

企业家能力与企业成长:基于中国 经验的实证研究*

贺小刚

李新春

(上海财经大学国际工商管理学院 200433) (中山大学管理学院 510275)

内容提要:本文基于国内 277 家企业调查的数据,确定了测量中国企业家能力的四个维度:战略能力、管理能力、政府关系能力和社会关系能力,并对企业家能力差异性之根源,以及企业家能力对企业成长的贡献进行了分析。经验数据表明:企业家能力的发挥将受到经济结构和企业家背景因素的影响,尤其是后者的影响更为显著;相对于战略能力和管理能力,企业家的关系能力对企业成长的贡献出现一定程度的弱化;企业家对企业绩效的直接贡献十分有限,其主要功能在于培育组织能力。

关键词:企业家能力 组织能力 企业成长 测量工具

一、引言

企业家如何影响到企业的成长,这是理论工作者和实践工作者所关注的一个重要问题。我国理论界主要从激励的角度、从制度背景来研究企业家,尤其是如何完善治理机制以进一步促进企业家精神的发挥的研究占主导地位。近年来,不少学者意识到这一研究的局限——假定企业家经营能力的等同性,开始通过采取案例研究等方法对企业家能力与企业成长之间相关关系进行探索,其中一个引人注目的流派是基于社会资本理论,从我国企业家的关系能力来探讨企业的成长(Park and Luo, 2001; Peng and Heath, 1996; Shan and Hamilton, 1990; Tsang, 1996; Guthrie, 1998; Li and Atuahene - Gima, 2001; 边燕杰、丘海雄, 2000),认为在中国社会背景下,通过建立良好的关系网络、积累充足的社会资本是促进企业成长的重要途径,如 Peng 和 Heath (1996), 及 Shan (1990) 等人的研究表明,关系基础的战略(战略联盟与政府网络)促进了企业效益的增加,边燕杰和丘海雄(2000)也验证了企业社会资本与企业生产力之间的正相关关系。

从企业家能力角度探讨企业成长的差异性,将有助于更加深刻地理解企业的性质,但我们认为,以下几个问题有待进一步探索:(1)企业家能力的测量。企业家建立广泛的社会关系对于获取资源、掌握信息、把握机会、规避风险等都具有十分重要的作用,但作为多角色的企业家,他还要执行其他一些相关的经营活动,比如战略定位、内部管理、经营创新等等,而要建立一个完整的、有效的企业家能力测量量表就必须大规模地收集数据并进行检验。(2)企业家能力发挥的约束性因素。人力资本理论认为,企业家经营能力的发挥主要受制于其现存知识存量和知识结构,但企业家所处的经济结构,比如企业家所处的行业、企业所有制性质等对企业家能力的发挥和配置的影响同样是不可忽视的(边燕杰、丘海雄, 2000)。本文将从经济结构因素和企业家能动性因素进行探讨。(3)企业家能力的功效,即企业家对企业成长的贡献。不少学者仅仅从单一的财务指标来测量企业的

* 本文系国家自然科学基金项目“创业型企业的企业家能力与转型机制研究”(项目编号 70502019)中山大学“985 工程”区域发展与产业组织“创新平台项目的部分研究成果。上海财经大学国际工商管理学院江晓东博士、刘雪峰博士为问卷的数据处理提供了指导。感谢匿名审稿人提出的非常富有建设性的修改意见,当然,文责自负。

成长,但实际上企业成长是一个量变与质变的过程,所以在研究企业家能力与企业成长之间的关系时,务必将组织能力这一变量也纳入研究的模型,否则企业家与企业绩效之间的逻辑关系将仍旧处于黑箱状态。本文拟通过问卷调查收集数据探讨上述三个问题。

二、数据样本

本文采用问卷调查的方法收集样本。问卷包括企业家能力、组织能力和企业绩效三个测量量表,以及与企业有关的经济结构变量和企业家背景因素。其中企业家能力有 21 个测项,分别测量企业家的关系能力(8 个测项)、战略能力(5 个测项)、管理能力(8 个测项)。组织能力反映的是企业向市场提供优质产品和服务的水平、对成本控制的能力、革新的能力,以及内部机制的灵活性和应对环境变化的能力,具体包括以下测项(Chandler and Hanks, 1994; Man, 2001): (1) 保持低成本运作; (2) 向市场提供高质量的产品或服务; (3) 工作模式因人而异、因时制宜; (4) 打破常规的工作程序,保持工作的灵活性; (5) 员工经常提出有创意的设想。企业绩效的测项包括: (1) 盈利水平,如投资回报、净利润; (2) 成长潜力,如市场占有率、营业额增长速度; (3) 相对业绩,即与其他企业相比较的绩效,包括与竞争对手相比的净利润增长率、投资回报和营业额增长。为了尽可能控制由于时序所产生的企业家能力与企业绩效的不一致性,在测量企业绩效时,我们要求问卷填写者参考公司过去三年的平均业绩进行评测,如果少于三年,则从企业家开始负责经营公司的日期起计算。结构约束性因素则包括:企业所处的产业、企业的所有制类型、企业所在的经济区域。企业家背景因素包括:企业家受教育水平、目前所在的职位、在位时间(到接受调查为止在该职位的任职时间)。其中企业家能力与组织能力变量采用 7 分制 Liketer 量表,企业绩效则以 5 分制 Liketer 量表测量。

样本选取标准包括: (1) 企业规模在 10 人以上; (2) 企业寿命在 1 年以上; (3) 问卷的填写者必须为企业的总经理或者董事长。抽样范围则主要选自以下几个环节:第一,统计年鉴与企业名录。(1)《中国高新技术产业年鉴》(2000)。它提供了两种样本方式,其一是按照绩效进行排序的企业目录及通讯方式,其二是国内的高科技企业在年鉴上刊登了联系方式。对于第二种方式,采取了全面调查,共发放问卷 560 份,对于第一种方式则采取了分层抽样的方法,共选取样本 900 份。(2) 深圳市工商企业名录(2002)、东莞市工商企业名录(2002)。根据黄页所提供的企业联系方式,进行随机抽样,各抽取 100 家,共计 200 家。第二,滚动法发放问卷。主要是利用了中山大学管理学院这一平台,以 EMBA、MBA 班的在读企业家为样本,以滚动法收集样本,共发放 500 份。

