

# 基层治理创新行为及其影响因素 研究综述

王蕴涵

西南交通大学公共管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2026年1月30日; 录用日期: 2026年3月4日; 发布日期: 2026年3月24日

## 摘要

在国家治理体系和治理能力现代化的背景下, 基层治理创新行为已成为提升政府治理效能、响应社会公共需求的核心驱动力。然而, 在全面从严治党与行政问责制度日益规范化背景下, 基层治理往往面临“激励创新”与“保守倾向”的心理冲突。如何通过构建有效的组织容错氛围以激发个体的创新活力, 已成为当前公共管理研究的重要议题。本文通过系统梳理国内外关于组织容错氛围与基层治理创新行为的既有研究, 旨在揭示二者之间的内在逻辑联系及其传导机制。首先, 本文对基层治理创新行为与组织容错氛围的概念演进、本土化测量维度进行了深度辨析; 其次, 从公共部门非物质激励的视角出发, 探讨了使命效价(价值驱动)与公共服务动机(内在动机)作为中介变量在解释环境感知转化为个体行为过程中的理论适用性。综述发现, 虽然定性研究已初步证实了组织容错氛围对创新行为的“松绑”作用, 但仍存在实证研究碎片化、本土化量表开发不完善等局限。最后, 本文提出了未来研究的三大转向: 即进一步聚焦基层治理特定群体、强化组织层面的多路径实证分析、以及完善契合中国政治语境的测量工具。本文的研究结论不仅有助于丰富公共部门创新激励的理论体系, 也为地方政府优化容错纠错机制、提升基层治理水平提供了决策参考。

## 关键词

基层治理, 创新行为, 组织容错氛围, 使命效价, 公共服务动机, 研究综述

# A Review of Grassroots Governance Innovation Behaviors and Their Influencing Factors

Yunhan Wang

School of Public Administration, Southwest Jiaotong University, Chengdu Sichuan

Received: January 30, 2026; accepted: March 4, 2026; published: March 24, 2026

## Abstract

Against the backdrop of modernizing the national governance system and governance capacity, grassroots governance innovation behaviors have become the core driving force for enhancing government governance efficiency and responding to public demands. However, under the dual pressure of intense supervision and strict accountability, grassroots governance often faces a psychological conflict between “incentivizing innovation” and “avoiding responsibility for stability”. How to create an effective organizational tolerance atmosphere to stimulate individual innovation vitality has become an important issue in current public management research. This paper systematically reviews the existing research on organizational tolerance atmosphere and grassroots governance innovation behaviors at home and abroad, aiming to reveal the intrinsic logical connection and transmission mechanism between the two. Firstly, this paper deeply analyzes the concept evolution and localization measurement dimensions of grassroots governance innovation behaviors and organizational tolerance atmosphere. Secondly, from the perspective of non-material incentives in the public sector, it explores the theoretical applicability of mission valence (value-driven) and public service motivation (intrinsic motivation) as mediating variables in explaining the process of transforming environmental perception into individual behavior. The review finds that although qualitative research has initially confirmed the “unshackling” effect of organizational tolerance atmosphere on innovation behaviors, there are still limitations such as fragmented empirical research and incomplete development of localized measurement scales. Finally, this paper proposes three major directions for future research: further focusing on specific groups in grassroots governance, strengthening multi-path empirical analysis at the organizational level, and improving measurement tools that fit the Chinese political context. The research conclusions of this paper not only contribute to enriching the theoretical system of innovation incentives in the public sector but also provide decision-making references for local governments to optimize the tolerance and error correction mechanism and improve the level of grassroots governance.

## Keywords

Grassroots Governance, Innovation Behavior, Organizational Tolerance Atmosphere, Mission Valence, Public Service Motivation, Research Review

Copyright © 2026 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

在国家治理体系和治理能力现代化的宏观语境下，政府创新已成为应对复杂社会需求、提升治理效能的核心驱动力。作为政策执行的中坚力量与公共服务的直接供给者，基层公务员不仅是制度创新的实践者，更是政府活力的微观来源[1]。然而，在当前全面从严治党与行政问责制度日益规范化背景下，基层治理面临着“激励创新”与“保守倾向”的内在张力，极易产生“怕犯错、不敢为”的心理偏向。这种“动力不足”若得不到有效引导，政府创新将面临无源之水的困境。为此，我国从政策层面高度重视容错纠错机制的构建。从党的十九大明确提出为担当者“撑腰鼓劲”，到中共中央办公厅印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》，再到二十大报告强调落实“三个区分开来”，构建有效的组织容错氛围已成为激发干部干事创业积极性的制度保障。

