

近朱者赤： 上级企业家精神对员工创新行为的影响研究

朱平利,刘娇阳

(湖北工业大学 经济与管理学院,武汉 430068)

摘要:组织的发展离不开企业家精神的引领,也离不开员工创新行为的支撑。为了探讨组织中上级企业家精神对员工创新行为的影响机制,基于人际互动视角,建立了以上级企业家精神为自变量,员工工作投入为中介变量,创新行为为因变量以及领导部属交换为调节变量的理论模型。多层次分析结果表明:上级企业家精神对员工创新行为有着显著正向影响;下属工作投入在上级企业家精神和员工创新行为之间起部分中介作用;领导部属交换正向调节员工工作投入对创新行为的关系。

关键词:企业家精神;工作投入;领导部署交换;创新行为

中图分类号:F270.7 **文献标志码:**A **文章编号:**1002-980X(2020)6-0054-09

组织的发展离不开企业家精神的引领,也离不开基层员工的创新实践^[1]。作为组织所倡导的、不可或缺的企业家精神对推动组织变革性发展起头等重要的作用,而员工的创新行为则为组织成长和获取持续的竞争优势提供强有力的支撑^[2]。有关对组织创新行为的研究表明,在大多数组织中,员工已经成为创新的重要主体,组织中大约有80%的新想法都是员工提出来的^[3]。基于此,学者们研究了员工创新行为的影响变量,探讨了员工个人特征(如创新效能感^[4]、创造型人格^[5])、不同领导方式(如精神性领导^[6]、创业型领导^[7-8])对员工创新行为的影响。研究表明在影响员工创新行为的情境因素中,尽管越来越多的研究强调了领导力是驱动组织创新行为的关键环境因素^[9],但关于领导者所展现出来的企业家精神对员工创新行为的影响还有待详细研究^[10-11]。

学者弗兰克·H·奈最早提出企业家精神的概念,意义为企业家才能,实质是创新性破坏^[12]。后期研究者对其内涵的探讨受到不同制度文化背景的影响,观点纷繁复杂,但达到共识的是创新精神是企业家精神的精髓,创新精神是企业家精神的主体^[13]。弘扬企业家精神,不仅有助于发挥企业家的示范作用,更是经济健康发展的要求^[14]。在组织行为层面,Soriano等^[15]以领导力为变量进行研究,解释了企业家精神的传递与领导风格特征变量之间的关系;还有研究从人际关系互动的角度探讨了同级企业家精神的传递过程,例如,Lyons^[16]以员工创业为研究对象,认为在员工创业的过程中,企业家精神起到了重要作用,提出员工的创业精神是一种有价值的、无可替代的、可供选择的供应链,并以此研究企业家创业精神在同级之间的传递机制。

进入21世纪,社会发展变革的步伐越来越快,如何更好地发挥企业家作用,激发员工创新行为引起了实践和学术界人士的广泛关注。企业家精神内化于企业家个体,是与其风险承担能力、市场机会洞察能力以及创新创业精神等相关联的一种个人特质^[17]。由于上级领导对下属有着示范作用,上级的行为势必会潜移默化地影响着下属员工的心理及行为,具有企业家精神的领导,其下属成员创新活力与动力也强,现实中这样的例子也比比皆是。从理论上讲,企业家精神的传递效应也是存在的,因此,企业家精神也可以由上级传递给下属,员工感知到上级的企业家精神,能展现出更多的创新行为。

本研究拟从人际互动视角,探讨组织内员工创新行为的前因。一方面,通过探讨企业家精神传递模型的作用机制,丰富其研究内涵;另一方面,在中国强调的文化遗产背景下,上级领导扮演着“榜样”的角色,对下属员工起着“表率作用”,组织中也存在着“上行下效”现象。基于此,本研究将工作投入和领导部署交换这两

收稿日期:2020-01-14

基金项目:国家社会科学基金“基于自我决定理论的新生代员工工作获得感形成机制研究”(18BGL137);湖北省教育科学规划重点课题“基于成果导向的高校创客训练营的设计与实践研究”(2017GA019);湖北省教育厅人文社科研究项目“基于社会嵌入视角的大学生创业过程研究”(16Y053);湖北工业大学博士科研启动金项目“基于社会嵌入视角大学生创业机理研究”(BSQD14052)

作者简介:朱平利(1979—),男,湖北广水人,博士,湖北工业大学经济与管理学院副教授,硕士研究生导师,研究方向:员工创新行为;刘娇阳(1994—),女,湖北襄阳人,湖北工业大学硕士研究生,研究方向:员工创新行为。

个变量引入到模型中,用于解释上级企业家精神的传递机制。就现实意义而言,能唤醒更多的组织对企业家精神传递的重视,并为组织更好地发展和弘扬企业家精神、提高员工创新能力提供重要的参考和启发。

