

引文格式: 管春英, 王加栋, 刘润刚. 教练型领导对员工越轨创新行为的影响: 基于被调节的中介模型 [J]. 常州大学学报(社会科学版), 2021, 22(6): 66-73.

教练型领导对员工越轨创新行为的影响 ——基于被调节的中介模型

管春英, 王加栋, 刘润刚

摘要: 基于社会交换理论和社会认知理论, 探讨了教练型领导影响员工越轨创新行为的作用机制, 构建了以心理所有权为中介变量、自我反思为调节变量的被调节的中介模型。研究表明: 教练型领导对员工越轨创新行为具有显著正向影响; 教练型领导通过心理所有权的中介作用对员工越轨创新行为产生显著正向影响; 自我反思既正向调节教练型领导与心理所有权之间的关系, 又正向调节心理所有权在教练型领导与员工越轨创新行为间的中介作用。研究结论为组织中领导方式选择、领导力开发、员工培训管理等提供了启示。

关键词: 教练型领导; 越轨创新行为; 心理所有权; 自我反思

作者简介: 管春英, 管理学博士, 常州大学商学院研究员、硕士研究生导师; 王加栋, 常州大学商学院硕士研究生; 刘润刚, 管理学博士, 常州大学商学院讲师。

中图分类号: C93-05 **文献标志码:** A **Doi:** 10.3969/j.issn.2095-042X.2021.06.007

复杂多变的企业内外部环境推动着我国企业朝着创新发展的方向转型。创新可以促进企业发展, 企业发展要依靠创新驱动^[1]。然而, 在全面实行“双创”政策的大背景下, 企业往往注重创新结果而忽视创新过程与创新方式。员工在创新过程中可能会受到资源或制度的约束, 创新活动不被允许, 从而进行隐蔽性创新, 于是引发越轨创新行为。研究表明, 超过80%的企业存在越轨创新行为^[2], 如何引导员工做出有价值的越轨创新行为是亟须关注的问题。当前, 新生代员工逐渐成为工作场所的中坚力量, 受自由化和多元化思想的影响, 他们追求平等、自由、自主, 传统的以控制和命令为核心的领导方式已经不适合当前的组织管理, 教练型领导日益受到员工的青睐。教练型领导强调“授人以渔”和“因材施教”, 极大地促进了员工绩效的提升和心智潜能的开发^[3]。教练型领导向员工传递的组织支持信号可以调动员工的工作积极性, 并推动员工做出角色外创新行为。因此, 员工的越轨创新行为可能受到教练型领导的影响。如果存在这种影响, 其影响机制是什么? 目前尚未有研究关注这个问题。心理所有权是个体对目标的占有感, 认为目标是自己的^[4]。教练型领导为员工提供心理和资源支持, 可以提高员工对组织的心理所有权。文章选取心理所有权作为中介变量探讨教练型领导影响员工越轨创新行为的机制。自我反思是分析过往以及总结经验教训的过程, 能够促进员工对工作中的外部信息进行内部自省和深层次分析^[5]。自我反思水平越高的员工, 其思维越不会局限在规章制度中, 在教练型领导包容的管理氛围中, 他们更容易进行隐蔽性的越轨创新行为。综上所述, 文章以心理所有权作为中介变量, 引入反思作为调节变量, 构建被调节的中介模型, 探索教练型领导与员工越轨创新行为之间的作用机制。

一、理论分析与假设

(一) 越轨创新行为与教练型领导

已有研究多从隐蔽性角度来定义越轨创新行为, 文章采用 Criscuolo 等^[6]的研究成果, 将越轨创新行为定义为员工在领导并未知晓的情况下, 旨在给组织创造价值而自发进行的一种隐蔽性创新行为, 具有自下而上、隐蔽性、行为非法但目的合法等特征。越轨创新行为既受到个体层面因素的影响^[7], 也受到领导层面因素^[8]和组织层面因素的影响^[9], 这种行为虽然违背组织规章制度, 但是能够为组织的创新发展提供强有力的成果支持^[10], 甚至可以帮助组织在冷门领域获取“拓荒式”的革命性新技术^[11]。因此, 越轨创新行为的存在也有其合理之处, 事实上, 当员工的越轨创新行为可以给组织带来巨大价值时, 管理者会给员工的越轨创新行为提供心理和资源支持。

