

越轨创新行为研究述评

秦碧浓

西北师范大学, 甘肃 兰州

收稿日期: 2022年12月11日; 录用日期: 2023年1月11日; 发布日期: 2023年1月29日

摘要

创新能力当前已经成为企业重要的核心竞争力, 创新能力主要分为正式创新和非正式创新, 而越轨创新这一创新行为在非正式创新中占据着至关重要的地位。“越轨”和“创新”两个看似对立的概念结合形成了“越轨创新”。现有研究表明, 员工实施越轨创新行为可以使企业收获额外的利益, 进而提升企业的创新绩效。当前, 国内外已有学者对越轨创新进行了一些相关研究, 但仍然缺乏对其详尽的探讨。本文在文献回顾的基础上, 对员工越轨创新行为的基本概念、测量、研究视角和实证研究等方面进行了全面系统的梳理, 探讨了在该领域中尚未解决的问题和研究中存在的漏洞, 为今后的越轨创新研究指明方向。

关键词

越轨创新, 研究综述, 领导

A Review of Research on Deviant Innovation Behavior

Binong Qin

Northwest Normal University, Lanzhou Gansu

Received: Dec. 11th, 2022; accepted: Jan. 11th, 2023; published: Jan. 29th, 2023

Abstract

At present, innovation ability has become an important core competitiveness of enterprises. Innovation ability is mainly divided into formal innovation and informal innovation, and deviant innovation plays a crucial role in informal innovation. The combination of the seemingly opposite concepts of “deviant” and “innovation” forms “deviant innovation”. The existing research shows that the implementation of deviant innovation behavior by employees can make enterprises gain additional benefits, and then improve the innovation performance of enterprises. At present, some scholars at home and abroad have conducted some relevant research on deviant innovation, but

there is still a lack of detailed discussion on it. On the basis of literature review, this paper comprehensively and systematically combs the basic concept, measurement, research perspective and empirical research of employee deviant innovation behavior, discusses the unsolved problems in this field and the loopholes in the research, and points out the direction for future deviant innovation research.

Keywords

Deviant Innovation, Research Review, Leadership

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

1. 引言

随着经济的快速增长以及数字化、智能化的飞速发展，创新已经成为企业发展中必不可少的一项核心竞争力。创新既推动了经济增长，也是企业增强核心竞争力、提升竞争优势的重要路径。当企业遭受外部环境的冲击时，无论是作为新兴产业或者是传统行业，都需要通过创新来对市场不断提出的新挑战做出迅速反应。目前，在这种以创新为发展趋势的时代背景下，企业要想在行业内站稳脚跟，就必须依靠员工提出开拓性和革命性的创新想法，进而整合内部资源提升组织整体创新绩效，最终实现企业战略目标。但是，创新的产物兼具风险性和不确定性，并且还受到组织资源的限制，这些往往会导致员工无法在企业中提出和实施自己的创新想法。领导者在企业中作为管理者角色，既要鼓励员工的创新行为，又要规范组织制度来保持企业的良好运转。组织的管理具有规范化虽然能够有效地抑制员工的消极工作行为，但与此同时，这些制度中所包含的例行公事、层级僵化同样减少了员工在工作中的创新思维和行为。当员工的创新行为违反了企业的规范制度时，有些员工会私下进行创新活动，还有一些员工会违背组织规章制度，以确保创新可以实现，以上行为都属于本文即将探讨的员工创新行为方式——越轨创新行为。

相关研究发现，近八成的企业内部都存在一定的越轨创新行为，数量之多，可见这种行为在企业中是普遍存在且无法彻底避免的。目前，学术界对于越轨创新行为的研究还处于起步阶段，中国对员工越轨创新行为的研究近几年才引起学者重视。基于以上，本文从越轨创新的基本概念、测量方法、理论视角、实证研究等方面系统梳理了国内外相关研究，分析了现有的研究漏洞，并提出了对未来研究方向的展望，旨在为开展更加深入的越轨创新行为研究提供理论依据与方法借鉴。

2. 越轨创新行为的概念

“越轨创新”顾名思义是由“越轨”和“创新”两部分融合构成。在一定经济和文化环境中，“越轨”指的是人们的思想和行为违背了社会规范或价值观念。“创新”则是指，以异于他人的思维模式，在已经具备的知识和物质的基础上，对事物进行改进或创新，从而获得积极成果的活动方式。从定义上来看，越轨与创新这二者似乎很难联系在一起，越轨行为是消极的，而创新行为是积极的。但是，对于越轨创新行为的概念，既不能将“越轨”和“创新”割裂来看，也不能将其界定为“越轨”和“创新”二者之间的简单相加。

