

员工离职创业决策过程及多层面影响因素研究述评^{*}王端旭,叶庆燕^{*}

(浙江大学管理学院,浙江 杭州 310058)

内容提要:“创业型经济”是21世纪的重要特征,特别是目前在国家大力倡导大众创业、万众创新的背景下,员工离职创业的行为更是呈现出了蓬勃发展的态势。离职创业是一种独特的离职行为,与传统的离职具有本质的不同。它是员工从打工者到老板的根本性角色转变,其初始动机及面临的风险挑战等跟其他离职行为相比具有很大的差异性。面对当今急剧变化的社会环境以及汹涌澎湃的创业热潮,作为一个新兴的多学科交叉的研究领域,员工离职创业的研究还远远滞后于实践。本文在全面梳理员工离职创业相关文献的基础上,从知识溢出的视角,探究了员工离职创业的决策过程,并从区域、行业、企业和个体等多层面剖析了影响这一决策过程的各种因素,力图更深入更全面地认识员工的离职创业行为,为进一步的研究提供基础和方向。

关键词:离职创业;知识溢出;决策过程;影响因素

中图分类号:F270 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2016)11—0187—13

一、引言

在知识经济时代,伴随着世界范围内高新技术的不断发展以及经济全球化浪潮的猛烈冲击,企业员工离职创业已经成为了一种比较普遍的现象。特别是目前在国家大力倡导全民创业、万众创新的大背景下,员工的离职创业行为在中国更是呈现出了蓬勃发展的态势。作为知识外溢的一种重要表现形式,员工的离职创业行为是技术创新和产业多样化的重要来源(Klepper & Sleeper, 2005),能够有效推进产业集群发展演化和区域经济发展(Klepper, 2007; Weterings & Marsili, 2015)。但与此同时,与员工离职就业相比,员工离职创业往往会给既有企业带来更大的威胁和挑战(Campbell等, 2012; Ganco等, 2015),使既有企业面临巨大的风险和损失,严重的甚至会导致既有企业的消亡(Agarwal等, 2004; Groysberg等, 2009; Rocha等, 2015)。因此,员工离职创业问题已然成为中国经济发展过程中的重要课题。

遗憾的是,虽然离职问题一直是组织行为研究中的重要问题,并且在众多学者的努力下取得了丰硕的研究成果,形成了相对成熟的相关理论及模型(Mobley, 1982; Griffeth等, 2000; Mitchell等, 2001; Holtom等, 2008),特别是20世纪90年代以来,基于工作嵌入理论的离职展开模型的提出,更是为离职研究开辟了全新的视角,弥补了先前关于离职问题研究过于关注态度变量的局限,促进了离职理论的发展。但是,目前的离职研究大多把离职看作是一个二分的决策变量——离职或不离职,离职的去向问题并未受到学术界的关注和重视。正是因为缺乏对离职去向的深入探讨,传统的以态度变量为主导的研究普遍认为,组织需要而且可以通过某些措施来激发和提升员工的工作满意度和组织承诺以及工作嵌入来降低员工的离职意愿,从而实现对离职的有效管理。然而,最新关于离职创业的研究却发现,虽然企业竭尽全力挽留的能力出众、绩效优异的员工离职跳槽去其他企业的概率较低,但他们选择离职创业的可能性却很高(Campbell等,

收稿日期:2016-07-15

* 基金项目:国家自然科学基金项目“创业环境变革情景中的企业员工离职创业多视角整合研究”(71672175)。

作者简介:王端旭(1965-),男,浙江台州人,教授,博士生导师,管理学博士,研究领域是组织行为、人力资源管理及创新创业管理,E-mail:wangdx@zju.edu.cn;叶庆燕*(1984-),女,浙江龙泉人,博士研究生,研究领域是组织行为、人力资源管理及创新创业管理,E-mail:tina3521@hotmail.com。^{*}为通讯作者。

2012;Ganco等,2015)。这些员工往往不是因为对现有工作和现有企业的不满而离职,相反,现有企业先进的知识储备和良好的品牌声誉甚至可能为员工提供离职创业的机会,增强员工离职创业模仿现有企业成功范式的冲动。事实上,面对当今急剧变化的社会环境以及汹涌澎湃的创业热潮,传统的基于工作满意、组织承诺和工作嵌入视角的离职研究已经无法解释那些对工作和公司满意却依然离职的现象,也无法解释高绩效、高收入员工离职的根本原因和发生机理,这无疑对组织如何开展有效的离职管理提出了新的挑战(Ganco等,2015)。

从根本上来说,员工的离职存在多种可能,离职并不是一个简单的二分变量。离职并不是“终点”,而是“中点”(吴杲等,2015),离职的去向对于研究员工的流动具有举足轻重的作用,不同去向的离职往往有不同的初始动机和具体过程,只有明晰不同离职行为背后的决策过程和影响因素,才能采取有效措施进行针对性的管理。缺乏对员工离职创业的决策过程和影响因素的深入分析,企业在面对当前员工离职创业危机时就会捉襟见肘,陷入四处救火的漩涡而无法自拔,因此,聚焦员工离职创业决策的研究具有重要的理论和实践价值。

那么,员工的离职创业决策过程到底是怎么样的?哪些因素会影响员工的离职创业决策呢?本文在系统研读国外离职创业现有文献的基础上,对上述问题进行探讨,将离职去向纳入到离职问题的研究中,对离职展开模型进行有效的扩充,希望能够推进理论界和实务界对于经典离职理论演进的思考,深入地揭示个体的离职路径和内在机理,丰富和深化对离职创业现象的理解,从而更好地指导离职管理的实践。

二、离职创业决策过程

员工离职创业,是指员工辞去在既有企业的工作,创建新的企业(Klepper,2001,2002;Agarwal等,2004)。从本质上来说,离职创业作为离职的一条特殊的路径选择,与离职存在着千丝万缕的联系,但是,同时,作为人力资本流动的一种特殊形态,员工离职创业又有自己的特殊性,与其他离职去向具有本质的区别(Klepper & Thompson,2010;Campbell等,2010)。离职创业是员工从打工者到老板的根本性角色转变,其初始动机及面临的风险挑战跟其

他离职去向相比具有很大的差异性。以往关于离职的研究绝大多数都是基于跳槽到其他公司为基础,从工作满意度、组织承诺以及嵌入的视角出发来研究员工的离职行为。然而,作为企业技术外溢和知识转移的一种重要机制,员工离职创业不仅仅是一个意愿推动的过程,更是一个机会拉动的过程,离职创业是对机会的识别和利用并将其转换成市场价值的过程。在传统的离职决策中,当员工出现消极的工作态度后才会寻找外部的机会,并通过比较和信息筛选决定是留下还是离职。而在离职创业的决策中,离职并不一定是工作不满意之后的选择和行动,而更可能是创业机会驱动下的计划和行为。相对于传统离职中强调的对现有组织的不满而言,创业机会的多少和成功的概率及其经济价值对员工离职创业决策的影响更为关键(Shane,2000)。