教练型领导的概念源于教练技术在体育领域取得的成功, 国内外学者逐步将相关研究扩展至组织管理领域。借鉴王雁飞等^[3]的研究成果, 将教练型领导定义为一种使用启发和鼓励等方式改善员工心智和挖掘员工潜能并实现组织与员工共同发展的领导方式。教练型领导方式拉近了管理者和下属之间的距离^[12], 教练型领导与员工之间是平等交流及互动合作的关系, 这种友好关系不仅促进员工快速地成长, 也能够间接为组织带来价值增值。

教练型领导给予员工更大的工作自主权, 让员工对所从事的工作有更多的掌控力, 激发了员工的主人翁意识^[13], 教练型领导的重要管理责任是帮助员工提升个人工作能力, 悉心指导员工并激励他们超越绩效预期, 进而促进员工快速成长, 让他们的潜能发挥到最大。在此过程中, 教练型领导的指导与支持也激发了员工的工作自信和工作热情, 促使员工敢于超越组织规章制度做出越轨创新行为。尤其是当员工感觉到个人的创新行为能给组织带来价值增值, 员工会为了寻找解决问题的最佳方案进行隐蔽性的越轨创新行为。已有研究也表明, 领导风格也是影响员工越轨创新行为的重要因素^[14]。据此提出如下假设:

H1: 教练型领导对员工越轨创新行为具有显著正向影响。

(二) 心理所有权的中介作用

相较于正式所有权, 心理所有权深入探析了个体行为的变化。目前对心理所有权的研究主要有工作心理所有权、集体心理所有权、组织心理所有权。以往对于心理所有权的研究表明, 心理所有权是一种内在感知, 即, 尽管一个人不是某物体法律意义上的所有者, 但是他会发自内心地认为他是该物体的所有者之一, 表现出自身对于该物体的心理情感状态。文章中的心理所有权指的是组织心理所有权, 即, 员工对组织的占有感, 在某种程度上是对组织的情感依附^[15]。

Avey 等^[4]认为, 员工的自我认同感、自我效能感、责任感、归属感得到满足将会激发员工的心理所有权。首先, 教练型领导对人的重视程度高于对任务的重视程度, 为员工提供很大的自主权, 让他们自己决定如何完成工作^[3]。当员工对工作有更多的掌控力时, 个人主人翁意识会提升, 从而激发自我认同感。其次, 教练型领导擅长通过引导、启发等方式来开发员工潜能, 增强员工的自我效能感^[16]。具有高自我认同感和高自我效能感的员工热衷于从事越轨创新, 尽管创新活动并不完全符合组织规章制度, 但只要创新活动可以给组织带来价值增值, 他们仍会倾向于在工作之余进行隐蔽性的越轨创新行为。再次, 从社会交换理论出发, 若员工能获得教练型领导足够的帮助和支持, 员工产生的感恩心理会强化个体对组织的责任感^[17]。最后, 教练型领导关心员工成长而不只是工作结果, 这种关怀让员工感受到温暖, 增强员工的组织归属感^[18]。责任

意识和组织归属感强的员工不仅会积极完成本职工作,还会为了回馈组织和领导的栽培而主动投入更具挑战性的创新活动中,进而引发越轨创新行为。已有研究也表明,教练型领导的帮助和支持可以使员工产生较高的心理所有权,促使员工进行创新活动。据此提出以下假设:

H2: 教练型领导通过心理所有权的中介作用对员工越轨创新行为产生显著正向影响。

(三) 自我反思的调节作用

基于 Grant 等^[19]的观点,将自我反思定义为通过检查和评估个体行为、思想和情感,从而对自己形成清晰理解并进行有效改善的心理过程。

社会认知理论认为,个体具有自我反思能力。个体不仅反思自己的效能,还会反思行为和思想的合理性,并通过自我调节机制及时指导和调控自己的行为。一方面,教练型领导通过引导、启发等方式来开发员工潜能;另一方面,员工不断反思自我效能,逐步形成良性循环推动员工自我效能感的提升。自我反思水平越高的员工,其自我效能感会越强。教练型领导为员工提供宽松包容的工作环境和较大的工作自主权,主人翁意识的提升激发了员工的自我认同感。而员工自我反思水平越高就越能够及时审视、反思与修正自身行为和思想,自我认同感也会越强。当自我反思水平高的员工获得教练型领导足够的心理和资源支持时,其产生的责任感会更强烈。自我反思水平高的员工更容易感受到领导和组织的认可与扶持,归属感也会增强。据此提出如下假设:

H3a: 自我反思正向调节教练型领导与员工心理所有权之间的关系。

Schon 等^[20]发现,清晰地认识自身行为和思想有助于提高问题定义和找到解决方案之间的迭代频率。Ellis 等^[21]认为,自我反思帮助员工深度加工已有经验,并从经验中不断学习,为创造力的产生提供有力支持。由此推测,自我反思水平越高的员工越容易发现问题来源并找到解决问题的最佳方案,探索创新的能力越强。结合 H2 和 H3a,在教练型领导平等宽容的指导下,员工对组织的心理所有权会增强,当创新行为超越了组织规章制度,个人也不会拘泥于条条框框,更能够大胆进行超出组织规章制度的创新,进而引发越轨创新行为。据此提出如下假设:

H3b: 自我反思正向调节心理所有权在教练型领导与员工越轨创新行为间的中介作用。理论模型如图 1。

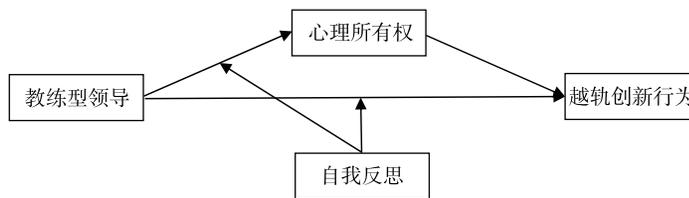


图 1 理论模型

二、研究设计与数据分析

(一) 方法与样本

通过填写电子问卷的方式,对工业企业和互联网企业员工进行了调查。共回收问卷 192 份,其中有效问卷 178 份,问卷有效率 92%。有效样本中,男性 86 人,占 48.2%;女性 92 人,占 51.8%。25 岁及以下的 102 人,占 57.3%;26~35 岁的 62 人,占 34.8%;36 岁及以上的 14 人,占 7.9%。工作年限 3 年及以下的 138 人,占 77.5%;4~6 年的 28 人,占 15.7%;7 年以上的 12 人,占 6.8%。大专学历的 19 人,占 10.6%;本科学历的 108 人,占 60.7%;研究生及以上学历的 51 人,占 28.7%。

(二) 变量测量工具

员工越轨创新行为采用 Criscuolo 等^[6]开发的量表,共包括 5 个题项,Cronbach's α 为 0.924。

教练型领导采用 Ellinger 等^[22]开发的量表, 共包括 5 个题项, Cronbach's α 为 0.852。心理所有权参考 Avey 等^[4]开发的 12 题项量表, 包括自我效能感、责任感、归属感、自我认同等 4 个维度, Cronbach's α 为 0.876。自我反思参考 Grant 等^[19]在 Self-Reflection and Insight Scale 量表基础上开发的自我反思量表, Cronbach's α 为 0.939。另外, 文章将性别、年龄、工作年限、文化程度作为控制变量; 其中, 性别作为虚拟变量, 男性赋值为 1, 女性赋值为 0。

