

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2020.11.009

# 基于计划行为理论的员工内部创业驱动组态研究

朱亚丽 郭长伟

(浙江工商大学工商管理学院)

**摘要:** 基于计划行为理论,构建员工内部创业行为的组态分析模型,并以全球创业观察(GEM)中国地区区间数据为样本进行分析。研究表明:在驱动员工内部创业行为的 3 种组态中,行为态度、主观规范和知觉行为控制 3 类条件必具其一,又可互为替补,说明员工内部创业行为具有多重并发因果和等效性特征。此外,3 种组态中创业自我效能和风险承担要素均存在,说明二者相结合是支撑员工进行内部创业的重要因素;而成就导向和媒体宣传因素在一定条件下互为替代关系,二者只需其一便可推动员工内部创业行为。

**关键词:** 内部创业;员工创业行为;驱动机制;计划行为理论;定性比较分析

**中图分类号:** C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2020)11-1661-07

## A Configurational Approach to Employees' Intrapreneurship Based on the Theory of Planned Behavior

ZHU Yali GUO Changwei

(Zhejiang Gongshang University, Hangzhou, China)

**Abstract:** This study conducts a configuration analysis on the driving mechanism of employees' intrapreneurship based on the theory of planned behavior and the GEM data. The results show that there are three configurations that may lead to employees' intrapreneurship, with each configuration containing a meaningful combination of different conditions, which means that employees' intrapreneurship has characteristics of multiple conjunctural causation and equifinality. In addition, entrepreneurial self-efficacy and risk taking exist in all three configurations and are the most important factors driving employees to engage in intrapreneurship. Under certain conditions, achievement orientation and media publicity substitute each other, and either of them can promote employee intrapreneurship.

**Key words:** intrapreneurship; employees' entrepreneurial behavior; driving mechanism; theory of planned behavior; qualitative comparative analysis

## 1 研究背景

内部创业是指已建立企业员工基于新的创业机会,利用母公司平台创造新事业,并推动公司整体战略更新的过程<sup>[1,2]</sup>。然而,并非所有员工都会响应公司号召投身内部创业事业,缺乏相应特质或环境刺激的员工可能不会产生创业行为。由此,如何准确识别潜在的“内部创业者”,并激励其创业行动,是公司的内部创业战略能否成功落地的关键。

既有研究主要围绕创新性、先动性和风险承担性等个体特质,对“谁是内部创业者”的问题进行了充分讨论<sup>[3]</sup>,但仅局限于个体特质的

视角,难以准确解释“员工为何内部创业”这一关键行为问题。近些年,越来越多的研究开始考察机会识别、风险承担、创业自我效能等认知要素对内部创业行为的影响<sup>[1]</sup>。综合而言,相关研究仍存在两点不足:①内部创业是一种有计划的复杂行为,现有研究虽然发现了一些影响该行为的关键因素,但还相对零散;②相关研究大多聚焦于单一因素对内部创业行为的“净效应”,而忽视了多因素间可能存在的“联合效应”。

计划行为理论(TPB)在预测创业意图和后续创业行为方面具备有效性和稳健性<sup>[4]</sup>,为内部创业这种基于理性思考、谋划而后做的行为提供了有力的解释框架。该理论认为,个体愿

收稿日期: 2020-02-10

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71972170);教育部人文社会科学研究规划基金资助项目(15YJA630110)

意从事某一行为并为之付出努力的程度,受行为态度、主观规范和知觉行为控制 3 方面因素的影响<sup>[5]</sup>。基于此,本研究从员工的行为态度、主观规范以及知觉行为控制 3 个方面,对“员工为何内部创业”这一问题进行分析。此外,为深入探究前因条件与内部创业行为之间的复杂因果关系,本研究使用定性比较分析(QCA)方法,对内部创业行为的驱动机制进行组态分析。基于组态思维的 QCA 方法,着重探索导致相同结果的不同要素组合,是探究多要素之间“联合效应”和“交互关系”的有效方法<sup>[6]</sup>,契合本研究拟议的问题。

