

管理者亲社会行为对越轨创新的影响机制研究

——调节焦点与工作自主性的作用

康鑫¹, 尹净¹, 冯志军²

(1. 哈尔滨理工大学 经济与管理学院, 哈尔滨 150080; 2. 东莞理工学院 管理学院, 广东 东莞 523000)

摘要:越轨创新是一种基于员工主动工作行为的创新方式,受组织制度和管理风格的约束。管理者亲社会行为那能够营造出宽泛自主的工作氛围,有利于知识员工突破时间、资源等桎梏,最终取得突破性组织绩效。以高技术企业为例,构建以管理者亲社会行为为自变量、越轨创新为因变量、调节焦点为中介变量和工作自主性为调节变量的分析框架,应用Amos结构方程模型探究作用路径。实验结果表明,管理者亲社会行为对越轨创新产生正向影响,调节焦点在管理者亲社会行为与越轨创新之间起正向中介作用,工作自主性对管理者亲社会行为与越轨创新的关系具有调节作用。

关键词:管理者亲社会行为;越轨创新;调节焦点;工作自主性

中图分类号:F203.9 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—980X(2020)8—0035—09

随着科学发展及知识、信息的迅速迭代更新,创新能力成为决定高新技术企业存亡的关键能力。高新技术企业内部和组织间频繁的信息、知识等资源的交互为各类灵活创新方式的产生与应用提供了便利条件,高技术企业也需要依托不断的技术创新来保持产品的高附加值。范式的传统创新方式无法完全契合企业发展的实际,在此类情境下,知识员工创新意识不断萌发,更加热忱于追求突破性创新成果,越轨创新得以衍生。越轨创新是员工以实现更高的组织效益和自我价值为目的,利用现有资源,继续坚持独立探索不被支持的创新方案进而补充组织创新模式的行为。学者普遍认为越轨创新能够帮助组织在冷门领域取得“拓荒式”的革命性新技术^[1-2],例如,AdSense、Gmail就是Google公司受益于员工越轨创新行为所获得的重大技术成果,而且即便失败,员工个体所经历的试错学习过程也将对其未来的创新行为产生积极影响。

领导风格是影响下属创新行为与组织创新绩效的重要变量。在工作情境中,领导-员工的互动结果对员工产生越轨创新行为有直接影响。管理者亲社会行为作为一种非传统化领导风格,具有较强亲社会性和利他性,能够为了组织或利益相关者的利益主动违背组织正式规章制度,以更加多元的视角看待员工的创新行为。Petrou等^[3]发现管理者亲社会行为会弱化陈旧组织制度对个体的束缚,能够理解和支持知识员工为了提高组织创新效率而打破常规制度的行为,会通过满足员工解决问题的需求以及鼓励员工坚持自我志愿等方式,促使员工有资源与信心进行非范式创新活动。因此,本研究认为管理者亲社会行为与越轨创新的之间密切相关,且在领导-员工互动过程中存在第三种变量会对上述关系产生影响。

一、文献回顾

管理者作为组织中“意义的制造者”,其领导行为能够唤醒组织成员的调节焦点。Higgins等^[4]首先提出调节焦点理论,认为个体在追求自我与目标匹配的过程中,存在促进焦点与防御焦点2种自我调节倾向。后Kark和Vand^[5]根据长期特质和短期影响因素将其细化为特质性调节焦点与情境性调节焦点。以往的研究中,一般将情节性调节焦点与特质性调节焦点作为两个独立的系统分别作为中介变量和调节变量置于领导-员工行为的关系框架中。本研究则认为,受长期工作情境影响,员工的情境性调节焦点会向特质性调节焦点过渡,且认为员工被激发的情境性调节焦点与重塑的特质性调节焦点共同作为管理者亲社会行为与越

收稿日期:2020—03—17

基金项目:黑龙江省普通本科高等学校青年创新人才培养计划(UNPYSCT-2018218);国家社会科学基金青年项目(17CGL007);“理工英才”计划科学研究项目(LGYC2018JC059);国家自然科学基金“区域低碳创新系统协调发展研究:内生机理、实证检验与政策保障体系——基于二象对偶理论与系统演化的新视角”(71603048)

作者简介:康鑫(1983—),男,黑龙江哈尔滨人,博士,副教授,研究方向:知识管理、企业创新管理;尹净(1995—),女,黑龙江大庆人,硕士研究生,研究方向:会计学、知识创新;冯志军(1983—),男,湖北大冶人,博士,副教授,研究方向:绿色创新管理。

轨创新之间的中介变量。

Nesheim 等^[6]和 Spiegelaere 等^[7]研究表明,在日常工作中,强工作自主性的员工往往具有前瞻性的创新思想,更趋向于采取更加灵活有效的创新方式。但工作自主性是否可以作为调节变量,对管理者亲社会行为、调节焦点以及越轨创新三者之间是否有影响还有待进一步研究。基于上述分析,本文从管理者行为理论入手,构建出基于管理者亲社会行为、越轨创新、调节焦点以及工作自主性关系的理论分析框架,揭示管理者亲社会行为对越轨创新的作用机制,为企业更好应对非预测的、动态的外部环境变化,提升企业创新绩效能力提供理论依据和实践指导。

