

工作场所地位对员工越轨创新的影响： 能力面子压力与地位关心水平的作用

马璐¹ 谢鹏²¹

(1. 广西民族大学 商学院, 广西 南宁 530006;

2. 广西科技大学 经济与管理学院, 广西 柳州 545006)

【摘要】: 基于面子观与地位观整合视角, 通过对多时点收集的 340 份有效数据进行实证分析, 探讨了能力面子压力和地位关心水平在工作场所地位对员工越轨创新行为影响机制中的作用。研究表明, 工作场所地位正向影响员工越轨创新行为; 能力面子压力在工作场所地位与员工越轨创新行为间起中介作用; 员工的地位关心水平正向调节工作场所地位对能力面子压力的影响, 同时调节能力面子压力在工作场所地位与员工越轨创新行为间的间接影响效应, 即地位关心水平越高, 能力面子压力的中介效应越显著。

【关键词】: 工作场所地位 越轨创新行为 地位关心水平

【中图分类号】: F272.92 **【文献标识码】**: A **【文章编号】**: 1001-7348(2021)03-0133-10

0 引言

随着国际竞争日益加剧, 企业面临的内外部环境也变得更加具有不确定性, 依靠尖端创新成果已成为企业永葆竞争力的重要方式^[1]。这些创新成果依赖于员工的主动性, 即需要员工提出并致力于实施开拓性、革命性想法^[2]。然而, 组织领导者不可能支持员工提出的所有创意和想法^[3]。为了“取其精华, 去其糟粕”, 他们需要对员工提出的这些创意和想法进行批判性评估与选择^[4]。这也就意味着领导者必须应对双重挑战, 即在鼓励员工产生新想法的同时, 拒绝其中的大多数想法, 而这会导致一些员工因无法通过正式途径实现自身创新目标转通过非正式途径, 即采用越轨方式进行创新^[5]。相关研究也指出, 越轨创新已成为新时代员工从事创新活动的重要方式之一^[6-7]。因此, 进一步深入分析员工越轨创新的促进机制具有重要理论和现实意义^[8]。

既有研究虽然广泛探讨了创造力、人格特质和资质过剩感等个体因素对员工越轨创新行为的影响^[9-12], 但这些研究忽视了员工在工作场所中地位的作用。有研究指出, 个体地位与员工创新之间有着天然的逻辑联系^[13], 尤其是在受到权力距离影响的社会文化情境下, 地位所凸显的社会影响性为员工越轨创新提供了诸多有利条件^[14]。员工工作场所地位越高, 其通过非正式途径获取的外部资源和人力支持越丰富, 从而越有助于实施越轨创新行为^[15]。因此, 从工作场所地位视角探讨员工越轨创新行为的影响机制可能是一个重要的突破口。

作者简介: 马璐(1965-), 女, 云南昆明人, 博士, 广西民族大学商学院院长, 教授, 研究方向为组织战略与人力资源管理;

谢鹏(1994-), 男, 江西瑞金人, 广西科技大学经济与管理学院硕士研究生, 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(71762013); 广西民族大学引进人才科研启动项目(2018SKQD); 广西研究生教育创新计划项目(YCSW2018204)

根据面子理论,身份和地位等特征会影响个体的面子压力感知,进而对个体行为反应产生影响^[16]。在工作场所中,高地位员工需要付出足够努力以及处理复杂工作事项时表现出强大的能力才能避免地位损失^[17],进而维护好自己的面子,这在一定程度上导致员工产生能力面子压力^[18]。同时,地位是影响一个人面子的重要因素^[19],拥有高地位的员工往往会面临更高工作要求和更大挑战,从而也容易诱发更多能力面子压力。由此产生的一个研究问题是,由工作场所地位引发的能力面子压力是否影响以及如何影响员工越轨创新行为?地位作为一种压力源会对个体产生心理压力,但不同个体对工作环境的感知以及反应表现出一定差异,这很可能是受到某些个体特质的影响^[20]。其中,地位关心水平反映了个体对自身地位的重视程度。工作场所地位对员工能力面子压力的影响程度,主要取决于员工在社会互动过程中是否将地位信息作为自我评价的重要判断依据^[21],即地位关心水平在工作场所地位的作用过程中可能产生显著的干预作用。

基于以上分析,本研究从面子观和地位观相整合的视角,剖析工作场所地位对员工越轨创新行为的影响机制,目的在于:①探究工作场所地位对员工越轨创新行为的影响;②揭示工作场所地位通过能力面子压力这一路径影响员工越轨创新行为的作用机制;③从地位关心水平视角探讨工作场所地位作用于员工越轨创新行为的边界条件,进而诠释特定条件下工作场所地位的作用过程。

1 理论基础与研究假设

1.1 工作场所地位

地位研究最早起源于社会学,是反映个体间不平等的基本维度,以此区分不同个体的社会位置^[22]。在管理学领域相关研究中,地位是指他人赋予个体或组织的一种社会价值指标^[6],高地位的个体或组织往往具有更高社会认可度,因此在资源获取和竞争优势形成方面有着天然优势^[23]。

