

专精特新企业研发人员资质过剩感与越轨创新行为的关系研究

——一个有调节的中介模型

李雅婷

南京师范大学商学院, 江苏 南京

收稿日期: 2025年12月22日; 录用日期: 2026年1月14日; 发布日期: 2026年1月22日

摘 要

基于自我决定理论, 将资质过剩感分为自主需要导向、胜任需要导向和关系需要导向三个维度, 通过一个两阶段的318份专精特新企业研发人员问卷数据, 研究三种基本心理需要导向的资质过剩感影响越轨创新行为的主效应和间接效应的差异。研究结果表明: 自主需要导向、胜任需要导向和关系需要导向的资质过剩感正向影响越轨创新行为, 胜任需要导向的资质过剩感的正向作用最强; 领导力涌现在资质过剩感与越轨创新行为间发挥中介作用, 胜任需要导向的资质过剩感对领导力涌现的正向作用最强, 自主需要导向次之, 关系需要导向最弱; 组织支持正向调节领导力涌现在资质过剩感与越轨创新行为之间的中介作用。

关键词

资质过剩感, 越轨创新行为, 领导力涌现, 组织支持

The Research of the Relationship between the Perceived Overqualification of R&D Personnel in SRDI Enterprises and Their Bootlegging Behaviors

—A Moderated Mediation Model

Yating Li

Business School, Nanjing Normal University, Nanjing Jiangsu

Received: December 22, 2025; accepted: January 14, 2026; published: January 22, 2026

Abstract

Based on self-determination theory, this paper divides the perceived overqualification into three dimensions: autonomy needs orientation, competence needs orientation, and relatedness needs orientation. Through a two-stage questionnaire data of 318 R&D personnel in SRDI enterprises, the study investigates the differences in the main and indirect effects of the three basic psychological needs oriented perceived overqualification on bootlegging behaviors. It concludes that: the perceived overqualification oriented by needs of autonomy, competence, and relatedness has a positive impact on bootlegging behaviors, with the degree of influence of competence oriented being strongest in contrast; relationships between perceived overqualification and bootlegging behaviors are mediated by leadership emergence, and the perceived overqualification oriented by competence needs has the strongest positive effect on leadership emergence, followed by autonomy oriented, and relatedness oriented is the weakest; organizational support positively moderates the mediation effect of leadership emergence between perceived overqualification and bootlegging behaviors.

Keywords

Perceived Overqualification, Bootlegging Behaviors, Leadership Emergence, Organizational Support

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

创新能力强、质量效益好的专精特新企业是推动产业链转型升级、强化原始创新和颠覆性创新的重要动力源。伴随新一轮科技革命和产业变革，推进科技链和产业链深度融合，加快发展新质生产力，成为专精特新企业发展的时代使命。这要求专精特新企业能够从自身实际条件出发借势而为，最优配置创新要素，鼓励研发人员采取多种形式能够突破常规的创新方式。越轨创新作为员工自主驱动的一种非正式创新，能够弥补企业正式创新资源分配的局限性，有助于专精特新企业在专业细分领域实现技术曲线的跃升。

为了在细分领域维持自主创新优势，专精特新企业在持续提升研发人员的创新能力的过程中经常出现研发人员在客观和主观上“资质过剩”。资质过剩是指研发人员拥有的教育水平、经验、知识、技能以及能力超过科研创新工作实际要求。这既使专精特新企业提高研发投入，降低技术创新效益，也会导致研发人员产生职业倦怠、较高离职倾向等问题；与此同时，如果研发人员没有必要的资质剩余，专精特新企业的科技创新缺乏必要的研发能力储备。如何将研发人员的资质过剩感有效转化为创新资源和驱动力，进而激发越轨创新行为，成为专精特新企业在创新人才培养中亟待解决的重要问题。

国内外理论界关于研发人员的资质过剩感对越轨创新行为影响方面的研究提出了不同观点。一些研究将资质过剩感视为一种“负能”现象，引起员工的愤怒、挫折等消极情绪，从而抑制主动行为的发生[1]。但是不满情绪也可能刺激员工采取越轨创新等逆反行为来表达自我[2]。同时在角色宽度自我效能感、创新自我效能等中介作用下，研发人员的资质过剩感更加有利于产生越轨创新行为[3][4]。然而，也有学者从悖论视角出发，认为研发人员的资质过剩感与越轨创新行为之间存在U型关系，在一定条件下研发

人员“大材小用”带来的消极情绪和越轨创新行为的“离经叛道”产生的负面影响才能够被有效消弭[5]。学术界基于不同理论视角对资质过剩感与越轨创新行为关系的研究分歧,既导致在管理实践中难以对专精特新企业技术创新形成有效的理论指导,也需要在管理理论上重新探析资质过剩感与越轨创新行为的关系及作用机理。根据自我决定理论,本研究进一步将研发人员的资质过剩感分为自主需要导向、胜任需要导向和关系需要导向三个维度,探析研发人员的资质过剩感对越轨创新行为的影响,具有重要的理论价值和实际意义。

由于专精特新企业中资质过剩的研发人员间存在能力特质的异质性,研发人员间产生非正式的引导和影响,形成“领导力涌现”。当专精特新企业采取适当的组织支持,能否合理激发研发人员的领导力涌现,将研发人员的资质过剩感转变为有利于新质生产力培育的越轨创新行为?因此,本文基于自我决定理论,以领导力涌现为中介变量,以组织支持为调节变量,研究专精特新企业研发人员的资质过剩感与越轨创新行为的关系,为专精特新企业用活高资质人才、实现原始性或颠覆性创新提供相关理论启示。

2. 理论分析与研究假设

2.1. 专精特新企业内研发人员越轨创新行为分析

关于越轨创新行为的概念界定存在两类主流观点:一种观点将越轨创新行为表述为“Creative deviance”,认为越轨创新行为是指员工不顾上级的否决意见,坚持完善创新想法的行为[6]。这种观点强调对管理层决定的违背,具有对抗性和偏离性;另一种观点将越轨创新表述为“Bootlegging”,支持越轨创新行为是指员工在没有获得正式的上级的授权和组织资源支持的情况下,私下自发地进行创新研究的行为[7],侧重于越轨创新的自主性、隐蔽性和基层性。随着越轨创新行为研究的不断发展,国内外学者意识到越轨创新行为具有“双刃剑”效应[8],一方面,越轨创新行为具有延迟公开的优势,能够提升员工创新想法的成熟度,有利于克服组织惯性,帮助企业越位识别新的创新机遇[9];另一方面,采取越轨创新的员工面临个人目标与组织目标不一致的风险,会造成组织资源的浪费,降低组织战略优先事项的创新效率[8][10]。