二、理论研究假设

(一)管理者亲社会行为与越轨创新

刘效广和王志浩^[8]在情理观念的研究结论中,将管理者亲社会行为总结为仁慈型、实用型和公道型 3 种领导风格。本文将继续沿用其理论成果,探究变量间作用机理。其中,仁慈型领导指在下属遇到困难或管理者知晓员工发生错误行为情有可原时,管理者会积极帮助、原谅甚至包庇员工的行为;实用型领导是指当组织规则程序冗杂,影响管理者决策并妨碍企业高效率运作时,违反规律就是理所应当的决策行为;公道型领导是指管理者在资源分配以及解决矛盾等事务时非一味地追求原则,会充分考虑情理道德,是一种以德为上的领导行为。

管理者领导风格作为一种重要的组织情境变量,对其下属的创新行为具有重要影响^[9]。参考 Jackson 和 Johnson^[10]观点,仁慈型领导会赋予员工自主决策权、鼓励员工承担创新风险,当企业的管理政策阻碍创新时,管理者将给予员工庇护,仁慈型领导往往致力于消除影响员工创新的负面因素,鼓励员工提升创造性过程投入,该行为能够传递给员工相对安全的心理暗示,鼓励员工勇于坦率表达创新想法、不断探索非范式创新,为提高组织的创新绩效进行有目的自发性创新活动。

实用型领导更多关注组织制度同现阶段员工期望以及发展规划的契合度,一旦发现现行制度阻碍组织创新行为,就会毅然违反规定^[11],支持非程序化的创新模式。这种管理者创新诉求对员工越轨创新产生深远影响,有助于组织结构的调整与完善,鼓励员工充分利用创新氛围以更多非标准化的方式进行改革与创新。

公道型领导注重情理、道德,寄望于“包青天”的正直思想,不拘泥于组织规范限制,能够对员工的诉求做出公正处理,即使员工诉求与制度相悖,也会优先考虑员工行为的情理。员工进行越轨创新虽在形式上违背制度规范,其本质却是通过完全发挥自身创新能力,为组织的技术性革命提供强有力的创新成果补充^[12],员工越轨创新行为合于情理,必然会得到此类管理者的合理评价,甚至在创新行为可期时,管理者会积极响应员工越轨创新行为。

综上所述,仁慈型领导向下属传达了善意的信号,而实用型领导和公道型领导则表现出管理者不惜承担行为责任也要维持结果公平、保证组织利益和员工创新成果的正直品质,员工能够形成对管理者的信任以及充足的心理安全感^[13]。管理者亲社会行为迎合了计划进行或正在进行越轨创新行为的员工对管理者的角色期待。基于以上分析,本文提出以下假设:

管理者亲社会行为与越轨创新呈正向作用关系(H1)。

(二)管理者亲社会行为与调节焦点

研究表明,管理者领导风格影响员工对领导者管理目标信息的识别与反馈方式。调节焦点作为个体的状态变量,对员工反馈差异性具有较强解释^[14]。

仁慈型领导会关注员工成长,关心员工的福祉,为员工排忧解难,表现出仁慈性关怀,能够激发情境性促进焦点,同时,仁慈型领导的善意会得到员工反馈,从而激发了员工的义务感,提高了其对集体愿景的认可与接受程度^[15],这种追随态度会促使员工倾向于直接接受管理者的明确命令、奉行组织目标,因此,仁慈型领导亦促进情境性抑制焦点。

实用型领导是基于“实用理性”的管理方式,此类管理者注重效率与结果^[16],鼓励员工在组织决策中充分发挥特长、激励员工产生更高的自我实现渴望,进而激发员工情境性促进焦点;另一方面,实用型领导具有很强目的性与功利性^[16],希望其指令下达后,员工能够充分感知自己的目标需求,这会导致员工对管理者产

生敬畏之心,促使员工更加认真负责完成本职工作,所以实用型领导亦促进情境性抑制焦点。

公道型领导是一种德行领导,管理者会秉承公正与服务道德观念,提倡人性化管理制度,关注员工成长空间^[17],尊重员工权利与价值观。在公道型领导行为指引下,管理者乐于帮助员工实现理想自我,成就自身价值,从而公道型领导能够激发员工的情境性促进焦点;另一方面,公道型领导能够通过榜样作用而非命令来管理员工,其道德价值观会影响员工产生强义务感与责任心,Brown和Mitchell^[18]通过社会学习理论进一步证明,追随者会效仿管理者的道德决策,传承学习事情的是非观念,即管理者道德高尚会赢得员工的敬仰与效仿。由此可知,公道型领导亦促进情境性抑制焦点。基于以上分析,本研究提出以下假设:

管理者亲社会行为与情境性促进焦点呈正向作用关系(H2);

管理者亲社会行为与情境性抑制焦点呈正向作用关系(H3)。

(三)调节焦点与越轨创新

1. 情境性调节焦点与特质性调节焦点

Wu等^[19]在研究管理情境的作用时提出,员工被启动的情境性调节焦点对其行为的影响足以超越员工特质性调节焦点,而只有失去领导者管理情境时,员工的长期特性才会显现出来;Kark^[5]研究也表明,员工被激发出情境性调节焦点后,在领导-员工长期互动下,员工会重塑其特质性调节焦点。借鉴上述理论,本研究得出以下观点:其一,员工在接收管理者下达的组织目标信息时,会自动忽视自身特质性调节焦点,而主动思考管理者动机和期盼得到的反馈;其二,员工情境性调节焦点是受管理者短期情境激发而产生的个性改变,而特质性调节焦点则是受管理者工作情境长期作用而产生的员工特质,两者之间存在以管理环境、时间为介质的过渡。遂本文进而定义特质性调节焦点为个体在被激发出情境性调节焦点后,在面对长期外部环境影响时产生的全新自我个性取向。

