

组织学习对创业者社会资本与绩效的 中介机制：以环境复杂性为调节变量

叶传盛, 陈传明

(南京大学 商学院, 江苏 南京 210093)

摘要:在经济转型背景下,企业面临的环境更复杂,基于此探讨创业者社会资本与绩效的作用机制具有一定的理论意义和实践指导价值。对安徽和江苏两地企业进行问卷调查并开展实证分析,结果表明,组织学习在创业者社会资本与企业绩效之间起完全中介作用,环境复杂性调节了这一关系,研究结果支持理论假设。据此,从政府和企业层面提出政策建议。研究结论进一步深化了组织学习的中介机制和企业能积极应对环境的研究。

关键词:环境复杂性;组织学习;创业者社会资本;企业绩效

DOI:10.6049/kjbydc.2018110519

开放科学(资源服务)标识码(OSID):



中图分类号:F272.2

文献标识码:A

Study on the Intermediary Mechanism of Organizational Learning on Entrepreneurs' Social Capital and Performance: Take Environmental Complexity as the Moderator Variable

Ye Chuansheng, Chen Chuanming

(Business School, Nanjing University, Nanjing 210093, China)

Abstract: Under the background of economic transformation, enterprises are confronted with a more complex and dynamic environment, so it is of certain theoretical and practical significance to explore the mechanism of social capital and performance of entrepreneurs based on this. This paper makes an empirical analysis of enterprises in Anhui and Jiangsu province through questionnaire survey. The research results show that organizational learning plays a completely mediating role in the relationship between social capital of entrepreneurs and corporate performance, and environmental complexity regulates this relationship. The research results support the theoretical hypothesis. Finally, this paper further discusses the intermediary mechanism of organizational learning and the conclusion that enterprises can respond to the environment actively, followed by the analysis of policy Suggestions from the government level and the enterprise level.

Key Words: Environmental Complexity; Organizational Learning; Entrepreneur Social Capital; Enterprise Performance

0 引言

在以网络技术为特征的经济转型升级背景下,李克强总理提出了“大众创业、万众创新”的政策措施。创新驱动能够从战略层面通过加强研讨和交流等不同方式提升创业企业竞争力。新时期,经济转型升级需要以创新为动力,特别是中小微企业需要通过创新驱动发展。

当前,企业面临的经济环境日益严峻,市场需求饱和、产品同质化严重,此外,商业环境更加复杂和不确定^[1]。在时代背景下,解释创业者内外社会资本与组织学习整合驱动关系,既是维护和创造企业组织业绩的头等大事,也是学者们研究社会资本与组织学习理

论的重要方向。本文研究该背景下创业者社会资本、组织学习与企业绩效三者之间的作用机制。

在现有研究中,学者们认为高管社会资本是一种独特的资源^[2],管理者社会资本能使企业增强自身核心竞争力,进而提升经营绩效^[3]。同时,组织学习作为组织本身具有的能力能够促使企业环境洞察、应对能力提升^[4]。创业者社会资本与组织学习都能够为企业带来异质性资源,提高企业环境适应力和竞争优势^[5]。然而,创业者社会资本和组织学习具有功能性区别,对外部动态环境的响应也有很大不同。创业者社会资本通过网络结构中的结构洞位置与外部联结以获取资源^[6],而组织学习则是藉由企业提高自身能力和绩效,以弥补自身现有知识不足,适应环境变化和发展需要,

收稿日期:2019-03-13

作者简介:叶传盛(1978—),男,浙江乐清人,南京大学商学院博士研究生,研究方向为社会资本和创业管理;陈传明(1957—),男,江苏南京人,博士,南京大学商学院教授、博士生导师,研究方向为企业战略管理。

从而获取知识资源。组织学习强调获取新资源和新知识,社会资本能够促进智力资本获取,社会资本与组织学习能够增加企业机会并促进知识交流共享,两者有密切关系。因此,创业者社会资本和组织学习融合研究具有重要意义。一些文献强调社会资本与组织学习,以及组织学习和企业绩效的关系,学者们综合社会资本理论与组织学习理论,但未指出在不同的外部环境复杂性下,创业者社会资本和组织学习的两种方式之间如何产生串联融合效应,如何以组织学习为中介变量提升企业绩效。尤其是在动态、不确定环境下,现有文献没有详尽分析创业者社会资本、组织学习与企业绩效之间的机制,上述关系机制和路径有待进一步的实证研究。因此,本文研究复杂环境下创业者社会资本、组织学习与企业绩效间的机制和路径是怎样的。

为此,本文收集了经济发达地区江苏和经济欠发达地区安徽两地企业创业者及其团队成员数据,调研共获得有效问卷 229 份,通过统计软件检测,验证相关理论假设。

本文可能的创新点包括以下 4 个方面内容:阐述各变量之间的作用机制关系,丰富已有文献;融合创业者社会资本和组织学习研究,为后续理论建构提供借鉴;以环境复杂性调节作用开启环境细分刻度对组织学习与企业绩效的调节作用研究;企业绩效指标测量包括绝对指标和相对指标,避免以相对指标测量的局限性。

1 文献回顾与理论假设

1.1 文献回顾

1.1.1 创业者社会资本

社会资本研究经历了开始、发展和拓展 3 个阶段。社会资本被其它学科引入后得到广泛运用,如政治学、经济学、社会学等领域,丰富和完善了上述学科研究^[7]。Su^[8]在前人的基础上,归纳出社会资本研究 3 个方面内容:①社会网络结构研究,具体探索其特征、强弱关系等;②社会关系主体行为、互惠关系等方面研究;③从社会结构角度看各种关系嵌入的影响。他们认为,社会资本有两个方面的经济结果,既有积极意义又有消极作用。

当前,学者们继承、发展和深化了社会资本、企业家社会资本研究。创业者社会资本是个体微观层面的社会资本,研究者们进一步拓展了其维度和分析框架。Clercq 等^[9]认同社会资本的 3 个划分维度,即认知、关系和结构;Lin 批评这种划分方式过度重视网络结构,而忽视了网络资源的作用;Hoang & Yi^[10]也认为,在创业者社会资本研究中对关系资源的重视程度不够,应该把网络资源与网络结构放在一个分析框架中,从而更清晰地洞察社会资本对创业企业绩效的影响。

