

家族企业员工持股对企业数字化转型的影响——基于组织动态能力的中介效应

余佳颖

(湖南师范大学, 湖南省 长沙市 410005)

摘要: 本文以员工持股计划作为解释变量, 探究员工持股计划开展与否对家族企业数字化转型之间的关系, 并以组织动态能力作为中介变量探究其存在的中介效应。本文选取 2014-2022 我国 A 股上市家族企业共 10503 条数据为样本进行实证分析, 研究结果表明: (1) 家族企业开展员工持股计划能有效推进企业数字化转型的进程。(2) 家企中员工持股计划能通过提升组织动态能力中的创新能力与适应能力, 从而有效促进数字化转型效率。

关键词: 企业数字化转型; 家族企业; 员工持股计划; 组织动态能力

中图分类号: F272.92; F279.23

文献标识码:

一、引言

数字经济是继农业经济和工业经济之后的新发展而来的重要经济形态, 正在推动各国重新配置资源、重塑经济结构和改变竞争格局, 为中国家族企业带来了前所未有的机遇与挑战。中央在《“十四五”数字经济发展规划》中强调, 要深度融合数字技术与实体经济, 加强数字基础设施建设; 完善数字经济治理体系, 推动数字产业化和产业数字化协同发展; 赋能传统产业转型升级, 培育新产业、新业态和新模式, 壮大并优化我国数字经济, 构建数字中国。

推动企业数字化转型是赋能中国经济高质量发展的重难点所在, 需充分利用大数据、人工智能、物联网、云计算等先进技术, 深度融合技术与商业模式, 对组织产业结构进行全面优化。企业作为数字化转型的主体, 其自身特征尤其是产权属性对塑造数字化转型有着关键影响, 国有企业和民营企业在产权结构、资源禀赋和制度逻辑等方面存在显著差别^[1], 在当前数字经济背景下, 政府的政策导向和支持提高了国有企业开展数字化战略变革的可能^[2], 但对于大部分由家族掌管建立的民营企业而言, 数字化转型是一项长期且艰巨的任务, 使得许多家族企业面临“不能转”“不敢转”和“不会转”的问题。

员工持股作为一种激励机制, 能从员工-组织关系(EOR)入手激发企业的组织动态能力。员工持股能有效激发员工的积极性和创造力, 让员工拥有主人翁意识, 提高角色外自发性行为的产生, 与企业达成战略战线, 使员工更加注重企业的长期发展; 同时, 员工持股也有助于吸引和留住技术型人才, 为企业的发展提供坚实的人才基础。因此, 在面对家族企业数字化转型这个亟待解决的难题时, 是否可以进一步研究探讨员工持股政策的实施是否在其中起到推动效用? 通过什么路径产生的影响? 因此, 本文将着手对家族企业实施的员工持股政策开展研究, 在员工持股与企业数字化转型之间进行路径分析, 并选取组织动态能力作为中介变量开展实证研究, 明确中国家族企业实施员工持股对其数字化转型的助力机制。

二、文献综述与研究假设

员工持股计划的实施主体为企业员工, 这种制度通过让员工持有本企业股票的方式, 可以实现企业和员工的“利益绑定”^[3]。在没有实施员工持股计划的时候, 员工所获取的收益就只来自于固定工资, 对于企业的创造的剩余收益是没有权利分享的, 而员工持股计划的设定赋予了员工企业所有权和剩余收益分享权, 激发了员工的主人翁意识, 增强员工对企业的归属感^[4]。其次, 大多数员工持股计划都会对赋予员工的股权设置锁定期, 锁定期以内, 员工无法对其股权进行操作, 而且规定在锁定期内员工离开公司后, 所持有的未行权的股票期权作废, 这在一定程度上也减小了企业员工的流动性。所以, 员工持股计划是一种激励机制, 它不但能够提升公司成员工作的积极性, 还能让公司能够留住并吸引更多的优秀人才^[5]。

基于上述理论支持,本文提出以下假设 1:

H1: 家族企业开展员工持股计划能有效推动企业数字化转型进程。

创新活动是由管理层组织推动、员工参与实现的^[6],员工是创新的主体力量,与创新产出直接相关。员工持股计划通过授予核心员工股权,可以有效地将被授予对象利益与企业利益绑定在一起,激发员工的主人翁意识,提高其工作的积极性、主动性和创造性^[7],从而推动创新活动顺利进行。同时,员工持股计划有利于形成员工之间相互监督、相互学习的文化氛围,员工之间相互监督,能够减少员工的偷懒、搭便车行为;员工之间相互学习,有利于讨论与合作,碰撞出思想的火花,进一步提高企业生产力,提升创新数量和质量^[8]。

基于上述理论支持,本文提出以下假设 2:

H2: 员工持股计划能通过促进企业创新提高组织动态能力中的创新能力,从而推进企业数字化转型。

员工持股计划赋予了员工所有者的身份,通过让员工持有公司股份,分享公司剩余索取权,分散公司的部分风险,形成风险共担机制,提高了企业风险承担水平^[9]。员工持股计划也可以强化普通员工对经营者的监督和对日常工作中业务运行的监督,可以约束经营者的行为、加强横向监督以及加强团队的合作^[10]。其次,员工持股计划可以积累人力资本,实施员工持股计划通过利益“捆绑”,让核心员工以股东的身份参与到公司治理中,可以稳定公司人才队伍,从而也利于公司核心人才离职率降低^[11],保障经营活动中人力资源的稳定性,增强企业风险承担的能力,促进企业风险承担水平提高。

基于上述理论支持,本文提出以下假设 3:

H3: 员工持股计划能通过提高企业风险承担水平提高组织动态能力中的适应能力,从而推进企业数字化转型。

从企业的视角看,不论基于企业实施员工持股计划的目的抑或实施带来的经济后果,都预示着企业具有良好的发展潜力。从员工视角看,现阶段我国员工持股计划具有对员工行权无业绩要求、持股周期较短、自负盈亏等特点,因此,员工的持股收益完全取决于短期内企业在资本市场上的表现。此时,员工作为企业内部的信息优势方,其购买行为代表着对企业未来发展前景的认可^[8],即员工的购买行为对外部投资者会产生积极的信号传递作用。综合企业及员工行为视角的分析,可知员工持股计划的实施代表企业未来有着良好的发展前景。章卫东等^[12](2016)研究发现,员工持股计划的宣告能够给股东带来 4% 的累计超额收益率。综上所述,企业员工持股计划的实施能够向外部市场传递积极信号,降低企业内外信息不对称程度,进而降低企业的外部融资成本,起到缓解融资约束的作用。

基于上述理论支持,本文提出以下假设 4:

H4: 员工持股计划能通过缓解融资约束提高组织动态能力中的吸收能力,从而推进企业数字化转型。

三、研究设计

(一) 样本选择与数据来源

自 20 世纪 80 年代我国引入员工持股计划以来,实施过程中因为诸多问题曾一度被政府叫停,发展很不稳定。直到证监会于 2014 年发布《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》之后情况才有所好转,资本市场的制度得以更加完善成熟,实施员工持股计划的企业数量也有了大幅的增加,因此本文选取我国 2014-2022 年沪深 A 股上市公司为样本进行实证研究。

本文对原始数据进行了以下的处理:(1)剔除 ST 和*ST 等非常状态的样本,此类公司不具备可比性;(2)剔除属于金融行业的公司,金融公司在财务编制上比较特殊;(3)删除变量数据缺失的样本;(4)为防止极端值对回归会产生偏差影响,对连续变量在 1%至 99%

的分位上进行了缩尾处理。本文所使用的数据来自 CSMAR 数据库，软件则使用 Excel2019 和 Stata17.0 对样本数据进行处理和实证分析。

（二）变量解释

1、被解释变量

企业数字化转型（DCG）。对于企业数字化转型的定量测度学术界尚未达成一致意见。目前对于数字化转型的衡量方法主要有以下几种：（1）将报表附注中无形资产明细阐述与数字技术相关的关键词累加求和，然后按其占无形资产总额的比重来衡量^[13]；（2）问卷调查采用企业信息技术人员占比^[14]；（3）采用相关文本分析统计企业数字化相关词汇出现的频率^[15]。本文根据吴非^[15]（2021）等提出的有关数字化转型的技术层特征词，在 CSMAR 中国数字经济研究数据库中选取上市公司数字化转型程度指标，该指标统计了上市公司报告中代表企业数字化转型的关键词出现的频率，词频越高，企业数字化转型程度越高。

2、解释变量

员工持股计划（ESOP）。考虑到我国的员工持股制度比较宽松，范围比较广，在不同的公司和行业中，员工持股方案的制订方法也会有很大差异。因此关于员工持股计划的分析本文参照陈大鹏等^[10]（2019）的做法，使用虚拟变量对员工持股计划进行衡量，如果企业当年实施员工持股计划或存在员工持股计划，则取值为 1，否则取值为 0。

3、中介变量

组织动态能力，具体分为适应能力、创新能力和吸收能力三模块。

（1）适应能力（ACV）。采用企业研发、广告与资本三者支出强度的变异系数，即三者标准差与平均值之比来衡量适应能力。由于变异系数值为反向指标，为了使变异系数值与适应能力变化方向保持一致，对其取负数，调整后变异系数值越大，表明企业适应能力越强^[16]。

