



越轨创新对员工反生产行为的双刃剑效应

贾建锋, 刘伟鹏, 赵若男
东北大学 工商管理学院, 沈阳 110169

摘要: 在鼓励创新的时代背景下, 越轨创新正成为组织突破创新瓶颈和困境的重要途径。由于越轨创新兼具目的合法和手段非法双重属性, 其作用并不总是积极的, 还可能存在潜在的消极作用, 然而已有研究缺少对该问题的关注。因此, 有必要对越轨创新作用的双刃剑效应进行研究, 并挖掘越轨创新产生积极作用和消极作用的边界机制。

基于道德补偿理论, 从越轨创新的双重属性出发, 探讨越轨创新与道德认同的交互作用对心理内疚感和心理权利感的影响, 以及心理内疚感和心理权利感在上述交互作用与员工反生产行为之间的中介作用, 构建有中介的调节模型。采用3时点的问卷调查方法, 收集来自辽宁、北京和河北等地的315名企业员工的实证数据, 运用Spss 23.0软件和Process插件进行回归分析和简单斜率分析, 检验越轨创新与道德认同的交互作用对心理内疚感和心理权利感的影响; 采用层次回归和bootstrap分析, 检验心理内疚感和心理权利感对反生产行为的影响以及有中介的调节作用。

研究结果表明, 当道德认同高时, 越轨创新与道德认同交互对心理内疚感具有正向影响; 当道德认同低时, 越轨创新与道德认同交互对心理权利感具有正向影响。心理内疚感对反生产行为具有负向影响, 心理权利感对反生产行为具有正向影响, 心理内疚感和心理权利感在越轨创新与道德认同的交互对反生产行为的影响中起中介作用, 表现出有中介的调节作用。

研究结果从越轨创新的双重属性出发, 丰富了越轨创新对员工行为的研究, 调和了现有关于越轨创新利弊的争论, 证实了越轨创新具有双刃剑效应; 从道德补偿理论出发, 为解释越轨创新的作用提供了新视角, 同时将道德认同引入越轨创新的研究领域, 丰富了道德认同作为边界机制的理论应用。研究结果为企业管理者正确认识并管理越轨创新提供了参考和借鉴。

关键词: 越轨创新; 道德认同; 心理内疚感; 心理权利感; 反生产行为; 道德补偿理论

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

doi: 10.3969/j.issn.1672-0334.2022.03.001

文章编号: 1672-0334(2022)03-0003-13

引言

随着市场竞争日趋激烈, 创新正成为引领企业可持续发展的核心竞争力, 尤其在新冠肺炎疫情背景下, 员工创新能力对于企业能否化危为机至关重要^[1], 因此越来越多的企业鼓励员工提出创新性的想法。然而囿于资源的有限性, 管理者会支持一部分符合

组织发展战略的创新性想法, 而拒绝风险较大或者短期看不到收益的想法^[2]。当创新性想法被拒绝后, 很多员工仍坚信他们的想法有益于组织发展, 因此会无视管理者的否决, 采取违背组织命令的方式在私下继续践行自己的创新性想法, 这种行为被称为越轨创新^[3]。越轨创新作为兼具目的合法和手段非

收稿日期: 2021-10-30 **修返日期:** 2022-04-03

基金项目: 国家自然科学基金(72172032); 中央高校基本科研业务费专项资金(N2006005, N2106005)

作者简介: 贾建锋, 管理学博士, 东北大学工商管理学院教授, 研究方向为组织行为、人力资源管理和创新创业管理等, 代表性学术成果为“‘能做’和‘想做’: 基于内驱力的二元创业即兴对双创绩效影响研究”, 发表在2019年第12期《管理世界》, E-mail: jianfengjia@163.com

刘伟鹏, 东北大学工商管理学院博士研究生, 研究方向为组织行为和人力资源管理等, E-mail: wpliu666@163.com

赵若男, 东北大学工商管理学院博士研究生, 研究方向为组织行为和人力资源管理等, E-mail: mzhao_tyche@126.com

法双重属性的行为^[4],已有研究仅关注了越轨创新的积极影响^[5-7],忽视了其可能存在的消极后果。对越轨创新消极后果关注的缺失,容易过度放大越轨创新的积极效应,误导组织对越轨创新的认识。因此,有必要对越轨创新何时以及如何产生消极后果进行关注。

已有的关于越轨创新作用的研究主要从资源^[4]和认知^[8]等视角出发,忽视了越轨创新的双重属性给员工带来的道德选择难题。道德补偿理论认为,拥有不同道德认同水平的员工,对行为的道德判断有不同的理解,并会做出不同的反应。因此,道德认同水平不同的员工对于越轨创新的理解存在差异,进而可能产生道德亏欠的心理内疚感或道德盈余的心理权利感两种不同的心理状态,影响后续是否会做出有损组织利益的反生产行为的选择。鉴于此,本研究探讨越轨创新与道德认同的交互作用,以及心理内疚感和心理权利感在越轨创新与道德认同交互与反生产行为之间关系的中介作用。

1 相关研究评述

AUGSDORFER^[3]最早将越轨创新的概念引入组织行为研究,并将其定义为“员工以提高组织创新收益为目的的一种自下而上的、未得到管理层正式授权的秘密创新行为”。越轨创新具有目的合法和手段非法的双重属性,目的合法是指该行为是以组织利益为导向的创新行为,手段非法是指该行为是违背了组织的正式规章制度和行为准则的不道德行为^[9-10]。已有研究针对越轨创新的作用进行了初步探讨,从个体层面看,员工在越轨创新过程中产生的新的思路和方法不仅能够有效提升自身的创造力^[11],而且由于该行为具有创新主张延迟公开的优势,能够有效提升个体的创新绩效^[12-13]。从组织层面看,已有研究发现越轨创新与生俱来的特点便是高风险性和不确定性,一旦成功必然属于激进型创新^[14]。尽管大量研究支持越轨创新的积极影响,但少量研究也开始关注越轨创新的潜在消极影响。研究发现,在领导具有高权威主义取向时,越轨创新会诱发领导的地位威胁感,进而引发主管阻抑^[15]。由此可见,越轨创新并不总是具有积极影响,其作用可能存在双刃剑效应。

越轨创新何时能够发挥积极影响,何时又将产生消极影响。已有研究发现,员工的心理资源和工作资源^[8]、地位^[4]以及组织发展阶段^[11]都会在越轨创新与员工创新绩效等结果变量之间起调节作用。然而,已有研究更多关注了工作情景的边界作用,忽视了员工的特质因素。事实上,越轨创新作为具有双重属性的行为,员工如何理解和解释越轨创新行为是决定后续心理反应和行为模式的重要条件。根据道德补偿理论,个体的道德行为选择受其道德成熟度的影响,道德成熟度高的个体更在意自身道德形象^[16],一旦做出不道德行为更容易感受到压力并产生心理内疚感;而道德成熟度低的个体道德标准相

对较低^[17],当从事道德行为时更容易产生道德松弛的心理权利感。而道德认同恰恰是衡量个体道德成熟度的重要特质概念,它是指个体重视自身道德形象、把自己看作道德的人的程度^[18]。因此,根据道德补偿理论,道德认同可能会影响员工对越轨创新是尽忠组织还是违背道义的判断,从而成为后续心理和行为反应的重要边界条件。

道德补偿理论进一步认为,个体的道德选择并非一成不变,先前的不道德行为会使个体产生道德失衡的压力,从而使个体产生道德补偿倾向,并通过减少从事不道德行为来减轻这种内疚感的补偿性行为。而当个体先前做出道德行为后,他们会对自身道德形象感到满意,进而在后续可能做出不道德的行为^[16]。因此,当员工道德认同高时,他们会更加关注越轨创新手段非法的属性,认为越轨创新是一种违背组织规范的不道德行为,会使员工自身道德形象受损,进而产生心理内疚感,为了弥补这一过错,员工会通过减少反生产行为这类损害组织或成员利益的不道德行为进行道德补偿。而当员工道德认同低时,他们会更加关注越轨创新目的合法的属性,认为越轨创新是有利于组织发展的道德行为,初始的道德行为提升了员工感知的道德形象,进而产生心理权利感,认为即使做出有损组织或成员利益的不道德行为,如迟到早退、不认真工作等的反生产行为也是可以接受的。

