

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2017.08.006

## 新企业社会资本跨层次契合的研究述评与展望

郑方<sup>1,2</sup>, 彭正银<sup>1</sup>, 牡丹阳<sup>3</sup>

(1. 天津财经大学商学院, 天津 300222; 2. 天津财经大学工商管理博士后流动站, 天津 300222;  
3. 中共天津市委 组织部, 天津 300046)

**摘要:** 社会资本具有多层次性, 个体社会资本向企业社会资本的转化是新创企业获取创业资源、弥补新进入缺陷的重要途径。本文在回顾个体与组织契合理论、新创企业社会资本和社会资本跨层次研究的基础上, 提出社会资本跨层次契合的构念; 通过对基础资源观、契合理论、社会资本理论和激励理论的交叉整合, 对这一构念进行了演绎式理论建构; 结合社会资本的关系、结构、认知三个维度, 将新企业社会资本跨层次契合的过程解构为识别、联结和内化三个阶段; 并基于现有研究的不足提出若干未来研究发展的建议。本文的研究有助于厘清社会资本跨层次之间的内在作用机制, 为后续研究提供新的思路。

**关键词:** 社会资本; 跨层次契合; 新创企业; 演绎式理论建构; 过程解构

**中图分类号:** F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2017)08-0071-14

### 一、引言

2015年政府工作报告提出了“大众创业, 万众创新”、“以创业带动就业”的战略思维, 新创企业已成为推动国民经济发展和解决社会就业等问题的重要力量。然而, 创业活动具有高风险性和高失败率, 呈现出离散性、碎片化和多样性的组织失败特征(张玉利等, 2015)。相对于成熟企业而言, 新创企业在高度不确定性环境中面临着行业经验缺乏、创业资源匮乏和合法性不足等新进入缺陷, 是导致其难以生存的主要原因(Stinchcombe, 1965)。其中, 如何在资源高度约束的条件下获取企业成长的必要性资源是新创企业实现持续性生存发展的关键问题。尤其在中国转型经济背景下, 企业难以利用市场渠道获取充分的资源(Zhang和Wong, 2008), 关系网络成为资源获取中弥补不完善正式制度最为重要的途径(Li和Zhang, 2007)。另外从文化角度

收稿日期: 2016-11-24

基金项目: 教育部人文社会科学青年基金项目(16YJC630176); 国家自然科学基金项目(71172018; 71533002; 71302116); 教育部人文社会科学重点研究基地重大项目(15JJD630001); 天津市哲学社会科学规划项目(TJGL16-006); 中国博士后科学基金项目(2017M611158)

作者简介: 郑方(1984—), 女, 天津财经大学商学院讲师, 博士(通讯作者);  
彭正银(1963—), 男, 天津财经大学商学院教授, 博士生导师;  
牡丹阳(1984—), 男, 中共天津市委 组织部, 博士。

来看,根深蒂固的关系主义导向促使中国情境下的创业活动强调对关系的利用,倾向于使用关系协调交易活动(蔡莉和单标安,2013)。蕴藏在社会关系网络中的社会资本作为企业获取外部资源的重要体现,对处于创业阶段的企业而言,是弥补新进入缺陷、解决资源匮乏难题的重要元素。创业活动实质上正是创业者利用、维持和建构社会资本从而取得创业绩效的行为过程(Kim和Aldrich,2005)。

社会资本理论已得到创业学者们越来越多的关注,成为解释复杂创业现象和问题的重要理论(Bruder等,1998)。然而,社会资本是一个多层次的概念(Brown,1997;赵延东和罗家德,2005;Hollenbeck和Jamieson,2015),有以个人为联结主体的社会资本,也有以整个企业为联结主体的社会资本。作为组织的企业既有自身的整体社会结构,又可以看作其中各部分以及成员关系和结构的集合(Oh等,2006)。对于新创企业而言,由于企业社会网络尚未构建完善,外部资源的获取不仅要依靠企业层次已有的关系网络,更要利用个人社会关系来开创新的渠道。例如,新创企业与其他企业、科研机构等组织的技术合作关系往往始于创业者或员工个人社会关系的联结;企业关键性资源的渠道也常来自于创业者个人社会关系网络;企业初始资金的获取更是往来源于创业团队成员的主要社会关系。相反,销售业务骨干的离职也许会导致企业客户的大量流失,这正是因为社会资本仍停滞于个人层次,没有制度化为企业社会资本。

因此,将个人层次的员工社会资本转化为企业层次的资源,实现社会资本的跨层次契合,是新创企业有效利用企业外部资源、突破成长瓶颈需要解决的重要问题。已有研究表明潜在社会资本的生成与已有社会资本的利用是差异化的企业行为(Kwon和Adler,2014),是需要长期积累的组织战略(Tantardini和Kroll,2015),而个体社会关系的共享是新企业社会资本生成的重要途径。然而,个体间社会关系如何转化为组织关系是一个很重要但又被忽视的研究领域(Shipilov等,2014),有关创业情境中个体社会资本到企业社会资本转化机理的文献还比较匮乏,尚未形成对跨层次社会资本内在作用机制的统一认识。鉴于此,本文对与此紧密相关的人与组织契合理论、新创企业社会资本、社会资本跨层次研究的相关文献进行了梳理与评价,在此基础上提出“社会资本跨层次契合”的构念,运用资源基础观、契合理论、社会资本理论、激励理论进行了演绎式理论建构,剖析了新企业社会资本跨层次契合的过程维度,以期为未来研究提供理论支持,并为新创企业跨层次、动态地利用社会资本提供有益参考。

## 二、新创企业社会资本跨层次研究梳理

### (一)不同层次的社会资本概念与维度

企业组织中主体的多重性和社会互动的复杂性,决定了社会资本是一个跨越了单一层次的概念。按照对社会资本界定时行动主体或受益主体的层次差异,本文梳理了学者们在个体、组织以及同时在两个层次上对社会资本的定义,如表1所示。

最初对社会资本的研究主要是以个人为主体的,随着对社会资本研究的深入,分析层次逐渐扩展到团队、组织、社区国家,尤其是组织层次。Coleman(1988)认为,社会资本的行为和受益主体不仅可以是个人,也可以是法人。从而推动了社会资本研究从个人层次向企业层次扩展,社会资本逐渐与物质资本、人力资本共同成为企业的三大资本形式。作为一个可以被定义为网络、资源、能力或规范的复杂概念,社会资本具有丰富的内在维度。Nahapiet和Ghoshal(1998)基于Granovetter有关关系性嵌入和结构性嵌入的研究,将社会资本细化为关系维度(relational dimension)、结构维度(structural dimension)和认知维度(cognitive dimension),成为社会资本维度的经典分析框架。其中,关系维度是指主体间长期频繁互动而形成的关系,包括信任、规范与约束、义务与期望等;结构维度是指整体网络的联结结构,如联结数量、联结强度、

