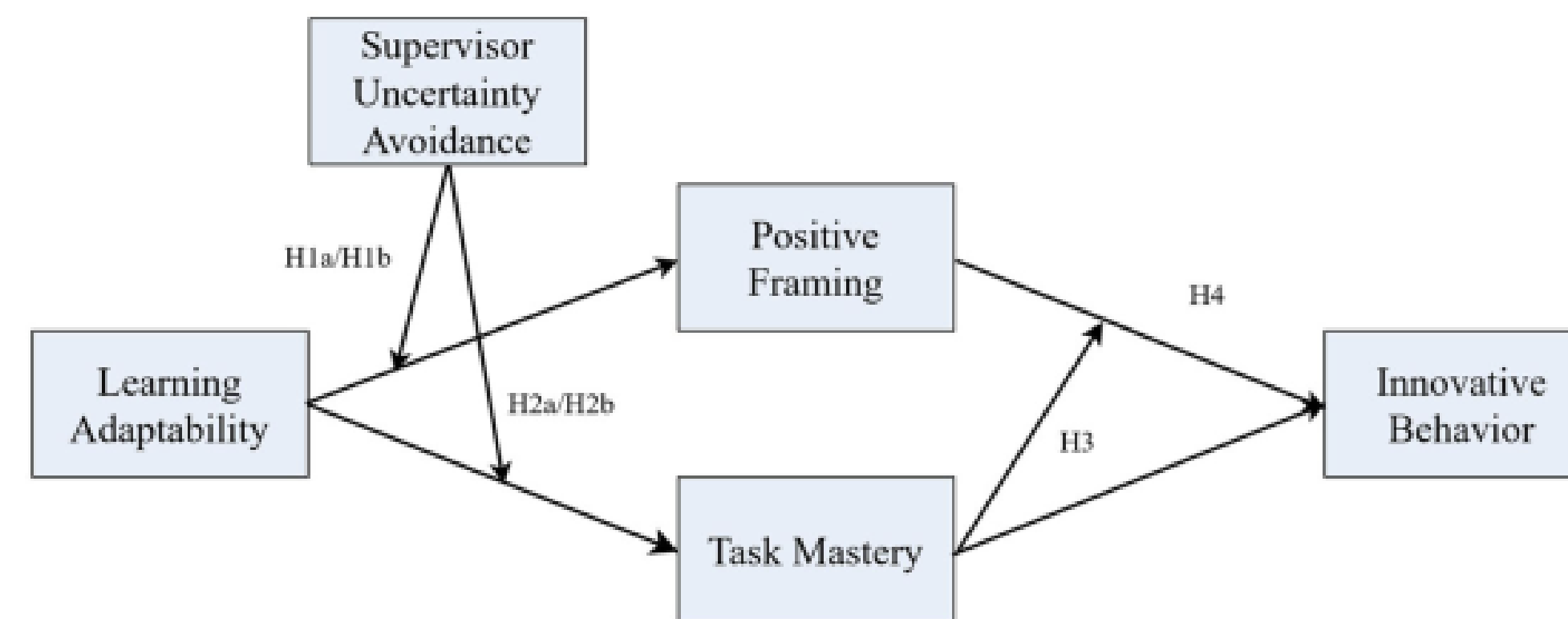




姚翔课题组在Personnel Psychology上发表文章揭示学习适应力促进新员工的组织创新行为的机制与边界条件

*Personnel Psychology*在线发表了姚翔副教授课题组的论文“*How and when are learning-adaptable newcomers innovative? Examining mechanisms and constraints*”。该研究考察了具备高学习适应力的企业新员工如何在组织中展现创新行为的过程机制和影响因素。学习适应力是企业员工主动学习并紧跟潮流的内在意愿，能促进员工的组织社会化结果，也是其创新行为的重要影响因素。然而，现有的研究工作对于新员工的学习适应力如何促进创新行为，以及在什么情形下能够促进创新行为仍然知之甚少。



这个研究将学习适应力与新入职员工的创新表现相联系，通过对中国企业新入职的员工进行为期半年的入职适应追踪调研。研究表明，新员工的学习适应力能帮助其更加积极地看待问题，从而促进了新员工的创新行为表现。上级的不确定性回避调节了员工学习适应力与积极框架之间的关系，而任务掌握调节了积极框架与员工创新行为的关系。当两个调节因素均处于较低水平时，新员工的学习适应力通过积极框架产生创新行为的效应更强。这个研究拓展了个体适应理论和传统的降低组织社会化不确定性的方法，并将管理者对于不确定性的规避作为上述过程的重要影响因素，解释了员工学习适应力和管理者的不确定性规避倾向如何共同影响新员工的适应过程。

该研究工作由中国国家自然科学基金委资助完成，姚翔副教授为本文的通讯作者。

Boulamatsi, A., Liu, S., Lambert, L. S., Yao, X.*, Guo, R.*, & Yin, J. (online). How and when are learning-adaptable newcomers innovative? Examining mechanisms and constraints.

Personnel Psychology. <https://doi.org/10.1111/peps.12435>