2. 特质性调节焦点与越轨创新

在领导者工作情境的长期作用下,由于知识员工所形成的特质性调节焦点不同,对不同领导风格的反馈也有会所差异,最终导致其行为方式迥异。

特质性促进焦点的个体更关心成绩与愿望,对成功结果的得失更加敏感,他们会采取促进型的目标实现策略,能够积极应对创新风险^[20],同时特质性促进焦点的员工更加看重进步和成就,努力趋近自己的理想自我,表现出对创新收获的渴望,做出更多具有变革导向的行为,这种变革将会激励员工进行非常规创新活动^[21]。基于以上分析,本文提出假设如下:

特质性促进焦点与越轨创新呈正向作用关系(H4)。

特质性抑制焦点的个体则更关心职责与义务,他们对失败结果的产生和得失更敏感,会采取防御型的目标实现策略,表现出较低的风险偏好,往往依赖于具体且明确的组织信息,更加注重零差错完成任务,追求稳妥状态,防止自己不能成为应该自我,这种保守的工作态度会导致员工主动剔除创新思想,最终阻碍创新^[22]。Neubert等^[23]认为由于越轨行为偏离责任与规范,存在受惩罚的几率,特质性防御焦点的个体对风险表现出的胆怯与回避,势必会避免其产生越轨行为。基于以上分析,本研究提出以下假设:

特质性防御焦点与越轨创新呈负向作用关系(H5)。

(四)调节焦点的中介作用

通过对管理者亲社会行为与情境性调节焦点、情境性调节焦点与特质性调节焦点、特质性调节焦点与越轨创新关系的描述可知,管理者亲社会行为通过影响调节焦点进而作用于越轨创新。Gorman等^[24]提出,促进焦点员工均更加开放且追求自我成长与标新立异,他们往往不迷信权威,在创新活动中具有很强灵活性,能够迅速适应活泛的管理氛围,在既关注责任意识与实干作为,又关注发掘创新形式的管理者感召下,促进焦点的员工会侧重关注创新“期望外结果”所带来的积极评价,进而激发越轨创新行为;同理,在管理者亲社会行为行为感召下,抑制焦点员工倾向感知安全的工作氛围,表现出更加谨慎完成组织既定目标的工作态度。从而削弱了非范式创新的动机和创新思维的形成,最终抑制了越轨创新的产生。基于以上分析,本研究提出以下假设:

调节焦点在管理者亲社会与越轨创新中起中介作用(H6)。

(五)工作自主性的调节作用

Nesheim等^[6]将工作自主性定义为员工在决策与工作自由程度,即员工能够在多大程度上自由决定

和选择工作方法。Spiegelaere 等^[7]、赵蕾和翟心宁^[25]研究发现管理者是影响员工在工作中是否展现自主性的影响因素之一,给予员工自主空间,能够提高员工工作投入的程度,激发员工构想出更多富有建设性的创新想法,促进创新行为的产生,且员工工作自主性越高,越容易产生创新成果。管理者亲社会行为能够适当削弱制度限制,鼓励员工培养工作自主性,允许员工自由选择工作方法,自由调度公司资源,建立工作标准等,赋予员工更大的自由处置权,促进越轨创新。基于以上分析,本文提出以下假设:

工作自主性对管理者亲社会行为与越轨创新具有正向调节作用(H7)。

综上所述,本文构建了如图 1 所示的概念模型。

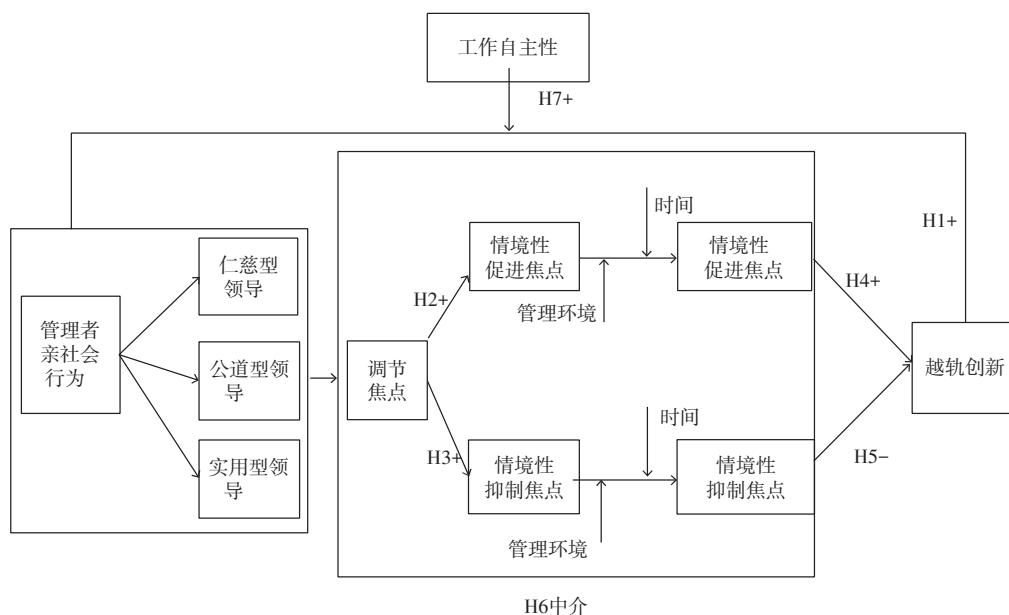


图 1 管理者亲社会行为对越轨创新的影响路径模型

三、实证研究设计

(一) 问卷设计与数据收集

调查问卷设计采用李克特五级量表,并在借鉴成熟量表的基础上,修改或增添了更加契合于本文的题项。其中,管理者亲社会行为参考 Cheng 等^[26]研究脉络,从仁慈型、公道型、实用型领导三方面进行测量,共 18 个题项。越轨创新借鉴了 Criscuolo 等^[27]开发的量表,共 6 个题项。由于本文主张在工作环境、时间因素影响下,员工存在从情境性调节焦点到特质性调节焦点的转变,遂在借鉴 Higgins 等^[4]关于情境性、特质性调节焦点量表基础上,本文从收获与否、损失与否、短期情境影响、长期互动作用、关注理想、关注应该 6 个重要维度共同测量 2 种调节焦点,共 16 个题项。工作自主性借鉴 Kirmeyer 和 Shirom^[28]研究成果,从自我效能、情绪策略两个维度测量,共 6 个题项,除以上主要变量外,本文选定性别、工作年限、年龄以及学历作为控制变量,具体信息见表 1。

问卷发放前首先查阅黑龙江省高新技术企业名录,在不同领域中按比例分配所需样本数量,再分别使用滚雪球抽样方法,最终取得 44 家高技术企业为样本,调研具体对象为上述高技术企业中 45 岁以下、具有本科及以上学历、同业工作经验 1 年以上的科研人员,通过实地调研、委托发放、电子邮件、微信关注等方式,共发放问卷 360 份,回收 284 份,剔除无参考价值的问卷后形成最终有效问卷 220 份,有效率 77.46%。

表 1 调研对象特征信息

性别	男性 136 人, 占总数 61.8%, 女性人数 84 人, 占总数 38.2%
工作年限	3 年以下 122 人, 占总数 42.96%, 3 年及以上人数 98 人, 占总数 57.04%
年龄	30 岁以下 93 人, 占总数 55.45%, 30 ~ 45 岁 127 人, 占总数 44.55%
学历	本科 85 人, 占总数 38.64%, 研究生及以上 135 人, 占总数 61.36%

(二) 信度与效度分析

使用 Harman 法对数据进行共同方法偏差检验,结果见表 2,存在多个特征值大于 1 的公因子(KMO=

0.959, Bartlett 的球形度检验值 p 为 0.000, 累积解释总方差的比例为 55.803%), 未有单独公因子独立解释总方差的现象。采用 Cronbach's α 系数对量表进行信度分析, 得出 4 个变量整体及其各维度的 Cronbach's α 系数均超过 0.80, 说明量表具有非常好的信度。根据表 2 可以看出, 各测量题项在所属各维度初阶因素上的因子荷载量均远高于最低建议值 0.5, 累积解释总方差的比例、CR、AVE 均大于评价标准水平, 说明问卷具有较好的聚合效度。

表 2 信度、效度检验

变量	维度	题项	Cronbach' α 系数	KMO	因子载荷	累积解释总方差的比例 (%)	组合信度 CR (%)	平均方差抽取 AVE (%)
管理者亲社会行为 (GX)	仁慈型领导	6	0.965	0.910	0.779 ~ 0.847	73.089	90.70	67.93
	公道型领导	6		0.857	0.587 ~ 0.839	64.768	88.97	57.64
	实用型领导	6		0.913	0.789 ~ 0.858	73.899	90.92	68.65
越轨创新 (YC)		6	0.914	0.898	0.746 ~ 0.865	70.070	89.49	64.24
调节焦点 (TJ)	促进焦点	8	0.950	0.940	0.746 ~ 0.884	71.569	92.04	66.41
	抑制焦点	8		0.875	0.575 ~ 0.833	71.956	86.93	50.49
工作自主性 (GZ)		6	0.905	0.885	0.667 ~ 0.845	68.048	88.65	61.84

应用验证性因子分析进一步分析量表的结构效度, 结果见表 3, 四因子模型拟合效果较嵌套模型更为良好 ($\chi^2=386.594$, $df=115$, $\chi^2/df=3.014$, $RMSEA=0.089$, $CFI=0.923$, $NNFI=0.907$), 遂结构效度通过检验。

表 3 验证性因子分析

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NNFI
四因子模型	19.662	115	3.014	0.089	0.923	0.907
三因子模型	13.754	24	7.882	0.177	0.925	0.887
三因子模型	14.652	51	4.209	0.121	0.937	0.919
二因子模型	13.900	26	7.430	0.171	0.924	0.895
单因子模型	15.372	27	8.752	0.188	0.905	0.873

