

资质过剩感对企业员工创新行为的影响

靳柳双

广西大学工商管理学院, 广西 南宁

收稿日期: 2023年6月9日; 录用日期: 2023年6月29日; 发布日期: 2023年8月2日

摘要

由于就业压力的增大和疫情的蔓延, 资质过剩在全国范围内越来越普遍。本文基于相对剥夺理论和人-工作匹配理论, 以问卷调查的形式, 来研究资质过剩感对企业员工创新行为的影响。最终得出结论: 员工资质过剩感与其创新行为是负相关关系。离职倾向在资质过剩感和员工创新行为之间是部分中介作用。绩效报酬调节了资质过剩感和创新行为之间的负向关系。本研究进一步探究了员工创新行为的影响因素, 对于提高企业内部绩效优化具有重要意义。

关键词

资质过剩感, 创新行为, 离职倾向

The Impact of Overqualification on Innovative Behavior of Enterprise Employees

Liushuang Jin

School of Business Administration, Guangxi University, Nanning Guangxi

Received: Jun. 9th, 2023; accepted: Jun. 29th, 2023; published: Aug. 2nd, 2023

Abstract

Due to the increase of employment pressure and the spread of the epidemic, excess qualification is becoming more and more common across the country. Based on relative deprivation theory and man-job matching theory, this paper studies the influence of perceived overqualification on employee innovation behavior by questionnaire. Finally, the conclusion is drawn that the sense of overqualification of employees is negatively correlated with their innovation behavior. Turnover intention partially mediates the relationship between overqualification and employee innovation

behavior. Reward for performance moderates the negative relationship between perceived overqualification and innovation behavior. This study further explores the influencing factors of employee innovation behavior, which is of great significance to improve the internal performance optimization of enterprises.

Keywords

A Sense of Overqualification, Innovative Behavior, Resignation Intention

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着全世界受教育程度的不断提高,我国员工的教育程度和自身技能对比之前都有了很大的提升。工作的学历要求也在不断地提高。哪怕工作本身并不需要过高的学历和技术。而求职者迫于就业压力和形势,不得不提升自己的学历或不断考证,以此来满足工作要求。这种资质高于岗位需要的现象被称为资质过剩。这种现象不仅存在于发达国家。在我国,由于对教育的不断重视和疫情的影响,一是每年的大学毕业生越来越多,据教育部数据统计,2021年高校应届毕业生规模为909万人,由2001年的114万增长了近八倍。2021年考研报名人数为420万人,达到历史新高。近年来,就业者不得不降低自己的求职期望,“高智低岗”或“高能低岗”现象也越来越普遍,引发了社会关注,同样也受到了国内外学者对于就业者资质过剩感的消极影响和积极影响进行了讨论。创新行为也成为当今社会越来越关注的积极行为,是企业成功的关键因素。资质过剩感员工的不断涌现,到底会对创新行为造成哪些影响。

主观资质过剩是员工感觉自身的教育、技术、经验超过了工作岗位的需要,是一种不充分就业的形式。主观资质过剩是员工的一种自我感知。根据相对剥夺理论,组织中的个体通过自身的努力获得良好的教育和技能,因此期望能够获得能和自己能力相匹配的工作。但当工作本身不能满足员工的期望时,员工便会产生相对剥夺感,感到愤怒和挫败感,最终可能会导致负面的行为和结果(Liu & Wang, 2012) [1]。公平理论也认为,当投入和产出不平衡时,员工会采取一系列的措施来维持公平,比如说减少对于工作的投入或者寻找能满足自身期望的工作。资质过剩感的存在并不完全都是消极影响,根据自我调节理论,员工会调节自己的情感、认知和行为,进行自我矛盾管理,积极地调节自我矛盾。有时候也会产生亲组织行为,如果相信自己会在工作中获得成功,便会更努力的对待工作(Zhang, 2016) [2]。

2. 研究设计

2.1. 研究假设

2.1.1. 资质过剩感与员工创新行为

员工创新行为可以理解为员工运用自身知识或组织的资源,提出一些新想法、新思维,并为这些想法实施而不断努力和尝试的过程,最终创造出有价值的产品的行为。员工创新是组织创新第一生产力,员工的创新行为也是企业得以生存的重要因素。有资质过剩感的员工一般认为自己应该得到一份与其能力、水平、资质相匹配的工作,然而在劳动力市场上许多就业单位都以高要求、高挑战来吸引优秀的就业人才,而与之相提供的就业岗位并不是高质量的工作,以至于优质人才的技能和经验不能

