

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2019.05.006

## 企业家灵性资本如何影响员工主动性行为?

顾建平<sup>1</sup>, 李艳<sup>1</sup>, 孙宁华<sup>2</sup>

(1. 南京师范大学商学院, 江苏南京 210023; 2. 南京大学商学院, 江苏南京 210093)

**摘要:** 企业家灵性资本是关于企业家的核心价值观、人生观、世界观等终极信念的高层次精神资本,能牵引企业家对企业中的各种要素进行统筹和使用,促进员工成长和企业持续发展。本文以15家“独角兽”等高新技术型企业294名员工的调查样本为基础,依据社会信息加工理论探究了企业家灵性资本与员工工作主动性行为之间的关系。结果表明,企业家灵性资本对员工主动性行为具有正向影响;心理资本、心理安全感的中介效应显著;在关系亲近性即员工对企业家情感亲和性和心理粘性的主观体验的调节下,企业家灵性资本通过心理安全感的中介作用对员工的主动性行为产生了正向的影响。本研究深入探究了企业家灵性资本的影响机制,为研究员工激励以及促进企业发展等问题提供了新的视角。

**关键词:** 企业家灵性资本;主动性行为;关系亲近性;心理资本;心理安全感

**中图分类号:** F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2019)05-0074-14

### 一、引言

随着互联网和人工智能技术的迅速发展,人的价值逐渐被赋予新的定义。高速发展的科技创新水平与不确定性的行业竞争环境使得企业对员工素养、创造力的要求逐渐增强,具有崇高理想、高度进取心、主动性的员工在企业里扮演越来越重要的角色,日益成为企业持续、快速和健康发展的动力。Frese等(2015)提出员工的主动性、个人进取心可以促进员工制定清晰的职业计划并去执行它们,且具备进取心、主动性的员工为尽快解决组织环境中的问题和困难会主动采取有效行为,并投入其中(Nguyen等,2017),这样的主动性行为(proactive behavior)给企业的成长带来积极作用(Parker和Collins,2010;张颖和杨付,2017),是影响企业创造力与绩效的关键(Frese和Fay,2014)。因此,探讨如何调动员工的进取心、激发员工的主动性行为已经成为互联网时代人力资源管理与组织行为领域需要重点关注的问题。同时,已有研究发现,组织

收稿日期:2018-04-07

基金项目:国家社会科学基金项目(15BGL095)

作者简介:顾建平(1967—),男,南京师范大学商学院教授(通讯作者);

李艳(1993—),女,南京师范大学商学院硕士研究生;

孙宁华(1968—),男,南京大学商学院教授,博士生导师。

中领导特质是影响员工进取性、积极行为的重要因素之一,谦虚的领导者对于员工的帮助和建言行为正向作用显著(Owens和Hekman,2016;Hu等,2018);仁慈型领导者通过自身的友善、关爱关心员工,促进员工进行创新创业行为(Chan和Mak,2012);道德领导会在工作环境中树立良好的道德模范以产生楷模效应,鼓励员工进行建言等主动性行为(Walumbwa等,2012)等。而近来随着学者们对互联网时代员工主动性行为的深入探索,可以发现员工对精神上、灵性上的自我实现愈加看重(Beltrán等,2017),对于相关激励因素的研究也逐渐从物质、生理、心理因素转换到精神追求层面。企业经营者的精神高度、信念资本在满足员工精神需求,激发员工持续努力工作的过程中,起到关键性作用(Fry,2003)。Ayranci和Semercioz(2011)曾将人的需求分为物质需求、精神需求和灵魂需求三个层次,其中,灵魂需求是与人的灵性资本相关联的,实际上也就是最高层次的精神需求,对个体与他人的成长和发展具有重要的影响作用。本文结合以上相关研究,从企业家灵性资本概念界定入手,对企业家灵性资本与员工主动性行为的关系进行了研究。

研究者普遍认为企业家灵性资本是与企业家自身核心价值观、人生观、世界观等终极信念相联系的资本,直接牵引企业家统筹和运用企业的各种要素,持续地创造企业价值(顾建平,2017)。与以往研究不同的是,企业家灵性资本关注的是高层次的企业家精神特质,即企业家的使命感、核心价值观、人生观等会对企业及其追随者带来何种积极的影响,企业家灵性资本的具体表现为前瞻性、进取性、冒险性等特征。灵性资本高的企业家通过构建远大的企业发展愿景,坚定发展信念,对员工施以利他之爱来满足他们自我实现、被他人认可、追求卓越等精神层面的需求从而激发他们的进取心和主动性行为(Fry,2003),以得到对个人、组织乃至社会有益的结果。

随着企业与员工“互惠互利”“共同进步”的共享关系的建立,员工对于企业管理者本身有着更加深刻的认知,企业家的灵性资本对于员工的主动性行为势必有着积极的影响。本文从社会信息加工理论视角出发,对企业家灵性资本在组织中的积极作用进行了探索。Montemaggi(2011)曾提出灵性资本有助于企业家营造积极的组织文化氛围,即员工在企业家高层次精神追求、价值观、使命感等潜移默化的影响下,会逐渐对工作、物质、人生意义等产生新的认知,促进组织和谐向上、积极进取文化的形成,对个体心理状态产生正向影响,从而带动员工建言、创新、预防问题发生、改变环境等主动性行为(Beltrán等,2017)。而个体认知层面,员工与企业家关系亲近性的不同会影响员工对企业家的精神、行为的认可,进而调节员工不同的心理感知、心理状态,进一步影响不同行为的产生(Vangelist和Caughlin,1997)。因此,本文构建了企业家灵性资本、关系亲近性、心理资本、心理安全感、主动性行为这五者关系的概念模型,并且通过实证研究得出以下结论:企业家灵性资本通过作用于员工心理安全感、心理资本正向影响了员工的主动行为,并且在关系亲近性的调节下,企业家灵性资本通过心理安全感的中介作用对员工的主动性行为产生了正向的影响。本文结合企业家灵性资本有关文献,以创新科技型企业职工为主要调研对象,检验了企业家灵性资本对员工主动性行为的积极影响,为科技时代探究企业发展及员工激励等问题提供了新的视角和建议。

## 二、理论基础与研究假设

### (一)企业家灵性资本基础理论综述

近年来,不少学者开始对与企业家灵性资本有关的变量进行探究,结合现有文献,本文对与企业家灵性资本有关的内容进行了汇总(见图1)。针对于企业家灵性资本的研究还在不断增加,但有关企业家灵性资本与员工行为的各类研究却并不充分。如图1所示,企业家灵性资本的

