

资质过高研究综述

屈卫国, 王涵莎

湖南师范大学教育科学学院, 湖南 长沙

Email: 1062065893@qq.com

收稿日期: 2021年8月2日; 录用日期: 2021年8月30日; 发布日期: 2021年9月13日

摘要

随着社会生产力的不断发展, 员工受教育水平的逐步提升, 员工资质过高而导致的问题和产生的影响开始呈现, 并逐渐引起企业和学术界的关注。本文分别从资质过高的概念、结构测量、理论基础、前因研究和影响结果五个方面对国内外现有文献进行较新较整合的回顾与梳理, 未来可以进行更多的纵向研究和前因研究, 更加关注资质过高的积极影响。

关键词

资质过高, 测量方法, 理论基础, 前因研究, 影响结果

A Review of the Overqualification Research

Weiguo Qu, Hansha Wang

School of Educational Science, Hunan Normal University, Changsha Hunan

Email: 1062065893@qq.com

Received: Aug. 2nd, 2021; accepted: Aug. 30th, 2021; published: Sep. 13th, 2021

Abstract

With the continuous development of social productive forces and the gradual improvement of the education level of employees, the problems and effects caused by over-qualified employees begin to appear, and gradually attract the attention of enterprises and academia. This paper reviews and combs the existing literature at home and abroad from five aspects of the concept, structural measurement, theoretical basis, antecedent research and influence results of excessive qualification. In the future, more longitudinal research and antecedent research can be carried out to pay more attention to the positive impact of excessive qualification.

文章引用: 屈卫国, 王涵莎(2021). 资质过高研究综述. *心理学进展*, 11(9), 2062-2069.

DOI: 10.12677/ap.2021.119233

Keywords

Over Qualification, Measurement Method, Theoretical Basis, Antecedent Study, Affect the Outcome

Copyright © 2021 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

研究发现,在全球范围内,有近一半的员工(47%)感到自己资质过高,而中国占比最高(84%)。资质过高通常被视为一种不受欢迎的就业情况,可能成为就业障碍(Wald, 2005),并对员工的工作态度、工作场所的行为和人际关系产生影响。本文通过对国内外有关资质过高的研究进行梳理,在此基础上,对资质过高的概念、结构测量、理论基础、前因研究、影响结果进行评述,分析未来的主要研究方向,以期对资质过高领域的研究提供帮助。

2. 资质过高的概念与测量方法

2.1. 资质过高的概念

资质过高是个人—工作之间的定向不匹配,相对于目前的工作来说,个体所拥有的教育水平、技能、经验超出了该工作所需(Erdogan et al., 2011),类似于日常生活中所说的“大材小用”。也有部分研究者称此为“资质过剩”(Erdogan, Bauer, Peiró, & Truxillo, 2011)、“过度胜任”、“资历过高”等。资质过高包含主观(或感知)和客观两种类型(Maynard, Joseph, & Maynard, 2006)。主观的资质过高是指主观印象,即员工主观感知的资质水平超过了完成工作所需的资质,是一种自我评价,也称为资质过高感知。客观的资质过高是指当员工的实际资质,包括教育水平、先前经验、知识、技能和能力(KSA)的数量或水平超过工作的规定和要求。

2.2. 资质过高的测量方法

关于资质过高感知的结构与测量,不同的学者针对资质过高的不同研究角度开发了不同的量表,主要有三种,分别为:单维度结构、二维度结构、三维度结构。

2.2.1. 单维度结构

Khan & Morrow (1991)把资质过高感知分为两个方面:资质过高感知和感觉到的无成长。并设计了测量量表,此量表包含 8 个题项,采用李克特 5 点评分。

Maynard et al. (2006)最先设计了一个三维度量表,此量表共包含 22 个题项,并通过因子载荷保留了 9 个题项,主成分分析后将三个维度旋转为同一维度,表示为资质过高感知。该量表被国内国外学者广泛使用,具有较好的效度和信度。

目前使用较多的是 Maynard et al. (2012)从不匹配的角度出发,自行开发出资质过高感知量表(Scale of Perceived Overqualification, SPOQ),该量表包含 9 个题项,量表的信度为 0.93。

