《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：资质过剩感对个体绩效的作用效果及机制：基于情绪-认知加工系统与文化情境的元分析研究
作者：杨伟文；李超平

第一轮

编委意见：

本研究通过元分析的方法，探讨了资质过剩的结果变量和中介机制，有一定的理论和实践意义。建议作者认真阅读审稿人的意见，特别是如何“厘清了自我调节理论、相对剥夺理论和个人-环境匹配理论对资质过剩感作用效果的解释力度”（p.5），同时需要详细说明，为何选择四个中介变量，提高文章的理论贡献。作为责任编辑，我本人认为，作者可以比较资质过剩这个元分析结果与个人工作匹配研究，特别是元分析的结果。资质过剩的一个维度是感知不匹配，个人工作匹配研究探讨的是个人和工作/组织的匹配，两者是否是类似的概念？建议作者比较这两个方面的研究，特别是元分析的研究结果，这样可以提高文章的理论贡献。

回应：非常感谢编委对本研究在理论贡献方面提出的建议。您的建议也间接反映出我们在理论方面的不足，我们根据您的意见在论文稿件上进行了相应的修改和补充。针对您的第一点建议，我们首先重新梳理了已有的相关理论，也结合评审专家 1 在理论部分的第 1、2 点建议，系统回顾了个人-环境匹配理论、相对剥夺理论、公平理论和自我调节理论等已有文献。我们发现，原文的论述确实比较含糊，没有对理论的差异和中介变量的选择进行清晰的论述，因此，我们删除了文中的原有论述，重新论述如何从理论角度考虑资质过剩感对个体的作用效果和机制。具体修改如下：

（1）对于个人-环境匹配理论的论述，我们转为在资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配的概念辨析中展开。当前，很多学者使用个人-环境匹配理论来解释资质过剩感对个体心态和行为的负面影响，该理论认为，个人与环境的良好匹配有利于带来个体的积极心态和有利于组织的行为(Maynard, Joseph, & Maynard, 2006)。由于资质过剩感是一种个人与环境不匹配的体现(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005)，因此可能会降低个体对工作的积极反应（如工作满意度、任务绩效），降低对组织的积极态度（如组织承诺、离职倾向），并增强个体整体的压力感。因此，我们详细论述并比较了个人-环境匹配视角下，资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配对工作满意度、任务绩效、组织承诺、离职倾向、压力感等变量的影响。详细修改请参见正文 1.1 和 3.2 部分。

（2）对于相对剥夺理论，我们补充了与公平理论的比较，在资质过剩感作用机制的“情绪路径”部分（参见 1.3.1）进行了详细论述。通过梳理以往文献，我们发现，根据相对剥夺理论和公平理论，资质过剩感能够引发个体的消极情绪。相对剥夺理论强调个体在与某种标准进行比较(Stouffer, 1949)的过程中，当发现自己当前的状态不如原先的状态，或者不如他人的时候，会产生被剥夺美好事物的感觉，这种感觉伴随着失望、愤怒、憎恨或嫉妒等消极情绪(Crosby, 1976; Smith, Pettigrew, Pippin, & Bialosiewicz, 2012)。而公平理论则认为个体会评估并比较自己与他人的付出和收获的结果，如果感觉到自己的付出-收获之比小于他人的付出-收获之比时，就会产生不公平的感觉(Adams, 1963)，进而产生愤怒、沮丧感，对工作

丧失热情(Cheng, Zhou, Guo, & Yang, 2018; Liu & Wang, 2012)。相对剥夺理论和公平理论都强调人们在经历比较过程后体验到的心理状态，其差异主要在于研究层次、研究方法等层面(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984)。因此，我们将两种理论整合概括为“社会比较视角”，并认为，基于这两种理论的视角，资质过剩感会引发个体的消极情绪加工过程。详细修改请参见正文 1.3.1 部分。

（3）对于自我调节理论，我们将其置于资质过剩感作用机制的“认知路径”部分进行了详细论述，并补充了对积极自我概念(positive self-concept)的阐释。自尊和自我效能感都可以看作是个体的积极自我概念(Judge & Bono, 2001)。自我调节理论是社会认知理论的一部分，强调人们可以通过对自我的积极看法，将资质过剩感转化为有利于组织的主动工作行为(Zhang, Law, & Lin, 2016)。根据自我调节理论，我们认为，自尊、自我效能感等积极自我概念或许能够在资质过剩感和个体反应之间发挥一定的中介作用，例如促进人们的自我调适能力，帮助个体更好地面对威胁和挫折，提升个体的心理健康、幸福感和积极行为(Pierce & Gardner, 2004; van Dijk, Shantz, & Alfes, 2019; Zhang et al., 2016; 王朝晖, 2018, 2019; 蔡华俭, 杨紫嫣, 罗宇, 古若雷, 刘云芝, 2017)。详细修改请参见正文 1.3.2 部分。

通过对情绪与认知路径的详细论述，我们介绍了关于资质过剩感作用机制的不同理论假设（社会认知视角和自我调节理论），选择整合的消极情绪和积极自我概念作为中介变量，目的就在于更加深入地综合检验情绪和认知两个路径的中介作用。

根据您的第二点建议，我们补充介绍了与资质过剩感的概念非常相近的两个变量（个人-工作匹配、个人-组织匹配）。我们首先详细论述了三个概念之间的联系与区别，发现资质过剩感与两个变量确实存在相近之处，因此认为有必要检验资质过剩感是否为一个冗余的概念，检验其是否与个人-工作匹配、个人-组织匹配对重要的组织行为变量具有相似的预测效果。在前人元分析(Kristof-Brown et al., 2005; Oh et al., 2014)数据的基础上，通过相对权重分析比较了资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配对于工作满意度、任务绩效、组织承诺、离职倾向和压力感的预测效果差别。其中，工作满意度、任务绩效反映了个体对工作的态度和行为，组织承诺、离职倾向则反映了个体对组织的态度，而压力感(strain)则是一种综合的负面感知(Kristof-Brown, 1996; Kristof-Brown et al., 2005)。我们原计划是同时检验资质过剩感整体及其两维度（感知无成长、感知不匹配）与个人-工作/组织匹配对有关变量的影响差异，但由于以往研究中仅有资质过剩感整体与个人-工作/组织匹配的相关系数，而缺乏感知无成长、感知不匹配维度与个人-工作匹配、个人-组织匹配的相关系数，因此，我们仅比较了资质过剩感整体与个人-工作匹配、个人-组织匹配对相关变量的影响效果；为了进一步理解资质过剩感的概念与结构，我们只能单独比较感知无成长、感知不匹配两个维度对有关变量的影响差异，不能比较两个维度与个人-工作/组织匹配对相关变量的影响效果差异，这是本研究一个比较遗憾的地方。不过，这也从侧面表现出现有实证研究缺乏对资质过剩感概念结构与个人-环境匹配变量的对比分析，对资质过剩感的概念内涵缺乏更深入的思考，本文在一定程度上弥补了这方面的空白。详细修改请参见正文 1.1 和 3.2 部分。

再次感谢编委的意见和建议，衷心希望上述修改能够符合您的期待，强化文章在理论层面的贡献。如果有不符合您期待的地方，我们期待您进一步的反馈和指导。

参考文献：

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 67,* 422–436.

Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., & Yang, K. (2018). Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *Journal of Business Ethics*. https://doi.org/10.1007/s10551-018-4026-8

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, *83*, 85–113.

Crosby, F., & Gonzalez-Intal, A. M. (1984). Relative deprivation and equity theories: Felt injustice and the undeserved benefits of others. In R. Folger (Ed.), *The Sense of Injustice: Social Psychological Perspectives* (pp. 141–166). Boston, MA: Springer US.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits——Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability——With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 80–92.

Kristof-Brown, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, *49*, 1–49.

Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (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.

Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress & Well Being*, *10*, 1–42.

Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, *27*, 509–536.

Oh, I., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J., Heo, C., & Shin, K. (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.

Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, *30*, 591–622.

Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, *16*, 203–232.

Stouffer, S. A. (1949). The American soldier: Adjustment during army life. *Journal of the American Medical Association*, *140*, 1189.

van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2019). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. *Human Resource Management Review*, S1053482219301792.

Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, *37*, 61–84.

王朝晖. (2018). 大材小用的员工如何发挥创造力?——愤怒、创造自我效能和调节定向的作用. *研究与发展管理*, *30*, 92–103.

王朝晖. (2019). 员工资质过剩感与创新行为关系研究:社会认知理论的视角. *科技与经济*, 65–69.

蔡华俭, 杨紫嫣, 罗宇, 古若雷, 刘云芝. (2017). 自尊的认知神经机制. *心理科学进展*, 788–798.

……

审稿人 1 意见：

文章对 perceived overqualification 的结果变量和中介机制进行了一项元分析，做了大量整理文献和数据分析的工作，感谢作者对本研究的付出。与此同时，有以下的问题，希望作者能够解释或改进，来进一步完善本研究。

意见 1：理论部分：1.对于 perceived overqualification 的结果变量和调节变量，Harari, Manapragada 和 Viswesvaran (2017) 已经进行了一项元分析。相较于 2017 年的元分析，本研究的理论贡献重点在于中介机制及其相应理论解释力的检验。本研究作者提出并检验了两个中介机制：认知和情感机制。而作者认为自我调节理论解释了认知机制；个人-环境匹

配理论、相对剥夺理论解释了情感机制。对此，首先第一个问题就是为什么这几个理论分别联系的是认知机制和情感机制？也就是说，检验认知和情感中介效应，能否代表检验了这几个理论的解释力度？

回应：非常感谢评审专家的意见和建议！您的第一个问题指出了本文在理论起点和论述过程中的较大不足之处，也为我们提供了一个非常好的修改方向。我们确实在论述的过程中存在认知和情感中介效应与理论对应不够明确、论述不够清晰等问题，为此，我们在修改稿中的理论依据和中介变量选择方面进行了较大修改，强化了对理论和中介变量的论述，以及对情绪-认知视角的区分。主要修改部分在“问题的提出”中的 1.3 部分。希望我们的修改可以有针对性地回答您的问题，如有不符合您建议的地方，我们期待您进一步的指导和答复。

对于资质过剩感中介机制的探讨和比较分析，是本项研究有别于 Harari 等学者(2017)研究的一个重要特征。根据 Liu 和 Wang(2012)的研究综述，我们认为，对信息的情绪与认知两种加工过程能够很好地解释资质过剩感的作用机制。因此，我们改为以情绪与认知两种中介机制为论述主体，详细介绍了对应的理论：

首先，我们在 1.3.1 部分，介绍了情绪加工过程的内涵。在情绪加工过程中，人们主要是基于直觉(intuition)来处理资质过剩感的体验，会相对快速、自动、不假思索地产生情绪反应(Liu & Wang, 2012)。在原始稿件中，我们认为个人-环境匹配理论对应着个体的无聊情绪，而相对剥夺理论对应着个体的愤怒情绪。通过进一步的文献梳理和思考探讨，以及结合您在理论部分的第 4 点意见和方法部分的第 2 点意见，我们认为情绪的加工过程更适合用相对剥夺理论(relative deprivation theory)和公平理论(equity theory)进行解释，并且可以用“消极情绪”整合愤怒与无聊感。这是因为，相对剥夺理论和公平理论都认为资质过剩感会让员工产生被剥夺机会的感觉或者不公平感，这些感觉紧紧伴随着愤怒、憎恨、无聊等负面情绪，而这些情绪都会进一步降低工作满意度和幸福感，引发离职倾向、反生产行为等消极反应(Kim et al., 2019, 2019; Liu et al., 2015; Sánchez-Cardona, Vera, Martínez-Lugo, Rodríguez-Montalbán, & Marrero-Centeno, 2019)。另外，有学者指出，相对剥夺理论和公平理论本质上都属于比较理论(comparison theory)，都描述了个体在社会比较过程产生的心态反应，只是在变量的命名和操作化、研究层次方面、研究方法等层面存在一些差异(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984)。因为，我们认为，相对剥夺理论和公平理论很好地解释了资质过剩感为何引发个体的消极情绪，进而引发负面行为；与其将愤怒、无聊作为离散情绪区分开来，不如进行整合，探讨消极情绪在资质过剩感与负面行为的关系中所发挥的传导机制，这样也有利于更清晰比较情绪和认知路径的差异。

其次，我们介绍了认知加工过程的内涵。在认知加工过程中，人们主要是基于理性(rational)处理资质过剩感的信息，个体会进行更有逻辑的推理和分析，对事件的成因和后果进行思考(Liu & Wang, 2012)。因此，如果个体理性思考资质过剩为自身带来的工作竞争力，可能不会产生太强烈的负面情绪。相反，个体也可能产生更高水平的自尊或自我效能感，这可以被进一步概括为积极自我概念(positive self-concept) (Judge & Bono, 2001)，有利于激发个体表现出积极的工作行为(如创新行为) (van Dijk et al., 2019; Wang, 2019; Zhang, Law, & Lin, 2016; 陈洪安, 黄一帆, 臧文佩, 2018)。这种观点的理论基础是社会认知视角的自我调节理论(self-regulation theory)，认为资质过剩感能够驱动个体调动积极的自我认知资源(Zhang et al., 2016)。而实证研究数据为自我调节理论也提供了一定支持(Zhang et al., 2016; 王朝晖, 2018, 2019a)。

我们认为，单独的一种机制无法全面地解释资质过剩感对个体的作用机制，只有结合情绪、认知两种中介机制及相应的理论视角，才能更好地理解资质过剩的作用机制。在社会比较视角（相对剥夺理论、公平理论）下，资质过剩感可能会通过消极情绪，对个体产生的消极影响；而在自我调节理论视角下，资质较高个体可能具有主观能动性，通过积极的自我认

知，促使个体发挥积极影响。希望本次修改，能够从理论方面对两种中介机制进行辨析和澄清。

意见 2：理论和中介假设的论述：作者想要“厘清了自我调节理论、相对剥夺理论和个人-环境匹配理论对资质过剩感作用效果的解释力度”（p.5），最好先论述清楚这几个理论的内容，详细论述这些理论与认知和情感路径的联系、理论的解释原理，将理论和中介假设密切结合起来。

回应：感谢评审专家的建议！原文在理论和认知-情感路径的关系部分，确实缺乏良好的理论论述和对应。因此，我们在修改稿中，将情绪与认知路径分开进行论述，在每个部分详细介绍了对应的理论内容。具体的修改请参见 1.3 部分。

我们首先介绍了个体在工作场所中常见的信息加工过程。我们认为，Liu 和 Wang(2012)的研究很好地概括了资质过剩感影响个体的潜在机制：即情绪与认知加工路径。前者主要是基于直觉(intuition)的处理，对应着个体的情绪反应；后者主要是基于理性(rational)的处理，对应着个体的认知反应(Liu & Wang, 2012)。然后，我们分别介绍了两种加工路径的内涵和相关研究：

在 1.3.1 部分，我们介绍了情绪路径。我们介绍了情绪如何将外部情境与个体行为衔接起来，以及资质过剩感引发消极情绪的过程为什么可以用相对剥夺理论和公平理论进行解释。我们详细介绍了:（1）相对剥夺理论：“相对剥夺理论认为，个体对于痛苦的感知并不受外部刺激的绝对数量影响，而是取决于他们与某种标准比较的结果(Stouffer, 1949)，当个体比较现状与过去、自我与他人的时候，发现自己当前的状态不如过去、不如他人，就会产生……失望、愤怒、憎恨或嫉妒等情绪……(Crosby, 1976; Smith, Pettigrew, Pippin, & Bialosiewicz, 2012)。”（2）公平理论：“公平理论认为，人们会评估并比较自己与他人的付出和收获的结果，如果感觉到自己的付出-收获之比小于他人的付出-收获之比时，就会产生不公平的感觉(Adams, 1963)……使个体更沮丧、对工作缺乏足够的热情(Cheng, Zhou, Guo, & Yang, 2018)，个体会努力通过各种方式去减轻这种压力，例如通过减少投入，降低绩效，或实施反生产行为，来减轻内心的不公平感(Adams, 1963; Carrell & Dittrich, 1978; Colquitt, Scott, Judge, & Shaw, 2006)……。” 以及（3）相对剥夺理论和公平理论的联系：两者都关注人们在经历不公平后体验到的相似的心理状态，通常可以被认为是描述相同现象的理论，只是对变量的命名和操作化不同；两种理论的差异之处主要在于：研究层次方面，公平理论多应用于个体层面，而相对剥夺理论试图将个体层面的研究上身到社会集体行动层面；研究方法方面，公平理论假设的情境通常可以使用实验方法进行呈现，而相对剥夺理论一般使用调查研究的方式收集数据(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984)。“本质上，公平理论和相对剥夺理论都属于比较理论(comparison theory) (Crosby & Gonzalez-Intal, 1984)。比较理论认为，社会中的人们倾向于将自己和他人进行比较，或者将自己当前的状态和过往的状态比较，最终对自己所得的应然状态和实然状态进行比较(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984; Jasso, 1993)。……当人们认为自己的‘应得’低于‘实得’之时，相对剥夺感和不公平感就会产生，而这两种感受紧紧伴随着憎恨、愤怒和不满意等情绪体验(Jasso, 1993)。”通过社会比较过程，资质过剩感使个体产生的负面情绪体验主要是愤怒和无聊感。在此基础上，我们进一步介绍了（4）愤怒和无聊的概念与相关研究：“愤怒是一种高唤醒度、具有外部性的负面情绪(Spector & Fox, 2002)……状态愤怒在资质过剩感与员工反生产行为、组织公民行为间的中介作用已经得到一些研究的证实(Kim et al., 2019; Liu et al., 2015; 陈颖媛, 邹智敏, 潘俊豪, 2017)。” “无聊是一种由于缺乏刺激而产生的不愉快的情绪体验(Smith et al., 2012)，表现为较低的唤醒水平和满意度，与低工作投入、高工作倦怠紧密相关(Reijseger et al., 2013)。由于资质过剩感使员工自认为超出了工作岗位或组织的需求，自认为才能利用不足、任务缺乏挑战性，因此更容易对工作产生厌

倦感和无聊情绪(Fine & Nevo, 2008; Kim et al., 2019)。”最后，提出了我们的研究假设。

在 1.3.2 部分，我们介绍了认知路径。首先介绍了资质过剩感如何激发个体的认知过程，然后介绍了自尊和自我效能感的概念，最后介绍了自我调节理论及相关研究，并提出本研究的假设：（1）资质过剩感激发个体的认知过程在于：“资质过剩感带来的不公正感知会蔓延至其他工作相关的认知，使个体通过理性的认知进行信息加工(Liu & Wang, 2012)。当员工认为很难实现某种目标（如公平目标）时，其他的认知系统就会被激活，带来对目标的重评和调整，转而追求其他目标(Liu & Wang, 2012)。例如，个体可能会……激活自尊(self-esteem)和自我效能感(self-efficacy)等重要的自我目标，通过种种方式和手段来保持自尊和自我效能感(Liu & Wang, 2012)”。（2）自尊和自我效能感的概念：“二者都属于个体对核心自我的评价(self-evaluations)或称积极自我概念(positive self-concept) (Judge & Bono, 2001)。自尊是指人们对自己的一种感觉，它反映了人们对自我价值的认可，并影响着人们与外部环境的交流(Kernis, 2003)。具有良好自尊的人更愿意去悦纳自己、尊重他人，能够接受自己和他人的缺点，不需要通过超越他人或比他人更加优越来衡量自己的价值(Kernis, 2003)”。“自我效能感则是一种人们关于自己能够完成某种任务的信念，由于人们的动机、情感状态和行为水平更多的是基于自己所相信的而非客观真实的状态，因此，自我效能感往往会成为个人成就、幸福感和行动动机的源泉(Bandura, 1977, 1986)。”（3）自我调节理论的内涵及其与中介变量的关系：“Zhang 等(2016)认为，根据社会认知理论(social-cognitive theory)的自我调节视角(self-regulation perspective)，人们可以通过自我效能感将资质过剩感转化为有利于组织的主动工作行为。自我调节的理论视角包括了目标设置理论(goal-setting theory) (Latham & Locke, 1991)、社会认同理论(social-cognitive theory) (Albert Bandura, 1991)和控制理论(control theory) (Carver & Scheier, 1998)，这些理论都认为：个体现状与期待的状态之间存有一定差距，是自我调节过程受到激活的前提条件；个体能够付出一定的努力，收集资源并弥合差距，这个过程可以影响个体的学习与绩效结果(Yeow & Martin, 2013)。根据自我调节理论，自尊、自我效能感等积极自我概念或许可以在压力和个体反应之间发挥一定的中介作用。例如，自尊可以通过促进人们的自我调适能力，帮助个体更好地面对威胁和挫折，提升个体的心理健康和幸福感(蔡华俭, 杨紫嫣, 罗宇, 古若雷, 刘云芝, 2017)，对工作场所中一系列积极行为（如道德行为、公民行为、任务绩效）也具有重要的促进作用(Pierce & Gardner, 2004)。van Dijk 等(2019)认为，资质过剩的员工更容易感受到组织中其他个体对自己的尊重和认同，不仅能获得更积极的绩效评价，还能带动组织中其他成员的绩效提升。自我效能感对于资质过剩感与创新等主动行为的传导作用，也得到了一定实证数据的支持(Zhang et al., 2016; 王朝晖, 2018, 2019a)。”最后，提出了这部分的研究假设。

再次感谢您对于我们理论和中介机制假设论述的建议，希望我们本次修改可以更清晰地展示我们的理论背景和假设依据。

意见 3：文章中对于理论和中介机制的联系存在前后不一致的情况：文章主体讲的是相对剥夺理论解释了情感机制（例如，p.10, “根据个人-环境匹配理论与相对剥夺理论，资质过剩会让员工产生消极的情绪和行为，通过工作无聊感和愤怒等情绪反应”）；而在提出自尊（认知路径）的假设时，作者又采用了相对剥夺理论（p.11“本研究主要从相对剥夺的视角出发，提出以下假设”）。

回应：非常感谢评审专家的真知灼见。我们发现原文写作过程对自尊的假设基础确实缺乏推敲，存在前后矛盾的问题。追根溯源，我们认为主要原因在于资质过剩感与自尊、自我效能感等积极自我概念的研究存在许多不一致的观点和结论，导致自我调节理论不具有普适性的解释。既有学者认为，资质过剩员工更容易获得自尊(van Dijk et al., 2019)、自我效能感(Zhang et al., 2016; 王朝晖, 2019)；也有学者认为，资质过剩感或能力利用不足会损害自尊(Aryee &

Luk, 1996; Benedict, Gayatridevi, & Velayudhan, 2009; Friedland & Price, 2003; Liu et al., 2015)，引发无效能感，或者与自我能力评估没有必然联系(Luksyte, Spitzmueller, & Maynard, 2011; Navarro, Mas, & Jiménez, 2010)。因此，在修改稿中，我们尝试对理论基础进行更清晰的澄清，在自我调节理论的基础上，纳入对理论适用性的边界条件的思考：

首先，我们在自我调节理论的基础上，重新阐述自尊和自我效能感对个体的意义。根据前人的研究(Judge & Bono, 2001)，我们认为二者都属于个体对核心自我的评价(self-evaluations)，都属于积极的自我概念(positive self-concept)。当个体遇到资质过剩感这种负面信息时，通过理性思考的认知加工路径(Liu & Wang, 2012)，这些积极的自我认知资源能够得到调动，进而帮助个体展现出有利于组织的行为。其次，针对实证研究中存在资质过剩感削弱自尊和自我效能感的情况，以往实证研究中发现，外部压力激活自我效能感等积极自我概念的过程，通常有赖于一些边界条件(张勇, 刘海全, 王明旋, 青平, 2018)，我们猜想自我调节理论对于解释资质过剩感引发个体积极认知的过程还存在一定的边界条件，换言之，资质过剩感与积极自我概念（包括自尊、自我效能感）的关系间可能存在一些调节因素。我们选择了集体主义倾向作为调节变量，认为集体主义倾向在个体激活自我调节状态、调动积极自我概念资源的过程中，发挥一定的调节作用。在 1.3.2 的后半部分，我们着重论述了该边界条件的理论背景和假设基础："集体主义与个体主义倾向会带来不同的自我概念，高集体主义者拥有的自我概念范围更加宽泛，与他人和更大的环境紧密相连；而高个体主义者的自我概念范围相对狭隘，更注重个体自身的感受和能力的实现(Parkes, Schneider, & Bochner, 1999)。在集体主义的价值导向下，个人更关注集体的利益与需求，愿意为了集体利益甚至牺牲自己利益(Hofstede, 1980; Hofstede et al., 2010)……高集体主义倾向能够显著激发组织认同(李燕萍, 徐嘉, 2014)，组织认同能够进一步促使员工向组织表达自己的观点、意见或创新性想法(Qi & Liu, 2014; Zhou & George, 2001)。因此，我们推测在较高集体主义文化倾向的情境中，个体能够更多地站在集体的立场上思考自身的价值，从而表现出更有利于组织的行为倾向。"

通过上述修改，我们更加明确了情绪与认知路径的不同理论基础及与中介变量的联系：情绪路径依托社会比较视角（包括相对剥夺理论、公平理论），以消极情绪（愤怒、无聊）为中介变量；认知路径依托自我调节理论，以积极自我概念（自尊、自我效能感）为中介变量；对于实证研究中不一致的研究结论，我们纳入了边界条件（集体主义文化倾向）作为解释。具体阐述请参见正文 1.3.1 和 1.3.2 的后半部分。

意见 4：对于 perceived overqualification 的现有研究采用了多种理论，其中有一个重要的理论视角是关于 justice 的理论，即 equity theory 或者 organizational justice theory (Liu & Wang, 2012)。作者在理论的选择和探讨上，为何选择 relative deprivation theory, person-environment fit equity theory 以及 self-regulation theory？

回应：非常感谢评审专家的意见！我们在重新审视前人研究成果(Liu & Wang, 2012)的基础上，认为关于 justice 的理论确实对于解释资质过剩感的作用机制具有重要意义，应该在文中进行详细的介绍和论述。Liu 和 Wang(2012)的综述也提及了公平感和相对剥夺感对个体消极情绪的激发作用，但未对二者进行具体的区分。我们查阅了相关文献，认为公平理论和相对剥夺理论的结合，更适用于解释资质过剩感引发消极情绪的过程。原因在于：

公平理论和相对剥夺理论都是社会心理学研究分配不公平感的两种主要渠道，两种理论都认为，没有获得某些事物是导致不公平感、剥夺感以及伴随而生的憎恨、愤怒和不满意等情绪体验的根源，进而会导致个体尝试削弱或消除这些负面情绪的行为(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984)。两种理论有很多的相似之处，以致于有些学者认为相对剥夺和不公平感（尤其是分配不公平）是用于描述相同现象的概念，如：Homans(1974)认为，相对剥夺与分配不公平是

相同的概念；Adams(1965)指出，关于不公平的理论，是对相对剥夺和分配公平两个主要概念的整合。Martin(1981)认为，公平理论和相对剥夺理论关注的变量本质上是相同，只是对变量的命名和操作化有所差异；等等。

尽管两种概念非常相近，但鲜有研究比较它们的差异。Crosby 和 Gonzalez-Intal(1984)指出，公平理论主要是在社会心理学文献中发展起来的（尤其是 Homans(1974)和 Adams(1965)的研究之后），并在涉及货币交换的行为中得到了广泛的研究；而相对剥夺理论则是在 Davis(1959)、Runciman(1966)、Gurr(1970)的研究后，在社会学和政治科学的文献中得到了演化，并且被运用于团体和社会层面的现象研究（例如工人的满意或不满意度，集体的政治行动）之中。此外，两者的研究重点存在一些差异，主要在于：（1）研究层次。虽然两者都研究了个体对于不公平(injustice)的体验，但公平理论在理论化和实证研究中，主要都保留在个体层面，而相对剥夺理论试图将个体心理体验与一些社会先决条件相联系，将个体层面的研究上升到社会层面的行为结果；（2）研究策略。公平理论在研究即时的不公平感及其前因后果方面更为有效，大多数实验研究都依托公平理论，通过不同的实验操纵来展现公平与非公平的情境，进而观察被试的即时情绪和行为反应。而相对剥夺理论很少使用实验方法进行研究，更多研究是采用调查研究或二手数据的方法，去解释一些现象；（3）影响后果。两种理论都认为，不公平或相对剥夺的后果是采取一些行动来消除非公平感，但是在行动的假设方面有区别。公平理论认为，行为的选择在很大程度上取决于情境因素，包括行为的成本(costs)和收益(rewards)，个体会在两者之间进行权衡，在个人层面上改变自己的投入和产出。而相对剥夺理论则假设行为反应不仅会发生在个体层面，还会发生在社会集体行动层面。（4）前因变量。社会比较过程引发的不公平感、剥夺感、不满意、愤怒、憎恶等情绪的精确的前提条件方面有不同。例如，公平理论认为，社会比较可能是通向消极情绪的唯一路径，而相对剥夺理论认为，除了与一些参照标准进行社会比较以外，消极情绪的产生还受到社会支配(societal dictates)的影响(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984)。这些差异并不构成理论所描述的现象本质的差异。从本质上来看，相对剥夺理论和公平理论都属于比较理论(comparison theory)，都认为社会中的人们倾向于将自己和他人进行比较，或者将自己当前的状态和过往的状态比较，最终对自己所得的“应然状态”和“实然状态”进行比较(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984; Jasso, 1993)。当人们认为自己的“应得”低于“实得”之时，相对剥夺感和不公平感就会产生，而这两种感受紧紧伴随着憎恨、愤怒和不满意等情绪体验(Jasso, 1993)。

因此，我们重新组织了文章的理论基础，在 1.3.1 的情绪加工模式与消极情绪的中介作用部分，详细介绍了相对剥夺理论与公平理论，概括了二者的异同，将二者整合为“社会比较视角”，介绍了个体如何通过社会比较过程产生愤怒和无聊感，并采取行动应对这些消极情绪。我们期望通过对相对剥夺理论与公平理论的结合，强化“情绪路径”的理论基础。虽然个人-环境匹配理论也能够为情绪路径提供理论依据：个体与环境匹配时，能够产生良好的心态，表现出更积极的行为结果；而当个体与环境不匹配时，就会产生消极心理和行为反应(Reijseger et al., 2013)。但经过更深入地思考和探讨以后，我们认为个人-环境匹配理论更适合解释资质过剩感与更为宽泛的心理变量（如工作满意度、组织承诺、离职意愿、压力感等(Kristof-Brown, 1996)）之间的联系，对消极情绪的解释力不够精准。因此，我们在 1.1 部分，根据个人-环境匹配理论，详细探讨资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配等变量的概念异同，及它们对个体心态与行为反应的影响差异。希望我们的修改能够使本研究的理论基础更加清晰，期待您进一步的反馈！

意见 5：本文区别于 2017 年元分析的另外一个重要贡献是对于“感知不匹配”和“感知无成长”维度的检验，结果显示感知无成长维度有更强的解释力。这一点比较有趣，而作者在理论和假设部分并未提及这一研究问题，主要在结果部分进行了检验。希望作者能在理论和假

