

领导激励对员工越轨创新的影响研究

——角色宽度自我效能感的中介作用

张 梦

云南民族大学管理学院(会计学院), 云南 昆明

收稿日期: 2024年6月12日; 录用日期: 2024年7月2日; 发布日期: 2024年7月15日

摘 要

创新是企业发展的第一推动力, 如何有效地激发员工的创新活力是每一个管理者都会面临的问题。本文通过构建领导激励、角色宽度自我效能感与员工越轨创新行为之间的关系理论模型, 以233份调查问卷为基础, 运用数据分析软件分析研究假设。结果表明: 领导激励对员工越轨创新行为具有显著的正向作用, 领导激励对员工的角色宽度自我效能感具有显著的正向作用, 员工的角色宽度自我效能感对越轨创新行为具有显著的正向作用, 角色宽度自我效能感在领导激励与员工越轨创新行为之间起中介作用。领导在对员工采取激励时, 应注意激励方式的多样化、灵活化运用。同时, 领导者应正确地管理员工的越轨创新行为, 保护员工的创新积极性。

关键词

领导激励, 越轨创新行为, 角色宽度自我效能感

A Study on the Impact of Leadership Motivation on Employee Deviant Innovation —The Mediating Role of Role Width Self-Efficacy

Meng Zhang

School of Management (School of Accounting), Yunnan University for Nationalities, Kunming Yunnan

Received: Jun. 12th, 2024; accepted: Jul. 2nd, 2024; published: Jul. 15th, 2024

Abstract

Innovation is the primary driving force for enterprise development, and how to effectively stimulate the innovative vitality of employees is a problem that every manager will face. This article

constructs a theoretical model of the relationship between leadership motivation, role width self-efficacy, and employee deviant innovative behavior. Based on 233 survey questionnaires, data analysis software is used to analyze and study hypotheses. The results indicate that leadership motivation has a significant positive effect on employee deviant innovative behavior, and leadership motivation has a significant positive effect on employee role width self-efficacy. Employee role width self-efficacy has a significant positive effect on deviant innovative behavior, and role width self-efficacy plays a mediating role between leadership motivation and employee deviant innovative behavior. Leaders should pay attention to the diversification and flexible use of incentive methods when motivating employees. At the same time, leaders should properly manage employees' deviant innovative behaviors and protect their innovation enthusiasm.

Keywords

Leadership Motivation, Deviant Innovative Behavior, Role Width Self-Efficacy

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言及文献评述

惟创新者进，惟创新者强，惟创新者胜。创新是民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭源泉，也是中华民族最深沉的民族禀赋。对国家、集体、个人而言如此，对企业而言亦是如此。而员工作为企业最重要的资源，其创新对于带动企业的发展无比重要，也是提高企业的核心竞争力的关键。而有效的领导激励能够激发员工的内生动力，提高员工工作的自主性，使员工能够超额地完成既定的任务。越轨创新是员工在缺乏领导授权的情况下，借助本身已有的资源，将创意进行完善、测试并实践的行为[1] [2]。作为部分生产一线的员工，总能在工作中察觉到超出固有思维、决策惯性和组织规则的创新行为，进而通过越轨创新行为提高自我效能和组织绩效水平[3]。相关研究表明，研发团队中有大概 10% 的员工开展过越轨创新[4]，这个概率也说明了越轨创新越来越普遍。因此，如何有效地激发员工的越轨创新行为，正成为国内外学者广泛关注和研究的话题。

现阶段已有的基于定量研究方法对员工越轨创新行为进行了一系列探索研究，但还存在一些不足：

第一，忽视了领导激励对员工越轨创新行为的影响。现有的国内外学者大都关注领导激励对企业绩效的影响。通过领导激励，可以提高员工工作的自主性、提高员工工作主动性和创造性，促使员工更加努力地工作，提高员工工作绩效，从而促进企业绩效[5] [6]。很少探究领导激励对员工越轨创新绩效的影响。而这里员工越轨创新作为员工创新行为的前因变量，其“越轨创新”也带有“越轨”的色彩，所以对于规规矩矩的员工而言是不敢轻易接近的领域[7] [8]。而领导激励有多种多样的手段，通过对这些手段规范、标准化的运用，起到对员工激励的作用。而优秀的领导者能够通过针对性的奖励激励，鼓励员工从事建言、越轨创新等具有风险的建设行为[9] [10]。让员工愿意跟随自己，进而能够促进员工的创新行为。因此，领导激励对员工的越轨创新行为有重要的影响作用。现有研究很少探讨领导激励对员工越轨创新行为的影响机制。因此，有必要对领导激励与员工越轨创新行为的内在影响机理进行深入研究。