目前,理论界主要从社会学和心理学视角对工作场所地位内涵进行界定。从社会学视角,工作场所地位如同社会地位一般,是个体在组织结构中基于不同标准区分的结果。Perretti & Negro^[24]将组织成员的工作场所地位定义为个体在组织中拥有的相对社会职位或等级,反映了员工在组织中的相对位置。这种构念表明了员工在组织内的地位排序,是区分个体身份差异的一个重要维度,能够显著影响个体和组织。从心理学视角,工作场所地位是指个体在工作场所中受到其他成员尊敬或钦佩的程度,是其他组织成员赋予个体的社会属性。Magee & Galinsky^[25]的研究指出,组织中普遍存在的等级对激励组织成员交流与合作有着重要作用,而地位则是描述组织等级的一个关键变量,会对个体和组织产生深远影响。进一步地,Djurđević 等^[26]在总结前人研究后指出,学者们在对工作场所地位概念化的过程中往往包含3个主要元素——尊重、声望和威信,并且常常将地位看作是社会建构的一种主观评价。这意味着员工工作场所地位的建立、维持或随时间推移的改变,都依赖于同事们对该员工应得尊重、声望和威信的一种共同信念。因此,工作场所地位是个体在组织中的角色或功能定位,体现的是大多数人的共识。它既体现出个体在组织中拥有的相对位置,又反映出个体在组织中的影响力或受他人尊重、关注的程度。随着工作场所地位内涵的不断丰富和完善,鉴于主观观念对个体认知、情感和行为具有更强的解释力并为学术界广泛采纳,本研究将工作场所地位定义为组织成员对员工拥有的尊重、声望和威信等的主观判断。

1.2 工作场所地位与越轨创新行为

越轨创新行为是指个体创意被领导否决后,仍然坚持通过非正式途径将创意付诸实践的行为^[3]。作为越轨与创新相结合的一种行为,越轨创新行为具有隐蔽性特征,并且是由员工自下而上发起的非正式行为,因此具有行为非法和目的合法的双重属性^[15]。有研究指出,当员工在工作场所中的地位越高时,其心理特权水平也越高,从而更容易诱发越轨创新行为^[27]。因此,本研究推断工作场所地位显著促进员工越轨创新行为。

首先,高工作场所地位的员工拥有更多自信,并且重视个人形象树立与维护,认为自己有足够能力改变现状,从而作出越轨创

新行为。由于员工工作场所地位高,易摆脱外部环境影响与束缚,从而表现出较高主动性和创造力^[28],而创造力和工作自主性又是驱动员工从事越轨创新行为的重要因素^[7]。因此,工作场所地位越高,员工的风险承担意愿越强^[14],使其在自信或自大情绪的驱使下^[29],敢于不经领导同意就进行越轨创新行为。

其次,高工作场所地位意味着员工处于组织或团队社会网络中心,这种优势利于产生员工越轨创新行为。一方面,这种地位优势意味着员工在组织中拥有更多机会通过与他人交流互动获取相关决策信息以及最新研发知识^[30],从而有利于员工建立越轨创新优势;另一方面,该地位优势能够给员工带来较高人际影响力^[31]。这意味着即便个体创新想法被领导否定,但由于有其他组织成员的认可、支持以及资源保障,使得高地位员工敢于承担越轨创新工作中面临的各项风险,将创新想法付诸实践。

最后,员工工作场所地位越高,意味着其被人期望的绩效表现也更高,这种期望压力驱使员工实施越轨创新行为。相关研究指出,虽然高地位者拥有一系列资源,但其同时承受了更多压力与威胁^[32],因此在地位维护上具有强大内在动机并表现出较高积极性^[33]。当常规工作无法满足员工维护地位的需求时,其内在动机会明显增强,导致员工敢于挑战既定规则,即采取越轨创新行为维护自身地位。基于此,提出如下假设:

H₁:工作场所地位正向影响员工越轨创新行为。

1.3 能力面子压力的中介作用

“面子”是一个根植于中国文化的社会心理建构,反映了人际交往过程中的社会取向性。在日常工作生活中,个体是否拥有面子取决于社会对其价值的评价,因此中国人对来自他人的社会性评价具有较高敏感性。在高度重视面子的社会文化中,面子不仅影响他人的认可及个体在人际关系网络中的社会地位,而且影响个人可能获得的一系列特权,因此面子也成为中国社会人际互动中最为微妙的元素^[34]。当员工在工作场所中无法满足其他组织成员期望时,员工便会从其他成员的负面反馈中承受面子压力。其中,能力面子压力作为一种与工作能力要求相关的面子压力类型,是指员工为获得其他组织成员认可以及在组织中享有较高地位需求时,而感知到可能失去面子或者丢掉面子的压力^[35]。在工作场所中,由地位暗示的个人能力与受人尊重的社会性评价会激发员工的社会取向性成就动机,由此形成的能力面子压力将激发其创造性努力。因此,能力面子压力很可能中介工作场所地位与员工越轨创新行为的关系。

从面子观的视角看,面子是指个体普遍期望获得社会尊重的一种公众形象。工作场所地位所隐含的对员工工作能力的要求会直接影响能力面子压力的形成^[34]。一方面,根据面子的戏剧理论,高工作场所地位员工会被其他组织成员推上“社会舞台”,扮演他们所期望的工作角色^[36]。此时,“演出”结果直接影响个体面子,而当高工作场所地位的员工无法成功满足其他成员期望与要求时,会导致其在随后的评价中无法获得他人认可与尊重,从而存在地位损失和“丢面子”的潜在威胁。另一方面,工作场所地位越高,员工的面子越大,导致高工作场所地位员工对“失去”这种高地位的优越感更加敏感^[37]。为了避免工作场所地位遭受损失,员工在工作中会表现得更加积极,最大限度展现自身能力和价值以促进工作绩效提升,此时员工的能力面子压力也越大。因此,在工作场所中,处于高地位水平的员工会面临更大的能力面子压力,他们需要时常关注那些可能威胁他们地位的事件并作出相应调整,从而避免地位损失和“丢面子”风险。基于此,提出如下假设:

H₂:工作场所地位正向影响员工能力面子压力。

进一步地,高工作场所地位员工在能力面子压力下可能采取更为积极和主动的行动,甚至是超常规的工作行为来争取其他组织成员的一致性良好评价。一方面,受能力面子压力的影响,员工希望通过努力展现自身能力以获得认可^[38]。因此,当组织成员致力于创新活动时,获得其他组织成员认可的内心需求导致高工作场所地位员工很难接受创意不被领导支持的结果。面对领导不支持其创新性想法时,受能力面子压力的影响,高工作场所地位员工很可能越过领导而坚持将自己的创意付诸实践,即表现出越轨创新行为。另一方面,高工作场所地位员工在能力面子压力的影响下,将进一步激发自身工作潜能,有效提升创造力^[39]。高创造力

员工往往具有较高成就动机,受动机驱使,具有提高任务挑战性的倾向和意愿、实现创新性想法的动机和偏好,从而也越易跨越传统道德情境边界,实施越轨创新行为^[10]。基于此,提出如下假设:

H₃:能力面子压力正向影响员工越轨创新行为。

综上所述,工作场所地位越高,意味着员工越需要实施符合其他组织成员期望的工作行为并展现相应能力以维持现有地位。并且,由工作场所地位带来的竞争优势也会促使高地位员工尝试各种办法以维护自身地位,从而提升员工能力面子压力。而能力面子压力增大又会带来员工展现自己积极参与工作行为的内在动机,进而促进越轨创新行为产生。基于此,提出如下假设:

H₄:能力面子压力在工作场所地位与员工越轨创新行为的关系间起中介作用。

1.4 地位关心水平的调节作用

地位关心水平是指个体对自身在工作场所中所处地位的关心程度,反映了个体地位相关信息将在多大程度上影响其心理状态和行为反应^[21]。研究发现,对地位信息较敏感的组织成员更关心自己在工作场所中的地位,并根据反馈及时调整自身行为以提升或维护地位。如胡琼晶等^[40]的实证研究表明,在不同地位关心水平下,地位对员工建言效能感的影响会有所差异,从而对其建言行为产生不同影响。这些研究在一定程度上表明,工作场所地位对个体心理状态和行为反应的作用会受到地位关心水平的影响。因此,员工工作场所地位对员工能力面子压力的影响也可能受到地位关心水平的作用。

具体来看,对于高地位关心水平的员工而言,他们会比其他组织成员更在意自身地位并将其作为自我评价的依据^[21]。当员工拥有较高工作场所地位时,他们更倾向将自身地位视为重要组织资源,从而努力避免地位损失风险,此时他们面临更大的能力面子压力。相反,当员工地位关心水平较低时,他们不在乎工作场所地位的得失,即便工作场所地位面临失去的风险,他们也不会采取策略来维护自身工作场所地位。因此,本研究认为在地位关心水平的影响下,工作场所地位越高的员工面临的能力面子压力越大,因此他们会竭尽所能防止地位损失并维护好自身地位。相反,对于那些地位关心水平较低的员工而言,由于工作场所地位并不是他们热衷的组织资源,因此他们不会花费时间和精力去维护工作场所地位,感受到的能力面子压力也相对较小。基于此,提出如下假设:

H₅:地位关心水平正向调节工作场所地位与员工能力面子压力关系。

进一步地,综合上述推论,工作场所地位会通过能力面子压力的中介作用影响员工越轨创新行为,而工作场所地位对员工能力面子压力的影响程度又会受到地位关心水平的正向调节,即地位关心水平越高,工作场所地位对员工能力面子压力的正向作用越强。因此,本文推测工作场所地位通过能力面子压力影响员工越轨创新行为的间接效应也会受到地位关心水平的正向调节作用,即地位关心水平越高,能力面子压力的间接效应越显著。据此,提出如下假设:

H₆:地位关心水平对工作场所地位通过能力面子压力影响员工越轨创新行为的间接效应具有正向调节作用。

综上,构建本研究理论模型,如图1所示。

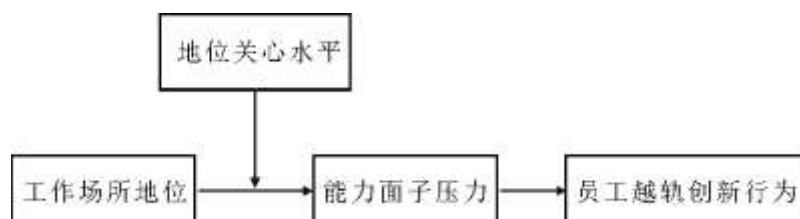


图 1 理论模型

2 研究设计与方法

2.1 研究样本

本研究对南昌、赣州、柳州和南宁等地的服务型企业、制造型企业以及建筑公司进行抽样调查。选取这些企业是基于两方面考虑:一方面,这些类型企业能够为员工实施创新提供诸多机会,为本研究提供了分析基础;另一方面,这些企业为应对日益激烈的竞争对员工创新提出了更高要求,从而可能促发越轨创新。为了尽量避免共同方法偏差问题对研究结果的影响,本文进行了纵向数据收集,调查时间从 2019 年 6 月至 2019 年 8 月,共进行 3 次问卷调查,前后间隔 1 个月。其中,第一次调查主要是对员工个人情况、工作场所地位以及地位关心水平等信息进行收集;第二次调查主要是对能力面子压力进行数据收集;第三次调查变量是员工越轨创新行为。为保证问卷有效性,按以下步骤进行调研:首先是与企业办公室或人力资源部门负责人联系,向他们说明本次调研目的;其次是与企业负责人确定参与问卷调查的员工,对他们进行编号以便追踪,并告知他们对本次调查结果会做到严格保密,在获得他们同意后开始展开问卷调查;最后是按照填答规律性、有无漏填以及是否出现前后矛盾答案等原则对问卷有效性进行检查和筛选,最终形成样本数据。

