

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20230423.101

## 越轨创新: 研究评述与展望

刘伟鹏<sup>1</sup>, 贾建锋<sup>1</sup>, 杨 付<sup>2</sup>

(1. 东北大学 工商管理学院, 辽宁 沈阳 110169; 2. 西南财经大学 工商管理学院, 四川 成都 611130)

**摘要:** 越轨创新是指员工在其创新想法受到阻碍后, 选择将创新转入“地下”, 在避开组织审查与监督的情况下坚持践行该想法的行为。本文在分析越轨创新的整体发文趋势、主要发文期刊和领域研究热点的基础上, 从隐性和显性两种观点介绍越轨创新的内涵界定与结构测量, 从理论视角和边界因素两方面揭示了产生越轨创新的原因和机制, 阐述了越轨创新对员工、领导和组织的影响作用, 在此基础上构建了越轨创新的整体研究框架, 并提出未来研究应进一步关注越轨创新的新特征与表现形式、尝试基于整合视角探索越轨创新的形成机制、并拓展越轨创新作用效果的阴暗面和越轨创新的中国本土化研究。本文能够为学者把握越轨创新研究的研究进展提供参考, 同时有助于管理者正确认识和有效干预员工的越轨创新。

**关键词:** 越轨创新; 研究评述; 理论解释; 文献计量

**中图分类号:** F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2024)04-0102-17

### 一、引言

随着数字时代的来临, 市场竞争日趋激烈, 创新成为企业不可或缺的核心竞争力(吴画斌等, 2019), 越来越多的企业提倡并鼓励员工提出更多的创新想法。然而, 在真实的组织管理实践中, 员工提出创新想法后仍面临着诸多挑战。例如, 这些想法往往无法被管理层充分识别和理解; 同时, 囿于有限的资源, 即使是被认可的创新想法也未必能获得组织的支持而最终得以实施(Augsdorfer, 2012; 赵乐等, 2019)。在创新想法受到阻碍后, 仍有部分员工选择违反命令将创新转入地下, 在避开组织审查与监督的情况下坚持践行自己的创新想法, 学术界对“越轨创新”的热烈讨论和研究正是对这一现象的回应(Augsdorfer, 2005; Mainemelis, 2010)。越轨创新由于可以产生突破性创新成果, 因此在组织管理实践中普遍存在(赵斌等, 2019; Globocnik等, 2022)。此外, 信息技术的快速发展, 线上交流和远程办公等工作方式的普及, 为员工开展越轨创新提供更为便利的资源条件和组织环境, 可能促使这一现象越来越普遍。因此, 在此背景下开展越轨创新的研究梳理, 不仅有助于加强管理者对员工越轨创新的认识和干预, 还能为组织

收稿日期: 2022-11-28

基金项目: 国家自然科学基金面上项目(72172032, 71972032)

作者简介: 刘伟鹏(1995—), 男, 东北大学工商管理学院博士研究生;

贾建锋(1980—), 男, 东北大学工商管理学院教授, 博士生导师(通讯作者, [jianfengjia@163.com](mailto:jianfengjia@163.com));

杨 付(1986—), 男, 西南财经大学工商管理学院教授, 博士生导师。

优化创新模式提供理论与实践的基础。

作为常规创新方式的补充,越轨创新成为近年来组织管理领域广泛关注的前沿议题,国内外零星开始对越轨创新领域的文献进行了综述和总结。但值得强调的是,本研究与这些研究存在明显差异。首先,从时间看,现有研究着重分析了2018年前的研究文献(江依,2018;邓艳芳,2019;王伟和刘汉轻,2020),对越轨创新研究初期的理论构建阶段的文献进行梳理,但不能反映出关于越轨创新的最新研究进展。近年来随着技术的发展,越轨创新的研究呈现出新特征。尤其是从2019年开始,越轨创新研究进入了迅速的增长阶段(2019年至2022年5月文献占比为77.78%)。因此有必要对越轨创新的最新研究成果进行系统梳理,以期为越轨创新领域的理论与实践研究提供有价值的借鉴。其次,从研究视角看,现有研究主要从具体变量入手,对越轨创新的前因和结果进行梳理,忽视了对越轨创新理论机制的解释,导致该领域的综述整体上呈现出分散的状态。越轨创新的产生和发展是建立在理论成果基础之上的,只有明确越轨创新的基础,才能有助于更好地明晰本质与联系。因此有必要从理论的视角出发对越轨创新的研究成果进行综述,以进一步揭示越轨创新与相关理论的内在关系。最后,从研究方法看,现有研究均从定性角度对越轨创新文献进行梳理,导致研究结论容易受到研究人员主观性以及文献选择偏差的影响。然而单纯依靠文献计量等定量分析方法,又过于重视对文献计量指标的描述,不能形成越轨创新领域深入且细致的洞察,会导致研究内容浮于表面。因此有必要结合科学的文献检索流程以及定性和定量的分析方法,以探讨越轨创新领域研究内容的实质,系统、客观地把握其研究动态与趋势。

基于上述分析,本文的主要研究工作包括:第一,遵循检索、初筛、合格和保留等步骤对国内外越轨创新文献进行了检索和梳理,通过文献计量方法梳理了越轨创新的整体发文趋势和研究热点;第二,从越轨创新的内涵与测量、产生的原因和机制、后果三方面,呈现了越轨创新的现有研究框架;第三,从越轨创新的新特征与表现形式、形成机制、作用效果及本土化情境四个方面出发,对越轨创新未来研究进行了展望。本文的理论价值和贡献主要体现在:第一,归纳了越轨创新的研究主题和研究前沿,并在此基础上提出整合研究框架和未来研究方向,对于推动越轨创新的理论研究有重要意义;第二,揭示了越轨创新利弊兼具的特点,能够提升管理者对越轨创新的正确认识,有助于组织预防和规避越轨创新的消极影响。

## 二、文献来源与计量分析

为了从宏观上了解越轨创新领域研究成果的整体现状,本部分首先明确了越轨创新文献的检索范围;其次,遵循科学的文献筛选流程,对检索得到的文献进行筛选和保留;最后,借助文献计量软件对越轨创新领域的文献进行可视化分析与解读。

### (一)文献来源

Knight(1967)在研究企业内部创业过程中发现员工有时会采用非正式的、未经上级批准的手段坚持并践行自己的创新性想法,这被认为是越轨创新的概念雏形,但在当时并未引起学术界的广泛关注。直到Augsdorfer(2005)正式将越轨创新的概念引入组织行为研究后,国外学者才开始探讨员工越轨创新和组织创新绩效间的关系,此后关于越轨创新的研究逐渐增多。因此,为保证文献的代表性与权威性,本文以学术界普遍认可的Augsdorfer(2005)的文章“Bootlegging and path dependency”为起点进行文献检索(江依,2018;王伟和刘汉轻,2020;Criscuolo等,2014),检索时间跨度为2005年1月1日至2022年6月1日。其中,中文文献来源于中国知网、万方和维普,检索的文献主题为“越轨创新”“创意越轨行为”和“创新越轨行为”(文献类型为期刊,来源类别为CSSCI);英文文献来源于Web of Science核心数据库和EBSCO/Host数据库,检

索的文献主题词为“Bootleg Innovation”“Bootlegging”“Creative Deviance”“Underground Innovation”(文献类型为Article,来源类别为SCI和SSCI)。