2.2.2. 二维度结构

Johnson & Johnson (1996)根据 Khan 的量表另外增加了两个题项,结合验证性与探索性因素分析验证,

将资质过剩分为不匹配方面的感知和无成长方面的感知两个指标。设计了包含 10 个题项的测量量表, 采用李克特 7 点评分。

Fine & Nevo (2008)采用自陈式问卷测量方法, 开发出了具有 9 个题项的测量问卷(Perceived Cognitive Overqualification Questionnaire, PCOQ)来测量资质过好高感, 包括了认知能力不匹配感知(个体认知到自身资质与工作需求的不匹配)和认知能力无发展感知(个体认知到工作环境长期无变化及无法提供学习机会和发展自我的机会)两个维度, 采用了李克特 5 点法来进行研究, 被调研对象可以从非常不同意(1)到非常同意(5)五个程度进行自评以填写问卷。

2.2.3. 三维度结构

Lobene (2010)认为主观的测量方法目前还存在一定的局限性, 容易受到被调者主观认知的影响, 因而建议将客观的测量方法和主观的测量方法综合使用, 但是由于没有相关的实证研究可以支撑这一看法, 所以运用的较少。

3. 资质过高的理论基础

3.1. 相对剥夺理论

根据这一观点, 资质过高会产生一种被剥夺了应得工作的感觉, 因而会对个人和组织产生一系列的消极影响(Erdogan et al., 2011)。当个人觉得自己为一份工作而接受了过多教育的时候, 体会到的被剥夺的感觉就会特别强烈, 这可能是因为正规的教育体系让个人对应该从事的工作类型产生了期望, 包括预期的社会地位、工资和福利, 以及随之而来的人际关系(Vaisey, 2006)。因此, 资质过高的人可能会觉得这份工作配不上他们。许多研究引用相对剥夺理论来解释为什么资质过高感知会与不那么积极的组织态度相关(Ye et al., 2017)。

3.2. 人 - 职匹配理论

资质过高对工作态度和幸福感的影响也可以用人职匹配理论来解释(Liu et al., 2015)。根据这一观点可知, 资质过高是一种与工作不相称的情况, 因此应该会带来消极影响。在人 - 环境匹配文献中, 人职匹配通常被概念化为由需求 - 能力(工作需求和工作能力之间的一致性)和需求 - 供给(工作满足个人需求的程度)匹配组成(Cable & DeRue, 2002)。人 - 职匹配理论和相对剥夺理论的预测趋于一致, 并解释了学历过高对工作态度和工作行为的负面影响。

3.3. 公平理论

根据 Adams 的公平理论, 员工会进行投入产出比较, 以确定他们的公平感。当投入(如教育、技能和经验)与产出(如薪酬、责任)不匹配时, 个人就会产生不公平感, 认为自己应该得到更好的职位以匹配自己的能力。如果这种需求得不到满足, 他们很可能会产生消极情绪, 从而减少对工作的努力或者改变自己对结果的看法。同时, 员工为了减少这种不公平感会与经理谈判, 试图扩大他们的工作职责, 用参与工作创新等方式强调自己对工作的满意度, 或是努力晋升以确保未来的公平。有学者指出, 在不公平的资质过高环境下, 员工倾向于以类似网络闲逛(Cyberloafing)的方式做出不满回应。

3.4. 人力资本理论

人力资本理论认为, 企业的能力和生产力取决于其员工特定的技能和能力。拥有深厚人力资本的公司要比人力资本薄弱的公司拥有更强的竞争力, 深入挖掘企业的人力资本可以给企业的各方面都带来好处。资质过高的员工拥有其他员工所不具有的额外的经验资本和智力, 而人力资本实质上是“应用智力资本加

上关系资本”。因此, 雇用资质过高的员工实质上能够增加所在组织的人力资本。企业通过雇用这些员工, 利用他们的人际关系网, 利用他们受到的额外教育和经验, 可以增加企业额外的资源, 最终提高组织绩效。

4. 资质过高的前因研究

在这一部分中, 我们回顾了资质过高感知的前因(预测因素)的相关研究。与资质过高感知的后果的研究相比, 对资质过高感知前因(预测因素)的研究仍然很少。因此, 考察资质过高感知的前因仍然是未来研究的重点。

4.1. 人格特质

与自恋和消极情感的显著相关性表明, 某些人格特质与资质过高感知的增强有关(Harari et al., 2017)。自恋的人倾向于夸大自己的能力和价值, 认为自己应该获取超出预期的奖励(Judge, LePine & Rich, 2006), 这种自我认识会使得自恋特质高的个体感到自己处于资质过高的状态, 例如, Maynard 等人(2015)的研究中表明, 自恋的权利维度是资质过高感知的预测因子。并且, 有厌倦倾向性的个体更容易形成资质过高感知(Watt & Hargis, 2010)。当个人认为自己比别人优越, 或者更容易注意到工作的消极方面时, 他们更容易感到资质过高。