第一次调查在 6 月初进行,共发放问卷 450 份,有效回收问卷 416 份。第二次调查在 7 月初进行,主要针对第一次调查中的 416 名有效问卷填答者发放问卷,在进行有效性筛选以及去除因事不能参与调查的人员后,共回收有效问卷 383 份;第三次调查在 8 月初进行,由第二次调查中的 383 名有效问卷填答者进行填写,最终获得有效问卷 340 份,样本有效回收率为 75.56%。在这些成员中,男性成员占 56.47%,女性成员占 43.53%;25 岁以下占 12.06%,25~30 岁占 32.06%,31~40 岁占 44.71%,40 岁以上占 11.17%;教育程度为本科及以上学历占 70.88%;工作年限为 2 年以下占 16.18%,2~4 年占 47.35%,5~7 年占 32.35%,8 年及以上占 4.12%。以上信息反映出本研究调查对象具有一定代表性。

2.2 测量工具

本研究调查问卷共分为 5 个部分:工作场所地位量表、能力面子力量表、越轨创新行为量表、地位关心力量表以及控制变量。这些量表均为国内外已有成熟量表,除性别、年龄、教育程度和工作年限等基本资料题项外,其它研究变量量表均采用 Likert5 点计分法进行测量。研究变量测量量表具体内容如下:

(1)工作场所地位。采用 Djurdjevic 等^[20]编制的 5 题项量表,举例条目如“我在组织中有很高的地位”、“我在组织中的职位具有威信”等。该量表由企业员工进行自我评价,得分越高表示其在该组织中的地位越高。

(2)能力面子压力。采用常涛等^[18]编制的 4 题项量表,举例条目如“轻易妥协或是让步都可能被人质疑自己的工作能力”等。该量表由企业员工进行自我评价,得分越高表示其能力面子压力越大。

(3)越轨创新行为。采用 Criscuolo 等^[6]开发的 5 题项量表,举例条目如“我喜欢在从事的主要工作之外思考一些新创意”。该量表由企业员工进行自我评价,得分越高表明其越轨创新行为越多。

(4)地位关心水平。采用 Blader&Chen^[21]开发的 10 题项量表,举例条目如“我很关心与别人相比自己在组织中的地位如何”、“我渴望在组织中拥有高地位”等。该量表为企业员工自评价,得分越高表明该员工对自身地位的关心程度越高。

(5)控制变量。借鉴已有越轨创新行为的相关研究,将员工性别、年龄、教育程度以及工作年限等变量作为影响员工越轨创新行为的变量加以控制。

3 数据分析与结果

3.1 信度与效度分析

首先,为检验本研究变量的结构效度,对各量表进行验证性因子分析。由表 1 结果显示,各量表所有题项的标准化载荷系数均在 0.6 以上,介于 0.616~0.815 之间,表明结构效度良好。

其次,检验所有变量信度与收敛效度。分析结果显示,4 个变量的 Cronbach' s α 均大于 0.7,说明变量可靠性较高。在变量组合信度与收敛效度方面,分析结果显示,除工作场所地位的 AVE 值略低于 0.5 的建议参考值外(尚在可接受范围内),其它变量的 AVE 值均大于 0.5,并且所有变量的 CR 值均大于 0.8,表明 4 个变量的组合信度和收敛效度良好。

表 1 各题项标准化载荷系数

变量	题项	标准化系数
工作场所地位 (WS)	我在组织中有很高威信	0.695
	我在组织中有很高地位	0.754
	我在组织中拥有令人尊敬的职位	0.686
	我在组织中的职位具有威信	0.643
	我在组织中享有很高声望	0.657
能力面子压力 (CFS)	事情的进展和结果可以在一定程度上反映双方专业知识水平的差距	0.723
	轻易妥协或是让步都可能被人质疑自己的工作能力	0.725
	回避问题或表现出类似意图都意味着自己缺乏相应能力	0.762
	在处理矛盾和冲突的过程中落于下风将有损本人的专业形象	0.766
越轨创新行为 (CDB)	我能基于工作计划灵活安排工作任务,从而利于挖掘新的、潜在的、有价值的商业机会	0.790
	除了组织分配的任务外,我的工作计划让我没有更多时间去做其它工作	0.815
	我喜欢在从事的主要工作之外思考一些新创意	0.632
	我正在开展一些子项目,这使我能够接触一些新领域	0.662
地位关心水平 (CS)	我主动花费时间去开展一些非官方项目来丰富未来的官方项目	0.616
	我很关心与别人相比自己在组织中的地位	0.723
	我很在意在与他人的互动中我在组织中的地位是否受到挑战	0.752
	我不在乎别人对我在组织中地位的看法	0.764
	当我在组织中的地位受到挑战时,我会表现得非常消极	0.726
	我认为别人承认我的组织地位很重要	0.747

	在与他人的交往过程中,我努力维护自己的组织地位	0.704
	当他人对我在组织中的地位评价与我不同时,我会感到很沮丧	0.700
	他人承认我在组织中的地位对我来说很重要	0.764
	我渴望在组织中拥有高地位	0.705
	当我感到自己在组织中的地位很低时,我感觉非常糟糕	0.710

