

doi:10.11835/j.issn.1008-5831.2017.05.005

欢迎按以下格式引用:郑小勇,黄劲松.文化嵌入与集群企业创新倾向的关系及其关联机理研究——战略意图的中介效应检验[J].重庆大学学报(社会科学版),2017(5):43-53.

Citation Format: ZHENG Xiaoyong, HUANG Jingsong. The relationship and correlated mechanism of cultural embeddedness and innovation propensity of clustered firms: The mediation role of strategic intent [J]. Journal of Chongqing University(Social Science Edition), 2017(5):43-53.

文化嵌入与集群企业创新倾向的关系及其关联机理研究

——战略意图的中介效应检验

郑小勇,黄劲松

(浙江师范大学 经济与管理学院,浙江 金华 321004)

摘要:在集群企业开展创新活动的过程中,有些集群企业倾向于渐进性创新,而有些则更倾向于突破性创新。研究发现文化嵌入对上述集群企业的创新倾向有显著的影响。其中,个体主义和男性主义等文化嵌入明显的集群企业更具有突破性创新倾向,而权力距离和不确定性规避等文化嵌入明显的集群企业则更倾向于渐进性创新。战略意图对文化嵌入与集群企业创新倾向的关系具有中介性作用,个体主义和男性主义等文化嵌入程度深的集群企业其战略意图更具有进取性,在创新过程中更倾向于突破性创新,而权力距离和不确定性规避等文化嵌入程度明显的集群企业其战略意图相对较弱,在创新过程中更倾向于进行渐进性创新。

关键词:文化嵌入;集群企业;战略意图;创新倾向

中图分类号:F270 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2017)05-0043-11

一、研究问题

集群企业在开展创新活动的过程中对创新类型有不同的偏好。一些集群企业会更多地倾向于突破性创新,而另一些集群企业则相对更倾向于渐进性创新。关于什么样的企业会更具有突破性创新倾向的问题一直是学者们关注的热点之一。已有学者从企业规模、环境动态性和高管年龄等不同角度对此进行过研究。如苏敬勤和崔森从企业规模的角度发现大企业的突破性创新倾向相对小企业要低,特别是在环境不确定性程度高的情形下小企业更具有突破性创新倾向^[1]。Koberg, Detienne 和 Heppard 的研究进一步证实了环境动态性会提升企业的突破性创新倾向^[2]。龚艳萍和梁俊则从高层管理者的年龄角度发现那些管理者平均年龄较小的企业越具有突破性创新倾向^[3]。

事实上,除了上述因素之外,文化与企业创新倾向也有着十分密切的关系。Chakrabarti 曾对美国和日本

修回日期:2017-01-10

基金项目:浙江省哲学社会科学规划课题“行业协会对产业集群内生性集体行动的作用机理研究”(17NDJC275YB);国家自然科学基金青年基金项目“产业网络嵌入、公司创业与集群企业升级研究”(71202173)

作者简介:郑小勇(1978-),男,浙江杭州人,浙江师范大学经济与管理学院讲师,管理学博士,主要从事创新管理研究,Email: xiaoyong_zheng@sohu.com;黄劲松(1975-),男,江西九江人,浙江师范大学经济与管理学院副教授,管理学博士,主要从事创新管理研究。

等国 1953—1973 年 20 年间的 500 个创新项目进行过对比研究, 结果发现美国的突破性创新项目占了 25%, 而日本只有 7%^[4]。一些研究创新管理的学者尝试着从文化的角度对上述现象作出解释, 他们认为美国是典型的个体主义文化, 日本则是典型的集体主义文化, 个体主义文化更容易激发突破性创新, 而集体主义文化更容易激发渐进性创新^[5]。如果真是这样, 那么从嵌入性理论的角度看, 是不是就意味着嵌入个体主义文化的集群企业更倾向于突破性创新, 而嵌入集体主义文化的集群企业则更倾向于渐进性创新呢? 这个问题的结论如何, 在此暂且不论, 但至少上述研究为本文从文化嵌入角度解释集群企业创新倾向提供了经验支持。

然而, 从嵌入内容看, 个体主义(集体主义)只是文化内容的经典四维度之一。也就是说, 除了上述这一维度(集体主义/个体主义)之外, 文化嵌入还包括权力距离、男性主义(女性主义)和不确定性规避等三个经典维度的具体文化。因此, 要探索文化嵌入与集群企业创新倾向的关系就需要分别对上述各个具体维度的文化嵌入对集群企业创新倾向有何影响及如何影响等问题作出讨论。这也是以往集群企业创新倾向相关研究中没有得到很好回应的问题。本文就是针对这一问题而开展的一项经验性研究, 以期从嵌入性理论角度回答文化嵌入对集群企业创新倾向的具体影响及其内在作用机理。

二、文献述评

(一) 文化嵌入性问题研究回顾

说到嵌入性问题的研究, 不得不提的一个重量级人物及其代表作, 那就是 Granovetter 于 1985 年所著的《经济行为与社会结构: 嵌入性问题》, 这可谓是嵌入性问题研究的奠基之作。从这本著作中可以看到, 嵌入性问题最早谈论的只是结构嵌入和关系嵌入的问题。之后, 吸引了很多学者加入到这一领域的研究, 对嵌入性问题的认识有了很大程度的发展, 具有代表性的研究包括 Zukin 和 Dimaggio^[6]、Halinen 等^[7]、赵蓓^[8]和 Hess^[9]等。Zukin 和 Dimaggio 的研究提出了结构嵌入、认知嵌入、文化嵌入和政治嵌入四种嵌入类型^[6]; Halinen 等的研究提出了社会嵌入、政治嵌入、市场嵌入、技术嵌入、时间和空间嵌入等嵌入类型^[7]; 赵蓓的研究提出了经济嵌入、体制嵌入和社会嵌入三种嵌入类型^[8]; Hess 的研究则提出了社会嵌入、网络嵌入和地区嵌入^[9]。通过上述已有研究成果, 我们可得以下三点基本认知: 第一, 嵌入性的具体类型众说纷纭, 目前仍无比较统一的认识。甚至, 有些类型划分的逻辑并不是非常清晰易懂。因此, 嵌入性的类型学研究本身就是一项很有意义并值得期待的工作。第二, 嵌入类型的划分均以嵌入对象为基础进行区分。虽然以上学者们对嵌入性类型的划分多寡不一, 命名有异, 但有一点是相通的, 即都是以嵌入对象为依据进行划分, 并根据所嵌入的具体对象进行命名。第三, Zukin 和 Dimaggio 最早正式提出文化嵌入的概念。事实上, Granovetter 早年也曾经意识到文化嵌入问题, 但他未能将其概念化, 直到 Zukin 和 Dimaggio 的研究才正式提出了文化嵌入的概念。从此, 文化嵌入作为一个构念进入了相关学者的视野, 为近些年来的实证性研究奠定了较好的基础。

