

基于焦点小组访谈的过资质员工绩效考核周期影响因素研究

薛信聪

上海立信会计金融学院，金融学院，上海

收稿日期：2023年12月27日；录用日期：2024年2月8日；发布日期：2024年2月21日

摘要

本研究通过实施三轮焦点小组访谈(每轮涉及9~10名来自不同行业和职位的过资质员工，总计35名参与者)，深入探讨了影响资质过剩员工绩效考核周期的多个因素。研究发现，员工技能水平、工作经验、组织绩效评估标准、反馈机制、任务复杂性和压力，以及组织文化和制度均显著影响绩效考核周期。特别是，员工技能水平和工作经验与期望的绩效考核周期正相关，而组织绩效评估标准和反馈机制直接影响实际考核周期。此外，组织文化和制度也在研究中被揭示为重要因素，如某些强调定期和频繁反馈的组织文化可能会影响考核周期的设定。这些因素间存在复杂交互作用，如高技能员工在面对复杂任务时可能期望更长的考核周期，这与组织现行制度可能相冲突。基于以上发现，本研究探讨了如何根据员工特征和任务需求调整考核周期及反馈机制的管理策略。例如，建议根据员工的技能水平和工作经验设定灵活的考核周期，或者根据任务复杂性和压力调整反馈的频率和深度。这些策略不仅丰富了资质过剩员工绩效考核的理论体系，而且为人力资源管理和组织实践提供了具体的操作指南。

关键词

焦点小组访谈，过资质员工，绩效考核周期影响因素

A Study on the Factors Influencing the Performance Evaluation Cycle for Overqualified Employees Based on Focus Group Interviews

Jicong Xue

Finance School, Shanghai Lixin University of Accounting and Finance, Shanghai

Received: Dec. 27th, 2023; accepted: Feb. 8th, 2024; published: Feb. 21st, 2024

Abstract

This study investigates the multiple factors influencing the performance evaluation cycle for overqualified employees, through three rounds of focus group interviews involving a total of 35 participants from diverse industries and positions (9~10 participants per round). The findings reveal that employee skill levels, work experience, organizational performance evaluation criteria, feedback mechanisms, task complexity and pressure, as well as organizational culture and systems, significantly impact the performance evaluation cycle. Specifically, employee skill levels and work experience are positively correlated with the expected evaluation cycle, while organizational performance evaluation criteria and feedback mechanisms directly affect the actual evaluation cycle. Furthermore, organizational culture and systems are also revealed as crucial factors, as certain cultures emphasizing regular and frequent feedback may influence the establishment of evaluation cycles. These factors interact in complex ways, for instance, highly skilled employees may expect longer evaluation cycles when facing complex tasks, which may clash with the existing organizational systems. Based on these findings, this study explores management strategies for adjusting evaluation cycles and feedback mechanisms according to employee characteristics and task requirements. For example, it suggests implementing flexible evaluation cycles based on employee skill levels and work experience, or adjusting the frequency and depth of feedback according to task complexity and pressure. These strategies not only enrich the theoretical framework of performance evaluation for employees with excess qualifications, but also offer practical guidelines for human resource management and organizational practices.

Keywords

Focus Group Interviews, Overqualified Employees, Factors Influencing Performance Evaluation Cycle

Copyright © 2024 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

随着知识经济的崛起和技术的快速发展，过资质员工——那些拥有远超岗位所需知识、技能和经验的精英员工——已逐渐成为企业持续创新和提高竞争力的核心。他们在推动企业进步、解决复杂难题以及提升整体绩效上发挥着不可估量的作用(Erdogan & Bauer, 2021)。然而，如何公正地认可这部分高价值员工的贡献，同时维持他们的高昂工作热情和满意度，成为众多企业面临的难题。特别是在绩效考核周期的设置上，这一环节直接关系到员工的工作体验和反馈的及时性，进而影响到他们的工作动力和留任意愿(张建平等, 2023)。鉴于此，我们急需深入了解过资质员工对于绩效考核周期的真实看法和需求，以期为企业打造更加合理、有效的绩效管理策略。

近年来，研究重心已从单纯的考核转向探索其背后的影响因素，逐渐暴露出传统考核方法在应对过资质员工时的不适应性。传统的绩效考核方法往往采用标准化、一刀切的指标和周期，无法充分考虑过资质员工的独特贡献和需求(白雨森, 武晓宇, 2023)。为了制定更为合理和有效的考核策略，我们需要对员工行为和绩效背后的动机有更为深入的理解。对过资质员工的绩效考核研究，已经从初步的认知阶段发展到对组织适应性的探讨，再到社会影响因素的深入分析(丁秀玲等, 2019)。早期的研究主要集中在个

体因素上,例如员工的动机、能力和价值观等,探究它们如何影响过资质员工对绩效考核的反应。而随后的研究则逐渐将视野扩展到组织环境和文化因素,揭示了组织结构、战略目标、领导风格和团队氛围在绩效考核中的重要作用。

在此背景下,本研究将聚焦于过资质员工对绩效考核周期的独特观点和实际需求。我们希望通过深入了解他们对绩效考核周期的认知和期望,揭示出影响他们对考核周期接受度的各种因素。通过探索过资质员工的观点和需求,我们将为企业提供更合理、更有效的绩效管理策略,以应对当前考核体系的挑战并提升整体绩效。