第二，忽视了角色宽度自我效能感在领导激励与员工越轨创新行为之间的作用机制。已有的研究大都强调领导激励通过个体的能力引发创新行为，忽略了角色宽度自我效能感在领导激励与员工越轨创新行为之间的作用机理。领导激励有助于激发员工的工作主动性，而员工在主动性的组织氛围内，会通过

受到的已有激励而变得更加主动,促进员工执行一系列超出规定技术的工作来帮助组织高效运作,使员工产生较高的角色宽度自我效能感。因此,我们有必要探讨通过领导激励、员工产生较高的角色宽度自我效能感,为企业低成本、高效率的促进员工的越轨创新行为提供启示。

综上所述,本文以领导激励理论为基础,探讨企业领导激励对员工越轨创新的影响研究,并找出角色宽度自我效能感在领导激励与员工越轨创新的之间的作用机制,以此来帮助公司建立更为完善的激励管理体系,激发员工内在的创新行为。

2. 理论基础与研究假设

(一) 领导激励与角色宽度自我效能感的关系

角色宽度自我效能感是员工对其执行一系列超出规定技术要求外更宽泛和更为主动的工作任务的认知。此定义具有以下几个特点:第一,角色宽度自我效能感是员工一种特定的自我效能感,有通常意义上的自我效能感不一样,它强调的是员工本身所拥有的更为宽泛的角色胜任的能力。第二,角色宽度自我效能感是一种依赖情景式的自我效能感,也就是说,员工倾向于在某种情境和背景下做出的一系列主动性行为。第三,角色宽度自我效能感只是个体的主观判断,不一定是客观真实的能力水平。

在工作中,领导可以随时随地的关注员工的工作状态,当员工工作状态不佳时,领导可以通过激励的方式提高员工的工作主动性,对于员工工作表现突出的方面,领导同时可以通过激励使其更加卓越。领导也可以通过激励激发员工的工作潜力,使员工以最佳的状态工作。已有研究发现,领导激励会使员工受到鼓励而在工作中变得更加主动,产生更高的角色宽度自我效能感[11]。与此同时,领导通过激励能让员工感受到自己在组织当中很重要,但如果领导不激励,则员工在工作中会应为没有动力而感到倦怠,无法提起兴趣,从而使员工长期处于消极状态,对整个组织的绩效也是不利的。有些员工认为领导对自己的不激励是对自己不重视的行为,则会在组织中产生一种不良的氛围,进而在整个团队中都会出现不良的工作现象。组织氛围是员工对组织环境的感知,相关研究发现,在主动性组织氛围的环境中,员工会因为容易受到鼓励而变得更加主动,从而产生角色宽度自我效能感。因此,领导激励会创造一个受鼓励的工作环境氛围,使员工产生角色宽度自我效能感。基于上述分析,提出假设:

H1: 领导激励与员工角色宽度自我效能感呈正相关关系。

(二) 领导激励与员工越轨创新行为的关系

越轨创新是指员工在上级否定或不知情的情况下,坚信自己的创意会给企业创造价值并通过非正式的形式继续完善、推进想法落地的行为[12]。越轨创新行为包括私下越轨创新行为和违命越轨创新行为,而在中国的企业中,私下越轨创新是主要的越轨创新方式。所以本研究从私下越轨创新行为出发,对如何激发员工的私下越轨创新行为的激活进行探索。相关研究表明,领导激励能够调动员工开展角色外的工作、通过此额外的创新和付出能够获得更多奖励的内在动机。同时,员工在获得领导激励的情况下,在完成规定的工作任务后,会主动地做出角色外的建言行为包括促进性建言和抑制性建言、以及越轨创新等员工主动性行为。领导激励因为它的多样性,所以领导可以根据员工个体的行为特征做出简单的判断分析,以减轻员工认为越轨创新带来的心理负担。基于上述分析,提出假设:

H2: 领导激励与员工越轨创新行为呈正相关关系。

(三) 角色宽度自我效能感与员工越轨创新行为的关系

角色宽度自我效能感能够影响员工的主动性行为,已有研究表明,高角色宽度自我效能感的员工会具有更高的自信和能力,能够积极主动的应对外部环境带来的变化。也有学者指出,高角色宽度自我效能感的员工对于能够成功执行角色外的任务更加自信,能够促进员工的变革导向的组织公民行为[13]。以往的大量实证研究都证实了角色宽度自我效能感会对员工的主动性行为、变革态度和变革行为、工作绩

效等产生影响[14]。高角色宽度自我效能感的员工往往责任高比较高,更能自信的去执行一些宽泛的任务,因此他们更能够相信自己在工作中提出一些新的想法[15]。此外,高角色宽度自我效能感的员工在面对压力挫折时,能够以更积极的态度寻求解决问题的方法,创造条件完成越轨创新活动,使其与企业目标相吻合。基于上述分析,提出假设:

H3: 角色宽度自我效能感与越轨创新行为呈正相关关系。

(四) 角色宽度自我效能感的中介作用

自我效能感最早是有美国学者 Bandura 提出来的,是指人们对自己是否有能力完成某项任务的一种主观评估和感知,因此自我效能感往往代表的不是个体真实的能力[16]。此外,班杜拉还认为,自我效能感受个人情绪的影响,积极的情绪能带来较高的自我效能感,消极的情绪则带来较低自我效能感。Parker (1998)在自我效能感的基础上,提出角色宽度自我效能感这一概念,他认为角色宽度自我效能感是个体除了本身完成的规定任务外,还包括自己主动去做的工作的完成能力的一种感知,并不是员工对自己能力的客观感受[17]-[19]。角色宽度自我效能感更关注的是员工的创新行为、主动性行为和角色外行为等。国内对角色宽度自我效能感的研究相对较晚,黄勇和彭纪生(2015)基于社会认知理论认为,角色宽度自我效能感能够提高行为成功的预期,进而促进员工负责行为的发生,它更关注于员工的主动性行为[20]。赵靖宇(2020)认为角色宽度自我效能感更聚焦于员工更主动和创新的工作,具有鲜明的行为特征[21]。周燕等(2023)的研究指出,角色宽度自我效能感比自我效能感涵盖的范围更广、认知意义也更深刻[22]。高角色宽度自我效能感的员工更倾向于采取主动的角色外行为。

目前国内外学者对角色宽度自我效能感的研究逐渐完善,总结国内外学者对角色宽度自我效能感的研究,大致可以划分为三个方面。一是角色宽度自我效能感作为前因变量,与总体的主动性行为相关,而且与不同类型的主动性行为也存在相关关系。此外角色宽度自我效能感也会对员工的创新行为产生影响[10][22]。也有一些学者指出高角色宽度自我效能感的员工能够成功的执行一系列角色外的任务会更加自信,能够促进员工的变革行为[23]。二是角色宽度自我效能感作为后置变量,可分为个体层的影响因素和情境因素,个体层的影响因素包括人格的特质、组织内的信任和资质过剩感,情境因素包括领导风格、组织氛围和组织实践等[24]-[26],其中授权性的领导、自我牺牲型领导和二元领导会激发员工的角色宽度自我效能感[27]-[29]。三是角色宽度自我效能感作为中介变量,学者认为组织氛围能通过角色宽度自我效能感的中介作用提高员工的创新行为和创新绩效[30],也有学者认为,领导行为可以通过员工的高角色宽度自我效能提高员工的创新行为[2]。因此,基于上述分析,提出假设:

H4: 角色宽度自我效能感在领导激励与员工越轨创新行为之间起中介作用。

基于上述分析,本文提出本研究总体模型,如图1所示:

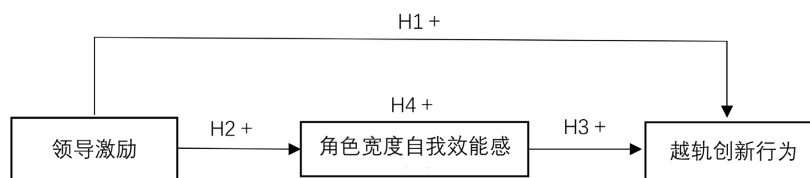


Figure 1. Theoretical model

图 1. 理论模型

3. 研究方法

3.1. 样本选取

本文的研究样本主要来自河南、山东、云南、安徽和广东,行业主要包括生物科技、建筑业和商业

服务业等。本次调查分为线上和线下两种方式发放问卷,共发放问卷 352 份,回收到的问卷 278 份,其中剔除无效问卷 45 份,最终获得有效问卷 233 份,问卷有效率 83.8%。

在被调查的样本人群中,在性别方面:男生占 58%,女生占 42%;年龄:22~24 岁占 6%,25~35 岁占 85%,36~45 岁占 9%;婚姻:未婚占 32%,已婚占 68%;学历:大专占 5%,大学本科占 68%,硕士研究生占 27%。在职业类别方面:管理类人员占 10.2%,普通职工人员占 89.8%。

3.2. 研究工具

本文的调查问卷主要是借鉴国内外比较成熟的量表和理论文献。问卷包括调研对象的基本情况、领导激励、角色宽度自我效能感和员工越轨创新行为四个部分,总共 30 道题项[19]。使用的是李克特五级量表,分别是“1-不同意”到“5-同意”[20]。领导激励采用的是李玲娟编制的量表,角色宽度自我效能感采用的是 Parker 编制的经典量表,越轨创新行为的测量采用 Criscuolo *et al.*开发的越轨创新行为量表,控制变量有性别、年龄、学历和婚姻等 6 个变量。

4. 数据分析

4.1. 信度分析

本研究采用的领导激励量表的 Alpha 值为 0.833、CR 值分别为 0.801、AVE 值为 0.586,角色宽度自我效能感量表的 Alpha 值为 0.796、CR 值分别为 0.766、AVE 值为 0.522,员工越轨创新量表的 Alpha 值为 0.816、CR 值分别为 0.794、AVE 值为 0.565,三个量表的 CR 值均高于 0.7、AVE 值均高于 0.5,所以可以得出,本次调查研究使用的量表具有良好的可信度。

4.2. 同源方差检验

为了减少本次调查研究中可能出现的同源方差问题,故本次调查问卷采用的是不同时间段的方式分开发放的,并且在被调查对象填写完问卷后及时的收回,以排查可能存在的不可控制因素影响调查结果的有效性。另外,本文还利用数据分析软件 SPSS 检查是否存在同源方差的问题。对本次调查研究问卷中的 30 个题项进行因子分析,从 30 个题项中得出 6 个因子,得出的这 6 个因子共解释总方差的 60.25%,且最大载荷量为 25.24,所以由此数据可得出,本次研究中的所有变量之间不存在同源方差的问题,排除了此类问题导致调查结果的不准确性。

4.3. 描述性统计和相关性分析

本文对由调查问卷收集到的数据利用 SPSS26.0 软件对其进行描述性统计和相关性分析,得出领导激励、角色宽度自我效能感和员工越轨创新行为的均值、标准差和相关性分析的结果。从数据分析软件得出的结果可知,领导激励与角色宽度自我效能感呈正相关关系(其中 $r = 0.586$, $p < 0.01$)、领导激励与员工越轨创新行为呈正相关关系(其中 $r = 0.473$, $p < 0.01$)、角色宽度自我效能感与员工越轨创新行为呈正相关关系(其中 $r = 0.628$, $p < 0.01$)。由此得出的结果和前面三个研究假设的结果相同,并且也为后面研究三个变量之间的关系奠定了基础。

4.4. 回归分析

本文利用 SPSS26.0 软件建立了从 W1~W6 的 6 个回归分析模型,对领导激励和角色宽度自我效能感对员工越轨创新行为的影响进行线性层次分析。

由 W1 到 W2 可得出,回归分析第一层的控制变量对员工越轨创新行为的解释能力增长了 17.2% ($F = 7.921$, $p < 0.001$),表明了控制变量对员工越轨创新行为有比较好的预测能力。另外,在回归模型中 W1

