

量子領導力與知覺組織支持對創新工作行為之關聯性研究

The Relationship among Quantum Leadership, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior

楊敏里¹

國立高雄科技大學 企業管理系 教授

minly@nkust.edu.tw

黃義俊²

國立高雄科技大學 企業管理系 教授

peterhun@nkust.edu.tw

陳怡淋³

國立高雄科技大學 企業管理系碩士班 研究生

F112157114@nkust.edu.tw

摘 要

隨著大數據、生成式 AI 等新興技術迅速發展，全球對高科技產業的需求不斷攀升，同時也帶來環境高度不確定性的環境。本研究以臺灣科技業的員工為研究對象，探討量子領導力、知覺組織支持與創新工作行為三者之間的關聯性，透過問卷調查，回收了 203 份有效問卷。

研究結果顯示，量子領導力對知覺組織支持有顯著正向影響；兩者亦皆顯著正向影響創新工作行為。此外，知覺組織支持在量子領導力與創新工作行為之間具有部分中介效果。最後，根據研究結果提出實務建議與學術建議，以供後續研究與管理實務參考。

關鍵詞：量子領導力、知覺組織支持、創新工作行為。

Keywords: quantum leadership、perceived organizational support、innovative work behavior.

1.緒論

1.1 研究背景與動機

創造力與創新被視為現代企業成功的核心驅動力，也是組織維持競爭優勢的關鍵要素(Kwon & Kim, 2020)。創造力為新穎想法的產生，而創新則是將這些想法轉化為實際成果的過程(Anderson, Potočník & Zhou, 2014)。儘管創新常被描繪為靈感乍現，但實際上，它是一個複雜且具有挑戰性的歷程(Anderson et al., 2014)。

這一過程需要個體投入大量的認知、心理和體力的努力，同時也需要組織提供適合創新發展的支持性環境(Kwon & Kim, 2020)。在組織情境中，創新行為涵蓋了從創意產生到具體執行的各個階段，且每一階段都依賴著不同的行動與支持(Scott & Bruce, 1994；Carmeli, Meitar & Weisberg, 2006)。這些創新行為在職場中具體體現為創新工作行為，能有效提升組織的適應力與績效(Purwanto et al., 2021)。

此外，根據過往研究顯示，不同的領導風格對於創新工作行為有重要影響。像是真誠領導藉由誠實互動建立信任，當員工感受到主管在挑戰中，能穩定應對並透明化政策時，員工更能自由表達創新想法，進而促進創新工作行為(Bai et al., 2022)。僕人式領導則以關懷他人為核心，優先考慮員工的需求，營造支持性的工作環境，激發員工的歸屬感與創新行為(Eva et al., 2019；Ekmekcioglu & Öner, 2024)。轉換型領導透過激發智力，與鼓勵員工框架外思考，幫助員工實現組織願景，進一步推動員工的創新工作行為(Felfe & Goihl, 2002；Li et al., 2019)。然而，量子領導力作為一種新興的領導範式，與知覺組織支持之間的關聯性尚未受到充分的實證研究探討。因此，本研究的首要動機便是探討量子領導力與知覺組織支持之間的關係。

過去的研究大多聚焦於，探討量子領導力在組織學習與永續發展中的作用，並指出其與創新、創新工作行為，以及創新績效之間存在一定關聯(Geok & Ali, 2021；Bilgen & Elçi, 2022；Geok & Ali, 2023；Muhammad & Khan, 2023)。

然而，量子領導力在促進員工個體的創新工作行為的影響，仍未被充分討論。因此，本研究的第二個動機，是深入探討量子領導力是否能有效影響員工的創新工作行為。

知覺組織支持在過去幾十年間來，一直是管理學領域的重要研究議題。尤其是在競爭日益激烈、環境迅速變化的商業背景下，更顯其關鍵性。已有研究指出，知覺組織支持在激發員工創新行為方面扮演了關鍵角色(Afsar & Badir, 2017；Al-Taie & Khattak, 2024)。因此，本研究的動機之三，即在深入探討知覺組織支持對創新工作行為所產生的影響，以進一步理解其作用機制及實務意涵。

同時，知覺組織支持能滿足員工的情感需求，並促進創新行為(Eisenberger et al., 2001；Afsar & Badir, 2017；Al-Taie & Khattak, 2024)，但其作為量子領導力及創新工作行為的中介角色，卻尚未得到充分的探討。因此，本研究的第四個動機，是探討知覺組織支持在量子領導力與創新工作行為之間是否有中介效果，為管理實踐提供新的洞見。綜合上述四項研究動機，本研究旨在補足現有文獻的不足，深入探討量子領導力、知覺組織支持與創新工作行為，三者之間的關連性及互動機制。

1.2 研究目的

經過上述之研究背景與動機說明，以探討量子領導力、知覺組織支持與創新工作行為等變數間之關係，研究之目的分述如下：

- 一、探討量子領導力與創新工作行為之關係。
- 二、探討量子領導力與知覺組織支持之關係。
- 三、探討知覺組織支持與創新工作行為之關係。
- 四、探討知覺組織支持在量子領導力與創新工作行為是否有中介效果。

1.3 研究流程

圖 1 為本研究的研究流程圖。

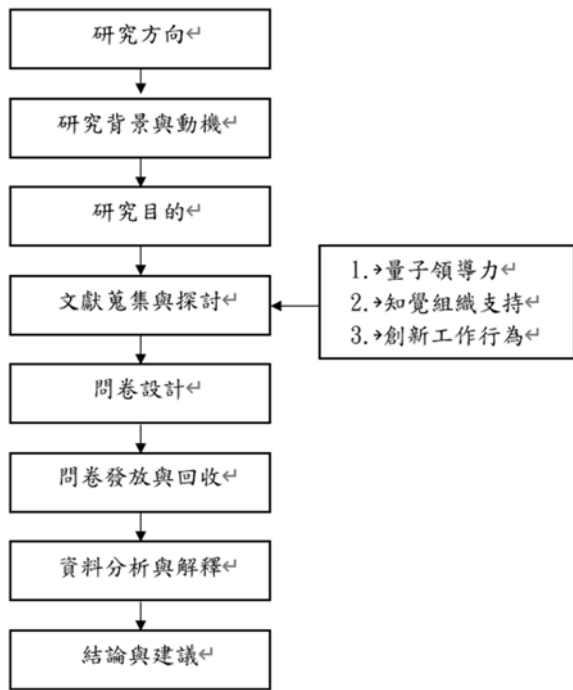


圖 1 研究流程

2.文獻探討與研究假說

2.1 量子領導力與創新工作行為之關係

創新是企業實現和維持競爭優勢的核心要素之一(McGrath et al., 1996)。為了應對不確定性的商業環境，組織應積極促進員工的創新工作行為(Janssen, 2000)，這不僅能發揮員工的創造力(Van de Ven, 1986；Smith, 2002；De Jong

