DOI:10.19653/j.cnki.dbcjdxxb.2016.05.006

企业家创新对员工参与企业治理程度的影响

——来自“中国企业—员工匹配调查”的经验证据

李　唐[1,2]

(1. 武汉大学 质量发展战略研究院，湖北 武汉 430072；2. 宏观质量管理湖北省协同创新中心，湖北 武汉 430072)

〔摘　要〕现有文献关于企业家创新对员工参与企业治理程度的影响研究存在多种理论观点，但大部分都只停留在理论分析层面，而未得到实证检验。本文利用2015年“中国企业—员工匹配调查”(CEES)数据，从企业家创新行为、企业家模仿和寻租行为、企业家创新精神等三个维度实证研究了企业家创新对员工参与企业治理程度的影响。结果表明，企业家创新行为对员工参与企业治理程度存在显著的促进效应；与企业家技术创新行为相比，企业家质量创新行为对员工参与企业治理程度的推动作用更大。与之相反，企业家模仿和寻租行为对员工参与企业治理程度则存在显著的抑制效应，而企业家创新精神对员工参与企业治理程度则存在较为显著的促进效应。为此，本文的政策建议是：应减少政府对企业家过度的“父爱主义”关怀，通过释放人力资本潜能进而实现企业发展；应构建有利于企业创新的员工参与企业治理制度；并形成有利于企业家创新的体制机制。

〔关键词〕企业家创新；员工参与；企业治理
中图分类号：F425；F273.1　　文献标识码：A　　文章编号：1008-4096(2016)05-0034-11

一、引　言

作为一个快速发展的新兴转型经济体，中国的企业治理水平在市场化改革和经济开放的进程中获得了较大程度的提高。传统的股东单一治理理论已无法满足许多现代企业进一步提高投入—产出效率、解决委托—代理问题、增强员工专用性人力资本投资等方面的需求。在此背景下，学者们认为：作为企业重要的利益相关方，员工参与企业治理对企业的经营发展具有重要意义[1]。根据利益相关者的共同治理理论，员工是除股东之外企业最重要的利益相关者。Morrow[2]认为员工参与企业治理，是提高企业经济收益与降低委托—代理成本的重要制度性安排。一方面，员工参与企业治理可以激发员工的工作积极性，促使其增加在专用性人力资本上的投资，从而能有效提高企业的创新能力，使企业劳动生产率与整体效益获得提升。另一方面，员工参与企业治理可以降低企业所有权与控制权分离的代理成本，有利于解决股东、管理层与员工三者之间的信息不对称，从而降低企业组织内部由于合谋所致的交易成本，避免由于不完全信息所造成的契约无效状态[3]。

学界关于员工参与企业治理问题的研究主要基于人力资本理论和经济民主理论等发展而来。人力

收稿日期：2016-07-07
基金项目：教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“宏观经济整体和微观产品服务的质量‘双提高’机制研究”(15JZD023)；国家科技支撑计划课题“第三方检验检测综合科技服务平台及示范应用”(2015BAH27F01)；科技部公益性科研专项“我国标准规制及支撑体系研究”(201310202)
作者简介：李　唐(1985-)，男，湖北武汉人，博士，武汉大学质量发展战略研究院讲师，宏观质量管理湖北省协同创新中心研究员，主要从事经济增长理论和计量经济学等方面的研究。E-mail：94893407@qq.com

资本理论的学者认为，员工参与企业治理可有效解决长期组织契约中的利益平衡性问题，进而有效提升劳动者在企业最终收益分配上的“平衡要求系数”[4]。如果将企业视作人力资本与非人力资本共同订立的特别市场契约，员工参与企业治理程度越深，其进行长期性、专用性的人力资本投资的机会主义风险就越小[5]，也更可能规避由于员工的频繁流动和“搭便车”行为等所造成的专用性人力资本的有效供给不足。与物质资本相比，人力资本是影响经济长期增长、企业发展与持续性经营的核心要素[6]。为激励员工人力资本尤其是专用性人力资本的主动供给，增强员工在企业经营发展中创造性劳动投入的积极性，员工作为人力资本的主要拥有者应该参与企业治理。基于促进人力资本投资、提高劳动积极性的经济目标，企业治理模式经历了一个从单一物质资本主导下的单边治理，到物质资本与人力资本共同主导下的双边治理，再到利益相关者之间利益平衡的多边治理的演化路径。持经济民主理论的学者则认为，员工参与企业治理是经济全球化背景下企业对民主化创新需求不断上升的外在表现[7]。经济民主化是指在经济领域引入民主化的治理机制，而其首要含义在于企业资方、管理层和员工的广泛参与。随着经济全球化的发展，企业参加国际价值链分工的程度逐渐加深，市场竞争环境的不确定性显著增强，传统的以物质资本供给者作为治理主体的单边治理模式，已无法有效应对市场竞争环境不确定性对知识创新多元性、全面性和持续性的内在需求。同时，信息经济的发展使得知识社会日益具备流体属性，有关创新的知识分布逐步呈现出平均化、分散化的发展趋势，资本所有者、企业管理者和普通员工均分别掌握差异化的创新知识。为控制不确定性引致的创新风险和实现创新知识的积累与共享，企业治理模式逐渐从“权威型”走向“民主型”，“产业民主”“工业民主”从理论层面的讨论逐渐转化为现实层面的管理实践[8]。在民主化创新体系下，员工作为企业知识和关键信息的实际拥有者，也应当有权参与企业治理。基于企业共同治理模式，由于具备充足的经济激励，员工的创新知识与创新潜能将得到充分发挥，企业的创新绩效将趋于优化[9]。基于管理实践的内在需求，有文献发现：随着市场化程度的提高，员工参与企业治理的深度也呈现出递增趋势，具有信息参与、持股参与、经营参与和监督参与的阶段性特征[10]。还有文献从人力资本所有权、劳动力稀缺性程度等角度进一步分析了员工参与企业治理的外部经济因素[11]。