一、理论分析与研究假设

(一)上级企业家精神与员工创新行为

企业家精神首先蕴含在企业领导者的个人品质中,刘刚和程熙镛^[18]以华为为蓝本,研究了任正非的企业家精神与其管理思想的关系模型,探讨华为成功的“DNA”;彭晓鹏等^[19]通过对上市公司的调查研究,发现经历过早年困难期的CEO对于企业创新有着负向影响。还有研究表明,企业家精神能进行上下两代人传递,例如,Arcand^[20]从代际传递的角度研究企业家精神的传承,他认为主要的决定因素是其女儿和儿子是否会决定接管他们的父母或开始新的业务。然而传承并不等于传递,具体到组织内部企业家精神的传递,有学者以家族企业的企业家精神传递为例子,认为通过给个人灌输和培养创业意识和创业精神,当这种具有企业家精神的价值观形成的时候,往往会作为影响企业发展的基因而存在^[21]。新时代,很多组织在创业过程中会充分利用团队成员的能力,采用团队创业模式,团队里的每一个成员通过分享认知,运用合作的方式创造性地识别、开发和利用创业机会,利用企业家精神推动企业的成长。

具体到组织中企业家精神的传递,在组织中工作的团队,直接上级的企业家精神会正向传递给团队成员,成员会表现出更多的创新行为。首先,企业家精神是一种积极的工作情感状态,当上级管理者在工作中表现出对工作锐意创新的工作热情、充沛的精力、专注的改革精神与意志的时候,自然会表现在其表情、语言和身体语言上,而这些语言和神情会潜移默化地感染下属,下属会自觉与不自觉地与领导者表现出同样的情感表示^[22]。其次,在组织内,因为上级领导掌管着组织内部的资源,控制着组织内资源的分配,下属想要得到上级工作的支持,会自觉与不自觉地按照上级制定的目标来要求自己的工作,揣摩上级的想法和期望,以得到组织更多的资源分配。在中国高权力的文化背景下,这种倾向会更明显。当组织中领导表现出积极乐观的创新精神、愿意为工作付出努力、勇于进取、锐意改革时,下属会认为这种工作状态符合组织期望,也符合领导的期望,从而表现出同样的认知。再者,企业家精神作为一种积极的精神心理状态,会使人表现出良性的组织行为,有研究表明具有创新精神的领导者通常有着较高的心理韧性,在面对困难时能表现出乐观的心态和坚持不放弃的心理特征,而这种心理韧性在组织中会感染下属,下属员工会受到这种心理韧性的正向影响,从而形成积极的组织效应。基于此,本研究提出假设1:

直接上级的企业家精神与员工创新行为存在显著正向关系(H1)。

(二)工作投入的中介作用

Kahn^[23]将工作投入定义为“员工全身心(身体、认知和情感的)沉浸任务中,以能积极和充分地展现自己”。May等^[24]认为工作投入是指“个人对工作的卷入、满意度和热情”。虽然不同的定义之间存在差异,但都包含有参与、承诺、专注的努力和热情。Bakker^[25]将员工工作投入定义为一种积极的心理状态,将员工工作投入分为3个维度:活力(表现为精力旺盛、心理弹性和坚持)、奉献(表现为工作中的热情、灵感、骄傲和挑战)和专注(表现为集中注意力、强度和深度全神贯注于工作)。

创新行为是指“产生或采用有用的想法和想法的实施,从问题识别和想法或解决方案的产生开始”。研究发现,工作投入度高的员工由于具有精力旺盛、热情、专注、灵感、强度、心理韧性和持久性等特点,在工作中表现出更多的创新行为^[25]。积极心理学认为,乐观积极的心理资源是克服困难和障碍的先决条件,究其原因,工作投入度高的员工所具备的专注与心理韧性等这些特征会让个体在面对逆境时更加坦然,从容淡定,更易获得成功,创新效能感加强,因此强化了创新行为。这类员工展现出积极的心理状态,他们乐于接受工作中的挑战,从而他们的工作更加充实。因此,工作投入度高的员工在工作中能够开创性地学习,展现自己的创造力,获得独特的成就。可见,工作投入与员工的创新行为高度相关。

组织中上级所体现出来的企业家精神,会影响到整个团队工作的士气,影响到员工的工作作风,下属员工也会表现出克服困难的勇气与决心,从而在群体内形成企业家精神偏好。有研究表明,追随者对工作单位的使命、愿景和目标的形成受领导的影响。领导者通过将他们的行为和目标与组织的价值观和使命联系起来,以此来培养追随者的组织承诺。因此,追随者表现出更大的热情、强度和弹性,以实现组织的目标。通过将下属的自我概念与公司的愿景和使命联系起来,领导者可以唤起员工的工作投入。上级企业家精神强调

扩大员工的个人责任,激发员工承担更大责任以及来自工作场所的挑战^[26]。从本质上讲,领导者所展现的企业家精神积极地影响着员工的工作投入,通过提高追随者的潜在水平,发展他们的技能,增强追随者的信心,使他们的表现超出预期,通过增加员工对组织支持的感知来提高工作投入^[27]。因此,上级企业家精神能够激发员工的工作投入度。