## (二)文献筛选

本文依据“系统综述和元分析的首选报告条目”(Moher, 2010)的流程对上述来源的文献进行筛选,具体遵循“检索-初筛-合格-保留”四个步骤(如图1所示)。

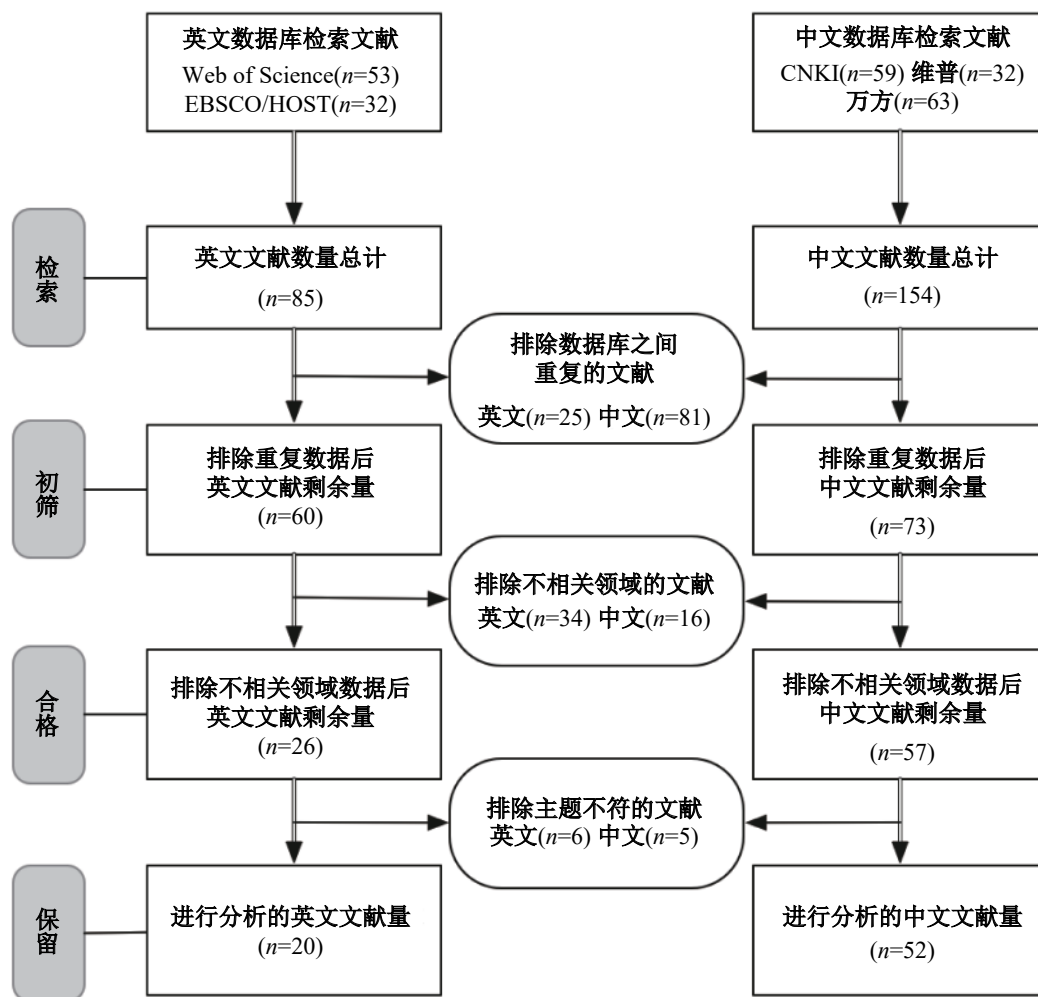


图1 文献筛选流程

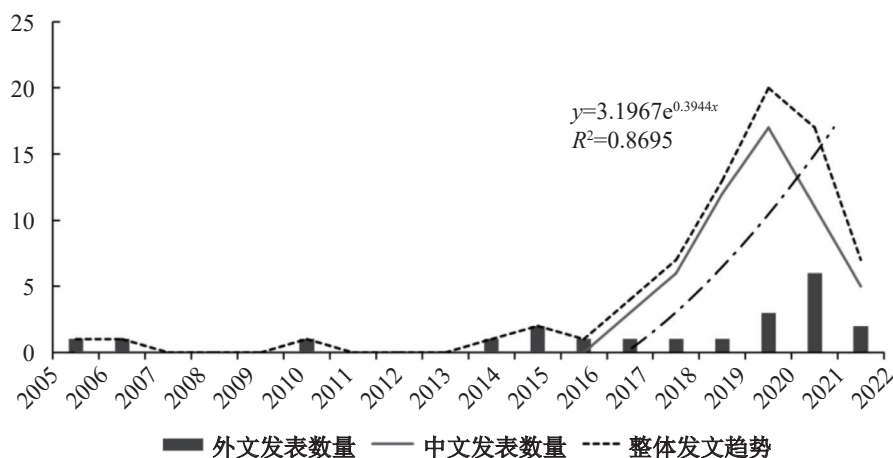
首先,通过上述数据库分别检索到与越轨创新主题相关的英文文献85篇,中文文献154篇。其次,经过初筛排除数据库间重复的文献,其中英文文献排除25篇,中文文献排除81篇。再次,通过阅读文献的标题和摘要,排除与越轨创新领域不相关的文献(如艺术、法学等),其中英文文献排除34篇,中文文献排除16篇。最后,通过阅读全文,剔除与越轨创新研究主题不符的文献,最终保留英文文献合计20篇,中文文献合计52篇。

## (三)文献计量

### 1. 整体发文趋势

通过对越轨创新的发文量年度分布及趋势(如图2所示)进行分析,可以发现:首先,从发文数量看,2017年是关键的分水岭。2017年之前越轨创新的研究成果较为缺乏,仅有7篇英文文献

发表。但2017年之后,越轨创新的概念被引入中国,国内相关研究的兴起推动了越轨创新文献数量的增长。本文进一步对2017年至2021年间的整体发文趋势进行了拟合,拟合结果 $R^2$ 为0.8695,呈指数增长,反映了越轨创新近年来正成为研究热点,受到学者们的持续关注,进一步验证了对该领域进行综述的必要性。其次,从研究方法看,2017年之前越轨创新主要以理论研究为主,探讨了越轨创新的概念、特征及其存在价值,并着重通过访谈和案例等质性研究方法探索越轨创新的结构测量。但2017年之后,随着越轨创新的内涵与结构测量得到初步界定,学者们围绕越轨创新的影响因素和作用效果开展了大量的实证研究。最后,从研究视角看,2019年之前关于越轨创新的研究视角较为单一,主要从资源需求的角度出发,探讨员工越轨创新的触发条件。但2019年之后,以Globocnik(2019)、Shukla和Kark(2020)为代表的学者从认知与动机等视角拓展越轨创新形成的理论机制,并且国内学者也对中国组织情境下的越轨创新开展了更为系统的研究(王弘钰等,2019)。



注:文献检索时间跨度为2005年1月1日至2022年6月1日。  
资料来源:作者根据文献整理。

图2 越轨创新研究发文量年度分布及趋势

根据上述分析,在综合考虑了发文数量、研究方法和研究视角后,本文认为越轨创新研究的发展可以划分为三个阶段:首先,探索阶段(2005年至2016年),该阶段总体发文量较少,主要以英文文献为主,代表性发文期刊有*Academy of Management Review*、*Organization Science*等。其次,发展阶段(2017年至2018年),该阶段的文献虽仍以理论研究为主,但随着越轨创新这一现象逐渐被重视,国内学者也开始愈发关注越轨创新的实践价值,进一步推动了越轨创新领域研究的发展,代表性发文期刊有*The Leadership Quarterly*、《南开管理评论》等。最后,增长阶段(2019年至今),该阶段越轨创新的研究方法与视角不断呈现多元化和系统化发展,涉及经济学、管理学和心理学等不同学科领域,具有较为明显的跨学科属性。

## 2. 领域研究热点

关键词是研究者对文献主题的高度概括,具有很强的代表性。通过构建高频关键词的共现图谱,可以直观展现该领域的研究热点,有助于厘清该学科的研究动向与发展趋势(赵曙明等,2019)。本文使用VOSviewer对国内外越轨创新文献的高频关键词进行共现聚类分析,节点类型选择关键词,得到国内外越轨创新高频关键词的共现知识图谱。