综上所述，从企业内部生产要素的投入—产出效率、市场竞争的不确定性和知识创新的内在需求等角度出发，现有文献对员工参与企业治理程度的影响机制进行了较为丰富的研究。然而，由于理论认知和数据可获性的限制，上述文献对员工参与企业治理程度影响因素的探讨，并未涉及到企业家这一决定企业行为模式的最关键主体。根据熊彼特创新理论的一般解释，企业家是社会经济发展的核心推动力，是现代企业的灵魂[12]。从管理实践上说，企业家也是影响员工参与企业治理程度的最为重要的决策者。因此，只有对企业家影响员工参与企业治理的内在动机、作用机制和实际效应进行理论分析和实证检验，才能对员工参与企业治理问题进行更加深入的研究。

根据熊彼特创新理论的一般解释，任何一项制度安排，包括员工是否参与企业治理，都是企业家基于成本—收益的决策结果。Knight[13]最早对企业家的角色进行了动态性的系统研究。Knight[13]和 Schultz[14]都认为，市场体系的实际运行中存在较多的非均衡点与不确定性，而企业家则是处理市场各种类型失衡、承担不确定性和风险的最重要主体。正是在“创造性破坏”上的持续努力，企业家推动了创新发展和经济的长期增长[15]。因此，作为经济发展最为重要的无形生产要素，以及作为有形生产要素最重要的配置主体之一，企业家精神主要体现在其对创新的推动上。从企业家创新视角重新审视员工参与企业治理问题，才能更为精准地分析企业家对员工参与企业治理的真实影响。

本文从熊彼特创新理论出发，对企业家创新与员工参与企业治理程度的影响机制进行理论分析。在此基础上，本文运用 2015 年“中国企业—员工匹配调查”（CEES）数据，在充分控制人力资本理论、经济民主理论等现有文献的有关变量基础上，就企业家创新对员工参与企业治理程度进行实证检验。2015 年 CEES 数据采用随机分层抽样法，搜集了 570 家企业在企业家创新行为和创新精神方面的数据信息，并有效覆盖对应 4 988 名员工在受教育程度（人力资本水平）、工作中交流合作程度（经济民主程度）方面的关键变量。从数据的逻辑一致性和样本信息时效性上看，该数据是分析企业家创新对员工参与企业治理程度不可或缺的研究样本。

二、理论分析

Casson[16]较早从管理经济学角度分析了企业家创新对企业经营发展的关键性作用。Casson[16]认为，企业家是专门就稀缺资源的配置做出判断性决策的经济主体。由于创新是长期经济增长与企业发展最为重要的稀缺性资源，企业家精神的核心就是企业家的创新职能。在此以后，学者们就企业家创新问题进行了大量的理论和实证研究。Aghion 和 Howitt[17]认为，尽管技术创新是长期经济增长的重要源泉，但在一般均衡的理论机制上，研发投入并不会必然转化为技术创新与经济增长。在劳动力市场均衡条件下，预期下一期研发投入越多，对高技能劳动力的需求就越大，这将提升高技能劳动力的相对工资，并进一步增加当期技术创新的研发成本。在上述经济机制下，技术创新的排他性知识的垄断租金将趋于下降，这将抑制研发投入的积极性，并最终使技术创新和长期经济增长趋于停滞。Aghion 和 Howitt[17]认为，要打破创新困境，其核心是发挥企业家创新精神。只有激发企业家对研发物质资本和人力资本投入的配置功能，创新投入的边际收益递增才能有效对冲研发投入的边际成本上升趋势，从而真正驱动创新投入和长期经济增长。关于企业家创新对技术创新和企业经营绩效的实证关系，Salas-Fumás 等[18]、Bosma 和 Schutjens[19]、Sousa 和 Luís[20]分别采用来自于欧盟、美国等国家和地区的制造业企业数据进行了经验研究。结果表明，企业家创新对技术进步和企业全要素生产率均具有显著的正向效应。

企业家创新对技术创新和企业经营绩效提高具有重要作用，而实现企业家创新“创造性破坏”功能的基础条件之一，就是形成有效的知识分享和知识创新机制。由于创新收益与风险均存在较大的不确定性，企业家的创新行为往往是在众多潜在可能的创新路径中选择预期收益最大、预期风险最小的可行性方案[21]。因此，获取尽可能丰富的创新知识，是企业家创新在管理实践上能否成功的关键。由于创新知识分布的分散性，除企业家外，员工也是创新知识的重要拥有者。只有充分提高员工创新知识积累的积极性，并为员工创新知识的分享构建激励相容的治理结构安排，才能有利于企业家创新的有效释放。为此，构建员工参与企业治理的机制就显得十分必要。