综上所述,本研究将从越轨创新的双重属性出发,基于道德补偿理论,探讨越轨创新与道德认同交互对心理内疚感和心理权利感的影响,以及心理内疚感和心理权利感在越轨创新与道德认同交互对反生产行为之间关系的中介作用。

2 理论分析和研究假设

根据道德补偿理论,个体的道德成熟度会影响自身对先前道德行为的认知判断和心理反应,进而影响之后的道德行为选择^[17]。道德认同是个体围绕一系列道德特质而组建起来的自我概念,作为个体对自身道德成熟度的判断^[19],反映出做一个有道德的人对于自身的重要性程度^[18]。道德认同包含两个方面,一是内在化,指道德特征在自我概念认知图式中的稳定程度;二是表征化,指道德特征在外在形象的表现程度^[18]。结合越轨创新的双重属性,本研究从内在道德标准和外在道德形象两个方面讨论越轨创新与道德认同如何交互影响员工的心理和行为反应。

2.1 越轨创新、道德认同与员工心理反应

心理内疚感是指个体行为违背道德或者伤害他人而产生愧疚和不安等消极的心理体验^[20]。作为一种典型的道德心理情绪,心理内疚感主要受自我概念评价的影响^[21]。DING et al.^[22]认为个体总会自发地将自己先前的行为与道德自我概念进行比较,一旦对自我认识形成消极评价之后就会陷入道德困境,进而产生心理内疚感。由于道德认同高的员工对道

德敏感性更强,先前的不道德行为更容易对其产生压力。因此,本研究预期道德认同高的员工在采取越轨创新行为后更有可能产生心理内疚感。

从内在道德标准看,道德认同高的员工对自身具有较高的道德要求,也更加重视道德规范,力求其行为符合自身的道德规则^[23]。在这种情况下,他们更加在意越轨创新的手段非法属性,会认为越轨创新是一种不道德行为,因为其违反了组织的基本制度规范。当员工采取越轨创新行为后,会产生自身采取的不道德行为与自身内部积极道德自我概念之间的评估失衡,进而威胁员工对自我的积极评价,使其对自身是否是一名有道德的人产生质疑,进而引发愧疚和不安等心理内疚感。

从外在道德形象看,道德认同高的员工具有更高的他人导向,并且对诚实、友善和助人为乐等品质展现出的道德形象更为看重^[18]。在这种情况下,当员工采取越轨创新行为后,他们会认为这种不道德行为会对自我道德感产生玷污,不仅没有展示出符合自身理想的道德品质,还会认为自己的行为降低了旁观者(如同事)对自身的评价和好感,使自身长期塑造的积极道德声誉和形象遭到破坏。他人对自己道德形象的评价与自己理想中的道德形象的失衡会给员工带来持续的认知压力,进而更容易产生心理内疚感。

相比之下,道德认同低的员工不太可能将越轨创新视为不道德行为,不会认为该行为与自身的内在道德标准相悖或有损外在道德形象,因此很难产生心理内疚感。基于上述分析,本研究提出假设。

H_{1a} 越轨创新与道德认同交互影响心理内疚感,当道德认同高时,越轨创新与道德认同交互对心理内疚感的正向影响较强;当道德认同低时,越轨创新与道德认同交互对心理内疚感的影响不显著。

心理权利感是指个体感到自身应该享有更多并有权利获得更多优待的主观信念^[24]。心理权利感作为一种心理状态,体现了个体较为膨胀的自我认知^[25]。ZHONG et al.^[26]认为个体从事道德行为后会产生道德松弛感,认为自己有权利去得到更多的优待。由于道德认同低的员工对道德规范重要程度的认知较低,先前的道德行为更容易提高其道德自我感知。因此,本研究预期道德认同低的员工在采取越轨创新行为后更有可能产生心理权利感。

从内在道德标准看,道德认同低的员工感知到道德对自我的重要性很低,容易忽视道德品质对自身的约束力量。在这种情况下,他们较少考虑越轨创新手段非法的属性以及这种行为会对自我道德产生的冲击。在实施越轨创新行为后,员工更加关注越轨创新目的的合法的属性,认为自己为了组织未来发展采取的越轨创新是一种有益的“壮举”^[27-28],这种行为不仅值得称赞,而且自己更是组织的“功臣”,值得得到更好的对待。

从外在道德形象看,道德认同低的员工较少对当前道德自我形象与理想道德自我形象进行比较,也

难以感知到自己的不道德行为会对道德形象的威胁,越轨创新的手段非法属性并不会给道德认同低的员工带来感知的形象损失。由于创新者给人的形象通常是特立独行和不合常规的^[25],道德认同低的员工在从事越轨创新的过程中会感觉自己是与众不同的,道德形象的提升让其认为有权利获得不同于他人的特殊对待,在持续膨胀的自我认知下更容易产生心理权利感。

相比之下,道德认同高的员工更倾向于维持自身的道德准则,不会将越轨创新视为道德行为,也不会认为自己理应享受更多优待,因此,很难产生心理权利感。基于上述分析,本研究提出假设。

H_{1b} 越轨创新与道德认同交互影响心理权利感,当道德认同低时,越轨创新与道德认同交互对心理权利感的正向影响较强;当道德认同高时,越轨创新与道德认同交互对心理权利感的影响不显著。

2.2 员工心理反应与反生产行为

反生产行为是指员工表现出的违反组织规则并威胁到组织或其他成员利益的行为,包括故意降低工作质量、未经允许拿取钱财等^[29]。由于反生产行为会对组织及成员造成一定的伤害,因此从行为的结果看,反生产行为属于违反准则和规范的不道德行为^[30]。根据道德补偿理论,道德损耗的心理状态让员工意识到自我道德形象下降形成“赤字水平”,会在后续减少从事不道德行为来进行弥补;而道德过剩的心理状态容易导致员工意识到自我道德形象超出“适宜水平”^[31],从而在后续选择不道德行为来放松自己的道德标准。因此,本研究预期由道德认同激发的员工心理反应会影响员工的反生产行为。

心理内疚感会因道德失衡和伤害他人的压力负向影响反生产行为。一方面,心理内疚感通常是由感知到实际行为或预期行为与自身内在道德标准不一致产生的^[32],会促使自身更加关注已经内化的道德准则。因此,心理内疚感能让员工产生调整道德失衡的压力,在此过程中员工会产生道德补偿倾向,并通过减少损害组织及成员的反生产行为减轻这种压力。另一方面,心理内疚感高的员工往往更加关注自己给组织及成员带来的伤害,越轨创新由于具有手段非法的属性,会促使员工以亲社会倾向进行道德推理^[33],从而更倾向于采取减少反生产行为来补偿组织。基于上述分析,本研究提出假设。

H_{2a} 心理内疚感负向影响反生产行为。

心理权利感会因高认知期望和道德宽松正向影响反生产行为。一方面,心理权利感高的员工往往具有自我中心取向和膨胀的自我认知^[34],并且对报酬奖励和人际互动等有较高的期望,认为自己理应得到特殊对待和丰厚回报,而不考虑他们的实际贡献和绩效。当这种膨胀的期望未被满足时,个体会产生不公平感,由此会采取破坏性的反生产行为抵消这种未满足感和不公平感^[35]。另一方面,心理权利感高的员工对自身的道德要求较为宽松,认为自己的一些不道德行为是正当合理的,不会因为这些

行为受到内心谴责,因此更容易做出反生产行为^[32]。LEE et al.^[36]的研究也表明心理特权会让员工为自己的不道德行为进行辩解,从而降低从事不道德行为的心理负担,因此心理权利感高的员工更可能做出反生产行为。基于上述分析,本研究提出假设。