本次调查共计发出问卷 2060 份,回收 358 份,符合本研究的有效问卷 277 份。对样本进行描述性统计分析可以得知,这次调查中,企业家的受教育程度以大学学历为主(65.3%),其次是研究生以上(22.7%),高中学历的企业家仅占 11.9%;企业家的职位以总经理为主(64%),其次是董事长兼任总经理(21%),最后是董事长(15%);企业家在位时间的均值为 6.39 年,最长的达 35 年,极个别样本在 1 年之内(1.4%),但绝大部分在 3 年以上(77.1%);企业员工数量最低为 10 人,最高为 33000 人,均值为 1006 人,但中小企业(500 人以下)占有绝对的比重(69%);企业寿命的均值为 13.61 年,但最大值高达 421 年,最小值为 1 年,但实际上长寿型企业(高于 20 年)的不多,仅占 12.3%,主要还是集中于 5 年以下(32.5%)和 5 年至 10 年之间(27.5%);企业的所有制性质中,涉及到国有独资或控股、私人独资、合伙制民营、有限责任公司、外商投资企业和集体企业等六种形

为了确定企业家能力的测量量表,本文在正式发放调查问卷之前,对 29 家企业进行了社会调查,在此基础上,结合国内外相关文献,初步确定了我国企业家的主要经营性行为,包括建立关系网络、战略定位、管理活动、发现并把握机会、经营创新等,但在对 48 个有效样本进行探测性检验之后(包括效度与信度检验),发现最具有解释力的是建立关系、战略定位和内部管理三种行为和能,于是本文仅通过这三个因子来测量。

式,但以国有独资或控股为主,占据总样本的 34.3%;行业则主要集中于制造业(60.6%),其次是金融、房产以及一些中介服务业(30.7%),贸易业仅有 8.7%;企业的经营所在地主要集中于珠三角经济区域(58.1%),其次是内陆区域(26%)和长江三角洲(15.9%)。

企业家能力的因子分析与信度检验结果见表 1。检验的数据表明,变量累计已解方差达到 64.3%。其中企业家的关系能力被分解为两个子因子,其一是反映企业家与政府职能部门(如税收、工商等部门)、金融机构、行业协会等建立良好的关系,由于国内目前的金融机构主要是以国有独资或者控股的所有制形式为主,其负责人是国有资产的代表,而行业协会或者商会也或多或少地带有一些政府色彩,基于此,本文将这一层面的关系能力界定为“政府关系能力”;其二是反映企业家应该与其他没有直接业务关系的企业家、同行的负责人,以及上下游和客户等建立良好的关系,这实际上是发生在企业之间的一种社会关系,故将此界定为“社会关系能力”。从因子分析的结果来看,在企业家能力结构中,贡献最多的是管理能力(解释力达 20.865%),其次是战略能力(解释力达 18.669%),再次则是政府关系能力(解释力达 14.931%)和社会关系能力(解释力达 9.835%)。这就说明目前国内企业家已将经营的重点转向强化企业内部管理和战略定位,至于企业家为何要如此强调并调整自己的行为与能力结构,这还有待于下文进一步分析。企业家能力中各个能力因子的信度检验结果则表明,它们的信度系数(Cronbach Alpha)都在 0.7 以上,总的信度系数为 0.9250,大于 0.7,可以接受。另外,经检验,企业的组织能力、盈利水平、成长潜力、相对业绩的信度系数分别为 0.7076、0.8817、0.8584、0.8791,都在 0.7 以上。说明问卷中对变量的设计和结果具有一致性和可信度。

表 1 企业家能力的因子分析与信度分析的结果

测项	因子负载	因子命名	特征值 (累计已解方差)	量表信度 (Cronbach Alpha)
领导、团结员工 有效地与员工沟通,说服员工 激励员工 有效地将权力与责任委派给有能力的下属 监督员工 合理配置企业内部人、财、物等各项资源 组建高效、畅通的组织结构、工作流程 组建高效运作的高层管理团队	0.798 0.776 0.755 0.702 0.653 0.637 0.597 0.548	管理 能力	8.629 (20.87%)	0.9008
准确地对企业市场中的地位进行再定位 及时调整战略目标和经营思路 快速地重新组合资源以适应环境的变化 制定宏伟的战略目标与计划 快速地增、减业务活动以配合战略目标的实现	0.822 0.788 0.779 0.767 0.698	战略 能力	2.173 (39.53%)	0.8872
与税收、工商等政府职能部门建立良好的关系 与政府建立良好的关系 与金融机构建立长期的合作关系 与行业协会、商会等中介机构建立良好的关系 与公众媒体建立良好的关系	0.849 0.815 0.771 0.584 0.583	政府 关系 能力	1.582 (54.47%)	0.8467
与没有业务关系的企业家建立良好的关系 与同行的其他企业建立良好的关系 与上下游企业或客户建立良好的关系	0.746 0.730 0.581	社会 关系 能力	1.198 (64.30%)	0.7011

