

职业高原对企业研发员工工作绩效影响的实证研究 ——自我效能感的调节效应

冯源¹, 高聪², 康凯²

(1. 东北林业大学 经济管理学院, 哈尔滨 150040; 2. 河北工业大学 经济管理学院, 天津 300401)

[摘要] 利用问卷调查法收集数据研究职业高原与企业研发员工工作绩效的内在关系, 探究自我效能感在该关系中发挥的作用。结果表明: 职业高原的层级高原维度和中心化高原维度对工作绩效各维度有显著的负向影响; 自我效能感对职业高原与工作绩效的关系有显著的调节作用。从企业管理和研发员工双层视角提出优化组织设计、加强与员工沟通、关怀员工和提高自我效能感等减缓职业高原到来、提高工作绩效的管理建议。

[关键词] 职业高原; 工作绩效; 自我效能感

doi: 10.3969/j.issn.1673-9477.2015.02.004

[中图分类号] F272.92 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2015)02-013-05

对于企业发展而言, 研发员工属于企业的关键性资源。企业在运营中利用好这些关键性资源, 建立健全企业内部的发展模式, 维持研发员工的高水平工作绩效, 才能保持企业的健康发展。受生产要素国际化、科学技术进步和组织变革等外部环境演变和员工工作经历和心理波动等内部自身变化的影响, 研发员工在职业晋升可能性非常小的职业生涯的“高原”时代, 采取的行为具有差异。同时, 在企业管理实践中显现出的处于“职业高原”的研发员工年龄普遍降低、数量不断增长的现象, 成为困扰企业发展的重要问题之一。职业高原现象会使得处于这种状态的研发员工身心受到影响, 进而对工作绩效产生影响, 甚至影响企业发展。因此, 在研发员工职业晋升的可能性较小的情况下如何激励研发员工创造能力并保持较高的工作绩效, 是企业管理者与研发员工自身都无法回避并认真解决的重要问题。

国内外学者对职业高原与工作绩效的关系做了大量的分析研究, 结果不尽相同, 一些学者认为职业高原对员工工作绩效影响不大, 但也有学者认为职业高原期员工士气低迷, 会导致工作绩效下滑。为了明确职业高原是否确实会给工作绩效带来影响, 林丽卿在二者作用过程中引入了外源调节变量, 对职业高原与离职倾向之间具体机制进行了探讨。职业高原与组织效果变量之间包括组织效果变量内部都有着紧密的关系。虽然已有研究对此问题有所涉及, 但是都没有从真正意义上揭示出职业高原与工作绩效的内在关系。本文利用实证研究的方法, 探索企业研发员工职业高原对工作绩效的影响, 引入二者间的内源调节变量“自我效能感”, 并检验其调节作用。本研究在理论方面, 是对已有的职业

高原与工作绩效影响研究的补充和印证; 在实践方面, 可以给企业的研发员工以有效的人力资源管理思路, 从而在明确其作用机理的前提下有的放矢, 尽量避免企业研发员工职业高原现象给企业发展带来负面影响的可能性并尽量减轻影响程度, 提高人力资源管理水平, 实现企业的持续稳定发展。

一、研究综述与理论假设

(一) 职业高原

职业高原的概念是美国心理学家 Ference 在 1977 年首先提出的, 他认为, 职业高原是指员工在工作中几乎不可能再升职。Feldman & Weitz 认为职业高原是员工在以后的工作中无法继续承担更重要的责任。Veiga 将职业高原的范围拓展, 认为职业高原不仅是在垂直方向几乎不可能再晋升, 而且几乎不可能在同水平岗位调动。在已有研究基础上, 本研究将企业研发员工职业高原定义为: 企业研发员工在当前组织的职业生涯发展中出现的诸如向组织决策中心流动、职位与职称晋升、专业知识技能提高、荣誉获得、承担更大责任等方面的可能性很小或停滞的状态。