（2）创新能力（IA）。使用研发支出强度与发明专利数量标准化处理之后的和来衡量创新能力^[17]。

（3）吸收能力（RD）。采用研发支出的强度来衡量，即研发支出与营业收入之比^[19]。

4、控制变量

参照裴若兰^[18]（2023）的相关文献研究，本文选取下列指标充当控制变量。

（1）公司规模（Size）。我国对公司体量分为微型、中型、大型与特大型四类。公司的规模的不同也代表着公司的综合能力不同，也在一定程度上代表着企业的抗风险水平。本文用公司总资产的自然对数来衡量公司规模。规模越大的公司越有能力进行数字化转型，而且转型成功的概率也更高，因此本文选取公司规模作为控制变量之一。

（2）公司杠杆水平（Leverage）。公司杠杆等于公司总负债除总资产的比值，杠杆水平反映了公司当前的债务风险程度，数字化转型需要投入的财力较大，那么公司杠杆越低也意味着风险越低，则可能对数字化转型产生影响。

（3）盈利能力（ROA）。本文用净利润与总资产的比值来衡量企业的盈利能力。盈利能力越高意味着企业赚取的利润越多，那么除了进行正常的生产经营以外，企业也更有能力从事其他活动，除此之外企业的盈利能力越强那么信用水平也就更高也更容易获取融资，这两点都有利于企业进行数字化转型。

（4）第一大股东持股比例（Top1）。第一大股东持股比例对企业进行数字化转型的影响主要从信息不对称以及企业治理的角度。从信息不对称的方面，如果第一大股东持股比例越高，那么就更容易获取企业信息，信息不对称的情况越严重，小股东的权益更容易受到侵害，而且大股东占比越高话语权也就越大，对于企业的决策更具有决定性，在某一程度上可能可以减少互相推卸责任的情况，有可能利于企业治理。

（5）公司成长性（Growth）。公司成长性是指公司的营业收入增长比率。企业处于不

同的阶段会在财务指标上有不同的表现,一般来说成长期的企业可能投入较多产出较少,但这一阶段的企业可能更需要进行创新。在不同的发展阶段,企业对转型的需求程度、转型的水平高低也会有差异,因此考虑将此指标作为控制变量纳入模型中。

(6) 公司年龄(Age)。公司成立时间越长,在以往的经营活动中很可能已经进行过一些创新改革,积累了丰富的理论知识和实践经验,同时也汲取了一些失败的教训,那么在之后进行此类活动时可能效率更高,踩坑率更低。因此本文将公司成立日期取对数作为公司年龄的衡量指标。

(7) 两职合一(Dual)。根据委托代理理论可知,股东和高管之间由于信息不对称而产生矛盾,高管在采取行动时更愿意为了自己而不是企业的利益,两职合一使得所有权和控制权统一,同时具有执行和监督的能力,利益冲突的问题得以解决。因为数字化转型很可能面临失败,如果高管和股东分离,那么高管有极强的动机不去进行数字化转型,但股东作为企业长远利益的受益者则可能选择进行数字化转型,因此将两职合一作为控制变量纳入模型。

(8) 家族企业类型(FE)。家族企业类型可根据控制权分布分为以下三种:①单个自然人企业家企业:即实际控制人为个人且无家族亲属在上司公司或控股股东公司持股/任董监高的家族企业。②多个自然人企业家企业:实际控制人为多个自然人,但是实际控制人之间无亲属关系,且无亲属在上司公司或控股股东公司持股/任董监高的家族企业;③多人家族企业:即除实际控制人之外,至少1名有亲属关系的家族成员持股/管理/控制上市公司或控股股东公司的家族企业(当亲属只在控股股东单位持股/担任董监高时,控股股东单位的实际控制人需要同时也是上市公司的实际控制人)。

(9) 家族化方式(FS)。家族企业根据创办模式可分为以下两种家族化方式:①直接创办:上市时就是家族企业控股;②间接创办:公司上市时是国家控股或非自然人/家族控股,后来由于股权转让、改制等由家族企业控股。

(10) 国有持股比例(SP)。家族企业股份中国有持股占比会在一定程度上影响企业的家族特征,国有持股比例表示在十大股东表中,股份性质为“国有股”、“国家股”、“国有法人股”的合计持股比例。

(11) 两权背离率(SR)。两权指企业管理中的所有权与控制权,两权背离率会一定程度影响家族管理者在企业中的话语权,其计算公式为:实际控制人拥有所有权比例/控制权比例,该指标应从家族整体角度来分析。

四、实证分析

(一) 描述性统计

描述性统计如表1所示,从结果来看,家族企业数字化转型程度(Dcg)均值为1.7,最大值为6.301,方差为1.477,由于我国在推进企业数字化转型上的时间跨度较小,大量企业尚处在初期的探索阶段,且家族企业在企业管理结构上相对较为固化,转型路径也不尽相同,因而企业之间的数字化程度差异较大。样本数据中实施员工持股计划的公司均值为0.29,说明实施员工持股计划的企业数量占比约为30%,员工持股政策自引入我国以来,在2014年才基本结合国情得到完善,近些年开展员工持股政策的企业正在稳步上升,但整体实施情况还是相对比较落后,这可能是出自企业自身战略定位选择而导致的结果。

