

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2023.06.003

创业资源整合与内部创业:影响机理与效力边界

李浩¹, 郑子卓¹, 费良杰², 朱良平³

(1. 甘肃政法大学 商学院, 兰州 730070; 2. 兰州职业技术学院, 兰州 730050; 3. 皖江工学院 管理学院, 安徽 马鞍山 243000)

摘要:基于资源观视角,探究创业资源整合对内部创业行为的影响机理,并借助组织韧性与关系嵌入进一步揭示上述影响的传导路径与效力边界。基于357个样本的调研数据发现:创新导向型和机会导向型创业资源整合通过组织韧性正向影响内部创业,但相比机会导向型,创新导向型创业资源整合对员工内部创业行为的积极作用更加显著;内部关系嵌入正向调节创业资源整合与组织韧性间的关系,外部关系嵌入对创业资源整合与组织韧性的关系呈现出非线性的倒U型调节效应。研究结论既拓展了内部创业的激励理论,也为谋求新发展路径的创业企业提供有价值的洞见和指引。

关键词:创业资源整合;组织韧性;关系嵌入;内部创业行为

中图分类号:F272.4

文献标志码:A

文章编号:1672-626X(2023)06-0032-15

一、引言

在逆全球化浪潮的时代背景下,创业环境的不稳定、不确定、复杂、模糊(VUCA)特征日益凸显^[1],企业只有通过不断创新才能构筑可持续竞争优势,而那些勇于挑战组织惯例的员工将逐渐成为组织撬动创业机会新的支点^[2]。研究显示,培育员工内部创业不仅有利于克服组织惰性,还能增加组织的长期战略绩效,推动组织持续发展^[3]。如何有效地培育和激发内部员工创业也顺理成为学术界挖掘组织创业新动能的热点议题。

在以外外部环境、参与者类型、组织情境为视角的前置效应研究中,现有研究强调环境因素对内部创业的影响最为直接^[4]。而抵御环境冲击也成为众多企业蓄力发展的先决条件。作为缓冲环境影响的组织能力,组织韧性能在不确定的环境下帮助企业发挥自身优势抵御风险和应对危机^[5]。因此,作为决定创业成败的关键因素,组织韧性的培育和提升就成为学术界挖掘组织创业动能的创新视角。

组织韧性的开发和培育离不开对组织所拥有资源充分利用的能力。究其根本,是其创业资源整合能力的体现。如何进行有效的创业资源整合一直都是创业领域讨论的焦点,战略导向则是众多学者不约而同选

收稿日期:2023-08-02

基金项目:甘肃省科技计划资助项目(23JRZA457、20JR10RA333);甘肃省教育厅高校教师创新基金项目(2023A-094);兰州市哲学社会科学规划项目(23-B95)

作者简介:李浩(1982-),男,河北秦皇岛人,甘肃政法大学商学院教授,管理学博士,研究方向为创业管理与孵化器治理;郑子卓(2000-),男,安徽淮南人,甘肃政法大学商学院硕士研究生,研究方向为创业管理;费良杰(1982-),女,陕西华阴人,兰州职业技术学院副教授,研究方向为企业管理;朱良平(1982-),男,安徽马鞍山人,皖江工学院管理学院副教授,研究方向为创业管理。

择的聚焦化视角,问题的关键在于创业资源整合战略导向的选择上,这是由于战略导向在识别创业机会和整合创业资源的过程中发挥着潜移默化的重要作用^[6]。部分创业者在创业管理的过程中,会促使企业充分把握住外部环境中蕴含着许多市场套利机会和技术套利机会,进而在快速实现组织合法化的过程中获取更多创业资源^[7];相较于机会导向的外生性视角,秉持创新主导创业这一内生视角的学者认为,通过技术迭代和变革生产要素推动企业开发新产品或服务才是创业发展捷径^[7]。尽管触动机制不同,但机会开发与创新都是创业资源价值化的重要途径及其组织能力在环境适应性方面得以提升的重要解决方案。

顺承上述逻辑,不同战略导向下的创业资源整合可以通过组织韧性影响内部创业的潜在关系的命题并未在现有研究中找到答案。为此,本研究基于“资源—能力—绩效”逻辑框架,以组织韧性构建传导路径,以此揭示创业资源整合对企业内部创业行为的影响机理。同时,作为解答组织创业应对环境问题的议题,一个不能回避的情境便是组织创业并非真空且在面对环境冲击的过程中具备能动性潜质。换言之,优秀企业同样会在适配环境的过程中利用禀赋营造有利于自身发展的场景。

基于此,本文以创业资源整合不同的战略维度为基点,从理论上分析组织韧性在创业资源整合和内部创业行为之间的中介作用,并将关系嵌入作为情境变量,探究其对上述关系的影响。通过构建理论模型,并利用357个样本对其进行验证。提出创业资源整合通过组织韧性正向影响内部创业行为,关系嵌入增强创业资源整合与组织韧性的正向效应,既还原了VUCA时代下组织韧性的重要性,又为上述效应边界的刻画提供了论断依据。结论以创业资源整合的有效性作为辩证内部创业行为践行价值的新视角,为我国探索创业经济的高质量发展提供有效的经验证据。

二、理论基础与假设提出

(一) 创业资源整合与内部创业行为

资源价值率决定了创业效果,但资源约束下的创业企业难以获得禀赋之外低成本的资源用以帮助企业实现战略目标。因此,资源整合就成为企业推动创业活动的重要组织能力和提升资源价值率的过程。但学术界对创业资源整合的概念并未统一,借鉴郝生宾等(2021)学者的研究^[7]及主流观点、时代背景对创业资源整合进行了新的定义。本文认为创业资源整合不同于以往的资源获取及转化成竞争优势的过程,而是在此基础上创业企业为了获取更多的生存与发展空间,通过对资源的整合在提升内部竞争优势的同时能够有效应对外部环境的冲击。现有研究表明,企业的生存与发展被不稳定动荡的行业环境、“内卷”的市场竞争氛围以及有限资源的约束这三座大山牢牢压制,而合理有效的战略导向策略则是走出三座大山的路径^[6]。创新导向与机会导向成为众多学者探究资源整合过程中企业战略导向得以落地的重要视角^[7]。机会导向是通过精准快速定位、捕捉和发掘市场上可套现的机会创造异质性资源,而创新导向则是基于创新通过产品和服务的差异化创造异质性资源。两种不同的战略导向型创业资源整合均有利于激发创业者对环境和资源形成新认知,不断提高创业者识别机会能力,同时强化创业者试错性学习行为。研究证实,机会识别能力能够显著激发内部创业的活力,且这种能力要远高于独立创业者^[8]。在复杂动态的市场环境下,内部创业是企业规避创业风险的主要方式。学术界将触发和影响内部创业活动的影响因素分为个人、因素与环境三个方面,其中,内部创业活动是企业整合既有优势资源、培养内部动力以及转变竞争优势的方式^[9]。以行为视角判定内部创业是员工主动为组织创造价值和提升绩效,通过积极利用可用的资源和机会、创新性地提供产品和服务并承担一定风险从而实现的^[10]。在某种意义上,内部创业是一种自下而上的行为活动,创业者通过识别和开发商业机会,采取主动性与创新性的行为方式整合企业既有的资源,并在此基础上孕育出新的商