已往对职业高原影响因素的研究有很多, 包括个体因素、组织因素和家庭因素。

在早期的研究中, Near 通过年龄来判定是否处于职业高原, 认为超过 40 岁的员工是处于职业生涯高原状态。Tremblay & Roger (2004) 利用实证研究探究职业高原的影响因素进行, 发现年龄、学历和资历与客观职业高原之间有着显著相关关系, 年龄因素对主观职业高原存在正向影响。Benjamin 等研究发现性别对员工职业高原有显著性影响。此外, 我国学者研究认为员工的岗位类型、个人的职业能

[投稿日期] 2015-03-11

[基金项目] 教育部人文社会科学基金 (编号: 12YJA630049); 河北省自然科学基金 (编号: G2012202146)

[作者简介] 冯源 (1993-), 男, 河北保定人, 研究方向: 企业管理。

力和认知情感对职业高原存在不同程度的影响。

Feldman & Weitz 通过研究发现,影响个体的职业高原的因素包括组织结构的构成形式和组织本身的发展,如:金字塔式、直线式和扁平式的组织结构都会影响到个人的职业高原状态。Tremblay & Roger 认为员工的职业发展路径也会导致个人产生职业高原感。国内学者寇冬泉通过探求教师的职业高原程度,发现学校类型也会影响到其职业高原程度。家庭因素在个体职业生涯发展中也扮演着非常重要的角色。Tremblay & Roger(1993)提出了职业高原成因的三因素学说,即配偶的职业、家庭规模和家庭满意度等因素也会对个人的职业高原产生影响。高立军通过实证研究发现,家庭成员、家庭生活水平和工作状态对生活高原有负影响,并且家庭成员要比其他两个因素对生活高原的影响力度大。

在职业高原的维度划分上,近年来受到广泛认可的是谢宝国等学者的观点,即将职业高原分为三种类型:

1. 层级高原,指因组织结构的原因导致的员工发展停滞;
2. 内容高原,指由于员工掌握了工作需要的技能而对工作失去热情和动力;
3. 中心化高原,指员工向组织中心移动的可能性很小。

(二) 工作绩效

企业在微观管理活动中用于考核成果的一个重要指标是员工的工作绩效。工作绩效的定义多种多样,本研究采用 Borman & Motowidlo 对工作绩效的界定:工作绩效是与组织目标相关的行为。将工作绩效分为“任务绩效—关系绩效”,其中关系绩效又分为人际促进和工作投入两个维度,通过个体对组织目标的贡献程度进行测量。

国内外人力资源管理和组织行为学界的研究者发现工作绩效的影响因素包括主观与客观两个方面。Jones & Vroom 认为决定工作绩效的两个因素是能力与激励。Blumberg & Pringle 则认为决定工作绩效的三类因素是意愿、能力和机会。

(三) 职业高原与工作绩效

一直以来,学者们对职业高原与工作绩效关系从不同角度进行了大量研究,结论各不相同。Ettington 和 Chay, Aryee 以及 Chew 的研究均表明,职业高原员工比非职业高原员工有更低的工作绩效。但也有学者认为并非如此, Ference、Theresa 和 Vathsala 发现,处于职业高原的员工工作绩效未必降低,职业高原与工作绩效的关系不是简单的线

性关系,职业高原不等于工作绩效降低。

本研究倾向于认为当员工在本岗位上认为自己没有发展机会时,会引起员工的失望感、挫败感及迷茫感,从而工作积极性下降、工作绩效降低。

综上所述,本研究提出如下职业高原影响工作绩效的直接假设:层级高原、内容高原、中心化高原对员工的任务绩效、人际促进、工作投入均有明显的负向影响。

(四) 自我效能感的调节作用

自我效能感(Self-efficacy)是指个体对自身是否能够利用所拥有的技能去完成工作任务能力的自信程度,这个概念是 Bandura 在 1977 年首次提出的。自我效能感通过影响个体的思维模式而影响其行为,从而影响人们在工作中的生产效率和创造能力。这就不难理解为什么在实际生活中“拥有相同知识和技能员工执行同样的任务结果却不同甚至大相径庭”的现象。不同的人面对职业高原时,由于自我效能感有差异,做出的反应会不同,导致工作绩效也不同。遇到职业高原时,自我效能感低的员工,可能会失去信心,放弃努力;相反,自我效能感高的员工会充满自信,从容应对。