三、实证结果分析

(一) 信效度分析和同源偏差检验

1. 信效度分析

通过变量测量工具可以看出, 越轨创新行为、教练型领导、心理所有权、自我反思等四个变量的 Cronbach's α 都大于 0.7, 因此测量问卷具有较高的信度。

效度分为内容效度和构念效度。由于采用国内外成熟量表, 内容效度得到保障。构念效度分为收敛效度和区别效度。关于收敛效度, 当 AVE (平均方差萃取量) >0.5 , CR (组合信度) >0.6 , 则收敛效度较好。关于区别效度, 每个构念的 AVE 的平方根值 $>$ 构念间的相关系数, 则区别效度较高。对于模型拟合度, 当 χ^2/df (卡方自由度比) 介于 1 和 3 之间, RMSEA (渐进均方根误差) <0.08 , CFI (比较拟合指标) >0.9 , NFI (规范拟合指标) >0.9 , 则模型具有较高的拟合度。效度分析见表 1。

表 1 收敛效度和模型拟合度检验

变量	CR	AVE	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI
教练型领导	0.958	0.679	1.293	0.031	0.989	0.978
越轨创新行为	0.869	0.588	2.034	0.060	0.991	0.985
心理所有权	0.879	0.559	1.592	0.041	0.987	0.979
自我反思	0.901	0.649	1.082	0.032	0.995	0.989
理论模型	—	—	1.224	0.026	0.989	0.951

采用 AMOS 22.0 对量表题项进行验证因子分析。由表 1 可知: 各量表的 AVE 大于 0.5, CR 大于 0.6, 所以都具有较好的收敛效度。每个变量的 χ^2/df 都介于 1 和 3 之间, RMSEA 都小于 0.08, CFI 都大于 0.9, NFI 都大于 0.9, 拟合度都能达标, 整个模型的拟合度也是达标的, 所以本模型有较好的拟合度。

区别效度检验结果 (见表 2) 显示, 每个构念变量间的相关系数都小于每个变量的 AVE 平方根, 所以具有较好的区别效度。

表 2 区别效度检验

变量	教练型领导	越轨创新行为	心理所有权	自我反思
教练型领导	(0.816)			
越轨创新行为	0.637 ¹⁾	(0.769)		
心理所有权	0.488 ¹⁾	0.606 ¹⁾	(0.752)	
自我反思	-0.013	0.117 ²⁾	0.355 ¹⁾	(0.810)

注: ¹⁾表示 $p < 0.01$, ²⁾表示 $p < 0.05$, ³⁾表示 $p < 0.1$, 表 3—5 同。对角线上的数值为 AVE 的平方根, 对角线往下的数据是各构念变量间的相关系数, $N = 178$ 。

2. 同源偏差分析

为了避免同源偏差,用 Harman 单因素检验进行未旋转因子分析,需要满足第一个未旋转因子方差解释率 $<50\%$ 。分析可知,第一个未旋转因子方差解释率为 38.967% ,同源偏差不严重。

(二) 相关性分析

采用 stata 15.1 进行相关性分析。教练型领导与员工心理所有权 ($r=0.844, p<0.01$)、员工越轨创新行为 ($r=0.803, p<0.01$) 显著正相关;员工心理所有权与员工越轨创新行为 ($r=0.847, p<0.01$) 显著正相关;自我反思与员工心理所有权 ($r=0.792, p<0.01$)、员工越轨创新行为 ($r=0.805, p<0.01$) 也是显著正相关。具体见表 3。

表 3 相关分析结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
性别	1.627	0.485	1							
年龄	1.842	0.952	-0.153 ²⁾	1						
学历	2.245	0.794	0.198 ¹⁾	-0.278 ¹⁾	1					
工作年限	1.774	1.236	-0.208 ¹⁾	0.780 ¹⁾	-0.475 ¹⁾	1				
教练型领导	3.670	0.959	-0.0660	0.0310	0.134 ³⁾	0.0290	1			
越轨创新行为	3.576	0.932	-0.0880	0.0760	0.080	0.0770	0.803 ¹⁾	1		
心理所有权	3.581	0.950	-0.131 ³⁾	0.125 ³⁾	0.071	0.112	0.844 ¹⁾	0.847 ¹⁾	1	
自我反思	3.821	0.881	-0.0970	0.0440	0.128 ³⁾	0.0010	0.757 ¹⁾	0.805 ¹⁾	0.792 ¹⁾	1

