

分类号 _____
U D C _____

密级 _____
编号 10741 _____

兰州财经大学

LANZHOU UNIVERSITY OF FINANCE AND ECONOMICS

硕士学位论文

论文题目 科创企业员工越轨创新行为实现路径研究

研究生姓名: 张明昊

指导教师姓名、职称: 郝金磊 教授

学科、专业名称: 工商管理 企业管理

研究方向: 人力资源管理

提交日期: 2022年5月20日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 张明星 签字日期： 2022年5月20日

导师签名： 胡金磊 签字日期： 2022年5月20日

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定，同意（选择“同意”/“不同意”）以下事项：

1.学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；

2.学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 张明星 签字日期： 2022年5月20日

导师签名： 胡金磊 签字日期： 2022年5月20日

Research on realization path of deviant Innovation behavior of employees in science and technology innovation Enterprises

Candidate : Zhang Minghao

Supervisor: Hao Jinlei

摘要

创新已经成为当下企业适应复杂多变环境,抢占市场发展先机的“最优解”。然而,在企业创新实践的过程中,时常出现员工自主创新与企业管理规则相冲突的现象,这就是越轨创新行为。作为一类特殊的创新行为,越轨创新以破坏组织规则,违背领导意愿的创新形式,获得有益于组织发展的创新成果,兼具传统创新的目的和结果以及越轨行为的过程,受到学者广泛关注。目前,关于越轨创新行为的研究多采用传统回归研究方法,其研究内容集中在领导层面,探究不同领导风格和领导方式对越轨创新行为产生的“净效应”,忽略了整体视角下,多因素共同作用对越轨创新行为产生的“组态效应”。鉴于此,本研究基于整体视角,分别从领导、组织和个人三个层面,选取家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全构建影响员工越轨创新行为的条件组态,探究不同组态对员工越轨创新行为形成的多重并发影响效应,以获取促进员工越轨创新行为的可行路径。

本次研究开展过程包括以下环节:第一,采用文献研究方法对员工越轨创新行为既有文献进行回顾和梳理,总结出相关变量的概念内涵和测量方法。其次,基于已有研究理论和相关文献,构建家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全作用于员工越轨创新行为的多重并发影响效应研究框架。最后,以科创企业员工为被试对象,采用问卷法收集有效数据,以模糊集定性比较分析法探究家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全对员工越轨创新行为的复杂作用机制。

研究最终得出以下结论:第一,科创企业员工越轨创新行为受家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全的共同影响,并且不同因素对科创企业员工越轨创新行为影响具有多重并发效应。第二,产生高员工越轨创新行为的组态路径共五条,高组织支持感、高传统性和高心理安全对员工越轨创新行为具有明显的促进作用。产生低员工越轨创新行为的组态路径共五条,低家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、低员工组织理念匹配和低角色清晰度是阻碍员工越轨创新行为的关键因素。第三,基于各条件组态,本研究提出了促进科创企业员工越轨创新行为的可行路径,

并归纳了抑制科创企业员工越轨创新行为的原因,为科创企业激发员工越轨创新行为提供启示。

关键词: 越轨创新行为 家长式领导 组织支持感 角色清晰度 定性比较分析

Abstract

Innovation has become the "optimal solution" for enterprises to adapt to the complex and changeable environment and seize the opportunities for market development. However, in the process of enterprise innovation practice, there is often a conflict between employee independent innovation and enterprise management rules, which is deviant innovation behavior. As a special kind of innovation behavior, deviant innovation is beneficial to the development of the organization in the form of breaking organizational rules and violating the will of leaders. It has both the purpose and results of traditional innovation and the characteristics of deviant behavior process, and has been widely concerned by scholars. At present, the research on innovation of deviant behavior more according to the traditional regression methods, its research content focused on the leadership level, to explore the different leadership style and leadership style on the innovation of deviant behavior of the "net effect", ignoring the overall perspective, many factors work together on the innovation of deviant behavior "configuration effect" of the research. In view of this, from a holistic perspective, this study selected paternalistic leadership (benevolent, virtuous, authoritarian), perceived organizational support, employee organizational concept matching, character clarity, traditional personality

and psychological security to construct the condition configuration of influencing employee deviant innovation behavior from the three levels of leadership, organization and individual respectively. The multiple concurrent effects of different internal factors on employee deviant innovation behavior were explored to obtain feasible paths to promote employee deviant innovation behavior.

The development process of this study includes the following aspects: First, literature research method is adopted to review and sort out the existing literature on employee deviant innovation behavior, and summarize the concept connotation and measurement methods of relevant variables. Secondly, based on existing research theories and relevant literature, this paper constructs a research framework on the multiple concurrent effects of paternalistic leadership (benevolent, virtuous, authoritarian), perceived organizational support, employee organizational concept matching, character clarity, traditional personality and psychological security on employee deviant innovation behavior. Finally, by the science and technology innovation enterprise staff as the object of subjects, using questionnaire to collect data effectively, using fuzzy qualitative comparative analysis to explore the paternalistic leadership (benevolent, virtuous, authoritarian), perceived organizational support, employee organizational concept matching, character clarity, traditional personality and psychological security complex mechanism of innovation

of employee deviant behavior.

Studies in the end, the following conclusions: first, science and technology innovation enterprise employee deviant behavior by paternalistic leadership (benevolent, virtuous, authoritarian), perceived organizational support, employee organizational concept matching, character clarity, traditional personality and psychological security from the combined impact of factors and different influence on science and technology innovation enterprise employee deviant behavior with multiple concurrent effect. Second, there are five configuration paths for high employee deviant innovation behavior. High perceived organizational support, high traditional personality and high psychological security have significant promoting effects on employee deviant innovation behavior. There are five configuration paths for low employee deviant innovation behavior. Low paternalistic leadership (benevolent, virtuous, authoritarian), low employee organizational concept matching and low character clarity are the key factors that hinder employee deviant innovation behavior. Thirdly, based on each condition configuration, this study puts forward the feasible path to promote the deviant innovation behavior of employees in science and technology innovation enterprise, and summarizes the reasons to restrain the deviant innovation behavior of employees in science and technology innovation enterprise, providing enlightenment for the stimulation of employees'

deviant innovation behavior in science and technology innovation enterprise.

Keywords : Deviant Innovation Behavior; Paternalistic Leadership; Perceived Organization Support; Character Clarity; Qualitative Comparative Analysis

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究意义.....	2
1.4 研究方法与技术路线图.....	4
1.4.1 研究方法.....	4
1.4.2 技术路线图.....	5
1.5 研究难点与创新点.....	6
1.5.1 研究重点与难点.....	6
1.5.2 研究创新点.....	6
2 员工越轨创新行为研究现状评述	7
2.1 员工越轨创新行为的概念界定.....	7
2.2 员工越轨创新行为的测量研究.....	9
2.3 员工越轨创新行为的影响因素.....	10
2.4 员工越轨创新行为的结果研究.....	11
3 组态视角下员工越轨创新行为前因构型研究设计	13
3.1 员工越轨创新行为前因条件界定.....	13
3.1.1 家长式领导.....	13
3.1.2 组织支持感.....	15
3.1.3 员工组织理念匹配.....	17
3.1.4 角色清晰度.....	18
3.1.5 传统性.....	19
3.1.6 心理安全.....	20
3.2 理论依据.....	22
3.2.1 社会交换理论.....	22
3.2.2 社会信息加工理论.....	23

3.2.3 个人环境匹配理论	23
3.2.4 自我决定理论	24
3.3 组态模型构建	24
3.4 员工越轨创新行为前因构型研究设计	26
3.4.1 被试与取样	26
3.4.2 变量测算	27
3.4.3 同源方差检验	28
3.4.4 信效度分析	28
4 科创企业员工越轨创新行为实现路径模糊集定性比较分析	32
4.1 数据特征与校准	32
4.2 条件必要性检验	32
4.3 组态视角下科创企业员工越轨创新行为实现路径分析	33
4.3.1 高员工越轨创新行为实现路径分析	33
4.3.2 低员工越轨创新行为实现路径分析	36
5 研究结论与启示	40
5.1 研究结论	40
5.2 理论贡献	41
5.3 实践启示	43
5.3.1 构建激发科创企业员工越轨创新行为的实现路径	43
5.3.2 规避抑制科创企业员工越轨创新行为的实现路径	44
5.4 研究不足与展望	46
参考文献	47
附录	54
后记	58

1 绪论

1.1 研究背景

创新是引领发展的第一动力，是推动高质量发展、建设现代化经济体系的战略支撑。面对世界百年未有之大变局和新冠肺炎疫情造成的“经济寒冬”，提升企业创新能力是有效应对保护主义上升、世界经济低迷和全球市场萎缩的重要举措，也是重塑我国国际合作和竞争优势、推进“双循环”新发展格局的必然选择。作为企业创新的主体，员工是否具有高水平的创新需求、创新意识和创新能力是决定企业创新能力能否快速发展的关键。然而，在目前企业内的创新实践中，存在员工自发创新和组织要求规范相背离的矛盾（黄玮等，2017）。组织一方面鼓励员工积极参与创新活动，给予员工创新所需资源和环境。但另一方面，组织为加强整体管理、提升工作效率、节约资源、降低成本，会设置一系列规则条例，由管理者监督实施，这限制了员工的创新活动，削弱了员工创新积极性和主动性。当员工认为自身的创新举措能够为组织带来收益，同时对自身发展有利时，员工会不顾组织和领导的限制，秘密进行创新行为（Richardo 等，2021）。这种极具员工自发性、过程破坏性、结果能明显推动组织发展和个人进步的创新行为被称为越轨创新。

有别于传统创新行为的过程和模式，越轨创新行为具有目的合法性、行为非法性，以破坏组织规则的创新方式获得对组织有益的结果（江依，2018）。这种带有“冲突”色彩的创新行为因其普遍性和高发性，近年来受到国内外学者的广泛关注。已有统计数据表明：80%的企业曾表示其内部出现过越轨创新行为（Bin ya ming, 2020），5%-10%的员工承认自己进行过越轨创新行为，并在创新完成后获得了较高的创新绩效（王弘钰等，2019），这一比例在以创新研发为发展驱动力的科创企业中更为突出。然而，现有关于越轨创新行为的研究仍存在一定局限。研究方法方面，既有研究多数采用传统定量研究范式，从不同视角选取员工越轨创新行为的影响因素，探究其中存在的线性关系，虽然获得了一定的研究成果，为今后更进一步研究员工越轨创新行为提供了理论支撑，但难以契合实际，无法解释复杂环境中的多变量因果关系。研究内容方面，目前关于员工越轨创新

行为的研究多数集中在领导层面，探究不同领导风格和领导模式对越轨创新行为的作用机制（孙颖，2021），忽略了组织影响和个体特征对员工越轨创新行为的激发或抑制作用，同时，鲜有将领导、组织和个体层面因素相结合的研究方式。基于此，如何以整体视角，分析多因素交互作用与员工越轨创新行为之间的具体关系，探索激发员工越轨创新行为的可行路径，是现有研究亟待解决的问题。

1.2 研究目的

本文研究目的主要包括两点：第一，探究相关变量核心概念及国内外研究现状。回顾员工越轨创新行为、家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全等核心变量的相关文献，系统梳理和总结国内外研究现状，厘清国内外研究的成果和不足，由此提出本文的研究意义。

第二，获取促进科创企业员工越轨创新行为的实现路径。越轨创新是科创企业员工重要的创新形式，对企业发展起到关键作用。但在国内外已有关于员工越轨创新行为的研究文献中，大多采用定性分析或定量验证各独立变量对结果的净效应，鲜有学者从系统观、组态视角尝试定性定量相结合的方法来探究变量组合对员工越轨创新行为的影响。因此，本研究以分析领导、组织和个体三个层面因素对员工越轨创新行为的影响为切入点，尝试从组态视角运用定性比较分析（QCA）的方法构建家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性、心理安全与员工越轨创新行为的匹配模型，探索多因素组合效应对员工越轨创新行为的影响，以获得促进科创企业员工越轨创新行为的实现路径。

1.3 研究意义

本文的理论意义在于：第一，丰富了越轨创新行为的前因条件及作用机理。越轨创新概念提出后，学者们对越轨创新行为的前因变量主要从个体特质、领导风格和组织环境等方面进行了分析。但较之于国外，越轨创新行为特别是关于越轨创新行为的影响因素研究尚未引起国内学者足够的重视，国内学者对越轨创新行为潜在诱因和形成机制的探究尚处在起步阶段。本研究丰富了越轨创新行为的

前因条件及作用机理，对现有研究成果是一个有益的补充。

第二，为相关领域研究提供了新的研究视角和方法。已有研究侧重于分析单个变量对越轨创新行为的贡献度，忽视了前因条件间因相互依赖、共同作用而产生的多重并发影响效应。本文在已有研究基础上，采用定性比较分析法，构建了家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全的多因素组合对员工越轨创新行为影响的研究模型，深入探讨各因素的多重并发影响效应，也为相关领域研究提供了新的研究视角和方法。

本文的实践意义在于：第一，为组织正确管理和引导员工越轨创新行为提供启示。员工的越轨创新行为投入是组织提高创新能力的重要条件，有助于发展组织创新实践模式，实现组织创新绩效提升。由于组织所需应对环境的动态变化和不确定性程度越来越高，越来越多因素会影响员工对进行越轨创新行为的判断和动机，员工对自身在组织中的定位，自身对现状的适应度和对领导的顾虑成为进行越轨创新的重要影响因素。如何正确管理和引导员工产生越轨创新行为以适应多变复杂的外部环境，是当前组织强化竞争力和发展适应性的关键。从组织层面探讨了组织支持感和员工组织理念匹配对员工越轨创新行为的影响，为组织更加合理地促进员工越轨创新行为提供了启示。

第二，为领导者激发员工越轨创新行为提供新的视角。引入家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）作为条件变量之一，将其与组织层面的组织支持感、员工组织理念匹配、个体层面的角色清晰度、传统性、心理安全相结合，探究其对员工越轨创新行为的组态影响机制，能够为领导者管理和引导员工越轨创新行为提供更加全面、系统的策略和办法。

第三，为员工自发进行越轨创新行为提供启示。本文将员工自身特征（角色清晰度、传统性、心理安全）作为条件变量之一，探讨其与组织、领导层面的因素共同存在时对员工越轨创新行为的影响，为员工如何更有效进行越轨创新提供启示。

1.4 研究方法与技术路线图

1.4.1 研究方法

(1) 文献研究法。通过对既有文献进行汇总可以吸收以往学者对员工越轨创新行为的研究经验,借鉴已有的研究成果,同时发现可能的研究命题。本文以中国知网(CNKI)、Web of Science 和 EBSCO 等国内外权威文献数据平台为文献数据来源,全面检索、收集和梳理员工越轨创新行为、家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全的相关文献资料,归纳研究成果、探索研究切入点,阐述员工越轨创新行为和家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全之间的复杂因果关系,并以此为依据进行定量研究。

(2) 问卷调查法。基于对已有文献的分析梳理,确定相关变量的成熟测量量表,并根据国内科创企业员工特点,因地制宜的制定初始问卷,在小规模取样后修改问卷不足,进行正式样本取样。本次取样主要以网络问卷平台为媒介发放电子问卷,问卷主要来源于江苏、广东和深圳等东部发达地市,调查内容包括被试者的基本信息、员工越轨创新行为、家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全八个方面,经过筛选剔除无用数据后,其余部分作为实证分析的样本。

(3) 统计分析法。回收后的数据经过初筛后,通过 SPSS 软件对数据进行同源方差检验以及信效度测算,以保证数据客观可靠,结果合理准确。

(4) 模糊集定性比较分析法。模糊集定性比较分析法基于定性比较分析法的基本原理,该方法的优势在于能够针对管理实践中的因果非对称关系和多因素影响,基于整体化视角推导出结果的组态构型。影响员工越轨创新行为的因素众多,且存在非线性的相互作用,传统分析方法无法呈现出多因子对员工越轨创新行为交互作用的结果,因此,本文运用 FsQCA 软件对员工越轨创新行为的条件变量进行组态分析,以条件变量构建整体组态,探究其中的多重并发关系,以求识别出有效提升员工越轨创新行为的可行路径,规避可能抑制员工越轨创新行为的关键因素,使结果具有更高的实用性,更加贴合实际。