业价值^[11]。基于此,本文的研究重点是创业企业中组织提供的内部创业资源和机会与员工的创业需求二者间的适配度。据此,本研究提出以下假设:

H1:创业资源整合对内部创业行为具有正向影响。

基于“资源—行为”视角,机会导向型和创新导向型都能够促进企业的成长^[8]。创新导向型创业资源整合作为一种商业模式的创新,对资源的创新利用是其关键所在。创业企业通过丰富的组织冗余及复杂的组织关系获取资源,并注入新的创新要素与价值化逻辑实现对资源的创新性开发,从而帮助企业突破资源约束的困境。与此同时,环境的VUCA化使得创业能动性受到风险与资金等因素的影响正在逐渐减弱,创新意识逐渐成为企业适配环境的“护身符”。学术界强调,创新导向具有自主性、创新性和风险承担性的特征。这也从侧面描绘出环境不利情境下企业开展创业活动的行动方针与组织惯例。但这里需要强调的是创业企业愿意不断尝试高风险的项目,不畏惧把资源投入到具有一定失败风险的创新行为中,从而激活内部创新意识与行为。创新意识的不断强化会提升组织及其成员对创新活动的重视,从而改变企业在资源配置方面的决策导向和行动效率,加快新产品与服务的商业化进程,通过不断提升的创业绩效进一步增强企业与组织成员在创业过程中对创新的信心。综上所述,创新导向是促进企业不断变革和创新的关键战略方法,一方面,其可以作为组织内部对创新重视程度和鼓励程度的重要指标;另一方面,运用创新导向作为企业的战略指导,会促成企业将更多的重心投入产品与服务的创新,在市场竞争中独树一帜,实现差异化竞争优势从而激发内部创新活力。因此,本文提出以下假设:

H1a:创新导向型创业资源整合对内部创业行为具有正向影响。

由于创新导向型策略更加注重企业内部的创新,从而忽视了外部环境因素。在这种情况下,机会导向型企业密切关注着技术革新与市场未来趋势,能在快速变化的动态环境中保持盈利能力,并最大限度地降低风险,缓解环境不确定性对企业内部的冲击,进而员工可以依托更稳定的内部环境去获取更多的创业资源,以满足自己对创业的需求。一方面机会导向能够迅速把握外部环境中市场和技术的套利机会,有效利用市场机制失灵,采用“低买高卖”的策略,不仅能够带来可观的经济收入,还有助于调动内部行为的积极性,充分把握外部市场环境。另一方面,企业能以低成本的资源实现战略目标,在短时间内以“最小投入”换来“最大产出”^[12],充分提升资源化价值效率。实施机会导向的企业重视对外部环境的敏锐度与反应能力,有助于更快把握市场动向,满足内部创业需求,为内部创业行为提供一个稳定的内部环境。因此,本文提出以下假设:

H1b:机会导向型创业资源整合对内部创业行为具有正向影响。

基于创新性与风险承担性维度对比剖析创新导向与机会导向两者的后置情境,发现其助力企业内部活动的效果不尽相同。首先,机会导向型企业会促使企业将重心落在对技术的模仿与改进上,从而忽视其自主创新倾向^[13],即使抛开经济周期的干扰,企业的技术革新也将受阻。在“内卷”的时代背景下,一味地采取技术模仿将严重忽视企业自主研发的重要性与不可替代性,导致内部资源的利用率大幅缩水,甚至造成资源冗余,降低灵活性,阻碍其应对外界环境动态变化的效果,抑制内部活动。其次,机会导向遏制了企业面对未知风险的承担意愿^[13],这虽有利于企业获得充分的市场信息,进行更理性的决策,但抑制了其在不确定情况下的冒险倾向。一般来说,组织更倾向于稳定、保守的发展模式,但这种模式未必适用于转瞬即逝的市场环境,反而会弱化企业内部活力。最后,机会导向这柄“双刃剑”相比创新导向失去了自主创新性与冒险性,而在VUCA环境中机遇稍纵即逝,所以机会导向不利于企业充分调动已有资源,从而丧失自身的竞争优势。因此,本文提出以下假设:

H1c:相比于机会导向,创新导向对内部创业行为的正向影响更强。

(二) 创业资源整合与组织韧性

组织韧性作为韧性理论在组织管理领域的延伸,是指组织在遭受危机事件冲击后能迅速恢复到最初状态的结果,然而危机发生后的资源约束会成为掣肘企业恢复的致命问题。因此,企业组织韧性的开发和培育离不开对组织所拥有资源充分利用的能力。随着创业情境的不断严峻,创业空间不断压缩,组织韧性的重要性愈发凸显,不仅体现在帮助企业应对外部环境的冲击,甚至为企业“转危为安”和重塑企业竞争优势提供了突破契机。

作为企业应对环境冲击的组织能力,拿什么和凭什么“应对”一直是学术界与企业界在探究和提升组织韧性过程中所关注的焦点。而这种企业能力的底气最终还是来自于资源。为了帮助企业获取更多创业资源,学术界习惯从形态和来源帮助企业寻找创业资源,并从组织韧性的前置影响因素出发,将组织资源分为有形资源 and 无形资源^[14]。其中,有形资源囊括了组织内部看得见的物质资源与财富资源,而丰富的实物资源和充足的资金正是组织发展所需的基石。物质资源的可用性和组织的财务状况被认为是组织韧性的关键资源,更是撬动其他非禀赋资源的重要抓手。还有学者明确指出,创业资源所衍生出的企业冗余性有利于提升组织韧性^[15]。作为蕴含大量隐性知识的无形资源,如企业家能力、企业文化和组织外部的社会网络等在构筑和培养组织韧性精神属性方面的积极作用更加凸显。

基于组织内部视角,发轫于微观层面个人能力的组织韧性,其培育过程同样需要财务和人力资源管理的科学化、公司活动领域的多样化以及组织内部集权制度建立的规范化^[16]。因此,学术界将财务、人力和社会网络定为影响组织韧性的核心资源^[14],其价值化过程则在于通过对流动资源整合,为组织应对突发状况提供坚实基础;通过对人力资源整合,为组织可持续发展提供扎实的人才储备;通过对社会网络关系整合,使组织的能动性 with 系统性增强,从而推动社会网络关系发展为组织韧性提供有力保障。基于此,本研究提出如下假设:

H2: 创业资源整合对组织韧性具有正向影响。

(三) 组织韧性与内部创业行为

在外部环境动态性的影响下,创新是企业保持竞争优势和提升组织存续性的重要源泉,而承载企业创新活动的内部创业逐渐成为企业提升组织存续性的重要手段,通过激励企业内部员工进行主动性思考,激发创新思维,突破原有创业制度的桎梏,推动创业组织的可持续发展。相较于一般创业,内部创业更多是在不确定的任务环境中辨别机会与威胁,寻求和孕育新的想法,敢于承担相应的职业风险,充分探寻和利用机会为组织创造价值。对于创业企业来说,追求机会的过程始终充满了不确定性,资源投入未必就能得到回报,员工的内部创业也一样承担一定风险。企业内部的组织特征、工作特征、领导风格也都会对内部创业产生一定的影响,组织的内部环境能够显著影响员工的创业行为^[17]。在这一现实情况下,员工创业行为总是伴随着不确定性和风险,不仅遭遇外部环境带来的阻碍,组织内也是困难重重,而组织韧性恰好是化解上述难题的核心能力。

