

创业前职业流动与创业绩效*

——基于中国私营企业调查数据的实证研究



王小伟¹ 牛志勇² 周晓艳³ 江若尘²

(1. 上海财经大学商学院, 上海 200433;

2. 上海财经大学上海发展研究院, 上海 200433;

3. 对外经济贸易大学国际商学院, 北京 100029)

内容提要:个体职业流动是创业领域的核心变量,但鲜有研究关注职业流动与创业绩效的关系。结合我国创业者特征,本文重点考察创业者创业前职业流动对创业绩效的影响,并进一步探索它们之间的中介机制和边界条件。对2008—2014年中国私营企业调查数据进行实证分析,结果显示:职业流动频繁的创业者创业绩效更好,“跨界”流动者与“体制内”流动者的绩效更好,这验证了创业研究中的知识理论;社会资本在创业者创业前职业流动与创业绩效之间起中介作用;创新导向分别负向调节创业者创业前职业流动与社会资本、创业绩效之间的关系,这在一定程度上说明了创新和职业流动的替代关系。相关结论丰富了职业流动理论和以往关于创业绩效的研究,并为新创企业发展与战略转型提供理论支持,也为政府相关部门在鼓励和培养创业对象等方面提供参考。

关键词:职业流动 社会资本 创新导向 创业绩效

中图分类号:F270.3 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2019)09—0125—16

一、引言

“大众创业、万众创新”时代背景下,新创企业在我国国民经济中扮演的角色越来越重要。新创企业的存活与绩效一直备受关注,特别是新创企业死亡率高这一现象是创业者、融资者、员工与政策制定者的主要关注点(Burke等,2018)^[1]。有报告显示,不到一半的新创企业存活年数超过5年(Burke等,2018^[1];Bartelsman等,2000^[2];Phillips和Kirchhoff,1989^[3])。因此,如何提升创业绩效已成为学术研究和企业界亟待解决的重要问题,其中,创业者的个人特质被公认为在很大程度上会影响创业绩效(Millán等,2014)^[4],比如,创业者先前工作经验(薛红志等,2009^[5];杨俊等,2014^[6])。鉴于我国社会经济转轨背景和创业环境的复杂性,创业者的来源呈现多元化特征(吕鹏,2013^[7];Hsu,2006^[8])。从早期的“下海潮”到如今的“草根创业”,这不仅体现创业者阶层在逐

收稿日期:2019-03-13

* 基金项目:国家自然科学基金面上项目“中国民营企业合法性战略及其反哺机制研究——基于组织与制度协同演化的视角”(71572034);上海教委“晨光计划”项目“O2O模式下传统零售商渠道整合与协调机制研究”(2014111068);上海财经大学研究生创新基金资助项目“基于中国家庭微观调查数据的家庭消费行为多层次影响因素作用机理研究”(CXJJ-2017-362)。

作者简介:王小伟,女,博士研究生,研究领域是企业战略与组织,电子邮箱:2016310117@live.sufe.edu.cn;牛志勇,男,讲师,管理学博士,研究领域是企业战略与组织,电子邮箱:niu.zhiyong@mail.shufe.edu.cn;周晓艳,女,教授,博士生导师,研究领域是产业组织与企业理论,电子邮箱:njulily@126.com;江若尘,女,教授,博士生导师,研究领域是企业管理,电子邮箱:jrc111@sina.com。通讯作者:牛志勇。

渐成长并被公众所认同,还折射出我国创业者独特的职业变化特点,即可能在创建企业前有着丰富的职业流动(career mobility)。所谓职业流动,狭义指个体在不同组织之间的流动(Gottschalk, 2001)^[9],广义上包括工作变换、职业变换及行业、地域间流动等(Fuller, 2008^[10]; Topel 和 Ward, 1992^[11])。据《中国民营企业经济发展报告(2014—2015)》统计,60%的民营企业家在2006—2014年有过1~2次职业流动经历。从动态视角看,创业者创业前职业流动不仅在流动频次上有差异,还存在职业流动方向不同,尤其是由体制内外差异带来的跨体制流动不容忽视(张海东和杨城晨, 2018)^[12]。依据知识理论,个体职业流动不单是对职业经历的评价,还会在流动过程中积累信息和知识,进而引发不同市场中资源与能力的创造、转移及破坏(Frederiksen 等, 2016)^[13]。因此,创业者创业前职业流动频次和体制相关流动很可能是解释新创企业绩效的重要前因变量,其在微观层面会形塑创业者后续的态度和行为,进而可能作用于新创企业绩效。那么,创业者创业前职业流动如何影响创业绩效?内在机理是怎样?权变条件是什么?这一系列问题均有待回答。

以往关于个体职业流动的研究高度分散,研究主题涉及社会学、经济学及管理学,且重点关注职业流动的成因与结果(Mawdsley 和 Somaya, 2015)^[14]。特别是个体的组织间流动会影响组织创新(Song 等, 2003)^[15]、组织学习(Singh 和 Agrawal, 2011)^[16]、关系管理(Somaya 等, 2008)^[17]及组织失败(Phillips, 2002)^[18]等。这些研究强调职业流动对已建立组织的影响,且倾向于关注管理人员(Boeker, 1997^[19]; Kraatz 和 Moore, 2002^[20])。就创业研究而言,个体职业流动是核心(Frederiksen 等, 2016)^[13],但以往职业流动相关研究鲜有立足于创业领域。Frederiksen 等(2016)^[13]发现地理和行业流动增加了个体创业的可能性,且职业流动对创业绩效没有影响,但他们仅考察了创业者广义职业流动对创业态度与结果的影响,并没有进一步探索职业流动与创业结果之间的黑箱机制和发生的边界条件。

鉴于此,本文立足于我国市场化进程与所有制结构变革现实,将创业前职业流动纳入创业者个人特质,从职业流动存量与体制属性视角细化职业流动,分别探讨职业流动频次和“跨界”职业流动对创业绩效的影响机制。同时,考虑到创业者过往职业是获取社会资本的重要推动力(李路路和朱斌, 2014)^[21]和创新导向的企业可能获得较好的绩效(Jansen 等, 2006)^[22],本文进一步从社会资本和创新导向角度来探讨职业流动对新创企业绩效的中介机制和权变影响。利用对中国私营企业调查数据的实证分析,发现创业者创业前职业流动频次和“跨界”职业流动均有助于提升创业绩效,但其作用机制因知识存量、体制资本及市场能力差异而不同,且其对创业绩效的正向作用通过获得社会资本间接实现。同时,新创企业的创新导向越高,创业者创业前职业流动对社会资本及创业绩效的正向效应均越弱。

本文的贡献如下:首先,本文发现了为什么有的新创企业能够顺利度过生存期并快速成长,而其他新创企业却早早夭折的有关创业者个人特质的深层次原因,即创业者创业前职业流动会影响创业绩效。这突破了以往从静态视角关注创业者先前工作经验等创业者个人特质解释创业绩效的局限性。其次,本文不仅发现了职业流动次数多寡导致知识和信息存量差异进而影响创业绩效的理论和现实证据,还论证了不同职业流动导致的体制资本和市场能力优势强弱对创业绩效的解释差异。这较早将个体职业流动理论引入创业研究,尤其对于基于人力资本视角下的创业研究提供了重要研究思路。最后,本文不仅验证社会资本在创业前职业流动和创业绩效关系中的传导机制,阐明了人力资本催化社会资本以利于创业,还发现职业流动对创业绩效的影响会因新创企业创新导向的倾向程度不同而各异,丰富了职业流动理论和以往关于创业绩效的研究。研究结论不仅有助于新创企业审视创业者禀赋和制定适宜的成长战略,还为政府相关部门在鼓励和培养创业对象等方面提供经验支撑。

二、文献回顾与研究假设

1. 职业流动及相关文献回顾

职业流动早期研究隶属社会学范畴,随后被劳动经济学所关注。学者们依据不同的研究视角和

目的对职业流动概念进行界定。Feldman 和 Ng(2007)^[23] 基于“动机-能力-行为”分析框架提出职业流动有工作变动、组织变动和职业变动三类,其中工作变动意味着职责、等级或者职级的变化;组织变动主要针对个体受雇单位的变化;职业变动表示个体自身职业性质的改变。中国情境下的职业流动不仅包含职位和职级,还与社会组织结构特征有关(张文宏和刘琳,2013^[24];刘士杰,2011^[25])。范晓光和吕鹏(2017)^[26] 以创业为职业流动终点,将私营企业主的职业流动分成“下海”“改制”“跨界”“跳板”和“草根”五类^①,并且认为企业主的不同职业流动类型存在着显著差异。结合我国实际情况,且鉴于我国创业者群际与其他国家存在的差异,本文立足组织变化与工作职位变化来衡量职业流动频次,以组织性质变化作为衡量职业流动类型的主要指标,并重点关注创业者创业前职业流动。