形成依赖于后天环境因素,其先天个人的特质也在其中起到关键的作用。学者们认为影响企业家灵性资本的形成因素可大致分为三类,个体因素(Rey,2004)、家庭因素(Andersen和Jæger,2015)、组织环境因素(Kinjerski和Skrypnek,2006),这三方面因素在企业家的成长过程中共同作用促进了企业家使命感、价值观、人生观等核心要素的形成(Middlebrooks和Noghiu,2010)。另外,在组织环境中,企业家的灵性资本会通过多种概念技能方式得以表现,如表现在工作上的进取性(Fry,2006)、战略上的前瞻性(Baker和Miles,2010)、创业导向(Miller和Friesen,1983)等方面。近年来,随着对企业家灵性资本的深入了解和研究,学者们发现除了在组织环境中一些积极精神和作为的体现,具备灵性资本的企业家在构建企业愿景(Pawar,2014)、构建企业管理制度(Crossan等,2013)、促进企业创新创业(Malloch,2013;Neubert等,2017)以及塑造积极进取的企业文化(Montemaggi,2011)等方面也具有很大的影响力,随着国内外学者对灵性资本研究的推进,也有部分学者探讨了战略柔性、环境动态性、组织自尊等变量对企业家灵性资本与其后果变量,即员工创造力、企业绩效、创新创业、工作满意度之间关系的影响。

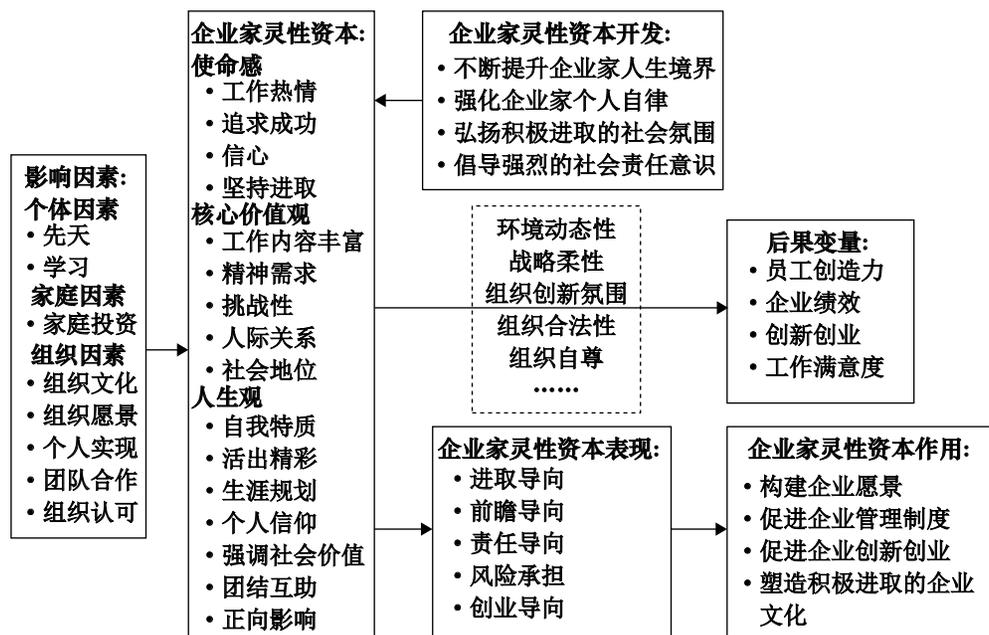


图1 企业家灵性资本的影响模型

企业家灵性资本对企业的发展具有重要意义,随着对企业家高层次精神资本的深入研究,企业家灵性资本的开发也会成为未来企业管理者需要重点关注的问题。目前,有关企业家灵性资本理论的研究在国外还处在初期,国内相关研究在许多方面仍处于空白,本文结合理论部分以企业家灵性资本作为自变量,通过假设与实证探究其与员工主动性行为的关系,以期解释企业家灵性资本对员工主动性行为的作用机制。

## (二)企业家灵性资本与主动性行为

灵性资本又可以称为高层次的精神资本。企业家灵性资本包括企业家个人永远向上的进取心、求知欲在内的积极精神素养(Zohar和Marshall等,2004),拥有高度灵性资本的企业家有能力将自己的信仰、价值观、发展愿景等融入到组织当中,通过展现自我、进行自我规划、领略超越个人的信仰力量不断地给予他人正向影响。Fry(2011)研究也证明:灵性领导者通过构建伟大的愿景、传递希望和信念带动员工的工作热情与进取心,使员工积极投入工作。

员工主动性行为一般是指员工自发所采取的改变自身或改变工作环境,以实现自身和组织目标的行为,主要包括主动承担责任、建议、创新、寻求反馈、问题推销、战略扫描等。主动性行为一般都具有“我要做”这样的积极主动性的特征,不会被动等待告知该怎么做,甚至等到问题出现时才采取对策(Griffin等,2007;Parker和Collins,2010)。已有研究表明,领导特质和领导方式对员工的主动性行为具有正向预测作用(Beltrán等,2017),例如:Fry(2006)等就研究指出,灵性领导尊重员工身份、注重个体使命感精神等需求的满足,对下属的忠诚度、满意感、幸福感等积极情感的提高具有积极影响。社会信息加工理论则指出,社会环境是影响员工态度、行为等信息的载体,个体对所处环境的不同认知和理解影响甚至决定了他们的行为(Salancik和Pfeffer,1978),这也说明,企业家灵性资本,作为高层次的精神资本、信念资本能够在精神层面给予员工鼓励和精神上追求的满足,使得员工在工作当中获得更多满意度认知,从而能够积极投入工作并表现出更多的主动性。不同于传统的领导理念,精神性领导、灵性领导一般都能将员工追求个人利益与组织整体利益和谐统一起来,企业家会通过爱的素养让员工感受到归属感,与组织成为“生命共同体”,为企业共同发声,共同努力,共同创益(Fry,2003)。在企业家高层次精神资本的影响下,员工更愿意将组织的愿景、目标当作自己努力的方向,进而进行一系列有益于组织的主动性工作行为。为此,本文提出:

H1:企业家灵性资本能够正向影响员工的主动性行为。

### (三)心理资本的中介作用

心理资本是指个体在成长过程中所体现的积极向上的心理状态。它是在自我效能、乐观主义、希望和韧性等的基础上产生出来的概念,是超越货币资本、人力资本和社会资本的处于核心地位的一种心理要素(Luthans等,2016)。在组织发展中,具有较强心理资本的员工在面对困难和挑战的过程中会持有积极、乐观的心理状态,即使身处困境也能够充满韧性,持之以恒,充满信心和希望以获得成功并且会为着下一个目标而努力。《孟子》里讲“人皆可以为尧舜”,即只要通过努力、具有进取心,每一个人都可以成为尧、舜。在企业中也是这样,“三人行,必有我师焉”。Niehoff和Moorman(1993)早在1993年就提出,组织的管理者,是整个组织能否完成使命的关键,他们的心理状态、领导行为会成为员工们开展日常工作重要的工作背景,对员工的职业成长、态度与工作行为产生深远影响。灵性领导在组织中可以发挥榜样作用,通过组织内部共享的愿景、价值观等的引领作用来进行管理,以强化员工的自我效能感,关注自身成长和企业发展、追求更高层次的精神需求满足(Pawar,2014)。具有灵性资本的企业家一般有着自信、果敢、高求知欲等积极进取的心理素养,而这些会成为员工学习的一方面,也有助于员工养成积极的心理状态。

Montemaggi(2011)表明,灵性资本对工作场所灵性氛围的形成具有积极影响,进而影响组织成员,使其成长在充满乐观、韧性、进取的组织中,从而不断地提升自我。另外很多学者提出,员工个体积极的精神特质或心理状态能显著性地正向预测其工作态度和工作行为(Luthans等,2016;张颖和杨付,2017;Kim和Byon,2018),从社会信息加工理论来看,领导健康的心理状态会“感染”、增强下属的心理资本,即企业家灵性资本使员工在追求目标的过程中不断增强信念、信心,其营造的这种积极向上的组织环境支持也会被作为信息直接传递给员工,给予员工完成任务、面对挑战的勇气和希望,使其面对困难更具韧性、进取心(Neubert等,2017),主动对组织环境系统做出改变,为组织愿景、目标的实现贡献力量(Salancik和Pfeffer,1978)。由此可见,企业家灵性资本能影响员工心理资本水平,进而激发员工积极的工作态度和工作行为。为此,本文提出:

H2:企业家灵性资本通过提升员工的心理资本水平进而积极作用于员工的主动性行为。

#### (四)心理安全感的中介作用

心理安全感是指个体在组织中展现自我时,不需要担心自身形象、个人地位或职业生涯发展等受负面影响的主观感知(Kahn,1990)。在组织中员工能够充分表现自己的观点、意见或是某种行为而不用担心由此可能会带来什么不好的影响,或是造成什么不利的结果,即感觉自己安全的。近年来针对于心理安全感的研究逐渐增多,一些学者研究发现员工的心理安全感显著地正向影响其建言、创新参与等行为(Walumbwa和Schaubroeck,2009;Egan和Kim,2013;Hu等,2018),同样其他学者的研究表明组织心理安全感对组织学习行为、员工基于失败的学习行为均具有显著正向影响(Carmeli和Gittel,2010)。

领导者特质、风格是员工在组织环境中感知到的重要的信息,通常情况下,员工会根据对领导心理、行为特征的解读来选择适合的相应的行为(Salancik和Pfeffer,1978)。员工在选择进行主动性行为之前出于心理安全的角度会去考虑,在为企业发展提供建议、承担责任、改变环境等行为之后是否能获得支持,或是受到批评,Fry(2003)认为灵性企业家侧重于关注公司的文化、核心价值观和理性,通过无条件、无私、忠诚地欣赏自己和他人,创造一种整体归属感和幸福感(顾建平等,2017)。灵性资本使企业家能尽其所能,充分展示其个人魅力,运用个人能力,塑造一种与员工共享状态,以满足员工对和谐的人际关系的需求和向往(Kouzes和Posner,2009)。企业家在工作的环境中给予员工爱和帮助,传递一种尊重诚信、欣赏他人的文化,营造安全感氛围,他们通过对员工的关爱与信赖使得员工感知到领导者会公平、公正地检视下属的行为,员工选择做出对工作环境、系统进行改变的一系列主动性行为。基于此,本文提出:

H3:企业家灵性资本通过影响员工的心理安全感进而影响其主动性行为。

#### (五)关系亲近性的调节作用

关系亲近性(relational closeness)是指个体对某种人际关系感兴趣的程度,包括个体对他情感亲和性(emotional affinity)、亲密性(intimacy)和心理粘性(psychological bonding)的主观体验(Vangelisti和Caughlin,1997;毛江华,2017)。关系亲近性指的是关系一方被另一方吸引的程度,在本文中,主要从下属感知的角度研究企业家与员工之间的关系亲近性。在组织中,领导者与下属亲近性的不同在于二者是否建立了良好的契合度,即企业家对于员工而言是否具有这样的吸引力和亲和性(Cooper和Kong,2018)。同样,Crick和Dodge(1994)认为,个体对信息加工程度存在差异,即有的时候个体特征导致员工对企业家的领导方式、性格、决策手段、追求等方面存在不同理解,从而影响员工与企业家之间的关系亲近性。

Clark和Mils(1993)曾提出,关系亲近性比较多地是指一方被另一方所吸引从而建立起一种共享关系,处于共享关系中的双方,即使对方是陌生人,也愿意无偿的去帮助他(毛江华等,2017)。在组织中,这种共享关系的建立会使员工主动意识增强,更愿意为企业家、为组织分忧,另外,虽然企业家灵性资本通过正向影响有助于员工积极心理因素的成长,但是关系亲近性的差异会影响企业家灵性资本对员工心理资本的积极作用(Vangelisti和Caughlin,1997)。当员工被企业家吸引就会具有更多的兴趣和机会去了解其优秀品质,从而这些信息经过认知处理就能直接的影响员工心理的成长带来的积极作用,促使员工在工作当中采取主动性行为、积极投入(Eastwick等,2014)。反之,如果个体无法感知到关系的亲近性,认为彼此之间的关系不重要,就会削弱甚至忽视企业家灵性资本带给自己心理状态的积极影响,在这种关系的调节下,即使企业家精神资本致力于鼓励下属追求卓越、维持与发展积极的心理素养,其影响作用都不会太显著。因此,在上文基础上本研究发展了一个被调节的中介效应模型,具体来说,企业家灵性资本通过积极影响员工的心理资本进而带动员工主动性行为,而此影响作用的大小又受到了企业家与员工关系亲近性的影响。当员工感知到与企业家的关系较为亲近时,企业家灵性资

本对员工心理资本影响比较大,因此心理资本更多地传导或中介了灵性资本对员工主动性行为的影响,反之则相反。由此本文提出:

H4:关系亲近性调节了企业家灵性资本与心理资本之间的关系。与企业家关系较亲近的员工,企业家灵性资本对其心理资本的作用更明显,从而带动其更多的主动性行为。

由于受到社会信息加工的影响,员工容易具有社会化比较倾向(Turner, 1975)。当下属认为自己与领导的关系与其他人相比存在差异时,其倾向于将自己与领导者的关系,以及自己在组织中所处的地位与其他的同事进行比较,从而感受到自己更加具备优势。这种比较会导致员工对自己所处的环境有不同的感知。企业家灵性资本一般都能引导企业家去帮助员工,为员工营造具有安全感、归属感的企业氛围,从而让员工感知到自己是企业的一分子(Ganiel, 2009)。在这种情况下,感知到自己与领导较为亲近的员工认为自己在工作当中会获得更多的支持和信赖,所以展现自我时,心理安全感感知更加强烈,不会刻意担心个人形象、地位受到不利影响(Kahn, 1990)。相反,当员工认为其与领导并不亲近时,这种影响关系就会变弱,甚至担心自己在发表意见或者进行其他主动性行为如创新、建言、寻求反馈、问题推销(Parker和Collins, 2010)等过程中会遭到他人的反对与诋毁,即其能够感知到的心理安全感就不那么明显,因此,当员工在组织中获得安全感更强时,更容易产生主动性行为。具体而言,心理安全感中介了企业家灵性资本对员工主动性行为的影响,而当员工感知到企业家与其关系较为亲近时,其更加笃信自己的行为会受到支持,会进行一系列主动性行为,反之,企业家灵性资本通过心理安全感传导的对其主动行为的影响就会相应减弱。基于此,本文提出:

H5:关系亲近性在企业家灵性资本与心理安全感的关系中起调节作用。对于感知自己与企业家关系较为亲近的员工,企业家灵性资本对其心理安全感的作用更强,进而倾向于进行更多的主动性行为。

综上,本文的理论模型如图2所示:

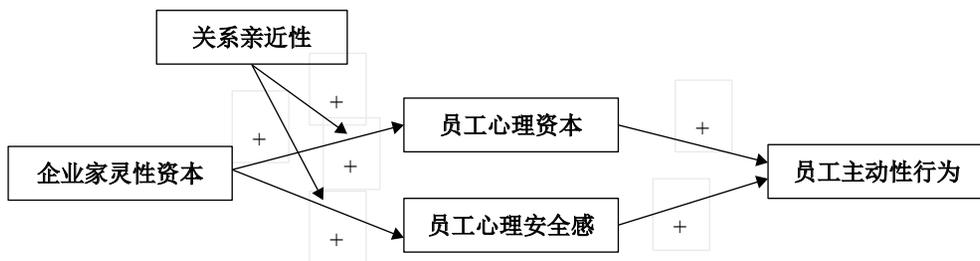


图2 理论模型

### 三、研究方法

#### (一)样本和程序

此次调查研究的样本以“独角兽”型企业员工为主要选择,选取了北京、上海、广州、杭州的15家高新技术型企业,为科学的在整个组织内部对企业家灵性资本进行调研,我们特将测量的企业规模控制在30—200人,涉及行业为互联网服务、电子商务、互联网金融、文化娱乐等。此次问卷的调查主要由各个公司的人力资源经理牵头人力部门组织具体实施并在测量之前对各企业中人力资源部门协助收集问卷的员工就相关问题进行培训。此次共发放309份调查问卷,为降低同源偏差的影响,问卷特地分两次进行发放填写,其间间隔2个月。剔除调查期间请假等不能继续填写问卷的情况,最后共回收问卷294份,对90%以上的题目选了同一个答案以及漏题

的问卷进行剔除,共计剩余有效问卷277份,有效回收率为89.64%。其中男性员工占总人数的43.64%,女性员工为56.36%。调查者年龄主要以25岁以下及25—29岁为主,分别占总人数的31.36%和30%。教育程度主要以本科为主,占到总比例的66.36%。公司服务年限上,一年及以下为25.1%,1—3年为35.45%,3—5年为24.5%,其中5—10年为15%。职位层级上,一般职员占总比例的55%,基层管理人员占25.91%,中层管理人员为14.09%,高层管理人员占5%。

## (二)测量工具

本研究采用国内外广泛使用的成熟量表,已有多位学者验证其具有较高的信度和效度。量表全部采用李克特五点法计分。

1.由于国内外并没有专门针对测量企业家灵性资本的成熟量表,根据以往学者测量的建议及选择,本文采用Fry开发的灵性领导量表。该量表包括愿景、利他之爱和希望三个维度,17个测量题项,其中典型题目为“我的企业值得信赖,并对员工是忠诚的”“我的领导为了员工的利益,有勇气站出来帮助员工”。一致性系数 $\alpha$ 为0.975。

2.心理资本的测量工具主要采用Luthans等开发并由温磊等结合中国企业文化进行改编的量表,该量表已被国内学者使用多次,其一致性系数均达到心理学上要求的测量标准,共包括16个测量题项。典型题目包括“开会时,我对陈述自己工作领域内的事情很有自信”“在工作中如果遇到不得不做的事,我也能独立迎接挑战”“工作时,我总相信问题都会有解决的办法,不用悲观”。一致性系数 $\alpha$ 为0.97。

3.心理安全感的测量采用Edmondson(1999)所编制的心理安全感量表,该量表杨付(2012)等人均进行过国内情景的测量,信度较高。共7个题项。其中典型题目包括“每个组织成员都感到安全,畅所欲言,尝试做自己想做的事情”“没有人会故意诋毁、破坏我的努力和工作成果”,该量表还设置反向题项,如“有时表现不一样的组织成员会遭到排斥”,使变量测量更加精准。其一致性系数 $\alpha$ 为0.874。

4.关系亲近性的测量我们采用Vangelisti和Caughlin(1997)开发的7题项量表。该量表国内学者已经进行中国情景下的测量,主要通过员工的视角对其与领导之间的人际关系亲近程度进行测量,信度较高(毛江华等,2017)。以往关于关系亲近性的测量主要是针对企业、组织的管理者或直接领导者。本文测量题目中涉及的领导者身份为组织的企业家,为避免混淆,在测量前通过培训对测量者进行明确说明。典型题目包括“我很仰慕我的领导”“对我而言我和领导的关系很重要”。一致性系数 $\alpha$ 为0.963。

