

“拒绝不合规任务”：新生代员工创新行为的路径探析

蒋 磊

上海工程技术大学管理学院，上海

收稿日期：2024年6月15日；录用日期：2024年7月5日；发布日期：2024年7月16日

摘 要

本文以“90后”新生代员工为研究对象进行匿名调查，实证分析了不合规任务对新生代员工创新行为的影响，探究创新行为的路径。对收集数据进行层级回归和Bootstrap法分析，研究表明：不合规任务与新生代员工创新行为和组织自尊之间均存在显著负向作用；组织自尊在不合规任务和新生代员工创新行为之间起完全中介作用；传统性正向调节组织自尊与新生代员工创新行为之间的关系，并且传统性正向调节经由组织自尊中介路径的后半段。本文的研究结论对管理新生代员工提出了新的思路。

关键词

不合规任务，新生代员工，创新行为，组织自尊，传统性

“Rejecting Illegitimate Tasks”: An Analysis of the Path of Innovative Behavior of the New Generation Employees

Lei Jiang

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Jun. 15th, 2024; accepted: Jul. 5th, 2024; published: Jul. 16th, 2024

Abstract

In this paper, we conducted an anonymous survey with “post-90s” new generation employees to empirically analyze the impact of illegitimate tasks on new generation employees’ innovative behaviors and explore the path of innovative behaviors. Hierarchical regression and Bootstrap

analysis of the collected data show that: illegitimate tasks have a significant negative effect on innovative behavior and organization-based self-esteem of new generation employees; organization-based self-esteem plays a complete mediating role between illegitimate tasks and innovative behavior of new generation employees; traditionality positively moderates the relationship between organization-based self-esteem and innovative behavior of new generation employees, and traditionality positively moderates the second half of the mediating path through organization-based self-esteem. The findings of this paper suggest new ideas for managing new generation employees.

Keywords

Illegitimate Tasks, New Generation Employees, Innovative Behavior, Organization-Based Self-Esteem, Traditionality

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

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

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



Open Access

1. 引言

互联网和科学技术的迅速发展，在知识经济时代，创新成为一个组织持续不断发展的核心动力。特别是在如今激烈竞争的市场中，外部环境的不确定性和不稳定性，加之新知识、新技术的不断涌现，对组织的创新和改革能力提出挑战，这一挑战更多依赖于员工的创新。同时，“90后”为代表的新生代员工大量进入职场，他们头脑灵活，思维开阔，并且敢于打破现状和挑战权威，使其逐渐成为组织中创新的源泉。如何让新生代员工在组织中更好地发挥创新能力，成为当下组织持续发展保持竞争优势的关键所在[1]。

在激烈的竞争中，阻碍新生代员工创新的因素有很多，已有研究表明工作压力会对创新行为造成负面影响[2]。不合规任务作为新的工作压力源，通过何种途径以及是否会影响员工的创新能力，仍缺乏足够的探讨。在现实工作中，员工会接触到各种任务要求，但并非所有的任务都是其应该完成的，有些任务超出角色要求或者不应该执行，被称为不合规任务[3]。刘军等人的研究表明，在中国的组织中广泛存在不合规任务[4]，会导致员工产生反生产行为[5]、降低工作幸福感[1]、降低工作绩效[6]等。研究表明，不合规任务会诱发员工产生消极情绪，进而会有反生产行为、越轨行为等，导致主动行为减少[7]。在创新的过程中，不合规任务会导致员工产生心理脱离现象，降低员工工作积极性，进而导致员工创新能力下降[8]。然而，以往的研究未充分考虑到新生代员工的特点，鉴于此，本文选取新生代员工为研究对象。