文化嵌入最初被界定为共同的价值观对经济战略和目标的影响^[3]。Cooke 和 Schienstock 将这一概念引入到集群企业的研究后指出文化嵌入可理解为集群企业对区域文化的融入和适应, 并受其约束和规制^[10]。事实上, 对于集群企业的文化嵌入性研究来说, 需要明确三个问题, 即“谁”(嵌入主体)“多大程度上”(嵌入程度)嵌入于“什么样的文化”(嵌入客体)。首先, 需要明确嵌入主体是什么, 主体可以是个人、群体和企业。就本文而言, 嵌入主体就是集群企业。其次, 需要明确嵌入客体, 即嵌入“什么样的文化”。这可以从两个层次来理解, 一是从嵌入文化的层次看, 可以是区域文化、区域产业文化和集群企业文化三个不同层次的文化^[11], 但更多的学者将文化锁定在区域层次上, 例见 Cooke 和 Schienstock^[10]、James^[12]、魏江和向永胜^[13]、魏江和郑小勇^[14]等学者的相关论述。二是从嵌入文化的内容上看, 在国家 and 区域层次上, 嵌入文化的内容有比较经典的四维度内容, 即个体主义(集体主义)、权力距离、男性主义(女性主义)、不确定性规避^[15]。在产业层次上, 文化内容可从 Hofstede 提出的过程导向 vs 结果导向、教会 vs 专业、松的 vs 紧的、规范的 vs 实用主义四个维度^[16]来看。在企业层次上, 有时间和时间视野、动机(内在驱动 vs 外在驱动)、稳定性、对工作的看法、独立 vs 合作、对控制的看法、内部导向 vs 外部导向、理性的基础八个维度的文化内容^[12]。最后, 需要明确嵌入程度的问题, 即文化嵌入实际上内含了“程度”的概念, 分析文化嵌入所产生的效应需要从嵌入程度的角度去解释。综合以上三问的结果, 本文将集群企业的文化嵌入定义为区域文化对集群企业战略、目

标和行为的影响程度。该界定虽然简单,但已然明确了上述三个主要问题,即明确了嵌入的主体是集群企业,嵌入的客体是文化(其中嵌入的层次是区域,嵌入的文化内容是 Hofstede 所提出的四维度文化),并且强调了嵌入程度的概念,突出其连续性变量的特点。

(二)文化嵌入与集群企业创新文献回顾

近年来,一些学者利用“文化嵌入”的概念来探索文化传统、规范、价值观和信仰等对区域内企业创新绩效的影响。但是,至目前为止此类研究仍然非常有限,以至于我们对文化嵌入与企业创新关系的认识还有很大的局限性。通过回顾现有文献,本文发现文化嵌入既有利于企业创新也阻碍着创业创新,两者的关系是混合的。一方面,文化嵌入对集群企业创新有积极的一面,即文化嵌入有利于集群企业创新。此观点的基本逻辑是:文化嵌入使集群企业建立起基于地域的本地情感信任,这种本地情感信任能够有力地促进当地集群企业间的合作、交流与学习,使知识和信息可以比较充分地流动从而起到促进集群企业创新的作用。另一方面,也有研究认为文化嵌入某种程度上束缚了集群企业创新。此观点的基本逻辑是“过度嵌入”的逻辑。可以从以下两条作用路径来理解上述逻辑:其一,区域文化的嵌入对集群企业的行为起到了规范和约束的作用,使企业行为更多地走向一致性或相似性。因此,如果文化嵌入过度将极端地束缚“异常”行为的出现,从而不利于突破性创新。其二,另一种类似的“过度嵌入”逻辑是文化嵌入过度导致知识搜索和技术路径锁定,使集群企业习惯于在集群内部搜索知识,或者缺乏意识或者排斥超本地的外部知识获取,其结果是异质性知识匮乏,突破性创新困难。两种过度嵌入的逻辑虽然有细微的差异,但都旨在强调文化嵌入可能会阻碍集群企业的突破性创新从而对创新表现出负面影响。

本文认为要从上述文化嵌入与集群企业创新的混合关系中突围出来,需要辅之以下两个方面的深化研究才行。其一,细化文化嵌入的内容维度而后对两者关系进行分析。区域文化所含内容丰富多样,不同文化内容的嵌入对创新的影响不同。因此,如果在不对文化内容加以区分的情形下讨论文化嵌入与集群企业创新的关系就会变得很复杂,两者关系也会因此呈现出混合不清的结果。而如果把概念层面上复杂的关系细化到内容维度层次上来讨论,相对来讲更加具体和明确。其二,需要进一步深化对创新的理解。文献回顾的第二个启示在于告诉我们最好能将创新进行细分后再讨论,而不是笼统地在创新概念层次上讨论。由于创新的程度和类型具有多样性,从而使文化嵌入与不同意义上的创新有着不同的关系。这也需要将创新进行细分再分别予以讨论,譬如将创新分成渐进性创新和突破性创新,而后再具体探讨文化嵌入对渐进性创新及突破性创新的不同影响,或许这样两者的关系会更加明确。