组织成员通过自我和组织关系的协同,在权力距离比较高的中国文化情境下,强调工作投入是每个组织的中心工作,组织中上级企业家精神也会时刻影响着下属的心理与行为。上级表现出来的企业家精神,散发出人格魅力,通过自身的创新意识和变革行为传递给员工,员工对上级所表现出来的精神所感染,通过更加专注地投入到工作中,产生更多的创新行为。因此,本研究提出假设 2:

工作投入在上级企业家精神与员工创新行为之间起中介作用(H2)。

(三)领导部署交换的调节作用

领导部署交换(LMX)最开始是用来研究领导者与下级关系的,由于组织资源的有限性以及各种因素的影响,领导会在上下级关系上产生区别对待,最终形成内群体和外群体两种情形^[28]。研究者们发现,领导在与部署互动的过程中,不仅仅只有工作上的交换关系,而且还涵盖心理与情感上的支持,如信赖、关爱、价值认同等^[29]。在这两种不同的群体区别之中,非常重要的一个方面就是,在内群体情形下,上下级之间除了关系更为亲近、能获得上级的关照以及各种额外的奖励之外,很重要的就是情感和价值观上的交换,上级对下级的赏识和信任,下级对上级的积极回馈等,这是外群体情境中所没有的。Harter等^[30]认为领导行为对下属绩效的影响取决于领导部属交换质量。组织内领导所展现出来的企业家精神可以被视为一种以团队为中心的的领导风格,因为它创造了促进团队工作参与的激励条件。员工投入取决于工作环境,具有企业家精神领导者能考虑团队并且激励与创造一种下属工作投入的氛围。可见,企业家精神的传递也体现在领导和下属的交换过程之中。组织内企业家精神的传递在一定程度上是源自于上级对员工的情绪感染,领导者可以利用他们与员工的关系质量来影响他们的行为。对于那些高质量的领导部属交换关系,工作投入和员工创新行为之间的关系进一步提高,因为员工有可能意识到他们在一个支持创新行为的环境中。具体说来,在安全、信任和相互支持的高领导部属交换关系中,员工们从事他们的工作可能会感到自由,没有恐惧和被斥责的担忧,从而会以创新的方式处理任务。

在中国传统文化“上行下效”的影响下,领导在组织中发挥着榜样作用,当上级体现出企业家精神时,体现敬业与创新的行为的员工必将受到上级更多的关注与赞赏,这种高质量的交换关系,让下级对于上级的这一类群体区分的时候,能够产生内群体的认同,进而对于上级的某些心理特质或者能力产生认同和追随的心理状态,上级也可以对下级某些特质或者品格产生欣赏,这是一个双向互动的过程。这种双向互动的过程促进了下级对上级的认同,在内群体中的下属由于感知的人际关系更为亲近,工作投入会强,而处在外群体中的局外人,工作投入相对较低。Zhu等^[31]提出并检验了一个创造行为的交互作用模型,以确定领导情境在员工创造行为的作用。他们发现当领导与员工处于高 LMX 关系时,员工适应性认知风格与他们创造力水平之间的关系更高。因此,当基层员工处于高 LMX 关系时,更有可能表现出与他们的上级相似的创新行为。相反,低质量的 LMX 关系可以解释为一种认为主管没有肯定自己的志向和价值观,从而可能削弱员工工作投入与创新行为关系,高质量的 LMX 表明一个心理安全的环境,其工作投入的状态将促进创新性的冒险行为。因此,本研究提出假设 3:

领导部署交换在员工工作投入和创新行为之间起调节作用,在高的领导部属交换关系情境下,员工工作投入对其创新行为影响作用更强(H3)。

综上所述,本研究的模型如图 1 所示。



图 1 研究假设模型

二、研究设计

(一)研究样本

本研究数据来自于湖北一家大型机械制造企业,选取一家企业而不是多家公司的工作团队展开,可以保证消除不同行业、不同企业文化所产生的影响。为保证研究调查数据的准确性,由人力资源部协作进行发放问卷,以班组为工作团队,选择组织上级成员和下级成员作为样本,以回收的问卷数据为依据进行调查测量

和分析。考虑到同源方法偏差对研究结果可能存在着潜在影响,本研究在数据收集阶段采用多源多时间点的方法收集数据,同时这样做也可以增强变量之间因果关系的说服力。在第一次数据收集时间点上收集上级企业家精神量表和工作投入表数据,其中团队负责人填写上级企业家精神量表,下属填写工作投入感量表,3周后再次收集领导部属交换量表和员工创新行为量表的数据,都由下属填写。

本次调查向管理团队负责人发放了78份问卷,向团队成员共发放了发放问卷600份,最终获得有效问卷543份。删除了一些不能匹配到团队的问卷,参与分析的团队有72个,把团队负责人所填写的上级企业家精神数据与下属所填写的变量数据进行匹配分组,共形成分析数据527组。团队人数最多有15人,人数最少的有3人,团队成员的人口统计学变量构成如下:男性52.8%,女性47.2%。年龄在20~24岁的11.0%,年龄在25~30岁的27.7%,年龄在31~35岁的29.8%,年龄在36~40岁的23.0%,年龄在40岁以上8.5%。中专及以下学历的44.2%,大专学历的35.3%,本科学历的18.6%,硕士研究生学历的1.9%。

