

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2018.10.001

创业学习会传染吗?

——创业者到员工的创业学习转移机制

朱秀梅, 杨 珊, 董 钊, 彭建娟

(吉林大学 管理学院, 吉林 长春 130022)

摘 要:

205

关键词:

中图分类号: F270 文献标识码: A 文章编号: 1001-4950(2018)10-0003-14

一、引 言

创业学习对新企业生存和发展具有重要作用,逐渐引起学者的关注。然而,现有研究多聚焦于创业者,员工作为新企业重要的学习主体,其学习机制很少得到关注。Harper(2008)明确指出,在知识经济时代,新企业的创业成功是创业者和员工共同努力的结果。员工创业学习的分工明显区别于创业者,侧重于在创业任务执行层面发挥核心作用。员工创业学习对于新企业提高产品质量、开拓市场和销售渠道、建立顾客联系和提高顾客满意度,对于新企业的生存和发展、竞争优势的建立和卓越绩效的取得发挥着至关重要的作用(Bunz等,2017)。但由于新企业当中的激励机制不完善,员工自身通常缺乏创业学习的主动性和积极性,创业者创业学习因

收稿日期 2017-12-16

基金项目

71672073

71620107001

作者简介

1975—

1994—

1989—

1972—

而成为员工创业学习的重要驱动因素和来源。目前学术界对创业学习转移的问题还鲜少研究,创业学习转移成为创业学习研究的前沿话题,从创业者到员工的创业学习转移路径与机制亟待挖掘(朱秀梅等,2017)。对于创业者到员工之间创业学习转移的关键路径有哪些,创业者和新企业如何激活和加强这些关键路径的作用等问题,现有文献尚未有清晰的解答。

本研究拟从两个方面回答上述问题。首先,确定影响员工创业学习的最关键个体特质因素,建立创业者创业学习→员工个体特质因素→员工创业学习之间的路径关系,揭示员工个体特质因素在创业者创业学习与员工创业学习之间的中介作用。为了揭示创业者到员工创业学习转移的关键中间路径,最重要的问题是确定员工创业学习的最关键个体特质因素,只有具备这些特质,员工才能更好地开展创业学习。本研究试图依据已有文献找到决定员工创业学习的最关键个体特质因素,作为创业者创业学习到员工创业学习转移的中间路径。关于个体创业学习的决定性因素有哪些,现有文献提供了一些支持观点。有些学者提出能力(capability)、动机(motivation)和定向(focus)三方面个体特质是决定和影响员工创业学习的三个基本前提(Bontis等,2002)。本文依据这一观点,以就业能力、工作激情和工作形塑作为员工能力、动机和定向的表征变量。能力决定了员工是否有能力开展学习,能力科学理论(abilityology)认为,人的能力形成、发展和变化具有一定的规律性、综合性和应用性,决定了其认识事物的深度与广度,以及其行为的全面性与可靠性(Chen等,2009)。员工就业能力(employee employability)体现了员工工作中所体现出的能力、技能和素质,是表征员工能力的关键变量(Van der Heijden等,2009)。动机决定了员工的内在意愿,主要由个体内在的态度形成。态度功能理论(attitude function theory)认为,内在需求形成个体不同的态度,使个体产生与态度一致的外显行为。工作激情(job passion)很好地表征了员工的动机和内在需求,为员工提供了积极的工作和学习态度,能够激发员工的创业学习行为(Cardon等,2009)。定向决定了员工如何进行学习,调节定向理论(regulatory focus theory)认为,个体会产生趋利(promotion)调节行为和避害(prevention)调节行为,以调整自身能力与行为,从而实现员工的工作期望(Leana等,2009)。工作形塑(job crafting)是基于该理论提出的表征员工定向的关键变量,能够帮助员工结合具体工作情境变化,与组织环境形成最佳契合状态(Tims等,2012),体现了员工在创业过程中的学习行为倾向。

其次,提出能够加强个体特质因素作用的组织情境因素。根据特质激活理论,创业者和新企业可以利用适当的组织情境因素激活和加强个体特质因素的作用,而谦卑型领导(humble leadership)作为重要的组织情境因素能够激活和加强员工能力(就业能力)、动机(工作激情)和定向(工作形塑)的路径作用。具体而言,特质激活理论指出任何个体特质的表达和有效作用,都依赖于支持个体特质表达和发生作用的情境(Tett和Burnett,2003),而领导风格被认为是一个非常重要的影响个体特质表达和强化个体特质作用的情境因素(Liu等,2017)。在诸多领导风格当中,谦卑型领导通过建立高质量的互动机制、高度欣赏和赞扬的组织情境以及主动的交流模式等,更能够强化个体能力、动机和定向等特质对员工创业学习的作用。

基于此,本文针对创业学习转移这一具有重大理论与实践价值的问题展开研究,并将这一问题分解为三个层次。首先,由于员工本身缺少学习的主动性,创业者创业学习成为员工创业学习的重要驱动因素。创业者作为新企业的核心学习主体,是影响员工创业学习的最关键因素,在以往文献中两者的关系很少被提及,因此,本文揭示了创业者创业学习对员工创业学习的主效应。第二,员工个体特质是影响员工创业学习的关键因素,本文以能力(就业能力)、动机(工作激情)和定向(工作形塑)作为影响员工创业学习的关键因素,建立创业者创业学习→员工个体特质因素→员工创业学习的路径关系。第三,情境因素能够激活和加强个体特质因素的

作用,本文研究了谦卑型领导在能力(就业能力)、动机(工作激情)和定向(工作形塑)与员工创业学习之间的调节作用。根据以上理论逻辑,构建理论模型。利用来自吉林省、广东省和北京市三地65家新企业的65份创业者问卷、205份员工问卷数据,运用回归分析进行实证检验。研究结果表明,创业者创业学习正向影响员工创业学习,员工就业能力、工作激情和工作形塑在创业者创业学习和员工创业学习之间发挥中介作用,谦卑型领导正向调节员工就业能力、工作形塑与员工创业学习之间的关系。主要研究贡献在于:从员工创业学习这一新的层面和创业学习转移这一新的视角丰富和拓展了创业学习研究,弥补了现有员工创业学习的研究不足;引入能力、动机、定向三个个体特质因素和谦卑型领导这一情境因素揭示了创业者创业学习与员工创业学习之间的路径与机制;实证检验了创业者创业学习到员工创业学习之间的路径,深化了对创业者和员工两大学习主体之间创业学习转移的认识与理解。

