高管个人社会资本与企业绩效之间的关系实证分析

李钟石[1],赵勇哲[2],王 雪[3]

(1.延边大学 经济管理学院,吉林 延吉133002;2.韩国港口研修院,韩国 仁川22306;
3.国网冀北电力有限公司 管理培训中心,北京102401)

摘 要:本文收集并整理了357份调查问卷,并根据这些有效数据构建了结构方程模型,对高管的个人社会资本及它与企业绩效两者之间的关系进行了理论分析和实证研究。通过对实证结果分析可知,企业内部环境和外部环境下的社会资本是企业高管个人社会资本的组成部分;高管个人的社会资本与企业绩效之间存在并不显著的因果关系,只能通过企业适应能力显著影响企业的经济绩效。此研究结果是对已有研究结论的扩展及融合,证实了高管个人社会资本在整体上对企业绩效有着显著促进作用,同时也明确了高管个人社会资本与企业绩效间的作用路径。

关键词:高管个人社会资本;企业绩效;企业适应能力

中图分类号:F270 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—980X(2021)05—0093—07

一、引言

近几年,在世界经济格局的影响下,我国经济结构呈现出多元化发展趋势,创新成为企业提升竞争力的重要手段。企业在转型中前行,需要对各类资源进行整合,而高管个人的社会资本也已成为企业未来发展战略得以顺利实施的重要推手。随着企业对高管个人的要求越来越高,创新、谋略、管理、技能已成为高管个人必备的素养(邱伟年等,2011)。纵观企业发展全局,生产规划、组织架构、产品结构及市场销售等各环节,不仅是关乎企业发展优劣的重要因素,也是提升企业竞争力的重要方面。

关于高管个人的社会资本与企业绩效之间的关系,以往很多专家学者从不同的角度对其进行了分析探讨,但大多数的研究成果仅限于理论探讨。从2019年《财富》杂志美国500强企业排行榜中,不难看出,成功的企业管理者与社会公众、媒体、顾客等利益相关者打交道的频率非常高,很多企业家甚至坦承,他们有31%~50%的时间都被用来处理与政府官员等利益相关者的合作事项(王永健等,2012)。相关领域的专家学者们同样认为,社会资本不仅能够影响企业高管的工作效率和贡献率,而且会影响企业效益和发展进度。早在1998年,苏昕和张辉(2018)以CSMAR数据库中A股上市公司为研究对象,对所提理论假设进行了实证检验,他们认为战略柔性与企业绩效间存在显著的倒“U”型关系,即战略柔性存在“拐点”效应,过低或过高水平的战略柔性皆不利于企业绩效的提升。李冬伟和吴菁(2017)对高管团队异质性对企业社会绩效的影响问题进行分析,他们在研究的过程中,以高层梯队理论为基础,在研究中发现高管团队作为制定和执行企业社会责任战略的重要决策者,其异质性对企业社会责任绩效有显著正向影响。2003年,国务院国有资产监督管理委员会发布《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》(以下简称《办法》),对大型央企和国企管理层进行了明确界定。在企业的管理层面上,高管被界定为直接对公司的经营效益负责,并以此推动企业整个经营环节发展的责任人。

对于社会资本的概念,专家学者们给出了自己的定义,将这些概念归纳起来,可以分为3个层面,即微观、中观及宏观。从微观和中观层面来看社会资本,关注的重点放在了个体行动者的关联;其个体行动对其社会地位状况及社会资源的影响,是通过建立社会网络来展现;从宏观层面看,则需要从某个区域或国家的角度出发,主要研究对象是社会资本存量对该地区经济的影响。需要注意的是,站在这一层面上,社会资本已不仅仅是个体或组织社会资源及社会地位的体现,而是组织内部各成员默认和遵守的一种规范。著名学

收稿日期:2019—11—20

作者简介:李钟石,博士,延边大学经济管理学院讲师,研究方向:企业管理、物流管理等研究;赵勇哲,博士,韩国港口研修院教授,研究方向:企业管理、物流管理、OR等;王雪,硕士,国网冀北电力有限公司管理培训中心中级会计师,注册会计师,国际内部注册审计师,研究方向:会计、财务、企业管理。

者福山等(2003)认为,社会资本能够促进两人及两人以上之间的合作,这种合作是一种非正式的规范;当个人违反了这种规范,则会受到惩罚,社会资本就会减少;而若每个个体都严格遵守这个规范,社会资本就会不断增加。企业高管个人的社会资本从不同层面上看,是推动企业前进的动力,更是企业获取社会资源的重要渠道。

