

高管团队社会资本与企业发展韧性： 团队心理资本与风险承担能力的链式中介作用

顾建平，崔雨欣

(南京师范大学 商学院，南京 210023)

摘要：企业发展韧性能够使企业对动荡环境起到一定免疫作用的基础上逆势成长，在后疫情时代及乌卡(VUCA)时代背景下，企业如何在外界拉力压力频发下不发生脆性断裂并提高发展韧性是管理的重难点。本文基于社会网络理论、弹性风险理论构建高管团队内、外部社会资本对企业发展韧性的作用机制，并深入考察了团队心理资本与风险承担能力的中介作用，利用对中小企业调研获得的329份配对数据进行实证研究。研究结果显示：①高管团队的内、外部社会资本分别对企业发展韧性有显著正向影响。②团队心理资本与风险承担能力分别在高管团队内、外部社会资本对企业发展韧性的影响中起到中介作用。③团队心理资本与风险承担能力在高管团队内、外部社会资本对企业发展韧性的影响中起到链式中介作用。

关键词：高管团队社会资本；企业发展韧性；团队心理资本；风险承担能力

中图分类号：F272.9 **文献标志码：**A **文章编号：**1002—980X(2023)4—0172—13

一、引言

建设中国式现代化，实现高质量发展仍要坚持底线思维(本报评论员，2022)，世界百年未有之大变局加速演进，逆全球化思潮抬头，疫情影响深远，世界经济复苏乏力。企业面临着不确定环境的冲击和挑战，我国发展进入战略机遇和风险挑战并存、不确定难预料因素增多的时期。自疫情爆发以来，许多企业面临巨大生存危机，经济被笼罩上一层阴霾。与此同时，数字技术迅猛发展，企业还需面临转型的必然之路。危机事件频发反而成为了当下乌卡(VUCA)时代的常态，不断给企业施加拉力和压力。这时，企业在频繁的牵拉下保持韧性就显得尤为重要，是危中求机、化险为夷还是偃旗息鼓、一蹶不振，很大程度上取决于企业发展韧性。沃森在美国经济大萧条时成就了国际商业机器有限公司(IBM)，打造了一家全球性公司；华为在中美贸易战火下，仍然于逆境中砥砺前行；总部位于悉尼的Stagekings公司在疫情导致所有活动订单取消时，利用快速适应市场变化的能力，不仅在全球危机中生存下来，而且扩大了市场和规模。许多企业在动荡环境中创造性地应对挑战，更少地受到外部环境的影响且更快地恢复，他们的成功取决于韧性，即在动荡环境中积极应对内外部冲击，整合资源，保持并提升自身竞争优势的能力。

目前学者对于韧性的理解大致分为三类，第一种观点认为韧性是对社会变化、政治变化、市场变化等外部冲击做出反应的能力(Duchek et al, 2020)。第二种指组织在面对变革、不确定、持续压力时做出一定调整，从而吸收扰动并从中恢复的能力(Hillmann and Guenther, 2021)。第三种观点不仅认为韧性包含吸收及恢复能力，更代表从逆境中创造新优势达到更佳状态的能力(Saad et al, 2021)。韧性被认为包含三个方面：预测、调整和强化，他们的重点分别指预测性、免疫力和恢复力(Rai et al, 2021)。部分学者将韧性分为两部分，即主动韧性和反应韧性，主动韧性指提前对危机做好应对准备的能力，而反应韧性指从动荡中恢复的能力(Duchek, 2020)；韧性的本质是在不利情境下主动或被动应对冲击，对意外事件做出充分反应，恢复原有状态，甚至发展新能力，逆势成长。综合以往学者的研究，韧性被定义为能够预测潜在威胁及突发事件并能从中学习，以实现企业变革和发展的能力。

现有研究证明，企业家精神(侯曼等，2022)、领导风格(孙谋轩等，2021)、战略决策能力(Sajko et al, 2021)、关系网络(张梦桃和张生太，2022)、社会责任(贾明等，2020)等因素均会影响企业韧性，少有研究研讨高管团队对韧性的影响。高阶梯队理论认为，高管团队的特质和心理结构决定了战略决策过程和绩效结果，

收稿日期：2022-12-21

基金项目：国家社会科学基金“不确定环境下企业家灵性资本对组织韧性影响机制分析及多案例研究”(20BGL193)

作者简介：顾建平，工商管理博士后，南京师范大学教授，博士研究生导师，研究方向：人力资源管理、创业管理；崔雨欣，南京师范大学硕士研究生，研究方向：人力资源管理。

高管团队异质性有助于缓解企业的融资约束、提高企业资源配置效率(Zhang and Yang, 2023)。高层管理者的关系网络和社会资本等非制度性因素作为正式制度的补充,在企业的战略选择和决策过程中发挥了关键性作用。同时,外部因素如政府支持(陈红川等, 2021)、债权人保护(Dao et al, 2023)等社会资本对企业韧性有着不可忽视的重要作用。韧性需要大量资源支撑,无法在外部冲击发生时突然建立,需企业长期的积累,现有研究缺少从长远视角分析韧性的形成机制。高管团队社会资本是企业获取内外部资源的重要渠道,不仅能够缓解负面事件影响,更能够帮助组织较为迅速地识别环境变化中的机遇和挑战并及时作出判断和决策(王楠楠和崔登峰, 2023)。因此,分析高管团队社会资本对企业发展韧性的影响有利于扩展韧性的形成机制,为企业的长期发展注入持续的动能。

高管团队作为组织决策、调配并整合资源的核心,其内、外部社会资本为组织从危机中复原、于危机中育新机提供捷径,为组织在VUCA时代下可持续性发展创造优势。现有研究缺乏分别从内部、外部社会资本视角及其不同影响机制的研究,高管团队不同层面的社会资本为企业发展韧性形成提供了不同的途径。拥有强大和忠诚的员工团队无疑是企业成功的关键,而员工的积极效应在很大下程度上归因于他们的内部关系网络中所产生的社会资本,其强烈的一致性、信任感和共同愿景是组织共同抵御风险的奠基石(Fandino et al, 2019)。万物互联的当下,企业无法独善其身,或被动或主动不断扩展外部合作网络,跨行业关系、政府关系、金融关系,在动荡环境下更加成为企业的生存资本,克服逆境中的挑战和干扰,不仅如此,有效管理不利局势为危机之后的新机会打开大门。

基于弹性风险管理理论,防范不确定性风险要将视角从“由外而内”转变为“由内而外”,不仅要控制损失,更要利用韧性获取持续性竞争优势,在守住底线的基础上,不断拓展生存空间(吕文栋等, 2017)。如何用好底线思维? 必须始终保持高度警惕,既要高度警惕“黑天鹅”事件,也要防范“灰犀牛”事件;既要有防范风险的先手,也要有应对和化解风险挑战的高招;既要打好防范和抵御风险的有准备之战,也要打好化险为夷、转危为机的战略主动战(许丽, 2022)。①将防范外部冲击的视角转变为“由内而外”时,就不得不提到团队心理资本,员工的认知会受复杂、模糊的外部情境影响,其对信息的接收、编码、利用会影响其态度和行为,而高管团队恰恰是员工最直接接触的社会信息来源。高管团队内部紧密的联系、高信任水平及共同愿景等内部社会资本加之从外部利益相关主体获取的丰富信息资源、知识技术能够为整个组织提供效能感、乐观、希望以及坚韧性。这种高心理资本为组织在危机中坚守底线思维,打好防范风险的有准备之战。②要想化险为夷、转危为机不仅需守住底线,还要具备拓展发展空间的能力,增强企业抗击风险能力,主动求变以实现跨越式发展。高管团队内部形成强关系,起到团结黏合作用,有助于信息资源在团队中广泛流动;外部与弱关系进行桥连接,跨结构洞突破资源获取制约,为风险承担能力提供保障。高风险承担组织预测潜在威胁,积极变革,从风险中识别、获取并利用创新机会,实现韧性的提升,打好战略主动战。③根据刺激-有机体-反应(S-O-R)模型,员工对外界刺激产生心理变化,在信息接收加工过程中,经过神经系统加工形成认知,从而做出行为决策(陈慧等, 2021)。在动荡环境背景下,高管团队内外部社会资本使员工团队形成高心理资本,坚守底线思维,同时促进组织风险承担能力提升,主动求变,积极应变,不断开拓组织发展空间,打好防范化解风险攻坚战。