资源保存理论认为，个体会尽自己最大的努力去提升自身所拥有的资源，并且不断巩固，从而有更强的能力来获得更多的资源，但当个体为某件事付出资源却没有得到期待的回报时，会保护现有资源而不会去冒险尝试新的创新[9]。同时，压力-自我冒犯理论也指出，不合规任务向员工表达了不被尊重的信息，导致自尊水平的降低[5][10]。员工会对自己的能力产生怀疑，从而不能将全部精力放在创新上，会降低创新行为。因此，不合规任务可以通过影响组织自尊进而影响新生代员工创新行为，即组织自尊发挥中介作用。另外，不同价值观的员工在组织中会有不同的表现，受不同程度的中国传统文化影响，新生代员工的价值取向和个体特质存在差异，而传统性能较好地反映新生代员工的价值取向和个体特质，故本文将传统性作为调节变量。

2. 理论基础和研究假设

(一) 不合规任务与新生代员工创新行为

员工创新行为是指员工通过开发和应用新的想法,改进产品,服务或过程,从而增强工作效率和组织绩效[11]。现有研究表明,个体因素如人格特质、偏好激励等与社会、组织的环境会影响员工创新行为[12],同时,工作场所中的任务属性和特征也会对员工创新行为造成影响,例如不合规任务。不合规任务是指违反员工合理的角色期望,降低员工职业认同与身份认同的任务,这种任务会使员工陷入窘境、感受不到工作的意义,向员工传递了不被尊重的信息。压力自我冒犯理论指出,不合规任务会向员工传递威胁信息,使员工觉察到自己无法胜任该角色要求,同时,会进一步的造成员工心理损伤[10]。以往的研究也证实,不合规任务会带来任务的不公平性和工作压力,容易诱发员工产生消极情绪,进而产生消极行为,例如越轨行为[13]、反生产行为[7]等。

一方面,从员工创新动机的角度来看,不合规任务会削弱员工自我决定动机[14],如果在工作过程中出现与工作角色要求不符合或者本身无意义的工作时,容易形成消极的工作认知,员工工作的热情和主动性会降低,那么个体的创新动机也会受到抑制。另一方面,从资源的角度来看,任何工作都是需要付出时间和精力,不合规任务的存在会使得员工分散精力、消耗情绪,从而无法将重心投入到创新行为当中[7]。同时,作为一种新型的工作压力源,不合规任务在近些年来受到重视,并且已有研究证实工作压力会对员工创新行为造成影响,会给员工带来疲倦和厌倦感。

假设 1: 不合规任务对新生代员工创新行为有显著负向影响。

(二) 组织自尊的中介作用

组织自尊是一个心理学概念,是指员工在组织中对自身能力和价值的全面感知和评价[15],是对自己所在组织的认同感和归属感,会影响个体的工作状态、行为和绩效,具有情境性和可变性。并且 Pierce 等人指出,组织自尊能够在组织变量与组织行为结果变量之间充当中介变量[16]。李乃文等对 4 个省煤矿企业新生代矿工进行调查,发现组织自尊在不合规任务和反生产行为之间作为中间变量存在[17]。新生代员工普遍都拥有较强的自尊心、功利导向、自我意识强等特点[18],在接受到不合规任务时容易导致低组织自尊。已有文献中关于不合规任务与组织自尊之间的关系研究较少,认为不合规任务会负向影响组织自尊。杨建锋等人,基于认知-情感系统理论证实了上级分派的不合规任务会使得员工感受不到工作的重要性 and 意义感,以此来判断该角色的未来发展前景,而工作意义感则能体现自己受组织重视的程度[19]。根据压力-自我冒犯理论,不合规任务会向员工传递不被尊重的讯息,认为自己在组织中不重要、没有地位、不被欣赏、无法作出应有的贡献,长此以往,慢慢的会使员工产生消极的工作态度,导致组织自尊降低,同时会对自己的能力产生怀疑,不能将全部精力放在创新工作上,从而降低了创新行为能力。

