

新生代员工工作价值观对越轨创新的影响机制： 标新立异还是阳奉阴违

侯烜方 刘蕴琦 黄蓉 李文琦¹

(江西师范大学 商学院, 江西 南昌 330022)

【摘要】 基于基本心理需求理论, 聚焦 343 个新生代员工样本数据, 全面探析新生代工作价值观对越轨创新的影响机制。结果表明, 新生代员工工作价值观对越轨创新具有正向作用, 而心理授权在此影响过程中具有中介效应; 新生代员工情绪智力和任务互依性分别在工作价值观与心理授权、心理授权与越轨创新的关系中发挥调节作用。结论不仅有利于拓展价值观和基本心理需求理论, 还可为破解新生代员工越轨创新的动因和改进组织创新管理提供多样化视角。

【关键词】 新生代工作价值观 心理授权 任务互依性

【中图分类号】 F272.92 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1001-7348(2021)14-0143-08

0 引言

当员工的创新设想与组织目标相冲突时, 组织可能否决员工这一创新设想, 此时员工可能坚持认为该设想能够为组织带来利益, 并私下开展这一创新行为, 这种行为被称为越轨创新^[1]。黄玮等^[2]认为, 越轨创新是个体创新自主性与组织创新规范性(例如创新管理流程和规划)之间冲突的产物, 当员工自身创新理念与组织长期创新规划相违背时, 员工越轨创新行为随之出现。有研究表明, 研发团队中有过越轨创新行为的个体占据 5%~10% 的比例, 其中, 越轨创新的时间在日常工作时间中占比 5%~10%^[3]。尤其是具有创新导向和内在偏好工作价值观的“90 后”新生代员工群体, 工作中追求标新立异, 注重创新的自我偏好^[4], 这将加剧个体创新自主性与组织创新规范性之间的冲突, 从而增加组织创新管理难度。因此, 新生代员工工作价值观是否促进越轨创新? 它们之间又有何内在影响机制? 深入探析这些研究问题, 可以为破解新生代员工越轨创新动因和改进组织创新管理提供重要的理论参考。

已有研究验证了领导风格如非伦理型领导^[5]、真实型领导^[6]、二元领导^[7]等对越轨创新的影响效应, 却鲜有关注员工个体认知结构与越轨创新的关系。有研究发现新生代员工工作价值观中的部分维度能够有效预测创新绩效^[8], 而个体的战略自主性与组织对创新的嘉奖促使个体更可能投入自身资源私下开展创新行为^[9]。尤其是具有创新导向、人际和谐、内在偏好等工作价值观的新生代员工, 通常认为自己有能力达到创新目标, 并敢于挑战权威^[10], 这可能是影响越轨创新的重要因素。在其创新设想遭到组织反对时, 新生代员工更倾向于阳奉阴违, 避开组织规范, 将工作资源自主分配至创新活动中。同时, 为了避免由于资源利益带来的冲突影响人际和谐关系, 而选择私密方式开展越轨创新行动。此外, 以往研究主要基于自我决定理论、悖论理论等视角

作者简介: 侯烜方(1982-), 男, 江西寻乌人, 博士, 江西师范大学商学院副教授, 研究方向为组织行为与人力资源管理; 刘蕴琦(1999-), 女, 江西吉安人, 江西师范大学商学院硕士研究生, 研究方向为组织行为与人力资源管理; 黄蓉(1998-), 女, 江西宜春人, 江西师范大学商学院硕士研究生, 研究方向为组织行为与人力资源管理; 李文琦(1995-), 女, 江西九江人, 江西师范大学商学院硕士研究生, 研究方向为组织行为与人力资源管理。

基金项目: 国家自然科学基金项目(71562021)

解释越轨创新影响机制^[11-12],强调个体认知和冲突体验,却忽视了个体积极心理感知对越轨创新的驱动效应。有研究发现,心理授权感知可以促使个体在将创新思维付诸实践的过程中,为了满足其心理需求与自我价值而进行组织规则外的主动行为,如越轨创新行为^[13]。因此,本研究运用基本心理需求理论,探析新生代员工工作价值观通过心理授权对越轨创新的影响机制。

本研究还将探析新生代工作价值观对越轨创新影响的边界条件。作为一种认知过程或心理状态^[14],个体心理授权具有认知阶段性。同时,基本心理需求理论认为个体具有归属、自主等内在需要^[15]。因此,在新生代员工工作价值观赋予其工作角色意义的阶段,高情绪管理能力的个体更能够管理自我情绪并顾及团队情感以维护良好的人际关系^[16],从而满足其归属需要并获得一定心理授权感知;而在产生自主实施想法并推进越轨创新行为阶段,高任务互依性所带来的紧密团队关系导致个体难以满足其自主需要^[17],进而阻碍越轨行为的实施。因此,本研究认为情绪智力和任务互依分别在新生代工作价值观对越轨创新的影响阶段具有重要调节作用。