这就表明,自我效能感可以调节职业高原与工作绩效的关系,自我效能感越高,则员工的职业高原对工作绩效的影响越小;员工的自我效能感低,则其职业高原对工作绩效的影响越大。

基于以上分析,我们假设:企业研发员工的自我效能感对职业高原与工作绩效的关系有着显著的负向调节作用。

二、研究设计

本研究采用调查问卷的方式回收数据,通过对数据分析验证前文提出的各项假设。

(一) 研究变量的量表选择

职业高原量表是在 Millian^[2]与谢宝国^[1]研究使用的“职业高原测量量表”基础上设计的,包括 3 个测量层级高原的项目,6 个测量内容高原的项目和 5 个测量中心化高原的项目。

工作绩效采用 Borman & Motowidlo^[3]提出的二维绩效模型(“任务绩效—关系绩效”)进行测量。

任务绩效量表主要参考台湾学者樊景立和郑伯坝在 1997 年研究中国员工时开发的量表^[4]。

关系绩效量表在 Soctter & Motowidlo 研究结果的基础上,进行了必要的调整,其中包括 4 项人际促进维度和 4 项工作投入维度。

自我效能感本研究沿用 Gareth(1986)的经典量

表，是包含 8 个项目的单维度量表^[5]。

(二) 预调研数据收集初步处理

在量表选定的基础上形成调查问卷，完成对初始问卷的反复阅读和修改后，在管理学院 MBA 学员中实施预调研。现场发放调查问卷 65 份，剔除无效问卷，实际回收有效问卷 46 份。被试者均是企业研发人员或者是对研发工作十分了解的企业管理人员。对收集的数据使用 SPSS17.0 软件进行信度分析，根据分析结果对量表的各题项逐个审视，最终形成本研究的正式问卷。

(三) 大样本数据收集与初步处理

大样本的数据收集过程，通过电子问卷和纸质问卷两种方式，共发放问卷 350 份，剔除无效问卷，实际收回有效问卷 257 份。被试者主要是生产企业中负责研发工作的员工和管理者。通过对大样本数据进行分析，量表的信度均在 0.8 以上，效度在 0.7 以上，样本数据可以用于后续各变量之间关系研究。

三、数据分析

对职业高原验证性因子分析采用的是 AMOS7.0 软件，模型适配指标表如表 1 所示，模型拟合良好。

研究结果证明：职业高原由三维度（内容高原、层级高原、中心化高原）构成。

表 1 职业高原验证性因子分析适配指标表

绝对适配度指数	检验结果	适配标准
χ^2/df	3.080	1-5 之间
RMSEA	0.090	<0.10
AGFI	0.843	>0.80
NFI	0.921	>0.80
TLI	0.931	>0.90
CFI	0.945	>0.90

(一) 职业高原对工作绩效直接影响检验

运用 AMOS7.0 建立结构方程模型，拟合职业高原对工作绩效的影响模型，删除不显著路径，结果如图 1 所示。拟合指标如表 2 所示，其拟合指标均符合要求，模型拟合优良。假设检验结果如表 3 所示，除“内容高原对员工的任务绩效具有显著的负向影响”和“内容高原对员工的工作投入具有显著的负向影响”的假设没有得到验证外，其他假设均得到了验证。调查分析结果表明：内容高原对人际促进具有负向影响，层级高原及中心化高原对工作绩效各维度都具有负向影响。