& Den Hartog, 2007), 還能增強組織的適應能力及競爭力。公司以及主管越來越關注創新和創新工作行為的重要性, 並將員工視為創新的基礎, 在大多數關於創新的研究中也討論了員工創新工作行為(Salam & Senin, 2022)。Anderson、De Dreu與Nijstad(2004)認為工作場所創新定義為, 在角色、團體或組織內, 有意識的引入和應用對相關單位來說的新想法、流程、產品或程序, 旨在使個人、團體、組織或更廣泛的社會受益(Farr & Ford, 1990)。

Carmeli、Meitar與Weisberg(2006)將創新行為視為一個多階段的過程。個體首先識別問題, 隨後產生新穎的想法和解決方式, 致力於推廣這些創意並尋求支持。最終, 個體會將這些創意轉化為可實施的模式, 以促進組織或其他內部單位的發展與效益。Choi、Kang與Choi(2021)將創新行為定義為包括產生創意想法、向他人推廣和倡導想法、尋求並獲得實施新想法所需的資金、制定適當的計畫和時間表來實施新想法, 以及表現出創新行為等方面。Al-Taie與Khattak(2024)則將創新工作行為定義為, 一個持續進行的過程, 員工不僅發展新想法, 還改進現有的想法, 並且在這個過程中, 需要組織支持的配合。因此, 本研究根據Carmeli、Meitar與Weisberg(2006)以及Al-Taie與Khattak(2024), 將創新工作行為定義為「一個持續性的過程, 並非單一離散的活動。主要包括員工產生新的想法, 同時也在努力完善現有的想法, 從而促進組織或其他單位的發展與效益」。

量子領導力由丹娜·左哈爾(Danah Zohar, 2016)提出, 該理論打破傳統牛頓經典力學, 轉而強調不確定性、潛能與機會, 並重視複雜性與非線性動態(Yin, 2019)。Cai、Zhu與Jin(2024)將量子領導力定義為是一種新的領導範式, 著重整體觀、系統連結性及面對不確定環境的適應能力。Hanine與Nita(2019)將量子領導力視為一種革命性的管理模式, 強調整體性、不確定性和創新, 主管應該以啟發、引導和協作等方式激發員工的潛能, 而非單純地依靠命令控制。Paz、Martelo與Acevedo(2018)將量子領導力定義為強調主管的內在轉變和進化, 及組織中人與人之間的關係和相互作用。Geok與Ali(2021)將量子領導力的定義為強調組織成員的全面發展, 以及主管與員工之間的互動關係, 並進一步闡述量子領導力強調的主管的意識轉變、同理心、責任感, 以及在複雜多變的環境中的適應性、創新和促進組織學習的能力, 以推動持續的創新與發展。本研究參考Paz、Martelo與Acevedo(2018)、Hanine與Nita(2019)及Geok與Ali(2021), 將量子領導力定義為「強調整體性、不確定性和創新, 主管應該強調團隊合作、重視員工發展及組織中人與人之間的相互作用, 進而引導員工激發潛能」。

Shelton與Darling(2001)提出量子領導技能的七要素模型。每一項技能都是相互關聯的, 並且受到彼此的影響, 像是量子觀察力為敏銳洞察的能力; 量子思考力為反向思考的能力; 量子感受為積極感受的能力; 量子認知為直覺認知的能力; 量子行動為負責任行動的能力; 量子信任為信任生命過程的能力; 量子存在為關聯的能力。Bozorgi、Jahangir Fard與Sharifi(2020)研究指出, 量子領導力包括以下元素, 分別為量子視角、量子思維、量子感知、量子認知、量子運作、量子信任及生物量子。辛杰、謝永珍與範蕾(2020)則將量子領導力分為七個構面, 分別是自覺覺他、連接交互、探索求新、和合共贏、利他包容、賦能無為與重建秩序。本研究將參考Shelton與Darling(2001)的量子領導力構面, 分別為量子觀察力、量子思考力、量子感受、量子認知、量子行動、量子信任及量子存在。

Bilgen與Elçi(2022)研究指出, 量子領導力對員工創新工作行為有正向顯著影響。在環境多變且不穩定的情況下, 員工能夠將新出現的挑戰視為機會, 並利用創新行為提出新的解決方案。同時在這樣的環境中, 鼓勵員工自由表達意見, 進而提升組織承諾以及增加他們的生產力。Cai、Zhu與Jin(2024)則指出量子領導力透過組織智慧和知識共享的中介作用, 會影響員工創新績效。量子領導力的領導風格為員工提供了必要的資源, 減輕他們的工作壓力, 從而提升他們自身的價值感。這種支持性的環境會降低他們對資源的強烈保護意識, 使他們更願意在工作上發揮自己的所長, 分享創新想法。根據以上相關文獻的討論, 本研究推論量子領導力對創新工作行為存在正向相關。基於此推論, 本研究提出主要假說。

H1: 量子領導力對創新工作行為有顯著正向影響

2.2 量子領導力與知覺組織支持之關係

知覺組織支持(Perceived organizational support, POS)一詞, 最初是基於承諾(commitment)與社會交換過程的結合而形成的。「承諾」在日常語言中經常用於表示「在情感上或智力上對某些行為方向的束縛感」(American Heritage Dictionary, 1979), 這可能包括一個人與另一個人、團體或組織的關係。Eisenberger et al.(1986)將知覺組織支持定義為員工感受到組織重視他們的貢獻, 並關懷他們福祉的程度。Eisenberger et al.(1997)的研究中將知覺組織支持視

為員工形成的一種整體性看法，即組織在多大程度重視他們的貢獻並關注他們的福祉。Sun(2019)根據文獻回顧，知覺組織支持是指員工對於組織對其重要程度與關懷程度的主觀感知。它強調組織對員工的承諾，是一種單向的感知，與心理契約不同。知覺組織支持通常是在員工進入組織後，透過觀察主管行為等而產生的，而心理契約可能在員工進入組織前便已形成。本研究參考Eisenberger et al.(1986)，將知覺組織支持定義為「員工感受到組織重視他們的貢獻，並關懷他們福祉的程度」。