在控制变量中,本文根据家族企业特征参考相关文献,选取了第一大股东持股比例、两职合一、家族化方式、家族企业类型、国有持股比例和两权背离率等指标充当控制变量。其中第一大股东持股占比最高为93%,均值为32.3%,符合家族企业股权较为集中的特性;样本企业中两职合一的均值为0.453,意味着有将近一半的企业高层兼任董事长与总经理,在话语权上更具家族企业的管理特征。

表1描述性统计表

Var	Obs	Mean	Std.	Min	Max
Dcg	10675	1.7	1.477	0	6.301
ESOP	10675	.29	.454	0	1
ia	10675	-.005	1.386	-1.378	39.507
rd	10675	.007	.04	0	1.564
acv	10675	-.936	.187	-1	0
mg	10675	.173	.378	0	1
size	10675	21.701	.969	17.879	27.122
lev	10675	.337	.175	.009	1.685
roa	10675	.05	.081	-2.491	.786
growth	10503	.4	6.06	-28.58	434.59
fe	10675	2.524	.808	1	3
age	10675	22.582	5.381	6	68
fs	10675	1.061	.24	0	2
dual	10675	.453	.498	0	1
sp	10675	.003	.019	0	.308
top1	10675	.323	.137	.022	.93
sr	10675	.844	.207	0	1

(二) 相关性分析

变量的 Pearson 相关系数矩阵如表 2 所示。从如下相关性检验结果可知,企业数字化转型程度与员工持股的相关系数在 1%的水平上正向显著,且与组织动态能力的三项指标均与被解释变量在 1%或 5%的显著性水平上成正相关关系,初步验证了假设 H1~H4 成立的可能性;其次,二代涉入与企业数字化转型的相关系数在 1%的水平上呈现负向显著,这也为假设 H5 的成立提供了支持;此外,各自变量之间的相关系数都较低,初步说明各变量间不存在多重共线性,不会对回归结果造成干扰。

表 2 相关性系数表

	dcg	esop	ia	rd	acv	mg	lev
dcg	1						
esop	0.036***	1					
ia	0.072***	0.050***	1				
rd	0.020**	0.029***	0.698***	1			
acv	0.152***	0.088***	0.389***	0.552***	1		
mg	-0.106***	0.031***	-0.00200	-0.0150	-0.039***	1	
lev	0.0130	0.149***	0.0110	-0.041***	-0.021**	0.00900	1
roa	-0.095***	-0.031***	-0.060***	-0.071***	-0.074***	0.0140	-0.301***
size	0.071***	0.233***	0.116***	0.025**	0.075***	0.080***	0.467***
growth	0.025**	-0.0130	0	0.00200	0.00700	-0.0150	0.022**
fe	-0.168***	-0.00200	-0.040***	-0.027***	-0.062***	0.264***	0.033***
age	-0.092***	0.119***	-0.019**	0.0140	0.052***	0.156***	0.086***
fs	-0.0120	0.081***	0.040***	0.055***	0.059***	0.0110	0.108***
dual	0.072***	-0.068***	0.032***	0.0150	-0.018*	-0.177***	-0.065***
sp	0.0110	-0.038***	0.00600	0.00400	-0.0110	-0.0160	-0.049***
top1	-0.125***	-0.034***	-0.067***	-0.070***	-0.097***	0.0130	-0.051***
sr	0.028***	-0.029***	-0.00700	0.0150	0.030***	-0.092***	-0.083***
roa	size	growth	fe	age	fs	dual	
roa	1						

size	-0.0110	1					
growth	0.00900	0.028***	1				
fe	0.034***	0.0150	-0.017*	1			
age	-0.0140	0.109***	-0.00100	0.105***	1		
fs	-0.054***	0.189***	0.049***	-0.078***	0.204***	1	
dual	0.00700	-0.117***	0.016*	-0.044***	-0.091***	-0.067***	1
sp	-0.00100	-0.027***	-0.00100	-0.021**	-0.039***	-0.020**	0.00700
top1	0.150***	-0.070***	0.0100	0.111***	-0.0120	-0.083***	0.068***
sr	0.00500	-0.166***	0.017*	-0.035***	-0.037***	-0.190***	0.077***
sp	top1	sr					
sp	1						
top1	-0.029***	1					
sr	-0.026***	-0.104***	1				

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

(三) 回归分析

1、主效应回归

根据主效应模型进行的回归结果如下表 3 所示：

表 3 主效应回归结果

Var	(1) dcg	(2) dcg
esop	0.118*** (3.74)	0.100*** (3.17)
size		0.165*** (9.71)
lev		-0.489*** (-4.95)
roa		-1.764*** (-6.91)
growth		0.005 (1.60)
fe		-0.263*** (-14.08)
age		-0.020*** (-7.35)
fs		-0.197*** (-3.23)
dual		0.224*** (7.83)
sp		0.137 (0.19)
top1		-0.990*** (-9.54)
sr		0.097 (1.46)
Consta	1.666***	-0.188

