

科技研发人员资质过剩感对组织的积极效应研究

张秦鑫 林凤 何建佳¹

(上海理工大学 管理学院, 上海 200093)

【摘要】: 在当今科技创新引领国家快速发展的时代背景下, 以上海某互联网大厂的科技研发人员为研究对象, 研究科技研发人员资质过剩感对工作单元导向主动行为的内在影响机制, 并进一步探究能力面子压力的中介作用与未来关注的调节作用。对 285 份有效样本层级回归发现: 对于科技研发人员而言, 资质过剩感对工作单元导向主动行为有显著的正向影响; 能力面子压力完全中介两者之间的关系; 未来关注正向调节了资质过剩感对工作单元导向主动行为的影响, 也正向调节了能力面子压力在资质过剩感与工作单元导向主动行为之间的中介作用。研究结论为企业与社会有效利用科技研发人员过剩的资质及企业与员工实现双向互赢提供理论启发和实践建议。

【关键词】: 科技研发人员 资质过剩感 工作单元导向主动行为 未来关注 能力面子压力

0 引言

当今世界进入新一轮科技革命和产业变革孕育期, 科技创新正以前所未有的速度席卷着所有行业。技术创新在创新型国家建设中扮演着重要的角色^[1]。企业是技术创新的主体, 企业中的科技研发人员即将技术转化为科技产品的研究和开发人员^[2]在创新中承担重要的使命。他们如何将自己的能力发挥到最大化, 如何将自己溢出的能力转化为组织的发展, 是社会与企业管理所面临的问题。

怀才不遇一直是古往今来备受职场人士吐槽的话题。在现代社会, 机会的缺乏和人才供给的过载, 使得不少职场人士感觉到自己是被大材小用的, 这种现象在学术界被称为资质过剩感。对于资质过剩问题带来的后果, 大部分学者基于相对剥夺理论、人一岗匹配理论等理论视角, 分析了资质过剩给个体带来的负面情绪和不良体验。资质过剩感较高的员工表现出较低的工作满意度、较低的创新行为、较低的知识共享行为等^[3,4,5]。也有部分学者基于自我验证理论、自我调节理论等理论视角, 研究了资质过剩带来的积极效果。资质过剩感较高的员工表现出较高的越轨创新行为、建言行为等^[6,7]。以往对于资质过剩感的研究大多聚焦于其负面影响。主动行为表现为可以给个人和组织带来积极效果的行为, 但是由于主动行为的预期效果存在不确定性, 员工个体不一定会选择这种行为。资质过剩感较高的员工是否会选择这种对团队有益的积极行为, 受到多方面因素的影响。本文基于对相关文献的梳理, 认为能力面子压力以及员工对未来的关注程度会影响员工选择这种积极的行为。研究表明, 华人的工作热情很大程度上来自社会面子压力, 这种压力会推动积极主动行为的发生^[8]; 对未来关注较高的员工会更加关注个人与组织的长期发展。当员工个体对个人以及组织的未来给予高度关注时, 这也会触发员工主动行为的发生。

本文从积极视角研究资质过剩感的效应, 拓展了学术界对资质过剩感的研究思路; 以科技研发人员为研究对象, 为管理者如何将科技研发人员过高的知识潜力转化为组织与社会的价值提供了理论基础与实践建议; 在面子文化情境中对资质过剩感与员

¹**作者简介:** 张秦鑫, 上海理工大学管理学院硕士研究生, 研究方向: 劳动经济学、人力资源管理; 林凤, 管理学博士, 上海理工大学管理学院副教授, 研究方向: 工商管理、人力资源; 何建佳, 管理学博士, 上海理工大学管理学院副院长, 副教授、博士生导师, 研究方向: 企业管理、企业供需网、产业互联。

