



**资质过剩对离职意愿的影响：
以工作疏离感为中介，以职场友谊为调节**

**The Influence of Over-qualification in
Employment on Turnover Intention:
Taking Work Alienation as Mediator and
Workplace Friendships as Moderator**

Xiangyang Zhao (赵向阳)

工商管理硕士独立专题研习
泰国博仁大学中国-东盟国际学院

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Business Administration
Graduate School, China-ASEAN International College
Dhurakij Pundit University**

二零二壹

2021



Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student

China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University

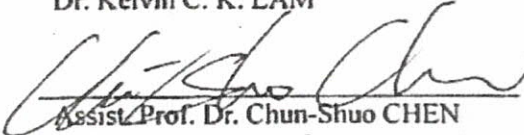
Master of Business Administration

研究报告题目: 资质过剩对离职意愿的影响: 以工作疏离感为中介, 以职场友谊为调节
Title of Independent Study: The Influence of Over-qualification in Employment on Turnover Intention: Taking Work Alienation as Mediator and Workplace Friendships as Moderator
Researcher|研究者: Xiangyang ZHAO
Program | 课程: Master of Business Administration
Principal Supervisor: Assist. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN
Co-supervisor:

The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the independent study submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration in the China-ASEAN International College.


Dr. Kelvin C. K. LAM

Committee President
评审委员会主席


Assist. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN

Committee Examiner / Principal Supervisor
委员会考官 / 首席导师


Dr. Ching-Chou CHEN

Committee Examiner
委员会考官

Committee Examiner / Co-supervisor
委员会考官 / 副导师

This is to certify the said Independent Study was approved by the China-ASEAN International College (CAIC).


Assist. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN

Dean of China-ASEAN International College
中国—东盟国际学院院长

Date 日期:

20 Oct. 2021



Form of Declaration of Independent Academic Work

I (Mr. / Ms. / Miss) Xiangyang Surname ZHAO
Student ID no. 629570010021 Program M.B.A. Major _____
undertake that ~~Dissertation~~/Thesis ~~Term Paper~~ / ~~Thematic Paper~~ / Independent Study
this

titled The Influence of Over-qualification in Employment on Turnover Intention: Taking Work Alienation as Mediator and Workplace Friendships as Moderator

hereby, presented for examination is my own work and has not been written for me, in whole or in part, by any other person(s). I also undertake that any quotation or paraphrase from the published or unpublished work of another person has been duly acknowledged and referenced in this research work.

I undertake to accept punishment in consequence of any breach of this declaration in accordance with the University regulation. Dhurakij Pundit University does not hold any obligation to take legal action on my behalf in the event of a breach of intellectual property rights, or any other right, in the material included in this research work.

Student's signature: Xiangyang ZHAO
Name(Please print): (Xiangyang ZHAO)
Date: 18/10/2021

研究报告题目： 资质过剩对离职意愿的影响：以工作疏离感为中介，以职场友谊为调节
作者： 赵向阳
主指导教师： 陈俊硕助理教授/博士
副指导教师： ----
学系： 工商管理硕士
学年： 二零二零

摘要

随社会发展，就业竞争压力越来越大，资质过剩的问题显而易见。资质过剩对于企业管理者和人力资源管理提出了全新的要求，员工会否因资质过剩而产生工作疏离感，进一步影响到员工的离职意愿，职场友谊又是否可以作为影响到资质过剩与离职意愿之间的调节变量。是本研究将通过对各变量进行实证分析的方式，去证明资质过剩，离职意愿，工作疏离感，职场友谊之间的相关关系。

通过网络渠道发放 512 份问卷，回收删除无效问卷 108 份，对 404 分有效问卷进行数据分析。证明了资质过剩对离职意愿和工作疏离感、工作疏离感对离职意愿存在正向影响，工作疏离感对资质过剩与离职意愿的中介作用和职场友谊对资质过剩和离职意愿的调节作用。通过本研究得出的结论，填补国内对相关议题研究的不足，同时对企业提出如何降低员工的离职率进而提高人力资源效率的建议。

关键词： 资质过剩； 离职意愿； 工作疏离感； 职场友谊

Independent Study Title: The Influence of Over-qualification in Employment on Turnover Intention: Taking Work Alienation as Mediator and Workplace Friendships as Moderator
Author: Mr. Xiangyang ZHAO
Principal Advisor: Assist. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN
Co-advisor: -----
Department: Master of Business Administration
Academic Year: 2020

Abstract

This study will prove the correlation between overqualification, resignation intention, job alienation and workplace friendship through the empirical analysis of all variables.

512 questionnaires were sent out through the network channels, 108 invalid questionnaires were recovered and deleted, and 404 valid questionnaires were analyzed. It is proved that overqualification has a positive effect on turnover intention and job alienation, and job alienation has a positive effect on turnover intention, and job alienation has a mediating effect on overqualification and turnover intention, and workplace friendship has a moderating effect on overqualification and turnover intention. Through the conclusion of this study, it fills the deficiency of domestic research on relevant issues, and puts forward suggestions for enterprises on how to reduce the turnover rate of employees and improve the efficiency of human resources.

Keywords: Over Qualification; Resignation Intention; Work Alienation; Workplace Friendship

致谢

这篇论文能够顺利完成，首先要感谢指导老师陈俊硕老师，在疫情期间，陈老师孜孜不倦的在线上对我的论文进行反复指导，指明了我的研究方向，陈老师的学识和内涵，值得我永远的学习和铭记。也要感谢王家福老师，陈钦洲老师，林正杰老师，杨秀刚老师，陈思婷老师等，在我研究的过程的最初和过程中，对我的叨扰报以巨大的耐心，不仅教会了我论文研究的方法，也教会了我做人和做学问应有的态度。各位老师的人格魅力将指引着我未来的人生，我努力向着老师们指点的方向继续前行。再次对诸位老师献上最诚挚的谢意与致敬。

感谢优秀的同学，感谢同学们的热心帮助和照顾，我们一同学习一同进步，在我情绪低落的时候给了我积极向上的力量。

最后感谢我的父母和家人，感谢他们对我的鼓励和支持，始终对我的学业抱以最大的关心，成为我心灵的寄托。

再次这些曾经帮助过我的人们。

赵向阳

CAIC

Dhurakij Pundit University

2021年3月11日

目录

Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student.....	i
Form of Declaration of Independent Academic Work.....	ii
致谢.....	iii
摘要.....	iv
Abstract.....	v
目录.....	vii
表目录.....	viii
图目录.....	ix
第1章绪论.....	1
1.1 研究背景与动机.....	1
1.2 研究目的.....	3
1.3 研究问题.....	3
1.4 现实意义与理论意义.....	3
1.5 本研究创新点.....	4
1.6 研究流程.....	6
第2章文献综述.....	7
2.1 理论基础.....	7
2.2 资质过剩.....	8
2.3 离职意愿.....	14
2.4 工作疏离感.....	19
2.5 职场友谊.....	23
2.6 研究假设.....	27
第3章研究方法与设计.....	31
3.1 研究框架与假设.....	31
3.2 变量定义与衡量.....	31
3.3 研究对象与数据搜集.....	34
3.4 资料与数据分析方法.....	35
3.5 预试问卷发放与分析.....	37
第4章研究结果分析.....	39
4.1 样本基本信息与描述性统计分析.....	39
4.2 信效度分析.....	41
4.3 区别效度与相关分析.....	43
4.4 回归分析.....	44
4.5 中介分析.....	47
4.6 调节分析.....	49
4.7 研究结果与讨论.....	52
第5章结论与建议.....	54
5.1 研究结论.....	54
5.2 启示建议.....	55
5.3 研究不足与展望.....	56
参考文献.....	57

附录一：预试问卷.....	65
附录二：正式问卷.....	69

表目录

表 2.1 资质过剩的定义汇整表.....	9
表 2.2 资质过剩的衡量汇整表.....	11
表 2.3 资质过剩的变量间相关研究汇整表.....	13
表 2.4 离职意愿的定义汇整表.....	16
表 2.5 离职意愿的衡量汇整表.....	17
表 2.6 离职意愿的变量间相关研究汇整表.....	18
表 2.7 工作疏离感的定义汇整表.....	20
表 2.8 工作疏离感的衡量汇整表.....	22
表 2.9 工作疏离感的变量间相关研究汇整表.....	23
表 2.10 职场友谊的定义汇整表.....	25
表 2.11 职场友谊的衡量汇整表.....	26
表 2.12 工作疏离感的变量间相关研究汇整表.....	27
表 3.1 资质过剩量表.....	32
表 3.2 离职意愿量表.....	32
表 3.3 工作疏离感量表.....	33
表 3.4 职场友谊量表.....	34
表 3.5 变量与各问项信度分析.....	37
表 4.1 基本信息描述.....	40
表 4.2 基本信息描述.....	41
表 4.3 信度分析.....	41
表 4.4 整体拟合系数.....	42
表 4.5 因子载荷表.....	43
表 4.6 变量之间的 Pearson 相关检验矩阵.....	44
表 4.7 回归分析表.....	45
表 4.8 工作疏离感在资质过剩对离职意愿关系的中介作用分析.....	48
表 4.9 职场友谊在资质过剩对离职意愿的调节作用分析.....	50
表 4.10 研究结果汇总.....	52

图目录

图 1.1 资质过剩的先行词和结果.....	5
图 1.2 研究流程图.....	6
图 2.1 员工离职退缩决策过程模式.....	8
图 3.1 研究框架图.....	31
图 4.1 员工离职退缩决策过程模式职场友谊对资质过剩与离职意愿交互图.....	51

第 1 章 绪论

本章共使用五节对本研究进行了基本介绍。第一节对本研究的研究背景与动机进行介绍；第二节对本研究的研究目的与研究问题进行介绍；第三节对本研究的流程进行介绍；第四节对本研究的理论和现实意义进行介绍；第五节对本研究的创新点进行了介绍；第六节介绍了本研究的研究流程。

1.1 研究背景与动机

2020 年 12 月 27 日，2021 年全国硕士研究生招生考试初试刚刚结束，本次招生考试报考人数达到 377 万人，创下历史新高（曹建，2020）。这距离 2017 年中国考研报名人数首次突破 200 万人大关，仅仅过去 5 年时间，而报考人数已经翻了将近一番。五年前，成都一家招商银行的新员工，大多是来自 211 高校的本科生。五年后，该银行招聘的硬性门槛没有提高，但筛选进来的新人却几乎都变成了研究生，尤以海归居多（邹碧颖，2020）。非 211、985 高校出身硕士毕业后，面临求职困难，继而产生的高学历就业下沉的现象引发社会广泛的关注，Collins (1998) 提到的“文凭通货膨胀”现象是否正在当下中国社会发生？2020 年，中国高校应届毕业生总共 874 万人（叶雨婷、樊未晨，2020）。教育部发布的全国教育事业统计显示，2019 年全国高校在读人数高达 4002 万人，在学研究生 286.37 万人，高等教育毛入学率达到 51.6%。中国的高等教育是否已经过度？然而，根据经济合作与发展组织 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 发布的 Education at a Glance 2020 显示，2019 年国民受教育度最高的 OECD 国家是韩国、爱尔兰，拥有学士及以上学历的人口占总人口比例为 70%，瑞士、立陶宛、加拿大、俄罗斯联邦、美国、澳大利亚、英国、卢森堡等国家紧随其后。目前，中国受过高等教育的人数占比还低于 20%，排名较为靠后。有关数据显示，全球有 47% 的个体认为自己处于“过度胜任”的状态，而在中国香港地区和中国大陆地区，分别有 71% 和 65% 的员工报告说其才智高于同事 (Lin *et al.* 2017)。究其原因，高等教育迅猛发展、经济增长放缓、就业市场竞争压力大都是造成大批量的高资质个体被迫担任那些要求技能比他们实际技能低的工作的主要因素，Feldman *et al.* (2002) 在研究中将此现象定义为资质

过剩 (Over Qualification)。组织中采取何种管理措施以消除员工的“怀才不遇”、“大材小用”等情绪转而发挥他们的过剩资质，是值得关注的研究议题（陈颖媛等人，2017）。吴孟依与姜红玲（2020）对资质过剩的研究综述中提出，已有针对资质过剩感的研究基于相对剥夺、适配和公平认知等视角，较为充分地揭示了员工资质过剩感知所带来的消极影响。资质过剩不仅意味着企业人力资源的浪费，已有研究表明，其对员工亦有诸多负面影响，与工作满意度、组织承诺、心理幸福感、组织公民行为等负相关；与离职意向、工作寻找行为、反生产工作行为、负面情绪等正相关（乔坤、杨晨露，2021）。资质过剩是一种工作要求一个人能力不匹配的情形，且由于这种不匹配又引发员工的个人需求—工作供给不匹配，即工作未能满足资质过剩员工从工作中获得技能的充分利用、挑战感及成就感等需求，未能达到员工的期望。工作疏离感被定义为工作不能满足员工需要或与员工预先期望不同，导致员工与工作被分隔的心理状态，其实质是工作并未能满足员工的需要，客观的工作情境与员工的价值观、理想、爱好之间存在差距，因此资质过剩便有可能会引发员工的工作疏离感（谢文心等人，2015）。工作疏离感不仅对员工个人的工作情绪带来了负面的体验，而且会对员工的工作或是在组织相关的行为上产生负面的影响也越来越大。Armstrong-Stassen (2006) 指出，工作疏离感会导致产生工作或工作场所在员工认知方面的距离感，而行为表现则是减少工作投入和缺乏对组织的认同。Jaramillo and Mulki (2008) 则认为，具有相对较高的工作疏离感员工会将自己与工作环境分开，且会减弱工作中的社交互动，从而会引起对工作和组织的低承诺。继而引发员工产生离职倾向（聂晶，2019；仲欣，2019）。人天生是社会动物，不仅是一种合群的动物，而且是只有在社会中才能独立的动物 (Marx, 1890)。因此，在工作环境中，人际关系除了同事关系，也会发展出友谊，甚至爱情等其他关系。Fine (2007) 认为良好的人际互动能创造一个良好气氛与环境，而职场友谊能使工作变得轻松愉快，亦有助于增加组织凝聚力。Andrews *et al.* (2008) 认为职场上友好的互动关系，能加强员工对组织的情感密度(Emotional Tie)。在张云逸（2018）、李智（2019）、王硕（2020）等的研究中，证明了职场友谊，与组织凝聚力、员工离职的相关关系。因此职场友谊对于员工的资质过剩对离职意愿的影响也是值得关注的。

本研究的研究动机是希望通过实证分析，揭示各变量之间的相互关系，从而

通过对研究结论的分析，可以对相关从业者提出实务建议，帮助企业和相关从业者提升人力资源管理效率。

1.2 研究目的

根据前文所述的研究背景与研究动机，本研究的研究目的是，通过实证分析及探讨，了解“资质过剩”、“工作疏离感”、“离职意愿”、“职场友谊”之间的关联性及其相互影响，并探讨如何最大程度减少职场偏差行为，以求得出关于员工在工作过程中，存在工作疏离感这一前提下，所作出后续行动的主要影响因素是什么。

1.3 研究问题

根据研究目的，具体总结出研究问题如下所示：

- (1) 资质过剩对工作疏离感和离职意愿是否具有显著影响？
- (2) 工作疏离感对离职意愿是否具有显著影响？
- (3) 工作疏离感在资质过剩与离职意愿的相关关系间具有中介作用？
- (4) 职场友谊在资质过剩与离职意愿的关系中是否有调节作用？

1.4 现实意义与理论意义

1.4.1 现实意义

新冠肺炎 (COVID-19) 扩散给全球带来了强烈冲击，根据经合组织的最新展望，最乐观的情况也预示着一场残酷的衰退。即使避免了第二波感染，2020年全球经济活动下降6%，经合组织国家的平均失业率从2019年的5.4%升高至9.2%（吕越、尉亚宁，2020）。如果爆发第二次疫情，重新实行封锁，情况会更糟。糟糕的经济大环境下，部分大学毕业生将会选择继续深造以提升未来在择业就业中的竞争力。然而颜敏与王维国（2018）、江求川（2019）的研究中已经通过对国内劳动市场的调查及统计分析，证明了当下社会存在教育错配，继而引发了职场中的资质过剩、薪酬惩罚等情况。而新冠疫情所带来的连锁反应，毫无疑问会进一步加深这一社会问题，在大的经济、社会背景之下，资质过剩究竟会如何引起组织公民行为的变化，是否会造成员工离职，如果证明的确存在该问题，那么是否存在某些因素，可以改变这一情况，降低离职发生的可能性，本研究冀

望，通过对资质过剩对离职意愿的影响研究，证明资质过剩是为影响因素，对组织管理和人力资源管理从业者提供相关的参考，例如在岗位设计，岗位需求，人员招聘等过程中，更加合理的配适社会人力资源状况，尽可能的在招聘时，就减少资质过剩状况的产生，减低后续的离职风险。对于运营管理者而言，在资质过剩的大环境下，是否可以通过降低工作疏离感，或者运用团建等手段提升职场友谊等方式，影响员工的离职意愿，降低离职率，是为本研究的现实意义。

1.4.2 理论意义

现有对资质过剩研究大多基于对“认知—动机—行动”路径解释机制的有益补充，本研究希望可以验证不同的社会比较过程最终影响的不同认知和动机。中国国内大部分的研究也集中于探讨资质过剩对公司绩效、组织公民行为的积极影响（陈颖媛等人，2017；王朝晖，2019；梁昊等人，2019；赵李晶等人，2020）。还有一些研究，并未明确区分资质过剩的主观和客观区别，组织行为学领域常以主观资质过剩感作为衡量标准，例如闫培林（2016），然而员工资质过剩感高并非表明其一定具备高于现处工作岗位的能力，因此本研究将资质过剩的两个维度，主观资质过剩与客观资质过剩都作为考量因素进行分析，对前人的研究进行深入挖掘与拓展，对相关的研究理论、可能存在的影响因素进行发展，是为本研究理论意义。

1.5 本研究创新点

本研究的发现可能有助于揭示资质过剩感的主观与客观维度是如何影响组离职意愿与工作疏离感的，Erdogan and Bauer (2020) 对资质过剩的研究综述中提到，尽管社会学家、劳工经济学家和教育学者在过去几十年中考虑了资质过剩的影响(Erdogan *et al.*, 2017)，但在组织行为和人力资源管理方面，资质过剩仍然是一个相对新的、被学者所感兴趣的话题，大多数研究都是在 Maynard *et al.* (2006) 的量表论文发表之后所进行的。根据 Erdogan and Bauer (2020) 的总结，近年来对资质过剩的研究集中于以下变量，见图 1.1。

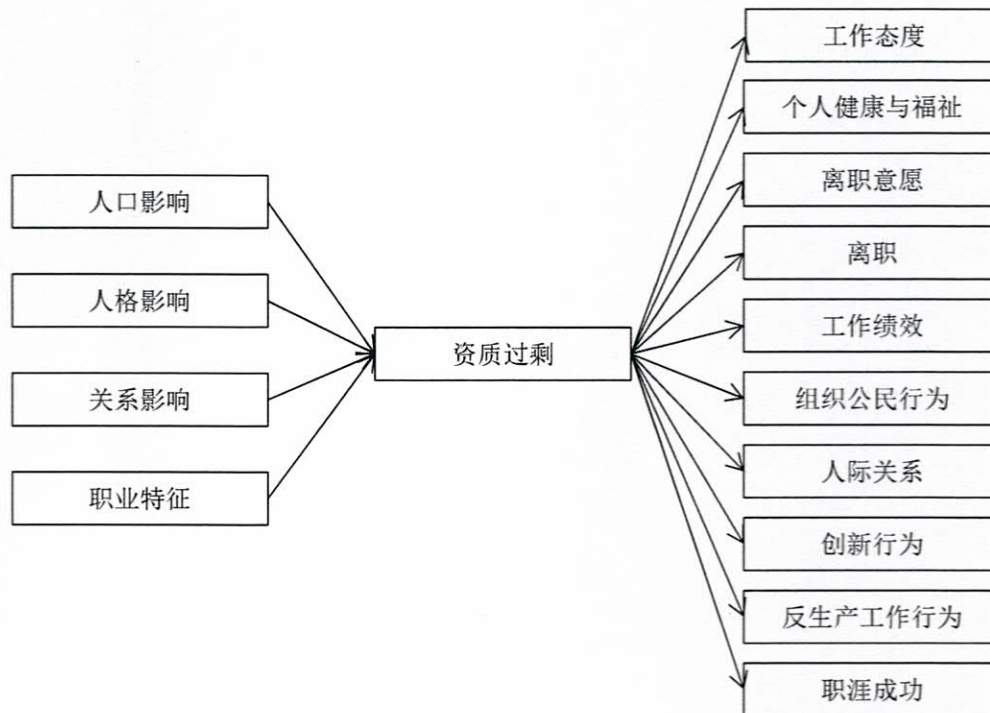


图 1.1 资质过剩的先行词和结果

资料来源: Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2020) Overqualification at work: A review and synthesis of the literature, *Annual Reviews of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 259-283.

