

组织支持感知对 90 后员工组织认同的影响： 资质过剩感的调节作用

The Influence of Organizational Support Perception on Organizational Identity of Post-90s Employees: Moderating Effect of the Sense of Overqualification

黎美芙

Meifu Li

首都经济贸易大学 中国·北京 100070

Capital University of Economics and Business, Beijing, 100070, China

摘要：论文通过问卷调查法检验了组织支持感知、资质过剩感对 90 后员工组织认同的内在作用机理。表明资质过剩感在组织支持感知对 90 后组织认同的影响中起到了负向调节作用，资质过剩感与 90 后月收入 2000 ~ 5000 元人群显著相关。

Abstract: Through the questionnaire, this paper examines the internal mechanism of the internal effect of the organizational support perception and the sense of overqualification on organizational identity of post-90s employees. The results show that sense of overqualification plays a negative role in the influence of organizational support perception on the organizational identity of post-90s. The sense of overqualification is significantly related to the post-90s population with a monthly income of 2000~5000 yuan.

关键词：组织支持感知；组织认同；资质过剩感；90 后

Keywords: organizational support perception; organizational identity; sense of overqualification; post-90s

DOI: 10.36012/emr.v2i4.2254

1 引言

近年来，90 后在严峻的就业压力下不得不选择深造来提升自身就业竞争力，而与他们能力相匹配的工作数量却相对减少。因此，90 后高学历毕业生资质过剩日趋成为一个普遍的社会现象。90 后成长于中国经济快速发展的时代，比起 70 后和 80 后员工，90 后员工往往具有自我意识较强、情绪化、经济压力较小等特点。从资质过剩感现有的研究来看，资质过剩感可能会降低员工的工作满意度、减少员工的组织公民行为、提高公司的离职率等^[1]。由于 90 后的特点，90 后很可能把工作中的不满情绪放大。所以即使组织予以 90 后员工较大的支持，该类型员工可能也很难产生较高的组织认同^[2]。

以往研究主要着重于资质过剩感对个人和组织的影响，却很少将资质过剩感作为调节变量来研究。本研究将探索资

质过剩感是否及如何调节组织支持感知对 90 后员工组织认同的影响，从而为企业如何管理 90 后资质过剩感员工提供思路。

2 文献综述

2.1 组织支持感知、组织认同和资质过剩感

组织支持感知是指员工认为他们的组织重视他们的贡献，关心他们的生活的程度。Mc Millin 进一步补充了该观点，他认为组织支持感知还包括其他方面，如工具性支持等。组织的工具性支持是员工对组织支持产生积极的知觉的必要条件^[3]。

从社会认同理论看，组织认同被定义为个体定义自我，从而从属组织的一个过程。人们倾向于把自己和他人的社会群体发展为积极的自我概念的认同群体，从而增强自尊。另外，还有学者从社会交换理论的角度来看待组织认同，认为

【作者简介】黎美芙（1999 ~），女，广西昭平人，在读本科生，从事组织行为与人力资源管理研究。

组织认同源于人们与组织之间的社会交换。

资质过剩是指个体所拥有的教育水平、技能、经验超出了正常工作所需。回顾以往研究，研究者通常将资质过剩划分为客观的资质过剩和主观的资质过剩两种类型。客观的资质过剩是通过工作分析所得的工作要求与员工实际拥有的知识技能的差异；主观的资质过剩指个体感知到自己所具的技能、经验比工作所要求的资质更高，因此也被称作“资质过剩感”。本文研究的是主观的资质过剩，即“资质过剩感”。

2.2 组织支持感知影响组织认同

组织支持理论认为，组织支持感知的程度影响员工作为组织成员的合法性的信念。当员工感到自己是合法的组织成员，他们倾向于在心理和情感上依附组织。从社会交换理论的角度来看，为了维持个体与组织之间的一致性，个体与组织之间进行着交换，这种交换不但有物质层面的支持，也有心理层面的支持。Pratt认为，个体之所以对组织产生较高的认同度，是因为该组织满足了个体的社会情绪需要，如地位、安全、自尊、归属与爱的需要。当个体的需求得到满足以后，会产生义务回报组织的感受，这时个体就逐渐产生了组织认同。由此，笔者提出假设1：组织支持感知对90后员工的组织认同起正向作用。