## 2 理论基础与概念模型

### 2.1 行为态度与内部创业行为

行为态度指行为主体对实施某一行为结果的积极或消极评价<sup>[5]</sup>。相关研究大多围绕两类态度展开讨论:①以成就需求为代表的成长型态度<sup>[7]</sup>。该类态度大多与社会地位提升、收获尊重以及提高成就感相关联,能够给个体带来物质奖励以外的精神激励。②以风险规避为代表的生存型态度。个体对创业失败的恐惧心理,会阻碍其将创业意愿转化为实际创业行动<sup>[8]</sup>。

对成就的渴望和对风险的承担,是员工内部创业行为中不可或缺,且相互作用的两个关键态度。一方面,相较于普通员工对物质回报和财务安全的重视,具有高成就导向的员工更注重获得尊重、提升社会地位,以及得到社会认可等成长性目标从而选择内部创业<sup>[9]</sup>;另一方面,害怕风险会阻止员工实施内部创业。尽管内部创业失败后的物质损失将部分转嫁给母体企业,但员工仍然可能在失败后面临声誉受损、职位降低甚至失业的风险<sup>[8]</sup>。由此,以现有文献为基础,本研究主要从成就导向和风险承担两个维度对员工行为态度展开分析。

### 2.2 主观规范与内部创业行为

主观规范指个体在决定是否从事特定行为时所感受到的社会压力<sup>[4]</sup>,体现了影响个体的社会环境因素。在制度经济学视角下,创业行为同样受到制度环境,特别是非正式制度的影响。社会规范作为最无形、最深层的非正式制度形式,对个体行为起着调节、约束与过滤的作用<sup>[10]</sup>。针对创业的社会规范主要体现在:①社会大众对创业活动的认可程度;②大众媒体对创业进行积极宣传的程度<sup>[11]</sup>。

本研究将支持内部创业的社会规范,分为公众认可和媒体宣传两个条件。一方面,随着

中国市场化进程不断加速,社会对创业活动的包容性逐步增强<sup>[12]</sup>。“大众创业、万众创新”国家战略的提出,进一步塑造了接纳创业的社会氛围,社会对创业者的角色认可程度提高。在公众认可创业作为一种理想职业选择的情况下,一部分集体意识更强,但风险承担能力较弱的员工便可能选择内部创业,以满足其自我实现需求。另一方面,媒体宣传也是影响员工内部创业行为的重要规范因素。改革开放以来的数次创业热潮,很大程度由政府与媒体合力主导塑造的社会规范所引发<sup>[11]</sup>。在微信、钉钉、雷神等一批成功的内部孵化案例得到媒体相继报道后,刺激个体进行社会学习和模仿,使其更倾向于采纳主流规范鼓励的创业行为<sup>[13]</sup>。

### 2.3 知觉行为控制与内部创业行为

知觉行为控制是指行为主体感知到的对实现某一行为的难易程度<sup>[14]</sup>,当个人认为自己所掌握的资源与机会越多、阻碍越少,其行为控制感就越强。知觉行为控制主要包括感知可控和自我效能两个维度<sup>[14]</sup>。感知可控指行为主体对从事特定行为所需客观条件的控制能力,反映了外部控制信念;自我效能是个体对参与特定行为时,自身所具备能力的主观认知和评价,反映的是个体的内部控制信念。

本研究认为,要成为一名内部创业者,既要对自身所掌握的知识、资源和能力具备信心,同时也要评估环境中是否存在合适的创业机会。由此,主要考察机会识别和创业自我效能两个条件对内部创业行为的影响:①从机会生命周期视角来看,内部创业是与创业机会的发现、评估、合法化和实施有关的一系列行动,因而内部创业过程通常始于组织或个体员工的机会识别<sup>[15]</sup>;②创业自我效能是实施内部创业行为的重要内因。具有高创业自我效能的个体有更高的内在任务动机,相信自己具备或能够聚集创业所必备的个人资源、技能和能力<sup>[16]</sup>,且对挑战性目标具有更坚定的承诺,因而更有可能进行内部创业。

### 2.4 组态分析框架

现有文献显示,作为计划行为理论的三大要素,即行为态度、主观规范和知觉行为控制之间并非完全割裂,而是存在内在的相互作用<sup>[5]</sup>。对外部规范的感知会影响个体的行为态度,也能够通过提供便捷有效的学习场域,提升潜在创业者的创业知识和创业思维,进而提升个体的知觉行为控制<sup>[11]</sup>。个体的知觉行为控制同样会影响行为态度,高水平的知觉行为控制能够