尽管学术界对政府创新开展了大量探讨,但仍存在以下局限:首先,研究范式上仍处于定性分析、对策探究偏多而定量实证不足的失衡状态;其次,在测量工具上,缺乏深度契合中国政治语境及基层公务员职业特征的本土化量表;最后,关于组织容错氛围如何转化为个体创新行为的内在机理,尤其是心理动机层面的黑箱仍有待揭开。基于此,本文旨在系统梳理国内外关于组织容错氛围、基层公务员创新行为及其内在驱动机制——使命效价与公共服务动机的相关文献,评价现有研究得失,并为未来提升基层治理效能提供理论支撑,探索实证可发展方向。

## 2. 核心概念与研究进展

为了系统审视组织容错氛围对基层公务员创新行为的影响机理,本文遵循“内涵辨析-影响因素梳理-内在机制探索”的逻辑路程。首先,对公务员创新行为与组织容错氛围的概念内涵进行深度溯源,并对其测量维度与评估工具的演进进行对比分析;其次,重点考察组织情境因素与个体行为产生的关联逻辑,特别是探讨使命效价与公共服务动机在上述关系中的中介解释效力。最后,在评述现有研究得失的基础上,识别当前研究空白,以期为后续开展本土化实证研究提供理论指引与框架参考。

### 2.1. 基层治理创新行为:内涵演进、维度测量与驱动因素

#### (1) 概念内涵的演进与界定

学术界对创新行为的定义经历了从多维度界定到特定语境拓展的过程。最初,Scott和Bruce(1994)[2]将其界定为成员诊断问题、产生构想并寻求支持以付诸实践的完整过程。Carmeli和Schaubroeck(2007)[3]则进一步强调了新构想在组织中的推广与实施环节。而在公共行政语境下,公务员创新行为呈现出显著的特殊性。黄扬等(2020)[4]借用多源流模型,将利用“政策之窗”推动政策创新的行为也纳入范畴。林亚清等(2019)[5]指出,公务员创新更多体现在改进工作方法与优化流程的自发性建设性改变上。此外,突破传统路径依赖或变通执行政策的行为亦被视为创新的表现[6][7]。综上,本研究结合一般定义与公务员职业特征,将其定义为:公务员提出创新想法并获取资源付诸实践的一系列行为过程,侧重于想法与过程层面的建设性改变[8]。

#### (2) 评估工具与测量维度的本土化

对于个人创新行为的测量,目前研究多是基于Scott和Bruce(1994)[2]开发的包含想法产生、资源获取及实现三内容的六题项量表。针对公务员群体,评价体系正逐步实现本土化转型:首先是指标体系的构建,邓小军等(2007)[9]与VU DAN(2017)[10]均运用德尔菲法构建了涵盖创新素质、精神与技能的评价指标体系。其次是概念的整合与量表开发,谭新雨(2021)[8]提出应借鉴“主动变革”与“变革型组织公民行为”等概念,开发出了包含15道题目的基层公务员创新行为专项量表。

#### (3) 创新行为影响因素的多维透视

既有文献对创新行为的影响因素进行了系统探讨,主要聚焦于以下三个层面:一是个体层面:学历与经验被证实能显著提升创新性[11][12];年龄在31~35岁间的成员表现尤为突出[13];此外,创新自我效能感[14]与主动性人格特质[15]均能产生正向促进作用。二是领导层面:变革型领导、服务型领导[16][17]以及授权型领导[18]均能通过愿景激励或赋能显著正向预测成员的创新产出。三是组织情境层面:学者们高度关注组织氛围的孵化作用。除了传统的研究组织创新氛围[19]外,研究视角已拓展至差错管理氛围[20]、多元化氛围[21]、支持性氛围[22]、绩效动机氛围[23]以及包容型氛围[24]对创新行为的正向影响。

综上所述,虽然个体与领导因素已得到充分讨论,但在建立容错纠错机制的宏观背景下,组织氛围如何通过特定机制影响公务员行为的研究仍有待深入。因此,本研究拟聚焦于组织容错氛围这一特定情境,探讨其对公务员创新行为的影响机理。