(二)变量测量

1. 企业家精神变量

综合已有文献研究发现,对于企业家精神的研究大多集中于定性研究,而关于企业家精神定量的研究,由于其抽象性,定量研究需要考虑和分析的问题比较多,所以,很多学者在研究中不能够达成一致的观点和看法,在企业家精神维度划分和变量选择上也不是很容易达成共识。本文在综合考虑了众多学者对于企业家精神测度的文献结果之后,为保证测量工具的信度及效度,采用毛良虎等^[32]设计的量表。该量表共涉及创新性、开创性以及冒险性3个维度,对于每个维度有3个题项,共9个题项。采用李克特7分量表计分(1表示从来没有,7表示总是如此),量表的Cronbach's α 系数为0.963,验证性因子分析结果显示,上级企业家精神量表的 χ^2/df 为2.32, RMSEA为0.078, CFI为0.941, NFI为0.903, GFI为0.900。上述数据表明,样本数据均具有良好的信度和效度。

2. 工作投入量表

研究以Salanova等^[33]开发的工作投入量表为基础,该量表从3个维度(活力、奉献和专注)来测量员工的工作投入,原量表17项,原选项中“我发现我做的工作充满意义和目的”“我为我所做的工作感到骄傲”与中国文化理解的活力奉献和专注不同,故删除这两项,选取其中15个题项来测量员工工作投入。采用李克特7分量表计分(1表示从来没有,7表示总是如此)。量表题项,比如“在工作中,我感到精力充沛”,这些项目利用了量表的3个维度(活力,奉献和吸收),并与先前的研究一致。Cronbach's α 系数为0.966。工作投入量表KMO值为0.895, Bartlett球型检验为6542.835,量表的 χ^2/df 为1.47, RMSEA为0.075, CFI为0.963, NFI为0.932, GFI为0.921,上述数据表明,收集到的数据可以通过检验并具有非常好的效度,可以用于进行下一步的数据分析。

3. 领导部署交换变量

本研究中对于领导部署交换的测量采用王辉等^[34]以中国的大环境背景下所修订和编制的领导部署交换量表。该问卷包括情感、知觉贡献、忠诚和专业贡献4个维度,量表共有10个题项。采用李克特7分量表计分。在本次研究中,领导部署交换量表Cronbach's α 系数为0.962,领导部署交换量表KMO值为0.875, Bartlett球型检验为559.394,量表的 χ^2/df 为1.48, RMSEA为0.067, CFI为0.974, NFI为0.926, GFI为0.930,样本数据均具有较高的信度和效度。

4. 员工创新行为量表

本研究采用Scott和Bruce^[35]开发的员工创新行为量表,原量表的Cronbach's α 系数为0.852,共包括6个选项,如“员工搜索新技术、流程、技术或产品创意”“员工向他人推广和倡导创意”等,采用李克特7分量表计分(1表示从来没有,7表示总是如此)。在本测量中,员工创新行为量表Cronbach's α 系数为0.823, KMO值为0.815, Bartlett球型检验为534.394,量表的 χ^2/df 为1.58, RMSEA为0.078, CFI为0.921, NFI为0.912, GFI为0.923,样本数据中均具有较高的信度和效度。

三、研究结果

(一)区分效度分析及共同方法偏差检验

1. 各研究变量的区分效度分析

为了更好地检验各变量的区分效度,验证模型的拟合优度,在规范研究方法的指导原则下,利用统计软

件 AMOS22.0 对研究的各量表进一步作验证性因素分析,将上级企业家精神、工作投入、领导部属交换、员工创新行为这 4 个潜变量纳入到模型中,分析结果见表 3,比较这 4 个模型的拟合指标,四因素模型的 *RMSEA* 为 0.067,小于 0.08; χ^2/df 略大于 2, *GFI*、*CFI* 和 *AGFI* 都大于 0.85,都达到了相应的判断标准,其各项指标相较于其他 3 个模型而言都是最优的,这一结果表明这 4 个量表有良好的区分效度。

表 1 验证性因素分析的拟合结果

模型	χ^2/df	<i>GFI</i>	<i>CFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>RMSEA</i>
四因素模型(上级企业家精神、工作投入、领导部属交换、员工创新行为)	2.312	0.924	0.943	0.890	0.067
三因素模型(上级企业家精神、工作投入、领导部属交换+员工创新行为)	9.843	0.579	0.764	0.468	0.165
二因素模型(上级企业家精神+工作投入、领导部属交换+员工创新行为)	11.102	0.574	0.738	0.448	0.156
单因素模型(上级企业家精神+工作投入+领导部属交换+员工创新行为)	18.182	0.387	0.468	0.287	0.354