设部分进行详细介绍这两个维度的区别，提出相应的研究问题。

回应：感谢评审专家的认可与建议！原文确实在理论和假设部分缺少对两个维度的介绍和辨析。为此，在本次修改中，我们在 1.1 部分的资质过剩感与个人-工作/组织匹配的概念比较部分，详细介绍了资质过剩感概念本身的维度及差异。我们假设“感知无成长”维度比“感知不匹配”维度更能削弱个体的工作满意度、组织承诺、任务绩效，更能增强个体的离职倾向和压力感。并论证两种维度对个体的影响差异。详细修改请参见正文 1.1 部分：

就资质过剩感的概念内涵而言，当员工对于在工作中实现成长有所需求时，不仅会衡量自身能力是否与工作环境相匹配，更会去评估自身是否与他人平等地享有机会(Liu & Wang, 2012)。“感知不匹配”可能仅仅是员工对自身与工作、组织匹配程度的比较，“感知无成长”则是员工对自己拥有的机会与更广泛的其他社会群体所拥有的机会的比较，这种比较更可能让员工认为自己丧失了机会，能够明显引发不公平感，并伴随着消极的情绪反应，进而带来不利的健康状况和负面的行为倾向(Liu & Wang, 2012)。公平的考虑会从生理上影响人们的情绪反应和决策行为，当个体知觉自己受到机会的限制时，会产生强烈的不公平感，机会不公平对个体的负面影响甚至比结果不公平更加明显(Aoki, Yomogida, & Matsumoto, 2015; 孙倩, 龙长权, 陈安涛, 2018)。实证研究表明，对“是否得到充分利用工作能力的机会”的询问，会诱发个体的消极反应：一项关于汽车工人的调查中，研究者发现询问“你觉得你的工作是否给予了你一个利用你自身能力的机会？”显著降低了员工的精神健康状态(Himler,1966)。当个体认为所在工作岗位无法促进他们在工作的成长和发展时，会产生强烈的不公平感，降低对工作的满意度和在工作中的付出(Fine & Nevo, 2008; Johnson & Johnson, 1995, 1996, 1997; Khan & Morrow, 1991; Liu & Wang, 2012)。因此，我们推测“感知无成长”的维度可能比“感知不匹配”更能激活个体的负面心态和行为反应。“感知无成长”维度对离职倾向、幸福感的预测效果可能强于“感知不匹配”维度。基于上述逻辑，我们提出以下假设：

H1.3：资质过剩感的“感知无成长”维度对工作满意度、任务绩效、组织承诺、离职倾向和压力感的预测效果强于“感知不匹配”维度的预测效果。

意见 6：作者对于结果变量的分类需要慎重考量。其中工作投入被归为了行为倾向维度、将幸福感归为一般态度，并不十分合适。

回应：非常感谢评审专家的意见！我们认为确实应该慎重考虑结果变量的分类。我们查阅了以往国际期刊上的元分析文献，发现原始稿件中的工作投入应该被归入感知、心态、态度层面的变量(organizational perceptions、psychological work state、attitudinal outcomes、job attitudes)（如 Howard, Cogswell 和 Smith(2019)、Litwiller, Snyder, Taylor 和 Steele(2017)等发表在 JAP 上的研究）。归入行为倾向确实不妥。由于修改稿中的研究内容和重点发生了一些变化，我们最终纳入的结果变量不再包含工作投入。对于幸福感而言，大多数研究者都将幸福感单独归为一类（如 Howard 等(2019)、Kooij, Kanfer, Betts 和 Rudolph(2018)的研究），或者归入健康(health)大类（如 Johannes 和 Andrea(2017)的研究），确实不应该归入一般态度的类别当中。因此，我们在修改稿中，将幸福感单独归为一类。参照以往学者的做法，本文的幸福感包括了正向的快乐、生活满意度、主观健康、心理幸福感等变量，以及反向的情绪耗竭、工作紧张、疲劳、焦虑、抑郁、过载、压力(Howard et al., 2019; Johannes & Andrea, 2017; Kooij et al.; 2018)等变量。

对于其他纳入资质过剩感直接效应分析的变量，我们也进行了一些修改。具体修改请参见 2.1 部分——在编码结束后，我们进一步对原始变量进行了分类汇总。参考以往的研究，将结果变量分为以下 8 类：（1）消极情绪，包括愤怒、无聊（参考 Liu 和 Wang(2012)对中介变量的概括）；（2）积极自我概念，包括自我效能感、自尊（参见 Judge & Bono, 2001; Liu & Wang, 2012）；（3）对工作的态度：工作满意度（见 Schyns & Schilling, 2013）；（4）对组

织的态度：组织承诺（见 Schyns & Schilling, 2013）；（5）幸福感，包括主观幸福感（涵盖感知的身心健康、对生活和闲暇的满意度、快乐、工作成就感），以及经过反向计分处理的压力感（包括与工作相关的角色压力、抑郁、失眠、紧张、焦虑、工作倦怠、挫折感、情绪耗竭等）（见 Howard et al., 2019; Johannes & Andrea, 2017; Kooij et al.; 2018）。（6）任务绩效。（7）消极角色外行为，包括了反生产行为、离职倾向。需要说明的是，虽然离职倾向(turnover intention)本质上是个体的心态反应，但由于实证研究中通常使用离职倾向作为个体离职行为的代理变量，且离职倾向对离职行为具有稳定的预测作用(Allen et al., 1993; Michaels & Spector, 1982)，以往元分析研究中也会将离职倾向归入工作相关的行为(Sverke, Hellgren, & Naswall, 2002)，因此我们在对消极行为的研究中也使用离职倾向作为离职行为的替代变量。（8）积极角色外行为，包括创新、建言、一般主动行为(proactive behavior)、工作重塑行为(job crafting)、知识共享(knowledge sharing)、组织公民行为等(Lin et al., 2017; Zhang et al., 2016; Zheng, 2017; Zhou & George, 2001)。

我们期望对以往研究的借鉴，能够使修改稿对结果变量的分类更加合理。再次感谢您对于文章结果变量分类方式的意见，希望本次修改可以清晰地展示我们的变量。

意见 7：假设内容的编排：由于结果变量在以往研究中已经进行了详细的研究，在 2017 年的元分析中也有逐一介绍，所以建议作者按照结果变量的大类进行假设，重点论述中介机制的假设。

回应：非常感谢审稿人的意见！原始稿件在假设内容的编排方面，确实与以往研究相比有相似重叠之处。为此，我们在修改稿中，删除了对结果变量的逐一介绍，着重按照研究内容和相应的理论基础进行假设编排，将全文划分为三个部分：（1）资质过剩感的概念；（2）资质过剩感的作用强度；（3）资质过剩感的作用机制。

在资质过剩感的概念部分，我们着重比较了资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配对个体的影响差异。我们根据个人-环境匹配理论提出了研究假设。个人-环境匹配理论认为，个人与环境的匹配能够有利于带来个体的积极心态和有利于组织的行为(Maynard, Joseph, & Maynard, 2006)。由于资质过剩感是一种个人与环境不匹配的体现(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005)，因此可能会降低个体对工作的积极反应（如工作满意度、任务绩效），以及对组织的积极态度（如组织承诺、离职倾向），并增强个体整体的压力感。因此，我们详细论述并比较了个人-环境匹配视角下，资质过剩感对相关变量的影响，并假设资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配对不同变量的预测效果是有所差别的。详细修改请参见正文 1.1 部分。

在资质过剩感的作用强度部分，我们重点解释了不同研究中资质过剩感对绩效、行为等变量的作用强度存在差异的潜在原因。详细修改请参见正文 1.2 部分。首先依据动机唤醒理论(arousal theory)，重点论述了不同水平的资质过剩感对个体绩效影响存在差异的假设基础及相关研究。根据 Yerkes–Dodson 定律或动机唤醒理论，我们认为资质过剩给个体带来的心理压力,对绩效具有一定促进作用，但促进作用的大小取决于心理压力的‘唤醒水平’，当个体绩效较低的时候，既有可能是因为压力不足，也有可能是由于压力过于强烈(Yerkes & Dodson, 1908)。资质过剩感是一种能够引发个体心理压力的因素(Johnson & Johnson, 1999)，因此我们假设资质过剩感对个体绩效的影响是非线性的，不同强度的资质过剩感，会导致资质过剩感对个体积极行为的作用强度存在差异。然后，我们论述了数据来源对资质过剩感与绩效关系的潜在调节作用：“在调查研究中，如果数据收集方法不够严谨，比如当自变量与因变量的评价方式都来自同一数据源时，可能会引发共同方法偏差(common methods bias)的问题，放大统计结论中变量间的相关程度(Podsakoff et al., 2003)。资质过剩感的数据是通过个体自评方式获取的，如果个体的行为反应也通过自评方式获得，则很有可能存在共同方法偏差。”

由于资质过剩感的数据是通过个体自评方式获取的，如果个体的任务绩效、组织公民行为等反应也通过自评方式获得，则很有可能存在共同方法偏差，因此我们假设：当个体行为反应是自评数据时，资质过剩感与个体行为反应的相关关系较强；当个体行为反应是他评（包括客观）数据时，资质过剩感与个体行为反应的相关关系较弱。

在资质过剩感的作用机制部分，我们重点论述了中介机制假设。详细修改请参见正文1.3 部分。首先论述了中介机制的情绪路径，介绍了社会比较视角（相对剥夺理论、公平理论），以及消极情绪（愤怒、无聊）变量；然后，我们论述了中介机制的认知路径，介绍了自我调节理论，以及积极自我概念（自尊、自我效能感）。通过对情绪与认知路径的详细论述，我们比较了不同理论假设（社会认知视角和自我调节理论）对资质过剩感作用机制的解释力度。在每一部分中，针对实证研究中与理论相悖的一些观点和结论，我们补充介绍了中介机制的调节因素，探讨了集体主义倾向对于理论适用性的潜在影响。

我们希望对假设内容的编排，可以使文章的结构更加清晰合理，并帮助读者更好地理解资质过剩感作用机制的相关研究。

意见 8：作者提到，认知路径中的两个变量（自尊和自我效能）均是基于社会认知、自我调节视角提出的，而两个变量的假设的方向却是相反的。

回应：非常感谢评审专家一针见血的意见。原文由于实证研究中不一致的结论，在自我调节视角的假设过程中确实缺乏严谨的逻辑。为此，我们重新查阅了相关文献，在自我调节理论的基础上重新阐述自尊和自我效能感对个体的影响。自我调节理论认为，个体现状与期待的状态之间存有一定差距，是自我调节过程受到激活的前提条件；个体能够付出一定的努力，收集资源并弥合差距，这个过程可以影响个体的学习与绩效结果(Yeow & Martin, 2013)。基于自我调节理论的逻辑，资质过剩感对于自尊和自我效能感的影响方向都应当为正向。具体来说，资质过剩感虽然能够引发个体负面的心态反应，让个体认识到自己的工作现状与理想状态间存在差距，但这种差距或许可以激活自我调节过程，促使个体通过理性思考，调动积极的自我认知资源(Liu & Wang, 2012; Zhang et al., 2016; 王朝晖, 2018, 2019)，激活自尊、自我效能感等积极的自我概念(Judge & Bono, 2001)。对于实证研究中资质过剩感既可能增强、也可能削弱积极自我概念的情况(Aryee & Luk, 1996; Benedict, Gayatridevi, & Velayudhan, 2009; Friedland & Price, 2003; Liu et al., 2015; Luksyte, Spitzmueller, & Maynard, 2011; Navarro, Mas, & Jiménez, 2010; Zhang et al., 2016; 王朝晖, 2019)，我们提出了理论适用性的边界条件假设，推测在较高集体主义文化倾向的情境中，个体能够更多地站在集体的立场上思考自身的价值，资质过剩感更可能对自尊和自我效能感产生正向影响，进一步促使个体表现出更有利于组织的行为倾向。具体修改参见 1.3.2 部分。我们希望对于认知路径中理论基础的阐释和假设方向的修改，能够使得本研究的假设逻辑更符合相关理论的本意。

意见 9：作者研究了 9 种结果变量，而中介机制假设中仅涉及工作满意度、幸福感、离职意愿、反生产行为这 4 种，建议作者在文中对此进行说明解释。

回应：感谢评审专家的建议。在修改稿中，我们对中介机制部分的结果变量进行了调整，删除原有的工作满意度和幸福感，更关注资质过剩感对个体消极与积极角色外行为的作用机制。这是因为，在以往研究中，资质过剩感对工作满意度、幸福感等心态和健康反应的影响，通常都是为负向的，实证研究结论较为一致，没有太大争议；而存在较多争议的地方在于资质过剩感对个体行为反应（尤其是积极行为反应）的影响。Harari 等学者(2017)的元分析，以及本研究的直接效应分析，也佐证了这一点，参见 3.1 部分。因此，我们认为探讨资质过剩感通过消极情绪、积极自我概念对个体消极与积极角色外行为的作用机制及边界条件，可能更具理论价值。具体的说明解释请参见 1.3 部分：“在这部分研究中，我们重点关注资质过

剩感对个体行为反应的作用机制，而没有探讨资质过剩感对工作满意度、幸福感等变量的作用机制。原因主要在于，工作满意度、幸福感本质上都属于个体的心态反应，与消极情绪、积极自我概念之间可能存在较强的相关性或构念的重叠。例如，在 Johannes 和 Andrea(2017)等学者的研究中，幸福感状态(state well-being)包含了情绪(affect)；有些学者认为个体的自尊也属于幸福感(Crocker, Luhtanen, Blaine, & Broadnax, 1994)。因此，我们没有探讨资质过剩感对幸福感、满意度等个体心态反应的作用机制。另一方面，资质过剩感对个体行为（尤其是积极角色外行为）的影响更为复杂。就直接效应而言，Harari 等(2017)的元分析表明，资质过剩感对幸福感、工作满意度等具有稳定的负向预测作用，但与创新、组织公民行为等变量的相关关系并不显著。就作用机制而言，资质过剩感引发的负面心态反应会驱使个体采取行动去减少这些负面的体验(Jasso, 1993)，既有可能采取报复行为、反生产行为、离职等消极的行为应对(Barclay, Skarlicki, & Pugh, 2005; Fine & Nevo, 2008; Kim et al., 2019; Liu et al., 2015; Maynard & Parfyonova, 2013; Yang & Diefendorff, 2009)，也有可能通过工作重塑、建言、创新等有益于组织的积极角色外行为，改善工作现状，规避不愉快的心理体验(Lin et al., 2017; Zhou & George, 2001)。因此，对于资质过剩感影响个体行为反应的机制研究，可能更具理论价值。”需要说明的是，对于消极角色外行为中的离职行为或退出行为(exit)，我们使用了离职意愿作为代理变量。这是因为：虽然离职倾向本质上也是个体的心态反应，但由于实证研究中通常使用离职倾向作为个体离职行为的代理变量，且离职倾向对离职行为具有稳定的预测作用(Allen et al., 1993; Michaels & Spector, 1982)，以往元分析研究中也会将离职倾向归入工作相关的行为(Sverke, Hellgren, & Naswall, 2002)，因此我们在对消极行为的研究中也使用离职倾向作为离职行为的替代变量。（参见 2.1 部分）”

希望我们的修改可以有针对性的回答了您的问题，并能够让您满意，如有不符合您建议的地方，我们期待您进一步的指导和答复。

意见 10：方法部分：1.每个变量的 coding 方式和内容需要进行详细介绍。尤其是 perceived overqualification 整体变量及两个维度分别都是怎么测量及编码的，在之后的分析中如何使用的。其他变量都是如何测量的，自评还是他评等。

回应：感谢评审专家的意见！我们以表格的形式，介绍了本研究的完整编码。对于资质过剩感整体变量及两个维度，我们首先依据各研究中的操作化方式（测量工具）来进行分类。现有研究中，资质过剩感的测量方式都是自评。对于资质过剩感及其他变量的具体编码方式见下表：

编码变量	变量原始名称	操作化方式及来源	评价方式	举例
资质过剩感	感知资质过剩/资质过剩感(perceived overqualification)；资质过剩知觉(perceptions of overqualification)	感知资质过剩量表(Scale of Perceived Overqualification, SPOQ) (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006)	自评	Maynard & Joseph (2008), Naude (2015), Alfes, Shantz, & van Baalen (2016), 陈颖媛，邹智敏，潘俊豪 (2017), 赵李晶，张正堂，宋锟泰，陈钰瑶 (2019)
	感知认知能力过剩(perceived cognitive overqualification)	感知认知能力过剩调查问卷(perceived cognitive overqualification questionnaire, PCOQ) (Fine & Nevo, 2008)	自评	Fine & Edward (2017); Lobene, Meade, & Pond (2015); 刘娇 (2018); 李珲，丁刚 (2019)
		主观就业不充分问卷(Subjective Underemployment Questionnaire, SUQ) (Khan & Morrow, 1991)	自评	Benedict, Gayatridevi, & Velayudhan (2009); Wang, Xu, Sun, & Liu (2019)
	感知就业不充分(perceived underemployment)；主观就业不充分(subjective underemployment)	感知资质过剩量表(Perceived overqualification scale, POQS) (Johnson & Johnson, 1996, 1997; Erdogan & Bauer, 2009)	自评	Lin, Law, & Zhou (2017); Okuyucu (2014)
		主观不充分就业量表(Subjective Underemployment Scale, SUS) (Allan, Tay, & Sterling, 2017)	自评	Kim & Allan (2019)
		不充分就业测量(underemployment) (Bolino & Feldman, 2000)	自评	Ren, Bolino, Shaffer, & Kraimer (2013)
感知不匹配	感知资质过剩维度(perceived overqualification dimension)	主观就业不充分问卷(Subjective Underemployment Questionnaire, SUQ) (Khan & Morrow, 1991)	自评	Johnson, Morrow, & Johnson (2002)
	感知能力利用不足(Perceived skill underutilization)、感知不匹配维度(Perceived mismatch dimension, PMS)	感知资质过剩量表(Perceived overqualification scale, POQS) (Johnson, 1995; Johnson & Johnson, 1996, 1997)	自评	Johnson & Johnson (1999); Johnson & Johnson (2000); Erdogan & Bauer (2009)
	资质过剩(overqualification)、工作程度不匹配(Job-degree mismatch)	感知资质过剩量表(Scale of Perceived Overqualification, SPOQ) (Maynard et al., 2006)	自评	Maynard et al. (2006); Allan et al. (2017)
感知无成长	感知无成长维度(perceived no-growth dimension)	主观就业不充分问卷(Subjective Underemployment Questionnaire, SUQ) (Khan & Morrow, 1991)；感知资质过剩量表(Perceived overqualification scale, POQS) (Johnson, 1995; Johnson & Johnson, 1996, 1997)	自评	Johnson & Johnson (1999); Johnson & Johnson (2000); Erdogan & Bauer (2009); Johnson, Morrow, & Johnson (2002); Mutulu (2013)
消极情绪				
无聊	工作无聊(job boredom)	荷兰无聊量表(Dutch Boredom Scale, DBS) (Reijseger et al., 2013)	自评	Kim, Park, Sohn, & Lim (2019)
		工作无聊量表(Job Boredom Scale, JBS) (Martínez-Lugo & Rodríguez-Montalbán, 2016)	自评	Sánchez-Cardona et al. (2019)
愤怒	状态愤怒(state anger)/工作愤怒(anger at job)	状态–特质人格量表(State-Trait Personality Inventory) (Spielberger, 1995)	自评	陈颖媛等(2017)；王朝晖 (2018)；张亚军，尚古琦，张军伟，周芳芳 (2019)；Kim et al. (2019); Mitchell, Vogel, & Folger (2014)
	对雇佣环境的愤怒(anger toward employment situation)	Chen & Spector (1992)	自评	Liu et al. (2015)
积极自我概念				
自尊	基于组织的自尊/组织自尊(organization-based self-esteem, OBSE)	Pierce & Gardner (2004)	自评	Liu, Luksyte, Zhou, Shi, & Wang (2015)；赵琛徽，陈兰兰，陶敏 (2019)；程豹，周星，郭功星 (2019)
	一般自尊(self-esteem)	Benedict et al. (2009)	自评	Benedict et al. (2009)
		罗森伯格自尊量表(Rosenberg Self-Esteem scale, RSE) (Rosenberg, 1965)	自评	Fernandes (2016)
自我效能感	一般自我效能感(generalized self-efficacy)	一般自我效能感新量表(New General Self-Efficacy scale, NGSE) (Chen, Gully, & Eden, 2001)	自评	Fernandes (2016)

	角色宽度自我效能感/角色效能感(role-breadth self-efficacy)	Parker & Sharon (1998)	自评	Ma, Ganegoda, Chen, Jiang, & Dong (2020); Zhang, Law, & Lin (2016); 王朝晖(2019); 陈洪安, 黄一帆, 臧文佩(2018)
	创造自我效能感(creative self-efficacy)	Gong, Huang, & Farh (2009)	自评	王朝晖 (2018)
	建言效能感(voice self-efficacy)	Tangirala, Kamdar, Venkataramani, & Parke (2013)	自评	汪鲁斌 (2017)
	知识自我效能感(knowledge self-efficacy)	Lu, Leung, & Koch (2006)	自评	刘艳 (2019)
对工作的态度				
工作满意度	工作满意度(job/work satisfaction)	Warr, Cook, & Wall (1979); Takeuchi, Chen, & Lepak (2010); Judge, Locke, Durham, & Kluger, (1998); Cammann et al. (1983); Judge, Bono, & Locke (2000); 李超平, 李晓轩, 时勘, 陈雪峰(2006); Smith, Kendall, & Hulin (1969)	自评	Abdi, Peiro, Ayala, & Zappala (2019); Alfes et al., (2016); Lobene & Meade (2013); Tebbe, Allan, & Bell (2018); Zheng & Wang (2017); Allan et al. (2017); 董琦(2018); 等等
对组织的态度				
组织承诺	组织承诺(organizational commitment)	Meyer & Allen (1984); Allen & Meyer (1990); Mowday, Steers, & Porter (1979); 凌文辁, 张治灿, 方俐洛 (2000)		Bolino & Feldman (2000); Lobene & Meade (2013); Maynard & Joseph (2008); 刘瑞瑞 (2011)
幸福感				
主观幸福感	主观幸福感(subjective well-being)	Wu, Luksyte, & Parker (2015)	自评	Wu et al. (2015)
	生活满意度(life satisfaction/ satisfaction with life)	生活满意度量表(Satisfaction With Life Scale, SWLS) (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)	自评	Allan, Rolniak, & Bouchard (2018); Erdogan et al., (2018); Tebbe et al. (2018); Roh, Chang, Kim, & Nam (2014)
	生活质量(quality of life)	加拿大幸福感指数(Canadian Index of Wellbeing, CIW)与快乐倡议调查(Happiness Initiative Survey) (Musikanski, Briggs, & Cloutier, 2016)	自评	Hilbrecht, Smale, & Mock (2017)
	闲暇满意度(leisure satisfaction)	闲暇满意度量表(Leisure Satisfaction Scale) (Beard & Ragheb, 1980)	自评	Hilbrecht et al. (2017)
	感知健康 (perceived health/mental health/comparative health)	通用健康问卷(General Health Questionnaire) (Banks, 1983); McHorney & Ware (1995); 加拿大社区健康调查(Canadian Community Health Survey) (Gilmore & LaRochelle-Côté, 2011)	自评	Abdi et al. (2019); Bolino & Feldman (2000); Hilbrecht et al. (2017)
压力感 （反向编码）	倦怠(burnout)	马斯拉赫通用工作倦怠量表(General Survey of the Maslach Burnout Inventory, MBI) (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996)	自评	Luksyte, Spitzmueller, & Maynard (2011)
	情绪耗竭(emotional exhaustion)	Watkins et al. (2014)	自评	赵李晶等(2019)
	抑郁(depression/ depressive symptoms)	流行病学研究中心抑郁量表(Center for Epidemiological Studies-Depression Scale, CES-D) (Radloff, 1977); DASS-21 抑郁子量表(Depression subscale of the DASS-21) (Henry & Crawford, 2005)	自评	Allan et al. (2018); Tebbe et al. (2018); Crouter, Davis, & Updegraff (2010)
	心理压力(psychological distress)/压力(stress)/压力(pressure)/工作压力(job stress)/ 职业相关的工作压力(career-related work stress)	12 题项通用健康量表(12-item General Health Questionnaire, GHQ-12) (Goldberg & Williams, 1988); 感知压力量表(Perceived Stress Scale, PSS-10) (Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1984); 抑郁症状量表(Depressive Symptoms Scale) (Derogatis, Lipman, Rickels, Uhlenhuth, & Covi, 1974); 通用压力量表(Stress in General Scale, SIG) (Stanton, Balzer, Smith, Parra, & Ironson, 2001); 工作场所压力量表(Workplace Stress Scale) (Benedict et al., 2009); 工作压力量表(Work Pressure Scale) (Moos, 1986; Moos &	自评	Arvan (2015); Allan et al. (2018); Johnson & Johnson (1999); Naude (2015); Benedict et al. (2009); Crouter et al. (2010); Maynard, Brondolo, Connelly, & Sauer, 2015)

		Moos, 1983); 压力诊断调查-职业发展量表(Career Development Subscale of the Stress Diagnostic Survey) (Ivancevich & Matteson, 1980)		
	工作相关的角色压力(job-related role stress)	角色模糊(role ambiguity)、角色冲突(role conflict) (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970); 角色过载(Role overload) (Cooke & Rousseau, 1984)	自评	Abdi et al. (2019)
任务绩效	工作绩效(job/work performance)	Fine & Nevo (2008); 技术绩效量表(technical performance scale) (Abramis, 1994)	上级评价	Fine & Nevo (2008); Allan et al. (2017)
		Schoorman & Mayer (2008); Suliman (2001)	自评	Lobene & Meade (2013); Zheng & Wang (2017)
	角色内绩效(in-role job performance)	Ashford & Black (1996); Liden, Wayne, & Stilwell (1993)	上级评价	Deng et al. (2018); Hu et al. (2015)
	任务绩效(task performance)	Williams & Anderson (1991); Van Scotter & Motowidlo (1996)	自评	Bolino & Feldman (2000); 陈晓燕 (2016)
	客观工作绩效(objective job performance)	月销售额	档案数据	Erdogan & Bauer (2009)
消极角色外行为				
反生产行为	反生产行为(counterproductive work behavior, CWB)/面向上级的反生产行为(CWB-S)/组织反生产行为(CWB-O)/人际反生产行为(CWB-I)	反生产行为清单(counterproductive work behavior Checklist, CWB-C) (Spector et al., 2006); Bennett & Robinson (2000)	自评	Fine & Edward (2017); Kim et al. (2019); Liu et al. (2015); Luksyte et al. (2011); 简珊雅(2019)
			上级评价	Liu et al. (2015)
	旷工(absenteeism/truancy)/迟到(Lateness)	Fernandes (2016)	自评	Fernandes, (2016)
		Lobene et al. (2015)	上级评价	Lobene et al. (2015);
	网络闲逛(cyberloafing)	Fernandes (2016); 网络闲逛量表(cyberloafng scale) (Lim, 2002)	自评	Fernandes (2016); Cheng et al. (2018)
	退缩行为(withdrawal)	反生产行为清单(counterproductive work behavior Checklist, CWB-C) (Spector et al., 2006); Lehman & Simpson (1992)等	自评	Debus, Gross, & Kleinmann (2019); Triana, Trzebiatowski, & Byun (2017); 刘金菊, 席燕平, (2016)
	偏离/越轨行为(deviance)/组织网络偏离行为	刘善仕(2004); 晏芬(2016); Aquino, Lewis, & Bradfield (1999); Bennett & Robinson (2000)	自评	陈雨薇(2016); 邓绍敏(2019); 张亚军等(2019); Dar & Rahman(2020)
离职倾向	自愿离职(voluntary turnover)	Campion (1991); Erdogan & Bauer (2009)	档案数据	Erdogan & Bauer (2009); Maynard & Parfyonova (2013)
	离职意愿(turnover intention(s))	Porter, Crampon, & Smith (1976); Spector, (1985); Adams & Beehr (1998); Debus, Gross, & Kleinmann (2019)	自评	Simon, Bauer, Erdogan, & Shepherd (2019); Lobene et al. (2015); Maynard et al. (2006); Debus et al. (2019)
	离职渴望(desire to turnover)	Craig & Gustafson (1998)	自评	Lobene et al. (2015)
	退缩意愿(withdrawal intentions)	工作退缩认知(Job withdrawal cognitions) (Blau, 1985)	自评	Allan et al. (2017)
	反向编码:			
	完成海外派遣任务的意愿(intent to finish the expatriate assignment)	Feldman & Thomas (1992)	自评	Bolino & Feldman (2000)
	留职意愿(intentions to remain)	Cammann, Fichman, Jenkins, & Klesh (1983)	自评	Erdogan & Bauer (2009)
积极角色外行为				
组织公民行为	组织公民行为(OCB)/面向组织的组织公民行为(OCBO)/ 面向个体的组织公民行为(OCBI)	Lee & Allen (2002); Farh, Earley, & Lin (1997); Schuh et al. (2016); Podsakoff, Ahearne, & MacKenzie (1997)	自评	Kim et al. (2019); 陈颖媛, 邹智敏, 潘俊豪 (2017); 陈洪安, 黄一帆, 臧文佩(2018); 谢文心 (2015);
		Williams & Anderson (1991); Lin & Peng, 2010); Morrison & Phelps (1999); Farh, Earley, & Lin (1997)	上级评价	Erdogan, Karaeminogullari, Bauer, & Ellis (2018); Lin et al. (2017); Hu et al. (2015); 刘金菊, 孙健敏, 张瑞娟 (2014)
	关系绩效(contextual performance)	Van Scotter & Motowidlo (1996); Smith, Organ, & Near (1983)	自评	李佳琪 (2018); Özdevecioğlu, Kaya, & Dedeoğlu (2015)
	绿色行为(green behavior)	Kim, Kim, Choi, & Phetvaroon (2019)	自评	赵素芳, 王才, 周文斌 (2019)
建言	建言(voice)	Van Dyne & LePine (1998)	自评	赵李晶, 张正堂, 宋锟泰 (2018)
			上级评价	Erdogan, Karaeminogullari, Bauer, & Ellis (2018)