具体而言,一方面结合新生代员工情绪化与敢想敢为的特性^[18],本研究认为情绪智力能够影响新生代员工工作价值观对其心理授权的感知。从基本心理需求视角可知,高情绪智力的个体通过及时察觉并控制自我情绪,有效调整对自我的过度强调,以维持自我情感与组织氛围的平衡,维护团队良好人际关系,从而满足自我归属需要。可见,情绪智力可能调节新生代工作价值观对工作意义等心理授权感知的影响。另一方面,在高工作自主性环境下,员工具有较多的柔性工作时间且受到较少的人际关系影响^[19]。然而,随着团队化工作模式增多,被强化的团队成员关系导致个体难以完全按照自己意愿展开工作,抑制了工作自主性^[20]。基本心理需求理论认为个体具有自主需求动机,而任务相互依赖却影响了该需求的满足,个体自主工作的时间和精力减少,越轨创新的隐蔽实施难度增大。因此,本研究认为新生代员工心理授权对越轨创新的影响可能受到任务互依性调节。

综上,本文运用基本心理需求理论开展以下研究:聚焦新生代员工,检验新生代员工工作价值观对越轨创新的直接效应;检验心理授权在新生代员工工作价值观与越轨创新关系中的中介效应,厘清其中作用机制;分别检验情绪智力和任务互依在新生代员工工作价值观对越轨创新的作用机制中的调节作用,探析其中的边界条件(见图 1)。

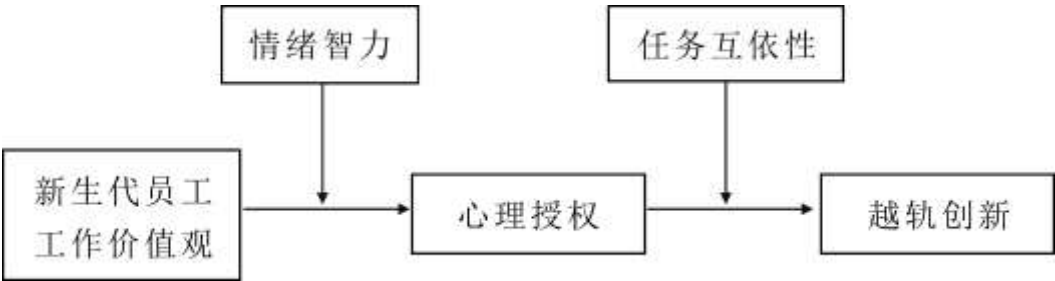


图 1 研究模型

1 文献回顾与研究假设

1.1 基本心理需求理论

基本心理需求理论由 Deci & Ryan 提出,其假设人类本质上是积极主动的有机体,先天即具有自我发展与自我实现的潜力和需求。Deci & Ryan^[15]界定了 3 种人类基本心理需要,一是自主需要,即个体对所处环境及自身心理需求充分了解后有权利按照自己意愿进行活动;二是胜任需求,即个体始终相信自己具备在困难中完成任务的能力;三是归属需求,指个体获得所处团队中他人的关心、关注与关怀以及归属于此团队的愿望。赵燕梅等^[21]认为这些具有内在性、普遍性的需求得到满足后会促进个体人格与认知体系的发展完善,推动个体行为的实施。个体将在充分认识自身心理需要与外界环境信息的基础上,从利于自我潜能发挥的角度对自我行为作出选择,因而基本心理需求理论对于个体行为的产生、激励与改变具有重大指导意义。本研究将

从基本心理需求理论出发,基于个体自主、胜任和归属的需求,探索新生代员工工作价值观对越轨创新的影响机制和边界条件。

1.2 新生代员工工作价值观和越轨创新

新生代工作价值观指 20 世纪八九十年后出生的工作者关于工作的原则、伦理、信念的认知,是新生代员工明辨是非及确定偏好时采用的工作相关标准^[4],本文以 90 后新生代员工为主要研究对象。侯炬方等^[22]认为新生代员工的工作价值观包括创新导向、内在偏好、人际和谐等维度。现有研究表明,工作价值观会对员工创新行为产生影响。有研究证明,新生代员工工作价值观会引发新生代员工工作场所中的积极工作行为或消极工作行为^[23],而目的合理性与行为违规性使越轨创新对于组织的效应难以被精准定义,因此,探讨新生代员工工作价值观对具备双重特征的越轨创新的影响具有重要意义。此外,尽管有研究证实人格特质^[24]等个体因素会影响越轨创新行为,但鲜有学者探析个体认知结构对越轨创新的影响。

创新导向是指享受刺激、喜欢标新立异的新生代员工充分信任自己,更倾向于能够发挥自身想象力与创造力的新鲜、有创意的工作^[4]。对于新生代员工而言,越轨创新是对其创造力的维护,这种积极的自我维护促使员工在被组织否定时可能选择“阳奉阴违”,私底下推进创新想法或项目^[25],这表明员工坚信自身具备落实创新想法、完成创新项目的能力,因此,越轨创新将满足新生代员工的胜任需求。内在偏好是指新生代员工对工作价值和工作意义的感知较为敏感,偏向选择符合他们兴趣或者与其需求匹配的工作^[4]。新生代员工所提出的想法承载着个体的工作价值导向^[10],在创新想法或项目没有得到组织认同时,新生代员工追求工作意义与工作价值的内在偏好导向价值观使其选择私下进行创新行为。而这种行为的非公开性与隐秘性为新生代员工提供了更大程度上的活动自主性^[2],满足了其自主需要。人际和谐是指新生代员工重视工作环境中和谐的人际关系,希望维持愉快的工作氛围^[4]。新生代员工希望在上下级关系中保持融洽^[18],因此,当上级代表组织对员工创意表示不支持或反对后,新生代员工出于工作价值观中的人际和谐价值取向,希望避免冲突与矛盾,更倾向于隐蔽地进行创新行为以维持良好工作关系,满足其关系需要。基于基本心理需求视角,新生代员工偏好创新、追求工作价值、渴望良好关系的工作价值观取向将促使越轨创新行为的产生,满足新生代员工的三大基本心理需求。因此,提出如下假设:

H:新生代员工的工作价值观对其越轨创新有显著正向作用。

1.3 心理授权的中介作用

心理授权是指一种过程或心理状态,表现为个人对其工作角色定位的工作意义、自主性、自我效能、工作影响等 4 个方面的认知^[14]。工作意义是指个体按自身价值评价标准,对所从事工作的重要性进行的认知与判断;自主性是指个体在多大程度上能按照自身意愿行动的控制能力;自我效能是个体对自己是否具备圆满完成任务能力的自我认知与信念;工作影响是指个体工作行为对所在组织管理、行政、运营等方面造成的影响程度。大量实证研究表明,员工心理授权会受到人格特征等个体差异特征变量的影响^[26],且研究证实员工心理授权与员工创新行为显著正相关^[27]。此外,以往研究表明,工作价值观会对工作行为产生积极作用,且多通过心理意义等相关变量起作用^[20]。

新生代员工工作价值观中的内在偏好价值导向表明,其注重并追求工作带来的意义以及工作对自我偏好的满足^[22],个体倾向于选择符合自身价值评价标准的工作,个体对于工作更易产生积极的价值感受^[10]。此外,员工对工作更满意,则更可能具备丰富的相关知识储备,从而有更强的动机与实施能力自由操纵与把控行为^[28],内在偏好导向工作价值观较强的新生代员工将拥有高度工作意义感知与高自主性,即个体心理授权水平高。新生代员工工作价值观中的创新导向表明新生代员工富有想象力与创造力,自我认可度较高,敢于挑战传统与规则^[8]。新生代员工对自我的信任在工作中一定程度上体现为对自我具备工作完成能力的信念^[29],同时,实行越轨创新行为的主体也相信其创新设想一旦实现将在多方面为组织创造价值^[2]。因此,创新导向工作价值观较强的新生代员工将具有高自我效能感与高工作影响感知,即具备高度的心理授权水平。可见,工作价值观较强的新生代员工可能具有更高的心理授权感知,而工作价值观较弱的新生代员工可能产生更低的心理授权感知。

已有研究表明,心理授权会对员工创新行为产生积极影响^[27]。Mainemelis^[30]认为,在不直接违背领导的前提下,员工可能会跟从自身想法与需求,从事创意越轨行为。新生代员工很可能在追求工作意义与自主性的心理状态下选择“阳奉阴违”,实施越轨创新行为。而越轨创新可以为新生代员工提供更加自主的创新环境,这将满足其自主需求^[31]。员工感知到的积极工作角色导向会促使其为了实现自我价值而进行规则外的创新活动^[13]。因此,即使新生代员工的创新设想被反对,在其拥有高度自我效能感与工作意义感知时,更可能为证明自身能力与创新设想价值而做出越轨创新行为,从而满足其胜任需求。因此,提出如下假设:

H₂:新生代员工心理授权在工作价值观与越轨创新关系中起中介作用。

1.4 情绪智力的调节作用

情绪智力是指个体认知、理解自己与他人的情绪,并利用这些认知指导自己的思想和行为的能力^[32],其本质在于适应工作场所人际关系。学界对于情绪智力的研究多聚焦于其结果变量,如情绪智力对个体感知、态度、行为等的影响。尤其在情绪智力对员工行为影响的研究领域,已有学者对员工创新进行研究并证实情绪智力可正向预测个体创造力^[33]。情绪智力也常作为调节变量被学者们广泛应用于工作绩效等研究中。新生代员工的突出特点是情绪不稳定^[18],当员工创新性与组织规范性发生冲突时会加剧这种情绪波动,但情绪智力能有效调节个体的情绪状态与行为机制,因此,新生代员工情绪智力差异可能对工作价值观与越轨创新之间的关系产生不同影响。但鲜有学者基于新生代员工情绪波动大的特定情境,聚焦个体创新,深入挖掘情绪智力对越轨创新的边界作用。

情绪智力高的新生代员工能及时察觉并采取措施抑制自我意识的强化,从维持组织正常有序运转的角度出发更多地考虑团队利益^[34],正确评价并接受自己^[35],这将弱化新生代员工追求自我满足的价值观倾向,削弱新生代员工对工作角色定位的自我积极感知,导致其低水平心理授权。此外,对强调自我的抑制与对团队情感氛围的考虑有利于组织内部形成良好的人际关系,促进组织内和谐人际氛围的形成^[16],从而满足新生代员工的归属需要。而情绪智力低的新生代员工可能难以察觉或及时有效地调整其对于自我的过度强调,更易受到创新导向与内在偏好工作价值观的影响,对于工作角色定位、工作价值意义、工作自主性以及个体能力的积极认知得到加强,导致更高水平的心理授权。因此,提出如下假设:

H₃:情绪智力在新生代员工工作价值观与心理授权的关系中具有调节作用,当情绪智力高时,新生代员工工作价值观对心理授权的作用减弱。

1.5 任务互依性的调节作用

任务互依性指执行工作任务时团队成员之间的相关程度,包括资源与范围等维度^[36]。资源指由于工作需要接受或使用资源的相互关联程度,范围指个体工作与他人工作关联性的宽度。当前研究主要关注任务互依性对于团队工作的影响,现有关于任务互依性与创新关系的研究也多集中于团队层次,将任务互依性视作情境因素,证明任务互依性对团队创造力具有间接推动作用^[37],任务互依性也常在个体变量对创新行为的影响中起调节作用。现代企业多以团队合作形式开展工作,团队成员紧密程度是否影响追求自我的新生代员工的越轨创新行为,这个问题值得探讨。但从个体角度出发,探讨任务互依性对于个人创新绩效影响的研究较少,聚焦新生代员工群体的研究更是寥寥无几。

任务互依性高时,团队运作更具互动性与合作性,团队工作任务的要求与限制将导致新生代员工时间和精力缺乏,能够自主投入到越轨创新活动中的时间、金钱、信息、工具设备等资源相对较少。这将导致新生代员工工作自主性受限,心理授权水平降低,其创新动机与意愿被削弱,难以进行越轨创新行为。另一方面,任务互依性高时,组织成员间工作相关程度高,工作中交流互动多,个体与其他团队成员联系更紧密^[17],这使得新生代员工能从其他成员的角度出发,多方面、客观地看待自身创新项目的重要性与价值,弱化对于自身创意的重视程度,降低心理授权水平和越轨创新行为产生的可能性。任务互依性低时,由

于缺少相对拘束的外在环境束缚，新生代员工具备相对较多的时间与精力，拥有较大的工作自主性^[38]，满足了其自主需要。而且与其他成员的关联较少，导致对自身创意的意义与影响力缺乏全面认识，对自己创新设想或项目的工作意义与工作影响的认知较高，具备高心理授权，更易做出越轨创新行为。因此，提出如下假设：

H₄:任务互依性在新生代员工心理授权与越轨创新的关系中具有调节作用，当任务互依性高时，新生代员工心理授权和越轨创新之间的关系减弱。

2 研究方法

2.1 研究样本与过程

为保证样本代表性，2018 年 12 月至 2019 年 1 月期间，本研究团队以杭州、上海、北京、深圳、广州、武汉等城市的科技型企业作为样本来源，采用电子邮件与网络问卷等调研形式获取样本数据，调研对象主要为研发类和技术类“90 后”新生代员工。由于越轨创新的敏感性和特殊性，为保证个体如实报告自身越轨创新水平，本研究采用匿名填写方式并承诺所收集数据仅用于本次学术研究，严格保护问卷私密性。共发放问卷 400 份，回收问卷 384 份，为保证问卷数据有效性，筛选出问卷数据中同一答案填写超 10 个题项的问卷予以删除。本次问卷调查最终得到有效问卷 343 份，问卷有效回收率 86%。

具体而言，在调研对象中，男性占 55.98%，女性占 44.02%；20 岁及以下占 6.11%，21-23 岁占 28.30%，24-26 岁占 41.10%，27-29 岁占 24.49%；硕士研究生及以上占 10.79%，本科学历占 45.77%，大专学历占 21.57%，高中或中专学历占 13.41%，初中及以下学历占 8.45%。上述样本百分比数据对新生代员工在不同性别、年龄和学历水平上实现了覆盖，为后续研究的科学性和普适性奠定了基础。

2.2 研究工具

为保证量表能够有效测量研究变量，本文尽量采用经学者实证验证且已在中国本土应用的成熟量表，可靠性较高。为了统计方便有效，本研究遵循前人研究，使用李克特五级量表测度，“1”表示“完全不同意”，“5”表示“完全同意”。

(1) 越轨创新。

对于越轨创新的测量，借鉴黄玮等^[2]的做法，采用 Criscuolo^[27]开发的越轨创新量表，量表包括 5 个题项，测量其 1 年内发生的越轨创新行为，题项包括“我会主动花费时间进行一些非官方的项目来丰富未来的官方项目”等。该量表的 Cronbach' s α 值为 0.88。

(2) 新生代员工工作价值观。

新生代员工工作价值观的测量，采用侯烜方等^[23]基于扎根理论构建开发的五因子工作价值观量表，该量表已经学者证实具有良好的信效度。量表包括 20 个题项，例如“我希望公司可以提供较好的薪酬福利”等。该量表的 Cronbach' s α 值为 0.96。

(3) 心理授权。

关于心理授权的测量，本研究采用 Thomas & Velthous^[39]开发的四维度量表，李超平等^[14]在中国文化背景下对此量表进行验证。该量表包括 12 个题项，题项包括“我所做工作对我来说非常有意义”。该量表的 Cronbach' s α 值为 0.94。

(4)情绪智力。

关于情绪智力的测量，采用 Wong&Law^[40]开发的 16 个测量题项量表，例如“我能察觉到我的情绪变化”等。该量表的 Cronbach' s α 值为 0.96。

(5)任务互依性。

对于任务互依性的测量，采用 Liden 等^[41]编制的 3 题项量表，其量表信效度良好，能很好地支撑本研究，题项包括“团队成员彼此须经常沟通协调”等。该量表的 Cronbach' s α 值为 0.89。