本文以高管个人的社会资本与企业绩效之间的关系为研究课题,在现有的研究资料和研究成果基础上,从3个方面巩固理论分析:首先,建立企业高管个人的社会资本框架;其次,采用SPSS统计分析软件和问卷调查法,对我国企业高管个人社会资本情况、企业规模、企业绩效等进行有效分析;最后,通过实证研究得出的结果,进行分析总结。

二、理论与假设

(一)高管个人社会资本及其构成

1. 高管个人社会资本概念

社会资本的概念最早由法国当代最具国际性影响力的思想大师皮埃尔·布尔迪厄提出(Ulrich,2009),他从个人资本的角度将资本分为3种,即经济资本、社会资本及文化资本。依据皮埃尔·布尔迪厄的观点,企业高管个人的社会资本是在特有的工作环境中,通过群体关系和组织关系不断获取的一种资源集合体。他们的社会资本并非存在于亲属关系或血缘关系中,而是存在于社会群体或社会组织中。企业高管个人所拥有的社会资本需要具备3个要素:第一,个人建立的社会关系或社会组织应具备有效性,无效的社会关系或社会组织则不能被看作个人的社会资本;第二,企业高管个人所获取的社会资本,既要有各类资本的数量,又要保证各类资本的质量;第三,作为企业高管,应具备高能的行动力。皮埃尔·布尔迪厄在对社会资本转化问题上进行了深入研究,充分肯定了社会资本的巨大能量;在研究分析中,他发现社会资本对企业经济的发展有着巨大影响(周霖和蔺楠,2018)。

2. 高管个人社会资本的构成

根据《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》,企业高管个人被界定为企业董事长、总经理、副总经理等高层管理者,他们的社会资本是每个个体的无形资源,通过这种资源他们可以在企业的发展中充分发挥自己的作用。边燕杰和丘海雄(2000)在测量企业法人代表的社会资本过程中,设计了3个指标,即高管在企业的任职、从业状况及社会关系情况,认为高管个人社会资本可以分为企业内部的社会资源和企业外部的社会资源。其中,前者是指高管个人与企业中的高级管理人员在协作中所形成并维系的一种无形资本,这种资本既包含了高管之间的相互信赖,又有行为准则及对企业的预期值等。而后者则是指代企业管理层与外部环境之间进行沟通交流时,高管个人所起到的近似于中介的作用。研究框架如图1所示。

综上,本文提出如下假设:

高管个人的社会资本由内部社会资本及外部社会资本组成(H1)。

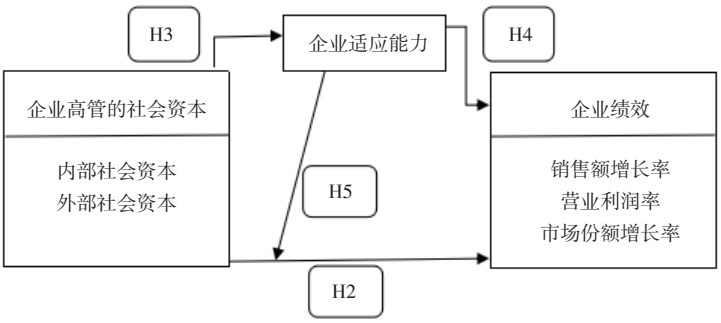

图1　研究框架及假设

(二)高管个人社会资本与企业绩效的关系

1. 高管个人社会资本直接影响企业绩效

从政府的角度来看,高管个人的社会资本对企业绩效具有直接的影响。一方面,从供求关系来看,政府

与企业之间不仅是税收关系。在长期的关系发展中,政府和企业之间已经形成了供求关系(尹宏祯,2017)。政府作为消费者,直接影响企业绩效,尤其在办公用品等方面。高管个人在政府中获得的社会资本越多,其拉动企业获得的经营利润就越多,直接影响企业绩效整体的提升程度就越大;另一方面,从企业高管个人的角度来看,在企业提高绩效的过程中,高管每一个个体的决策都能够直接影响到企业未来的走向和经营绩效的提升效果(黄林和朱芳阳,2018)。而在企业运营期间,将高管们的每一个个体进行组合即能够形成一个高效的领导层,他们的日常工作包含了企业未来风向的把控、企业绩效的提升及企业文化的建设等,他们的每一个决策都关系到企业整体和每个部门生产获得的绩效。综合以上分析,本文提出如下假设:

高管个人社会资本对企业绩效会产生直接且显著的正向作用(H2)。

2. 高管个人社会资本对企业绩效产生显著的正向影响

企业高管个人是企业与社会之间的"连接点"(祁继鹏和何晓明,2015)。在社会环境中,高管个人获得社会资本的渠道主要有两种:一是高管个人通过长期工作经验获得社会资本,即高管个人通过建立组织与单位之间的关系渠道,获得需要的社会资本,这笔资本对高管个人而言是非常珍贵的;二是高管个人通过累计的私人关系,建立企业与社会之间的关系,这种连接方式有助于企业与社会之间形成有效的互动关系。但需要注意的是,高管个人通过私人关系建立企业与社会关系(Wouter et al,2014),应提高企业对企业外社会环境的适应能力,这种适应能力包含了政府的政策、市场机制及公众的喜好等要素,因为不论哪种要素发生变化,作为企业高管个人均应具备及时调整战略的能力,为企业的发展提供准确的决策。由此不难看出,在企业高管个人获得社会资本的过程中,企业适应能力可以分为主动适应能力和被动适应能力,而正是这种适应能力在高管个人社会资本与企业绩效之间扮演着调节和中介的角色(Huang,2011)。在企业发展的过程中,企业的这种适应能力在很大程度上决定了企业发展的成败,并成为企业竞争力提升的必备能力。当高管个人将企业的这种适应能力全面转化为企业的竞争力时,则有助于企业在市场竞争中立足,并不断强化企业自身的竞争力,提出如下假设:

高管个人的社会资本对企业的适应能力具有正向作用(H3);

企业适应能力对企业的绩效具有正向作用(H4)。

综合以上理论假设发现,高管个人的社会资本在企业适应能力的影响下对企业绩效产生影响的路径大概率存在,因而,可以得出以下假设:

在高管个人的社会资本与企业绩效的关系中,企业适应能力发挥了中介作用(H5)。

三、研究设计

(一)数据和样本

1. 数据的收集

采用问卷调查和访谈相结合的方式收集数据。其中,问卷设计在国内已有研究成果的基础上进行了初步设计,然后根据上述理论假设进行了修改和调整。除此以外,还进一步对9名长期从事企业管理工作的某大学在职MBA学员,在进行问卷调查的基础上与之进行了较有深度的访谈。在与这些管理工作经验丰富的企业高管交流后,进一步修改、完善了此前设计的调查问卷,才得以确定问卷的最终内容。然后在2019年7—10月间,由中国企业名录中随机选择200家企业,发放问卷600份;为了保证问卷的回收率,分别由相关协会寄出。在回收的416份问卷中剔除企业相关数据缺失的问卷,最终保留有效问卷357份。

2. 样本的特征

将选择的样本分别从企业规模、企业性质、企业分布3个方面进行描述,具体见表1。首先,从企业规模的角度描述,大型企业、中小型企业、微型企业各占36.7%、41.6%、21.7%,可知中小型企业比大型企业和微型企业占比大;从企业性质角度描述,国有企业及股份制企业、中外合资企业、私营企业分别占比37.7%、29.4%、32.9%,可知国有企业及国有控股企业占比较大;从企业分布角度描述,东部地区、中部地区、西部地区分别占比29.9%、40.1%、30.0%,可见华东及华南的企业占了绝大多数。以上样本特征描述表明,本文选择的样本覆盖范围较为广泛。因此有着较为良好的代表性。

表1　样本特征描述信息

企业规模		企业性质		企业分布	
分类	比例(%)	分类	比例(%)	分类	比例(%)
大型企业	36.7	国有及股份制企业	37.7	东部地区	29.9
中小型企业	41.6	中外合资企业	29.4	中部地区	40.1
微型企业	21.7	私营企业	32.9	西部地区	30.0

(二)变量的定义和测量

在设计问卷时,根据国内现阶段的研究资料,分别从高管个人的社会资本、企业绩效及企业适应能力3个方面进行变量的定义和度量。

第一,高管个人的社会资本。兼顾内外视角,可以把高管的社会资本细分为内部社会资本和外部社会资本。以相关学者已有研究成果的量表为参考,具体问题设计如下:N1为高管个人人脉资源数量;N2为企业内部高管之间的交流次数;N3为同行业不同企业之间高管个人人际交流次数;N4为企业内部管理人员和普通员工交流次数;N5为高管个人是否曾在其他企业担任高管;N6为高管个人有何种社会名誉和地位;N7为高管个人与银行和国企高管之间的关系程度。