假设 2: 不合规任务对组织自尊起负向影响。

具体而言,高组织自尊的员工可能会有更多的创新行为,其在面对不合规任务时能够保持较好的自信 and 良好积极的态度,对自身保持高度的评价[20][21],对自己的工作能力有积极的认知,能够自我调节工作中产生的消极情绪,面对挫折和困难能快速调整心态,保持工作平衡,从而可以有更多的时间和精力投入到创新行为中[22]。反之,低组织自尊的员工对自己解决问题和产生新想法创新的能力没有自信心,在创新行为方面的程度弱于高组织自尊的员工[23],低组织自尊的员工工作热情也会降低。从激励理论角度分析,激励的实质是用来提高员工的积极性和工作效率,使员工保持较高水平的工作热情,从而实现组织既定的工作目标。当员工获得的资源与预期目标存在较大差距时,其对工作的主动性和热情就会降低,想要进行创新的动机也会减弱[24]。从需求的角度分析,一旦某个需求得到满足,个体便会追求更高级别的需求。如果长期处于某个层次的需求无法得到提升,不能得到更高层次的激励,员工就可能失去

动力和积极性，会导致工作效率下降、情绪低落等。当员工的组织自尊得到满足时，他将追求更高层次的自我实现[25]，愿意在组织中投入工作角色，愿意强化自我认知、提升获取资源的能力、保持积极乐观的心态[26]，通过创新行为达到更高层次的自我实现需求。

假设 3：不合规任务通过组织自尊对新生代员工创新行为造成影响，即组织自尊起中介作用。

(三) 员工传统性的调节作用

传统性通常指的是一个社会、文化或群体中沿袭下来的、历史悠久的习俗、价值观、信仰、艺术形式、行为模式等。这些传统往往构成了一个社会或文化的基础，影响人们的行为和思想，帮助维持社会秩序和认同感，并且具有稳定性，不会因为经济的发展发生根本性的改变[27]。传统性通常是作为调节变量来使用，高传统性的员工认同地位差异，认同“上尊下卑”、“男尊女卑”等观点，在工作中，对上级安排的所有任务认为是合理的，会无条件接受和服从，对上级拥有较高的容忍度[28]，在工作中不会显露出过多的负面情绪，倾向和上级建立稳定的关系，适应能力强[29]，并且很容易在工作中感受到自己被组织所重视，从而拥有较高程度的创新能力。因此，高传统性的员工会加强组织自尊对创新行为的影响。同时，低传统性的员工更认同平等与正义，追求“公平”，产出与回报要能达到平衡[30]，在工作中，更多追求自我需求的满足，不畏权威，不太在意和上级领导的关系，面对不合规任务，员工更容易产生消极态度，感受不到尊重，从而创新行为程度会降低。

假设 4：传统性在组织自尊与新生代员工创新行为之间起调节作用。

不合规任务在降低员工的组织自尊时，拥有高传统性的员工能够接受这种不合规任务对自身所造成的压力和不尊重，在这种情况下依然集中精力发挥创新能力，但是在低传统性下，员工一直忙于各种任务当中，感受不到尊重和情绪价值，无法追求自我实现，创新能力也会下降。综上，传统性不仅调节组织自尊和新生代员工创新行为之间的关系，还能调节组织自尊的中介路径。

假设 5：传统性能够调节组织自尊中介路径的后半段。

(四) 研究模型

通过上述分析，本文提出了一个有调节的中介模型，模型如图 1：

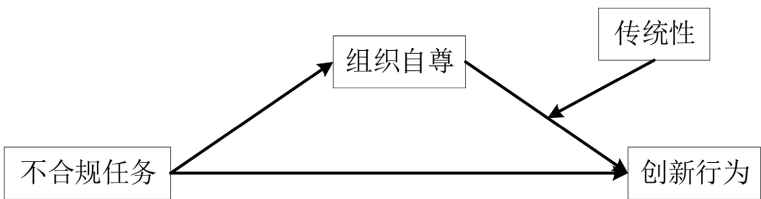


Figure 1. Research model
图 1. 研究模型

3. 研究设计

(一) 研究样本

本研究探讨不合规任务对新生代员工创新行为的影响机制，为保证数据来源的可靠性和真实性，选取符合年龄段的新生代员工作为本研究的调查对象，使用 Credamo 平台发放 330 份问卷，实际收集符合要求的有效问卷 295 份，问卷回收率为 89.4%。其中男性占比 34.9%，女性占比 65.1%；18~22 岁占比 14.9%，23~27 岁占比 39.7%，28~34 岁占比 45.4%；学历主要为本科，占比 73.9%。