三、文化嵌入与集群企业创新倾向的关系

(一)个体主义文化嵌入与集群企业创新倾向

个体主义文化是与集体主义文化相对的一个概念。集体主义强调的是统一和协调^[17-18],因此嵌入在这种文化中的集群企业更注重与其他企业的一致性,而不鼓励标新立异。在集群企业内部和各团队里也通常不鼓励比较“另类”的不同意见。也就是说,嵌入于集体主义文化较深的集群企业更倾向于以“求同”方式“存异”,具体到创新问题上就体现为倾向于采取渐进式而非突破式。而个体主义文化价值观则不同,它更注重个体的主动性和个人成就^[19]。因此嵌入于个体主义文化的集群企业则有更强的突出自我的表现欲望,更倾向于鼓励具有较大差异性和新颖性的新思想和新主张。具体到创新而言,就越具有突破性的特点。因此,从上述理解看,个体主义文化嵌入越明显的集群企业往往越倾向于突破性创新,反之则更倾向于渐进性创新。杨建君和盛锁研究也得出类似的结论,他们发现美国更倾向于突破性创新而日本则更倾向于渐进性创新^[5]。造成美国和日本这样两种迥异创新倾向的主要因素之一就是两国文化价值观的差异。美国是典型的个体主义文化,而日本则是典型的集体主义文化。因此,越是典型的美国企业,嵌入的个体主义文化就越深,就越倾向于突破性创新。相应地,越是典型的日本企业,嵌入的集体主义文化就越深,就越倾向于渐进性创新。由上同理可推,对于集群企业而言,个体主义文化嵌入越明显将越可能从事突破性创新。由此可得假设 H1。

H1:个体主义文化嵌入越明显的集群企业越倾向于突破性创新。

(二)权力距离文化嵌入与集群企业创新倾向

根据 Napier 和 Ferris 的研究,权力距离实际上代表了上级管理者与普通员工之间的心理距离^[20]。这种

心理距离大小会对企业创新倾向产生显著影响。本文将从两个方面来论证两者的关系。其一,权力距离大将不利于新思想的产生。已有研究表明权力距离在很大程度上制约着员工创造性思想的提出^[21-22]。这一点包含了两层意思:一是权力距离越大,创造性思想产出的可能性越低,从数量上看就越少;二是权力距离还会影响创造性思想的新颖性程度,权力距离越大创造性思想的新颖性程度相对就越低。而突破性创新所代表的都是新颖性程度高的创新,这与权力距离大的文化是不匹配的。因此,从这一点上讲,权力距离大的集群企业一般更有可能从事渐进性创新而非突破性创新。其二,权力距离大不利于知识分享。权力距离文化嵌入明显的企业中,员工建言行为会受到显著的负面影响^[23],并且在权力距离显著的文化氛围中,管理者也不太关注员工的多样性思想^[24]。企业内跨层级的非正式沟通相对匮乏。我们知道就多样化思想的产生而言,跨层级的非正式沟通是极其重要的,而这种多样化思想对于创新来说又极为重要,尤其是对于新颖程度高和风险性大的突破性创新而言更是如此。由此也可看出权力距离大的集群企业实际上也不利于突破性创新,而往往更有可能从事渐进性创新;反之,则越可能出现突破性创新。综上,本文提出假设 H2。

H2:权力距离文化嵌入越明显的集群企业更倾向于渐进性创新。

(三)男性主义文化嵌入与集群企业创新倾向

Shane 的研究表明男性特征明显的文化更有利于创新^[25]。这是由于男性主义特征的文化属于阳刚文化,充斥着刚毅和勇于挑战的精神。而创新就意味着挑战,突破性创新更是如此。因为突破性创新具有风险性更强和不确定性更高等特点,更需要人们这种不服输的韧性和不从众的挑战精神。从这个意义上讲,男性主义文化特别有利于突破性创新。此外,男性文化属性还表示了社会价值以自信和物质主义来刻画的程度^[26]。因此,与男性主义文化相关联的特征往往是自信、果断、魄力等,相对于女性主义文化更加具有进取性,显得相对比较激进。而激进性文化特征通常与突破性创新相关联^[27]。因此,本文推定男性主义文化嵌入显著的集群企业将更倾向于突破性创新。而女性主义文化嵌入则更倾向于渐进性创新。由此可得假设 H3。

H3:男性主义文化嵌入越明显的集群企业越倾向于突破性创新。

(四)不确定性规避文化嵌入与集群企业创新倾向

不确定性规避指的是人们对于风险或模糊性的容忍度。一般而言,对风险和不确定性容忍度低并且采取回避态度的文化称之为高不确定性规避文化。Mueller 和 Thomas 研究表明不确定性规避特征明显的文化中,个体往往缺乏创新性^[28]。他们更愿意从事程序化的工作,开展相对熟悉的活动。因为程序化的工作和熟悉的活动具有很高的确定性,而非程序化的工作或者崭新的活动往往伴随着诸多的不确定性。创新显然属于新颖性活动的范畴,自然就具有不确定性的特点。尤其是突破性创新的新颖性程度更高,不确定性更强,更不符合不确定性规避文化中个体的行为偏好。因此,从这个层面看,不确定性规避文化嵌入不利于集群企业创新。这种文化嵌入强的集群企业相对就更加不会倾向于从事不确定性强的突破性创新了。同时,王佳强的研究还表明不确定性规避与个体对风险承担性和先行性均成反向关系^[29]。也就是说,不确定性规避越强,个体越不愿意尝试新鲜事物和承担风险开展具有前瞻性的创新活动。换句话说,就是越不愿意采取突破性创新的策略。因此,从这个角度讲,不确定性规避文化嵌入也会促使集群企业更倾向于渐进性创新,而不是突破性创新。综合以上两层理解可知,高度嵌入于不确定性规避文化中的集群企业其突破性创新倾向就低,而更倾向于进行渐进性创新。鉴于此,本文提出假设 H4。

H4:不确定性规避文化嵌入越强的集群企业越倾向于渐进性创新。

四、文化嵌入对集群企业创新倾向的影响机理

(一)战略意图与集群企业创新倾向

集群企业的战略意图与所嵌入的区域文化有着密切关系。集群企业文化嵌入会很大程度上影响企业家精神和企业家认知,进而影响集群企业的战略意图。在以往文献中,战略意图一般指的是企业战略进取心^[30]。也就是说,战略意图明显的企业往往表现出更高的雄心和进取心,并因此更敢于承担创新和创业风险。从创业管理文献可知,进取心(aggressive)和敢于承担风险(risk taking)是创业导向的本质属性。因此,简单地讲,战略意图越明显的企业其创业导向也越显著。而创业导向与突破性创新关系甚密。已有研究表明,越具有创业导向特征的企业越倾向于从事突破性创新活动^[31]。由上可推,战略意图越明显的集群企业