因此,相比于传统离职背后的公平和激励理论,以知识外溢为基础的战略创业理论(Knowledge Spillover based Strategic Entrepreneurship,KSSE)可以更好地解释员工离职创业行为的发生。创业是一种新的知识的生产与创造,产生创业行为其中必定包含知识(甘智龙,2008),企业或组织内部的知识溢出对于推动员工离职创业具有重要的作用(Klepper & Thompson,2010;De Jong & Marsili,2015)。可以说,离职创业活动是一种既有企业知识溢出的重要渠道,是员工对知识溢出创业机会的内生反应(Acs等,2012;Agarwal等,2007),即在知识更多嵌入于人力资本而不是物质资本的高新技术企业,由于新知识的不确定性和缄默性特征,导致既有企业难以迅速地将这些知识商业化,从而使那些拥有更充分知识的个体通过离职创业去利用未被现有企业充分利用的有利可图的商业机会(Gambardella等,2015;Cassiman & Ueda,2006;Klepper & Thompson,2010)。可见,创业机会是离职创业决策的核心驱动力,个体对创业机会和创业风险的认知对离职决策的影响可能超出传统的态度变量。

总的来说,员工离职创业不是一个随机的事件,也不是简单的人力资源转移,而是一个复杂的、动态的、有组织的、不断选择的、可管理的过程,是员工个体在权衡利弊后所做出的理性选择(Muller & Arum,2004),这种具有风险性的选择是一个包含

多个参数的决策任务,受到一系列关键因素的相互影响和制约,具有多要素并存的复杂性。从个人决策视角理清员工从离职创业想法的产生到最终离职创业的整个决策制定过程,是理性认识什么样的员工更可能离职创业的前提,能够帮助揭示各种影响因素是如何导致员工做出离职创业决策的。基于以上的分析以及对相关文献的整合,本文提出了离职创业决策的过程模型,具体如图1所示。

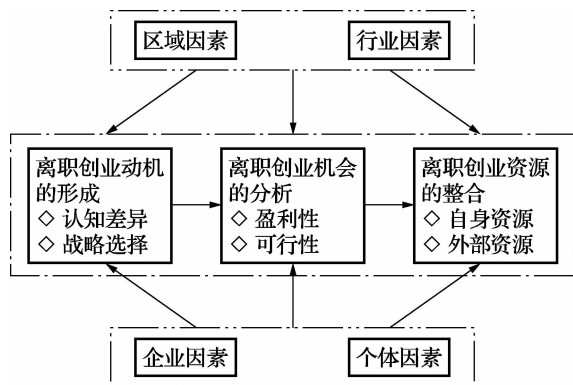


图1 员工离职创业决策过程及多层面影响因素模型

资料来源:根据相关文献归纳总结

离职创业决策是员工面对创业机会时所作出的取舍选择(Busenitz & Barney, 1997),是以创业机会发现、评价和开发为主线的一系列心理演进过程。具体来说,离职创业决策过程可以分为三个阶段,即离职创业动机的形成阶段、创业机会的分析阶段以及创业资源的整合阶段。

1. 离职创业动机的形成阶段

员工离职创业决策的起点在于离职创业动机的产生,即想离职创业。在这一阶段,创业机会的存在是员工离职创业的重要推动因素(Agarwal等, 2004)。创业机会是离职创业决策的核心要素。员工是嵌入在企业组织环境中的,员工离职创业的初始动机主要来源于两个方面:一是因为信息的不对称性以及知识固有的隐性和不确定性特征,导致企业和员工对知识的潜在价值存在认知的差异,员工认为企业低估自己创造的知识(Gromb & Scharfstein, 2002; Hellmann, 2007);二是因为企业内部僵化的官僚制度以及创新成果与企业发展战略的契合度等原因,使既有企业不愿偏离现有的核心业务而开发新机会,或者因为既有企业由于自身能力的限制无法同时开发过多的机会,从而导致员工创造

的知识被闲置或者没有被企业充分利用(Agarwal等, 2004; Gambardella等, 2015; Klepper, 2002, 2007; Klepper & Thompson, 2010)。正是基于这种认知差异或者战略选择,内生了可供员工利用的商业机会,从而使员工产生通过离职创办新企业,商业化利用雇主未充分利用的知识和创新成果的动机(Gambardella等, 2015; Klepper & Thompson, 2010)。

2. 离职创业机会的分析阶段

离职创业行为的发生,仅仅有创业机会和创业意愿是不够的,员工是否决定离职创业,一个更重要的问题就是员工如何分析评价这个创业机会。在这一阶段,员工需要综合各种信息、知识和经验,对创业机会的盈利性和可行性进行识别与评估,甄别出机会与风险,从而决定是否去利用和开发这个创业机会(Baron, 2006)。创业机会分析是员工离职创业决策最关键的环节,在这一过程中,员工会以一系列的标准对创业机会的盈利性和可行性进行评估,如果员工认为创业机会蕴含巨大的盈利空间,创业机会的预期收益大于创业的机会成本,那么员工选择离职创业的可能性就会比较大(Shane, 2000)。同时,如果员工认为创业机会实现的可能性较高或者难度较低,那么员工选择离职创业的意向也会更强。

3. 离职创业资源的整合阶段

在员工的离职创业决策过程中,员工即便认识到了创业机会的存在并认可了创业机会的潜在价值,也并不一定会直接导致离职创业行为的发生,因为员工离职创业是资源匮乏下的机会驱动行为,必须以创业资源为前提。员工做出离职创业决策的关键在于员工所拥有的资源与其创业机会需求的匹配程度(Timmons, 2005)。员工在决定是否离职创业前还必须评估自身拥有的资源是否能够满足开发创业机会的需要(Timmons, 2005),如果不能满足,就需要寻找潜在的伙伴一起创业,以填补自身缺失的关键资源(Forbes, 2005)。因此,个体能够感知到的可用于创业活动的资源的可得性,是员工离职创业决策的资源基础,在员工的离职创业决策中起着至关重要的作用(Hornsby等, 1993)。只有在拥有充足可利用资源的条件下,员工的离职创业行为才会发生。如果员工无法有效地组织和获取适当的资源以支持创业机会的实现,那么很有可能导致员工转让甚至放弃创业机会。

总的来说,员工的离职创业决策过程是一个充满动态性、持续性和互动性的过程。离职创业行为的核心是发现和开发机会,创业机会的发现不仅需要员工获取机会信息,而且要求其能合理解读这些信息并识别其所蕴含的商业价值(Shane,2000;Davidsson,2015)。在发现和识别创业机会以后,员工还需要整合必要的资源以支持和保证创业机会的实现。值得注意的是,创业动机的形成和创业机会的分析评价一般都发生在离职决策之前,但是,资源的整合阶段既可能发生在员工离职前,也可能发生在员工离职后,而且资源整合的效率也会反过来影响员工对于创业机会的发现与评价。

员工离职创业决策的三个阶段之间存在着—

种动态匹配的关系,缺一不可,这在一定程度上解释了为什么有的员工会选择离职后立即创业,而有的员工则在离职后经过一段时间的筹备才开始创业,甚至有的员工最终选择放弃离职创业。

三、员工离职创业的影响因素

基于员工的离职创业决策过程,细致探讨员工离职创业行为背后的不同影响因素,在理论上刻画员工离职创业发生的基础条件,将丰富和深化对离职创业现象的理解。现有研究从不同的理论视角出发分析了影响员工离职创业的区域层面、行业层面、企业层面和个体层面的各种因素,具体如表1所示。