## 2.2. 组织容错氛围：理论溯源、维度演进与影响机理

### (1) 组织氛围的理论基石与多维界定

组织氛围研究经历了从组织属性、个体感知到群体共同知觉的演进。早期研究者将其视为一种客观的“组织属性”，强调其区分不同组织且相对持久的特性[25]。随后，Schein(1985)[26]等学者转向“个体感知”视角，关注工作环境对个体心理及福利的影响。目前，学术界更多地从“群体知觉”角度出发，认为组织氛围是成员在互动中形成的对政策、事件和过程共同主观知觉[27][28]。这种共同感知构成了组织内部期望与支持的心理环境，直接引导着个体行为[29]。

### (2) 从差错管理到组织容错：态度的转型

差错通常被定义为偏离预期的无意识不当行为[30]。组织对待差错的策略主要分为两类：一是差错防范(Error Prevention)，试图通过严密制度规避一切差错，但往往导致成员产生避责心理，抑制组织创新[31]。二是差错管理(Error Management)，强调将差错视为学习机会，侧重于减少损失并从中吸取经验[32]。组织容错在此基础上更进一步，它不仅是差错发生后的处理方式，更是一种贯穿始终的开放态度与实践。本研究认为，组织容错是差错管理的前提，反映了组织不畏惧差错、允许合理失败的心理安全边界。

### (3) 组织容错氛围的概念内涵与维度构建

作为一种特定的组织氛围，组织容错氛围体现了成员对组织宽容失败程度的内心感知。

其概念演进的进程如下：Tang等(2015)[33]将容错感界定为对工作困难与失败的接纳度。赵霞(2018)[34]结合中国市场环境，将其阐释为对勤勉尽责但最终失误的员工的制度性保护。本研究将其综合定义为：组织成员对单位是否允许工作中出现差错与失败的共同感知。

针对其维度的划分，西方研究多侧重操作层面的“差错沟通、思考、处理与胜任”四维度[35]。但在中国公职人员语境下，由于公共事务的复杂性，单纯的操作维度难以全面契合基层治理的现实情境。国内学者为此构建了更全面的维度体系：具体来说，两维度观包含上级容错与同事容错[34][36]。四维度观则进一步引入了“制度容错”与“公众容错”[37]，构建了内外联动的全方位环境维度。

### (4) 组织容错氛围的相关变量研究

基于组织氛围研究的一般逻辑，其前因变量有宏观环境、行业性质、领导风格及组织制度[38][39]。结果变量方面，实证研究显示，组织容错氛围能显著正向预测绩效[36]与创新水平[40]。特别是针对公职人员，刘倩和李志(2021)[37]证实了容错感及其子维度对创新行为的推动作用。聚焦于公务员创新的研究现状，目前研究多处于定性分析阶段。比如尚虎平(2021)[41]与陈朋(2021)[42]通过政策文本分析指出，容错机制能为一线公务员“松绑解压”。赵书松(2022)[43]则运用扎根理论初步构建了容错机制对创新影响的理论框架。

综上所述，虽然定性研究已初步确认了组织容错氛围与公务员创新之间的逻辑关联，但仍缺乏大规模的定量实证来揭示其内部传导机制。因此，探讨二者关系的实证路径可成为当前学术界的发展方向。

## 2.3. 基层治理使命效价：基于价值认同的激励机制与效应路径

为进一步深入揭示组织容错氛围转化为个体创新行为的内在黑箱，引入“资源保存理论”具有较强的解释力。根据Hobfoll(1989)[44]提出的资源保存理论，个体在职业场所中倾向于获取、保存和维护其核心资源(如职位安全、心理能量、职业声誉等)，当预期资源可能受损时，个体会产生防御性心理压力。在行政管理日益规范化与绩效考核标准严格化的背景下，基层公务员的创新行为往往伴随着较高的不确定性与试错成本。这种潜在的执行风险容易被视为对个体核心职业资源的威胁，从而挤占了创新的动机资源。组织容错氛围的构建，本质上是组织向个体提供的一种“心理安全资源”和“组织支持资源”。当

公务员感知到组织允许合理试错时,其对资源损耗(如职业发展受阻、负面绩效评价)的顾虑预期显著降低。这种心理资源的“盈余”状态,促使个体敢于将更多的认知资源投入到高挑战、高回报的创新活动中,然而,这种从“资源防御”释放出的心理能量,究竟会导向何种具体的行为目标,则取决于个体对组织目标价值的认知与认同程度——即使使命效价的驱动作用。

