

主动性员工更容易产生越轨创新行为吗？ 基于人—工作匹配的调节作用

李晓园^a，方迪慧^a，刘思聪^b

(江西师范大学 a. 商学院; b. 科技学院, 江西 南昌 330022)

摘要:基于自我决定理论,探究具有主动性人格的员工对越轨创新的作用机理。对来自270名员工数据分析发现:主动性人格对越轨创新有正向促进作用;工作重塑在主动性人格与越轨创新之间起部分中介作用;人—工作匹配正向调节工作重塑对越轨创新的影响。研究丰富了越轨创新的相关内容,为组织引导员工创新提供了启示。

关键词:主动性人格;工作重塑;人—工作匹配;越轨创新;自我决定理论

中图分类号:C931.2 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-0098(2020)02-0064-11

一、引言

创新是企业提升竞争力的重要手段^[1],企业会对员工进行一定的引导与支持^[2],以提高员工的创新意识和创新能力^[3]。但由于组织资源与企业经营目标等因素的限制,一部分创意很难得到组织的认可和接受^[4]。尽管如此,仍有员工会坚持他的创意,如诺贝尔奖得主中村修二在得不到社长承认的情况下,私下研发了蓝色发光二极管,开创了全球固态照明新时代;搜狐前总裁王小川与同事私下开发了搜狗浏览器。这种未经上级许可,私下进行创新活动的行为被称为越轨创新^[5]。组织中越轨创新的现象不在少数^[6],且越轨创新更容易产生突破性产品^[4],若加以引导,适当的越轨创新可提升企业的创新绩效^[2]。越轨创新为何一直存在于组织之中?越轨创新形成机理越发得到重视。

组织鼓励员工创新,但为了保证员工的创意能符合组织需求,组织会通过评估创意等方式约束员工^[7]。有的创意并非不可行,也有可能是不符合组织需求。在受到来自组织的阻抑时,拥有消极心理的员工更可能产生退缩行为^[8],有的员工则不然。例如主动性人格,主动性人格自身成就的倾向很强,他们更倾向于通过改变周围的环境以达成自身的目标^[9]。当主动性人格的员工认定了一件任务时,尽管受到阻抑,他依旧会选择完成该任务^[10]。

越轨创新的产生存在个体差异,人格特质是影响员工越轨创新的一大重要因素^[11]。目前,对于人格特质影响越轨创新的研究还处于探究阶段,人格特质包含性格、能力等内容,Aufsdorfer^[5]通过心理测量总结出越轨创新者的性格特征,但并没有上升到人格特质的层面。研究人格特质对越轨创新的影响能够更全面地展示个体对越轨创新的作用^[12]。现有研究表明,具有开放性、外倾性、尽责性人格的员工更有可能产生创新行为^[13],而宜人性、神经质人格则与越轨行为存在着显著关系^[14],导致创新行为的人格特质与导致越轨行为的人格特质存在反向性。会产生越轨创新的员工需要既具备创新能力,又具有越轨倾向^[12]。主动性人格恰巧既具有创新倾向又具有越轨倾向。主动性人格的员工具有很强的创新能力^[14],且在受到环境的制约

收稿日期:2019-10-21

基金项目:国家自然科学基金“职场地位的多面性及其动态影响机制的追踪研究”(71962015)

作者简介:李晓园(1963-),江西都昌人,博士,教授,博士生导师,研究方向为地方政府治理与人力资源管理研究。

时,会寻找机会改变现状^[10],甚至违反组织制度^[16]。根据自我决定理论,个体在充分了解自身需求与外界环境的基础上,才会产生主动行为^[16]。相较主动性低的个体,主动性高的个体会主动发掘机会,主动对周围的环境施加影响^[12]。主动性人格改变环境的重要表现是重新构建自身的工作方式、内容及工作关系,即进行工作重塑^[18]。员工会利用一定的时间、组织资源去完成越轨创新^[4],工作重塑有助于员工重整现有资源,帮助其越轨创新。员工完成越轨创新不仅需要消耗组织资源,还需要消耗心理资源,人-工作的高度匹配有利于降低员工的工作压力^[19],保存更多的心理资源,促进员工的越轨创新。

据此,本研究引入工作重塑作为主动性人格影响越轨创新的中介变量,人-工作匹配作为工作重塑对越轨创新影响的调节变量,构建研究模型(见图1),探究主动性人格对越轨创新的影响机制。