注:表头中,1—8 分别表示性别、年龄、学历、工作年限、教练型领导、越轨创新行为、心理所有权、自我反思。

(三) 假设检验

1. 主效应和中介效应检验

采用 stata 15.1 来分析验证假设 H1 和 H2,结果见表 4。教练型领导对员工越轨创新行为产生显著正向影响 ($\beta=0.778, p<0.01$), H1 成立。由模型 2 可知,教练型领导对员工心理所有权产生显著正向影响 ($\beta=0.83, p<0.01$);在模型 5 中引入中介变量心理所有权后,教练型领导对员工越轨创新行为的回归系数变小,但影响仍然显著 ($\beta=0.294, p<0.01$)。 β 从 0.778 变为 0.294;调整后 R^2 从 0.648 升为 0.745,增加了约 0.1,表明中介效应比主效应多解释了 10%,所以心理所有权在教练型领导和员工越轨创新行为间起部分中介作用, H2 成立。

表 4 主效应和中介效应检验结果

变量	心理所有权		越轨创新行为		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
性别	-0.268 ³⁾	-0.121	-0.188	-0.050	0.021
年龄	0.142 ³⁾	0.089 ²⁾	0.094	0.044	-0.008
学历	0.164 ³⁾	-0.005	0.148	-0.011	-0.009
教练型领导		0.83 ¹⁾		0.778 ¹⁾	0.294 ¹⁾
心理所有权					0.584 ¹⁾
R^2	0.046 ²⁾	0.726 ¹⁾	0.026	0.648 ¹⁾	0.745 ¹⁾
F	2.760	113.760	1.530	79.030	99.840

2. 调节效应检验

自我反思的调节作用结果见表 5。由模型 4 可知, 教练型领导和自我反思的交互项对员工心理所有权具有显著正向作用 ($\beta = 0.113$, $p < 0.01$), 模型 4 的 R^2 相比于模型 3 的 R^2 增加了约 0.1, 说明自我反思在教练型领导和员工越轨创新行为之间起到了调节作用, 表明自我反思在教练型领导与员工心理所有权间产生正向调节作用, 假设 H3a 成立。当员工自我反思的水平更高时, 教练型领导对员工越轨创新行为的影响作用就更强, 即自我反思在教练型领导和员工越轨创新行为之间起正向调节作用。

表 5 自我反思对教练型领导与心理所有权的调节作用

变量	心理所有权			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	-0.268 ³⁾	-0.121		-0.086
年龄	0.142 ³⁾	0.089 ²⁾	0.080 ²⁾	0.074 ³⁾
学历	0.164 ³⁾	-0.005	-0.024	-0.023
教练型领导		0.830 ¹⁾	0.569 ¹⁾	0.442 ¹⁾
自我反思			0.380 ¹⁾	0.282 ¹⁾
教练型领导 · 自我反思				0.113 ¹⁾
R^2	0.0456 ²⁾	0.726 ¹⁾	0.778 ¹⁾	0.870 ¹⁾
F	2.760	113.760	119.860	100.270

表 6 自我反思对心理所有权的中介调节作用

结果变量	调节变量	效应	标准误	下限	上限
员工越轨创新行为	高反思水平	0.17	0.05	0.06	0.33
	低反思水平	0.04	0.06	-0.07	0.16

表 6 中, 运用 bootstrap 方法验证被调节的中介效应。在员工自我反思水平较高的条件下, 教练型领导通过心理所有权影响员工越轨创新行为的间接效应为 0.17, 教练型领导对员工越轨创新行为的间接效应显著 (95% 置信区间为 [0.06, 0.33], 不包含 0); 在员工自我反思水平较低条件下, 教练型领导通过心理所有权影响员工越轨创新行为的间接效应为 0.04, 教练型领导对员工越轨创新行为的间接效应不显著 (95% 置信区间为 [-0.07, 0.16], 包含 0)。由此可见, 教练型领导对员工越轨创新行为的间接效应受到员工自我反思水平的调节, 存在被调节的中介效应, 假设 H3b 得到验证。