5.本文中关于员工主动性行为的测量采用Parker和Collins(2010)开发的量表,该量表涉及三个方面的内容,即主动性的工作行为、战略行为以及个体—环境匹配行为。包括承担责任、建言、问题预防、战略扫描、反馈寻求、创新、工作变化协商等内容。此量表涉及内容更加全面且被国内外多位学者使用,符合本文的测量预期,经学者们在国内环境进行测量验证将原有18个题项调整为14个题项,调整后信度提高。其中典型条目包括“我经常了解上级和同事对我工作业绩的反馈”“我经常尝试改进工作方法”“我经常注意时事对企业或部门的影响”。一致性系数 $\alpha$ 为0.974。

6.控制变量。为避免其他无关变量对员工主动性行为的影响,进而混淆本文需要探索的变量之间的因果关系,笔者对年龄、性别、司龄等人口统计特征变量进行了控制。并且为了避免因为不同层级的员工与企业家接触时间、接触频率等时空接近性(propinquity effect)不同导致其对关系亲近性有不同认知(McAllister, 1995),根据学者的建议我们对员工的职位等级进行了控制。

## 四、数据分析与结果

### (一)数据结构的有效性检验

为了确定本研究中因素之间的区分效度,通过Amos22.0对企业家灵性资本、心理资本、心理安全感、关系亲近性、主动性行为进行验证性因子分析,特构建5种模型:五因子模型(企业家灵性资本、关系亲近性、心理资本、心理安全感、主动性行为)、四因子模型1(企业家灵性资本+关系亲近性、心理资本、心理安全感、主动性行为)、四因子模型2(企业家灵性资本、关系亲近性、心理安全感+心理资本、主动性行为)、三因子模型(企业家灵性资本、心理安全感+心理资本+关系亲近性、主动性行为)、二因子模型(企业家灵性资本、心理安全感+心理资本+关系亲近性+主动性行为)、单因子模型(企业家灵性资本+心理资本+心理安全感+关系亲近性+主动性行为),验证结果如表1所示。五因子模型中 $\chi^2/df=1.441$ ,RMSEA=0.048,CFI=0.951,GFI=0.892,TLI=0.929,IFI=0.953,各项拟合指标均优于其他因子模型,因此五因子模型在实际拟合中效果最佳。

为了降低同一被试以及相同数据来源所造成的同源偏差,在问卷的编制和发放过程中我们采用匿名(不记名)形式,注意区分了测量时间,并且问卷中特设置反向题目以降低同源变异的影响。同时,为了进一步确认共同方法对测量结果的影响,我们进行了探索性因子分析,主成分提取13个因子,这13个因子共解释了总变异量的72.952%,其中因子1解释了总变异量的35.105%,单一因子并没有解释绝大部分的变异量。因此我们认为共同方法偏差对本研究不造成严重影响。

表1 验证性因子分析(N=277)

模型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	RMSEA	GFI	CFI	NFI	TLI	IFI
五因子模型	278.175	193	1.441	0.048	0.892	0.951	0.861	0.929	0.953
四因子模型1	526.640	230	2.287	0.083	0.813	0.828	0.737	0.794	0.832
四因子模型2	520.052	230	2.261	0.082	0.813	0.831	0.740	0.796	0.835
三因子模型	655.593	239	2.743	0.096	0.769	0.758	0.672	0.721	0.763
二因子模型	735.051	246	2.988	0.103	0.738	0.716	0.632	0.681	0.721
单因子模型	839.651	249	3.372	0.112	0.716	0.657	0.580	0.620	0.662

### (二)描述性统计及相关性分析

为探究本文变量之间的关系,首先对变量进行了描述性统计以及相关性分析,具体整理结果如表2所示。企业家灵性资本与心理资本( $r=0.524, p<0.01$ )、心理安全感( $r=0.446, p<0.01$ )显著正相关。心理资本( $r=0.622, p<0.01$ )、心理安全感( $r=0.560, p<0.01$ )与主动性行为显著正相关,对相关假设提供了初步支持。

### (三)主效应及中介效应检验结果分析

通过层级回归分析进行假设检验,主效应和中介效应假设以及调节效应假设进行分别验证,检验结果如表3以及表4所示。主效应及中介效应验证结果表明,在控制了性别、年龄、教育程度、工作年限、职位层级之后,企业家灵性资本对员工主动性行为( $\beta=0.571, p<0.001$ )具有显著正向影响,假设1得到验证。同时,企业家灵性资本对心理资本( $\beta=0.437, p<0.001$ )和心理安全感( $\beta=0.444, p<0.001$ )均存在显著正向影响;心理资本( $\beta=0.526, p<0.001$ )和心理安全感( $\beta=0.427, p<0.001$ )分别对主动性行为具有显著正向影响。符合Baron、温忠麟等学者对于中介效应检验的建议,因此本文认为心理资本和心理安全感在企业家灵性资本与员工主动性行为之间起到中介作用,假设2和假设3成立。

表2 变量间描述性统计及相关分析结果 (N=277)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 性别	1									
2. 年龄	-0.134	1								
3. 教育程度	-0.021	0.024	1							
4. 司龄	-0.081	0.763**	-0.035	1						
5. 职位层级	-0.163*	0.629**	0.094	0.584**	1					
6. 灵性资本	-0.103	-0.012	0.001	-0.005	0.170**	1				
7. 关系亲近性	-0.147*	-0.074	0.042	-0.135	0.104	0.622***	1			
8. 心理资本	-0.035	0.103	-0.077	0.011	0.160**	0.524***	0.474***	1		
9. 心理安全感	-0.071	0.001	-0.073	-0.054	-0.011	0.446***	0.541***	0.476***	1	
10. 主动性行为	-0.155*	0.156*	0.008	0.035	0.249**	0.569***	0.686***	0.622***	0.560***	1
均值	1.58	1.69	3.01	2.01	1.52	3.61	3.42	3.62	3.24	3.65
标准差	0.498	0.998	0.571	1.318	0.876	0.690	0.885	0.578	0.654	0.725

注: N=277, \* $p<0.1$ , \*\* $p<0.05$ , \*\*\* $p<0.01$ (双尾检验)。

表3 基于层级回归的主效应及中介效应验证结果

因变量	主动性行为				
	解释变量	M1	M2	M3	M4
控制变量					
性别		-0.157	-0.093	-0.118	-0.075
年龄		0.123	0.188	0.117	0.139
教育程度		-0.044	-0.025	0.025	-0.004
工作年限		-0.150	-0.131	-0.086	-0.108*
职位层级		0.238**	0.103	0.084	0.146**
自变量					
企业家灵性资本			0.571***	0.341***	0.382***
中介变量					
心理资本				0.526***	
心理安全感					0.427***
$R^2$		0.105	0.382	0.504	0.498
Adj. $R^2$		0.081	0.362	0.485	0.478
$\Delta R^2$		0.105	0.277	0.122	0.116
F		4.343	18.959***	26.536***	25.884***