中的职位($\beta = 0.426, p < 0.001$)和 W2 中的职位($\beta = 0.347, p < 0.001$)对员工越轨创新行为有正向影响的作用, 这一结果表明, 较高职位的员工会有更高的员工越轨创新行为。回归分析第二层, 自变量领导激励对员工越轨创新行为的解释能力增长了 31.5% ($F = 54.232, p < 0.001$), 表明领导激励对员工越轨创新行为有比较好的预测能力。与此同时也可以得出, 领导激励($\beta = 0.426, p < 0.001$)对员工越轨创新行为有正向影响的作用, H1 得到验证。这一结果表明领导对员工进行物质或非物质的激励, 员工则会表现出更高的越轨创新行为。

由 W3 和 W4 得出: 回归分析第一层的控制变量对角色宽度自我效能感的解释能力增长了 2.0% ($F = 1.795, p < 0.001$), 表明控制变量对角色宽度自我效能感有比较好的预测能力。在回归分析第二层中, 自变量领导激励对角色宽度自我效能感的解释能力增加了 34.7% ($F = 115.528, p < 0.001$), 表明领导激励对角色宽度自我效能感有比较好的预测能力。所以可以看出, 领导激励($\beta = 0.581, p < 0.001$)对角色宽度自我效能感有正向影响的作用, H2 得以验证。此结果表明, 领导对员工采取物质或非物质的激励方式, 员工会有更高的角色宽度自我效能感。

由 W5 和 W6 得出: 回归分析第一层的控制变量对员工越轨创新行为的解释能力增长了 17.9% ($F = 8.719, p < 0.001$), 表明控制变量对员工越轨创新行为有比较好的预测能力。另外, 回归模型中 W5 的职位($\beta = 0.428, p < 0.001$)、W6 的职位($\beta = 0.336, p < 0.001$), 对员工的角色宽度自我效能感均有正向影响, 这一数据结果表明了越高职位的员工有越高的越轨创新行为。在回归分析第二层中, 自变量角色宽度自我效能感对员工越轨创新行为的解释能力增长了 47.2% ($F = 132.67, p < 0.001$), 说明员工的角色宽度自我效能感对越轨创新行为有比较好的预测能力。由此可以看出, 员工的角色宽度自我效能感($\beta = 0.572, p < 0.001$), 对越轨创新行为有正向影响, H3 得到验证。这一结果显示, 员工有较高的角色宽度自我效能感, 则其越轨创新行为就越高。

4.5. 中介效应

本研究还利用 PROCESS 新检验方法来验证角色宽度自我效能感的中介作用。本文采用 PROCESS 软件进行分析, 更进一步检验了员工的角色宽度自我效能感在领导激励与越轨创新行为之间起中介作用。

由软件分析结果可以得知, 领导激励的 $p < 0.05$ 、角色宽度自我效能感的 $p < 0.001$, 表明该线性关系显著; 角色宽度自我效能感(LLCI = 0.522, ULCI = 0.844)不包含 0, 表明了员工的角色宽度自我效能感在领导激励与越轨创新行为中起到中介作用, H4 得到验证。

5. 结论与启示

5.1. 研究结论

基于本文的研究结果, 对领导激励在企业管理、员工管理中的运用提出几点建议:

1) 完善激励机制。此方面可以从完善薪酬制度、福利制度和股份激励制度三个方面展开。领导薪酬激励的方式对员工越轨创新行为的影响起着最重要的作用。对员工而言, 薪酬激励也意味着得到了领导的认可, 内心会得到认可感。当前, 员工的薪酬水平一定程度上也代表着员工的能力水平和员工的付出。因此, 员工也都希望通过薪酬的方式得到激励, 从而刺激本身的越轨创新行为。完善的福利制度与其他几种方式相比, 员工会认为此种方式是应该都享受到的待遇。所以作为物质激励的第二大激励方式, 员工用重视此种激励方式。企业领导可以根据员工的贡献来确定奖励的比例, 如对于贡献大的员工可以给予大额甚至全额的缴纳养老保险金, 对于贡献小的员工给予小额的缴纳养老保险金。以这样的方式采取差异化管理, 既可以激励员工工作的主动性产生越轨创新行为, 也可以减轻企业的财务负担。股份激励制度主要适用于大型企业, 是对员工一种极大的肯定, 其次可以增强员工的凝聚力。

