



员工感知过度资质与配偶的家庭-工作增益：

日程控制与竞争氛围作用的研究

研究成果: Employees' Perceived Overqualification and Spouses' Family-Work Enrichment: Examining the Role of Schedule Control and Competitive Climate

作者: 董雅楠, Aleksandra Luksyte, 张勉, 马琳

发表期刊: *Personnel Psychology*, 2025, 78, 277-299

在全球化与知识经济背景下，劳动力市场普遍存在员工自我感知资质超过岗位需求的现象。在中国，近半数求职者认为自身教育水平高于岗位要求。传统观点认为，这类“大材小用”的员工可能因资源未被充分利用而产生职业倦怠，但职场中的过度资质现象是否只带来负面影响？员工的工作状态又如何影响家庭成员的职业发展？

清华大学经济管理学院领导力与组织管理系副教授张勉（第三作者）与北京航空航天大学经济管理学院董雅楠副教授（第一作者）、马琳副教授（通讯作者），以及西澳大学 Aleksandra Luksyte 教授（第二作者）在管理学领域权威期刊 *Personnel Psychology* 上发表研究论文《Employees' Perceived Overqualification and Spouses' Family-Work Enrichment: Examining the Role of Schedule Control and Competitive Climate》。研究团队提出资源交叉理论视角——过度资质员工可能把溢出的资源转移到家庭领域，从而促进配偶的家庭-工作增益。研究团队对河北某大型护理医院和某信息技术公司的员工-配偶样本进行深入分析，探讨过度资质员工如何通过家庭支持影响配偶的工作表现。

研究发现，日程控制是影响“资源流动”的关键“阀门”。当过度资质的员工拥有自主安排工作时间的权限时，更易将富余技能转化为对配偶的工具性支持（如分担家务、照顾子女），进而显著增加配偶的家庭-工作增益。反之，僵化的日程安排削弱了过度资质员工的资源转移能力（包括工具性支持和情感支持），导致配偶家庭-工作增益下降。

竞争氛围是影响“资源流动”的另一个重要“阀门”。在低竞争环境中，宽松的组织文化促使过度资质员工将未被利用的资源转化为对配偶的工具性和情感支持，进而显著增加配偶的家庭-工作增益。相反，在高竞争环境中，职场压力会挤压家庭投入，过度资质反而成为配偶家庭-工作增益的阻碍。

该研究揭示了组织管理的重要启示：当组织提供灵活的时间管理权限、降低内部竞争强度时，员工更有可能将富余的技能和精力转化为家庭支持资源，形成工作赋能家庭、家庭反哺工作的良性循环。

在效率至上的现代社会，中国职场的内卷加剧与双职工家庭普遍化并存。如何将员工“高能低配”的困境转化为家庭支持优势，是提升社会幸福感的关键。本研究揭示了过度资质并非职场“大材小用”的标签，而是亟待开发的资源宝藏。企业可通过优化日程管理制度，赋予员工更多时间自主权；同时培育包容性组织文化，降低内部过度竞争，使过度资质成为家庭幸福的推手，实现个人价值与家庭福祉的双向奔赴。这一研究为组织优化管理策略和职场家庭平衡管理提供了创新理论框架和实践路径。

供稿：科研事务办公室 编辑：杨海琴 责编：吴淑媛 赵霞