由图3可知,国外越轨创新研究高中心度的关键词主要包括:creative deviance、bootlegging和creativity等,这些高频关键词相互联系,相互渗透,映射出特定研究热点问题。例



如,以bootlegging和creative deviance为中心形成的聚类,反映了国外学者对越轨创新的内涵探讨涉及两个分支,一类关注越轨创新的“隐蔽性”(bootlegging),另一类强调越轨创新的“对抗性”(creative deviance)。此外,与bootlegging有高度关联的高频关键词包括innovation、paradoxical leadership等,与creative deviance有高度关联的高频关键词包括creativity、creative self-efficacy等,这些高频关键词反映了国外学者围绕越轨创新行为如何产生以及会对组织产生怎样的影响进行了探索。



资料来源:作者根据文献整理。

图3 国外文献高频关键词共现知识图谱

由图4可知,国内关于越轨创新研究高中心度的关键词包括:越轨创新、越轨创新行为和创新的绩效等。其中,以越轨创新为中心形成的聚类反映了国内学者更加关注越轨创新的形成机制。与越轨创新有高度关联的高频关键词包括资质过剩感、心理安全感和创新自我效能感等,这些高频关键词为研究越轨创新产生的理论基础提供了重要依据。



资料来源:作者根据文献整理。

图4 国内文献高频关键词共现知识图谱

综合国内外文献高频关键词的共现聚类分析,越轨创新的研究内容可归纳为三个主题。主

题一为围绕越轨创新的“隐蔽性”(bootlegging)和“对抗性”(creative deviance)展开的内涵界定和结构测量的研究;主题二为围绕越轨创新的形成机制(如高频关键词theory of planned behavior、社会交换理论等)展开的不同理论视角研究;主题三为围绕越轨创新的影响因素(如高频关键词leadership、心理安全感等)和作用后果(如高频关键词innovation behavior、创新绩效等)展开的相应实证研究。基于此,本研究接下来将从内涵界定和结构测量、产生的理论视角、作用后果和边界机制三个主题进一步深入梳理越轨创新的研究进展。

### 三、越轨创新的内涵与测量

Knight在1967年研究企业内部创业过程时认为员工有时会通过未经组织允许的方式践行自己的创新性想法,将越轨创新视为创新的一种特殊途径,并使用bootleg一词对其进行表述。这一描述虽未详细阐述越轨创新的具体内涵和特征,但被认为是越轨创新的概念雏形(赵乐等,2019;Augsdorfer,2005)。后续学者在此基础上进行了更为深入的探讨,但由于研究视角的侧重点不同,使得越轨创新的内涵界定与特征分析呈现一定的差异性,主要包括“bootlegging”和“creative deviance”两种观点。

以Augsdorfer(2005)为代表的学者认为,越轨创新是员工以提高组织创新收益为目的的一种自下而上的、未得到管理层正式授权的秘密创新行为。由此可见,此观点强调越轨创新具有“隐蔽性”特征,认为越轨创新是员工没有征得组织同意,秘密进行的一种角色外创新行为。持该观点的学者用“bootlegging”对越轨创新进行表述。Criscuolo等(2014)根据“隐蔽性”特征编制出5题项的测量量表。值得注意的是,Criscuolo的量表为了防止填答者的反感,在使用时隐去了越轨创新的“越轨”的属性,导致该量表的测量结果可能与真实的越轨创新发生偏离。

以Mainemelis(2010)为代表的学者认为,越轨创新是员工无视和违反管理层命令,继续按照自己的计划完善或从事创新想法的行为。由此可见,此观点强调越轨创新具有“对抗性”特征,认为越轨创新是组织已经正式下达了终止创新项目的命令后,组织成员仍然坚持进行的抗令行为。持该观点的学者主要采用“creative deviance”对越轨创新进行表述。Lin和Chen(2012)根据“对抗性”特征编制出9题项的测量量表,并建议该量表只有在违抗上级命令两个月内测量才有效。尽管该量表的信度和效度得到了一些研究的验证(刘晓琴,2019;Liu和Zhou,2021),但该量表过于强调越轨创新的“对抗性”,与中华文化“以和为贵”的文化价值观有所冲突,因而其在中国情境下的有效性值得商榷。

从核心概念来看,以上两种观点具有一定相似性,即都反映了员工无视上级或组织的否决,坚信自己的创意会给组织创造价值,并通过非正式途径继续坚持的行为。本研究对上述两种观点的异同进行了辨析,如表1所示。两者相同点在于:从产生条件看,两者都是基于创新性想法未能得到组织认可或未给予充分资源实现的背景下发生;从最终目的看,两者都是以提高组织的绩效和福祉为目的的亲组织行为。两者不同点在于:从行为过程看,“bootlegging”越过了组织的正式审查流程进行隐蔽实施,呈现行为不可见的特征,而“creative deviance”违反组织的审查流程进行公开实施,呈现行为可见的特征;从代表学者看,“bootlegging”观点的代表学者主要为Augsdorfer(2005)和Criscuolo等(2014),而“creative deviance”观点的代表学者主要为Mainemelis(2010)、Lin和Chen(2012);从典型题项看,“bootlegging”的代表性测量题项为“我会主动花费时间进行一些非官方项目来丰富我的主要工作”等,而“creative deviance”的代表性测量题项为“我会利用我的工作时间继续从事被拒绝的想法”等。

综上,已有研究基于不同视角探讨了越轨创新的表现形式,为理解越轨创新的概念内涵奠定了基础。但值得注意的是,从概念本质属性来看,越轨创新是员工以未经组织允许的方式施

表1 越轨创新的主要内涵观点和代表性测量题项

对比视角		越轨创新	
		bootlegging	creative deviance
核心概念		越轨创新是员工以提高组织创新收益为目的的一种自下而上的、未得到管理层正式授权的秘密创新行为(Augsdorfer, 2005)	越轨创新是员工无视和违反管理层命令,继续按照自己的计划完善或从事创新想法的行为(Mainemelis, 2010)
相同点	产生条件	创新性想法未能得到组织认可或未给予充分资源实现	
	最终目的	提高组织的绩效和福祉	
差异点	行为过程	行为不可见 越过组织的审查流程隐蔽实施	行为可见 违反组织的审查流程公开实施
	代表学者	Augsdorfer(2005) Criscuolo等(2014)	Mainemelis(2010) Lin和Chen(2012)
	典型题项	我会主动花费时间进行一些非官方项目来丰富我的主要工作	我会利用我的工作时间继续从事被拒绝的想法

资料来源:作者根据文献整理。

行创新性想法的行为。因此,无论是基于隐性的“bootlegging”观点,还是显性的“creative deviance”观点,都属于越轨创新的具体表现形式之一(王弘钰等,2019;Globocnik等,2022)。事实上,越轨创新不应该是“bootlegging”与“creative deviance”的交集,而是两者的并集,只要涵盖其中任一特点都应视为越轨创新。此外,现有越轨创新的测量量表也是基于不同视角而编制,单纯使用其中某一测量工具也难以全面捕捉越轨创新的表现行为,进而限制了越轨创新的深入研究。

#### 四、产生越轨创新的原因和机制

已有研究主要从资源保存理论、特质激活理论、社会交换理论和心理权利等视角探索了产生越轨创新的原因,越轨创新的边界因素主要集中在个体差异和工作情境两方面。

##### (一)产生越轨创新的原因

##### 1. 资源保存理论的视角

根据资源保存理论,个体在完成工作任务过程中,总是努力获取、培育和保护其认为宝贵的资源,而是否拥有稀缺、有价值、难以模仿和难以替代的异质资源,则会决定个体最终能否实施创新行为(Hobfoll, 1989; Hobfoll等, 2018)。员工如果能够有效获得外部资源的支持,则能将知识构想和创新资源实现自由转换,从而实现越轨创新的原始积累(李树文等,2019),具体来说:

一方面,组织创新支持能够增加员工的资源储备,而拥有较多资源储备的员工不容易受到资源损失影响。因此,组织可以通过营造轻松、和谐的工作环境,与员工建立较高的人际关系等方式,帮助员工勇于承担越轨创新行为的风险(Tenzer和Yang, 2020)。例如,李树文等(2019)发现组织塑造的游戏动态性能力可以有效将员工工作内容与兴趣相结合,从而使得员工能够以冒险、实验等方式践行自己的创新性想法,因此游戏动态性能力会通过提升员工的外部学习能力从而推动越轨创新行为的产生。

另一方面,领导对创新性想法的态度也是影响员工开展越轨创新的主要原因。在员工与领导交往过程中,如果员工无法对领导的行为进行预测,那么他就不太可能利用自身的资源去从事风险较高的越轨创新行为(刘晓琴,2019)。同时,员工也会根据领导对越轨创新的五种不同态度反应(即奖励、惩罚、忽略、原谅和控制),来决定自己是否要持续践行越轨创新(Lin等,



2016)。例如,包容性领导和悖论式领导能够为员工提供安全的工作环境和营造差错管理氛围,来增强员工的心理安全感,而心理安全感高的员工更愿意将所掌握的资源投入到越轨创新行为中(陈慧和杨宁,2021;吴士健等,2020;Jia等,2021)。相反,非伦理领导常常以训斥、侮辱乃至暴力的方式对待员工,给员工的工作场所安全感及职业机会等现实及潜在职场价值资源带来威胁,增加了员工情绪耗竭,使其难以有充足资源从事具有风险的越轨创新行为(刘晓琴,2017;Liu等,2021a)。

## 2. 特质激活理论的视角

根据特质激活理论,人格特质代表了个体稳定的内在心理倾向和潜能,人格特质多大程度上能被激活,取决于组织环境能否为其提供“适宜性土壤”,积极的情境是激发个体角色外行为的重要因素(Tett和Burnett,2003)。根据特质激活理论,现有研究分别从人格特质和情境因素两个方面来理解越轨创新形成机制。

从人格特质来看,具有高风险倾向和创造力的员工更多关注创新行为产生的积极影响,对其潜在的威胁和资源损耗等负面影响关注较少,因此会频繁产生越轨创新行为(杨刚等,2019;Tenzer和Yang,2019)。例如,具有前摄型人格的员工成功欲望更强,会主动识别机会和获取知识并实现创新催化,创新催化的环境给予员工开展创新想法的动力源泉和能量支撑,更可能通过既定规则以外的越轨创新行为来实现目标(杨剑钊和李晓娣,2019)。此外,也有研究发现员工的资质过剩感能通过自我效能感影响越轨创新行为。具体来说,当员工具有了解真实自我、验证自我判断的倾向,就会选择从事符合自身判断的行为,进而强化自身的角色扮演(Swann,1992)。资质过剩感高的员工往往具备较高的自我定位和自信程度,因而会获得较高的自我效能感(周霞和王雯童,2021),一方面,在积极的认知条件下,员工具备较强的证明目标导向,希望在工作中证明自己的能力,主动寻求领导或同事的认可和肯定(王弘钰,2020)。另一方面,资质过剩感高的员工面临的工作挑战性较低,降低了对自身形象的评价,自我形象评价和工作要求发生矛盾,引发了员工的冲突体验(王朝晖,2019)。在证明目标导向和冲突体验的驱动下,员工产生和提出新想法的动机更加强烈,从而更容易做出越轨创新行为。尽管较多的研究证实了员工的资质过剩感会正向影响越轨创新,但仍有部分研究认为两者可能存在非线性关系。例如,王朝晖和段海霞(2022)的研究发现,当员工资质过剩感处于低水平时,员工会具有较高的自信心去整合相互矛盾的因素来实施越轨创新;然而,当资质过剩感增至中等水平时,员工原有的自信被消极情绪挤出,转而关注矛盾因素的某一方面而减少越轨创新行为;但当资质过剩感超过某一界限时,员工会因过剩的知识和技能水平产生自我效能感,进而触发越轨创新。

从情境因素来看,当组织创新氛围较强时,员工的创新激情会被激发,但此时组织资源紧张的问题也更突出,此时员工更有可能通过越轨创新的途径践行自己的想法(王弘钰和于佳利,2019)。尤其当组织构建了基于优势的心理氛围时,组织会为员工提供较多的信息、资源和机会,员工对组织重视和对其培养的感知会激发员工积极情绪,积极情绪会进一步拓展员工的认知和激发其创新思维,从而促进越轨创新行为的产生(陈慧等,2019)。而当组织具有较强的规范管理实践时,能够给予员工充分的自主性和决策裁量权,并明确对员工的创造性想法给予奖励,则能有效促进员工的自我效能感,让员工对创新行为表现出较强的承诺和内部动机,愿意投入更多的时间和精力致力于越轨创新活动(Globocnik,2019)。与此类似,相对于传统岗位,远程岗位由于远离中心组织,缺乏直接监督管理,能够让员工在工作过程中自由选择方法、灵活安排资源,增强了员工对自己拥有实施创新行为能力的信心,从而提升了实施越轨创新的内部动力(肖志明,2020;Globocnik等,2022)。此外,领导的调节聚焦行为和创造力期望也是越轨创新的重要前因变量,如果领导表现出支持员工开展原创性活动的意愿,并且面对风险态度



较为积极,就能激发员工的心理授权和促进定向,员工会效仿领导以搁置规则的方式从事越轨创新(康鑫和李洋洋,2021)。相反,如果领导对创新行为产生的风险表现出保守态度,员工会认为创新与他们工作相关性不高,因此不会以违反组织规则的方式来实施越轨创新行为(赵乐等,2019)。同时,也有研究发现,变革型领导、谦卑型领导等所采取的领导行为,能通过激发员工的建设性变革责任感和自我效能感进而触发越轨创新(王弘钰和邹纯龙,2019;吴玉明等,2020;张弘和刘士平,2020;Li和Ye,2021)。而道德型领导展示的诚实、尽责和关照他人等积极品质,会促使员工将这些行为内化作为自己的道德标准,进而提升其道德认同和道德效能感,此时员工会愿意通过越轨创新的方式来帮助组织提高收益(Li等,2021)。

### 3. 社会交换理论的视角

根据社会交换理论,当个体感知自己从某段关系获得帮助和支持后,将采取行动使双方利益互惠,会出于“回报”的心态反馈相应的好处(Blau,1964)。基于社会交换理论,现有研究分别从组织管理实践和领导风格两个方面探究了越轨创新的产生机制。

一方面,当组织实行的是高个性化契约、高工作自主性和发展型绩效考核等管理实践时,员工会将这些管理实践视为组织给予自己的有利于职业发展的嵌入性资源,此时员工的工作满意度和角色宽度自我效能感得到增强(门贺等,2021;周燕和钱慧池,2021),角色压力也得到缓解,强化了员工和组织之间的交换关系,从而提升了员工回报组织的意愿,使得员工可以不拘泥于工作模式而提出创新思路,也甘愿承担被组织惩罚的风险进行越轨创新(郭萌,2020;刘博和赵金金,2018)。

另一方面,融洽的上下级关系也是个体产生创新行为的必要条件。当领导与员工间形成高质量交换关系时,员工更愿意和领导共进退,并会通过提升工作积极性实现与领导互惠关系的交换平衡(吴玉明等,2020)。例如,双元领导、真实型领导和领导亲和型幽默会通过鼓励员工提出不同观点,并给予员工工作自主性和决策参与权,提高了员工责任知觉和组织自尊,从而使员工以越轨创新行为来回馈组织和领导(贾建锋和刘志,2021;潘持春和王震,2020;吴士健等,2020)。此外,王弘钰等(2021)研究发现,领导的权变激励作为一种灵活、公平且效能优先的领导激励行为,会通过提升员工的旺盛感,促进其主动做出越轨创新以取得角色外绩效,来获取更多的回报。