### (1) 公共部门激励的特殊性与使命效价的理论起源

如果说基于资源保存理论的组织容错氛围为个体创新提供了心理安全资源的基础,那么使命效价则决定了这些资源投入的方向与强度。在探讨组织容错氛围对公务员创新行为的驱动路径时,必须关注公共部门特有的激励机制。不同于私营部门具备灵活的市场化薪酬激励机制,公共部门因其组织目标的非营利性及绩效考核的模糊性,往往面临物质激励弹性不足的结构约束。在此背景下,Rainey 和 Steinbauer (1999) [45]提出,公共部门使命(Public Sector Mission)是激发成员产生角色外行为等主动性态度的核心因素。作为衡量个体对组织使命认同程度的关键变量,使命效价(Mission Valence)能够跨越物质激励的局限,从动态视角考察组织愿景与个体心理的共鸣,进而成为研究公务员行为激励的重要切入点[46]。

### (2) 概念界定及其测量维度的演进

Rainey 等学者首先提出使命效价是反映公职人员对组织社会价值的感知及组织目标对其产生的吸引力[45]。Wright 和 Pandey (2011) [47]将其深化为员工对组织社会贡献的认知认同,而 Pasha 等(2017) [48]则将其概括为个人感知组织价值观的“有价值程度”。国内研究虽起步较晚,但基本沿袭了这一关注“社会吸引力”的经典界定。在测量维度上,学术界已形成了较为成熟的评估工具。Wright (2007) [49]开发的单维度量表重点考察了组织工作的意义感与价值感;Pandey 等(2008) [50]在此基础上引入了情感驱动项(如使命是否“令人兴奋”);Bosak 等(2021) [51]则进一步将测量重点转向了个体受使命感召的程度及其在实现使命中发挥的作用。这些量表的本土化应用,为准确评估中国基层公务员的使命效价水平奠定了方法论基础。

### (3) 使命效价的前因塑造与行为产出

既有研究显示,使命效价的形成受个体感知与外部驱动的双重影响。在个体层面,工作本身的挑战性、逻辑性及道德合规性直接决定了使命的内在价值感知[45];当员工感知到其工作对社会发展具有实质性贡献时,其使命效价水平会显著提升[47]。在外部驱动层面,同事的支持[50]及变革型领导对组织愿景的描绘[48],均能强化个体对组织使命的认同。

在效应产出方面,使命效价表现出强大的行为预测力。首先,在心理层面,高使命效能显著增强公务员的组织承诺、工作幸福感及工作热情[46] [52],为其维持积极工作态度提供必要的情绪资源。其次,在行为层面,使命效价通过价值观契合的吸引力,减少旷工等消极行为[47],并积极诱发角色外行为与主动性行为[53] [54]。

综上所述,使命效价作为连接组织情境与个体行为的桥梁,在解释公务员如何将组织层面的“容错支持”内化为“变革担当”时具有极强的理论适用性,为了可继续深入探讨使命效价在组织容错氛围影响公务员创新行为中的传导机理。

## 2.4. 公共服务动机：内在驱动逻辑及其调节机理

### (1) 理论基础与内涵溯源

在审视公务员行为驱动机制时,除使命效价等外在认同激励外,还需从个体深层动机视角探寻内在作用机理。根据 Bandura (1986) [55]的三元交互决定理论,个体心理要素与外部环境、具体行为间存在动态互促关系,这意味着组织环境必须转化为个体的内在动力方能引导行为选择。针对公职群体,公共服务动机(Public Service Motivation, PSM)被视为一种特有的内在驱动力,直接关联着公务员的行为改变与

工作热情。

公共服务动机的概念由 Perry 和 Wise (1990) [56]正式界定,指代个体指向公共利益的心理倾向,反映了其对公共组织目标的深度感悟。后续研究从政治视角进一步延展,认为公共服务动机是以政治共同利益为导向,超越了个人与组织层面,旨在增进公共整体福祉。在国内研究语境下,学者们在李小华(2007) [57]引入相关理论的基础上开展了广泛的本土化探索。例如,曾军荣(2008) [58]强调其作为追求服务价值的内在取向受社会文化制度约束;叶先宝等(2008) [59]则突出了其在效率、价值与参与层面的多重意义。本研究采纳经典界定,将其视为公共管理者受服务意识支配,渴望贡献社会并服务公共利益的潜在意识。