在知识经济的前提下，员工参与企业治理有助于促进创新知识在企业层面的信息对称，并为创新知识积累提供充分的经济激励，因而可以降低企业家创新决策的机会成本和创新成果转化的机会成本。作为相当部分创新知识的所有者，员工参与企业治理有利于提高知识所有人的内在激励性，促进显性知识的传播和隐性知识的共享，以及知识资本的积累和知识价值的创造，进而提高企业的创新水平和竞争优势[22]。Shapiro[23]认为，部分企业的创新之所以会一直低迷不振，其实只有两个原因：一个是员工缺乏创新的动机，另一个则是员工的创新能力被低估。然而，无论是创新动机还是创新能力，这二者都是员工自我发展的需求。构建员工参与型的企业治理模式，将有利于满足员工自我发展的需求，从而释放出员工创新的积极性。Curnow 和 Moring[24]、Rothwell[25]曾经详细分析了英国、加拿大和美国等国的许多企业创新项目最终成败的影响因素。结果发现，员工是否充分参与创新过程对创新项目的成败具有不可忽略的影响。这是因为，创新活动是不断摸索、搜寻试错的过程，是对无数可能解决方案的不断否定和选择。除关键性技术诀窍外，市场需求、技术机会、研发管理、沟通交流、资金支持和产品性质等都是影响创新绩效的重要因素。在员工参与企业治理的制度安排下，员工与企业的权利义务关系与员工所能提供的各类知识资源相匹配[9]。因此，从企业家创新视角来看，员工参与企业治理有利于企业家整合优势信息资源和了解关键创新知识，为企业的创新主体、创新过程、创新来源和创新技术路线等选择提供更多决策信息和方案。

根据 Baumol[26]的分类，企业家的创新行为可以使用其在技术创新、质量创新等领域的生产性活动进行表征。因此，从企业家创新理论进行分析，可得出如下理论假设：企业家的创新行为及其生产性活动将有利于员工参与企业治理。企业家进行以研发投入、专利开发等活动为代表的技术创新，以及以获得国际先进市场准入认证、国际质量管理体系认证、开展质量检测设备投资等行为为代表的质量创新时，其预期收益和风险均面临较强的不确定性。通过员工参与企业治理的制度安排，企业家能最大限度地促进员工创造和分享关键信息和知识，从而促进创新绩效的提高。根据选取代理变量的不同，本文将企业家创新行为与员工参与企业治理程度的关系做出了五个细分的理论假设（H1—H5），如表 1 所示。

考虑到中国的转型经济特征，企业家模仿和寻租行为及其非生产性活动对企业发展和长期经济增

长也起到了重要影响。在经济转型早期，企业家的制度突破能力，政商关系和社会关系的制度处理能力，国外先进生产组织方式的模仿能力，对突破管制性壁垒进而实现中国经济的高速增长和企业经营绩效的提升，起到了十分重要的作用。然而，近年来企业家群体对制度能力呈现出一定程度的路径依赖效应，即较为依赖寻租行为及其非生产性活动获取经济利益，具体表现在部分企业家群体主要通过税收减免、税收返还和财政补贴等寻租行为及其非生产性活动获取利润，或延续其在经济转型初期所形成的模仿型、跟随型商业模式（例如加工贸易企业）而获得经济收益，而较少有意识地通过创新行为及其生产性活动实现企业投入—产出效率的改善[27]。与企业家创新行为相比，企业家的模仿和寻租行为及其非生产性活动所面临的不确定性相对较少，因而这一部分企业家往往偏好于保守型的发展策略[28]，对员工参与企业治理的需求程度较低。一个可能的理论猜测是，企业家的模仿和寻租行为及其对应的非生产性活动，对员工参与企业治理程度具有负向抑制效应。根据选取代理变量的差异，将上述理论假设进一步分解为五个细分维度的子假设（H6—H10），如表 1 所示。

除企业家创新行为、模仿和寻租行为对员工参与企业治理程度存在影响外，企业家创新精神对员工参与企业治理程度也具有潜在的重要影响。企业家创新精神具体表现在企业家的创新意识和进取精神等方面。根据心理经济学的研究[29]，企业家的人格特征可作为企业家创新精神的代理变量。大量的心理学调查数据证实，与认知能力、智力因素等变量相似，基于语义自我评价的人格特征变量也具有较强的时序稳定性和较显著的个体差异性。因此，采用企业家人格特征变量作为企业家创新精神的代理变量，既能够避免由于样本信息不可观测所造成的测度误差，也能够有效反映不同类型企业家在创新精神上的实际差异。根据心理经济学的研究成果，基于大五人格分类法的开放性、外向性和冒险精神等三个变量均可作为企业家创新精神的有效代理变量。其中，企业家的外向性人格代表其决断力、领导力、进取心和活跃度；而开放性人格则反映了企业家的个体创造力、创新精神与好奇心。Rauch 和 Frese[30] 认为，企业家的外向性、开放性人格特征和企业家冒险精神都对企业家的创新选择及其创新成功概率有显著的正向因果效应。因此，基于前文对企业家创新行为与员工参与企业治理影响机制的理论分析，本文提出理论假说：企业家创新精神对员工参与企业治理程度具有显著的正向促进效应。考虑到选取外向性、开放性和冒险精神等三个统计指标作为企业家创新精神的代理变量，本文将该理论假说进一步分解为 H11—H13 等三个细分维度的子假设，如表 1 所示。

