

# 资质过剩感、证明目标导向与越轨创新： 未来关注的视角

王弘钰<sup>1</sup>, 万鹏宇<sup>1</sup>, 张振铎<sup>2</sup>

(1. 吉林大学商学院, 吉林 长春 130012; 2. 哈尔滨工业大学管理学院, 黑龙江 哈尔滨 150001)

**摘要:** 已有研究关注到了资质过剩感对个体的消极影响, 忽视了资质过剩个体的价值寻求与冗余资质的角色外创新转化。文章基于自我验证理论, 探讨资质过剩感对员工越轨创新的作用过程, 以及证明目标导向的中介效应和未来关注的调节效应。两阶段的483份数据分析显示: 资质过剩感正向影响越轨创新; 证明目标导向在资质过剩感对越轨创新的作用过程中起中介作用; 未来关注正向调节了证明目标导向与越轨创新的作用关系, 同时正向调节了证明目标导向在资质过剩感与越轨创新之间的中介作用。研究关注到个体为过剩资质寻求肯定性反馈和价值证明的心理机制, 从资质过剩的视角对自我验证理论做出边际贡献, 为引导资质过剩感的创新转化提供了理论启发和实践建议。

**关键词:** 资质过剩感; 证明目标导向; 越轨创新; 未来关注

**中图分类号:** F272 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2020)02-0045-11

**DOI:** 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2020.02.004

## The Relationship between Perceived Over-qualification, Proving Goal Orientation and Bootleg Innovation: Perspective of Future Focus

WANG Hongyu<sup>1</sup>, WAN Pengyu<sup>1</sup>, ZHANG Zhenduo<sup>2</sup>

(1. School of Business, Jilin University, Changchun 130012, China;

2. School of Management, Harbin Institute of Technology, Harbin 150001, China)

**Abstract:** Previous studies have explored the negative impact of perceived over-qualification, but neglected the achievement needs of the over-qualified individual and the transformation of the over-qualification into extra-role innovation. Based on self-validation theory, this study explores the mechanism of perceived over-qualification on bootleg innovation by finding out the mediating effect of goal orientation and the moderating effect of future focus. Based on the dual-stage data from 483 employees, this research finds: Perceived over-qualification has a significantly positive effect on bootleg innovation; Proving goal orientation plays a mediating role between perceived over-qualification and bootleg innovation; Future Focus positively moderates the relationship between proving goal orientation and bootleg innovation, and it also moderates the mediating effect of proving goal orientation. The study pays attention to the psychological mechanism of individual positive feedback-seeking and value proof for over-qualification, and makes marginal contribution to self-validation theory from the perspective of over-qualification, which provides theoretical inspiration and practical suggestions for the transformation from overqualification to innovation.

**Key words:** perceived overqualification; proving goal orientation; bootleg innovation; future focus

收稿日期: 2019-10-14

**基金项目:** 国家自然科学基金项目“忠诚还是叛逆? 员工越轨创新行为的内容结构、形成机制和影响结果”(71872069); 教育部人文社会科学规划基金项目“员工越轨创新行为的多层次动态形成机制研究”(18YJA630108)

**作者简介:** 王弘钰, 女, 教授, 博士生导师, 管理学博士, 主要从事组织行为与人力资源管理研究; 万鹏宇(通讯作者), 男, 博士研究生, 主要从事人力与组织创新研究; 张振铎, 男, 博士研究生, 主要从事人力与组织创新研究。

## 一、引言

我国自古就有“牛鼎烹鸡、舒戟采葵”等大材小用的典故,在教育普及、毕业生数量持续增长和劳动力市场需求疲软的今天,“高才低就”成为就业领域的普遍现象,报告显示,超过80%的中国员工体验到资质过剩<sup>[1]</sup>,感知资质过剩已经成为一个普遍现象,由此引发了就业不充分、人力资本浪费等诸多问题<sup>[2]</sup>。资质过剩感是个体关于知识、技能和经验等储备高出工作岗位需求的判断和体验<sup>[3]</sup>。研究发现,资质过剩感会导致个体的反生产行为<sup>[4]</sup>、不道德行为<sup>[5]</sup>、上网闲散<sup>[6]</sup>、工作倦怠<sup>[7]</sup>等,而且,资质过剩感对创新的作用仍存在诸多争议<sup>[8]</sup>。过剩资质虽是宝贵资源,处置不当也会给组织带来一系列负面危害,因此,有必要从引导控制和创新转化的角度对资质过剩感的现实问题展开理论探讨。

近年来,越来越多的研究对资质过剩感及其带来的劳动时间内非工作事务等消极后果进行了深入探讨,但仍存在以下不足。第一,过度关注资质过剩感的消极行为后果<sup>[9]</sup>,本末倒置,忽视了资质过剩带来的越轨创新等资源利用和创新转化。越轨创新是个体创新想法遭遇反对、无法践行时,在缺乏领导授权、违反正式制度的情况下借助个体资源、以越轨的方式践行自己创新想法的行为<sup>[10]</sup>。在角色内工作单调、挑战不足的情况下,感知资质过剩的个体首先会尝试通过调整和改变现状,即借助冗余资质拓宽个体角色宽度效能的优势<sup>[11]</sup>,越过工作角色从事足以证明自身超常资质、符合自身兴趣的越轨创新行为,在验证自我判断的同时增加工作乐趣、创新挑战和预期收益<sup>[12]</sup>。然而,尚未有研究关注资质过剩感对角色外的直接创新转化<sup>[13]</sup>,致使资质过剩感处置不当并诱发一系列消极后果。因此,研究拟从自我验证的视角构建资质过剩感对越轨创新的转化路径,通过冗余资质的角色外创新转化解决资质过剩感引发的适应不良问题,并从资质过剩的角度为自我验证理论的发展做出边际贡献。