注:因子负载值低于 0.5 的没有列示,且因子检验的结果表明,并没有出现严重的交叉负载现象。

根据企业家对其能力及其所在企业的组织能力的评估来看(表 2),就均值而言,虽然企业家的管理能力和战略能力略高于关系能力(包括政府关系和社会关系),但是它们之间的差异性并不大,并没有出现显著的“强关系、弱管理”的特点。不过不同企业家在各种能力因子上的得分还是存在比较明显的差距的。就企业家能力与组织能力相比较而言,则明显地体现了“强企业能力、弱组织能力”的能力结构特征,在 277 个有效样本中,有 177 家企业(占总样本的 64%)的企业家能力高于其组织能力。相关性检验则表明,企业家管理能力、战略能力与组织能力、企业绩效之间的关系比较密切;政府关系能力、社会关系能力与组织能力存在比较显著的相关性,但与企业绩效的关系并不紧密,尤其是社会关系能力。

表 2 变量的描述性统计与相关性分析

	均值	标准差	最小值	最大值	管理能力	战略能力	政府关系能力	社会关系能力	组织能力	盈利水平	成长潜力
管理能力	5.173	0.814	2.375	7.000	1						
战略能力	5.137	0.853	2.167	7.000	0.643***	1					
政府关系	5.019	0.997	1.400	7.000	0.489***	0.423***	1				
社会关系	5.048	0.853	2.667	7.000	0.491***	0.428***	0.540***	1			
组织能力	4.867	0.763	2.400	6.800	0.583***	0.626***	0.300***	0.348***	1		
盈利水平	3.340	0.973	1.000	5.000	0.263***	0.316***	0.179***	0.113	0.343***	1	
成长潜力	3.416	1.1573	1.000	6.000	0.140**	0.287***	0.061	0.060	0.305***	0.503***	1
相对业绩	3.330	0.920	1.000	5.000	0.227***	0.235***	0.111	0.087	0.337***	0.606***	0.603***

注: ** $P < 0.05$; * $P < 0.01$ (双尾)。

三、企业家能力差异性的解释

企业家行为与能力之所以出现差异,这可以从经济结构约束性因素及企业家背景因素两个方面进行分析。经济结构约束性因素是指企业所处的经济和社会等环境背景,如所有制类型、产业类型和地理区域等。企业家所处的所有制类型和产业类型的不同,将导致对企业家获取资源、配置资源的方式是不同的,对企业家能力的要求以及才能的配置存在差异性(李垣等,2002)。本文还将地理区域作为一个重要的内生变量,这主要是考虑到目前国内各个经济区域的发展水平、政府改革推行力度、市场化程度、物质资源与人力资本存量、劳动就业等方面都存在较大的差距,而这些因素势必影响到企业家的经营行为及在此行为中所积累的能力。企业家背景因素主要指企业家的性别、受教育程度、社会地位等背景特征。国内外不少学者已经通过实证研究的方法检验了这些变量之间的相关性(如 Man, 2001; 边燕杰、丘海雄, 2000)。本文拟在前期学者研究的基础上增加“在位时间”这一内生变量,这主要是考虑企业家对企业经营状况了解、对行业及相关政策的理解,以及与其他利益相关者建立一定的关系等,都必须经历较长时间,所以在位时间的长短直接影响企业家能力的高低。基于上述分析,本文分别以管理能力、战略能力、政府关系和社会关系能力为因变量,以结构约束性因素及企业家背景因素为自变量,对 277 份有效问卷进行统计处理(结果见表 3)。从检验的结果来看,除了模型 4 对企业家的社会关系能力所进行的检验时, F 检验并不显著之外,其他三个模型的拟合情况比较好。

在模型 1 中,所有制类别的未标准化系数为 0.236 ($P < 0.05$),即在其他条件下同等的前提下,国有独资或控股的企业比其他非国有企业的管理能力高 0.236。但其他结构约束性因素,如企业所处的区域以及产业类别,则与企业家管理能力之间的相关性并不显著,即它们并没有显著地、直接地促进或制约企业家管理能力的发挥。在企业家背景因素中,对企业家管理能力最具有解释力的是企业家的在位时间 ($Beta = 0.035, P < 0.01$),国内企业家的在位时间每提高一年,则企业家的管理能力就可以提高 0.035。企业家的受教育水平也影响到企业管理能力 ($Beta = 0.235, P <$

0.1)。而企业家在企业所处职位的未标准化系数虽然为正数,但统计并不显著,就是说不管企业家是总经理、董事长还是总经理兼任董事长,不直接地影响其管理能力的高低。模型 1 的已解方差为 7.9%,且 F 检验显著,如果按照标准化系数大小对各变量的重要性进行排序的话,则依次为:企业家在位时间、企业所有制类型、企业家受教育程度,也就是说,企业家能动性变量相对于结构约束性变量对企业家管理能力的影响更加大。

表 3 影响企业家能力的因素分析

自变量	模型 1:管理能力	模型 2:战略能力	模型 3:政府关系能力	模型 4:社会关系能力
截距	4.674 ***	4.776 ***	4.887 ***	4.833 ***
所有制类型(国有独资或控股 = 1,其他 = 0)	0.236 ** (0.138)	0.160 (0.089)	0.418 *** (0.199)	0.221 * (0.123)
企业所在地区(珠江三角洲区域 = 1,其他 = 0)	0.115 (0.070)	- 0.093 (- 0.054)	- 0.466 *** (- 0.231)	- 0.054 (- 0.031)
产业类型(制造业 = 1,其他 = 0)	- 0.120 (- 0.072)	- 0.007 (- 0.004)	- 0.261 ** (- 0.128)	0.0008 (0.000)
受教育程度(研究生以上 = 1,其他 = 0)	0.235 * (0.121)	0.328 *** (0.161)	0.279 * (0.117)	0.316 (0.156)
职位(董事长 = 1,其他 = 0) (董事长兼任总经理 = 1,其他 = 0)	0.153 (0.067) - 0.081 (- 0.041)	0.025 (0.011) 0.044 (0.021)	0.424 ** (0.151) - 0.252 * (- 0.104)	0.245 (0.102) - 0.054 (- 0.026)
企业家在位时间(年)	0.035 *** (0.222)	0.035 *** (0.212)	0.028 ** (0.146)	0.007 (0.041)
已解方差(R ²)	0.079	0.073	0.130	0.057
调整后已解方差(adj. R ²)	0.051	0.038	0.094	0.018
F 检验	3.120 ***	2.576 **	3.606 ***	1.468