	(98.19)	(-0.50)
Observ	10,503	10,503
R-squar	0.064	0.065
Ftest	0	0
r2_a	0.001	0.0642
F	59.87	55.78
Robustt-statistics in parentheses, ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1		

在上述固定效应模型的回归分析中,首先进行了解释变量员工持股计划(ESOP)和被解释变量企业数字化转型(DCG)的无控制变量的基础回归检验得到方程(1),再在此基础上加入控制变量得到方程(2)。回归方程(1)、(2)均显示员工持股对企业数字化转型程度的回归系数在1%的水平上显著为正,分别为0.118和0.100,说明家族企业开展员工持股计划能有效推进企业数字化转型的进程,验证了本文的假设H1,本文主效应假说得到支持,研究可在此基础上进一步开展。

此外,表5-3-1也表明了其他相关因素对企业数字化转型的影响。如企业规模(size)、资产负债率(lev)、盈利能力(ROA)和企业年龄(age)等基础指标均与企业数字化转型程度在1%的水平上显著相关,其中企业规模与数字化转型呈显著正相关,这可能是因为企业规模越大,越能为数字化转型的开展提供更有力的财力、物力资源支持,从而推进转型进程;而其他三项指标则均与数字化转型呈现显著负相关,高资产负债率可能会削减企业开展数字化进程的底气和信心,而高盈利水平可能表明企业近期运作反馈良好,因此也会让企业缺少加速转型步伐的紧迫感,企业年龄也是如此,越是长存的企业品牌越可能出自对自身常青的自信和对传统经营模式的依赖从而缺少紧跟时代创新的动力。

2、中介效应回归

(1) 创新能力(IA)中介效应回归

根据创新能力(IA)中介效应模型进行的回归结果如下表4所示:

表4 创新能力中介效应回归结果

Var	(1) d cg	(2) d cg	(3) ia	(4) d cg
ia				0.041*** (2.86)
esop		0.100*** (3.17)	0.087*** (3.00)	0.097*** (3.06)
size	0.175*** (10.40)	0.165*** (9.71)	0.218*** (13.35)	0.156*** (9.08)
lev	-0.479*** (-4.85)	-0.489*** (-4.95)	-0.666*** (-6.52)	-0.462*** (-4.68)
roa	-1.772*** (-6.91)	-1.764*** (-6.91)	-1.314*** (-5.19)	-1.711*** (-6.75)
growth	0.005 (1.56)	0.005 (1.60)	-0.001 (-0.35)	0.006 (1.58)
fe	-0.264*** (-14.13)	-0.263*** (-14.08)	-0.042** (-2.43)	-0.262*** (-14.02)
age	-0.020*** (-7.07)	-0.020*** (-7.35)	-0.007*** (-3.21)	-0.020*** (-7.24)

fs	-0.193*** (-3.17)	-0.197*** (-3.23)	0.103 (1.31)	-0.201*** (-3.30)
dual	0.220*** (7.72)	0.224*** (7.83)	0.133*** (4.93)	0.218*** (7.65)
sp	0.066 (0.09)	0.137 (0.19)	0.565 (0.67)	0.114 (0.16)
top1	-0.992*** (-9.56)	-0.990*** (-9.54)	-0.484*** (-4.71)	-0.970*** (-9.37)
sr	0.100 (1.51)	0.097 (1.46)	0.041 (0.62)	0.096 (1.44)
Constant	-0.383 (-1.03)	-0.188 (-0.50)	-4.236*** (-11.67)	-0.015 (-0.04)
Observatio	10,503	10,503	10,503	10,503
R-squared	0.064	0.065	0.029	0.067
Ftest	0	0	0	0
r2_a	0.0634	0.0642	0.0278	0.0655
F	59.87	55.78	24.90	51.67

Robustt-statisticsinparentheses, ***p<0.01,**p<0.05,*p<0.1

上述回归分析中,在员工持股对企业数字化转型主效应成立的基础上,先将组织动态能力中的创新能力(IA)设为被解释变量,探究员工持股计划的开展是否对其产生相关影响得到表 5-3-2 中的回归方程(3),由上述结果可知员工持股对组织创新能力存在 1%水平上的显著正相关,回归系数为 0.087,说明员工持股计划能有效提高企业的研发投入强度或专利产出,这也进一步证实企业开展员工持股能通过“金手铐”效应留住并激发人才创造力,通过提高企业整体创新投入、产出从而实现创新绩效的增长。

在回归方程(3)的基础上,再将组织创新能力设为自变量,探究其对企业数字化转型的影响得到回归方程(4),其中组织创新能力与数字化转型的回归系数在 1%的水平上显著为正,系数为 0.041,说明组织创新能力与数字化转型进程存在正相关关系,积极的创新氛围和研发投入增长能在一定程度上赋能数字化转型,明确组织变革的战略导向。