根據Kurtessis et al.(2017)的研究指出，不同的領導風格與員工的知覺組織支持有顯著的正相關關係，其中包括領導-成員交換關係(LMX)、知覺主管支持以及轉換型領導等。這顯示當主管表現出支持性的行為時，員工會感受到組織對他們的重視與關懷，從而提高員工的知覺組織支持。其中轉換型領導(Transformational leadership)被廣泛視為知覺組織支持的前因，多項研究結果發現兩者之間存在正相關(Stinglhamber et al., 2015; Suifan, Abdallah & Al Janini, 2018; Engelbrecht & Samuel, 2019)。包容型領導(Inclusive leadership)亦被證實與是知覺組織支持呈正相關(Hudic, Yun & Fuqiang, 2017; Qi et al., 2019)。此外，真誠型領導(Authentic leadership)同樣與知覺組織支持呈正相關關係(Aria, Jafari & Behifar, 2019; Vermeulen & Scheepers, 2020; Ladao et al., 2022)。

由此可見，不同領導風格對知覺組織支持皆有顯著正向影響，顯示員工對組織支持的感知會受到主管行為的顯著影響。量子領導力亦可能成為知覺組織支持的潛在前因。根據以上相關文獻的討論，本研究推論量子領導力與知覺組織支持存在正相關。基於此推論，本研究提出主要假說。

H2：量子領導力對知覺組織支持有顯著正向影響

2.3 知覺組織支持與創新工作行為之關係

Muñoz et al.(2023)的研究於COVID-19疫情的環境下，指出知覺組織支持對創新工作行為有正向顯著影響，學者根據社會交換理論及工作要求-資源理論的觀點，認為知覺組織支持透過創造積極的工作環境、緩減工作壓力、促進資源共享和員工的認知參與，從而激勵員工採取創新工作行為。Afsar與Badir(2017)的研究指出，知覺組織支持正向顯著影響創新工作行為，根據社會交換理論，員工的知覺組織支持會引起他自身的義務感，促使他們採取有助於實現組織目標的行為，而創新工作行為便是其中一種積極性的行為。知覺組織支持所帶來的情感回應，會使員工更願意投入創新活動中，進而推動組織永續發展。Al-Taie與Khattak(2024)研究指出，知覺組織支持對創新工作行為有正向顯著影響，當組織展現出對員工的關心，並根據他們的行為給予誠實且即時的反饋時，員工更有可能提出創新性的想法，並積極尋找新的機會。

當組織表現出對員工的關懷，並且適時提供他們資源及支持，員工會產生責任感，激勵他們採取創新工作行為，來實現組織的目標。因此，本研究推論知覺組織支持對創新工作行為存在正向相關。基於此推論，本研究提出主要假說。

H3：知覺組織支持對創新工作行為有顯著正向影響

2.4 知覺組織支持之中介效果

根據以上的研究假說，我們可以推導出不同的領導風格，會透過知覺組織支持作為中介變數，對創新工作行為產生間接影響。具體而言，轉換型領導被發現透過知覺組織支持，影響員工創造力(Suifan, Abdallah & Al Janini, 2018)；包容型領導則透過知覺組織支持，影響員工創新行為(Qi et al., 2019)；而僕人式領導則透過知覺組織支持，影響員工創新工作行為(Ekmekcioglu & Öner, 2024)等。量子領導力強調組織的整體性與團隊合作，這可能進一步提升員工的知覺組織支持，使其感受到更多的支持與關懷。當員工感受到組織提供的資源與支持時，他們更有可能表現出創新工作行為。

根據以上相關文獻的討論，本研究推論量子領導力會藉由知覺組織支持之中介效果，間接影響創新工作行為。基於此推論，本研究提出主要假說。

H4：量子領導力會藉由知覺組織支持之中介效果，間接影響創新工作行為

3.研究方法

3.1 研究架構

本研究之目的在瞭解量子領導力及知覺組織支持，是否會影響創新工作行為，圖 2 為本研究的架構圖。

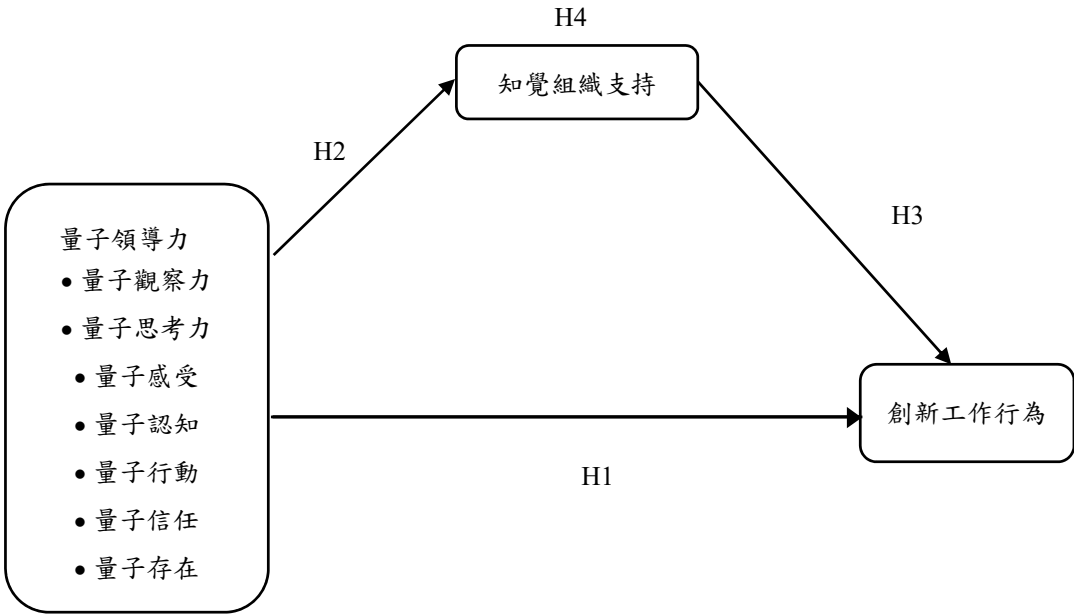


圖 2 研究架構圖

3.2 研究變數之操作型定義

本研究之各變數操作型定義彙整如表 1。

表 1 各研究變數之操作型定義

研究變數	操作型定義	參考文獻
量子領導力	強調整體性、不確定性和創新，主管應該強調團隊合作、重視員工發展及組織中人與人之間的相互作用，進而引導員工激發潛能。	Paz, Martelo & Acevedo(2018)、 Hanine & Nita(2019)、 Geok & Ali(2021)
知覺組織支持	員工感受到組織重視他們的貢獻，並關懷他們福祉的程度。	Eisenberger et al.(1986)
創新工作行為	一個持續性的過程，並非單一離散的活動。主要包括員工展生新的想法，同時也在努力完善現有的想法，從而促進組織或其他單位的發展與效益。	Carmeli,Meitar & Weisberg (2006)、 Al-Taie & Khattak(2024)

