

# 愿景型领导与新生代员工越轨创新行为的关系研究

李海涛, 张 军

(安徽工业大学 商学院, 安徽 马鞍山 243032)

**摘要:** 新生代员工的越轨创新行为是企业创新活动的重要组成部分, 对企业发展具有双刃剑效应。基于领导风格理论, 聚焦于愿景型领导对新生代员工越轨创新行为的影响机制, 探讨两者之间的关系以及上下级关系在其中的中介作用。通过对长三角城市 358 份有效问卷的数据分析, 并采用层次回归分析及 Bootstrap 方法进行假设检验, 研究愿景型领导是否以及如何影响新生代员工的越轨创新行为。结果表明: 愿景型领导不仅直接激发新生代员工实施越轨创新行为, 还通过增强其对高质量上下级关系的感知间接促进该行为的发生; 此外, 新生代员工的性别在愿景型领导、上下级关系与越轨创新行为的作用路径中表现出显著差异, 与女性员工相比, 男性员工对愿景型领导所塑造的上下级关系感知更为积极, 且更容易主动开展越轨创新行为。为了有效激发新生代员工的创新活力, 企业应重视愿景型领导的培养, 通过构建共同愿景和改善上下级关系互动, 引导员工将越轨创新行为转化为企业发展的积极动力; 同时, 应充分关注新生代员工的性别差异, 营造包容且支持性的组织环境, 以促进其创新潜力的充分发挥。

**关键词:** 越轨创新行为; 愿景型领导; 上下级关系; 新生代员工; 性别差异

**中图分类号:** F 272.92; C 936 **文献标志码:** A **doi:** 10.12415/j.issn.1671-7872.24190



## Research on the Relationship Between Visionary Leadership and Bootleg Innovation Behavior of New Generation Employees

LI Haitao, ZHANG Jun

(School of Business, Anhui University of Technology, Maanshan 243032, China)

**Abstract:** The bootleg innovation behavior of new generation employees is a crucial component of enterprise innovation activities, which has a double-edged sword effect on the enterprise development. Based on leadership style theory, the impact mechanism of visionary leadership on the bootleg innovation behavior of the new generation of employees was focused on, and the relationship between the two, as well as the mediating role of supervisor-subordinate relationships, was explored. Through the analysis of 358 valid questionnaires collected from cities in the Yangtze River Delta region, hierarchical regression analysis combined with the Bootstrap method was employed to investigate whether and how visionary leadership influences the bootleg innovation behavior of the new generation of employees. The results indicate that visionary leadership not only directly stimulates the bootleg innovation behavior of the new generation of employees but also indirectly promotes such behavior by influencing their

收稿日期: 2024-11-11

基金项目: 国家自然科学基金项目(71972003, 71472003); 安徽省自然科学基金项目(2008085MG236)

作者简介: 李海涛(2000—), 男, 安徽淮南人, 硕士生, 主要研究方向为人力资源与创新管理。

通信作者: 张军(1973—), 女, 安徽桐城人, 博士, 教授, 博士生导师, 主要研究方向为企业战略、创新管理与持续竞争力构建。

引文格式: 李海涛, 张军. 愿景型领导与新生代员工越轨创新行为的关系研究[J]. 安徽工业大学学报(自然科学版), 2025, 42(5):574-585.

perception of supervisor-subordinate relationships. Additionally, significant gender differences were observed in the relationships among visionary leadership, supervisor-subordinate relationships, and bootleg innovation behavior. Specifically, compared to their female counterparts, male employees exhibited a more positive perception of supervisor-subordinate relationships under visionary leadership and were more likely to engage in bootleg innovation behavior. This study provides new insights for enterprises to stimulate the innovative vitality of the new generation of employees: organizations should emphasize the cultivation of visionary leadership, foster shared visions, and enhance supervisor-subordinate relationships to guide employees in transforming bootleg innovation into a driving force for organizational development. Furthermore, enterprises should pay attention to gender differences among the new generation of employees and create an inclusive and supportive innovation environment to fully unleash their innovative potential.

**Keywords:** bootleg innovation behavior; visionary leadership; superior-subordinate guanxi; new generation employees; gender difference

近年来,市场竞争日益激烈,创新已成为企业提升核心竞争力的关键驱动力<sup>[1]</sup>。然而,在企业创新实践中,受限于组织资源的有限性,常出现员工在上级允许范围之外仍坚持推进自身创新构想并将其付诸实践的行为,此类行为被界定为越轨创新<sup>[2]</sup>。尽管越轨创新行为在过程中可能打破现有秩序甚至违背组织规范,但其结果往往有助于提升组织创新绩效和整体效率。新生代员工作为企业创新的主力军,普遍具有个性鲜明、自主探索意识强、思维活跃开放等特征,不愿拘泥于传统规章制度和行为框架<sup>[3]</sup>。因此,如何有效引导新生代员工合理开展越轨创新行为并充分发挥其积极效应,已成为企业创新管理中的重要议题。

关于员工越轨创新行为的影响因素,现有研究主要关注个体和组织两层面的因素。在个体层面,从员工个体特征角度出发,聚焦于个体的心理安全感<sup>[4]</sup>、资质过剩感<sup>[5]</sup>及创新自我效能感<sup>[6]</sup>等心理感知因素,一般认为个体特征和心理感知差异会促进越轨创新行为的产生,尤其关注个体性格特征以及行为动机<sup>[7]</sup>;在组织层面,关注组织氛围或文化等情境要素的影响,如创新氛围<sup>[8]</sup>、差错管理氛围<sup>[9]</sup>等,认为成功的组织能够利用文化优势提升员工从越轨创新行为中获得创新成果的概率<sup>[10]</sup>。随着新型领导风格的兴起,学者们开始关注不同领导风格对员工越轨创新行为的影响<sup>[11]</sup>,如平台型领导<sup>[12]</sup>、幽默型领导<sup>[13]</sup>等。愿景型领导作为一种兼具魅力型和变革型领导特征的新型领导风格<sup>[14]</sup>,因其善于描绘共同愿景、注重关系建构和沟通交流,并能通过与下属进行心智互动有效推动组织愿景实现等特征<sup>[15]</sup>,成为学界新近关注的焦点。然而,以往研究主要集中

于愿景型领导的概念界定、维度划分和前因条件,忽视了时代变革和观念转变下员工行为特征和思维模式的变化,尤其是在“新时代独立女性”文化浪潮下,愿景型领导如何在新生代员工性别差异情境中促进越轨创新行为的产生,现有研究尚未达成共识。鉴于此,本文基于领导风格理论,聚焦愿景型领导风格对新生代员工越轨创新行为的影响机制,同时引入性别差异作为调节变量,以揭示其内在作用路径。通过对358份有效问卷数据进行检验,实证探讨愿景型领导与新生代员工越轨创新行为之间的关系,进一步揭示其中介机制,为企业通过发挥愿景型领导促进新生代员工越轨创新提供实践启示与管理参考。