由于近年来的研究（陈颖媛等人，2017；王朝晖，2019；梁昊等人，2019；赵李晶等人，2020），多是在研究资质过剩对于企业绩效、组织行为方面的好处，而对其负面效果的研究相对不足。当员工资质过剩，即员工的工作能力或受教育程度与其对工作内容、收入的预期不符时，员工是否会因为此而离职，以及企业应当如何应对这一现象，对未来组织管理者或人力资源管理者提供管理启示。此外，本研究还期望解释资质过剩究竟对企业人力资源管理和运营管理存在何种负面影响，企业需要用怎样的方法，在满足企业发展需要的前提下，通过科学的方法，提高员工对本职工作的认同感，进而降低离职意愿，进一步提高工作效率。综合过去的研究结论，对资质过剩所引发的离职行为进行挖掘，探究可能的影响因素，发展出与过去研究结论不同的，可以提供给企业、人资部门及管理者的意见建议，改善企业人力资源成本。过去陈颖媛（2017）、王朝晖（2019）、梁昊等人（2019）对资质过剩与离职意愿，工作疏离感对离职意愿，职场友谊对离职意愿均有相关研究，本研究将与离职意愿相关的多个变量经过梳理分析，建立了有中介和调节的研究模型，是为本研究的创新点。

1.6 研究流程

首先依据前文所述的研究动机与研究目的，进行文献探讨与分析，根据文献探讨结果，进行研究框架设计，提出研究假设，以研究假设中所包含的文献资料，进行随机网络问卷预试，根据预试结果调整问卷题目设计，发放正式问卷，将回收的问卷加以处理、统计、分析和探讨，以确认数据是否支持研究假设，最终得出结论，提出相应的研究建议。具体的研究流程，如图 1.2 所示。

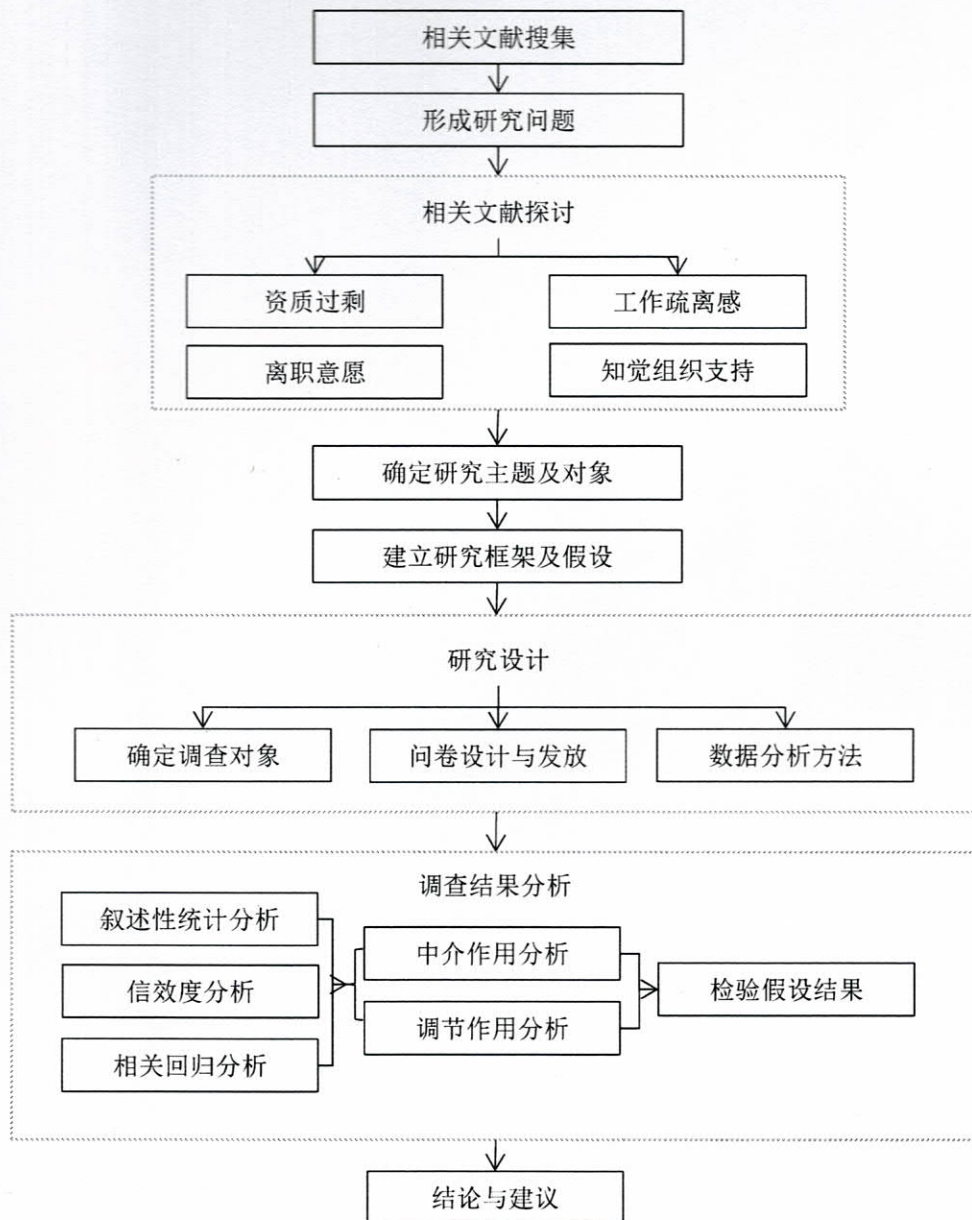


图 1.2 研究流程图

资料来源：本研究整理

第 2 章 文献综述

本章将针对资质过剩、离职意愿、工作疏离感与职场友谊研究变数，对于国内外现有的文献内容进行整理、归纳与分析探讨，以确定本研究中的名词定义，作为本研究内容的理论依据，依据相关的研究结果了解各研究变数之间的关系，据此建立框架与假设。目前关于资质过剩、离职意愿、工作疏离感与职场友谊四个变量的研究，已取得了诸多研究成果。本章节首先对理论基础进行介绍，随后在前人研究的基础上对资质过剩、离职意愿、工作疏离感与职场友谊的概念、相关研究、维度和测量进行了梳理，并根据本文的研究，对资质过剩、离职意愿、工作疏离感与职场友谊进行概念界定和维度测量的简单介绍。

2.1 理论基础

2.1.1. 员工离职退缩决策过程模式

员工离职退缩决策过程模式是 Mobley (1977) 探讨离职产生的过程，关注点在于发展不满足感是如何导致离职的。该理论假设对工作的不满意导致离职的想法产生、寻求其他职位的意向、留任或离职意向以及最后的真正离职行为。Mobley (1977) 指出，当员工评估自身所从事的工作，可能会产生两种不同的情感状态，即对工作满足或对工作不满足，不满足的结果便可能引发员工产生离职的念头，或其他的退缩行为，例如：旷职、消极怠工等。在本研究中，因为资质过剩以及工作疏离感会产生不满足感，且值得注意的是，在该理论框架之下，年龄对于离职决策具有重要影响，因此在本研究中人口统计变量因素亦应对年龄提高重视程度。详情请见图 2.1。

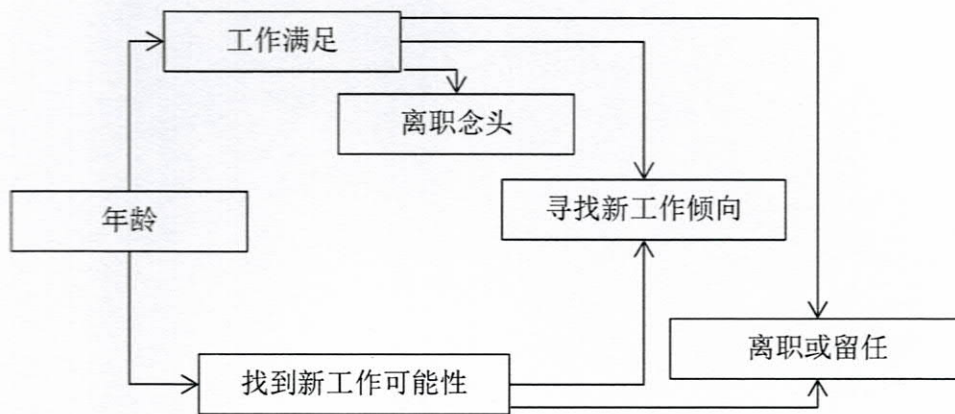


图 2.1 员工离职退缩决策过程模式

资料来源: Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.

2.2 资质过剩

2.2.1. 资质过剩的定义

适才适所一直是企业运用人力时的崇尚目标，而企业为了拢络人才，也纷纷祭出各式各样的优渥条件来寻觅人才，或者是与学校进行产学合作等方式，目的只期望更加落实人才上的运用。然而现今高等教育的普及，这些人才却在职场上如同销声匿迹，原因是就业市场的人力需求并非是按照学校的专业设置而产生的，学校的专业设置、培养目标应该参照市场需求，由于本末倒置，许多人才无可避免的选择专业不对口的，或不需要专业技能的工作 (Feldman *et al.*, 2002)。资质过剩是指个体所拥有的教育水平、技能、经验超出了正常工作所需 (Erdogan *et al.*, 2011)。李俊贤等人 (2013) 也认为愈来愈多高学历人才不是成为职场中的就业人力，而是从事与资格条件不配适或屈就于与人力资本不等值的工作；或是从事无法发挥自身才干能力的工作，而形成所谓的感知高才能低就业、感知才非所用。Feldman (1996) 指出经济学领域大多称资质过剩为低度就业，资质过剩可以说是以技能为基础的一种低度就业、自愿性兼职工作、非自愿短性短聘工作及低薪为主的工作类型现象 (Maynard *et al.* 2006)。李伟等人 (2020) 将资质过剩定义为不得不从事能力要求比自身能力低的工作。综上所述，前人对资质过剩的定义大都集中在，学历、能力等与岗位要求的不匹配，学历、能力等高而岗位要求低。本研究采用 Maynard *et al.* (2006) 的定义，认为资质过剩是以技能为基础

的一种低度就业、自愿性兼职工作、非自愿短性短聘工作及低薪为主的工作类型现象。关于资质过剩的前人学者研究定义汇总如下表 2.1 所示。

表 2.1 资质过剩的定义汇总表

代表学者 (年份)	定义
Feldman <i>et al.</i> (2002)	就业市场的人力需求并非是按照学校的专业设置而产生的, 学校的专业设置、培养目标应该参照市场需求, 由于本末倒置, 许多人才无可避免的选择专业不对口的, 或不需要专业技能的工作。
Erdogan <i>et al.</i> (2011)	个体所拥有的教育水平、技能、经验超出了正常工作所需。
李俊贤等人 (2013)	愈来愈多高学历人才不是成为职场中的就业人力, 而是从事与资格条件不配适或屈就于与人力资本不等值的工作; 或是从事无法发挥自身才干能力的工作, 而形成感知高才能低就业、感知才非所用。
Feldman (1996)	经济学领域大多称资质过剩为低度就业。
Maynard <i>et al.</i> (2006)	资质过剩可以说是以技能为基础的一种低度就业、自愿性兼职工作、非自愿短性短聘工作及低薪为主的工作类型现象。
李伟等人 (2020)	不得不从事能力要求比自身能力低的工作。

资料来源: Feldman, D. C., Leana, C. R., & Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 453-471.
 Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232.
 李俊贤、许惠媚、黄芳铭 (2013)。知觉屈就 (高才低就, 才非所用) 与专职行为之研究。《人力资源管理学报》, 13 (2), 45-72。
 Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
 Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 146-153.
 李伟、梅继霞、周纯 (2020)。“大材小用”的员工缘何不作为? —基于自我决定理论的视角。《外国经济与管理》, 42 (10), 76-90。

2.2.2. 维度与衡量

资质过剩的概念最早由学者 Hauser (1974) 所提出, 当时普遍使用劳动运用架构工具(Labor Utilization Framework, LUF), 当中包含 S (Sub-unemployment), U (Unemployment), H (Hours of works), I(Income), M (Mismatch), A (All other works) 六个元素, 而六个元素之间都是相互排斥的, 亦即每一位工作者都只能被归属在一个元素当中, 不能同时出现在两个元素上。Feldman (1996) 认为资质过剩可区分为五个面向: (1) 具有高于工作需求的教育经验; (2) 具有高于工作需求的技

巧或经验；(3) 非自愿的任职于非所学领域；(4) 非自愿的兼职、临时、周期性的工作；(5) 比先前工作或同等学历工作的薪资为低。而在资质过剩方面则是指在反映工作与工作者之间的误置与不佳配适，亦及所谓未将人才适才适所 (Luksyte & Spitzmueller, 2011)。对于资质过剩是否仅为单构面迄今仍有学者提出不同观点，Erdogan and Bauer (2009), Fine and Nevo (2008), Fine (2007)认为资质过剩是个人与工作间的不适合单维构面，而 Bolino and Feldman (2000)、Johnson and Johnson (2000)与 Johnson *et al.* (2002) 认为资质过剩是误置及无成长两构面，也有学者则认为资质过剩是人力资本与工作要求间的误置及不佳配适 (Luksyte & Spitzmueller, 2011)。而资质过剩的概念主要用于评估工作者是否能够在工作中一展长才，也透过资质过剩来了解工作岗位工作者的适配度等，但是当期望值与事实不相符时，即产生情绪、认知与行为等。因此对于工作者而言，不管对于资质过剩的感知如何，都会发生职业倦怠，进而提高离职意愿的发生几率。Maynard *et al.* (2006) 将资质过剩划分为客观资质过剩 (Objective Over-qualification) 和主观资质过剩 (Subjective Over-qualification) 两种类型。李伟等 (2020) 将资质过剩看做单一维度，即所承担工作与个人资质、能力之间存在差异。综上所述，对资质过剩的维度衡量主要分为两派，一派认为资质过剩为单维度，一派认为资质过剩可以分维度，有学者以能力范围不同进行衡量的，亦有学者以主观客观进行区分。本研究参考 Maynard *et al.* (2006) 的衡量，认为资质过剩分为主观与客观。前人资质过剩的衡量如下表 2.2 所示。

表 2.2 资质过剩的衡量汇总表

代表学者（年份）	衡量构面
Hauser (1974)	当中包含 S-U-H-I-M-A 六个元素，而六个元素之间都是相互排斥的，亦即每一位工作者都只能被归属在一个元素当中，不能同时出现在两个元素上。
Feldman (1996)	资质过剩可区分为五个面向：(1) 教育水平过剩；(2) 工作经验过剩；(3) 专业不对口；(4) 非自愿的兼职；(5) 低薪资工作。
Bolino and Feldman (2000)	资质过剩是误置及无成长两构面。
Johnson and Johnson (2000)	
Johnson <i>et al.</i> (2002)	
Luksyte and Spitzmueller (2011)	资质过剩是人力资本与工作要求间的误置及不佳配适。
Maynard <i>et al.</i> (2006)	将资质过剩划分为客观资质过剩和主观资质过剩两种类型。
李伟等人 (2020)	单一维度，即所承担工作与个人资质、能力之间存在差异。

资料来源：Hauser, P. M. (1974). *The Measurement of Labour Utilization*. East-West Center.
 Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
 Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889-911.
 Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537-555..
 Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441..
 Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2011). Overqualified women: what can be done about this potentially bad situation? *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 256-259.
 Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 146-153.
 李伟、梅继霞、周纯 (2020)。“大材小用”的员工缘何不作为？—基于自我决定理论的视角。《外国经济与管理》，42（10），76-90。

2.2.3. 变量间相关研究

Feldman and Turnley (1995) 的研究指出，初次进入职场的大学毕业生，在工作上的知觉程度会较高，刚毕业的大学生对未来充满憧憬，他们更多考虑的是对未来工作机会的效益是否有所帮助，若是没有帮助则会产生较高的离职念头。Dooley (2003) 的研究指出，工作者对工作的适配度，不管是在短期或是长期过剩下，所造成身心状态的影响包含了沮丧、自尊降低等，甚至会出现酗酒以及认为自己是社会边缘人的心态。Maynard *et al.* (2006) 的研究指出，透过大学毕业生、在校生兼职或全职以及毕业校友调查，资质过剩与离职倾向有正向关联性，工作者会基于过去自身所学的专才知识，吸收新的工作经验，当经过一段时间工作者对于工作熟练度增加时，发现无法一展长才，便产生离职念头。李俊贤等人

(2013) 的研究指出, 无论感知资质过剩是才能高于岗位要求, 还是才能与岗位要求不符合, 都会产生离职念头。张凯萍 (2014) 指出分配公平对资质过剩有负向影响关系, 及当估作者认为组织决策的结果分配不公平时, 所产生的过剩感愈高, 而当资质过剩愈高则转职的倾向也愈高。苏淑贞 (2015) 指出资质过剩与离职倾向有正向关联性, 而员工的自我生涯发展认知则会减缓资质过剩与离职倾向的影响关系。张倩 (2020) 在针对基层员工资质过剩与离职倾向的关系的研究中, 通过实证分析, 证明了资质过剩对于员工的离职倾向具有显著正向影响。马应心等 (2020) 在针对保险公司员工留职意愿的研究中, 证明了资质过剩对于员工留职意愿的负向影响。通过前人学者的研究, 可以得到结论, 对于资质过剩的感知程度高低, 会影响员工对工作的满意度, 进而员工产生离职的想法。前人对真实体验的变量间相关研究总结如下表 2.3 所示。