(二) 变量测量

本文选取了员工性别、年龄、受教育水平作为控制变量。所有量表均选自国内外成熟量表，采用李克特五点计分法，量表选择如下：

不合规任务的测量采用 Semmer 等人开发的量表,包括不合理任务和不必要任务两个维度,共 8 项[3],本研究中该量表 Cronbach’s α 系数为 0.904。组织自尊量表采用的是舒睿和梁建根据 Pierce 等人进行修改后的量表[15] [31],剔除因子载荷过高后保留 8 个题项,如“在单位里,我是有用的人”等,本研究中该量表 Cronbach’s α 系数为 0.871。创新行为量表采用的 Scott 和 Bruce 开发的量表[11],共 6 个题项,如“我经常产生创意想法”等,本研究中该量表 Cronbach’s α 系数为 0.890。员工传统性采用 Farh 等开发的量表[28],共 5 个题项,如“父母尊敬的人,其子女也应尊敬”等,本研究中该量表 Cronbach’s α 系数为 0.813。

4. 实证分析

(一) 共同方法偏差及效度检验

数据来源于同一主体可能会产生同源方法偏差,为排除此影响,本文使用 SPSS26.0 对收集的数据进行 Harman 单因素检验,特征根大于 1 的因子共 5 个,最大因子方差解释率为 29.31% (小于 40%),故本研究不存在严重的共同方法偏差。其次,使用 Amos23.0 对不合规任务、组织自尊、创新行为和传统行进行验证性因子分析。如下表 1,四因子模型的数据更好($X^2/df = 2.099$, $RMSEA = 0.061$, $CFI = 0.914$, $IFI = 0.915$, $TLI = 0.905$),本研究变量之间的区分效度较好。

Table 1. Confirmatory factor analysis

表 1. 验证性因子分析

编号	模型	X2	df	X2/df	RMSEA	CFI	IFI	TLI
1	四因子模型	665.232	317	2.099	0.061	0.914	0.915	0.905
2	三因子模型	1388.075	320	4.338	0.107	0.737	0.739	0.711
3	二因子模型	1824.26	322	5.665	0.126	0.63	0.632	0.596
4	单因子模型	2320.283	323	7.184	0.145	0.508	0.511	0.465

注:三因子为:不合规任务 + 组织自尊、创新行为、传统性;二因子为:不合规任务 + 组织自尊、创新行为 + 传统性。

(二) 描述性和相关性分析

本研究的描述性统计和相关性分析见下表 2,由表可知,不合规任务与创新行为($r = -0.242$, $p < 0.001$)、组织自尊($r = -0.383$, $p < 0.001$)均负相关,初步验证假设 1 和 2,并且还可以得知组织自尊与创新行为($r = 0.533$, $p < 0.001$)正相关,年龄与不合规任务有负向关系。

Table 2. Descriptive statistics and correlation coefficients

表 2. 描述性统计和相关性系数表

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
性别	1.650	0.480	-						
年龄	2.310	0.720	0.024	-					
受教育水平	2.080	0.500	0.053	0.060	-				
不合规任务	3.230	0.900	0.059	-0.165**	0.013	-			
组织自尊	3.790	0.630	-0.102	0.187**	0.111	-0.383***	-		
传统性	2.930	0.790	-0.234***	0.182**	0.007	-0.097	0.214***	-	
创新行为	3.750	0.790	-0.123*	0.056	0.102	-0.242***	0.533***	0.139*	-

注: N = 295, * $p < 0.5$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (双尾检验)。