### (2) 结构维度与测量工具的演化

关于公共服务动机的结构探讨经历了从一般性框架向本土化精简的演变。Perry (1996) [60]基于理性、规范与情感三类动机基础,开发了包含政策制定吸引力、公共利益承诺、同情心及自我牺牲四个维度的24题项量表。然而,鉴于情境适用性的差异, Kim (2013) [61]等通过跨国研究将其优化为四个核心维度。国内学者包元杰等(2016) [62]则立足中国实际对 Kim 量表进行了修订,形成了涵盖自我牺牲、公共参与及价值承诺等维度的短版量表,为本土实证研究提供了可靠工具。

### (3) 前因后果及其作为中介机制的演进

既有文献显示,公共服务动机的水平受个人特质与组织因素的协同塑造。个体层面涉及身份认同、主动性格及工作价值观等要素;组织层面则涵盖组织类型、服务型领导、变革型领导以及程序公平感等因素,这些外部变量共同塑造了影响公共服务动机的组织环境。

在效应产出方面,公共服务动机被证实是激发基层公务员组织公民行为、变革担当行为等角色外行为的关键内部动力[63] [64]。黄新华(2020) [65]指出,高公共服务动机能够显著提升干部主动创新变革的积极性。近年来,公共服务动机更多地作为中介变量出现在研究逻辑中:林亚清(2021) [66]发现公共服务动机在繁文缛节与变革行为间发挥认知调节作用;陈鼎祥(2021)等[64]验证了领导风格通过公共服务动机的涓滴效应塑造创新行为;唐健(2020) [16]与郑志龙(2021) [67]等多位学者亦证实了公共服务动机在各类组织氛围与创新水平间的解释力。

综上所述,公共服务动机不仅是个体行为的驱动源,更是外部环境影响行为的关键路径节点。这为本研究探讨组织容错氛围如何经由公共服务动机的中介作用进而转化为基层公务员的创新实践提供了坚实的理论依据。

## 3. 总结和展望

### 3.1. 现有研究成果总结

综合国内外关于组织容错氛围与公务员创新行为的既有文献,相关研究已在以下三个方面取得了实质性进展。

首先,关于创新行为驱动因素的探索已形成较为完整的理论框架。既有成果不仅系统分析了个人特质、领导风格及组织环境对创新行为的多元影响,还逐步将焦点从企业及事业单位员工延伸至公务员这一特定群体,为后续深挖基层政府情境下的创新机制提供了丰富的实证参考。

其次,核心变量的维度构建与测量工具日趋成熟。学术界对创新行为、公共服务动机等变量的维度结构已开展了充分讨论,形成了创新量表和公共服务动机量表等一系列经典测量工具。虽然组织容错氛围与使命效价的研究起步相对较晚,但国内学者已积极开展本土化量表的探索与开发,为后续的定量研究奠定了科学的测量基础。

最后,针对公务员创新行为的作用机制研究已初具规模。已有学者通过政策文本解读、扎根访谈等定性方法,初步勾勒出容错机制对激发干事创业积极性的逻辑轮廓,证实了组织容错氛围、使命效价及公共服务动机之间存在紧密的理论连接。

### 3.2. 未来研究拓展方向

尽管已有研究为本领域积累了丰厚成果,但在基层治理现代化持续深化的背景下,未来研究仍有待在以下方向实现突破:

一是在研究对象上应进一步聚焦。目前针对创新行为的实证分析仍多集中于企业界,对身处改革前沿、直接影响公众“获得感”与“幸福感”的基层公务员群体的关注仍显不足。未来应深入了解基层公职人员的真实职业体验,拓展特定行政层级的实证样本。

二是在驱动机制上应强化组织层面的实证探讨。现有的公务员创新研究多侧重于个体特质或领导风格的影响,而对于组织容错氛围这一关键环境因素的系统性实证研究相对匮乏。未来应改善目前“定性偏多、定量不足”的研究现状,改善基于“现状-问题-对策”的传统范式,通过构建更严密的实证模型,深入探究组织环境如何转化为个体创新实践的“黑箱”。