基于上述分析,高管团队内外部社会资本是企业提高发展韧性的关键要素。基于弹性风险理论、社会网络理论,本文引入团队心理资本和风险承担能力作为中介变量,致力于打开高管团队社会资本与企业发展韧性之间的黑箱,探索后疫情背景下、VUCA时代下,组织如何提高韧性,攻克风险实现逆势增长。以期在不确定环境下为组织扭转局势、快速恢复并持续发展提供新的启示和发展范式,为后疫情时代下企业的恢复与发展提供应对之策。

二、理论基础和研究假设

(一) 高管团队社会资本与企业发展韧性

Nahapiet和Ghoshal(1998)认为社会资本是指在个人或社会单位所拥有的关系网络中嵌入的、可获得的实际资源和潜在资源的总和。Martinelli(2018)等根据社会资本的来源和影响将其分为内部资本和外部资本,对外关系突出了“桥连接”社会资本的形式,主要将其视为一种嵌入在焦点参与者与其他参与者关系网络中的一种资源;而集体中的内部联系则关注社会资本的“黏合”形式,这一观点描述的是企业内部员工之间的

关系网络,在集体范围内的联结增强组织团结协作能力,并促进成员对共同目标的追求。社会资本根据属性还可以被分为三个维度:结构、关系和认知(Ai and Peng, 2021)。结构维度涉及社会网络,定义了可以和谁达成联系以及如何达成,这个维度衡量了网络模式、密度、连通性和层次结构。关系维度描述了在互动过程中形成的信任水平:规范、义务、信任和认同,体现了社会网络中行为者之间的关系质量。认知维度是指社交网络中的参与者分享相似的观点、愿景和文化价值观的程度,共同的理解和目标以实现更高的合作效率。因此,结构维度、关系维度和认知维度的表现可以用社会网络、信任和共享目标来衡量,采用这三个社会因素来表示社会资本的三个维度。Shipilow 和 Danis(2006)首次将高管团队和社会资本联系起来,并将其定义为建立团队内、外部网络并交换资源、信息的能力。同样他们也认为高管团队社会资本包括跨结构洞链接不同组织的外部社会资本,还包括同一组织内高管之间的联系以促进追求共同目标的内部社会资本。

高阶梯队理论认为高层管理者决定企业的战略选择,他们的认知、背景特征等形成了组织在危机情境下的表现(冯健等, 2022)。高管团队内部社会资本是指高管团队集体层面互动关系所蕴含的获取信息和资源的内部能力。高管团队内部社会资本的三个维度均对组织获取资源、抵抗风险、适应变化的环境具有不同的影响路径。

首先,结构维度方面。结构维度代表了高管团队成员间的关系网络,由于外部环境的不确定性和复杂性,组织成员需不断获取外部信息,积累和更新知识,紧密的关系网络更有助于信息等资源的流动,促进资源的创造性重组,利于在危机情境下发挥能动性,灵活应变。另外,信息具有时效性、不对称性等特性,内部网络的关系维度促进知识共享和集聚,提供了多元学习机会从而在危机来临之前更可能提高预见性及思考应对措施(王新华等, 2019)。关系网络对权力、控制和信任的影响使得它对于学习和有效传递信息至关重要,并且其模糊性和路径依赖使得对手难以模仿,因此往往与竞争优势联系在一起,利于组织在不利环境下生存和发展。

其次,关系维度代表了高管团队之间的信任水平,危机具有突发性,组织往往需要迅速做出决策,此时信任就显得尤为重要,高管团队的成员在观念与行为上具有一致性,更能够产生依赖感和信任感,在组织活动中与成员齐心协力,有利于组织恢复秩序并重建优势。基于组织氛围的角度,高管团队成员基于信任的深入交流和互动有利于形成良好的组织氛围,对组织文化、员工的创造力有积极影响,使得部门和员工间协调统一,有利于知识传递和协同创新地开展,促进企业发展韧性提升(Stasa and Machek, 2022)。

最后,认知维度中的共同愿景是对组织未来长期目标做出描述。高管团队拥有共同的愿景有利于其协调一致,减少认知冲突,做出共同决策。同时,增加组织公民行为,使员工获得内在动力,丰富心理资源,在危机中积极应变、求变以在逆境中获得强大(Ozanne et al, 2022)。

因此,本文提出如下假设:

高管团队内部社会资本正向影响企业发展韧性(H1a)。

基于社会网络理论,面对 VUCA 经济环境中的新风险,新企业的失败率往往高于老牌企业的失败率,部分取决于其高管团队的外部关系和环境条件(Ai and Peng, 2021)。Lengnick 等(2021)提供了新企业易于失败的几个原因:他们的资源有限,缺乏信息处理结构和与客户、供应商等其他外部组织的稳定联系。新企业面临诸多责任,需要创造性学习,适应新的角色和任务,这与其外部资源的限制相冲突。高管团队外部社会资本是指企业与外部建立的社会网络中获取稀缺资源的能力,包括跨行业关系、行业内关系、政府关系、金融关系等,由于其社会关系的复杂性,高管团队外部社会资本具有难以被竞争对手模仿的特征。在中国当前复杂和动态的转型环境下,企业面临新的竞争和对企业发展韧性的考验,为了维持组织生存和发展,高管团队需要利用其外部社会资本(例如,调动金融资源、信息,获得行业内部或跨行业组织高管、政府官员等的支持),外部社会资本是中国转型经济下促进组织绩效的宝贵资源和信息的重要来源。

(1)结构维度。与风险投资家和大学紧密的外部关系分别增强了新企业的创业导向和技术能力的表现效应,它们为新企业提供了有效的信息和资料来源,使它们在实施战略创新方面增加外部资源。行业内关系使企业了解本行业新动态以及竞争状况,便于企业及时做出应对。行业之外的管理者在不同的竞争和资源环境中运作,拥有不同的经验和心理模式,行业外社会网络使企业有机会获得关于不同策略的新想法,并且实现新资源组合、产品创新的可能性增加。

(2)关系维度。获得外部利益相关者的信任有利于在冲击产生时企业快速获得帮助。金融机构的信任会削弱信息不对称带来的融资约束问题,促进企业创新的同时帮助企业提高财务柔性,积累资本抵御风险。

政府的信任及支持便于了解政策,有助于项目启动及获得帮扶,包括资金、营销、技术培训、知识转移等,对企业在动态环境下生存发展至关重要(Igalla et al, 2020)。

(3)认知维度。与客户及外部组织目标一致可以促进企业与商业客户交流并交换关键信息和知识,以达成共同目标和价值观。与政府有共同的目标可通过税收减免和财政补贴有效降低企业风险和不确定性,同时释放积极信号,为企业吸引更多合作伙伴,促进异质性资源整合(Delilah et al, 2020)。这种一致性产生了一种积极和建设性的业务导向,在中断期间提供了一种方向感,使中小企业能够采取措施制定适当的反应和恢复战略。