4.2. 同事关系

Alfes 等人(2016)预测, 员工与工作组内其他人的关系可能会促使资质过高感知的产生。研究利用两个荷兰样本进行实验并发现, 领导-成员交换(LMX)质量和团队凝聚力与资质过高感知呈负相关。然而, 这项研究使用了横断面设计, 表明反向因果关系也是一种可能性。尽管如此, 从理论上讲, 与领导和团队建立高质量的关系可能会获得更多的机会来发挥自己的技能, 减少资质过高的感觉。

4.3. 工作特点

Lobene 等人(2015)的调查显示, 在研究所检验的工作特征中, 工作的重复性是感觉到资质过高的最强预测因素, 工作日要求穿制服(可能会让人觉得员工可以互换所从事的日常工作)和薪酬水平也解释了人们对资质过高感知的额外差异。在他们对外籍员工的研究中, Bolino & Feldman (2000)证明, 工作水平、现场指导的可用性以及所在单位的战略重要性是资质过高的消极预测因素。这些研究表明, 工作的意义以及该工作在组织内的地位、权力和影响力似乎对个人感觉资质过高的程度有重要影响, 更简单、更常规、要求更低的工作会增加员工资质过高感知的风险。

4.4. 组织环境

个体主观的资质过高感知会受到所在组织环境的影响, Lobene 研究发现, 组织中一成不变的工作氛围、繁琐严苛的规章制度会导致员工资质过高感知的产生。

Liu & Wang (2012)在研究中指出, 当组织政治氛围比较浓厚时, 上级往往会基于自身利益对下级进行绩效评价, 忽略了员工的实际表现和工作能力, 会导致员工认为最终的绩效评价结果与自己的工作能力不匹配, 从而产生资质过高感。

5. 资质过高的影响结果

5.1. 对员工工作态度、工作行为、工作绩效的影响

5.1.1. 对员工工作态度的影响

资质过高对个体工作态度影响的研究主要是: 工作不满意程度高、组织承诺较低、离职倾向高和

相对剥夺感等, 进而影响员工的身心健康、幸福感等心理层面(Ellis et al., 2017)。

Harari 等人(2017)的元分析表明, 工作满意度和组织承诺是资质过高感最常被研究的影响结果之一, 相对于组织承诺, 工作满意度与资质过高感知显示出更强的负相关。Wu 等学者(2017)认为高程度的工作自主性可以正向调节员工资质过高感知与工作满意度之间的负向关系。但相关研究表明, 资质过高会产生积极影响, 如创新行为、知识共享行为。

5.1.2. 对员工工作行为的影响

许多研究者认为, 当有资质过高感的员工产生消极的工作态度时, 他们会采取消极的工作行为来应对这种境遇。资质过高会增加所有员工的工作搜索行为、缺勤行为(Congregado et al., 2016)与工作退缩行为, 甚至倾向于从事更多的反生产工作行为(Luksyte et al., 2011)。

反生产工作行为(Counterproductive Work Behaviors, CWBs)是唯一显示出与资质过高感知有一致关系的行为结果(Harari et al., 2017)。Liu 等人(2015)的研究显示, 资质过高感知通过低水平的组织自尊和高水平的情境愤怒与 CWBs 呈正相关。Kim 等人(2019)也发现了资质过高感知与 CWBs 的正向关系是由工作无聊介导的。这些结果表明, 强烈的消极情绪可能解释了资质过高与 CWBs 之间的联系。

组织公民行为(OCB)是指有益于组织, 但在组织正式的薪酬体系中尚未得到明确或直接确认的行为。Collins & Long (2015)证明了那些感觉资质过高的员工, 在他们的组织之外从事更高水平的志愿活动。研究人员将这一发现解释为, 他们希望向未来的领导展示自己的职业道德和能力。同样, 就员工认为公民行为将带来未来晋升的程度而言, 资质过高与公民身份之间的关系可能是积极的。

离职意向与离职行为。长期以来, 资质过高感知一直被认为是个人决定离职的前兆。有明确的证据表明, 资质过高感知与离职的意向有关(Harari et al., 2017), 资质过高感知与离职意向之间的元分析相关性为 0.37。也有证据表明, 资质过高感知预示着最终会导致离职行为, 例如增加求职行为, 特别是在具有更强能力和成长需求的个体中(Maynard & Parfyonova, 2013)。

