

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20200203.302

“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？

肖志明

(福建江夏学院工商管理学院,福建福州350108)

摘要: 远程岗位为员工实施越轨创新行为提供了独特的条件,但远程岗位影响员工越轨创新行为的作用机制和边界条件尚不明确。本研究基于假设检验模型和对231名远程员工两期的调研数据,探讨了远程岗位对员工越轨创新行为的影响机理。结果表明:远程岗位通过工作自主性的中介作用影响员工越轨创新行为,而工作自主性中介传导效应的强弱又依赖于创造性效能感和组织承诺这两个个体特征因素;当创造性效能感和组织承诺较低时,远程岗位组织隔离借由工作自主性对员工越轨创新行为的间接影响不显著。本研究的结论回答了远程岗位自主性工作环境是带来员工“破坏性”越轨生产行为还是“建设性”越轨创新行为这一争议性问题,也为互联网时代远程员工创新管理提供了有益的理论探索和实践启示。

关键词: 远程岗位;组织隔离;工作自主性;越轨创新行为;创造性效能感;组织承诺

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2020)04-0036-12

一、引言

员工创造力在提升组织竞争力、实现组织可持续发展中起着基础作用。因此,在追求和拓展组织目标的过程中,员工有效的创新行为成为组织中最“受欢迎”的行为之一(Naotunna和Zhou,2018)。然而,传统组织在鼓励员工创造性方面的努力与在推动员工创新行为方面的努力并不一致。虽然传统组织规范化的管理能够有效提高运行效率,但僵化的层级结构、例行的公事流程、严格的监督管理、事必躬亲的汇报却成为员工创新行为的阻碍,极大地削弱了员工的创造性和灵活性,一旦员工创新意愿与团队或领导不一致,创新行为将受到阻碍(van Knippenberg和Sleebos,2006)。“有创意”的员工经常会遇到经理们要求他们停止一个新想法的挫折,因为创新行为挑战了既定的惯例,结果充满不确定性,是一种风险尝试(Criscuolo等,2014);同时,创新变革行为需要花费时间、消耗稀缺的组织资源,若创新失败,会面临组织压力和人际压力。正因为主动创新行为在传统组织中具有风险性和压力性,员工在预期实施创新行

收稿日期:2019-09-18

基金项目:国家自然科学基金青年项目(71702059);福建省社会科学规划项目(FJ2019B089);福建江夏学院国家基金培育项目(JXS2019003)

作者简介:肖志明(1976—),男,福建江夏学院工商管理学院副教授(通讯作者,172284230@qq.com)。

为将与组织制度发生冲突或得不到组织支持时,会采取规避组织与人际压力,甚至违反上级管理命令的非正式途径,继续研究新想法、实施创新活动,即采用行为越轨的方式进行创新(Mainemelis,2010)。

与此同时,为了避免传统组织的弊端,随着互联网通信技术的迅猛发展,越来越多的创新型企业开始普及远程办公模式。远程岗位办公的一个关键特征是,远程员工远离组织和同事,独自在异地或家里办公,在时间和地点维度上与中心组织存在物理隔离。远程岗位办公从根本上改变了传统员工一起共事的工作环境(Maruyama和Tietze,2012)。与组织隔离的远程岗位工作模式,减少了工作过程中的直接监督和同事干扰,为远程员工提供了自由的工作空间优势,这些都是促进员工越轨创新行为的重要环境因素(Baines,2002)。但是同时,也有学者指出,远程岗位削弱了对员工的直接监督管理,易引发远程员工“破坏性”越轨生产行为(缺勤、偷懒、迟到等行为),影响工作绩效(Kanuka等,2008)。创新行为是多种因素共同作用的结果,相较于传统岗位,远程岗位是否真的更有利于员工越轨创新行为呢?当前在远程岗位普及的趋势下,出乎意料的,却没有研究对远程岗位与员工越轨创新行为之间的关系进行验证。本研究将围绕远程岗位与员工越轨创新行为之间的关系和影响机制展开探讨,以填补互联网时代远程员工组织管理和创新管理研究的空白。

远程员工与中心组织的隔离,以及这种组织隔离所创造的工作自主性环境,减轻了员工越轨创新行为的组织约束力和人际压力,应有助于促进远程员工的越轨创新行为。本研究将在探讨远程岗位组织隔离与员工越轨创新行为之间关系的基础上,检验工作自主性在其中的中介传导效应。此外,越轨创新行为具有挑战现状和改善绩效导向等特点,对创新行为个体相关的能力素质与认知意识具有一定要求,因此远程岗位对员工越轨创新行为的影响很可能存在一些特殊的边界条件。本研究聚焦于创造性效能感和组织承诺这两个与上述越轨创新行为特点紧密联系的因素,以期尽可能全面地揭示远程员工个体特征因素对“远程岗位组织隔离—工作自主性—越轨创新”这一中介过程的权变影响机制,同时也增强研究的情境化特征。

本研究的主要贡献有三点:第一,通过探索远程岗位组织隔离与员工越轨创新行为之间的关系,丰富了互联网时代远程员工管理与创新管理的理论研究。第二,通过考察工作自主性在远程岗位组织隔离与员工越轨创新行为之间关系中的中介作用,为探索远程岗位是否有利于促进员工越轨创新行为提供了一个有价值的理论解释视角。第三,通过检验创造性效能感和组织承诺这两个个体特征因素的调节效应,为远程岗位组织隔离通过工作自主性作用于员工“建设性”越轨创新行为这一过程确立了重要的影响边界条件,也为远程员工管理和组织创新管理实践提供了有价值的借鉴。

