

管理学季刊
2022 年第 7 卷第 3 期

蔡莉等 主编

经济管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

管理学季刊. 2022. 03/蔡莉等主编. —北京: 经济管理出版社, 2022. 9
ISBN 978-7-5096-8797-0

I. ①管… II. ①蔡… III. ①管理学—文集 IV. ①C93-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2022) 第 206503 号

责任编辑: 梁植睿

责任印制: 许 艳

责任校对: 陈 颖

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 唐山玺诚印务有限公司

经 销: 新华书店

开 本: 880mm×1230mm/16

印 张: 9.25

字 数: 190 千字

版 次: 2022 年 9 月第 1 版 2022 年 9 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-8797-0

定 价: 30.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社发行部负责调换。

联系地址: 北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 68022974 邮编: 100038

《管理学季刊》 第三届编委会

主 编：

蔡 莉（吉林大学）

贾良定（南京大学）

Yong Li（University of Nevada，国际）

Haiyang Li（Rice University，顾问）

领域编辑：

竞争战略：Jun Xia（University of Texas at Dallas）、杨海滨（香港中文大学）、
张宇（中欧国际工商学院）

战略与公司治理：李炜文（中山大学）、Wei Shi（University of Miami）、唐翌（香港大学）

全球战略与跨国管理：Qian Gu（Georgia State University）、李瑜（对外经济贸易大学）

创业管理：李纪珍（清华大学）、杨俊（浙江大学）、于晓宇（上海大学）

创新与技术管理：Victor Cui（University of Waterloo）、高旭东（清华大学）、
李雪灵（吉林大学）

制度与竞争环境：Eric Zhao（Indiana University）、杜运周（东南大学）

战略与领导行为：杜旌（武汉大学）、Jia Hu（Ohio State University）、
梁建（同济大学）、李福荔（西安交通大学）、秦昕（中山大学）

非市场战略：贾明（西北工业大学）、郑琴琴（复旦大学）

本期责任编辑：

Yong Li（University of Nevada）主编

杨海滨（香港中文大学）

Qian Gu（Georgia State University）

高旭东（清华大学）

李福荔（西安交通大学）

编辑部：

林道谟（中山大学）

朱秀梅（吉林大学）

汪 林（中山大学）

尹珏林（中山大学）

刘 衡（中山大学）

叶文平（暨南大学）

陈 晨（中山大学）

《管理学季刊》学术委员会 (按姓氏拼音排序)

蔡 莉 (吉林大学)
陈国权 (清华大学)
陈 劲 (清华大学)
陈明哲 (University of Virginia)
陈晓红 (中南大学、湖南工商大学)
贾建民 (香港中文大学)
蒋东生 (首都经济贸易大学)
李家涛 (香港科技大学)
李维安 (南开大学)
李新春 (中山大学)
李 垣 (同济大学)
陆亚东 (University of Miami)
毛基业 (中国人民大学)
彭维刚 (University of Texas at Dallas)
苏敬勤 (大连理工大学)
王宗军 (华中科技大学)
魏 江 (浙江大学)
徐二明 (中国人民大学)
张 燕 (Rice University)
张志学 (北京大学)

《管理学季刊》 战略发展委员会

(按姓氏拼音排序)

蔡 莉 (吉林大学)

井润田 (上海交通大学)

李海洋 (Rice University)

李新春 (中山大学)

李 垣 (同济大学)

王 帆 (中山大学)

吴 刚 (国家自然科学基金委员会)

徐二明 (中国人民大学)

张玉利 (南开大学)

评审委员会 2022 (按姓氏拼音排序)

蔡亚华, 上海财经大学
陈 晋, 宁波诺丁汉大学
陈 默, 中国科学技术大学
陈志俊, 上海财经大学
池毛毛, 华中师范大学
邓子梁, 中国人民大学
董韫韬, 北京大学
窦军生, 浙江大学
杜 健, 浙江大学
杜义飞, 电子科技大学
段锦云, 华东师范大学
古志辉, 南开大学
郭 海, 中国人民大学
郭 薇, 中欧国际工商学院
贺 伟, 南京大学
江积海, 重庆大学
江诗松, 武汉大学
江 源, 哈尔滨工业大学
姜 嫵, 南京大学
金 婧, 对外经济贸易大学
连燕玲, 华东师范大学
林 嵩, 中央财经大学
刘 斌, 厦门大学
刘景江, 浙江大学
刘 知, 北京大学
马胜辉, 复旦大学
买忆媛, 华中科技大学
莫申江, 浙江大学
戎 珂, 清华大学
石军伟, 中南财经政法大学
宋渊洋, 华东理工大学
苏依依, 同济大学
苏中锋, 西安交通大学
田 莉, 南开大学
童 立, 北京大学
王凤彬, 中国人民大学
王 磊, 东北财经大学
王汝曦, 中国人民大学
王世权, 东北大学
王元地, 四川大学
卫 田, 复旦大学

卫 武, 武汉大学
魏 峰, 同济大学
魏 昕, 对外经济贸易大学
魏泽龙, 西安交通大学
邬爱其, 浙江大学
吴建祖, 兰州大学
武亚军, 北京大学
谢 恩, 同济大学
谢绚丽, 北京大学
杨 治, 华中科技大学
姚小涛, 西安交通大学
易希薇, 北京大学
尤树洋, 东北财经大学
张 钢, 浙江大学
张 骁, 南京大学
张 喆, 西安交通大学
赵小平, 上海交通大学
朱 虹, 北京大学汇丰商学院
Dan Li, Indiana University
Geng Cui, Lingnan University
Gracy Yang, The University of Sydney
Guoli Chen, INSEAD
Han Jiang, Tulane University
Jiao Luo, University of Minnesota
Jing Li, Simon Fraser University
Jinyu He, The Hong Kong University of Science and Technology
Jiwen Song, Leeds University
Kenneth Huang, National University of Singapore
Liang Wang, University of San Francisco
Lin Cui, Australian National University
Liqun Wei, Hong Kong Baptist University
Minyuan Zhao, The University of Pennsylvania
Rongrong Ren, Temple University
Shubin Wu, University of Liverpool
Sibin Wu, University of Texas Rio Grande Valley
Sunny Li Sun, University of Massachusetts Lowell
Xiaoli Yin, Baruch College
Yan Ling, Oakland University
Yanbo Wang, National University of Singapore
Yue Wang, Macquarie University

管 理 学 季 刊

Quarterly Journal of Management

2022 年第 3 期

目 录

研究文章

高绩效工作系统真的会减少心理契约违背吗?

——威权领导与独立型自我构念的联合调节作用检验 林亚清 蓝浦城 (1)

共享型领导如何影响团队绩效

——基于 MASEM 的多重中介模型检验 陈 伟 张均辉 张逸琳 (26)

中国省际心理资本: 测量及其影响 关 健 秦 昕 陈 晨 曹李梅 赵璞初 (49)

跨国并购对企业母国媒体声誉的影响 阎海峰 吴 琼 田 牧 王启虎 (78)

创业退出: 研究述评与未来展望 陈颖颖 于晓宇 蔺 楠 逯 畅 (102)

Contents

When Does High Performance Work Systems Reduce Psychological Contract Violation? —Examining the Joint Moderating Effects of Authoritarian Leadership and Independent Self-Conceptual	Yaqing Lin Pucheng Lan (1)
How Shared Leadership Affects Team Performance: A Mediation Analysis with MASEM	Wei Chen Junhui Zhang Yilin Zhang (26)
The Index Measurement and Impacts of Psychological Capital across 28 Provinces in China	Jian Guan Xin Qin Chen Chen Limei Cao Puchu Zhao (49)
Research on the Impact of Cross-Border M&As on Firms' Media Reputation in the Home Country	Haifeng Yan Qiong Wu Mu Tian Qihu Wang (78)
Entrepreneurial Exit: Taking Stock and Looking Ahead	Yingying Chen Xiaoyu Yu Nan Lin Chang Lu (102)

高绩效工作系统真的会减少心理契约违背吗？

——威权领导与独立型自我构念的联合调节作用检验^{*}

□ 林亚清 蓝浦城

领域编辑推荐语：

“高绩效工作系统向员工释放了怎样的社会信号？本文将深化我们对于威权、契约和自我构念的理解，让我们意识到在特定情境下，高绩效工作系统可能反过来促进心理契约的违背。”

——周欣悦

摘 要：以往的研究基于社会交换理论认为高绩效工作系统是降低员工心理契约违背的关键举措。然而，由于社会交换过程的复杂性，本文认为高绩效工作系统对员工心理契约违背的抑制作用存在一定的不确定性。鉴于此，本文以威权领导、独立型自我构念为切入点，剖析了员工如何感知高绩效工作系统释放的社会交换信号，从而影响他们的心理契约违背，由此构建了上述两个变量对高绩效工作系统影响心理契约违背的联合调节模型。以江苏、山东、福建和广东等地区 1923 名员工为样本，实证发现：威权领导和独立型自我构念分别削弱了高绩效工作系统与心理契约违背的负向关系；并且，在高水平的威权领导和独立型自我构念条件下，高绩效工作系统与心理契约违背的负向关系消失，反而促进了心理契约违背。本文有助于拓展高绩效工作系统边界条件研究的理论视角，深化已有研究对组织与员工社会交换过程复杂性的认识，为社会交换理论的发展与应用提供重要启示。

关键词：高绩效工作系统；心理契约违背；威权领导；独立型自我构念；社会交换理论

^{*} 本文受国家青年科学基金项目“中国情境下工会—管理层合作、高绩效工作系统对员工态度的跨层次影响机制研究”（批准号：71402153）、福建省社会科学研究基地重大项目“干部担当作为视域下的公共服务质量提升研究”（批准号：FJ2020JDZ005）资助。本文初稿曾在第八届中国人力资源管理论坛（2019年9月，东北大学）上宣读，感谢与会专家的评论和建议。感谢《管理学季刊》初审专家、两位匿名审稿人、三位主编和领域编辑提出的建设性意见。感谢《管理学季刊》编辑部在本文投稿与修改过程中给予的耐心与展现出的专业精神。当然，文责自负。

一、引言

心理契约违背是指当员工感知到企业难以履行契约中所规定的责任、义务与承诺时所产生的愤怒、挫折、失望等情绪。以往研究发现,心理契约违背降低了员工的工作满意度、组织公民行为、组织承诺和谏言行为 (Arshad & Sparrow, 2010; Callea et al., 2016; Cassar & Briner, 2011; Rai & Agarwal, 2019), 并可能引发反生产行为、工作耗竭乃至工作退出 (Griep et al., 2016; Jamil et al., 2013; Rai & Agarwal, 2019)。在组织内外部环境日趋动态、复杂的今天, 心理契约违背现象普遍存在并制约着企业的可持续发展, 从而使探讨如何降低员工的心理契约违背以维持企业竞争优势成为一个富有时代意义的研究课题。

对此, 有学者注意到员工感到背叛和愤怒通常与人力资源管理密切相关 (Guzzo et al., 1994), 并提出高绩效工作系统的实施是减少员工心理契约违背的一项关键举措。所谓高绩效工作系统, 是指由甄选、广泛培训、内部职业机会、绩效评估、授权以及激励薪酬等最佳人力资源管理实践组成并且发生协同作用的整体系统 (Boxall & Macky, 2009)。源于心理契约对员工与组织关系的关注, 既有研究主要基于社会交换理论解释高绩效工作系统降低员工心理契约违背的内在逻辑。社会交换理论认为, 个人与组织在互动中形成交换关系, 以一方先采用诸如报酬活动、礼物或恩惠等形式的投入开始, 另一方感知后产生互惠反应 (Blau, 1964)。根据该理论, 心理契约违背描述了员工

在社会交换过程中感知不平衡后产生的负面情绪反应 (Arshad & Sparrow, 2010); 高绩效工作系统则是组织表达信任、认可、投资和履行义务的社会交换信号。因此, 高绩效工作系统被认为能够降低员工在与组织交换中的不平衡感, 减少心理契约违背发生的可能 (Braekkan, 2012; 王娟等, 2018)。

然而, 尽管社会交换理论提出的互惠规范为理解高绩效工作系统的积极功能提供了一个强有力的解释, 但最新的研究表明, 个人与组织的交换行动通常较为复杂, 有许多干扰因素会影响上述社会交换的质量甚至导致这一关系的失败。一方面, 基于多焦点社会交换理论的视角, 由于组织的“虚拟性”, 员工与组织集体的交换通常表现为其与组织多个具体“代理人”之间的交换, 这些交换关系间的相互作用会影响到员工对其中某一对交换关系的判断 (Lavelle et al., 2007)。因此, 考虑到诸如高绩效工作系统等组织制度和员工的直线领导是组织最为重要的两大“代理人”, 他们与员工之间形成的不同交换关系会相互影响 (Conway & Briner, 2005: 32; Tuan, 2018)。进一步地, 由于与组织制度相比, 直线领导作为组织的代理人, 发挥着联结组织与员工之间关系的桥梁作用, 和员工通常“距离”更近, 导致高绩效工作系统发出的交换信号往往会被员工感知到的领导角色所强化或削弱 (Restubog et al., 2010; 赵红丹等, 2019)。另一方面, 由于社会交换的内容和过程通常未经过交换双方的协商, 回报的性质和时间亦不确定, 因而组织发起社会交换的实际效果也会受到交换另一方即员工自身认知的影响 (Shore et al., 2009)。换言之

之,员工会因其自身认知方式的差异而对社会交换过程产生不同的理解和解读 (Cropanzano & Mitchell, 2005), 这种差异化的感知和解读势必会在一定程度上影响他们对高绩效工作系统交换信息的接收。也就是说,在上述多重交换关系和交换对象特征的影响下,高绩效工作系统的实际效果很大程度上取决于员工如何感知其所传递的交换信号。在这种情况下,员工感知的高绩效工作系统是否降低他们的心理契约违背存在一定的不确定性,忽视社会交换过程中的干扰因素可能使我们片面夸大高绩效工作系统的积极作用。遗憾的是,鲜有研究注意到组织运用高绩效工作系统与员工进行社会交换的复杂性,系统地将直接领导和个体认知方式这两个影响社会交换的关键变量纳入对心理契约违背生成的分析框架中,考察它们所产生的联合调节效应。^①

鉴于此,本文试图以威权领导、独立型自我构念为切入点剖析上述问题,以此提出对高绩效工作系统与心理契约违背关系之深刻逻辑的再认识。一方面,之所以选择威权领导作为直线领导分析切入点,不仅源于此类领导风格是中国组织情境下最常见的领导风格之一,更在于威权领导在影响下属的过程中,主要运用了其职位所赋予的正式权力而非个人化的非正式互动 (Li et al., 2021; 章凯等, 2022), 即他们在工作中更有可能以组织“代理人”的身份行事。因此,威权领导这一直线领导类型作为组织“代理人”在组织与员工的交换中至关

重要,如 Jiang 等 (2017) 实证分析发现威权领导使员工认为组织没有满足他们的社会交换期望,从而导致员工心理契约违背增加。在这种背景下,探索威权领导对高绩效工作系统实施效果的调节效应,更有助于捕捉多焦点社会交换理论视角下员工与组织两大“代理人”间复杂的交换关系及其相互影响。^② 另一方面,自我构念是反映个体如何理解自身与他人关系的认知方式,独立型自我构念的个体往往认为自己与他人彼此独立,追求个人的独立自主,其价值观和行为方式不易受到他人的影响 (Markus & Kitayama, 1991)。作为稳定的个体认知方式,独立型自我构念与自我调节、环境信息处理、个人自主、社会比较等认知性过程方面联系紧密 (Markus & Kitayama, 1991; Singelis & Brown, 1995; Wisse & Sleebos, 2016), 深刻影响着个体对外部信息的感知、接收和加工处理。此外,独立型自我构念正越发成为中国社会转型背景下个体认知方式的一种普遍类型,是新生代员工区别于老一代员工的核心特征之一 (王弘钰, 2018), 因而是当代中国企业在制定相关的人力资源管理政策中难以回避的重要因素。综上,本文将威权领导、独立型自我构念这两个既与多重交换关系和员工认知密切相关,又能充分反映当前管理情境特征的变量同时引入高绩效工作系统与心理契约违背两者关系的研究中,探索威权领导和独立型自我构念不同高低组合下,高绩效工作系统与心理契约违背

① 根据 Lam 等 (2019), 三阶交互模型可以分为联合调节效应 (joint moderating effects)、被调节的调节效应 (moderated moderating effects) 和被调节的联合/交互效应 (moderated joint effects) 三类模型。

② 与高层领导等其他层级的领导相比,直线领导与员工在组织中的互动更为频繁,是组织面向员工最为重要的“代理人”之一,因此本文所指的威权领导均为直线领导这一层级。

关系的差异。

相比以往的文献,本文的研究贡献在于:第一,以高绩效工作系统和心理契约违背的关系为例,将员工与组织多个“代理人”的交换关系以及作为交换另一方的员工如何理解交换过程纳入统一的分析框架,拓展和深化了社会交换理论的相关研究(Lavelle et al., 2007; Cropanzano & Mitchell, 2005),也为理论界辩证地看待社会交换过程组织互惠措施的双面性、认识社会交换过程的复杂性提供了系统的实证证据。第二,基于社会交换理论及其最新研究成果,以威权领导和独立型自我构念为切入点系统地将领导、员工两个方面的因素整合进高绩效工作系统有效性的理论模型中,探讨了高绩效工作系统降低员工心理契约违背的不确定性,为全面认识高绩效工作系统的影响效果提供了来自社会交换理论的视角。第三,本文的研究结论可以为企业在采用高绩效工作系统降低员工心理契约违背时,全面考虑诸如领导、员工认知方式等其他因素的干扰以防止制度失灵,实现制度效能最大化提供启示。

二、文献基础与研究假设

(一) 文献基础

心理契约是个体对组织互惠义务履行的期望,是员工与组织交换关系的重要组成部分。该概念源于社会交换理论和公平理论(Ander-son & Schalk, 1998)。这些理论认为人类是理性的,他们会利用成本收益分析来比较贡献和产出的对等性,即当个体履行了组织所期望的义务时,组织相应的回报被期望平等地交换

(Blau, 1964; Carrell & Ditttrich, 1978)。而当个体认为组织没有履行一个或多个义务时,就会产生生气、背叛和愤怒等情感,即心理契约违背(Morrison & Robinson, 1997)。因此,义务的履行与否就成为心理契约违背产生的关键,即心理契约违背是组织义务履行未达到预期的情绪反应。Morrison 和 Robinson (1997) 的理论研究总结了组织中员工心理契约违背产生的根源,如组织或组织代理人没有能力信守诺言或不愿意信守诺言,因员工与组织代理人认知方式的差异、契约义务的复杂性和模糊性以及缺乏信任和交流导致的个体与组织感知承诺的不一致性。

根据 Morrison 和 Robinson (1997) 的研究,组织在员工心理契约违背的生成与缓解上扮演着十分重要的角色。因此,除极少数研究关注消极情感(Arshad & Sparrow, 2010)、大五人格(DelCampo, 2007)等个体因素对心理契约违背的影响外,后续的实证文献也多将研究焦点置于组织因素的作用上。研究发现,契约条款破裂(Xavier & Jepsen, 2015; Kraak, 2017)、工作压力(Xavier & Jepsen, 2015)、威权领导(Jiang et al., 2017)、辱虐管理(Pradhan et al., 2020)、工作场所欺凌(Salin & Notelaers, 2017; Rai & Agarwal, 2019)等负面因素显著推动了员工心理契约违背的产生;而员工入职后的积极管理经历(Sutton & Griffin, 2004)、程序公正(Arshad & Sparrow, 2010)、团队-成员交换(Gervasi et al., 2022)等正面因素对抑制员工的心理契约违背具有显著的积极意义。特别地,由于人力资源管理实践作为主要的组织政策,在组织履行契约义务中扮演

了极为重要的角色,因而被许多研究者视为降低员工心理契约违背的关键举措。Zhao 等(2022)基于对上海四家互联网企业 284 名员工的实证调研发现,社会责任导向的人力资源管理实践对员工心理契约违背具有显著的负向影响。Latorre 等(2020)通过对食品、零售、教育等行业 214 个组织 4648 名员工的实证分析发现,高承诺人力资源管理实践对员工心理契约违背具有显著的抑制作用,员工感知的领导支持和心理契约满足在其中扮演了中介角色。此外,研究者还考察了综合性人力资源实践即高绩效工作系统对心理契约违背的作用。Braekkan(2012)以 239 名美国企业员工为样本进行实证研究,发现个体感知到的高绩效工作系统对他们的心理契约违背具有显著的负向影响,王娟等(2018)以 260 名中国 MBA 学员为研究对象的实证研究也支持了员工感知的高绩效工作系统对他们心理契约违背的显著负向影响。

值得注意的是,上述研究指出员工心理契约违背的产生或缓解主要源于其与组织交换关系的变化,因而上述人力资源实践与心理契约违背关系的研究无一不建立在社会交换理论的基础上。社会交换理论强调,个人与组织的交换关系始于一方对另一方的诸如报酬活动、礼物或恩惠等形式的投入(Blau, 1964)。当员工感知到组织对他们的投入时,他们会认为组织是值得信赖的。进一步地,根据互惠原则,员工会以对组织有利的、积极的态度和行为回报组织。以高绩效工作系统为例,其所包含的相互协同的培训、内部职业发展机会、授权及激励薪酬等人力资源管理实践与员工利益密切相关,往往被员工视为组织对自己表达信

任、认可、投资和履行义务的社会交换信号(Takeuchi et al., 2007; Zhang et al., 2019)。因此,基于社会交换理论,员工会将感知到的高绩效工作系统视为组织对他们的一种投入,传递着组织履行义务、给予承诺的信号,从而能够感知到心理契约得到履行,降低了心理契约违背发生的可能。

综合以上分析,已有文献对心理契约违背影响因素的研究已颇为丰富,同时社会交换理论为高绩效工作系统与心理契约违背两者之间的积极关系论证提供了重要的理论视角。尽管如此,相关研究仍然存在许多不足:第一,现有研究针对心理契约违背组织层面影响因素的考察主要沿着以催生心理契约违背产生的负面因素和有助于抑制心理契约违背的正面因素分别展开,考虑到组织环境的多面性,这些负面和正面的因素可能共存于同一情境中,共同作用于员工的心理契约违背,而这是已有文献所未涉及的。第二,现有研究更多地强调组织因素的作用,而忽视了员工自身特征的影响。由于对心理契约和交换关系的认知通常带有一定的主观性,不同类型的员工可能形成不同的理解,这不可避免地会对组织政策效果的发挥形成干扰和约束。第三,已有研究往往认为一旦组织实施高绩效工作系统,员工的心理契约违背便会随之降低,而未注意到这一过程中可能的干扰因素导致组织政策效果大打折扣。事实上,无论是高绩效工作系统还是社会交换理论的相关研究,都表明了高绩效工作系统积极作用的发挥具有一定的不确定性。一方面,基于高绩效工作系统的相关文献可知,高绩效工作系统的积极效应并非一成不变;相反,其所隐

含的“阴暗面”会对员工的态度和心理产生消极的影响,而这种“阴暗面”可能在一定条件下被激发出来(孙健敏和王宏蕾,2016)。另一方面,根据社会交换理论,组织通过高绩效工作系统与员工的交换实际上十分复杂,由于组织“代理人”的多重性、员工认知的差异性等因素的制约,导致现实生活中的交换成效与理想情况势必存在一定距离。

为了弥补上述研究缺憾,本文试图结合社会交换理论的最新研究,在高绩效工作系统与心理契约违背的关系研究中同时引入威权领导和独立型自我构念,以探讨组织中领导因素和员工自身特征如何共同影响高绩效工作系统这一积极组织政策作用的发挥,同时为社会交换过程的复杂性提供进一步的证据。

(二) 威权领导在高绩效工作系统与心理契约违背关系中所发挥的调节作用

与其他领导类型不同,威权领导强调对下属的绝对控制权以及支配权,借助其职位所赋予的正式权力,他们会专制地做出所有重要决定,如分配任务、下达命令、设定高要求等(Wang et al., 2013),并通过制定规则和威胁对不服从者实施惩罚以有效控制下属(Aryee et al., 2007)。在这种情况下,领导者与下属的沟通交流往往也是自上而下的单向交流,以带有命令、要求的口吻而忽视下属的意见和期望(Farh & Cheng, 2000; Li, 2014)。此外,此类领导者还非常关注面子,极力维护自身的威权形象,员工的不同意见或建言行为也往往被当成对其威权的挑衅(Chan, 2014),这进一步增加了双向沟通的难度。基于社会交换理论,本文认为员工在感受到威权领导的上述特征时,

会与领导者形成消极的交换关系,这进而会影响到他们感知到的高绩效工作系统与心理契约违背两者之间的关系。

多焦点社会交换理论认为,由于组织的“虚拟性”,员工与组织集体的交换表现为其与组织多个具体“代理人”之间的交换,且这些交换关系之间会存在增强或削弱的相互作用(Lavelle et al., 2007)。如前所述,员工感知的高绩效工作系统会使员工感受到组织对他们的信任、认可和投资,这些理念均预示着社会交换关系的建立(Shore et al., 2006; Zhang et al., 2019)。相反,当员工感受到威权领导破坏了互惠和信任原则信号时,他们会形成社会交换关系被破坏的认知(Chen et al., 2018)。心理契约违背则是社会交换实际情况达不到个体预期后产生的情绪反应(Lawler, 2001)。显然,员工所感知到的高绩效工作系统与威权领导作为组织的两大“代理人”对员工发出了截然相反的社会交换信号,从而对心理契约违背也产生了相反的作用。值得注意的是,高绩效工作系统、威权型的直线领导者在向个体传递交换信号时,可以分为“远端”和“近端”信号。其中,相较于处于“远端”的高绩效工作系统,处于“近端”且与员工的互动更加频繁、密切的直线领导者向员工传递的交换信息更为优先和直接,此类“近端”的交换信号会干扰甚至扭曲员工对“远端”信号的接收(Casimir et al., 2014)。在这种情况下,感知的高绩效工作系统与员工心理契约违背的负向关系可能会受到威权领导的阻滞而削弱。反之,低威权领导能够“放下身段”积极与员工进行双向沟通交流、聆听员工的心声,他们传递出与高绩

效工作系统相对一致的积极交换信号,引导员工感知高绩效工作系统的积极意义,从而强化感知高绩效工作系统与心理契约违背的负向关系,并且低威权领导这一“近端”交换信号会支持高绩效工作系统该“远端”交换信号的传递,使员工更容易接收到高绩效工作系统的交换信号,增强高绩效工作系统与心理契约违背的负向关系。鉴于此,本文提出:

假设 1: 威权领导调节了高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系。具体而言,当威权领导程度高时,高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系会减弱;当威权领导程度低时,高绩效工作系统对心理契约违背的负相关关系会增强。

(三) 独立型自我构念在高绩效工作系统与心理契约违背关系中所发挥的调节作用

与此同时,由于社会交换关系的模糊性和不确定性,员工对其的强弱感知会受到诸如他们自身的交换意识、互惠谨慎性、移情关心和换位思考等个体差异的影响 (Cropanzano & Mitchell, 2005; Kamdar et al., 2006)。Markus 和 Kitayama (1991) 较早地对独立型自我构念和依赖型自我构念进行了较为系统的区分。其中,独立型自我构念与个人主义、自我为中心和个人导向等概念相似 (Derlega et al., 2002),往往将自身与其他人、社会背景相分离,强调短期主义、自我利益最大化与个人目标的达成 (Kim et al., 2010; Kwan et al., 1997); 与之相反,依赖型自我构念与集体主义、社会为中心和关系导向等概念相似,拥有这类自我构念的个体将自身视为社会关系中不可分割的一部分,其行为在很大程度上受到了其感知到的关

系中其他个体的想法、情感和行动的影响 (Yates & de Oliveira, 2016),努力维持与他人的长期关系 (Utz, 2004)。

如前所述,根据社会交换理论,内部晋升、培训、参与式管理和利润分享等高绩效工作系统的实施被员工感知为组织的恩惠,而员工必须通过努力工作给予组织相应的回报,即组织期望通过高绩效工作系统的实施能够与员工建立长期的社会交换关系 (Shore et al., 2006)。在这种情况下,遵循短期导向和自利主义的高独立型自我构念者感知到高绩效工作系统所代表的长期导向和互惠性时,可能会处于“无动于衷”的状态 (Markus & Kitayama, 1994)。出于互惠规范的要求,个体理应对组织的支持表达感激,降低个人要求并对组织表达忠诚,通过努力工作对组织予以回报,但这与其短期导向、自我利益最大化的价值观不符。为了贯彻“独立”的理念,他们可能会“忽略”或“屏蔽”高绩效工作系统释放的社会交换信号,将其视为与自身无关的外部存在,从而导致高绩效工作系统对心理契约违背的削弱作用受阻。相反,低独立型自我构念的个体更愿意调整自己去与组织建立长期的社会关系 (Markus & Kitayama, 1991),倾向于视自身为组织中不可分割的一部分,因而更有可能以一种换位思考的方式诠释和解读组织制度,将高绩效工作系统所传递的信息解读为组织向自身传递建立积极社会交换关系的信号,进而加强其在减少诸如心理契约违背等消极互惠性反应上的作用。基于以上分析,本文提出:

假设 2: 独立型自我构念调节了高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系。具体而言,

对于高独立型自我构念的个体,高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系会减弱;对于低独立型自我构念的个体,高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系会增强。

(四) 威权领导、独立型自我构念在高绩效工作系统与心理契约违背关系中所发挥的联合调节作用

上述分析表明,威权领导及独立型自我构念作为组织与员工社会交换过程中两个重要的调节因素,会导致员工感知的高绩效工作系统对心理契约违背的削弱作用受到影响。为了更深刻地揭示威权领导、独立型自我构念在高绩效工作系统与心理契约违背两者关系中所发挥的调节作用,本文进一步提出了联合调节模型,从个体层面的感知出发,同时考虑威权领导、独立型自我构念对高绩效工作系统与心理契约违背关系的联合调节作用。具体而言,本文讨论了在威权领导和独立型自我构念均高、威权领导和独立型自我构念均低、高威权领导和低独立型自我构念,以及低威权领导和高独立型自我构念四种不同组合情况下,高绩效工作系统与心理契约违背的关系差异。

理论上可以预期,在威权领导和独立型自我构念均高的情况下,员工感知到的高绩效工作系统对个体所传递的“承诺”信息容易被员工所感受到的威权领导这一“近端”的组织代理人 and 短期导向、自利主义的个体认知所阻隔或干扰,导致高绩效工作系统与心理契约违背的负向关系被削弱。相反,在威权领导和独立型自我构念条件均低的情况下,领导者更有可能传递与高绩效工作系统一致的积极交换信号,且员工也倾向于与组织建立长期的社会交换关

系,这为高绩效工作系统的实施提供了良好的条件,能够最大限度地传递组织与个人建立社会交换关系的信息,从而强化其对心理契约违背的抑制作用。而在高威权领导、低独立型自我构念和低威权领导、高独立型自我构念的混合情况下,都会有来自领导或个体的阻碍因素。例如,员工感受到威权领导传递了与高绩效工作系统矛盾的信息,且这一交换信号源与高绩效工作系统相比“距离”更近,从而阻滞了对高绩效工作系统积极社会交换信号的接收;而拥有独立型自我构念的员工则往往以自我为中心解读组织制度,容易导致其与组织对双方责任和承诺的解读存在认知差距,如对长期交换关系的不同看法使这类员工自发地“隔离”了高绩效工作系统释放的社会交换信号。可以说,这些因素都会削弱高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系。不过,在这种情况下,员工感受到的高绩效工作系统对心理契约违背的影响仅受他们威权领导和独立型自我构念其中某一因素的限制,因而他们感知的高绩效工作系统对于心理契约违背的抑制作用尽管可能受到削弱,但与威权领导和独立型自我构念均高的情况相比削弱程度可能较小。基于以上分析,本文提出:

假设 3: 威权领导和独立型自我构念联合调节了高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系。在威权领导和独立型自我构念均高的情况下,高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系最弱。

综上,借鉴 Lam 等(2019)的研究,本文的研究模型如图 1 所示。

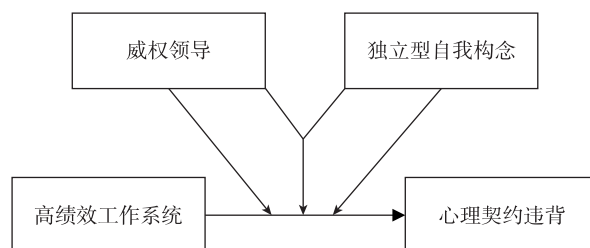


图1 本文的研究模型

三、研究设计

(一) 研究程序与样本分布情况

为了获取调研数据,本文对江苏、山东、福建和广东等省份的企业员工进行了大规模的问卷调查。涉及企业所在行业分布广泛、代表性强,包括制造业、服务业、IT、生物产业、金融业、建筑业、印刷业、环保行业、房地产业、医药行业等,公司性质包括私营企业、国有企业、中外合资和外商独资等类型。问卷中所有的题项均采用七点制计分,从“1-非常不同意”到“7-非常同意”。问卷的发放主要采用以下两种方式:一种是对企业进行现场问卷调查。我们通过课题组所在学院的校友会获得了与其有着良好合作关系的企业名单和联系方式,确定了可采用现场发放问卷的企业,然后由课题组成员亲自到现场发放问卷,并向调研对象强调此次调研的主要内容、重要意义以及所有信息仅作为学术用途并保密,详细介绍和解释问卷中较为专业的术语及其填写方法与注意事项,鼓励企业根据实际情况进行填写,最

后现场回收问卷。另一种则采用与政府合作的方式进行问卷调查。我们同样通过课题组所在学院的校友会联系确定了部分有着密切合作关系的政府部门协助进行问卷调查,在具体实施步骤上,我们将问卷放入调研信封,并将此次调研的目的、意义、填写要求和说明与注意事项等信息附在问卷首页,交由政府部门相关负责人或联系人发放和回收,然后通过邮寄等方式寄回课题组。具体地,课题组通过上述两种调研方式面向450家企业,每家企业发放8份问卷,共发放3600份问卷。经过半年的努力,课题组回收了2600份问卷,回收比例为72.2%。剔除了答题不完整和无效问卷,最终获得1923份有效问卷,其中现场收集样本为1178份,与政府合作收集样本为745份,共涉及269家企业。^①

(二) 变量测量

本文对高绩效工作系统的测量采用员工感知的方式,具体主要借鉴Delery和Doty(1996)、Xiao和Björkman(2006)提出的测量量表,包括内部晋升、培训、绩效评估、工作安全、员工参与、工作分析以及利润分享七种

^① 未报告的实证结果显示,现场收集、与政府合作收集这两类收集方式获得的数据在关键研究变量(如心理契约违背、独立型自我构念、威权领导、高绩效工作系统)的均值和中位数方面都不存在显著差异。进一步的检验结果还表明,两种收集方式获得的数据都具有较高的信效度水平。可见,不同的数据收集方式并不会对本文研究结论的可靠性产生影响。

最佳的人力资源实践,涵盖“为员工制定清晰的职业发展路径”等24个条目。对于威权领导的测量,则主要采用Cheng等(2004)使用的量表,具体包括“我的上司要求我完全服从他的领导”等9个条目。独立型自我构念的测量,主要采用Kim等(2010)所使用的Brockner等(2000)的量表,包括“我是一个独一无二,与别人分开的人”等5个条目。最后,在因变量心理契约违背量表的选择上,本文使用Robinson和Morrison(2000)开发的量表,采用“公司对待我的方式,使我感到非常沮丧”等4个条目进行测量。

借鉴已有研究文献,本文将员工性别、年龄、教育程度、工龄和月收入等个体特征变量以及企业性质、规模和行业等组织特征作为主要的控制变量(Zhang & Jia, 2010; Miao & Cao, 2019)。其中,性别变量以女性作为参照组设置虚拟变量,当性别为男性时赋值为1,否则为0;将年龄视为连续型变量,采用调研年份减去调研对象所填写的出生年份计算得出;将教育程度划分为高中及以下、大专、本科和研究生四组,分别赋值为1至4;将工龄定义为员工的工作年限,以年份为单位,其值为连续型变量;个人月收入(包括津贴、加班费与奖金等)划分为2000元以下、2000~2999元、3000~3999元、4000~4999元和5000元及以上等五组,分别赋值为1至5;^①在企业性质方面,将样本划分为私营企业与非私营企业(包

括国有企业、中外合资和外商独资等类型),以非私营企业作为参照组设置虚拟变量,当企业性质为私营企业时赋值为1,否则为0;在企业规模方面,将样本划分为50人以下、50~100人、101~500人、501~2000人和2001人及以上五组,分别赋值为1至5;在行业类型方面,将样本划分为制造业和非制造业,以非制造业作为参照组设置虚拟变量,当所处行业为制造业时赋值为1,否则为0。

具体而言,本文调查样本涉及1923名企业普通员工,其中男性占53.0%;平均年龄为29.46岁;在教育程度的分布中,以大专和本科学历的人数居多,占总样本的比例分别为36.9%和36.2%,而高中及以下、研究生学历的人数分别占了总样本的22.2%和4.7%;工作年限(工龄)平均为6.48年;个人月收入在2000~2999元和3000~3999元两个层级的样本分别占总样本的38.2%和24.7%,而收入在5000元及以上、4000~4999元和2000元以下的样本数分别占13.5%、12.2%和11.4%;员工所处企业性质为私营企业的占比55.3%;企业规模在101~500人的占比最大,为38.2%;所处行业为制造业的占比34.5%。

四、实证结果与讨论

(一) 问卷的信度与效度检验

本文采用内部一致性系数Cronbach α 、二

^① 本研究的实际调研时间为2016年初到2017年初,我们查阅了当年的国家统计局官方统计数据,2016年全国城镇私营单位就业人员年平均工资为42833元(月平均工资为3569.42元),城镇非私营单位就业人员年平均工资为67569元(月平均工资为5630.75元)。本文样本中私营企业员工占比为55.3%,非私营企业员工占比为44.7%。考虑到工资分布属于典型的“偏态分布”,也就是少数人工资水平较高,多数人的工资水平会低于平均工资。与现实情况较为一致,本次调查中研究样本中个体的月收入在2000~3999元占比约62.9%,样本总体而言具有较强的代表性。

阶验证性因子分析和区分效度检验来考察量表的信度和效度。其中,高绩效工作系统量表的内部晋升、培训、绩效评估、工作安全、员工参与、工作分析维度的 Cronbach α 分别为 0.877、0.788、0.827、0.723、0.815、0.824,具有较好的信度;而利润分享维度的 Cronbach α 较低,仅为 0.513,这可能是由于该维度仅有两个条目导致的,但也超过了 Taber (2018) 建议的最低标准 0.450。同时,高绩效工作系统整体量表的 Cronbach α 为 0.932,符合一般的建议标准。威权领导、独立型自我构念和心理契约违背的 Cronbach α 分别为 0.920、0.961 和 0.817。进一步地,本文构建了内部晋升、培训、绩效评估、工作安全、员工参与、工作分析和利润分享七个初阶因素构念聚合到高绩效工作系统的二阶验证性因子模型,模型的拟合度指标如下: $\chi^2/245 = 8.391$, RMSEA = 0.062, IFI = 0.925, CFI = 0.925, 并且内部晋升、培训、绩效评估、工作安全、员工参与、工作分析和利

润分享七个初阶因素构念的因子负荷量分别为 0.893、0.808、0.798、0.779、0.876、0.782 和 0.942。可见七个初级因子能够较好地聚合到高绩效工作系统。

进一步地,本文采用了验证性因子分析对高绩效工作系统、威权领导、独立型自我构念和心理契约违背组成的四因子模型进行区分效度检验。该四因子的拟合度指标如下: $\chi^2/df = 11.319$, RMSEA = 0.073, IFI = 0.915, CFI = 0.914, 均达到了较高的标准。如表 1 所示,与其他三个模型相比,该四因子模型对实际数据的拟合最为理想。因此,本文所使用的四个变量具有良好的区分效度,并且,四因子模型中所有因子载荷数值大多远远高于 0.4 的一般建议标准,说明同一因子下的测量项目均能够有效地反映出该构念。可见,本次收集的问卷数据具有较高的效度,为后续研究奠定了良好基础。

表 1 验证性因子分析:区分效度

模型	因子	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	IFI	CFI
模型 1	4 因子: HPWS; AL; ISC; PCV	3044.692	269	11.319	0.073	0.915	0.914
模型 2	3 因子: HPWS+AL; ISC; PCV	9500.023	272	34.927	0.133	0.716	0.716
模型 3	2 因子: HPWS+AL+ISC; PCV	12056.729	274	44.003	0.150	0.637	0.637
模型 4	1 因子: HPWS+AL+ISC+PCV	17877.184	275	65.008	0.182	0.458	0.457

注:“HPWS”表示变量“高绩效工作系统”(high performance work systems)、“AL”表示变量“威权领导”(authoritarian leadership)、“ISC”表示变量“独立型自我构念”(independent self-construal)、“PCV”表示变量“心理契约违背”(psychological contract violation)、“+”代表两个因子合并为一个因子。

(二) 描述性统计与相关性分析

本文主要变量的平均值、标准差和相关系

数如表 2 所示。相关系数结果表明员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背为显著负相关

($r=-0.090, p<0.001$)；同时，威权领导与心理契约违背具有很强的正相关关系 ($r=0.542, p<0.001$)；而独立型自我构念与心理契约违背也具有较强的正相关关系 ($r=0.412, p<0.001$)。

表 2 主要变量的描述性统计与相关系数分析

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 男性	0.530	0.499											
2. 年龄	29.464	6.801	0.187***										
3. 教育程度	2.234	0.847	0.007	-0.139***									
4. 工龄	6.481	6.493	0.150***	0.744***	-0.105***								
5. 月收入	2.783	1.206	0.170***	0.211***	0.417***	0.227***							
6. 私营企业	0.553	0.497	-0.040	-0.072**	-0.174***	-0.155***	-0.212***						
7. 企业规模	2.978	1.281	0.002	0.055*	0.206***	0.164***	0.265***	-0.352***					
8. 制造业	0.345	0.475	-0.017	-0.063**	-0.230***	-0.036	-0.162***	0.048*	0.115***				
9. 高绩效工作系统	4.971	0.987	0.052*	0.007	-0.041	-0.034	-0.005	-0.005	-0.064**	-0.026			
10. 威权领导	4.092	1.341	0.128***	-0.036	-0.013	-0.040	-0.038	0.051*	-0.030	0.051*	-0.026		
11. 独立型自我构念	4.231	1.323	0.065**	-0.095***	0.037	-0.112***	0.001	0.061**	-0.048*	-0.049*	0.102***	0.422***	
12. 心理契约违背	2.974	1.718	0.132***	-0.018	-0.029	-0.018	-0.066**	-0.001	-0.041	0.027	-0.090***	0.542***	0.412***

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

（三）回归分析结果

如表 3 所示，本文得出了相关的回归分析结果。模型 1 的实证结果显示：男性相较于女性更容易产生心理契约违背 ($\beta=0.558, p<0.001$)；月收入与心理契约违背具有显著的负相关关系 ($\beta=-0.126, p<0.01$)。模型 2 在模型 1 的基础上进一步加入了自变量员工感知的高绩效工作系统，结果显示该变量与心理契约违背显著负相关 ($\beta=-0.141, p<0.001$)。这一结果意味着员工感知的高绩效工作系统得分增加 1 个单位，相当于其心理契约违背得分降低 0.141 个单位。在模型 2 的基础上，模型 3、模型 4 依次再加入调节变量威权领导和独立型自

我构念，结果表明威权领导与心理契约违背显著正相关（模型 3： $\beta=0.947, p<0.001$ ），独立型自我构念与心理契约违背也显著正相关（模型 4： $\beta=0.480, p<0.001$ ）。为了检验假设 2 和假设 3，模型 5 在模型 4 的基础上加入了高绩效工作系统与威权领导交互项以及高绩效工作系统与独立型自我构念交互项。根据模型 5 的结果可以看出，高绩效工作系统与威权领导交互项的回归系数显著为正 ($\beta=0.202, p<0.001$)；高绩效工作系统与独立型自我构念交互项的回归系数同样显著为正 ($\beta=0.156, p<0.01$)，并且 R^2 从模型 4 的 0.357 增加到了模型 5 的 0.381， $\Delta R^2=0.024$ ($p<0.001$)。

表3 回归分析结果

变量	心理契约违背					
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
常数项	3.072 ***	3.086 ***	3.045 ***	3.028 ***	3.008 ***	2.941 ***
1. 控制变量						
男性	0.558 ***	0.576 ***	0.304 ***	0.288 ***	0.274 ***	0.263 ***
年龄	-0.001	0.000	0.006	0.007	0.007	-0.003
教育程度	0.040	0.028	0.016	0.013	0.030	0.043
工龄	-0.005	-0.008	-0.006	-0.001	0.002	0.006
月收入	-0.126 **	-0.121 **	-0.089 *	-0.103 **	-0.116 **	-0.101 **
私营企业	-0.059	-0.067	-0.153	-0.194 *	-0.142	-0.077
企业规模	-0.036	-0.043	-0.037	-0.036	-0.046	-0.029
制造业	0.098	0.089	0.020	0.063	0.072	0.114
2. 自变量						
高绩效工作系统		-0.141 ***	-0.107 **	-0.156 ***	-0.136 ***	-0.300 ***
3. 调节变量						
威权领导			0.947 ***	0.758 ***	0.645 ***	0.618 ***
独立型自我构念				0.480 ***	0.403 ***	0.485 ***
4. 二阶交互项						
高绩效工作系统×威权领导					0.202 ***	0.211 ***
高绩效工作系统×独立型自我构念					0.156 **	0.177 ***
威权领导×独立型自我构念						0.292 ***
5. 三阶交互项						
高绩效工作系统×威权领导×独立型自我构念						0.197 ***
R ²	0.031	0.038	0.312	0.357	0.381	0.441
ΔR ²	0.031 ***	0.007 **	0.274 ***	0.045 ***	0.024 ***	0.060 ***
F 值	6.546 ***	7.094 ***	74.083 ***	82.309 ***	77.210 ***	85.730 ***

注：***表示 $p<0.001$ ，**表示 $p<0.01$ ，*表示 $p<0.05$ ，双尾检验。表中回归系数均为非标准化回归系数。

为了更加形象地阐述威权领导、独立型自我构念在员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背两者关系中所扮演的调节作用，本文根据 Aiken 和 West (1991) 推荐的方法绘制了图 2 和图 3。如图 2 所示，在高威权领导水平下，员工感知的高绩效工作系统与员工的心理契约违背关系不显著 ($\beta=0.066$, $p>0.05$)；在低威权领导水平下，员工感知的高绩效工作系统与

心理契约违背呈现显著的负相关关系 ($\beta=-0.338$, $p<0.001$)，此时员工感知的高绩效工作系统得分增加 1 个单位，相当于其心理契约违背得分降低 0.338 个单位，该负向影响远强于在总体样本中的负向影响（降低 0.141 个单位）。可见，与低威权领导水平相比，高威权领导水平下使员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系减弱甚至消失。因此，

上述结果支持了假设 1。同样地,如图 3 所示,高独立型自我构念下,员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背的关系不显著 ($\beta=0.020$, $p>0.05$);低独立型自我构念下,员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背具有显著的负相关关系 ($\beta=-0.291$, $p<0.001$),此时员工感知的高绩效工作系统得分增加 1 个单位,相当于

其心理契约违背得分降低 0.291 个单位,该负向影响同样明显强于在总体样本中的负向影响(降低 0.141 个单位)。可见,与低独立型自我构念相比,高独立型自我构念条件下使员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系减弱甚至消失。因此,上述分析支持了假设 2。

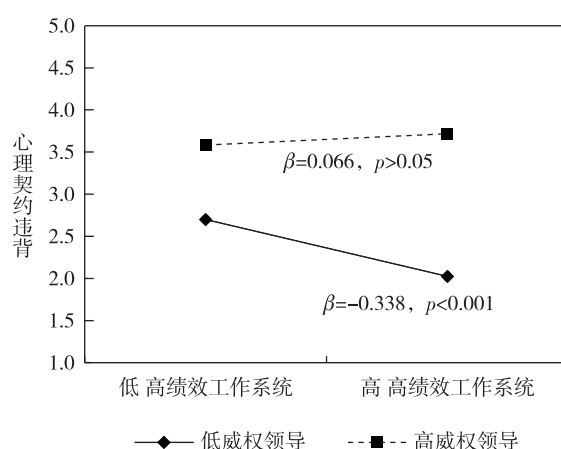


图 2 威权领导在高绩效工作系统与心理契约违背两者关系中的调节作用

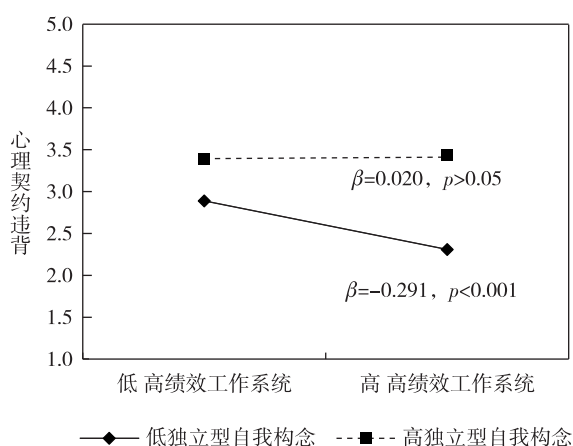


图 3 独立型自我构念在高绩效工作系统与心理契约违背两者关系中的调节作用

进一步地,为了检验威权领导、独立型自我构念对员工感知的高绩效工作系统影响心理

契约违背的联合调节效应。根据 Aiken 和 West (1991) 推荐的方法,模型 6 在模型 5 的基础上

加入了高绩效工作系统、威权领导和独立型自我构念组成的三阶交互项。实证结果如模型6所示,三阶交互项显著为正($\beta = 0.197, p < 0.001$),且 R^2 从模型5的0.381增加到了模型6的0.441, $\Delta R^2 = 0.060$ ($p < 0.001$)。为了更清晰地展现上述联合调节效应,根据 Dawson 和 Richter (2006)、Lam 等 (2019),本文绘制了威权领导和独立型自我构念不同高低组合的四种情境下,员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背之间的线性关系图,如图4所示。在此基础上,采用T检验来比较图4中四条直线的斜率差异,结果汇报于表4。如图4和表4所示,在高威权领导、高独立型自我构念组合下,感知的高绩效工作系统与心理契约违背两者之间关系的斜率与其他三种情形存在显著差异,并且此时感知的高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系最弱(如图4最顶部的直线所

示),甚至消失了,反而变成了正相关关系($\beta = 0.285, p < 0.001$)。这种情况下,员工感知的高绩效工作系统得分增加1个单位,相当于其心理契约违背得分同步增加0.285个单位,增加幅度绝对值是总体样本估计下降低幅度绝对值(0.141个单位)的两倍多,说明威权领导和独立型自我构念均高的组合对高绩效工作系统积极作用的发挥具有强烈的干扰作用。因此,假设3得到了实证支持。值得注意的是,表4的斜率差异检验发现,虽然斜率(1)与其他三种情况的斜率存在显著的差异,但是斜率(2)、斜率(3)及斜率(4)相互间没有显著差异。这一检验结果说明,威权领导和独立型自我构念均低或是混合情况下,员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背的关系强度并不存在显著的差异。

