

创业者，去还是留？

Entrepreneurs: Will They Stay or Will They Go?

要理解企业家精神，需要考察创业者的具体环境和个人因素

介绍 Stanislav D. Dobrev 教授的研究成果

无论是小型的初创公司(start-up)还是跨国公司，无论是公司雇员还是创办人，企业的组织结构和个人在企业中所起的作用决定了新企业成立的速度和创办的人选。

在研究企业家精神(Entrepreneurship)的时候，社会学家一般观察社会结构的各种属性，如社会经济特征等，而心理学家则着重研究成为企业家的个人所具有的独特个性。但真正的原因其实更为复杂。一项新的研究表明，需要把个人的后天经历与先天倾向等因素综合起来，才能真正了解企业家精神。

在《企业家精神在组织中所扮演的角色及其转换》一文中，芝加哥大学商学院组织和策略学助理教授 Stanislav D. Dobrev 和斯坦福大学商学院的 William P. Barnett 从一个前提入手，即认为在当代商业社会中，为了创办新的企业，人们通常必须离开现在的企业。

大公司和小型初创公司给企业家精神的发展提供的是截然不同的环境。Dobrev 教授说：“这个环境我们指的是有助于企业家精神成长的土壤。”根据 Dobrev 的理论，一个人成为企业家的动机和他在创办新企业之前所任职公司的类型之间是有关联的。此外，Dobrev 教授还将个人的因素纳入探究范围，考察了一个人在原公司所担任的职务对其企业家精神的培养会有什么样的影响。

Dobrev 教授说：“很久以来，人们一直以为对创办新企业起决定性因素的是新技术的出现和资本的有无这两者之间的关系。我们首要的目标则是把注意力引向一个从没有被研究过的领域，把企业家看作是一个企业的产品。我们第二个目标是考察个人在企业中的职位与形成企业家精神的可能性这两者之间有什么联系。”

Dobrev 教授发现，当一个企业逐渐壮大并进入成熟期之后，其创始人倾向于离开企业，去重新创办别的企业，而企业员工则更倾向于留下来。

适应企业环境

Dobrev 教授认为，“几乎所有人都有一个共同的想法，当我们提到企业家的时候，我们所想到的是那些和我们不一样的人，他们具有出众的眼光和成功的决心。但事实上，他们能否把这种眼光变成现实，在某种程度上取决于企业环境中并存的各种机会和限制。”

在成立不久的小企业中，组织结构很不正规，创办人的想法和眼光决定了公司雇员工作的责任与动力。随着企业逐步发展，必须建立规章和程序来满足对可靠性和责任性的需求。这样的规章和程序逐渐导致日益庞大的企业机构，包括建立特定的汇报关系、工作指南、程序规则和对员工责任的详细规定。Dobrev 认为，组织机构的壮大会降低公司员工变成创业者的可能性。因为随着时间的推移，员工与企业外界的联系越来越少，在企业内部的职责却越来越多，而且他们还必须遵守所建立的各种规章、制度和办公程序。

此外，成熟的企业都会向员工提供既成的职业晋升之道，并拥有员工进行创新所需的资金支持。拥有这样良好的内部资源，员工离开公司去创办新企业的意愿就会减少很多。一方面，创办新企业有许多风险；另一方面，现有的企业则能提供长期的职业升迁与奖励机制、职位的稳定、以及在企业内部实现新设想的机会。

尽管大公司能把新生的企业家笼络在自己公司的麾下，与日俱增的官僚作风却会使这些创业者们退避三舍。当企业从创业阶段进入发展阶段，其组织结构的发展目标逐渐从“发展想法”演变为“维持现有的组织机构”。随着他们工作中具有创造性的成分越来越少，企业的创办者可以说在某种程度上失去了对他们所创造的企业的控制。Dobrev 教授说：“我们称此为双亲效应，因为这和父母不愿意承认子女已长大独立、不再需要父母照顾的心态很类似。”

随着官僚机构的形成，创业者被逐渐缩减为一个职业经理人的角色，但创业者对自身角色的看法却很难改变，这种现实角色和自我认识上的偏差将使创业者对企业越来越疏远，而最终迫使他们选择离开企业去创办新的企业。

Dobrev 认为，“只要有办法，创业者一般会选择自立门户，在作为创业者自我身份的认知和在企业中所担当的角色之间寻求一个最佳的匹配。而当企业壮大成熟时，这种匹配不存在了，于是他们作为创业者的身份就会显得过时。”