## 1 研究假设

中国情境下的新生代员工与西方国家同龄群体存在显著差异<sup>[16]</sup>。他们更倾向于挑战权威、批判传统,甚至可能突破规范或违反指令以开展越轨创新行为<sup>[17]</sup>。本文将新生代员工界定为1995年之后出生、年龄区间18~28岁,且具有工作意愿和能力的人群,即通常所称的“95后”和“00后”。随着这一代员工大规模进入职场,其突出的创新意识、开放的思维模式及对自我价值实现的高度重视<sup>[18]</sup>,促使他们在工作中往往表现出特立独行、突破现有规章制度的行为特征,从而为组织变革和创新注入新的活力。

### 1.1 愿景型领导作用于员工越轨创新行为的直接影响

领导风格理论认为,愿景型领导是一种结合变革型和交易型领导风格的新型领导风格。这种领导

风格善于营造愿景,赋予员工极具诱惑力的未来发展期望,并对员工工作给予高度的支持。愿景型领导还关注员工的发展需求,通过描绘愿景使员工为实现企业和自身发展自愿付出更多努力<sup>[19]</sup>。新生代员工与其他代际员工相比,更加特立独行、自由洒脱,不愿受僵化的组织规章制度约束。他们更注重自身专业能力的提升,而不是仅仅关注职位高低和利益多寡<sup>[20]</sup>。新生代员工个性鲜明,不愿随波逐流。而愿景型领导能够为员工的工作提供更大程度的支持和理解,擅长与下属沟通,通过“画饼”式的愿景鼓舞激励员工。因此,愿景型领导者与新生代员工在情境上相当契合。

新生代员工独特的思维模式和行为倾向决定了他们不愿成为“泯然众人”的普通职工。他们倾向于打破组织惯例和常规,在工作中会基于自身判断采取一些未经上级批准、但自认为有利于企业发展的创新活动<sup>[21]</sup>。这意味着新生代员工能够积极利用组织资源开展创新,同时也可能因追求创新自主性与组织规范产生冲突,从而更容易引发越轨创新<sup>[22]</sup>。在面对此类行为时,愿景型领导以其目标导向(而非短期绩效导向)能够为员工提供更多情感支持,表现出对员工的尊重和信任下属。同时,愿景型领导会通过充分授权等方式进一步激发员工的创造力,促使新生代员工为实现组织愿景与个体价值投入更深入的努力<sup>[23]</sup>。

基于上述分析,本文提出假设 H1: 愿景型领导能够促进新生代员工进行越轨创新。

## 1.2 上下级关系在愿景型领导与越轨创新行为间的中介作用

上下级关系是由真实情感、身份义务和利益交换三者以不同程度组合的综合形态。这种关系决定了上级与下属互动时的行为预期和心理状态<sup>[24]</sup>。由于东西方的历史背景和社会文化的差异,国内外学者对上下级关系的内涵理解有所不同。西方国家学者认为,上下级关系是一种领导-成员交换关系,遵循公平法则,强调关系中的理性因素;员工的个人能力和对组织的贡献是领导者划分内外圈的主要依据<sup>[25]</sup>。而我国学者认为,上下级关系是建立在家长式权威的基础上,领导与员工身份地位的不同导致双方享有不同的权利与义务,遵循人情法则,更强调关系中的情感因素;员工进入领导内圈的关键因素是忠诚和感情<sup>[26]</sup>。领导风格理论认为,愿景型领导更加强调愿景描绘和愿景沟通<sup>[27]</sup>。他们利用组织愿景与下属进行交流,传递组织对员工的期望,

员工在与愿景型领导的互动中感受到尊重和重视。其次,愿景型领导以愿景实现为行为导向,将员工个体价值与组织愿景紧密结合,在给予下属充分信任和包容的同时<sup>[28]</sup>,持续强化员工实施愿景的认同感和执行力。最后,愿景型领导关注下属发展需求和兴趣所在,通过充分授权员工并提供资源支持<sup>[28]</sup>,促进员工在实现愿景过程中的成长与参与。因此,愿景型领导对员工个体价值实现的高度支持及其有效的愿景沟通,使员工在心理上更亲近上级,并更愿意为组织愿景和自我价值的实现付出额外努力,以回报领导的支持和信任。这种互动有效促进了领导者与员工之间关系的良性发展<sup>[29]</sup>。

融洽的上下级关系是员工产生创新行为的必要条件<sup>[30]</sup>。对下属而言,与领导建立高质量的关系有助于获得更多的支持和资源<sup>[31]</sup>,进而更愿意实施角色外行为。因此,当员工产生预期可能为组织带来益处的创意或想法时,却因违反现有制度而无法通过正式渠道推进时,他们可能利用与上级的良好关系,选择瞒而不报地私下开展创新活动<sup>[6]</sup>。此外,为回报领导的支持与信任,员工也更倾向于自发进行这类虽违背现行规范却有利于组织的创新实践。由于员工与领导关系密切,他们在从事越轨创新时感知到的风险相对较低,即便面临潜在后果,也更有能力承担相应责任<sup>[6]</sup>。基于领导风格理论,愿景型领导擅长描绘组织愿景,激发下属工作热情,并给予新生代员工充分的包容、信任和尊重<sup>[32]</sup>。当这类员工感受到愿景型领导的支持和关注时,会为组织愿景和自我价值投入更多努力<sup>[33]</sup>。因此,即便某些有益于组织的创意因不符合现行规范而被明令禁止,那些与愿景型领导者建立高质量关系的新生代员工,仍可能为实现自我价值和组织愿景,选择继续以非公开的方式坚持推进创新。

基于上述分析,本文提出假设 H2: 上下级关系在愿景型领导与新生代员工越轨创新之间起中介作用。

## 1.3 性别差异在愿景型领导、上下级关系和员工越轨创新行为间的调节作用

新生代员工的性别差异备受学者关注。根据社会角色理论认为,性别通过影响社会对个体的角色期望以及个体自身的信念与能力,进而导致社会行为差异<sup>[34]</sup>。研究表明,职场中男女两性存在明显差异:男性通常更注重竞争性和任务导向,而女性则更强调和谐性和人际关系导向<sup>[35]</sup>。然而,在新时代背景下,新生代员工往往能够突破传统性别角色的限制,在兼具传统男性竞争特质的同时,仍保留

善于沟通、重视人际和谐的女性典型特点<sup>[36]</sup>。与此同时,受中国传统文化观念影响,男性员工通常面临更大的生存压力和离职代价,因此即便是新生代男性员工,其在实施越轨创新行为时往往比女性面临更高的风险感知和心理顾虑。此外,在面对愿景型领导时,性别差异也会导致对工作认同呈现不同倾向<sup>[37]</sup>。女性员工更看重人际沟通与合作,注重维护和谐稳定的人际关系;男性员工则更关注经济回报与社会地位的提升,维持人际关系的能力和意愿通常弱于女性。基于以上分析,提出假设 H3a 和 H3b。