(三) 假设检验

1) 主效应和中介效应检验

本研究通过层次回归法对假设进行验证，具体结果见表 3，由模型 2 可知，不合规任务与组织自尊负相关($\beta = -0.358, p < 0.001$)；由模型 4 可知，不合规任务负向影响新生代员工创新行为($\beta = -0.235, p < 0.001$)，假设 1、2 成立。由模型 5 可知，在加入组织自尊后，不合规任务对新生代员工创新行为作用不显著，但组织自尊的作用仍然显著($\beta = 0.509, p < 0.001$)，这表明组织自尊起完全中介作用。为进一步验证中介作用，本文使用 SPSS26.0 的 process3.3 插件，选择 model-4 来检验中介效应。通过 5000 次 Bootstrap 抽样，直接效应在 95%置信区间的上下限为 $[-0.142, 0.041]$ ，包括 0；间接效应在 95%置信区间的上下限为 $[-0.222, -0.104]$ ，不包括 0，表明组织自尊在不合规任务和新生代员工创新行为之间起完全中介作用，假设 3 成立。

Table 3. Results of hierarchical regression analysis
表 3. 层次回归分析结果

变量	组织自尊				创新行为		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
性别	-0.112	-0.09	-0.1153*	-0.071	-0.0697	-0.066	-0.066
年龄	0.184***	0.123	0.0131	-0.044	-0.0497	-0.048	-0.045
受教育程度	0.106	0.113	0.1108	0.050	0.0531	-0.05	0.052
不合规任务		-0.358***	-0.2347***		-0.0523		
组织自尊				0.528***	0.509***	0.525***	0.555***
传统性						0.020	-0.009
组织自尊 * 传统性							0.141**
R ²	0.058	0.182	0.0831	0.293	0.295	0.293	0.312
ΔR^2	0.058	0.124	0.053	0.263	0.265	0.263	0.019
F	5.927***	16.123***	6.57***	30.003***	24.186***	23.960***	21.730***

2) 调节效应检验

由模型 7 可知，组织自尊与传统性交互项的回归系数显著($\beta = 0.141, p < 0.01$)，假设 4 成立，为更加直观的展示，绘制调节效应见图 2。结果显示，高或低的传统性时，组织自尊都正向预测创新行为，并且高传统性时组织自尊的正向预测作用更强，所以，传统性对组织自尊和新生代员工创新行为之间的关系起正向调节作用。

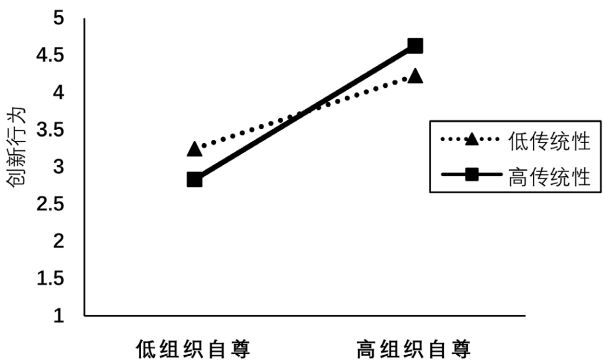


Figure 2. Moderating effect
图 2. 调节效应

3) 有调节的中介效应检验

由表 4 可知, 在传统性作为调节变量时, 低传统性($M - 1SD$)和高传统性($M + 1SD$)上, 组织自尊的中介作用呈上升趋势。即随着传统性水平的提升, 不合规任务可以通过组织自尊途径提升新生代员工的创新行为。故有调节的中介效应检验成功。

Table 4. Moderated mediation effect tests

表 4. 有调节的中介效应检验

结果变量	效应系数	标准误	BootLLCI	BootULCI
$M - 1SD$	-0.1291	0.0304	-0.1958	-0.0766
M	-0.1687	0.0314	-0.2332	-0.1135
$M + 1SD$	-0.2083	0.0437	-0.2995	-0.1302