三是在测量工具上应持续推进本土化修正。鉴于中西方政治语境与行政文化的差异,直接借鉴国外经典量表可能存在适用性偏差。未来的研究重心应转向完善具有中国特色、符合基层公务员实际工作特征的量表体系,以确保测量结果能更真实地还原我国政府内部的组织生态与个体行为现状。

四是进一步厘清个体动机与组织环境的交互边界,比如公共服务动机的调节效应。既有研究多关注从环境到行为的单一线性路径,忽略了不同特质个体的差异化反应。依据特质激活理论,高公共服务动机的公务员具有更强的内在责任感和奉献精神,其创新行为更多源于对公共利益的内驱力,而非单纯依赖外部环境的安全保障。换言之,对于高公共服务动机个体而言,组织容错氛围的兜底保障可能相对减弱(即替代效应);而对于低公共服务动机个体,其创新行为可能更依赖于组织提供的心理安全感。未来研究可继续探索这一调节机制,从而为组织针对不同动机水平的干部实施差异化激励提供理论依据。

### 参考文献

- [1] 胡威. 困于会议室——会议负担对基层公务员创新行为的影响机制[J]. 学术研究, 2020(6): 63-68.
- [2] Scott, S.G. and Bruce, R.A. (1994) Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- [3] Carmeli, A. and Schaubroeck, J. (2007) The Influence of Leaders' and Other Referents' Normative Expectations on Individual Involvement in Creative Work. *The Leadership Quarterly*, 18, 35-48. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.11.001>
- [4] 黄扬, 陈天祥. 街头官僚如何推动政策创新?——基层卫生服务领域中的创新案例研究[J]. 公共管理学报, 2020, 17(4): 74-86, 170.
- [5] 林亚清, 张宇卿. 领导成员交换关系会影响公务员变革型组织公民行为吗?——变革义务感的中介作用与公共服务动机的调节作用[J]. 公共行政评论, 2019, 12(1): 132-150, 214-215.
- [6] 刘鹏, 刘志鹏. 街头官僚政策变通执行的类型及其解释——基于对 H 县食品安全监管执法的案例研究[J]. 中国行政管理, 2014(5): 101-105.
- [7] 张翔. 基层政策执行的“共识式变通”: 一个组织学解释——基于市场监管系统上下级互动过程的观察[J]. 公共管理学报, 2019, 16(4): 1-11, 168.
- [8] 谭新雨. 基层公务员创新行为的内容与结构: 来自中国场景的研究[J]. 公共管理与政策评论, 2021, 10(1): 81-101.
- [9] 邓小军, 何智奇, 韩惠莉. 论新世纪中国公务员创新能力评价指标体系的构建[J]. 开发研究, 2007(5): 65-69.
- [10] Dang, V. 基于大数据视角的越南公务员创新能力评价研究[D]: [博士学位论文]. 重庆: 重庆大学, 2017.
- [11] Nafukho, F.M., Hairston, N. and Brooks, K. (2004) Human Capital Theory: Implications for Human Resource Development.