表 2.3 资质过剩的变量间相关研究汇总表

代表学者（年份）	定义
Feldman and Turnle (1995)	初次进入职场的大学毕业生，在工作上的知觉程度会较高，因为对于刚毕业的大学生来说，他们会考虑的是对未来工作机会的效益是否有所帮助，若是没有帮助则会产生较高的离职念头。
Dooley (2003)	工作者对工作的适配度，不管是在短期或是长期过剩下，所造成身心状态的影响包含了沮丧、自尊降低等，甚至会出现酗酒以及认为自己是社会边缘人的心态。
Maynard et al. (2006)	透过大学毕业生、在校生兼职或全职以及毕业校友调查，资质过剩与离职倾向有正向关联性，工作者会基于过去自身所学的专才知识，吸收新的工作经验，当经过一段时间工作者对于工作熟练度增加时，发现无法一展长才，便产生离职念头。
李俊贤等人（2013）	无论是知觉高才低就或是知觉才非所用，皆会产生离职念头。配工平对资质过剩有负向影响关系，及当估作者认为组织决策的结果分配不公平时，所产生的过剩感愈高，而当资质过剩愈高则转职的倾向也愈高。
张凯萍（2014）	资质过剩与离职倾向有正向关联性，而员工的自我生涯发展认知则会减缓资质过剩与离职倾向的影响关系。
苏淑贞（2015）	资质过剩对于员工的离职倾向具有显著正向影响。
张倩（2020）	资质过剩对于员工的留职意愿具有显著负向影响。

资料来源：Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16(S1), 691-706.
 Dooley, D. (2003). Unemployment, underemployment, and mental health: Conceptualizing employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1-2), 9-20.
 Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 146-153.
 李俊贤、许惠媚、黄芳铭（2013）。知觉屈就（高才低就，才非所用）与专职行为之研究。《人力资源管理学报》，13（2），45-72。
 张凯萍（2014）。工作者之社会比较、分配公平对其知觉屈就及转职倾向之影响效果。[硕士学位论文，龙华科技大学]，台湾博硕士论文知识加值系统 <https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi/ccd=f.fSYP/record?r1=1&h1=0>
 苏淑贞（2015）。企业员工知觉屈就、转换型领导风格与离职倾向间干扰因素之探讨。[硕士学位论文，龙华科技大学]，台湾博硕士论文知识加值系统 <https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi/ccd=qMyQYR/record?r1=1&h1=0>
 张倩（2020）。Z 公司基层员工资质过度感知对离职倾向的影响及应对研究。[硕士学位论文，云南财经大学]，中国知网 <http://r6d.cn/abF7k>
 马应心、张志鑫、赵翠霞（2020）。保险企业员工留职意愿的构性研究—基于模糊集定性比较分析。《经济问题》，7，34-42。

2.3 离职意愿

2.3.1. 离职意愿的定义

离职 (Turnover) 一词为, 员工因辞职、停职、退休、免职、死亡等, 离开原本的工作岗位, 唐大钧 (2001) 员工终止与组织的契约, 然而员工流动率过高, 对企业来说也会带来人力成本耗损即影响组织团队的士气; 而在广义角度说明, 黄英忠 (1997) 对离职一词有另外解释为劳动的移转, 抑或是员工从原工作场所、产业、职位而移动到另外一个新的组织。丁志达 (2012) 员工在组织里工作一段时间后, 某些因素而否定原来职务, 而辞掉职务所赋予的价值及工作意义, 并与组织脱离; Mobley (1977) 在一个建构有公平的工作环境中, 员工在薪资报酬中认为不公平时, 产生不认同而选择离开。张纬良 (2003) 在离职一词解释为员工在任职的工作而服务未满期限, 或是不符合退休资格, 但因有其他变量影响导致员工自愿或 (另谋高就、进修、工作内容不服自己期望等) 是非自愿的离开组织。故员工离职不论是员工与劳方之间哪边引起, 皆称为离职 Ferguson (1986); 同时除了自愿与非自愿以外, 在 Abelson (1986) 将离职又再细分为四类型: (1) 员工个人由于组织内部因素而离开组织: 组织环境、政策变动、不服主管领导风格、薪资福利不服期望、升迁机会不如预期等因素; (2) 个人因组织要求而离开组织: 退休、资遣、合约到期不再续聘等; (3) 员工因本身因素而选择离开组织: 家庭因素、搬家、身体状况等; (4) 个人非自愿且并非因为组织原因而离开组织: 死亡、服役等。王芯怡 (2019) 对于员工的离职与组织间并非全然都会造成伤害, 倘若员工表现状况不如预期, 若辅导后仍无法改善者, 势必要因应产业与市场需求而让组织汰旧换新, 间而淘汰掉不适任者, 以维持组织间的良好竞争力。综合上述说明之, 离职除了本身及组织影响以外, 仍有许多外在因素象是家庭给予的经济压力、时间压力、小孩成长过程付出、家人的不谅解等, 而在组织上若是责任制, 工作时间越来越长, 甚至下班在家也要留意工作上的变动及临时对应, 其中团队也会影响其中, 向心力、默契、处事态度等, 这些因素也会同时因主管领导方式而有所影响之, 故本研究中基于维持组织运作, 避免丧失好的人才, 进阶对人员因组织因素而选择离开探讨之。离职意愿 (Turnover Intention) 又称之为离职倾向, 意旨人员想离开组织前的心理表现, Mobley (1977) 同为员工在特定的职位工作一段时间后, 经过思考而产生离开组织的决心; 离职视为依变项, 其

中将会连结到实际离职的行为 (Shore & Martin 1989)。Mobley *et al.* (1979) 虽然离职意愿并非代表员工已经离开了, 但离职倾向意味着员工对于辞职的态度、意见、想法都是强烈的, 湛瑄宇 (2000) 员工对于组织间或工作本身感觉到不安或不满意, 又同时在其他组织也有工作替代机会, 重复审视并且评估原工作环境, 确认离开是正确选择后, 促使员工产生离职想法, 后续并且可能会发生离职。故 Tett and Meyer (1993) 在未来特定时间内衡量对于离职的思维及寻求接下来要替代的工作意图。陈泰良与洪启智 (2011) 当员工有了离职的想法时, 在工作上的表现也会很容易辨识 (工作倦怠、频繁的请假、处事态度的差异性), 但在决定离职前若可以再重新评估离职后所要付出的成本若过高, 反而也会降低离职念头。廖昱絮 (2018) 在研究中将离职意愿定义为由于员工在内在因素与外在因素的影响下, 与组织之间产生了期待落差, 因而在离职行为前所产生的一种心理状态。综上所述, 过去学者对离职意愿的定义, 区别主要在于, 一部分学者认为离职意愿代表后续会实际诱发离职行为, 另一部分学者则认为离职意愿仅代表员工离职的想法强烈, 但不一定付诸于行动。本研究对离职意愿的定义参考 Mobley (1977) 的定义, 认为离职意愿为在一个建构有公平的工作环境中, 员工认为不公平时, 产生不认同而选择离开的可能性。过去学者对顾客忠诚之文献整理如表 2.4。

表 2.4 离职意愿的定义汇总表

代表学者（年份）	定义
Mobley (1977)	为员工在特定的职位工作一段时间后,经过思考而产生离开组织的决心;离职视为依变项,其中将会连结到实际离职的行为。
Mobley et al. (1977)	离职倾向不代表员工离开,但离职倾向意味着员工对于辞职的强烈的态度、意见、想法等。
Shore and Martin (1989)	离职倾向与离职行两者为相连结的,当有离职念头产生时,必会有行为产生。
Tett and Meyer (1993)	离职倾向视为在未来特定时间内衡量对于离职的思维及寻求接下来要替代的工作意图。
湛瑄宇 (2000)	员工对于组织间或工作本身感觉到不安或不满意,又同时在其他组织也有工作替代机会,重复审视并且评估原工作环境,确认离开是正确选择后,促使员工产生离职想法,后续并且可能会发生离职。
陈泰良与洪启智 (2011)	当员工有了离职的想法时,在工作上的表现也会很容易辨识(工作倦怠、频繁的请假、处事态度的差异性),但在决定离职前若可以再重新评估离职后所要付出的成本若过高,反而也会降低离职念头。
廖昱絮 (2018)	离职意愿是由于员工在内在因素与外在因素的影响下,与组织之间产生了期待落差,因而在离职行为前所产生的一种心理状态。

资料来源: Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(1), 237-240.
 Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42, 625-638.
 Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
 湛瑄宇 (2000)。员工薪资满足之前因后果之研究。[硕士论文, 中原大学], 台湾博硕士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhizv>
 张凯萍 (2014)。工作者之社会比较、分配公平对其知觉屈就及转职倾向之影响效果。[硕士论文, 龙华科技大学], 台湾博硕士论文知识加值系统 <https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi/ccd=f.fSYP/record?r1=1&h1=0>
 苏淑贞 (2015)。企业员工知觉屈就、转换型领导风格与离职倾向间干扰因素之探讨。[硕士论文, 龙华科技大学], 台湾博硕士论文知识加值系统 <https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi/ccd=qMyQYR/record?r1=1&h1=>
 陈泰良、洪启智 (2011)。结合习惯领域与层级分析法探讨员工离职倾向—以制造业员工为例。《管理科学研究》, 8 (1), 69-81。
 廖昱絮 (2018)。正期军官离职因素之研究。[硕士论文, 国防大学], 台湾硕博士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhizt>

2.3.2. 维度与衡量

关于离职意愿之衡量，Price (1977) 根据离职行为的产生原因是个人还是其他方面的，将离职意愿归纳为自愿性与非自愿性两类：(1) 自愿性离职：组织原因引发的，自己提出的离职(如对工作的不满，来源包括工作压力太大、认为薪资过低、感觉没有升迁机会、有其他更好的工作机会、与主管关系存在问题、工作的挑战性过低或过高等)，或某些个人因素的离职，诸如生病、生育、迁居、深造等原因所产生的；(2) 非自愿性离职行为是指，个人无法控制的原因致使其离职：例如员工被解雇、退休、遣散或死亡等。Eric (2006) 指出，在过去研究中，学者们一般都把研究重点着眼于自愿性离职，原因是：首先，大部分离职是自愿性离职；其次是这类离职因为更加同质化，所以更容易形成统一的理论；最后则是自愿性离职及非自愿性离职虽然决定因素并不相通，但比较之后会发现许多导致自愿性离职的原因，组织更加容易进行调整和控制，例如工作压力过大、薪资待遇较低、感觉晋升无望、组织气氛不佳、主管领导关系不好等。刘月琪 (2011) 认为下列因素会影响离职意愿：(1) 个人因素；(2) 工作态度因素；(3) 工作内容因素；(4) 工作机会因素。综上所述，结合本研究的研究问题，本研究将采用 Eric (2006) 指出的自愿性离职与非自愿性离职，并将重点放在自愿性离职。前人对于离职意愿衡量构面的论述整理如表 2.5。

表 2.5 离职意愿的衡量汇整表

代表学者 (年份)	衡量构面
Price (1977)	以离职行为的产生原因是个人还是其他方面的，将离职意愿归纳为自愿性与非自愿性两类。
Eric (2006)	将离职研究分为自愿性离职与非自愿性离职。
刘月琪 (2011)	会影响离职意愿的因素有：(1) 个人因素；(2) 工作态度因素；(3) 工作内容因素；(4) 工作机会因素。

资料来源：Price, J. L. (1977). *The Study of Turnover*. University of Iowa Press: Iowa.

Eric, L. (2006). I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff. *Applied Psychology*, 2(1), 57-83.

刘月琪 (2011)。澎湖护理人员职家冲突对离职倾向之影响-以主管支持知觉为干扰变项。[硕士论文，国立澎湖科技大学]，台湾硕博士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhili>

2.3.3. 变量间相关研究

整合过去相关对离职倾向之研究，叶俊宏 (2017) 员工主要是以工作为核心，

对于工作的不愉悦才会导致离职倾向及真正离职；相对如果工作满意度越高，员工将会愿意为组织付出更多。其中，若是可以让员工在工作中找到兴趣或是达成目标的成就感时，也会降低离职倾向的可能；过去蔡政廷（2018）研究对象为护理人员，其中研究显示，提升护理人员对工作的满意度其中包含工作任务、自我肯定、独立作业、人际互动、薪资待遇、成就感等，可以有效的降低离职倾向。李雅华（2019）指出台湾文化对于离职一词较为敏感，因此认为台湾人民比较不会直接表达内心想法，故离职者真正离职原因比较无法表明真实原因；同时研究者透过家庭及个人因素（年龄、年资、员工性质等）着重研究。李晓玉等人（2020）在工作疏离感对离职意向的影响研究中，通过实证分析，证明了工作疏离感对离职意向具有显著正向影响。邢栋（2020）在对新生代的离职归因与离职原因的影响研究中，证明了工作疏离感对离职意向具有显著正向影响。根据前人对于离职意愿的研究，本研究推论工作疏离感对离职意愿存在显著正向影响。前人对变量间相关研究的总结汇总如下表 2.6 所示。

表 2.6 离职意愿的变量间相关研究汇整表

代表学者（年份）	相关研究
叶俊宏（2017）	主要是以工作为核心，对于工作的不愉悦才会导致离职倾向及真正离职；相对如果工作满意度越高，员工将会愿意为组织付出更多。其中，若是可以让员工在工作中找到兴趣或是达成目标的成就感时，也会降低离职倾向的可能。
蔡政廷（2018）	提升护理人员对工作的满意度其中包含工作任务、自我肯定、独立作业、人际互动、薪资待遇、成就感等，可以有效的降低离职倾向。
李雅华（2019）	离职者真正离职原因比较无法表明真实原因。
李晓玉等人（2020）	工作疏离感对离职意向具有显著正向影响。
邢栋（2020）	工作疏离感对离职意向具有显著正向影响。

资料来源：叶俊宏（2017）。主管转换型领导风格与员工工作满意对离职倾向的影响。[硕士论文，龙华科技大学]，台湾博硕士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhivf>
 蔡政廷（2018）。H 医疗机构护理人员职场友谊影响离职倾向之研究—以工作满足作为中介变项。[硕士论文，国立台湾师范大学]，台湾博硕士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhi6g>
 李雅华（2019）。制造业产线员工离职因素之探讨-以 J 公司为例。[硕士论文，元智大学]，台湾博硕士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhi6v>
 李晓玉、仲欣、高冬东（2020）。工作疏离感对离职意向的影响：组织政治知觉与个人传统性的作用。《心理研究》，13（2），152-161。
 邢栋（2020）。新生代员工对同事离职归因与其离职意愿的关系—工作内嵌入和组织伦理氛围的作用。[硕士论文，安徽大学]，中国知网 <http://f8r.cn/d7ScCK>

2.4 工作疏离感

2.4.1. 工作疏离感的定义

在社会及行为科学、人群关系研究里，疏离现象一直有被探讨研究。社会经济与文化经年代时间演变下，过去国外研究者对疏离现象的看法并不一致，异化与疏离具相同意思，是翻译结果不同。早在十八世纪工业革命后，就有疏离的研究出现，到了十九世纪，企业内员工对组织产生疏离，员工与组织的关系感到格格不入。直到 Kanungo (1983) 将工作疏离感明确定义为：员工对工作失望、工作无法满足内在需求或缺乏自我表达的机会。在管理心理学领域，研究者多关注在企业组织员工与工作之间的疏离，称为工作疏离感 (Work Alienation)。工作投入的员工，会认为工作是生活中最重要的部份，并将工作视为终身的职业；相反的，工作疏离的员工，则会将工作视为获得利益的工具，工作仅是提供财务来源的一种手段 (Dubin, 1956)。疏离感是一种工作上自我疏离 (Self-Estrangement) 的状态，在此一状态下，工作只是满足外在需求的手段，而不是发挥个人潜在能力的方法 (Blauner, 1964)。若员工在工作中无法满足或实现内在需求时，会导致疏离感。他的看法和马克思的看法在某些方面相当相似，皆认为工作疏离感是内在需求没有得到适当的酬偿的结果 (Seeman, 1967)。当员工是非自愿性工作，而工作主要是为满足其基本生理需求，而非较高层次的需求时，是有碍于员工潜力的发挥。而由动机的观点来看，是指当员工发现他的工作环境缺乏机会表现其潜能时，就会产生疏离感的状态。因此，工作疏离感是指员工在心理上对工作疏隔的认知状态，主要是导因于对工作本身无法满足个人突出需求或期望的认知所致，因此工作疏离感可被定义为个体在心理上认同某一特定工作的程度 (Kanungo, 1983)。陶建宏与贾盼 (2020) 定义工作疏离感为，描述员工与工作世界分疏隔离的心理状态，具体表现为对工作冷漠、倦怠和疏远。董悦 (2020) 对工作疏离感定义为在单位制不断消解的经济转型期，社会关系呈现出一种原子化东西，即人情关系的淡薄，社会关系的松散化以及个人与公共世界的疏离等。综上所述，前人对工作疏离感的定义主要集中于，由于社会经济转型，工作形态和社会形态不断的发展变化，个人对于工作内容、工作前途等的失望，将工作仅当做提供财务来源的手段。本研究采用 Kanungo (1983) 的定义，认为工作疏离感是个体在

心理上认同某一特定工作的程度。前人对工作疏离感的定义研究汇总为下表 2.7 所示。

表 2.7 工作疏离感的定义汇整表

代表学者 (年份)	定义
Kanungo (1983)	工作疏离感明确定义为：员工对工作失望、工作无法满足内在需求或缺乏自我表达的机会； 工作疏离感是指员工在心理上对工作疏隔的认知状态，主要是导因于对工作本身无法满足个人突出需求或期望的认知所致，因此工作疏离感可被定义为个体在心理上认同某一特定工作的程度。
Dubin (1956)	工作投入的员工，会认为工作是生活中最重要的部份，并将工作视为终身的职业；相反的，工作疏离的员工，则会将工作视为获得利益的工具，工作仅是提供财务来源的一种手段。
Blauner (1964)	疏离感是一种工作上自我疏离的状态，在此一状态下，工作只是满足外在需求的手段，而不是发挥个人潜在能力的方法。若员工在工作中无法满足或实现内在需求时，会导致疏离感。他的看法和马克思的看法在某些方面相当相似一皆认为工作疏离感是内在需求没有得到适当的酬偿的结果。
Seeman (1967)	工作疏离感为描述员工与工作世界分疏隔离的心理状态，具体表现为对工作冷漠、倦怠和疏远。
陶建宏与贾盼 (2020)	在单位制不断消解的经济转型期，社会关系呈现出一种原子化东西，即人情关系的淡薄，社会关系的松散化以及个人与公共世界的疏离等。
董悦 (2020)	

资料来源：Kanungo, R. N. (1983). Work alienation: A pancultural perspective. *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 119-138.

Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3(1), 131-142.

Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. Chicago Press: Chicago.

Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.