创新行为。Lin 等人(2017)表示, 资质过高感知与任务制作呈倒 U 型曲线关系, 导致更高的创造力水平。当员工感觉到中等程度的资质过高时, 就会出现最高水平的任务设计。马蓓等(2018)的实证分析结果也显示, 员工资质过高感与个人创造力之间呈 U 型关系。这些结果展示出资质过高员工可能具备积极的一面。李琿, 丁刚(2019)认为资质过高的员工有更多时间和精力完成创造性任务, 相应的创新绩效也就较高。

郭腾飞等(2015)研究知识型员工对于知识分享和情感承诺之间的关系, 发现处于资质过高状态的员工, 虽然其自我价值在组织中并未得到充分的体现, 但处在这种状态的员工仍然会进行知识分享, 由此得出资质过高感知对知识型员工的知识分享行为有正向预测作用。

5.1.3. 对员工工作绩效的影响

与工作态度不同, 工作绩效可能会受到资质过高的消极和积极影响。这是因为基于动机的解释会表明, 相对剥夺的经历可能会打击员工的积极性, 降低绩效; 而基于能力的解释会表明, 资质过高将使员工能够在高水平上表现。因此, 这种关系可能不像其他一些结果那么直接。

PuroHit (2018)探索了资质过高感知与员工销售业绩的主管评级之间的关系。在这项研究中, 只有当组织遵循基于结果的控制系统并遵循分析者或探索者策略时, 资质过高感知才与销售业绩呈正相关。当组织使用基于结果的控制策略时, 员工通常会在其工作方法上获得自主权, 并因实现目标而获得奖励。刘金菊, 孙健敏, 张瑞娟(2014)也认为资质过高感知与工作绩效无显著关系, 但是当员工个性化心理契约水平以及领导成员交换水平较高时, 资质过高感知对工作绩效具有正向影响。

5.2. 对员工个人健康与幸福感的影响

研究表明, 资质过高给个人福祉带来的风险与失业带来的风险相当。例如, Roh 等人(2014)选取了在被裁员 18 个月后仍处于失业或再就业状态的个体, 结果表明, 感觉资质过高的再就业个体的生活满意度与失业个体的生活满意度没有显著差异。那些更心系自己职业成功, 并认为自己的职业在生活中很重要的人, 当他们资质过高感增强时, 他们的幸福感可能会降低。同时, 那些不太重视自己事业的人仍然会受到消极影响, 但影响较小。Wassermann & Hoppe (2019)支持个性在资质过高感知中的作用, 对于乐观程度较高的个人来说, 感知到的资质过高与生活满意度之间的关系强度较弱, 这再次表明消极影响并不普遍。

5.3. 对员工人际关系的影响

研究人员提出了两种可供选择的、相互竞争的方式, 来说明资质过高可能会影响到同事。根据一种观点, 资质过高的员工的行为可能会危及他们与同事之间的关系, 因为他们体验到一种被剥夺的感觉, 认为自己正在从事的工作低于自己的能力和实力, 应该得到一份更好的工作, 所以他们可能会感到优越并向同事表达出优越感(Deng et al., 2018)。另一种观点认为, 一名资质过高的员工可能会成为一个可以指导他人并作为他人的非正式领导人(Deng et al., 2018; Russell et al., 2016)。这些相反的论点再次表明, 资质过高的员工有能力帮助他们的同事, 但是缺乏帮助的动机, 而且不同的情况可能会引发不同的动机。

5.4. 对员工工作 - 家庭冲突与事业成功的影响

有一种观点认为, 个人可能会通过选择资质过高的工作来减少他们的工作 - 家庭冲突(例如, 人们为了拥有弹性的工作时间来照顾孩子, 可能会放弃选择一份更好的工作, 而造成能力、技能不匹配(Erdogan et al., 2011))。

大多数关于资质过高与事业成功之间关系的研究都使用了内在的职业成功指标。这些研究还表明, 资质过高感知和感觉到的职业成功之间的关系是消极的(Erdogan et al., 2018; Gkorezis et al., 2019)或无意义的(Wassermann et al., 2017)。有研究发现, 资质过高和职业满意度之间的消极关系取决于管理者的工作不安全感, 当员工向对自己的工作感到相对安全的管理者汇报工作时, 不会产生任何影响(Erdogan et al., 2020)。更多的研究调查资质过高感知的客观和主观指标如何影响员工获得职业晋升支持的程度, 这一点很重要。此外, 员工心态在这里可能非常重要——具有高水平学习取向的员工对资质过高感知会做出更积极和更有建设性的反应。