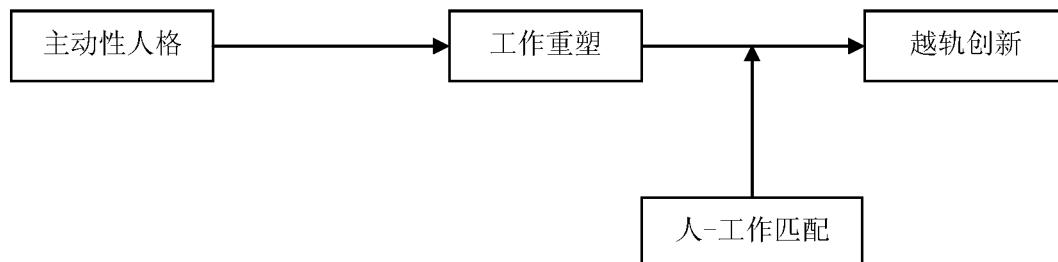


图1 研究模型

二、理论基础与研究假设

(一) 主动性人格与越轨创新

Mainemelis^[4]将越轨创新称作 Creative Deviance,即创意越轨行为,该概念包含“创新”和“越轨”两个元素。越轨创新的最终目标是为了通过创新实现个人价值。主动性人格与创新则有着密切的关系。创新作为个体创造力的一种外在表现,不受组织强制要求的影响,是一种主动行为,主动性人格与个体的创新行为正相关^[16]。相关研究也支持了这点,例如逢键涛等(2017)^[20]证明了主动性人格特质强的员工较少受到环境的影响,对创新成果抱有更加乐观的期望,对完成创新活动更有信心。自我决定理论(Self-Determined Theory)于1985年由美国著名学者Deci和Ryan提出,该理论认为在一定的外部环境下,个体可以通过积极的调整来完善和改进自身的不足。根据自我决定理论,个体的动机分为内部动机和外部动机。内部动机指的是个体的行为完全是在出于自身意志的情况下做出的,内部动机一般是出于对个人价值观的实现^[21]。有研究表明主动性人格具有显著的个人成就导向,主动性员工的创新行为是为了满足其自我实现的需要^[22]。在正式渠道中,组织不仅基于员工一定的自主性和组织资源去完成创新活动,还会通过评价创新绩效给予员工额外的奖励,更加加强了主动性人格的创新动机。为保证员工的创意与组织目标相符,组织会通过制定项目目标、规章制度等方式约束员工。当员工的创意偏离组织目标时,主动性员工可能会产生越轨创新行为^[5]。虽说内部动机会受到外部动机的调节,例如个体行为会与奖励或者避免惩罚等目的相挂钩,但是主动性人格是指会从事积极行为的角色定位,主动性人格相对更不容易受到周围环境的影响,其行为大部分是出于内部动机所产生的主动行为^[12]。越轨创新的方式也可以满足主动性员工自我实现的需求。基于自我决定理论的内在动机视角,员工的创新行为是为了满足员工胜任的需求和自主性需求^[23]。在正式渠道的创新中,员工的胜任需求是通过组织对其创新绩效的高评价满足的,自主性需求则是通过组织给予员工工作自主性产生的^[24]。而越轨创新则能避开组织制度的约束,获得更高的自主性^[8]。由于越轨创新是员工个人私下进行的活动,并且为了提高被组织接受的可能,员工通常会孵化创意一段时间,故通过越轨创新产生的创意或者创新成果也具有更高的完整性^[5]。较正式渠道来说,越轨创新的成果只属于员工个人^[4],不需要在团队中按照贡献度评估,同样可以满足员工对于胜任的需求。

主动性员工有更大的可能去从事越轨创新。员工之所以会通过越轨去完成创新,是因为组织中存在结构紧张^[4]。结构紧张是指由于组织结构的不协调导致双方存在对立的、矛盾的或冲突的状态,在结构紧张状态下,组织成员比较容易通过越轨行为达成目标^[24]。员工创新的目标则不可能完全与组织目标一致,组织会给予员工足够的自主性去完善其创意,以延长对创意的评估时间,确保创意基本符合组织需求。为了保

证组织内成员都在完成组织目标,防止组织资源的浪费,在员工创新的过程中,组织会及时阻止那些不符合组织需求的创意。在这个过程中,员工创新的自主性会与组织的规范性产生冲突,容易产生越轨创新行为^[4]。主动性员工更善于主动地寻找和识别环境中存在的机会,主动性员工的想法会更加激进、更具有前瞻性^[26]。一方面,组织需要维持其稳定性,主动性员工积极行为会与组织中有退缩倾向的员工产生冲突^[27];另一方面,激进的创意更加难以与组织的发展方向契合。因此,相较于其他员工,主动性员工更容易感受到组织中的结构紧张。

遭到组织否定的主动性员工的创新动机难以得到满足,主动性员工又会寻找解决这一现状的方法。员工通过越轨进行创新包括两种情况,一是创意的孵化阶段,当员工当前的创意不足以说服上级认同时,员工可能会采取越轨创新的方式,私下完善该设想,以增加这一想法被采纳的可能性^[2];二是员工的创意公开但是得不到领导的支持时,员工往往不会遵从上级命令,私下完成越轨创新^[28]。越轨创新不仅涉及创新的不确定性和风险^[29],还存在违背组织制度所带来的风险^[5]。越轨创新者需要具有主动性,主动性不仅体现在主动创新方面,也体现在主动承担创新带来的风险^[7]。根据自我决定理论,个体在充分认识到自身的能力与事物的价值时才会采取主动行为^[11]。在创意的孵化阶段,主动性人格的员工更能主动识别身边能佐证其设想的信息并抓住机遇^[30],以帮助其私下丰富创新想法;而在员工创意被拒时,主动性员工对其创意的价值和潜在结果已经有了一定的认识,创新自我效能感极高^[20],有更大的可能违背组织制度,私下自主创新。

具有高主动性人格的个体一般都具有良好的创新能力,并且主动、积极找出问题和解决问题,在这个过程中存在违背组织制度的现象。这与越轨创新者的行为特征相似。故提出假设:

H1:主动性人格对员工越轨创新具有显著的正向预测作用。

(二)工作重塑的中介作用

主动性人格的员工一般更倾向于根据自己的技能和经验,自主调整工作内容和资源,以实现自己的工作目的^[31]。具有主动性人格的员工在工作中更倾向于进行工作重塑^[32],因为他们善于识别出变革的机会,采取积极主动的行为并持之以恒,直到其所处的环境产生有意义的改变^[12]。工作重塑是一种个体为了平衡个人和工作的关系所做的物理和认知上的改变^[21]。Tims 等(2012)^[33]将工作重塑划分为四个维度:一是增加结构性工作资源(如寻求工作自主性和工作机会),工作资源的增加可以促进有价值的个人成果的产生;二是增加社会工作资源(如寻求社会支持和反馈),员工可通过增加社会工作资源获得更多帮助;三是增加挑战性工作任务,员工通过完成挑战性的工作任务能提高自我效能;四是减少工作任务带来的损耗(如避免令人情绪紧张的任务),降低员工产生消极行为的概率。Bakker 等(2012)^[34]发现主动性人格与工作重塑有着显著的正向关系。主动性员工会根据他们自身的能力和 demand 持续地改变环境,他们会为了让自己的需求 and 能力更高效地完成任务,积极地改变工作环境。主动性员工更加可能会积极地寻求社会资源,主动地改善他们的工作环境,例如要求工作自主性、丰富创新技能和参与培训等。当员工创新的自主性得不到满足时,主动性人格的员工可能会通过工作重塑来扩大自己的自主性^[35]。

自我决定理论指出,个体在充分了解自身需求和环境之后才会采取主动行为。员工需要利用一定的工作时间、组织的闲散资源来进行越轨创新^[4],工作重塑能为越轨创新提供更多资源、增加员工工作的自主性,强化员工“创新”的动机^[36]。员工可以通过增加结构性的工作资源,为越轨创新提供所需的时间及零散的组织资源^[37];通过认知重塑,减小因工作带来的心理损耗、收获更多积极的心理体验,为越轨创新提供更多的心理资源^[38];通过关系重塑,建立更为广泛的人际关系,为越轨创新提供一定的人脉资源^[39]。工作重塑还能加深员工对当前工作领域的认识^[27],为员工创意的孵化提供更多支持。在进行工作重塑过程中,员工会受到来自组织制度的阻碍^[14],制度与自身目标的不平衡会促进越轨行为的产生^[4],工作重塑可能会强化越轨创新中“越轨”的动机。

综上所述,具有高水平主动性人格的员工会对工作重塑产生显著的影响,工作重塑则为员工越轨创新提供了一定的资源,且在此过程中员工可能会违背组织制度。基于此,提出以下假设:

H2:工作重塑在主动性人格和越轨创新间起中介作用。

(三)人-工作匹配的调节作用

个体对外界因素的感知会影响个体的内在动机。在工作场所,员工会受工作因素的影响,人-工作匹配

则是人对工作场所因素感受的一个重要变量。人-工作匹配指的是员工的知识、技能、能力与岗位需求之间的匹配^[40]。

首先,人-工作匹配能促进创新的产生。进行创造性行为首先需要掌握足够的知识技能,人与工作的匹配度越高,意味着员工掌握着更多该工作所需要的技能^[41],员工对其知识技能的理解越深刻,知识面越宽广,就越可能在员工所在的工作领域提出更新颖的见解^[42]。越轨创新有更高的风险和不确定性,人-工作匹配程度越高,员工更能认识到创新的过程中可能存在的风险和问题,越轨创新更可能成功。根据自我决定理论,人-工作匹配加强了员工对自身需求和创新内容的认知,同时也为员工创新提供了一定知识技能的支持,员工进行越轨创新的动机得到加强。

其次,高度的人-工作匹配能促进员工产生积极的心理体验。越轨创新者在私下进行创新,需要面对的不仅是越轨创新带来的压力,还有来自日常工作的压力。工作压力往往源于人与工作环境的不匹配^[43],人-工作匹配的提高有助于降低员工的心理压力^[44]。人-工作匹配程度低的员工,不仅要投入大量时间精力完成任务,还要通过学习以此增强自身缺乏的、工作所需的知识技能,无形之中增加了员工的工作压力。相较于高度人-工作匹配的员工,他们不需要在弥补自身技能缺陷上花费过多精力。同时,人-工作匹配能积极影响员工的态度和情感。高度人-工作匹配的员工拥有更多的知识技能,有信心完成其工作任务,相对较少地感知到工作带来的压力。高度的人-工作匹配同样可以满足员工的胜任需求和自主性需求。员工与工作的匹配程度高,即意味着员工能胜任这份工作^[41]。同样,由于员工能很好地完成任务,领导也会给予其足够的工作自主性^[45]。综上,人-工作匹配可以减轻工作压力,减少心理疲惫,提高员工的自我效能,提高越轨创新的内在动机。同时,员工的人-工作匹配程度高,意味着员工对其所拥有的知识技能的理解和运用程度越高,员工可以更好地利用通过工作重塑产生的盈余资源,从而促进越轨创新。

基于此,提出假设:

H3:人-工作匹配正向调节工作重塑对越轨创新的关系。当人-工作匹配水平高时,工作重塑对越轨创新的影响越大。

三、研究方法

(一)研究设计与数据收集

本研究主要采用问卷调查的实证研究方法,将企业的员工作为主要的研究对象,以调查问卷的方式进行调查,搜集相关数据,选择成熟的量表,最后形成本研究中所涉及到的调查问卷。在问卷中涉及的变量测量方面,本研究使用五点李克特打分法,让被调查者针对自己的实际情况来填写相关内容。调查中所采取的问卷总共有五方面的内容,分别为个人信息方面、主动性人格量表、工作重塑量表、人-工作匹配量表以及越轨创新性量表。这之中,个人信息主要包含性别、年龄、学历、在企业工作的年限、职位层级、企业性质、所属行业7项。