表1 员工离职创业影响因素研究概要

维度	具体内容	理论视角	代表人物
区域	制度环境、经济环境、文化环境	资源依附理论、种群生态学理论、社会影响理论	Samila & Sørensen (2011); Conti (2013); York & Lenox (2014); Crespi 等 (2015); Weterings & Marsili (2015); Berkhout 等(2016); Colombelli (2016)
行业	行业类型、行业结构、行业发展阶段	风险决策理论、知识溢出理论、产业组织理论	Wagner (2004); Casson (2005); Gambardella & Giarratana (2009); Klepper & Thompson (2010); Breschi 等 (2014)
企业	规模和年龄、技术复杂度和创新投入度、管理制度和企业文化	知识溢出理论、社会学习理论、社会影响理论	Nanda & Sørensen (2010); Carnaha 等 (2012); Ganco (2013); Agarwal & Shah (2014); Werner 等(2014); Gambardella 等(2015); Boschma (2015)
个体	个性特质、工作经验、绩效水平	人力资本理论、社会资本理论、风险决策理论	Shane 等(2003); Zhao 等(2005); Stuart & Ding (2006); Campbell 等(2012); Baptista 等 (2014); Ganco 等(2015); Fackler 等 (2016)

资料来源:根据相关文献整理

1. 区域因素

员工离职创业是一种区域性的活动,必然会受到区域环境的影响。基于创业的资源依附理论和种群生态学理论,环境中资源的可用性和可获取性会影响员工对机会价值的评价和他们继续追求创业机会的意愿,不同地区外部环境的差异往往是导致员工离职创业活跃程度不同的主要原因(Saxenian,1994; Baltzopoulos & Broström,2013)。具体而言,员工离职创业在一定程度上是由一个区域的制度、经济和文化环境所驱动的(Stuart & Sorenson,2003; Audia & Rider,2005; Dobrev & Barnett,2005; Sørensen,2007; Grilli & Murtinu,2014; Crespi 等,2015; Hanley 等,2015)。区域环境既可以直接刺激员工离职创业意愿的产生,也可以通过影响个体对创业机会的感知和判断进而间接影响员工的离职

创业行为。

(1)制度环境。一个地区的制度环境可以为员工离职创业提供有效的政策支持和法律保证,制度环境主要包括法律法规特别是知识产权相关的法律法规(如专利制度、商业秘密保护以及非竞争性协议等)、优惠支持政策和社会服务体系(Samila & Sorenson,2011; Starr 等,2014; Conti,2013; Younge 等,2014)。具体来说,当一个地区的知识产权和商业秘密保护相对薄弱,“反不正当竞争法”等相关法律规定对员工创业侵犯商业秘密的限制并不严格且存在一定缺陷或者漏洞时,以及对员工违反竞业限制、保密协议等败德行为缺乏有效的监督机制和舆论机制时,员工利用隐性知识和技术机密创业的行为会更容易发生(陈柳、刘志彪,2009; James & Dennis,1995)。其次,政府的各项优惠扶持政策

激励措施如放宽行业准入、提供财政支持、简化经营手续等,都会降低员工离职创业的进入壁垒,激发员工的创业热情(Gilson, 1999; Sine 等, 2005)。同时,社会服务体系的建立和完善有助于员工创业资源的获得,也有利于提升员工的创业意愿。已有研究表明,政府在社会服务上的支出增加了新企业的创建(Singh 等, 1999)。

(2)经济环境。一个地区的经济条件对员工离职创业的影响无疑是比较直观的,因为它直接决定了该地区创业机会的性质和数量(Gentry & Hubbard, 2000; Shane 等, 2003)。在诸多的经济因素中,商业基础设施状况、知识劳动力资源、产业集群等因素较为突出,这些因素共同构成了一个地区影响员工离职创业的外部经济环境。具体来说,那些能够为个体提供优质的商业培训及基础服务、便利的交通和通信网络以及良好的教育设施和平台的地区,对潜在的创业者更加有吸引力。同时,根据内生增长理论,知识劳动力作为一个地区的知识存量,可以通过溢出效应来影响那些有创业愿望的人,从而有效地促进创业活动(Colombelli, 2016)。此外,企业的地理集聚可以加强企业的兼并或者企业联盟,增加企业间正式或者非正式的网络联系,降低信息交流的成本,增加知识溢出的可能性,进而增加创业的机会(Carroll & Hannan, 2000; Agarwal 等, 2007; Boschma, 2015; Weterings & Marsili, 2015),促进员工离职创业。事实上,科技人员的离职创业行为已经成为高科技产业集聚区如美国硅谷、英国剑桥等地的一种文化(Saxenian, 1994)。

(3)文化环境。一个地区的文化环境是影响特定地区员工离职创业行为的长期性和关键性的因素(York & Lenox, 2013)。一种特定文化的形成是长期发展累积的结果,包括文化取向和社会氛围两个方面(Saxenian, 1994)。具体来说,特定的文化取向如关于风险承担、鼓励冒险、成就导向、失败的容忍度等,会在很大程度上决定社会对创业者的尊敬和认可程度,进而影响员工的离职创业选择(Allan & Gibb, 2002; Davidsson & Honig, 2003)。创业氛围浓厚的地区,先前创业者积累的知识会产生一种溢出效应,为后来的创业者提供更多的创业机会,推动后来者去模仿并创办新的企业(Michael 等, 2002; Shane 等, 2003)。同时,以往创业者的成功经历及其所产生的财富效应也会增强员工离职创业

的动力,进而增加员工离职创业的概率(Berkhout 等, 2016)。而且,在社会普遍倡导创业的氛围中,社会各界和舆论媒体也会非常注重对创业成功者的宣传,并将其定义为社会的典范和标杆,从而产生一种示范作用和激励作用,使员工更容易将离职创业作为自己的职业选择。

2. 行业因素

员工所处的行业环境是员工离职创业的重要因素(Wagner, 2004),它决定了员工离职创业行为的基本环境结构。基于风险决策理论和知识溢出理论,员工对于外部风险与机会价值的感知对于员工的离职创业行为具有举足轻重的作用,员工感知的风险和创业机会往往以特定行业为依托(Bygrvae, 2000),特定行业以及行业生命周期内的特定阶段,在一定程度上可以促进离职创业的繁荣(Agarwal 等, 2004; Klepper & Thompson, 2010)。根据2002年的一项研究发现,75%的创业者是在其工作所在的行业内发现创业机会,从而开展创业活动的。具体来说,行业类型、行业结构和行业的发展阶段等都会通过影响创业机会和风险感知来影响员工的离职创业决策。

(1)行业类型。从知识和技术溢出的角度出发可以发现,员工离职创业在知识密集型行业最为普遍(Gambardella & Giarratana, 2010; Breschi 等, 2014)。具体来说,因其设备的技术化程度较低以及生产流程的相对固化,劳动密集型行业创新机会较少并且需要大量的劳动力投入,因此,个体创业的成功概率较低,员工不太可能离职创业。资本密集型行业因其固定成本较高以及任务结构和生产技术自动化程度较高,并且资金投入大、周转和投资见效较慢,因此,员工一般也无法快速实现创业。而知识密集型行业相对其他行业而言,在生产过程中需要投入较多高级复杂的劳动,对知识的依赖性更高,同时,知识往往以隐性的形式嵌入在组织的人力资本中。因此,在知识密集型行业,知识溢出的可能性更大,从而可以创造更多的创业机会,促进员工离职创业(Agarwal 等, 2007; Corredoira & Rosenkopf, 2010)。现实中也不难发现,在半导体、IT以及互联网等典型的高科技产业中,由现有企业员工离职后在同一行业内创业的方式已成为占统治地位的创业方式。