5. 结论与讨论

(一) 研究结论

本文以“90 后”新生代员工为研究对象对不合规任务和创新行为进行实证分析, 结果表明: 1) 不合规任务与新生代员工创新行为之间显著负相关, 即在工作中被安排过多的不合规任务时, 新生代员工的创新行为就会下降, 不合规任务会消耗新生代员工的资源, 导致其不愿意主动增加新的创新; 2) 不合规任务与组织自尊之间显著负相关, 这种不合规任务会造成新生代员工的自尊心受损, 通过组织自尊的中介作用来实现, 不合规任务使得员工感受到不被尊重, 进而怀疑自己的能力是否能够达到组织的要求, 从而不能将所有的精力放在创新上; 3) 传统性具有正向调节作用, 并且正向调节经由组织自尊中介路径的后半段, 高传统性的新生代员工在低组织自尊时的创新行为更低, 但在高组织自尊时的创新行为则更高。

(二) 理论贡献与启示

本文证实了不合规任务对新生代员工创新行为具有显著负向影响, 这与前人的研究结果基本相符, 扩展了创新行为的相关研究; 同时选取了传统性作为调节变量, 发现组织自尊和新生代员工创新行为之间的关系可以被传统性所调节, 并且传统性正向调节经由组织自尊中介路径的后半段, 这在以往的研究中鲜有体现。

新生代员工作为组织的中坚力量, 让新生代员工更好地发挥创新, 才能让组织更具竞争力, 长久的生存下去, 为此, 本文得出以下启示:

不合规任务能够对新生代员工创新行为产生消极影响, 在日常的工作中, 管理者应该避免给员工安排过多不符合职位本身要求的任务; 在招聘时, 要明确工作内容, 制定合理全面的岗位说明书, 降低员工对不合规任务的感知, 同时选用传统性较高的员工, 能够给组织带来更高的创新能力, 提升组织的竞争力; 最后, 在工作中要尊重员工, 善于利用激励理论, 通过提供舒适工作环境、合理物质激励等, 让员工感受到工作的意义, 照顾员工的情绪, 缓解员工的压力, 使其精力能够集中到创新中, 更好的完成创新。

(三) 不足与展望

1) 本文的研究数据来源于员工自评的方式, 数据的真实性可能会受到影响, 仍有改善空间, 未来可以采取自评和他评相结合的方式收集数据, 进一步检验模型; 2) 以往研究中选取了情绪衰竭、工作意义感、心理脱离等中介变量作为研究, 本文中只选取了组织自尊作为中介变量研究不合规任务对新生代员

工创新行为的影响,可能存在中介变量选择不全,未来可以增加合理的中介变量进一步验证;3) 本文选取的调节变量只有个体层面的传统性,未来可以考虑领导或者组织层面的调节变量。