2) 管理员工的越轨创新行为, 保护员工的创新积极性。在企业实际的管理中, 员工个体创新的想法并不都会被采纳, 只有具有创造性和自我提升价值的员工才会采取越轨创新的行为以应对这种差异。例如王小川创立的搜狗浏览器, 就是被否定的价值想法通过越轨创新的行为转化为个人绩效。越轨创新从某种程度上来说更像是员工打破组织内部的管理僵化、受制的管理规范的一种行为。所以, 企业在日常的管理活动中应采取灵活的管理和激励方式, 克服领导在管理和激励方面的惰性、不灵活。企业不仅要全面倡导创新, 还要鼓励员工在非正式工作的时间开拓新思维, 正确地引导员工开展创新探索, 客观、变通的评估员工的越轨创新行为, 并且要增加员工对高风险创新项目失败的容忍度, 避免降低员工的创新积极性。

3) 管理者应关注员工的角色宽度自我效能感。管理者应当与员工进行积极有效的沟通, 帮助员工能够正确地认识自己的能力, 从而提高员工的角色宽度自我效能感, 提高员工自我的创新能力和水平。尤其是对于一些创新的岗位或企业, 人力资源在招聘时可以着重选用角色宽度自我效能感高的员工。

5.2. 研究的局限与展望

本文研究主要采用的是调查问卷的方式, 通过一定的途径获取数据, 并对数据用统计工具进行实证分析, 进而得出研究结果, 但也存在一些局限性。一方面, 本文调查的样本所在地区不具有随机性, 一般是通过好友、同学以及身边人的填写, 研究结果可能不具有普适性, 后续也会避免此类问题, 以提高调查研究结果的准确性。另一方面, 对调查样本缺少动态性的跟踪研究。以后, 对员工的调查可以采用动态的研究, 并实时地掌握领导激励、角色宽度自我效能和员工越轨创新行为的动态变化情况, 并以此提供可靠的领导激励策略, 为公司的长远发展献计献策。

参考文献

- [1] 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.
- [2] Mainemelis, C. (2010) Stealing Fire: Creative Deviance in the Evolution of New Ideas. *Academy of Management Review*, **35**, 558-578.
- [3] 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.
- [4] Augsdorfer, P. (2005) Bootlegging and Path Dependency. *Research Policy*, **34**, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2004.09.010>
- [5] Yang, Y., Li, Z., Liang, L., et al. (2021) Why and When Paradoxical Leader Behavior Impact Employee Creativity: Thriving at Work and Psychological Safety. *Current Psychology*, **40**, 1911-1912. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0095-1>
- [6] 崔明明, 苏屹, 李丹. 跨界行为对员工任务绩效的影响——基于价值观的多元调节作用[J]. 经济管理, 2018, 40(8): 72-88.
- [7] Buengeler, C., Homan, A.C. and Voelpel, S.C. (2016) The Challenge of Being a Young Manager: The Effects of Contingent Reward and Participative Leadership on Team-Level Turn over Depend on Leader Age. *Journal of Organizational Behavior*, **37**, 1224-1245. <https://doi.org/10.1002/job.2101>
- [8] 周春城. 权变奖励领导对员工及团队绩效的影响机制研究[D]: [博士学位论文]. 合肥: 中国科学技术大学, 2019.
- [9] 赵峰, 刘丽香, 连悦. 综合激励模型视阈下创新人才激励机制研究[J]. 科学管理研究, 2013, 31(6): 98-101.
- [10] 朱苏丽, 龙立荣, 贺伟, 等. 超越工具性交换: 中国企业员工——组织类亲情交换关系的理论建构与实证研究[J]. 管理世界, 2015(11): 119-134+160+187-188.
- [11] 周燕, 钱慧池. 工作嵌入对知识型员工越轨创新行为的影响——建设性责任知觉与角色宽度自我效能的链式中介作用[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(16): 142-150.
- [12] Fu, P.P., Tsui, A.S., Liu, J. and Li, L. (2010) Pursuit of Whose Happiness? Executive Leaders' Transformational Behaviors and Personal Values. *Administrative Science Quarterly*, **55**, 222-254. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.2.222>

