

资质过剩感知影响员工职业满意度的认知路径*

程 豹¹ 周 星¹ 郭功星²

(1. 厦门大学管理学院, 福建 厦门 361005;

2. 汕头大学商学院, 广东 汕头 515063)

内容提要:本文以“人—工作”匹配理论为基础,探讨了资质过剩感知对员工职业满意度的影响,分析了员工基于组织的自尊的中介作用以及员工成就需要的调节作用。基于三个时间点 464 份样本数据的实证研究发现:(1)资质过剩感知对员工职业满意度具有显著的负向影响;(2)基于组织的自尊在资质过剩感知与员工职业满意度的关系中起着中介作用;(3)成就需要在资质过剩感知与基于组织的自尊之间起着调节作用,员工的成就需要水平越高,资质过剩感知对基于组织的自尊的负向影响就越强;(4)成就需要还显著调节基于组织的自尊在资质过剩感知与职业满意度之间的中介作用,当员工的成就需要水平较高时,资质过剩感知通过基于组织的自尊对职业满意度的负向效应会被增强。

关键词:资质过剩感知 成就需要 基于组织的自尊 职业满意度

中图分类号:C936 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2019)02—0107—15

一、引言

资质过剩感知是指人们认为自身拥有超过其所处岗位正常所需的资质(如教育水平、经验、知识、技能等)(陈颖媛等,2017^[1];Maynard 等,2006^[2];Maynard 和 Parfyonova,2013^[3])。在当前全球经济增长乏力的背景下,劳动力市场持续疲软(如一些国家失业率仍处于较高水平),导致资质过剩现象在全球范围内普遍存在。特别是在高等教育高速发展的中国,资质过剩感知现象尤为严重。教育部数据显示,我国普通高校毕业生人数自 2001 年以来持续增长,2018 届全国普通高校毕业生达 820 万人,较上年增长 25 万人^①,就业形势愈加复杂严峻。在此背景下,越来越多的“高学历”毕业生为了及时就业,主动降低择业标准,选择低于自己资质水平的工作岗位,从而陷入资质过剩境地,“大材小用”的感觉油然而生。研究显示,一旦员工产生资质过剩感知,往往会引发一系列负面影响(Berrin 等,2011)^[4],如降低员工的幸福感(Wu 等,2015)^[5]、组织承诺(Bolino 和 Feldman,2000)^[6]、组织公民行为(刘金菊等,2014)^[7]和工作满意度(Fine 和 Nevo,2008)^[8];Johnson 和 Johnson,2000^[9];Maynard 等,2006^[2];赵申苒等,2015^[10]),进而导致员工出现退缩性行为、反生产工作行为(Liu 等,2015^[11];Luksyte 等,2011^[12]),甚至出现员工离职等(Erdogan 和 Bauer,2009^[13];Lobene 和 Meade,2013^[14])。

收稿日期:2018-08-01

* 基金项目:国家自然科学基金面上项目“我国服务型组织中主动性氛围的内涵、形成机制与影响后果:一项多层次的追踪研究”(71572164);教育部人文社会科学研究青年基金项目“转型社会背景下消费者世界大同主义研究:成因、表现与后果”(17YJC630031);广东省哲学社会科学规划青年项目“全球化背景下消费者跨国消费决策研究:基于跨文化视角”(GD16YGL05)。

作者简介:程豹,男,博士研究生,研究领域为组织行为与人力资源管理,电子邮箱:17620160153910@stu.xmu.edu.cn;周星,女,教授,管理学博士,博士生导师,研究领域为企业管、国际商务,电子邮箱:xzhouxmu@126.com;郭功星,男,助理教授,博士,研究领域为企业行为和市场营销,电子邮箱:gxguo@stu.edu.cn。通讯作者:周星。

① 数据来源:http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/201809/t20180906_347645.html。

已有研究对资质过剩感知的作用后果进行了一系列有益的探索,但本文在进行文献梳理过程中发现,当前研究仍存在一些不足之处。其一,现有对资质过剩感知作用后果的研究主要关注员工的某一当下具体行为(如退缩性行为、反生产行为、离职行为等)(王文新和刘金菊,2014)^[15],而对于员工的长期职业生涯前景关注不足,如职业满意度等。所谓职业满意度是指员工对其从事职业的一种愉悦感,是员工预期自己在职业生涯中能够取得成功的一种积极信念(Allen等,2004)^[16]。尽管职业满意度和工作满意度均关注员工的心理满意问题,但两者在概念上存在本质区别。具体来讲,工作满意度主要聚焦于员工对工作本身(如工作环境、工作压力、工作场所中的人际关系等)的满意程度,而职业满意度更侧重于员工对自己在工作中所取得的进步、前景及意义的满意程度(Greenhaus等,1990)^[17]。显然,从资质过剩感知视角探索员工职业满意度的影响因素,不仅有助于人力资源管理者更有针对性地提升员工职业满意度,从而尽可能地避免资质过剩感知带来的负面效应,也能更好地为员工职业生涯进行有效管理,进一步提升员工的利组织行为。

其二,相关研究未能有效探讨资质过剩感知对员工职业满意度的作用机制。尽管可以推测资质过剩感知有可能降低员工的职业满意度,但仅将二者进行简单地联系是不够的,还应深入了解和探究资质过剩感知对员工职业满意度产生影响的作用机制。为弥补这一研究不足,本文拟引入基于组织的自尊这一概念作为资质过剩感知影响员工职业满意度的中介变量,以打开资质过剩感知对员工职业满意度的作用“黑箱”。基于组织的自尊是指员工个体对自己在组织中的重要性、价值性和有效性的判断和认知(Pierce等,1989)^[18]。资质过剩感知的员工时常感到自己在组织中被“大材小用”,显然会降低对自己在组织中的重要性的认知,即产生较低的基于组织的自尊,进而降低其对职业满意度的判断。据此可以推断,基于组织的自尊在资质过剩感知与员工职业满意度的作用关系中起着中介作用,本文将以实证方法对这一作用机制进行检验。

其三,根据现有研究可以发现,资质过剩感知的个体更易产生消极的心理认知,但这一影响程度可能会受到人格特质(如成就需要)的影响。也就是说,成就需要这一重要的个体特质在资质过剩感知作用后果中起到一定的调节作用,而现有研究对这一个体特质的考察有所欠缺。成就需要是指员工基于个人理由去设定并完成挑战性目标的无意识动机(McClelland,1987)^[19]。当高成就需要的员工产生资质过剩感知时,由于缺乏实现挑战性目标的机会,进而更容易产生从事现有工作所获得的预期难以和自身价值相匹配的认知,并由此带来挫败感,继而大幅降低员工基于组织的自尊,因而可以推断,成就需要可能调节资质过剩感知对员工基于组织的自尊的作用效果。但遗憾的是,目前仍未有相关研究对这一调节作用进行检验,本文希冀弥补这一研究不足。

基于前述讨论,本文聚焦于员工资质过剩感知这一议题,基于“人—工作”匹配理论,通过引入员工基于组织的自尊作为中介变量,来探讨资质过剩感知影响职业满意度的作用机制。同时,本研究进一步引入员工的成就需要作为调节变量,以发现资质过剩感知与基于组织的自尊之间影响关系的作用边界。此外,本文通过建构一个有调节的中介模型,进一步检验了员工的成就需要对基于组织的自尊在资质过剩感知与职业满意度关系中所起中介作用的调节效应。本文的研究框架如图1所示。