参考文献

- [1] 张学睦,董立鑫,李春晖. VUCA 环境下不合规任务对员工工作幸福感的影响研究[J]. 生产力研究, 2023(7): 116-121.
- [2] 瞿艳平,李坚飞. 工作压力能促进知识型员工的创新行为吗?——基于自我认知系统的调节作用[J]. 江汉论坛, 2019(3): 32-39.
- [3] Semmer, N.K., Tschan, F., Meier, L.L., Facchin, S. and Jacobshagen, N. (2009) Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior. *Applied Psychology*, **59**, 70-96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00416.x>
- [4] 刘军,王琦琦,范雪灵. 应对不合规任务: 公正敏感性和成长需求的作用[J]. 外国经济与管理, 2019, 41(6): 126-137, 152.
- [5] 常育榕,王忠军. 不合规任务对新生代员工反生产行为的影响: 组织自尊的中介作用及年龄的调节作用[J]. 心理研究, 2021, 14(4): 330-340.
- [6] Zhao, L., Jolly, P.M. and Zhao, S. (2022) Do Illegitimate Tasks Undermine Hospitality Employees' Proactive Customer Service Performance? A Moderated Dual-Path Model. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, **32**, 95-121. <https://doi.org/10.1080/19368623.2023.2125474>
- [7] 王震,钱鹏辉,彭坚. 这不是我的工作! 不合规任务及其对员工的影响[J]. 心理科学进展, 2020, 28(8): 1351-1366.
- [8] 马璐,陈婷婷,谢鹏,等. 不合规任务对员工创新行为的影响: 心理脱离与时间领导的作用[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(13): 135-142.
- [9] Hobfoll, S.E. (1989) Conservation of Resources. *American Psychologist*, **44**, 513-524.
- [10] Semmer, N., Jacobshagen, N., Meier, L. and Elfering, A. (2007) Occupational Stress Research: The Stress-as-Offense-to-Self Perspective. In: McIntyre, S. and Houdmont, J., Eds., *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice* (Vol. 2), Nottingham University Press, 41-58.
- [11] Scott, S.G. and Bruce, R.A. (2017) Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, **37**.
- [12] 李辉. 工作资源对员工创新行为的影响研究: 基于资源保存理论的视角[J]. 南京工业大学学报(社会科学版), 2018(6): 69-80.
- [13] 章惠敏,王震,邹艳春,等. 任务不合规导致员工不守规矩: 不合规任务对职场越轨行为的影响[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(9): 105-116.
- [14] Gagné, M. and Deci, E.L. (2005) Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, **26**, 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- [15] Pierce, J.L. (1989) Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, **32**, page.
- [16] Pierce, J.L. and Gardner, D.G. (2004) Self-Esteem within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, **30**, 591-622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- [17] 李乃文,刘亚平,牛莉霞. 不合规任务对新生代矿工不安全行为的影响[J]. 中国安全科学学报, 2022, 32(10): 18-24.
- [18] 李正东,韩圆圆. 新生代员工工作拖延行为对知识共享意愿的影响机制[J]. 中国健康心理学杂志, 2024, 32(4): 575-581.
- [19] 杨建锋,谢鹏,杨文艳,等. 不合规任务对员工创新行为的影响机制研究[J]. 软科学, 2022, 36(1): 114-119.
- [20] 王晓. 过剩适应对中学生学校适应的影响: 自尊与心理韧性的链式中介作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2023, 31(2): 303-308.
- [21] 徐世勇,骆冬赢,王艺晓,等. 追随力视角下员工创新形成机制研究——组织自尊和心理授权的作用[J]. 科技管理研究, 2024, 44(1): 页码.
- [22] Chen, Z.X. and Aryee, S. (2007) Delegation and Employee Work Outcomes: An Examination of the Cultural Context of Mediating Processes in China. *Academy of Management Journal*, **50**, 226-238. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24162389>

-
- [23] Rank, J., Nelson, N.E., Allen, T.D. and Xu, X. (2009) Leadership Predictors of Innovation and Task Performance: Subordinates' Self-Esteem and Self-Presentation as Moderators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **82**, 465-489. <https://doi.org/10.1348/096317908x371547>
- [24] 姚柱, 罗瑾琰, 张显春, 等. 时间压力一致性与新生代员工创新绩效[J]. 研究与发展管理, 2020, 32(2): 48-62.
- [25] 汪海霞, 王娜娜. 员工优势使用如何影响创新行为——组织自尊与积极情绪的链式中介作用[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(17): 125-133.
- [26] 邓玉林, 王家爱, 刘航. 组织自尊对知识型员工创新行为的影响机制——传统上下级关系与工作投入视角[J]. 科技管理研究, 2023, 43(18): 169-177.
- [27] 苏永发, 白新文, 明晓东. 上下级关系及下属传统性对工作投入和绩效的影响——被调节的中介效应模型[J]. 管理评论, 2022, 34(11): 193-206.
- [28] Farh, J., Earley, P.C. and Lin, S. (1997) Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, **42**, 421-444. <https://doi.org/10.2307/2393733>
- [29] 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): 122-132.
- [30] 胡巧婷, 王海江, 龙立荣. 新员工工作重塑会带来积极的结果吗? 领导成员交换与个体传统性的作用[J]. 心理学报, 2020, 52(5): 659-668.
- [31] 舒睿, 梁建. 基于自我概念的伦理领导与员工工作结果研究[J]. 管理学报, 2015, 12(7): 1012-1020.