(2)行业结构。基于产业组织理论,行业结构

及其伴随发生的结构变化作为行业环境的一个重要特征,也会在很大程度上影响员工的离职创业选择(Casson,1995;Dean等,1995)。行业结构从静态角度描述了行业的特点,是员工理性地评价行业内风险特性和竞争特性的关键变量。进入壁垒和退出壁垒较低的行业往往具有广阔的市场空间,而且一般不存在占据垄断地位的领导者,从而对于新进入者来说,具有较低的竞争风险和较好的发展前景。员工的离职创业行为往往受到有限资源的制约,较低的进入壁垒可以在很大程度上弱化资源的束缚,从而推动员工的离职创业决策。而较低的退出壁垒则可以降低员工对于未来风险的评估,进一步推动员工离职创业行为的发生。与此相反,较高的进入壁垒或者是退出壁垒,都会增加员工对于离职创业机会成本的预估,从而不利于员工离职创业行为的发生。因此,进入壁垒与退出壁垒都较低的行业往往才是催生员工离职创业欲望的摇篮(Phelps & Bhidé,2008)。

(3)行业发展阶段。行业发展阶段是从动态角度描述行业的产生、成长和进化的过程,行业发展的不同阶段具有不同的特点。具体来说,处于行业起始和发展阶段的企业,需要时刻保持组织战略和结构的弹性和灵活性,相应地,企业要求其员工具有适应复杂性和多变性的能力以应对环境的不确定性,从而使其员工具有更高的自主性与创造性,更具有创业的潜力。同时,当一个行业处于起始和发展阶段时,往往会产生多于目前公司所需的知识或者技术,而且这些知识和技术更多地体现为人力资本而非有形资本,从而孕育着更多的市场机会(Klepper & Thompson,2010)。此外,处于起始和发展阶段的行业往往具有良好的发展前景和广阔的市场空间,这在很大程度上会影响员工对于创业行为结果的预期,员工对离职创业的结果预期越乐观,离职创业事件发生的概率就越高。因此,综观目前的员工离职创业事件,一般都集中在IT、互联网、金融咨询等新兴的处于起始和拓展阶段的行业里。而当行业处于成熟和衰落阶段时,由于行业的规模效应和发展惰性,创业的市场机会会逐渐缩小,员工离职创业的情况也会相应地减少(Agarwal等,2004; Klepper & Sleeper, 2005; Peltoniemi, 2011)。

3. 企业因素

员工总是嵌入在企业组织中,既有企业是员工离职创业的基础和起点。既有企业往往是员工离职创业尤其是技术创新型创业的主要机会源头(Bhide,2000; Agarwal & Shah,2014)。与一般创业不同,员工的离职创业行为往往具有内生性,即既有企业通过对技术和知识的投资创造了潜在的商业机会,而员工正是通过利用既有企业创造但未充分利用的商业机会开展创业活动的(Acs等,2012; Agarwal等,2007)。因此,既有企业在员工离职创业的决策中起着至关重要的作用(Sørensen & Fassiotto,2011; Walter等,2014; Sørensen & Sharkey,2014),是滋生新机会的温床(Agarwal等,2004; Agarwal & Shah,2014)。具体来说,既有企业的规模和年龄、既有企业的技术复杂度和创新投入度以及既有企业的人力资源管理制度和企业文化等,都会对创业机会以及员工的离职创业意愿产生影响,进而影响员工的离职创业决策。

(1)企业规模和年龄。年轻的小企业比成熟的大型企业更可能作为员工离职创业的孵化场。首先,因为小企业的员工经常与企业的创立者一起工作,从而更便于观察和学习公司是如何运营的(Gompers等,2005)。其次,因为小企业无法实现专业化分工,员工一般承担着多种职能的角色,从而可以学习到创业所需的更综合的技能,并且更有可能获取多样化的信息以及各种创业所需要的资源(Lazear,2004),这些无疑会使员工从就业到创业的过渡更加容易。第三,小企业因为受到自身资源和能力的约束而只能开发一定数目的内部创新项目,因此,会促发员工离职创业以开发利用被闲置的创新项目(Gompers等,2005; García - Quevedo等,2014)。而成熟的大型企业,相对于小企业来说,往往存在更多的监管和控制(Sørensen,2007),而且会存在比较精细的专业化的分工,核心的技术和知识往往分布在企业内部的不同团队和部门,个体间知识的相互依存程度较大,从而会抑制员工离职创业的能力和意愿(Dosi & Grazzi,2010)。同时,成熟的大型企业相对于小企业而言,往往更注重企业专利的保护,具有较高的法律意识,也拥有更多的资源可以对侵权行为进行惩罚,从而可以有效限制员工利用现有企业的知识进行创业的行为(Ganco等,2014)。因此,一般来说,年轻的小企业比成熟的大企业更容易发生员工离职创业的行为。

(2) 企业技术复杂度和创新投入度。从知识溢出的角度来说, 第二个可能影响员工离职创业的企业因素是企业的技术复杂度以及创新投入度。有研究发现, 技术越复杂的企业越容易发生员工离职创业的事件 (Franco & Filson, 2006), 因为解决复杂的技术问题所需要的知识是更加隐性的 (Lowe, 2002; Agrawal, 2006; Baggen 等, 2015), 而且解决复杂的技术问题往往会导致技术性的突破 (Fleming & Sorenson, 2001) 并促发员工萌生许多新的想法, 从而增加知识溢出的可能 (Hellman, 2007; Klepper & Thompson, 2010)。现有研究发现, 员工在他们的技术理念被母公司拒绝后更容易离职去创立新的企业来实践不被母公司利用的知识和想法 (Klepper & Thompson, 2010; Ganco, 2013)。此外, 一个企业对于创新的投入也会影响员工的离职创业行为 (Blyler & Coff, 2003; Gkypali 等, 2015; Czarnitzki & Delanote, 2015)。一个公司的创新投入越大, 员工可以学到的新技术、新产品和组织生产的新形式的可能性也越大, 越有可能导致员工利用习得的知识离职创业 (Franco & Filson, 2006; Curran 等, 2015)。而且, 企业对技术和知识的投入也会产生知识的溢出效应, 即在一个企业内部未充分利用的知识可以为员工提供创业机会, 推动员工离职创业 (Agarwal 等, 2007)。总的来说, 技术复杂度和创新程度越高的企业越容易面临员工离职创业的风险 (Gompers 等, 2005; Klepper & Thompson, 2010; Czarnitzki & Delanote, 2015)。

(3) 企业管理制度和企业文化。基于社会影响理论, 第三个影响员工离职创业的企业因素是现有企业的管理制度和组织内部的氛围和文化。与一般离职不同, 员工离职创业并不一定是基于对现有企业的不满, 相反, 现有企业高效完善的管理制度和运营体制甚至可能增强员工离职创业的效能感和离职创业复制现有企业先进管理理念的冲动 (Dick 等, 2013)。值得注意的是, 企业的薪酬水平与员工离职创业之间的关系较为复杂, 呈现一种 U 型的关系。一方面, 当一个企业薪资水平较低时, 会降低员工离职创业的机会成本, 促进员工选择离职创业; 另一方面, 当一个企业薪资水平较高时, 员工也会倾向于离职创业, 因为, 资金短缺是制约员工离职创业的重要瓶颈, 而随着收入的增长, 离职创业将有更多的资金支持 (Campbell 等, 2012), 充足的