因此,本文提出如下假设:

高管团队外部社会资本正向影响企业发展韧性(H1b)。

高管团队社会资本是动态能力的一个重要组成部分,有利于组织企业整合、获取和重新配置资源。高管团队内部社会资本通过降低公司内部和公司之间的交易成本,特别是信息搜索和决策成本,来提高组织行动的有效性。外部社会资本能够为组织提供的宝贵信息及资源在中国经济转型期尤为重要,企业面临的普遍不确定性和高水平风险可以通过外部关系来缓冲,这些外部关系还可以提供无法通过劳动力市场获得的技术和知识。

基于上述分析,本文提出如下假设:

高管团队社会资本正向影响企业发展韧性(H1)。

(二)高管团队社会资本对团队心理资本的影响

成员对所在群体认同感越强,越认为自己存在显著情感和价值,越愿意投身于所在群体,为之贡献知识、力量。团队心理资本包括团队层面的效能感、乐观、希望以及坚韧性,是促进团队不断发展进步的积极心理状态(Jiao et al, 2022)。随着组织寻求方法来帮助员工应对不断充满挑战的工作环境,他们越来越认识到积极态度的重要性,心理资本可能是更好地理解压力和感知环境变化的关键。

高管团队内部社会资本的结构维度使其在行为和决策等方面高度整合,高管之间具有紧密联系纽带,信息交换频繁丰富,集体意识强烈,促进凝聚力的提升,提高团队成员的组织认同。高信任水平的关系维度有助于降低信息获取成本,同时促进形成合作协同、沟通互助等良好组织氛围(韩炜和高宇, 2022)。内部社会资本中代表共同愿景的认知维度使得高管倾向于从组织层面考虑问题而非个人利益,决策效率、速度、准确性大大提高,有利于组织对不确定环境做出快速反应,在面临风险时提高应对能力,提高团队稳定性、自信心等心理资本。

因此,本文提出如下假设:

高管团队内部社会资本正向影响团队心理资本(H2a)。

高管团队与外部网络紧密联系并获取资源,同时使得高管团队内外部关系中信息广泛流动,帮助团队形成完整的信息目录。外部社会资本包括跨行业关系、行业内关系、政府关系、金融关系等能够提供带来竞争优势的稀缺资源,利于企业战胜逆境。在面对危机时,实际和潜在的资源损失都会使员工进入紧张的应激状态,而跨行业及行业内关系带来的资源使企业获得更多信息,减少信息不对称性及对环境认知的贫乏。政府、金融组织、学术机构等外部资本为企业带来政策扶持、资金、科研等便利条件,增强组织信心,促进共同愿景的形成,利于团队心理资本的积累。

因此,本文提出如下假设:

高管团队外部社会资本正向影响团队心理资本(H2b)。

(三)团队心理资本的中介作用

首先,效能感是人们在特定环境下成功执行特定任务所必需的调动动机、认知资源和行动能力的信念。团队效能感会影响团队如何感知和解释事件,低效能感团队更容易认为应对困难挑战时努力是徒劳的,因此更有可能经历负面的压力,而高效能水平团队认为,在动荡环境和困境下如果有足够的能力和努力,挑战是可以被克服的。因此,具有高效能感的团队,更能够调动动机、认知及行为资源,并对成功有着强烈信念,于逆境中完成目标。其次,团队乐观包括对过去的宽容,对现在的欣赏,和对未来机会的观察。高乐观团队在区分事实和感知时保持敏感,对成功和失败进行正确归因,对组织未来以及目标愿景有着积极预期,更加愿意在逆境中承担责任。再次,团队希望包括意志力和路径思维。意志力使得组织在实现目标时充满力量和

决心,路径思维在组织应对障碍时及时更替战略选择和应急计划,从而顺利达成目标愿景。同时,团队希望与焦虑水平呈显著负相关,在风险来临之际,希望帮助团队凝心聚力,克服冲突及不安心理,为组织战胜动荡环境提供积极资源。最后,团队坚韧性是指从危机、冲突、失败中反弹的可持续发展能力,这一点与企业的韧性发展一脉相承,可以说是应对紧张、高度不确定工作环境最重要的积极资源。在组织发展不断面临重创的VUCA时代,坚韧力比以往任何时候都更能帮助团队从逆境和挫折中恢复。有该能力的团队在不断变化的环境中更能应对压力源,表现出更强的情绪稳定性,对风险持开放态度,是决定团队在压力环境中如何做出反应的关键因素(Qasim et al, 2022)。

高管团队内、外部社会资本通过团队心理资本正向影响企业发展韧性。要想在重大风险中坚守底线思维,拥有强大并具备积极的心理状态的员工团队无疑是成功的关键,而员工的积极效应在很大下程度上归因于高管团队内、外部关系网络中所产生的社会资本,其强烈的效能感、乐观、希望以及坚韧性是组织共同抵御风险的奠基石。

由此,本文提出以下假设:

团队心理资本在高管团队内部社会资本与企业发展韧性之间起中介作用(H3a);

团队心理资本在高管团队外部社会资本与企业发展韧性之间起中介作用(H3b)。

(四)高管团队社会资本对风险承担能力的影响

风险承担能力可以衡量企业防范风险、承受变化的程度,尤其在外部环境动荡,资源约束的情况下,验证企业是否敢于打破常规,把握高风险机会。风险承担能力越高,组织越能够应对快速变化及竞争激烈的市场环境,从中抓住、利用易逝机会形成并提高竞争优势,帮助企业逆势增长。风险承担能力在很大程度上受到高管团队资源获取能力的影响(尉晓亮等, 2022)。

风险承担具有较大的信息不对称性,高管团队内部社会资本通过信息和资源影响风险承担能力。一方面,高管团队内部通过资源的共享,降低信息不对称性,密切的关系网络有利于高管成员形成资源配置效应,以更低的成本获取更多资源,助力企业应对风险。另一方面,处于网络中心位置的高管占据结构洞,具备掌握关键信息的优势,团队的高关系维度,提高资源流动与可信度,对企业具有战略指导意义。最后,共同愿景表现了高管团队价值观的一致性以及对共同目标的认可程度,认知水平越高,高管团队越能够在动态环境中快速达成一致性应对措施。高管团队成员间紧密沟通,频繁互动有利于创意和想法的产生,在风险出现时,快速做出决策,于危机中及时反应。共同愿景增强成员间的心理安全感,成员更愿意共同面对风险,提升承担能力的同时,降低承担风险所带来的后果。

因此,本文提出以下假设:

高管团队内部社会资本正向影响风险承担能力(H4a)。

通过建立外部网络获取社会资本,为风险承担能力提供了外部资源供给。与外部利益相关者联系密切,形成和谐外部关系的企业,其经营活动更得以稳定维系,且能够从政府、供应商等其他组织的社会网络中得到所需外部资源供给。从银行等金融机构获取的资本可以帮助企业降低财务风险、提升财务柔性,同时向外部例如投资者释放积极信号,缓解企业融资压力。与顾客、供应商的良好关系增强企业上下游的供应合作,稳定企业经营状况。在企业间形成的信任机制、合作基础为风险分担起到重要支撑,有利于企业间风险承担机制的有效运行。政府资源能够帮助企业获取信任,争取到税收优惠政策、政府补贴等多方面政治倾斜,与政府沟通顺畅是促进持续发展的稀缺资源。与学术机构等建立的友好关系使得知识通过社会网络在组织间及部门间流动,通过频繁互动、交流和学习,组织不断获取新资源并进行创造性整合,营造良好的发展圈子(Bhaskara and Filimonau, 2021)。