表 2 变量信度、效度及相关性系数

变量	Cronbach' α	CR	AVE	1	2	3	4
工作场所地位	0.816	0.818	0.473	0.688			
能力面子压力	0.832	0.832	0.554	0.231**	0.744		
越轨创新行为	0.829	0.832	0.501	0.373**	0.354**	0.708	
地位关心水平	0.919	0.919	0.533	0.249**	0.539**	0.369**	0.730

最后,为进一步检验变量区分效度,构建竞争模型,进行验证性因子分析。分析结果如表 3 所示,单因子模型拟合效果最差 ($\chi^2/df=6.147$, CFI=0.645, TLI=0.611, RMSEA=0.123, SRMR=0.116), 四因子模型拟合效果最佳 ($\chi^2/df=1.470$, CFI=0.968, TLI=0.965, RMSEA=0.037, SRMR=0.042), 并且四因子模型拟合效果的统计学意义显著优于其它嵌套模型,如四因子模型与单因子模型在 χ^2 上的差异具有显著的统计学意义 ($\Delta \chi^2=1187.372$, $\Delta df=6$, $p<0.001$), 表明 4 个变量的区分效度较好。

3.2 相关性分析

由表 2 可知,工作场所地位与员工越轨创新行为显著正相关 ($r=0.373$, $p<0.01$);工作场所地位与员工能力面子压力显著正相关 ($r=0.231$, $p<0.01$);员工能力面子压力与员工越轨创新行为显著正相关 ($r=0.354$, $p<0.01$);地位关心水平与员工能力面子压力显著正相关 ($r=0.539$, $p<0.01$)。相关性分析结果初步验证了本研究提出的假设。

表 3 验证性因子分析竞争模型

测量模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	$\Delta \chi^2 (\Delta df)$
四因子模型 (WS、CFS、CDB、CS)	361.623	246	1.470	0.968	0.965	0.037	0.042	
三因子模型 (WS+CFS、CDB、CS)	820.581	249	3.296	0.844	0.827	0.082	0.083	458.958*** (3)
二因子模型 (WS+CFS+CDB、CS)	1101.850	251	4.390	0.767	0.744	0.100	0.097	740.227*** (5)
单因子模型 (WS+CFS+CDB+CS)	1548.995	252	6.147	0.645	0.611	0.123	0.116	1187.372*** (6)

3.3 工作场所地位对员工越轨创新行为的作用关系检验

本研究采用结构方程模型检验工作场所地位与员工越轨创新行为的关系,结果如图 2 所示。从主效应直接作用模型的拟合指标看, $\chi^2/df=1.568<3$, CFI=0.966>0.9, TLI=0.959>0.9, RMSEA=0.041<0.08, SRMR=0.049<0.08, 各项拟合指标均在标准范围内,表明模型适配度较好。从路径系数看,由图 2 显示,在控制性别、年龄、教育程度以及工作年限等变量后,工作场所地位对员工越轨创新行为影响的标准化路径系数为 0.450($p<0.001$),假设 H_1 得到验证,这意味着员工在组织中拥有较高地位会促发员工越轨创新行为。

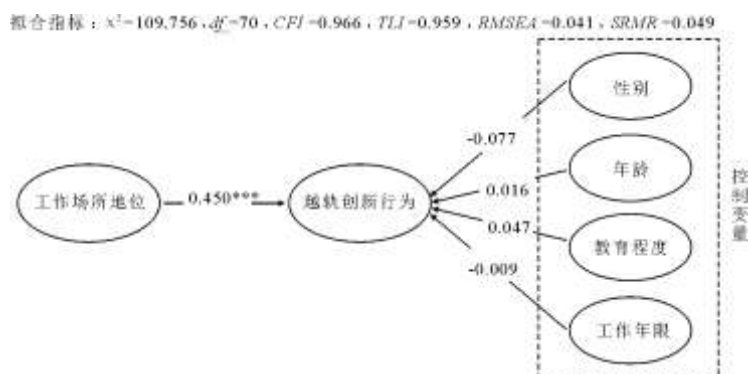


图 2 工作场所地位对越轨创新行为的影响路径系数

3.4 能力面子压力的中介作用检验

为更好地分析能力面子压力的中介作用,构建完全中介模型和部分中介模型进行对比分析,两个模型的各项拟合指标如表 4 所示。

通过表 4 可知,部分中介模型的各项拟合指标较完全中介模型更显著,并且两个模型显著不同 ($\Delta \chi^2(1)=32.798, p<0.001$),因此应选择部分中介模型进行中介作用分析。部分中介结构方程模型输出的标准化路径系数如表 5 所示。

根据表 5 可知,在控制了性别、年龄、教育程度和工作年限的影响后,工作场所地位对员工能力面子压力以及员工越轨创新行为的作用路径系数分别为 0.279($p<0.001$)、0.362($p<0.001$),但是工作场所地位对员工越轨创新行为的影响系数由 0.450($p<0.001$)下降为 0.362($p<0.001$),并且工作场所地位对能力面子压力的影响系数为 0.279($p<0.001$),能力面子压力对员工越轨创新行为的影响系数为 0.322($p<0.001$),假设 H_2 和假设 H_3 得到验证,从而可以判断员工能力面子压力的中介作用存在。因此,进一步运用 Bootstrap 法检验预测模型中能力面子压力的中介作用。重复抽样 5000 次的检验结果表明,工作场所地位通过能力面子压力对员工越轨创新行为的间接影响为 0.090($p<0.001$),并且在 95%水平下的置信区间为[0.045, 0.141],不包含 0,说明能力面子压力的间接效应达到显著性水平。因此,能力面子压力在工作场所地位与员工越轨创新行为的关系间具有部分中介作用,假设 H_4 成立。