表1 社会资本在不同层次上的定义

层次	代表文献	定义
个体层次	Lin, 1982	嵌入在个人社会结构中可以摄取或动员的资源,不被个人直接占有,而是通过直接或间接的社会关系获取
	Baker, 1990	行动者可以从特定社会结构中获取的能够追求个人利益的资源
	Brown, 1997	个体通过社会网络调动资源的潜力
	Portes, 1998	个体通过其成员身份在嵌入的网络和宏观社会结构中获取稀缺资源的能力
	Woolcock, 1998	个人社会网络中的信息、信任及互惠规范
	Davidsson和Honing, 2003	个体从社会网络、结构和身份中获取资源和收益的能力
	Burt, 2005	个体在社会关系结构中可以获得的优势
组织层次	Putnam, 1993	可以促进合作和提高社会效率的组织特点,如信任、规范和网络等
	Fukuyama, 1996	可以促进群体内合作的非正式规范
	Brehm和Rahn, 1997	有助于解决集体行为中存在问题的关系网络
	Leana和Van Buren, 1999	组织内能反映其社会关系的、能够为组织及其中个体带来正面效应的资源
	Oh等, 2003	组织从其成员社会关系以及在更宏观正式和非正式社会结构中可得的一系列资源
	Inkpen和Tsang, 2005	一种公共物品,其中的个体即使不参与关系构建也可以从中获取的资源
	Andrews, 2011	基于知识创造和分享的成员间有效互动带来的资源
整合层次	Payne等, 2011	组织内部参与者通过构建相互关系而形成的组织资源,反映了组织内部社会关系的整体状况
	Coleman, 1988	由社会结构的某些方面构成的、有利于主体的特定目标,无论行为主体是个人还是法人
	Bourdieu和Wacquant, 1992	个体或团体通过对关系网络的占有而获取的资源集合体,可以是实际占有的,也可以是潜在的
	Nahapiet和Ghoshal, 1998	个人或社会单位从所拥有的关系网络中获得的现实和潜在资源的总和
	Adler和Kwon, 2002	嵌入在个体或团队社会关系网络中的可得性资源,源自社会网络结构和社会关系内容

资料来源:作者根据相关文献整理。

节点在网络中的位置等;认知维度是指促使个体对外表现一致性的资源,体现为成员共同的语言和代码、共同愿景、共享目标等。社会资本维度的这种划分方法为社会资本及相关领域的研究提供了清晰的概念框架,并在企业社会资本的实证研究中得到了广泛应用(Tsai和Ghoshal, 1998),大量文献(如Maurer和Ebers, 2006; Jonsson和Lindbergh, 2013; Tantardini和Kroll, 2015; 杜亚丽, 2015)在研究中运用了这一分析框架。

边燕杰和丘海雄(2000)在对企业社会资本进行界定时,将其划分为纵向联系、横向联系和社会联系三个方面。Adler和Kwon(2002)将社会资本划分为内部社会资本和外部社会资本两个维度,可以与Leana和Van Buren(1999)分析的私人物品和公共物品相对应。Koka和Prescott(2002)按照社会资本所带来的信息利益的不同,将企业社会资本分为信息容量、信息多样性和信息丰富性三个维度。Krishna(2000)将社会资本划分为制度型社会资本和关系型社会资本,制度型社会资本与程序、规则和组织等结构要素有关,而关系型社会资本主要指准则、态度、信念和价值观等。Fonti和Maoret(2016)将社会资本划分为核心社会资本和周边社会资本,运用核心—外围方法分析了社会资本对组织绩效的直接与间接影响。Payne等(2011)基于宏观和微

观、内部和外部的交叉维度,将社会资本划分为四个象限,分别为个体层次的内部联结、集体层次的内部联结、个体层次的外部联结、集体层次的外部联结,如图1所示。Putnam(2000)关于聚合性(Bonding)社会资本和桥接性(Bridging)社会资本的划分,也是得到普遍认同的一种维度分析方法,不少学者对这两种维度的社会资本进行了研究。Woolcock和Narayan(2000)认为,社会资本的多维度属性包括桥接、聚合和联结三个方面,这些维度在不同的情境中具有差异的关系程度和频率。Schnurbein(2012)在非营利组织社会资本的研究中也将社会资本分为聚合性社会资本和桥接性社会资本。

内部联结	象限1: 个体/内部 定义: 个体通过其社会关系可以获得的能为自身所用的资源 主要视角: 结构洞	象限2: 集体/内部 定义: 集体通过其社会关系可以获得的能为集体所用的资源 主要视角: 结构洞、强联结/网络闭合
	象限3: 个体/外部 定义: 跨越组织边界、通过社会关系可以获得的为个体和集体所用的资源 主要视角: 结构洞、强联结/网络闭合	象限4: 集体/外部 定义: 通过集体跨越组织边界、与其他集体相联结而获得的可以为集体所用的资源 主要视角: 强联结/网络闭合
外部联结	个体社会资本	集体社会资本

资料来源:作者根据Payne等(2011)的文献整理。

图1 社会资本的类型与维度

大量文献对社会资本的概念和维度进行了研究,这为本文提出社会资本跨层次契合的概念提供了坚实的理论基础。一方面,社会资本定义的多层次性使不同层次社会资本之间关系的研究成为必要;另一方面,多个维度的划分为本文对于社会资本跨层次契合的概念释义和过程解构提供了理论依据。

## (二)社会资本的跨层次研究回顾

基于丰富的内涵和维度,不少学者对社会资本的多层次进行了进一步划分。Brown(1997)提出了社会资本的微观、中观和宏观三个层次,微观层次社会资本(micro-level social capital)探讨的是个体如何通过社会网络调动资源;中观层次社会资本(meso-level social capital)关注社会网中主体之间的联系类型以及其结构位置带来的资源;宏观层次社会资本(macro-level social capital)的研究重心在于大型网络或社会系统中的文化、制度和规范等因素对彼此相联结的主体之间联系性质以及资源创造方式的影响。这一层次的划分引发了学者们对社会资本跨层次性的思考,之后的研究得出很多与之相似或差异化的结论。边燕杰和丘海雄(2000)以网络镶嵌资源方法(network-embedded resource approach)、网络结构方法(network structure approach)和网络成员方法(network membership approach)三种方法对社会资本的层次进行了划分,这三种方法可以分别与微观、中观和宏观层次相对应。基于Leana和Van Buren(1999)与Adler和Know(2002)提出的内、外社会资本在“私人物品”和“公共物品”属性上的差异,罗家德(2012)将内部社会资本划分为个体和集体两个层次,认为个体社会资本是组织内个人的人际关系以及占据的网络位置,而集体社会资本是使整个组织受益的非正式网络形态和组织内成员的相互信任和善意。