H_{2b} 心理权利感正向影响反生产行为。

2.3 有中介的调节作用

在上述分析的基础上,本研究进一步提出有中介的调节模型,即越轨创新与道德认同的交互作用通过心理内疚感和心理权利感对反生产行为产生影响。

当员工道德认同高时,他们对道德的敏感性较强,能够时刻将自身的行为与道德标准进行对比,并及时调整不道德行为,进而维持自身的道德形象。因此,道德认同高的员工更容易被越轨创新手段非法的属性困扰,认为该行为违反了自己的道德标准,并将其视为一种不道德行为。在实施越轨创新后,一方面会产生自身行为与道德标准不匹配的道德失衡压力,另一方面更加在意旁观者(如同事)对自身不道德的评价,在双重压力下会产生愧疚和不安等心理内疚感。为了减轻心理压力和维持自己在他人心目中的形象,员工会通过降低从事不道德行为的倾向进行道德补偿,表现在实际工作中则是减少做出对组织不利的反生产行为。基于此,道德认同高的员工在施行越轨创新后,会因为道德认知失衡和道德形象受损产生心理内疚感,进而通过减少反生产行为进行补偿。基于上述分析,本研究提出假设。

H_{3a} 心理内疚感中介越轨创新与道德认同的交互对反生产行为的影响,当道德认同高时中介效应较强,当道德认同低时中介效应不成立。

当员工道德认同低时,他们的道德自制能力较差,并不太注重内在道德标准的约束,对遵守规范的认知程度较低。因此,道德认同低的员工更关注越轨创新的目的合法属性,会将其视为一种道德行为。在实施越轨创新后,一方面会在认知上产生自己进行了一桩“善举”的自我膨胀感,另一方面塑造了一种与众不同的形象,使其产生理应得到优待的心理权利感。心理特权的膨胀促使员工认为自己有权利犯错而无须遭到非议,从而容易将个人私利凌驾在组织利益之上,实施反生产行为。基于此,道德认同

低的员工在实施越轨创新后,会因为过度积极认知和表现形象产生心理权利感,进而产生损害组织利益的反生产行为。基于上述分析,本研究提出假设。

H_{3b} 心理权利感中介越轨创新与道德认同的交互对反生产行为的影响,当道德认同低时中介效应较强,当道德认同高时中介效应不成立。

基于以上分析,本研究构建理论模型,见图1。

3 研究设计

3.1 数据收集和样本统计

本研究采用问卷调查的方式收集数据,研究样本主要来自辽宁、北京和河北等地的企业员工。首先,为保证问卷填答的真实性和有效性,在正式调查前,研究人员明确告知所有参与调查的员工此次调查的目的、注意事项和收集流程,强调调查结果仅用于学术研究,并保证所填写数据的匿名性和保密性。此外,为鼓励被调查者全程参与,提高调研质量,全程参与问卷调查的被调查者不仅有20元的人民币红包奖励,还可以参与最后的抽奖环节,有机会获得相应的奖品,一等奖25人,二等奖50人,三等奖100人。其次,为了降低共同方法偏差,本研究采用3时点配对的形式收集数据,收集数据时间为2021年3月至2021年5月,每个时点间隔1个月,并给问卷进行编号,以实现不同时点的匹配。研究人员在T1时点(2021年3月15日至17日)测量越轨创新和道德认同,发放问卷427份,回收402份;在T2时点(2021年4月19日至21日)向第一次调研中反馈问卷的员工继续发放问卷,测量心理内疚感和心理权利感,发放问卷402份,回收376份;在T3时点(2021年5月24日至26日)向第二次调研中反馈问卷的员工继续发放问卷,测量反生产行为和个人基本信息,发放问卷376份,回收331份。在剔除缺失数据和有明显疏漏的数据后,最终得到315份有效问卷,总体有效回收率为73.770%。

315份有效问卷中,男性143人,占45.397%;女性172人,占54.603%。平均年龄为30.670年,SD=4.227。在学历方面,大专及以下20人,占6.349%;本科252人,占80%;硕士39人,占12.381%;博士4人,占1.270%。平均工作年限为5.662年,SD=3.427。在企

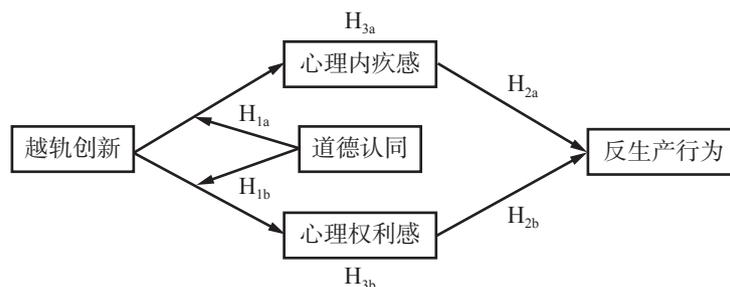


图1 理论模型

Figure 1 Theoretical Model

业规模方面,50人及以下的有17个,占5.397%;51人~100人的有27个,占8.571%;101人~300人的有76个,占24.127%;301人~500人的有49个,占15.556%;501人及以上的有146个,占46.349%。在所属行业方面,制造业88个,占27.937%;IT业40个,占12.698%;金融业71个,占22.540%;房地产业14个,占4.444%;贸易行业19个,占6.032%;服务行业41个,占13.016%;其他行业42个,占13.333%。

3.2 测量工具

本研究的量表均采用发表于权威中英文学术期刊上的成熟量表。对于英文量表,本研究严格采用翻译-回译的程序将其翻译成中文,以保证量表在中国情景下的适用性和可理解性。本研究中,测量工具均采用Likert 7点评分法,1为非常不同意,7为非常同意。

(1)越轨创新(BL)。采用CRISCUOLO et al.^[11]编制的测量越轨创新的量表,使用该量表的全部5个题项,题项包括“我能自由安排自己的工作任务,从而挖掘有价值的商业机会”“我的工作计划不允许我花时间做工作任务以外的事情”“我喜欢超出主要工作范畴去思考一些新的创意”“我正在开展一些我感兴趣的项目,这些项目涉及新的领域”“我会主动花费时间进行一些非官方项目来丰富我的主要工作”。本研究中该量表的内部一致性系数为0.783。

(2)道德认同(DD)。采用AQUINO et al.^[37]编制的测量道德认同的量表,使用该量表两个维度各5个题项,该量表先向被试展示诚实、友善和助人为乐等9种道德特质,然后由被试根据这9种道德特质对自身进行评价,内在化维度的题项包括“成为拥有这些特质的人让我感觉很好”“做一个拥有这些特质的人是生活中很重要的一部分”“成为一个有这些特质的人让我感觉很羞愧(反向题项)”“拥有这些特质对我来说真的不是很重要(反向题项)”“我一直在追求这些道德品质”,表征化维度的题项包括“我阅读的书籍杂志能够体现我有这些品质”“我积极参与具备上述道德品质的活动”“工作之余我做的事情就具备上述道德品质”“我的着装打扮能体现出我有这些品质”“我会与别人沟通让别人知道我有这些品质”。本研究中该量表的内部一致性系数为0.917。

(3)心理内疚感(NJ)。采用ROSEMAN et al.^[38]编制的测量心理内疚感的量表,该量表请被试回答“为了组织长远利益,你坚持做一件当下并不被组织允许的事情,你会产生以下感知的程度”,使用该量表全部回答选项的10个题项,包括“我会感觉到紧张”“我会感觉到懊悔”“我会认为我是在犯错误”“我会认为我不应该这么做”“我会想撤销我所做的一切”“我会想要惩罚我自己”“我会想要道歉”“我会避开别人的关注”“我会想弥补我所做错的事”“我会想要得到原谅”。本研究中该量表的内部一致性系数为0.920。

(4)心理权利感(QL)。采用YAM et al.^[39]编制的

测量心理权利感的量表,该量表请被试回答“为了组织长远利益,你坚持做一件当下并不被组织允许的事情,你会产生以下感知的程度”,使用该量表全部回答选项的4个题项,包括“我真心觉得我应该比别人获得更多”“好的事情应该属于我”“我需要最好的,因为我值得拥有它”“我值得拥有更多东西”。本研究中该量表的内部一致性系数为0.861。

(5)反生产行为(CB)。采用ROBINSON et al.^[40]编制的测量反生产行为的量表,使用该量表的全部7个题项,包括“我会在工作时处理私人问题”“我会在工作中上网,浏览与工作无关的网页”“我会故意忽略上级的工作要求”“我会在能够快速工作时故意放慢工作速度”“我会掩盖工作上的错误”“我会在工作上不及时回复工作电话、工作邮件”“我会对一些重要的工作信息不及时传达”。本研究中该量表的内部一致性系数为0.872。