2.3 资质过剩感的调节作用

从资质过剩感现有的研究来看，资质过剩感往往会给员工带来负面的心理体验，这会降低组织支持感知对组织认同的影响，即员工的资质过剩感越强，组织支持感知能够增强组织认同的程度越弱。根据人一职匹配理论，资质过剩感通常被认为是一种个人能力与职位的不匹配。资质过剩感员工往往拥有超过组织需要的能力，造成工作中需求—能力的 mismatch。当人一职不匹配时，员工容易产生倦怠心理和不公平感，这些负面的心理体验会导致组织支持感知能够增强组织认同的程度下降。根据公平理论，当员工觉得自己资质过剩时，他们会认为自己的付出与回报不成比例，自己应该得到更好的、与自己能力相匹配的工作来充分展现自己的才能。如果这种需求不能得到满足，员工就会对所在组织和工作产生负面情绪，从而导致组织支持感知能够增强组织认同的程度下降。由此，笔者提出假设2：资质过剩感在组织支持感知对90后员工组织认同的影响中起到负向调节作用。研究框架图如图1所示。

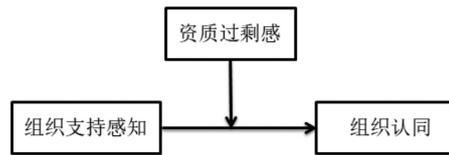


图1 研究框架图

3 研究方法

3.1 研究样本

本研究采用问卷调查方法收集数据。研究最终收回问卷376份，其中有效问卷343份，有效回收率为91%。从性别结构分析，男女比例相对比较平均，男性、女性分别占有效样本52.8%和47.2%。从年龄结构分析，16~20岁、20~25岁、25~30岁分别占有效样本的2%、57.3%和40.7%。本次研究的对象为90后员工，因此他们的年龄基本集中在20~30岁。从学历层次分析，高中及以下、专科、本科、硕士、博士及以上学历分别占有效样本的7.9%、20.1%、64.1%、7.6%、0.3%。总体而言，调查对象的学历程度较高，符合当代90后高学历人群比例增大的现实情况，也与本文研究资质过剩感的研究构想比较吻合。

3.2 测量工具

本研究所使用的量表均为国际成熟量表，并根据中国企业、员工的实际情况修订而成。笔者直接引用了资质过剩感量表，而组织支持感知量表和组织认同量表采用反向翻译的模式。笔者进一步对组织认同量表进行了修改和小规模预测试，并根据预测试反馈的问题对量表的情境及内容进行了进一步的修订和完善。

3.3 量表的信度与效度检验

组织支持感知量表、资质过剩量表、组织认同量表的 α 值分别为0.913、0.935和0.866，表明问卷具有良好的信度。效度检验方面，本研究使用较为成熟的量表，并通过小样本预测对量表进行修订，保证了量表的内容效度。各量表的KMO系数分别为0.914、0.946和0.894，结果显示各量表均具有良好的效度。