以往创业者社会资本研究都侧重于个体社会资本

对企业绩效的直接影响,查阅国内外文献可知,对于创业者社会资本影响机制和过程的探索,学者们有不同的研究结论。例如,游家兴和邹雨菲(2014)以沪深 A 股上市民营企业为研究对象,实证研究发现,民营企业社会资本以多元化战略为中介机制显著影响企业绩效;Semih^[11]研究发现,社会资本的各个维度对创新绩效有直接和间接影响,间接影响需要通过中介机制发挥作用。由此可知,以往研究发现,创业者社会资本与绩效存在间接关系,被其它变量中介的现象,但是对这种现象的研究仍显不足,需要研究者进一步探索。Clercq 等^[12]指出,研究社会资本对企业绩效的影响需要纳入组织行为因素。由此说明,以往研究存在缺陷,需要进一步探索,以找出其它中介机制的作用。在创业者社会资本与绩效之间,还未有研究者采用组织学习这一变量作为传导机制以链接两者关系。

特别对于小规模创业企业,创业者个人社会资本能够促使其抓住机会、获取新信息和资源,但是各竞争对手的社会资本和关系网络也会随着时间推移逐步拓展。因此,这一有利因素并不总是能发挥作用,需要创业企业不断挖掘新模式、新机会和新契机,从而保持竞争优势。这种能力单靠创业者个体是无法获得的,需要整个团队甚至全部员工共同研究、实践、交流和探索。因此,通过组织学习这一渠道和模式,可以产生差异化文化、能力和战略。

1.1.2 组织学习

自从将知识理论在组织中的应用作为企业行为解释以来,Pedro 等^[13]认为,知识理论是一种知识存量组合,组织为了提升绩效,需要不断补充新知识。组织学习和知识是一种相互促进的动态前移关系,组织学习和知识积累互为因果,两者相互促进^[14]。换句话说,探索式学习和利用式学习相互促进、相互影响,探索式学习可以扩大组织知识存量和规模,为利用式学习奠定应用基础,使新知识不断地内化为组织知识积累,而利用式学习有利于提高组织学习能力和知识辨别能力,使得探索式学习成为可能,并且能够在以往基础上不断推进。

在现有文献中,很多学者通过组织学习分析发现,组织学习的核心是创造和利用知识,与环境互动紧密,是组织适应环境的一种行为机制,也与竞争优势密切相关,是组织核心竞争力的关键资源。现有研究对于组织学习影响机制有不同的观点^[15]。在组织学习作用机制中,调节变量既是影响组织学习与组织绩效之间关系的过程和效果,也是中介变量作用范围和条件,尤其对其中情景因素的影响分析,现有研究还很不足。以往研究都是选取组织外部环境和组织内部条件作为调节变量,如环境动态性、创业环境、组织结构、政治关系和商业关系、组织规模等。其中,陈国权和王晓辉^[16]将环境动态性定义为创业企业外部环境的不可预测性与变化性;李富斌^[17]将创业环境定义为宏观环境、行业

环境以及企业内部资源环境与创业活动的匹配性。在中国转型经济下,上述文献均缺乏以环境复杂性作为调节变量的组织学习机制研究。为弥补上述不足,本文将环境复杂性定义为在转型经济中,由激烈的行业环境竞争、过多的资源和环境生态污染引起的政策因素等外部环境相关者变动,上述外部环境利益相关者构成及差异程度即为环境复杂性。

1.2 理论假设

创业者社会网络嵌入在结构和关系中^[18],能够更加广泛地接触外部信息和资源。创业者社会资本对绩效的作用,就是通过获取信息和整合资源,为组织带来正向积极效应。创业者行动通过社会网络调动资源,嵌入其中的关系和网络维护能够强化与利益相关者之间的关系,尤其是供应商与客户的关系,可以通过提升投入品质量和服务,带来更高客户忠诚度和销售额,直接为组织创造效益。创业者作为社会网络节点,通过与其它社会关系产生互动,可以获得创业企业必需的重要资源,进而影响创业企业绩效^[17]。上述资源是有价值和难以模仿的,因而具有独特的竞争力,是创业组织能够成功且区别于其它竞争对手的关键。陈文婷和王俊梅^[20]认为,创业者通过与外部建立关系可以获得低成本资源,创业活动嵌入在个人网络中,创业者社会关系能促进企业绩效提高。因此,本文认为,创业者社会资本对企业绩效有积极影响。

H₁:创业者社会资本与企业绩效具有正相关关系。

1.2.1 组织学习的中介作用

组织学习是指组织通过不同途径和方式,为整合新资源而优化知识,以获取竞争优势的过程。社会资本则在关系网络中促进知识、信息和资源持续流动共享^[21]。创业者作为企业引领者和生产要素整合者,在社会资本的内外资源与组织学习之间起桥梁作用,一方面,促进内外部知识和资源在企业内部流动共享,为组织创造新知识新资源,从而有利于组织学习和绩效提升;另一方面,促进组织内显性知识和隐性知识整合,提升智力资本,创造价值效应。有学者指出,管理者之间的良性互动和联系,可以为组织提供异质性信息和资源^[22],为开展组织学习提供重要资源,从而实现创新目标。当前我国经济转型发展,环境具有不确定性和复杂性特点,创新驱动发展必须通过组织学习引领带动,也必须依赖于持续学习以及学习曲线经验的积累。因此,创业者作为企业关键角色,必须与政府、供应商、银行、客户、竞争者、内部创业团队成员建立良好关系,以此获得创业创新动力。其中,知识和资源是组织学习的重要因素^[23]。创业者社会资本与组织行为之间有密切关系,直接决定了企业信息接触机会、创新与商业机会及经验积累和再造。可见,创业者社会资本促进了组织学习。在现有文献中,少量研究指出,创业者社会资本与组织学习具有正相关关系,例如,高菲