注: \* $p<0.1$ , \*\* $p<0.05$ , \*\*\* $p<0.01$ 。

#### (四)调节效应检验结果分析

在表4中,回归模型4和8分别分析了企业家灵性资本与关系亲近性对心理资本与心理安全感的交互作用。从表4的验证结果中可以发现,企业家灵性资本和关系亲近性的交互项与心理安全感的关系显著( $\beta=0.124, p<0.05$ ),而企业家灵性资本与关系亲近性的交互项和心理资本之间的关系却不显著( $\beta=0.082, p>0.05$ )。因此,调节效应验证结果表明,假设5得到支持,而假设4未得到支持。根据Aiken等的建议,我们通过简单斜率分析画出高于和低于均值一个标准差为基准的关系亲近性(图3)调节作用示意图。从图中可以看出当企业家与员工关系较为亲近时,员工心理安全感的作用逐渐增强,假设5得到进一步验证。另外为进一步证明有调节的中介模型,笔者依照Zhao等(2010)所提出的中介分析程序,并参照Preacher和Hayes(2013)所提出的有调节的中介模型,进行了Bootstrap中介变量检验,在95%置信区间下,心理资本、心理安全感的确中介了企业家灵性资本与关系亲近性对主动性行为的交互影响,但数据表明,员工感知与企业家关系较为亲近时对心理安全感中介路径影响显著,检验的置信区间(0.0012, 0.0688)

表 4 基于层级回归的调节效应检验结果

因变量 解释变量	心理资本					心理安全感		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
控制变量								
性别	-0.001	0.048	0.072	0.076	-0.092	-0.042	0.008	0.013
年龄	0.084	0.133**	0.130**	0.134**	0.063	0.113	0.106	0.112
教育程度	-0.110	-0.095	-0.101	-0.101	-0.094	-0.079	-0.091	-0.091
工作年限	-0.099	-0.08	-0.062	-0.067	-0.069	-0.055	-0.007	-0.015
职位层级	0.139**	0.036	0.021	0.017	0.004	-0.100	-0.132**	-0.137**
自变量								
企业家灵性资本		0.437***	0.311***	0.319***		0.444***	0.189**	0.201**
调节变量								
关系亲近性			0.164**	0.165**			0.333***	0.335**
交互项								
灵性资本×关系亲近性				0.082				0.124**
R <sup>2</sup>	0.055	0.309	0.346	0.354	0.018	0.224	0.341	0.356
Adj. R <sup>2</sup>	0.029	0.287	0.321	0.326	-0.008	0.198	0.316	0.328
ΔR <sup>2</sup>	0.055	0.254	0.037	0.008	0.020	0.206	0.117	0.015
F	2.134	13.731***	13.812***	12.486***	0.696	8.832***	13.515***	12.573***

注：\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ 。

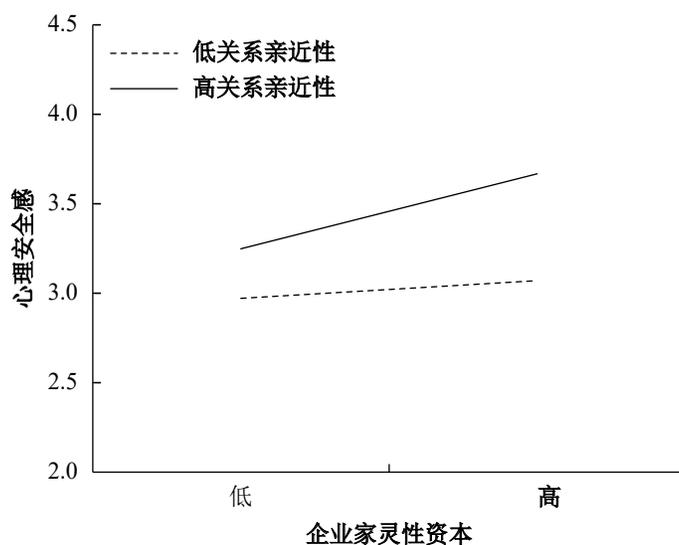


图 3 关系亲近性对心理安全感调节效应图

不包含0,即假设5得到进一步实证支持,而对心理资本的中介路径影响并不显著,检验的置信区间(-0.0226,0.1080)包含0,即假设4未得到数据的显著性支持。

## 五、研究结论与讨论

### (一)研究结论

本文主要研究了企业家灵性资本对员工工作主动性行为的影响机制,同时,研究了心理资本、心理安全感对企业家灵性资本与员工主动性行为之间关系的中介作用的影响,以及关系亲近性对中介效应的调节。通过验证,本文得到以下结论:

1.企业家灵性资本、心理资本与员工主动性行为的关系。本文实证研究结果表明,企业家灵性资本作为一种高层次精神资本在当代社会对员工的主动性行为具有积极影响,假设1得到

充分验证。结合结果来分析,企业家灵性资本或已成为高新技术型企业组织管理中重要的一部分,具备灵性资本的领导在工作中更愿意以明确的愿景、人性化的管理方式激励员工主动投入工作解决问题从而促进企业与员工的共同成长。另外,本文数据结果显示心理资本在企业家灵性资本与员工主动性行为之间中介效应显著,正如Fry(2011)所提到的灵性资本会对员工的积极心理状态具有预测作用,企业家灵性资本使员工在工作环境中更易获得信赖与肯定,遇到困难更加乐观坚韧,从而无论是工作当中、还是职业成长过程中个体更愿意尝试通过主动性行为来实现目标、完成任务。因此,企业家灵性资本作为一种高层次精神资本在管理过程中通过影响企业员工提高其积极的心理状态水平来激发员工一系列主动性行为的产生。

2.企业家灵性资本、心理安全感与员工主动性行为的关系。基于假设1得到验证的基础上,实证结果表明,企业家灵性资本通过影响员工安全感认知从而积极作用于员工的主动性行为,假设3得到充分验证。在研究过程中,我们发现,企业家灵性资本使企业家在管理的过程中更具备德行领导的特质,例如关心关爱员工,认可、谅解员工。正如Walumbwa等(2012)认为,道德领导在工作环境中尊重下属的想法、建议,并鼓励下属对有关工作方法、内容、标准等问题发表自己的观点且参与决策。在高新技术型企业中,具备灵性资本的企业家在实际领导、管理的过程中更愿意去倾听个体的声音、尊重个体的意见,这种信任和尊重增加了员工的心理安全感和归属感,古语讲“知恩图报”,在管理中员工由于受到企业家的认可和帮助,工作当中更愿意从组织和领导的角度去做事,采取一系列主动性行为以化解难题、协力帮助企业攻克难关。由于个体感知到企业家的仁慈与德行,在发表建议或是进行个性化的行为中更愿意相信自己会获得支持和鼓励,因此会进行建言、预防问题发生、问题推销、创新等一系列主动性行为。