(6)控制变量。为了避免无关变量干扰到本研究变量之间的因果关系,参考PENNEY et al.^[41]和陈晨等^[42]的研究,本研究选取性别、年龄、学历、工作年限、企业规模和所属行业作为控制变量。

3.3 统计分析方法

本研究主要采用Mplus 7.4和Spss 23.0对数据进行分析。首先,运用Mplus 7.4对本研究关键变量进行验证性因子分析,以检验变量之间的区分效度和共同方法偏差问题;其次,运用Spss 23.0对相关变量进行描述性统计和相关分析;最后,采用层级回归的方法对研究假设进行检验,并使用bootstrap方法对有中介的调节模型进行重复抽样检验。

4 数据分析

4.1 验证性因子分析

本研究通过验证性因子分析,检验越轨创新、道德认同、心理内疚感、心理权利感和反生产行为5个主要核心变量之间的区分校度。参考吴艳等^[43]的做法,将心理内疚感和反生产行为分别打成3个包,分析结果见表1。与其他备选模型相比,5因子模型的拟合效果最优, $\chi^2 = 337.116$, $df = 160$, $\frac{\chi^2}{df} = 2.107$, $TLI = 0.942$, $CFI = 0.951$, $SRMR = 0.051$, $RMSEA = 0.059$,表明本研究的5个核心变量具有良好的区分效度。

4.2 共同方法偏差检验

尽管本研究采用匿名填写问卷和跨时点的方式收集数据,但问卷中涉及的量表均由员工填写,为了避免同源数据造成的共同方法偏差,本研究采取两种方法进行检验。首先,采用Harman单因素方差分析方法,将5个变量的所有题项并入1个变量,在未经旋转时,第1个因素解释了总变异量的27.305%,低于40%的标准;其次,采用PODSAKOFF et al.^[44]的因子控制法,在5因子模型的基础上,加入共同方法潜因子,并使所有题项负荷在此共同方法因子上,结果表明,加入共同方法因子的6因子模型无法实现拟合,说明模型拟合度没有得到明显改善^[45]。综上,共同

表1 验证性因子分析结果
Table 1 Results for Confirmatory Factor Analysis

模型	模型构成	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
5 因子模型	BL, DD, NJ, QL, CB	337.116	160	2.107	0.942	0.951	0.051	0.059
4 因子模型	BL+DD, NJ, QL, CB	759.847	164	4.633	0.809	0.835	0.108	0.107
3 因子模型	BL+DD, NJ+QL, CB	1 426.262	167	8.540	0.603	0.651	0.162	0.155
2 因子模型	BL+DD+NJ+QL, CB	1 948.391	169	11.529	0.446	0.507	0.167	0.183
单因子模型	BL+DD+NJ+QL+CB	2 379.074	170	13.995	0.316	0.388	0.173	0.203

注: +为因子合并。受篇幅所限, 4因子模型、3因子模型和2因子模型均只给出拟合度最好的模型。

表2 描述性统计结果和相关系数
Table 2 Descriptive Statistics Results and Correlation Coefficients

变量	越轨创新	道德认同	心理内疚感	心理权利感	反生产行为	性别	年龄	学历	工作年限	企业规模	所属行业
越轨创新	(0.783)										
道德认同	0.236**	(0.917)									
心理内疚感	0.331**	0.234**	(0.920)								
心理权利感	0.147**	0.108	-0.045	(0.861)							
反生产行为	-0.238**	-0.427**	-0.365**	0.115*	(0.872)						
性别	-0.115*	0.030	-0.007	-0.016	-0.096						
年龄	-0.001	0.085	0.038	0.060	-0.005	-0.158**					
学历	0.169**	0.019	0.078	0.084	-0.177**	-0.143*	0.042				
工作年限	-0.054	0.144*	0.107	-0.012	-0.127*	-0.071	0.590**	-0.157**			
企业规模	-0.035	0.010	0.006	-0.049	-0.087	0.026	-0.028	0.075	0.174**		
所属行业	-0.174**	-0.141*	-0.120*	-0.076	0.160**	0.093	-0.049	0.025	-0.055	-0.223**	
均值	4.923	5.908	4.647	4.592	2.769	1.550	30.670	2.090	5.662	3.890	3.400
标准差	0.957	0.859	1.089	0.930	0.908	0.499	4.227	0.481	3.427	1.235	2.165

注: 样本量为315; **为 $p < 0.010$, *为 $p < 0.050$, 下同; 对角线括号内数据为该变量的Cronbach's α 系数。性别上, 男取值为1, 女取值为2; 学历上, 大专及以下取值为1, 本科取值为2, 硕士取值为3, 博士取值为4; 企业规模上, 50人及以下的取值为1, 51人~100人的取值为2, 101人~300人的取值为3, 301人~500人的取值为4, 501人及以上的取值为5; 所属行业上, 制造业取值为1, IT业取值为2, 金融业取值为3, 房地产业取值为4, 贸易行业取值为5, 服务行业取值为6, 其他行业取值为7。

方法偏差对本研究的影响并不严重。

4.3 描述性统计和相关分析

本研究变量的均值、标准差和相关系数见表2。由表2可知, 越轨创新与心理内疚感显著正相关, $r = 0.331, p < 0.010$; 越轨创新与心理权利感显著正相关, $r = 0.147, p < 0.010$; 越轨创新与反生产行为显著负相关, $r = -0.238, p < 0.010$; 心理内疚感与反生产行为显著负相关, $r = -0.365, p < 0.010$; 心理权利感与反生产行为显著正相关, $r = 0.115, p < 0.050$ 。所得结果为本研究的假设检验提供了初步依据。

4.4 假设检验

4.4.1 交互效应检验

在检验越轨创新与道德认同的交互效应时, 根据TOOTHAKER^[46]的建议和方法, 本研究首先将越轨创新和道德认同进行中心化处理, 构建交互项后进行回归分析, 结果见表3。模型1为控制变量对心理内疚感的回归结果, 模型2在模型1基础上加入越轨创新和道德认同, 模型3在模型2基础上加入越轨创新与道德认同的交互项。由模型3可知, 在控制越轨创新和道德认同的主效应后, 越轨创新与道德认同

表3 交互效应分析结果
Table 3 Analysis Results for Interaction Effect

变量	心理内疚感			心理权利感		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
越轨创新		0.329**	0.339**		0.104	0.095
道德认同		0.176*	0.236*		0.079	0.027
越轨创新 × 道德认同			0.187*			-0.162*
性别	0.055	0.083	0.090	0.029	0.036	0.030
年龄	-0.020	-0.017	-0.013	0.016	0.017	0.013
学历	0.274*	0.143	0.122	0.165	0.121	0.139
工作年限	0.056*	0.050*	0.043	-0.009	-0.012	-0.006
企业规模	-0.059	-0.029	-0.030	-0.052	-0.042	-0.041
所属行业	-0.067*	-0.029	-0.026	-0.040	-0.026	-0.029
R ²	0.041	0.154	0.171	0.022	0.041	0.059
ΔR ²		0.113	0.130		0.019	0.037
F	2.189*	6.953**	6.974**	1.162	1.638	2.106*

的交互项对心理内疚感有显著的正向影响, $\beta = 0.187$, $p < 0.050$, H_{1a} 得到验证; 模型 4 为控制变量对心理权利感的回归结果, 模型 5 在模型 4 基础上加入越轨创新和道德认同, 模型 6 在模型 5 基础上加入越轨创新与道德认同的交互项。由模型 6 可知, 在控制越轨创新和道德认同的主效应后, 越轨创新与道德认同的交互项对心理权利感有显著的负向影响, $\beta = -0.162$, $p < 0.050$, H_{1b} 得到验证。

为了进一步检验和直观体现越轨创新与道德认同的交互作用, 本研究以道德认同均值加减 1 个标准差为标准划分道德认同的高低, 以此进行简单斜率检验, 并绘制调节效应图, 见图 2 和图 3。由图 2 可知, 当道德认同高时, 越轨创新对心理内疚感具有显著