第二,企业经营绩效。本文的企业绩效主要度量市场绩效和财务绩效两个方面,其中市场绩效由销售增长率和市场份额增长率两个指标进行度量(王丽娜等,2015);财务绩效则主要以总资产收益率、税前净利润、企业市值与资本重置成本比及营业利润率等指标进行度量。这与管理战略的相关领域中,学者们常用的绩效指标有重合之处。但是,由于通过访谈很难获取企业的总资产收益率、税前净利润、市值与资本重置成本比等信息,所以,度量企业经济效益的指标只选取销售增长率、市场份额增长率及营业利润率。

第三,企业适应能力。根据相关研究结果,度量企业适应能力的指标主要包括3个方面:企业在市场中对自身产品所面临机会的具体反应;企业在把握各种机会时的反应速度;企业在面对各类机会时可能采取何种措施(戴云和沈小燕,2015)。具体见表2。

表2　模型具体评价指标

潜变量	观察变量
高管个人的社会资本	企业内部的社会资本
	企业外部的社会资本
企业经营绩效	企业销售增长率
	市场份额增长率
	营业利润率
企业适应能力	企业的适应能力

(三)数据处理方法

由于所涉及的研究变量具有较强的主观性和误差性,所以本文使用结构方程模型来检验研究假设(陈春花等,2018)。本文在验证所构建理论概念模型的有效性与合理性时,为了避免各类指标在许多情况下出现各种不同程度的误差及受到样本容量的影响,在评价模型时仅选取χ^2/df(卡方个检验和分解融合方法)、*CFI*(比较拟合指数)、*TLI*(Tucker-Lewis index指数)及*RMSEA*(近似误差均方根)4类指数作为拟合指数。具体判别标准分别是:当$\chi^2/df<5$,或$CFI\geqslant0.9$,或$TLI\geqslant0.9$,或$RMSEA\leqslant0.08$时,模型被认为是能够接受的。除此以外,潜变量组成信度应大于0.7,并且潜变量提取变异量应大于0.5。当路径系数相应的临界值C.R.在1.96以上时,意味着此路径系数水平*P*值小于等于0.05,统计具有显著性。具体进行数据处理时,将使用SPSS22.0与AMOS24.0等软件。

(四)信度和效度检验

采用Cronbach's α系数法与组合信度法(CR)对变量进行信度检验,并计算了各变量的平均提取方差指标(AVE),具体结果见表3。所有变量的Cronbach's α值和CR值均超过临界值0.7,处于可接受范围之内,说明本量表的可靠性相对较高。由表3中数据可知,各建构的AVE值均超过临界值0.5,表示各建构拥有较高的聚合效度。本研究是在国内外学者已有相关研究结果的基础上,结合文献回顾得出的调查问卷初稿。根据本次调查问卷的内容、该领域的专家学者的研究成果及企业高管领导个人的讨论和访谈,对信度检验进行反复修订。因此,调查问卷的各项变量已能够较为客观地反映出企业的真实情况。另外,在进行因子分析之前,有必要检验相关数据是否适合因子分析。于是采用KMO(检验统计量)样本测度及巴特莱球体检验进行检验,结果显示,企业高管的社会资本、企业的适应能力、企业经济绩效的构面数据KMO值分别是

表3　Cronbach's α系数

变量名称	Cronbach's α系数	组合信度	平均萃取值
内部社会资本	0.72	0.71	0.63
外部社会资本	0.76	0.74	0.66
企业的适应能力	0.85	0.81	0.79
企业经济绩效	0.81	0.78	0.64

0.74、0.81、0.78,均超过0.6,因而该样本数据是适合进行因子分析的。

四、高管个人社会资本与企业绩效关系的实证分析

(一)高管个人社会资本构成的因子分析

使用软件SPSS22.0对数据进行主成分分析,并使用最大方差旋转,然后将特征根大于1的因子予以保留。其中,所有的项目必须用以下尺度和准则展开测量:第一,该项目中的最大荷载;第二,该荷载值不小于0.5,详见表4。企业高管个人基于企业外部的社会资本用$y1$表示,企业高管个人基于企业内部的社会资本用$y2$表示。由表4可知,$y1$和$y2$有着大致等同的贡献率,分别为29.130%和27.510%,并且$y1$和$y2$的累积贡献率为56.020%。所以,以上分析结果是支持H1的,H1得以验证通过。