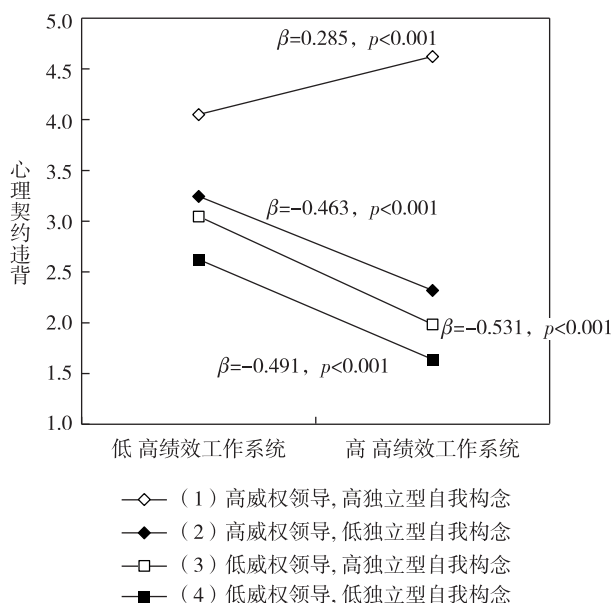


图4 三阶交互作用图与简单斜率分析结果

表 4 斜率差异检验结果

斜率配对	斜率差异	T 值	p 值	95%置信区间
(1) 和 (2)	0.748	7.002	0.000	(0.539, 0.958)
(1) 和 (3)	0.817	7.016	0.000	(0.589, 1.045)
(1) 和 (4)	0.777	8.848	0.000	(0.605, 0.949)
(2) 和 (3)	0.068	0.529	0.597	(-0.185, 0.322)
(2) 和 (4)	0.028	0.308	0.758	(-0.153, 0.210)
(3) 和 (4)	-0.040	-0.355	0.722	(-0.260, 0.180)

注：“(1)”即斜率1：指高威权领导、高独立型自我构念条件下的斜率。“(2)”即斜率2：指高威权领导、低独立型自我构念条件下的斜率。“(3)”即斜率3：指低威权领导、高独立型自我构念条件下的斜率。“(4)”即斜率4：指低威权领导、低独立型自我构念条件下的斜率。

五、结论与启示

本文探究了高绩效工作系统与员工进行社会交换的复杂性。主要研究结果发现威权领导和独立型自我构念分别削弱了员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背的负向关系；并且，在高水平的威权领导和独立型自我构念条件下，员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背的负向关系消失，而与心理契约违背呈现正向关系。本文的研究结论不仅丰富了高绩效工作系统有效性研究的理论视角，而且也为企业实施高绩效工作系统提供了有价值的实践启示。

(一) 理论意义

本文的理论意义如下：第一，本文以高绩效工作系统影响心理契约违背的作用条件研究为切入点，深入揭示了组织与个人社会交换过程的复杂性，不仅为社会交换理论在高绩效工作系统研究中的应用提供了新的视角，而且也为社会交换理论的进一步发展提供了启示。以往人力资源管理的文献中，往往涉及社会交换理论中交换内容、交换过程的应用（Takeuchi

et al.，2007），忽视了社会交换关系的多重性、交换对象的认知差异等社会交换理论的新发展。本文结合最新的社会交换理论研究文献进行实证研究，发现威权领导会削弱员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系，本质上是对个体与组织制度、领导两个组织“代理人”双重社会交换关系感知相互影响的讨论；独立型自我构念会削弱高绩效工作系统与心理契约违背的负向关系，本质上是针对个体认知方式在组织履行交换承诺的政策与个体情绪之间的调节作用检验。

进一步地，当高威权领导与高独立型自我构念组合的情境下，高绩效工作系统对心理契约违背的削弱作用被扭曲为促进作用，高绩效工作系统释放的长期社会交换信号不仅失效了，而且被员工感知为对其的一种“控制信号”。已有研究大多强调组织采取互惠措施与员工建立社会交换关系以获得预期的积极结果，但往往忽视了在组织中其他因素和员工自身因素的干扰下，互惠措施中可能隐含的“负面性”，从而片面地强调社会交换的可得性及夸大互惠措施的积极功能。本文的研究则表明，当条件不满

足时,互惠措施不仅没有起到组织预期的积极效果,反而刺激了其消极的控制信号。总而言之,通过一定的互惠措施与员工建立社会交换关系存在一定的复杂性,只有满足“天时、地利、人和”时,才能使他们的积极效应真正得到有效发挥。因此,本文针对社会交换过程中的多重社会交换关系感知和个体认知方式等内容的讨论,有助于拓展社会交换理论在人力资源管理研究中的应用,同时也为深刻理解社会交换过程的复杂性提供了理论和实证证据。

第二,丰富了高绩效工作系统有效性边界条件的研究成果。以往的研究往往从战略人力资源管理权变理论、高绩效工作系统本身的负面特征等入手,去讨论高绩效工作系统可能存在的“阴暗面”问题(孙健敏和王宏蕾,2016),本文从社会交换的多重性、交换对象认知差异等角度,研究发现了高绩效工作系统可能存在的负面影响成因。实证研究表明,在威权领导和独立型自我构念均高的情况下,员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背的负相关关系消失,产生了正相关关系。这一结论意味着,当高独立型自我的员工“遭遇”高威权领导时,他们不仅阻隔了高绩效工作系统的积极信号,甚至将其扭曲为消极的信号。之所以产生如此之强的削弱效果,一种可能是因为在“双高”组合的情况下,威权领导者倾向于将组织的成功归因于自己,将失败归因于下属的能力不足或努力不够,而员工也更加关注自身利益的损失(Farh & Cheng, 2000; Cheng et al., 2004; 章凯等, 2022),这使高独立型自我者往往萌生被领导“抢工作业绩”的剥夺感。此时,组织中高绩效工作系统的实施对员工的绩效标

准和规范所提出的高要求(孙健敏和王宏蕾,2016),显然会产生适得其反的效果,加剧了员工对高绩效工作系统的负面归因,不仅没有释放符合他们价值观的积极信号,甚至由于威权领导的影响被感知为一种对他们的“控制”,形成较强的被剥夺感。

同时,虽然员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背的关系在威权领导和独立型自我构念均高的条件下由“负向”转为“正向”,但在威权领导和独立型自我构念均低或是混合情况下,员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背的关系方向虽然为负,但关系强度并不存在显著差异。可能解释在于:第一,在两种混合的情况下,即无论是高威权领导、低独立型自我构念还是低威权领导、高独立型自我构念,威权领导和独立型自我构念都会发生相互作用,如低独立型自我构念的个体会降低高威权领导的负面影响,而低威权领导会缓解高独立型自我构念所带来的负面影响,这使高绩效工作系统在两种混合的情况下都依然能够抑制心理契约违背,并且两者的抑制作用不存在显著差异。第二,在威权领导和独立型自我构念均低的情况下,个体原本的心理契约违背较低,这使员工感知的高绩效工作系统对于心理契约违背的影响相对有限,从而其相比于上述两种混合的情况并未发生明显差异。

上述结果为高绩效工作系统有效性研究及其“阴暗面”讨论提供了来自社会交换理论的新视角,即高绩效工作系统对于员工的“积极面”在一定条件下会被阻隔,而“阴暗面”会在一定条件下被激发,即高绩效工作系统存在“两面性”,诸如领导等组织代理人及独立型自

我构念等个体特征是影响高绩效工作系统有效性发挥的重要因素。因此,本文为更加深入地理解高绩效工作系统有效性的边界条件及高绩效工作系统“两面性”的变化提供了重要的启示。

(二) 实践意义

同时,本文的研究结论具有十分重要的实践意义。本文聚焦于威权领导和独立型自我构念及两者组合对于高绩效工作系统有效性的影响,呼应了中国社会转型时期企业管理中传统文化下的威权领导与自我为中心的新生代员工“代际不匹配”管理情境(杨时羽等,2021),为更好地实施人力资源管理措施提供了启示。

一方面,企业可以通过威权领导和独立型自我构念的个体特征管理,来确保高绩效工作系统对于心理契约违背的削弱作用。研究发现,威权领导和独立型自我构念会削弱员工感知的高绩效工作系统与心理契约违背的负向关系。因此,为了保证高绩效工作系统执行的有效性,应该重视对领导者领导风格的改进和对员工个体特质差异性的关注。具体而言,针对威权领导的管理,组织可以对其加强领导风格转变的培训,通过专业知识的讲授、情景模拟等形式,促使其注意到领导风格的重要性,鼓励其尝试多种领导风格的应用。在此基础上,推动威权领导者自身领导风格的积极转变,使其能够给予员工相应的自主权、资源和信息,并且提升其与个体有效沟通的能力,为高绩效工作系统的实施提供来自领导层面的支持,从而增强员工感知的高绩效工作系统对于心理契约违背的削弱作用。与此同时,在与员工进行沟通与交流时,要注意针对员工的不同认知方式采取差异化管理的方式。特别地,对高独立型自我构

念的员工,组织应当结合其特点采取恰当的手段如社会化培训、参与式管理和信息共享等,引导其更好地融入组织、与组织建立和谐关系,从而使其能够感受到诸如高绩效工作系统等组织背景所传递的组织履行义务的信号,减少个人的心理契约违背。

另一方面,针对威权领导和独立型自我构念的不同组合情境进行管理,能够为员工感知的高绩效工作系统对于心理契约违背的削弱作用发挥提供更好的配套保障。本文研究发现,在威权领导和独立型自我构念均高的组合下,员工感知的高绩效工作系统对心理契约违背的削弱作用消失,反而具有增强作用;在威权领导和独立型自我构念均低的组合或是一高一低的混合组合下,高绩效工作系统与心理契约违背的关系强度并不存在显著的差异,但是在上述双低组合下,高绩效工作系统对于心理契约违背的削弱作用最强。鉴于此,组织在施行高绩效工作系统时,需要关注可能存在的多样化领导风格和成员个体特征对于其执行效果的影响,将高绩效工作系统执行的有效性与组织管理实践的多样性结合起来。根据实证结果,威权领导和独立型自我构念均高的情境组合对于高绩效工作系统抑制心理契约违背作用的发挥是最糟糕的,而均低的情境组合是最理想的。因此,在实际管理中,为了保证高绩效工作系统能够有效地降低心理契约违背,要加强领导与员工的匹配,尽可能地避免威权领导和独立型自我构念均高的组合情境出现。针对于此,一是要结合上述以领导和员工某一方为突破口的政策建议,对于威权领导和独立型自我构念可能带来的负面影响进行干预,如通过适当的

领导培训提升直线领导在面对不同类型员工时调整自身管理方式的能力,加强独立型自我的员工的社会化培训使其更好地融入组织;二是重视组织团建活动,增加领导和员工之间正式和非正式的互动交流,从而减少威权领导和独立型自我构念的冲突。通过上述“逐一突破”和“双向互动”策略,将上述均高的组合情境计划性、阶段性地转变为威权领导和独立型自我构念一高一低的组合情境,并最终实现威权领导和独立型自我构念均低的理想情境,为员工感知的高绩效工作系统降低心理契约违背提供配套支持。

(三) 研究局限与未来研究方向

本文仍然存在一定的研究局限,这为未来的研究方向提供了一定的启示。首先,本文主要关注员工感知的高绩效工作系统影响心理契约违背过程中复杂的调节机制讨论,未来的研究可以深入探讨高绩效工作系统的不同组成成分与不同心理契约类型(例如,交易型心理契约、关系型心理契约)下产生的心理契约违背的关系,进一步探索高绩效工作系统影响心理契约违背的内在机理。其次,本文的研究样本仅限于员工这一主体,所有数据也均来自员工的自我感知打分,虽然调研数据通过了区分效度检验,但同源方差问题仍然不可避免。尽管如此,考虑到本文关注的是变量间的交互效应问题,同源方差的存在对研究结果的影响并不大(Evans, 1985; Siemsen et al., 2010)。不过,未来的研究仍应该尽量引入更多的测量主体以更好地避免该问题。比如,高绩效工作系统可由组织高层管理者或人力资源负责人进行打分测量,威权领导可由部门直线领导者进行

打分测量,并进一步采用多层次线性回归模型予以更为深入的检验。最后,本文的研究虽然达到了1923份调研样本,但是为某一时点的横截面研究,可能存在一定的内生性问题。未来的研究可以进一步考虑采用纵向数据研究设计、案例分析等研究方法,对这些变量之间的因果关系、相互作用进行更深刻的讨论。

接受编辑:周欣悦

收稿时间:2020年4月7日

接受时间:2022年6月30日

作者简介:

林亚清(通讯作者, Email: linyaqing@163.com), 厦门大学公共政策研究院副教授, 硕士生导师, 2013年于南京大学商学院获得管理学博士学位。目前主要从事人才管理和公共人力资源管理方面的研究。已在《管理世界》《南开管理评论》《经济学(季刊)》《管理学报》和 *International Journal of Conflict Management* 等国内外核心刊物发表论文10余篇, 研究成果曾获厦门市第十次社会科学优秀成果奖青年奖等。主持国家社科基金后期资助项目、国家青年科学基金项目及多项省部级科研项目, 入选“福建省高校杰出青年科研人才培育计划”。

蓝浦城, 厦门大学公共事务学院硕士研究生。目前主要从事公共人力资源管理、政府治理方面的研究。

参考文献

[1] 孙健敏、王宏蕾:《高绩效工作系统负面影响的潜在机制》,《心理科学进展》,2016年第7期。

- [2] 王弘钰、崔智淞、李孟燃:《冲突视角下新生代员工越轨创新行为的影响因素研究——独立型自我建构和组织创新氛围的调节作用》,《现代财经(天津财经大学学报)》,2018年第7期。
- [3] 王娟、张喆、范文娜:《高绩效工作系统、心理契约违背与反生产行为之间的关系研究:一个被调节的中介模型》,《管理工程学报》,2018年第2期。
- [4] 杨时羽、任润、张占武、张一弛:《领导风格和代际特征对中国制造业员工离职的影响》,《经济科学》,2021年第2期。
- [5] 赵红丹、陈元华、郑伟波:《社会责任导向的人力资源管理感知与员工建言行为:基于社会交换理论》,《中国人力资源开发》,2019年第9期。
- [6] 章凯、吴志豪、陈黎梅:《领导与权力分界视野下威权领导本质的探索研究》,《管理学报》,2022年第2期。
- [7] Aiken, L. S., & West, S. G. 1991. *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park, CA: SAGE.
- [8] Anderson, N., & Schalk, R. 1998. The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 637-647.
- [9] Arshad, R., & Sparrow, P. 2010. Downsizing and survivor reactions in Malaysia: Modelling antecedents and outcomes of psychological contract violation. *The International Journal of Human Resource Management*, 21: 1793-1815.
- [10] Aryee, S., Chen, Z. X., & Debrah, Y. A. 2007. Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92: 191-201.
- [11] Blau, P. M. 1964. *Exchange & Power in Social Life*. New York: Wiley.
- [12] Boxall, P., & Macky, K. 2009. Research & theory on high-performance work systems: Progressing the high-involvement stream. *Human Resource Management Journal*, 19: 3-23.
- [13] Braekkan, K. F. 2012. High performance work systems and psychological contract violations. *Journal of Managerial Issues*, 24: 277-292.
- [14] Brockner, J., Chen, Y., Mannix, E. A., Leung, K., & Skarlicki, D. P. 2000. Culture and procedural fairness: When the effects of what you do depend on how you do it. *Administrative Science Quarterly*, 45: 138-159.
- [15] Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E., & Chirumbolo, A. 2016. The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37: 399-420.
- [16] Carrell, M. R., & Dittrich, J. E. 1978. Equity Theory: The recent literature, methodological considerations, and new directions. *Academy of Management Review*, 3: 202-210.
- [17] Casimir, G., Ng, Y. N. K., Wang, K. Y., & Ooi, G. 2014. The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 35: 366-385.
- [18] Cassar, V., & Briner, R. B. 2011. The relationship between psychological contract breach and organizational commitment: Exchange imbalance as a moderator of the mediating role of violation. *Journal of Vocational Behavior*, 78: 283-289.
- [19] Chan, S. C. H. 2014. Paternalistic leadership and employee voice: Does information sharing matter? *Human Relations*, 67: 667-693.
- [20] Cheng, B. S., Chou, L. F., Wu, T. Y., Huang, M. P., & Farh, J. L. 2004. Paternalistic leader-

ship and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7: 89–117.

[21] Chen, Z. J., Davison, R. M., Mao, J. Y., & Wang, Z. H. 2018. When and how authoritarian leadership and leader renqing orientation influence tacit knowledge sharing intentions. *Information & Management*, 55: 840–849.

[22] Conway, N., & Briner, R. B. 2005. *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. New York: Oxford University Press.

[23] Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. 2005. Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31: 874–900.

[24] Dawson, J. F., & Richter, A. W. 2006. Probing three-way interactions in moderated multiple regression: Development and application of a slope difference test. *Journal of Applied Psychology*, 91: 917–926.

[25] DelCampo, R. 2007. Psychological contract violation: An individual difference perspective. *International Journal of Management*, 24: 43–52.

[26] Delery, J. E., & Doty, D. H. 1996. Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39: 802–835.

[27] Derlega, V. J., Cukur, C. S., Kuang, J. C. Y., & Forsyth, D. R. 2002. Interdependent construal of self and the endorsement of conflict resolution strategies in interpersonal, intergroup, and international disputes. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33: 610–625.

[28] Evans, M. G. 1985. A Monte Carlo study of the effects of correlated method variance in moderated multiple regression analysis. *Organizational Behavior and Human De-*

cision Processes, 36: 305–323.

[29] Farh, J. L., & Cheng, B. S. 2000. A cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations. In Li, J. T., Tsui, A. S., & Weldon, E. (eds.). *Management and Organizations in the Chinese Context*. London: Macmillan: 84–127.

[30] Gervasi, D., Faldetta, G., Zollo, L., & Lombardi, S. 2022. Does TMX affect instigated incivility? The role of negative reciprocity and psychological contract violation. *Management Decision*, <https://doi.org/10.1108/MD-06-2021-0801>.

[31] Griep, Y., Vantilborgh, T., Baillien, E., & Pepermans, R. 2016. The mitigating role of leader-member exchange when perceiving psychological contract violation: A diary survey study among volunteers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25: 254–271.

[32] Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. 1994. Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79: 617–626.

[33] Jamil, A., Raja, U., & Darr, W. 2013. Psychological contract types as moderator in the breach-violation and violation-burnout relationships. *Journal of Psychology*, 147: 491–515.

[34] Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., & Yang, J. 2017. The relationship between authoritarian leadership and employees' deviant workplace behaviors: The mediating effects of psychological contract violation and organizational cynicism. *Frontiers in Psychology*, 8: 732.

[35] Kamdar, D., McAllister, D. J., & Turban, D. B. 2006. “All in a day's work”: How follower individual differences and justice perceptions predict OCB role definitions and behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91: 841–855.

[36] Kim, T. Y., Weber, T. J., Leung, K., &

Muramoto, Y. 2010. Perceived fairness of pay: The importance of task versus maintenance inputs in Japan, South Korea, and Hong Kong. *Management and Organization Review*, 6: 31-54.

[37] Kraak, J. M., Lunardo, R., Herrbach, O., & Durrieu, F. 2017. Promises to employees matter, self-identity too: Effects of psychological contract breach and older worker identity on violation and turnover intentions. *Journal of Business Research*, 70: 108-117.

[38] Kwan, V. S. Y., Bond, M. H., & Singelis, T. M. 1997. Pancultural explanations for life satisfaction: Adding relationship harmony to self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73: 1038-1051.

[39] Lam, L. W., Chuang, A., Wong, C. S., & Zhu, J. N. Y. 2019. A typology of three-way interaction models: Applications and suggestions for Asian management research. *Asia Pacific Journal of Management*, 36: 1-16.

[40] Latorre, F., Ramos, J., Gracia, F. J., & Tomás, I. 2020. How high-commitment HRM relates to PC violation and outcomes: The mediating role of supervisor support and PC fulfilment at individual and organizational levels. *European Management Journal*, 38: 462-476.

[41] Lavelle, J. J., Rupp, D. E., & Brockner, J. 2007. Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model. *Journal of Management*, 33: 841-866.

[42] Lawler, E. J. 2001. An affect theory of social exchange. *American Journal of Sociology*, 107: 321-352.

[43] Li, C. C. 2014. The moderating role of authoritarian leadership on the relationship between the internalization of emotional regulation and the well-being of employees. *Leadership*, 10: 326-343.

[44] Li, R., Chen, Z., Zhang, H., & Luo, J. 2021. How do authoritarian leadership and abusive supervi-

sion jointly thwart follower proactivity? A social control perspective. *Journal of Management*, 47: 930-956.

[45] Markus, H. R., & Kitayama, S. 1991. Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98: 224-253.

[46] Markus, H. R., & Kitayama, S. 1994. A collective fear of the collective: Implications for selves and theories of selves. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20: 568-579.

[47] Miao, R. T., & Cao, Y. 2019. High-performance work system, work well-being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16: 1640.

[48] Morrison, E. W., & Robinson, S. L. 1997. When employees feel betrayed: a model how psychological contract develops. *Academy of Management Review*, 22: 226-256.

[49] Pradhan, S., Srivastava, A., & Mishra, D. K. 2020. Abusive supervision and knowledge hiding: The mediating role of psychological contract violation and supervisor directed aggression. *Journal of Knowledge Management*, 24: 216-234.

[50] Rai, A., & Agarwal, U. A. 2019. Linking workplace bullying and EVLN outcomes: Role of psychological contract violation and workplace friendship. *International Journal of Manpower*, 40: 211-227.

[51] Restubog, S. L. D., Bordia, P., Tang, R. L., & Krebs, S. A. 2010. Investigating the moderating effects of leader-member exchange psychological contract breach-employee performance relationship: A test of two competing perspectives. *British Journal of Management*, 21: 422-437.

[52] Robinson, S. L., & Morrison, E. W. 2000.

The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 525–546.

[53] Salin, D. , & Notelaers, G. 2017. The effect of exposure to bullying on turnover intentions: The role of perceived psychological contract violation and benevolent behavior. *Work & Stress*, 31: 355–374.

[54] Shore, L. M. , Coyle – Shapiro, J. A – M. , Chen, X – P. , & Tetrick, L. E. 2009. Social exchange in work settings: Content, process, and mixed models. *Management and Organization Review*, 5: 289–302.

[55] Shore, L. M. , Tetrick, L. E. , Lynch, P. , & Barksdale, K. 2006. Social and economic exchange: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*, 36: 837–867.

[56] Siemsen, E. , Roth, A. , & Oliveira, P. 2010. Common method bias in regression models with linear, quadratic, and interaction effects. *Organizational Research Methods*, 13: 456–476.

[57] Singelis, T. M. , & Brown, W. J. 1995. Culture, self, and collectivist communication – Linking culture to individual behavior. *Human Communication Research*, 21: 354–389.

[58] Sutton, G. , & Griffin, M. A. 2004. Integrating expectations, experiences, and psychological contract violations: A longitudinal study of new professionals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77: 493–514.

[59] Taber, K. S. 2018. The use of Cronbach’s alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48: 1273–1296.

[60] Takeuchi, R. , Lepak, D. P. , Wang, H. , & Takeuchi, K. 2007. An empirical examination of the mechanisms mediating between high – performance work systems

and the performance of Japanese organizations. *Journal of Applied Psychology*, 92: 1069–1083.

[61] Tuan, L. T. 2018. Driving employees to serve customers beyond their roles in the Vietnamese hospitality industry: The roles of paternalistic leadership and discretionary HR practices. *Tourism Management*, 69: 132–144.

[62] Utz, S. 2004. Self – construal and cooperation: Is the interdependent self more cooperative than the independent self? *Self and Identity*, 3: 177–190.

[63] Wang, A. C. , Chiang, J. G. J. , Tsai, C. Y. , Lin, T. T. , & Cheng, B. S. 2013. Gender makes the difference: The moderating role of leader gender on the relationship between leadership styles and subordinate performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122: 101–113.

[64] Wisse, B. , & Sleebos, E. 2016. When change causes stress: Effects of self – construal and change consequences. *Journal of Business and Psychology*, 31: 249 – 264.

[65] Xavier, I. M. , & Jepsen, D. M. 2015. The impact of specific job stressors on psychological contract breach and violation. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 25: 534–547.

[66] Xiao, Z. X. , & Björkman, I. 2006. High commitment work systems in Chinese organizations: A preliminary measure. *Management and Organization Review*, 2: 403 – 422.

[67] Yates, J. F. , & de Oliveira, S. 2016. Culture and decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136: 106–118.

[68] Zhang, J. W. , Bal, P. M. , Akhtar, M. N. , Long, L. R. , Zhang, Y. , & Ma, Z. X. 2019. High – performance work system and employee performance: The mediating roles of social exchange and thriving and the modera-

ting effect of employee proactive personality. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57: 369–395.

[69] Zhang, Z. , & Jia, M. 2010. Using social exchange theory to predict the effects of high-performance human resource practices on corporate entrepreneurship: Evidence from China. *Human Resource Management*, 49: 743–765.

[70] Zhao, H. , Chen, Y. , Xu, Y. , & Zhou, Q. 2022. Socially responsible human resource management and employees’ turnover intention: The effect of psychological contract violation and moral identity. *Journal of Management & Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.16>.

附录 本文的测量量表

变量		测量条目
高绩效 工作系统	内部晋升	1. 为员工制定清晰的职业发展路径
		2. 员工在贵公司中能够预期自己的工作前景
		3. 直接上级能够清楚地了解员工的职业意愿
		4. 渴望晋升的员工能够有多个潜在岗位可以考虑
	培训	5. 为员工提供大量的培训课程
		6. 每隔几年，员工一般都要参加一些培训课程
		7. 公司为新员工提供工作所需要的技术培训，帮助他们完成工作
		8. 公司提供培训课程帮助员工获得晋升
	绩效评估	9. 绩效是以客观的可量化的结果来衡量的
		10. 绩效评估是依据客观、可量化的结果
	工作安全	11. 只要员工愿意，他们可以一直留在公司
		12. 贵公司不会轻易解雇任何一个员工
		13. 公司向员工提供稳定的工作保障
		14. 如果公司发生经济危机，裁员是公司最后采取的解决方法
	员工参与	15. 在工作中，员工拥有一定的决定权
		16. 主管在制定决策时，会邀请员工参加
		17. 员工有机会反映工作改善建议
		18. 主管与员工保持良好的沟通
	工作分析	19. 公司明确规定了员工的工作职责
		20. 岗位说明书会进行及时的更新与调整
		21. 岗位说明书包含了员工需要完成的所有工作职责
		22. 员工的工作职责是由岗位说明书决定的，而不是由员工自己掌控
	利润分享	23. 如果公司年末盈利，员工能够参与分红
		24. 公司与员工分享公司的财务成果
威权领导	1. 我的上司要求我完全服从他的领导	
	2. 无论事务大小，我上司都是独自决策	
	3. 开会时，都是按照上司的意思做最后决定	
	4. 我的上司在下属面前总是表现得很威严	
	5. 和上司一起工作的时候，我感觉到有压力	
	6. 我的上司对下属进行严格的管制	

续表

变量	测量条目
威权领导	7. 当我们不能完成任务时，上司会斥责我们
	8. 我的上司要求我们的表现一定要超过公司其他部门
	9. 若不按照他的原则做事，我们会受到严厉处罚
独立型自我构念	1. 我喜欢拥有我的隐私
	2. 我是一个独一无二、与别人分开的人
	3. 我享受在各方面独一无二及与别人不同
	4. 我的个人身份是独立的，这对我来说非常重要
	5. 我认为做一个独立的人对我来说很重要
心理契约违背	1. 我对我的公司感到很生气
	2. 我觉得公司背叛了我
	3. 我觉得公司违背了我们之间的承诺
	4. 公司对待我的方式，使我感到非常沮丧

共享型领导如何影响团队绩效

——基于 MASEM 的多重中介模型检验*

□ 陈 伟 张均辉 张逸琳

领域编辑推荐语：

“这篇文章运用元分析技术解释了共享领导影响团队绩效的多种中介机制。作者清晰地解释了研究问题的由来、使用元分析技术的原因，资料整理规范，分析步骤清晰，可以作为国内同类型文章的一个参考和模板。希望这篇文章的发表有助于推动元分析技术在管理学研究中的进一步应用。”

——梁建

摘 要：共享型领导模式为团队提升绩效提供了新思路。为了探究共享型领导提升团队绩效的中介机制，本文从认知过程、情感过程和行为过程三个视角出发构建了一个多重中介模型，并运用元分析结构方程模型（MASEM），对来自 398 项实证研究的 511 个独立效应量（约 29607 个团队样本）进行了梳理和分析。研究结果表明：团队信心、团队信任和团队学习行为在共享型领导与团队绩效的正向关系中起积极的中介作用；相比于团队信心和团队信任，团队学习行为在中介共享型领导与团队绩效的正向关系中起主导作用。研究结果揭示了共享型领导对于团队绩效的影响机理，为实践管理者提升团队绩效贡献了新思路，并为未来研究指明了方向。

关键词：共享型领导；团队绩效；多重中介模型；元分析结构方程模型

一、引言

团队正发展成为企业的基本运作模式，如何提升团队绩效成为实业界和学术界需要深入探讨的重要议题。领导行为被认为是影响团队绩效的重要因素之一（Hackman &

* 本文得到国家自然科学基金“面向 AI 的用户偏好与信任研究：基于任务结构化程度和信息解释水平的视角”（72001056）、黑龙江省自然科学基金“双重战略耦合视角下的区域知识产权协调与军民融合”（LH2021G008）、黑龙江省哲学社会科学基金“新形势下黑龙江省制造业转型升级路径与政策体系研究”（20GYB041）、中央高校基本科研业务费专项基金“双重网络互动对船舶工业企业突破性创新的影响机制研究”（3072021CFW0913）的资助。笔者感谢编委、匿名评审专家对论文修改提供的宝贵建议。

Walton, 1986)。超越聚焦于单一正式的团队领导、将团队正式领导者视为团队领导力的唯一来源的传统领导力研究,越来越多的学者倾向于“谁承担了满足团队需求的责任,就可以被视为承担了团队领导的角色”的功能主义观点(Morgeson et al., 2010),提出并研究“共享型领导”(Carson et al., 2007; Conger & Pearce, 2004; 王冬冬等, 2019; 蒿坡和龙立荣, 2020)。

共享型领导指的是“领导职能和责任由内部团队成员所广泛共享的一种动态领导模式”。与传统的垂直型领导模式相比,共享型领导有着更为模糊的团队领导-成员边界(Nicolaides et al., 2014),并能在团队内部建立起更为复杂的影响网络(Conger & Pearce, 2004),因而有助于促进团队绩效的提升(Carson et al., 2007; Hoch & Kozlowski, 2014; 蒿坡等, 2015; 李迁等, 2019)。截至目前,共享型领导与团队绩效的积极关系已在众多的实证研究中得以确认。此外, Nicolaides 等(2014)和 Wang 等(2014)的元分析研究表明共享型领导在解释团队绩效上具有相对于垂直型领导的独特作用。

虽然共享型领导与团队绩效的积极关系已得到普遍认可,但仍有一些问题亟待解答。首先,学界对于共享型领导如何影响团队绩效缺乏统一的认知。Zhu 等(2018)对于共享型领导的综述表明,共享型领导对于团队绩效的作用可通过团队的认知过程(如团队潜能)、情感过程(如团队情感基石)及行为过程(如团队冲突管理)等实现。然而先前的研究通常只考虑单一中介过程,无法对共享型领导影响团队绩效的中介过程做出全面的解释。虽然 Guenter 等(2017)的研究同时考虑了上述三个过程来

揭示共享型领导对团队绩效的影响,然而样本量小及抽样对象的局限性(即发表过作品的142个学术团队)等问题大大增加了其结论的偶然性。对此,他们鼓励未来的研究在更大的样本范围内对其研究结论进行重新审查(Guenter et al., 2017: 32)。而纵观现有的元分析研究(Nicolaides et al., 2014; Wang et al., 2014; D'Innocenzo et al., 2016; Wu et al., 2018),虽然它们能够有效综合前人的大样本获得较为稳健的结论,但传统的双变量元分析(bivariate meta-analysis)方法论上的局限性限制了它们对于中介效应的探索。其次,对于共享型领导影响团队绩效的中介机制的零散化研究同样使学界无法准确地判断哪种中介过程更好地揭示了两者的关系。虽然 Guenter 等(2017)的研究结果表明,团队协作(一种行为过程)相较于团队信任(一种情感过程)和共享心智模型(一种认知过程)更能揭示共享型领导对于客观团队绩效的正向影响,但上述结论同样会受到其研究样本局限性的影响。此外,我们需要额外的证据以形成更为普适性的结论。综上所述,在大样本下对共享型领导影响团队绩效的多种中介过程同时进行审查和比较对于完善共享型领导理论及指导实践都具有重要的意义。

对此,本文构建了共享型领导与团队绩效的多重中介模型,运用元分析结构方程模型(Meta-Analytic Structural Equation Modeling)对大量初始实证研究进行收集、处理和分析,判断不同中介路径的显著性,从而为“共享型领导如何影响团队绩效”这一问题提供解答。在此基础上,本文进行了竞争型中介效应分析以判断在共享型领导与团队绩效关系中起主导作

用的中介路径。总体来说,本文的研究结论拓展了共享型领导理论,并为未来研究发展及提升管理实践提供了一些有益的启示。

二、理论构建与研究假设

(一) 共享型领导与团队绩效

随着研究的深入,共享型领导对于团队绩效的正向影响已经得到了充分的确认。根据 Zhu 等(2018)的研究,共享型领导主要通过认知、情感和行为等过程影响团队绩效。其中,认知过程揭示了共享型领导如何通过影响团队认知和动机相关的因素,如集体效能(Gu et al., 2020)、团队心理安全(Liu et al., 2014)、团队凝聚力(Mathieu et al., 2015)等,进而提升团队绩效;情感过程注重揭示团队信任(Drescher et al., 2014)、团队情感基石(Hmieleski et al., 2012)等团队情感相关因素在联结共享型领导与团队绩效的正向关系中所起的中介作用;行为过程揭示了共享型领导如何通过提升团队学习(Liu et al., 2014; 蒿坡等, 2015)、冲突治理(Mihalache et al., 2014)等团队行为从而提升团队绩效。

为了阐明不同中介过程的作用机理,本文将从上述三大中介过程中选取合适的中介机制来揭示共享型领导对于团队绩效的影响。在中介机制的选取过程中,本文综合考虑:①现有研究的数量(Hedges & Pigott, 2001);②所选变量在特定中介过程中的代表性;③所选变量对于共享型领导与团队绩效关系的解释程度。具体而言,我们首先基于 Zhu 等(2018)和 Guenter 等(2017)的研究以识别代表性中介机

制。在此基础上,进行了初步的文献检索以确定哪些变量能为当前研究提供充足的样本量支持。最后,基于现有经验证据对备选中介机制的解释力进行评估,以确保所选定的中介机制具有足够的解释力度。在综合考虑上述因素的基础上,本文最终将其确定为团队信心、团队信任和团队学习行为。

此外,采用 IMOI (Inputs – Mediators – Outputs–Inputs) 框架以建构本文核心变量间的因果逻辑(Ilgen et al., 2005)。具体而言,共享型领导模式通过在团队内部广泛共享领导权力和职责区别于传统垂直型领导模式,因而可被视为初始团队输入。根据 IMOI 框架,这种团队输入会通过影响团队涌现状态(认知或情感)或团队过程最终作用于团队输出(即团队绩效)。本文将团队信心、团队信任和团队学习行为分别视作团队认知状态、团队情感状态和团队过程的代表,以检验其三者将在团队输入转化为团队输出过程中所起到的中介作用。本文的理论框架如图 1 所示。

(二) 团队信心的中介作用

团队信心指的是“团队成员对于其所在团队实现既定水平目标的普遍信念”(Kozlowski & Ilgen, 2006), Nicolaidis 等(2014)将其视为集体效能(collective efficacy)和团队潜能(team potency)的总称。研究表明,团队信心在共享型领导与团队绩效的正向关系中起到了中介作用。首先,当领导职能和责任在团队内部共享时,团队成员对于团队的前进方向有了更大的掌控力,这使其对于集体做出的决定表现出更大的理解和支持,同时提升了其对于团队发展的自信心(Nicolaidis et al., 2014)。其

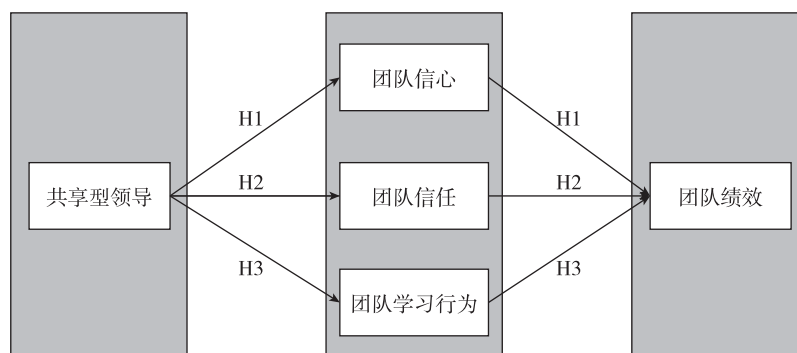


图1 本文理论框架

次，领导职能和责任的广泛共享使团队成员对于团队的目标、任务及其自身价值有一个清晰的认知，对于上述信息的集体认知有助于团队更好地协调成员应对日常的各种挑战（Zhu et al., 2018），进而提升团队成员对于其所在团队取得满意绩效的积极心态（Lester et al., 2002）。此外，共享型领导模式使团队成员能够充分地展现自己的才能，如为同事制定合理的工作目标，与其他成员进行知识的交流和共享，组织和协调团队其他成员克服艰难问题等（Nicolaidis et al., 2014）。上述积极的经历有助于坚定团队成员对于其所在团队能够齐心协力取得最终胜利的信念（Mathieu et al., 2015）。

团队信心的提升则会进一步影响团队绩效。根据 Wu 等（2010）的研究，具有较高信心的团队更可能经历积极的团队情绪、制定雄心勃勃的团队目标、开发有效的团队策略及选择合理的团队任务，从而提升其团队绩效。目前，团队信心在共享型领导与团队绩效关系中的中介作用已在众多实证研究中得以证实（He et al., 2019; Gu et al., 2020）。此外，Nicolaidis 等（2014）的元分析综述同样对于团队信心的积极中介效应予以肯定。基于 IMOI 模型，本文主张将团队信心作为一种联结共享型领导（团

队输入，下同）和团队绩效（团队输出，下同）的团队认知状态（team cognitive state）。对此，本文假设：

H1：团队信心在共享型领导与团队绩效的正向关系中起中介作用。

（三）团队信任的中介作用

在共享型领导研究中，另一批学者关注团队的情感过程在共享型领导与团队绩效的正向关系中所起的中介作用（Hmieleski et al., 2012; Hoch & Dulebohn, 2013; 蒿坡等, 2015），最具代表性的即为团队信任。根据定义，信任是指“一方愿意接受另一方行为所带来影响的程度，这是基于对另一方将采取对其重要的特定行动的期望，而不论其是否有能力监测或控制该另一方”（Mayer et al., 1995: 712）。团队信任指的是“团队成员对于团队领导或同事信任的一般感知”（De Jong & Elfring, 2010）。研究表明，共享型领导能够有效地提升团队信任。首先，当领导职能和责任在团队中被广泛共享时，团队内部会产生众多的领导——下属二元关系（Carson et al., 2007），这为团队成员之间的社会交换创造了更多的纽带（Aime et al., 2014）；频繁的社会交换过程会不断地改变成员之间的平衡状态（Drescher et al., 2014），并为

成员表达自己的可信度及发展对他人的信任提供机会。最终,团队内部整体信任水平不断提升。其次,有学者指出,当团队中任何一名成员表现出对整个团队的控制力时,团队信任度将被大大削减(Druskat & Pescosolido, 2006)。然而此类现象在共享型领导模式下难以发生,鉴于领导权力和影响力被团队成员所广泛地共享(Aime et al., 2014; 蒿坡和龙立荣, 2017)。除此之外,共享型领导还能促使团队成员朝着共同的团队目标奋斗(Wang et al., 2014),共同承担领导的责任(Boies et al., 2010)以及制定更为透明、落地的方案(Gardner et al., 2005),上述行为都有利于进一步巩固团队信任。

当团队展现出高水平的团队信任时,其更可能实现较高的团队绩效。一方面,高水平的团队信任会大大降低团队内部的关系不确定性并进一步促进社会交换活动(Colquitt et al., 2012; 张珣等, 2012; 李迁等, 2019),从而有助于提升团队绩效;另一方面,互相信任的团队氛围还会促使团队成员展现出更多的组织公民行为(Colquitt et al., 2007; 刘冰等, 2011)及提升其愿为克服团队困难所付出的总体努力(McEvily et al., 2003; 黄昱方和吴菲, 2019),进而提升团队绩效。因此,基于 IMOI 模型,本文主张将团队信任作为一种联结共享型领导和团队绩效的团队情感状态(team affective state)。对此,本文假设:

H2: 团队信任在共享型领导与团队绩效的正向关系中起中介作用。

(四) 团队学习行为的中介作用

除上述两种中介过程外,学者们还通过行

为过程来揭示共享型领导对于团队绩效的积极影响,最具代表性的即为团队学习行为。根据定义,团队学习行为是指“一个持续的反思和行动的过程,包括提出问题、寻求反馈、分享信息、反思结果、讨论错误或出乎意料的行动结果”(Edmondson, 1999: 353)。基于社会学习理论(Bandura, 1977),学者们认为共享型领导为团队成员学习直接和间接经验提供了土壤,从而有利于激发团队学习行为(Lyndon et al., 2020)。具体而言,当团队成员涌现成为团队非正式领导时,这会正向强化其过去的行为,使他们能够从自己的直接经验中学习到过去行为所带来的结果;相反,当团队成员被其他成员所领导时,这为团队成员树立了榜样,使其能够学习他人的间接经验,由此团队学习行为得到提升。此外,共享型领导模式还有助于打破等级壁垒,加强团队成员之间的内部联系(Liu et al., 2014; 蒿坡等, 2015)以及推进团队内部高效的信息、知识、技能交流等(Morgeson & Hofmann, 1999),从而激发团队学习行为。

同样地,当团队展现出高水平的团队学习行为时,其更可能实现较高的团队绩效(莫申江和谢小云, 2009; 张珣等, 2012; 郭捷楠等, 2020)。首先,高水平的团队学习行为使团队成员能够充分讨论和预测团队所制订计划的优劣,并提前制定精密的防控和补救方案,从而保障团队计划的顺利实施(Gino et al., 2010)。其次,具有较高学习行为的团队更可能经历频繁的团队反思行为,这使团队对自身优势、劣势、外部机遇与挑战有着清晰的认知,从而制订出更为合理的战略计划(张文

勤, 2017)。正如 Edmondson 的案例研究所说, “经常反思的团队更有效率” (Edmondson, 2002)。再次, 由共享型领导模式带来的团队内部知识高效流动和学习行为有助于团队成员之间形成优势互补, 从而提升团队整体竞争实力及团队绩效。因此, 基于 IMOI 模型, 本文主张将团队学习行为作为一种联结共享型领导和团队绩效的团队过程 (team process)。对此, 本文假设:

H3: 团队学习行为在共享型领导与团队绩效的正向关系中起中介作用。

三、研究方法

本文使用元分析结构方程模型 (Meta-Analytic Structural Equation Modeling, MASEM) 来检验研究假设, 该方法是在元分析和结构方程模型的基础上发展而来的, 并全面地综合了两者的功能, 因而具有较多的优点 (Viswesvaran & Ones, 1995; Bergh et al., 2016; 万莉和程慧平, 2021)。具体而言, 相比于传统的双变量元分析 (bivariate meta-analysis), MASEM 使我们能够检验中介假设, 并通过分析整体模型拟合度和路径系数检验新模型、发展新理论 (Zhang & Liao, 2015; Mackey et al., 2017), 而相比于传统的结构方程模型 (Structural Equation Modeling, SEM) 方法, MASEM 由于涵盖广泛的初始研究因而具有更高的外部效度; 此外, 充足的样本量还使其具有区别于传统结构方程模型的独特统计功效 (Cheung & Chan, 2005)。按照 MASEM 的操作流程, 下文将针对文献的收集、编码和分析过程展开具

体论述。

(一) 文献收集

本文进行了详尽的数据库检索和人工搜索以识别文献数据。第一, 使用英文关键词 “shared leadership” “team confidence” “collective efficacy” “team potency” “team trust” “team learning behavior” “team performance” 等和中文关键词 “共享型领导” “团队信心” “集体效能” “团队潜能” “团队信任” “团队学习行为” “团队绩效” 等分别在英文数据库 Web of Science、EBSCO (BSP 和 ASP) 和 ProQuest 以及中文数据库中国知网中进行电子检索。第二, 对于主流期刊 (例如, *Academy of Management Journal*、*The Leadership Quarterly*、*Journal of Applied Psychology*、*Personnel Psychology*、*Journal of Organizational Behavior*、《管理世界》、《南开管理评论》、《管理学季刊》、《科研管理》、《管理工程学报》) 自 1996 年至 2020 年的发文进行了人工检索。第三, 为了避免出版偏差 (Rosenthal, 1979), 研究团队联系了近三年内在 AOM 和 SIOP 会议上收录的相关主题研究的作者, 询问其能否提供研究手稿或研究数据。第四, 通过 ProQuest 数据库获取了相关主题的硕士、博士学位论文。第五, 对相关主题的定性类综述 (Zhu et al., 2018) 和定量类综述 (Nicolaidis et al., 2014) 研究中的参考文献列表进行了人工搜索。经过上述努力, 最终获取到 6749 条数据, 其中数据库检索 6482 条, 人工搜索 267 条, 删除 978 条重复记录后, 共计 5771 篇文献被纳入标题和摘要筛选阶段。

(二) 纳入标准和编码过程

为了确保纳入数据的合理性, 本文制定了

以下四条纳入标准对文献进行初步筛选：第一，被纳入的研究需提供与本文一致的变量定义（对于本文核心变量的定义及测量，参见附录 1）。例如，本文筛除了陈国权和赵晨（2010）的一项研究，因为该研究关注的“团队学习能力”表现为一种结果，与本文中注重行为过程的“团队学习行为”存在定义上的差距。第二，被纳入的研究需提供关于本文模型中至少任意两个变量的相关系数和样本量信息。因此，主题不相符的研究、定性研究、综述类及理论类研究不被纳入。第三，由于本文只关注团队层面的变量关系，因此任何个体层面、组织层面以及跨层次的研究都将被筛除（Hunter & Schmidt, 2004）。第四，为了保障编码的准确性，本文只保留以中文和英文出版的文献。

基于上述标准，对检索得到的文献进行了摘要的双重筛选，由团队的两名管理学领域博士研究生完成，两人的筛选一致性达到了 90.3%。在此基础上，研究团队对筛选结果不一致的文献进行了讨论，直至实现 100% 的一致性。这一阶段筛除了 4935 篇文献，剩余 836 篇文献进入全文审查阶段。然后，由第一作者和第二作者独立编码了相同的 100 篇文献，对于这 100 篇文献，编码一致性达到了 92.8%。同样地，研究团队对所有不一致的编码结果进行了讨论，直至实现 100% 的一致性。之后由第二作者单独编码剩余的 736 篇文献，编码完成后由第一作者负责核对。需要说明的是，当不同的研究使用了同样的样本集时，我们只保留其

中的一项研究^①，从而确保本次元分析数据的独立性。此外，当研究分别报告变量的不同维度与其他变量的相关系数时，我们使用 Hunter 和 Schmidt（2004）的公式对其进行聚合处理，从而规避独立性偏差。本次研究的最终数据集涵盖了来自 382 篇实证论文的 511 个独立效应量（398 项独立研究，约 29607 个团队，136288 个个体）。对于文献检索及筛选过程的流程图，参见附录 2。

（三）元分析和模型检验流程

在运用 MASEM 进行假设检验之前，首先需要构建变量之间的相关矩阵。对此，研究团队对相关矩阵中的每一对双变量关系进行了独立的元分析（Rosenbusch et al., 2013）。在对每一对双变量相关系数进行聚合之前，需要对其进行测量误差和抽样误差的修正（Hunter & Schmidt, 2004）。我们首先通过将相关系数除以两个变量的信度系数开根号后的乘积来修正测量误差。对于未报告的信度系数，通过计算其余研究中给出的相关变量信度系数的加权平均值作为替代（Lipsey & Wilson, 2001；Jiang et al., 2012）；此外，对于采用档案数据（如营业额）的变量，本文参考 Dalton 等（2003）和 Jiang 等（2012）的研究以 0.8 作为其信度系数。测量误差修正完毕后，运用随机效应模型通过将相关系数根据其样本量进行加权的方式修正抽样误差并聚合得到最终的效应量（Hunter & Schmidt, 2004）。基于上述步骤，得到表 1 所示的相关矩阵。

^① 当不同的研究使用同样的样本集时，我们倾向于保留发表在较高水平期刊上的研究。

表 1 元分析相关矩阵

变量	1	2	3	4	5
1. 共享型领导 r, r_c $k (N)$ 95% CI Q		0.477, 0.604 11 (934) 0.398~0.751 165.47***	0.444, 0.516 9 (783) 0.362~0.643 55.34***	0.525, 0.582 10 (856) 0.404~0.717 101.29***	0.314, 0.360 70 (5663) 0.283~0.434 713.61***
2. 团队信心 r, r_c $k (N)$ 95% CI Q			0.480, 0.568 14 (1208) 0.454~0.664 90.20***	0.573, 0.673 18 (1582) 0.602~0.734 92.44***	0.373, 0.455 120 (8970) 0.398~0.508 1225.98***
3. 团队信任 r, r_c $k (N)$ 95% CI Q				0.461, 0.530 24 (2202) 0.454~0.598 114.60***	0.351, 0.422 144 (10788) 0.374~0.467 1166.21***
4. 团队学习行为 r, r_c $k (N)$ 95% CI Q					0.431, 0.534 90 (6745) 0.467~0.596 1188.99***
5. 团队绩效					(0.828)

注： r 是根据样本量加权平均后的相关系数； r_c 是经过测量偏差校正后再进行加权平均得到的相关系数； k 是独立研究的数量（项）； N 是总体的样本量（组）；95% CI 是测量偏差校正后加权得到的相关系数对应的95%置信区间； Q 是异质性系数；对角线（）为变量的加权平均信度系数。

得到上述相关矩阵后，我们对其在 Mplus 8.3 中进行路径分析（Muthén & Muthén, 2013）。为了解决不同双变量关系间样本量不一致的问题，我们按照 Viswesvaran 和 Ones (1995) 的建议，通过计算不同双变量关系样本量的调和平均值（ $N=1678$ ）作为本次研究的总体样本量。此外，参照 Jiang 等（2012）的研究，本文采用 χ^2/df 、RMSEA、CFI 和 SRMR 四个模型拟合指标来检验模型与数据的拟合程度。鉴于团队信心、团队信任及团队学习行为三者之间存在较高的相关性（见表1），我们对其进行共变处理。为了验证上述三者的中介效应，本文采用1000次重复的 Monte Carlo 方法来获取

间接效应的95%置信区间（Preacher & Selig, 2012）。此外，本文构建了不同中介效应的差异项，通过观察该差异项的系数及其显著性来判断不同中介机制解释力度的差异（Preacher & Hayes, 2008）。基于以上步骤，得到模型运行结果如表2、表3所示。最后，本文进行了一项补充分析以检验初始研究中共享型领导测量方法的差异性是否会对本文结论造成影响。具体而言，我们将检索得到的样本集划分为聚合法子样本集（AGG）和社会网络法子样本集（SNA），并分别对上述两个子样本集进行元分析结构方程建模。补充分析的模型运行结果参见附录3。

表 2 元分析结构方程模型运行结果

	团队信心			团队信任			团队学习行为			团队绩效		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
共享型领导	0.604	0.016	0.000***	0.516	0.018	0.000***	0.582	0.016	0.000***	—	—	—
团队信心	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.113	0.029	0.000***
团队信任	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.160	0.025	0.000***
团队学习行为	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.373	0.027	0.000***
<i>R</i> ²	0.365			0.266			0.339			0.318		

注：N=1678，***表示在 0.001 水平上显著。

表 3 中介效应的比较 (N=1678)

	Point Estimate	Product of Coefficients		95% <i>CI</i>	
		<i>SE</i>	<i>Z</i>	Lower	Upper
团队信心	0.068	0.018	3.886	0.034	0.103
团队信任	0.083	0.013	6.199	0.056	0.109
团队学习行为	0.217	0.017	12.606	0.182	0.252
信心 vs. 信任	-0.014	0.025	-0.568	-0.064	0.035
信心 vs. 学习行为	-0.149	0.030	-4.907	-0.208	-0.089
信任 vs. 学习行为	-0.135	0.024	-5.539	-0.182	-0.087

我们对本文的中介假设进行检验。

H1 提出团队信心在共享型领导与团队绩效的正向关系中起中介作用。表 2 中的结果表明，共享型领导对团队信心具有显著的正向影响 ($B=0.604, SE=0.016, p<0.001$)，团队信心对团队绩效也具有显著的正向影响 ($B=0.113, SE=0.029, p<0.001$)；此外，表 3 中对于团队信心中介效应的检验结果表明，团队信心在共享型领导与团队绩效的关系中起到正向且显著的中介效应 ($B=0.068, SE=0.018, Z=3.886$)。因此，H1 得到支持。

H2 提出团队信任在共享型领导与团队绩效的正向关系中起中介作用。同样地，表 2 中的结果表明，共享型领导对团队信任具有显著的正向影响 ($B=0.516, SE=0.018, p<0.001$)，

四、研究结果

在检验中介假设之前，我们首先评估本文理论模型与数据的拟合程度，拟合结果表明本文理论模型与数据拟合良好 ($\chi^2/df=1.375, RMSEA=0.016, CFI=0.999, SRMR=0.007$)。进一步地，为了确保本文不存在反向因果错误，在对现有研究进行系统回顾的基础上，本文将团队信心和团队信任调整为共享型领导的前因变量以构建替代模型。对于替代模型的拟合检验结果表明该模型与数据之间的拟合程度较差 ($\chi^2/df=263.74, RMSEA=0.396, CFI=0.808, SRMR=0.111$)。因此，相较于替代模型，原理论模型更能拟合数据的真实状态。在此基础上，

团队信任对团队绩效也具有显著的正向影响 ($B=0.160$, $SE=0.025$, $p<0.001$); 同时, 表3中对于团队信任中介效应的检验结果表明, 团队信任在共享型领导与团队绩效的关系中起到正向且显著的中介效应 ($B=0.083$, $SE=0.013$, $Z=6.199$)。因此, H2 得到支持。

H3 提出团队学习行为在共享型领导与团队绩效的正向关系中起中介作用。表2中的结果表明, 共享型领导对团队学习行为具有显著的正向影响 ($B=0.582$, $SE=0.016$, $p<0.001$), 团队学习行为对团队绩效也具有显著的正向影响 ($B=0.373$, $SE=0.027$, $p<0.001$); 同时, 表3中对于团队学习行为中介效应的检验结果表明, 团队学习行为在共享型领导与团队绩效的关系中起到正向且显著的中介效应 ($B=0.217$, $SE=0.017$, $Z=12.606$)。因此, H3 得到支持。

进一步地, 本文对其三者的中介效应进行了比较。研究表明, 团队学习行为在共享型领导与团队绩效关系中的中介效应显著地强于团队信心 ($B=-0.149$, $SE=0.030$, $Z=-4.907$) 及团队信任 ($B=-0.135$, $SE=0.024$, $Z=-5.539$)。此外, 团队信心和团队信任的中介效应不存在显著差异 ($B=-0.014$, $SE=0.025$, $Z=-0.568$)。

最后, 补充分析的结果表明, 在聚合法子样本集和社会网络法子样本集中, 团队信心、团队信任和团队学习行为在共享型领导与团队绩效关系中的中介效应均成立, 且团队学习行为的中介效应均显著强于团队信心与团队信任。因此, 研究结果为本文的结论提供了额外的支持。

五、研究结论与讨论

为了实现在大样本下对共享型领导影响团队绩效的多种中介过程同时进行检验和比较的目的, 从而完善共享型领导理论以及更好地指导实践, 本文从认知、情感和行为三大过程出发, 构建了共享型领导与团队绩效的多重中介模型, 并采用元分析结构方程模型通过综合前人研究成果探究了以下两个问题: ①团队信心、团队信任及团队学习行为是否在共享型领导与团队绩效的正向关系中起到中介作用? ②哪种中介机制在联结共享型领导与团队绩效的正向关系中起到主导作用?

