

资质过剩感影响组织公民行为的情绪路径^{*}

陈颖媛^{1,2} 邹智敏¹ 潘俊豪¹

(¹ 中山大学心理学系, 广州 510275) (² 浙江大学心理与行为科学系, 杭州 310028)

摘 要 本研究从员工情绪以及情绪调节的视角, 考察了资质过剩感对员工组织公民行为的影响机制。通过对 534 名企事业单位员工的问卷调查数据进行分析, 结果表明: 员工的资质过剩感对其组织公民行为具有显著的消极作用; 工作愤怒在资质过剩感与员工组织公民行为之间起部分中介作用; 不同的情绪调节方式对员工资质过剩感与其工作愤怒的正向关系有不同的调节作用, 认知重评方式有助于缓解资质过剩感对愤怒以及组织公民行为的消极影响, 而表达抑制方式的调节作用恰恰相反。这一研究结果表明了情绪调节在工作领域中所发挥的作用, 具有一定理论意义与实际价值。

关键词 资质过剩感; 组织公民行为; 愤怒; 认知重评; 表达抑制

分类号 B849:C93

1 问题的提出

资质过剩(Overqualification)是指个体所拥有的教育水平、技能、经验超出了正常工作所需(Erdogan, Bauer, Peiró, & Truxillo, 2011)。目前全球劳动力市场普遍存在资质过剩现象, 而中国是资质过剩现象最严重的国家之一, 这种“人-岗”不匹配的现象, 会造成组织培训、管理成本的提高, 因此引起国内外诸多研究者和企业管理者的关注。

回顾以往研究, 研究者通常将资质过剩划分为客观资质过剩(objective overqualification)和主观资质过剩(subjective overqualification)两种类型(Maynard, Joseph, & Maynard, 2006)。其中, 客观资质过剩指个体客观拥有的技能、经验超出工作所需, 比如员工的学历比该职业从业人员的平均学历高出一个标准差, 或者超出了工作分析中对学历标准的要求(Verhaest & Omey, 2006)。这一指标尽管比较客观, 但由于忽视了个体差异与主观感受, 并未引起心理学家的重视。大部分心理学与管理学的研究更关注的是主观资质过剩(Johnson & Johnson, 2000; Maynard, Joseph, & Maynard, 2006)。主观资

质过剩指个体感知到自己所具的技能、经验比工作所要求的资质更高, 因此也被称作“资质过剩感”(perceived overqualification, 以下简称 POQ)。

许多企业倾向于聘用高资质的员工, 是因为相信资质过剩员工可能会为组织带来更多的主动性和高绩效, 因而会有利于组织的长期发展。例如, 有研究发现, 尽管资质过剩员工对绩效的自我评价会偏低, 但在上级眼中其绩效水平一般都高于普通员工(Erdogan & Bauer, 2009)。除了工作绩效之外, 组织公民行为(Organizational Citizenship Behavior, 以下简称 OCB)作为利于组织却在绩效考察之外的一种个体助人工作行为(Organ, 1988), 一直以来都受到研究者的极大关注, 资质过剩的员工实际上也有更多从事 OCB 的机会, 因为仅仅完成绩效所要求的本职工作对他们而言相对轻松, 他们过剩的能力与精力完全可以用来帮助同事、上级或者组织(Hu et al., 2015)。但从以往的研究结果来看, POQ 与 OCB 之间的关系目前尚未形成一致的结论(Luksyte & Spitzmueller, 2016), 虽然有不少研究发现了 POQ 与 OCB 之间的负向关系(Chen, 2009; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Li &

收稿日期: 2016-01-18

^{*} 国家自然科学基金青年项目(71402194)、教育部人文社会科学研究青年基金项目(14YJC630226)、积极心理学研究基金(京民基证字第 0020344 号 2015-01-016)资助。

通讯作者: 邹智敏, E-mail: zouzhm@mail.sysu.edu.cn

Hung, 2010; Vogel & Feldman, 2009), 但也有学者认为两者可能存在正向关系(Moorman & Harland, 2002), 或者没有直接关联(Holtom, Lee, & Tidd, 2002)。这说明 POQ 与 OCB 的关系中间还可能存在着重要的调节机制。那么什么因素会导致这些原本有能力从事 OCB 的员工在资质过剩的情况下选择无所作为呢? 本研究试图以一个整合的、同时考虑调节以及中介机制的模型来回答这一问题。

根据 Liu 和 Wang (2012)对 POQ 理论模型的梳理与建议, POQ 会同时引发个体水平上的认知与情绪反应。POQ 影响个体组织行为的认知路径主要涉及的变量有: 公平感知、自尊与自我效能感。首先, 有资质过剩感的员工会因为对组织环境的不满而产生不公平感; 其次由于工作安排无法给个体提供足够施展能力的机会, 会导致个体更消极的自我评价及自尊; 最后, 即使资质过剩会令员工在具体工作任务上表现良好, 但另一方面, 相对他们能力而言, 过于简单的工作任务也会让员工产生被低估、不被组织认可的想法, 因此可能导致更低的自我效能感。目前为止, 对于认知路径的考察有多篇研究, 考察的中介变量有: 基于组织的自尊(organization-based self-esteem) (Liu, Luksyte, Zhou, Shi, & Wang, 2015)、专业性失效(professional inefficacy)和心理契约(psychological contract) (Luksyte, Spitzmueller, & Maynard, 2011)等。POQ 作用于组织的另一条路径是通过员工的情绪反应实现的。当员工感到自身能力超出工作要求时, 这种得不到重用的感觉通常伴随而至的是弥漫性的不满与愤怒; 而另一方面, 由于工作内容又不能吸引员工的足够兴趣, 也会让资质过剩的员工对工作感到无聊和缺乏动机。目前为止, 对于情绪路径进行考察的变量有愤怒(Liu et al., 2015)、情绪枯竭(emotional exhaustion) (Luksyte et al., 2011)等。

情绪与认知并非是两个互相平行、互不干扰的心理过程, 相反, 情绪对认知以及认知对情绪的作用和影响已经在众多认知-情绪理论和实证研究中得到肯定(李静, 卢家楣, 2007), 其中最具有代表性的是情绪调节理论(theory of emotion regulation)。情绪调节作为情绪心理学领域最重要的概念之一, 在员工资质过剩问题上的影响至今为止尚未有人研究。因此本研究希望可以从工作中的情绪以及个体情绪调节策略的角度来探讨 POQ 在组织中产生影响的心理机制。