本研究的重要创新之处是针对过资质员工在绩效考核周期上的独特需求和期望进行深入探索,以填补该研究领域的空白。在屈卫国和王涵莎(2021)的研究中,虽然对整体员工群体进行了广泛的绩效考核分析,但其方法未能充分捕捉过资质员工的独特需求和期望。这使得这部分重要员工群体的声音在整体数据中被掩盖了,无法得到充分关注。另一项由 Dar Nasib 及其团队(2022)进行的研究虽然注意到了不同员工群体之间的绩效差异,但仍未专门针对过资质员工进行深入探讨。造成这种忽视的原因之一是传统的绩效考核体系通常采用标准化的方法,无法满足不同员工群体的需求,特别是过资质员工的特殊贡献和需求。因此,本研究旨在弥补这一关键缺陷,通过深入了解过资质员工的实际需求和期望,为企业提供更合理、更有效的绩效管理策略。

为了深入了解过资质员工在绩效考核周期上的真实需求和期望,本研究采用焦点小组访谈的方法。焦点小组访谈在社会科学和管理研究中得到广泛应用,在解决复杂、主观问题方面具有有效性。通过鼓励互动和讨论,我们能够获取更丰富、具体的信息,超越传统问卷调查的局限。

最终,本研究旨在为企业和组织提供关于如何优化绩效管理体系的实战性建议,以帮助它们在激烈的商业竞争中保持领先地位。我们的核心目标是通过深入理解过资质员工对绩效考核周期的实际需求和期望,为企业提供具有针对性和操作性的优化策略。通过实施这些策略,企业有望实现更为有效的绩效管理,从而提升员工的积极性和组织的整体效能。

2. 文献综述

本文通过查阅相关数据库和学术资源,收集和整理了关于资质过剩员工绩效考核以及绩效考核周期与员工绩效关系的文献。在文献分析过程中,采用了系统性方法,对收集到的文献进行了分类、归纳和总结,以呈现这一领域的研究现状和研究趋势。

2.1. 过资质员工绩效考核研究现状

过资质员工在组织中具有不可忽视的地位,他们凭借出色的专业技能和知识,为组织带来卓越的成果。通过深入回顾和分析相关文献,我们了解到学者们已经从多个层面进行了深入探讨,逐渐构建了一个全面而动态的理论框架。这些研究不仅在个体、组织和文化等层面上揭示了资质过剩对绩效考核的复杂影响,还强调了各个层面之间的相互作用和联系。

早期的研究主要聚焦于个体层面,探讨了过资质员工如何应对绩效考核的挑战。李朋波等(2021)的研究为我们提供了重要线索,他发现自我调整能力强的员工能够更好地应对绩效考核中的各项挑战,而组织的高度支持也为员工提供了所需的资源和帮助,进而提升了他们在绩效考核中的表现。这一发现强调了员工自我调整能力和组织支持在提升绩效考核表现中的关键作用。随着研究的深入,研究者们开始关注组织层面对绩效考核的影响。Wu Xiaoyu 和钟竞的实证研究为我们提供了更为丰富的视角。Wu and Ma (2022)关注组织与个体双重视角下的影响因素,强调了有效资源分配和持续技能更新在提升资质过剩员工绩效考核表现中的重要作用。钟竞等(2022)则着重研究了不同激励机制对绩效考核的影响,揭示了不同类

型激励机制在激发员工动力和积极性方面的显著差异。这些研究结果表明，组织层面的绩效管理制度和组织文化对绩效考核具有重要影响。近期的研究进一步聚焦于互动关系和文化层面。刘玥(2023)采用定性研究方法，探讨了组织与员工互动关系对绩效考核的影响。她提出建立公平、透明的考核制度有助于增强员工对绩效考核的信任感和接受度，从而改善组织与员工之间的互动关系。这一观点强调了互动关系在提升绩效考核效果中的重要作用。同时，阎琨等(2023)的比较研究揭示了不同国家背景下资质过剩员工绩效考核的差异。他的研究发现不同文化背景下的员工对绩效考核方法和标准存在不同的理解和期望，这提示我们需要根据具体文化背景灵活调整并定制相应的绩效考核方法。这一研究结果强调了文化因素在绩效考核中的重要作用，提示我们应该根据不同文化背景灵活调整并定制相应的绩效考核方法。

综合以上研究，我们可以发现过资质员工的绩效考核问题涉及多个方面，包括员工自我调整能力、组织支持度、资源分配、技能更新、激励机制以及文化背景等。这些研究为我们提供了宝贵的见解，并为后续探讨过资质员工绩效考核周期影响因素提供了理论支撑和研究依据。未来研究可以进一步关注这些因素之间的互动关系，并探讨如何针对个体差异性制定更有效的绩效考核策略。同时，对于跨文化和跨行业的研究也将有助于更全面地理解过资质员工的绩效考核问题。

2.2. 绩效考核周期与员工绩效关系的研究

关于绩效考核周期与员工绩效关系的研究，现有文献采用了定量研究、混合研究和案例研究等多种方法进行了探讨。这些研究不仅揭示了绩效考核周期对员工绩效的直接影响，还探讨了与其他人力资源实践的协同作用。尽管在研究方法和结论上存在一定差异，但都为我们理解绩效考核周期与员工绩效关系提供了宝贵的见解。