H3a: 性别在愿景型领导与员工越轨创新行为之间具有调节作用。具体而言,与男性员工相比,女性员工在愿景型领导的影响下更容易实施越轨创新行为。

H3b: 性别在愿景型领导和上下级关系之间具有调节作用。具体而言,与男性员工相比,女性员工更容易与愿景型领导形成良好的上下级关系。

综上所述,本研究构建包含愿景型领导、新生代员工越轨创新行为、上下级关系以及员工性别之间关系的理论模型,具体如图 1。

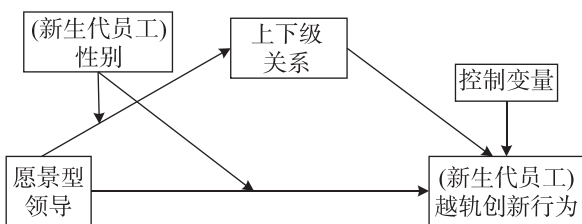


图1 愿景型领导、上下级关系与新生代员工越轨创新行为的关系模型

Fig.1 Relationship model among visionary leadership, superior-subordinate guanxi and bootleg innovation behavior of new generation employees

## 2 研究设计

### 2.1 问卷收集

以新生代员工为研究对象,采用问卷调查法开展数据收集。问卷发放区域主要集中在安徽省马鞍山市、芜湖市、淮南市以及江苏省南京市等长三角城市,样本年龄在 18~28 岁区间,且所有受访者均处于在职状态,符合新生代员工的界定标准。问卷通过问卷星平台以线上形式发放。数据收集时间为 2023 年 4 月 15 日至 2023 年 5 月 30 日,期间共发放问卷 400 份。经剔除填写时间过短、答案明显趋同等无效问卷后,最终获得有效样本 358 份,有效回收率为 89.5%。样本的人口统计学特征如表 1。

表 1 样本特征统计结果

Tab. 1 Statistical results of sample characteristics

分类	项目	人数	有效百分比/%	累计百分比/%
性别	男性	185	51.7	51.7
	女性	173	48.3	100.0
年龄段	18~24岁	268	74.9	74.9
	25~28岁	90	25.1	100.0
学历	大专以下	38	10.6	10.6
	大专	107	29.9	40.5
	本科	187	52.2	92.7
	研究生	26	7.3	100.0
就业单位性质	国有企业	79	22.1	22.1
	民营企业	150	41.9	64.0
	外资企业	40	11.2	75.1
	机关事业单位	18	5.0	80.2
	其他	71	19.8	100.0
职位	普通员工	239	66.8	66.8
	基层管理人员	91	25.4	92.2
	中层管理人员	19	5.3	97.5
	高层管理人员	9	2.5	100.0
工作年限	1年以下	119	33.2	33.2
	1~2年	127	35.5	68.7
	3~5年	100	27.9	96.6
	5年以上	12	3.4	100.0

### 2.2 变量测量

本文研究模型包括 3 个潜变量: 愿景型领导、上下级关系和越轨创新行为。这些变量均采用国内外成熟量表进行测量。鉴于新生代员工的性别为分类变量,将男性记为 0,女性记为 1。

自变量: 愿景型领导 (visionary leadership, VL)。采用 Conger 等<sup>[38]</sup>开发的量表,共包含 7 个题项。典型题项包括“我的上司富有远见,经常提出关于未来可能性的想法”和“我的上司能够提供鼓舞人心的战略和组织目标”等。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.879。

中介变量: 上下级关系 (superior-subordinate guanxi, SSG)。采用 Chen 等<sup>[26]</sup>编制的量表,从 3 个不同维度测量,每个维度 4 个题项,共计 12 个题项。具体题项如“我和主管领导经常交流各自对工作、生活的感想和看法”等。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.930。

因变量: 员工越轨创新 (bootleg innovation, BI)。采用 Criscuolo 等<sup>[39]</sup>开发的量表,包括 5 个题项。代表性题项如“我喜欢在所从事工作之外思考一些新的创意”。该量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.841。

上述变量均采用 Likert 五分法进行测量,1~5 表示从“非常不同意”到“非常同意”。控制变量包括年龄、学历、就业单位性质、职位和工作年限。

### 3 实证分析

对收集到的样本数据首先进行共同方法偏差检验,在确认不存在明显共同方法偏差的基础上,进一步对核心变量进行信度与效度检验。随后,对变量进行描述性统计和相关性分析,最终采用层次回归分析并结合 Bootstrap 方法对模型进行假设检验。

#### 3.1 共同方法偏差

在对可能存在的共同方法偏差进行人为控制(如匿名填写、设置测谎题等)的基础上,采用熊红星等<sup>[40]</sup>

开发的控制未测单一方法潜因子法进行共同方法偏差检验。利用 AMOS22.0 软件构建结构方程模型,首先构建验证性因子分析模型(M1),然后加入共同方法因子构建新模型(M2)。比较 M1 和 M2 的主要拟合指标<sup>[41]</sup>,结果如表 2。由表 2 可看出: $\Delta\chi^2/df=0.014$ ,  $\Delta NFI=0.007$ ,  $\Delta IFI=0.004$ ,  $\Delta TLI=0$ ,  $\Delta CFI=0.003$ , 拟合指标变化量均小于 0.1;  $\Delta RMSEA=0.001$ , 小于 0.05。由此说明在加入共同方法因子后,模型拟合并未得到明显改善,本研究不存在严重的共同方法偏差。

表 2 共同方法偏差检验结果

Tab. 2 Results of common method bias test

模型	$\chi^2/df$	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
M1	1.762	0.905	0.956	0.951	0.956	0.046
M2	1.776	0.912	0.960	0.951	0.959	0.047
变化量 $\Delta$	0.014	0.007	0.004	0	0.003	0.001

注:  $\chi^2$  表示卡方; df 表示自由度; NFI 表示规范拟合指数 (normed fit index); IFI 表示增量拟合指数 (incremental fit index); TLI 表示塔克-刘易斯指数 (Tucker-Lewis index); CFI 表示比较拟合指数 (comparative fit index); RMSEA 表示近似误差均方根 (root mean square error of approximation)。

#### 3.2 验证性因子分析

##### 3.2.1 聚合效度检验

利用 AMOS 22.0 软件进行聚合效度检验,结果如表 3。由表 3 可得:愿景型领导、上下级关系和越轨创新行为对应各题目的因子载荷均大于 0.6,表明各潜变量对应所属题目具有较高代表性,题项能够

有效反映潜变量的内涵;另外,各潜变量的平均方差变异 (average variance extracted, AVE) 均大于 0.5, 组合信度 (composite reliability, CR) 均大于 0.8, 说明本研究的量表在聚合效度方面表现理想,各潜变量与其对应题项之间的关系紧密,测量工具具有良好的信度和效度。