陶建宏、贾盼 (2020)。谦卑型领导对员工工作疏离感的影响：基于个体心理和组织结构的视角。《领导科学》，19 (4)，79-82。

董悦 (2020)。三种领导风格对工作疏离感的影响研究。《现代贸易工业》，23 (4)，73-74。

2.4.2. 维度与衡量

早期学者多以多重构面研究为主 (Seeman,1959; Dean, 1961; Korman *et al.*,

1981), 主要研究基础多围绕在 Seeman (1959) 主张的五构面说, 他认为疏离感是一组逻辑上有区别, 实证上却关联的不同构面, 并将疏离感的构面归纳为以下五点: (1) 无力感 (Powerlessness): 个人对于自己的行为, 是否能决定其发生的机率, 抱持低度的期望。也即是感到自己的命运不在自己的控制下, 而是受外在之人、事、物等力量所操纵。(2) 无意义感 (Meaninglessness): 个人对于自己行为的结果, 是否能做到满意的预测, 抱持悲观的期望。换言之, 个人不能了解周遭所发生的事物, 感到生活没有意义。(3) 无规范感 (Normlessness): 个人对于以社会不允许的手段, 来达成预期的目标, 抱持高度的期望。因此, 对于大家共同遵守的规范缺乏认同, 并产生偏差行为、不信任感及无节制的恶性竞争。(4) 社会孤立感 (Social Isolation): 个人对于自己是否能为社会所接受, 不抱正面的期望, 以及伴随而来的寂寞、排斥的感受。(5) 自我疏隔感 (Self-estrangement): 自我疏隔感是人与自我的疏离感, 会导致工作没有价值感, 没有实现自我的内在意义, 仅仅被视为是获取报仇的一种工具, 工作取向变成了工具性的。单一构面的部分主要代表为 Blauner (1964), Blauner (1964) 将疏离感当作一个由多个共变的变量共同组成的因素或征候。近期的学者则较倾向单一构面研究 (Adya, 2008; DiPietro & Pizam, 2008; Nair & Vohra, 2010), 主要理由系将工作疏离感视为一个整体构面可以让其定义较为简洁清晰, 且较能反映员工对疏离感的整体状况。此外, 单亦构面量表的量测也较为方便 (周浩、龙立荣, 2011)。综上所述, 本研究将采用 Adya (2008), DiPietro and Pizam (2008), Nair and Vohra (2010) 的衡量, 将工作疏离感视为一个整体构面, 认为这样可以准确清晰简洁的反映员工对疏离感的整体感知情况。前人对工作疏离感的衡量研究汇总为下表 2.8。

表 2.8 工作疏离感的衡量汇整表

代表学者（年份）	衡量构面
Seeman (1959)	认为疏离感是一组逻辑上有区别，实证上却关联的不同构面，并将疏离感的构面归纳为以下五点：(1) 无力感；(2) 无意义感；(3) 无规范感；(4) 社会孤立感；(5) 自我疏隔感。
Blauner (1964)	将疏离感当作一个由多个共变的变量共同组成的因素或征候。
Adya (2008)	将工作疏离感视为一个整体构可以让其定义较为简洁清晰，且
DiPietro and Pizam (2008)	较能反映员工对疏离感的整体状况。
Nair and Vohra (2010)	

资料来源：Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
 Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. Chicago Press: Chicago.
 Adya, M. P. (2008). Work alienation among IT workers: A cross-cultural gender comparison. *SIGMIS*, 108(3), 66-69.
 DiPietro, R. B., & Pizam, A. (2008). Employee alienation in the quick service restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), 22-39.
 Nair, N., & Vohra, N. (2010) An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48, 600-615.

2.4.3. 变量间相关研究

赵田力等人（2020）在对高校体育教练员的工作疏离感研究中，通过实证分析的方式证明了资质过剩对工作疏离感具有显著正向影响。高峻与郑一宁（2020）在对护士工作疏离感现状及影响因素的研究中，证明了资质过剩对工作疏离感具有显著正向影响，同时工作疏离感会影响护士的离职意愿。董悦（2020）在三种领导风格对工作疏离感的影响研究中，通过实证分析证明了工作疏离感对离职倾向具有显著正向影响。罗成尉（2020）在工作家庭冲突与员工工作疏离感、离职倾向关系的实证研究中证实工作疏离感对离职倾向具有显著正向影响。李晓玉等人（2020）在工作疏离感对离职意愿的影响：组织政治知觉与个人传统性的作用研究中证实了工作疏离感对离职意向具有显著正向影响。根据前人对工作疏离感及相关变量的研究，本研究推论，资质过剩对工作疏离感具有正向影响，工作疏离感对于离职意愿具有显著正向影响，工作疏离感在资质过剩和离职意愿的关系之间起中介作用。前人对变量间相关研究的总结汇总如下表 2.9 所示。

表 2.9 工作疏离感的变量间相关研究汇总表

代表学者 (年份)	相关研究
赵田力等人 (2020)	资质过剩对工作疏离感具有显著正向影响。
高峻与郑一宁 (2020)	资质过剩对工作疏离感具有显著正向影响,同时工作疏离感会影响护士的离职意愿。
董悦 (2020)	工作疏离感对离职倾向具有显著正向影响。
罗成尉 (2020)	在工作家庭冲突与员工工作疏离感、离职倾向关系的实证研究中证实工作疏离感对离职倾向具有显著正向影响。
李晓玉等人 (2020)	工作疏离感对离职意愿的影响:组织政治知觉与个人传统性的作用研究中证实了工作疏离感对离职意向具有显著正向影响。

资料来源: 赵田力、郭龙潭、刘龙 (2020)。高校体育教练员工作疏离感研究。《山东体育科技》, 21 (1), 15-24。

高峻、郑一宁 (2020)。护士工作疏离感现状及影响因素。《护理研究》, 18 (9), 25-55。

董悦 (2020)。三种领导风格对工作疏离感的影响研究。《现代贸易工业》, 23 (4), 73-74。

罗成尉 (2020)。《工作家庭冲突与员工工作疏离感、离职倾向关系的实证研究》。[硕士论文, 湖南师范大学], 中国知网 <http://r6e.cn/bhc9b>

李晓玉、仲欣、高冬东 (2020)。工作疏离感对离职意向的影响:组织政治知觉与个人传统性的作用。《心理研究》, 13 (2), 152-161。

2.5 职场友谊

2.5.1. 职场友谊的定义

Wright (1985) 认为友谊 (Friendship) 是一种既广泛又模糊的关系。后来, 有其他学者进一步的厘清友谊的观念, 并指出友谊建立的因素。Derrida (1997) 认为友谊的关系是在社交过程中自然而然产生的, 在正常情况下, 达到某阶段后便会发展为友谊。DeVany (2003) 认为人与人之间的友谊是基于尊敬与情感联结而产生的关系。友谊并非一种刻意而为的关系, 而是慢慢从互动中自然而然成的人际关系。Wiseman (1986) 认为友谊是一种自愿性的亲密关系, 并没有社会或契约性的规范。同样的, Boyd and Taylor (1998) 认为友谊与婚姻或亲戚关系不同, 因为没有法律强制力能证明友谊关系的存在, 所以友谊没有正式且明确的约束, 以要求彼此维持关系, 且友谊的发展绝大部分是自发和自我管理 (Voluntary and Self-managed) 的。因此, 友谊是自主且可选择的, 并不是一种被勉强或在有压力下所发展出来的关系。友谊是建立在双方互信与互惠之上, 且需透过良好的沟通来维持, 是一种两者之间自主性的互相依赖, 并应包括陪伴 (Companionship)、亲密 (Intimacy)、情爱 (Affection)、互助 (Mutual Assistance) (Hays, 1988)。

Markiewicz *et al.* (2000) 认为友谊具有自发、互惠与平等的特性，可被视为一种独特且特别的关系，对自己与对方皆存在益处。在友谊关系中，双方都是平等的，没有明显的阶级与权力的差距。Perry *et al.* (2002) 则认为友谊是由信任、承诺、公平、冲突与善意所建构；信任包含认知与行为两构面；承诺是情感上的维持；公平能使双方达双赢，也是信任与承诺的建立的基础；维持友谊须化解彼此间的冲突；善意则是表示友谊具友善性。

在 Hackman and Lawler (1971) 发展工作特性理论时，提出了变化性、自主性、工作完整性、反馈性、合作性、与友谊机会 (Friendship Opportunity) 六项特性，使得职场友谊 (Workplace Friendship) 的概念诞生，并开始被研究与探讨。Kruger *et al.* (1995) 定义职场友谊为团队成员之间有存在的互惠互利的关系；Kram and Isabella (1985) 则认为职场友谊是组织成员之间的人际互动所产生，是一种可以发展互相信任、信赖和承诺的关系，提供工作与社会上的支持。Blieszner and Adams (1992) 也认为职场友谊是建立在彼此的信任、承诺、情感与共享信息价值上的一种动态关系。因此，职场友谊是发生在职场中非正式的人际互动关系，是个体感觉到与其他组织成员之间人际关系的友好与亲密的程度，其中包含了互相喜欢、信赖、承诺，以及在工作方面能彼此分享工作与生活中的信息与兴趣。彼此是一种超越了点头之交，但又不是情爱关系的亲密关系 (Nielsen *et al.*, 2000; Berman *et al.*, 2002)。即，职场友谊是一种需要建立在组织成员彼此互相信任与承诺之上，具有排他性、非正式的亲密关系，会因双方之间的关系而愿意互相支持、分享与帮助。在职场中最常见的同侪关系 (Peer Relationship) 也是职场友谊的一种，能为对方提供内在报酬、情绪上的支持、信息的传递，甚至是职位升迁的机会 (Sias *et al.*, 2003)。因此，组织成员长时间的相处与接触，此有助于培养职场友谊等人际关系 (Nielsen *et al.*, 2000)。Fine (1986) 认为良好的人际互动能创造一个良好气氛与环境，而职场友谊能使工作变得轻松愉快，亦有助于增加组织凝聚力。Andrews *et al.* (2008) 认为职场上友好的互动关系，能加强员工对组织的情感密度 (Emotional Tie)，即对组织的认同。王岩与吴慈生 (2021) 定义职场友谊为组织中一种非排他，非正式、自愿的多远人际关系，包括超越工作角色边界的深入互动，以及角色冲突引发的潜在矛盾。根据前人对职场友谊的研究定义，本文采用 Nielsen *et al.* (2000) 的定义，认为职场友谊是一种在职场中，彼此

超越了点头之交，但又不是情爱关系的亲密关系。前人对职场友谊的定义汇总为下表 2.10。

表 2.10 职场友谊的定义汇总表

代表学者 (年份)	定义
Hackman and Lawler (1971)	发展工作特性理论时，提出了变化性、自主性、工作完整性、反馈性、合作性、与友谊机会六项特性。
Kruger <i>et al.</i> (1995)	职场友谊为团队成员对其他成员所持的互惠关系。
Kram and Isabella (1985)	知觉组织支持系指员工认知组织肯定其在工作上贡献、关心员工福祉的程度以及组织对员工所展现出的承诺高低程度。
Blieszner and Adams (1992)	职场友谊是建立在彼此的信任、承诺、情感与共享信息价值上的一种动态关系。
Nielsen <i>et al.</i> (2000)	彼此是一种超越了点头之交，但又不是情爱关系的亲密关系。
Sias <i>et al.</i> (2003)	在职场中最常见的同侪关系也是职场友谊的一种，能为对方提供内在报酬、情绪上的支持、信息的传递，甚至是职位升迁的机会。
Fine (1986)	良好的人际互动能创造一个良好气氛与环境，而职场友谊能使工作变得轻松愉快，亦有助于增加组织凝聚力。
王岩与吴慈生 (2021)	组织中一种非排他，非正式、自愿的多远人际关系，包括超越工作角色边界的深入互动，以及角色冲突引发的潜在矛盾。

资料来源： Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
 Kruger, L. J., Bernstein, G., & Botman, H. (1995). The relationship between team friendships and burnout among residential counselors. *The Journal of Social Psychology*, 135(2), 191-201.
 Kram, K. E., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110-132.
 Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
 Sias, P. M., Smith, G., & Avdeyeva, T. (2003). Sex and sex-composition differences and similarities in peer workplace friendship development. *Communication Studies*, 54(3), 322-340.
 Fine, G. A. (1986). Friendships in the work place. *Friendship and Social Interaction*, 32(2), 185-206.
 王岩、吴慈生 (2021)。职场友谊：研究综述与本土化思考。《理论评述》，25 (4)，113-116。

2.5.2. 维度与衡量

Sias (2009) 指出职场友谊同时具有普遍性 (Ubiquitous) 与独特性

(Unique), 即职场友谊自然发生, 并且存在于组织的各个层级中, 包括从生产线上第一线的员工到高阶的管理团队。此外, 职场友谊对于个人及组织皆具有重要的影响力, 组织应该鼓励职场友谊的建立。Sias and Cahill (1998) 认为职场友谊顾名思义就是指存在于职场中的友谊, 友谊与亲戚关系、主从关系、师徒关系不同, 友谊应当包括: 自愿性、私人焦点、情感连结、发展本质特殊等特性, 因此友谊的建立是一种可以自行选择与决定, 并非强迫建立的关系。Nielsen *et al.* (2000) 认为, 职场友谊 (Workplace Friendship) 是个人所感受与其他员工的人际关系密切程度, 并将职场友谊分为友谊机会 (Friendship Opportunities) 与友谊质量 (Friendship Prevalence) 两个构面。友谊机会指的是职场上产生友谊的机会; 友谊质量则是指职场中友谊关系的程度, 透过两者来了解职场上员工友谊的机会与程度。梁进龙 (2005) 则认为, 职场友谊是个人对职场人际关系的感受, 其包含了承诺、信任、互相分享工作或生活上的价值与乐趣, 还会提供社会支持的效果。结合前任对职场友谊的衡量构面研究, 本研究将采用 Nielsen *et al.* (2000) 的观点, 认为职场友谊可以分为友谊机会和友谊质量两个维度。前人对职场友谊的衡量构面整理为下表 2.11。

表 2.11 职场友谊的衡量汇整表

代表学者 (年份)	定义
Sias (2009)	职场友谊同时具有普遍性与独特性。
Sias and Cahill (1998)	友谊应具有自愿性、私人焦点、情感连结、发展本质特殊等特性。
Nielsen <i>et al.</i> (2000)	将职场友谊分为友谊机会与友谊质量两个构面。

资料来源: Sias, P. M. (2009). *Organizing Relationships: Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships*. Sage: London.

Sias, P. M., & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62(3), 273-299.

Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.

2.5.3. 变量间相关研究

窦璐 (2015) 在对服务业职场友谊对员工离职倾向的影响研究中, 证明职场友谊对离职倾向具有显著负向影响。王硕 (2020) 在新生代员工离职倾向的研究中, 通过实证分析证明了职场友谊对于员工资质过剩与离职倾向的相关关系中具有显著调节作用。李妮 (2020) 在基于工作嵌入理论的新生代员工离职管理研究

中，通过实证分析证明了职场友谊在职业规划、组织匹配、资质过剩与离职意愿的相关关系中具有调节作用。王萍等人（2020）在资质过高感对员工离职意愿的影响机制研究中，证明了职场友谊对资质过高感与离职倾向关系具有调节作用。孙树伟与张海燕（2020）在应届毕业生员工关于成功的零和构建对齐离职意愿的影响研究中，通过实证分析证明了职场友谊对资质过剩与离职意愿的相关关系具有显著调节作用。根据前人对职场友谊及其相关变量的研究，本文推论职场友谊在资质过剩对离职意愿的影响之间起调节作用。前人对职场友谊变量间相关研究的总结汇总如下表 2.12 所示。

表 2.12 职场友谊的变量间相关研究汇总表

代表学者（年份）	相关研究
窦璐（2015）	职场友谊对离职倾向具有显著负向影响。
王硕（2020）	职场友谊对于员工资质过剩与离职倾向的相关关系中具有显著调节作用。
李妮（2020）	职场友谊在职业规划、组织匹配、资质过剩与离职意愿的相关关系中具有调节作用。
王萍等人（2020）	职场友谊对资质过高感与离职倾向关系具有调节作用；
孙树伟与张海燕（2020）	职场友谊对资质过剩与离职意愿的相关关系具有显著调节作用。

资料来源：窦璐（2015）。职场友谊对员工离职倾向的影响——以服务业为例。《广东财经大学学报》，143（6），26-34。

王硕（2020）。职场友谊与新生代员工离职倾向的关系研究——以人际和谐工作价值观为调节变量。[硕士论文，河北工程大学]，中国知网 <http://dwz.date/eAPN>

李妮（2020）。基于工作嵌入理论的新生代员工离职管理研究。[硕士论文，西南科技大学]，中国知网 <http://r6a.cn/bybyt>

王萍、王玉峰、王树进（2020）。资质过高敢对员工离职意愿的影响机制研究。《福建茶叶》，42（1），22-36。

孙树伟、张海燕（2020）。应届毕业生员工关于成功的零和建构对其离职意愿影响研究：薪酬水平的调节效应。《徐州工程学院学报(社会科学版)》，35(1)，59-66。

2.6 研究假设

根据前文内容，本研究将发展研究假设如下。

Dooley (2003) 的研究指出，工作者对工作的适配度，不管是在短期或是长期过剩下，所造成身心状态的影响包含了沮丧、自尊降低等，甚至会出现酗酒以及认为自己是社会边缘人的心态。Maynard *et al.* (2006) 的研究指出，透过大学毕业生、在校生兼职或全职以及毕业校友调查，资质过剩与离职倾向有正向关联

性，工作者会基于过去自身所学的专才知识，吸收新的工作经验，当经过一段时间工作者对于工作熟练度增加时，发现无法一展长才，便产生离职念头。Erdogan and Bauer (2009) 基于相对剥夺理论，在对土耳其零售连锁店的销售助理资质过剩与离职意愿的研究中，通过分层线性建模证明了授权增强了资质过剩对离职意愿的显著正向影响。Maynard and Parfyonova (2013) 研究了一种适度调节模型，在通过长达六个月内对不同职业的大学毕业生资质过剩与退缩行为的研究中，证明对于那些高度重视提供技能利用和发展的工作的员工而言，资质过剩预示着自愿离职行为。李俊贤等人 (2013) 的研究指出，无论是知觉高才低就或是知觉才非所用，皆会产生离职念头。张凯萍 (2014) 指出分配公平对资质过剩有负向影响关系，及当估作者认为组织决策的结果分配不公平时，所产生的过剩感愈高，而当资质过剩愈高则转职的倾向也愈高。苏淑贞 (2015) 指出资质过剩与离职倾向有正向关联性，而员工的自我生涯发展认知则会减缓资质过剩与离职倾向的影响关系。Erdogan *et al.* (2020) 在针对一家大型控股公司中工作的职业经理人的研究中证明了资质过剩与自愿离职正相关。因此本研究假设：