从职业流动的结果变量来看,以往研究主要关注以下三方面:(1)个体收入。多数研究发现职业流动能增加个体收入(Muniasinghe 和 Sigman,2004^[27];Osberg 和 Mazany,1986^[28])。(2)个体社会地位或阶层。范晓光和吕鹏(2017)^[26] 认为职业流动轨迹对个体地位认同有影响。吴愈晓(2011)^[29] 发现职业流动是低收入人群提升社会地位的重要手段。(3)组织结果。这包括创新(Song 等,2003)^[15]、学习(Singh 和 Agrawal,2011)^[16]、关系管理(Somaya 等,2008)^[17]、组织失败(Phillips,2002)^[18]、创业(Frederiksen 等,2016)^[13]等。特别是鲜有研究进一步关注创业者创业前职业流动对创业绩效的影响(Frederiksen 等,2016)^[13]。

此外,在创业结果研究方面,与职业流动较为接近的前因变量是创业者工作经验。对于新创企业而言,创业者先前工作经验是最核心的资本(杨俊等,2014)^[6]。多数研究认为职业经验对创业有积极作用(Zhang,2011)^[30],但也有研究发现丰富的经验也会让创业者无法识别新的创业风险(Tornikoski 和 Newbert,2007)^[31]。以往关于创业者先前工作经验的研究主要关注经验存量和经验隶属性对创业结果的影响,比如,杨俊等(2014)^[6] 验证了体制内和体制外工作经验均能加快创业者创业行动速度。本文认为,职业流动与工作经验侧重点不同,前者关注不同职业(组织)之间知识或资源的动态性变化,而后者仅是对创业前工作所累积知识或资源的整体静态反映。

2. 职业流动与创业绩效

依据知识理论,职业不仅是个体实现自身发展或积累工作经验潜力的简单肯定,更多传达了这样的事实——个体通过一系列不断变化的工作获取技能、专业知识和关系网络,进而积累信息和知识库(Bird,1994)^[32]。职业不仅能存储知识,还可以删除、重新排列或替换知识(Bird,1994)^[32],职业变化带来的知识流动是将企业家和创业绩效联系起来的关键机制(Agarwal 等,2007^[33];Helfat 和 Lieberman,2002^[34]),即职业流动个体的创业行为就是转移知识,从过往职业组织中创造的知识流向新创企业。本文主要关注创业者创业前职业流动存量和流动体制属性的作用,即职业流动频次和“跨界”职业流动分别对创业绩效的影响。

创业者创业前职业流动频次高意味着创业者在开创企业前具有丰富的职业流动经历。这促使创业者能快速识别自身知识库与新创企业的相关性,并能以新的方式应用和转化这些知识,这些源自于过往职业转移过程的抽象经验对其创业有积极影响(李涛等,2017)^[35]。同时,职业流动也提供一种传播信息的方式(Arrow,1962)^[36],创业者从过往流动中获取有关行业趋势、产品创新、新兴市场细分等信息,并从经验中学习,从而提高创业绩效(Wang 等,2017)^[37]。此外,职业流动还是个体获得经济、文化与社会等资源的合法路径(钟云华,2015)^[38],流动频繁意味着经历不同工作类型或者组织,将积累丰富的市场资源和体制资本,这在竞争激烈的市场中有助于创业者获得竞争优势,创业者将这些资源和机会转移或复制到“新土壤”更容易获得成功(Campbell 等,2012)^[39]。因此,本文提出如下假设:

^① 本文对职业流动的界定与其略有不同,范晓光和吕鹏(2017)^[26] 更多地关注于与创业相比的流动,而本文则聚焦于创业前的流动。

H_{1a}: 职业流动频繁的创业者的企业绩效会更好,也即创业者创业前职业流动频次与创业绩效呈正相关关系。

我国当前的经济结构是“体制内”组织(党政机关或事业单位、国有集体企业)和“体制外”组织(外资、私营企业)并存。从静态视角看,“体制内”组织则更倾向基于权威的关系网络来获取资源,而“体制外”组织则更注重基于交易链和信息桥的市场竞争机制(杨俊等,2014)^[6]。李路路和朱斌(2014)^[21]从体制资本和市场能力两个维度界定创业者位置,其中体制资本表征在“体制内”位置,而市场能力指市场运作能力和市场交换时所占据的位置。创业者拥有的体制资本和市场能力的强弱是相对的,且跟其创业前所处的组织性质有关。比如,“体制内”组织工作经验的创业者拥有的体制资本更多,市场能力相对较少;“体制外”组织工作经验的创业者拥有的体制资本相对较弱,市场能力更强(李路路和朱斌,2014)^[21]。

由于劳动力市场的分割,职业流动同时具有流动频次和流动方向的动态性差异(张海东和杨城晨,2018)^[12]。杨俊等(2014)^[6]也指出,即使创业者拥有相同的先前工作经验存量,不同部门或职位本身异质的知识结构和运作逻辑也会影响其后续的创业结果。因此,创业绩效也会受到不同体制的职业流动影响。中国情景下的创业者有在“体制内”组织内部流动的,也有在“体制外”组织内部流动的,当然也有“跨界”流动的,且“跨界”流动是不可回避的(张海东和杨城晨,2018)^[12]。“跨界”流动具体指创业者在创业前既经历“体制内”流动,又经历“体制外”流动,由此可知,那些“跨界”流动者比“体制内”流动者拥有相对更多的市场能力,比“体制外”流动者拥有相对更多体制资本,不同部门的职业互动沉淀的体制资本和市场能力对新创企业成长很重要。同时,跨不同性质组织的流动使得创业者所处的知识流和信息流的位置不一样,包括类型、层次和密度等,在共享表征、意义、价值观等角度的认知异质性和网络资源促使其更易获取高质量信息,这对于创业者发现和利用创业机会非常重要(Rogan和Mors,2014)^[40]。此外,从社会认知理论角度看,创业者决策行为多是后天习得的,观察和模仿学习在创业中起到较大作用,不同体制部门的经验交织往往带来优化的决策,并促进创业绩效(Hmieleski和Baron,2009)^[41]。因此,本文提出如下假设:

H_{1b}: “跨界”职业流动的创业者的企业绩效会更好,也即创业前跨不同性质组织的职业流动与创业绩效呈正相关关系。

3. 社会资本的中介效应

社会资本指个体通过社会联系摄取稀缺资源并由此获益的能力,这种资源包括权力、地位、资金、信息等(边燕杰和丘海雄,2000)^[42]。以往研究从不同角度衡量企业家的社会资本,如从政治资本、政治关联、社会关系以及社交网络等。根据社会学结构理论的“空位竞争模型”,职业流动是个体社会经济地位获得或变迁的重要路径(Sorensen和Kalleberg,2001)^[43]。本文认为创业者创业前职业流动对社会资本有着促进作用。其一,创业前高频次职业流动会给创业者带来更好的信息和资源,这种优势本身即为社会资本,包括社会关系本身和信息的性质及数量(Xiong和Bharadwaj,2011)^[44]。比如,创业者与多家过往就职组织建立社会联系,通过交换信息和知识来创造社会资本,可能获得一些本来无法获得的补充资源,从而创造额外的社会资本。其二,个体在使用社会关系过程中会产生连续性或惯性。创业者作为社会关系受益者,由于自身对关系作用有较高的认同度,所以在经历频繁的职业流动之后依然可能追求社会关系。职业流动发生后,创业者“了解谁”的职业能力得到进一步提升,即知道与职业有关的网络和联系内外组织(Arthur等,1995)^[45],而在高度混合和动态的市场环境中,经济活动需要融入社会关系中,这对于企业在市场上的竞争至关重要(Xin和Pearce,1996)^[46]。创业者职业流动意味着其个体知识、技能、信息等在不同企业间流动,新创企业所占据的特定网络位置反映企业的网络地位和权力,激发创业者对政治和社会地位的需求,这些都反映出流动更易形成丰富的社会资本(Tian和Lin,2016)^[47]。