二、理论与研究假设

个体特质—情境交互理论(theory of person-situation interactions)认为,个体和情境因素的交互作用将会对员工个体行为产生最关键影响(Hirst等,2009),根据这一观点。本文逐层深化了创业者创业学习与员工创业学习转移的路径与机制。首先,建立创业者创业学习→员工创业学习的主效应关系;其次,以能力(就业能力)、动机(工作激情)和定向(工作形塑)作为创业者创业学习与员工创业学习之间的三大中间路径,建立创业者创业学习→员工个体特质因素→员工创业学习之间的中介作用关系;第三,以谦卑型领导作为能够激活和加强个体特质作用的重要情境因素,建立谦卑型领导在员工个体特质因素→员工创业学习之间的调节作用关系。

(一)创业者创业学习与员工创业学习

创业学习由Deakins和Freel(1998)首次提出,源于新企业所面对的环境不确定性和资源约束问题。本文将创业学习界定为创业过程中的学习行为,也是新企业积累、更新和利用创业知识的过程。创业者创业学习指创业者在创业过程中将个人的经验、信息、知识转化为创业所需的专业技能从而提高创业成功率的学习过程,主要体现在战略层面。员工创业学习是员工获取数据、信息、技能等创业知识以提升创业任务执行的效率和有效性的过程。创业者创业学习在促进员工创业学习方面扮演了关键角色,尽管两者的直接关系在现有文献中很少被提及,但关于两者之间的影响机理仍能够在现有文献中找到理论依据。首先,Politis(2005)指出创业者与员工之间的知识互动与共享充当了创业者向员工转移创业知识的直接通道。创业者创业知识成为员工创业学习的核心来源之一(Holcomb等,2009),能够极大地促进员工创业学习。而高学习导向的创业者更倾向于获取和利用创业知识,且更倾向于与员工之间进行知识互动与共享。其次,Rodell和Lynch(2016)认为创业者创业学习能够帮助新企业更好地开发机会和整合资源。Newbert(2008)则指出高学习导向的创业者,更能够实现资源与能力的有效匹配,以及创业任务与员工之间的最佳匹配,进而促进员工的工作投入,提高员工工作主动性和积极性,加强员工创业学习,促使其投入更多的时间和精力探索、获取和创造新知识、新技能以更好地完成创业任务(Corbett,2005)。综上,创业者创业学习能够通过直接的知识转移和实现员工与创业任务的最佳匹配两个方面促进员工创业学习。因此提出:

假设1:创业者创业学习正向影响员工创业学习。

(二)就业能力、工作激情和工作形塑在创业者创业学习和员工创业学习间的中介作用

就业能力的研究起源于20世纪初的英国,Beveridge在1909年首次提出这一概念,本文将员工就业能力界定为员工在获取工作机会和执行工作任务过程中所表现出的能力集合。就业能力可以通过提升员工的工作安全感、自我效能感以及员工胜任力三个方面加强员工创业学

习。第一,较高的就业能力往往伴随较高的工作安全感,员工可以在工作中获得信心、安全和自由,将工作场所中的不确定性和困难视为机遇和挑战,而非威胁,促使其解决工作当中的困难、挑战和失败,通过创业学习高效地完成创业任务。第二,较高的就业能力能够增强员工的自我效能感(Van der Heijden等,2009),在获得组织内部认可和赏识的过程中提升员工的自信心,促使员工在工作中拥有主动性与积极性,不断进行创业学习。第三,就业能力越高,员工的适应能力和学习能力越强,对当前工作的胜任力越高,从而使其勇于承担有挑战性的工作任务,获得更高的绩效评价和工作报酬,在工作中获得更多的成就感和胜任感。员工胜任力越高,其学习能力就越强,学习效率就越高。创业者创业学习可以通过三个方面影响员工就业能力,进而促进员工创业学习。第一,创业学习促使创业者努力推进学习型组织建设,形成积极的工作氛围,在这种工作氛围下,员工形成积极乐观的工作认知,充满活力投入工作,以高标准、高要求提升自身技能,有效促进员工就业能力的提升(Gong等,2009)。第二,创业者创业学习促使新企业形成开放的组织环境,员工易于形成外部关系网络(Piezunka和Dahlander,2015),通过与网络中其他成员的有效沟通与交流增加其知识储量、视野广度,提升自身就业能力。第三,职业发展是员工就业能力的有效预测变量(Fugate等,2004),创业学习帮助创业者更多地掌握员工的特征和工作状态,基于整体角度进行员工工作考量,利用可行的方法进行员工评估,实现员工与岗位之间最优匹配,促进员工职业发展,提升员工就业能力。

激情这一概念来源于心理学,最先由Gardiner(1907)提出,本文将员工工作激情界定为员工强烈而持久的积极工作情感和工作身份认同。员工工作激情通过提升员工创造力(creativity)、加强工作卷入(job involvement)和提高学习主动性三个途径影响员工创业学习。第一,Ho等(2011)通过实证研究证明工作激情对员工创造力有显著正向影响。员工创造力的提升促使员工将学习到的创业知识进行实践学习,在实践中不断积累经验、反思错误(汪国银等,2016)。第二,高工作激情的员工在工作中体现出更高的专注力和参与度,形成高程度的工作卷入(Ho等,2011),使得员工在工作中投入更多的时间和精力,形成客观和全面的自我认知,积极主动地进行创业学习。第三,员工工作激情会激发员工创业学习的主动性,积极的情感状态促使员工意识到工作的意义,具备更强的组织公民意识,从而积极开展创业学习以高质高效地完成工作任务。创业者创业学习主要通过建立自主性支持环境(autonomous supportive environment)、情绪传染(emotion contagion),以及造就员工幸福感(employee well-being)三个途径影响员工工作激情。第一,具有较高创业学习倾向的创业者通常更重视发挥员工的作用,建立自主性支持环境(Vallerand等,2003),促进员工形成积极的工作认知,形成更高的工作激情。第二,创业者在创业学习过程中会有效积累和创造创业知识,促进新企业发展,创业者形成持久积极的创业激情(Gielnik等,2015)。创业者创业激情越强烈,越易将积极的情绪传递给员工,员工通过情绪模仿(emotional mimicry)和社会比较(social comparison)形成自身工作激情(Cardon,2008)。第三,创业者创业学习对新企业绩效具有积极影响(蔡莉等,2014),高工作绩效的员工,其幸福指数一般处于较高水平(Warr,2006),幸福感的提升使员工更愿意在工作中投入精力和时间,产生工作激情(Gielnik等,2015)。