表4 高管个人社会资本构成的因子分析结果

题项代码	$y1$	$y2$
N1	2.984	0.723
N2	0.104	0.731
N3	0.251	0.645
N4	0.09401	0.679
N5	0.577	0.401
N6	0.645	0.288
N7	0.852	0.0573
因子的贡献率(%)	29.130	27.510
累积因子的贡献率(%)	29.130	56.020

注:KMO值=0.745;Bartlett卡方值=851.054;自由度df=27;相伴概率P=0.000。

(二)变量间的关系验证

根据本文的问卷调查数据,在前文相关理论分析的基础之上检验企业高管的社会资本与企业适应能力之间的影响关系。由表5可知,企业高管个人的社会资本作用在企业适应能力上的路径系数是0.81(P=0.000),表示企业高管个人的社会资本对企业适应能力的影响显著为正,模型的拟合度相对较好,H3的验证得以通过。使用检验H3的方法对企业适应能力与企业绩效之间的影响关系进行检验,得到路径系数为0.64(P=0.000),表示企业适应能力对企业绩效的影响显著为正,H4得以验证通过。使用检验H3和H4相同的方法检验企业高管个人的社会资本与企业绩效之间的关系,得到路径系数为0.69(P=0.000),表示企业高管的社会资本对企业绩效的影响显著为正,H2得以验证通过。

表5 变量之间的影响关系

变量关系	路径系数	P	对应假设	检验结果
高管社会资本→企业适应能力	0.81^{***}	0.000	H3	通过
企业适应能力→企业绩效	0.64^{**}	0.000	H4	通过
高管社会资本→企业绩效	0.69^{***}	0.000	H2	通过

注:*表示$P<0.05$;**表示$P<0.01$;***表示$P<0.001$。

(三)模型的检验

将企业高管的社会资本、企业适应能力及企业绩效放在同一结构方程模型内,然后基于此进一步对模型进行整体分析,参数结构和理论模型如图2所示。其中,测量误差以δ_i(i=1,…,8)、ε_j(1,2,3)表示。路径系数用x_{ij}(i=1,…,3;j=1,…,3)、β_{ij}(i=1;j=1,…,3)表示。圆角矩形图表示潜变量,椭圆形表示观测变量。其中,λx_{11}和λx_{12}分别是高管社会资本中内部资本和外部资本的影响系数,λy_{21}、λy_{22}、λy_{23}分别是经济绩效中销售增长率、市场份额增长及营业利润率的影响系数。使用AMOS24.0软件检验整体理论模型(郭立新和陈传明,2011),结果见表6。由企业高管社会资本到企业绩效(β_{12})的路径系数为-0.103,P为0.568,未能通过显著性验证。通过优化企业高管个人的社会资本与企业绩效,不难分析出,政府的消费者是通过企业高管个人的社会资本对企业绩效产生直接影响(Hough和

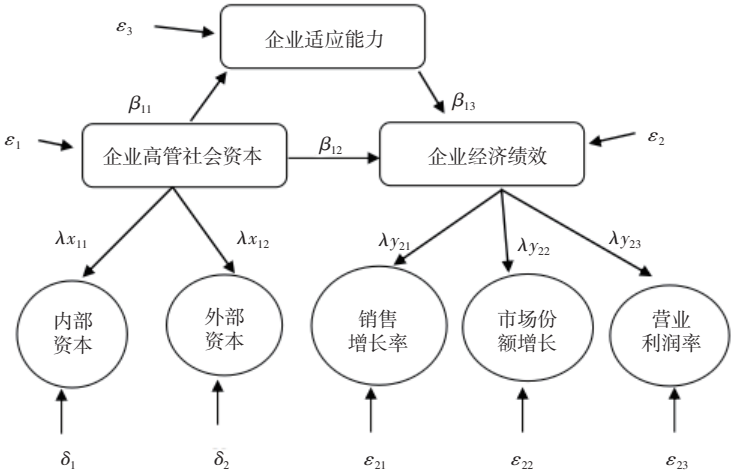

图2 参数结构和理论模型

Ogilvie,2005)。但是,企业高管的个人社会资本多被视作企业的投入成本,但投入成本的增加又往往意味着企业绩效的降低,这直接导致了本文路径系数为-0.103。