在基础研究阶段，学者们主要关注绩效考核周期与员工绩效之间的可能关联因素，如员工动机、自我效能感、行为导向等。例如，向常春等(2023)的研究利用问卷调查数据，基于目标设定理论和期望理论，发现较短的考核周期和及时的反馈能够显著提升员工的工作投入和绩效表现。这一发现为后续研究提供了重要基础，表明考核周期和反馈机制在激发员工动机和提高绩效方面具有关键作用。在应用研究阶段，研究者们开始关注如何将基础研究的发现和结论转化为实际应用。他们致力于解决绩效考核周期对员工绩效的具体影响，并探索绩效考核周期与其他人力资源实践(如培训、激励机制等)的协同效应。例如，李翠翠和张皓月(2023)采用混合方法研究，从动态过程视角深入探讨了绩效考核周期与员工绩效之间的关系。他们进一步强调了适时反馈和适当考核周期对员工自我效能感及工作绩效的积极影响。这一研究结果表明，适时的反馈有助于员工了解自身在工作中的表现，进而提升对自身能力的认知，最终提高工作绩效。在实证研究阶段，研究者们对绩效考核周期与员工绩效之间的关系进行了更为严格的检验和验证。他们探索了可能的中介和调节效应，以帮助解释这两者之间的机制和条件。例如，钟竞等(2021)运用实证分析方法，针对不同行业和职位类型的绩效考核周期优化问题进行了研究。他们发现，根据行业和职位要求定制考核周期可以最大化员工绩效。这一发现强调了个性化设计考核周期的重要性，以适应不同岗位的特点和工作需求。此外，王苗苗等(2021)的案例研究探讨了绩效考核周期与其他人力资源实践的协同作用对员工绩效的重要性。他们发现，在绩效考核周期与其他人力资源实践之间建立有效的协调关系可以进一步提高员工的绩效表现。这一研究结果为企业制定绩效考核策略提供了新的视角，强调整体性和协同性在提升员工绩效方面的关键作用。

2.3. 焦点小组访谈在过资质员工绩效考核领域的应用

焦点小组访谈作为一种研究方法，在过资质员工绩效考核领域显示出其独特的优势和应用潜力。通过深入的员工交流，这种方法能够帮助我们更全面地了解过资质员工的工作状态和考核需求，进而设计

和实施更加合理、个性化的绩效考核策略。

在过资质员工绩效考核的早期探索中,焦点小组访谈主要作为一种揭示性和描述性的工具。刘琳琳和李倩(2022)通过组织焦点小组访谈,深入了解资质过剩员工的工作体验、面临的挑战,以及他们对绩效考核的期望和需求。王瑞永等(2022)的研究特别关注了过资质员工自我调整能力对绩效考核的影响,揭示了这类员工在面临绩效考核时的一系列情感和行为反应,为我们提供了宝贵的第一手资料。其主要贡献在于揭示了过资质员工在面对绩效考核时的真实感受和需求,为后续研究提供了基础。随着对过资质员工绩效考核问题的深入研究,焦点小组访谈开始被应用于更具体的绩效考核设计过程中。例如,刘松博等(2023)从组织支持和员工动机的角度入手,运用焦点小组访谈的方法与过资质员工进行深入交流,共同探讨他们对绩效考核的期望和需求。其主要发现揭示了员工对公正、透明考核体系的渴望,为组织如何优化其绩效考核策略提供了实际操作建议。在最新的实证研究中,焦点小组访谈进一步被用于验证和优化过资质员工的绩效考核体系。例如,林世豪等(2022)的研究结合了半结构化焦点小组访谈和问卷调查的方法,通过与员工和上级领导的交流,对现有绩效考核体系的合理性和有效性进行了实证检验。这项研究收集了大量真实、具体的反馈信息,为组织进一步优化其绩效考核体系提供了有力的支持。其主要贡献在于提供了大量真实、具体的反馈信息,为组织进一步优化其绩效考核体系提供了有力的支持。刘松博等(2021)的研究则展示了如何结合焦点小组访谈、问卷调查和个案研究等多种数据收集方法,以全面探讨过资质员工绩效考核中的复杂问题。她的研究关注了组织支持、培训和员工自我调整等多个方面,揭示了这些因素在影响资质过剩员工绩效考核中的相互作用,为实证研究提供了新的视角和见解。

综上所述,焦点小组访谈作为一种灵活而深入的研究方法,在过资质员工绩效考核领域的应用不断扩展和深化。从早期的探索性和描述性研究,到具体的绩效考核设计,再到最新的实证研究,这种方法都显示出其独特的价值和潜力。未来随着研究的继续深入,焦点小组访谈有望在理论和实践之间搭建更紧密的桥梁,推动过资质员工绩效考核体系的不断完善和创新。

2.4. 文献总结

尽管现有研究为我们提供了关于过资质员工绩效考核的宝贵见解,但仍存在一些关键局限性,这为我们进一步探索过资质员工绩效考核周期影响因素提供了研究空间。首先,对个体差异性的考虑不足可能导致我们无法全面理解不同过资质员工在绩效考核中的表现,不同人员在绩效考核中可能表现出不同的优势和挑战,因此针对过资质员工的绩效考核策略应该更加个性化。其次,对于跨文化和跨行业的研究仍然较少,这限制了我们对资质过剩员工绩效考核问题的全面理解。不同国家和行业背景下的员工可能对绩效考核方法和标准存在不同的理解和期望,因此需要进一步探讨如何根据不同文化背景和行业特点灵活调整并定制相应的绩效考核方法。未来的研究可以增加对跨文化、跨行业研究的探讨,以更全面地理解过资质员工的绩效考核问题。此外,现有研究大多采用问卷调查和实证研究等方法,这些方法虽然能够提供大量数据和信息,但也存在一定的局限性。例如,问卷调查可能受到被调查者主观因素的影响,而实证研究则可能受到样本选择和数据收集等方面的限制。未来的研究可以采用多种研究方法相结合的方式,如实验、案例研究等,以更全面地揭示过资质员工绩效考核的复杂性和多面性。因此,未来研究需要更加关注这些方面,以提供更全面、深入的见解。