3.3 研究對象與資料分析方法

本研究的主要樣本對象為國內科技業之員工，問卷共回收了有效樣本為 203 份。本研究利用 SPSS 25.0 及 AMOS 25.0 統計軟體進行分析，所使用統計方法包含敘述性統計分析、信度分析、Pearson 相關分析及結構方程式檢驗等，以對研究假說進行檢定。

4.研究結果

4.1 樣本結構分析

根據樣本結構分析結果。在填答者生理性別方面，男性佔 51.7%、女性佔 48.3%；在年齡方面，「31~40 歲」所佔比例最高為 44.8%，其次為「41~50」歲佔比為 30.5%，接著「18~30 歲」佔比為 18.7%、「51 歲以上」佔比為 5.9%；在教育程度方面，以「專科/大學」佔比最高為 61.6%，其次為「研究所(含)以上」為 20.2%，接著為「高中/高職(含)以下」佔比為 18.2%；在工作年資方面，以「10 年(含)以上」所佔比例最高為 43.8%，接著分別為「4~6

年」、「7~9 年」、「1~3 年」與「未滿一年」分別占 22.2%、17.2%、12.8%、3.9%；行業類別以「半導體製造業」占比例最高為 38.4%、其次分別為「電腦及其週邊設備製造業」、「被動電子元件製造業」、「生物科技與醫療科技業」、「印刷電路板製造業」、「綠能科技與可再生能源業」分別占 24.1%、13.3%、9.4%、9.4%、5.4%。

4.2 信度分析

本研究採用 Guilford(1950)所提出的 Cronbach's α 係數來檢驗問卷的內部一致性，其中 α 值大於 0.7 代表具備高信度，介於 0.35-0.70 之間表示為中信度，小於 0.35 則表示為低信度。經由信度分析後，在量子領導力構面中，量子觀察力、量子思考力、量子感受、量子認知、量子行動、量子信任與量子存在量表的 Cronbach's α 均大於 0.7，以及知覺組織支持與創新工作行為量表的 Cronbach's α 也都大於 0.7。總體而言，顯示出量子領導力、知覺組織支持與創新工作行為的信度良好，符合內部一致性。

4.3 Pearson 相關分析

本研究使用相關係數檢定，從表 2 的相關分析表可以發現，量子領導力、知覺組織支持與創新工作行為之間呈現顯著，由表 3 亦可以得知，量子領導力、知覺組織支持及創新工作行為之衡量構面之間存在顯著的相關性。

表 2 各變數之 Pearson 相關分析表

變數	平均數	標準差	量子領導力	知覺組織支持	創新工作行為
量子領導力	5.1736	1.18717	1.000		
知覺組織支持	5.0187	1.27468	.767**	1.000	
創新工作行為	5.4286	1.02531	.606**	.547**	1.000

註:**在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著

表 3 各變數衡量構面之 Pearson 相關分析表

構面	平均數	標準差	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
量子觀察力 (1)	5.2197	1.18856	1.000								
量子思考力 (2)	5.1293	1.28210	.889**	1.000							
量子感受(3)	5.1612	1.25109	.865**	.878**	1.000						
量子認知(4)	5.0973	1.24706	.845**	.865**	.891**	1.000					
量子行動(5)	5.1833	1.30419	.862**	.879**	.891**	.907**	1.000				
量子信任(6)	5.1921	1.26895	.804**	.781**	.844**	.841**	.874**	1.000			
量子存在(7)	5.2229	1.37872	.780**	.794**	.839**	.800**	.819**	.860**	1.000		
知覺組織支持(8)	5.0187	1.27468	.691**	.680**	.713**	.713**	.718**	.767**	.728**	1.000	
創新工作行為(9)	5.4286	1.02531	.561**	.521**	.578**	.587**	.586**	.583**	.533**	.547**	1.000

註：**在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著

4.4 整體模式分析

本研究採用 AMOS 25.0 作為線性結構方程式模型之分析工具，並且根據不同學者的建議來評估模型適配度。包括 Chi-square/DF 及 CFI 的評估標準參考 Bagozzi 與 Yi(1988)；GFI 的標準參考 Doll、Xia 與 Torkzadeh(1994)；AGFI 的評估標準參考 MacCallum 與 Hong(1997)；SRMR 的標準參考 Jöreskog 與 Sörbom(1989)；RMSEA 的標準參考 Browne 與 Cudeck(1993)。

由於原始模型的適配度指標為 Chi-square=379.317、DF=149、Chi-square/DF=2.546、GFI=0.836、AGFI=0.791、

CFI=0.941、SRMR=0.0391 及 RMSEA=0.087，其中的 CFI 未達到判斷準則，因此本研究分別針對知覺組織支持與創新工作行為進行驗證性因素分析。根據修正指標(modification index, MI)，刪除可能存在較強共線性的題項，最終刪除了知覺組織支持的第四題，及創新工作行為的第三題，以提升模式的適配度。

修正後的模型配適度結果如表 4。分別為 Chi-square=283.156、DF=116、Chi-square/DF=2.441、GFI=0.856、AGFI=0.810、CFI=0.952、SRMR=0.035 及 RMSEA=0.084，修正後的各項指標均符合標準。

表 4 整體模式配適度

配適指標	判斷準則	本研究的結果	符合標準
Chi-square		283.156	
DF		116	
Chi-square/DF	<3	2.441	是
GFI	>0.8	0.856	是
AGFI	>0.8	0.810	是
CFI	>0.9	0.952	是
SRMR	<0.05	0.035	是
RMSEA	<0.1	0.084	是

為了確保衡量標準的測量誤差不得為負，且各指標的因素負荷量須高於 0.5 且達顯著水準，根據表 5 的分析結果，本研究的各潛在構面的衡量指標之因素負荷量均達到行量標準，顯示模型具有良好的測量品質。