二、理论基础与研究假设

(一)远程岗位组织隔离、工作自主性与越轨创新行为

远程岗位办公一个关键的环境特征是在时间和地点维度上是与组织隔离的,如在家里、咖啡店、机场、酒店、外地项目中远程办公的员工远离同事和组织进行工作。本研究把远程岗位组织隔离定义为远程员工在不与中心办公室组织成员共事的异地办公环境工作中,无法正常以传统典型的组织行为方式参与组织活动和交流,导致同事、管理层与其直接互动接触监督程度降低(肖志明,2019)。

工作自主性是指员工对其工作任务进行控制、过程安排和工作方式选择的自由与权力大小(Cordery等,2010),是指员工能够在多大程度上决定完成任务的速度、顺序和方法(Morgeson等,2005)。远程岗位组织隔离给予远程员工宽松的组织监管办公环境,以及比传统

岗位员工更大的工作自主权(Cooper和Kurland, 2002)。在传统集中办公环境下,员工工作过程经常会遭遇到同事和领导的意外影响和干预;而远程岗位组织隔离的工作模式使得员工拥有更大的工作自由空间,能更好地规避组织成员和领导的影响,能自由地安排工作时间与工作进度(Gajendran等, 2015)。尽管远程岗位的上级组织也希望能够紧密监督远程员工,但由于远程员工远离中心组织,组织无法运用传统方式对其进行直接监督管理。因此,很多企业组织对远程岗位强化结果导向管理,弱化过程导向考核,即导致在同样存在岗位任务目标和截止日期的情况下,远程员工会有更多的工作自主裁量权和支配权感知(齐昕等, 2017)。远程岗位组织隔离还能够使远程员工远离“办公室政治”,从而降低同事间非组织规范的影响控制,使得远程员工能够更好地依据自己的意愿进行工作规划。基于以上论述,可以提出如下假设:

H1: 远程岗位组织隔离对远程员工的工作自主性具有正向影响。

自主性是创造力的重要刺激因素,尤其是当员工从事复杂性工作时,自主性对创造力至关重要(Wang和Cheng, 2010)。在缺乏自主性的组织中,员工的创造性想法和行为可能会在客观上被抑制(Hornung和Rousseau, 2007),同时严密的管理流程与层级审批制度,甚至使员工缺乏挑战惯例与越轨创新的机会,员工更愿意按既定程序按部就班地完成工作。相反,Volmer等(2012)研究发现,在工作自主性较高的组织中,员工能够自由选择工作方法,自由安排工作过程和资源,这容易促使他们在上级领导不知情的情况下,打破工作常规,尝试开发新思路、使用新方法、表现独创性。其后的文献研究也都证实工作自主性对个体越轨创新行为影响显著(Rajib等, 2016; 刘博等, 2018),但以往关于工作自主性的研究大多从组织规范影响的视角展开深入的探讨,却忽视了组织环境层面变量的影响。有些传统岗位虽因组织制度规范宽松、工作自主性较高等原因能够促进员工越轨创新行为的发生,却仍然受到与同事和领导“面对面”接触等组织气氛和人际压力的影响(Lin等, 2016),传统岗位员工的越轨创新行为常会因个体无法承受巨大的隐性心理压力而“半路流产”(王弘钰等, 2019)。

相较于传统岗位,远程岗位工作自主性环境具有人际关系影响小的特征。远程岗位由于远离中心组织,缺乏直接监督管理,缺少与同事和领导“面对面”接触的机会(肖志明, 2019),远离“办公室政治”,因此减少了人际氛围与组织气氛对员工越轨创新行为的影响,减轻了远程员工在越轨创新过程中的心理紧张感和人际压力感。因此,远程员工在其创新想法被上级否定后,更容易通过非正式途径打破常规,运用新想法、新思路,这些特点与越轨创新的形成要素及工作环境高度吻合。所以,工作自主性对远程岗位组织隔离环境下远程岗位员工越轨创新行为的正向影响作用可能比对传统岗位员工更突出。基于上述分析,本研究提出如下假设:

H2a: 工作自主性对远程员工越轨创新行为具有正向影响;

H2b: 远程岗位组织隔离通过工作自主性的中介作用,正向影响远程员工越轨创新行为。

(二)创造性效能感与越轨创新行为

人们对自己能力的判断和认知在个体行为的自我调节系统中起主要作用,自我效能感作为自我调节机制在个体行为变化中发挥着至关重要的作用。自我效能感是人们对自身能力的整体知觉或信念,它决定个体某一行为的初始决策以及面对挫折时的坚持性。高度不确定和复杂的创造性旅程更需要坚定的信念,Tierney等(1999)将一般自我效能感和创造力进行了整合,验证了创造性自我效能感的建构,提出创造性效能感是个体相信自身有能力产生创造性结果的信念强度。创造性效能感是员工参与创新行为时表现出的特定自我效能感,相对于一般自我效能感,更能预测与创造力相关的行为结果(Grosser等, 2017)。创造性效能感被认为是滋养创造力的首要因素,是影响员工创新行为选择和实施的重要变量(Richter等, 2012)。