(6)控制变量。

本研究将性别、教育水平作为控制变量，性别分为女性(赋值 0)与男性(赋值 1);教育水平分为初中及以下(赋值 1)、高中或中专(赋值 2)、大专(赋值 3)、本科(赋值 4)、研究生及以上(赋值 5)。

3 研究结果

3.1 区分效度检验

本研究对越轨创新、工作价值观、心理授权、情绪智力和任务互依性进行验证性因子分析。结果表明，五因子模型拟合效果最好($\chi^2=1969.013$, $df=1474$, CFI=0.962, IFI=0.963, TLI=0.961, RMR=0.054, RMSEA=0.049), 因子模型的验证性因子分析结果如表 1 所示，表明五因子模型具有较好的区分效度，同时，根据 Malhotra 等^[42]的研究，同源误差的检验也可采用验证性因子分析法，结果显示尽管同源方差可能存在，但是，对研究的影响较小。

表 1 变量区分效度验证性因子分析

Model	χ^2	df	CFI	AIC	IFI	TLI	RMR	RMSEA
五因子模型	1969.013	1474	0.962	2213.013	0.963	0.961	0.054	0.049
四因子模型	2882.474	1478	0.893	3118.474	0.894	0.889	0.142	0.053
三因子模型	3412.805	1481	0.853	3642.805	0.854	0.847	0.153	0.062
二因子模型	4980.857	1483	0.734	5206.857	0.735	0.724	0.161	0.083
单因子模型	7120.909	1484	0.571	7344.909	0.573	0.555	0.182	0.105

3.2 描述性统计与相关分析

问卷数据收集后，对样本情况进行初步描述，对变量进行描述性统计分析，同时，对各变量间关系进行相关分析。如表 2 所示，新生代员工工作价值观与越轨创新显著正相关($r=0.548$, $p<0.01$), 工作价值观与心理授权显著正相关($r=0.589$, $p<0.01$), 心理授权对越轨创新显著正相关($r=0.549$, $p<0.01$), 工作价值观与情绪智力正相关($r=0.396$, $p<0.01$), 情绪智力与心理授权显著正相关($r=0.528$, $p<0.01$), 工作价值观与任务互依性显著正相关($r=0.409$, $p<0.01$), 任务互依性与越轨创新显著正相关

($r=0.338, p<0.01$)。

表 2 各变量描述性统计分析与相关性分析

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 性别	1.44	0.50	1							
2. 年龄	24.55	2.47	0.017	1						
3. 学历	3.37	1.11	0.043	0.153**	1					
4. 越轨创新	3.52	1.02	0.011	0.026	-0.031	1				
5. 工作价值观	3.83	0.91	0.012	0.009	0.061	0.548**	1			
6. 心理授权	3.57	0.93	0.010	-0.026	0.009	0.549**	0.589**	1		
7. 任务互依性	3.80	1.07	-0.073	-0.034	0.057	0.338**	0.409**	0.360**	1	
8. 情绪智力	3.66	0.93	-0.013	-0.027	0.024	0.298**	0.396**	0.528**	0.341**	1

3.3 假设检验

3.3.1 新生代员工工作价值观对越轨创新的作用：心理授权

为检验心理授权在新生代员工工作价值观和越轨创新之间的影响机制，本研究运用结构方程模型对此因果路径进行检验。该模型拟合度指标较好 ($\chi^2=1969.013, df=1474, CFI=0.962, TLI=0.961, IFI=0.963, RMSEA=0.049$)。如图 2 显示，新生代员工工作价值观正向影响心理授权 ($\beta=0.624, p<0.001$)、越轨创新 ($\beta=0.357, p<0.001$)，而心理授权也正向影响越轨创新 ($\beta=0.367, p<0.001$)。采用 parametric bootstrap 程序检验中介效应，结果显示，新生代员工工作价值观通过心理授权影响越轨创新的间接效应值分别为 0.229, 95%的置信区间分别为[0.046, 0.512], 不包括 0。综上，假设 H₁ 和 H₂ 得到支持。

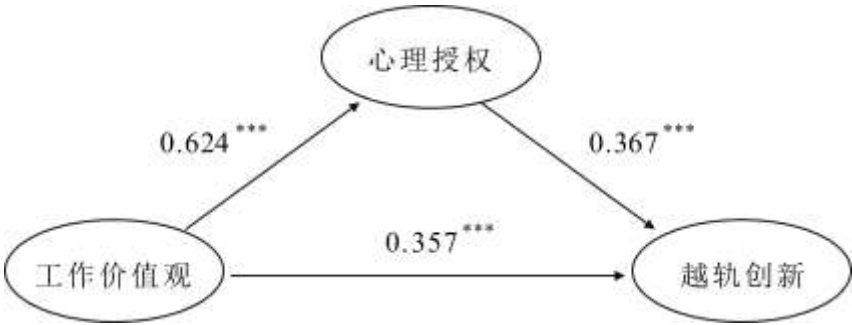


图 2 结构方程模型

3.3.2 情绪智力的调节作用

本研究使用层次回归法检验调节效应，将去中心化后的自变量工作价值观和调节变量情绪智力分别放入回归模型。在 M₄ 中，

工作价值观×情绪智力的交互项系数显著 ($\beta = -0.284, p < 0.001$)。如图 3 所示, 简单斜率检验结果表明当情绪智力高时, 新生代员工工作价值观对心理授权的影响更弱 ($b = 0.037, ns$), 当情绪智力低时, 新生代员工工作价值观对心理授权的影响更强 ($b = 0.295, p < 0.001$)。因此, 假设 H_3 得到支持。