因此,本文提出以下假设:

高管团队外部社会资本正向影响风险承担能力(H4b)。

(五)风险承担能力的中介作用

风险承担能力高的组织,能够在外部环境不断变化的情况下,采取积极应对风险的态度和策略,愿意追逐潜在的发展和扩张机会,探寻有价值的研发创新机遇,提高自身营运水平。同时根据组织自身情况制定适宜的发展战略与目标,不受传统经营模式束缚,开发和探索新市场,实现企业经营的改革与优化。因此,提升风险承担能力能够促进组织在动荡环境中抓住机遇,合理利用现有资源并寻求新的可用资本提高企业的产

出与价值。此外,企业风险承担能力越强,说明其外部资源丰富,在动荡环境中做出战略决策越快,能够迅速对危机和变化做出反应,避免延误最佳应对时机及市场机会。同时快速提升组织营运能力,积极应对内外部变化及挫折,有助于企业在激烈的市场环境中生存、竞争并发展。另外,具备高风险承担能力的企业具有更强的创新能力,不断寻找新的成长机会和经营方式,在准确识别、评估风险的前提下不断进行探索式创新和学习,迎合不确定环境以期实现绩效增长。高风险承担能力有助于企业抵御内、外部不利因素对组织的侵害(Cortez and Johnston, 2020),是企业健康成长发展的保证,扩展企业发展渠道和空间。

风险承担能力促进企业发展韧性的提升。综上,结合 H4a、H4b,高管团队内、外部社会资本帮助企业获取资源,在动荡环境中形成高风险承担能力的竞争优势,迅速抓住市场机遇,主动求变、积极应变,促进韧性的提升。风险承担能力更偏好于将自身现有资源与稍纵即逝的机会相结合,充分利用风险所带来的潜在价值,实现发展空间的拓展。因此,风险承担能力在高管团队内、外部社会资本与企业发展韧性中起到中介作用。

因此,本文提出以下假设:

风险承担能力在高管团队内部社会资本与企业发展韧性之间起中介作用(H5a);

风险承担能力在高管团队外部社会资本与企业发展韧性之间起中介作用(H5b)。

(六)链式中介作用

首先,高心理资本团队具有达成目标的意志力,在困境中充满信心,对努力成果保持积极态度,在 VUCA 情境下,组织主动评估外部环境,进行正确归因,理解外部风险对企业造成的影响,提前做出风险应对策略,提高了组织风险承担能力和应对策略的有效性。团队成员协调一致,有共同目标和愿景,帮助成员消除摩擦,提高协作水平,降低团队冲突,以组织利益为出发点考虑问题。提高工作效率和风险承担能力。其次,心理资本高的团队具备高坚韧性,在面对风险和不确定性冲击时,不沉迷于消极情绪,组织上下团结一致,合理配置组织资源,向着目标不懈努力,保持计划、组织、领导、控制的高效循环过程,推进恢复工作地顺利完成,迎接挑战,提高风险承担能力。最后,团队成员之间的积极状态有利于在组织中形成良好环境氛围,营造勇于承担责任,不惧冒险的文化精神,组织中的乐观、自信、不畏挫折,使员工感受到心理和行为上强有力的支持,减少了资源的不必要消耗,将内外部组织资源用于风险防范与承担,提高员工工作满意度的同时,提高风险承担意识、能力。因此,团队心理资本促进风险承担能力地提升。

基于 S-O-R 模型,不确定性环境下,高管团队内外部社会资本刺激员工团队产生高效能感、高乐观、希望等积极心理,团队做出提升风险承担能力的反应措施以应对快速变化的环境,从而进一步形成了提高企业发展韧性的结果(陈慧等, 2021)。高管团队内部所具有的紧密关系网络、高信任水平和共同愿景及外部的政治资本、金融资本、学术资本等协同促进团队形成对成功的信心与渴望、对未来保持积极预期的乐观主义、以现实和灵活的方式客观评估情况等等一系列积极心理资本。团队层面的效能感、乐观、希望以及坚韧性为组织共同决策、促进资源合理配置、共同抵御风险提供心理资源基础。企业的高风险承担能力能够促进绩效提升、发挥组织协作优势、共克时艰,为企业在不确定和高风险环境下的创新和发展提供重要保障,进而提升快速适应环境,迅速恢复并“反败为胜”的能力。

因此,本文提出以下假设:

团队心理资本和风险承担能力在高管团队内部社会资本与企业发展韧性之间起链式中介作用(H6a);

团队心理资本和风险承担能力在高管团队外部社会资本与企业发展韧性之间起链式中介作用(H6b)。

综合以上分析,本文理论模型如图 1 所示。

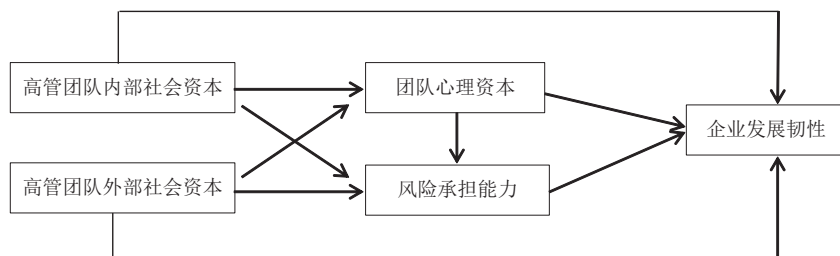


图 1 理论模型

三、研究方法

(一)研究样本和数据收集

本文采取问卷方式收集数据,以江苏省中小企业为研究样本。我国中小企业在经济体系中扮演越来越重要的角色,成为经济发展的中流砥柱。但其生存与发展仍面临诸多困难与挑战,存在资金匮乏、技术落后、风险承担能力弱等问题,难以应对日新月异的市场变化(徐倪妮和郭俊华,2022)。政府逐渐加大了对中小企业的融资及政策支持,但单纯靠外部供血难以对企业发展韧性有本质性提高,如何加强企业间、行业间合作,拓宽融资渠道,增强自身资源获取能力对中小企业保持韧性起到关键作用(赵莉等 2020)。因此,本文选择中小企业为样本,考虑数据的可得性,随机抽取 413 家江苏省中小企业,研究对象选取总经理、副总经理或对于决策起到重要作用的高层经理组成的团队。通过校友会 and 南京师范大学 MBA (Master of Business Administration) 中心、中国人民大学 EMBA (Executive Master of Business Administration) 中心和 MBA 中心、南京大学 EMBA 中心和 MBA 中心等帮助企业人力资源部门取得联系,委托其通过现场或线上填写等方式收集数据。在中国企业联合会的帮助下向部分企业经理发送邮件,同时在学术创新论坛中向部分高管发放问卷。每个团队发放 4 份问卷,分别由两名高管及两名核心员工填写。为降低同源偏差的影响,分为两个时间点进行发放填写,第一次由高管自评高管团队内外部社会资本及企业发展韧性,两名核心员工对团队心理资本进行评价。对所有问卷进行初步筛选,问卷中设置了两道相同题项,两题答案不同视为无效问卷。通过剔除无效问卷及无法配对数据 33 份后,本次调研共回收配对数据 402 份。第二个时间即两个月后针对高管进行第二次调研,由其填写风险承担能力调查问卷,回收 380 份,在剔除了无效问卷后,最终可配对数据为 329 份。样本分布特征如下:男性占比 82%,女性 18%;年龄主要分布在 40~50 岁,占比 45%,30~40 岁,占比 34%;受教育程度主要是专科及本科,共占比 79%;工作年限集中在 5~10 年,占 40%,10 年以上 32%;组织规模 200 人以上占比 64%,100~200 人占比 28%。

