

分类号 _____
UDC _____

密级 _____
编号 10741

兰州财经大学

LANZHOU UNIVERSITY OF FINANCE AND ECONOMICS

硕士学位论文

论文题目 资质过剩感知对员工越轨创新行为的影响研究

研究生姓名: 袁涵

指导教师姓名、职称: 郝金磊 教授

学科、专业名称: 工商管理、企业管理

研究方向: 人力资源管理

提交日期: 2023年5月21日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 袁涵 签字日期： 2023年5月21日

导师签名： 胡金明 签字日期： 2023年5月21日

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， 同意 (选择“同意” / “不同意”) 以下事项：

1. 学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；

2. 学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊(光盘版)电子杂志社”用于出版和编入CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 袁涵 签字日期： 2023年5月21日

导师签名： 胡金明 签字日期： 2023年5月21日

Research on the Influence of Perceived Overqualification on Employees' Bootlegging Behavior

Candidate : Yuan Han

Supervisor: Hao Jinlei

摘要

随着我国建设现代化教育强国的战略实施,人才已成为国家发展的第一资源。然而,受经济下行压力影响,劳动力市场低迷,人才流失的情况也日益严重,许多人不得不选择学历或技能水平较低的职业,在工作中容易产生大材小用的感觉,从而导致员工资质过剩的感知。研究表明,资质过剩感知会对个体产生正向或者负向的影响,如更多的工作投入或更高的离职倾向。越轨创新行为是一种角色外的主动性行为,相比一般员工,感知资质过剩的员工拥有更多的资源进行越轨创新,而个体的认知反应和情绪反应会同时驱动员工的行为,因此,本研究基于认知与情绪两条路径,探究资质过剩感知对于员工越轨行为与创新的作用机制。此外,个体的情绪和认知受组织情绪氛围的影响,故引入容错动态性作为调节变量,探究资质过剩感知的边界条件。

本研究通过梳理现有文献,基于资源保存理论,分别引入角色宽度自我效能感、情绪耗竭为中介变量,容错动态性为调节变量,探究资质过剩感知如何通过情绪和认知两条路径对越轨创新行为产生影响。本研究选择企业员工为调研对象,使用问卷调查法和层次回归分析法对收集到的306份有效数据进行分析处理,进行实证研究。

研究结论如下:(1)资质过剩感知能够正向预测员工越轨创新行为;(2)资质过剩感知能通过情绪和认知两条路径影响员工越轨创新行为;(3)角色宽度自我效能感和情绪耗竭中介了资质过剩感知对越轨创新行为的影响;(4)容错动态性正向调节了资质过剩感知对角色宽度自我效能感的影响,且调节了角色宽度自我效能感的中介作用;(5)容错动态性负向调节了在资质过剩感知对情绪耗竭的影响,且调节了情绪耗竭的中介作用。最后,基于研究结论,为组织提出切实可行的管理建议。

关键词: 资质过剩感知; 情绪耗竭; 角色宽度自我效能感; 越轨创新行为; 容错动态性

Abstract

With the implementation of China's strategy to build a modern educational powerhouse, talents have become the first resource for national development. However, due to the downward pressure of the economy, the labor market has experienced a downturn and the brain drain has become increasingly serious. Many people have to choose occupations with lower education or skill levels and are prone to the feeling of being overqualified, which leads to the perception of employee overqualification. Research has shown that perceived overqualification can have positive or negative effects on individuals, such as more work engagement or a higher propensity to leave. Therefore, this study investigates the mechanism of perceived overqualification on employees' transgressive behavior and innovation based on both cognitive and emotional paths. In addition, individual emotions and cognition are influenced by the emotional climate of the organization, so dynamic of playfulness is introduced as a moderating variable to explore the boundary conditions of perceived overqualification.

By combing the existing literature and based on resource conservation theory, this study introduces role breadth self-efficacy and emotional exhaustion as mediating variables and fault-tolerant dynamics as moderating variables, respectively, to investigate how perceived

overqualification affects bootlegging behavior through both emotional and cognitive paths. In this study, the 306 valid data collected were analyzed and processed using questionnaire survey method and hierarchical regression analysis to conduct an empirical study by selecting corporate employees as the research subjects.

The findings are as follows: (1) perceived overqualification positively predicts employees' bootlegging behaviour; (2) perceived overqualification influences employees' transgressive innovation behaviour through both emotional and cognitive pathways; (3) role breadth self-efficacy and emotional exhaustion mediate the effect of perceived overqualification on bootlegging behaviour; (4) dynamic of playfulness positively moderates the effect of perceived overqualification on role breadth self-efficacy and mediates the mediating role of role width self-efficacy; (5) dynamic of playfulness negatively moderates the effect of perceived overqualification on emotional exhaustion and mediates the mediating role of emotional exhaustion. Finally, based on the findings of the study, practical management recommendations are made for the organization.

Key words: Perceived overqualification; Emotional exhaustion; Role breadth self-efficacy; Bootleg innovation; Dynamic of playfulness

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究目的及意义.....	3
1.2.1 研究目的.....	3
1.2.2 研究意义.....	4
1.3 国内外研究现状.....	5
1.3.1 资质过剩感知.....	5
1.3.2 角色宽度自我效能感相关研究.....	6
1.3.3 情绪耗竭相关研究.....	8
1.3.4 越轨创新行为相关研究.....	9
1.3.5 容错动态性相关研究.....	10
1.3.6 研究述评.....	11
1.4 研究内容.....	12
1.4.1 内容安排.....	12
1.4.2 研究框架.....	12
1.5 研究方法.....	13
2 概念界定与理论基础	15
2.1 概念界定.....	15
2.1.1 资质过剩感知.....	15
2.1.2 越轨创新行为.....	15
2.1.3 角色宽度自我效能感.....	16
2.1.4 情绪耗竭.....	17
2.1.5 容错动态性.....	17
2.2 理论基础.....	18
3 研究设计	19
3.1 研究假设与理论模型.....	19

3.1.1 研究假设.....	19
3.1.2 理论模型.....	24
3.2 研究变量.....	25
3.2.1 变量的测量量表.....	25
3.2.2 问卷设计.....	27
4 数据统计及分析.....	28
4.1 问卷的发放与回收.....	28
4.2 样本基本信息分析.....	28
4.3 同源方差检验.....	30
4.4 信度与效度分析.....	30
4.4.1 信度分析.....	30
4.4.2 效度分析.....	31
4.5 相关分析.....	33
4.6 假设检验.....	34
4.6.1 主效应和角色宽度自我效能感的中介效应检验.....	34
4.6.2 情绪耗竭的中介效应检验.....	35
4.6.3 容错动态性的调节效应检验.....	37
4.6.4 被调节的中介作用检验.....	40
5 研究结论及启示.....	42
5.1 研究结论.....	42
5.1.1 资质过剩感知对越轨创新行为的影响.....	42
5.1.2 情绪耗竭的中介作用.....	43
5.1.3 角色宽度自我效能感的中介作用.....	43
5.1.4 资质过剩对越轨创新行为影响的作用机制不同.....	43
5.1.5 容错动态性的调节作用.....	44
5.2 理论贡献.....	44
5.3 管理启示.....	45
5.3.1 组织层面.....	45

5.3.2 员工层面	47
5.4 研究不足与展望	48
参考文献	49
附录一调查问卷	58
附录二攻读学位期间所发表的论文	62
后 记	63

1 绪论

1.1 研究背景

(1) 员工感知资质过剩在企业管理实践中已经成为普遍现象

2022年教育部发布的《2021年全国教育事业统计主要结果》表明，目前全国各层次的学历教育共有2.91亿名学生，普通高等学校的学生总数为4430万人，较去年同期增长了247万人。此外，根据教育部和人力资源和社会保障部的数据，2022届高校毕业生人数将达1076万人，较去年同期增长167万人。由此可以看出，我国的教育体系正在日趋完善，同时高学历人才在劳动力市场上所占的比重将进一步提高。而我国目前正面临经济下行和经济发展转型的状况，组织的人力资源需求不稳定，许多组织扩大就业的能力下降，造成了就业机会受到限制，劳动力市场上的竞争也变得越来越激烈。面对“僧多粥少”的局面，许多组织不得不提高招聘标准，以吸引更多拥有较高学历的员工，导致高学历员工的素质和能力在实际工作中的发挥空间并不多，这种人-岗不匹配的现象极易导致员工出现资质过剩感知。资质过剩感知指的是个体对自身技能、经验和知识等超出工作所需的认知与感受 (Maynard, 2006)。感知资质过剩的员工本身拥有较多的知识、经验和能力，使其能够相对轻松的完成本职工作，因此，这些员工可以利用他们过剩的资质来进行有益于组织的活动，例如花更多的时间思考有利于组织创新发展的创造性工作 (Hu et al., 2015)。此外，感知资质过剩的员工是一种弹性较高的人力资源，他们可以更好地适应组织的变革和外部环境的变化，为组织的持续发展提供了强大的支持。如何充分发挥资质过剩员工的人力资源优势，引导和利用其为组织提供更好的服务成为当前的首要目标。

(2) 资质过剩感知对积极行为的影响正在被关注

近年来，许多研究表明，资质过剩感知会导致员工产生负面的行为，如产生离职倾向 (Erdogan & Bauer, 2009) 和反生产工作行为 (Kim, 2019) 等。在数字化转型、经济发展转型和政策变革等复杂的不确定性背景下，创新是组织获取可持续竞争优势和应对不确定性的关键，因此，学者们开始关注如何将过剩的资

质有效地利用和转化,以提升组织的竞争力。由于创新的不确定性、组织制度的规范性和组织资源的有限性等因素,员工的创新想法可能会被组织否决。这时,员工可能会利用他们的个人资源,以隐蔽和未经授权的方式实施自己的创新理念。越轨创新行为是一种通过越轨的方式以达到持续创新或创新成功目的的行为,是一种积极的主动性行为(江依,2018)。相对于普通员工,感知资质过剩的员工拥有更为充沛的精力、更强大的能力和更为丰富的知识储备。当工作内容变得单调乏味,挑战不足时,这些员工会寻求调整和改变现状(陈洪安等,2018)。为了实现自我证明或增加工作兴趣,他们会充分利用其过剩的资质,超越工作范围,从事符合自身兴趣的创新活动(刘小禹等,2015)。然而,现有研究较少关注资质过剩感对角色外的直接创新转化,且研究结论不一致。因此,本研究拟从认知和情绪路径出发,以资源保存理论为基础,探究资质过剩感对越轨创新行为的影响机制。感知资质过剩员工会因其资源未被充分利用而出现即时的负面情绪,进而抑制其积极行动,阻碍越轨创新行为。员工通过对自身知识、技能和能力等分析,认识到自己能够在完成本职工作的同时,进行一些利于组织发展的角色外任务,为员工的越轨创新行为提供了认知条件。情绪反应路径,本研究选择了情绪耗竭来表征个体资质过剩产生的快速、自发的情绪反应;本研究在认知反应路径上选择了角色宽度自我效能感来体现个体对资质过剩感知在对逻辑上的因果联系进行分析后的反应。

(3) 资质过剩感知影响越轨创新行为的边界条件尚不全面

现有关于资质过剩感知的研究多从个体差异和情境因素的视角出发,其中情境因素多从支持调节机制、关系调节机制和民族文化等方面进行研究(全静等,2021),未有从组织情绪视角探究资质过剩感知产生的影响。组织情绪是一种能够为组织提供资源便利的积极情绪状态(孙锐和赵晨,2017),组织情绪作为一种重要的组织资源,可以通过整合、组合和应用情绪资源将情绪能力转化为其他资源形式(孙锐和李树文,2017),进而为员工提供资源补充。因此,本研究拟从组织情绪视角出发,探究容错动态性的调节作用。容错动态性是一种典型的组织情绪能力,反映了组织能否建立一个容错性和试验性的工作环境来激发员工工作兴趣和积极性(Akgün,2007)。从情绪层面来看,容错动态性能够给成员开放性探索带来积极的情绪体验,从组织层次来看,容错动态性作为一种动态能力

可以通过容错对赋能组织成员（梁阜和李艳娟，2022）。个体的情绪和认知会被身处的组织环境和氛围潜移默化地影响，当组织容错动态性较高时，组织对于员工先行先试行为的容忍度就越大，减少了员工的创新风险和犯错成本，使得员工更容易感受到组织的支持，从而增强他们的角色宽度自我效能感，并且减少由于资源浪费而导致的情绪耗竭。

综上所述，随着高等教育的发展和经济下行的压力等影响，员工感知资质过剩成为管理者和学者普遍关注的现象，资质过剩感知对员工积极行为的影响正在被关注，越轨创新行为作为带有积极色彩的行为，是组织在不确定环境中获取竞争优势的关键。通过回顾文献发现，感知资质过剩的员工可能会通过产生情绪耗竭和角色宽度自我效能感进而影响其越轨创新行为，且容错动态性可能在其中发挥调节作用。鉴于此，本研究从认知和情绪路径出发，基于资源保存理论，构建资质过剩感知对越轨创新行为影响的研究模型，探究资质过剩感知对于越轨创新行为的影响机制以及边界条件。

1.2 研究目的及意义

1.2.1 研究目的

本研究旨在探究资质过剩感知对员工越轨创新行为的作用机制，及其边界条件，以期达到以下三个目标：

(1) 对资质过剩感知、越轨创新行为、角色宽度自我效能感、情绪耗竭和容错动态性的相关文献进行系统梳理，通过概念界定和总结相关理论基础，构建出本研究的理论模型，基于情绪和认知两条路径，探究资质过剩感知对员工越轨创新行为的作用机制和边界条件；

(2) 运用层次回归法对问卷调查获得的数据进行处理，检验研究假设，验证资质过剩感知是否会通过角色宽度自我效能感与情绪耗竭对越轨创新行为产生影响，容错动态性能否调节资质过剩感知对角色宽度自我效能感的影响、资质过剩感知对情绪耗竭的影响，以及容错动态性能否调节角色宽度自我效能感和情绪耗竭的中介作用；

(3) 根据实证检验的结果，提出相应的管理对策，就如何增强资质过剩员工角色宽度自我效能感，同时降低他们的情绪耗竭程度，进而产生更多的创新行

为，提出行之有效的建议。

1.2.2 研究意义

(1) 理论意义

第一，丰富了资质过剩感知的相关路径。通过梳理已有文献发现，以往对于资质过剩感知的研究大多通过单一的情绪视角或认知视角探析资质过剩感知所引发的员工工作态度、工作行为的变化以及为组织带来的影响，本研究通过认知和情绪两条路径，基于资源保存理论分析员工资质过剩感知对于越轨创新行为的作用机制，更加全面的探究资质过剩感知驱动创新行为的过程。

第二，丰富了资质过剩感的研究视角。已有的关于资质过剩感知的文献研究开始聚焦于资质过剩感知如何影响员工的积极行为，但是在研究结论上却出现了不一致的情况，说明资质过剩感知受边界条件影响，本研究引入组织情绪变量容错动态性作为调节变量，通过探讨其对个体认知和情绪的影响，解释资质过剩感知对于越轨创新这一积极行为的作用机制，构建一个双中介效应模型，丰富了资质过剩感的研究视角，以期对资质过剩感有一个辩证的认识。

(2) 实践意义

第一，引导感知资质过剩员工的积极行为。对感知资质过剩的员工提出一些可行的建议，利于员工及时调整情绪和状态，利用自身资质从事组织公民行为与角色外行为，从而提高绩效水平，使组织的人力资源优势得到充分发挥，提高组织的人才竞争力。

第二，指导管理者更好的管理感知资质过剩的员工。帮助管理者了解感知资质过剩的员工如何驱动行为，利于管理者了解员工的思想状态，在适当的时候采取积极措施来增强积极行为和削弱负面影响，从而更好地开展管理活动并最终推动组织更好的发展。

第三，指导组织创新发展。利于组织营造鼓励尝试，容错开放的组织氛围，激发员工工作兴趣和积极性，使感知资质过剩员工的优势得到有效和充分的发挥，同时，明确创新流程，有助于组织更加科学合理的实施创新管理。