1.4.2 技术路线图

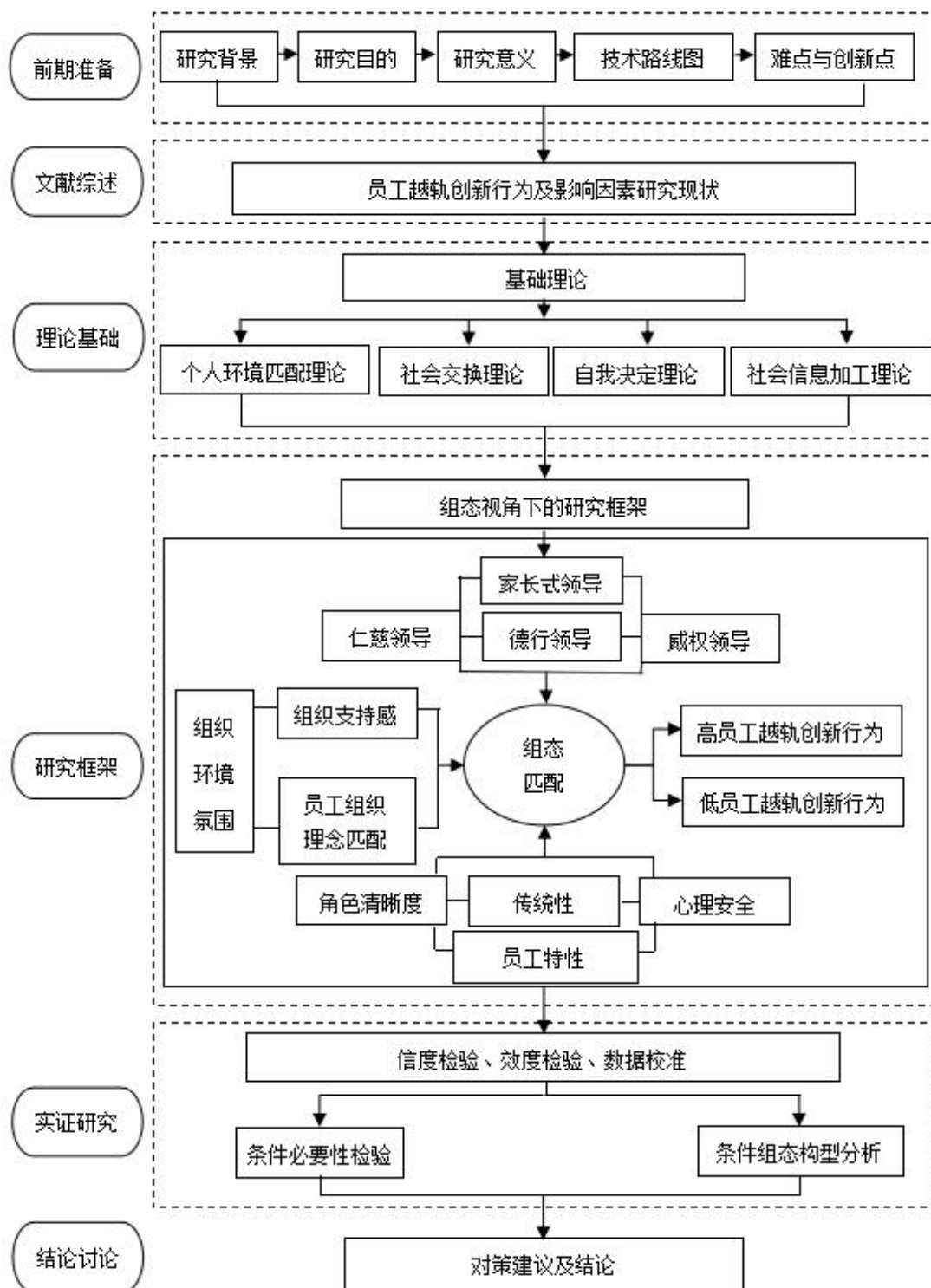


图 1.1 技术路线图

1.5 研究难点与创新点

1.5.1 研究重点与难点

本文重点关注多因素协同作用对员工越轨创新行为的影响机制，以及探究实现员工高越轨创新行为的可能路径，为组织合理有效地管理和引导员工越轨创新行为提供启示。本文的研究难点有以下三点：第一，越轨创新行为前因变量选择。影响越轨创新行为的因素众多，且不同因素之间也存在相互作用，如何能甄选出最具代表性的影响因素是本次研究的一大难点，需要通过全方位的文献梳理，以求从多个层次选择影响员工越轨创新行为的最合适因素进行研究。第二，研究的样本选择。本文选择科创企业员工为样本，原因在于科创企业多存在于高新技术产业之中，其面临外部环境的复杂性和不确定性使其必须通过创新维持本企业在行业中的相对位置，越轨创新行为发生的概率更高。但如何准确判断企业性质，找出科创企业，需要进行大量的企业背景调查。第三，研究方法应用。模糊集定性比较分析契合本次研究目的，但在前期实际测试中也存在矛盾组态过多等问题，对于灵活运用该方法还有一定困难。

1.5.2 研究创新点

本文研究创新点可归纳为两个方面：首先是研究视角方面，本文基于集合原理，以组态分析替代单因子分析，从领导、组织和员工特性三个层面归纳多变量对员工越轨创新行为的整体影响，最终得出了能提高员工越轨创新行为的实现路径，弥补了传统回归分析仅回答单一变量对员工越轨创新行为产生的净效应的不足，获取更加切实可行的管理办法。其次，在研究方法上，本研究采用模糊集定性比较分析法，该方法能更好地反映出企业管理实践中员工越轨创新行为和其众多影响因素间繁杂的因果关系，同时解决因果不对称的实际问题，更加关注不同因素构成的影响员工越轨创新行为的组态路径，从而能更充分地分析结果，获得启示。

2 员工越轨创新行为研究现状评述

2.1 员工越轨创新行为的概念界定

越轨创新是一类特殊的创新行为，对于个人和组织而言，这种行为表现出极强的复杂性和矛盾性。越轨创新行为在实施过程中，个人和组织需要考虑实现创新的可能性以及必须承担的风险。同时，目标的合法性和过程的非法性又让越轨创新行为成为与一般创新行为相区别的“另类”存在（黄玮等，2017）。因此，为了能更清晰地解释越轨创新行为的内涵，界定越轨创新行为的概念，有必要将其与一般创新行为进行比较，从而获得越轨创新行为的鲜明特征。

作为常规性创新行为的特例，越轨创新行为进行的目的在于将产生的“新点子”付诸实践，持续进行，最终使个人和组织受益（王弘钰和邹纯龙，2019）。这种行为和一般创新行为都属于个体的角色外行为，都能起到提升企业竞争力，使企业掌握独有竞争优势的作用（崔智淞等，2020）。但越轨创新因其带有“越轨”属性，这就使得其与一般创新行为间存在显著区别。首先，一般创新行为从产生创新想法到实现创新目标的整个过程中需要从组织中获取创新所需的资源以及得到其他成员的协助，这被认为是完成创新活动的必要基础（Zhou H, 2020）。但越轨创新行为产生的前提往往是个人创新想法不能得到组织的认同，或者无法以正规渠道获取必需资源，在这种情况下，实现创新目标的行为就表现为个体或具有相同想法的成员在不获得组织内资源和其他成员帮助的情况下，独立进行创新的过程（赵斌，2019）。其次，组织内的个体在落实一般创新想法前会优先通知组织中的其他成员，寻求组织内领导的同意、同事的支持和下属的拥护。而实施越轨创新行为的成员为减小创新过程中的阻碍和限制，会选择隐匿其创新想法，潜藏创新行动，即在领导、同事和下属不知情的情况下进行创新（王艳子和张婷，2020）。最后，一般创新行为在进行的过程中遵守组织中的规则程序，当与组织规则相冲突时会选择保守处理，顺应组织的既有程序。越轨创新行为则完全相反，创新过程不受组织规则约束，以突破规范式的“越轨”行为进行创新（崔智淞和王弘钰，2019）。综上所述可以发现，越轨创新行为相较于一般创新行为表现出违规性、隐蔽性和独立性的特点，学者们也基于这些特点对越轨创新行为进行界定。

多数学者选择从违规视角界定越轨创新行为。Knight（1967）认为越轨创新行

为本质是个体创新的一种途径，但在创新的过程中会普遍采用非正式或违规的方法。Galperin（2002）认为之所以进行越轨创新，其原始目标是改善和提高组织绩效，但在创新的过程中却使用非常规的手段，因此，越轨创新行为应属于建设性越轨行为的一种。Mainemelis（2010）指出，员工的越轨创新行为是一种违规抗命的创新行为，产生这种行为的动机在于员工创新过程中受到了领导和组织的限制和阻碍，继续创新必然需要违背领导的意愿和组织的规则。我国学者江依（2018）在界定越轨创新行为时将其归为一系列行为组合，即员工在创新的过程中因受到领导、规则和制度的限制，为获得创新成果不得已进行的违反规定、隐瞒领导的所有行为之和。王弘钰等（2018）结合以往学者的研究，认为越轨创新行为具备以下特点：首先，越轨创新行为是对组织现有规则和领导权威的挑战。其次，践行越轨创新行为需要采取非常规的手段。最后，个体进行越轨创新行为的初衷是提升企业的绩效和创新能力。邓艳芳（2019）则认为越轨创新行为是以创新为前提，做出与领导期望相背离，与组织规范相违背的行为。

部分学者选择从隐蔽性角度界定越轨创新行为，其中 Augadorfer（2005）和 Cricuolo（2014）的研究成果最具代表性。Augadorfer（2005）认为越轨创新行为是员工为提高企业创新能力和经营效益，自发进行的具有高隐蔽性的创新行为。在进行越轨创新时，员工会尽可能隐瞒上级和其他非相关成员，以减少创新过程中的阻力。Cricuolo（2014）继承 Augadorfer 的研究结论，并将这种带有隐蔽性的创新行为划分出四个核心要素：①提升企业原本绩效；②隐瞒领导和同事；③难以获得组织正式的认可和帮助；④员工自发进行。他将组织内的越轨创新行为界定为员工在寻求更高自身价值过程中私下自发进行的，出离正式工作之外的研发行为。Globocnik（2015）指出越轨创新是员工在发掘自身潜能过程中采取非正式的方式进行创新，以说服管理者的过程。在该过程中，员工无法通过合乎组织规则的方式行动，需要避免正式的沟通，在组织外收集资源，完成创新目标。

也有学者在界定越轨创新行为时重点关注行为实施者的独立性。例如：赵斌等（2019）指出员工越轨创新行为的发生前提是组织否定员工的创新想法，而员工坚持其创新成果会对组织有利，同时能使自身受益，此时员工会独自坚持，努力发展，最终实现创新想法。

综合来看，学者在进行越轨创新行为界定时因分析视角不同，其阐述的越轨创新行为内涵也各有差别。考虑到本文在研究过程中更关注多因素组合对员工进行越

轨创新行为整个过程的多重并发效应，以探究越轨创新行为的实现路径，因此，本研究赞同江依对员工越轨创新行为的定义，即员工越轨创新行为是指员工创新行为在受到上司权威、组织规范、制度规则等因素制约时，员工为保障自身创新行为的维持并取得成功而进行的一系列违背组织期望，但能提升组织绩效的个人创新行为。

2.2 员工越轨创新行为的测量研究

由于目前对员工越轨创新行为的研究有限，且尚未形成统一的定论，对于越轨创新行为测量的研究并不全面，可用量表也较为匮乏。既有研究中，Cricuolo (2014) 开发的 5 题项量表和 Lin 等 (2016) 开发的 9 题项量表应用较为广泛，得到多数学者的认可。Cricuolo (2014) 开发的 5 题项量表基于 Augadorfer 的研究，认为员工的越轨创新行为是为了发掘自身潜力，提高组织整体效益，是在组织其他成员未知的情况下自发进行的角色外创新行为。该量表内容具体包括：“员工能基于工作计划灵活安排，挖掘潜在的商机”等。Lin 等 (2016) 基于 Mainemelis 的研究，认为越轨创新的核心特征是反抗组织的规则和违背上司的意愿。结合该观点，Lin 开发的 9 题项量表内容包括：“员工持续改进创新想法，但依旧不被上司认可”等。通过对比 Cricuolo 和 Lin 的量表内容不难发现，Cricuolo 开发的量表更侧重反映员工进行越轨创新行为的持续性和隐蔽性，而 Lin 等人的量表则是基于员工创新想法被否定的前提，反映出员工越轨创新行为的对抗性和叛逆性。因此，Lin 等人的量表所体现的员工越轨创新内涵可被视为 Cricuolo 阐述的越轨创新行为的极端情况，即员工越轨创新行为一定会造成组织内部的矛盾和冲突。我国学者王弘钰和崔智淞 (2019) 在综合已有学者研究的基础上，开发出二维越轨创新行为衡量量表，具体包含“暗度陈仓”和“君命不受”两个维度，前者描述员工在管理者未知晓其创新想法的前提下，秘密进行创新活动，最后赢得支持；后者则以管理者禁止员工某项创新，而员工采用对抗和非正式的方式坚持创新为内涵。

本研究选用 Cricuolo 开发的 5 题项量表对员工越轨创新行为进行衡量，原因在于：Cricuolo 量表能更好地反映越轨创新行为各方面的内容，而 Lin 的量表过度强调员工与组织和领导之间的对抗性，难以与本研究契合。另外，王弘钰和崔智淞的二维量表虽然更为全面，但并未被广泛使用，信效度难以保证。

2.3 员工越轨创新行为的影响因素

越轨创新行为作为一种具有非正式属性的创新行为，相较于一般创新行为受到更多因素影响，影响机理也更为复杂。为了能清晰地解释越轨创新行为的产生过程，了解不同因素对越轨创新行为的作用机制，本研究结合以往学者对越轨创新行为影响因素来源的分类，分别从组织层面、领导层面和个体层面对越轨创新行为影响因素进行梳理。

第一，组织层面影响因素。组织为员工进行人际交往和开展工作活动提供关键平台，不同的组织文化、组织氛围以及组织对员工的态度等因素都会对员工的越轨创新行为产生影响。郑赤建和胡培培（2018）证明了组织支持感对员工越轨创新行为的正向作用，通过对互联网企业员工进行定向考察，发现正向的组织支持感能提高员工的工作满意度，进而提升员工越轨创新行为出现的概率。王弘钰和于佳利（2018）通过研究发现：组织中的创新氛围是员工产生越轨创新行为的关键因素。组织创新氛围能通过增强个人创新意识，提高个体创新能效感，促进个体增加越轨创新，同时也能直接提升员工进行非正式创新的热情。陈晓和余彩云（2019）指出组织氛围的三个维度，即组织公平氛围、组织创新氛围和组织关系氛围，都能对员工越轨创新行为产生影响。公平公正、关系友善、创新思维活跃的组织氛围既能直接激发员工的越轨创新思维，又能通过心理契约间接引导员工进行越轨创新。魏龙等（2021）基于多元回归分析方法，研究了组织关系分布不均的分裂断层现象对员工越轨创新行为的影响，证实组织内的技术创新网络分裂断层能促成员工间的经验共享差异，从而对员工进行越轨创新行为产生正向影响。门贺等（2021）发现发展型组织绩效考核正向影响员工的越轨创新行为，而评估型组织绩效考核负向影响员工越轨创新行为。

第二，领导层面影响因素。领导者对员工的行为起到指挥和引导的作用，因此，领导者的领导风格和领导方式必然会影响到员工的越轨创新行为。王艳子和张莉（2018）对比不同领导风格发现，包容型领导对员工在工作中进行的角色外行为能给予更大的宽容和谅解，因此能够激发员工的越轨创新想法，减少创新过程中的心理压力。王弘钰和邹纯龙（2019）证实变革型领导与员工越轨创新行为具有更好的匹配度，在变革型领导“求新”“求变”的指导思想下，员工会不计手段地进行创新。王朝雪（2019）分析了家长式领导的三个维度分别对越轨创新的影响，发现仁

慈型领导在员工进行越轨创新的过程中，能逐渐接受员工创新观点，帮助员工分担创新风险，促进越轨创新完成；德行型领导是组织中员工的依赖和榜样，员工选择听从领导安排而抑制越轨创新行为产生；威权型领导讲求员工的绝对服从，因此会主动禁止员工进行越轨创新。贾剑峰和刘志（2021）认为具有幽默感的领导和员工越轨创新行为之间存在正向作用关系，亲和幽默的领导可以通过增进上下级间的关系使员工从心理上减轻进行越轨创新的压力。

第三，员工层面影响因素。员工层面的越轨创新行为影响因素又可以分为员工个体特征因素和员工工作特征因素。员工个体特征方面，王艳子和田雅楠（2019）认为传统性是一种限制性人格特质，高传统性的员工对规则和尊卑的认知过强导致其难以创新，而过低的传统性会导致员工工作的无序与混乱，只有具有较低传统性的员工能够进行有效的越轨创新。杨刚等（2019）指出具有高创造能力和创造需求的员工往往为追求自我实现，会选择打破组织规则界限，进行越轨创新；同时也证明，道德推脱能更好地促进员工将越轨创新想法付诸实践。周燕和钱慧池（2021）发现工作嵌入对知识型员工的越轨创新行为起到明显的促进作用，而对于其他类型员工的越轨创新行为的影响有限。员工工作特征方面，吴士健等（2021）在对研究包容型领导对员工越轨创新行为作用机制时指出，员工心理安全对其越轨创新行为产生具有重要作用，高心理安全是提高员工越轨创新行为发生概率的基础。