将越倾向于选择突破性创新。同时,进取心强的企业都希望实现更高的绩效和更大的发展。为取得异乎寻常或超常规的发展,这些企业需要具有较强的冒险精神,更要敢闯敢拼。而这些特征正是实施突破性创新所需要的条件。突破性创新由于具有时间长、风险高和收益高等特点,所以,一方面需要企业有强烈的发展欲望和较强的冒险精神,另一方面,突破性创新一旦取得成功往往会给企业带来丰厚的回报和长足的发展,从而实现企业家的“雄心”。因此,从这个角度讲,战略意图显著的集群企业往往会倾向于选择突破性创新。而战略意图较弱的集群企业而更倾向于渐进性创新。由此可得假设 H5。

H5:战略意图越明显的集群企业越倾向于突破性创新,战略意图越弱的集群企业更倾向于渐进性创新。

(二)个体主义文化嵌入与集群企业战略意图

产业集群内部有着丰富的组织间网络关系,每一个集群企业都是这些不同关系网络中的成员。集体主义文化嵌入深的集群企业往往会很注重这种既有网络关系的维护,重视现有网络关系成员的整体利益。同时,也依赖于网络关系对个体的帮助和保护^[19]。这在一定程度上束缚了个体集群企业“突围”的雄心与斗志。而个体主义文化嵌入程度深的集群企业则更强调个体利益和自我价值的实现,并相信个体的努力和奋斗在“成功”道路上和自我抱负实现中所起的关键性作用。因此,个体主义文化嵌入特征明显的集群企业不仅重视个体集群企业的自我表现,而且其“突围”的欲望和超越竞争对手做强个体企业的“野心”也更加明显。由此本文假设 H6,并综合 H1、H5 和 H6 提出假设 H7。

H6:个体主义文化嵌入程度越深的集群企业其战略意图越明显。

H7:战略意图对个体主义文化嵌入与集群企业突破性创新倾向的关系具有中介性作用。

(三)权力距离文化嵌入与战略意图

Hofstede 把权力距离看作是组织内个体对权力分配不平等的接受程度^[15]。权力距离显著的文化中,个体对权力分配不平等这一事实的接受程度就越高。所以,权力距离文化嵌入明显的集群企业,相对来说更乐于接受个体企业在集群产业分工和网络关系中位置的差异。这在一定程度上削弱了集群企业的战略进取性和改变现状的雄心,也即削弱了其战略意图。此外,从集群企业内部看,权力距离还会导致组织惰性^[24]。权力距离文化嵌入明显的集群企业内,上下级对于权力分配不平等达成了一种潜在的共识,在这种状态下,员工对管理者形成的威胁较小,而管理者本身也乐于接受这样一种现状,从而对变革的意愿也不强烈。在这种情形下,企业的惰性越来越明显,这在一定程度上削弱了不断超越自我和竞争对手的主动性和积极性,也即削弱了其战略意图。由以上两点认识可知,权力距离文化嵌入会削弱集群企业的战略意图。由此本文提出假设 H8,并综合 H2、H5 和 H8 可得假设 H9。

H8:权力距离文化嵌入越深的集群企业其战略意图越弱。

H9:战略意图对权力距离文化嵌入与集群企业渐进性创新倾向的关系具有中介性作用。

(四)男性主义文化嵌入与战略意图

根据 Hofstede^[15]对于男性主义(MAS)的描述可看出这种文化相对于女性主义更具有“进攻性”和“争强好胜”的特点。嵌入于这种文化中的集群企业在战略上相应地具有更强的扩张欲望和制胜于市场的冲力。这与强势的战略意图特征不谋而合。因此,本文认为男性主义文化嵌入程度越深,集群企业的战略意图也越明显。也就是说,男性主义文化嵌入与本文所讲的集群企业战略意图呈正向关系。由此本文假设 H10,并综合 H3、H5 和 H10 可得假设 H11。

H10:男性主义文化嵌入越明显的集群企业其战略意图越强。

H11:战略意图对男性主义文化嵌入与集群企业突破性创新倾向的关系具有中介性作用。

(五)不确定性规避文化嵌入与战略意图

战略意图的内涵主要是进取心、雄心、制胜心和市场领导等^[32]。从这个意义上讲,低不确定性规避文化嵌入的个体其战略意图更强。因为在高不确定性规避嵌入的企业中,习惯于按既定方式去发展企业,实现企业目标,强调结构和严密控制,从而使企业家的雄心和才能很大程度上受到了约束。而在低不确定性规避文化嵌入的企业中,组织控制机制相对就没那么严密,企业家才能和主观能动性更能够得到发挥^[33],它们是企业发展的原动力。相应地,此时其战略意图也就越具进取性。从这一点上讲,不确定性规避文化嵌入越深的集群企业其战略意图越弱。同时,战略意图的基础是战略姿态^[34]。因此,具有进取性的战略意图意

味着要有前瞻性和风险承担性的战略姿态。这与深度嵌入在不确定性规避文化中的个体的行动意愿是相背的。从这个角度上讲,不确定性规避文化嵌入也会导向其战略意图减弱。综上,本文提出假设 H12,并联合假设 H4、H5 和 H12 可得假设 H13。