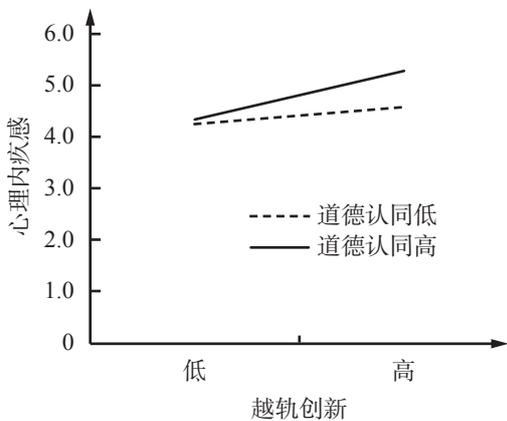


图2 越轨创新与道德认同对心理内疚感的交互效应
Figure 2 Interaction Effects of Bootlegging and Moral Identity on Psychological Guilt

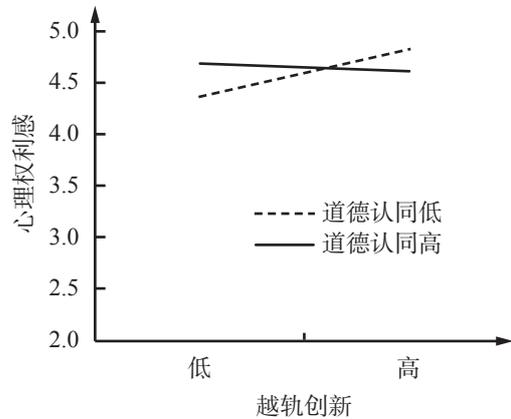


图3 越轨创新与道德认同对心理权利感的交互效应
Figure 3 Interaction Effects of Bootlegging and Moral Identity on Psychological Entitlement

的正向影响, $\beta = 0.493$, $p < 0.050$; 当道德认同低时, 越轨创新对心理内疚感的影响不显著, $\beta = 0.173$, ns。 H_{1a} 得到进一步验证。由图 3 可知, 当道德认同高时, 越轨创新对心理权利感的影响不显著, $\beta = -0.039$, ns.; 当道德认同低时, 越轨创新对心理权利感具有显著的正向影响, $\beta = 0.240$, $p < 0.050$ 。 H_{1b} 得到进一步验证。

4.4.2 直接效应和有中介的调节效应检验

本研究将心理内疚感、心理权利感和反生产行为纳入回归方程, 分析结果见表 4。模型 7 为控制变量对反生产行为的回归结果, 模型 8 在模型 7 基础上加入心理内疚感, 心理内疚感对反生产行为有显著

表4 直接效应和有中介的调节效应分析结果
Table 4 Analysis Results of Direct Effects and Mediated Moderation Effects

变量	反生产行为				
	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11
越轨创新				-0.132**	-0.092
道德认同				-0.448**	-0.414**
越轨创新 × 道德认同				-0.215**	-0.161*
心理内疚感		-0.264**			-0.160**
心理权利感			0.137*		0.149*
性别	-0.263*	-0.248*	-0.267*	-0.246**	-0.236*
年龄	0.031*	0.025	0.028	0.023	0.019
学历	-0.472**	-0.400**	-0.494**	-0.364**	-0.365**
工作年限	-0.068**	-0.053*	-0.066	-0.043*	-0.036*
企业规模	0.017	0.002	0.024	-0.006	-0.005
所属行业	0.075*	0.057*	0.080*	0.038	0.038
R ²	0.116	0.154	0.136	0.305	0.363
ΔR ²		0.038	0.020	0.189	0.247
F	6.762**	6.953**	6.880**	14.899**	15.709**

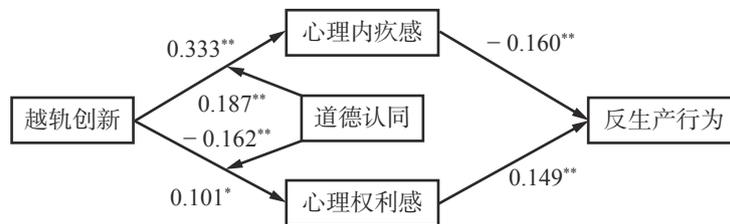


图4 全模型检验结果

Figure 4 Full Model Test Results

的负向影响, $\beta = -0.264, p < 0.010$, H_{2a} 得到验证; 模型 9 在模型 7 基础上加入心理权利感, 心理权利感对反生产行为有显著的正向影响, $\beta = 0.137, p < 0.050$, H_{2b} 得到验证。

基于 MULLER et al.^[47] 提出的有中介的调节模型检验方法, 首先, 由 4.4.1 结果可知, 越轨创新与道德认同的交互项分别显著影响心理内疚感和心理权利感。其次, 模型 10 在模型 7 基础上加入越轨创新和道德认同以及二者的交互项, 在控制越轨创新和道德认同的主效应后, 越轨创新与道德认同的交互项对反生产行为具有显著的负向影响, $\beta = -0.215, p < 0.010$ 。最后, 在模型 10 的基础上, 模型 11 加入心理内疚感和心理权利感, 心理内疚感与反生产行为存在显著的负向关系, $\beta = -0.160, p < 0.010$; 心理权利感与反生产行为存在显著的正向关系, $\beta = 0.149, p < 0.050$; 越轨创新与道德认同交互项的显著性比模型

10 的显著性有所降低, 由 $p < 0.010$ 降低为 $p < 0.050$ 。因此, H_{3a} 和 H_{3b} 得到验证。为更直观体现模型检验结果, 本研究采用 Mplus 7.4 进行路径分析, 全模型检验结果见图 4。

为进一步检验 H_{3a} 和 H_{3b} , 本研究使用 Mplus 7.4, 运用 bootstrap 方法进行 20 000 次重复抽样, 有中介的调节效应的 bootstrap 分析结果见表 5。由表 5 可知, 在道德认同高的条件下, 越轨创新与道德认同的交互通过心理内疚感对反生产行为的间接效应显著, $\beta = -0.079$, 95% 置信区间为 $[-0.144, -0.035]$, 不包含 0; 在道德认同低的条件下, 该间接效应不显著, $\beta = -0.028$, 95% 置信区间为 $[-0.069, 0.001]$, 包含 0; 且道德认同差值的间接效应存在显著差异, $\beta = -0.051$, 95% 置信区间为 $[-0.113, -0.013]$, 不包含 0。因此, H_{3a} 再次得到验证。在道德认同高的条件下, 越轨创新与道德认同的交互通过心理权利感对反生产行为

表5 有中介的调节效应 Bootstrap 分析结果
Table 5 Bootstrap Analysis Results of Mediated Moderation Effects

效应类型	效应值	标准误	95%置信区间	
越轨创新 × 道德认同 → 心理内疚感 → 反生产行为	道德认同高	-0.079	0.027	[-0.144, -0.035]
	道德认同低	-0.028	0.017	[-0.069, 0.001]
	差值	-0.051	0.025	[-0.113, -0.013]
越轨创新 × 道德认同 → 心理权利感 → 反生产行为	道德认同高	-0.006	0.013	[-0.034, 0.018]
	道德认同低	0.036	0.016	[0.011, 0.076]
	差值	-0.041	0.020	[-0.093, -0.011]

的间接效应不显著, $\beta = -0.006$, 95% 置信区间为 $[-0.034, 0.018]$, 包含 0; 在道德认同低的条件下, 该间接效应显著, $\beta = 0.036$, 95% 置信区间为 $[0.011, 0.076]$, 不包含 0; 且道德认同差值的间接效应存在显著差异, $\beta = -0.041$, 95% 置信区间为 $[-0.093, -0.011]$, 不包含 0。因此, H_{3b} 再次得到验证。

5 结论

5.1 研究结果

本研究基于道德补偿理论, 考察越轨创新何时以及如何影响反生产行为。为厘清该问题, 本研究引入道德认同作为边界条件、心理内疚感和心理权利感作为中介变量, 构建有中介的调节模型。通过 3 时点的问卷调查和数据分析, 本研究得到以下研究结果。

(1) 越轨创新与道德认同交互影响心理内疚感和心理权利感。道德认同高的员工倾向认为越轨创新是手段非法的不道德行为, 在实施越轨创新后会因道德认知失衡和担心形象受损产生心理内疚感; 而道德认同低的员工倾向认为越轨创新是目的合法的道德行为, 在实施越轨创新后会因自我认知膨胀和建立了积极形象产生心理权利感。