从已有研究来看,社会资本的多层次性已经得到了普遍认同。对社会资本的多层次研究会运用到跨层次理论,已有文献对跨层次理论的研究有两种不同思路。一是将跨层次理论作为工具性理论进行研究。这类研究往往会应用跨层次分析的模型,现有跨层次研究中成熟模型主要包括:(1)跨层次直接效果模型(cross-level direct effect model),该模型主要检验对于较低层次的结果变量,较高层次自变量的主效果(Klein等,1994)。(2)跨层次调节效应模型(cross-level moderating effect model),该模型用于检验两个较低层次变量之间的关系如何受到较高层次变量的调节,或者较高层次变量与较低层次变量之间的关系如何受到较低层次变量的调节(Hofmann等,2003)。(3)跨层次青蛙池塘效应(cross-level frog pond model),可以检验较低层次的个体在较高层次中的相对位置对较低层次的结果变量的影响(张志学,2010)。(4)一致的多层次模型(homologous multilevel model),在该模型中两个或两个以上变量之间的关系可能同时存在于个人、团队以及组织的多个层次中(DeShon等,2004)。二是以跨层次理论为视角对具有多层次主体互动特征的理论问题进行深化分析。如Yuan等(2005)通过跨层次、跨理论的模型,探讨了个体和集体社会资本对两个层次上交互记忆系统的影响;杜亚丽(2015)以工程咨询项目为例,构建了多层次的项目社会资本体系,建立了项目社会资本对知识转移影响的理论模型;庄玉梅(2015)研究了组织社会资本在单一层次和跨层次的应用,建构了跨层次前因与效果的理论架构,明确了组织社会资本的多层次本质及其所包含的微观与宏观的关联关系;陶建宏等(2013)从个体、团队和组织三个层次以及文化、行业等不同环境情境的调节作用,提出了高阶理论跨层分析模型;Tan等(2015)针对有关网络闭合与结构洞的争论,在构建跨层次理论框架的基础上实证检验了网络层次上的集体社会资本对企业层次社会资本与创新绩效之间关系的影响。

在对社会资本跨层次的研究中,可以综合运用以上两类研究,一方面应用多层线性分析模型(hierarchical liner modeling)解决跨层次数据的分析问题,另一方面基于跨层次分析的视角探索新创企业社会资本跨层次主体互动机理。

### (三)创业情境中社会资本跨层次研究的局限

自Aldrich和Zimmer(1986)提出“创业研究的网络方法”以来,社会关系网络对创业行为影响的研究已经被很多学者关注,社会资本在创业中的促进作用逐渐成为近年来创业领域研究的热点问题。在创业情境中,已有文献对新创企业社会资本的研究主要集中在以下两类。

一类研究侧重于探讨与新创企业社会资本的关系和结构维度特征相匹配的治理机制。由于新进入缺陷,新创企业有必要通过社会关系网络来突破内部资源稀缺和难以通过正式的市场交易获取外部资源的两难困境(Hite和Hesterly,2001),并构建相应的治理机制(Hite,2003,2005;Guo和Miller,2010;Newbert等,2013)。Peng(2003)依据新创企业人格化到非人格化交易结构的转化以及相应战略选择的差异,构建了两阶段的制度变迁模型。Slotte-Kock和Coviallo(2010)认为,新创企业的交易对象大多来自于创业者的社会网络,因而信任对契约起到重要的补充作用。韩炜等(2014)针对体制内和体制外组织的不同社会网络,结合资产的关系专用性,通过多案例研究提出了组合情境下新创企业对混合治理机制的权变选择。

另一类研究主要分析社会资本对新创企业绩效产生影响的作用机制。一方面,社会资本可以影响创业活动中的某些重要因素。创业者及团队的社会关系网络可以通过提供有利于创业机会识别的信息(Hoang和Young,2000;杨俊和张玉利,2008)、掌握多种资源的行为者分享商业建议和问题解决方案(Brown和Bulter,1995;Snith,2008)、降低交易成本(Raluca,2013)、获取初创资金(Alexy等,2012;Jonsson和Lindbergh,2013)以及声誉传导和信号显示效应(Dyer等,2014)进而作用于新创企业绩效,而网络规模、关系强度、网络密度等体现社会资本特

征的因素会对创业结果产生影响(Murphy, 2007)。Baker等(2011)将社会资本、社会创业和社区网络结合在一起进行研究,认为社区中关键个体的互动空间会影响到动态网络的形成。Schenkel等(2012)研究了新创企业中不同类型的人力资本与社会资本之间的关系,实证检验了关系社会资本、结构社会资本和认知社会资本的构建对显性知识和隐性知识的正向影响。Karlsson和Wigren(2012)实证检验了社会资本与人力资本、合法性对创业倾向的影响,认为社会资本的跨边界程度越高,越有可能创办新企业。De Clercq等(2013)探讨了信任和目标一致性作为社会资本的两个重要因素,对内部知识分享和创业导向的作用。Leitch等(2013)将创业领导力的开发看作一个社会过程,并分析了社会资本在其中的作用。Li等(2014)从社会资本的视角,分析了新创企业与其他企业和政府之间的管理联结对创业机会的影响以及其中组织学习的调节作用。另一方面,社会资本在创业过程中可以起到调节作用。Chuluunbaatar(2011)认为创业是一个既包括经济行为又涉及社会机制的复杂现象,社会资本会正向调节创业意图和创业行为之间的关系。

新创企业社会资本的研究已经取得了丰富的研究成果,但仍存在一些有待完善之处。第一,与强调社会网络重要性和关注社会资本结果维度研究相比,对新创企业资本来源即前因维度的研究较少。尽管已有创业研究强调社会网络的重要性,但将其视为静态结构和可利用的资源,忽略了社会网络的动态性和结构再生产(罗家德等,2014)。不少学者呼吁在关注社会资本对创业重要性阐释的同时,更要关注社会资本在创业活动中是如何形成和运作的(Gedajlovic等,2013;Light和Dana,2013;McKeever等,2014)。第二,大多关注创业者社会关系的重要性,对新创企业一般员工的社会资本关注较少。创业者和管理者对企业的重要性毋庸置疑,而一般员工的社会联结中也存在丰富的潜在资源。并且在充分的激励条件下,员工也有贡献个人社会资本的可能。尤其对资源高度约束的新创企业而言,能充分挖掘和利用更多的社会关系对企业解决资源困境具有重要意义。第三,对新创企业社会资本的分析大多集中在单一层次,对社会资本多层次性的分析有待深入。虽然已经有学者对新创企业社会资本的多层次性进行了探讨,如Estrin等(2013)实证检验了国家层次社会资本作为非正式制度对个体层次商业创业和社会创业可能性的影响;Nieto和González-Álvarez(2016)以多层次数据实证检验了个体社会资本和地区社会资本对创业机会识别与开发同时产生的影响,但文献还比较有限,尚未厘清不同层次社会资本之间的关系和跨层次转化机理。囿于数据的获取难度,在实证检验中往往以创业者社会资本替代企业社会资本,存在测量的局限性。社会资本的再生产与运作会涉及的一个重要问题就是不同层次之间的衍生。运用社会资本理论研究新创企业的文献逐渐增多,但大多局限在单一层次的分析,没有充分关注创业中的跨层次现象,缺乏对不同层次社会资本在差异化前因、内涵和效应方面的分析(Gedajlvic等,2013)。因而对于创业领域的社会资本研究,有学者提出应进行跨层次分析(Payne等,2011)。