		Liu, Zhu, Yang (2010)	上级评价	汪鲁斌 (2017)
		Liang, Farh, & Farh (2012)	自评	Wang et al. (2019); 马乐 (2018); 石冠峰, 姚波兰, 赵婉莹 (2019); 肇玲 (2017)
			上级评价	张艳 (2018);
创新绩效	创新/创造/创造力(creativity)/ 创新绩效/创新行为(creative performance)	Shin, Kim, Lee, & Bian (2012); Tierney, Farmer, & Graen (1999); George (2002); Baer & Oldham (2006)	上级评价	Lin et al. (2017); Luksyte & Spitzmueller (2016); 梁昊, 李锡元, 舒熳 (2019); 韩浩 (2019); 马蓓, 胡蓓, 侯宇 (2018)
		Farmer, Tierney, & Kung-Mcintyre (2003); 韩翼, 廖建桥, 龙立荣 (2007)等	自评	陈明淑, 向琴 (2019); 王朝晖 (2018, 2019); 刘娇 (2018); 李珲, 丁刚 (2019)
	越轨创新 (bootleg innovation/deviance innovation)	Lin et al. (2016); Criscuolo et al. (2014)等	自评	王朝晖 (2019b); 王弘钰, 万鹏宇, 张振铎 (2020)
工作重塑	工作内容创新(job content innovation)	Feij, Whitely, Peiró, & Taris (1995)	自评	Agut, Peiró, & Grau (2009)
	工作重塑/工作形塑/工作塑造(job crafting)	工作重塑问卷(Job Crafting Questionnaire, JCQ) (Slemp & Vella-Brodrick, 2014); 工作重塑量表(Job Crafting Scale) (Tims, Bakker, & Derks, 2012)	自评	Debus et al. (2019); Dumani (2015); Sánchez-Cardona et al. (2019); Wang, Lu, & Wang (2019); 谢文心, 杨纯, 周帆 (2015); 李珲, 丁刚 (2019); Leigh (2012); Dumani (2015)
	任务重塑(task crafting)	Leana, Appelbaum, & Shevchuk (2009)	自评	Lin et al. (2017)
	职业增强策略(career-enhancing strategies)	The Work Socialization of Youth (WOSY) International Research Group (1989)	自评	Agut, Peiró, & Grau (2009)
知识共享	知识共享行为/意愿(knowledge sharing)	Bock & Kim (2002); 阮嫩涵 (2009); Lin & Joe (2012)	自评	李锡元, 舒熳, 孔靓 (2018); 刘培琪, 刘兵, 李媛 (2018); 刘瑞瑞 (2011); 刘艳 (2019); 袁凌, 曹洪启, 张磊磊 (2018); 曹焱 (2017); 郭腾飞, 田艳辉, 刘瑞瑞, 王明辉 (2015)
	反向计分：知识隐藏(knowledge hiding)	Connelly, Zweig, Webster, & Trougakos (2012)	自评	马蓓 (2019)
一般主动行为	主动行为(proactive behavior)	Frese, Fay, Hilburger, Leng, & Tag (1997)	自评	Agut et al. (2009); 韩浩 (2019)
		Belschak & Den Hartog (2010)	上级评价	Zhang et al. (2016)

意见 11：由于文章想要检验认知和情感两条路径的解释力度，是否可以将两种情感变量（无聊感、愤怒）整合起来，综合检验认知和情感两个路径的中介作用。

回应：非常感谢审稿人的建议！由于文章想要检验和比较情绪与认知两条路径的解释力度，因此将原来分开的无聊、愤怒情绪进行综合，确实更有利于使文章脉络更加明确，统计结论更加清晰。为此，修改稿在方法部分，将情绪（无聊、愤怒）进行整合，同时也将认知（自尊、自我效能感）进行整合。具体修改请参见 3.1 和 3.4 部分。在 3.1 部分，直接效应分析，资质过剩感对愤怒、无聊情绪都呈现显著的正相关，对整合后的消极情绪也呈现正相关。资质过剩感对一般效能感、一般自尊都不具备显著的相关性，对整合的认知（积极自我概念）也不具备显著的相关性；进一步分析表明，与具体的效能感（如建言、角色宽度、创新等效能感）呈现显著的正相关，与基于组织的自尊呈现显著的负相关。在 3.4 部分，我们使用消极情绪和积极自我概念作为中介变量，探讨了资质过剩感对个体积极、消极行为的作用机制。

希望我们的分析能够更加清晰地呈现变量间的关系，以及中介路径的区别。期待您进一步指导和建议。

表 1 资质过剩感直接效应分析及各组关系的发表偏倚检验（部分）

因变量	*K*	*N*	$\bar{r}$	$\bar{\rho}$	*SD*	*% Var*	95% CI	80% CV	$Nfs_{-0.05}$	*5K+10*
消极情绪	10	4301	0.41	0.46	0.15	6.4	[0.35, 0.57]	[0.26, 0.66]	2976	60
愤怒	7	2688	0.32	0.36	0.14	9.78	[0.23, 0.49]	[0.16, 0.55]	696	45
无聊	4	1911	0.50	0.56	0.11	7.57	[0.38, 0.74]	[0.38, 0.74]	788	30
积极自我概念	23	7195	0.03	0.04	0.36	2.42	[-0.12, 0.2]	[-0.43, 0.52]	1015	125
一般效能感	5	1938	-0.01	0.00	0.44	1.31	[-0.55, 0.56]	[-0.67, 0.68]	95	35
具体效能感	12	3515	0.21	0.26	0.24	5.16	[0.11, 0.42]	[-0.05, 0.58]	1496	70
一般自尊	2	697	-0.16	-0.17	0.24	4.77	[-2.31, 1.98]	[-0.88, 0.55]	5	20
基于组织的自尊	5	1621	-0.29	-0.33	0.09	31	[-0.44, -0.22]	[-0.45, -0.22]	240	35

意见 12：讨论部分：讨论为何本研究与 2017 年的元分析结果不一样，如 2017 年元分析发现 POQ 与 OCB 是显著负相关(ρ=−0.25)，而本文发现关系不显著。

回应：非常感谢审稿人的意见！我们再次阅读了 Harari 等(2017)的元分析，发现 POQ 与 OCB 整体的相关关系不显著(ρ=-0.06, 95%CI=[-0.18, 0.06])；当 OCB 为上级评价时，POQ 与 OCB 的相关关系不显著(ρ=0.03, 95%CI=[-0.07, 0.12])；当 OCB 为自评时，POQ 与 OCB 的相关关系显著(ρ=-0.25, 95%CI=[-0.41, -0.09])（见 Harari 等(2017)文献的 table2，如下所示）：

Table 2
Meta-analysis of POQ-job performance correlations.

	k	N	r	ρ	σ_ρ	%Var	CV_L	CV_U	CI_L	CI_U
Overall	23	5898	−0.04	−0.05	0.16	15.98%	−0.26	0.16	−0.12	0.03
Low PD	11	2607	−0.07	−0.08	0.21	11.36%	−0.34	0.19	−0.21	0.05
High PD	11	2846	−0.01	−0.01	0.12	26.10%	−0.17	0.14	−0.10	0.07
Supervisor	10	2471	0.01	0.02	0.10	34.53%	−0.11	0.14	−0.06	0.09
Self	14	3599	−0.08	−0.10	0.18	13.83%	−0.33	0.13	−0.20	0.01
Low PD	10	2532	−0.06	−0.08	0.20	10.34%	−0.35	0.20	−0.22	0.07
High PD	3	622	−0.02	−0.02	0.18	17.60%	−0.25	0.21	−0.24	0.20
Task	8	2389	0.03	0.04	0.13	19.94%	−0.13	0.21	−0.06	0.14
Supervisor	5	1178	0.04	0.05	0.03	86.08%	0.01	0.08	−0.02	0.12
Self	3	1094	0.03	0.03	0.20	8.64%	−0.23	0.29	−0.21	0.27
OCB	9	1901	−0.05	−0.06	0.16	18.68%	−0.27	0.15	−0.18	0.06
Supervisor	5	1310	0.02	0.03	0.09	39.69%	−0.09	0.14	−0.07	0.12
Self	4	591	−0.22	−0.25	0.13	30.85%	−0.42	−0.08	−0.41	−0.09
CWB	8	2024	0.13	0.16	0.12	28.28%	0.004	0.31	0.06	0.26
Self	7	1741	0.13	0.16	0.13	26.27%	−0.01	0.33	0.05	0.27
CIP	8	1916	0.03	0.04	0.04	72.86%	−0.02	0.10	−0.02	0.10
Supervisor	6	1463	0.03	0.04	0.05	71.10%	−0.02	0.10	−0.03	0.11

Note. K = number of independent samples included in analysis, N = pooled sample size, r = observed sample size-weighted correlation, ρ = sample size-weighted corrected correlation, σ_ρ = standard deviation of ρ, %Var = percent variance accounted for in correlations by statistical artifacts (i.e., sampling error, measurement error), CV = 80% credibility intervals, CI = 95% confidence intervals, PD = power distance, OCB = organizational citizenship behaviors, CWB = counterproductive work behaviors, CIP = creative and innovative performance.

资料来源：Harari et al. (2017)

可见，对 OCB 的评价方式可能会影响 POQ 与 OCB 等行为变量之间的关系强度。因此，在修改稿中，我们也探讨了变量评价方式或数据来源对 POQ 作用强度的影响，具体修改请参见 1.2 部分：“在调查研究中，如果数据收集方法不够严谨，比如当自变量与因变量的评价方式都来自同一数据源时，可能会引发共同方法偏差(common methods bias)的问题，放大统计结论中变量间的相关程度(Podsakoff et al., 2003)。资质过剩感的数据是通过个体自评方式获取的，如果个体的行为反应也通过自评方式获得，则很有可能存在共同方法偏差。在已有研究中，Harari 等(2017)的元分析表明，数据收集方式会对资质过剩感与组织公民行为的关系产生干扰，当使用自评方式测量组织公民行为时，二者具有显著的负向关系；当使用上级评定时，二者的关系不显著。在关于资质过剩感与绩效关系的研究中，客观的绩效数据更容易排除主观因素对变量关系的影响，如 Erdogan 和 Bauer(2009)对销售人员的研究发现，虽然发现心理授权能够缓和资质过剩感对工作满意度、留职意愿的负面影响和对主动离职的正向作用，但不会增进资质过剩感与客观销售绩效的关系。因此，我们提出以下假设：

H2.2：当个体行为反应是自评数据时，资质过剩感与个体行为反应的相关关系较强；当个体行为反应是他评（如上级评价、同事评价、档案）数据时，资质过剩感与个体行为反应的相关关系较弱。”。

在 3.3 部分，我们检验了假设 2.2，发现本研究对 OCB、CWB 的数据分析结果与 Harari 等(2017)的元分析结果存在出入。“我们使用亚组分析，比较了因变量数据来源对资质过剩感与个体行为关系的调节作用。结果表明，自评与他评的方式对任务绩效、创新、建言、组织公民行为、一般主动行为等都不会产生明显影响，资质过剩感与这些行为的关系均不显著（95%的置信区间均包含 0）。不过，对于反生产行为而言，资质过剩感与他评的反生产行为关系不显著，与自评的反生产行为呈现显著的正相关。因此，资质过剩感对个体反生产行为的影响可能在一定程度上受到数据来源的影响。检验结果与 Harari 等(2017)的结果不完全吻合。我们认为，从总体上来看，个体行为反应的数据来源不会显著影响资质过剩感与个体行为的关系，假设 2.2 没有得到验证”，因此，我们认为，总体而言，个体行为反应的数据来源不会显著影响资质过剩感与个体行为的关系。

表 2 资质过剩感与不同数据来源的个体行为反应的关系

因变量	评价方式	*K*	*N*	$\bar{r}$	$\bar{\rho}$	*SD*	*% Var*	95% CI	80% CV
任务绩效	他评	8	1947	0.06	0.07	0.16	16.45	[-0.06, 0.2]	[-0.14, 0.27]
	自评	9	2967	0.03	0.04	0.16	11.68	[-0.08, 0.17]	[-0.17, 0.25]
反生产行为	他评	3	883	0.10	0.11	0.05	111.31	[-0.02, 0.25]	[0.11, 0.11]
	自评	17	5199	0.21	0.24	0.18	8.96	[0.15, 0.33]	[0.01, 0.47]
创新	他评	6	1652	0.00	0.02	0.36	2.74	[-0.36, 0.4]	[-0.51, 0.55]
	自评	13	4642	0.07	0.09	0.36	2.18	[-0.13, 0.3]	[-0.39, 0.57]
建言	他评	3	1087	-0.21	-0.23	0.19	6.61	[-0.71, 0.25]	[-0.59, 0.12]
	自评	5	1718	0.17	0.22	0.34	2.25	[-0.21, 0.64]	[-0.31, 0.74]
组织公民行为	他评	5	1751	-0.05	-0.05	0.13	16.32	[-0.22, 0.11]	[-0.24, 0.13]
	自评	9	2813	-0.12	-0.14	0.25	5.09	[-0.33, 0.04]	[-0.48, 0.19]
一般主动行为	他评	2	625	0.03	0.04	0.17	10.48	[-1.53, 1.61]	[-0.47, 0.55]
	自评	2	958	-0.12	-0.14	0.26	3.09	[-2.43, 2.15]	[-0.91, 0.63]

根据评审意见进行修改后，本文的研究思路和理论逻辑都得到很大改进。再次忠心感谢评审专家对本文的指导和帮助！

参考文献：

Abdi, T. A., Peiro, J. M., Ayala, Y., & Zappala, S. (2019). Four wellbeing patterns and their antecedents in millennials at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*, 1–17.

Abramis, D. (1994). Relationship of job stressors to job performance: Linear or an inverted-U? *Psychological Reports*, *75*, 547–558.

Adams, G. A., & Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, *51*, 643–665.

Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange* (L. Berkowitz, Ed.). New York: Academic Press.

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, *67*, 422–436.

Agut, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2009). The effect of overeducation on job content innovation and career-enhancing strategies among young spanish employees. *Journal of Career Development*, *36*, 159–182.

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.

Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L. (2018). Underemployment and well-being: Exploring the dark side of meaningful work. *Journal of Career Development*, 1–15.

Allan, B. A., Tay, L., & Sterling, H. M. (2017). Construction and validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior*, *99*, 93–106.

Allen, N. J., Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, *2*, 260–293.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*, 1–18.

Aoki, R., Yomogida, Y., & Matsumoto, K. (2015). The neural bases for valuing social equality. *Neuroscience Research*, *90*, 33–40.

Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, *20*, 1073–1091.

Arvan, M. L. (2015). *How overqualification impacts job attitudes and well-being: The unique roles of perceptions and reality* (Master Thesis). University of South Florida.

Aryee, S., & Luk, V. (1996). Work and non-work influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, *49*, 38–52.

Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 199–214.

Baer, M., & Oldham, G. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. *The Journal of Applied Psychology*, *91*, 963–970.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*, 191–215.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Bandura, Albert. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Theories of Cognitive Self-Regulation*, *50*, 248–287.

Banks, M. H. (1983). Validation of the general health questionnaire in a young community sample. *Psychological Medicine*, *13*, 349–353.

Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 629–643.

Beard, J. G., & Ragheb, M. G. (1980). Measuring Leisure Satisfaction. *Journal of Leisure Research*, *12*, 20–33.

Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*, 475–498.

Benedict, J. N., Gayatridevi, S., & Velayudhan, A. (2009). Perceived overqualification, job satisfaction, somatization and job stress of MNC executives. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, *35*, 283–289.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 349–360.

Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, *58*, 277–288.

Bock, G.-W., & Kim, Y.-G. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal*, *15*, 14–21.

Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, *21*, 889–911.

Cammann, C. C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S. E. Seashore, E. E. Lawler III, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71–139). New York: Wiley.

Campion, M. (1991). Meaning and measurement of turnover: Comparison of alternative measures and recommendations for research. *Journal of Applied Psychology*, *76*, 199–212.

Carrell, M. R., & Dittrich, J. E. (1978). Equity theory: The recent literature, methodological considerations, and new directions. *Academy of Management Review*, *3*, 202–210.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On self-regulation of behaviour*. New York: Cambridge University Press.

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, *4*, 62–83.

Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *65*, 177–184.

Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., & Yang, K. (2018). Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *Journal of Business Ethics*. https://doi.org/10.1007/s10551-018-4026-8

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1984). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, *24*, 385–396.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., & Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, *100*, 110–127.

Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, *33*, 64–88.

Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, *69*, 252–260.

Craig, B., & Gustafson, S. (1998). Perceived Leader Integrity Scale: An instrument for assessing employee perceptions of leader integrity. *The Leadership Quarterly*, *9*, 127–145.

Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B., & Broadnax, S. (1994). Collective self-esteem and psychological well-being among white, black, and Asian college students. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *20*, 503–513.

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, *83*, 85–113.

Crosby, F., & Gonzalez-Intal, A. M. (1984). Relative deprivation and equity theories: Felt injustice and the undeserved benefits of others. In R. Folger (Ed.), *The Sense of Injustice: Social Psychological Perspectives* (pp. 141–166). Boston, MA: Springer US.

Crouter, A. C., Davis, K. D., & Updegraff, K. (2010). Mexican American fathers' occupational conditions: Links to family members' psychological adjustment. *Journal of Marriage & Family*, *68*, 843–858.

Dar, N., & Rahman, W. (2020). Two angles of overqualification-the deviant behavior and creative performance: The role of career and survival job. *PLoS ONE*, *15*. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226677

Davis, J. A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. *Sociometry*, *22*, 280–296.

Debus, M. E., Gross, C., & Kleinmann, M. (2019). The power of doing: How job crafting transmits the beneficial impact of autonomy among overqualified employees. *Journal of Business and Psychology*. https://doi.org/10.1007/s10869-019-09625-y

Deng, H., Guan, Y., Wu, C.-H., Erdogan, B., Bauer, T., & Yao, X. (2018). A relational model of perceived overqualification: The moderating role of interpersonal influence on social acceptance. *Journal of Management*, *44*, 3288–3310.

Derogatis, L. R., Lipman, R. S., Rickels, K., Uhlenhuth, E. H., & Covi, L. (1974). The Hopkins Symptom Checklist (HSCL): A self-report symptom inventory. *Behavioral Science*, *19*, 1–15.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*, 71–75.

Dumani, S. (2015). *Engaging overqualified employees: The role of job and nonwork crafting.* (Ph.D.). University of South Florida, US.

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., Karaeminogullari, A., Bauer, T. N., & Ellis, A. M. (2018). Perceived overqualification at work: Implications for extra-role behaviors and advice network centrality. *Journal of Management*, 014920631880433.

Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, *107*, 233–245.

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.

Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-Mcintyre, K. (2003). Employee creativity in taiwan: An application of role identity theory. *Academy of Management Journal*, *46*, 618–630.

Feij, J. A., Whitely, W. T., Peiró, J. M., & Taris, T. W. (1995). The development of career-enhancing strategies and content innovation: A longitudinal study of new workers. *Journal of Vocational Behavior*, *46*, 231–256.

Feldman, D. C., & Thomas, D. C. (1992). Career management issues facing expatriates. *Journal of International Business Studies*, *23*, 271–293.

Fernandes, F. G. (2016). *Understanding perceived overqualification: Expanding the criterion space, establishing drivers, and developing a model* (Ph.D.). DePaul University.

Fine, S., & Edward, M. (2017). Breaking the rules, not the law: The potential risks of counterproductive work behaviors among overqualified employees. *International Journal of Selection and Assessment*, *25*, 401–405.

Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *International Journal of Human Resource Management*, *19*, 346–355.

Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two german samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*, 139–161.

Friedland, D. S., & Price, R. H. (2003). Underemployment: Consequences for the health and well-being of workers. *American Journal of Community Psychology*, *32*, 33–45.

George, J., & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: The role of context and clarity of feelings. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 687–697.

Gilmore, J., & LaRochelle-Côté, S. (2011). Inside the labour market downturn. *Perspectives on Labour and Income(Statistics Canada Cat. No. 75–001-X, Spring)*.

Goldberg, D. P., & Williams, P. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. Windsor (United Kingdom): NFER-Nelson.

Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, *52*, 765–778.

Gurr, T. R. (1970). *Why men rebel*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

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.

Henry, J. D., & Crawford, J. R. (2005). The short-form version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21): Construct validity and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, *44*, 227–239.

Hilbrecht, M., Smale, B., & Mock, S. E. (2017). The relationship between perceived underemployment and wellbeing: Evidence from mid-size canadian cities. *Applied Research in Quality of Life*, *12*, 607–631.

Himler, L. (1966). Mental Health of the Industrial Worker. *Journal of Occupational and Environmental Medicine - J OCCUP ENVIRON MED*, *8*. https://doi.org/10.1097/00043764-196604000-00019

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences, international differencesin work-related values*. London, England: Sage.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind (intercultural cooperation and its importance for survival)*. USA: Mc Graw Hill.

Homans, G. C. (1974). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2019). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, No Pagination Specified-No Pagination Specified.

Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*, *100*, 1228–1238.

Ivancevich, J., & Matteson, M. (1980). *Stress and work: A managerial perspective.* Glenview, IL: Scott, Foresman.

Jasso, G. (1993). Choice and emotion in comparison theory. *Rationality & Society*, *5*, 231–274.

Johannes, W., & Andrea, L. H. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology*, *7*.

Johnson, G. J. (1995). Subjective underemployment and job satisfaction. *International Review of Modern Sociology*, *25*, 73–84.

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, G. J., & Johnson, W. R. (1995). Subjective underemployment and job satisfaction. *International Review of Modern Sociology*, *25*, 73–84.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, *136*, 435–445.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, *27*, 1906–1918.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1999). Perceived overqualification and health: A longitudinal analysis. *The Journal of Social Psychology*, *139*, 14–28.

Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, *136*, 425–441.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits——Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability——With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 80–92.

Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 237–249.

Judge, T., Locke, E., Durham, C., & Kluger, A. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, *83*, 17–34.

Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, *14*, 1–26.

Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, *22*, 211–218.

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*, 089484531985387.

Kim, T., & Allan, B. A. (2019). Underemployment and meaningful work: The role of psychological needs. *Journal of Career Assessment*, 106907271882400.

Kim, Y., Kim, W., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, *76*, 83–93.

Kooij, D. T. A. M., Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2018). Future time perspective: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *103*, 867–893.

Kristof-Brown, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, *49*, 1–49.

Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (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.

Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal-setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 212–247.

Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, *52*, 1169–1192.

Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 131–142.

Lehman, W. E., & Simpson, D. D. (1992). Employee substance use and on-the-job behaviors. *Journal of Applied Psychology*, *77*, 309–321.

Leigh, R. (2012). *Moderating effects of situational and interpersonal variables on perceived overqualification and job crafting relationships* (Master Thesis). The State University of New York at New Paltz.

Liang, J., Farh, C., & Farh, J.-L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, *55*, 71–92.

Liden, R. C., Wayne, S. J., & Stilwell, D. (1993). A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges. *Journal of Applied Psychology*, *78*, 662–674.

Lim, V. K. G. (2002). The it way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, *23*, 675–694.

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. *Academy of Management Journal*, *60*, 156–177.

Lin, C. C., & Peng, T. K. (2010). From organizational citizenship behaviour to team performance: The mediation of group cohesion and collective efficacy. *Management & Organization Review*, *6*, 55–75.

Lin, C. P., & Joe, S. W. (2012). To share or not to share: Assessing knowledge sharing, interemployee helping, and their antecedents among online knowledge workers. *Journal of Business Ethics*, *108*, 439–449.

Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D., & Steele, L. M. (2017). The relationship between sleep and work: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *102*, 682–699.

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.

Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress & Well Being*, *10*, 1–42.

Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, *40*, 508–530.

Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond III, S. B. (2015). Perceived overqualification: A multi-source investigation of psychological predisposition and contextual triggers. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, *149*, 684–710.

Lu, L., Leung, K., & Koch, P. T. (2006). Managerial Knowledge Sharing: The Role of Individual, Interpersonal, and Organizational Factors. *Management and Organization Review*, *2*, 15–41.

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.

Ma, C., Ganegoda, D., Chen, (George), Jiang, X., & Dong, C. (2020). Effects of perceived overqualification on career distress and career planning: Mediating role of career identity and moderating role of leader humility. *Human Resource Management*. https://doi.org/10.1002/hrm.22009

Martin, J. (1981). Relative deprivation: A theory of distributive injustice for an era of shrinking resources. In B. Staw & L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior (Vol. 3)*. Greenwich, Conn: JAI Press.

Mart ínez-Lugo, M., & Rodr íguez-Montalb án, R. (2016). When work is boring: Analysis of the psychometric properties of Job Boredom Scale (JBS). *Revista Interamericana de Psicolog á Ocupacional*, *35*, 7–20.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.)*. Mountain View, CA: CPP, Inc.

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-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, *64*, 208–232.

Maynard, D. C., & Joseph, T. A. (2008). Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. *Higher Education*, *55*, 139–154.

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.

McHorney, C. A., & Ware, J. E. (1995). Construction and validation of an alternate form general mental health scale for the medical outcomes study short-form 36-item health survey. *Medical Care*, *33*, 15–28.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, *69*, 372–378.

Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, *67*, 53–59.

Mitchell, M., Vogel, R., & Folger, R. (2014). Third parties' reactions to the abusive supervision of coworkers. *The Journal of Applied Psychology*, *100*. https://doi.org/10.1037/apl0000002

Moos, R. H. (1986). *Work environment scale manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Moos, R. H., & Moos, B. S. (1983). Adaptation and the quality of life in work and family settings. *Journal of Community Psychology*, *11*, 158–170.

Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Understanding voluntary change initiative. *Academy of Management Journal*, *42*, 403–419.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*, 224–247.

Musikanski, L., Briggs, A. D., & Cloutier, S. (2016). Development and implementation of the Happiness Alliance's Happiness Index. Retrieved May 16, 2016, from http://www.happycounts.org/for-researchers.html. Accessed

Naude, M. N. (2015). *The development of a measure of work-related underload* (Master Thesis). Colorado State University.

Navarro, M. L. A., Mas, M. B., & Jim énez, A. M. L. (2010). Working conditions, burnout and stress symptoms in university professors: Validating a structural model of the mediating effect of perceived personal competence. *Span J Psychol*, *13*, 284–296.

Okuyucu, A. A. (2014). *Perceived underemployment among the foreign-born: Its outcomes and the moderating role of psychological empowerment and perceived organizational support* (Master Thesis). San Jose State University.

Özdevecioğlu, M., Kaya, Y., & Dedeoğlu, T. (2015). *The effect of perceived overqualification on employee performance: The mediating role of neuroticism*. Presented at the International Academy of Management and Business Conference.

Parker, & Sharon, K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, *83*, 835–852.

Parkes, L. P., Schneider, S. K., & Bochner, S. (1999). Individualism-collectivism and self-concept: Social or contextual? *Asian Journal of Social Psychology*, *2*, 367–383.

Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, *30*, 591–622.

Podsakoff, P., Ahearne, M., & MacKenzie, S. (1997). Organizational citizenship and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, *82*, 262–270.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 879–903.

Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior & Human Performance*, *15*, 87–98.

Qi, Y., & Liu, M.-X. (2014). Ethical leadership, organizational identification and employee voice: Examining moderated mediation process in the Chinese insurance industry. *Asia Pacific Business Review*, *20*, 231–248.

Radloff, L. S. (1977). The CES-D Scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, *1*, 385–401.

Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van, B. I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety Stress Coping*, *26*, 508–525.

Ren, H., Bolino, M. C., Shaffer, M. A., & Kraimer, M. L. (2013). The influence of job demands and resources on repatriate career satisfaction: A relative deprivation perspective. *Journal of World Business*, *48*, 149–159.

Rizzo, J., House, R., & Lirtzman, S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organization. *Administrative Science Quarterly*, *15*, 150–163.

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.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Runciman, W. G. (1966). *Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in twentieth-century*. London: Routledge & Kegan Paul.

Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2019). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 106907271985717.

Schoorman, F. D., & Mayer, R. C. (2008). The value of common perspectives in self-reported appraisals: You get what you ask for. *Organizational Research Methods*, *11*, 148–159.

Schuh, S., Van Quaquebeke, N., Göritz, A., Xin, K., Cremer, D., & Dick, R. (2016). Mixed feelings, mixed blessing? How ambivalence in organizational identification relates to employees' regulatory focus and citizenship behaviors. *Human Relations*, *69*. https://doi.org/10.1177/0018726716639117

Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, *24*, 138–158.

Shin, S. J., Kim, T. Y., Lee, J. Y., & Bian, L. (2012). Cognitive team diversity and individual team member creativity: A cross-level interaction. *Academy of Management Journal*, *55*, 197–212.

Simon, L. S., Bauer, T. N., Erdogan, B., & Shepherd, W. (2019). Built to last: Interactive effects of perceived overqualification and proactive personality on new employee adjustment. *Personnel Psychology*, *72*, 213–240.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, *15*, 957–977.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, *68*, 653–663.

Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, *16*, 203–232.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. *Attitude Measures*, *45*, 194.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, *13*, 693–713.

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.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, *68*, 446–460.

Spielberger, C. D. (1995). *Revised state-trait personality inventory*. Palo Alto, CA: Mind Garden.

Stanton, J., Balzer, W., Smith, P., Parra, L., & Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The stress in general scale. *Educational and Psychological Measurement*, *61*, 866–888.

Stouffer, S. A. (1949). The American soldier: Adjustment during army life. *Journal of the American Medical Association*, *140*, 1189.

Suliman, A. (2001). Work performance: Is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a middle eastern context. *International Journal of Human Resource Management*, *12*, 1049–1061.

Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*, 242–264.

Takeuchi, R., Chen, G., & Lepak, D. P. (2010). Through the looking glass of a social system: Cross-level effects of high-performance work systems on employees' attitudes. *Personnel Psychology*, *62*, 1–29.

Tangirala, S., Kamdar, D., Venkataramani, V., & Parke, M. R. (2013). Doing right versus getting ahead: The effects of duty and achievement orientations on employees' voice. *Journal of Applied Psychology*, *98*, 1040–1050.

Tebbe, E. A., Allan, B. A., & Bell, H. L. (2018). Work and well-being in TGNC adults: The moderating effect of workplace protections. *Journal of Counseling Psychology*, *66*, 1.

The Work Socialization of Youth (WOSY) International Research Group. (1989). *Interview schedule of the Work Socialization of Youth study (Report No.1)*. University Gent, Belgium: Department of Sociopsychology of Work and Organization.

Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, *52*, 591–620.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 173–186.

Triana, M. del C., Trzebiatowski, T., & Byun, S.-Y. (2017). Lowering the threshold for feeling mistreated: Perceived overqualification moderates the effects of perceived age discrimination on job withdrawal and somatic symptoms. *Human Resource Management*, *56*, 979–994.

van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2019). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. *Human Resource Management Review*, S1053482219301792.

Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 108–119.

Van Scotter, J., & Motowidlo, S. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 525–531.

Wang, C. (2019). Study of relationship between employee overqualification and innovation behavior: A perspective of social cognitive theory. *Science & Technology and Economy*, 65–69.

Wang, Zhe, Lu, H., & Wang, X. (2019). Psychological resilience and work alienation affect perceived overqualification and job crafting. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *47*, 1–10.

Wang, Zhen, Xu, S., Sun, Y., & Liu, Y. (2019). Transformational leadership and employee voice: An affective perspective. *Frontiers of Business Research in China*, *13*, 2.

Warr, P. B., Cook, J. D., & Wall, T. D. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, *52*, 129–148.

Watkins, M. B., Ren, R., Umphress, E. E., Boswell, W. R., Triana, M. del C., & Zardkoohi, A. (2014). Compassion organizing: Employees' satisfaction with corporate philanthropic disaster response and reduced job strain. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, *88*, 436–458.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, *17*, 601–617.

Wu, C.-H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). Overqualification and subjective well-being at work: The moderating role of job autonomy and culture. *Social Indicators Research*, *121*, 917–937.

Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, *62*, 259–295.

Yeow, J. B., & Martin, R. (2013). The role of self-regulation in developing leaders: A longitudinal field experiment. *Leadership Quarterly*, *24*, 625–637.

Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology & Psychology*, *18*, 459–482.

Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, *37*, 61–84.

Zheng, B., & Wang, Z. (2017). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of organizational learning. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *45*, 1675–1690.

Zheng, T. (2017). A literature review on knowledge sharing. *Open Journal of Social Sciences*, *05*, 51–58.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, *44*, 682–696.

凌文辁, 张治灿, 方俐洛. (2000). 中国职工组织承诺的结构模型研究. 管理科学学报, 78–83.

刘善仕. (2004). 企业员工越轨行为的组织控制策略研究. *华南师范大学学报(社会科学版), 000*, 135–138.