- [13] 罗瑾琰, 胡文安, 钟竞. 双元领导对新员工社会化适应与创新的双路径影响研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2016, 37(12): 161-173.
- [14] 高中华, 苑康康. 角色宽度自我效能感回顾与展望[J]. 管理现代化, 2019, 39(5): 105-109.
- [15] Chen, G., Farh, J.-L., Campbell-Bush, E.M., et al. (2013) Teams as Innovative Systems: Multilevel Motivational Antecedents of Innovation in R&D Teams. *The Journal of Applied Psychology*, **98**, 1018-1027. <https://doi.org/10.1037/a0032663>
- [16] 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, 38(10): 131-139.
- [17] 蒋瑜洁, 徐永恒. 何为越轨创新: 文献综述与研究展望[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(5): 150-160.
- [18] 侯炬方, 刘蕴琦, 黄蓉, 等. 新生代员工工作价值观对越轨创新的影响机制: 标新立异还是阳奉阴违[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(14): 143-150.
- [19] 王弘钰, 万鹏宇. 效能视角下共享型领导、越轨创新对创新绩效的影响[J]. 现代财经, 2020, 40(1): 84-97.
- [20] 黄勇, 彭纪生. 组织内信任对员工负责行为的影响——角色宽度自我效能感的中介作用[J]. 软科学, 2015, 29(1): 74-77.
- [21] 赵靖宇, 等. 组织支持感知对员工建设性越轨行为的影响机理[J]. 湖北经济学院学报, 2020, 18(1): 74-81.
- [22] 周燕, 钱慧池, 王楠. 隐性知识共享对知识型员工越轨创新的影响机制研究——角色宽度自我效能感与工作繁荣的链式中介作用[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(11): 151-160.
- [23] Russo, M., Buonocore, F., Carmeli, A., et al. (2018) When Family Supportive Supervisors Meet Employees' Need for Caring: Implications for Work-Family Enrichment and Thriving. *Journal of Management*, **44**, 1678-1702. <https://doi.org/10.1177/0149206315618013>
- [24] 刘玉新, 朱楠, 陈晨, 等. 员工何以蓬勃旺盛? 影响工作旺盛感的组织情境与理论模型[J]. 心理科学进展, 2019, 27(12): 2122-2132.
- [25] Walumbwa, F.O., Muchiri, M.K., Misati, E., et al. (2018) Inspired to Perform: A Multilevel Investigation of Antecedents and Consequences of Thriving at Work. *Journal of Organizational Behavior*, **39**, 249-261. <https://doi.org/10.1002/job.2216>
- [26] 王弘钰, 万鹏宇, 张振铎. 资质过剩感、证明目标导向与越轨创新: 未来关注的视角[J]. 商业经济与管理, 2020(2): 45-55.
- [27] Knok, B.D. (2020) Employee Volunteer Programs Are Associated with Firm-Level Benefits and CEO Incentives: Data on the Ethical Dilemma of Corporate Social Responsibility Activities. *Journal of Business Ethics*, **162**, 449-472. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4005-0>
- [28] Jiang, J., Gao, A. and Yang, B.Y. (2018) Employees' Critical Thinking, Leaders' Inspirational Motivation, and Voice Behavior. *Journal of Personnel Psychology*, **17**, 33-41. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000193>
- [29] 康勇军, 彭坚. 累并快乐着: 服务型领导的收益与代价——基于工作-家庭资源模型视角[J]. 心理学报, 2019, 51(2): 227-237.
- [30] Brincks, A.M., Enders, C.K., Llabre, M.M., et al. (2017) Centering Predictor Variables in Three-Level Contextual Models. *Multivariate Behavioral Research*, **52**, 149-163. <https://doi.org/10.1080/00273171.2016.1256753>