

资质过剩感文献综述

杜安南

西北师范大学管理学院, 甘肃 兰州

收稿日期: 2025年2月7日; 录用日期: 2025年2月28日; 发布日期: 2025年3月10日

摘 要

当前, 人才资源作为经济社会发展的首要资本, 社会各界纷纷将关注的焦点聚集在如何有效进行人才培养和打造高素质人才上。在企业层面, 引入高素质人才并构筑卓越的人才队伍已经成为提升核心竞争力的关键战略。特别是在组织间激烈竞争的背景下, 创新能力作为企业在迅速更新换代的市场中生存与发展的关键之一, 对其前途命运具有重大决定性作用。随着高等教育规模扩大和近年来考研热潮的高涨, 高学历劳动力的供给急剧增加。这导致许多企业逐渐提高招聘的门槛, 使得越来越多的高学历劳动力被迫从事低学历资质的工作。这种现象统称为资质过剩, 这一现象不仅对个人职业发展产生负面影响, 还对组织和社会造成了损失。

关键词

资质过剩感, 工作态度, 组织绩效

Literature Review on the Sense of Overqualification

Annan Du

School of Management, Northwest Normal University, Lanzhou Gansu

Received: Feb. 7th, 2025; accepted: Feb. 28th, 2025; published: Mar. 10th, 2025

Abstract

At present, human resources, as the primary capital for economic and social development, have drawn the focus of all sectors of society on how to effectively cultivate talents and build a high-quality talent pool. At the enterprise level, introducing high-quality talents and building an outstanding talent team have become key strategies for enhancing core competitiveness. Especially in the context of fierce competition among organizations, innovation ability, as one of the keys for enterprises to survive and develop in the rapidly changing market, plays a significant and decisive role in their

future. With the expansion of higher education and the recent upsurge in the postgraduate entrance examination, the supply of highly qualified labor has increased sharply. This has led many enterprises to gradually raise the threshold for recruitment, forcing an increasing number of highly qualified laborers to take jobs that do not require such high qualifications. This phenomenon is collectively referred to as overqualification, which not only has a negative impact on individual career development but also causes losses to organizations and society.

Keywords

Sense of Overqualification, Work Attitude, Organizational Performance

Copyright © 2025 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. 概念界定

“资质过剩”(overqualification)最早产生于“就业不足”。具体来说,“就业不足”是指相较于标准而言,更低水平的就业现状。Feldman 归纳了“就业不足”的五种表现:接受过高于从事岗位需求的高等教育、自身具备的专业技能和经验高于岗位所需、被迫从事与自己专业领域不相关的工作、现有岗位工资比之前的低 20%左右、被迫从事兼职工作等[1]。之后,研究者把员工具备高于岗位所需的教育背景、技术水平、工作经验和能力,称之为“资质过剩”[2]。资质过剩分为客观、主观两个方面,是两个不同的概念,有学者研究客观资质过剩对资质过剩的研究[3]。客观的资质过剩是指员工实际拥有的任职条件和资格超出工作岗位的既定需求。而主观的资质过剩也被称之为资质过剩感,反映员工感知自身专业技能超过岗位要求的多少[4]。资质过剩感通过内心主观感受来进行测量,而客观资质过剩则会采用一些固定的指标(例如性别、年龄、学历等)来进行测量,与客观资质过剩相比,资质过剩感能更有效、更直接地预先推测员工在工作中的行为倾向[5]。本文的资质过剩指的是主观资质过剩,即资质过剩感,这一概念强调的是个体的主观感受。

2. 维度和测量

在现有的研究文献中,对于资质过剩感的维度存在着两种主要观点。

将资质过剩感分为双维结构,代表这种观点的研究者包括 Johnson [6]以及 Fine 和 Nevo [7]。

Johnson 提出了一个有关资质过剩感的新观点[6],他们将资质过剩感划分为两个维度:一是感知的不匹配,即在岗员工感到自身的资质超过了工作需求的程度;二是感知到缺乏发展前景,即在岗员工感知缺乏学习或应用新技能的机会的程度。为了衡量这两个维度,他们在 Khan 和 Morrow 的 8 个题目的基础上进行了修改[8],分别用 4 个题目来测量感知的不匹配,其 Cronbach's alpha 系数为 0.73;另外,用 6 个题目来测量感知的缺乏发展前景,其 Cronbach's alpha 系数为 0.80。