基金项目: 国家自然科学基金项目——“产业互联‘智造’供需网的结构、演化及其动力学研究”(项目编号: 71871144; 项目负责人: 何建佳) 成果之一

工主动行为的关系进行研究，反映出华人文化强调社会性评价的复杂动机与认知，这也为企业管理提供帮助。

1 理论基础与研究假设

1.1 资质过剩感与工作单元导向主动行为

资质过剩包含客观资质过剩和主观资质过剩。客观资质过剩是指个体所拥有的教育水平、资质、技能等超出了工作所需的正常水平^[9]；主观资质过剩是指员工对自身资质、工作内容及两者间差异的实际感受^[10]。因此，资质过剩感在一定程度上反映了客观现实，还受到主观因素的影响。主动行为是指为了提升自己的能力、改变周围的环境等所表现出的一种自我驱动的积极性行为^[11]。从利己利他的角度上来讲，主动行为又可以分为以职业为导向的主动行为和以工作单元为导向的主动行为^[12]。本文旨在研究资质过剩的科技研发人员利用其过剩的能力带来的组织贡献，因此选择以工作单元为导向的主动行为这一维度。工作单元导向主动行为是指员工个体通过引入建设性的意见等措施从而使整个组织和团队受益的一种行为。

资质过剩感对工作单元导向主动行为的影响主要表现在：一方面，存在资质过剩感的员工个体本身就有较高的资质，对工作具有较高的胜任能力，这就为员工采取积极主动的行为奠定了基础^[9]。另一方面，员工采取主动行为的动机也为其采取该行为创造了条件。经济的飞速发展使企业中的员工越来越追求自我价值的实现，适当的不匹配可以刺激员工的内在动机，激发员工积极主动作为的意愿和行为^[13]。科技研发人员与其他行业比如服务行业的员工相比，由资质过剩带来的人-岗不匹配是有一个适度范围的，当员工有更高水平的自我实现欲时，他们还是会积极采取更多的对团队组织有益的主动行为。基于以上分析，本文提出假设 H₁：资质过剩感正向影响工作单元导向主动行为。

1.2 能力面子压力的中介作用

资质过剩状态是员工产生资质过剩感的一个重要的基础，资质过剩状态下使员工有良好的自我感知，但是当其实际绩效与表现出的能力无法与外显的良好自我感知匹配时，这种自我感知就得不到他人的认同，于是他们便会从其他人的负面反馈中承受面子压力，进而陷入“丢面子”的危机^[14]。另外，资质过剩状态下使员工在其他组织成员中具有较高的心理地位。这种较高的心理地位需要员工付出足够努力以及处理复杂工作事项时表现出过人的能力才能避免地位损失，这在一定程度上也会导致员工产生能力面子压力^[15]。基于以上分析，本文提出假设 H₂：资质过剩感正向影响能力面子压力。

当员工感知到能力面子压力时，员工便会通过努力展现自身能力以获得认可等面子策略来增加面子或避免丢面子。工作单元导向主动行为可能就是员工“挣面子”和“避免丢面子”的一个重要面子策略。另外，能力面子压力较高的员工往往具有较高成就动机，在这种成就动机的驱使下，员工会把最大程度地实现自身价值作为目标和追求，他们会为组织提出建设性建议来提升自我成就感，实现自身价值。基于以上分析，本文提出假设 H₃：能力面子压力正向影响工作单元导向主动行为。

基于“刺激-认知-反应”模型，资质过剩感表现为员工对个人能力和工作岗位匹配性的感知，这种感知会引发个体产生得面子或者失面子的认知，从而使员工产生“挣面子”或“护面子”的动机倾向和主动行为^[16]。结合假设 H₂和假设 H₃可知，资质过剩感越高的员工，意味着被人期望的绩效表现就会越高，这种期望压力会转化为员工更多的能力面子压力。能力面子压力的不断增大意味着员工越需要表现出符合组织和其他组织成员期望的工作能力。这在一定程度上激发员工主动行为的产生。基于以上分析，本文提出假设 H₄：能力面子压力在资质过剩感与工作单元导向主动行为中起中介作用。

1.3 未来关注的调节作用

“未来关注”主要表现为员工对来自未来事物的关注和预测，它将为促进个体产生积极行为提供动机和驱动力^[17]。对未来关注较高的员工相较于对未来关注较低的员工表现为对个人与组织更多的关注^[6]。具体表现为：一方面，对未来关注较高的员工，

考虑到自身未来在组织中的形象与职业成长,在具备过剩资质的基础上,他们更倾向于“表现”自己。另一方面,对未来关注较高的员工更加关注组织未来的发展,员工的过剩资质可能使他们认为工作流程有待提升,这种想法促使员工产生一定的责任感,从而会做出对组织有益、促进团队发展的主动行为。基于以上分析,本文提出假设 H₆:未来关注正向调节资质过剩感与工作单元导向主动行为之间的关系。