2. 共同方法偏差检验

本研究采用结构方程模型的方法,将公共方法因子作为一个潜变量,与三因素模型组合进行验证性因素分析,结果表明,包含公共方法因子的模型各项拟合指数并没有较大的改善($\Delta\chi^2=62.94, \Delta df=7, p < 0.001; \Delta CFI=0.01, \Delta TLI=0.01, \Delta RMSEA=0.00, \Delta SRMR=0.01$)。因此,可以看出,本研究中共同方法偏差不显著。为了使研究更加规范,本研究采取探索性因素分析方法,对所有变量进行 Harman 单因子检验,分析结果显示第一个因子解释变量差异为 25.68%,这一数值小于临界值,说明本次数据的同源性偏差不显著,数据质量较好。

(二)假设检验

1. 描述性分析

研究变量企业家精神、工作投入和领导部属交换的平均数及相关系数的关系,见表 2。

2. 工作投入的中介作用检验

本研究假设的中介模型是上级企业家精神-员工工作投入-员工创新行为,采用分层回归探讨员工工作投入作为上级企业家精神与员工创新行为的中介变量,同时采用基于 Bootstrap 法检验员工工作投入的中介效应。在控制了年龄、性别、受教育程度影响后,按照如下步骤进行分层回归分析:第一步,上级企业家精神为自变量,员工创新行为为结果变量进行回归分析;第二步,以上级企业家精神为自变量,员工工作投入为结果变量进行回归分析;第三步,同时将上级企业家精神和员工工作投入为自变量,以员工创新行为为结果变量进行回归分析,结果见表 3。上级企业家精神对员工创新行为呈显著正向影响($\beta = 0.345, p < 0.01$),上级企业家精神对员工创新行为的直接效果显著, H1 得到验证。在加入员工工作投入变量后,上级企业家精神对员工创新行为的影响显著,但影响系数变小($\beta = 0.285, p < 0.01$),分析结果表明,员工工作投入在上级企业家精神与员工创新行为之间起部分中介作用, H2 得到验证。

为进一步验证工作投入的中介作用,运用 Bootstrap 法,对本研究中员工工作投入这一潜变量进行中介效应检验,检验结果见表 4。根据表 4 的结果可以得知,在 95% 的置信区间水平上,中介效应检验的 *BootCI* 在 95% 的可信区间不包含 0 (*BootLLCI* = -0.185, *BootULCI* = -0.039),员工工作投入对其创新行为的直接效应是 0.279;同时,作为中介变量,产生了 0.173 的间接效应。员工工作投入在上级企业家精神和员工创新行为之间的中介作用显著,进一步验证了 H2。

表 2 企业家精神、工作投入和领导部属交换变量的相关关系

变量	平均数	标准差	1	2	3	4	5	6
1 年龄	32.42	3.68						
2 性别	0.52	0.32	-0.071					
3 教育程度	2.14	0.68	0.013	-0.059				
4 上级企业家精神	3.79	1.32	0.032	-0.074	-0.027			
5 工作投入	3.87	1.34	0.142**	0.037	-0.035	0.395***		
6 员工创新行为	3.47	0.97	0.083	0.243	0.429**	0.311*	0.324*	
7 领导部属交换	3.96	0.75	0.167*	0.364**	0.345	0.385*	0.248*	0.276**

注:***表示 $p < 0.001$, **表示 $p < 0.01$, *表示 $p < 0.05$ 。

表 3 主效应及中介效应模型检验结果

变量	员工创新行为	工作投入	员工创新行为
	模型 M1	模型 M2	模型 M3
年龄	0.034	0.043	0.037
性别	0.173	-0.172	0.179*
教育程度	0.114	0.039	0.132*
上级企业家精神	0.345**	0.263**	0.285**
工作投入			0.371**
R^2	0.125	0.135	0.287
adj R^2	0.117	0.147	0.293
F	10.974	11.249	27.432

注:***表示 $p < 0.001$, **表示 $p < 0.01$, *表示 $p < 0.05$ 。

表4 基于Bootstrap的工作投入中介效应检验

自变量	中介变量	因变量	直接效应	间接效应	BootSE	95%可信区间	
						BootCI 下限	BootCI 上限
上级企业家精神	工作投入	员工创新行为	0.279	0.173	0.015	-0.185	-0.039

3. 领导部属交换的调节作用检验

在本研究中,将员工创新行为作为因变量,员工工作投入作为自变量,通过分层回归分析的方法来检验领导部属交换在其中是否存在调节作用。对员工创新行为、领导部属交换以及员工工作投入的数据进行标准化处理,并且得到工作投入和领导部属交换的交互项,本研究通过SPSS软件进行分层回归分析,结果见表5。