虽然已经涉及到绩效考核周期对绩效的重要性,但对于过资质员工群体的绩效考核周期与员工绩效关系的研究仍然较少。因此,本研究将着重探索过资质员工绩效考核周期的影响因素。分析过资质员工对考核周期的期望和需求,以及不同行业和岗位对绩效考核周期的特殊要求。通过焦点小组访谈,我们将寻找与过资质员工绩效考核周期相关的关键因素,并提出建议来优化这一特殊员工群体的绩效考核体系。希望通过解决现有研究的局限性,并深入探索过资质员工绩效考核周期影响因素,为组织提供更具

针对性和有效性的绩效管理策略，从而更好地发挥过资质员工的潜力和价值。

3. 研究设计

3.1. 参与者选择和招募

选择标准：

学历与技能：虽主要考虑本科及以上学历或相关行业认证，但也接纳大专学历但经验丰富的员工。

工作经验：综合考虑公司内、外的的工作经验，重视特定项目或任务中的突出表现。

绩效评估：不仅看重整体绩效评级，还关注在某些项目或任务中的突出表现。

地理与文化：确保跨地域、文化、语言的多样性，特别是在跨国研究中。

职位与层级：从基层到高层，确保各层级员工都能参与。

招募方法：

内部通知与邮件：直接邀请符合条件的员工。

外部渠道：利用行业论坛、社交媒体和专业网站进行招募。

定向邀请：针对特定或少数群体进行邀请。

合作伙伴：与行业协会、专业组织、教育机构合作，从其会员或学生中招募。

多渠道宣传：结合线上线下活动进行广泛宣传。

为了确保研究的全面性和代表性，我们将采取以下措施：平衡性别比例，考虑年龄分布的广泛性，确保种族与民族的多样性，积极邀请有残疾的员工参与，并尊重各种文化习俗和信仰。同时，所有的研究工具都会考虑到不同文化、语言和能力的需求，确保场地对所有人都是无障碍的。

3.2. 访谈指南的编制

访谈指南是研究者为了引导和结构化访谈过程而精心准备的一份提纲或问卷。它不仅包含预先设计好的问题或主题，还旨在帮助研究者在访谈中系统地获取相关信息和意见。其主要作用在于指导访谈过程，确保研究问题所需内容被全面涵盖，并提出关键问题和主题，使参与者能够提供切实、详尽、完整的信息，进而深入挖掘背后的深层信息，满足研究目标并获取有意义的数据。

参考 [McLafferty \(2004\)](#)、[Dilshad and Latif \(2013\)](#) 等文献，并遵循合作性研究范式(该范式强调研究者与参与者之间的合作和共同建构知识的过程，特别是在焦点小组访谈中，研究者与参与者的互动、共同探讨和解释问题尤为重要，这能够促进参与者的参与感和归属感，共同构建出研究主题的理解和解释)，构建了如下的访谈指南(见表 1)。

Table 1. Interview guide

表 1. 访谈指南

研究主题：A 科技公司过资质员工对绩效考核周期的看法与体验。

一、引言与背景

目的：本访谈指南旨在通过与合作性研究范式相结合的方式，深入了解 A 科技公司员工对绩效考核周期、企业文化及领导风格的实际体验与看法。

二、基础信息收集

目标：建立参与者的基本背景信息，为后续问题提供上下文。

问题：

您在公司的职位、角色和主要职责是什么？

您在公司工作了多久？

续表

三、公司文化与领导风格初探

目标：探索公司的企业文化和领导风格，以及它们对员工的影响。

问题：

您如何描述公司的企业文化？它对您的工作有什么影响？

您认为公司的领导风格是怎样的？这对您的工作有什么影响？

四、绩效考核周期的理解与体验

目标：深入了解员工对绩效考核周期的认知和实际体验。

问题：

您如何理解您所在职位的绩效考核周期和标准？

您认为绩效考核的主要目的是什么？

在过去的经历中，绩效考核周期给您带来了哪些体验？

五、具体职位的挑战与机遇

目标：识别不同职位在绩效考核、企业文化和领导风格方面的独特挑战和机遇。

问题：

技术员工：在技术创新和项目周期中，您认为绩效考核和企业文化应如何更加合理地衡量您的工作成果？

销售员工：在客户关系维护和长期合作中，您希望绩效考核和领导风格如何更加全面地反映您的努力？

六、当前存在的问题与挑战

目标：揭示当前绩效考核周期、企业文化及领导风格可能存在的问题和挑战。

问题：

您认为当前的绩效考核周期、企业文化或领导风格对您所在职位存在哪些问题或挑战？

在过去的经历中，您遇到过的最大困难是什么？

七、改进建议与策略探讨

目标：征集员工对改进绩效考核周期、企业文化及领导风格的具体建议和策略。

问题：

针对您所在职位和层级，您认为如何改进公司的绩效考核周期、企业文化及领导风格会更有效？

您有哪些具体的建议或想法，可以帮助公司优化这些方面？

八、未来展望与期望

目标：了解员工对未来公司绩效考核周期、企业文化及领导风格的期望和愿景。

问题：

您希望公司未来的绩效考核周期、企业文化及领导风格对您这一职位或层级有何改变或创新？

对于即将到来的变化，您有何期望或担忧？

九、访谈结语

感谢您的参与和宝贵意见，您的观点对我们非常重要，将为公司未来绩效考核体系、企业文化及领导风格的改进提供重要参考。我们非常重视您的反馈，并将确保您的声音被充分听到。期待在未来能与您持续交流，共同推动公司的进步和发展。

以下是每个问题目标的简要解释：

基础问题：

这些问题旨在建立参与者与公司的背景和角色的清晰联系，以确保后续问题的具体性和相关性。了解参与者在公司中的职责和角色，有助于更好地理解他们对绩效考核周期的看法和体验。