当员工有较高的创造性效能感时,他们对自己实施创新行为的能力更有信心,更愿意迎接挑战进行创新变革,并且认为这种创新变革的努力是有意义的,会坚定不移地专注于创新目标。因此,在较高水平的创造性效能感下,工作自主性感知很可能会被作为创新的重要驱动力,即创造性效能感有助于推动具有工作自主性的员工实施越轨创新行为。相反,当员工创造性效能感较低时,他们会怀疑自己实施创新行为的能力,容易向创新过程中遇到的种种困难屈服,对创新的意义感知也会较低,因此,创造性效能感低的员工即使拥有较高的工作自主性,进行越轨创新的内心驱动力也较小,他们做出越轨创新行为的可能性也较小。据此,本研究提出如下假设:

H3:创造性效能感调节工作自主性与越轨创新行为之间的关系。远程员工创造性效能感越高,工作自主性对越轨创新行为的正向影响越强,反之则越弱。

(三)组织承诺与越轨创新行为

员工的工作态度和价值观是影响员工工作行为选择的重要因素,而组织承诺正是对员工工作态度和选择产生显著影响的重要变量(Hartmann和Bambacas,2000)。Meyer和Allen(1984)将组织承诺定义为员工主体对组织目标和价值观所产生的认同、情感和信念,以及与之相应的遵守规范、承担责任和履行义务的自觉态度,并将组织承诺分为情感承诺、持续承诺和规范承诺。凌文铨等(2001)则在Meyer和Allen的理论的基础上将中国企业员工的组织承诺分为情感承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺和机会承诺。Eisenberger等(2010)进一步指出组织承诺为员工创造了一种内心责任感,使员工更关心组织并尽力帮助其实现目标。组织承诺是员工和组织目标之间一个至关重要的纽带,意味着员工在价值观、目标愿景等主观层面与组织匹配程度较高(王雁飞等,2014)。

以往的研究结论证实组织承诺对员工的责任感知和工作行为具有显著的影响,然而组织承诺的文献研究时间较早,研究对象偏重于传统岗位员工,鲜见针对互联网时代远程岗位员工的研究;但可预测组织承诺对缺乏直接监督的远程员工的工作态度和选择将具有重要的调节影响作用。首先,高组织承诺的员工比低组织承诺的员工更能感受到对组织紧密的归属感,对组织有更深的情感依赖性和认同感。在无人监管、高自主性的远程岗位工作环境下,高组织承诺的员工不容易做出违背组织目标的行为选择,很少无所事事和故意偷懒,会在责任感知的激发下采取更有效的工作方法来完成本职工作(Taskin和Bridoux,2010),并且更愿意主动做出有利于组织的角色外行为(Chun Hui等,2015),如组织公民行为和角色外创新行为。也就是说,组织承诺有助于促进工作自主性高的远程员工的越轨创新行为。其次,越轨创新意味着挑战组织规则和工作惯例,意味着风险和责任(田晓明和李锐,2015)。远程员工由于远离中心组织,完成任务过程中的表现和努力很难被组织观察到,如果远程员工的组织承诺低,对组织目标、组织情感、组织责任感知不够,他们就会怀疑挑战工作惯例进行创新变革的意义和必要性,进而创造性解决问题的意愿和努力大打折扣,即员工组织承诺的差异可能会导致工作自主性作用于越轨创新行为效果的差异。基于以上分析,本文提出以下假设:

H4:组织承诺调节工作自主性与越轨创新行为之间的关系。远程员工组织承诺越高,工作自主性对越轨创新行为的正向影响越强,反之则越弱。

综合上述理论基础与假设,本研究的理论模型如图1所示。

三、研究设计

(一)样本与数据收集

本研究采用问卷调查法,样本来自总部位于福建省的25家企业,其中大部分是我们研究远

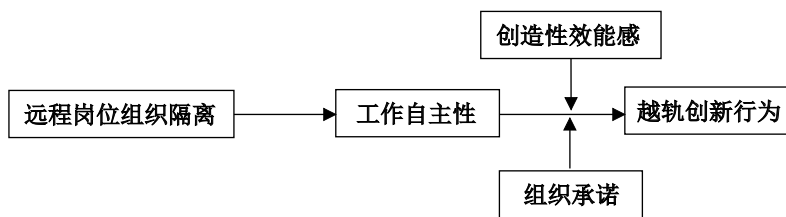


图1 本研究的理论模型

程组织管理课题经常联系的企业。这些企业有多种远程工作岗位,包括在家办公、外地项目服务办公、在客户公司驻场办公、在异地办事处办公、出差在酒店办公等。

为避免潜在共同方法偏差的影响,我们以时间间隔的方式进行数据的收集,即对本研究涉及的变量分两次进行调查。第一次调查人口统计学信息、远程岗位组织隔离程度、工作自主性。间隔三个月后进行第二次调查,调查的内容为人口统计学信息、创造性效能感、组织承诺和越轨创新行为。问卷以电子邮件方式发送给不同岗位的远程员工(如质检、设计、营销、售后和技术服务等岗位)。调查问卷附带说明信,向被调查者说明调查参与是自愿的,调查数据仅供研究使用,不泄露任何个人信息。第一次和第二次调查各发送问卷298份,第一次回收有效问卷257份,第二次最终获得与第一次配对的有效问卷231份,有效问卷回收率为77.5%。

其中参加问卷回答的男性员工占64.2%,女性员工占35.8%;按年龄划分,20—29岁占39.1%,30—39岁占52.3%,说明远程办公以年轻员工为主;按学历划分,专科学历占26.4%,本科学历占48.6%,硕士及以上学历占16.1%;本单位工作年限3年以下的占31.7%,3年以上的占68.3%;管理者占27.2%,非管理者占72.8%。