依据动态能力理论,企业基于组织和管理流程能够感知和重新配置资源以适应环境的变化,这与组织韧性的能力属性高度契合。组织韧性通过构筑情境思维,感知或发现环境中存在的潜在风险,充分利用企业既有的资源对内外部能力进行重新培育,强化自身快速反应外界变化的感知力,以应对企业发展过程中的不确定因素^[18]。然而,组织韧性不仅能够预测和避免不稳定环境对组织的冲击,也能进一步提升组织能力的效果。面对外部威胁的韧性取决于承受危机与风险的能力,甚至恢复到动荡前的运营状态、超越之前企业经营的能力^[19]。韧性强的企业可以创造性地解读外部环境中的危机与不确定性,以整合可用资源的方式,强化组织面对突发事件的能力,进而有效地缓解危机带来的冲击。可见,良好的创业环境能给内部员工创业带来更多的创新意愿。组织韧性既可以为员工内部创业提供良好的创业环境,又能够为未来的创业提供

面对风险的经验,不断强化员工内部创业行为效果。据此,本研究提出如下假设:

H3:组织韧性对内部创业行为具有正向影响。

(四)组织韧性的中介作用

资源观强调,企业能否成功开展创业活动,取决于其构建、整合和利用资源的能力。需要注意的是,企业在资源整合过程中应优先更新或创造新的能力,以有效拓展并支持企业的创业活动。但传统资源观具有一定的缺陷,而动态能力理论因其主张在企业内部发展适当的能力和重新配置资源以应对快速更迭的市场环境优势弥补了上述理论的不足,并为组织韧性运作机制与过程的解释提供逻辑支撑,是理解组织韧性运作机制与过程的重要理论基础。

基于“资源—能力—绩效”的逻辑框架,有效的资源整合为培育和开发组织韧性提供充足的资源支撑。现如今组织韧性已然成为企业在VUCA环境下应对危机的核心能力,通过运用资源重构内外部能力以快速应对环境中存在的不确定风险,降低创业过程中的不确定因素。作为企业创业的重要载体,员工内部创业不同于以往的员工创新行为,不只是单一地更新新的产品或服务,更是强调通过内部创业为组织注入新的创业禀赋,同时提高组织对内外部环境的应对能力^[20]。因此,本研究提出如下假设:

H4:组织韧性在创业资源整合和内部创业行为之间起中介作用。

(五)关系嵌入的调节效应

关系嵌入性源于社会资本理论,强调个人的行为受其所拥有的社会关系网络质量的影响,并在互动的频率、亲密程度、互惠互利等方面展现出影响效果。就企业而言,通过快速嵌入社会关系网络获取充足优质的创业资源是创业企业应对风险的有效途径^[21]。即使创业发轫于组织边界内,其创业过程也并非真空,不仅受到组织内部环境的影响,也会受到外部关系的扰动。就内部创业而言,在基于组织韧性对内外资源进行转化的过程中受上述多源关系的影响。作为重要无形资源的社会网络关系与组织凝聚力也成为众多学者探究创业资源价值化效率的实证要素,并从内部关系与外部关系视角分别探究关系嵌入对创业活动与创业效果的作用机理。需要强调的是,从企业双重关系嵌入视角进行研究已得到广泛认可,其包括内部关系嵌入和外部关系嵌入^[22]。

研究发现,不同模式的嵌入性会影响企业利用资源的数量和能力^[23],而资源的价值化水平又关系到包括组织韧性在内的企业创业能力。企业所嵌入的网络以及在网络中的联结是企业生存及运营的重要资源,这种资源存在于企业的二元互动之中^[24]。其中,网络是有效的资源获取机制。外部关系嵌入解释了创业企业如何在复杂社会关系网络中的生存之道,即通过构建和利用外部网络关系,实现对外部资源的汇集、整合与配置,并以此提升企业的活性与市场竞争力。研究表明,当外部关系嵌入程度较高时,能够促进创业企业在社会网络关系中获取更多的创业资源^[25],从而提升创业资源整合能力。然而,在既有资源重要性被削弱、灵活性地位提升的背景下,创业企业很有可能利用其资源柔性适应动态环境而构建起组织韧性,通过利用高价值资源进行有效的战略调整,加强信息之间交流,使企业收获来自不同层面的信息反馈,有助于提升创业者的信息敏感性和市场敏感度,从而构建信息性的外部人际环境,以适应当前发展的情境,有效摆脱企业所面临的困难与挑战。因此,本研究提出以下假设:

H5a:外部关系嵌入正向调节创业资源整合与组织韧性的关系。

组织理论强调,一方面,积极的内部氛围将有助于提升员工的工作效率与组织敏捷性,另一方面,被激发的员工创造性能够为企业带来更多创新思想与潜在的创业机会。正如“不谋全局者,不足谋一域”,整个员工队伍的韧性是组织韧性构建的基石。高水平的内部关系嵌入情境下,企业会突破资源“隐秘性”的枷锁,形成资源共享的内部氛围,促进组织内部员工之间互相承诺,并对彼此表现出高度的理解与信任,呈现出显著的内部关系嵌入。这反过来又在组织内部织起了一张强大且稳定的联系网络,促进了内部员工之间

的友谊。此外,还增强了员工队伍的凝聚力与韧性,使他们能够应对强压下的工作环境,促使其在VUCA环境中迅速团结起来。因此,本研究提出以下假设:

H5b:内部关系嵌入正向调节创业资源整合与组织韧性的关系。

基于以上假设,本文构建了一个有调节变量的中介模型,见图1。

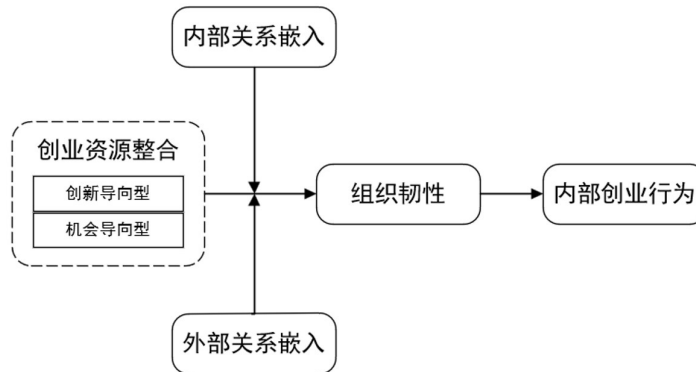


图1 概念模型

三、研究设计

(一) 样本选取

创业企业是内部创业活动开展为载体。因此,本研究将创业企业作为实证样本,并将对接创业企业的业务主管与企业管理者作为代表创业企业的调研对象。在正式调研之前,课题组首先对兰州与西安地区28家创业企业开展预调研,依据调研数据对问卷做进一步修正。在此基础上,在兰州市科技局与陕西省科技资源统筹中心的协助下,通过线上与线下相结合的方式对兰州(西部)、西安(中部)及合肥(东部)地区的创业企业进行正式问卷调研。因为创业企业的发展深受区域经济水平的影响和制约,为了还原我国创业企业发展的真实现状,同时确保研究结论的外部效度,调研组选择西部、中部和东部比较有代表性的城市作为样本框边界的设计依据,并在实证过程对地域因素加以考察。本次调研先后共接触508家创业企业。本研究对上述数据作如下处理:(1)考虑到创业存续能力的培养与积累需要一定时间,剔除数据中成立年限低于3年的创业企业;(2)剔除存在数据缺失的样本;(3)剔除上一年度考核不合格的创业企业样本,最终获取247家创业企业的357份有效问卷。为避免极端值对研究产生干扰,本研究还对连续变量进行1%的双边缩尾处理,样本分布如表1所示。