(二)变量选择

通过研读国内外相关文献,每个变量均选择了被大多数研究者使用的成熟量表进行问卷设计。采取李克特五点计分法,1~5 分别代表“非常不同意”“不同意”“不确定”“同意”“非常同意的程度”。具体变量如下:

(1) 高管团队外部社会资本,采用 Atuahene 等(2006)创建的量表,包含“我们投入了大量资源来培养与银行等其他金融机构高管的关系”等 14 个题项,以跨行业关系、行业内关系、政府关系和金融关系衡量高管团队外部社会资本的强弱,这些社会关联能够为企业市场信息、政治支持、融资优势。该量表的 Cronbach's α 值为 0.965。

(2) 高管团队内部社会资本,采用 Chow 和 Chan(2008)等提出的量表,依据社会资本的三个维度衡量高管团队内部的关系网络、信任程度及共同愿景。包含“我和组织成员对于追求集体目标和整个组织共同的使命总是充满热情”等 9 个题项。该量表的 Cronbach's α 值为 0.951。

(3) 团队心理资本:采用 Luthans 等提出的量表,以学界广泛采用的自我效能、希望、乐观以及坚韧性四维度衡量团队心理资本(Avey et al, 2009),包含“在工作中,当遇到不确定的事情时,我通常期盼最好的结果”等 24 个题项。该量表的 Cronbach's α 值为 0.987。

(4) 风险承担能力:采用尉晓亮(尉晓亮等,2022)等提出的量表,分为主、客观两个层面,包含“我认为自己的企业在未来能够承担一定的市场风险而保证稳健经营”等 7 个题项。该量表的 Cronbach's α 值为 0.960。

(5) 企业发展韧性:采用 Kantur(2015)提出的量表,以稳健性、灵活性、整体性 3 维度测量企业发展韧性,包含“我的组织总是快速采取措施”等 9 个题项。该量表的 Cronbach's α 值为 0.967。

(6) 控制变量:本研究将性别、年龄、受教育程度、工作年限和团队规模设置为控制变量,以控制其对因变量的影响。

四、数据分析

(一)变量区分效度检验

为探究主要变量的区分效度,本文进行了验证性因子分析,结果见表 1,其中包含高管团队外部社会资本、高管团队内部社会资本、团队心理资本、风险承担能力及企业发展韧性的五因子模型各项指标明显优于其他,表明模型中的变量具有良好的区分效度。

表1 验证性因子分析($N=329$)

模型	χ^2	df	χ^2/df	$RMSEA$	NFI	CFI	RMR
五因子模型	2722.818	1873	1.454	0.037	0.901	0.967	0.037
四因子模型1	2903.703	1877	1.547	0.041	0.895	0.947	0.038
四因子模型2	3110.983	1884	1.651	0.045	0.887	0.952	0.042
三因子模型	3154.444	1887	1.672	0.045	0.886	0.951	0.043
二因子模型	3449.047	1889	1.826	0.050	0.875	0.939	0.046
单因子模型	3783.617	1890	2.002	0.055	0.863	0.926	0.048

注：五因子模型(高管团队外部社会资本、高管团队内部社会资本、团队心理资本、风险承担能力、企业发展韧性)；四因子模型1(高管团队外部社会资本+高管团队内部社会资本、团队心理资本、风险承担能力、企业发展韧性)；四因子模型2(高管团队外部社会资本、高管团队内部社会资本、团队心理资本、风险承担能力+企业发展韧性)；三因子模型(高管团队外部社会资本、高管团队内部社会资本、团队心理资本+风险承担能力+企业发展韧性)；二因子模型(高管团队外部社会资本、高管团队内部社会资本+团队心理资本+风险承担能力+企业发展韧性)；单因子模型(高管团队外部社会资本+高管团队内部社会资本+团队心理资本+风险承担能力+企业发展韧性)。

(二)数据聚合检验

由于本文研究个人层面数据,需检验其聚合至团队层面是否合理,采取了组内一致性(Rwg)和组内相关性(ICC)进行聚合检验。高管团队外部社会资本(0.995)、高管团队内部社会资本(0.977)、团队心理资本(0.993)、风险承担能力(0.968)、企业发展韧性(0.979)的 Rwg 值均大于0.7,各变量的 $ICC(1)$ 值和 $ICC(2)$ 值均大于0.5,符合 $ICC(1)$ 大于0.05和 $ICC(2)$ 大于0.5的标准,可聚合至团队层面。

(三)描述性统计与相关分析

为探究各变量间的相关性,本研究进行了描述性统计与相关性分析,结果见表2,表明研究选择的控制变量较为合理,研究变量两两相关,研究假设得到初步验证。

表2 描述性统计和相关性分析($N=329$)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 性别	1									
2. 年龄	0.026	1								
3. 教育程度	-0.075	-0.004	1							
4. 工作年限	-0.089	0.071	-0.023	1						
5. 团队规模	-0.065	0.045	-0.06	0.019	1					
6. 高管团队外部社会资本	-0.003	-0.127*	-0.061	-0.063	-0.063	1				
7. 高管团队内部社会资本	-0.022	-0.115*	-0.057	-0.064	-0.002	0.882**	1			
8. 团队心理资本	-0.021	-0.130*	-0.075	-0.071	-0.043	0.916**	0.897**	1		
9. 风险承担能力	-0.045	-0.127*	-0.078	-0.044	-0.052	0.885**	0.882**	0.950**	1	
10. 企业发展韧性	-0.025	0.102	-0.061	-0.05	-0.051	0.903**	0.889**	0.958**	0.950**	1
均值	0.456	3.362	3.249	3.219	3.21	2.984	3.005	2.854	2.773	2.851
标准差	0.499	1.099	1.093	1.085	1.177	1.057	1.071	1.22	1.232	1.244

注：*表示在10%的水平下显著；**表示在5%的水平下显著；***表示在1%的水平下显著。

(四)假设检验

1. 主效应和中介效应检验

运用多重线性回归对主效应和中介效应进行检验,结果见表3、表4。由表4中的模型1可知,高管团队内部社会资本对企业发展韧性有显著正向影响[表4,模型1, β (β 为回归系数)=0.888, p (p 为 p 值)<0.01],因此H1a得到支持。由表4模型2可知,高管团队外部社会资本对企业发展韧性有显著正向影响(表4,模型2, $\beta=0.904$, $p<0.01$),因此H1b得到支持。由表3模型1可知,高管团队内部社会资本对团队心理资本有显著正向影响(表3,模型1, $\beta=0.891$, $p<0.01$),由表4模型3可知,团队心理资本对企业发展韧性有显著正向影响(表4,模型3, $\beta=0.962$, $p<0.01$),同时根据模型5知,高管团队内部社会资本和团队心理资本对企业发展韧性的正向影响仍然显著,且高管团队内部社会资本对企业发展韧性的影响系数由0.888降至0.155(表4,模型5, $\beta=0.155$, $p<0.01$),故团队心理资本在高管团队内部社会资本对企业发展韧性的影响中起到部分中介作用,H3a得到支持。由表3模型2可知,高管团队外部社会资本对团队心理资本有显著正向影响(表3,模型2, $\beta=0.913$, $p<0.01$),同时根据表4模型7知,高管团队外部社会资本和团队心理资本对企业发展韧性的正向影响仍然显著,且高管团队外部社会资本对企业发展韧性的影响系数由0.904降至0.156(表4,模型7, $\beta=0.156$, $p<0.01$),故团队心理资本在高管团队外部社会资本对企业发展韧性的影响中起到部分中介作用,H3b得到支持。由表3模型3可知,高管团队内部社会资本对风险承担能力有显著正向影响(表3,模型3, $\beta=0.888$, $p<$