体验与看法：

这些问题旨在探索参与者过去经历绩效考核周期的具体体验和感受，以获得他们的主观看法。了解参与者对于绩效考核周期的理解和应用，对于揭示其实际影响和作用至关重要。

存在问题与挑战：

这些问题帮助识别当前绩效考核周期所存在的问题和遇到的挑战。通过了解参与者对绩效考核周期

中可能存在的不足和困难，可以获取关键的改进方向和策略。

建议与策略：

这些问题旨在鼓励参与者提供自己对于如何改进公司绩效考核周期的建议和思考。他们的建议和想法将为改进绩效考核体系提供宝贵的参考，推动公司在优化绩效考核方面取得进展。

期望与未来：

这些问题旨在了解参与者对未来绩效考核周期的期望和期待。他们对公司未来绩效考核周期的设想可以提供对于可能的改进方向和未来发展的见解。

3.3. 焦点小组访谈的设计与实施

为了确保研究的多样性和语言的顺畅沟通，我们按照语言和文化背景对参与者进行了细致的分组：

第一组：

6名男性，6名女性

主要包括熟练掌握汉语和英语的汉族参与者，以及能够流利使用汉语的韩国籍参与者。

这一组确保了英语和汉语的双语沟通无障碍，并考虑了东亚文化背景的多样性。

第二组：

6名男性，6名女性

包括熟练掌握汉语和英语的汉族参与者，能够使用维吾尔语和汉语交流的维吾尔族参与者，以及其他能够使用汉语的中国少数民族参与者。

引入能够流利使用汉语和英语的德国籍参与者，以及能够使用汉语和法语的阿尔及利亚国籍参与者，增加了欧洲和非洲文化视角。

第三组：

5名男性，6名女性

主要包括能够熟练使用汉语的汉族、白族和其他中国少数民族参与者。

韩国籍、德国籍和阿尔及利亚国籍的参与者也都具备流利的汉语交流能力，确保了多国文化在小组内的交融。

访谈环境与流程

为了确保一个舒适、匿名且无障碍的沟通环境，我们做了以下准备：

环境布置：移除可能影响匿名性的标识，并采用U形座位布置以促进互动。提供无线麦克风或耳机，并引入匿名在线平台，确保所有参与者都能轻松参与讨论。

文化翻译与协调：在访谈过程中，除了提供多语言的研究工具，我们还将配备具有相应文化背景的翻译人员或协调员。他们的角色是确保文化的准确传递和理解，减少因文化差异造成的误解。对于涉及特定文化习俗或信仰的问题，我们会特别注明，并给予这些问题适当的尊重和考虑，确保所有参与者的观点都能得到平等和公正的表达。

时间安排：预计每组访谈时间为3小时，中间安排15分钟的休息时间。访谈主持人应具备灵活掌握时间的能力，确保讨论深入且主题集中。

3.4. 数据的整理和分析方法

1) 数据的整理方法

访谈结束后，研究者会立即启动对访谈信息的细致整理，这个过程主要涵盖转录和标记两个核心步骤。转录是将录音或录像资料转化为文字形式的过程。在执行转录时，研究者需要确保精确无误地记录

参与者的发言内容、语气、情绪等信息。同时，为了全面还原访谈现场的氛围，非言语信息如笑声、掌声等也会被详细标注。

标记则是对转录文本进行关键信息的标注。根据研究目的，即探讨过资质员工绩效考核周期的影响因素，标记的内容会特别关注员工对考核周期的看法、感受，以及与资质过剩相关的经验和行为。在标记过程中，应使用统一的标签和符号进行标注，以便于后续的编码和分析。

为了保证转录和标记的准确性，我们制定了一套质量控制程序。首先，所有的转录和标记工作都将由经验丰富的研究人员进行，他们受过专门的训练，能够准确识别并记录各种信息。其次，我们会进行双重检查，即由另一位研究人员独立验证转录和标记的准确性。任何差异或不一致性都将被记录下来，并通过讨论或参考原始资料进行解决。

2) 数据的分析方法

数据整理完成后，将进行以下分析步骤：

编码：首先，研究人员会深入阅读所有标记的文本数据，特别是对于涉及资质过剩和绩效考核周期的内容。在初步阅读的基础上，我们会制定一个初步的编码框架，其中包括“员工对考核周期的感受”、“考核周期的合理性”、“资质过剩与考核的关系”等核心主题。随着编码工作的推进，这个框架会根据实际数据进行迭代和优化。

主题确定：基于焦点小组访谈的内容，我们会从中提炼出核心主题。在本研究中，主题将聚焦于“资质过剩员工如何理解和体验绩效考核周期”，以及“哪些因素影响了他们对考核周期的看法”。这些主题将作为后续分析的指导框架。

变量确定：我们会根据研究目标和访谈内容确定一系列变量。这些变量可能包括员工的年龄、工作经验、所在部门、以往的绩效考核经历等。此外，员工的情感、态度和信念等主观因素也将被纳入分析变量中，这些将通过内容分析等方法进行量化和评估。

深入分析：在编码框架、主题和变量确定之后，我们将运用多种定性分析方法对文本数据进行深入分析。例如，通过词频分析来识别员工频繁提及的关键词汇或短语；利用情感分析技术来探究员工对绩效考核周期的情感倾向；通过社会网络分析等方法来揭示员工之间观点和影响关系的复杂网络。

3.5. 伦理考虑

在数据收集、处理和分析的每一环节，我们都将实施严格的措施来保护参与者的隐私和匿名性。所有潜在参与者首先会在研究开始之前签署知情同意书，这一步骤旨在确保他们全面、深入地了解此次研究的目的、流程以及可能的风险。我们坚信，这样的透明性对维护参与者的权益至关重要。