表 3 核心变量的信度/效度检验结果

Tab. 3 Reliability and validity tests for core variables

变量类型	测量题项	因子荷载	AVE	CR
愿景型领导(VL)	我的上司富有远见,经常提出关于未来可能性的想法	0.696	0.511	0.880
	我的上司能够提供鼓舞人心的战略和组织目标	0.756		
	我的上司能不断为组织的未来提出新的想法	0.700		
	我的上司善于创业,能够抓住新的机会来实现目标	0.693		
	我的上司能够及时识别新的环境机会,这些机会可能为组织目标的实现提供有力支持	0.703		
	我的上司极具鼓舞人心的魅力,他/她能够通过清晰地阐述组织成员所做工作的重要性,有效激励我们每一位员工	0.728		
	我的上司是一个激动人心的公共演讲者	0.724		
上下级关系(SSG)	我与上司经常交流对工作、生活的感想和看法	0.644	0.528	0.931
	我与上司沟通顺畅,没有隔阂	0.692		
	如果上司离职去了其他单位,我会感到难过和失落	0.736		
	上司有难处(即使是私事),我会主动尽力帮忙	0.691		
	上司会交代我处理一些他/她的私事	0.738		
	节假日我会与上司互致问候,互相拜访	0.726		
	业余时间,我会与上司保持工作之外的私人交往	0.720		
	我熟悉上司的家庭成员,和他/她的家庭成员有交往	0.776		
	我愿意无条件服从上司的命令	0.729		
	即使不同意上司的做法,我还是服从支持上司的决定	0.743		
	当上司的目标和个人目标发生冲突时,我愿意牺牲个人目标以达成领导目标的实现	0.768		
	为了上司的利益,我愿意牺牲个人利益	0.745		

续表

变量类型	测量题项	因子荷载	AVE	CR
越轨创新行为(BI)	我能够灵活安排自己的工作任务, 主动挖掘潜在的、对我所在单位发展有价值的机会	0.704	0.515	0.841
	除了组织分配的任务外, 我的工作计划让我没有更多时间做其他工作	0.752		
	我喜欢在从事工作之外思考一些新的创意	0.712		
	即使我的工作创意没有得到领导的认可, 我也会继续完善	0.728		
	我认为仅完成官方项目是不够的, 还要完成一些非官方项目	0.691		

3.2.2 区分效度检验

根据 AMOS 22.0 软件的分析结果, 构建多个因子模型, 包括单因子模型、二因子模型 1、二因子模型 2 和三因子模型。其中: 单因子模型假设所有测量题项都受同一个潜在因子驱动; 二因子模型 1 假设愿景型领导和上下级关系的所有题项受同一潜在因子驱动; 二因子模型 2 假设上下级关系和员工越轨创新行为受同一潜在因子驱动; 三因子模型假设

愿景型领导、上下级关系和员工越轨创新行为分别由 3 个独立的潜在因子驱动。各模型的效度检验结果如表 4。由表 4 可知: 三因子模型的  $\chi^2/df$  值为 1.762, 小于 3; RMSEA 为 0.046, 小于 0.05; NFI, IFI, TLI 和 CFI 均大于 0.9, 说明该模型结果适配理想。与二因子模型 1, 2 和单因子模型相比, 三因子模型拟合程度最好, 说明潜变量间具有较好的区分效度。因此, 三因子模型是最优的模型选择。

表 4 测量模型拟合指数

Tab. 4 Measurement model fit indices

模型	$\chi^2/df$	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
三因子模型	1.762	0.905	0.956	0.951	0.956	0.046
二因子模型1	4.263	0.768	0.812	0.792	0.811	0.096
二因子模型2	3.882	0.789	0.834	0.817	0.833	0.090
单因子模型	6.019	0.671	0.710	0.681	0.708	0.119

3.3 描述性统计与相关系数矩阵

变量的描述性统计与相关系数矩阵如表 5。由表 5 可知: 愿景型领导与上下级关系 (相关系数  $r=0.529, p<0.01$ )、越轨创新行为 ( $r=0.497, p<0.01$ ) 均显著正相关; 上下级关系与越轨创新行为 ( $r=0.386,$

$p<0.01$ ) 也显著正相关。这些相关性分析结果符合理论预期, 可为后续假设检验奠定基础。此外, 各潜变量之间的相关系数均小于 AVE 值的平方根, 进一步表明潜变量间具有良好的区分效度。

表 5 描述性统计与相关系数矩阵 (N=358)

Tab. 5 Descriptive statistics and correlation coefficient matrix(N=358)

变量	GEN	AGE	EDU	EMP	POS	WT	VL	SSG	BI
GEN	1								
AGE	0.045	1							
EDU	-0.109*	-0.137**	1						
EMP	0.113*	-0.082	0.034	1					
POS	-0.042	0.089	0.098	-0.066	1				
WT	0.101	0.289**	-0.203**	-0.057	0.177**	1			
VL	-0.062	0.013	-0.015	-0.021	0.015	0.042	<b>0.715</b>		
SSG	-0.033	-0.073	-0.012	-0.034	0.052	0.123*	0.529**	<b>0.725</b>	
BI	-0.072	0.055	0.169**	0.001	-0.010	-0.010	0.497**	0.386**	<b>0.718</b>
MEAN	0.48	1.25	2.56	2.59	1.44	2.01	3.73	3.48	3.75
SD	0.50	0.43	0.78	1.41	0.71	0.87	0.76	0.86	0.81

注: N 表示样本量; \*\*\*表示  $p<0.001$ , \*\*表示  $p<0.01$ , \*表示  $p<0.05$ ; 对角线加粗数据表示 AVE 值平方根; GEN 表示性别; AGE 表示年龄段; EDU 表示学历; EMP 表示就业单位性质; POS 表示职位; WT 表示工作年限; MEAN 表示均值; SD 表示标准差。下同。

### 3.4 模型检验

#### 3.4.1 直接效应检验

根据 SPSS 26.0 软件的分析结果, 构建检验模型 1~5。其中: 模型 1 为愿景型领导对越轨创新行为的回归结果; 模型 2 为加入自变量愿景型领导对越轨创新行为的回归结果; 模型 3 为加入中介变量

上下级关系对越轨创新行为的回归结果; 模型 4 为同时放入自变量和中介变量后对越轨创新行为的回归结果; 模型 5 为愿景型领导对上下级关系的回归结果。由表 6 可看出: 模型 2 中, 愿景型领导正向影响员工越轨创新行为 ( $\beta=0.5, p<0.001$ ), 故假设 1 成立。

表 6 基于层次回归的模型检验结果 (N=358)

Tab. 6 Results of the hierarchical regression analysis(N=358)