具体来说, 本研究试图在已有的“人-工作匹配

理论”、“情绪评价理论”和“情绪中心模型”的基础上, 加入“情绪调节过程理论”(the process model of emotion regulation, Gross, 2002), 以 POQ 对个体情绪的影响为主线, 来讨论 POQ 对组织产生影响可能的个体心理机制。也就是说, 首先根据人-工作匹配理论、情绪评价理论和情绪中心模型, 本研究假设 POQ 会引发人们在组织中的愤怒情绪, 继而造成 OCB 之类利他行为的减少。其次, 根据情绪调节理论, 更多采取认知重评的情绪调节策略的个体, 相比于较少采用该情绪调节策略的个体在资质过剩感的条件下, 更不容易导致愤怒情绪, 从而降低了减少 OCB 的趋势; 而更多采取表达抑制情绪调节策略的个体相比于更少采用该情绪调节策略的个体在有资质过剩感的条件下, 更容易导致愤怒情绪, 从而加强了减少 OCB 的趋势。整体研究假设的理论模型如图 1 所示, 是一个受调节的中介模型。

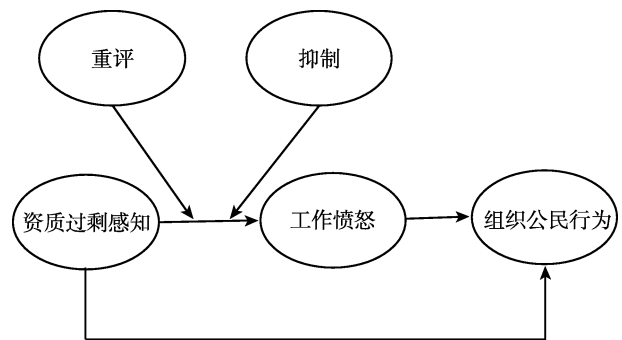


图1 研究假设模型

本研究将从三个方面对 POQ 及有关领域的理论与文献积累做出贡献。首先, 本研究重新构建了一个同时考察中介与调节机制的复杂模型来解释 POQ 的机制, 这不仅扩展了 POQ 的理论框架, 也将丰富人-工作匹配领域的文献与理论。第二, 本研究引入情绪调节理论用来解释个体差异在 POQ 对组织结果上的不同影响, 这为情绪调节理论在组织上的推广与应用提供理论支持。第三, 以往考察 OCB 的研究多以积极情绪作为中介变量, 而本研究选择消极情绪作为考察对象, 也将从另一个角度为 OCB 的情绪中心模型提供证据。

2 理论背景与研究假设

2.1 人-工作匹配理论: POQ 与 OCB

POQ 通常被理解为一种特殊的“人-工作”不匹配的现象, 尤其指工作中“需求-能力”(demands-abilities)方面的不匹配(Maynard & Parfyonova, 2013), 也就是说员工体验到其所具有的能力(比如

教育程度、资历、经验、技能等)超出了工作的需要。根据“人-工作匹配”模型(person-job fit), 好的匹配会给个体与组织带来积极影响, 比如促进员工更高的工作满意度、组织承诺(Johnson, Morrow, & Johnson, 2002)以及工作绩效(Oh et al., 2014); 而差的匹配则会对个人与组织造成负面的影响, 比如员工的健康情况变差(Kristof-Brown & Guay, 2011), 诱发更高的离职倾向等(Maynard et al., 2006)。

OCB 通常指员工为组织所做的一系列助人、亲社会行为, 它虽然属于员工角色以外的行为(extra-role behaviors), 却一直以来都被研究者和企业管理者看作是评价组织整体效能的一种重要的个体行为变量(Organ, 1988)。但当“人-工作”不匹配时, 员工对工作任务容易产生厌倦心理、缺乏内在动机, 从而导致个体 OCB 的减少 (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000; Farzaneh, Farashah, & Kazemi, 2014)。因此, 本研究根据“人-工作匹配”理论, 认为 POQ 同样不利于 OCB。所以, 本研究做出以下假设:

假设 1: POQ 负向影响 OCB。

2.2 情绪评价理论: 愤怒的中介作用

根据情绪评价理论(appraisal theory of emotion), 人对环境的认知评价会引发相应的情绪反应(Roseman, Spindel, & Jose, 1990)。当个体感知到所处的环境与自身目标或价值不相符合时, 便会出现类似应激的体验, 差异越大越容易引发消极情绪(Ilies & Judge, 2005)。因此 POQ 也会令人产生一种“心理落差”(psychological discrepancy), 从而直接导致员工对工作的消极态度与负面情绪(Gabriel, Diefendorff, Chandler, Moran, & Greguras, 2014; Kristof-Brown et al., 2005; Johnson & Johnson, 2000)。

另外, 根据公平理论(equity theory), 当员工觉得自己资质过剩时, 他们会认为自己的付出(例如所拥有的教育、知识和技能)与回报(例如展现能力的机会)不成比例; 自己应该得到更好的、与自己能力相匹配的工作来充分展现自己的才能(Johnson et al., 2002), 如果这种需求不能得到满足, 就会引发愤怒情绪(Liu et al., 2015; Luksyte et al., 2011)。并且, 有资质过剩感的员工还很容易认为自己没有得到恰当的对待, 而这种不恰当的对待可能被归因为组织或者上级的原因, 因而使得愤怒情绪进一步激化(Liu & Wang, 2012)。

基于之前的假设, POQ 会引发员工的愤怒情绪,

而工作中的情绪继而又会影响到员工包括 OCB 在内的各种工作行为。有研究发现愤怒情绪与工作环境中的很多不良行为有关, 比如偷窃、缺席、破坏性行为等(Judge, Scott, & Ilies, 2006)。而对于 OCB 等利他行为, 则通常在积极情绪条件下更容易激发; 反过来也可以说, 在消极情绪的影响下, 人们的利他动机与行为都会降低(Laible, Murphy, & Augustine, 2014)。Spector 和 Fox (2002)就曾针对情绪与自发工作行为(OCB 与反生产行为)提出过“情绪中心模型”(emotion-centered model), 认为积极情绪会促进 OCB, 消极情绪会抑制 OCB。与这些理论相一致, 包括愤怒在内的消极情绪与 OCB 之间的负向关系也已在不少研究中得到证实(Organ & Ryan, 1995)。因此, 本研究提出以下假设:

假设 2: POQ 正向影响员工工作中的愤怒情绪。

假设 3: 工作中的愤怒情绪在 POQ 影响 OCB 过程中起中介作用。

2.3 情绪调节过程理论: 情绪调节策略的调节作用

尽管应激情境下容易引发消极情绪, 但个体感受到的消极情绪的程度却会因人而异。根据 Gross (2002)提出的“情绪调节过程理论”, 个体的情绪感受与他们对应激环境的评价有关, 而这种评价风格可能与个人特质有紧密的关系, 这就是情绪调节(emotion regulation)所起的作用。Gross (2002)为了建构情绪调节的不同策略, 认为情绪调节可以分为先行的原因调节(antecedent-focused emotion regulation)和结果的反应调节(response-focused emotion regulation)。原因调节发生在情绪系统的输入环节, 聚焦于情绪产生的来源; 反应调节发生于情绪系统的输出环节, 聚焦于情绪反应的过程。认知重评(reappraisal, 以下简称重评)被认为是原因调节的一种策略, 个体会在情绪反应被完全激活之前试图改变激活情境可能带来的影响, 因此使用重评策略时, 个体会降低消极情绪的感受。大量相关研究以及实验室研究都证明这种降低情绪体验的策略有效且不会对认知功能及人际交往等方面产生负面影响(Roberts, Levenson, & Gross, 2008)。而表达抑制(suppression, 以下简称抑制)属于反应调节的一种策略, 它试图通过降低对消极情绪的内在体验和外在表达来调节情绪, 这种抑制内在情绪体验的方式常常被认为是一种逃避策略, 并不能够达到真正调节情绪的目的, 一些研究甚至发现, 使用抑制的情绪调节策略反而会导致消极情绪的增加

(Campbell-Sills, Barlow, Brown, & Hofmann, 2006)。例如研究表明,重评的情绪调节方式能够有效地缓解员工由于受到身体或言语攻击而感受到的压力,而抑制的情绪调节方式却与重评产生了相反的结果,反而增强了员工对压力的感受,这可能是因为抑制仅仅是改变了员工的情绪表达,并没有改变他们内心真正的感觉,抑制的消极感觉的累积反而会促进压力的增加(Niven, Sprigg, & Armitage, 2013)。

由于情绪调节会对个体体验到的情绪产生直接的影响,因而,本研究认为不同的情绪调节策略也会对有资质过剩感的员工情绪有不同的影响。综合上述研究成果,本研究认为,如果员工使用重评的情绪调节策略,他/她会对自身资质高于工作所需这一情况重新评价、接受现实,从而降低POQ与愤怒情绪的联系;而如果员工使用抑制的情绪调节策略,虽然他/她可能成功地抑制了自己的情绪表达,但是这并不能改变其内心的真实感受,POQ与愤怒情绪之间的联系有可能反而加强。基于此,本文提出以下假设:

假设4:重评的情绪调节策略对POQ与员工工作愤怒情绪间的关系具有调节作用。当个体的重评水平高时,POQ对员工工作愤怒情绪的正向效应被削弱了。

假设5:抑制的情绪调节策略对POQ与员工工作愤怒情绪间的关系具有调节作用。当个体的抑制水平高时,POQ对员工工作愤怒情绪的正向效应会被增强。

若将这两条调节路径整合进之前提出的“POQ→愤怒→OCB”的中介模型,我们继而提出以下假设:

假设6:重评的情绪调节方式能够调节POQ通过工作愤怒对员工OCB的间接效应,当个体的重评水平高时,POQ通过工作愤怒对OCB的负向效应会被削弱。

假设7:抑制的情绪调节方式能够调节POQ通过工作愤怒对员工OCB的间接效应,当个体的抑制水平高时,POQ通过工作愤怒对OCB的负向效应会被增强。

3 研究方法

3.1 研究对象与数据收集

本研究采用问卷调查法收集数据。由于资质过剩现象在各类企事业单位中普遍存在,因而本研究对样本对象没有特殊要求,只要是在职员工即可。基于中山大学心理学系在职研究生学员的协助,本

研究对广州多家企事业单位发放问卷。问卷采用自评方式,总共发放554份,在删除无效问卷之后,最终收集到的有效问卷为534份,有效回收率为96.39%。参与调查的员工所在企业涉及多个行业,其中58.6%是国有企业,27.9%是民营企业,5.1%是中外合资企业,0.9%是港澳合资企业,7.5%的组织性质未知。其中260名女性,271名男性,3名未填性别。受访者平均年龄为33.27岁($SD = 8.53$),年龄范围为18~58岁;平均工作年限为11.26年($SD = 9.20$),范围在1~48年之间;在现公司任职的平均年限为5.69年($SD = 5.76$),任职年限范围为1~35年。

3.2 研究工具

本研究所使用的量表均为国外成熟的量表或是经过国内研究者翻译编制的中文版量表,所有量表都在以往的研究中被证明拥有良好的信效度。针对国外量表,本研究根据我国企业、员工实际情况进行修订,进行翻译和回译,并请专家进行审核,完成最终的中文修订版量表。所有问卷问题采用李克特5点评分法,由员工自评,每个数字代表该题项对于员工实际工作情况描述的相符程度(1表示非常不符合,5表示非常符合)。

3.2.1 POQ量表

使用Maynard等人(2006)编制的“资质过剩感知量表”(Scale of Perceived Over-qualification,简称SPOQ)来测量员工的POQ。该量表从教育、知识、经验及能力过剩等方面测量了POQ,并将其作为一个整体概念,共包含9个题项。本研究使用的中文版翻译来自杨纯(2014),题项例如“我的工作所需的学历水平低于我现在的学历”、“我的能力高于工作所要求的”等。本研究该问卷的内部一致性系数为0.85。

3.2.2 OCB量表

选用樊景立等人翻译校订的“中国组织公民行为量表”(The Chinese Organizational Citizenship Behavior Scale, Farh, Earley, & Lin, 1997)。原量表有5个维度,共30题,本研究根据原文献提供的每道题项的因素载荷量,挑选了每个维度上载荷量最高的题项,最终得到一份11题的短版问卷(含4道反向题),题项包括“在公司内争权夺利,勾心斗角,破坏组织和谐”、“从不挑选工作,尽可能接受新的或困难的任务”等。本研究该问卷的内部一致性系数为0.86。