1.3 国内外研究现状

1.3.1 资质过剩感知

(1) 资质过剩感知前因变量的研究

资质过剩感知指个体感知自己拥有的教育、经验、能力和技能等资质超过了工作岗位的需求。资质过剩感知的前因变量研究主要集中在组织因素和个体特质。研究表明,组织层面的因素,如公平性、领导成员关系等,可以显著地影响员工的资质过剩感知。Shantz 和 Alfes (2016) 指出在领导成员关系较低的环境下,员工较少得到重要的工作任务,自身才能无法得到充分的发挥,从而无法满足自我成就需求,更容易产生资质过剩的感知;此外,资质过剩感知会体现在员工对于晋升、薪酬等工作回报的期望上,如果这些期望未能实现,就会产生相对被剥夺感,从而引发资质过剩的感知 (Erdogan & Bauer, 2011)。从个体特质来看,具有自恋特征的人往往倾向于高估自身的才能和价值,夸大自身能力和工作需求之间的差距,从而更加容易形成资质过剩的认知 (Maynard et al., 2015); Watt 和 Hargis (2010) 指出具有无聊倾向的员工倾向于认为由于工作缺少挑战而导致其产生无聊的感觉,这类员工更容易产生资质过剩感知;赵恒春 (2020) 等通过实证研究发现,对公平敏感度越高的员工对不公平的现象更加难以接受,其资质过剩感知所造成的消极影响也就越大。

(2) 资质过剩感知结果变量研究

目前,资质过剩感知的结果变量研究主要集中在员工工作态度、工作绩效和工作行为三个方面。

资质过剩感知对工作态度的影响。研究发现,员工的资质过剩感知对情感承诺、规范承诺和持续承诺水平较低具有显著的相关性 (Maynard et al., 2006; Lobene & Meade, 2013);同时,资质过剩感知会导致员工产生玩世不恭的态度 (Luksyte, 2011; Erdogan 等 (2018) 认为,资质过剩感知还会使员工产生相对剥夺感,从而降低幸福感和职业满意度。

资质过剩感知对工作绩效的影响。现有研究中,对工作绩效影响的研究观点存在差异,部分学者认为资质过剩感知可能会负向预测员工的工作绩效;Feldman (1996) 认为,感知资质过剩的员工为了降低付出和回报间的差距,会降低自身

的工作表现, Bolino 和 Feldman (2000) 的研究证实了, 资质过剩感知会降低员工的自评工作绩效。而另一部分学者认为资质过剩感知能够提高工作绩效, Fine (2007) 通过研究表明, 资质过剩感知对领导力绩效有着显著的正向影响; 随后, Erdogan 和 Bauer (2009) 通过对零售雇员的调研表明, 资质过剩感知能够正向预测员工的销售业绩; Zheng 和 Wang (2017) 研究发现, 资质过剩感知对工作绩效有显著的正向影响, 但是在一个具有较高组织学习水平的团队中, 这一预测作用将有所减弱。由此说明, 尽管感知资质过剩员工有可能出现消极态度, 但并不必然导致工作绩效的降低, 感知资质过剩的员工同样有助于提高组织的绩效。

资质过剩感知对工作行为的影响。根据 Maynard (2006) 的研究结果, 资质过剩感知会显著地提升员工离职的倾向; Maynard 和 Parfyonova (2013) 通过研究发现, 员工的工作价值观可以改变他们的资质过剩认知, 特别是那些拥有宏伟目标, 热衷于探索新的任务, 并且非常看重实践经验、技术应用和职业发展的员工, 他们更容易受到这种认识的影响, 而这种认识又可能导致他们更容易产生离职倾向; 王朝晖 (2018) 指出, 感知资质过剩的员工会认为付出和回报是不对等的, 从而产生工作愤怒的情绪, 对工作产生抗拒, 导致情绪耗竭, 进而产生离职倾向。资质过剩感知同样对组织公民行为产生影响, 但研究结果较为复杂, 一部分学者认为资质过剩感知负向预测员工的组织公民行为 (刘金菊, 孙健敏和张瑞娟, 2014; Hu et al., 2015); 一部分学者通过研究证明资质过剩感知与员工的组织公民行为正相关 (Moorman & Harland, 2002); 此外, 还有学者通过实证研究发现资质过剩感知与员工的组织公民行为之间没有显著的关系 (Holtom et al., 2002)。资质过剩感知对创新行为影响的研究结论也不一致, 赵申苒等 (2015) 的研究指出, 资质过剩感知会导致企业的创新活动减少; 而 Luksyte 和 Spitzmudler (2016) 的研究则指出, 企业的组织支持程度越高, 企业的创新活动就越多。

1.3.2 角色宽度自我效能感相关研究

(1) 角色宽度自我效能感的前因变量研究

国内外学者对角色宽度自我效能感的影响因素研究主要集中在个体因素、领导因素和组织因素方面。个体方面, 自尊水平会显著提高员工的角色宽度自我效能感 (Parker, 1998); 随后, Parker (2006) 进一步研究表明, 具有主动性人格的员工会倾向于改变现状, 其角色宽度自我效能感水平普遍较高; 邱敏 (2016)

在实证研究中发现,不同情绪状态对于角色宽度自我效能感的影响存在差异,积极的情绪状态能够促进员工角色宽度自我效能感的形成,消极的情绪状态对其有抑制作用;Zhang (2016)认为,资质过剩的员工拥有充足的资源,为了更好的发挥自身潜能,他们会主动尝试超出角色范围的活动,从而提高他们的角色宽度自我效能感水平。

领导方面,领导风格能够显著影响员工角色宽度自我效能感的水平。研究表明,发展导向的变革型领导对员工角色宽度自我效能感有着显著的正向预测作用(Rafferty & Griffin, 2006);Griffin和Parker(2010)通过研究发现,领导愿景与员工的角色宽度自我效能感水平显著相关;黄勇和彭纪生(2015)的研究表明,高质量的上下级关系可以提升员工的角色宽度自我效能感水平,促使员工积极地进行反馈、提供建议等;罗瑾琰(2016)认为,二元领导可以提高员工的角色宽度自我效能感水平,鼓励员工之间的交流,从而帮助其融入到团队中,并且在工作表现更多创新行为;杜凝乔(2017)发现,领导授权行为员工的角色宽度自我效能感有着显著的正向预测作用,进而表现出更多的积极行为。

组织方面,黄勇和彭纪生(2015)的研究表明,组织的信任水平越高,员工的角色宽度自我效能感会随之提升,从而对其负责行为产生影响;刘磊(2013)指出,组织的支持感可以让员工的角色宽度自我效能感得到提升,具体来说,员工在感受到组织支持氛围后,个人就会被激发出积极的态度,从而减少对于角色外行为的焦虑感知,从而增强员工的角色宽度自我效能感;此外,邱敏(2016)通过研究发现,发展型的绩效考核对于提高员工角色宽度自我效能感有着显著的作用。

(2) 角色宽度自我效能感的结果变量研究

角色宽度自我效能感的产生源于个体的认知过程,即通过对周围环境变化的感知,并进行有效的解读,从而激发出某种具体的动机,进而实施某种有效的行为,研究表明,角色宽度自我效能感水平越高的员工会表现出越多的主动性行为

(Parker, 1998),同时,员工的角色宽度自我效能感水平越高,会表现出越多的负责行为(黄勇和彭纪生, 2015);Axtell和Parker(2003)通过实证研究发现,角色宽度自我效能感水平高的员工创造性思维更强,不仅具有较强的自信心,同时也敢于冒险,从而使其在创新方面具有更高的潜质;邱敏(2016)指出,员

工的工作绩效受角色宽度自我效能感影响,角色宽度自我效能感水平越高,员工的工作绩效也就越高;高水平的角色宽度自我效能感有助于员工产生更多的建言行为(杜凝乔,2017);张光磊(2018)等指出,角色宽度自我效能感能够改变环境对自身的影响,进而产生主动变革行为。

1.3.3 情绪耗竭相关研究

(1) 情绪耗竭的前因变量研究

情绪耗竭的影响因素包括个体和组织方面。个体相关因素主要包括人口统计学变量和人格特征。人口统计特征是相关研究中极为重要的问题,在人口统计学方面,工作年限越长,子女越多,已婚和女性员工情绪耗竭程度较高(李丽英和邱红洁,2007);Maslach等(2001)研究发现学历水平越高,情绪耗竭的程度也相应更高;个体特征方面,正念、人格特质和积极心理韧性等均能影响员工情绪耗竭,Kiffin-Petersen等人(2011)通过研究发现,情绪不稳定的人会更加频繁地从事情绪劳动,从而导致情绪的消耗;较高的正念水平能够减少情绪耗竭(Hulsheger et al., 2013);此外,Manzano和Ayala(2012)的研究也指出,具有良好的心理韧性也有助于抑制情绪耗竭的形成。

组织方面,根据Sonnetag等人(2010)的研究,当个体处于非工作时间时,他们会有意识地将工作与自己的心理活动分开,这样可以在短时间内减轻工作压力,从而降低情绪耗竭的风险,相反,如果个体仍然要继续工作,会造成资源的消耗,进而加重他们的情绪负担,导致情绪耗竭;Carlson等人(2012)指出,组织中的辱虐管理同样会导致员工的情绪耗竭;Bear等人(2015)的研究表明,当员工感受到周围同事的信任时,他们会立即感受到被尊重,从而有效地降低情绪消耗,然而,这种信任也可能会给员工带来额外的压力,他们可能会觉得自己被赋予了更高的期望和责任,以此来维持自身的声誉,这种情绪的消耗可能会导致情绪耗竭;在工作环境中,欺凌和不文明行为会对员工的情绪产生重大影响,这种影响可能会持续很长时间,进而导致情绪耗竭(Hur et al., 2016; Anasori et al., 2020);组织公平感、组织支持和企业社会责任等组织因素则能缓解员工的情绪耗竭(黄桂,2021)。

(2) 情绪耗竭的结果变量研究

前期关于情绪耗竭大研究大多关注其对个体身心健康的影响,随着研究的不

断深入, 学者们开始将情绪耗竭引入管理学领域进行研究, 如情绪耗竭对员工的组织承诺 (Tourigny et al., 2013)、工作绩效 (Bakker et al., 2001)、离职倾向 (Panaccio, 2011) 以及工作满意度 (Lee et al., 2011) 的影响。Baker 等 (2001) 指出, 组织成员之间的沟通交流, 会使员工的情绪耗竭在组织内蔓延, 对周围的人造成不良的心理和身心压力, 从而使得组织的整体绩效大幅度下滑; 臧霄鹏 (2008) 的研究指出, 工作满意度作为个体认知, 易被个体的情绪状态影响, 情绪耗竭会导致员工产生消极的工作态度进而降低其工作满意度; Tourigny (2013) 的研究表明, 情绪耗竭会降低员工的组织承诺, 进而导致组织绩效的下降; Dust 等 (2018) 进一步发现, 情绪耗竭这种不良的心理状况可以显著降低个体的自信程度, 从而阻碍他们获得更高的职业发展。

1.3.4 越轨创新行为相关研究

(1) 越轨创新行为的前因变量研究

越轨创新行为的前因变量主要包括个体、组织和领导层面。个体层面研究中, Augsdorfer (1996) 最早提出了“工作狂”、“想法与众不同”等 26 种容易从事越轨创新行为的性格特征, 并且经过心理测量和实证研究等深度的分析, 完善出 38 种性格特征, 如“喜欢学习与现阶段工作无关的事物”、“复杂的人格特质” (Augsdorfer, 2012); 此外, 不同的人格特质的思维方式不同, 也会对个体行为产生不同的影响, 研究表明, 有些人格特质的创造力较弱, 如神经质或宜人性格的人, 他们的思维方式可能不够灵活, 具有开放性、尽责性和外倾性等人格特质的个体, 思维方式也许更敏捷, 更容易产生创新的想法, 但未必会产生越轨的行为 (Judge et al., 2002; 姚艳虹和韩树强, 2013; Madrid et al., 2014); Zhou 和 Gorge (2001) 指出, 具有高创造力的个体更容易产生越轨创新行为, 杨刚等 (2019) 的研究也发现, 高创造力的员工普遍具有更高成就动机, 因此更容易跳脱组织规章制度进行越轨创新; 除此之外, 许多学者开始关注当前的年轻一代的职业发展, 以及他们的职业价值观如何影响个体行为, 侯烜方等 (2021) 认为新生代员工具有较强的自主性, 其工作价值观中人际和谐与创新导向较强, 对权威挑战较大。

组织层面的相关研究相对较少, 组织氛围和组织资源是否充足都会影响员工的越轨创新行为。Mainemelis (2010) 提出, 组织在内部资源比较匮乏的环境中,

员工的创新行为会受到阻碍,在此情况下,员工可能会在私下进行越轨创新;王弘钰和于佳利(2019)进一步指出,当员工感知到组织浓厚的创新氛围时,即使是在资源有限的情况下,也可以激发员工的创新积极性,继而产生越轨创新行为。

领导层面研究中,赵乐等(2019)的研究表明,当领导者采取积极的措施,如促进聚焦行为和增加风险偏好,会正向预测员工的越轨创新行为;康鑫等(2020)的研究指出,领导者表现出的亲社会行为,如给予员工足够的自由,关心他们的需要,并且鼓励他们尝试不同的方法来实现目标等,都会促进越轨创新行为的产生;此外,领导者的非伦理行为,如长期的训斥和辱骂等,会导致员工的情绪耗竭,降低员工的创新积极性,进而抑制员工越轨创新行为的产生(刘晓琴,2019);张弘和刘士平(2020)通过研究发现,变革型领导强调给予下属充分的尊重,并且鼓励他们去实践自己的想法,员工在此情况下更容易产生越轨创新行为;真实型领导能够以自身的行动来激励团队成员,从而引导员工的反思和改变,促使员工产生越轨创新的行为(吴士健等,2020)。

(2) 越轨创新行为的结果变量研究

越轨创新行为的结果变量研究较少,主要集中在组织和个体两个方面。在组织方面,Knight(1967)认为组织中的越轨创新行为可以引发激进的变革和而Augsdorfer(1996)的研究结果却表明,组织中的越轨创新行为可以引发渐进的变革,随后Augsdorfer等(2005)指出,员工越轨创新行为能够给组织带来积极的影响。在个体层面,Criscuolo等(2014)认为越轨创新行为能够增强个体的创新能力和创新绩效。此外,通过越轨创新行为能够培养员工多种能力,一是持续探索能力,二是整体性地运用资源能力,三是对创新的认同感和较好的应对能力(黄玮等,2017)。

1.3.5 容错动态性相关研究

(1) 容错动态性的前因变量研究

容错动态性的研究尚处于起步阶段,目前其前因变量的实证研究较少,从现有文献来看,Akgün等(2011)研究发现,团队自主性、团队成员合作和团队经验三种团队效能,能够显著促进组织的情绪构建。组织的战略人力资源管理的推进能够强化组织的容错动态性(孙锐和赵晨,2016)。

(2) 容错动态性的结果变量研究

容错动态性的结果变量主要集中在创新方面, Akgün (2009) 从绩效视角验证了容错动态性中冒险性, 实验性特征对产品创新有显著的正向影响。根据 Huy (2005) 的研究, 当组织成员意识到自己的行为可能带来巨大的风险时, 这种风险压力会使他们产生极端的恐惧心理, 由此降低了决策参与的程度, 为了降低这种恐惧风险, 有学者建议提高组织容错动态性水平是作为处理恐惧和学习之间紧张关系的有效途径, 即组织允许成员适度犯错、安全试验、在合法形式中表达禁忌问题, 并使混乱秩序制度化, 以获得情绪释放与增进学习 (Kim, 2017)。我国学者研究发现, 容错动态性是数字企业实现技术突破性创新的前因条件 (葛元骏等, 2021), 员工通过产品创新等形式实现兴趣, 而越轨创新可以使员工获得组织外部产品创新, 以满足组织外部创新需求 (李树文等, 2019)。郭萌 (2020) 从组织环境支持视角揭示了强责任感员工在组织容错能力高的环境下更易于实施越轨创新。此外, 组织通过塑造容错动态性能够促进产品和流程的创新 (罗瑾琰和李树文, 2021)。