本研究在样本的调查方面选择的是线下发放调查问卷同线上软件调查相结合的方法。本研究中所发放的问卷一共有320份,回收问卷287份,回收率为89.69%。其中,有270份问卷属于有效问卷,有效率94%。在进行有效问卷的筛选时所遵循的标准为:首先,题目作答要保证完整;其次,题目选项比较真实,不会出现大量一致的选项。调查对象主要分布在南昌、深圳、上海、北京等区域;调查企业包括私营企业、国有企业、外资企业、中外合资等,行业涵盖制造业、互联网、金融业、医药行业等。有效样本具体构成情况如表1所示。

(二)变量测量

本研究调查问卷共5个部分,除个人基本信息外,员工主动性人格、越轨创新、工作重塑及人-工作匹配均采用国外的成熟量表,为了保证量表的各个问项更加便于我国企业员工理解,本研究采用翻译-回译法。首先将原始量表翻译成中文,由高校英语专业教师回译成英文,再将回译的量表与原始量表进行对比,反复回译至中文版量表词能达意。最后,邀请企业员工进行量表试填,对中文版问卷中存在的问题进行改进,最终形成初始问卷。问卷涉及的问项均采用Likert的5点量表进行测量,1-5表示从“非常不同意”到“非常同意”。

问卷使用的量表如下:

1. 主动性人格。本研究采用了 Seibert^[46]的主动性人格量表,该量表是基于 Bateman^[10]的 17 个题项的精简版,共 10 个题项,如“我不断寻找新的方式来改善我的生活”“如果我认准了一个想法,没有人可以阻止我实现这个想法”等。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.824。

2. 越轨创新。测量员工越轨创新的相关量表所采用的是 Lin^[21]的越轨创新量表,相较于 Criscuolo^[24]的量表,Lin 的量表更能突出“越轨”的因素。Lin 的量表共 9 个题项,如“我利用个人工作时间和资源从事那些已经被拒绝的想法”等。在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.912。

3. 工作重塑。为了更精确地测量员工工作重塑的程度,测量员工工作重塑行为的量表采用了 Bakker 和 Tims^[34]的量表,共 21 个题项,如“我自己决定我如何完成工作”等。在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.894。

4. 人-工作匹配。采用被使用最广泛的 Lauver 等^[47]编制的人-工作匹配量表,包括如“我的能力符合当前工作要求”等共 5 个题项。在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.807。

以上量表在本研究中的 Cronbach's α 系数均高于 0.8,具有较高的信度,内部一致性良好。

表 1 样本统计情况分布

人口统计变量	类别	百分比(%)	人口统计变量	类别	百分比(%)
性别	男	47.0	工作年限	1 年以下	15.2
	女	53.0		1-3 年	34.4
	18-21 岁	7.8		3-5 年	29.6
	22-25 岁	28.1		6-10 年	14.1
年龄	26-30 岁	44.4	职位层级	10 年及以上	6.7
	31-40 岁	17.0		普通员工	58.5
	41 岁以上	2.6		基层管理人员	20.7
	大专以下	5.2		中层管理人员	16.3
学历	大专	24.1		高层管理人员	4.4
	本科	57.4			
	硕士	12.6			
	博士及以上	7.0			

四、实证分析结果

本研究采用 SPSS17.0 和 Amos17.0 进行统计分析,运用 SPSS 进行信度检验、同源方差检验和描述性统计分析;使用 Amos17.0 进行验证性因子分析以确认量表的区分效度;采用多元回归统计分析方法考察各变量间的关系。

(一)验证性因子分析

首先采用验证性因子分析验证本研究变量的区分效度(见表 2)。四因子模型的各项指标($\chi^2 = 1880.653$, $df = 883$, $RMSEA = 0.065$, $CFI = 0.896$)均要显著优于其它备选模型。说明主动性人格、工作重塑、越轨创新、人-工作匹配分别属于 4 个不同的构念,具有良好的区分效度,可用于之后的相关分析与回归分析。

表 2 变量量表的验证性因子分析

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMR	RMSEA	CFI	TLI	IFI
M0:四因子模型	1880.653	883	2.130	0.051	0.065	0.896	0.813	0.828
M1:三因子模型:CD+PJF	2257.063	886	2.547	0.071	0.076	0.781	0.744	0.763
M2:二因子模型:JC+CD+PJF	2693.603	887	3.033	0.070	0.087	0.685	0.664	0.688
M3:单因子模型:PP+JC+CD+PJF	2790.985	889	3.143	0.071	0.089	0.668	0.646	0.671

注:PP 表示主动性人格,JC 表示工作重塑,CD 表示越轨创新,PJF 表示人-工作匹配,M0-M3 表示四因子模型-单因子模型。

(二)同源方差检验

本研究目的是测量员工的内在动机和主动行为,越轨创新本身又具有隐蔽性,问卷系同一调查对象填写,因此需进行。采用 Harman 单因子分析法,对问卷中所涉及的相关问题进行因子分析,在不进行任何旋转的情况下,共析出 10 个公因子,方差为 0.70,第一个公因子的方差为 0.29,符合 Hair 等^[48]推荐的小于 0.5 的判断标准。本研究中所涉及到的同源方差方面的问题在可接受的范围之内。

(三)相关分析

对各变量之间的相关关系进行分析,相关分析的结果如表 3 所示:(1)主动性人格与越轨创新之间的相关系数为 0.390,在 0.01 水平上呈正相关关系;(2)主动性人格与工作重塑显著正相关($p < 0.01$ $r = 0.652$);(3)工作重塑与越轨创新显著正相关($p < 0.01$ $r = 0.406$);(4)人-工作匹配与工作重塑、越轨创新、主动性人格也均在 0.01 水平上显著正相关,相关系数分别为 0.606、0.346、0.558。结果初步支持假设。