注:(1)样本量为 277;(2) * P<0.1; ** P<0.05; *** P<0.01;(3)括弧中的数据为标准化系数。

在模型 2 对企业家战略能力的检验中,我们发现,所有结构约束性因素,包括企业的所有制类型、企业所处的区域以及企业的产业类型,都不会对企业家的战略能力产生直接的、显著的影响。企业家的受教育程度对提高战略能力具有显著作用(Beta = 0.328, P<0.01),且学历对战略能力所产生的贡献高于它对管理能力的贡献,说明企业家战略能力相对于管理能力更加取决于受教育程度。企业家的在位时间也对战略能力产生积极影响(Beta = 0.035, P<0.01),这是由于企业家在位时间越长则其专业化的经营知识和经验越丰富(Kor and Mahoney, 2005)。模型 2 的已解方差为 7.3%,且 F 检验显著。所以,企业家的战略能力主要是由企业家自身的素质、经验、正式的受教育水平等所决定的,而与外在的结构性因素并没有必然的关系。

在模型 3 对企业家政府关系能力的检验中,我们发现,所有结构约束性变量和企业家背景因素都起到直接的、显著的作用。国有独资或控股企业的政府关系能力明显高于其他非国有企业(Beta = 0.418, P<0.01),这与国有企业的企业家的来源是很有关系的,即这类企业家主要是通过政府委派或聘用的方式而加入企业,没有良好的政府关系、没有得到政府等主管部门的信任是不可能作为国有资产的代表进入企业并全面负责企业的经营活动的。企业所处的经济区域也影响到政府关系能力,目前珠江三角洲的企业家政府关系能力明显地低于其他区域(Beta = - 0.466, P<0.05),这是非常值得关注的现象。产业类型也影响到企业家政府关系建立,目前我国制造业的企业家比

其他第二产业的企业家的政府关系能力低 0.261 ($P < 0.05$)。在企业家背景因素中,最具有直接影响力的是企业家所在的职位,处于董事长职位的企业家,其政府关系能力明显地高于其他职位的企业家 ($Beta = 0.424, P < 0.05$),而处于董事长兼任总经理职位的企业家的政府关系则比较弱 ($Beta = -0.252, P < 0.1$)。企业家在位时间的未标准化系数为 0.028,且统计显著 ($P < 0.05$),这就说明我国企业家的在位时间每提高一年,则企业家的政府关系能力就可以提高 0.0284。最后,企业家的受教育程度也与其政府关系能力存在显著的正相关关系 ($Beta = 0.279, P < 0.1$)。模型 3 的已解方差为 13%,且 F 检验显著,如果按标准化系数对各变量的重要性进行排序的话,则发现,影响到企业家政府关系能力的主要因素是结构约束性变量,而不是企业家的背景因素。

总体而言,企业经济结构与企业家的能动性因素都在一定程度上影响到企业家能力的发挥,但相对而言,企业家能动性因素的作用更加显著些。

四、企业家能力对企业成长的贡献

(一) 企业家能力对组织能力的贡献

能力理论认为,企业获取持续竞争优势的源泉在于拥有了独特的资源和组织能力 (Penrose, 1959; Wernerfelt, 1984; Barney, 1991)。但组织能力的形成是一个非常复杂的问题,就目前而言,这一问题并没有得以解决 (Holbrook et al. 2000),主要存在四种不同的观点,即自发观、规划观、外生环境决定观、综合观,但最具有代表性的是组织进化理论所倡导的观点,他们认为,企业能力的演变过程是由企业家和高层管理者的个体特征,比如战略抱负、组织承诺、价值观和信仰、对世界的认知、愿景和背景、经验与专业化知识水平等所决定的 (Winter, 2000; Holbrook et al. 2000; Raff, 2000; Tripsas and Gavetti, 2000)。本文认为,企业家的综合经营能力是组织能力的源泉,因为培育组织能力所需的各种资源与企业家关系网络的广度和深度存在必然的关系 (Park and Luo, 2001 等);企业家对内的管理能力,即培育管理团队、设置组织机构、建立正式的和非正式的企业制度(如企业文化的培育)等活动同时影响到组织的成本控制、质量优势、柔性优势和技术创新等方面,是组织效率的主要源泉 (Chandler and Hanks, 1994);战略定位能力则反映了企业家协调外部竞争环境的变化与企业成长之间的关系的能力,它直接影响企业组织的灵活性和适应性,最终影响到企业的成长方向和成长空间。

但必须说明的是,由于组织能力是企业成长过程中所有企业家经营能力制度化的结果,是一个历史存量,但我们的研究重点不是去追溯历任企业家对组织能力的贡献(也很难清楚地界定),而是想测算在现有的组织能力存量中,“现任”企业家能力到底有多大贡献,这就必须满足一个条件,即“现任”企业家的任职时间比较长,否则企业家能力与组织能力之间可能存在虚假相关问题。就本文的调查数据而言,企业家任职时间的均值达到 6.39 年,77.1%的企业家的任职时间在 3 年以上,说明企业家的更替并不太频繁,企业家能力与组织能力积累之间存在较大程度的一致性和稳定性,所以本文的数据不至于影响结论的可信度。

为了准确地估算企业家能力对组织能力的贡献,我们分三个阶段进行:在模型 1 中,仅将关系能力作为解释变量,并与其他结构约束性变量及企业家背景因素一并引入模型进行检验;在模型 2 中则将企业的管理能力和战略能力作为解释变量;在模型 3 中,将所有能力因子及其他结构约束性变量及企业家背景因素一并引入模型进行检验。