另外,具有“跨界”职业流动经历的创业者拥有更有利的社会网络位置(范晓光和吕鹏,2017)^[26],这为其获取更多的社会资本提供便利(Adler和Kwon,2002)^[48]。“体制内”的职业经历使得创业者对社会资本有着天然的追求属性,而“体制外”的工作经历会增加其对社会资本重要性认知(边燕杰等,2012)^[49],所以这些“多边”经历加强了“跨界”者对社会资本的追逐,“跨界”职业流动的创业者更加不会拒绝追求社会资本(Nee和Oppper,2010)^[50]。同时个体如果在国有集体企业就职过,这对其社会网络资本的积累有正向影响,对后来创建自己政治关系网络也非常重要(范晓光和吕鹏,2017)^[26]。因此,本文提出如下假设:

H_{2a}:职业流动频繁的创业者更愿意去获得社会资本,也即创业者创业前职业流动频次与社会资本呈正相关关系。

H_{2b}:“跨界”职业流动的创业者更愿意去获得社会资本,也即创业前跨不同性质组织的职业流动与社会资本呈正相关关系。

社会资本理论的核心原则:与其他网络中个人关系的多样性和独特性是显著增强个体获取有价值私密信息的途径(Feldman和Ng,2007)^[23]。多数研究支持社会资本对企业绩效的正向影响(唐松和孙峥,2014)^[51]。社会资本能够帮助企业获得融资优惠(于蔚等,2012)^[52],这是私营企业有效的“战略”资源,有助于企业绩效的提升。吴一平和王健(2015)^[53]认为社会资本对创业有显著的正向影响,因为创始人的政治身份给家族企业带来融资便利、政府补助等利益。因此,本文认为,社会资本与创业绩效呈正相关关系。又由前面假设可知,创业者创业前职业流动正向影响社会资本。这说明,无论是对于职业流动频繁的创业者,还是对于创业前经历“跨界”职业流动的创业者,他们都是通过获得社会资本间接影响创业绩效,即职业流动对创业绩效的影响程度至少部分取决于社会资本。因此,本文提出如下假设:

H_{3a}:社会资本在创业者创业前职业流动频次与创业绩效之间起着中介作用。

H_{3b}:社会资本在创业者创业前“跨界”职业流动与创业绩效之间起着中介作用。

4. 创新导向的调节效应

创新导向源于Manu(1992)^[54]的早期关注,并将其界定为企业战略范畴。创新导向越强,企业越倾向创造、创新、风险及进取性行为(Amabile,1997)^[55]。创新导向的构成要素包括创业意图和创新氛围(Worren等,2002)^[56],学习驱动、氛围塑造和创新承诺(Siguaw等,2006)^[57]等。结合前文对职业流动和社会资本的研究梳理,本文认为创业企业的创新导向对职业流动与创业绩效间关系和职业流动与社会资本间关系均有调节作用。

首先,本文认为创新导向负向调节创业前职业流动与创业绩效的正向关系。Hurley和Hult(1998)^[58]指出,企业的创新导向集中体现了组织学习哲学,企业会将学习作为激发创新的主要动力。学习不仅促使企业监控外部环境以获得和吸收新的创新知识,摒弃陈旧的知识、既有的认知、过往的思维和经验,还有助于这些新知识在企业内部传递、分享和存储。事实上,组织学习本质上就是新知识的获取、转移、分享、应用等加工活动,并最终作用于企业绩效。显然,创新导向是通过组织学习实现企业绩效,而职业流动则试图通过将创业者创业前累积的职业相关知识转化并应用于创业绩效。这两条路径似乎是相悖的,或者至少在一定程度上是相互替代的。同时,创新导向与创新氛围密切相关(Worren等,2002)^[56],创新氛围能有效挖掘员工对创新角色的自我认同和创新效能的内部动机,为团队营造良好的心理安全感知。如果创业者一味将其过往的职业知识和经验强加于高创新导向企业中,将不利于创新氛围的塑造与培育。因此,创新导向可能减弱创业者的职业流动对创业绩效的正向效应。因此,本文提出如下假设:

H_{4a}:创新导向负向调节创业者创业前职业流动频次与创业绩效之间的关系。

H_{4b}:创新导向负向调节创业者创业前“跨界”职业流动与创业绩效之间的关系。

其次,本文认为创新导向负向调节创业前职业流动与社会资本的正向关系。创新导向与创新承诺密切相关(Siguaw等,2006)^[57],高创新导向企业会更重视创新实施活动,包括基础研发和长期导向等。相比低创新导向企业,他们会将更多的资源投入和分配到创新活动中,并且会不断试错和长期坚持。相应地,考虑到资源禀赋先天不足,新创企业在追求社会资本上消耗的资源与时间会相对较少,所以创新在某种程度上替代了社会资本。假设H_{2a}指出频繁的职业流动者更加愿意获取社会资本,而那些流动较少者无法获取社会资本时,创新可能起到较大作用。有研究表明,高创新导向的企业会更更多地选择自由的市场竞争,从而降低对社会关系的需求。相反,当创业者无法通过社会资本使得企业获取政府订单和补助、降低市场竞争风险的情况下,企业对创新的需求就会提升(袁建国等,2015)^[59]。因此,创新导向可能减弱创业者的职业流动对社会资本的正向效应。基于此,本文提出如下假设:

H_{3a}:创新导向负向调节创业者创业前职业流动频次与社会资本之间的关系。

H_{3b}:创新导向负向调节创业者创业前“跨界”职业流动与社会资本之间的关系。

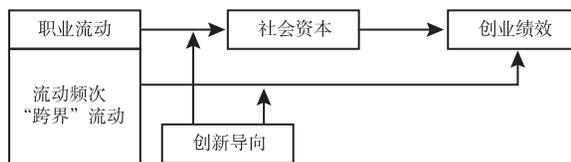


图1 理论模型

资料来源:本文绘制

三、研究设计

1. 数据来源与样本选择

本文采用中国私营企业调查(Chinese Private Enterprises Survey, CPES)数据,CPES由中央统战部、全国工商联、国家工商行政管理总局、中国(私)营经济研究会共同主持,在全国范围内每两年进行一次。本文选取2008—2014年第八、九、十和十一次调查数据。数据筛选和处理步骤如下:首先,CPES不是追踪式调查,仅从抽样企业编码并不能在时间维度上确认是否为同一家企业,所以本文将2008—2014这四年数据合并成为一个数据库。其次,本文关注的是新创企业,选择年龄不超过8岁的企业。再次,删除一些存在不合理数值和所有变量缺省值的观测点。最终有效样本为4958家企业,2008—2014年分布样本个数分别为817、1470、1575、1096;行业统计显示,制造业企业2174家(占比43.9%),服务业企业2371家(占比47.8%),其他产业仅占约8.3%;从区域结构看,东部、中部和西部地区样本分布占比分别为53.3%、29.0%和17.7%。

2. 变量定义

(1)创业绩效(performance)。本文从销售指标和利润指标考察创业绩效,并分别操作化为企业营业收入(sales)和企业净利润(profit),对其取对数处理。

(2)职业流动频次(oc_freq)。参照范晓光和吕鹏(2017)^[26]、Feldman和Ng(2007)^[23],本文用企业主创业前不同性质的工作单位(组织)变动次数或者同一性质单位不同岗位变动次数来替代职业流动的频次,CFPS包括创业者之前在党政机关或事业单位、国有集体企业、外资港澳台企业、其他私营企业、“草根”(包括农村、个体户、军人、失业等)等5类的数据,也包含个体在同一组织内不同岗位(如主要负责人、管理人员、技术人员等)数据,所以本文定义有过岗位或者组织变动的就意味着职业流动,没有变动过也即该个体在创业前只在一个类型的组织的一个岗位工作过,将赋值为0,其余则依据变动次数依次赋值。

(3)职业流动类型(oc_type)。本文将创业者创业前工作单位性质分为“体制内”(党政机关或事业单位、国有集体企业)、“体制外”(外资、私营企业、“草根”)。相应地,创业前职业流动类型可

归类为“体制内”流动 (*stamobi*)、“体制外”流动 (*nostamobi*)、“跨界”流动 (*transmobi*) 和“无流动” (*nomobi*), 并将它们操作为二分类的虚拟变量, 如果职业流动类型属于该类, 赋值为 1, 否则为 0。