第二,现有研究关注到了剥夺和冲突体验等负面认知情绪在资质过剩感与个体行为中的作用机制<sup>[14]</sup>,忽视了个体成就动机、心理需求等积极认知的作用机制。为弥补这一缺陷,研究引入证明目标导向作为资质过剩感影响越轨创新的中介变量,以期从积极认知的视角打开资质过剩感影响越轨创新的“黑箱”。证明目标导向是个体关注并希望比他人出色、获得更多赞同和欣赏的成就动机倾向<sup>[15]</sup>。感知资质过剩的个体会主动寻求与自身概念一致的外部评价<sup>[16]</sup>,希望证明自身超常资质,以获取晋升机会、赞许奖励等延迟回报,补偿冗余资质的取得成本<sup>[17]</sup>。因此,资质过剩感会促进个体产生较强的证明目标导向。进一步地,在证明目标导向的驱动下,个体倾向建构主观规范与特权意识,敢于突破惯例,主动从事可以证明自身冗余资质、带来预期利好的越轨创新行为<sup>[18-19]</sup>。目前尚未有研究关注到证明目标导向等成就动机在资质过剩感与员工行为中的作用机理,使得资质过剩个体的积极行为缺乏有力解释。因此,有必要通过证明目标导向揭示资质过剩感个体从事越轨创新的心理、动机机制。

第三,已有研究从控制视角对资质过剩感引发的创新活动进行了边界探讨<sup>[17]</sup>,对个体的能动与前瞻(如未来关注)考量不足。未来关注是个体对未来的预测和关注程度<sup>[20-21]</sup>,与爱岗、高效等积极工作特征密切相关<sup>[22]</sup>。未来关注会引导员工在潜意识或目标明确的情况下将自身发展与组织的长期利益对接<sup>[23]</sup>,引导员工在证明自我、实现自我的目标导向下,更多地开展诸如越轨创新等组织公民行为或建设性越轨行为,帮助组织及其成员更好地成长与发展<sup>[24]</sup>。进一步地,对于资质过剩感个体,高未来关注会激发冗余资质优势,在证明目标导向的驱动下,主动洞察和前瞻未来的创新趋势,先知先觉,从而开展越轨创新这一挑战性的创新活动<sup>[25-26]</sup>。目前尚未有研究探讨个体未来关注对于创新行为的权变意义,引入未来关注不仅弥补了该项研究的空白,对于明晰资质过剩感、证明目标导向和越轨创新的关系意义重大。

综上所述,研究基于自我验证理论,在控制了冒险倾向等干扰因素后,引入证明目标导向作为中介变量,揭示资质过剩感影响越轨创新的心理作用机制。同时,研究进一步引入未来关注作为调节变量,揭示证明目标导向与越轨创新影响关系的作用边界。最后,研究通过建构一个有调节的中介模型,检验了个体未来关注对证明目标导向在资质过剩与越轨创新关系中所起中介效应的调节作用。本研究的理论框架见图1。

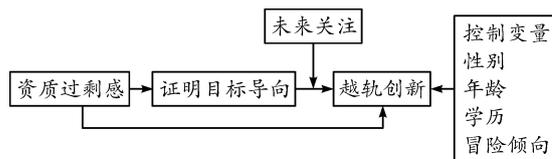


图1 理论模型图

## 二、理论基础与研究假设

### (一) 资质过剩感与越轨创新

计划行为理论将基于资源储备的自我评价作为行为的前提假设<sup>[27]</sup>,资质过剩感是基于现实教育、经验等叠加后的冗余智力资本,利于个体角色内本职工作高效完成,避免组织的特殊关注,具有更多的工作自主性,为越轨创新提供宽松环境<sup>[28]</sup>,同时,感知资质过剩个体具有寻求工作外机会、拓展工作范围的倾向,在完成角色内工作后,尚拥有充沛的资源精力设计、创新自己角色外的工作内容,实现角色外的越轨创新目标<sup>[29]</sup>。

其次,过剩资质的角色外溢会拓宽和提升个体的角色效能、引导个体自发寻求改变和角色重塑,帮助个体跳出工作情境,以更广阔、高远的视角审视环境<sup>[11]</sup>,发觉其他成员在当前认知框架内无法捕捉、难以理解的创新思维<sup>[30]</sup>,为个体的角色外越轨创新行为创造了认知效能优势。最后,资质过剩感个体往往存在着较高的自信和优越感,角色定位高,个体自发寻求改变现状<sup>[29]</sup>,敢于采用非常规形式践行创新想法,为了验证自身的资质判断,会通过工作重塑和职业探索从事符合自身兴趣、预期区分自身资质水平的越轨创新行为,以取得角色外创新绩效,为个体和组织创新带来巨大的创新收益<sup>[31]</sup>。综上,本研究认为感知资质过剩个体具备了从事越轨创新的资源基础、认知优势和心理建构,为组织提供了正式创新外的新路径,增加了组织的创新活跃性和成功率。基于此,提出如下假设:

假设1:资质过剩感正向影响员工越轨创新。

### (二) 证明目标导向的中介作用

自我验证理论指出,个体具有了解真实自我、验证自我判断的倾向,驱动个体寻求与自身概念相一致的外部评价,进而从事那些符合自身判断的行为,以期带来契合自身判断的线索、信息和评价,强化自身的角色扮演<sup>[16]</sup>。例如:判定自身智商高的个体会创造、寻找足以证明其智商水平的信息和评价,进而从事那些非常规的、足以证明其智商高的行为。感知资质过剩的个体往往具备较高的自我定位和自信程度,期望从他人那里获得肯定性的诊断信息,即对自身资质、才能的赏识,在日常工作开展中会借助冗余资质优势,从事挑战性的积极行为,以期获得外界的正向评价<sup>[29]</sup>。以往研究聚焦资质过剩感带来的表层消极情绪(不公平感、相对剥夺)和各类消极行为,忽视了资质过剩个体深层次的需求动机,以及在价值实现过程中的积极行为。因此,有必要引入证明目标导向探讨资质过剩到越轨创新的心理需求响应机制。