(二)变量测量及检验

1. 远程岗位组织隔离。远程岗位组织隔离的衡量指标为员工在组织中心办公室以外工作的时间程度,是员工在这样组织隔离的环境中工作所花费的时间占全部工作时间的百分比,幅度从没有在组织隔离环境中花费工作时间(0%)到组织隔离环境中花费所有工作时间(100%)。具体来说,问受访者,“平均而言,你在组织隔离的环境中,远离组织、上司和同事工作的时间占总工作时间的百分比是多少”。这一指标值越高表明组织隔离程度越高。平均而言,受访者报告他们在组织隔离环境中的工作时间占61.2%(SD=30.7%,范围0%—100%)。

2. 工作自主性。本研究采用Morgeson和Humphrey(2006)开发的工作自主性量表,共包含6个测量题项,如“工作岗位的内容和性质使我可以独立思考和行动”“我可以自由控制工作进程”等。采用Likert 5点反应量表(1代表完全不同意,5代表完全同意)进行回答,该量表的Cronbach's α 值为0.791。

3. 越轨创新行为。采用Crisuolo等(2014)开发的越轨创新行为量表,共包含5个测量题项,如“我喜欢在所从事的主要工作之外思考新的创意”“即使某些创意无法得到上级认可,我也会继续完善它们”“我会尝试花费时间去开展一些非组织要求的项目来丰富未来的组织项目”等。采用Likert 5点反应量表进行回答,该量表的Cronbach's α 值为0.825。

4. 创造性效能感。本文采用Tierney等(1999)编制的量表,共包含4个测量题项,如“我对自己创造性解决问题的能力充满信心”。采用Likert 5点反应量表进行回答,该量表的Cronbach's α 值为0.83。

5. 组织承诺。本研究采用Meyer和Allen(1984)编制的三维量表,包含18个题项,如“我很认同所属组织的目标和价值观”“我很乐意长时间在本单位工作下去”。采用Likert 5点反应量表进行回答,该量表的Cronbach's α 系数为0.89。

6. 控制变量。参照以前的越轨创新相关研究,选取人口统计学变量中的性别、年龄、学历、工作年限和岗位职级作为控制变量。

在潜变量的信度上,各变量量表的Cronbach's α 值都在0.79以上,且量表各测量题项的因子载荷及累计方差解释率都处于可接受的范围,说明量表具有好的内部一致性。采用Harman单因素检测潜变量的共同方法偏差,对各要素所涉及的问题进行因子分析,结果显示,未旋转时得到的第一个主成分占19.05%,说明不存在严重的共同方法偏差问题。

四、研究分析与结果

(一) 变量区分效度分析

本研究运用AMOS 19.0对5个研究变量进行验证性因子分析,来检验潜变量的区分效度和建构效度。结果显示,五因子模型各项拟合度指标均优于其他模型,各指标均较理想,说明五因子模型是可以接受的最佳模型。五因子模型下所有项目载荷及T值均达到显著水平($p < 0.05$),表明各构念具有较好的聚合效度。此外,表1显示各量表的区分效度良好。

表1 验证性因子分析结果

模型	χ^2/df	NNFI	CFI	RMSEA	模型	χ^2/df	NNFI	CFI	RMSEA
单因子模型	10.32	0.52	0.56	0.14	二因子模型	8.62	0.64	0.67	0.11
三因子模型	6.13	0.79	0.82	0.08	四因子模型	4.27	0.89	0.91	0.06
五因子模型	1.94	0.94	0.96	0.05					

注:单因子模型:将5个变量合为一个因子;二因子模型:将组织隔离、工作自主性、创造性效能感和组织承诺4个变量合并;三因子模型:将组织隔离与工作自主性2个变量合并,将创造性效能感和组织承诺2个变量合并;四因子模型:将组织隔离与工作自主性2个变量合并;五因子模型为假设模型。

(二) 描述性统计与相关分析

表2显示了各变量的描述性统计分析结果(均值、标准差和相关系数)。在自变量、中介变量和结果变量的关系上,远程岗位组织隔离与工作自主性($r=0.48, p < 0.01$)、越轨创新行为($r=0.27, p < 0.01$)均呈显著正相关关系;工作自主性与越轨创新行为也显著正相关($r=0.29, p < 0.01$)。可见,这些分析结果与上文研究提出的假设基本一致。

表2 各变量的相关系数和均值、标准差

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 性别	1									
2. 年龄	0.08	1								
3. 学历	-0.11	0.02	1							
4. 工作年限	-0.04	0.32**	-0.11	1						
5. 岗位职级	-0.05	0.29**	0.23*	0.35**	1					
6. 组织隔离	-0.08	-0.04	0.02	-0.05	-0.01	1				
7. 工作自主性	-0.02	-0.19	-0.07	0.04	0.09	0.48**	(0.79)			
8. 创造性效能感	-0.11	-0.02	0.08*	0.09	0.02	0.13	0.12	(0.83)		
9. 组织承诺	0.09	0.06	0.04	0.01	0.13*	0.11	0.03	0.08	(0.89)	
10. 越轨创新行为	-0.13	0.09	0.13**	0.11	0.22**	0.27**	0.29**	0.32**	0.24**	(0.83)
平均值	0.27	33.19	2.21	0.705	3.54	0.61	4.16	3.26	3.31	4.09
标准差	0.47	0.82	0.57	1.02	0.87	0.31	0.97	1.15	1.67	1.23