从表5可知:工作投入会对员工创新行为产生显著的正向影响关系($\beta=0.391, p<0.01$)。在模型B1的基础上加入工作投入和领导部属交换的交互项之后,得到模型B2, F 达到了5%的显著性水平($p<0.05$),这一变化说明工作投入和领导部署交换的交互项有着较强的解释意义。另外, R^2 由0.379上升到0.383。具体来看,交互项的回归系数值为0.363($\beta=0.363, p<0.01$),并且呈现出显著性($p<0.01$),意味着交互项会对员工工作投入产生显著的正向影响关系。领导部属交换在员工工作投入和创新行为之间存在着显著调节作用。并且,对于高的领导部属交换,工作投入和员工创新行为的正向关系越强,而对于低的领导部属交换情境来说,工作投入和员工创新行为的正向关系就越弱, H3得到验证。进一步地,图2描绘出了领导部属交换调节工作投入对创新行为影响效应图。

表5 调节效应模型检验结果

变量	员工创新行为	
	模型B1	模型B2
性别	-0.187**	-0.175*
文化程度	0.139*	0.134
婚姻状况	-0.047	-0.051
年龄	-0.048	-0.042
工作投入	0.391**	0.415**
领导部属交换	0.127	0.229*
工作投入×领导部属交换		0.363**
R^2	0.379*	0.383*
adj R^2	0.375	0.347
F	25.56*	27.75*

注:**表示 $p<0.01$, *表示 $p<0.05$ 。

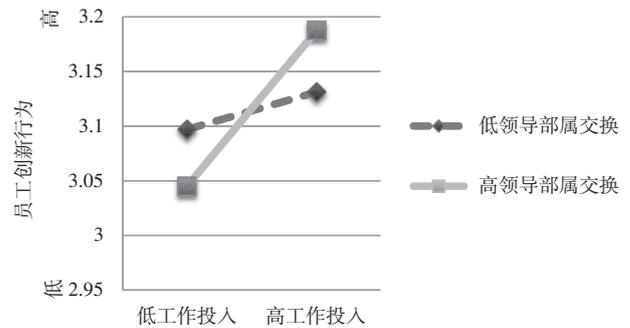


图2 领导部属交换的调节作用

四、结论与讨论

(一)研究结论

本研究主要探讨了上级企业家精神的传递机制。在研究过程中,通过对上级企业家精神,领导部署交换、工作投入和员工创新行为的相关分析和分层回归分析得出以下结论。

(1)上级企业家精神对员工创新行为有着显著的正向影响。企业家精神包含着创新、积极向上等正能量的词汇,一个富有企业家精神的上级领导能通过个人行为、品质特性等,在领导的过程中潜移默化地影响下属,下属产生更多的工作投入,在高质量的领导部署交换情境下,上级企业家精神对员工的创新行为影响更大,上级企业家精神在组织中得以传递。

(2)员工工作投入在上级企业家精神传递过程中起着中介作用。通过线性回归分析可知,员工工作投入与其创新行为有着显著的正相关关系,在这一基础上,通过分层回归,结果显示,员工工作投入在上级企业家精神传递的中介作用显著。

(3)领导部属交换在上级企业家精神对员工创新行为的影响关系中起调节作用。领导部属交换理论认为领导在上下级关系上产生区别对待,形成内群体和外群体两种情形。内群体中的员工由于感知的人际关系更为接近,更容易受到上级情绪及行为风格的影响,员工感知到上级的企业家精神,在工作中表现出活力和专注,有更高的工作投入,高质量的领导部署交换关系员工会得到领导更多的支持和关照,在服从领导时更加积极和主动,最大程度地发挥自己的才智完成工作任务,激发员工更多的创新行为。而外群体的员工与领导之间的关系更多的是基于权力系统,是一种纯粹的工作关系,处于低质量的领导部署交换关系的员工机遇较少,难以获得积极的反馈。

(二)理论意义

首先,本研究从人际互动的角度对企业家精神到员工创新行为的传递机制做出了相关的研究和探索。在此之前,国内学者也针对企业家精神做了探究和讨论,并且很多文献更多地偏向于社会化的传承视角,或者某一领域的企业家精神培养或传承,比如家族企业的企业家精神传承创新,还有创业视角下的企业家精神传承等^[13]。而对于组织这一微观环境下,企业家精神从上级到下级的传递机制的相关研究相对较少。因此,本研究首先为企业家精神传递的研究在组织的视角下的研究做出了补充。

其次,在上级企业家精神到员工创新行为的传递研究中,引入了领导部署交换这一调节变量,以及工作投入这一中介变量,丰富了企业家精神传递的相关研究,也进一步深化了人们对于企业家精神传递过程的认识。要使企业家精神得到更好的传递和发展,就需要去建设高质量的领导部署交换关系,重视和提高组织给予员工的支持,使员工在心理安全的氛围下进行创新。

最后,本研究旨在帮助人们加深对于企业家精神传递的理解,拓宽人们对于企业家精神如何发挥作用的认知深度。关于领导力的研究一直是组织行为学领域追捧的“宠儿”,从领导的方式到领导的有效性,学者们对于这一领域的研究从未停止脚步^[36]。回顾以往的研究,学者们在探讨组织中领导者如何影响下属行为及心理时,领导行为是其主要关注点,也因此提出了“变革型领导”“伦理型领导”以及“魅力型领导”等领导方式^[37]。具体到实际的工作情境中,领导有效性的实现并不是某种领导行为单一作用的结果,而是受到领导方式和自身状态的双重影响。本研究采用综合视角,将直接上级的企业家精神与领导部署交换这两个变量相结合,考察二者的综合作用对于下属企业家精神的影响,检验结果发现工作投入在上级企业家精神到员工创新行为的传递过程中起着中介效应。