(2) 心理内疚感和心理权利感显著影响反生产行为。心理内疚感使员工产生道德失衡和伤害他人的压力, 为减轻这种压力会通过减少反生产行为进行补偿; 而心理权利感使员工产生高认知期望和道德宽松, 当期望不被满足会采取反生产行为进行抵消。

(3) 心理内疚感和心理权利感在越轨创新与道德认同的交互对反生产行为的影响中起中介作用。当道德认同高时, 心理内疚感在越轨创新与道德认同的交互与反生产行为关系中的中介作用越强; 当道德认同低时, 心理权利感在越轨创新与道德认同的交互与反生产行为关系中的中介作用越强。

5.2 理论意义

(1) 从越轨创新的双重属性出发, 丰富了越轨创新作用的相关研究。已有研究较关注组织情景^[48-49]、领导风格^[50-51]和个人特质^[8,52]等前因变量对越轨创新的影响, 但对越轨创新的后果关注较少, 少数关于

越轨创新作用的研究结论也并不一致。基于此, 本研究考察越轨创新与反生产行为的关系, 一方面, 丰富了越轨创新对员工行为的相关研究, 为越轨创新作用的研究做出有益补充; 另一方面, 本研究调和了现有关于越轨创新利弊的争论, 证实越轨创新具有双刃剑效应, 有助于从更全面的角度深化对越轨创新的认识。

(2) 从道德补偿理论出发, 揭开了越轨创新对员工自身行为影响过程的内在机制。已有关于越轨创新对员工自身影响的研究主要基于工作要求-资源模型^[8]、权变关系理论^[7]和理性决策理论^[15], 从员工的情感物质资源和对领导的地位威胁等角度探讨越轨创新对自身和领导的影响, 对越轨创新的双重属性带来的道德悖论关注不足。本研究基于道德补偿理论, 从越轨创新双重属性出发, 重点考察员工对越轨创新的道德感知, 揭示了心理内疚感和心理权利感在越轨创新与反生产行为之间关系的中介机制, 证明员工既有可能关注越轨创新的手段非法属性产生心理内疚感从而减少反生产行为, 也有可能关注越轨创新的目的合法属性产生心理权利感从而采取反生产行为。本研究为解释越轨创新的作用提供了道德补偿视角, 也进一步拓展了道德补偿理论的适用范围。

(3) 从个体因素出发, 丰富了引发员工反生产行为的自身行为因素以及越轨创新作用的边界条件。一方面, 已有关于反生产行为影响因素的研究表明, 个体认知^[53]、组织情景^[54-55]和领导管理风格^[56]是导致员工采取反生产行为的重要前因。而本研究发现, 在特定的情景下, 员工先前的越轨创新行为也可能引发自身后续的反生产行为。不仅识别和检验了反生产行为的影响因素, 拓展了反生产行为领域的相关研究, 还证实了员工的消极与积极两种行为之间可以相互转化, 从而在员工的先前行为与后续反生产行为之间建立联系。另一方面, 已有关于越轨创新作用的研究中, 边界条件大多选择个体和组织的工作情景变量^[57-59], 忽视了员工个人特质的作用。道德认同作为表征个人道德成熟度的变量, 能够有效解释为何不同员工在实施越轨创新后产生不同的心

理和行为反应。本研究通过引入道德认同这一概念,回答了越轨创新何时产生积极或消极作用的问题,不仅有助于厘清越轨创新发挥影响的边界条件,也将道德认同引入越轨创新的研究领域,丰富了道德认同作为边界机制的理论应用。

5.3 管理启示

(1) 管理者应正确认识越轨创新的两面性。在组织的日常管理中,管理者应关注组织内员工的越轨创新行为,并因人疏导。当道德认同低的员工实施越轨创新时,管理者应及时介入,加强与员工的沟通,在保持他们创新积极性的同时防止继续以越轨的方式创新;由于道德认同高的员工对于越轨创新不会产生负面反应,管理者应给予适当关注,进行有效掌控。

(2) 组织应加强对员工道德认同的关注。一方面,组织在招聘时应将道德认同作为一个重要的甄选指标,通过问卷填答和深度访谈等多种方式进行评估,尽可能选拔高道德认同的员工;另一方面,组织应通过制定道德规范、营造道德文化和进行道德培训等方式提升员工的道德认同水平。

(3) 组织应加强对员工心理状态的关注。一方面,由于心理内疚感可以减少反生产行为,管理者可以适当发挥心理内疚感对员工工作的积极影响,使员工更加专注于工作,避免产生反生产行为,此外还可以鼓励具有心理内疚感的员工实施帮助组织和同事的角色外行为。另一方面,由于心理权利感可以提升反生产行为的出现,因此管理者不能任其发展,需要采取一定的手段予以管理,如通过教育和培训等多种途径重塑员工心理权利感的认知。

5.4 研究局限和展望

本研究虽然获得了一些有意义的研究结果,但仍存在以下不足:①本研究所有变量均为员工报告,虽然采用3时点的数据收集方式,也通过了共同方法偏差的检验,但仍不能完全消除其影响。未来研究可以考虑配对数据(如由上级或者同事评价员工的反生产行为)或通过实验研究方法对研究结果进行进一步验证。②本研究从道德补偿视角解释了不同员工实施越轨创新后产生不同作用的机制,未来研究可以考虑用其他理论视角对越轨创新的双刃剑效应进行深入挖掘。例如,根据资源保存理论,一方面,越轨创新可能产生资源增益,引发员工心理需求满足等积极情绪;另一方面,越轨创新可能产生资源损耗,引发员工职场焦虑等消极情绪。而员工的不同情绪会进一步对其工作产出产生影响。③本研究主要考虑越轨创新对员工自身的影响,而越轨创新作为一种个体实施的行为,对该行为密切相关的主体(领导、同事和组织)的影响在已有研究仍鲜有涉及,尤其对组织来说,尽管越轨创新可能会取得积极结果,但其实施过程并不符合组织的行为规范,对于组织长期发展的利弊仍需进一步探究。因此,未来研究可在此基础上深入挖掘越轨创新对领导、同事和组织的影响机制,进一步丰富该领域的理论研究。

参考文献:

- [1] 赵晨,周锦来,高中华. 突发公共事件风险感知对员工复工的双重影响. *管理科学*, 2021, 34(3): 3-14.
ZHAO Chen, ZHOU Jinlai, GAO Zhonghua. Dual influence of public emergency risk perception on employees' return to work. *Journal of Management Science*, 2021, 34(3): 3-14.
- [2] LI M Z, YE H L. Temporal leadership and bootlegging behavior of employees: the mediating effect of self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 2021, 12: 633261-1-633261-13.
- [3] AUGSDORFER P. Bootlegging and path dependency. *Research Policy*, 2005, 34(1): 1-11.
- [4] 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. *南开管理评论*, 2017, 20(1): 143-154.
HUANG Wei, XIANG Guopeng, DU Yunzhou, et al. Bootleg and individual innovation performance: the joint effect of status and creativity. *Nankai Business Review*, 2017, 20(1): 143-154.
- [5] LIN B L, MAINEMELIS C, KARK R. Leaders' responses to creative deviance: differential effects on subsequent creative deviance and creative performance. *The Leadership Quarterly*, 2016, 27(4): 537-556.
- [6] 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?. *外国经济与管理*, 2020, 42(4): 36-47.
XIAO Zhiming. “Outside, the monarch's order may not be accepted”: are remote jobs really conducive to employees' deviant innovation behavior?. *Foreign Economics & Management*, 2020, 42(4): 36-47.
- [7] LIU X Q, BARANCHENKO Y, AN F S, et al. The impact of ethical leadership on employee creative deviance: the mediating role of job autonomy. *Leadership & Organization Development Journal*, 2020, 42(2): 219-232.
- [8] 赵斌,古睿,李瑶. 员工越轨创新成功的情境化研究. *科学学* *研究*, 2019, 37(11): 2102-2112.
ZHAO Bin, GU Rui, LI Yao. A situation study on the success of employee's bootleg innovation. *Studies in Science of Science*, 2019, 37(11): 2102-2112.
- [9] 王朝晖,段海霞. 员工资质过剩感对越轨创新的U型影响研究: 悖论的视角. *管理评论*, 2022, 34(1): 218-227.
WANG Zhaohui, DUAN Haixia. The U-shaped impact of perceived over-qualification on employee creative deviance: the paradox perspective. *Management Review*, 2022, 34(1): 218-227.
- [10] 吴玉明,潘诚,周银珍. 谦卑型领导与越轨创新行为: 上下级关系与心理特权的链式中介模型. *软科学*, 2020, 34(4): 140-144.
WU Yuming, PAN Cheng, ZHOU Yinzen. The effect of humble leadership on creative deviance: chain mediating effect of supervisor-subordinate Guanxi and psychological entitlement. *Soft Science*, 2020, 34(4): 140-144.
- [11] CRISCUOLO P, SALTER A, TER WAL A L J. Going underground: bootlegging and individual innovative performance. *Organization Science*, 2014, 25(5): 1287-1305.
- [12] GLOBOCNIK D. Taking or avoiding risk through secret innovation activities: the relationships among employees' risk propensity, bootlegging, and management support. *International Journal of Innovation Management*, 2019, 23(3): 1950022-1-1950022-41.
- [13] SHUKLA J, KARK R. Now you do it, now you don't: the mixed blessing of creative deviance as a prosocial behavior. *Frontiers in*

