

大材小用：资质过剩感对员工行为态度的影响

檀 敏

西北师范大学商学院，甘肃 兰州

收稿日期：2023年12月22日；录用日期：2024年1月22日；发布日期：2024年1月31日

摘 要

资质过剩感是人岗不匹配的产物。本文通过梳理和总结资质过剩感的相关文献，分析了资质过剩感的主要特征，介绍了资质过剩感的测量方法，总结了资质过剩感产生的原因，并指明资质过剩感对员工行为态度产生的正负方面的影响。基于此，本文说明了关于资质过剩感未来可能需要关注的方向。

关键词

资质过剩感，理论，原因，作用机制，研究展望

Overqualification: The Impact of Perceived Overqualification on Employees' Behavior and Attitudes

Min Tan

School of Business, Northwest Normal University, Lanzhou Gansu

Received: Dec. 22nd, 2023; accepted: Jan. 22nd, 2024; published: Jan. 31st, 2024

Abstract

The sense of overqualification is a product of the mismatch between people and jobs. This paper reviews and summarizes the literature on perceived overqualification, analyses the main characteristics of perceived overqualification, introduces the measurement of perceived overqualification, summarizes the causes of perceived overqualification, and identifies the positive and negative effects of perceived overqualification on employees' behavior and attitudes. Based on this, the paper suggests possible directions for future attention regarding the perception of perceived overqualification.

Keywords

Perceived Overqualification, Theories, Reasons, Influence Mechanism, Research Prospects

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

近年来,我国高等教育的发展,为社会经济输送大量高质量劳动力,而疫情背景下的经济日渐疲软,就业形势越发严峻,同时组织倾向于雇用高水平能力的员工获得更好的绩效水平,这使得“资质过剩”问题普遍存在在工作场所之中。资质过剩分为两类:客观资质过剩和主观资质过剩,其中,客观资质过剩指员工的学历、能力等高于岗位要求,是一种客观事实,而主观资质过剩,又称为资质过剩感,指员工自身感知到自己的能力水平超过岗位要求,是一种主观的感知。由于资质过剩感会影响员工行为,进而影响组织绩效。通过梳理文献发现,资质过剩感具有双刃剑效应,而学界对此并无一致结论。本文通过梳理大量文献,揭示目前资质过剩感发展的现状,并就目前研究不足给予建议。

2. 资质过剩感的内涵与测量

(一) 内涵

为了深入理解资质过剩感产生的原因和对员工态度和行为产生的影响,认清资质过剩感的关键内涵十分重要。资质过剩感,又称为主观资质过剩,Maynard等(2006)围绕未充分就业状态,从教育程度、技能水平、经验和工作能力等资质方面,最早提出“资质过剩”定义,即员工将自己所拥有的教育水平、职业技能和工作能力等资质与所处岗位需求的基本标准比较而感知到的“人-工作”的主观感知[1]。这也是目前学术界广泛采纳的解释,即资质过剩感(perceived overqualification,简称POQ)指的是个体对自己所拥有的教育程度、技能以及能力等超过现处岗位所需的主观感知[1]。资质过剩感包括两个核心元素:1)员工处于资质过剩这种“需求-能力不匹配”的状态(Debus et al., 2019) [2]; 2)员工主观感知,即员工实际感受到的自身资质、工作内容及两者间差异,重点在于感知(李朋波等, 2021) [3]。另外,客观资质过剩(objective overqualification,简称OOQ),是指员工的学历水平、技能证书等资质实际超过所在岗位的要求,是一种客观事实(Dong et al., 2020) [4]。为清晰辨别主观资质过剩与客观资质过剩,如表1。

Table 1. Two types of excess qualifications

表 1. 资质过剩的两种类型

资质过剩	含义	特点	评定
主观资质过剩 (资质过剩感)	个体感知到自己的学历、技能等超过岗位所需	主观感知	个体自己
客观资质过剩	个体的学历、技能等超过岗位要求	客观事实	第三方

资料来源:文献整理。

(二) 测量

研究资质过剩感最普遍的方法就是问卷调查,所用量表均是基于西方情境、经过验证的成熟量表(表2),现有量表存在两个问题,一是资质过剩感的结构问题不一致,二是量表维度方面存在争议,主要分

为单维度和多维度。

第一，单维度。随着研究的深入发展，越来越多的学者认同“资质过剩感是单维度构念”的看法，提出在早期量表中，资质过剩感的内涵不包括无发展感维度，故在研究中仅仅使用单维度，即资质不匹配感维度(Erdogan & Bauer, 2009; Hu et al., 2015) [5] [6]。除此之外，也有研究者致力于单维度量表的开发，Maynard 等(2006)学者在大量资质过剩感相关文献及深度访谈的基础上，成功开发了 9 题项的单维度测量量表(scale of perceived overqualification, SPOQ)，题项包括“我的工作岗位所需的学历水平低于我现在的学历”、“工作经验较少的人同样能做好我的工作”等[1]，这也是目前学界普遍使用的量表。除此之外，资质过剩感研究的发展促使学者开始探究开发新的量表，如 Sánchez-Cardona 等人(2020)开发出单维度的 5 题项量表，包括“我的工作要求我做的任务并不需要太多能力和技能”等[7]。