(二) 变量定义与模型构建

1. 内部创业行为(Beh)。内部创业行为会促使员工积极利用资源与机会,创新性提供产品或服务,不惜承担风险,主动为组织创造绩效的行为^[10]。从它本身所具有的特性,借助Jong等(2015)^[25]开发的量表,从创新性、主动性与风险承担性三个方面设计问项进行综合评价。其中,创新性体现了员工为解决问题产生新想法从而创新出新产品或新服务;主动性则表明员工积极主动寻找创新机会为企业带来利益;风险承担性反映出员工承担一定风险从事内部创业活动。

2. 创业资源整合(Int)。依据前文对创业资源整合战略导向的维度划分依据,本研究以Brettel等(2011)^[26]开发的量表为基础,结合郝生宾等(2021)^[7]对量表的界定与评价指标,分别从创新导向与机会导向两个方面设计问项进行评价。其中,创新导向(Int_inn)主要从企业对待创新的态度、对技术的依赖程度以及资源投入创新情况等方面测量;机会导向(Int_opp)则主要从技术套利和市场套利以及机会资源投入情况等方面测量。

表1 样本统计特征分布(N=357)

项目		数量	占比(%)	项目		数量	占比(%)	
个人微观层面	性别	男	189	53.94	职位层次	高层管理者	77	21.57
		女	168	47.06		中层管理者	194	54.34
	年龄	30岁以下	78	21.85		基层管理者	86	24.09
		30~39岁	231	64.70		普通员工	41	11.49
		40岁以上	48	13.45	职位类别	管理类	157	43.98
	学历	大专及以下	6	1.68		研发与技术类	89	24.93
		本科	253	70.87		销售类	31	8.68
		硕士及以上	98	27.45		其他	80	22.41
企业宏观层面	所在行业	高科技制造业	101	28.29	组织年限	3年以下	68	19.05
		新能源	148	41.46		3~5年	178	49.86
		互联网	108	30.25		5年以上	111	31.09
	创新级别	市级	116	32.49	所在区域	西部	69	19.33
		省级	149	41.74		中部	130	36.41
		国家级	92	25.77		东部	158	44.26
	产权性质	国有企业	186	52.10				
		非国有企业	171	47.90				

3. 组织韧性(Res)。依据“资源—能力—绩效”的逻辑路径,对组织韧性面对危机的恢复及适应性等能力提出了划分依据。本研究借鉴 Kantur 和 Iseri-Say(2015)^[27]开发的量表,通过适应能力、恢复能力和情境意识三个维度对组织韧性体系进行评价。

4. 关系嵌入(Emb)。依据双重关系嵌入视角下对内部关系嵌入(Emb_int)与外部关系嵌入(Emb_ext)的辨析与价值界定。内外部关系嵌入均采用王庆金等(2020)^[28]改编过的实证量表,从感情程度、信任、互惠性和共同解决问题4个方面评价关系嵌入水平。

5. 其他控制变量。内创情境下的创业活动同样受到企业宏观层面与个人微观层面的影响。因此,本研究选择如下控制变量:性别(Gender)、年龄(Age)、学历(Degree)、职位层次(Rank)、职位类别(Category)、所在行业(Industry)、创新级别(Level)、组织年限(Years)、所在区域(Area)、产权性质(Soe)。

上述变量中,变量测度均采用5点 Likert 量表。同时,为了验证假说命题,本研究构建模型(1)~(2)检验创业资源整合与内部创业行为的关系。在此基础上,构建中介效应模型(3)~(5)说明创业资源整合是如何通过组织韧性作用于内部创业行为的,再构建调节效应模型(6)~(7)验证内部关系嵌入与外部关系嵌入对上述关系的调节效应。具体模型如下:

$$Beh = \beta_0 + \beta_1 Int_inn_{ij} + \beta_2 Int_opp_{ij} + \beta_3 Int_inn_{ij} \times Int_opp_{ij} + \lambda X_{ij} + \theta_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (1)$$

$$X_{ij} = \delta_0 + \delta_1 Gender_{ij} + \delta_2 Age_{ij} + \delta_3 Degree_{ij} + \delta_4 Rank_{ij} + \delta_5 Category_{ij} + \delta_6 Industry_{ij} + \delta_7 Level_{ij} + \delta_8 Years_{ij} + \delta_9 Area_{ij} + \delta_{10} Soe_{ij} + \varepsilon'_{ij} \quad (2)$$

$$Res = \alpha_0 + \alpha_1 Int_inn_{ij} + \alpha_2 Int_opp_{ij} + \lambda' X_{ij} + \theta'_{ij} + \varepsilon''_{ij} \quad (3)$$

$$Beh = \beta'_0 + \beta'_1 Res_{ij} + \lambda'' X_{ij} + \theta''_{ij} + \varepsilon'''_{ij} \quad (4)$$

$$Beh = \beta''_0 + \beta''_1 Int_inn_{ij} + \beta''_2 Int_opp_{ij} + \beta''_3 Res_{ij} + \lambda' X_{ij} + \theta'_{ij} + \varepsilon''_{ij} \quad (5)$$

$$Res = \alpha'_0 + \alpha'_1 Int_inn_{ij} + \alpha'_2 Int_opp_{ij} + \alpha_3 Emb_int_{ij} + \alpha_4 Int_inn_{ij} \times Emb_int_{ij} + \alpha_5 Int_opp_{ij} \times Emb_int_{ij} + \lambda X_{ij} + \theta_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (6)$$

$$Res = \alpha'_0 + \alpha'_1 Int_inn_{ij} + \alpha'_2 Int_opp_{ij} + \alpha_3 Emb_int_{ij} + \alpha'_3 Emb_ext_{ij} + \alpha_4 Int_inn_{ij} \times Emb_int_{ij} + \alpha_5 Int_opp_{ij} \times Emb_int_{ij} + \alpha'_4 Int_inn_{ij} \times Emb_ext_{ij} + \alpha'_5 Int_opp_{ij} \times Emb_ext_{ij} + \lambda X_{ij} + \theta_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (7)$$

(三)描述性统计与信效度分析

本研究主要变量的描述性统计分析 with 变量相关性如表 2 所示。结果显示, 创新导向型和机会导向型创业资源整合与内部创业行为显著正相关($\beta=0.485$ 、 $P<0.001$; $\beta=0.223$ 、 $P<0.001$); 组织韧性与创业资源整合及内部创业行为同样呈现出显著正相关($\beta=0.401$ 、 $P<0.001$; $\beta=0.302$ 、 $P<0.001$; $\beta=0.279$ 、 $P<0.01$)。结论初步证实 H1~H4 中所有假设。