经济资本往往可以带来先发的成本优势, 这些优势使经济资本充足的员工具有更强的离职创业意愿。同时, Carnahan 等 (2012) 发现, 员工个体的离职创业决策受到企业的薪酬离差和个体绩效水平的交互影响。在组织文化方面, 积极上进、锐意进取和具有高竞争性组织文化的企业更容易推动员工离职创业 (Werner 等, 2014)。此外, 有先前创业经验的同事也可以通过影响企业的文化氛围从而影响员工离职创业的决策, 但其关系大小会受到外部创业机会多少的调节 (Nanda & Sørensen, 2010)。

4. 个体因素

作为离职创业活动的主体, 创业过程开始于员工个体的行为 (Shane & Venkataraman, 2000), 员工的离职创业过决策与其个体特征密切相关。员工的个体因素是回答“为什么有些人能发现机会并成功地开发机会的价值, 而其他人却不能”这个问题的关键所在。基于人力资本理论和风险决策理论, 一些学者致力于从个体层面挖掘导致离职创业的关键因素, 识别出了人性特质、工作经验和绩效水平等影响员工离职创业的关键因素, 他们直接关系到员工是否能有效地识别和利用商业机会 (Hill, 2012; Baptista 等, 2014), 并且在很大程度上决定了员工的离职创业意愿和能力。

(1) 人性特质。研究发现, 众多的人性特质都会对员工的离职创业倾向产生影响。具体来说, 目前研究普遍认为, 具有强烈的成就需求、较高的自我效能和风险倾向、自信乐观、具有较高模糊容忍度、追求自由和自我控制的员工更容易离职创业 (Busenitz & Barney, 1997; Forbes, 2005; Davidsson, 2015), 因为这些特质会影响员工的创业意愿、创业预期以及个体对于外部创业机会的有效识别 (Hafer & Jones, 2015)。实证研究发现, 并不是所有发现机会的员工都能成为创业者, 只有那些愿意承担风险, 具有较高成就需要的个体才可能成为创业者 (Fackler 等, 2016; De Jong, 2013)。

(2) 工作经验。工作经验的积累可以使员工获得有关技术、产品和市场的知识 (Ardichvili 等, 2003)。Shane 等 (2003) 指出, 员工先前工作经验中所积累的知识造就了员工的“知识走廊”, 它会在很大程度上影响员工的创业机会识别能力、机会感知能力和创业效能感 (Shepherd & DeTienne, 2005), 因此, 对于员工的离职创业决策具有重要的影响。

然而,已有研究过分拘泥于员工工作经验时间的长短,忽视了工作经验的性质问题,导致了研究结论之间的矛盾和冲突。事实上,相比于工作时间的长短来说,工作职能的多样性和相关性可能更加关键。在现实生活中不难发现,离职创业的员工大多来自于具有企业经营管理、技术研发以及市场销售工作经历的人群。因为,这三类人员具有更强的整合创业所需资源的能力,更好地发掘新技术中所蕴含的商业机会的先决条件和更强的市场反应能力以及丰富的关系网络,从而更容易发现创业机会,也更便于将企业的知识作为个人创业的资本,因此,更容易离职创业(Wang等,2013)。

(3)绩效水平。绩效水平在一定程度上反映了员工的能力,是员工离职创业的现实资本。研究发现,高绩效的员工比一般的员工更倾向于离职创业(Groysberg等,2009;Campbell等,2012;Ganco等,2015)。原因在于高绩效的员工往往具有较高的复制和转移既有企业互补性知识和资源以及机会的能力(Klepper & Sleeper,2005;Mondics,2009),而将专业化的资源和机会复制到“新土壤”比将它们重新整合移植到其他已有的组织更容易(Ganco等,2015)。再者,高绩效的员工往往也是高薪酬的员工,他们在既有企业已经获得了比较优厚的报酬,跟跳槽去其他企业相比,创立新的企业所带来的非物质的回报如价值的实现和成就需要的满足等对他们更有吸引力(Shane等,2003;Gompers等,2005;Puri & Robinson,2007)。因此,高绩效的员工一旦决定离职,他们更可能去创业而不是加入其他公司(Campbell等,2012;Ganco等,2015)。

四、研究总结与未来展望

1. 研究总结

随着我国大众创业、万众创新各项政策措施的落地生根,员工离职创业现象已经开始在全国各地蔓延开来,关于员工离职创业的研究也相应地被视作具有独特研究价值的学术领域,但从现有的研究成果不难看出,作为一个新兴的多学科交叉的研究领域,员工离职创业研究仍然停留在理论创设阶段,主要存在以下几点不足:

(1)现有研究缺乏对员工离职创业与其他离职去向以及其他创业主体之间的本质差异与内在联系比较和整合,尚未形成系统性的理论知识。虽

然近年来国外学者针对员工离职创业的研究取得了可喜的成果,对理解和把握我国员工离职创业现象具有一定借鉴意义,但是,现有的研究基本上都将离职创业和离职作为两个独立的领域进行探讨,缺乏与已有成熟的离职研究和创业研究的互动扩展和理论融合,尚未清晰界定员工离职创业的研究范畴,对离职创业这种特殊的员工离职方式的研究还很不成熟,从而严重地制约了离职创业研究领域内系统性理论的建立和发展。

(2)现有研究没有对员工离职创业各影响因素之间的互动关系予以诠释,未能深究各层次影响因素间的共生演化机理。虽然现有研究已经揭示出了大量的影响员工离职创业行为的因素,但是,这些研究侧重于独立考察各要素对离职创业行为的影响,忽视了各要素之间的互动关系。离职创业决策是一个多维的、动态的、复杂的整体过程,对于各层次影响因素的独立研究固然重要,但是,这些影响因素之间的互动关系更加重要,员工离职创业是外部拉力以及内部推力共同作用的结果,仅专注于某个方面的影响因素的研究无法完整地把握整个离职创业决策过程的发展,也不能准确反映不同决策阶段的不同特点,从而弱化了相关理论的现实指导作用。

(3)现有研究没有把离职创业的影响因素与离职创业决策过程的各个阶段予以对应分析。离职创业决策过程涵盖多个阶段,在不同阶段发挥主导性作用的影响因素是有差异的。目前研究缺乏对员工离职创业决策过程的深入剖析,没有结合不同决策阶段的不同特点深入探究各影响因素的作用效果和作用机理,这在一定程度上制约了已有研究结论对离职创业现象及本质的解释力度。

(4)在研究方法上,现有关于员工离职创业的研究多为定性研究,而且多局限于二手的历史数据或者是单一案例的短期比较,少有一手数据或跨案例的员工离职创业实证研究,很多重要的基础问题还没有获得令人信服的标志性成果,关于员工离职创业的研究还不够深入,缺少系统的典型的可操作性的离职创业理论框架,致使当前的研究无法对当今蓬勃开展的离职创业活动提供有效的指导。

2. 未来研究展望

基于以上现有研究的不足之处,为了更好地引导和管理员工的离职创业行为,更好地发挥其价值效应,以下几个方面还需要在未来的研究中发展

深化:

(1) 开展不同类型和不同区域的对比研究, 深入比较和挖掘员工离职创业决策过程及其影响因素的特殊性。员工离职创业是一般离职和创业的重要组成部分, 未来研究有必要借鉴一般离职和创业研究的既有成果和研究方法, 通过与一般离职与创业进行比较来发现离职创业区别于其他离职和创业形式的独特决策过程和影响因素, 在相互的比较、互动和互补中推动理论的融合和发展。同时, 不同地区、不同产业可能存在着不同的命题, 因此, 未来研究也可以通过跨地区、跨产业的比较研究来探究员工离职创业决策过程和影响因素的异同。

(2) 加强跨层面影响因素的综合研究, 深入探究微观和宏观层面因素的影响效果和互动关系。离职创业决策是受个体、企业以及行业和区域因素综合影响的复杂的行为过程, 只有进行跨层面的研究才能展现员工离职创业的完整画面, 才能获得具体、有意义的结论。因此, 未来研究应该综合考察各层次影响因素的互动方式和协作逻辑, 剖析离职创业现象, 挖掘离职创业本质, 为丰富离职创业理论做出贡献。

(3) 深入探讨离职创业决策的动态过程, 系统构建员工离职创业决策及其影响因素的概念框架。离职创业决策过程是由若干不同阶段构成的一个连贯的演化过程, 为了深入了解离职创业决策的复

杂过程, 未来研究可以定位不同的离职创业决策阶段, 分别考察特定阶段的特定现象和需求, 厘清不同阶段各要素对于离职创业行为的影响性质与作用机理, 将影响因素研究和决策过程研究相结合, 探讨各种影响因素进入决策的顺序和它们的相对重要性。

(4) 重视具体的实证研究和深入的案例分析。员工离职创业的影响因素错综复杂, 未来研究有必要通过实证分析和统计归纳进一步识别和细分员工离职创业的决策过程和影响因素, 从定性分析和定量测度结合方面继续完善员工离职创业研究的基础理论体系, 不断提升理论深度和量化水平。

(5) 理论联系实际, 在借鉴国外离职创业研究成果的基础上, 加强本土化研究, 探讨引导和管控员工离职创业活动的政策与措施, 努力推动和发挥员工离职创业行为在创业环境变革情景中的积极效应。随着中国经济的快速发展, 员工离职创业作为一种新的发展范式将会变得更加普遍, 员工离职创业既有利于技术创新、产业优化和区域经济发展, 也可能导致研发惰性、恶性竞争、及区域秩序混乱等问题, 未来研究可以通过比较分析不同离职创业行为的特征及其影响效应的差异性, 深入开展支持、引导和管控员工离职创业活动良性、可持续发展的政策研究, 为整体经济的有序发展保驾护航。

参考文献:

- [1] Acs Z J, Audretsch D B, Braunerhjelm P, Bo C. Growth and Entrepreneurship[J]. *Small Business Economics*, 2012, 39, (2): 213 - 245.
- [2] Agarwal R, Audretsch D, Sarkar M. The Process of Creative Construction: Knowledge Spillovers, Entrepreneurship, and Economic Growth[J]. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2007, (1): 263 - 286.
- [3] Agarwal R, Echambadi R, Franco A M, Sarkar M B. Knowledge Transfer through Inheritance: Spin-out Generation, Growth, and Survival[J]. *Academy of Management Journal*, 2004, 47, (4): 501 - 522.
- [4] Agarwal R, Shah S K. Knowledge Sources of Entrepreneurship: Firm Formation by Academic, User and Employee Innovators[J]. *Research Policy*, 2014, (43): 1109 - 1133.
- [5] Baggen Y, Mainert J, Lans T, Biemans H J A, Greiff S, Mulder M. Linking Complex Problem Solving to Opportunity Identification Competence within the Context of Innovation[J]. *International Journal of Lifelong Education*, 2015, (34): 412 - 429.
- [6] Baltzopoulos A, Broström A. Attractors of Entrepreneurial Activity: Universities, Regions and Alumni Entrepreneurs[J]. *Regional Studies*, 2013, 47, (6): 934 - 949.
- [7] Baptista R, Karaöz M, Mendonca J. The Impact of Human Capital on the Early Success of Necessity versus Opportunity-based Entrepreneurs[J]. *Small Business Economics*, 2014, 42, (4): 831 - 847.
- [8] Baron R A. Opportunity Recognition as Pattern Recognition: How Entrepreneurs 'Connect the Dots' to Identify New Business Opportunities[J]. *Academy of Management Perspectives*, 2006, (20): 104 - 119.
- [9] Berkhout P, Hartog J, van Praag M. Entrepreneurship and Financial Incentives of Return, Risk, and Skew[J]. *Entrepreneur-*

ship Theory and Practice, 2016 (forthcoming).

[10] Bhide A. The Origin and Evolution of New Business [M]. Oxford University Press, 2000.

[11] Boschma R. Do Spinoff Dynamics or Agglomeration Externalities Drive Industry Clustering? A Reappraisal of Steven Klepper's Work [J]. *Industrial and Corporate Change*, 2015, 24, (4) :859 – 873.

[12] Breschi S, Lenzi C, Malerba F, Mancusi M L. Knowledge-intensive Entrepreneurship: Sectoral Patterns in a Sample of European High-tech Firms [J]. *Technology Analysis and Strategic Management*, 2014, (26) :751 – 764.

[13] Busenitz L W, Barney J B. Differences between Entrepreneurs and Managers in Large Organizations: Biases and Heuristics in Strategic Decision-making [J]. *Journal of Business Venturing*, 1997, 12, (1) :9 – 30.

[14] Campbell B A, Ganco G, Franco A M. Who Leaves, to Go Where, and Does it Matter: Employee Mobility, Entrepreneurship and Effects on Source Firm Performance [J]. *Strategic Management Journal*, 2012, 33, (1) :65 – 87.

[15] Carnahan S, Agarwal R, Campbell B A. Heterogeneity in Turnover: The Effect of Relative Compensation Dispersion of Firms on the Mobility and Entrepreneurship of Extreme Performers [J]. *Strategic Management Journal*, 2012, 33, (12) :1411 – 1430.

[16] Casson M. The Individual-opportunity Nexus [J]. *Small Business Economics*, 2005, 24, (5) :423 – 430.

[17] Cassiman B, Ueda M. Optimal Project Rejection and New Firm Start-ups [J]. *Management Science*, 2006, 52, (2) :262 – 275.

[18] Christensen C. The Innovator's Dilemma [M]. Massachusetts: Harvard Business School Press, 1997.

[19] Colombelli A. The Impact of Local Knowledge Bases on the Creation of Innovative Start-ups in Italy [J]. *Small Business Economics*, 2016 (forthcoming).

[20] Conti R. Do Non-competition Agreements Lead Firms to Pursue Risky R&D Projects? [J]. *Strategic Management Journal*, 2013, (35) :1230 – 1248.

[21] Corredoira R A, Rosenkopf L. Should Auld Acquaintance Be Forgotten? The Reverse Transfer of Knowledge Through Mobility Ties [J]. *Strategic Management Journal*, 2010, (31) :159 – 181.