最早提出“越轨创新”概念的学者是斯坦福大学的教授 Knight，其在 1967 年研究中发现，有些员工

在企业初创期为了保护自己的创新想法，偶尔会在未经上级管理者批准的情况下，采取非正式的方式实施创新活动，他将研究中发现的该行为称作非正式的创新行为。此后，国内外学者基于此研究进行了深入的探讨，并且从不同的角度对越轨创新的内涵进行研究，通过文献梳理大致可以分为两类派别。一类是学者 Augsdorfer (2005) [1]提出了“bootlegging”一词，用来概括越轨创新行为的基本内涵，具体定义为“由下属传递给管理者，以提升组织绩效为目标进行的一种私下的、秘密的创新活动”，提出越轨创新具有隐匿性，体现在员工在进行以提升组织绩效为目的的创新时，会对组织管理者进行隐瞒。Criscuolo 等(2014) [2]拓展了相关定义，提出了决定越轨创新行为的三个关键性要素：不是组织授权的工作计划；管理者不知情，由员工个体自下而上实施；相较于个体绩效，更加注重提升组织整体绩效。另一类学者 Mainemelis (2010) [3]，他将越轨创新视为一种创新异常行为，因此，在他看来，越轨创新是一种“违反管理者终止新想法的行为”，这一定义偏向“越轨”，体现了该行为的对抗性和偏理性。以上两种国外学者的定义的侧重点不同，它们的区别在于前者是隐瞒领导或组织私下进行创新，这种行为通常发生在告知上级之前，即管理者不知晓员工的创新想法；后者则侧重于员工和管理者的冲突问题，通常发生在创新行为或想法被上级领导否决后，员工依然坚持违抗命令进行创新。

近年来，国内学者结合上述两种类型的定义，基于中国组织情景提出了对越轨创新内涵的理解。邓艳芳(2019) [4]在研究中将越轨创新定义为当组织管理、领导权威阻碍员工创新时，个体做出的违反上级要求和组织规章的创新行为，同时提出越轨创新并不是一种特定的行为，而是包含着一系列行为。蒋元琦(2020) [5]在研究中指出，员工的越轨创新行为是以实现组织利益最大化为目的，将越轨行为可能带来的不良后果抛之脑后，违反上级制定的行为准则和规范，私下秘密追求创新想法的行为。王伟等(2020) [6]指出，越轨创新定义是员工在组织中的创新想法无法得到实现且组织未提供资源支持时，为实现个体或组织利益而产生的以自我支撑为核心的创新性行为。周霞等(2021) [7]认为，越轨创新是一种不顾违背社会规范期望、以增进组织利益为导向自发进行创新的行为。赵乐等(2021) [8]提出，越轨创新以三个假设为基础：首先，越轨创新个体利用一定的工作时间、材料和其他组织资源，擅自以非规范方式从事研发以及完善其创新设想；其次，越轨创新可能需要一次或多次违背一线管理人员和高级管理人员的命令；其三，越轨创新结果不具备先验性，它可能产生积极的结果，也可能导致消极的结果。

结合国内外学者对于越轨创新的定义，本文总结出越轨创新具有以下特点：1) 越轨创新的目的是提高组织创新绩效；2) 越轨创新的结果具有两面性；3) 越轨创新是员工的自发行为。基于上述分析，本文认为：越轨创新是员工为增进个人或组织利益，隐瞒创新过程或违背组织规章制度而做出的实现自身创新期望的行为。

3. 越轨创新行为的测量

由于学术界对越轨创新的内涵界定一直存在分歧，因此对其测量量表的研究也较为有限。目前已有关于越轨创新行为的成熟量表大致分为两种，学者也大致划分为两种派别，他们从不同的研究角度出发，界定了越轨创新行为的测量方式。第一种是以 Augsdorfer 为代表学派中的 Criscuolo 等(2014) [2]，以 Augsdorfer 的越轨创新定义为前提，研讨出了影响该行为的四种要素，分为员工自发产生、未得到组织的正式支持、企业上层管理者经常会忽略，以实现企业利益为目的，并随后将上述特征编制成为涵盖五个题项的越轨创新行为测量量表。另一派的代表性学者 Lin 等(2016) [9]在中国情境下，参照 Mainemelis 对越轨创新的定义，编制了九题项测量量表。两个量表的具体题项如表 1 所示。由于研究文献较少，目前的测量量表具有片面性，测量结果不够完整。近年来，我国学者对越轨创新行为测量量表的研究有限，大多数在国外已开发的成熟量表的基础上展开探讨。但由于中西方文化具有差异性，中国学者需要在本土文化情境下，编制出一套适合中国的测量量表。