综合已有研究成果,本研究认为越轨创新行为是指员工自下而上开展的未受组织干预的创新尝试,具有自发性、突破性和利组织性特征。“越轨”的特征体现在两个方面:一是跨越组织规范轨道,专精特新企业大部分是新兴的民营中小企业,没有过度僵化的管理体系,对创新成果的重视程度高于要求员工遵守命令的规范程度。因此研发人员有条件采取非常规的方法进行创新探索;二是跨越研发路径轨道,细分领域的市场需求和“专精特新”性质带来的组织惯性促使专精特新企业围绕核心技术和知识积淀进行纵深创新,而研发人员的一些变革性、拓荒式的创新想法脱离组织既有创新轨道。这种具有突破性的创新行为以维护组织长远利益为目的,是对组织现有研发轨道的正向超越。当越轨创新成功时,有助于实现技术曲线的断层跃升;即使失败,也能积累学习经验,激活组织创新资源,有助于加速研发目标的实现。

2.2. 专精特新企业研发人员资质过剩感分析

为了满足未来发展的需要,专精特新企业在研发人员招聘时往往具有人才储备导向,希望能够通过有效的管理手段将员工的冗余资本转化为公司的增量资本。同时,近年来政府针对专精特新企业出台了一系列信贷、补贴、税收优惠等扶持政策助力其实现高质量发展[11],通过项目属性、待遇属性的政府补助来支持专精特新企业的人才引进和培育。在政策利好、企业自身的发展前景较好的情况下,辅以特殊人才待遇等招聘手段,专精特新企业能够吸引一批高资质研发人员。但是细分市场的规模局限性、公司资源的有限性约束等对专精特新企业的研发活动产生限制,大部分研发任务是在舒适圈内展开的,使部

分研发人员感知到自身在受教育程度、工作能力和技术经验等方面远高于实际工作需求,即资质过剩感。

研究表明,资质过剩感在全球范围内已经成为一种普遍现象,甚至在中国比例高达 84% [12]。感知资质过剩的员工往往具有较高的自我评价,一方面会产生较强的证明自我的目标导向,希望获得外界对其高资质的正向反馈[13],另一方面会通过主动适应或调整自我的方式积极改变不匹配的现状,因此感知资质过剩的员工会表现出更多的工作投入,产生较高的任务绩效和积极工作行为[14]。根据自我决定理论,自主需要、胜任需要和关系需要这三种基本心理需要是人类与生俱来的[15],并且不同个体的某个心理需要可能比其他需要更突出或更未被满足[16]。因此,本研究将专精特新企业研发人员的资质过剩感分为三个维度:① 自主需要导向的资质过剩感是指被较高的自主需要所催化或放大的员工关于自身资质高于工作所需的感知判断;② 胜任需要导向的资质过剩感是指个体想要并且有能力从事富有挑战性的活动,因此在完成常规工作中会产生自身资质高于工作所需的感知判断;③ 关系需要导向的资质过剩感是指个体由于缺乏高质量的人际关系而产生的资质过剩感知。

2.3. 研究假设

2.3.1. 专精特新企业研发人员资质过剩感与越轨创新行为

专精特新企业以持续式专业化创新为内核,深耕某一具体细分领域,凭借持续推进核心技术创新构筑企业“护城河”。同时,从“悖论”视角分析专业化、精细化、特色化、新颖化这四个属性,专精特新企业容易陷入过度聚焦的陷阱[17]。知识积淀有助于突破性创新成果的产生,但是过度的路径依赖使专精特新企业容易错失突破成长边界的创新机会。这种“集中优势兵力”的模式在保障核心竞争力的同时,也意味着非计划内的创新想法很难获得正式的资源支持。对于感知资质过剩的研发人员而言,他们凭借超越岗位要求的专业知识和洞察力,很可能发现主营业务之外的潜在技术机会或改进点。但是这些“边缘创意”在资源高度集中的体系下,很可能在正式的立项审批流程中被视为“噪音”而过滤掉,越轨创新成为实现创新想法的可行路径。研发人员的越轨创新行为能够帮助专精特新企业从内破局,增强专精特新企业进行原始性或颠覆性创新的组织韧性,而资质过剩能够为越轨创新行为提供必要的创新能力和资源“缓冲”。因此,资质过剩感对越轨创新行为具有正向作用。

在基本心理需要得不到满足初期,个体会启动自身的恢复机制,积极寻找能够满足自身基本心理需要的机会[18]。个体行为通常会受到自我约束和制度约束的影响[19],组织制度往往发挥规范和遏制作用,而具有自主需要导向的研发人员在工作中更倾向于追求关于自我决定感的体验,因此大部分创新行为依靠自我约束。资质过剩的职业现状会使员工感受到较高程度的心理契约违背[20],缓解甚至消弭自主需要导向的员工将个人意志凌驾于组织规范之上时的不道德感,为“越轨”合理化提供道德推脱的借口,从而促进越轨创新行为。

当对自己拥有能为组织产生创新性成果贡献的能力信念较高时,研发人员会产生较强的内在动机去充分利用自己的冗余资质而不是将其负面情绪化。主动性是自我启动的,以变革为导向、未来为重点的一系列行为,个体有维持最佳刺激水平的动机[21],面对人岗不匹配的情况,资质过剩的研发人员会积极采取工作重塑行为以实现资源的增益螺旋[22]。专精特新企业需要依靠关键核心技术在细分市场不断实现突破性创新,围绕组织利益目标和自身心理需求,具有胜任需要导向的资质过剩感的研发人员会主动拓宽工作职责和边界,通过越轨创新的形式平衡工作要求和自身资源以重塑自身价值。

感知资质过剩的研发人员通常具有较高的自我评价和自信水平[23],为越轨创新行为提供心理资本支持。社会性是人的本质属性,工作场所是多主体交互的社会性环境,具有关系需要导向的研发人员在工作中倾向于追求他人和组织的认可和尊重,希望通过越轨创新实现出人意料的创新突破,从而提升社会网络地位。