H1：资质过剩对离职意愿有显著正向影响。

Islam *et al.* (2019) 在对电信行业员工的工作疏离感研究中证明资质过剩对工作疏离感具有显著正向影响。Wang *et al.* (2019) 在研究中证明资质过剩对工作疏离感有显著正向影响。赵田力等人 (2020) 在对高校体育教练员的工作疏离感研究中，通过实证分析的方式证明了资质过剩对工作疏离感具有显著正向影响。高峻和郑一宁 (2020) 在对护士工作疏离感现状及影响因素的研究中，证明了资质过剩对工作疏离感具有显著正向影响，同时工作疏离感会影响护士的离职意愿。郝逸斐 (2020) 在资质过剩对新生代员工组织行为的影响路径研究中，证明了资质过剩对工作疏离感具有显著正向影响。Chen *et al.* (2020) 在研究对领导类型的研究中证明资质过剩对离职意图和工作疏离感具有显著正向影响。因此本研究假设：

H2：资质过剩对工作疏离感有显著正向影响。

Kwon (2017) 从社会嵌入的角度考察了离职意图，并且证明工作疏离感高的员工的离职意愿更强烈。Singh and Randhawa (2018) 在对工作疏离感的研究中通过文献综述的方法对工作疏离感的概念进行了探索，并建立理论模型描述工作疏

离感对离职意愿的显著正向影响。罗成尉（2020）在工作家庭冲突与员工工作疏离感、离职倾向关系的实证研究中证实工作疏离感对离职倾向具有显著正向影响。李晓玉等人（2020）在工作疏离感对离职意愿的影响：组织政治知觉与个人传统性的作用研究中证实了工作疏离感对离职意向具有显著正向影响。叶俊宏（2017）员工主要是以工作为核心，对于工作的不愉悦才会导致离职倾向及真正离职；相对如果工作满意度越高，员工将会愿意为组织付出更多。其中，若是可以让员工在工作中找到兴趣或是达成目标的成就感时，也会降低离职倾向的可能。蔡政廷（2018）研究对象为护理人员，其中研究显示，提升护理人员对工作的满意度其中包含工作任务、自我肯定、独立作业、人际互动、薪资待遇、成就感等，可以有效的降低离职倾向。因此本研究假设：

H3：工作疏离感对离职意愿有显著正向影响。

Erdogan *et al.* (2011) 在对资质过剩的员工组织利用的研究中证明工作疏离感在资质过剩与离职意愿之间具有中介作用。Liu *et al.* (2014) 基于人与工作适合度理论，证明了工作疏离感在资质过剩与离职意愿之间具有中介作用。谢文心等人（2015）在资质过剩对员工工作形塑行为关系的研究中，通过实证分析证明了工作疏离感在资质过剩对离职意愿等变量之间具有中介作用。因此本研究假设。杨纯（2015）在资质过剩对员工工作形塑及工作脱离行为影响研究中证明，工作疏离感在资质过剩对工作脱离行为、离职意愿之间具有中介作用。何小文（2016）在对心理契约违背与离职倾向的关系研究中，通过实证分析证明了工作疏离感和心理弹性在心理契约违背与离职倾向之间具有中介作用。郝逸斐（2020）在资质过剩对新生代员工组织行为的影响研究中证明工作疏离感在资质过剩对离职倾向的相关关系中具有中介作用。因此本研究假设：

H4：工作疏离感在资质过剩与离职意愿之间有中介作用。

王硕（2020）在新生代员工离职倾向的研究中，通过实证分析证明了职场友谊对于员工资质过剩与离职倾向的相关关系中具有显著调节作用。李妮（2020）在基于工作嵌入理论的新生代员工离职管理研究中，通过实证分析证明了职场友谊在职业规划、组织匹配、资质过剩与离职意愿的相关关系中具有调节作用。王萍等人（2020）在资质过高感对员工离职意愿的影响机制研究中，证明了职场友谊对资质过高感与离职倾向关系具有调节作用。孙树伟与张海燕（2020）在应届

毕业生员工关于成功的零和构建对齐离职意愿的影响研究中,通过实证分析证明了职场友谊对资质过剩与离职意愿的相关关系具有显著调节作用。因此本研究假设:

H5: 职场友谊在资质过剩与离职意愿之间有调节作用。

第 3 章 研究方法与设计

本章节针对本研究有关的研究方法，做进一步的说明，为可达成研究目的。本章内容分五节，第一节为研究框架与研究假设；第二节为各变量操作性定义及衡量问项；第三节是确定本研究对象及如何进行数据收集；第四节是针对数据进行实证分析的方法介绍；第五节为前测问卷分析。

3.1 研究框架与假设

本研究首先对文献和相关理论进行搜集、梳理，再依靠调查问卷和相关软件进行数据分析，揭示资质过剩与离职意愿的交互作用，并以工作疏离感为中介变量，以职场友谊为资质过剩与离职意愿的调节变量进行研究，得出如图 3.1 的研究框架图。

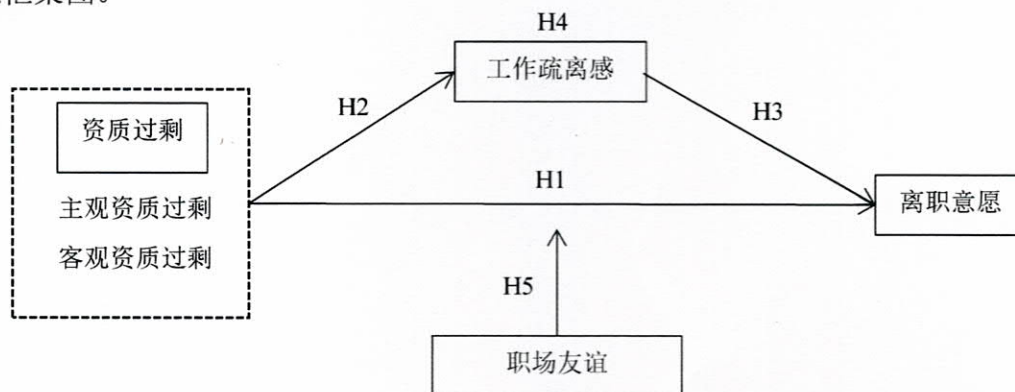


图 3.1 研究框架图
资料来源：本研究整理

3.2 变量操作性定义与衡量

3.2.1 资质过剩

结合前文文献综述，本研究对资质过剩的操作性定义参考 Maynard *et al.* (2006) 的衡量构面，分为客观资质过剩（自身经验，学历等高于岗位要求）与主观资质过剩（自身能力高于岗位所需）。本研究资质过剩问卷参考 Maynard *et al.* (2006) 所编制的资质过剩量表 (Scale of Perceived Over-qualification, SPQQ) 并进行相应修改后作为本研究的问卷题项，以客观资质过剩与主观资质过剩为构

面设计问卷题项，作为员工是否认为资质过剩的判断，采用五点李克特量表进行计分，具体如表 3.1 所示。

表 3.1 资质过剩量表

维度	问项内容	参考文献
客观资质过剩	1.我目前的工作所需的学历低于我的学历。	Maynard <i>et al.</i> (2006)
	2.学历比我低的人，也可以胜任我目前的工作。	
	3.工作经验比我少的人，也可以胜任我目前的工作。	
	4.我的教育程度高于我目前的工作所需的教育程度。	
	5.我所具备的能力高于我目前的工作所需。	
主观资质过剩	6.我过去的工作经验，对我现在的工作没有帮助。	
	7.我拥有的工作技能，不符合我现在的工作所需。	
	8.我之前受过的训练，在目前的工作上无法运用。	
	9.我的知识程度，对我目前的工作上发挥不大。	

资料来源: Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 146-153.

3.2.2 离职意愿

结合前文文献综述，本研究对离职意愿的操作性定义采用 Mobley (1977) 的定义，即员工在特定的职位工作一段时间后，经过思考而产生离开组织的决心。本研究离职意愿问卷参考张峻霖 (2015) 所编订之离职倾向量表，该问卷系依据 Arnold and Feldman (1982) 之理论修订而成，并根据本研究加以修改后作为本研究问卷题项。以离职倾向为构面设计问卷题项，作为员工离职倾向的判断，采用五点李克特量表进行计分，具体如表 3.2 所示。

表 3.2 离职倾向量表

问项内容	参考文献
1. 我经常慎重地考虑离开目前这份工作。	Arnold and Feldman (1982)
2. 我近期有离职的打算。	
3. 我有开始在找其他工作。	
4. 我觉得在其他地方找到适当职位的可能性很大。	
5. 如果我现在离职，可以在一个月找到新的工作。	

资料来源: Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360.

3.2.3 工作疏离感

结合前文文献综述,本研究对工作疏离感的操作性定义参考 Kanungo (1982) 的定义,认为工作疏离感是个体在心理上认同某一特定工作的程度。本研究工作疏离感问卷参考 Hirschfeld and Feild (2000) 所使用的研究问卷并进行相应修改后作为本研究的问卷题项,以工作疏离感为构面设计问卷题项,作为员工感受到的工作疏离感的程度判断,采用五点李克特量表进行计分,具体如表 3.3 所示。

表 3.3 工作疏离感量表

问项内容	参考文献
1. 那些为了维持生计而工作的人是被经营者操控的。	Hirschfeld and Feild (2000)
2. 我完全不知道我为什么要工作。	
3. 大部分工作时间是浪费在无意义的活动上。	
4. 不论我如何努力,都无法达到我想要的目标。	
5. 我觉得要找到对工作的热情是一件很困难的事。	
6. 工作认不认真不重要,因为真正获益的只有少数上层人士。	
7. 平时工作太无趣,不值得去做。	
8. 我觉得我不太需要尽全力去工作,因为结果没有什么差别。	
9. 我不喜爱工作,我只是付出时间来换取报酬。	
8. 我不太相信真的有人觉得自己的工作对社会有益。	

资料来源: Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work, *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.

3.2.4 职场友谊

结合前文文献综述,本研究对职场友谊的操作性定义参考 Nielsen *et al.* (2000) 的定义,认为职场友谊是发生在职场中非正式的人际互动关系,是个体感觉到与其他组织成员之间人际关系的友好与亲密的感知程度。本研究职场友谊问卷参考 Nielsen *et al.* (2000)、谭坤翘 (2020) 与蔡昀哲 (2020) 所使用的研究问卷并进行相应修改后作为本研究的问卷题项,以知觉组织支持为构面设计问卷题项,作为判断员工对职场友谊的感受的判断,采用五点李克特量表进行计分,具体如表 3.4 所示。

表 3.4 职场友谊量表

问项内容	参考文献
1. 上班时，我有机会能认识其他同事。	
2. 我能与同事们一起共同解决问题。	
3. 工作时我有机会和其他同事碰面聊天。	Nielsen <i>et al.</i> (2000)
4. 公司鼓励员工彼此交流沟通。	谭坤翘 (2020)
5. 上班时，我有机会可以与其他同事建立亲密友谊。	蔡昀哲 (2020)
6. 我在公司有良好稳固的友谊。	
7. 不上班时，我和同事们私下也有互动来往。	
8. 见到同事是我想要去上班的一个原因。	

资料来源: Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.

3.2.3 人口统计变量

人口统计变量,是指研究对象的社会背景资料,人口统计变量可以分为年龄、性别、家庭人数、家庭生命周期、所得、职业、教育、宗教、种族及国籍等十类(Kotler, 2003)。本研究以人口统计变量为控制变量,将其设置为性别、年龄、教育程度、居住地、收入水平,以研究确定其与因变量之间是否相关,后经预试问卷结果调整为性别、年龄、教育程度、居住地、收入水平及工作年限。

Q1. 性别: 男或女;

Q2. 年龄: 20 岁及以下, 21 岁-30 岁, 31 岁-40 岁, 41 岁-50 岁, 51 岁及以上;

Q3. 教育程度: 高职(中专), 大学专科, 大学本科, 硕士及以上;

Q4. 居住地: 华东, 华北, 华中, 华南, 东北, 西南, 西北;

Q5. 收入水平: 5000 元及以下; 5001-10000 元; 10001 元-15000 元; 15000 元及以上;

Q6. 工作年限: 1 年及以下, 2 年-3 年, 4 年-5 年, 5 年以上;

3.3 研究对象与数据搜集

根据第一章的相关数据,结合中芯国际《2018 年企业社会责任报告》的相

关数据（30 岁以下员工离职率 79.3%，其群体主要包括高校应届毕业生，以及有五年左右工作经验的初级人才）。本研究将研究目标定为年龄在 18 岁-60 岁之间的，有工作的或曾经工作过的人。母体人数在未知的情况下，参考吴万益（2011）的相关研究，透过样本数公式计算本研究正式样本数，当样本数量为 384 份是误差为 5%，Z 统计量为 95%。因此确定搜集问卷 384 份以确保研究的准确性。

参考洪永泰（2003）所提出的膨胀样本概念，将抽样人数膨胀为预定有效样本数的 1.2 倍，最后得出应抽取的膨胀样本人数为 461 人。以此为标准发放 500 份问卷，避免在问卷回收是发生意外，或收到无效问卷（吴明隆，2003）。

基于抽样的可行性与便捷性，采用非随机的便利抽样法，考虑到调查中个人隐私问题，本研究采取不记名的问卷方式收集问卷结果，根据 Bosnjak *et al.* (2009) 的研究，网络调查可以用来精确估计特定人群的特征分布，通过网络问卷发放平台问卷星，发放问卷进行调查，为确保回收问卷的真实性，采取现金红包的方式确保受测人尽可能的认真填答问卷。

3.4 资料与数据分析方法

本研究使用 SPSS for Windows 和 Amos 软件依据研究问卷进行数据分析，数据分析方法涵盖了以下几个：描述性统计分析、因素分析、信度分析、效度分析、独立样本 T 检定、单因子变异数分析、相关分析与回归分析等统计方法。以下将各统计软件进行说明。

1.资料分析方法：文献综述法。Creswell (2014) 认为文献综述应当分为五部分：一、序言，告诉读者文献综述所涉及的内容；二、自变量的文献综述；三、因变量的文献综述；四，中介和调节变量，及变量间相关研究；五，总结；本研究使用该方法探讨有关各变量过去学者的研究，以此发展本研究的假设；

2.人口统计变量：人口统计变量主要为了解填写本研究的问卷填写者之基本数据,主要用来了解受测者的性别、年龄、教育程度、居住地、收入状况。人口统计变量是为了在后续分析中确定，所研究变量是否受到个人相关特质的影响；

3.描述性统计分析 (Descriptive Statistics Analysis) 是用以整理、描述、解释资料的统计方法，是为了了解样本的结构特性，针对问卷之受访者的个人基本资料填答信息进行分析整理，其中包含性别、年龄、学历、居住地、收入状况等变

项，以样本数分配百分比情况进行分析；

4.信度分析：信度分析是为测量问卷的结果稳定一致的程度如何，为了了解问卷的可靠性与有效性，故本研究使用 Nunnally (1978) Cronbach's α 值标准来测量问卷信度之依据，如果该数值高于 0.7 以上则代表此问卷拥有高信度，若数值低于 0.7 以下代表题项不属同质，将评估是否修正或者是删除；

5. 信度系数平方根为效度系数上限。信度系数越高，效度系数可能越大。邱皓政 (2006) 认为研究者必须回到原先估计信度与效度的目的，以评定测量的质量，并且掌握评定效度系数的辩证性价值，以及信度系数，其具有的指标性意义，如此一来才可以应用这两种测量工具，有效的完成研究使命；

6. 效度分析：效度指测验的可靠性与有效性。效度越高该问卷结果越能代表受测者的真实反应，越能凸显想要测量的内容与问卷的真正特征。本研究在内容效度方面引用广泛验证过的量表，效度经过验证；构建效度分为收敛效度与区别效度，由搜集到的数据使用 Amos 进行相关分析来评价收敛效度与区别效度。并使用 AVE 平方根方法。

7. 相关分析(Correlation Analysis)：为检测变量及构面的相关性，探讨变量及构面之间是否线性相关，以及构面间的相关性和其方向与强度，本研究采用 Pearson 积差相关分析，来了解研究构面之间的相关性，以及相关性的正负向影响究竟为何；

8. 回归分析的目的是通过对样本数据的分析，寻找变量间相互关系，并确定变量间数学关系式。对所确定数学关系式的可信程序进行统计检验，以区分对某一特定变量影响显著和不显著的变量；根据一个或几个变量的值预测另一个特定变量取值，并给出预测或控制的精确度；本研究将采用分层回归方式对变量间两两关系进行分析，尽可能避免人口统计变量和前置变量对于回归结果产生的影响。

9.中介与调节分析。本研究使用 SPSS，使用强迫进入变量法，进行三步回归分析方法对变量的中介作用进行检验；判断调节效应是否存在的过程称为调节效应检验，判断调节效应是否存在其实就是判断自变量与自变量交互以后，对因变量的影响是否显著（杨维忠等人，2019）。采用多因素方差分析方法进行调节效用分析。

10.为了数据对准确性,避免结果出现问题,本研究将对问卷数据进行去中心化和标准化处理,使数据服从标准正态分布。

3.5 预试问卷发放与分析

吴明隆(2003)认为预试对象应与正式问卷发放对象属性一致,例如,若正式受测者为中学生,预试受测者也应当为中学生。Oksenberg *et al.* (1991)认为前测的样本量应该在 25-75 之间,足以检测出题目是否有差异,因此本研究预试问卷通过网络渠道于 3 月 4 日进行发放,本研究预试问卷共收到 98 份,根据吴明隆(2003)的建议,去掉答题时间少于 120 秒的问卷的问卷 1 份,对剩余 97 份问卷进行信度分析,有效问卷回收率 98.98%。

3.5.1 预试问卷信度分析

信度分析用于研究定量数据的回答可靠准确性。见表 3.5。

表 3.5 变量与各问项信度分析

变量	变量 α 系数	题项编号	校正项总计相关性(CITC)	删除该题项后 α 系数
资质过剩	0.885	1	-0.058	0.924
		2	0.723	0.685
		3	0.787	0.673
		4	0.744	0.693
		5	0.752	0.659
		6	0.726	0.840
		7	0.679	0.849
		8	0.705	0.830
		9	0.741	0.828
离职意愿	0.901	10	0.762	0.878
		11	0.707	0.889
		12	0.764	0.877
		13	0.756	0.879
		14	0.783	0.873
工作疏离感	0.940	15	0.806	0.931
		16	0.755	0.934
		17	0.790	0.932
		18	0.792	0.932
		19	0.794	0.931
		20	0.778	0.933
		21	0.815	0.930
		22	0.758	0.934
职场友谊	0.947	23	0.852	0.937
		24	0.788	0.941
		25	0.823	0.939
		26	0.735	0.945
		27	0.813	0.940
		28	0.845	0.938
		29	0.770	0.943
		30	0.831	0.939

数据来源:本研究整理

由上图，除各变量 α 系数均超过 0.8，当 α 值高于 0.8，说明信度高；如果此值介于 0.7~0.8 之间，则说明信度较好；如果此值介于 0.6~0.7，则说明信度可接受；如果此值小于 0.6，说明信度不佳（吴明隆，2003）。因此说明该问卷各变量及维度的信度高。

校正的项总计相关性(Corrected Item-Total Correlation, CITC) 值，比如某维度对应 5 个题项，那么此 5 个题项之间的相关关系情况则使用此指标进行表示，通常此值大于 0.4 即说明某题项与另外的题项间有着较高的相关性，而在删除该题后的 α 系数如果不超过该题项所属变量 α 系数，则认为该题项合适（吴明隆，2003），预试测试时常使用 CITC 值这一指标。