0.01),由表 4 模型 4 可知,风险承担能力对企业发展韧性有显著正向影响(表 4,模型 4, $\beta=0.954, p<0.01$),同时根据表 4 模型 6 知,高管团队内部社会资本和风险承担能力对企业发展韧性的正向影响仍然显著,且高管团队内部社会资本对企业发展韧性的影响系数由 0.888 降至 0.229(表 4,模型 6, $\beta=0.229, p<0.01$),故风险承担能力在高管团队内部社会资本对企业发展韧性的影响中起到部分中介作用,H5a 得到支持。由表 3 模型 4 可知,高管团队外部社会资本对风险承担能力有显著正向影响(表 3,模型 4, $\beta=0.882, p<0.01$),由表 4 模型 4 可知,风险承担能力对企业发展韧性有显著正向影响(表 4,模型 4, $\beta=0.954, p<0.01$),同时根据表 4 模型 8 知,高管团队外部社会资本和风险承担能力对企业发展韧性的正向影响仍然显著,且高管团队外部社会资本对企业发展韧性的影响系数由 0.904 降至 0.285(表 4,模型 8, $\beta=0.285, p<0.01$),故风险承担能力在高管团队外部社会资本对企业发展韧性的影响中起到部分中介作用,H5b 得到支持。

表 3 基于层次回归的假设检验 1

变量	心理资本		风险承担	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	-0.007	-0.020	-0.009	-0.043
年龄	-0.024	-0.013	0.003	-0.014
教育程度	-0.028	-0.021	-0.014	-0.027
工作年限	-0.013	-0.016	0.006	0.008
团队规模	-0.043	0.013	-0.051	0.000
高管团队内部社会资本	0.891***		0.888***	
高管团队外部社会资本		0.913***		0.882***
R^2	0.807	0.841	0.783	0.786
调整后的 R^2	0.804	0.838	0.779	0.782
F	224.670***	284.382***	193.659***	197.439***

注:*表示在 10% 的水平下显著;**表示在 5% 的水平下显著;***表示在 1% 的水平下显著。

表 4 基于层次回归的假设检验 2

变量	企业发展韧性							
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
性别	-0.009	-0.022	-0.003	0.018	-0.003	0.014	-0.006	0.008
年龄	0.003	0.013	0.023	0.020	0.023	0.020	0.024	0.023
教育程度	-0.014	-0.007	0.011	0.015	0.009	0.011	0.010	0.012
工作年限	0.006	0.003	0.017	-0.007	0.017	-0.002	-0.016	-0.002
团队规模	-0.051	0.004	-0.010	0.001	-0.016	-0.011	-0.006	0.004
高管团队内部社会资本	0.888***				0.155***	0.229***		
高管团队外部社会资本		0.904***					0.156***	0.285***
团队心理资本			0.962***		0.822***		0.819***	
风险承担能力				0.954***		0.751***		0.702***
R^2	0.792	0.815	0.918	0.903	0.923	0.915	0.922	0.921
调整后的 R^2	0.788	0.812	0.916	0.901	0.921	0.913	0.92	0.919
F	240.769***	237.071***	600.983***	500.752***	547.557***	491.847***	541.355***	532.010***

注:*表示在 10% 的水平下显著;**表示在 5% 的水平下显著;***表示在 1% 的水平下显著。

2. 链式中介效应检验

通过 SPSS 软件进行 Bootstrap 分析,结果见表 5。高管团队内部社会资本对企业发展韧性存在显著的间接效应,团队心理资本在高管团队内部社会资本对企业发展韧性的影响中存在显著的部分中介效应,在 Bootstrap=5000 的 95% 置信区间下,上下限[0.420,0.667],不包含 0。风险承担能力在高管团队内部社会资本对企业发展韧性的影响中存在显著的部分中介效应,在 Bootstrap=5000 的 95% 置信区间下,上下限[0.018,0.134],不包含 0。团队心理资本与风险承担能力在高管团队内部社会资本对企业发展韧性的链式中介效应值为 0.320,在 Bootstrap=5000 的 95% 置信区间下,上下限[0.226,0.417],不包含 0。证明团队心理资本与风险承担能力在高管团队内部社会资本对企业发展韧性的影响中存在显著链式中介效应。

通过 SPSS 软件进行 Bootstrap 分析,结果见表 6。高管团队外部社会资本对企业发展韧性存在显著的间接效应,团队心理资本在高管团队外部社会资本对企业发展韧性的影响中存在显著的部分中介效应,在 Bootstrap=5000 的 95% 置信区间下,上下限[0.374,0.665],不包含 0。风险承担能力在高管团队外部社会资本对企业发展韧性的影响中存在显著的部分中介效应,在 Bootstrap=5000 的 95% 置信区间下,上下限[0.010,

表 5 链式中介效应 1

中介作用路径	效应值	95% 置信区间	
		下限	上限
高管团队内部社会资本→团队心理资本→企业发展韧性	0.531	0.420	0.667
高管团队内部社会资本→风险承担能力→企业发展韧性	0.070	0.018	0.134
高管团队内部社会资本→团队心理资本→风险承担能力→企业发展韧性	0.320	0.226	0.417
总计间接效应	0.921	0.836	1.020

0.100],不包含0。团队心理资本与风险承担能力在高管团队内部社会资本对企业发展韧性的链式中介效应值为0.369,在Bootstrap=5000的95%置信区间下,上下限[0.274,0.448],不包含0。证明团队心理资本与风险承担能力在高管团队外部社会资本对企业发展韧性的影响中存在显著链式中介效应。

表6 链式中介效应2

中介作用路径	效应值	95%置信区间	
		下限	上限
高管团队外部社会资本→团队心理资本→企业发展韧性	0.510	0.374	0.665
高管团队外部社会资本→风险承担能力→企业发展韧性	0.042	0.010	0.100
高管团队外部社会资本→团队心理资本→风险承担能力→企业发展韧性	0.369	0.274	0.448
总计间接效应	0.921	0.817	1.028

3. 异质性检验

不同类型的企业资源获取方式及风险承担能力具有较大差异,而企业韧性受资源约束及抗风险能力影响大,因此,考虑不同企业高管团队社会资本对企业发展韧性的异质性有重要意义。规模小的企业更难获取资金支持,且风险承担能力较弱。创新型企业面临的不确定性 & 资源需求远远超过传统企业。因此,小规模及创新型企业高管团队社会资本对企业发展韧性的影响会更显著。综上,本文将中小企业样本按照规模及行业属性进行划分。按照公司人数分别将小于和大于中位数的企业划分为规模较小和规模较大两组,按照《创新型中小企业评价标准》划分出创新型和传统型企业。研究结果见表7,高管团队内、外部社会资本对小规模及创新型企业发展韧性的回归结果均更加显著,且高管团队外部社会资本相较内部社会资本回归结果显著性更高。说明高管团队社会资本主要作用于小规模及创新型企业的发展韧性,且其外部社会资本的作用效果更加显著。

表7 异质性分析结果

分组	企业规模		行业属性	
	规模小	规模大	创新型	传统型
高管团队内部社会资本→企业发展韧性	0.382***	0.072*	0.471***	0.159
高管团队外部社会资本→企业发展韧性	0.712***	0.102**	0.591***	0.466**