1.3.6 研究述评

通过对国内外既有文献的梳理发现, 随着高等教育的普及和市场竞争的加剧, 员工感知资质过剩已然成为组织中不可忽视的现象, 资质过剩感知导致的消极影响已有大量的实证, 近年来, 学者们逐渐注意到资质过剩感知的积极作用, 但现有对积极行为的研究成果尚不统一, 因此, 资质过剩感知对员工积极行为的作用机制以及边界条件还有待进一步研究。越轨创新行为作为一种积极行为, 对于组织的发展至关重要, 但从越轨创新行为的研究内容来看, 现有研究主要个体、组织和领导因素着手探讨与员工越轨创新行为的关系, 员工个体认知对其越轨创新行为作用的相关研究相对较少。越轨创新行为作为一种自发的角色外行为, 其本身具有较大的风险性, 员工是否实施越轨创新行为很大程度上取决于个体的情绪、认知与理解。从认知和情绪路径来看, 角色宽度自我效能感和情绪耗竭可能在资质过剩感与员工越轨创新行为之间发挥作用, 但以上关系仅限于理论层面的推演, 缺乏实证研究的支持。此外, 从组织层面来看, 容错动态性作为一种积极的组织情绪可能有助于个体减少资源损耗的压力, 进而激发员工越轨创新行为, 而且角色宽度自我效能感和情绪耗竭均与组织情绪息息相关。因此, 本研究将基于资源保存理论, 从认知和情绪路径出发, 明确资质过剩感知对员工越轨创新行为的影

响,从个体内在资源和组织环境的外在资源两个方面出发,分析角色宽度自我效能感和情绪耗竭在资质过剩感与员工越轨创新行为关系中的中介作用,并验证容错动态性在资质过剩感知与角色宽度自我效能感、情绪耗竭及越轨创新行为关系中的调节作用以及被调节的中介作用,以期丰富有关员工资质过剩感知的研究。

1.4 研究内容

1.4.1 内容安排

本研究主要内容分为六章,具体安排如下:

第一章 绪论。该章节主要阐明研究背景、研究目的及意义、文献综述、研究内容与研究方法。

第二章 概念界定与理论基础。该章节对资质过剩感、角色宽度自我效能感、情绪耗竭、容错动态性、越轨创新行为的概念进行界定;并对资源保存理论进行介绍。

第三章 研究设计。该章节主要包括理论模型的构建以及变量关系假设,并对各变量的测量和问卷的整体设计进行了介绍。

第四章 数据统计及分析。该章节主要运用调查问卷收集到的样本数据对研究假设和研究模型进行实证研究,具体包括描述性统计分析、同源方差检验、信效和效度检验、相关性分析以及资质过剩感对员工越轨创新行为影响的检验、角色宽度自我效能感和情绪耗竭中介作用的检验、容错动态性的调节作用检验以及被调节的中介作用检验。

第五章 研究结论与讨论。该章节主要在对数据进行分析以及研究假设进行验证的基础上,对本研究的结论进行总结,并提出针对性管理建议,同时指出本研究存在的不足之处和今后的研究方向。

1.4.2 研究框架

本文研究技术路线图如图 1.1

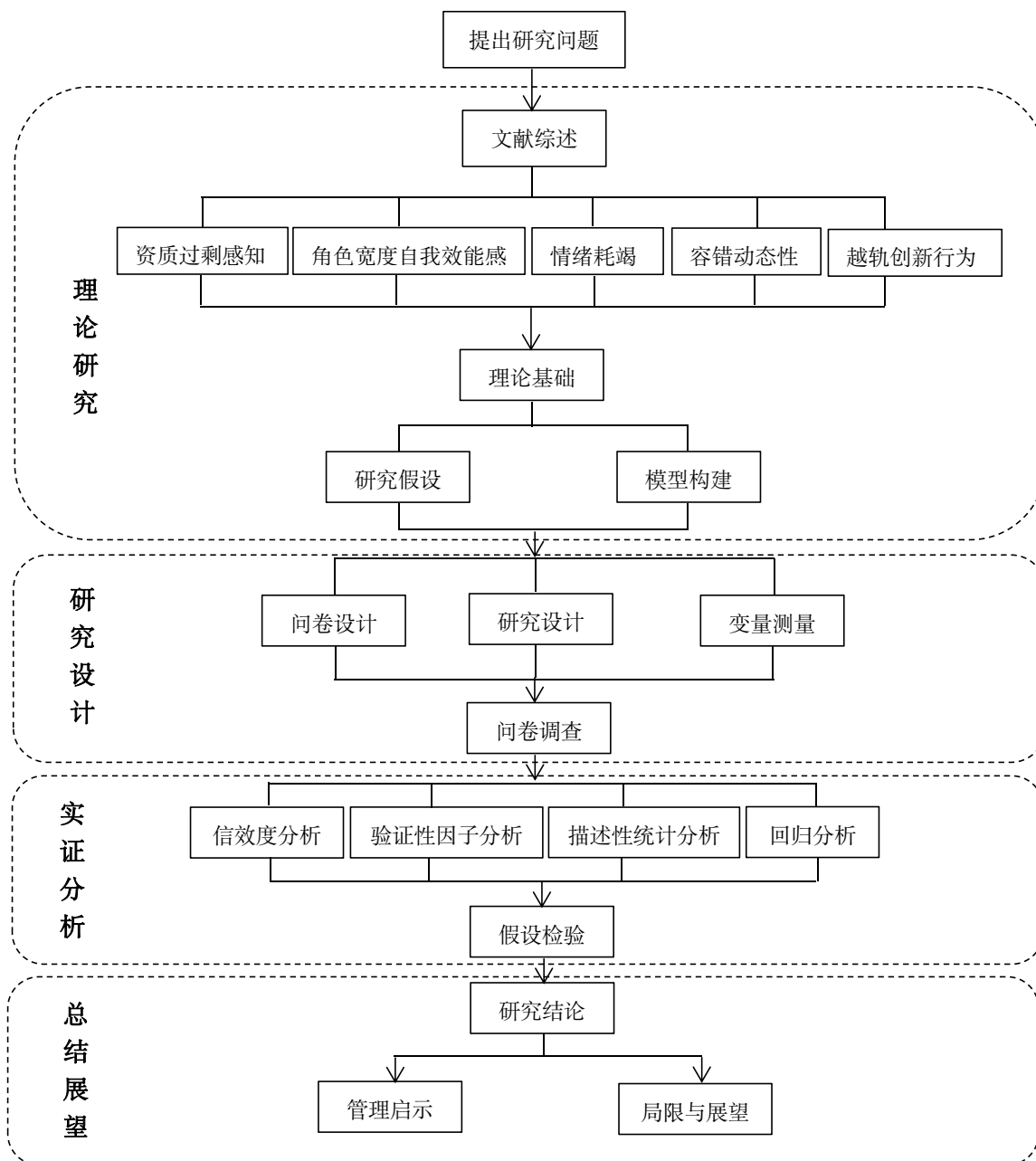


图 1.1 技术路线图

1.5 研究方法

通过对国内外相关研究进行总结和梳理,采用问卷调查法与层次回归分析法,对员工资质过剩感知影响员工越轨创新行为的机制进行研究检验。

(1) 文献研究法:广泛查阅并搜集与本研究内容相关的国内和国外有关各变量的研究成果、资料信息等。通过文献梳理与理论分析,了解与掌握资质过剩感知、角色宽度自我效能感、情绪耗竭、越轨创新行为和容错动态性的相关概念

和研究现状，总结资源保存理论，为本研究提供理论支持，构建理论模型，并提出研究假设。

(2) 问卷调查法：本研究采用调查问卷的方式收集数据，通过文献梳理寻找适合本研究的国内外成熟量表，并根据实际情况对量表进行修正，以企业员工为调研对象，对资质过剩感知、角色宽度自我效能感、情绪耗竭、越轨创新行为和容错动态性多个变量进行测量。

(3) 层次回归分析法：运用 SPSS26.0、AMOS24.0 等统计分析软件，对问卷调查所得原始数据进行描述性统计分析、信效度分析、相关性分析以及假设检验，并在此基础上得出研究结论。

2 概念界定与理论基础

2.1 概念界定

2.1.1 资质过剩感知

学者们早期关于资质过剩问题的研究主要来自于就业不足, Feldman (1996) 指出, 就业不足是指选择了低质量、低层次、低标准的工作, 其包括时间、报酬和技能三个维度, 资质过剩属于就业不足的第三个维度, 被定义为个体所拥有的学历、工作经验能力、和知识水平技能等资质超出工作所需要的。

资质过剩可以分为两类, 一类是客观资质过剩, 另一类是主观资质过剩, 客观资质过剩常用于劳动经济学和教育过剩等研究, 通常是通过岗位分析来测量, 即把员工的学历、技能等方面的资质与其实际的岗位需求相比较, 如果超过了岗位需求, 则被认为是“资质过高”(王文新和刘金菊, 2014); 主观资质过剩经常被用在心理学和管理学领域的研究中, 指的是个体对于自己的受教育程度、工作经验、工作能力和工作技能等超过了工作岗位所需要的实际水平的感知, 是个体自我感知的结果, 也被称为资质过剩感知(丁秀玲等, 2019)。Lin 等人(2017)通过研究证实了客观资质过剩和主观资质过剩两者之间有着密切的联系, 二者的差异体现在客观资质过剩反映的是客观事实, 而主观资质过剩则是个体自我感知的产物, 其联系就在于前者可能会导致后者, 但后者并不一定能够如实地反映出前者。与客观上存在的资质过剩相比较, 个体感知的资质过剩更能够更好的反映出其与工作态度、行为以及绩效之间的相关性, 因此更适合用于人力资源管理研究(Maynard et al., 2006)。

本研究主要探究资质过剩对员工越轨创新行为的影响, 故选择主观资质过剩, 即资质过剩感知作为研究变量, 因此采用学界普遍认可的 Maynard (2006) 定义即员工从主观出发感知到个体本身超过正常工作要求的受教育水平、经验、知识技能等的程度。

2.1.2 越轨创新行为

近些年, 组织中越来越多的创新行为带上了越轨色彩。Knight (1967) 首次首次将越轨创新定义为为一种独特的、非正式的、不受组织规范束缚的创新行为。

此后,这一概念逐渐受到国内外学者的关注,但是关于越轨创新的定义主要分为两大流派,一派强调越轨创新的隐蔽性,认为实施越轨创新的员工为了实现自身的创新需求,并未告知管理者而是选择私下进行的一种自下而上的创新活动,往往出现在较低的组织层级中。Criscuolo 等人 (2014) 将其定义为个体出于主观意志,在管理者不知情的情况下,自发地进行越轨式的创新,同时达到提高组织绩效的目的。而另一流派则更加强调越轨创新的违规性,Mainemelis (2010) 认为员工的越轨创新行为是以组织利益为导向,即使个人的创新活动与组织规章制度相悖或者受到管理者制止,私下里仍继续进行创新活动的行为。近年来,学者们开始把这两种观点相结合,从整体的角度来看待越轨创新行为,江依 (2018) 认为越轨创新是某一类行为的总和,将越轨创新看作是指员工遭遇组织制度、管理权威及其他阻碍而进行与组织规范不符的创新,而不仅仅是指一些特殊的行为。通过梳理文献发现,不同的学者所强调的侧重点虽有所不同,相同的是他们都认为员工所实施的越轨创新行为具有隐蔽性,能在满足其自身创新需求的前提下给组织带来正面效益。

尽管学者们对越轨创新行为的定义存在差异,但都认为员工进行越轨创新行为的最终目的是为了提升组织利益。本研究采用江依 (2018) 对越轨创新行为的定义:越轨创新行为是一种具有积极内涵的行为,旨在通过特殊方式来实现持续创新或创新成功的目的。

2.1.3 角色宽度自我效能感

Parker 在 1988 年基于自我效能感提出了角色宽度自我效能感,指即个体对于完成超出自己职责范围内任务的认知程度。与其他类型的自我效能感相一致,角色宽度自我效能感指的是对自己能力的积极评价和对个体能做什么的自我评估,关注的是个体对自己能否在角色要求之外发挥更广泛和更积极作用的自信程度,且这种状态是可塑的 (Axtell & Parker, 2003),能够增强个体的控制感和成功的可能性 (Frese & Fay, 2001)。角色宽度自我效能感相较于其他的自我效能感更强调员工的主动性行为 (黄勇和彭纪生, 2015),因此,角色宽度自我效能感对个体积极行为具有重要的促进作用。

国内外研究中对于角色宽度自我效能感的界定并无显著差异,因此,本研究采用 Parker (1998) 提出的概念,即员工主动完成一系列超出自身角色要求的更

加复杂、广泛的工作任务的能力的感知。

2.1.4 情绪耗竭

情绪耗竭源于工作倦怠的子维度，Maslach (1981) 指出工作倦怠模型包括情绪耗竭、去个性化和个人成就感低落三个维度，情绪耗竭是工作倦怠发展的第一阶段，其定义是指个体所知觉的一种精疲力竭的状态，这种精疲力竭源于个体对工作消极情绪和长期压力积累而导致身心疲惫和身心资源耗尽的体验。由上述定义可以看出，情绪耗竭与传统理论上的工作压力极其相似，都会让个体体验到一种自身资源、活力等被彻底消耗掉的心理状态，由此而出现了疲惫，焦虑，沮丧，紧张等某些负面情绪与生理现象 (Demerouti et al., 2001)。在情绪耗竭的情况下，员工会因感到疲惫而降低工作热情，缺少工作奉献精神与投入，进而对组织与个人产生一系列不利影响，例如人际关系紧张、敬业态度降低和离职倾向上升等 (姚柱和张显春, 2020)。

不同学者对情绪耗竭提出的定义并没有本质的区别，因此，本研究遵循 Maslach (1981) 的定义，情绪耗竭是一种在工作中，员工感受到的身心资源和精力被消耗殆尽的感觉。

2.1.5 容错动态性

容错动态性是一种基于个体兴趣提出的情绪动态性，主要体现了组织营造试错和冒险的工作环境以激发员工工作兴趣的能力 (Akgün, 2007)，具有组织层面情绪能力与情绪构面组织能力的双重属性 (Huy, 2005)。在情绪构面，区别于激励、表达自由、和谐、认同等情感动态，它更强调组织中的“容错”能够给员工在开放的探究过程中的正面情感体验，并关注在创造性情境中的动态情绪表达。从组织层次上看，容错动态性作为一种动态能力可以通过容错来赋权组织成员，区别于个体层面上的情绪状态，其更加注重组织对于成员的容错，而且淡化了个人审美和愉快体验中的情绪状态 (Huy, 1995; 2009)；与知识、市场等常规层面组织能力不同，其是由组织自发产生的主动组织能力，而不是以组织需求为导向的被动能力 (孙锐和李树文, 2018)。Ashforth (1995) 指出在动态情境下，组织必须营造一个安全的保护性工作环境，从而为组织成员的开放探索和组织认同提供基本条件，只有充分激发组织成员的个体兴趣，才有可能形成容错和

创新的氛围。

学者们对容错动态性的定义相对一致，本研究采用 Akg ü n (2007) 的定义，认为容错动态性是组织塑造实验和容错环境、鼓舞员工先行先试的能力，是一种典型的组织动态能力。

2.2 理论基础

本研究以资源保存理论为基础，探究资质过剩感知对员工越轨创新行为的影响机制。

资源保存理论认为，出于对环境的适应和保持生存发展的根本需求，个体有一种对其珍视的资源进行获取，养护，培养与保护的倾向。资源保存理论被用来解释压力的产生，以及压力和资源供给、需求之间的相互关系。每个人都想获得对自己发展有利的资源并且期待这些资源是源源不断可持续发展的，当个体在面临资源流失，或个体投入未获得应有收益的情况下，会出现心理不适应与紧张，因此，个体对现实与可能出现的资源流失给予更多重视。