第二，二维度。关于资质过剩感测量最早可追溯于 1991 年，Khan & Morrow 改进未充分就业感知相关题项用于测量资质过剩感，主要包括两个维度：1) 资质不匹配感(perceived mismatch, 4 个题项)，如“我的才能在现有工作中得不到充分使用” [8]；2) 无发展感(perceived no grow, 6 个题项)，如“我几乎熟练掌握了我工作的各个方面” (Johnson & Johnson, 1996) [9]。Johnson 和 Johnson (1997)经过检验这两个维度的有效性后，支持了资质过剩感的多维性构念[10]。随后，Johnson 等(2002)学者适当调整了 Khan & Morrow (1991)改进的资质过剩感量表，成功开发了适用于不同工作情境的资质过剩感量表(POQ Scale)，主要包括两个维度：4 题项的资质不匹配感和 6 题项的无发展感，此量表通过 3 个不同样本检验，证明了量表结构和量表效度[11]。此外，Fine 和 Nevo (2008)基于前人研究，将研究聚焦于认知方面的资质过剩感，开发出认知方面资质过剩感量表(perceived cognitive overqualification questionnaire, PCOQ)，该量表包括认知不匹配和认知无发展两个维度[12]，但目前使用该量表的研究相对较少。

Table 2. Measurement scale for the sense of overqualification

表 2. 资质过剩感的测量量表

维度	年份	学者	内容
单维	2006	Maynard et al.	9 题项，如我的工作所需的学历水平低于我现在的学历；工作经验较少的人同样能做好我的工作等[1]。
	2020	Sánchez-Cardona et al.	5 题项，如我的工作让我做的一些任务不需要太多能力和技能；因为不能充分发挥自己的才能，我认为自己在工作中毫无价值等[7]。
	1991	KHAN & MORROW	两个维度：资质不匹配感及无发展感。其中，4 个题项的资质不匹配感，如“我的才能在现有工作中得不到充分发挥”；4 个题项的无发展感，如“我的工作为我提供了学习新事物的机会” [8]。
二维	1996 1997	Johnson, G. J., & Johnson, W. R.	10 题项，包括两个维度：不匹配感，如我的正式教育水平超过工作所需；无发展感，如我的工作内容每天几乎没有变化[9] [10]。
	2002	Johnson et al.	10 题项，包括两个维度：不匹配感，如我的工作经验超过现有工作所需；无发展感，如我的工作有很大的变化和发展的潜力[11]。
	2008	Fine & Nevo	9 题项，包括两个维度：认知不匹配感：我比大部分从事我这一工作的人都聪明；认知无发展感：我感觉自己可以很容易地解决更困难的工作[12]。

资料来源：文献整理。

3. 资质过剩感的理论基础

(一) 比较视角

1、社会比较理论

社会比较理论就是说每个人或自发或不自觉地想要了解自己的能力和、地位和水平等，而在缺乏客观

判断标准的情况下,个体通过与他人进行比较来认识自我,即通过在社会中与他人进行比较认识自我与他人的价值和能力,从而做出正确的评价。在研究中,当具有资质过剩感的员工发现同事普遍存在资质过剩感时,其造成的负面影响会降低,即当群体普遍存在资质过剩感时,其负面影响降低。例如,有研究发现服务员资质过剩感会减少顾客服务主动性行为,并且通过降低和谐式激情而降低顾客服务主动性行为,但是通过与周边同事进行比较,当周边人人岗匹配,即其他同事不存在或存在较低的资质过剩感时,该员工和谐式工作激情会大大降低,从而降低顾客服务主动性行为,当感知到同事与自己资质过剩感差不多时,会加强和谐式工作激情(程豹等,2021) [13]。

2、公平理论

公平理论,主要是说个体与参照对象的主观比较感觉影响员工的积极性,当员工通过比较与参照对象的劳动所得比,通过比较,当员工感觉是合理的、公平的,就会产生积极的情绪,从而努力工作,当员工产生不公平感,其工作积极性也将降低。需要注意的是,参照对象可能是他人,也可能是员工自己。钟竞等(2021)基于公平理论研究发现,资质过剩感会影响员工对于工作的投入,即工作繁荣,进而影响创新行为,在员工资质过剩感对工作繁荣的负面影响中,组织分配公正氛围和绩效报酬起到了跨层次调节作用,即组织分配公平氛围和绩效报酬较高时,会减少资质过剩感对工作繁荣的负面影响[14]。

3、相对剥夺理论

相对剥夺理论认为,人们对公正的看法来源于所得与预期的比较,而不是他们实际获得的价值,并且这个比较可以是个体现在与过去的比较,也可以是个体与他人的社会比较,其比较决定了预期结果。丁婉玲等(2019)研究发现,拥有资质过剩感的员工因为“怀才不遇”,即能力没有发挥出来,产生被剥夺感和不公平感等,这也将进一步负向影响组织公民行为[15]。