3.2.3 工作愤怒量表

为了测量员工因POQ而引发的愤怒情绪,本

研究对 Spielberger (1995)编制的“状态-特质人格量表”(State-Trait Personality Inventory)中用于测量状态愤怒的子量表进行了改编:依然使用原量表中提到的愤怒会产生的行为与想法(如想摔东西、感到愤怒),然后增加了限定条件:“上级安排给我的任务,令我……”,来测量员工在组织中对工作安排的愤怒情绪。最终得到的 4 道题项包括“我对上级安排给我的任务感到愤怒”、“上级给我安排的任务会激怒我”、“上级给我安排的任务让我想摔东西”、“上级给我安排的任务让我想骂人”。在关于 POQ 与工作愤怒的同类研究中, Liu 等人(2015)也采用了类似的测量方式,信效度指标表现良好,在本研究中其内部一致性系数为 0.95。

3.2.4 情绪调节量表

使用 Spaapen, Waters, Brummer, Stopa 和 Bucks (2014)修订后的 9 题“情绪调节问卷”(Emotion Regulation Questionnaire, 简称 ERQ-9),该量表包括重评和抑制两个维度,两个维度分别有 5 题和 4 题,题项分别例如“当我处于压力环境时,我会转换思考方式以便让自己冷静下来”、“我不会表露出自己的情绪”等。本研究中两个维度的内部一致性系数分别为 0.79, 0.65。

3.2.5 人口学变量的测量

本研究还测量了性别、年龄、婚姻状况、工作年限、任职年限等人口学变量,拟作为控制变量。

4 结果

4.1 问卷效度检验及共同方法偏差检验

本研究首先使用 Mplus 7 统计软件包对自变量(POQ)、中介变量(工作愤怒,以下简称愤怒)、因变量(OCB)以及调节变量(重评、抑制)这 5 个潜变量的因子结构进行验证性因素分析(confirmatory factor analysis),并采用稳健最大似然估计法(robust maximum likelihood estimator, MLR)进行参数估计。

结果如表 1 所示,本研究所假设的五因子模型,其各拟合指标均达到了推荐标准(温忠麟,侯杰泰,马什赫伯特,2004)。另外,本研究将假设模型与零模型以及 4 个备择模型进行比较,五因子假设模型的拟合情况均显著优于其它备择模型。这证明本研究所关注的 5 个主要变量确实属于不同构念,问卷具有较好的构念效度。

由于本研究中多个变量数据均来自同一个被试,因而可能存在共同方法偏差问题。在进行正式的假设检验前,我们首先进行了 Harman 单因素检

表 1 验证性因素分析与模型比较($N=534$)

模型	χ^2	df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
零模型	7308.01	528	0.16	0.00	0.00	0.25
五因子模型	991.63	479	0.05	0.93	0.92	0.07
四因子模型 a	1204.73	483	0.05	0.90	0.89	0.09
四因子模型 b	1285.01	483	0.06	0.88	0.87	0.08
三因子模型 c	1758.67	486	0.07	0.81	0.80	0.10
单因子模型 d	4211.53	495	0.12	0.46	0.42	0.13

注: a 重评与抑制合并为一个因子; b 抑制与工作愤怒合并为一个因子; c 重评、抑制、工作愤怒合并为一个因子; d 所有题目合并为一个因子。RMSEA: 近似误差均方根; CFI: 比较拟合指数; TLI: Tucker-Lewis 指数; SRMR: 标准化残差均方根。

验的方法来检验研究中共同方法偏差的严重性。结果如表 1 单因子模型 d 所示,当所有研究变量的测验题目全部放在一个公因子上进行模型拟合时,该模型的拟合情况很不理想, $\chi^2/df = 8.51$, RMSEA = 0.12, CFI = 0.46, TLI = 0.42, SRMR = 0.13,一定程度上说明本研究的共同方法偏差并不严重。

考虑到 Harman 单因素检验是一种不灵敏的检验方法(周浩,龙立荣,2004),本研究继而采用控制未测单一方法潜变量的方法对共同方法偏差进行检验。这种做法的做法是将单一方法作为一个与其它因子不相关的潜变量纳入前面的 5 因子模型中,允许所有测试题目在这个潜变量上有负载,结果表明,纳入共同方法偏差潜变量后的模型各拟合指标较好: $\chi^2/df = 2.66$, RMSEA = 0.06, CFI = 0.89, TLI = 0.87, SRMR = 0.045。但经检验,经过矫正后的卡方差值小于 0.05 水平的临界值,说明加入共同方法偏差潜变量的模型拟合程度与原五因子模型没有显著差异。这也一定程度上说明本研究的共同方法偏差并不严重。

4.2 描述性统计

表 2 展示了本研究所有变量的均值、标准差、内部一致性系数 α 以及变量之间的相关系数。由这些描述性信息可以看出, POQ 与愤怒显著正相关($r = 0.41$)、与 OCB 显著负相关($r = -0.19$),愤怒与 OCB 也存在显著负相关($r = -0.32$);情绪调节中的重评与抑制也与愤怒有关,重评与愤怒显著负相关($r = -0.28$),抑制与愤怒显著正相关($r = 0.22$)。这些初步分析都与本研究前面的预期相一致。

另外,从相关系数上看,年龄与工作年限相关程度达到 0.92,这可能由于本研究的抽样人群就业年龄相对集中造成的。但为了避免可能存在的多重共线性问题对结果的影响,后续回归分析中我们只保留了两者中的工作年限这一变量作为控制变量。

表 2 各研究变量的均值、标准差与相关矩阵(N = 534)

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 性别	0.61	0.61	—									
2. 婚姻状况	0.76	0.54	0.33**	—								
3. 年龄	33.22	8.62	0.10*	0.37**	—							
4. 工作年限	11.26	9.16	0.09*	0.35	0.92**	—						
5. 任职年限	5.69	5.76	0.05	0.25**	0.56**	0.52**	—					
6. POQ	2.87	0.64	0.09*	-0.02	-0.05	0.02	0.00	(0.85)				
7. 愤怒	1.95	1.00	0.04	0.02	0.02	0.06	0.05	0.41**	(0.95)			
8. OCB	3.92	0.62	0.00	-0.04	0.07	0.06	-0.01	-0.19**	-0.32**	(0.86)		
9. 重评	3.78	0.57	-0.02	-0.05	-0.09	0.00	-0.05	-0.04	-0.28**	0.35**	(0.79)	
10. 抑制	3.19	0.66	0.04	-0.05	0.03	0.05	-0.05	0.21**	0.22**	0.04	0.34**	(0.65)

注: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; 性别为虚拟编码, 1 为男性, 0 为女性。婚姻状况为虚拟编码, 1 为已婚, 0 为未婚。年龄、工作年限、任职年限皆为连续变量, 为实际的年数。变量的内部一致性系数在斜对角线。