证明目标导向是个体关注并希望比别人更加出色、获得赞同和欣赏的动机倾向,是个体成就动机和心理需求的重要部分<sup>[15]</sup>。证明目标导向的高低主要源于个体对自身能力、状态以及发展趋势的评价认知<sup>[32]</sup>。资质过剩感的个体对自己的资质往往具备较高的评价和认知<sup>[29]</sup>,根据自我验证理论,这些个体会试图在工作中证明自己的价值和能力,主动寻求同事和上级的认可以及肯定性反馈,由此印证关于自身资质和能力的判断<sup>[32]</sup>。因此,资质过剩的个体往往具备更强的自我证明导向。此外,从心理补偿机制上看,资质过剩感个体资质与岗位的不匹配使个体认为自己获取冗余资质的努力(如实践、经验教训和教育投入等)变为沉没成本,承受了更多的损失<sup>[33]</sup>,进而产生较强的证明目标导向,希望通过实现更多成就、目标来证明自己资质的价值和过剩资质的优势,获得肯定与积极反馈作为成本补偿,以实现个体身心状态、能力收获的平衡<sup>[34]</sup>。因此,资质过剩个体有着证明自我的目标导向和心理需求。

以往研究发现,证明目标导向会对个体的行为发展方向产生较大影响<sup>[34]</sup>,个体通常会在证明目标导向的驱动下做出特殊行为,以获得肯定与赞扬等心理补偿,或者薪酬和晋升等物质补偿<sup>[35]</sup>。从成就动机的视角看,证明目标导向的个体往往具备积极的自我图式,愿意挑战复杂性工作任务<sup>[36]</sup>,在角色内绩效单调缺乏挑战性、不能证明自身能力和补充冗余资质沉没成本的情况下,其积极的认知图式会帮助个体在实现目标的方式上更具突破性和非常规性,例如越轨创新,以此来获得较高的地位、特权和回报,帮助个体角色内回报与角色外回报之和与自身资质水平趋于平衡。从推脱的视角看,证明目标动机越强,个体越希望通过某些行为来帮助自己获得成员认可、潜在的薪酬和晋升等回报,以期实现资质-岗位匹配,在这种知觉行

为控制水平上,个体会更容易建构主观规范,形成心理或行为特权意识<sup>[28,37]</sup>,在计划或执行某种行为时,更少的知觉行为规范、组织规制,从而更容易做出越轨创新行为<sup>[38-39]</sup>。基于此,提出如下假设:

假设2:证明目标导向在资质过剩感与员工越轨创新中发挥中介作用。

### (三) 未来关注的调节作用

未来关注是个体对未来的预测和关注程度,是个体行为的动机和驱动力<sup>[21]</sup>,未来关注和个体工作、生活中的勤奋、敬业、规划、前瞻和高效等特征密切相关<sup>[22]</sup>。对于未来关注高的员工,在证明目标导向的驱动下,渴望证明自己,考虑到自身未来的声誉和组织未来的发展,往往开展诸如组织公民等利组织、利他的建设性越轨行为<sup>[24]</sup>。擅长关注与展望未来的个体,不仅能洞察和前瞻别人无法察觉的创新趋势,考虑到自身未来在组织中的形象与职业成长,在具备过剩资质和证明导向的基础上,会更倾向于开展越轨创新这一具备前瞻性且预期收益的创新活动,以期在未来通过越轨创新绩效对角色内创新不足进行补偿,证明自身的能力与冗余资质。同时,未来关注会帮助个体对未来不确定性和风险拥有更好地把控和规避<sup>[22]</sup>,对开展越轨创新提供保护优势。而对未来关注低的个体,职业规划和需求关注度更低<sup>[20]</sup>,对未来创新突破缺乏战略性的预测和把握,在这种情况下,证明目标导向到越轨创新的作用关系将会被弱化。基于此,提出如下假设:

假设3:未来关注正向调节证明目标导向与员工越轨创新的关系。

资质过剩的个体往往具备或表现出违背制度、打破惯例的趋势,对自身越轨行为拥有一套自我辩护的心理机制<sup>[5]</sup>,当员工高水平证明目标导向建立在过剩资质的基础上,且拥有较高水平的未来关注时,出于对自身未来发展、未来口碑和组织未来绩效的考虑<sup>[20,22]</sup>,证明目标导向就会借助认知层面的资质,激发个体诸如越轨创新的建设性越轨行为,而不是不道德亲组织行为等牺牲长期收益获取短期收益的行为<sup>[20]</sup>。因此,未来关注会强化感知资质过剩个体以“证明未来自我”为核心的动机意识,因而更可能开展越轨创新行为。基于此,提出如下假设:

假设4:未来关注调节了证明目标导向在资质过剩与员工越轨创新间的中介效应。具体来说,相对于低未来关注的个体,高未来关注个体证明目标导向的中介作用更强。

## 三、研究方法

### (一) 研究对象与数据收集

本研究的数据采集自河南、广西、广东和山东四地的企业,企业类型主要包括服务业和制造业。本研究得到了被调查企业董事会领导或总经理的支持。考虑到传统的通过企业负责人获得员工工号进行问卷匹配带来的个人信息暴露和称许性问题,为保证调研数据的真实性,在每次调研问卷的最后,通过邀请被试填写手机号后五位的方式对调研对象进行编号处理。在指导语中告知被试自主决定是否参与本次调查,答案匿名无对错,坚持保密原则,结果仅用于科学研究,被试可随时终止并退出调查。在企业领导或对接负责人的帮助下将问卷以纸质、电子问卷或作答链接的形式递交给调研对象,要求调查对象在限定的时间段内作答后进行回收。

为降低同源偏差的影响,明晰变量间的逻辑关系,课题组分两个时间点进行数据收集,每次调研时间间隔长度为六周。在第一个时间点(2019年5月)收集员工的资质过剩、证明目标导向以及控制变量(性别、年龄、学历和冒险倾向);第二个时间点(2019年7月)收集员工的未来关注和越轨创新。第一次通过三种方式发放问卷800份,回收707份,回收率为88.38%;第二次调查回收问卷568份,回收率为80.34%。在数据回收后,剔除作答大量缺失、规律作答等无法匹配的问卷85份,共获得483份有效的两阶段数据。其中,男性282人,占比58.4%,女性201人,占比41.6%;27岁及以下的员工74人,占比15.3%,28~37岁的员工为338人,占比70.0%,38岁及以上的员工为71人,占比14.7%;中专及以下学历80人,占比16.6%,大专及本科学历的员工315人,占比65.2%,研究生学历的员工88人,占比18.2%。