四、研究结论与展望

(一) 研究结论与理论贡献

基于社会交换理论和社会认知理论, 将心理所有权作为中介变量, 自我反思作为调节变量, 构建教练型领导影响员工越轨创新行为的中介模型。研究结果表明: 其一, 教练型领导对员工越轨创新行为具有正向的促进作用。管理者运用教练型领导方式管理培训员工, 可以引导员工做出积极的越轨创新行为, 最终给组织带来价值增值。其二, 教练型领导通过心理所有权的中介作用对员工越轨创新行为产生显著正向影响。教练型领导能够增强员工的组织心理所有权, 当员工对工作的自决程度高且认为他的越轨创新行为会给组织带来价值增值, 越轨创新行为更容易发生。其三, 自我反思正向调节教练型领导对员工心理所有权的作用。在教练型领导营造的宽松包容的管理氛围中, 自我反思水平更高的员工, 其归属感、责任意识、自我效能感和自我认同感更强, 员工对组织的心理所有权也会更高。其四, 自我反思正向调节心理所有权在教练型领导与越轨创新行为间的中介作用。自我反思水平越高的员工越容易发现工作上的问题并找出最佳的解决方案, 创新能力越强。同时, 教练型领导增强了员工的心理所有权, 当创新活动不符合组织规范时, 员工会大胆超越组织规章制度, 以一种隐蔽性的越轨方式推进创新。

研究结论丰富了员工越轨创新行为前因变量的成果,也为探索教练型领导影响员工越轨创新行为提供了心理所有权的中介变量参考。结合自我反思这一调节变量,研究结果解释了“教练型领导—心理所有权—越轨创新行为”的作用传导机制;员工自我反思可以作为领导行为效能发挥的个人特质因素,为领导风格与员工越轨创新行为间的机制研究提供新的视角。

(二) 管理启示

首先,管理者可以尝试使用教练型领导方式和员工进行平等、包容的交流。教练型领导给予员工关怀以满足其情感需求^[23],给予其心理和资源支持并进行实时的建设性指导,如此,员工才能在做好本职工作的同时主动投入到风险略高却能给组织带来价值增值的越轨创新活动中。其次,关注员工的心理和情感需求,注重员工心理所有权建设。不断增强员工的自我认同感、自我效能感、责任感、归属感,让员工感受到来自组织和领导的支持与帮助,使员工和组织形成一个利益共同体,推动员工为了组织利益做出积极的越轨创新行为。最后,适当进行授权,下放权限让员工大胆干、放心干。教练型领导可以授予员工自主工作的权限并适时提供建设性指导,给予员工心理和资源的支持,让员工在有自我决定权利的框架下充分发散创新想法,通过自我领导及调节自己的心理和行为来实现创新目标。

(三) 研究不足与展望

研究也有不足。其一,研究采用的量表虽是国外学者使用过的成熟量表,但对于中国本土研究可能具有偏差性,未来研究可以尝试开发适合于中国情境的测量量表,使结论更具说服力。其二,只讨论了教练型领导对员工个体层面越轨创新行为的影响,尚未讨论团队越轨创新行为的作用机制,后续可以开展教练型领导对团队层面越轨创新因素影响的研究。

参考文献:

- [1] 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.
- [2] AUGSDORFER P. A diagnostic personality test to identify likely corporate bootleg researchers [J]. International journal of innovation management, 2012, 16 (1): 1-18.
- [3] 王雁飞, 张静茹, 林星驰, 等. 教练型领导行为研究现状与展望 [J]. 外国经济与管理, 2016, 38 (5): 44-57.
- [4] AVEY J B, AVOLIO B J, CROSSLEY C D, et al. Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes [J]. Journal of organizational behavior, 2009, 30 (2): 173-191.
- [5] 王智宁, 刘丹丹, 叶新风. 自我反思与员工创造力: 被调节的中介作用 [J]. 企业经济, 2018 (12): 115-122.
- [6] CRISCUOLO P, SALTER A, TER WAL A L J. Going underground: bootlegging and individual innovative performance [J]. Organization science, 2014, 25 (5): 1287-1305.
- [7] 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.
- [8] 刘晓琴. 非伦理领导与员工创新越轨行为: 多重中介效应分析 [J]. 科研管理, 2019, 40 (3): 188-196.
- [9] 郑赤建, 胡培培. 互联网企业组织支持感和越轨创新的关系研究: 工作满意度的中介作用 [J]. 西部经济理论论坛, 2018, 29 (2): 72-80.
- [10] 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.
- [11] 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.
- [12] SEGERS J, INCEOGLU I. Exploring supportive and developmental career management through business strategies and coaching [J]. Human resource management, 2012, 51 (1): 99-120.
- [13] HUANG J T, HSIEH H H. Supervisors as good coaches: influences of coaching on employees' in-role behaviors and proac-

- tive career behaviors [J]. *The international journal of human resource management*, 2015, 26 (1): 42-58.
- [14] 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.
- [15] 周浩, 龙立荣. 变革型领导对下属进谏行为的影响: 组织心理所有权与传统性的作用 [J]. *心理学报*, 2012, 44 (3): 388-399.
- [16] MÜHLBERGER M D, TRAUT-MATTAUSCH E. Leading to effectiveness [J]. *The journal of applied behavioral science*, 2015, 51 (2): 198-230.
- [17] 邵芳. 组织支持理论研究评述与未来展望 [J]. *经济管理*, 2014, 36 (2): 189-199.
- [18] 沈伊默, 周婉茹, 魏丽华, 等. 仁慈领导与员工创新行为: 内部人身份感知的中介作用和领导-部属交换关系差异化的调节作用 [J]. *心理学报*, 2017, 49 (8): 1100-1112.
- [19] GRANT A M, FRANKLIN J, LANGFORD P. The self-reflection and insight scale: a new measure of private self-consciousness [J]. *Social behavior and personality: an international journal*, 2002, 30 (8): 821-835.
- [20] SCHON D A, DESANCTIS V. The reflective practitioner: how professionals think in action [J]. *The journal of continuing higher education*, 1986, 34 (3): 29-30.
- [21] ELLIS S, DAVIDI I. After-event reviews: drawing lessons from successful and failed experience [J]. *The journal of applied psychology*, 2005, 90 (5): 857-871.
- [22] ELLINGER A D, ELLINGER A E, BACHRACH D G, et al. Organizational investments in social capital, managerial coaching, and employee work-related performance [J]. *Management learning*, 2011, 42 (1): 67-85.
- [23] 杨月坤, 杨惠. 授权型领导对科技人才创新行为的影响研究: 内部人身份认知与工作嵌入的作用 [J]. *常州大学学报 (社会科学版)*, 2021, 22 (3): 66-73.

On the Influence of Coaching Leadership on Employees' Deviant Innovative Behaviors: A Regulated Mediation Model

Guan Chunying, Wang Jiadong, Liu Rungang

Abstract: Based on the dual perspectives of social exchange theory and social cognition theory, this paper explores the mechanism of coaching leadership's influence on employees' deviant innovative behaviors, and constructs a regulated mediation model with psychological ownership as the mediating variable and self-reflection as the regulating variable. The research results show that coaching leadership has a significant positive impact on employees' deviant innovative behavior; coaching leadership has a significant positive impact on employees' deviant innovative behavior through the mediating effect of psychological ownership; self-reflection not only positively regulates the relationship between coaching leadership and psychological ownership, but also positively regulates the mediating role of psychological ownership between coaching leadership and employees' deviant innovative behaviors. The research conclusions provide enlightenment for the selection of leadership styles, leadership development and employee training management in organizations.

Keywords: coaching leadership; deviant innovation behaviors; psychological ownership; self-reflection

(收稿日期: 2021-09-08; 责任编辑: 沈秀)