(4) 社会资本 (*socicapital*)。本文借鉴边燕杰和丘海雄(2000)^[42]对社会资本的界定, 同时参照刘平青和郭慧超(2015)^[60]的做法, 选取创业者政治关联和企业公益事业捐助这两个指标分别衡量创业者的社会资本, 即纵向联系和社会联系。又进一步参照巫景飞等(2008)^[61], 分别将现任政府官员、人大代表、政协委员、党员四个选项定义为虚拟变量, 如果创业者符合该选项就编码为 1, 否则编码为 0, 然后逐项相加, 编码分值越大意味着其政治关联越强, 即社会资本越多。此外, 企业公益事业捐助指标则用于后续稳健性分析, 并直接使用捐助金额衡量创业者社会资本。

(5) 创新导向 (*innovation*)。参照周小宇等(2016)^[62]的做法, 利用新创企业研发投入代理测度创新导向, 并以其研发投入金额作为创新导向程度的测量。

此外, 本文控制变量包括创业者个体和企业层次变量, 具体变量及其测度如表 1 所示。

表 1 变量及变量测度

代码		变量	测度方法
<i>performance</i>	<i>sales</i>	企业营业收入	取对数处理
	<i>profit</i>	企业净利润	取对数处理
<i>careermobi</i>	<i>oc_freq</i>	职业流动频次	采用创业前不同性质的工作单位(组织)变动次数或者同一性质单位不同岗位变动次数来替代职业流动的频次, 且依据变动的次数依次赋值
	<i>oc_type</i>	职业流动类型	虚拟变量, 有“体制内”流动 (<i>stamobi</i>)、“体制外”流动 (<i>nostamobi</i>)、“跨界”流动 (<i>transmobi</i>)、“无流动” (<i>nomobi</i>) 之分
<i>socicapital</i>		社会资本	创业者政治关联和企业公益事业捐助金额
<i>innovation</i>		创新导向	研发投入金额
<i>sex</i>		创业者性别	男性为 1, 女性为 2
<i>entreage</i>		创业者年龄	调查年与出生年的年限差
<i>education</i>		创业者教育程度	分小学及以下、初中、高中和中专、大专、大学、研究生, 依次赋值 1~6
<i>firmgovern</i>		企业治理结构	创业者权益占权益总额的比例
<i>firmage</i>		企业年龄	调查年与企业登记注册年的年限差
<i>firmsize</i>		企业规模	虚拟变量, 企业平均员工人数有 <100 人、100~500 人、>500 人之分
行业固定效应		企业所处行业	虚拟变量, 有制造业、服务业和其他行业之分
<i>area</i>		企业所在区域	虚拟变量, 有东、中、西部之分
年份固定效应		年度	虚拟变量, 有 2008 年、2010 年、2012 年、2014 年之分

资料来源: 本文整理

3. 分析方法与模型

本文主要采用层级回归来验证上述假设, 其中, 主效应基本回归模型如式(1)和(2)所示:

$$performance = \beta_0 + \beta_1 careermobi + \beta_2 sex + \beta_3 entreage + \beta_4 education + \beta_5 firmgovern + \beta_6 firmage + \alpha year + \delta industry + \gamma firmsize + \lambda area + \varepsilon \quad (1)$$

$$socicapital = \beta_0 + \beta_1 careermobi + \beta_2 sex + \beta_3 entreage + \beta_4 education + \beta_5 firmgovern + \beta_6 firmage + \alpha year + \delta industry + \gamma firmsize + \lambda area + \varepsilon \quad (2)$$

在检验社会资本的中介效应时, 根据温忠麟等(2004)^[63]中介作用检验程序, 除考虑方程(1)和(2)之外, 还需考察职业流动和社会资本同时纳入回归方程的结果, 模型如(3):

$$performance = \beta_0 + \beta_1 careermobi + \beta_2 socicapital + \beta_3 sex + \beta_4 entreage + \beta_5 education + \beta_6 firmgovern + \beta_7 firmage + \alpha year + \delta industry + \gamma firmsize + \lambda area + \varepsilon \quad (3)$$

社会资本的中介效应检验时, 首先分析方程(1)的系数 β_1 , Zhao 等(2010)^[64]指出, 中介效应的成立前提并不一定必须要主效应也成立。因此, 本文直接进入方程(2)系数 β_1 和方程(3)系数 β_2 的检

验,如果它们都显著,进入 Judd 和 Kenny 完全中介检验,即继续检验方程(3)的系数 β_1 ,如果它不显著,说明社会资本是完全中介效应,否则只是部分中介效应;如果方程(2)系数 β_1 和方程(3)系数 β_2 至少有一个系数不显著,做 Sober 检验,检验 $Z = \beta_1\beta_2 / (\beta_1^2 S_{\beta_2}^2 + \beta_2^2 S_{\beta_1}^2)^{1/2}$,其中 S_{β_1} 、 S_{β_2} 分别是 β_1 、 β_2 的标准误。如果 Z 统计量显著,说明社会资本的中介效应成立,否则中介效应不成立,结束检验。

在检验创新导向的调节作用时,分为两阶段,回归模型如方程(4)。第一阶段,以企业绩效为因变量,进行创新导向在职业流动与创业绩效间关系的调节作用验证;第二阶段,以社会资本为因变量,进行创新导向在职业流动与社会资本间关系的调节作用检验。

$$\begin{aligned} performance/socicapital = & \beta_0 + \beta_1 careermobi + \beta_2 innovation + \beta_3 careermobi \times innovation + \beta_4 sex \\ & + \beta_5 entreaage + \beta_6 education + \beta_7 firmagovern + \beta_8 firmage \\ & + \alpha year + \delta industry + \gamma firmsize + \lambda area + \varepsilon \end{aligned} \quad (4)$$

四、实证分析

1. 描述性统计和相关分析

样本企业创业者创业前职业流动年度分布统计如表 2 所示。从职业流动频次来看,创业前没有职业流动的创业者在 2008 年和 2010 年占到 80% 左右,2012 年和 2014 年几乎下降至 60%,表明创业前职业流动频次有增加趋势。从流动组织性质来看,“跨界”流动创业者占比在逐渐增加;“体制内”流动的创业者逐渐下降,而“体制外”流动的创业者越来越多。

表 2 样本企业创业者创业前职业流动年度分布统计(%)

	2008 年	2010 年	2012 年	2014 年
<i>oc_freq</i>				
0	80.3	81.2	65.4	58.2
1	17.1	15.7	25.6	29.7
2	2.0	2.7	6.3	9.0
3	0.6	0.4	1.5	2.3
4	0.0	0.1	1.1	0.8
合计	100.0	100.0	100.0	100.0
<i>oc_type</i>				
<i>transmobi</i>	57.8	62.5	64.2	55.0
<i>stamobi</i>	27.3	12.6	4.2	2.2
<i>nostamobi</i>	14.9	24.9	31.6	42.8
合计	100.0	100.0	100.0	100.0

资料来源:本文整理

各主要变量的相关系数和描述性统计如表 3 所示。样本企业平均销售额对数高达 6.291,而平均利润仅为 3.176,二者标准差分别为 2.548 和 2.462,说明企业间绩效差异较大。创业者创业前职业平均流动仅为 0.383 次,而从未流动者占 70.9%，“跨界”“体制内”和“体制外”流动占比分别为 17.5%、2.3%、9.3%。社会资本均值为 0.834,企业平均创新投入标准差为 13.151,差异较大。从变量的相关系数来看,创业者职业流动频次、“跨界”流动均与创业绩效显著相关。虽然职业流动、社会资本、创新导向等主要解释变量之间存在较显著的相关关系,但其相关系数均不超过 0.200,表明它们之间的多重共线性问题不严重。

2. 职业流动与创业绩效的回归结果

表 4 为职业流动对创业绩效影响的实证结果。模型 1 和模型 5 为控制变量模型,模型 2 ~ 模型 4 和模型 6 ~ 模型 8 分别是在模型 1 和模型 5 的基础上纳入职业流动变量。模型 2 和模型 6 是加

入职业流动频次后分别对销售额和利润的回归,结果显示职业流动频次不仅对企业销售额有正向影响($\beta = 0.073, p < 0.10$),还与企业利润正相关($\beta = 0.107, p < 0.05$)。假设 H_{1a} 得到支持。