表 2 描述性统计结果及变量的相关系数

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Beh	0.739					
Int_inn	0.485***	0.752				
Int_opp	0.212***	0.223***	0.755			
Res	0.401***	0.302***	0.279**	0.729		
Emb_int	0.452***	0.399***	0.156*	0.332***	0.744	
Emb_ext	-0.194*	-0.166*	0.321***	0.159*	0.054*	0.730
Mean	3.025	2.731	3.307	3.026	3.405	0.651
SD	0.679	0.594	0.705	0.685	0.765	0.012
AVE	0.546	0.566	0.570	0.532	0.554	0.533

注: 对角线黑体显示值为 AVE 的平方根; *** $P<0.001$ 、** $P<0.01$ 、* $P<0.05$, 下表同。

鉴于现有研究缺乏针对创新导向型与机会导向型创业资源整合的成熟量表, 本研究首先利用样本数据对量表进行 EFA (探索性因子分析) 检验。经过三步迭代剔除因子载荷低于 0.5 的条目后, KOM 值为 0.776, Bartlett 值为 1514.182 ($P<0.000$), 说明样本数据适合 EFA 检验。在此基础上, 本研究利用 SPSS 23.0 软件对量表进行信度检验, 结果显示各变量 Cronbach's α 值均大于 0.75, 依据标准证实量表具有较好的信度^[29]。其次, 利用 Amos 23.0 软件对变量效度进行 CFA 检验, 检验结果如表 3 所示, 模型通过拟合优度检验, 说明量表具有较好的收敛效度。

表 3 验证性因子分析结果

潜变量 (Cronbach's α)	显变量	标准	C.R.	拟合指标				
		因子载荷		$\chi^2/(df)$	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
内部创业行为 (Beh) (0.774)	创新性	0.690	-	2.865	0.901	0.898	0.902	0.063
	主动性	0.755	7.400					
	风险承担性	0.746	7.395					
创业资源整合 (Int) (0.758)	创新导向	0.675	-	2.558	0.900	0.901	0.908	0.047
	机会导向	0.679	6.411					
组织韧性 (Res) (0.767)	适应能力	0.633	-	3.170	0.901	0.900	0.902	0.067
	恢复能力	0.782	5.892					
	情境意识	0.766	6.404					
内部关系嵌入 (Emb_int) (0.753)	内部感情程度	0.610	-	3.036	0.914	0.910	0.915	0.066
	内部信任	0.648	7.284					
	内部互惠性	0.699	6.671					
	内部共同解决问题	0.730	0.720					
外部关系嵌入 (Emb_ext) (0.751)	外部感情程度	0.646	-	2.757	0.933	0.905	0.934	0.055
	外部信任	0.746	7.284					
	外部互惠性	0.739	6.771					
	外部共同解决问题	0.691	6.414					

在判别效度方面,表2中各变量相关系数显著维持在0.250~0.700之间,且对角线的AVE平方根值均大于所有对应行与列相关系数,说明量表判别效度较好。此外,各解释变量VIF值(创新导向型创业资源整合VIF=2.487;机会导向型创业资源整合VIF=2.516;组织韧性VIF=3.056;内部关系嵌入VIF=3.054;外部关系嵌入VIF=4.302)均未超过10,说明变量间不存在多重共线性问题。最后,Harman单因子测量法析出特征根大于1的因子6个,旋转平方和累计方差解释73.489%,结果说明同源偏差不显著。最后,将内外部关系嵌入在内的所有变量纳入统一模型进行拟合优度检验,结果如表4所示,显示模型整体拟合度较好。

表4 模型整体拟合指标

指标	$\chi^2/(df)$	CFI	NFI	RFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
值	3.026	0.930	0.908	0.886	0.931	0.917	0.907	0.076
阈值	2-5	0.884						0.793

四、实证结果与分析

(一)创业资源整合与内部创业行为

基于模型(1)~(2),本研究采用逐层回归方式检验创业资源整合对内部创业行为的直接影响。结果如表5(a)中列(2)和(3)所示,创业资源整合无论是创新导向($\beta=0.282, P<0.001$)还是机会导向($\beta=0.189, P<0.001$)均与内部创业行为显著正相关;且创新导向的系数显著高于机会导向的系数,由此可以判断创新导向(相对于机会导向)对内部创业行为的影响更显著。结果证实创业资源整合能够有效促进内部创业行为,且相比于机会导向,创新导向对内部创业行为的效力更强,因此验证H1、H1a、H1b与H1c。此外,鉴于创业资源整合创新导向(Int_inn)与创业资源整合机会导向(Int_opp)是同维度下非互斥变量,因此回归模型中纳入二者交互变量Int_inn×Int_opp,结果显示交互项与内部创业行为($\beta=0.139, P<0.001$)仍显著正相关。说明创新导向与机会导向在各自发挥导向效力的同时,也呈现出相辅相成和互相促进的协同效应。这一观点进一步提升了H1所有结论的外部效度。

控制变量中学历(Degree)、职位层次(Rank)、职位类别(Category)、所在区域(Area)、创新级别(Level)对内部创业行为均具有积极的促进作用。比较发现,代表个体员工的指标如:学历(Degree)、职位层次(Rank)、职位类别(Category)以及体现企业创新能力的创新级别(Level)所呈现出的促进效应更加显著。相反,组织年限(Years)、所在行业(Industry)与产权性质(Soe)这类代表组织身份的标签却并不能为创业者与创业组织应对冲击提供切实有效的帮助。

(二)创业资源整合与组织韧性

基于模型(3),在控制变量的基础上纳入自变量,采用逐层回归的方法检验创业资源整合对组织韧性的促进效用。实证结果如表5(b)中列(6),创新导向型创业资源整合($\beta=0.233, P<0.001$)与机会导向型创业资源整合($\beta=0.183, P<0.001$)均与组织韧性正相关,其二者交互项($\beta=0.0.134, P<0.001$)与组织韧性仍呈现正相关性。由此可以说明,创业资源整合正向影响组织韧性,H2得到验证。

(三)组织韧性与内部创业行为

基于模型(4),在回归模型中纳入组织韧性。实证结果如表5(a)中列(4),组织韧性($\beta=0.138, P<0.001$)与内部创业行为显著正相关。可以说明,组织韧性正向影响内部创业行为,H3得到验证。

(四)组织韧性的中介作用

基于模型(5),采用逐层回归的方法检验组织韧性的中介效用。实证结果如表5(a)中列(4),创新导向型创业资源整合($\beta=0.177, P<0.001$)与机会导向型创业资源整合($\beta=0.131, P<0.001$)及其交互项($\beta=0.103,$

$P < 0.001$)均显著正相关,但回归系数分别从原来的0.235、0.174、0.139缩小为0.177、0.131、0.103,由此可以说明,组织韧性在创业资源整合与内部创业行为之间发挥部分中介作用,H4得到验证。