表 5 模式之基本適配標準

參數		係數	t-value	符合標準
量子領導力	量子觀察力	0.91	a	是
	量子思考力	0.92	22.654***	
	量子感受	0.94	24.632***	
	量子認知	0.94	24.072***	
	量子行動	0.95	25.306***	
	量子信任	0.90	21.413***	
	量子存在	0.88	19.783***	
知覺組織支持	POS1	0.72	a	是
	POS2	0.86	11.813***	
	POS3	0.82	11.291***	
	POS5	0.86	11.815***	
	POS6	0.85	11.721***	
創新工作行為	IWB1	0.70	a	是
	IWB2	0.82	10.513***	
	IWB4	0.73	9.498***	
	IWB5	0.76	9.764***	
	IWB6	0.76	9.809***	

註：1.*表示 p 值<0.1，**表示 p 值<0.05，***表示 p 值<0.001

2.a 表示在線性模型中設定值為 1，無 t-value。

3.表中係數為標準化係數。

最後，根據路徑分析，當 t-value 絕對值大於 1.645，表示該參數達到顯著水準。根據表 6 的分析結果，模型中的所有路徑皆達顯著水準，顯示本研究的模型具有良好的整體配適度及解釋能力。根據結果顯示，本研究所提出的假說 1 至假說 3 得到驗證。

表 6 路徑係數與假說驗證的結果

參數	結果	t-value	符合標準
量子領導力→創新工作行為	0.45	3.897***	是
量子領導力→知覺組織支持	0.81	10.486***	是
知覺組織支持→創新工作行為	0.25	2.142**	是

註：1.*表示p值<0.1，**表示p值<0.05，***表示p值<0.001

2.表中係數為標準化係數

4.5 知覺組織支持之中介效果

本研究運用 Bootstrap 法進行 5000 次重複抽樣。根據表 7 的結果，量子領導力創新工作行為的總效果為 0.655，且達顯著水準(p=0.000)，代表整體上兩者之間有顯著的正向關係。其中間接效果為 0.201，於 95%信賴區間內，其 BC 區間下限為 0.003，上限為 0.483，因區間不包含 0，顯示存在中介效果。此外，直接效果為 0.454，於 95%信賴區間內，其 BC 區間下限為 0.141，上限 ULCI 為 0.712，此區間亦不包含 0，且 P 值 0.011，表示直接效果亦達顯著水準，說明本研究的中介效果為部分中介效果。

根據表 7 的結果可以得知，本研究所提出的假說 4 得到驗證。也就是說，量子領導力會透過提升員工對組織支持的感受，進一步影響他們的創新工作行為。當主管展現出更多量子領導力的特質時，員工會更容易感受組織對他們的重視與支持，這種正向的感受也會促使他們更願意展現創新行為、嘗試新的方法，為組織帶來新的可能性。

表 7 知覺組織支持對量子領導力與創新工作行為之中介效果分析

中介效果	Estimate	BC 下限	BC 上限
間接效果			
量子領導力→知覺組織支持→創新工作行為	0.201**	0.003	0.483
直接效果			
量子領導力→知覺組織支持	0.806**	0.708	0.880
量子領導力→創新工作行為	0.454**	0.141	0.712
知覺組織支持→創新工作行為	0.250**	0.001	0.564
總效果			
量子領導力→創新工作行為	0.655***	0.503	0.788

註：*表示p值<0.1，**表示p值<0.05，***表示p值<0.001

5.研究建議與結論

5.1 研究結論

本研究針對科技業員工進行調查與分析，深入探討「量子領導力」、「知覺組織支持」及「創新工作行為」這三個變數之關係，並進一步分析不同的人口統計變數(如性別、年齡、教育程度、工作年資與行業類別)對上述變數的影響。

在生理性別上，研究結果顯示，生理男性與生理女性之間在「量子領導力」及「知覺組織支持」這兩個變數上並無顯著差異。然而，在「創新工作行為」變數上，性別間呈現顯著差異，結果顯示，相較於女性，男性在職場上，更積極從事創新思維相關的行為。

此外，本研究還發現，男性的平均分數普遍高於女性，原因可能是因為男性在作答時較為直觀，而女性在回答時，可能會更細緻的思考題項內容，並對不同題項的細微差異有更深刻的理解。因此，在評分時會更傾向於精細區分，進而導致分數較低。

對於年齡的結果顯示，在「知覺組織支持」及「創新工作行為」這兩個變數上，不同年齡層之間並無顯著差異。但在「量子領導力」的量子認知構面上，卻呈現顯著差異，18 至 30 歲族群的平均分數高於 51 歲以上的族群，可能原因為年輕族群的社會經歷相對較少，因此會將新的經驗視為學習經驗。因而，年輕族群會更加積極地觀察主管處理問題的方式，以吸取經驗提升自身的能力，進而在量子認知構面上表現較高的評分。

本研究還發現在所有變數及構面中，年輕族群(18 至 30 歲)的平均分數普遍高於其他年齡層。這可能是因為年輕族群在填答問卷時相對更積極，或對於問卷內容的理解與回應更為投入，從而影響整體得分的表現。

對於教育程度的結果顯示，在「量子領導力」、「知覺組織支持」及「創新工作行為」這三個變數中，不同教育程度之間並無顯著差異。然而，在量子觀察力、量子思考力以及創新工作行為中，具有研究所學歷的受訪者的平均數較高。推測可能原因為，此群體具備較佳的洞察能力、系統性分析能力以及創新意識，因而較容易察覺並肯定主管的相關領導行為。

在量子感受、量子認知、量子行動及量子信任構面中，擁有專科/大學的受訪者平均數較高，可能是因為這一類群體在人際互動與實務方面已經累積了些許經驗，因而對主管在人際互動及信任建立方面的行為感受較大。至於量子存在以及知覺組織支持，高中/高職(含)以下的平均數較高，可能原因為這些員工對組織的關懷及穩定性的感受較為敏感，對主管表現出的歸屬感與組織的支持更容易產生正向知覺。

對於工作年資的結果顯示，科技業員工的工作年資對整體構面並無顯著的影響。然而，研究觀察到，工作年資不到一年的研究對象，在大部分的變數及構面上的平均分數高於其他年資組別。可能原因為，新進員工對於組織整體運作及團隊合作更加注重，因而更加關注主管的領導風格。

此外，部分新進員工可能計畫長期留任，因此會特別關心企業福利與發展機會；而有些新進員工則希冀獲得更高薪資或晉升機會，會更加積極的展現自己的創新思維，以提升自身的價值，並吸引企業的關注。另外，在「量子領導力」的量子信任構面中，工作年資 1 至 3 年的員工分數高於其他年資組別。這可能是因為相較於新進員工，他們已逐漸融入團隊中，並獲得主管更多的信任與授權，進而擁有更多發揮與創造的空間。