和黄祎^[24]指出,创业者社会资本对组织学习有积极作用。

组织学习能够促进企业愿景形成、推动创新,并通过获取机会信息,提炼有用性知识,助推实践,从而促进企业绩效提高。组织学习是企业保持核心竞争力的源泉,企业通过学习、创新及内外部知识和资源整合,应对复杂、动态和不确定性外部环境,进而在激烈的竞争中获取竞争优势。组织学习是推动企业创新的变革力量,可以帮助其不断更新知识、获取新信息和提高新技术能力(Mabey, 1995)。Argyris&Schon^[25]认为,组织学习是指企业持续从外部获取知识,在内部创造知识,在知识获取和创造中提高绩效的一种行为;王重鸣和郭维维^[26]认为,组织学习对企业绩效有积极影响,企业通过学习升级技术、积累竞争优势,进而创造利润。学者们通过实证研究发现,组织学习与企业绩效正相关,且与财务绩效和创新绩效均有正相关关系^[27]。

组织学习通过积累环境应对经验和提升问题解决能力,使企业在复杂、动态、多元和高度竞争的环境中,获得持久赢利能力和竞争力。创业者社会资本作用于企业绩效,组织学习关键在于学习网络构建和学习效应发挥。通过促进知识共享和知识协同^[28],将组织内外部知识、资源和信息进行整合、共享、共创及应用,从而成功转化为企业绩效,以满足客户要求,影响最终绩效水平。据此,本文提出如下假设:

H₂:组织学习在创业者社会资本与企业绩效之间起中介作用。

1.2.2 环境复杂性的调节作用

赵锡斌^[29]通过构建组织环境与企业绩效理论框架,指出组织环境(外部环境和内部环境)与企业绩效互相影响;李雪松等^[30]发现,当企业环境具有复杂、动态和威胁特征时,环境对企业绩效有不同程度的影响。外部环境复杂性会加剧企业间竞争,不利于企业绩效实现^[31];Kreiser^[32]实证研究企业创业环境与企业绩效的关系,结果表明,在有利于企业发展的外部环境中,企业绩效表现更好。

环境复杂性削弱了创业者对企业经营的影响,当创业者在环境复杂性程度较高的情景时,组织获取资源难度加大,已有知识和价值的作用就会降低。此时,组织学习不易推进,不论是以探索式方式进行创造性学习,还是以利用式方式对已有知识进行整理都会更困难,导致组织变得僵化和保守,难以应对竞争环境中的变化,从而会失去一些好的机会。当企业处于环境复杂性程度较低的市场情景时,有利于创业者与外部关系如政府、供应商和客户等利益相关者建立良好的联系,更有利于企业占据优势竞争位置,从已有市场中获取低成本价值,组织学习的作用明显增强。因此,本文提出如下假设:

H₃:环境复杂性在组织学习与绩效之间起调节作用,即环境越简单稳定,组织学习与绩效之间的关系越

显著,反之亦然。

环境复杂性程度越高,创业者构建内外部社会资本付出的代价就越大,即越不容易建立网络关系和网络结构,由于创业者与环境之间的互动减少,提供给企业的资源就会减少,不论是机会识别还是资源整合都将更加困难,从而对企业绩效产生负向影响。如果环境复杂性程度较低,则有利于创业者从外部环境中获取资源,建立的社会关系网络也更加可靠、稳固,创业者随时可以从环境中获得有益于创业企业的资源,从而促进企业绩效提高。因此,本文提出如下假设:

H₄:环境复杂性在创业者社会资本与绩效之间起调节作用,即环境越复杂,创业者社会资本与绩效之间的关系就越弱,反之亦然。

综上所述,组织学习起中介作用,环境复杂性则调节组织学习与绩效的关系。因此,本文提出以下假设:

H₅:环境复杂性总体上调节组织学习在创业者社会资本与绩效之间的中介关系。

本文构建研究模型如图1所示。

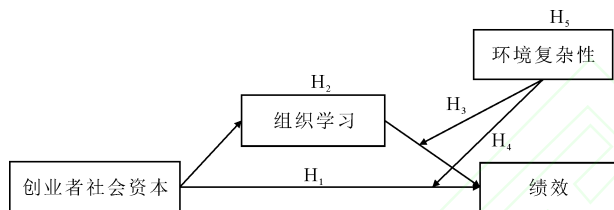


图1 理论假设与研究模型

2 研究方法

2.1 研究对象

本研究数据于2017年4—9月通过调研获得,调研途径有2个:一是向调研对象发送少量电子邮件,以增加样本数量,二是通过拜访和访谈被筛选的企业高管获得信息资料。调研数据主要来自两地制造企业,分别是经济发达地区江苏,包括南京、苏州和常州,以及经济欠发达地区安徽,包括合肥和滁州。两地企业位居长江三角洲,是制造企业和创业企业云集之地,具有一定的典型性,研究成果可以在其它地方推广。调研共获得320份问卷,剔除无效问卷91份后,保留有效问卷229份。在本次调研中,调研对象填写人口统计变量(出生年月、性别、学历、所学专业、职位、进入该行业的时间、进入调研公司的实践),其中,女性员工占比29%。为了减少同源误差,在调查前,明确本次调查数据仅用于学术研究,不用作其它任何用途。此外,在调研过程中,向调研对象解释了问卷题项的具体内涵,保证其理解题项的意义,作到客观反馈。