在专精特新企业中，并非所有研发人员都能进行具有边缘性、超前性和高难度性特征的越轨创新，只有具有一定的创新能力和创新意愿的员工，能克服创新资源限制、承担创新风险挑战，通过整合内外部资源、跨界学习等方式不断完善创新想法[24]。具有胜任需要导向的资质过剩感的研发人员一方面自身的高资质能够为越轨创新行为提供资源补充，另一方面较高的自我效能感能够提供“越轨”的自驱力。具有自主需要导向的资质过剩感的研发人员在工作中倾向于追求自我意志的实现，程序化的工作任务使得他们无法按照专业兴趣进行独立决策，但是他们在动态捕捉、吸收和整合内外部信息，跨界融合多学科知识以实现现有研究领域的知识积聚和裂变上可能力不从心。具有关系需要导向的资质过剩感的研发人员，在工作中追求职场接纳和组织对其价值的重视，进行越轨创新的动机相比于自主需要导向和胜任需要导向的资质过剩感较低。因此，本研究提出如下假设：

H1a~c: 自主需要导向、胜任需要导向、关系需要导向的资质过剩感分别对越轨创新行为具有正向作用；

H1d: 胜任需要导向的资质过剩感对越轨创新行为的正向作用最强，自主需要导向的资质过剩感次之，关系需要导向的资质过剩感作用最弱。

2.3.2. 领导力涌现的中介作用

领导力涌现是指个体从其他团队成员中获得并施加影响力的过程[25] [26]。区别于正式领导身份赋予的领导权力，领导力涌现强调团队中个体自下而上产生的、横向作用的非正式领导力[27] [28]。在专精特新企业中，感知资质过剩的研发人员更可能受到他人期望和自我期望的双重影响涌现出更多的领导力[29]。一方面，感知资质过剩的研发人员在团队中更有可能被视为有潜力担任领导者的角色，从而被赋予更多的非正式领导力。具有胜任需要导向的资质过剩感研发人员在适应能力、学习能力、抗压能力等方面更为突出，往往能够在处理工作任务尤其是突发性、挑战性任务的过程中脱颖而出。具有关系需要导向的资质过剩感研发人员在工作中具有获取并维护社会资本优势的倾向，可能会以利他性方式调配其高水平知识和技能[30]。研究表明，角色内绩效高的员工具有更高的团队地位[31]，任务导向型行为对领导力涌现具有预测作用[32]。围绕专精特新企业的核心技术突破任务，具有胜任需要导向和关系需要导向的资质过剩感研发人员能够展露更多的任务相关专业知识和更强的跨组织学习吸收能力，满足他人对其贡献的期望，从而获得他人对其影响力的认可。

另一方面，感知资质过剩的研发人员想要获得与自身能力、技术相匹配的领导者地位或权力，从而自发产生领导力涌现。“良禽择木而栖”，高资质的研发人员选择具有成长潜质的专精特新企业而非羽翼丰满的大公司，其原因在于对职业发展和工作获得的更高期望[33]，具有自主需要导向和胜任需要导向的研发人员会进行积极的角色转化，涌现出更多的领导力以匹配职业期许。同时，感知资质过剩的研发人员通常具有心理优势感，期望获得他人对其高资质的肯定，愿意通过知识共享、组织学习等交互行为对其他成员施加影响力以实现团队绩效的整体提升，缓解资质过剩引起的倦怠情绪。因此，研发人员自主需要导向和胜任需要导向的资质过剩感会正向影响领导力涌现。

领导力涌现的研发人员具有较高的工作胜任度和人际影响力，处于团队社会网络中心位置[34]，一方面能够通过非正式途径获得较多的知识、信息等创新资源，建立实施越轨创新的资源优势；另一方面能够获得其他成员对其创新想法的支持，树立越轨创新的信心和风险承担意愿。较高的非正式工作地位的研发人员更可能产生超出工作要求的前摄行为[35]，会为了取得突破性创新成果采取较激进、非常规的行为，从而证明自身价值以满足他人对领导者的角色期望。当专精特新企业面临组织战略局限性、资源有限性等创新阻力，产生领导力涌现的研发人员会以一种与组织休戚与共的责任视角去权衡错失创新想法造成的机会损失，或者会希望通过出人意料的创新成果巩固自己的团队影响力，从而采取越轨的形式进行创新活动。因此，本研究提出如下假设：

H2a~c: 自主需要导向、胜任需要导向、关系需要导向的资质过剩感分别对领导力涌现具有正向作用；

H2d: 胜任需要导向的资质过剩感对领导力涌现的正向作用最强，自主需要导向的资质过剩感次之，关系需要导向的资质过剩感最弱；

H3a~c: 领导力涌现分别在自主需要导向、胜任需要导向、关系需要导向的资质过剩感和越轨创新行为之间发挥中介作用；

2.3.3. 组织支持的调节作用

当组织支持较高时，感知资质过剩的研发人员愿意把组织目标和成员身份归入到自我认知中[36]，产生更多的领导力涌现。当组织支持较低时，感知资质过剩的员工与组织的心理距离加大，会提升员工组织犬儒主义倾向[37]，甚至导致高资质的研发人员流向对手企业。因此，在组织支持较低的情况下，感知资质过剩的研发人员工作缺乏积极性，产生较少的领导力涌现。

自我决定理论从有机辩证的角度阐述个体的自我成长与外部环境之间的关系[38]，认为满足自主需要、胜任需要和关系需要的信息性环境因素能够增强内在动机，并促进外部动机内化[39]。作为员工对实际组织环境的主观反映，组织支持一方面能够增强员工对组织的情感承诺和认同感，使员工形成利组织性的义务感知[40]，从而主动为组织创造价值以回馈组织支持，强化越轨创新行为的内在动机。另一方面，组织支持为员工补充物质资源和心理资源，缓解资质过剩感引起的情绪耗竭。因此，本研究提出如下假设：

H4a~c: 组织支持分别正向调节自主需要导向、胜任需要导向、关系需要导向的资质过剩感与越轨创新行为之间的关系；

H5a~c: 组织支持分别正向调节自主需要导向、胜任需要导向、关系需要导向的资质过剩感与领导力涌现之间的关系；

基于上述分析，本文进一步推论组织支持可能调节领导力涌现在研发人员资质过剩感与越轨创新行为之间的中介作用。组织支持实际上是一种来自组织的资源，在资源损失的情境下，组织支持带给员工的资源价值会被放大，组织给予的工具性支持和社会情感支持能够对员工产生更大的积极动能[41]。在较强的组织支持下，资质过剩感给研发人员带来的资源闲置与专精特新企业的组织资源限制有效中和，通过领导力涌现驱使员工将自身利益与组织利益紧密结合，使研发人员有能力、有动力去实施越轨创新行为，以实现自身价值或满足他人的角色期望，助力专精特新企业高质量发展。因此，本研究提出如下假设：