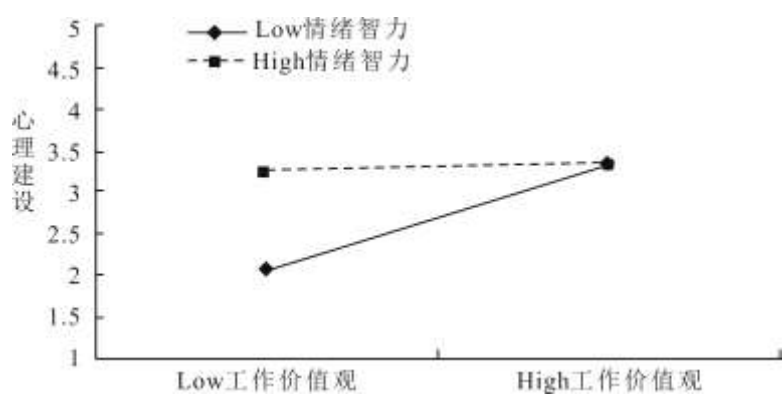


图 3 情绪智力的调节作用

3.3.3 任务互依性的调节作用

本研究使用层次回归法检验调节效应, 将去中心化后的自变量心理授权和调节变量任务互依性分别放入回归模型。在 M_6 中, 心理授权×任务互依性的交互系数显著 ($\beta = -0.204, p < 0.001$)。如图 4 所示, 简单斜率检验表明当任务互依性高时, 新生代员工心理授权对越轨创新的影响更弱 ($b = 0.112, ns$), 当任务互依性低时, 新生代员工心理授权对越轨创新的影响更强 ($b = 0.237, p < 0.001$)。因此, 假设 H_4 得到支持。

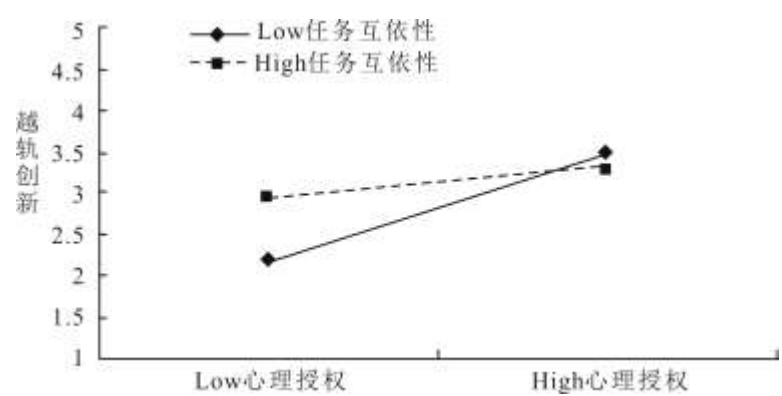


图 4 任务互依性的调节作用

4 结论与启示

4.1 结论

本文基于基本心理需求理论, 检验了新生代员工工作价值观对越轨创新的影响, 以心理授权为中介变量, 并以情绪智力与任务互依性为调节变量。对 343 份有效员工问卷进行统计分析, 验证了以上模型, 结果表明:

(1) 新生代员工工作价值观正向影响越轨创新。

当新生代员工的创意未能获得组织认可时，其出于创新导向、内在偏好、人际和谐价值观，很可能选择私下实施自己的创新想法或创新项目，从而满足其自主、能力、归属三大心理需求。

(2) 新生代员工工作价值观通过心理授权对其越轨创新产生正向影响。

本研究探析了新生代员工工作价值观对越轨创新的内在机制，发现新生代员工的创新导向价值取向增强了其自我效能感与工作影响感知，新生代员工的内在偏好价值取向增强了工作意义与自主性感知。因此，其在具备高水平心理授权的情况下，更易打破外在规范框架，实行越轨创新。

(3) 新生代员工工作价值观对心理授权的影响受到情绪智力的调节。

情绪智力高的新生代员工，更多地考虑团队利益，其工作价值观对心理授权的影响更弱，实施越轨创新行为的可能性更低。而情绪智力低的新生代员工，其工作价值观对心理授权的影响更强。

(4) 心理授权对越轨创新的影响受到任务互依性的调节。

当任务互依性高时，新生代员工由于资源受限与认知清晰，心理授权水平低，采取越轨创新行为的可能性降低。而当员工工作任务联系不够紧密时，新生代员工心理授权水平较高，更可能实行越轨创新。