表 3 各变量相关分析

变量	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 性别	1.530	0.500	1										
2 年龄	2.785	0.908	-0.060	1									
3 学历	2.796	0.751	0.001	0.116	1								
4 工作年限	3.204	1.518	0.009	0.626**	-0.065	1							
5 职位层级	1.667	0.904	-0.167*	.474**	0.075	.396**	1						
6 企业性质	1.774	1.318	0.069	0.077	0.096	0.008	-0.067	1					
7 所属行业	5.548	3.077	0.139*	-0.052	0.145*	-0.035	0.054	0.171**	1				
8 主动性人格	3.735	0.517	-0.092	0.085	0.027	0.119	0.219**	-0.065	-0.110	1			
9 工作重塑	3.695	0.492	-0.077	0.056	0.098	0.053	0.223**	-0.110	0.039	0.652**	1		
10 人-工作匹配	3.836	0.584	-0.013	0.161**	0.210**	0.141*	0.255**	-0.136*	-0.064	0.558**	0.606**	1	
11 越轨创新	3.336	0.704	-0.136*	0.102	0.031	0.066	0.223**	0.017	-0.096	0.390**	0.406**	0.346**	1

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

(四)主效应与中介效应检验

本研究采用回归分析法,对主动性人格、工作重塑和越轨创新之间的相互作用机制进行验证。将性别、年龄、学历、工作年限、职位层级、企业性质、所属行业作为控制变量,把主动性人格设定自变量,把越轨创新设定为因变量,把工作重塑设定为中介变量,结果如表 4 所示:

1. 主动性人格对越轨创新存在着显著的正向影响($\beta = 0.351$, $p < 0.001$),在考虑控制变量的情况下,主动性人格对员工越轨创新的方差解释率达到了 18.7%,说明主动性人格特质越高的员工越可能产生越轨创新行为。

2. 主动性人格对工作重塑的拟合较好,主动性人格对工作重塑也存在着显著的正向影响($\beta = 0.642$, $p < 0.001$),在考虑控制变量的情况下,主动性人格对工作重塑的方差解释率达到了 44.0%,说明主动性人格特质越明显的员工越可能产生工作重塑行为。

3. 工作重塑对越轨创新有显著的正向影响($\beta = 0.387$, $p < 0.001$),在考虑控制变量的情况下,工作重塑对越轨创新的方差解释率达到 18.8%,说明工作重塑越高,员工表现出越轨创新的行为就越明显。

4. 在加入中介变量工作重塑后的中介模型可看出,主动性人格的系数有所下降($\beta = 0.387$, $p < 0.001$),且主动性人格、工作重塑对越轨创新存在着显著的影响($\beta = 0.275$, $p < 0.001$)。在对中介变量进行控制后,自变量对因变量的影响减弱^[49]。工作重塑部分中介主动性人格对越轨创新的作用,验证假设 2。

表 4 主效应与中介效应检验分析结果

	越轨创新		工作重塑				
	模型一	模型二	模型一	模型二	模型一	模型二	模型三
性别	-0.086	-0.071	-0.042	-0.014	-0.086	-0.070	-0.067
年龄	0.009	0.031	-0.682	-0.028	0.009	0.035	0.039

	越轨创新		工作重塑				
	模型一	模型二	模型一	模型二	模型一	模型二	模型三
学历	0.022	0.008	-0.821	0.067	0.022	-0.014	-0.011
工作年限	-0.031	-0.057	1.518	-0.032	-0.031	-0.037	-0.048
职位	0.224**	0.150	3.225*	0.089	3.204**	-0.137	0.125
企业性质	0.054	0.064	-1.675	-0.084	0.054	0.094	0.087
所属行业	-0.110	-0.072	0.664	0.112	-0.110	-0.126	-0.102
主动性人格		0.351***		0.642***			0.174*
工作重塑						0.387***	0.275***
R ²	0.073	0.433	0.072	0.456	0.073	0.212	0.228
ΔR ²	0.048	0.187	0.048	0.440	0.048	0.188	0.202
F	2.941**	7.515***	2.923**	27.387***	2.941**	8.771***	8.550***

(五) 调节效应检验

为检验人-工作匹配在工作重塑和越轨创新之间的调节作用,将所有相关变量进行中心化处理,将越轨创新作为因变量,再加入控制变量、自变量和调节变量,增加自变量和调节变量的乘积项,得出的层次回归分析结果见表5。

表5 人-工作匹配在工作重塑和越轨创新之间的调节作用分析表

被解释变量		越轨创新		
		模型一	模型二	模型三
控制量	性别	-0.086	-0.095	-0.100
	年龄	0.009	0.018	0.031
	学历	0.022	-0.031	-0.016
	工作年限	-0.031	-0.032	-0.034
	职位	3.204*	0.102	0.096
	企业性质	0.054	0.115	0.116
	所属行业	-0.110	-0.129	-0.135
自变量	工作重塑		0.306***	0.287***
调节变量	人-工作匹配		0.117	0.105
交互项	工作重塑*人-工作匹配			0.095*
拟合情况	R ²	0.070	0.207	0.215
	ΔR ²	0.044	0.179	0.183
	F	2.703**	7.277***	6.842***

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

分析模型一到模型三可看出:工作重塑与人-工作匹配的交叉项表现为正向显著($\beta = 0.095$, $p < 0.05$),人-工作匹配显著地调节工作重塑和越轨创新之间的关系。表明员工感知到的人-工作匹配程度越高,员工工作重塑水平越高,越轨创新越明显。