H6a~c: 组织支持分别正向调节领导力涌现在自主需要导向、胜任需要导向、关系需要导向的资质过剩感与越轨创新行为之间的中介作用。

综上，本研究提出如下理论模型(图 1)：

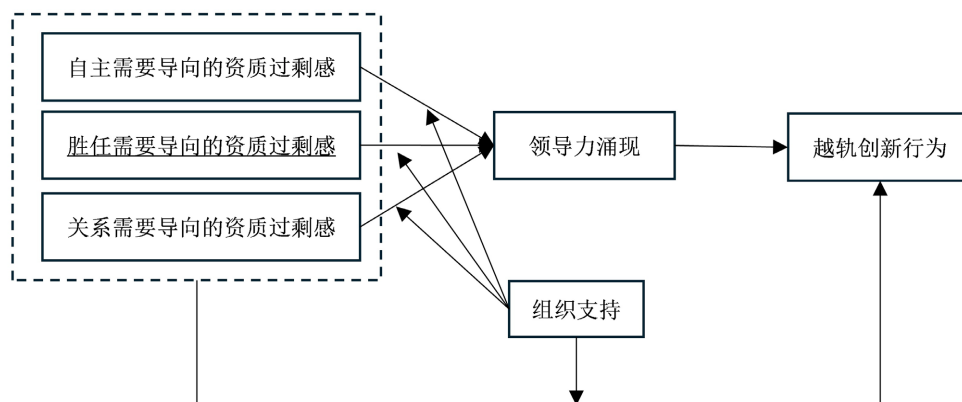


Figure 1. Theoretical model

图 1. 理论模型

3. 研究方法

3.1. 样本与数据收集

本研究选取的企业分布于在培育专精特新中小企业和专精特新“小巨人”企业方面领跑全国的三省(江苏省、广东省、浙江省)、三市(北京市、深圳市、上海市),在打造新动能、攻坚新技术、开发新产品、强化产业链配套能力方面表现突出。本研究共发放问卷 360 份,为了降低共同方法偏差,分两阶段进行数据收集,在第一阶段发放资质过剩感、越轨创新行为和员工人口统计信息问卷,在第二阶段发放领导力涌现和组织支持问卷。删除数据缺失、作答存在规律性的无效问卷 42 份后,获得有效问卷 318 份。参与调查的 318 名参与产品开发和技术创新等项目的研发人员中,男性占 54.1%,女性占 45.9%;在年龄分布上,25 岁及以下占 8.2%、26~35 岁占 63.8%、36~45 岁占 16.4%、46 岁以上占 11.6%;在受教育程度方面,大专及以下占 15.4%、本科占 31.1%、硕士占 47.8%、博士及以上占 5.7%;在工作年限方面,未满 1 年占 1.9%、1~5 年占 45.3%、6~10 年占 31.8%、10 年及以上占 21.1%;在所属企业的行业分布方面,新一代信息技术领域占 28.6%、高档数控机床和机器人占 23.6%、节能与新能源车占 21.4%、新材料占 18.2%、其他占 8.2%。

3.2. 变量测量

本研究选取的量表均为国外权威量表并通过信效度检验,采用 Likert 7 点计分,从 1~7 代表从“完全不同意”到“完全同意”。

(1) 资质过剩感。该变量的测量由 Maynard 等[42]开发的资质过剩感测量量表和 Chen 等[43]开发的基本心理需要测量量表改编。本研究中,自主需要导向、胜任需要导向、关系需要导向的资质过剩感测量量表的 Cronbach's α 值分别为 0.866、0.893、0.863。

(2) 越轨创新行为。该变量的测量采用 Criscuolo 等[44]开发的量表,共 5 个题项,如“我喜欢思考一些日常工作任务以外的新颖创意”。本研究中,越轨创新行为测量量表的 Cronbach's α 值为 0.902。

(3) 领导力涌现。该变量的测量采用 Lanaj 等[27]开发的量表,共 7 个题项,如“我有团队影响力”。本研究中,领导力涌现测量量表的 Cronbach's α 值为 0.924。

(4) 组织支持。该变量的测量采用 Eisenberger 等[45]开发的量表,共 8 个题项,如“当我遇到问题时,公司愿意予以援手”。本研究中,组织支持测量量表的 Cronbach's α 值为 0.931。

(5) 控制变量。本研究选取性别、年龄、教育程度、工作年限、企业所属行业作为控制变量。

4. 数据分析与检验结果

4.1. 验证性因子分析和共同方法偏差检验

Table 1. Results for confirmatory factor analysis

表 1. 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	IFI	TLI
六因子模型(A, B, C, D, E, G)	586.043	449	1.305	0.031	0.980	0.980	0.977
五因子模型(A + B, C, D, E, G)	1113.758	454	2.453	0.068	0.902	0.902	0.893
四因子模型(A + B + C, D, E, G)	1628.235	458	3.555	0.090	0.826	0.827	0.811
三因子模型(A + B + C, D + E, G)	1905.990	461	4.134	0.099	0.785	0.786	0.769
二因子模型(A + B + C, D + E + G)	3371.284	463	7.281	0.141	0.567	0.569	0.536
单因子模型(A + B + C + D + E + G)	3540.441	464	7.630	0.145	0.542	0.544	0.511

注: A 为自主需要导向的资质过剩感, B 为胜任需要导向的资质过剩感, C 为关系需要导向的资质过剩感, D 为领导力涌现, E 为越轨创新行为, G 为组织支持。

本研究采用 Harman 单因素分析来检验共同方法偏差。在 EFA 检验中, KMO = 0.936, Bartlett 球形检验卡方统计值 Sig = 0.000, 特征值大于 1 的因子有 6 个, 累计方差贡献率为 71.074%, 其中未旋转的第一个因子的方差贡献率为 35.868%, 小于 40%, 说明本研究不存在严重的共同方法偏差。

此外, 本研究通过 AMOS 24.0 进行验证性因子分析。由表 1 可知, 六因子模型拟合优度显著高于其他竞争模型($\chi^2 = 586.043$, $df = 449$, $\chi^2/df = 1.305$, RMSEA = 0.031, CFI = 0.980, IFI = 0.980, TLI = 0.977), 说明本研究的测量量表具有较好的区分效度。