2.4 员工越轨创新行为的结果研究

关于越轨创新行为作为前因变量的研究相对匮乏，其中多数研究均以组织绩效或个人绩效作为越轨创新行为的结果变量，存在一定的同质性。本研究将越轨创新行为影响作用分为对个体的影响和对组织的影响进行梳理和阐述。个体影响方面，学者目前对员工越轨创新行为是否能正向促进员工发展，提升员工绩效存在较大分歧。赞同的学者认为员工具有较高的越轨创新意愿和能力是员工在组织中快速发展的关键，越轨创新也使员工迅速积累经验和资源，在职业发展后期转化为绩效优势。黄玮等（2017）认为越轨创新行为无疑会进一步提升员工创新绩效，其中，个体创造力和组织内地位共同形成越轨创新行为的边界。反对的学者则认为，越轨创新行为存在巨大的风险，这种违反领导意愿和组织规则的行为在过程中往往会招致惩罚，对员工的职业发展和创新动力是直接的打击，因此会阻碍员工的进步和发展，如 Criscuolo P 等（2014）的研究证实了该观点。组织影响方面，Plucker 和 Gorman

（1999）认为，越轨创新行为在增强组织创新绩效的同时，也倒逼组织进行结构变革和管理创新，成为推动组织结构优化的重要动力。王弘钰等（2019）认为处于不同发展阶段的组织，越轨创新对其绩效的影响存在很大差别。对发展期的组织而言，越轨创新行为能带动创新活力，激发创新潜力，而对于成熟期的组织，越轨创新行为则会破坏组织内的秩序和平衡。

3 组态视角下员工越轨创新行为前因构型研究设计

3.1 员工越轨创新行为前因条件界定

3.1.1 家长式领导

(1) 家长式领导的概念界定。家长式领导是极富中国特色的一种领导模式，在多种传统文化以及特定思维模式的作用下，家长式领导能够较为全面且鲜明地反映出我国企业领导者的特征（常涛等，2016）。关于家长式领导的研究最先开始于我国台湾地区，Silin（1976）以台湾民营企业的领导和员工为研究样本进行研究，结果显示：与西方企业中的自由管理和个人主义形成鲜明对比，台湾民营企业中的领导在与员工工作相处时，普遍扮演着“长辈”或“家长”的角色。Silin 将家长式领导定义为领导者努力并且乐意成为员工的榜样，领导会以怀柔的态度对员工工作中的失误并进行教诲，领导会与员工保持一定的身心距离以体现自身的权威，而员工则对领导的指令予以服从和信任，并表现出相当的领导依赖。在之后的研究中，家长式领导的概念被逐渐完善。

国外学者 Redding（1990）在 Silin 研究的基础上将这种具有“父权”特征的领导风格分为七个方面，包括：①领导会根据下属的想法调整管理方式；②领导对下属的工作奖罚分明；③领导在管理时发挥榜样效应；④领导会关心下属，但不会与下属过分亲密；⑤下属在心理上依附于领导；⑥下属在行为上服从于领导；⑦忠诚的下属更能得到领导的赏识。Redding 将家长式领导定义为以品德树立榜样，以距离树立威严，同时也会对下属的意见态度做出反应，表现出亲人般的关怀。Aycan（2006）将家长式领导定义为领导对员工全方位的关怀，即领导者不论在工作中还是在生活中均会给予员工慈爱的关照和指导，员工则会以高度的忠诚、信赖和尊重回馈领导。

国内方面，中国台湾学者郑伯坝（2000）经过对台湾地区的大多数企业进行走访调查，发现样本企业中的绝大多数领导在领导方式和领导行为上与之前 Silin 和 Redding 研究描述的家长式领导内容高度吻合，即证实家长式领导在台湾地区企业中的普遍存在性，并将家长式领导包含的内容正式划分为三个维度，分别为仁慈型领导、德行型领导和威权型领导，这三个维度的领导风格表明家长式领导是基于中国传统文化，彰显“君父义务”般的仁慈，“君父操守”般的德行，“君父庄严”般

的威权的领导方式（耿紫珍等，2021）。之后国内关于家长式领导的研究多基于郑伯坝的研究结果，将家长式领导区分为三个维度，但对三个维度之间的关联性产生不同看法。多数学者通常将家长式领导的三个维度相互独立，研究不同维度对因变量的影响（张勇军等，2017）。也有学者认为家长式领导的三个维度不可分割，不同维度之间存在相互作用会对研究结论产生重要影响（于海波等，2009）。

本研究参考了郑伯坝的研究结论，将家长式领导定义为体现领导者仁慈、德行和威权的领导风格。同时借鉴既有研究，分别探究仁慈型领导、德行型领导和威权型领导对员工越轨创新行为的作用机制，原因在于：在不同的情境下领导者对于员工的行为作出的反应不尽相同，即领导者会突出表现出仁慈、德行和威权中的某一部分，因此需要进行独立解释。

（2）家长式领导的测量。根据家长式领导划分维度的不同，学者对家长式领导测量的内容和角度也有所差别，大致可以分为三类。第一，以郑伯坝的早期研究确定的家长式领导的二维划分，仅关注领导者行为中表现出的权威性和关怀性。第二，郑伯坝和樊景立（2003）在随后的研究中加入了对领导行为德行方面的考量，形成了更加适应中国情境的家长式领导三维度划分。第三，以国外学者 Aycan 的研究结论为依据，构建出包含授权、仁慈、威权和独裁在内四维家长式领导。

目前关于家长式领导的研究，其测量量表基本采用郑伯坝的三维度家长式领导量表或 Aycan 的四维度家长式领导量表。郑伯坝针对三维度家长式领导开发量表最初包含 33 个题项，而后精简为 15 个题项。其中，德行型领导维度含有 5 个题项，包括：“领导对待下属公正不阿”等；仁慈型领导维度含有 5 个题项，包括：“领导关心下属的日常生活”等；威权型领导维度含有 5 个题项，包括：“领导与下属间保持一定距离”等。Aycan 的四维家长式领导对应量表则包含 21 个题项，其内容包括：“领导的决策一锤定音”“领导对高效忠诚的员工抱有期待”等，体现出较强的领导集权性和独裁性，弱化了对领导德行维度的描述。

本研究结合国内外对家长式领导的已有研究，选择郑伯坝的三维家长式领导量表对家长式领导进行测量，理由在于：第一，郑伯坝团队对于家长式领导的研究均基于中国企业，其量表更能体现出传统文化对领导者为人处世特征的影响，与本研究的初衷相契合。第二，Aycan 对于家长式领导的四维描述反映在中国情境下带有一定的片面性和重复性，过度关注领导者对下属的控制力，忽视领导自身品行的塑造，与讲求“整躬率物”和“雍容不迫”的中国文化相背离。第三，郑伯坝的三维家长

式领导量表已经广泛应用于领导行为和领导风格的研究中，具有良好的可靠性和信效度。

3.1.2 组织支持感

(1) 组织支持感的概念界定。组织支持感侧重反映员工对组织给予帮助和支持的心理感知，这种感知对员工的行为影响相较于其他因素更加直接和客观，体现出组织对员工的关注和员工对组织的态度(张玲, 2020)。国外学者 Eisenberger (1986) 率先提出了组织支持理论，其中包含组织支持获得与组织支持感知，二者的区别在于员工对获得组织帮助是否自主认知。基于此，Eisenberger 认为组织支持感是指员工感知到的组织对其行为表现的整体性评判，即员工将自己感知到的组织对其提供的帮助，给予的关注，以及所做工作的评价进行综合考量，构建出对所在组织较为全面的认知框架。可以看出，Eisenberger 将组织支持感定性为员工和组织之间的交互感受，员工和组织之间均对对方抱有期待和需求，当员工的需求和期待得到了组织的响应和满足后，会表现为积极的回馈组织行为。McMillin (1997) 从物质和心理两个层面对员工组织支持感进行细分，划分出工具性支持和情感性支持两个维度，其中，工具性支持是指员工在进行工作过程中必备的信息、技能和物质支持，是员工顺利完成工作的必要条件；情感性支持则是指员工从组织中获得自信、鼓励和关照，能够激发员工的工作热情，是员工完成工作的充分条件。

关于组织支持感的既有研究，东西方学者的研究侧重点各不相同。西方学者更加关注组织支持感的形成。Bhanthumnavin (2003) 基于 McMillin 的研究成果，进一步将组织支持感划分为信息性支持、物质性支持和关怀性支持，认为组织支持感是员工对组织提供的各种知识培训、资金技术和情感关注的认知和评价。Rhoades 等 (2002) 学者将组织支持感定性为员工“感恩”组织的直接动机之一，认为组织支持感是基于员工和组织的互惠关系，具有较强组织支持感的员工能更加专注于服务组织。Gouldner (1960) 基于组织公平的视角，认为员工的组织支持感是组织氛围的客观表现，公平公正的组织氛围能够给予员工更强的组织支持感。

国内学者侧重关注员工对组织给予支持的反馈和感受。凌文铨 (2006) 结合中国特有的经济文化影响，将组织支持感界定为员工对组织各方面给予的知觉，组织给予包括：价值接纳、工作支持和利益关心等多种要素。凌文铨的研究证实，在中国情境下，复杂的人际关系和其他因素使得员工对组织的需求更加多面，组织支持

感包括的内容更加多样，对员工行为影响的结果也不再是单一的提高工作绩效或是回报组织。

结合本研究的研究目的是分析员工对组织提供支持的整体性感知对其越轨创新行为的影响。因此，本研究参考 Eisenberger 等人的研究结论，将组织支持感界定为一维概念，即组织支持感是指员工通过感知组织给予的帮助、关注和认同而形成的全面的对于组织的看法和评价。

(2) 组织支持感的测量。对于组织支持感测量，多数学者参考 Eisenberger 团队开发的一维组织支持感量表，该量表包含 36 个题项，在研究应用中被证实具有很高的信效度，其量表内容侧重于反映员工感知到的组织情感支持。在后续研究中，出于不同的研究目的，很多学者从该量表的全部题项中筛选出因子负荷较高的题项进行简化和修改，以契合研究的实际问题。例如，王明辉（2021）在研究员工组织社会化对其合作行为的影响时采用简化后的 8 题项量表测量员工组织支持感。陈胜军（2010）在研究组织支持感与工作绩效关系时，借鉴 Farh 和 Earley（1997）的 7 题项量表，同样取得较好的效果。

也有学者在研究时，将组织支持感界定为多维概念，在对组织支持感进行测量时相对复杂。凌文铨从工作支持、价值认同和利益关系三个维度开发针对中国员工组织支持感的测量量表，其包含 24 个题项。在衡量工作支持因子时，主要体现出组织对员工工作过程中的支持和帮助，包括：分配合适的岗位、奖励先进等。在衡量价值认同因子时，主要反映组织对员工在具体岗位上工作能力和发展潜力的评价，包括：长期聘用能力突出的员工等。在衡量利益关心因子时，主要关注组织对员工报酬上的分配，包括：给予公平合理薪酬，提供良好的工作环境。Kraimer 和 Wayne（2004）将组织支持划分为适应性支持、金融性支持和职业支持性三个维度，其开发量表内容包括：组织关注员工价值，组织肯定员工贡献，组织给予员工及时的工作资讯等。宝贡敏和刘泉（2011）在探究组织支持感的来源时，首次使用其开发的六维组织支持感量表，包括：感知领导工作支持，感知领导情感支持，感知群体环境支持，感知群体制度支持，感知成员关怀支持以及感知成员任务支持。

本研究在选择测量组织支持感的量表时，以“最直接反映员工对组织支持的感知”为原则，参考以往关于组织支持感研究所使用的 Eisenberger 单维度简化量表，确定选取金星彤（2018）使用过的包含 8 个题项的组织支持感量表。

3.1.3 员工组织理念匹配

(1) 员工组织理念匹配的概念界定。既有研究指出,组织理念能够以直接和间接的方式对员工产生影响。一方面,组织理念直接作用于员工情感、认知、态度和行为,引导员工在思想和行为上与组织一致(李燕萍和侯烜方,2012)。另一方面,组织理念通过与员工的价值观相互磨合,间接影响员工对待组织的态度行为(Macky, 2008)。Schneider(1987)率先运用吸引—选择—磨合模型研究个体和组织目标的相似性与组织目标达成度之间的关系,并将员工组织理念匹配界定为个人价值观与组织价值观的相互融合,形成了员工组织理念匹配研究的雏形。Chatman(1989)认为员工行为表现是其价值观的外化反映,组织理念虽然能够在一定程度上影响和约束员工行为,但起到决定性作用的仍是员工本身的价值观念。Chatman将员工组织理念匹配定义为个体价值观和组织理念保持一致的程度。Kristof(1996)将组织中的匹配分为员工—职位匹配、员工—工作匹配、员工—团体匹配和员工—组织匹配四种。其中,员工—组织匹配最关注员工和组织在精神层面的契合度,即员工组织理念匹配度。Kristof将员工组织理念匹配定义为员工和组织的价值取向具有一定程度的相似性,并且能够互相满足彼此需求,或至少有一方能满足另一方的需求。我国学者王重鸣(2000)基于已有研究,结合中国情境开发出“吸引—选择—发展”模型,并将个人组织理念匹配解释为个人价值观逐步适应和发展组织价值观的过程。

由于本研究在样本数据选取和收集时,选择收集实点数据,因此,本文参考Kristof的研究,以员工价值观与组织价值观在某个实点的相似程度界定员工组织理念匹配,即员工组织理念匹配是员工和组织价值观之间表现出的相似性,并在理念引导下相互满足需求。

(2) 员工组织理念匹配的测量。关于员工组织理念匹配的测量量表,Chatman在研究员工组织理念结合的过程中,开发了包含7个维度54个题项的员工组织理念匹配量表,分别从职位稳定、尊重、创新性、进取性、行为细节、结果导向和团队导向对员工组织理念匹配进行衡量(张锐等,2011)。Cable和Edwards(2004)基于组织情境,结合Schwartz对员工价值感知的研究,开发出涉及自主、扶持、关系、薪酬、安全、名誉、权威和多样性在内的8维度24题项量表,具体内容包括:“组织对员工的报酬符合员工期望”等。我国学者魏均和张德(2006)在中国文化情境下编制出员工组织理念匹配的8维量表,包括:公平、创新、激励、应变、规则、

责任、关心和尊重，每个维度包含 4 个题项，较为全面的包含了中国情境下员工组织理念匹配的相关内容。

基于以往关于员工组织理念匹配的研究，本研究选择以间接单一水平测量的办法，结合 Saka 和 Ashforth（1997）开发的单维 4 题项量表对员工组织理念匹配进行衡量。原因在于：首先，选择间接单一水平测量方法是因为该测量方法要求被试员工逐个进行，样本测量结果受外界影响较小，准确性较高。其次，选择 Saka 和 Ashforth 的单维 4 题项量表是因为相较于其他多维量表，该量表操作简单，结构成熟，被广泛使用，具有良好的信效度，能够满足本研究对员工组织理念匹配测量的需求。

3.1.4 角色清晰度

（1）角色清晰度的概念界定。角色清晰度的概念最早出现于组织行为学和心理学研究领域，且一直是组织心理学和组织行为学的研究热点之一。早期的相关研究均围绕如何界定个体角色展开。R. linton（1936）认为个人一旦明确自己在组织中的地位，就会履行与该地位相匹配的行为（张璇，2016）。而后关于员工角色心理和角色行为的研究逐步拓展到员工对自身角色的感知。

Kahn（1970）认为员工为适应组织，必须在具体岗位上发挥作用，承担岗位责任并履行义务，不断提升工作业绩，在这个过程中员工产生对岗位的期望和认知就是员工的角色清晰度。Sawyer（1992）研究证实个体对于自身角色的认知受到个体因素和情境因素的共同作用。因此，他将角色清晰度分为目标清晰度和过程清晰度两个维度。其中，目标清晰度表示员工对于自身工作目标和内容的了解程度；过程清晰度是指员工根据工作要求熟知如何完成工作的程度。Gross 等（2001）基于角色理论，认为员工对个人角色的认知是指员工在组织内处于特定职位时自发进行的活动。Carver（2001）将角色清晰度界定成员工对其工作岗位要求以及角色期望的理解程度，即员工在组织中的职位上扮演一定的“角色”，为了适应“角色”，完成工作，员工需要对“角色”要求进行详细了解。目前，学者关于角色清晰度的界定已经基本确定。从定义上说，角色清晰度是指员工对职位安排和工作要求的了解程度，该了解程度会影响员工的角色期望和角色行为（王宁等，2015）。具有较高角色清晰度的员工，能清晰地辨识出自己分内的工作和责任，回应组织对自己所属岗位的期望，表现出极强的工作专注度。与之相反，低角色清晰度的员工对个体职责和角色期望较为模糊，在工作中常表现出消极、悲观和焦虑，甚至造成工作紊