加强个体执行特定行为的意愿<sup>[14]</sup>。由此,行为态度、主观规范和知觉行为控制之间如何联动、如何匹配,需要结合组态分析进一步探索。本研究结合计划行为理论框架和上述分析,构建分析框架(见图1)。由图1可见,内部创业行为是成就导向、风险承担、机会识别、创业自我效能、公众认可和媒体宣传6个条件彼此协同联动的结果,在组态视角下,所有条件无需同时存在,内部创业行为也并非是由某一个条件的产物,而是由多个条件构成的组态所驱动。

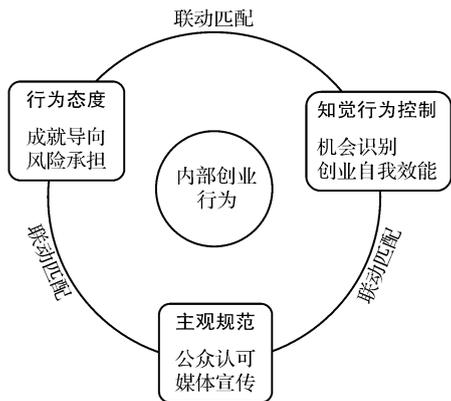


图1 QCA分析框架

### 3 研究设计

#### 3.1 方法选择

定性比较分析是一种基于集合论的组态分析方法<sup>[17]</sup>。本研究选择该方法的原因如下:①已有关于内部创业行为的研究,大多基于线性回归的方法考察变量间的独立效应,虽可解释不同变量影响的显著程度,但难以探究多个前因条件间的组合效应。基于集合论的QCA,能够突破传统单一因素路径分析,转向分析多种因素的条件组合,即“多重并发因果关系”<sup>[18]</sup>,与本研究问题十分契合。②创业是一项包含一系列序贯决策的复杂行为,因此不存在单一最优的创业行动的驱动机制,而是可能存在殊途同归的等效路径。而QCA能探究同一结果可能遵循多个不同条件组合,即复杂因果关系的“等效性”关系<sup>[18]</sup>。③QCA方法基于因果非对称假设,即期望结果的出现与不出现的原因是不同的,能够更好地解释案例间的差异性和条件间相互依赖的组态效应<sup>[18]</sup>。

#### 3.2 样本选择与数据收集

本研究数据取自全球创业观察(global entrepreneurship monitor, GEM)成人人口调查数据库(APS)。该数据库中的员工创业活动(EEA)主题已得到内部创业研究学者的关注与

使用<sup>[8, 13]</sup>。数据的具体收集和处理步骤如下:①鉴于GEM官网所发布的完整数据集目前仅更新至2015年,为提高结果的稳健性,本研究使用2013~2015年的APS完整数据集,选择国家代码为“86”(中国地区)后共有11 104个样本数。②为定义内部创业者和非内部创业者,参考先前研究,选择GEM题项“作为正常工作的一部分,您是否正在独自或与他人一起尝试为您的雇主开办新业务或新企业”,若受访者回答是,则定义为内部创业者;若回答否,则定义为非内部创业者。删除相关变量的缺失值后,得到922个内部创业者样本。③为了在QCA的分析中生成一组非内部创业者的可比较参照样本,参考VILLANI等<sup>[19]</sup>的研究,从非内部创业者数据中随机抽取相同大小的样本。此外,为了避免人为筛选样本造成的误差,使用计算机分析工具随机选,最终样本数为1 844个。

#### 3.3 变量测量与校准

在条件和结果变量的处理上,QCA研究的一个关键步骤是数据“校准”,即确定案例在代表结果和条件集合中的隶属度。具体变量校准步骤如下。

(1)结果变量 内部创业行为选取GEM调查项“作为正常工作的一部分,您是否正在独自或与他人一起尝试为您的雇主开办新业务或新企业”,作为指代内部创业活动的二元变量,若受访者回答是校准为1,回答否则为0。它测量的是组织内部个体是否从事新业务开发或新企业创立活动,与内部创业概念内涵基本吻合<sup>[2]</sup>。本研究关注内部创业行为而非创业意图,因为并非所有具备创业意图的个体都会产生创业行为<sup>[4]</sup>,因此,行为意图不一定能够完全预测行为的发生。