Wrzesniewski和Dutton(2001)首次正式提出工作形塑这一概念,本文将员工工作形塑界定为员工在不同工作情境中对工作价值观、工作目标和工作行为的调整,反映了员工的行为定向,强调员工的自我主动性改变。员工工作形塑能够促进角色整合(role integration)、提升工作绩效(job performance)和加强刻意练习(deliberate practice)三个途径积极影响员工创业学习。第一,现代企业中员工的角色独特性和独立性程度降低,工作形塑可以帮助员工在不同情境中通过自身能力调整工作行为,进行角色整合,形成更广的知识视野以及更高的工作协调和调整

能力(Reyt和Wiesenfeld, 2015),具有更高的积极性和能力有效开展创业学习。第二,员工可以利用工作形塑不断对工作进行调整优化,提高个体绩效(Van Wingerden等, 2017),从而给予员工极大的学习动力,使其主动进行创业学习以保持工作竞争力。第三,工作形塑会通过持续增加的工作资源和挑战性的工作需求(Tims等, 2014),促使员工进行反复历练,修正错误、获得修正反馈,实现最大化改进,加强员工刻意练习,从而加强员工创业学习。创业者创业学习对员工工作形塑的影响主要表现在以下三个方面。第一,创业者通过创业学习能够更好地获取和配置资源,其中人力资源配置是资源配置的重要内容,合理的人力资源配置使员工与工作实现高度匹配,使员工能力与工作形成最佳契合状态,促进工作形塑(Tims等, 2014)。第二,创业者创业学习能够提升员工自我效能感(self-efficiency),进而促进员工创业学习。创业学习能够使创业者更好地引领新企业发展,提升新企业绩效(蔡莉等, 2014),员工自我效能感增强,会在生理或认知上作出积极改变,加强工作形塑(Tims等, 2014)。第三,新企业中不断强调群体决策的重要性,创业者创业学习促使其注重听取和采纳员工意见(Rodell和Lynch, 2016),形成完善的员工建言(upward voice)机制(Liu等, 2017),使员工有更多机会与领导交流表达自身需求,了解领导者对员工的工作评价,使员工对自身工作价值观、工作目标和工作内容形成更好的认知,从而加强工作形塑。

综上,基于能力科学理论,创业学习与能力存在双向影响,学习型创业者倾向于建立开放型和学习型组织,全方位多层次了解员工需求,帮助员工建立完善的职业发展规划,有效促进员工就业能力,进而提升员工的工作安全感、自我效能感,加强员工的创业学习行为。基于态度功能理论,工作激情加强员工对待工作的积极态度,态度决定其行为(Howe和Krosnick, 2017)。创业者通过建立自主支持环境、提升员工工作幸福感等方式加强员工工作激情。积极的情感促进员工工作卷入、创造力提升,进而加强员工创业学习。基于调节定向理论,工作形塑强调员工对工作范围、工作内容和工作方式等进行有建设性的改变以适应工作情境和工作需求,创业学习帮助创业者合理配置资源,建立完善的员工建言机制,促进员工通过工作调整形成高水平的工作契合状态,加强工作形塑,进一步促进员工角色整合,加强刻意练习程度,提升员工的工作绩效(Van Wingerden等, 2017),进而促进员工创业学习。因此提出:

假设2a:能力(就业能力)在创业者创业学习和员工创业学习之间发挥中介作用。

假设2b:动机(工作激情)在创业者创业学习和员工创业学习之间发挥中介作用。

假设2c:定向(工作形塑)在创业者创业学习和员工创业学习之间发挥中介作用。

(三)谦卑型领导的调节作用

谦卑型领导是将心理学中的谦卑与组织行为学中的领导联系起来产生的概念。Owens和Hekman(2012)首次提出谦卑型领导的概念,将其定义为“从底层开始领导”或“自下而上的领导”。本文将谦卑型领导界定为领导者能够更客观地看待自己、更欣赏地对待员工和更开放地对待员工的新观点和新信息。

谦卑型领导能够加强员工就业能力与员工创业学习之间的关系。高程度的谦卑型领导更加注重与员工的交流,并且会主动维持与员工的联系,关注员工心理和思想的发展,帮助员工形成对工作状态和职业发展的正确认知(Owens和Hekman, 2016),这种良好明确的职业发展认知往往与员工就业能力发展的心理定位和预期相契合,能够促进员工工作的主动性,增强员工的组织公民意识和组织认同感,加强就业能力对创业学习的驱动作用。完善的人力资源管理实践可以提升员工的创业学习行为,而创业者能够通过实行谦卑型领导风格,促进组织人力资源管理体系和激励机制的构建和完善(Ou等, 2018),这与员工就业能力的心理预期和定位相吻合,能够加强员工就业能力对创业学习的驱动作用。富于工作激情的员工更容易受到外界肯

定和欣赏的影响,高程度的谦卑型领导欣赏他人,认可员工的优点,通常会对员工的积极工作表现进行表扬或给予物质奖励,鼓励和激发员工建言,同时乐于与员工分享组织荣誉,肯定员工工作努力对组织成功的价值。在这种高度欣赏与赞扬的组织情境中,员工的工作激情得以激活(Cardon等,2009),进而转化为员工创业学习行为。通过与领导的面对面交流,员工工作形塑能够帮助员工汲取有利于改进工作问题的新思想和新方法(雷星晖等,2015),促进员工创业学习。高程度的谦卑型领导鼓励员工提出质疑,倾向于以开放的姿态与员工之间建立共同进步的平等人际关系,与员工之间形成互动学习机制(Dutton等,2010),加强领导与员工之间的有效沟通,从而强化工作形塑对员工创业学习的积极作用。同时,谦卑型领导有自省和欣赏他人的特质,与员工形成高质量互动交流模式和开放性学习模式,增强员工工作形塑与创业学习之间的关系。因此提出:

假设3a:谦卑型领导正向调节员工就业能力和员工创业学习之间的关系。

假设3b:谦卑型领导正向调节员工工作激情和员工创业学习之间的关系。

假设3c:谦卑型领导正向调节员工工作形塑和员工创业学习之间的关系。

基于上述理论推演和变量之间的内在关系假设,我们建立以下理论分析框架及相应的概念模型,具体如图1所示:

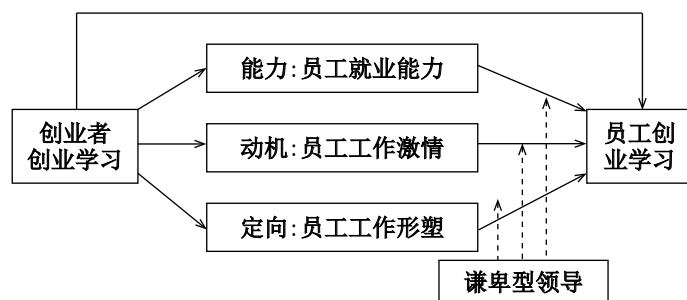


图1 创业者到员工的创业学习转移机制理论模型

三、研究方法

(一)样本选择

本研究基于McDougall和Robinson(1990)和Zahra(1993)对新企业的定义,选取成立8年或以下的企业为调研对象。调研地区为吉林省、广东省和北京市,调研时间为2017年3月到7月。对120家新企业的1名领导和3—5名员工发放问卷。经过对调查问卷进行整理,我们得到北京市26家企业、吉林省18家企业和广东省21家企业的有效问卷,这65家企业提供了1份创业者和3—5名员工的有效问卷。最终得到创业者有效问卷65份,员工有效问卷205份。

(二)变量测量

为了保证变量测量的信度和效度,本文尽量选择已有的成熟量表进行测量。借鉴蔡莉等(2014)和单标安等(2014)的量表,从经验学习、认知学习和实践学习三个方面6个题项测量创业者创业学习。借鉴Bontis等(2002)关于个体学习的量表和单标安等(2014)开发的创业学习量表,从学习思维、学习目标与学习方式三个方面6个题项测量员工创业学习。借鉴Van der Heijden等(2009)的就业能力量表,包括职业专长、自我优化、个人灵活性、集体意识、工作与生活平衡5个题项测量员工就业能力。借鉴Vallerand等(2003)的工作激情量表测量员工工作激情,共8个题项。借鉴Wrzesniewski和Dutton(2001)和Tims等(2012)的工作形塑量表测量员工工作形塑,共8个题项。谦卑型领导采用Owens和Hekman(2016)的量表,共8个题项。变量测量均

采用李克特7级打分,1表示“完全不同意”,7表示“完全同意”。以企业行业、企业成立时间、创业者教育水平和创业者创业前工作年限作为控制变量。变量测量题项如表1所示。

表1 变量因子分析

研究变量	题项	成分	累计解释方差	Cronbach's α	AVE
创业者创业学习	EL1:创业过程中积累的经验发挥关键作用	0.803	15.191	0.920	0.681
	EL2:创业者经常总结成功的创业经验和反思先前的失败行为	0.870			
	EL3:创业者反思和借鉴他人行为	0.717			
	EL4:创业者非常关注同行业标杆企业行为	0.854			
	EL5:创业者注重在创业实践中深化创业认识	0.914			
	EL6:创业者通过持续的创业实践来促进自身发展	0.778			
员工就业能力	EE1:我可以在规定的时间内有效独立、准确无误地完成工作	0.783	29.018	0.949	0.618
	EE2:我会花很多时间增长工作方面的知识以取长补短	0.797			
	EE3:我可以很快适应工作环境和职责范围的变化	0.773			
	EE4:我乐于与其他人分享经验与教训,建立良好的组织氛围	0.831			
	EE5:我可以将工作与生活平衡得很好	0.744			
员工工作激情	JK1:我的工作与我生活中的其他活动是和谐的	0.799	40.604	0.954	0.703
	JK2:我无法想象我的生活中没有工作会怎么样	0.651			
	JK3:我在情感上依赖我的工作	0.829			
	JK4:我可以在工作中表现我的个人优势	0.805			
	JK5:我的工作已经成为可以定义我身份的一部分	0.872			
	JK6:我有一种被工作控制的感觉	0.916			
	JK7:我的工作决定了个人情绪状态的好坏	0.922			
	JK8:我能控制对工作的感情	0.881			
员工工作形塑	JC1:我努力培养自己的工作能力	0.711	51.391	0.928	0.579
	JC2:我努力学习工作中的新知识	0.685			
	JC3:我经常承担额外的工作任务	0.810			
	JC4:如果遇到感兴趣的项目,我会自荐成为项目成员	0.779			
	JC5:我会有意识地塑造与同事的关系	0.807			
	JC6:我会向上级咨询对我的工作是否满意	0.739			
	JC7:我努力确保我的工作不会带给我很大的精神压力	0.806			
	JC8:我努力确保我的工作不会带给我很大的情感压力	0.738			
谦卑型领导	HL1:领导积极寻求全方位的反馈	0.657	62.109	0.877	0.529
	HL2:领导会承认别人比自己有更多知识和技能	0.760			
	HL3:领导关注其他人的长处	0.735			
	HL4:领导经常赞美别人的长处	0.713			
	HL5:领导对他人的独特贡献表示感激	0.705			
	HL6:领导表现出向他人学习的意愿	0.746			
	HL7:领导对他人的建议和观点是开放的	0.778			
	HL8:领导会承认自己的不足和错误	0.715			
员工创业学习	EEL1:员工能够以新的不同的方式看待事物	0.847	72.007	0.945	0.747
	EEL2:员工在工作中有明确的目标和清楚的认知	0.840			
	EEL3:员工经常阅读相关书籍,关注行业变化,争做行业标杆	0.891			
	EEL4:员工注重积累创业知识,在工作中获取经验和教训	0.867			
	EEL5:员工经常与公司领导和同事进行交流	0.902			
	EEL6:员工会参加持续的创业活动来增加知识和经验	0.836			

(三)同源偏差分析

采用Harman提出的单因素检验方法对研究数据进行同源偏差检验,通过SPSS 22.0对所有

变量的测量题项进行未旋转的探索性因子分析,共形成6个特征值大于1的因子,且第一个因子解释总方差为28.48%,小于临界值40%。因此,可以说明本次调研数据的同源偏差并不影响最终数据分析结果。

(四)变量因子分析和相关分析

对变量进行因子分析(如表1所示),说明本问卷具有较好的信度与效度。

进行各变量之间描述性统计和相关性分析,均值、标准差与相关系数如表2所示。

表2 变量均值、标准差和相关性

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
企业行业	9.00	3.86	1									
企业年龄	3.36	0.93	0.067	1								
创业者教育水平	4.07	0.89	-0.069	0.234**	1							
创业前工作年限	3.24	1.47	0.027	0.220**	0.141*	1						
创业者创业学习	4.35	1.36	-0.029	0.109	0.001	0.036	1					
员工就业能力	5.21	1.23	-0.107	0.236**	0.024	0.138*	0.241**	1				
员工工作激情	3.98	1.57	-0.105	0.049	-0.020	-0.017	0.306**	0.386**	1			
员工工作形塑	4.53	1.18	0.026	-0.108	-0.143*	0.143*	0.256**	0.667**	0.394**	1		
谦卑型领导	5.31	0.89	-0.010	0.054	-0.089	0.177*	0.097	-0.019	0.118	0.087	1	
员工创业学习	5.45	1.20	-0.172*	0.025	0.001	0.157*	0.209*	0.205**	0.231**	0.198**	0.249**	1