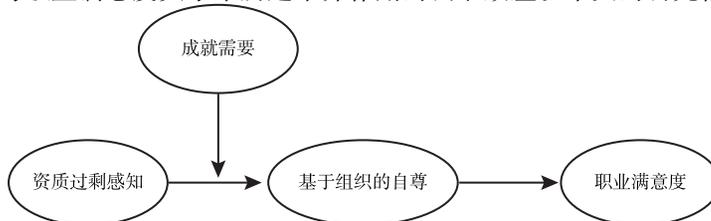


图1 本文的研究框架

资料来源:本文绘制

二、理论基础与研究假设

1. 资质过剩感知与职业满意度

资质过剩感知是在不充分雇用(Feldman,1996)^[20]和教育过剩(Burris,1983)^[21]等相关概念基础上逐步发展起来的,指员工对自身所拥有的学历、技能及经验的一种认知(陈颖媛等,2017^[1];Fine和Nevo,2008^[8];Johnson和Johnson,2000^[9];Maynard和Parfyonova,2013^[3]),依赖于将其与自身所处工作岗位的基本要求进行比较和鉴别,以确定自身所具备的能力与工作所需要技能的匹配程度。根据“人一工作”匹配理论,人与其所处工作岗位的匹配程度是影响其工作状态和工作绩效的重要因素,高质量的“人一工作”匹配能够使员工“人尽其才”,提升员工的工作绩效(陈颖媛等,2017)^[1];反之,低质量的“人一工作”匹配则会出现“大材小用”或“才不配位”的窘况,继而对员工的工作状态产生消极的影响(Kristof-Brown等,2005)^[22]。资质过剩感知作为典型的员工能力与工作需要不匹配情形(即员工资质超过工作所需),会使得员工觉得他们所从事的工作缺乏挑战,难以在工作中获得愉悦感,由此无法满足其对职业生涯取得成功的精神追求,就会产生较低的职业满意度。

所谓职业满意度是指员工对其从事职业的一种愉悦感,是员工预期自己在职业生涯中能够取得成功的一种积极信念(Allen等,2004)^[16]。相较于工作满意度,职业满意度更侧重于员工对自己在工作中所取得的进步、前景、意义的满意程度(Greenhaus等,1990)^[17]。研究表明,员工职业满意度不仅会受到个体因素的影响(如人格特质等)(Jawahar等,2016)^[23],还会受到工作因素和组织因素的影响(如组织支持等)(Ren等,2013^[24];王震和孙健敏,2012^[25])。较高的职业满意度能够有效提升员工的职业忠诚和工作投入,而较低的职业满意度会对员工产生消极的影响,如职业倦怠、焦虑和离职行为(龚继红和钟涨宝,2014^[26];Kang等,2015^[27];李敏等,2015^[28])。

本文认为,资质过剩感知对员工职业满意度有负向影响。“人一工作”匹配理论认为,员工的工作态度将受到自身“渴望”与“工作能够满足该渴望”匹配程度的影响(Firfiray和Mayo,2017)^[29],低质量的“人一工作”匹配(如员工的资质过剩感知)会导致员工因从事的工作不能充分发挥自身技能而感到沮丧,从而更容易对工作失去兴趣(Erdogan等,2011^[30];Zhang等,2016^[31]),进而对通过努力工作而获得事业成功持悲观态度(Koh,2016)^[32],降低员工的职业满意度。具体而言,由于资质过剩感知的员工一般都接受了高水平的教育,并建立了自己的技能、知识和能力体系,他们对社会地位、权利、工作类型和组织待遇等拥有更高的期望(Edwards,2008^[33];潘孝富等,2012^[34]),并且对工作自主性的要求也较高。一旦他们发现自己从事一份低于自身资质的工作,一方面,员工自身所具备的优势资源(知识、技能和经验等)未得到充分发挥(Zhang等,2016)^[31],就会产生强烈的不满足感、挫折感和受剥夺感,认为难以达到自己对职业生涯的预期,从而降低了其职业满意度;另一方面,由于员工在工作岗位上获得职业支持、上级支持和技能发展机会等对其职业满意度有重要的影响(Ng等,2005)^[35],但资质过剩感知的员工认为自己被“大材小用”,在当前工作岗位上很难获得这些资源(如很难得到历练和晋升的机会),由此产生一定的心理落差,进一步认为自己在低质量的岗位上努力工作是毫无意义的(Tims等,2016)^[36],从而导致较低的职业满意度。因此,本文提出如下假设:

H₁:资质过剩感知对职业满意度具有显著的负向影响。

2. 基于组织的自尊的中介作用

所谓基于组织的自尊,是指个体(也即企业的员工)对自己在组织中的重要性及是否有价值的判断和认知(Pierce等,1989)^[18],本质上是组织中的工作角色能够满足员工需求的程度,

是员工对自己的能力和价值实现的主观评价与体验(Bowling, 2010^[37]; Jon等, 2004^[38])。如果员工基于组织的自尊水平越高,他们就越觉得自己在组织中是有价值的,甚至是不可替代的。已有研究表明,有意义与挑战性的工作(Pierce等, 1989)^[18]和具有任务多样性的工作(Bowling, 2010)^[37]都有助于提升员工基于组织的自尊,而基于组织的自尊得到强化以后能够促使个体表现出更积极的态度和行为,进而产生更多有利于个体和组织的结果(Jon等, 2004^[38]; 潘孝富等, 2012^[34])。

本文认为,基于组织的自尊在资质过剩感知与职业满意度的作用关系中起着中介作用。根据“人—工作”匹配理论,匹配通常包含两个方面的内容,即“需求—供给”匹配(组织能够满足个体目标和价值的程度)和“需求—能力”匹配(个体的知识、技能和能力与工作要求的匹配程度)(Edwards, 2008)^[33]。若这两种匹配达到最佳状态,则能给组织和个人带来更积极的结果,如更积极的工作态度、更好的绩效表现和更高的职业成就;但若未能实现最佳匹配,员工会感知到自身的需要被组织所忽视(Edwards等, 2006)^[39],继而降低员工在组织中的存在感和意义感。一方面,从“需求—供给”匹配的角度而言,资质过剩作为一种低质量的“人—工作”匹配,工作岗位不能满足员工自我能力和技能的需要(“需求—供给”不匹配),从而影响到员工在组织中对自我价值和身份认知的判断(Follmer等, 2017)^[40]。当员工感知到这种不匹配时,就会对自己的价值、能力产生质疑,甚至怀疑自己是否属于这个组织,进而产生一种作为组织成员的无价值感,由此产生较低的基于组织的自尊。另一方面,从“需求—能力”匹配的角度来看,资质过剩感知的员工认为组织不能为自己提供挑战性的工作(“需求—能力”不匹配),导致在当前岗位上无法充分利用自己的知识、技能和经验,进而感觉自己难以在组织中发挥应有的作用,继而产生较低的基于组织的自尊(Edwards, 2008)^[33]。因此,本文提出如下假设:

H₂: 资质过剩感知对员工基于组织的自尊具有显著的负向影响。

本文认为,基于组织的自尊作为个体对完成组织角色和实现个人价值程度的积极认知,会进一步对员工职业满意度产生正向影响。首先,员工基于组织的自尊水平越高,就越愿意积极主动地接受挑战性的工作并从中获益,在面对失败时也更为乐观,更容易在未来获得成功(Ahmed, 2015)^[41];而基于组织的自尊水平越低的员工则往往愈加消极被动,这种消极的态度阻碍其进一步参与到组织活动中(Uçar和Ötken, 2013)^[42],从而导致员工在组织中缺乏存在感,进而降低其职业满意度(Romzek, 1989)^[43]。其次,基于组织的自尊水平高的员工对自身在组织中的价值和影响力持积极的态度,这种积极的自我判断会促使其拥有更积极的工作态度(Thau等, 2013)^[44];但基于组织的自尊水平低的员工则相对拥有较少的心理资源,在面对消极的环境因素时表现相对更敏感(Carson等, 1997)^[45],更倾向于将挑战性的工作视为失败的诱因,进而表现出较低水平的职业满意度。最后,根据自我一致性理论,员工的态度通常与他们的自尊水平保持一致(Ferris等, 2009)^[46],基于组织的自尊水平高的员工在选择职业时会与自己的兴趣保持一致,善于做出改变并倾向于从组织的任务中实现自身价值(Pierce等, 1989)^[18],进而对所从事职业表现出更积极的情感和态度,如较高的职业满意度(Carson等, 1997^[45]; Chen和Aryee, 2007^[47])。因此,本文提出如下假设:

H₃: 基于组织的自尊对职业满意度具有显著的正向影响。

综上所述,基于“人—工作”匹配理论,资质过剩感知的员工会认为难以在现有工作岗位上施展才能,并据此对自己在组织中的价值和身份认知做出消极判断,认为自己对于组织而言是不重要的,由此产生较低的基于组织的自尊,这种价值判断又会进一步影响到他们对自身职业生涯的认知,认为自己难以在组织中获得长期的职业发展,由此导致其职业满意度降低。因此,资质过剩感知对职业满意度的影响很可能是通过基于组织的自尊的中介作用来实现的。因此,本文提出如下

假设:

H₄:基于组织的自尊在资质过剩感知与职业满意度之间起中介作用。

3. 成就需要的调节作用

尽管员工的资质过剩感知容易降低其基于组织的自尊,但不同个体对资质过剩的感知和反应是不同的(Seibert等,1999)^[48],即资质过剩感知对基于组织的自尊的影响还可能会受到个体某些人格特质(如成就需要)的影响。为了更好地分析资质过剩感知对员工基于组织的自尊的影响,本文将进一步探索成就需要对这一关系的调节作用。成就需要是指基于个人理由去设定并完成挑战性目标的欲望,其作为一种无意识的动机,会驱使个人表现得更好(McClelland,1987)^[19]。高成就需要者对自身能力持积极的态度,其需要的满足来自于完成具有一定困难的任务时所获得的成就感和满足感。

本文认为,成就需要会强化资质过剩感知对基于组织的自尊的负向影响。具有高成就需要的员工通常表现出克服困难任务的能力,并且希望可以从事一份能全力施展他们才能的工作(Pang,2010)^[49],他们对工作保持高标准的要求(Schultheiss等,2014)^[50],并对工作机会保持更高的敏感和热情,以尽可能创造条件满足其成就需要的实现(Brunstein和Heckhausen,2008)^[51]。由前述“人一工作”匹配理论可知,当高成就需要的员工经历低质量的“人一工作”匹配时(即出现资质过剩感知)时,会产生更强烈的“大材小用”之感,认为工作极其缺乏挑战性,更加难以在组织中实现自身价值,由此产生强烈的工作挫败感,大大降低他们基于组织的自尊;反之,低成就需要的员工则容易满足于现状,不太关注“人一工作”匹配质量,对其反应强烈程度降低,从而削弱了资质过剩感知与基于组织的自尊的联系。换言之,对于高成就需要的员工而言,只有他们实现“人一工作”的最佳匹配时,才能有效激发其基于组织的自尊,而一旦他们不能从事与自身资质条件相匹配的工作(如出现资质过剩感知),他们基于组织的自尊就会被削弱。因此,本文提出如下假设:

H₅:成就需要能够显著调节资质过剩感知与基于组织的自尊之间的关系。当员工成就需要水平高时,资质过剩感知对基于组织的自尊的负向影响会增强。

基于前述逻辑,本文假定:第一,基于组织的自尊在资质过剩感知与职业满意度之间起着中介作用;第二,成就需要会强化资质过剩感知对基于组织的自尊的负面影响。当员工成就需要水平高时,员工资质过剩感知导致员工基于组织的自尊降低的程度越强,进而有可能进一步增强基于组织的自尊在资质过剩感知与员工职业满意度关系中的间接作用。因此,可以合理推测,本文的研究模型可能存在被调节的中介效应,即员工基于组织的自尊在资质过剩感知与职业满意度中的中介效应也会受到成就需要的调节作用。因此,本文提出如下假设:

H₆:成就需要能够调节资质过剩感知通过基于组织的自尊对职业满意度的间接效应,当员工成就需要水平高时,资质过剩感知通过基于组织的自尊对职业满意度的负向效应会被增强。

三、研究方法

1. 样本与数据收集

本研究的数据采集自上海、广州和吉林三地的六家企业,主要集中于航空公司、银行、中国移动和保险公司,调研对象涉及到销售、通信、前台等多个部门。本研究得到了被调查公司的董事会领导和人力资源总监的支持。为保证调研数据的准确配对和真实性,研究者首先在被调查公司人力资源总监的帮助下获得完整的调研对象工号,并对所有调研对象进行编号处理。接着,研究者打印调查问卷和研究介绍并将其封装到信封中以保护调研对象的隐私,员工可根据研究介绍决定是否加入本次问卷调查。同时,在所发放的信封和问卷上用隐形笔写出每个被试的工号和相关基本信息,并在各部门主管的帮助下将问卷发送至调研对象手中,让其现场填答

后进行回收。

为降低同源偏差的影响,研究者分三个时间段进行数据收集(Podsakoff等,2012)^[52],每次调研时间间隔为两个月。第一个时间点(2017年5月)收集员工的资质过剩感知、成就需要及社会人口信息,由员工填答;第二个时间点(2017年7月)收集员工的基于组织的自尊,由员工填答;第三个时间点(2017年9月)收集员工的职业满意度,由员工填答。第一次共向110个部门发放1400份问卷,共回收986份(回收率为70.43%);第二次调查回收的有效问卷为698份(回收率为70.79%);第三次调查回收的有效问卷为493份(回收率为70.63%)。最后,研究者剔除回答不完整问卷29份,464份有效问卷(有效回收率66.48%)。在成功完成三次调查的464名员工中,70.9%为女性;48.5%的员工处于21~30岁之间;中专学历以上占70.3%;49.8%的员工在其所在企业的工作年限为2~5年。

2. 测量工具

测量工具的选择标准是看其信度与效度,本文从如下几个方面进行保证:首先,由于本研究所选取的量表均来源于国外高质量的管理学相关期刊,因此邀请了五位具有良好英文水平的管理学博士生对英文量表进行翻译,同时邀请了领域内专家对存在异议的题项进行斟酌,以形成初始的中文调查问卷。其次,再邀请相关专业的其他老师对初始的中文问卷进行回译,将回译后的英文与原文进行比对,对存在异议的题项做进一步修改。最后,邀请某一公司人力资源部经理与三位一线员工进行访谈(该公司未参与正式调研),对存在异议、表达模糊或难以理解的题项进行讨论与修正,形成最终用于大样本调研的问卷。

资质过剩感知:采用Maynard等(2006)^[2]编制的九题项量表,示例问题如“比我学历低的人也可以把我目前的工作做好”。该量表在本研究中的信度系数Cronbach's α 为0.72,具有较好的测量信度。