4.3 假设检验

4.3.1 中介作用检验

本研究首先采用传统的 Baron 和 Kenny (1986) 的方法检验愤怒在 POQ 与 OCB 之间的中介效应, 结果如表 3 中 M1 与 M4 所示, POQ 正向影响愤怒 ($\beta = 0.41, p < 0.001$); 同时负向影响 OCB ($\beta = -0.37, p < 0.001$), 与假设 1 一致; 愤怒对 OCB 有显著的负面影响($\beta = -0.57, p < 0.001$), 如 M5 所示; 在控制了中介变量愤怒之后, POQ 对 OCB 的影响减弱了($\beta = -0.14, p < 0.001$)。接下来使用 Hayes (2013) 开发的 PROCESS 程序, 对基于 Bootstrap 的路径分析进行检验, 结果表明中介效应的 95%置信区间为 $[-0.26, -0.16]$, 0 不在区间内, 中介作用显著; 而 POQ 对因变量 OCB 的直接效应, 其 95%置信区间为 $[-0.19, -0.06]$, 0 不在区间内, 表明在控制了愤怒后, POQ 对员工 OCB 的直接效应仍是显著的。该结果支持本研究的假设 2 与假设 3, 证明 POQ 通过愤怒的部分中介效应间接影响员工的 OCB。

4.3.2 调节作用的检验

本研究使用层级回归的方法来检验两种情绪调节方式在 POQ 与愤怒之间的调节作用。在层级回归分析之前, 对 POQ、重评与抑制进行中心化处理, 以构造交互项(Aiken & West, 1991)。由表 3 中的 M2 可知, 重评($\beta = -0.35, p < 0.001$)与抑制($\beta = 0.27, p < 0.001$)两种情绪调节策略都能显著影响愤怒, 重评使得愤怒水平降低, 抑制使得愤怒水平增高。POQ 与重评的交互项($\beta = -0.10, p < 0.05$)和 POQ 与抑制的交互项($\beta = 0.16, p < 0.001$)对愤怒的影响均显著, 如表 3 中的 M3 所示。

我们将高于调节变量均值 1 个 SD 与低于调节变量均值 1 个 SD 的值来进行简单斜率检验, 结果

表 3 层级回归分析结果(N = 534)

变量	工作愤怒			组织公民行为		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
控制变量						
性别	-0.02	-0.03	-0.04	0.03	0.02	0.02
婚姻状况	0.01	0.02	0.02	-0.03	-0.03	-0.03
工作年限	0.05	-0.01	-0.01	-0.01	0.02	0.45
任职年限	0.01	0.04	0.03	0.02	0.02	0.01
自变量						
POQ	0.41***	0.34***	0.34***	-0.37***	-0.14***	-0.15***
中介变量						
工作愤怒					-0.57***	-0.47***
调节变量						
情绪重评		-0.35***	-0.36***			0.26***
情绪抑制		0.27***	0.26***			-0.10**
POQ*重评			-0.10*			0.02
POQ*抑制			0.16***			-0.02
R^2	0.17	0.30	0.32	0.14	0.41	0.46
F	21.13***	30.60***	26.50***	16.42***	59.34***	43.49***
ΔR^2	0.16	0.29	0.31	0.13	0.41	0.45

注: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$ 。性别为虚拟编码, 1 为男性, 0 为女性。婚姻状况为虚拟编码, 1 为已婚, 0 为未婚。工作年限、任职年限皆为连续变量, 为实际的年数。

表明, 随着重评水平的提高, POQ 与愤怒之间的正向关系被削弱了($\beta_{\text{high}} = 0.24, t = 3.11, p < 0.001$; $\beta_{\text{low}} = 0.45, t = 5.77, p < 0.001$); 而抑制却能够加强 POQ 与工作愤怒之间的正向关系($\beta_{\text{high}} = 0.50, t = 7.09, p < 0.001$; $\beta_{\text{low}} = 0.19, t = 2.62, p < 0.001$)。因此假设 4 和假设 5 得到支持, 两种情绪调节策略的调节作用分别如图 2 与图 3 所示。

4.3.3 被调节的中介作用的检验

最后, 本研究使用拔靴法(Bootstrapping)来检

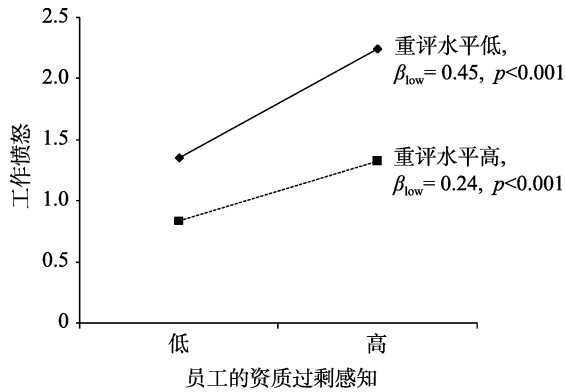


图 2 重评对员工 POQ 与工作愤怒之间关系的调节作用

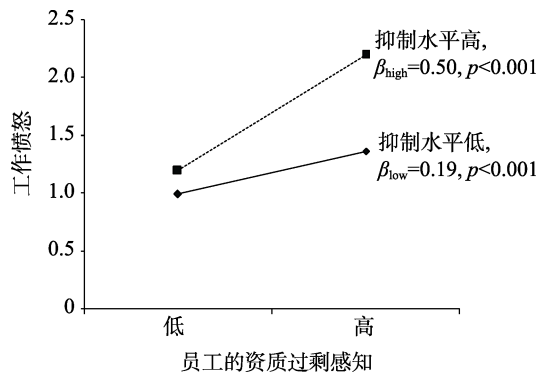


图 3 抑制对员工 POQ 与工作愤怒之间关系的调节作用

验被调节的中介作用(Edwards & Lambert, 2007)。由表 4 可知, POQ 通过愤怒对 OCB 的间接影响在重评水平低时显著($\beta = -0.20, p < 0.001$); 在重评水平高时该效应被显著削弱($\beta = -0.10, p < 0.001$), 两者差异显著($\Delta\beta = 0.10, p < 0.05$), 说明在愤怒对 POQ 与 OCB 之间的中介作用中, 重评的调节作用显著, 假设 6 得到支持。