注:N=205;*、**分别表示在5%、1%的水平上显著。

(五)假设检验

本研究运用分层回归分析验证研究假设(见表3和表4)。实证分析结果表明:(1)创业者创业学习对员工创业学习具有显著的正向影响($\beta=0.193, p<0.01$),假设1成立。(2)采用分步回归法对员工就业能力、员工工作激情和员工工作形塑中介作用进行检验。创业者创业学习对员工就业能力具有正影响($\beta=0.263, p<0.001$),加入员工就业能力之后,创业者创业学习对员工创业学习的影响系数由 $\beta=0.193$ 下降为 $\beta=0.154$,显著性水平也由 $p<0.01$,下降为 $p<0.05$,假设2a成立。创业者创业学习对员工工作激情具有正影响($\beta=0.303, p<0.001$),加入员工工作激情之后,创业者创业学习对员工创业学习的影响由 $\beta=0.193$ 下降为 $\beta=0.141$,显著性水平由 $p<0.001$ 下降为 $p<0.05$,假设2b成立。创业者创业学习对员工工作形塑具有正影响($\beta=0.269, p<0.001$),加入员工工作形塑之后,创业者创业学习对员工创业学习的影响系数由 $\beta=0.193$ 下降为 $\beta=0.152$,显著性水平也由 $p<0.001$ 下降为 $p<0.05$,假设2c成立。(3)运用回归分析验证谦卑型领导的调节作用。谦卑型领导与员工就业能力的乘积对员工创业学习具有正影响($\beta=0.184, p<0.01$),假设3a成立。谦卑型领导与员工工作形塑的乘积对员工创业学习具有正影响($\beta=0.150, p<0.05$),假设3c成立。其中谦卑型领导与员工工作激情的乘积对员工创业学习的影响不显著($\beta=-0.062, p=0.358$),假设3b不成立。

表3 回归分析结果1

变量	员工创业学习		就业能力	工作激情	工作形塑	员工创业学习		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
企业年龄	0.072 (0.319)	0.047 (0.512)	-0.253*** (0.000)	0.013 (0.853)	-0.157* (0.026)	0.085 (0.248)	0.045 (0.528)	0.071 (0.326)
企业行业	-0.183** (0.008)	-0.176* (0.010)	-0.089 (0.181)	-0.098 (0.147)	0.028* (0.675)	-0.162* (0.017)	-0.159* (0.019)	-0.180** (0.008)
创业者教育水平	-0.02 (0.078)	-0.023 (0.737)	-0.053 (0.435)	-0.021 (0.765)	-0.196** (0.005)	-0.015 (0.824)	-0.020 (0.774)	0.006 (0.932)

表3 (续)

变量	员工创业学习		就业能力	工作激情	工作形塑	员工创业学习		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
创业前工作年限	0.180*	0.168*	0.082	-0.020	0.125	0.156*	0.172*	0.149*
	(0.011)	(0.016)	(0.226)	(0.775)	(0.068)	(0.025)	(0.013)	(0.033)
创业者创业学习		0.193**	0.263***	0.303***	0.269***	0.154*	0.141*	0.152*
		(0.005)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.029)	(0.047)	(0.031)
员工就业能力						0.150*		
						(0.039)		
员工工作激情							0.172*	
							(0.015)	
员工工作形塑								0.150*
								(0.037)
R ²	0.062	0.098	0.142	0.104	0.132	0.117	0.125	0.118
调整R ²	0.043	0.043	0.121	0.082	0.111	0.091	0.098	0.091
F值	3.28*	4.328**	6.608***	4.638**	6.073***	4.384***	4.696***	4.404***

注:N=205; *、**、***分别表示在5%、1%、0.1%的水平上显著。

表4 回归分析结果2

变量	因变量:员工创业学习								
	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17
企业年龄	0.114	0.098	0.075	0.061	0.046	0.043	0.096	0.078	0.067
	(0.117)	(0.169)	(0.283)	(0.391)	(0.505)	(0.532)	(0.182)	(0.269)	(0.335)
企业行业	-0.164*	-0.157*	-0.155*	-0.160*	-0.157*	-0.154*	-0.187**	-0.180**	-0.187**
	(0.017)	(0.019)	(0.018)	(0.019)	(0.019)	(0.022)	(0.006)	(0.007)	(0.005)
创业者教育水平	-0.011	0.013	0.015	-0.017	0.003	0.004	-0.017	0.036	0.032
	(0.880)	(0.850)	(0.828)	(0.811)	(0.962)	(0.951)	(0.811)	(0.603)	(0.642)
创业前工作年限	0.161*	0.113	0.107	0.181*	0.139*	0.140*	0.180*	0.110	0.096
	(0.022)	(0.106)	(0.119)	(0.010)	(0.046)	(0.045)	(0.031)	(0.117)	(0.168)
员工就业能力	0.192**	0.200**	0.190**						
	(0.007)	(0.004)	(0.005)						
员工工作激情				0.214**	0.192**	0.196**			
				(0.002)	(0.004)	(0.004)			
员工工作形塑							0.193**	0.182**	0.189**
							(0.006)	(0.008)	(0.006)
谦卑型领导		0.228**	0.241***		0.199**	0.184**		0.211**	0.242**
		(0.001)	(0.000)		(0.004)	(0.009)		(0.002)	(0.001)
员工就业能力 ×谦卑型领导			0.184**						
			(0.005)						
员工工作激情 ×谦卑型领导						-0.062			
						(0.358)			
员工工作形塑 ×谦卑型领导									0.150*
									(0.026)
R ²	0.096	0.145	0.178	0.107	0.144	0.147	0.097	0.139	0.160
调整R ²	0.073	0.119	0.149	0.084	0.118	0.117	0.074	0.113	0.131
F值	4.217**	5.592***	6.107***	4.763***	5.542***	4.868***	4.259**	5.325***	5.376***

注:N=205; *、**、***分别表示在5%、1%、0.1%的水平上显著。

(六)稳健性检验

本研究通过两种方式对研究模型进行稳健性检验。首先,将自变量创业者创业学习按中位数4.17为参考分为高、低两组,进行变量虚拟化转换,在保持理论模型不变的情况下,应用虚拟