Halbesleben 等人 (2014) 指出资源是个人能感觉到帮助他们达到目的的事物，具体的包括以下几类：物质资源（如固定资产）；条件资源（包括婚姻和职位等）；个体资源（包括高智商和人际关系等）；能源资源（如时间、金钱和知识等）。

资源保存理论有以下三个原则：（1）减少资源损失。相对于获得资源而言，个体更加注重失去的资源。与资源的获得相比，资源的损失对个体造成一定的影响更加的迅速，并且会持续较长的时间。因此，当个体面对实际或可能的资源损失时，会尽可能的减少资源输出，采取防御姿态，避免资源进一步的损失。（2）资源获取原则。尽管对个体来说，维持其发展所需要的资源远比取得资源更重要，但是个体取得的资源越多越能坦然地面对将来资源流失的压力，个体还可以通过寻找资源来降低情绪耗竭以提高效率，增强成就感与信心。（3）资源补充原则。个体为保护自身利益，更好的抵御资源损失带来紧张和压力，资源的补充和增加显得更为重要。

3 研究设计

3.1 研究假设与理论模型

3.1.1 研究假设

(1) 资质过剩感知与越轨创新行为的关系

具有资质过剩感的人认为自己相比于工作要求，拥有更多教育、经验和技能等资质 (Maynard et al., 2006)。根据先前的研究结果，拥有超出岗位要求的资质的人会认为自己拥有足够的能力，因此，他们不仅会努力完成自己的工作，还会更加积极地采取行动 (Zhang et al., 2016; Chu et al., 2021)。因此，本研究认为，当员工拥有超出正常水平的感知资质时，他们可能会采取一些积极的行动来改善不匹配的现状，以及提高工作的价值。

个体资源就包括个体的学历水平、经验、知识。感知资质过剩的员工认为其所具备的此类个体资源是远高于组织对其工作要求的 (Maynard et al., 2006)，此时员工的优越感和自信水平都比较高，但是这种高自我认知水平让他们觉得个人资质跟工作不符，感知资质过剩的员工会认为工作内容过于单一、并且缺乏挑战性，致使自身才能无处发挥 (McKee-Ryan & Harvey, 2011)，进而产生矛盾、失望和不满的情绪。这种情况会使得感知资质过剩的员工渴望获得更多的机会，从而使得他们更容易产生在非正式的活动上发挥自身资源的越轨想法，通过实施不符合规范但有益于组织的行为 (陈默和梁建, 2017)，社会认知理论也表明，个人、外部环境与行为三者之间存在着复杂的关联，它们之间的交互作用构成一个动态作用系统，其中个人的认知水平可以影响其行为反应 (Bandura, 1991)，因而可能产生越轨创新行为，以此实现自身的工作目标和成就需求。而由于创新结果的不确定性，创新的过程有可能会受到组织规章制度的阻碍和管理者的拒绝，此时感知资质过剩的员工可能会跳过这些环节，利用他们冗余的工作知识技能、经验和其他资源自发的私下进行越轨创新 (江依, 2018)。

员工越轨创新的过程可以分为两个阶段，一是前期创新想法的提出，这是越轨创新的初期阶段，当员工从事创新活动发现创新想法和组织工作规定、和岗位职责相悖或矛盾时，员工便萌发了越轨完成其创新的念头，这时他们开始在私下

尝试改进和完善自己的创新设想,努力获得组织和管理者的认可(黄玮等,2017);二是当员工的创新想法仍然未能得到组织或管理者的认可,或者他们所处的组织,对其创新想法的实施规定严格,那么员工可能会违反组织的规定,在管理者不知情的情况下,进行创新行为,实现自己的创新想法(Lin, Kark & Mainemelis, 2016)。因此,在这两个阶段都需要一定程度的个人动机和足够的资源来支持员工的创新行为。创意想法产生初期,感知资质过剩员工的知识技能,学历,工作经验及其他个体资源均高于普通员工,具备充分发散性思考与类比推理能力,与一般员工相比,他们更容易产生创意,也更能把握创新机遇(Kim, Hon& Crant, 2009),此外,这些感知资质过剩的员工能够更快地完成自己的任务,从而节省了大量的时间和精力,使他们能够更好地投入到创新性思考的探索中(Luksyte & Spitzmueller, 2016),这些都可以使感知资质过剩的员工通过利用自身的资源,在私下里不断提升自己的创造力,完善自身创意。在越轨创新达到第二个阶段时,感知资质过剩员工的创新想法总是遭到拒绝,而且没有得到组织和领导的支持(逢键涛和温珂, 2017),但是也是由个人高要求所驱动,员工依旧会产生越轨的动机。因此,当员工个人的工作目标和个人的认知相互作用时,员工不再只是在私下里完善自己的创新想法,而是会违背组织的规定,采取行动进行越轨创新。基于上述分析,本研究提出如下假设:

假设H1: 资质过剩感知对员工越轨创新产生正向影响。

(2) 情绪耗竭的中介作用

资源保存理论认为,个人会尽可能地保护自己珍贵的资源,当资源受到损失时,个体会变得非常敏感,因为相比资源获取而言,资源损失对个体的影响更大。(Hobfoll,2018)。当个体资源被损耗后,如果没有足够的资源补偿,便会引发个体的心理压力,此时需要挪用一定的资源来应对压力反应,进而出现资源损失螺旋,如果没有足够的资源用以恢复,那么就会陷入资源绝境,在这个时候,个体就会启动自身防御机制,停止投入资源活动。不是每个人都能够积极乐观地面对压力,而当个体消极地看待眼前的压力时,此时压力对个体来说是具有阻碍性的

(Cananugh et al., 2000),同时会将这种阻碍性压力会被看做是对现有资源的威胁,使个体产生更多压力,进而陷入资源损耗螺旋,导致情绪耗竭。情绪耗竭可以定义为个体身心资源被过度消耗后的一种状态(Maslach, 1981)。在工作中,

资质过剩感知是导致压力产生的重要原因之一。研究表明,感知资质过剩的员工普遍认为自身的资源未得到充分利用,职业发展也受到限制。一方面,员工认为自身的资质超过工作需求,是组织和管理者对自己的事业发展的不重视的表现,这会加速员工的心理资源损耗(Aleksandra et al., 2011);另一方面,当员工长期处于工作单调、工作量不足,也没有培养新的职业技能的情况下,比较容易导致职员产生无聊、不满、甚至愤怒等消极情绪,长此以往便会导致员工情绪耗竭(Liu& Wang, 2012)。

情绪耗竭会引发消极的心理状态,如紧张、沮丧、自尊受挫等,而且会导致员工对他人和组织采取负面的态度或行为(Christina & Maslach, 2016)。情绪耗竭的员工不会积极地面对工作,更不会利用自身的资源来投资获取新的资源。当员工因个体资源损耗而感受到情绪耗竭时,他们会采取一种防御性的行动,尽量保持现有的资源,减少资源的重复消耗,以及可能发生的二次损失(Hobfoll, 2001)。而越轨创新行为是一种基于员工资源输出的主动参与行为,需要更员工投入更多的时间、精力和技能等个人资源,此时员工将不会在工作中尝试越轨创新行为。因此,本研究认为,由于感知资质过剩,员工可能会觉得自己的资源被浪费和损失,从而导致心理资源的消耗,最终导致情绪耗竭,此时,为了避免自身资源的进一步的损耗,员工可能不会再投入更多的资源,具体来说,他们可能不太愿意冒险去尝试新的事物,因此,员工会较少表现越轨创新行为。基于上述分析,本研究提出如下假设:

假设H 2: 情绪耗竭在资质过剩感知与越轨创新行为之间起中介作用。

(3) 角色宽度自我效能感的中介作用

角色宽度自我效能感是指个体对自己是否能够完成超出工作要求的主动任务的自信程度的评估。相比于自我效能感,角色宽度自我效能感强调的是一个人对自己执行更广泛任务信心的评估(Parker, 1998)。个体通过分析任务需求、分析可用于完成任务的资源及限制条件和就自己达到一定绩效水平进行归因分析,通过这三类的自我评估后,可以判断能否形成自我效能感(Gist & Mitchell, 1992)。王朝晖(2019)指出,上述三种评估也可以帮助衡量个体的角色宽度自我效能感的形成。首先,在对任务要求进行评估时,感知资质过剩的员工会认为当前工作内容单一,缺乏挑战,且任务难度较低,而感知资质过剩的员工在工作

中通常倾向于实现自我, 希望能够发挥自身潜能和展现自己的才华 (Porter & Lyman, 1962), 为了实现这一目的, 感知资质过剩的员工就可能做出一些改变, 主动寻求自身工作职责之外的任务, 其过剩的资质为他们满足角色外工作要求提供了依据, 在完成这一评估后, 感知资质过剩的员工将形成一定水平的角色宽度自我效能感 (Chu et al., 2021)。其次, 当员工发现自己拥有足够的资源来完成特定任务时, 更不容易感受到完成任务的条件被限制, 因为他们处于工作负荷不足的状态, 可以轻松地完成较低的工作要求 (Zhang et al., 2016), 此时, 感知资质过剩的员工往往会形成较强的角色宽度自我效能感。最后, 感知资质过剩的员工不仅能够更好地完成工作要求, 还能够赢得同事的尊重和管理者的认可 (Maltarich et al., 2011), 同时倾向于把这种赞誉归功于自身的能力 (王朝晖, 2019), 从而帮助员工形成更强的角色宽度自我效能感。从资源保存视角来看, 员工角色宽度自我效能感提升是对自身资源进行投资以获得新资源, 并对现有资源进行保护与维护的过程。角色宽度自我效能感的形成是一种认知修正的过程, 员工在对工作与个人实际状况进行分析后形成了对自己的全新认识, 对自己的状态有了更加精确的掌握, 从而获得更高水平的角色宽度自我效能感。

现有研究表明角色宽度自我效能感对员工主动性行为具有促进作用, 角色宽度的自我效能感水平高的个体, 对于自身能力更有信心, 对于一些创新的想法, 他们的思考也更加积极 (Parker, 1998), 他们不被目前的工作内容所约束, 为了发挥自身资源优势, 会积极主动寻求角色外的行为 (Han, 2020)。具体而言, 当员工的创新想法受组织规范约束或者遭到上级管理者拒绝时, 通常来说角色宽度自我效能感越高的员工, 通常自信心也会越强, 认为自身具有足以克服困难的能力, 期望对创新进行价值证明, 以获得组织的认可, 因此, 会坚持推进创新, 进行越轨创新行为。本研究基于资源保存理论, 认为员工通过自我评估形成角色宽度自我效能感, 并不断地通过认知修正而形成更高的角色宽度自我效能感, 而高水平的角色宽度自我效能感使员工的个体资源得到补充, 符合资源增殖螺旋, 此时, 员工会更倾向于实施资源投资行为, 如越轨创新这一需要投入时间、精力和经验等的行为。基于上述分析, 本研究提出如下假设:

假设 H 3: 角色宽度自我效能感在资质过剩感知与越轨创新行为之间起中介作用。

(4) 容错动态性的调节作用

资源保存理论认为,当个体面临资源损耗的时候,补充和增加资源就会显得更为重要,而且会给个体带来更多的正面影响。因此,组织为个人提供新的资源,对员工进行资源的补充和提供防御能力就显得尤为重要。组织通过营造容错和安全的氛围,能使员工获得心理安全感并对其心理资源进行补充,对将来可能发生的资源流失做出准备,增加资源储备,并努力避免丧失螺旋,培育增值螺旋。因此,本研究将以补充资源为视角,探究容错动态性在其中所起到的调节作用。

容错动态性是一种典型组织情绪能力,是指组织所拥有的容错环境形塑能力,目的就是为了给组织成员营造一个较为安全且保护性强的工作环境,检验了组织对员工工作的容错能力(Huy, 1999),组织所营造的容错环境和安全试验氛围能显著地减少员工对创新风险的感知,且组织的容错机制能够为员工创新带来心理安全感(罗瑾琰和李树文, 2021)。同时,容错的动态性实质是组织把员工的工作兴趣和工作内容联系在一起,鼓励组织成员通过冒险和试验来实践工作内容。研究表明,在容错动态性较高的环境中,为了兴趣实现,员工会将自身兴趣与工作内容相关联,将利用零散资源实施非正式创新行为,以实现其兴趣有用性(梁阜等, 2018)。感知资质过剩的员工在获得安全感的同时,恰好拥有过剩的资源来实现兴趣有用性,这无疑会加强员工的信心,从资源角度看,员工的个体特质资源得到补充,更易提高其角色宽度自我效能感。基于上述分析,本研究提出如下假设:

假设 H 4: 容错动态性正向调节资质过剩感知与角色宽度自我效能感之间的关系。

容错动态性可以使员工感受到组织对其具有容错能力和支持感,从而提高组织的工作效率和绩效(Akgün, 2007)。当容错动态性较高时,组织对员工先行先试容忍度较高,员工可以更加自由地在组织中发挥过剩的资质,不必过于担心出现错误而受到惩罚,此时,感知资质过剩员工的心理资源得到补充,消极情绪会随之减弱,进而缓解其情绪耗竭。当组织容错动态性较低时,组织对员工的试错行为容忍度较低,感知资质过剩的员工会因为担心受到惩罚而产生压力,长此以往会导致员工情绪耗竭。基于上述分析,本研究提出如下假设:

假设 H 5: 容错动态性负向调节资质过剩感知与情绪耗竭之间的关系。

(5) 被调节的中介作用

基于上述假设推导,本研究构建两个被调节的中介作用模型。第一个是,容错动态性能够调节角色宽度自我效能感在资质过剩感知和越轨创新行为之间的中介作用。具体来说,在高水平的容错动态性下,资质过剩感知通过角色宽度自我效能感对越轨创新行为的正向影响更强,而在低水平的容错动态性下,资质过剩感知通过角色宽度自我效能感对越轨创新的影响较弱。第二个是,容错动态性也能够调节情绪耗竭在资质过剩感知和越轨创新行为之间的中介作用。具体来说,在高水平的容错动态性下,资质过剩感知通过情绪耗竭对越轨创新行为的负向影响更弱,而在低水平的容错动态性下,资质过剩感知通过情绪耗竭对越轨创新的负向影响更强。据此,本研究提出如下假设:

假设 H 6: 容错动态性正向调节了角色宽度自我效能感在资质过剩感知与越轨创新行为之间的中介作用。具体来说,容错动态性越高,角色宽度自我效能感的中介作用越强,反之越弱。

假设 H 7: 容错动态性负向调节了情绪耗竭在资质过剩感知与越轨创新行为之间的中介作用。具体来说,容错动态性越低,情绪耗竭的中介作用越强,反之越弱。

3.1.2 理论模型

本文通过对相关文献进行梳理,归纳总结有关资质过剩感知和越轨创新行为的相关研究,在此基础上结合相应的理论分析,提出本文的研究假设并构建出资质过剩感知、越轨创新行为、情绪耗竭、角色宽度自我效能感及容错动态性之间的理论模型。模型如图 3.1 所示。

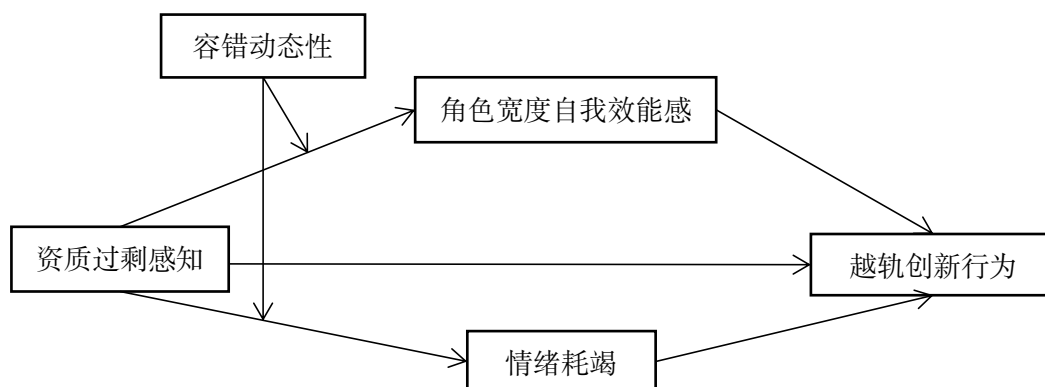


图 3.1 理论模型

3.2 研究变量

3.2.1 变量的测量量表

通过对本研究各变量的相关文献梳理，选择了一下成熟量表，对本研究的各个变量进行测量。

(1) 资质过剩感知测量量表

资质过剩感知采用 Maynard (2006) 所研发的量表，该量表共计 9 个题项。所有题项均使用李克特五点计分法进行评分，从 1 至 5 表示“非常不符合”到“非常符合”，具体内容如下：