Fine 和 Nevo 对资质过剩感进行了更细致的分类,将其分为两类[7]:一是传统的资质过剩感,即个体的教育、经验、技能超出岗位要求;另一是认知资质过剩感,指个体的普遍认知能力超出岗位要求,与领导绩效有关。通过对 Khan 和 Morrow (1991)的 8 个题目以及 Johnson 和 Johnson (1996)的 10 个题目进行综合, Fine 和 Nevo (2008)构建了认知资质过剩感的测量量表,该量表包含了认知不匹配(4 个题目)和认知缺乏发展前景(6 个题目)这两个维度。

还有部分学者将资质过剩感视为单一维度的概念。Maynard 等通过广泛的访谈研究发现[2],求职者

和在职员工更倾向于将资质过剩感定义为拥有高于工作需求的学历、经验、知识和技能，而不应将缺乏学习和成长机会视为资质过剩的一部分。他们将资质过剩感界定为员工察觉到自身在与工作岗位相关的方面拥有过多的资质，而仅涵盖不匹配维度。为了测量这种单一维度的资质过剩感，他们构建了一个量表，经过信效度验证后从最初的 22 个问题中精简为 9 个问题，其 Cronbach's alpha 系数为 0.89。这一量表由 Maynard 等开发，在应用范围上得到了广泛的应用。这些不同的观点和量表构建为研究资质过剩感的多样性提供了更加全面的视角[2]。

3. 资质过剩感的相关研究

3.1. 资质过剩感的前因变量总结综述

目前，学者们根据自身不同学科背景，对影响资质过剩感的因素进行了较为全面、系统的研讨。可以从以下四个层面概括资质过剩感的成因。

在社会层面，首先是经济因素，其是诱发资质过剩感的一个重要原因。当经济疲软时，经济不景气造成劳动力市场供过于求时，组织可以以之前相同的工资雇用“好”工人，那么和工作相配对的候选人相比，组织更有可能雇用具有更好教育、更多经验和技能技术的“好”员工。同时，组织中那些低要求且相对简单的工作也会交给高水平的员工来完成，这就导致了“好”员工容易产生资质过剩感；其次是教育因素，教育过剩也会导致资质过剩感。随着高等院校的不断扩招，高学历人才供大于求，当受教育者没有完全达到他们预期的职业目标，只能从事低于自身能力的工作时，就产生了教育过剩。而如果就业市场对高学历人才一直处于饱和状态，那么个人也将会继续加大对教育的投资以求获得一份工作，即获得一份工作所需要的学历水平比之前更高了，资质过剩感也就产生了。

在组织层面，影响个体感知资质过剩的因素包括：对人才缺乏有效的管理，组织支持氛围不足，绩效管理不规范等；此外，领导类型，与同事的关系，交流顺畅程度等也会对员工感知资质过剩产生影响。现有研究涉及组织层面引发资质过剩感的因素探索仍较少，证实组织因素在资质过剩感与工作行为之间随着时间的推移而变化的情况是未来研究的重要方向。

在团队层面，Sierra 认为，个体感受资质过剩的能力会受到团队其他成员的影响，无论其他成员是否存在资质过剩感以及他们自我感知过剩的程度[9]。这种现象可以用社会比较过程理论来解释，人们为了了解自己的想法或能力，借由与他人比较来达到自我评估的目的。在工作中，员工会将自身的工作能力和工作成效与共事的伙伴进行比对，当自己与比自己能力低的同事都完成了同等任务的情况下，个体会产生超高的资质过剩感。在个体层面，个人因素也是诱发资质过剩感的重要原因之一。如年龄、性别等会影响到个体对资质过剩感知的敏感度。例如，高校的应届生，由于对职业生涯没有一个清晰的判断，且会有从众的心理，因此更有可能产生资质过剩感。在性别方面，由于性别歧视以及家庭分工的差异，例如已婚妈妈会把家庭需求放在第一位，以至于可能放弃更为匹配的工作岗位，因此女性比男性更多地经历着资质过剩感。另外，丰富的经验和个体自身的性格特点影响资质过剩感的产生。Feldman 提出，具有丰富工作经验的员工其资质过剩感可能会更高，由于已经熟练掌握工作技巧，完成当前工作毫无负担，加之重复单调的工作不具挑战性，容易让个体产生资质过剩的感觉[1]。此外，有研究指出，具有自恋人格特征的个体因为其对自我评价较高，认为自己是“天之骄子”且“才华横溢”，所以在工作中更容易产生资质过剩感。