表 3 主要变量的相关系数和描述性统计^①

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. sales	1							
2. profit	0.236***	1						
3. oc_freq	0.035**	0.048***	1					
4. transmobi	0.062***	0.051***	0.750***	1				
5. stamobi	0.052***	0.033**	0.136***	-0.070***	1			
6. nostamobi	-0.041***	-0.014	0.300***	-0.148***	-0.049***	1		
7. socicapital	0.371***	0.315***	0.081***	0.102***	0.091***	-0.081***	1	
8. innovation	0.113***	0.109***	0.035**	0.052***	-0.005	-0.004	0.057***	1
均值	6.291	3.176	0.383	0.175	0.023	0.093	0.834	0.959
标准差	2.548	2.462	0.692	0.380	0.149	0.290	0.846	13.151

注:n = 4958; *** 在 1% 水平上显著, ** 在 5% 水平上显著, * 在 10% 水平上显著

资料来源:本文整理

模型 3 和模型 7 结果表明,创业前“跨界”流动正向影响销售额($\beta = 0.141, p < 0.10$),而对利润却无显著影响,但影响系数依旧是正($\beta = 0.117, p > 0.10$),与预期一致,假设 H_{1b} 得到部分支持。这说明“跨界”流动对创业绩效有一定的提升作用,尤其是对企业的销售额,但可能由于“跨界”带来的复杂网络会形成一些“隐形”成本(Frederiksen 等,2016)^[13],进而影响利润的提升。

此外,本文还探讨创业者非“跨界”流动的结果,即对比“体制内”流动和“体制外”流动的结果差异。模型 4 和模型 8 结果显示,相比那些“无流动”创业者,“体制内”流动创业者的企业销售和利润绩效更好($p < 0.05$),而“体制外”流动创业者企业绩效与无职业流动的并无显著差异($p > 0.1$)。因此,相比“无流动”创业者,职业流动的绩效来源于“跨界”和“体制内”流动者,他们可能带来了“市场能力”和“体制资本”,并有效促进创业绩效。

表 4 职业流动与创业绩效的回归结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
	因变量 sales				因变量 profit			
常数项	4.582*** (0.236)	4.572*** (0.236)	4.595*** (0.236)	4.602*** (0.260)	2.175*** (0.252)	2.160*** (0.252)	2.185*** (0.253)	2.166*** (0.275)
sex	-0.155** (0.076)	-0.150** (0.076)	-0.152** (0.076)	-0.216*** (0.082)	-0.243*** (0.081)	-0.235*** (0.081)	-0.240*** (0.081)	-0.246*** (0.087)
entreage	0.014*** (0.003)	0.014*** (0.003)	0.014*** (0.003)	0.014*** (0.004)	-0.004 (0.004)	-0.005 (0.004)	-0.005 (0.004)	-0.006 (0.004)
education	0.109*** (0.026)	0.107*** (0.026)	0.107*** (0.026)	0.108*** (0.029)	0.107*** (0.028)	0.105*** (0.028)	0.105*** (0.028)	0.117*** (0.031)
firmgovern	-0.004*** (0.001)	-0.004*** (0.001)	-0.004*** (0.001)	-0.005*** (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)
firmage	0.206*** (0.012)	0.206*** (0.012)	0.206*** (0.012)	0.205*** (0.013)	0.148*** (0.013)	0.149*** (0.013)	0.148*** (0.013)	0.147*** (0.014)
oc_freq		0.073* (0.041)				0.107** (0.044)		

① 因篇幅限制,控制变量的相关性与描述性结果未在表中显示,备索。

续表 4

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
	因变量 <i>sales</i>				因变量 <i>profit</i>			
<i>transmobi</i>			0.141* (0.074)				0.117 (0.079)	
<i>stamobi</i>				0.487** (0.188)				0.402** (0.200)
<i>nostamobi</i>				0.105 (0.099)				0.144 (0.105)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>N</i>	4958	4958	4958	4090	4958	4958	4958	4090
调整后 <i>R</i> ²	0.425	0.426	0.426	0.422	0.293	0.293	0.293	0.296
<i>F</i>	263.1***	245.9***	246.0***	187.3***	147.5***	138.2***	137.8***	108.6***

注:***在1%水平上显著,**在5%水平上显著,*在10%水平上显著;括号内为标准误差

资料来源:本文整理

3. 社会资本的中介效应检验

根据前述中介作用检验程序,检验社会资本的中介作用如表5模型1~模型8所示。模型1和模型2以社会资本为因变量,模型3~模型5和模型6~模型8分别以企业销售额和利润为因变量。各模型整体均显著($p < 0.01$),且模型3~模型5和模型6~模型8中社会资本与创业绩效均显著正相关($p < 0.01$)。

表 5 职业流动、社会资本与创业绩效的回归结果^①

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
	因变量 <i>socicapital</i>		因变量 <i>sales</i>			因变量 <i>profit</i>		
常数项	0.384*** (0.089)	0.421*** (0.089)	4.404*** (0.233)	4.402*** (0.233)	4.409*** (0.233)	1.998*** (0.250)	1.993*** (0.250)	2.000*** (0.250)
<i>socicapital</i>			0.444*** (0.037)	0.442*** (0.037)	0.441*** (0.037)	0.439*** (0.040)	0.434*** (0.040)	0.438*** (0.040)
<i>oc_freq</i>	0.133*** (0.015)			0.014 (0.041)			0.050 (0.044)	
<i>transmobi</i>		0.206*** (0.028)			0.050 (0.073)			0.027 (0.078)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
调整后 <i>R</i> ²	0.254	0.251	0.442	0.442	0.442	0.310	0.310	0.310
<i>F</i>	113.4***	111.7***	262.5***	246.1***	246.1***	149.3***	140.0***	139.9***

注:n=4958;***在1%水平上显著,**在5%水平上显著,*在10%水平上显著;括号内为标准误差

资料来源:本文整理

首先,模型1结果显示职业流动频次与社会资本显著正相关($\beta = 0.133, p < 0.01$),假设 H_{2a} 得到支持。同理模型2结果显示创业者创业前“跨界”流动显著正向影响社会资本($\beta = 0.206, p < 0.01$),假设 H_{2b} 得到支持。其次,由于模型4和模型5表明职业流动频次对销售绩效不显著而社会资本显著为正,根据中介效应的检验标准(温忠麟等,2004)^[63],社会资本在职业流动频次和销售绩效之间具有完全中介效应。类似地,模型7和模型8结果显示社会资本在“跨界”流动和利润之

^① 因篇幅限制,控制变量结果未在表中显示,备索,其他表一样处理。

间起中介作用。假设 H_{3a} 和假设 H_{3b} 均得到支持。

同时,本文采取 Bootstrap 法进一步更精确验证社会资本的中介效应。选择表 5 中的模型 4,样本量选择 5000,设定取样方法为偏差校正的非参数百分位法。运行结果如表 6 所示,社会资本在职业流动频次与创业绩效间的中介效应值为 0.058,且 90% 置信区间均不包含 0,中介效应显著,这再次验证假设 H_{3a} 成立。同理,“跨界”流动对创业绩效的正向影响受到社会资本的中介影响,且中介效应也显著,这也验证假设 H_{3b} 成立。

表 6 社会资本的 Bootstrap 中介效应

变量	因变量 sales		因变量 profit	
	中介效应	90% 置信区间	中介效应	90% 置信区间
<i>oc_freq</i>	0.058 (0.009)	[0.044, 0.073]	0.058 (0.009)	[0.044, 0.075]
<i>transmobi</i>	0.089 (0.015)	[0.054, 0.133]	0.091 (0.016)	[0.055, 0.136]

注: n = 4958; 括号内为 Bootstrap 标准误

资料来源: 本文整理

4. 创新导向的调节效应检验

创新导向的调节效应结果如表 7 所示。分两步分析: 一是对职业流动与创业绩效之间关系的影响(直接路径调节); 二是对职业流动与社会资本之间关系的影响(前路径调节)。首先直接路径检验的结果见模型 1、模型 2、模型 7 和模型 8, 创新导向与职业流动(频次和类型)的交叉项对企业绩效的影响均显著为负($p < 0.05$), 假设 H_{4a} 和假设 H_{4b} 得到支持。其次检验创新导向前路径调节效应。模型 5 和模型 6 结果显示, 职业流动频次、“跨界”流动分别与创新导向的交互项对社会资本的影响显著为负($p < 0.01$), 这意味着创新导向分别减弱创业者职业流动与社会资本的正向关系, 也即创新导向越强的企业, 创业者的职业流动对社会资本影响越弱, 可能会降低职业丰富创业者对社会资本的需求, 假设 H_{5a} 和假设 H_{5b} 得到支持。同时, 本文继续利用表 7 中的模型 3 ~ 模型 4 和模型 9 ~ 模型 10 检验创新导向的调节效应。结果发现职业流动与创新导向交互项的回归系数在统计上显著($p < 0.1$), 再次验证假设 H_{4a} ~ 假设 H_{5b} 得到支持。