表 1　　企业家创新对员工参与企业治理影响机制的主要理论假设

企业家创新行为	企业家生产性活动	技术创新	H1：企业研发投入对员工参与企业治理具有正向促进作用
			H2：企业新增专利研发对员工参与企业治理具有正向促进作用
		质量创新	H3：企业获得国际先进市场准入认证对员工参与企业治理具有正向促进作用
			H4：企业获得国际质量管理体系认证对员工参与企业治理具有正向促进作用
			H5：企业开展质量检测设备投资对员工参与企业治理具有正向促进作用
企业家模仿行为	企业家非生产性活动	H6：企业采取加工贸易出口方式对员工参与企业治理具有负向抑制作用	
企业家寻租行为		H7：企业获得减税优惠对员工参与企业治理具有负向抑制作用	
		H8：企业获得减免税优惠对员工参与企业治理具有负向抑制作用	
		H9：企业享受税收返还对员工参与企业治理具有负向抑制作用	
		H10：企业获得政府提供土地补贴对员工参与企业治理具有负向抑制作用	
企业家创新精神	企业家人格特质	H11：企业家外向性人格特征对员工参与企业治理具有正向促进作用	
		H12：企业家开放性人格特征对员工参与企业治理具有正向促进作用	
		H13：企业家冒险精神对员工参与企业治理具有正向促进作用	

注：根据正文“理论分析”进行归纳与总结。

三、数据说明

(一) 数据来源

2015 年 CEES 数据调查由武汉大学、清华大学、中国社科院和香港科技大学等四家机构联合开展，选择的调查区域为中国经济总量比重最大、区域内部发展差异性较为显著的广东省。基于随机分层等距抽样方法，本次调查选取广东省 13 个地级市的 19 个区（县）作为调查单元，数据覆盖珠三角、粤东和粤西等不同经济发展水平的地区。在此基础上，以“第三次经济普查”的制造业企业清单（2013 年）作为抽样总体，本次调查随机抽取 1 000 家企业作为受访样本，每家受访企业按照员工规模随机抽取 6—10 名员工作为调查样本，并保证 30% 中高层管理人员和 70% 一线员工的样本比例，从而保证了调查数据具有充分有效的样本代表性和异质性。与现有文献多采用居民入户调查数据不同的是，2015 年 CEES 调查采用直接入企的访问方式，从而有效规避了居民入户调查所存在的拒填、瞒报、谎报等造成的样本选择有偏性偏误较大、统计测度误差较明显和关键信息填报不全等缺陷。最终成功回收 570 份有效企业问卷、4 988 份有效员工问卷，共计 5 558 份有效问卷。表 2 为本文理论假设所使用的全部变量的描述性统计结果。

表 2　　主要被解释变量和解释变量的描述性统计结果

变　量	变量符号	统计定义	样本量	均　值	标准差
员工参与企业治理程度	lnworker_part	员工参与企业治理程度（取对数）	896	0. 602	0. 292
是否加工贸易出口企业	impro_trade_d	1 = 加工贸易出口; 0 = 非加工贸易出口	934	0. 291	0. 455
是否获得减税优惠	tax_cut_d	1 = 享受减税; 0 = 未享受减税	928	0. 190	0. 392
是否获得减免税优惠	tax_relief_d	1 = 享受减免税; 0 = 未享受减免税	928	0. 233	0. 423
是否享受税收返还	tax_return_d	1 = 享受税收返还; 0 = 未享受税收返还	914	0. 188	0. 391
政府是否提供土地补贴	land_subsidy_d	1 = 提供土地补贴; 0 = 未提供土地补贴	626	0. 086	0. 281
研发投入	lnrd	年度研发投入（万元）（取对数）	594	-4. 268	1. 628
新增专利总数	lnpatentnumber	2012—2014 年专利总数（取对数）	352	2. 712	1. 485
是否获得国际先进市场准入认证	access_certificate_d	1 = 获得国际先进市场准入认证; 0 = 未获得国际先进市场准入认证	934	0. 351	0. 478
是否获得国际质量管理体系认证	iso_d	1 = 获得国际质量管理体系认证; 0 = 未获得国际质量管理体系认证	934	0. 805	0. 396
质量检测设备投资总额	lntest_investment	年末质量检测设备投资总额（取对数）	628	3. 523	2. 046
企业家外向性人格特征	lnextraversion	企业家外向性人格特征（取对数）	930	1. 183	0. 070
企业家开放性人格特征	lnopenness	企业家开放性人格特征（取对数）	932	1. 172	0. 071
企业家冒险精神	lne_adventure	企业家冒险精神（取对数）	932	1. 219	0. 452

注：运用 stata14. 0 对主要变量进行描述性统计。

在企业家创新方面，2015 年 CEES 数据搜集了 2013—2014 年企业家创新行为（技术创新、质量创新）、企业家模仿和寻租行为（是否加工贸易出口企业、是否获得减税优惠、是否获得减免税优惠、是否享受税收返还、政府是否提供土地补贴）以及企业家创新精神（企业家人格特征）等三个维度企业家群体的完整样本信息，并同时搜集员工人力资本状况（平均受教育年限）、经济民主化程度（平均交流、合作状况）等关键变量，以及企业规模（员工人数、工业总产值）、企业类型（是否国有企业、是否外资企业）等其他重要控制变量。从企业家创新数据、企业数据和员工数据三者匹配上看，2015 年 CEES 数据为企业家创新对员工参与企业治理程度的实证研究提供了具有逻辑一致性的样本。表 3 对被解释变量（员工参与企业治理程度）以及企业家创新精神所使用的企业家开放性、外向性人格特征和企业家冒险精神的变量定义、统计含义和测算方法进行了进一步的详细说明。