基于组织的自尊:采用Pierce等(1989)^[18]编制的十题项量表,示例问题如“在公司中,我是重要的一员”。该量表在本研究中的信度系数Cronbach's α 为0.83,具有较好的测量信度。

成就需要:采用Steers和Braunstein(1976)^[53]编制的五题项量表,示例问题如“我喜欢完成困难工作时的满足感”。该量表在本研究中的信度系数Cronbach's α 为0.70,具有较好的测量信度。

职业满意度:采用Greenhaus等(1990)^[17]编制的五题项量表,示例问题如“我对自己在总体事业目标上所取得的进步感到满意”。该量表在本研究中的信度系数Cronbach's α 为0.87,具有较好的测量信度。

控制变量:借鉴以往研究,本文将员工的人口统计学特征(性别、年龄、学历)及其在当前工作单位的工作时间作为控制变量,以剔除这部分因素对中介变量和因变量影响。此外,Seibert等(1999)^[48]发现,主动性人格对员工职业满意度有显著的正相关关系($r=0.31$),因此,本研究将其作为控制变量,并在第一个时间点进行收集,以排除其对因变量的干扰。问卷的测试题目设计为Likert-5级量表进行填答,用1~5分别代表“很不符合”“不太符合”“不确定”“有些符合”“非常符合”。

四、实证分析和结果

1. 共同方法偏差检验

本文采用三个时间点的数据搜集方法来降低共同方法偏差对数据分析结果的不利影响,但由于三次问卷均由同一员工填答,研究结果仍可能受到共同方法偏差的影响,因此,本文采用Podsakoff等^[54]提出的Harman单因子检验法以对共同方法偏差进行检验。结果显示,未旋转的最大的因子方差解释率为17.99%,低于50%的判别值,表明本文不存在严重的共同方法偏差问题。

2. 效度检验

本文采用验证性因子分析检验四个变量(即资质过剩感知、成就需要、基于组织的自尊及职业满意度)之间的区分效度。如表 1 所示,四因子模型表现出来的拟合效果最优: $\chi^2(246) = 526.18$, $RMSEA = 0.05$, $IFI = 0.90$, $TLI = 0.89$, $CFI = 0.90$, 这表明,本文的样本数据与四因子模型具有较好的匹配效果。与此同时,本研究中的四因子模型与其他因子模型比较而言,表现出更好的数据拟合效果,这说明,本文中的资质过剩感知、基于组织的自尊、成就需要以及职业满意度这四个变量具有较高的区分效度。

表 1 验证性因子分析

模型	χ^2	Df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
零模型 ^a	3035.67	276	11.00	0	0	0.15
四因子模型	526.18	246	2.14	0.89	0.90	0.05
三因子模型 ^b	894.07	249	3.59	0.74	0.77	0.08
三因子模型 ^c	898.47	249	3.61	0.74	0.77	0.08
三因子模型 ^d	877.99	249	3.53	0.75	0.77	0.07
三因子模型 ^e	872.56	249	3.50	0.75	0.77	0.07
单因子模型 ^f	1735.06	252	6.89	0.41	0.46	0.11

注: $N = 464$; ^a 零模型中,所有测量题项之间没有关系; ^b 将资质过剩感知和基于组织的自尊合并为一个潜在因子; ^c 将资质过剩感知和成就需要合并为一个潜在因子; ^d 将成就需要和基于组织的自尊合并为一个潜在因子; ^e 将成就需要和职业满意度合并为一个潜在因子; ^f 所有变量合并为一个变量

资料来源:本文整理

3. 描述性统计及相关分析

描述性统计与相关性分析结果如表 2 所示。由表 2 可以看出,资质过剩感知与基于组织的自尊($r = -0.28, p < 0.01$)、资质过剩感知与职业满意度($r = -0.25, p < 0.01$)存在显著的负向相关关系,基于组织的自尊与职业满意度($r = 0.27, p < 0.01$)存在显著的正向相关关系,这些结果说明,接下来可以通过层级回归的方法检验相关变量的中介效应与调节效应。

表 2 各变量均值、标准差及相关系数

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
性别									
年龄	0.13 **								
学历	0.10 *	-0.04							
工龄	-0.001	0.47 **	0.25 **						
主动性人格	-0.01	0.07	-0.05	0.08					
资质过剩感知	0.02	0.08	-0.001	-0.01	0.05	(0.72)			
基于组织的自尊	0.11 *	-0.08	0.02	0.06	0.16 **	-0.28 **	(0.83)		
成就需要	0.01	0.04	-0.03	0.09 *	0.41 **	0.05	0.11 *	(0.70)	
职业满意度	0.03	0.09	0.01	0.07	0.13 **	-0.25 **	0.27 **	0.17 **	(0.87)
平均值(M)	1.63	2.86	2.14	2.15	3.65	3.25	3.18	3.97	3.51
标准差(SD)	0.51	1.37	0.90	1.10	0.58	0.54	0.63	0.61	0.83

注: $N = 464$; * 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$ (双尾检验); 括号内数字表示对应变量的信度系数

资料来源:本文整理

4. 假设检验分析

(1)中介效应检验。本文采用层级回归对前文假设进行检验。表3的层级回归结果显示:1)在固定控制变量的影响后,资质过剩感知对职业满意度的回归系数显著为负($M4, \beta = -0.27, p < 0.01$),且能够额外解释7%的员工职业满意度变异($\Delta R^2 = 0.07, p < 0.01$),假设 H_1 得到支持;2)资质过剩感知对基于组织的自尊的回归系数显著为负($M2, \beta = -0.28, p < 0.01$),且能够额外解释7%的基于组织的自尊变异($\Delta R^2 = 0.07, p < 0.01$),假设 H_2 得到支持;3)基于组织的自尊对职业满意度的回归系数显著为正($M5, \beta = 0.27, p < 0.01$),且能够额外解释7%的员工职业满意度变异($\Delta R^2 = 0.07, p < 0.01$),假设 H_3 得到支持;4)加入中介变量(基于组织的自尊)之后,基于组织的自尊对员工职业满意度仍具有显著的正向影响($M6, \beta = 0.21, p < 0.01$),同时,资质过剩感知对员工职业满意度的负向影响有所下降(由 $\beta = -0.27, p < 0.01$ 下降为 $\beta = -0.21, p < 0.01$)。因此,资质过剩感知通过基于组织的自尊对员工职业满意度产生影响,假设 H_4 得到部分支持。

表3 层级回归结果

变量	基于组织的自尊				职业满意度			
	M1	M2	M7	M8	M3	M4	M5	M6
控制变量								
性别	-0.08	-0.08	-0.08	-0.07	0.02	0.02	0.05	0.04
年龄	-0.13	-0.10*	-0.10*	-0.11*	0.06	0.09	0.09	0.11*
学历	0.01	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.003	0.01
工龄	0.10	0.08	0.08	0.08	0.03	0.02	0.01	-0.002
主动性人格	0.16	0.17**	0.15**	0.15**	0.12**	0.13**	0.08	0.10*
自变量								
资质过剩感知		-0.28**	-0.28**	-0.22**		-0.27**		-0.21**
中介变量								
基于组织的自尊							0.27**	0.21**
调节变量								
成就需要			0.06	0.05				
交互项								
资质过剩感知 × 成就需要				-0.15**				
F	4.75	10.77	9.48	9.81	2.22	7.82	7.90	9.98
ΔF	4.75*	38.90**	1.69	10.69**	2.22	34.99**	35.46**	20.90**
R^2	0.03	0.10	0.13	0.13	0.02	0.09	0.09	0.13
ΔR^2	0.03**	0.07**	0.00	0.02**	0.02	0.07**	0.07**	0.04**