表 4 模型拟合指数

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	$\Delta \chi^2(\Delta df)$
完全中介模型	197.540	127	1.555	0.959	0.952	0.040	0.074	-
部分中介模型	164.742	126	1.255	0.977	0.974	0.030	0.045	32.798*** (1)

表 5 能力面子压力的中介作用

效应关系	作用路径	Estimate	SE	95%的置信区间	显著性水平
直接效应	WS→CDB	0.362***	0.071	[0.223, 0.497]	显著
	WS→CFS	0.279***	0.064	[0.149, 0.401]	显著
	CFS→CDB	0.322***	0.060	[0.198, 0.435]	显著
间接效应	WS→CFS→CDB	0.090***	0.025	[0.045, 0.141]	显著

3.5 地位关心水平的调节作用检验

为探究地位关心水平对工作场所地位与员工能力面子压力关系的调节作用,采用 SPSS 中的 Process 程序进行抽样 5000 次的 Bootstrap 分析,置信区间为 95%。如表 6 所示,工作场所地位与地位关心水平的交互项系数为 0.114($p < 0.05$),说明地位关心水平在工作场所地位与员工能力面子压力间起正向调节作用。另外,简单斜率分析结果显示,当员工地位关心水平较低时,简单斜率值不显著($\beta = 0.049, p > 0.05$),而当员工地位关心水平较高时,简单斜率值显著($\beta = 0.239, p < 0.01$)。因此,假设 H₅ 得到支持。

为了进一步探讨地位关心水平调节作用的具体效应,本研究进行了 Johnson-Neyman 技术检验,进一步量化在不同地位关心水平下工作场所地位对员工能力面子压力的调节效应,并检验该调节效应的统计显著性,分析结果如图 3 所示。当地位关心水平超过 3.2 时,工作场所地位对员工能力面子压力的调节效应所在置信区间未包含 0,表明工作场所地位对员工能力面子压力具有显著正向影响;而当地位关心水平低于 3.2 时,调节效应所在的置信区间包含 0,说明此时工作场所地位对员工能力面子压力的影响效应不显著。这意味着当员工地位关心水平高于 3.2 时,工作场所地位会提升能力面子压力,而且地位关心水平越高,工作场所地位对员工能力面子压力的影响越大。

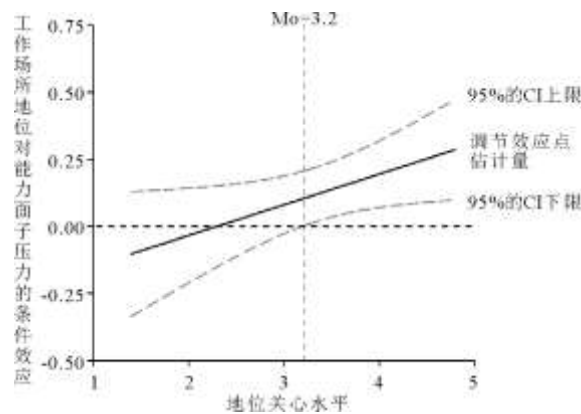


图 3 地位关心水平调节作用的边界条件

3.6 被调节的中介效应检验

为验证地位关心水平对能力面子压力中介效应的调节作用,进一步采用 SPSS 中的 Process 程序,选择 Mode17,进行 5000 次的 Bootstrap 法随机抽样检验,结果如表 7 所示。当员工地位关心水平较低时,工作场所地位通过能力面子压力影响员工越轨创新行为的间接效应值为 0.010,并且置信区间为[-0.016, 0.034],包括 0;当员工地位关心水平较高时,工作场所地位通过能力面子压力

影响员工越轨创新行为的间接效应值为 0.050, 置信区间为[0.019, 0.090], 不包括 0。两种情况下中介作用的差异显著, 表明当员工地位关心水平较高时, 工作场所地位通过能力面子压力对员工越轨创新行为的间接影响效应更显著。此外, 被调节的中介效应判定指标 INDEX 为 0.024, 置信区间也不包含 0, 进一步表明被调节的中介效应显著。因此, 地位关心水平对能力面子压力的中介效应具有调节作用, 假设 H₆ 成立。

4 研究结论与讨论

4.1 研究结论

本研究从面子观和地位观相整合的视角, 考察了工作场所地位对员工越轨创新行为的影响, 剖析了能力面子压力和地位关心水平在其中的作用。实证分析发现: 工作场所地位对员工的能力面子压力与越轨创新行为关系具有显著正向作用; 能力面子压力在工作场所地位与员工越轨创新行为之间起中介作用; 地位关心水平不仅正向调节了工作场所地位与员工能力面子压力的关系, 而且对能力面子压力的间接影响具有正向调节作用, 即地位关心水平越高, 工作场所地位对员工能力面子压力的正向作用越强, 并且工作场所地位通过能力面子压力影响员工越轨创新行为的间接效应越显著。

4.2 理论意义

首先, 研究发现工作场所地位对员工越轨创新行为具有显著正向影响, 拓展了员工越轨创新行为前因变量的研究。在以往的实证研究中, 学者们只是零星地对员工越轨创新行为的影响因素进行探讨, 忽视了一些重要的个体因素。为有效探索这些问题, 本研究从工作场所地位视角出发, 发现员工在工作场所中拥有的地位资源也是促发其敢于违背领导意愿、从事越轨创新活动的重要因素。该研究结论不仅响应了相关学者提出的从不同视角探究员工越轨创新行为形成机制的倡议^[7], 而且从实证角度证实了工作场所地位会显著提升员工越轨创新行为, 丰富和扩展了工作场所地位的研究成果, 推动了中国本土情境下地位影响结果研究的发展。