對於行業類別的結果顯示，在不同行業類別間，「量子領導力」的量子思考力構面、「知覺組織支持」以及「創新工作行為」皆呈現顯著差異，而量子領導力的其他構面則未顯示出顯著差異。其中，綠能科技與可再生能源業在「量子思考力」與「創新工作行為」的平均數顯著高於印刷電路板製造業；而在「知覺組織支持」構面中，綠能科技與可再生能源業的平均數顯著高於被動電子元件製造業。

本研究亦觀察到，綠能科技與可再生能源業在各變數與構面中，平均分數均高於其他行業類別。這可能與該產業本身的特性有關。由於綠能科技與可再生能源業處於快速變化且不穩定的環境，企業高度依賴創新與技術突破，以應對市場變動及全球市場的環保趨勢。因此，員工必須具備適應不確定與快速變革的能力，這使得他們對於量子領導力的認同度較高。同時，該產業強調永續發展與長期願景，使企業更重視知覺組織支持，以提升員工對組織的認同感及歸屬感，進而促進創新工作行為。

總體而言，企業應針對不同年齡層的員工，採取適切的領導方式，或調整其所關注的管理方針，以提升員工的認同及工作表現。同時，面對不同行業類別，也應發展符合該行業特性的領導方式、知覺組織支持及創新工作行為。本研究之結果與建議，將可作為未來相關研究的參考基礎，有助於提升組織內部的創新工作行為。而關於量子領導力與知覺組織支持是否會影響創新工作行為，將於下文進一步說明。

5.1.1 量子領導力與創新工作行為之關係

本研究實證結果證實，量子領導力對創新工作行為具有顯著的正向影響，與 Bilgen 與 Elçi(2022)及 Cai et al.(2024)的研究結果一致。在當今充滿變動與不確定性的 VUCA 環境中，當主管展現出量子領導力的特質時，如接納不確定、促進相互連結與鼓勵創新，不僅能夠營造出開放且支持性的工作氛圍，還能提升員工對組織的信任感與心理安全感，使其更敢於表達個人見解與提出創新構想。此種領導方式可有效降低員工對失敗的恐懼，促進正向的風險承擔行為，並引導員工在面對工作挑戰時展現出更多的主動性。

此外，量子領導力的多重特質亦能協助員工突破傳統框架，在工作過程中發掘新的做法與解決方案，進而提升整體創新能力。特別是在組織面對快速變遷或技術轉型時，具備量子領導力的主管更能靈活應對不確定性，帶領團隊掌握變動中的機會，實現組織的創新轉型目標。因此，量子領導力不僅是面對現代管理情境的重要能力，更是在推動組織持續創新的過程中，扮演著不可或缺的關鍵角色。

5.1.2 量子領導力與知覺組織支持之關係

本研究的實證結果表明，量子領導力對知覺組織支持具有顯著的正向影響，驗證了在不同的領導風格下對員工知覺組織支持的影響。量子領導力強調整體性、不確定性和創新精神，並重視建立正向互動與支持性的組織氛圍。當主管展現出開放的心態、主動傾聽與關懷員工的福祉等行為時，能使員工更強烈的感受到組織的認可與支持。

這種正向的心理感受，不僅能強化員工對組織的認同感與歸屬感，也會提升其工作滿意度與情感投入，進一步促使此其願意主動參與、分享知識與投入創新行為。特別是在當今競爭激烈與快速變遷的工作環境中，知覺組織支持所帶來的心理資源與安全感，正是驅動員工持續貢獻與突破自我的關鍵因素，也突顯出量子領導力在促進正向組織行為上的實質價值與策略意義。

5.1.3 知覺組織支持與創新工作行為之關係

根據本研究的實證結果，知覺組織支持對創新工作行為具有顯著的正向影響，此結果與 Muñoz et al.(2023)、Afsar 與 Badir(2017)及 Al-Taie 與 Khattak(2024)的觀點相符，皆指出當員工感受到來自組織的關懷與支持，無論是在情感層面或是實質資源的提供上，皆能有效提升其工作動機與創新表現。

具體而言，當組織在制度與文化層面展現出對員工的信任、尊重與支持，不僅能增強員工對組織的認同感及歸屬感，也會提高其責任的意識與積極性，使員工更願意主動承擔挑戰、探索新思路與貢獻創新想法。這種正向的組織氛圍有助於營造心理安全的工作環境，使員工在面對問題時能採取更具有前瞻性與創造性的解決方式，甚至超越角色期待，主動參與跨部門的協作與持續改進。總而言之，知覺組織支持不僅是激發個體創新的驅動力，更是組織培育創新文化及提升競爭力的重要基礎。

5.1.4 知覺組織支持之中介效果

本研究的實證結果顯示，知覺組織支持在量子領導力與創新工作行為中具有部分中介的效果，驗證了員工對組織支持的感受在領導與創新之間所扮演的關鍵角色。當主管展現出量子領導力的特質時，如量子觀察力、量子思考力、量子感受、量子認知、量子行動、量子信任及量子存在，能有效營造一種開放與信任的組織氛圍，進而增加員工對組織的關懷與支持的感知。這樣的領導風格不僅能讓員工感知道組織在情感上給予的認可與尊重，也會透過資源提供、協助解決等具體行動，提升其工作上的安全感及投入程度。

進一步來看，這種被支持的感受會轉換為員工更高的責任感、組織認同及內在動機，使其更願意承擔風險、嘗試新方法並勇於提出創新建議，展現出積極主動的創新工作行為。因此，知覺組織支持在量子領導力影響創新表現的過程中，扮演了心理層面的中介角色，不僅協助員工從主管的行為中獲得正向能量，也強化了其對組織的目標與參與程度。此種發現不僅深化了領導風格與員工行為之間的心理機制的理解，也突顯了企業在推動創新發展時，應重視建立支持性的組織文化與管理實踐，以有效發揮量子領導力的潛力。

5.2 管理意涵

近年來，隨著外部環境日益不確定且瞬息萬變，企業面對市場競爭、技術演進與顧客需求改變等多重挑戰，對於培養組織內部創新行為的重視程度持續提升，並視其為組織維持競爭優勢與長期發展的核心能力之一。本研究的