### 三、个体与组织契合理论研究领域的拓展与社会资本契合的提出

#### (一)契合理论分析维度的延伸

Barnard(1948)将个人与组织的一致性视为企业组织管理目标的理念,成为人与组织契合(匹配)研究的理论渊源。作为体现个体与组织之间互动的概念,个人与组织契合(person-organizational fit)已成为中间层面(介于个人层面与组织层面)和跨层次研究的热点问题(Ans等,2003;Zachary和Vernon,2005;王雁飞和朱瑜,2012)。个人与组织契合指的是个人的人格特性、信仰、目标、价值观与组织文化、策略性需求、组织规范、组织目标及组织价值观的一致性程度(O'Reilly等,1991)。综合学者们对于契合的各种不同理解,主要包含相似性契合

(supplementary fit)和互补性契合(complementary fit)(Kristof, 1996),以及需求—能力契合(demands-abilities fit)和需要—供给契合(needs-supplies fit)(Piasentin, 2006)。已有研究主要围绕人与组织契合的前因维度、结果维度和中介/调节效应而展开,探讨基于招聘(Schneider, 1987; Chatman, 1991)和社会化(Cable和Parsons, 2001;陈卫旗, 2009; Tung和Lin, 2015)等的形成发展机制,以及契合对个体和组织层次的影响机理(Blau, 1987; Edwards和Shipp, 2007; Hardin和Donaldson, 2014; Spanjol等, 2015; 储小平和钟雨文, 2015)。

随着对人—组织契合研究的深入,其分析维度和探讨领域不断延伸。一些相关的概念涌现,如个人—环境契合(Sun等, 2014)、个人—工作契合(Cable和DeRue, 2002; Chhabra, 2015)、个人—领导契合(Nolan和Morley, 2014)、个人—品牌契合(Matzler等, 2011)、员工—雇主契合(Spanjol等, 2014)、延伸品牌与母品牌之间的感知契合(Czellar, 2003; Pina等, 2010)等。Shapley和Roth于2012年以“稳定匹配和市场设计实践理论”获得诺贝尔经济学奖,可见契合/匹配理论已从人力资源管理领域延伸到在特殊市场中不同经济主体之间匹配的研究中。

## (二)个体—企业社会资本契合的提出

基于个人与组织契合的研究呈现出从组织研究领域向其他领域延伸的趋势,社会资本的相关研究中也引入了契合的概念。赵晶等(2014)基于国美电器和雷士照明控制权争夺案例的对比分析,认为实际控制人的社会资本与组织社会资本的契合度会影响实际控制权的稳定性。梁上坤等(2015)研究发现个人—企业社会资本契合度与资产专用性会引发企业社会资本的断裂,构成控制权争夺的必要条件,并影响企业社会资本重构的难度。以上研究辨析了个人社会资本与企业社会资本的区别,提出个人—企业社会资本契合度的概念,开创性地为控制权的研究提供了新颖的视角。然而,社会资本的跨层次性不仅影响到企业控制权,更是企业获取外部资源和建立社会联结的关键;不仅存在于控制人与企业之间,更普遍存在于一般员工与企业之间。

作为涵盖跨层次主体的复杂行为,社会资本契合会受到员工与组织关系的影响。对于员工和组织之间的关系,大多数文献基于社会交换理论而展开,将其看作员工和企业相互进行投资和获取收益的长期社会交换过程,而并不仅仅是经济交换(Home等, 2009)。Tsui等(1997)将员工与组织关系分为均衡模式和非均衡模式两类,其中均衡模式包括准交易契约关系模式、相互投入型关系模式,非均衡模式包括过度投资型关系模式和投资不足型关系模式,并讨论了这四种关系模式对多种员工态度的差异化影响。朱苏丽等(2015)基于中国文化情境,提出在中国企业的员工—组织关系中不仅包括契约式、工具性的经济交换和社会交换,还包括能够体现员工—组织高度融合的亲情感交换,并对类亲情交换关系的前因变量和结果变量进行了实证检验。按照社会交换理论和互惠原则,作为非必要工作的社会资本跨层次契合需要组织给予员工相应的激励。组织在为员工提供薪酬、培训等的同时,可以获取员工的回报,从而通过优化员工—组织关系起到对非必要工作行为的激励作用(Settoon等, 1996)。

与个人—企业社会资本契合直接相关的一个问题是个人社会资本与企业社会资本之间的关系和转化,目前只有少量研究散见于现有文献中。Oh等(2006)基于资源流动的闭合渠道和桥渠道及其优化组合,阐释了个体间关系如何形成群体社会资本,构建了群体社会资本及有效性最大化的跨层次最优平衡模型。王凤彬和刘松博(2007)解释了企业社会资本不是员工个人社会资本的总和,是个体层次社会资本在扩散效应和吸收效应下一定比例的转化,表现为宏观与微观相连接的双向关联。Kaasa(2009)研究了社会资本的跨层次性,认为企业层次的社会资本是基于员工个体的网络、信任和规范的资源,是个体和组织都不能单独控制的公共物品。Beugelsdijk(2009)针对社会资本内涵中最重要的两个因素,分别对微观层次和宏观层次的信任和网络进行了探讨。郑方(2011)在连锁董事网络的研究中,认为企业社会资本并不是企业中

所有员工个人社会资本的简单相加,根据与企业利益的契合度,可以将个人社会资本划分为既存、潜在和无关三个区域。庄玉梅(2014)认为组织社会资本的跨层次衍生是一个在组织社会环境和管理环境下,个体互动在共享的认知规范和群体目标下形成稳定的社会关系结构,进而形成个体、群体和组织共有社会资本的动态过程。