注: $N = 464$; *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$

资料来源:本文整理

此外,本文根据 PROCLIN 程序对上述中介效应的显著性进行进一步分析(Edwards 和 Lambert, 2007)^[55]。分析结果显示,资质过剩感知通过基于组织的自尊到员工职业满意度的间接效应值为 -0.09 , 95% 校正偏差的置信区间为 $[-0.15, -0.04]$, 不包含 0, 假设 H_4 得到进一步支持。

(2)调节效应检验。首先,通过对资质过剩感知和成就需要进行标准化处理,并利用标准化之后的资质过剩感知和成就需要来创造交互项,以消除多重共线性对数据分析结果的影响。其次,为了验证成就需要的调节效应,在进行层级回归分析时,本文把基于组织的自尊设定为因变量,依次放入控制变量、资质过剩感知、成就需要和自变量与调节变量的交互项(资质过剩感知 × 成就需

要),分析结果如表 3 所示。由表 3 可知,资质过剩感知与成就需要的交互项对基于组织的自尊产生显著的负向影响($M8, \beta = -0.15, p < 0.01$),这说明,成就需要越高,资质过剩感知对基于组织的自尊的负向影响就越强,表明假设 H_5 得到了数据支持。为对调节效应有直观理解,本文根据 Cohen 等(2003)^[56]的做法来绘制交互效应图(如图 2 所示)。由此可知,员工的成就需要越高,资质过剩感知对基于组织的自尊的影响就越强($\beta = -0.28, p < 0.01$);而对于那些成就需要低的员工,资质过剩感知对基于组织的自尊的影响较弱($\beta = -0.04, n. s.$),假设 H_5 得到支持。

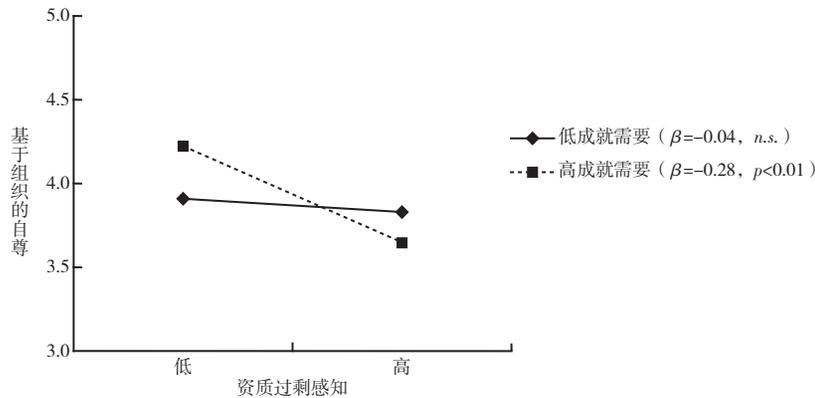


图 2 成就需要对资质过剩感知与基于组织的自尊之间关系的调节效应

资料来源:本文绘制

(3)被调节的中介效应检验。本文借鉴 Edwards 和 Lambert(2007)^[55]的建议,对本文的假设 H_6 进行检验。即分析在不同成就需要水平下,基于组织的自尊在资质过剩感知与职业满意度之间所起的中介效应。由表 4 可知,资质过剩感知对职业满意度的间接作用在成就需要的不同水平上表现出显著差异($\Delta\beta = -0.12, p < 0.01$)。具体而言,对那些成就需要较高的员工,这种间接效应更为强烈($\beta = -0.14, p < 0.01$),而对低成就需要的个体,这种间接效应微弱($\beta = -0.02, n. s.$),假设 H_6 得以验证。

表 4 有调节的中介效应分析

调节变量	资质过剩感知(X)→基于组织的自尊(M)→职业满意度(Y)				
	阶段		效应		
	第一阶段	第二阶段	直接效应	间接效应	总效应
	(P_{MX})	(P_{YM})	(P_{YX})	($P_{YM}P_{MX}$)	($P_{YX} + P_{YM}P_{MX}$)
低成就需要 (-1 标准差)	-0.08 [-0.211, 0.039]	0.22** [0.006, 0.435] ^b	-0.27** [-0.447, -0.059] ^b	-0.02 [-0.056, 0.008]	-0.29** [-0.506, -0.008] ^b
高成就需要 (+1 标准差)	-0.45** [-0.590, -0.286] ^b	0.30** [0.081, 0.562] ^b	-0.34** [-0.554, -0.132] ^b	-0.14** [-0.274, -0.036] ^b	-0.48** [-0.665, -0.294] ^b
组间差异	-0.37** [-0.574, -0.146] ^b	0.09 [-0.159, 0.330]	-0.07 [-0.305, 0.122]	-0.12** [-0.220, -0.024] ^b	-0.19* [-0.389, -0.008] ^a

注: $N = 464$; P_{MX} :从资质过剩感知到基于组织的自尊; P_{YM} :从基于组织的自尊到职业满意度; P_{YX} :从资质过剩感知到职业满意度;低成就需要和高成就需要分别指低于、高于成就需要均值的一个标准差;组间差异是指校正偏差的 Bootstrapping; ^a 表示 95% 的置信区间(CI), ^b 表示 99.5% 的置信区间; * 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$

资料来源:本文整理

此外,通过表 4 还可以判断出,员工成就需要显著调节资质过剩感知与基于组织的自尊之间的关系($\Delta\beta = -0.37, p < 0.01$),95% 的置信区间为 $[-0.574, -0.146]$,不包含 0,这进一步说明假设 H₅ 成立。具体而言,对于那些成就需要较高的员工而言,资质过剩感知能够对员工基于组织的自尊产生更加强烈的影响($\beta = -0.45, p < 0.01$);但对于那些成就需要水平低的员工,资质过剩感知对员工基于组织的自尊产生较低强度的影响($\beta = -0.08, n. s.$)。

五、研究结论及讨论

1. 研究结论

本文以“人—工作”匹配理论为基础,从资质过剩感知视角出发,探讨了其对员工职业满意度的作用机制和作用边界。具体而言,通过引入基于组织的自尊这一中介变量,探讨了资质过剩感知对员工职业满意度的作用机制;同时,通过引入员工的成就需要这一调节变量,进一步讨论了资质过剩感知对员工基于组织的自尊的调节作用,以及对基于组织的自尊在资质过剩感知与员工职业满意度关系中所起中介作用的调节效应。

基于三个时间点对 464 位员工的追踪调查数据,本文运用多层线性回归模型对理论研究假设进行验证,并得出如下结论:一是资质过剩感知会显著降低员工的职业满意度;二是员工基于组织的自尊在资质过剩感知与职业满意度的作用关系中起着中介作用;三是员工的成就需要在资质过剩感知与基于组织的自尊之间起调节作用,员工成就需要越高,资质过剩感知对基于组织的自尊的负向影响就越强;四是成就需要还能够调节资质过剩感知通过基于组织的自尊对职业满意度的间接效应,即当员工的成就需要较高时,资质过剩感知通过基于组织的自尊对职业满意度的负向效应会被增强。