充分发挥[3]。

根据相对剥夺理论,当员工在工作中无法满足自身期望时,便会产生一种挫败感和打击感,会消极对待身边事物,可能会降低工作积极性和工作满意度[4],同时创新行为也会有所降低。员工具有较高的资质过剩感时,一方面表明了员工本应该获得的符合自己预期和相关资质工作机会的丧失,而这种丧失感正是理想工作和社会地位被剥夺的认知。根据人-工作匹配理论,资质过剩感员工会觉得工作要求与能力之间不匹配,可能会有更多的社会资源无法应用到工作当中去,无法满足员工挑战的需要,从而对个体的心理和行为也产生一系列的负面影响。员工会产生投入与产生不匹配的情绪,主要有下面两方面原因:第一是员工周围的同事的学历、技能、经验可能没有员工所拥有的保持一致,员工还和同事们同薪同酬,产生了不公平感。另一方面,组织没有认识到并充分利用员工的能力和资源,产生了资源浪费的现象,员工会感到不公平的对待。

虽然不少文献都表示资质过剩员工有着高资质水平,比较擅长于逻辑推理和发散思维[5]。但员工长期感受到不公平感并缺乏工作激情时,员工的创新思维也会受到抑制。由此提出以下假设:

假设 H1: 员工资质过剩感与其创新行为是负相关关系。

2.1.2. 离职倾向对于资质过剩感和员工创新行为的中介作用

离职倾向是员工辞职之前的一个阶段,是研究员工离职一个重要的预测变量[6]。首先,资质过高感员工通过与他人、工作中进行比较产生了相对剥夺感,有了挫败感和不满感,这种壮志未酬会使员工一直陷入到情绪低落之中。当这些情绪积累过多且得不到调节时,便会产生离职倾向。有离职倾向的员工工作效率和工作自主性可能会受到影响。其次,资质过剩感员工在工作中也会感到组织不够重视、感觉到孤独感。这会使员工认为组织不太重视自己、看重自己的才华,从而更加想离开职位的愿望。当员工有了离职倾向以后,由于对人-岗匹配程度的不满,在工作时也会缺乏积极性和自主性。

员工产生离职倾向时,注意力会更多的倾向于组织外部,这会降低员工的组织归属感、忠诚度和内部人员的身份。之前的研究表明,较高的内部人身份认知会激发员工从事创新行为。反之,较低的内部人身份会促使员工更加积极的参与到创新行为当中。因此资质过高感员工的离职倾向比较高,离职倾向越高,员工创新行为可能就会降低。因此,提出以下假设:

假设 H2: 离职倾向与资质过剩感之间是显著的正相关关系。

假设 H3: 离职倾向在资质过剩感和员工创新行为之间是中介作用。

2.1.3. 绩效报酬的调节作用

绩效报酬是一种激励手段,可以激励员工的工作绩效。对于大多数员工而言,薪酬激励可以满足生理需要和安全需要,所以绩效薪酬激励是很有必要的。绩效报酬是组织根据员工在工作中所做出的表现比如说有技能、知识、能力和生产力等,用这些来评定员工的薪酬奖励。强化理论认为,支付员工相应的薪资报酬会鼓励员工做出更大的努力。薪资报酬不仅可以满足员工基本生活的需要,还对提高生活质量和幸福感以及社会地位都有着重要的影响。其次,好的绩效报酬还可以吸引员工留在企业努力奋斗。资质过剩感的员工虽然不能充分施展自己的技能和才华,但是高薪资报酬也会吸引员工继续留在组织中,也会降低员工的离职倾向。绩效报酬的实施过程也很关键,需要有效的沟通和公正的绩效评估。因此,组织应该建立透明公正的绩效评估体系,从而弱化资质过剩感而产生的不公平感。而绩效评估正是传递了公平公正的信号。根据自我调节理论,资质过剩感的员工了解到组织公平公正的奖励给员工绩效报酬时,也会相对调节由于资质过剩感而产生的不公平感,从而缓解了离职倾向,在组织中进行工作也会把自己看作内部人员,促进了创新行为的产生。由此,提出假设:

假设 H3: 绩效报酬调节了资质过剩感和离职倾向之间的正相关关系,当绩效报酬较高时,资质报酬

和离职倾向之间的正相关关系就会减弱。

假设 H4：绩效报酬调节了资质过剩感和创新行为之间的负相关关系，当绩效报酬较高时，资质报酬和创新行为之间的负相关关系就会减弱。

综上所述，文章的研究模型如图 1 所示：

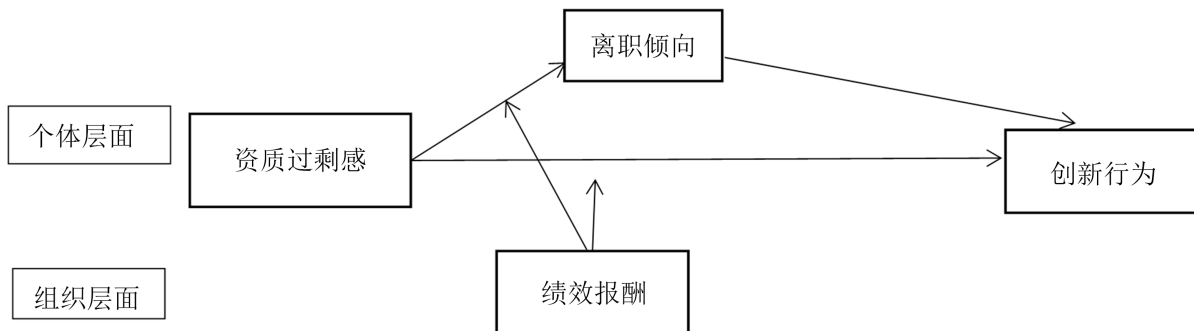


Figure 1. Research model
图 1. 研究模型

2.2. 研究方法

2.2.1. 研究样本

本研究调查问卷为通过问卷星发放的匿名填写问卷，调查对象主要是广西、河南、广东、四川等多个省份的在职员工。问卷是采取的匿名填写的方式，消除了调查对象对于研究目的的顾虑，本研究结果仅用于科学研究。共发放问卷 90 份，回收 80 份，剔除数据缺失、规律填写的一些问卷，最终得到调查问卷 73 份。其中男性 36 人，占总人数的 49.3%，女性 37 人，占总人数的 50.6%。从教育程度上来看，本科学历 47 人，占了 64.38%；硕士学历以上 15 人，占 20.5%；专科学历有 11 人，占了 15%。从年龄分布来看，18~25 岁的人最多，有 42 人，占 57.5%；26~30 岁人有 10 人，占 13.6%；31~40 岁的人有 7 人，占 9.5%；41 岁以上的人有 13 人，占了 17.7%。就单位性质而言，私营企业最多，有 27 人，占 36.9%。事业单位有 17 人，占 23.2%；国有企业有 10 人，占 13.6%；外资企业有 8 人，占了 10.9%；政府机构有 7 人，占了 9.5%；合伙企业 4 人，占 5.4%。就职务分布来说，普通员工有 49 人，占 67.1%；基层主管 15 人，占 20.5%；中层管理人员有 6 人，占 8.2%；高层管理人员有 3 人，占 4.2%。

2.2.2 变量测量

本研究量所使用的量表均为国内外多次被使用的成熟量表，采用 5 点 Likert 计分法 1 表示“完全不同意”，2 表示“比较不同意”，3 表示“一般”，4 表示“比较同意”，5 表示“完全同意”。

1) 资质过剩感选用 D.C. Maynard 编制的量表，主要问题有 9 个，包括“教育程度比我低的人也能胜任我的工作”“我的教育程度在工作所要求的教育程度以上”等问题[7]。

离职倾向 Rosen 和 Korabik 所编制的量表，总共有 4 个问题：

- 1 我有离开这公司的想法。
- 2 如果可能，我现在就想辞职。
- 3 我正计划在未来六个月内离职。
- 4 我正积极地寻找另一份工作。

2) 创新行为选用采用刘云、石金涛所编制量表进行修订的单维度量表，共有 5 个问题：

- 1 工作中，我经常会产生一些有创意的点子或想法。

- 2 我会向同事或领导推销自己的新想法，以获得支持与认可。
 - 3 为了实现我的构想或创意，我会想办法争取所需要的资源。
 - 4 我会积极地制定适当的计划或规划来落实我的创新性构想。
 - 5 为了实现同时的创新性构想，我经常献计献策。
- 3) 绩效报酬选取自 Riordan 等的 5 题项量表[8]，包括：
- 1 如果我表现好，我更有可能得到提升。
 - 2 当我做得很好时，我对我得到的认可感到满意。
 - 3 一般来说，我觉得这家公司会奖励那些付出额外努力的员工。
 - 4 我的工作表现和加薪的可能性之间有很强的联系。
 - 5 我的工作表现和高绩效评价的可能性之间有很强的联系。