2.2 变量测量

(1)创业者社会资本变量测量。何大军(2008)认

为,仅依靠问卷发放方式收集社会资本样本数据,一是样本数量容量大、不易测量,二是难以保证测量数据的真实性。因此,本文采取问卷发放和现场访谈相结合的方式,对调研公司创业团队成员进行信息收集。其中,对于访谈部分获得的文字内容,为确保信息全面性和精准性,通过编码分析非结构化数据并进行逐步归纳,根据访谈内容的划分维度与人数,转化为一定衡量标准的分值,以衡量创业者社会资本水平。由于本研究重点与组织学习、环境因素及企业绩效有关,故访谈更倾向于上述内容。从内部维度和外部维度反映社会资本水平,即创业者内部社会资本和外部社会资本,反映了内部组织关系复杂程度,以及外部商业和教育网络关系形成情况。本文采用Moran^[33] & Nahapiet^[34]开发的8题项量表,按照原有理论,创业者社会资本是指以创业团队成员为中心,与组织工作相关的社会网络关系交集,包含条目如“我公司和联系人单位经常一起进行沟通与交流”及“联系人提供的信息大致可信”。

(2)组织学习变量测量。组织学习是指通过社会网络获取、利用和创造知识,高管个人将学习得到的知识应用于实践以提升企业绩效的能力,目前有关组织学习变量测量的定量研究鲜见。Powell^[35]、Sinkula^[35] (1997)开发了组织学习量表,从3个维度,即接纳心智、共同愿景和学习承诺,采用11个题项进行测量;Goh & Richards^[36]认为,组织学习应适应环境变化,并依据学习型组织特点设计了测量量表。后续研究者进一步拓宽维度以组织学习能力的替代变量进行测量。国内关于组织学习测量的研究是在国外研究的基础上,结合中国情景,添加变量或者重新划分维度进行设计测量的。由此可知,组织学习研究已经取得了丰硕成果,但对组织学习变量测量体系并未达成一致意见。本文采用Edmondson^[37]开发的7题项量表,包含条目如“我们经常从外部获取信息”和“当发现新的商业机会需要新的知识时,我们能够在现有的储备知识库中找到线索”。

(3)环境复杂性变量测量。环境复杂性是指在当前经济背景和创业氛围下,外部动态环境复杂程度对企业组织经营的影响。环境复杂性包括企业技术环境、供应商环境、竞争者环境、资源环境、劳动力市场环境、消费者环境等因素,故当前对于环境变量的测定大多采用内容分析法。本文采用Litschert^[38]开发的8题项量表,对公司外部环境复杂程度陈述看法,包含条目如“竞争者之间的竞争行为”和“零售商、批发商和最终消费者的关系”。

(4)企业绩效变量测量。企业绩效变量测量一般有2种方法:客观指标测量法和主观题项测量法,客观

指标测量法是指采用企业客观财务数据指标衡量绩效。企业绩效测量方法很成熟,如 Robison(1998)、Tiwana(2001)、Ensley(2002)、Wiklund(2003)、Stam & Elfring(2008)等以净利润、总利润、销售收入及其增长率作为企业绩效测量指标。Parket&Eilbirt(1975)使用净利润、净资产报酬率、销售利润率和每股盈余等4个指标测量企业绩效。我国学者通常以量的数据反映的绝对指标和以增长率数据反映的相对指标测量企业绩效,前者可以测量同一企业不同时期绩效,后者可以测量不同行业企业绩效状况。综上,本文调查样本包括不同行业、同一企业不同时期数据,同时采用绝对指标和相对指标的测量方法。因此,本文采用 Li 等^[39]开发的9题项量表,包含指标条目如“市场份额增长率”和“新专利申请”。

2.3 数据处理

运用 SPSS、Lisrel 统计软件检测、运算和验证调研数据,数据分析方法为相关分析和多元回归分析。

表1 验证性因子分析比较

| 模型 | 组合 | df | X ² | RMSEA | NFI | IFI | CFI |
|-------|--------------|-----|----------------|-------|------|------|------|
| 四因子模型 | ECC;OS;EC;PE | 458 | 1 489.50 | 0.05 | 0.90 | 0.91 | 0.91 |
| 三因子模型 | ECC+OS;EC;PE | 462 | 2 799.55 | 0.15 | 0.81 | 0.85 | 0.85 |
| 二因子模型 | ECC+OS;EC+PE | 463 | 3 725.54 | 0.18 | 0.78 | 0.81 | 0.81 |
| 单因子模型 | ECC+OS+EC+PE | 464 | 6 789.08 | 0.25 | 0.70 | 0.73 | 0.73 |

注:ECC为创业者社会资本;OS为组织学习;EC为环境复杂性;PE为绩效

表2 描述性统计结果

| 变量 | M | SD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|-----------|-------|------|---------|---------|---------|--------|-------|--------|--------|--------|
| 1 年龄 | 41.70 | 8.42 | | | | | | | | |
| 2 性别 | 0.21 | 0.41 | -0.14* | | | | | | | |
| 3 教育程度 | 4.70 | 0.97 | -0.35** | -0.01 | | | | | | |
| 4 进入本行业时间 | 15.18 | 7.26 | 0.64** | -0.19** | -0.18** | | | | | |
| 5 进入本公司时间 | 10.96 | 4.75 | 0.52** | -0.11 | -0.14* | 0.66** | | | | |
| 6 创业者社会资本 | 5.24 | 0.99 | -0.03 | -0.02 | 0.02 | -0.05 | -0.05 | | | |
| 7 组织学习 | 4.85 | 1.06 | 0.01 | 0.02 | -0.01 | -0.03 | -0.05 | 0.44** | | |
| 8 绩效 | 4.63 | 1.04 | -0.10 | 0.06 | 0.06 | -0.14* | -0.03 | 0.19** | 0.55** | |
| 9 环境复杂性 | 4.36 | 0.99 | -0.04 | 0.03 | -0.05 | -0.02 | 0.07 | 0.02 | 0.25** | 0.26** |

注:N=229; **p<0.01, * p<0.05

由表2可知,创业者社会资本与年龄、性别、学历、从事本行业时间和进入本公司时间的关系均不显著,年龄、性别和教育状况与绩效的相关性不显著,从事本行业时间与绩效显著负相关。创业者社会资本与组织学习具有显著正相关关系($r=0.44, p<0.01$),创业者社会资本与企业绩效具有显著正相关关系($r=0.19, p<0.01$),组织学习与企业绩效具有显著正相关关系($r=0.55, p<0.01$)。