可见,社会在资本的多层次性虽已得到普遍认同,但尚未形成对个人层次和企业层次社会资本之间关系的统一认识,也缺少对两者转化和契合机理的深入剖析,这也正是本文提出“社会资本跨层次契合”构念及其未来研究方向的原因所在。

#### 四、新企业社会资本跨层次契合的理论建构与过程分析

##### (一)社会资本跨层次契合的演绎式理论建构

理论建构不是用密集而连锁的步骤完成,而应基于详细说明主题及其关注范围、找出主要概念和变量之间的关系、从命题中推导特定主题等一系列理论建构要素的清单,运用演绎和归纳的方法而进行(Babble, 2009)。社会资本跨层次契合概念的出现,是学者们从实践中观察到的个体社会资本与企业社会资本重合的基础上进行归纳式建构的结果。而在概念到构念的转化过程中,则需要运用演绎式理论建构方法<sup>①</sup>,分析概念产生的理论依据。

从战略理论的基础性观点对社会资本跨层次契合进行理论溯源,资源基础观(resource-based view)是其合理的理论基础。资源基础观认为企业独有的资源和运用资源的独特方式是企业形成竞争优势的基础(Barney, 1991; Mahoney和Pandian, 1992),这在很大程度上解释了跨层次契合可以成为解决新创企业资源困境的有效途径。从个体层次探讨运用资源的方式,从多层次视角审视企业战略资源的衍生,是对资源基础观的全新阐释和拓展。资源(Wernerfelt, 1984)、能力(Prahalad和Hanal, 1990)、动态能力(Teece等, 1997)以及知识(Kogut和Zander, 1992)是资源基础理论中先后出现的核心概念,其中资源观和能力观解释了社会资本的关系维度和结构维度的资源获取和网络能力作用,而知识观则为认知维度上研究员工认知到企业整体认知的内化提供了有效的理论基础。从资源的角度来看,社会资本在关系维度和结构维度的跨层次契合是企业获取网络资源的重要途径,使企业从社会关系网络中获取了有形或无形资产。从能力观的角度来看,关系和结构维度的跨层次契合体现了企业利用员工社会资源的能力,尤其指一种构建关系联结、治理关系网络、提升关系租金的动态能力。从知识的角度来看,个体社会资本到企业社会资本的转化本质上表现为识别、获取、理解、交换、利用知识资源的跨边界、跨层次的认知匹配系统。

关系维度、结构维度和认知维度的划分(Nahapiet和Ghoshal, 1998)是社会资本研究中最经典的分析框架。沿着这一思路,个人层次与企业层次社会资本的契合也可以看作在关系、结构和认知三个维度上的转化。关系契合指企业是否拥有员工的社会关系联结对象;结构契合体现在社会资本的结构维度上,员工能否将社会网络结构带来的资源转化至企业层次;而认知契合则重在关注内在的认知维度上,企业是否能够利用员工社会关系网络带来知识、心智等方面的优势。三个维度的契合并非独立存在,而是具有相互紧密作用的内在联系。关系传递使经济主体的市场行为嵌入于市场交易、利益、信任交织的多元关系中,有可能将藉此存在的双边关系发展为结构嵌入(Uzzi, 1999),以双边关系为导向的关系维度因此形成以网络结构为导向的结构维度;而无论微观视角的关系维度还是较为宏观视角的结构维度都与重在考察行为主体

<sup>①</sup>归纳和演绎是建构理论的两种基本方法,前者是从个别事实中推演出一般原理的逻辑思维方法,是人类认识世界,了解普遍规律的基础;后者则与归纳法相反,是从一般到个别,从逻辑或理论上预期的模式到经验观察,最后检验原来的理论模式的过程(林聚任和刘玉安, 2004)。



理性状态和心智模式的认知维度(郑方,2011)融合在一起。个体社会资本到企业社会资本的转化会受到跨层次因素的影响。从个体层次来看,员工的动机与行为构成了社会资本跨层次契合的微观基础,是影响个体社会资本到企业社会资本转化的重要因素,运用激励理论探索对契合动机与行为的激发是跨层次契合研究的关键问题之一。与一般的员工工作行为的激励不同,社会关系的共享是一项角色外的非必要性工作,类似于组织公民行为、建言行为、创新行为等,更需要相应的激励机制设计来推动。不仅需要奖金等外在激励,更需要赞扬和认可等内在激励模式(Bartol和Srivastava,2002)来激发员工的契合动机与行为。不仅需要针对员工物质和精神需求的直接激励,更要关注企业能力所起到的间接激励作用,因为对于一项需要员工和企业共同参与的活动,企业层次的相关能力直接影响到员工分享行为的效果和社会资本跨层次契合的有效性,从而间接影响员工的分享动机。网络构建是社会资本的基本要素之一(Buta,2016),而组织学习会影响新创企业知识创造(Holcomb等,2009)和社会认知的形成,因此网络能力和学习能力是企业社会资本跨层次契合能力中非常重要的两个方面。嵌入性理论作为对行为主体被外界社会关系环境所影响的阐释(Granovetter,1985),可以成为探讨企业层次契合情境的理论基础。有关社会资本的研究大多将其作为一个理性选择后的个体行为,往往忽略它的社会嵌入性(Tacon,2016)。实际上,员工的经济行为存在着多重嵌套性,不仅嵌入于整体社会情境中,也嵌入于所处的企业情境中。除了企业激励情境会对员工的契合行为产生影响之外,企业的能力情境也是影响员工分享社会关系意愿的重要方面,因为跨层次契合不仅取决于员工的契合动机与行为,还会受到企业相关能力的影响,因此企业越能提供良好的能力情境,员工越能消除社会关系分享顾虑,从而越具有社会资本契合的意愿。

基于此,本文将社会资本的跨层次契合作为社会资本理论、契合理论和激励理论交叉研究产生的新观念,意指在企业情境下员工层次的人格化互动转化为企业层次非人格化互动的动态过程,图2揭示了本文演绎式理论建构的整体思路。