注:*表示在10%的水平下显著;**表示在5%的水平下显著;***表示在1%的水平下显著。

五、研究结论与展望

(一) 研究结论

本文以社会资本理论、弹性风险理论等为基础,系统研究了高管团队内、外部社会资本对企业发展韧性的影响路径,结果表明:

第一,高管团队内部社会资本正向影响企业发展韧性。通过组织成员之间的互动发展起来的关系网络及关系网络中的稀缺资源决定了组织内部的生存和可持续性。高管团队成员间紧密的结构、高信任水平及共同愿景促进组织在危机中抵抗风险、适应变化、迅速恢复。

第二,高管团队外部社会资本对企业发展韧性起到显著正向影响。在不断变化的环境、不确定的市场条件和联系愈加紧密的世界里,任何企业都难以作为独立的实体,保持竞争力并在混乱中生存发展。关系网络中嵌入的社会资本是组织保持韧性的核心。高管团队与外部利益相关者保持良好关系,获取稀缺资源有利于组织应对不确定环境,为韧性的形成奠定基础。

第三,团队心理资本在高管团队内、外部社会资本与企业发展韧性间起中介作用。高管团队内部社会资本使团队具备高效能感,有信心实现目标,对克服困境充满希望,面临危机有着极强的坚韧性;高管团队外部社会资本为组织抵御风险带来诸多便利条件,同时给予成员稳定的信心,为应对不确定外部环境保存并提供积极心理资源,促进企业发展韧性地提升。团队心理资本帮助组织在VUCA时代坚守底线思维,打好防范风险的有准备之战。

第四,风险承担能力在高管团队内、外部社会资本与企业发展韧性间起中介作用。高管内部信任和共享能够降低风险信息不对称;与政府、金融机构、供应商等其他组织的紧密关系为组织应对风险提供了所需外部资源供给。高风险承担能力组织在危机中能够更快做出反应决策,形成竞争优势。风险承担能力助力组织主动求变,打好化解危机战略主动战。

第五,团队心理资本和风险承担能力在高管团队内、外部社会资本与企业发展韧性之间起链式中介作用,高管团队间的沟通、信息交流、一致性及外部社会资本能够有效降低团队冲突,提高心理资本,从而更加协调高效应对风险,将资源用于外部风险防范,积极应对变化,促进组织可持续发展。

(二)理论意义

首先,已有对韧性前因变量的研究包含三类:个体因素、团队因素及情境因素。个体因素包括团队成员的个性、技能和知识等能够影响到组织绩效的资源。团队因素包括团队参与、团队认同、关系质量、共享价值等。情境因素包括领导力(例如变革型领导)、数字化等。还未有学者从高管团队社会资本角度研究其对企业发展韧性的影响,本文将高管团队社会资本分为内部、外部,分类探讨,其既作为团队层面因素又作为情境因素分别对企业发展韧性产生直接或间接的积极影响;为企业发展韧性的培育开辟了新路径,拓宽了企业发展韧性及社会资本的研究。

其次,本研究发现团队心理资本在高管团队内部社会资本对企业发展韧性影响机制中起到了中介作用,根据S-O-R模型,团队的沟通、协调、合作,使团队成员帮助彼此保持信心,建立良好的关系促进组织凝聚力及共同信念,刺激组织形成高心理资本,进一步团队成员会拥有更好的情绪能力来承受不良事件的压力。这一研究通过积极心理学拓展了对团队层面韧性的探索。

最后,引入风险承担能力作为高管团队社会资本对企业发展韧性的另一中介变量,并与团队心理资本共同影响形成链式中介作用。高管团结的内部组织、外部利益相关者提供的资源与团队心理资本均是风险承担能力的先决条件,而风险承担能力又在极大程度提高了韧性。这一结果为组织积极应对风险提供了理论依据。

(三)管理启示

(1)VUCA时代,面临不确定性和动荡环境已是常态,企业应把应对风险当作日常经营管理的一部分,重要的是组织如何在挑战与逆境中复原,甚至把握时机,在部分企业被打击时乘胜而上,有所超越。因此,组织应重视韧性能力的培养,寻找其影响因素,全方位提升组织应对风险能力。本研究发现高管团队内、外部社会资本对韧性有着正向影响,组织应提高高管团队内部的信息交流、信任程度、共同目标和愿景。高管团队要强化与外界利益相关者的联系,进而为企业从危机中恢复积累精神资源、物质资源。

(2)根据积极心理学,组织需要意识到团队心理资源对韧性的重要影响,团队内部的效能感、乐观、信心可能会促进他们在面对逆境时的支持性行为和合作。良好的社会联系和支持性行动在不良事件中表现出的重要性尤其突出,因为成员在经历负面情绪和重大压力时相互依赖以提供信息和情感支持提高心理资本对逆境造成的创伤起到强大的缓解作用。因此,组织在对员工进行筛选、培训、关系管理、激励等过程中,要重视精神资源、心理资源的培养,充分发挥团队心理资本对企业发展韧性的积极作用。

(3)由于企业的韧性在很大程度上取决于风险承担能力,风险承担能力越强,组织在面对危机时越能积极应对,快速做出决策以减少损失,充分识别并抓住市场机会,反败为胜。因此,高管团队要居安思危,为随时可能到来的危机和风险做好资源积累,与外部利益相关者的信息交流、密切联系、形成良好外部关系并获取资源具有很强的必要性,尽可能提高风险承担能力,为企业发展韧性打好根基的基础上主动求变,扩展发展空间,逆势增长。

(四)研究不足与展望

①本研究选取了江苏省中小企业为研究对象,其他企业同样面临不确定环境,需提升企业发展韧性,其他样本同样具有可研究性;②团队心理资本及风险承担能力只是高管团队内、外部社会资本影响企业发展韧性的路径之一,还有其他中介影响因素有待发掘;③本研究只探讨了高管团队社会资本对企业发展韧性的影响,韧性的前因变量在当今经济时代具有一定研究意义,个体层面、团队层面及情境因素均值得进一步探究。

参考文献

- [1] 本报评论员, 2022-10-30(1). 以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴[N]. 人民日报.
- [2] 陈红川, 魏璐璐, 李云健, 等, 2021. 管理创新如何影响企业竞争优势——新冠疫情冲击下组织韧性与政府支持的作用[J]. 广东财经大学学报, 36(5): 90-102.
- [3] 陈慧, 梁巧转, 丰超, 2021. 包容型领导如何提升团队创造力? ——被调节的链式中介模型[J]. 科学学与科学技术管理, 42(4): 142-157.
- [4] 冯健, 戴维奇, 周丹, 2022. 高管团队职能背景与公司创业投资: 注意力焦点的中介作用[J]. 管理评论, 34(12):