乱，员工自身也会对工作抱有极大的不满（刘翔宇等，2016）。

本研究综合了以往学者对角色清晰度的研究结论，沿用目前对角色清晰度的成熟界定，即认为角色清晰度是员工对自身工作安排和工作目标的理解程度。

（2）角色清晰度的测量。既有对角色清晰度的研究中，部分学者认为角色清晰度属于一维结构，其测量内容主要包括员工对工作内容和工作标准的认知和理解。Rizzo 等（1970）在研究员工组织内部矛盾和组织满意度的过程中开发出包含 6 个题项的员工角色清晰度一维量表，具体包括：“员工对工作权利的认知”等。Chen 等（2007）在研究中国医护人员的负向反馈行为时，将员工的角色清晰度纳入影响员工负向反馈的因素中，开发出基于中国情境的员工角色清晰度量表。

另一部分学者则认为员工角色清晰度应属于二维结构，即将员工角色清晰度划分为目标清晰度和过程清晰度。其中，目标清晰度衡量员工对工作目标、组织目标和个人目标的整体认知。过程清晰度则是评价员工对于如何高质量完成工作任务认知。Sawyer 开发的二维员工角色清晰度量表相较于一维量表，其优势在于能更为全面地反映员工对自身角色的认知。该量表共计 10 个题项，内容包括：“员工清晰地知晓自身目标”“员工掌握合理的工作技能”等。本研究也采用 Sawyer 的量表测量员工角色清晰度。

3.1.5 传统性

（1）传统性的概念界定。在组织管理中，社会文化因素是影响员工行为和态度的重要的动因，不同的文化背景下，对于同一事物的看法和处理方式可能会截然相反。受到独特传统文化和社会环境的影响，中国员工在对待工作任务和领导指挥时会表现出独特的思想观念、价值取向和行为模式，形成了相对稳定的人格特质，即中国员工的传统性（林英晖和程垦，2016）。杨国枢等（1989）率先提出了中国员工传统性的概念，他认为在中国传统的社会观念中，以儒家文化为代表的“上尊下卑”和“三纲五常”的意识观念一直影响着中国员工，使他们或多或少的做出遵从领导意愿、信赖组织团体和顺应企业文化的举动。因此，杨国枢将中国员工的传统性定义为员工对中国传统儒家文化中的尊卑等级制度的接受程度，较高的接受程度会使员工在工作中会尽力依据工作要求和工作目标表现出组织公民行为，同时弱化自身的公平感知。Farh（1997）等在研究时，将员工对待领导的服从性确定为传统性的核心内容，认为在中国儒家文化作用下，传统性体现出的员工对于领导的遵从

行为更加符合中国情境。张永军（2017）认为员工的传统性是指员工在家庭观念、教育经历和社会环境共同作用下形成的一种有独特的思想认知、态度观念和行为意愿。目前不同学者对传统性概念的界定虽然各有不同，但所表达出的传统性特征基本一致。高传统性的员工在组织中表现出以下特征：第一，较高的传统性会使员工抱有很强的“尊卑”观念，容易接受组织中的等级规划和任务分工。第二，高传统性的员工具有较强的组织适应性和忍耐性，对于组织环境中的消极情绪和行为感知较弱，同时也会隐藏自身的情绪和主张。第三，高传统性的员工在对待自身工作内容表现出极高的专注度，能较好地完成工作内容（张瑞民，2017）。低传统性的员工在组织中则表现出以下特点：首先，低传统性的员工对待领导时抱着平等的期望，即领导对待自己的态度将决定自身对待领导的态度。其次，低传统性的员工对组织的服从性和依赖性较低，不会去特意迎合组织文化（李英武等，2021）。

本研究综合考虑传统性的特征内容，在概念界定上结合 Farh 对中国员工传统性的解释，将传统性定义为在传统思想影响下个体所展现的对等级次序的感知和接受程度。

（2）传统性的测量。目前对于传统性的测量基本采用两套量表。杨国枢等最先基于中国本土情境开发出测量中国员工传统性的五维量表，该量表以“遵从权威”为主要测量内容，制定了 15 个相关题项。Farh 结合杨国枢的研究，对五维量表进行了精简和完善，将“遵从权威”确定为衡量员工传统性的最重要维度，从杨国枢针对权威的 15 个题项中选取 5 个载荷水平最高的题项重新设计，开发出 5 题项的员工传统性量表，其内容包括：“父母尊重的人，子女亦需尊重”“辈分较高的人具有决策事务的权利”等。该量表在之后的涉及员工传统性的研究中被广泛运用，具有良好的信效度。本研究也采用 Farh 量表测量科创企业中员工的传统性，以探究员工传统性对其越轨创新行为的影响。

3.1.6 心理安全

（1）心理安全的概念界定。目前学者普遍认为组织中的心理安全包括三个层面，即个人层面、团队层面和组织层面。在个人层面的研究中，Maslow（1945）最先提出了员工心理安全的概念，他认为员工会自发地寻求安全和依赖，避免危害和危险。因此，Maslow 将员工心理安全定义为员工逐步摆脱消极不安处境的一种心理感受。Kahn（1990）针对员工个体对自身安全的感知，将员工的心理安全界定为员工能够

感知到的在组织中真实的表达意见,开展活动,无需担心自身的形象地位和职业前景受到负面因素的影响的程度。Kahn指出,员工在组织中的安全感知主要是受到人际关系的影响,即高层领导和周围同事对自己言语行为的态度和评价,高心理安全感知的员工在组织内的工作更加得心应手,常表现出员工主动性行为和组织公民行为;低心理安全感知的员工则常常表现出违背自身主观意愿的行为。Tynan(2005)拓展了Kahn的研究结论,认为员工心理安全是员工、同事、下属和领导交互影响的结果。Nembhard和Edmondson(2006)认为领导行为和领导风格会对员工的心理安全产生重要影响,员工在接受命令、受到赞扬以及遭受批评的过程中,其心理安全感知和心理安全判断会随着领导口头语言和肢体语言发生变化。团队层面关于员工心理安全的研究最为普遍。Schein和Bennis(1965)基于变革视角,将员工心理安全界定为员工出于对自身能力的认可,在变革的过程中能表现出自身价值,从而感受到心理上的安定。Brown和Leigh(1996)将员工心理安全分为管理支持、技能支持和表达支持三个维度,认为员工心理安全是员工受到团队全方位支持后的心理感受。Kirkman和Rosen(1999)认为团队活力和创造力来源于员工,而激发员工能动性和创造性的必要条件则是给予员工安全的工作环境,因此,Kirkman和Rosen将员工心理安全界定为员工对团队环境的满意程度。Edmonson(1999)从群体行为的研究中总结出处于不同程度心理安全氛围的员工表现出的行为特征。心理安全氛围高的团队,其成员具有较强的团队认同感和凝聚力,能够有效地提升团队绩效。心理安全氛围低的团队,其成员为保全自身发展前景,会尽可能避免风险和冲突,逃避承担责任,团队发展和运作会出现停滞或倒退。在组织研究层面,Baer和Frese(2003)认为组织的心理安全是组织给予员工降低甚至消除其风险感知的组织架构,具体包括:组织环境、领导理念、组织文化和职务安排等。

基于现有研究可以发现,不同层面的员工心理安全在界定时存在较大差异,考虑到本研究的研究目的是探究员工越轨创新行为的实现路径,因此,本研究将员工心理安全界定在个人层面,采用Kahn对员工心理安全的定义,即员工心理安全是指员工能真实的表达意见,展示行为的感知水平,这种感知水平受制于员工自身的人际关系。

(2) 心理安全的测量。通过查阅心理安全的相关文献后发现,在不同的研究视角下,学者对心理安全测量的内容不尽相同,依据具体内容制作量表进行测算。

在组织研究视角下,Brown和Leigh基于组织氛围视角将心理安全划分为三个维

度，包括：自由表达安全、支持性安全和角色定位安全。其中，表达安全包括 4 个题项，支持性安全包括 5 个题项，角色定位安全包括 3 个题项，当三个维度的指标结果均较为理想时，员工表现出的心理安全感会更高。Carmeli (2007) 在测量组织层面的心理安全时将组织中不同的团队集合作为样本，开发出包括“组织行为风险”和“行为心理负担”等条目在内的一维心理安全量表。

在团队研究视角下，Edmondson 等 (1999) 开发的测量团队心理安全量表被多数学者认可，成为在研究团队心理安全时被应用最广泛的量表。该量表包含 7 个题项，从团队工作、团队关系和团队氛围等角度对心理安全进行衡量，具体包括：“团队中成员不会因为意见不合而相互针对”等。

在个体研究视角下，心理安全主要被描述为员工从工作中感知到的外在人际关系风险和自身心理慰藉需求。Tynan 基于员工与领导、组织、下属和客户间的心理安全的互动视角，开发出包含自我心理安全和他人心理安全两个维度的员工心理安全衡量量表，本量表包含 12 个题项，包括：“领导对员工的关怀”、“领导决策需要员工支持”等。国内学者李宁和严进等 (2007) 基于员工心理安全需求视角，开发出适应中国本土员工的一维 5 题项心理安全量表。

本研究在测量员工心理安全时采用我国学者李宁和严进开发的一维量表，其原因在于：本研究重点探究员工越轨创新行为的实现路径，因此将心理安全界定于个体层面。同时，此量表在国内涉及心理安全的研究中多次被使用，符合中国情境，具有较高的信效度。

3.2 理论依据

3.2.1 社会交换理论

社会交换理论源于两种不同的行为主义，即个人主义和集体主义，其理论内核就是认为人们的一切行为均以交换为目的，而交换的动机则是为了满足自身利益，在该交换过程中，人们总是会衡量自己的付出与收获的回报，以尽可能追求交换的心理公平 (Homans, 1958)。

本研究中，社会交换理论分别联系了员工越轨创新行为与家长式领导和员工越轨创新行为与组织支持感。在员工越轨创新行为与家长式领导的联系中，社会交换理论在家长式领导的三个维度均有体现。首先，仁慈型领导对员工的关怀与鼓励会

显著拉近员工与领导间的心理距离，使得员工愿意服从领导的指令，高效地完成预定目标。其次，德行型领导在与员工接触时表现出高尚的道德品德和行为作风，员工能够自发的以领导为榜样，积极与领导沟通交流，努力使自己的行为得到领导的认可。而威权型领导对员工的高压管理则可能招致员工的抵触和反抗，即员工会有意识地减少甚至停止与领导的良性交换来对领导进行报复。在员工越轨创新行为与组织支持感的联系中，社会交换理论主要体现在两方面。一方面，对于组织给予的积极感受，员工能够从中获得满足感和幸福感，增强自信心和自尊心，激发员工回报组织的情感和愿望。另一方面，对于组织给予消极感受，员工会受不同性质的伤害，其组织黏性减弱，个人情感和行为表现为从组织文化中剥离或背道而驰，员工的主动性行为遭到抑制。

3.2.2 社会信息加工理论

社会信息加工理论的假设前提在于人作为能动的有机体，其行为方式、态度理念以及原则标准会根据当前所处的环境不同，结合过去经历，分析未来可能发生的情景，综合考虑后进行相应的调整，以更好适应当下环境，应对未来挑战。基于该假设，社会信息加工理论的核心内容可表述为：在一定的社会环境中，人们的观念和行为必定会受到周遭信息的影响，个体通过解读相应的信息，做出与个人环境认知相契合的行为（Boekhorst, 2015）。

作为联系个体行为与环境信息的基础理论，社会信息加工理论揭示了员工越轨创新行为与心理安全之间的相关性。员工越轨创新行为作为一种非正式的自发行为，其出现的契机多存在于员工所处的组织环境中，员工自身通过观察感知其直接领导和周围同事所展现出的行为特点来定位自身心理安全程度，进而决定是否进行越轨创新行为。通常情况下，高包容、高授权、结果导向的组织，会给予员工极大的创造力和自信，员工具有较高的心理安全水平，越轨创新行为发生的概率较高。与之相对的，高集权、程序化、行为导向的组织，对员工要求严格，员工时刻担心会因出现差错而受到惩罚，心理安全程度低，进而极少做出非正式行为。

3.2.3 个人环境匹配理论

个人环境匹配理论最早出现于心理学领域，该理论的实质在于从个体环境联动

视角出发，将个人与环境之间的相互关系看作是影响个体行为的关键。具体于组织中可以解释为员工自身的技能、兴趣爱好、价值观念等其他特征如果能和其所处环境相匹配时，员工将表现出高昂的工作热情和极强的进取意识（Jansen, 2006）。

本研究基于个人环境匹配的维度论，将员工越轨创新行为与传统性和员工组织理念匹配相联系。其中，员工组织理念匹配作为个人—组织层面的匹配，以组织环境中的因素影响员工的行为，这包括以培训、教育等手段向员工传递的组织价值取向、要求规范和行为方式等，员工会根据匹配程度来规划其在组织中的具体行为。员工传统性属于个人—社会文化层面的匹配。在中国情境下，员工常受到“三纲五常”“阶级伦理”等观念的影响，在开展具体活动时，其行为模式也会受到这些观念的制约。

3.2.4 自我决定理论

自我决定理论是关注个人心理需要的理论，在此基础上进一步对个体的自我决定程度与自我实现程度进行阐述。自我决定理论指出个人在发展的过程中需要进行自我实现和自我突破，在这个过程中个体行为的自发性程度和自我决定程度会不断变化（Deci, 2004）。

角色清晰度是反映员工对于自身工作目标、要求以及个体应尽的责任和义务的了解程度，本研究基于自我决定理论将员工越轨创新行为与员工的角色清晰度相关联。已有研究表明，组织赋予员工一定的自主管理空间是员工积极开展工作的基础。对于自我需求和胜任需求较高的员工，管理上应趋于结果导向，给予他们充分的自我管理权和有挑战性的工作，增强员工的组织信任和工作满意度，有条件且有能力进行自发的有利于组织的行为。对于关系需求较高的员工，组织应给予其必要的人际互动，对此类员工的工作内容和成果表示出更多的肯定和鼓励，工作形式则更多的安排团队制或小组制，使员工感受到外界的支持和肯定，提高其组织归属感，促进员工的主动性行为。

3.3 组态模型构建

员工越轨创新行为的本质是带有越轨属性的创新行为，根据社会交换理论、社会信息加工理论、个人环境匹配理论和自我决定理论，越轨创新行为的产生必然会

受到领导、组织和个体特征层面因素的综合影响（陈晓和余彩云，2019）。

领导层面上，家长式领导是最具中国特色的领导方式，存在于绝大多数国内企业中，其包含的仁慈、德行和威权维度也较为全面地涵盖了不同的领导风格。家长式领导作为员工的“长辈”、“榜样”和“指挥”，其中的仁慈型领导能对下属进行无微不至的关怀，德行型领导能成为员工工作中的标杆，威权型领导则对员工下达命令，监督工作。因此，不同维度的家长式领导可能对员工进行越轨创新行为产生不同的影响。

组织层面上，组织支持感和员工组织理念匹配分别从不同角度阐述了对员工越轨创新行为的影响。组织支持感方面，员工在组织中进行一切活动都需要组织的物质支持和精神支持，对于组织提供资源感知的强弱可能会直接影响员工是否进行越轨创新行为。员工组织理念匹配方面，组织理念反映了组织的信仰和追求，对组织整体运作起到指引作用。在不同的组织理念下，员工价值观和组织观念是否匹配，对员工越轨创新行为会产生截然不同的影响。当组织将创新发展作为组织理念的重要组成部分时，较高的员工组织理念匹配会促使员工进行越轨创新，当组织理念并不重视科研创新，或是将创新视为一种高风险行为时，具有较高创新意识的员工更有可能进行越轨创新行为，此时员工组织理念匹配程度较低。

个人层面上，角色清晰度、传统性和心理安全是既有关于员工越轨创新行为研究中最常见的影响因素。角色清晰度是指员工对于自身在组织中的工作安排和工作目标的理解程度。一般研究认为，当员工的角色清晰度较高时，完成工作会是其最优先任务，因此，对于员工进行越轨创新这种角色外行为可能会起到抑制作用。传统性是指组织中员工在传统思想影响下对于等级次序的接受程度。在组织中，传统性高的员工对领导的命令表现出极强的执行力，同时对于进行角色外行为的需求较低，因此，传统性对员工进行越轨创新行为可能存在抑制和阻碍。心理安全是指员工能真实的表达意见，展示行为的感知水平。心理安全是员工开展工作和进行活动的情感支持，当员工的心理安全处于较高水平时，其能够毫无顾忌地进行工作，高效率地完成工作，对于进行角色外行为也抱有较高的热情和信心，因此，心理安全对员工进行越轨创新行为可能会起到正向推动作用。