Table 1. Measuring scale of deviant innovation**表 1.** 越轨创新的测量量表

学者	时间	测量题项
Criscuolo 等	2014 年	1) 为了寻找潜在的商业价值,我能够按照工作计划,采取合理的方法来安排自己的工作任务 2) 除了领导安排的工作项目以外,我的工作计划中不存在其他任何事情 3) 我经常会产生一些和工作无关的想法 4) 我能够从当前工作的细分任务中了解到新的工作范围 5) 我会花费事件进行非正式的工作活动,以确保组织任务能够顺利实施
Lin 等	2016 年	1) 在领导不认可的情况下,我依旧会坚持自己的创新想法 2) 我经常思考如何将未被领导认可的想法变得更完美 3) 我会不顾领导的指令继续自己以前的研发 4) 我会搜集可用的信息和资源,以确保自己未被认可的创新想法得到领导的许可 5) 即使是被领导否认的工作项目,我也会花费时间去研究 6) 我会花费时间去完善那些不被肯定的工作项目 7) 我不会放弃那些被领导否决的创新想法 8) 就算自己的创新想法被领导否决,但是我仍然在不断完善 9) 我会利用自己的私人时间去思考和改进那些不被认可的创意

4. 越轨创新行为研究的理论视角

4.1. 社会交换理论视角

社会交换理论认为,高质量情感关系的产生得益于二者之间产生的持续的、积极的互动。因此,基于社会交换理论的互惠原则视角,大多数将越轨创新行为看作积极的个体创新行为,探究当员工感知到积极的领导行为或组织氛围,根据互惠原则产生了有益于企业发展的越轨创新行为。贾建锋等(2021) [10] 在研究中指出,当领导与下属之间的情感关系日益增强时,领导就满足了员工自身对于情感的需要,产生一种被支持感。社会交换理论中的互惠原则指出,在此类情况下,员工不仅会完成自己的本职工作,而且会更愿意为了提高组织绩效而实施越轨创新的行为,来回馈领导带给他们的情感满足。任云霞(2021) [11] 在研究差序式领导与员工越轨创新行为之间的关系时,从社会交换理论视角出发认为,差序式领导会提供更多的资源和支持给圈内人,促使员工从企业发展角度出发实施亲组织行为,他们通常情况下会将领导给予的秘密资源投入到创新活动中去,并且作为领导的圈内人会享受到比圈外人更低的试错成本,因此员工敢于违背上级私下实施创新活动。以社会交换理论为支撑的研究,通常探究的是组织或领导层面的因素与越轨创新行为之间的互惠作用。

4.2. 资源保存理论视角

资源保存理论指出,个体最初拥有充足的资源会提升其在工作中的主观能动性。员工为了获取更多的资源,会促使保存的资源呈现螺旋增值状态,进而不断追求工作价值和实现创新目标。周燕等(2021) [12] 提出,个体的内在创新动机促进工作嵌入程度较深的知识型员工对创新活动的投入程度,进而以越轨创手段进行不断的创新,以期提高组织绩效。通过文献梳理,资源保存理论视角从员工个人角度出发,探究越轨创新行为的产生机制。

4.3. 悖论视角

目前,学术界存在两个相互对立的研究,一种是从规范执行的视角出发,这类学者被称为破坏性越

轨流派，他们的主要观点是：只要员工的行为与组织行为规范相悖时，无论行为的出发点是积极的还是消极的，该类行为会破坏组织的整体性，损害组织整体绩效；而另一类加纳蛇形越轨流派提出，如果员工越轨行为的出发点是有益于组织的，是以组织战略发展为目的的，那么这类行为将会大大提升组织绩效。因此，很多学者从悖论的视角出发，同时探究越轨创新行为对组织或个人的积极和消极作用。刘晓琴(2017) [13]从悖论视角出发，探讨了越轨创新行为与员工个人绩效之间的关系，首先提出正向和负向的两种对立假设，研究结果证实，越轨创新行为正向促进了员工个体的创新绩效。后续对越轨创新的研究避免局限于其单方面的影响机制，要更加注重对越轨创新行为对组织或个人的双刃剑效应。