当能力面子压力建立在资质过剩的基础上,且员工又具有较高的未来关注时,出于对自身在组织中的长期形象、未来发展和组织未来绩效等因素的考虑^[18],能力面子压力会借助认知层面的资质,激发个体产生一系列主动行为。因此,未来关注会强化感知资质过剩个体以“能力面子压力”为核心的内在动机,进而开展更多有利于团队发展的主动行为。基于以上分析,本文提出假设 H₆:未来关注调节了能力面子压力在资质过剩感与工作单元导向主动行为间的中介效应。

基于以上分析,本文构建理论模型(见图 1)。

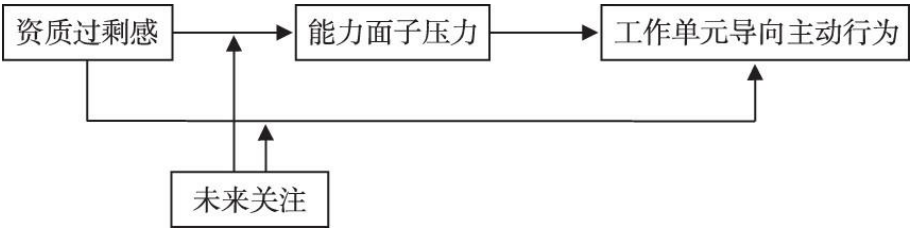


图 1 理论模型

2 研究方法

2.1 数据收集

本次调研对象为上海某互联网大厂的科技研发员工。共发放问卷 320 份,筛选出有效问卷 285 份,问卷回收率为 89.0%。有效样本的基本情况:男性占比 61.1%,女性占比 38.9%。工作小于等于 1 年的员工占 0.7%,工作 2~3 年的员工占 14.4%,工作 3~5 年的员工占 19.6%,工作 5~10 年的员工占 50.2%,工作 10 年以上的员工占 15.1%。大专学历占 3.5%,大学本科学历占 26%,硕士及以上占 70.5%。普通员工占 40.4%,基层管理人员占 41.7%,中层管理人员占 13.7%,高层管理人员占 4.2%。

2.2 变量测量

为了保证问卷的效度和信度,本文采用的量表均为国内外成熟量表。测量题项均采用 Likert5 点记分法进行评估。资质过剩感借鉴 Khan 和 Morrow(1991)编制的测量感知资质过剩的量表^{[19][19]},工作单元导向主动行为借鉴 Wu 等(2018)开发的主动行为量表^{[20][20]},能力面子压力借鉴常涛等(2014)编制的量表^{[21][21]},未来关注借鉴 Shipp(2009)等编制的量表^{[22][22]},Cronbach' s α 系数分别为 0.899、0.822、0.830、0.835。

3 数据分析与结果

3.1 验证性因子分析

为检验变量之间的区分效度,采用 AMOS24.0 对所有变量进行验证性因子分析。验证性因子分析结果见表 1,四因子模型优于其他模型,拟合度较高,表明四因子模型具有良好的区分效度。同时,单因子模型拟合效果最差,一定程度上验证了本文的数据

不存在严重的同源方差问题。可以进一步进行相关回归分析。

表 1 验证性因子分析结果

模型	因子	卡方自由度	RMSEA	IFI	CFI	TLI	RMR
四因子模型	A, B, C, D	2. 679	0. 043	0. 914	0. 936	0. 904	0. 073
三因子模型	A+D, C, B	4. 816	0. 076	0. 827	0. 824	0. 764	0. 077
双因子模型	A+B, D+C	7. 498	0. 151	0. 700	0. 695	0. 597	0. 083
单因子模型	A+B+C+D	11. 674	0. 193	0. 502	0. 494	0. 339	0. 107

注：A=资质过剩感，B=工作单元导向主动行为，C=未来关注，D=能力面子压力。

3. 2 描述性统计分析和相关分析

表 2 描述了变量统计描述、变量之间的皮尔逊系数 (Pearson)。各潜变量间显著正相关，与研究假设无冲突，适合进一步检验。

表 2 各变量的描述性检验结果 L

变量	M	SD	1	2	3	4
资质过剩感	2. 873	0. 973	1			
能力面子压力	2. 846	0. 546	0. 468**	1		
未来关注	3. 552	0. 903	0. 229**	-0. 012	1	
工作单元导向主动行为	3. 659	0. 813	0. 221**	0. 213**	0. 233**	1