另外, 从表 5 同样可知, POQ 通过愤怒对 OCB 的间接影响在抑制水平低时显著($\beta = -0.09, p < 0.001$), 而在抑制水平高时该效应继续被增强($\beta = -0.21, p < 0.001$), 且两者差异显著($\Delta\beta = -0.12, p < 0.01$), 也说明抑制的情绪调节方式能够调节 POQ 通过愤怒对 OCB 的间接效应, 因此假设 7 得到支持。

5 讨论

5.1 POQ 对 OCB 的影响

本研究支持了以往大部分关于员工 POQ 与 OCB 的研究与理论(Chen, 2009)。与人们的日常想法不同, 那些轻松完成本职工作之外仍有“余力”的员工不仅不会从事更多的 OCB, 其从事 OCB 的倾向反而会降低。根据 OCB 的以往文献, 工作任务特征会对员工 OCB 产生一定影响, 比如任务具有内在满足感可以促进 OCB, 而任务常规化则会减少 OCB (Podsakoff et al., 2000)。有资质过剩感的员工可能由于从事着对他们而言常规而又无乐趣的工作, 因而导致 OCB 的下降。值得注意的是, 本研究关注的是“主观”资质过剩, 并非客观资质过剩。当工作安排中出现角色模糊、角色冲突等情况, 也可能会对员工造成一种假象的资质过剩感, 从而影响员工工作中的态度与行为。因而, 如何让个体在组织中、不限于工作任务范围内, 找到体现个人价值的空间, 降低资质过剩感, 促进 OCB, 将是未来资质过剩研究领域需要关注的重点。

5.2 资质过剩所涉及的情绪

近 20 年以来研究者们越来越关注组织中的情绪以及情绪所发挥影响的机制, 然而遗憾的是, 大

表 4 被调节的中介作用检验(重评为调节变量)

调节变量	POQ (X)→工作愤怒(M)→OCB (Y)				
	第一阶段 P_{MX}	第二阶段 P_{YM}	直接效应 P_{YX}	间接效应 $P_{YM}P_{MX}$	总效应 $P_{YX}+P_{YM}P_{MX}$
重评水平高	0.38***	-0.26***	-0.12**	-0.10***	-0.21***
重评水平低	0.69***	-0.29***	-0.14**	-0.20***	-0.34***
差异	-0.31*	0.03	0.02	0.10*	0.13

注: $N = 534$, * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$ 。

表 5 调节的中介作用检验(抑制为调节变量)

调节变量	POQ (X)→工作愤怒(M)→OCB (Y)				
	第一阶段 P_{MX}	第二阶段 P_{YM}	直接效应 P_{YX}	间接效应 $P_{YM}P_{MX}$	总效应 $P_{YX}+P_{YM}P_{MX}$
抑制水平高	0.75***	-0.28***	-0.15**	-0.21***	-0.36***
抑制水平低	0.31***	-0.27***	-0.11*	-0.09***	-0.20***
差异	0.44**	-0.01	-0.04	-0.12**	-0.16**

注: $N = 534$, * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$ 。

部分研究都只关注宽泛的情绪维度, 比如积极情绪和消极情绪, 对具体情绪的了解还很少(Ilies, Peng, Savani, & Dimotakis, 2013)。而本研究以工作中的愤怒作为重要变量, 考察了愤怒这种具体情绪在 POQ 与 OCB 关系中所发挥的作用, 这为今后更好理解员工特定情绪对工作行为的影响提供了一定理论与实证参考价值。

另外, 在关于“人-工作”匹配的研究中, 以 Kristof-Brown 与 Guay 为代表的研究者主张匹配与不匹配是相互独立的两套作用机制(2011), 其中最有说服性的证据就来自情绪。研究表明, “人-工作”匹配与驱动取向的积极情绪有关, 而不匹配(misfit)则与回避取向的消极情绪有关(Gabriel et al., 2014)。根据本研究得到的结果, 工作中的愤怒情绪的确会在 POQ 与结果变量之间起到部分中介作用, 解释了 POQ 对 OCB 所起的间接影响, 这也为之前学者提出的不匹配理论提供了实证支持。

5.3 员工的情绪调节策略

本研究考察了资质过剩感下员工的情绪调节策略对组织行为的影响, 在工作领域验证了 Gross (2002)的情绪调节过程理论。当员工采用重评策略时, 情绪调节可以帮助缓冲 POQ 所带来的消极影响; 相反, 当员工采用抑制策略时, 反而会加重 POQ 的消极影响。

此外, 由于对不同情绪调节策略的使用上存在明显的文化差异, 西方为代表的个体主义文化下的个体其情绪抑制水平较低(Matsumoto et al., 2008), 因而造成很多在西方国家开展的研究, 由于全距限制(the range restriction)的原因, 在抑制维度上很难得到预期结果(Jiang, Zhang, & Tjosvold, 2013; Matta, Erol-Korkmaz, Johnson, & Biçaksiz, 2014)。而本研究以中国员工为研究对象, 集体主义文化下的个体其抑制水平变异范围广泛, 从而为研究和验证表达抑制这一情绪调节策略的影响机制提供了宝贵的数据证据。

5.4 理论意义与实践启示

综上所述, 本研究的理论贡献可以概况为以下几点: (1)本研究丰富了 POQ 影响 OCB 的文献资料与实证证据。(2)本研究以情绪作为切入点, 探讨 POQ 可能造成的情感变化, 证实了工作愤怒这一消极情绪在 POQ 与 OCB 的关系中起到的部分中介作用。(3)本研究结合情绪调节理论, 考察了重评与抑制这两种情绪调节策略在 POQ 作用于 OCB 过程中的权变机制, 再一次验证了重评与抑制的差异性。

(4)本研究以情绪调节理论为基础, 尝试构建一个认知与情绪相互影响的理论模型。在 Liu 和 Wang (2012)的原模型中, 他们将认知与情绪作为两条独立的路径分别考查它们在 POQ 过程中的机制。但在情绪调节理论中, 重评作为一种先行的原因调节方式, 已经体现了认知改变在情绪调节中的作用。因此根据本研究的结果, 一定程度上支持了认知调整可以通过对情绪的调节从而改变 POQ 在组织中产生的效果。