(五)关系嵌入的调节效应

基于模型(6)~(7),采用逐层回归的方法检验关系嵌入的调节效用。实证结果如表5(b)中列(7)~(9),内部关系嵌入(Emb_int)、外部关系嵌入(Emb_ext)与组织韧性($\alpha=0.191$ 、 $P < 0.001$; $\alpha=0.017$ 、 $P < 0.01$)显著正相关,说明关系嵌入对组织韧性具有一定的正向影响效应。更重要的是,模型中创新导向与外部关系嵌入(Int_inn×Emb_ext)的交互项以及机会导向与外部关系嵌入(Int_opp×Emb_ext)的交互项回归系数均不显著($\alpha=0.037$ 、 $P > 0.5$; $\alpha=0.029$ 、 $P > 0.5$)。由此可以说明,外部关系嵌入的线性调节效应不显著,结论不支持H5a。而创新导向与内部关系嵌入的交互项(Int_inn×Emb_int)以及机会导向与内部关系嵌入的交互项(Int_opp×Emb_int)回归系数均显著正相关($\alpha=0.193$ 、 $P < 0.001$; $\alpha=0.178$ 、 $P < 0.001$)。由此可以说明,内部关系嵌入能够显著增强创业资源整合与组织韧性之间的关系,结论支持H5b。

表5(a) 创业资源整合与内部创业行为的回归模型

类型	变量	内部创业行为(β 系数)			
		(Beh)			
		(1)	(2)	(3)	(4)
控制变量	Gender	0.011	0.013	0.010	0.011
	Age	0.012	0.011	0.012	0.014
	Degree	0.148***	0.151***	0.138***	0.137***
	Rank	0.139**	0.150**	0.132**	0.147**
	Category	0.211***	0.256***	0.207***	0.247***
	Industry	0.014	0.013	0.013	0.019
	Level	0.141***	0.152***	0.130***	0.130***
	Years	0.011	0.016	0.018	0.013
	Soe	-0.020	-0.022	-0.022	-0.019
	Area	0.202***	0.208***	0.218***	0.220***
自变量	Int_inn		0.282***	0.235***	0.177***
	Int_opp		0.189***	0.174***	0.131***
	Int_inn×Int_opp			0.139***	0.103***
中介变量	Res				0.138***
调节变量	Emb_int				
	Emb_ext				
交互项	Int_inn×Emb_int				
	Int_opp×Emb_int				
	Int_inn×Emb_ext				
	Int_opp×Emb_ext				
	Constant	-15.618	-5.469	-14.829	-17.039
	N	357	357	357	357
	R ²	0.101	0.140	0.206	0.223
	ΔR^2		0.213	0.044	0.038
	F	6.986***	21.309***	23.562***	19.861***
	ΔF		61.240***	25.124***	22.354***

表5(b) 创业资源整合与内部创业行为的回归模型

变量	组织韧性(α 系数)				
	(Res)				
	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Gender	0.018	0.016	0.016	0.015	0.013
Age	0.016	0.011	0.015	0.012	0.012
Degree	0.162***	0.135***	0.201***	0.156***	0.177***
Rank	0.173**	0.156**	0.170**	0.162***	0.185**
Category	0.236***	0.251***	0.226***	0.231***	0.267***
Industry	0.011	0.012	0.012	0.011	0.015
Level	0.196***	0.198***	0.214***	0.201***	0.196***
Years	0.015	0.016	0.015	0.016	0.011
Soe	-0.018	-0.019	-0.010	-0.011	-0.012
Area	0.235***	0.230***	0.260***	0.256***	0.233***
Int_inn		0.233***	0.212***	0.207***	0.193***
Int_opp		0.183***	0.168***	0.153***	0.127***
Int_inn×Int_opp		0.134***	0.077***	0.070***	0.075***
Res					
Emb_int			0.191***	0.182***	0.174***
Emb_ext			0.017	0.018	0.016
Int_inn×Emb_int				0.193***	0.171***
Int_opp×Emb_int				0.178***	0.163***
Int_inn×Emb_ext					0.037
Int_opp×Emb_ext					0.029
Constant	-11.464	-6.699	-8.897	-9.171	-10.349
N	357	357	357	357	357
R ²	0.268	0.269	0.280	0.282	0.291
ΔR^2	0.251	0.023	0.019	0.010	0.005
F	22.567***	25.678***	20.353***	32.124***	33.101***
ΔF	24.528***	26.378***	33.578***	1.210	2.681*

(六)补充说明

上述研究显示,在外部关系嵌入的情况下,外部关系所假设的线性调节效益不显著。因此,不得不从非线性调节效应视角入手探究其外生影响的边界或可能存在的阈值效应。为了进一步厘清三者之间的关系,利用现有的研究样本,在模型模型(2)~(3)的基础上,将二者的一次项(Int_int)(Int_opp)(Emb_ext)、一次交互项(Int_int×Emb_ext)(Int_opp×Emb_ext)、平方交互项(Int_int²×Emb_ext)(Int_opp²×Emb_ext)逐步纳入回归模型,并以此构建模型(8)考察创业资源整合、组织韧性与外部关系嵌入三者之间的非线性关系。

$$\begin{aligned} \text{Res} = & \alpha'_0 + \alpha'_1 \text{Int_inn}_{ij} + \alpha'_2 \text{Int_opp}_{ij} + \alpha'_3 \text{Emb_ext}_{ij} + \alpha'_4 \text{Int_inn}_{ij} \times \text{Emb_ext}_{ij} + \\ & \alpha'_5 \text{Int_opp}_{ij} \times \text{Emb_ext}_{ij} + \alpha''_4 (\text{Int_inn}_{ij}^2 \times \text{Emb_ext}_{ij}) + \alpha''_5 (\text{Int_opp}_{ij}^2 \times \text{Emb_ext}_{ij}) + \quad (8) \\ & \lambda X_{ij} + \theta_{ij} + \varepsilon_{ij} \end{aligned}$$

通过逐层回归,结果显示外部关系嵌入平方交互项(Int_int²×Emb_ext)(Int_opp²×Emb_ext)对创业资源整合与组织韧性的影响存在二次曲线关系。其中,创新导向型创业资源整合和机会导向型创业资源整合两者与外部关系嵌入的平方交互项回归系数显著为负($\beta=-0.106$ 、 $P<0.01$; $\beta=-0.091$ 、 $P<0.01$),由此可以判断其三

者之间存在倒U型关系。说明在数字经济与互联网的时代背景下,信息资源的“数据重复”是企业外部固有的结构性的痼疾,当内创企业一味地运用自身的创业优势时,其信息的过滤程序会成为禁锢自身发展的“枷锁”。基于模型(6)~(8)构建图2,由图2可见,创业资源整合、组织韧性与外部关系嵌入呈倒U型关系。不可否认,母公司所带来的资源红利是每一个内创企业不容错过的稀缺资源,但过度地整合创业资源会导致外部信息收集的成本攀升,将重心落在处理外部关系中,大大削弱了企业应对危机与风险的能力。因此,补充研究的验证结果成立。