具体而言, 本文研究结果肯定了团队信心、团队信任及团队学习行为三者在联结共享型领导与团队绩效的正向关系中起到的中介作用。此外, 团队学习行为作为一种客观努力, 在共享型领导与团队绩效的正向关系中起到最主要的中介作用。上述结论对于理论和实践的发展具有重要的启示作用。

(一) 理论意义

本文运用元分析结构方程模型方法, 证实了共享型领导影响团队绩效的多种中介机制, 探索了主导的中介机制, 从而拓展了共享型领导理论。首先, 本文提出共享型领导会同时通过提升团队信心、培育团队信任及推动团队学习行为等渠道提升团队绩效。区别于先前仅关注单一中介机制的研究 (Drescher et al., 2014; Liu et al., 2014), 本文结论表明未来研究者在探究共享型领导对于团队绩效的影响时需同时考虑认知、情感和行为三大过程, 因为只有充

分考虑上述三种中介过程才能使学界对于共享型领导如何影响团队绩效形成全面的认知。与此同时,当前研究发现也为 Zhu 等(2018)的综述研究关于共享型领导影响团队结果的多种中介过程提供了证据支持。

其次,鉴于先前的研究通常只考虑单一中介机制,此类研究难以揭示哪种中介机制在共享型领导与团队绩效的正向关系中起到主导作用。虽然 Guenter 等(2017)的研究在解答该问题上率先做出了尝试,但样本量和抽样对象的局限性大大提高了其研究结果的偶然性。本文通过综合大量前人研究良好地弥补了这一缺陷,从而得出更为稳健的研究结论。本文研究结果表明,相较于团队信心和团队信任,团队学习行为更能揭示共享型领导对于团队绩效的正向影响。针对上述研究结果,本文认为,作为团队整体竞争实力的体现,团队绩效的提升更依赖于团队在实现其目标的过程中所付出的客观努力,而团队学习行为就是这种客观努力的体现。通过开展团队反思、知识分享和建设性冲突等客观行为,团队学习使团队能够有效地总结过去的经验,充分利用团队成员的优势以及形成合理的团队目标和战略,从而增强团队的整体竞争实力和团队绩效(莫申江和谢小云,2009;蒿坡等,2015;张文勤,2017)。相比之下,虽然积极的团队认知(即团队信心)和团队情感(即团队信任)在联结共享型领导与团队绩效的关系上同样起着重要的作用,但是这类主观过程很容易受到认知偏差的影响。例如, Ross 等(1977)就用“错误的共识”一词来形容这类现象,即“团队成员错误地认为他们的认知和情感是共享的”。对于团队情感的

认知偏差则会进一步导致“多元无知”(pluralistic ignorance, Miller & Prentice, 1994)和“多元傲慢”(pluralistic arrogance, Randolph-Seng & Norris, 2011)现象的产生,从而对团队绩效造成负面影响。值得一提的是,上述观点为 Guenter 等(2017)的研究结论提供了进一步补充,鉴于该研究同样表明相较于团队信任(情感过程)和共享心智模型(认知过程),团队协作(行为过程)在共享型领导与团队有效性关系中起到主导作用。因此,通过对不同中介机制的效应进行比对,本文使学界对于“哪种中介机制/过程主导了共享型领导与团队绩效的正向关系?”这一问题有了更为清晰的认知。

最后,本文还在方法论上显著优于先前关于共享型领导的元分析研究(Nicolaides et al., 2014; Wang et al., 2014; D'Innocenzo et al., 2016; Wu et al., 2018)。通过将元分析技术与结构方程模型相结合,本文能够检验更为全面的中介模型,并为 Wang 等(2014)在其传统的双变量元分析研究中得到的研究结论,即“与团队绩效相比,共享型领导似乎与团队涌现状态、情感结果及行为过程有着更为密切的联系”提供理论解释。

(二) 实践启示

本文还为实践管理者提供了一定的启示。首先,本文结果表明,共享型领导会通过认知过程、情感过程和行为过程等多种方式提升团队绩效。因此,相对于采用个体集权的传统领导模式,实践管理者应将领导权力与责任依据任务特性及成员才能在团队内部成员之间进行充分的共享,由此提升团队绩效。其次,本文为实践管理者如何更好地引导团队取得良好绩

效提供了新的思路。本文的结论表明团队学习行为在中介共享型领导与团队绩效的正向关系上起主导作用。对此,实践管理者应采取有针对性的措施来提升团队绩效,例如,团队管理者应注重对团队展现出的学习、冲突治理等客观行为给予积极反馈,从而更好地提升团队绩效。

(三) 研究不足与展望

尽管本文对于拓展共享型领导理论及指导实践都具有一定的价值,但其同样存在一些不足之处。首先,作为元分析研究的通病(Zhang et al., 2019; Jiang et al., 2012),本文的质量同样会受到所纳入初始研究质量的影响。例如,所纳入的初始研究中采用的横断面研究设计或同源数据将会放大本文所分析变量之间的相关系数(苏涛等, 2017; Jiang et al., 2012),从而造成研究结果的偏差。此外,横截面研究设计还会加剧内生性偏差,这使我们无法做出强因果推断(Li et al., 2021)。因此,未来的实证研究应尽可能地采用纵向的研究设计及多源数据以提升其自身研究及后续的元分析研究结果的可靠性。

其次,虽然本文结果表明,团队学习行为在中介共享型领导与团队绩效的正向关系中起到了主导作用,但上述结果仍无法完全证明行为过程具有相较于认知过程和情感过程对共享型领导与团队绩效关系更强的解释力度。事实上,要为上述论断提供理论支撑,我们还需要更多的实证研究作为依据。因此,我们鼓励未来的研究在探索共享型领导对团队绩效的影响机制时能够充分考虑认知、情感和行为三大过程,并通过构建竞争型中介模型比较不同中介

路径的解释力度,从而为上述推论提供证据支持。

再次,本文虽然揭示了团队信心、团队信任与团队学习行为三者联结共享型领导与团队绩效的积极关系中所起的中介作用,但对其是否存在进一步的因果联系仍缺乏探讨。值得注意的是,Marks等(2001)的研究表明,团队涌现状态可以被视为I-P-O模型中的近端结果,它既会受到情境输入的影响,又可能对团队过程及团队输出产生影响。对此,我们鼓励未来研究针对团队信心(或团队信任)与团队学习行为是否在共享型领导与团队绩效关系中起到序列中介作用做出探究以进一步推动共享型领导理论的发展。

接着,本文未对所纳入初始研究所处的民族情境进行区分,因此无法准确判断当前研究结论是否对于不同的民族情境皆适用。为了进一步推动共享型领导理论的发展并指导共享领导实践,我们鼓励未来研究对上述问题做出进一步探究。

最后,本文只关注团队层面的变量关系,任何组织层级、个体层级和跨层次的研究都不在本研究的分析范围之内。然而,从对于文献的系统性筛选中可以发现,越来越多的研究开始关注共享型领导对于个体结果的跨层次影响(Gu et al., 2020; Drescher & Garbers, 2016)。因此,为了揭示共享型领导的跨层次影响力,我们鼓励未来的元分析研究能够针对共享型领导与个体层次结果的关系及其边界条件做出探究。

(四) 总结

通过运用元分析结构方程模型对大量前人

的实证研究进行定量分析,本文肯定了团队信心、团队信任和团队学习行为在共享型领导与团队绩效的正向关系中所起的中介作用,并揭示了团队学习行为在中介上述正向关系中所起的主导作用。基于研究的发现和存在的局限性,本文为实践管理者提供了有益的启示并为未来的研究指明了方向。

注释:①当不同的研究使用同样的样本集时,我们倾向于保留发表在较高水平期刊上的研究。

②由于篇幅所限,对“编码表”和“元分析研究样本”感兴趣的读者可以联系作者索取。

接受编辑:梁建

收稿时间:2021年3月30日

接受时间:2022年7月8日

作者简介:

陈伟,哈尔滨工程大学经济管理学院教授、博士生导师,黑龙江省知识产权研究会会长,研究兴趣与方向包括技术创新与知识产权管理、领导力等。研究成果发表在 *IEEE Transactions on Engineering Management*、*Journal of Managerial Psychology*、*Filomat*、*Journal of Intelligent & Fuzzy Systems* 以及《科研管理》《情报学报》《科学学研究》等国内外期刊。

张均辉(通讯作者,E-mail:15846580911@163.com),现为哈尔滨工程大学经济管理学院博士研究生,研究兴趣与方向包括领导力、创新、企业转型等。研究成果发表在 *Journal of Managerial Psychology*、《商业研究》等国内外

期刊。

张逸琳,现为哈尔滨理工大学经济与管理学院博士研究生,研究兴趣与方向包括跨界联盟、创新、领导力等。研究成果发表在 *European Journal of Innovation Management* 和《运筹与管理》等国内外期刊。

参考文献

- [1] 陈国权、赵晨:《领导影响团队成员学习能力二维多层次模型的实证研究》,《管理工程学报》,2010年第4期。
- [2] 郭捷楠、郝生跃、任旭:《项目情境下领导目标取向对团队绩效的影响》,《软科学》,2020年第8期。
- [3] 蒿坡、龙立荣:《共享型领导的概念、测量与作用机制》,《管理评论》,2017年第5期。
- [4] 蒿坡、龙立荣:《化被动为主动:共享型领导对员工主动变革行为的影响及作用机制研究》,《管理工程学报》,2020年第2期。
- [5] 蒿坡、龙立荣、贺伟:《共享型领导如何影响团队产出?信息交换、激情氛围与环境不确定性的作用》,《心理学报》,2015年第10期。
- [6] 黄昱方、吴菲:《同事监督对团队绩效的影响——团队信任和团队领导-成员交换的作用》,《软科学》,2019年第11期。
- [7] 李迁、姜霞、盛昭瀚:《团队信任、共享领导力与新产品开发创新绩效关系》,《科研管理》,2019年第12期。
- [8] 刘冰、谢凤涛、孟庆春:《团队氛围对团队绩效影响机制的实证分析》,《中国软科学》,2011年第11期。
- [9] 莫申江、谢小云:《团队学习、交互记忆系统与团队绩效:基于IMO范式纵向追踪研究》,《心理

学报》，2009 年第 7 期。

[10] 苏涛、陈春花、崔小雨、陈鸿志：《信任之下，其效何如——来自 Meta 分析的证据》，《南开管理评论》，2017 年第 4 期。

[11] 万莉、程慧平：《基于元分析结构方程模型的科学数据共享行为因素研究》，《情报理论与实践》，2021 年第 7 期。

[12] 王冬冬、金摇光、钱智超：《自我决定视角下共享型领导对员工适应性绩效的影响机制研究》，《科学学与科学技术管理》，2019 年第 6 期。

[13] 张文勤：《研发团队学习目标取向与团队绩效的关系：多维团队过程的中介作用》，《研究与发展管理》，2017 年第 5 期。

[14] 张珣、徐彪、彭纪生：《信任对持续性团队绩效的作用机理研究》，《科研管理》，2012 年第 11 期。

[15] Aime, F., Humphrey, S. E., DeRue, D. S., & Paul, J. B. 2014. The riddle of hierarchy: Power transitions in cross-functional teams. *Academy of Management Journal*, 57: 309-352.

[16] Bandura, A. 1977. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

[17] Bergh, D. D., Aguinis, H., Heavey, C., Ketchen, D. J., Boyd, B. K., Su, P. R., Lau, C. L., & Joo, H. 2016. Using meta-analytic structural equation modeling to advance strategic management research: Guidelines and an empirical illustration via the strategic leadership-performance relationship. *Strategic Management Journal*, 37: 477-497.

[18] Boies, K., Lvina, E., & Martens, M. L. 2010. Shared leadership and team performance in a business strategy simulation. *Journal of Personnel Psychology*, 9: 195-202.

[19] Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. 2007. Shared leadership in teams: An investigation of

antecedent conditions and performance. *Academy of Management Journal*, 50: 1217-1234.

[20] Cheung, W. L., & Chan, W. 2005. Meta-analytic structural equation modeling: A two-stage approach. *Psychological Methods*, 10: 40-64.

[21] Colquitt, J. A., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P., & Rich, B. L. 2012. Explaining the justice-performance relationship: Trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer? *Journal of Applied Psychology*, 97: 1-15.

[22] Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. 2007. Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92: 909-927.

[23] Conger, J. A., & Pearce, C. L. 2004. Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership. *Leadership Quarterly*, 17: 105-108.

[24] Dalton, D. R., Daily, C. M., Certo, S. T., & Roengpitya, R. 2003. Meta-analyses of financial performance and equity: Fusion or confusion? *Academy of Management Journal*, 46: 13-26.

[25] De Jong, B. A., & Elfring, T. 2010. How does trust affect the performance of ongoing teams? The mediating role of reflexivity, monitoring, and effort. *Academy of Management Journal*, 53: 535-549.

[26] D'Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Kukenberger, M. R. 2016. A meta-analysis of different forms of shared leadership-team performance relations. *Journal of Management*, 42: 1964-1991.

[27] Drescher, G., & Garbers, Y. 2016. Shared leadership and commonality: A policy-capturing study. *The Leadership Quarterly*, 27: 200-217.

[28] Drescher, M. A., Korsgaard, M. A., Welp, — 39 —

- I. M. , Picot, A. , & Wigand, R. T. 2014. The dynamics of shared leadership: Building trust and enhancing performance. *Journal of Applied Psychology*, 99: 771-783.
- [29] Druskat, V. U. , & Pescosolido, A. T. 2006. The impact of emergent leader's emotionally competent behavior on team trust, communication, engagement, and effectiveness. *Research on Emotion in Organizations*, 2: 25-55.
- [30] Edmondson, A. 1999. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44: 350-383.
- [31] Edmondson, A. 2002. The local and variegated nature of learning in organizations: A group-level perspective. *Organization Science*, 13: 128-146.
- [32] Gardner, W. L. , Avolio, B. J. , Luthans, F. , May, D. R. , & Walumbwa, F. O. 2005. "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16: 343-372.
- [33] Gino, F. , Argote, L. , Miron-Spektor, E. , & Todorova, G. 2010. First, get your feet wet: The effects of learning from direct and indirect experience on team creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 111: 102-115.
- [34] Gu, Q. , Liang, B. , & Cooke, F. L. 2020. How does shared leadership affect creativity in teams? A multilevel motivational investigation in the Chinese context. *The International Journal of Human Resource Management*, 4: 1-29.
- [35] Guenter, H. , Gardner, W. L. , Mccauley, K. D. , Randolph-Seng, B. , & Prabhu, V. P. 2017. Shared authentic leadership in research teams: Testing a multiple mediation model. *Small Group Research*, 48: 719-765.
- [36] Hackman, J. R. , & Walton, R. E. 1986. *Leading groups in organizations*. In Goodman, P. S. (ed.) . *Designing Effective Work Groups*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [37] He, W. , Hao, P. , Huang, X. , Long, L. R. , Hiller, N. , & Li, S. L. 2019. Different roles of shared and vertical leadership in promoting team creativity: Cultivating and synthesizing team members' individual creativity. *Personnel Psychology*, 73: 199-225.
- [38] Hedges, L. V. , & Pigott, T. D. 2001. The power of statistical tests in meta-analysis. *Psychological Methods*, 6: 203-217.
- [39] Hmieleski, K. M. , Cole, M. S. , & Baron, R. A. 2012. Shared authentic leadership and new venture performance. *Journal of Management*, 38: 1476-1499.
- [40] Hoch, J. E. , & Dulebohn, J. H. 2013. Shared leadership in enterprise resource planning and human resource management system implementation. *Human Resource Management Review*, 23: 114-125.
- [41] Hoch, J. E. , & Kozlowski, S. W. 2014. Leading virtual teams: Hierarchical leadership, structural supports, and shared team leadership. *Journal of Applied Psychology*, 99: 390-403.
- [42] Hunter, J. E. , & Schmidt, F. L. 2004. *Methods of Meta-analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- [43] Ilgen, D. R. , Hollenbeck, J. R. , Johnson, M. , & Jundt, D. 2005. Teams in organizations: From input-process-output models to IMOI models. *Annual Review of Psychology*, 56: 517-543.
- [44] Jiang, K. , Lepak, D. P. , Hu, J. , & Baer, J. C. 2012. How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55: 1264-1294.
- [45] Kozlowski, S. W. J. , & Ilgen, D. R. 2006.

Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7: 77–124.

[46] Lester, S. W., Meglino, B. M., & Korsgaard, M. A. 2002. The antecedents and consequences of group potency: A longitudinal investigation of newly formed work groups. *Academy of Management Journal*, 45: 352–368.

[47] Li, P. K., Sun, J. M., Taris, T. W., Xing, L., Maria C. W., & Peeters, M. C. W. 2021. Country differences in the relationship between leadership and employee engagement: A meta-analysis. *The Leadership Quarterly*, 32: 101458.

[48] Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. 2001. *Practical Meta-analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.

[49] Liu, S., Hu, J., Li, Y., Wang, Z., & Lin, X. 2014. Examining the cross level relationship between shared leadership and learning in teams: Evidence from China. *The Leadership Quarterly*, 25: 282–295.

[50] Lyndon, S., Pandey, A., & Navare, A. 2020. Shared leadership and team creativity investigating the role of cognitive trust and team learning through mixed method approach. *Personnel Review*, 49: 1805–1822.

[51] Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. 2017. Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review. *Journal of Management*, 43: 1940–1965.

[52] Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. 2001. A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review*, 26: 356–376.

[53] Mathieu, J. E., Kukenberger, M. R., D'Innocenzo, L., & Reilly, G. 2015. Modeling reciprocal team cohesion–performance relationships, as impacted by shared leadership and members' competence. *Journal of Applied Psychology*, 100: 713–734.

[54] Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. 1995. An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20: 709–734.

[55] McEvily, B., Perrone, V., & Zaheer, A. 2003. Trust as an organizing principle. *Organization Science*, 14: 91–103.

[56] Mihalache, O. R., Jansen, J. J. P., Bosch, F. A. J. V. D., & Volberda, H. W. 2014. Top management team shared leadership and organizational ambidexterity: A moderated mediation framework. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 8: 128–148.

[57] Miller, D. T., & Prentice, D. A. 1994. Collective errors and errors about the collective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20: 541–550.

[58] Morgeson, F. P., DeRue, D. S., & Karam, E. P. 2010. Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. *Journal of Management*, 36: 5–39.

[59] Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. 1999. The structure and function of collective constructs: Implications for multilevel research and theory development. *Academy of Management Review*, 24: 249–265.

[60] Muthén, L., & Muthén, B. 2013. *Mplus User's Guide (7th ed.)*. Los Angeles, CA: Author.

[61] Nicolaides, V. C., LaPort, K. A., Chen, T. R., Tomassetti, A. J., Weis, E. J., Zaccaro, S. J., & Cortina, J. M. 2014. The shared leadership of teams: A meta analysis of proximal, distal, and moderating relationships. *The Leadership Quarterly*, 25: 923–942.

[62] Preacher, K. J., & Hayes, A. F. 2008. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40: 879–891.

[63] Preacher, K. J., & Selig, J. P. 2012. Advan-

tages of Monte Carlo confidence intervals for indirect effects.

Communication Methods and Measures, 6: 77–98.

[64] Randolph–Seng, B. , & Norris, J. I. 2011. Cross–understanding in groups: How to “cross over” without “dying” . *Academy of Management Review*, 36: 420–422.

[65] Rosenbusch, N. , Rauch, A. , & Bausch, A. 2013. The mediating role of entrepreneurial orientation in the task environment–performance relationship: A meta–analysis. *Journal of Management*, 39: 633–659.

[66] Rosenthal, R. 1979. The file drawer problem. *Psychological Bulletin*, 86: 638–641.

[67] Ross, L. , Greene, D. , & House, P. 1977. The “false consensus effect”: An egocentric bias in social perception and attribution processes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13: 279–301.

[68] Viswesvaran, C. , & Ones, D. S. 1995. Theory testing: Combing psychometric meta–analysis and structural equation modeling. *Personnel Psychology*, 48: 865–885.

[69] Wang, D. , Waldman, D. A. , & Zhang, Z. 2014. A meta–analysis of shared leadership and team effec-

tiveness. *Journal of Applied Psychology*, 99: 181–198.

[70] Wu, J. B. , Tsui, A. S. , & Kinicki, A. J. 2010. Consequences of Differentiated Leadership in Groups. *Academy of Management Journal*, 53: 90–106.

[71] Wu, Q. , Cormican, K. , & Chen, G. 2018. A meta–analysis of shared leadership: Antecedents, consequences, and moderators. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27: 1–16.

[72] Zhang, Y. , & Liao, Z. 2015. Consequences of abusive supervision: A meta–analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 32: 959–987.

[73] Zhang, Y. , Liu, X. , Xu, S. , Yang, L. Q. , & Bednall, T. C. 2019. Why abusive supervision impacts employee OCB and CWB: A meta–analytic review of competing mediating mechanisms. *Journal of Management*, 45: 2474–2497.

[74] Zhu, J. , Liao, Z. , Yam, K. C. , & Johnson, R. E. 2018. Shared leadership: A state–of–the–art review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 39: 834–852.

附录 1 核心变量定义及测量

变量	定义	测量示例
共享型领导	共享型领导指的是“领导职能和责任由内部团队成员所广泛共享的一种动态领导模式”	SNA : (Carson et al. , 2007; Mayo et al. , 2003) Aggre : (Hiller et al. , 2006; Jung & Sosik, 2002) Shared specific leadership : (Pearce & Sims, 2002; Hoch et al. , 2010; Cox, 1994) Others : (Walumbwa et al. , 2008)
团队绩效	团队绩效指的是“团队的成果达到或超过预期的程度” (Hackman, 1987)	Efficiency, quality, and overall achievement : (Ancona & Caldwell, 1992) Effectiveness and efficiency : (Hoegl & Gemuenden, 2001) Others : (Liden et al. , 1993)
团队信心	团队信心指的是“团队成员对于其所在团队实现既定水平目标的普遍信念” (Kozlowski & Ilgen, 2006, p. 90; Gully et al. , 2002, p. 820)	Team efficacy : (Bandura, 1997; Jex & Bliese, 1999; Jung & Sosik, 2003; Riggs & Knight, 1994) Team potency : (Guzzo et al. , 1993;) Others : (Kirkman et al. , 2004; Zaccaro et al. , 1994)

续表

变量	定义	测量示例
团队信任	团队信任指的是“团队成员对于团队领导或同事信任的一般感知”(De Jong & Elfring, 2010)	Affective & cognitive trust: (McAllister, 1995) Team trust consensus: (De Jong & Elfring, 2010; Simons & Peterson, 2000) PTS: (Pearce et al., 1992; Jarvenpaa et al., 1998) Others: (Cook & Wall, 1980)
团队学习行为	团队学习行为是指“一个持续的反思和行动的过程,包括提出问题,寻求反馈,分享信息……”(Edmondson, 1999)	TLB: (Edmondson, 1999) TLB&B: (Van den Bossche et al., 2006) Reflexivity, sharing, co-construction, boundary crossing …: (Schipper et al., 2007; Swift & West, 1998; Faraj & Sproull, 2000) Others: (Wong, 2004)

附录1 参考文献

[1] Ancona, D., & Caldwell, D. 1992. Bridging the boundary: External activity and performance in organizational teams. *Administrative Science Quarterly*, 37 (4): 634-665.

[2] Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.

[3] Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. 2007. Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of Management Journal*, 50 (5): 1217-1234.

[4] Cook, J., & Wall, T. 1980. New work attitude measures of trust, organizational commitment and person need non-fulfillment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 53 (1): 39-52.

[5] Cox, J. F. 1994. The Effects of Superleadership Training on Leader Behavior, Subordinate Self-leadership Behavior, and Subordinate Citizenship. Unpublished doctoral dissertation. University of Maryland, College Park.

[6] De Jong, B. A., & Elfring, T. 2010. How does trust affect the performance of ongoing teams? The mediating role of reflexivity, monitoring, and effort. *Academy of Management Journal*, 53 (3): 535-549.

[7] Edmondson, A. 1999. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science*

Quarterly, 44 (2): 350-383.

[8] Faraj, S., & Sproull, L. 2000. Coordinating expertise in software development teams. *Management Science*, 46 (12): 1554-1568.

[9] Guzzo, R. A., Yost, P. R., Campbell, R. J., & Shea, G. P. 1993. Potency in groups: Articulating a construct. *British Journal of Social Psychology*, 32 (1): 87-106.

[10] Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. 2002. A meta-analysis of team-efficacy, potency, and performance: Interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *Journal of Applied Psychology*, 87: 819-832.

[11] Hackman, J. R. 1987. The Design of Work Teams. In Lorsch, J. W. (ed.). *Handbook of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall: 315-342.

[12] Hiller, N. J., Day, D. V., & Vance, R. J. 2006. Collective enactment of leadership roles and team effectiveness: A field study. *Leadership Quarterly*, 17: 387-397.

[13] Hoch, J. E., Dulebohn, J., & Pearce, C. L. 2010. Shared Leadership Questionnaire (SLQ): Developing a short scale to measure shared and vertical leadership in teams. Presented at the Society for Industrial and Organiza-

tional Psychology (SIOP) Conference, April 8–10, Atlanta, GA.

[14] Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. 2001. Teamwork quality and the success of innovative projects: A theoretical concept and empirical evidence. *Organization Science*, 12 (4): 435–449.

[15] Jex, S. M., & Bliese, P. D. 1999. Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multi-level study. *Journal of Applied Psychology*, 84 (3): 349–361.

[16] Jung, D. I., & Sosik, J. J. 2003. Group potency and collective efficacy: Examining their predictive validity, level and analysis, and effects of performance feedback, on future group performance. *Group & Organization Management*, 28 (3): 366–388.

[17] Jung, D. I., & Sosik, J. J. 2002. Transformational leadership in work groups: The role of empowerment, cohesiveness, and collective – efficacy on perceived group performance. *Small Group Research*, 33 (3): 313–336.

[18] Jarvenpaa, S. L., Knoll, K., & Leidner, D. E. 1998. Is anybody out there? Antecedents of trust in global virtual teams. *Journal of Management Information Systems*, 14 (4): 29–64.

[19] Kirkman, B. L., Rosen, B., & Tesluk, P. E. 2004. The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction. *Academy of Management Journal*, 47 (2): 175–192.

[20] Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. 2006. Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7 (3): 77–124.

[21] Liden, R. C., Wayne, S. J., & Stilwell, D. 1993. A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges. *Journal of Applied Psychology*, 78: 662–674.

[22] McAllister, D. J. 1995. Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38: 24–59.

[23] Mayo, M., Meindl, J., & Pastor, J. 2003. Shared leadership in work teams: A social network approach. In Conger, J. A., & Pearce, C. L. (eds.). *Shared Leadership: Reframing the How's and Why's of Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications: 193–214.

[24] Pearce, C. L., & Sims Jr., H. P. 2002. Vertical versus shared leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: An examination of aversive, directive, transactional, transformational, and empowering leader behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6 (2): 172–197.

[25] Pearce, J. L., Sommer, S. M., Morris, A., & Frideger, M. 1992. A Configurational Approach to Interpersonal Relations: Profiles of Workplace Social Relations and Task Interdependence. Irvine Working Paper, University of California, Irvine.

[26] Riggs, M. L., & Knight, P. A. 1994. The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A casual model. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5): 755–766.

[27] Swift, T. A., & West, M. A. 1998. *Reflexivity and Group Processes: Research and Practice*. Sheffield, U.K.: University of Sheffield.

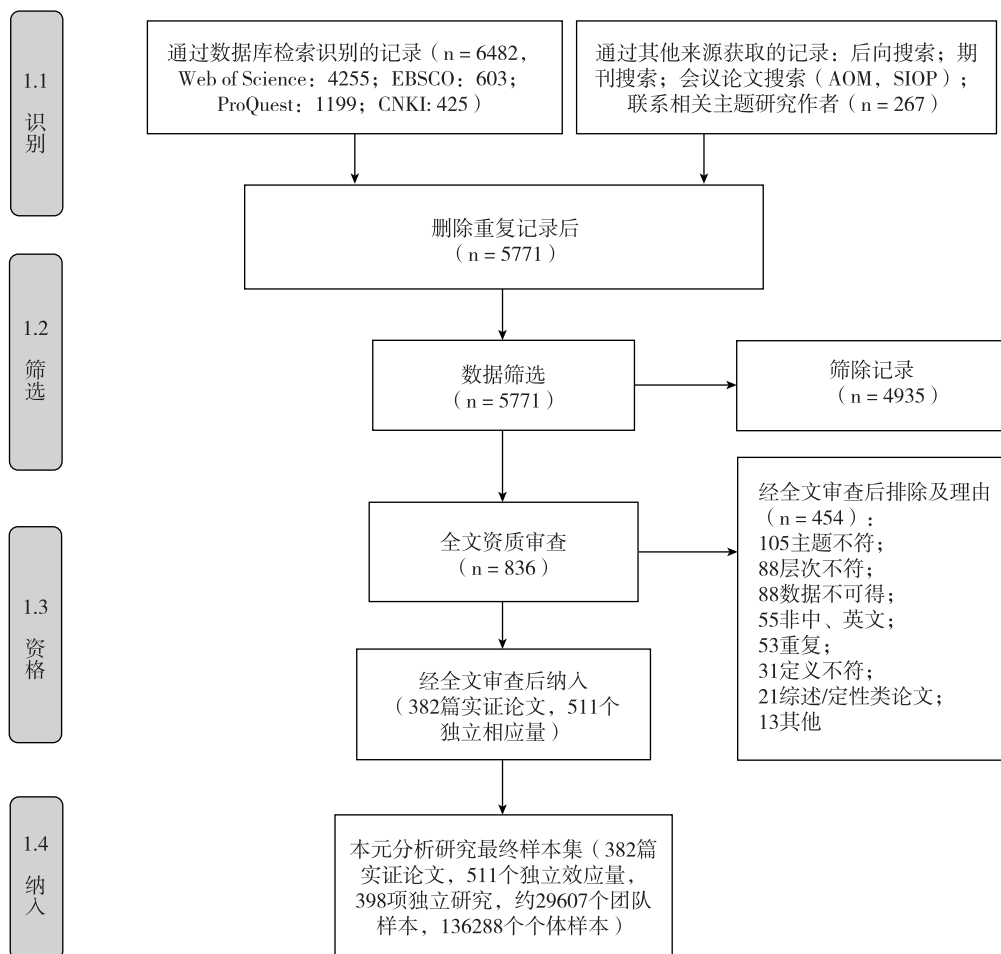
[28] Simons, T. L., & Peterson, R. S. 2000. Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust. *Journal of Applied Psychology*, 85 (1): 102–111.

[29] Schippers, M. C., Den Hartog, D. N., & Koopman, P. L. 2007. Reflexivity in teams: A measure and correlates. *Applied Psychology: An International Review*, 56: 189–211.

- [30] Van den Bossche, P. , Gijsselaers, W. , Segers, M. , & Kirschner, P. A. 2006. Social and cognitive factors driving teamwork in collaborative learning environments. *Small Group Research*, 37 (5): 490-521.
- [31] Walumbwa, F. O. , Avolio, B. J. , Gardner, W. L. , Wernsing, T. S. , & Peterson, S. J. 2008. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34 (1): 89-126.

- [32] Wong, S. -S. 2004. Distal and local group learning: Performance trade-offs and tensions. *Organization Science*, 15 (6): 645-656.
- [33] Zaccaro, S. J. , Zazanis, M. , Diana, M. , & Greathouse, C. 1994. The Antecedents of Collective Efficacy over a Team's Life Span. Paper presented at the ninth annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Nashville, TN.

附录 2 文献检索及筛选流程



附图 文献检索及筛选流程 (文献检索工作结束于 2020 年 8 月)

注: 本流程图出自 PRISMA 团队。参见: Moher, D. , Liberati, A. , Tetzlaff, J. , Altman, D. G. , & PRISMA Group. 2009. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, 151 (4): 264-269.

检索项

- 1 共享型领导检索项

1.1 英文检索项：“shared leadership” OR “collective leadership” OR “distributed leadership” OR “team leadership” OR “peer leadership” OR “horizontal leadership”

1.2 中文检索项：“共享型领导”或“集体领导”或“分布式领导”或“团队领导”或“同伴领导”或“横向领导”
- 2 团队信心检索项

2.1 英文检索项：“team confidence” OR “collective efficacy” OR “group efficacy” OR “team potency” OR “group potency”

2.2 中文检索项：“团队信心”或“集体效能”或“团队潜能”
- 3 团队信任检索项

3.1 英文检索项：“team trust”

3.2 中文检索项：“团队信任”
- 4 团队学习行为检索项

4.1 英文检索项：“team learning” OR “learning” OR “team learning behavior”

4.2 中文检索项：“团队学习行为”
- 5 团队绩效检索项

5.1 英文检索项：“team performance” OR “performance” OR “productivity” OR “actual sales”

5.2 中文检索项：“团队绩效”或“绩效”

附录 3 补充分析模型运行结果

附表 1 元分析相关矩阵 (Aggregation)

变量	1	2	3	4	5
1. 共享型领导					
r_c		0.694	0.545	0.623	0.455
$k(N)$	(0.875)	8(512)	5(435)	4(307)	39(3411)
95% CI		0.495~0.824	0.329~0.706	0.268~0.829	0.348~0.550
Q		79.27***	30.24***	46.16***	518.85***
2. 团队信心					
r_c			0.568	0.673	0.455
$k(N)$		(0.860)	14(1208)	18(1582)	120(8970)
95% CI			0.454~0.664	0.602~0.734	0.398~0.508
Q			90.20***	92.44***	1225.98***
3. 团队信任					
r_c				0.530	0.422
$k(N)$			(0.856)	24(2202)	144(10788)
95% CI				0.454~0.598	0.374~0.467
Q				114.60***	1166.21***

续表

变量	1	2	3	4	5
4. 团队学习行为					
r_c					0.534
$k(N)$				(0.858)	90 (6745)
95% CI					0.467~0.596
Q					1188.99***
5. 团队绩效					(0.828)

注： r 是根据样本量加权平均后的相关系数； r_c 是经过测量偏差校正后再进行加权平均得到的相关系数； k 是独立研究的数量（项）； N 是总体的样本量（组）；95%CI 是测量偏差校正后加权得到的相关系数对应的 95% 置信区间； Q 是异质性系数；对角线（）为变量的加权平均信度系数。

附表 2 元分析结构方程模型运行结果（Aggregation）

	团队信心			团队信任			团队学习行为			团队绩效		
	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p
共享型领导	0.694	0.016	***	0.545	0.022	***	0.623	0.019	***	—	—	—
团队信心	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.113	0.038	**
团队信任	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.160	0.033	***
团队学习行为	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.373	0.035	***
R^2	0.482			0.297			0.388			0.318		

注：N=993；*** 表示在 0.001 水平上显著；** 表示在 0.01 水平上显著。

附表 3 中介效应的比较（Aggregation, N=993）

	Point Estimate	Product of Coefficients		95% CI	
		SE	Z	Lower	Upper
团队信心	0.078	0.026	2.997	0.027	0.130
团队信任	0.087	0.018	4.790	0.051	0.123
团队学习行为	0.232	0.024	9.867	0.184	0.281
信心 vs. 信任	-0.009	0.037	-0.242	-0.080	0.063
信心 vs. 学习	-0.154	0.044	-3.530	-0.240	-0.069
信任 vs. 学习	-0.145	0.033	-4.347	-0.211	-0.080

附表 4 元分析相关矩阵（SNA）

变量	1	2	3	4	5
1. 共享型领导					
r_c		0.308	0.477	0.550	0.221
$k(N)$	(0.875)	3 (422)	4 (348)	6 (549)	31 (2252)
95% CI		0.037~0.824	0.237~0.663	0.322~0.718	0.142~0.297
Q		15.10***	18.36***	48.38***	603.75***

续表

变量	1	2	3	4	5
2. 团队信心					
r_c			0.568	0.673	0.455
$k(N)$		(0.860)	14 (1208)	18 (1582)	120 (8970)
95% CI			0.454~0.664	0.602~0.734	0.398~0.508
Q			90.20***	92.44***	1225.98***
3. 团队信任					
r_c				0.530	0.422
$k(N)$			(0.856)	24 (2202)	144 (10788)
95% CI				0.454~0.598	0.374~0.467
Q				114.60***	1166.21***
4. 团队学习行为					
r_c					0.534
$k(N)$				(0.858)	90 (6745)
95% CI					0.467~0.596
Q					1188.99***
5. 团队绩效					(0.828)

注： r 是根据样本量加权平均后的相关系数； r_c 是经过测量偏差校正后再进行加权平均得到的相关系数； k 是独立研究的数量（项）； N 是总体的样本量（组）；95% CI 是测量偏差校正后加权得到的相关系数对应的 95% 置信区间； Q 是异质性系数；对角线（）为变量的加权平均信度系数。

附表 5 元分析结构方程模型运行结果（SNA）

	团队信心			团队信任			团队学习行为			团队绩效		
	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p
共享型领导	0.308	0.028	***	0.477	0.024	***	0.550	0.022	***	—	—	—
团队信心	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.113	0.037	**
团队信任	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.160	0.032	***
团队学习行为	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.373	0.035	***
R^2	0.095			0.228			0.302			0.318		

注：N=1023；*** 表示在 0.001 水平上显著；** 表示在 0.01 水平上显著。

附表 6 中介效应的比较（SNA，N=1023）

	Point Estimate	Product of Coefficients		95% CI	
		SE	Z	$Lower$	$Upper$
团队信心	0.035	0.012	2.937	0.012	0.058
团队信任	0.076	0.016	4.805	0.045	0.108
团队学习行为	0.205	0.021	9.671	0.164	0.247
信心 vs. 信任	-0.042	0.022	-1.855	-0.086	0.002
信心 vs. 学习	-0.170	0.029	-5.926	-0.227	-0.114
信任 vs. 学习	-0.129	0.029	-4.393	-0.186	-0.071

中国省际心理资本：测量及其影响^{*}

□ 关 健 秦 昕 陈 晨 曹李梅 赵璞初

领域编辑推荐语：

“该文利用中国综合社会调查（CGSS）数据，构建中国省际心理资本指标，并运用相关数据验证了这一指标的有效性。这将为未来的宏观研究提供微观基础工具。”

——贾良定

摘 要：心理资本是个体在成长和发展过程中表现出的一种积极心理特质，是促进个体自我成长和绩效提升最重要的心理资源之一。然而，现有研究多是从个人或团队层面探讨心理资本的影响机制，而很少将其拓展至更为宏观的层面。本文基于心理特质的地区差异理论，率先从宏观层面探讨了心理资本在中国各省份间的异质性及其影响。进一步地，基于心理资本的传统测量，本文利用中国综合社会调查（CGSS）数据构建了中国省际心理资本，并验证了这一指标的有效性。本文发现，第一，中国各省份心理资本存在显著的地区异质性分布特征；第二，这种异质性对于理解不同省份不平衡发展非常重要，它广泛解释了各省份在健康、幸福感和行为等方面的差异。本文为心理资本的地区异质性提供了理论解释和工具支持，为未来研究探究心理特质地区异质性的形成及其影响提供了研究思路和参考，有助于推动心理资本理论和心理特质的地区差异理论的相关研究。

关键词：心理资本；区域；指标构建与测量；中国；CGSS

^{*} 本文得到国家自然科学基金“组织如何进行人机工作设计：基于效率相关结果和伦理相关结果的多阶段、多方法研究”（72272155）、“组织如何提高和‘提防’谦卑型领导？基于其前因和潜在阴暗面的多层次、多方法研究”（71872190）和“天才皆孤独？基于排斥者视角的道德许可与心理福利效应研究”（71702202），以及中央高校基本科研业务费专项资金“排斥他人会让自己感到特别吗？职场排斥行为对排斥者自身的影响研究”（19wkpy17）的资助。笔者感谢编委、匿名评审专家以及 BUT 组会成员对论文修改提供的宝贵建议。

一、问题的提出

随着积极心理学的发展,心理资本受到研究者们越来越多的关注,并被认为是促进个体自我成长和绩效提升的重要心理特征之一(Luthans et al., 2006)。心理资本是由希望、自我效能感、韧性和乐观四个维度构成的个体在成长和发展过程中表现出的一种积极心理特质(Luthans, 2002; Luthans & Avolio, 2009),该四维高阶构念已经被大量理论(熊猛和叶一舵, 2016; Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Newman et al., 2014)和实证(孙鸿飞等, 2016; Anglin et al., 2018; Parent-Rochelleau et al., 2020; Tang, 2020)研究证实,具体表现为:①对目标锲而不舍,为取得成功,在必要时能调整实现目标的途径[希望(hope)];②在面对充满挑战性的工作时,有信心并能付出必要的努力来获得成功[自我效能感(efficacy)];③当身处逆境和被问题困扰时,能够持之以恒,迅速复原并超越[韧性(resilience)];④对现在与未来的成功有积极的归因[乐观(optimism)](Luthans et al., 2008)。心理资本是一种战略资源,它关注“你是谁”或“从积极发展的角度来看你能成为什么样的人”(Luthans et al., 2006),有别于经济资本(“你拥有什么”)、人力资本(“你知道什么”)和社会资本(“你认识谁”)三大传统的战略资源(Newman et al., 2014)。现有研究发现,心理资本对个体和团队都具有积极影响。在个体层面,员工心理资本可以提高其工作投入度(Kang & Busser,

2018)、工作安全感(Darvishmotevali & Ali, 2020)、幸福感(王钢等, 2017)、工作绩效(张阔等, 2017)、众筹绩效(Anglin et al., 2018)和创业可持续性(Tang, 2020);在团队层面,团队心理资本可以提高团队组织公民行为(Bogler & Somech, 2019)、团队绩效(李林英和徐礼平, 2017; Chen & Peng, 2021; Rego et al., 2017; Rego et al., 2019)、团队建言行为(陈慧等, 2021)和组织创新(Tho, 2020)。此外,还有新近研究通过匹配视角,发现上下级心理资本匹配对下属周边绩效(邹艳春等, 2020)、组织公民行为(Parent-Rochelleau et al., 2020)和学习行为(邹艳春等, 2019)等方面的积极影响。由此可见,心理资本作为“第四大战略资源”,有助于激发人类的内在潜能,促进竞争优势(Luthans et al., 2006)。

尽管心理资本的战略价值逐渐受到学术界和实务界的关注,人们的关注焦点仍然局限于个体和团队层面(熊猛和叶一舵, 2016; Newman et al., 2014),而很少将其拓展至更为宏观的层面。然而,新近研究表明,心理资本可能会在地区层面上被表征出来,并对地区社会、科技、商业等诸多方面的发展指标具有显著预测能力。一方面,Dawkins等(2015)和Newman等(2014)发现存在集体心理资本,即集体内部成员的心理资本会通过社会学习机制而产生趋同;另一方面,地域心理学的研究表明,稳定的心理特质会在地区层面(例如,美国各州之间)呈现“区域内聚集、区域间异质”的差异性分布现象,这种差异广泛预测了各地区在社会(例如,犯罪率)、商业活动(例如,

创业)等指标上的差异(Jokela et al., 2015; Rentfrow, 2010; Rentfrow et al., 2008)。中国各省份之间不仅自然环境差异显著(胡焕庸, 1990),其划分的历史也十分悠久,因此更可能出现心理特质省际差异。基于此,心理资本作为一种心理特质,在中国内部也可能存在省际差异性分布,并且除经济资本、人力资本和社会资本以外(Gennaioli et al., 2013; Mankiw et al., 1992; Putnam et al., 1994),对解释中国各省份在社会、科技创新、商业活动等方面具有重要作用。因此,本文提出两个研究问题:第一,心理资本是否存在省际差异?第二,如果是,这种差异是否有助于解释各省份发展(例如,态度和行为方式)的差异?为了回答上述问题,本文利用中国综合社会调查(Chinese General Social Survey, CGSS)数据构建了中国省际心理资本,并验证了这一指标的有效性。我们发现,中国各省份心理资本存在显著的省际异质性分布特征,同时,这种异质性广泛解释了各省份在健康、幸福感和行为等方面的差异。

本文对心理资本和心理特质的地区差异理论文献主要有三个方面的理论贡献。第一,本文拓展了心理资本理论,将心理资本理论的研究从微观的个体或团队层面拓展到宏观的省际层面,并为国家内的地区发展差异提供了新的解释。现有研究已经证实了心理资本对个体和团队层面现象的广泛解释力,但却忽略了宏观层面上由于环境和群体特征等差异而导致的心理资本地区性差异(徐振亭等, 2016; Luthans et al., 2008),这可能导致对心理特质地区差异理解的不足。本文借鉴心理特质的地区差异

理论,论证了心理资本存在省际差异,拓展了心理资本理论,为理解心理资本地区差异提供了新的理论见解(Barceló, 2017)。第二,本文构建了中国省际心理资本指标,并验证了这一指标的有效性,为未来开展省际层面心理资本相关研究提供有效的研究工具。第三,本文验证了省际心理资本指标与不同省份发展差异指标的关系,为省际心理资本指标异质性及其重要影响提供了实证证据。

后续篇章结构安排如下:第二部分是理论基础与研究假设,在文献回顾和理论分析的基础上提出省际心理资本的形成机制及相关研究假设;第三部分是介绍省际心理资本指标的开发与验证过程,以及其他核心变量的测量方法;第四部分是实证研究结果,实证分析省际心理资本异质性分布的存在性及其影响;第五部分是结论与讨论,讨论本文的研究结论、理论贡献、实践启示、不足与未来研究方向。