注: 四因子为 GX、YC、TJ、GZ; 三因子为 GX、TJ、GZ+YC; 三因子为 GX、TJ+YC、GZ; 二因子为 GX、TJ+YC+GZ; 一因子为 GX+TJ+YC+GZ。

四、假设检验与实证分析

(一) 相关性分析

经过 K-S 检验, 样本数据服从正态分布, 继而进行描述性统计与相关性分析。数据结果见表 4, 表明管理者亲社会行为、调节焦点、越轨创新及和工作自主性 4 个变量之间具有非常好的相关性。

表 4 描述性统计与相关性分析

项目	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1.450	0.499	1								
2. 工作年限	1.550	0.499	0.180	1							
3. 年龄	1.500	0.51	-0.146*	-0.119	1						
4. 学历	1.520	0.51	-0.023	0.197	-0.300**	1					
5. 管理者亲社会行为	3.970	0.848	-0.780	-0.006	0.005	-0.102	1				
6. 促进焦点	4.078	0.82	-0.087	0.003	-0.18	-0.850	0.875**	1			
7. 抑制焦点	3.927	0.775	-0.04	-0.003	-0.588	-0.127	-0.729**	0.767**	1		
8. 越轨创新	3.917	0.863	-0.114	0.019	-0.017	-0.550	0.854**	0.879**	-0.750**	1	
9. 工作自主性	3.957	0.838	-0.040	0.031	-0.465	-0.710	0.772**	0.778**	0.831**	0.779**	1

注: M 表示均值, SD 表示标准差; **表示 $p < 0.01$, $p < 0.05$; *表示样本数 (N) 为 220。

(二) 路径分析

构建管理者亲社会行为对越轨创新的直接作用模型 M1; 其次增加促进/防御调节焦点构建模型 M2 ~ M5, 检验调节焦点对越轨创新的作用, 结果见表 5。

表 5 结构方程模型拟合指标

模型	非标准 Estimate	S.E	C.R	p	标准化 Estimate	卡方	自由度	卡方自由度比	CFI	REMEA	NFI
M1	0.919	0.059	15.516	***	0.922	80.629	26	3.001	0.927	0.098	0.954
M2	0.73	0.06	12.128	***	0.805	249.892	43	2.375	0.974	0.079	0.956
M3	0.858	0.06	15.282	***	0.93	102.136	43	2.375	0.974	0.079	0.956
M4	1.028	0.076	13.522	***	0.949	207.7	76	2.733	0.95	0.098	0.924
M5	-0.110	0.086	8.828	***	-0.715	192.64	64	3.01	0.935	0.097	0.907

由表 5 可知,模型 1~模型 5 中,各个指标均符合或临近于 Amos 整体模拟配适度的评价标准。M1 中,描述管理者亲社会行为对越轨创新的作用,路径系数为 0.922($p<0.05$),表明管理者亲社会行为正向作用于越轨创新,H1 得以验证;M2 描述管理者亲社会行为对促进焦点的作用,路径系数为 0.805($p<0.05$),表明管理者亲社会行为正向作用于促进焦点,H2 成立;M3 描述管理者亲社会行为对抑制焦点的作用,路径系数为 0.930($p<0.05$),表明管理者亲社会行为正向作用于抑制焦点,H3 成立;M4 描述促进焦点对越轨创新的作用,路径系数为 0.949($p<0.05$),H4 成立;M5 描述抑制焦点对越轨创新的作用,经过模型修正后,路径系数为 -0.715($p<0.05$),H5 成立;且根据模型 M4、M5 数据可知,促进焦点对越轨创新的正向作用明显大于抑制焦点的抑制作用,说明调节焦点对越轨创新呈明显正向中介关系。

(三)调节焦点的中介作用

参考 Andrew^[29]中介模型的构建体系,建立潜在变量中介模型,结果见表 6,所需各拟合指标数据均达到标准水平($NC=9103.523/42$ ($p<0.05$), $RMSEA=0.082$, $CFI=0.973$, $GFI=0.922$, $NFI=0.958$, $TLI=0.965$, $R^2=0.941$),管理者亲社会行为正向预测调节焦点($\beta=0.96$, $p<0.05$),调节焦点与越轨创新的路径系数也达到显著水平($\beta=0.97$, $p<0.05$)。

采用偏差校正非参数百分位 Bootstrap 法对调节焦点的中介作用进行进一步验证,结果见表 7,置信区间为 [0.806~0.985](不包括 0),表明调节焦点中介效应显著($\beta=0.916$, $p<0.05$),H7 得以证明。

表 6 中介模型路径系数

变量	路径	变量	非标准化估计值	S.E.	C.R.	p	标准化估计值
调节焦点	←	管理者亲社会行为	0.707	0.046	15.45	$p<0.05$	0.951
越轨创新	←	调节焦点	1.296	0.096	13.49	$p<0.05$	0.970

表 7 百分位 Bootstrap 法

路径	E	S.E.	p	偏差校正的百分位 Bootstrap		占总效应比例
				95%CI 下限	95%CI 上限	
中介效应	0.916	0.560	$p<0.05$	0.806	0.985	100%