表 3　　部分复杂变量统计含义和测算方法的进一步说明

变　量	统计含义	测算方法
lnworker_part	根据 CEES 调查问项，对员工在雇佣工人、决定报酬、投资决策、股份转让决策等四个方面的管理控制权得分取算术平均值。（1：完全没有决定权；5：完全由自己决定）	在雇佣或解雇工人方面，您的管理控制权有多大？ 在决定下级报酬方面，您的管理控制权有多大？ 在企业重大投资决策方面，您的管理控制权有多大？ 在公司股份转让决策方面，您的管理控制权有多大？
lnextraversion	根据 CEES 调查问项，对企业家关于大五人格中的外向性人格特征问项的自评得分取算术平均值。（1：强烈不同意；5：强烈同意）	我觉得我健谈吗？ 我觉得我保守吗？ 我觉得精力充沛吗？ 我觉得我是个聪慧的，思想深刻的人吗？ 我觉得我比较沉默吗？ 我觉得我有些过于自信吗？ 我觉得我有时会害羞和胆怯吗？ 我觉得我外向，喜欢社交吗？
lnopenness	根据 CEES 调查问项，对企业家关于大五人格中的开放性人格特征问项的自评得分取算术平均值。（1：强烈不同意；5：强烈同意）	我觉得我有创意，能想出非常新颖的主意吗？ 我觉得我对很多事物有兴趣吗？ 我觉得我充满激情吗？ 我觉得我想象力丰富吗？ 我觉得我喜欢发明创造吗？ 我觉得我注重艺术和美学方面的享受吗？ 我觉得我喜欢做例行工作吗？ 我觉得我喜欢深思熟虑吗？ 我觉得我对艺术兴趣不大吗？ 我觉得我在艺术，音乐，文学上面比较有研究吗？
lne_adventure	根据 CEES 调查问项，对员工是否喜欢做冒险事的自评得分取对数。（0：绝对不冒险；10：非常喜欢冒险）	您认为自己喜欢做冒险的事吗？

注：根据 2015 年 CEES 问卷相关问项进行统计整理。

（二）描述性统计

通过观察全文 13 个主要理论假设的描述性统计结果发现，第一，在未充分控制其他变量的情况下，本文使用散点拟合线的形式描述了企业家创新行为对员工参与企业治理程度的弹性系数。结果发现，无论采用研发投入还是新增专利总数作为企业家技术创新行为的代理变量，企业家创新行为对员工参与企业治理程度均具有显著的正向影响，本文理论假设 H1 和 H2 在描述性统计结果上符合预期判断。其中，研发投入对员工参与企业治理程度的弹性系数为 2.15 个百分点，即在不考虑其他因素的情况下，企业的研发投入每提高 100%，其员工参与企业治理程度将提高 2.15 个百分点。新增专利总数对员工参与企业治理程度的弹性系数为 3.34%，即在不考虑其他因素的情况下，企业新增专利总数与平均值相比增加 1 倍，该企业员工参与企业治理程度将提高 3.34 个百分点。

第二，通过单一解释变量的 OLS 回归模型以及相应试验组和对照组的柱状对比，本文给出了企业家质量创新行为对员工参与企业治理程度的描述性统计结果。统计表明，无论以质量检测设备投资、是否获得国际先进市场准入认证，还是是否获得国际质量管理体系认证，企业家质量创新行为对员工参与企业治理程度普遍存在正向促进作用。其中，质量检测设备投资对员工参与企业治理程度的弹性系数为 0.52%，即在未考虑其他因素的情况下，企业的质量检测设备投资额每增加 1 倍，其员工参与企业治理程度将提高 0.52%。同时，与未获得国际先进市场准入认证和未获得国际质量管理体系认证的企业相比，获得国际先进市场准入认证和获得国际质量管理体系认证的企业在员工参与程度上分别高出 4.87% 和 18.65%。描述性统计结果说明，本文关于企业家质量创新行为对员工参与企业治理程度的理论假设（H3—H5）与经验数据初步吻合。

第三，通过对不同类型企业家模仿行为（是否加工贸易出口企业）、企业家寻租行为（是否获得减税优惠、是否获得减免税优惠、是否享受税收返还、政府是否提供土地补贴）等非生产性活动的分组对比发现：企业家非生产性活动对员工参与企业治理程度具有显著的抑制作用。与对照组相比，

企业家从事加工贸易出口，该企业的员工参与企业治理程度将显著偏低 4.10%；而获得减税优惠、获得减免税优惠、享受税收返还，以及政府提供土地补贴的企业，其员工参与程度分别比对照组偏低 6.23、6.73、4.89 和 10.39 个百分点。这表明，企业家的模仿和寻租行为等非生产性活动由于对知识分享和知识创新的需求不足，对员工参与企业治理的积极性不高。上述描述性统计结果与本文 H6—H10 理论假设的预期判断基本吻合。

第四，本文估计了企业家创新精神对员工参与企业治理程度在单变量 OLS 回归条件下的弹性系数估计值。描述性统计结果表明，无论以企业家外向性人格特征、开放性人格特征还是企业家冒险精神作为表征量，企业家创新精神对员工参与企业治理程度的弹性系数均显著为正，估计值分别为 35.76%、83.52% 和 9.10%。这表明，企业家创新精神对员工参与企业治理程度具有显著的促进效应，其符号方向与理论假设 H11—H13 的预期判断基本吻合。