結果顯示，量子領導力與知覺組織支持是促進創新工作行為的兩項關鍵前因。當主管展現出量子領導力的特質時，能夠有效激勵員工接受不確定性與挑戰，進而勇於表達創新思維與觀點；而當組織展現出對員工的支持與關懷時，則可進一步提升員工的情感投入、心理安全感與創新意願。因此，企業若能同時強化量子領導力與組織支持機制，將更有助於激發員工潛能，提升整體創造力、組織韌性及因應未來挑戰的能力。

首先，企業應積極推動量子領導力的系統化培訓與能力建構。在高度變動且技術快速更迭的科技產業環境中，僅仰賴傳統管理方式已不足以應對多變的挑戰。本研究建議企業可透過設計專業的培訓課程，聚焦於強化主管在「量子觀察力」、「量子思考力」、「量子感受」、「量子認知」、「量子行動」、「量子信任」及「量子存在」等構面上的能力，使主管具備整體性、開放性與系統性思維，提升其應對高度不確定性事件的判斷力與應變力。同時，藉由此類訓練，亦可加強主管與團隊之間的互動、信任與正向連結，建立更具前瞻性與適應性的領導行為模式。

其次，企業須致力於建構一個具有支持性的組織氛圍與制度性保障。當企業能夠主動傾聽員工的聲音，重視其意見與感受，並提供清晰的溝通管道、有效的回饋機制及具競爭力的福利政策，將有助於提升員工對組織的認同感、歸屬感與安全感，進而增強其知覺組織支持的感受。這種正向的支持不僅可降低員工的離職傾向與工作倦怠，也能激發其對工作的熱忱與責任感，成為驅動創新行為的重要動能來源。

第三，企業應積極創造一個鼓勵創新並容許失敗的工作環境，以培養員工願意嘗試、勇於挑戰現狀的思維模式。當員工處於一個具備心理安全感的組織氛圍中，將更容易嘗試新方法、分享新觀點並主動提出創新構想。為此，企業可透過定期舉辦創新提案競賽、設置創意獎勵制度、鼓勵跨部門合作專案等多元作法，來促進知識分享與創意思維的交流，進一步營造出鼓勵試驗、包容錯誤的正向創新文化，從而提升整體創新能力與組織內部的創新動能。

最後，企業若能將量子領導力與組織支持的概念整合運用，將有助於強化整體組織的長期競爭力與適應彈性。透過上述機制，不僅能提升員工的工作滿意度、投入感與創新意願，也能建構一套具備學習能力、具有彈性與永續發展潛力的組織體質。當企業在面對外部環境劇烈變化時，將能更迅速調整策略方向，穩健因應挑戰與機會，最終在競爭激烈的市場中站穩腳步，並取得長期優勢與發展動能。這些實務建議亦為企業在未來領導與人力資源策略設計上提供了具體且可行的參考依據。

5.3 研究貢獻

根據統計，自 1994~2024 年 6 月止，國內針對科技業相關研究的議題共有 282 筆，研究內容多半聚焦於員工的福利制度、工作滿意度、留任意願、離職傾向、職場壓力、員工績效及公司股價波動等面向。這些研究對於理解員工在組織中的穩定性與經濟層面影響固然具有價值，然而，從領導風格角度出發，尤其是結合當代複雜與多變環境特質的「量子領導力」概念作為核心內容的主題，卻相對罕見。

特別是在目前科技業正面臨產業轉型、技術更迭迅速、人才競爭激烈的背景下，如何透過領導方式激發組織內部的創新潛力，已成為組織營運與永續發展的重要課題。因此，本研究所提出的量子領導力、知覺組織支持與創新工作行為之間的研究架構，不僅彌補了現有文獻的缺口，也拓展了科技業人力資源與領導實務研究的深度與廣度。

本研究實證指出，當主管展現出量子領導力的特質時，能有效提升員工對組織的支持感，並進而促進其創新工作行為的表現。此一結果，進一步驗證了「知覺組織支持」在量子領導力與創新工作行為之間的中介角色，說明主管的領導風格並非僅止於指揮與管理，更應透過營造良好的心理支持環境與互動關係，藉此引導員工發揮創意、勇於挑戰創新。特別是在面對不確定性與挑戰並存的組織環境下，量子領導力的實踐有助於提升員工對於企業願景的認同，並增強其參與感與貢獻意願。

整體而言，本研究不僅具備學術上的理論價值，也為科技業主管提供具體的管理建議，強調唯有建立具包容性、開放性與支持性的領導氛圍，才能真正促進員工創新行為的展現，進而提升整體組織的競爭力與持續發展能力。

5.4 研究限制與建議

本研究聚焦於探討量子領導力對創新工作行為之影響，並進一步以知覺組織支持作為中介變數，分析其在此關係中的角色。研究結果證實，量子領導力會透過提升員工的知覺組織支持的感受，進而影響創新工作行為，由此可知，知覺組織支持在領導方式與員工行為之間具有關聯性。雖然本研究具有參考價值，但在研究設計與執行過程中仍有些許限制，為了促進後續的學術研究之精進與企業實務上的應用，本研究在此提出幾項未來研究的方向與建議。

首先，本研究旨在探討知覺組織支持在其中的中介角色，成功驗證了其在量子領導力與創新工作行為之間的重要橋樑，但對於量子領導力的影響機制仍有可以深入探討的空間。未來研究可以進一步納入其他心理層面的變數，如心理安全感、組織認同、工作投入等，以更全面了解量子領導力如何透過提升員工的內在動機、情感連結或安全氛圍。同時，亦可考慮其他應變數，如員工績效、組織公民行為或學習行為等，以拓展對量子領導力實質效益的理解。

其次，關於樣本的選擇，本研究的樣本以臺灣的科技業員工為主，該產業具備高度創新與快速變動的特性，因此研究結果在其他產業(如金融業、服務業、傳統產業等)中的適用性仍需進一步驗證。建議未來可針對不同行業進行比較研究，探討不同組織文化、領導風格與產業環境中，量子領導力是否具有同樣效果，亦可對不同國家進行相關研究，以瞭解其在不同國家背景下的適應性與差異性。

最後，問卷資料僅來自員工，未能涵蓋到主管的觀點，未來研究可納入主管的資料，進行雙向調查，以獲得更全面的理解與驗證。抑或是透過第三方觀察與客觀績效指標進行驗證，同時，也可以考慮使用縱貫性研究，以觀察變數之間的因果關係與歷程的變化，以提升研究的說服力。