综上所述，家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全均可能是员工越轨创新行为的重要预测因素。但既有研究得出的关于家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持

感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全对员工越轨创新行为的作用结果均基于传统线性回归分析，各个因素间是否存在联动匹配，进而对员工越轨创新行为产生预测作用？现有研究并未给予明确回答。基于此，本文在依托既有理论和实证研究的基础上，结合各指标的代表性，基于组态视角，采用模糊集定性比较分析法，探究家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全对员工越轨创新行为的复杂影响机制，并构建如图 3.1 的理论模型。

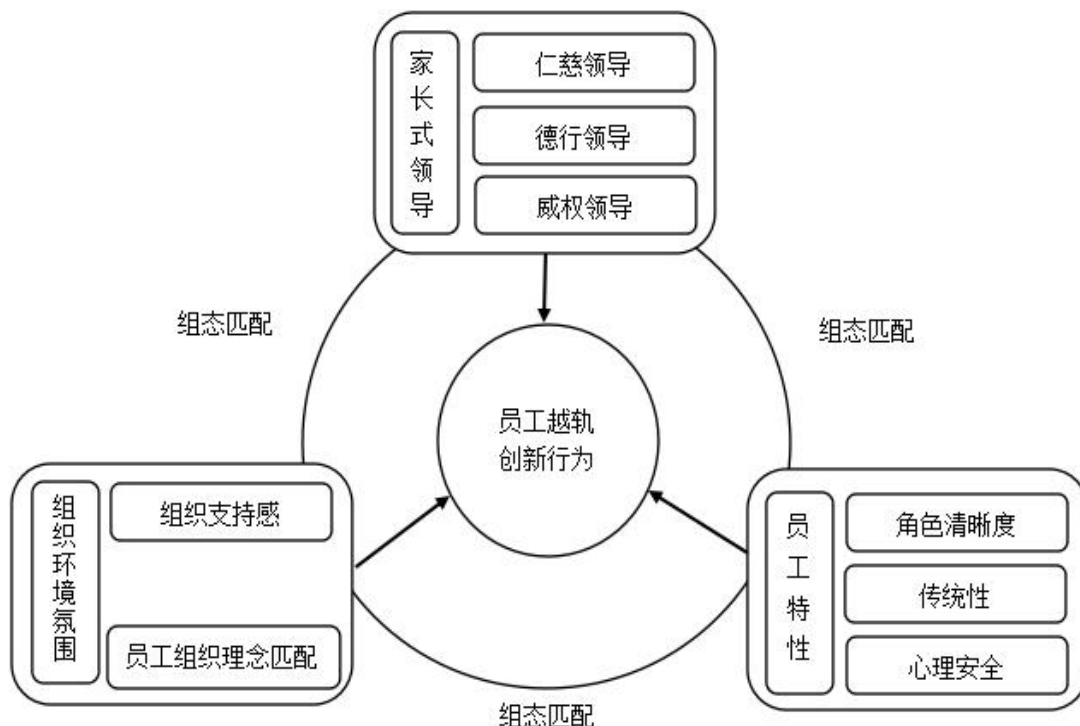


图 3.1 组态模型

3.4 员工越轨创新行为前因构型研究设计

3.4.1 被试与取样

本研究以发放问卷的形式获取定量研究数据，在进行正式的取样调查前，为保障量表的信效度，先在江苏地区随机抽选 50 名科创企业员工进行了小规模预调研。根据预先调研的情况，本研究主要选取江苏省和广东省的科创企业员工进行随机问卷发放，问卷发放形式完全通过互联网线上进行，通过本人同学和亲友联络符合要

求的企业负责人并取得同意，之后将电子问卷通过社交软件进行发放。本次问卷填写均以匿名的形式进行，被测员工认真配合，问卷真实性和完整性具有保障。

本次调研共取得电子问卷 312 份，剔除重复、存在明显错误、答题时间过短和不符合规定的问卷，最终获得有效问卷 266 份，有效回收率达到 85.25%。样本具体人口特征如表 3.1 所示。

表 3.1 样本人口统计特征

统计项目		样本数	百分比
性别	男	136	51.13%
	女	130	48.87%
年龄	25 岁及以下	0	0%
	26-35 岁	108	40.6%
	36-45 岁	93	34.96%
	45 岁及以上	65	24.44%
学历	大专	21	7.89%
	本科	201	75.56%
	硕士研究生	31	11.65%
	博士研究生	13	4.89%
工作年限	1 年以内	0	0%
	1-5 年	100	37.59%
	6-10 年	113	42.48%
	10 年以上	53	19.92%

3.4.2 变量测算

本次研究采用量表均为国内外使用成熟的量表，经过多次验证，具有较高的信效度。结合以往研究，对于量表采用李克特 5 点计分法进行计分，其中 1 表示“非常不符合”，5 代表“非常符合”。

员工越轨创新行为以 Criscuolo 等（2014）开发的一维 5 题项量表进行测量，其内容包括：“员工能基于工作计划灵活安排，挖掘潜在的商机”和“员工热衷于思考超出工作范围的创意”等。

家长式领导以郑伯坝等（2003）开发的三维 15 题项量表进行测量，其中，仁慈型领导维度包含 5 个题项，内容包括：“领导关心员工的私生活”等；德行型领导维度包含 5 个题项，内容包括：“领导为人正派，不会假公济私”等；威权型领导维度包含 5 个题项，内容包括“领导从不把过多的信息透露给下属”等。

组织支持感以 Eisenberger（2002）单维度简化量表进行测量，该量表包含 8 个题项，内容包括：“公司关注员工福利”等。

员工组织理念匹配以 Saka 和 Ashforth（1997）开发的单维 4 题项量表进行测量，其内容包括：“组织能够满足员工需求”等。

角色清晰度以 Sawyer（1992）开发的 10 题项量表进行测量，内容包括：“员工掌握合理的工作技能”等。

传统性以 Farh（1997）开发的单维 5 题项量表进行测量，其内容包括：“父母尊重的人，子女亦需尊重”等。

心理安全以李宁和严进（2007）开发的单维 5 题项量表进行测量，其内容包括：“工作中，员工不必担心因犯错而受到排挤”等。

3.4.3 同源方差检验

由于每份问卷中的所有题项数据均来自同一被试者，因此必须对数据进行同源方差检验。同源偏差是指由相同测量方法带来的变量间关系的人为变化，这种变化会使得研究结论的可信度下降。为此，本研究采用 Harman 单因子检验方法对所用题项进行分析，观察首个因子的旋转前方差解释率，一般来说，若首个因子旋转前方差解释率低于 50%，则可以判定数据同源偏差可以接受。经过检验，本研究 Harman 单因子检验首个因子的旋转前方差解释率为 20.60%，未超过 50%的基准线，表明数据同源偏差并不严重，可以进行进一步分析。

3.4.4 信效度分析

（1）信度分析。信度指标反映出数据测量结果的可靠程度，信度越高则结果越能令人信服。本研究以 Cronbach's Alpha 系数判定各个量表的信度，以各个题项 CITC 系数判断每个题项的信度，一般情况下，Cronbach's Alpha 高于 0.7 则表明量表具有较高信度，CITC 系数高于 0.5 则说明题项具有良好信度。具体检验结果如

表 3.2 所示。

表 3.2 量表信度分析

变量	题项	CITC	Alpha if item delete	Cronbach' s Alpha
员工越轨 创新行为	EDIB1	0.826	0.914	0.931
	EDIB2	0.826	0.914	
	EDIB3	0.796	0.919	
	EDIB4	0.836	0.913	
	EDIB5	0.811	0.917	
家长式领导 (仁慈型领导)	CL1	0.779	0.896	0.914
	CL2	0.814	0.889	
	CL3	0.774	0.897	
	CL4	0.780	0.896	
	CL5	0.763	0.889	
家长式领导 (德行型领导)	ML1	0.756	0.902	0.916
	ML2	0.783	0.897	
	ML3	0.821	0.889	
	ML4	0.771	0.889	
	ML5	0.791	0.895	
家长式领导 (威权型领导)	AL1	0.765	0.894	0.912
	AL2	0.761	0.895	
	AL3	0.792	0.888	
	AL4	0.782	0.891	
	AL5	0.778	0.892	
组织支持感	POS1	0.803	0.946	0.951
	POS2	0.838	0.943	
	POS3	0.820	0.945	
	POS4	0.818	0.945	
	POS5	0.815	0.945	
	POS6	0.770	0.948	
	POS7	0.836	0.944	
	POS8	0.855	0.942	
员工组织 理念匹配	EOCM1	0.810	0.880	0.911
	EOCM2	0.830	0.872	
	EOCM3	0.762	0.896	
	EOCM4	0.789	0.887	
角色清晰度	CC1	0.816	0.955	0.959
	CC2	0.856	0.953	
	CC3	0.805	0.955	
	CC4	0.832	0.954	
	CC5	0.828	0.954	
	CC6	0.772	0.956	
	CC7	0.826	0.954	
	CC8	0.841	0.953	
	CC9	0.805	0.955	

	CC10	0.794	0.955	
传统性	TP1	0.785	0.904	
	TP2	0.821	0.897	
	TP3	0.782	0.901	0.902
	TP4	0.801	0.905	
	TP5	0.781	0.901	
心理安全	PS1	0.785	0.904	
	PS2	0.821	0.897	
	PS3	0.782	0.905	0.920
	PS4	0.801	0.901	
	PS5	0.781	0.905	

可以看出, 员工越轨创新行为、家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全的 Cronbach's Alpha 值在 0.902-0.959 之间, 超过 0.7 的量表信度要求, 说明各个量表都表现出较高的信度。此外, 各个题项的 CITC 系数最小为 0.756, 大于 0.5 的题项信度要求, 说明每个题项信度良好, 量表数据整体结果可靠。

(2) 效度分析。效度能有效反映测量工具的有效性, 可以分为结构效度和内容效度。结构效度用来反映量表结构的稳定性和可靠性。内容效度是指题项对相关概念测量的合理性情况, 基本。本研究采用的所有量表均为国内外成熟量表, 且被相关研究多次使用, 内容效度可以保证, 因此重点测量各个量表的结构效度。具体内容如表 3.3 所示。

表 3.3 量表效度分析

变量	题项	因子载荷	KOM	累积方差解释率	Sig
员工越轨 创新行为	EDIB1	0.891			
	EDIB2	0.892			
	EDIB3	0.870	0.901	78.576%	0.000
	EDIB4	0.898			
	EDIB5	0.881			
家长式领导 (仁慈型领 导)	CL1	0.862			
	CL2	0.887			
	CL3	0.858	0.896	74.632%	0.000
	CL4	0.863			
	CL5	0.849			
家长式领导 (德行型领 导)	ML1	0.844			
	ML2	0.864			
	ML3	0.891	0.885	74.849%	0.000
	ML4	0.855			
	ML5	0.871			

家长式领导 (威权型领导)	AL1	0.852	0.863	73.929	0.000
	AL2	0.849			
	AL3	0.872			
	AL4	0.865			
	AL5	0.861			
组织支持感	POS1	0.851	0.949	74.676%	0.000
	POS2	0.879			
	POS3	0.865			
	POS4	0.863			
	POS5	0.860			
	POS6	0.824			
	POS7	0.877			
	POS8	0.893			
员工组织 理念匹配	EOCM1	0.896	0.848	78.911%	0.000
	EOCM2	0.908			
	EOCM3	0.865			
	EOCM4	0.883			
角色清晰度	CC1	0.853	0.960	73.042%	0.000
	CC2	0.887			
	CC3	0.844			
	CC4	0.867			
	CC5	0.864			
	CC6	0.815			
	CC7	0.861			
	CC8	0.875			
	CC9	0.844			
	CC10	0.836			
传统性	TP1	0.865	0.902	75.881%	0.000
	TP2	0.890			
	TP3	0.862			
	TP4	0.876			
	TP5	0.862			
心理安全	PS1	0.860	0.882	74.627%	0.000
	PS2	0.884			
	PS3	0.860			
	PS4	0.857			
	PS5	0.857			

由表可知,所有研究项对应的KOM值均不低于0.8,且Sig值均为0,表明Bartlett球形检验结果显著。每个量表的累积方差解释率也均高于60%。各个量表的每个题项的因子载荷都大于0.7,表明各个量表具有良好的结构效度。

4 科创企业员工越轨创新行为实现路径模糊集定性比较分析

4.1 数据特征与校准

本研究对各项数据的最大值、最小值、平均值和中位数值进行了数理统计分析，从而观察数据特征，确定数据校准锚点。结果如表 4.1 所示。

表 4.1 变量描述性统计分析

统计 指标	结果变量				条件变量				
	EDIB	领导层面			组织层面		员工层面		
		CL	ML	AL	POS	EOCM	CC	TP	PS
最大值	5.00	5.00	5.00	5.00	4.50	5.00	4.80	5.00	4.80
最小值	1.20	1.20	1.20	1.20	1.50	1.00	1.40	1.20	1.20
平均值	3.84	3.96	3.95	3.97	3.67	3.87	3.88	3.95	3.90
中位数值	4.20	4.20	4.20	4.40	4.00	4.25	4.30	4.20	4.20

注：EDIB表示员工越轨创新行为，CL表示仁慈型领导，ML表示德行型领导，AL表示威权型领导，POS表示组织支持感，EOCM表示员工组织理念匹配，CC表示角色清晰度，TP表示传统性，PS表示心理安全。

为保证研究结论的合理准确，消除主观赋权和变量度量对结果产生的影响，本文通过 fsQCA 软件进行数据校准分析。为得到连续性较为完整的模糊集，此过程为变量设定了三个定性转折点：完全隶属（模糊评分=0.95）、完全不隶属（模糊评分=0.05）以及最大模糊交叉点（模糊评分=0.5）。根据数据的统计指标特征可以发现，数据的平均值和中位数值均向最大值偏移，因此，考虑到社会称许性，本研究参考 Jacobs S 和 Cambre B（2020）数据校准方法，对员工越轨创新行为、家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全的数据校准以 5、3.5 和 1 设定锚点，从而将各衡量指标的数据校准至 [0, 1] 区间，1 表示“完全隶属”，0 表示“完全不隶属”，0-1 之间的数值表示指标变量在连续模糊集中的隶属程度。

4.2 条件必要性检验

通过对不同条件变量和结果变量的一致性（Consistency）和覆盖度（Coverage）进行检验，可得出导致结果产生的必要条件。一致性和覆盖度计算表达式如下：

$$Consistency(A_i \leq B_i) = \frac{\sum [\min(A_i, B_i)]}{\sum(A_i)} \quad Coverage(A_i \leq B_i) = \frac{\sum [\min(A_i, B_i)]}{\sum(A_i)}$$

参考多数研究，本文将一致性得分门槛设定为 0.9，当条件变量一致性得分大于 0.9 时，认定该变量是结果的必要条件，即结果出现时该前因条件必然存在，该前因条件缺乏时结果不存在。本研究采用 fsQCA3.0 软件的 Necessary Conditions 功能对校准后数据进行必要性检验，其结果如表 4.2 所示。

表 4.2 条件变量必要性检验

变量	高员工越轨创新行为 (EDIB)		低员工越轨创新行为 (~EDIB)	
	一致性	覆盖度	一致性	覆盖度
CL	0.827	0.792	0.881	0.371
~CL	0.343	0.868	0.507	0.562
ML	0.831	0.800	0.872	0.368
~ML	0.342	0.858	0.523	0.577
AL	0.830	0.793	0.875	0.367
~AL	0.338	0.860	0.508	0.568
POS	0.751	0.827	0.834	0.404
~POS	0.459	0.863	0.642	0.531
EOCM	0.798	0.796	0.846	0.371
~EOCM	0.369	0.845	0.535	0.539
CC	0.810	0.791	0.877	0.377
~CC	0.362	0.870	0.512	0.541
TP	0.819	0.789	0.872	0.369
~TP	0.346	0.860	0.502	0.549
PS	0.803	0.786	0.878	0.377
~PS	0.363	0.871	0.501	0.528

注：EDIB表示员工越轨创新行为，CL表示仁慈型领导，ML表示德行型领导，AL表示威权型领导，POS表示组织支持感，EOCM表示员工组织理念匹配，CC表示角色清晰度，TP表示传统性，PS表示心理安全；“~”表示“非”。

由上表可知，不论输出结果是高员工越轨创新行为还是低员工越轨创新行为，其条件变量的一致性均小于 0.9，未出现对结果变量有突出影响的必要条件。并且，由于上述条件变量的一致性和覆盖度都小于 1，说明单个条件对员工越轨创新行为的产生解释作用有限，需要前因条件进行组合，才能更客观的解释结果变量（王三银等，2019）。