四、实证检验

前文第三部分分别对企业家创新行为及其生产性活动、企业家模仿和寻租行为及其非生产性活动、企业家创新精神及企业家人格特征对员工参与企业治理程度的实证关系进行了初步描述性统计。结果发现，企业家创新行为对员工参与企业治理程度具有显著的正向促进作用；企业家模仿行为和寻租行为及其非生产性活动对员工参与企业治理程度具有显著的负向抑制作用。对企业家外向性、开放性人格特征和企业家冒险精神等企业家创新精神而言，其与员工参与企业治理程度之间存在一定程度的正向相关性。考虑到 2015 年 CEES 数据的短面板特征，并有效控制调查数据的异方差性，本部分通过构建一个综合考虑行业效应、地区效应和年份效应的双向固定效应模型，就企业家创新对员工参与企业治理程度的影响从上述三个维度进行了稳健性检验。

(一) 计量模型设定

根据本文研究目标，计量模型设定如下：

$$\ln worker_part_{ijdt} = \beta_0 + \hat{\beta}_1 \ln x_{ijdt} + \beta_2 \ln education_{ijdt} + \ln cooperation_{ijdt} + \ln communication_{ijdt} + Z'\beta + D_j + D_d + D_t + \varepsilon_{ijdt} \quad (1)$$

其中，被解释变量 $\ln worker_part_{ijdt}$ 代表第 j 个行业、第 d 个地区的第 i 个企业在第 t 期员工参与企业治理程度的自然对数值，核心解释变量 $\ln x_{ijdt}$ 分别表示企业家创新行为、企业家模仿和寻租行为，以及企业家创新精神的相关代理变量，参数估计值 $\hat{\beta}_1$ 表示前文理论分析部分中 13 个细分理论假设的经验估计结果。核心解释变量分别为员工平均受教育年限、员工工作之中的平均合作状况和平均交流状况，其有效控制了现有文献从人力资本理论、经济民主理论等角度对员工参与企业治理程度影响因素的探讨。控制变量向量组 Z' 为一系列有关的控制变量，分别涵盖企业规模（员工人数、工业总产值）、企业所有制类型（是否为国有企业、是否为外资企业）。上述控制变量的统计定义及其相应描述性统计结果如表 4 所示。考虑到短面板数据具有较强的异方差性，并有效控制时间序列相关性对解释变量参数估计值的有偏性影响，本文进一步控制行业、地区和时间的固定效应（D_j、D_d 和 D_t）。ε_{ijdt} 为随机误差项。

表 4　　主要控制变量的描述性统计结果

变　量	变量符号	统计定义	样本量	均　值	标准差
员工人数	lnlabor	员工人数（取对数）	934	5.811	1.516
员工平均受教育年限	lneducation	员工平均受教育年限（取对数）	934	2.499	0.166
工业总产值	lngross_value	工业总产值（取对数）	934	9.193	1.922
平均合作状况	lncooperation	员工平均合作程度（取对数）	934	1.146	0.185
平均交流状况	lncommunication	员工平均交流状况（取对数）	934	1.156	0.173
是否国有企业	state_owned	1=国有企业；0=民营企业	934	0.058	0.234
是否外资企业	foreign_owned	1=外资企业；0=内资企业	934	0.465	0.499

注：运用 stata14.0 对主要变量进行描述性统计。

（二）估计结果

表 5—表 7 分别给出了企业家创新行为及其生产性活动、企业家模仿和寻租行为及其非生产性活动、企业家创新精神对员工参与企业治理程度的影响效应。在充分控制企业规模（员工人数、工业总产值）、员工平均受教育年限、平均合作状况、平均交流状况、企业所有制类型（是否国有企业、是否外资企业）的情况下，实证检验主要有如下三个发现:

第一，企业家创新行为对员工参与企业治理程度具有显著的促进效应。表 5 分别考察了企业家技术创新行为（研发投入、新增专利数）、企业家质量创新行为（是否获得国际先进市场准入认证、是否获得国际质量管理体系认证、质量检测设备投资）的不同细分维度指标对员工参与企业治理程度的影响效应，其对应的理论假设 H1—H5。无论是企业家技术创新行为还是企业家质量创新行为，其对员工参与企业治理程度的弹性系数均在至少 10% 的显著性水平上为正，取值范围为 1.00% 到 69.00%。上述参数估计值与 H1—H5 的理论预期符号完全一致。这表明，由于需要从尽可能丰富的潜在创新方案中寻找出预期收益最大、预期风险最小的可行性路径，企业家“创造性破坏”的创新行为对知识共享与知识创新机制存在较大的需求。在此背景下，作为人力资本拥有者，员工参与企业治理就显得十分必要。因此，企业家创新行为将促进员工参与企业治理程度的提高。进一步对技术创新行为、质量创新行为对员工参与企业治理程度的影响系数进行比较发现，企业家质量创新行为对员工参与企业治理程度的弹性系数普遍更大。对此，一个可能的解释是：由于质量创新涉及产品生产管理、市场需求发现、产品升级换代等多维度深入而全面的持续改进，对员工显性能力、隐性知识的需求更为迫切。因此，质量创新行为对员工参与企业治理程度的影响效应更大。