为测试这一理论，需要找到一批“差点被迫”成为创业者的人，即使他们最终没有成立自己的公司。Dobrev 教授没有从全部人口中选择调查对象，因为企业家占全部人口的比例太低。他选用的是 1997 年斯坦福大学商学院对其 MBA 校友所做的职业调查的数据。这些资料对 Dobrev 教授的研究非常有用，因为在 MBA 毕业生中创业者的比例要高得多，而且斯坦福大学座落于硅谷。

斯坦福大学要求其校友提供职业经历的完整信息，包括担任过的职位和所任职的公司名称，以及是否曾经创办过公司。

Dobrev 教授记录了这些校友单独或是与他人联手创办企业的年份。他还区分了“从雇员到创办人”，“从创办人到创办人”以及“从创办人到雇员”的三种身份变迁，用以检验和澄清他的研究结果。

然后，Dobrev 教授重新组织这些数据，以反映 MBA 学生毕业后每人每年所担任的职位。最终的数据包括了 2,000 多人的 52,519 项职业历史记录，每个人的就业年限从 1 年到 44 年不等。接下来，Dobrev 教授用统计模型测试了不同的参数对产生企业家精神的时间和可能性的影响。

测试的结果符合 Dobrev 教授先前的判断，即企业规模越大，成立的时间历史越久，企业雇员就越不会离开企业而自立门户，而企业创办人再次创业的可能性也就越大。例如，一家成立已 58 年的公司，其雇员成为创业者的可能性下降 15%，而一家成立 10 年的公司，其创办人自立门户的可能性增加 15%。

其它相关因素

Dobrev 还测试了各种人口统计变量和工作经历特性对形成企业家精神的影响。结果表明，非美国本土出生、非白种人的被调查对象更有可能成立新的公司。从年龄角度来看，在刚从商学院毕业到 31 岁之间的年龄段，企业家精神的产生率上升，而 31 岁以后，产生率下降。表面上看，在 43 岁之前，成为企业家的倾向性都在增加。但进一步的研究发现，31 岁以后，尽管成为企业家的倾向性是在增加，但这种增加主要是来自新企业家知识和经验的积累，而不仅仅是因为年龄的作用。

对现有工作非常满意的人，其创业的动机下降 75%。高薪的雇员通常也不愿意离开公司。收入每增加 10 万美元，雇员自立门户的倾向性就会下降 3%。

如果雇员最近的工作职位是市场营销类的，其自己创业的可能性上升 24%。在高科技行业工作也会导致企业家精神的产生率提高三分之一。然而，研究显示，在家族企业工作的人，其创业的可能性下降 20%左右。

Dobrev 教授还发现，一个人跳槽的次数越多，也就越有可能成为企业家。他说：“如果企业家曾经接触过不同公司的运作方式和经营模式，他在处理新企业不可避免的重大问题时也能得心应手。尽管跳槽频繁不一定意味着所供职的企业越来越好，但至少丰富的职业经验可以增加一个人处理问题的能力。”

创业者先前每成立过一家企业，其再次创业的可能性增加 25%，而一名雇员每多在一家公司工作过，其创业的可能性增加 6%。

既然对企业成立年限和企业规模的作用有不同的阐述，Dobrev 教授必须考虑对他的研究结果所能做出的其它解释。他最终证明了下列理论的谬误，即自立门户的原因出自个人原因而不是职务的区别；如果创办人在企业待的时间足够长，他们比雇员更不愿意离开公司；无论创办人是否会再去成立别的公司，他们的周转率都高于公司普通雇员。

重复创业的精神

Dobrev 教授的研究结果说明了在不同的条件下，针对不同的对象，现有企业是如何影响企业家精神的，是会促成还是会抑制企业家精神的发展。他认为，大多数企业家都将遵循重复创业的模式，即在其职业生涯中建立不止一家的企业。

他说：“我们的研究显示，公司创办人更容易自立门户，成立新的公司，而不是受雇于其他公司。”

尽管如此，大多数人都仍将为现有公司的发展而献计献策，而不是为创建新公司而服务。

Dobrev 教授表示，“常有人问我，如何用这篇论文来解释 Bill Gates 的经历。假设 Bill Gates 是依照我们估计的路走的，他不可能象现在这么有名。他之所以这么出名，唯一解释就是因为他是例外。如果一个违背我们理论的例外能引起如此广泛的关注，这恰恰证明了我们理论的普遍性。”

Stanislav D. Dobrev 是芝加哥大学商学院组织和策略学助理教授。他关于“企业角色和企业家精神的形成”的研究获得了芝加哥大学商学院 Kauffman 企业领导研究中心和斯坦福商学院企业家研究中心的研究津贴。