变量代替原变量进行回归分析。通过虚拟变量回归后的结果可知,各系数的显著性均保持不变,仅有回归系数的数值大小略有变化,结果均支持了本文假设。为了验证调节效应的稳健性,本文使用Bootstrap对谦卑型领导在概念模型中第一阶段,即自变量到中介变量(从创业者创业学习到员工就业能力、员工工作激情、员工工作形塑)和自变量到因变量的直接效应(从创业者创业学习到员工创业学习)上可能存在的调节作用再次进行检验。通过结果可知,从自变量到中介变量和自变量到因变量的直接效应上均不存在显著被调节情况,创业者创业学习到员工创业学习的第一阶段和直接效应的置信区间分别为(-1.086 8,0.420 0)和(-0.013 7,0.257 4),创业者创业学习到员工工作激情的第一阶段和直接效应的置信区间分别为(-0.914 8,1.058 9)和(-0.001 8,0.246 8),创业者创业学习到员工工作形塑的第一阶段和直接效应的置信区间分别为(-0.637 1,0.837 1)和(-0.012 5,0.256 4),由结果可以看出置信区间均包含零,表明谦卑型领导在第一阶段,即自变量到中介变量的调节效应并不显著。而在第二阶段,在员工就业能力、工作形塑与员工创业学习之间则存在显著的调节效应,其置信区间分别为(0.008 6,0.092 3)和(0.005 4,0.090 0),而员工工作激情到员工创业学习的置信区间为(-0.061 0,0.017 4),调节效应不显著,符合并进一步验证了本文的回归分析结果,同时也反映了本文实证分析结果的可靠性和稳定性。

四、结论与启示

(一)结论

本文聚焦于创业者创业学习到员工创业学习的转移机制,探讨了创业者创业学习、员工创业学习、员工就业能力、员工工作形塑、员工工作激情和谦卑型领导这几个变量之间的关系。通过205份问卷调查数据进行实证分析,得出以下结论:(1)创业者创业学习对员工创业学习具有显著的正向影响;(2)员工就业能力、员工工作激情和员工工作形塑在创业者创业学习和员工创业学习之间发挥中介作用;(3)谦卑型领导正向调节员工就业能力和工作形塑与员工创业学习之间的关系。谦卑型领导对员工工作激情和员工创业学习之间关系的调节作用假设未得到数据支持。原因可能在于,工作激情对员工创业学习的正向影响已经非常显著,作为学习主体的员工即使没有谦卑型领导的催化作用,员工积极强烈的情感状态仍然会有效促进员工创业学习行为。因此,谦卑型领导对两者之间关系的调节作用不显著。

(二)理论贡献

第一,本研究基于创业学习理论构建了创业者到员工的创业学习转移理论模型,开拓性地从创业学习传染和转移这一新视角和员工创业学习这一新层面,拓展和丰富了创业学习现有研究,具有重要理论意义。已有创业学习研究以定性研究居多,实证研究较少,并且学者大多关注创业者创业学习的形成和影响机制,往往忽略了新企业的另一重要创业学习主体——员工,缺少对员工创业学习本质特征的清晰界定。本文首次对创业者和员工两个不同学习主体之间的创业学习转移这一前沿性话题进行深入的实证研究,弥补了现有研究对员工创业学习关注较少的问题,推进创业学习领域的实证研究。希望本研究能够起到抛砖引玉的作用,进一步推进不同学习主体之间的创业学习转移机制与路径的实证研究。第二,从能力、动机、定向三个角度揭示了创业者创业学习向员工创业学习传染和转移的具体路径,丰富和推进员工创业学习形成机制的实证研究。已有研究对员工创业学习形成机制以及创业者对员工创业学习的传染机制关注很少,本文明确了员工就业能力、工作激情和工作形塑在创业者创业学习和员工创业学习之间的中介作用。第三,丰富和扩展了已有的领导风格文献。虽然谦卑型领导的影响机制

已经引起学者的重视,但偏向于概念化的理论分析,谦卑型领导作为重要的情境因素,主要集中于从创业者角度进行剖析,缺少与员工的互动作用。本文基于特质激活理论,揭示了谦卑型领导对于员工能力和行为特征与员工创业学习之间关系的强化作用。

(三)实践启示

第一,创业者要充分重视和有效开展自身的创业学习,同时激励和促进员工创业学习。创业的本质就是学习,创业学习对新企业的发展具有重要的战略意义,创业者应该在战略层面上重视自身学习,有效规划和推进自身创业学习。创业者应该推动学习型组织的建立,形成积极的组织工作氛围,建立组织内部良好的知识互动共享体系(Cropanzano等,2017),加强员工创业学习,充分发挥员工创业学习在新企业创建和发展过程中的作用。如可以增加员工培训活动,进行优秀员工宣传,定期开展公司内部交流活动。

第二,创业者可以通过培养和提升员工就业能力,激发员工工作激情和加强员工工作形塑等方面促进员工创业学习。如新企业打造学习型文化,建立完善的培训机制,为员工制定适当的职业发展规划,有效提升员工就业能力。Bélanger等(2015)研究发现,积极的工作氛围和员工的组织认同感对员工工作激情和工作形塑具有积极影响。Tims等(2012)指出,制定员工易于接受的组织价值观和规章制度,能够提升员工对企业的认同水平,激发员工的主动性与自主性,促进员工工作形塑。员工对组织目标的理解与共享有利于调动员工的积极性,激发员工工作激情。因此,创业者应该制定计划,从能力、动机和定向的角度有效提升员工的就业能力、工作激情和工作形塑,进而加强员工创业学习。

第三,创业者可以实行谦卑型领导风格,加强员工就业能力和工作形塑对员工创业学习的积极影响,采取适当的方式和措施对员工创业学习过程施加积极有效的干预和影响。创业者可以通过学习,深化对谦卑型领导方式的了解与认知,系统化地推行谦卑型领导风格,加强谦卑型领导风格对员工创业学习过程的指导和加强作用。如可以通过使用适当的管理机制、建言机制和授权机制等,在一定程度上调动员工的创造性,突出员工的主体地位(Owens和Hekman,2016)。同时领导者还应积极与员工进行沟通与互动,为员工提供个性化关怀和咨询服务,建立彼此信任的关系,形成员工对领导的心理认可。

(四)研究局限及未来展望

本文主要存在三点研究局限:第一,调研样本的选取具有一定的局限性。本研究仅选取了吉林省、广东省和北京市三个地区进行调研,在一定程度上可能限制了调研结果的推广与适用性,在未来研究中可以扩宽调研范围,扩大样本数量和样本来源,选取更多且更具代表性的地区进行调研,以提高研究结果的普适性。同时未来也可以尝试使用其他分析工具或方法对该研究进行深入分析。第二,本研究利用截面数据进行实证分析,是静态的,而创业学习转移是一个动态的过程。创业学习动态贯穿于新企业不同发展阶段,不同层面学习主体的作用和学习规律有所不同,在不同阶段具有不同的侧重点。创业学习的动态演化研究能够系统揭示创业学习的规律和特点。因此,未来可以通过纵向研究揭示不同学习主体的动态学习规律。第三,创业学习转移的研究方向和研究内容还需向纵深不断发展。目前创业学习转移机制的实证研究存在巨大的研究空间,如员工到群体、群体到组织的创业学习转移机制仍然缺少理论和实证研究,这些研究能够从新的研究视角深入推进创业学习理论发展。

主要参考文献

- [1]蔡莉,汤淑琴,马艳丽,等.创业学习、创业能力与新企业绩效的关系研究[J].科学学研究,2014,(8):1189-1197.
[2]雷星晖,单志汶,苏涛永,等.谦卑型领导行为对员工创造力的影响研究[J].管理科学,2015,(2):115-125.