3. 实证分析

3.1. 信效度分析

采用 SPSS 里面的可靠性分析来进行信度分析，得出资质过剩感量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.884，创新行为量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.890，离职倾向量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.913，绩效报酬量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.894。四个变量量表的 Cronbach's alpha 系数均大于 0.7 均通过了信度检验。

在 SPSS 里进行因子分析，得到的结果均通过了效度检验。其中，资质过剩感量表的 KMO 为 $0.730 > 0.6$, $p < 0.05$ ；创新行为量表的 KMO 为 $0.850 > 0.6$, $p < 0.05$ ；离职倾向的 KMO 为 $0.809 > 0.6$, $p < 0.05$ ；绩效报酬量表的 KMO 为 $0.857 > 0.6$, $p < 0.05$ ；结果均通过了效度检验。

3.2. 同源方法偏差控制与检验

在 SPSS 中对样本进行探索性因子检验，提取出来最大因子的方差解释度为 $17.331\% < 40\%$ 。此外，在未指定因子个数的情况下，得出 6 个特征根大于 1 的因子，均在合理范围内。所以，该样本通过同源方法偏差控制与检验。

3.3. 相关性分析

Table 1. Descriptive statistics

表 1. 描述性统计量

变量名称	均值	标准差	N
资质过剩感	3.5632	0.83175	73
创新行为	3.6055	0.68958	73
离职倾向	3.1404	1.03748	73
绩效报酬	3.8055	0.67903	73

从表 1 的描述性统计量可以看出，资质过剩感量表均值为 3.56，可以说是比较高的。这说明了在现今社会中，资质过剩感是普遍现象。创新行为量表均值为 3.6，说明不管是在企业还是体制内，对于创新还是呈现积极的态度。离职倾向量表均值为 3.1，标准差为 1.03，说明员工对于离职这一决定还是比较慎重的，而且个人对于离职的态度不同具有较大的标准差。绩效报酬量表均值为 3.8，说明员工对于绩效报酬还是有比较好的反应，说明绩效报酬的调节作用比较明显。

Table 2. Correlation analysis
表 2. 相关性分析

		资质过剩感	创新行为	离职倾向	绩效报酬
资质过剩感	Pearson 相关性	1	-0.497	0.737	0.391
	显著性(双侧)		0.000	0.000	0.001
创新行为	Pearson 相关性	-0.497	1	-0.418	0.021
	显著性(双侧)	0.000		0.000	0.858
离职倾向	Pearson 相关性	0.737	-0.418	1	0.264
	显著性(双侧)	0.000	0.000		0.024
绩效报酬	Pearson 相关性	0.391	0.021	0.264	1
	显著性(双侧)	0.001	0.858	0.024	

首先, 先对资质过剩感、创新行为、离职倾向、绩效报酬四个变量进行降维处理。处理后的结果再在 SPSS 中对上述变量进行相关性分析。从表 2 中可以看出, 资质过剩感与创新行为有着显著的负相关关系($r = -0.497, p < 0.01$)。资质过剩感与离职倾向之间是显著的正相关关系($r = 0.737, p < 0.01$), 离职倾向与创新行为之间有着显著的负相关关系($r = -0.418, p < 0.01$)。绩效报酬和资质过剩感有显著的正相关关系($r = 0.391, p < 0.01$)。就相关关系而言, 资质过剩感、离职倾向、创新行为符合本文的假设, 初步的验证了本文的假设。

3.4. 假设检验

3.4.1. 主效应检验

Table 3. Main effect test 1
表 3. 主效应检验 1

模型		非标准化系数		标准系数	t	Sig.
		B	标准误差	试用版		
1	(常量)	5.075	0.312		16.252	0.000
	资质过剩感	-0.412	0.085	-0.497	-4.830	0.000

资质过剩感为解释变量, 创新行为为被解释变量, 构建方程之后, 通过 SPSS 进行回归性分析得到表 3 结果。从表 3 可以看出, 资质过剩感和创新行为之间存在明显的负相关($r = -0.412, p < 0.01$)。因此, 本文假设 H1 得证, 即员工资质过剩感与其创新行为是负相关关系。

Table 4. Main effect test 2
表 4. 主效应检验 2

模型		非标准化系数		标准系数	t	Sig.
		B	标准误差	试用版		
2	(常量)	-0.135	0.366		-0.368	0.714
	资质过剩感	0.919	0.100	0.737	9.185	0.000