4 实证结果

4.1 各量表的描述性统计与相关分析

从相关分析结果中可以得到三个量表之间的相关关系。其中，组织支持感知与组织认同存在显著正相关关系，且相

表 1 相关分析结果

	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
性别	0.47	0.500												
高中及以下	0.08	0.270	-0.016											
专科	0.20	0.401	0.035	-0.147**										
本科	0.64	0.480	0.001	-0.391**	-0.671**									
硕士	0.08	0.265	-0.028	-0.084	-0.144**	-0.383**								
2000~5000 元	0.33	0.472	0.126*	0.138*	0.186**	-0.118*	-0.202**							
5000~8000 元	0.43	0.496	-0.040	0.006	-0.058	0.018	0.060	-0.618**						
8000~12000 元	0.18	0.383	-0.043	-0.136*	-0.119*	0.109*	0.126*	-0.328**	-0.408**					
12000~15000 元	0.05	0.211	-0.126*	-0.065	-0.042	-0.008	0.093	-0.156**	-0.194**	-0.103				
组织支持感知	3.7638	0.74061	0.000	-0.243**	-0.079	0.206**	-0.015	-0.238**	0.066	0.150**	0.101	0.913		
资质过剩感知	3.4723	0.91633	0.005	-0.027	-0.090	0.053	0.090	0.112*	-0.010	-0.078	-0.072	-0.055	0.935	
组织认同	3.5986	0.72787	0.000	-0.151**	-0.085	0.180**	-0.059	-0.222**	0.044	0.140**	0.128*	0.814**	-0.250**	0.86

注：样本量=343；** $P<0.01$ ，* $P<0.05$ ；对角线上的粗体数值表示各观测变量的信度。

关性较大 ($R^2=0.841^{**}$)。资质过剩感知与组织认同存在显著的负相关关系，但相关性较弱 ($R^2=-0.25^{**}$)。组织支持感知与资质过剩感知没有显著的相关关系。回归分析初步验证了其中一部分研究假设，表明该模型适合进行回归分析检验。相关分析结果如表 1 所示。

4.2 回归分析检验

组织支持感知对组织认同的回归分析如表 2 所示。

表 2 组织支持感知对组织认同的回归分析

	模型 1	模型 2
截距	4.348**	1.151*
性别	0.055	0.017
高中及以下	-0.957	-0.289
专科	-0.745	-0.444
本科	-0.608	-0.427
硕士	-0.978	-0.584
2000 ~ 5000 元	-0.314	-0.166
5000 ~ 8000 元	-0.044	-0.121
8000 ~ 12000 元	0.121	-0.066
12000 ~ 15000 元	0.318	0.043
组织支持感知		0.794**
R^2	0.102	0.674
ΔR^2	0.102	0.572
F	4.211**	68.509**

从表 2 可以看出，相对于控制变量，组织支持感知对组织认同的解释力增强， $\Delta R^2=0.674$ ($F=68.509, P<0.01$)。同时，

组织支持感知显著正向影响组织认同 ($\beta=0.794, P<0.01$)。假设 1 得到支持。

资质过剩感知在组织支持感知与组织认同之间的调节作用分析如表 3 所示。

表 3 资质过剩感知在组织支持感知与组织认同之间的调节作用分析

	模型 1	模型 2	模型 3
截距	4.348**	3.843**	3.705**
性别	0.055	0.011	0.014
高中及以下	-0.957	-0.083	0.044
专科	-0.745	-0.242	-0.113
本科	-0.608	-0.178	-0.052
硕士	-0.978	-0.279	-0.141
2000 ~ 5000 元	-0.314	-0.074	-0.067
5000 ~ 8000 元	-0.044	-0.067	-0.067
8000 ~ 12000 元	0.121	-0.043	-0.034
12000 ~ 15000 元	0.318	0.057	0.058
中心化组织支持感知		0.788**	0.776**
中心化资质过剩感知		-0.158**	-0.152**
中心化组织支持感知 * 中心化资质过剩感知			-0.141**
R^2	0.102	0.711	0.731
ΔR^2	0.102	0.609	0.02
F	4.211**	73.996**	74.822**

注：样本量=343；** $P<0.01$ ，* $P<0.05$ ；表中的组织支持感知和资质过剩感知均做了中心化处理。

模型 1 验证了控制变量对组织认同的回归效应，模型 2 加入了自变量中心化组织支持感知和调节变量中心化资质过剩感知。模型 3 进一步加入了自变量与调节变量的交互项，可以发现模型 3 的解释效力进一步提升， $\Delta R^2=0.02$ ($F=74.822, P<0.01$)。为了更直观地说明资质过剩感知的调节作用，本研究提供了组织支持感知与资质过剩感知的交互