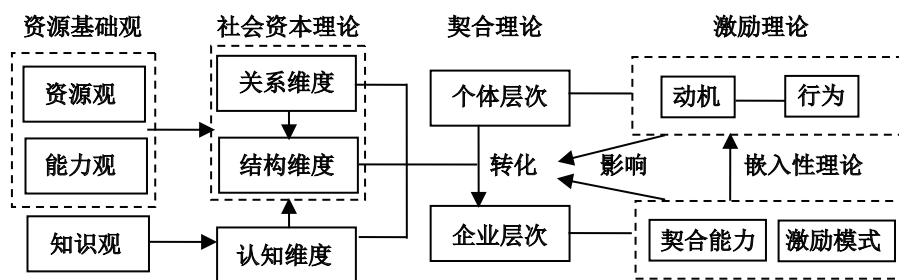


图2 演绎式理论建构的整体思路

## (二)新创企业社会资本跨层次契合的过程解构与分析

社会资本的契合不仅是一种客观状态,更是跨层次转化的动态过程。通过对文献的系统回顾和实践的整体审视发现,如果将新创企业社会资本的跨层次契合作为一个单维度的观念,会忽略契合研究的真正价值。社会资本的跨层次契合是一个具有复杂作用机制的演化过程,既包括员工、企业以及联结对象等多个经济主体的沟通与互动,又包括员工契合动机到行为的转化,还包括不同企业情境的差异化影响。为剖析社会资本跨层次契合的内涵维度,本文在演绎式理论建构基础上进一步解构新创企业社会资本的跨层次契合过程,对跨层次契合的内在作用机制进行分析,形成一个整合的理论框架,从而为后续研究有关量表开发、跨层次影响因素模型构建以及激励机制设计等提供基础性认识和分析。

新创企业社会资本跨层次契合过程的内在作用机制主要体现在三个方面(参见图3):

(1)契合过程可以解构为识别、联结和固化三个阶段。机会识别是新创企业研究中的核心问题,决定了创业活动的发生和质量(张玉利等,2012)。类似地,对于承载了创业机会的新创企业社会资本而言,识别也是跨层次契合中的关键和首要步骤。这一方面要求企业能够把握自身在社会关系网络中的关系位,明确关系资源的不足之处;另一方面要求员工了解其社会关系结构,识别出对企业获取初创资源有益的潜在关系。在对社会关系结构识别的基础上,通过员工的中间人角色和关系传递作用,以及跨层次主体间的互动,企业与联结对象建立联结关系,完成跨层次契合的第二阶段。第三阶段是关系、结构和认知的固化阶段,要通过与联结对象建立长期合作关系以及相应契约合同的制定实现关系的制度化<sup>①</sup>,从而将以员工为主导的人格化互动转化为以企业为主导的非人格化互动;还要在员工共享社会关系结构中个体认知的基础上,形成企业层次的共同价值观和社会认知。(2)契合过程会受到跨层次因素的影响。从个体层次上看,主动人格作为员工愿意通过沟通提升组织绩效的重要特质(Panaccio等,2015),是创造性地进行角色外工作的主要内在驱动力;组织信任是员工在与企业社会关系交换中的正向情感,可以促进个体目标和组织目标的一致。主动人格和组织信任能够促进员工产生契合动机与行为。从企业层次上看,一方面网络能力作为体现企业认知、开发维护和利用网络关系的动态能力(Hakasson,2002),有助于跨层次契合的识别和联结,创业学习则能够通过知识共享实现个体认知到组织认知的固化,从而对跨层次契合过程产生直接影响作用;另一方面,网络能力和创业学习构成了个体层次因素发挥作用的嵌入情境,从而起到调节作用。(3)跨层次契合是一个动态反馈循环的过程。员工到企业社会资本的转化可以使新创企业通过嵌入社会网络而获取外部资源和合法性,弥补新进入缺陷。创业绩效的提升会促进企业对员工分享社会关系这一非必要性工作的激励,使员工获得相应的个人声誉和资源分享报酬。这些效应改变了企业和员工的社会关系和结构,形成下一阶段任务中的元认知,对未来的跨层次契合形成反馈。

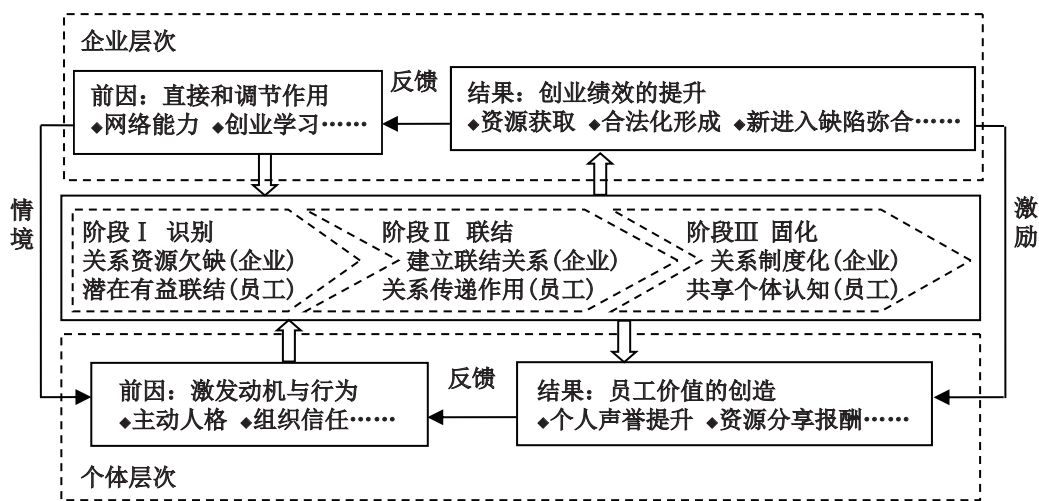


图3 新创企业社会资本跨层次契合过程的理论框架

后续研究可运用追踪案例研究法,通过对新创企业的深度访谈、问卷调查,探索新创社会资本跨层次契合过程中识别阶段、联结阶段和固化阶段的要素,丰富跨层次契合的前因变量和结果变量,厘清作用边界和作用路径。对主体间的互动过程、员工层次到企业层次的转化过程、

<sup>①</sup>制度化是制度形成的过程(Selznick, 1994),指组织和程序获取价值观和稳定性的进程(Huntington, 1968)。本文中的制度化指的是关系的制度化,表示企业与联结对象之间的关系互动逐渐稳定,并形成针对关系的规则、惯例和制度的过程。

企业情境与主体行为的交互过程进行深入剖析,也可运用多层线性分析模型、跨层次结构方程等进行实证检验,对图3中的过程模型进行修正与完善。

## 五、未来研究展望

本文在人与组织契合理论、新企业社会资本跨层次研究回顾的基础上,对新企业社会资本跨层次契合进行了演绎式理论建构和过程分析。基于本研究对新企业社会资本跨层次的理解,建议未来研究可以围绕以下几个方面展开,以弥补现有研究的不足。

1. 开发社会资本跨层次契合的度量指标和量表。现有研究对社会资本的测量已形成了题项测量、社会网络分析、间接测量等多种方法,但大多针对单一层次。未来研究应在已有测量维度和方法的基础上开发跨层次的量表,充分考虑两层次社会资本的内在互动机理,以社会资本的关系—结构—认知维度和识别—联结—固化维度的交叉整合为导向,综合运用量表法和社会网络分析方法对个体层次与企业层次的契合进行量度。从而突破现有实证研究中企业家社会资本、创业者社会资本对企业社会资本的简单替代,为社会资本的测量提供一个合理化的新视角。

2. 进一步剖析新企业社会资本跨层次契合的演化过程。从个体社会资本到企业社会资本的转化是一个涵盖多主体互动,从识别有效联结到建立联结关系再到制度化的复杂过程。鉴于此,未来研究可运用社会网络分析法和追踪案例研究法,通过对代表性新创企业的跟踪调研,对员工—企业社会资本的跨层次契合过程进行深入剖析,探讨契合过程中识别、联结和固化阶段的关键性因素。从而更深入地回答以下问题:新创企业社会资本的跨层次契合过程有何独特之处?员工社会资本到企业社会资本的转化是怎样一个互动演化过程?受到哪些企业层次情境因素的影响?