- Psychology*, 2020, 11(3): 313-1-313-18.
- [14] MAINEMELIS C. Stealing fire: creative deviance in the evolution of new ideas. *The Academy of Management Review*, 2010, 35(4): 558-578.
- [15] 陈伍洋, 叶茂林, 陈宇帅, 等. 下属越轨创新对主管阻抑的影响: 地位威胁感和权威主义取向的作用. *心理科学*, 2017, 40(3): 670-677.
CHEN Wuyang, YE Maolin, CHEN Yushuai, et al. Does subordinate creative deviance evoke supervisor undermining? The roles of perceived threat to hierarchy and authoritarianism. *Journal of Psychological Science*, 2017, 40(3): 670-677.
- [16] ZHONG C B, KU G, LOUNT R B, et al. Compensatory ethics. *Journal of Business Ethics*, 2010, 92(3): 323-339.
- [17] MERRITT A C, EFFRON D A, MONIN B. Moral self-licensing: when being good frees us to be bad. *Social and Personality Psychology Compass*, 2010, 4(5): 344-357.
- [18] AQUINO K, REED II A. The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, 83(6): 1423-1440.
- [19] 孙利平, 陈晨, 陈焯焯, 等. 员工职场偏差行为对其自身的影响: 基于情感事件理论的探讨. *外国经济与管理*, 2021, 43(6): 138-152.
SUN Liping, CHEN Chen, CHEN Xuanxuan, et al. Impacts of employee workplace deviant behavior on themselves: an empirical study based on the affective events theory. *Foreign Economics & Management*, 2021, 43(6): 138-152.
- [20] BAUMEISTER R F, STILLWELL A M, HEATHERTON T F. Guilt: an interpersonal approach. *Psychological Bulletin*, 1994, 115(2): 243-267.
- [21] EISENBERG N. Emotion, regulation, and moral development. *Annual Review of Psychology*, 2000, 51: 665-697.
- [22] DING W, XIE R B, SUN B H, et al. Why does the "sinner" act prosocially? The mediating role of guilt and the moderating role of moral identity in motivating moral cleansing. *Frontiers in Psychology*, 2016, 7: 1317-1-1317-8.
- [23] JORDAN J, MULLEN E, MURNIGHAN J K. Striving for the moral self: the effects of recalling past moral actions on future moral behavior. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 2011, 37(5): 701-713.
- [24] CAMPBELL W K, BONACCI A M, SHELTON J, et al. Psychological entitlement: interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*, 2004, 83(1): 29-45.
- [25] VINCENT L C, KOUCHAKI M. Creative, rare, entitled, and dishonest: how commonality of creativity in one's group decreases an individual's entitlement and dishonesty. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(4): 1451-1473.
- [26] ZHONG C B, LILJENQUIST K. Washing away your sins: threatened morality and physical cleansing. *Science*, 2006(5792): 1451-1452.
- [27] JIA J F, LIU Z, ZHENG Y Y. How does paradoxical leadership promote bootlegging: a TPB-based multiple mediation model. *Chinese Management Studies*, 2021, 15(4): 919-939.
- [28] 贾建锋, 刘志. 幽默不拘, 创新不限: 亲和幽默型领导与员工越轨创新. *管理科学*, 2021, 34(2): 69-80.
JIA Jianfeng, LIU Zhi. Non rigid humor, unlimited innovation: leader affiliative humor and employees' bootlegging. *Journal of Management Science*, 2021, 34(2): 69-80.
- [29] 赵红丹, 吴桢, 刘微微. 攻击转移: 顾客苛待如何影响员工反生产行为?. *管理评论*, 2020, 32(5): 243-254.
ZHAO Hongdan, WU Zhen, LIU Weiwei. Displaced aggression: how does customer mistreatment influence employees' counterproductive work behaviors?. *Management Review*, 2020, 32(5): 243-254.
- [30] 王娟, 张喆, 贾明. 基于社会责任的人力资源管理实践与反生产行为: 一个被调节的中介模型. *管理工程学报*, 2019, 33(4): 19-27.
WANG Juan, ZHANG Zhe, JIA Ming. The research on the relationship between socially responsible human resource management and counterproductive work behavior: a moderated mediation model. *Journal of Industrial Engineering and Engineering Management*, 2019, 33(4): 19-27.
- [31] SACHDEVA S, ILIEV R, MEDIN D L. Sinning saints and saintly sinners: the paradox of moral self-regulation. *Psychological Science*, 2009, 20(4): 523-528.
- [32] ILIES R, PENG A C, SAVANI K, et al. Guilty and helpful: an emotion-based reparatory model of voluntary work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98(6): 1051-1059.
- [33] BARKAN R, AYAL S, ARIELY D. Ethical dissonance, justifications, and moral behavior. *Current Opinion in Psychology*, 2015, 6: 157-161.
- [34] HARVEY P, MARTINKO M J. An empirical examination of the role of attributions in psychological entitlement and its outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 2009, 30(4): 459-476.
- [35] QIN X, CHEN C, YAM K C, et al. The double-edged sword of leader humility: investigating when and why leader humility promotes versus inhibits subordinate deviance. *Journal of Applied Psychology*, 2020, 105(7): 693-712.
- [36] LEE A, SCHWARZ G, NEWMAN A, et al. Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 2019, 154(1): 109-126.
- [37] AQUINO K, MCFERRAN B, LAVEN M. Moral identity and the experience of moral elevation in response to acts of uncommon goodness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2011, 100(4): 703-718.
- [38] ROSEMAN I J, WIEST C, SWARTZ T S. Phenomenology, behaviors, and goals differentiate discrete emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994, 67(2): 206-221.
- [39] YAM K C, KLOTZ A C, HE W, et al. From good soldiers to psychologically entitled: examining when and why citizenship behavior leads to deviance. *Academy of Management Journal*, 2017, 60(1): 373-396.
- [40] ROBINSON S L, BENNETT R J. A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 1995, 38(2): 555-572.
- [41] PENNEY L M, SPECTOR P E. Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26(7): 777-796.
- [42] 陈晨, 张昕, 孙利平, 等. 信任以稀为贵? 下属感知被信任如何以及何时导致反生产行为. *心理学报*, 2020, 52(3): 329-344.
CHEN Chen, ZHANG Xin, SUN Liping, et al. Trust is valued in