4.2. 描述性统计

各变量的描述性统计和相关系数见表 2。由表 2 可知: 自主需要导向的资质过剩感与领导力涌现、越轨创新行为显著正相关($r = 0.501$, $p < 0.01$; $r = 0.529$, $p < 0.01$); 胜任需要导向的资质过剩感与领导力涌现、越轨创新行为显著正相关($r = 0.636$, $p < 0.01$; $r = 0.648$, $p < 0.01$); 关系需要导向的资质过剩感与领导力涌现、越轨创新行为显著正相关($r = 0.323$, $p < 0.01$; $r = 0.355$, $p < 0.01$)。这表明研究变量间具有一定的相关性, 相关研究假设得到初步验证。

Table 2. Results for descriptive statistics and correlation coefficients

表 2. 描述性统计和相关系数

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
性别	1.459	0.499	1										
年龄	3.311	0.791	0.324**	1									
教育程度	2.437	0.818	-0.362**	-0.240**	1								
工作年限	3.645	0.938	0.249**	0.783**	-0.183**	1							
行业分布	2.538	1.297	0.202**	0.125*	-0.091	0.111*	1						
A	4.435	1.315	-0.113*	-0.185**	0.049	-0.176**	-0.066	1					
B	4.354	1.408	-0.087	-0.050	0.029	-0.017	-0.039	0.332**	1				
C	4.695	1.331	0.039	0.017	0.032	0.051	-0.029	0.286**	0.232**	1			
D	4.468	1.212	-0.067	-0.106	0.017	-0.038	-0.013	0.501**	0.636**	0.323**	1		
E	4.824	1.060	-0.101	-0.125*	0.040	-0.047	0.014	0.529**	0.648**	0.355**	0.725**	1	
G	4.360	1.071	0.021	-0.043	-0.009	-0.043	0.064	0.142*	0.190**	0.199**	0.331**	0.282**	1

注: *代表显著性水平, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ 。

4.3. 假设检验

4.3.1. 中介效应检验

本研究在 Amos 24.0 软件中检验领导力涌现中介效应的显著性及具体效应。根据表 3 所示, 首先, 自主需要导向($\beta = 0.182$, $p < 0.01$)、胜任需要导向($\beta = 0.243$, $p < 0.01$)、关系需要导向的资质过剩感($\beta = 0.082$, $p < 0.05$)对越轨创新行为具有显著正向影响, 假设 H1a~c 得到支持。根据 K1、K2、K3 可知, 胜任需要导向的资质过剩感对越轨创新行为的影响显著强于关系需要导向的资质过剩感对越轨创新行为的影响(K3, $p < 0.01$), 但是与自主需要导向的资质过剩感的作用强度差异不显著(K1, $p = 0.139$), 同时, 自主需要导向、关系需要导向的资质过剩感对越轨创新行为的影响也无显著差别(K3, $p = 0.168$), 因此假设 H1d 不完全成立。

其次，自主需要导向($\beta = 0.345, p < 0.01$)、胜任需要导向($\beta = 0.529, p < 0.01$)、关系需要导向的资质过剩感($\beta = 0.125, p < 0.05$)均显著正向影响领导力涌现，假设 H2a~c 得到支持。根据 J1、J2、J3 可知，胜任需要导向的资质过剩感对领导力涌现的正向影响最强，自主需要导向的资质过剩感次之，关系需要导向的资质过剩感最弱，假设 H2d 得到支持。

Table 3. Path coefficient
表 3. 路径系数

路径	非标准化系数	标准化系数	SE	CR	P
A→D	0.345	0.306	0.061	5.648	***
B→D	0.529	0.547	0.055	9.657	***
C→D	0.125	0.118	0.052	2.422	0.015
A→E	0.182	0.194	0.048	3.755	***
B→E	0.243	0.301	0.048	5.025	***
C→E	0.082	0.093	0.039	2.123	0.034
D→E	0.363	0.436	0.059	6.177	***
J1		0.240			0.009
J2		0.189			0.021
J3		0.429			0.000
K1		0.107			0.139
K2		0.101			0.168
K3		0.208			0.004

注：*代表显著性水平，** $p < 0.01$ ，* $p < 0.05$ ；J1：B→D-A→D；J2：A→D-C→D；J3：B→D-C→D；K1：B→E-A→E；K2：A→E-C→E；K3：B→E-C→E。

本研究采用 Bootstrap 方法进行中介效应检验。根据表 4 所示，领导力涌现在三种基本需要导向的资质过剩感与越轨创新行为之间的间接效应值分别为 0.134、0.238、0.051，95%置信区间分别为[0.076, 0.201]、[0.154, 0.329]、[0.010, 0.098]，均不包含 0，验证了领导力涌现具有显著中介作用，假设 H3a~c 得到支持。

Table 4. Standardized bootstrap mediation effect test
表 4. 标准化的 bootstrap 中介效应检验

路径	效应值	SE	bias-corredcted 95% CI			percentile 95% CI		
			Lower	Upper	P	Lower	Upper	P
stdIndA1	0.134	0.032	0.077	0.204	0.000	0.076	0.201	0.000
stdIndB1	0.238	0.044	0.157	0.333	0.000	0.154	0.329	0.000
stdIndC1	0.051	0.023	0.013	0.103	0.012	0.010	0.098	0.017

注：stdIndA1：A→D→E；stdIndB1：B→D→E；stdIndC1：C→D→E。

4.3.2. 调节效应检验

组织支持调节作用的层次回归分析结果如表 5 所示，组织支持正向调节自主需要导向、胜任需要导向的资质过剩感与越轨创新行为的关系($\beta = 0.153, p < 0.01$; $\beta = 0.146, p < 0.01$)，假设 H4a、H4b 得到支

持, 组织支持对关系需要导向的资质过剩感与越轨创新行为间关系的调节作用不显著($\beta = 0.067, p > 0.05$), 假设 H4c 不成立。组织支持正向调节自主需要导向、胜任需要导向、关系需要导向的资质过剩感与领导力涌现的关系($\beta = 0.180, p < 0.01; \beta = 0.172, p < 0.01; \beta = 0.156, p < 0.05$), 假设 H5a~c 得到支持。