5. 越轨创新行为的实证研究

5.1. 越轨创新行为的前因

5.1.1. 个人因素

1) 人格特质。众多学者从人格特质出发对越轨创新进行了研究。早期学者 Augsdorfer (1996) [1]认为员工的个人特质会影响他们在组织中产生创新行为的程度。在此基础上，大量研究者聚焦在个体特质与创新之间的关系研究，主要从大五人格模型的角度对员工创新行为进行分析。研究发现，大五人格包含开放性、尽责性、外倾性、宜人性和神经质，都与个体轨创新行为有显著关系。外倾性高的个体，会积极应对外界压力，更能感受到外部支持；尽责性高的个体会主动学习和分享自己在工作中习得的经验与知识，积极为组织做出贡献；开放性高的个体倾向于对高权力地位的追逐；宜人性高的个体则与之相反，他们对权力地位淡漠，而更加关注群体之间的联系，擅长规避风险、化解难题；神经质高的个体通常情绪易波动，更容易出现越轨的行为，但会阻碍创新绩效的提升。综上，具备高外倾性、高开放性和高尽责性特质的员工，在工作中会更易产生创新动机，而神经质和宜人性的作用机制尚未明晰，然而员工即使拥有创新动机也不一定会产生越轨创新行为。杨剑钊等(2019) [14]发现前摄性人格也是影响越轨创新行为的重要因素之一，当员工具备高前摄性的人格，会促使他们更加关注未来变化，因此该类员工会更注重自身的职业生涯规划，极其容易产生规章以外的创新活动。

2) 心理因素。史青等(2022) [15]认为，当员工具有高的创新自我效能感时，即使创新想法不被领导认可，他们也会坚信自身的创新能力可以为组织提供动力，从而坚持进行创新行为。周燕等(2021) [12]在研究中提出了知识型员工如果负有高建设性责任知觉，会更加重视组织的未来发展与创新升级，即使内部创新活动无法开展，也会违背组织规章制度产生越轨创新行为。侯烜方等(2021) [16]认为新生代员工工作价值观对越轨创新行为具有正向作用。从以上研究可以看出，个人感知的心理因素对越轨创新行为具有十分显著的促进作用。当员工内心具有心理支撑时，会自发地做出有益于企业的创新活动，即使不受到组织规范的支持，他们也会说服自己坚持创新。

5.1.2. 领导因素

通过对现有研究的梳理发现，领导行为与员工的越轨创新行为间的作用机制是当前学术界最关注的问题。从越轨创新行为的概念来看，领导者的行为也是影响员工实施越轨创新行为的一项重要因素。Lin等(2016) [9]指出领导的奖励、惩罚控制等行为虽然不仅仅发生在组织内存在越轨创新活动时，但是当管理者面临下属实施越轨创新活动时所做出的及时反应，通常有别于寻常的创新行为。目前，已有大量研究发现领导的行为方式和员工越轨创新二者之间存在着密切的联系，研究中覆盖了多种领导风格类型，例如差序式领导(史青等, 2022) [15]、创业型领导(郭衍宏等, 2021) [17]、亲和幽默型领导(贾建锋等, 2021) [10]、自我牺牲型领导(刘禹尧等, 2021) [18]、悖论式领导(陈慧等, 2021) [19]、教练型领导(管春英等, 2021) [20]、谦卑型领导(吴玉明等, 2020) [21]以及非伦理领导(刘晓琴, 2017) [13]等。可见，虽然越轨创

新行为的产生取决于员工的个人特质或心理感知，但领导风格可以显著的影响企业中员工越轨创新行为的发生频率，领导者可以基于组织内外部环境状况，对员工此类创新行为进行正强化或者负强化，以实现组织目标。

5.1.3. 组织因素

组织内部的规章制度能够有效规范员工的工作行为，但同时也阻碍了组织内部的创新动力员工，因此产生越轨创新行为的重要原因之一是组织规范化的管理模式以及有限的内部资源。Mainemelis (2010) [3]以 Merton 的紧张理论为基础，发现结构性紧张的组织会更容易激发越轨创新行为。在组织支持创新但其内部资源又无法满足员工的创新需求时，新的想法或创意无法得到实现，便形成结构性紧张，此时会导致员工进行越轨创新。王弘钰等(2019) [22]提出，当组织具有良好的组织创新氛围时，员工更容易产生创新动机，面对组织资源的局限性会选择采取非正式的创新途径，即越轨创新行为。门贺等(2021) [23]从组织中的人力资源管理实践视角出发，探究了企业的绩效考核制度对越轨创新行为的影响机制，得出结论：发展性的绩效考核制度对员工越轨创新具有促进作用，而评估型的绩效考核制度对员工越轨创新具有抑制作用。