3. 探索新企业社会资本契合的跨层次影响因素。新创企业社会资本的现有文献主要集中在社会资本对新创企业绩效的作用机制,以及如何建立与社会资本属性相匹配的治理机制。然而,新创企业如何构建社会关系网络,从中获取成长的关键性资源也是值得研究的重要问题。由于社会网络的动态性和社会资本的可再生产性,社会资本的形成与积累是贯穿于新创企业发展全过程的重要问题,而个体社会资本是形成新创企业社会资本的重要途径。因此,后续研究有必要通过对社会网络理论、学习理论、激励理论的交叉整合分析,在图3理论框架的基础上进一步探寻社会资本契合在个体层次和企业层次的多元化影响因素,厘清中介和边界作用,丰富新企业社会资本生成的相关研究。

4. 构建个体社会资本向企业社会资本转化的激励机制。现有关于员工激励的研究,大多关注对员工物质和精神需要的满足,而忽略了员工心理动机和实践行为的社会嵌入性。作为企业中的一员,员工的经济行为嵌入于企业环境中,其中企业的行为也构成了为员工提供环境中的重要维度。尤其对于社会资本契合这种跨层次的经济行为,员工能否将自身社会关系转化为企业层面的资源,需要企业具备相应的网络能力、学习能力作为保障。未来研究可以将企业相关能力构建纳入到对员工跨层次契合动机与行为的激励要素,可为激励机制设计的相关研究提供新的研究思路。

5. 探讨新企业社会资本跨层次契合对个体和企业的多元化影响。已有文献在研究社会资本对新创企业绩效的作用机制时,主要关注社会资本对获取初创资金、识别创业机会等企业行为的影响,尚未全面打开社会资本影响创业绩效的“黑箱”。后续研究可以从多层次视角剖析产生影响的内在机理,如分析跨层次契合的异质模式对新创企业二元创新的差异化作用机制等。另外还可以关注社会资本的跨层次转化会对个体带来怎样的变化,如是否会提高其组织社会化程度,又是怎样通过对个体的影响进而作用于企业绩效的。

## 主要参考文献

- [1]边燕杰,丘海雄.企业的社会资本及其功效[J].中国社会科学,2000,(2):87-99.
- [2]蔡莉,单标安.中国情境下的创业研究:回顾与展望[J].管理世界,2013,(12):160-169.
- [3]王凤彬,刘松博.企业社会资本生成问题的跨层次分析[J].浙江社会科学,2007,(4):87-98,132.
- [4]杨俊,张玉利.社会资本、创业机会与创业初期绩效理论模型的构建与相关研究命题的提出[J].外国经济与管理,2008,(10):17-24,31.
- [5]张玉利,郝喜玲,杨俊,等.创业过程中高成本事件失败学习的内在机制研究[J].管理学报,2015,(7):1021-1027.
- [6]赵晶,张书博,祝丽敏,等.个人社会资本与组织社会资本契合度对企业实际控制权的影响——基于国美电器和雷士照明的对比[J].中国工业经济,2014,(3):121-133.
- [7]赵延东,罗家德.如何测量社会资本:一个经验研究综述[J].国外社会科学,2005,(2):18-24.
- [8]郑方.治理与战略的双重嵌入性——基于连锁董事网络的研究[J].中国工业经济,2011,(9):108-118.
- [9]朱苏丽,龙立荣,贺伟,等.超越工具性交换:中国企业员工—组织类亲情交换关系的理论建构与实证研究[J].管理世界,2015,(11):119-134,160.
- [10]Adler P S, Kwon S W. Social capital: Prospects for a new concept[J]. Academy of Management Review, 2002, 27(1): 17-40.
- [11]Aldrich H E, Zimmer C. Entrepreneurship through social networks[A]. Sexton D L, Smiler R W. The art and science of entrepreneurship[C]. Cambridge, MA: Ballinger Publishing Company, 1986: 3-32.
- [12]Baker E, Onyx J, Edwards M. Emergence, social capital and entrepreneurship: Understanding networks from the inside[J]. Emergence: Complexity and Organization, 2011, 13(3): 21-38.
- [13]Barney J. Firm resources and sustained competitive advantage[J]. Journal of Management, 1991, 17(1): 99-120.
- [14]Bartol K M, Srivastava A. Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies, 2002, 9(1): 64-76.
- [15]Brown T F. Theoretical perspectives on social capital[R]. Working Paper, 1997.
- [16]Chatman J A. Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms[J]. Administrative Science Quarterly, 1991, 36(3): 459-484.
- [17]Coleman J S. Social capital in the creation of human capital[J]. American Journal of Sociology, 1988, 94: S95-S120.
- [18]De Clercq D, Dimov D, Thongpapanl N. Organizational social capital, formalization, and internal knowledge sharing in entrepreneurial orientation formation[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2013, 37(3): 505-537.
- [19]Dyer W G, Nenque E, Hill E J. Toward a theory of family capital and entrepreneurship: Antecedents and outcomes[J]. Journal of Small Business Management, 2014, 52(2): 266-285.
- [20]Edwards J R, Shipp A J. The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework[A]. Ostroff C, Judge T A. Perspectives on organizational fit[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 2007: 209-258.
- [21]Estrin S, Mickiewicz T, Stephan U. Entrepreneurship, social Capital, and institutions: Social and commercial entrepreneurship across nations[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2013, 37(3): 479-504.
- [22]Fonti F, Maoret M. The direct and indirect effects of core and peripheral social capital on organizational performance[J]. Strategic Management Journal, 2016, 37(8): 1765-1786.
- [23]Gedajlovic E, Honig B, Moore C B, et al. Social capital and entrepreneurship: A schema and research agenda[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2013, 37(3): 455-478.
- [24]Granovetter M. Economic action and social structure: The problem of embeddedness[J]. American Journal of Sociology, 1985, 91(3): 481-510.
- [25]Hardin E E, Donaldson III J R. Predicting job satisfaction: A new perspective on person-environment Fit[J]. Journal of Counseling Psychology, 2014, 61(4): 634-640.
- [26]Hite J M, Hesterly W S. The evolution of firm networks: From emergence to early growth of the firm[J]. Strategic Management Journal, 2001, 22(3): 275-286.
- [27]Holcomb T R, Ireland R D, Holmes Jr R M, et al. Architecture of entrepreneurial learning: Exploring the link among heuristics, knowledge, and action[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2009, 33(1): 167-192.