注: *、**分别表示 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 。括号中的数字为该变量的系数。

(三) 假设检验

本研究对相关变量进行中心化处理后,通过采用SPSS 22.0进行层级回归分析,验证远程

岗位组织隔离对工作自主性、工作自主性对越轨创新行为的直接影响,以及创造性效能感和组织承诺在此过程中的调节作用。结果如表3模型2所示,在控制了人口统计学变量后,远程岗位组织隔离对工作自主性具有显著的正向影响($\beta=0.521, p<0.01$),假设1得到支持。由模型5可以看出,工作自主性对越轨创新行为的影响也正向显著($\beta=0.288, p<0.01$),假设2a成立。以上假设成立表明,远程岗位组织隔离可能通过工作自主性对越轨创新行为产生间接效应。

表3 回归分析结果

	工作自主性			越轨创新行为			
	模型1	模型2 假设1	模型3	模型4	模型5 假设2	模型6 假设3	模型7 假设4
控制变量							
性别	-0.031	-0.024	-0.011	0.015	0.026	-0.010	0.019
年龄	0.001	0.001	-0.001	-0.008	0.103	-0.005	0.023
学历	0.072*	0.063	0.042*	0.059	0.263	1.422**	0.083
工作年限	0.066	0.031	0.055	0.131	0.002	0.074	0.182*
岗位职级	0.154	0.194	0.069*	-0.086	-0.067	-0.077	-0.153
自变量							
组织隔离		0.521**		0.387**	0.213	0.186	0.235
中介变量							
工作自主性					0.288**	0.215**	0.211**
调节变量							
创造性效能感						0.376**	
组织承诺							0.223**
交互项							
工作自主性×创造性效能感						0.177*	
工作自主性×组织承诺							0.206**
R ²	0.204	0.315	0.185	0.326	0.584	0.437	0.628
ΔR^2	0.02	0.103	0.012	0.151	0.283	0.095	0.207
F	3.138**	6.039**	2.742	17.566**	9.641**	21.084**	19.539**

注:表内是标准的 β 系数值,*、**分别表示 $p<0.05$ 、 $p<0.01$ 。

在远程岗位组织隔离通过工作自主性对员工越轨创新行为产生影响的中介效应检验上,本研究采用了两种方法。首先,采用Baron和Kenny(1986)提出的中介效应回归检验方法。第一步,验证组织隔离对越轨创新行为的影响,从模型4($\beta=0.387, p<0.01$)可以看出两变量间有显著的正向影响关系。第二步,上述模型2($\beta=0.521, p<0.01$)已验证远程岗位组织隔离与工作自主性之间存在显著相关关系。最后一步,评估工作自主性在远程岗位组织隔离与越轨创新行为关系中的中介作用。如表3所示,当工作自主性变量与远程岗位组织隔离同时进入模型5时,远程岗位组织隔离对越轨创新行为的主效应消失,统计预测值无显著性意义($p>0.05$),说明工作自主性在这一过程中起到了完全中介作用。其次,为了明确工作自主性中介效应的显著性,进一步采用Bootstrap方法进行间接中介效应检验。通过2 000个Bootstrap反复抽出的样本所导出的“偏差校正置信区间”可以发现,在95%置信区间内,远程岗位组织隔离通过工作自主性作用于越轨创新行为的间接中介效应显著[0.133;95%CI(0.035, 0.286)],假设2b成立。

关于假设3和假设4被调节的中介效应的检验,如表3所示,回归模型中工作自主性与创造性效能感的交互作用对越轨创新行为的影响(模型6: $\beta=0.177, p<0.01$),以及工作自主性与组织承诺的交互作用对越轨创新行为的影响(模型7: $\beta=0.206, p<0.01$),均达到了显著水平。为了进一步明确上述调节效应的形态是否如假设3和假设4所预期的那样,本研究接着以调节变

量(创造性效能感和组织承诺)的均值加减一个标准差为分组标准,分别在高创造性效能感(+1 SD)和低创造性效能感(-1 SD)情况下,对工作自主性与越轨创新行为关系中的调节作用绘制调节效应图(参见图2);在高组织承诺(+1 SD)和低组织承诺(-1 SD)情况下,对工作自主性与越轨创新行为关系中的调节作用绘制调节效应图(参见图3)。如图2所示,当创造性效能感较高时,工作自主性对越轨创新行为具有正向促进作用;而当创造性效能感较低时,这种显著正向作用便不明显(斜率平缓)。如图3所示,当组织承诺水平较高时,工作自主性对越轨创新行为具有很强的正向作用;而当组织承诺水平较低时,这种显著正向作用便不存在甚至变为负向影响(斜率向下倾斜)。