人口统计变量不作具体分析。由上表可知，除第 5 题外，其余各问项校正的项总计相关性（Corrected Item-Total Correlation, CITC）均超过 0.6，且去项后 α 系数未超过因此说明与其他题项有较高的相关性，因此在后续正式问卷的发放中，将对第 5 题进行删除处理。

第 4 章 数据分析

本文通过第三章所设计的问卷，展开问卷发放、回收与整理，从而得到问卷数据，为本文的实证分析提供了数据基础。在本章，将会对所得问卷数据进行系统的分析。

4.1 样本基本信息与描述性统计分析

4.1.1 基本信息分析

本研究主要研究资质过剩对离职意愿的影响，根据前人的研究经验，研究对象为全国范围内的各行业职工（谢文心等人，2015；赵琛徽等人，2019）。基于当前疫情、成本等因素限制，本研究使用问卷星通过网络发放正式问卷，总共回收 512 份正式问卷，回收率为 100%；根据吴明隆（2003）对无效问卷标准的建议，将所搜集问卷中填答时间过少的（少于 120 秒），答案前后相同（全部选一样的答案，或选择的答案按某种固定顺序排列）、前后矛盾（对同一变量下类似问题答案差异过大，本问卷的 2 题与 4 题，16 题与 19 题）的问卷设定为无效问卷；经筛选，共删除无效问卷 108 份，有效问卷 404 份，有效问卷回收率为 75%；在此基础上，本文对 404 份有效问卷正式开始进行数据分析。

根据对基本信息的叙述性统计分析，得出结论如下：男性比例占 52.5%，女性只占 47.5%，基本符合国家统计局发布的《中国妇女发展纲要（2011-2020 年）》中女性占全社会就业人数占比 43.7% 的数据；年龄占比上，低于 40 岁的人群占了 90.6%，符合中国互联网络信息中心（2020）发布的互联网发展状况统计的互联网人口数据；教育程度上，主要集中在大学专科以上，占比超 90%；居住地上，华南地区占比最高，占比 23.3%；收入上，最高比例在 5001-10000 元这个区间，人数 176 人，占总人数的 43.6%；工作年限占比最高的是 2-3 年，占比接近 50%。以上基本情况符合前文设置的调查对象的母体特征，据此认为本研究样本具有代表性，可以代表研究母体。详情见下表 4.1。

表 4.1 基本信息描述

分类		频率	百分比 (%)	有效百分比 (%)	累积百分比 (%)
性别	男	212	52.5	52.5	52.5
	女	192	47.5	47.5	100.0
年龄	20 岁及以下	75	18.6	18.6	18.6
	21-30 岁	220	54.5	54.5	73.0
	31-40 岁	71	17.6	17.6	90.6
	41-50 岁	22	5.4	5.4	96.0
	51 岁及以上	16	4.0	4.0	100.0
教育程度	高中 (高职) 及以下	38	9.4	9.4	9.4
	大学专科	82	20.3	20.3	29.7
	大学本科	238	58.9	58.9	88.6
	硕士及以上	46	11.4	11.4	100.0
居住地	华东	88	21.8	21.8	21.8
	华北	70	17.3	17.3	39.1
	华中	46	11.4	11.4	50.5
	华南	94	23.3	23.3	73.8
	东北	26	6.4	6.4	80.2
	西北	38	9.4	9.4	89.6
收入水平	西南	42	10.4	10.4	100.0
	5000 元/月及以下	129	31.9	31.9	31.9
	5001-10000 元/月	176	43.6	43.6	75.5
	10001-15000 元/月	58	14.4	14.4	89.9
工作年限	15000 元/月及以上	41	10.1	10.1	100.0
	1 年及以下	77	19.1	19.1	19.1
	2-3 年	182	45.0	45.0	64.1
	4-5 年	42	10.4	10.4	74.5
	5 年以上	103	25.5	25.5	25.5

数据来源：本研究整理

4.1.2 各变量描述性统计分析

资质过剩、离职意愿、工作疏离感和职场友谊四个变量的均值皆偏 5，说明表现的是同意说法，其中，工作疏离感的均值小于 4 而接近 4，变量差为资质过剩 (0.02) > 离职意愿 (0.07) > 职场友谊 (0.07) > 工作疏离感，工作疏离感与离职意愿和职场友谊的差值一样，认为符合基本要求。从偏度和峰度来看，变量偏度均小于 0 而接近 0，故为左偏态，结合各变量的均值，该分布状况符合五点量表的分布状况，近似于对称分布；峰度均大于 0，表示总体数据分布与正态分布相比较高耸，符合较少数据量的分布状况；当偏度值绝对值均小于 3，峰度值绝对值均小于 10 (李城忠, 2008)，可近似认为该组数据符合正态分布要求，为后续的回归分析奠定了基础。详情见表 4.2。

表 4.2 基本信息描述

变量	N	最小值	最大值	均值	标准差	偏度	峰度
资质过剩	404	1.00	5.00	4.12	0.53	-1.37	3.58
离职意愿	404	1.00	5.00	4.10	0.59	-2.39	7.25
工作疏离感	404	1.00	5.00	3.96	0.68	-1.28	2.31
职场友谊	404	1.00	5.00	4.03	0.57	-1.51	4.11

数据来源：本研究整理

4.2 信效度分析

4.2.1 信度分析

通过运用 SPSS 软件对本次问卷数据进行了信度分析。问卷信度是问卷度量结果的一致性和稳定性，内部一致性用 Cronbach's α 值来表示，Hair, Anderson, Tatham and Black (1998) 指出该值一般介于 0 和 1 之间，越接近于 1，则信度越高。当 Cronbach's α 系数 < 0.5 时，表明量表信度非常不理想，舍弃不用；当 $0.6 < \text{Cronbach's } \alpha \text{ 系数} < 0.7$ 时，勉强接受，最好增列题项或修改语句；当 $0.7 < \text{Cronbach's } \alpha \text{ 系数} < 0.8$ 时，可以接受；当 $0.8 < \text{Cronbach's } \alpha \text{ 系数} < 0.9$ 时，表明量表信度高；当 $0.9 < \text{Cronbach's } \alpha \text{ 系数}$ 时，表明量表信度非常理想。详情见表 4.3。

表 4.3 信度分析

	正式问卷 Cronbach's α	前测的 Cronbach's α	项数
资质过剩	0.848	0.885	8
离职意愿	0.891	0.901	5
工作疏离感	0.827	0.940	8
职场友谊	0.843	0.947	8

数据来源：本研究整理

正式问卷对各变量的信度分析结果均超过 0.8，相比前测问卷信度，各变量 α 系数更平均更接近，因此认为该问卷信度高。

4.2.2 效度分析

效度 (Validity) 是测验的可靠性与有效性。测验效度越高，表示测量的结果越能凸显其想要量的内容与此份问卷真正的特征 (李城忠, 2008)。同时，也是对本研究框架之理论模型与数据拟合程度的验证。

内容效度又称逻辑效度，是指项目对欲测的内容或行为范围取样的适当程度，即测量内容的适当性和相符性。本研究所有题项来源于前人发展实践的量表，在于导师讨论之后修改形成本研究量表，因此内容效度不进行单独测试 (叶重新，

2010)。

整体拟合效度，收敛效度及区别效度，本研究使用 Amos 进行效度分析。

使用 AMOS 对有效问卷进行整体拟合，得出系数 χ^2 为 577.599，df 为 360， χ^2 /df 为 1.604；RMSEA 为 0.040，SRMSR 为 0.043，均小于 0.05；GFI 为 0.908，AGFI 为 0.901，均大于 0.9；PGFI 为 0.760，大于 0.5。符合荣泰生（2009）所建议的效度标准得出各项系数见表 4.4。

表 4.4 整体拟合系数

χ^2	df	χ^2 /df	RMSEA	SRMSR	GFI	AGFI	PGFI
577.559	360	1.604	0.040	0.043	0.908	0.901	0.760

资料来源：本研究整理

本次问卷因子载荷均大于 0.7，说明 29 个题项有效度；平均提取方差抽取量 (Average Variance Extracted, AVE) 大于 0.5，各变量与维度组合信度 C.R. (Composite Reliability, CR) 均大于 0.8，因此认为各变量与维度的聚合效度良好。具体各题项因子载荷如下表 4.5。

表 4.5 因子载荷表

路径	Estimate	AVE	CR
Q1 <--- 主观资质过剩	0.766		
Q2 <--- 主观资质过剩	0.797		
Q3 <--- 主观资质过剩	0.747		
Q4 <--- 主观资质过剩	0.733		
Q5 <--- 客观资质过剩	0.704	0.573	0.915
Q6 <--- 客观资质过剩	0.769		
Q7 <--- 客观资质过剩	0.774		
Q8 <--- 客观资质过剩	0.762		
Q9 <--- 离职意愿	0.780		
Q10 <--- 离职意愿	0.721		
Q11 <--- 离职意愿	0.725	0.532	0.850
Q12 <--- 离职意愿	0.718		
Q13 <--- 离职意愿	0.702		
Q14 <--- 工作疏离感	0.748		
Q15 <--- 工作疏离感	0.743		
Q16 <--- 工作疏离感	0.739		
Q17 <--- 工作疏离感	0.730		
Q18 <--- 工作疏离感	0.765	0.568	0.913
Q19 <--- 工作疏离感	0.797		
Q20 <--- 工作疏离感	0.706		
Q21 <--- 工作疏离感	0.798		
Q22 <--- 职场友谊	0.783		
Q23 <--- 职场友谊	0.766		
Q24 <--- 职场友谊	0.772		
Q25 <--- 职场友谊	0.771		
Q26 <--- 职场友谊	0.778	0.600	0.923
Q27 <--- 职场友谊	0.775		
Q28 <--- 职场友谊	0.766		
Q29 <--- 职场友谊	0.783		

数据来源：本研究整理

区别效度将与下文中相关分析 Pearson 矩阵结合进行分析（荣泰生，2009）。

4.3 区别效度与相关分析

为明确资质过剩、离职意愿、工作疏离感和职场友谊之间的关系，先进行变量的相关分析（武松，2019）。Person 检验结果如表 4.6 所示。数据统计结果表明，资质过剩、离职意愿、工作疏离感和职场友谊各变量之间存在显著关系，且均在 1% 的显著性水平下显著。资质过剩、离职意愿、工作疏离感和职场友谊的

相关系数均显著，说明资质过剩、离职意愿、工作疏离感和职场友谊之间具有明显的相关关系。详情见表 4.6。

表 4.6 变量之间的 Pearson 相关检验矩阵

量表	1	2	3	4
资质过剩	0.758			
离职意愿	0.498**	0.729		
工作疏离感	0.371**	0.404**	0.754	
职场友谊	0.520**	0.558**	0.352**	0.774

注：**在置信度（双测）为 0.01 时，相关性是显著的。

数据来源：本研究整理

上述通过相关分析检验了待验证变量之间的相关关系，即变量之间存在正向的相关关系，但是变量间显著相关并不能确定变量间因果关系。回归分析是验证模型中变量间因果关系的统计分析方法，它可以确定变量间因果关系及强弱，本文采用此方法来验证变量间的因果关系（武松，2019）。

4.4 回归分析

本文采用 SPSS 统计分析软件中回归分析来检验这些假设是否成立，进而来检验资质过剩、工作疏离感与离职意愿之间的具体因果关系，为了避免控制变量对于模型解释能力的影响，采用分层回归的方式进行回归效果检验。详情见下表 4.7。

表 4.7 回归分析表

变量	离职意愿			工作疏离感			离职意愿		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M5	M6	M6
	β	β	β	β	β	β	β	β	β
	(t)	(t)	(t)	(t)	(t)	(t)	(t)	(t)	(t)
控制变量									
年龄	-0.003 (-0.067)	-0.009 (-0.201)	-0.009 (-0.167)	1.018	-0.013 (-0.265)	1.018	-0.003 (-0.067)	1.018	-0.010 (0.014)
教育程度	0.062 (1.199)	0.010 (0.220)	0.049 (0.964)	1.003	0.004 (0.082)	1.018	0.062 (1.199)	1.003	0.042 (0.883)
收入水平	0.021 (0.405)	-0.011 (-0.241)	0.058 (1.125)	1.014	0.035 (0.719)	1.019	0.021 (0.405)	1.014	-0.003 (-0.054)
工作年限	0.048 (0.935)	0.016 (0.362)	0.046 (0.937)	1.030	0.032 (0.621)	1.017	0.048 (0.935)	1.030	0.032 (0.611)
资质过剩		0.500*** (11.077)			0.367*** (7.637)	1.021			
工作疏离感									0.406*** (8.568)
R ²	0.004	0.249	0.015		0.347		0.004		0.367
Adj R ²	-0.009	0.237	0.002		0.332		-0.009		0.353
F	0.332	122.692***	1.135		158.328***		0.332		173.402***
DW	1.890	1.947	1.864		1.863		1.890		1.982

注: *p<0.05, ***p<0.001

数据来源: 本研究整理

根据上表 4.7 结果显示, M1 中六个控制变量对于因变量的影响都不显著, M2 加入资质过剩这个自变量的回归之后, 其中 $R^2=0.249$, 调整后的 $R^2=0.237$, 表明在加入变量资质过剩后, 模型的解释能力上升了 23.7%, $F=122.692$, 且在 0.001 水平上显著, 说明从 M1 到 M2 的变化是显著的。再根据 M2 中资质过剩的 β 系数为 0.500, 并在 0.001 水平上显著, t 值为 11.077, 绝对值大于 2, 说明资质过剩对离职意愿影响显著; 共线性检验 VIF 值均小于 3, 认为共线性低, DW 值接近于 2, 表示残差不存在相关性。以上说明资质过剩会正向影响离职意愿, 故本研究假设 H1: 资质过剩对离职意愿有显著正向影响获得支持。

根据上表 4.7 结果显示, M3 中六个控制变量对于因变量的影响都不显著, M2 加入资质过剩这个自变量的回归之后, 其中 $R^2=0.347$, 调整后的 $R^2=0.332$, 表明在加入变量资质过剩后, 模型的解释能力上升了 33.2%, $F=158.328$, 且在 0.001 水平上显著, 说明从 M3 到 M4 的变化是显著的。再根据 M2 中资质过剩的 β 系数为 0.367, 并在 0.001 水平上显著, t 值为 7.637, 绝对值大于 2, 说明资质过剩对工作疏离感影响显著; 共线性检验 VIF 值均小于 3, 认为共线性低, DW 值接近于 2, 表示残差不存在相关性。以上说明资质过剩会正向影响工作疏离感, 故本研究假设 H2: 资质过剩对工作疏离感有显著正向影响获得支持。

根据上表 4.7 结果显示, M5 中六个控制变量对于因变量的影响都不显著, M2 加入工作疏离感这个自变量的回归之后, 其中 $R^2=0.367$, 调整后的 $R^2=0.353$, 表明在加入变量工作疏离感后, 模型的解释能力上升了 35.3%, $F=173.402$, 且在 0.001 水平上显著, 说明从 M5 到 M6 的变化是显著的。再根据 M2 中工作疏离感的 β 系数为 0.406, 并在 0.001 水平上显著, t 值为 8.568, 绝对值大于 2, 说明工作疏离感对离职意愿影响显著; 共线性检验 VIF 值均小于 3, 认为共线性低, DW 值接近于 2, 表示残差不存在相关性。以上说明工作疏离感会正向影响离职意愿, 故本研究假设 H3: 工作疏离感对离职意愿有显著正向影响获得支持。

4.5 中介分析

在本研究中，使用 SPSS 对变量间相关关系进行检验；检验认知有用性和认知易用性在产品认知对购买意愿影响中是否有中介作用。采用强迫进入变量法（武松，2019），进行三步回归分析。首先，以资质过剩为自变量，以离职意愿为因变量，求出 c ；其次，仍以资质过剩为自变量，以工作疏离感为因变量，求出 a ；最后，以资质过剩和工作疏离感为自变量，以离职意愿为因变量，求出 b 和 c' 。（在三步回归分析前加入一步，以规避控制变量可能的影响）具体工作疏离感在资质过剩与离职意愿的关系中的中介效应检验的结果见表 4.8。

表 4.8 工作疏离感在资质过剩对离职意愿关系的中介作用分析

变量	离职意愿			工作疏离感			离职意愿			
	M1 β	M2 β	M3 β	M4 β	t	VIF	t	VIF	t	VIF
年龄	-0.003	-0.009	-0.013	-0.006	-0.265	1.018	-0.013	1.018	0.133	1.018
教育程度	0.062	0.010	0.004	-0.001	0.082	1.018	0.004	1.018	0.024	1.018
收入水平	0.021	-0.011	0.035	-0.020	0.719	1.019	0.035	1.019	-0.455	1.020
工作年限	0.048	0.016	0.032	0.031	0.621	1.017	0.032	1.017	0.622	1.033
资质过剩		0.500***	0.367***	0.405***	7.637	1.021	0.367***	1.021	8.677	1.179
工作疏离感				0.258***	5.547					
R ²	0.004	0.249	0.347	0.306						
Adj. R ²	-0.009	0.237	0.332	0.293						
F	0.332	122.692***	158.328***	81.575***						
DW	1.890	1.947	1.863	2.026						

注: ***p<0.001

数据来源: 本研究整理

资质过剩对离职意愿存在显著性影响, 资质过剩对工作疏离感也具有显著影响(回归系数 a 显著), 工作疏离感对离职意愿也存在显著影响(回归系数 b 显著)。引入工作疏离感这个变量后, 资质过剩对离职意愿的影响显著性降低, 根据前人总结的中介效应的检验程序可知, 工作疏离感在资质过剩对离职意愿的关系中有中介作用。据此认为本研究假设 H4: 工作疏离感在资质过剩与离职意愿之间有中介作用获得支持;

变量间多重共线性检测 VIF 值均接近 1, 认为不存在多重共线性问题; DW 值接近 2, DW 值越接近 2, 则代表其越独立, 据此认为不存在自相关问题。

4.6 调节分析

本部分重点探究调节变量的调节作用，依次将自变量、中介变量、调节变量放入模型中，观察自变量资质过剩对因变量离职意愿影响的显著性变化。自变量、因变量与调节变量都是连续尺度，因此将数据中心化后进行层次回归分析，第一步首先放入控制变量，尽量消除一些干扰项所带来的影响。第二步将自变量（解释变量）和调控变量（调节变量）放入回归方程。第三步将自变量（解释变量）与调控变量（调节变量）的乘积项放入回归方程（武松，2019）。然后利用 R^2 、F 检验调节变量是否对解释变量与被解释变量之间的关系产生调节作用。从而检验本研究假设。当自变量对因变量的主效应，交互项对因变量的交互效应方向一致时，认为是正向调节，反之为负向调节。

经研究分析，调节变量职场友谊对因变量离职意愿具有显著影响，且影响的显著性系数显著减弱，交互项对因变量的交互效应，与自变量对因变量的主效应方向不一致，因此，根据说明职场友谊在资质过剩对离职意愿影响中具有显著负向调节作用。详见下表 4.9。