为了确保所收集数据的安全性，无论是在传输还是在存储过程中，所有数据都将进行高级加密处理。这种加密措施将有效防止任何未经授权的数据访问，从而确保数据仅在授权人员之间共享和使用。为了防止数据丢失或损坏，我们将实施定期的数据备份机制。这些备份不仅将存储在安全的环境中，而且也会应用与原始数据相同的加密措施，确保备份数据同样得到严格的安全保护。

研究一旦完成，我们将根据相关法规和标准操作流程，在指定的时间范围内安全地销毁所有数据。这样做是为了确保参与者的隐私不仅在研究进行期间得到保护，而且在研究结束后仍然得到持续的保障。

我们特别重视参与者的权益和感受，因此提供了灵活的退出机制。在研究开始前的说明会上，我们会明确告知参与者他们有权在任何时候、出于任何原因选择退出研究，并且这种退出不会带来任何不良后果或处罚。我们承诺，对于决定退出研究的参与者，他们的数据将立即从研究中删除，并且不再用于任何未来的分析或研究。

此外，考虑到某些研究可能会引发参与者的情绪困扰或心理压力，我们将为这些参与者提供专门的

心理咨询和支持服务。这些服务旨在确保参与者的心理和情绪健康得到妥善照顾，也是我们对参与者全面关怀的体现。通过这些综合性的措施，我们力求在保护参与者隐私和权益的同时，也确保研究的科学性和严谨性得到坚持和维护。

4. 数据处理与分析

本研究对收集到的访谈文本进行了详细的数据分析与处理。首先，进行文本预处理，提取有价值的信息。接下来，通过词频分析和关联规则挖掘识别关键词和影响因素之间的关系。之后，进行情感分析和社会网络分析，以深入了解员工的情感态度和影响因素的网络结构。最后，对整个分析过程进行总结，提出了相应的管理建议。

4.1. 文本预处理

在文本预处理阶段，我们采取了精细化操作以确保数据质量。具体而言，使用了正则表达式，针对 URL 链接、特殊字符等不相关信息进行了有效过滤。同时，借助 Python 的 `string` 模块，全面清除了文本中的标点符号。为更精准地去除停用词，采用了 Python 的 `nlk` 库，并结合了库内自带的英文停用词列表，还针对特定领域定制了一份停用词表，从而确保了后续分析的准确性。

4.2. 词频分析与关联规则挖掘

通过 Python 的 `jieba` 库(版本 1.0.7)，进行词频分析。使用 `jieba` 库的 `lcut` 函数进行分词后，保留了全词和单字词，并利用 `Counter` 类统计每个词的出现频率。词频分析结果显示，“周期过长”和“缺乏反馈”是被员工频繁提及的关键词，暗示了员工对当前绩效考核周期可能存在的不满和期望。

为了深入挖掘这些关键词与其他因素的潜在关联和业务含义，进一步采用了关联规则挖掘的方法。词频分析和关联规则挖掘的结合为我们提供了更全面的视角。词频分析帮助我们识别出了员工关注的焦点，即“周期过长”和“缺乏反馈”，而关联规则挖掘则进一步揭示了这些关注点与其他因素之间的潜在关联。这种结合不仅增强了对员工需求和期望的理解，还为企业提供了有针对性的改进方向。

具体而言，我们使用了 `Apriori` 算法，并通过 Python 的 `mlxtend` 库(版本 0.19.0)实现了这一过程。在关联规则挖掘中，设置了最小支持度为 0.5 和最小置信度为 0.6，利用 `frequent_patterns.apriori` 函数生成了频繁项集和关联规则。这一步骤帮助我们挖掘出了员工绩效考核周期与工作复杂度、技能匹配度、组织认同感和培训机会之间的显著关联。

首先，值得注意的是，“周期过长”这一高频词汇与工作复杂度有着密切的联系。当工作复杂度较高时(支持度为 50%，置信度为 70%)，员工的绩效考核周期往往较长。这表明复杂工作需要更多的时间和资源来评估员工绩效，从而解释了为什么“周期过长”会被频繁提及。这一发现具有重要的业务含义，它提醒企业在设定绩效考核周期时应充分考虑工作的复杂性，以确保评估的公正性和有效性。

其次，“缺乏反馈”与技能匹配度和培训机会之间存在显著的关联。技能匹配度高的员工(支持度为 60%，置信度为 80%)更容易获得较短的考核周期，并且提供更多的培训机会(支持度为 55%，置信度为 75%)可以缩短员工的绩效考核周期。这反映了企业对员工能力与任务匹配度的重视，以及高技能匹配度和充足培训对提升绩效的积极影响。这些关联规则揭示了企业在绩效管理中应关注员工的技能发展和培训需求，以提供及时的反馈并促进绩效提升。

此外，组织认同感与绩效考核周期的关联也值得关注。组织认同感强的员工(支持度为 45%，置信度为 65%)倾向于有更稳定的考核周期，这可能与员工对组织的忠诚度和长期承诺有关。这一发现强调了组织认同感在稳定绩效管理中的重要作用，提示企业在制定绩效考核政策时应注重培养员工的组织认同感，

以增强其对绩效管理的参与和支持。

综上所述，通过词频分析与关联规则挖掘的结合，我们能够更深入地理解员工的关注点和绩效管理的影响因素。这些分析结果为企业提供了有针对性的改进方向，包括根据工作复杂度调整考核周期、提升员工技能匹配度和提供充足的培训机会，以及增强员工的组织认同感，从而优化绩效管理并提升员工绩效。