二、理论基础与研究假设

(一) 心理特质的地区差异理论和形成机制

心理特质的地区差异理论最早由 Rentfrow 等(2008)提出,用以解释大量早期研究的一个重要发现,即同一个地区内个体的心理特质(例如,人格、价值观)会呈现出趋同性,而在各个地区之间群体的心理特质又呈现出差异性。心理特质地区差异理论的逻辑框架根植于发展心理学研究关于特质-环境交互关系的一个重要发现,即环境会塑造人的心理特质,而具有特定心理特质的人反过来选择特定的环境(Caspi et al., 2005),进而从以下两个方面解释心理

特质（例如，心理资本）地区性差异为什么会存在和持续（Rentfrow, 2010; Rentfrow et al., 2008）：一方面，自然环境和社会环境的地区性差异长期客观存在，从而会塑造心理特质的地区性差异；另一方面，不同心理特质的人会主

动寻找和迁移到这种特质更为普遍的地区，因为他们的态度和行为在这些地区更容易被接受，从而导致特定心理特质在地区间的非随机分布，如图 1 所示。

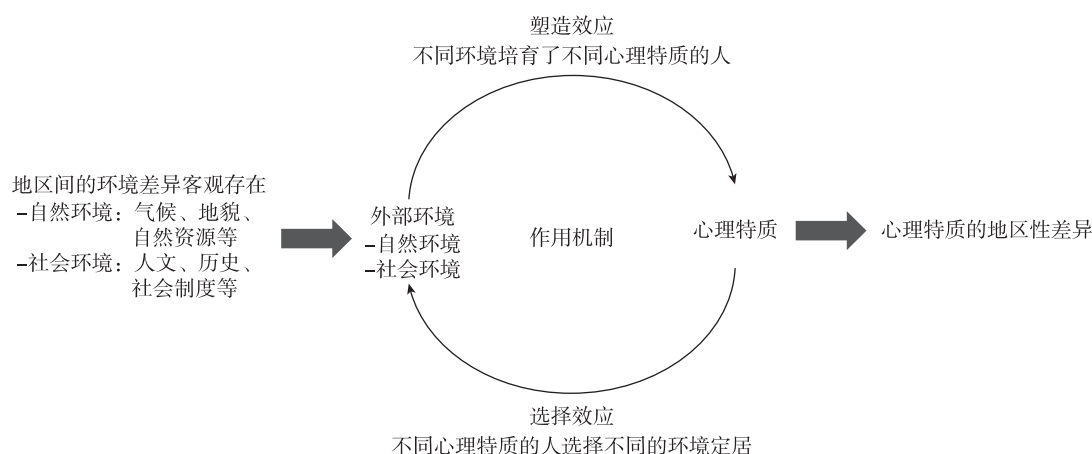


图 1 心理特质地区差异理论的基本观点

具体地，该理论认为，由于受到自然环境和社会环境的影响，不同地区会形成各具特色的心理特质，具体来说，心理特质的地区差异主要通过三种机制——环境影响（environmental influence）、社会影响（social influence）和选择性迁移（selective migration）得以涌现和维持（Rentfrow et al., 2008）。第一，环境影响是指当地的气候生态环境特征和建筑特征会影响心理特质的地区性差异（Oishi et al., 2017; Oishi & Komiya, 2017）。一个地区的特定自然环境（例如，气候、自然资源）会使当地居民具有某些共同的生存方式或生命经历，进而使居民在与这些方式或经历相关的心理特质上出现趋同。例如，相比于生活在更加严酷气候条件下的人，生活在温带地区的人外向性、亲和性和开放性更高，神经质也更低。这是因为温带气候有更多的户外探索和交流的机会，容易促使形成特

定的人格特征（Wei et al., 2017）。第二，社会影响是指当地环境中居民的行为对个人的思想和行为产生影响（Bond et al., 2012）。人总是会受到一定文化的影响，这导致居民会内化一些社会规范，并采取相似的行动（Hofstede, 2001），一个地区常见的心理特质可以通过制度化和社会学习而实现人际传播和代际传承。例如，历史上曾经以煤炭为基础的工业区居民在责任感和外向性上得分较低，而在神经质上得分较高，是因为多年前这些产业被淘汰后导致该地区几代人出现经济困难问题，从而内化了这些居民的无助感和抑郁感（Obschonka et al., 2018）。第三，选择性迁移是指个体选择满足并强化其心理需求的环境。具有相似心理特质个体往往具有相似的居住偏好，他们会主动寻找和流动到这种特质更为普遍的地区，因为他们的态度和行为在这些地区更容易被接受（Jokela,

2009; Jokela, 2014)。例如, Wei 等 (2017) 发现, 相比严寒和酷热的地区, 气候宜人地区的居民因为具有更多户外探索和人际交往的机会, 所以开放性和宜人性均更高, 从而支持了环境影响机制。类似地, 外向性得分高的个体更倾向于居住在开放的空间 (例如, 海滨), 因为海滨这样的开放空间比偏远或孤立的山区给他们提供了更多与他人交流互动的机会 (Oishi et al., 2015)。由于越来越多的相似心理特质 (例如, 外向性) 的个体主动地迁移到这些开放空间, 从而导致这些地区整体的特定心理特质 (例如, 外向性) 水平变得更高。因此, 在环境影响、社会影响和选择性迁移的共同作用下, 不同地区在长时间的发展过程中逐渐塑造了当地相对稳定的心理特质, 并形成心理特质的地区性差异。

后续学者对心理特质的地区性差异理论做出了进一步拓展, 提出一个地区的心理特质外显化为特定的社会行为模式, 从而影响一个地区的社会经济发展 (Rentfrow & Jokela, 2016)。例如, 研究发现, 开放性程度高的地区, 自由派的政治政策和政治领袖更容易出现 (Rentfrow et al., 2013; Rentfrow et al., 2015)。总之, 心理特质的地区差异理论已经被广泛应用于研究心理特质的地区性差异以及这种差异对于地区发展的影响, 并且得到了许多实证研究的支持 (Obschonka et al., 2018; Oishi et al., 2015; Rentfrow, 2010; Schmitt & Allick, 2005; Wei et al., 2017), 可以为本文的研究问题提供一个有力的解释框架。

(二) 省际心理资本异质性假设

本文将省际心理资本定义为省内居民在希

望、自我效能感、韧性和乐观四个维度所达到的共有积极心理特质, 具体表现为: ①省内居民对更美好社会的共同希望 (省际希望) (Braithwaite, 2004); ②省内居民对其能力的共同信念或信心 (省际自我效能感) (Bandura, 1997); ③省内居民能够承受或从具有挑战性的事件中迅速恢复并超越的能力 (省际韧性) (Lyons et al., 2016); ④省内居民对未来有积极的期望 (省际乐观) (Bennett, 2011)。省际心理资本由个体心理资本发展而来, 因此省际心理资本与个体心理资本具有相似的内容、意义和结构, 是省内居民具有的共同特征 (Dawkins et al., 2015; Kozlowski & Klein, 2000)。由于地区性指标指的是个体在特定区域内人们心理和行为的聚合 (Ceccato & Haining, 2005; Florida, 2002), 因此, 其操作性定义为省内居民心理资本的平均值。省际心理资本实际上是省内居民积极心理资本的一种集体模式和集聚现象, 省内居民的某种共同的行为准则, 这种“特定地理区域内普遍存在的心理特质不仅反映了个体心理特质得分的聚合, 更反映出一个地区的整体精神面貌” (Ebert et al., 2019, p. 4)。也就是说, 在不同省份之间由于地理集聚现象而形成省际心理资本是该省内居民共享的一种积极的心理聚合力, 能够保持较长时间的稳定 (Rentfrow, 2019), 体现了该区域居民特定的心理和精神面貌, 有助于省内居民在追求和实现目标的同时保持内在的控制感和意向性 (Peterson & Zhang, 2011)。

基于心理特质的地区差异理论, 本文认为, 心理资本可能存在省际差异。具体地, 首先, 从环境影响角度来看, 有研究表明, 不同纬度

的国家因气候差异导致居民有不同的积极心理特征水平 (McCrae et al., 2007)。例如, 在气候相对温暖的地区, 居民有更高的外向性和开放性 (Wei et al., 2017), 外向性和开放性往往与自我效能正相关 (Lorenz et al., 2016; Wang et al., 2014)。其次, 从社会影响角度来看, 省内原本不具备心理资本的人可能会受到由于社会影响而出现类似的心理和行为。当一个省份相对于另一个省份拥有积极心理资本的居民大量存在时, 就导致了省际心理资本的形成。最后, 从选择性迁移角度来看, 如果居民居住在与自己性格相匹配的社区会更开心, 有更加积极的心理状态 (Jokela et al., 2015), 当居民不断地选择并迁移到与其心理资本相匹配的省份时, 容易造成心理资本聚集, 并造成形成省际心理资本差异。由此推之, 我国各省份的自然环境各不相同 (袁晓玲和李政大, 2013), 环境差异也将会影响我国不同省份居民的心理资本水平, 最终导致心理资本在不同省份之间产生异质性。因此, 依据心理特质的地区差异理论可以推断, 心理资本在我国各省份之间可能存在显著性差异。综上, 本文提出:

假设 1: 心理资本在我国各省份之间存在显著性差异。

(三) 省际心理资本的影响

根据心理特质的地区差异理论, 一个地区的物理和社会环境与当地居民的心理特质是共变且相互作用的, 并且这种地区性的心理特质差异对当地的地区性指标产生显著影响 (Rentfrow et al., 2008)。具体地: ①心理特质影响人的心理和行为。当一个省份相对于另一个省份某种心理特质 (例如, 省际心理资本) 的人

大量存在时, 那么这种心理特质 (例如, 省际心理资本) 在该地区的心理和行为表现会比其他地区要多。②群体心理和行为影响地区指标的表达。地理科学 (geographic sciences) 的研究指出, 地区性指标指的是个体在特区域内人们心理和行为的聚合 (Ceccato & Haining, 2005; Florida, 2002), 因此, 上述这种群体性的心理和行为在省份内的流行程度, 最终将会以相似的地区性指标得到体现 (Rentfrow et al., 2008)。③社会影响扩大了地区性指标的影响表达。由于社会影响的存在, 省份内原本不具备这种特质的人也可能会受到影响, 并可能出现类似的心理和行为, 进而使心理特质在地区层面的差异对地区性指标的影响得以维持。换言之, 在本文中, 如果与省际心理资本相关的心理和行为在该省份普遍存在, 这些心理和行为将会在省际层面的指标上得到反映, 那么省际心理资本将会对一些省际指标产生影响。健康、幸福感和行为是心理资本研究中最重要三类结果变量 (熊猛和叶一舵, 2016; Newman et al., 2014), 因此, 本文主要探讨省际心理资本对健康、幸福感和行为这三类省际指标的影响。

1. 省际心理资本与健康

心理资本能对健康产生积极影响 (Avey et al., 2010; Luthans et al., 2013)。省际心理资本越高的省份, 省内居民更能以积极的眼光看待生活事件和环境, 能够使省内居民更积极地评估自己的健康。更重要的是, 省际心理资本能够促进省内居民积极主动的自我指导的健康管理行为 (例如, 经常锻炼、不抽烟、健康饮食), 并积极预防可能出现的健康问题 (Taylor

et al., 2000)。在省际心理资本的影响下,居民在面对身体健康问题的态度和行为也更加积极,例如,居民在身体不适时更可能拥有强烈的动机和愿望寻求医疗服务摆脱疾病困扰以恢复健康。因此,居民的上述行为能够对居民健康产生积极影响,换言之,他们将会拥有更高的主观和客观的身体健康(Krasikova et al., 2015),也更珍惜自己的生命。也就是说,省际心理资本越高,该省居民的健康程度就越高。综上,本文提出:

假设 2: 心理资本越高的省份,健康程度越高。

2. 省际心理资本与幸福感

幸福感指个人对自己整体生活的总体素质的评价,包括生活 and 家庭幸福感等方面(Veenhoven, 2012)。幸福感不仅受到客观生活事件和环境的影响,也会受到积极心理特质的影响。同一个省份内的居民对目标或事件的积极性看法有助于放大目标或事件给居民带来的影响,这种积极性看法有助于缓冲负面事件带来的冲击,因此,该省份的整体心理积极性与整体幸福感更相关。家庭是生活的一个重心,省际心理资本有助于缓解该省整体上的工作-家庭冲突,提升家庭幸福感(赵富强等, 2019)。综上,本文提出:

假设 3: 心理资本越高的省份,幸福感越高。

3. 省际心理资本与行为

省际心理资本对居民的行为有积极的影响,包括家庭行为、工作行为、社会责任行为、企业违规行为和创新行为等方面。从家庭行为来看,工作-家庭冲突往往是居民经常面临的重要

压力源(Zhao et al., 2013),省际心理资本越高,越有助于该省份居民在工作和家庭界面避免更多的冲突(Karatepe & Karadas, 2014),从而避免产生更多的家庭矛盾,使婚姻更加稳定。在省际心理资本的影响下,居民更容易获取职业成功(周文霞等, 2015),这有助于减少收入对家庭的冲击,增加了婚姻中的整体收益,有助于家庭和谐稳定,该省份的离婚行为因此降低(范子英和胡贤敏, 2015)。综上,本文提出:

假设 4a: 心理资本越高的省份,离婚行为越少。

从工作行为来看,一方面,省际心理资本越高,越有助于该省份的居民通过较高的自我激励完成工作任务,实现工作目标,达到更高的绩效表现(孙鸿飞等, 2016; Luthans et al., 2008);另一方面,员工往往是因为对组织的不满意而离职,心理资本越高的省份,居民更能体验到工作带来的成就感和意义感,因而减少了对组织的不满意或消极态度,其离职行为也就更少(李洁等, 2018; Avey et al., 2009)。因此,居民能够主动寻求并整合各类资源来解决遇到的各种问题,进而达到更好的绩效,而不是轻易离职。综上,本文提出:

假设 4b: 心理资本越高的省份,绩效表现越好,离职行为越少。

从社会责任行为来看,心理资本强调个体发挥其主观能动性和自身优势,在心理资本较高的省份,当人们遇到困难需要帮助时更相信他人会及时提供帮助,因此,人们会努力尝试多种方式共同解决问题,促使人们建立更牢固的关系(Clercq et al., 2019; Srivastava et al.,

2006)。因此，当省际心理资本越高时，该省份的人们越积极地与他人建立良好的合作关系，使人们努力完成角色内行为后帮助他人解决问题，这有助于更多的社会责任行为产生（任皓等，2013），并促使减少企业违规行为（Avey et al.，2008）。综上，本文提出：

假设 4c：心理资本越高的省份，社会责任行为越多。

假设 4d：心理资本越高的省份，企业违规行为越少。

从创新行为来看，创新是一种高不确定和高风险的行为，不仅需要投入大量的时间、精力和心理成本，而且需要乐观的心态、足够的自信心、坚强的意志力和对创新结果充满希望的人格（Sternberg & Lubart，1996）。在心理资本越高的省份，居民往往拥有坚强的信念，会为自己设定更高的目标，更能乐观掌握自己的命运。因此，居民更愿意突破自我，去承担失败风险而从事具有挑战性的任务，提出创造性的方法解决问题，更容易产生创新行为（李林英和徐礼平，2017；Sweetman et al.，2010）。综上，本文提出：

假设 4e：心理资本越高的省份，创新行为越多。

三、省际心理资本指标的测量

（一）数据来源

本文采用 CGSS 2008 年的调查数据构建省际心理资本指标。^① CGSS 是我国最早的全国性、

综合性和连续性学术调查项目，由中国人民大学和香港科技大学于 2003 年联合发起，联合全国各省份 40 多家大学及科研机构组成的中国社会调查网络共同执行。该调查的抽样设计以全国人口普查数据为总体信息，采用分层设计、四阶段 PPS（Probability Proportionate to Size Sampling）抽样调查方法（罗楚亮和李实，2019）。各阶段的抽样单位为：第一阶段以地级市、省会城市、直辖市的各大城市（含郊区）和县（包括县级市）为初级抽样单位；第二阶段以街道和乡镇为二级抽样单位；第三阶段以居民委员会和村民委员会为三级抽样单位；第四阶段以家庭住户为抽样单位，并在抽样家庭住户中确定 1 人进行面访。CGSS 全面系统地收集了我国社会、社区、家庭和个人多个层次的数据，调查样本在个体和省际层面具有较强的代表性，因此被广泛用于对中国社会、经济、管理等相关实证研究中（陆方文等，2017）。本文所采用的 CGSS 2008 年的调查数据共抽取了全国 28 个省份（含自治区、直辖市）的 6000 份个体样本，在剔除无效样本后得到共计 5407 份有效样本。

本文采用整理自中国家庭追踪调查（China Family Panel Studies, CFPS）、国家统计局、《中国科技统计年鉴》、润灵环球数据库、Wind 数据库和 CSMAR 国泰安数据库等数据进行省际心理资本指标预测有效性检验。由于本文是利用 CGSS 2008 数据构建省际心理资本指标，因此，所有的预测有效性检验指标数据均整理自上述数据库 2008 年后的相关题项。

^① 采用 2008 年 CGSS 数据的原因是，只有这一年数据包含与心理资本相关的题项，以此可以构建出本文所需的指标。

（二）省际心理资本指标的测量过程

我们根据指标开发研究的一般程序来构建省际心理资本指标（赵璞初等，2022；Chua et al., 2019），包括心理资本概念操作化（题项选取）、心理资本量表效度检验（包括内容效度、结构效度和效标关联效度）、省际心理资本指标的聚合计算等步骤。

1. 心理资本题项选取

根据心理资本的概念性定义和操作性定义，我们从CGSS中选择了最能反映心理资本概念一般特性的四个题项。具体地，四个题项分别较好地反映了心理资本的自我效能感、乐观、希望和韧性四个方面，包括“一旦制订了计划，我非常肯定可以完成这些计划”“总的来说，我做事和大多数的人一样好”“即使面对不喜欢的事情，我还能达到自己最好的表现”“我觉得自己常常可以掌控发生在自己身上的事情”。所有测量题项均采用Likert 4点量表计分（1=“非常不同意”，4=“非常同意”）。^①

2. 心理资本量表效度检验

为了检验心理资本的四题项单维度量表的结构效度和效标关联效度，本文通过见数平台（www.credamo.com）收集了188份有效样本，其中，53.2%为女性，平均年龄为29.6岁，平均受教育年限为16.0年。此外，11.2%的被调查者来自事业单位，25.5%来自国有企业，8.00%来自外资企业，46.3%来自民营企业，以及9.0%来自其他行业。我们对数据进行了以下检验：

第一，为了确保本文所选用的心理资本题

项能够反映心理资本的概念，我们进行了内容效度检验。本文邀请了14名组织行为学研究方向的高校学者和博士生对题项进行内容效度评价（28.6%是高校学者，71.4%是博士生），采用Likert 5点量表计分方式评价这些题项在多大程度上符合定义。结果表明，四个题项平均分为4.08（SD=0.66）。可见，本文采用的四个题项量表的内容效度满足要求，能够反映心理资本的操作性定义。

第二，为了保证心理资本量表有良好的结构效度，我们进行了结构效度检验。首先，验证性因子分析（Confirmatory Factor Analysis, CFA）结果显示，本文量表数据具有良好的拟合度（ $\chi^2 = 0.498$, $df = 2$, CFI = 1.000, TLI = 1.000, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.002），表明本文所选取的四个题项由一个共同的潜变量（即心理资本）所解释（Hu & Bentler, 1999; Schermelleh-Engel et al., 2003; Tabachnick et al., 2007）。其次，相同构念的不同测量方法的测量结果理论上应该呈显著正相关。本文使用被广泛认可的Luthans等（2008）编撰的24题项心理资本量表（ $\alpha = 0.91$ ）检验相容效度（compatible validity）。结果显示，本文所采用的CGSS四题项与该量表之间呈显著正相关（ $b = 0.75$, $p < 0.001$ ）。因此，本文采用的题项与符合心理资本的构念，即具有良好的结构效度。

第三，为了验证心理资本量表与其他相关构念的相关性，我们进行了效标关联效度检验。根据以往心理资本相关研究（Luthans et al.,

^① 大量研究使用CGSS中Likert 4点量表收集到的数据来测量研究变量，例如，心理资本（池上新，2014）、信任（李晓飞，2016）和宜人性格（吴小勇和毕重增，2013）等，侧面证明了Likert 4点量表较高的信效度。

2007; 柯江林等, 2009), 本文采用工作满意度 ($\alpha = 0.75$; Bakker et al., 2003)、情绪耗竭 ($\alpha = 0.83$; Watkins et al., 2014)、核心自我评价 ($\alpha = 0.89$; Judge et al., 2003)、压力 ($\alpha = 0.89$; Motowidlo et al., 1986)、外向性 ($\alpha = 0.77$; Gosling et al., 2003) 和尽责性 ($\alpha = 0.71$; Gosling et al., 2003) 作为效标关联变量。结果表明, 本文采用的心理资本题项与工作满意度 ($b = 0.72, p < 0.001$)、核心自我评价 ($b = 0.78, p < 0.001$)、外向性 ($b = 0.62, p < 0.001$) 和尽责性 ($b = 0.59, p < 0.001$) 之间呈显著正相关, 与情绪耗竭 ($b = -0.54, p < 0.001$) 和压力 ($b = -0.30, p < 0.001$) 之间呈显著负相关, 表明该心理资本量表具有良好的效标关联效度。

3. 省际心理资本指标聚合

根据学者们的建议 (Murphy & Myers, 1998; Lance et al., 2006; LeBreton & Senter, 2008; 廖奔等, 2018), 数据聚合的适宜性经常使用 $r_{wg(j)}$ 、ICC (1) 和 ICC (2) 三个指标来衡量。具体地, 数据聚合需要满足以下几个关键条件: ①较高的组内同意度, 计算公式如下:

$$r_{wg(j)} = \frac{J \left[1 - \left(\frac{\overline{sx_j^2}}{\sigma_E^2} \right) \right]}{J \left[1 - \left(\frac{\overline{sx_j^2}}{\sigma_E^2} \right) \right] + \left(\frac{\overline{sx_j^2}}{\sigma_E^2} \right)}。其中, \overline{sx_j^2} 是对 J$$

项的平均观测方差, σ_E^2 是假设零分布的期望方差。②一定的组内相关系数 (1), 即单一群组

平均数, 计算公式如下: $ICC (1) = (MSB - MSW) / [MSB + (k - 1) \times MSW]$ 。其中, MSB=组间均方, MSW=组内均方, k 为平均组内人数。③较高的组内相关系数 (2), 即群组平均数的信度, 计算公式如下: $ICC (2) = (MSB - MSW) / MSB$ 。结果显示, $F (27, 1496.70) = 8.635, p < 0.001, r_{wg(j)} = 0.901, ICC (1) = 0.029, ICC (2) = 0.852$ 。虽然 ICC (1) 略低于理论值, 但 Bliese (1998) 指出, 当 ICC (2) 较高时, 即使 ICC (1) 较低, 也能够群体层次检测出因变量与自变量之间的关系。可见, 衡量数据聚合的适宜性三个关键性指标 $r_{wg(j)}$ 、ICC (1) 和 ICC (2) 均达到推荐值, 这表明心理资本在省内具有较好的一致性, 而在省际具有较大的差异性。因此, 本文将心理资本聚合到省际层面是合适的。

由于标准化 (z-scores) 不改变数据的分布, 因此, 在将个体层面的心理资本聚合到省际层面后, 为了更好地理解和解释我国的省际心理资本指标差异, 本文参考区域研究 (Chua et al., 2019; Gelfand et al., 2011; Harrington & Gelfand, 2014) 的做法, 将各省聚合得到的心理资本总得分先进行标准化, 然后在各省份得分的基础上再加 3, 得到我国省际心理资本指标 (见表 1)。由表 1 可见, 我国省际心理资本得分最低为贵州省 (0.502), 最高为湖北省 (4.568)。

表 1 省际心理资本指标与样本描述性统计

省份	样本数	平均年龄/年	女性比例	省际心理资本指标
湖北省	234	42.44	43.16%	4.568

续表

省份	样本数	平均年龄/年	女性比例	省际心理资本指标
北京市	101	39.55	47.52%	4.438
吉林省	216	45.32	46.30%	4.428
广东省	392	36.35	50.00%	4.222
浙江省	117	43.05	47.86%	3.904
湖南省	178	45.70	50.00%	3.878
陕西省	284	45.05	47.18%	3.672
天津市	105	39.70	51.43%	3.636
甘肃省	56	38.86	50.00%	3.573
河南省	485	42.89	49.69%	3.534
山西省	110	46.59	51.82%	3.504
新疆维吾尔自治区	163	42.79	54.60%	3.437
安徽省	223	41.84	47.98%	3.126
辽宁省	229	43.73	48.47%	3.121
河北省	228	44.96	50.44%	3.117
上海市	221	41.60	47.06%	3.058
云南省	92	38.49	55.43%	2.967
宁夏回族自治区	112	43.15	48.21%	2.687
内蒙古自治区	140	42.14	50.71%	2.557
福建省	108	46.26	41.67%	2.545
山东省	169	44.79	49.70%	2.539
重庆市	118	44.52	47.46%	2.056
四川省	112	45.97	41.07%	2.038
江苏省	397	45.98	48.11%	1.872
江西省	231	42.17	44.16%	1.798
广西壮族自治区	170	42.50	51.18%	1.750
黑龙江省	235	40.23	54.89%	1.471
贵州省	181	42.06	44.20%	0.502
总计	5407	42.81	48.57%	3.000

注：青海省、西藏自治区、海南省、香港特别行政区、澳门特别行政区和中国台湾地区缺少数据，因此没有标明具体得分。

（三）省际心理资本指标结果变量数据测量

健康。本文采用主观身体健康、客观身体健康和死亡率来衡量省际健康水平。主观身体健康和客观身体健康均采用 CFPS（2010 年、2012 年、2014 年、2016 年和 2018 年）共 5 期数据。^① 主观身体健康测量题项为“您认为自己的健康状况如何？”，采用 Likert 5 点量表进行测量（1 = “非常不健康”，5 = “非常健康”）（刘生龙和郎晓娟，2017），将各期数据做省际聚合（ $median\ r_{wg(j)}: 0.215 - 0.482$ ， $ICC(1): 0.005 - 0.011$ ， $ICC(2): 0.873 - 0.941$ ^②，所有 $p < 0.01$ ）。客观身体健康测量题项为“调查员评价受访者的健康状况”，采用 Likert 7 点量表进行测量（1 = “很差”，7 = “很好”），将各期数据做省际聚合（ $median\ r_{wg(j)}: 0.576 - 0.691$ ， $ICC(1): 0.026 - 0.072$ ， $ICC(2): 0.964 - 0.990$ ，所有 $p < 0.01$ ）。各省份死亡率整理自国家统计局（2009~2018 年），为该省年度死亡人数与同期内平均人数之比。

幸福感。本文采用生活幸福感和家庭幸福感来衡量省际幸福感水平。生活幸福感用生活满意度来衡量，采用 CFPS（2010 年、2012 年、2014 年、2016 年和 2018 年）共 5 期数据，题项为“您对自己生活的满意程度”（吴江洁和孙斌栋，2016），将各期数据做省际聚合（ $median\ r_{wg(j)}: 0.433 - 0.518$ ， $ICC(1): 0.013 - 0.023$ ， $ICC(2): 0.915 - 0.967$ ，所有 $p < 0.01$ ）。家庭幸福感用婚姻/同居满意度来衡量，采用 CFPS（2014 年和 2018 年）共 2 期数据，题项为“总的来说，您对您当前的婚姻/同居生

活有多满意？”（杨文等，2019），将各期数据做省际聚合（ $median\ r_{wg(j)}: 0.639 - 0.649$ ， $ICC(1): 0.010 - 0.022$ ， $ICC(2): 0.903 - 0.956$ ，所有 $p < 0.01$ ）。上述题项均采用 Likert 5 点量表进行测量（1 = “非常不幸福/满意”，5 = “非常满意/幸福”）。

家庭行为。由于离婚率是衡量婚姻稳定性的重要指标（鲁建坤等，2015），本文采用离婚行为来反映家庭行为。各省份离婚率采用国家统计局整理的粗离婚率数据（2010~2018 年），为该省份年度离婚数与同期内平均人数之比。

工作行为。工作行为中的绩效水平和离职行为分别用各省份居民人均工资性收入（元）（2014~2018 年）和失业率（2009~2018 年）衡量，数据均整理自国家统计局。

社会责任行为。社会责任行为采用企业社会责任评分来衡量（邹萍，2018），数据整理自润灵环球数据库（2009~2018 年），按公司所属省份进行省级聚合。

企业违规行为。本文采用整理自 Wind 数据库（2009~2018 年）和 CSMAR 国泰安数据库的上市公司违规比例（2009~2018 年）来衡量省份企业违规行为，计算方式为将 A 股、B 股基本信息和上市公司违规信息表整合编码后，按公司所属省份进行加总得到各省份上市公司违规行为数量，再除以各省份上市公司数量（孟庆斌等，2019）。

创新行为。采用创新投入和地区创新产出共四个指标。创新投入分为研发人员投入强度

① 本文使用的数据有些是连续年份发布的，有些是间隔一定年份发布的，但均是能够找到的所有年份数据。

② 由于不同年份的数据聚合指标 $median\ r_{wg(j)}$ 、 $ICC(1)$ 和 $ICC(2)$ 不同，故此处上述指标为一个范围。

和研发经费投入强度,用研发人员全时当量作为创新投入要素(李习保,2007),由于本文研究的是省际变量,因此将不同省份的研发人员全时当量除以该省的人口(单位:万人),即“每万人研发人员全时当量”作为该省研发人员投入强度指标(2012~2017年);研发经费投入做同样处理,将各个省份每年的研发经费除以该省份当年GDP的百分比作为研发经费投入强度指标(2009~2017年)(文武等,2015)。创新产出分为科研创新产出和知识创新产出,用发明专利授权数量衡量科研创新产出水平(白俊红等,2009),再除以该省总人口,即“每万人发明专利授权量”作为省科研创新产出指标(2009~2018年);用主要检索工具

(SCI、EI和ISTP/CPCI-S)科技论文数量作为知识创新产出水平(余泳泽和刘大勇,2013),再除以该省总人口,即“每万人科技论文数量”作为知识创新产出指标(2009~2016年)。创新行为的所有数据均整理自《中国科技统计年鉴》。

控制变量。参考区域研究文献的做法(Gelfand et al., 2011; Harrington & Gelfand, 2014; Rentfrow et al., 2009),在进行回归分析时,将各省份人均GDP的对数作为控制变量,该数据整理自国家统计局(2009~2018年)^①。此外,我们还控制了年份固定效应。本文所用变量的测量方法如表2所示。

表2 变量测量

变量类型	观测变量	测量方法
因变量	主观身体健康	您认为自己的健康状况如何?
	客观身体健康	调查员评价受访者的健康状况
	死亡率	粗死亡率:该省份年度死亡人数与同期内平均人数之比(‰)
	生活幸福感	您对自己生活的满意程度
	家庭幸福感	总的来说,您对当前的婚姻/同居生活有多满意?
	家庭行为	粗离婚率:该省份年度离婚数与同期内平均人数之比(‰)
	工作行为	绩效水平:各省份居民人均工资性收入(元)
		城镇登记人口失业率:城镇登记失业人员与城镇单位就业人员、城镇单位中的不在岗职工、城镇私营企业主、个体户主、城镇私营企业和个体就业人员、城镇登记失业人员之和的比(%)
	社会责任行为	企业社会责任评分:按公司所属省份进行省级聚合
	企业违规行为	上市公司违规比例:将A股、B股基本信息和上市公司违规信息表整合编码后,按公司所属省份进行加总得到各省份上市公司违规行为数量,再除以各省份上市公司数量(%)
	创新行为	研发人员投入强度:该省份研发人员全时当量除以该省份总人口(万人)
		研发经费投入强度:该省份研发经费投入金额除以该省份GDP(%)
		科研创新产出:发明专利授权量除以该省份总人口(万人)
		知识创新产出:用主要检索工具(SCI、EI和ISTP/CPCI-S)科技论文数量除以该省份总人口(万人)

① 除了“人均工资性收入”和“家庭满意度”外,其余结果变量仅控制人均GDP和年份固定效应的结果与控制人均GDP、年份固定效应、性别、年龄和受教育程度等控制变量后的结果没有显著差异,详细结果见后文的补充分析部分。

续表

变量类型	观测变量	测量方法
自变量	省际心理资本指标	根据上文指标构建方法计算
控制变量	人均 GDP (log)	该省份的生产总值除以该省份的总人口再取对数 (万元/人)
	年份固定效应	各年份的虚拟变量

（四）分析策略

本文采用 Stata 16.0 和 Mplus 7.0 进行数据分析。由于本文研究的是省际层面的变量，因此首先对数据进行省际聚合分析；其次，对数据进行基本分析；最后，控制年份固定效应，分别做控制和不控制人均 GDP 的回归分析。为了排除面板数据可能引起的异方差、横截面相关和序列相关等问题，本文借鉴已有研究（连燕玲等，2019），采用“Driscoll-Kraay 标准差”进行估计得到标准误差（Driscoll & Kraay，1998）。

四、研究结果

（一）心理资本省际差异

假设 1 提出，心理资本在我国各省份之间存在显著性差异。由于对数据进行 Levene 检验

后得到显著性结果 [$F(27, 5379) = 8.154, p < 0.001$]，因此对省际心理资本指标采用 Welch ANOVA 检验。结果显示，我国各省份之间的心理资本显著性差异 [$F(27, 1496.703) = 8.635, p < 0.001$]，假设 1 得到支持。

（二）省际心理资本指标的影响

1. 省际心理资本指标与健康

假设 2 提出，心理资本越高的省份，健康越高。从表 3 中模型二和模型四可知，省际心理资本指标对主观身体健康评价有显著的正向影响 ($b = 0.02, se = 0.01, p = 0.009$)，对客观身体健康也有显著的正向影响 ($b = 0.10, se = 0.02, p = 0.004$)，从模型六中可以看出，省际心理资本指标对死亡率有显著的负向影响 ($b = -0.25, se = 0.02, p < 0.001$)。因此，假设 2 得到支持。

表 3 省际心理资本指标与健康回归分析结果

变量	主观身体健康		客观身体健康		死亡率	
	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五	模型六
省际心理资本指标	0.03** (0.01)	0.02** (0.01)	0.14** (0.02)	0.10** (0.02)	-0.31*** (0.02)	-0.25*** (0.02)
人均 GDP (log)		0.09** (0.02)		0.63*** (0.04)		-1.05*** (0.07)
截距	4.09*** (0.01)	3.68*** (0.07)	4.71*** (0.05)	2.02*** (0.17)	6.84*** (0.05)	11.28*** (0.26)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制

续表

变量	主观身体健康		客观身体健康		死亡率	
	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五	模型六
N	125	125	125	125	280	280
R^2	0.94	0.94	0.39	0.47	0.18	0.24
F	61.45 ***	212.15 **	67.67 ***	220.97 **	408.31 ***	840.68 ***

注：括号内为 Driscoll-Kraay 标准误，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ 。

2. 省际心理资本指标与幸福感

假设 3 提出，心理资本越高的省份，幸福感越高。由表 4 可知，省际心理资本指标对生活幸福感（模型二， $b = 0.03$ ， $se = 0.01$ ， $p =$

0.010）和家庭幸福感（模型四， $b = 0.04$ ， $se = 0.01$ ， $p = 0.014$ ）都有显著的正向影响。因此，假设 3 得到支持。

表 4 省际心理资本指标与幸福感回归分析结果

变量	生活幸福感		家庭幸福感	
	模型一	模型二	模型三	模型四
省际心理资本指标	0.04* (0.01)	0.03* (0.01)	0.04 (0.01)	0.04* (0.01)
人均 GDP (log)		0.16* (0.05)		0.11 (0.13)
截距	3.35*** (0.03)	2.68*** (0.24)	4.38** (0.02)	3.86* (0.61)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
N	127	127	51	51
R^2	0.74	0.75	0.16	0.18
F	15.65***	11.06***	27.91	0.78

注：括号内为 Driscoll-Kraay 标准误，+ $p < 0.10$ ，* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ 。

3. 省际心理资本指标与行为

假设 4a~4e 提出，心理资本越高的省份，离婚行为越少，绩效水平越高，离职行为越少，社会责任行为越多，企业违规行为越少，创新行为越多。具体地，由表 5 可知，在家庭行为方面（模型二），省际心理资本指标对离婚率有显著的负向影响（ $b = -0.14$ ， $se = 0.01$ ， $p < 0.001$ ），假

设 4a 得到支持；在工作行为方面（模型四和模型六），省际心理资本指标对人均工资性收入有显著的正向影响（ $b = 0.01$ ， $se = 0.01$ ， $p = 0.002$ ），对失业率有显著的负向影响（ $b = -0.18$ ， $se = 0.03$ ， $p < 0.001$ ），假设 4b 得到支持；在社会责任行为方面，省际心理资本指标对企业社会责任评分有显著的正向影响（模型八，

表 5 省际心理资本指标与行为回归分析结果

变量	离婚行为		工作行为			企业违规行为		创新行为（投入）			创新行为（产出）			
	粗离婚率		人均工资性收入	失业率		企业社会责任评分		模型十	研发人员投入强度		研发经费投入强度		科研创新产出	
	模型一	模型二		模型五	模型六	模型七	模型八		模型十一	模型十二	模型十三	模型十四	模型十五	模型十六
省际心理 资本指标	-0.09* (0.03)	-0.14*** (0.01)	0.05*** (0.01)	-0.22*** (0.02)	-0.18*** (0.03)	1.02*** (0.09)	0.70*** (0.08)	-0.04* (0.02)	9.16*** (0.04)	2.61*** (0.04)	0.41*** (0.01)	0.18*** (0.01)	0.81** (0.17)	0.31** (0.07)
人均 GDP (log)		1.02*** (0.18)	0.87*** (0.01)		-0.58** (0.15)		5.34*** (0.18)			120.76*** (5.54)		3.91*** (0.35)		8.41** (2.40)
截距	2.43*** (0.08)	-1.98* (0.85)	4.01*** (0.02)	4.37*** (0.05)	6.82*** (0.58)	26.30*** (0.27)	3.61*** (0.75)	0.38*** (0.05)	-2.05*** (0.12)	-539.51*** (25.60)	0.20*** (0.03)	-16.35*** (1.55)	-1.84** (0.52)	-37.50** (10.82)
年份固定 效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	252	252	140	280	280	277	277	280	168	168	252	252	280	280
R ²	0.18	0.22	0.86	0.18	0.20	0.52	0.54	0.17	0.13	0.73	0.15	0.54	0.16	0.43
F	9.56**	656.35***	29330.56***	172.26***	5389.63***	124.09***	659.31***	5.50**	52476.75***	2521.28***	1507.47***	460.33***	21.58***	321.23***

注：括号内为 Driscoll-Kraay 标准误，+p<0.10，* p<0.05，** p<0.01，*** p<0.001。

$b=0.70$, $se=0.08$, $p<0.001$), 假设 4c 得到支持; 在企业违规行为方面, 省际心理资本指标对上市公司违规比例有显著的负向影响 (模型十, $b=-0.03$, $se=0.01$, $p=0.004$), 假设 4d 得到支持^①; 在创新行为方面 (模型十二、模型十四、模型十六和模型十八), 省际心理资本指标对创新投入 (研发人员投入强度: $b=2.61$, $se=0.04$, $p<0.001$; 研发经费投入强度: $b=0.18$, $se=0.01$, $p<0.001$) 和创新产出 (科研创新产出: $b=0.31$, $se=0.07$, $p=0.002$; 知识创新产出: $b=1.12$, $se=0.15$, $p<0.001$) 有显著的正向影响, 假设 4e 得到支持。因此, 假设 4 得到支持。

(三) 补充分析

为了使我们的结果更加稳健, 我们进一步补充了添加更多控制变量的结果。首先, 我们补充了同时控制人均 GDP、年份固定效应、性别、年龄和受教育程度的分析 (回归模型一、模型三、模型五、模型七、模型九); 其次, 在此基础上, 根据因变量的不同, 我们进一步控

制了相关的控制变量 (回归模型二、模型四、模型六、模型八、模型十), 具体来说, 对于健康, 我们选择人均二氧化硫排放量作为控制变量 (陈硕和陈婷, 2014); 对于幸福感和离婚行为, 我们选择负担系数 (抚养比) 作为控制变量 (辛素飞等, 2021); 对于工作行为 (绩效和失业率), 我们采用教育经费投入 GDP 占比作为控制变量 (杨紫薇和邢春冰, 2019); 对于社会责任行为, 我们采用人均捐赠款作为控制变量 (冯变英, 2018); 对于企业违规行为, 我们采用犯罪率万人起诉比作为控制变量; 对于创新行为 (投入和产出), 我们用教育经费投入占 GDP 占比和第一产业占比作为控制变量 (白俊红和蒋伏心, 2015; 李政等, 2018)。上述控制变量的测量与来源详见表 6, 数据的分析结果如表 7 至表 9 所示。由表 7 至表 9 可知, 除了“人均工资性收入”和“家庭满意度”外, 其余结果变量加入上述控制变量后的结果与仅控制人均 GDP 的结果没有显著差异。

表 6 控制变量测量

控制变量	测量方式	数据来源 (年份)
性别	该省份的女性比例 (%)	CGSS (2008 年)
年龄	该省份的平均年龄 (年)	
受教育程度	该省份的平均受教育年限 (年)	
人均二氧化硫排放量	二氧化硫排放量 (万吨) 除以该省份总人口 (万人)	国家统计局 (2009~2017 年)
负担系数 (抚养比)	总体人口中非劳动年龄人口数与劳动年龄人口数之比 (%)	国家统计局 (2009~2018 年)
教育经费 GDP 占比	教育经费支出占该省份 GDP (%)	国家统计局 (2009~2011 年; 2013~2018 年)
人均捐赠款	社会捐赠款除以该省份人口	国家统计局 (2010~2015 年)
犯罪率万人起诉比	犯罪起诉人数除以该省份人口 (万人)	各省份检察院年鉴 (2009~2017 年)
教育经费 GDP 占比	教育经费支出占该省份 GDP (%)	国家统计局 (2009~2011 年; 2013~2018 年)
第一产业占比	第一产业增加值除以第一二三个产业增加值之和 (%)	国家统计局 (2009~2018 年)

① 本文还采用“每万人废水排放总量/万吨” (计算方法为废水排放总量除以该省人口数) 来衡量违规行为, 并采用同样的分析方式进行分析, 结果表明, 省际心理资本对每万人废水排放总量具有显著负向影响 ($b=-0.784$, $se=0.251$, $p=0.014$)。该数据整理自国家统计局 (2009~2017 年)。

表 7 省际心理资本指标与健康回归分析结果

变量	主观身体健康		客观身体健康		死亡率	
	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五	模型六
省际心理资本指标	0.02 ** (0.00)	0.03 * (0.01)	0.08 * (0.02)	0.10 * (0.03)	-0.15 *** (0.02)	-0.20 *** (0.02)
人均 GDP 对数	0.03 (0.02)	0.11 *(0.02)	0.51 ** (0.08)	0.38 ** (0.06)	-0.45 * (0.14)	-0.60 ** (0.13)
性别	-1.62 ** (0.25)	-1.42 * (0.29)	-2.93 ** (0.46)	-3.47 ** (0.35)	2.55 * (0.95)	-1.63 + (0.79)
年龄	0.01 *** (0.00)	0.01 ** (0.00)	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	0.09 *** (0.00)	0.13 *** (0.00)
受教育水平	0.01 *** (0.00)	0.01 * (0.00)	0.03 + (0.01)	0.04 ** (0.01)	-0.11 *** (0.02)	-0.11 ** (0.02)
人均二氧化硫排放量		6.39 * (1.73)		0.13 (2.14)		-29.08 *** (3.54)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
截距项	4.07 *** (0.14)	3.72 *** (0.10)	3.78 *** (0.26)	4.09 ** (0.32)	3.95 ** (0.89)	5.94 *** (0.64)
<i>N</i>	125	100	125	100	280	252
<i>R</i> ²	0.95	0.96	0.52	0.56	0.39	0.54
<i>F</i>	165.29	20.88	9986.83	160.37	6471.12	3947.07

注：括号内为 Driscoll-Kraay 标准误，+*p*<0.10，**p*<0.05，***p*<0.01，****p*<0.001。

表 8 省际心理资本指标与幸福感回归分析结果

变量	生活幸福感		家庭幸福感	
	模型一	模型二	模型三	模型四
省际心理资本指标	0.03 ** (0.01)	0.04 * (0.01)	0.03 (0.01)	0.02 (0.01)
人均 GDP 对数	0.28 ** (0.04)	0.30 * (0.08)	0.13 (0.18)	0.06 (0.14)
性别	-1.58 ** (0.28)	-1.49 * (0.31)	-1.50 + (0.15)	-1.29 * (0.07)
年龄	0.01 *** (0.00)	0.01 ** (0.00)	0.00 * (0.00)	0.01 ** (0.00)
受教育水平	-0.02 * (0.01)	-0.02 + (0.01)	0.01 (0.01)	0.00 (0.01)
负担系数		0.00 (0.00)		-0.01 (0.00)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
截距项	2.46 *** (0.18)	2.74 ** (0.34)	4.25 + (0.67)	4.73 + (0.49)
<i>N</i>	127	102	51	51
<i>R</i> ²	0.78	0.80	0.28	0.32
<i>F</i>	100.46	46.74	0.55	0.18

注：括号内为 Driscoll-Kraay 标准误，+*p*<0.10，**p*<0.05，***p*<0.01，****p*<0.001。

表9 省际心理资本指标与行为回归分析结果

变量	离婚行为			工作行为			社会责任行为			企业违规行为			创新行为 (投入)			创新行为 (产出)		
	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五	模型六	模型七	模型八	模型九	模型十	模型十一	模型十二	模型十三	模型十四	模型十五	模型十六	模型十七	模型十八
省际心理资本指标	-0.17*** (0.01)	-0.25*** (0.01)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	-0.11** (0.03)	-0.20*** (0.02)	0.38*** (0.06)	0.51** (0.11)	-0.02 (0.02)	-0.02 (0.01)	1.19*** (0.14)	1.01*** (0.03)	0.12*** (0.01)	0.11*** (0.01)	0.12* (0.04)	0.22* (0.07)	0.55*** (0.09)	0.88*** (0.11)
人均GDP对数	0.32** (0.07)	-0.54*** (0.08)	0.77*** (0.02)	0.80*** (0.04)	0.04 (0.14)	-0.60** (0.13)	5.95*** (0.39)	1.98* (0.94)	0.01 (0.05)	0.07 (0.05)	113.68*** (5.94)	115.67*** (6.80)	3.40*** (0.35)	2.73*** (0.14)	6.87** (2.06)	10.46** (2.90)	13.07*** (1.71)	24.16*** (2.44)
性别	-5.13*** (0.93)	-3.25* (1.33)	0.28 (0.21)	0.26 (0.21)	-4.07*** (0.37)	-1.63* (0.79)	-13.46 (8.48)	-20.51* (6.61)	0.05 (0.08)	0.17* (0.05)	134.16*** (17.64)	88.41** (11.70)	9.29*** (0.39)	7.27*** (0.40)	18.40*** (2.58)	17.61*** (1.75)	46.43*** (2.72)	42.97*** (0.93)
年龄	0.06*** (0.01)	0.08** (0.00)	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	0.09*** (0.00)	0.13*** (0.00)	-0.54*** (0.03)	-0.54*** (0.07)	0.00 (0.00)	0.01* (0.00)	-2.58*** (0.12)	-1.87*** (0.05)	-0.10*** (0.00)	-0.08*** (0.01)	-0.28*** (0.05)	-0.22*** (0.03)	-0.63*** (0.05)	-0.36*** (0.02)
受教育水平	0.13*** (0.02)	0.11*** (0.02)	0.02** (0.00)	0.02** (0.00)	-0.10*** (0.01)	-0.11** (0.02)	-0.10* (0.05)	0.03 (0.03)	-0.02*** (0.00)	-0.02*** (0.00)	1.01** (0.20)	0.58* (0.17)	0.08*** (0.01)	0.07*** (0.01)	0.24*** (0.03)	0.19*** (0.02)	1.00*** (0.10)	0.86*** (0.07)
负担系数		-0.05*** (0.00)																
教育经费GDP占比			0.00 (0.00)	0.00 (0.00)		-29.08*** (3.54)						3.29*** (0.11)		0.09** (0.02)		0.53*** (0.08)		1.91*** (0.07)
人均捐赠款								0.02** (0.01)		-0.00* (0.00)								
犯罪率万人																		
起诉比																		
第一产业占比												-121.62*** (8.42)		-7.24*** (0.43)		-4.51* (1.33)		-10.60* (3.24)
年份固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
截距项	-0.08 (0.19)	5.78*** (0.67)	0.62* (0.15)	0.42 (0.24)	3.17*** (0.53)	5.94*** (0.64)	33.01*** (5.20)	54.45*** (4.69)	0.42 (0.30)	-0.04 (0.32)	-469.78*** (22.24)	-488.96*** (26.78)	-14.97*** (1.19)	-12.26*** (0.34)	-29.59** (8.61)	-50.38** (13.38)	-62.37*** (8.00)	-134.84*** (12.24)
N	252	224	140	140	280	252	277	166	280	232	168	140	252	196	280	224	224	168
R ²	0.28	0.30	0.89	0.89	0.36	0.54	0.60	0.53	0.21	0.23	0.80	0.84	0.64	0.70	0.52	0.56	0.47	0.54
F	4723.02	24866.10	20647.33	10993.21	11926.89	3947.07	382.08	51678.03	52.72	437.61	204765.97	197991.70	151752.75	2436517.72	1271.96	6985.58	5595.32	112587.21

注：括号内为Driscoll-Kraay标准误，+p<0.10，*p<0.05，**p<0.01，***p<0.001。

五、结论与讨论

（一）研究发现

本文基于心理特质的地区差异理论，利用CGSS数据开发并验证了中国省际心理资本指标，探讨了心理资本在中国各省份的异质性及其影响，拓展了心理资本的相关研究。本文发现：第一，中国省际心理资本存在显著的异质性分布；第二，省际心理资本指标对于当代经济社会发展具有重要影响，广泛地解释了中国各省份在健康（例如，心理健康）、幸福感（例如，生活幸福感）和行为（例如，创新行为）等省际指标上的差异。

（二）理论贡献

本文对心理资本和心理特质的地区差异理论文献主要有三个方面的理论贡献。第一，本文将心理资本研究从微观的个体或团队层面拓展到宏观的省际层面，为更加全面、系统地理解心理资本提供了重要的理论基础。现有研究对心理资本的探索基本锁定在个体或团队层面，在揭示了个体和群体的心理资本具有广泛解释力的同时，却很少探讨心理资本这一概念在研究层面上的适用性边界，即它是否也在更为宏观层面（例如，省际层面）的群体当中被表征并发挥解释功能（徐振亭等，2016；Luthans et al.，2008）。本文通过探讨地区心理资本的存在性、差异性分布和对地区发展的后果，弥补了这一重要研究缺口，同时也推动了微观层面的心理资本研究与宏观区域发展研究的整合。本文表明，心理资本在地区层面同样是一个重要的理论概念，心理资本可以表征为一个地区