构建方程之后, 通过 SPSS 进行回归性分析得到表 4 结果。从表 4 可以看出, 资质过剩感和离职倾

向之间存在明显的正相关($r = 0.919, p < 0.01$)。因此, 本文假设 H2 得证, 即离职倾向与资质过剩感之间是显著的正相关关系。下面验证离职倾向在资质过剩感和创新行为之间是否存在明显的中介作用。

3.4.2. 中介效应检验

本文利用 Hayes 编写的 SPSS 插件 PROCESS 进行中介效应检验。以资质过剩感为自变量, 创新行为为因变量, 离职倾向为中介变量建立模型。运用 Bootstrap 法重复抽样 5000 次, 如图 2 所示, 通过结果可以看出资质过剩感与离职倾向之间是显著的正相关关系($r = 0.919, p < 0.01$), 假设 H2 得证。离职倾向与创新行为之间的负相关关系不太显著($r = -0.074$)。而资质过剩感与创新行为之间存在明显的负相关关系($r = -0.412, p < 0.01$)。资质过剩感与创新行为之间的直接效应为 -0.412 , 95% CI 为 $[-0.597, -0.091]$, 不包含 0。离职倾向对资质过剩感和创新行为之间的中介

效应为 -0.068 , 95% CI 为 $[-0.222, 0.133]$, 包含 0。因此, 离职倾向在上述两者之间发挥部分中介作用, 由此假设 H3 得到了证明。



Figure 2. Mesomeric effect test
图 2. 中介效应检验

3.4.3. 调节效应检验

为了更好的验证绩效报酬对于资质过剩感与创新行为之间的调节作用, 分为高绩效报酬组和低绩效报酬组来进行验证。分析结果如图 1 所示, 当组织处于高绩效报酬时, 资质过剩感和创新行为之间是显著的负相关关系($r = -0.601, p < 0.01$), 其中 95% CI 为 $[-0.808, -0.395]$, 不包含 0。当组织处于低绩效报酬时, 资质过剩感和创新行为之间是显著的负相关关系($r = -0.417, p < 0.01$), 其中 95% CI 为 $[-0.610, -0.224]$, 不包含 0。从图 3 中看出, 当绩效报酬比较高时, 资质过剩感和创新行为之间的负相关性更强, 仅支持假设 H5 的前半部分假设, 拒绝了后半部分假设。所以在高绩效报酬时, 资质过剩感较低的人创新行为越突出。

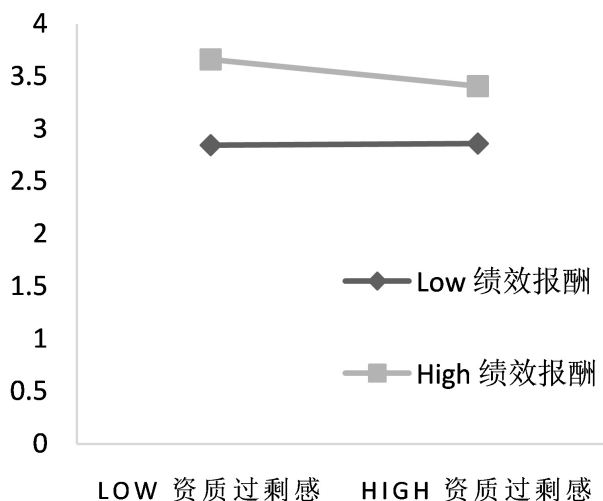


Figure 3. Regulatory effect test 1
图 3. 调节效应检验 1

接着探究绩效报酬对于资质过剩感和离职倾向之间的调节作用，得出的交互项的 $R^2 = 0.0016$, $P > 0.1$ 拒绝了假设 H4。从图 4 也可以看出在高绩效报酬和低绩效报酬时，图形近似平行，并没有调节作用。