2. 理论意义

(1) 资质过剩感知与员工职业满意度是组织行为学关注的重要内容,对二者之间关系的认识与理解,对丰富人力资源管理和组织行为学研究具有重要的意义。本文基于“人—工作”匹配视角,发现了资质过剩感知是影响员工职业满意度的一个重要因素,既发现了资质过剩感知的一个重要结果变量,也为关注员工职业满意度的研究者们提供了全新的切入视角。同时,本文采取多阶段的研究设计,针对中国企业开展调研,探索了资质过剩感知对员工职业满意度的影响过程,这一研究结论将资质过剩感知的影响拓展至“职业生涯”的职业满意度,对以往研究提供了有益补充。

(2) 本文以员工基于组织的自尊为切入点,基于认知路径探讨资质过剩感知的理论模型,更清晰的呈现资质过剩感知对员工职业满意度的作用过程,证实了基于组织的自尊在资质过剩感知与职业满意度关系中所起的中介作用,揭示了资质过剩感知影响员工职业满意度的作用机制。同时,本文结论也对 Hu 等(2015)^[57]的研究倡议进行了良好的回应,更深入地理解资质过剩感知的影响过程。资质过剩感知意味着员工未能实现自身资质条件与工作的最佳匹配,当员工感知到这种不匹配时,便会质疑自己在组织中存在的价值(Follmer 等,2017^[40];Liu 等,2015^[11]),这大大降低了员工的心理资源,最终降低员工的职业满意度。本文也在一定程度上丰富了“人—工作”匹配理论,对深入理解资质过剩感知对员工职业满意度的作用机制提供了一个有价值的理论框架。

(3) 本文在“资质过剩感知—基于组织的自尊—职业满意度”这一路径上引入员工的成就需要这一调节变量,验证了个体特质差异的调节作用。本文发现,不同个体对资质过剩感知的反应程度是不同的,成就需要越高的员工越希望在现有工作岗位上实现自己的成就感和满足感,一旦他们在职场中遭遇“大材小用”,其资质过剩感知会对其基于组织的自尊产生更强的负面影响。这一研究

成果也证实了 Smith 和 Frank(2005)^[58]提出的资质过剩感知对某些个体造成的影响可能更为严重的观点。本研究还进一步验证了成就需要调节资质过剩感知通过基于组织的自尊对职业满意度的间接效应,发现了资质过剩感知作用后果的边界条件,对继续开拓和深化资质过剩感知的研究具有较好的启示和意义。

3. 实践意义

资质过剩感知是工作场所中常见的“人—工作”不匹配现象,其会给组织和员工带来消极负面影响,本文的研究结论也证实了这一观点。本文发现,资质过剩感知的员工认为低质量的“人—工作”匹配无法满足其自身能力需求和追求成长的需要,使他们感知到当前工作无法充分发挥自己的知识、技能等,员工便觉得自己在组织中缺乏存在价值,产生较低的基于组织的自尊,进而导致其较低的职业满意度。这也给企业管理实践提供了一定的参考。

(1)人力资源管理者在招聘时,不应盲目追求资质过高的员工,而应选择适合岗位要求的应聘者,以实现“人—工作”的最佳匹配。具体而言,企业应该秉着“人尽其才”的原则,对员工的资质进行客观、合理的评估,为相应工作岗位找到最合适的人才。同时,在员工入职后,要努力营造具有挑战性的工作氛围,为员工的长远职业发展创造良好条件。例如,可以为具有资质过剩感知的员工提供更具挑战性的工作任务,为其营造支持性的组织氛围等。但也需要特别注意,尽管本文表明资质过剩感知对员工的职业态度有显著的负面影响,但这并不意味着组织要完全拒绝资质过剩感知的员工,如果管理得当,资质过剩感知的员工同样也可以变成组织重要的资产。

(2)本文结果进一步显示,员工基于组织的自尊在资质过剩感知与职业满意度之间发挥着中介作用。鉴于此,针对具有资质过剩感知的员工,人力资源管理者可以通过增加其工作自主性,以便他们可以主动修正自己的工作方式,进而提升员工基于组织的自尊(Jon 等,2004)^[38]。具体而言,企业的人力资源管理者可以通过对员工工作内容和形式进行更科学的设计,以达到提升员工工作自主性之目的。这样,不仅能够促使其对现有工作流程提出建议,以充分利用员工的资质,从而增加这类员工的自我价值感,进而提升其职业满意度,也能够展示组织对人才和知识的尊重,增强员工的归属感,从而促使员工实施更多的利组织行为。

(3)本文还发现,成就需要会增强资质过剩感知与基于组织的自尊之间的负向关系,这就启示企业人力资源管理者应该对员工的个人特质(如成就需要)特别关注。人力资源管理者应该对员工的成就需要进行准确把握,如采取心理测试的方式,以更有针对性地采取不同对待方式。如对于具有高水平成就需要的员工,管理者要特别注意他们是否有资质过剩感知,一旦发现他们可能产生资质过剩感知,就应该采取及时有效的措施(如调整岗位、增加其工作挑战性等)来进行干预,以尽可能降低资质过剩感知和成就需要的负面交互作用。此外,管理者还可以通过一些培训课程,来正确引导员工的成就需要,以便在其遭遇资质过剩感知等负面情境时,能够更好地调节心理认知,减少认知失调,以尽可能降低其对员工基于组织的自尊和职业满意度的负面影响。

4. 研究局限与未来展望

(1)本文采用三阶段的研究设计,有助于降低共同方法偏差的影响,提高变量间因果关系的推论。但本文中资质过剩与成就需要两个变量是在同一时间点进行的数据采集,且各变量均由同一员工填答,所以,研究结果仍可能会受到这一研究设计(同源数据)的干扰(周星等,2018)^[59]。在以后研究设计时可以通过搜集多种数据来源的方法(如同事、领导评价)来回避共同方法偏差的影响。

(2)本文的假设前提是默认资质过剩感知是员工不期望的、非自愿的。但事实上,在某些情

境下,资质过剩感知也可能是员工自愿的、期望的。例如,有些员工因为身体健康状况、需承担更多的家庭责任或期望获得进入更高职位所需的工作经验和训练等原因(Dekker 等,2002)^[60],而主动选择较低挑战性的工作,这类员工属于自愿性的资质过剩感知。与那些非自愿从事较低质量工作的员工相比,自愿性的资质过剩感知可能不会导致基于组织自尊降低,也不会导致职业满意度降低。因此,未来研究可以对资质过剩感知的类型进行区分,判断其到底是自愿性的资质过剩感知,还是非自愿性的资质过剩感知,以探讨不同类型资质过剩感知对员工态度和行为的差异化影响。

(3)本文在理论模型方面也存在不足。本文虽然考察了员工资质过剩感知对职业满意度影响的作用机理及边界条件,但忽略了同事资质过剩感知水平对员工自身资质过剩感知的影响。正所谓“不患寡而患不均”,当员工感知到是自己一个人被“大材小用”,抑或其他同事也一样被“大材小用”,不同情境下资质过剩感知的后果将存在一定差异。由于资质过剩感知差异化本质上是一种不公平的体现,根据公平理论,不公平事件会产生一系列的负面影响。遗憾的是,目前国内外尚未有学者对此议题加以关注和探索。因此,未来的研究可以探索资质过剩差异化在上述作用机理中的调节作用。

(4)本文在样本选择方面亦有不足之处。本文数据采集自同一行业,未来研究中可以增加其他行业的样本数量,以检验本文的结论在不同行业中是否具有普适性,如资质过剩感知较强的公务员和事业单位员工等。另外,本文所选取的样本多数为相对年轻的全职员工,资质过剩感知现象在年轻员工和毕业不久的大学生群体中更为普遍(Di Pietro 和 Urwin,2006)^[61]。因此,未来研究可以选取婴儿潮一代即将退休的老员工为样本,以检验本研究结论的外部效度。