4.3 组态视角下科创企业员工越轨创新行为实现路径分析

4.3.1 高员工越轨创新行为实现路径分析

如表 4.3 所示，根据模糊集定性比较分析，最终获得五条可以产生高员工越轨

创新行为的组态路径,各个组态路径的一致性得分分别为 0.857、0.838、0.830、0.826 和 0.924,表现出较高水平的一致性,说明每条组态路径的前因条件变量组合都能促进员工进行越轨创新行为。同时,五条组态路径解的一致性得分为 0.824,解的覆盖度得分为 0.729,说明满足五条组态路径的案例中有 82.4%的员工有意愿或者正在进行越轨创新行为,并且五条组态路径可以解释 72.9%的高员工越轨创新行为的案例。

表 4.3 高员工越轨创新行为的条件组态

变量	高员工越轨创新行为 (EDIB)				
	A1	A2	A3	A4	A5
CL	●	●	●	●	⊗
ML	●	●	●	●	⊗
AL	●	●	●	●	⊗
POS	●	●	●		●
EOCM	●	●		●	
CC					●
TP	●		●	●	●
PS		●	●	●	●
CS	0.857	0.838	0.830	0.826	0.924
RCV	0.468	0.458	0.458	0.475	0.187
UCV	0.072	0.062	0.059	0.079	0.058
SCV			0.729		
SCS			0.824		

注: ●表示某条件出现, ⊗表示某条件缺乏, 大圈表示核心条件, 小圈表示边缘条件, 空白表示没有影响的条件; EDIB表示员工越轨创新行为, CL表示仁慈型领导, ML表示德行型领导, AL表示威权型领导, POS表示组织支持感, EOCM表示员工组织理念匹配, CC表示角色清晰度, TP表示传统性, PS表示心理安全; CS表示一致性, RCV表示原始覆盖度, UCV表示唯一覆盖度, SCV表示解的覆盖度, SCS表示解的一致性; “~”表示“非”。

在领导因素、组织因素和员工个人因素的共同作用下,本研究得出五条可以促进科创企业员工产生越轨创新行为的组态路径。为能更清晰地了解各个条件变量对员工产生越轨创新行为的具体影响,解释家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全在产生高员工越轨创新行为中的差异化匹配关系,本研究将对各条组态路径进行逐一分析。

组态 A1: 前因构型为 CL*ML*AL*POS*EOCM*TP,在该组态中未出现核心条件,高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高员工组织理念匹配和高传统性均以边缘条件出现,角色清晰度和心理安全没有出现。该组态表明,高家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、高组织支持感、高员工组织理念匹配和高传统性共同作用,能够促使科创企业员工产生高越轨创新行为。大约有 46.8%的高

员工越轨创新行为案例能够被该组态解释，且大约有 7.2% 的高员工越轨创新行为案例仅能被该组态解释。

组态 A2：前因构型为 CL*ML*AL*POS*EOCM*PS，在该组态中未出现核心条件，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高员工组织理念匹配和高心理安全均以边缘条件出现，角色清晰度和传统性没有出现。该组态表明，高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、高员工组织理念匹配和高心理安全共同作用，能够促使科创企业员工产生高越轨创新行为。大约有 45.8% 的高员工越轨创新行为案例能够被该组态解释，且大约有 6.2% 的高员工越轨创新行为案例仅能被该组态解释。

组态 A3：前因构型为 CL*ML*AL*POS*TP*PS，该组态中未出现核心条件，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高传统性和高心理安全均以边缘条件出现，员工组织理念匹配和角色清晰度没有出现。该组态表明，高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、高传统性和高心理安全共同作用，能够促使科创企业员工产生高越轨创新行为。大约有 45.8% 的高员工越轨创新行为案例能够被该组态解释，且大约有 5.9% 的高员工越轨创新行为案例仅能被该组态解释。

组态 A4：前因构型为 CL*ML*AL*EOCM*TP*PS，该组态中未出现核心条件，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高员工组织理念匹配、高传统性和高心理安全均以边缘条件出现，组织支持感和角色清晰度没有出现。该组态表明，高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高员工组织理念匹配、高传统性和高心理安全共同作用，能够促使科创企业员工产生高越轨创新行为。大约有 47.5% 的高员工越轨创新行为案例能够被该组态解释，且大约有 7.9% 的高员工越轨创新行为案例仅能被该组态解释。

组态 A5：前因构型为 \sim CL* \sim ML* \sim AL*POS*CC*TP*PS，该组态中未出现核心条件，低仁慈型领导、低德行型领导、低威权型领导、高组织支持感、高角色清晰度、高传统性和高心理安全均以边缘条件出现，员工组织理念匹配没有出现。该组态表明，当家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）表现为低水平时，高组织支持感、高角色清晰度、高传统性和高心理安全共同作用，亦能够促使科创企业员工产生高越轨创新行为。大约有 18.7% 的高员工越轨创新行为案例能够被该组态解释，且大约有 5.8% 的高员工越轨创新行为案例仅能被该组态解释。

根据五条能促进科创企业员工产生高越轨创新行为的组态路径可以发现：①在五条组态路径中，均不存在核心条件，所有条件变量均以边缘条件形式出现，说明对于科创企业员工而言，单一因素家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全与高越轨创新行为之间不存强相互作用。②家长式领导的三个维度，即仁慈型领导、德行型领导和威权型领导在五条组态路径中同时以相同的形式出现。前四条组态路径中，仁慈型领导、德行型领导和威权型领导均表现出较高水平，而在第五条组态路径中均表现出较低水平，二者出现矛盾，这说明在科创企业中，家长式领导风格的领导者同时具备仁慈、德行和威权的特点，不会在某一维度特别突出。又由于在组态路径中表现矛盾，因此，家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）在科创企业实现高员工越轨创新行为的组态路径中可能存在一定影响，但作用不大。③高组织支持感、高传统性和高心理安全在五条组态路径中均出现四次，高员工组织理念匹配出现三次，高角色清晰度出现一次。说明当科创企业员工能够感受到较高水平的组织支持，具有较强的传统性和心理安全感时，有更大的可能性进行越轨创新行为。高员工组织理念匹配对科创企业员工高越轨创新行为的重要程度弱于高组织支持感、高传统性和高心理安全，但也能从侧面说明在科创企业内部，创新作为企业发展的核心动力，当员工的价值观和组织的理念高度符合时，员工会以包含越轨创新形式在内的各种方式进行创新。高角色清晰度对科创企业员工产生高越轨创新行为具有一定的促进作用，但影响较小，说明当员工明晰自身的职责和在组织中扮演的角色时，进行越轨创新行为的可能性不大，但高角色清晰度并不会抑制员工进行越轨创新行为。

4.3.2 低员工越轨创新行为实现路径分析

如表 4.4 所示，根据模糊集定性比较分析，最终发现五条可能抑制科创企业员工进行越轨创新行为的组态路径，各个组态路径的一致性得分分别为 0.765、0.747、0.751、0.745 和 0.842，具有较高水平的一致性，表明五条组态路径均会对员工的越轨创新行为产生抑制作用。同时，五条组态路径解的一致性得分为 0.625，解的覆盖度得分为 0.481，说明满足五条组态路径的案例中有 62.5%的员工越轨创新意愿被打消或者正在放弃越轨创新行为，并且五条组态路径可以解释 48.1%的低员工越轨创新行为的案例。

表 4.4 低员工越轨创新行为的条件组态

变量	低员工越轨创新行为（~EDIB）				
	B1	B2	B3	B4	B5
CL	●	●	●	●	⊗
ML	●	●	●	●	⊗
AL	●	●	●	●	⊗
POS	●	●	●		●
EOCM	●	●		●	⊗
CC	⊗	⊗	⊗	⊗	●
TP	●		●	●	●
PS		●	●	●	●
CS	0.765	0.747	0.751	0.745	0.842
RCV	0.393	0.392	0.398	0.377	0.305
UCV	0.023	0.022	0.022	0.006	0.032
SCV			0.481		
SCS			0.625		

注：●表示某条件出现，⊗表示某条件缺乏，大圈表示核心条件，小圈表示边缘条件，空白表示没有影响的条件；EDIB表示员工越轨创新行为，CL表示仁慈型领导，ML表示德行型领导，AL表示威权型领导，POS表示组织支持感，EOCM表示员工组织理念匹配，CC表示角色清晰度，TP表示传统性，PS表示心理安全；CS表示一致性，RCV表示原始覆盖度，UCV表示唯一覆盖度，SCV表示解的覆盖度，SCS表示解的一致性；“~”表示“非”。

与分析高员工越轨创新行为方式类似，本研究通过模糊集定性比较分析法发现了五条能够抑制科创企业员工进行越轨创新行为的组态路径。基于得出的各条组态路径，可以进一步对家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全在产生低员工越轨创新行为中发挥的作用进行分析，从中发现规律。

组态 B1：前因构型为 CL*ML*AL*POS*EOCM*~CC*TP，在该组态构型中，低角色清晰度作为核心条件出现，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高员工组织理念匹配和高传统性均作为边缘条件出现，心理安全没有出现。该组态表明当核心条件低角色清晰度出现时，即便高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、高员工组织理念匹配和高传统性共同作用，还是会导致科创企业员工越轨创新行为的水平较低。大约有 39.3%的低员工越轨创新行为案例能够被该组态解释，且大约有 2.3%的低员工越轨创新行为案例仅能被该组态解释。

组态 B2：前因构型为 CL*ML*AL*POS*EOCM*~CC*PS，在该组态构型中，低角色清晰度作为核心条件出现，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高员工组织理念匹配和高心理安全均作为边缘条件出现，传统性没有出现。该组态表明当核心条件低角色清晰度出现时，即便高家长式领导（仁慈型、德行型、

威权型)、高组织支持感、高员工组织理念匹配和高心理安全共同作用,还是会导致科创企业员工越轨创新行为的水平较低。大约有 39.2%的低员工越轨创新行为案例能够被该组态解释,且大约有 2.2%的低员工越轨创新行为案例仅能被该组态解释。

组态 B3: 前因构型为 CL*ML*AL*POS*~CC*TP*PS, 在该组态构型中, 低角色清晰度作为核心条件出现, 高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高传统性和高心理安全均作为边缘条件出现, 员工组织理念匹配没有出现。该组态表明当核心条件低角色清晰度出现时, 即便高家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、高组织支持感、高传统性和高心理安全共同作用, 还是会导致科创企业员工越轨创新行为的水平较低。大约有 39.8%的低员工越轨创新行为案例能够被该组态解释, 且大约有 2.2%的低员工越轨创新行为案例仅能被该组态解释。

组态 B4: 前因构型为 CL*ML*AL*EOCM*~CC*TP*PS, 在该组态构型中, 低角色清晰度作为核心条件出现, 高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高员工组织理念匹配、高传统性和高心理安全均作为边缘条件出现, 组织支持感没有出现。该组态表明当核心条件低角色清晰度出现时, 即便高家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)、高员工组织理念匹配、高传统性和高心理安全共同作用, 还是会导致科创企业员工越轨创新行为的水平较低。大约有 37.7%的低员工越轨创新行为案例能够被该组态解释, 且大约有 0.6%的低员工越轨创新行为案例仅能被该组态解释。

组态 B5: 前因构型为~CL*~ML*~AL*POS*~EOCM*CC*TP*PS, 在该组态构型中, 低仁慈型领导、低德行型领导、低威权型领导和低员工组织理念匹配作为核心条件出现, 高组织支持感、高角色清晰度、高传统性和高心理安全作为边缘条件出现。该组态表明当核心条件低家长式领导(仁慈型、德行型、威权型)和低员工组织理念匹配共同出现时, 即便高组织支持感、高角色清晰度、高传统性和高心理安全共同作用, 还是会导致科创企业员工越轨创新行为的水平较低。大约有 30.5%的低员工越轨创新行为案例能够被该组态解释, 且大约有 3.2%的低员工越轨创新行为案例仅能被该组态解释。

结合五条导致科创企业员工产生低越轨创新行为的组态路径可以发现: ①在五条组态路径中存在五个导致科创企业员工产生低越轨创新行为的核心条件, 分别为低仁慈型领导、低德行型领导、低威权型领导、低员工组织理念匹配和低角色清晰度。②低角色清晰度在组态 B1、B2、B3 和 B4 中均有出现, 且均是在其他条件变量表现为高水平时, 其结果依旧会抑制科创企业员工的越轨创新行为, 这说明核心条

件对结果变量的影响程度远胜于其他边缘条件，而作为核心条件的低角色清晰度就是导致科创企业员工产生低越轨创新行为的关键因素。③低家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）和低员工组织理念匹配仅在组态 B5 中共同出现，结果同样造成科创企业员工越轨创新行为遭到抑制，说明相较于低角色清晰度，低家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）和低员工组织理念匹配的抑制程度略低，但其仍是阻碍科创企业员工进行越轨创新行为的关键因素。

5 研究结论与启示

5.1 研究结论

本研究基于组态路径分析视角，采用模糊集定性比较分析方法从领导、组织和员工三个层面分析探索影响科创企业员工越轨创新行为的前因条件和组态构型，并得出以下结论：

首先，科创企业员工越轨创新行为受到家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全的交互影响，并且通过各个条件变量间的组态匹配，最终获得产生高员工越轨创新行为和低员工越轨创新行为的组态路径。

其次，从各前因变量结合成的组态路径来看。促进科创企业员工产生高越轨创新行为的组态路径有五条，分别为高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高员工组织理念匹配和高传统性构成的组态路径，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高员工组织理念匹配和高心理安全构成的组态路径，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高传统性和高心理安全构成的组态路径，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高传统性和高心理安全构成的组态路径，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高员工组织理念匹配、高传统性和高心理安全构成的组态路径，低仁慈型领导、低德行型领导、低威权型领导、高组织支持感、高角色清晰度、高传统性和高心理安全构成的组态路径。导致科创企业员工低越轨创新行为的组态路径同样为五条，分别为高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高员工组织理念匹配、低角色清晰度和高传统性构成的组态路径，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、高员工组织理念匹配、低角色清晰度和高心理安全构成的组态路径，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高组织支持感、低角色清晰度、高传统性和高心理安全构成的组态路径，高仁慈型领导、高德行型领导、高威权型领导、高员工组织理念匹配、低角色清晰度、高传统性和高心理安全构成的组态路径，低仁慈型领导、低德行型领导、低威权型领导、高组织支持感、低员工组织理念匹配、高角色清晰度、高传统性和高心理安全构成的组态路径。

最后，从单一条件变量对员工越轨创新行为的影响程度来看。当结果变量为高

员工越轨创新行为时，各组态路径中的条件变量均以边缘条件形式出现，不存在核心条件。高组织支持感、高传统性和高心理安全对高越轨创新行为具有较好的推动作用，高员工组织理念匹配的重要程度次之，高角色清晰度对科创企业员工产生高越轨创新行为的作用程度较小。家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）在五条组态路径中对高员工越轨创新行为影响作用出现矛盾，因此，家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）对于员工越轨创新行为的产生作用不大。当结果变量为低员工越轨创新行为时，五条组态路径中存在抑制科创企业员工越轨创新行为的五个核心条件，分别为低仁慈型领导、低德行型领导、低威权型领导、低员工组织理念匹配和低角色清晰度，其余条件变量作为边缘条件出现。低角色清晰度存在于四条组态路径中，每条组态路径在仅有低角色清晰度作为抑制条件的前提下，结果依旧为低员工越轨创新绩效，证明低角色清晰度对抑制科创企业员工越轨创新行为效用最强，是导致低员工越轨创新行为的最关键因素。低家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）和低员工组织理念匹配同时出现在 B5 组态中，其对科创企业员工越轨创新行为的抑制作用要低于低角色清晰度，但仍是导致低员工越轨创新行为的核心因素。

本研究结论主要阐述三个方面的内容：首先，科创企业员工越轨创新行为受到由家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全所组成的组态路径的“多重并发”影响，尽管每条组态路径包含的条件变量不尽相同，但总能得到高员工越轨创新行为或低员工越轨创新行为的结果，体现出各条组态路径殊途同归的影响效应。其次，科创企业员工越轨创新行为与其组态路径之间表现出非对称性的因果关系，作用于高员工越轨创新行为的组态路径与作用于低员工越轨创新行为的组态路径相互独立，不存在非此即彼的关系。最后，核心条件在组态路径中具有“一锤定音”的作用效果，当某个条件变量作为核心条件存在于组态中时，结果变量的产生原因很大程度受其影响。

5.2 理论贡献

本研究分别从领导、组织和员工自身三个层面选取家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全作为条件变量，运用模糊集定性比较分析法，探究多因素交互联动作用下科创企业员工越轨创新行为产生的组态路径，阐述科创企业员工越轨创新行为与其影响因素间的多重并发关系，解释组态路径与结果变量间的非对称因果关系等复杂问题。具