刘培琪, 刘兵, 李嫄. (2018). 授权型领导对知识型员工知识分享意愿的影响——基于社会信息加工的视角. *技术经济*, 81-87,98.

刘娇. (2018). 基于资质过剩感知的知识型员工创新绩效的影响研究. *创新创业理论研究与实践*, 11-15.
刘瑞瑞. (2011). 员工资质过高感知的内容结构及其相关研究 (硕士学位论文). 河南大学.
刘艳. (2019). 资质过剩感知对知识分享行为的影响研究 (硕士学位论文).
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.
刘金菊, 席燕平. (2016). 员工资质过高感与工作退缩行为的关系:心理授权的调节作用. *中国人力资源开发*, *15*, 73-78+96.
孙倩, 龙长权, 陈安涛. (2018). 机会公平影响结果评价的时间特征. *应用心理学*, *24*, 113–122.
张亚军, 尚古琦, 张军伟, 周芳芳. (2019). 资质过剩感与员工工作绩效：心理权利的视角. *管理评论*, *31*, 194-206.
张勇, 刘海全, 王明旋, 青平. (2018). 挑战性压力和阻断性压力对员工创造力的影响:自我效能的中介效应与组织公平的调节效应. *心理学报*, 450–461.
张艳. (2018). 资质过剩感与员工建言行为：一个认知情绪的双路径模型 (硕士学位论文). 华中师范大学.
晏芬. (2016). 组织网络偏离行为量表的开发与验证 (硕士学位论文). 武汉科技大学.
曹焱. (2017). 资质过高感知、知识共享与团队绩效的关系研究 (硕士学位论文). 武汉科技大学.
李佳琪. (2018). 资质过剩感知与关系绩效的相关研究 (硕士学位论文).
李燕萍, 徐嘉. (2014). 基于组织认同中介作用的集体主义对工作幸福感的多层次影响研究. *管理学报*, *11*, 198–205.
李珲, 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*, 3–9.
李超平, 李晓轩, 时勘, 陈雪峰. (2006). 授权的测量及其与员工工作态度的关系. *心理学报*, *38*, 99–106.
李锡元, 舒熳, 孔靓. (2018). 目标导向对资质过剩感消极结果的调节作用. *软科学*, 111–114.
梁昊, 李锡元, 舒熳. (2019). 资质过剩对员工创新行为的影响——一个跨层的调节模型. *软科学*, 122–125.
汪鲁斌. (2017). 资质过剩感与员工建言：领导征询的作用 (硕士学位论文). 苏州大学.
王弘钰, 万鹏宇, 张振铎. (2020). 资质过剩感、证明目标导向与越轨创新:未来关注的视角. *商业经济与管理*, *2*, 45-55.
王朝晖. (2018). 大材小用的员工如何发挥创造力?——愤怒、创造自我效能和调节定向的作用. *研究与发展管理*, *30*, 92–103.
王朝晖. (2019a). 员工资质过剩感与创新行为关系研究:社会认知理论的视角. *科技与经济*, 65–69.
王朝晖. (2019b). 员工资质过剩感与越轨创新——基于悖论视角的链式中介关系研究. *经济经纬*, 128-134.
石冠峰, 姚波兰, 赵婉莹. (2019). 员工资质过高感对建言的影响——遵从权威、前摄型人格的调节. *领导科学*, *14*, 59-62.
程豹, 周星, 郭功星. (2019). 资质过剩感知影响员工职业满意度的认知路径. *经济管理*, 107–121.
简珊雅. (2019). 社会比较倾向和资质过剩感对反生产行为的影响:工作满意度和心理特权的作用 (硕士学位论文). 闽南师范大学.
肇玲. (2017). 资质过高感知对员工建言的影响研究 (硕士学位论文). 东北财经大学.
董琦. (2018). 员工资质过剩感知、资质过剩意愿、组织氛围和工作满意度间的关系研究 (硕士学位论文). 云南师范大学.
蔡华俭, 杨紫嫣, 罗宇, 古若雷, 刘云芝. (2017). 自尊的认知神经机制. *心理科学进展*, 788–798.
袁凌, 曹洪启, 张磊磊. (2018). 资质过高感对员工知识共享行为的影响:一个被调节的中介模型. *科技进步与对策*. *35*, 131-137.
谢文心. (2015). 资质过剩感知对员工组织公民行为影响的研究 (硕士学位论文). 浙江大学.
谢文心, 杨纯, 周帆. (2015). 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. *科学学与科学技术管理*, 149–160.

赵李晶, 张正堂, 宋锟泰. (2018). 资质过剩对员工建言行为的影响机制研究——内部人身份认知和心理特权的作用. *经济经纬*, 101-106.
赵李晶, 张正堂, 宋锟泰, 陈钰瑶. (2019). 基于资源保存理论的资质过剩与员工时间侵占行为关系研究. *管理学报*, 506–513.
赵琛徽, 陈兰兰, 陶敏. (2019). 服务行业员工资质过剩感知对情绪劳动的影响——组织自尊的中介与心理授权的调节. *经济管理*, 89–105.
赵素芳, 王才, 周文斌. (2019). 绿色人力资源管理实践感知、资质过高感与员工绿色行为. *科技进步与对策. 26*, 133-139.
邓绍敏. (2019). 资质过剩感知对组织网络偏离行为的影响研究 (硕士学位论文). 武汉科技大学.
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*, 88-92.
阮嫩涵. (2009). 以社会认知理论观点探讨社会支持及社会资本对知识分享行为之影响 (硕士学位论文). 国立成功大学.
陈明淑, 向琴. (2019). 资质过高感与员工创造力:反馈寻求行为与组织创造力支持感的作用. *中国人力资源开发, 36*, 6-17+104.
陈晓燕. (2016). 员工资质过高对工作绩效的影响——组织支持感的调节效应 (硕士学位论文). 内蒙古农业大学.
陈洪安, 黄一帆, 臧文佩. (2018). 资质过剩与组织公民行为的关系研究——基于角色效能感的中介效应. *安徽师范大学学报:自然科学版, 41*, 5-12+45.
陈雨薇. (2016). 资质过剩感知对员工越轨行为的影响机制研究 (硕士学位论文). 暨南大学.
陈颖媛, 邹智敏, 潘俊豪. (2017). 资质过剩感影响组织公民行为的情绪路径. *心理学报, 49*, 72–82.
韩浩. (2019). 资质过剩感对员工主动性创新行为的影响机制研究 (硕士学位论文). 华中师范大学.
韩翼, 廖建桥, 龙立荣. (2007). 雇员工作绩效结构模型构建与实证研究. *管理科学学报, 10*, 62–77.
马乐. (2018). 资质过高感知对员工建言行为的影响——一个有调节的中介模型 (硕士学位论文). 上海师范大学.
马蓓. (2019). 资质过高感对员工知识隐藏行为的影响机制研究 (硕士学位论文). 华中科技大学.
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*, 152–163.

……

审稿人 2 意见：

意见 1：文中有大量的叙述缺乏引用。

回应：非常感谢评审专家的批评！我们在修改稿中详细审阅了文章，逐句进行认真地审查，尽最大的努力对缺乏引用和推导的观点进行修改，补充了引用的论点和论据。例如，在原始稿件中，我们关于资质过剩感对结果变量中介机制的总体论述为：“资质过剩对上述结果变量的作用机制较为复杂，存在不同的理论解释。一方面，根据个人-环境匹配理论与相对剥夺理论，资质过剩会让员工产生消极的情绪和行为，通过工作无聊感和愤怒等情绪反应，引发离职意愿、反生产行为等负面的态度与行为变量(Kim et al., 2019, 2019; Liu et al., 2015; Sánchez-Cardona, Vera, Martínez-Lugo, Rodríguez-Montalbán, & Marrero-Centeno, 2019)。另一方面，从社会认知的理论视角来看，资质过剩的个体可能更容易产生积极的自我认知，表现出正面的态度和行为。从情绪的视角看，工作无聊感和愤怒是两个潜在的中介变量；从认知的视角看，资质过剩感可能通过自尊和自我效能感影响一些结果变量。（参见原始稿件 2.3 部分）”在修改稿中，我们完善了相关的写法，修改为：“以往大部分关于资质过剩感的实证

研究都是探讨资质过剩感对个体情绪、工作态度、绩效等造成的消极影响(Lin, Law, & Zhou, 2017; van Dijk, Shantz, & Alfes, 2019; Zhang, Law, & Lin, 2016)。但 van Dijk 等(2019)的文献回顾发现，越来越多的研究表明，资质过剩感通过某些作用机制，或在某些条件下，能带来积极的个体反应，如更好的绩效(Hu et al., 2015; Lin et al., 2017; Zhang et al., 2016)。Liu 和 Wang(2012)认为，Liu 和 Wang(2012)认为，资质过剩感对个体工作态度、行为、幸福感等方面的影响机制，主要可以通过情绪和认知两种加工过程进行解释（参见修改稿 1.3 部分）。”“情绪中介了环境条件与个体行为的关系，外部情境经由个人感知会诱发情绪反应，进一步影响个体的行为选择，尤其是对自愿的工作行为(voluntary work behavior)产生关键影响，例如愤怒等消极情绪更容易诱发个体的反生产行为，而积极的情绪则有助于促进组织公民行为(Spector & Fox, 2002)。资质过剩感引发消极情绪的过程，可以用相对剥夺理论(relative deprivation theory)和公平理论(equity theory)进行解释(Liu & Wang, 2012)（参见修改稿 1.3.1 部分）。”“资质过剩感带来的不公正感知会蔓延至其他工作相关的认知，使个体通过理性的认知进行信息加工(Liu & Wang, 2012)。当员工认为很难实现某种目标（如公平目标）时，其他的认知系统就会被激活，带来对目标的重评和调整，转而追求其他目标(Liu & Wang, 2012)。例如，个体可能会……激活自尊(self-esteem)和自我效能感(self-efficacy)等重要的自我目标，……自尊和自我效能感可以被视为资质过剩与员工态度和行为之间的中介变量(Liu & Wang, 2012)，二者都属于个体对核心自我的评价(self-evaluations)或称为积极自我概念(positive self-concept) (Judge & Bono, 2001)。（参见修改稿 1.3.2 部分）”

再如，在原始稿件中，我们对于自尊这一中介变量的介绍为：“自尊是个体对自我持有的一种评价。Van Dijk(van Dijk et al., 2019)认为，资质过剩的员工更容易感受到组织中其他个体对自己的尊重和认同，不仅能获得更积极的绩效评价，还能带动组织中其他成员的绩效提升。但也有学者从相对剥夺的视角出发，认为资质过剩感会降低自尊水平；还有学者认为资质过剩感与自尊没有必然联系。（原稿 2.3.3 部分）”在修改稿中，我们进行了补充：“自尊和自我效能感可以被视为资质过剩与员工态度和行为之间的中介变量(Liu & Wang, 2012)，二者都属于个体对核心自我的评价(self-evaluations)或称为积极自我概念(positive self-concept) (Judge & Bono, 2001)。自尊是指人们对自己的一种感觉，它反映了人们对自我价值的认可，并影响着人们与外部环境的交流(Kernis, 2003)。具有良好自尊的人更愿意去悦纳自己、尊重他人，能够接受自己和他人的缺点，不需要通过超越他人或比他人更加优越来衡量自己的价值(Kernis, 2003)。……自尊可以通过促进人们的自我调适能力，帮助个体更好地面对威胁和挫折，提升个体的心理健康和幸福感(蔡华俭, 杨紫嫣, 罗宇, 古若雷, 刘云芝, 2017)，对工作场所中一系列积极行为（如道德行为、公民行为、任务绩效）也具有重要的促进作用(Pierce & Gardner, 2004)。van Dijk 等(2019)认为，资质过剩的员工更容易感受到组织中其他个体对自己的尊重和认同，不仅能获得更积极的绩效评价，还能带动组织中其他成员的绩效提升。（参见修改稿 1.3.2 部分）”

我们在其他细节部分也进行了完善，在此没有一一罗列。希望修改稿能够解决原始稿件在引用方面存在的问题，我们期待您进一步的反馈。

意见 2：假设推导部分多处推导不足，也缺乏引用。

回应：非常感谢评审专家的指正！在修改稿中，我们尽最大的努力完善了推导过程，并对引用部分进行了更加细致的补充。具体修改请参见修改稿的 1.1、1.2 和 1.3 部分。希望我们的修改能够符合您的期待。如有任何没有不足之处，我们期待您进一步的批评和指正！

意见 3：作者希望检验个体-环境匹配理论、相对剥夺理论和社会认知的自我调节理论何者的解释力度更强，但似乎所得结果很难给出这样的答案。

回应：非常感谢审稿人的意见！修改稿对理论基础进行了较大的改动。首先，全文在结构上分成了三个部分：资质过剩感的概念、作用强度和作用机制。

在资质过剩感的概念部分，我们主要依据个人-环境匹配理论进行分析，比较了资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配两个变量的概念内涵差异，以及对于工作满意度、任务绩效、组织承诺、离职倾向和压力感的影响效果差异（详细修改请参见 1.1、3.2）。在资质过剩感的作用强度部分，我们重点利用动机唤醒理论，比较了不同水平强度的资质过剩感对于其作用机制的影响效果差异（详细修改请参见 1.2、3.3 部分）。在资质过剩感的作用机制部分，我们在原有研究思路的基础上，重点分析了社会比较视角（包括相对剥夺理论和公平理论）与社会认知的自我调节理论对于资质过剩感影响个体作用机制的解释力度：

在 1.3.1 部分，我们介绍了资质过剩感影响个体的社会比较机制（情绪路径）。社会比较视角包括了相对剥夺理论和公平理论。其中相对剥夺理论“认为个体对于痛苦的感知并不受外部刺激的绝对数量影响，而是取决于他们与某种标准比较的结果(Stouffer, 1949)，当个体比较现状与过去、自我与他人的时候，发现自己当前的状态不如过去、不如他人，就会产生……失望、愤怒、憎恨或嫉妒等情绪 (Crosby, 1976; Smith et al., 2012)。” 公平理论“认为人们会评估并比较自己与他人的付出和收获的结果，如果感觉到自己的付出-收获之比小于他人的付出-收获之比时，就会产生不公平的感觉(Adams, 1963)……使个体更沮丧、对工作缺乏足够的热情(Cheng, Zhou, Guo, & Yang, 2018)，个体会努力通过各种方式去减轻这种压力，例如通过减少投入，降低绩效，或实施反生产行为，来减轻内心的不公平感(Adams, 1963; Carrell & Dittrich, 1978; Colquitt, Scott, Judge, & Shaw, 2006)。”相对剥夺理论和公平理论 “都关注人们在经历不公平后体验到的相似的心理状态……（本质上）都属于比较理论(comparison theory) (Crosby & Gonzalez-Intal, 1984)。比较理论认为，社会中的人们倾向于将自己和他人进行比较，或者将自己当前的状态和过往的状态比较，最终对自己所得的应然状态和实然状态进行比较(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984; Jasso, 1993)。……当人们认为自己的‘应得’低于‘实得’之时，相对剥夺感和不公平感就会产生，而这两种感受紧紧伴随着憎恨、愤怒和不满意等情绪体验(Jasso, 1993)。” 通过社会比较过程，资质过剩感使个体产生了愤怒和无聊感，我们将二者进行整合为消极情绪，作为情绪加工路径的中介变量。

在 1.3.2 部分，我们介绍了资质过剩感影响个体的自我调节机制（认知路径）。自我调节理论认为“个体现状与期待的状态之间存有一定差距，是自我调节过程受到激活的前提条件；个体能够付出一定的努力，收集资源并弥合差距，这个过程可以影响个体的学习与绩效结果(Yeow & Martin, 2013)。根据自我调节理论，自尊、自我效能感等积极自我概念或许可以在压力和个体反应之间发挥一定的中介作用。例如，自尊可以通过促进人们的自我调适能力，帮助个体更好地面对威胁和挫折，提升个体的心理健康和幸福感(蔡华俭, 杨紫嫣, 罗宇, 古若雷, 刘云芝, 2017)，对工作场所中一系列积极行为（如道德行为、公民行为、任务绩效）也具有重要的促进作用(Pierce & Gardner, 2004)。van Dijk 等(2019)认为，资质过剩的员工更容易感受到组织中其他个体对自己的尊重和认同，不仅能获得更积极的绩效评价，还能带动组织中其他成员的绩效提升。自我效能感对于资质过剩感与创新等主动行为的传导作用，也得到了一定实证数据的支持(Zhang et al., 2016; 王朝晖, 2018, 2019a)。”我们将自尊和自我效能感整合为积极自我概念，作为认知加工路径的中介变量。

在 3.4 部分，我们使用了全部研究样本、高集体主义和低集体主义情境的样本，通过三组结构方程分析，对比了资质过剩感的情绪和认知两条作用机制的路径系数及显著性区别。研究结果发现：“消极情绪的中介效应是比较稳健的：消极情绪在资质过剩感与消极角色外行为中都发挥正向的中介作用，在全样本、高集体主义样本和低集体主义样本中的中介效应分别是 0.1、0.05、0.11；消极情绪在资质过剩感与积极角色外行为中的中介效应分别是-0.13、-0.11、-0.14，发挥负向中介作用。相较而言，积极自我概念在高集体主义文化情境下能够

在资质过剩感和积极角色外行为间发挥显著正向中介作用（β=0.03, 95%CI = [0.01, 0.04]），而在低集体主义情境中的中介效果并不显著。”因此，我们认为，社会比较视角下的情绪加工路径对于资质过剩感作用机制具有更加稳健的解释力，而自我调节理论视角下的认知加工路径对于发挥资质过剩感作用机制的解释力是有一定边界条件的。

希望通过上述修改，能够使文章的假设依据和理论检验过程更加明晰。我们期待您进一步的反馈和建议！

意见 4：结论太长，可以精简。而 5.3 写得又不够详细。

回应：非常感谢审稿人的意见！修改稿努力精简了结论，将结论按照研究结果呈现（详细修改请参见修改稿的第 5 部分）：

“5 结论：通过对包含 135 项独立研究、528 个效应值及 54336 个研究样本的 126 篇文献进行元分析，我们发现：（1）对于工作满意度、任务绩效，个人-工作匹配的预测效果最强，个人-组织匹配次之，资质过剩感最弱；对于组织承诺，个人-组织匹配的预测效果最强，个人-工作匹配、资质过剩感次之；对于离职倾向，资质过剩感的预测效果最强，个人-组织匹配、个人-工作匹配次之；对于压力感，个人-组织匹配的预测效果最强，资质过剩感、个人-工作匹配次之。资质过剩感的“感知无成长”维度对工作满意度、任务绩效、组织承诺、离职倾向、压力感等变量的预测效果均强于“感知不匹配”维度。

（2）在作用强度方面，资质过剩感对任务绩效和积极角色外行为的影响都呈现先弱后强的特征，随着资质过剩感水平的提高，资质过剩感对个体任务绩效和积极角色外行为的影响程度也随之增强。此外，当反生产行为来源于个体自评数据时，资质过剩感与反生产行为呈现显著的负相关；而当反生产行为来源于他评数据时，资质过剩感与反生产行为的关系不显著。对于资质过剩感与任务绩效、组织公民行为、创新等其他行为变量的相关关系，行为变量的评价方式没有发挥显著的调节作用。

（3）在作用机制方面，消极情绪（愤怒、无聊）始终在资质过剩感与消极角色外行为（反生产、离职）的关系中发挥显著的正向中介作用；积极自我概念在资质过剩感与积极角色外行为（工作重塑、创新、建言、组织公民行为、知识共享、一般主动行为）关系间的中介效果不稳健，受到集体主义文化倾向的调节作用。在高集体主义文化情境中，积极自我概念能够显著正向中介资质过剩感与积极主动行为的关系，但在低集体主义的文化情境中，资质过剩感对积极自我概念的路径影响不显著。”

同时，努力完善了原稿 5.3 的研究局限与展望部分（详细修改请参见修改稿的 4.3 部分）：

“4.3 研究局限与展望：本研究也不可避免地存在一些局限性。第一，元分析过程中仅纳入了相关中英文文献，对于使用其他语言发表的文献没有进行编码，可能会丧失一部分有用的数据。第二，受制于现有实证研究数据，本研究无法开展一些更加深入的分析。以往学者依托个人-环境匹配的理论视角，将资质过剩视为一种特殊形式的个人-环境不匹配现象(Kristof-Brown et al., 2005)，但鲜有研究者探讨资质过剩感与其他个人-环境匹配变量的关系，本文则尝试比较资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配的概念及影响效果差异。但是，由于现有实证研究没有提供资质过剩感的两维度（即“感知不匹配”与“感知无成长”）与个人-工作匹配、个人-组织匹配的相关关系，因而我们无法通过相对权重分析，直接比较资质过剩感各维度与个人-工作匹配、个人-组织匹配变量对个体反应的影响效果差异。未来研究可以在本研究的基础上，进一步探讨资质过剩感与个人-环境匹配变量之间在概念内涵、作用效果等方面的异同，拓展个人-环境匹配的研究。此外，在调节效应分析部分，由于样本数量的限制，我们没有比较性别、年龄、职级、行业特征等其他潜在的调节因素对资质过剩感作用效果的影响。在结构方程分析部分，受制于元分析研究的数据特征，仅仅比较了集体主义倾向这一文化情境因素对资质过剩感与个体行为反应的调节作用，对于更为微观的文化、

制度、个体态度和其他特征等潜在调节变量无法进行更深入的检验和探讨。以往研究表明，虽然资质过剩能够引发不公平感、不满意度以及愤怒、无聊等消极情绪反应(Liu & Wang, 2012)，但组织支持、组织认同、组织承诺等变量有助于将负面的心态转化成有利于组织的创新行为、组织公民行为等(Lin et al., 2017; Zhou & George, 2001)；在资质过剩感激发自我效能感的过程中，个体的绩效目标定向和学习目标定向也发挥着至关重要的作用(Zhang et al., 2016)。因此，未来研究可以通过更加精准、细微的视角，通过检验个体特征、组织文化或管理制度等方面的潜在调节变量，透视资质过剩感通过情绪、认知等不同路径影响个体的过程，有利于更好地理解资质过剩感的作用机制和边界条件。最后，在研究层次方面，我们仅关注个体层次的资质过剩感对个体自身的作用，忽略了个体资质过剩感对他人、对团队和组织的影响。组织员工在遇到团队中其他的资质过剩者，是否会产生身份认同感？资质过剩者是否会因为自身的榜样模范作用和知识分享行为带来更高的团队或组织绩效？建议未来的实证研究可以进一步探讨资质过剩者对团队或组织中的其他个体的影响效果、作用机制及边界条件。”

意见 5：其它意见见附件正文批注及红体字。红体字：Harari 等（日期）；G. J. Johnson & Johnson, 1995, 1996, 1997；Liu 和 Wang（日期）；揭示在大样本的背景下，资质过剩如何对上述变量施加影响。

回应：非常感谢评审专家的细心指正！我们在修改稿中对文献引用进行了仔细的检查，对存在文献引用规范性、信息缺漏等低级问题的地方进行了修改，补充了引用的日期，作者应用的问题，以及其他书写上的细节。

意见 6：批注 1：“文献检索的时间截止至 2019 年底”，建议提供明确的时间，如从 X 年 X 月至 Y 年 Y 月。

回应：感谢审稿人的耐心指正！原稿中文献检索的时间是截止至 2019 年 11 月；为了保证研究样本的前沿性，我们补充了 2019 年 12 月至 2020 年 4 月近半年的新文献，在修改稿中补充了文献检索的截止时间，以及用于分析的文献的出版时间。具体修改请参见 2.1 部分：“文献检索的时间截止至 2020 年 4 月，最初共获得了 1950-2020 年的 2620 篇文章。然后将获得的期刊论文、学位论文、图书章节、手稿、书籍等文献进行一一阅读与筛选……（最后）获得了用于本文研究的 126 篇文献，文献发表的年份跨度为 1991-2020 年。”

意见 7：批注 2：“通过筛选，总共获得 91 篇文献，包含 105 个效应值，总样本量为 44137”。建议增加一个文献筛选的流程图，标明在各个阶段的文献数量：如从初始搜索（数据库关键词搜索）-初筛（删除重复发表后）-纳入（阅读摘要及全文后）。

回应：非常感谢审稿人的建议！我们在修改稿中补充了研究数据，并详细审查和记录了每个筛选步骤获得的文献。具体修改请参见第 2.1 部分：

“我们首先收集国内外已有的资质过剩相关研究，以“资质过剩/资质过高”为关键词，在 CNKI 数据库、中文社会科学引文索引(CSSCI)、维普中文科技期刊、万方数据检索系统查询中文文献，并以“Overqualification/Overqualified/Underemployment/Skill Underutilization/Over-Educated”为关键词，在 APA PsycINFO、Proquest(Dissertation)、EBSCO、Elsevier Science Direct、Wiley、Scopus、Emerald、JSTOR、Web of Knowledge、Springer、Sage 等数据库检索英文文献，文献检索的时间截止至 2020 年 11 月，最初共获得了 1950-2020 年的 2861 篇文章。然后将获得的期刊论文、学位论文、手稿、书籍、图书章节等文献进行一一阅读与筛选。按照以下标准纳入文献：(1)文献中报告了资质过剩与其他变量的相关系

数及样本量；(2)重复发表的文献只选其一，学位论文修改后发表的，以发表后数据为准；(3)效应值的产生以独立样本为单位，每个独立样本编码一次，如果一篇文献包含多个独立样本，则分开编码。对有效文献样本进行特征编码，包括文献标题、期刊、作者、发表年份等信息，变量测量的信效度，以及样本规模、皮尔森相关系数 r 等统计量，使用相关系数 r 来整合变量间的关系(Roth et al., 2018)。在完成编码后，排除与本研究无关变量的效应值，获得了用于本文直接效应分析所需的 103 篇文献，文献发表的年份跨度为 1991-2020 年。根据结构方程分析、相对权重分析部分所需的效应值，补充了包含前人元分析提供的研究数据在内的 218 篇文献，最后获得的文献为 321 篇，涉及 383 项独立研究样本、945 个效应值，总样本量为 575061。文献的筛选流程如图 1 所示：”

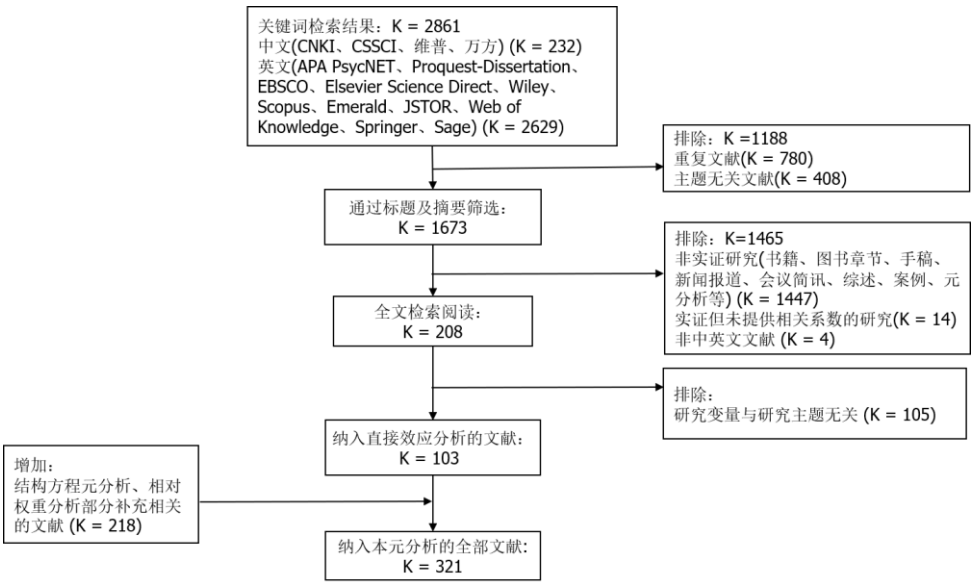


图 1 文献筛选流程

意见 8：批注 3：“经过信度修正后的相关系数 ρ”，这个是本研究的效应量吗？建议单独说明一下所采用的效应量形式、计算方法。

回应：感谢审稿人的提醒！“经过信度修正后的相关系数ρ”是本研究的效应量。我们在修改稿中补充了效应量的计算公式。为了将每个研究中的效应量和总体加权平均效应量区分开来，修改稿使用ρ或ρ_i表示各效应值中的修正相关系数，使用$\bar{\rho}$表示每组变量关系的加权平均相关系数。详细修改请参见 2.2 部分：

“根据 Hunter, Schmidt 和 Le(2006)以及 Le, Oh, Schmidt 和 Wooldridge(2015)等学者的研究建议，各效应值中的修正相关系数 ρ 计算公式为：

$$\rho = \frac{r_{xy}}{\sqrt{r_{xx}r_{yy}}}$$

其中, r_{xy}表示自变量和因变量之间的相关关系，r_{xx}表示自变量的信度，r_{yy}表示因变量的信度。

加权平均相关系数的计算公式为：

$$\bar{\rho} = \frac{\sum N_i\rho_i}{\sum N_i}$$

其中N_i表示各效应值涉及的样本数量, ρ_i表示各效应值中对应的经过修正的相关系数。”

意见 9：批注 4：“拟合方法为最大似然估计法”，常用的翻译是极大似然估计。

回应：非常感谢审稿人的耐心指正！修改稿已经在正文 2.2 部分的最后一个段落的相应地方，将“最大似然估计法”更改为“极大似然估计法”。

意见 10：批注 5：“现实中，发现变量间存在相关性的文章通常更容易发表”，显著的结果往往更容易被发表。

回应：非常感谢审稿人的耐心指正！修改稿已经在正文 3.1 部分的相应地方进行修改，将“现实中，发现变量间存在相关性的文章通常更容易发表”修改为“发现显著统计结果的文章通常更容易发表”。

意见 11：批注 6：“失安全系数大于 5*K*+10 时，其值越大表明分析结果的稳定性越好”，建议增加 k 的含义。

回应：非常感谢审稿人的建议！修改稿在 3.1 部分进行补充，修改结果为：“失安全系数大于 5K+10 时（K 表示独立样本数量），其值越大表明分析结果的稳定性越好。”

意见 12：批注 7：“95%置信区间范围是–0.44 到–0.22，不包含 0，因而呈现显著的负相关”，我不太了解 metaSEM 这个包，以下建议可选择性参考。这里只是用 CI 覆盖情况来判断显著性，软件结果里面有没有输出 p 值？如果有的话建议加上。

回应：非常感谢审稿人的建议！“95%置信区间范围是–0.44 到–0.22，不包含 0，因而呈现显著的负相关”在原始稿件中是位于直接效应的统计部分，在该部分中，我们使用的是 R 语言的 psychmeta 包(Dahlke & Wiernik, 2018)，软件结果没有输出可以判断效应值显著性的 p 值，仅能通过 95%的置信区间覆盖情况来判断显著性。原因在于，如果数据太少，p 值得出的统计显著性结论可能失误；而置信区间不仅可以判断显著性，同时可以提供更多的信息，例如数据量较少时，置信区间可能就会比较宽，表明需要更多的数据，因此我们可以额外知道估计的精确度，所以 Hunter-Schmidt 元分析方法推荐使用置信区间来判断显著性(Hunter & Schmidt, 2004; Schmidt & Hunter, 2015)，目前已经为 JAP 等期刊所接受，上面的元分析基本报告置信区间，没有报告显著性的 p 值。由于 psychmeta 包是严格按照 Hunter-Schmidt 元分析方法编写的，因此不设置输出直接效应 p 值的语法(Dahlke & Wiernik, 2018)。