- 121-130.
- [5] 韩炜, 高宇, 2022. 高管团队内部非正式社会网络联结与新创企业绩效——基于商业模式创新的中介作用[J]. 南开管理评论, 25(5): 65-74.
- [6] 侯曼, 王倩楠, 弓嘉悦, 2022. 企业家精神、组织韧性与中小企业可持续发展——环境不确定性的调节作用[J]. 华东经济管理, 36(12): 120-128.
- [7] 贾明, 向翼, 张喆, 2020. 企业社会责任与组织韧性[J]. 管理学季刊, 5(3): 25-39, 163.
- [8] 吕文栋, 赵杨, 田丹, 等, 2017. 风险管理理论的创新——从企业风险管理到弹性风险管理[J]. 科学决策, (9): 1-24.
- [9] 孙谋轩, 朱方伟, 国佳宁, 等, 2021. 变革型领导对团队韧性的影响：意义建构视角[J]. 管理科学, 34(3): 27-41.
- [10] 王楠楠, 崔登峰, 2023. 疾风知劲草：企业韧性评价指标体系与量化分析[J]. 工业技术经济, 42(2): 86-95.
- [11] 王新华, 车珍, 于灏, 等, 2019. 网络嵌入、多途径知识集聚与创新力——知识流耦合的调节作用[J]. 南开管理评论, 22(3): 28-39.
- [12] 徐倪妮, 郭俊华, 2022. 政府研发资助如何影响中小企业创新绩效[J]. 科学学研究, 40(8): 1516-1526.
- [13] 许丽, 2022. 论习近平新时代中国特色社会主义思想的底线思维[J]. 思想理论教育, (10): 26-32.
- [14] 尉晓亮, 张庆, 杨汉明, 2022. 企业家情怀、社会网络与企业风险承担能力[J]. 统计与决策, 38(11): 164-169.
- [15] 张梦桃, 张生太, 2022. 关系网络对组织韧性的影响——双元创新的中介作用[J]. 科研管理, 43(7): 163-170.
- [16] 赵莉, 孙建鑫, 张玲, 2020. 社交媒体背景下顾客参与对中小企业创新绩效的影响——一个双调节模型[J]. 科技进步与对策, 37(23): 91-99.
- [17] AI Y, PENG D, 2021. Innovation model of China's high-end equipment industry: Do social capital and dynamic capabilities matter for the COVID-19 crisis?[J]. Frontiers in Public Health, 9: 683120.
- [18] ATUAHENE-GIMA K, LI H, DE LUCA L M, 2006. The contingent value of marketing strategy innovativeness for product development performance in Chinese new technology ventures[J]. Industrial Marketing Management, 35(3): 359-372.
- [19] AVEY J B, LUTHANS F, JENSEN S M, 2009. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover[J]. Human Resource Management, 48(5): 677-693.
- [20] BHASKARA G I, FILIMONAU V, 2021. The COVID-19 pandemic and organizational learning for disaster planning and management: A perspective of tourism businesses from a destination prone to consecutive disasters[J]. Journal of Hospitality and Tourism Management, 46: 364-375.
- [21] CHOW W S, CHAN L S, 2008. Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing[J]. Information&Management, 45(7): 458-465.
- [22] CORTEZ R M, JOHNSTON W J, 2020. The coronavirus crisis in B2B settings: Crisis uniqueness and managerial implications based on social exchange theory[J]. Industrial Marketing Management, 88: 125-135.
- [23] DAO T H, TRAN Q T, NGUYEN T M, et al, 2023. Creditor protection, shareholder protection, and cost of debt financing around the world[J]. Australian Journal of Management, 48(1): 90-107.
- [24] DELILAH R A, PIJAWKA D, WUTICH A, 2020. The role of social capital in resiliency: Disaster recovery in puerto rico [J]. Risks, Hazards & Crisis in Public Policy, 11: 204-235.
- [25] DUCHEK S, 2020. Organizational resilience: A capability-based conceptualization [J]. Business Research, 13(1): 215-246.
- [26] DUCHEK S, RAEYZE S, SCHEUCH I, 2020. The role of diversity in organizational resilience: A theoretical framework[J]. Business Research, 13: 387-423.
- [27] FANDINO A M, FORMIGA N S, MENEZES R M, 2019. Organizational social capital, resilience and innovation validation of a theoretical model for specialized workers[J]. Journal of Strategy and Management, 12(1): 137-152.
- [28] HILLMANN J, GUENTHER E, 2021. Organizational resilience: A valuable construct for management research? [J]. International Journal of Management Reviews, 23(1): 7-44.
- [29] IGALLA M, EDELENBOS J, VAN MEERKERK I, 2020. What explains the performance of community-based initiatives? Testing the impact of leadership, social capital, organizational capacity, and government support[J]. Public Management Review, 22(4): 602-632.
- [30] JIAO Y, ZHANG X, LU S, et al, 2022. Research on the influence of team psychological capital on team members' work performance[J]. Front Psychol, 13: 1072158.
- [31] KANTUR D, 2015. Measuring organizational resilience: A scale development[J]. Pressacademia, 4(3): 456-456.
- [32] LENGNICK-HALL C A, LENGNICK-HALL M L, NEELY A R, et al, 2021. Something old, something new: Reframing the integration of social capital into strategic hrm research[J]. Academy of Management Perspectives, 35(3): 535-556.
- [33] MARTINELLI E, TAGLIAZUCCHI G, MARCHI G, 2018. The resilient retail entrepreneur: Dynamic capabilities for facing natural disasters[J]. International Journal of Entrepreneurial Behavior&Research, 24(7): 1222-1243.
- [34] NAHAPIET J, GHOSHAL S, 1998. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage[J]. Academy of Management Review, 23(2): 242-266.

- [35] OZANNE L K, GHOWDHURY M, PRAYAG G, et al, 2022. SMEs navigating COVID-19: The influence of social capital and dynamic capabilities on organizational resilience[J]. *Industrial Marketing Management*, 104: 116-135.
- [36] QASIM M, IRSHAD M, MAJEED M, et al, 2022. Examining impact of islamic work ethic on task performance: Mediating effect of psychological capital and a moderating role of ethical leadership[J]. *Bus Ethics*, 180: 283-295.
- [37] RAI S, RAI S, SINGH N K, et al, 2021. Organizational resilience and social-economic sustainability: COVID-19 perspective[J]. *Environment, Development&Sustainability*, 23(8): 12006-12023.
- [38] SAAD M. H, HAGELAAR G, VELDE G, et al, 2021. Conceptualization of SMEs' business resilience: A systematic literature review[J]. *Cogent Business&Management*, 8(1): 1938347.
- [39] SAJKO M, BOONE C, BUYL T, 2021. CEO greed, corporate social responsibility, and organizational resilience to systemic shocks[J]. *Journal of Management*, 47(4): 957-992.
- [40] SHIPILOV A, DANIS W, 2006. TMG social capital, strategic choice and firm performance[J]. *European Management Journal*, 24(1): 16-27.
- [41] STASA M, MACHEK O, 2022. Social capital in the family business literature: A systematic review and future research agenda[J]. *Family Business Review*, 35(4): 415-441.
- [42] ZHANG Q, YANG M, 2023. Digital transformation, top management team heterogeneity, and corporate innovation: Evidence from a quasi-natural experiment in China[J]. *Sustainability*, 15(3): 1780.

Social Capital of Executive Teams and Corporate Development Resilience: The Chain Mediating Role of Team Psychological Capital and Risk-taking Ability

Gu Jianping, Cui Yuxin

(School of Business, Nanjing Normal University, Nanjing 210023, China)

Abstract: Corporate development resilience enables companies to grow against the trend on the basis of a certain immunity to turbulent environment. In the post-pandemic era and the VUCA (volatile, uncertain, complex, ambiguous) era, how to improve corporate development resilience without brittle fracture under frequent external pull pressure is a major difficulty in management. Based on social network theory and elastic risk theory, the mechanism of internal and external social capital of executive team on enterprise development resilience was constructed with the mediating role of psychological capital and risk-taking ability of team. The results of empirical study using 329 paired data obtained from the research of small and medium enterprises show that the internal and external social capital of the executive team have a significant positive impact on the development resilience of the enterprise. Team psychological capital and risk-taking ability play a mediating role in the influence of internal and external social capital of executive team on firm development resilience. Team psychological capital and risk-taking ability play a chain mediating role in the influence of both internal and external social capital of executive teams on the resilience of corporate development.

Keywords: executive team social capital; corporate development resilience; team psychological capital; risk-taking ability