参考文献

- [1]陈颖媛,邹智敏,潘俊豪.资质过剩感影响组织公民行为的情绪路径[J].北京:心理学报,2017,(1):72-82.
- [2]Maynard, D. C., T. A. Joseph, and A. M. Maynard. Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27, (4):509-536.
- [3]Maynard, D. C., and N. M. Parfyonova. Perceived Overqualification and Withdrawal Behaviours: Examining the Roles of Job Attitudes and Work Values[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2013, 86, (3):435-455.
- [4]Berrin, E., T. N. Bauer, P. J. MarãA, et al. Overqualification Theory, Research, and Practice: Things That Matter[J]. *Industrial & Organizational Psychology*, 2011, 4, (2):260-267.
- [5]Wu, C. H., A. Luksyte, and S. K. Parker. Overqualification and Subjective Well-being at Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture[J]. *Social Indicators Research*, 2015, 121, (3):917-937.
- [6]Bolino, M. C., and D. C. Feldman. The Antecedents and Consequences of Underemployment among Expatriates[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2000, 21, (8):889-911.
- [7]刘金菊,孙健敏,张瑞娟.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[J].北京:中国人力资源开发,2014,(15):33-41.
- [8]Fine, S., and B. Nevo. Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Workforce[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2008, 19, (2):346-355.
- [9]Johnson, G. J., and W. R. Johnson. Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis[J]. *The Journal of Psychology*, 2000, 134, (5):537-555.
- [10]赵申苒,高冬东,唐铮,李宗波,王明辉.员工资质过高感知对其创新行为和工作满意度的影响机制[J].上海:心理科学,2015,(1):433-438.
- [11]Liu, S., A. Luksyte, L. Zhou, et al. Overqualification and Counterproductive Work Behaviors: Examining a Moderated Mediation Model[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2015, 36, (2):250-271.
- [12]Luksyte, A., C. Spitzmueller, and D. C. Maynard. Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2011, 16, (3):279-296.
- [13]Erdogan, B., and T. N. Bauer. Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment[J]. *Journal of*

Applied Psychology, 2009, 94, (2): 557 – 565.

[14] Lobene, E. V. , and A. W. Meade. The Effects of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomes for Primary and Secondary School Teachers[J]. Journal of Career Development, 2013, 40, (6) :508 – 530.

[15] 王文新, 刘金菊. 员工资质过高及其影响: 研究述评[J]. 北京: 中国人力资源开发, 2014, (13) :35 – 42.

[16] Allen, T. D. , L. T. Eby, M. L. Poteet, et al. Career Benefits Associated with Mentoring for Protégéé: A Meta-analysis[J]. Journal of Applied Psychology, 2004, 89, (1) :127 – 136.

[17] Greenhaus, J. H. , S. Parasuraman, and W. M. Wormley. Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career outcomes[J]. Academy of Management Journal, 1990, 33, (1) :64 – 86.

[18] Pierce, J. L. , D. G. Gardner, L. L. Cummings, et al. Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation[J]. Academy of Management Journal, 1989, 32, (3) :622 – 648.

[19] McClelland, D. C. Human Motivation[M]. Cambridge University Press Archive, 1987.

[20] Feldman, D. C. The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment [J]. Journal of Management, 1996, 22, (3) :385 – 407.

[21] Burris, V. The Social and Political Consequences of Overeducation [J]. American Sociological Review, 1983, 48, (4) :454 – 467.

[22] Kristof-Brown, A. L. , R. D. Zimmerman, and E. C. Johnson. Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-analysis of Person-job, Person-organization, Person-Group, and Person-supervisor Fit [J]. Personnel Psychology, 2005, 58, (2) :281 – 342.

[23] Jawahar, I. M. , I. M. Jawahar, Y. Liu, et al. Proactive Personality and Citizenship Performance: The Mediating Role of Career Satisfaction and the Moderating Role of Political Skill [J]. Career Development International, 2016, 21, (4) :378 – 401.

[24] Ren, H. , M. C. Bolino, M. A. Shaffer, et al. The Influence of Job Demands and Resources on Repatriate Career Satisfaction: A Relative Deprivation Perspective [J]. Journal of World Business, 2013, 48, (1) :149 – 159.

[25] 王震, 孙健敏. 核心自我评价、组织支持对主客观职业成功的影响: 人一情境互动的视角 [J]. 武汉: 管理学报, 2012, (9) :1307 – 1313.

[26] 龚继红, 钟涨宝. 制度效率、职业满意度与职业忠诚关系的实证分析——基于湖北省 10 县(市、区)基层农技人员的调查 [J]. 北京: 中国农村观察, 2014, (4) :71 – 83.

[27] Kang, H. J. , A. Gatling, and J. Kim. The Impact of Supervisory Support on Organizational Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospitality Frontline Employees [J]. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 2015, 14, (1) :68 – 89.

[28] 李敏, 蔡仁田, 卢洪州. 上海某医院 547 名医务人员职业满意度与职业倦怠分析与对策 [J]. 上海交通大学学报(医学版), 2015, (5) :737 – 741.

[29] Firfiray, S. , and M. Mayo. The Lure of Work-life Benefits: Perceived Person-organization Fit as a Mechanism Explaining Job Seeker Attraction to Organizations [J]. Human Resource Management, 2017, 56, (4) :629 – 649.

[30] Erdogan, B. , T. N. Bauer, J. M. Peiró, et al. Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations [J]. Industrial & Organizational Psychology, 2011, 4, (2) :215 – 232.

[31] Zhang, M. J. , K. S. Law, and B. Lin. You Think You are Big Fish in a Small Pond? Perceived Overqualification, Goal Orientations, and Proactivity at Work [J]. Journal of Organizational Behavior, 2016, 37, (1) :61 – 84.

[32] Koh, C. W. Work-value Profile and Career Success [D]. University of South Florida, 2016.

[33] Edwards, J. R. 4 Person-Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress [J]. Academy of Management Annals, 2008, 2, (1) :167 – 230.

[34] 潘孝富, 秦启文, 张永红, 谭小宏. 组织心理所有权、基于组织的自尊对积极组织行为的影响 [J]. 上海: 心理科学, 2012, (3) :718 – 724.

[35] Ng, T. W. H. , L. T. Eby, K. L. Sorensen, et al. Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta- analysis [J]. Personnel Psychology, 2005, 58, (2) :367 – 408.

[36] Tims, M. , D. Derks, and A. B. Bakker. Job Crafting and Its Relationships with Person-job Fit and Meaningfulness: A Three-wave Study [J]. Journal of Vocational Behavior, 2016, 92, (7) :44 – 53.

[37] Bowling, N. A. A Meta-analysis of the Predictors and Consequences of Organization-based Self-esteem [J]. Journal of Occupational & Organizational Psychology, 2010, 83, (3) :601 – 626.

[38] Jon, L. , Pierce, and G. Donald. Gardner. Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature [J]. Journal of Management, 2004, 30, (5) :591 – 622.

[39] Edwards, J. R. , D. M. Cable, I. O. Williamson, et al. The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person-environment Fit [J]. Journal of Applied Psychology, 2006, 91, (4) :802 – 827.