其次, 将能力面子压力纳入中介机制, 发现工作场所地位通过能力面子压力对员工越轨创新行为的间接影响, 揭示了工作场所地位与员工越轨创新行为之间的“黑箱”。以往研究主要从自我效能理论、资源保存理论和情感事件理论等视角探讨员工越轨创新行为的形成机制, 缺乏从基于本土文化理论的面子视角进行考察。本研究尝试从工作场所和员工能力面子压力视角进行分析, 考虑到中国人的“面子观”可能在工作场所地位对员工越轨创新行为的影响过程中具有重要作用, 证实了能力面子压力在工作场所地位与员工越轨创新行为间的传导作用。研究结论在一定程度上证实了工作场所地位与员工能力面子压力存在某种意义上的关联, 而这种关联又会对员工越轨创新行为产生促进作用, 进一步丰富和拓展了能力面子压力前因变量与结果变量的解释范围。

最后, 以往研究表明, 地位对个体心理状态和行为反应的影响会因地位关心水平不同而有所差异^[40]。这说明员工的地位关心水平在能力面子压力形成过程中具有重要作用。本研究从地位观的理论视角诠释了工作场所地位对能力面子压力的作用会受到地位关心水平的影响。实证结果发现, 地位关心水平不仅对工作场所地位与能力面子压力关系起显著正向调节作用, 而且对能力面子压力影响工作场所地位与员工越轨创新行为关系的间接效应起正向调节作用。该研究不仅进一步廓清了工作场所地位的理论边界, 而且从理论上澄清了工作场所地位在何种情境下更可能引发员工的能力面子压力和越轨创新行为, 这为后续相关研究奠定了重要理论基础。

4.3 实践意义

在大变革的时代背景下, 如何有效提升员工创新性以应对组织生存和发展困境, 是当下组织行为与人力资源管理领域的重要话题。越轨创新作为重要的职场主动创新行为, 其具有的双刃剑效应引起理论界和实践界的广泛关注。本研究从工作场所地位视

角出发,分析了工作场所地位如何通过员工能力面子压力进而对员工越轨创新行为产生作用。这对管理者把控组织内部越轨创新行为具有重要的管理启示。

首先,工作场所地位会诱发组织成员的越轨创新行为,因此组织管理者应注重对高工作场所地位员工的引导,避免出现过激的越轨创新行为。在当前的时代背景下,虽然组织需要企业员工主动参与创新工作,但这并不意味着员工可以从事过激的越轨创新活动。因此,组织管理者要转换思维,加强对员工的正确引导,并在组织内部建立良好创新氛围,在鼓励员工通过合法手段开展个性化创新的同时,及时甄别出对组织有利的越轨创新行为,保证越轨创新行为顺利转换为组织创新绩效,避免员工因越轨创新失败而给自身和组织带来负面影响。

其次,本研究证实了能力面子压力在工作场所地位与员工越轨创新行为间的中介作用。该结果启示组织管理者应该采取有效措施,发挥能力面子压力在工作场所中的积极作用。一方面各组织部门应重视工作场所地位对员工心理压力的影响,适时调整员工能力面子压力,从而避免出现过激越轨创新行为;另一方面加大对组织中“明星员工”的奖励和宣传力度,引导其他成员积极学习,满足成员获得他人认可的心理需求,从而有效激发能力面子压力的积极作用,引导他们通过正规手段和方式实施创造行为。

最后,工作场所地位对员工能力面子压力的影响受到个体地位关心水平的调节。这意味着组织管理者应考虑到地位激励效果会受到个体差异的影响,尤其是那些对地位极其关注的员工。管理者要有意识地进行主动沟通,了解他们内心真实需求,帮助他们采取更为合理的工作方式实现自身地位需求,有效赋能给员工,强化员工对工作的内在追求与动力,从而积极参与组织创新实践活动。

4.4 研究局限与展望

受主客观条件限制,本研究也存在一些局限性。首先,本研究样本仅来源于江西、广西等地的制造型企业和建筑业企业等,虽然这样做能够有效控制行业因素的影响,但会导致研究效度不够。因此,未来研究应该进一步扩展调查范围,从而确保研究结论的普适性;其次,本研究虽然采用多时点方式进行问卷收集,但问卷填写仍为同一主体,这可能会增强变量相关性。因此,未来研究可以进行多时点配对问卷调查,以更加精确地衡量变量关系;最后,本研究仅从工作场所中的能力面子压力和地位关心水平两个视角探讨了工作场所地位对员工越轨创新行为的作用机制与边界条件,未来研究可从其它视角切入,更为全面地解释工作场所地位对员工越轨创新行为的影响机制。

参考文献:

[1]MILLER D,LE BRETON-MILLER I.Sources of entrepreneurial courage and imagination:three perspectives,three contexts[J].Entrepreneurship Theory and Practice,2017,41(5):667-675.

[2]KURATKO D F,MONTAGNO R V,HORNSBY J S.Developing an intrapreneurial assessment instrument for an effective corporate entrepreneurial environment[J].Strategic Management Journal,1990,11(1):49-58.

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

[4]WIKLUND J,YU W,PATZELT H.Impulsivity and entrepreneurial action[J].Academy of Management Perspectives,2018,32(3):379-403.

[5]LIN B, MAINEMELIS C, KARK R. Leaders responses to creative deviance:differential effects on subsequent creative

deviance and creative performance[J]. *The Leadership Quarterly*, 2016, 27(4):537-556.

[6] CRISCUOLO P, SALTER A, WAL A L J T. Going underground: bootlegging and individual innovative performance[J]. *Organization Science*, 2014, 25(5):1287-1305.