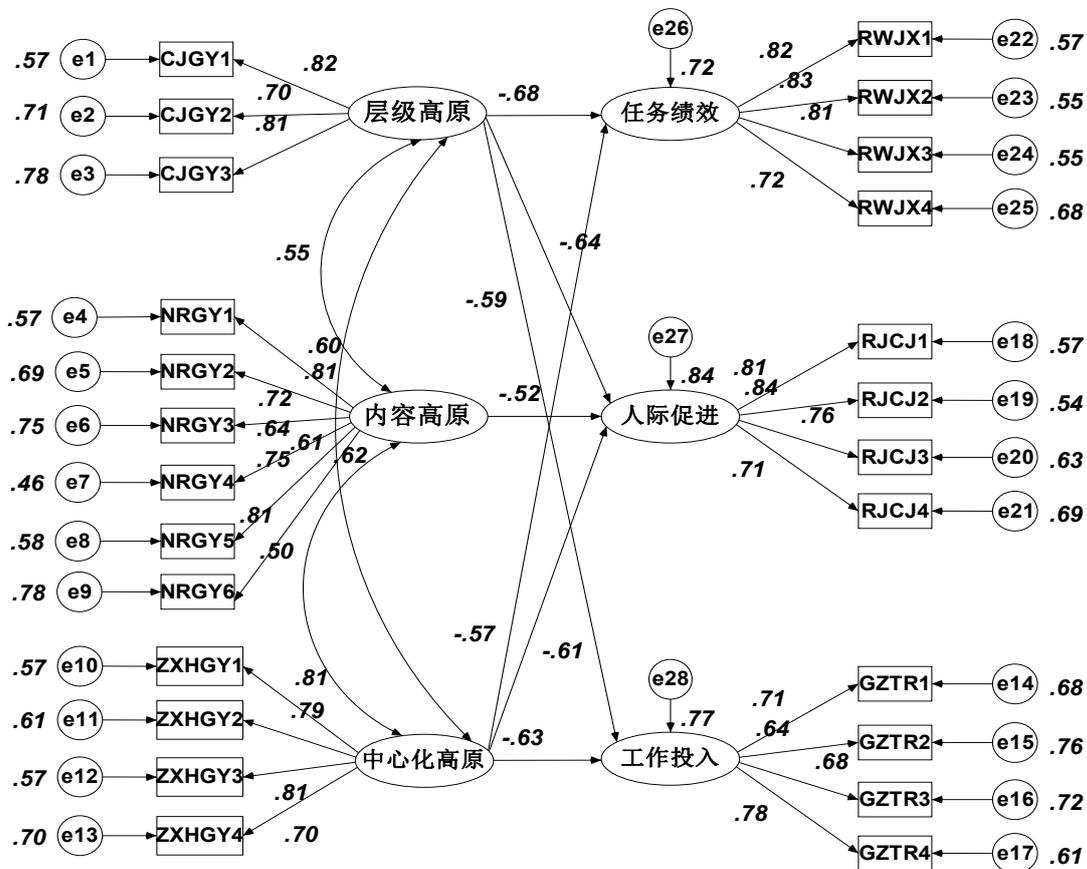


图 1 职业高原对工作绩效影响的结构方程模型

表2 职业高原对工作绩效影响模型的适配指标表

绝对适配度指数	检验结果	适配标准
χ^2/df	2.513	1-5 之间
RMSEA	0.069	<0.10
GFI	0.891	>0.80
NFI	0.919	>0.90
CFI	0.913	>0.90

表3 职业高原对工作绩效影响模型的检验结果

标号	变量间关系	负荷	CR 值	检验结果
H1-1	层级高原→任务绩效	-0.68	-5.234	成立
H1-2	内容高原→任务绩效	-0.23	-1.312	不成立
H1-3	中心化高原→任务绩效	-0.57	-4.154	成立
H1-4	层级高原→人际促进	-0.64	-5.079	成立
H1-5	内容高原→人际促进	-0.52	-4.126	成立
H1-6	中心化高原→人际促进	-0.61	-4.915	成立
H1-7	层级高原→工作投入	-0.59	-4.755	成立
H1-8	内容高原→工作投入	-0.21	-1.017	不成立
H1-9	中心化高原→工作投入	-0.63	-5.006	成立