综合上述回归结果,组织创新能力在主效应中起到的中介效应成立,并且在 1%的水平上正向显著,即家族企业员工持股计划的开展可以通过提升组织创新能力从而推进企业数字化转型的进程,本文的假设 H2 得到验证。

(2) 适应能力(ACV)中介效应回归

根据适应能力(ACV)中介效应模型进行的回归结果如下表 5 所示:

表 5 适应能力中介效应回归结果

Var	(1) dcg	(2) dcg	(3) acv	(4) dcg
acv				0.988*** (11.19)
esop		0.100*** (3.17)	0.029*** (6.36)	0.072*** (2.29)
size	0.175*** (10.40)	0.165*** (9.71)	0.020*** (8.41)	0.146*** (8.58)
lev	-0.479***	-0.489***	-0.123***	-0.368***

	(-4.85)	(-4.95)	(-9.36)	(-3.75)
roa	-1.772***	-1.764***	-0.218***	-1.549***
	(-6.91)	(-6.91)	(-6.78)	(-6.33)
growth	0.005	0.005	0.000	0.005
	(1.56)	(1.60)	(1.01)	(1.62)
fe	-0.264***	-0.263***	-0.012***	-0.252***
	(-14.13)	(-14.08)	(-4.72)	(-13.74)
age	-0.020***	-0.020***	0.001***	-0.022***
	(-7.07)	(-7.35)	(4.48)	(-7.88)
fs	-0.193***	-0.197***	0.023**	-0.220***
	(-3.17)	(-3.23)	(2.45)	(-3.59)
dual	0.220***	0.224***	-0.001	0.224***
	(7.72)	(7.83)	(-0.20)	(7.93)
sp	0.066	0.137	-0.106	0.242
	(0.09)	(0.19)	(-1.16)	(0.33)
top1	-0.992***	-0.990***	-0.093***	-0.897***
	(-9.56)	(-9.54)	(-7.05)	(-8.75)
sr	0.100	0.097	0.035***	0.063
	(1.51)	(1.46)	(3.79)	(0.94)
Constant	-0.383	-0.188	-1.349***	1.146***
	(-1.03)	(-0.50)	(-26.16)	(2.94)
Observatio	10,503	10,503	10,503	10,503
R-squared	0.064	0.065	0.037	0.081
Ftest	0	0	0	0
r2_a	0.0634	0.0642	0.0358	0.0794
F	59.87	55.78	28.97	60.64

Robustt-statisticsinparentheses, ***p<0.01,**p<0.05,*p<0.1

上述回归分析中,在员工持股对企业数字化转型主效应成立的基础上,先将组织动态能力中的适应能力(ACV)设为被解释变量,探究员工持股计划的开展是否对其产生相关影响得到表 5-3-3 中的回归方程(3),由上述结果可知员工持股对组织适应能力存在 1%水平上的显著正相关,回归系数为 0.029,说明员工持股能增强企业对外资本的建设投入,增强自身风险抵抗能力和对市场风向的识别能力,从而有效提升企业的组织适应能力。

在回归方程(3)的基础上,再将组织适应能力设为自变量,探究其对企业数字化转型的影响得到回归方程(4),其中组织适应能力与数字化转型的回归系数在 1%的水平上显著为正,系数为 0.988,说明组织适应能力与数字化转型进程存在正相关关系,对外部环境的敏锐识别和适应能力能帮助企业在数字化进程上择优而行、少走弯路,从而进一步提升转型效率。

综合上述回归结果,组织适应能力在主效应中起到的中介效应成立,并且在 1%的水平上正向显著,即家族企业员工持股计划的开展可以通过提升组织适应能力从而推进企业数字化转型的进程,本文的假设 H3 得到验证。

(3) 吸收能力(RD)中介效应回归

根据吸收能力(RD)中介效应模型进行的回归结果如下表 6 所示:

表 6 吸收能力中介效应回归结果

	(1)	(2)	(3)	(4)
Var	dgc	dgc	rd	dgc

rd				-0.077 (-0.17)
esop		0.100*** (3.17)	0.002*** (2.70)	0.100*** (3.18)
size	0.175*** (10.40)	0.165*** (9.71)	0.003*** (7.20)	0.165*** (9.71)
lev	-0.479*** (-4.85)	-0.489*** (-4.95)	-0.025*** (-7.64)	-0.491*** (-4.96)
roa	-1.772*** (-6.91)	-1.764*** (-6.91)	-0.047*** (-4.86)	-1.768*** (-6.88)
growth	0.005 (1.56)	0.005 (1.60)	0.000 (0.19)	0.005 (1.60)
fe	-0.264*** (-14.13)	-0.263*** (-14.08)	-0.001 (-1.06)	-0.263*** (-14.09)
age	-0.020*** (-7.07)	-0.020*** (-7.35)	0.000 (0.72)	-0.020*** (-7.34)
fs	-0.193*** (-3.17)	-0.197*** (-3.23)	0.008*** (2.90)	-0.196*** (-3.22)
dual	0.220*** (7.72)	0.224*** (7.83)	0.002** (2.40)	0.224*** (7.84)
sp	0.066 (0.09)	0.137 (0.19)	0.004 (0.14)	0.138 (0.19)
top1	-0.992*** (-9.56)	-0.990*** (-9.54)	-0.015*** (-5.02)	-0.991*** (-9.57)
sr	0.100 (1.51)	0.097 (1.46)	0.004** (2.06)	0.097 (1.47)
Constant	-0.383 (-1.03)	-0.188 (-0.50)	-0.045*** (-5.26)	-0.191 (-0.51)
Observatio	10,503	10,503	10,503	10,503
R-squared	0.064	0.065	0.020	0.065
Ftest	0	0	0	0
r2_a	0.0634	0.0642	0.0191	0.0641
F	59.87	55.78	15.00	51.62

Robustt-statisticsinparentheses, ***p<0.01,**p<0.05,*p<0.1

上述回归分析中,在员工持股对企业数字化转型主效应成立的基础上,先将组织动态能力中的吸收能力(RD)设为被解释变量,探究员工持股计划的开展是否对其产生相关影响得到表 5-3-4 中的回归方程(3),由上述结果可知员工持股对组织吸收能力存在 1%水平上的显著正相关,回归系数为 0.002,说明员工持股与企业研发投入强度呈正相关关系,员工持股计划的开展能将员工与企业责任紧密捆绑,使员工产生自发性的职责行为的同时,也能提高其对企业发展变革的接纳程度,积极响应参与组织建设、着手投入研发创新活动之中。

在回归方程(3)的基础上,再将组织吸收能力设为自变量,探究其对企业数字化转型的影响得到回归方程(4),其中组织吸收能力与数字化转型的回归系数为-0.077,且并没有表现出显著相关性,组织吸收能力是以研发投入/营业收入来进行度量,这可能是因为企业数字化投入通常为较大规模的资本投入,且项目建设周期较长,建设与投入生产、产生实际效益存在时间上的不匹配,因此短期的投入往往表现为对企业当期营业收入的负面影响,

且传统家族企业中制造业占比较大,制造行业的数字化改造多着重于工厂和生产线的自动化智能生产,其转型周期与研发投入需要耗费巨大的人力物力不断升级迭代才能初见成效,从而导致研发强度的指标无法在其中起到明确的显著效用,拒绝本文假设 H4。

五、结论与建议

(一) 结论

数字经济背景下,数字化转型是企业实现价值增值和国家实现经济增长的重要途径,但数字转型是一个综合性强、难度系数高的复杂系统性工程。我国企业数字化转型仍处于初期阶段,面临着人才、技术、资金等方面的困难,转型的速度相对缓慢,因此,对企业来说,数字化转型是一个长期而艰巨的任务。此外,目前仍有不少企业存在着“不愿转”、“不会转”、“不敢转”等问题,因此,要解决企业数字化转型之难,必须明确其动态机理,解析其具体影响因素。

本文以我国 2014-2022 年沪深 A 股上市家族企业为样本进行实证研究,检验员工持股计划和企业数字化转型的关系。首先检验员工持股计划对企业数字化转型的作用,以及组织动态能力三模块的在其中起到的中介作用,本文主要研究结论如下:

第一,家族企业开展员工持股计划能有效推进企业数字化转型的进程。

第二,家企中员工持股计划能通过提升组织动态能力中的创新能力与适应能力,从而有效促进数字化转型效率。

第三,家族企业开展员工持股计划不能有效影响组织动态能力中吸收能力的提升,这可能是因为企业数字化投入通常为较大规模的资本投入,且项目建设周期较长,建设与投入生产、产生实际效益存在时间上的不匹配,从而导致结果不显著。

(二) 建议

根据本文的研究结论以及我国企业数字化转型现状及其面临的困境,本文得出的对策建议有:

第一,从政府角度来说,要加大对家族中小企业的支持力度,促进其数字化转型的顺利进行。在这一过程中,国家是一个很强的驱动力量,同时也是一个很好的催化剂。为了支持公司进行数字化转型,政府应该主动地向公司提供政策红利,从而减轻公司“不转型等死、转型求死”的困境。

第二,从企业自身来看,要抓住数字经济发展的契机,进一步实施数字化转型战略。在国家大力发展数字经济的今天,各大公司必须抓住新一代数字化技术的机会,为公司带来新的增长点,为企业的高质量发展做出贡献。

参考文献

- [1]胡一帆,宋敏,张俊喜.竞争、产权、公司治理三大理论的相对重要性及交互关系[J].经济研究,2005,(09):44-57.
- [2]戚聿东,杜博,温馨.国有企业数字化战略变革:使命嵌入与模式选择——基于3家中央企业数字化典型实践的案例研究[J].管理世界,2021,37(11):137-158+10. DOI:10.19744/j.cnki.11-1235/f.2021.0176.
- [3]孙晓燕,刘亦舒.股权质押、员工持股计划与大股东自利行为[J].会计研究,2021,(04):1

17-129.