意见 13：批注 8：“表 4 展示了模型拟合程度检验结果，从 χ^2 值来看，模型 1、2、3 的拟合程度较好，模型 4 的拟合程度较差”。一般模型拟合看的是卡方自由度之比，即：卡方值/df，一般 2 左右，默认不超过 5 可以接受。总体来看，拟合结果不算好。表 4 里面既然呈现了多个拟合指标，可以综合各个指标一起考虑，如 AIC、BIC 的取值越小越好。

回应：非常感谢审稿人的指正！在修改稿中，我们结合第 1 位审稿人在理论部分的第 4 点意见和方法部分的第 2 点意见，将中介变量分别整合为情绪和认知两条路径，结构方程有了较大变化：纳入的中介变量修改为整合的消极情绪（愤怒、无聊）和积极自我概念（自尊、自我效能感）；因变量为整合的消极角色外行为（离职倾向、反生产行为）和积极角色外行为（创新、工作重塑、建言、一般主动行为、知识共享、组织公民行为）。我们总共开展了三组带有中介变量的结构方程检验，分别使用全部样本（模型 1）、高集体主义情境下的样本（模型 2）、以及低集体主义情境下的样本（模型 3）进行检验。经过重新查阅已有书籍和文献，并根据您与 Harrer, Cuijpers, Furukawa 和 Ebert 等(2019, p207-208)的建议，修改稿综合报告了卡方、自由度、p 值、RMSEA、SRMR、TLI、AIC、BIC 等参数。拟合结果如下：

模型 1：χ^2_{99496}=58.88，p<0.001, RMSEA=0.02, SRMR=0.04, TLI=0.98, AIC=59.73, BIC=51.350；

模型 2：χ^2_{42611}=56.14，p<0.001, RMSEA=0.03, SRMR=0.07, TLI=0.97, AIC=52.14, BIC=34.82；

模型 3：χ^2_{34311}=9.09，p<0.001, RMSEA=0.02, SRMR=0.03, TLI=0.97, AIC=7.09, BIC=-1.36。

具体修改请参见 3.4 部分。

意见 14：批注 9：“仅有无聊与工作满意度的路径系数达到显著性水平（B = –0.22, *p*<0.001）”是指 beta？下面出现了很多 B。

回应：非常感谢审稿人的指正，已经在修改稿中进行更正。

意见 15：批注 10：“在总体中介效应方面，资质过剩感通过愤怒、无聊和自尊影响工作满意度的总体中介效应为–0.147”，这个总体中介效应是怎么计算来的？表格中并不能直接看出来，建议给出计算过程。

回应：非常感谢审稿人的提议！修改稿中增加了总体中介效应的计算过程。我们使用的是路径系数乘积项(Preacher & Hayes, 2008)的方法进行间接效应和总体效应检验。具体而言，对于一组“X→M→Y”的关系，若用 Path 表示路径系数，我们的表示方法为：

X 到 Y 的直接效应: $Path_{X\to Y}$

X 到 M 的直接效应: $Path_{X\to M}$

M 到 Y 的直接效应: $Path_{M\to Y}$

计算方法为：M 在 X 与 Y 之间的间接效应: $Path_{X\to M} \times Path_{M\to Y}$

X 到 Y 的总效应: $Path_{X\to M} \times Path_{M\to Y} + Path_{X\to Y}$（M 在 X 与 Y 之间的间接效应+ X 到 Y 的直接效应）

具体修改请参见 3.4 部分的表 7：

表 3 情绪、认知的间接效应检验

效应类型	路径关系	计算方法	全样本		高集体主义情境		低集体主义情境	
			β	*95%CI*	*β*	*95%CI*	*β*	*95%CI*
情绪间接效应	POQ→NE→NB	$Path_{POQ→NE} \times Path_{NE→NB}$	0.10	[0.09, 0.11]	0.05	[0.03, 0.07]	0.11	[0.09, 0.14]
	POQ→NE→PB	$Path_{POQ→NE} \times Path_{NE→PB}$	-0.13	[-0.15, -0.12]	-0.11	[-0.13, -0.09]	-0.14	[-0.18, -0.1]
认知间接效应	POQ→PS→NB	$Path_{POQ→PS} \times Path_{PS→NB}$	0.00	[-0.01, 0.01]	-0.02	[-0.03, -0.01]	0.03	[-0.02, 0.09]
	POQ→PS→PB	$Path_{POQ→PS} \times Path_{PS→PB}$	0.00	[-0.01, 0.01]	0.03	[0.01, 0.04]	-0.03	[-0.08, 0.02]
情绪+认知间接效应	POQ→NE&PS→NB	$Path_{POQ→NE} \times Path_{NE→NB} + Path_{POQ→PS} \times Path_{PS→NB}$	0.10	[0.08, 0.11]	0.03	[0.01, 0.05]	0.14	[0.07, 0.22]
	POQ→NE&PS→PB	$Path_{POQ→NE} \times Path_{NE→PB} + Path_{POQ→PS} \times Path_{PS→PB}$	-0.14	[-0.16, -0.12]	-0.08	[-0.11, -0.06]	-0.16	[-0.24, -0.1]
直接效应	POQ→NB	$Path_{POQ→NB}$	0.21	[0.18, 0.23]	0.30	[0.26, 0.34]	0.18	[0.1, 0.25]
	POQ→PB	$Path_{POQ→PB}$	0.08	[0.06, 0.11]	0.06	[0.03, 0.09]	0.05	[-0.03, 0.13]
总效应	POQ→NE&PS→NB	$Path_{POQ→NB} + Path_{POQ→NE} \times Path_{NE→NB} + Path_{POQ→PS} \times Path_{PS→NB}$	0.31	[0.29, 0.33]	0.33	[0.3, 0.36]	0.32	[0.29, 0.35]
	POQ→NE&PS→PB	$Path_{POQ→PB} + Path_{POQ→NE} \times Path_{NE→PB} + Path_{POQ→PS} \times Path_{PS→PB}$	-0.05	[-0.07, -0.04]	-0.02	[-0.04, -0.01]	-0.12	[-0.14, -0.09]

根据评审意见进行修改后，我们感到在研究思路、理论逻辑和写作细节都得到很大改进。再次衷心感谢评审专家对本文的指导和帮助！

参考文献：

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, *67*, 422–436.

Carrell, M. R., & Dittrich, J. E. (1978). Equity theory: The recent literature, methodological considerations, and new directions. *Academy of Management Review*, *3*, 202–210.

Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., & Yang, K. (2018). Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *Journal of Business Ethics*. https://doi.org/10.1007/s10551-018-4026-8

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., & Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, *100*, 110–127.

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, *83*, 85–113.

Crosby, F., & Gonzalez-Intal, A. M. (1984). Relative deprivation and equity theories: Felt injustice and the undeserved benefits of others. In R. Folger (Ed.), *The Sense of Injustice: Social Psychological Perspectives* (pp. 141–166). Boston, MA: Springer US.

Dahlke, J. A., & Wiernik, B. M. (2018). *Psychmeta: Psychometric Meta-Analysis Toolkit (Version 0.1.0)*. Retrieved from https://cran.r-project.org/package=psychmeta

Harrer, M., Cuijpers, P., Furukawa, T. A., & Ebert, D. D. (2019). Chapter 13. Structural equation modeling meta-analysis. In *Doing Meta-Analysis in R: A Hands-on Guide* (pp. 207–208). https: //bookdown.org/MathiasHarrer/Doing_Meta_Analysis_in_R/.

Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*, *100*, 1228–1238.

Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Hunter, J. E., Schmidt, F. L., & Le, H. (2006). Implications of direct and indirect range restriction for meta-analysis methods and findings. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 594–612.

Jasso, G. (1993). Choice and emotion in comparison theory. *Rationality & Society*, *5*, 231–274.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits——Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability——With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 80–92.

Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, *14*, 1–26.

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*, 089484531985387.

Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (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.

Le, H., Oh, I. S., Schmidt, F. L., & Wooldridge, C. D. (2015). Correction for range restriction in meta-analysis revisited: Improvements and implications for organizational research. *Personnel Psychology*, *69*, 975–1008.

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. *Academy of Management Journal*, *60*, 156–177.

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.

Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress & Well Being*, *10*, 1–42.

Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, *30*, 591–622.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, *40*, 879–891.

Roth, P. L., Le, H., Oh, I. S., Van Iddekinge, C. H., & Bobko, P. (2018). Using beta coefficients to impute missing correlations in meta-analysis research: Reasons for caution. *Journal of Applied Psychology*, *103*.

Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2019). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 106907271985717.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2015). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings (3rd ed.)* (Vol. 29). Newbury Park: SAGE.

Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, *16*, 203–232.

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.

Stouffer, S. A. (1949). The American soldier: Adjustment during army life. *Journal of the American Medical Association*, *140*, 1189.

van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2019). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. *Human Resource Management Review*, S1053482219301792.

Yeow, J. B., & Martin, R. (2013). The role of self-regulation in developing leaders: A longitudinal field experiment. *Leadership Quarterly*, *24*, 625–637.

Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, *37*, 61–84.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, *44*, 682–696.

王朝晖. (2018). 大材小用的员工如何发挥创造力?——愤怒、创造自我效能和调节定向的作用. *研究与发展管理*, *30*, 92–103.

王朝晖. (2019). 员工资质过剩感与创新行为关系研究:社会认知理论的视角. *科技与经济*, 65–69.

蔡华俭, 杨紫嫣, 罗宇, 古若雷, & 刘云芝. (2017). 自尊的认知神经机制. 心理科学进展, 788–798.

……

审稿人 3 意见：

本文针对资质过剩的作用机制开展了研究，元分析的逻辑框架较为完整。有一些修改建议如下，供参考。

意见 1：文章中对于创新（创造力）的假设与对于工作重塑的假设，两者的逻辑不太一致，这两者都偏向于 proactive behavior, 所以如果逻辑不一致的话，还需要再重新审视一下。虽然检验的结果不显著，但是最好还是仔细斟酌逻辑为好。

回应：非常感谢审稿人的建议！我们在重新查阅已有文献，认为关于工作重塑(job crafting)和创新/创造力(creativity)的假设，都应该是相同的逻辑方向。首先，job crafting 和 creativity 都属于主动的创新行为(innovative behavior)(Liu & Wang, 2012)。工作重塑是个体从任务界限、认知、对工作任务之间关系的思考方式、与工作中其他人的互动和关系等方面，积极主动地构建自己的工作(Wrzesniewsk & Dutton, 2001)。作为一种员工自我实施的主动行为，工作重塑的目的是使个体自身的兴趣、热情和动机与工作相匹配，包括认知、关系与任务重塑。其中，认知重塑指员工调整自己对工作本身的认识，关系重塑指员工主动转变工作中的互动和交流对象，任务重塑则是个体在工作中主动拓宽或缩小任务边界以及减少或增加工作强度的行为(Wrzesniewsk & Dutton, 2001)。创新行为则是员工在工作实践中，产生创新性想法并推动创意直至实现，以推动组织发展的行为(赵书松, 张一杰, 2019)。资质较高的员工通常具有较强的技能和能力，有助于发散思维、联想推理和类比推理等等，这些思维过程对于创新而言是至关重要的(Livingstone, Nelson & Barr，1997)。此外，资质过剩感引发的无聊感和工作不满意，在一定条件下很可能激发员工的创造力(Schubert, 1978; Zhou & George, 2001)。员工可以通过积极努力地改善工作条件，积极寻找和提出新的工作方式，来改善当前不愉快的工作状态(Farrell, 1983)。因此，我们将工作重塑、创新都视作积极的角色外行为。相关的理论介绍及假设推导请参见 1.3 部分。如 1.3.1 的阐述：“我们推测资质过剩感引发的消极情绪，并不必然引发离职或反生产行为，在一定条件下还能促进工作重塑、建言、创新、组织公民行为等等。Spector 和 Fox(2010)指出，虽然反生产行为与组织公民行为通常被认为是彼此负

相关的，但行动者在某些情境下也可能同时采取反生产行为与组织公民行为，其中消极情绪扮演着一个中介的角色：当组织对员工的努力缺乏应有的奖赏、组织对员工进行不当的控制或同事的绩效表现太差时，个体会产生愤怒的情绪，在员工还不想离职的情况下，员工也可能更多地去思考工作带给自己的收获，来缓和愤怒的情绪(Perrewé & Zellars, 1999)；当工作中缺乏刺激时，个体则可能会感觉无聊(Spector & Fox, 2010)，无聊可能会刺激员工致力于创新寻求(novelty seeking) (Schweizer, 2006)，或者其他积极的能够缓解无聊的行为(Vodanovich, 2003; Workman & Studak, 2005)。可见，虽然资质过剩感可能给员工带来愤怒、无聊等消极情绪体验，但在一定条件下，员工也可能会减少消极行为，甚至转而致力于有利于组织的积极行为（如创新、建言、组织公民行为），以作为一种丰富工作、缓解愤怒和避免无聊的策略(Spector & Fox, 2010)”

以及 1.3.2 的阐述：“资质过剩感带来的不公正感知会蔓延至其他与工作相关的认知，使个体通过理性的认知进行信息加工(Liu & Wang, 2012)。当员工认为很难实现某种目标（如公平目标）时，其他的认知系统就会被激活，带来对目标的重评和调整，转而追求其他目标(Liu & Wang, 2012)。例如，个体可能会激活以学习和绩效为导向的成就目标，将工作中的经历视为一种历练和成长；也可能激活特殊的行动目标，如通过向他人寻求反馈、进行印象管理、寻求问题解决方式等，改善自身的工作现状；也可能激活自尊(self-esteem)和自我效能感(self-efficacy)等重要的自我目标，通过种种方式和手段来保持自尊和自我效能感(Liu & Wang, 2012)。自尊和自我效能感可以被视为资质过剩与员工态度和行为间发挥中介作用的认知变量(Liu & Wang, 2012)，二者都属于个体对核心自我的评价(self-evaluations)或积极自我概念(positive self-concept) (Judge & Bono, 2001)。自尊是指人们对自己的一种感觉，它反映了人们对自我价值的认可，并影响着人们与外部环境的交流(Kernis, 2003)。具有良好自尊的人更愿意去悦纳自己、尊重他人，能够接受自己和他人的缺点，不需要通过超越他人或比他人更加优越来衡量自己的价值(Kernis, 2003)。自我效能感则是一种人们关于自己能够完成某种任务的信念，由于人们的动机、情感状态和行为水平更多的是基于自己所相信的状态而非客观真实的状态，因此自我效能感能够成为个人成就、幸福感和行动动机的源泉(Bandura, 1977, 1986)。……根据自我调节理论，自尊、自我效能感等积极自我概念或许可以在压力和个体反应之间发挥一定的中介作用。例如，自尊可以通过促进人们的自我调适能力，帮助个体更好地面对威胁和挫折，提升个体的心理健康和幸福感(蔡华俭, 杨紫嫣, 罗宇, 古若雷, 刘云芝, 2017)，并促进工作场所中的一系列积极行为（如道德行为、公民行为、任务绩效）(Pierce & Gardner, 2004)。”

意见 2：对于创造力，周京 2001 年的论文曾经提到，工作不满意在有些情况下可以打到创造力提升的效果。林老师、罗老师、周老师的论文（2017）中也有显现对于不满意影响创造力的例子。

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. Academy of Management journal, 44(4), 682-696.

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. Academy of Management Journal, 60(1), 156-177.

所以资质过剩感在某些方面也需要与工作不满意的文献放在一起进行研究。然后探讨其中的逻辑。

回应：非常感谢审稿人的真知灼见！我们仔细阅读了周京老师 2001 年的论文，以及林老师、罗老师、周老师的论文 2017 年的论文，认为探讨工作不满意对于研究资质过剩感影响个体积极行为（尤其是创造、建言等主动行为）的过程确实具有非常重要的理论价值。以往学者

通常将工作不满意视为个体因实际结果无法达到期望、预期或应得的结果，或因工作价值无法实现而对工作产生的一种消极的情绪状态(Chinomona & Mofokeng, 2016; Frone & Parks, 2017; Henne & Locke, 1985; Oshagbemi, 1999)。我们认为，在元分析研究中直接对工作满意度进行反向编码，可能无法替代工作不满意作为一种消极情绪状态的独特价值。因此，我们在修改稿中，着重探讨了整合的消极情绪（愤怒、无聊）与创造力、建言及其他积极主动行为的关系，并结合元分析的数据特征，纳入了集体主义倾向的文化情境作为调节变量，以便在借鉴以往关于工作不满意的文献研究基础上，拓宽关于不满意与主动行为关系的研究。我们在 1.3.1 部分进行了详细的讨论：

“除了反生产、离职等不利于组织的行为以外，员工个体也可能通过一些有益于组织的行动策略来应对不愉快的情绪体验。Farrell(1983)关于工作不满意(job dissatisfaction)的研究提出，当员工产生工作不满意这种不愉快的体验时，可能会通过四种行为选择来做出反应：（1）退出(exit)，即辞职、离开组织；（2）建言(voice)，即向组织表达建议，以谋求变革；（3）忠诚(loyalty)，即接受现状，不做出任何改变性的举动来消除导致不满意的因素，只是默默忍受，保持忠诚；（4）忽视(neglect)，即留在组织中，并且无视对工作的不满意，但在保留现有职位的条件下，会表现出退缩的行为，比如在工作中付出更少的努力(Farrell, 1983)。其中退出、忠诚和忽视都是不利于组织发展的，唯有建言是对组织有建设性的(Farrell, 1983)，创新也可以被认为是一种建言的形式(Zhou & George, 2001)。因此，我们推测资质过剩感引发的消极情绪，并不必然引发离职或反生产行为，在一定条件下还能促进工作重塑、建言、创新、组织公民行为等等。……

在已有实证研究中，能够促进资质过剩员工将消极情绪转化为积极角色外行为，或者在消极情绪与消极角色外行为之间发挥负向调节作用的条件主要有两方面：一是员工本身对组织的态度（如组织认同、组织承诺）(Lin et al., 2017)，尤其是对组织的持续承诺（如员工因为辞职成本太高而对组织产生的认同感）(Allen, Tett, & Meyer, 1993; Zhou & George, 2001)。Zhou 和 George(2001)发现，当员工自身对组织具有较高的承诺，或感受到来自组织、同事的帮助或支持时，能够将工作的不满意转化为创新行为。还有研究表明，对于中等资质过剩感的员工而言，如果他们具有较强的组织认同，就会进行更多的任务重塑，展现出更多的组织公民行为和创新行为，从而拓宽自己的工作边界，为自己创造崭新的工作状态，以避免资质过剩感带来的不愉快体验(Lin et al., 2017)。二是组织对员工的支持，包括同事的帮助、鼓励和支持，同事对员工的努力所做出的有效反馈信息，以及员工感受到的来自组织的整体支持等等(Cummings & Oldham, 1997; Frohman, 1997; Russell, Ferris, Thompson, & Sikora, 2016; Scott & Bruce, 1994)。例如，如果组织为资质过剩员工提供充足的职业发展支持，帮助员工进行工作重塑，提供非正式领导和导师指导，在这种情况下，具有较强政治技能的员工更可能充分利用这些机会，利用额外的工作经验、知识、技能和能力来为组织做出贡献(Russell et al., 2016)。

因此，我们推测在消极情绪与消极行为、积极行为之间可能存在调节因素。在本研究中，我们重点考虑文化特征对个体心理和行为所产生的影响。文化模式可以根据不同的标准分为多种类型，其中个体主义(individualism)和集体主义(collectivism)是一种重要的划分方式。Hofsted(2010)指出，在高集体主义倾向的社会中，集体利益超越于个体利益之上，人们习惯以“我们”(we)作为第一人称的指代。集体主义社会中的人们通常在几代同堂的大家庭(extended family)中成长，或者在成长过程中与父母以外的亲属等“内群体”(in-group)保持较多联系。内群体不仅是个体身份认同的主要来源，更是人们在生活遇到困难时的重要支柱，个体对内群体会保有持续一生的忠诚。相较而言，在低集体主义倾向、高个人主义倾向的社会中，人们会更注重个体的利益。大多数人成长于核心家庭(nuclear family)当中，在思考时习惯以“我”(I)作为第一人称的指代。较低的集体主义倾向会使人们更重视个体自身的理想、

偏好和能力(Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010)。虽然随着全球经济社会的发展，集体主义传统相对式微，个人主义在世界各地都日益流行，但传统文化的集体主义仍然在一些国家和地区具有一定的延续性(黄梓航等, 2018)。集体主义倾向对于工作场所中的个体心态和行为具有重要影响：较高的集体主义倾向能够帮助员工在组织中保持和谐的人际关系，形成人际支持的工作氛围感知，激发员工对组织的忠诚，更容易使员工对组织产生较高的情感依恋和的满意度，帮助个体在工作中培养积极的情绪，减少焦虑和不确定感(李燕萍, 徐嘉, 2014)。此外，还有研究表明，个体的坏心情虽然会诱发员工的负面行为，降低组织公民行为、任务绩效行为等积极工作行为，但重视多元思考、整合性和和谐性的中庸思维方式可以帮助个体理性思考坏心情的冲动以及负面行为可能引发的不良后果，从而缓解坏心情对组织公民行为等积极行为的消极影响(孙旭, 严鸣, 储小平, 2014)。类似地，我们推测，虽然资质过剩感可能会导致员工对组织产生消极情绪，进而导致个体采取不利于组织的行为，但较高的集体主义倾向不仅会帮助个体培养对组织的忠诚和认同感，还能构成一种理性的认知资源，帮助个体在面临消极情绪时，从整合性、和谐性的角度冷静思考消极情绪和行为对组织的负面影响，从而缓和资质过剩感对个体心态与行为的不良影响，增强员工对工作环境的适应性。根据上述逻辑，我们提出以下假设：

H3.4：在集体主义倾向较强的文化情境下，消极情绪（愤怒、无聊）在资质过剩感与消极行为（反生产、离职）之间的正向中介作用较弱。

H3.5：在集体主义倾向较强的文化情境下，消极情绪（愤怒、无聊）在资质过剩感与积极行为（组织公民行为、创新、工作重塑、建言、知识分享以及其他主动行为等）之间的负向中介作用较弱，甚至可能出现正向中介作用。”

希望本次修改可以有针对性的回应了您的建议，并能够让您满意。如有任何不符合您建议的地方，我们期待您进一步的指导和答复。

意见 3：文章中的叙述框架是先说认知要素，再说情绪要素，但是在假设提出的时候，是先说了两个情绪，再说了认知要素。这可能是从结果开始看的，我建议全文进行统一。

回应：非常感谢审稿人的耐心指正！在修改稿中，我们斟酌了字句和相应的表述方式，将全文的叙述框架统一成先说情绪要素，再说认知要素。这是因为，目前大部分研究是关注资质过剩感的消极影响，其中消极情绪扮演着重要的中介作用；少部分研究关注了资质过剩感的潜在积极影响，其中积极认知扮演了重要的中介作用。所以我们先呈现了受到广泛关注的与消极情绪相关的研究结论，及相关的理论依据；然后呈现了比较受到忽视的认知要素，及相关的理论依据。

修改稿首先在问题提出部分进行了调整，然后在 1.3 部分的作用机制相关假设的提出方面也进行了修改，先描述了情绪要素（1.3.1 部分），再描述了认知要素（1.3.2 部分）：

问题提出部分：“实证研究中，越来越多的研究者开始由探讨资质过剩感对个体情感、认知、态度和行为等方面的直接影响转为关注资质过剩感对个体的作用机制。然而，关于资质过剩感对个体的作用机制，目前存在不同的理论视角和相反的研究结论。一方面，根据公平理论(equity theory)和相对剥夺理论(relative deprivation theory)，实证研究发现资质过剩感会让员工产生不公平感和被剥夺机会的感觉，这些感觉伴随着愤怒、憎恨、无聊等负面情绪……另一方面，也有研究者依据自我调节理论(self-regulation theory)，认为拥有较高资质过剩感员工，通常会具有更高水平的积极自我认知资源，如自尊或自我效能感……”

作用机制部分：“Liu 和 Wang(2012)认为，资质过剩感对个体工作态度、行为、幸福感等方面的影响机制，主要可以通过情绪和认知两种加工过程进行解释。这是因为，个体对工作场所中各类信息（如自身能力超过了岗位需求）的加工，要么更多是基于直觉(intuition)，要么更多是基于理性(rational)。前者会使个体在不假思索的状态下，产生快速、即时的情绪

反应；后者会帮助个体调动认知资源，进行更有逻辑的推理和分析，帮助个体思考事件的成因和后果(Liu & Wang, 2012)……”然后，在 1.3.1 部分介绍了 情绪加工模式与消极情绪的中介作用，在 1.3.2 部分介绍了 认知加工模式与积极自我概念的中介作用。”

希望我们的修改能够使文章结构框架与行文逻辑更加清晰。若仍有不足之处，我们期待您进一步的反馈和指导。

意见 4：论文的主题的理论没有进行阐述，例如情绪是主线，为什么这个情绪重要等等。

回应：非常感谢评审专家的建议！在本轮修改中，结合编委和其他审稿人的意见，本文做了较大的改动，将结构和内容分成了三大部分：资质过剩感的概念、作用强度和作用机制。在概念方面，根据个人-环境匹配理论，探讨了资质过剩感与个人-组织匹配、个人-工作匹配变量在预测个体工作满意度、工作绩效、组织承诺、离职倾向和压力感等方面的差异；在作用强度方面，根据动机唤醒理论，探讨了不同强度的资质过剩感对个体行为的影响差异；重点在作用机制方面，检验并对比了资质过剩感通过情绪、认知变量个体行为的影响差异。在作用机制部分，我们补充阐述了总体的理论框架——情绪-认知加工系统：“Liu 和 Wang(2012)认为，资质过剩感对个体工作态度、行为、幸福感等方面的影响机制，主要可以通过情绪和认知两种加工过程进行解释。这是因为，个体对工作场所中各类信息（如自身能力超过了岗位需求）的加工，要么更多是基于直觉(intuition)，要么更多是基于理性(rational)。前者会使个体在不假思索的状态下，产生快速、即时的情绪反应；后者会帮助个体调动认知资源，进行更有逻辑的推理和分析，帮助个体思考事件的成因和后果(Liu & Wang, 2012)”，然后通过 1.3.1 和 1.3.2 详细论述了两种路径及边界条件。具体修改请参见 1.3 部分。希望修改稿对情绪-认知系统的补充说明能符合您的要求。期待您进一步的建议！

意见 5：文章选用的四个中介变量，有较为随机的感觉，是如何从文献、理论、实证中进行凝练提取的这几个？

回应：非常感谢审稿人的指正！原文对于四个中介变量的选取依据确实缺乏清晰、系统的论述，导致理论依据显得比较随机、零散。修改稿对此作出了补充说明，具体修改请参见文章的 1.3 部分。通过介绍情绪-认知加工系统，以及情绪与认知要素对应的理论依据和中介变量，我们希望修改稿能在中介变量的选取、假设提出和理论基础方面可以更加一目了然。

文章对中介变量的选择，主要是依据 Liu 和 Wang 两位学者(2012)的综述性研究提出的，期望通过元分析方法，验证并拓展 Liu 和 Wang(2012)提出的假设模型。在 Liu 和 Wang(2012)的模型中，资质过剩感会通过情绪反应（包括愤怒、无聊）和认知反应（包括自尊、自我效能感），对个体的工作态度（工作满意度、组织承诺）、健康和幸福感（生理健康、心理健康）、工作绩效（任务绩效、组织公民行为、反生产行为）、创新行为（创新、工作重塑）、离职（意愿和行为）以及工作家庭冲突产生影响。原因在于，个体对于工作场所中的信息加工要么主要是基于直觉(intuition)，要么主要是基于理性(rational)。直觉反应对应着个体的情绪反应，是一种相对即时、快速的信息加工过程；理性反应对应着个体的认知反应，是一种耗时较长但更有逻辑的推理和分析过程，能够帮助个体清晰地认识资质过剩感的前因与后果。

在修改稿的 1.3.1 部分，我们介绍了情绪加工过程的内涵、中介变量选择及理论基础。我们认为，情绪的加工过程更适合用相对剥夺理论(relative deprivation theory)和公平理论(equity theory)进行解释，并且可以用“消极情绪”整合愤怒与无聊感。相对剥夺理论和公平理论本质上都属于比较理论(comparison theory)，都描述了个体在社会比较过程产生的心态反应，都认为资质过剩感会让员工产生相对剥夺感和不公平感(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984)，这些感觉的特征在于伴随着愤怒、憎恨、无聊、沮丧、低落等负面情绪反应，会进一步降低工作满意度和幸福感，引发离职倾向、反生产行为等消极反应(Kim et al., 2019, 2019; Liu et al.,

2015; Sánchez-Cardona, Vera, Martínez-Lugo, Rodríguez-Montalbán, & Marrero-Centeno, 2019)。再结合评审专家 1 在方法部分的第 2 点建议，我们认为，可以将愤怒、无聊进行整合，这样更有利于探讨消极情绪在资质过剩感与负面行为的关系中发挥的传导机制，也有利于更清晰比较情绪和认知路径的差异。

在修改稿的 1.3.2 部分，我们介绍了认知加工过程的内涵、中介变量选择及理论基础。根据 Liu 和 Wang(2012)的观点，在认知加工过程中，人们会进行更符合理性、更有逻辑的推理和分析。这种理性思考的过程可以用自我调节理论(self-regulation theory)来解释，即当个体目前的状态与期待的状态之间存有一定差距时，自我调节的过程可以受到激活，个体就会付出一定的努力去收集资源并弥合差距，这个过程可以影响个体的绩效结果(Yeow & Martin, 2013)。因此，如果个体理性思考资质过剩为自身带来的工作竞争力，可能不会产生太强烈的负面情绪，反而可能感受到更高水平的自尊或自我效能感。自尊和自我效能感被以往学者概括为积极自我概念(positive self-concept) (Judge & Bono, 2001)。研究表明，资质过剩感能够驱动个体调动积极的自我认知资源，通过自尊、自我效能感等积极自我概念，激发个体的积极工作行为(如创新行为、组织公民行为) (van Dijk et al., 2019; Wang, 2019; Zhang et al., 2016; 王朝晖, 2018, 2019; 陈洪安等, 2018)。

我们认为，结合情绪、认知两种中介机制及相应的理论视角，有利于更好地理解资质过剩的作用机制，因此在研究中纳入了情绪（愤怒、无聊）和认知（自尊、自我效能感）要素，作为中介变量，并进行检验。希望本次修改能够，能够从文献和理论中更好地弥补原文的不足，在中介变量的选取、假设提出和理论基础撰写方面有所提升。期待您进一步的反馈和建议！

意见 6：论文在进行分析的时候，没有分析调节变量，例如性别、职级、行业等，是否有一些其他的调节变量在其中起作用？

回应：感谢审稿人的建议！在修改稿中，我们补充了两种潜在的调节因素对变量关系强度的影响，重点分析了资质过剩感的强度和因变量评价方式对于资质过剩感对个体行为的作用强度。具体修改请参见 1.2 和 3.3 部分。

关于资质过剩感的强度，我们主要依据了动机唤醒理论，检验不同程度的资质过剩感是否会对它与个体绩效的关系强度产生影响。Fine 和 Nevo(2008)认为，按照 Yerkes–Dodson 定律，个体的心理压力对绩效具有一定促进作用，但促进作用的大小取决于心理压力的“唤醒水平”，当个体绩效较低的时候，既有可能是因为压力不足，也有可能是由于压力过于强烈(Yerkes & Dodson, 1908)。作为一种能够引发个体心理压力的因素(Johnson & Johnson, 1999)，资质过剩感对个体绩效的影响可能是非线性的，不同研究中测算得出的资质过剩感水平存在差异，会进一步造成资质过剩感与个体行为的关系存在差异。因此我们假设，资质过剩感对个体任务绩效以及其他积极角色外行为（组织公民行为、知识分享、创新、建言、工作重塑等）的作用强度是非线性的。不同强度的资质过剩感，会导致资质过剩感对个体积极行为的作用强度存在差异。我们利用 Sturman (2003)的方法，通过元回归技术检验该假设。

我们进一步检验了研究方法层面的潜在调节因素：因变量的数据收集方式。在调查研究中，如果数据收集方法不够严谨，比如当自变量与因变量的评价方式都来自同一数据源时，可能会带来共同方法偏差(common methods bias)的问题，放大统计结论中变量间的相关程度(Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003)。在以往研究中，资质过剩感的数据都是通过个体自评方式获取的，如果行为方面的结果变量（如个体的任务绩效、组织公民行为等）也通过自评方式获得，则很有可能存在共同方法偏差。因此，我们假设：“H2.2：当个体行为反应是自评数据时，资质过剩感与个体行为反应的相关关系较强；当个体行为反应是他评（如上级评价、同事评价、档案）数据时，资质过剩感与个体行为反应的相关关系较弱。”我们

利用亚组分析的方法，通过观察 90%置信区间的重叠程度，比较因变量数据来源（自评或他评）对资质过剩感与个体行为关系的调节作用。

我们原本也计划比较性别（男女比例）、职级、年龄、工作年限、行业等情况对资质过剩感与个体心态与行为反应的调节作用。但由于元回归通常要求纳入 20 项以上的独立样本效应量，才能达到参数估计要求(方俊燕, 张敏强, 2020)。而已有数据中，资质过剩感与个体反应的每组变量关系（如 POQ→幸福感、POQ→消极情绪、POQ→OCB 等等）在性别（男女比例）、职级、年龄、工作年限、行业等方面都尚未达到 20 项以上的独立样本，因此，出于估计准确性的考量，我们没有纳入这些变量作为调节因素。

希望我们的修改和回答解决了您的疑虑。如果有任何不符合您的建议的地方，我们期待您进一步的反馈和指导！

意见 7：总体而言，作者花了很多功夫，研究过程与结果也比较扎实，但是感觉还没有进行理论的拔高、调节的分析、逻辑的梳理，建议继续深挖，强化贡献。

回应：非常感谢审稿人的认可与意见！根据评审意见进行修改后，我们感觉在研究思路和内容、理论逻辑与假设推导、方法和写作细节等方面，都得到很大改进。再次衷心感谢评审专家对本文的指导和帮助！

参考文献：

Allen, N. J., Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, *2*, 260–293.