集体性的心理特质，并且对地区社会经济发展态势起到了重要形塑作用，这也表明地区发展存在深层次的心理动因，仅仅使用经济资本、人力资本和社会资本来解释地区发展是不完备的。这些发现也为未来研究提供了新的角度，例如，探索地区自然和社会环境如何塑造地区心理资本的差异，以及基于地区心理资本来解释更低层面（例如，公司层面）的经济管理现象。总之，本文创新性地将心理资本的研究视角从微观拓展至宏观，扩充了心理资本概念的理论内涵和应用边界，为心理资本研究的理论发展和应用提供了一个新的视角。

第二，本文从宏微观交叉视角构建省际心理资本指标，为区域层次研究提供了经验工具。微观研究中被广泛使用的是Luthans等（2007）借鉴Parker（1998）的自我效能量表、Snyder等（1996）的希望量表、Scheier和Carver（1985）的乐观量表以及Wagnild和Young（1993）的韧性量表形成的包括24道题目的心理资本四维量表（Cheung et al.，2011；Rego et al.，2010；Sahoo et al.，2015）。本文采用CGSS数据，通过题项筛选和效度检验等系列严谨、科学的步骤构建了省际心理资本指标，不但为捕捉宏观层面上的概念特征提供了基础，而且为今后开展区域相关研究提供简单、易用的研究工具。

第三，本文引入心理特质的地区差异理论揭示了省际心理资本指标与健康、幸福感和行为等省际指标之间的关系，从而为省际发展不平衡现象提供了新的解释。我国各省份发展水平的不一致现象吸引了不同领域的研究者从不同的理论视角探寻解释，已有文献多从经济学

视角探讨省际不平衡发展现象 (Chua et al., 2019; Talhelm & English, 2020; Van de Vliert et al., 2012), 忽略了心理基础的重要性。本文发现, 省际心理资本指标对中国各省份的健康、幸福感和行为等省际指标均有积极影响。因此, 本文构建的省际心理资本指标对于解释各省份发展不平衡问题提供一定的解释力, 即心理资本越高的省份, 居民有越高的健康、幸福感和绩效表现, 越多的社会责任行为和创新行为, 越少的离婚行为、离职行为和企业违规行为, 这有助于理解不同地区居民的生活水平和科技创新发展水平差异。

(三) 实践启示

本文的发现具有重要的实践启示。第一, 为了保持或提高本省份竞争力, 政府需要关注省际心理资本指标。例如, 我国各省份目前的创新方式和趋势各不相同, 而省际心理资本指标与创新行为显著正相关, 这在一定程度上影响了创新行为的出现。如果某个省份想要提高自身的科研创新能力, 可以适当通过政策提升当地的心理资本水平以推动科研进步。例如, 建立完善的社会心理服务保障体系, 针对不同的人群 (例如, 科研人员) 提供分级分类、短期干预和长期支持的心理服务, 提高不同人群的心理资本水平。第二, 政府及社会各界可以提前做好相关预案和战略。近些年来自然灾害 (例如, 台风) 和卫生突发事件 (例如, 新冠肺炎疫情) 频发, 关注各省份的积极心理资本有助于各省份制定合适的灾前预防、灾中应急和灾后恢复预案和战略准备, 降低灾害或突发事件带来的不良影响。第三, 企业经营者需要关注省际心理资本对员工的影响。在心理资本

更高的省份, 居民的工作行为和创新行为更加出色, 企业可以通过省际心理资本指标制定针对性的员工态度和行为提升方案, 提升企业整体的创新活力和竞争力。

(四) 本文优势、不足与未来研究方向

本文具有较多优势, 例如采用 CGSS 数据库构建了省际心理资本指标, 并利用多个数据库的数据来做指标的预测有效性检验, 这些都反映了所构建指标的有效性和稳健性。然而, 本文仍然存在一定的局限性, 希望在未来研究中进一步探讨和解决。第一, 由于数据的可获取性问题, 本文构建的是省际心理资本指标, 心理资本在中国各省份内部可能还存在一定的异质性。例如, 大五人格在中国的城市间也存在异质性 (Obschonka et al., 2019)。未来的研究可以尝试开发市级或县级的心理资本指标, 探究在市级或县级层面心理资本指标的异质性及其影响。第二, 本文重点关注了省际心理资本指标对健康、幸福感和行为等省际指标的影响作用。在当前实现中华民族伟大复兴的中国梦的背景下, 理解我国各省份心理资本的地区异质性, 即心理资本的跨地区比较和解释, 这可能是今后心理资本研究需要考虑的重要方向。未来的研究可进一步探讨心理资本地区异质性的形成原因。例如, 亚文化或整体文化环境可能会影响心理资本的形成 (王雁飞和朱瑜, 2007)。第三, 本文探究的省际心理资本指标是静态的, 而心理资本可能会随着时间而有所变化 (Avey et al., 2010)。未来研究可以尝试构建省际心理资本指标的时间序列, 以探索省际心理资本指标的动态变化及其影响。

（五）结论

本文基于心理特质的地区差异理论，率先将心理资本研究从微观个人或团队层面拓展到宏观的省际层面，从实证上证明我国不同省份的心理资本存在显著的异质性。本文构建的省际心理资本指标能够解释我国各省份在健康、幸福感和行为等省际指标的差异。本文为探究心理资本的省际异质性提供了全新的研究视角和工具支持，对推动心理资本在宏观层面的研究具有重要的价值。

接受编辑：贾良定

收稿日期：2021 年 3 月 3 日

接受日期：2022 年 8 月 30 日

作者简介：

关键，现为上海交通大学安泰经济与管理学院博士研究生，研究兴趣包括伦理、跨文化和人工智能交叉学科研究。发表文章见于 *Computers in Human Behavior* 和《管理学季刊》等期刊。

秦昕（通讯作者，Email: qinxin@sysu.edu.cn），现任中山大学管理学院教授、博士生导师，在北京大学光华管理学院获得博士学位，亦是哈佛大学商学院中美富布赖特（Fulbright）联合培养博士生。研究兴趣包括领导、伦理、交叉学科研究等，正着力开展系列前沿交叉学科研究。发表文章见于 PNAS、*British Medical Journal*、*Academy of Management Journal*、*Strategic Management Journal*、*Journal of Applied Psychology*、*Personality and Social Psychology Bulletin* 和《管理世界》《心理学报》等期刊。

陈晨，现任中山大学管理学院副教授、硕

士生导师，在中山大学管理学院获得博士学位。研究兴趣包括（非）伦理行为、领导力、人工智能与伦理等。发表文章见于 *Journal of Applied Psychology*、*Organizational Behavior and Human Decision Processes*、*Journal of Organizational Behavior* 和《管理世界》《心理学报》等期刊。

曹李梅，现为中山大学管理学院博士研究生，研究兴趣包括商业伦理和组织行为。发表文章见于 *Computers in Human Behavior* 和《心理科学进展》等期刊。

赵璞初，现为中山大学管理学院博士研究生，研究兴趣包括行为伦理、跨文化管理和人工智能。发表文章见于 *Computers in Human Behavior* 和《管理学季刊》等期刊。

参考文献

- [1] 白俊红、江可申、李婧：《应用随机前沿模型评测中国区域研发创新效率》，《管理世界》，2009 年第 10 期。
- [2] 白俊红、蒋伏心：《协同创新、空间关联与区域创新绩效》，《经济研究》，2015 年第 7 期。
- [3] 陈慧、梁巧转、丰超：《包容型领导如何提升团队创造力？——被调节的链式中介模型》，《科学与科学技术管理》，2021 年第 4 期。
- [4] 陈硕、陈婷：《空气质量与公共健康：以火电厂二氧化硫排放为例》，《经济研究》，2014 年第 8 期。
- [5] 池上新：《社会网络、心理资本与居民健康的城乡比较》，《人口与发展》，2014 年第 3 期。
- [6] 范子英、胡贤敏：《未预期的收入冲击与离婚：来自住房市场的证据》，《华中科技大学学报（社会科学版）》，2015 年第 1 期。
- [7] 冯变英：《不同区域企业社会责任差异性的实证比较》，《数理统计与管理》，2018 年第 4 期。

[8] 胡焕庸:《中国人口的分布、区划和展望》,《地理学报》,1990年第2期。

[9] 柯江林、孙健敏、李永瑞:《心理资本:本土量表的开发及中西比较》,《心理学报》,2009年第9期。

[10] 李洁、梁巧转、张真真:《谦卑领导行为与下属离职倾向——第一阶段被调节的中介效应》,《软科学》,2018年第1期。

[11] 李林英、徐礼平:《重大科研项目团队心理资本维度及与创新绩效的关系》,《科技进步与对策》,2017年第20期。

[12] 李习保:《中国区域创新能力变迁的实证分析:基于创新系统的观点》,《管理世界》,2007年第12期。

[13] 李晓飞:《户籍、社会分割与城市居民的反差序政府信任》,《中国行政管理》,2016年第12期。

[14] 李政、杨思莹、路京京:《政府参与能否提升区域创新效率?》,《经济评论》,2018年第6期。

[15] 连燕玲、叶文平、刘依琳:《行业竞争期望与组织战略背离——基于中国制造业上市公司的经验分析》,《管理世界》,2019年第8期。

[16] 廖卉、庄瑗嘉、刘东:《多层次理论模型的建立及研究方法》,载陈晓萍、沈伟主编:《组织与管理研究的实证方法》,北京大学出版社2018年版。

[17] 刘生龙、郎晓娟:《退休对中国老年人口身体健康和心理健康的影响》,《人口研究》,2017年第5期。

[18] 鲁建坤、范良聪、罗卫东:《大众传媒对婚姻稳定性的影响研究》,《人口研究》,2015年第2期。

[19] 陆方文、刘国恩、李辉文:《子女性别与父母幸福感》,《经济研究》,2017年第10期。

[20] 路桑斯(Luthans)、尤瑟夫(Youssef)、阿沃里欧(Aviolio):《心理资本——打造人的竞争优势》,李超平译,中国轻工业出版社2008年版。

[21] 罗楚亮、李实:《中国住户调查数据收入变量的比较》,《管理世界》,2019年第1期。

[22] 孟庆斌、邹洋、侯德帅:《卖空机制能抑制上市公司违规吗?》,《经济研究》,2019年第6期。

[23] 任皓、温忠麟、陈启山、叶宝娟:《工作团队领导心理资本对成员组织公民行为的影响机制:多层次模型》,《心理学报》,2013年第1期。

[24] 孙鸿飞、倪嘉苒、武慧娟、周兰萍:《知识型员工心理资本与工作绩效关系实证研究》,《科研管理》,2016年第5期。

[25] 王钢、黄旭、张大均:《幼儿教师职业压力和心理资本对职业幸福感的影响:应对方式和文化的作用》,《心理与行为研究》,2017年第1期。

[26] 王雁飞、朱瑜:《心理资本理论与相关研究进展》,《外国经济与管理》,2007年第5期。

[27] 文武、程惠芳、汤临佳:《经济周期对我国研发强度的非对称影响》,《科学学研究》,2015年第9期。

[28] 吴江洁、孙斌栋:《通勤时间的幸福绩效——基于中国家庭追踪调查的实证研究》,《人文地理》,2016年第3期。

[29] 吴小勇、毕重增:《人格特征会影响中国人的生育行为吗?——基于CGSS 2013数据的分析》,《人口学刊》,2018年第4期。

[30] 辛素飞、梁鑫、盛靓、赵智睿:《我国内地教师主观幸福感的变迁(2002~2019):横断历史研究的视角》,《心理学报》,2021年第8期。

[31] 熊猛、叶一舵:《积极心理资本的结构、功能及干预研究述评》,《心理与行为研究》,2016年第6期。

[32] 徐振亭、罗瑾琰、孙秀明:《群体心理资本对员工创造力的跨层次影响》,《科技进步与对策》,2016年第15期。

[33] 杨文、江修、万苑:《“才子佳人”真的幸福

吗?——来自 CFPS 的经验证据》,《人口与发展》,2019 年第 3 期。

[34] 杨紫薇、邢春冰:《教育、失业与人力资本投资》,《劳动经济研究》,2019 年第 2 期。

[35] 余泳泽、刘大勇:《我国区域创新效率的空间外溢效应与价值链外溢效应——创新价值链视角下的多维空间面板模型研究》,《管理世界》,2013 年第 7 期。

[36] 袁晓玲、李政大:《中国生态环境动态变化、区域差异和影响机制》,《经济科学》,2013 年第 6 期。

[37] 张阔、侯茶燕、杨柯、李萌:《心理资本与工作绩效的关系:基于本土心理资本理论的视角》,《心理学探新》,2017 年第 3 期。

[38] 赵富强、陈耘、胡伟:《中国情境下 WFB-HRP 对工作绩效的影响研究——家庭-工作促进与心理资本的作用》,《南开管理评论》,2019 年第 6 期。

[39] 赵璞初、秦昕、陈晨、李琬璐、关键、甘雨青:《差序格局是一种国家内文化吗?——中国地区差序文化的指标开发与验证、异质性分布及其影响》,《管理学季刊》,2022 年第 1 期。

[40] 周文霞、谢宝国、辛迅、白光林、苗仁涛:《人力资本、社会资本和心理资本影响中国员工职业成功的元分析》,《心理学报》,2015 年第 2 期。

[41] 邹萍:《地区经济发展、社会责任行为与科技创新投入》,《科学学研究》,2018 年第 5 期。

[42] 邹艳春、成雨聪、梁嘉文:《心心相印:领导-下属心理资本匹配对下属学习行为的影响》,《中国人力资源开发》,2019 年第 7 期。

[43] 邹艳春、彭坚、侯楠、赵怡然:《领导-下属心理资本一致性对周边绩效的影响——工作关系与私人关系的中介作用》,《心理科学》,2020 年第 3 期。

[44] Anglin, A. H., Short, J. C., Drover, W., Stevenson, R. M., McKenny, A. F., & Allison, T. H. 2018. The power of positivity? The influence of positive psy-

chological capital language on crowdfunding performance. *Journal of Business Venturing*, 33: 470-492.

[45] Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. 2009. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48: 677-693.

[46] Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. 2010. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15: 17-28.

[47] Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. 2008. Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44: 48-70.

[48] Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. 2003. A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10: 16-38.

[49] Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.

[50] Barceló, J. 2017. National personality traits and regime type. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48: 195-216.

[51] Bennett, O. 2011. Cultures of optimism. *Cultural Sociology*, 5: 301-320.

[52] Bliese, P. D. 1998. Group size, ICC values, and group-level correlations: A simulation. *Organizational Research Methods*, 1: 355-373.

[53] Bogler, R., & Somech, A. 2019. Psychological capital, team resources and organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 153: 784-802.

[54] Bond, R. M., Fariss, C. J., Jones, J. J.,

Kramer, A. D. , Marlow, C. , Settle, J. E. , & Fowler, J. H. 2012. A 61-million-person experiment in social influence and political mobilization. *Nature*, 489: 295–298.

[55] Braithwaite, V. 2004. The hope process and social inclusion. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 592: 128–151.

[56] Caspi, A. , Roberts, B. W. , & Shiner, R. L. 2005. Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56: 453–484.

[57] Ceccato, V. , & Haining, R. 2005. Assessing the geography of vandalism: Evidence from a Swedish city. *Urban Studies*, 42: 1637–1656.

[58] Chen, S. W. , & Peng, J. C. 2021. Determinants of frontline employee engagement and their influence on service performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 32: 1062–1085.

[59] Cheung, F. , Tang, C. S. K. , & Tang, S. 2011. Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18: 348–371.

[60] Chua, R. Y. J. , Huang, K. G. , & Jin, M. 2019. Mapping cultural tightness and its links to innovation, urbanization, and happiness across 31 provinces in China. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116: 6720–6725.

[61] Clercq, D. D. , Haq, I. U. , & Azeem, M. U. 2019. Dissatisfied employees, diminished helping: Using psychological capital to buffer the damaging effects of job dissatisfaction on helping behaviours. *Journal of Management & Organization*, 7: 1–15.

[62] Darvishmotevali, M. , & Ali, F. 2020. Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal*

of Hospitality Management, 87: 1–10.

[63] Dawkins, S. , Martin, A. , Scott, J. , & Sanderson, K. 2015. Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct. *Human Relations*, 68: 925–949.

[64] Driscoll, J. C. , & Kraay, A. C. 1998. Consistent covariance matrix estimation with spatially dependent panel data. *Review of Economics & Statistics*, 80: 549–560.

[65] Ebert, T. , Götz, F. M. , Obschonka, M. , Zmigrod, L. & Rentfrow, P. J. 2019. Regional variation in courage and entrepreneurship: The contrasting role of courage for the emergence and survival of start-ups in the United States. *Journal of Personality*, 87: 1039–1055.

[66] Florida, R. 2002. *The Rise of the Creative Class*. New York: Basic Books.

[67] Gelfand, M. J. , Raver, J. L. , Nishii, L. , Leslie, L. M. , Lun, J. , Lim, B. C. , . . . , & Yamaguchi, S. 2011. Differences between tight and loose cultures: A 33-nation study. *Science*, 332: 1100–1104.

[68] Gennaioli, N. , La Porta, R. , Lopez-de-Silanes, F. , & Shleifer, A. 2013. Human capital and regional development. *The Quarterly Journal of Economics*, 128: 105–164.

[69] Gosling, S. D. , Rentfrow, P. J. , & Swann Jr, W. B. 2003. A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37: 504–528.

[70] Harrington, J. R. , & Gelfand, M. J. 2014. Tightness-looseness across the 50 united states. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111: 7990–7995.

[71] Hofstede, G. 2001. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. MA: Sage Publications.

- [72] Hu, L. , & Bentler, P. M. 1999. Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6: 1–55.
- [73] Jokela, M. 2009. Personality predicts migration within and between U. S. states. *Journal of Research in Personality*, 43: 79–83.
- [74] Jokela, M. 2014. Personality and the realization of migration desires. In Rentfrow, P. J. (ed.) . *Geographical Psychology: Exploring the Interaction of Environment and Behaviour* (pp. 71 – 87) . Washington, DC: American Psychological Association.
- [75] Jokela, M. , Bleidorn, W. , Lamb, M. E. , Gosling, S. D. , & Rentfrow, P. J. 2015. Geographically varying associations between personality and life satisfaction in the London metropolitan area. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112: 725–730.
- [76] Judge, T. A. , Erez, A. , Bono, J. E. , & Thoresen, C. J. 2003. The core self-evaluation scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56: 303 – 331.
- [77] Kang, H. J. , & Busser, J. A. 2018. Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75: 1–9.
- [78] Karatepe, O. M. , & Karadas, G. 2014. The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43: 132–143.
- [79] Kozlowski, S. W. J. , & Klein, K. J. 2000. A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In Klein, K. J. & Kozlowski, S. W. J. (eds.) . *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Ex-tensions, and New Directions* (pp. 3 – 90) . New Jersey: Jossey-Bass.
- [80] Krasikova, D. , Lester, P. B. , & Harms, P. D. 2015. Effects of psychological capital on mental health and substance abuse. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 22: 280–291.
- [81] Lance, C. E. , Butts, M. M. , & Michels, L. C. 2006. The sources of four commonly reported cutoff criteria. *Organizational Research Methods*, 9: 202–220.
- [82] LeBreton, J. M. , & Senter, J. L. 2008. Answers to 20 questions about interrater reliability and interrater agreement. *Organizational Research Methods*, 11: 815 – 852.
- [83] Lorenz, T. , Beer, C. , Pütz, J. , & Heinitz, K. 2016. Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12) . *Plos One*, 11: 1–17.
- [84] Luthans, F. 2002. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 695–706.
- [85] Luthans, F. , & Avolio, B. J. 2009. The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 291–307.
- [86] Luthans, F. , & Youssef-Morgan, C. M. 2017. Psychological capital: An evidence – based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4: 17. 1–17. 28.
- [87] Luthans, F. , Avey, J. B. , Avolio, B. J. , Norman, S. , & Combs, G. 2006. Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 387–393.
- [88] Luthans, F. , Avolio, B. J. , Avey, J. B. , & Norman, S. M. 2007. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction.

Personnel Psychology, 60: 541–572.

[89] Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. 2008. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 219–238.

[90] Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. 2013. Meeting the leadership challenge of employee wellbeing through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20: 118–133.

[91] Lyons, A., Fletcher, G., & Bariola, E. 2016. Assessing the well-being benefits of belonging to resilient groups and communities: Development and testing of the Fletcher–Lyons Collective Resilience Scale (FLCRS). *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 20: 65–77.

[92] Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. 1992. A contribution to the empirics of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 107: 407–437.

[93] McCrae, R. R., Terracciano, A., Realo, A., & Allik, J. 2007. Climatic warmth and national wealth some culture–level determinants of national character stereotypes. *European Journal of Personality*, 21: 953–976.

[94] Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. 1986. Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71: 618–629.

[95] Murphy, K. R., & Myers, B. 1998. *Statistical Power Analysis: A Simple and General Model for Traditional and Modern Hypothesis Tests*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

[96] Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. 2014. Psychological capital: A review and syn-

thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35: 120–138.

[97] Obschonka, M., Stuetzer, M., Rentfrow, P. J., Shaw–Taylor, L., & Gosling, S. D. 2018. In the shadow of coal: How large–scale industries contributed to present–day regional differences in personality and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115: 903–927.

[98] Obschonka, M., Zhou, M., Zhou, Y., Zhang, J., & Silbereisen, R. K. 2019. “Confucian” traits, entrepreneurial personality, and entrepreneurship in China: A regional analysis. *Small Business Economics*, 53: 961–979.

[99] Oishi, S., & Komiya, A. 2017. Natural disaster risk and collectivism. *Journal of Cross–Cultural Psychology*, 48: 1263–1270.

[100] Oishi, S., Kohlbacher, F., & Choi, H. 2017. Does a major earthquake change attitudes and well-being judgments? A natural experiment. *Social Psychological and Personality Science*, 9: 364–371.

[101] Oishi, S., Talhelm, T., & Lee, M. 2015. Personality and geography: Introverts prefer mountains. *Journal of Research in Personality*, 58: 55–68.

[102] Parent–Rocheleau, X., Bentein, K., & Simard, G. 2020. Positive together? The effects of leader–follower (dis) similarity in psychological capital. *Journal of Business Research*, 110: 435–444.

[103] Parker, S. 1998. Enhancing role–breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83: 835–852.

[104] Peterson, S. J., & Zhang, Z. 2011. *Examining the Relationships Between Top Management Team Psychological Characteristics, Transformational Leadership, and Business Unit Performance*. In the handbook of research on

top management teams. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

[105] Putnam, R. , Leonardi, R. & Nanetti, R. 1994. *Making Democracy Working: Civic Tradition and Modern Italy*. Princeton, MA: Princeton University Press.

[106] Rego, A. , Marques, C. , Leal, S. , Sousa, F. , & Pina e Cunha, M. 2010. Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management* , 21: 1531–1552.

[107] Rego, A. , Owens, B. , Leal, S. , Melo, A. I. , Cunha, M. P. , Gonçalves, L. , & Ribeiro, P. 2017. How leader humility helps teams to be humbler, psychologically stronger, and more effective: A moderated mediation model. *The Leadership Quarterly* , 28: 639–658.

[108] Rego, A. , Owens, B. , Yam, K. C. , Bluhm, D. , Cunha, M. P. E. , Silard, A. , . . . , & Liu, W. 2019. Leader humility and team performance: Exploring the mediating mechanisms of team PsyCap and task allocation effectiveness. *Journal of Management* , 45: 1009–1033.

[109] Rentfrow, P. J. 2010. Statewide differences in personality: Toward a psychological geography of the United States. *American Psychologist* , 65: 548–558.

[110] Rentfrow, P. J. 2019. Geographical psychology. *Current Opinion in Psychology* , 32: 165–180.

[111] Rentfrow, P. J. , & Jokela, M. 2016. Geographical psychology: The spatial organization of psychological phenomena. *Current Directions in Psychological Science* , 25: 393–398.

[112] Rentfrow, P. J. , Gosling, S. D. , & Potter, J. 2008. A theory of the emergence, persistence, and expression of geographic variation in psychological characteristics. *Perspectives on Psychological Science* , 3: 339–369.

[113] Rentfrow, P. J. , Gosling, S. D. , Jokela, M. , Stillwell, D. J. , & Potter, J. 2013. Divided we stand: Three psychological regions of the United States and their political, economic, social, and health correlates. *Journal of Personality and Social Psychology* , 105: 996–1012.

[114] Rentfrow, P. J. , Jokela, M. , & Lamb, M. E. 2015. Regional Personality Differences in Great Britain. *Plos One* , 10: 1–20.

[115] Rentfrow, P. J. , Mellander, C. , & Florida, R. 2009. Happy states of America: A state-level analysis of psychological, economic, and social well-being. *Journal of Research in Personality* , 43: 1073–1082.

[116] Sahoo, B. C. , & Sia, S. K. 2015. Psychological capital and organisational commitment: Nature, structure and relationship in an Indian sample. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation* , 11: 230–244.

[117] Scheier, M. F. , & Carver, C. S. 1985. Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology* , 4: 219–247.

[118] Schermelleh-Engel, K. , Moosbrugger, H. , & Müller, H. 2003. Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online* , 8: 23–74.

[119] Schmitt, D. P. , & Allik, J. 2005. Simultaneous administration of the Rosenberg self-esteem scale in 53 nations: Exploring the universal and culture-specific features of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology* , 89: 623–642.

[120] Snyder, C. R. , Simpson, S. , Ybasco, F. , Borders, T. , Babyak, M. , & Higgins, R. 1996. Development and validation of the state hope scale. *Journal of Per-*

sonality and Social Psychology, 70: 321–335.

[121] Srivastava, S., McGonigal, K. M., Richards, J. M., Butler, E. A., & Gross, J. J. 2006. Optimism in close relationships: How seeing things in a positive light makes them so. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91: 143–153.

[122] Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. 1996. Investing in creativity. *American Psychologist*, 51: 677–688.

[123] Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. 2010. Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 28: 4–13.

[124] Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. 2007. *Using Multivariate Statistics*. Boston, MA: Pearson.

[125] Talhelm, T., & English, A. S. 2020. Historically rice-farming societies have tighter social norms in China and worldwide. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117: 19816–19824.

[126] Tang, J., J., 2020. Psychological capital and entrepreneurship sustainability. *Frontiers in Psychology*, 11: 866.

[127] Taylor, S. E., Kemeny, M. E., Reed, G. M., Bower, J. E., & Gruenewald, T. L. 2000. Psychological resources, positive illusions, and health. *American Psychologist*, 55: 99–109.

[128] Tho, N. D. 2020. Team psychological capital and innovation: The mediating of team exploratory and exploitative learning. *Journal of Knowledge Management*, 25: 1745–1759.

[129] Van de Vliert, E., Yang, H., Wang, Y., & Ren, X. P. 2012. Climate-economic imprints on Chinese collectivism. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44: 589–605.

[130] Veenhoven, R. 2012. *Happiness: Also Known as "Life Satisfaction" and "Subjective Well-being"*. In *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research*. MA: Springer Publishing.

[131] Wagnild, G. M., & Young, H. M. 1993. Development and psychometric evaluation of the resiliency scale. *Journal of Nursing Management*, 1: 165–178.

[132] Wang, Y., Yao, L., Liu, L., Yang, X., Wu, H., Wang, J., & Wang, L. 2014. The mediating role of self-efficacy in the relationship between big-five personality and depressive symptoms among Chinese unemployed population: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 14: 1–8.

[133] Watkins, M. B., Ren, R., Umphress, E. E., Boswell, W. R., Triana, M. D. C., & Zardkoobi, A. 2014. Compassion organizing: Employees' satisfaction with corporate philanthropic disaster response and reduced job strain. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 88: 436–458.

[134] Wei, W., Lu, J. G., Galinsky, A. D., Wu, H., Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., ..., & Wang, L. 2017. Regional ambient temperature is associated with human personality. *Nature Human Behaviour*, 1: 890–895.

[135] Zhao, X. (Roy), Qu, H., & Liu, J. 2013. An investigation into the relationship between hospitality employees' work-family conflicts and their leisure intentions. *Cornell Hospitality Quarterly*, 55: 408–421.

跨国并购对企业母国媒体声誉的影响^{*}

□ 阎海峰 吴 琼 田 牧 王启虎

领域编辑推荐语：

“媒体声誉对企业竞争优势和合法性的获得可能有重要影响。以往对媒体声誉的考察主要探讨了媒体声誉的影响结果，对影响媒体声誉的因素研究不足。本文基于信号理论，考察了跨国并购对企业媒体声誉的影响，角度新颖，研究具有重要的理论意义和实践价值。”

——李瑜

摘 要：媒体声誉作为一种战略性资源，是企业持续竞争优势和合法性的重要来源。但现有研究大多关注其影响结果，对媒体声誉的前因探讨较少。本文以信号理论为基础，选取2007~2017年沪深两市A股上市企业，分别探讨了跨国并购的区位选择和行业类型对企业母国媒体声誉的影响，以及企业所有制在上述关系中的调节作用。结果发现，在发达国家或高科技行业跨国并购对企业母国媒体声誉具有正面的信号作用。相比国有企业，高科技行业跨国并购更有助于提升非国有企业的母国媒体声誉。本文进一步将母国媒体声誉细分为政策导向性和市场导向性媒体声誉，发现在发达国家或高科技行业跨国并购正向影响政策导向性媒体声誉，对市场导向性媒体声誉影响并不显著，并且，相比国有企业，高科技行业跨国并购更有利于提高非国有企业的政策导向性媒体声誉。本文将媒体声誉纳入跨国并购信号作用研究框架中，丰富了媒体声誉的前因研究。

关键词：跨国并购；媒体声誉；企业所有制；信号理论

^{*} 本文受国家自然科学基金面上项目“优势还是劣势？母国专有优势对中国企业海外合法性影响研究”（71972072）、上海哲学社会科学规划一般课题“后发企业通过跨国并购提升自主创新能力的匹配研究”（2018BGL028）和上海应用技术大学引进人才科研启动项目“企业国际化宣称对国际化程度的影响研究”（YJ2022-45）资助。感谢《管理学季刊》编辑部耐心细致的沟通工作。感谢领域编辑专业的建议与指导及评审专家的建设性评审意见。

一、引言

企业战略行为的效应研究一直是战略管理领域的重要议题 (Huyghebaert & Van de Gucht, 2014; Li & Tallman, 2011; 方红星和楚有为, 2019)。已有研究指出, 企业的某些战略行为可以视为一种有效的信号, 能够帮助企业获取有价值的资源, 如政府补贴 (冯潇等, 2020)、银行贷款 (高雨辰等, 2021; Yan et al., 2018) 和国际合作伙伴 (Reuer & Ragozzino, 2014) 等。然而, 这类文献主要强调企业战略行为对有形资源的影响, 对无形资源关注较少。媒体声誉, 即呈现在媒体报道中对企业的总体评价, 被看作一种重要的战略性资源, 对企业获取持续竞争优势和合法性至关重要 (Barney, 1991; Deephouse, 2000; Graf-Vlachy et al., 2020)。良好的媒体声誉不仅有助于凸显企业的社会身份, 将企业与竞争对手区别开来 (Graffin et al., 2008; 纪扬和周二华, 2017), 还可以通过影响利益相关者的认知, 提升企业的合法性地位 (Graf-Vlachy et al., 2020) 和企业价值 (Ouyang et al., 2017)。

目前, 媒体声誉的研究主要聚集于其影响结果, 如企业绩效 (Deephouse, 2000; 纪扬等, 2020; Ouyang et al., 2017)、企业融资能力 (Van den Bogaerd & Aerts, 2015; 陈雪等, 2021) 及企业 CEO 薪酬 (纪扬和周二华, 2017) 等, 对媒体声誉的前因探讨较少。事实上, 在中国等制度有待完善的新兴市场, 报纸等媒体作为媒体声誉资源的重要提供者, 虽然可以比其他外界利益相关者接触到更多的企业

私有信息, 但媒体与企业之间仍旧存在一定程度的信息不对称 (才国伟等, 2015; 翟胜宝等, 2015), 加之实践中媒体报道常常面临巨大的时间和信息压力 (Tambini, 2010), 导致其对企业的评价主要依赖于显性的可识别的信号 (连燕玲等, 2020)。已有文献表明, 企业的战略行为, 由于能够向外界利益相关者传递出有关公司战略重点及未来增长前景的信号, 因而会影响其整体声誉 (Williams et al., 2005)。Wry 等 (2006) 也强调在企业层面, 战略和媒体声誉在理论和经验上存在一定的关联性。因此, 有必要探讨企业的何种战略行为可以作为一种有效的信号降低信息不对称, 影响媒体对企业的评价进而提高媒体声誉。

根据信号理论, 有效信号具有高成本和可观察性特征, 企业可以通过发送有效信号降低信息不对称程度, 即通过适当的行为向市场传递有关自身价值的信息, 以此影响利益相关者的看法, 从而获得所需资源 (Connelly et al., 2011; Spence, 1974)。研究指出, 作为企业重要的国际化战略行为, 跨国并购是一种有效信号 (Colovic et al., 2021)。这是因为, 一方面跨国并购是一项复杂且耗时的活动, 企业需要承担高额的成本 (Xue et al., 2021); 另一方面, 新兴市场企业的跨国并购行为在国内市场往往备受瞩目 (Morck et al., 2008; Deng, 2013), 尤其是上市企业, 必须向证监会披露并购的相关信息, 且通常会引发国内媒体的广泛报道 (薛求知和冯锋, 2019)。然而, 现有文献在分析跨国并购信号作用时, 主要关注其对绩效的影响, 如股票市场表现、销售收入等 (Colovic et al., 2021; Lu et al., 2019; Tao et

al., 2016; 薛求知和冯锋, 2019), 鲜有研究关注跨国并购是否对外部资源(如媒体声誉)存在信号作用。

本文基于中国企业跨国并购的现实背景, 关注两类信号——跨国并购区位选择和行业类型, 并探讨其分别对母国媒体声誉的不同影响。第一, 母国市场依然是大多数中国等新兴市场的业务重心所在(Luo & Tung, 2007), 嵌入在母国市场中的资源对其生存和发展具有重要的作用(Child & Marinova, 2014; Rugman & Li, 2007; 王娟等, 2017), 因此, 探讨中国企业跨国并购对母国媒体声誉的影响具有重要意义。第二, 中国企业的跨国并购行为具有独特性, 即存在逆向并购(对发达国家)和顺向并购(对其他发展中国家)两种不同类型(吴先明和黄春桃, 2016)。研究表明, 在发达国家和发展中国家并购对企业资源 and 能力要求并不相同, 并反映出企业不同战略动机(Deng, 2009; Buckley et al., 2007; Deng & Yang, 2015)。因此, 不同的跨国并购区位选择战略能够传递出有关企业不同质量和前景的信号(Yan et al., 2018)。从实践来看, 一些企业在发展中地区如拉丁美洲开展跨国并购时, 媒体报道往往指出“在投资快速增长的同时, 企业应密切关注对象国的政治和社会情况, 规避可能出现的风险……”(李紫莹, 2011)。尽管区位选择是跨国并购中的一个重要战略行为(武力超等, 2021), 但少有研究关注跨国并购区位选择如何影响母国媒体声誉。第三, 作为后发企业, 中国企业跨国并购带有明显的战略资产寻求或技术追赶特征(Luo & Tung, 2007; 吴先明和苏志文, 2014), 高科技行业的跨国并购行为更易

受到国内的重视与关注。相对于其他行业, 由于较高行业准入门槛(赵凯和王鸿源, 2018)导致高科技行业的跨国并购成本也更高(Laamanen, 2007)。因此, 不同行业的跨国并购对母国媒体声誉的信号作用可能也会存在差异。实践也表明, 在高科技领域, 如有关中兴、华为等企业海外并购事件的报道中, 多家媒体指出“在国际上著名的技术高地建立了海外研发机构, 自主创新能力大大提高……”(陈建辉, 2011)。此外, 中国企业的跨国并购还具有独特的制度情境——国有性质(Jory & Ngo, 2014)。信号理论指出, 信号的有效性会受到信号发送者特征的影响(Connelly et al., 2011)。因此, 并购方的所有制类型(如国有与非国有)也可能影响上述两类跨国并购的信号效应(Tao et al., 2017; 薛求知和冯锋, 2019)。

鉴于此, 本文基于信号理论, 选取 2007~2017 年沪深两市 A 股上市企业的跨国并购和国内媒体报道数据, 实证检验了不同区位、不同行业的跨国并购对企业母国媒体声誉的信号作用, 以及企业不同所有制对上述关系的调节作用。另外, 本文在最后部分增加了拓展性分析, 以进一步检验跨国并购的信号作用在不同类型母国媒体声誉中的影响差异。

二、理论基础与研究假设

(一) 企业媒体声誉的研究

作为一种战略性资源, 媒体声誉是企业持续竞争优势的源泉(Barney, 1991; Deephouse, 2000; Graf-Vlachy et al., 2020)。目前, 关于媒体声誉的研究主要关注的是, 媒体声誉对企

业层面的绩效、融资能力,以及个体层面的CEO薪酬的影响。首先,对企业绩效的研究中,学者主要探讨了媒体声誉对资产收益率、股票回报率的影响。例如,Deephouse(2000)利用1988~1992年121家美国独立银行的数据,研究发现良好的媒体声誉有助于提升商业银行的平均资产回报率。同样地,纪炆和周二华(2017)基于中国企业的研究也表明,媒体声誉能够显著地正向促进企业总资产收益率。OuYang等(2017)实证检验了中国上市企业媒体声誉与危机后股票回报率的关系,指出媒体声誉能够显著提升企业危机后的股票回报率。其次,对企业融资能力的研究中,学者探讨了媒体声誉对贸易应付款、债务融资的影响。例如, Van den Bogaerd 和 Aerts(2015)基于2001~2005年英国上市企业样本分析了企业媒体声誉与贸易应付款之间的关联,发现企业媒体声誉与其应付贸易账款水平和收到贸易信贷的天数之间存在显著的正相关关系。陈雪等(2021)利用基于大数据分析获取的媒体文本情绪,研究发现,良好的媒体声誉能够增加企业债务融资的规模和延长债务融资的期限。最后,针对个体层面CEO薪酬的研究,纪炆和周二华(2017)探讨了媒体声誉作为CEO利益诉求“名头”的合理性,指出媒体声誉越高的企业,其CEO感知自身身份越尊贵,在自利和自我价值体现动机的驱使下,越有可能实施利益诉求行为,如提高薪酬。

通过对上述文献回顾,可以发现现有媒体声誉的研究主要探讨了其影响结果。但是,很少有学者对媒体声誉的前因展开研究。事实上,在新兴市场国家经济转型背景下,作为媒体声

誉资源的直接提供者,媒体与企业之间始终存在着信息不对称(才国伟等,2015;翟胜宝等,2015),并且,在实际报道过程中,媒体通常面临巨大的时间和信息压力(Tambini,2010),因此,媒体往往根据企业发出的一些显性的、可识别的信号信息,对企业进行评价和报道(连燕玲等,2020)。已有研究指出,企业的战略行为会影响其整体声誉,这是因为企业的战略行为能够向外界利益相关者传递出有关公司战略重点和未来增长前景的信号,进而会影响利益相关者对企业的评价(Williams et al.,2005)。同样地,Wry等(2006)也指出,从理论和经验上来看,企业层面的战略与媒体声誉是相互关联的。可见,企业的某些战略行为可以通过信号传递机制,影响其媒体声誉。

(二) 跨国并购行为的信号传递作用与媒体声誉

在国际商务研究领域,“企业的跨国并购行为可以看作一种有效的信号”这一观点已经得到了研究认可。例如,Tao等(2017)基于2000~2012年中国企业的跨国并购事件考察了股票市场跨国并购交易公告的反应程度,研究发现企业的跨国并购行为作为一种信号,能够有效地提高企业在股票市场的累计超常收益,尤其是在政治风险低的国家并购非国有企业。同样地,Lu等(2019)分析了“一带一路”背景下中国服务业企业的跨国并购数据,指出企业跨国并购行为对其市场价值具有显著的信号作用。Colovic等(2021)进一步研究指出,跨国并购行为对股票市场回报的信号作用取决于并购方的资源、能力和与标的企业战略匹配三者要素的不同配置组合。此外,国内学者薛求

知和冯锋（2019）探讨了中国企业在发达国家或地区跨国并购行为的信号作用，发现企业在发达国家的跨国并购行为能够向客户传递积极信息，提高企业销售收入，而且并购方所有权性质、国际化程度、所在行业集中度以及标的方所在国家或地区发展程度均会影响上述信号作用的强弱。

以上研究表明，作为企业国际化战略行为之一，跨国并购可以通过信号传递机制，影响企业外部利益相关者，如投资者、客户等。因此，同样作为企业外部利益相关者的媒体（李培功和沈艺峰，2010），很有可能也会受到跨国并购行为信号的影响，即企业跨国并购行为会对媒体声誉资源的获取存在信号作用。然而，现有关于跨国并购行为信号作用的研究大多聚焦在其对企业绩效的影响，如股票市场表现、销售收入等，忽视了跨国并购行为是否对企业外部资源（如媒体声誉）的获取存在信号作用，这在一定程度上限制了对企业跨国并购行为信号作用范围的理解。而且，现有研究大多从整体上考察企业跨国并购行为的信号作用，未能有效地区分不同类型（例如，不同区位、不同行业）跨国并购行为信号的作用差异。

本文基于信号理论和跨国并购研究文献，识别出两类不同的跨国并购信号——跨国并购区位选择和行业类型，探讨其分别对媒体声誉的影响。首先，Deng（2013）、Morek 等（2008）研究指出，新兴市场企业的跨国并购行为在母国市场容易引起重大关注，尤其是上市企业，需要按照证监会的严格要求披露并购的相关信息，而且母国媒体相应地也会进行广泛报道（薛求知和冯锋，2019）。可见，企业跨国并购

行为对母国媒体声誉的信号作用更强。其次，在中国企业的跨国并购实践中，逆向并购（对发达国家）和顺向并购（对其他发展中国家）的战略动机具有明显的差异，而且对企业的资源和能力要求也并不相同（Deng，2009；Deng & Yang，2015；吴先明和黄春桃，2016）。在这种情况下，不同的跨国并购区位选择行为，向母国媒体传递出企业不同的质量与意图信号，进而对母国媒体声誉的影响也不同。研究发现，中国企业不同区位的对外直接投资，对母国政府资源、金融资源以及市场资源影响存在显著差异（Yan et al.，2018）。再次，作为后发企业，中国企业跨国并购带有明显的战略资产寻求或技术追赶特征（Luo & Tung，2007；吴先明和苏志文，2014）。相比其他行业，高科技行业的跨国并购行为更容易受到国内重视与关注，即信号的可观察性更高。在这种情况下，不同行业的跨国并购对母国媒体声誉的信号作用也会不同。最后，根据信号理论，信号的有效性会受到信号发送者特征的影响（Connelly et al.，2011）。因循这一逻辑，作为信号发送者，并购企业的特征（如国有与非国有），可能增强或减弱上述两类跨国并购的信号作用。研究发现，与非国有企业相比，国有企业的跨国并购行为对企业股票累积超常收益（Tao et al.，2016）、企业销售收入（薛求知和冯锋，2019）的信号作用更弱。

如前文所述，企业跨国并购行为对母国媒体声誉的信号作用与三个因素直接相关，即区位选择（发达国家与发展中国家）、行业类型（高科技行业与非高科技行业）和并购企业的所有制类型（国有与非国有）。接下来，我们将详

细推导跨国并购区位选择、行业类型对企业在母国的媒体声誉的信号作用机制,以及并购企业的所有制类型对上述信号作用的调节机制。

1. 跨国并购区位选择与母国媒体声誉

本文认为跨国并购区位选择(发达国家与发展中国家)主要通过以下信号传递机制影响企业的母国媒体声誉。

第一,相对于发展中国家,在发达国家跨国并购能够向母国媒体传递出更高企业质量的信号。一方面,与发展中国家相比,企业进入发达国家并购的门槛更高,发达国家市场对企业的质量标准、劳动保护和绿色环保有严格的准入要求(Yan et al., 2018)。在发达国家的跨国并购行为可以向母国媒体传递出企业满足上述要求的能力,即能够提供更高质量的产品和服务。另一方面,相对于发展中国家,企业在发达国家的并购活动成本往往更高,如较高的并购溢价(Rossi & Volpin, 2004),可以有效地阻止低质量企业的模仿行为。因此,与发展中国家相比,在发达国家的跨国并购由于可以释放出企业质量更高的信号,可能获得母国媒体更多的正面评价,从而有利于提高企业的母国媒体声誉。

第二,发达国家比发展中国家的市场体制更为健全和完善,即市场成熟度更高,因而对进入者的治理结构要求更高。在发达国家的跨国并购行为能够向母国媒体表明企业拥有良好的治理能力,能够遵循发达市场严格的制度要求进行生产经营(Peng & Su, 2014)。相反,发展中国家普遍存在监管环境不透明、司法和金融体系不完备、腐败现象和国内政治冲突严重等问题,导致企业在发展中国家的并购通常

面临较高的不确定性风险(Desbordes & Vauday, 2007; Hiatt & Sine, 2014),甚至可能引发海外撤资现象(Blake & Moschieri, 2017)。中国银行也明确规定,在企业未能够证明其海外项目安全可行之前,不会向其提供贷款。因此,在发展中国家的跨国并购能够传递出企业可能面临高系统性风险的信号(Yan et al., 2018),导致母国媒体倾向于对其进行负面评价或报道(Chun, 2005; Kioussis et al., 2007),进而损害企业的母国媒体声誉。

第三,不同于发展中国家,在发达国家的跨国并购能够传递出企业获取战略资产意图的信号,这是因为发达国家企业通常拥有先进的技术、品牌及管理经验等战略资产(Child & Rodrigues, 2005; Makino et al., 2002)。由于企业通过在发达国家并购获取战略资产,往往能够显著提高其技术能力,加之母国媒体倾向于对企业的创新性给予更多正面评价(Kioussis et al., 2007)。因此,在发达国家的跨国并购传递出企业战略资产获取意图的信号,有助于提升企业的母国媒体声誉。此外,相比发展中国家,发达国家市场具有更高的声誉(Yamakawa et al., 2008)。基于声誉溢出效应,当企业与高声誉的区位相关联时,如在发达国家并购,能够向母国媒体传递出企业具有良好的声誉信号(Yan et al., 2018),因而有利于提升企业的母国媒体声誉。综上,本文提出以下假设:

假设1: 相比发展中国家,在发达国家跨国并购更有利于提高企业的母国媒体声誉。

2. 跨国并购行业类型与母国媒体声誉

本文认为跨国并购行业类型(高科技行业与非高科技行业)主要通过以下信号传递机制,

影响企业的母国媒体声誉。

第一,相对于其他行业,高科技行业的跨国并购能够向母国媒体传递出更高企业质量的信号。一方面,高科技行业的特征是技术水平“要求高”、专职技术人员“比重高”、创新收益在总销售额中“占比高”等,有很高的行业准入门槛(赵凯和王鸿源,2018)。在我国,认定高科技企业的主要条件是国家重点扶持的高新技术领域,生产经营活动以进行相关领域的研究开发与技术成果转化为基础,并拥有企业核心自主知识产权,主要衡量指标是研发实力和创新效率,如要求科技人员占比超过10%,以及研发费用占比至少达到当年总收入的3%等(马玉琪等,2018)。可见,一般企业很难满足上述要求,进入该行业领域。因此,在相同的跨国并购情境下,相较于其他行业,并购方企业为高科技行业,可以释放出企业质量更高的信号。相应地,母国媒体在对企业的总体评价中倾向于给予更多的正面评价。另一方面,由于行业本身的特性,决定了高科技行业企业的跨国并购主要以技术资源获取为目标。因此,相较于其他行业,高科技行业企业的跨国并购更多属于或偏向于技术型并购。而技术型并购比其他类型并购对企业的要求能力更高,如有一定的技术积累(吴先明和苏志文,2014)、更强的财务实力(Laamanen, 2007)等。因此,相较于其他行业,高科技行业的跨国并购可以释放出企业技术和财务实力更强的信号,相应地,母国媒体对企业的总体评价也会更正面,即企业的母国媒体声誉更高。

第二,相对于其他行业,高科技行业的跨国并购能够向母国媒体传递出企业更好发展前

景的信号。高科技行业的跨国并购是新兴市场企业快速获取技术资源、提高创新能力的有效途径(朱建民和崔心怡,2022)。而且,高科技行业企业通过跨国并购,通常能够直接学习外国的先进技术、管理经验及培养海外高科技人才(Tao et al., 2017)。此外,高科技行业的跨国并购通过技术的“外溢效应”和“示范效应”,促进国内企业技术进步和研发创新(蓝庆新等,2019;李子彪等,2019)。已有研究表明,媒体对企业的人才培养、创新性和效益方面均会给予更多的正面评价(Chun, 2005; Kioussis et al., 2007)。因此,相比其他行业,高科技行业的跨国并购行为能够获得母国媒体更多的正面报道,进而提升其母国媒体声誉。

第三,高科技行业企业的跨国并购能够传递出企业积极响应政府政策意图的信号。《关于促进战略性新兴产业国际化发展的指导意见》中提出我国培育和发展战略性新兴产业的中长期目标,并通过深化国际合作,尽快掌握关键核心技术,以提升我国自主发展能力与核心竞争力。在我国“十三五”规划纲要中也明确强调了以创新驱动发展为导向提升发展质量和效益的必要性。而高科技行业作为我国战略性新兴产业,其跨国并购行为完全响应了我国产业政策号召。在政策执行过程中,由于媒体发挥着一定的政策宣传等社会功能(邝艳华等,2015;王升华,2009),为鼓励更多高科技企业支持政府颁布的一系列政策需求,母国媒体会对高科技行业的跨国并购给予更多的正面评价,更有利于企业获取良好的母国媒体声誉。因此,相比其他行业,高科技行业的跨国并购行为更容易受到国内重视与关注,即信号的可观察性

更高,在一定程度上能够增强其信号效应。综上,本文提出如下假设:

假设 2: 相比其他行业,高科技行业跨国并购更有利于提高企业的母国媒体声誉。

3. 企业所有制的调节作用

本文进一步认为,信号发送者的特征,即并购方的所有制类型(国有与非国有),能够影响上述两类跨国并购的信号效应。

相比国有企业,非国有企业的跨国并购能够向母国媒体传递出企业自身能力更强的信号。这是因为,第一,在中国“走出去”政策背景下,国有企业通常比非国有企业更容易获得来自政府资金、资源方面的支持(Buckley et al., 2007; Morck et al., 2008)。第二,相比国有企业,非国有企业的海外投资受到更多的融资限制,且在对外投资的申报、审批、资源获取等方面,会遭遇不公平待遇(邱立成和杨德彬, 2015)。因此,相比国有企业,非国有企业跨国并购所需的内部资金、资源投入更高。相反,财务或资源实力较差的非国有企业很难模仿这一行为。因此,从信号的发送成本来看,相比国有企业,非国有企业跨国并购可以释放出企业自身实力或能力更强的信号,从而能够获得母国媒体更多的正面评价,提升企业的母国媒体声誉。