- Human Resource Development International*, 7, 545-551. <https://doi.org/10.1080/1367886042000299843>
- [12] Demircioglu, M.A. (2019) The Effects of Organizational and Demographic Context for Innovation Implementation in Public Organizations. *Public Management Review*, 22, 1852-1875. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1668467>
- [13] 闫思洁. 国有建筑企业组织氛围和员工创新行为关系研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 北京交通大学, 2020.
- [14] 马伟, 苏杭. 差序氛围感知对员工创新行为的影响[J]. 科技进步与对策, 2020, 37(21): 136-143.
- [15] 逢键涛, 温珂. 主动性人格对员工创新行为的影响与机制[J]. 科研管理, 2017, 38(1): 12-20.
- [16] 唐健, 方振邦. 服务型领导对公务员创新行为的影响机制[J]. 上海交通大学学报(哲学社会科学版), 2020, 28(2): 88-98.
- [17] 彭川宇, 梁艳, 袁国平. 服务型领导与基层公务员创新行为: 职业认同与职业韧性的链式中介作用[J]. 公共管理评论, 2022, 4(4): 52-76.
- [18] Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G. and Cooper, B. (2017) How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 78, 71-81. <https://doi.org/10.1111/puar.12839>
- [19] 王辉, 常阳. 组织创新氛围、工作动机对员工创新行为的影响[J]. 管理科学, 2017, 30(3): 51-62.
- [20] 贾冀南, 孔祥学, 王申玥. 差错管理氛围对新生代员工创新行为影响研究[J]. 科研管理, 2020, 41(9): 238-246.
- [21] 马占杰. 多元化氛围对知识型员工创新行为影响的跨层次研究[J]. 管理学刊, 2020, 33(4): 72-81.
- [22] 严姝婷, 樊传浩. 支持性组织氛围对科技人员主动创新行为影响研究: 自我决定感与分配公平的作用[J]. 技术经济, 2020, 39(5): 60-67.
- [23] 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.
- [24] 陈洁, 陈张, 方阳春. 包容型氛围对科技人才创新行为的影响[J]. 科研管理, 2017, 38(S1): 1-6.
- [25] Forehand, G.A. and Von Haller, G. (1964) Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>
- [26] Schein, E.H. (1985) Increasing Organizational Effectiveness through Better Human Resource Planning and Development. In: Beer, M. and Spector, B., Eds., *Readings in Human Resource Management*, Free Press, 376-388.
- [27] Al-Kurdi, O.F., El-Haddadeh, R. and Eldabi, T. (2020) The Role of Organisational Climate in Managing Knowledge Sharing among Academics in Higher Education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- [28] 田立法. 最佳人力资源管理实践、组织氛围强势与企业绩效关系研究[J]. 管理工程学报, 2017, 31(2): 1-8.
- [29] Liu, Y. and Tang, H. (2019) Optimizing Library's Organizational Climate through Improvement of the Weak Scales Identified by Climatequal™ Surveys: A Case Study of Nanjing Agricultural University Library. *The Journal of Academic Librarianship*, 45, Article 102051. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2019.102051>
- [30] van Dyck, C., Frese, M., Baer, M. and Sonnentag, S. (2005) Organizational Error Management Culture and Its Impact on Performance: A Two-Study Replication. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1228-1240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1228>
- [31] 洪自强. 工作背景下的差错管理及其应用[J]. 外国经济与管理, 2000(4): 2-6.
- [32] Yao, S., Wang, X., Yu, H. and Guchait, P. (2019) Effectiveness of Error Management Training in the Hospitality Industry: Impact on Perceived Fairness and Service Recovery Performance. *International Journal of Hospitality Management*, 79, 78-88. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.12.009>
- [33] Tang, N., Jiang, Y., Chen, C., Zhou, Z., Chen, C.C. and Yu, Z. (2014) Inclusion and Inclusion Management in the Chinese Context: An Exploratory Study. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 856-874. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.985326>
- [34] 赵霞. 组织容错氛围、工作嵌入对员工创新行为的影响[J]. 生产力研究, 2018(4): 136-139, 160.
- [35] Cigularov, K.P., Chen, P.Y. and Rosecrance, J. (2010) The Effects of Error Management Climate and Safety Communication on Safety: A Multi-Level Study. *Accident Analysis & Prevention*, 42, 1498-1506. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.01.003>
- [36] 黄秋风, 唐宁玉, 葛明磊. 组织容错感对员工工作绩效的作用机制及作用情境研究[J]. 中国人力资源开发, 2016(1): 60-66.
- [37] 刘倩, 李志. 组织容错会影响公务员创新行为吗?——自我效能感和公共服务动机的链式中介作用[J]. 公共行政评论, 2021, 14(3): 24-39, 196.