(三)实践意义

首先,本研究通过探讨上级企业家精神对员工创新行为的影响,为公司和企业等组织如何让本组织内的企业家精神更好地传递发展提供了现实意义的参考。通过加强上下级之间的关系,加强领导与下属彼此的认同程度,激发员工的工作投入,都可促进员工的创新行为。对组织中的成员来讲,如果能和具有企业家精神的上级领导者接触,上行下效,下属员工也会不自觉地不断去学习和赋予自己相应的品质特质,从而更好地推进组织内企业家精神的传递。

其次,本研究通过数据检验,发现领导部署交换在工作投入和员工创新行为之间起调节作用。这一结果表明,在管理情境中,为了让整个组织产生向上的氛围以及良好的组织效应,管理者需要提升自己的能力和品格,对工作热忱,展现出专业的素养和过硬的本领以及拼搏创新的精神;同时要注意与下属员工的互动,关注下属员工需求,注重形成高质量的领导部署交换关系,营造安全、信任的氛围。只有这样,上级的企业家精神才能更好地传递给员工,让员工表现出更多的创新。

(四)研究局限

根据规范研究方法,为了最大程度上保证样本数据的有效性,本研究在样本对象上选取了工作团队直接领导和团队成员这两个独立的来源,同时选取两个时间点进行数据的收集。这两种做法对于消除共同方法偏差对研究结果的潜在影响有一定的积极作用,但由于本研究本质上仍然是一项横断面研究,存在着一定的弊端。虽然通过模型对于企业家精神在组织层面的传递机制做出了相应的理论和实践方面的研究和补充,但是仍有一些有待后续完善和补充的地方。

一方面,本研究所探讨的是组织内的企业家精神如何传递到员工创新行为。在样本选择上,由于客观条件的约束,调查的样本来源主要是公司企业的中层管理者和基层员工,且样本收集的有限性,因此并不是完全能代表组织机构,研究样本的来源有一定局限性。

另一方面,本研究只是探索了领导部署交换在企业家精神传递过程中的调节作用,以及工作投入的中介作用。但领导力、领导风格还有更为复杂的影响因素等都对员工创新行为有作用,以上这些都值得在将来做出更多的探究和发现。

参考文献

- [1] KREMER H, VILLAMOR I, AGUINIS H. Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing[J]. Business Horizons, 2019, 62(1): 65-74.
- [2] MONTANI F, COURCY F, VANDENBERGHE C. Innovating under stress: The role of commitment and leader-member exchange[J]. Journal of Business Research, 2017, 77(8): 1-13.