表4 自我效能感在职业高原与工作绩效间调节作用层次回归分析结果

变量	工作绩效		
	第一步	第二步	第三步
职业高原	-0.318***	-0.247***	-0.261***
自我效能感		0.537***	0.526***
职业高原×自我效能感			-0.324***
R2	0.217	0.375	0.376
F	70.551***	76.126***	50.757***

注: ***表示 $P<0.001$, **表示 $P<0.01$, *表示 $P<0.05$

(二) 自我效能感的调节作用检验

1. 检验步骤

本研究采用 Baron 和 Kenny 调节变量的检验程序对自我效能感的调节作用进行验证。第一步,以职业高原一个因素为自变量,以工作绩效为函数建立回归模型;第二步,以职业高原和自我效能感两个因素为自变量,以工作绩效为函数建立回归模型;第三步,以职业高原、自我效能感和职业高原×自我效能感这几个因素为自变量,以工作绩效为函数建立回归模型,检验职业高原×自我效能感对工作绩效变量的影响程度。如果影响是显著的,那么就证明该调节变量存在,反之则该变量调节作用不存在。为了减少其共线性问题,用层次回归分析法检验调节变量时对分析变量进行了中心化处理。

2. 检验结果

从表4不难看出,层级回归分析结果表明,第三步回归模型中职业高原×自我效能感对工作绩效的标准化回归系数 $\beta = -0.324 < 0$, F 为 50.757, 在 $p < 0.001$ 水平上显著。结果证明:自我效能感对职业高原与工作绩效之间起到显著的负向调节作用,前文假设成立。

四、结论和讨论

(一) 研究结果分析

本研究以企业研发员工为研究对象,采用问卷调查法收集数据,以 SPSS17.0 和 AMOS7.0 软件为统计分析工具,探究职业高原、工作绩效及自我效能感之间的内在关系,结论如下:

1. 验证了职业高原是由层级高原、内容高原及中心化高原三个维度构成。研发员工的职业高原主要表现为对职业晋升的停滞感、掌握了所有的工作技能而对工作内容失去兴趣和向组织的中心移动存在困难三个方面。企业在应对研发员工职业高原时,首先应合理的设计层级结构,弱化层级高原给研发员工带来的消极影响。通过适时对工作内容进行微调,降低研发员工对工作内容的厌烦感。同时,企业管理者应通过多种方式与研发员工保持沟通,设置多种上升及发展通道,使其承担更多的责任。

2. 辨析了职业高原对工作绩效的影响。内容高原对人际促进存在负向影响,具体就是内容高原越严重,研发员工在人际促进方面越不好,而内容高原对任务促进和工作奉献方面的影响却不显著。研究结果显示研发员工的内容高原感知强烈,但不会降低工作绩效。究其原因在于我国的人力资源相对充沛,研发员工的竞争相对激烈,特别是一些基础研发员工,一旦失去再次寻找工作的成本较高。因此即使对目前的工作失去兴趣,但为了不失去工作也要尽力工作,保持较高的任务绩效和工作投入,但很少顾及岗位以外的活动。层级高原和中心化高原负向影响工作绩效的各个维度。结果表明,层级高原和中心化高原越明显,任务绩效、人际促进及工作投入越低。产生这种现象的原因是:研发员工的工作动力需要依托于职位晋升和向组织的中心聚集,但是如果他们感受不到机会存在时候,就有可能没有动力继续努力工作,从而导致工作业绩下滑。因此,企业管理人员需要通过多种手段减轻层级高原和中心化高原。而对处于职业高原的研发员工要针对其具体情况,减轻其不利状态,提供其他变相晋升方式和激励措施,以保障研发员工较高的工作绩效。