- [40] Follmer, E. H., D. L. Talbot, A. L. Kristof-Brown, et al. Resolution, Relief, and Resignation: A Qualitative Study of Responses to Misfit at Work[J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61, (2): 440 – 465.
- [41] Ahmed, M. A. The Role of Self-esteem and Optimism in Job Satisfaction among Teachers of Private Universities in Bangladesh[J]. *Asian Business Review*, 2015, 1, (2): 114 – 120.
- [42] Uçar, D., and A. B. Ötken. Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-esteem[J]. *Dokuz Eylül üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2013, 25, (2): 85 – 105.
- [43] Romzek, B. S. Personal Consequences of Employee Commitment[J]. *Academy of Management Journal*, 1989, 32, (3): 649 – 661.
- [44] Thau, S., C. Tröster, K. Aquino, et al. Satisfying Individual Desires or Moral Standards? Preferential Treatment and Group Members' Self-Worth, Affect, and Behavior[J]. *Journal of Business Ethics*, 2013, 113, (1): 133 – 145.
- [45] Carson, K. D., P. P. Carson H. Lanford, et al. The Effects of Organization-Based Self-Esteem on Workplace Outcomes: An Examination of Emergency Medical Technicians[J]. *Public Personnel Management*, 1997, 26, (1): 139 – 155.
- [46] Ferris, D. L., D. J. Brown, H. Lian, et al. When Does Self-esteem Relate to Deviant Behavior? The Role of Contingencies of Self-worth[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94, (5): 1345 – 1353.
- [47] Chen, Z. X., and S. Aryee. Delegation and Employee Work Outcomes: An Examination of the Cultural Context of Mediating Processes in China[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50, (1): 226 – 238.
- [48] Seibert, S. E., J. M. Crant, and M. L. Kraimer. Proactive Personality and Career Success[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84, (3): 416 – 427.
- [49] Pang, J. S. The Achievement Motive: A Review of Theory and Assessment of Achievement, Hope of Success, and Fear of Failure[J]. *Implicit Motives*, 2010, 1, (3): 30 – 71.
- [50] Schultheiss, O. C., U. S. Wiemers, and O. T. Wolf. Implicit Need for Achievement Predicts Attenuated Cortisol Responses to Difficult Tasks[J]. *Journal of Research in Personality*, 2014, 48, (5): 84 – 92.
- [51] Brunstein, J. C., and H. Heckhausen. The Achievement Motive[A]. In H. Heckhausen & J. Heckhausen (Eds.). *Motivation and action*[C]. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2008.
- [52] Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, and N. P. Podsakoff. Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control it[J]. *Annual Review of Psychology*, 2012, 63, (1): 539 – 569.
- [53] Steers, R. M., and D. N. Braunstein. A Behaviorally-based Measure of Manifest Needs in Work Settings[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1976, 9, (2): 251 – 266.
- [54] Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. Y. Lee, et al. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88, (5): 879 – 903.
- [55] Edwards, J. R., and L. S. Lambert. Methods for Integrating Moderation and Mediation: A General Analytical Framework Using Moderated Path Analysis[J]. *Psychological Methods*, 2007, 12, (1): 1 – 22.
- [56] Cohen, J., P. C. Cohen, S. G. West, et al. *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*, 3rd Ed [J]. *Journal of the Royal Statistical Society*, 2003, 52, (4): 691 – 691.
- [57] Hu, J., B. Erdogan, T. N. Bauer, et al. There are Lots of Big Fish in This Pond: The Role of Peer Overqualification on Task Significance, Perceived Fit, and Performance for Overqualified Employees[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100, (4): 1228.
- [58] Smith, P., and J. Frank. When Aspirations and Achievements Don't Meet. A Longitudinal Examination of the Differential Effect of Education and Occupational Attainment on Declines in Self-rated Health among Canadian Labour Force Participants[J]. *International Journal of Epidemiology*, 2005, 34, (4): 827 – 834.
- [59] 周星,程豹,郭功星. 职场排斥对顾客服务主动性行为的影响——一个有调节的中介模型[J]. *北京: 经济管理*, 2018, (6): 38 – 52.
- [60] Dekker, R., A. De Grip, and H. Heijke. The Effects of Training and Overeducation on Career Mobility in a Segmented Labour Market[J]. *International Journal of Manpower*, 2002, 23, (2): 106 – 125.
- [61] Di Pietro, G., and P. Urwin. Education and Skills Mismatch in the Italian Graduate Labour Market[J]. *Applied Economics*, 2006, 38, (1): 79 – 93.

Effects of Perceived Overqualification on Employees' Career Satisfaction: From the Perspective of Cognition

CHENG Bao¹, ZHOU Xing¹, GUO Gong-xing²

(1. School of Management, Xiamen University, Xiamen, Fujian, 361005, China;

2. School of Business, Shantou University, Shantou, Guangdong, 515063, China)

Abstract: Recent years have seen an increased recognition of overqualification in the workplace. Though the phenomenon is gaining attention, overqualification (i. e. , an individual holding more education, skill, and work experience than his/her job requires) has been widespread in the workplace since ancient times. Notably, since China's reform and opening up, and in tandem with the rapid development of higher education, more and more highly educated people have poured into the labor market; consequently, getting a job that matches one's ability has becoming increasingly difficult. Such "person-job" mismatch situations can make employees perceive that they have surplus education, experience, and skills relative to the requirements of their job (that is, perceived overqualification), which may trigger unfavorable consequences for the organization. Perceived overqualification is positively related to, yet distinct from, objective overqualification, which is the gap between specific individual qualifications and stated job requirements. As a result, the issues concerning the antecedents and outcomes of perceived overqualification are receiving increasing attention from scholars.

While a growing body of literature links perceived overqualification to a number of important attitude- and performance-related outcomes such as lower job satisfaction, higher turnover intentions, and decreased performance, few studies have investigated variables that may mediate or moderate these empirically established relationships. Thus, based on the person-job fit theory, we discuss the impact of perceived overqualification on career satisfaction, exploring the mediating role of organization-based self-esteem and the moderating role of need for achievement in the above process. To this end, we tested the theoretical model with data gathered across three phases over six months from 464 individuals. Results showed that: (1) perceived overqualification had a significant negative influence on career satisfaction. (2) Organization-based self-esteem partially mediated the relationship between perceived overqualification and career satisfaction. This result highlights the importance of perceived overqualification for suppressing organization-based self-esteem, thereby reducing career satisfaction. (3) Need for achievement significantly moderated the relationships between perceived overqualification and organization-based self-esteem. More precisely need for achievement moderates the relationship between perceived overqualification on organization-based self-esteem such that the relationship is stronger when employees have high rather than low need for achievement. Further, a moderated mediation model included perceived overqualification, need for achievement, organization-based self-esteem and career satisfaction.

Our research offers several key contributions. First, our study enriches the literature of perceived overqualification and career satisfaction by introducing the mediating role of organization-based self-esteem and the moderating role of need for achievement, which not only opens the "black box" in the relationship between perceived overqualification and career satisfaction but also uncovers a boundary condition for the impact of perceived overqualification. Second, the current findings extend the limited existing literature by establishing relationships between perceived overqualification and career satisfaction while also providing evidence that individual differences may influence reactions to being overqualified. In addition, our research focused on the Chinese context, providing new evidence for the cross-cultural comparison of the impact of perceived overqualification. Bearing these points in mind, we conclude with a discussion of the practical implications of this findings and opportunities for future investigation.

Key Words: perceived overqualification; need for achievement; organization-based self-esteem; career satisfaction

JEL Classification: O15, D23, M12

DOI:10. 19616/j. cnki. bmj. 2019. 02. 007

(责任编辑:文 川)