作用图(见图1)。具体而言,与低资质过剩感知的人相比,具有高资质过剩感知的90后员工,组织支持感知对组织认同的影响越弱。即员工的资质过剩感越强,组织支持感知能够增强组织认同的程度越弱。

组织支持感知与资质过剩感知的交互作用图如图2所示。

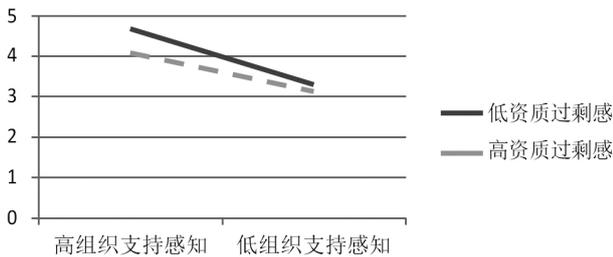


图2 组织支持感知与资质过剩感知的交互作用图

5 结论与启示

5.1 主要结论

组织支持感知对90后员工的组织认同行为有显著的正向预测作用;资质过剩在组织支持感知对组织认同的影响过程中具有负向调节作用,比起低组织支持感知情景,在高组织支持感知情景下,资质过剩在组织支持感知对组织认同的影响中起到更为显著的调节作用;笔者原本设想资质过剩可能会与高学历存在显著的正相关关系,但通过问卷调查发现,资质过剩感反而与90后月收入2000~5000元人群存在显著的正相关关系($R=-0.238, P<0.01$)。

5.2 管理启示

为了提高90后员工的组织认同感,组织必须首先通过物质、精神等方面的支持来提高员工的组织支持感知。当90后员工拥有较高的组织支持感知后,组织为了进一步提高他们的组织认同,需要关注资质过剩感知较高的员工。因为比起低组织支持感知情景,在高组织支持感知的情况下,资质过剩在组织支持感知对组织认同的影响方面起到更为显著的调节作用。资质过剩感知的高低并非与90后员工的

学历高低存在显著正相关关系。笔者通过研究发现,往往是月收入2000~5000元的90后人群资质过剩感知较高,他们同时存在低组织支持感知、低组织认同的倾向和学历在专科及专科以下的特点。这类90后人群大多在企业基层工作,与企业目标顾客直接接触,他们如果对组织认同感较低,很容易出现离职率高、工作敷衍的情况,最终导致制造型企业无法完成产出计划或服务型企业顾客满意度下降。因此,企业应该更加关注90后月收入2000~5000元员工的组织支持感知和资质过剩感知程度,及时给予员工物质、精神层面的关心,定期对员工进行心理疏导,并制定公平合理的员工晋升渠道,以此来不断提高90后月收入2000~5000元员工的组织支持感知和降低资质过剩感知。

5.3 研究不足与展望

本研究具有一定的实践启示意义,但仍然存在一定的局限性。第一,样本代表性不足。本研究的调查样本选取对象主要为中国三线城市16~30岁的90后,数据存在地域的不平衡,因此未来需要在更广泛的地域范围内搜集数据提高本研究相关结论的效度水平。第二,本研究虽然从资质过剩感知的角度即心理层面上探索组织支持感知对员工组织认同行为的影响,但资质过剩通过何种途径或机制进行调节还不明确,而且为何是月收入2000~5000元人群的资质过剩感更高也不明确。因此,未来还可以从员工个人特质、团队层面因素的影响等方面进行进一步深入研究。

参考文献

- [1] 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(2):149-160.
- [2] 许璟,赵磊,魏丽华,等. 组织支持感对组织认同的影响:内部人身份感知和自尊的中介作用[J]. 心理学探新,2017,37(3):275-282.
- [3] 宝贡敏,刘泉. 感知组织支持的多维度构思模型研究[J]. 科研管理,2011,32(2):160-168.