5.2. 越轨创新行为的结果变量

5.2.1. 对员工的影响

学术界针对越轨创新与员工之间的关系的观点不尽相同。对越轨创新持有积极的学者认为，越轨创新可以显著的帮助员工实现个人绩效。Mainemelis (2010) [3]认为员工个人创造力的提升得益于他们所进行的越轨创新行为，一个创新自我效能感高的员工会为了提升个人和团体绩效，自发地实施更多创新活动。黄玮等(2017) [24]同样在研究中指出，越轨创新行为能够帮助员工产生更多创新思维，显著提升个体创新绩效。另一方面，持有消极态度的学者则认为，越轨创新行为是一种漠视组织规章且违背组织计划的一类创新行为，组织管理者可能认为这类员工违背组织规定、不能按时完成本职工作，进而在绩效考核中给出较低的评价。Crisuolo 等(2014) [2]指出当员工处于高度重视组织规范化的企业之中，组织对越轨行为的包容程度较低，此时越轨创新行为会显著的降低个体的创新绩效，从而导致组织整体绩效的下降。

5.2.2. 对组织的影响

由于越轨创新行为既包括消极的越轨行为，又包含积极的创新行为，所以越轨创新对组织的影响是一把双刃剑。有一部分学者在研究中证明了员工的越轨创新行为会对组织产生消极影响。陈伍洋等(2017) [25]在研究中提到，实施创新活动时，下属一旦违抗命令，主管多会以批评、惩罚等方式予以回应，并比较各侵犯方式的风险选取风险最低的方案，所以面对下属的越轨创新行为，主管更可能采取阻抑这种相对含蓄的侵犯行为予以回应。Mariano 等(2015) [26]认为创新内容同组织中原有的知识体系冲突时，此时员工的越轨创新行为会阻碍公司新产品的开发，导致组织出现知识丢失或组织功能障碍，如回避、抵抗、斗争、变更和转换过程。另一部分学者认为，越轨创新行为会给企业带来突破式的创新。Knight (1976) [27]认为越轨创新虽然具有非正式性，但是其创新结果往往更加具有创造力。Mainemelis (2010) [3]侧重分析了激励因素与员工越轨创新行为之间的联系，研究结果表明，越轨创新会带来激进的组织创新。

6. 现有研究的不足及未来展望

第一，越轨创新行为的内涵和测量方法需要进一步完善。目前，由于学者对越轨创新的定义莫衷一是，各类越轨创新行为量表的测量角度也各不相同，无法准确覆盖越轨创新行为的全部内涵。因此，在

未来的研究中, 应注重对已有量表进行深入的修改和完善, 也可以以各区域特点作为考量标准, 开发出更适合自己的本土化量表, 帮助组织能够更好地量化识别员工在工作中的越轨创新行为。

第二, 加强对越轨创新前因变量的深入研究。通过文献梳理发现, 国内外越轨创新的研究主要侧重于个体因素和领导因素, 而忽视了在组织层级和团队层级进行探讨。除此之外, 学者更注重讨论何种因素能够激发和促进员工产生越轨创新行为, 而鲜少关注抑制性因素对越轨创新行为的作用机制。在未来的研究中, 应同时兼顾越轨创新的促进性前因变量和抑制性前因变量, 更全面地探讨这类行为的产生机制。

第三, 员工越轨创新行为的影响机制研究有待拓展。目前学术界关于越轨创新行为的前因变量研究较为广泛, 对其结果变量的探讨主要集中在个人或组织的创新绩效, 缺乏更为深入广泛的研究。未来学者应更细致地探究越轨创新行为导致的个体层面和组织层面上的行为, 包括组织文化、结构、规范执行, 甚至可能反作用于管理者的领导风格。今后研究要深入研究越轨创新的影响机制, 旨在为组织管理实践提供更权威的指导意见。