表 5　　企业家创新行为对员工参与企业治理程度的估计结果

变　量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
lnrd	0.072* (0.043)	—	—	—	—
lnpatent_number	—	0.125* (0.071)	—	—	—
access_certificate_d	—	—	0.330*** (0.106)	—	—
iso_d	—	—	—	0.690*** (0.131)	—
lntest_investment	—	—	—	—	0.010* (0.005)
lnlabor	0.028 (0.076)	-0.352** (0.139)	0.050 (0.057)	0.068 (0.057)	-0.024 (0.015)
lneducation	0.381 (0.411)	-0.192 (0.645)	0.612* (0.313)	0.404 (0.318)	0.396*** (0.081)
lngross_value	0.192*** (0.066)	0.432*** (0.104)	0.137*** (0.046)	0.115** (0.047)	-0.004 (0.012)
lncooperation	0.358 (0.451)	1.974*** (0.728)	0.068 (0.329)	-0.060 (0.335)	-0.033 (0.091)
lncommunication	-0.608 (0.484)	-0.351 (0.677)	-0.204 (0.353)	-0.166 (0.358)	0.147 (0.112)
state_owned	1.458*** (0.330)	—	0.763*** (0.276)	0.735*** (0.269)	-0.161*** (0.049)
foreign_owned	0.027 (0.141)	0.056 (0.209)	0.038 (0.108)	-0.002 (0.109)	-0.044* (0.023)
Industry Dummy	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
County Dummy	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	566	296	934	934	608
R^2	0.190	0.212	0.198	0.210	0.206

注：根据 stata14.0 计算结果进行整理；括号内数值为 White 异方差稳健标准误（Robust Std. Error）；*** 表示 1% 水平显著，** 表示 5% 水平显著，* 表示 10% 水平显著。下同。

第二，企业家模仿和寻租行为对员工参与企业治理程度具有显著的抑制效应。表 6 分别考察了企业家模仿行为（是否为加工贸易出口企业）、企业家寻租行为（是否获得减税优惠、是否获得减免税优惠、是否享受税收返还、政府是否提供用地补贴）等非生产性活动对员工参与企业治理程度的影响，其对应的理论假设为表 1 中的 H6—H10。结果发现，无论是企业家模仿行为还是寻租行为，其对员工参与企业程度的影响效应均在至少 5% 的显著性水平上统计为负，取值范围为 -9.18% 到 -4.58%。上述参数估计值与 H6—H10 的理论预期符号完全吻合。这表明，由于部分中国企业仍对传统的国际价值链分工体系、财政补贴与税收返还等非生产性活动存在路径依赖，与创新型企业家相比，这部分企业家群体更多通过确定性盈利模式而获取收益，对构建知识共享与知识创新机制的内在动力较为不足。

表 6　企业家模仿和寻租行为对员工参与企业治理程度的估计结果

变　量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
improv_trade_d	-0.046** (0.022)	—	—	—	—
tax_cut_d	—	-0.074*** (0.021)	—	—	—
tax_free_d	—	—	-0.092*** (0.020)	—	—
tax_return_d	—	—	—	-0.051** (0.023)	—
land_subsidy_d	—	—	—	—	-0.083*** (0.027)
lnlabor	-0.040*** (0.012)	-0.036*** (0.012)	-0.036*** (0.012)	-0.034*** (0.012)	-0.040*** (0.015)
lneducation	0.242*** (0.068)	0.275*** (0.069)	0.295*** (0.068)	0.231*** (0.069)	0.256*** (0.084)
lngross_value	-0.000 (0.010)	0.002 (0.010)	0.003 (0.010)	0.001 (0.010)	-0.002 (0.014)
lncooperation	-0.067 (0.077)	-0.059 (0.077)	-0.049 (0.076)	-0.062 (0.079)	-0.211** (0.098)
lncommunication	0.152* (0.092)	0.146 (0.092)	0.147 (0.091)	0.132 (0.095)	0.356*** (0.118)
state_owned	-0.019 (0.038)	-0.017 (0.039)	-0.005 (0.038)	-0.019 (0.041)	-0.002 (0.048)
foreign_owned	-0.046** (0.020)	-0.048** (0.020)	-0.048** (0.020)	-0.043** (0.020)	-0.027 (0.024)
Industry Dummy	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
County Dummy	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	896	890	890	876	594
R^2	0.176	0.181	0.188	0.174	0.233

第三，企业家创新精神对员工参与企业治理程度具有显著的正向效应。以企业家外向性人格特征、开放性人格特征和企业家冒险精神等作为企业家创新精神的代理变量，表 7 估计了企业家创新精神对员工参与企业治理程度的弹性系数，发现企业家创新精神对员工参与企业治理程度的影响系数为 0.091 到 0.835，并且上述弹性系数估计值均在至少 1% 的显著性水平上统计为正，与理论假设 H11—H13 的预期符号方向完全一致。这表明，企业家创新精神越强，其创新意识、个体创造力、进取心和活跃程度越高，也更倾向于通过持续性的创新行为而获取经济收益。企业家创新精神越强，对知识共享与知识创新机制的内在需求也更为迫切，企业家创新精神将驱动员工参与企业治理程度的提高。