为了更直观地说明人-工作匹配在工作重塑对越轨创新影响过程中的调节效应,进行相关斜率检验,绘制人-工作匹配的调节效应图。由图2可知,随着人-工作匹配水平由低到高,工作重塑对越轨创新的积极影响越强,由此人-工作匹配在工作重塑和越轨创新间存在显著的正向调节效应,假设3获得验证。

五、结论与启示

(一) 结果与讨论

本研究从自我决定理论的内在动机角度出发,假设并检验主动性人格到越轨创新的形成机理,得出以下结论:

1. 主动性人格特质对员工越轨创新行为存在正向影响,即主动性人格特质越强的员工有更大的可能去从事越轨创新。拥有主动性人格特质的员工有更强的自我实现的需求,会积极主动地进行创新活动。一方

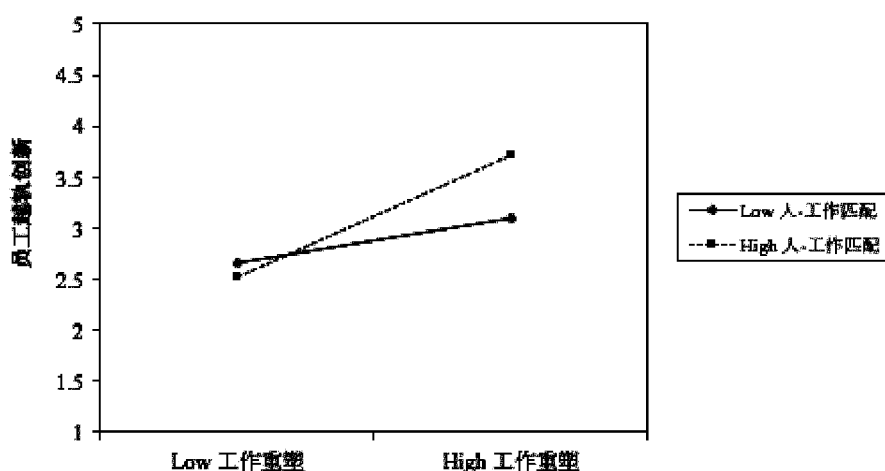


图2 调节效应图

面,主动性员工过于前瞻的思维可能会与组织产生冲突,引起结构紧张。由于主动性员工具有较强的内部动机,且不易被外界环境影响,主动性员工更容易违背组织制度进行越轨创新。另一方面,主动性员工善于收集和利用周边的信息和资源,帮助越轨创新的实施。

2. 工作重塑在主动性人格特质和越轨创新之间起部分中介作用。首先,主动性人格与工作重塑有着紧密的联系。主动性人格是一种持续改变环境的倾向,当拥有主动性人格特质的员工在创新过程中感受到来自工作环境的阻力时,主动性人格的员工会主动调整工作方式、工作内容以减小工作环境带来的阻力,即进行工作重塑。其次,员工需要一定的工作自主性和资源来完成越轨创新,工作重塑可为越轨创新提供所需的工作自主性、闲散的组织资源、更多的心理资源和一定的人脉资源,而因工作重塑改变了组织既定的工作内容,也可能受到组织的阻碍,会强化员工的越轨动机。

3. 人-工作匹配正向调节工作重塑对越轨创新的关系,人与工作的匹配度越高,工作重塑对越轨创新的影响就越强。人与工作的高度匹配意味着员工拥有更多的技能、更广的视野和更积极的工作体验,在一定程度上强化了员工对组织资源、心理资源和人脉资源的获取,正向调节了工作重塑对越轨创新的作用过程。

(二) 理论贡献

首先,本研究证实了主动性人格能够正向影响员工的越轨创新行为,构建并证实了主动性人格通过工作重塑影响越轨创新的作用机制模型。现有文献对于何种人格特质会产生越轨创新的研究还缺乏充分的研究,结果表明主动性人格能促进越轨创新,丰富了越轨创新在个人特质方面的前因变量的研究。以往研究证实主动性人格主动改变环境的行为可能会引起与组织的冲突,越轨创新也是组织与个人冲突产生结果,本研究的结果佐证了主动性个体可能与组织产生冲突的假设。同时,本研究探究了主动性人格影响员工越轨创新的边界。结果显示主动性人格的员工会通过工作重塑产生越轨创新。工作重塑是通过员工对自身的调节来平衡个人与工作,主动性人格通过工作重塑重整工作资源、拓宽自身的工作自主性,从而对越轨创新产生进一步影响。

其次,本研究证实人-工作匹配能对工作重塑到越轨创新之间起正向调节作用。以往研究表明人-工作匹配能正向调节工作幸福感、提高工作投入、促进组织公民行为的产生。这些员工的感知和行为均是对组织有益的,而越轨创新行为是违反组织规定以提高创新绩效的行为。本文认为,高度的人-工作匹配能正向调节员工一些行为的产生,这些行为虽然可能是亲组织的,但由于高度的人-工作匹配能提高员工的工作效率,节约更多的工作资源,为员工带来更积极的心理体验,高度的人-工作匹配可能会促进员工建设性越轨行为的产生。

(三) 管理启示

第一,重视和发挥主动性人格员工的优势。拥有主动性人格的员工会坚持自己认同的目标,即使打破组织制度也会进行创新。此结论表明拥有主动性人格的员工较一般员工更加具有创造力,且他们对自己认同