H12:不确定性规避文化嵌入导致集群企业战略意图减弱。

H13:战略意图对不确定性规避文化嵌入与集群企业渐进性创新倾向的关系具有中介性作用。

五、实证分析

(一) 变量测量

文化嵌入截至目前仍然是个极具新颖性的构念。从现有相关实证研究看,从文化内容角度对文化嵌入变量进行基础测量指标设计是目前最为普遍的做法。如魏江和郑小勇对文化嵌入的测量就是以冒险精神、长期导向、情感信任、合作精神、开放程度和成就欲望六个文化内容维度为核心所进行的指标设计^[14];向永胜对文化嵌入的测量也是从区域文化内容的角度以冒险精神、情感信任、合作精神、成就欲望和长期导向五个内容维度来测量文化嵌入^[13];张敏和张一力^[35]对文化嵌入的测量则直接引用和参照了魏江和向永胜^[36]的研究以及魏江和郑小勇^[14]的测量设计。由于本文是从 Hofstede 的经典四维度所进行的理论构建,不能简单套用上述文化内容维度来测量。况且,Hofstede 对四维度文化内容的测量有非常详实且广为学者所认可的指标体系,因此本文直接引用 Hofstede^[37]的研究以个体主义、权力距离、男性主义、不确定性规避等文化内容维度作为文化嵌入的测量,中文语境下的指标描述主要参考了郑小勇^[38]研究中所使用的指标表述形式。虽然,所用的具体维度和指标有所不同,但测量的逻辑和思路与现有实证研究是完全一致的。战略意图的测量主要依据 Mariadoss, Johson 和 Martin^[39]的指标设计,在中文语境下的指标描述参考了邬爱其^[40]研究中所使用的指标表述。创新倾向采用语义区分量表的形式进行测量,共分 3 个题项。在形式上,左侧为渐进性创新倾向,右侧为突破性创新倾向。由此,从左到右形成一个连续谱。由受访集群企业根据自身实际情况在连续谱上打勾,以此来测量集群企业的创新倾向。然后在数据处理时,从左到右对其进行由低向高赋值。得分低表示越倾向于渐进性创新,得分高则表示越倾向于突破性创新。控制变量参照潘松挺和郑亚莉^[41]的研究,主要包括企业规模和企业年龄。

(二) 数据与样本

本文主要通过现场调研、电子邮件和委托调研等方式,以温州和绍兴等地集群企业为对象,对相关数据进行了采集工作。累计发放问卷 300 份,回收 187 份,回收率 62.33%。回收率较之以往以邮件或在线方式为主所进行的调研高,主要原因在于培训现场所发放问卷的回收率达到 90% 以上,从而使总体回收率显得比较高。其中,有效问卷 143 份,有效率 74.47%。

(三) 信度与效度分析

对于测量信度的检验,本文主要采用内部一致性系数(Cronbach α)和组合信度(CR)两项技术手段。从计算结果看,一致性系数最低值为 0.744,组合信度最低值为 0.887 9,均在 0.70 以上,表明变量测量具有良好的信度。在效度检验方面主要对其聚合效度和区分效度进行了检验。从计算结果看,变量最小因子载荷为 0.643,均达到了可接受水平,表明变量测量具有聚合效度。通过比较,各变量 AVE 值均大于相关变量相关系数的平方,表明变量测量具有显著的区分效度。

表 1 变量测量的信度与效度分析

| 测量因子 | Cronbach α | CR 值 | 最小因子载荷 | AVE 值 |
|--------|-------------------|---------|--------|---------|
| 个体主义 | 0.828 | 0.887 9 | 0.685 | 0.667 3 |
| 权力距离 | 0.884 | 0.915 0 | 0.777 | 0.683 4 |
| 男性主义 | 0.744 | 0.839 7 | 0.643 | 0.569 2 |
| 不确定性规避 | 0.879 | 0.918 3 | 0.772 | 0.739 1 |
| 战略意图 | 0.918 | 0.949 8 | 0.918 | 0.863 1 |
| 创新倾向 | 0.908 | 0.942 5 | 0.911 | 0.845 2 |

(四) 实证研究结果

1. 描述性统计

各变量的描述性统计结果如表 2 所示。从变量间的相关系数看,个体主义文化嵌入、权力距离文化嵌入、男性主义文化嵌入和不确定性规避文化嵌入等与战略意图及创新倾向之间均有显著的相关性。初步说明了本文所提模型和假设具有一定的合理性。

表 2 变量的描述性统计结果

| 变量 | 均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|------|-------|-------|----------|---------|----------|-----------|----------|-----------|----------|---|
| 企业年龄 | 3.946 | 1.647 | 1 | | | | | | | |
| 企业规模 | 3.772 | 1.620 | 0.213 ** | 1 | | | | | | |
| 个体主义 | 3.775 | 1.745 | 0.107 | 0.166 * | 1 | | | | | |
| 权力距离 | 4.064 | 1.870 | 0.046 | 0.089 | 0.000 | 1 | | | | |
| 男性主义 | 3.653 | 1.928 | 0.017 | 0.005 | 0.000 | 0.000 | 1 | | | |
| 不确定性 | 4.040 | 1.932 | -0.104 | -0.052 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 1 | | |
| 战略意图 | 3.622 | 1.881 | 0.054 | -0.062 | 0.343 ** | -0.302 ** | 0.374 ** | -0.255 ** | 1 | |
| 创新倾向 | 3.436 | 1.865 | 0.038 | -0.038 | 0.344 ** | -0.359 ** | 0.358 ** | -0.407 ** | 0.695 ** | 1 |

2. 回归分析:主效应及中介效应检验

首先,本文以文化嵌入为自变量,以战略意图为因变量,检验了文化嵌入与战略意图的关系,具体如表 3 中的模型 1 和模型 2。结果表明在控制相关变量的情形下,个体主义、权力距离、男性主义和不确定性规避等文化嵌入均对集群企业的战略意图产生显著影响。其中,个体主义和男性主义等文化嵌入对集群企业战略意图有积极的正向影响($\beta = 0.360, P < 0.001; \beta = 0.374, P < 0.001$),而权力距离和不确定性规避等文化嵌入对集群企业战略意图呈显著的反向影响($\beta = -0.293, P < 0.001; \beta = -0.258, P < 0.001$)。这说明了个体主义和男性主义文化嵌入程度越深的集群企业其战略意图也越明显,而权力距离和不确定性规避等文化嵌入越明显的集群企业其战略意图越不明显。由此验证了假设 H6、H8、H10、H11。然后,以战略意图为自变量,以集群企业创新倾向为因变量,检验了战略意图与创新倾向的关系,具体如表 3 中的模型 3 和模型 4。结果表明在控制相关变量的情形下,战略意图对集群企业创新倾向有显著的正向影响($\beta = 0.696, P < 0.001$)。这证实了战略意图越明显的集群企业越倾向于突破性创新,从而验证了假设 H5。