(2)条件变量 成就导向参考HINDLE等<sup>[20]</sup>的研究,选取调查项“在我的国家,那些成功开展新业务的人具有很高的地位,并受到尊重”,回答是校准为1,回答否则为0。风险承担参考URBANO等<sup>[8]</sup>的研究,选取调查项“对失败的恐惧会阻止你创业吗”,回答是校准为0,回答否则为1。公众认可参考郑馨等<sup>[11]</sup>的研究,选取调查项“在我的国家,大多数人认为创业是一种理想的职业选择”,回答是校准为1,回答否则为0。媒体创业宣传参考郑馨等<sup>[11]</sup>的研究,选取调查项“在我的国家,您经常会在公共媒体和/或互联网上看到有关成功的新业务的故事”,回答是校准为1,回答否则为0。机会识别参考URBANO等<sup>[8]</sup>的研究,选取调查项“在接下来的6个月中,您居住的地区是否会有良好的创业机

会”，回答是校准为 1，回答否则为 0。创业自我效能参考 URBANO 等<sup>[21]</sup>的研究，选取调查项“您是否具备开展新业务所需的知识、技能和经验”，回答是校准为 1，回答否则为 0。

#### 4 结果与发现

##### 4.1 必要条件分析

将数据录入 fsQCA 3.0 软件后，本研究首先对结果的存在和不存在进行了必要条件分析（见表 1）。单个条件的必要性分析，是检验结果集合是否为某个条件集合的子集。先前研究指出，判断单个条件为必要条件的标准是其一致性至少达到 0.90<sup>[17]</sup>。由表 1 显示，没有条件满足这一标准，说明任意单一条件并非导致员工内部创业的必要条件，在组态分析中无需做进一步处理。

表 1 必要条件分析 (N=1 844)

条件变量	结果变量		条件变量	结果变量	
	内部创业	非内部创业		内部创业	非内部创业
成就导向	0.794	0.760	媒体宣传	0.839	0.747
~成就导向	0.206	0.240	~媒体宣传	0.161	0.253
风险承担	0.642	0.360	机会识别	0.572	0.295
~风险承担	0.358	0.640	~机会识别	0.428	0.705
公众认可	0.735	0.687	创业自我效能	0.620	0.305
~公众认可	0.265	0.313	~创业自我效能	0.380	0.695

注：“~”表示逻辑“非”。

##### 4.2 条件组合的充分性分析

充分性分析是探索多个条件构成的组态代表集合是否为结果集合的子集<sup>[6]</sup>。QCA 分析得出的组态数量并非固定，而是在设定一系列门槛值后，经由软件的标准分析得出的。参照以往研究，本研究进行相关门槛值设定<sup>[22]</sup>：①为排除相对罕见的组态，同时保留一定数量的样本，将最小案例频数设定为 10；②设定一致性门槛值为 0.8；③为降低潜在的矛盾组态，排除 PRI 值小于 0.75 的真值表行；④由于各前因变量的存在与不存在均可能导致内部创业行为，本研究不做明确的反事实分析，在标准化分析中对所有条件均选择“存在或缺席”。

标准化分析后，fsQCA 3.0 会输出复杂解、简约解和中间解 3 种解。本研究主要报告合理有据、复杂度适中的中间解，并辅以简单解来区分核心条件和辅助条件<sup>[23]</sup>。通过布尔代数的逻辑运算，充分性分析得出 3 条驱动内部创业行为的中间解（见表 2）。在表 2 中，组态 1~组态 3 是导致员工内部创业的充分条件组合，3 种组态的一致性均达到可接受的标准。总体解的一

致性为 0.828，表明在所有满足这 3 种组态的案例中，约 83% 的员工表现出内部创业行为。总体解的覆盖度为 0.298，表明 3 种组态共同解释了约 30% 的案例。鉴于 QCA 方法能够解释因果非对称问题，本研究也对结果不存在的组态进行了单独分析，表 2 中的后 3 种组态是导致员工未进行内部创业的充分条件组合，3 种组态的一致性同样达到可接受的标准。

表 2 组态分析结果 (N=1 844)