表 4.9 职场友谊在资质过剩对离职意愿的调节作用分析

变量	离职意愿											
	M1			M2			M3			M4		
	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF	β	t	VIF
控制变量												
年龄	-0.003		1.018	-0.009		1.018	-0.008		1.018	-0.010		1.018
教育程度	0.062		1.003	0.010		1.018	0.009		1.019	0.010		1.019
收入水平	0.021		1.014	-0.011		1.019	-0.024		1.020	-0.020		1.021
工作年限	0.048		1.030	0.016		1.030	0.022		1.031	0.050		1.031
自变量												
资质过剩				0.500***		1.021	0.285***		1.395	0.210***		1.614
调节变量												
职场友谊							0.411***		1.377	0.351***		1.518
乘积项										-0.199***		1.540
R ²	0.004			0.733			0.372			0.397		
Adj. R ²	-0.009			0.703			0.360			0.384		
F	0.332			135.774***			31.753***			30.907***		
DW	1.890			1.947			2.013			2.045		

注: ***p<0.001

数据来源: 本研究整理

资质过剩对离职意愿依然具有显著性影响, 且乘积项为负, 因此说明职场友谊在资质过剩对离职意愿具有的负向调节作用。变量间多重共线性检测 VIF 值均接近 1, 一般认为 VIF 值小于 10 则多重共线性问题不存在, 据此认为本研究问卷数据不存在多重共线性问题; DW 值均接近 2, 一般认为, DW 值越接近 2, 则代表其变量关系越独立, 据此认为本研究问卷数据不存在自相关问题。

孙晓燕等人(2011)提倡用简单斜率进行交互作用分析,在不损失数据信息的基础上能够获得不同调节水平下简单斜率点估计的结果。本研究采用PROCESS v3.5 (Hayes, 2017) 对调节效应进行检验,并使用 2-way with All Options (Hayes, 2017) 表格进行交互图绘制,具体职场友谊对资质过剩与离职意愿交互图如下图 4.1。

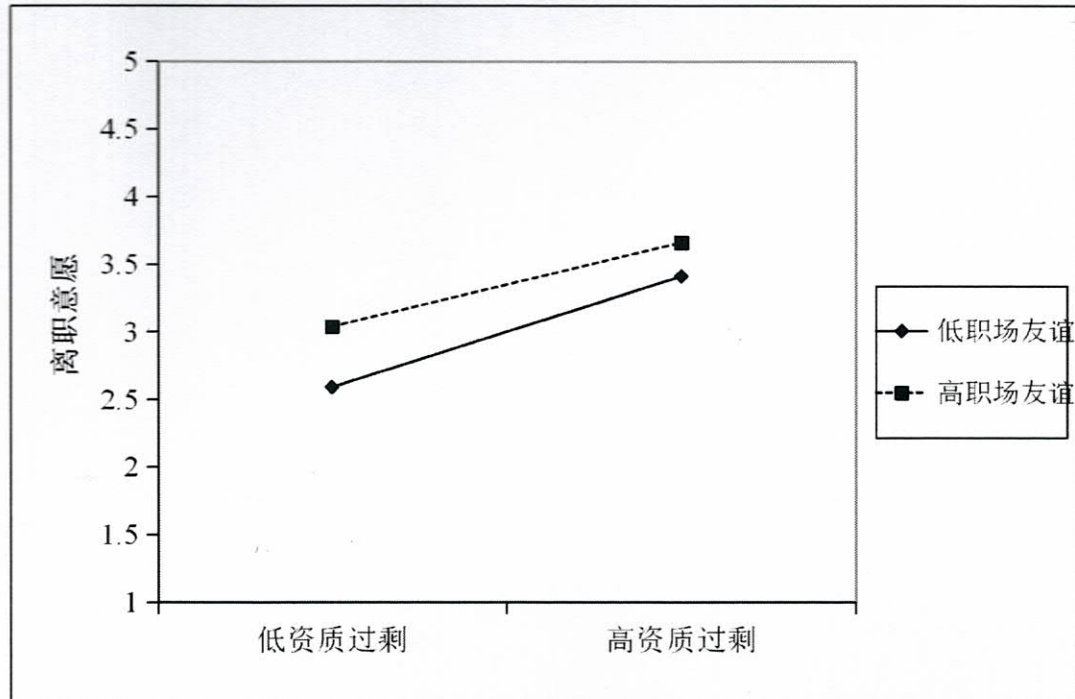


图 4.1 职场友谊对资质过剩与离职意愿影响的交互图
资料来源: 本研究整理

Process 对自变量资质过剩、调节变量职场友谊及交互项的 P 值均为 0.000, 代表其具有显著调节作用, 绘制交互图如上图 4.1 所示, 低分组与高分组斜率进行比较, 低分组斜率(实线)大于高分组斜率(虚线)。当低分组斜率大于高分组斜率, 或低分组与高分组相交时, 认为其显示为负向调节作用(杜强和贾艳丽, 2011)。由此推论, 职场友谊在资质过剩与离职意愿中具有负向调节作用。研究假设 H5: 职场友谊在资质过剩与离职意愿之间有调节作用获得支持。

4.7 研究结果与讨论

综合前文，本研究得到结果如表 4.10。

表 4.10 研究结果汇总

假设项目	假设内容	分析结果
H1	资质过剩对离职意愿有显著正向影响；	获得支持
H2	资质过剩对工作疏离感有显著正向影响；	获得支持
H3	工作疏离感对离职意愿有显著正向影响；	获得支持
H4	工作疏离感在资质过剩与离职意愿之间有中介作用；	获得支持
H5	职场友谊在资质过剩与离职意愿之间有调节作用；	获得支持

资料来源：本研究整理

4.7.1 资质过剩对离职意愿有显著正向影响

本研究通过验证发现，假设 H1：资质过剩对离职意愿有显著正向影响，假设获得支持。这与 Dooley (2003), Maynard *et al.* (2006), Erdogan and Bauer (2009), Maynard and Parfyonova (2013), 李俊贤等人 (2013), 张凯萍 (2014), 苏淑贞 (2015), Erdogan *et al.* (2020) 等的研究结论保持一致。体现了员工资质过剩感越强烈，其离职意愿就越强烈。说明员工在对自己本身工作岗位和个人能力的认知中，对于资质过剩的主观、客观感知，都会影响到员工后续的行为发展，尤其是其离职意愿的产生。

4.7.2 资质过剩对工作疏离感有显著正向影响

本研究通过验证发现，假设 H2：资质过剩对工作疏离感有显著正向影响，假设获得支持。这与 Islam *et al.* (2019), Wang *et al.* (2019), 赵田力等人 (2020), 高峻和郑一宁 (2020), 郝逸斐 (2020), Chen *et al.* (2020) 等的研究相符合。体现了员工在工作中资质过剩干越强烈，其工作疏离感就越强烈。说明员工在对自己本职工作和个人能力的认知中，对于资质过剩的感受会进一步影响到其对工作的疏离感，产生无所适从等心理。

4.7.3 工作疏离感对离职意愿有显著正向影响

本研究通过验证发现，假设 H3：工作疏离感对离职意愿有显著正向影响，假设获得支持。这与 Kwon (2017), Singh and Randhawa (2018), 罗成尉 (2020),

李晓玉等人（2020），叶俊宏（2017），蔡政廷（2018）等的研究相符合。体现了工作疏离感越强，则产生离职意愿的可能性越大。工作疏离感可能是影响职业倦怠，工作满意度等其他一系列与离职意愿相关的重要变量。

4.7.4 工作疏离感在资质过剩与离职意愿之间有中介作用

本研究通过验证发现，假设 H4：工作疏离感在资质过剩与离职意愿之间有中介作用，假设获得支持。这与 Erdogan *et al.* (2011)，Liu *et al.* (2014)，谢文心等人（2015），杨纯（2015），何小文（2016），郝逸斐（2020）等的研究相符合。体现了员工在认为自己所处岗位与自身能力存在差异时，会产生工作疏离感，而工作疏离感继而会影响到离职意愿。也就是说是否离职，在一定意义上取决于其对资质过剩的感知和工作疏离感程度。

4.7.5 职场友谊在资质过剩与离职意愿之间有调节作用

本研究通过验证发现，假设 H5：职场友谊在资质过剩与离职意愿之间有调节作用，假设获得支持。这与王硕（2020），李妮（2020），王萍等人（2020），孙树伟与张海燕（2020）等的研究相符合。体现了职场友谊在一定程度上对于资质过剩对离职意愿的影响具有改善作用，在职场中的友谊可以降低员工对于离职的选择。

第5章 结论与建议

资质过剩、离职意愿、工作疏离感和职场友谊之间存在何种关系是本文探究的重点，因此本文以实证分析的研究方法对该课题进行探究。因此本章节根据本文实证分析，得出本文研究结论，同时对研究结论进行描述分析。接着根据研究所得结论，结合研究样本相关行业的实际情况，以期为企业的管理与发展提供理论基础。

5.1 研究结论

通过本研究的理论论证和实证分析结果，在假设全部获得支持的前提下，得出了以下结论以回应第一章研究问题，并得出相应的管理建议。

1、资质过剩对工作疏离感和离职意愿都具有显著正向影响。对资质过剩的感受会影响到员工产生工作疏离感的可能性和产生离职意愿的可能性，工作疏离感越高，则产生工作疏离感和离职意愿的可能性越高。

2、工作疏离感对离职意愿具有显著正向影响。工作疏离感可能引发的后续行为很多，本研究证明了工作疏离感对于离职意愿的产生的影响，工作疏离感越高，则离职意愿越强，因此着力于降低员工产生工作疏离感的可能性。

3、工作疏离感在资质过剩对离职意愿间存在中介作用。资质过剩会通过工作疏离感继而影响到离职意愿，因此，降低资质过剩的可能性，也会进一步降低工作疏离感产生的可能性，继而降低离职率，提升人资效率。

4、职场友谊在资质过剩与离职意愿的关系中，具有显著负向调节作用。说明了职场友谊会降低离职意愿产生的可能性，因此企业可以通过各类团建活动等形式，增加职场友谊的产生，提高人力资源效率。

5、人口统计变量对于本研究中的各变量没有显著影响，原本猜测的任职时间长度可能对离职意愿存在显著影响，也没有得到数据的支持。

6.管理建议：企业在招聘时应当低于工作岗位，工作内容难度方面更加深入考量，以使应聘者人尽其才，降低其感受到的资质过剩，同时，在其他方面也应对其可能产生工作疏离感的其他原因进行有效规避，实施更加精准的管理，以避免产生后续的不良影响，研究证明了职场友谊对于离职意愿的帮助，企业应当采

取团建等方式，加强职场友谊建设及引导，以提升人力资源效率。

5.2 启示建议

通过前文的研究结论，证实了离职意愿会受到资质过剩和工作疏离感的影响，职场友谊对资质过剩对离职意愿的作用产生负向调节。

首先，当今社会由于大学广泛扩招，以及适龄入学学生数量不断降低，在可见的未来一段时间内，高学历将越来越广泛，尽管中国当前的大学普及率还远不如发达国家和地区，但由于社会意识、培养方式等问题，大众对于职业教育的接受度不足，社会对于职业教育的重视程度不够，大量生源涌入少数几个专业，在毕业后的就业中面对激烈到异化的竞争环境，从而变为内卷化，继而导致广泛的资质过剩产生。因而，在教育体制，社会意识等方面进行良性引导，对生源进行更有效率的引流，分流，使得人尽其才，物尽其用，才能降低资质过剩的产生。对于企业而言，尽管短期内的“卖方市场”使得企业的选择自由度更高，可用人才能力更高，但长久的看，由于存在资质过剩的影响，也会对未来企业长期发展中的人力资源管理存在风险，值得企业关注，因势利导，通过各种手段和方式，包括不限于适度的激励政策，以保证人资效率。

其次，工作疏离感是一种消极取向的情绪，员工可能产生工作疏离感的原因有很多，工作疏离感可能导致的后果也很多，显而易见的是，离职是其中最为严重的之一，企业对于新人的培养，新人对于岗位的适应，都是存在周期的。一旦离职率居高不下，企业的运转效率便会显著降低，更不用说，高离职率对企业名声的破坏。企业应当注意对员工的心理问题方面进行有效疏导，避免员工由于不适应，不满足等因素产生不好的行为及后果。人力资源部门对于员工的心理健康建设具有重要责任，应当不断提升企业的制度水平和人文关怀水平，尽可能消减员工的离职意愿。

最后，职场友谊是组织中一定会存在的，如何善于利用职场友谊是一门学问。在本研究中职场友谊被证明了在一定程度上可能降低员工对离职的选择的可能性，很多研究都指出职场友谊对于员工的满足感有重要的作用，根据马斯洛需求理论，社交需求是一种较高层的需求，在职场得到了薪金等基本需求满足后，一定也会存在对社交的需要，因此职场友谊对于满足感的提升便是至关重要的。但

也有一些学者研究指出，职场友谊可能会降低企业的绩效水平，对于职场友谊如何进行把握，使得员工因为职场友谊，更多感受到的是快乐和舒心，而非职场友谊变成员工的一种负累，企业应当也有深入考量。尽管友谊存在一定的自发性，但是在职场、办公室场景下，如何更好的利用职场友谊，提升企业绩效而不受其拖累，是应当着重考量的。

5.3 研究不足与展望

本文虽然证明资质过剩对离职意愿的影响，和工作疏离感与职场友谊的中介和调节作用，但存在许多不足。主要有以下：

(1) 调查样本的局限性。样本数量小，仅以最基本的符合统计学要求的样本数量进行研究，涵盖范围有限，且抽样方式采取网络问卷调查，而使用网络的人群本身就可能与全体人群存在差异，例如部分从事低端劳动业的人群，可能就是本研究遗漏的。

(2) 由于本研究采用便利抽样方法，因此可能存在抽样偏差较大的问题，建议未来的研究者可以采用更多样，更精确的抽样方法以确保样本的准确性。

(3) 本研究对于控制变量只采集了性别、年龄等六个因素，对其他可能存在的影响未触及到，原本在预期中，工作年限对于离职意愿可能存在的影响，也没能获得数据支持，因此在未来的研究中，尽可能规避掉落入“幸存者偏差”的前提下，力求更加精准的实现研究，使得研究结果更加无懈可击。

(4) 受限于个人研究能力的不足，数据分析中对中介变量以及调节变量的解释均不够深入，后续应当不断继续学习完善自身能力。在未来的研究中，建立更加精确全面的模型，并对模型进行更加深入的解释。

(5) 离职意愿受到很多因素的影响。未来研究者可以通过增加或更换其他可能会对离职意愿产生影响的变量，探究离职意愿更完全，更完善的原因，对人口统计变量中是否可以通过更加科学的方式，测量性格等对于离职意愿的影响，也是后来研究者可以思考的。

参考文献

- 蔡昀哲 (2020)。A 型人格与员工创造力的关系—以资源保存理论探讨主管支持与职场友谊之干扰效果。[硕士论文, 辅仁大学], 台湾博硕士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bybsf>
- 蔡政廷 (2018)。H 医疗机构护理人员职场友谊影响离职倾向之研究—以工作满足作为中介变项。[硕士论文, 国立台湾师范大学], 台湾硕博士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhi6g>
- 曹建 (2020)。2021 考研今开考: 377 万人报名 各地强调考场防疫。
http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202012/t20201228_507808.html
- 陈泰良、洪启智 (2011)。结合习惯领域与层级分析法探讨员工离职倾向—以制造业员工为例。《管理科学研究》, 8 (1), 69-81。
- 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 (1), 72-82。
- 董悦 (2020)。三种领导风格对工作疏离感的影响研究。《现代贸易工业》, 23 (4), 73-74。
- 丁志达 (2012)。《人力资源管理诊断》(212-231 页)。智扬文化: 台北。
- 窦璐 (2015)。职场友谊对员工离职倾向的影响—以服务业为例。《广东财经大学学报》, 143 (6), 26-34。
- 高峻、郑一宁 (2020)。护士工作疏离感现状及影响因素。《护理研究》, 18 (9), 25-55。
- 郝逸斐 (2020)。资质过剩对新生代员工积极组织行为的影响路径研究。[硕士论文, 哈尔滨工业大学], 中国知网 <http://r6a.cn/bybqa>
- 何小文 (2016)。心理契约违背与离职倾向的关系: 工作疏离感与心理弹性的作用研究。[硕士论文, 华南理工大学], 中国知网 <http://r6a.cn/bybp2>
- 洪永泰 (2005)。台湾地区抽样调查各种母体定义、抽样底册和涵盖率的比较。《调查研究方法与应用》, 18(4), 18-44。
- 黄英忠 (1997)。《人力资源管理》(132-147 页)。三民书局: 台北。
- 江求川 (2019)。教育错配对工资的影响: 来自 CFPS 的新证据。《当代经济科学》, 42 (2), 124-151。
- 李城忠 (2008)。《应用统计学: SPSS & AMOS 范例分析完全手册》(第三版)(124-135 页)。新文京: 台北。
- 李俊贤、许惠媚、黄芳铭 (2013)。知觉屈就 (高才低就, 才非所用) 与专职行为之研究。《人力资源管理学报》, 13 (2), 45-72。
- 李妮 (2020)。基于工作嵌入理论的新生代员工离职管理研究。[硕士论文, 西南科技大学], 中国知网 <http://r6a.cn/bybyt>
- 李伟、梅继霞、周纯 (2020)。“大材小用”的员工缘何不作为? —基于自我决定理论的视角。《外国经济与管理》, 42 (10), 76-90。
- 李晓玉、仲欣、高冬东 (2020)。工作疏离感对离职意向的影响: 组织政治知觉与个人传统性的作用。《心理研究》, 13 (2), 152-161。
- 李雅华 (2019)。制造业产线员工离职因素之探讨-以 J 公司为例。[硕士论文,