- [28]Hollenbeck J R, Jamieson B B. Human capital, social capital, and social network analysis: Implications for strategic human resource management[J]. *Academy of Management Perspectives*, 2015, 29(3): 370–385.
- [29]Jonsson S, Lindbergh J. The development of social capital and financing of entrepreneurial firms: From financial bootstrapping to bank funding[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2013, 37(4): 661–686.
- [30]Kaasa A. Effects of different dimensions of social capital on innovative activity: Evidence from Europe at the regional Level[J]. *Technovation*, 2009, 29(3): 218–233.
- [31]Kwon S W, Adler P S. Social capital: Maturation of a field of research[J]. *Academy of Management Review*, 2014, 39(4): 412–422.
- [32]Leana III C R, Van Buren H J. Organizational social capital and employment practices[J]. *Academy of Management Review*, 1999, 24(3): 538–555.
- [33]Leitch C M, McMullan C, Harrison R T. The development of entrepreneurial leadership: The role of human, social and institutional capital[J]. *British Journal of Management*, 2013, 24(3): 347–366.
- [34]Li Y, Chen H W, Liu Y, et al. Managerial ties, organizational learning, and opportunity capture: A social capital perspective[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2014, 31(1): 271–291.
- [35]Light I, Dana L P. Boundaries of social capital in entrepreneurship[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2013, 37(3): 603–624.
- [36]McKeever E, Anderson A, Jack S. Entrepreneurship and mutuality: Social capital in processes and practices[J]. *Entrepreneurship & Regional Development*, 2014, 26(5-6): 453–477.
- [37]Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage[J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23(2): 242–266.
- [38]Nieto M, González-Álvarez N. Social capital effects on the discovery and exploitation of entrepreneurial opportunities[J]. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2016, 12(2): 507–530.
- [39]Oh H, Labianca G, Chung M H. A multilevel model of group social capital[J]. *Academy of Management Review*, 2006, 31(3): 569–582.
- [40]Payne G T, Moore C B, Griffis S E, et al. Multilevel challenges and opportunities in social capital research[J]. *Journal of Management*, 2011, 37(2): 491–520.
- [41]Peng M W. Institutional transitions and strategic choices[J]. *Academy of Management Review*, 2003, 28(2): 275–296.
- [42]Shipilov A, Gulati R, Kilduff M, et al. Relational pluralism within and between organizations[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(2): 449–459.
- [43]Spanjol J, Tam L, Tam V. Employer-employee congruence in environmental values: An exploration of effects on job satisfaction and creativity[J]. *Journal of Business Ethics*, 2015, 130(1): 117–130.
- [44]Sun R S, Peng S Y, Pandey S K. Testing the effect of person-environment fit on employee perceptions of organizational goal ambiguity[J]. *Public Performance & Management Review*, 2014, 37(3): 465–495.
- [45]Tacon R. The Organizational embeddedness of social capital: A comparative case study of two voluntary organizations[J]. *Journal of Economic Issues*, 2016, 50(1): 23–42.
- [46]Tan J, Zhang H J, Wang L. Network closure or structural hole? The conditioning effects of network-level social capital on innovation performance[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2015, 39(5): 1189–1212.
- [47]Teece D J, Pisano G, Shuen A. Dynamic capabilities and strategic management[J]. *Strategic Management Journal*, 1997, 18(7): 509–533.
- [48]Tung Y C, Lin Y P. Cross-level effects of deep-level diversity on person-group fit[J]. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2015, 7(2): 109–126.
- [49]Uzzi B. Embeddedness in the making of financial capital: How social relations and networks benefit firms seeking financing[J]. *American Sociological Review*, 1999, 64(4): 481–505.
- [50]Yuan Y C, Monge P R, Fulk J. Social capital and transactive memory systems in work groups: A multilevel approach[J]. *Academy of Management Best Conference Paper*, 2005, (1): C1–C6.

# A Literature Review and Prospects of Social Capital Cross-level Fit in New Ventures

Zheng Fang<sup>1,2</sup>, Peng Zhengyin<sup>1</sup>, Du Danyang<sup>3</sup>

(1. School of Business, Tianjin University of Finance and Economics, Tianjin 300222, China; 2. Postdoctoral Research Station of Business Administration, Tianjin University of Finance and Economics, Tianjin 300222, China; 3. Tianjin Municipal Organization Department, Tianjin 300046, China)

**Abstract:** Social capital is a multi-level concept. The transformation of individual social capital into enterprise social capital, is an important way for new ventures to access entrepreneurial resources and remedy new entry defects. Based on a review of individual-organization fit theory, new venture social capital study and social capital cross-level research, this paper proposes the construct of cross-level fit of social capital. Through cross integration of resource-based view, fit theory, social capital theory and motivation theory, deductive theoretical construction of cross-level fit is discussed. Then based on the combination with relationship, structure and cognition of social capital, the process of social capital cross-level fit in new ventures is deconstructed into three stages, namely recognition, connection and internalization. Finally this paper provides prospects for future study based on deficiencies of existing study. This paper not only helps to clarify internal mechanism between cross levels of social capital, but also proposes a new idea for future study.

**Key words:** social capital; cross-level fit; new venture; deductive theoretical construction; process deconstruction

(责任编辑: 雨 橙)

---

(上接第70页)

Mindfulness in the workplace is defined as “a receptive attention to and awareness of present events and experience” by Brown etc (2007). In recent years, some empirical studies in the west have shown the positive effects of mindfulness in the workplace, such as employee well-being, job performance, and leadership effectiveness. Mindfulness training has been applied and has been well received by quite a few well-known companies. Mindfulness research in the workplace has great potential in the future. But this line of research still needs to be developed in China. Based on the existing research results, this paper first introduces the origin, concept connotation and measurement of mindfulness. Then, it classifies the mindfulness in three aspects: the antecedent variables, the outcome variables and mindfulness as a moderating variable. It summarizes related empirical research and theoretical exploration achievements. On this basis, it systematically constructs a framework based on existing research results. It points out the problems of antecedents, outcome variables, measurement & research ways and contextualized research and provides a roadmap for future development.

**Key words:** mindfulness; mindfulness training; awareness; employee well-being

(责任编辑: 雨 橙)