3.3 中介效应检验

根据温忠麟等^[40]的新中介效应检验修改流程,运用层级回归方法分步骤检验组织学习是否在创业者社会资本与绩效的关系中起中介作用,具体如下:第一步,由 M_{31} 可知,创业者社会资本与绩效有显著正

3 研究结果

3.1 变量信效度分析

首先,对各变量信度进行检验发现,创业者社会资本量表的 a 系数为 0.932,组合信度 CR 为 0.948;组织学习量表的 a 系数为 0.874,组合信度 CR 为 0.897;企业绩效量表的 a 系数为 0.881,组合信度 CR 为 0.893;环境复杂性量表的 a 系数为 0.833,组合信度 CR 为 0.849。上述数值均高于可接受标准(标准 a 系数为 0.70,组合信度 CR 为 0.7)。随后,检验问卷效度可知,其它3个比较模型拟合指标均没有四因子模型优($X^2=1 489.50$; $RMSEA=0.05$; $NFI=0.90$; $IFI=0.91$; $CFI=0.91$),结果表明,4个研究构念互相没有关联,问卷效度得到保证(见表1)。

3.2 描述性统计

表2呈现了本研究的均值、标准差及变量间相关系数矩阵。

向关系($\beta=0.20, p<0.01$),表明中介效应的存在需要前提条件;第二步,由 M_{12} 可知,创业者社会资本与组织学习有显著关系($\beta=0.48, p<0.01$),由 M_{22} 可知,组织学习与绩效有显著正向关系($\beta=0.48, p<0.01$);第三步,将组织学习纳入创业者社会资本与绩效之中,控制创业者社会资本的影响后,由 M_{41} 可知,中介变量组织学习与绩效为显著正向关系($\beta=0.50, p<0.01$),表明间接效应显著;第四步,控制中介变量组织学习的影响后,由 M_{11} 可知,创业者社会资本对绩效的直接效应回归系数不显著($\beta=-0.04, p>0.1$),表明只存在中介效应,即完全中介。由此可见,组织学习在创业者社会资本与绩效之间起完全中介作用, H_2 得到验证。

表3 假设回归检验结果

| 变量 | 组织学习 | | | | | 绩效 | | | | |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | M ₁₁ | M ₁₂ | M ₂₁ | M ₂₂ | M ₃₁ | M ₄₁ | M ₅₁ | M ₅₂ | M ₆₁ | M ₆₂ |
| 年龄 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | -0.00 | 0.00 | -0.00 | 0.01 | 0.01 | 0.00 | 0.00 |
| 性别 | 0.04 | 0.05 | 0.08 | 0.06 | 0.09 | 0.06 | 0.07 | 0.07 | 0.06 | 0.05 |
| 教育程度 | -0.01 | -0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.02 |
| 本行业时间 | 0.00 | 0.01 | -0.02 | -0.02 | -0.02 | -0.02 | -0.01 | -0.02 | -0.02 | -0.02 |
| 本公司时间 | -0.02 | -0.02 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 |
| 主营业务销售额 | 0.14 | 0.10 | 0.49** | 0.42** | 0.47** | 0.42** | 0.48** | 0.47** | 0.43** | 0.43** |
| 主营业务人数 | 0.12 | 0.19* | 0.11 | 0.05 | 0.13 | 0.04 | 0.12 | 0.12 | 0.05 | 0.5 |
| 公司性质 | 0.01 | 0.08 | -0.00 | -0.01 | 0.03 | -0.01 | 0.0 | 0.03 | -0.00 | 0.01 |
| 创业者社会资本 | | 0.48** | | | 0.20** | -0.04 | 0.19** | 0.69** | | |
| 组织学习 | | | | 0.48** | | 0.50** | | | 0.45** | 0.82** |
| 环境复杂性 | | | | | | | 0.26** | 0.91** | 0.14* | 0.61** |
| 社会资本 * 环境复杂性 | | | | | | | | -0.12* | | |
| 组织学习 * 环境复杂性 | | | | | | | | | | -0.09* |
| R ² | 0.04 | 0.23 | 0.23 | 0.45 | 0.26 | 0.46 | 0.31 | 0.33 | 0.47 | 0.48 |
| F | 1.07 | 7.53 | 7.95 | 20.4 | 8.52 | 18.22 | 10.14 | 9.85 | 19.34 | 18.28 |

3.4 调节效应检验

根据 M₆₂, 组织学习和环境复杂性的乘积项与企业绩效是负相关关系(β = -0.09, p < 0.05), 说明环境复杂性对组织学习与企业绩效有显著间接效应, 即当环境复杂性较高时, 组织学习行为在创业者社会资本与企业绩效间的中介作用较弱, 环境复杂性变量调节了组织学习在创业者社会资本与企业绩效之间的中介关系, H₃ 得证。同时, 借鉴 Edwards 等的验证方法, 即环境复杂性调节的中介模型, 本文模型为第二阶段有调节的中介模型, 在该模型中, 环境复杂性调节了组织学习与企业绩效之间的关系。研究发现, 当环境复杂性较高时, 该中介效应较低; 当环境复杂性较低时, 该中介效应较高。根据温忠麟^[41]的观点, 验证调节效应。首先, 验证环境复杂性是否在创业者社会资本与绩效之间起调节作用, 建立如下回归方程(即 Y 对 X、U 和 UX 的回归)。

$$Y = c_0 + c_1 X + c_2 U + c_3 UX + e_1 \quad (1)$$

其中, Y 表示绩效, X 表示创业者社会资本, U 表示环境复杂性。如果 c₃ 显著, 则表明调节了直接效应, 即创业者社会资本与绩效之间的关系。因此, 分 3 个步骤进行检验: 第一步, 运用创业者社会资本对绩效进行回归, 回归系数为 0.20, 显著性水平为 0.001; 第二步, 运用环境复杂性对绩效进行回归, 由 M₅₁ 可知, 回归系数为 0.26, 显著性水平为 0; 第三步, 将交互项放入回归方程, 由 M₅₂ 可知, 回归系数为 -0.12, 显著性水平为 0.026。因此, 环境复杂性在创业者社会资本与绩效间有调节作用, H₄ 得到验证。进一步检验环境复杂性在