的目标更为坚持。为促进组织创新,企业可在招聘中通过人格测试的方法甄选主动性人格的员工以提高企业创新绩效;为了提高主动性人格的员工创新绩效、控制主动型人格的越轨倾向,企业应招募与组织愿景契合的员工,通过培训让主动性人格的员工更加认同组织,激发主动型人格员工的主动性。

第二,给予员工更多的自主性。由于越轨创新的隐蔽性,越轨创新缺乏组织的引导,因此存在对组织资源的浪费及最终产品的不确定性。越轨创新是由于员工创新的自主性得不到满足引起的,尽管越轨创新的最终产物可能对组织有益,但仍然有一定风险,组织应平衡好员工的自主性和组织规则之间的关系。组织可通过工作重塑,加强岗位设计,使工作丰富化和扩大化,增加员工授权,营造鼓励创新、包容失败的组织氛围以赋予员工更多的自主性。同时,组织还可以放宽对员工创新的管理。越轨创新是由于员工的创意与组织目标不符而产生的,组织需要引导这部分与组织目标不符的创意,将可能产生的越轨创新转变成成为员工自主创新的项目。员工自主创新的项目可拓宽组织的业务范围。如组织可允许员工占用一定工作时间从事自己的创新活动,同时组织可给予自主创新的项目一定资源支持,从组织“控制”转为组织“支持”与组织“参与”。

(四)局限与展望

本研究仍有一定的局限性。首先,本研究的变量数据出自同一个体,但考虑到越轨创新的隐蔽性,通过互评测量越轨创新的可能性较低,后续研究需要考虑优化调查方法以尽量减少或避免同源性偏差。未来的研究应平衡组织因素与个人因素的关系,构建跨层模型,更加完整地探索越轨创新产生的机制。越轨创新的部分成果虽然说是有利于组织,但过量的越轨创新会大量损耗组织资源,本研究仅探究了越轨创新的前因,如何利用越轨创新获得更加激进的创新产品,越轨创新“利”和“弊”的边界仍然有待探索。

参考文献:

- [1] Porter M E. Capital Disadvantage: America's Failing Capital Investment System[J]. Harv Bus Rev, 1992, 70(5): 65-82.
- [2] 黄玮, 项国鹏, 杜运周, 刘洋. 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] Globocnik B, Salomo S. Do Formal Management Practices Impact the Emergence of Bootlegging Behavior[J]. Journal of Product Innovation Management, 2015, 32(4): 505-521.
- [4] Mainemelis C. Stealing Fire: Creative Deviance in The Evolution of New Ideas[J]. Academy of Management Review, 2010, 35(4): 558-578.
- [5] Aufsdorfer P. Forbidden Fruit: An Analysis of Bootlegging, Uncertainty, and Learning in Corporate R&D[M]. Aldershot: Avebury, 1996.
- [6] Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R. Job Design and Roles[J]. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1991(2): 165-207.
- [7] Griffin, Abbie, Hauser, Et Al. Integrating R&D and Marketing: A Review and Analysis of the Literature[J]. Journal of Product Innovation Management, 1996, 13(3): 191-215.
- [8] Lebreton J M, Binning J F, Adorno A J, Et Al. Importance of Personality and Job-Specific Affect for Predicting Job Attitudes and Withdrawal Behavior[J]. Organizational Research Methods, 2004, 7(3): 300-325.
- [9] Koen J, Klehe U C, Vianen A E M V, Et Al. Job-Search Strategies and Reemployment Quality: The Impact of Career Adaptability[J]. Journal of Vocational Behavior, 2010, 77(1): 126-139.
- [10] Bateman T S, Crant J M. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates[J]. Journal of Organizational Behavior, 1993, 14(2): 103-118.
- [11] Aufsdorfer P. A Diagnostic Personality Test to Identify Likely Corporate Bootleg Researchers[J]. International Journal of Innovation Management, 2012, 16(1): 12500031-125000318.
- [12] 江依. 员工越轨创新行为研究综述及其展望[J]. 科技管理研究, 2018, 38(10): 131-139.
- [13] 王艳平, 赵文丽. 人格特质对员工创造力的影响研究[J]. 软科学, 2018, 32(3): 93-96+110.