注：N=285, **P<0. 01, *P<0. 05; 双尾检验。

3. 3 假设检验

本文采用 SPSS20. 0 统计分析软件，运用层级回归的方法对各变量之间的关系进行分析。

主效应检验。由模型 2 可知，资质过剩感正向影响能力面子压力 ($\beta=0. 257, P<0. 001$)，假设 H_2 得到验证。由模型 4 可知，资质过剩感正向影响工作单元导向主动行为 ($\beta=0. 184, P<0. 001$)，假设 H_1 得到验证。由模型 5 可知，能力面子压力正向影响工作单元导向主动行为 ($\beta=0. 273, P<0. 001$)，假设 H_3 得到验证。

中介效应检验。在模型 6 中，把资质过剩感和能力面子压力同时对工作单元导向主动行为进行回归，资质过剩感对工作单元

导向主动行为的系数由 0.184($P<0.001$)降为 0.013($P>0.05$),且能力面子压力对工作单元导向主动行为的影响依然显著 ($\beta=0.263, P<0.001$),表明能力面子压力在资质过剩感与工作单元导向主动行为间起完全中介作用,假设 H₄得到验证。

调节效应检验。在进行回归分析之前,对资质过剩感、未来关注进行中心化处理,构造乘积交互项。由模型 7 可知,资质过剩感与未来关注的交互项对工作单元导向主动行为的预测作用显著 ($\beta=0.128, p<0.001$),假设 H₅得到验证。

对调节效应进一步分析,如图 2 所示,给未来关注取不同的条件值(即均值加上一个标准差和减去一个标准差)之后可以看出,与低未来关注相比,在高未来关注调节下,资质过剩感与工作单元导向主动行为的回归线更为陡峭。即在未来关注的影响作用下,资质过剩感对工作单元导向主动行为的正向预测作用加强。

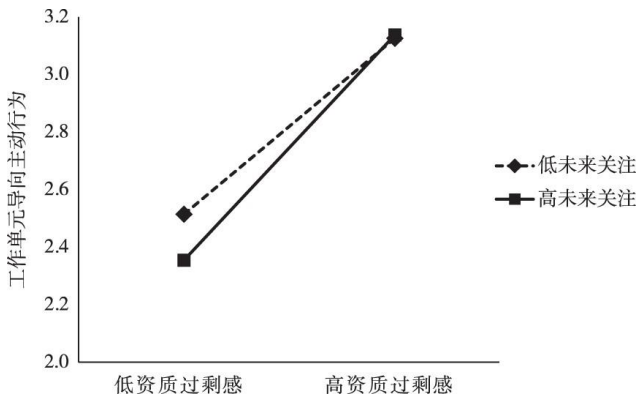


图 2 调节作用效果图

被调节的中介作用检验。本文采用 Process 程序验证有调节的中介模型,结果见表 4,总效应的置信区间为[0.0226, 0.2369],不包含 0,表明被调节的中介模型成立。并且在低未来关注下,资质过剩感通过能力面子压力影响工作单元导向主动行为的间接作用 Bootstrap95%的置信区间为[-0.0018, 0.1014],包含 0。在高未来关注下,资质过剩感通过能力面子压力影响工作单元导向主动行为的间接作用加强。其 Bootstrap95%的置信区间为[0.0031, 0.1761],不包含 0。表明当员工未来关注较高时,资质过剩感通过能力面子压力对员工工作单元导向主动行为的间接影响效应更显著,假设 H₆得到验证。

表 4 被调节的中介结果

模型汇总	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
	0.1297	0.0544	0.0226	0.2369
分组统计	资质过剩感→能力面子压力→工作单元导向主动行为			
低未来关注 (M-1SD)	0.0469	0.0262	-0.0018	0.1014
未来关注	0.0634	0.0352	-0.0026	0.1356
高未来关注 (M+1SD)	0.0798	0.0456	0.0031	0.1761

注: Bootstrapn 为 5000。

4 研究结论与讨论

研究表明,科技研发人员资质过剩感对工作单元导向主动行为产生积极的影响。企业管理者应该从员工角度出发,关注科技研发人员的工作体验,激发他们“表现”的潜能,将他们溢出的能力转换为组织发展的重要源泉。