变量	越轨创新行为				上下级关系
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
年龄段	0.080(1.455)	0.081(1.704)	0.130**(2.559)	0.104**(2.207)	-0.121**(-2.585)
学历	0.186**(3.436)	0.190*** (4.069)	0.186*** (3.761)	0.189*** (4.121)	0.004(0.081)
就业单位性质	0(-0.006)	0.009(0.192)	0.013(0.274)	0.013 (0.297)	-0.024 (-0.528)
职位	-0.038 (-0.698)	-0.041 (-0.89)	-0.052 (-1.047)	-0.047 (-1.032)	0.030 (0.663)
工作年限	0.011 (0.199)	-0.008 (-0.168)	-0.050 (-0.956)	-0.033 (-0.681)	0.130**(2.699)
愿景型领导		0.500*** (11.081)		0.400*** (7.630)	0.525*** (11.775)
上下级关系			0.407*** (8.378)	0.191*** (3.589)	
F值	2.641	23.429	14.331	22.602	25.648
R <sup>2</sup>	0.036	0.286	0.197	0.311	0.305
调整后R <sup>2</sup>	0.022	0.274	0.183	0.298	0.293

注: 括号内的数值为 *t* 值; 回归系数均为标准化系数(文中用  $\beta$  表示)。下同。

#### 3.4.2 中介效应检验

采用层次回归方法检验中介效应, 结果如表 6。由表 6 可知: 模型 2 表明愿景型领导正向影响越轨创新行为, 模型 3 表明上下级关系正向影响越轨创新行为 ( $\beta=0.407, p<0.001$ ), 模型 4 表明愿景型领导和上下级关系正向影响越轨创新行为, 模型 5 表明愿景型领导正向影响上下级关系 ( $\beta=0.525, p<0.001$ )。综合上述结果, 说明上下级关系在愿景型领导和越轨创新行为间起中介作用, 假设 2 成立。为进一步

说明上下级关系的中介效应程度, 利用 PROCESS 插件中的 Bootstrap 自助抽样检验上下级关系的中介效应, 结果如表 7。由表 7 可得: 愿景型领导对员工越轨创新行为的直接效应及上下级关系的中介效应, 其 Bootstrap 95% 置信区间的上下限均不包含 0。其中, 直接效应占比为 79.96%, 间接效应占比为 20.04%。由此表明, 上下级关系在愿景型领导和员工越轨创新行为之间起部分中介作用。

表 7 总效应、直接效应及中介效应分解表

Tab. 7 Breakdown table of total effect, direct effect and mediation effect

效应路径	效应值	Boot标准误	Boot CI下限	Boot CI上限	效应占比/%
愿景型领导通过上下级关系对越轨创新行为的间接效应	0.107	0.042	0.021	0.187	20.04
愿景型领导对越轨创新行为的直接效应	0.427	0.077	0.288	0.588	79.96
愿景型领导对越轨创新行为的总效应	0.534	0.064	0.406	0.657	

#### 3.4.3 调节效应检验

采用层次回归方法检验调节效应, 结果如表 8。由表 8 可知: 根据模型 3 的结果, 愿景型领导和性别的交互项与越轨创新行为呈显著关系 ( $\beta=-0.268, p<0.01$ ), 即性别在愿景型领导和越轨创新行为间起调节作用; 根据模型 6 结果, 愿景型领导与性别的交互项和上下级关系为显著关系 ( $\beta=-0.230, p<0.05$ ), 即性别在愿景型领导和上下级关系间起调节作用。

图 2, 3 为新生代员工性别的调节效应示意图, 进一步印证了性别在愿景型领导、上下级关系和越轨创新行为路径中的调节作用。然而, 在上述两条路径中, 与新生代女性员工相比, 男性员工所受影响更为显著。究其原因, 可能包括以下方面: 本研究样本来源主要来自二线和三线城市的新生代员工, 尽管其年龄符合新生代的界定, 但其行为特征和思维模式可能与理论预设存在差异, 导致性别差异未如预期

显著, 女性样本的实际表现与理论假设并非完全吻合; 其次, 新生代女性员工虽更容易与愿景型领导建立良好的上下级关系, 但男性员工通常更注重任务导向, 他们为实现组织愿景往往付出更多努力, 因而更容易获得领导认可。此外, 受中国传统文化观念

影响, 尽管新生代女性表现出不同于传统女性的特质与价值取向, 实际工作中仍可能存在隐性性别偏见, 这使得新生代员工性别特征在实证中未能呈现实质性区分。

表 8 基于层次回归的调节效应检验结果 (N=358)

Tab. 8 Results of the moderation effect test based on the hierarchical regression(N=358)

变量	越轨创新行为			上下级关系		
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6
年龄	0.151 (1.704)	0.152 (1.713)	0.163 (1.853)	-0.238* (-2.584)	-0.237* (-2.578)	-0.228* (-2.488)
学历	0.199*** (4.069)	0.196*** (4.000)	0.188*** (3.864)	0.004 (0.078)	0.004 (0.070)	-0.003 (-0.068)
就业单位性质	0.005 (0.193)	0.007 (0.260)	0.004 (0.142)	-0.015 (-0.536)	-0.014 (-0.521)	-0.017 (-0.623)
职位	-0.048 (-0.895)	-0.049 (-0.918)	-0.046 (-0.874)	0.036 (0.651)	0.036 (0.646)	0.038 (0.694)
工作年限	-0.008 (-0.165)	-0.005 (-0.113)	-0.016 (-0.349)	0.128** (2.701)	0.128** (2.695)	0.119* (2.506)
愿景型领导	0.536*** (-11.074)	0.534*** (11.002)	0.662*** (9.928)	0.590*** (11.777)	0.590*** (11.729)	0.700*** (10.097)
性别_男(参照项)	—	—	—	—	—	—
性别_女		-0.043 (-0.578)	-0.043 (-0.581)		-0.007 (-0.091)	-0.007 (-0.089)
VL*性别_女			-0.268** (-2.764)			-0.230* (-2.285)
F值	23.402	20.068	18.847	25.655	21.929	20.072
R <sup>2</sup>	0.286	0.286	0.302	0.305	0.305	0.315
调整后R <sup>2</sup>	0.274	0.272	0.286	0.293	0.291	0.299

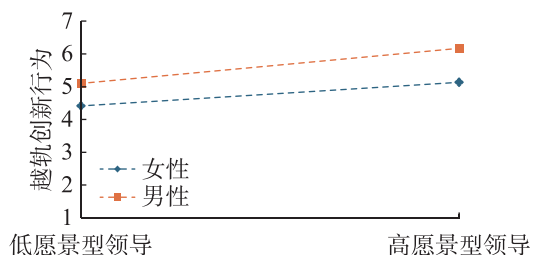


图2 性别对愿景型领导和越轨创新行为的调节效应

Fig. 2 Moderating effects of gender on visionary leadership and bootleg innovation behaviors