另外,相比国有企业,非国有企业能更有效地将已有的创新资源转化为创新产出,并且拥有更大的自主权和灵活性(Child & Pleister, 2003),能够高效地开展与创新相关的活动。例如,国家统计局 2017 年全国企业创新调查结果显示,在开展创新活动的企业占比、研发投入强度及新产品的新颖度等方面,国有企业明显

低于其他企业(向东和余玉苗, 2020)。而且,非国有企业通常比国有企业拥有更强的吸收能力,在跨国并购中能够最大限度地实现对目标企业先进知识或技术的获取与应用(Fisch et al., 2019)。因此,无论在发达国家跨国并购,还是高科技行业跨国并购,非国有企业更有可能实现技术或创新能力的提升。加之母国媒体倾向于对企业创新性给予更多正面评价(Kiouis et al., 2007)。因此,相比国有企业,在发达国家跨国并购、高科技行业跨国并购对非国有企业的母国媒体声誉的信号作用均更强。综上,本文提出以下假设:

假设 3a: 相比国有企业,在发达国家跨国并购更有利于提高非国有企业的母国媒体声誉。

假设 3b: 相比国有企业,高科技行业跨国并购更有利于提高非国有企业的母国媒体声誉。

三、研究设计

(一) 样本选择与数据来源

中国企业历年跨国并购交易事件来源于 Wind 资讯金融数据库中“中国并购库”的相关数据。考虑到数据的可获得性,我们选取 2007~2017 年中国企业海外并购数据进行研究。具体样本确定的过程如下:①沪深两地 A 股上市的所有上市企业为初始样本;②剔除所有金融类企业;③剔除在并购当年或之后上市及并购当年被 ST、*ST 的企业;④剔除并购企业注册地为中国大陆以外的企业;⑤剔除企业注册地为维尔京群岛等避税地的企业;⑥只选择对跨国并购事件进行宣告,并顺利进行交易的事件为样本,剔除那些只完成宣告而没有完成实

际交易的样本；⑦为避免企业一年内的多次跨国并购对媒体报道存在干扰，本文选择的目标企业当年仅存在一次跨国并购事件，并且在媒体报道期间无新增跨国并购事件；⑧剔除交易信息缺失或财务数据披露不全的企业。经过整理和筛选，本文共得到 79 家企业的 99 起并购事件。

媒体声誉的数据来源于中国知网（CNKI）《中国重要报纸全文数据库》^①，其中包括中国证监会指定上市企业信息披露的法定披露报纸《中国证券报》《上海证券报》《证券时报》《证券时报》，以及《中国经营报》《经济观察报》《第一财经日报》《21 世纪经济报道》等在财经类市场影响力最大、受众覆盖最广的报纸（杨玉龙等，2017）。为了降低数据检索遗漏的可能性，我们参考李培功和沈艺峰（2010）、戴亦一等（2011）的做法，分别使用“标题查询”和“主题查询”对所有跨国并购上市企业更名前及更名后的全称和简称进行检索，剔除字数少于 50 字或同一新闻中出现四个以上其他企业的稿件，以及排除与跨国并购无关的重大事件而导致报道频数异常多的样本（Bednar，2012），并在 2008~2019 年共下载有关样本企业的全文稿件 2550 篇。此外，本文所使用的其他数据均来自 CSMAR 数据库。

（二）变量说明

1. 因变量

母国媒体声誉（Media Reputation，MR）：

与 Deephouse（2000）的衡量方法一致，本文使用媒体宜人性指数（CMF）来衡量，表达式如下：

$$CMF = \frac{P^2 - PN}{(total)^2}, \text{ 如果 } P > N; CMF = 0, \text{ 如果 } P = N; CMF = \frac{PN - N^2}{(total)^2}, \text{ 如果 } P < N。$$

其中：P 代表一年间媒体对企业正面评价的报道篇数；N 代表一年间媒体对企业负面评价的报道篇数；total 代表一年间媒体对企业的总报道篇数（包括中性报道），考虑到新闻的时效性和聚焦性及对企业发送跨国并购行为信号的界定（即跨国并购完成的公开宣告），本文仅采用从并购完成交易宣告日开始持续一年的新闻报道来衡量（才国伟等，2015）^②。当一年间媒体对企业正面评价的报道次数越多时，CMF 值就越大，亦表明母国媒体声誉越高。

关于媒体正面和负面评价的报道判断标准，我们借鉴才国伟等（2015）研究的做法，将正面报道的判断标准分成两类：①报道中充满赞扬等明显的正面语气并对企业进行主观正面评价。例如，报道评价企业“提高了产品竞争力”“有利于拓展和优化业务及产品结构”“积极履行社会责任”等。②报道使用中性化语言不进行主观评价，但通过报道向公众展示了良好的企业形象。例如，“引进海外的管理理念”“与跨国企业签约”等。只要一篇报道满足上述标

① 本文未将互联网的媒体报道作为数据来源，主要原因是：第一，互联网媒体报道的信息权威性、公信力均不及报纸（陈泽艺和李常青，2017）；第二，互联网上的信息多数来源于报纸信息的转载，分离这些重复的信息是相当困难的（李培功和沈艺峰，2010；才国伟等，2015）。

② Teerikangas 和 Thanos（2018）的研究提出，现有研究中大多数假定并购后整合期为两年或三年。因此，本文采用从并购交易完成公开宣告当天到第二年完整一年的新闻报道来衡量媒体声誉，并不会受到并购后阶段的影响。

准之一,即将其界定为正面评价的报道;负面评价的报道判断标准也包括两方面:①报道中包含质疑或批评等明显的负面语气并对企业进行主观负面评价。例如,报道评价企业“产品竞争力大幅下降”“经营管理模式粗放”“社会责任心较差”等。②报道使用中性化语言不进行主观评价,但通过报道向公众展示了不良的企业形象。例如,企业“涉嫌信息披露违规”“频繁排放污染物”等。只要一篇报道满足上述标准之一,即将其界定为负面评价的报道。除此之外,如果报道中不包含明显的正面、负面语气,并且报道对企业形象的影响程度不大。例如,企业“要约收购事项进展情况”“注册地址同级别城市变更”“企业股东变更”等,本文将之视为中性评价的报道,即既不属于正面评价的报道,也不属于负面评价的报道范畴。

2. 自变量

①区位选择 (Location): 当企业在发达国家完成跨国并购交易,取值为 1, 否则为 0。其中,发达国家的界定参考国际货币基金组织 (IMF) 定义的发达国家名单,共计 39 个国家。②行业类型 (Industry): 当并购方所在的行业类型为高科技行业,取值为 1, 否则为 0。参考 Cloudt 等 (2006) 的研究,我们将高科技行业定义为航空航天和国防 (SIC - codes 372 和 376)、计算机及办公设备 (SIC-code 357)、制药 (SIC - code 283) 及电子通信 (SIC - code 36) 行业。

3. 调节变量

企业所有制 (Ownership): 依据实际控制人性质划分为国有和非国有两类,国有企业取

值为 1, 非国有企业取值为 0。

4. 控制变量

①企业年龄 (Age): 企业自成立至观测年份经历的时间自然对数。②企业规模 (Employee): 企业各业务分部员工总数自然对数。如果企业员工总数越多,媒体迎合读者偏好的动机越强,媒体对其正面报道数增多。③资产负债率 (Leverage): 负债总额/资产总额。④资产收益率 (ROA): 净利润/资产总额。⑤股票市场回报: 企业股票的年度日平均收益率 (Return)。⑥年度日平均波动率 (Volatility): 一般来说,股票收益率越高,媒体对该企业的正面报道越多。股票波动率越大,媒体对该企业的负面报道越多。⑦机构投资者持股比例 (Inshold): 一方面,机构投资者能够监督并强化企业的内部治理机制,从而提高媒体的正面报道倾向;另一方面,机构投资者持股比例越高,企业的内部治理问题越容易暴露,从而降低媒体的正面报道倾向。⑧跨国并购交易金额 (Deal Value): 交易金额自然对数。⑨收购方股权比例 (Acquired Stake)。⑩跨国并购经验 (CMA): 同一企业在样本事件发生之前已经完成的跨国并购次数。⑪年份虚拟变量 (Year): 用于控制样本的时间效应。

(三) 模型设定

鉴于本文的因变量取值范围是 $[-1, 1]$, 进行归一化处理后,因变量的取值范围变成 $[0, 1]$ 。因此,本文采用随机 Tobit 回归模型,来检验跨国并购区位选择和行业类型对母国媒体声誉的信号作用,回归模型设定如下:

$$MR_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Location_{i,t-1} + \beta_2 Industry_{i,t-1} + \beta_3 Ownership_{i,t-1} + \beta_4 Location_{i,t-1} \times Ownership_{i,t-1} +$$

$$\begin{aligned} & \beta_5 Industry_{i,t-1} \times Ownership_{i,t-1} + \beta_6 LnAge_{i,t-1} + \\ & \beta_7 LnEmployee_{i,t-1} + \beta_8 Leverage_{i,t-1} + \beta_9 ROA_{i,t-1} + \\ & \beta_{10} Return_{i,t-1} + \beta_{11} Volatility_{i,t-1} + \beta_{12} Inshold_{i,t-1} + \\ & \beta_{13} LnDealValue_{i,t-1} + \beta_{14} AcquiredStake_{i,t-1} + \\ & \beta_{15} CMA_{i,t-1} + \beta_{16} Year_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned} \quad (1)$$

其中, MR 表示母国媒体声誉; 下标 i 表示企业, t 表示年度, $t-1$ 表示上一年度; β 为回归系数; ε 为残差项; 其他变量的含义如前所述。另外, 上述所有变量均选用年度数据, 为了控制内生性问题, 本文对所有自变量取值均进行滞后一期处理, 时间虚拟变量除外。

四、实证分析

(一) 描述性分析

表 1 为各变量的描述性统计, 包括均值、标准差和相关系数。结果表明, 所有变量的统计结果基本不存在异常值, 说明数据来源较为可靠。其中, 母国媒体声誉均值大于 0.5, 这说明实施跨国并购的中国企业受到媒体的正面报道次数整体上大于负面报道次数。此外, 中国企业在发达国家开展跨国并购的数量显著多于发展中国家, 以及进行跨国并购的高科技企业只占 25.3%, 国有企业和非国有企业开展跨国并购的数量相差较小。企业各项财务指标也均在合理的范围内, 样本企业在规模、交易金额、股权比例等方面差异较大。同时, 还可以看出区位选择和行业类型与母国媒体声誉的相关性均呈显著正相关, 初步表明, 在发达国家和高科技行业的跨国并购与母国媒体声誉具有正向关系。

(二) 回归结果

区位选择和行业类型对母国媒体声誉的直接影响, 以及企业所有制的调节作用的分析结果如表 2 所示。模型 (4) 回归结果显示: 第一, 区位选择对母国媒体声誉的回归系数为正, 且在 1% 的统计水平下显著 ($\beta = 0.214, p < 0.01$); 从经济意义上来看, 相较于发展中国家, 在发达国家跨国并购的企业母国媒体声誉平均提高了 21.4 个基点, 约等于母国媒体声誉平均水平的 29.80% (母国媒体声誉的均值为 0.718), 说明在发达国家的跨国并购行为对企业母国媒体声誉的影响也具有显著的经济意义。因此, 假设 1 得到支持。第二, 行业类型对母国媒体声誉的回归系数为正, 且在 1% 的统计水平下显著 ($\beta = 0.193, p < 0.01$); 从经济意义上来看, 相比非高科技行业, 高科技行业跨国并购的企业母国媒体声誉平均提高了 19.3 个基点, 约等于母国媒体声誉平均水平的 26.88%, 说明高科技行业的跨国并购行为对企业母国媒体声誉的影响也具有显著的经济意义。因此, 假设 2 也得到支持。

为了进一步检验企业所有制的调节作用, 分别构造企业所有制与区位选择和行业类型的交互项, 然后分别放入回归模型, 分析结果如模型 (5) 和模型 (6) 所示。其中, 模型 (5) 回归结果显示, 区位选择与所有制的交互项系数为正, 但不显著 ($\beta = 0.136, p > 0.1$), 假设 3a 没有得到支持。可能是因为, 企业所有制存在正负两方面的影响。一方面, 相比非国有企业, 国有企业的跨国并购更易获得政府的支持, 在母国存在一定的资源优势。例如, 申请银行贷款、获取政府补贴等方面, 导致在发达国家

表 1 均值、标准差和相关系数

序号	变量	均值	标准差	最小值	最大值	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	母国媒体声誉	0.718	0.217	0.000	1.000													
2	区位选择	0.818	0.388	0.000	1.000	0.218**												
3	行业类型	0.253	0.437	0.000	1.000	0.276***	0.033											
4	所有制	0.434	0.498	0.000	1.000	-0.061	-0.010	-0.087										
5	企业年龄	2.761	0.353	1.792	3.434	0.098	-0.019	0.064	-0.294***									
6	企业规模	9.072	1.531	5.580	13.223	0.073	0.086	0.014	0.348***	-0.275***								
7	资产负债率	0.538	0.172	0.143	1.000	0.117	-0.050	0.098	0.080	0.040	0.132							
8	资产收益率	0.054	0.083	-0.087	0.678	-0.003	-0.093	-0.028	-0.148	-0.178*	0.002	0.011						
9	日均收益率	0.356	0.987	-0.842	6.503	0.121	0.028	0.005	0.119	-0.230**	-0.054	-0.039	0.149					
10	日均波动率	0.498	0.137	0.142	0.801	0.051	-0.032	0.135	-0.098	0.018	-0.374***	0.115	0.185*	-0.048				
11	机构投资者持股比例	0.144	0.196	0.000	0.982	-0.021	0.134	0.066	0.189	-0.289***	0.178*	-0.042	0.060	0.200**	-0.012			
12	交易金额	10.040	2.957	0.130	20.580	0.045	0.051	-0.041	0.199**	0.061	0.149	0.228**	0.229**	-0.103	0.047	0.019		
13	股权比例	72.030	30.890	4.950	100	-0.217**	0.029	-0.103	-0.031	-0.095	0.022	-0.026	0.157	0.197*	0.039	0.005	0.082	
14	并购经验	0.343	0.702	0.000	3.000	0.089	0.044	0.114	0.007	0.052	0.152	0.002	-0.023	-0.081	0.043	-0.062	0.070	-0.179*

注：N=95，*** $p<0.01$ ，** $p<0.05$ ，* $p<0.1$ 。

表 2 跨国并购与母国媒体声誉

	(1) 母国媒体 声誉	(2) 母国媒体 声誉	(3) 母国媒体 声誉	(4) 母国媒体 声誉	(5) 母国媒体 声誉	(6) 母国媒体 声誉	(7) 母国媒体 声誉
区位选择		0.207 *** (0.069)		0.214 *** (0.066)	0.170 ** (0.080)	0.194 *** (0.064)	0.162 ** (0.078)
行业类型			0.186 *** (0.063)	0.193 *** (0.060)	0.198 *** (0.060)	0.322 *** (0.079)	0.321 *** (0.079)
所有制		0.037 (0.057)	0.034 (0.057)	0.047 (0.054)	-0.064 (0.127)	0.119 * (0.061)	0.036 (0.131)
区位选择 * 所有制					0.136 (0.142)		0.099 (0.139)
行业类型 * 所有制						-0.300 ** (0.121)	-0.291 ** (0.121)
企业年龄	0.000 (0.006)	0.002 (0.006)	0.001 (0.006)	0.003 (0.005)	0.002 (0.005)	0.001 (0.005)	0.000 (0.005)
企业规模	0.013 (0.023)	0.007 (0.023)	0.004 (0.023)	-0.001 (0.022)	-0.003 (0.022)	-0.002 (0.021)	-0.004 (0.021)
资产负债率	0.181 (0.159)	0.247 (0.153)	0.161 (0.152)	0.227 (0.145)	0.225 (0.144)	0.277 * (0.142)	0.273 * (0.142)
资产收益率	0.261 (0.349)	0.565 (0.358)	0.326 (0.346)	0.599 * (0.338)	0.601 * (0.336)	0.532 (0.330)	0.536 (0.328)
日均收益率	-0.025 (0.045)	-0.034 (0.043)	-0.045 (0.044)	-0.053 (0.041)	-0.057 (0.042)	-0.069 * (0.041)	-0.071 * (0.041)
日均波动率	0.208 (0.331)	0.151 (0.318)	-0.037 (0.327)	-0.100 (0.312)	-0.086 (0.311)	-0.182 (0.306)	-0.168 (0.306)
机构投资者 持股比例	0.289 * (0.173)	0.328 * (0.166)	0.193 (0.168)	0.231 (0.160)	0.246 (0.160)	0.175 (0.157)	0.187 (0.158)
交易金额	-0.016 (0.010)	-0.021 ** (0.010)	-0.017 * (0.010)	-0.021 ** (0.009)	-0.023 ** (0.010)	-0.020 ** (0.009)	-0.021 ** (0.009)
股权比例	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 * (0.001)	0.001 * (0.001)
并购经验	-0.056 (0.037)	-0.055 (0.036)	-0.065 * (0.036)	-0.065 * (0.034)	-0.069 ** (0.034)	-0.086 ** (0.034)	-0.088 ** (0.034)
年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	0.279 (0.367)	0.094 (0.358)	0.411 (0.354)	0.216 (0.341)	0.277 (0.346)	0.335 (0.338)	0.375 (0.342)
Chi-square	19.296	28.116	28.071	38.333	39.244	44.448	44.957
Log likelihood	-19.870	-15.459	-15.482	-10.351	-9.896	-7.294	-7.039
N	95	95	95	95	95	95	95

注：*** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ ；括号内的数值为标准误。

跨国并购的正面信号效应被强化。另一方面，国有企业去发达国家又面临着更高的合法性缺

失等东道国制度劣势，导致其负面信号效应被强化。可能正是由于存在上述正负两个方面的

影响,企业所有制的调节作用趋于不显著。模型(6)回归结果显示,行业类型与所有制的交互项系数显著为负($\beta = -0.300, p < 0.05$),表明在高科技行业,相比国有企业,非国有企业

跨国并购的正面信号作用更强,能显著提高其母国媒体声誉,假设3b得到支持。图1展现的是行业类型与企业所有制对母国媒体声誉的交互影响。

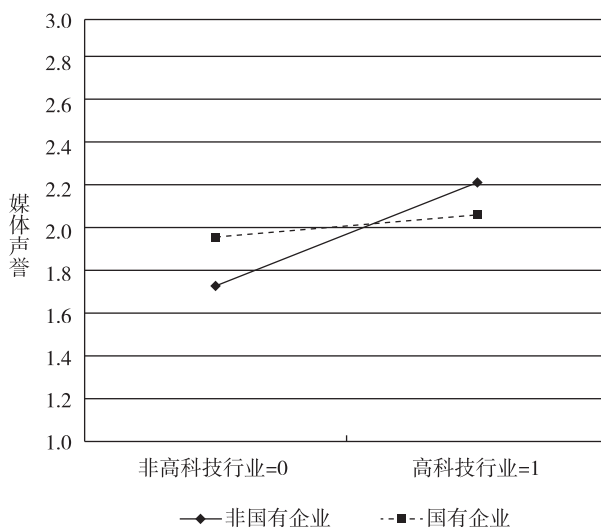


图1 行业类型、企业所有制对母国媒体声誉的交互影响

五、拓展性分析与稳健性检验

(一) 拓展性分析

本文已发现不同类型的跨国并购对母国媒体声誉的信号作用存在差异。由于信号有效性也部分取决于接收者的特性,所以不同接收者对不同信号发送者传递信号的解读可能存在差异,导致其赋予信号不同的强度甚至不同的含义(Connelly et al., 2011)。媒体作为信号接收者,理论上应该真实且客观地传递信息,但现实中由于媒体自身供给动机及相关利益集团需求偏好的不同,其报道可能存在一定的偏差(Mullainathan & Shleifer, 2005)。因此,我们认

为有必要沿着本文理论分析部分的逻辑进一步对媒体报纸进行分类,深入探究不同类型媒体在接收不同类型跨国并购的信号时是否存在差异性。

在我国,新闻媒体具有宣传性和商业性的二元特征(王升华, 2009)。由此媒体被分为两大类,一类主要肩负“舆论宣传工具”的重任,同时会得到相应的优惠政策及财政津贴,被称为“政策导向性媒体”;另一类是逐渐市场化的新闻媒体,它们具有相对独立的编辑权,更关注市场对于新闻信息的诉求,同时自负盈亏,主要以广告和其他经营收入谋求发展,被称为“市场导向性媒体”(杨玉龙等, 2017)。政策导向性媒体通常具备传达政策导向的功能(李

培功和沈艺峰, 2010), 对特定事件的报道可能带有一定的非商业目的, 尤其当报道对象是国有企业时 (陈泽艺和李常青, 2017)。而相比政策导向性媒体, 市场导向性媒体面临着更大的市场竞争压力, 为了追求商业利益会更倾向于提供原创性深度报道, 其报道行为易被诸多市场因素影响, 受到政府因素的“牵制”相对较少 (才国伟等, 2015), 刘启亮等 (2013) 也指出, 相对于政策导向性媒体, 市场导向性媒体的监督治理作用更强。因此, 我们认为作为信号接收方, 相对于市场导向性媒体, 政策导向性媒体因享受财政支持, 有职责履行其宣传任务, 接收来自发达国家和高科技行业跨国并购信号的动机更强, 并且会赋予这些信号更多正向解读, 它们对跨国并购相关事件的正面报道倾向更强, 更有利于提高企业的母国媒体声誉。

根据已有研究 (才国伟等, 2015), 本文将选取的八份纸质媒体细分为两类, 其中《中国证券报》《上海证券报》《证券时报》《证券日报》^① 为证监会要求的法定信息披露报纸, 由于主办单位身份的特殊性, 这四份报纸具有传达政策导向的功能, 我们将其归为“政策导向性媒体” (李培功和沈艺峰, 2010), 并将母国的政策导向性媒体对企业的总体评价产生的媒体声誉定义为“政策导向性媒体声誉”。而《中国经营报》《经济观察报》《第一财经日报》《21 世纪经济报道》是财经类市场影响力最大、

受众覆盖最广的报纸, 常通过原创性的深度报道率先披露一些上市企业行为, 我们合称为“市场导向性媒体” (李培功和沈艺峰, 2010), 并将母国的市场导向性媒体对企业的总体评价产生的媒体声誉定义为“市场导向性媒体声誉”。政策导向性媒体声誉和市场导向性媒体声誉的测量与上述母国媒体声誉的衡量方式一致。

基于模型 (2) 和模型 (3), 我们调整了母国媒体声誉变量的计量, 得到 2 个新变量——政策导向性媒体声誉和市场导向性媒体声誉, 分别等于从并购完成交易当天到第二年完整一年, 政策导向性报纸和市场导向性报纸对目标企业总体评价产生的媒体声誉, 构建了模型 (9)、模型 (10) 和模型 (16)、模型 (17) 分别检验区位选择、行业类型与政策导向性媒体声誉、市场导向性媒体声誉的关系。并在模型 (5) 和模型 (6) 的基础上, 引入所有制与区位选择、行业类型的交互项, 构建了模型 (12)、模型 (13)、模型 (19) 和模型 (20) 分别检验所有制与区位选择、行业类型的交互项和政策导向性媒体声誉、市场导向性媒体声誉的关系。

从表 3 回归结果看, 模型 (11) 回归结果显示: 第一, 区位选择对政策导向性媒体声誉的回归系数为正, 且在 1% 的统计水平下显著 ($\beta = 0.251, p < 0.01$), 表明相比发展中国家, 在发达国家跨国并购的正面信号作用更强, 更有利于企业在母国获取良好的政策导向性媒体

^① 参照杨玉龙等 (2017) 的划分标准, 本文对于政策导向性媒体的划分, 是以媒体主管单位的行政级别为依据的。《中国证券报》和《上海证券报》的主管单位是新华通讯社;《证券时报》的主管单位是《人民日报》社;《证券日报》的主管单位是经济日报报业集团。由于这些主管单位均为省部级以上单位, 必然与中央政策高度一致, 故列为政策导向性媒体。除此之外, 其他报纸则为市场导向性媒体。需要特别指出的是, 由于《中国经营报》是典型的商业类报纸, 立足于自主市场经营, 更注重商业利益。所以, 本文将其划分为市场导向性媒体 [这一做法与李培功和沈艺峰 (2010) 的划分也是一致的]。

声誉。第二,行业类型对政策导向性媒体声誉的回归系数为正,且在 1% 的统计水平下显著 ($\beta = 0.302, p < 0.01$),表明相比其他行业,高科技行业跨国并购的正面信号作用更强,更有利于企业在母国获取良好的政策导向性媒体声誉。从经济意义上来看,相比发展中国家,在发达国家跨国并购的企业政策导向性媒体声誉平均提高 25.1 个基点,约等于政策导向性媒体声誉平均水平的 29.74% (政策导向性媒体声誉的均值为 0.844);相比非高科技行业,高科技行业跨国并购的企业政策导向性媒体声誉平均提高了 30.2 个基点,约等于政策导向性媒体声

誉平均水平的 35.78%,这说明在发达国家或高科技行业的跨国并购行为对企业政策性媒体声誉的影响具有显著的经济意义。当引入区位选择与所有制的交互项后,模型 (12) 回归结果显示,区位选择与所有制的交互项系数为正,但不显著 ($\beta = 0.031, p > 0.1$),原因与模型 (5) 的解释逻辑一致,当引入行业类型与所有制的交互项后,模型 (13) 回归结果显示,行业类型与所有制的交互项系数显著为负 ($\beta = -0.347, p < 0.05$),表明相对于国有企业,非国有企业跨国并购的正面信号作用更强,更有利于提高其在母国的政策导向性媒体声誉。

表 3 跨国并购与政策导向性媒体声誉

	(8) 政策 导向性 媒体声誉	(9) 政策 导向性 媒体声誉	(10) 政策 导向性 媒体声誉	(11) 政策 导向性 媒体声誉	(12) 政策 导向性 媒体声誉	(13) 政策 导向性 媒体声誉	(14) 政策 导向性 媒体声誉
区位选择		0.241 *** (0.090)		0.251 *** (0.084)	0.242 ** (0.101)	0.229 *** (0.082)	0.233 ** (0.098)
行业类型			0.296 *** (0.083)	0.302 *** (0.080)	0.303 *** (0.080)	0.438 *** (0.102)	0.438 *** (0.102)
所有制		0.144 * (0.075)	0.156 ** (0.075)	0.166 ** (0.071)	0.140 (0.167)	0.242 *** (0.079)	0.254 (0.172)
区位选择 * 所有制					0.031 (0.184)		-0.014 (0.181)
行业类型 * 所有制						-0.347 ** (0.158)	-0.348 ** (0.159)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	-0.076 (0.479)	-0.253 (0.466)	0.202 (0.450)	-0.033 (0.439)	-0.021 (0.444)	0.062 (0.437)	0.057 (0.442)
Chi-square	21.628	31.636	37.388	46.160	46.188	50.949	50.955
Log likelihood	-42.497	-37.493	-34.617	-30.231	-30.217	-27.837	-27.834
N	95	95	95	95	95	95	95

注: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$; 括号内的数值为标准误。

从表 4 回归结果看,模型 (18) 回归结果显示,区位选择和行业类型与市场导向性媒体声誉系数为正,但不显著 ($\beta = 0.128, \beta =$

0.078, $p > 0.1$),模型 (19) 回归结果显示,区位选择与所有制的交互项系数为正,但不显著 ($\beta = 0.193, p > 0.1$),模型 (20) 回归结果

显示，行业类型与所有制的交互项系数为负，但不显著（ $\beta = -0.104, p > 0.1$ ）。这表明作为“舆论宣传工具”的政策导向性媒体对符合国家政策导向的企业战略行为更加关注，在接收这些信号时更有动机强化其正向的信号效应，做

出偏差性报道，而市场导向性媒体更多考虑的是市场需求因素及受众覆盖面，会迎合消费者偏好的变化，受到政府因素的“干扰”相对较少。图2展现的是行业类型与企业所有制对政策导向性媒体声誉的交互影响。

表 4 跨国并购与市场导向性媒体声誉

	(15) 市场 导向性 媒体声誉	(16) 市场 导向性 媒体声誉	(17) 市场 导向性 媒体声誉	(18) 市场 导向性 媒体声誉	(19) 市场 导向性 媒体声誉	(20) 市场 导向性 媒体声誉	(21) 市场 导向性 媒体声誉
区位选择		0.128 (0.085)		0.128 (0.085)	0.059 (0.106)	0.117 (0.086)	0.055 (0.106)
行业类型			0.079 (0.078)	0.078 (0.077)	0.084 (0.077)	0.122 (0.103)	0.121 (0.102)
所有制		-0.123 * (0.068)	-0.130 * (0.068)	-0.120 * (0.068)	-0.277 * (0.163)	-0.095 (0.077)	-0.247 (0.171)
区位选择 * 所有制					0.193 (0.182)		0.182 (0.183)
行业类型 * 所有制						-0.104 (0.157)	-0.086 (0.158)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	0.131 (0.423)	-0.007 (0.417)	0.167 (0.416)	0.050 (0.419)	0.139 (0.424)	0.099 (0.424)	0.175 (0.428)
Chi-square	40.423	46.395	45.186	47.416	48.540	47.847	48.837
Log likelihood	-28.747	-25.761	-26.365	-25.250	-24.688	-25.035	-24.540
N	95	95	95	95	95	95	95

注：*** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ ；括号内的数值为标准误。

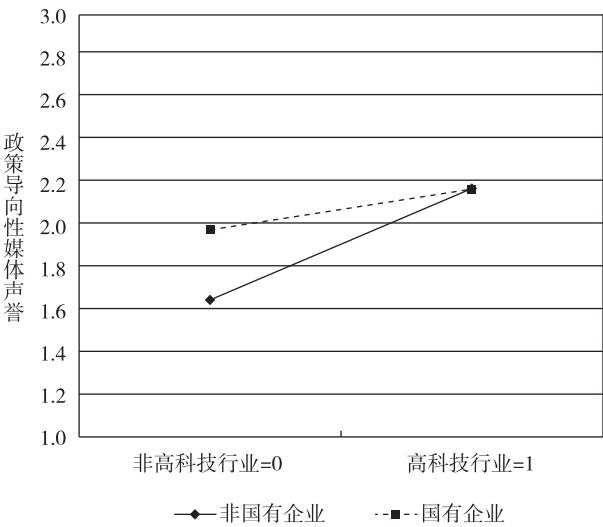


图 2 行业类型、企业所有制对政策导向性媒体声誉的交互影响

（二）稳健性检验

本文进行了以下几个方面的稳健性检验：

①变换样本量。为避免同一企业多次跨国并购行为的信号作用之间存在干扰，本文针对同一企业，只保留首次并购事件进行实证检验。

②变换指标度量。为避免指标选取带来的偏差，本文采取不包含中性报道的测量指标 $CMF' =$

$\frac{P^2 - PN}{(P+N)^2}$ 来衡量企业母国媒体声誉，再次验证企

业不同区位或行业的跨国并购与母国媒体声誉

的关系。③变换解释变量滞后期数。本文将解

释变量区位选择和行业类型滞后被解释变量母

国媒体声誉两期重新检验，即以第 $t-1$ 期的区

位选择和行业类型作为解释变量，第 $t+1$ 期的

母国媒体声誉作为被解释变量重新检验。④工

具变量两阶段回归。为了进一步检验遗漏变量

带来的内生性对研究结论的影响，本文使用工

具变量方法重新估计跨国企业的不同区位和行

业类型对母国媒体声誉的影响。具体而言，本

文选择国家间地理距离作为区位选择的工具变

量，这是因为当地理距离较小时，中国倾向于

经济发展水平相近的发展中国家投资，反之则

倾向于在经济发展水平较高的发达国家投资，

因为发达国家战略性资产优势明显，即使地理

距离较远，资产寻求动机仍会推动企业对该类

国家的投资（杨珍增，2017；胡曙虹等，

2019）。选择地区空气污染作为行业类型的工

具变量，理由是在空气污染严重地区，政府为降

低空气污染而推行的环境规制力度增强，这不

仅有利于提高地区的科技创新水平，带动更多

企业进入高科技行业（魏冬和冯采，2021），而

且对企业海外投资有显著促进作用（Spatarea-

nu，2007），进而推动高科技行业的跨国并购行

为。显然，企业母国媒体声誉受国家间地理距

离和地区空气污染的影响较小。所以，我们分

别使用上述两个工具变量进行两阶段回归分析，

以检测本文结论的稳健性。考虑上述因素后，

基准回归结果依然稳健^①。

六、结论与讨论

本文从信号理论出发，构建了跨国并购行

为的信号传递机制模型，探讨了跨国并购行为

的信号释放角色，尤其是对新兴市场企业母国

媒体声誉的影响。分析表明在发达国家和高科

技行业的跨国并购行为可以向母国媒体传递积

极信号，帮助企业建立良好的母国媒体声誉。

实证研究发现，在发达国家或高科技行业开展

跨国并购行为，有助于企业建立良好的母国媒

体声誉。在高科技行业，相比国有企业，非国

有企业跨国并购行为的信号作用更强，即更有

利于提高母国媒体声誉。进一步将母国媒体声

誉细分为政策导向性媒体声誉和市场导向性媒

体声誉后，我们发现，企业在发达国家和高科

技行业的跨国并购行为显著提高了政策导向性

媒体声誉，并且在高科技行业，非国有企业的

跨国并购行为显著提高了政策导向性媒体声誉。

本文主要有以下三个方面的贡献：第一，

首次尝试实证检验了跨国并购情境下，企业的

战略行为对媒体声誉的影响作用，丰富了媒体

声誉的前因研究。现有研究主要关注外部环境

① 稳健性检验的回归结果以在线附录方式公开（<https://www.bilibili.com/read/cv16610925>）。

和各利益相关者 (Vogler et al., 2016)、组织身份 (Wry et al., 2006) 对媒体声誉的影响, 鲜有文献涉及企业层面的战略因素对媒体声誉的影响。本文通过实证分析不同区位或行业的跨国并购行为与企业母国媒体声誉的关系, 研究结论揭示了企业战略行为在帮助企业获取外部关键资源 (如媒体声誉) 方面发挥的重要信号作用。第二, 区别于以往跨国并购行为信号的研究更多关注其所带来的经济结果, 例如, 股票市场表现和销售收入 (Colovic et al., 2021; Lu et al., 2019; Tao et al., 2017; 薛求知和冯锋, 2019), 本文重点将作为重要战略性资源的媒体声誉引入跨国并购行为信号模型中, 探讨了跨国并购行为信号所带来的非经济结果。以往研究强调跨国并购行为信号有利于企业的财务绩效, 但较少关注这一信号会为企业带来何种潜在的无形资源。本文关注到跨国并购行为与外部媒体之间的互动关系, 进一步实证了跨国并购行为信号对企业而言也存在一定的非经济因素影响, 从媒体角度完善了跨国并购行为信号作用的相关研究。第三, 将转型经济制度的特殊性因素纳入模型中, 本文强调了中国本土情境下不同组织特性 (所有制类型) 将进一步影响跨国并购行为的信号作用, 由此引发外部媒体对不同制度情境下跨国并购行为的评价差异, 深化了跨国并购行为信号作用 (Colovic et al., 2021; Lu et al., 2019; Tao et al., 2017; 薛求知和冯锋, 2019), 以及媒体声誉前因的相关研究 (Vogler et al., 2016; Wry et al., 2006)。

本文的实践意义在于: 第一, 新兴市场企业可以通过跨国并购行为针对母国媒体产生的

正面信号作用, 在国内市场建立良好的媒体声誉, 进而获取持续竞争优势和合法性。尤其是在发达国家和高科技行业的并购, 更有利于跨国并购行为信号作用的发挥。具体而言, 当企业在发达国家或者高科技行业开展跨国并购时, 应该积极主动地向母国媒体重点释放或公开披露并购相关的区位和行业信息, 尤其是政策导向性媒体, 如《中国证券报》《上海证券报》《证券时报》《证券日报》, 从而获得媒体对企业整体的正面评价, 提升企业在国内市场的媒体声誉。第二, 在已开展高科技行业跨国并购行为的基础上, 相比国有企业, 非国有企业更应该充分利用母国媒体, 特别是政策导向性媒体的“舆论宣传工具”功能, 促使高科技行业跨国并购行为信号在提升企业母国媒体声誉方面发挥更强的正面作用, 有助于帮助其克服母国市场和制度因素的阻碍, 以此提高非国有企业在母国市场的持续竞争优势及合法性地位。第三, 由于中国等新兴市场制度环境的不完善, 投资者和客户等企业外部利益相关者在资本市场上处于信息劣势, 很多中小投资者和客户主要通过媒体报道获取企业信息, 但不同类型的新闻媒体又存在一定程度上的报道偏差现象。例如, 政策导向性媒体和市场导向性媒体在对同一家企业的跨国并购事件进行报道时, 它们的正面和负面报道倾向不同, 向读者传达出的信息存在偏差。因此, 在接收外界信息时要理性及综合地看待不同立场媒体的信息传递功能, 不能过分依赖单一类型媒体对企业的报道信息。

本文还存在一些局限性, 未来研究可以进行更深入的探讨。第一, 本文关注了成功完成宣告的跨国并购行为对母国媒体声誉的影响,

而跨国并购是一个高风险的战略行为,有很多并购失败的案例,这些失败的跨国并购行为与母国媒体声誉的关系又如何?未来研究可以进一步探索。第二,本文仅分析了跨国并购区位选择信号和行业类型信号的净效应,未能考虑两者对母国媒体声誉影响的交互作用,即不同区位的跨国并购行为对母国媒体声誉的信号作用可能会受到行业类型的影响。例如,相比其他行业,能源行业的企业在资源丰富但欠发达国家的跨国并购行为,对母国媒体声誉的信号作用可能会更强。因此,未来可进一步研究不同信号间的交互作用。第三,本文从母国市场角度分析了跨国并购行为对母国媒体声誉的影响,但对于中国等新兴市场跨国企业而言,东道国市场中的媒体声誉资源对其海外生存和发展同样至关重要。尤其是在发达国家市场,新兴市场跨国企业通常面临着双重劣势——外来者劣势和来源国劣势所导致的合法性危机(杨勃,2019)。因此,未来研究可以从东道国市场视角探讨企业如何通过发送有效的信号提升其东道国媒体声誉。

接受编辑:李瑜

收稿日期:2021年7月23日

接受日期:2022年6月13日

作者简介:

阎海峰,华东理工大学商学院教授、博士生导师,在复旦大学获得管理学博士学位,在 *Asia Pacific Journal of Management*、*Management and Organization Review*、《管理世界》、《南开管理评论》、《中国工业经济》和《科研管理》等

重要国内外学术刊物发表论文50余篇,当前研究兴趣为企业国际化。

吴琼,华东理工大学商学院博士研究生,在《外国经济与管理》学术期刊发表过论文,当前研究兴趣为企业国际化。

田牧,华东理工大学商学院博士后,在马德里自治大学获得管理学博士学位,在 *Management Decision* 等学术期刊发表论文数篇,当前研究兴趣为跨文化管理和技术创新。

王启虎(通讯作者, E-mail: ecustwangqihu@163.com),上海应用技术大学经济与管理学院讲师,在华东理工大学获得管理学博士学位,在 *Chinese Management Studies* 和《管理学季刊》等学术期刊发表论文数篇,当前研究兴趣为企业国际化。

参考文献

- [1] 才国伟、邵志浩、徐信忠:《企业和媒体存在合谋行为吗?——来自中国上市公司媒体报道的间接证据》,《管理世界》,2015年第7期。
- [2] 陈建辉:《“走出去”,提升核心竞争力》,《经济日报》,2011年5月18日。
- [3] 陈雪、孙慧莹、王雨鹏、杨金娟、陈丹妮:《媒体声誉与企业债务融资——基于媒体文本情绪大数据的证据》,《中央财经大学学报》,2021年第1期。
- [4] 陈泽艺、李常青:《媒体报道与资产定价:研究综述》,《外国经济与管理》,2017年第3期。
- [5] 戴亦一、潘越、刘思超:《媒体监督、政府干预与公司治理:来自中国上市公司财务重述视角的证据》,《世界经济》,2011年第11期。
- [6] 方红星、楚有为:《公司战略与商业信用融资》,《南开管理评论》,2019年第5期。
- [7] 冯潇、孟卫东、黄波、张尔聪:《企业与政府

间的创新信号传递与反馈研究》，《科学学与科学技术管理》，2020年第8期。

[8] 高雨辰、万滢霖、张思：《企业数字化、政府补贴与企业对外负债融资——基于中国上市企业的实证研究》，《管理评论》，2021年11期。

[9] 郭玥：《政府创新补助的信号传递机制与企业创新》，《中国工业经济》，2018年第9期。

[10] 胡曙虹、杜德斌、范蓓蕾：《中国企业 R & D 国际化：时空格局与区位选择影响因素》，《地理研究》，2019年第7期。

[11] 纪炀、周二华：《CEO 利益诉求需要借口吗？——媒体声誉的正名作用》，《财经论丛》，2017年第10期。

[12] 纪炀、周二华、蒋国银：《媒体报道、战略惯性与企业绩效——基于中国上市公司的经验证据》，《管理评论》，2020年第6期。

[13] 邝艳华、叶林、张俊：《政策议程与媒体议程关系研究——基于1982至2006年农业政策和媒体报道的实证分析》，《公共管理学报》，2015年第4期。

[14] 蓝庆新、黄婧涵、李飞：《海外高科技人才回流对中国区域经济发展的影响研究——基于门槛效应的实证分析》，《科技管理研究》，2019年第10期。

[15] 雷根强、郭玥：《高新技术企业被认定后企业创新能力提升了吗？——来自中国上市公司的经验证据》，《财政研究》，2018年第9期。

[16] 李培功、沈艺峰：《媒体的公司治理作用：中国的经验证据》，《经济研究》，2010年第4期。

[17] 李子彪、王楠、孙可远：《国际化行为对高新技术企业创新绩效的影响机理——基于吸收能力的中介效应》，《科技管理研究》，2019年第8期。

[18] 李紫莹：《投资拉美政治风险不容忽视》，《国际商报》，2011年第2期。

[19] 连燕玲、刘依琳、高皓：《代理 CEO 继任与媒体报道倾向——基于中国上市公司的经验分析》，

《中国工业经济》，2020年第8期。

[20] 刘启亮、李祎、张建平：《媒体负面报道、诉讼风险与审计契约稳定性——基于外部治理视角的研究》，《管理世界》，2013年第11期。

[21] 马玉琪、扈瑞鹏、赵彦云：《企业性质、行业差异与高新技术企业退出研究》，《科学学研究》，2018年第9期。

[22] 邱立成、杨德彬：《中国企业 OFDI 的区位选择——国有企业和民营企业的比较分析》，《国际贸易问题》，2015年第6期。

[23] 王娟、王启虎、阎海峰：《企业国际化信号对国内政府资源撬动作用研究》，《管理学季刊》，2017年第1期。

[24] 王升华：《政府与媒体的互动关系》，《中共中央党校学报》，2009年第4期。

[25] 魏冬、冯采：《空气污染对地区科技创新水平的影响研究——基于专利授权大数据的证据》，《南方经济》，2021年第8期。

[26] 吴先明、黄春桃：《中国企业对外直接投资的动因：逆向投资与顺向投资的比较研究》，《中国工业经济》，2016年第1期。

[27] 吴先明、苏志文：《将跨国并购作为技术追赶的杠杆：动态能力视角》，《管理世界》，2014年第4期。

[28] 武力超、杨帆、姜炎鹏、肖成琳：《中国企业跨国并购的区位选择是否偏好全球城市？：基于东道国异质性视角的实证分析》，《世界经济研究》，2021年第7期。

[29] 向东、余玉苗：《国有企业引入非国有资本对创新绩效的影响——基于制造业国有上市公司的经验证据》，《研究与发展管理》，2020年第5期。

[30] 薛求知、冯锋：《中国企业跨国并购的信号作用》，《技术经济》，2019年第7期。

[31] 杨勃：《新兴经济体跨国企业国际化双重劣

势研究》，《经济管理》，2019年第1期。

[32] 杨玉龙、孙淑伟、孔祥：《媒体报道能否弥合资本市场上的信息鸿沟？——基于社会关系网络视角的实证考察》，《管理世界》，2017年第7期。

[33] 杨珍增：《地理距离与跨国公司的直接投资动机——基于美国跨国公司数据的研究》，《经济经纬》，2017年第3期。

[34] 翟胜宝、徐亚琴、杨德明：《媒体能监督国有企业高管在职消费么？》，《会计研究》，2015年第5期。

[35] 赵凯、王鸿源：《政府R&D补贴政策与企业创新决策间双向动态耦合与非线性关系》，《经济理论与经济管理》，2018年第5期。

[36] 朱建民、崔心怡：《国际技术并购因素组态与二元创新绩效关系研究》，《科学学研究》，2022年第5期。

[37] Barney, J. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 1: 99-120.

[38] Bednar, M. K. 2012. Watchdog or lapdog? A behavioral view of the media as a corporate governance mechanism. *Academy of Management Journal*, 1: 31-150.

[39] Blake, D. J., & Moschieri, C. 2017. Policy risk, strategic decisions and contagion effects: Firm-specific considerations. *Strategic Management Journal*, 3: 732-750.

[40] Buckley, P. J., Clegg, L. J., Cross, A. R., Liu, X., Voss, H., & Zheng, P. 2007. The determinants of Chinese outward foreign direct investment. *Journal of International Business Studies*, 4: 499-518.

[41] Child, J., & Marinova, S. 2014. The role of contextual combinations in the globalization of Chinese firms. *Management and Organization Review*, 3: 347-371.

[42] Child, J., & Pleister, H. 2003. Governance and management in China's private sector. *International Management*, 3: 13-23.

[43] Child, J., & Rodrigues, S. B. 2005. The Internationalization of Chinese firms: A case for theoretical extension. *Management & Organization Review*, 3: 381-410.

[44] Chun, R. 2005. Corporate reputation: Meaning and measurement. *International Journal of Management Reviews*, 2: 91-109.

[45] Cloudt, M., Hagedoorn, J., & Kranenburg, H. V. 2006. Mergers and acquisitions: Their effect on the innovative performance of companies in high-tech industries. *Research Policy*, 5: 642-654.

[46] Colovic, A., Lamotte, O., & Yang, J. 2021. Investors' decisions following acquisition announcements: A configurational analysis of the role of acquirers' resources, capabilities, and strategic fit with the target firm. *European Management Review*, 1: 1-17.

[47] Connelly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., & Reutzel, C. R. 2011. Signaling theory: A review and assessment. *Journal of Management*, 1: 39-67.

[48] Deephouse, D. L. 2000. Media Reputation as a strategic resource: An integration of mass communication and resource-based theories. *Journal of Management*, 6: 1091-1112.

[49] Deng, P. 2009. Why do Chinese firms tend to acquire strategic assets in international expansion? *Journal of World Business*, 1: 74-84.

[50] Deng, P. 2013. Chinese outward direct investment research: Theoretical integration and recommendations. *Management and Organization Review*, 3: 513-539.

[51] Deng, P., & Yang, M. 2015. Cross-border mergers and acquisitions by emerging market firms: A comparative investigation. *International Business Review*, 1: 157-172.

[52] Desbordes, R., & Vauday, J. 2007. The political influence of foreign firms in developing countries. *Eco-*

nomics & Politics, 3: 421–451.

[53] Fisch, C., Block, J., & Sandner, P. 2019. The impact of acquisitions on Chinese acquirers' innovation performance: An empirical investigation of 1545 Chinese acquisitions. *Journal of Business Economics*, 2: 125–153.

[54] Graf-Vlachy, L., Oliver, A. G., Banfield, R., König, A., & Bundy, J. 2020. Media coverage of firms: Background, integration, and directions for future research. *Journal of Management*, 1: 36–69.

[55] Graffin, S. D., Wade, J. B., Porac, J. F., & McNamee, R. C. 2008. The impact of CEO status diffusion on the economic outcomes of other senior managers. *Organization Science*, 3: 457–474.

[56] Hiatt, S., & Sine, W. D. 2014. Manu Militari: The institutional contingencies of stakeholder relationships on entrepreneurial performance. *Organization Science*, 4: 633–652.

[57] Huyghebaert, N., & Van de Gucht, L. M. 2004. Incumbent strategic behavior in financial markets and the exit of entrepreneurial start-ups. *Strategic Management Journal*, 7: 669–688.

[58] Jory, S. R., & Ngo, T. N. 2014. Cross-border acquisitions of state-owned enterprises. *Journal of International Business Studies*, 9: 1096–1114.

[59] Kioussis, S., Popescu, C., & Mitrook, M. 2007. Understanding influence on corporate reputation: An examination of public relations efforts, media coverage, public opinion, and financial performance from an agenda-building and agenda-setting perspective. *Journal of Public Relations Research*, 2: 147–165.

[60] Laamanen, T. 2007. On the role of acquisition premium in acquisition research. *Strategic Management Journal*, 13: 1359–1369.

[61] Li, S., & Tallman, S. 2011. MNC strategies, exogenous shocks, and performance outcomes. *Strategic Management Journal*, 10: 1119–1127.

[62] Lu, H., Hong, J., Chen, Q., & Deng, P. 2019. Impact of overseas M&As on Chinese service enterprises' market value. *The Service Industries Journal*: 1–21.

[63] Luo, Y., & Tung, R. L. 2007. International expansion of emerging market enterprises: A spring board perspective. *Journal of International Business Studies*, 4: 481–498.

[64] Makino, S., Lau, C. M., & Yeh, R. S. 2002. Asset-exploitation versus asset-seeking: Implications for location choice of foreign direct investment from newly industrialized economies. *Journal of International Business Studies*, 3: 403–421.

[65] Morck, R., Yeung, B., & Zhao, M. 2008. Perspectives on China's outward foreign direct investment. *Journal of International Business Studies*, 3: 337–350.

[66] Mullainathan, S., & Shleifer, A. 2005. The market for news. *American Economic Review*, 4: 1031–1053.

[67] OuYang, Z., Xu, J., Wei, J., & Liu, Y. 2017. Information asymmetry and investor reaction to corporate crisis: Media reputation as a stock market signal. *Journal of Media Economics*, 2: 82–95.

[68] Peng, M. W., & Su, W. 2014. Cross-listing and the scope of the firm. *Journal of World Business*, 1: 42–50.

[69] Ranft, A. L., & Lord, M. D. 2002. Acquiring new technologies and capabilities: A grounded model of acquisition implementation. *Organization Science*, 4: 420–441.

[70] Reuer, J. J., & Ragozzino, R. 2014. Signals and international alliance formation: The roles of affiliations

and international activities. *Journal of International Business Studies*, 3: 321–337.

[71] Rossi, S. , & Volpin, P. F. 2004. Cross-country determinants of mergers and acquisitions. *Journal of Financial Economics*, 2: 277–304.