3.2. 资质过剩感的结果变量总结综述

梳理文献发现，对资质过剩感结果变量的探究主要是个体工作态度、行为以及组织绩效两个方面，绝大多数的研究表明资质过剩感对工作态度、行为以及组织绩效的影响是负向的。

首先是对工作态度及行为的影响。资质过剩感作为一种自我感知,当员工将自身能力与身边同事进行对比,发现不能完全发挥出自身资质,工作不能给员工带来成就感,这会使员工丧失工作激情,从而降低了组织承诺和组织归属感,进而产生严重的离职倾向。程豹提出资质过剩感对职业满意度呈负向影响[10]。程豹资质过剩感知对顾客服务主动性行为具有显著的负向影响[11]。资质过剩感的员工为了获取冗余资质,在先前的工作中付出了较多的时间和教育投入,他们不希望所付出的努力变为沉没成本,希望能得到相应的回报,而当他们认为自身的才能无用武之地,且组织也无法给予他们内心期望的报酬作为回报时,他们就会产生极大的心理落差,为缓解这一落差,他们会以消极的方式来使内心达到平衡,如消极怠工来减少自己的付出,进而重新达到平衡状态。研究发现,资质过剩感知高的个体比低资质感知或资质匹配的有更高的离职意愿,甚至离职行为[12]。

其次是对组织绩效方面的影响。现有的实证研究中,关于资质过剩感对组织绩效的影响,学者们没有形成统一的意见。一些研究结果显示,资质过剩感与工作绩效正相关。Fine 和 Nevo、Erdoga 和 Bauer 分别发现资质过剩感与上级评定、销售业绩呈正相关[4] [7]。除此之外,资质过剩感高的员工会认为现阶段的困境是暂时的,努力工作是他们获得组织重用的不二选择,目前的锻炼是为了以后取得成功做铺垫,因此为了得到领导的赏识,他们选择更努力地工作来提高工作绩效。管理层的资质过剩现象同样有此问题[13],另一些研究发现,资质过剩个体由于其负面的情绪会导致工作绩效下降[14],在他的研究中,工作绩效的测量是自我评定的,由于资质过剩的员工往往觉得自己“高人一等”但又无“用武之地”,因此自评工作绩效与资质过剩感负相关。还有一些研究指出资质过剩感与工作绩效两者之间的关系较弱,甚至不相关[15]。根据现有的研究可以看出,学者们都发现资质过剩感的影响并非绝对的好和坏,具有两面性。然而,资质过剩感与工作行为之间的直接关系或权变关系,仍有待后续探明。

4. 未来研究建议与展望

4.1. 完善影响结果类研究的边界条件

目前,人力资源管理学界对于资质过剩如何影响员工心理、行为及绩效层面的研究呈现出了多样化甚至矛盾的结果。例如,在探讨资质过剩对员工绩效的影响时,学术界存在显著分歧:一部分学者认为,资质过剩能够激发员工的潜能,促进工作效率和创新能力的提升;而另一部分学者则强调,资质过剩往往伴随着负面效应,如工作满意度下降、职业倦怠感增加等。这种矛盾性的结论不仅反映了资质过剩这一现象本身的复杂性,也提示了当前研究在探索其作用机制方面尚存不足。因此,为了提供更加清晰且具有指导意义的理论框架,未来的研究需要进一步明确影响结果类研究中的边界条件及其具体的作用路径。例如,当员工将自身的资质过剩归因于外部经济环境(如竞争激烈的劳动力市场)时,他们更有可能采取积极的态度应对挑战;相反,若这种状态被归咎于内部因素(如领导忽视或团队凝聚力不足),则可能诱发消极情绪和行为。