6. 研究不足与展望

到目前为止, 资质过高的前因的研究落后于将资质过高作为其他结果的预测因素的研究。所以, 除了了解可以解释个人资质过高程度差异的因素(如教育水平或个性特征)外, 了解随着时间的推移, 个人对资质过高的看法如何变化也很重要。例如, 在团队中增加不合格的同事或能力较低的经理可能会导致资质过高感的增加。分配无意义和重复的任务也可能增加人们的资质过高感。

如果使用纵向研究方法, 可能使文献中的一些既定发现更加清晰。例如, Arvan et al. (2019)使用面板设计进行了一项将资质过高感知与工作满意度联系起来的研究。结果表明, 工作满意度是资质过高感知的预测因素, 但资质过高感知并不是工作满意度的预测因素。

参考文献

郭腾飞, 田艳辉, 刘瑞瑞, 王明辉(2015). 知识型员工资质过高感知对其知识分享行为和情感承诺的影响机制. 软科

- 学, 29(3), 88-92.
- 李琿, 丁刚(2019). 资质过剩对新生代员工创新绩效的作用机理——工作塑造的中介作用与职业延迟满足的调节效应. *技术经济与管理研究*, (6), 3-9.
- 刘金菊, 孙健敏, 张瑞娟(2014). 组织中员工资质过高感对工作绩效的影响——社会交换关系的调节作用. *中国人力资源开发*, (15), 33-41.
- 马蓓, 胡蓓, 侯宇(2018). 资质过高感对员工创造力的 U 型影响——能力面子压力的中介作用. *南开管理评论*, 21(5), 150-161.
- Alfes, K., Shantz, A., & van Baalen, S. (2016). Reducing Perceptions of Overqualification and Its Impact on Job Satisfaction: The Dual Roles of Interpersonal Relationships at Work. *Human Resource Management Journal*, 26, 84-101. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12094>
- Arvan, M. L., Pindek, S., Anel, S. A., & Spector, P. E. (2019). Too Good for Your Job? Disentangling the Relationships between Objective Over-Qualification, Perceived Over-Qualification, and Job Dissatisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 115, Article ID: 103323. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103323>
- Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The Antecedents and Consequences of Underemployment among Expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 889-911. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200012\)21:8<889::AID-JOB60>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200012)21:8<889::AID-JOB60>3.0.CO;2-G)
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Collins, B. K., & Long, L. (2015). The Underemployment Puzzle: The Effects of Overqualification and Involuntary Part-Time Status on Volunteering. *Public Administration Quarterly*, 39, 569-594.
- Congregado, E., Iglesias, J., Millan, J. M., & Román, C. (2016). Incidence, Effects, Dynamics and Routes out of Overqualification in Europe: A Comprehensive Analysis Distinguishing by Employment Status. *Applied Economics*, 48, 411-445. <https://doi.org/10.1080/00036846.2015.1083080>
- Deng, H., Guan, Y., Wu, C. H., Erdogan, B., Bauer, T. N., & Yao, X. (2018). A Relational Model of Perceived Overqualification: The Moderating Role of Interpersonal Influence on Social Acceptance. *Journal of Management*, 44, 3288-3310. <https://doi.org/10.1177/0149206316668237>
- Ellis, A. M., Nifadkar, S. S., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2017). Newcomer Adjustment: Examining the Role of Managers' Perception of Newcomer Proactive Behavior during Organizational Socialization. *The Journal of Applied Psychology*, 102, 993-1001. <https://doi.org/10.1037/apl0000201>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 215-232. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x>
- Erdogan, B., Karakitapoglu-Aygin, Z., Caughlin, D. E., Bauer, T. N., & Gumusluoglu, L. (2020). Employee Overqualification and Manager Job Insecurity: Implications for Employee Career Outcomes. *Human Resource Management*, 59, 555-567. <https://doi.org/10.1002/hrm.22012>
- Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & 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>
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 346-355. <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- Gkorezis, P., Erdogan, B., Xanthopoulou, D., & Bellou, V. (2019). Implications of Perceived Overqualification for Employees' Close Social Ties: The Moderating Role of External Organizational Prestige. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Article ID: 103335. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103335>
- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who Thinks They're a Big Fish in a Small Pond and Why Does It Matter? A Meta-Analysis of Perceived Overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived Overqualification and Psychological Well-Being. *The Journal of Social Psychology*, 136, 435-445. <https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025>
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving Yourself Abundantly: Relationship of the Narcissistic Personality to Self- and Other Perceptions of Workplace Deviance, Leadership, and Task and Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 762-776. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.762>
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and Subjective Underemployment Relationships to Job 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)