除了理论意义之外, 本研究的结果与发现对组织管理实践以及人力资源管理也将提供一些重要的参考价值。首先, 员工资质过高对于管理者来说并不完全是好消息, 因为它有可能带来更高的离职率, 更低的工作满意度和工作承诺, 也会降低员工 OCB 的意愿。因此, 合理安置员工, 做到人-工作匹配是十分重要的。管理者在进行招聘时需注意, 并不是要选择最优秀的应聘者, 而是要选择最合适的应聘者, 避免员工产生资质过剩的感觉。其次, 本研究发现 POQ 通过员工情绪对 OCB 产生消极影响。因此在组织中关心员工的情绪与心理状态是必不可少的。在平时, 管理者可以通过企业文化培训、组织团队建设活动等方式来培养员工对组织的积极情绪, 从而增加员工对组织的有益行为。最后, 重评的情绪调节方式能够有效地削弱 POQ 与工作愤怒之间的正向关系。所以, 管理者还可以通过一些培训课程, 来训练员工重评的情绪调节能力。这同时也能够增强员工对其他工作困难与挫折等负性事件的情感耐受性, 从而减少员工的消极行为(Matta et al., 2014)。此外, 管理者还可以组织一些团队活动, 帮助员工情感宣泄, 避免员工过多使用抑制的情绪调节策略。总的来说, 管理者要意识到招聘高资质人才所带来的风险, 尽量聘用人-工作匹配的员工, 当面对资质过高的员工时, 可以采取定期关注其情绪状态、开展情绪调节策略培训等措施, 以便及时对 POQ 水平较高的员工进行干预。

5.5 研究的不足

本研究还存在一些局限与不足。首先, 理论模型的不足。本研究虽然考察了工作愤怒这种情绪在 POQ 作用过程中所起的中介机制, 但却没有考察哪些工作情境会更容易引发员工愤怒。从理论上说, 这中间最有可能涉及到的关键因素是: 公平感。或许只有当员工认为组织内没有展现能力的机会而引发不公平感时, 才会产生因 POQ 而导致的愤怒情绪。而由于本研究遗憾地忽视了公平感可能在 POQ→工作愤怒这一路径上所起的重要的调节机

制,因而对于这一问题无法给出满意的回答。另外,本研究主要从员工的个体层面展开讨论,还忽略了群体层面的众多因素,因此在未来研究中,如果能够将组织公平性、团队氛围等群体变量加入模型则 will 进一步提高模型的解释力。

其次,研究方法的不足。本研究最容易让人引发顾虑的是共同方法偏差问题。但根据 Podsakoff 等人提供的建议(Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012),本研究从统计方面已经进行了共同方法偏差检验,结果表明可能存在的共同方法偏差问题并不严重。另外,本研究采用被试自评的方法收集数据,主要考虑到本研究所关注的变量:资质过剩感和情绪,都属于主观感受的心理变量,而自我报告方法是能够准确测量这些概念的有效方法。至于对 OCB 的自评法测量,根据 Carpenter, Berry 和 Houston (2014)的元分析研究,对 OCB 的自评与他评的结果差异很小。而采用被试内单次测量也一定程度上避免了由于时间跨度造成的测试误差(Conway & Briner, 2002)。尽管如此,我们依然认为未来研究有必要增加更多他评或客观的评分方法,以提高理论的解释力。最后,研究对象取样的问题。本研究的研究对象主要以国企、民营为主,未来研究中应该增加中外合资/外商独资、港澳合资企业的研究对象的数量,检验模型在不同类型的企业中是否具有普适性。

6 结论

本研究基于人-工作匹配理论、情绪评价理论与情绪调节理论,以 534 名企事业单位员工的数据为样本,分析了 POQ 对员工 OCB 的影响,以及这一过程中个体情绪以及情绪调节所发挥的作用。得到的主要结果包括:(1)员工的 POQ 对其 OCB 具有显著的消极作用;(2)工作愤怒在 POQ 与员工 OCB 之间起部分中介作用;(3)重评的情绪调节策略对员工 POQ 与工作愤怒之间的正向效应具有显著的调节作用,重评水平高的员工在相同水平的 POQ 条件下,所引发的工作愤怒较弱,对 OCB 的消极影响也相应减少;而(4)抑制的情绪调节策略的作用与重评恰恰相反,抑制水平高的员工在相同水平的 POQ 条件下,所引发的工作愤怒更强,对 OCB 的消极影响也相应更大。

致谢:感谢中山大学心理学系 14 级硕士研究生单考班的同学为本研究收集数据,并感谢两位审稿专家和编委专家在本文修改过程中给予的宝贵建议!

参考文献

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Campbell-Sills, L., Barlow, D. H., Brown, T. A., & Hofmann, S. G. (2006). Effects of suppression and acceptance on emotional responses of individuals with anxiety and mood disorders. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 1251–1263.
- Carpenter, N. C., Berry, C. M., & Houston, L. (2014). A meta-analytic comparison of self-reported and other-reported organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 547–574.
- Chen, Y. J. (2009). Associations of perceived underemployment with in-role and organisational citizenship behaviours: The beneficiary perspective. *Global Business and Economics Review*, 11, 317–331.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 287–302.
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12, 1–22.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94, 557–565.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualification theory, research, and practice: Things that matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 260–267.
- Farh, J.-L., Earley, P. C., & Lin, S. C. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42, 421–444.
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43, 672–691.
- Gabriel, A. S., Diefendorff, J. M., Chandler, M. M., Moran, C. M., & Greguras, G. J. (2014). The dynamic relationships of work affect and job satisfaction with perceptions of fit. *Personnel Psychology*, 67, 389–420.
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39, 281–291.
- Hayes, A. F. (2013). *Model templates for PROCESS for SPSS and SAS*. Retrieved December, 12, 2013.
- Holtom, B. C., Lee, T. W., & Tidd, S. T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87, 903–915.
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K. F., Liu, S. B., & Li, Y. H. (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.
- Illies, R., & Judge, T. A. (2005). Goal regulation across time: The effects of feedback and affect. *Journal of Applied Psychology*, 90, 453–467.