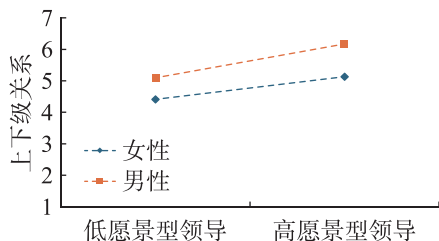


图3 性别对愿景型领导和上下级关系的调节效应

Fig. 3 Moderating effects of gender on visionary leadership and superior-subordinate guanxi

## 4 结论与讨论

### 4.1 主要结论

基于 358 份有效样本数据, 以领导风格理论为

基础, 将愿景型领导作为自变量, 上下级关系作为中介变量, 越轨创新行为作为因变量, 新生代员工性别作为调节变量, 构建具有调节变量的中介模型进行实证研究, 得到如下主要结论:

1) 愿景型领导对新生代员工的越轨创新行为具有显著的促进作用。这种作用不仅体现在直接影响上, 还通过影响员工对上下级关系的积极感知而间接推动员工的越轨创新行为。愿景型领导能够为员工构建一个可行可信且具有吸引力的未来愿景, 注重愿景沟通和愿景实现, 给予员工充分的信任, 激励他们努力实现自我价值和组织愿景。新生代员工特别注重提升自身的专业能力和职业道路发展, 相较于其他代际员工, 他们更加重视精神层面的期待。第一, 在拥有愿景型领导的组织中, 新生代员工能够获得更多的支持和信任。为回报领导, 员工更有可能进行违反组织现有规则但有益的创新活动。第二, 愿景型领导关注下属的兴趣所在和价值实现, 通过愿景沟通将个体愿景与组织愿景相结合, 在这种沟通中, 员工能够感受到领导的尊重和信任, 为回报上级的情感包容和支持, 员工会为实现组织愿景付出更大程度的努力, 从而促进愿景型领导与新生代员工的上下级关系良性发展。第三, 这种高质量的上下级关系使得新生代员工在进行越轨创新行为时,

能够获得愿景型领导更多的支持和理解,即便违反组织规范的创新活动未能取得预期收益,新生代员工面临的惩罚和代价也相对较小。

2) 新生代员工性别差异对上下级关系和越轨创新行为的影响存在显著差异。新时代以来,代表着新思维、新行为和新职场工作模式的新生代员工逐渐进入企业,他们行为上特立独行、不愿受刚性化的规章制度限制、敢于挑战权威并积极进行创新活动,是企业创新能力提升的核心驱动力。然而,不同性别的新生代员工在行为特征上表现出显著差异,尤其是在中国情境下,男性员工更注重能力的培养和工作任务的完成,偏向理性和客观;而女性员工关注思维的提升和工作关系的改善,表现得更为感性和主观。本文通过实证分析证实了性别在愿景型领导与上下级关系和越轨创新行为之间具有调节作用。具体而言,新生代男性员工在该影响路径中的表现优于女性员工。然而,性别差异的研究结果与初始假设并非完全一致,受样本量所限,相关结论可能难以具备广泛的代表性。此外,随着时代变革与观念转变,新生代员工的内涵界定也会发生变化,这使得基于小样本的性别差异研究难以全面展开。

#### 4.2 理论贡献

1) 探究员工越轨创新行为领导层面的影响因素。目前学者对员工越轨创新行为的研究已深入至领导风格层面,但鲜有研究探讨兼具变革型和魅力型领导特征的愿景型领导与员工越轨创新行为之间的情境契合关系。愿景型领导注重愿景的实现而非短期绩效提升,通过充分授权下属,鼓励员工以发散思维和多样化的方式来实现组织愿景和自我价值。本文结合理论推演和实证分析,阐述并验证愿景型领导与新生代员工越轨创新行为之间的关系,进一步丰富了员工越轨创新行为的领导因素研究。

2) 揭示愿景型领导影响员工越轨创新行为的内在机理。愿景型领导注重愿景实现,通过有效的愿景沟通,为下属提供支持和激励,与新生代员工建立高质量的上下级关系,从而促进组织愿景和员工个体价值的共同实现。愿景型领导给予新生代员工的支持和信任,使得员工更有可能产生越轨创新行为,即使创新失败,员工所面临的风险和惩罚也会相对较小。本文打开愿景型领导与员工越轨创新行为间的过程“黑箱”,探究上下级关系在其中的中介作用,进而扩充了愿景型领导与员工越轨创新行为的机制研究。

3) 为越轨创新行为研究提供了情境因素补充。

新生代员工与其他代际员工相比,具有突出的创新意识、特立独行的行为及敢于挑战惯例常规的勇气,这些特质能够有效激活企业的创新活力和变革动力。然而,不同性别的新生代员工在思维方式、价值观和行为取向上存在显著差异。本文聚焦于新生代员工的性别差异情境,探讨愿景型领导能否以及如何影响员工越轨创新行为,通过将性别差异纳入研究框架,拓展了越轨创新行为的研究情境。

#### 4.3 管理启示

1) 企业应给予新生代员工足够的关注。随着新生代员工逐渐成为职场主力军,企业应当充分重视其独特的时代特征,并积极采取措施给予他们足够的关注。新生代员工普遍敢于挑战权威,富有创新意识,是推动组织变革和提升企业创新能力的重要资源。企业应深入理解他们的价值观和行为模式对企业创新活动的驱动作用,同时关注不同性别新生代员工在需求、视角和贡献方式上可能存在的差别,从而更好地培养和支持新生代创新人才。

2) 企业应注重构建良好的上下级关系。上下级关系作为连接领导者和员工的重要纽带,对提升团队凝聚力、增强企业效益具有关键作用。善于建立高质量人际关系的领导者,能够有效激发员工尤其是新生代员工的工作投入与创造力。新生代员工行为特征和思维方式存在显著差异,常规的管理方法和行为准则往往难以有效适用其需求,因此管理者需要注重与他们的沟通交流和关系构建,通过倾听、尊重与赋能来促进形成良性互动。这种高质量的上下级关系不仅有助于增强员工的归属感和信任感,也为他们开展越轨创新行为提供了心理安全感和组织支持,从而为企业创造更有利的人才条件和创新环境。

3) 企业应提高对愿景型领导风格的重视。尽管愿景型领导被戏称为“画饼型领导”,但其核心价值远超出表面意义上的愿景描绘,更在于能够激发下属对共同未来的深度认同与情感共鸣,并推动他们自愿投入最大努力以实现共同目标,这种激励效应是许多其他领导方式难以实现的。在新时代组织环境中,企业应认识到愿景型领导者在推动组织变革和激发团队潜能方面的优势,同时也要避免陷入单一领导风格的局限,应结合具体情境有机融合愿景型领导与其他领导风格的优势,从而培养出既擅长构建愿景又兼具适应性与执行力的复合型领导者,以更全面、灵活地应对日益复杂多变的管理挑战。

#### 4.4 不足与展望

本研究在设计及实施过程中已尽力控制无关变量干扰,但因实际调研条件所限,仍存在若干局限性,需在后续研究中完善,同时本研究结论也存在需进一步拓展和深化之处。具体表现在以下三方面:

1) 本研究样本具有一定的局限性,主要表现为地理分布范围不够广泛,且多集中于三四线城市,导致样本特征不够突出。未来研究建议将样本范围聚焦于一线和新一线城市,使数据分布更符合理论界定范围,从而增强研究结论的可靠性和推广价值。

2) 仅将上下级关系作为中介变量并局限于中国情境展开。后续研究可将国内外新生代员工的行为特征和思维方式进行比较分析,同时将上下级关系作为调节变量纳入探讨,以更全面地揭示越轨创新行为的影响因素。

3) 目前主要关注愿景型领导对越轨创新的影响,然而现实中还存在家长式领导等多种新型领导风格,尤其是在中国情境下更具代表性。未来研究可进一步拓展新型领导理论与越轨创新行为的结合研究,深入探讨不同领导风格在不同文化与组织情境下的作用机制与影响效果。

#### 参考文献:

- [1] 吴画斌,许庆瑞,李杨. 创新引领下企业核心能力的培养与提高: 基于海尔集团的纵向案例分析[J]. 南开管理评论, 2019, 22(5):28-37.  
WU H B, XU Q R, LI Y. Cultivation and improvement of core competence of enterprises under the guidance of innovation: a research based on the longitudinal case analysis of haier group[J]. Nankai Business Review, 2019, 22(5):28-37.
- [2] MAINEMELIS C. Stealing fire: creative deviance in the evolution of new ideas[J]. Academy of Management Review, 2010, 35(4):558-578.
- [3] 李景理,韩志勇,张陶然,等. 新生代员工人格与创造力关系研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2021, 42(5):156-173.  
LI J L, HAN Z Y, ZHANG T R, et al. An analysis of relationship between personalities and creativity of new generation employee[J]. Science of Science and Management of S & T, 2021, 42(5):156-173.
- [4] 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.  
CUI Z S, WANG H Y. Research on the activation mechanism of employee constructive deviance by supervisor-subordinate Guanxi: a mediated moderation model[J]. Forecasting, 2019, 38(1):8-14.
- [5] 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[J]. 管理评论, 2022, 34(1):218-227.  
WANG Z H, DUAN H X. The U-shaped impact of perceived over-qualification on employee creative deviance: the paradox perspective[J]. Management Review, 2022, 34(1):218-227.
- [6] 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):7-43.  
WANG H Y, ZOU C L. Influencing mechanism study of supervisor-subordinate Guanxi on employees' bootleg innovation[J]. East China Economic Management, 2019, 33(4):7-43.
- [7] AUGSDORFER P. The manager as pirate: an inspection of the gentle art of bootlegging[J]. Creativity and Innovation Management, 1994, 3(2):91-95.
- [8] GLOBOCNIK D, SALOMO S. Do formal management practices impact the emergence of bootlegging behavior?[J]. Journal of Product Innovation Management, 2015, 32(4):505-521.
- [9] 王弘钰,寇先柳. 差错管理氛围对员工越轨创新的影响: 一个有调节的中介效应模型[J]. 技术经济, 2023, 42(1):53-63.  
WANG H Y, KOU X L. The impact of error management climate to bootlegging: a moderated mediation model[J]. Journal of Technology Economics, 2023, 42(1):53-63.
- [10] GLOBOCNIK D, HÄUFLER B P, SALOMO S. Organizational antecedents to bootlegging and consequences for the newness of the innovation portfolio[J]. Journal of Product Innovation Management, 2022, 39(5):717-745.
- [11] 段成龙,张亚军,张军伟. 领导风格与员工越轨创新的关系: 一项元分析[J/OL]. 科技进步与对策, (2024-05-20). <https://kns.cnki.net/kcms/detail/42.1224.G3.20240516.1814.008.html>.  
DUAN C L, ZHANG Y J, ZHANG J W. The relationship between leadership style and employee deviant innovation: a meta-analysis[J/OL]. Science & Technology Progress and Policy, (2024-05-20). <https://kns.cnki.net/kcms/detail/42.1224.G3.20240516.1814.008.html>.
- [12] 朱永跃,时锐,欧阳晨慧. 平台型领导对员工越轨创新行为的影响: 责任知觉与团队动机氛围的作用[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(13):131-140.  
ZHU Y Y, SHI R, OUYANG C H. Influence of platform leadership on employees' deviant innovation behavior: the role of felt obligation and team motivational climate[J]. Science & Technology Progress and Policy, 2023, 40(13):131-140.
- [13] 崔智淞,慕星. 幽默型领导对知识型员工越轨创新行为