[22] Crespi F, Ghisetti C, Quattraro F. Environmental and Innovation Policies for the Evolution of Green Technologies: a Survey and a Test [J]. *Eurasian Business Review*, 2015, 5, (2) :343 – 370.

[23] Curran D, van Egeraat C, O' Gorman C. Inherited Competence and Spin-off Performance [J]. *European Planning Studies* forthcoming, 2015, 24, (3) :1 – 20.

[24] Czarnitzki D, Delanote J. R&D Policies for Young SMEs: Input and Output Effects [J]. *Small Business Economics*, 2015, 45, (3) :465 – 485.

[25] Dahl M S, Sørensen O. The Who, Why, and How of Spin-offs [J]. *Industrial and Corporate Change*, 2014, 23, (3) :661 – 688.

[26] Davidsson P. Entrepreneurial Opportunities and the Entrepreneurship Nexus: a Reconceptualization [J]. *Journal of Business Venturing*, 2015, (30) :674 – 695.

[27] De Jong P J. The Decision to Exploit Opportunities for Innovation: a Study of High-tech Small-business Owners [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2013, (37) :281 – 301.

[28] De Jong P J, Marsili O. The Distribution of Schumpeterian and Kirznerian Opportunities [J]. *Small Business Economics*, 2015, 44, (1) :19 – 35.

[29] Dick J M, Hussinger H K, Blumberg B, Hagedoorn J. Is Success Hereditary? Evidence on the Performance of Spawned Ventures [J]. *Small Business Economics*, 2013, 40, (4) :911 – 931.

[30] Dobrev S D, Barnett W P. Organizational Roles and the Transition to Entrepreneurship [J]. *Academy of Management Journal*, 2005, (48) :433 – 449.

[31] Fackler D, Schnabel C, Schmucker A. Spinoffs in Germany: Characteristics, Survival, and the Role of Their Parents [J]. *Small Business Economics*, 2016, 46, (1) :93 – 114.

[32] Forbes D P. Are Some Entrepreneurs More Overconfident than Others? [J]. *Journal of Business Venturing*, 2005, 20, (5) :623 – 640.

[33] Franco A M, Filson D. Spin-outs: Knowledge Diffusion Through Employee Mobility [J]. *RAND Journal of Economics*, 2006, 37, (4) :841 – 860.

[34] Gambardella A, Giarratana M S. Localized Knowledge Spillovers and Skill-biased Performance [J]. *Strategic Entrepreneur-*

ship Journal,2010,(4):323-339.

[35] Gambardella A,Ganco M,Honoré F. Using What You Know:Patented Knowledge in Incumbent Firms and Employee Entrepreneurship[J]. Organization Science,2015,26,(2):456-474.

[36] Ganco M. Cutting the Gordian Knot:The Effect of Knowledge Complexity on Employee Mobility and Entrepreneurship[J]. Strategic Management Journal,2013,34,(6):666-686.

[37] Ganco M,Ziedonis R H,Agarwal R. More Stars Stay,but the Brightest Ones Still Leave:Job Hopping in the Shadow of Patent Enforcement[J]. Strategic Management Journal,2015,(36):659-685.

[38] García-Quevedo J,Pellegrino G,Vivarelli M. R&D Drivers and Age:Are Young Firms Different[J]. Research Policy,2014,(43):1544-1556.

[39] Gilson R J. The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts:Silicon Valley,Route 128,and Covenants Not to Compete[J]. New York University Law Review,1999,(74):575-629.

[40] Gkypali A,Rafailidis A,Kostas Tsekouras. Innovation and Export Performance:Do Young and Mature Innovative Firms Differ? [J]. Eurasian Business Review,2015,5,(2):397-415.

[41] Gompers P,Lerner J,Scharfstein D. Entrepreneurial Spawning:Public Corporations and the Genesis of New Ventures,1986—1999[J]. Journal of Finance,2005,(60):577-614.

[42] Griffith R W,Hom P W,Gaertner S. A Meta-analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover:Update,Moderator Tests,and Research Implications for the Millennium[J]. Journal of Management,2000,(3):463-488.

[43] Grilli L,Murtinu S. Government,Venture Capital and the Growth of European High-tech Entrepreneurial Firms[J]. Research Policy,2014,43,(9):1523-1543.

[44] Gromb D,Scharfstein D. Entrepreneurship in Equilibrium[R]. National Bureau of Economic Research,2002.

[45] Groysberg B,Nanda A,Prats M. Does Individual Performance Affect Entrepreneurial Mobility? Empirical Evidence from the Financial Analysts Market[J]. Journal of Financial Transformation,2009,(25):95-106.

[46] Hafer R W,Jones G. Are Entrepreneurship and Cognitive Skills Related? Some International Evidence[J]. Small Business Economics,2015,44,(2):283-298.

[47] Hanley A,Liu W H,Vaona A. Credit Depth,Government Intervention and Innovation in China:Evidence from the Provincial data[J]. Eurasian Business Review,2015,5,(1):73-98.

[48] Hellmann T. When Do Employees Become Entrepreneurs[J]. Management Science,2007,(53):919-933.

[49] Holtom B C,Mitchell T R,Lee T W,Eberly M B. Turnover and Retention Research:A Glance at the Past,a Closer Review of the Present,and a Venture into the Future[J]. The Academy of Management Annals,2008,2,(1):231-274.

[50] Hornsby J S,Naffziger D W,Kuratko D F. An Interactive Model of the Corporate Entrepreneurship Process[J]. Entrepreneurship Theory & Practice,1993,17,(2):29-37.

[51] Kim J,Marschke G. Labor Mobility of Scientists,Technological Diffusion,and the Firm's Patenting Decision[J]. RAND Journal of Economics,2005,36,(2):298-317.

[52] Klepper S. Employee Startups in High-tech Industries[J]. Industrial and Corporate Change,2001,10,(3):639-674.

[53] Klepper S. The Capabilities of New Firms and the Evolution of the U. S. Automobile Industry[J]. Industrial and Corporate Change,2002,(11):645-666.

[54] Klepper S. Disagreements,Spinoffs,and the Evolution of Detroit as the Capital of the U. S. Automobile Industry[J]. Management Science,2007,(53):616-631.

[55] Klepper S,Sleeper S. Entry by Spinoffs[J]. Management Science,2005,51,(8):1291-1306.

[56] Klepper S,Thompson P. Disagreements and Intra-industry Spinoffs[J]. International Journal of Industrial Organization,2010,28,(5):526-538.

[57] Mitchell T R,Holtom B C,Lee T W. Why People Stay:Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover[J]. Academy of Management Journal,2001,(44):1102-1121.

[58] Mobely W H. Employee Turnover:Causes,Consequences,and Control[M]. Reading,MA:Addison Wesley Publishing Company,1982.

[59] Muller W,Arum R. Self-Employment Dynamics in Advanced Economies[A]. In R. Arum & W. Muller(Eds.),The Re-Emergence of Self-Employment[C]. Princeton,NJ:Princeton University Press,2004.