注:采用百分位 Bootstrap 法,重复抽样 2000 次,考察效应值的区间为 95%。

(四)工作自主性的调节作用

本研究借鉴 Andrew^[30]调节变量的证明方法,应用 Amos 结构方程模型验证工作自主性对管理者亲社会行为与越轨创新的调节作用,由于首次运行结果显示整体模型配适度与实际数据无法完全适配,遂进行了模型修正,结果如图 2 与表 8 所示。

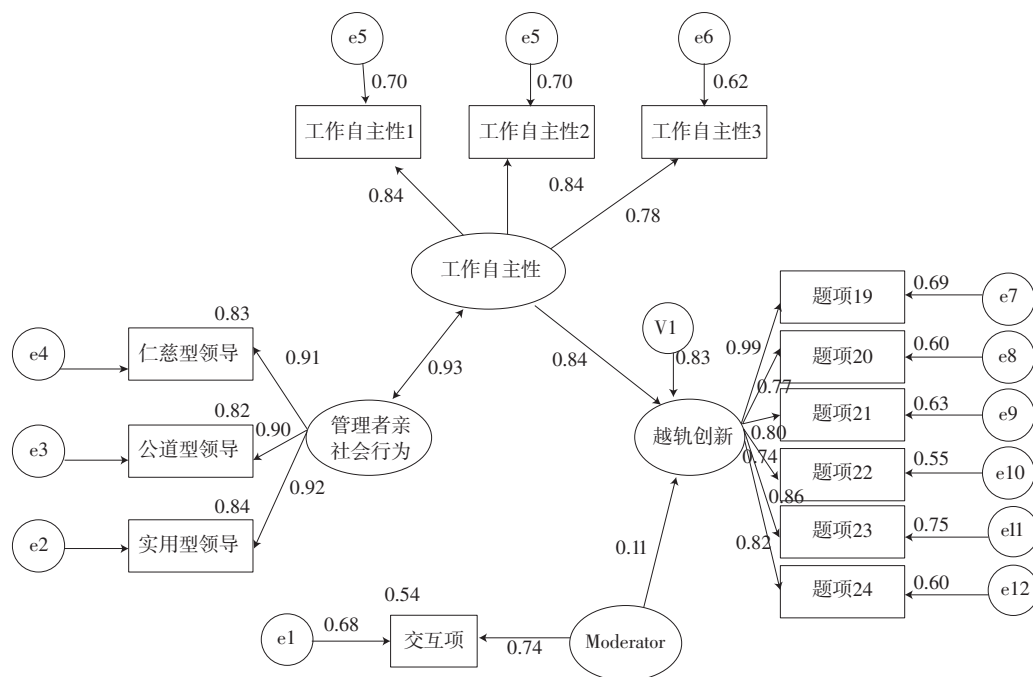


图 2 模型 1 调节变量路径图

由表8可知 $p<0.05$,证明工作自主性能够调节管理者亲社会行为与越轨创新之间的作用关系,H8得以验证。

表8 调节变量的路径系数

路径			非标准化 Estimate	S.E.	C.R	p	Label	标准化 Estimate
y	←	moderator	0.082	00.387	2.170	$p<0.05$	W13	0.110

注:将自变量与调节变量的回归系数权重取消,设定二者方差为1,计算各变量残差,应用SPSS计算交互项,建立并运行模型。

五、结论与启示

本研究为揭示越轨创新的影响机理,构建出以调节焦点为中介、工作自主性为调节的管理者亲社会行为对越轨创新的作用模型并进行实证研究,得出以下结论与启示。

第一,管理者亲社会行为对越轨创新影响为正。前期研究表明,新时代背景下部分员工逐渐弱化了等级观念,不惧怕权威甚至厌恶受到规则的制约,他们拥有新主张、新思想,会因追求创新而与旧制度产生冲突,若此时管理者能够率先为了突破而打破常规,员工可能会创造出意外成果。本研究证实企业管理者领导风格仍然对员工行为影响深远:当员工感受到管理者追求标新立异、不阻碍甚至支持他们拥有独立创新空间时,员工可能会更为大胆地进行越轨创新行为。企业管理者在工作中应避免严苛守旧,可以通过设立创新项目辅导审查部门,充分了解员工构想后进行可行性分析,对于部分优秀构想在资源及政策上给予一定支持、制定并完善相应风险控制机制等方式积极引导,促进越轨创新成为常规创新模式的有效补充,推动组织创造力的提升,并为企业创造出标新立异的产品,在完成企业既定创新目标的前提下提升非范式创新的可能性。

第二,调节焦点在管理者亲社会行为与越轨创新之间起中介作用。其中,促进焦点对管理者亲社会行为与越轨创新具有正向影响,且大于抑制焦点对二者关系的负向作用。本研究丰富了王弘钰和邹纯龙^[31]学者们的研究成果。他们认为影响越轨创新的因素包含个体因素与领导因素两个层面,本研究进一步指出,管理者领导行为可以通过作用于个体情绪进而影响员工创新行为,即调节焦点(个体因素)可以作为中介变量影响管理者亲社会行为(领导因素)对越轨创新的作用,这一结论也为管理者如何利用员工的调节焦点提高越轨创新绩效提供了现实参考。管理者作为企业的掌舵者理应意识到促进焦点的员工阐扬匠心精神,相较于抑制焦点的员工来说,更有可能萌发创新思想,进而促进产生越轨创新行为。故在分配工作任务时,管理者应该充分观察员工在工作中对自己管理目标信息的反馈行为与员工自身特性,任用更多促进焦点的员工投入到创新设计或科研生产工作中去,提高企业产生突破性创新绩效的可能;管理者可以为促进焦点员工成立非范式创新项目赛制,并对相对完善的创新规划提供小规模试行机会,进而可以对其方案的价值进行再一次评估,最终提高组织获得创新绩效的机率。

