及企业家团队所持有的社会资本会影响企业的创新行为选择从而最终影响企业创新绩效。

针对以上分析,本研究试图解决以下几个关键问题:

1. 探讨企业家团队所有权与企业创新绩效之间的相关关系

创新活动具有高风险性、不确定性、回报周期长以及不可逆的特点,因此,企业战略决策者往往不会主动采用创新行为。但另一方面,企业创新行为可以带来企业的长期价值增值,尽管这一历程需要较长时间,而且存在结果的不确定性,因此,从企业自身价值长期增值的角度来讲,企业所有者往往倾向于创新行为。因此,提高企业战略决策者对创新战略倾向的一种方式便是将企业战略决策者的利益与公司长期价值相连,使其成为企业的所有者。而赋予他们企业的股权则是一种有效地解决此问题的方式。因此,探讨企业家团队所有权是否会

促进企业创新绩效便具有理论和实践价值。

2. 探讨企业家团队社会资本与企业创新绩效之间的相关关系

企业将一种产品商业化的能力不仅取决于其自身的技术战略,也取决于创新系统中大量组织的行为活动,一个公司很难创新。因此,企业社会资本对企业创新能力的影响越来越受到学者的关注。比如,Aoki, Kaufman 认为,企业通过管理其各种社会关系,如与供应商、客户以及其他资源提供者(比如政府和大学)之间的关系,可以提升产品革新和流程革新能力。企业与其他组织之间的联盟也有助于提高企业技术能力、开发新产品和变革的能力,降低创新的成本与风险,有助于市场与技术活动的更好的协调。同时,有研究发现,有 45% 的创新是源于外部的帮助,合作创新成为开放式创新的主要方式。但是,现有关于企业社会资本与创新关系的研究主要是关注产业层面的探讨,论述企业参与社会资本的构建有利于企业创新,但没有从企业内部考察社会资本的来源与属性。对企业而言,社会资本的构建往往依赖于企业的内部人,企业内部人所拥有的社会关系构成了企业社会资本的来源,如高级管理者的社会声誉、董事的社会网络裙带等。同时,管理者所携带的社会资本的属性不同,企业可获取的可利用资源也就不同,而资源效用的不同对企业创新绩效的影响也就不同。因此,探讨企业家团队社会资本的“量”和“质”对企业创新能力的影响也具有较高的理论意义和实践价值。

3. 探讨企业家团队所有权以及社会资本的交互作用与企业创新绩效之间的相关关系

对一个特定的企业而言,社会资本的构建主要依赖于企业内部人,即个人的社会资本是企业社会资本的来源。因此,社会资本是依附于个人的一种关系资本,其所有权和控制权属于个人,个人对社会资本有最终的控制权和使用权,个人可以选择使用自己的社会资本也可以选择不使用。因此,企业必须激励员工将个人的社会资本转化为企业的社会资本。另外,社会资本的构建对员工而言属于一项专有投资。随着企业的发展,所需关键资源也在发生变化,社会资本的构建也会随之进行转移,这无疑会增加员工的学习成本和机会成本。因此,企业必须对员工进行专有投资激励。激励理论认为,给予员工一定的股份可以提高员工对组织的归属感和认同感,可以鼓励员工进行专有投资。因此,探讨所有权与社会资本之间的交互作用关系对于拓展创新理论的研究具有一定的理论意义和实践价值。