表 3.1 资质过剩感知量表

题项	题项内容
1	我的工作所需的学历水平低于我现在的学历
2	我以前的工作经验与胜任我这份工作没有多大关系
3	我的一些工作技能在目前工作岗位上用不上
4	比我学历低的人也可以把我目前的工作做好
5	我以前接受的教育和培训对这份工作来说没有多大用处
6	我的很多知识在当前岗位上用不着
7	我的教育水平比我工作要求的要高
8	一些没有我有工作经验的人也可以把目前的工作做好
9	我的能力高于工作所需的能力

(2) 越轨创新行为测量量表

越轨创新采用 Lin (2013) 开发的量表，该量表共 8 个题项。所有题项均使用李克特五点计分法进行评分，从 1 至 5 表示“非常不符合”到“非常符合”，具体内容如下：

表 3.2 越轨创新行为量表

题项	题项内容
1	除了执行上司批准的想法, 我还努力搜集信息、反复尝试, 改进那些被拒绝的想法
2	在工作时间, 我思考如何使那些被拒绝的想法变得更好
3	我依然致力于这些想法, 即使上司要求我放弃那些新想法
4	我会花一些工作时间来改进那些被上司拒绝的想法
5	到目前为止, 我还没放弃某些被上司拒绝的想法
6	我仍会继续完善某些新想法, 尽管没得到上司的批准
7	我在工作时间已经改进了某些被拒绝的想法
8	尽管有些想法被上司拒绝了, 但我还是对这些想法进行了改进

(3) 情绪耗竭测量量表

情绪耗竭采用李超平等 (2003) 修订的量表, 该量表共 5 个题项。所有题项均使用李克特五点计分法进行评分, 从 1 至 5 表示“非常不符合”到“非常符合”, 具体内容如下:

表 3.3 情绪耗竭量表

题项	题项内容
1	工作让我感觉身心俱疲
2	下班的时候我感觉精疲力竭
3	早晨起床不得不面对一天的工作时, 我感觉非常累
4	整天工作对我来说确实压力很大
5	工作让我有种快要崩溃的感觉

(4) 角色宽度自我效能感测量量表

角色宽度自我效能采用 Parker 等 (2006) 所研发的量表, 该量表共计 7 个题项。所有题项均使用李克特五点计分法进行评分, 从 1 至 5 表示“非常不符合”到“非常符合”, 具体内容如下:

表 3.4 角色宽度自我效能感量表

题项	题项内容
1	我会分析组织长期存在的问题，并提出解决方案
2	我能有效代表自己的部门或团队参与高级管理者会议
3	我会在我的工作领域内设计新的工作流程来提高效率
4	我会积极帮助团队或部门制定工作目标
5	我能够联系组织外部的人（如供应商、客户）讨论问题
6	我会在团队或部门成员面前发言
7	我会向其他团队或部门的同事提出可供参考的建议

(5) 容错动态性测量量表

容错动态性采用 Akg ü n 等 (2007) 开发的量表，该量表共 3 个题项。所有题项均使用李克特五点计分法进行评分，从 1 至 5 表示“非常不符合”到“非常符合”，具体内容如下：

表 3.5 容错动态性量表

题项	题项内容
1	公司容忍那些先行先试的人犯错
2	我所在的组织学习和探索的选择是不受限制的
3	我所在的组织鼓励所有人表达他们的全部情绪，而不必担心遭到报复

(6) 控制变量

本研究选择性别、年龄、学历、工作年限、企业性质、岗位层级和行业等人口统计学变量作为控制变量，以提高研究的可信度。

3.2.2 问卷设计

本研究采用问卷调查法，使用问卷星软件编制问卷，通过线上和线下两种形式收集问卷。问卷包括三大部分，第一部分为开篇引导语，向被测员工解释说明问卷内容，强调匿名填写，不会泄漏被试者的相关个人信息，确保测量的准确性；第二部分为基本信息，包括性别、年龄、学历、工作年限、企业性质、岗位层级

和行业等人口统计学变量；第三部分为问卷的重要内容，包括资质过剩感知、越轨创新行为、情绪耗竭、角色宽度自我效能感与容错动态性各变量的测量题项。

4 数据统计及分析

4.1 问卷的发放与回收

本研究的调查对象为企业中的员工，通过线上和线下相结合的方式收集调查问卷，线上问卷使用问卷星平台编写，通过网络平台扩散、向亲友和熟人关系发送问卷链接和二维码等方式，邀请他们及同事填写调查问卷，问卷均采用匿名填写的形式，以确保获得真实可靠的数据。同时，为了确保数据的准确性、全面性和随机性，选择了北京、河南、浙江、湖北、甘肃等地区的企业员工作为调研对象，被调查员工来自于金融、建筑及房地产、互联网等多个行业。本次研究共发放调查问卷 350 份，在剔除不完整、填写时间过短和前后填写存在明显矛盾问题的无效问卷之后，共获得 306 份有效问卷，问卷的有效回收率为 87.43%。

4.2 样本基本信息分析

本研究样本基本特征如表 4.1 所示：在性别方面，男性占比 56.2%，女性占比 43.8%男女比例较为均衡；在年龄层方面，26-30 岁年龄段占比较多，占样本总数 36.6%，其次是 25 岁及以下和 31-40 岁年龄段，分别占比 23.2%和 25.5%，46 岁及以上年龄段人数最少，占比 6.9%；在受教育程度方面，以本科和硕士研究生为主，分别占比 56.2%和 24.5%，专科及以下和博士研究生人数较少，分别占比 17%和 2.3%；工作年限方面，主要为 1-3 年、4-7 年和 8-10 年，分别占比 22.5%、26.1%和 28.1%，其次为 1 年以下和 10 年以上，分别占比 11.1%和 12.2%；岗位层级方面，主要以一般员工和基层管理者为主，分别占比 53.9%和 27.1%，中层管理者和高层管理者分别占比 17.3%和 1.7%；企业性质方面，主要以私营企业为主，占样本总量的 59.5%，国有企业、外资企业和合资企业分别占比 16.3%、9.8%和 11.1%，其他占比 3.3%，行业方面，主要以互联网行业和制造行业为主，分别占比 34.4%和 27.1%，金融行业、建筑及房地产行业和其他行业分别占比 17.3%、18%和 3.3%。

表 4.1 样本基本特征统计

名称	类别	频数	百分比(%)	累积百分比(%)
性别	男	172	56.2	56.2
	女	134	43.8	100
年龄	25岁及以下	71	23.2	23.2
	26-30岁	112	36.6	59.8
	31-40岁	78	25.5	85.3
	41-45岁	24	7.8	93.1
	46岁及以上	21	6.9	100
	学历	专科及以下	52	17
	本科	172	56.2	73.2
	硕士研究生	75	24.5	97.7
	博士研究生	7	2.3	100
工作年限	1年以下	34	11.1	11.1
	1-3年	69	22.5	33.6
	4-7年	80	26.1	59.7
	8-10年	86	28.1	87.8
	10年及以上	37	12.2	100
	岗位层级	一般员工	165	53.9
基层管理者		83	27.1	81
中层管理者		53	17.3	98.3
高层管理者		5	1.7	100
企业性质	国有企业	50	16.3	16.3
	私营企业	182	59.5	75.8
	外资企业	30	9.8	85.6
	合资企业	34	11.1	96.7
	其他	10	3.3	100
	所处的行业	制造行业	83	27.1
互联网行业		105	34.3	61.4

续表 4.1 样本基本特征统计

名称	类别	频数	百分比(%)	累积百分比(%)
	金融行业	53	17.3	78.7
	建筑及房地产行业	55	18	96.7
	其他	10	3.3	100
	合计	306	100	100

4.3 同源方差检验

因为本研究的所有问卷都由受访者本人提供,所以有可能会存在同源方法偏差问题。同源方法偏差可能会对研究假设检验的准确性产生影响,因此,本研究采用 Harman 单因子检验法,来检验可能出现的同源方法偏差问题。检验结果如表表 4.2 所示,未经过旋转的第一个主成了解释了 31.9%的变异,不足总变异量 66.1%的一半,证明本研究中的同源方差问题并不严重,为接下来的统计分析提供了可靠依据。

表 4.2 同源方法偏差检测

成分	初始特征值			提取平方和载入		
	合计	方差的%	累积%	合计	方差的%	累积%
1	10.21	31.906	31.906	6.039	18.872	18.872
2	6.376	19.925	51.831	4.746	14.832	33.704
3	2.161	6.753	58.585	4.634	14.482	48.187
4	1.282	4.007	62.591	3.759	11.748	59.935
5	1.123	3.51	66.101	1.973	6.166	66.101

4.4 信度与效度分析

4.4.1 信度分析

信度反映了测量量表结果的一致性和可靠性水平,通常用 Cronbach's α 系

数来表示, Cronbach' s α 系数介于 0 到 1 之间, 系数大于 0.6 且越接近 1 表明量表的信度越高, 本研究通过 SPSS26.0 软件对所收集到的数据进行信度分析, 结果由表 4.3 可知, Cronbach' s α 系数都在 0.7 以上, 各变量的测量量表均具有较高的信度, 说明本研究所使用量表的内部一致性较高, 可以进行下一步的统计分析。

表 4.3 信度分析结果

变量	题项数	Cronbach' s α 系数
资质过剩感知	9	0.935
情绪耗竭	5	0.921
角色宽度自我效能感	7	0.901
越轨创新行为	8	0.904
容错动态性	3	0.750

4.4.2 效度分析

本研究使用 AMOS24.0 软件对收集到的数据进行因子分析, 以检验量表的结构效度。通过使用 GFI、NFI、IFI、CFI、 χ^2/df 和 RMSEA 等指标, 可以准确地评估模型的总体拟合能力, 当 GFI、NFI、IFI、CFI 数值都大于 0.9, χ^2/df 的值在 1 到 3 之间, 且 RMSEA 数值低于 0.1 时, 说明模型的拟合优度较好。首先使用 AMOS24.0 软件对数据进行分析后得出: GFI=0.91, NFI=0.919, IFI=0.989, CFI=0.989, $\chi^2/df=1.144$, RMSEA=0.022, 数值均在合理范围之内, 可以说明本研究模型的整体拟合优度较好。

接下来对模型的收敛效度和区别效度进行检验。首先检收敛效度, 组合信度 (CR) 和平方差提取量 (AVE) 的数值通常用来判断收敛效度, 当 CR 大于 0.6, 且 AVE 大于 0.5 时, 说明收敛效度较好。检验结果如表 4.4 所示, 各变量的 CR 值均大于 0.6, 各变量的 AVE 值也均大于 0.5。因此, 说明本研究的每个量表均有良好的收敛效度。接下来检验区别效度, 区别效度可以通过比较 AVE 的平方根值与潜变量的相关系数矩阵来检验。检验结果由表 4.5 所示, 每个变量

的 AVE 的平方根值均大于变量间的相关系数, 因而能够说明本研究各量表的区别效度较高。

表 4.4 CFA 变量检验结果

变量	题项	标准载荷系数	CR	AVE
资质过剩感知	A1	0.848	0.935	0.616
	A2	0.82		
	A3	0.762		
	A4	0.773		
	A5	0.77		
	A6	0.786		
	A7	0.767		
	A8	0.758		
	A9	0.774		
越轨创新行为	B1	0.854	0.904	0.543
	B2	0.723		
	B3	0.698		
	B4	0.7		
	B5	0.727		
	B6	0.714		
	B7	0.743		
	B8	0.722		
角色宽度自我效能感	C1	0.843	0.902	0.568
	C2	0.743		
	C3	0.724		
	C4	0.719		
	C5	0.743		
	C6	0.741		

续表 4.4 CFA 变量检验结果

变量	题项	标准载荷系数	CR	AVE
情绪耗竭	C7	0.755	0.922	0.701
	D1	0.858		
	D2	0.823		
	D3	0.843		
	D4	0.844		
	D5	0.819		
容错动态性	F1	0.688	0.752	0.503
	F2	0.7		
	F3	0.738		

表 4.5 区分效度分析

	1	2	3	4	5
资质过剩感知	0.785				
越轨创新行为	0.407	0.737			
角色宽度自我效能感	0.325	0.596	0.754		
情绪耗竭	0.397	-0.346	-0.211	0.837	
容错动态性	0.421	0.526	0.383	-0.066	0.709

注：斜对角线数字为 AVE 平方根值。

4.5 相关分析

使用 SPSS26.0 软件，对本研究的资质过剩感知、越轨创新行为、情绪耗竭、角色宽度自我效能感和容错动态性进行相关性分析，各变量间的相关系数如表 4.6 所示。从相关系数来看，资质过深感知与越轨创新行为显著相关（ $\beta = 0.407$, $p < 0.01$ ），与情绪耗竭显著相关（ $\beta = 0.397$, $p < 0.01$ ），与角色宽度自我效能感显著相关（ $\beta = 0.325$, $p < 0.01$ ）；越轨创新行为与情绪耗竭显著相关（ $\beta = -0.346$, $p < 0.01$ ），与角色宽度自我效能感显著相关（ $\beta = 0.596$, $p < 0.01$ ）。由此说明，

各变量之间存在显著的相关关系，为进一步验证假设提供了有力的依据。

表 4.6 变量的相关性分析统计结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5
资质过剩感知	3.44	0.94	1				
越轨创新行为	3.41	0.84	0.407**	1			
角色宽度自我效能感	3.37	0.90	0.325**	0.596**	1		
情绪耗竭	2.84	1.10	0.397**	-0.346**	-0.211**	1	
容错动态性	3.48	0.91	0.421**	0.526**	0.383**	-0.066	1

注：*、**、***分别表示 $P < 0.05$ 、 $P < 0.01$ 、 $P < 0.001$ 。

4.6 假设检验

4.6.1 主效应和角色宽度自我效能感的中介效应检验

本研究使用 SPSS26.0 软件进行层次回归分析，检验资质过剩感知对越轨创新行为的影响，以及角色宽度自我效能感在其中的中介作用。将角色宽度自我效能感作为因变量，控制变量作为自变量，形成模型 1，在模型 1 的基础上，引入资质过剩感知，形成模型 2；接下来，将越轨创新行为设为因变量，分别加入资质过剩感知形成模型 4，加入角色宽度自我效能感形成模型 5。检验结果由表 4.7 所示，由模型 4 可知，资质过剩感知对越轨创新行为有显著的积极作用 ($\beta = 0.363$, $p < 0.01$)，因此，假设 H1 得到验证。由模型 2 可得，资质过剩感知会对角色宽度自我效能感产生显著的正向影响 ($\beta = 0.308$, $p < 0.01$)；最后，由模型 5 可知，在加入了角色宽度自我效能感之后，资质过剩感知依然显著正向影响对越轨创新行为 ($\beta = 0.213$, $p < 0.01$)，但相较于模型 4 ($\beta = 0.489$, $p < 0.01$) 来说有所减弱，由此说明角色宽度自我效能感在资质过剩感知和越轨创新行为之间的中介作用存在，且是部分中介，假设 H 3 得到支持。

表 4.7 中介及主效应回归分析 (角色宽度自我效能感)

变量	角色宽度自我效能感			越轨创新行为	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
控制变量					
性别	-0.094	-0.064	-0.104	-0.079	-0.025
年龄	0.088	0.058	0.020	-0.006	0.060
学历	-0.017	-0.032	0.088	0.075	-0.069
工作年限	-0.052	-0.028	-0.015	0.006	-0.031
岗位层级	0.020	0.037	-0.038	-0.024	0.049
企业性质	-0.025	-0.034	-0.007	-0.015	-0.026
所在行业	-0.016	0.000	0.003	0.017	-0.009
自变量					
资质过剩感知		0.308**		0.363**	0.213**
中介变量					
角色宽度自我效能感					0.489**
R ²	0.008	0.171	0.009	0.112	0.414
ΔR ²		0.163		0.103	0.302