创业者社会资本与绩效间的调节作用, 本文发现: 绩效值在高环境复杂性下比在低复杂性下小。在高环境复杂性作用下, 创业者社会资本与绩效的负向关系显著; 在低环境复杂性作用下, 创业者社会资本与绩效的正向关系显著。

同理, 验证环境复杂性在组织学习与绩效之间的调节作用, 根据假设回归检验的 M₆₂ 可知, 交互项的回归系数为 -0.09, 显著性水平为 0.034。因此, 环境复杂性在组织学习与绩效之间起调节作用, H₃ 得到验证。

然后, 采用 Edwards 等的调节中介检验方式作进一步检验, 本文模型属于第二阶段有调节的中介模型, 其中, 环境复杂性调节了整个模型。采用 Edwards 等的调节因果步骤方法, 得出如下方程式:

$$M = a_{03} + a_{X3} X + e_{M3} \quad (2)$$

$$Y = b_{020} + b_{X20} X + b_{M20} M + b_{Z20} Z + b_{XZ20} XZ + b_{MZ20} MZ + e_{Y20} \quad (3)$$

把方程(2)中的 M 代入方程(3)的 M, 得出如下方程:

$$Y = [b_{020} + b_{Z20} Z + a_{03}(b_{M20} + b_{MZ20})] + [(b_{X20} + b_{XZ20} Z) + a_{X3}(b_{M20} + b_{MZ20} Z)] X + e_{Y20} + b_{M20} e_{M3} + b_{MZ20} Z e_{M3} \quad (4)$$

其中, X、M、Z、Y 分别代表创业者社会资本、组织学习、环境复杂性和绩效, (b_{X20} + b_{XZ20} Z) 即为 X 对 Y 的直接效应, a_{X3}(b_{M20} + b_{MZ20} Z) 为 Z 对第二阶段的调节效应。式(2)、(3)通过使用回归模型测试标准误, 报告结果如表 4 所示。基于 bootstrap 系数估计通过 CNLR 模型测试偏差修正置信区间, 如表 5 所示。

表4 系数估计结果

| 调节变量 | a_{X3} | R^2 | b_{X20} | b_{M20} | b_{Z20} | b_{XZ20} | b_{MZ20} | R^2 |
|------|----------|-------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------|
| 环境复杂 | 0.47*** | 0.19 | 0.14 | 0.87*** | 0.82** | -0.08* | -0.05* | 0.33 |

表5 简单效应分析结果

| 调节变量 | 阶段 | | 影响 | | Total |
|------|--------|--------|--------|----------|--------|
| | First | Second | Direct | Indirect | |
| 低 | 0.47** | 0.92* | 0.21* | 0.43** | 0.63** |
| 高 | 0.47** | 0.82* | 0.13* | 0.39** | 0.52** |
| 差异 | 0.00 | 0.10* | 0.07* | 0.04** | 0.11** |

注:其中 $Z = -0.91$ 、 $Z = +0.91$ 分别为低和高的环境复杂程度

表4是环境复杂性调节路径系数估计,再计算简单效应,具体结果如表5所示。由表5可知,创业者社会资本对企业绩效有显著间接效应,在不同水平的环境复杂性下,间接效应差异显著,由此验证了 H_5 。

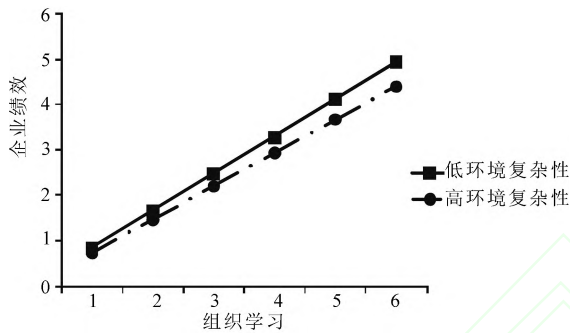


图2 组织学习行为与环境复杂性对企业绩效的交互作用

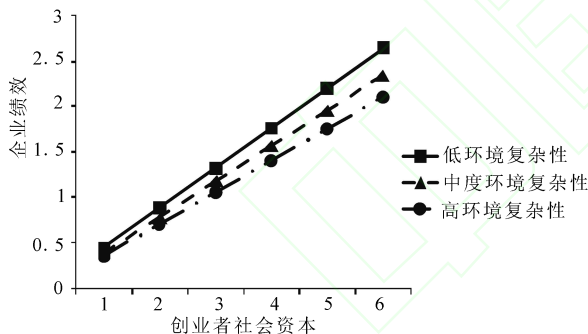


图3 不同环境复杂性程度下组织学习的中介效应大小比较

图2和图3描绘了不同环境复杂性程度下,创业者社会资本与企业绩效的关系,即创业者社会资本对企业绩效影响的间接效应。由图2可以看出,环境复杂性调节了组织学习与绩效之间的关系。环境越复杂动态,该关系越呈现负值。图3显示了环境对整体中介效应的调节关系。创业者社会资本对企业绩效的间接效应在不同环境复杂性水平下有所差别。首先,在环境复杂性程度较高时,间接效应较为显著;其次,在不同的环境复杂性程度下,调节效应的方向表现不同。 H_3 得证,即环境复杂性负向调节中介作用,环境复杂性程度越高,组织学习的中介作用越弱,反之越强。

图4描绘了不同环境复杂性程度下,创业者社会资本与企业绩效的关系。由图4可以看出,环境复杂性调节创业者社会资本与绩效之间的关系。环境越复杂动

态,该关系越呈现负值。在环境复杂性程度较高时,间接效应较为显著。在不同的环境复杂性程度下,调节效应的方向表现不同。 H_4 得证,即环境复杂性在创业者社会资本与企业绩效之间的关系中起负向调节作用,环境复杂性程度越高,创业者社会资本与企业绩效的关系越弱,反之亦然。