3. 自我效能感对职业高原与工作绩效间起到负向调节的作用。企业中研发员工的职业高原对工作绩效有负向影响，但影响程度存在一定的差异。处于职业高原的研发员工，自我效能感低的企业研发员工的工作绩效要比自我效能感高的研发员工工作绩效低，反之也是。研发员工自我效能感越高，在面对职业高原时，自信心越强。他们责任心更强，会自觉为达到工作绩效目标而努力，会控制主观的情绪进而获得更高的工作绩效，更为积极地应对职业高原现象。这一研究结论说明职业高原与工作绩效间的关系并非简单的线性影响关系，在具体实践中要求企业管理人员了解研发员工的个性差异，因人而异的实施激励措施以保障工作绩效。

总而言之，在帮助企业研发员工走出职业高原时，一方面，管理者要及时和研发员工沟通，重视他们的职业高原情况。一旦发现这种现象就要加强员工激励、人文关怀、加强教育，为研发员工提供良好的工作条件。另一方面，要提高研发员工的归属感，满足员工的自尊心，不断提高研发员工的自我效能感和自豪感。此外，企业要加强对研发员工对职业高原及自身能力的认知方面的引导和教育，使研发员工正确认识和对待职业高原现象，在出现职业高原时要积极应对。在企业和研发员工本身双方的努力之下，提高研发员工的自我效能感，克服职业高原的负向影响，提高研发员工工作绩效，创造更多价值，实现企业与员工的共同成长。

（二）研究局限与展望

职业高原是人力资源管理中一项重要的课题，也是近年来国内外学者都试图探究的重要问题。本

研究的对象是企业研发员工，从自我效能感出发研究了职业高原与工作绩效关系的内在机制，取得了一些有益成果。本研究的不足之处是：在问卷调查过程中采用的是自我主观评价法，未进行上级和他人评价，可能会给研究结果带来一些偏差，因此在后续研究中，会引入企业其他员工的评价作为数据来源的另一个方面。未来研究还将在样本选取上采用分层抽样的方法更全面的进行调查，并引入其他心理学变量如心理授权、组织政治感知等，进一步深入探析职业高原作用于工作绩效的内部机理。

参考文献：

- [1] 谢宝国, 龙立荣. 职业生涯对员工工作满意度、组织承诺、离职意愿的影响[J]. 心理学报, 2008, 40(8): 927-938.
- [2] Milliman J. Consequences and moderators of career plateauing: An empirical investigation. Presented at the Academy of Management Meetings [J]. Las Vegas, 1992, 8: 22-35.
- [3] Borman W. C., Motowidlo S. J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance [J]. Personnel selection in organizations, 1993, 60(3): 71-98.
- [4] 樊景立, 郑伯坝. 华人自评式绩效考核中的自谦偏差: 题意、谦虚价值及自尊之影响[J]. 中华心理学报, 1997, 39(2): 103-118.
- [5] Gareth R. J. Socialization tactics, Self-efficacy, and Newcomers' adjustments to organizations [J]. Academy of Management Journal, 1986, 29(2): 262-279.

[责任编辑 陶爱新]

The empirical research on the influence of the occupational high altitude on the work performance of the R&D staff ——the moderating of self-efficacy

FENG Yuan¹, GAO Cong², KANG Kai²

(1. College of Economics and Management, Northeast Forestry University, Harbin 150040, China; 2. College of Economics and Management, Hebei University of Technology, Tianjin 300401, China)

Abstract: this paper explores the internal relationship between the occupational high altitude and the work performance based on the data from the questionnaire survey, and what role of self-efficacy plays in this relationship. The results are: The negative influence of the levels of the plateau and the central altitude on the work performance is significant; the moderating effect of self-efficacy on the relationship between occupational plateau and job performance is significant. From the management of enterprises and R & D staff from double perspective, this paper proposes the optimization of organizational design, strengthening and employee communication, staff care and improving self-efficacy to slow career plateau arrival and to improve the work performance.

Key words: occupational high altitude; work performance; self-efficacy