注：*、**、***分别表示 P<0.05、P<0.01、P<0.001。

4.6.2 情绪耗竭的中介效应检验

接下来使用 SPSS26.0 继续对情绪耗竭的中介作用进行检验。首先，将情绪耗竭作为因变量，控制变量作为自变量，形成模型 1。模型 2 以模型 1 为基础，增加资质过剩感知；其次，将越轨创新行为视为因变量，分别加入资质过剩感知和情绪耗竭形成模型 4 和模型 5。检验结果如表 4.8 所示。在引入情绪耗竭这一中介变量后，情绪耗竭显著影响越轨创新行为 ($\beta = -0.472$, $p < 0.01$)，且资质过剩感知对越轨创新行为的影响依然显著 ($\beta = 0.586$, $p < 0.01$)，因此，情绪耗竭的中介作用存在。假设 H2 得到支持。

表 4.8 中介及主效应回归分析 (情绪耗竭)

变量	情绪耗竭			越轨创新行为	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
控制变量					
性别	-0.094	-0.064	-0.095	-0.056	-0.090
年龄	0.088	0.058	0.042	0.002	0.059
学历	-0.017	-0.032	0.127	0.108	0.019
工作年限	-0.052	-0.028	-0.050	-0.018	-0.036
岗位层级	0.020	0.037	0.118	0.140	0.103*
企业性质	-0.025	-0.034	-0.063	-0.074	-0.069
所在行业	-0.016	0.000	-0.046	-0.025	-0.012
自变量					
资质过剩感知		0.471**		0.363**	0.586**
中介变量					
情绪耗竭					-0.472**
R ²	0.008	0.171	0.021	0.180	0.488
ΔR ²		0.163		0.159	0.308

注：*、**、***分别表示 P<0.05、P<0.01、P<0.001。

为了提高中介效应检验的准确性,本研究使用 SPSS26.0 中的 PROCESS 插件再次对情绪路径的情绪耗竭和认知路径的角色宽度自我效能感的中介作用进行检验,对假设 H 2 和假设 H 3 再次进行验证。从表 4.9 可以看出,资质过剩感知通过情绪耗竭影响越轨创新行为的间接效应为-0.2164,95%水平下的置信区间为[-0.2661,-0.1700],区间不包含 0,说明在情绪路径上,情绪耗竭中介作用显著;资质过剩感知通过角色宽度自我效能感影响越轨创新行为的间接效应为 0.0933,95%水平下的置信区间为[0.0638,0.1378],区间在 0 点右侧,说明在认知路径上,角色宽度自我效能感中介作用显著。说明了在资质过剩感知影响越轨创新行为的过程中,情绪耗竭和角色宽度自我效能感的中介作用同时存在,且存在显著差异,假设 H 2 和假设 H 3 再次得到验证。

表 4.9 Bootstrap 中介效应检验

	效应系数	标准误差	95%置信区间	
			上限	下限
总效应	-0.0656	0.0335	-0.1318	-0.0003
情绪耗竭	-0.2164	0.0241	-0.2661	-0.1700
角色宽度自我效能感	0.0993	0.0187	0.0638	0.1378

4.6.3 容错动态性的调节效应检验

接下来,使用 SPSS26.0 统计分析软件,运用层次回归分析法分别检验容错动态性在两条路径上的调节作用,即容错动态性在资质过剩感知与角色宽度自我效能感及情绪耗竭之间所起的调节作用。

为了避免多重共线性的影响,首先对变量进行去中心化处理,随后验证调节变量容错动态性和自变量资质过剩感知的交互作用。首先,角色宽度自我效能感作为因变量,加入控制变量作为自变量形成模型 1;接下来,在模型 1 的基础上,加入资质过剩感知作为自变量;随后,加入调节变量容错动态性以及自变量资质过剩感知与调节变量容错动态性的交互项作为自变量形成模型 3。检验结果如表 4.9 所示,首先,从模型 2 中可以得资质过剩感知与角色宽度自我效能感呈显著正相关 ($\beta = 0.177, p < 0.01$);从模型 3 可知资质过剩感知和容错动态性的交互项对角色宽度自我效能感的影响显著 ($\beta = 0.246, p < 0.01$),因此容错动态性调节了资质过剩感知对角色宽度自我效能感的影响。因此,假设 H4 得到验证。

表 4.10 调节效应检验结果 (角色宽度自我效能感)

变量	角色宽度自我效能感		
	模型 1	模型 2	模型 3
性别	-0.079	-0.044	0.003
年龄	-0.006	-0.023	-0.011
学历	0.075	0.065	0.098
工作年限	0.006	0.022	0.008

续表 4.10 调节效应检验结果 (角色宽度自我效能感)

变量	角色宽度自我效能感		
	模型 1	模型 2	模型 3
岗位层级	-0.024	-0.046	-0.050
企业性质	-0.015	-0.011	0.008
所处的行业	0.017	0.012	0.000
资质过剩感知	0.289**	0.177**	0.241**
容错动态性		0.267**	0.286**
资质过剩感知*容错动态性			0.246**
<i>R</i> ²	0.112	0.184	0.244
ΔR^2	0.112	0.072	0.060
<i>F</i> 值	4.697	7.436	9.536

注：*、**、***分别表示 $P < 0.05$ 、 $P < 0.01$ 、 $P < 0.001$ 。

接下来,使用同样的方法检验容错动态性在资质过剩感知与情绪耗竭之间的调节效应。首先以情绪耗竭为因变量,控制变量作为自变量构建出模型 1;接下来,在模型 1 的基础上,加入自变量资质过剩感知构成模型 2;随后,加入调节变量容错动态性以及自变量资质过剩感知与调节变量容错动态性的交互项作为自变量构建出模型 3。检验结果如表 4.10 所示,由模型 2 中可知资质过剩感知与情绪耗竭呈显著正相关 ($\beta = 0.580$, $p < 0.01$);从模型 3 可以看出自变量与调节变量的交互项即资质过剩感知*容错动态性对情绪耗竭的影响显著 ($\beta = -0.166$, $p < 0.01$),因此容错动态性显著地调节了资质过剩感知与情绪耗竭之间关系,资质过剩感知和个体情绪耗竭之间的关系会随着组织容错动态性的高低而发生明显的变化。因此,假设 H5 得到验证。

表 4.11 调节效应检验结果 (情绪耗竭)

变量	情绪耗竭		
	模型 1	模型 2	模型 3
性别	-0.056	-0.099	-0.128
年龄	0.002	0.024	0.015
学历	0.108	0.121	0.099
工作年限	-0.018	-0.037	-0.028
岗位层级	0.140	0.166*	0.169*
企业性质	-0.074	-0.078	-0.092
所处的行业	-0.025	-0.019	-0.011
资质过剩感知	0.442**	0.580**	0.537**
容错动态性		-0.328**	-0.341**
资质过剩感知*容错动态性			-0.166**
R^2	0.180	0.252	0.270
ΔR^2	0.180	0.072	0.018
F 值	8.137	11.051	10.885

注：*、**、***分别表示 $P < 0.05$ 、 $P < 0.01$ 、 $P < 0.001$ 。

最后, 根据调节变量容错动态性的均值加减一个标准差, 将样本分为高低两组绘制如下图 4.1 和 4.2 所示的调节效应图, 以便更加清晰的展示容错动态性的调节效果。

由图 4.1 可知, 当组织容错动态性水平较低时, 资质过剩感知与角色宽度自我效能感之间呈显著的正相关关系; 在高水平的容错动态性下, 资质过剩感知对角色宽度自我效能感的正向影响越强, 说明容错动态性的调节作用存在。综上, 容错动态性在资质过剩感知与角色宽度自我效能感之间所起到的调节作用得以实证, 假设 H4 得到验证。

由图 4.2 可知, 当组织容错动态性水平较低时, 资质过剩感知与情绪耗竭之间呈显著的正相关关系; 而当组织的容错动态性水平较高时, 两者间关系变为负相关, 且资质过剩感知越强, 情绪耗竭程度越弱, 说明容错动态性的调节作用存

在。综上，容错动态性在资质过剩感知与情绪耗竭之间所起到的负向调节作用得以实证，假设 H5 得到验证。

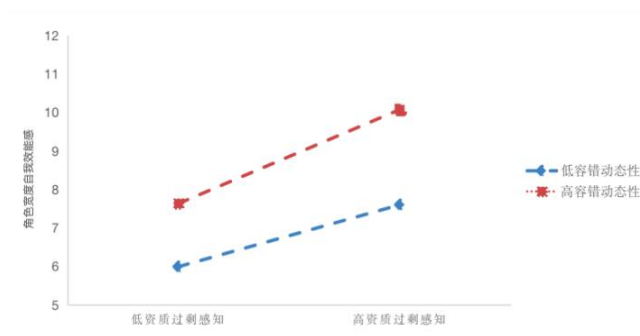


图 4.1 调节效应图

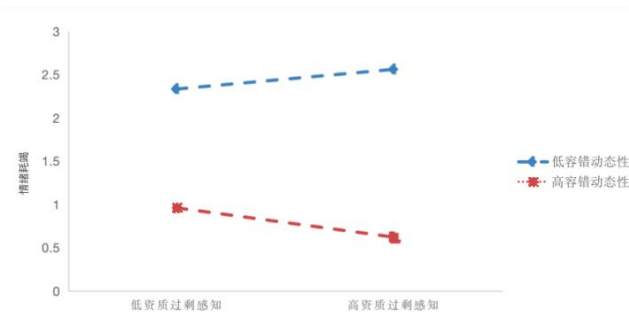


图 4.2 调节效应图

4.6.4 被调节的中介作用检验

本研究借助 SPSS26.0 的 PROCESS 插件，采用 Bootstrap 法检验被调节的中介作用，在容错动态性的值加减一个标准差的水平下，Bootstrap 抽取 5000 次，检验结果如下。

由表 4.11 可知，当容错动态性水平较低时，角色宽度自我效能感的中介效应值为 0.0015，95%的置信区间为 [-0.0711, 0.0693]，包含 0，说明在低水平的容错动态性下，资质过剩感知通过角色宽度自我效能感对越轨创新的正向影响不显著；在高水平的容错动态性下，角色宽度自我效能感的中介效应值为 0.2488，95%的置信区间为 [0.1621, 0.3359]，不包含 0，说明在高水平的容错动态性下，角色宽度自我效能感在资质过剩感知和越轨创新行为间的中介作用显著，但是，不同水平下的组间差异显著 ($\beta = 0.2473$, 95%CI=[0.2332, 0.2666])，因此，被调节的中介作用存在，假设 H6 得到验证。

由表 4.12 可知，在低水平的容错动态性下，情绪耗竭的中介效应值为 -0.3364，

95%的置信区间为 $[-0.4136, -0.2597]$ ，不包含 0，说明在容错动态性较低的情况下，资质过剩感知通过情绪耗竭对越轨创新的负向影响显著；在高水平的容错动态性下，情绪耗竭的中介效应值为 -0.1779 ，95%的置信区间为 $[-0.2763, -0.0903]$ ，不包含 0，说明在容错动态性较高的情况下，情绪耗竭在资质过剩感知和越轨创新行为之间的中介作用显著，同时，容错动态性水平越低，情绪耗竭的中介作用越强，被调节的中介作用存在，假设 H7 得到验证。

表 4.12 被调节的中介作用检验（角色宽度自我效能感）

容错动态性	效应系数	标准误差	95%置信区间	
			下限	上限
低容错动态性	0.0015	0.0360	-0.0711	0.0693
高容错动态性	0.2488	0.0438	0.1621	0.3359
组间差异（高-低）	0.2473	0.0078	0.2332	0.2666

表 4.13 被调节的中介作用检验（情绪耗竭）

容错动态性	效应系数	标准误差	95%置信区间	
			下限	上限
低容错动态性	-0.3364	0.0391	-0.4136	-0.2597
高容错动态性	-0.1779	0.0473	-0.2763	-0.0903
组间差异（高-低）	0.1585	0.0082	0.1373	0.1694

5 研究结论及启示

5.1 研究结论

本研究采用文献研究法、问卷调查法和数据分析法，探讨了资质过剩感知对越轨创新行为的作用机制，基于资源保存理论，建构出一个包含情绪和认知两条道路模型，来分析认知路径的角色宽度自我效能感和情绪路径的情绪耗竭所起的中介作用，并讨论了容错动态性在其中发挥的调节作用。假设结果如表 5.1 所示：

5.1 假设检验结果汇总

序号	假设内容	结果
H1	资质过剩感知对员工越轨创新产生正向影响。	成立
H2	情绪耗竭在资质过剩感知与越轨创新行为之间起中介作用。	成立
H3	角色宽度自我效能感在资质过剩感知与越轨创新行为之间起中介作用。	成立
H4	容错动态性正向调节资质过剩感知与角色宽度自我效能感之间的关系。	成立
H5	容错动态性负向调节资质过剩感知与情绪耗竭之间的关系。	成立
H6	容错动态性正向调节角色宽度自我效能感在资质过剩感知和越轨创新行为之间的中介作用。	成立
H7	容错动态性负向调节情绪耗竭在资质过剩感知和越轨创新行为之间的中介作用。	成立

5.1.1 资质过剩感知对越轨创新行为的影响

研究发现，随着中国教育的飞速发展和人口的持续增长，资质过剩感知显著正向影响员工越轨创新行为。资质过剩员工所拥有的过剩资质为越轨创新行为提供了客观条件，同时，感知资质过剩的员工认为其拥有的个人资源是远超于自身工作所需的，因此，会产生一定的优越感和高度的自信，对自身认知较高，在主观上具有实现越轨创新的条件。感知资质过剩的员工为了实现个人成就和工作目标追求，会利用自身的知、技能、经验等资源来进行其认为有利于组织的创新活

动,即使创新想法违反组织的规章制度或不被管理者所认可,员工也会私下隐蔽的从事创新活动,即越轨创新行为。

5.1.2 情绪耗竭的中介作用

本研究通过数据分析验证了情绪耗竭在资质过剩感知于越轨创新行为之间所起的中介作用。感知资质过剩员工会认为自己知识,经验,技能等资源超过了岗位需求,当资质过剩的员工处于长期的工作负荷不足的情况下,又没有机会培养新的职业技能时,会认为自己的资源被浪费,更容易激发员工的无聊、不满、甚至愤怒等负面情绪,长此以往便会产生压力,最终导致情绪耗竭。感到情绪耗竭的员工会触发资源保存理论中的资源损失螺旋,常常采取防御性姿态并倾向于保护现有资源,不会积极地面对工作,尽可能地维持现有的资源,避免浪费自身的心理资源、知识技能等个体资源,更不会去尝试资源的输出,进而减少他们的越轨创新行为。

5.1.3 角色宽度自我效能感的中介作用

根据资源保存理论,感知资质过剩的员工在日常工作中通常拥有更多的知识、经验和技能,这种认知有助于其建立起自信心,在对自身情况进行评估后会产生较高的角色宽度自我效能感水平。而高水平的角色宽度自我效能感使员工的个体资源得到补充,符合资源增殖螺旋,感知资质过剩员工的角色宽度自我效能感水平得到进一步提高。其次,角色宽度的自我效能感水平高的个体,对于完成角色外任务更有信心,不容易被目前的工作内容所约束,因此,当员工的创新想法受组织规范约束或者遭到上级管理者拒绝时,通角色宽度自我效能感水平较高的员工会认为自身具有足以克服困难的能力,期望通过创新来获得组织的认可,由此,会选择在私下的开展越轨创新行为。

5.1.4 资质过剩对越轨创新行为影响的作用机制不同

经过实证研究发现,员工资质过剩感知会通过情绪耗竭和角色宽度自我效能感这两种不同的路径对越轨创新行为产生影响。其中,情绪耗竭承担消极中介作用,角色宽度自我效能感承担积极中介作用。这说明情绪耗竭和角色宽度自我效能感是两个不同的中介路径,员工资质过剩感知对越轨创新行为的内在驱动力存在差异。根据资源保存理论,情绪耗竭在员工资质过剩感知与越轨创新行为间起