表6 外部关系嵌入调节效应检验

变量	Res			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Gender	0.018	0.015	0.013	0.011
Age	0.016	0.013	0.011	0.010
Degree	0.162***	0.151***	0.201***	0.177***
Rank	0.168**	0.174**	0.135**	0.124**
Category	0.225***	0.201***	0.187***	0.163***
Industry	0.015	0.014	0.015	0.011
Level	0.196***	0.185***	0.163***	0.147***
Years	0.018	0.015	0.013	0.011
Soe	-0.020	-0.019	-0.018	-0.017
Area	0.230***	0.211***	0.209***	0.214***
Int_inn		0.454***	0.426***	0.367***
Int_opp		0.324***	0.214***	0.179***
Emb_ext		0.145	0.133	0.120
Int_int×Emb_ext			0.152	0.104
Int_opp×Emb_ext			0.098	0.082
Int_int ² ×Emb_ext				-0.106**
Int_opp ² ×Emb_ext				-0.091**
R2	0.020	0.156	0.182	0.201
△R2	0.001	0.121	0.165	0.198
F	0.188	12.856***	11.568***	12.536***
△F	1.231	1.245	1.634	1.985

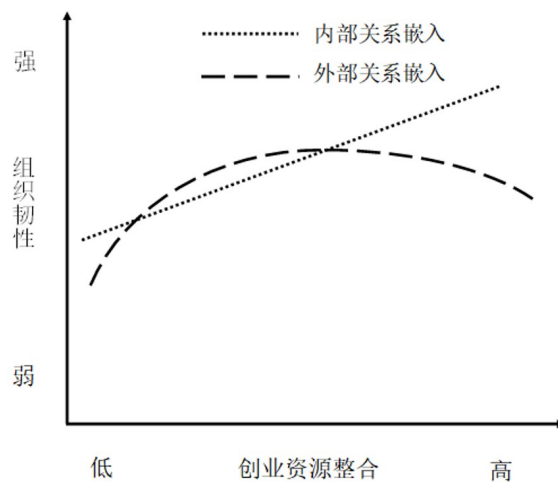


图2 关系嵌入调节效应

五、结论与启示

(一)理论贡献和研究结论

内部创业行为根植于员工对机会的灵敏性、创新的主动性和风险的承担性上,并随着创业情境的实践前沿动态调整,其驱动因素已成为新时代背景下产业界与学术界共同关注的热点。本研究以创业企业为样本,通过“资源—能力—绩效”的逻辑通道,剖析激励内部创业行为的持续效力,研究结果与可能的理论贡献如下:

1. 创业资源整合通过组织韧性激发内部创业行为。实证研究发现,创新导向型创业资源整合与机会导向型创业资源整合均通过组织韧性作用于内部创业行为,但相比于机会导向,创新导向通过组织韧性对内部创业行为的激励作用更加显著。研究结论将组织韧性理论引入创业研究领域,借此剖析不同战略导向型创业资源整合对内部创业行为的作用机理。回顾现有研究,创新导向理论被提出后,关于创新导向与机会导向方面的研究逐步完善,但聚焦战略导向型创业资源整合对内部创业行为的影响机理方面的探讨稍显匮乏,有学者从资源行为视角解读创新导向与机会导向对企业成长的影响,但忽视了资源整合战略的整体性与有效性,进而造成对战略导向如何影响创业企业成长剖析不够深入^[30]。内部创业企业的成长与发展,既无法独立于所处的外部环境,也离不开组织内部的整体运转。因此,本文从组织韧性出发,揭示不同的战略导向性资源整合策略与组织韧性共同激发内部创业行为活力的内在机制,充分打开机制“黑箱”,推动组织韧性在中国本土情境下的研究与实践。

2. 内部关系嵌入正向调节创业资源整合与组织韧性间的关系。引入关系嵌入的调节作用,有助于厘清创新导向型创业资源整合和机会导向型创业资源整合在不同情境下的效力问题,从而回答了“为什么创业资源整合能够促进组织韧性的提高”的问题。研究证实,在内部关系嵌入较高的情境下,创新导向型创业资源与机会导向型创业资源对组织韧性正向作用得到增强。由此断定,内部关系嵌入通过营造良好组织氛围,加强员工间信任与合作,促进知识和信息传播,从而提高组织软实力^[31]。

3. 补充研究证实,相较于内部关系而言,外部关系嵌入对创业资源整合与组织韧性的关系呈现出非线性的倒U型调节效应。究其原因,外部关系嵌入的核心源于对信息资源的获取程度。换言之,信息资源越丰富的创业企业外部关系嵌入的程度越强。创业资源整合虽然能够有效地将信息资源收集、归纳和输出,但数据资源的“信息重复”对高质量创业资源的整合和构建带来一定干扰,过度追求信息资源的整合,对创业资源质量的提升效果适得其反,并且一味地进行资源整合还会导致对外部资源的过度搜索,进而促成寻找外部创新资源的搜索成本、管理成本和协调成本攀升,进而影响企业绩效^[32]。因此“取精去粕”是找到与创业资源整合适配外部嵌入程度的重要决策依据。结论既丰富了外部关系嵌入的理论研究,更提升了研究结论外部效度的实效性,同时也为组织韧性价值研究提供了解释各类差异表现的判断视角与情境模版。

(二)研究启示

1. “听筑练学”全方位提升内创企业的组织韧性

支持内创企业为员工制造“发声”的权力,不断进行内部自我反省,收集整理员工的意见书,并设立特定的部门对意见书中提到的潜在问题进行归纳分析,对其有贡献者提出表扬与奖励,既加深了员工对企业所处环境的认知与理解,又为预测和应对危机提供参考,强化了企业的情境意识。同时,构建全面的风险控制预警系统,利用一定的技术分析方法和手段,对公司在企业经营中的变数进行研究,根据可能出现风险的环节进行预警和提出措施,并根据提出的风险控制预警方案进行综合训练与演练。例如,当遇到危机情况时心理素质的锻炼、处理不同危机的相关基础知识、各种危机任务的分配以及在模拟危机的实践中对能力的培养等。如此一来,不但能够提高公司人员的风险控制和风险水平,也可以测试所提出的防范措施是否有

效。最后,可以在企业内部营造一种培育组织韧性实践性的学习气氛,鼓励内部员工通过亲身经历的危机事件和竞争对手的失败经验进行学习和反思,并构建知识管理系统,将经验上传至云端供所有员工学习借鉴,以便未来遇到相同情况时有相应的应对措施,能够及时且高效的将危机造成的损失减少至最小。

2. 充分利用内部关系,适度介入外部关系

内部创业企业要充分利用内部关系。一方面,内部关系嵌入可以帮助企业更容易地获得内部资源,通过与其他部门合作,共享资源或寻求支持等,为企业发展增速。另一方面。对于内部创业企业而言,建立与公司内部高层管理层良好的合作关系至关重要。这不仅能够为企业带来更多的支持和机会,还能加强企业在公司内部的影响力,也能拉近基层员工与中高管之间的距离,从而促进倾听、合作和资源共享。内部创业企业需要适度引入外部关系。首先,外部关系嵌入的理想程度应该是中间状态,既不要过于紧密也不要太过松散。过于紧密的外部关系嵌入可能会导致企业高度依赖某一个或几个外部关系,在外部关系取消或变动时受到严重冲击,长期来看可能会影响企业的发展和稳定性。其次,太过松散的外部关系嵌入可能意味着企业与外部关系之间缺乏沟通、合作和合理约束机制,这可能会导致企业难以获得外部支持、资源和有利机会。