表 7 职业流动、创新导向、社会资本与创业绩效的回归结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
	因变量 sales				因变量 socicapital		因变量 profit			
常数项	4.599*** (0.235)	4.626*** (0.235)	4.429*** (0.232)	4.442*** (0.232)	0.390*** (0.089)	0.426*** (0.089)	2.198*** (0.252)	2.223*** (0.251)	2.033*** (0.249)	2.042*** (0.249)
<i>innovation</i>	0.015*** (0.004)	0.046*** (0.008)	0.012*** (0.004)	0.042*** (0.008)	0.005*** (0.002)	0.010*** (0.003)	0.027*** (0.004)	0.060*** (0.009)	0.025*** (0.004)	0.055*** (0.009)
<i>socicapital</i>			0.437*** (0.037)	0.432*** (0.037)					0.422*** (0.040)	0.426*** (0.040)
<i>oc_freq</i>	0.075* (0.041)		0.015 (0.041)		0.136*** (0.015)		0.118*** (0.044)		0.061 (0.044)	
<i>transmobi</i>		0.130* (0.073)		0.041 (0.073)		0.205*** (0.028)		0.103 (0.079)		0.016 (0.078)
<i>oc_freq</i> × <i>innovation</i>	-0.011** (0.006)		-0.008* (0.006)		-0.007*** (0.002)		-0.030*** (0.006)		-0.027*** (0.006)	
<i>transmobi</i> × <i>innovation</i>		-0.040*** (0.009)		-0.036*** (0.008)		-0.009*** (0.003)		-0.054*** (0.009)		-0.050*** (0.009)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
调整后 R ²	0.428	0.430	0.443	0.445	0.255	0.252	0.299	0.300	0.314	0.316
F	218.8***	220.7***	220.1***	221.8***	101.0***	99.3***	125.3***	125.8***	127.3***	128.0***

注: n = 4958; *** 在 1% 水平上显著, ** 在 5% 水平上显著, * 在 10% 水平上显著; 括号内为标准误

资料来源: 本文整理

5. 稳健性检验

由于职业流动发生在创业之前,职业流动与创业绩效之间不会存在“反向因果”的问题,但可能出现“遗漏变量”的内生性问题。本文分别就方法、变量选择以及样本选择等角度进行稳健性检验^①。(1)分位数回归分析。为进一步考察职业流动对创业绩效的影响,本文采用非参数的分位数回归方法更清晰地展示各解释变量与被解释变量不同分布的关系,结果发现在25百分位点上创业者职业流动频次、“跨界”流动均正向影响创业绩效,这些结论与前面主效应结果一致。(2)中介变量的替代操作化。本文使用企业慈善捐助数额作为社会资本替代变量重新进行中介效应检验,结果显示社会资本分别在职业流动与创业绩效间起中介作用的假设依然成立。(3)不同新创企业样本。把样本企业年龄缩小至5岁,重复之前回归分析,除创新导向负向调节职业流动频次与绩效间关系未得到支持之外,其余新样本得到的研究结论与前面研究并无显著差异。

五、结论与启示

1. 研究结论及讨论

(1)创业者创业前职业流动对创业绩效有着重要的影响。首先,创业者创业前职业流动频次与创业绩效呈显著正相关关系,这意味着相对没有流动的创业者,流动频繁会正向影响未来创业的绩效,这也验证了创业理论中知识理论,也即职业流动可能带来知识流动,进而促进创业成功(Frederiksen等,2016)^[13];其次,“跨界”流动有助于提升创业绩效,相较那些仅在“体制内”或“体制外”工作过的创业者,在两者之间流动过的创业者的创业结果会更好;最后,在非“跨界”流动中,“体制内”流动也显著正向影响创业绩效。我国创业者来源呈现多元化和独特的职业变化特点,本文重点关注创业者创业前职业流动,较早将创业前职业流动纳入创业者特征进而回答如何提升创业绩效这一问题,这拓展了个体职业流动理论和丰富了创业绩效的研究,创业成功不单单源于创业者的价值观(吕斐斐和杨青,2018)^[65]等要素,还取决于过往流动过程中积累的知识。同时,更进一步地,创业绩效不仅跟创业者过往的职业流动知识存量挂钩,还跟其知识的结构相关,这表现为不同职业流动导致的体制资本和市场能力优势强弱进而影响创业绩效的理论和现实证据。

(2)社会资本在创业者创业前职业流动与创业绩效之间起中介作用。这意味着创业者创业前职业流动对创业绩效的正向促进作用是通过社会资本来实现的。Frederiksen等(2016)^[13]虽然较早考察创业者创业前地理和行业流动对创业行为的影响,但并未探索职业流动与创业结果之间的影响机制。本文找到了打开创业者创业前职业流动与创业绩效之间的“黑箱”的一把钥匙,探索了两者之间的传导机制,使以往研究得到了有益补充。同时,职业流动与社会资本显著正相关,这说明职业流动能有效形成创业者的社会资本。对我国转型背景下的创业者而言,过往的职业流动经历是获取政治资本或者社会联系的重要手段。

(3)创新导向具有负向调节效应,具体表现为创新导向不仅减弱创业前职业流动与创业绩效的正向关系,还减弱创业前职业流动与社会资本的正向效应。这说明新创企业高创新导向的创新氛围和学习驱动等构成要素似乎跟创业者创业前职业流动是相悖的,或者至少在一定程度上是相互替代的;同时,高创新导向的创新承诺等构成要素会降低新创企业将职业流动带来的知识优势转化为社会资本的需求。换言之,新创企业的创新导向能弥补职业流动经历或社会资本的不足。这验证新创企业的战略导向是约束创业者创业前职业流动的知识存量和知识结构发生作用的重要边界条件,从而更准确地阐释职业流动与创业绩效的关系。

^① 因篇幅限制,稳健性检验结果未在文中显示,备案。

2. 实践启示

本文对创业者和政策制定者具有重要的启示。对于创业者而言,本文的研究表明创业者应该审视自身的禀赋,特别是创业前的职业流动经历,认真评价创业前职业流动频次和流动部门属性,识别优势和弥补劣势。具体而言,针对那些流动较频繁、有“跨界”流动或“体制内”流动的创业者,不仅要利用频繁职业流动带来的知识存量,还要善于把握不同部门职业流动带来的体制资本和市场能力,进而将这些知识、信息、资源等转化为政治关联、社会关系以及社交网络等社会资本来更好地实现企业成长。而针对那些创业前职业流动较少或立志创业的“新兵”创业者,不要因其不具备职业流动的个人特质而气馁,而是要看到创新导向和职业流动经历(或社会资本)之间可能存在的替代关系。尤其当其较难获取提升创业绩效的社会资本时,创业者应该倡导创新导向战略,鼓励团队进行创造、创新、风险及进取性行为。相应地,有创业打算的个体应根据自身职业流动经历选择是否创业。特别是那些流动较频繁、有“跨界”流动或“体制内”流动的个体应该大胆主动投身于我国创业活动中。

对于政策制定者而言,本文的研究表明创业者创业前职业流动经历是解释创业绩效差异的深层次原因,尤其职业流动的体制属性更应该引起足够的重视。所以相关政府部门不仅应该鼓励那些职业流动频次较高或经历“跨界”流动的个体去创业,还应该在税收、融资等方面扶持那些企业主具有丰富职业流动经历的新创企业,为其构建社会资本助力。同时,相关部门应该牵头搭建不同体制组织的企业主之间交流互动平台,甚至提供“体制外”企业主到“体制内”组织挂职或轮岗机会等。当然,针对那些职业流动经历较少或缺少“跨界”流动的创业者,相关部门还可以从政策指引、资源帮扶等层面培育其创新导向的意识,专注研发等活动以弥补职业知识、政治资本或者社会联系的不足。