4、个人-环境匹配理论

个人-环境匹配理论强调个人与环境的兼容性,表明除了个体本身或其所在环境影响个体态度和行为之外,两者之间的关系对其也存在影响。当个体的自身技能、兴趣、价值观和其他特征与其工作环境相匹配时,个体会更加积极、活跃。有研究发现,资质过剩感知的员工为保护资源选择网络闲散行为,为了扭转形势,自己与环境相匹配,选择工作重塑,从而降低网络闲散行为(陈耘等,2022) [16]。

(二) 情绪认知加工视角

1、资源保存理论

资源保存理论是近些年广泛应用于资质过剩感研究的理论,其主要的思想就是个体会努力获取、保持、培育和保护其所珍视的资源,且对于个体来说,资源损失比资源获得更主要,所以个体为维护 and 获得资源不断进行资源投资,当资源临近耗尽之时,个体会表现出攻击行为来保护资源。所以,当个体为岗位投入知识、技能和能力等资源,发现资源投入过剩,即投入资源超过岗位需求,个体会感觉资源被浪费,为保护资源,员工可能将一部分资源移为他用,减少工作上的投入,如新生代制造业员工普遍受过良好的教育,在岗位上容易产生资质过剩感的主观认知,随后容易产生心智游移和犬儒主义以保存资源,从而造成安全绩效降低(丁天维等,2022) [17]。

2、自我验证理论

自我验证理论主张一旦人们有了关于他们自身的想法,他们就会努力证明这些自我观念。叶伟娇等(2022)具有资质过剩感的员工认为自己能力比较强,为使形象与能力相一致,主动创新,因为资质过剩,所以领导会给其更难且需要创新的工作,同事也认为其应该承担该工作,基于外部压力,资质过剩感员工被动性创新,而基于员工与领导的互惠关系,领导在物质与精神奖励之下,员工更愿意创新[18]。

3、压力认知评价理论

压力认知评价理论主张压力存在于人与环境的相互作用中,与其相关的有两个评价过程,分别似乎

初级评价与次评价,个体在初级评价中判断此时的情境是有害、威胁或是挑战的,在次评价中决定采取何种应对方式。两个评价相互依赖,没有顺序之说。胡晓龙和马安妮(2021)研究结果显示,高多任务时间取向的员工能够熟练掌握多种任务,从而任务失去挑战,且完成任务后多出时间,从而产生资质过剩感,为保存资源,员工选择时间侵占行为,在面对挑战性压力评估时,员工积极面对,从而减少时间侵占行为,面对阻碍性压力评估时,员工逃避面对,从而增加时间侵占行为[19]。

(三) 其它视角

1、角色理论

角色理论指出个体在社会化过程中不断扮演、转换各种角色,并且角色包含着一系列他人和自我期望,这种角色期望使合适的行为得到加强,不合适的行为收到惩罚,如组织对特定的职位具有一系列的行为期待,组织内部人对其成员也有期待。我国学者刘松博等(2022)通过研究发现,资质过剩感员工在自我和他人双重期望下会出现领导涌现,领导具有高度责任感、工作内容较多且会帮助他人完成目标的特点,从而出现组织公民行为,但是性别不同结果不同,女性的“玻璃天花板”使其难以得到他人认可,限制了其领导涌现,而男性在这个方面更有优势[20]。

2、悖论视角

悖论理论类似于矛盾、对立统一,指个体要接受相互矛盾因素的对立性的同时,也能理解因素之间的互补性。王朝晖和段海霞(2022)研究结果显示,资质过剩感与越轨创新之间呈U型关系,而不是简简单单的线性关系,并且悖论思维作为悖论视角的重要内容,在其中起中介作用,矛盾体验起调节作用[21]。

4. 资质过剩感的前因变量

国内外关于资质过剩感前因变量研究甚少,关于资质过剩感前因研究如下所示:

(1) 职业适应性: Weiguo 等(2015)基于职业构建理论和职业锚理论,发现职业适应性通过一个双路径模型影响资质过剩感,职业适应性正向影响感知到的授权,而授权又负向影响资质过剩感,职业适应性正向影响员工在挑战中的职业锚,从而正向影响资质过剩感,并且组织中任期较长的员工,感知到的授权和挑战中的职业锚对资质过剩感的影响更大[22]。

(2) 文化取向: Luksyte 等(2022)通过研究发现,在具有高度集体主义文化取向的员工中,资质过剩感对人与环境契合度(相对剥夺)的负面(积极)影响将更弱[23]。

(3) 成就需要: 赵恒春(2021)发现员工成就需要负向影响资质过剩感的路径有四条,主要为① 直接负向影响: 即成就需要直接负向影响资质过剩感,② 间接负向影响: 成就需要通过组织公平感、工作成就感以及组织公平感和工作成就感间接负向影响资质过剩感[24]。