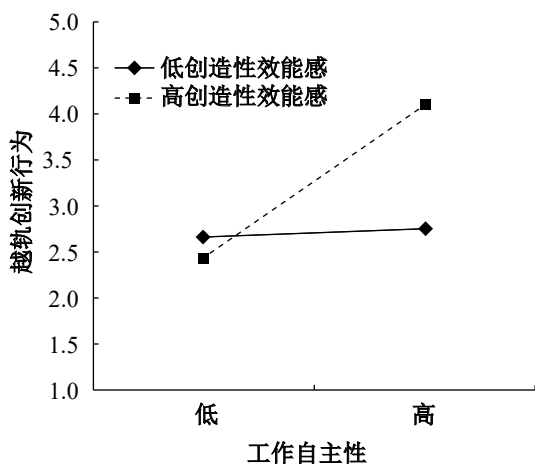


图2 创造性效能感对工作自主性与越轨创新行为关系的调节效应

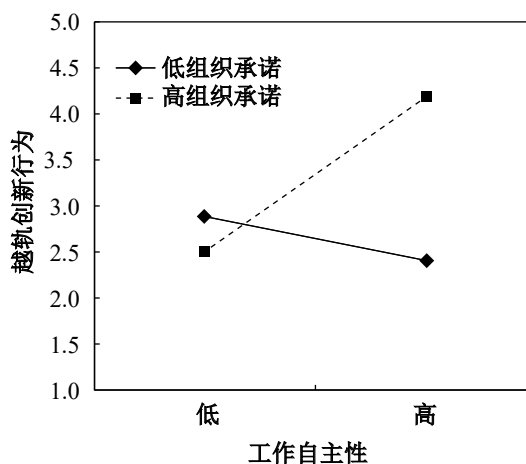


图3 组织承诺对工作自主性与越轨创新行为关系的调节效应

最后,由表4可见,当员工创造性效能感较高时,远程岗位组织隔离通过工作自主性作用于越轨创新行为的间接效应显著[0.106;95%CI(0.062,0.203)];当员工创造性效能感较低时,这一间接效应则未达到显著水平。同样,当员工组织承诺较高时,远程岗位组织隔离通过工作自主性作用于越轨创新行为的间接效应显著[0.093;95%CI(0.035,0.149)];当员工组织承诺较低时,这一间接效应则未达到显著水平。由此可见,工作自主性对远程岗位组织隔离与员工越轨创新行为之间关系的中介效应会受到创造性效能感和组织承诺这两个个体特征的权变影响,即产生被调节的中介效应。综上分析,假设3和假设4再次获得支持。

表4 调节中介间接效应检验

		调节变量	水平	间接效应	SE	Boot 95%CI
有条件的间接效应	创造性效能感		低	0.005	0.03	(-0.089,0.091)
			高	0.106	0.02	(0.062,0.203)
	组织承诺		低	-0.057	0.02	(-0.103,0.077)
			高	0.093	0.04	(0.035,0.149)

五、结论与启示

(一)研究结论

远程岗位已经普及,但国内关于远程员工创新行为的管理研究却相当匮乏。本研究首次关注远程岗位组织隔离工作环境与员工越轨创新行为之间的作用关系,检验了工作自主性在其

中的中介传导效应,并进一步考察了在创造性效能感和组织承诺差异化个体特征条件下,远程岗位及工作自主性对员工越轨创新行为的影响路径和作用强度差异,回答了远程岗位工作环境是否有利于远程员工越轨创新行为这一有争议的问题,丰富了互联网时代远程员工管理及创新管理的理论研究。

本研究主要得出以下三点结论:第一,远程岗位组织隔离显著正向影响远程员工越轨创新行为。第二,工作自主性显著正向影响远程员工越轨创新行为,工作自主性在远程岗位组织隔离与远程员工越轨创新行为之间起完全中介传导作用。第三,创造性效能感和组织承诺在工作自主性与远程员工越轨创新行为的关系中起正向调节作用。具体而言,当远程员工具有较高的创造性效能感和较高的组织承诺时,远程岗位组织隔离借由工作自主性对远程员工越轨创新行为的直接影响和间接影响都很显著。而在低创造性效能感和低组织承诺情境下,远程员工创造性信心不足、组织目标认同感低、岗位责任感弱,从而导致远程岗位组织隔离借由工作自主性对员工越轨创新行为的间接影响不显著。

(二)理论意义

第一,本研究揭示了远程岗位工作环境对员工越轨创新行为的作用机制,拓展了越轨创新行为相关研究。当前关于越轨创新行为影响因素的研究主要集中于组织因素、领导因素、员工个人因素等几个方面,少有研究关注工作场所环境与工作地点对员工越轨创新行为的影响。相比传统组织岗位,远程岗位提供了有利于越轨创新行为的组织隔离和工作自主性外部环境。远程岗位组织隔离与自主性工作环境规避了组织成员和领导的干预影响,远离了“办公室政治”,减轻了远程员工越轨创新行为的组织约束力和人际压力,促进了远程员工越轨创新的相关心理状态或反应,进而对远程员工越轨创新行为具有积极的影响效应。

第二,本研究将个体特征作为情境变量,聚焦于创造性效能感和组织承诺的差异化影响,回答了远程岗位影响员工越轨创新行为有效性存在争议的原因及边界条件。远程岗位组织隔离借由工作自主性对远程员工越轨创新行为的影响具有显著的正向性,但当远程员工个体的创造性效能感和组织承诺较低时,影响关系却不显著。首先,这是由于越轨创新行为本质上违背了组织规范和管理层意愿,面临创新“败露”的问责压力,远程员工若没有强烈的创新愿望和自信心,即使具有高自主性的远程岗位工作环境优势,也会持一种“多一事不如少一事”的态度,循规蹈矩,不去突破。其次,由于远程岗位远离组织中心,缺乏直接监督,远程员工如缺乏对岗位目标任务的责任感知和组织承诺,就很可能在高自主性工作环境下被诱发“破坏性”越轨行为,而非“建设性”越轨创新行为。本研究认为,理论界关于远程岗位是否真的有利于员工越轨创新行为存在争议的原因,可能是过于强调了远程岗位自由工作环境的负面影响,而忽略了个体特征差异性的作用。