- [3]单标安,蔡莉,鲁喜凤,等. 创业学习的内涵、维度及其测量[J]. 科学学研究,2014, (12): 1867-1875.
- [4]汪国银, 张文静, 陈刚, 等. “我是”、“我能”、“我愿”——工作激情对员工创造力的影响路径研究[J]. 中国人力资源开发, 2016, (22): 28-35.
- [5]朱秀梅, 吕庆文, 刘月. 创业学习转移: 模型构建及机制分析[J]. 外国经济与管理,2017, (8): 3-15.
- [6]Bélanger J J, Pierro A, Kruglanski A W, et al. On feeling good at work: the role of regulatory mode and passion in psychological adjustment[J]. *Journal of Applied Social Psychology*,2015, 45(6): 319-329.
- [7]Bontis N, Crossan M M, Hulland J. Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows[J]. *Journal of Management Studies*,2002, 39(4): 437-469.
- [8]Bunz T, Casulli L, Jones M V, et al. The dynamics of experiential learning: Microprocesses and adaptation in a professional service INV[J]. *International Business Review*,2017, 26(2): 225-238.
- [9]Cardon M S. Is passion contagious? The transference of entrepreneurial passion to employees[J]. *Human Resource Management Review*,2008, 18(2): 77-86.
- [10]Cardon M S, Wincent J, Singh J, et al. The nature and experience of entrepreneurial passion[J]. *Academy of Management Review*,2009, 34(3): 511-532.
- [11]Chen X P, Yao X, Kotha S. Entrepreneur passion and preparedness in business plan presentations: A persuasion analysis of venture capitalists' funding decisions[J]. *Academy of Management Journal*,2009, 52(1): 199-214.
- [12]Corbett A C. Experiential learning within the process of opportunity identification and exploitation[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*,2005, 29(4): 473-491.
- [13]Cropanzano R, Dasborough M T, Weiss H M. Affective events and the development of leader-member exchange[J]. *Academy of Management Review*,2017, 42(2): 233-258.
- [14]Deakins D, Freel M. Entrepreneurial learning and the growth process in SMEs[J]. *The Learning Organization*,1998, 5(3): 144-155.
- [15]Dutton J E, Roberts L M, Bednar J. Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources[J]. *Academy of Management Review*,2010, 35(2): 265-293.
- [16]Fugate M, Kinicki A J, Ashforth B E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2004, 65(1): 14-38.
- [17]Gardiner H N. Review of Essai sur les passions[J]. *Psychological Bulletin*,1907, 4(5): 134-137.
- [18]Gielnik M M, Spitzmuller M, Schmitt A, et al. “I put in effort, therefore I am passionate”: Investigating the path from effort to passion in entrepreneurship[J]. *Academy of Management Journal*,2015, 58(4): 1012-1031.
- [19]Gong Y P, Huang J C, Farh J L. Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy[J]. *Academy of Management Journal*,2009, 52(4): 765-778.
- [20]Harper D A. Towards a theory of entrepreneurial teams[J]. *Journal of Business Venturing*,2008, 23(6): 613-626.
- [21]Hirst G, Van Knippenberg D, Zhou J. A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity[J]. *Academy of Management Journal*,2009, 52(2): 280-293.
- [22]Ho V T, Wong S S, Lee C H. A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance[J]. *Journal of Management Studies*,2011, 48(1): 26-47.
- [23]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.
- [24]Howe L C, Krosnick J A. Attitude strength[J]. *Annual Review of Psychology*,2017, 68: 327-351.
- [25]Leana C, Appelbaum E, Shevchuk I. Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting[J]. *Academy of Management Journal*,2009, 52(6): 1169-1192.
- [26]Liu W, Song Z L, Li X, et al. Why and when leader's affective states influence employee upward voice[J]. *Academy of Management Journal*,2017, 60(1): 238-263.
- [27]McDougall P, Robinson R B. New venture strategies: An empirical identification of eight “archetypes” of competitive strategies for entry[J]. *Strategic Management Journal*,2010, 11(6): 447-467.

- [28]Newbert S L. Value, rareness, competitive advantage, and performance: A conceptual-level empirical investigation of the resource-based view of the firm[J]. *Strategic Management Journal*,2008, 29(7): 745-768.
- [29]Ou A Y, Waldman D A, Peterson S J. Do humble CEOs matter? An examination of CEO humility and firm outcomes[J]. *Journal of Management*,2018, 44(3): 1147-1173.
- [30]Owens B P, Hekman D R. Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes[J]. *Academy of Management Journal*,2012, 55(4): 787-818.
- [31]Owens B P, Hekman D R. How does leader humility influence team performance? Exploring the mechanisms of contagion and collective promotion focus[J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(3): 1088-1111.
- [32]Piezunka H, Dahlander L. Distant search, narrow attention: How crowding alters organizations' filtering of suggestions in crowdsourcing[J]. *Academy of Management Journal*,2015, 58(3): 856-880.
- [33]Politis D. The process of entrepreneurial learning: A conceptual framework[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*,2005, 29(4): 399-424.
- [34]Reyt J N, Wiesenfeld B M. Seeing the forest for the trees: Exploratory learning, mobile technology, and knowledge workers' role integration behaviors[J]. *Academy of Management Journal*,2015, 58(3): 739-762.
- [35]Rodell J B, Lynch J W. Perceptions of employee volunteering: Is it "credited" or "stigmatized" by colleagues?[J]. *Academy of Management Journal*,2016, 59(2): 611-635.
- [36]Tett R P, Burnett D. A personality trait-based interactionist model of job performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(3): 500-517.
- [37]Tims M, Bakker A B, Derks D. Development and validation of the job crafting scale[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2012, 80(1): 173-186.
- [38]Tims M, Bakker A B, Derks D. Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship[J]. *Journal of Managerial Psychology*,2014, 29(5): 490-507.
- [39]Vallerand R J, Blanchard C, Mageau G A, et al. Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*,2003, 85(4): 756-767.
- [40]Van der Heijden B I J M, De Lange A H, Demerouti E, et al. Age effects on the employability-career success relationship[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2009, 74(2): 156-164.
- [41]Van Wingerden J, Bakker A B, Derks D. Fostering employee well-being via a job crafting intervention[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2017, 100: 164-174.
- [42]Warr P. Differential activation of judgments in employee well-being[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,2006, 79(2): 225-244.
- [43]Wrzesniewski A, Dutton J E. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work[J]. *Academy of Management Review*,2001, 26(2): 179-201.
- [44]Zahra S A. A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior: a critique and extension[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*,1993, 17(4): 5-21.