(4) 多任务时间取向: 胡晓龙和马安妮(2021)发现多任务时间取向的员工能够熟练掌握多种任务,从而任务失去挑战,且完成任务后多出时间,从而产生资质过剩感[19]。

(5) 领导: 不是每个千里马都能遇见伯乐, Kristof-Brown 等(2005)指出,员工具备较高的工作能力,却由于没有被上级识得而使得才华被埋没是造成资质过剩感高的原因之一[25]。

(6) 组织氛围: Liu & Wang (2012)认为,政治氛围能够预测组织公平,即政治氛围越高,组织越不公平,此时员工的才华和技能难以充分发挥,导致资质过剩[26]。

(7) 求职强度: Guerrero & Hatala (2015)发现,财务需求是求职强度与感知资格过高之间关系的调节因素,因此对于那些有高财务需求的人来说,更高水平的求职强度导致更高的感知资格过高[27]。

(8) 客观资质过剩与工作满意度: Arvan 等(2019)基于 P-E 适合理论,发现客观资质过剩和工作满意度独立地预测了资质过剩感,对工作的不满预示着随后的资格过高,而不是相反,工作满意度可能是资质过剩感的预测因子,而不是结果[28]。

5. 资质过剩感的作用机制

员工在感知到资质过剩后,会产生相应的情绪或认知,进而产生不同的态度或行为。从这一路径来说,情绪与认知是中介机制,而态度和行为是结果。不同的员工态度和行为对组织具有不同的影响,换句话说,资质过剩感会积极或消极影响员工态度和行为,因此,本研究将从正负面影响出发,将作用结果分为员工行为与态度进行详细阐述。

(一) 负面效应

1、员工行为

(1) 网络怠工行为: Cheng 等(2018)发现资质过剩感正向影响网络怠工,和谐的激情中介了资质过剩感与网络怠工的关系[29]。而 Tan 等学者(2022)发现,资质过剩感促进了员工的网络闲逛,但也增加了学习倾向,从而减少了员工的网络闲逛[30]。

(2) 组织公民行为: Erdogan 等(2020)资质过剩感负向影响 OCBI,此外, P-O 拟合缓和了资质过剩感对咨询网络中心性的间接影响,使得只有当 P-O 拟合度较低时,通过 OCBI 存在显著的负面间接影响[31]。

(3) 反生产行为: Schreurs 等(2021)资质过剩感通过正向影响相对剥夺感,从而造成更多的反生产工作行为[32]。

(4) 时间侵占行为: 后玉蓉等(2022)基于资源保存理论和自我决定理论,经过 402 名企事业员工调查研究结果显示,具有资质过剩感知程度越高的员工,越可能实施时间侵占行为,自我决定感在其中起部分中介作用[33]。

(5) 知识隐藏: Yeşiltaş 等(2022)研究结果显示,资质过剩感积极影响知识隐藏行为,并且在 POQ 与知识隐藏行为的直接和间接关系中,相对剥夺感起中介作用,自我耗竭调节其中的关系[34]。

(6) 角色外行为: Sesen & Ertan (2022)研究发现资质过剩感显著负向影响角色外行为,而组织任期缓和了该关系,即强资质过剩感的员工不会参与角色外行为,而长期员工感知到的资质过剩与角色外行为之间的负相关关系比短期员工更强[35]。

(7) 职场排斥: Zhang 等(2022)将受害者沉淀理论与工作意义的归属感视角相结合发现,在与资质不太高的同事一起工作时,感知资质过剩的员工会受到更多的排斥,这与工作意义水平降低有关,换句话说,具有资质过剩感的员工会受到没有资质过剩员工的排斥[36]。

(8) 适应性工作行为: Wu 等(2017)研究发现,资质过剩感负向影响自我评估的适应性行为,此外,当工作自主性较低而不是高时,资质过剩感与主管评级的适应性工作行为呈负相关[37]。

2、个体态度

(1) 工作满意度: 李霞等(2021)研究结果显示,资质过剩感的不匹配和无发展两种维度通过个体认知反应和情绪反应产生影响,即当资质过剩者发现自己能力高于现有工作,且该工作不满足发展期望时,会引发个体心理契约的破裂,并产生强烈的不公平感、挫折感和被剥夺感,会出现诸如愤怒、怨恨等情绪,而这些负面情绪长期困扰该个体,消耗起大量情绪资源,从而产生情绪耗竭,导致个体感到痛苦、抑郁和无意义感,造成个体工作满意度逐渐下降[38]。

(2) 倦怠: 有研究发现工人的资质过剩感与倦怠呈正相关,自主和受控的动机都部分地调解了这种关系(Chambel et al., 2021) [39]。

(3) 无聊: Sánchez-Cardona 等(2020)研究结果显示,员工的资质过剩感是工作无聊的一个强有力的预测因素,并且只有两个工作技能维度和有意义的工作能够调节员工感知到的过度合格和工作无聊之间的关联,但是随后的研究发现增加结构性资源和增加挑战性需求的工作塑造维度对减少员工感知到的资格过高与工作无聊之间的联系有加强或几乎没有影响,但工作意义可以缓冲这种影响[7]。