企业家的任职时间越长,企业家能力被制度化为组织能力的可能性就越高,但至于要达到“多长”才可以接受,目前还没有一个广为接受的标准。不少学者在数据的收集与处理时,往往假定企业家能力与组织能力之间存在一种必然的相关性,如 Chandler and Hanks(1994)、Man(2001)等。

模型 1: 组织能力 = F_1 [政府关系能力; 社会关系能力; 控制变量(所有制性质、所在地区、产业类型、企业家受教育程度、职位、在位时间)]

模型 2: 组织能力 = F_2 [管理能力; 战略能力; 控制变量(所有制性质、所在地区、产业类型、企业家受教育程度、职位、在位时间)]

模型 3: 组织能力 = F_3 [政府关系能力; 社会关系能力; 管理能力; 战略能力; 控制变量(所有制性质、所在地区、产业类型、企业家受教育程度、职位、在位时间)]

3 个模型的检验结果见表 4。模型 1 的经验结果表明, 企业家政府关系能力对组织能力的培育起到积极的促进作用 ($\beta = 0.130, P < 0.05$), 社会关系能力的直接效应则更为显著 ($\beta = 0.250, P < 0.01$)。模型 1 的已解方差为 18.6%, 且 F 检验显著。模型 2 的检验结果表明, 企业家管理能力对企业组织能力的培育具有积极的影响 ($\beta = 0.320, P < 0.01$), 但战略能力的贡献更大些 ($\beta = 0.378, P < 0.01$)。从模型已解方差来看, 模型 2 达到 47.9%, 明显高于模型 1。可见, 企业家的管理能力与战略能力相对于关系能力具有更强的解释力, 这一点, 在模型 3 的检验中很明显地体现出来了。当我们将所有的能力因子一并加以研究时, 则发现(模型 3)企业家的战略能力对组织能力的贡献最为显著 ($\beta = 0.383, P < 0.01$), 管理能力对组织能力的积累也不可忽视 ($\beta = 0.305, P < 0.01$)。但原先模型 1 中具有显著影响力的关系能力在模型 3 中, 由于引入了战略能力和管理能力, 它的作用发生了根本性的变化, 即无论是政府关系能力还是社会关系能力, 它们不再对组织能力产生显著的作用。由此可见, 目前国内企业家的关系能力对组织能力的贡献并不稳健, 企业组织能力的积累主要还是受到企业家的战略能力和管理能力的影响。

表 4 企业家能力与组织能力

	模型 1	模型 2	模型 3
截距	2.665 ***	1.330 ***	1.268 ***
所有制类型(国有独资或控股 = 1, 其他 = 0)	- 0.210 ** (- 0.131)	- 0.219 *** (- 0.136)	- 0.228 *** (- 0.142)
企业所在地区(珠江三角洲区域 = 1, 其他 = 0)	0.059(0.038)	- 0.048(- 0.031)	- 0.033(- 0.022)
产业类型(制造业 = 1, 其他 = 0)	0.210(0.135)	0.105(0.068)	0.070(0.045)
受教育程度(高中以下 = 1, 其他 = 0)	- 0.185(- 0.079)	- 0.185(- 0.079)	- 0.196*(- 0.084)
(研究生以上 = 1, 其他 = 0)	0.008(0.005)	- 0.059(- 0.033)	- 0.075(- 0.041)
职位(董事长 = 1, 其他 = 0)	- 0.506(- 0.023)	- 0.028(- 0.010)	0.012(0.007)
(董事长兼任总经理 = 1, 其他 = 0)	0.112(0.015)	- 0.047(- 0.003)	0.084(0.016)
企业家在位时间(年)	0.022 ** (0.149)	0.024(0.016)	0.004(0.026)
政府关系能力	0.130 ** (0.170)		- 0.028(- 0.037)
社会关系能力	0.250 *** (0.280)		0.051(0.057)
管理能力		0.320(0.341) ***	0.305 *** (0.324)
战略能力		0.378(0.421) ***	0.383 *** (0.426)
已解方差(R^2)	0.186	0.479	0.483
调整后已解方差(adj. R^2)	0.148	0.459	0.453
F 检验	4.992 ***	24.355 ***	16.211 ***

注: (1) 样本量为 277; (2) * $P < 0.1$; ** $P < 0.05$; *** $P < 0.01$; (3) 括弧中的数据为标准化系数。

另外, 上述检验结果还表明, 一些经济结构因素和企业家背景因素也对组织能力的培育具有不可忽视的影响。如, 国有独资或控股企业的组织能力明显低于其他所有制类型的企业; 企业家在位时间对企业组织能力的培育则起到一定的促进作用, 虽然这种作用不太稳健; 企业家的受教育水平对组织能力的培育也有一定的影响, 即低学历企业家明显不利于组织能力的积累。

（二）企业家能力对企业绩效的贡献

企业绩效是多种因素，包括上述经济结构因素、企业家背景因素，以及其他不可控因素综合作用的结果，但我们认为企业家的各种经营行为与能力对企业绩效的贡献同样不可忽视。在测算企业家能力对企业绩效的贡献时，我们考虑了以下三个原则以确保测量的客观性、有效性和可信性：（1）为了控制由于时序所产生的企业家能力与企业绩效的不一致性问题，我们对业绩采取平均测度法；（2）采取多指标测量；（3）考虑到组织能力的调节作用。

为进一步检验企业家关系能力、战略能力和管理能力对企业绩效贡献的稳定性，本文采取 Baron and Kenny (1986) 的建议，通过以下几个步骤进行：（1）将企业家关系能力和其他控制变量引入模型，以企业的盈利水平为因变量；（2）在保留上述步骤 1 的变量的基础上将企业家管理能力和战略能力引入模型，分别以盈利水平、成长潜力和相对业绩作为因变量；（3）在步骤 2 的基础上，将组织能力引入模型，分别以盈利水平、成长潜力和相对业绩作为因变量。统计检验的结果见表 5。