条件组态	内部创业			非内部创业		
	1	2	3	4	5	6
成就导向	●	●	⊗	⊗	●	●
风险承担	●	●	●	⊗	⊗	⊗
公众认可		●	●	⊗	●	⊗
媒体宣传	●	⊗	●	⊗	⊗	●
机会识别	●			⊗	⊗	⊗
创业自我效能	●	●	●	⊗	⊗	⊗
覆盖度	0.229	0.028	0.041	0.053	0.044	0.047
净覆盖度	0.229	0.028	0.041	0.053	0.044	0.047
一致性	0.827	0.839	0.826	0.942	0.891	0.811
总体解覆盖度	0.298			0.144		
总体解一致性	0.828			0.881		

注：●表示某个条件存在，⊗表示该条件不存在。大圆圈表示核心条件，小圆圈表示辅助条件。空白表示条件可能存在，也可能不存在。

##### 4.3 稳健性检验

为提高研究结果的可靠性，先前研究提出了检验 QCA 结果稳健性的几种方法<sup>[17]</sup>，常见的手段包括通过调整校准门槛值、改变最小案例频数，以及调整一致性门槛值来应对参数设定威胁。由于本研究的校准依据为 GEM 调查的二分题项，无须调整校准门槛值。由此，本研究通过改变最小案例频数，以及调整一致性门槛值两种方法进行稳健性检验。具体来说，将最小案例频数上调至 15，组态的参数值无显著变化；将一致性门槛值上调为 0.83，并未改变清晰的子集关系，符合 SCHNEIDER 等<sup>[24]</sup>指出的 QCA 稳健性检验标准。

##### 4.4 结果与讨论

本研究首先对表 2 中导致内部创业的 3 种组态进行逐一解读，厘清前因条件的联合作用对结果的影响；然后进行组态间的横向比较，深化各项前因条件对内部创业行为的作用机制；最后，对非内部创业的 3 种组态进行解读，探究内部创业这一复杂行为的因果非对称性。

###### 4.4.1 内部创业驱动机制分析

组态 1 (成就导向 × 风险承担 × 媒体宣传 × 机会识别 × 创业自我效能) 中，风险承担、机会识别和创业自我效能均作为核心条件存在，表明三者在这一组态中起到重要作用。成就导向和媒体宣传作为辅助条件存在，与核心

条件组合共同驱动员工内部创业。这一组态结果表明,具备高风险承担以及高创业自我效能的员工,在识别到创业机会时进行内部创业的可能性更大,而媒体经常报道有关创业成功的事迹,会让高成就导向的员工产生共鸣,进一步促成该行为。

该组态中,机会识别和创业自我效能均作为核心条件而存在,凸显了高度的知觉行为控制对内部创业行为的重要影响。机会识别有助于员工发现商机,从而推动公司层面的新产品、新服务、新市场的开发以及竞争优势重塑。个体层面的机会识别是公司创业的基本构成要素。该路径也进一步证实了创业自我效能感与内部创业行为正向关联的相关结论。例如,URBANO等<sup>[8]</sup>发现,与其他员工相比,内部创业者拥有更高的教育水平,或参加过内部创业培训,从而提升了他们的创业知识和能力。组态视角下,机会识别与创业自我效能的同时存在,体现了二者的潜在交互作用,在一定情况下,机会识别能力既受到个体创业自我效能感的积极影响,也会进一步提升个体的自我效能。

组态2(成就导向×风险承担×公众认可×~媒体宣传×创业自我效能)中,创业自我效能、成就导向、风险承担和公众认可均作为核心条件存在,表明四者在该组态中发挥互补作用,共同驱动内部创业行为产生。这一组态表明,当员工对自身的创业能力具有信心,并且具备高成就导向和风险承担态度时,更可能进行内部创业,而公众对创业活动的普遍认可则会助推这一行为。该组态中机会识别条件为空白,表明在上述条件确定的情况下,机会识别在该组态中对内部创业的支撑力较弱,可能与内部创业的引致型战略轨迹<sup>[25]</sup>有关,在这种情况下,母公司选择与其战略相匹配的创业机会,然后为新事业选择合适的执行者。