Chinomona, E., & Mofokeng, T. (2016). Impact of organizational politics on job dissatisfaction and turnover intention: An application of social exchange theory on employees working in Zimbabwean small and medium enterprises (SMES). *Journal of Applied Business Research (JABR)*, *32*, 857.

Crosby, F., & Gonzalez-Intal, A. M. (1984). Relative deprivation and equity theories: Felt injustice and the undeserved benefits of others. In R. Folger (Ed.), *The Sense of Injustice: Social Psychological Perspectives* (pp. 141–166). Boston, MA: Springer US.

Cummings, A., & Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, *40*, 22–38.

Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, *26*, 596–607.

Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *International Journal of Human Resource Management*, *19*, 346–355.

Frohman, A. (1997). Igniting organizational change from below: The power of personal initiative. *Organizational Dynamics*, *25*, 39–53.

Frone, M., & Parks, K. (2017). *Gender discrimination at work, job dissatisfaction, and alcohol use: Testing the moderating influences of gender and coworker gender composition*. *32(3)*, 857.

Henne, D., & Locke, E. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, *20*, 221–240.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind (intercultural cooperation and its importance for survival)*. USA: Mc Graw Hill.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1999). Perceived overqualification and health: A longitudinal analysis. *The Journal of Social Psychology*, *139*, 14–28.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits——Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability——With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 80–92.

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*, 089484531985387.

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. *Academy of Management Journal*, *60*, 156–177.

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.

Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress & Well Being*, *10*, 1–42.

Livingstone, L. P., Nelson, D. L., & Barr, S. H. (1997). Person-environment fit and creativity: An examination of supply-value and demand-ability versions of fit. *Journal of Management*, *23*, 119–146

Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: How good are single versus multiple-item measures? *Journal of Managerial Psychology*, *14*, 388–403.

Perrewé, P. L., & Zellars, K. L. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior*, *20*, 739–752.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 879–903.

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.

Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2019). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 106907271985717.

Schubert, D. S. (1978). Creativity and coping with boredom. *Psychiatric Annals*, *8*, 46–54.

Schweizer, T. S. (2006). The psychology of novelty-seeking, creativity and innovation: Neurocognitive aspects within a work-psychological perspective. *Creativity & Innovation Management*, *15*, 164–172.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, *37*, 580–607.

Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organisational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology: An International Review*, *59*, 21–39.

van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2019). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. *Human Resource Management Review*, S1053482219301792.

Vodanovich, S. J. (2003). On the possible benefits of boredom: A neglected area in personality research. *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*, *40*, 28–33.

Wang, C. (2019). Study of relationship between employee overqualification and innovation behavior: A perspective of social cognitive theory. *Science & Technology and Economy*, 65–69.

Workman, J. E., & Studak, C. M. (2005). Relationships among fashion consumer groups, locus of control, boredom proneness, boredom coping and intrinsic enjoyment. *International Journal of Consumer Studies*, *31*, 66–75.

Wrzesniewsk, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, *26*, 179–201.

Yeow, J. B., & Martin, R. (2013). The role of self-regulation in developing leaders: A longitudinal field experiment. *Leadership Quarterly*, *24*, 625–637.

Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology & Psychology*, *18*, 459–482.

Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, *37*, 61–84.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, *44*, 682–696.

孙旭, 严鸣, 储小平. (2014). 坏心情与工作行为:中庸思维跨层次的调节作用. *心理学报*, *46*, 1704–1718.

方俊燕, 张敏强. (2020). 元回归中效应量的最小个数需求：基于统计功效和估计精度. *心理科学进展*, *28*, 673–680.

李燕萍, 徐嘉. (2014). 基于组织认同中介作用的集体主义对工作幸福感的多层次影响研究. 管理学报, *11*, 198–205.

王朝晖. (2018). 大材小用的员工如何发挥创造力?——愤怒、创造自我效能和调节定向的作用. *研究与发展管理*, *30*, 92–103.

朝晖. (2019). 员工资质过剩感与创新行为关系研究:社会认知理论的视角. *科技与经济*, 65–69.

赵书松, 张一杰. (2019). 绩效考核政治对下级创新行为的影响机制研究. *管理学报*, *16*, 49–58.

陈洪安, 黄一帆, 臧文佩. (2018). 资质过剩与组织公民行为的关系研究——基于角色效能感的中介效应. *安徽师范大学学报:自然科学版*, *41*, 5-12+45.

黄梓航, 敬一鸣, 喻丰, 古若雷, 周欣悦, 张建新, 蔡华俭. (2018). 个人主义上升,集体主义式微?——全球文化变迁与民众心理变化. *心理科学进展*, *26*, 2068–2080.

第二轮

审稿人 3 意见：总体而言，文章有很大进步，针对评审的建议进行了论述与修改。

意见 1：论文只有在假设部分论述了集体主义文化的调节作用，但是本文的研究结果与这些作用紧密相关，我建议在文章介绍以及前期理论介绍的时候，从文化视角入手进行文献回顾与铺垫。

回应：非常感谢评审专家的意见！按照您的建议，我们在引言、文献综述部分突出了文化视角的文献，以期能够更契合文章的主要研究内容。

首先，在引言（“1 问题的提出”）部分，首先简要介绍了集体主义和个体主义文化的概念，以及实证研究发现的这种文化倾向，对员工心态和行为所产生的影响：

“鉴于实证研究中存在不同的理论视角和相互矛盾的研究结论，有必要整合有关资质过剩感的作用效果及机制的研究，并关注资质过剩感影响个体过程的调节因素，以便更加全面地理解其与个体心态及行为的复杂关系，为管理实践提供有益参考。这项研究特别关注文化价值观对资质过剩感影响个体的情绪与认知加工过程。集体主义(collectivism)与个人主义(individualism)是对文化价值观的一种常见分类，能够准确有效地描述现实中客观存在的文化差异(Kim et al., 1994)。Hofsted(2010)指出，在高集体主义、低个人主义倾向的社会中，集体利益超越于个体利益之上，人们习惯以“我们”(we)作为第一人称的指代；在低集体主义、高个人主义倾向的社会中，人们会更注重个体的利益，在思考时习惯以“我”(I)作为第一人称的指代。虽然随着全球经济社会的发展，集体主义传统相对式微，个人主义在世界各地都日

益流行，但传统文化的集体主义仍然在一些国家和地区具有一定的延续性(黄梓航等, 2018)。相较而言，集体主义文化重视集体利益以及人际联系，具有高集体主义、低个人主义倾向的个体更重视自己与其他组织成员之间的关系，愿意把集体利益置于个人利益之上；而奉行低集体主义、高个人主义宗旨的员工更重视个人利益，对其他员工和集体的利益不太看重，比较漠视自己与组织的关系纽带(Chen, 1995; Hui, 1988; Waterman, 1984)。集体主义倾向对于个体在组织情境下的绩效表现具有重要影响。由于高集体导向者更重视自身与组织的长远关系，更关注组织和他人的利益，因此通常会从事更多的组织公民行为，更积极地提升自己的绩效水平(Jackson et al., 2006)。集体主义者具有更多的社会交换意识，在道德型领导下能够表现出更多主动面向组织与人际的公民行为(王震, 孙健敏, 张瑞娟, 2012)。高集体主义的文化氛围也有助于采取跨界行为的员工获得更高的地位和更好的声誉，这进一步促使他们表现出更优异的任务绩效，使员工跨界行为的效益得以不断放大(刘松博, 李育辉, 2014)。当组织提供的资源无法满足自身期望时，具有高集体主义倾向的员工更愿意克服障碍，为通过个人的创造性为组织做出贡献，此时员工与环境不匹配的这样一种压力情境，反而能激发高集体主义个体的主动性；反之，具有高个人主义倾向的员工，更关注组织能够为自己提供的资源，而非自己能够为组织做出的贡献(杜旌, 王丹妮, 2009)。因此，一些研究者认为，组织应当通过各种人力资源管理措施，培育组织中的集体主义氛围，提升员工的组织认同，促使员工更主动地为组织做出贡献(Ji, Tang, Wang, Yan, & Liu, 2012; 李燕萍, 徐嘉, 2014)。不过，也有研究发现，在威权领导这样一种压力情境下，高集体主义者可能因威权领导而产生认知失调感，进而减少主动行为(或称前瞻行为)(proactive behavior)(李锐, 田晓明, 2014)。而对于资质过剩感这样一种压力感知影响个体的过程(Liu & Wang, 2012)，是否会受到集体主义文化倾向的调节作用，仍然有待探究。……”

在文献综述部分，关于资质过剩感对个体绩效的作用机制（详见 1.1），我们补充了关于集体-个人主义文化倾向调节作用的总体思考：“在资质过剩感影响个体绩效的边界条件方面，本研究重点关注集体主义-个人主义文化倾向对情绪-认知加工过程的调节作用。由于元分析样本的特征，我们可以直接比较高、低集体主义文化情境中的实证研究发现，依托更广泛的样本来探索文化因素对资质过剩个体绩效表现的影响，而不必仅仅依赖个体层面的文化倾向来得出结论。由于以往学者普遍认为，较高的集体主义倾向使个体更重视人际关系和集体利益，相对不太看重个人利益(Chen, 1995; Hui, 1988; Jackson et al., 2006; Waterman, 1984)，因而我们总体上假设，在高集体主义文化情境中，即使资质过剩感使员工产生了愤怒、无聊等消极情绪，员工也可能因关注集体需要和利益的满足，而倾向于在规范与责任的影响下采取行动，表现出较少的消极行为反应，或通过更多有益于组织的积极角色外行为、任务绩效来应对消极情绪；同时，在高集体主义文化的影响下，个体的自我认识可能更多根植于人际关系的依存性和集体需求的满足(Markus & Kitayama, 1991; Parkes, Schneider, & Bochner, 1999)，因此资质过剩者在高集体主义文化中，可能更倾向于将较高的资质转化为积极的自我认知资源，进而采取有利于组织的行为，为组织做出贡献。”

关于集体-个人主义文化倾向在情绪加工模式中的调节作用（详见 1.2.1），我们假设文化倾向在资质过剩感所引发的消极情绪和个体行为间发挥调节作用，对此进行了理论基础的补充：“在已有研究的基础上，我们重点考虑集体-个人主义文化特征对个体心理和行为所产生的影响。文化形塑着人们的思维方式(Hofsted, 2010)，集体主义倾向对于工作场所中的个体心态和行为具有重要影响。较高的集体主义倾向能够帮助员工在组织中保持和谐的人际关系，形成人际支持的工作氛围感知，激发员工对组织的忠诚，更容易使员工对组织产生较高的情感依恋和的满意度，帮助个体在工作中培养积极的情绪，减少焦虑和不确定感(李燕萍, 徐嘉, 2014)。我们推测，虽然资质过剩感可能会增加员工的消极情绪，进而导致个体不利于组织的行为，但较高的集体主义倾向，会使个体在面对消极情绪时不会被冲昏头脑，而是凭

借集体主义倾向所提供的组织忠诚、认同感及理性认知，从整合性、和谐性、全局性的角度冷静思考消极情绪和行为对组织的负面影响，缓和资质过剩感对自身情绪的不良影响，增强员工对工作环境的适应性。”

关于集体-个人主义文化倾向在认知加工模式中的调节作用（详见 1.2.2），我们也进行了理论基础补充，假设了文化倾向在资质过剩感和积极自我概念之间发挥调节作用：“我们认为集体主义与个人主义的文化倾向对于个体激活自我调节状态、调动积极自我认知资源的过程，可能发挥着不同的作用。Markus 和 Kitayama(1991)指出，不同文化情境中的人们对自我的认识存在区别：亚洲人普遍持有依赖型的自我概念，重视人与人之间的关爱、个人对环境的适应性，以及和谐互依的人际关系；而在以美国为代表的西方文化中，人们普遍拥有独立型的自我概念，重视对自我的关照，强调个体的独立性以及对个体内在独特属性的发现和表达。总体而言，高集体主义、低个体主义者拥有的自我概念范围更加宽泛，与他人和更大的环境紧密相连；而高个体主义、低集体主义者的自我概念范围相对狭隘，更注重个体自身的感受和能力的实现(Parkes et al., 1999)。在高集体主义的价值导向下，个人通常更关注集体的利益与需求，愿意为了集体利益牺牲自己利益(Hofstede, 1980; Hofstede et al., 2010)。由于高集体主义者更关注组织集体的福祉，将自我发展的概念融入组织发展的情境中，因此他们更愿意为集体利益牺牲个人利益，在组织需要之时，更倾向于打破沉默，向组织积极建言(李锐, 凌文辁, 柳士顺, 2012; 袁凌, 刘泽银, 2019)。高集体主义倾向能够显著激发组织认同(李燕萍, 徐嘉, 2014)，组织认同能够进一步促使员工向组织表达自己的观点、意见或创新性想法(Qi & Liu, 2014; Zhou & George, 2001)。此外，对组织的信任和来自同事的尊重，会促进个体创造和变革自我效能感的产生，有助于增强创新行为(Ng & Lucianetti, 2016)；而在高集体主义的文化氛围当中，主动实施跨界行为并为组织做出贡献的员工，通常能够获得组织中其他成员的信任、认可和尊重，这会进一步促使员工放心地实施跨界行为，并表现出更优异的任务绩效(刘松博, 李育辉, 2014)。相反，由于个人主义文化情境中，组织中的个体可能不太看重相互依赖关系，而当个体与同事总体上的依赖关系较弱时，个体实施创新行为可能还会招致其他同事的嫉妒和排斥(Breidenthal et al., 2020)，因此个体可能不愿表现出积极主动行为。”

希望上述修改能够弥补原文在前期理论介绍时，对于文化部分论述的不足。我们期待您进一步的建议！

意见 2：论文关于资质过剩与个人-工作以及个人-组织的预测作用比较的地方，论述起来较为牵强。我建议这部分不作为假设，只是放在补充分析里面，在讨论部分提及，以免混淆了大家对于这些部分的过度关注，因为本来结果就不是很强。

回应：非常感谢评审专家的建议！我们对文章的主题、结构和内容进行了重新思考、凝练和布局，结合您的第 3 点建议，认为文章的主题是研究资质过剩感通过情绪与认知加工系统对个体绩效的作用机制，以及集体-个人主义文化倾向的调节作用。因此，在文章的假设提出和研究结果方面，最后保留了资质过剩感的总效应和中介机制，以及对文化的调节检验。综合考虑两位评审的意见，我们最终还是决定删除其他有关资质过剩维度及其与个人-工作以及个人-组织预测作用比较的相对权重分析等内容，这些内容不再是本研究关注的重点，仅是在讨论部分进行探讨（详见 4.3 研究局限与展望）：“

第二，受制于现有实证研究数据，我们无法开展一些更加深入的分析。我们原本计划比较资质过剩感的不同维度通过情绪和认知对个体消极、积极角色外行为和任务绩效的影响，但由于缺失相关的实证研究数据，无法开展元分析，因而对资质过剩感的不同维度内涵缺乏深入比较。关于资质过剩感的维度，目前主要有两种观点。以 Fine 和 Nevo(2008)、Johnson 为代表的学者(Johnson & Johnson, 1995, 1996, 1997, 2000)认为资质过剩感包含了两方面的内

容：一是个体认为自身资质与岗位需求不匹配，个体的任职资格超出了岗位需求，拥有的知识、技能等没有在工作中得到充分发挥，即“感知不匹配”(perceived mismatch)；二是个体认为所在岗位无法实现他们的个人成长，无法满足他们对工作责任、工作多样性和挑战性的期望，无法让他们全面施展自身的能力和潜能，即“感知无成长”(perceived no growth)。以Maynard 为代表的学者则认为资质过剩感仅反映了一种人与岗位不匹配的情况，与缺乏成长或学习机会无关，因此其开发的主观资质量表本质上仅包含“感知不匹配”的维度(Maynard, 1998; Maynard et al., 2006)。我们在数据收集的过程中发现，目前尚未有学者关注“感知不匹配”与“感知无成长”对个体愤怒、无聊的消极情绪，以及自尊、自我效能感等概念的影响。理论上看，“感知不匹配”可能更侧重员工对自身与工作、组织匹配程度的比较，反映个体认为工作过于简单、自身能力利用不足的想法；“感知无成长”则是员工对自己拥有的机会与更广泛的其他社会群体所拥有的机会的比较，这种比较更可能让员工认为自己丧失了机会，能够明显引发不公平感(Liu & Wang, 2012)。因此，“感知不匹配”更可能引发无聊情绪，而“感知无成长”更可能引发愤怒情绪。但这些假设仍有待未来实证研究的验证。

第三，关于资质过剩感的概念内涵，以往学者依托个人-环境匹配的理论视角，将资质过剩视为一种特殊形式的个人-环境不匹配现象(Kristof-Brown et al., 2005)，虽然许多研究都使用个人-环境匹配理论来理解资质过剩感的影响(Harari et al., 2017; Maynard et al., 2006)，但鲜有研究真正比较资质过剩感与个人-环境匹配变量的联系与区别。因此，未来的理论和实证研究可以着重比较资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配对一些重要的心理（如工作满意度、组织承诺、幸福感）和行为（如任务绩效、反生产行为、离职、创新行为与组织公民行为等）变量的影响差异，以更深入地理解资质过剩感这一概念的价值。”

意见 3：总体而言，我觉得文章主要是情绪与认知双通道，以及文化的作用，所以作者需要凝练主题找好主线，写作的时候有所侧重与取舍。

回应：非常感谢评审专家的建议！结合您的第 2 点建议，我们认为采用“情绪-认知加工系统”和“文化调节作用”的主线，能够更好地凝练主题，因此对稿件主体部分进行了较大幅度的修改，并将文章的题目更改为《资质过剩感对个体绩效的作用效果及机制：基于情绪-认知加工系统与文化情境的元分析研究》。为了使分析更加全面，在原稿分析的基础上增加了任务绩效这一结果变量。

当前稿件的文献综述部分包括两个部分，1.1 介绍了基于情绪-认知加工系统，资质过剩感对个体绩效的作用机制，包括情绪加工模式与消极情绪的中介作用、认知加工模式与积极自我概念的中介作用；1.2 介绍了集体-个人主义文化倾向的调节作用，包括文化在情绪加工模式中的调节作用，以及在认知加工模式中的调节作用。

在数据分析部分，分析的内容主要包括：（1）直接效应分析，即研究了资质过剩感对消极情绪（愤怒、无聊）、积极自我概念（自尊、自我效能感）的直接效应，以及对三种绩效——消极角色外行为（反生产行为、离职）、积极角色外行为（组织公民行为、创新等）和任务绩效的直接效应；（2）结构方程分析，分别研究了资质过剩感对情绪、认知及绩效变量的直接效应，消极情绪和积极自我概念在资质过剩感和三种绩效之间的间接效应，资质过剩感对绩效变量的总效应；（3）比较了高集体主义（低个人主义）倾向和低集体主义（高个人主义）倾向这两种不同的样本情境下，研究变量间的路径关系、情绪和认知的间接效应，以及资质过剩感对绩效的总效应。相应地，研究结果部分主要包括直接效应分析、资质过剩感的情感-认知作用机制分析，以及集体-个人主义文化倾向的调节作用分析。

通过本轮修改，我们认为文章的主题比原来更加凝练，研究主线更加清晰明朗。再次向您的中肯的建议表达衷心的感谢！我们期待您进一步的反馈！

参考文献：

Breidenthal, A. P., Liu, D., Bai, Y., Mao, Y. (2020). The dark side of creativity: Coworker envy and ostracism as a response to employee creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *161*, 242–254.

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.

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences, international differencesin work-related values*. London, England: Sage.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind (intercultural cooperation and its importance for survival)*. USA: Mc Graw Hill.

Jackson, C. L., Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Zapata-Phelan, C. P. (2006). Psychological collectivism: A measurement validation and linkage to group member performance. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 884.

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, Gloria Jones, Johnson, W. R. (1995). Subjective underemployment and job satisfaction. *International Review of Modern Sociology*, *25*, 73–84.

Johnson, Gloria Jones, Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, *136*, 435–445.

Johnson, Gloria Jones, Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, *27*, 1906–1918.

Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., Johnson, E. (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.

Liu, S., Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress Well Being*, *10*, 1–42.

Markus, H. R., Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, *98*, 224–253.

Maynard, D. C. (1998). *Underemployment in the selection process: Managerial perceptions and policies.* (Doctoral dissertation). Bowling Green State University, US.

Maynard, D. C., Joseph, T. A., Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, *27*, 509–536.

Ng, T. W., Lucianetti, L. (2016). Within-individual increases in innovative behavior and creative, persuasion, and change self-efficacy over time: A social-cognitive theory perspective. *Journal of Applied Psychology*.

Parkes, L. P., Schneider, S. K., Bochner, S. (1999). Individualism-collectivism and self-concept: Social or contextual? *Asian Journal of Social Psychology*, *2*, 367–383.

Qi, Y., Liu, M.-X. (2014). Ethical leadership, organizational identification and employee voice: Examining moderated mediation process in the Chinese insurance industry. *Asia Pacific Business Review*, *20*, 231–248.

Zhou, J., George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, *44*, 682–696.

刘松博，李育辉. (2014). 员工跨界行为的作用机制：网络中心性和集体主义的作用. 心理学报, *46*, 852–863.

李燕萍，徐嘉. (2014). 基于组织认同中介作用的集体主义对工作幸福感的多层次影响研究. 管理学报，*11*, 198–205.

李锐，凌文辁，柳士顺. (2012). 传统价值观、上下属关系与员工沉默行为——一项本土文化情境下的实证探索. 管理世界, 127-140,150.

袁凌, 刘泽银. (2019). 心理安全感视角下组织伦理氛围与员工建言行为关系研究. 中国人力资源开发, 48–54.

……

审稿人 1 意见：

感谢作者付出的努力，对文章进行了大幅度的修改，丰富了研究内容，修改后的文章有了较大的提升。特别是作者摒弃了检验各个理论解释力度的说法，而将各个理论作为理论依据，解决了原本文章中这一重要的问题。同时，修改后的文章还存在以下的问题，希望作者解释或改进，进一步完善文章。

意见 1：理论部分：1. 基于相对剥夺理论和公平理论，作者解释了如何引起愤怒情绪，但如何解释社会比较过程会产生无聊情绪这一中介变量？即所采用的理论基础能否很好地解释相应的中介机制。

回应：非常感谢评审专家对上一轮修改稿的认可和建议！上一轮修改稿在论述消极情绪的产生中，确实存在把愤怒情绪和无聊情绪混为一谈的情况，采用的相对剥夺理论和公平理论并不能很好地解释无聊的产生机制。我们认真查阅了以往相关文献，重新思考了消极情绪产生的理论基础，将愤怒和无聊分开进行阐述，补充了个人-环境匹配理论和角色理论作为无聊产生的理论依据。这部分做出的改动如下（详见 1.2.1）：

关于愤怒的产生机制，我们依然采用相对剥夺理论和公平理论作为理论依据，只是对原稿的论述进行了一些精简：“资质过剩感可能会引发愤怒的消极情绪……资质过剩感引发愤怒的过程可以用相对剥夺理论(relative deprivation theory)和公平理论(equity theory)进行解释(Liu & Wang, 2012)。相对剥夺理论认为，个体对于痛苦的感知并不受外部刺激的绝对数量影响，而是取决于与某种标准比较的结果(Stouffer, 1949)，当个体比较现状与过去、自我与他人的时候，发现自己当前的状态不如过去、不如他人，就会产生一种被剥夺美好事物的消极感觉(Walker & Pettigrew, 2011)，进而产生失望、愤怒、憎恨或嫉妒等情绪，在生理上会有失眠、哮喘等压力反应，还可能产生反社会的暴力倾向(Crosby, 1976; Smith et al., 2012)。公平理论认为，公平包含了程序(procedural)、人际(interpersonal)、分配(distributive)方面的公平(Colquitt et al., 2006)，人们会评估并比较自己与他人的付出和收获的结果，如果感到自己的付出-收获之比小于他人的付出-收获之比，就会产生不公平感(Adams, 1963)。不公平感会成为一种压力源(Adams, 1963)，使个体更沮丧、对工作缺乏足够的热情(Cheng et al., 2018)，个体会努力采取各种方式去减轻这种压力，例如通过减少投入，降低绩效，或实施反生产行为，来减轻内心的不公平感(Adams, 1963; Carrell & Dittrich, 1978; Colquitt et al., 2006)。相对剥夺理论和公平理论都关注人们在经历不公平后体验到的相似的心理状态，本质上都属于比较理论(comparison theory) (Crosby & Gonzalez-Intal, 1984)，描述了人们在社会生活中倾向于将自己和他人进行比较、或者将自己当前的状态和过往的状态比较、最终对自己所得的应然状态和实然状态进行比较的情况(Crosby & Gonzalez-Intal, 1984; Jasso, 1993)。这种比较的过程将带来复杂多样的情绪体验，进而影响人们的行为选择(Jasso, 1993)。当人们认为自己的“实得”低于“应得”之时，相对剥夺感和不公平感就会产生，而这两种感受紧紧伴随着憎恨、愤怒和不满意等情绪体验(Jasso, 1993)。对于有较高资质过剩感的员工而言，由于他们对自我的成就和应得有更高的要求，在比较自身工作期望和自身工作现状、比较自身工作所得与他人工作所得时，可能会产生相对剥夺感或不公平感，引发愤怒的情绪，通过离职、反生产行为或其他消极怠工的行为表达自身的不满。”

而对于无聊情绪，我们采用个人-环境匹配理论和角色理论进行论述。我们首先介绍了无聊的概念：“无聊是另一种资质过剩感可能引发的消极情绪。无聊是一种由于缺乏刺激而

产生的不愉快的情绪体验(Smith et al., 2012)，通常伴随着烦躁和易怒的感觉(Van Hooff & Van Hooft, 2014)，表现为较低的唤醒水平和满意度，与低工作投入、高工作倦怠紧密相关(Reijseger et al., 2013)。”然后介绍了无聊的产生根源及对应的理论基础：“除了个体先天差异外，无聊的产生主要根源于工作特征和社会情境两方面的因素：在工作特征方面，单一、重复、常规性、程式化的任务更容易导致无聊；在社会情境方面，员工与上级、同事、客户相处过程中的不顺畅或不满意，也可能导致无聊的产生(Harju & Hakanen, 2016; Loukidou et al., 2010)。相应地，资质过剩感引发无聊情绪的过程可以用个人-环境匹配理论(Kristof-Brown, 1996; Kristof-Brown et al., 2005)和角色理论(role theory) (Darden, 1999)来解释。”根据以往学者的观点，工作特征引发无聊的过程主要是依据个人-环境匹配理论：“个人-环境匹配理论关注个体与所处环境（包括工作、组织、群体、上级、职业等）之间的匹配性(fit)或契合性(compatibility) (Kristof-Brown, 1996; Kristof-Brown et al., 2005)。根据个人-环境匹配理论，资质过剩个体具有较高的受教育程度或较复杂的知识和能力，在比较自身任职资格与工作特征时，会倾向于认为任务缺乏挑战性，认为自身能力没有得到充分利用，因此更容易产生厌倦感和无聊情绪(Fine & Nevo, 2008; Kim et al., 2019; Rothlin & Werder, 2008)。”而社会情境因素引发无聊的过程则是根据角色理论：“角色理论关注人们对某一职业或工作环境的期望，根据该理论，个体对自己在工作中所扮演角色的负面评估，也会带来无聊的体验(Loukidou et al., 2010)。当人们感觉自己与所相处的人群没有任何共同点，自己在人群中没有扮演自己应该扮演的角色，或者其他个体所扮演的社会角色不符合自己期望的标准时，就会产生无聊的感觉(Darden, 1999)。根据角色理论，资质过剩个体可能会认为上级、同事、客户等无法与自己的水平相匹敌，不是自己想要相处、交往的对象(Loukidou et al., 2010)，因此更容易在组织生活中产生无聊的情绪。总之，无聊既可能产生于个体对客观工作特征的评估，也可能来自个体对实际扮演或相处的对象与期望扮演或相处的角色的比较。这些评估与比较的过程可能会使资质过剩者认为，自己正因一些不可控的外在因素，无法投入到想要的工作生活当中(Eastwood et al., 2012)，由此会认为自己从事的活动毫无意义，产生无聊的情绪(Tilburg & Igou, 2012)。”