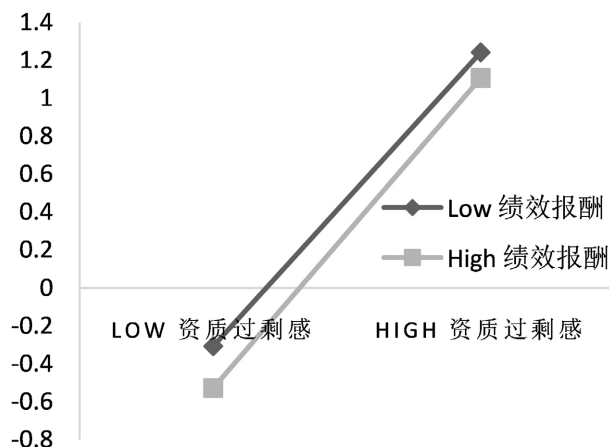


Figure 4. Regulatory effect test 2

图 4. 调节效应检验 2

4. 结论

互联网时代和疫情的重重冲击下，人们的就业压力变大，就业者们不得不提升自己的学历、经验、技能来满足就业岗位的需求。这不仅加重了就业者的教育压力，也容易造成心理上的资质过剩感的加强。通过本篇文献研究得出以下结论：员工的资质过剩感和创新行为为显著的负相关关系；离职倾向在上述两者中起到了部分中介作用；绩效报酬对于资质过剩感和创新行为在有着调节作用。但高绩效并没有减弱两者的负相关关系。绩效报酬对于资质过剩感和离职倾向之间没有调节作用[9]。

4.1. 理论贡献

一是从现实生活中得到启示，针对员工的资质过剩感和创新行为之间的关系展开研究，通过一系列模型构建和验证，得出了资质过剩感高的结果变量和创新行为的影响因素。

二是发现了离职倾向的中介作用，清晰了员工资质过剩感和创新行为之间的路径。还认识到了绩效报酬对于资质过剩感和创新行为的调节作用。本研究发现，组织层面的激励作用可能会降低员工的资质过剩感。

4.2. 实践启示

本文也对实践具有重要意义，首先认识到了资质过剩感的危害，可能会影响创新行为、工作满意度等。这都可能降低工作效率。因此，组织在进行招聘时要尽可能避免资质过剩感的现象，尽量根据岗位需求做出实际的招聘要求，以做到“人尽其才，才尽其用”。这样不仅可以使人与岗位尽可能的匹配，也使员工资质过剩感尽可能降低。

其次，在工作中营造良好的工作氛围和完善奖励机制也很重要。营造良好的工作氛围可以提升工作满意度和降低离职倾向，也可以促进资质过剩感员工的自我调节。奖励机制也可以激励员工的积极行为。

再者，一方面，组织也可以多和员工进行交流、沟通，了解员工的内心诉求，通过这种直接反馈的方式，可降低员工的离职倾向。另一方面，组织可以举办一些培训活动，提升员工对于工作的积极性，拓宽晋升渠道，从而使员工有了积极进取的心态。

4.3. 局限性和不足

本研究也有不足之处，由于本研究的调查问卷都是在线上进行，而且样本数量比较少，受到数据来源比较单一的局限性。未来的研究可以从多个途径来收集数据。其次，创新行为的影响因素有很多比如：领导风格、组织氛围、人格特征等。在未来研究中可以考虑加入这些变量来进行研究。本文探究资质过剩感对于员工创新行为是负相关关系，而资质过剩感与创新行为之间也可能是正向影响或倒 U 型关系。比如员工可能会将资质过剩感归因于自身，可能会采取积极的措施来应对资质过剩的负面影响。

参考文献

- [1] Liu, S. and Wang, M. (2012) Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice. *Research in Occupational Stress & Well Being*, **10**, 1-42. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2012\)0000010005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010005)
- [2] Zhang, M.J., Law, K.S. and Lin, B. (2016) You Think You Are Big Fish in a Small Pond? Perceived Overqualification, Goal Orientations, and Proactivity at Work. *Journal of Organizational Behavior*, **37**, 61-84. <https://doi.org/10.1002/job.2024>
- [3] 钟竞, 彭柯, 罗瑾琨. “大材”何以活用: 公平视角下资质过剩感对员工创新行为的影响研究[J]. *科学学与科学技术管理*, 2021, 42(5): 142-155.
- [4] 张姣姣. 资质过剩感对工作重塑行为的影响机制研究[D]: [硕士学位论文]. 深圳: 深圳大学, 2018.
- [5] 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(5): 92-103.
- [6] 刘亭亭. 知识型员工薪酬满意度、组织认同感对离职倾向的影响[J]. *现代商业*, 2015(24): 74-76.
- [7] Maynard, D.C., Joseph, T.A. and Maynard, A.M. (2006) Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior*, **27**, 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- [8] Riordan, C.M., Vandenberg, R.J. and Richardson, H.A. (2005) Employee Involvement Climate and Organizational Effectiveness. *Human Resource Management*, **44**, 471-488. <https://doi.org/10.1002/hrm.20085>
- [9] 殷珂. 员工资质过剩与越轨创新行为的关系[D]: [硕士学位论文]. 天津: 天津师范大学, 2020.