### 4. 心理权利的视角

心理权利作为一种感到有资格获得优待、豁免社会责任的稳定主观信念,能对个体的认知和行为产生影响(Brouer等,2011)。目前学者们开始关注来自组织和领导等的管理方式如何通过影响员工的心理权利,进而触发越轨创新行为。例如,Liu和Zhou(2021)发现,当员工感知到较高的个性化契约时,这种特殊的管理方式强化了员工的积极自我认识,让他们相信自己值得被特殊对待,从而产生较强的心理权利,但他们的新颖想法被上司拒绝时,他们与他人的差异就被削弱了。为了重新获得独特感,员工可能会实施创造性的越轨行为。此外,差序式领导会将员工分为圈内人和圈外人,其中上下级关系较好的圈内员工往往会得到更多的情感和资源支持,使其心理特权水平增加,为了实现自身价值,员工会越过领导的批准擅自行动,从而触发越轨创新行为(曹大友和刘夏青,2020;王弘钰等,2018;王弘钰和邹纯龙,2019)。

综上,现有研究主要从资源保存理论、特质激活理论、社会交换理论和心理权利等四种视角对越轨创新的产生展开解释。但越轨创新的产生可能是由多种因素共同作用的结果(孙颖,2021),如员工既需要拥有从事越轨创新的能力和资源,也需要有承担风险从事角色外行为的意愿,这就需要整合资源保存理论和社会交换理论等多种理论视角来进行解释,弥补单一理论视角带来的认知局限。因此,未来研究有必要从整合视角出发,进一步探讨越轨创新的影响因

素,并深入挖掘背后的形成机制。

## (二)越轨创新的边界条件

### 1. 个体差异因素

个体差异因素主要包括批判性思维和组织承诺等因素。一方面,具有批判性思维的员工常常不受传统思维方式的束缚,会选取独特的工作方式实现自己的想法(Jiang和Yang,2015)。因此,具有较高批判性思维的员工在工作中产生任务冲突时,他们的批判性思维则会放大这种冲突,并更加坚信自己的想法,会进一步促进任务冲突对越轨创新的积极影响(王弘钰和邹纯龙,2019)。另一方面,具有高组织承诺的员工对组织有更强的归属感,也更愿意迎接挑战进行创新变革,强化了感知工作自主性对越轨创新的影响(肖志明,2020)。与之类似,积极情绪正向调节越轨钦佩与越轨创新之间的关系(陈慧等,2019)。

### 2. 工作情境因素

工作情境因素也是越轨创新边界机制的重要切入点。首先,风险行为理论认为环境因素不会直接影响员工的风险行为,而是通过塑造认知来影响风险倾向和风险行为之间的关系(Sitkin和Weingart,1995)。根据该观点,Globocnik和Salomo(2015)发现领导的管理支持能调节风险倾向对越轨创新的作用,当管理支持程度高时,能有效降低员工破坏规则的风险感知,进而促进越轨创新行为的产生。其次,差错反感文化调节真实型领导对越轨创新的作用(吴士健等,2020)。在高水平的差错反感文化氛围中,如果组织倡导群体利益并对偏差行为零容忍,就会导致员工表现出谨小慎微等特征,即使在真实型领导的正向影响下,仍担心自身施行的越轨创新会受到组织的惩罚,因此产生越轨创新的可能性也会降低(吴士健等,2020)。最后,组织创新氛围调节上下级冲突与越轨创新的关系,在高组织创新氛围情况下,上下级冲突与越轨创新的负向关系更弱(王弘钰等,2018)。

综上,当前关于越轨创新边界机制的研究多集中探讨其与前因变量之间的作用,对越轨创新与结果变量之间的调节作用的重视不足,为数不多的调节变量主要集中在个体差异和工作情景层面,而对其他层面的变量关注较少。然而值得注意的是,越轨创新这一概念缘起于西方(Knight,1967),已有的越轨创新理论多建立在西方情境下,而我国社会的经济与文化、个体的思维与行为与西方情境有所不同,可能使员工越轨创新的表现形式存在一定的差异性。因此,未来研究需要进一步关注本土化的边界机制,从个体和本土化情景互动的视角探讨影响中国员工越轨创新的文化根源。

## 五、越轨创新的后果

相较于越轨创新影响因素的研究,关于其作用后果的文献数量相对较少,难以形成系统的理论视角进行解释,因此本文从越轨创新作用后果的三个不同主体(即员工自身、领导和组织)出发进行探讨。

### (一)越轨创新对员工自身的影响

工作—资源要求模型指出,个体拥有的个人资源和工作资源具有动机性,能为个体带来更高的绩效产出(Bakker和Xanthopoulou,2009)。越轨创新本质上作为一种非常规的创新行为,体现了员工对创新工作真正感兴趣,并具有强烈的好奇心和创造力(李鲜苗等,2019;Liu等,2021b)。此类员工在创新过程中往往表现出高度忘我状态,享受全身心的工作投入(赵斌等,2019),而高工作投入的员工具有充沛的精力和良好的心理资本,为创新项目提供了基础的资源保障,进而提升了越轨创新行为转化为创新绩效的可能性(赵斌等,2020)。尽管不少实证研究证实了越轨创新行为能显著提升员工的创新绩效(王弘钰和万鹏宇,2020;Shukla和Kark,

2020),但是也有研究发现其作用机制会受到一些情境因素的影响。例如,Criscuolo等(2014)研究表明,越轨创新对员工创新绩效的积极影响更多取决于组织对规范的重视程度以及组织的创新绩效水平,而黄玮等(2017)也发现,在员工的正式地位越高、创造力越强时,越轨创新对创新绩效的正向影响越强。

### (二)越轨创新对领导的影响

侵犯的理性决策理论指出,个体在实施侵犯行为前,会评估与之相关的风险,选择既能实现预期目标又降低潜在风险的行为(Becker,1968)。在多数组织中,遵从领导命令是一项基本的规范,当领导发现员工采用越轨创新这种违反组织规范的手段进行创新时,通常会被视为领导人际关系失败的标志,并且会对领导的自尊和权威产生地位威胁,这种地位威胁会进一步降低领导-员工交换的质量(Shukla和Kark,2020),此时领导会在各种侵犯方式中选择风险最低的应对方案,如采取降职、惩罚等具有隐蔽性和渐进性特点的主管阻抑行为进行回应(陈伍洋等,2017;Globocnik和Salomo,2015)。

### (三)越轨创新对组织的影响

越轨创新行为的高风险性和不确定性意味着越轨创新一旦成功,产生革命性产品的可能性更高,对组织创新能力的贡献也更大(宋源和时丹丹,2020)。但也有少数研究指出,越轨创新行为会降低组织成员对管理规范的预期,不利于管理层对研发过程的控制,甚至会引发组织成员的反生产行为,进而降低组织绩效(Lin等,2016)。此外,王弘钰等(2019)认为在成熟期团队中,如果非正式地位较低的组织成员成功做出越轨创新事件时,会严重降低组织的凝聚力。

综上,现有关于越轨创新作用后果的研究大多认为越轨创新的作用是积极的,能够促进创造力(Shukla和Kark,2020)、创新绩效(李鲜苗等,2019)和组织创新能力(Augsdorfer,2005)的提升;也有少数研究认为,越轨创新是个体违背组织制度产生的角色外行为,因此其结果存在消极面,但主要聚焦于对组织层面消极后果的探讨(王弘钰等,2019;Lin等,2016),仅有1篇文献分析了员工越轨创新在个体层面会造成主管阻抑(陈伍洋等,2017)。正如一枚硬币的两个面,万事万物都有其两面性,越轨创新作为兼具“目的合法”和“手段非法”双重属性的行为(黄玮等,2017),本身就预示了其作用后果的两面性,但学术界对其消极影响探索甚少。而对越轨创新消极影响关注的缺失,会误导组织放大对其积极效果的认识,无法形成客观评价。因此,未来研究亟待深入拓展并系统了解越轨创新作用效果的阴暗面。