Table 5. Moderation effect test of organizational support

表 5. 组织支持的调节效应检验

类别	E							D						
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14
性别	-0.077	-0.053	-0.049	-0.034	-0.030	-0.102	-0.098	-0.043	-0.023	-0.017	-0.003	0.002	-0.067	-0.057
年龄	-0.209*	-0.149	-0.148*	-0.160*	-0.153*	-0.181*	-0.173*	-0.190*	-0.132	-0.130	-0.140*	-0.131	-0.162	-0.143
教育程度	-0.010	-0.001	-0.010	-0.005	0.001	-0.025	-0.033	-0.022	-0.013	-0.023	-0.016	-0.010	-0.034	-0.052
工作年限	0.130	0.176*	0.163*	0.099	0.088	0.105	0.102	0.117	0.162*	0.146*	0.089	0.075	0.098	0.091
所属行业	0.040	0.044	0.029	0.043	0.030	0.039	0.039	0.005	0.003	-0.015	0.003	-0.012	-0.003	-0.002
A		0.500**	0.493**						0.465**	0.457**				
B				0.610**	0.602**						0.589**	0.580**		
C						0.316**	0.324**						0.270**	0.288**
G		0.210**	0.209**	0.161**	0.168**	0.215**	0.212**		0.266**	0.264**	0.216**	0.224**	0.276**	0.267**
A*G			0.153**							0.180**				
B*G					0.146**							0.172**		
C*G							0.067							0.156*
R ²	0.028	0.340	0.363	0.460	0.481	0.200	0.204	0.018	0.330	0.362	0.458	0.487	0.196	0.219
F	1.796	22.841**	22.038**	37.708**	35.763**	11.090**	9.928**	1.159	21.821**	21.891**	37.369**	36.653**	10.779**	10.817**

注: *代表显著性水平, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ 。

4.3.3. 有调节的中介效应检验

本研究在 Process 插件中选择 Model 8, 在控制性别、年龄、教育程度、工作年限、行业分布的情况下对有调节的中介模型进行检验。基于 5000 次 Bootstrap 抽样的检验结果如表 6 所示。路径 1 中, 在高低不同水平的组织支持时, 领导力涌现在自主需要导向的资质过剩感和越轨创新行为的中介效应值分别为 0.297 和 0.126, 95% 置信区间分别为[0.222, 0.379]和[0.065, 0.197], 均不包括 0, 且高低水平差异的效应值为 0.170, 95% 置信区间不包括 0, 因此, 假设 H6a 得到支持。路径 2 中, 在高低不同水平的组织支持时, 领导力涌现在胜任需要导向的资质过剩感和越轨创新行为的中介效应值分别为 0.273 和 0.143, 95% 置信区间分别为[0.203, 0.349]和[0.093, 0.199], 均不包括 0, 且高低水平差异的效应值为 0.131, 95% 置信区间不包括 0, 因此, 假设 H6b 得到支持。路径 3 中, 在高低不同水平的组织支持时, 领导力涌现在关系需要导向的资质过剩感和越轨创新行为的中介效应值分别为 0.239 和 0.067, 95% 置信区间分别为[0.151, 0.339]和[0.006, 0.131], 均不包括 0, 且高低水平差异的效应值为 0.172, 95% 置信区间不包括 0, 因此, 假设 H6c 得到支持。综上, 领导力涌现在自主需要导向、胜任需要导向、关系需要导向的资质过剩感对越轨创新行为的影响中的中介效应均被组织支持正向调节。

Table 6. Moderated mediation effect test
表 6. 有调节的中介效应检验

路径	调节变量	效应值	SE	Boot LLCI	Boot ULCI
路径 1: A→D→E	低(M - 1SD)	0.126	0.034	0.065	0.197
	高(M + 1SD)	0.297	0.040	0.222	0.379
	组间差异(高 - 低)	0.170	0.045	0.084	0.261
路径 2: B→D→E	低(M - 1SD)	0.143	0.027	0.093	0.199
	高(M + 1SD)	0.273	0.037	0.203	0.349
	组间差异(高 - 低)	0.131	0.032	0.073	0.198
路径 3: C→D→E	低(M - 1SD)	0.067	0.032	0.006	0.131
	高(M + 1SD)	0.239	0.048	0.151	0.339
	组间差异(高 - 低)	0.172	0.057	0.062	0.286

5. 结论

5.1. 研究结论

(1) 自主需要导向、胜任需要导向、关系需要导向的资质过剩感对越轨创新行为具有正向作用。说明感知资质过剩的员工本身具备的资源冗余能够为越轨创新这种个人主导的创新行为提供“能”和“愿”的基础，缓解专精特新企业的资源掣肘。此外，胜任需要导向的资质过剩感对越轨创新行为的正向作用显著强于关系需要导向的资质过剩感对越轨创新行为，但是与自主需要导向的资质过剩感的作用强度差异并不显著。说明越轨创新作为一种非常规的创新行为，需要较强的“越轨”内驱力，对于关系需要导向的资质过剩感员工而言，虽然通过社会比较感知自身在团体中“鹤立鸡群”，但是更重视行为的组织归属，因此这种类型的研发人员可能会出于组织长期利益考虑采取越轨创新行为，但是又不希望自己的越轨行为与团队格格不入。

(2) 三种需要导向的资质过剩感对领导力涌现均具有正向作用，且胜任需要导向的资质过剩感对领导力涌现的正向作用最强，自主需要导向次之，关系需要导向最弱。说明“能”和“愿”可以提升员工的团队非正式领导力，知识技能和社交情感兼具的胜任需要导向的员工更有可能被视为领导者。此外，领导力涌现在三种需要导向的资质过剩感与越轨创新行为间发挥中介作用。说明具有一定的团队影响力的研发人员不仅能够降低越轨行为的资源和心理压力，还会主动承担领导者职责，以组织利益为驱动进行越轨创新。

(3) 组织支持能够强化自主需要导向和胜任需要导向的资质过剩感对越轨创新行为的正向作用，但对关系需要导向的资质过剩感与越轨创新行为的关系调节作用不显著，并且组织支持能够强化领导力涌现的中介作用。说明组织支持作为一种资源补充，能够提升员工越轨创新的内在动机，但是对于关系需要导向的资质过剩感的研发人员而言，组织支持可能会引起其在越轨创新和团队身份认同之间的矛盾选择。

5.2. 理论贡献

本研究的理论贡献主要在于：首先，学术界关于资质过剩感对员工行为的影响机制和作用效果的研究，普遍将资质过剩感视为一个笼统的概念。资质过剩可能是客观存在的，也可能是主观感知的，或者