[72] Rugman, A. M. , & Li, J. 2007. Will China's multinationals succeed globally or regionally? . *European Management Journal*, 5: 333–343.

[73] Spatareanu, M. 2007. Searching for pollution havens: The impact of environmental regulations on foreign direct investment. *Journal of Environment & Development*, 2: 161–182.

[74] Spence, M. 1974. Competitive and optimal responses to signals: An analysis of efficiency and distribution. *Journal of Economic Theory*, 3: 296–332.

[75] Stiglitz, J. E. 2000. The contributions of the economics of information to twentieth century economics. *The Quarterly Journal of Economics*, 4: 1441–1478.

[76] Tambini, D. 2010. What are financial journalists for. *Journalism Studies*, 2: 158–174.

[77] Tao, F. , Liu, X. , Gao, L. , & Xia, E. 2017. Do cross-border mergers and acquisitions increase short-term market performance? The case of Chinese firms. *International Business Review*, 1: 189–202.

[78] Teerikangas, S. , & Thanos, I. C. 2018. Looking into the “Black Box” unlocking the effect of integration on acquisition performance. *European Management Journal*, 3: 366–380.

[79] Van den Bogaerd, M. , & Aerts, W. 2015.

Does media reputation affect properties of accounts payable? *European Management Journal*, 1: 19–29.

[80] Vogler, D. , Schranz, M. , & Eisenegger, M. 2016. Stakeholder group influence on media reputation in crisis periods. *Corporate Communications*, 3: 322–332.

[81] Williams, R. J. , Schnake, M. E. , & Fredenberger, W. 2005. The impact of corporate strategy on a firm's reputation. *Corporate Reputation Review*, 3: 187–197.

[82] Williams, R. J. , Schnake, M. E. , & Fredenberger, W. 2005. The impact of corporate strategy on a firm's reputation. *Corporate Reputation Review*, 3: 187–197.

[83] Wry, T. , Deephouse, D. L. , & Mcnamara, G. 2006. Substantive and evaluative media reputations among and within cognitive strategic groups. *Corporate Reputation Review*, 4: 225–242.

[84] Xue, H. , Zeng, S. , Sun, D. , & Shi, J. J. 2021. Impacts of Peers' Mergers and Acquisitions on Firm Innovation. *IEEE Transactions on Engineering Management*: 1–16.

[85] Yamakawa, Y. , Peng, M. W. , & Deeds, D. L. 2008. What drives new ventures to internationalize from emerging to developed economies? . *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1: 59–82.

[86] Yan, H. , Wang, J. , & Deng, P. 2018. Outbound linkage and inbound leverage for emerging multinationals: A signaling theory perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 2: 347–372.

创业退出：研究述评与未来展望^{*}

□ 陈颖颖 于晓宇 蔺楠 逯畅

领域编辑推荐语：

“创业退出是创业过程重要一环，但相对创业进入所受关注较少。本文较为全面地对这一话题做了综述和展望，希望激起学术界更多研究。”

——Yong Li

摘 要：健康的创业生态不仅需要鼓励创业进入，更需要畅通退出渠道。创业退出是创业者离开自己创建的企业，从企业所有权或决策权中逐渐脱离的过程。作为创业过程的重要环节，创业退出不仅在个体层面上决定了创业者的试错成本，在组织层面上影响企业的稳定与发展，也对创业资源在不同行业、地区的流动和配置存在重要影响。然而，既有研究针对创业退出的关注尚不充分，存在以下研究缝隙：概念界定模糊、研究问题零散、本土研究的理论价值不足等。通过对相关文献的系统回顾，本文厘清了创业退出的定义及内涵，并从前因、策略和影响等方面构建了创业退出研究的理论框架。最后，基于当前的研究现状与局限，本文从研究主题拓展、本土理论构建、跨学科方法应用三个方面提出了未来研究方向。

关键词：创业退出；创始人；创业过程；退出策略；退出绩效

一、引言

创新创业是落实我国创新驱动发展战略的重要手段。长期以来，国家出台了各类

^{*} 本文受国家自然科学基金面上项目“大型企业创业型项目失败的情绪反应与恢复机制：一个多层模型”（71972126）、国家自然科学基金重大项目“创新驱动创业的重大理论与实践问题研究”（72091310）课题一“数字经济下的创新驱动创业的基础理论”（72091315）、上海市教育委员会科研创新计划（人文社科重大项目）“中国本土创业学核心理论的突破与建构：基于社会网络视角的创业失败管理研究”（2019-01-07-00-09-E00078）的资助。本文曾在工商管理学者公益讲堂等汇报，作者团队感谢南开大学商学院张玉利教授、乔治亚理工大学商学院刘东教授、浙江大学管理学院杨俊教授等对本文提出的宝贵意见。感谢《管理学季刊》编辑部、评审专家、领域编辑以及主编对本文的建设性指导。文责自负。

政策鼓励更多个体投身创新创业活动,国内兴起了一股创业潮,随之而来的是高水平的创业退出率。根据2020年《全球创业观察报告》,2019年中国的创业退出率已经逼近创业进入率。创业退出对创业者、创业企业乃至社会经济的可持续发展都存在重要影响。对创业者而言,创业退出是收割创业成果的重要环节。摩拜单车和ofo创始人不同的退出决策对两人造成了截然不同的财务与声誉后果。同时,创业退出可以视为个人职业生涯的新起点。个体在创业退出后可以再创业,或选择成为天使投资人、风险投资人或回到雇佣市场。对企业来说,创业退出通常是一个里程碑事件。在企业创建或发展等阶段,创业退出对企业的稳定和发展都会产生重要影响。在社会经济层面,创业者是市场活力的重要来源,创业退出会影响企业家精神等关键生产资源的配置效率,因此对深化供给侧结构性改革、激发市场活力、实现经济社会持续健康发展具有重要意义(Nikolova et al., 2021; 蔡莉和于晓宇, 2015)。

创业退出(entrepreneurial exit)是指创始人或创始团队成员离开他们所创建的企业,并从企业所有权或决策权中逐渐脱离的过程(DeTienne, 2010)。自DeTienne(2010)在*Journal of Business Venturing*上发表论文对创业退出进行明确的界定后,创业退出得到越来越多的关注。然而,过往研究常将创业退出与创业失败、企业退出、CEO离职等相近概念混淆,不仅模糊了创业退出的研究边界,也难以凸显创业退出研究的独特性。其次,创业学者在创业退出领域的涉足尚浅,与创业进入研究相比,创业研究对于创业退出的意向、策略、行为和

影响所知甚少。同时,目前国际主流期刊上的创业退出研究多基于西方情境,对该领域文献的系统梳理有助于为国内学者提供系统的理论和方法知识,明确重要且前沿的研究话题,并识别中国情境下创业退出的独特性,推动本土研究的开展和理论构建。综上,来自实践方面的迫切需求及本土理论发展的重要性,有必要对创业退出文献进行系统梳理,构建既有研究的理论框架,并提出未来研究的主要方向 and 议题。

二、文献检索与数据分析

(一) 文献检索

本文在Web of Science的核心合集数据库(SSCI)中以“Entrepreneur*”“Founder*”分别与“Exit”“Disengage*”“Departure”结合进行主题检索,时间截至2020年8月7日,共获得684篇文献。多位作者通过阅读和讨论文献标题和摘要,剔除与研究主题不符的文献后,剩余76篇文献。在此基础上,本文选择*Journal of Business Venturing*(JBV)、*Entrepreneurship Theory and Practice*(ETP)、*Strategic Entrepreneurship Journal*(SEJ)、*International Small Business Journal*(ISBJ)、*Journal of Small Business Management*(JSBM)、*Small Business Economics*(SBE)等创业研究期刊以及*Academy of Management Journal*(AMJ)、*Academy of Management Review*(AMR)、*Administrative Science Quarterly*(ASQ)、*Journal of Management*(JM)、*Journal of Management Studies*(JMS)、*Organization Science*(OS)、*Strategic Management Journal*

(SMJ) 等管理领域高水平期刊, 在 SCOPUS 数据库中补充检索 2017 年至 2020 年 8 月 7 日已经在线发表的文献, 新增 2 篇符合条件的待刊文献。此外, 本文还在谷歌学术中搜索创业退出相关的会议文献, 获得 4 篇相关文献。最终, 本文将上述 82 篇符合条件的英文文献作为分析对象。

国内也有学者关注创业退出, 但相关研究尚处于起步阶段。本文选择国家自然科学基金委管理科学部认定的 30 种管理科学重要期刊^①和《管理学季刊》, 将“创业*”或“创始*”与“退出”或“离*”结合在中国知网数据库进行主题检索, 获得 13 篇相关文献。这些研究分别从创业者认知(何良兴和张玉利, 2020)、

创业团队治理(张广琦等, 2016; 孙继伟和李晓琳, 2018; 朱仁宏等, 2019)、企业绩效(吕斐斐等, 2019)以及制度环境(贺小刚等, 2019)等视角考察了创业退出的前因, 同时, 检验了创业退出在个体层面(杨学儒等, 2019; 杨小娜等, 2019; 郑馨等, 2019)和企业层面(贺小刚等, 2011, 2013; 于晓宇和陶向明, 2015; 张京心等, 2017)的影响。

(二) 数据分析

从发文数量看, 自 DeTienne (2010) 在 *Journal of Business Venturing* 发表论文对创业退出进行明确界定后, 相关研究增长较快(见图 1)。但是, 从创业文献总量来看, 创业研究对退出阶段的关注远不及其他创业阶段(Murnieks et al.,

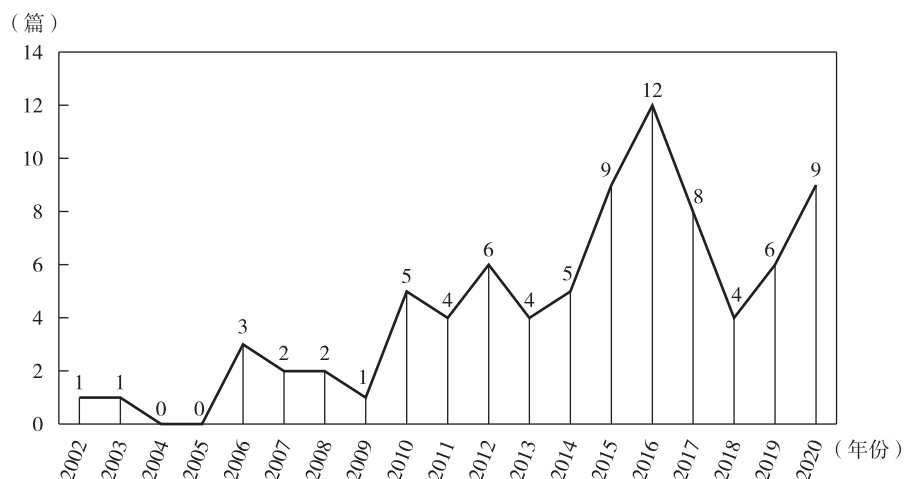


图 1 创业退出英文文献的年份分布

资料来源: 笔者根据相关文献整理和总结。

^① 30 种管理科学重要期刊:《管理世界》《管理科学学报》《系统工程理论与实践》《数量经济技术经济研究》《中国软科学》《金融研究》《中国管理科学》《系统工程学报》《会计研究》《系统工程理论方法应用》《管理评论》《管理工程学报》《南开管理评论》《科研管理》《情报学报》《公共管理学报》《管理科学》《预测》《运筹与管理》《科学学研究》《中国工业经济》《农业经济问题》《管理学报》《工业工程与管理》《系统工程》《科学与科学技术管理》《研究与发展管理》《中国人口·资源与环境》《数理统计与管理》《中国农村经济》。

2020), 聚焦创业退出的文献更少 (Wennberg & DeTienne, 2014)。在研究方法方面 (见表 1), 超过 80% 的文献是基于一手、二手数据的定量研究, 定性研究主要采用了多案例研究和扎根理论研究方法。从研究主题来看, 既有研究涵

盖了创业退出的定义、前因、策略和影响四个主题。其中, 创业退出前因是既有研究的重点, 占现有文献半数以上。我们围绕以上四个主题进行了文献梳理, 相关研究变量、理论视角, 以及研究变量之间的关系如图 2 所示。

表 1 创业退出研究方法统计

研究方法	文献数量		
理论研究	5		
定性研究	7		
定量研究	68	一手数据	21
		二手数据	37
		一手+二手	5
		实验	4
		仿真模拟	1
混合方法 (定性+定量)	2		
合计	82		

资料来源: 笔者根据相关文献整理和总结。

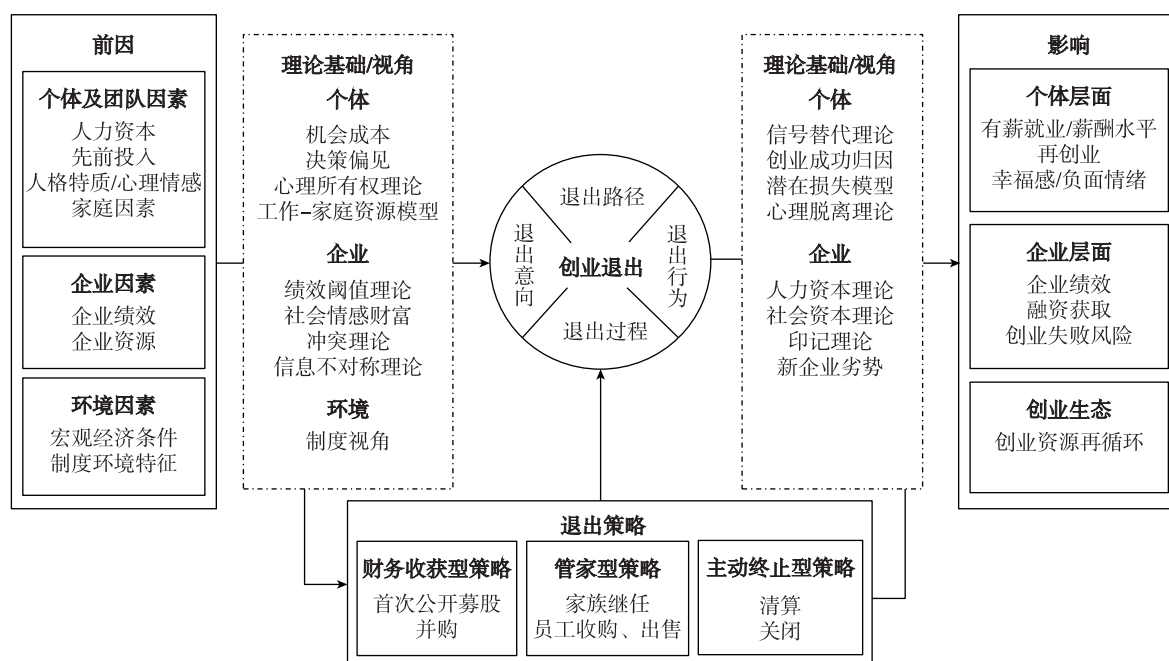


图 2 创业退出研究主题框架

资料来源: 笔者根据相关文献整理和总结。

三、创业退出定义及内涵

（一）定义与内涵

由于研究问题、理论视角等差异，既有研究对创业退出有着不同的定义。DeTienne（2010）聚焦某一次创业活动，把创业退出定义为私营企业创始人或创始团队成员离开所创建的企业，在不同程度上从企业所有权和决策权中脱离的过程。这是当前研究最广泛采用的定义。在分析层次上，该定义关注创始人（团队）而不是企业；在企业类型上，关注私营企业而非公开上市公司（私营企业的创始人通常拥有更高比例的所有权，并且对企业拥有高度的控制权，因此，在退出决策中享有更高的自主权）；在结果变量上，不仅关注行业或企业的变动和绩效，更关注创业者的行为和情感等。

同时，一些学者从职业选择的角度将创业退出定义为个体不再将创业作为未来职业的决策（Callanan & Zimmerman，2016）。例如，创业者退休（Morris et al.，2020）或者退出创业后长期或永久地转向雇佣市场或失业等其他职业状态（Van Praag，2003；Dawson & Henley，2013；Beiler，2017）。一般来说，创业者退出某一次创业并不意味着告别创业活动，如习惯性创业者（habitual entrepreneur）通常会经历多次创业退出（MacMillan，1986）。本文采纳 DeTienne（2010）的定义，聚焦创始人退出某一家创业企业的行为和过程。

（二）概念辨析

既有研究经常将创业退出与 CEO 离职、企业退出、创业失败等概念混淆，为了更深入地理解创业退出的独特性，本文将创业退出与其他相近概念进行了比较分析（见表 2）。

表 2 创业退出与相关概念比较

概念	分析主体	联系	区别
CEO 离职	个体	创业退出与 CEO 离职都涉及个体离开企业	①CEO 退出一般只涉及经营权，创业退出不仅包括所有权和经营权的退出，还涉及心理所有权退出； ②与 CEO 相比，创始人在离开/退出决策中享有更高的自主权
企业退出	企业	①两者均是创业生态的退出机制； ②企业退出时，创业退出必然发生	关注的主体不同，创业退出强调创始人从企业离开，发生创业退出时，企业可能继续存续，也可能退出
创业失败	个体/企业	①在创业失败狭义定义下，创业失败必然导致创业退出； ②在创业失败广义定义下，除创始人随企业一并退出外，还可能出现以下情况：创始人退出但企业存续、创始人与企业均不退出	①创业退出是个体的决策，创业失败通常是企业的经营结果； ②创业退出可能发生在创业失败情境下，也可能发生在企业经营良好，甚至 IPO 等成功情境

资料来源：笔者根据相关文献整理和总结。

第一，既有研究已经掌握了大量关于 CEO 离职的知识，但这些知识不能直接用于解释创

业退出。尽管创始人在创业早期通常会兼任企业 CEO，但是，相较于职业经理人担任的 CEO，

创始人在企业建立和成长过程中投入了大量时间和金钱,从而与企业建立起一种类似于“父子”的情感纽带 (Lahti et al., 2019), 对企业拥有强烈的心理认同和情感依附 (Wasserman, 2003; Souitaris et al., 2020)。因此, 与 CEO 离职不同, 创业退出不仅涉及所有权、决策权的退出, 还包括心理所有权 (psychological ownership) 退出 (DeTienne, 2010; Rouse, 2016)。其次, CEO 离职的研究多关注大型上市公司, 这些公司的 CEO 拥有的股权较少, 并受董事会控制 (Ucbasaran et al., 2003); 而创业退出研究则更关注私营企业, 这类企业的创始人拥有较高比例的所有权和控制权, 在创业退出决策上享有更大的自主权 (Morris et al., 2020)。

第二, 企业退出是指整个经营实体的关闭 (DeTienne, 2010), 意味着企业死亡 (Coad, 2014)。因此, 企业退出必然伴随创业退出。这类创业者和企业同时退出的现象是过往研究关注的焦点 (DeTienne & Cardon, 2012)。然而, 创业者也可以采取首次公开募股、家族继任、出售等退出策略, 在企业继续运营的情况下实现退出。根据 2020 年《全球创业观察报告》披露的数据, 中国超过四成的创业退出发生在企业存续期间。

第三, 早期研究基于效用最大化视角将创业退出与创业失败等同 (Wennberg et al., 2010), 认为创业退出是伴随创业失败、企业绩效不佳的个体选择。然而, 上述定义存在问题: 首先, 创业失败不是创业退出的必要条件。研究表明, 创始人在企业绩效良好时也会选择退出 (Jenkins & McKelvie, 2016)。此外, 创业退

出并不是源于纯粹的财务动机。创始人也可能出于退休或家庭等非财务动机选择退出 (Justo et al., 2015)。其次, 创业退出并非创业失败的必然结果。过往研究在广义上将创业失败定义为创业者或创业企业未达成预期目标的阶段性情境或事实 (Politis & Gabrielsson, 2009); 在狭义上将创业失败界定为创业企业由于无法达到预期目标而被迫终止的情景 (McGrath, 1999; Ucbasaran et al., 2009)。就广义创业失败而言, 创业者在失败后仍可能继续留在企业, 尝试让企业“起死回生”。

(三) 退出类型

既有研究根据退出动机、退出程度、退出绩效等标准划分创业退出的类型。

基于退出动机, 研究将创业退出划分为主动 (自愿) 退出 (voluntary exit) 和被动 (非自愿) 退出 (involuntary exit) (Van Praag, 2003; Coad, 2014; Nikolova et al., 2021)。主动退出是指创业者由于缺乏继续经营的意愿或动机, 包括出于个人原因 (例如退休、健康问题和家庭原因等)、追求其他财务或职业机会而主动退出企业 (Justo et al., 2015), 或者已经达到或完成创业目的 (例如, 创业者为获得临时收入创建企业, 并在缓解收入压力后解散企业) (DeTienne & Chandler, 2010; Folta et al., 2010; DeTienne et al., 2015); 被动退出则是指创业者由于企业经营不善等原因而被迫退出 (如企业破产) (Justo et al., 2015)。

基于退出程度, 过往研究将创业退出划分为部分退出 (partial exit) 和完全退出 (full exit) (Souitaris et al., 2020)。部分退出包括经营权退出 (managerial partial exit) 和所有权退出

(financial partial exit)，前者指创业者离开管理层，但保留对企业的所有权；后者指创业者放弃所有权，但仍保留管理层职位；完全退出是指创业者同时从经营权和所有权上退出。由于没有人能强迫创始人出售自己的股份，因此，所有权退出一般属于主动退出；尽管管理权退出也是创业者的自主选择，但不排除“被迫”的可能性。

基于退出绩效，研究将创业退出划分为成功的退出和失败的退出（Collewaert, 2012）。既有研究主要基于实现的退出策略评估退出的财务绩效。具体而言，将通过IPO、并购实现的退出界定为成功的退出，而将通过清算和关闭企业实现的退出界定为失败的退出（Lee & Lee, 2015）。然而，这存在一定的操作风险。首先，最终实现的退出策略与财务绩效的关系是复杂的。Wennberg等（2010）研究发现，清算和出售两种策略在企业财务良好或面临财务困境时都可能被采用。更重要的是，对创业者来说，退出成功与否不仅取决于财务收益，个人声誉、员工利益等非财务绩效也是评价退出成败的重要标准（Strese et al., 2018）。

四、创业退出的原因

创业者从产生退出意向到最终退出受到多方面因素的共同影响（Wennberg & DeTienne, 2014）。本文从创业者、创业团队、企业 and 环境四个方面介绍创业退出的原因。

（一）创业者因素

创业者因素是影响创业退出的关键因素

— 108 —

（Wennberg et al., 2010），既有研究围绕创业者的人力资本、先前投入、个体特质、心理情感以及家庭因素等开展了大量研究。第一，人力资本理论是过往退出研究的主要理论基础。既有研究主要探讨了各类经验对创业退出的影响（Boeker & Karichalil, 2002; Oberschachtsiek, 2012; Rocha et al., 2015）。工作经验方面，既有研究基于工作内容、担任职务和受雇企业等进行分类，揭示了工作经验与创业退出之间的复杂关系。在行业经验、创业经验方面，有研究表明，当前所在行业经验与创业退出负相关，创业经验与创业退出正相关。既有研究还关注了先前就业状态对创业退出的影响，发现创业进入前处于失业状态、工作变动频繁的创业者更可能退出（Joona, 2010; Rocha et al., 2015）。此外，身心健康也是重要的人力资本（Wolfe & Patel, 2019; Hatak & Zhou, 2021）。研究表明，创业者的健康状况越差，退出的可能性越高（Hessels et al., 2018; Hsu et al., 2019）。

第二，先前投入。Elfenbein等（2017）研究发现，相较于不持有任何股权的管理者，持有股权的创业者会延迟退出（exit delay）业绩不佳的企业。同时，新增资本投资（来自企业留存收益或创业者的额外投入）也会降低创业退出的可能性（Wennberg et al., 2010）。除了财务投入，创业者的心理投入也会降低退出的可能性（Kammerlander, 2016; Zhu et al., 2018）。Yamakawa和Cardon（2017）基于承诺升级框架检验了先前投入对创业者从困境企业退出速度（exit speed）的影响。研究结果表明，先前的时间投入、资金投入都会减缓退出速度；

与预期相反,雇员数量与创业退出速度显著正相关。一个潜在的解释是在企业陷入困境时,如果雇佣成本较高,创业者倾向快速退出以减少对雇工的后续投入。

第三,创业者特质。Caliendo等(2014)使用大五人格理论,检验了五种人格特质与创业退出的关系,发现宜人性(agreeableness)与创业退出意向正相关;同时,研究还发现风险承担性(risk tolerance)与创业退出意向存在正“U”型关系,这一发现可以为女性创业者(风险承担性较低)有更高的创业退出率提供解释和依据。此外,乐观与创业退出意向负相关(Lindblom et al., 2020);但过度乐观的创业者会设定过高的预期目标,更可能对创业结果感到失望而选择退出企业(Dawson & Henley, 2013)。与过度乐观不同,Chen等(2018)研究发现,过度自信会减缓创业退出速度。

第四,创业者的心理和情绪因素。工作压力是导致创业退出的重要心理因素(Beutell et al., 2019)。既有研究表明,工作幸福感(Lindblom et al., 2020)、情绪衰竭(Sardeshmukh et al., 2021)等在工作压力与创业退出的关系中起中介作用。此外,Hsu等(2019)研究表明,创业后悔与创业退出显著正相关。需要注意的是,成功的创业者同样会经历工作压力、创业后悔(entrepreneurial regret)等负面情绪。Souitaris等(2020)聚焦企业成功IPO情境的研究发现,较低的权力水平会导致创业者产生挫折感(frustration),进而增加退出的可能性。

第五,创业者的家庭因素。家庭支持对创

业退出意向有重要的影响,Zhu等(2017)基于挑战-阻碍工作压力源模型,揭示了家庭支持对创业退出意向的作用机制。然而,家庭有时会成为创业的阻力。既有研究表明,工作-家庭冲突对创业退出意向存在正向影响(Hsu et al., 2016; Beutell et al., 2019)。同时,家庭因素对创业退出的影响有显著的性别差异,女性创业者更可能因为家庭因素等原因主动选择退出(Rybczynski, 2015; Justo et al., 2015; Sardeshmukh et al., 2021)。

(二) 创业团队因素

在创业团队因素方面,既有研究主要考察了团队构成与团队治理两方面因素对创业退出的影响。团队构成方面,创业团队在年龄、教育、创业经历和行业经验等方面的异质性都会增加团队成员退出的可能性,那些与创业团队平均水平偏离越大的成员越可能退出(Ucbasaran et al., 2003; Hellerstedt et al., 2007)。在团队治理方面,创业退出决策可能是创始人与团队成员相互协商的结果,也可能是与成员发生冲突的结果(Caliendo et al., 2012; Collewaert, 2012; Collewaert & Fassin, 2013; Loane et al., 2014)。Breugst等(2015)构建了创业团队股权分配公平性与创业团队成员退出的动态模型,发现高感知的股权分配公平性会触发积极的团队互动螺旋(团队凝聚力提高和团队冲突减少之间形成相互强化的关系),降低创业团队成员退出的可能性;低感知的股权分配公平性会触发消极的团队互动螺旋(团队凝聚力下降和团队冲突增加之间形成相互强化的关系),增加创业团队成员退出的可能性。

（三）企业因素

在企业因素方面，过往研究聚焦企业绩效对创业退出的影响。企业绩效下滑或绩效不佳是导致创业退出的重要原因（Hsu et al., 2019），但既有研究表明，创业者在企业绩效表现良好时也可能选择退出（Wennberg et al., 2010; Souitaris et al., 2020）。此外，还有研究发现企业绩效与创业退出存在非线性关系（Boeker & Karichalil, 2002; Chen & Thompson, 2015）。Boeker 和 Karichalil（2002）研究发现，企业成长与创业退出呈正“U”型关系，即创始人在较低或较高的企业成长水平下都更有可能退出。当企业成长性较低时，创始人被质疑不具胜任力而承受退出压力；当企业成长性较高时，企业发展对创始人提出了更多的能力要求，同样会使创业者承受退出压力。此外，还有研究基于阈值理论认为，创业退出并不是企业绩效的严格函数，而是由企业绩效和期望水平共同决定的。Zhu 等（2018）研究发现，相较于期望顺差，期望落差显著降低了创业坚持的可能性。

（四）环境因素

既有研究主要从经济和制度两个方面探讨了宏观环境对创业退出的影响。在经济环境方面，Beiler（2017）检验了总体经济形势对创业退出的影响，发现良好的经济形势会降低创业退出的可能性。Kwak 和 Lee（2017）研究发现，在经济衰退期进入的创业者表现出更高的风险规避水平。因此，在企业绩效下降或者不确定性增加时，这些创业者更可能退出。研究据此提出，经济衰退恶化了企业家精神。但是，Davidsson 和 Gordon（2016）研究发现，经济危

机并不会增加创业退出。这是因为，经济危机不仅对创业活动产生了不利影响，同时也恶化了其他经济活动的处境。

目前围绕制度对创业退出影响的研究比较少。Fuentelsaz 等（2021）研究发现，市场支持制度（market-supporting institutions）有助于减少由于财务困境或融资困境导致的创业退出。Shirokova 等（2015）区分了正式制度和非正式制度，发现不健全的财产权保护制度以及企业依赖政治关联均会对创始人 CEO 向职业经理人让渡企业经营权产生负面影响。

五、创业退出策略

创业退出策略是指创业者计划采用的退出途径，通常形成于创业早期阶段（DeTienne, 2010; DeTienne et al., 2015）。创业退出策略不仅会影响创业者最终的退出决策和行为，还会影响企业未来的决策和行为，包括资源获取、企业成长和 risk 倾向等。因此，洞察早期阶段的创业退出策略至关重要。根据既有研究，创业退出策略包括首次公开募股、并购、员工收购、家族继任、出售、清算（DeTienne & Chandler, 2010; DeTienne & Cardon, 2012）以及关闭（Wennberg & DeTienne, 2014）七类。DeTienne 等（2015）将上述退出策略划分为财务收获型退出策略、管家型退出策略和主动终止型退出策略三大类，为退出策略研究提供了一个系统性的框架。如表 3 所示，财务收获型退出策略（financial harvest exit strategies）包括首次公开募股和并购；管家型退出策略（stewardship exit strategies）包括家族继任、员工收购和出

售；主动终止型退出策略（voluntary cessation strategies）包括清算和关闭。

表 3 各类创业退出策略比较

	财务收获型退出策略	管家型退出策略	主动终止型退出策略
具体策略	首次公开募股、并购	家族继任、员工收购、出售	清算、关闭
风险收益性	高	中	低
退出策略实施的复杂性	高	家族继任、员工收购：中 出售：低	低
创始人在策略实施后对企业管理施加影响的可能性	首次公开募股：中； 并购：低	家族继任、员工收购：高； 出售：低	—

资料来源：笔者根据相关文献整理和总结。

在个体层面，过往研究主要围绕创业者的人力资本对创业退出策略选择的影响。研究发现，受教育程度高的创业者偏好首次公开募股和并购策略，厌恶家族继任策略；拥有较多创业经验、管理经验或行业经验的创业者偏好财务收获型退出策略、管家型退出策略（DeTienne & Cardon, 2012；Leroy et al. , 2015）。Van Teeffelen 和 Uhlaner（2013）发现，相较于通用型人力资本，专用型人力资本能更有效地预测退出策略的决策。例如，拥有并购经验的创业者偏好出售策略。此外，既有研究还考察了创业者认知特征对退出策略决策的影响。从创业动机来看，内在动机与管家型退出策略正相关，自主性动机与管家型策略负相关（DeTienne et al. , 2015）。从决策逻辑来看，因果推理与财务收获型退出策略正相关，与主动终止型退出策略负相关；效果推理与退出策略的关系较为复杂，实验维度与首次公开募股策略正相关，可承受损失与清算策略正相关、灵活性维度与清算策略负相关（DeTienne & Chandler, 2010；DeTienne et al. , 2015）。从退出意愿来看，Leroy 等（2015）研究发现，创业退出意愿与出售策略正相关。

在企业层面，企业资源对退出策略的决策具有重要影响。总体来说，企业资源与财务收获型退出策略、管家型退出策略正相关，与主动终止型退出策略负相关（DeTienne & Cardon, 2008；Van Teeffelen & Uhlaner, 2013；DeTienne et al. , 2015）。此外，在家族企业创始人退出情境中，退出策略决策还会受到社会情感财富（socio-emotional wealth）的影响。Dehlen 等（2014）研究发现，企业年龄（作为情感依恋的驱动因素）与家族成员继任策略正相关。DeTienne 和 Chirico（2013）基于社会情感财富和阈值理论（threshold theory），构建了社会情感财富、绩效阈值和退出策略的理论模型，认为社会情感财富会降低可接受的绩效阈值，促使创业者偏好家族继任策略，厌恶出售策略和清算策略。

六、创业退出的影响

创业退出不仅对创业者、创业企业有重要影响，对社会经济的发展也有深远影响。然而，相较于创业退出的前因研究，创业退出的影响研究相对较少。

（一）个体层面

创业者退出后的职业状态是既有研究的重点。相关数据表明，约一半的新生创业者在七年内会回归雇佣市场（Evans & Leighton, 1989）。针对这一群体，既有研究着重关注了创业退出对薪酬水平的影响。一些学者发现，与一直在雇佣市场的就业者相比，创业退出会磨损个体在雇佣市场的人力资本，尤其是那些创业进入前收入较高、短期创业后快速退出及退出后受雇于小企业的个体（Hyytinen & Rouvinen, 2008; Mahieu et al., 2021）。这是因为，雇佣有创业经历的个体是有风险的，低于市场平均水平的薪酬是雇主对雇佣风险的响应。但也有研究发现，经历创业退出个体的薪酬处于市场平均水平，那些从高绩效企业退出，受雇于高速变化、高创新性企业的个体还可能获得更高的薪酬（Luzzi & Sasson, 2016）。其次，除了进入雇佣市场，再创业是创业者退出后的另一类职业选择。Hessels 等（2011）研究表明，创业退出会增加创业者再创业的可能。一种积极的理论解释是，先前创业经历有助于创业者积累人力资本，提升创业能力，进而促使其再创业；另一种消极的理论解释是，先前的创业经历导致创业者在雇佣市场被边缘化，迫使其不得不再次创业。然而，既有研究还没有对上述理论机制进行充分的实证检验。Simmons 等（2016）比较了成功和失败的退出经历对再创业意向的影响，发现失败的创业退出会削弱预防定向创业者再次创业的意向，而成功的创业退出对促进定向创业者再次创业意向的促进作用没有得到验证。最后，还有一部分创业者，尤其是移民创业者在退出后可能处于失业状态

（Joona, 2010; Bird & Wennberg, 2016）。

此外，既有研究探讨了创业退出对创业者的情绪、幸福感等心理状态的影响。创业者与其企业存在较强的身份联系和情感纽带（Lahti et al., 2019），创业退出会导致创业者产生负面情绪。Rouse（2016）构建了工作导向—心理脱离路径—负面情绪的理论模型，发现自我强化导向的创业者会通过组合型路径退出（在退出前准备后续规划）；管家导向的创业者会通过连环型路径退出（在退出后准备后续规划）。在组合型退出路径中，创业者对新企业的预期认同发生在实际退出行为之前，对新企业的预期认同显著高于对原有企业的去认同化，因此，创业者在退出过程中会体验更多的积极情绪；而在连环型退出路径中，创业者对新企业的预期认同发生在实际退出之后，对原有企业的去认同化显著高于对新企业的预期认同，因此在退出过程中会体验更多的负面情绪。在幸福感方面，Mattes（2016）研究发现，创业满意度是创业者退出后幸福感水平的重要影响因素。相较于拥有高创业满意度的个体，低创业满意度的个体在退出后的生活和工作满意度都有明显提升。Nikolova 等（2021）区分主动退出和被动退出后发现：①主动退出会提升创业者退出后的生活和健康满意度；被动退出会降低创业者退出后的生活和健康满意度，并且生活满意度的下降幅度显著高于健康满意度，这表明创业退出的代价主要是心理成本。②与员工被动离职相比，创业者被动退出对其生活满意度的影响更为严重和持久；主动离职和主动退出对满意度的影响没有显著区别。

（二）企业层面

创业退出对企业的影响是一把“双刃剑”。一方面，创始人退出增加了企业实现首次公开募股的可能性；另一方面，失去创始人的人力资本和社会资本，也可能将企业置于失败的危险之中（Beckman et al., 2007）。部分研究区分了创业退出对不同绩效指标的影响。DeTienne（2010）研究发现，创业者通过首次公开募股策略实现退出可以为企业带来诸多益处，包括提高管理能力、融资能力及企业合法性等。但针对创新绩效，相较于首次公开募股，通过并购实现创业退出企业的创新绩效更好（Aggarwal & Hsu, 2014）。Loane 等（2014）的多案例研究发现，创业退出会损失企业资源，减缓企业的国际化进程；但创业退出对企业国际化的影响并不总是消极的，创业退出为企业重新配置资源提供了契机，有利于促进企业国际化进程。此外，还有研究探讨了创业退出与企业失败风险的关系。研究表明，创业退出会增加企业失败风险，并且这种影响会随着退出成员的增加而增加；创业团队规模（Bamford et al., 2006）、企业年龄（Guenther et al., 2016）、企业规模、企业正规化均会削弱上述关系；相较于服务业企业，创业退出对制造业、工程业企业的失败风险影响更大（Oertel & Walgenbach, 2012）。

（三）创业生态

目前，探索创业退出在创业生态系统中的角色和影响的研究非常稀少。创业退出意味着创业生态系统中创业资源的流动、重新配置和再利用（Loane et al., 2014）。有创业经历，尤其有成功创业经历的创业者是人力资本（创业经验）、财务资本（创业收益）、社会资本（创

业网络）等创业资源的载体。在退出之后，创业者可以通过创建企业（例如，乔布斯首次退出苹果公司后创立了 NeXT、皮克斯动画；季琦退出携程后陆续创立了如家、汉庭），担任其他公司董事、CEO，成为天使投资人、风险投资家（沈南鹏退出携程后成为红杉资本合伙人），或者致力于前沿科技研究（拼多多创始人黄峥卸任董事长后发起成立繁星公益基金）重新配置创业资源。成功的创业退出意味着创业者将其人才资本、财务资本和社会资本部分或全部转移到新的创业活动之中，创造新的经济或社会价值，并实现这些创业资源的增值，进而持续优化创业生态系统中创业资源配置与利用效率，提高创业活动的能级，提升创业生态系统的活力（Mason & Harrison, 2006）。

七、结论与讨论

创业退出是创业者收获创业成果，企业实施创业扭转（pivot）、组织变革的重要契机，也是创业生态优化配置创业资源的重要方式。作为创业过程的一个重要环节，创业退出逐渐成为一个新兴且重要的研究领域。本文对创业退出研究的相关文献进行了梳理，包括创业退出的概念内涵、前因、策略及后续影响四个主题，从而对创业退出的现有研究有了一个更全面、系统的认识。总体来看，创业退出研究尚处于早期阶段，仍存在诸多问题有待进一步探索。为了推进创业退出研究的发展，本文尝试从拓展研究主题、构建本土理论及应用跨学科方法三个方面提出未来研究方向，围绕四个主题（退出决策、退出过程、退出影响及退出情境）、

两个思路（本土理论、前沿方法）提出一系列有益且重要的研究问题。

（一）研究展望

第一，拓展创业退出的研究主题。

首先，丰富创业退出决策研究。创业退出决策是过往研究的重点，既有研究在“创业者是否决定退出企业”的问题上积累了较为丰富的成果，但围绕创业退出决策仍有许多研究机会。例如，为什么创业者选择完全退出而不是部分退出？为什么创业者选择从成功企业中主动退出？这些问题尚未得到充分研究（Souitaris et al.，2020）。此外，尽管既有研究检验了创业退出决策的前因变量，但是较少考察创业退出决策的理性和有效性。在高不确定的创业过程中，创业者很难理性决策（Shepherd et al.，2015；Nicolaou et al.，2019）。创业者会由于“虚假成功”，错失退出的最佳时机，遭受高额的财务损失；也可能被“虚假失败”误导，盲目退出，与成功失之交臂（Elfenbein et al.，2017；Camuffo et al.，2020）。因此，未来可以围绕以下问题开展研究：为什么创业者会做出非理性的退出决策和行为？创业者如何更理性地退出？创业退出的有效性如何评价？

其次，打开创业退出过程的“黑箱”。创业退出是一个复杂的过程（Wennberg & DeTienne，2014；Morris et al.，2020）。从时间跨度来看，创业退出可能经历了一个漫长的过程，也可能作为突发性事件在较短时间内完成。未来研究可比较不同时间跨度下创业退出过程的异同。从涉及层面来看，除了行动层面的退出，未来研究可结合微观基础深入研究创始人在认知、情绪、神经与生物学层面的退出机制（Rouse，

— 114 —

2016；李炜文等，2021）。此外，创业退出过程的研究可为解释创业退出的影响提供新的视角（Patzelt et al.，2021）。未来研究可以检验退出过程的不同性质对创业者和企业的影响。例如，对创业者而言，一个顺利的退出过程会对他/她的随后创业意向产生积极影响，而充满冲突的退出过程可能抑制其再创业意向。对企业而言，创始人在退出前与联合创始人、创业团队成员和投资人等的充分沟通会帮助利益相关者理解创始人的退出决定；相反地，缺少沟通的创业退出决策可能会引发利益相关者的激烈反应，影响企业的稳定和发展。

再次，在创业退出的影响方面，既有研究相对较少，未来研究应全面探索创业退出对个体、企业及创业生态系统的影响。一方面，除了创业退出的即时、短期影响，未来研究需要关注创业退出的长期影响。在个体层面，现有研究聚焦雇佣市场的短期效应，发现创业退出后进入雇佣市场个体的薪酬低于其他就业者。然而，相较于人力资本磨损的绝对程度，磨损是否持续存在才是影响我们对创业回报理解的关键（Mahieu et al.，2021）。人力资本磨损持续的时间与创业退出的代价正相关，不仅会降低创业者退出的意愿，还会影响其随后创业意愿。在社会经济层面，未来研究可以检验创业退出率对地区创业生态、经济增长、产业转型升级等的影响。另一方面，从组态和事件特征的视角检验创业退出对企业的影响。基于组态视角开展人、组织和环境匹配研究的思路已经在战略研究中得到广泛应用（Miller，1986），未来可以在创业退出的影响研究中采用组态视角，检验创业者、退出行为、企业、环境等因

素对企业的共同影响。根据事件系统理论 (Morgeson et al., 2015), 应充分考虑创业退出事件的时间、空间、强度三个因素, 未来研究可以结合事件系统理论等, 更准确地评估创业退出事件的影响力及后果, 减少创业退出对企业的不良“冲击”。

最后, 区分和拓展创业退出的研究情境。家族企业是创业退出研究关注的一类独特情境。相较于非家族企业, 家族企业创始人退出与二代继任的过程紧密交织 (Huang et al., 2020)。家族企业创始人退出的最佳时机是什么? 哪一种退出方式更有利于代际传承? 现阶段已有的研究并没有对上述问题给予充分的回应 (Yu et al., 2022)。同时, 其他情境, 如社会创业、学术创业、农民创业等情境仍未得到重视。这些情境的独特性会使创业退出研究得到新的发现。在社会创业情境下, 创业者追求经济价值和社会价值双重目标 (Dees, 1998), 企业绩效与创业退出之间存在更复杂的因果关系。在学术创业情境下, 创业者常采取混合型创业 (hybrid entrepreneurship), 在创业的同时保留了他们的研究职位 (Jain et al., 2009)。这类创业方式可能意味着相对较低的创业努力, 更容易导致创业退出; 但从混合创业逐步进入完全创业的方式可以降低失败风险, 提高创业成功的可能性 (Raffiee & Feng, 2014)。此外, 连环/组合创业为我们探讨多次创业活动对退出决策的影响提供了研究情境。在组合创业情境中, 焦点企业只是创业者创业组合中

的一个期权 (McGrath, 1999; McGrath & Mac-Millan, 2000), 他/她从焦点企业中退出的决策还受到其他创业项目的影响。

第二, 构建创业退出的本土理论。

尽管众多研究者已经认识到依赖西方理论研究中国管理和创业问题的局限性, 但目前使用本土理论对中国管理实践进行实证检验的研究仍比较少 (Redding & Witt, 2015)。一个重要的原因是, 中国本土理论的发展还处于初期阶段。中国特色管理学理论体系构建主要有两个源泉: 一是中华优秀传统文化中的思想及中国现代思想; 二是以现代企业管理活动为核心内容的中国管理实践 (Li et al., 2012; 于晓宇等, 2019; 周泽将等, 2021; 蔡莉等, 2021)。创业退出研究可基于此进行中国本土理论探索:

首先, 着力追踪中国本土的创业退出实践, 揭示中国问题背后的观念、机制和因果关系。从国家战略来看, 提升创业活动的质量和创新性是落实创新驱动发展国家战略的核心任务。在这一现实背景下, 探索如何引导创业者退出低成长性、低创新性的创业活动具有重要的理论和现实意义。然而, 既有研究致力于“如何降低创业退出率”的问题, 对上述问题尚未给予足够重视。从制度环境来看, 破产制度决定了创业的最大下行风险 (Lee et al., 2007), 是失败创业者体面退出的重要保障。近些年, 我国的企业破产法不断完善, 个人破产法也在逐步实施^①, 为探索破产法的有效性提供了丰富的

^① 2019年7月,《加快完善市场主体退出制度改革方案》明确提出研究建立个人破产制。2020年6月2日,深圳针对《个人破产条例》公开征求意见,率先推出我国首部个人破产法规。2021年3月1日,《深圳经济特区个人破产条例》正式实施。随后,国内其他省份相继开展“与个人破产制度功能相当试点”工作。2020年12月2日,浙江省高级人民法院发布《浙江法院个人债务集中清理(类个人破产)工作指引(试行)》;2021年12月7日,江苏省高级人民法院发布《关于开展“与个人破产制度功能相当试点”工作中若干问题的解答》。

数据和案例。同时,最新的研究表明破产法的有效性在一定程度上取决于每个国家的文化环境(Damaraju et al., 2021)。未来的研究可以结合中国独特的制度与文化环境,探索破产法在促进中国创业者低成本退出、提高再创业质量方面的作用。

其次,立足中国传统文化,提炼本土情境构念,构建本土创业理论。东西方管理差异根源主要在于文化差异。根植于中国本土哲学、历史和文化的研究是发掘中国管理理论的重要方向(Buton et al., 2022)。从社会环境来说,中国社会是一个讲人情、重面子的社会(费孝通, 1985; 黄光国, 1988; 翟学伟, 1995)。人情社会中,个体的决策行为逻辑往往基于“社会人”假设,而非“理性人”“经济人”假设。因此,西方理论在解释中国创业者的退出决策和行为方面存在局限性。儒家文化长期在中国传统文化中占据主导地位,对中国人的言行举止产生着深远影响。儒家尊崇“君子以义为利”的义利观,包含尊重他人权益的内容。这从文化视角为创业者在退出过程中关注和保护其他利益相关者权益的行为提供了解释。当然,中国传统文化博大精深,儒家以外的其他文化流派也是本土理论的重要性源泉,例如,源于道家思想的阴阳平衡视角(Li, 2012)、生生不息导向(罗肖依和孙黎, 2019)。未来研究可以将创业进入和创业退出视为创业活动的阴阳两面,探索两者之间的相互作用、动态平衡对创业生态的影响。此外,中国古典哲学思想和民间智慧也蕴含重要的启示。“功遂身退,天之道也”暗含了进退有度的辩证思维;“存地失人,人地皆失;存人失地,人地皆存”有利于指导创业

者更辩证地认识企业和个人之间的关系;“留得青山在,不怕没柴烧”启发创业者从未来、长期的视角来看待创业退出决策的价值。综上,未来研究可以结合中国本土实践与中华文化智慧,进一步挖掘中国情境下创业退出实践的独特规律,为中国创业者理性退出提供指导。

第三,应用跨学科研究方法。

与其他管理学研究类似(Butus et al., 2013; Aguinis et al., 2020),创业退出研究在以下四方面存在方法论局限:①因果关系证据不足(如截面数据导致因果关系证据不足);②没有考虑样本或情境的独特性(如特定国家、特定时期的样本);③变量测量的有效性(如单维度测量的局限);④研究设计存在缺陷(如受限于数据,没有控制一些因素的影响)。近年来,新技术、新方法的快速发展为克服上述局限提供了思路 and 方案(Maula & Stam, 2020)。未来研究可以借助最新的研究方法解读更深层的创业退出决策和行为规律。

首先,未来的创业退出研究可以更多地采用实验设计,为关注的因果关系提供充分的证据。实验设计适合考察一些特定的创业退出问题。例如,通过实验室实验开展创业退出决策的干预研究,检验哪些干预策略能更有效地帮助创业者理性退出。这些研究的结论具有更高的可操作性,可以更好地指导创业退出实践。此外,未来研究可以采取准实验设计检验个人破产法在帮助创业者低成本退出方面的效用,对比破产法在各个地区不同的细化规则(如深圳市和浙江省的个人破产法对免责期有不同的规定)的作用效果等。

其次,样本或情境异质性所带来的挑战也

是发展理论的契机。目前国际主流期刊上的创业退出研究多基于西方情境。独特的制度和文化环境导致中国情境下的创业退出与西方国家情境存在显著差异。因此,选取本土典型的创业退出实践进行案例研究,挑战已有假设,涌现新的构念、构建新的理论,是未来研究的重要方向。同时,中国不同地区的经济、制度和文化环境相似但略有不同,未来研究还可以采用多案例设计检验既有理论在中国不同地区的解释力。

再次,基于传统方法的创业退出研究仍处于行为观察阶段,难以揭示创业者做出退出决策的认知和心理过程。神经科学工具能够深入个体的神经系统 and 大脑 (Nicolaou et al., 2019), 为探索创业退出决策相关的神经学和生物学机制奠定了基础。例如,未来研究有必要揭示沉没成本影响创业退出决策的神经学机制,为创业者克服“沉没成本效应”,理性退出提供指导。同时,神经科学工具可以实时跟踪创业者的生理指标,有助于减少个体主观因素导致的测量偏差,为创业者在退出过程中的情绪体验等提供更准确的测量数据,获得更科学的研究结论 (于晓宇等, 2021)。

最后,大数据具有量大、来源多样以及快速生成、扩散和反馈等特点 (Schwab & Zhang, 2019), 对克服诸多方法论挑战均有帮助。一是帮助研究者获取公开数据库和调研数据之外的新数据,突破单一层面 (如只有企业层面的数据)、特定时期 (如仅收集了某些年份的数据) 的限制,大数据可以解决不太理想的研究设计带来的方法论挑战。二是利用大数据技术重新分析现有数据获得新的测量方式,提高测量的

有效性。以创业者在退出过程中的情绪体验为例,相较于创业者事后的自我评价,使用文本挖掘等技术获取的情绪数据的有效性更高。此外,大数据的多来源特性也克服了共同方法偏差的问题。

(二) 实践启示

随着中国成为全球创业最活跃的地区之一,中国的创业退出率也迎来了高峰。创业退出已成为一个普遍且重要的实践问题。结合既有研究较为稳健的结论发现,下文具体讨论了对创业者、创业企业以及政策制定者的实践启示。