(4) 离职倾向: Ye 等(2017)研究结果显示, 资质过剩感正向影响离职意愿, 而感知到的组织支持在其中起中介作用[40]。

(5) 情绪疲惫: 当 LMX 高时, 感知到的过度资格与工作疏离和情绪衰竭的正相关程度高于 LMX 低时, 工作疏离感对感知过高和 LMX 对情绪耗竭的交互作用起着调节作用(Yu et al., 2021) [41]。

(6) 幸福感: 有研究表明, 资质过剩感与职业中心性相互作用, 预测了相对剥夺, 而这又与较低的职业满意度、积极情感和生活满意度以及较高的消极情感有关, 并且资质过剩感负向影响职业满意度和生活满意度、正向影响消极情绪(Erdogan et al., 2018) [42]。

(二) 积极影响

1、员工行为

(1) 助人行为: Ma 等(2021)表明在对更高工作场所地位或更多发展性工作机会的强烈愿望的情况下, 资质过剩感与额外努力呈正相关, 额外的努力随后将导致更多的利他主义帮助行为[43]。

(2) 创新行为: 在“大众创业, 万众创新”的背景下, 学者们发现资质过剩感在一定条件下, 员工出现创新行为(Yongbo Sun & Zichen Qiu, 2022; 王朝晖, 段海霞, 2022) [21] [44]。

(3) 知识共享行为: 钟竞等(2022)通过研究发现资质过剩感主要通过情绪-认知加工两条途径, 使企业员工出现消极或积极行为, 在情绪途径中, 个体由于不满等情绪从而抑制了知识共享行为, 而中国传统价值观中较高的集体主义文化倾向能够对资质过剩感与知识共享行为之间的关系起到显著的调节作用[45]。

(4) 建言行为: 资质过剩感对个体组织建言行为具有正向积极影响, 且经验过剩感影响最大, 特殊协议待遇对资质过剩感与个体组织建言行为的关系具有显著的正向调节作用(徐向龙等, 2021) [46]。

下图 1 列举了资质过剩感部分研究成果。

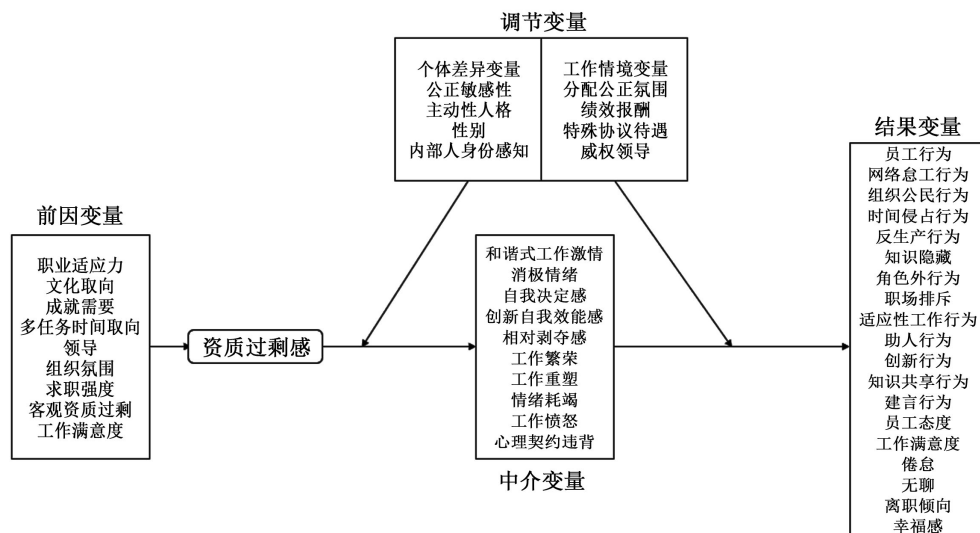


Figure 1. The influence of the sense of overqualification on employee behavior and attitude
图 1. 资质过剩感对员工行为态度影响图

6. 研究展望

资质过剩感是基于近些年“学历过剩”现实的新词, 是“大材小用”的学术性表达。我国高等教育快速发展以及企业的“优中选优”人才选拔战略等因素促使资质过剩感普遍存在于工作场所之中。随着资质过剩感带来的一系列问题, 为深刻认识并解决该问题, 我国学者从不同角度展开研究。从文献搜