## (二) 测量工具

本研究基于以下几个方面来提升测量工具的信效度:首先,从国外高水平的管理学期刊选取本次研究的测量工具,这些量表均经过国内学者的本土化验证,同时邀请三位具有海外留学经历、英语熟练的管理学博士生对英文量表进行翻译,同时邀请本领域的一名教授和一名于海外取得学士学位的人力主管对存在异议的项目进行修订,至此形成初始中文量表。进而,邀请两名具有硕士学历的翻译人员对初始中文量表回译,结合他们的意见对项目做进一步修改。最后,基于量表对三位员工进行访谈,结合访谈对项目进行修正,尽量避免理解歧义、表达不明或晦涩难懂等问题,由此形成正式调研量表。

1. **资质过剩感**。采用 Maynard 等(2006)编制的九题项资质过剩感量表,代表性题项有“我的很多知识无法在现有工作岗位上体现价值”和“我的学历水平高于目前工作所需”等<sup>[3]</sup>,在本研究中,资质过剩感量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为0.904,符合标准。验证性因子分析显示,本研究中资质过剩感量表的适配指标如下: $\chi^2 = 104.655$ ,  $df = 24$ ,  $\chi^2/df = 4.361$ , CFI = 0.965, GFI = 0.953, TLI = 0.947, RMSEA = 0.084,该量表建构效度良好。

2. **证明目标导向**。采用 Vandewalle(1997)编制的四题项证明目标导向量表,代表性题项有“当同事认为我工作出色时,我会很开心”和“我不断尝试更好地证明自己的工作能力”等<sup>[32]</sup>,在本研究中,证明目标导向量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为0.821,符合标准。验证性因子分析显示,本研究中证明目标导向量表的适配指标如下: $\chi^2 = 3.181$ ,  $df = 2$ ,  $\chi^2/df = 1.591$ , CFI = 0.998, GFI = 0.997, TLI = 0.995, RMSEA = 0.035,该量表建构效度良好。

3. **越轨创新**。采用 Criscuolo 等(2014)编制的五题项越轨创新量表,代表条目有“在完成工作任务后,我会挖掘隐藏的商业机会”和“我主动花费时间开展一些非正式工作项目来丰富未来的正式工作项目”等<sup>[38]</sup>,在本研究中,越轨创新量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为0.913,符合标准。验证性因子分析显示,本研究中越轨创新量表的适配指标如下: $\chi^2 = 13.941$ ,  $df = 3$ ,  $\chi^2/df = 4.647$ , CFI = 0.993, GFI = 0.989, TLI = 0.978, RMSEA = 0.087,该量表建构效度良好。

4. **未来关注**。采用 Shipp(2009)编制的四题项未来关注量表,代表条目有“我主动思考我的未来会如何变化”和“我主动想象和预测未来会带给我什么”等<sup>[23]</sup>,在本研究中,越轨创新量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为0.819,符合标准。验证性因子分析显示,本研究中未来关注量表的适配指标如下: $\chi^2 = 7.543$ ,  $df = 2$ ,  $\chi^2/df = 3.772$ , CFI = 0.992, GFI = 0.992, TLI = 0.975, RMSEA = 0.076,该量表建构效度良好。

5. **控制变量**。借鉴前人研究,本文将调查对象的性别、年龄、学历作为人口学控制变量,以剔除这些因素对证明目标导向和越轨创新的影响。此外,Tenzer 和 Yang(2019)指出,员工人格特质中的冒险倾向是显著影响越轨创新行为的重要因素( $r = 0.30$ ;  $\beta = 0.11$ ),而且人格特质不易在短时间内因环境等因素发生改变<sup>[39]</sup>。因此,本研究将冒险倾向作为控制变量,借鉴 Tenzer 等(2019)修订的冒险倾向量表(本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  为0.803)在第一个时间点进行采样,以排除个体冒险倾向对越轨创新的干扰。问卷的测试条目采用李克特五点计分的方式,从“1~5”分别代表“非常不符合~非常符合”。

## 四、实证分析

### (一) 信效度与共同方法偏差检验

资质过剩感、证明目标导向、越轨创新和未来关注四个变量的 Cronbach's  $\alpha$  系数介于0.819和0.913,均大于阈值0.7,其中:资质过剩感量表各题项的因子载荷介于0.668与0.797,组成信度(CR)为0.922,平均方差析出量(AVE)为0.570;证明目标导向量表各题项的因子载荷介于0.757与0.901,组成信度为0.887,平均方差析出量为0.664;越轨创新量表各题项的因子载荷介于0.839与0.907,组成信度为0.936,平均方差析出量为0.744;未来关注量表各题项的因子载荷介于0.737与0.851,组成信度为0.881,平均方差析出量为0.650。各变量题项的因子载荷均高于标准阈值0.5,组成信度均高于标准阈值0.7,平均方差析出量均高于标准阈值0.5,因此判断变量组合信度与聚合效度良好。

本研究运用验证性因子分析(CFA)验证资质过剩感、证明目标导向、越轨创新和未来关注四个变量的区分效度。构建理想的四因子模型和其它模型作为竞争模型,由表1可知,四因子模型拟合效果最优: $\chi^2 = 502.420$ ,  $df = 201$ ,  $\chi^2/df = 2.500$ , CFI = 0.948, GFI = 0.913, TLI = 0.940, RMSEA = 0.056, 因此,本研究中资质过剩感、证明目标导向、越轨创新和未来关注的区分效度良好。

表1 模型的验证性因子分析结果

	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	CFI	GFI	TLI	RMSEA
四因子模型	502.420	201	2.500	0.948	0.913	0.940	0.056
三因子模型 a	1159.082	206	5.627	0.835	0.793	0.815	0.098
三因子模型 b	1249.984	206	6.068	0.820	0.784	0.798	0.103
三因子模型 c	1317.072	206	6.394	0.808	0.775	0.785	0.106
三因子模型 d	1685.589	206	8.182	0.744	0.660	0.713	0.122
单因子模型	2756.893	209	13.191	0.560	0.565	0.513	0.159
方法学因子模型	509.075	203	2.508	0.947	0.912	0.940	0.056