中介作用体现了资源损失的原则,角色宽度自我效能感在员工资质过剩感知与越轨创新行为间起中介作用体现了资源获取的原则。因此,我们需要辩证地看待员工资质过剩感知对越轨创新行为的影响。

5.1.5 容错动态性的调节作用

分析结果表明,容错动态性分别在资质过剩感知和情绪耗竭与角色宽度自我效能感之间起负向和正向的调节作用。组织的容错动态性能给员工提供心理资源,以执行日常任务和应对个人所面临的挑战,容错动态性水平较高的组织,组织对员工的先行先试容忍度较高,员工可以在组织中发挥过剩的资质来创新而不必过于担心会受到惩罚;从资源的角度来看,员工的心理资源得到补充,资质过剩感知产生的消极情绪会随之减弱。因此,感知资质过剩的员工在容错动态性较高的组织中会更易感到自身资源获得补充,更易减弱其消极情绪,员工情绪耗竭得到缓解,进而减少对越轨创新行为的抑制。员工在容错动态性较高的组织中对创新风险的感知较低,且高容错动态性的组织将员工工作兴趣与内容相关联,鼓励员工在工作中冒险试错。感知资质过剩的员工在获得心理安全感的同时,能够利用自身过剩的资质进行非正式创新行为,以实现兴趣有用性,这一过程能够增强员工的自信程度,员工的个体资源得到补充,角色宽度自我效能感随之提高,最终产生更多的越轨创新行为。

5.2 理论贡献

(1) 探讨了资质过剩感知、情绪耗竭、角色宽度自我效能感和越轨创新行为之间的关系,并验证了情绪耗竭和角色宽度自我效能感的中介作用。感知资质过剩的员工认为其拥有更多的知识、技能和经验,有助于提高角色宽度自我效能感,对完成角色外任务有更多的信心,进而产生越轨创新行为;同时,长期感知资质过剩的员工会觉得自身的资源未被充分利用,产生无聊或愤怒的情绪,最终导致情绪耗竭,此时员工为了保护资源会减少输出,进而抑制了越轨创新行为。研究结论从两个不同的路径验证了资质过剩感知对越轨创新行为的影响,丰富了资质过剩感知对越轨创新行为的影响机制。

(2) 丰富了资质过剩感知影响越轨创新行为的边界条件,验证了容错动态性的调节作用。容错动态性水平较高的组织对员工先行先试的容忍度较高,鼓励

员工在工作中实验和试错,减少员工对创新风险的感知,使员工的心理资源得到补充,在提高员工角色宽度自我效能感的同时减少情绪耗竭。通过实证研究发现,相对于低水平的容错动态性,在高水平容错动态性下,资质过剩感知通过角色宽度自我效能对越轨创新行为的影响更强,资质过剩感知通过情绪耗竭对越轨创新行为的影响越弱,丰富了资质过剩感知影响机制的研究。

5.3 管理启示

5.3.1 组织层面

(1) 积极看待员工的资质过剩感知。

组织在进行人员招聘时,通常会优先考虑那些能够为组织带来绩效提升的高质量人才,而通过实现人-岗匹配,可以从源头避免员工资质过剩感知的产生。然而,在教育过剩下的劳动力市场中,就业竞争异常激烈,供需不均衡,人才就业变得越来越困难,因此,组织难免会招聘到资质过剩的员工。在这种情况下,组织应积极看待员工的资质过剩现象,并对其进行有效管理。当组织管理者发现员工有资质过剩感知时,应及时观察组织实施的管理活动是否具有正面效果。如果感知资质过剩的员工出现了心理不适和消极的工作行为,组织需要积极对其进行心理疏导,鼓励员工之间的积极互动,尽量减少组织环境中可能出现的问题,并确保组织能够提供良好的工作环境和保障,以减少资源损耗和负面影响的风险。这些措施将有助于改善员工的工作状态,促进组织绩效的提升。组织在这一过程中,首先需要创造一个充满活力的良好工作氛围,尽量避免对员工知识、技能、经验的浪费和破坏,在员工感到压力大的时候,组织应给予员工心理上的支持,避免资源流失。其次,组织应提高工作环境中的挑战程度,合理利用感知资质过剩的员工,避免感知资质过剩的员工觉得自己的资源得不到有效利用,从而产生空虚感。因此,组织可以为感知资质过剩的员工提供具有挑战性的工作,与其高技能特征相匹配,以提高他们的成就感和员工价值,帮助员工增加工作的参与度和自信心,促进组织绩效的提升。接下来,组织可以通过轮岗和培训来丰富员工的工作内容和角色,让他们有机会充分发挥自己的知识、技能、经验和能力,以及对不同领域的兴趣。鼓励员工积极参加行业活动和公司内部培训等,以各种方式利用自己的知识和能力,通过轮岗,感知资质过剩的员工不仅可以发挥自己的

才能，还可以优化工作流程，为组织提出可行的建议，提高组织的效率和效益。最后是促进组织内部的学习，使具有资质过剩感知的员工能够将自己的知识、经验与他人共享，既能满足感知资质过剩员工被认可的需求，又能提升组织整体的人力资本。这些措施将有助于发挥员工的潜力，提升员工的专业水平和工作满意度，促进组织的长期发展。

(2) 增加员工授权和主动权，提高员工的角色宽度自我效能感。

感知资质过剩的员工往往渴望证明自己的能力，提升自己在组织中的地位和声誉。在这种情况下，组织应该充分挖掘他们的潜力，为他们提供更大的空间和自主权，鼓励他们参与更多角色外的工作。授权赋能可以让这些员工展现自己的才能，他们认为自己的知识、技能和经验足以胜任工作和担负责任。同时，组织应该向员工提供有价值的信息，积极与他们探讨要达成的工作和目标。这些措施将有助于感知资质过剩员工更好地发挥其潜力，提高组织绩效。提高感知资质过剩员工的决策参与度和发言权，可以让他们感受到组织对他们的支持和重视，从而增强他们执行更广泛任务的自信心。此外，这些员工可以利用自己所拥有的知识、经验和技能来解决问题，更加游刃有余地对工作和时间进行调度，发挥自身的资源优势，从而获得更多的自我价值感，促使他们采取更主动的行动。这些措施将有助于感知资质过剩员工更好地发挥其优势，提升组织绩效。

(3) 关注员工情绪变化，引导员工积极情绪。

在招聘过程中，除了关注求职者的专业能力外，组织应当重视个人特征，如工作态度、情绪智力等。只有选择态度积极、情绪智力较高的员工，他们才能在工作中对自己的资质过剩持乐观态度，并用自我效能感平衡资质过剩产生的不满和焦虑，更好地应对工作挑战。此外，组织应当注重员工的心理状态，密切关注员工的心理变化，及时进行肯定和称赞，营造激励性的氛围，增强员工的自信心和工作积极性。作为管理者，不仅要了解员工的工作目标和期望，还要与员工共同制定目标，调整工作预期，确保员工的目标与组织的目标保持一致，从而提高员工参与组织有利活动的可能性。此外，组织可以为感知资质过剩的员工提供职业辅导，帮助他们科学地规划职业路径，实现目标，增强幸福感和价值感，并激发员工的组织公民行为，进而提高组织的绩效水平。

(4) 营造鼓励尝试，容错安全的工作氛围。

当员工出现越轨创新行为时,很可能是由于组织制度过于僵化或上级管理者的反对,导致员工无法在规定的范围内实现自己的创新想法。因此,组织应该建立一种包容性的制度,鼓励员工勇于尝试和探索,允许他们犯错,并为他们提供一个安全、和谐、尊重和受到保护的环境。组织应该营造宽容的氛围,鼓励员工勇于冒险,并尽可能地给予他们更多的自主思考和创新机会,及时响应他们的新想法和有益尝试,为他们的创新活动提供强有力的支持。这些措施将有助于激发员工的创新激情和创造力,同时也为组织的长期发展提供了有益的支持。此外,组织应该谨慎对待员工的创新行为,避免过度放纵,以免影响正常的工作流程,使员工无法有效地利用时间,从而影响组织的资源配置,减少正式任务的完成。组织应在激励员工的创新积极性的基础上,加强对员工创新活动的监督,以确保其能够有效地实现创新目标。同时,应建立完善的激励机制,为员工提供足够的时间和资源去创新,提供发挥才能的机会和晋升的机会,实现双赢的局面。这些措施将有助于激发员工的创新激情和创造力,同时也为组织的长期发展提供了有益的支持。

5.3.2 员工层面

首先,个体在求职时应该认真阅读组织的招聘需求、任命条件和工作范围,并评估其专业背景和实际能力与职位要求是否相符。个体选择与自身能力匹配的工作是最理想的状态,如若不得不选择了低于自身资质的工作时要调整心态,尽量保持乐观的心态,并发挥自身的优势,以便胜任更多的挑战。其次,感知资质过剩的员工应该抓住一切机会展示自己的真实能力,注重个人成长和发展,积累更多的经验和资源,在每项工作中展现出更多的能力,同时积极学习新的知识和技能,不断提升自己的专业能力。这样,即能够更好地发挥自己的潜力,也能为未来职位晋升打下更加坚实的基础。此外,感知资质过剩的员工还应该不断地自我反思,找出自己的不足之处,尝试解决问题,并从中汲取经验和教训。这样不仅能够提高自己的工作能力,还能在工作中为组织创造更多的价值。最后,感知资质过剩的员工可以通过分享和传授工作经验,获得管理者和同事的认可。由于具备较强的能力,感知资质过剩的员工往往会成为非正式的领导者或关键的意见领袖,这是他们发挥剩余才能的重要途径,能够增强他们的自信心和自我价值认知,也能够得到组织的认可,为他们执行更广泛的角色提供了更多机会,进一步

提高他们的影响力和工作能力。通过这样的方式，感知资质过剩的员工不仅能够实现自我价值的实现，还能够为组织的长期发展做出更大的贡献。

5.4 研究不足与展望

虽然本研究取得了一些新的发现，但是也存在着一一定的局限性和不足，需要在今后的研究中进一步的完善。

(1) 数据收集和处理存在一定的局限性。首先，由于本研究采用员工自我感知报告的方式进行数据收集，难免存在同源方差问题，这可能导致研究结果存在一定的偏差。为了提高数据的准确性，未来的研究可以采用分时段的方式进行问卷调查，以减少误差和偏差的影响。其次，本研究的问卷扩散主要通过网络公众平台扩散和亲友转发，收集到的问卷地区较少，在国内分布不均，不同地区的教育外部性存在差异，因此员工资质过剩感知水平也存在差异。未来的研究可以扩大调查范围，增加样本量，同时进行长期的追踪调查，探究员工资质过剩感知的变化，以提高结果的说服力和可靠性。通过改进数据收集和处理方式，可以更好地深入研究员工资质过剩感知的相关问题，为相关领域的发展和提升提供更加可靠的理论支持。

(2) 未对比不同企业类别员工的资质过剩水平。如互联网企业中知识型员工较多，可能存在大量的资质过剩的情况，国有企业或者体制内单位也可能在人员录用时存在要求高而工作内容单一的情况，导致员工感知资质过剩。未来可针对不同企业性质的员工进行研究，探究不同类别企业员工的资质过剩水平以及结果效应。

(3) 边界条件探索单一。本研究的重点是关注容错动态性如何影响员工资质过剩的认知与越轨创新行为，但在现实情境中，容错动态性只是组织复杂因素的一部分，未来可对组织情境因素进行更全面的研究。此外，在探讨员工资质过剩感知与越轨创新行为之间的关系时，边界条件探查并不全面，因此，未来的研究可以引入更多的变量，以深入了解和研究影响员工行为的多个因素。

参考文献

- [1] Akgün A E, Keskin H, Byrne J C . Emotional and learning capability and their impact on product innovativeness and firm performance[J]. *Technovation*, 2007, 27(9): 501-513.
- [2] Amornpipat I. The Relationship Between Positive Psychological Capital and Job Burnout: A Study of Thai Airways International Flight Attendants[J]. *Psychology Research*, 2019, 5: 189-196.
- [3] Anasori E, Bayighomog S W, Tanova C. Workplace bullying , psychological distress , resilience , mindfulness , and emotional exhaustion[J]. *The Service Industries Journal*, 2020, 40(1-2):65-89.
- [4] Augsdorfer P. Bootlegging and path dependency[J]. *Research Policy*, 2005, 34(1): 1-11.
- [5] Augsdorfer P. Forbidden fruit: an analysis of bootlegging, uncertainty, and learning in corporate R&D[M]. Aldershot : Avebury, 1996.
- [6] Bandura A . Social Cognitive Theory of Self-Regulation[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, 50(2):248-287.
- [7] Baron R M , Kenny D A . The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations.[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999, 51(6):1173.
- [8] Baer M , Dhensa-Kahlon R , Colquitt J , et al. Uneasy Lies the Head that Bears the Trust: The Effects of Feeling Trusted on Emotional Exhaustion[J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 58(6):1637-1657.
- [9] Beltrán-Martín I, Bou-Llusar J C, Roca-Puig V . The relationship between high performance work systems and employee proactive behaviour: role breadth self-efficacy and flexible role orientation as mediating mechanisms[J]. *Human Resource Management Journal*, 2017, 27(3): 403-422.

- [10] Cavanaugh M A , Boswell W R , Roehling M V, et al . An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress among U.S. Managers[J].*Journal of Applied Psychology*, 2000, 85(1):65-74.
- [11] Chen G, Farh J L, Campbell-Bush E M . Teams as innovative systems: Multilevel motivational antecedents of innovation in R&D teams[J]. *Journal of applied psychology*, 2013, 98(6): 1018.
- [12] Cheng B, Zhou X, Guo G. Perceived overqualification and cyberloafing: a moderated-mediation model based on equity theory[J]. *Journal of Business Ethics*, 2018, 127(18):1-13.
- [13] Chu F , Liu S , Guo M , et al. I am the top talent: Perceived overqualification, role breadth self-efficacy, and safety participation of high-speed railway operators in China[J]. *Safety Science*, 2021, 144:105476.
- [14] Criscuolo P, Salter A, TerWal A L . Going underground: Bootlegging and individual innovative performance[J]. *Organization Science*, 2014, 25(5): 1287-1305.
- [15] Donahue E G, Forest J, Vallerand R J . Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery[J]. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2012, 4(3): 341-368.
- [16] Erdogan B , Bauer T N. Perceived overqualification and its outcomes: the moderating role of empowerment.[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(2):557-565.
- [17] Erdogan B, Bauer T N, Peiró J M. Overqualification theory, research, and practice: Things that matter[J]. *Industrial and Organizational Psychology*, 2011, 4(2): 260-267.
- [18] Erdogan B, Tomás I, Valls V. Perceived overqualification, relative deprivation, and personcentric outcomes: The moderating role of career centrality[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2018, 107: 233-245.
- [19] Evans J S. Dual-processing accounts of reasoning, judgment, and social cognition[J]. *Annual Review of Psychology*, 2007, 59(1) : 255-278.

- [20] Feldman D C. The nature, antecedents and consequences of underemployment[J]. *Journal of management*, 1996, 22(3): 385-407.
- [21] Fuller Jr J B, Marler L E, Hester K. Bridge building within the province of proactivity[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2012, 33(8):1053-1070.
- [22] Gist M E, Mitchell R. Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability[J]. *Academy of Management Review*, 1992, 17(2):183-211.
- [23] Gorgievski M.J., Halbesleben J. R. B., Bakker A.B. Expanding the boundaries of psychological resource theories[J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2011, 84(1):1-7.
- [24] Hargrave T J, Van A H. A collective action model of institutional innovation[J]. *Academy of management review*, 2006, 31(4): 864-888.
- [25] Hayes A . Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis[J]. *Journal of Educational Measurement*, 2013, 51(3):335-337.
- [26] Hobfoll S.E. Conservation of Resources. A New Attempt at Conceptualizing Stress[J]. *American Psychologist*, 1989, 44(3):513-524.
- [27] Hobfoll S.E., Halbesleben J, Neveu J.P.. 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(10):1-26.
- [28] Hobfoll S.E. Conservation of resource caravans and engaged settings[J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2011, 84(1):116-122.
- [29] Hülshager, U. R., Schewe, A. F.. On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2011, 16(3), 361–389.
- [30] Hülshager, U. R., Alberts H J E M. , Feinholdt A., et al . Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98(2):310-325.