3.关系亲近性的调节作用。研究结果表明,假设5得到模型验证,即认为自己与企业家更为亲近的员工其心理安全感更强,肯定在工作环境中自己的反馈、建议、改变等行为更容易获得支持和帮助不至于被诋毁和拒绝,因此在组织环境中更愿意去进行一系列的主动性行为。假设4中,关系亲近性对员工心理资本的调节作用并不显著,结合前面理论基础部分所提及的企业家灵性资本对企业积极文化氛围的形成具有正向预测作用(Montemaggi,2011),以及假设2结果(心理资本中介作用显著),我们推测,在高新技术型企业内部,企业家灵性资本作为一种高层次的精神特质使得企业家在组织中已经为员工营造了自信、乐观、充满希望、韧性的文化氛围,而这种影响从企业家自身开始,由上至下潜移默化的影响着每一位员工,因此从个体感知角度来看,关系亲近性差异化并不明显,因此并不能显著影响员工的心理资本,但此结果也从侧面证明,具备灵性资本的企业家具有营造良好人际关系氛围的素养,且此素养对员工的积极、充满韧性的心理状态具有显著正向影响。

## (二)理论贡献

企业家灵性资本属于目前企业家理论、组织管理理论、创业理论等领域的国际新兴热点问题。虽然已经有不少研究验证了不同领导风格对员工积极行为的影响,并且根据不同环境采取了不同的实证研究,如:变革型领导促进了员工的主动性行为(Den Hartog和Belschak,2012),道德领导对员工的建言行为具有积极影响(Walumbwa等,2012),谦逊型领导对于员工的创造力具有正向作用(Hu等,2018)等,但是针对企业家灵性资本的研究却是十分匮乏。传统的研究一般都针对领导者的某种领导风格去研究其积极或者消极的影响,但是我们却很少关注领导者个人的聪慧、灵感、悟性、其他天赋异禀等高层次的精神特质会给企业和员工带来哪些影响。个体的成长有所区别,原生家庭不同的环境状态会给个体不一样的经历,从而塑造不同的性格,同样企业和员工的成长也依赖于这样的环境,具备灵性资本的企业家对精神、信念有着更深层次的追求,这是一种对灵魂的升华,也是对未来目标的执着,富有的精神资本使得企业家

以明确的愿景、宽广的胸怀、积极乐观的人生态度去营造组织文化,去创造一个充满吸引力的组织环境,在无声无息中使得组织中的个体感受到正向力量,进而影响员工的积极、主动性行为。基于此,本文对目前国内外企业家灵性资本最新研究进行了综述,研究了企业家灵性资本与员工主动性行为关系及作用机制,以及心理资本、心理安全感的中介作用,关系亲近性对中介效应的调节作用,构建了相关研究模型,并对模型进行了验证。本文深入探究了企业家灵性资本的内涵、影响因素和作用机制,为研究激励员工以及促进企业发展等问题提供了新的视角,拓展和丰富了企业家理论。

### (三)管理启示

回顾针对灵性资本的研究,企业家灵性资本在创建组织发展愿景(Rey,2004;Pawar,2014)、促进推动企业创新绩效(Malloch,2013)、推动企业持续发展(Baker和Watson,2010)以及塑造良好的企业文化氛围(Montemaggi,2011)等方面均具有重要的影响作用。灵性资本作为一种高层次精神特质不但可以为企业树立明确的愿景,更能通过鼓励和希望激励员工,使企业和员工获得共同的成长。

在互联网时代,科技的发展瞬息万变,人工智能不断地对职业人提出挑战,单一且重复性的工作已经逐渐被替代,新时代的每一个人对未来都难免焦虑,正是因为如此,企业家的心智模式才需要随环境的变化不断地迭代更新,企业环境里才更需要灵性资本为企业发展的方向带来新思路。彭剑锋(2018)曾提出推崇变革和创新是我们未来企业不变的主旋律,作为未来的领导者,组织环境里不再适合威严、苛刻、“一言堂”的领导模型,尊重个体的力量和话语权、鼓励员工参与是每一个领导者的必修课,而这点与马云、雷军等企业家精神主张不谋而合,“尊重每一个个体,坚定内心的信仰”,而恰恰是这种内心的使命感以及灵魂的追求,才使这些企业家未曾停下,一直为时代的发展和进步贡献力量。另一方面,随着中国经济的高速发展,我们发现,利益共同体的概念逐渐转变为“命运共同体”,战略与协作关系是个体与企业的新型契约,利益与收入也不再是唯一的诉求。在未来的企业发展,利他文化得到支持,在组织中的每一个个体都是企业重要的一部分,充分尊重、充分帮助是企业家与员工之间新型的相处方式,关注和满足员工深层次的价值体验与灵性成长是企业家需要学会思考的问题,而这种思维、概念正是本文所论证的企业家灵性资本所坚持的内容。

结合本文以及以往学者们的研究,企业家灵性资本在员工成长以及企业未来的发展中具有重要的价值意义,培养员工灵性的成长,会使企业充满活力和创造力,使员工主动为企业的发展输出价值、贡献力量,提供源源不竭的动力。我们将企业家灵性资本对员工积极行为的影响提出来,目的在于鼓励未来的企业管理者可以将管理重点放在自我管理员工的培养上面,学会尊重人性。自身精神追求的提高、学习能力的培养,对灵魂高度的追求不但会影响企业的每一个个体,更能够更大程度地推动组织目标和价值的实现(顾建平等,2017)。

### (四)研究不足与未来展望

本研究中我们主要通过两条路径,即“企业家灵性资本→心理资本→主动性行为”和“企业家灵性资本→心理安全感→主动性行为”,对企业家灵性资本对员工工作主动性行为的影响机制进行研究,同时,将关系亲近性作为调节变量引入,构成被调节的中介效应模型。在研究中,心理资本、心理安全感的中介作用得到理论支持,但是关系亲近性的调节作用只得到部分支持。在研究初期,为了从下属感知角度直接测量出关系亲近性的调节作用,我们并未引入交换关系的概念,但是在实际研究中我们发现,领导—下属交换关系的存在可能也会间接影响企业家与员工之间的关系亲近性,因此,在未来的研究中,我们可以基于更加全面的样本数据进行分析,而对于企业家灵性资本以及心理资本间是否存在其他调节关系也是在未来的研究中需