在模型 1 中，企业家政府关系能力的非标准化回归系数为 0.140 ($P < 0.05$)，这说明国内企业家的政府关系能力每提高一分，则企业的盈利水平将提高 0.140。企业家社会关系能力的非标准化回归系数虽然为正数，但并不显著，所以，在当前经济转轨时期，我国企业家的政府关系能力对企业绩效的贡献要强于社会关系能力。上述结论也表明，如果简单地从企业家关系能力来探讨企业绩效之差异性，则正如许多学者所研究的结果那样，是可以接受高关系能力将导致高绩效这一假设的 (Peng and Heath, 1996; Shan, 1990)。

在模型 2 中，我们分两个步骤进行检验，结果表明，企业家政府关系能力和社会关系能力对企业盈利水平的贡献都不显著。此时，该模型中最具有解释力的变量是企业家的战略能力 ($\text{Beta} = 0.244, P < 0.01$)，这就说明，相对于企业家的战略能力，企业家的关系能力是非常不稳健的。企业家管理能力的回归系数也为正值，但是它并不显著。在第一个步骤的基础上，将组织能力也作为自变量引入模型，结果表明，组织能力对企业盈利水平的贡献非常大 ($\text{Beta} = 0.277, P < 0.01$)。但值得注意的是，此时所有的企业家能力因子都不再对盈利水平产生显著的、直接的作用，包括上一个步骤中起到积极作用的战略能力也是如此。这就意味着，相对于组织能力，企业家能力对企业盈利水平的直接贡献也同样是不稳健的。模型 2 第一个步骤的已解方差为 17.6%，第二个步骤上升到 19.7%，且 F 检验显著。

在模型 3 中，以企业的成长潜力为因变量，采取与模型 2 相同的统计处理方法，结果发现，在第一个步骤中，企业家战略能力是一个最有解释力的变量 ($\text{Beta} = 0.422, P < 0.01$)，并且在第二个步骤中，即使引入了组织能力这一变量到模型中，企业家战略能力对企业成长潜力的影响仍旧非常显著 ($\text{Beta} = 0.291, P < 0.05$)，这就说明企业家战略定位能力对于改进企业的业务成长潜力具有至关重要的直接效应。但相对于组织能力，战略能力的作用还是比较低的，此时组织能力的非标准化回归系数高达 0.381 ($P < 0.01$)。模型 3 第一个步骤的已解方差达到 13.6%，第二个步骤则上升到 16.6%，且 F 检验显著。

在模型 4 中，以企业的相对业绩为因变量，采取上述同样的统计方法进行处理，结果表明，企业家的管理能力相对于战略能力更加具有解释力，其非标准化的回归系数为 0.202 ($P < 0.05$)，而战略能力的回归系数虽然为正值，但并不显著。不过在引入组织能力变量后，企业家管理能力也成为

如果以成长潜力和相对业绩作为因变量，发现政府关系能力显著地、直接地影响到企业的相对绩效 ($\text{Beta} = 0.095, P < 0.1$)，但它对企业成长潜力并没有产生直接的、显著的贡献；社会关系能力对上述两个绩效指标都没有产生直接的、显著的作用。由此可见，如果将绩效指标细分的话，足以发现关系能力所产生的作用是具有一定的差异性的。考虑到篇幅，具体内容未列示。

一个不再显著的变量,所以它对企业相对业绩的贡献也不太稳健。此时与模型 3 相似,最具有解释力的因子是组织能力($\beta = 0.347, P < 0.01$)。模型 4 第一个步骤的已解方差达到 18%,第二个步骤则上升到 21.9%,且 F 检验显著。

表 5 企业家能力与企业绩效

	模型 1	模型 2(盈利水平)		模型 3(成长潜力)		模型 4(相对业绩)	
	(盈利水平)	第一步	第二步	第一步	第二步	第一步	第二步
截距	2.283 ***	1.249 **	0.945 *	1.945 ***	1.512 **	2.011 ***	1.610 ***
所有制类型 (国有独资或控股 = 1,其他 = 0)	- 0.122 (- 0.059)	- 0.123 (- 0.060)	- 0.066 (- 0.032)	- 0.194 (- 0.080)	- 0.113 (- 0.047)	- 0.250 ** (- 0.129)	- 0.177 (- 0.092)
企业所在地区 (珠江三角洲区域 = 1,其他 = 0)	- 0.126 (- 0.064)	- 0.133 (- 0.067)	- 0.113 (- 0.057)	- 0.033 (- 0.014)	- 0.098 (- 0.004)	- 0.259 (- 0.139)	- 0.238 (- 0.128)
产业类型 (制造业 = 1,其他 = 0)	9.786E- 02 (.049)	0.154 (0.078)	0.143 (0.072)	- 0.041 (- 0.017)	- 0.059 (- 0.025)	- 0.137 (- 0.073)	- 0.154 (- 0.082)
受教育程度(高中以下 = 1,其他 = 0) (研究生以上 = 1,其他 = 0)	- 0.450 ** (- 0.151) 0.261 * (0.112)	- 0.445 ** (- 0.149) 0.224 (0.096)	- 0.403 ** (- 0.135) 0.239 * (0.103)	- 0.122 (- 0.034) 0.260 (0.094)	- 0.058 (- 0.016) 0.277 * (0.103)	- 0.217 (- 0.077) 0.226 * (0.103)	- 0.160 (- 0.057) 0.246 * (0.112)
职位(董事长 = 1,其他 = 0) (董事长兼任总经理 = 1,其他 = 0)	- 0.059 (- 0.002) 0.092 (0.039)	0.096 (0.040) 0.340 *** (0.161)	0.072 (0.031) 0.327 *** (0.156)	0.129 (0.046) 0.311 ** (0.110)	0.102 (0.036) 0.296 * (0.105)	0.388 ** (0.173) 0.499 *** (0.223)	0.364 ** (0.163) 0.486 *** (0.218)
企业家在位时间(年)	0.033 ** (0.161)	0.019 (0.100)	0.018 (0.094)	0.011 (0.047)	0.009 (0.040)	0.016 (0.088)	0.014 (0.080)
政府关系能力	0.140 ** (.143)	0.043 (0.044)	0.055 (0.056)	- 0.052 (- 0.045)	- 0.037 (- 0.032)	- 0.019 (- 0.020)	- 0.006 (- 0.006)
社会关系能力	0.038 (.033)	- 0.069 (- 0.060)	- 0.085 (- 0.074)	- 0.046 (- 0.032)	- 0.065 (- 0.048)	- 0.027 (- 0.025)	- 0.047 (- 0.043)
管理能力		0.154 (0.127)	0.068 (0.056)	- 0.060 (- 0.042)	- 0.179 (- 0.125)	0.202 ** (0.177)	0.095 (0.083)
战略能力		0.244 *** (0.212)	0.131 (0.114)	0.442 *** (0.326)	0.291 ** (0.213)	0.118 (0.109)	- 0.019 (- 0.018)
组织能力			0.277 *** (0.216)		0.381 *** (0.251)		0.347 *** (0.286)
已解方差(R ²)	0.100	0.176	0.197	0.136	0.166	0.180	0.219
调整后已解方差(adj. R ²)	0.066	0.128	0.147	0.086	0.114	0.133	0.171
F 检验	2.938 ***	3.681 ***	3.936 ***	2.740 ***	3.216 ***	3.814 ***	4.530 ***