- 元智大学], 台湾硕博士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhi6v>
- 李智 (2019)。新生代员工职场友谊对离职倾向的影响机制研究—基于公路施工行业的分析。《焦作大学学报》, 9 (1), 44-47。
- 梁昊、李锡元、舒嫚 (2019)。资质过剩对员工创造力的影响研究—一个跨层的调节模型。《软科学》, 33 (2), 122-125。
- 梁进龙 (2005)。《职场友谊与员工创造力关系之研究》。[硕士论文, 中国文化大学], 台湾硕博士论文知识加值系统 <http://r6d.cn/abFQ5>
- 廖昱絮 (2018)。《正期军官离职因素之研究》。[硕士论文, 国防大学], 台湾硕博士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhizt>
- 刘月琪 (2011)。《澎湖护理人员职家冲突对离职倾向之影响-以主管支持知觉为干扰变项》。[硕士论文, 国立澎湖科技大学], 台湾硕博士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhili>
- 罗成尉 (2020)。《工作家庭冲突与员工工作疏离感、离职倾向关系的实证研究》。[硕士论文, 湖南师范大学], 中国知网 <http://r6e.cn/bhc9b>
- 吕越、尉亚宁 (2020)。全球价值链下的企业贸易网络和出口国内附加值。《世界经济》, 12, 50-75。
- 马应心、张志鑫、赵翠霞 (2020)。保险企业员工留职意愿的构性研究—基于模糊集定性比较分析。《经济问题》, 7, 34-42。
- 聂晶 (2019)。《资历过高感对员工离职倾向的影响研究》。[硕士论文, 湘潭大学], 中国知网 <http://dwz.date/ecyS>
- 乔坤、杨晨露 (2021)。资质过剩感对祝冬至夜生涯行为的 U 型影响。《东北大学学报 (社会科学版)》, 23 (1), 34-42。
- 邱皓政 (2006)。《量化研究与统计分析: SPSS 中文视窗版资料分析范例解析 (36-55 页)》。五南图书: 台北。
- 荣泰生 (2009)。《图解研究方法 (124-177 页)》。五南书局: 台北。
- 苏淑贞 (2015)。《企业员工知觉屈就、转换型领导风格与离职倾向间干扰因素之探讨》。[硕士论文, 龙华科技大学], 台湾博硕士论文知识加值系统 <https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi/ccd=qMyQYR/record?r1=1&h1=0>
- 孙树伟、张海燕 (2020)。应届毕业生员工关于成功的零和建构对其离职意愿影响研究: 薪酬水平的调节效应。《徐州工程学院学报 (社会科学版)》, 35(1), 59-66。
- 谭坤翹 (2020)。《互惠、信任、职场友谊与知识分享之研究》。[硕士论文, 国立中央大学], 台湾博硕士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bybsu>
- 唐大钧 (2001)。《工作价值观与工作特性影响我国内稽人员工作投入与离职倾向的探讨》。[硕士论文, 国立中山大学], 台湾博硕士论文知识加值系统 <https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22089NSYS5007053%22.&searchmode=basic>
- 陶建宏、贾盼 (2020)。谦卑型领导对员工工作疏离感的影响: 基于个体心理和组织结构的视角。《领导科学》, 19 (4), 79-82。
- 王萍、王玉峰、王树进 (2020)。资质过高敢对员工离职意愿的影响机制研究。《福建茶叶》, 42 (1), 22-36。
- 王硕 (2020)。《职场友谊与新生代员工离职倾向的关系研究—以人际和谐工作价

- 价值观为调节变量。[硕士学位论文,河北工程大学],中国知网 <http://dwz.date/eAPN>
- 王芯怡(2019)。间接员工延长工时与离职意愿之关联—以职家冲突为中介。[硕士学位论文,国立中央大学],台湾博硕士论文知识加值系统 <https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi/login?o=dnclcdr&s=id=%22107NCU05007001%22.&searchmode=basic>
- 王岩、吴慈生(2021)。职场友谊:研究综述与本土化思考。《理论评述》,25(4),113-116。
- 王朝晖(2019)。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》,36(5),128-134。
- 吴孟依、姜红玲(2020)。员工资质过高的研究综述—基于知识图谱的分析。《上海管理科学》,42(5),64-73。
- 吴明隆(2003)。《问卷统计分析实务:SPSS操作与应用》(253-266页)。重庆大学出版社:重庆。
- 武松(2018)。《SPSS实战与统计思维》(122-136页)。清华大学出版社:北京。
- 吴万益(2011)。《企业研究方法》(311-343页)。华泰图书出版公司:台北。
- 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》,36(2),36-47。
- 邢栋(2020)。新生代员工对同事离职归因与其离职意愿的关系—工作内嵌入和组织伦理氛围的作用。[硕士学位论文,安徽大学],中国知网 <http://f8r.cn/d7ScCK>
- 颜敏、王维国(2018)。中国技能偏态性技术变迁的实证检验:兼论大学教育溢价。《统计研究》,31(10),55-65。
- 闫培林(2016)。工作重塑对工作投入的影响:人—工作匹配与工作意义的作用。《中国人力资源开发》,50(19),6-13。
- 杨纯(2014)。《资质过剩对员工工作形塑及工作脱离行为影响研究》。[硕士学位论文,浙江大学],中国知网 <http://r6a.cn/byb33>
- 杨维忠、张甜、王国平(2019)。《SPSS统计分析与行业应用案例详解》(第四版)(44-76页)。清华大学出版社:北京。
- 叶俊宏(2017)。《主管转换型领导风格与员工工作满意对离职倾向的影响》。[硕士学位论文,龙华科技大学],台湾博硕士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhivf>
- 叶雨婷、樊未晨(2020)。“后疫情”就业季。中国青年报。
http://www.xinhuanet.com/politics/2020-12/17/c_1126870336.htm
- 湛瑄宇(2000)。《员工薪资满足之前因后果之研究》。[硕士学位论文,中原大学],台湾博硕士论文知识加值系统 <http://r6a.cn/bhizv>
- 张凯萍(2014)。《工作者之社会比较、分配公平对其知觉屈就及转职倾向之影响效果》。[硕士学位论文,龙华科技大学],台湾博硕士论文知识加值系统 <https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi/ccd=f.fSYP/record?r1=1&h1=0>
- 张倩(2020)。《Z公司基层员工资质过度感知对离职倾向的影响及应对研究》。[硕士学位论文,云南财经大学],中国知网 <http://r6d.cn/abF7k>
- 张纬良(2003)。《人力资源管理》,二版(248-256页)。双叶书廊:台北。
- 张云逸(2018)。《工作家庭共同繁荣的形成机制研究》。[硕士学位论文,中南财经政法大学],中国知网 <http://dwz.date/eAPQ>
- 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》,19(1),24-32。

- 赵李晶、张正堂、宋锷泰、陈钰瑶（2020）。资质过剩对员工创造力的影响：一个被调节的中介模型。《科学学与科学技术管理》，41（4），83-97。
- 赵田力、郭龙潭、刘龙（2020）。高校体育教练员工作疏离感研究。《山东体育科技》，21（1），15-24。
- 仲欣（2019）。《工作疏离感对离职意向的影响—组织政治知觉的中介作用和个人传统性的调节作用》。[硕士学位论文，河南大学]，中国知网 <http://dwz.date/ecyQ>
- 中华人民共和国教育部（2019）。2019年全国教育事业发展统计公报。
http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202005/t20200520_456751.html?from=groupmessage
- 中华人民共和国国家统计局（2019）。《中国妇女发展纲要（2011—2020年）》。
http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202012/t20201218_1810126.html
- 中华人民共和国国家互联网信息办公室（2020）。《中国互联网络发展状况统计报告》。
http://www.cac.gov.cn/2020-04/28/c_1589619527364495.htm
- 中芯国际（2019）。2018年企业社会责任报告。
<http://r6a.cn/byb5v>
- 邹碧颖（2020）。学历贬值致薪酬下降5.1% 高校生就业内卷怎么破？《财经杂志》
https://mp.weixin.qq.com/s?_biz=MjM5NDU5NTM4MQ==&mid=2653389882&idx=1&sn=7a719f16bbcd47aa82f42bd444b58aa7&chksm=bd5673608a21fa76d8bd63ce33f4efd466b7694a36a68aa10f50f764778b8356613de5c669f4&scene=0&xtrack=1
- Abelson, R. P. (1986). Beliefs are like possessions. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 16(3), 223-250.
- Adya, M. P. (2008). Work alienation among IT workers: A cross-cultural gender comparison. *SIGMIS*, 108(3), 66-69.
- Andrews, M. C., Kacmar, K. M., Blakely, G. L., & Bucklew, N. S. (2008). Group cohesion as an enhancement to the justice—Affective commitment relationship. *Group & Organization Management*, 33(6), 736-755.
- Armstrong-Stassen, M. (2006). Determinants of how managers cope with organisational downsizing. *Applied Psychology: An International Review*, 55(1), 1-26.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, M. N., Jr. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. Chicago Press: Chicago.
- Blieszner, R., & Adams, R. G. (1992). *Sage Series on Close Relationships. Adult Friendship*. Sage: London.
- Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889-911.
- Bosnjak, M., Metzger, G., & Gräf, L. (2009). Understanding the willingness to participate in mobile surveys: Exploring the role of utilitarian, affective, hedonic, social, self-expressive, and trust-related factors. *Social Science Computer Review*, 28(3), 42-66.
- Boyd, N. G., & Taylor, R. R. (1998). The developmental approach to the examination of friendship in leader-follower relationships. *Leadership Quarterly*, 9, 1-25.

- Chen, C., Feng, J., & Liu, X. (2020). How perceived overqualification and leader humility interact to influence turnover intention. *Academy of Management*, 85(10), 124-148.
- Collins, R. (1998). *The Credential Society-An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Columbia University Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Sage: Thousand Oaks.
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26(1), 753-758.
- Derrida, J. (1997). *Of Grammatology*. Johns Hopkins University Press: Baltimore.
- DeVany, C. (2003). Working relationships, relationships that work: healthy workplace friendships focus on professional goals (New You). *Journal of Property Management*, 68(4), 21-24.
- DiPietro, R. B., & Pizam, A. (2008). Employee alienation in the quick service restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), 22-39.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, underemployment, and mental health: Conceptualizing employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1-2), 9-20.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3(1), 131-142.
- Eric, L. (2006). I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff. *Applied Psychology*, 2(1), 57-83.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 57-65.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2020) Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Reviews of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 259-283.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and Organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232.
- Erdogan, B., Karakitapoğlu-Aygün, Z., Caughlin, D. E., Bauer, T. N., & Gumusluoglu, L. (2020). Employee overqualification and manager job insecurity: Implications for employee career outcomes. *Human Resource Management*. 59(6), 555-567.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16(S1), 691-706.
- Feldman, D. C., Leana, C. R., & Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 453-471.
- Fine, G. A. (1986). Friendships in the work place. *Friendship and Social Interaction*, 32(2), 185-206.
- Fine, S. (2007). Overqualification and selection in leadership training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61-68.
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of*

- Human Resource Management*, 19(2), 346-355.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis, 5th Edition*. Prentice Hall: New Jersey.
- Hauser, P. M. (1974). *The Measurement of Labour Utilization*. East-West Center.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach (2nd ed.)*. Guilford Publications: New York.
- Hays, R. B. (1988). Friendship. In S. Duck, D. F. Hay, S. E. Hobfoll, W. Ickes, & B. M. Montgomery (Eds.), *Handbook of Personal Relationships: Theory, Research and Interventions*. John Wiley & Sons.
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work, *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Islam, S. U., Jawad, D., Shehroze, R. M., & Basharat, H. (2020). The impact of organizational injustice on work alienation: Moderating role of over-qualification. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 4(5), 214-223.
- Jaramillo, F., & Mulki, J. P. (2008). Sales effort: The intertwined roles of the leader, customers, and the salesperson. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(1), 37-51.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537-555.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441.
- Kanungo, R. N. (1983). Work alienation: A pancultural perspective. *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 119-138.
- Korman, A. K., Berman, W. U., & Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24(2), 342-360.
- Kram, K. E., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110-132.
- Kruger, L. J., Bernstein, G., & Botman, H. (1995). The relationship between team friendships and burnout among residential counselors. *The Journal of Social Psychology*, 135(2), 191-201.
- Kwon, H. W. (2017). A social embeddedness perspective on turnover intention: The role of informal networks and social identity evidence from South Korea. *Public Personnel Management*, 46(3), 263-287.
- Lin, B. L., 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.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2014). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271.

- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2011). Overqualified women: what can be done about this potentially bad situation?. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 256-259.
- Markiewicz, D., Devine, I., & Kausilas, D. (2000). Friendships of women and men at work: Job satisfaction and resource implications. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 161-184.
- Marx, K. H. (1890). *Capital (Das Kapital): Vol. 1-3: Complete Edition - Including The Communist Manifesto, Wage-Labour and Capital, & Wages, Price and Profit*. Liaoning People's Publish House.
- 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(3), 435-455.
- Maynard, D. C., & Feldman, D. C. (2011). *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges*. Springer.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 146-153.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(1), 237-240.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Nair, N., & Vohra, N. (2010) An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48, 600-615.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory: 2d Ed*. McGraw-Hill: New York.
- Oksenberg, L., Cannell, C., & Kalton, G. (1991). New strategies for pretesting survey questions. *Journal of Official Statistics*, 7(3), 349-365.
- Organization for Economic Co-operation and Development (2020). *Education at a Glance 2020*. <https://www.oecd.org/education/at-a-glance/>
- Perry, C., Cavaye, A. L. M., & Coote, L. (2002). Technical and social bonds within business-to-business relationships. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 17(1), 212-243.
- Price, J. L. (1977). *The Study of Turnover*. University of Iowa Press: Iowa.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42, 625-638.
- Sias, P. M., (2009). *Organizing Relationships: Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships*. Sage: London.
- Sias, P. M., & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62(3), 273-299.
- Sias, P. M., Smith, G., & Avdeyeva, T. (2003). Sex and sex-composition differences and similarities in peer workplace friendship development.

- Communication Studies*, 54(3), 322-340.
- Singh, S., & Randhawa, G. (2018). Exploring work alienation: A proposed model of predictors and consequences. *Journal of Management Research*, 18(3), 139-151.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Wang, Z., Lu, H., & Wang, X. (2019). Psychological resilience and work alienation affect perceived overqualification and job crafting. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(2), 1-10.
- Wilkins, R., & Wooden, M. (2011). *Economic Approaches to Studying Underemployment*. In *Underemployment* : Springer.
- Wiseman, J. P. (1986). Friendship: Bonds and binds in a voluntary relationship. *Journal of Social and Personal Relationships*, 3(2), 191-221.
- Wright, P. H. (1985). *The Acquaintance Description Form*. In S. Duck & D. Perlman (Eds.), *Understanding Personal Relationships: An Interdisciplinary Approach*. Sage: London.

预试问卷

尊敬的先生 / 女士:

您好!我是泰国博仁大学工商管理学院在读硕士研究生,这是一份学术问卷,主要为研究“资质过剩对离职意愿的影响”。恳请您在忙碌之余帮助填写本问卷,您的真实想法是对本研究的最大帮助。谢谢您的支持与协助。

本问卷全部采用匿名的方式填写,您所填写的答案仅做学术研究使用,不会公开个别填答者的相关信息, 敬请您放心填写。

感谢您的支持!

1.我目前的工作所需的学历低于我的学历。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

2.学历比我低的人,也可以胜任我目前的工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

3.工作经验比我少的人,也可以胜任我目前的工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

4.我的教育程度高于我目前的工作所需的教育程度。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

5.我所具备的能力高于我目前的工作所需。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

6 我过去的工作经验,对我现在的工作没有帮助。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

7.我拥有的工作技能,不符合我现在的工作所需。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

8.我之前受过的训练,在目前的工作上无法运用。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

9.我的知识程度，对我目前的工作上发挥不大。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

10.我经常慎重地考虑离开目前这份工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

11.我近期有离职的打算。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

12.我有开始在找其他工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

13.我觉得在其他地方找到适当职位的可能性很大。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

14.如果我现在离职，可以在一个月内找到新的工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

15.那些为了维持生计而工作的人是被经营者操控的。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

16.我完全不知道我为什么要工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

17.大部分工作时间是浪费在无意义的活动上。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

18.不论我如何努力，都无法达到我想要的目标。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

19.我觉得要找到对工作的热情是一件很困难的事。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

20.工作认不认真不重要，因为真正获益的只有少数上层人士。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

21.平时工作太无趣，不值得去做。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

22.我觉得我不太需要尽全力去工作，因为结果没有什么差别。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

23.我不喜爱工作，我只是付出时间来换取报酬。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

24.我不太相信真的有人觉得自己的工作对社会有益。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

25.上班时，我有机会能认识其他同事。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

26.我能与同事们一起共同解决问题。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

27.工作时我有机会和其他同事碰面聊天。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

28.公司鼓励员工彼此交流沟通。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

29.上班时，我有机会可以与其他同事建立亲密友谊。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

30.我在公司有良好稳固的友谊。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

31.不上班时，我和同事们私下也有互动来往。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

32.见到同事是我想要去上班的一个原因。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

基本信息

基本信息资料（请您认真填写以下这些基本信息，方便统计分析使用。请在所选项后划“√”）。

1、您的性别：

男 女

2、您的年龄段：

22-24 岁 24-26 岁 26-28 岁 28-30 岁

3、您的受教育程度：

高职（中专） 大学专科 大学本科 硕士及以上

4、您的居住地是：

华东 华北 华中 华南 东北 西南 西北

5、您的收入水平：

5000 元/月及以下 5001-10000 元/月

10001-15000 元/月 15000 元/月及以上

正式问卷

尊敬的先生 / 女士:

您好!我是泰国博仁大学工商管理学院在读硕士研究生,这是一份学术问卷,主要为研究“资质过剩对离职意愿的影响”。恳请您在忙碌之余帮助填写本问卷,您的真实想法是对本研究的最大帮助。谢谢您的支持与协助。

本问卷全部采用匿名的方式填写,您所填写的答案仅做学术研究使用,不会公开个别填答者的相关信息, 敬请您放心填写。

感谢您的支持!

1.我目前的工作所需的学历低于我的学历。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

2.学历比我低的人,也可以胜任我目前的工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

3.工作经验比我少的人,也可以胜任我目前的工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

4.我的教育程度高于我目前的工作所需的教育程度。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

5 我过去的工作经验,对我现在的工作没有帮助。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

6.我拥有的工作技能,不符合我现在的工作所需。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

7.我之前受过的训练,在目前的工作上无法运用。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

8.我的知识程度,对我目前的工作上发挥不大。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

9.我经常慎重地考虑离开目前这份工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

10.我近期有离职的打算。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

11.我有开始在找其他工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

12.我觉得在其他地方找到适当职位的可能性很大。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

13.如果我现在离职，可以在一个月内找到新的工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

14.那些为了维持生计而工作的人是被经营者操控的。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

15.我完全不知道我为什么要工作。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

16.大部分工作时间是浪费在无意义的活动上。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

17.不论我如何努力，都无法达到我想要的目标。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

18.我觉得要找到对工作的热情是一件很困难的事。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

19.工作认不认真不重要，因为真正获益的只有少数上层人士。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

20.平时工作太无趣，不值得去做。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

21.我觉得我不太需要尽全力去工作，因为结果没有什么差别。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

22.我不喜爱工作，我只是付出时间来换取报酬。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

23.我不太相信真的有人觉得自己的工作对社会有益。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

24.上班时，我有机会能认识其他同事。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

25.我能与同事们一起共同解决问题。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

26.工作时我有机会和其他同事碰面聊天。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

27.公司鼓励员工彼此交流沟通。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

28.上班时，我有机会可以与其他同事建立亲密友谊。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

29.我在公司有良好稳固的友谊。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

30.不上班时，我和同事们私下也有互动来往。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

31.见到同事是我想要去上班的一个原因。

非常不同意 不同意 不一定 同意 非常同意

基本信息

基本信息资料（请您认真填写以下这些基本信息，方便统计分析使用。请在所选项后划“√”）。

1、您的性别：

男 女

2、您的年龄段：

20岁及以下 21岁-30岁 31岁-40岁 41岁-50岁 51岁及以上

3、您的受教育程度：

高职（中专） 大学专科 大学本科 硕士及以上

4、您的居住地是：

华东 华北 华中 华南 东北 西南 西北

5、您的收入水平：

5000元/月及以下 5001-10000元/月

10001-15000元/月 15000元/月及以上

6、您的工作年限：

1年及以下 2年-3年 4年-5年 5年以上