体理论贡献主要包括以下三点。

第一，既有针对员工越轨创新行为的研究多数采用传统回归分析的方法，从领导层面、组织层面和员工层面选取部分影响因素，考察单因素对员工越轨创新行为的“净效应”，而基于组态路径视角探究多因素交互作用于员工越轨创新行为的研究较为缺乏。单一因素影响效应的研究仅能解释固定条件变量对结果量的线性影响，而现实中各个因素之间往往相互依赖、彼此影响，从而对结果产生更复杂的作用机制，传统回归分析难以对其进行解释。本研究在现有针对员工越轨创新行为研究的基础上，从组态路径视角出发，于领导、组织和员工层面分别引入对员工越轨创新行为具有明显影响的条件变量，采用定性与定量相结合的方式，考察多因素交互联动效应对员工越轨创新行为的具体作用机制，能够较为客观详实的解释条件变量不同组合形式下所表现出的员工越轨创新行为，更加符合复杂环境下多因素共同作用的实际情况，为进一步探究员工越轨创新行为产生机理提供依据。

第二，在传统的回归分析中，其研究假设往往遵从因果对称性规律，即当某一条件产生对应结果后，该条件的对立面应产生相应的对立结果。但在管理实践中，多条件之间相互作用、互为影响的情况更为普遍，即在一定情境下，某条件对结果的作用程度和影响效应一方面取决于条件自身，另一方面则体现在与其他条件组成组态对结果产生的交互影响，这表示实际环境中单因素影响结果的因果对称关系并不存在。本研究通过模糊集定性比较分析，揭示科创企业员工越轨创新行为与其影响路径间的因果非对称关系，阐述了产生高、低员工越轨创新行为的组态路径间的相互独立性和彼此差异性，说明实现科创企业高员工越轨创新行为的组态路径和导致科创企业低员工越轨创新行为的组态路径彼此间相互独立，不存在非此即彼的对称关系，有助于摆脱传统回归分析中所依据的因果对称假设的约束，更加客观地描述影响科创企业员工越轨创新行为的条件因素。

第三，传统回归分析产生的结果模型基于最优数据拟合优度构建，该模型的实现条件较为苛刻，在实践中很难达成。定性比较分析则是侧重关注不同因素间组合形成的组态路径，在已知具体结果的前提下探究实现该结果的多条等效组态路径，从中确定对结果产生关键影响的因素，找出能够实现目标并应用于实际的具体方法。本研究采用定性比较分析中的模糊集定性比较分析方法，分析可以产生高员工越轨创新行为的五条等效组态路径，以及会导致低员工越轨创新行为的五条等效组态路径，得出能够激发员工越轨创新行为的重要因素，以及阻碍员工越轨创新行为的关

键原因，有助于结论应用于实践。

5.3 实践启示

本研究基于组态路径视角，探究可能促进科创企业员工越轨创新行为的实现路径，分析导致科创企业员工低越轨创新行为的原因，以求为科创企业和其他类似企业引导和激发员工越轨创新行为提供建议，使企业能够在日趋动荡的市场环境中获得竞争优势，把握行业先机。

5.3.1 构建激发科创企业员工越轨创新行为的实现路径

根据结果变量为高员工越轨创新行为的模糊集定性比较分析产生的五条组态路径，可以发现：①家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）对促进科创企业员工进行越轨创新行为影响并不明显，原因可能在于：作为以创新研发为特点的企业，科创企业领导者并不拘泥于固定的领导模式和决策风格，在一切决策服务于企业创新和组织发展的前提下，领导者的领导风格和领导方式对促进员工越轨创新行为并不会起到重要影响。②高组织支持感、高传统性和高心理安全对促进科创企业员工越轨创新行为发挥重要作用，原因可能在于：就组织支持感而言，得到组织的支持是员工敢于创新的基础，当员工具有较高水平的组织支持感时，其创新意愿和创新动力会被迅速激发，并在一定情境下进行越轨创新行为。就传统性而言，在一般企业中，若员工的传统性较高，则其会选择顺从领导的命令，做出越轨行为的概率较低。而在科创企业中，由于领导者本身会提倡和鼓励员工创新，具有较高传统性的员工会将创新作为工作中的重要内容，会自发进行一系列创新活动，其进行越轨创新行为的概率也会增加。就心理安全而言，员工的心理安全水平影响其在组织中的行为特征，心理安全水平较高的员工能够摆脱工作中的心理压力，弱化不安感受，对于进行越轨创新也表现出较高的主动性。③高员工组织理念匹配对科创企业员工产生高越轨创新行为的重要程度弱于高组织支持感、高传统性和高心理安全，但对促进科创企业员工进行越轨创新行为也有不错的效果。科创企业强调以创新作为组织发展的内核与动力，创新型组织文化和知识共享型组织文化普遍存在于企业内部，具有高组织理念匹配的员工，其自身价值观与组织文化高度契合，对进行越轨创新行为同样具有较高的积极性。④高角色清晰度对科创企业员工高越轨创新行为的促进

作用较小，原因可能在于：高角色清晰度的员工会将完成工作作为首要任务，进行越轨创新行为的精力和机会较少。但在科创企业中，高角色清晰度仍能让员工保持较高的创新需求。基于此，本研究提出两种可以促进科创企业员工进行越轨创新行为的组态路径。

第一，构建组织支持型路径，如高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、高员工组织理念匹配、高传统性，或高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、高员工组织理念匹配、高心理安全，该类型组态路径重点在于发挥组织优势。一方面，组织应加强对员工的情感支持和物质支持，时刻关注员工的个人诉求，并给予员工创新的必备资源和创新空间，使企业内员工敢于进行越轨创新，并且有条件进行越轨创新；另一方面，组织应进一步加强内部创新理念、创新文化和创新氛围的建设，并引导员工的信念、态度和价值观与组织保持一致，激发员工的创新热情，使员工有强烈的越轨创新意愿。

第二，构建员工主动型路径，如高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、高传统性、高心理安全，或高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高员工组织理念匹配、高传统性、高心理安全，或低家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、高角色清晰度、高传统性、高心理安全，该类型组态路径关键在于发挥员工自主创新意识。首先，员工应认清自身岗位角色，高质量完成工作内容，为进行角色外的越轨创新活动争取机会。其次，员工应保持一定的传统性，领会领导者的创新意图，理解领导者的创新决策，并更进一步开展对组织有益的越轨创新活动。最后，员工应保持较高水平的心理安全感，加强个体间的认同感，避免团队内的矛盾和冲突，弱化进行越轨创新活动的阻力。

5.3.2 规避抑制科创企业员工越轨创新行为的实现路径

根据结果变量为低员工越轨创新行为的模糊集定性比较分析产生的五条组态路径，得出抑制科创企业员工越轨创新行为的五个关键因素，分别为：低仁慈型领导、低德行型领导、低威权型领导、低员工组织理念匹配和低角色清晰度，五个因素对员工越轨创新行为发挥不同程度遏抑的作用。低员工组织理念匹配对科创企业员工进行越轨创新的阻碍程度最强，原因可能在于：对科创企业而言，当员工对自身的角色定位和个体职责模糊不清时，很难完成职责内的任务，会对企业创新目标抱有不满并展现出较低期望，在此情境下，员工不会为提升企业绩效而进行主动的创新

活动，进行额外的越轨创新行为的意愿极低。低家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）和低员工组织理念匹配对科创企业员工进行越轨创新的抑制作用弱于低角色清晰度，但当其作为核心因素出现时，仍会明显阻碍科创企业员工进行越轨创新行为，其原因可能在于：对于家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）而言，当科创企业中的越轨创新行为水平较高时，其对越轨创新行为进一步的生成影响不大。但当科创企业中的越轨创新行为水平较低时，员工在此情境中的创新需求较低，此时若家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）也处于低水平，员工就会在工作中失去目标和榜样，缺少领导关怀和必要的命令指示，从而使员工工作失衡，创新愿望下降，难以进行越轨创新。对于员工组织理念匹配而言，在科创企业中，低水平的员工组织理念匹配意味着员工不认同以强调创新为内核的组织发展理念，在日常工作中不会刻意创新，对于进行越轨创新活动的需求很低。基于此，本研究为科创企业提出以下规避低员工越轨创新行为实现路径的建议。

第一，规避因员工组织内角色定位不明确导致的低员工越轨创新行为路径，如高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、高员工组织理念匹配、低角色清晰度、高传统性，或高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、高员工组织理念匹配、低角色清晰度、高心理安全，或高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、低角色清晰度、高传统性、高心理安全，或高家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、低角色清晰度、高传统性、高心理安全，该类型组态路径由于员工本人组织内定位不清晰导致企业内员工很难产生越轨创新行为。因此，领导者和组织在对员工进行管理时，应重视员工角色清晰度的提升，可以通过定期安排工作汇报或成果总结的形式，增加与员工的沟通，发现员工对本职工作中的误解与模糊，及时加以引导和解答，提升员工角色清晰度。另外，可以针对不同员工制定合理的职业发展规划，增强员工的工作自主性，从而使员工在高质量完成职责内工作的同时，有精力和意愿进行越轨创新行为。

第二，规避因领导者品质特质模糊和员工组织理念相左导致的低员工越轨创新行为路径，如低家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、高组织支持感、低员工组织理念匹配、高角色清晰度、高传统性、高心理安全，该类型组态路径由于领导者无法有效对员工越轨创新行为施加影响，同时员工和组织的理念矛盾导致企业内员工很难产生越轨创新行为。为避免此类情况的出现，需要准确定位领导者品格特

质和增强员工组织理念契合度双轨并行。就准确定位领导者品格特质而言，当企业内具有较高的创新氛围和明确的创新目标时，领导者应尽可能采用“仁治”，充分体现对下级的关怀和宽容，加强与员工的关系建设，有效降低员工进行越轨创新时的压力和心理负担，以仁爱推动员工进行有效的越轨创新。当企业内的整体创新氛围较低并且创新目标模糊时，领导者应尽可能采用“德治”和“权治”相结合的方式。一方面，领导者应担起责任，树立榜样，以时刻创新的思想理念和行为作风感染激励员工，激发员工越轨创新行为意识。另一方面，领导者也应加强命令落实和权利集，对员工越轨创新行为进行兜底，避免员工进行无效越轨创新对组织造成的不良后果和重大损失。就增强员工组织理念契合度而言，一方面，在选拔和录用员工时，将创新意愿和创新价值观作为重要考察指标，选取与本企业发展愿景相拟合的人才。另一方面，对于在企员工，应以培训教育等方式对员工进行价值观念引导与再造，将创新意识融入员工的行为取向和意识观念，为员工进行越轨创新行为提供思想动力。

5.4 研究不足与展望

本研究为激发科创企业员工越轨创新行为提供了一定的启示和借鉴，但受限于多种因素，本研究仍存在一定的不足，在后续研究中需进一步完善。首先，员工越轨创新行为影响因素众多，本研究在探究员工越轨创新行为实现路径时仅从领导、组织和员工三个层面选取了家长式领导（仁慈型、德行型、威权型）、组织支持感、员工组织理念匹配、角色清晰度、传统性和心理安全为路径构建因素，未来期望纳入其他要素进一步探究。其次，本研究选取科创企业员工为被试对象，结论和启示并不适用于所有企业，在之后的研究中将进一步扩展结论的普适性。最后，在选择模糊集定性比较分析校准锚点的过程中，本研究采用一般学者的锚点选择方法，有可能存在更加合理的锚点选择方式，需未来进一步验证。

参考文献

- [1] Augsdorfer, P. Bootlegging and path dependency [J]. *Research Policy*,2005,34(1):1-11.
- [2] Aycan Z. Scientific advances an indigenous psychologies: empirical, philosophical, and cultural contributions [M]. London: Cambridge University Press,2006.
- [3] Bin ya ming. Do leader expectations shape employee service performance: enhancing self-expectations and internalization in employee role identity [J]. *Journal of management and Organization*,2020,26(4):536-554.
- [4] Baer M, Frese M. Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance [J]. *Journal of Organizational Behavior*,2003,24(1):45-68.
- [5] Boekhorst J A. The Role of authentic leadership in fostering workplace inclusion: A social information processing perspective [J]. *Human Resource Management*,2015(2):241-264.
- [6] Brown S P, Leigh T W. A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance [J]. *Journal of Applied Psychology*,1996,81(4):358-368.
- [7] Bhanthumnavin D. Perceived Social Support from Supervisor and Group Members' Psychological and Situational Characteristics as Predictors of Subordinate Performance in Thai Work Units [J]. *Human Resource Development Quarterly*,2003,14(1):79-97.
- [8] Criscuolo, P., Salter, A, WAL A. Going underground: bootlegging and individual innovative performance [J]. *Organization Science*,2014,25(5):1287 -1305.
- [9] Chatman, J. Matching people and organization: Selection and socialization in public accounting firms [J]. *Administrative Science Quarterly*,1991,36:459-484.
- [10] Cable D. M., Edwards J. R.. Complementary and Supplementary Fit: a Theoretical and Empirical Integration [J]. *Journal of Applied Psychology*,2004,89(5):822-834.
- [11] Chen G, Kirkman B L, Kanfer R, et al. A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in teams [J]. *Journal of Applied Psychology*,2007,92(2):331-346.

- [12] Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety [J]. *Creativity Research Journal*,2010,22(3):250-260.
- [13] Cross S E, Bacon P L, Morris M L. The relational Inter dependent itself-construal and relationships [J]. *Journal of personality and social psychology*,2000,78(4):791.
- [14] Carver C S, Scheier M F. On the self-regulation of behavior [M]. The Cambridgeshire: Cambridge Uni-Versity Press,2001:34-38.
- [15] Deci L E, Ryan R M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior [J]. *Encyclopedia of Applied Psychology*,2004,3(2):437-448.
- [16] Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, et al. Perceived Organizational Support [J]. *Journal of Applied Psychology*,1986,71(3):500-507.
- [17] Edmondson A. Psychological safety and learning behavior in work teams [J]. *Administrative Science Quarterly*,1999,44(2):350-383.
- [18] Farh J. L., Earley P. C., Lin S. C. Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society [J]. *Administrative Science Quarterly*,1997,42(3):421-444.
- [19] Globocnik, D., Salomo, S.. Do fomal management practices impact the emergence of bootlegging behavior [J]. *Journal of Product Innovation Management*,2015,32(4):505-521.
- [20] Galperin B. Determinants of deviance in the workplace: an empirical examination of Canada and Mexico [D]. Quebec: John Molson School of Business,2002.
- [21] Gouldner, A. W. The norm of reciprocity: A preliminary statement [J]. *American sociological review*,1960:161-178.
- [22] Homans G C. Social behavior as exchange [J]. *American Journal of Sociology*,1958, 63(6):597-606.
- [23] Jansen, K. J., & Kristof-Brown, A. Toward a multidimensional theory of person environment fit [J]. *Journal of Managerial Issues*,2006,18(2):193-212.
- [24] Jacobs, S., & Cambre, B. Designers' roads to success: Balancing exploration and exploitation [J]. *Journal of Business Research*,2020,115:241-249.
- [25] Knight, K. A description model of the intra-firm innovation process [J]. *Journal of*

- Business,1967,40(4):478-496.
- [26] Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work [J]. *Academy of Management Journal*,1990,33(4):692-724.
- [27] Kristof, A. L. Person-organization fit: An measurement and implications [J]. *Integrative review of its Personnel Psychology*,1996,49.
- [28] Kirkman B, L., B.Rosen. Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment [J]. *Academy of Management Journal*,1999,42(1):58-74.
- [29] Kahn R L, Wolfe D M, Quinn R P, et al. Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity [J]. *American Journal of Sociology*,1964,10(1).
- [30] Lin B, LAW K, CHEN C. “I love to do it” or “I can do it”? Competing mechanisms in explaining creative deviance [C]. Boston: Academy of Management Meeting,2012.
- [31] Mainemelis, C. Stealing fire: Creative deviance in the evolution of new ideas [J]. *Academy of Management Review*,2010,35(4):558-578.
- [32] Mcmillan R. Customer Satisfaction and Organizational Support for Service Providers [D]. University of Florida,1997.
- [33] Macky K, Gardner D, Forsyth S. Generational differences at work: Introduction and overview [J]. *Journal of Managerial Psychology*,2008,23(8):857-861.
- [34] Nembhard I M, Edmondson A C. Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams [J]. *Journal of Organizational Behavior*,2006,27(7):941-966.
- [35] Plucker, J. A., Gorman, M.E.. Invention is in the mind of the ado-lescent: effects of a summer course one year later [J]. *Creativity Research Journal*,1999,12(2):141-151.
- [36] Richardo, Triana M D C, Cel, et al. The impact of supervisor-subordinate in congruence in power distance orientation on subordinate job strain and subsequent job performance [J]. *Journal of Business and Psychology*,2021(2):1-15.
- [37] Redding, S. G. The spirit of Chinese capitalism. New York: Walter de Gruyter,1990.
- [38] Rhoades L, Eisenberger R. Perceived Organizational Support: a Review of the Literature [J]. *Journal of Applied Psychology*,2002,87(4):698-714.
- [39] Rizzo JR, Lirtzman HSI. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations [J]. *Administrative Science Quarterly*,1970,15(2):150-163.