- 的影响[J]. 科技管理研究, 2024, 44(18):198-204.
- CUI Z S, MU X. The influence of leader humor on bootlegging of knowledge employees[J]. Science and Technology Management Research, 2024, 44(18):198-204.
- [14] KNIPPENBERG D V, SITKIN S B. A critical assessment of charismatic: transformational leadership research: back to the drawing board?[J]. The Academy of Management Annals, 2013, 7(1):1-60.
- [15] 贾良定, 唐翌, 李宗卉, 等. 愿景型领导: 中国企业家的实证研究及其启示[J]. 管理世界, 2004, 20(2):84-96.
- JIA L D, TANG Y, LI Z H, et al. Visionary leadership: an empirical study of entrepreneurs in China and its enlightenment[J]. Management World, 2004, 20(2):84-96.
- [16] 侯烜方, 李燕萍, 涂乙冬. 新生代工作价值观结构、测量及对绩效影响[J]. 心理学报, 2014, 46(6):823-840.
- HOU X F, LI Y P, TU Y D. Work values of Chinese millennial generation: structure, measurement and effects on employee performance[J]. Acta Psychologica Sinica, 2014, 46(6):823-840.
- [17] 邓玉林, 吕小鹿. “有恃无恐” “爱挑刺”的员工更容易越轨创新吗?[J]. 河海大学学报(哲学社会科学版), 2023, 25(1):120-131.
- DENG Y L, LYU X L. Are employees who are emboldened and picky more likely to produce bootleg innovation behavior?[J]. Journal of Hohai University (Philosophy and Social Sciences), 2023, 25(1):120-131.
- [18] 马丽, 王姜硕. 新生代员工资质过剩感对越轨创新行为的影响: 一个被调节的多中介模型[J]. 科技进步与对策, 2024, 41(10):140-149.
- MA L, WANG J S. The influence of the new generation of employees' perceived overqualification on deviant innovation behavior: a moderated multiple-mediation model[J]. Science & Technology Progress and Policy, 2024, 41(10):140-149.
- [19] 付卫华. 新生代员工期待的领导风格及领导者的变革之道[J]. 领导科学, 2021(20):93-95.
- FU W H. The leadership style expected by the new generation of employees and the way of change of leaders[J]. Leadership Science, 2021(20):93-95.
- [20] 王聪颖, 赵曙明, 秦伟平. 基于跨层次被调节中介模型的新生代员工期望差距与离职意向研究[J]. 管理学报, 2021, 18(5):633-642.
- WANG C Y, ZHAO S M, QIN W P. A multilevel moderated mediation model of unmet expectations and turnover intentions of Chinese new generation employees[J]. Chinese Journal of Management, 2021, 18(5):633-642.
- [21] 王弘钰, 邹纯龙. 新时代背景下新生代员工越轨创新行为分析[J]. 管理现代化, 2018, 38(4):93-96.
- WANG H Y, ZOU C L. An analysis for bootleg innovation of new generation employees in new era[J]. Modernization of Management, 2018, 38(4):93-96.
- [22] 史青, 郭营营, 王慧, 等. 差序格局视角下新生代员工越轨创新行为路径研究[J]. 管理现代化, 2022, 42(1):94-102.
- SHI Q, GUO Y Y, WANG H, et al. Research on the deviant innovation behavior path of new generation employees from the perspective of differential order pattern[J]. Modernization of Management, 2022, 42(1):94-102.
- [23] 王兆证, 周路路. 愿景型领导对员工创造力的影响机制研究[J]. 华东经济管理, 2015, 29(11):30-38.
- WANG Z Z, ZHOU L L. A study on the influencing mechanism of visionary leadership on employee creativity[J]. East China Economic Management, 2015, 29(11):30-38.
- [24] 郭晓薇, 李成彦. 中国人的上下级关系: 整合构念的建立与初步检验[J]. 管理学报, 2015, 12(2):167-177.
- GUO X W, LI C Y. Supervisor-subordinate Guanxi in China: an integrative construct and the preliminary examination[J]. Chinese Journal of Management, 2015, 12(2):167-177.
- [25] PARCO-TROPICALES M, DE GUZMAN A B. A structural equation model (SEM) of the impact of transformational, visionary, charismatic and ethical leadership styles on the development of wise leadership among Filipino private secondary school principals[J]. Asia Pacific Education Review, 2014, 15(4):547-559.
- [26] CHEN Y, FRIEDMAN R, YU E H, et al. Supervisor-subordinate Guanxi: developing a three-dimensional model and scale[J]. Management and Organization Review, 2009, 5(3):375-399.
- [27] 郝金磊, 孙柏鹏. 上级发展性反馈与员工创造性工作卷入: 基于自我概念理论视角[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(4):20-33.
- HAO J L, SUN B P. Supervisor developmental feedback and employee creative work involvement: a self-concept theory perspective[J]. Human Resources Development of China, 2020, 37(4):20-33.
- [28] 范雪灵, 王小华. 愿景型领导研究述评与展望[J]. 经济管理, 2017, 39(12):174-189.
- FAN X L, WANG X H. Literature review on visionary leadership and prospects for future study[J]. Business Management Journal, 2017, 39(12):174-189.
- [29] 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[J]. 软科学, 2020, 34(4):140-144.
- WU Y M, PAN C, ZHOU Y Z. The effect of humble leadership on creative deviance: chain mediating effect of supervisor-subordinate Guanxi and psychological

- entitlement[J]. *Soft Science*, 2020, 34(4):140-144.
- [30] 刘伟鹏, 贾建锋, 杨付. 越轨创新: 研究评述与展望 [J]. *外国经济与管理*, 2024, 46(4):102-118.
- LIU W P, JIA J F, YANG F. Bootlegging: a literature review and prospects[J]. *Foreign Economics & Management*, 2024, 46(4):102-118.
- [31] 彭伟, 徐晓玮, 韩丽娟, 等. 领导正念对员工越轨创新行为的影响机制: 心理脱离和上下级关系的作用 [J]. *中国人力资源开发*, 2022, 39(7):41-56.
- PENG W, XU X W, HAN L J, et al. The impact of leader mindfulness to employee creative deviance: the role of psychology detachment and supervisor-subordinate Guanxi[J]. *Human Resources Development of China*, 2022, 39(7):41-56.
- [32] NIFADKAR S, TSUI A S, ASHFORTH B E. The way you make me feel and behave: supervisor-triggered newcomer affect and approach-avoidance behavior[J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(5):1146-1168.
- [33] KEARNEY E, SHEMLA M, VAN KNIPPENBERG D, et al. A paradox perspective on the interactive effects of visionary and empowering leadership[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2019, 155:20-30.
- [34] 谢菊兰, 马红宇, 唐汉瑛, 等. 性别对工作→家庭冲突的影响机制: 基于社会角色理论的实证分析 [J]. *心理科学*, 2015, 38(1):191-195.
- XIE J L, MA H Y, TANG H Y, et al. Effects mechanism of gender on work-to-family conflict: an empirical study based on the social role theory[J]. *Journal of Psychological Science*, 2015, 38(1):191-195.
- [35] 胡翔, 李燕萍, 李泓锦. 新生代女性员工的人际和谐需求与工作满意度 [J]. *武汉大学学报(哲学社会科学版)*, 2015, 68(3):121-129.
- HU X, LI Y P, LI H J. Need for interpersonal harmony and job satisfaction of female millennial employees[J]. *Wuhan University Journal (Philosophy & Social Sciences)*, 2015, 68(3):121-129.
- [36] BERINGS D, ADRIAENSSENS S. The role of business ethics, personality, work values and gender in vocational interests from adolescents[J]. *Journal of Business Ethics*, 2012, 106(3):325-335.
- [37] 程雅馨, 程延园, 何勤, 等. 性别差异下人工智能技术冲击与工作认同 [J]. *华东经济管理*, 2023, 37(3):10-19.
- CHENG Y X, CHENG Y Y, HE Q, et al. The impact of AI technology and job identity from the perspective of gender differences[J]. *East China Economic Management*, 2023, 37(3):10-19.
- [38] CONGER J A, KANUNGO R N, MENON S T. Charismatic leadership and follower effects[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2000, 21(7):747-767.
- [39] CRISCUOLO P, SALTER A, TER WAL A L J. Going underground: bootlegging and individual innovative performance[J]. *Organization Science*, 2014, 25(5):1287-1305.
- [40] 熊红星, 张璟, 叶宝娟, 等. 共同方法变异的影响及其统计控制途径的模型分析 [J]. *心理科学进展*, 2012, 20(5):757-769.
- XIONG H X, ZHANG J, YE B J, et al. Common method variance effects and the models of statistical approaches for controlling it[J]. *Advances in Psychological Science*, 2012, 20(5):757-769.
- [41] 温忠麟, 黄彬彬, 汤丹丹. 问卷数据建模前传 [J]. *心理科学*, 2018, 41(1):204-210.
- WEN Z L, HUANG B B, TANG D D. Preliminary work for modeling questionnaire data[J]. *Journal of Psychological Science*, 2018, 41(1):204-210.

责任编辑: 何莉