索可以看出，资质过剩感的相关研究最早开始于国外，而近五年，国内相关研究逐渐增多，但依旧存在不足。

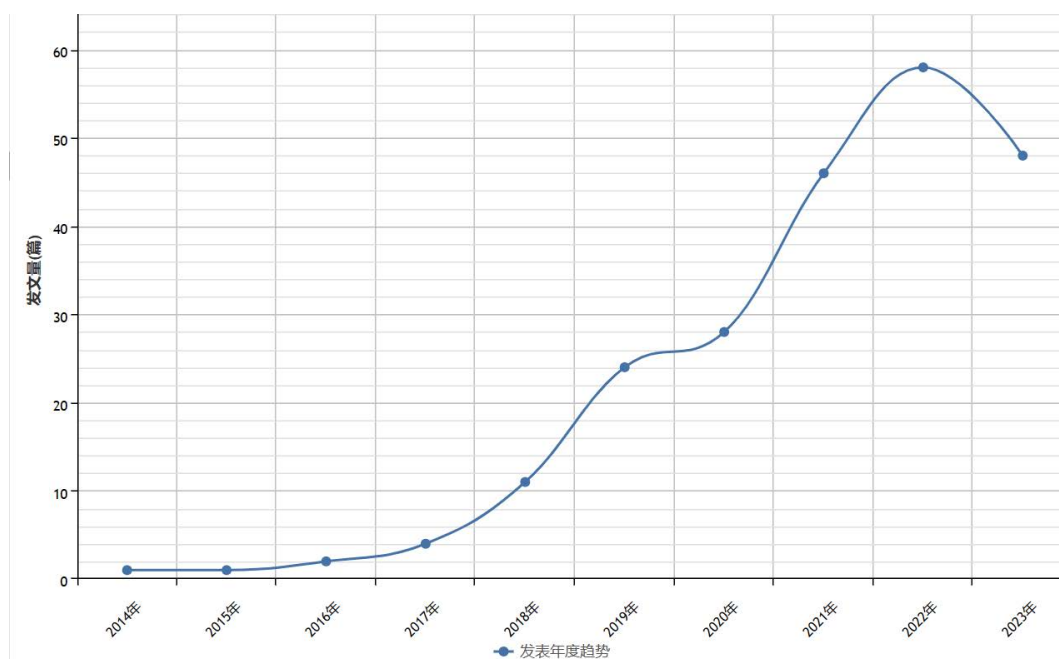


Figure 2. Publishing year trends

图 2. 发表年度趋势

截至 2023 年 12 月，以“资质过剩感”为主题的中国知网检索期刊仅 87 篇，学位论文 133 篇，会议 3 篇。通过发表年度发现(图 2)，2018~2022 年发表期刊数逐渐上升，说明国内学者近些年关注到资质过剩感现状并不断深入研究此话题，此外，这两年有学者开始探究资质过剩感的积极影响，如资质过剩感与创造力之间的关系，但纵观文献，发现关于资质过剩的消极结果研究较多，而积极结果的研究依旧较少，尤其关于积极结果的中介机制和边界条件的研究尚有很大的发展空间。此外，关于资质过剩感结果的研究较多，而其前因研究较少，在其前因研究上需投入更多的研究。

(一) 影响：对立统一

对立统一强调事物的两面性，“资质过剩感”也是如此。目前，资质过剩感的相关研究以消极结果居多，虽然说在“大众创新，万众创业”的时代背景下，少量学者研究得出资质过剩感具有积极影响，如创造力，但积极结果的相关研究依旧甚少。未来研究可研究资质过剩感的积极效应或者两面性，辩证地看待资质过剩感。例如，资质过剩感的员工是否会认为自己资质过高，从而产生组织公民行为？是否认为自己资质过剩是一种优势，使自己工作游刃有余，从而有剩余精力投入自己的爱好之中？

(二) 前因：追根溯源

目前，大都学者更加关注资质过剩感的影响效应，所给建议大都基于调节因素得出，而很少有学者探究资质过剩感的前因，这很大原因是因为学界普遍认同“资质过剩感是人岗不匹配的结果”，而未考虑人岗不匹配的具体情况。将人岗不匹配具体化，探究资质过剩感的深层次原因是从源头减少或消除资质过剩感最好的方法。因此，未来研究要将人岗不匹配具体化，根据不同情况的人岗不匹配解决问题。

(三) 调节：面面俱到

资质过剩感在对员工态度行为产生影响的过程中，受各种内外部影响因素影响，如员工的个人特质、

工作环境,领导和同事态度和行为,公司政策等等,甚至员工家庭因素也会影响其态度。因此,未来关于资质过剩感的研究,不同研究背景下,要尽可能考虑不同因素对资质过剩感作用机制的影响,为解决实际问题提供理论指导。

(四) 测量:因地制宜

国内关于“资质过剩感”的相关研究中所用的量表均来自国外,其中以 Maynard 等学者的单维度量表和 Fine 等学者的二维测量量表使用居多。然而,将国外量表直接应用于我国情景之下,是否完全合适?这是学者们需要思考的问题。一方面,在文化上,我国自古以来就崇尚儒家文化,是集体主义文化的代表,而国外盛行的是个人主义文化,文化维度是影响资质过剩感测量的重要因素;另一方面,我国学者大都采用调查问卷的形式收集数据,而被调查者填写数据受各种因素的影响,如情境,主观臆测,单一采取问卷方法收集数据可能存在一定的偏差。为了研究的严谨性,国内研究者可以“取其精华,去其糟粕”,在国外量表的基础之上,充分考虑本土的实际情况,编写出适用于本国情境的“资质过剩感”量表。