3. 研究不足与展望

本文仍然存在一定的研究不足。首先,本文对创业绩效操作化为销售和利润,并没有考虑企业价值(如,回报率),未来可进一步分析创业者创业前职业流动对企业价值的影响。其次,本文仅验证了社会资本的中介机制,但职业流动可能会产生更多的结果(如,创业者的地位感知),未来研究可以继续探索职业流动与创业绩效间的传导机制。最后,本文只探讨了创新导向的调节作用,以往研究发现创业绩效可能会受到多种企业内外部因素的影响,未来研究可以探讨更多边界条件,如关系导向、多元化战略等。

参考文献

- [1] Burke, A., J. M. Millán, C. Román, and A. van Stel. Exploring the Impact of Different Types of Prior Entrepreneurial Experience on Employer Firm Performance[J]. *Journal of Business Research*, 2018, (9): 107 - 122.
- [2] Bartelsman, E., E. Scarpetta, and F. Schivardi. Comparative Analysis of Firm Demographics and Survival: Evidence from Micro-level Sources in OECD Countries[J]. *Industrial and Corporate Change*, 2005, (3): 365 - 391.
- [3] Phillips, B. D., and B. A. Kirchoff. Formation, Growth and Survival, Small Firm Dynamics in the U. S. Economy[J]. *Small Business Economics*, 1989, (1): 65 - 74.
- [4] Millán, J. M., E. Congregado, and C. Román. Entrepreneurship Persistence with and without Personnel: The Role of Human Capital and Previous Unemployment[J]. *International Entrepreneurship & Management Journal*, 2014, (1): 187 - 206.
- [5] 薛红志,王迎军,田莉. 创业者先前工作经验与新企业初期绩效关系研究[J]. *北京:科学学*, 2009, (6): 896 - 903.
- [6] 杨俊,韩炜,张玉利. 工作经验隶属性、市场化程度与创业行为速度[J]. *天津:管理科学学报*, 2014, (8): 10 - 22.
- [7] 吕鹏. 新古典社会学中的“阿尔吉之谜”:中国第一代最富有私营企业家的社会起源[J]. *南京:学海*, 2013, (3): 46 - 61.
- [8] Hsu, C. Cadres, Getihu, and Good Businesspeople: Making Sense of Entrepreneurs in Early Post-socialist China[J]. *Urban Anthropology and Studies of Culture Systems and World Economic Development*, 2006, (1): 1 - 38.
- [9] Gottschalk, P. Wage Mobility Within and Between Jobs[Z]. *Working Papers in Economics*, Economics Department, Boston

College, Chestnut Hill, MA, 2001.

[10] Fuller, S. Job Mobility and Wage Trajectories for Men and Women in the United States[J]. *American Sociological Review*, 2008, (1): 158 – 183.

[11] Topel, R. H., and M. P. Ward. Job Mobility and the Careers of Young Men[J]. *Quarterly Journal of Economics*, 1992, (2): 439 – 479.

[12] 张海东, 杨城晨. 体制区隔、职业流动与工作满意度——兼论新社会阶层跨体制流动的特点[J]. *沈阳: 社会科学辑刊*, 2018, (6): 93 – 103.

[13] Frederiksen, L., K. Wennberg, and C. Balachandran. Mobility and Entrepreneurship: Evaluating the Scope of Knowledge-based Theories of Entrepreneurship[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2016, (2): 359 – 380.

[14] Mawdsley, J. K., and D. Somaya. Employee Mobility and Organizational Outcomes: An Integrative Conceptual Framework and Research Agenda[J]. *Journal of Management*, 2015, (1): 85 – 113.

[15] Song, J., P. Almeida, and G. Wu. Learning-by-Hiring: When Is Mobility More Likely to Facilitate Interfirm Knowledge Transfer? [J]. *Management Science*, 2003, (4): 351 – 365.

[16] Singh, J., and A. Agrawal. Recruiting for Ideas: How Firms Exploit the Prior Inventions of New Hires[J]. *Management Science*, 2011, (1): 129 – 150.

[17] Somaya, D., I. O. Williamson, and N. Lorinkova. Gone but Not Lost: The Different Performance Impacts of Employee Mobility between Cooperators Versus Competitors[J]. *Academy of Management Journal*, 2008, (5): 936 – 953.

[18] Phillips, D. J. A Genealogical Approach to Organizational Life Chances: The Parent-Progeny Transfer among Silicon Valley Law Firms, 1946 – 1996[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2002, (3): 474 – 506.

[19] Boeker, W. Executive Migration and Strategic Change: The Effect of Top Manager Movement on Product-Market Entry[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1997, (2): 213 – 236.

[20] Kraatz, M. S., and K. J. H. Moore. Executive Migration and Institutional Change[J]. *Academy of Management Journal*, 2002, (1): 120 – 143.

[21] 李路路, 朱斌. 中国经济改革与民营企业竞争格局的演变[J]. *北京: 社会发展研究*, 2014, (1): 32 – 52.

[22] Jansen, J. J., F. A. Van Den Bosch, and H. W. Volberda. Exploratory Innovation, Exploitative Innovation, and Performance: Effects of Organization Antecedents and Environmental Moderators[J]. *Management Science*, 2006, (11): 1661 – 1674.

[23] Feldman, D. C., and T. W. H. Ng. Careers: Mobility, Embeddedness, and Success[J]. *Journal of Management*, 2007, (3): 350 – 377.

[24] 张文宏, 刘琳. 职业流动的性别差异研究——一种社会网络的视角[J]. *北京: 社会学研究*, 2013, (5): 53 – 75.

[25] 刘士杰. 人力资本、职业搜寻渠道、职业流动对农民工工资的影响——基于分位数回归和 OLS 回归的实证分析[J]. *长春: 人口学刊*, 2011, (5): 16 – 24.

[26] 范晓光, 吕鹏. 中国民营企业家的社会构成: 阶层与同期群差异[J]. *北京: 中国社会科学*, 2017, (7): 70 – 87.

[27] Munasinghe, L., and K. Sigman. A Hobo Syndrome? Mobility, Wage, and Job Turnover[J]. *Labour Economics*, 2004, (2): 191 – 218.

[28] Osberg, L., and R. L. Mazany. Job Mobility, Wage Determination and Market Segmentation in the Presence of Sample Selection Bias [J]. *Canadian Journal of Economics*, 1986, (1): 319 – 346.

[29] 吴愈晓. 劳动力市场分割、职业流动与城市劳动者经济地位获得的二元路径模式[J]. *北京: 中国社会科学*, 2011, (1): 119 – 137.

[30] Zhang, J. F. The Advantage of Experience Start-up Founders in Venture Capital Acquisition: Evidence from Serial Entrepreneurs [J]. *Small Business Economics*, 2011, (2): 187 – 208.

[31] Tornikoski, E. T., and S. L. Newbert. Exploring the Determinants of Organizational Emergence: A Legitimacy Perspective[J]. *Journal of Business Venturing*, 2007, (2): 311 – 335.

[32] Bird A. Careers As Repositories of Knowledge: A New Perspective on Boundaryless Careers [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1994, (4): 325 – 344.

[33] Agarwal, R., D. B. Audretsch, and M. B. Sarkar. The Process of Creative Construction: Knowledge Spillovers, Entrepreneurship, and Economic Growth[J]. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2007, (3 – 4): 263 – 286.

[34] Helfat, C., and M. Lieberman. The Birth of Capabilities: Market Entry and the Importance of Prehistory [J]. *Industrial and Corporate Change*, 2002, (4): 725 – 760.

[35] 李涛, 朱俊兵, 伏霖. 聪明人更愿意创业么? ——来自中国的经验发现[J]. *北京: 经济研究*, 2017, (3): 93 – 107.

[36] Arrow, K. Economic Welfare and the Allocation of Resources for Invention [A]. In R. Nelson (Ed.), *The Rate and Direction of Inventive Activity: Economic and Social Factors* [C]. NJ: Princeton University Press, 1962.