(三)管理启示与建议

本研究既为远程岗位工作环境带来员工越轨创新行为的影响因素和有效性提供了学理依据,也为远程员工组织管理和创新管理实践带来了启示。

第一,要重视岗位创新环境的氛围营造。本研究的结果显示远程岗位的组织隔离工作模式与自主性工作外部环境都对员工越轨创新行为产生了正向影响。在互联网新时代,企业应建设创新导向型组织文化与工作环境,鼓励开放与创新,包容多元思想冲突,弱化过程管理,强化结果导向,激发员工的创新行为;降低传统组织规范化制度、严密的监督管理流程、集中办公的人际影响关系对员工创新行为甚至越轨创新行为的掣肘影响。

第二,不论是传统岗位员工还是远程岗位员工,其创新行为都是外部环境因素与内在个体特征因素共同作用的结果,要重视远程员工创新技能培训与素质提升。由于创新的挑战性和复

杂性,远程员工并不一定会发挥远程岗位工作自主性的优势去实施越轨创新行为。创造性效能感个体特征增强了远程员工发挥工作自主性优势去践行越轨创新的内在动力。因此,要选拔有创新素质和经验的人才,要通过一定的在线合作开发项目,通过“干中学”及专项培训提高独在异地的远程年轻员工的创新行为技能与创新意识,这不仅可以提高远程员工的创造性效能感,还可以减少远程员工越轨创新失败所带来的组织利益损失。

第三,完善远程岗位招聘选拔及员工关系管理。由于缺乏有效的直接监督,远程岗位自主性工作环境不仅可能诱发远程员工的“建设性”越轨行为,也可能诱发“破坏性”越轨行为,这是一些企业在推行远程岗位时犹豫的原因。组织承诺为远程员工实施越轨创新行为提供了符合组织利益的方向保障,因此,重要外派远程岗位要选拔认可组织目标、具有较强责任感和较深组织情感的老员工,降低远程员工“君命有所不受”越轨行为带来的负面风险。要通过员工关系管理、心理契约管理提高远程员工对组织的心理归属感、认同感和岗位责任感,确保远程员工实施越轨创新行为的正确动机和正确方向。可见,传统岗位员工创新行为管理,强调组织规则和组织规范的放松,强调“放权”,强调给予员工工作自主性;而对缺乏有效直接监管的远程岗位员工越轨创新行为的管理,则要强化“约束”,激发“组织认同感”,强调通过员工关系管理激发“目标责任感知”。这是互联网时代带来的远程岗位员工管理与传统岗位员工管理的差异,是理论界和实务界应该注意的新时代、新业态员工管理的新课题。

(四)研究局限与展望

本研究存在的不足之处和未来改进方向如下:

第一,在远程员工越轨创新行为的个体特征影响因素研究方面。首先,由于国民性格特征与文化的差异,使用西方量表研究中国员工的越轨创新行为可能会在结论上存在一定的偏差。其次,在量表测评方法上,由于受到社会赞许效应和自我中心效应的影响,通过远程员工自评测量自身创新行为,可能会导致评价结果与员工实际创新行为有偏差。因此,将来的研究可以通过改进量表设计及主管、客户、同事等多源评价的方法来避免可能造成的结果偏差,从而提高研究结论的科学性和应用价值。

第二,虽然本研究通过中介效应与调节效应,探讨了远程岗位组织隔离通过工作自主性对员工越轨创新行为的影响作用和路径机制,但是远程岗位组织隔离环境对员工越轨创新行为的影响是一把双刃剑。远程岗位一方面提供了有利于员工越轨创新的自主性工作环境,另一方面也使远程员工创新失去了小组研讨学习机会、团队创新氛围感染和知识共享等优势环境,而从以往的研究文献可以看出,这些都是员工创新行为的重要前因变量。因此,未来探讨远程岗位对员工越轨创新行为的影响时,可以从远程岗位负向影响员工越轨创新行为的视角去分析,这将有利于全面揭示远程岗位对员工越轨创新行为的影响机制和边界条件。

主要参考文献

- [1]凌文铨,张治灿,方俐洛.中国职工组织承诺研究[J].中国社会科学,2001,(2):90-102.
- [2]齐昕,刘洪,林彦梅.远程工作许可与员工生产越轨行为的关系研究:影响机制与边界条件[J].管理评论,2017,(10):143-156.
- [3]田晓明,李锐.自我牺牲型领导能促进员工的前瞻行为吗?——责任感知的中介效应及其边界条件[J].心理学报,2015,(12):1472-1485.
- [4]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,(6):975-989.
- [5]王雁飞,蔡如茵,林星驰.内部人身份认知与创新行为的关系——一个有调节的中介效应模型研究[J].外国经济与管理,2014,(10):40-53.
- [6]肖志明.身在曹营,心会在汉吗?——组织隔离下远程员工组织认同影响研究[J].华东经济管理,2019,(9):178-184.