4.2 研究启示

本研究的理论贡献包括：①基于新生代员工视角探析了越轨创新的影响机制。作为职场主体力量的新生代员工具有更多的越轨行为表现^[2]，然而，已有研究却鲜少聚焦这一群体，也尚未针对性地探析新生代员工工作价值观对员工创新的影响作用。本研究以基本心理需求理论为基础，强调新生代员工心理需求的满足，检验了新生代员工工作价值观对越轨创新的影响效应，发现具有创新思维的新生代员工在想法被否决后会为了维护职场人际和谐而选择越轨创新行为；②运用基本心理需求理论揭示了新生代员工工作价值观如何通过心理授权这一路径影响其越轨创新行为的作用机制。以往研究多从领导层面和组织层面探析领导风格和组织支持^[43]对心理授权的影响机制，却较少考虑个体自身价值理念与内在需求等因素。由于新生代员工的工作价值观导向、行为表现以及内在动机与其心理需求紧密联系，本研究认为新生代员工工作价值观的内在偏好与创新导向可促使其感知到较高的工作意义与自我效能感，并证实心理授权中介了新生代员工工作价值观与越轨创新的关系，丰富了越轨创新相关研究；③丰富了新生代员工工作价值观对越轨创新的情境意义。已有研究认为，在游戏动态性^[7]和差错反感文化^[6]等组织情境下，员工越轨创新行为的实施频率会有所不同，而忽略了个体内在认知和工作特征因素。鉴于新生代员工的情绪管理能力特征与现有团队化管理模式普遍的现实情境，本研究发现情绪智力与任务互依性在新生代员工工作价值观与越轨创新的影响机制中具有调节效应，高情绪智力的新生代员工在面临外在环境因素与自我目标不一致的情形时，更趋向于稳定的自我发挥，同时，结合新生代员工的工作自主性与越轨创新的隐蔽性，组织任务互依性进一步调节心理授权对越轨创新的影响，即心理授权对越轨创新行为的实施受到任务互依性的阻碍，进一步拓展了越轨创新影响机制相关研究。

本研究的管理启示包括：①有利于加强新生代员工创新管理。一方面，组织应鼓励员工进行创新活动，营造良好的组织创新氛围；另一方面管理者应积极了解新生代员工的时代印记，根据其个性特质进行创新行为引导，尽可能缓解个体创新自主性与组织创新规范性之间的冲突，适当包容员工越轨创新行为；②有利于开展新生代员工情绪智力创新实践。本研究发现，情绪智力调节新生代员工工作价值观与心理授权的关系，新生代员工具有情绪不稳定、做事冲动与重视自我等特性，其观念容易带来与组织规范的冲突，从而影响工作效能。因此，管理者需重视员工情绪智力方面的训练，加强员工尤其是新生代员工的情绪

智力培训,提升其情绪控制能力与思维灵活性,遇事“三思而后行”,避免过激的越轨创新行为;③有利于完善组织任务体系。据研究结果可知,任务互依性即工作任务相关程度能够影响新生代员工工作价值观与越轨创新的关系,因此,管理者可根据组织长期创新规划整体把控员工创新行为,利用组织力量调整团队成员关系的紧密程度,既要保证工作任务完成结果,也要“留有余地”,给予员工一定的自主工作空间。

本研究得出了一些有价值的结论,也存在一定的不足,未来研究可进一步完善:首先,只将调研对象的性别、年龄和学历水平作为控制变量,忽略了职位类型和任职年限的潜在影响,未来在控制变量的选择上应更加全面;其次,研究数据均为自我报告数据,可能存在员工填写问卷时有所保留或夸大的问题,缺乏多评价来源数据,未来研究可设置配对问卷以降低此类问题可能性;最后,仅探讨并验证了越轨创新个体层面的前因变量,新生代员工工作价值观、心理授权与越轨创新之间的关系探讨也受限于单向因果关系,未来研究可从组织、团队层面进行深入探析,以不同研究视角完善越轨创新研究成果,并可进一步验证变量间反向因果关系是否存在。

参考文献:

- [1]PAOLA C,AMMON S,ANNE L. Going underground:bootlegging and individual innovative performance [J].Organization Science, 2014, 25 (5) :1287-1305.
- [2]黄玮,项国鹏,杜运周.越轨创新与个体创新绩效的关系研究——地位和创造力的联合调节作用[J].南开管理评论, 2017, 20 (1) :143-154.
- [3]AUGSDORFER P.Bootlegging and path dependency research policy[J].Management Science, 2005, 34 (1) :1-11.
- [4]HOU X F,LI W Q,YUAN Q. The mechanism of frontline disruptive leadership on Chinese new generation employees' innovative behavior:the moderating role of emotional intelligence [J].Asia Pacific Business Review, 2018, 24 (4) : 459-471.
- [5]刘晓琴.非伦理领导与员工创新越轨行为:多重中介效应分析[J].科研管理, 2019, 40 (3) :188-196.
- [6]吴士健,杜梦贞,张洁.真实型领导对员工越轨创新行为的影响——组织自尊与建设性责任认知的链式中介作用及差错反感文化的调节作用[J].科技进步与对策, 2020, 37 (6) :1-10.
- [7]郭萌.何以激发越轨创新——双元领导与责任知觉的作用[J].科技进步与对策, 2020, 37 (9) :49-54.
- [8]丁越兰,徐显航,覃鹏.新生代员工工作价值观、企业性质对创新绩效的影响[J].商业研究, 2016, 58 (9) :159-166.
- [9]GLOBOCNIK D,SALOMO S. Do formal management practices impact the emergence of bootlegging behavior?[J].Journal of Product Innovation Management, 2015, 32 (4) :505-521.
- [10]侯烜方,卢福财.新生代工作价值观、内在动机对工作绩效影响——组织文化的调节效应[J].管理评论, 2018, 30 (4) : 157-168.
- [11]王朝雪.家长式领导对员工越轨创新行为的影响研究[J].中国劳动, 2019, 69 (5) :58-69.