第四, 越轨创新行为的本土化研究需要加强。自古以来, 中西方文化根源大相径庭, 中国传统文化倾向于中庸主义和集体主义, 但目前国内研究中采用的量表大多是在国外成熟量表的基础上进行简单的修订, 并未结合中国特色开发出一套适合本土的越轨创新测量量表。而这种直接应用西方测量工具的行为, 是否会导致研究结果出现误差, 这一问题有待后续考证。因此, 国内学者在未来研究中应聚焦于在中国本土文化背景下开发一套独有的测量量表, 从而使研究结果能够更好地运用于中国本土的企业文化之中。

参考文献

- [1] Augsdorfer, P. (1996) *Forbidden Fruit: An Analysis of Bootlegging, Uncertainty, and Learning in Corporate R&D*. Avebury, Aldershot.
- [2] Criscuolo, P., Salter, A. and Terwal, A.L.J. (2014) Going Underground: Bootlegging and Individual Innovative Performance. *Organization Science*, **25**, 1287-1305. <https://doi.org/10.1287/orsc.2013.0856>
- [3] Mainemelis, C. (2010) Stealing Fire: Creative Deviance in the Evolution of New Ideas. *Academy of Management Review*, **35**, 558-578. <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.53502801>
- [4] 邓艳芳. 员工越轨创新研究综述与展望[J]. 领导科学, 2019(12): 61-64.
- [5] 蒋元琦. 差序式领导对员工越轨创新行为的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京邮电大学, 2021.
- [6] 王伟, 王灿. 越轨创新的概念、测量及结果研究[J]. 科技管理研究, 2020, 40(17): 7-12.
- [7] 周霞, 王雯童. 资质过剩感对知识型员工越轨创新的影响——有调节的中介模型[J]. 科技管理研究, 2021, 41(1): 151-159.
- [8] 赵乐, 王雷. 员工越轨创新行为的影响因素和形成机制——基于扎根理论的探索性研究[J]. 上海管理科学, 2021, 43(1): 58-65.
- [9] Lin, B., Mainemelis, C. and Kark, R. (2016) Leaders' Responses to Creative Deviance: Differential Effects on Subsequent Creative Deviance and Creative Performance. *Leadership Quarterly*, **27**, 537-556. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.09.001>
- [10] 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.
- [11] 任云霞. 差序式领导对员工越轨创新的影响研究[J]. 中国石油大学学报(社会科学版), 2021, 37(5): 39-45.
- [12] 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.
- [13] 刘晓琴. 非伦理领导对员工职场创新越轨行为的影响机制研究[J]. 软科学, 2017, 31(9): 93-96.
- [14] 杨剑钊, 李晓娣. 前摄型人格对越轨创新绩效作用路径研究——创新催化的中介作用及变革型领导行为的调节作用[J]. 预测, 2019, 38(4): 17-23.
- [15] 史青, 郭营营, 王慧, 张红卫. 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.

- [16] 侯炬方, 刘蕴琦, 黄蓉, 李文琦. 新生代员工工作价值观对越轨创新的影响机制: 标新立异还是阳奉阴违[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(14): 143-150.
- [17] 郭衍宏, 高英, 田泽慧. 上行何以下效? 创业型领导对员工越轨创新的影响[J]. 企业经济, 2021, 40(1): 47-55.
- [18] 刘禹尧, 张文博. 自我牺牲型领导对越轨创新行为的影响机制研究[J]. 科学与管理, 2021, 41(5): 64-72.
- [19] 陈慧, 杨宁. 悖论式领导与员工越轨创新关系研究——心理安全感与领导能力可信性的作用[J]. 东北大学学报(社会科学版), 2021, 23(5): 23-30.
- [20] 管春英, 王加栋, 刘润刚. 教练型领导对员工越轨创新行为的影响——基于被调节的中介模型[J]. 常州大学学报(社会科学版), 2021, 22(6): 66-73.
- [21] 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.
- [22] 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.
- [23] 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.
- [24] 黄玮, 项国鹏, 杜运周, 刘洋. 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, 20(1): 143-154.
- [25] 陈伍洋, 叶茂林, 陈宇帅, 彭坚. 下属越轨创新对主管阻抑的影响——地位威胁感和权威主义取向的作用[J]. 心理科学, 2017, 40(3): 670-677.
- [26] Mariano, S. and Casey, A. (2015) Is Organizational Innovation Always a Good Thing? *Management Learning*, **46**, 530-545. <https://doi.org/10.1177/1350507615569429>
- [27] Knight, K. (1967) A Description Model of the Intra-Firm Innovation Process. *Journal of Business*, **40**, 478-496. <https://doi.org/10.1086/295013>