- [7]Baines S. New technologies and old ways of working in the home of the self-employed teleworker[J]. *New Technology, Work and Employment*, 2002, 17(2): 89-101.
- [8]Cooper C D, Kurland N B. Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23(4): 511-532.
- [9]Cordery J L, Morrison D, Wright B M, et al. The impact of autonomy and task uncertainty on team performance: A longitudinal field study[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 31(2-3): 240-258.
- [10]Criscuolo P, Salter A, Ter Wal A L J. Going underground: Bootlegging and individual innovative performance[J]. *Organization Science*, 2014, 25(5): 1287-1305.
- [11]Eisenberger R, Karagonlar G, Stinglhamber F, et al. Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(6): 1085-1103.
- [12]Gajendran R S, Harrison D A, Delaney-Klinger K. Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via I-deals and job resources[J]. *Personnel Psychology*, 2015, 68(2): 353-393.
- [13]Grosser T J, Venkataramani V, Labianca G J. An alter-centric perspective on employee innovation: The importance of alters' creative self-efficacy and network structure[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(9): 1360-1374.
- [14]Hartmann L C, Bambacas M. Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects[J]. *The International Journal of Organizational Analysis*, 2000, 8(1): 89-108.
- [15]Hornung S, Rousseau D M. Active on the job—Proactive in change: How autonomy at work contributes to employee support for organizational change[J]. *Journal of Applied Behavioral Science*, 2007, 43(4): 401-426.
- [16]Kanuka H, Jugdev K, Heller R, et al. The rise of the teleworker: False promises and responsive solutions[J]. *Higher Education*, 2008, 56(2): 149-165.
- [17]Lin B L, 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.
- [18]Mainemelis C. Stealing fire: Creative deviance in the evolution of new ideas[J]. *The Academy of Management Review*, 2010, 35(4): 558-578.
- [19]Maruyama T, Tietze S. From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework[J]. *Personnel Review*, 2012, 41(3): 450-469.
- [20]Meyer J P, Allen N J. Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1984, 69(3): 372-378.
- [21]Morgeson F P, Humphrey S E. The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(6): 1321-1339.
- [22]Morgeson F P, Reider M H, Campion M A. Selecting individuals in team settings: The importance of social skills, personality characteristics, and teamwork knowledge[J]. *Personnel Psychology*, 2005, 58(3): 583-611.
- [23]Naotunna S, Zhou E. Autonomy and creativity of professional teleworkers: The mediating role of creative self-efficacy[J]. *The International Journal of Organizational Innovation*, 2018, 10(3): 300-308.
- [24]Richter A W, Hirst G, van Knippenberg D, et al. Creative self-efficacy and individual creativity in team contexts: Cross-level interactions with team informational resources[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(6): 1282-1290.
- [25]Taskin L, Bridoux F. Telework: A challenge to knowledge transfer in organizations[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21(13): 2503-2520.
- [26]Tierney P, Farmer S M, Graen G B. An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships[J]. *Personnel Psychology*, 1999, 52(3): 591-620.
- [27]van Knippenberg D, Sleebos E. Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27(5): 571-584.
- [28]Volmer J, Spurk D, Niessen C. Leader-member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement[J]. *The Leadership Quarterly*, 2012, 23(3): 456-465.
- [29]Wang A C, Cheng B S. When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 31(1): 106-121.

“Outside, the Monarch’s Order May Not Be Accepted”: Are Remote Jobs Really Conducive to Employees’ Deviant Innovation Behavior?

Xiao Zhiming

(School of Management, Fujian Jiangxia University, Fuzhou 350108, China)

Summary: With the rapid development of Internet communication information technology, more and more enterprises begin to popularize the remote working mode. Compared with traditional jobs, are remote jobs really more conducive to employees’ deviant innovation behavior? Previous studies on the influencing factors of deviant innovation behavior mainly focus on organizational factors, leadership factors, personal factors of employees, etc. For the first time, this study focuses on the relationship between the work environment of organization isolation of remote jobs and employees’ deviant innovation behavior. Based on the survey data of 231 remote employees in two phases and hypothesis model test analysis, this study reveals the internal influence mechanism of remote jobs on employees’ deviant innovation behavior. The main conclusions of this study are as follows: Firstly, compared with traditional jobs, the characteristics of the job autonomy environment created by the organizational isolation of remote jobs reduce the organizational binding force and interpersonal pressure of employees’ deviant innovation behavior, promote the related psychological state or reaction of remote employees’ deviant innovation, and then promote the deviant innovation behavior of remote employees. The organizational isolation of remote jobs has a significant positive impact on the deviant innovation behavior of remote employees, and job autonomy plays a completely mediating role between the organizational isolation of remote jobs and the deviant innovation behavior of remote employees. Secondly, the deviant innovation behavior has the characteristics of challenging the current situation and improving the performance orientation. It has certain requirements for the ability quality and cognitive awareness of the innovation behavior individuals who work alone in remote places. Creative efficacy and organizational commitment play a positive regulatory role in the relationship between job autonomy and employees’ deviant innovation behavior. When creative efficacy and organizational commitment are low, the indirect effect of organizational isolation of remote jobs on employees’ deviant innovation behavior by job autonomy is not significant. The significance of theoretical innovation of this paper lies in two aspects: (1) It reveals the mechanism of the work environment of remote jobs on employees’ deviant innovation behavior, and expands the relevant research on the theory of deviant innovation behavior; (2) Taking individual characteristics as situational variables, it focuses on the differences of creative efficacy and organizational commitment, and answers the controversial reasons and boundary conditions of the influence of remote jobs on the effectiveness of employees’ deviant innovation behavior. The study results enrich the theoretical research and practical exploration of remote employee management and innovation management in the Internet era.

Key words: remote jobs; organizational isolation; job autonomy; deviant innovation behavior; creative efficacy; organizational commitment

(责任编辑:王舒宁)