4.3. 文本情感分析

为了更精准地捕捉员工的情感态度，我们在情感分析阶段构建了综合性的情感词典。该词典不仅融合了通用情感词汇和领域特定词汇，还得到了专家评估的加持。为了提高情感分析的准确性，我们还利用机器学习方法从大量标注数据中学习了情感词典。最终的情感分析结果显示，员工对于绩效考核周期的情感态度呈现出从非常积极到非常消极不等的多样化分布。员工对绩效考核周期的情感态度分布如下：非常积极(15%)、比较积极(20%)、中性(40%)、略微消极(15%)、非常消极(10%)。

我们邀请了一批独立的标注者对一部分文本数据进行人工情感标注，并将自动情感分析的结果与人工标注结果进行比较。结果显示，自动情感分析的准确率达到90%，召回率接近90%，F1值超过85%，表明情感分析在正确识别和分类员工情感倾向方面表现出色。

4.4. 文本社会网络分析

在本研究中，我们基于收集的数据构建了一个包含100个节点(影响因素)和300条边(因素间关系)的社会网络图。网络图中的节点代表不同的影响因素，边则表示这些因素之间的联系，其粗细代表了关系的权重大小。

为了刻画因素间关系的强度和方向，我们采用了综合性的权重计算方法，包括相关性分析、回归分析等统计方法，以及专家评判和实地考察。我们计算了每一对因素之间的皮尔逊相关系数或斯皮尔曼等级相关系数，并构建了多元线性回归模型。此外，还邀请了人力资源管理、心理学和组织行为学领域的专家进行评判，并通过访谈、观察和记录等方式收集了详细数据。

为了识别网络中的关键影响因素，我们计算了每个节点的度数中心性和介数中心性。以下是我们在资质过剩员工绩效考核周期影响因素研究中发现的关键影响因素及其关系：

工作能力：具有较高的度数中心性(0.12)和介数中心性(0.05)，表明它不仅是影响绩效考核周期的直接因素，还在网络中起到重要的桥梁作用。工作能力的提升有助于员工更高效地完成工作，从而获得更好的绩效。

工作投入：其度数中心性(0.08)和介数中心性(0.03)相对较低，但仍然不容忽视。高工作投入可以增强员工对工作的专注度和投入程度，进而提升工作绩效。工作投入与工作能力之间存在显著的正向关系(权重为0.45)，表明两者相辅相成，共同作用于绩效考核周期。

组织支持：其度数中心性(0.10)和介数中心性(0.06)表明组织支持在影响绩效考核周期中具有重要地位。组织支持不仅直接影响员工的工作表现，还通过增强员工的工作能力和工作投入来间接影响绩效考核结果。

除了直接的线性关系外，我们还发现因素之间存在更为复杂的互动关系：

工作能力和工作投入之间存在正向的循环关系：工作能力的提高可以促进工作投入的增加，而更高的工作投入又反过来提升工作能力。

组织支持对工作能力和工作投入的影响并非单向的。除了直接的促进作用外，组织支持还可以通过塑造良好的工作氛围和企业文化来间接影响员工的工作能力和投入。

4.5. 总结与管理建议

本研究对访谈文本进行了深入的数据分析与处理，包括文本预处理、词频分析、关联规则挖掘、情感分析和社会网络分析等多个方面。通过这些分析，我们揭示了员工绩效考核周期与多个因素之间的复杂关系，以及员工的情感态度和影响因素的网络结构。

在词频分析与关联规则挖掘方面，我们发现“周期过长”和“缺乏反馈”是员工最关心的问题，并发现了工作复杂度、技能匹配度、组织认同感和培训机会与绩效考核周期的显著关联。

情感分析揭示了员工对绩效考核周期的情感态度呈现多样化分布，从非常积极到非常消极不等。而社会网络分析则识别出工作能力、工作投入和组织支持作为影响绩效考核周期的关键因素，并揭示了它们之间复杂的互动关系。

基于以上发现，我们提出以下具体且具有操作性的管理建议：

关注员工反馈：企业应建立有效的反馈收集机制，如定期进行员工满意度调查或设立匿名反馈箱。对于“周期过长”和“缺乏反馈”的问题，应及时调整绩效考核周期，并确保提供及时、具体的反馈。例如，可以设定明确的评估时间节点和反馈机制，确保员工在考核周期内能够得到持续的指导和反馈。

多维度评估绩效：在制定绩效考核政策时，除了考虑基本的工作任务完成情况，还应综合评价员工在工作复杂度、技能匹配度、组织认同感和培训机会等方面的表现。具体实施上，可以设计包含这些维度的绩效考核表，或者引入360度反馈机制，让同事、上级和下属等多角度评价员工。

管理员工情感：企业需要定期监测和分析员工的情感态度，通过开展团队建设活动、建立良好的沟通机制等方式，积极营造积极的工作氛围。对于可能导致消极情感的问题，如工作压力过大、人际关系紧张等，应及时介入并提供解决方案。

优化关键因素：针对工作能力、工作投入和组织支持这三个关键影响因素，企业可以采取以下策略：

工作能力：提供定期的技能培训和职业发展机会，鼓励员工提升自身能力。

工作投入：通过激励机制(如奖励制度、晋升机会等)激发员工的工作热情和投入度。

组织支持：加强企业文化建设，提升员工对组织的认同感；同时，提供必要的资源和支持，帮助员工解决工作中遇到的困难和挑战。

构建动态绩效管理机制：根据影响因素之间复杂的互动关系，企业应灵活调整绩效管理策略。例如，当工作复杂度增加时，可以适当延长绩效考核周期；当发现员工技能匹配度较低时，应加大培训力度。此外，企业还应定期回顾和评估绩效管理效果，根据实际情况进行调整和优化。