- [40] Schein E H, Bennis W. Personal and organizational change via group methods. New York: Wiley,1965.
- [41] Silin, R, H. Leadership and values: The organization of large-scale Taiwan enterprises [M]. Cambridge, MA: Harvard University Press,1976(3):66-128.
- [42] Schneider B, Goldstein HW. The ASA framework: An update [J]. Personnel Psychology,1995.
- [43] Saks, A.M Ashforth, B.E. A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of Wt, and work outcomes, personnel psychology,1997,50,395-425.
- [44] Sawyer J E. Goal and Process Clarity: Specification of Multiple Constructs of Role Ambiguity and a Structural Equation Model of Their Antecedents and Consequences [J]. Journal of Applied Psychology,1992,2(77):130-142.
- [45] Tynan R. The effects of threat sensitivity and face giving on dyadic psychological safety and upward communication [J]. Journal of Applied Social Psychology,2005,35(2):223-247.
- [46] Zhou H, He H. Exploring role of personal sense of power in facilitation of employee creativity: a dual mediation model based on the derivative view of self-determination theory [J]. Psychology Research and Behavior Management,2020,13:517-527.
- [47] 宝贡敏, 刘泉. 感知组织支持的多维度构思模型研究 [J]. 科研管理, 2011, 32 (2) : 160-168.
- [48] 陈骁, 余彩云. 组织氛围、心理契约与员工越轨创新关系研究 [J]. 荆楚学刊, 2019, 20 (2) : 58-65.
- [49] 崔智淞, 王弘钰, 赵迪. 建设性越轨行为对个体创新绩效的影响——组织内部社会资本的调节作用 [J]. 研究与发展管理, 2020, 32 (2) : 63-70.
- [50] 崔智淞, 王弘钰. 上下级关系对员工建设性越轨行为的激活机制研究: 一个被中介的调节模型 [J]. 预测, 2019, 38 (1) : 8-14.
- [51] 常涛, 刘智强, 景保峰. 家长式领导与团队创造力: 基于三元理论的新发现 [J]. 研究与发展管理, 2016, 28 (1) : 62-72.
- [52] 陈胜军, 殷新峰. 组织支持感与工作绩效的关系研究 [J]. 生产力研究, 2010 (5) : 236-245.

- [53] 邓艳芳. 员工越轨创新行为研究综述与展望[J]. 中外管理, 2019:61-64.
- [54] 耿紫珍, 马乾, 丁琳. 从谏或噤声?家长式领导对团队创造力的影响[J]. 科研管理, 2021, 42(5):200-205.
- [55] 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, (1):143-154.
- [56] 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, 10(18):131-139.
- [57] 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[J]. 管理科学, 2021, 34(2):69-80.
- [58] 金星彤. 组织公正垂滴影响能否引发员工建言行为?——基于民营企业的实证分析[J]. 财经问题研究, 2018(10):130-136.
- [59] 李宁, 严进. 组织信任氛围对任务绩效的作用用途[J]. 心理学报, 2007(12):1111-1121.
- [60] 凌文铨, 杨海军, 方俐洛. 企业员工的组织支持感[J]. 心理学报, 2006, (2):281-287.
- [61] 李燕萍, 侯焯方. 新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理[J]. 经济管理, 2012, 34(5):77-86.
- [62] 刘翔宇, 李新建, 孙燕群. 学习实践社群参与对员工创新行为的影响研究——论反馈寻求倾向和组织支持感知的调节作用[J]. 科技管理研究, 2016(20):130-136.
- [63] 林英晖, 程昱. 领导一部属交换与员工亲组织非伦理行为:差序格局视角[J]. 管理科学, 2016, 29(5):57-70.
- [64] 李英武, 张雪儿, 钟舒婕. 威权领导对员工反生产工作行为的影响:下属负性情绪和传统性的作用[J]. 经济与管理研究, 2021, 42(5):122-130.
- [65] 门贺, 赵慧军, 段旭. 绩效考核对员工越轨创新的影响——一个被调节的中介模型[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(10):151-160.
- [66] 宁赟. 员工组织支持感二维结构模型研究[J]. 中国管理科学, 2010, 18:567-571.
- [67] 孙颖. 科创企业与制造企业越轨创新的触发路径选择——一项模糊集定性比较分析研究[J]. 财经论丛, 2021, (2):92-102.
- [68] 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.
- [69] 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[J]. 软科学, 2019, 33(2):126-129.
- [70] 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.
- [71] 王弘钰, 邹纯龙. 上下级关系对员工越轨创新的影响机制研究[J]. 华东经济管理, 2019, 33(4):37-43.
- [72] 王艳子, 张婷. 建设性越轨行为对个体创新绩效的双刃剑影响效应[J]. 当代经济管理, 2020, 42(12):73-78.
- [73] 魏龙, 党兴华, 肖瑶. 技术创新网络分裂断层对越轨创新的影响: 被调节的中介效应[J]. 科学学与科学技术管理, 2021, 42(7):106-119.
- [74] 王艳子, 张莉. 员工建设性越轨行为的动力机制: 谦卑型领导视角[J]. 科技进步与对策, 2018(8):35-46.
- [75] 王朝雪. 家长式领导对员工越轨创新行为的影响研究[J]. 劳动经济, 2019, (5):58-69.
- [76] 王艳子, 田雅楠. 包容型领导对员工建设性越轨行为的激发激励和研究[J]. 外国经济与管理, 2019, 41(3):54-69.
- [77] 吴士健, 杜梦贞, 周忠宝. 和合文化情境下包容性领导如何影响员工越轨创新行为[J]. 科技进步与对策, 2020, 37(17):143-151.
- [78] 王明辉, 张梦园, 赵国祥. 员工组织社会化对其合作行为的作用机制——组织支持感和内部人身份感知的中介作用[J]. 河南师范大学学报, 2021, 48(6):93-99.
- [79] 王三银, 刘洪, 林彦梅. 家庭支持型领导如何驱动员工的创新行为——自我概念的链式中介效应[J]. 科学学与科学技术管理, 2019, 40(3):99-115.
- [80] 王重鸣. 管理心理学[M]. 北京:人民教育出版社, 2000.
- [81] 魏钧, 张德. 中国传统文化影响下的个人与组织契合度研究[J]. 管理科学学报, 2006, 9(6):87-96.
- [82] 王宁, 周密, 赵西萍. 反馈倾向、人际信任对反馈寻求策略的影响研究[J]. 管理评论, 2015, 27(9):140-150.
- [83] 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.

- [84] 于海波, 郑晓明, 李永瑞. 家长式领导对组织学习的作用——基于家长式领导三元理论的观点[J]. 管理学报, 2009, 6(5):664-670.
- [85] 杨国枢, 余安邦, 叶明华. 中国人的个人传统性与现代性:概念与测量[J]. 中国人心理与行为, 1989:241-306.
- [86] 赵斌, 古睿, 李瑶. 员工越轨创新成功的情境化研究[J]. 科学学研究, 2019(11):2102-2112.
- [87] 郑赤建, 胡培培. 互联网企业组织支持感和越轨创新的关系研究[J]. 西部经济理论论坛, 2018, 2(29):72-80.
- [88] 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.
- [89] 郑伯坝, 周丽芳, 樊景立. 家长式领导:三元模式的建构与测量[J]. 本土心理学研究, 2000, 14:3-64.
- [90] 郑伯坝, 周丽芳, 黄敏萍等. 家长式领导的三元模式:中国大陆企业组织的证据[J]. 本土心理学研究, 2003, 20:209-252.
- [91] 张永军, 张鹏程, 赵君. 家长式领导对员工亲组织非伦理行为的影响:基于传统性的调节效应[J]. 南开管理评论, 2017, 20(2):170-179.
- [92] 张玲, 张镇. 社会网络视角下信息技术企业员工组织支持感知与主观幸福感的关系[J]. 中国健康教育, 2020, 36(11):982-986.
- [93] 张锐, 陈启杰, 刘磊. 个人—组织匹配研究进展[J]. 现代管理科学, 2011(1):8-10.
- [94] 张璇. 角色清晰对员工敬业度的影响机理研究[D]. 江南大学, 2016.
- [95] 张永军, 廖建桥, 赵君. 国外反生产行为研究回顾与展望[J]. 管理评论, 2012, 24(7):82-90.
- [96] 张瑞民. 领导—成员交换与员工沉默行为:组织公平与传统性的作用[J]. 预测, 2017, 36(3):14-20.
- [97] 张允蚌, 张长鲁. 马斯洛人本层次论在企业管理中的激励应用[J]. 人民论坛, 2013, (26):94-96.

附录

员工越轨创新行为调查问卷

尊敬的先生/女生：

您好，感谢您在百忙之中抽出宝贵的时间填此问卷，本次问卷为匿名调查，调查结果将会严格保密，数据仅作为学术研究使用，绝不会用于商业用途，也不会影响您个人及所在单位，敬请放心答题。希望您填写的过程中根据实际情况认真填写。感谢您的支持，祝您生活愉快！

第一部分：基本信息

请您根据自身实际情况，选择您认为最合适的选项。

1.性别			
男		女	
2.年龄			
25岁及以下	26-35岁	36-45岁	45岁及以上
3.您的学历			
大专	本科	硕士研究生	博士研究生
4.您的工作年限			
1年以内	1-5年	6-10年	10年以上

第二部分：员工越轨创新行为

请您根据实际情况，在相应的选项上打“√”；1代表“完全不符合”，2代表“不太符合”，3代表“一般”，4代表“比较符合”，5代表“完全符合”

编号	题项	1	2	3	4	5
1	我能基于工作计划灵活地安排工作任务，从而挖掘新的、潜在的、有价值的商业机会					
2	我的工作计划使得我将全部的精力放在组织分配的任务上，从而没有余留任何时间去其他工作					
3	我喜欢超出主要工作范畴去思考一些新的创意					
4	我正在开展一些能使我能够接触一些新的领域的子项目					
5	我愿意为了丰富未来的官方项目而主动花费时间去开展一些非官方的项目					

第三部分：家长式领导

请您根据实际情况，在相应的选项上打“√”；1 代表“完全不符合”，2 代表“不太符合”，3 代表“一般”，4 代表“比较符合”，5 代表“完全符合”

编号	题项	1	2	3	4	5
1	上级会关怀我私人的生活与起居					
2	上级平常会向我嘘寒问暖					
3	上级会帮助我度过困难					
4	上级特别关照老员工					
5	上级对我的照顾会扩及到我的家人					
6	上级为人正派，不会假公济私					
7	上级对待我们公正无私					
8	上级愿意通过托关系来获取利益					
9	上级是我做人做事的好榜样					
10	上级能够以身作则					
11	上级独立决定每件事					
12	上级决定会议的最终意见					
13	上级不会把信息透露给我们知道					
14	一起工作时，上级给我很大的压力					
15	上级会斥责我们没有完成任务					

第四部分：组织支持感

请您根据实际情况，在相应的选项上打“√”；1 代表“完全不符合”，2 代表“不太符合”，3 代表“一般”，4 代表“比较符合”，5 代表“完全符合”

编号	题项	1	2	3	4	5
1	公司非常重视我个人的目标和价值观					
2	当我遇到问题时，公司会帮助我					
3	公司真正关心我的福利					
4	公司会原谅我的无心之过					
5	当我有特殊需要时，公司愿意帮助我					
6	如果有合适的机会，公司会让我充分发挥优势					
7	公司对我的关心很少(反向题项)					
8	公司关注我的意见					

第五部分：员工组织理念匹配

请您根据实际情况，在相应的选项上打“√”；1 代表“完全不符合”，2 代表“不太符合”，3 代表“一般”，4 代表“比较符合”，5 代表“完全符合”

编号	题项	1	2	3	4	5
1	组织的价值观与我的价值观相似					
2	我的个性与组织的文化符合					
3	组织能满足我的需求					
4	我的组织很适合我					

第六部分：角色清晰度

请您根据实际情况，在相应的选项上打“√”；1 代表“完全不符合”，2 代表“不太符合”，3 代表“一般”，4 代表“比较符合”，5 代表“完全符合”

编号	题项	1	2	3	4	5
1	我清楚地知道自己工作的任务和要求					
2	我清楚地知道自己工作的目标					
3	我清楚地知道我的工作与部门整体工作目标的联系					
4	我清楚地知道自己工作的预期成效					
5	我清楚地知道哪些方面的努力有助于在工作上获得更好的成绩					
6	我清楚地知道如何根据工作要求分配时间					
7	我清楚地知道如何安排自己一天的工作时间					
8	我清楚地知道如何确定每个工作任务相应的程序					
9	我清楚地知道自己工作的步骤是否是正确和恰当					
10	我清楚地知道最好的工作处理方法					

第七部分：传统性

请您根据实际情况，在相应的选项上打“√”；1 代表“完全不符合”，2 代表“不太符合”，3 代表“一般”，4 代表“比较符合”，5 代表“完全符合”

编号	题项	1	2	3	4	5
1	如果因事争执不下，应该请辈分较高的人主持公道					
2	父母所尊敬的人，子女也应该尊敬					
3	要避免发生错误，最好的办法是听从长者的教导					
4	女子婚前应接受父亲管教，出嫁后则应顺从丈夫					

5	政府首脑等于是大家长，一切国家大事都应听从他的决定					
---	---------------------------	--	--	--	--	--

第八部分：心理安全

请您根据实际情况，在相应的选项上打“√”；1 代表“完全不符合”，2 代表“不太符合”，3 代表“一般”，4 代表“比较符合”，5 代表“完全符合”

编号	题项	1	2	3	4	5
1	在工作中，我表达的意见都是我的真情实感					
2	在工作中，我不担心表达真实的想法会对我不利					
3	在工作中，当我有不同意见时，不会遭到故意刁难					
4	在工作中，我可以自由地展示自己					
5	在工作中，我可以自由表达自己的想法					

后 记

时光匆匆，岁月长流，回顾两年多的研究生生活，点点滴滴，历历在目。两年前，当我第一次踏进兰州财经大学的校门，我对这里的一切感到好奇，同时也被校园内浓厚的学术氛围感染，当时便暗下决心，一定要在未来的学习中有所建树，有所收获，不负学校的培养和自己的年华。

兰州财经大学是西北地区重点财经院校，这里的老师同学们作风清朗，学风端正，“博修商道”的四字校训深入人心。我非常享受在这里的学习和生活时光，每次上课都是一次知识的交汇，是学术互动的平台，每位老师都有极高的学术涵养和学术能力，积极引导我们进行头脑风暴，传道授业，答疑解惑。无论是在学术科研上还是日常生活中，老师们都尽职尽责，对待学生一心一意，他们都是我学业路上的引路人，人生路上的标杆。同学之间也相处融洽，大家互帮互助，情同手足，两年多的在校时光成为我一生中最宝贵的记忆。

首先，我要感谢郝金磊老师。郝老师作为我硕士研究生时期的导师，教会了我作为一名学者应有的学术态度和处事作风。郝老师自始至终都以严谨细致的态度对待学术科研，他时常告诫我们，做学问一定要做到“顶天立地”，学术视野要“顶天”，科研项目和论文选题思路要登庙堂之高，站在前人的学术基础上进一步实现创新，有所突破；学术实践要“立地”，研究的最终目的是解决实际中的问题，不可凭空臆想，妄加揣测，研究命题既要来源于实际，又能回归到实际，一定要对社会和民生有所贡献。在生活中，郝老师也一直是我的表率，时常对我和其他同门师兄们进行教育和指导，特别注重对我们人格品质的教导，同时关心我们的日常事务和心理健康，每当我出现错误或遇到困难，郝老师都能耐心地为了解惑，及时的给予帮助。在这里，我发自内心地感谢郝金磊老师，想对您说一句：恩师，您辛苦了！祝您今后桃李满园，硕果累累。

其次，我要感谢我的父母，感谢父母对我在求学路上一直默默地付出，感谢父母在我最无助的时候给予的鼓励和信赖，感谢父母对我选择继续考博决定的尊重和支持，是你们让我有信心和动力，能一往无前。过去的自己有时还是年少轻狂，做事不稳重，给你们带来了许多麻烦，想在这里说一声抱歉。而今我也快到而立之年，在今后的人生路上，我会竭尽所能回报你们的养育之恩。

最后，我要感谢同门的师兄师姐师弟师妹们，谢谢大家在这两年多的时间里对

我的帮助和照顾。特别感谢姜诗尧师兄和孙柏鹏师兄，二位师兄不仅在学术科研中指导教授我科研方法、学术规范以及论文创作，同时在生活中也把我视为亲兄弟，给予了非常大的帮助。

未来的路上，肯定伴随荆棘和挑战，但我在兰州财经大学里的宝贵经历定能助我砥砺前行，迎接挑战！