对创业者而言,本文对其退出意向的发展、退出策略的选择以及退出影响的管理均有实践启示。首先,既有研究表明,创业退出的前因包括创业者个体、创业团队、企业以及环境等多个层面的因素。创业者不仅要对自己的人力资本、人格特质等有深刻的认识,及时调整负面的心理和情绪状态,协调好工作-家庭关系,还要提高创业团队治理的有效性,才能尽可能延缓或抑制退出意向的产生和发展;同时,创业者要关注企业的绩效水平、发展阶段以及外部环境的变化,适时而退。

其次,创业者在创业早期制定的退出策略与最终实现的退出策略高度相关,并对未来企业的发展具有深远的影响 (Wennberg & DeTienne, 2014)。因此,创业者应尽早制定退出策略。可供创业者选择的退出策略包括首次公开募股、并购、员工收购、家族继任、出售、清算和关闭企业等。这些策略没有绝对的优劣之分,但在风险收益性、退出复杂性和退出后继续参与企业管理的可能性等方面有所差异 (DeTienne et al., 2015)。创业者应当根据创业

目标，同时结合个人能力和企业资源等选择适当的退出策略。

最后，创业退出会对创业者的未来职业和身心健康产生重要影响。创业者应采取一些措施来管理创业退出的负面影响：在职业发展方面，财务资源是创业者顺利度过职业过渡期，并且重新出发的重要保障。理性退出有利于创业者最大化财务收益，最小化财务损失。因此，创业者有必要掌握理性退出的决策方法，对非理性退出的诱因保持警惕。在身心健康方面，创业退出通常会导致负面情绪，创业者采取组合型退出路径可以缓解退出产生的负面情绪（Rouse, 2016）。同时，既有研究表明，主动退出的创业者拥有更高水平的幸福感（Nikolova et al., 2021）。因此，无论在何种情形下，创业者要尽可能给自己留有主动退出的余地。

对创业企业而言，创始人退出是一个“里程碑”事件，控制好创业退出过程对企业稳定 and 发展的影响重大。具体而言，创业企业应“以终为始”，在创业退出的事前做好计划和预案。然而，创业退出是多方面因素共同导致的，这大大增加了创业退出成为一个突发性事件的可能性。此时，创业企业更需要在退出的事中和事后有意识地引导事件的发展，化“危机”为“契机”。

对政策制定者而言，要认识创业退出与创业进入在创业生态系统中的作用同等重要，为创业者理性退出营造良好的营商环境：让失败的创业者能够“体面”退出，不因“无路可退”而铤而走险，并保存再创业的动力；让成功的创业者能够“优雅”退出，使其收获创业收益，并鼓励其将创业收益配置于更可能创造

经济社会价值的方向，最终让创业生态“生生不息”。

接受编辑：Yong Li

收稿时间：2021 年 2 月 28 日

接受时间：2022 年 6 月 6 日

作者简介：

陈颖颖，上海财经大学商学院博士研究生，上海企业创新与高质量发展研究中心研究人员。研究领域为创业退出、创业融资与创业企业成长等。在《管理科学学报》、《管理科学》、*Technological Forecasting and Social Change* 等国内外权威期刊发表论文；撰写教学案例入选第七届“全国百篇优秀管理案例”。曾荣获 CMIC 2019 Best Session Paper Awards、2019 中国技术创新与创业学术年会优秀论文等。

于晓宇（通讯作者，yuxiaoyu@vip.126.com），2010 年在上海交通大学获得管理学博士学位，上海大学特聘教授，上海大学管理学院教授、博导、副院长，上海高水平地方高校“数字创新管理与治理”重点创新团队负责人，上海企业创新与高质量发展研究中心（上海市软科学研究基地）首席专家、主任。研究领域为创业失败、企业成长、神经创业学等。入选国家“万人计划”青年拔尖人才等国家级高层次人才计划。主持国家自然科学基金项目 4 项。骨干参加国家自然科学基金重大项目等国家重大/重点项目多项。发表英文论文 40 余篇，中文论文 70 余篇。担任 *Entrepreneurship Research Journal* 联合主编、*Journal of Management Studies*、*Human Relations* 等期刊编委，《管理学季

刊》领域编辑、《管理案例研究与评论》编委、《研究与发展管理》专题编委、《工业工程与管理》编委等。获教育部霍英东教育基金会高等院校青年教师奖、宝钢优秀教师奖等荣誉。

蔺楠, 2004年在西安交通大学获得管理学博士学位, 上海财经大学商学院教授、博士生导师, 曾在清华大学公共管理学院从事博士后研究, 哈佛商学院和悉尼大学访问学者。先后在管理科学与工程, 公共管理、工商管理等多领域进行跨界研究。主持并参与多项国家自然科学基金项目、社会科学基金项。在国内外学术刊物发表文章40余篇, 出版专著《公共风险资本与私人风险资本合作机制研究》, 主持翻译《创新设计思维》。近年来致力于创业资源动员、新创企业成长与治理研究。

逮畅, 上海大学管理学院硕士研究生。研究领域为创业退出、绩效反馈与企业风险行为。

参考文献^①

[1] 蔡莉、于晓宇:《走出构建创业生态的认识误区》, 人民日报, 2015-12-08 (007)。

[2] 蔡莉、张玉利、蔡义茹、杨亚倩:《创新驱动创业:新时期创新创业研究的核心学术构念》,《南开管理评论》, 2021年第4期。

[3] 杜运周:《组织与创业领域——组态视角下的创业研究》,《管理学季刊》, 2019年第3期。

[4] 费孝通:《乡土中国》, 三联书店出版社 1985年版。

[5] 何良兴、张玉利:《失败恐惧与创业抉择关系研究——宽容氛围与创业精神的视角》,《研究与发展管理》, 2020年第2期。

[6] 贺小刚、燕琼琼、梅琳、李婧:《创始人离任

中的权力交接模式与企业成长——基于我国上市公司的实证研究》,《中国工业经济》, 2011年第10期。

[7] 贺小刚、张远飞、梅琳:《创始人离任对企业成长的影响分析》,《管理学报》, 2013年第6期。

[8] 贺小刚、朱丽娜、吕斐斐、贾植涵:《创业者缘何退出:制度环境视角的研究》,《南开管理评论》, 2019年第5期。

[9] 黄光国:《人情与面子:中国人的权力游戏》, 巨流图书公司出版社 1988年版。

[10] 李炜文、于晓宇、任之光、李晓彤:《中国情境下战略与创业微观基础研究机遇与挑战——首届战略与创业微观基础学术会议综述》,《研究与发展管理》, 2021年第6期。

[11] 吕斐斐、贺小刚、朱丽娜、李新春:《家族期望落差与创业退出:基于中国数据的分析》,《管理科学学报》, 2019年第6期。

[12] 罗肖依、孙黎:《生生不息:破解绩效导向的悖论》,《外国经济与管理》, 2019年第5期。

[13] 孙继伟、李晓琳:《创业者与投资方冲突视角下创业者出局的动因研究》,《管理学报》, 2018年第5期。

[14] 杨小娜、苏晓华、万赫:《失败经历会促进创业者的创新型创业吗?——基于前景理论的视角》,《研究与发展管理》, 2019年第4期。

[15] 杨学儒、叶文平、于晓宇、李新春、苏晓华:《哪些创业失败者更可能卷土重来?——基于松-紧文化与制度环境的跨国比较研究》,《管理科学学报》, 2019年第11期。

[16] 于晓宇、陶向明:《创业失败经验与新产品开发绩效的倒U形关系:创业导向的多重中介作用》,《管理科学》, 2015年第5期。

[17] 于晓宇、陶奕达、胥婉恬:《病理学视角下的

^① * 代表计入统计的核心文献。

创业研究：文献综述与未来展望》，《管理学报》，2021年第9期。

[18] 于晓宇、吴祝欣、陈颖颖：《国有企业子公司转型升级的锁定效应——组织惯性的视角》，《管理案例研究与评论》，2019年第6期。

[19] 翟学伟：《中国人的脸面观》，桂冠图书公司出版社1995年版。

[20] 张广琦、陈忠卫、李宏贵：《什么样的创业团队才有助于降低离职倾向？——基于人际信任的视角》，《管理评论》，2016年第12期。

[21] 张京心、廖子华、谭劲松：《民营企业创始人的离任权力交接与企业成长——基于美的集团的案例研究》，《中国工业经济》，2017年第10期。

[22] 郑馨、周先波、陈宏辉、杨甜：《东山再起：怎样的国家制度设计能够促进失败再创业？——基于56个国家7年混合数据的证据》，《管理世界》，2019年第7期。

[23] 周泽将、王浩然、修宗峰：《积极构建中国特色管理学理论体系——基于NSFC管理科学A类期刊刊文（2013~2020年）的分析》，《管理世界》，2021年第9期。

[24] 朱仁宏、王心纯、王雅渲、周琦：《创业团队契约治理与团队成员退出意愿：一个有中介的调节模型》，《研究与发展管理》，2019年第4期。

[25] * Aggarwal, V. A., & Hsu, D. H. 2014. Entrepreneurial exits and innovation. *Management Science*, 60 (4): 867-887.

[26] Aguinis, H., Ramani, R. S., & Cascio, W. F. 2020. Methodological practices in international business research: An after-action review of challenges and solutions. *Journal of International Business Studies*, 51 (9): 1593-1608.

[27] * Bamford, C. E., Bruton, G. D., & Hinson, Y. L. 2006. Founder/chief executive officer exit: A social — 120 —

capital perspective of new ventures. *Journal of Small Business Management*, 44 (2): 207-220.

[28] * Beckman, C. M., Burton, M. D., & O'Reilly, C. A. 2007. Early teams: The impact of team demography on VC financing and going public. *Journal of Business Venturing*, 22 (2): 147-173.

[29] * Beiler, H. 2017. Do you dare? The effect of economic conditions on entrepreneurship among college graduates. *Labour Economics*, 47: 64-74.

[30] * Beutell, N. J., Alstete, J. W., Schneer, J. A., & Hutt, C. 2019. A look at the dynamics of personal growth and self-employment exit. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 25 (7): 1452-1470.

[31] * Bird, M., & Wennberg, K. 2016. Why family matters: The impact of family resources on immigrant entrepreneurs' exit from entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 31 (6): 687-704.

[32] * Boeker, W., & Karichalil, R. 2002. Entrepreneurial transitions: Factors influencing founder departure. *Academy of Management Journal*, 45 (4): 818-826.

[33] * Breugst, N., Patzelt, H., & Rathgeber, P. 2015. How should we divide the pie? Equity distribution and its impact on entrepreneurial teams. *Journal of Business Venturing*, 30 (1): 66-94.

[34] Bruton, G. D., University, J., Zahra, S. A., Ven, A. V. D., & Hitt, M. A. 2022. Indigenous theory uses, abuses, and future. *Journal of Management Studies*, 59 (4): 1057-1073.

[35] Brutus, S., Aguinis, H., & Wassmer, U. 2013. Self-reported limitations and future directions in scholarly reports: Analysis and recommendations. *Journal of Management*, 39 (1): 48-75.

[36] * Caliendo, M., Fossen, F. M., & Kritikos,

A. S. 2014. Personality characteristics and the decision to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42 (4): 787-814.

[37] * Caliendo, M. , Fossen, F. M. , & Kritikos, A. S. 2012. Trust, positive reciprocity, and negative reciprocity: Do these traits impact entrepreneurial dynamics. *Journal of Economic Psychology*, 33 (2): 394-409.

[38] * Callanan, G. A. , & Zimmerman, M. A. 2016. To be or not to be an entrepreneur: Applying a normative model to career decisions. *Journal of Career Development*, 43 (5): 447-461.

[39] Camuffo, A. , Cordova, A. , Gambardella, A. , & Spina, C. 2020. A scientific approach to entrepreneurial decision making: Evidence from a randomized control trial. *Management Science*, 66 (2): 564-586.

[40] * Chen, J. S. , Croson, D. C. , Elfenbein, D. W. , & Posen, H. E. 2018. The impact of learning and overconfidence on entrepreneurial entry and exit. *Organization Science*, 29 (6): 989-1009.

[41] * Chen, J. , & Thompson, P. 2015. New firm performance and the replacement of founder-CEOs. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9 (3): 243-262.

[42] * Coad, A. 2014. Death is not a success: Reflections on business exit. *International Small Business Journal*, 32 (7): 721-732.

[43] * Collewaert, V. , & Fassin, Y. 2013. Conflicts between entrepreneurs and investors: The impact of perceived unethical behavior. *Small Business Economics*, 40 (3): 635-649.

[44] * Collewaert, V. 2012. Angel investors' and entrepreneurs' intentions to exit their ventures: A conflict perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36 (4): 753-779.

[45] Damaraju, N. L. , Barney, J. B. , & Dess, G.

G. 2021. Do stringent bankruptcy laws always deter entrepreneurial activities? A study of cultural influences. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45 (2): 418-439.

[46] * Davidsson, P. , & Gordon, S. R. 2016. Much ado about nothing? The surprising persistence of nascent entrepreneurs through macroeconomic crisis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40 (4): 915-941.

[47] * Dawson, C. , & Henley, A. 2013. Over-optimism and entry and exit from self-employment. *International Small Business Journal*, 31 (8): 938-954.

[48] * Dehlen, T. , Zellweger, T. , Kammerlander, N. , & Halter, F. 2014. The role of information asymmetry in the choice of entrepreneurial exit routes. *Journal of Business Venturing*, 29 (2): 193-209.

[49] * DeTienne, D. R. 2010. Entrepreneurial exit as a critical component of the entrepreneurial process: Theoretical development. *Journal of Business Venturing*, 25 (2): 203-215.

[50] * DeTienne, D. R. , & Cardon, M. S. 2006. Entrepreneurial exit strategies: The impact of human capital. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 26 (5): 1-13.

[51] * DeTienne, D. R. , & Cardon, M. S. 2012. Impact of founder experience on exit intentions. *Small Business Economics*, 38 (4): 351-374.

[52] * DeTienne, D. R. , & Cardon, M. S. 2008. The impact of new venture design on entrepreneurial exit. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 28 (1): 1-13.

[53] * DeTienne, D. R. , & Chandler, G. N. 2010. The impact of motivation and causation and effectuation approaches on exit strategies. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 30 (1): 1-12.

[54] * DeTienne, D. R. , & Chirico, F. 2013. Exit strategies in family firms: How socioemotional wealth drives the threshold of performance. *Entrepreneurship Theory and*

Practice, 37 (6): 1297–1318.

[55] * DeTienne, D. R., McKelvie, A., & Chandler, G. N. 2015. Making sense of entrepreneurial exit strategies: A typology and test. *Journal of Business Venturing*, 30 (2): 255–272.

[56] Dees, J. G. 1998. Enterprising nonprofits. *Harvard business review*, 76: 55–67.

[57] * Elfenbein, D. W., Knott, A. M., Croson, R. 2017. Equity stakes and exit: An experimental approach to decomposing exit delay. *Strategic Management Journal*, 38 (2): 278–299.

[58] Evans, D., & Leighton, L. 1989. Some empirical aspects of entrepreneurship. *American Economic Review*, 79 (3): 519–535.

[59] Folta, T. B., Delmar, F., & Wennberg, K. 2010. Hybrid Entrepreneurship. *Management Science*, 56 (2): 253–269.

[60] * Fossen, F. M. 2012. Gender differences in entrepreneurial choice and risk aversion: A decomposition based on a microeconomic model. *Applied Economics*, 44 (14): 1795–1812.

[61] * Fuentelsaz, L., González, C., & Maicas, J. P. 2021. High-growth aspiration entrepreneurship and exit: The contingent role of market-supporting institutions. *Small Business Economics*, 57 (1): 473–492.

[62] * Grilli, L. 2011. When the going gets tough, do the tough get going? The pre-entry work experience of founders and high-tech start-up survival during an industry crisis. *International Small Business Journal*, 29 (6): 626–647.

[63] * Guenther, C., Oertel, S., & Walgenbach, P. 2016. It's all about timing: Age-dependent consequences of founder exits and new member additions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40 (4): 843–865.

[64] Gunia, B. C., Gish, J. J., & Mensmann, M. 2021. The weary founder: Sleep problems, ADHD-like tendencies, and entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45 (1): 175–210.

[65] * Haapanen, M., & Tervo, H. 2009. Self-employment duration in urban and rural locations. *Applied Economics*, 41 (19): 2449–2461.

[66] Hatak, I., & Zhou, H. 2021. Health as human capital in entrepreneurship: Individual, extension, and substitution effects on entrepreneurial success. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45 (1): 18–42.

[67] * Hellerstedt, K., Aldrich, H. E., & Wiklund, J. 2007. The impact of past performance on the exit of team members in young firms: The role of team composition. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 27 (11): 1–14.

[68] * Hessels, J., Grilo, I., Thurik, R., & Van der Zwan, P. 2011. Entrepreneurial exit and entrepreneurial engagement. *Journal of Evolutionary Economics*, 21 (3): 447–471.

[69] * Hessels, J., Rietveld, C. A., Thurik, A. R., & Van der Zwan, P. 2018. Depression and entrepreneurial exit. *Academy of Management Perspectives*, 32 (3): 323–339.

[70] * Hsu, D. K., Shinnar, R. S., & Anderson, S. E. 2019. “I wish I had a regular job”: An exploratory study of entrepreneurial regret. *Journal of Business Research*, 96: 217–227.

[71] * Hsu, D. K., Wiklund, J., & Anderson, S. E., & Coffey, B. S. 2016. Entrepreneurial exit intentions and the business-family interface. *Journal of Business Venturing*, 31 (6): 613–627.

[72] Huang, X., Chen, L., Xu, E., Lu, F., & Tam, K. C. 2020. Shadow of the prince: Parent-incumbents' coercive control over child-successors in family or-

ganizations. *Administrative Science Quarterly*, 65 (3): 710–750.

[73] * Hyytinen, A., & Rouvinen, P. 2008. The labour market consequences of self-employment spells: European evidence. *Labour Economics*, 15 (2): 246–271.

[74] Jain, S., George, G., & Maltarich, M. 2009. Academics or entrepreneurs? Investigating role identity modification of university scientists involved in commercialization activity. *Research policy*, 38 (6): 922–935.

[75] Jenkins, A., & Mckelvie, A. 2016. What is entrepreneurial failure? Implications for future research. *International Small Business Journal*, 34 (2): 176–188.

[76] * Joona, P. A. 2010. Exits from self-employment: Is there a native-immigrant difference in Sweden? *International Migration Review*, 44 (3): 539–559.

[77] * Justo, R., Detienne, D. R., & Sieger, P. 2015. Failure or voluntary exit? Reassessing the female under performance hypothesis. *Journal of Business Venturing*, 30 (6): 775–792.

[78] * Kaciak, E., Koladkiewicz, I., Thongpapanl, N. T., & Wojtyra, M. 2021. The role of social networks in shaping entrepreneurial exit strategies. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17 (4): 1619 – 1655.

[79] * Kammerlander, N. 2016. I want this firm to be in good hands: Emotional pricing of resigning entrepreneurs. *International Small Business Journal*, 34 (2): 189–214.

[80] * Kotey, B. 2016. Enablers and barriers to exit of regional small business owners in Australia. *Australian Geographer*, 47 (2): 195–214.

[81] * Kwak, G., & Lee, J. 2017. How an economic recession affects qualitative entrepreneurship: Focusing on the entrepreneur's exit decision. *Managerial and Decision*

Economics, 38 (7): 909–922.

[82] * Lam, L., & Seidel, M. D. L. 2020. Hyper-growth exit mindset: Destroying societal well-being through venture capital biased social construction of value. *Journal of Management Inquiry*, 29 (4): 471–474.

[83] Lahti, T., Halko, M. L., Karagozoglu, N., & Wincent, J. 2019. Why and how do founding entrepreneurs bond with their ventures? Neural correlates of entrepreneurial and parental bonding. *Journal of Business Venturing*, 34 (2): 368–388.

[84] * Lee, S. M., & Lee, B. 2015. Entrepreneur characteristics and the success of venture exit: An analysis of single-founder start-ups in the U.S.. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11 (4): 891 – 905.

[85] Lee, S. H., Peng, M. W., & Barney, J. B. 2007. Bankruptcy law and entrepreneurship development: A real options perspective. *Academy of Management Review*, 32 (1): 257–272.

[86] * Leroy, H., Manigart, S., Meuleman, M., & Collewaert, V. 2015. Understanding the continuation of firm activities when entrepreneurs exit their firms: Using theory of planned behavior. *Journal of Small Business Management*, 53 (2): 400–415.

[87] Li, P. P. 2012. Toward an integrative framework of indigenous research: The geocentric implications of Yin-Yang Balance. *Asia Pacific Journal of Management*, 29 (4): 849–872.

[88] Li, P. P., Leung, K., Chen, C. C., & Luo, J. D. 2012. Indigenous research on Chinese management: What and how. *Management and Organization Review*, 8 (1): 7–24.

[89] * Lindblom, A., Lindblom, T., & Wechtler, H. 2020. Retail entrepreneurs' exit intentions: Influence

and mediations of personality and job-related factors. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 54, <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102055>.

[90] * Loane, S., Bell, J., & Cunningham, I. 2014. Entrepreneurial founding team exits in rapidly internationalising SMEs: A double edged sword. *International Business Review*, 23 (2): 468-477.

[91] * Lukeš, M., & Zouhar, J. 2016. The causes of early-stage entrepreneurial discontinuance. *Prague Economic Papers*, 25 (1): 19-36.

[92] * Luque, A., & Jones, M. R. 2019. Differences in self-employment duration by year of entry & pre-entry wage-sector attachment. *Journal of Labor Research*, 40 (1): 24-57.

[93] * Luzzi, A., & Sasson, A. 2016. Individual entrepreneurial exit and earnings in subsequent paid employment. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40 (2): 401-420.

[94] * Mahieu, J., Melillo, F., Reichstein, T., & Thompson, P. 2021. Shooting stars? Uncertainty in hiring entrepreneurs. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 15 (4): 526-567.

[95] * Mason, C., & Harrison, R. T. 2006. After the exit: Acquisitions, entrepreneurial recycling and regional economic development. *Regional Studies*, 40 (1): 55-73.

[96] * Mathias, B. D., Solomon, S. J., & Madison, K. 2017. After the harvest: A stewardship perspective on entrepreneurship and philanthropy. *Journal of Business Venturing*, 32 (4): 385-404.

[97] * Mattes, J. 2016. The impact of transitions into wage-employment for satisfied and unsatisfied entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 22 (3): 375-397.

[98] * Morris, M. H., Soleimanof, S., & White, — 124 —

R. J. 2020. Retirement of entrepreneurs: Implications for entrepreneurial exit. *Journal of Small Business Management*, 58 (6): 1089-1120.

[99] MacMillan, I. 1986. Executive forum: To really learn about entrepreneurship, let's study habitual entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 1 (3): 241-243.

[100] Mahieu, J., Melillo, F., & Thompson, P. 2022. The long-term consequences of entrepreneurship: Earnings trajectories of former entrepreneurs. *Strategic Management Journal*, 43 (2): 213-236.

[101] Maula, M., & Stam, W. 2020. Enhancing rigor in quantitative entrepreneurship research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44 (6): 1059-1090.

[102] McGrath, R. G. 1999. Falling forward: Real options reasoning and entrepreneurial failure. *Academy of Management Review*, 24 (1): 13-30.

[103] McGrath, R., & MacMillan, I. 2000. *The Entrepreneurial Mindset*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

[104] Miller, D. 1986. Configurations of strategy and structure: Towards a synthesis. *Strategic Management Journal*, 7 (3): 233-249.

[105] Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. 2015. Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40 (4): 515-537.

[106] Murnieks, C. Y., Klotz, A. C., & Shepherd, D. A. 2020. Entrepreneurial motivation: A review of the literature and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 41 (2): 115-143.

[107] Nicolaou, N., Lockett, A., Ucbasaran, D., & Rees, G. 2019. Exploring the potential and limits of a neuroscientific approach to entrepreneurship. *International Small Business Journal*, 37 (6): 557-580.

- [108] * Nikolova, M. , Nikolaev, B. , & Popova, O. 2021. The perceived well-being and health costs of exiting self-employment. *Small Business Economics*, 57 (4): 1819-1836.
- [109] * Oberschachtsiek, D. 2012. The experience of the founder and self-employment duration: A comparative advantage approach. *Small Business Economics*, 39 (1): 1-17.
- [110] * Oertel, S. , & Walgenbach, P. 2012. The effect of partner exits on survival chances of SMEs. *Journal of Organizational Change Management*, 25 (3): 462-482.
- [111] Patzelt, H. , Preller, R. , & Breugst, N. 2021. Understanding the life cycles of entrepreneurial teams and their ventures: An agenda for future research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45 (5): 1119-1153.
- [112] * Piva, E. , & Rossi-Lamastra, C. 2017. Should I sell my shares to an external buyer? The role of the entrepreneurial team in entrepreneurial exit. *International Small Business Journal*, 35 (6): 767-784.
- [113] Politis, D. , & Gabrielsson, J. 2009. Entrepreneurs' attitudes towards failure: An experiential learning approach. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 15 (4): 364-383.
- [114] * Richards, M. , Kammerlander, N. , & Zellweger, T. 2019. Listening to the heart or the head? Exploring the "willingness versus ability" succession dilemma. *Family Business Review*, 32 (4): 330-353.
- [115] * Rocha, V. , Carneiro, A. , & Varum, C. A. 2015. Entry and exit dynamics of nascent business owners. *Small Business Economics*, 45 (1): 63-84.
- [116] * Rouse, E. D. 2016. Beginning's end: How founders psychologically disengage from their organizations. *Academy of Management Journal*, 59 (5): 1605-1629.
- [117] * Rybczynski, K. 2015. What drives self-employment survival for women and men? Evidence from Canada. *Journal of Labor Research*, 36 (1): 27-43.
- [118] * Sardeshmukh, S. R. , Goldsby, M. G. , & Smith, R. M. 2021. Are work stressors and emotional exhaustion driving exit intentions among business owners. *Journal of Small Business Management*, 59 (4): 544-574.
- [119] Raffiee, J. , & Feng, J. 2014. Should I quit my day job? A hybrid path to entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 57 (4): 936-963.
- [120] Redding, G. , & Witt, M. A. 2015. Advancing indigenous management theory: Executive rationale as an institutional logic. *Management and Organization Review*, 11 (2): 179-203.
- [121] Schwab, A. , & Zhang, Z. 2019. A new methodological frontier in entrepreneurship Research: Big data studies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43 (5): 843-854.
- [122] Shepherd, D. A. , Williams, T. A. , & Patzelt, H. 2015. Thinking about entrepreneurial decision making: Review and research agenda. *Journal of Management*, 41 (1): 11-46.
- [123] * Shirokova, G. , Vega, G. , & Knatko, D. 2015. Crossing the threshold from founder management to professional management in Russian firms. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 21 (1): 76-106.
- [124] * Simmons, S. A. , Carr, J. C. , Hsu, D. K. , & Shu, C. 2016. The regulatory fit of serial entrepreneurship intentions. *Applied Psychology*, 65 (3): 605-627.
- [125] * Siepel, J. , Cowling, M. , & Coad, A. 2017. Non-founder human capital and the long-run growth and survival of high-tech ventures. *Technovation*, 59:

34-43.

[126] * Sorensen, J. B., & Phillips, D. J. 2011. Competence and commitment: Employer size and entrepreneurial endurance. *Industrial and Corporate Change*, 20 (5): 1277-1304.

[127] * Souitaris, V., Zerbinati, S., Peng, B., & Shepherd, D. 2020. Should I stay or should I go? Founder power and exit via initial public offering. *Academy of Management Journal*, 63 (1): 64-95.

[128] * Stam, E., Thurik, R., & Van der Zwan, P. 2010. Entrepreneurial exit in real and imagined markets. *Industrial and Corporate Change*, 19 (4): 1109-1139.

[129] * Strese, S., Gebhard, P., Feierabend, D., & Brettel, M. 2018. Entrepreneurs' perceived exit performance: Conceptualization and scale development. *Journal of Business Venturing*, 33 (3): 351-370.

[130] * Sung, N., & Kim, J. 2020. Entry and exit of small self-employed businesses in Korea's service industries. *Small Business Economics*, 54 (1): 303-322.

[131] * Ucbasaran, D., Lockett, A., Wright, M., & Westhead, P. 2003. Entrepreneurial founder teams: Factors associated with member entry and exit. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28 (2): 107-128.

[132] Ucbasaran, D., Westhead, P., & Wright, M. 2009. The extent and nature of opportunity identification by experienced entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 24 (2): 99-115.

[133] Van Praag, C. M. 2003. Business survival and success of young small business owners. *Small Business Economics*, 21 (1): 1-17.

[134] * Van Teeffelen, L., & Uhlaner, L. M. 2013. Firm resource characteristics and human capital as predictors of exit choice: An exploratory study of SMEs. *Entrepreneurship Research Journal*, 3 (1): 84-108.

[135] Wasserman, N. 2003. Founder-CEO succession and the paradox of entrepreneurial success. *Organization Science*, 14 (2): 149-172.

[136] Wennberg, K., & DeTienne, D. R. 2014. What do we really mean when we talk about "exit"? A critical review of research on entrepreneurial exit. *International Small Business Journal*, 32 (1): 4-16.

[137] * Wennberg, K., Wiklund, J., Detienne, D. R., & Cardon, M. S. 2010. Reconceptualizing entrepreneurial exit: Divergent exit routes and their drivers. *Journal of Business Venturing*, 25 (4): 361-375.

[138] * Wolfe, M. T., & Patel, P. C. 2019. To your health: Health insurance, self-employment exit, and older entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 57 (2): 593-615.

[139] * Yamakawa, Y., & Cardon, M. S. 2017. How prior investments of time, money, and employee hires influence time to exit a distressed venture, and the extent to which contingency planning helps. *Journal of Business Venturing*, 32 (1): 1-17.

[140] Yu, X., Liu, T., He, L., & Li, Y. 2022. Micro-foundations of strategic decision-making in family business organizations: A cognitive neuroscience perspective. *Long Range Planning*, <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2022.102198>.

[141] * Zhu, F., Burmeisterlamp, K., & Hsu, D. K. 2017. To leave or not? The impact of family support and cognitive appraisals on venture exit intention. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 23 (3): 566-590.

[142] * Zhu, F., Hsu, D. K., Burmeister-Lamp, K., & Fan, S. X. 2018. An investigation of entrepreneurs' venture persistence decision: The contingency effect of psychological ownership and adversity. *Applied Psychology*, 67

(1): 136–170.

[143] * Zolin, R. , Kuckertz, A. , & Kautonen, T.

2011. Human resource flexibility and strong ties in entrepre-

neurial teams. *Journal of Business Research*, 64 (10):

1097–1103.

Contents

When Does High Performance Work Systems Reduce Psychological Contract Violation? —Examining the Joint Moderating Effects of Authoritarian Leadership and Independent Self-Constraint

Yaqing Lin¹ Pucheng Lan²

(1. School of Public Policy, Xiamen University;

2. School of Public Affairs, Xiamen University)

Abstract:

Purpose: Based on social exchange theory, prior literature believes that high performance work systems (HPWS) is the key measure to reduce employees' psychological contract violation. The argument above ignores the complexity of the exchange action between individuals and organizations. Firstly, according to the perspective of multifoci social exchange theory, due to the "virtuality" of the organization, the exchange relationship between employees and organizations is usually expressed as the exchange relationship between employees and multiple specific agents of the organization, and one of the quality of exchange relationships is affected by employees' judgment on the quality of the other exchange relationship. HPWS and direct leaders are the main agents of the organization, while the direct leaders are usually "closer" to employees comparing with the other organizational institutions. Therefore, direct leaders may strengthen or weaken the exchange signal sent by the HPWS. Secondly, because the content and process of social exchange are usually not negotiated by both parties, and the nature and time of return are uncertain, the actual effect of social exchange initiated by the organization will also be affected by the cognition of the other party being exchanged, that is, the employees himself. Thus, due to the complexity above-mentioned, the study proposes that there is some uncertainty in the inhibitory effect of HPWS on employees' psychological contract violation. In view of this, this paper analyzes how employees perceive the social exchange signal released by the HPWS affects their psychological contract violation, and constructs the joint moderating model of authoritarian leadership and independent self-construal on the relationship above.

Methodology: We acquired the valid questionnaires from 1923 employees in Shandong, Jiangsu, Fujian and Guangdong province. The questionnaire is mainly distributed in two ways: on-site questionnaire survey and survey with the assistance of the go

— 128 —

Vernment. In statistical analysis, we first use confirmatory factor analysis to test the reliability and validity of main variables' measurement scales; Then, the basic situation of the samples is presented through descriptive statistical analysis and correlation analysis between variables; Thirdly, the joint moderating model is used to test the joint moderating effect of authoritarian leadership and independent self-construal on the relationship between HPWS and psychological contract violation.

Findings: HPWS is negatively associated with psychological contract violation. However, authoritarian leadership and independent self-construal can weaken this negative relationship respectively. When the level of authoritarian leadership is high, the relationship between HPWS and psychological contract violation is not significant. Similarly, when employees have a high level of independent self-construal, the relationship between HPWS and psychological contract violation is also not significant. Finally, our analysis reveals that the joint moderating model of HPWS, authoritarian leadership and independent self-construal on psychological contract violation is supported. Specifically, the negative relationship between HPWS and psychological contract violation will disappear and turn out to be positive when both authoritarian leadership and independent self-construal are high.

Originality: Firstly, this study brings the exchange relationship between employees and multiple “agents” of the organization and how employees as the other party understand the exchange process into a unified analytical framework, which promotes the academia to view dialectically the double-sided nature of organizational reciprocity measures in the social exchange process and provides systematic empirical evidence for understanding the complexity of social exchange process. Secondly, based on social exchange theory and its latest research development, taking authoritarian leadership and independent self-construal as the starting point, this paper systematically integrates the factors of leader and employee into the theoretical model of the effectiveness of HPWS, which enriches the theoretical perspective of the research on the boundary conditions of HPWS and helps researchers and practitioners recognize that the “positive side” of the HPWS will be blocked under certain conditions, and its “negative side” will be stimulated under some conditions.

Implications: This study provides some implications for the development of enterprises in China. Firstly, enterprises can ensure the weakening effect of HPWS on psychological contract violation through the individual characteristic management of authoritarian leaders and employee with independent self-construal, such as leadership training, employee socialization training and participatory management. Second, enterprises should strengthen the fit between leaders and employees, and take effective measures to avoid the combination of high authoritarian leadership and high independent self-construal, such as increasing the formal and informal interaction between leaders and employees.

Key Words: psychological contract violation; high performance work systems; authoritarian leadership; independent self-construal; social exchange theory

How Shared Leadership Affects Team Performance : A Mediation Analysis with MASEM

Wei Chen¹ Junhui Zhang¹ Yilin Zhang²

(1. School of Economics and Management , Harbin Engineering University ;

2. School of Economics and Management , Harbin University of Science and Technology)

Abstract :

Purpose : In the context of increasingly complex and changeable external environment and increasingly fierce competition , enterprises have put forward higher requirements for the performance improvement of internal teams. As a new type of leadership model that advocates the sharing of leadership functions and responsibilities among team members , shared leadership shows more advantages in improving team performance when compared with the traditional vertical leadership. Although the positive relationship between shared leadership and team performance has been confirmed in numerous empirical studies and meta-analytic reviews , research consensus has not yet reached regarding “how shared leadership affects team performance” and “which mediational mechanism plays a primary role in this relationship” . Therefore , to fill these research gaps , the current study developed and examined a multiple mediation model of shared leadership and team performance.

Methodology : Meta-analytic structural equation modeling (MASEM) , an advanced methodology that combining meta-analytic techniques and structural equation modeling , was used in this paper to test our hypothesized model and research questions. First , we conducted extensive database and manual searches to obtain sufficient research samples (primary-level studies) . Then , we developed four inclusion criteria to screen the samples obtained. Our final sample consisted of 511 independent effect sizes extracted from 382 empirical papers (398 independent studies , $N = 29607$ groups) . On this basis , meta-analytic techniques were used to encode , correct and aggregate the effect sizes to obtain a correlation matrix , which was then used for path analysis in the Mplus 8.3.

Findings : The empirical results of this study provide meta-analytic support for the positive mediating roles of team confidence , team trust and team learning behavior on the relationship between shared leadership and team performance. In addition , when compared with team confidence and team trust , team learning behavior accounts more for the positive relationship between shared leadership and team performance.

Value : The current study makes several theoretical contributions to the shared leadership literature. First , this paper advances the shared leadership theory by identifying multiple mediational processes linking shared leadership to positive team performance. While previous studies simply focus on a single mediating process in interpreting the positive impact of shared leadership on team performance , the current study suggests that future research should take cognitive processes , affective processes , and behavioral processes into consideration simultaneously , as doing so provides us with a more comprehensive understanding of the internal mechanisms through which shared leadership improves team performance. Second , the current study also extends the shared leadership literature by identifying the primary mediating mechanism of the relationship between shared leadership and team performance.

Notably, this finding is important for future research, as it suggests that behavioral processes may better explain why shared leadership leads to positive team performance, which can provide theoretical guidance for future research to select appropriate mediating mechanisms when investigating the impact of shared leadership on team performance. Third, this paper outperforms previous meta-analytic reviews of shared leadership in the methodology adopted. Via MASEM, this study is able to examine a comprehensive mediating model, which allows us to provide meta-analytic explanations for the previous finding that “shared leadership tends to be more strongly related to team attitudinal outcomes, behavioral processes and emergent team states, compared with team performance”.

Implications: This study also has several practical implications. First, as shared leadership can effectively promote team confidence, team trust, team learning behavior and team performance, practicing managers should share leadership functions and responsibilities widely among team members to better improve team effectiveness. Second, our work also sheds light on the ways in which practicing managers can better improve team performance. As the findings indicate a primary mediating role of team learning behavior in the relationship between shared leadership and team performance, we suggest that practicing managers pay more attention to providing positive feedback to the team’s intensive learning behaviors, so as to better improve team performance.

Limitations and suggestions for future research: First, as a common default of meta-analytic studies, the quality of this study will be influenced by the research design adopted by the primary-level studies. Therefore, we suggest future research adopt longitudinal research design and multi-source data as much as possible to improve the reliability of findings of both primary-level and subsequent meta-analytic studies. Second, while this study reveals the mediating roles of team confidence, team trust and team learning behavior in linking shared leadership with positive team performance, there is still a lack of discussion on whether there are further casual connections between these mediating mechanisms. In addition, this paper did not distinguish the national cultural contexts in which the primary-level studies conducted, so it is not clear whether the current research conclusions are held for different national cultural conditions. Thus, we encourage future research to explore these issues to further promote the development of shared leadership theory and practice. Third, while this study only focuses on the impacts of shared leadership on team level outcomes, we found a growing interest in the cross-level impacts of shared leadership on individual level outcomes during our systematic review of the literature. Therefore, we encourage future meta-analyses to investigate the cross-level impacts of shared leadership.

Key Words: shared leadership; team performance; multiple mediation model; MASEM

The Index Measurement and Impacts of Psychological Capital across 28 Provinces in China

Jian Guan¹ Xin Qin² Chen Chen² Limei Cao² Puchu Zhao²

(1. Antai College of Economics & Management, Shanghai Jiao Tong University;

2. Sun Yat-sen Business School, Sun Yat-sen University)

Abstract:

Purpose: Psychological capital defined as an individuals' positive psychological trait in the process of growth and development, which is one of the most important psychological resources to promote individuals' development and performance improvement. Previous research has predominantly focused on between-individual differences in psychological capital such as enhancing employees' work engagement and improving individual and organizational performance, implicitly assume that it distributes homogeneously within different regions. We suggest that scholars may have overlooked the difference and impacts of psychological capital within different regions. Thus, two important questions are arisen: Is there a significant provincial heterogeneity in psychological capital? If yes, can the provincial heterogeneity in psychological capital explains the provincial differences in citizens' health, happiness and behaviors?

Methodology: Drawing on theory of geographic variation in psychological characteristics, we tested the heterogeneity and impact of psychological capital across 28 provinces in China. In this paper, we measured an inter-provincial index of psychological capital. The data were collected from the 2008 Chinese General Social Survey, which has been widely used in the empirical research on China's society, economy and management. We tested the reliability, validity, availability and calculation simplicity of the inter-provincial index of psychological capital across 28 provinces in China. Furthermore, we collected data from China Family Panel Studies, Chinese National Bureau of Statistics, China Statistical Yearbook on Science and Technology, Rankins CSR Ratings, Wind databases and CSMAR databases to test the effectiveness of impact of the inter-provincial index of psychological capital.

Findings: The empirical results showed that there was a significant provincial heterogeneity in psychological capital across 28 provinces in China (Levene's Test: $F(27, 5379) = 8.154, p < 0.001$; Welch ANOVA: $F(27, 1496.703) = 8.635, p < 0.001$), which widely explains the provincial differences in citizens' health, happiness and behaviors. Specifically, the inter-provincial index of psychological capital had a significantly positive effect on health (subjective physical health: $b = 0.02, se = 0.01, p = 0.009$; objective physical health: $b = 0.10, se = 0.02, p = 0.004$; mortality rate: $b = -0.25, se = 0.02, p < 0.001$), happiness (life satisfaction: $b = 0.03, se = 0.01, p = 0.010$; family satisfaction: $b = 0.04, se = 0.01, p = 0.014$) and behaviors (the rate of divorce: $b = -0.14, se = 0.01, p < 0.001$; income: $b = 0.01, se = 0.01, p = 0.002$; rate of unemployment: $b = -0.18, se = 0.03, p < 0.001$; corporate social responsibility: $b = 0.70, se = 0.08, p < 0.001$; the proportion of listed companies in violation of regulations: $b = -0.03, se = 0.01, p = 0.004$; R&D input (human): $b = 2.61, se = 0.04, p < 0.001$; R&D input (money): $b = 0.18, se = 0.01, p < 0.001$; R&D output (science and technology): $b = 0.31, se = 0.07,$

$p = 0.002$; R&D output (knowledge): $b = 1.12$, $se = 0.15$, $p < 0.001$). All of the hypotheses were supported by data analysis.

Value: First, drawing on theory of geographic variation in psychological characteristics, this study moves beyond the individual or organizational level of psychological capital research to examine the regional heterogeneity of psychological capital by providing theoretical explanation and empirical evidence. Second, we develop a scientific methodological tool of inter-provincial index of psychological capital, which is of great value for promoting the empirical-orientated research of psychological capital and theory of geographic variation in psychological characteristics. Finally, we examine the relationship between inter-provincial index of psychological capital and health, happiness and behaviors, which help us to understand the unbalanced development of different provinces.

Implications: First, in order to maintain or improve the competitiveness of the province, the governments need to pay attention to the impacts of inter-provincial index of psychological capital (for example, establishing good social psychological service systems for researchers). Second, the governments can prepare relevant plans and strategies before natural disasters (e.g., typhoons) and health emergencies (e.g., COVID-19) (for example, formulating appropriate pre-disaster prevention, emergency response and post-disaster recovery plans). Third, the managers need to pay attention to the impacts of inter-provincial index of psychological capital on employees (for example, conducting plans to improve employees' attitudes and behaviors).

Limitations and suggestions for future research: First, the variation of psychological capital may exist within one province. Future research could explore related index in city- or county- level. Second, our research examines the correlation between psychological capital and provincial indicators (i.e., health, happiness, and behaviors). Future research could explore the antecedents of regional heterogeneity of psychological capital. Finally, our research uses cross-sectional data. Future research could use longitudinal data to investigate the dynamics and impacts of psychological capital.

Key Words: psychological capital; intra-national diversity; regional development; China; CGSS

Research on the Impact of Cross-Border M&As on Firms' Media Reputation in the Home Country

Haifeng Yan¹ Qiong Wu¹ Mu Tian¹ Qihu Wang²

(1. Business school, East China University of Science and Technology;

2. School of Economics & Management, Shanghai Institute of Technology)

Abstract: It has always been a critical research topic to study the effect of firm strategic behavior in the field of strategic management. Researches have pointed out that some firm strategic behavior can be regarded as an effective signal which help firm obtain valuable resources, such as government subsidies and bank loans. However, the literature mainly emphasizes the impact of firm strategic behavior on tangible resources, and pays less attention to intangible resources. Media reputation, is regarded as an important strategic resource, which is essential for a firm to obtain competitiveness and legitimacy. Most researches explore the effect of media reputation, yet its antecedents are seldom addressed. Scholars have suggested that firm strategic behavior can affect its reputation by sending a signal to external stakeholders about the firm's strategic priorities and future growth prospects. Therefore, it is necessary to explore what kind of firm strategic behavior can be used as an effective signal to reduce information asymmetry, affect the media's evaluation of firm and improve media reputation.

Scholars have suggested that, as an important international strategic behavior of firm, cross-border M&As can affect external stakeholders, such as investors and customers, through a signaling mechanism. Therefore, the media, as an external stakeholder, may also be affected by the signal of cross-border M&As, that is, the cross-border M&As will have a signal effect on acquiring media reputation resources. Based on signaling theory and research literature on cross-border M&As, we test the model with a dataset of the cross-border M&As of A-share listed firms in Shanghai and Shenzhen stock exchanges from 2007 to 2017, investigating the signaling effect of cross-border M&As with targets in developed countries and high-tech industries on the media reputation in the home country. The moderating effect of different types of ownership on the above relationship, and further testing the influence of the signal effect of cross-border M&As on the different types of media reputation in the home country.

Our research finds that, cross-border M&As in developed countries or high-tech industries can help firm build up a good media reputation in their home country. In the high-tech industry, compared with SOEs, non-SOEs' cross-border M&As have a stronger signal effect, that is, it is more conducive to improving the media reputation in the home country. After further subdividing the home country media reputation into policy-oriented media reputation and market-oriented media reputation, we find that the cross-border M&As with targets in developed countries and high-tech industries significantly improve the policy-oriented media reputation. Moreover, in the high-tech industry, the cross-border M&As by non-SOEs have significantly improved the policy-oriented media reputation.

Our study makes three contributions. First, it is the first attempt to empirically test the impact of firm strategic behavior on media reputation in the context of cross-border M&As, enriching the antecedent researches on media reputation. Second, different from previous researches on the signal of cross-border M&As, which paid more attention to the economic outcomes, this paper fo-

cuses on introducing media reputation, which is an important strategic resource, into the signal model of cross-border M&As, and improves the relevant research on the signal role of cross-border M&As with the perspective of media. Third, the specific factors of the transitional economic system are incorporated into the model, which emphasizes the differences in the signaling effect of different organizational characteristics (the type of ownership) on cross-border M&As in China, and deepens the research on the signaling effect of cross-border M&As.

The practical implications of this paper are as follows: First, firms in emerging markets can build up a good media reputation in the home country through the positive signal effect of cross-border M&As on the home media, so as to obtain competitiveness and legitimacy. In particular, M&As with targets in developed countries and high-tech industries are more conducive to playing the signaling role. Specifically, when the cross-border M&As with targets in developed countries and high-tech industries, they should proactively release or publicly disclose M&As-related location and industry information to the media in the home country, especially policy-oriented media, such as *China Securities Journal*, *Shanghai Securities News*, *Securities Times* and *Securities Daily*, so as to obtain positive evaluations from the media on the firm, and enhance the firm's media reputation in the home country. Second, on the basis of the cross-border M&As in the high-tech industry, compared with SOEs, non-SOEs should take full advantage of the media in their home countries, especially the policy-oriented media's "public opinion propaganda" function, to promote the signal of cross-border M&As in the high-tech industry play a stronger positive role in enhancing the media reputation in home country, helping it overcome the obstacles and institutional factors of the home country, so as to improve the competitiveness and legitimacy of non-SOEs in the home country. Third, due to the imperfect institutional environment in emerging markets such as China, external stakeholders (e.g. investors and customers) are at an information disadvantage in the capital market. Many small and medium-sized investors and customers mainly obtain firm information through media reports, however there is also a certain degree of reporting bias in the news media. For example, when policy-oriented media and market-oriented media report the cross-border M&As events of the same firm, they have different positive and negative reporting tendencies, and the information conveyed to readers is biased. Therefore, when receiving external information, it is necessary to rationally and comprehensively view the information transmission function of media with different positions, and should not rely too much on the information reported by a single type of media. Considering that the media reputation resources in the host country market are also crucial to the overseas survival and development of multinational firms in emerging markets such as China, future research can explore how firms improve their media reputation in the host country by sending an effective signal from the perspective of the host country market. In addition, in terms of research content, the signal effect of failed cross-border M&As, and the interaction between the signal of cross-border M&As' location and industry can also be considered.

Key Words: cross-border M&As; media reputation; corporate ownership; signaling theory

Entrepreneurial Exit: Taking Stock and Looking Ahead

Yingying Chen^{1,3} Xiaoyu Yu^{2,3} Nan Lin¹ Chang Lu²

(1. College of Business, Shanghai University of Finance and Economics;

2. School of Management, Shanghai University;

3. Center for Innovation and Entrepreneurship, Shanghai University)

Summary: Entrepreneurial exit is a critical component of the entrepreneurial process but is under-researched as of now. This review discusses the key aspects of entrepreneurial exit and highlights several avenues for future research.

Our review groups entrepreneurial exit research around four themes. The first relates to the nature of entrepreneurial exit. Entrepreneurial exit is the process by which founders leave a firm they helped to create. We compare entrepreneurial exit with CEO departure, firm exit and business failure. The second relates to the antecedents of entrepreneurial exit. Prior research explores the antecedents of entrepreneurial exit from individual, team, firm and environmental level. The third relates to entrepreneurial exit strategies, including IPO, acquisition, sale to a third party, family succession, employee buyout, liquidation, and discontinuation. Existing studies focus on the antecedents of exit strategies choice, but pay little attention to the impact of exit strategies. The fourth relates to the consequences of entrepreneurial exit. Prior research explores the impact of entrepreneurial exit on individual, firm and entrepreneurial ecology. Future research should pay more attention to the impact of entrepreneurial exit on re-entry entrepreneurship.

Based on our literature review, we propose a research framework on entrepreneurial exit and suggest several directions for future research. First, scholars can expand and enrich entrepreneurial exit research by: ① exploring the rationality and validity of entrepreneurial exit decisions; ② unpacking the black box of the entrepreneurial exit process; ③ exploring the consequences of entrepreneurial exit from a long-term and systematic perspective, and ④ extending research to specific entrepreneurship contexts. Second, there are limitations to completely relying on theories developed in the Western context, yet indigenous theoretical development remains at its infancy. Scholars may incorporate the unique Chinese context in their research and address interesting and important research questions therein. Furthermore, incorporation of the Chinese history and the socio-cultural characteristics in China in particular may offer additional insights in the indigenous practice of entrepreneurial exit. Finally, entrepreneurial exit research may benefit from methodological improvements. New techniques and methods (e.g. big data, quasi-experimental methods and neuroscience) may help to address some of the methodological challenges such as insufficient evidence about causal relations, less-than-ideal research designs, idiosyncratic contexts, and deficient measures.

Key Words: entrepreneurial exit; founder; entrepreneurial process; exit strategy; exit performance