表 3 文化嵌入与战略意图、战略意图与创新倾向的两两关系检验

| | 模型 1 | 模型 2 | 模型 3 | 模型 4 |
|--------------------------------|----------------|------------------------------|----------------|-------------------|
| 企业年龄 | 0.071(0.836) | 0.026(0.396) | 0.048(0.570) | -0.001(-0.013) |
| 企业规模 | -0.077(-0.909) | -0.116 [†] (-1.759) | -0.048(-0.566) | 0.006(0.090) |
| 个体主义 | | 0.360*** (5.564) | | |
| 权力距离 | | -0.293*** (-4.589) | | |
| 男性主义 | | 0.374*** (5.884) | | |
| 不确定性规避 | | -0.258*** (-4.035) | | |
| 战略意图 | | | | 0.696*** (11.605) |
| <i>F</i> | 0.629 | 17.580*** | 0.266 | 45.235*** |
| <i>R</i> ² | 0.009 | -0.005 | 0.004 | -0.010 |
| Adjusted <i>R</i> ² | 0.426 | 0.402 | 0.483 | 0.473 |

注:***表示在 0.001 水平上显著;**表示在 0.01 水平上显著;*表示在 0.05 水平上显著;†表示在 0.10 水平上显著。

最后,以文化嵌入为自变量,以创新倾向为因变量,检验了文化嵌入与创新倾向的关系及战略意图的中介效应,具体如表4所示。模型1和模型2的结果表明在控制相关变量的情形下,个体主义、权力距离、男性主义和不确定性规避等文化嵌入对集群企业创新倾向有显著的影响。其中,个体主义和男性主义对创新倾向的影响是正向的($\beta = 0.361, P < 0.001$; $\beta = 0.352, P < 0.001$),而权力距离与不确定性规避对创新倾向的影响是反向的($\beta = -0.346, P < 0.001$; $\beta = -0.415, P < 0.001$)。上述结果证实了个体主义和男性主义等文化嵌入程度越深的集群企业越倾向于突破性创新,而权力距离和不确定性规避等文化嵌入越显著的集群企业越倾向于渐进性创新,从而验证了假设H1、H2、H3和H4。同时,模型3在控制变量和自变量的基础上引入了战略意图以观测其中介效应。结果表明,战略意图介入之后尽管自变量对因变量的作用仍然显著,但无论是个体主义和男性主义对集群企业创新倾向的正向影响还是权力距离和不确定性规避对集群企业创新倾向的反向影响,其影响程度有了明显下降。相对而言,对前者的影响更为显著。由此证实战略意图具有部分中介个体主义和男性主义文化嵌入对集群企业创新倾向的正向影响的作用,以及部分中介权力距离和不确定性规避文化嵌入对集群企业创新倾向的反向影响的作用。从而验证了假设H7、H9、H11和H13。

表4 文化嵌入与创新倾向的主效应及中介效应检验

| | 模型1 | 模型2 | 模型3 |
|--------------------------------|----------------|--------------------|--------------------|
| 企业年龄 | 0.048(0.569) | -0.013(-0.229) | -0.021 |
| 企业规模 | -0.047(-0.559) | -0.087(-1.478) | -0.042 |
| 个体主义 | | 0.361*** (6.255) | 0.219*** (3.822) |
| 权力距离 | | -0.346*** (-6.064) | -0.231*** (-4.200) |
| 男性主义 | | 0.352*** (6.205) | 0.215*** (3.809) |
| 不确定性规避 | | -0.415*** (-7.266) | -0.314*** (-5.778) |
| 战略意图 | | | 0.389*** (5.821) |
| <i>F</i> | 0.262 | 28.121*** | 34.527*** |
| <i>R</i> ² | 0.004 | 0.543 | 0.632 |
| Adjusted <i>R</i> ² | 0.010 | 0.524 | 0.613 |
| Max VIF | 1.048 | 1.079 | 1.710 |

注:***表示在0.001水平上显著;**表示在0.01水平上显著;*表示在0.05水平上显著。

3. 结构方程构建:整体关系检验

为进一步检验模型的整体关系,本文借助AMOS等工具,应用结构方程建模的方法对整体模型进行了检验。从表5的路径系数及其显著性程度可清晰看到个体主义和男性主义文化嵌入对战略意图和创新倾向的正向影响(验证假设H6、H10、H1和H3),权力距离和不确定性规避文化嵌入对战略意图和创新倾向的反向影响(验证假设H8、H12、H2和H4),以及战略意图对创新倾向的正向影响(验证假设H5)等。结构方程模型的主要拟合指标显示: $\chi^2 = 474.950$, $\chi^2/df = 1.786$, $NFI = 0.814$, $IFI = 0.909$, $TLI = 0.9 = 896$, $CFI = 0.907$, $RMSEA = 0.073$ 。从各项主要拟合指标显示的结果看,均达到可接受的水平,说明整体模型拟合度较好,战略意图对文化嵌入与集群企业创新倾向的中介效应得到了验证,从而再次验证了相关假设H7、H9、H11和H13。为更为直观地呈现文化嵌入、战略意图和集群企业创新倾向的整体关系,本文将AMOS直接输出的结构方程模型(图1)也一并予以呈现。

表 5 路径系数和显著性检验

| 路径 | 系数 | 标准化系数 | C. R. | P |
|-------------|--------|--------|--------|-------|
| 战略意图←个体主义 | 0.522 | 0.320 | 3.679 | *** |
| 战略意图←权力距离 | -0.227 | -0.232 | -2.965 | ** |
| 战略意图←男性主义 | 0.437 | 0.379 | 4.196 | *** |
| 战略意图←不确定性规避 | -0.217 | -0.260 | -3.472 | *** |
| 创新倾向←不确定性规避 | -0.234 | -0.301 | -4.584 | *** |
| 创新倾向←战略意图 | 0.407 | 0.435 | 5.016 | *** |
| 创新倾向←个体主义 | 0.287 | 0.189 | 2.625 | ** |
| 创新倾向←权力距离 | -0.183 | -0.199 | -2.978 | ** |
| 创新倾向←男性主义 | 0.250 | 0.233 | 2.901 | ** |
| 创新倾向←企业年龄 | -0.005 | -0.005 | -0.088 | 0.930 |
| 创新倾向←企业规模 | -0.037 | -0.041 | -0.697 | 0.486 |