- [14] Mount M, Ilies R, Johnson E. Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction[J]. *Personnel Psychology*, 2006, 59(3): 591 – 622.
- [15] 张振刚, 余传鹏, 李云健. 主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究[J]. *管理评论*, 2016, 28(4): 123 – 133.
- [16] Li C, Sun L Y. Constructive Deviance as a Planned Behavior[J]. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2015, 2015(1): 13656 – 13656.
- [17] Deci E L, Ryan R M. Intrinsic Motivation and Self – Determination in Human Behavior[J]. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 2004, 3(2): 437 – 448.
- [18] Tims M, Bakker, Arnold B. Job Crafting: Towards a New Model of Individual Job Redesign[J]. *Sajip South African Journal of Industrial Psychology*, 2010, 36(2): 1 – 9.
- [19] 苏益南, 欧阳晨慧, 朱永跃. 产业工人工作重塑与离职意愿: 人 – 工作匹配和授权型领导的作用[J]. *工业工程与管理*, 2018, 23(6): 195 – 201.
- [20] 逢键涛, 温珂. 主动性人格对员工创新行为的影响与机制[J]. *科研管理*, 2017, 38(1): 12 – 20.
- [21] Deci E L, Ryan R M. The “What” And “Why” Of Goal Pursuits: Human Needs and The Self – Determination of Behavior[J]. *Psychological Inquiry*, 2000, 11(4): 227 – 268.
- [22] 赵斌, 韩盼盼. 基于扎根理论的员工主动创新行为双路径产生机制研究[J]. *管理学报*, 2016, 13(7): 1003 – 1011.
- [23] Harter, Susan. Effectance Motivation Reconsidered Toward A Developmental Model[J]. *Human Development*, 1978, 21(1): 34 – 64.
- [24] Criscuolo P, Salter A, Wal A L J T. Going Underground: Bootlegging and Individual Innovative Performance [J]. *Organization Science*, 2014, 25(5): 1287 – 1305.
- [25] Merton R K. *Social Theory and Social Structure*[M]. Burlington: Free Press, 1967.
- [26] 张颖, 杨付. 主动性人格: 机制与未来走向[J]. *心理科学进展*, 2017, 25(9): 1544 – 1551.
- [27] Crant J M. Proactive Behavior In Organizations[J]. *Journal of Management*, 2000, 26(3): 435 – 462.
- [28] Lin B, Mainemelis C, Kark R. Leaders' Responses to Creative Deviance: Differential Effects on Subsequent Creative Deviance And Creative Performance[J]. *Leadership Quarterly*, 2016, 27(4): 537 – 556.
- [29] Drazin R, Glynn M A, Kazanjian R K. Multilevel Theorizing About Creativity In Organizations: A Sensemaking Perspective[J]. *Academy of Management Review*, 1999, 24(2): 286 – 307.
- [30] Kim T Y, Hon A H Y, Crant J M. Proactive Personality, Employee Creativity, and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2009, 24(1): 93 – 103.
- [31] Leana C, Appelbaum E, Shevchuk I. Work Proces and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role Of Job Crafting[J]. *Academy Of Management Journal*, 2009, 52(6): 1169 – 1192.
- [32] 邹琼. 主动性人格、工作重塑与工作满意度关系研究——以 y 一代员工为例[J]. *武汉科技大学学报(社会科学版)*, 2015, 17(6): 659 – 664.
- [33] Tims M, Bakker A B, Derks D. Development and Validation of the Job Crafting Scale[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80(1): 173 – 175.
- [34] Bakker A B, Tims M, Derks D. Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting And Work Engagement[J]. *Human Relations*, 2012, 65(10): 1359 – 1378.
- [35] Plomp J, Tims M, Akkermans J, Et Al. Career Competencies and Job Crafting: How Proactive Employees Influence Their Well – Being[J]. *Career Development International*, 2016, 21(6): 587 – 602.
- [36] Meijerink J. Practicing Social Innovation: Enactment of the Employee – Organization Relationship by Employees, Human Resource Management, Social Innovation and Technology[J]. *Journal of Management studies*, 1987(5): 249 – 270.

- [37] Dutton W J E. Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work[J]. *The Academy of Management Review*, 2001, 26(2): 179 – 201.
- [38] 樊耘, 于维娜, 阎亮. 新生代雇员的人-组织价值观匹配与情感承诺的关系——内职业成功的中介作用[J]. *软科学*, 2014, 28(8): 51 – 55 + 69.
- [39] 刘云硕, 叶龙, 郭名. 中国情境下工作重塑对员工创造力的影响研究[J]. *软科学*, 2019, 33(5): 87 – 91.
- [40] Cable D M, Derue D S. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(5): 875 – 884.
- [41] 张勇, 龙立荣. 人-工作匹配、工作不安全感对雇员创造力的影响——一个有中介的调节效应模型检验[J]. *南开管理评论*, 2013, 16(5): 16 – 25 + 50.
- [42] Amabile T M. The Social psychology of creativity: A componential conceptualization[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1983, 45(2): 357 – 376.
- [43] Sell M V. The Mechanisms of Job Stress and Strain[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1984, 29(1): 124 – 127.
- [44] Kristof – Brown A L, Zimmerman R D, Johnson E C. Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta – Analysis of Person – Job, Person – Organization, Person – Group, and Person – Supervisor Fit[J]. *Personnel Psychology*. 2005, 58(2): 281 – 342.
- [45] 赵斌, 韩盼盼. 人-工作匹配、辱虐管理对创新行为的影响——基本心理需求的中介作用[J]. *软科学*, 2016, 30(4): 74 – 79.
- [46] Seibert, S. E., Crant, J. M., Kraimer, M. L. Proactive Personality and Career Success[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84(3): 416 – 427.
- [47] Lauver K J, Kristof – Brown A. Distinguishing Between Employees' Perceptions of Person – Job And Person – Organization Fit[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2001, 59(3): 454 – 470.
- [48] Hair J F, Black B, Babin B J, Et Al. *Multivariate Data Analysis* [M]. Mechanical Industry Publishing House, 2011.
- [49] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 刘红云. 中介效应检验程序及其应用[J]. *心理学报*, 2004, 36(5): 614 – 620.

Is It More Likely for the Proactive Personality to Creative Deviance? A Moderating Effect of Person – Job Fit

LI Xiaoyuan^a, FANG Dihui^a, LIU Sicong^b

(a. Business College; b. Science and Technology College, Jiangxi Normal University, Nanchang, Jiangxi 330022, China)

Abstract: Based on self – determination theory, we are going to explore the mechanism about how employees with proactive personality influence creative deviance. Data from 270 employees from Chinese corporation shows that the proactive personality has a positive effect on creative deviance; job crafting plays a part of mediate role between proactive personality and creative deviance; person – job fit positively moderates impact from job crafting to creative deviance. Our finding enriches the research on creative deviance and provides some managerial recommendations for innovation.

Key words: proactive personality; creative deviance; job crafting; person – job fit; self – determination theory

(责任编辑: 罗序斌)