- [3] GETZ I, ROBINSON A G. Innovate or die: Is that a fact? [J]. *Creativity and Innovation Management*, 2010, 12(3): 130-136.
- [4] 高鹏, 吴维库, 陈信龙. 员工的创新自我效能感对创新行为的影响[J]. *技术经济*, 2016(12): 29-37.
- [5] 于海云, 向娇娇. 创造性人格对员工创新行为的影响[J]. *技术经济*, 2019, 38(2): 75-83.
- [6] 万鹏宇, 邹国庆, 汲海锋. 精神型领导对知识型员工创新绩效的影响——知识分享和领导认同的作用[J]. *技术经济*, 2019, 38(5): 29-37.
- [7] BAGHERI A, AKBARI M. The impact of entrepreneurial leadership on nurses' innovation behavior[J]. *Journal of Nursing Scholarship*, 2017, 50(1): 28-35.
- [8] MIAO Q, EVA N, NEWMAN A, et al. CEO entrepreneurial leadership and performance outcomes of top management teams in entrepreneurial ventures: The mediating effects of psychological safety[J]. *Journal of Small Business Management*, 2019, 57(3): 1119-1135.
- [9] MIAO Q, NEWMAN A, SCHWARZ G, et al. How leadership and public service motivation enhance innovative behavior[J]. *Public Administrator Review*, 2018, 78: 71-81.
- [10] HENKER N, SONNENTAG S, UNGER D. Transformational leadership and employee creativity: The mediating role of promotion focus and creative process engagement[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2015, 30(2): 235-247.
- [11] WANG C J, TSAI H T, TSAI M T. Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity[J]. *Tourism Management*, 2014, 40: 79-89.
- [12] KUROGI R. Frank Knight's conception of entrepreneur and the competitive economic order: The significance of risk, uncertainty and profit[J]. *History of Economic Thought*, 2001, 40(2): 43-55.
- [13] 邢小强, 周平录. 中国区域企业家精神的评估与分析[J]. *技术经济*, 2018, 37(7): 50-59, 83.
- [14] 郭燕青, 王洋. 中国企业家精神时空演化及驱动因素分析[J]. *科技进步与对策*, 2019, 36(13): 21-30.
- [15] SORIANO D R, MARTINEZ J M C. Transmitting the entrepreneurial spirit to the work team in SMEs: The importance of leadership[J]. *Management Decision*, 2007, 45(7): 1102-1122.
- [16] LYONS P R. The keys that unlock entrepreneurialism in employees[J]. *Human Resource Management International Digest*, 2015, 23(2): 1-4.
- [17] 刘军伟, 刘华, 王伟. 企业家精神、社会资本与科技型中小企业天生国际化路径研究[J]. *科技进步与对策*, 2018, 35(16): 144-150.
- [18] 刘刚, 程熙镛. 任正非的企业家精神与经营管理思想体系研究[J]. *中国人力资源开发*, 2015(12): 108-113.
- [19] 彭晓鹏, 陈秉正, 倪晓然. CEO早年经历与企业创新——从上市公司研究得到的启示[J]. *技术经济*, 2019, 38(4): 95-106.
- [20] ARCAND S. Transmission of entrepreneurial spirit from first to second generation ethnic minorities in Montreal: Opening paths for further researches[J]. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 2012, 6(1): 39-56.
- [21] 李生校, 叶小欣. 家族企业继承人发展经历与导师带教对传承绩效的影响——基于浙江省家族企业的实证研究[J]. *中国人力资源开发*, 2019, 36(5): 129-144.
- [22] GOOTY J, CONNELLY S, GRIFFITH J, et al. Leadership, affect and emotions: A state of the science review [J]. *The Leadership Quarterly*, 2010, 21(6): 983-1004.
- [23] KAHN W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work [J]. *Academy of Management Journal*, 1990(33): 692-724.
- [24] MAY D R, GILSON R L, HARTER L M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work[J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2011, 77(1): 11-37.
- [25] BAKKER S A B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25(3): 293-315.
- [26] AVOLIO B J, WALUMBWA F O, WEBER T J. Leadership: Current theories, research, and future directions[J]. *Annual Review of Psychology*, 2009, 60(1): 421-449.
- [27] LYONS J B, SCHNEIDER T R. The effects of leadership style on stress outcomes[J]. *Leadership Quarterly*, 2009, 20(5): 737-748.
- [28] 李响. 领导-部署交换与员工服务创新: 基于不同服务团队的跨层次被调节中介作用[J]. *管理现代化*, 2017(2): 44-46.
- [29] WALUMBWA F O, CROAPANZANO R, GOLDMAN B M. How leader-member exchange influences effective work behaviors: Social exchange and internal-external efficacy perspectives[J]. *Personnel Psychology*, 2011, 64(3): 739-770.
- [30] HARTER J K, SCHMIDT F L, HAYES T L. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(2): 268-279.
- [31] ZHU W, AVOLIO B J, WALUMBWA F O. Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement[J]. *Group & Organization Management*, 2009, 34(5): 590-619.

- [32] 毛良虎, 王磊磊, 房磊. 企业家精神对企业绩效影响的实证研究——基于组织学习、组织创新的中介效应[J]. 华东经济管理, 2016, 30(5): 148-152.
- [33] SALANOVA M, AGUT S, PEIRO J M. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate[J]. Journal of Applied Psychology, 2005, 90(6): 1217-1227.
- [34] 王辉, 牛雄鹰, KENNETH S L, 等. 领导-部属交换的多维结构及对工作绩效和情境绩效的影响[J]. 心理学报, 2004, 36(2): 179-185.
- [35] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace[J]. The Academy of Management Journal, 1994, 37(3): 580-607.
- [36] 张志学, 鞠冬, 马力. 组织行为学研究的现状: 意义与建议[J]. 心理学报, 2014, 46(2): 265-284.
- [37] 王桢, 陈乐妮, 李旭培. 变革型领导与工作投入: 基于情感视角的调节中介模型[J]. 管理评论, 2015, 27(9): 120-129.

One Who Stays near Vermilion Gets Stained Red: The Effect of the Superior Entrepreneurship on Employees' Innovative Behavior

Zhu Pingli, Li Jiaoyang

(School of Economics and Management, Hubei University of Technology, Wuhan 430068, China)

Abstract: The development of the organization is inseparable from the guidance of entrepreneurship and the support of employees' innovative behavior. The study explores the effect of the superior entrepreneurship on subordinates' innovative behavior from the perspective of interpersonal interaction. A theoretical model with superior entrepreneurship as independent variable, the employees' work engagement as mediating variable, the subordinates' innovative behavior as dependent variable and leader-member exchange as moderating variable is established. The results show as follows. The direct entrepreneurial spirit has a significant positive impact on. The employees' work engagement plays an intermediary role between superior entrepreneurship and the subordinate's innovative behavior. The leader-member exchange plays a moderating role between the employees' work engagement and innovative behavior.

Keywords: entrepreneurship; work engagement; leader-member exchange; innovative behavior