- [38] 周丽, 包平. 馆员视角下的图书馆组织氛围影响因素调研与分析[J]. 图书情报工作, 2018, 62(17): 5-11.
- [39] 孙永磊, 雷培莉. 领导风格、组织氛围与组织创造力[J]. 华东经济管理, 2018, 32(3): 112-118.
- [40] 叶永卫, 云锋, 曾林. 容错纠错机制何以激励国企创新? [J]. 财经研究, 2022, 48(5): 95-109.
- [41] 尚虎平. 构建科学有效的容错纠错机制[J]. 人民论坛, 2021(9): 40-43.
- [42] 陈朋. 容错机制何以发挥激励效能?——基于多政策文本及其实践应用的实证分析[J]. 中共中央党校(国家行政学院)学报, 2021, 25(2): 118-126.
- [43] 赵书松, 罗文华. 容错纠错机制对公务员创新的影响研究——基于 15 个国家级新区的程序化扎根[J]. 华中科技大学学报(社会科学版), 2022, 36(1): 94-102.
- [44] Hobfoll, S.E. (1989) Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, **44**, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- [45] Rainey, H.G. and Steinbauer, P. (1999) Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, **9**, 1-32. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024401>
- [46] 林亚清, 陈振明. 公务员的使命效价与工作热情关系研究——基于资源保存理论视角的研究[J]. 厦门大学学报(哲学社会科学版), 2018(5): 123-134.
- [47] Wright, B.E. and Pandey, S.K. (2010) Public Organizations and Mission Valence: When Does Mission Matter? *Administration & Society*, **43**, 22-44. <https://doi.org/10.1177/0095399710386303>
- [48] Pasha, O., Poister, T.H., Wright, B.E. and Thomas, J.C. (2017) Transformational Leadership and Mission Valence of Employees: The Varying Effects by Organizational Level. *Public Performance & Management Review*, **40**, 722-740. <https://doi.org/10.1080/15309576.2017.1335220>
- [49] Wright, B.E. (2007) Public Service and Motivation: Does Mission Matter? *Public Administration Review*, **67**, 54-64. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00696.x>
- [50] Pandey, S.K., Wright, B.E. and Moynihan, D.P. (2008) Public Service Motivation and Interpersonal Citizenship Behavior in Public Organizations: Testing a Preliminary Model. *International Public Management Journal*, **11**, 89-108. <https://doi.org/10.1080/10967490801887947>
- [51] Bosak, J., Kilroy, S., Chênevert, D. and C Flood, P. (2021) Examining the Role of Transformational Leadership and Mission Valence on Burnout among Hospital Staff. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, **8**, 208-227. <https://doi.org/10.1108/joepp-08-2020-0151>
- [52] 葛蕾蕾, 陈昱睿. 使命效价对基层公务员工作幸福感的影响: 情绪衰竭的中介作用及公共服务动机的调节作用[J]. 公共管理与政策评论, 2022, 11(3): 41-51.
- [53] Caillier, J.G. (2014) Towards a Better Understanding of Public Service Motivation and Mission Valence in Public Agencies. *Public Management Review*, **17**, 1217-1236. <https://doi.org/10.1080/14719037.2014.895033>
- [54] 元帅, 陈志霞, 郭金元. 公共服务动机对基层公务员主动性行为的影响研究[J]. 公共管理与政策评论, 2022, 11(3): 52-63.
- [55] Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- [56] Perry, J.L. and Wise, L.R. (1990) The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, **50**, 367-373. <https://doi.org/10.2307/976618>
- [57] 李小华. 西方公共服务动机研究[J]. 理论探讨, 2007(3): 146-149.
- [58] 曾军荣. 公共服务动机: 概念、特征与测量[J]. 中国行政管理, 2008(2): 21-24.
- [59] 叶先宝, 李纾. 公共服务动机: 内涵、检验途径与展望[J]. 公共管理学报, 2008(1): 56-60, 122-123.
- [60] Perry, J.L. (1996) Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, **6**, 5-22. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>
- [61] Kim, S., Vandenberg, W., Wright, B.E., Andersen, L.B., Cerase, F.P., Christensen, R.K., et al. (2012) Investigating the Structure and Meaning of Public Service Motivation across Populations: Developing an International Instrument and Addressing Issues of Measurement Invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, **23**, 79-102. <https://doi.org/10.1093/jpart/mus027>
- [62] 包元杰, 李超平. 公共服务动机的测量: 理论结构与量表修订[J]. 中国人力资源开发, 2016(7): 83-91.
- [63] 邱茜. 公务员公共服务动机对组织公民行为的影响——基于山东省 17 地市的实证研究[J]. 中国行政管理, 2017(6): 69-74.

- [64] 陈鼎祥, 刘帮成. 基层公务员变革担当行为的形成机理研究——公共服务动机的涓滴效应检验[J]. 公共管理评论, 2021, 3(1): 47-67.
- [65] 黄新华. 基层干部“工具化”倾向的治理之道[J]. 人民论坛, 2020(27): 49-51.
- [66] 林亚清. 限制抑或激活: 繁文缛节如何影响公务员变革行为? [J]. 公共行政评论, 2021, 14(3): 40-59, 197.
- [67] 郑志龙, 黄旭. 组织支持感对基层公务员担当作为的影响分析——以公共服务动机为中介变量[J]. 郑州大学学报(哲学社会科学版), 2021, 54(3): 18-22, 125-126.