注:a将资质过剩感与证明目标导向合并为一个因子;b将证明目标导向与未来关注合并为一个因子;c将越轨创新与未来关注合并为一个因子;d将资质过剩感与越轨创新合并为一个因子

研究采用两阶段数据来降低共同方法偏差对数据结果的偏差影响,考虑到变量由同一被试作答,采用Harman单因素检验法和无可测方法学因子法对共同方法偏差进行检验。Harman单因素检验发现最大因子解释总变异的35.79%,低于50%的判别标准。进一步,根据Podsakoff等人的建议,引入无可测共同方法潜因子,作为潜在变量,即将资质过剩感、证明目标导向、越轨创新和未来关注载荷到一个共同方法潜因子(CMV)上,构建方法学因子模型,结果发现,与四因子模型对比, $\chi^2/df$ 、CFI、GFI、TLI和RMSEA的指标变化量均低于0.008,小于0.020的判别标准。因此,本研究中共同方法偏差问题不严重<sup>[40]</sup>。

## (二) 描述性统计与相关分析

变量的描述性统计与相关分析如表2所示:资质过剩感与证明目标导向( $r = 0.481, p < 0.001$ )显著正相关,与越轨创新( $r = 0.491, p < 0.001$ )显著正相关;证明目标导向与越轨创新( $r = 0.443, p < 0.001$ )显著正相关;调节变量未来关注与资质过剩感( $r = 0.193, p < 0.001$ )、证明目标导向( $r = 0.224, p < 0.05$ )和越轨创新( $r = 0.100, p < 0.05$ )显著正相关。

表2 描述性统计与相关分析

	1	2	3	4	5	6	7	8
性别								
年龄	-0.109*							
学历	0.066	-0.160***						
冒险倾向	0.163***	-0.013	0.092*					
资质过剩感	0.100*	-0.001	0.327***	0.151**				
证明目标导向	0.127**	-0.064	0.169***	0.108*	0.481***			
越轨创新	0.081	-0.030	0.201***	0.158***	0.491***	0.443***		
未来关注	0.041	0.045	0.054	0.099*	0.193***	0.224***	0.100*	
M	1.58	1.99	2.02	3.51	3.09	3.05	2.47	3.76
SD	0.49	0.55	0.59	0.70	0.69	0.64	0.83	0.72

注:\*表示  $p < 0.05$ , \*\*表示  $p < 0.01$ , \*\*\*表示  $p < 0.001$ 。下同

## (三) 假设检验

研究通过层级回归对研究假设进行检验,检验结果如表3所示。

1. 主效应与中介效应检验。模型3检验了控制变量对越轨创新的影响,控制变量中的学历和冒险倾向正向影响越轨创新,在此基础上引入自变量资质过剩感构建模型4的回归结果,结果显示,资质过剩感对员

工越轨创新有显著的正向作用( $\beta = 0.559, p < 0.001$ ),假设1得到支持。模型1检验了控制变量对证明目标导向的影响,模型2在模型1的基础上检验了资质过剩感对证明目标导向的正向作用( $\beta = 0.439, p < 0.001$ )。模型5检验了证明目标导向对越轨创新的正向作用( $\beta = 0.529, p < 0.001$ )。

依据中介检验三步法对目标导向的中介作用进行检验:首先,检验自变量资质过剩感对因变量越轨创新的影响是否显著,从模型4可知,资质过剩感对越轨创新有显著的正向影响( $\beta = 0.559, p < 0.001$ );其次,检验自变量资质过剩感对中介变量证明目标导向的作用是否显著,由模型2可知,资质过剩感对证明目标导向的正向影响显著( $\beta = 0.439, p < 0.001$ );最后,将因变量越轨创新对自变量资质过剩感与中介变量证明目标导向进行回归,如模型6,证明目标导向对越轨创新的影响显著( $\beta = 0.340, p < 0.001$ ),资质过剩感对越轨创新的影响仍然显著( $\beta = 0.410, p < 0.001$ ),但其回归系数有所减小( $0.410 < 0.559$ ),说明证明目标导向在资质过剩感和越轨创新之间起部分中介的作用,假设2得到支持。

表3 回归分析

变量	证明目标导向		越轨创新					
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7	模型8
控制变量								
性别	0.131*	0.090	0.079	0.027	0.010	-0.004	0.010	0.007
年龄	-0.033	-0.065	0.010	-0.032	0.027	-0.010	0.028	0.005
学历	0.164**	-0.001	0.260***	0.051	0.174**	0.051	0.174**	0.180**
冒险倾向	0.071	0.023	0.156**	0.096*	0.119*	0.088	0.120*	0.119*
自变量								
资质过剩感		0.439***		0.559***		0.410***		
中介变量								
证明目标导向					0.529***	0.340***	0.532***	0.550***
调节变量								
未来关注							-0.012	0.038
交互项								
证明 × 未来								0.109**
R <sup>2</sup>	0.049	0.241	0.062	0.251	0.223	0.304	0.223	0.242
ΔR <sup>2</sup>	—	0.192	—	0.189	0.161	0.053	0.000	0.019
F	6.091***	30.303***	7.914***	31.922***	27.384***	34.619***	22.786***	21.692***

**2. 调节效应检验。**为了验证假设3,即未来关注对证明目标导向与越轨创新关系的调节作用,对证明目标导向和未来关注中心化处理后构建乘积项以减少共线性问题。首先把越轨创新设定成因变量,依次放入性别、冒险倾向等控制变量(模型3),进而放入证明目标导向和未来关注(模型7),最后放入证明目标导向和未来关注的交互项(模型8)。模型8显示,证明目标导向和未来关注的交互项显著正向影响越轨创新( $\beta = 0.109, p < 0.001$ ),这表明未来关注程度越高,证明目标导向对越轨创新的正向作用效果会越强。根据Cohen等(2003)的建议,通过简单斜率分析绘制直观的调节效应交互图。由图2可知,对于高未来关注的员工,证明目标导向对越轨创新的影响就越强( $b_{simple} = 0.542, p < 0.001$ ),对于低未来关注的员工,证明目标导向对越轨创新的影响不显著( $b_{simple} = 0.149, n.s.$ )。由此,假设3得到验证。