注:***表示在0.001水平上显著;**表示在0.01水平上显著。

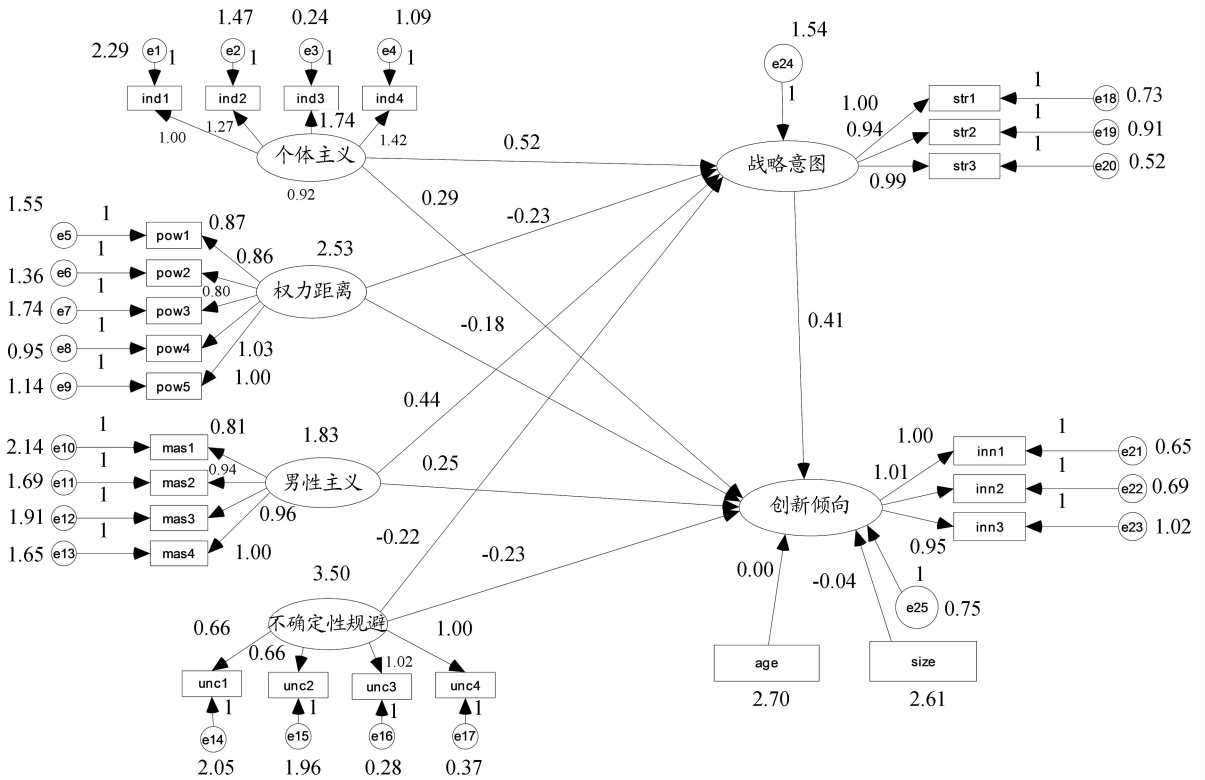


图 1 文化嵌入、战略意图和创新倾向的整体关系检验模型

六、结论与展望

通过研究得出以下几点结论:第一,文化嵌入会影响集群企业的创新倾向。其中,个体主义和男性主义等文化嵌入与集群企业突破性创新倾向关系密切,而权力距离和不确定性规避等文化嵌入与集群企业渐进性创新倾向关系密切。也就是说,个体主义文化和男性主义文化嵌入越明显的集群企业越倾向于突破性创新,而权力距离文化和不确定性文化嵌入越明显的集群企业越倾向于渐进性创新。第二,文化嵌入会影响集群企业的战略意图。其中,个体主义和男性主义等文化嵌入对集群企业战略意图有显著的正向影响,而权力距离和不确定性规避等文化嵌入对集群企业战略意图有显著的反向影响。第三,集群企业战略意图很大程度上决定着企业创新倾向。那些战略意图越明显或越强的集群企业越倾向于开展突破性创新,其创新

资源会较多地分配和集中到突破性创新活动中去。而战略意图相对较弱的集群企业则更倾向于渐进性创新,其创新资源也相应较多地被分配到渐进性创新活动中去。第四,战略意图对文化嵌入与集群企业创新倾向具有部分中介作用。战略意图部分中介了个体主义文化和男性主义文化嵌入对集群企业突破性创新倾向的影响,也部分中介了权力距离文化和不确定性规避文化嵌入对集群企业渐进性创新倾向的影响。

尽管本文对探究文化嵌入与集群企业创新倾向的关系作了尝试,但仍然存在不足之处:首先,对于控制变量的选择和运用存在局限性。本文参考了突破性创新和渐进性创新相关研究,仅选择了企业年龄和企业规模作为控制变量,可能会有失偏颇而没能更好检验其他外源变量产生的影响。其次,文化嵌入的测量有局限性。这个局限性主要体现在本文仅选取了四个较为经典的内容维度对文化嵌入进行测量。而事实上,随着研究推进,文化内容维度有很多,而且越来越丰富。作为与时俱进的后续研究可进一步从其他内容角度探索文化嵌入对集群企业创新倾向的影响。最后,未能识别和讨论情境变量的影响。本文只聚焦于文化嵌入对集群企业创新倾向的主效应和内在中介机制的探索,未来研究需要进一步去识别上述作用过程中的关键性情境变量,并讨论其对文化嵌入、战略意图和创新倾向关系的影响。

参考文献:

- [1] 苏敬勤,崔森.复杂情境下中国企业管理创新类型选择研究[J].管理工程学报,2011,25(4):26-35,242.
- [2] KOBBERG CS, DETIENNE D R, HEPARD K A. An empirical test of environmental, organizational, and process factors affecting incremental and radical innovation[J]. Journal of High Technology Management Research, 2003, 14(1): 21-45.
- [3] 龚艳萍,梁俊.上市公司基本组织特征与创新类别的实证研究[J].预测,2004,23(6):46-49.
- [4] CHAKRABARTI A K, FEINMAN S, FUENTIVILLA W. The cross national comparison of patterns of industrial innovations [J]. Columbia Journal of World Business, 1982, 17(3): 33-39.
- [5] 杨建君,盛锁.美国和日本企业技术创新倾向原因分析:一个综合模型[J].科学管理研究,2006,24(6):5-8.
- [6] ZUKIN S, DIMAGGIO P J. Structures of capital: The social organization of the economy [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
- [7] HALINEN A, TÖRNROOS J - A. The role of embeddedness in the evolution of business networks [J]. Scandinavian Journal of Management, 1998, 14(3): 187-205.
- [8] 赵蓓.嵌入性与产业群竞争力:理论研究与分析框架[J].东南学术,2004(6):138-145.
- [8] HESS M. "Spatial" relationships? Towards a reconceptualization of embeddedness [J]. Progress in Human Geography, 2004, 28(2): 165-186.
- [10] COOKE P, SCHIENSTOCK G. Structural competitiveness and learning region [J]. Enterprise and Innovation Management Studies, 2000, 1(3): 265-280.
- [11] OINAS P, MALECKI E J. Spatial innovation systems [M] // MALECKI E J, OINAS P. Making connections: Technological learning and regional economic change. Aldershot: Ashgate, 1999: 7-33.
- [12] JAMES A. Regional culture, corporate strategy and high tech innovation: Salt Lake City [D]. Cambridge: Department of Geography & Fitzwilliam College, University of Cambridge, 2003.
- [13] 向永胜.文化嵌入对集群企业创新能力的作用机制及协同演进研究[D].杭州:浙江大学,2012.
- [14] 魏江,郑小勇.文化嵌入与集群企业创新网络演化的关联机制[J].科研管理,2012(12):10-22.
- [15] HOFSTEDE G. Culture's consequences: International differences in work related values [M]. Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1980.
- [16] HOFSTEDE G, NEUIJEN B, OHAYV D D, et al. Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases [J]. Administrative Science Quarterly, 1990, 35(2): 286-316.
- [17] 宝贡敏.成败背后的中国文化 [M]. 太原:山西经济出版社, 2009.
- [18] 梁欢.集体主义倾向和长期导向对知识共享意愿的影响研究:以知识型员工为例 [D]. 杭州:浙江大学, 2010.
- [19] 王国保,宝贡敏.中国文化背景下知识共享的维度与测量[J].现代管理科学,2010(3):16-18.
- [20] NAPIER B J, FERRIS G R. Distance in organizations [J]. Human Resource Management Review, 1993, 3(4): 321-357.
- [21] NAKATA C, SIVAKUMAR K. National culture and new product development: An integrative review [J]. Journal of Marketing, 1996, 60(1): 61-72.
- [22] 王垒,姚翔,王海妮,等.管理者权力距离对员工创造性观点产生与实施关系的调节作用[J].应用心理学,2008(3):203-207.

- [23]周建涛,廖建桥.权力距离导向与员工建言:组织地位感知的影响[J].管理科学,2012,25(1):35-44.
- [24]KHATRI N. Consequences of power distance orientation in organizations[J]. The Journal of Business Perspective, 2009,13(1):1-9.
- [25]SHANE S A. Why do some societies invent more than others?[J]. Journal of Business Venturing,1992,7(1):29-46.
- [26]DAYASINDHU N. Embeddedness, knowledge transfer, industry clusters and global competitiveness: A case study of the Indian software industry[J]. Technovation,2002,22(9):551-560.
- [27]张洪石,付玉秀.影响突破性创新的环境因素分析和实证研究[J].科学学研究,2005,23(S):255-263.
- [28]MUELLER S L, THOMAS A S. Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness[J]. Journal of Business Venturing,2000,16(1):51-75.
- [29]王佳强.文化对创业导向影响的实证研究[D].长春:吉林大学,2007.
- [30]HAMEL G, PRAHALAD C K. Strategic intent[J]. Harvard Business Review,1989,67:63-76.
- [31]李泓桥.创业导向对企业突破性创新的影响研究:互补资产的调节作用[J].科学学与科学技术管理,2013(3):126-135.
- [32]JOHNSON J L, SOHI R S. The influence of firm predispositions on interfirm relationship formation in business markets[J]. International Journal of Research in Marketing,2001,18(4):299-318.
- [33]慈玉鹏.霍夫斯泰德的国家文化维度模型[J].管理学家,2010(12):48-57.
- [34]FOMBRUN C J, GINSBERG A. Shifting gears: Enabling change in corporate aggressiveness[J]. Strategic Management Journal, 1990,11(4):297-308.
- [35]张敏,张一力.文化嵌入、契约治理与企业创新行为的关系研究——来自温州民营企业的实证检验[J].科学学研究,2014(3):454-463.
- [36]魏江,向永胜.文化嵌入与集群发展的共演机制研究[J].自然辩证法研究,2012(3):114-118,103.
- [37]HOFSTEDE G. Culture's consequences: Comparing values, behaviours, institutions and rganizations across nations[M]. London: Sage Publications,2001.
- [38]郑小勇.商业集团从属企业的合法性二元、资源获取与成长绩效[D].杭州:浙江大学,2012.
- [39]MARIADOSS B J, JOHNSON J L, MARTIN K D. Strategic intent and performance: The role of resource allocation decisions [J]. Journal of Business Research,2014,67(11):2393-2402.
- [40]邬爱其.集群企业网络化成长机制研究[D].杭州:浙江大学,2005.
- [41]潘松挺,郑亚莉.网络关系强度与企业技术创新绩效——基于探索式学习和利用式学习的实证研究[J].科学学研究,2011(11):1736-1743.

The relationship and correlated mechanism of cultural embeddedness and innovation propensity of clustered firms: The mediation role of strategic intent

ZHENG Xiaoyong, HUANG Jingsong

(School of Economics and Management, Zhejiang Normal University, Jinhua 321004, P. R. China)

Abstract: Cultural embeddedness has a strong impact on innovation propensity of clustered firms. The clustered firms who are embedded in individualism and masculine are more likely to be involved in radical innovation, while those are embedded in power distance and uncertainty avoidance are more likely to be involved in incremental innovation. Strategic intent is directly related to innovation propensity of clustered firms, which means the stronger the clustered firm's strategic intent is, the more likely to be involved in radical innovation, and vice versa. Besides, strategic intent is influenced by cultural embeddedness. Deeply embedded in individualism and masculine contributes to strong strategic intent, while deeply embedded in power distance and uncertainty avoidance results in weak strategic intent. The empirical research shows strategic intent plays partial mediation role between cultural embeddedness and innovation propensity of clustered firms.

Key words: cultural embeddedness; clustered firms; strategic intent; innovation propensity