- [31] Hur W M, Moon T, Jun K. The effect of workplace incivility on service employee creativity: the mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation[J]. *Journal of Services Marketing*, 2016, 30(3):302-315.
- [32] Huy Q H. An emotion-based view of strategic renewal[J]. *Advances in Strategic Management*, 2005, 22:3-37.
- [33] Huy Q N. Emotional capability, emotional intelligence, and radical change[J]. *Academy of Management review*, 1999, 24(2): 325-345.
- [34] Karatepe O M, Kim T , Lee G. Is political skill really an antidote in the workplace incivility-emotional exhaustion and outcome relationship in the hotel industry?[J]. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 2019, 40:40-49.
- [35] Kiffin-Petersen S A , Jordan C L , Soutar G N. The big five, emotional exhaustion and citizenship behaviors in service settings: The mediating role of emotional labor[J]. *Personality & Individual Differences*, 2011, 50(1):43-48.
- [36] Kim J, Park J, Sohn Y . Perceived overqualification, boredom, and extrarole behaviors: Testing a moderated mediation model[J]. *Journal of Career Development*, 2021, 48(4): 400-414.
- [37] Knight K E. A descriptive model of the intrafirm innovation process[J]. *The journal of business*, 1967, 40(4): 478-496.
- [38] Lee H W, Pak J, Kim S. Effects of human resource management systems on employee proactivity and group innovation[J]. *Journal of Management*, 2019, 45(2): 819-846.
- [39] Lin B, Law K, Zhou J. Why is underemployment related to creativity and OCB?A task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations[J]. *Academy of Management Journal*, 2017, 60(1): 156-177.
- [40] Lin B, 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.

- [41] Liu S , Mo W. Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice[J]. *Research in Occupational Stress & Well Being*, 2012, 10(1):1-42.
- [42] Lobene E V, Meade A W. The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers[J]. *Journal of Career Development*, 2013, 40(6): 508-530.
- [43] Luksyte A , Spitzmueller C , Maynard D C . Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators.[J]. *Educational Publishing Foundation*, 2011(3).
- [44] Luksyte A , Spitzmueller C . When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2016, 37(5).
- [45] Mainemelis C. Stealing fire: Creative deviance in the evolution of new ideas[J]. *Academy of management review*, 2010, 35(4): 558-578.
- [46] Maltarich M A , Reilly G , Nyberg A J . Objective and Subjective Overqualification: Distinctions, Relationships, and a Place for Each in the Literature[J]. *Industrial and Organizational Psychology*, 2011, 4(2):236-239.
- [47] Manzano García, G., Ayala Calvo, J. C.. Emotional exhaustion of nursing staff: influence of emotional annoyance and resilience[J]. *International Nursing Review*, 2012, 59(1):101-107.
- [48] Maslach C, Jackson S E. The measurement of experienced burnout[J]. *Journal of organizational behavior*, 1981, 2(2): 99-113.
- [49] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout[J]. *Annual review of psychology*, 2001, 52: 397-422.
- [50] Maynard D C, Brondolo E M, Connelly C E. I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification[J]. *Applied Psychology*, 2015, 64(1): 208-232.

- [51] Maynard D C, Joseph T A, Maynard A M. Underemployment, job attitudes, and turnover intentions[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27(4): 509-536.
- [52] Mitchell G T . Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability[J]. *Academy of Management Review*, 1992, 17(2):183-211.
- [53] Parker S K, Williams H M, Turner N. Modeling the antecedents of proactive behavior at work[J]. *Journal of applied psychology*, 2006, 91(3): 636.
- [54] Parker, Sharon K. Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(6): 835-852.
- [55] Porter, Lyman W. A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1961, 45(1):1-10.
- [56] Rivkin W, Diestel S, Schmidt K H. Psychological detachment: A moderator in the relationship of self-control demands and job strain[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2015, 24(3): 376-388.
- [57] Shantz A, Alfes K, Latham G P . The buffering effect of perceived organizational support on the relationship between work engagement and behavioral outcomes[J]. *Human resource management*, 2016, 55(1): 25-38.
- [58] Strauss K, Griffin M A, Parker S K . Future work selves: how salient hoped for identities motivate proactive career behaviors[J]. *Journal of applied psychology*, 2012, 97(3): 580.
- [59] Zhang M J, Law K S, Lin B. You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactive at work[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2016, 37(1): 61-84.
- [60] 陈洪安,黄一帆,臧文佩.资质过剩与组织公民行为的关系研究——基于角色效能感的中介效应[J].*安徽师范大学学报(自然科学版)*,2018,41(06):511-518+51.
- [61] 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(05):23-30.

- [62] 陈默,梁建.高绩效要求与亲组织不道德行为:基于社会认知理论的视角[J].心理学报,2017,49(01):94-105.
- [63] 陈颖媛,邹智敏,潘俊豪.资质过剩感影响组织公民行为的情绪路径[J].心理学报,2017,49(01):72-82.
- [64] 褚福磊,王蕊.资质过剩感与亲组织不道德行为:心理特权与谦卑型领导的作用[J].心理科学,2019,42(02):365-371.
- [65] 丁秀玲,王慧,赵李晶.员工资质过剩的成因、影响及管理策略——高质量发展语境的审视[J].江海学刊,2019(02):238-242.
- [66] 葛元骏,李树文,罗瑾琰.共时性双元领导对突破性创新的影响机制[J].科研管理,2022,43(08):174-182.
- [67] 郭萌.何以激发越轨创新——双元领导与责任知觉的作用[J].科技进步与对策,2020,37(09):49-54.
- [68] 何伟怡,张梦桃.资质过剩、心理距离与员工创新行为:企业社会责任的跨层调节作用[J].科技进步与对策,2020,37(08):144-152.
- [69] 黄玮,项国鹏,杜运周,刘洋.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(01):143-154.
- [70] 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.
- [71] 李超平,时勘.分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J].心理学报,2003,35(5):677-684.
- [72] 李丽英,邱红洁.影响职业女性工作倦怠的因素研究[J].现代预防医学,2007(23):4491-4493.
- [73] 李树文,罗瑾琰,孙锐.组织情绪能力:概念,测量,前因与后果[J].外国经济与管理,2019,41(6):59-70.
- [74] 李树文,罗瑾琰,胡文安,唐慧洁,钟竞.企业生命周期视阈下容错动态性对组织绩效的影响路径[J].管理工程学报,2021,35(04):216-225.
- [75] 李树文,孙锐,梁阜.动态环境下科技企业组织情绪能力对产品创新绩效的影响:一个链式有调节的中介模型[J].管理工程学报,2020,34(02):50-59.

- [76] 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.
- [77] 李伟,梅继霞,周纯.“大材小用”的员工缘何不作为?——基于自我决定理论的视角[J].外国经济与管理,2020,42(10):76-90.
- [78] 梁阜,李艳娟.组织容错能力如何助推数字企业实现技术突破性创新?[J].财经论丛,2022(02):79-88..
- [79] 刘小禹,刘军,许浚,吴蓉蓉.职场排斥对员工主动性行为的影响机制——基于自我验证理论的视角[J].心理学报,2015,47(06):826-836.
- [80] 罗瑾琰,胡文安,钟竞.双元领导对新员工社会化适应与创新的双路径影响研究[J].科学学与科学技术管理,2016,37(12):161-173.
- [81] 罗瑾琰,李树文.科创企业容错动态性对创新影响的路径与边界[J].科学学研究,2021,39(07):1317-1325.
- [82] 逢键涛,温珂.主动性人格对员工创新行为的影响与机制[J].科研管理,2017,38(01):12-20.
- [83] 孙锐,李树文.动态环境下科技企业领导成员交换、组织情绪能力与组织绩效关系研究:一个有调节的中介模型[J].科学学与科学技术管理,2017,38(08):167-180.
- [84] 孙锐,李树文.组织情绪能力对产品创新影响的边界与路径[J].科学学研究,2018,36(07):1334-1344.
- [85] 王朝晖.大材小用的员工如何发挥创造力?——愤怒、创造自我效能和调节定向的作用[J].研究与发展管理,2018,30(05):92-103.
- [86] 王弘钰,崔智淞,邹纯龙,于佳利,赵迪.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(06):975-989.
- [87] 王文新,刘金菊.员工资质过高及其影响:研究述评[J].中国人力资源开发,2014(13):35-42+55.
- [88] 王雁飞,蔡如茵,林星驰.内部人身份认知与创新行为的关系——一个有调节的中介效应模型研究[J].外国经济与管理,2014,36(10):40-53.
- [89] 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(04):140-144.

- [90] 温忠麟,张雷,侯杰泰,刘红云.中介效应检验程序及其应用[J].心理学报,2004(5):614-620.
- [91] 谢文心,杨纯,周帆.资质过剩对员工工作形塑行为关系的研究——工作疏离感与心理弹性的作用[J].科学学与科学技术管理,2015,36(02):149-160.
- [92] 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(04):17-23.
- [93] 姚柱,张显春.时间压力一致性对员工离职意愿的影响——情绪耗竭的中介作用[J].软科学,2020,34(09):109-115.
- [94] 赵卫红,崔勋,曹霞.过度胜任感对员工绩效的影响机制——有中介的调节模型[J].科学学与科学技术管理,2016,37(06):169-180.

附录一调查问卷

尊敬的女生/先生:

你好! 感谢您在百忙之中加入这次问卷调查! 本研究的科学方法主要集中在各题项之间的相互关系上, 各题项在选取上没有优劣之分。本研究的数据仅供科学研究之用, 不作任何商业用途。调查问卷所涉及的个人信息均会被严格保密, 请您放心, 尽量结合实际客观作答! 最后, 祝您工作顺利, 生活愉快!

第一部分: 个人基本信息

请根据您的实际情况, 选择相应的选项。

- 1.您的性别: 男 女
- 2.您的年龄: 25岁及以下 26-30岁 31-40岁 41-50岁 46岁及以上
- 3.您的学历: 专科及以下 本科 硕士研究生 博士研究生
- 4.您的工作年限: 1年以下 1-3年 4-7年 8-10年 10年及以上
- 5.您的岗位层级: 一般员工 基层管理者 中层管理者 高层管理者
- 6.您所在的企业性质: 国有企业 私营企业 外资企业 合资企业 其他
- 7.您所处的行业: 制造行业 互联网行业 金融行业 建筑及房地产行业 其他

第二部分: 资质过剩感知调查

以下是关于您对于您当前工作的描述, 请您根据您的实际情况, 选择与您真实感受最贴切的选项。

- 1.我的工作所需的学历水平低于我现在的学历
非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

2. 我以前的工作经验与胜任我这份工作没有多大关系

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

3. 我的一些工作技能在目前工作岗位上用不上

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

4. 比我学历低的人也可以把我目前的工作做好

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

5. 我以前接受的教育和培训对这份工作来说没有多大用处

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

6. 我的很多知识在当前岗位上用不着

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

7. 我的教育水平比我工作要求的要高

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

8. 一些没有我有工作经验的人也可以把目前的工作做好

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

9. 我的能力高于工作所需的能力

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

第三部分：越轨创新行为调查

以下是关于您对于您当前工作的播述，请您根据您的实际情况，选择与您真实感受最贴切的选项。

1. 我仍会继续完善某些新想法，尽管没得到上司的批准

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

2. 在工作时间，我思考如何使那些被拒绝的想法变得更好

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

3. 我依然致力于这些想法，即使上司要求我放弃那些新想法

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

4. 除了执行上司批准的想法，我还努力搜集信息、反复尝试，改进那些被拒绝的想法

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

5. 我会花一些工作时间来改进那些被上司拒绝的想法

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

6. 到目前为止，我还没放弃某些被上司拒绝的想法

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

7. 我在工作时间已经改进了某些被拒绝的想法

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

8. 尽管有些想法被上司拒绝了，但我还是对这些想法进行了改进

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

第四部分：角色宽度自我效能感调查

以下是关于您对于您当前工作的播述，请您根据您的实际情况，选择与您真实感受最贴切的选项。

1. 我会分析组织长期存在的问题，并提出解决方案

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

2. 我能有效代表自己的部门或团队参与高级管理者会议

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

3. 我会在我的工作领域内设计新的工作流程来提高效率

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

4. 我会积极帮助团队或部门制定工作目标

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

5. 我能够联系组织外部的人（如供应商、客户）讨论问题

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

6. 我会在团队或部门成员面前发言

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

7. 我会向其他团队或部门的同事提出可供参考的建议

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

第五部分：情绪耗竭调查

以下是关于您对于您当前工作的播述，请您根据您的实际情况，选择与您真实感受最贴切的选项。

1. 工作让我感觉身心俱疲

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

2. 下班的时候我感觉精疲力竭

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

3. 早晨起床不得不面对一天的工作时，我感觉非常累

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

4. 整天工作对我来说确实压力很大

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

5. 工作让我有种快要崩溃的感觉

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

第六部分：容错动态性调查

以下是关于您对于您当前工作的播述，请您根据您的实际情况，选择与您真实感受最贴切的选项。

1. 公司容忍那些先行先试的人犯错

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

2. 我所在的组织学习和探索的选择是不受限制的

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

3. 我所在的组织鼓励所有人表达他们的全部情绪，而不必担心遭到报复

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

附录二攻读学位期间所发表的论文

[1] 袁涵.领导授权赋能对员工创新行为的影响研究[J].科技创业月刊,2023,36(01):54-58.

后 记

时光荏苒，岁月如梭。从 2020 年的金秋到 2023 的盛夏，从懵懵懂懂到即将毕业，三年的时光仿佛弹指一挥间，纵有万般不舍，但仍心存感激。在学位论文即将完成临近毕业之际，特此真心感谢给予我支持和鼓励的所有人，你们的关心与帮助，让我一路勇往直前。

首先要向我的导师郝金磊教授致以最衷心的感谢，得遇良师，何其有幸。无论是传道授业还是生活琐事，都感谢您的体谅与包容；无论是论文选题、修改还是最后定稿，都离不开老师的悉心指导；老师常常说，做学术要静下心来，沉得住气，耐得住性子，这句话不论是在学习中还是生活中，都非常的受用，今后也定铭记于心！感谢姜诗尧老师，姜老师为人幽默和善，亦师亦友，对我的论文撰写提出不少切实可行的建议。同时，感谢工商管理学院所有的老师们，是你们的无私授课与倾囊相授，让我在这三年的学习中，受益匪浅，我一定奋力拼搏，学以致用。

其次，感谢爸爸妈妈对我的悉心照料，感谢你们在我人生面临每一个选择时都陪伴着我，用你们自己的方式，守护着我，你们是我人生路上最坚实的后盾，无论遇到多大的困难，只要想到你们的陪伴，我就能无所畏惧，一往无前，是你们给了我勇敢追求人生的底气，让我成为更优秀的自己。

最后，感谢师门的家人们，感谢孙柏鹏师兄、李娟师姐、张明昊师兄、袁媛师姐、张媛同学、蔡诗晗同学、余志远同学、朱英英师妹、高露师妹、赵钰师妹，感谢你们在论文撰写期间对我的帮助和支持，你们的存在使我这三年的研究生生活并不枯燥；感谢我的室友张媛、沈秋晖、董佳宁在日常生活对我的关心、包容和照顾；感谢我的好朋友们这么多年的陪伴，感谢翘翘、琳琳、姝菡、君君、心心、小韩、牛牛、明丰、潇、展、超，每一次大笑的瞬间，每一次长谈的时光，每一次重要时刻的祝福，每一次失落时的鼓励，我都会牢牢记住，悉心珍藏。

人生海海，所有的相遇都有意义，愿我们永远保持对生活的热爱，各自努力，共同举杯！