Can Entrepreneurial Learning be Contagious? A Study on the Entrepreneurial Learning Transfer Mechanism from Entrepreneurs to Employees

Zhu Xiumei, Yang Shan, Dong Zhao, Peng Jianjuan
(*School of Management, Jilin University, Changchun 130022, China*)

Summary: Entrepreneurial learning plays an important role for the survival and development of new firms and has gradually attracted more attention of scholars. However, previous studies mainly

focus on entrepreneur learning, while employees as a prominent entrepreneurial learning subject, their learning mechanism is rarely noticed. The function of employee entrepreneurial learning is different from that of entrepreneurs, and the crucial role is improving the efficiency of entrepreneurial task execution. Due to the imperfect incentive mechanism in new firms, employees themselves often lack the initiative and enthusiasm of entrepreneurial learning. Entrepreneur learning has become an important driving factor and source of employee entrepreneurial learning. Therefore, the transfer of entrepreneurial learning has become a frontier topic. What are the key paths for entrepreneurial learning transferring between entrepreneurs and employees? How do entrepreneurs and new firms activate and strengthen these critical paths? The existing literature has not answered clearly yet.

To address these concerns, this paper intends to answer the above questions from two perspectives. First of all, in order to reveal the key path from entrepreneur entrepreneurial learning to employee entrepreneurial learning, the most important issue is to explore the most important individual traits that determine employee entrepreneurial learning, and only with these traits can employees better carry out entrepreneurial learning. Recent studies show that three kinds of individual characteristics including capability, motivation and focus are the basic prerequisites for employee entrepreneurial learning. Taking employee employability, job passion, and job crafting as the variables to express capability, motivation and focus, this article examines their mediating role between entrepreneur entrepreneurial learning and employee entrepreneurial learning. Second, this article examines the moderating role of humble leadership on the relationship between employee employability and employee entrepreneurial learning, between job passion and employee entrepreneurial learning, between job crafting and employee entrepreneurial learning. Some studies propose that organizational context factors can strengthen the effect of individual traits on employee entrepreneurial learning. Leadership style, as an influential situational factor, can affect individual trait expression and strengthen the role of individual traits. Among many kinds of leadership styles, humble leadership can establish a high quality interaction mechanism, a highly appreciated and praised organizational atmosphere, and an active communication model, which can further enhance the role of capability, motivation and focus on employee entrepreneurial learning.

Based on the data collected from 65 entrepreneurial questionnaires and 205 employee questionnaires in Jilin province, Guangdong province and Beijing in China, this paper uses the regression analysis to do empirical testing. It arrives at the main findings as follows. First, entrepreneur entrepreneurial learning has a significant positive impact on employee entrepreneurial learning. Second, employability, job passion and job crafting have mediating roles between entrepreneur entrepreneurial learning and employee entrepreneurial learning. Third, humble leadership positively moderates the relationship between employability, job crafting and employee entrepreneurship learning. The relationship between employee job passion and employee entrepreneurial learning is not supported by data. The reason may be that the positive impact of job passion on employee entrepreneurship learning has been highly significant. Even if employees do not have the moderating role of humble leaders, the positive emotion will effectively promote the employee entrepreneurial learning behavior.

This study contributes to the literature in three significant ways. First, it extends and enriches the

(下转第138页)

intervene in corporate investment activities in their jurisdictions. Based on the special economic system of regional competition, this paper uses the data of listed companies to test the influence of the economic catch-up pressure faced by local governments on the overinvestment behavior of enterprises in the region. Firstly, we select China listed companies as samples during 2002-2015 years, and use three methods to measure the degree of overinvestment. Secondly, we take per capita GDP, per capita fiscal revenue as independent variables to test the impact of local economic catch-up pressure on the overinvestment of enterprises in the area. Then we use land price to measure the distorted degree of regional land resource allocation, and use the mediating effect model to examine the mediating role of distortion of factor allocation. Finally, we examine the moderating effect of the ownership structure, market competition and political connection on the impact of economic catch-up pressure on the overinvestment behavior of enterprises in the area. We find that:(1)There is a significant negative correlation between per capita GDP, per capita fiscal revenue and the overinvestment level of enterprises. There is a significant positive correlation between the ranking of GDP, fiscal revenue and the overinvestment level.(2)Economic catch-up pressure causes land price distortion. Land price distortion plays an intermediary role in the influence of economic catch-up pressure on overinvestment.(3)The balance of the ownership structure and external market competition can effectively limit the overinvestment behavior of enterprises, and the overinvestment of enterprises with political connections is even more serious. Based on China's special economic system, this paper reveals the influence of local governments' economic catch-up pressure on the investment behavior of enterprises in the region from the perspective of regional competition. This study provides a meaningful reference for the formation mechanism of overinvestment in micro enterprises and the resolution of macro capacity surplus.

Mg{"yqt fu<"catch-up pressure; overinvestment; excess capacity; regional competition

(上接第16页)

current research of entrepreneur entrepreneurial learning by developing the new view of entrepreneurial learning contagion and transfer, and the new level of employee entrepreneurial learning, which can fill up the research gap of less attention on entrepreneurial learning in the employee level, and further promotes the empirical research on the mechanism and path of entrepreneurial learning transfer between entrepreneurs and employees. Second, by introducing three kinds of individual trait including capability, motivation and focus, this study examines the paths from entrepreneur entrepreneurial learning to employee entrepreneurial learning, and enriches the empirical research on the formation mechanism of employee entrepreneurial learning. Third, this paper enriches the existing leadership literature, and focuses on the trait activation theory to reveal the moderating role of humble leadership on the relationship between capability and employee entrepreneurial learning, between behavioral characteristics and employee entrepreneurial learning.

Mg{"yqt fu<"entrepreneur entrepreneurial learning; employee entrepreneurial learning; employee employability; job passion; job crafting; humble leadership