[37] Wang, R., A. Gupta, and R. Grewal. Mobility of Top Marketing and Sales Executives in Business-to-Business Markets: A Social

- Network Perspective[J]. *Journal of Marketing Research*, 2017, (4): 650 - 670.
- [38] 钟云华. 大学毕业生职业流动的影响因素分析[J]. *武汉: 高等教育研究*, 2015, (6): 33 - 41.
- [39] Campbell, B. A., M. Ganco, and A. M. Franco. Who Leaves, Where to, and Why Worry? Employee Mobility, Entrepreneurship and Effects on Source Firm Performance[J]. *Strategic Management Journal*, 2012, (1): 65 - 87.
- [40] Rogan, M., and M. L. Mors. A Network Perspective on Individual-level Ambidexterity in Organizations[J]. *Organization Science*, 2014, (6): 1860 - 1877.
- [41] Hmieleski, K. M., and R. A. Baron. Entrepreneurs' Optimism and New Venture Performance: A Social Cognitive Perspective[J]. *Academy of Management Journal*, 2009, (3): 473 - 488.
- [42] 边燕杰, 丘海雄. 企业的社会资本及其功效[J]. *北京: 中国社会科学*, 2000, (2): 87 - 99.
- [43] Sorensen, A. B., and A. L. Kalleberg. An Outline of Theory of the Matching of Persons to Jobs[A]. In I. Berg (Eds), *Sociological Perspectives on Labor Markets*[C]. New York: Academic Press, 2001.
- [44] Xiong, G., and S. Bharadwaj. Social Capital of Young Technology Firms and Their IPO Values: The Complementary Role of Relevant Absorptive Capacity[J]. *Journal of Marketing*, 2011, (6): 87 - 104.
- [45] Arthur, M. B., P. H. Claman, and R. J. DeFillippi. Intelligent Enterprise, Intelligent Careers[J]. *Academy of Management Executive*, 1995, (4): 7 - 20.
- [46] Xin, K. R., and J. L. Pearce. Guanxi: Connections as Substitutes for Formal Institutional Support[J]. *Academy of Management Journal*, 1996, (6): 1641 - 1658.
- [47] Tian, F. F., and N. Lin. Weak Ties, Strong Ties, and Job Mobility in Urban China: 1978 - 2008[J]. *Social Networks*, 2016, (1): 117 - 129.
- [48] Adler, P. S., and S. W. Kwon. Social Capital: Prospects for a New Concept[J]. *Academy of Management Review*, 2002, (1): 17 - 40.
- [49] 边燕杰, 王文彬, 张磊, 程诚. 跨体制社会资本及其收入回报[J]. *北京: 中国社会科学*, 2012, (2): 110 - 126.
- [50] Nee, V., and S. Opper. Political Capital in a Market Economy[J]. *Sociological Forces*, 2010, (5): 2105 - 2132.
- [51] 唐松, 孙铮. 政治关联、高管薪酬与企业未来经营绩效[J]. *北京: 管理世界*, 2014, (5): 93 - 105.
- [52] 于蔚, 汪淼军, 金祥荣. 政治关联和融资约束: 信息效应与资源效应[J]. *北京: 经济研究*, 2012, (9): 125 - 139.
- [53] 吴一平, 王健. 制度环境、政治网络与创业: 来自转型国家的证据[J]. *北京: 经济研究*, 2015, (8): 45 - 57.
- [54] Manu, F. A. Innovation Orientation, Environment and Performance: A Comparison of U. S. and European Markets[J]. *Journal of International Business Studies*, 1992, (2): 333 - 359.
- [55] Amabile, T. M. Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do[J]. *California Management Review*, 1997, (1): 39 - 58.
- [56] Worren, N., K. Moore, and P. Cardona. Modularity, Strategic Flexibility, and Firm Performance: A Study of the Home Appliance Industry[J]. *Strategic Management Journal*, 2002, (12): 1123 - 1140.
- [57] Siguaw, J. A., P. M. Simpson, and C. A.ENZ. Conceptualizing Innovation Orientation: A Framework for Study and Integration of Innovation Research[J]. *Journal of Product Innovation Management*, 2006, (6): 556 - 574.
- [58] Hurley, R. F., and G. T. M. Hult. Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination[J]. *Journal of Marketing*, 1998, (3): 42 - 54.
- [59] 袁建国, 后青松, 程晨. 企业政治资源的诅咒效应——基于政治关联与企业技术创新的考察[J]. *北京: 管理世界*, 2015, (1): 139 - 155.
- [60] 刘平青, 郭慧超. 不同行业私营企业的内外部治理比较研究——以农业、制造业和房地产业为例[J]. *北京: 工业经济论坛*, 2015, (4): 86 - 100.
- [61] 巫景飞, 何大军, 林(日韦), 王云. 高层管理者政治网络与企业多元化战略: 社会资本视角——基于我国上市公司面板数据的实证分析[J]. *北京: 管理世界*, 2008, (8): 107 - 118.
- [62] 周小宇, 符国群, 王锐. 关系导向战略与创新导向战略是相互替代还是互为补充——来自中国私营企业的证据[J]. *天津: 南开管理评论*, 2016, (4): 13 - 26.
- [63] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 刘红运. 中介效应检验程序及其应用[J]. *北京: 心理学报*, 2004, (5): 614 - 620.
- [64] Zhao, X., J. G. Lynch, and Q. Chen. Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis[J]. *Journal of Consumer Research*, 2010, (2): 197 - 206.
- [65] 吕斐斐, 杨青. “自我超越”团队价值观一致性与创业绩效——一个有调节的中介模型[J]. *北京: 经济管理*, 2018, (8): 91 - 106.

Pre-entrepreneurship Career Mobility and Entrepreneurial Performance: Evidence Chinese Private Enterprises Survey

WANG Xiao-wei¹, NIU Zhi-yong², ZHOU Xiao-yan³, JIANG Ruo-chen²

(1. College of Business, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai, 200433, China;

2. School of Shanghai Development, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai, 200433, China;

3. College of International Business, University of International Business and Economics, Beijing, 100029, China)

Abstract: Under the background of “mass entrepreneurship and innovation”, new ventures play an increasingly important role in China’s economy. The survival and performance of start-ups have always attracted much attention, especially the high mortality rate of start-ups. Therefore, how to improve entrepreneurship performance has become an important issue, among which entrepreneurs’ personal characteristics are widely used to answer it. In view of the complexity of China’s social and economic transition, the sources of entrepreneurs are diversified and characteristics of career change of entrepreneurs are unique in China, that is, there may be a wealth of career mobility before the establishment of enterprises. Career mobility refers to the flow of individuals including organization change, job change, occupational change and inter-industry and inter-regional mobility. Entrepreneurs’ career mobility will probably shape their follow-up attitudes and behaviors, which may then affect the performance of new ventures.

Previous research on individual career mobility has been highly decentralized, focusing on the causes and results of career mobility. In particular, individual inter-organizational mobility can affect organizational innovation, organizational learning, relationship management and organizational failure. These studies emphasize the impact of career mobility on established organizations and tend to focus on managers. Individual career mobility is the core of entrepreneurship research, because it triggers the creation, transfer and destruction of resources and capabilities in different markets. Although Frederiksen et al. (2016) found that geography and industry mobility increased the possibility of individual entrepreneurship and had no effect on performance, they did not explore the mediation mechanism and the boundary conditions.

To sum up, it further refines the previous career mobility of entrepreneurs, and constructs a theoretical model to explore the impact mechanism of career mobility on performance. An empirical analysis of the survey data of Chinese private enterprises from 2008 to 2014 shows that entrepreneurs with more frequent changes are better in entrepreneurship, and those with “cross-border” and “in-system” mobility perform better, which validates the knowledge theory; social capital plays a mediating role between entrepreneurs’ mobility and performance; innovation orientation negatively moderates the relationship among entrepreneurs’ career mobility, social capital and entrepreneurship performance, which to some extent explains the substitution relationship between innovation and career mobility.

The contributions are as follows: Firstly, it finds out why some new ventures can survive smoothly and grow rapidly, while others die early. The deep-seated reason of entrepreneurs’ personal characteristics is that the pre-entrepreneurship career mobility will affect performance. It breaks through the limitations of previous static perspectives that focus on entrepreneurs’ previous work experience. Secondly, It not only finds the evidence that the amount of career mobility leads to the difference of knowledge and information stock, but demonstrates the explanatory differences between institutional capital and market capability advantages caused by different organizational mobility on performance. It earlier introduces the theory of individual career mobility into entrepreneurship research. Thirdly, it verifies the mediation mechanism of social capital in the relationship between pre-entrepreneurship career mobility and entrepreneurship performance, which clarifies human capital catalyzes social capital to facilitate entrepreneurship, and finds the impact of career mobility on performance varies with innovation orientation of new ventures, enriching the theory of career mobility and previous research on performance.

Key Words: career mobility; social capital; innovation orientation; entrepreneurial performance

JEL Classification: J24, J62, L25, M13

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2019.09.008

(责任编辑:张任之)