注意:(1)样本量为 277;(2) * $P < 0.1$; ** $P < 0.05$; *** $P < 0.01$;(3)括弧中的数据为标准化系数。

另外,本文的检验结果还表明,一些企业家背景因素是非常值得关注的,如企业家的职位和教育程度,尤其是企业家所处职位对企业绩效所产生的直接效应更为明显,目前,企业家经营决策权相对集中,无论是对长期的成长潜力还是短期的盈利水平,都具有显著的贡献,这与集权有助于减少内部交易成本、提高决策速度存在必然的关系;企业家受教育水平对企业盈利水平也具有一定的影响,低学历企业家与高学历企业家的经营业绩存在明显的差距;企业家在位时间对企业赢利水平的提高也具有积极的作用,不过这种效应并不是很稳健。相对而言,经济结构约束性因素则对企业绩效的贡献并不显著。

综合上述分析,可以这样认为,首先,在不考虑企业家的其他能力因子的情况下,企业家的关系能力有助于改进企业的组织能力和最终市场绩效,但是这种作用相对于企业家的战略能力和管理能力是比较脆弱和不稳健的。目前国内企业家的关系能力的功效之所以出现弱化的现象,这可能与良好关系的建立存在高昂的“交易成本”有关,尤其是利用政府关系配置资源往往存在高昂的寻租成本(Shleifer and Vishney,1994)。其次,虽然企业家的战略能力对企业的业务成长潜力具有很强的稳健的促进作用,但总体而言,企业家能力对企业绩效的直接效应并不如企业所积累的组织能力。第三,企业家能力是组织能力的源泉。能力理论认为企业竞争优势源于组织能力,但至于组织能力源泉问题并没有得以解决,本文的研究表明,虽然关系能力对组织能力的贡献不太稳健,但企业家战略能力和管理能力则显著地影响到企业组织能力的积累。这就进一步说明,从企业家能力角度探讨企业成长之差异性具有重要的理论意义和现实意义。

五、结论与建议

立足于多维角度分析企业家经营性活动和能力有助于更加深刻地理解企业的本质。前期有不少学者从企业家关系能力和社会资本角度来探讨中国企业家能力与企业成长问题(Park and Luo, 2001;边燕杰、丘海雄,2000),本文则将我国企业家经营能力拓展为管理能力、战略能力、政府关系能力和社会关系能力四个维度,尤其是内部管理和战略定位成为企业家的主导性经营活动,而企业家之所以如此强调及调整自己的经营行为和能力结构,这主要是由于不同的能力和行为在中国背景下所产生的功效是存在差异的。本文的检验结果表明,如果简单地研究企业家关系能力的功效,则正如前期的许多学者所进行的理论探讨和实证研究的结论一样,它对于企业成长起到一定的促进作用,但是这种作用并不稳健,即一旦在成长模型中引入企业家战略能力和管理能力这两个变量,关系能力的作用就在一定程度上受到削弱。所以,企业家的关系能力并不是解释企业成长差异性的最有效的变量。正因为企业家能力中不同能力因子对企业绩效的贡献存在差异性,这就意味着,在资源有限的前提下,企业家应该关注能力投资的有效性,适时地调整自己的经营行为。

企业家能力对企业成长起到重要的影响,但企业家能力发挥受结构约束性因素及企业家背景因素的制约,尤其是后者的影响更为显著。此外,由于组织能力对于企业绩效的提高起到非常显著的作用,所以,今后企业家应将经营的重点放在组织能力的培育上,将企业家的个体经营能力制度化成为组织能力。但我国企业组织能力的积累很大程度上受到了经济体制的制约,国有企业的组织能力在一定程度上要弱于其他企业。导致这种低效率的因素固然很多,但是否与国有体制下的人事任免制度存在一定的关系?目前国有企业的企业家平均在位时间为5.34年,其他企业则达到6.93年,国有体制与在位时间存在显著的背离($\text{Beta} = -0.149, P < 0.05$),而在位时间与组织能力的积累是存在一定的相关性的。

最后,应该说明的是,本文仅仅是对企业家能力及其与企业成长之间的关系进行的一项探索性研究。虽然试图摆脱单案例研究法的限制,尽可能地通过大规模地收集数据以验证企业家能力与企业成长之间的逻辑关系,但在具体收集数据的时候又难以避免由于时间序列所可能产生的一些影响。而理论上,该研究领域仍旧有待于我们进一步的深度分析和梳理。