组态2揭示出高行为态度对员工内部创业的重要驱动作用。说明相较于传统的工作任务,有目标、责任心和成就动机的员工,更容易被企业内部新事业所吸引。成就导向态度是对内部创业可能积极结果的趋向。虽然传统的财务激励是创业动机的一部分,但自我挑战,成长需要和成就导向等内在目标也十分重要。个体对创业结果的恐惧,是阻碍其创业行动的重要因素。在内部创业情境下,尽管母公司为内部创业提供资源保障和托底机制,但内部创业者仍要面对其他负面结果,如声誉受损、失业风险以及悲伤情绪,这些都会阻碍员工的职业生涯

发展,而风险承担态度有助于克服这些挑战。

组态3(~成就导向×风险承担×公众认可×媒体宣传×创业自我效能)中,创业自我效能、风险承担、公众认可和媒体宣传作为核心条件存在,四者的互补组合驱动了员工内部创业。该组态说明,当创业活动作为一种公众认可的职业选择,且媒体经常报道有关创业成功的事迹时,敢于承担风险且具备创业自我效能的员工,更有可能进行内部创业。成就导向和机会识别在该组态中并未出现,依然可能是因为内部创业是由母公司发起的引致型战略,而母公司战略实施恰好需要这些员工的加入。

组态3凸显了主观规范因素在驱动内部创业行为中的重要作用。进一步印证了劝说理论所提出的:社群内其他个体的推荐与争论均会间接影响到个体行为的形成<sup>[26]</sup>,尤其是在不确定的情况下,人们会倾向于向外界社会获取应该如何做的信息,从而导致个体行为服从群体规范。近年来,我国高度重视创新创业,而媒体报道的创业故事,在促进创新创业的过程中起着推波助澜的作用。在组态视角下。媒体的大力宣传进一步烘托了创业的社会氛围,提升创业作为一种职业选择的公众认可度。良好的主观规范能够提升积极的行为态度,使个体对机会更敏锐,更愿意承担风险。

#### 4.4.2 组态间横向分析

从条件维度的互补与替代关系来看,每一组态中行为态度、主观规范和知觉行为控制均有条件出现,说明三者在解释内部创业行为中呈互补关系,这印证了先前研究关于3类要素非独立存在而是相互影响的观点。对比3种该组态可以发现,创业自我效能和风险承担在3种组态中均作为核心条件存在,表明二者是驱动员工进行内部创业的重要支撑力量。创业自我效能和风险承担态度,均属于基于特定任务情境的因素,比一般的创业动机更能预测创业行为。机会识别条件在组态1中存在,但在组态2和组态3中为空白,表明员工个人虽未清晰识别创业机会,但在自我效能较强或主观规范较高时也会进行内部创业。这一发现可溯源至BURGELMAN<sup>[25]</sup>所提出的引致型内部创业模式,这种模式下的内部创业总体目标由组织设定,个体员工在内部创业过程中不断扩展目标,与组织共创新的商机。刘静等<sup>[27]</sup>在案例研究中,识别出复制型和拓展型两种内部创业路径,分别对应最近研究热议的创业机会存在论和主观建构论<sup>[28]</sup>。他们发现,钉钉并未清晰识别到客观存在的创业机会,而是在对未

知市场的观察、质疑和尝试过程中,利用与共创企业之间的二元关系拓展新的市场机会。这说明,除了识别环境中存在的客观机会外,创业理念、创业梦想和创业概念都可能通过主观能动性努力演化为创业机会。

#### 4.4.3 非内部创业驱动机制分析

组态 4(~成就导向×~风险承担×~公众认可×~媒体宣传×~机会识别×~创业自我效能)表明,当员工的行为态度、主观规范和知觉行为控制都较低的时候,便不会进行内部创业。该组态中,成就导向、风险承担、公众认可和媒体宣传的缺席作为核心条件,而机会识别和自我效能的缺席作为辅助条件,说明缺少行为态度和主观规范对于员工的非内部创业的选择更为重要。组态 5(成就导向×~风险承担×~公众认可×~媒体宣传×~机会识别×~创业自我效能)和组态 6(成就导向×~风险承担×~公众认可×~媒体宣传×~机会识别×~创业自我效能)类似,表明员工虽具备成就导向,且处于公众认可或媒体宣传程度较高的环境中,但当自身缺乏创业自我效能、风险承担态度,且没有识别到创业机会时,内部创业行为并不会发生。成就导向的存在,说明员工对创业成就具有一定程度的渴望,但机会识别和创业自我效能双双缺席,很好地诠释了员工对内部创业“心有余而力不足”的情形。