最后，我们对愤怒和无聊的共性进行了总结：“综上，愤怒和无聊都可以被视为一种情绪加工过程的产物，根源于个体对自我与他人、自我与工作、现状与期待、实然与应然的比较当中，我们可以将其概括为“比较视角”。愤怒、无聊等消极情绪会降低幸福感、工作满意度等有利于员工工作和生活的心理资源(Johnson, 1990; Reijseger et al., 2013)，促使人们采取行动去努力削弱或消除这些负面的体验，主动去寻求改善自身处境的方法(Barbalet, 1999; Jasso, 1993)，报复行为、日常反生产行为，在工作退缩行为或较低的任务绩效等消极反应，就是比较典型的应对方式(Barclay, Skarlicki, & Pugh, 2005; Fine & Nevo, 2008; Kim et al., 2019; Liu et al., 2015; Maynard & Parfyonova, 2013; Yang & Diefendorff, 2009)。”

我们希望上述修改能使文章关于资质过剩感引起消极情绪的理论基础更加细化和完善，更好地解释相应的中介机制。再次感谢您中肯的建议！我们期待您进一步的反馈。

意见 2：根据作者的逻辑，“由于资质过剩感使员工自认为超出了工作岗位或组织的需求，认为任务缺乏挑战性，因此更容易对工作产生厌倦感和无聊情绪” (p.75)，对于无聊情绪，是否感知无成长维度的解释力更强？即感知不匹配和感知无成长两个维度是否对不同的中介变量有不同程度的影响。

回应：非常感谢评审专家的建议！我们在研究过程中，也特别希望能够在正文的分析中加上关于资质过剩感不同维度对于不同中介变量（包括愤怒、无聊、自尊、自我效能感等）以及不同绩效类型的路径分析。但由于当前实证研究状况的限制，我们没有获得资质过剩感不同维度与不同中介变量之间的相关系数，因而实在无法完成这个研究目标。并且出于凝练主题

的考虑，我们在本轮修改中保留了资质过剩感影响个体绩效的情绪-认知作用机制及文化的调节作用，删除了关于资质过剩感不同维度等论述，结合评审专家 1 的第 2、3 点建议，仅在本次修改稿讨论部分（详见 4.3 研究局限与展望）进行介绍：“本研究也不可避免地存在一些局限性。……受制于现有实证研究数据，我们无法开展一些更加深入的分析。我们原本计划比较资质过剩感的不同维度通过情绪和认知对个体消极、积极角色外行为和任务绩效的影响，但由于缺失相关的实证研究数据，无法开展元分析，因而对资质过剩感的不同维度内涵缺乏深入比较。关于资质过剩感的维度，目前主要有两种观点。以 Fine 和 Nevo(2008)、Johnson 为代表的学者(Johnson & Johnson, 1995, 1996, 1997, 2000)认为资质过剩感包含了两方面的内容：一是个体认为自身资质与岗位需求不匹配，个体的任职资格超出了岗位需求，拥有的知识、技能等没有在工作中得到充分发挥，即“感知不匹配”(perceived mismatch)；二是个体认为所在岗位无法实现他们的个人成长，无法满足他们对工作责任、工作多样性和挑战性的期望，无法让他们全面施展自身的能力和潜能，即“感知无成长”(perceived no growth)。以 Maynard 为代表的学者则认为资质过剩感仅反映了一种人与岗位不匹配的情况，与缺乏成长或学习机会无关，因此其开发的主观资质量表本质上仅包含“感知不匹配”的维度(Maynard, 1998; Maynard et al., 2006)。我们在数据收集的过程中发现，目前尚未有学者关注“感知不匹配”与“感知无成长”对个体愤怒、无聊的消极情绪，以及自尊、自我效能感等概念的影响。理论上看，“感知不匹配”可能更侧重员工对自身与工作、组织匹配程度的比较，反映个体认为工作过于简单、自身能力利用不足的想法；“感知无成长”则是员工对自己拥有的机会与更广泛的其他社会群体所拥有的机会的比较，这种比较更可能让员工认为自己丧失了机会，能够明显引发不公平感(Liu & Wang, 2012)。因此，“感知不匹配”更可能引发无聊情绪，而“感知无成长”更可能引发愤怒情绪。但这些假设仍有待未来实证研究的验证。”

您的意见非常具有理论价值和启示性，今后我们会通过实证研究去进一步探讨这个问题。缺乏不同维度与不同中介变量、不同绩效结果变量关系的研究，确实构成了本文的一个局限性。我们期待您的理解！

意见 3：资质过剩与个人工作/组织匹配的比较中，H1.1 与 H1.2 假设的推理是否有理论依据？即结果变量的选择显得随意，例如，为什么离职倾向、压力感更多的被个人组织匹配所解释而非个人工作匹配？为什么没有比较积极行为和消极行为变量？以及 H1.3 为什么没有包括两维度对积极行为和消极行为的影响差异？

回应：非常感谢评审专家的意见！在上一轮修改稿中，我们主要结合了 Krisotf-Brown 等(2005)和 Oh 等(2014)的元分析研究，由于这些研究主要探讨了个人-环境匹配变量对组织承诺、工作满意度、离职意愿、压力感和任务绩效的影响，因此我们也结合已有的资质过剩感实证研究数据，比较了资质过剩感与个人工作/匹配对这些结果变量的影响。我们承认，这部分的比较虽然弥补了现有研究的一些空白，但在一定程度上冲淡了文章的主题；尤其是因为没有探讨对积极和消极行为的影响，导致文章在研究内容上缺乏一致性；此外，相应的理论依据还比较薄弱。我们结合您与评审专家 1 的第 2、3 点建议，经过深入讨论和审慎思考后，还是决定将文章的主题凝练为研究资质过剩感通过情绪-认知双路径对个体绩效（包括消极/积极角色外行为、任务绩效）的影响，以及集体-个人主义文化倾向的调节作用，将资质过剩感与个人工作/组织匹配的比较在讨论部分进行补充探讨（详见 4.3 研究局限与展望）：“受制于现有实证研究数据，我们无法开展一些更加深入的分析。我们原本计划比较资质过剩感的不同维度通过情绪和认知对个体消极、积极角色外行为和任务绩效的影响，但由于缺失相关的实证研究数据，无法开展元分析，因而对资质过剩感的不同维度内涵缺乏深入比较。……第三，关于资质过剩感的概念内涵，以往学者依托个人-环境匹配的理论视角，将资质过剩视为一种特殊形式的个人-环境不匹配现象(Kristof-Brown et al., 2005)，虽然许多研究都使用

个人-环境匹配理论来理解资质过剩感的影响(Harari et al., 2017; Maynard et al., 2006)，但鲜有研究真正比较资质过剩感与个人-环境匹配变量的联系与区别。因此，未来的理论和实证研究可以着重比较资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配对一些重要的心理（如工作满意度、组织承诺、幸福感）和行为（如任务绩效、反生产行为、离职、创新行为与组织公民行为等）变量的影响差异，以更深入地理解资质过剩感这一概念的价值。”

希望对文章主线和内容的调整，能够使研究主题更加清晰、理论依据更加充分。如有不足之处，请您一定批评指正。再次感谢您的宝贵意见，我们期待您进一步的反馈！

意见 4：H2.1 与 H4.2 假设相矛盾，前者假设资质过剩与积极行为是非线性关系，后者假设两者是线性关系，而后者在理论推导也只推导了间接中介效应，并未提及资质过剩与积极行为的总效应。

回应：非常感谢您一针见血的指正！经过进一步的思考和探讨后，结合评审专家 1 的第 2、3 点建议与您的第 3 点建议，我们认为，关于资质过剩感对个体行为作用强度的非线性假设和变量评价方式的调节作用，资质过剩感与个人-工作/组织匹配的比较，所依托的理论基础不足以支撑较强的假设，也不适合作为本研究的重点，因此我们对上述部分予以删除。在本次修改中，我们选择性地分析了资质过剩感对情绪、认知和三类绩效的直接效应，情绪-认知对于资质过剩感和三类绩效的间接中介效应，以及资质过剩感对不同绩效的总效应。

关于资质过剩感对绩效（包括消极、积极角色外行为和任务绩效）的总效应，我们认为，由于消极情绪的加工过程可能更加稳健、更加常态化，而积极认知资源的调动可能更有赖于调节因素的影响，因此资质过剩感对绩效的影响可能主要是通过消极情绪，进而对消极角色外行为产生正向的总效应，对积极角色外行为和任务绩效产生负向的总效应（详见 1.1.3）：“虽然资质过剩感可能同时引发消极情绪和积极自我概念，进而同时影响消极/积极角色外行为和任务绩效，我们仍然猜想，资质过剩感对消极情绪及消极角色外行为的总体预测效应，要强于其对积极自我概念及积极角色外行为、任务绩效的总体预测效应。在 Harari 等(2017)的元分析当中，资质过剩感与反生产行为、离职倾向等变量具有显著的正相关性，但与创新行为、组织公民行为等积极的角色行为及任务绩效之间的相关性并不显著。根据个人-环境匹配理论，资质过剩所反映的个体与环境的不匹配现象，在通常情况下，主要会引发负面的心态(Kristof-Brown, 1996; Maynard et al., 2006)，而负面的心态也只有在员工对组织拥有持续承诺、组织提供有效支持管理等特殊情境下才能抑制负面行为、促进积极的行为反应(Zhou & George, 2001)。因此，我们推测，资质过剩感引发消极情绪、进而引发消极行为的情形是更加常态化的，而消极情绪降低消极行为或产生积极反应的情况则是需要条件的。此外，如前文所述，使用自我调节理论研究资质过剩感作用效果的学者也发现，积极的自我概念有赖于员工目标取向等因素(Zhang et al., 2016)，积极自我认知资源的调动也受到文化情境的影响(Brewer & Chen, 2007; Nezlek et al., 2008)。因此，我们推测资质过剩感通过正向影响积极自我认知，进而促进积极行为、减少消极行为的过程，并不是常态化的，而是要在特定的调节因素作用下才有可能发生。综上，我们假设在一般情况下，资质过剩感更容易通过情绪加工过程对个体积极产生影响，对消极角色外行为具有稳健的总体正向影响，而对积极角色外行为、任务绩效等积极行为反应则具有负向影响。”并提出假设：“H3.1：资质过剩感对消极角色外行动具有正向的总体效应。H3.2：资质过剩感对积极角色外行动具有负向的总体效应。H3.3：资质过剩感对任务绩效具有负向的总体效应。”

我们希望这部分的修改能够使研究假设的推导更加完善、更具一致性，也是文章的主线更加明朗。期待您进一步的反馈！

意见 5：其他问题：假设的撰写不清晰。例如，文化调节（如 H3.4）的假设是与什么相比？

相比于集体主义倾向低的文化情境？文化的调节作用发生在哪一段？即强化或弱化中介作用具体指向不清楚。“出现正向中介”（p.77），指的是资质过剩降低了消极情绪，消极情绪进而降低了积极行为；还是资质过剩增加了消极情绪，消极情绪增加了积极行为？

回应：感谢您中肯的指正！上一轮修改的研究假设“H3.4：在集体主义倾向较强的文化情境下，消极情绪（愤怒、无聊）在资质过剩感与消极行为（反生产、离职）之间的正向中介作用较弱；H3.5：在集体主义倾向较强的文化情境下，消极情绪（愤怒、无聊）在资质过剩感与积极行为（组织公民行为、创新、工作重塑、建言、知识分享以及其他主动行为等）之间的负向中介作用较弱，甚至可能出现正向中介作用”确实存在方向不清晰、发生调节作用的路径不明确等问题。为此，我们重新梳理了有关文献，进行了更深入的思考和探讨，在本次修改中重新撰写了相关假设。

关于文化调节作用的假设，在情绪加工系统中，根据已有研究，我们认为文化的调节作用主要发生在“消极情绪→个体绩效”这后半段的路径中。已有研究表明，工作不满意或负面心情对员工主动行为的影响，受到组织承诺、组织支持(Allen, Tett, & Meyer, 1993; Zhou & George, 2001; Cummings & Oldham, 1997; Frohman, 1997; Russell, Ferris, Thompson, & Sikora, 2016; Scott & Bruce, 1994)、个体思考方式或价值取向（如多元思考、整合性和和谐性的中庸思维方式）(孙旭, 严鸣, 储小平, 2014)等因素的影响，而关于资质过剩感影响消极情绪这前半段的路径，我们认为现有研究不足以提供“集体主义文化减少消极情绪”的强假设。因此，我们推测文化在认知系统的调节作用主要发生在后半段。换言之，资质过剩感所引发的消极情绪，对个体绩效（包括消极/积极角色外绩效、任务绩效）的作用效果，可能受到文化因素的影响。我们在假设中提出：“H4.1：集体主义倾向在消极情绪与消极角色外行为的关系间发挥负向调节作用。相较于个体主义倾向较强的文化情境，在集体主义倾向较强的文化情境下，消极情绪对消极角色外行为的正向影响较弱。H4.2：集体主义倾向在消极情绪与积极角色外行为的关系间发挥负向调节作用。相较于个体主义倾向较强的文化情境，在集体主义倾向较强的文化情境下，消极情绪对积极角色外行为的负向影响较弱。H4.3：集体主义倾向在消极情绪与任务绩效的关系间发挥负向调节作用。相较于个体主义倾向较强的文化情境，在集体主义倾向较强的文化情境下，消极情绪对任务绩效的负向影响较弱。（详见 1.2.1）”

而在认知加工系统中，我们推测文化的调节作用主要发生在“资质过剩感→积极自我概念”这前半段的路径当中。这主要是因为，已有研究发现，文化情境的差异会导致人们自我认知的差异，高集体主义/低个体主义文化情境中的自我概念是依赖型的，重视人与人之间的相互依存关系；而低集体主义/高个体主义文化情境中的自我概念是独立型的，主张个体独立与其他群体，强调个体自我的独特性(Markus & Kitayama, 1991)。高集体主义/低个体主义文化情境中，人们通常会以集体或大环境的情况来定义自我；而低集体主义/高个体主义文化情境中，人们的自我概念范围更加狭窄，注重个体自身的感受和能力(Parkes et al., 1999)。但是，我们认为，现有研究不足以提供“集体主义文化倾向调节积极自我概念与个体绩效关系”的强假设。因此，我们假设文化的调节作用在认知加工系统中主要发生在前半段：“H**5.1**：集体主义倾向在资质过剩感与积极自我概念的关系间发挥正向调节作用。相较于个体主义倾向较强的文化情境，在集体主义倾向较强的文化情境下，资质过剩感对积极自我概念（自尊、自我效能感）的正向影响较强。”

此外，关于直接效应和中介效应的假设中，我们进行了更明确的阐述。其中，情绪加工系统方面，我们假设：“H1.1：资质过剩感对消极情绪具有正向的直接影响。H1.2：资质过剩感对消极角色外行为具有正向的直接影响。H1.3：消极情绪对消极角色外行为具有正向的直接影响，并在资质过剩感与消极角色外行为之间发挥正向中介作用。资质过剩感越强的个体，消极情绪越强，越有可能采取消极角色外行为。H1.4：消极情绪对积极角色外行为具有负向的直接影响，并在资质过剩感与积极角色外行为之间发挥负向中介作用。资质过剩感越

强的个体，消极情绪越强，从事积极角色外行为的水平越低。H1.5：消极情绪对任务绩效具有负向的直接影响，并在资质过剩感与积极角色外行为之间发挥负向中介作用。资质过剩感越强的个体，消极情绪越强，任务绩效水平越低。”

认知加工系统方面，我们假设：“H2.1：资质过剩感对积极自我概念(自尊、自我效能感)具有正向影响。H2.2：资质过剩感对积极角色外行为（组织公民行为、创新、工作重塑、建言、知识分享以及其他主动行为）具有正向影响。H2.3：资质过剩感对任务绩效具有正向影响。H2.4：积极自我概念对积极角色外行为具有正向影响，并在资质过剩感与积极主动行为之间发挥正向中介作用。资质过剩感越强，积极自我概念越强，越有可能采取积极主动行为。H2.5：积极自我概念对任务绩效具有正向影响，并在资质过剩感与任务绩效之间发挥正向中介作用。资质过剩感越强，积极自我概念越强，任务绩效水平越高。H2.6：积极自我概念对消极角色外行为具有负向的直接影响，并在资质过剩感与消极角色外之间发挥负向中介作用。资质过剩感越强，积极自我概念越强，消极角色外水平越低。”

您的指正帮助我们重新思考了资质过剩感、情绪与认知、绩效变量以及文化情境间的相互关系，并补充了理论基础。我们认为，经过修改后，变量间的逻辑关系和理论依据进一步细化，也更加合理。

再次感谢您的宝贵建议！如果有任何不足之处，请您继续指正，我们一定充分考虑您的建议。非常期待您进一步的反馈！

参考文献：

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, *67*, 422–436.

Allen, N. J., Tett, R. P., Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, *2*, 260–293.

Barbalet, J. M. (1999). Boredom and social meaning. *British Journal of Sociology*, *50*, 631–646.

Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 629–643.

Brewer, M. B., Chen, Y. R. (2007). Where (who) are collectives in collectivism? Toward conceptual clarification of individualism and collectivism. *Psychological Review*, *114*, 133–151.

Carrell, M. R., Dittrich, J. E. (1978). Equity theory: The recent literature, methodological considerations, and new directions. *Academy of Management Review*, *3*, 202–210.

Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., Yang, K. (2018). Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *Journal of Business Ethics*. https://doi.org/10.1007/s10551-018-4026-8

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior Human Decision Processes*, *100*, 110–127.

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, *83*, 85–113.

Crosby, F., Gonzalez-Intal, A. M. (1984). Relative deprivation and equity theories: Felt injustice and the undeserved benefits of others. In R. Folger (Ed.), *The Sense of Injustice: Social Psychological Perspectives* (pp. 141–166). Boston, MA: Springer US.

Cummings, A., Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, *40*, 22–38.

Darden, D. K. (1999). Boredom: A socially disvalued emotion. *Sociological Spectrum*, *19*, 13–37.

Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., Smilek, D. (2012). The Unengaged Mind: Defining Boredom in Terms of Attention. *Perspectives on Psychological Ence A Journal of the Association for Psychological Ence*, *7*, 482.

Fine, S., Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *International Journal of Human Resource Management*, *19*, 346–355.

Frohman, A. (1997). Igniting organizational change from below: The power of personal initiative. *Organizational Dynamics*, *25*, 39–53.

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.

Harju, L. K., Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: A study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, *45*, 374–391.

Jasso, G. (1993). Choice and emotion in comparison theory. *Rationality Society*, *5*, 231–274.

Johnson, E. H. (1990). *The deadly emotions: The role of anger, hostility, and aggression in health and emotional well-being.* (pp. viii, 223). New York, NY, England: Praeger Publishers.

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, Gloria Jones, Johnson, W. R. (1995). Subjective underemployment and job satisfaction. *International Review of Modern Sociology*, *25*, 73–84.

Johnson, Gloria Jones, Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, *136*, 435–445.

Johnson, Gloria Jones, Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, *27*, 1906–1918.

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*, 089484531985387.

Kristof-Brown, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, *49*, 1–49.

Kristof-Brown, AL, Zimmerman, R., Johnson, E. (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.

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. bth.

Liu, S., Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress Well Being*, *10*, 1–42.

Loukidou, L., John, L.-C., Daniels, K. (2010). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, *11*, 381–405.

Markus, H. R., Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, *98*, 224–253.

Maynard, D. C. (1998). *Underemployment in the selection process: Managerial perceptions and policies.* (Doctoral dissertation). Bowling Green State University, US.

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.

Nezlek, J. B., Sorrentino, R. M., Yasunaga, S., Otsubo, Y., Allen, M., Kouhara, S., Shuper, P. A. (2008). Cross-cultural differences in reactions to daily events as indicators of cross-cultural differences in self-construction and affect. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *39*, 685–702.

Oh, I., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J., Heo, C., Shin, K. (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.

Parkes, L. P., Schneider, S. K., Bochner, S. (1999). Individualism-collectivism and self-concept: Social or contextual? *Asian Journal of Social Psychology*, *2*, 367–383.

Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van, B. I., Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety Stress Coping*, *26*, 508–525.

Rothlin, P., Werder, P. R. (2008). *Boreout! Overcoming workplace demotivation*. London: Kogan Page.

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.

Scott, S. G., Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, *37*, 580–607.

Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, *16*, 203–232.

Stouffer, S. A. (1949). The American soldier: Adjustment during army life. *Journal of the American Medical Association*, *140*, 1189.

Tilburg, W. A. P. V., Igou, E. R. (2012). On boredom: Lack of challenge and meaning as distinct boredom experiences. *Motivation Emotion*, *36*, 181–194.

Van Hooff, M. L. M., Van Hooft, E. A. J. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *J Occup Health Psychol*, *19*, 348–359.

Walker, I., Pettigrew, T. F. (2011). Relative deprivation theory: An overview and conceptual critique. *British Journal of Social Psychology*, *23*, 301–310.

Yang, J., Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, *62*, 259–295.

Zhang, M. J., Law, K. S., Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, *37*, 61–84.

Zhou, J., George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, *44*, 682–696.

孙旭, 严鸣, 储小平. (2014). 坏心情与工作行为:中庸思维跨层次的调节作用. 心理学报, *46*, 1704–1718.

第三轮

审稿人 1 意见：

感谢作者的认真修改的态度，以及舍繁从简的勇气，让文章的条理和结构更加清晰。总体上，文章有了很大的进步。还有以下几个问题希望作者考虑和调整。

意见 1：理论和假设部分，主要围绕文化调节部分：1.文化在资质过剩感与积极自我概念的

关系中的调节比较有趣，当集体主义较高时，关系为正；当集体主义较低时，关系为负。希望作者在假设或者讨论部分，更清晰地论述他们的关系，解释背后的理论逻辑。

回应：感谢审稿人认可和细心的指正！我们在修改稿中，更加清晰地阐述了文化在资质过剩感与积极自我概念之间的调节作用（参见正文 1.2.2）。首先，不同的文化直接影响了不同的自我概念内涵，从而影响了资质过剩者的自我概念认知差异：

“我们认为集体主义文化倾向对于个体激活自我调节状态、调动积极自我认知资源的过程，可能发挥着重要作用。不同文化情境中的人们对自我的认识存在区别(Markus & Kitayama, 1991)，但此前很少有研究自我概念的学者系统地评估集体主义文化倾向对自我概念的影响(Oyserman et al., 2002)。在高集体主义倾向的社会中，个体和组织的边界是模糊的，个体会倾向于认为自己是所属的社会系统的一分子(Hofstede, 1980)，对自我概念和个人利益的定义，更多基于自己的群体身份(Markus & Kitayama, 1991)。例如，亚洲人普遍持有依赖型的自我概念，重视人与人之间的关爱、个人对环境的适应性，以及和谐互依的人际关系；而在以美国为代表的低集体主义文化情境中，人们普遍拥有独立型的自我概念，重视对自我的关照，强调个体的独立性以及对个体内在独特属性的发现和表达(Markus & Kitayama, 1991)。有学者认为，高集体主义者拥有的自我概念范围更加宽泛，与他人和更大的环境紧密相连；而低集体主义者的自我概念范围相对狭隘，更注重个体自身的感受和能力的实现(Parkes et al., 1999)。还有学者认为，高集体主义意味着个体愿意将自我概念的中心性(centrality)弱化，不会局限于纯粹意义上的个体自我，而是愿意依托于更大的社会群体或集体来定义自我，产生社会性的自我概念；而低集体主义则反映了个体期望保持并增强自尊，并通过自身的独特性而非社会角色来定义自我，强调个体应该努力获取成就，为自身的成败负责(Oyserman et al., 2002)。换言之，高集体主义者愿意以“大我”来定义自我概念，而低集体主义者的自我概念通常局限于“小我”。可见，当集体主义倾向较强时，个体能够较少地将自我与组织中的其他成员区分开来，或者更多地将自我成就与组织利益联系起来。如果自身才能超过岗位需求，恰恰意味着组织任务可以得到更好的完成，组织的目标和利益能够得到有效保证。考虑到自身较高的资质对组织来说是有益的，高集体主义的资质过剩者更可能会对自我产生积极的认知，更倾向于认可自己，并对自己充满信心。因此，高集体主义更有可能增强资质过剩者的积极自我概念。与之相反，虽然低集体主义者通常也具有更强的自我意识(Oyserman et al., 2002)，但正是由于低集体主义过于强调个体的独立性和对局面的掌控力(Markus & Kitayama, 1991)，可能致使资质过剩者难以认识到自身才能对组织和所属工作群体的意义，反而更容易认为自己没能充分利用高资质去获取更好的工作机会，更容易认为自己对工作生活不具有掌控力，更可能陷入极端的自我怀疑，难以与自我达成和解，导致消极的自我认知。所以，在较高的个人主义情境下，资质过剩感反而可能削弱自我概念。”。

其次，宏观层面的集体主义文化倾向会通过影响组织中的员工态度和人际关系氛围，进而影响资质过剩者的自我概念：

“此外，一个国家或区域的宏观集体主义文化倾向，也可能会通过影响单位组织中其他成员对资质过剩者的态度氛围，进而对资质过剩者的自我概念产生影响。在高集体主义的文化氛围当中，员工为组织做出贡献通常能够获得组织中其他成员的信任、认可和尊重(刘松博, 李育辉, 2014)；来自同事的信任和尊重，更有可能促进个体自我效能感的产生(Ng & Lucianetti, 2016)。相反，在低集体主义的文化情境中，组织中的员工可能更关注人与人之间的竞争而非相互依赖的关系，当个体与同事总体上的依赖关系较弱时，个体为组织做贡献或许不仅无法带来其他同事的尊重，反而可能招致同事的嫉妒和职场排斥(Breidenthal et al., 2020)，职场排斥不利于良好自我概念的形成，可能会降低个体的自尊、削弱自我概念清晰度(刘小禹等, 2015; 程苏, 2011)。”

在讨论部分，我们也增加了相关的原因解释：

“资质过剩感通过提升积极自我概念、进而对个体产生积极影响的传导过程，仅在高集体主义样本中成立；在低集体主义情境中，资质过剩感反而会降低个体的积极自我概念。这可能是因为，高集体主义倾向强调集体利益的实现，使个体关注“大我”，促使资质过剩员工认识到，自身的较高资质能够更好地完成工作任务、满足组织的需要并帮助集体获得更多利益，因而会对自身的工作状态产生积极的认识，更倾向于悦纳自我、认可自我，从而产生更高水平的积极自我概念；相反，低集体主义倾向更强调个人成就的实现、个人利益的最大化以及个体对生活和工作的掌控力，致使资质过剩者过于关注“小我”，在面对不尽如意的工作现状时自我怀疑、自怨自艾，责备自己没有能力获得更好的工作机会，最终表现为积极自我概念的受损。”

以上是我们在假设提出部分和讨论部分进行的修改，希望能够更加清晰地论述集体主义文化倾向对资质过剩感与个体积极自我认知的调节效应。

意见 2：由于作者的研究内容主要是资质过剩感，个人认为，文化调节发生在前半段，即资质过剩到消极情绪这一段，会更有理论意义。

回应：非常感谢评审专家的意见！我们原先也有考虑补充资质过剩到消极情绪的这一段调节作用，因为考虑到从消极情绪至绩效的这一段路径，已经有前人进行过探讨，所以把重点放在了后半段。经过思考和讨论，我们认为前半段确实也是本研究应当关注的内容，而且已有研究对资质过剩感和情绪关系的边界条件探讨较少，所以我们就增加了前半段，同时也保留了后半段。对前半段的补充如下（参见正文 1.2.1）：

“在已有研究的基础上，我们重点考虑集体主义文化倾向对个体心理和行为所产生的影响。我们首先推测，集体主义文化倾向可能会在资质过剩感与消极情绪间发挥调节作用。文化形塑着人们的思维方式(Hofsted, 2010)，集体主义倾向对于工作场所中的个体心态具有重要影响。Wiener (1982)指出，文化的社会化过程是所有价值观的基础，个体认为自己有义务留在一个组织内的想法，起源于所处社会中通行的价值观和信仰所引发的规范性压力(normative pressures)的内化过程。一个国家或区域的集体主义文化，能够促使个体在进入工作组织之前就完成文化的社会化过程，形成对于内群体的依恋(Wiener, 1982)；个体在进入组织后，能够将这种对内群体的依恋，转化为对所属工作群体（包括同事、领导等）的依恋，从而对组织保持较高的承诺，更关注组织利益并愿意为组织做出贡献(Clugston et al., 2000)。Luksyte 等(2020)认为，集体主义倾向是一种优先考虑群体的福利、利益和目标的思维方式，反映了人们努力去适应环境、寻求归属感以及自身与他者共性的程度，这种对适应性和人际联结的关注，可能会在资质过剩感与个人-环境不匹配感、资质过剩感与相对剥夺感等消极反应的关系间发挥一定缓冲作用。由此，具有高集体主义倾向的资质过剩员工，会较少地关注自己过剩的资质及不尽人意的雇佣状况，而努力去发现自己和外部环境（包括同事、上级或组织文化）的共同点，因而可能会感受到较低的个人-环境不匹配程度、产生较低的相对剥夺感(Luksyte et al., 2020)，由此可能会产生较低的无聊和愤怒等消极情绪(Liu & Wang, 2012)。相反，有较低集体主义倾向的员工，会更加关注自己对工作的满意度，因此可能难以避免资质过剩感引发的消极情绪。正是因为过度关注自身的需求，低集体主义倾向的资质过剩员工或许会产生更高的不匹配感、相对剥夺感、不公平感或不满意度，并由此产生更多的消极情绪。

此外，由于集体主义文化促使个体认为，群体获得奖励和幸福感比个体的成功更有价值(Yoo et al., 2011)，高集体主义倾向的资质过剩员工可能会认为，他们对另一份更好工作的渴望是一种自私自利的想法，可能会破坏内群体的和谐关系，因此潜意识里倾向于否认自己“理应获得更好工作”的想法(Luksyte et al., 2020)，这样便抑制了消极情绪的产生。与之相对立，低集体主义倾向的员工，由于过多强调个人的成就感和独立性，过于坚信自己理应掌控局面、

努力获得成功并避免失败(Oyserman et al., 2002)，可能会把资质过剩的状态视为求职的失败或自身的无能(Luksyte et al., 2020)。因此，具有低集体主义倾向的资质过剩者可能更难与自我形成和解，资质过剩引发的挫败感可能更加强烈。

根据上述逻辑，我们提出以下假设：

H4.1：集体主义倾向在资质过剩感与消极情绪的关系间发挥负向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对消极情绪的正向影响更弱；在低集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对消极情绪的正向影响更强。”

至此，本研究讨论的调节效应共包括三段，即资质过剩感→消极情绪，消极情绪→个体绩效，资质过剩感→积极自我概念。关于积极自我概念与绩效的关系这一段，我们认为，积极自我概念对绩效的影响是比较稳定的，分析文化对二者关系的调节影响在理论上的贡献较小，且不是本研究的重点，所以就没有多加探讨。