第三,工作自主性在管理者亲社会行为及越轨创新过程中发挥重要调节作用。本研究结果表明,在工作中员工的自主性越高,对管理者亲社会行为与越轨创新之间的调节作用越明显,说明当管理者摒弃传统的“指挥控制”管理模式,在工作中支持员工拥有工作自主性,能够增加员工的工作灵活性,员工有机会在工作中实践自己的创新想法,为越轨创新行为的发生提供了有利条件。这一结论提示管理者员工是拥有自我思想、认知与情感的组织绩效创造者和技术缔造者,给予员工自由选择工作方法、工作安排等权限不仅提升员工工作热忱与能力,不仅仅是减少员工工作束缚,还能够树立管理者风范,使员工产生追随心理,提高忠诚度,激励员工为了组织的发展与进步不断探索新路径,最终将提高组织创新绩效。

参考文献

[1] MAINEMALIS C. Stealing fire: Creative deviance in the evolution of new ideas[J]. The Academy of Management Review, 2010, 35(4): 558-578.

[2] 黄玮, 项国鹏, 杜运周, 等. 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] PETROU P, VANDER L D, SALCECU O C. When breaking the rules relates to creativity: The role of creative problem-solving demands and organizational constraints[J]. Journal of Creative Behavior, 2018(39): 452-621.

[4] HIGGINS E T, SHAH J, FRIEDMA N R. Emotional responses to goal attainment: Strength of regulatory focus as moderator [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1997, 72(3): 515-525.

[5] KARK R, VAND D. Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self-regulatory focus in leadership processes[J]. Academy of Management Review, 2007, 32(2): 500-528.

- [6] NESHEIM T, OLSEN K, SANDVIK A M. Never walk alone: Achieving work performance through networking ability and autonomy[J]. *Employee Relations*, 2017, 39(2): 240-253.
- [7] SPIEGELAERE S D, GYES G V, WITTE H D, et al. On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement[J]. *Creativity & Innovation Management*, 2014, 23(3): 318-330.
- [8] 刘效广, 王志浩. 情与理对立视角下管理者亲社会违规行为对员工行为的影响机理: 一项跨层次追踪研究[J]. *心理科学进展*, 2018, 26(2): 191-200.
- [9] CARMELI A, GELBARD R, REITER P R. Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing[J]. *Human Resource Management*, 2013, 52(1): 95-121.
- [10] JACKSON E M, JOHNSON R E. When opposites do (and do not) attract: Interplay of leader and follower self-identities and its consequences for leader-member exchange[J]. *The Leadership Quarterly*, 2012, 23(3): 488-501.
- [11] 杨国枢. 中国人的价值观[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2013.
- [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(10): 132-136.
- [13] POON J M. Effects of benevolence, integrity, and ability on trust-in-supervisor[J]. *Employee Relations*, 2013 (35): 396-407.
- [14] 李根强. 伦理型管理者-组织认同与员工亲组织理论行为-特质调节焦点的调节作用[J]. *科学学与科学技术管理*, 2016, 37(12): 126-133.
- [15] FARH J L, CHENGB S, CHOU L F, et al. Authority and benevolence: Employees' responses to paternalistic leadership in China [M]//TSUI A S, BIAN Y J. China's domestic private firms: Multidisciplinary perspectives on management and performance. New York: M. E. Sharpe, 2006: 230-260.
- [16] 李泽厚. 实用理性与乐感文化[M]. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 2005.
- [17] 孙利平, 凌文桂. 德行管理者对员工行为的影响研究[J]. *理论探讨*, 2010, 155(4): 157-160.
- [18] BROWN M E, MITCHELL M S. Ethical and unethical leadership, exploring new avenues for future research[J]. *Business Ethics Quarterly*, 2010, 20(4): 583-616.
- [19] WU C, MCMULLEN J S, NEUBERT M J, et al. The influence of leader regulatory focus on employee creativity[J]. *Journal of Business Venturing*, 2008, 23: 587-602.
- [20] 张建平, 李焕荣, 林澍倩. 上下级调节焦点一致性对员工创新意愿及行为的影响研究[J]. *软科学*, 2018, 227(11): 93-96.
- [21] 汪玲, 林晖, 逢晓鸣. 特质性与情境性调节定向匹配效应的一致性[J]. *心理学报*, 2011, 43(5): 553-560.
- [22] LANA J K, CHANG C H, JOHNSON R E. Regulatory focus and work-related outcomes: A review and meta-analysis[J]. *Psychological Bulletin*, 2012(138): 998-1034.
- [23] NENBERT M J, KACMARK M, CARLSON D S, et al. Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(6): 1220-1233.
- [24] GOMAN C A, MERIAC J P, OVERSTREET B L, et al. A meta-analysis of the regulatory focus nomological network: Work-related antecedents and consequences[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012(80): 160-172.
- [25] 赵蕾, 翟心宁. 工作自主性对员工建言行为的影响-工作投入和主动性人格的作用[J]. *中国社会科学院研究生院学报*, 2018, 228(11): 33-44.
- [26] CHENG B S, CHOU L F, WU T Y, et al. Paternalistic leadership and subordinate responses; establishing a leadership model in Chinese organizations[J]. *Asian Journal of Social Psychology*, 2004, 7(1): 89-117.
- [27] CRISCUOLO P, SALTER A, TERWAL A L J. Going underground: Bootlegging and individual innovative performance[J]. *Organization Science*, 2014, 25(5): 1287-1305.
- [28] KIRMEYER S L, SHIROM A. Perceived job Autonomy in the manufacturing sector: Effects of unions, gender, and substantive complexity[J]. *Academy of Management Journal*, 1986, 29(4): 832-840.
- [29] ANDREW F H. An index and test of linear moderated mediation[J]. *Multivariate Behavioral Research*, 2015(52): 1-22.
- [30] ANDREW F H. Introduction to mediation, moderation, and conditional process A [M]. New York: The Guilford Press, 2013: 207-389.
- [31] 王弘钰, 邹纯龙. 新时代背景下新生代员工越轨创新行为分析[J]. *人力资源管理*, 2018(4): 93-94.