[7] 王弘钰, 崔智淞, 邹纯龙, 等. 忠诚还是叛逆? 中国组织情境下的员工越轨创新行为[J]. *心理科学进展*, 2019, 27(6):975-989.

[8] TENZER H, YANG P. Personality, values, or attitudes? individual-level antecedents to creative deviance[J]. *International Journal of Innovation Management*, 2019, 23(2):1950009.

[9] AUGSDORFER P. Managing the unmanageable[J]. *Research Technology Management*, 2008, 51(4):41-47.

[10] 杨刚, 宋建敏, 纪谱华. 员工创造力与越轨创新: 心理特权和道德推脱视角[J]. *科技进步与对策*, 2019, 36(7):115-122.

[11] 杨剑钊, 李晓娣. 前摄型人格对越轨创新绩效作用路径研究——创新催化的中介作用及变革型领导行为的调节作用[J]. *预测*, 2019, 38(4):17-23.

[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] CHEN Y R, PETERSON R S, PHILLIPS D J, et al. Introduction to the special issue: bringing status to the table—attaining, maintaining, and experiencing status in organizations and markets[J]. *Organization Science*, 2012, 23(2):299-307.

[14] 于维娜, 樊耘, 马贵梅, 等. 知识型企业中地位与创新的关系研究——以风险承担、创新支持为机理[J]. *科学学与科学技术管理*, 2016, 37(1):80-94.

[15] 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.

[16] 朱瑞玲. “面子”压力及其因应行为[A]. 杨国枢, 黄光国. 中国人的心理与行为[M]. 中国台北: 桂冠图书公司, 1989: 177-212.

[17] 刘德鹏, 郑雅琴, 贾良定, 等. 团队成员地位动态变化研究述评与展望[J]. *外国经济与管理*, 2019, 41(8):58-72.

[18] 常涛, 刘智强, 王艳子. 绩效薪酬对员工创造力的影响研究: 面子压力的中介作用[J]. *科学学与科学技术管理*, 2014, 35(9):171-180.

[19] HO D Y. On the concept of face[J]. *American Journal of Sociology*, 1976, 81(4):867-884.

[20] 时雨, 刘聪, 刘晓倩, 等. 工作压力的研究概况[J]. *经济与管理研究*, 2009, 30(4):101-107.

[21] BLADER S L, CHEN Y R. What influences how higher-status people respond to lower-status others? effects of

procedural fairness, outcome favorability, and concerns about status[J]. *Organization Science*, 2011, 22(4):1040-1060.

[22] 王是业, 杜国臣. 战略管理研究中的组织地位: 内涵、演进和影响[J]. *外国经济与管理*, 2015, 37(5):65-74.

[23] PIAZZA A, CASTELLUCCI F. Status in organization and management theory[J]. *Journal of Management*, 2014, 40(1):287-315.

[24] PERRETTI F, NEGRO G. Filling empty seats: how status and organizational hierarchies affect exploration versus exploitation in team design[J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(4):759-777.

[25] MAGEE J C, GALINSKY A D. Social hierarchy: the self-reinforcing nature of power and status[J]. *Academy of Management Annals*, 2008, 2(1):351-398.

[26] DJURDJEVIC E, STOVERINK A C, KLOTZ A C, et al. Workplace status: the development and validation of a scale[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(7):1124-1147.

[27] 王弘钰, 邹纯龙, 崔智淞. 差序式领导对员工越轨创新行为的影响: 一个有调节的中介模型[J]. *科技进步与对策*, 2018, 35(9):131-137.

[28] 邓传军, 刘智强, 王凤娟. 非正式地位、错误管理文化与员工创新行为选择[J]. *管理评论*, 2017, 29(4):154-162.

[29] ANDERSON C, BRION S, MOORE D A, et al. A status-enhancement account of overconfidence[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2012, 103(4):718-735.

[30] BERCOVITZ J, FELDMAN M. Academic entrepreneurs: organizational change at the individual level[J]. *Organization Science*, 2008, 19(1):69-89.

[31] BUNDERSON J S. Recognizing and utilizing expertise in work groups: a status characteristics perspective[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2003, 48(4):557-591.

[32] MARR J C, THAU S. Falling from great (and not-so-great) heights: how initial status position influences performance after status loss[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(1):223-248.

[33] LOUNT R B, DOYLE S P, BRION S, et al. Only when others are watching: the contingent efforts of high status group members[J]. *Management Science*, 2019, 65(7):3382-3397.

[34] ZHANG X A, CAO Q, GRIGORIOU N. Consciousness of social face: the development and validation of a scale measuring desire to gain face versus fear of losing face[J]. *Journal of Social Psychology*, 2011, 151(2):129-149.

[35] 马蓓, 胡蓓, 侯宇. 资质过高感对员工创造力的 U 型影响——能力面子压力的中介作用[J]. *南开管理评论*, 2018, 21(5):150-161.

[36] GOFFMAN E. On face-work: an analysis of ritual elements in social interaction[J]. *Journal for the Study of*

interpersonal Processes, 1995, 18(3):213-231.

[37]TVERSKY K A.Prospect theory:an analysis of decision under risk[J].Econometrica,1979,47(2):263-292.

[38]王轶楠.从东西方文化的差异分析面子与自尊的关系[J].社会心理科学,2006,21(2):102-108.

[39]李召敏,赵曙明.面子视角下组织期望贡献与员工创造力关系研究[J].管理学报,2018,15(12):1799-1809.

[40]胡琼晶,杨时羽,秦昕,等.非正式地位能否促进建言行为——基于地位特征理论的探讨[J].管理学季刊,2016,1(3):60-80.