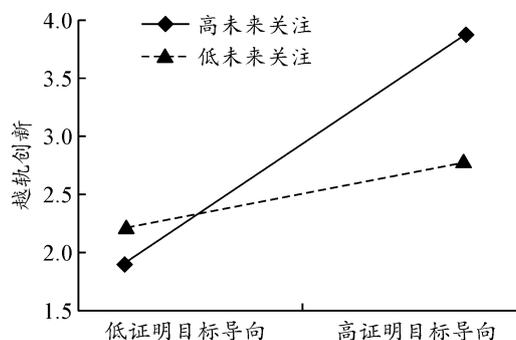


图2 未来关注对证明目标导向与越轨创新之间关系的调节效应

**3. 有调节的中介效应检验。**资质过剩感影响越轨创新的过程中,证明目标导向的中介作用与未来关注的调节作用应是同时发生,基于此,根据Edwards等(2007)<sup>[41]</sup>的建议,采用“总效应调节模型法”检验有调节的中介效应,本文构建如下方程:

$$PGO = a_{05} + a_{x5}POQ + a_{z5}FF + a_{xz5}(POQ \times FF) + e_{m5} \quad (1)$$

$$BI = b_{020} + b_{x20}POQ + b_{m20}PGO + b_{z20}FF + b_{xz20}(POQ \times FF) + b_{mz20}(PGO \times FF) + e_{y20} \quad (2)$$

POQ、PGO、BI 和 FF 分别代表资质过剩感、证明目标导向、越轨创新和未来关注。方程(1)用来检验第一阶段效果、方程(2)用来检验第二阶段与直接效应的效果。通过编写 SPSS 程序语句获取各项参数估计,构建受约束非线性模型,进而获取1000个样本拔靴估计值。导入 Edwards 等(2007)编制的 EXCEL 文件后计算出各阶段、直接/间接/总效应分析结果及未来关注高低组间差异,结果见表5。资质过剩感对越轨创新的间接作用在未来关注的不同水平上表现出显著差异( $\Delta\beta = 0.144, p < 0.001$ ),99.5%置信区间[0.054, 0.269]不包含0。具体而言,对那些未来关注较多的员工,这种间接作用更为强烈( $\beta = 0.227, p < 0.001$ ),而对低未来关注的个体,这种间接作用微弱( $\beta = 0.083, p < 0.01$ )。资质过剩对越轨创新的总效应差异显著( $\Delta\beta = 0.223, p < 0.001$ ),97.5%置信区间[0.032, 0.406]不包含0。因此,假设4得以验证。

表5 有调节的中介效应检验

调节变量	资质过剩感(X)→证明目标导向(M)→越轨创新(Y)				
	阶段		效应		
	第一阶段 ( $P_{MX}$ )	第二阶段 ( $P_{YM}$ )	直接效应 ( $P_{YX}$ )	间接效应 ( $P_{YM}P_{MX}$ )	总效应 ( $P_{YX} + P_{YM}P_{MX}$ )
低未来关注 ( $M - 1SD$ )	0.399 *** [0.255, 0.577] <sup>c</sup>	0.209 *** [0.012, 0.363] <sup>c</sup>	0.385 *** [0.219, 0.589] <sup>c</sup>	0.083 * [0.035, 0.124] <sup>a</sup>	0.469 *** [0.309, 0.664] <sup>c</sup>
高未来关注 ( $M + 1SD$ )	0.443 *** [0.314, 0.604] <sup>c</sup>	0.513 *** [0.325, 0.716] <sup>c</sup>	0.465 *** [0.251, 0.692] <sup>c</sup>	0.227 *** [0.138, 0.341] <sup>c</sup>	0.692 *** [0.472, 0.914] <sup>c</sup>
组间差异	0.045 [-0.087, 0.159] <sup>a</sup>	0.303 *** [0.087, 0.621] <sup>c</sup>	0.079 [-0.101, 0.231] <sup>a</sup>	0.144 *** [0.054, 0.269] <sup>c</sup>	0.223 ** [0.032, 0.406] <sup>b</sup>

注: $P_{MX}$ :从资质过剩感到证明目标导向; $P_{YM}$ :从证明目标导向到越轨创新; $P_{YX}$ :从资质过剩感到越轨创新;组间差异为校正偏差的 Bootstrapping;<sup>a</sup>代表95%的置信区间,<sup>b</sup>代表97.5%的置信区间,<sup>c</sup>代表99.5%的置信区间

#### (四) 稳健性检验

借助 Hayes 编制的 PROCESS 宏插件,根据龚潇潇等(2019)的建议<sup>[42]</sup>,基于 BOOTSTRAP 的系数乘法对本次研究中的中介效应、调节效应以及未来关注的有调节的中介效应进行稳健性检验。结果如表6所示:资质过剩感通过证明目标导向影响员工越轨创新的间接效应95%校正偏差的

表6 稳健性检验

调节变量不同水平	Effect/Coeff (效应量/系数值)	Boot SE (标准误)	Boot LLCI (置信下限)	Boot ULCI (置信上限)
证明目标导向的中介效应	0.150	0.026	0.107	0.206
未来关注的后半段调节效应	0.237	0.068	0.102	0.371
有调节的中介效应	0.105	0.032	0.048	0.171

置信区间为[0.107, 0.206],中介效应稳健性得到验证;未来关注的后半段调节效应系数值95%置信区间为[0.102, 0.371],调节效应稳健性得到验证;通过构建未来关注的低( $M - 1SD$ )、中( $M$ )和高( $M + 1SD$ )组发现,三个不同的未来关注水平下,证明目标导向的中介效应均显著(95%的置信区间均不包括0),然而中介效应的效应值随着未来关注水平的提升而变大,有调节的中介 INDEX 为0.105,SE 为0.032,95%的置信区间[0.048, 0.171],有调节的中介稳健性得到支持。

### 五、研究结论与展望

本研究主要得到以下研究结论:第一,资质过剩感正向影响越轨创新;第二,资质过剩感正向影响证明目标导向,证明目标导向正向影响越轨创新,证明目标导向在资质过剩感与越轨创新间起部分中介的作用;第三,未来关注正向调节证明目标导向与越轨创新的关系,即未来关注程度越高,证明目标导向对越轨