如中国私营企业家经常免费给地方权威机构一定的股份以及其他大量的享受(Tsang,1996),有些企业还每年从产值中拿出3%左右的交际费用专门用于社会资本的积累(边燕杰、丘海雄,2000),而政府体制改革过程中,主管人员的频繁调动又进一步提高了企业家建立关系的交易成本。所以企业家在建立关系、累积社会资本的同时,有效的管理活动受到一定程度的削弱,进而影响到企业的成长。近来一些实证研究的结论进一步支持了这一观点,如Guthrie(1998)的实证研究表明,“关系”这一因素在中国经济活动中的重要性在下降;Li and Atuahene-Gima(2001)对中国高科技企业的研究结论也表明,一些企业家的政治网络关系对企业的发展并未起作用,因为企业家在与政府部门建立良好关系的过程中要支付高昂的费用。

参考文献

- 边燕杰、丘海雄,2000:《企业的社会资本及其功效》,《中国社会科学》第 2 期。
- 李垣、刘益、张完定、宋宇,2002:《转型时期企业家机制论》,中国人民大学出版社。
- Barney, J. , 1991, " Firm Resource and Sustained Competitive Advantage ", *Journal of Management* , Vol. 17(1) ,pp. 99 —120.
- Baron, R. M. and D. A. Kenny,1986, " The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual , Strategic , and Statistical Considerations ", *Journal of Personality and Social Psychology* ,51 (6) .pp. 1173 —1182.
- Chandler, G. N. and Hanks, S. H. ,1994, " Founder Competence , The Environment , and Venture Performance ", *Entrepreneur Theory and Practice* , Spring , 77 —89.
- Guthrie, D. , 1998, " The Declining Significance of Guanxi in China 's Economic Transition ", *The China Quarterly* , 154 , pp. 254 —282.
- Holbrook, D. Cohen, W. M. Hounshell, D. A. and Klepper, S. ,2000, " The Nature , Sources , and Consequences of Firm Differences in The Early History of the Semiconductor Industry ", *Strategic Management Journal* , Vol .21 , pp. 1017 —1041.
- Kor, Y. Y. and Mahoney, J. T. , 2005, " How Dynamic , Management , and Governance of Resource Deployments Influence Firm-level Performance ", *Strategic Management Journal* , Vol. 26 ,pp. 489 —496.
- Li, H. Y. and Atuahene-Gima, K. ,2001, " Product Innovation Strategy and the Performance of New Technology Ventures in China ", *Academy of Management Journal* , Vol. 44 , pp. 1123 —1134.
- Man, T. W. Y. ,2001, " Entrepreneurial Competencies and the Performance of Small and Medium Enterprises in the Hong Kong Services Sector ", *Department of Management of The Hong Kong Polytechnic University* , PhD. Thesis.
- Park, S. H. and Luo, Y. ,2001, " Guanxi and Organizational Dynamic : Organizational Networking in Chinese Firms ", *Strategic Management Journal* , 22 , pp. 455 —477.
- Peng, M, and Heath, P. S. ,1996, " The Growth of the Firm in Planned Economies in Transition : Institutions , Organizations , and Strategic Choice. *Academy of Management Review* 21 ,pp. 492 —528.
- Penrose, E. T. ,1959, " The Theory of Growth of the Firm ", *Basil Blackwell Publisher. Oxford*.
- Raff, D. M. G. ,2000, " Superstores and the Evolution of Firm Capabilities in American Bookselling ", *Strategic Management Journal* , Vol. 21 , pp. 1043 —1059.
- Shan, W. and Hamilton, W. ,1990, " Country-Specific Advantage and International Cooperation ", *Strategic Management Journal*. 12(6) . pp. 419 —432.
- Shleifer, A. and Vishny, R. W. ,1994, " Politicians and Firms ", *The Quarterly Journal of Economics* ,109.
- Tripsas, M. and Gavetti, G. , 2000, " Capabilities, Cognition, and Inertia: Evidence from Digital Imaging ", *Strategic Management Journal* , Vol. 21. pp. 1147 —1161.
- Tsang, WK. , 1998, " Can Guanxi be a Source of Sustained Competitive Advantage for Doing Business in China ? ", *Academy of Management Executive* , 12. pp. 64 —73.
- Wernerfelt, B. ,1984, " A Resource-Based View of Firm ", In Nicolai J. Foss (ed.) , 1997, " Resource , Firms , and Strategies ", *London : Oxford University Press*. pp. 116 —130.
- Winter, S. G. ,2000, " The Satisfying Principle in Capability Learning ", *Strategic Management Journal* , Vol. 21 , pp. 981 —996.

Entrepreneurial Competence and Enterprises ' Growth : An Empirical Study in China

He Xiaogang and Li Xinchun

(Shanghai University of Finance and Economics ,Sun Yat-Sen University)

Abstract :Based on the data obtained from the survey of 277 enterprises in China , this paper provides a scale including four factors which named strategy competence , management competence , governmental Guanxi competence and social Guanxi competence to measure the entrepreneurial competence , and analyzes the source of entrepreneurial competence and its efficiency on enterprises ' growth. The findings of this paper show that , firstly , entrepreneurial competence is determined by the economic structure and the entrepreneurs ' background , especially the latter one ; Secondly , Guanxi competence has little effects on enterprises ' growth when considering entrepreneurial strategy competence and management competence ; Thirdly , entrepreneur 's major function is to cultivate organizational competence in which can contribute to performance indirectly , but not to improve the firm 's performance.

Key Words :Entrepreneurial Competence ;Organizational Competence ;Enterprises ' Growth ;Measurement Tool

JEL Classification :M130 , M210

(责任编辑:俞亚丽)(校对:子璇)