要我们去进一步探索的。最后,有关企业家灵性资本实证研究并不多,其与员工积极行为之间关系的相关研究才刚刚起步,企业家灵性资本对企业积极发展的影响还需要结合实践,从组织环境、文化等角度出发进行更加充分地探讨。

### 主要参考文献

- [1]顾建平,金胜男,孙宁华.企业家灵性资本研究动态[J].*经济学动态*,2017,(9):124-135.
- [2]毛江华,廖建桥,韩翼,等.谦逊领导的影响机制和效应:一个人际关系视角[J].*心理学报*,2017,(9):1219-1233.
- [3]张颖,杨付.主动性人格:机制与未来走向[J].*心理科学进展*,2017,(9):1544-1551.
- [4]Andersen I G, Jæger M M. Cultural capital in context: Heterogeneous returns to cultural capital across schooling environments[J]. *Social Science Research*, 2015, 50: 177-188.
- [5]Ayranci E, Semercioz F. The relationship between spiritual leadership and issues of spirituality and religiosity: A study of top Turkish managers[J]. *International Journal of Business and Management*, 2011, 6(4): 136-149.
- [6]Beltrán-Martín I, Bou-Lluis J C, Roca-Puig V, et al. The relationship between high performance work systems and employee proactive behaviour: Role breadth self - efficacy and flexible role orientation as mediating mechanisms[J]. *Human Resource Management Journal*, 2017, 27(3): 403-422.
- [7]Chan S C H, Mak W M. Benevolent leadership and follower performance: The mediating role of leader-member exchange (LMX)[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2012, 29(2): 285-301.
- [8]Cooper C D, Kong D T, Crossley C D. Leader humor as an interpersonal resource: Integrating three theoretical perspectives[J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61(2): 769-796.
- [9]Crossan M, Mazutis D, Seijts G. In search of virtue: The role of virtues, values and character strengths in ethical decision making[J]. *Journal of Business Ethics*, 2013, 113(4): 567-581.
- [10]Den Hartog D N, Belschak F D. When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(1): 194-202.
- [11]Eastwick P W, Luchies L B, Finkel E J, et al. The predictive validity of ideal partner preferences: A review and meta-analysis[J]. *Psychological Bulletin*, 2014, 140(3): 623-665.
- [12]Fry L W, Hannah S T, Noel M, et al. RETRACTED: Impact of spiritual leadership on unit performance[J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22(2): 259-270.
- [13]Hu J, Erdogan B, Jiang K F, et al. Leader humility and team creativity: The role of team information sharing, psychological safety, and power distance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2018, 103(3): 313-323.
- [14]Kim K A, Byon K K. Examining relationships among consumer participative behavior, employee role ambiguity, and employee citizenship behavior: The moderating role of employee self-efficacy[J]. *European Sport Management Quarterly*, 2018, 18(5): 633-651.
- [15]Luthans F, Vogelgesang G R, Lester P B. Developing the psychological capital of resiliency[J]. *Human Resource Development Review*, 2016, 5(1): 25-44.
- [16]Neubert M J, Bradley S W, Ardianti R, et al. The role of spiritual capital in innovation and performance: Evidence from developing economies[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2017, 41(4): 621-640.
- [17]Nguyen H, Johnson A, Collins C, et al. Confidence matters: Self - efficacy moderates the credit that supervisors give to adaptive and proactive role behaviours[J]. *British Journal of Management*, 2017, 28(2): 315-330.
- [18]Owens B P, Hekman D R. How does leader humility influence team performance? Exploring the mechanisms of contagion and collective promotion focus[J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(3): 1088-1111.
- [19]Parker S K, Collins C G. Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors[J]. *Journal of Management*, 2010, 36(3): 633-662.
- [20]Pawar B S. Leadership spiritual behaviors toward subordinates: An empirical examination of the effects of a leader's individual spirituality and organizational spirituality[J]. *Journal of Business Ethics*, 2014, 122(3): 439-452.

# How does Entrepreneurial Spiritual Capital Affect Employees' Proactive Behavior?

Gu Jianping<sup>1</sup>, Li Yan<sup>1</sup>, Sun Ninghua<sup>2</sup>

(1. School of Business, Nanjing Normal University, Nanjing 210023, China;

2. School of Business, Nanjing University, Nanjing 210093, China)

**Summary:** Entrepreneurial spiritual capital is the high-level spiritual capital of entrepreneurs in their core values, outlook on life, world outlook and other ultimate beliefs. It can lead entrepreneurs to combine and use the various elements of the organization. It is of great significance to the growth of employees and the sustainable development of enterprises. In an organizational environment, spiritual entrepreneurs influence employees' psychological capital level and psychological security perception by building great organizational vision and firm beliefs, and giving altruistic love to employees to meet their spiritual needs of pursuing excellence, self-realization and being recognized by others, to further influence employees' initiative and proactive behavior. Meanwhile, due to individual differences in the understanding of information in the organizational environment, when employees have different perceptions of the proximity of the relationship with entrepreneurs, their psychological capital level and perception of psychological security will be affected. So based on the survey of 294 employees in 15 high-tech enterprises such as Unicorn, this paper explores the relationship between entrepreneurs' spiritual capital and employees' work initiative according to the social information processing theory. The results show that: spiritual capital has a positive impact on employees' proactive behavior; psychological capital and psychological safety have a significant mediating effect; under the relational closeness moderating, which means the subjective experience of employees' emotional affinity and psychological stickiness of entrepreneurs, entrepreneurial spiritual capital has a positive impact on employees' initiative and proactive behavior through the mediating role of psychological sense of security.

Although there are many problems in this study which need to be further explored, we still find that entrepreneurs' spiritual capital has important value in the growth of employees and the future development of enterprises. We propose the impact of entrepreneurial spiritual capital on employees' proactive behavior in order to encourage future managers to focus on self-management and employees' development, learn to respect human nature, pay more attention to creating the spiritual organizational climate. Just like many scholars said, the improvement of their spiritual pursuit, the cultivation of learning ability, and the pursuit of a high degree of soul will not only affect every individual of enterprises, but also greatly promote the realization of organizational goals and values.

**Key words:** entrepreneurial spiritual capital; proactive behavior; relational closeness; psychological capital; psychological security

(责任编辑:王 孜)