综上所述,通过整理越轨创新的现有研究,本文构建了越轨创新现有研究的整合性分析框架,如图5所示。

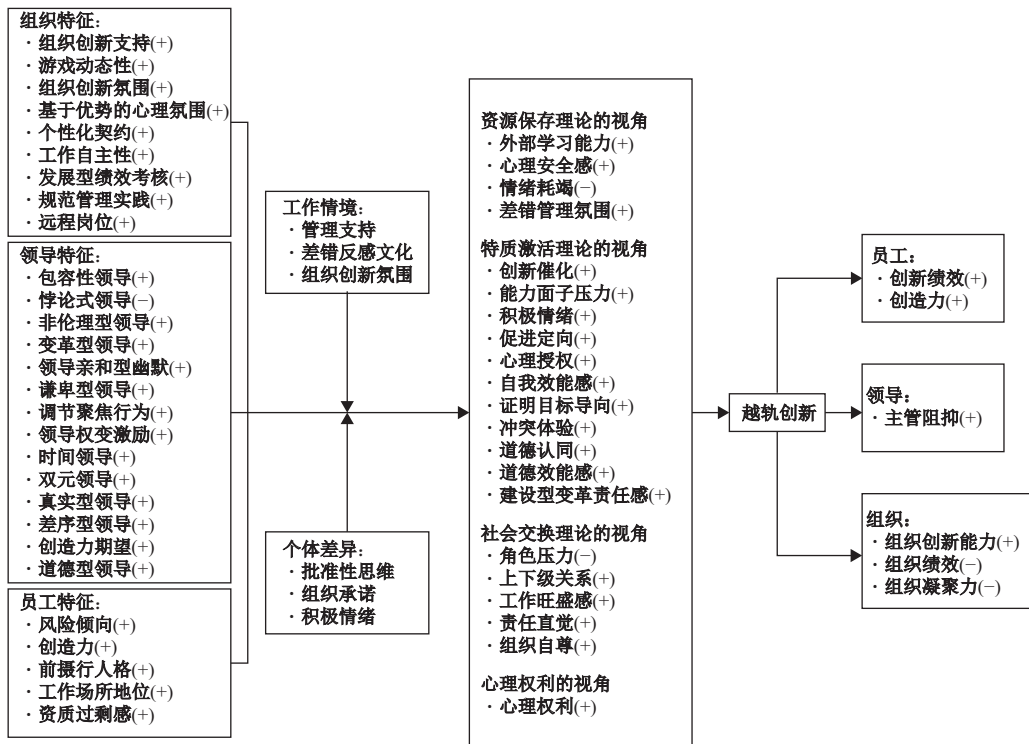
## 六、结论与展望

### (一)研究结论

随着信息技术的发展,组织中越轨创新的现象越来越普遍,如何正确认识和干预越轨创新成为理论和实践界关注的重要话题。本文围绕越轨创新的内涵与测量、产生的原因与机制,以及后果三个方面进行归纳和总结,以期对未来越轨创新理论发展和管理实践有所启示。具体而言,本研究主要得出以下结论:

第一,学者对越轨创新的定义不尽相同,但主要围绕隐性“bootlegging”和显性“creative deviance”两方面展开讨论,并依靠量表法对越轨创新进行测量,但对越轨创新的概念和测量尚未达成共识。第二,越轨创新的产生主要基于资源保存理论、特质激活理论、社会交换理论和心理特权等视角,前因变量主要包括组织特征、领导特质和员工特征三个层面,而多视角的整合和前因变量之间互动作用的研究较少。越轨创新边界因素的研究主要集中在个体差异和工作





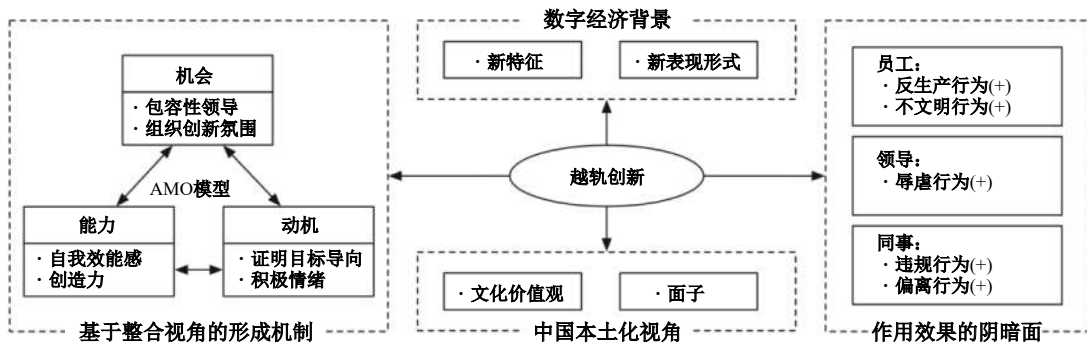
注:(+)表示关系呈显著正相关,(-)表示关系呈显著负相关。

图5 越轨创新现有研究的整合性分析框架

情境两个方面,但研究大多为探讨越轨创新与前因变量之间的调节作用,对越轨创新作用效果的边界机制和本土化情景的重视不足,具有较大探索与提升空间。第三,越轨创新的作用后果主要围绕员工、领导和组织三个层面展开,但现有研究主要关注越轨创新的积极影响,对其消极影响探索甚少。

### (二)未来展望

虽然学者们对越轨创新进行了积极探索并取得了一定研究成效,但研究仍处于起步阶段,存在诸多不足之处。如图6所示,未来研究可着重关注以下四方面:



注:(+)表示关系呈显著正相关,(-)表示关系呈显著负相关。

图6 越轨创新的未来研究框架

第一,关注越轨创新的新特征与表现形式。随着数字经济时代的到来,以大数据为代表的

先进技术极大改变了组织所面临的环境,同时也改变了员工的行为和工作方式。在此背景下,越轨创新的特征和表现形式极可能发生新的变化。例如,以往研究表明,越轨创新行为的产生多是源于资源的匮乏(Masoudnia和Szwejczewski, 2012),而在数字经济时代,由于企业平台化和员工创客化的趋势不断增长,资源的丰富性和获取的便利性使得员工的资源补充能力得到有效提升,资源的稀缺性可能不再是员工产生越轨创新的主要动机,因此,数字经济背景下越轨创新的新特征值得进一步探索。此外,远程办公和即时通讯等技术的出现很大程度上增加了员工在工作上的自由度,这种由技术发展所创造的工作自主环境,减轻了越轨创新过程中的组织约束力和人际压力,越轨创新的表现形式也不再局限于“隐蔽性”和“对抗性”。但遗憾的是,现有研究由于对数字经济背景下越轨创新表现出的这些新特征和新形式缺乏全面深刻的认识,学者们大多仍沿用对传统背景下越轨创新的理解开展研究,从而无法有效指导现实的管理实践。因此,未来可以基于访谈法和扎根理论等质性研究方法,进一步探索数字经济背景下越轨创新的新特征和表现形式。