- Ilies, R., Peng, A. C., Savani, K., & Dimotakis, N. (2013). Guilty and helpful: An emotion-based reparatory model of voluntary work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 98, 1051–1059.
- Jiang, J. Y., Zhang, X., & Tjosvold, D. (2013). Emotion regulation as a boundary condition of the relationship between team conflict and performance: A multi-level examination. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 714–734.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior & Personality*, 15, 167–184.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136, 425–441.
- Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 126–138.
- Kristof-Brown, A. L., & Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology: Maintaining, expanding, and contracting the organization* (vol. 3, pp. 3–50). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & 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.
- Laible, D. J., Murphy, T. P., & Augustine, M. (2014). Adolescents' aggressive and prosocial behaviors: Links with social information processing, negative emotionality, moral affect, and moral cognition. *The Journal of Genetic Psychology*, 175, 270–286.
- Li, C. K., & Hung, C. H. (2010). An examination of the mediating role of person-job fit in relations between information literacy and work outcomes. *Journal of Workplace Learning*, 22, 306–318.
- Li, J., & Lu, J. M. (2007). Impacts of different approaches of emotion regulation on memory. *Acta Psychologica Sinica*, 39, 1084–1092.
- [李静, 卢家楣. (2007). 不同情绪调节方式对记忆的影响. *心理学报*, 39, 1084–1092.]
- Liu, S. Q., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 10, 1–42.
- Liu, S. Q., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J. Q., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 250–271.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 635–653.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 279–296.
- Matsumoto, D., Yoo, S. H., Fontaine, J., Anguas-Wong, A. M., Arriola, M., Ataca, B., ... Grossi, E. (2008). Mapping expressive differences around the world: The relationship between emotional display rules and individualism versus collectivism. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39, 55–74.
- Matta, F. K., Erol-Korkmaz, H. T., Johnson, R. E., & Biçaksiz, P. (2014). Significant work events and counterproductive work behavior: The role of fairness, emotions, and emotion regulation. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 920–944.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509–536.
- 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.
- Moorman, R. H., & Harland, L. K. (2002). Temporary employees as good citizens: Factors influencing their OCB performance. *Journal of Business and Psychology*, 17, 171–187.
- Niven, K., Sprigg, C. A., & Armitage, C. J. (2013). Does emotion regulation protect employees from the negative effects of workplace aggression? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 88–106.
- Oh, I. S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G., & Shin, K. H. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person-environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67, 99–152.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775–802.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513–563.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569.
- Roberts, N. A., Levenson, R. W., & Gross, J. J. (2008). Cardiovascular costs of emotion suppression cross ethnic lines. *International Journal of Psychophysiology*, 70, 82–87.
- Roseman, I. J., Spindel, M. S., & Jose, P. E. (1990). Appraisals of emotion-eliciting events: Testing a theory of discrete emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 899–915.
- Spaapen, D. L., Waters, F., Brummer, L., Stopa, L., & Bucks, R. S. (2014). The emotion regulation questionnaire: Validation of the ERQ-9 in two community samples. *Psychological Assessment*, 26, 46–54.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269–292.
- Spielberger, C. D. (1995). *Revised state-trait personality inventory*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Verhaest, D., & Omey, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77, 419–448.
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 68–81.
- Wen, Z. L., Hau, K. T., & Herbert, W. M. (2004). Structural equation model testing: Cutoff criteria for goodness of fit indices and chi-square test. *Acta Psychologica Sinica*, 36, 186–194.

[温忠麟, 侯杰泰, 马什赫伯特. (2004). 结构方程模型检验: 拟合指数与卡方准则. *心理学报*, 36, 186–194.]

Yang, C. (2014). *Influence of overqualification on employee job crafting and work disengagement* (Unpublished master's thesis). Zhejiang University.

[杨纯. (2014). 资质过剩对员工工作形塑及工作脱离行为影

响研究(硕士学位论文). 浙江大学.]

Zhou, H., & Long, L. R. (2004). Statistical remedies for common method biases. *Advances in Psychological Science*, 12, 942–194.

[周浩, 龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12, 942–194.]

Effects of overqualification on employees' organizational citizenship behavior: From the perspective of emotion

CHEN Yingyuan^{1,2}, ZOU Zhimin¹, PAN Junhao¹

(¹ Department of Psychology, Sun Yat-sen University, Guangzhou 510275, China)

(² Department of Psychology and Behavioral Sciences, Zhejiang University, Hangzhou 310028, China)

Abstract

Overqualification, as a global labor force phenomenon, has received increasing attention from researchers over the past few decades. Although overqualification can be measured objectively by using the match between one's education or experience level and the requirements of the job position, more researchers pay attention to employees' perception of this mismatch, named as perceived overqualification (POQ). Previous research on POQ primarily focused on its negative consequences on employees' job attitudes and their in-role behaviors (e.g., job performance), but only few studies have examined the relationship between POQ and extra-role behavior (e.g., organizational citizenship behavior). It seems that employees who feel overqualified may have extra energy and thus will have more opportunities to help co-workers and organization, however, empirical evidence in this domain is lacking. Building on the person-job fit theory, the appraisal theory of emotion, the emotion-centered model, and the emotion regulation theory, this research tested the predicted effects of POQ on organizational citizenship behavior (OCB) via the role of anger at job and the moderating effects of two emotion regulation strategies (reappraisal and suppression) on these relationships.

Data were collected from 534 full-time employees from diverse occupations in China. Employees completed a paper-and-pencil survey at their convenience and returned the completed surveys to the researcher. The questionnaire included measures for POQ, OCB, anger for job arrangement, and emotion regulation. Results from confirmatory factor analysis supported the construct validity of scales, and the Cronbach's alpha coefficients for the above measures were satisfactory, ranging from 0.65 to 0.95.

Consistent with our theoretical framework, results from hierarchical regression analysis revealed that POQ had both direct and indirect effects on employee' OCB. Furthermore, anger toward job arrangement mediated the relationship between POQ and OCB, in which higher POQ led to stronger anger toward job arrangement, which in turn led to few OCB. The results also supported the moderating role of different emotional regulation strategies on the relations between POQ and anger at job as well as the relations between POQ and OCB. Reappraisal, an antecedent-focused strategy that involves reframing events in order to alter their emotional impact, buffered the relations between POQ and anger/OCB, whereas suppression, a response-focused strategy that involves inhibiting emotion-expressive behavior, strengthened the relations between POQ and anger/OCB.

In conclusion, from a theoretical perspective, the current research provides empirical evidence in explaining why POQ leads to less OCB through an affective path. The finding further highlights the important moderating role of individual difference in emotion regulation strategies during the process. Additionally, given the current findings, the research has some important practical implications. For example, the research revealed that the fact that POQ resulted in lower levels of OCB was possibly because of the anger emotion at job. This suggests that managers should give attention to employees' emotions in workplace. Considering the buffering effects of reappraisal strategy on the relation between POQ and negative emotions, the results provide useful cues for managers to design training on emotion regulation for employees to help them dealing with their emotions so as to achieve their full potential.

Key words perceived overqualification; organizational citizenship behaviors; anger; emotion regulation; suppression; reappraisal