-
- [12]王朝晖. 员工资质过剩感与越轨创新——基于悖论视角的链式中介关系研究[J]. 经济经纬, 2019, 36(5):128-134.
- [13]赵乐, 乐嘉昂, 王雷. 领导调节聚焦行为对越轨创新的影响——创新资源结构性紧张和创造力的联合调节作用[J]. 预测, 2019, 38(1):1-7.
- [14]李超平, 田宝, 时勘. 变革型领导与员工工作态度: 心理授权的中介作用[J]. 心理学报, 2006, 38(2):297-307.
- [15]DECI E L, RYAN R M. The 'what' and 'why' of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior [J]. Psychology Inquiry, 2000, 11(4):319-338.
- [16]容琰, 隋杨, 杨百寅. 领导情绪智力对团队绩效和员工态度的影响——公平氛围和权力距离的作用[J]. 心理学报, 2015, 47(9):1152-1161.
- [17]王艳子, 罗瑾琰, 史江涛. 任务互依性对团队创造力影响机理研究[J]. 科技进步与对策, 2014, 31(24):146-150.
- [18]张君, 孙健敏, 尹奎. 90后新生代员工的特征: 基于社会表征的探索[J]. 企业经济, 2019, 39(8):111-117.
- [19]肖志明. “将在外, 君命有所不受”——远程岗位真的有利于员工越轨创新行为吗[J]. 外国经济与管理, 2020, 42(4):36-47.
- [20]任华亮, 郑莹, 张庆垒. 工作幸福感对员工创新绩效的影响——工作价值观和工作自主性的双重调节[J]. 财经论丛, 2019, 34(3):94-103.
- [21]赵燕梅, 张正堂, 刘宁, 等. 自我决定理论的新发展述评[J]. 管理学报, 2016, 13(7):1095-1104.
- [22]侯炬方, 李燕萍, 涂乙冬. 新生代工作价值观结构、测量及对绩效影响[J]. 心理学报, 2014, 46(6):823-840.
- [23]李燕萍, 侯炬方. 新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理[J]. 经济管理, 2012, 34(5):77-86.
- [24]MADRID H P, PATTERSON M G, BIRDI K S. The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality innovative work behavior: a multilevel and interactional model [J]. Journal of Organizational Behavior, 2014, 35(2):234-256.
- [25]CRISCUOLO P, SALTER A, TERWAL A. Going underground: bootlegging and individual innovative performance [J]. Organization Science, 2014, 25(5):1287-1305.
- [26]SPREITZER G M. Social structural characteristics of psychological empowerment [J]. Academy of Management Journal, 1996, 39(2):483-504.
- [27]JANSSEN O. The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2005, 78(4):573-579.
- [28]魏峰, 袁欣, 邸杨. 交易型领导、团队授权氛围和心理授权影响下属创新绩效的跨层次研究[J]. 管理世界,

2009, 25(4):135-142.

[29]SHRI C.Developing the next generation of leaders:how to engage millennial in the workplace [J].Leadership Advance Online,2011(1):1-6.

[30]MAINEMELIS C.Stealing fire:creative deviance in the evolution of new ideas [J].Academy of Management Review,2010,35(4):558-578.

[31]赵斌,古睿,李瑶.员工越轨创新成功的情境化研究[J].科学学研究,2019,37(11):2102-2112.

[32]鲁虹,赵赞.破坏性领导对下属离职倾向的影响研究:一个有调节的中介模型[J].哈尔滨商业大学学报(社会科学版),2019,34(6):40-50.

[33]方雯,王林雪,冯耕中,等.内在动机、管理者情绪智力与员工创造力关系研究——基于3类所有制企业R&D背景的实证[J].科技进步与对策,2014,31(7):142-148.

[34]俞彬彬,钟建安.情绪智力、组织公平和组织公民行为关系的研究[J].心理科学,2008,31(2):475-478.

[35]徐小燕,张进辅.情绪智力理论的发展综述[J].西南师范大学学报(人文社会科学版),2002,28(6):77-82.

[36]李燃,王辉,赵佳卉.真诚型领导行为对团队创造力的影响[J].管理科学,2016,29(5):71-82.

[37]GILSON J E,SHALLEY C E.A little creativity goes a long way:an examination of teams engagement in creative processes [J].Journal of Management,2004,30(4):453-470.

[38]胡进梅,沈勇.工作自主性和研发人员的创新绩效:基于任务互依性的调节效应模型[J].中国人力资源开发,2014,27(17):30-35.

[39]THOMAS K W,VELTHOUSE B A.Cognitive elements of empowerment:an "interpretive" model of intrinsic task motivation [J].Academy of Management Review,1990,15(4):666-681.

[40]WONG C S,LAW K S.The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies [J].Journal of Applied Psychology,2004,89(3):483-496.

[41]LIDEN R C,WAYNE S J,SPARROWE R T.Leader-member exchange,differentiation,and task interdependence: implications for individual and group performance [J].Journal of Organizational Behavior,2006,27(6):723-746.

[42]MALHOTRA N K,KIM S S,PATIL A.Common method variance in is research:a comparison of alternative approaches and a reanalysis of past research [J].Management Science,2006,52(12):1865-1883.

[43]马跃如,郭小闻.组织支持感、心理授权与工作投入——目标导向的调节作用[J].华东经济管理,2020,34(4):120-128.