创新的正向影响越强;第四,未来关注正向调节证明目标导向在资质过剩感与越轨创新之间的中介作用,未来关注程度越高,证明目标导向的中介作用越强。此外,研究发现控制变量冒险倾向正向影响越轨创新。本研究在自我验证理论的框架内探讨了资质过剩感个体的心理机制和行为过程,揭示了资质过剩感、证明目标导向、越轨创新和未来关注的关系。

### (一) 理论贡献

首先,从资质过剩视角对自我验证理论做出边际贡献。以往研究以情感剥夺理论、公平理论为基础对资质过剩感进行探讨,将个体作为经济动物,机械追求个体价值与薪酬地位的平衡,这为理解资质过剩产生负面后果提供了充足的支撑,但在解释资质过剩感如何、何时带来积极结果方面缺乏解释。本研究基于自我验证理论搭建了冗余资质向角色外创新转化的理论框架,关注到了个体主动寻求自我实现、获取资源、工作重塑的需求和动机,以及表现出的重新设计工作或创新工作内容的创新行为,拓宽了自我验证理论的研究领域,并为后续研究者探讨资质过剩员工验证自我、实现自我提供了一条建设性越轨的理论路径。

其次,拓展了资质过剩在越轨创新等建设性组织行为领域的研究视角。研究创造性的为资质过剩感的创新行为转化提供了理论框架支撑,正面回应了积极行为学界呼吁关注资质过剩个体“积极面”的研究建议。不同于王朝辉(2019)资质过剩感与越轨创新无直接影响、须通过构建冲突体验等悖论机制间接诱发越轨创新的理论框架<sup>[13]</sup>,本研究在自我验证的框架下验证了资质过剩感向越轨创新的直接转化,将越轨创新作为资质过剩个体释放能量、展现自我兴趣的“平台”,丰富了资质过剩的研究视角,为组织个体双赢探索出了一条新路径。

再次,关注了证明目标导向,丰富了资质过剩个体心理需求和成就动机的理论研究。不同以往对资质过剩个体负性情绪、冲突体验的探究,本研究究其诱因,关注到了资质过剩个体更深层次的心理需求和内在动机,多数感知资质过剩的个体关注的不仅是薪酬待遇,更多的关注是否在做有意义、符合自身兴趣和有影响力的工作,这为明晰资质过剩个体的行为产生过程提供了更加深入与全面的视角。

最后,从未来关注视角丰富了资质过剩个体做出创新行为的边界研究。研究从个体未来关注的视角为越轨创新行为的产生构建了个体层面的权变环境,关注到了个体的前瞻性在个体证明目标导向驱动下从事越轨创新的重要作用,通过整合有调节的中介模型,探讨了资质过剩感-证明目标导向-越轨创新在不同未来关注水平下的变化机制,弥补了无人探讨资质过剩感与越轨创新边界机制的研究空白,对前景理论亦有所补益。

### (二) 管理启示

第一,辩证对待资质过剩感,通过精细化管理和冗余资质创新利用实现双赢。考虑到目前劳动力市场的供给以及企业员工招聘择优录取的现状,资质过剩员工进入企业在所难免,企业应当通过丰富任务、挑战、调岗等措施,匹配他们的资质。此外,资质过剩感的个体往往具备丰富技能、知识和创造力,更容易产生新颖的工作方法和建议,其冗余资源和绩效期望是催生角色外创新的重要条件,在角色内工作挑战不足和组织资源紧张的情况下,领导者应挖掘资质过剩个体的潜力,鼓励他们从事角色外亲组织、挑战性的越轨创新行为,创造符合其兴趣的挑战性工作需求,拓宽个体和组织的创新渠道,获取越轨创新绩效。

第二,提高并满足感知资质过剩个体的证明目标导向,促进创新。古语云“人之初,性本善”,在组织管理中,没有天生的坏员工,资质过剩感的个体有着证明自己的成就动机和心理需求,个体会利用冗余资质开展工作外的创新,从而获得晋升、奖励或赞许等情感满足。因此,企业应当通过精细化管理给予资质过剩个体更多的认可和鼓励,避免因认可与评价不足诱发的负性情绪和消极行为,为个体注入实现价值、人尽其才的工作理念,降低个体的犯错机率。同时,引导员工不断学习,以学习并获取冗余资质为荣,以利用冗余资质做出创新行为、实现人生价值和组织愿景为荣。

第三,提高员工的未来关注意识和能力。引导员工对自身与组织未来发展的考量,培养员工眼光的长远性,尤其在环境巨变的今天,应当为个体注入前瞻、关注未来自我的观念,从而抑制个体为短期利益而做出的偏差行为,引导员工在证明自我的成就动机下,做出前瞻性的、突破性的越轨创新行为。

### (三) 研究不足与展望

研究存在以下不足,对后续研究具有一定启发。第一,研究虽采用两阶段数据采集法,后续可结合他评的形式,减少同源误差,考虑到取样的便捷性,研究的样本涵盖服务业和制造业,未来可深入探讨多种行业情境下资质过剩感与越轨创新的作用差异。第二,尚未有研究探讨不同类型的资质过剩感及其影响差异,有些个体自愿从事工作报酬远低于其正常收入能力的工作,即故意错配,以期实现照顾家庭、卓尔不群等目的,这与基于生计、时间压力等因素“被动就业”导致的资质过剩感存在哪些不同,尚需探讨。第三,研究基于自我验证的理论视角探讨了资质过剩感给个体带来角色外创新行为,个体的过剩资质是否会外溢、对同事和组织知识、信息和效能等赋能,值得思考。第四,研究关注到了资质过剩个体证明目标导向这一心理需求和成就动机带来的越轨创新行为,当个体的心理需求不被满足的情况下,个体会做出哪些具体行为,值得探讨。第五,选取未来关注探索证明目标导向与越轨创新的边界条件,后期可以从创新氛围等组织层面的变量进一步延伸,丰富研究的情景性。