对于科技研发人员来说,能力面子压力在资质过剩感与工作单元导向主动行为中起中介作用。企业管理者应灵活运用“面子”、采取有效措施发挥能力面子压力在科技研发人员中的积极作用,来激发员工“挣面子”的动机,引导他们实施主动行为。

对于科技研发人员来说,未来关注在资质过剩感与工作单元导向主动行为及内在机制中起调节作用。企业管理者应该为科技研发人员注入前瞻、关注未来自我的观念,提高他们的未来关注意识和能力,引导他们做出前瞻性的积极主动行为。

本研究存在一些不足之处:考虑到取样的便捷性,调研过程中采用一阶段数据采集法,不可避免地存在一些同源误差;在现实生活中影响员工采取主动行为的因素较为复杂,未来可从领导风格、高管个体特征来解释工作单元导向主动行为的影响机制;未来研究资质过剩感员工给组织带来的积极效应时,可以由科技研发人员拓展到其他行业,去探究资质过剩感产生积极行为的内在机制和边界条件。

参考文献:

- [1]李桢,欧光军,刘舒林.高技术企业颠覆性技术创新能力影响因素识别与提升探究——基于创新生态系统视角[J].技术与创新管理,2021,42(1):20-28.
- [2]于桂兰,徐泽磊.科技研发人员敬业度对其工作绩效的影响研究[J].科技管理研究,2019,39(10):125-132.
- [3]李霞,刘海真,李强.资质过剩感和工作满意度的关系:心理契约违背与情绪耗竭的中介作用[J].中国临床心理学杂志,2021,29(3):562-566.
- [4]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(8):144-152.
- [5]袁凌,曹洪启,张磊磊.资质过高感对员工知识共享行为的影响:一个被调节的中介模型[J].科技进步与对策,2018,35(22):131-137.
- [6]王弘钰,万鹏宇,张振铎.资质过剩感、证明目标导向与越轨创新:未来关注的视角[J].商业经济与管理,2020(2):45-55.
- [7]周晔,黄旭,谢五届.资质过剩感会激发员工建言吗?——基于公平启发视角[J].管理评论,2020,32(12):192-203.
- [8]KIM J Y,NAM S H.The concept and dynamics of face:Implications for organizational behavior in Asia[J].Organization Science,1998,9(4):522-534.
- [9]MAYNARD D C,BRONDOLO E M,CONNELLY E,SAUER 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.

-
- [10]LIU S,WANG M.Perceived overqualification:A review and recommendations for research and practice[J]. Research in Occupational Stress and Well-being,2012,10(1):1-42.
- [11]BATEMAN T S,CRANT J M.Proactive behavior:Meaning, impact, recommendations[J]. Business Horizons,1999,42(3):63-70.
- [12]WU C H,PARKER S K,WU L Z,LEE C.When and why people engage in different forms of proactive behavior: Interactive effects of self-construals and work characteristics[J]. Academy of Management Journal,2018,61(1):293-323.
- [13]ZHU Y Y,YANG H,BAI G L.Effect of superior-subordinate intergenerational conflict on job performance of new generation employees[J]. Social Behavior and Personality:An International Journal,2016,44(9):1499-1513.
- [14]马璐, 谢鹏. 工作场所地位对员工越轨创新的影响: 能力面子压力与地位关心水平的作用[J]. 科技进步与对策, 2021,38(3):133-142.
- [15]刘德鹏, 郑雅琴, 贾良定, 赵广军. 团队成员地位动态变化研究述评与展望[J]. 外国经济与管理, 2019,41(8):58-72,85.
- [16]马蓓, 胡蓓, 侯宇. 资质过高感对员工创造力的U型影响——能力面子压力的中介作用[J]. 南开管理评论, 2018,21(5):150-161.
- [17]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.
- [18]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, 2018,35(2):30-40.
- [19]KHAN L J,MORROW P C.Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction[J]. Journal of Business Research,1991,22(3):211-218.
- [20]WU C H,DENG H,LI Y.Enhancing a sense of competence at work by engaging in proactive behavior:The role of proactive personality[J]. Journal of Happiness Studies,2018,19(3):801-816.
- [21]常涛, 刘智强, 王艳子. 绩效薪酬对员工创造力的影响研究: 面子压力的中介作用[J]. 科学学与科学技术管理, 2014,35(9):171-180.
- [22]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.