参考文献

- [1] Maynard, D., Joseph, T. and Maynard, A. (2006) Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior*, **27**, 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- [2] Debus, M., Gross, C. and Kleinmann, M. (2019) The Power of Doing: How Job Crafting Transmits the Beneficial Impact of Autonomy among Overqualified Employees. *Journal of Business and Psychology*, **35**, 317-331. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09625-y>
- [3] 李朋波, 陈黎梅, 褚福磊, 孙雨晴, 周莹. 我是高材生: 资质过剩感及其对员工的影响[J]. 心理科学进展, 2021, 29(7): 1313-1330.
- [4] Dong, B., Zheng, B.Y. and Wang, Z.M. (2020) Career Adaptability and Turnover Intention: A Dual-Mediation Model. *The Career Development Quarterly*, **68**, 145-157. <https://doi.org/10.1002/cdq.12219>
- [5] Erdogan, B. and Bauer, T. (2009) Perceived Overqualification and Its Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, **94**, 557-565. <https://doi.org/10.1037/a0013528>
- [6] Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T., Jiang, K., Liu, S. and Li, Y. (2015) There Are Lots of Big Fish in This Pond: The Role of Peer Overqualification on Task Significance, Perceived Fit, and Performance for Overqualified Employees. *Journal of Applied Psychology*, **100**, 1228-1238. <https://doi.org/10.1037/apl0000008>
- [7] Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R. and Marrero-Centeno, J. (2020) When the Job Does Not Fit: The Moderating Role of Job Crafting and Meaningful Work in the Relation between Employees' Perceived Overqualification and Job Boredom. *Journal of Career Assessment*, **28**, 257-276. <https://doi.org/10.1177/1069072719857174>
- [8] Khan, L.J. and Morrow, P.C. (1991) Objective and Subjective Underemployment Relationships to Jobs Satisfaction. *Journal of Business Research*, **22**, 211-218. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90002-F](https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90002-F)
- [9] Johnson, G. and Johnson, W. (1996) Perceived Overqualification and Psychological Well-Being. *The Journal of Social Psychology*, **136**, 435-445. <https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025>
- [10] Johnson, G. and Johnson, W. (1997) Perceived Overqualification, Emotional Support, and Health. *Journal of Applied Social Psychology*, **27**, 1906-1918. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1997.tb01631.x>
- [11] Johnson, W., Morrow, P. and Johnson, G. (2002) An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale across Work Settings. *The Journal of Psychology*, **136**, 425-441. <https://doi.org/10.1080/00223980209604169>
- [12] Fine, S. and Nevo, B. (2008) Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Workforce. *International Journal of Human Resource Management*, **19**, 346-355. <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- [13] 程豹, 周星, 郭功星. 资质过剩感知对顾客服务主动性行为的影响[J]. 管理科学, 2021, 34(6): 101-112.
- [14] 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.
- [15] 丁婉玲, 王瑶, 吴杰波. “怀才不遇”的员工会更自私吗——基于消极情绪的中介作用[J]. 领导科学, 2019(12): 99-102.