#### 参考文献:

- [1] MCKEE-RYAN F M, HARVEY J. “I have a job, but...”: a review of underemployment[J]. *Journal of Management*, 2011, 37(4): 962-996.
- [2] LIN B, LAW K S, 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.
- [3] 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.
- [4] KIM J J, PARK J, SOHN Y W, et al. Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: testing a moderated mediation model[J]. *Journal of Career Development*, 2019, 10(2): 1-15.
- [5] 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(2): 365-371.
- [6] CHENG B, ZHOU X, GUO G, et al. Perceived overqualification and cyberloafing: a moderated-mediation model based on equity theory[J]. *Journal of Business Ethics*, 2018, 127(18): 1-13.
- [7] 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.
- [8] 褚福磊, 王蕊, 高中华. 新员工资质过剩动态变化及作用机制: 组织社会化视角[J]. *心理科学进展*, 2018(12): 2101-2112.
- [9] THOMPSON K W, SHEA T H, SIKORA D M, et al. Rethinking underemployment and overqualification in organizations: the not so ugly truth[J]. *Business Horizons*, 2013, 56(1): 113-121.
- [10] PUROHIT B. Salesperson performance: role of perceived overqualification and organization type[J]. *Marketing Intelligence and Planning*, 2018, 36(1): 79-92.
- [11] 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(6): 511-518 + 551.
- [12] 刘小禹, 刘军, 许浚, 等. 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(6): 826-836.
- [13] 王朝晖. 员工资质过剩感与越轨创新——基于悖论视角的链式中介关系研究[J]. *经济经纬*, 2019(5): 128-134.
- [14] ERDOGAN B, TOMÁS I, VALLS V, et al. Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: the moderating role of career centrality[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2018, 107(1): 233-245.
- [15] 李传佳, 赵亚普, 李立. 成就目标导向对咨询网络给予中心度的影响: 团队认同的调节作用[J]. *科学学与科学技术管理*, 2018(10): 112-124.
- [16] SWANN W B, WENZLAFF R M, KRULL D S, et al. Allure of negative feedback: self-verification strivings among depressed persons[J]. *Journal of Abnormal Psychology*, 1992, 101(2): 293-306.
- [17] 李琿, 丁刚. 资质过剩对新生代员工创新绩效的作用机理——工作塑造的中介作用与职业延迟满足的调节效应[J]. *技术经济与管理研究*, 2019(6): 3-9.
- [18] 王弘钰, 邹纯龙, 崔智淞. 差序式领导对员工越轨创新行为的影响: 一个有调节的中介模型[J]. *科技进步与对策*, 2018

- (9):131-137.
- [19] YU Y, YE M. Can big fish in a small pond also swim happily? The influence of perceived overqualification on career success [J]. *Open Journal of Social Sciences*, 2019, 7(3): 1-12.
- [20] 郭亿馨, 苏勇, 吉祥熙. 员工未来关注与不道德亲组织行为: 一个中介-调节模型的构建与检验[J]. *中国人力资源开发*, 2018(2): 30-40.
- [21] SZPUNAR K K, MCDERMOTT K B. Episodic future thought and its relation to remembering: evidence from ratings of subjective experience[J]. *Consciousness and Cognition*, 2008, 17(1): 330-334.
- [22] ASPINWALL L G, LEAF S L. In search of the unique aspects of hope: pinning our hopes on positive emotions, future-oriented thinking, hard times, and other people[J]. *Psychological Inquiry*, 2002, 13(4): 276-288.
- [23] SHIPP A J, EDWARDS J R, LAMBERT L S. Conceptualization and measurement of temporal focus: the subjective experience of the past, present, and future[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2009, 110(1): 1-22.
- [24] STROBEL M, TUMASJAN A, SPORRLE M, et al. The future starts today, not tomorrow: how future focus promotes organizational citizenship behaviors[J]. *Human Relations*, 2013, 66(6): 829-856.
- [25] YADAV M S, PRABHU J C, CHANDY R K. Managing the future: CEO attention and innovation outcomes[J]. *Journal of Marketing*, 2007, 71(4): 84-101.
- [26] 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(7): 115-122.
- [27] AJZEN I. The theory of planned behavior[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, 50(2): 179-211.
- [28] 王弘钰, 崔智淞, 邹纯龙, 等. 忠诚还是叛逆? 中国组织情境下的员工越轨创新行为[J]. *心理科学进展*, 2019(6): 975-989.
- [29] ZHANG M J, LAW K S, LIN B. You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2016, 37(1): 61-84.
- [30] 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(6): 169-180.
- [31] 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(4): 17-23.
- [32] VANDEWALLE D. Development and validation of a work domain goal orientation instrument[J]. *Educational and Psychological Measurement*, 1997, 57(6): 995-1015.
- [33] 程豹, 周星, 郭功星. 资质过剩感知影响员工职业满意度的认知路径[J]. *经济管理*, 2019(2): 107-121.
- [34] DESHON R P, GILLESPIE J Z. A motivated action theory account of goal orientation[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(6): 1096-1127.
- [35] 宋志刚, 顾琴轩. 创造性人格与员工创造力: 一个被调节的中介模型研究[J]. *心理科学*, 2015(3): 700-707.
- [36] LEE A, SCHWARZ G, NEWMAN A, et al. Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior[J]. *Journal of Business Ethics*, 2019, 154(1): 109-126.
- [37] SWIFT M, BALKIN D B, MATUSIK S F. Goal orientations and the motivation to share knowledge[J]. *Journal of Knowledge Management*, 2010, 14(3): 378-393.
- [38] CRISCUOLO P, SALTER A, WAL A L J T. Going underground: bootlegging and individual innovative performance[J]. *Organization Science*, 2014, 25(5): 1287-1305.
- [39] TENZER H, YANG P. Personality, values, or attitudes? Individual-level antecedents to creative deviance[J]. *International Journal of Innovation Management*, 2019, 23(2): 1-30.
- [40] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, PODSAKOFF N P. Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it[J]. *Annual Review of Psychology*, 2012, 63(1): 539-569.
- [41] EDWARDS J R, LAMBERT L S. Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis[J]. *Psychological Methods*, 2007, 12(1): 1-22.
- [42] 龚潇潇, 叶作亮, 吴玉萍, 等. 直播场景氛围线索对消费者冲动消费意愿的影响机制研究[J]. *管理学报*, 2019(6): 875-882.