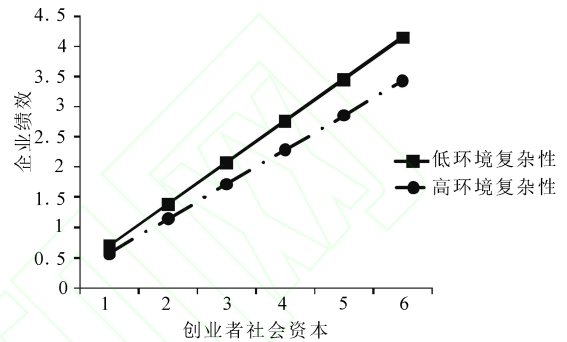


图4 创业者社会资本与环境复杂性对企业绩效的交互作用

5 结语

5.1 研究结论

本文通过江苏和安徽两地企业调研,对以组织学习为创业者社会资本与绩效之间的中介,以及环境复杂性为调节变量进行分析,具体研究结论主要包括以下两个方面。

(1)组织学习对企业绩效提升具有显著作用。创业者社会资本与绩效具有显著正相关关系,创业者社会资本与组织学习,以及组织学习与企业绩效具有显著正相关关系,表明企业高管团队成员具有的社会资本越多、社会网络越密集,企业组织学习能力就越强。要提高企业绩效,就要增强组织学习能力,也就是说,企业知识吸收、利用和创造能力越强,企业绩效表现就越出色。组织学习在创业者社会资本与企业绩效之间起中介作用,通过将社会资本与组织学习融合,深化了社会资本与组织学习研究。创业企业通过整合内外部资源提升绩效,创业者社会网络蕴含各种资源,嵌入在网络中的主体通过组织学习汲取资源,进而为企业创新或者绩效提高创造了条件。

(2)环境复杂性的调节机制影响企业绩效。现有研究更多地关注动态环境、外部环境、环境不确定性对企业绩效的影响,对于组织学习与企业绩效调节关系的研究鲜见。创业企业战略、绩效和创新等都受到环境冲击,外部环境越复杂动态,创业者获取资源、洞悉市场和作出决策的难度越大,经营成本和风险就越高,从而不

利于创业企业绩效提升。不稳定的外部环境需要创业者细分和萃取有助于组织发展的要素,挖掘出组织学习优势和外部环境变化^[42]。本文提出的环境复杂性调节机制,可以让管理者关注环境,从而能动地适应环境,对于企业绩效提升,具有一定的启示。

5.2 政策建议

根据上述结论和分析,基于中国企业实践,本文提出政府层面和企业层面的政策建议。

(1)政府要为企业组织间学习提供便利。以行业力量为组织者,在保护企业商业秘密的同时,引导企业相互学习。行业协会和工商联可以采取不同组织形式,如参观、沙龙活动和互访,为各地企业特别是跨地区企业牵线。行业力量应以新时代管理特点为命题,针对企业普遍反映的发展瓶颈,举行一定主题的学习活动,拓宽企业家交往范围和领域。

(2)政府调控宏观环境发展程度,使企业家能够从容应对。政府针对不同行业、不同层次企业制定各种政策措施,使各种规模企业均有力量参与市场竞争。由于企业面临的环境受宏观因素影响,政府决策需要具有长期性和稳定性,不能朝令夕改。政府对于一般环境也有很大的影响力,把控要素市场、引领民众消费和规范行业竞争,上述举动均有助于企业更好地适应环境。

(3)企业高管人员,尤其是创业者要转变观念,鼓励管理人员发展网络关系并为其提供学习成长的机会。创业团队具有不稳定性 and 流动性,因此,创业者对高管成员的信任受各种因素限制^[43],创业者会有意识地限制成员发展社会网络和继续学习,担心流失的管理人员会带走资源,给创业企业带来损失。因此,本文提倡发展创业团队成员的社会资本,促进组织学习和企业绩效提升,符合现行中国企业实际情况。

5.3 不足与展望

本文探讨了创业者社会特征机制,即创业者社会网络或社会资本的影响,可能存在对组织学习和企业绩效具有影响的其它因素,如创业者心理特征(创业者个人特质、创业者认知、创业者心理资本)、创业者能力特征等。管理者可以整合多个方面促进组织学习,进而提高企业绩效。后续研究可以从与创业者相关的其它因素入手,或者把各项创业者因素整合到一个模型框架下,研究其对企业绩效和组织学习的作用。

参考文献:

- [1] 沈灏,转型经济环境下社会资本和组织学习对企业战略变化的影响[J]. 经济管理,2017(6):69-85.
- [2] HAN J, HAN J, BRASS D J. Human capital diversity in the creation of social capital for team creativity[J]. Journal of Organizational Behavior, 2014, 35(1):54-71.
- [3] 曹依霏,刘力钢. 科技型企业开放式创新模式、社会资本与创新绩效关系研究[J]. 辽宁大学学报:哲学社会科学版, 2018, 46(4):66-78.
- [4] ZHAO J, LI Y, LIU Y. Organization learning, managerial ties, and radical innovation: evidence from an emerging economy[J]. IEEE Transactions on Engineering Management, 2016, 63(4):489-499.
- [5] 谢慧娟,王国顺. 社会资本、组织学习对物流服务企业动态能力的影响研究[J]. 管理评论,2012,24(10):133-142.
- [6] 林筠,刘伟,李随成. 企业社会资本对技术创新能力影响的实证研究[J]. 科研管理,2011,32(1):35-44.
- [7] 刘海建,吕秀芹,董育森,等. 是否皆为利己——制度转型深入期企业家政治联系的双重角色[J]. 南开管理评论, 2017(4):114-128.
- [8] SU H Y. Business ethics and the development of intellectual capital[J]. Journal of Business Ethics, 2014, 119(1):87-98.
- [9] DE CLERCQ D, MOHAMMAD RAHMAN Z, BELAUSTEGUIGOITIA I. Task conflict and employee creativity: the critical roles of learning orientation and goal congruence[J]. Human Resource Management, 2017, 56(1):93-109.
- [10] HOANG H, YI A. Network-based research in entrepreneurship: a decade in review[J]. Foundations and Trends in Entrepreneurship, 2015, 11(1):1-54.
- [11] SEMIH AKCOMAK, HANNA MULLER-ZICK. Trust and inventive activity in Europe: causal, spatial and nonlinear forces[J]. The Annals of Regional Science, 2018, 60(3):529-568.
- [12] CLERCQ D D, ZHOU L, WU A. Unpacking the relationship between young ventures' international learning effort and performance in the context of an emerging economy [J]. International Entrepreneurship and Management Journal, 2016, 12(1):47-66.
- [13] PEDRO, EMILIO, GREGORIO, et al. The knowledge-based theory of the firm and the question of firm boundaries[M]. London: Palgrave Macmillan, 2013.
- [14] PARK J, KIM S. The differentiating effects of workforce aging on exploitative and exploratory innovation: the moderating role of workforce diversity[J]. Asia Pacific Journal of Management, 2015, 32(2):481-503.
- [15] 宋艳双,刘入境. 知识阈值对组织学习绩效的影响研究[J]. 管理科学,2016,29(4):95-104.
- [16] 陈国权,王晓辉. 组织学习与组织绩效:环境动态性的调节作用[J]. 研究与发展管理,2012,24(1):52-59.
- [17] 李富斌. 组织学习、市场创新与创业绩效之间的关系研究——以现代服务业为例[D]. 杭州:浙江大学,2010.
- [18] KIM, DONG-YOUNG. Understanding supplier structural embeddedness: a social network perspective[J]. Journal of Operations Management, 2014, 32(5):219-231.
- [19] 董峰,王霄,彭坚. 责任型领导、社会资本与企业创新强度:一项基于大数据的研究[J]. 中国人力资源开发,2017(4):84-91.
- [20] 陈文婷,王俊梅. 人情还是规则更重要?——不同行业制度环境下创业者社会关系与企业创新绩效的关系研究[J].

- 经济管理,2015(9):155-165.
- [21] TSAI K H, LIAO Y C. Innovation capacity and the implementation of eco-innovation: toward a contingency perspective[J]. *Business Strategy and the Environment*, 2017, 26(7):1000-1013.
- [22] 杜海东. 社会资本和组织学习对绩效的影响——基于中国新创企业的实证研究[J]. *技术经济与管理研究*, 2012(9): 49-52.
- [23] HARVEY C, DENTON J. To come of age: the antecedents of organizational learning [J]. *Journal of Management Studies*, 1999, 36(7):897-916.
- [24] 高菲, 黄祎. 供应链网络对公司创业的影响研究——组织学习的中介作用[J]. *东北大学学报:社会科学版*, 2018, 20(3):255-261.
- [25] ARGYRIS C, SCHON DA. Organizational learning: a theory of action perspective[J]. *Reis*, 1997, 10(77/78):345-348.
- [26] 王重鸣, 郭维维, Michael. 创业者差错取向的绩效作用及其跨文化比较[J]. *心理学报*, 2008, 40(11):1203-1211.
- [27] 施涛, 曾令凤. 组织学习与组织绩效: 工作幸福感的中介作用[J]. *管理工程学报*, 2015, 29(3):39-50.
- [28] 史伟, 申俊龙. 社会资本对组织内部知识共创的影响——来自中国名医工作室的经验证据[J]. *科技管理研究*, 2018(19):165-171.
- [29] 赵锡斌. 企业环境分析与调适: 理论与方法[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2007.
- [30] 李雪松, 司有和, 龙勇. 企业环境、知识管理战略与企业绩效的关联性研究——以重庆生物制药行业为例[J]. *中国软科学*, 2008(4):98-108.
- [31] 刘进, 袁珂, 揭筱纹. 产业环境、企业家战略领导能力与民营企业绩效——基于认知心理学视角[J]. *科技进步与对策*, 2017(6):75-80.
- [32] KREISER P M, MARINO L D, WEAVER K M. Assessing the psychometric properties of the entrepreneurial orientation scale: a multi-country analysis[J]. *Entrepreneurship theory and practice*, 2002, 26(4):71-93.
- [33] MORAN. Structural vs. relational embeddedness social capital and managerial performance[J]. *Strategic Management Journal*, 2005, 26(12):1129-1151.
- [34] NAHAPIET J, GHOSHAL S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage[J]. *Academy of management review*, 1998, 23(2):242-266.
- [35] POWELL W W, KOPUT K W, SMITH-DOERR L. Inter-organizational collaboration and the locus of innovation: networks of learning in biotechnology[J]. *Administrative science quarterly*, 1996, 41(1):116-145.
- [36] GOH S, RICHARDS G. Benchmarking the learning capability of organizations[J]. *European Management Journal*, 1997, 15(5):575-583.
- [37] EDMONDSON A C. The local and variegated nature of learning in organizations: a group-level perspective [J]. *Organization Science*, 2002, 13(2):128-146.
- [38] LITSCHERT T R J. Environment-strategy relationship and its performance implications: an empirical study of the Chinese electronics industry [J]. *Strategic Management Journal*, 1994, 15(1):1-20.
- [39] LI J J, L POPPO, KZ ZHOU. Do managerial ties in China always produce value? competition, uncertainty, and domestic vs. foreign firms[J]. *Strategic Management Journal*, 2008, 29(4):383-400.
- [40] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. *心理科学进展*, 2014, 22(5):731-745.
- [41] 温忠麟, 叶宝娟. 有调节的中介模型检验方法: 竞争还是替补[J]. *心理学报*, 2014, 46(5):714-726.
- [42] 李浩, 胡海青. 学习、环境与在孵企业创造力: 网络边界视角[J]. *科技进步与对策*, 2018(12):1-10.
- [43] 郑伯璜. 企业组织中上下属的信任关系[J]. *社会学研究*, 1999(2):24-39.

(责任编辑:张悦)