是通过社会比较产生的。根据自我决定理论,本研究从基本心理需要的视角切入,将资质过剩感分为自主需要导向、胜任需要导向和关系需要导向三个维度。通过揭开资质过剩感的“黑箱”,进一步探析不同的资质过剩感对员工越轨创新行为的影响。其次,学术界关于越轨创新的概念界定以两大学派为主,缺乏中国情境下越轨创新的内涵研究。本研究结合专精特新企业实际特质,对越轨创新行为的“越轨”特征进行本土化阐释。作为一种行为不合规但具有亲组织性的创新行为,越轨创新需要很强的内在动机和外在动机驱动,本研究从动机的视角解释越轨创新形成机理,不同心理需要导向的资质过剩感员工具有不同的内在动机,受他人期望和自我期望的内外双重动机驱使产生领导力涌现,同时,在组织支持的影响下强化内在动机并促使外在动机内化。最后,本研究关于三种基本心理需要导向的资质过剩感对领导力涌现的效应强度的比较,丰富了领导力涌现的前因研究,一定程度上回应了 Hanna 等[26]对于扩展研究如何及为何个体差异导致领导力涌现的呼吁。

5.3. 管理启示

(1) 专精特新企业应关注员工差异化的基本心理需要,把人才势能转化为创新动能。专精特新企业需建立基于心理需要识别的人才诊断工具,对三类资质过剩感的员工实施分类激励与赋能:对于自主需要导向型员工,应赋予其更多任务选择权与决策参与空间,允许其在既定目标下自主规划路径与调配资源;对于胜任需要导向型员工,应提供更具复杂性与前瞻性的任务,建立研发项目“揭榜挂帅”制度,使其过剩能力得以施展;对于关系需要导向型员工,应通过跨团队合作、导师制等方式强化其与组织成员的联系,帮助其构建高质量内部合作网络,增强其归属感与协作效能。

(2) 专精特新企业应尊重和支持各种形式的创新,激活闲置创新要素。高资质人才是专精特新企业在特定细分领域进行关键核心技术突破,维持竞争优势的“王牌”,也可以成为企业打破专业化“锁定”成长瓶颈的“底牌”。企业的资源和能力对企业边界起重要作用,对于专精特新企业而言,由于组织资源有限只能采取聚焦战略,很多创新行为无法得以正式形式开展,鼓励资质过剩的研发人员基于组织长期利益以越轨创新的形式开展活动,可以降低组织因错失创新想法而失去新的市场机会或被颠覆性新技术淘汰的风险。

(3) 专精特新企业应注重领袖型人才的培养,赋能高资质人才的职业成长。专精特新企业吸纳高层次人才的重要目的在于培育与企业同成长共命运的未来高级管理人员,配合人才培养项目的实施以造就与企业协同发展的中流砥柱。企业在日常管理中应注意提高组织成员的归属感,给高资质员工创造更多的领导力涌现的契机。开展系列的职业培训有助于这部分人员熟悉组织环境,适应工作节奏,快速成长为独当一面的专业人才,使员工的行为和组织需要、职位目标更为相符。

(4) 专精特新企业应秉持以人为本的理念,给予员工更高的组织支持。员工是企业的生命线,研发人员更是专精特新企业保持竞争优势的“源头活水”。专精特新企业是“小池塘里的大鱼”,同样地,高资质的研发人员对于专精特新企业而言也是如此,两者是相互吸引、相互成就的,企业应为研发人员提供较为灵活的管理体系,支持员工多种形式的创新行为。重视员工对组织所做出的贡献和关心员工的各种福利,适当放权,用真心换真心,提升员工与组织休戚与共的信念感。

5.4. 研究不足与展望

本研究也存在以下局限性。第一,研究方法单一,未来研究可采用多方法组合(如实验研究等)来限制其他相关因素的影响,强化变量间因果关系的验证。第二,本研究局限在个人层面,而资质过剩、越轨创新行为在企业实际中越来越以团队的形式出现。随着创新工作团队的组织形式愈发受到青睐,团队创新行为成为创新研究的热点。并且资质过剩应该是一种动态变化的现象,该机制值得进行深入探讨。

参考文献

- [1] Peng, X., Yu, K., Peng, J., Zhang, K. and Xue, H. (2023) Perceived Overqualification and Proactive Behavior: The Role of Anger and Job Complexity. *Journal of Vocational Behavior*, **141**, Article ID: 103847. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103847>
- [2] Harari, M.B., Manapragada, A. and Viswesvaran, C. (2017) Who Thinks They're a Big Fish in a Small Pond and Why Does It Matter? A Meta-Analysis of Perceived Overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, **102**, 28-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- [3] 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.
- [4] 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.
- [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.
- [6] 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>
- [7] Augsdorfer, P. (2005) Bootlegging and Path Dependency. *Research Policy*, **34**, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2004.09.010>
- [8] Shukla, J. and Kark, R. (2020) Now You Do It, Now You Don't: The Mixed Blessing of Creative Deviance as a Prosocial Behavior. *Frontiers in Psychology*, **11**, Article No. 313. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00313>
- [9] Globocnik, D., Peña Häufner, B. and Salomo, S. (2022) Organizational Antecedents to Bootlegging and Consequences for the Newness of the Innovation Portfolio. *Journal of Product Innovation Management*, **39**, 717-745. <https://doi.org/10.1111/jpim.12626>
- [10] Masoudnia, Y. and Szwedczewski, M. (2012) Bootlegging in the R&D Departments of High-Technology Firms. *Research-Technology Management*, **55**, 35-42. <https://doi.org/10.5437/08956308x5505070>
- [11] 钟玮, 胡新宇. 政府补助与企业研发人员薪酬安排——基于专精特新上市公司的实证分析[J]. 中央财经大学学报, 2024(3): 57-71.
- [12] Lin, B., Law, K.S. and Zhou, J. (2017) Why Is Underemployment Related to Creativity and OCB? A Task-Crafting Explanation of the Curvilinear Moderated Relations. *Academy of Management Journal*, **60**, 156-177. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0470>
- [13] Rhee, Y.W. and Choi, J.N. (2016) Knowledge Management Behavior and Individual Creativity: Goal Orientations as Antecedents and In-Group Social Status as Moderating Contingency. *Journal of Organizational Behavior*, **38**, 813-832. <https://doi.org/10.1002/job.2168>
- [14] Ma, C., Lin, X., Chen, Z.X. and Wei, W. (2020) Linking Perceived Overqualification with Task Performance and Proactivity? An Examination from Self-Concept-Based Perspective. *Journal of Business Research*, **118**, 199-209. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.041>
- [15] Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2000) The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, **11**, 227-268. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01
- [16] Bindl, U.K., Unsworth, K.L., Gibson, C.B. and Stride, C.B. (2019) Job Crafting Revisited: Implications of an Extended Framework for Active Changes at Work. *Journal of Applied Psychology*, **104**, 605-628. <https://doi.org/10.1037/apl0000362>
- [17] 许晖, 李阳, 刘田田, 等. “专精特新”企业如何突破专业化“锁定”困境?——创新搜寻视角下的多案例研究[J]. 外国经济与管理, 2023, 45(10): 3-19.
- [18] 赵爽, 马君. 算法管理与员工创造力: 借算法之势而创还是困数字牢笼而息[J]. 系统管理学报, 2024, 33(3): 782-800.
- [19] Zheng, X., Qin, X., Liu, X. and Liao, H. (2017) Will Creative Employees Always Make Trouble? Investigating the Roles of Moral Identity and Moral Disengagement. *Journal of Business Ethics*, **157**, 653-672. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3683-3>
- [20] Luksyte, A., Spitzmueller, C. and Maynard, D.C. (2011) Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, **16**, 279-296. <https://doi.org/10.1037/a0022709>
- [21] Parker, S.K., Bindl, U.K. and Strauss, K. (2010) Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, **36**, 827-856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- [22] Tims, M., Derks, D. and Bakker, A.B. (2016) Job Crafting and Its Relationships with Person—Job Fit and Meaningfulness: A Three-Wave Study. *Journal of Vocational Behavior*, **92**, 44-53.