綜合上述的結論，未來研究可從變數設計的多元性、產業樣本的擴展性與資料來源的多樣性等三個面向進行深化與拓展。透過這些方向的持續探索，不僅能提升研究的廣度與深度，也有助於更全面地理解量子領導力在當代組織中的運作機制與實務意涵，進而為企業的管理者們提供更具體可行的領導策略與人才激勵建議。

參考文獻

一、中文部分

辛杰、謝永珍、範蕾(2020)。VUCA 背景下量子型領導的源起、維度與測量。商業經濟與管理，(4)，39-51。

二、英文部分

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of workplace Learning*, 29(2), 95-109.
- Al-Taie, M., & Khattak, M. N. (2024). The impact of perceived organizational support and human resources practices on innovative work behavior: Does gender matter? *Frontiers in Psychology*, 15, 1401916.
- American heritage dictionary of the English language*. (1979). Boston: Houghton Mifflin.
- Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of management*, 40(5), 1297-1333.
- Aria, A., Jafari, P., & Behifar, M. (2019). Authentic leadership and teachers' intention to stay: The mediating role of perceived organizational support and psychological capital. *World Journal of Education*, 9(3), 67-81.
- Bagozzi, R. and Yi, Y. (1988) On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, 16, 74-94.
- Bai, Y., Wang, Z., Alam, M., Gul, F., & Wang, Y. (2022). The impact of authentic leadership on innovative work behavior: Mediating roles of proactive personality and employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 879176.
- Bilgen, A., & Elçi, M. (2022). The mediating role of organizational intelligence in the relationship between quantum leadership and innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 1051028.
- Bozorgi, F., Jahangir Fard, M., & Sharifi, A. (2020). Design of quantum leadership model in Iranian State Universities. *Iranian journal of educational sociology*, 3(1), 9-22.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.

- Cai, H., Zhu, L., & Jin, X. (2024). Validating the causal relationship between quantum leadership and employee innovation performance from the perspective of organizational sustainability. *Sustainability*, 16(18), 7884.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International journal of manpower*, 27(1), 75-90.
- Choi, W. S., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Innovative behavior in the workplace: An empirical study of moderated mediation model of self-efficacy, perceived organizational support, and leader–member exchange. *Behavioral Sciences*, 11(12), 182.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*, 10(1), 41-64.
- Doll, W. J., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A Confirmatory Factor Analysis of the End-User Computing Satisfaction Instrument. *MIS Quarterly*, 18(4), 453–461.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507.
- Ekmekcioglu, E. B., & Öner, K. (2024). Servant leadership, innovative work behavior and innovative organizational culture: the mediating role of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(3), 272-288.
- Engelbrecht, A., & Samuel, O. M. (2019). The effect of transformational leadership on intention to quit through perceived organisational support, organisational justice and trust. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1), 1-8.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The leadership quarterly*, 30(1), 111-132.
- Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). Individual innovation. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 63–80). John Wiley & Sons.
- Felfe, J., & Goihl, K. (2002). Transformational leadership and commitment. In J. Felfe (Ed.), *Organizational development and leadership* (pp. 87-124). Peter Lang.
- Geok, S. W., & Ali, M. B. B. (2021). A journey of a thousand miles begins with a quantum step: The importance of quantum leadership to promote lifelong learning in organisations. *Ilkogretim Online*, 20(3), 235-247.
- Geok, S. W., & Ali, M. B. B. (2023). The inexorable rise of quantum leadership amid chaos. *Pacific Business Review International*, 15(9), 69-88.
- Guilford, J. P. (1950). *Fundamental statistics in psychology and education* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Hanine, S., & Nita, M. A. (2019). The paradigm of quantum leadership: ontology, praxis and application to management. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 3(2), 837-858.
- Hudie, X., Yun, C., & Fuqiang, Z. (2017, July). Inclusive leadership, perceived organizational support, and work engagement: the moderating role of leadership-member exchange relationship. In *2017 7th International Conference on Social Network, Communication and Education (SNCE 2017)* (pp. 239-243). Atlantis Press.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1989). LISREL 7: A guide to the program and applications. Chicago: SPSS Inc

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), Article 100704.
- Ladao, L., Lacap, J. P., Batac, J. A., Batac, J., & Dungo, J. M. (2022). The Mediating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Authentic Leadership and Turnover Intention. *Asia-Pacific Social Science Review*, 22(1).
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability*, 11(6), 1594.
- MacCallum, R. C., & Hong, S. (1997). Power analysis in covariance structure modeling using GFI and AGFI. *Multivariate Behavioral Research*, 32, 193-210.
- McGrath, R. G., Tsai, M. H., Venkataraman, S., & MacMillan, I. C. (1996). Innovation, competitive advantage and rent: A model and test. *Management science*, 42(3), 389-403.
- Muhammad, Y. X. A. P. D., & Khan, S. (2023). Research on the influence of quantum leadership on the innovation performance of knowledge workers. *ICIMET20*, 1188.
- Muñoz, R. M., Andrade, S. M., Peña, I., & Donate, M. J. (2023). Wellness programs in times of COVID-19, perceived organizational support and affective commitment: Effects on employee innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 26(7), 23-44.
- Paz, R., Martelo, R. J., & Acevedo, D. (2018). Quantum leadership for co-development in private universities. *International Journal of Engineering and Technology*, 9(6), 4277-5287.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Sijabat, R., & Bernarto, I. (2021). The role of transformational leadership, organizational citizenship behavior, innovative work behavior, quality work life, digital transformation, and leader-member exchange on university performance. *Linguistica Antverpiensia*, 2908-2932.
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PloS one*, 14(2), e0212091.
- Salam, S., & Senin, A. A. (2022). A bibliometric study on innovative behavior literature (1961–2019). *Sage Open*, 12(3).
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Shelton, C. K., & Darling, J. R. (2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 264-273.
- Smith, G. P. (2002). *The new leader: Bringing creativity and innovation to the workplace*. Chart Your Course Publications.
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Hanin, D., & De Zanet, F. (2015). The influence of transformational leadership on followers' affective commitment: The role of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Career Development International*, 20(6), 583-603.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, 41(1), 113-132.
- Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155-175.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management science*, 32(5), 590-607.
- Vermeulen, T., & Scheepers, C. B. (2020). Mediating effect of perceived organisational support on authentic leadership and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(0), a1212.

Yin, X. (2019). Review and prospect of quantum management. *American Journal of Industrial and Business Management*, 9(12), 2220-2230.

Zohar, D. (2016). *The quantum leader: A revolution in business thinking and practice*. Prometheus Books.