(三)研究不足与展望

本文的不足之处体现在以下几个方面:首先,所用的调查问卷是截面数据,无法展现出战略导向的演化过程,未来可以采取跟踪调查的方式进行动态研究,从而剖析出战略导向、组织韧性与内部创业行为更深层次的逻辑关系。其次,仅讨论了创业资源整合通过组织韧性对内部创业行为带来的正向积极影响,未真正发现创业资源整合与组织韧性发挥作用的有效边界。例如,过度进行资源整合,不仅会造成资源的浪费,还会削弱组织应对市场变化能力,从而降低组织韧性。最后,本文尚未探讨员工内部创业行为对其公司绩效的影响,未来可对这一问题作进一步研究,深入分析内部创业行为在组织韧性与公司绩效间的中介作用。

参考文献:

- [1] 杨隽萍,潘施佳.组织韧性与创业企业绩效研究[J].生产力研究,2022(2):1-5+15+161.
- [2] ACHIM HECKER. The Intrapreneurial Nature of Organizational Innovation Toward A New Process Model[J]. International Journal of Innovation, 2017, 5(3): 375-398.
- [3] 姜忠辉,罗均梅,孟朝月.基于二元性感知的组织惰性克服路径研究[J].浙江大学学报(人文社会科学版),2018, 48(6): 171-188.
- [4] 陈建安,李双亮,陈武.员工内部创业:前沿探析与展望[J].外国经济与管理,2021, 43(4): 136-152.
- [5] STEPHANIE DUCHEK. Organizational Resilience: A Capability-Based Conceptualization[J]. Business Research, 2020, 13(1): 215-246.
- [6] 周琪,苏敬勤,长青,张璐.战略导向对企业绩效的作用机制研究:商业模式创新视角[J].科学学与科学技术管理,2020, 41(10): 74-92.
- [7] 郝生宾,王瑜,于渤.资源行为视角下机会导向和创新导向对新创企业成长的影响[J].系统管理学报,2021, 30(6): 1067-1078.
- [8] 郭美兰,汤勇,孙倩.内创业员工与独立创业者创业特质比较[J].城市问题,2015(4): 64-71.
- [9] 朱亚丽,郭长伟.创业即冒险:基于多层次视角的内部创业研究述评[J].外国经济与管理,2021, 43(2): 123-139.
- [10] BADOIU GEORGIANA ALEXANDRA, SEGARRA CIPRES MECEDES, ESCRIG TENA ANA B. Understanding Employees' Intrapreneurial Behavior: A Case Study[J]. Personnel Review, 2020, Ahead-of-Print(ahead-of-print): 1677-1694.
- [11] MINNA HALME, SARA LINDEMAN, PAULA LINNA. Innovation for Inclusive Business: Intrapreneurial Bricolage in Multinational Corporations[J]. Journal of Management Studies, 2012, 49(4): 743-784.
- [12] SERGEY ANOKHIN, JOAKIM WINCENT, ERKKO AUTIO. Operationalizing Opportunities in Entrepreneurship Research: Use of Data Envelopment Analysis[J]. Small Business Economics, 2011, 37(1): 39-57.
- [13] 尹苗苗,毕新华,王亚茹.新企业创业导向、机会导向对绩效的影响研究——基于中国情境的实证分析[J].管理科学学报,

- 2015, 18(11):47-58.
- [14] 李乾文,曹佳颖.创业企业组织韧性培育路径研究[J].现代经济探讨,2021,(11):107-115
- [15] SHEFFI Y, RICE JB. A Supply Chain View of the Resilient Enterprise[J]. MIT SLOAN MANAGEMENT REVIEW, 2005, 47(1): 41-48.
- [16] JEAN-PIERRE GILLY, MED KECHIDI, DAMIEN TALBOT. Resilience of Organisations and Territories: The Role of Pivot Firms [J]. European Management Journal, 2014, 32(4): 596-602.
- [17] 顾远东,彭纪生.组织创新氛围对员工创新行为的影响:创新自我效能感的中介作用[J].南开管理评论,2010,13(1):30-41.
- [18] 张秀娥,滕欣宇.组织韧性内涵、维度及测量[J].科技进步与对策,2021,38(10):9-17.
- [19] LI DAI, LORRAINE EDEN, PAUL W. BEAMISH. Caught in the Crossfire: Dimensions of Vulnerability and Foreign Multinationals' Exit From War-Afflicted Countries[J]. Strategic Management Journal, 2017, 38(7): 1478-1498.
- [20] JASON C. GAWKE, MARJAN J. GORGIEVSKI, ARNOLD B. BAKKER. Measuring Intrapreneurship at the Individual Level: Development and Validation of the Employee Intrapreneurship Scale(EIS)[J]. European Management Journal, 2019, 37(6): 806-817.
- [21] 杨震宁,李东红,范黎波.身陷“盘丝洞”: 社会网络关系嵌入过度影响了创业过程吗[J].管理世界,2013,(12):101-116.
- [22] 李志远,王雪方.组织学习与客户知识管理能力的关系研究——关系嵌入的调节[J].科学学与科学技术管理,2015,36(3): 152-162.
- [23] 许冠南,周源,刘雪锋.关系嵌入性对技术创新绩效作用机制案例研究[J].科学学研究,2011,29(11):1728-1735.
- [24] JAMES S. COLEMAN. Social Capital in the Creation of Human Capital[J]. American Journal of Sociology, 1988, 94: S95-S120.
- [25] JEROEN P.J. JONG, SHARON K. PARKER, SANDER WENNEKERS, CHIA-HUEI WU. Entrepreneurial Behavior in Organizations: Does Job Design Matter?[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2015, 39(4): 981-995.
- [26] MALTE BRETTEL, RENE MAUER, ANDREAS ENGELEN, DANIEL KUPPER. Corporate Effectuation: Entrepreneurial Action and its Impact on R&D Project Performance[J]. Journal of Business Venturing, 2011, 27(2): 167-184.
- [27] DENIZ KANTUR, ARZU ISERI SAY. Measuring Organizational Resilience: A Scale Development[J]. Journal of Business Economics and Finance, 2015(3): 456-472.
- [28] 王庆金,王强,周键.社会资本、创业拼凑与新创企业绩效——双重关系嵌入的调节作用[J].科技进步与对策,2020,37(20): 49-57.
- [29] GILBERT A. CHURCHILL, J. PAUL PETER. Research Design Effects on the Reliability of Rating Scales: A Meta-Analysis[J]. Journal of Marketing Research, 1984, 21(4): 360-375.
- [30] 郭长伟,王凤彬,朱亚丽,等.最优区分视角下内部创业绩效的前因构型分析[J].管理学报,2022,19(9):1345-1353.
- [31] 李平,竺家哲.组织韧性:最新文献评述[J].外国经济与管理,2021,43(3):25-41.
- [32] 陈劲,吴波.开放式创新下企业开放度与外部关键资源获取[J].科研管理,2012,33(9):10-21+106.

(责任编辑:卢 君)