第二,基于整合视角探索越轨创新的形成机制。现有研究主要从资源保存理论视角、特质激活理论视角、社会交换理论视角和心理权利视角考察了越轨创新的形成机制。尽管每个视角都具有解释力,但仅从单一理论视角进行分析,忽视了各个视角之间的关系,难以形成对越轨创新形成机制的系统框架。因此,未来研究可以从整合视角出发,运用更为综合的理论模型探究越轨创新的形成机制,从而形成系统化的研究。基于AMO模型的整合框架可以为上述问题提供新思路。依据AMO模型,员工的越轨创新受能力、动机和机会的综合影响(Jiang等, 2012)。其中,能力是指员工为完成创新行为应具备的知识、技能和能力,如自我效能感(Globocnik, 2019)和创造力(杨刚等, 2019)被证实能够促进越轨创新行为;动机是指影响员工创新行为的心理、情感和积极性的倾向,如证明目标导向(王弘钰等, 2020)和积极情绪(陈慧等, 2019)与越轨创新之间有积极关系;机会是指推动员工创新行为不可控的人和事件等外部因素,如包容性领导(吴士健等, 2020)和组织创新氛围(Mainemelis, 2010)有利于越轨创新的出现。越轨创新的形成机制从能力、动机和机会这三条路径均可以解释,并且现有研究都已有所涉及。AMO模型不仅强调“能力—动机—机会”对越轨创新的单独影响,还应该进一步分析三者如何交互对越轨创新产生作用。因此,未来可基于AMO模型,采用定性比较分析方法,将影响越轨创新的“能力—动机—机会”三种前因要素进行组合分析,深入探讨产生或抑制越轨创新的不同组态构型,并进一步比较不同组态对越轨创新可能存在的非对称关系。

第三,拓展越轨创新作用效果的阴暗面。相较于越轨创新的影响因素,目前关于越轨创新后果的研究较为匮乏且缺少一致性的认识。一方面,对越轨创新消极后果关注的缺失,容易放大其积极效应而误导组织对越轨创新的认识;另一方面,员工自身、领导和同事是组织管理实践中密切关联的三个重要微观主体,越轨创新对这三个主体产生的消极影响更为直接,遗憾的是现有研究在此方面提供了非常有限的见解(陈伍洋等, 2017)。因此,未来研究可以有针对性地探讨越轨创新对员工自身、领导和同事的消极影响。首先,对员工自身而言,由于越轨创新具有“目的合法”的属性,当员工更加关注该属性时会认为越轨创新是有利于组织发展的道德行为,道德形象的提升会让员工产生心理权利感,从而在后续选择反生产行为或不文明行为来放松自己的道德标准。其次,对领导而言,当领导者将越轨创新视为员工为在组织内突显个人形象或谋取私利的投机行为时,会引发领导的厌恶感,进而产生辱虐行为。最后,对同事而言,当员工成功实施越轨创新行为而未被组织惩罚时,会让组织中的其他同事认为破坏规则是被允许的,会降低其对违规行为的风险感知,更容易进行效仿并产生偏离行为。因此,未来研究可以通过情境实验设计和纵向追踪调查相结合的研究设计,进一步厘清越轨创新对多主体作用效

果阴暗面的复杂过程。

第四,探索越轨创新的中国本土化研究。越轨创新缘起于西方,以西方文化为背景的越轨创新研究已有一定发展与理论累积。考虑到中西文化的差异,未来有必要关注中国文化背景下的越轨创新研究。例如,中西方文化对面子的理解有不同的看法,作为中国社会的典型文化特征,面子会对组织中员工的行为会产生重要影响(陶厚永等,2019)。一方面,越轨创新是以组织利益为导向的行为,员工可能为了给自己和领导“争面子”而从事越轨创新。另一方面,越轨创新也具有较高的风险性和非法性,可能导致员工自身以及领导“丢面子”。考虑到“丢面子”的负面影响,员工往往会抱着“多一事不如少一事”的原则,可能不会轻易进行越轨创新。因此,只有当“争面子”的收益大于“丢面子”的损耗时员工才会产生越轨创新。另外,文化价值观也可能是影响员工越轨创新的重要因素。一方面,传统性作为中国人典型的价值取向,在组织中体现为上下级关系中的遵从权威(杨国枢等,1991)。具有高传统性的员工更愿意遵守组织中“上尊下卑”的角色义务,这与越轨创新所具有的破坏规则、高风险性等特征相悖,因此会抑制员工的越轨创新行为;另一方面,儒家文化也倡导集体主义精神,具有高集体主义精神的员工更关心组织的福利,这与越轨创新的组织利益为导向的属性相契合,从而有可能激发员工的越轨创新行为。因此,未来研究可以通过对中西方进行跨文化比较,进一步探讨影响中国员工越轨创新行为的文化根源,并以个体和情境互动视角挖掘本土化因素如何影响员工的越轨创新行为。

#### 主要参考文献

- [1]曹大友,刘夏青.鼓励还是打压?——创造性角色认同对越轨创新行为的影响机制研究[J].西南政法大学学报,2020,22(1):139-151.
- [2]陈慧,杨翠莹,张涵.情绪视角下员工越轨创新行为研究:越轨钦佩的调节作用[J].北京邮电大学学报(社会科学版),2019,21(5):75-84.
- [3]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.
- [4]陈伍洋,叶茂林,陈宇帅,等.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.
- [5]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.
- [6]郭萌.何以激发越轨创新——二元领导与责任知觉的作用[J].科技进步与对策,2020,37(9):49-54.
- [7]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.
- [8]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.
- [9]江依.员工越轨创新行为研究综述及其展望[J].科技管理研究,2018,38(10):131-139.
- [10]康鑫,李洋洋.领导创造力期望如何引致越轨创新行为[J].科技管理研究,2021,41(10):162-168.
- [11]李树文,姚柱,张显春.员工越轨创新实现路径与边界:游戏动态性的触发作用[J].科技进步与对策,2019,36(23):147-152.
- [12]李鲜苗,徐振亭,霍伟伟.创意越轨行为对创造力的影响:领导反馈调节与创新自我效能感的中介作用[J].科技进步与对策,2019,36(6):138-145.
- [13]刘博,赵金金.工作自主性对知识型员工越轨创新行为与职业倦怠的影响研究——基于角色压力及组织自尊的作用[J].南京邮电大学学报(社会科学版),2018,20(5):63-74.
- [14]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.
- [15]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.
- [16]潘持春,王震.领导亲和型幽默对员工越轨创新的影响——上下级关系和角色宽度自我效能的多重中介作用[J].技术经



济, 2020, 39(9): 144-152,180.

- [17]宋源, 时丹丹. 越轨创新、员工自主性与组织创新能力[J]. 哈尔滨商业大学学报(社会科学版), 2020, (4): 84-93.
- [18]孙颖. 科创企业与制造企业越轨创新的触发路径选择——一项模糊集定性比较分析研究[J]. 财经论丛, 2021, (2): 92-102.
- [19]陶厚永, 章娟, 刘艺婷. 外部监督、面子需要与企业高管的承诺升级[J]. 南开管理评论, 2019, 22(4): 199-211,224.
- [20]王朝晖, 段海霞. 员工工资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.
- [21]王弘钰, 崔智淞, 李孟燃. 冲突视角下新生代员工越轨创新行为的影响因素研究——独立型自我建构和组织创新氛围的调节作用[J]. 现代财经(天津财经大学学报), 2018, a, 38(7): 60-71.
- [22]王弘钰, 崔智淞, 邹纯龙, 等. 忠诚还是叛逆?中国组织情境下的员工越轨创新行为[J]. 心理科学进展, 2019, 27(6): 975-989.
- [23]王弘钰, 万鹏宇, 夏天添. 领导权变激励、员工工作旺盛感与越轨创新行为——经验取样下的即时与延时效应[J]. 吉林大学社会科学学报, 2021, 61(2): 160-171,238.
- [24]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.
- [25]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, b, 33(4): 37-43.
- [26]吴画斌, 许庆瑞, 李杨. 创新引领下企业核心能力的培育与提高——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.
- [27]吴士健, 杜梦贞, 张洁. 真实型领导对员工越轨创新行为的影响——组织自尊与建设性责任认知的链式中介作用及差错反感文化的调节作用[J]. 科技进步与对策, 2020, 37(13): 141-150.
- [28]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.
- [29]肖志明. “将在外, 君命有所不受”——远程岗位真的有利于员工越轨创新行为吗?[J]. 外国经济与管理, 2020, 42(4): 36-47.
- [30]杨刚, 宋建敏, 纪谱华. 员工创造力与越轨创新: 心理特权和道德推脱视角[J]. 科技进步与对策, 2019, 36(7): 115-122.
- [31]杨国枢, 余安邦, 叶明华. 中国人的个人传统性与现代性: 概念与测量[A]. 杨国枢. 中国人的心理与行为[M]. 台北: 桂冠出版社, 1991.
- [32]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.
- [33]赵斌, 古睿, 李瑶. 员工越轨创新成功的情境化研究[J]. 科学学研究, 2019, 37(11): 2102-2112.
- [34]赵乐, 乐嘉昂, 王雷. 领导调节聚焦行为对越轨创新的影响——创新资源结构性紧张和创造力的联合调节作用[J]. 预测, 2019, 38(1): 1-7.
- [35]赵曙明, 张紫滕, 陈万思. 新中国70年中国情境下人力资源管理研究知识图谱及展望[J]. 经济管理, 2019, 41(7): 190-208.
- [36]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.
- [37]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.
- [38]Augsdorfer P. Bootlegging and path dependency[J]. *Research Policy*, 2005, 34(1): 1-11.
- [39]Augsdorfer P. A diagnostic personality test to identify likely corporate bootleg researchers[J]. *International Journal of Innovation Management*, 2012, 16(1): 1250003.
- [40]Bakker A B, Xanthopoulou D. The crossover of daily work engagement: Test of an actor-partner interdependence model[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(6): 1562-1571.
- [41]Becker G S. Crime and punishment: An economic approach[J]. *Journal of Political Economy*, 1968, 76(2): 169-217.
- [42]Blau P M. Exchange and power in social life[M]. London: Wiley, 1964.
- [43]Brouer R L, Harris K J, Kacmar K M. The moderating effects of political skill on the perceived politics-outcome relationships[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, 32(6): 869-885.
- [44]Crisuolo P, Salter A, Ter Wal A L J. Going underground: Bootlegging and individual innovative performance[J]. *Organization Science*, 2014, 25(5): 1287-1305.