## 5 研究结论与启示

### 5.1 研究结论

本研究基于计划行为理论,采用清晰集定性比较分析方法,从行为态度、主观规范和知觉行为控制三方面因素分析员工内部创业行为的驱动组态,研究结论如下:①员工内部创业具有“多重并发”和“殊途同归”的特点。研究发现存在 3 条路径可驱动员工内部创业:第 1 条指成就导向、风险承担、媒体宣传、机会识别和创业自我效能的组合;第 2 条指成就导向、风险承担、公众认可和创业自我效能的组合;第 3 条指风险承担、公众认可、媒体宣传和创业自我效能的组合。②组态间比较发现,创业自我效能和风险承担在所有组态中均作为核心条件存在,说明二者是驱动员工进行内部创业的重要因素。③成就导向和媒体宣传互为替代关系,在风险承担、公众认可和创业自我效能存在的情况下,二者只需其一便可驱动员工内部创业。④员工非内部创业驱动机制有 3 条路径,且与内部创业驱动机制存在非对称性关系。

### 5.2 理论贡献与实践启示

本研究的理论贡献有如下两点:①引入计划行为理论<sup>[5]</sup>,剖析“员工为何内部创业”这一问题,提出包含行为态度、主观规范和知觉行为控制三方面因素的整合性分析框架,不仅拓展了计划行为理论的适用边界,也弥补了以往研究在解释内部创业行为中缺乏整体观的局限<sup>[1]</sup>;②使用 QCA 方法对员工内部创业的多重影响因素进行组态分析,得以厘清促进员工内部创业行为的等效驱动机制,有助于提高对员工内部创业行为这一复杂现象的理论解释力。

本研究尚得出如下实践启示:①行为态度、主观规范和知觉行为控制 3 类条件的互补组合,揭示了内部创业的行为复杂性。企业需从整体视角因地制宜地培育内部创业者。②风险承担和创业自我效能是驱动员工内部创业的重要因素。这启示管理者应设计合理的托底机制,以降低员工对创业失败的恐惧,并重视与创业相关的员工培训流程,提升员工的创业技能,从而激发其创业自我效能的提高。③即便在缺乏清晰创业机会的情况下,较高的行为态度或主观规范能够与创业自我效能相结合,共同驱动内部创业行为。说明管理者应重视员工个体态度与环境要素的驱动作用,向员工传递积极的创业信息,使其认识到与创业有关的行动是可取和可行的。

### 5.3 局限与未来展望

本研究也存在一些不足之处,未来研究可进一步拓展深化:①在变量选择上,员工所在公司的情境要素,例如“创业战略愿景”和“创业氛围”等要素也是影响员工创业的重要因素,但囿于数据限制,GEM 调查并未深入创业者背后的公司背景。综合考察个体认知和公司情境要素或是未来研究的一个改进方向。②在方法应用上,QCA 能够分析员工内部创业行为背后的驱动要素组态,但主要是从静态角度加以解读。未来研究可以综合纵向分析方法,对内部创业行为的动态演进过程进行更细致的探索。

### 参 考 文 献

- [1] NEESEN P C M, CANIËLS M C J, VOS B, et al. The intrapreneurial employee: toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda [J]. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2019, 15(2):545-571.
- [2] ANTONCIC B, HISRIC R D. Intrapreneurship: construct refinement and cross-cultural validation [J]. *Journal of Business Venturing*, 2001, 16(5):