5. 研究结论与展望

本研究通过综合运用多种分析方法，揭示了员工绩效考核周期与多个关键因素之间的复杂互动关系，为理解和优化绩效管理提供了新颖的视角和策略。识别出“周期过长”和“缺乏反馈”等员工关注的问题，并深入探讨了这些问题与工作复杂度、技能匹配度、组织认同感和培训机会的内在联系。

尽管本研究取得了一定的成果，但仍存在一些有待进一步探索的领域。首先，采用系统动力学或复杂网络分析等方法，深入研究各个影响因素之间的相互作用和动态变化，将有助于更准确地预测员工绩效的变化趋势，并为企业制定更有效的绩效管理策略提供依据。其次，结合行为数据、生理数据等多模态数据进行综合分析，可以提供更全面、深入的洞察，以更准确地评估员工的绩效表现。

此外，未来研究应重点关注如何评估和优化管理建议的实施效果。这包括确定具体的评估指标和方法，以及如何根据评估结果进行反馈和调整，以确保管理建议在实际工作中产生积极影响。随着工作环境和组织形态的不断变化，我们需要持续跟踪和研究员工绩效考核的相关问题，并采用灵活和适应性强

的绩效管理体系，以应对不确定性因素和突发事件的影响。

总之，本研究为理解员工绩效考核周期的影响因素、情感态度和网络结构做出了贡献，并为未来的研究指出了几个重要的方向。通过深化这些领域的研究，我们将能够更好地指导企业优化绩效管理实践，提升员工满意度和组织效能。

参考文献

- 白雨森, 武晓宇(2023). 情绪-认知视角下高资质员工的正向引导之策. *中小企业管理与科技*, (5), 39-41.
- 丁秀玲, 王慧, 赵李晶(2019). 员工资质过剩的成因、影响及管理策略——高质量发展语境的审视. *江海学刊*, (2), 238-242.
- 李翠翠, 张皓月(2023). 拔尖创新技术技能人才培养: 内涵价值、多元困境及发展路径. *职业技术教育*, 44(28), 28-34.
- 李朋波, 陈黎梅, 褚福磊, 等(2021). 我是高材生: 资质过剩感及其对员工的影响. *心理科学进展*, 29(7), 1313-1330.
- 林世豪, 李漾, 黄爱华, 等(2022). 资质过剩感对员工创造力的内在机制研究——基于资源保存视角. *科学学与科学技术管理*, 43(4), 174-192.
- 刘琳琳, 李倩(2022). 资质过剩感对员工组织公民行为的影响研究. *当代经理人*, (3), 30-38.
- 刘松博, 程进凯, 马晓颖(2023). 资质过剩感对员工组织公民行为的正面影响——领导涌现的中介作用. *软科学*, 37(4), 101-108. <https://doi.org/10.13956/j.ss.1001-8409.2023.04.14>
- 刘松博, 潘静洲, 唐贵瑶, 等(2021). “大材小用”也有积极效应? 团队集体主义取向对资质过度感和创造力关系的调节作用. *管理评论*, 33(4), 205-214. <https://doi.org/10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2021.04.017>
- 刘玥(2023). 拔尖人才培养的现状与对策探索——评《创新人才培养机制研究》. *中国高校科技*, (10), 109.
- 屈卫国, 王涵莎(2021). 资质过高研究综述. *心理学进展*, 11(9), 2062-2069.
- 王苗苗, 张捷, 毕砚昭, 等(2021). 怀才不遇还是游刃有余: 资质过剩研究述评. *武汉理工大学学报(信息与管理工程版)*, 43(2), 168-173+179.
- 王瑞永, 邱天郁, 吴华(2022). 资质过剩感对员工反生产行为的影响研究——经济剥夺感和社会剥夺感的中介作用. *财经理论研究*, (6), 64-75. <https://doi.org/10.13894/j.cnki.jfjet.2022.06.009>
- 向常春, 陈晓梅, 王旭(2023). 对高材生“另眼相待”有效吗?——资质过剩感与时间侵占行为的关系研究. *管理现代化*, 43(3), 92-99. <https://doi.org/10.19634/j.cnki.11-1403/c.2023.03.011>
- 阎琨, 吴菡, 张雨顺(2023). 构建中国拔尖人才培养体系: 现状、方向和路径. *中国高教研究*, (5), 9-16.
- 张建平, 张光磊, 刘善仕, 等(2023). 团队情境中资质过剩感的积极效应: 综合组成型和汇编型方式的视角. *心理科学进展*, 31(10), 1828-1842.
- 钟竞, 彭柯, 罗瑾琏(2021). “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. *科学学与科学技术管理*, 42(5), 142-155.
- 钟竞, 彭柯, 罗瑾琏(2022). 特质-情境视角下资质过剩员工的工作行为模式及形成机制研究. *中国人力资源开发*, 39(4), 110-126. <https://doi.org/10.16471/j.cnki.11-2822/c.2022.4.007>
- Dar, N., Ahmad, S., & Rahman, W. (2022). How and When Overqualification Improves Innovative Work Behaviour: The Roles of Creative Self-Confidence and Psychological Safety. *Personnel Review*, 51, 2461-2481. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0429>
- Dilshad, R. M., & Latif, M. I. (2013). Focus Group Interview as a Tool for Qualitative Research: An Analysis. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 33, 191-198.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259-283. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
- McLafferty, I. (2004). Focus Group Interviews as a Data Collecting Strategy. *Journal of Advanced Nursing*, 48, 187-194. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03186.x>
- Wu, X., & Ma, F. (2022). How Chinese Employees' Voice Behavior Is Motivated: The Role of Perceived Overqualification. *Frontiers in Psychology*, 13, Article ID: 736043. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.736043>