- [45]Globocnik D. Taking or avoiding risk through secret innovation activities—the relationships among employees' risk propensity, bootlegging, and management support[J]. *International Journal of Innovation Management*, 2019, 23(3): 1950022.
- [46]Globocnik D, Peña Häufler B, 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.
- [47]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.
- [48]Hobfoll S E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress[J]. *American Psychologist*, 1989, 44(3): 513-524.
- [49]Hobfoll S E, Halbesleben J, Neveu J P, et al. Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences[J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2018, 5: 103-128.
- [50]Jia J F, Liu Z, Zheng Y Y. How does paradoxical leadership promote bootlegging: A TPB-based multiple mediation model[J]. *Chinese Management Studies*, 2021, 15(4): 919-939.
- [51]Jiang J, Yang B Y. Roles of creative process engagement and leader-member exchange in critical thinking and employee creativity[J]. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2015, 43(7): 1217-1231.
- [52]Jiang K F, Lepak D P, Hu J, et al. How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms[J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(6): 1264-1294.
- [53]Knight K E. A descriptive model of the intra-firm innovation process[J]. *The Journal of Business*, 1967, 40(4): 478-496.
- [54]Li M Z, Ye H L. Temporal leadership and bootlegging behavior of employees: The mediating effect of self-efficacy[J]. *Frontiers in Psychology*, 2021, 12: 633261.
- [55]Li S W, Jia R Q, Seufert J H, et al. As the tree is, so is the fruit? Examining the effects of ethical leadership on bootlegging from the perspective of leader-follower gender similarity[J]. *Gender in Management: An International Journal*, 2021, 36(7): 785-800.
- [56]Lin B L, Chen H Y. I love to do it or “I can do it”? Competing mechanisms in explaining creative deviance[J]. *Academy of Management Proceedings*, 2012, (1): 15204.
- [57]Lin B L, Mainemelis C, Kark R. Leaders' responses to creative deviance: Differential effects on subsequent creative deviance and creative performance[J]. *The Leadership Quarterly*, 2016, 27(4): 537-556.
- [58]Liu F Z, Zhou K. Idiosyncratic deals and creative deviance: The mediating role of psychological entitlement[J]. *R & D Management*, 2021, 51(5): 433-446.
- [59]Liu X Q, Baranchenko Y, An F S, et al. The impact of ethical leadership on employee creative deviance: The mediating role of job autonomy[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2021, a, 42(2): 219-232.
- [60]Liu Z Q, Pan X Q, Zhu T T. Status-striving orientation, creative deviance engagement and employee creativity: Perspective of structural strain[J]. *Chinese Management Studies*, 2021, b, 15(4): 821-842.
- [61]Mainemelis C. Stealing fire: Creative deviance in the evolution of new ideas[J]. *Academy of Management Review*, 2010, 35(4): 558-578.
- [62]Masoudnia Y, Szejczewski M. Bootlegging in the R&D departments of high-technology firms[J]. *Research-Technology Management*, 2012, 55(5): 35-42.
- [63]Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, et al. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement[J]. *International Journal of Surgery*, 2010, 8(5): 336-341.
- [64]Shukla J, Kark R. Now you do it, now you don't: The mixed blessing of creative deviance as A prosocial behavior[J]. *Frontiers in Psychology*, 2020, 11: 313.
- [65]Sitkin S B, Weingart L R. Determinants of risky decision-making behavior: A test of the mediating role of risk perceptions and propensity[J]. *Academy of Management Journal*, 1995, 38(6): 1573-1592.
- [66]Swann W B, Wenzlaff R M, Krull D S, et al. Allure of negative feedback: Self-verification strivings among depressed persons[J]. *Journal of Abnormal Psychology*, 1992, 101(2): 293-306.
- [67]Tenzer H, Yang P. Personality, values, or attitudes? Individual-level antecedents to creative deviance[J]. *International Journal of Innovation Management*, 2019, 23(2): 1950009.

- [68]Tenzer H, Yang P. The impact of organisational support and individual achievement orientation on creative deviance[J]. *International Journal of Innovation Management*, 2020, 24(2): 2050020.
- [69]Tett R P, Burnett D D. A personality trait-based interactionist model of job performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(3): 500-517.

## Bootlegging: A Literature Review and Prospects

Liu Weipeng<sup>1</sup>, Jia Jianfeng<sup>1</sup>, Yang Fu<sup>2</sup>

(1. School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110169, China;

2. School of Business Administration, Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu 611130, China)

**Summary:** Bootlegging refers to the behavior of employees who driving their innovative ideas underground in violation of organizational order and avoiding organizational review and supervision. This paper presents a nuanced definition and measurement of bootlegging from both covert and overt perspectives. It further uncovers the causes and mechanisms of bootlegging from theoretical and boundary factor perspectives, and elucidates the impact of bootlegging on employees, leaders, and organizations. Building upon these insights, an overarching research framework for understanding bootlegging is proposed. Future research directions are suggested, including investigating the novel characteristics and forms of bootlegging, exploring the formation mechanisms of bootlegging from an integrative perspective, and expanding the understanding of the negative effect of bootlegging and its localization in the Chinese context. This paper serves as a valuable reference for scholars to stay abreast of the research progress on bootlegging and provides insights for managers to accurately comprehend and effectively intervene in employees' bootlegging behaviors.

**Key words:** bootlegging; literature review; theoretical explanation; Bibliometrics

(责任编辑: 宋澄宇)

---

(上接第35页)

enterprise digital transformation, and reveals that regional clan culture is an important factor that triggers regional differences in digital technology application, enriching the content of cultural governance that affects economic growth. It interprets from a cultural perspective that the issue of corporate transformation and development has become a new research hotspot, expanding the research in the field of corporate transformation. The study of informal institutions can not only provide a unique perspective for evaluating the differences that affect corporate transformation from the existing institutional framework, but also provide valuable references for promoting the improvement of China's corporate transformation governance system.

**Key words:** cultural governance; digital governance; clan culture; digital transformation; transformation and change; digital divide

(责任编辑: 宋澄宇)