意见 3：假设 5 的论述过程并不贴合假设，目前在讲资质过剩感与行为之间的关系，而作者的假设是资质过剩感与积极自我概念之间的关系。

回应：感谢审稿人的指正！原稿确实注重介绍了资质过剩感通过积极自我概念，对行为的影响，没有贴合假设去论述资质过剩感对积极自我概念的影响。在修改稿中，我们更加清晰地阐述了文化在资质过剩感与积极自我概念之间发挥的调节作用。具体地，我们删除了原先对资质过剩感与行为的论述，将其修改为（参见正文 1.2.2）：（1）论述文化如何直接影响资质过剩者的自我概念认知差异：“当集体主义倾向较强时，个体能够较少地将自我与组织中的其他成员区分开来，或者更多地将自我成就与组织利益联系起来。如果自身才能超过岗位需求，恰恰意味着组织任务可以得到更好的完成，组织的目标和利益能够得到有效保证。考虑到自身较高的资质对组织来说是有益的，高集体主义的资质过剩者更可能会对自我产生积极的认知，更倾向于认可自己，并对自己充满信心。因此，高集体主义更有可能增强资质过剩者的积极自我概念。与之相反，虽然低集体主义者通常也具有更强的自我意识(Oyserman et al., 2002)，但正是由于低集体主义过于强调个体的独立性和对局面的掌控力(Markus & Kitayama, 1991)，可能致使资质过剩者难以认识到自身才能对组织和所属工作群体的意义，反而更容易认为自己没能充分利用高资质去获取更好的工作机会，更容易认为自己对工作生活不具有掌控力，更可能陷入极端的自我怀疑，难以与自我达成和解，导致消极的自我认知。所以，在较高的个人主义情境下，资质过剩感反而可能削弱自我概念。”以及（2）宏观层面的集体-个体主义文化如何影响组织中的员工态度和人际关系，继而影响资质过剩者的自我概念：“此外，一个国家或区域的宏观集体主义文化倾向，也可能会通过影响单位组织中其他成员对资质过剩者的态度氛围，进而对资质过剩者的自我概念产生影响。在高集体主义的文化氛围当中，员工为组织做出贡献通常能够获得组织中其他成员的信任、认可和尊重(刘松博, 李育辉, 2014)；来自同事的信任和尊重，更有可能促进个体自我效能感的产生(Ng & Lucianetti, 2016)。相反，在低集体主义的文化情境中，组织中的员工可能更关注人与人之间的竞争而非相互依赖的关系，当个体与同事总体上的依赖关系较弱时，个体为组织做贡献或许不仅无法带来其他同事的尊重，反而可能招致同事的嫉妒和职场排斥(Breidenthal et al., 2020)，职场排斥不利于良好自我概念的形成，可能会降低个体的自尊、削弱自我概念清晰度(刘小禹等, 2015; 程苏, 2011)。”最后提出假设：“$H_{5.1}$：集体主义倾向在资质过剩感与积极自我概念的关系间发挥正向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对积极自我概念产生正向影响；在低集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对积极自我概念产生负向影响。”

意见 4：集体主义-个人主义文化倾向，考虑调整整体论述。据我的理解，作者想要比较的

是“集体主义高于个人主义文化倾向”和“个人主义高于集体主义文化倾向”两种情况（或者其他概况两种情况的方式），希望作者在论述的时候更清楚的比较这两种情况。目前在假设论述以及提出时，主要强调的是高集体主义，并未提及个人主义，例如 p.109,p.114。

回应：非常感谢审稿专家的建议！我们想要比较的确实是不同样本在 Hofsted(2010)的文化调查得分中“集体主义高于个人主义文化倾向”和“个人主义高于集体主义文化倾向”两种情况，但是在原稿中还没有清楚介绍两种情况的区别，一些语句也稍显拗口和冗余。我们参考借鉴了以往的相关文献，发现在类似研究的假设提出或结论阐释中，对于这两种情况主要有以下三种表述方式（在一些文献中，也存在同时使用以下多种表述方式的情况）：

（1）如评审专家所言，使用“集体主义（得分）大于/小于个人主义（得分）”的描述，这也是英文文献中较常使用的一种表述方式，如：

“Although Asian participants were more collectivistic than were European Australian participants, and collectivism was positively linked to empathy, it was also the case that Asians were equally individualistic, and both groups endorsed higher levels of collectivism than individualism (Heinke & Louis, 2009). ”

“The current study examines if the residents of Appalachia may share a collectivist culture orientation rather than the individualist orientation of mainstream American culture…Results revealed that Appalachians do score higher on collectivism than individualism and higher on collectivism than individuals from outside of Appalachia (Tighe, 2007). ”

“Participants were found to score higher on collectivism, although differences were minor…Females scored higher on collectivism, whereas males scored higher on individualism...Similarly, social sciences students scored higher on collectivism, while science and technology students scored higher on individualism (Lampridis & Papastylianou, 2014). ”

（2）主要使用“集体主义”和“个体主义/个人主义”的描述，如：

“相较于个体主义文化下的组织成员，集体主义文化下的组织成员表现出更少的身份导向的领地行为……相较于个体主义文化下的组织成员，集体主义文化下的组织成员表现出更多的预期型领地防卫行为……相较于个体主义文化下的组织成员，集体主义文化下的组织成员表现出更少的反应型领地防卫行为(张佳良 et al., 2018)。”

“集体主义导向的员工会强化自己的组织认同和承诺……从而更加积极地为团队做出贡献；而个体主义导向的员工则会迫于集体主义氛围的压力而弱化自利行为……团队集体主义氛围在员工的跨界行为和其网络中心性之间起到调节作用，即，集体主义氛围越强，员工的跨界行为对网络中心性的正向影响越大(刘松博, 李育辉, 2014)。”

“在个人主义和集体主义对团队表现的影响研究中，学界一般认为，绩效往往与个性特征相关。对比起个人主义者，集体主义者会在工作场所中提倡消除冲突，他们会更加强调在群体中分享目标和责任，相互支持和相互忠诚，和谐共处……个人主义者会认为员工和组织之间仅仅存在契约和代理关系，相反，集体主义者则认为员工和领导的关系是超出简单的代理关系的，还应该包括相互的心理契约关系(王永丽等, 2013)。”

“当员工更多表现为个人主义倾向时，他们可能会因为惧怕丢失竞争优势，尤其是知识资产而降低分享意愿；相反，当员工更多倾向于集体主义时，他们会将个人追求置于组织目标之后，以实现团队利益最大化为前提，与他人分享经验和知识，促进组织学习和发展……集体主义倾向对知识分享意愿的正向影响显著高于个人主义倾向对知识分享意愿的正向影响(于米, 2011)。”

“Collectivistic groups instructed to be creative will be more creative than individualistic groups…Collectivistic groups instructed to be practical will be less creative than individualistic groups instructed to be practical (Goncalo & Staw, 2006). ”

（3）主要使用“高集体主义”和“低集体主义”的描述：

“Overqualified workers with low collectivism orientations, who emphasize personal satisfaction, achievement, independence, control, and agency, may be particularly focused on their own inferior job situation. Accordingly, misfit…will be particularly debilitating for overqualified employees with low collectivism cultural orientations…(Luksyte et al., 2020).”

“下属的集体主义取向对威权领导与下属对领导者的信任之间的关系具有显著的调节作用。当下属的集体主义取向较高时，威权领导与对领导者的信任之间的负向关系较强。……下属的集体主义取向对威权领导与下属前瞻行为之间的关系具有显著的调节作用。当下属的集体主义取向较高时，威权领导与前瞻行为之间的负向关系较强。(李锐，田晓明, 2014)。”

“考察了管理者核心自我评价对下属组织指向和人际指向公民行为的影响以及道德式领导和下属集体主义导向在其中的作用……下属集体主义导向在道德式领导与公民行为关系中具有调节作用,表现为道德式领导对公民行为的正向影响对高集体主义导向的员工来说更明显(王震等, 2012)。”

“威权领导与员工的组织心理所有权呈显著负相关,并且对员工集体主义倾向与其组织心理所有权之间的关系具有显著的调节作用……高集体主义倾向的员工对组织的自我投入度(包括时间、精力及情感)也相应较高。例如一些实证研究表明，高集体主义倾向者较少表现出社会惰化和偷懒行为(李锐等, 2012)。”

“相比低集体主义导向的员工，高集体主义导向的员工更看重社会交换的过程和结果，在意他们与管理者、团队以及组织的长远发展和相互关系……高集体主义导向的员工遵从集体规范、重视团队目标、关注他人利益(王震等, 2012)。”

“与低集体主义倾向（个人主义倾向）的员工重视个人利益，对其他员工和集体漠不关心相比，高集体主义倾向的员工非常重视与其他员工之间的人际联系……员工的集体主义倾向越高，职场排斥对组织认同的负向影响就越强；员工的集体主义倾向越低，职场排斥对组织认同的负向影响就越弱(吴隆增等, 2010)。”

“集体主义价值观对创造性氛围供给-价值匹配与创造性的关系具有调节作用，表现在对高集体主义价值观的个人，供给-价值匹配与个人创造性的关系倒渐近线匹配模型，对低集体主义价值观的个人，供给-价值匹配与个人创造性的关系成最优匹配模型(杜旌，王丹妮, 2009)。”

“集体主义倾向、自我调节点是影响反馈效果的调节变量,集体主义倾向强的人得到针对小组的反馈,公文处理成绩提高;表扬提升调节点的被试公文处理成绩反而降低(王永丽，时勘, 2004)。”

在综合比较这三种表述方式以后，我们认为，原稿中“高集体主义、低个人主义”和“低集体主义、高个人主义”，或“集体主义（得分）大于个人主义（得分）”和“个体主义（得分）大于集体主义（得分）”的表述，虽然比较清晰全面，但可能不够简洁；同时，在参考《心理学报》以往文献的风格后，我们发现研究者通常使用集体主义作为变量名称，并分为“高集体主义”和“低集体主义”两种情况，如上述引文中的李锐和田晓明(2014)，王震、孙健敏和张瑞娟(2012)，李锐、凌文辁和柳士顺(2012b)，杜旌和王丹妮(2009)，以及王永丽和时勘(2004)等学者的相关研究。

因此，为了表述更加简洁、避免引起概念的混淆，并且出于对杂志风格的尊重和借鉴，我们在本轮修改稿中使用“集体主义”作为调节变量，并主要采用“高集体主义”和“低集体主义”的表述。

针对原稿在假设中主要强调的是高集体主义，并未提及个人主义的情况，本文也做出了修改：首先，介绍了集体主义和个体主义的联系，指出它们在宏观层面上可以被认为是同一维度的两端（参见正文第 1 部分：问题的提出，第五段）：

“集体主义与个人主义不是独立的概念或维度。虽然在微观层次上，有学者认为个体可能同时具有集体主义和个人主义的观念倾向，会根据不同的情境采用不同的文化准则(Oyserman, 2017)；但在区域、国家等宏观层面上，通常认为可以将集体主义和个人主义视为同一维度的两端：高集体主义意味着低个人主义，低集体主义意味着高个人主义；如果一个国家或地区 Hofsted 的个人主义指数方面的得分较低，则可认为其具有较高的集体主义文化倾向或较低的个体主义文化倾向；反之，如果在个人主义指数方面得分较高，则意味着其有较低的集体主义文化倾向或较高的个体主义文化倾向(Hofstede, 1980; Hofstede et al., 2010; Triandis, 1989; 徐江等, 2016)。”

然后，我们修改了相关研究假设的说法（参见 1.2.1 及 1.2.2 假设提出部分），并将正文中类似“高集体主义、低个人主义”和“低集体主义、高个人主义”的表述，改为“高集体主义”和“低集体主义”的表述，如：

“$H_{4.1}$：集体主义倾向在资质过剩感与消极情绪的关系间发挥负向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对消极情绪的正向影响更弱；在低集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对消极情绪的正向影响更强。

$H_{4.2}$：集体主义倾向在消极情绪与消极角色外行为的关系间发挥负向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下，消极情绪对消极角色外行为的正向影响较弱；在低集体主义倾向的文化情境下，消极情绪对消极角色外行为的正向影响较强。

$H_{4.3}$：集体主义倾向在消极情绪与积极角色外行为的关系间发挥负向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下，消极情绪对积极角色外行为的负向影响较弱；在低集体主义倾向的文化情境下，消极情绪对积极角色外行为的负向影响较强。

$H_{4.4}$：集体主义倾向在消极情绪与任务绩效的关系间发挥负向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下，消极情绪对任务绩效的负向影响较弱；在低集体主义倾向的文化情境下，消极情绪对任务绩效的负向影响较强。

$H_{5.1}$：集体主义倾向在资质过剩感与积极自我概念的关系间发挥正向调节作用。在高集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对积极自我概念产生正向影响；在低集体主义倾向的文化情境下，资质过剩感对积极自我概念产生负向影响。”

以上是我们对文化方面调节效应整体论述的修改。我们希望本次修改能够使文章更清晰。

意见 5：其他小问题：1. P.108“进而减少主动行为(或称前瞻行为)(proactive behavior)(李锐, 田晓明,2014)”,考虑合并几个括号。

回应：感谢审稿人的建议！我们在修改稿中进行了合并，修改为：“在威权领导这样一种压力情境下，高集体主义者可能因威权领导而产生认知失调感，进而减少主动行为，也称前瞻行为(proactive behavior) (李锐, 田晓明, 2014)。

意见 6：P.111，H1.5 假设错误，“资质过剩感与积极角色外行为”应该是与任务绩效。

回应：非常感谢审稿人的细心指正！我们进行了修改，修改结果为：“消极情绪对任务绩效具有负向的直接影响，并在资质过剩感与任务绩效之间发挥负向中介作用。资质过剩感越强的个体，消极情绪越强，任务绩效水平越低。”

意见 7：H2.3 与 H3.3 相反，H2.3 是否是多余的。

回应：非常感谢审稿人的指正！我们对原稿中的 H2.3 进行了删除，保留了 H3.3。

意见 8：汇报结果：正文中汇报结果时，请汇报置信区间，如 p.120-121

回应：非常感谢审稿人的指正！我们进行了补充汇报，如：“在全样本中，资质过剩感对消极情绪的路径系数为 0.45，95%CI = [0.43, 0.48]，达到显著水平，假设 1.1 得到验证；资质过剩感对积极自我概念的路径影响为 0.05，95%CI = [0.02, 0.08]，达到显著水平，假设 2.1 得到验证……”（参见正文 3.2 部分，这里不一一列举）。

意见 9：格式问题：请参照心理学报的格式，检查全文的格式，例如，请等号、小于号前后需要有空格。

回应：非常感谢审稿人的耐心指正！我们参照心理学报的格式，检查了全文的格式，对等号、小于号等标点前后的空格进行了补充（此处不一一列举）。

最后，再次感谢评审专家的宝贵建议和耐心指正！我们相信，在您的重要指导下，本次修改稿较上一轮修改稿在理论贡献、研究分析和规范性写作方面都取得了较大进展。我们对您的辛勤付出表示衷心感谢，也期待获得您进一步的反馈！

参考文献：

Breidenthal, A. P., Liu, D., Bai, Y., Mao, Y. (2020). The dark side of creativity: Coworker envy and ostracism as a response to employee creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *161*, 242–254.

Clugston, M., Howell, J. P., Dorfman, P. W. (2000). Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? *Journal of Management*, *26*(1), 5–30.

Goncalo, J. A., Staw, B. M. (2006). Individualism-collectivism and group creativity. *Organizational Behavior Human Decision Processes*, *100*(1), 96–109.

Heinke, M. S., Louis, W. R. (2009). Cultural background and individualistic–collectivistic values in relation to similarity, perspective taking, and empathy. *Journal of Applied Social Psychology*, *39*(11), 2570–2590. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00538.x

Hofstede, G. (1980). *Culture’s consequences: International differences in work-related values*. Sage.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind (intercultural cooperation and its importance for survival)*. Mc Graw Hill.

Lampridis, E., Papastylianou, D. (2014). Prosocial behavioural tendencies and orientation towards individualism–collectivism of Greek young adults. *International Journal of Adolescence Youth*, 1–15.

Liu, S., Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress Well Being*, *10*(1), 1–42.

Luksyte, A., Bauer, T. N., Debus, M. E., Erdogan, B., Wu, C. H. (2020). Perceived overqualification and collectivism orientation: Implications for work and nonwork outcomes. *Journal of Management*.

Markus, H. R., Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, *98*(2), 224–253.

Ng, T. W., Lucianetti, L. (2016). Within-individual increases in innovative behavior and creative, persuasion, and change self-efficacy over time: A social-cognitive theory perspective. *Journal of Applied Psychology*.

Oyserman, D. (2017). Culture three ways: Culture and subcultures within countries. *Annual Review of Psychology*, *68*, 435–463.

Oyserman, Daphna, Coon, Heather, M., Kemmelmeier, Markus. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*.

Parkes, L. P., Schneider, S. K., Bochner, S. (1999). Individualism-collectivism and self-concept: Social or contextual? *Asian Journal of Social Psychology*, *2*(3), 367–383.

Qi, Y., Liu, M.-X. (2014). Ethical leadership, organizational identification and employee voice: Examining moderated mediation process in the Chinese insurance industry. *Asia Pacific Business Review*, *20*(2), 231–248.

Tighe, R. (2007). *Collectivism in Appalachia: Are the differences more than economic?*

Triandis, H. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, *96*, 506. https://doi.org/10.1037//0033-295X.96.3.506

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, *7*(3), 418–428.

Yoo, B., Donthu, N., Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, *23*(3–4), 193–210.

Zhou, J., George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, *44*(4), 682–696.

于米. (2011). 个人/集体主义倾向与知识分享意愿之间的关系研究:知识活性的调节作用. 南开管理评论, *14*(6), 149–157.

刘小禹, 刘军, 许浚, 吴蓉蓉. (2015). 职场排斥对员工主动性行为的影响机制——基于自我验证理论的视角. 心理学报, *6*, 120–130.

刘松博, 李育辉. (2014). 员工跨界行为的作用机制：网络中心性和集体主义的作用. 心理学报, *46*(6), 852–863.

吴隆增, 刘军, 许浚. (2010). 职场排斥与员工组织公民行为:组织认同与集体主义倾向的作用. 南开管理评论, *13*(3), 36–44.

张佳良, 范雪灵, 刘军. (2018). 组织领地行为的新探索——基于个体主义与集体主义文化对比视角. 外国经济与管理, *40*(6), 74–86.

徐江, 任孝鹏, 苏红. (2016). 个体主义/集体主义的影响因素:生态视角. 心理科学进展, *8*, 1309–1318.

李燕萍, 徐嘉. (2014). 基于组织认同中介作用的集体主义对工作幸福感的多层次影响研究. 管理学报, *11*(2), 198–205.

李锐, 凌文辁, 柳士顺. (2012a). 传统价值观、上下属关系与员工沉默行为——一项本土文化情境下的实证探索. 管理世界, *3*, 127-140,150.

李锐, 凌文辁, 柳士顺. (2012b). 组织心理所有权的前因与后果:基于"人-境互动"的视角. 心理学报, *44*(009), 1202–1216.

李锐, 田晓明. (2014). 主管威权领导与下属前瞻行为：一个被中介的调节模型构建与检验. 心理学报, *46*(11), 1719–1733.

杜旌, 王丹妮. (2009). 匹配对创造性的影响:集体主义的调节作用. 心理学报, *41*(10), 980–988.

王永丽, 张玉玲, 张智宇, 何颖. (2013). 破坏性领导行为对组织承诺的不同作用效果分析——员工文化价值观的调节作用. 管理评论, *25*(11), 95–105.

王永丽, 时勘. (2004). 文化价值取向与自我调节点对反馈效果的调节作用. 心理学报, 738–743.

王震, 孙健敏, 张瑞娟. (2012). 管理者核心自我评价对下属组织公民行为的影响：道德式领导和集体主义导向的作用. 心理学报, *44*(9), 1231–1243.

程苏. (2011). 职场排斥与抑郁：自我概念清晰性的中介作用. 中国健康心理学杂志, *4*, 423–425.

袁凌, 刘泽银. (2019). 心理安全感视角下组织伦理氛围与员工建言行为关系研究. 中国人力资源开发, *5*, 48–54.

第四轮

审稿人 1 意见：

感谢作者对上一轮意见的认真回应和修改。为了 open science，希望作者提供本文元分

析所使用的完整的 R 语言，以供评审检阅，以及未来读者的参考。

回应：非常感谢评审专家的认可！我们已经在系统中上传了本文所使用的 R 语言代码和数据，供编委与评审专家审阅。如果文章被录用，我们会将数据与 R 语言代码上传到网站，并在文章中提供网址。

最后，再次感谢专家在评审过程中提供的所有宝贵意见和悉心指导！

编委意见：建议小修后再审。非常感谢作者的认真负责的回复，文章基本达到了学报的要求。我还有两个小建议，希望作者考虑：

意见 1：建议作者加入关于资质过剩和 fit 等变量的相关分析结果。这个可以作为最后一个研究问题。我理解作者在第二轮中，按照审稿人建议，为了使得文章重点更加突出，删除了这部分结果，但是我个人认为，这些结果对于资质过剩这个 construct 本身非常重要。建议作者简要加入。

回应：感谢编委的意见！我们经过认真思考和讨论后，在本轮稿件中进行了如下修改：

首先，在第 1 部分“问题的提出”最后，我们以反思的形式，提出要将资质过剩感与个人-环境匹配相关变量的相关性及预测效果差异，作为本研究的第 4 个问题：“在探讨了资质过剩感对个体绩效的作用效果、机制及边界条件之后，我们对资质过剩感的概念本身也进行了反思。在个人-环境匹配的相关研究中，学者们将资质过剩视作个人与工作环境不相匹配的一种特殊体现，表现为个人的能力和经验超过了工作需要(Kristof-Brown et al., 2005)。以往文献对于个人-环境匹配的主要定义方式，就是环境（如工作、组织）的要求与员工能力的匹配(demands-abilities fit, D-A fit)，以及员工的需要与环境供给的匹配(needs-supplies fit, N-S fit) (French et al., 1974, 1982)。那么，资质过剩引发的后果，是否仅仅是个人-环境匹配的反面？资质过剩感的概念是否与个人-环境匹配的相关变量（尤其是个人-工作匹配、个人-组织匹配）存在重叠？虽然个人-环境匹配和资质过剩都得到了广泛研究，但鲜有学者探讨资质过剩感与个人-环境匹配相关变量的联系与区别。概念冗余(construct redundancy)是工业与组织心理学研究所面临的一个问题，可能会阻碍知识在实质意义上的积累和进步(Le et al., 2010)，因此，基于已有的数据，我们最后比较了资质过剩感与感知的个人-工作匹配、个人-组织匹配对一些个体心态和行为相关变量的影响效应差异，从而探讨资质过剩研究是否存在概念冗余的可能性。”

然后，在第 1.3 部分，我们提出要针对资质过剩感与个人-组织匹配、个人-工作匹配变量进行相关性分析和预测效果的比较，作为一个探索性的补充分析：“在探讨了资质过剩感对个体绩效的作用效果及机制以后，我们希望通过比较资质过剩感与个人-组织匹配、个人-工作匹配两个概念的相关性，以及三者对一些个体心态和行为变量的作用效果差异，来反思资质过剩感是否存在概念冗余的可能。资质过剩感与个人-组织匹配、个人-工作匹配的概念存在相似之处。关于资质过剩感的概念，以 Fine 和 Nevo(2008)、Khan 和 Morrow(1991)、Johnson 和 Johnson(1995, 1996, 1997, 2000) 为代表的学者认为，资质过剩感包含了两方面的内容：一是个体认为自身资质与岗位需求不匹配，个体的任职资格超出了岗位需求，拥有的知识、技能等没有在工作中得到充分发挥；二是个体认为所在岗位无法实现他们的个人成长，无法满足他们对工作责任、工作多样性和挑战性的期望，无法让他们全面施展自身的能力和潜能。这两个维度分别被概括为“感知不匹配”和“感知无成长”。以 Maynard 为代表的学者则认为，资质过剩感仅反映了一种人与岗位不匹配的情况，与缺乏成长或学习机会无关。目前，实证研究大多采用“感知不匹配”的单维度定义，使用 Maynard 等(2006)制定的 SPOQ 量表(Scale of Perceived Overqualification)，或使用 Johnson 和 Johnson(1997)的四题项“感知不匹配”

子量表测量资质过剩感。

个人-环境匹配理论认为，当个体与组织双方都具有一些相似的基本特征，或者至少有一方提供了另一方所需的资源时，个人与组织就形成了匹配(Kristof-Brown, 1996)。前一种情况被称为“一致性匹配”(supplementary fit)，后一种情况则被称为“互补性匹配”(complementary fit) (Kristof-Brown, 1996; Muchinsky & Monahan, 1987)。学者们对于个人-组织匹配，更多采用“一致性匹配”的定义方式，即，当个体与组织共享一套使命、价值、目标等，个人与组织就形成了匹配；对于个人-工作匹配，学界通常采用“互补性匹配”的定义方式，即，个体的工作能力符合了其所从事工作的基本要求，同时这项工作提供的资源也满足了个体对工作的期待时，个人与工作就达成了匹配(Edwards, 1991; Kristof-Brown, 1996; Muchinsky & Monahan, 1987)。与个人-组织匹配的概念相比，资质过剩感的概念内涵没有上升到组织愿景、使命、价值观、目标的契合问题(Kristof-Brown, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001)，但也在很大程度上反映了组织所提供的工作环境无法满足个人能力水平和成长需求的情况。与个人-工作匹配的概念相比，资质过剩感的“感知不匹配”维度直接描述了“员工个人能力超过其工作要求”的情况，而“感知无成长”则对应了“工作或组织为员工提供的资源，无法满足员工对工作或组织的期待”这样一种情况。那么，资质过剩感是否仅是个人与组织、工作匹配概念的反面？资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配对个体的心态和行为产生影响的强度是否存在区别？为了回答这些问题，我们基于已有的实证研究数据，利用相对权重分析(relative weight analysis)的方法，进行了一项探索性的补充研究，分析了资质过剩感与个人-组织匹配、个人-工作匹配等变量的相关性，以及它们对一些重要的个体心态(工作满意度、组织承诺、压力感)和行为变量(反生产行为、离职、创新、组织公民行为、任务绩效)的影响差异。”

接着，我们在“2.2 元分析程序”部分，对方法进行了补充，并在 3.4 部分进行了研究结果的呈现，这里不作列举。

最后，我们在“4.1 理论意义”部分，对上述研究结果进行了讨论：“我们在已有数据的基础上，分析了资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配相关性，并探索性地分析了三者对工作满意度、组织承诺、压力感、反生产行为、离职、创新、组织公民行为、任务绩效等变量的影响差异。虽然许多研究都使用个人-环境匹配理论来理解资质过剩感的影响(Harari et al., 2017; Maynard et al., 2006)，但鲜有研究真正比较资质过剩感与个人-工作匹配、个人-组织匹配等受到广泛关注的个人-环境匹配变量的联系与区别。本研究发现，个人-工作匹配对工作满意度、任务绩效等与工作紧密相关的变量具有最强的预测力，个人-组织匹配最能预测组织承诺这一直接反映个体对组织的态度的变量，与以往经典研究中的观点和结论一致(Kristof-Brown, 1996; Kristof-Brown et al., 2005)，而资质过剩感对压力感、离职等变量的预测力强于个人-工作匹配和个人-组织匹配。这可能是因为，个人-工作匹配概念是对个人能力与工作需求、个人需求与工作资源匹配程度的直接描述，因而更可能影响员工对工作的态度和在工作中的绩效表现。与其相比，资质过剩感既可能促使个体因为感知能力利用不足而对工作产生不满，不愿认真工作，并展现出较低的任务绩效；也有可能使个体因能力超过岗位需求而对工作更有信心，对工作更加满意，并展现出良好的绩效水平，因而对于个体工作态度和任务绩效的预测力可能不如个人-工作匹配那样精准。与个人-组织匹配的概念相比，资质过剩感虽然在一定程度上反映了组织提供的工作环境无法满足个人能力水平和成长需求的情况，但其概念内涵显然还没有上升到价值观、目标的契合等个人-组织匹配侧重的研究内容层面(Kristof-Brown, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001)。而根据 Schneider 等(1995)的“吸引-挑选-磨擦”(Attraction-Selection-Attrition, ASA)理论，组织通过雇佣环节和组织社会化过程来实现高水平的个人与组织环境的价值观和目标一致性，有利于保证员工对组织的承诺(Kristof-Brown, 1996)，价值匹配程度越高，员工对组织的认同和承诺水平越高(Cable &

DeRue, 2002)。但是，相较而言，资质过剩感对压力感和离职具有更强的预测效果，组织如果不重视对资质过剩员工的管理和引导，可能会出现员工压力大、人才流失等后果。综合上述探索性研究的结果，我们认为资质过剩感对个体心态和行为倾向有独特的作用，并非是个人-工作匹配或个人-组织匹配变量的反面。”

希望上述补充，能够清晰地介绍 POQ 和 PJ fit、PO fit 的区别与联系，并突出资质过剩感这个 construct 本身的独特性。

意见 2：目前心理学领域的一个趋势就是 open science，希望作者提供本文元分析所使用的完整的 R 语言，发给编辑部，同时在网站上公开，这样可以让更多的研究者知道这样的资源，促进更多的元分析和心理科学的发展。再次感谢作者。

回应：感谢编委的建议！我们已经在系统中上传了本研究所使用的完整 R 语言代码和数据，供编委与评审专家审阅。如果文章被录用，我们会将数据与 R 语言代码上传到网站，并在文章中提供网址。

再次感谢编委的认可和宝贵的建议！

参考文献

Cable, D., & DeRue, D. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, *87*(5), 875–884.

Edwards, J. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, *6*, 283–357.

French, J. R. P. J., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Wiley.

French, J. R. P. J., Rogers, W., & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In G. V. Coelho, D. A. Hamburg, & J. E. Adams (Eds.), *Coping and adaptation* (pp. 316–333). Basic Books.

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.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior & Personality*, *15*(2), 167–184.

Johnson, Gloria Jones, & Johnson, W. R. (1995). Subjective underemployment and job satisfaction. *International Review of Modern Sociology*, *25*(1), 73–84.

Johnson, Gloria Jones, & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, *136*(4), 435–445. https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025

Johnson, Gloria Jones, & Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, *27*(21), 1906–1918.

Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, *22*(3), 211–218. https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90002-F

Kristof-Brown, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, *49*(1), 1–49.

Kristof-Brown, AL, Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, *58*(2), 281–342.

Lauver, K., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, *59*(3), 454–470. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807

Le, H., Schmidt, F., Harter, J., & Lauver, K. (2010). The problem of empirical redundancy of constructs in organizational research: An empirical investigation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *112*, 112–125.

Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(4), 509–536.

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, *31*(3), 268–277.

Schneider, B., Goldstiein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, *48*(4), 747–773.

第五轮

编委意见：非常感谢作者的回复以及共享 R 语句和数据，这对于心理学推动 open science 起到了很大的表率作用. 我强烈推荐发表该文章。

回应：非常感谢编委的认可！

主编意见：作者对审稿人的意见进行了详细的回复并作出相应的论文修改，基本达到了发表的要求，同意发表。建议作者仔细通读全文，修改不恰当的地方，比如图表的序号和正文文字中的图表序号对应不上，研究结果 3.4 中个人-工作匹配仅解释了 17.88 的方差，少了%号，文字表达部分地方有赘余可以再稍作精简等问题。

回应：感谢主编的意见！我们对文章进行了进一步校读，尽最大努力对文中的疏漏、表述赘余及表述的精准性进行了修改与完善。