- 495-527.
- [3] GAWKE J C, GORGIEVSKI M J, BAKKER A B. Measuring intrapreneurship at the individual level: development and validation of the employee intrapreneurship scale (EIS) [J]. *European Management Journal*, 2019, 37(6):806-817.
- [4] KAUTONEN T, VAN GELDEREN M, FINK M. Robustness of the theory of planned behavior in predicting entrepreneurial intentions and actions [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2015, 39(3): 655-674.
- [5] AJZEN I. The theory of planned behavior [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, 50(1):179-211.
- [6] 张明, 陈伟宏, 蓝海林. 中国企业“凭什么”完全并购境外高新技术企业——基于 94 个案例的模糊集定性比较分析(fsQCA) [J]. *中国工业经济*, 2019, 38, (4):117-135.
- [7] SOININEN J S, PUUMALAINEN K, SJÖGRÉN H, et al. Entrepreneurial orientation in small firms-values-attitudes-behavior approach [J]. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 2013, 19(6):611-632.
- [8] URBANO D, TURRO A. Conditioning factors for corporate entrepreneurship; an in(ex)ternal approach [J]. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2013, 9(3):379-396.
- [9] 张凯竣, 雷家骝. 基于成就目标理论的大学生创业动机研究 [J]. *科学学研究*, 2012, 30(8):1221-1227, 1280.
- [10] WILLIAMSON O E. The new institutional economics: taking stock, looking ahead [J]. *Journal of Economic Literature*, 2000, 38(3):595-613.
- [11] 郑馨, 周先波, 张麟. 社会规范与创业——基于 62 个国家创业数据的分析 [J]. *经济研究*, 2017, 52 (11):59-73.
- [12] 李雪灵, 马文杰, 任月峰, 等. 转型经济下我国创业制度环境变迁的实证研究 [J]. *管理工程学报*, 2011, 25(4):186-190.
- [13] TURRO A, URBANO D, PERIS-ORTIZ M. Culture and innovation; the moderating effect of cultural values on corporate entrepreneurship [J]. *Technological Forecasting and Social Change*, 2014, 88 (3):360-369.
- [14] AJZEN I. Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior [J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2002, 32(4):665-683.
- [15] BLOODGOOD J M, HORNSBY J S, BURKEMPER A C, et al. A system dynamics perspective of corporate entrepreneurship [J]. *Small Business Economics*, 2015, 45(2):383-402.
- [16] DOUGLAS E J, FITZSIMMONS J R. Intrapreneurial intentions versus entrepreneurial intentions; distinct constructs with different antecedents [J]. *Small Business Economics*, 2011, 41(1):115-132.
- [17] 张明, 杜运周. 组织与管理研究中 QCA 方法的应用:定位、策略和方向 [J]. *管理学报*, 2019, 16(9): 1312-1323.
- [18] 杜运周, 贾良定. 组态视角与定性比较分析(QCA):管理学研究的一条新道路 [J]. *管理世界*, 2017 (6):155-167.
- [19] VILLANI E, LINDER C, GRIMALDI R. Effectuation and causation in science-based new venture creation: a configurational approach [J]. *Journal of Business Research*, 2018, 83(2):173-185.
- [20] HINDLE K, KLYVER K. Exploring the relationship between media coverage and participation in entrepreneurship: initial global evidence and research implications [J]. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2007, 3(2):217-242.
- [21] URBANO D, ALVAREZ C, TURRO A. Organizational resources and intrapreneurial activities; an international study [J]. *Management Decision*, 2013, 51(4):854-870.
- [22] DOUGLAS E J, SHEPHERD D A, PRENTICE C. Using fuzzy-set qualitative comparative analysis for a finer-grained understanding of entrepreneurship [J]. *Journal of Business Venturing*, 2020, 35(1):105970.
- [23] FISS P C. Building better causal theories: a fuzzy set approach to typologies in organization research [J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 54 (2):393-420.
- [24] SCHNEIDER C Q, WAGEMANN C. Set-theoretic methods for the social sciences: a guide to qualitative comparative analysis [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.
- [25] BURGELMAN R A. Corporate entrepreneurship and strategic management: insights from a process study [J]. *Management Science*, 1983, 29 (12): 1349-1364.
- [26] EAGLY A H, CHAIKEN S. The psychology of attitudes [M]. New York: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, 1993.
- [27] 刘静, 苏敬勤. 互联网企业内部创业路径的动态演进——创业机会选择视角的纵向双案例研究 [J]. *经济管理*, 2019, 41(4):75-92.
- [28] SMITH A W, MOGHADDAM K, LANIVICH S E. A set-theoretic investigation into the origins of creation and discovery opportunities [J]. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2019, 13(1):75-92.

(编辑 丘斯迈)

通讯作者: 朱亚丽(1974~), 女, 湖南株洲人。浙江工商大学(杭州市 310018)工商管理学院副教授, 博士。研究方向为创新创业管理。E-mail: zhuyali8868@sina.com