表 7　企业家创新精神对员工参与企业治理程度的估计结果

变　量	模型 1	模型 2	模型 3
lnextraversion	0.358*** (0.131)	—	—
lnopenness	—	0.835*** (0.136)	—
lne_adventure	—	—	0.091*** (0.023)
lnlabor	-0.037*** (0.012)	-0.040*** (0.011)	-0.034*** (0.012)
lneducation	0.242*** (0.068)	0.196*** (0.067)	0.160** (0.071)
lngross_value	-0.001 (0.010)	-0.003 (0.010)	-0.005 (0.010)
lncooperation	-0.067 (0.077)	-0.053 (0.075)	-0.072 (0.078)
lncommunication	0.144 (0.093)	0.108 (0.087)	0.122 (0.096)
state_owned	-0.011 (0.039)	-0.034 (0.040)	-0.016 (0.038)
foreign_owned	-0.034* (0.020)	-0.031 (0.019)	-0.030 (0.020)
Industry Dummy	Yes	Yes	Yes
County Dummy	Yes	Yes	Yes
Observations	896	896	894
R^2	0.180	0.207	0.186

五、结论与建议

基于 2015 年 CEES 数据，本文通过对企业家创新行为、企业家模仿和寻租行为、企业家创新精神等不同维度代理变量对员工参与企业治理程度的影响系数进行稳健性估计，研究发现：企业家创新行为对员工参与企业治理程度存在显著的促进效应。与技术创新行为相比，企业家的质量创新行为在驱动员工参与企业治理程度提高方面具有更强的推动作用。而企业家模仿和寻租行为使得企业家过于依赖确定性的盈利模式，从而造成企业家对知识共享和知识创新机制的内在需求较为不足，对员工参与企业治理程度存在较为显著的抑制效应。企业家创新精神越强，其在市场开拓、技术创新和质量创新等方面的自觉意识也更强，这驱动了企业家倾向于让员工更为深入地参与企业治理。根据本文的理论分析和实证研究成果，提出相关的政策建议。

第一，减少政府对企业家过度的“父爱主义”关怀，通过释放人力资本潜能进而实现企业发展。企业的发展和持续经营最终依靠的是人力资本尤其是创新型人力资本。因此，充分激发人力资本的创新潜能，对实现企业的不断创新和持续发展十分重要。当前，政府对企业的“父爱主义”关怀如税收减免、科技补贴和土地补贴等，虽然能够解企业一时之急，但也容易造成企业对政府资源形成路径依赖，不利于企业家创新精神的充分发挥。更为严重的是，政府的“父爱主义”情结会在长期造成资源配置扭曲的现象，从而造成较为严重的产能过剩问题，对微观企业和宏观经济全要素生产率的提高均产生了不利影响。为此，应切实减少政府对企业家过度的“父爱主义”关怀，使得企业家真正依靠释放人力资本的创新潜能实现持续发展。在此基础上，员工参与企业治理的制度安排就显得十分重要。员工参与企业治理，有利于调动企业专用性人力资本投资的积极性，加快知识创新和知识共享，从而全面提升企业的投入—产出效率。

第二，构建有利于企业创新的员工参与企业治理制度。知识分布的广泛性，决定了员工作为创新知识的拥有者在企业创新发展过程中发挥了不可替代的重要作用。员工参与企业治理能够促进企业知识治理水平提高，推动企业内部和企业之间知识交换、转移和共享，进而提高企业的知识创新水平。员工主动参与是企业创新适应外部环境的需要。企业创新面临市场需求个性化和技术变革快速化等新趋势，创新的敏捷性、复杂性、多元性要求逐渐增多，创新成败的不确定性不断增强。员工作为关键信息的掌握者，相对更加了解用户的个性化需求，更加了解工作一线的技术诀窍。员工参与企业治理能够提高员工自身的创新能力和创新动机，从而提高企业创新水平。因此，为推动企业创新与提高企业经营绩效，应加快构建有利于企业创新潜能释放的员工参与企业治理制度。

第三，形成有利于企业家创新的体制机制。本文的理论分析和实证检验表明，企业家创新对员工参与企业治理程度具有重要影响，而员工参与企业治理对企业创新发展也存在重要作用。因此，应充分发挥多层次资本市场对企业家创新能力不足的治理功能，通过引入现代企业治理制度、优化员工参与企业治理机制来激发企业家的创新行为与创新精神，提高中国企业的可持续发展能力。企业家精神的充分释放有助于提高经济增长绩效与社会福利水平，从而使得企业家精神具有典型的社会资本属性。因此，对企业家群体的教育培训具有较强的公共品性质。对占中国 GDP 总量 90% 以上的民营企业而言，目前正处于从“一代”企业家向“二代”企业家代际转换的关键期。一方面，需加强“一代”企业家培训、学习和交流，提升企业家的创新意识和决策水平。另一方面，需增加对“二代”企业家为主体的教育培训的公共投入。这种投入将显著减少企业家代际交接过程中的不确定性，缩短新一代企业家继任的不适应期，从而实现基业常青。形成有利于企业家创新的体制机制，有利于提升“二代”企业家的组织管理能力和创新意识，加快实现企业家精神的代际传承与结构升级。

参考文献：

[1] Boatright, J. R. Employee Governance and the Ownership of the Firm [J]. Business Ethics Quarterly, 2004, 14(1): 1-21.

[2] Morrow, I. J. The Integration of Employee Assistance, Work/Life, and Wellness Services [J]. Personnel Psychology, 2006, 59(4): 961-964.