- [16] 陈耘, 徐丹, 赵富强, 王龙栋, 史旭初. 新生代员工资质过剩感知对网络闲散行为的影响——一个有调节的中介作用模型[J]. 武汉理工大学学报(社会科学版), 2022, 35(2): 107-115.
- [17] 丁天维, 杨皎平, 张珺. 制造企业新生代员工资质过剩感对安全绩效的影响研究[J]. 管理学报, 2022, 19(8): 1173-1183.
- [18] 叶伟娇, 赵慧军, 宋潇潇. 资质过剩员工主动性——被动性创新行为双路径研究[J]. 科技进步与对策, 2022, 39(15): 140-149.
- [19] 胡晓龙, 马安妮. “不误正业”的员工反而“不务正业”?——多任务时间取向对时间侵占行为的影响研究[J]. 上海大学学报(社会科学版), 2021, 38(5): 110-122.
- [20] 刘松博, 程进凯, 马晓颖. 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[J]. 软科学, 2023, 37(4): 101-108.
- [21] 王朝晖, 段海霞. 员工资质过剩感对越轨创新的 U 型影响研究: 悖论的视角[J]. 管理评论, 2022, 34(1): 218-227.
- [22] Yang, W.G., Guan, Y.J., Lai, X., et al. (2015) Career Adaptability and Perceived Overqualification: Testing a Dual-Path Model among Chinese Human Resource Management Professionals. *Journal of Vocational Behavior*, **90**, 154-162. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.007>
- [23] Luksyte, A., Bauer, T., Debus, M., Erdogan, B. and Wu, C. (2022) Perceived Overqualification and Collectivism Orientation: Implications for Work and Nonwork Outcomes. *Journal of Management*, **48**, 319-349. <https://doi.org/10.1177/0149206320948602>
- [24] 赵恒春. 员工成就需要对其资质过剩感的影响研究——基于被调节的链式中介模型[J]. 河北经贸大学学报(综合版), 2021, 21(3): 88-96. <https://doi.org/10.14178/j.cnki.issn1673-1573.2021.03.013>
- [25] Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. and Johnson, E.C. (2005) Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, **58**, 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- [26] 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)
- [27] Guerrero, L. and Hatala, J. (2015) Antecedents of Perceived Overqualification: A Three-Wave Study. *Career Development International*, **20**, 409-423. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2014-0152>
- [28] Arvan, M., Pindek, S., Andel, S. and Spector, P. (2019) Too Good for Your Job? Disentangling the Relationships between Objective Overqualification, Perceived Overqualification, and Job Dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, **115**, Article ID: 103323. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103323>
- [29] Cheng, B., Zhou, X., Guo, G. and Yang, K. (2018) Perceived Overqualification and Cyberloafing: A Moderated-Mediation Model Based on Equity Theory. *Journal of Business Ethics*, **164**, 565-577. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4026-8>
- [30] Tan, Z., Yan, S. and Xia, Q. (2022) Perceived Overqualification and Cyberloafing: The Role of Learning and Performance Climate. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, **42**, 28253-28262. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03913-2>
- [31] Erdogan, B., Karaeminogullari, A., Bauer, T. and Ellis, A. (2020) Perceived Overqualification at Work: Implications for Extra-Role Behaviors and Advice Network Centrality. *Journal of Management*, **46**, 583-606. <https://doi.org/10.1177/0149206318804331>
- [32] Schreurs, B., Hamstra, M., Jawahar, I. and Akkermans, J. (2021) Perceived Overqualification and Counterproductive Work Behavior: Testing the Mediating Role of Relative Deprivation and the Moderating Role of Ambition. *Personnel Review*, **50**, 1038-1055. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0237>
- [33] 后玉蓉, 吴群琪, 桂嘉伟. 资质过剩感知与员工时间侵占行为的关系研究: 自我决定感和威权领导的作用[J]. 运筹与管理, 2022, 31(8): 203-209.
- [34] Yeşiltaş, M., Arici, H. and Sormaz (2022) Does Perceived Overqualification Lead Employees to Further Knowledge Hiding? The Role of Relative Deprivation and Ego Depletion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, **35**, 1880-1900. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2021-1392>
- [35] Sesen, H. and Ertan, S. (2022) Does Organizational Tenure Matter? The Relationship between Perceived Overqualification and Extra-Role Behaviours. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, **35**, 77-94. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09403-8>
- [36] Zhang, Y., Bolino, M. and Yin, K. (2022) The Interactive Effect of Perceived Overqualification and Peer Overqualification on Peer Ostracism and Work Meaningfulness. *Journal of Business Ethics*, **182**, 699-716. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-05018-5>

- [37] Wu, C., Tian, A., Luksyte, A. and Spitzmueller, C. (2017) On the Association between Perceived Overqualification and Adaptive Behavior. *Personnel Review*, **46**, 339-354. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0134>
- [38] 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. <https://doi.org/10.16128/j.cnki.1005-3611.2021.03.024>
- [39] Chambel, M., Carvalho, V., Lopes, S. and Cesário, F. (2021) Perceived Overqualification and Contact Center Workers' Burnout: Are Motivations Mediators? *International Journal of Organizational Analysis* (2005), **29**, 1337-1349. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2020-2372>
- [40] Ye, X., Li, L. and Tan, X. (2017) Organizational Support. *Employee Relations*, **39**, 918-934. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2016-0213>
- [41] Yu, H., Yang, F., Wang, T., Sun, J. and Hu, W. (2021) How Perceived Overqualification Relates to Work Alienation and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of LMX. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, **40**, 6067-6075. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00538-w>
- [42] Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V. and Gracia, F. (2018) Perceived Overqualification, Relative Deprivation, and Person-Centric Outcomes: The Moderating Role of Career Centrality. *Journal of Vocational Behavior*, **107**, 233-245. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.003>
- [43] Ma, C., Chen, Z. and Jiang, X. (2021) Give Full Play to the Talent: Exploring When Perceived Overqualification Leads to More Altruistic Helping Behavior through Extra Effort. *Personnel Review*, **51**, 1727-1745. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0164>
- [44] Sun, Y.B. and Qiu, Z.C. (2022) Perceived Overqualification and Innovative Behavior: High-Order Moderating Effects of Length of Service. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, **14**, Article No. 3493. <https://doi.org/10.3390/su14063493>
- [45] 钟亮, 彭柯, 罗瑾琏. 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[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(4): 110-126. <https://doi.org/10.16471/j.cnki.11-2822/c.2022.4.007>
- [46] 徐向龙, 王韵涵, 王颖, 潘星宇. 资质过剩感、特殊协议待遇与人才组织建言行为[J]. 华南师范大学学报(社会科学版), 2021(6): 105-120+207.