- [4] 郑志刚, 雍红艳, 黄继承. 员工持股计划的实施动机: 激励还是防御[J]. 中国工业经济, 2021, (03): 118-136. DOI:10.19581/j.cnki.ciejournal.2021.03.007.
- [5] 宗文龙, 王玉涛, 魏紫. 股权激励能留住高管吗?——基于中国证券市场的经验证据[J]. 会计研究, 2013, (09): 58-63+97.
- [6] 孟庆斌, 李昕宇, 张鹏. 员工持股计划能够促进企业创新吗?——基于企业员工视角的经验证据[J]. 管理世界, 2019, 35(11): 209-228. DOI:10.19744/j.cnki.11-1235/f.2019.0158.
- [7] 刘红, 张小有, 杨华领. 核心技术员工股权激励与企业技术创新绩效[J]. 财会月刊, 2018, (01): 86-92. DOI:10.19641/j.cnki.42-1290/f.2018.01.015.
- [8] 孙即, 张望军, 周易. 员工持股计划的实施动机及其效果研究[J]. 当代财经, 2017, (09): 45-58. DOI:10.13676/j.cnki.cn36-1030/f.2017.09.005.
- [9] 印智平. 员工持股计划的激励效应及政策完善 [J]. 财经界, 2019, (08): 29-30. DOI:10.16266/j.cnki.cn11-4098/f.2019.05.020.
- [10] 陈大鹏, 施新政, 陆瑶, 等. 员工持股计划与财务信息质量[J]. 南开管理评论, 2019, 22(01): 166-180.
- [11] 曹玉珊, 陈力维. 员工持股计划、人才专业性与企业有效创新 [J]. 当代财经, 2019, (05): 84-95. DOI:10.13676/j.cnki.cn36-1030/f.2019.05.008.
- [12] 章卫东, 罗国民, 陶媛媛. 上市公司员工持股计划的股东财富效应研究——来自我国证券市场的经验数据 [J]. 北京工商大学学报(社会科学版), 2016, 31 (02): 61-70. DOI:10.16299/j.1009-6116.2016.02.007.
- [13] 张永坤, 李小波, 邢铭强. 企业数字化转型与审计定价 [J]. 审计研究, 2021, (03): 62-71.
- [14] 王永进, 匡霞, 邵文波. 信息化、企业柔性产能利用率 [J]. 世界经济, 2017, 40 (01): 67-90. DOI:10.19985/j.cnki.cassjwe.2017.01.005.
- [15] 吴非, 胡慧芷, 林慧妍, 等. 企业数字化转型与资本市场表现——来自股票流动性的经验证据 [J]. 管理世界, 2021, 37 (07): 130-144+10. DOI:10.19744/j.cnki.11-1235/f.2021.0097.
- [16] 赵凤, 王铁男, 王宇. 开放式创新中的外部技术获取与产品多元化: 动态能力的调节作用研究 [J]. 管理评论, 2016, 28 (06): 76-85+99. DOI:10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2016.06.008.
- [17] 莫冬燕, 陈如意, 方芳, 等. 大数据技术、企业动态能力与真实活动盈余管理 [J]. 证券市场导报, 2023, (03): 35-45.
- [18] 裴若兰. 员工持股计划对企业数字化转型的影响[D]. 西南财经大学, 2023. DOI:10.27412/d.cnki.gxncu.2023.000758.
- [19] 杨林, 和欣, 顾红芳. 高管团队经验、动态能力与企业战略突变: 管理自主权的调节效应 [J]. 管理世界, 2020, 36 (06): 168-188+201+252. DOI:10.19744/j.cnki.11-1235/f.2020.0093.

The Impact of ESOP in Family Enterprise on Digital Transformation: Mediating Effects of Organizational Dynamic Capabilities

She Jiaying

(Hunan Normal University, Changsha 410005)

Abstract: This paper takes the Employee Stock Ownership Plan as the explanatory variable to explore the relationship between the implementation of the employee stock ownership plan and the digital transformation of family enterprises, and takes organizational dynamic capabilities as the mediating variable to investigate the mediating effect. This paper selects a total of 10,503 data of A-share listed family enterprises in China from 2014 to 2022 as samples for empirical analysis. The research results show that: (1) The implementation of the employee stock ownership plan in family enterprises can effectively promote the process of digital transformation of enterprises. (2) The employee stock ownership plan in family enterprises can effectively promote the efficiency of digital transformation by enhancing the innovation ability and adaptability in organizational dynamic capabilities.

Keywords: Employee Stock Ownership Plan; Family Enterprise; Digital Transformation; Organizational Dynamic Capability