- proportion to its rarity? Investigating how and when feeling trusted leads to counterproductive work behavior. *Acta Psychologica Sinica*, 2020, 52(3): 329–344.
- [43] 吴艳, 温忠麟. 结构方程建模中的题目打包策略. *心理科学进展*, 2011, 19(12): 1859–1867.
WU Yan, WEN Zhonglin. Item parceling strategies in structural equation modeling. *Advances in Psychological Science*, 2011, 19(12): 1859–1867.
- [44] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, LEE J Y, et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(5): 879–903.
- [45] 刘军, 王琦琦, 范雪灵. 应对不合规任务: 公正敏感性和成长需求的作用. *外国经济与管理*, 2019, 41(6): 126–137, 152.
LIU Jun, WANG Qiqi, FAN Xueling. Coping with illegitimate tasks: the role of justice sensitivity and growth need strength. *Foreign Economics & Management*, 2019, 41(6): 126–137, 152.
- [46] TOOTHAKER L E. Multiple regression: testing and interpreting interactions. *Journal of the Operational Research Society*, 1994, 45(1): 119–120.
- [47] MULLER D, JUDD C M, YZERBYT V Y. When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2005, 89(6): 852–863.
- [48] 王弘钰, 于佳利. 组织创新氛围对越轨创新行为的影响机制研究. *软科学*, 2019, 33(2): 126–129.
WANG Hongyu, YU Jiali. The effect of organizational creative climate on creative deviant behavior. *Soft Science*, 2019, 33(2): 126–129.
- [49] LIU F Z, ZHOU K. Idiosyncratic deals and creative deviance: the mediating role of psychological entitlement. *R&D Management*, 2020, 51(5): 433–446.
- [50] 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. *科研管理*, 2019, 40(3): 188–196.
LIU Xiaoqin. Unethical leadership and employees' creative deviance: an analysis of the multiple mediating effects. *Science Research Management*, 2019, 40(3): 188–196.
- [51] 王弘钰, 邹纯龙. 变革型领导对员工越轨创新的影响: 一个有调节的中介模型. *科技管理研究*, 2019, 39(2): 165–171.
WANG Hongyu, ZOU Chunlong. The influence of transformational leadership on employee bootleg innovation: a moderated mediation model. *Science and Technology Management Research*, 2019, 39(2): 165–171.
- [52] 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. *预测*, 2019, 38(4): 17–23.
YANG Jianzhao, LI Xiaodi. Research on the proactive personality to the performance of deviant innovation: the mediation of innovation catalysis and the moderation of transformational leadership behavior. *Forecasting*, 2019, 38(4): 17–23.
- [53] 张志鑫, 梁阜. 障碍性压力源对员工反生产行为的影响: 一项经验抽样的研究. *管理评论*, 2021, 33(9): 224–236.
ZHANG Zhixin, LIANG Fu. The mechanism of the influence of hindrance stressors on employees' counterproductive work behaviors: an experience sampling study. *Management Review*, 2021, 33(9): 224–236.
- [54] 胡恩华, 胡京京, 单红梅, 等. 基于工会实践调节效应的高绩效工作系统归因对反生产行为的影响研究. *管理学报*, 2020, 17(6): 833–842, 948.
HU Enhua, HU Jingjing, SHAN Hongmei, et al. The effect of high-performance work system attributions on counterproductive work behavior: the moderating role of union practices. *Chinese Journal of Management*, 2020, 17(6): 833–842, 948.
- [55] 张毛龙, 胡恩华, 张龙, 等. 工会实践归因对员工反生产行为的影响. *管理科学*, 2019, 32(6): 111–122.
ZHANG Maolong, HU Enhua, ZHANG Long, et al. Influence of union practice attributions on employees' counterproductive work behavior. *Journal of Management Science*, 2019, 32(6): 111–122.
- [56] 赵君, 鄢苗, 肖素芳, 等. 组织公民行为与反生产行为的互动关系: 一个基于情绪与认知整合框架的阐释. *心理科学进展*, 2019, 27(5): 871–883.
ZHAO Jun, YAN Miao, XIAO Sufang, et al. The mutual relationship of organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: an integrated process of emotion and cognition. *Advances in Psychological Science*, 2019, 27(5): 871–883.
- [57] 王弘钰, 崔智淞, 李孟燃. 冲突视角下新生代员工越轨创新行为的影响因素研究: 独立型自我建构和组织创新氛围的调节作用. *现代财经(天津财经大学学报)*, 2018, 38(7): 60–71.
WANG Hongyu, CUI Zhisong, LI Mengran. The antecedents of creative deviance of new generation employees from the perspective of conflict: the moderating role of independent self-construal and organizational innovative climate. *Modern Finance and Economics (Journal of Tianjin University of Finance and Economics)*, 2018, 38(7): 60–71.
- [58] XU J, LI Y Z, ZHU D Q, et al. “Lubricant” or “stumbling block”? The paradoxical association between team authoritarian leadership and creative deviance. *Frontiers in Psychology*, 2022, 13(3): 835970-1–835970-19.
- [59] 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. *心理科学进展*, 2019, 27(6): 975–989.
WANG Hongyu, CUI Zhisong, ZOU Chunlong, et al. Loyal or rebel? Employee bootleg innovation in Chinese context. *Advances in Psychological Science*, 2019, 27(6): 975–989.

Double-Edged Sword Effect of Bootlegging on Employees' Counterproductive Work Behavior

JIA Jianfeng, LIU Weipeng, ZHAO Ruonan

School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110169, China

Abstract: In the era of encouraging innovation, bootlegging is becoming a bottleneck of organization innovation and the plight of important way. Because of the bootlegging legal and illegally dual attribute, its effect is not always positive, there may also be potential negative effects, However, there is a lack of attention to this issue, so it is necessary to study the double-edged sword effect of the consequences of bootlegging, and explore the boundary mechanism of positive and negative consequences of bootlegging.

Based on the moral compensation theory, this study discusses the effect of the interaction between bootlegging and moral identity on psychological guilt and psychological entitlement from the dual attribute of bootlegging. Furthermore, the mediating effect of psychological guilt and psychological entitlement on the above interaction items and employees' counterproductive work behavior is explored, and a mediated moderation model is constructed. The empirical data of 315 employees from Liaoning, Beijing and Hebei were collected using a 3-point questionnaire survey. Spss 23.0 software and Process plug-in were used to conduct regression analysis and simple slope analysis to test the effect of the interaction between bootlegging and moral identity on psychological guilt and psychological entitlement. Hierarchical regression and Bootstrap analysis were conducted to test the influence of psychological guilt and psychological entitlement on counterproductive work behavior and the mediating effect.

The results show that: First, when moral identity is high, bootlegging and moral identity interaction have a positive impact on psychological guilt; when moral identity is low, deviant innovation and moral identity interaction have a positive impact on psychological entitlement. Second, psychological guilt has a negative impact on counterproductive work behavior, and psychological entitlement has a positive impact on counterproductive work behavior. Third, psychological guilt and psychological entitlement play a mediating role in the interaction terms of bootlegging and moral identity on counterproductive work behavior, thus showing a mediated moderation effect.

Starting from the dual nature of bootlegging, the research results enrich the research of bootlegging on employee behavior, reconcile the existing debate about the advantages and disadvantages of bootlegging, and confirm the "double-edged sword" effect of bootlegging. Starting from the moral compensation theory, this study provides a new perspective to explain the effects and consequences of bootlegging, and introduces moral identity into the research field of bootlegging, enriching the theoretical application of moral identity as a boundary mechanism. The research conclusion provides reference for enterprise managers on how to correctly management bootlegging.

Keywords: bootlegging; moral identity; psychological guilt; psychological entitlement; counterproductive work behavior; moral compensation theory

Received Date: October 30th, 2021 **Accepted Date:** April 3rd, 2022

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China (72172032) and the Fundamental Research Funds for the Chinese Central Universities (N2006005, N2106005)

Biography: JIA Jianfeng, doctor in management, is a professor in the School of Business Administration at Northeastern University. His research interests cover organizational behavior, human resource management, and innovation and entrepreneurship management. His representative paper titled "'Able to do' and 'want to do': the impact of ambidextrous entrepreneurial improvisation on firm innovation and entrepreneurship performance based on an internal drive perspective" was published in the *Journal of Management World* (Issue 12, 2019). E-mail: jianfengjiajia@163.com

LIU Weipeng is a Ph.D candidate in the School of Business Administration at Northeastern University. His research interests include organizational behavior and human resource management. E-mail: wpliu666@163.com

ZHAO Ruonan is a Ph.D candidate in the School of Business Administration at Northeastern University. Her research interests include organizational behavior and human resource management. E-mail: rnzhao_tyche@126.com □

(责任编辑: 李祎博)