- [60] Nanda R, Sørensen J B. Workplace Peers and Entrepreneurship[J]. *Management Science*, 2010, 56, (7): 1116 – 1126.
- [61] Peltoniemi M. Reviewing Industry Life-cycle Theory: Avenues for Future Research[J]. *International Journal of Management Reviews*, 2011, 13, (4): 349 – 375.
- [62] Phelps E, Bhidé A. Technological Revolutions and the Evolution of Industrial Structures: Assessing the Impact of New Technologies upon the Size and Boundaries of Firms: Capitalism and Society[J]. *Capitalism & Society*, 2008, 3, (1): 6 – 6.
- [63] Rocha V, Carneiro A, Varum C. Entry and Exit Dynamics of Nascent Business Owners[J]. *Small Business Economics*, 2015, 45, (1): 63 – 84.
- [64] Samila S, Sørensen O. Noncompete Covenants: Incentives to Innovate or Impediments to Growth[J]. *Management Science*, 2011, 57, (3): 425 – 438.
- [65] Saxenian A. *Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*[M]. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1994.
- [66] Shane S. Prior Knowledge and the Discovery of Entrepreneurial Opportunities[J]. *Organization Science*, 2000, 11, (4): 448 – 470.
- [67] Shane S, Locke E A, Collins C J. Entrepreneurial Motivation[J]. *Human Resource Management Review*, 2003, (13): 257 – 279.
- [68] Shane S, Venkataraman S. The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research[J]. *Academy of Management Review*, 2000, 25, (1): 217 – 226.
- [69] Sine W D, Haverman H A, Tolbert P S. Risky Business? Entrepreneurship in the New Independent Power Sector[J]. *Administrative Sciences Quarterly*, 2005, 50, (2): 200 – 232.
- [70] Sørensen J B. Bureaucracy and Entrepreneurship: Workplace Effects on Entrepreneurial Entry[J]. *Administrative Sciences Quarterly*, 2007, 52, (3): 387 – 412.
- [71] Sørensen J B, Sharkey A J. Entrepreneurship as a Mobility Process[J]. *American Sociological Review*, 2014, (79): 328 – 349.
- [72] Stuart T E, Ding W W. When Do Scientists Become Entrepreneurs? The Social Structural Antecedents of Commercial Activity in the Academic Life Sciences[J]. *American Journal of Sociology*, 2006, 112, (1): 97 – 144.
- [73] Stuart T E, Sørensen O. Liquidity Events and the Geographic Distribution of Entrepreneurial Activity[J]. *Administrative Sciences Quarterly*, 2003, 48, (2): 175 – 201.
- [74] Timmons J A. *New Venture Creation*[M]. Boston: Irwin McGraw-Hill, 2005.
- [75] Wagner J. Are Young and Small Firms Hothouses for Nascent Entrepreneurs? Evidence from German Micro Data[J]. *Applied Economics Quarterly*, 2004, (50): 379 – 391.
- [76] Walter S, Heinrich S, Walter A. Parent Hostility and Spin-out Performance[J]. *Strategic Management Journal*, 2014, (35): 2031 – 2042.
- [77] Wang Y L, Ellinger A D, Wu Y C J. Entrepreneurial Opportunity Recognition: an Empirical Study of R&D Personnel[J]. *Management Decision*, 2013, (51): 248 – 266.
- [78] Werner A, Gast J, Kraus S. The Effect of Working Time Preferences and Fair Wage Perceptions on Entrepreneurial Intentions among Employees[J]. *Small Business Economics*, 2014, (43): 137 – 160.
- [79] Weterings A, Marsili O. Spatial Concentration of Industries and New Firm Exits: Does this Relationship Differ between Exits by Closure and by M&A[J]. *Regional Studies*, 2015, 49, (1): 44 – 58.
- [80] York J G, Lenox M J. Exploring the Sociocultural Determinants of De novo versus De alio Entry in Emerging Industries[J]. *Strategic Management Journal*, 2014, 35, (13): 1930 – 1951.
- [81] Zhao H, Seibert S, Hills G E. The Mediating Role of Self-efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90, (6): 1265 – 1272.
- [82] 吴杲, 杨东涛. 无边界生涯背景下的离职: 重回决策者中心[J]. 北京: 心理科学进展, 2015, (23).
- [83] 陈柳, 刘志彪. 转型期核心员工的离职创业行为与家庭制企业[J]. 天津: 南开管理评论, 2009, (1).
- [84] 甘智龙. 工作嵌入对高科技员工离职创业的影响[D]. 华中科技大学, 2008.

A Study on the Decision Making Process of Employee Entrepreneurship and the Multi-level Influencing Factors

WANG Duan-xu, YE Qing-yan

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou, Zhejiang, 310058, China)

Abstract: With the national advocacy of public entrepreneurship and innovation, employee entrepreneurship is showing a booming trend. As a kind of critical conduit of knowledge diffusion, employee entrepreneurship has important implications for industry evolution and economic growth, but at the same time, it may decrease the competitive advantage of parent firms. Therefore, employee entrepreneurship is an important issue that needs to be studied urgently both in theory and practice. Based on the knowledge spillover perspective, this study explores the decision-making process of employee entrepreneurship, and analyzes the multi-level influencing factors of the regions, industries, enterprises and employees, so as to understand the employee entrepreneurship more deeply and comprehensively and provide the basis and direction for future research.

Employee entrepreneurship is a unique turnover behavior, which is intrinsically different from the traditional ones. It is a fundamental shift for the employee from the role of staff to the role of boss, its initial motivation and the associated risks and challenges are quite different with other turnover behavior. The decision-making process of employee entrepreneurship is a dynamic and complex process which includes three stages. In the first stage of employee entrepreneurship decision-making, the knowledge spillover in a firm increases the available of entrepreneurial opportunities which stimulate the entrepreneurial intention of employees. Then, in the second stage, employee will analyze and assess the profitability and feasibility of the opportunity. After that, employee has to integrate the necessary resources to make sure the entrepreneurial opportunity can be realized. All these stages are interact with each other, once employee thought that the opportunity is not profitable or feasible, or the necessary resources are not available, the entrepreneurial entry will not happen. All these decisions are driven by regional, industry, firm, and individual factors.

For the regional level, the institutional environment particularly the regulations related to intellectual property, and the economic environment such as the geographic agglomeration of high-tech firms, as well as the sociocultural environment would all impact the rate of employee entrepreneurship. For the industry level, the type, structure and development stage of industry are all relevant to employee entrepreneurship. Specially, there is some evidence that employee entrepreneurship are more likely to occur in knowledge-intensive industries, and more likely to occur at the early stages of the industry that with low entry barriers. For the firm level, the size and age, the technology complexity and innovation investment, and the management system and organizational culture are all important factors that will affect employee entrepreneurship. Generally, small and young firms allow for more employee entrepreneurship. Moreover, if the technology complexity and innovation investment of a firm increases, the likelihood of employee entrepreneurship increases due to the arising of underutilized knowledge in the firm. The good reputation and the open and innovative culture of a firm may also enhance the prospects of employee entrepreneurship. Finally, in addition to regional, industry and firm level factors, the individual level factors such as the human capital, social capital and financial capital are all related to employee entrepreneurship.

Employee entrepreneurship has already raised a lot of interest and attention in the literature recently, however, in the face of today's rapidly changing business environment and the surging employee entrepreneurial activities, as a relatively new research field, employee entrepreneurship still lags far behind the practice, much work is yet to be done on further exploring important issues related to the phenomenon. We hope that this study will make a valuable contribution to management scholars who interested in employee entrepreneurship.

Key Words: employee entrepreneurship; knowledge spillover; decision-making process; influencing factors

(责任编辑:鲁言)