修正模型以后,再次进行检验,其结果见表7。由表7可知,修正模型拥有相对较好的拟合度,该模型可以被接受。基于以上分析可以得出结论,企业高管的个人社会资本不能对企业的经济绩效产生直接作用;当引入企业的适应能力以后,只能通过增强企业适应能力间接提高企业的经济绩效,即企业适应能力可以被当作企业高管个人社会资本与企业绩效之间的中介变量(孙凯等,2019)。以上结果支持H3、H4和H5,但不支持H2。

表6　整体模型路径系数和验证结果

路径参数	变量关系	路径系数	*P*	检验结果
β_{11}	高管社会资本→企业适应能力	0.750	0.000	通过
β_{12}	高管社会资本→企业绩效	-0.103	0.568	未通过
β_{13}	企业适应能力→企业绩效	0.594	0.000	通过

注:*表示$P<0.05$;**表示$P<0.01$;***表示$P<0.001$。

表7　模型适配指标

潜变量	观察变量	MLE参数		组成信度	萃取变异量
		λ	误差		
企业高管的社会资本	外部社会资本	0.75^{***}	0.54	0.77	0.58
	内部社会资本	0.55^{***}	0.79		
企业的适应能力	企业的适应能力	0.74^{***}	0.56	0.87	0.72
企业绩效	销售额增长率	0.86^{***}	0.76	0.84	0.79
	营业利润率	0.83^{***}	0.72		
	市场份额增长率	0.75^{***}	0.55		

注:χ^2/df=3.832;*CFI*=0.985;*TLI*=0.97;*RMSEA*=0.07;所有参数估值均在0.01水平上有统计显著性。

五、结论和启示

(一)研究结论

本文的实证研究结果表明,企业高管个人的社会资本及企业适应能力都是影响企业经济绩效的重要因素(肖莹,2020)。企业高管拓展其社会资本的重要渠道很多来源于高管个人在内部环境和外部环境中与利益相关者建立并加强关系的过程,也就是在沟通和交流中强化与供应商、顾客、经销商等利益相关者的关系纽带(段沛英等,2019)。除了内部环境,高管个人应注重与供应链、媒体、政府官员等外部环境利益相关者的关系维护,因为这两者对企业绩效的影响都十分重要。除此以外,基于本文的研究结果可知,把高管个人的社会资本、企业的经济绩效及企业的适应能力一起放入模型中验证时,可以发现高管个人的社会资本通过企业适应能力间接影响企业的经济绩效(王楠等,2019),即企业适应能力在高管个人的社会资本与企业经济绩效之间发挥着完全的中介作用。以上研究结论证实了高管个人的社会资本在总体上确实有助于企业经济绩效的提升。

(二)实践启示

首先,企业高管个人在拓展社会资本时,一方面要加强企业内部高管之间的联系;另一方面也要强化与供应链、媒体、政府官员等外部环境利益相关者的关系(王分棉和原馨,2019)。如此,不但有助于高管及时获取企业外的信息,而且在当前"大政府、小社会"的现实情况下有助于影响或制定与企业息息相关的政策(马晓璇和鲁虹,2019)。其次,企业高管发展社会资本应遵循相关法律法规及社会规范。发展社会资本绝不等于寻租收益,错误的价值认知会对高管个人社会资本的研究产生负面影响。再次,企业高管个人应主动承担相应的社会责任。企业高管个人在参与社会公益活动的过程中,既可以建立更多的人脉网络,又能够强化与社会公众的联系。最后,良好社会资本是基于提高信任度的前提,与利益相关者建立互利互惠的稳固关系,可进一步提升高管个人社会资本的质量。

参考文献

[1] 边燕杰,丘海雄,2000.企业的社会资本及其功效[J].中国社会科学(2):87-99.

[2] 陈春花,朱丽,宋继文,2018.学者价值何在?高管学术资本对创新绩效的影响研究[J].经济管理,40(10):92-105.