4.2. 关注资质过剩的本土化研究

尽管中国劳动力市场的结构已经从中央计划经济转向市场化,并在许多方面与西方经济体呈现出相似之处,但基于独特的国情和社会文化背景,中国的组织文化和员工心态仍具有鲜明的特点。特别是,相较于美国等西方国家,中国员工普遍表现出更强的集体主义倾向,这使得他们在追求个人成就的同时,也高度重视团队合作与企业目标的实现。然而,现有文献中关于资质过剩对中国情境下员工影响的研究相对匮乏,尤其是在解释不同文化背景下个体差异方面。鉴于此,后续的研究应当致力于开发适用于本土情境的测量工具,深入分析中国企业内资质过剩现象的成因、表现形式及其对组织公民行为等方面的具体影响,以期为推动相关领域的理论创新和实践应用提供有力支持。

4.3. 丰富资质过剩在组织层面的研究

通过对现有文献的系统回顾可以发现,当前有关资质过剩的研究大多集中在个体层面上,主要关注其对员工心理、行为以及个人绩效的影响。然而,随着现代社会分工日益精细化和协作需求不断提高,仅仅局限于个体视角已不足以全面理解资质过剩带来的深远影响。未来的研究应尝试突破单一层次限制,拓展至组织层面,探讨资质过剩对团队建设、团队协作效率乃至整个组织运作模式的影响。此外,还应关注资质过剩现象如何通过改变组织内部人际关系网络、信息流通渠道等因素间接影响到组织整体效能的变化趋势。这样的跨层次分析不仅能深化我们对资质过剩本质的认识,也有助于为企业制定更为科学合理的管理和干预策略提供依据。

参考文献

- [1] Feldman, D.C. (1996) The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. *Journal of Management*, **22**, 385-407. <https://doi.org/10.1177/014920639602200302>
- [2] Maynard, D.C., Joseph, T.A. and Maynard, A.M. (2006) Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior*, **27**, 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- [3] 付楚航, 蔡杨, 邓棉琳, 等. 客观资质过剩对资质过剩感的影响——一个有调节的中介模型[J]. 心理研究, 2023, 16(5): 456-466.
- [4] Erdogan, B. and Bauer, T.N. (2009) Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, **94**, 557-565. <https://doi.org/10.1037/a0013528>
- [5] 谢文心, 杨纯, 周帆. 资质过剩对员工工作形塑行为关系的研究——工作疏离感与心理弹性的作用[J]. 科学学与科学技术管理, 2015, 36(2):149-160.
- [6] Johnson, G.J. and Johnson, W.R. (2000) Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Psychology*, **134**, 537-555. <https://doi.org/10.1080/00223980009598235>
- [7] Fine, S. and 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>
- [8] Khan, L.J. and 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)
- [9] Sierra, M.J. (2011) A Multilevel Approach to Understanding Employee Overqualification. *Industrial and Organizational Psychology*, **4**, 243-246. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01334.x>
- [10] 程豹, 周星, 郭功星. 资质过剩感知影响员工职业满意度的认知路径[J]. 经济管理, 2019, 41(2): 107-121.
- [11] 程豹, 周星, 郭功星. 资质过剩感知对员工情绪劳动的影响: 一个有调节的中介模型[J]. 南开管理评论, 2021, 24(1): 192-201, 244-245.
- [12] Maynard, D.C. and 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>
- [13] 王雅婷, 陈志俊, 李锐, 等. 掌舵者力有余, 撑船者齐创新? 领导资质过剩感对团队创造力的促进机制[J]. 心理学报, 2024, 56(3): 326-338.
- [14] Bolino, M.C. and Feldman, D.C. (2000) The Antecedents and Consequences of Underemployment among Expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, **21**, 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)
- [15] King, W.L. and Hautaluoma, J.E. (1987) Comparison of Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Performance of Overeducated and Other Workers. *The Journal of Social Psychology*, **127**, 421-433. <https://doi.org/10.1080/00224545.1987.9713727>