(下转第 103 页)

- [12] 方爱丽. 基于复杂网络理论的投入产出关联分析[D]. 青岛: 青岛大学, 2008.
- [13] 王方方, 杨焕焕. 粤港澳大湾区城市群空间经济网络结构及其影响因素研究——基于网络分析法[J]. 华南师范大学学报(社会科学版), 2018(4): 110-120, 191.
- [14] 种照辉, 覃成林. “一带一路”贸易网络结构及其影响因素——基于网络分析方法的研究[J]. 国际经贸探索, 2017, 33(5): 16.
- [15] KATZ F E. Social participation and social structure[J]. Social Forces, 1966, 45(2): 199-210.
- [16] TSAI W. Knowledge transfer in interorganizational networks: Effects of network position and absorptive capacity on business unit innovation and performance[J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(5): 996-1004.
- [17] SHANNON C E. A mathematical theory of communication[J]. Bell System Technical Journal, 1948, 27(6): 379-423.
- [18] 胡良. 基于最优分割的南京季节划分方法[J]. 科学技术创新, 2017(27): 11-13.
- [19] 齐晓丽, 刘琪. 京津冀跨区域技术创新合作网络演化实证研究[J]. 河北工业大学学报(社会科学版), 2019, 11(1): 13-21.
- [20] 武琳琳. 基于Fisher最优分割法的聚类分析应用[D]. 郑州: 郑州大学, 2013.
- [21] 石双龙, 邓总纲, 刘晴晖, 等. 基于最大熵原理下的最优分割法[J]. 数学学习与研究, 2014(11): 109-110.

Evolution of the World's Balanced Network from the Perspective of International Industrial Value Chain

Wang Fangfang, Li Xiangtao, Yang Huanhuan

(School of Economics, Guangdong University of Finance & Economics, Guangzhou 510320, China)

Abstract: With the deepening of economic globalization and regional economic integration, the division of labor and transfer of international industrial value chains play an important role in the reshaping of the evolutionary structure of the world economy. Based on the WIOD data, the social network analysis method is used to construct the measurement index system to explore the characteristics of the international economic network. The entropy index and the optimal segmentation theory are introduced to analyze the evolution path of the international economic network. The results show that the world economic network links are presented. With the trend of increasing, taking 2001 as a turning point, the world economic space network has gradually moved from an extreme pattern of north and south to an orderly and balanced development stage. Among them, China's influence on the evolution of world network balance is gradually strengthening.

Keywords: international industrial value chain; world economic network; balanced development; social network analysis; optimal segmentation theory

(上接第42页)

Research on the Influencing Mechanism of Managerial Pro-social Behaviour on Deviance Innovation: The Roles of Regulation Focus and Work Autonomy

Kang Xin¹, Yin Jing¹, Feng Zhijun²

(1. Faculty of Economics and Management, Harbin University of Science and Technology, Harbin 150080, China; 2. Faculty of Management, Dongguan Institute of Technology, Dongguan 523000, Guangdong, China)

Abstract: Deviant innovation is an innovative way based on employees' active behavior, which is constrained by organizational system and management style. Managerial pro-social behaviour can create a broad and independent working atmosphere, which is conducive to knowledge workers to break through the shackles of time and resources, and finally achieve breakthrough organizational performance. Taking high-tech enterprises as examples, this paper constructs an analysis framework with managerial pro-social behaviour as independent variables, deviant innovation as dependent variables, regulatory focus as intermediary variables and work autonomy as regulatory variables, and uses Amos Structural Equation Model to explore the action path. The results show that managerial pro-social behaviour have a positive effect on deviant innovation, regulatory focus is used as a positive intermediary between managerial pro-social behaviour and deviant innovation, and work autonomy plays a regulatory role in the relationship between managerial pro-social behaviour and deviant innovation.

Keywords: managerial pro-social behaviour; deviance innovation; regulatory focus; work autonomy