[3] 戴云,沈小燕,2015.企业绩效与高管薪酬关系研究——以社会相似性为调节变量[J].企业经济(11):83-88.
[4] 段沛英,王彩霞,李余,2019.通货膨胀预期、高管社会资本与商业信用融资——来自中国上市民营公司的经验证据[J].企业经济,38(10):150-156.
[5] 弗朗西斯·福山,曹义,2003.社会资本、公民社会与发展[J].马克思主义与现实(2):36-45.
[6] 郭立新,陈传明,2011.企业家社会资本与企业绩效——以战略决策质量为中介[J].经济管理,33(12):43-51.
[7] 黄林,朱芳阳,2018.民营科技企业社会责任与企业绩效的实证研究:社会资本视角[J].科学管理研究,38(4):209-217.
[8] 李冬伟,吴菁,2017.高管团队异质性对企业社会绩效的影响[J].管理评论,29(12):84-93.
[9] 马晓璇,鲁虹,2019.高管团队外部社会资本对企业技术创新的影响——以高管激励为调节变量[J].科技管理研究,39(1):162-169.
[10] 祁继鹏,何晓明,2015.高管团队的社会资本能否改变企业并购绩效?[J].财经问题研究(12):111-118.
[11] 邱伟年,王斌,曾楚宏,2011.社会资本与企业绩效:探索式与利用式学习的中介作用[J].经济管理,33(1):146-154.
[12] 苏昕,张辉,2018.战略柔性与企业绩效——基于高管双元资本调节作用的实证检验[J].华东经济管理,32(4):149-159.
[13] 孙凯,刘祥,谢波,2019.高管团队特征、薪酬差距与创业企业绩效[J].科研管理,40(2):116-125.
[14] 王分棉,原馨,2019.学者独立董事的选聘机制研究——人力资本和社会资本的视角[J].经济管理,41(2):90-106.
[15] 王丽娜,高前善,杨玉红,2015.创始人经营、社会资本与企业绩效[J].财会月刊(26):9-15.
[16] 王楠,黄静,王斌,2019.董事会社会资本、CEO权力与企业研发投资——基于创业板上市公司的实证[J].科研管理,40(5):244-253.
[17] 王永健,谢卫红,蓝海林,2012.IT能力与战略柔性:探索式学习与利用式学习的中介作用[J].经济管理,34(11):64-73.
[18] 肖莹,2020.高管社会资本、审计质量与企业风险抑制[J].财会通讯(11):35-38.
[19] 尹宏祯,2017.高管社会资本、组织合法性对公司价值影响的实证分析[J].财会通讯(21):49-54.
[20] 周霖,蔺楠,2018.社会资本可以增进企业风险资本获取能力吗——来自创业板上市公司的证据[J].科技进步与对策,35(6):84-92.
[21] HUANG H C, 2011. Technological innovation capability creation potential of open innovation: A cross-level analysis in the biotechnology industry[J]. Technology Analysis & Strategic Management, 23(1): 65-71.
[22] HOUGH J R, OGILVIE D, 2005. An empirical test of cognitive style and strategicdecision outcomes [J]. Journal of Management Studies, 42(2): 114-119.
[23] ULRICH L, 2009. Absorptive capacity, environmental turbulence, and the complementarity of organizational learning processes[J]. The Academy of Management Journal, 52(4): 21-25.
[24] WOUTER S, SOUREN A, TOM E, 2014. Social capital of entrepreneurs and small firm performance: A meta-analysis of contextual and methodological moderators[J]. Journal of Business Venturing, 29(1): 49-61.

An Empirical Analysis of the Relationship between Executives' Personal Social Capital and Corporate Performance

Li Zhongshi[1], Zhao Yongzhe[2], Wang Xue[3]

(1. School of Economics and Management, Yanbian University, Yanji 133002, Jilin, China; 2. Korea Port Training Institute Inchon, Inchon 22306, Korea; 3. Management Training Center of State Grid Jibei Electric Power Co., Ltd., Beijing 102401, China)

Abstract: A structural equation model based on the 357 questionnaires is constructed and theoretical analysis and empirical research on the relationship between executives' personal social capital and corporate performance are conducted. According to the empirical results, the social capital in the internal and external environment of the enterprise is a part of the individual social capital of the enterprise executives. There is no significant causal relationship between individual social capital and corporate performance, which can only significantly affect the economic performance through the enterprise adaptability. The results are the extension and integration of the existing research conclusions, and confirm that the personal social capital of executives has a significant role in promoting corporate performance as a whole, and also clarify the path of the interaction between personal social capital and corporate performance.

Keywords: personal social capital of senior executives; corporate performance; corporate adaptability