- Kim, J., Park, J., Sohn, Y. W., & Lim, J. I. (2019). Perceived Overqualification, Boredom, and Extra-Role Behaviors: Testing a Moderated Mediation Model. *Journal of Career Development, 48*, 400-414. <https://doi.org/10.1177/0894845319853879>
- Lin, B., Law, K. S., & Zhou, J. (2017). Why Is Underemployment Related to Creativity and OCB? A Task-Crafting Explanation of the Curvilinear Moderated Relations. *The Academy of Management Journal, 60*, 156-177. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0470>
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice. *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being, 10*, 1-42. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2012\)0000010005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010005)
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and Counterproductive Work Behaviors: Examining a Moderated Mediation Model. *Journal of Organizational Behavior, 36*, 250-271. <https://doi.org/10.1002/job.1979>
- Lobene, E. V. (2010). *Perceived Overqualification: A Model of Antecedents and Outcomes*. Doctoral Dissertation, North Carolina University. <https://doi.org/10.1037/e518392013-311>
- Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond, S. B. (2015). Perceived Overqualification: A Multi-Source Investigation of Psychological Predisposition and Contextual Triggers. *The Journal of Psychology, 149*, 684-710. <https://doi.org/10.1080/00223980.2014.967654>
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 279-296. <https://doi.org/10.1037/a0022709>
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived Overqualification and Withdrawal Behaviours: Examining the Roles of Job Attitudes and Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*, 435-455. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2015). I'm Too Good for This Job: Narcissism's Role in the Experience of Overqualification. *Applied Psychology, 64*, 208-232. <https://doi.org/10.1111/apps.12031>
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- Maynard, D. C., Rokitowski, L., & Bodolato, D. M. (2012). The Role of Perceived Overqualification and Growth Expectations on Organizational Citizenship Behavior. *27th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology(SIOP)*, San Diego.
- Purohit, B. (2018). Salesperson Performance: Role of Perceived Overqualification and Organization Type. *Marketing Intelligence & Planning, 36*, 79-92. <https://doi.org/10.1108/MIP-06-2017-0108>
- Roh, Y. H., Chang, J. Y., Kim, M. U., & Nam, S. K. (2014). The Effects of Income and Skill Utilization on the Underemployed's Self-Esteem, Mental Health, and Life Satisfaction. *Journal of Employment Counseling, 51*, 125-141. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00047.x>
- Russell, Z. A., Ferris, G. R., Thompson, K. W., & Sikora, D. M. (2016). Overqualified Human Resources, Career Development Experiences, and Work Outcomes: Leveraging an Underutilized Resource with Political Skill. *Human Resource Management Review, 26*, 125-135. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.008>
- Vaisey, S. (2006). Education and Its Discontents: Overqualification in America. *Social Forces, 85*, 835-864. <https://doi.org/10.1353/sof.2007.0028>
- Wald, S. (2005). The Impact of Overqualification on Job Search. *International Journal of Manpower, 26*, 140-156. <https://doi.org/10.1108/01437720510597649>
- Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived Overqualification and Psychological Well-Being among Immigrants: The Moderating Role of Personal Resources. *Journal of Personnel Psychology, 18*, 34-45. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000219>
- Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The Effect of Perceived Overqualification on Job Satisfaction and Career Satisfaction among Immigrants: Does Host National Identity Matter? *International Journal of Intercultural Relations, 61*, 77-87. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.09.001>
- Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2010). Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance. *Journal of Business and Psychology, 25*, 163-174. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9138-9>
- Wu, C. H., Tian, A. W., Luksyte, A., & 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>
- Ye, X., Li, L., & Tan, X. (2017). Organizational Support Mechanisms to Affect Perceived Overqualification on Turnover Intentions: A Study of Chinese Repatriates in Multinational Enterprises. *Employment Relationship, 39*, 918-934. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2016-0213>