- <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- [23] Zhang, M.J., Law, K.S. and Lin, B. (2015) You Think You Are Big Fish in a Small Pond? Perceived Overqualification, Goal Orientations, and Proactivity at Work. *Journal of Organizational Behavior*, **37**, 61-84. <https://doi.org/10.1002/job.2024>
- [24] 王永伟, 刘雨展, 王嘉豪, 等. 领导-员工创造力评价匹配对越轨创新的影响机制研究[J]. 管理学报, 2023, 20(8): 1169-1179.
- [25] Kalish, Y. and Luria, G. (2016) Leadership Emergence over Time in Short-Lived Groups: Integrating Expectations States Theory with Temporal Person-Perception and Self-Serving Bias. *Journal of Applied Psychology*, **101**, 1474-1486. <https://doi.org/10.1037/apl0000126>
- [26] Hanna, A.A., Smith, T.A., Kirkman, B.L. and Griffin, R.W. (2020) The Emergence of Emergent Leadership: A Comprehensive Framework and Directions for Future Research. *Journal of Management*, **47**, 76-104. <https://doi.org/10.1177/0149206320965683>
- [27] Lanaj, K. and Hollenbeck, J.R. (2015) Leadership Over-Emergence in Self-Managing Teams: The Role of Gender and Countervailing Biases. *Academy of Management Journal*, **58**, 1476-1494. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0303>
- [28] Paunova, M. (2015) The Emergence of Individual and Collective Leadership in Task Groups: A Matter of Achievement and Ascription. *The Leadership Quarterly*, **26**, 935-957. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.002>
- [29] Acton, B.P., Foti, R.J., Lord, R.G. and Gladfelter, J.A. (2019) Putting Emergence Back in Leadership Emergence: A Dynamic, Multilevel, Process-Oriented Framework. *The Leadership Quarterly*, **30**, 145-164. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.002>
- [30] Erdogan, B., Karaeminogullari, A., Bauer, T.N. and Ellis, A.M. (2018) Perceived Overqualification at Work: Implications for Extra-Role Behaviors and Advice Network Centrality. *Journal of Management*, **46**, 583-606. <https://doi.org/10.1177/0149206318804331>
- [31] Paik, E.T., Pollock, T.G., Boivie, S., Lange, D. and Lee, P.M. (2023) A Star Is Born: The Relationship between Performance and Achieving Status through Certification Contests in the Context of Equity Analysts. *Organization Science*, **34**, 75-99. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1563>
- [32] Gerpott, F.H., Lehmann-Willenbrock, N., Voelpel, S.C. and van Vugt, M. (2019) It's Not Just What Is Said, But When It's Said: A Temporal Account of Verbal Behaviors and Emergent Leadership in Self-Managed Teams. *Academy of Management Journal*, **62**, 717-738. <https://doi.org/10.5465/amj.2017.0149>
- [33] Deng, H., Guan, Y., Wu, C., Erdogan, B., Bauer, T. and Yao, X. (2016) A Relational Model of Perceived Overqualification: The Moderating Role of Interpersonal Influence on Social Acceptance. *Journal of Management*, **44**, 3288-3310. <https://doi.org/10.1177/0149206316668237>
- [34] 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, 20(1): 143-154.
- [35] 丁道韧. 组织地位感知对创新性前摄行为的作用——基于心理资本的中介作用与变革型领导的调节作用[J]. 系统管理学报, 2020, 29(2): 326-334.
- [36] Lu, J., Guo, S., Qu, J., Lin, W. and Lev, B. (2023) “Stay” or “Leave”: Influence of Employee-Oriented Social Responsibility on the Turnover Intention of New-Generation Employees. *Journal of Business Research*, **161**, Article ID: 113814. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113814>
- [37] Mignonac, K., Herrbach, O., Serrano Archimi, C. and Manville, C. (2018) Navigating Ambivalence: Perceived Organizational Prestige-Support Discrepancy and Its Relation to Employee Cynicism and Silence. *Journal of Management Studies*, **55**, 837-872. <https://doi.org/10.1111/joms.12330>
- [38] 罗霞, 陈维政. 自我决定理论与积极组织管理[J]. 商业经济与管理, 2010(9): 39-43.
- [39] 张剑, 张建兵, 李跃, 等. 促进工作动机的有效路径: 自我决定理论的观点[J]. 心理科学进展, 2010, 18(5): 752-759.
- [40] Thompson, P.S., Bergeron, D.M. and Bolino, M.C. (2020) No Obligation? How Gender Influences the Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, **105**, 1338-1350. <https://doi.org/10.1037/apl0000481>
- [41] Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J. and Westman, M. (2018) Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, **5**, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- [42] Maynard, D.C., Joseph, T.A. and Maynard, A.M. (2006) Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior*, **27**, 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- [43] Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E.L., Van der Kaap-Deeder, J., et al. (2014) Basic

- Psychological Need Satisfaction, Need Frustration, and Need Strength across Four Cultures. *Motivation and Emotion*, **39**, 216-236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- [44] Criscuolo, P., Salter, A. and Ter Wal, A.L.J. (2014) Going Underground: Bootlegging and Individual Innovative Performance. *Organization Science*, **25**, 1287-1305. <https://doi.org/10.1287/orsc.2013.0856>
- [45] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986) Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, **71**, 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>