

知覺屈就與離職意圖關係之研究－以敬業貢獻為中介變數

A Study on the Relationship between Overqualification and Turnover Intention: Work Engagement as a Mediator

沈青慧¹鄭惠玉²

(Received: Jul. 10, 2018 ; First Revision: Aug. 26, 2018 ; Accepted: Nov. 30, 2018)

摘要

本文旨在瞭解工作者知覺屈就(知覺「高才低就」及知覺「才非所用」)、敬業貢獻對離職意圖之影響。本研究透過問卷調查法，以台灣全職上班族為樣本，透過網路及紙本方式發放問卷，共回收 292 份有效問卷。實證結果發現：知覺「高才低就」及知覺「才非所用」等二項因素分別對敬業貢獻皆具有負向的顯著影響，而敬業貢獻對離職意圖具有負向的顯著影響。另外，透過階層迴歸分析發現，敬業貢獻對於知覺「高才低就」、離職意圖具有完全的中介效果，而敬業貢獻對於知覺「才非所用」、離職意圖具有部份的中介效果。最後，針對研究的結果，提出了具體的實務建議與未來研究建議。

關鍵詞：知覺屈就、敬業貢獻、離職意圖

Abstract

The purpose of this study is to examine how perceived overqualification (including perceived overeducated and mismatch) and work engagement impact on employees' turnover intention. The survey sampling are full-time employees in Taiwan by internet and traditional questionnaires survey. Total 292 valid has received. The research result found the perceived overeducated and perceived mismatch negatively related to employees' work engagement. Work engagement negatively related to employees' turnover intention. Moreover, by hierarchical regression process, we found that employees' work engagement mediated the relationship between perceived overeducated and employees' turnover intention, on the other hand, employees' work engagement partially mediated the relationship between perceived mismatch and employees' turnover intention. The study provide the practical implications and further research suggestions.

Keywords: Perceived Overqualification, Work Engagement, Turnover Intention

¹台北城市科技大學行銷與流通管理系 講師

²銘傳大學企業管理學系在職專班 碩士生

1.前言

高等教育過度擴張，大量高學歷的工作者進入就業市場，然而就業市場上卻沒有相對應的高學歷人力需求，促使許多職場工作者從事和己身條件不匹配或者屈就於不等值的工作，因此產生知覺屈就(Perceived Overqualification)。所謂知覺屈是指個人認知現職工作要求與己身才能是不相當的(Burke, 1997)、或是自覺己身能力遠高於現職工作要求的感受(Maynard, Joseph & Maynard, 2006)，本研究將知覺屈就區分為知覺「高才低就」(Overeducated)與知覺「才非所用」(Mismatch)(李俊賢、許惠媚、黃芳銘, 2013)，前者知覺「高才低就」是指個人自覺所擁有的資格條件高於工作要求之所需，而後者知覺「才非所用」則是指個人自覺所長並非是工作要求之所需，知覺屈就近年來廣受學術界與實務界的關注(Liu, Zhou, Shi & Wang, 2015; 李俊賢、許惠媚、黃芳銘, 2013)，根據失業人口的學歷分析，發現專科以上的高等教育勞工是失業人口最大的族群(行政院主計處)，更進一步，在 1111 人力銀行(2017)上班族轉職習慣大調查中，受訪者平均 3.48 年轉職一次，而其中 85.3%受訪者曾有到職後發現工作內容與談定條件相差太多，因不願屈就現職而產生離職意圖。近期研究顯示工作者對於現職的知覺屈就感受，與離職行為有顯著的關連(McKee-Ryan & Harvey, 2011)，當現職者自覺己身能力遠高於現職工作要求，容易對就業市場有正向的預期，有較高的異動渴望，進而會產生較高的離職意圖(Trevor, 2001)。

人才的流失造成了組織龐大的成本損失，這些成本包括招聘、入職培訓、到達峰值效率的緩升時間、人員周轉的缺失、更高的業務出錯率以及一般文化影響。學者 Hanson and Hanson (2002)研究指出，不適合自己的工作將沒有機會展現自己，因而使的員工對工作變得沒有熱情，過去的研究亦了解到個人與工作適配度會影響員工的敬業貢獻(Peng, Lee & Tseng, 2014)，因此，本研究動機之一是探討職場工作者從事和己身條件不匹配或者屈就於不等值的工作所產生的知覺屈就(區分為知覺「高才低就」及知覺「才非所用」)，是否會對敬業貢獻產生顯著影響。再者，Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma and Bakker(2002)進一步指出敬業貢獻度高的員工，會對工作有承諾、熱情、專注、活力，並對組織目標展現主動性、順應性、努力以及堅持，此意味著員工的敬業貢獻程度會正向地影響員工在組織內持續工作的意圖，亦即敬業貢獻可能會影響員工的離職傾向(Schaufeli & Bakker, 2004)。綜合上述文獻，本研究認為當員工在職場中知覺屈就程度愈高，愈有可能降低員工敬業貢獻的態度，進而增加他們的離職意圖。因此，本研究進一步探討敬業貢獻是否是員工知覺屈就對離職意圖影響的中介變數。根據上述研究背景與動機，歸納以下幾項本研究之目的：(1)探討工作者知覺屈就(知覺「高才低就」及知覺「才非所用」)對敬業貢獻的影響。(2)探討工作者敬業貢獻對離職意圖的影響。(3)探討敬業貢獻對知覺屈就與離職意圖之關係的中介影響。

2.文獻探討

2.1知覺屈就(Perceived Overqualification)

屈就勞動力的概念最早是由 Hauser(1974)所提出，當時是以低度就業為名，Dooley and Prause (2004)進一步指出包含從事和所學或技能專長不配適的工作、雖為全職但卻僅能獲至低工作所得、或只能從事非自願臨時工作的勞動力，過度屈就、過度教育是人與



工作不適配的类型之一，是個人的能力與經驗超過工作之所需(Kristof-Brown et al., 2005)。Liu 等人(2015)認為，可以用個人—工作適配(Person-Job fit, P-J fit)的觀點來解釋知覺屈就，當工作者所具備條件超過職務所需，就是一種個人與工作的不適配(Poor Fit)，因個人的能力超出工作需求，就是工作要求與個人能力的不適配。知覺屈就是指工作者在工作上沒有足夠展現長才機會而產生的感受(Liu & Wang, 2012)，例如員工的學歷、技能和現職工作要求的差距，或是工作者自身對此差距的知覺感受(Green & McIntosh, 2007; Verhaest & Omev, 2006)。根據學者指出，過度屈就感受的工作者，通常是有較高的教育程度或豐富的工作經驗，他們想藉由工作獲得較多的挑戰、責任、薪酬以及在工作上的被認可(Vaisey, 2006)，目前人力市場中有著大量受過高等教育的人才，但就業市場中並未有足夠對應的人力需求，這些人才便只能屈就於與所學專長不符或不需太多專業技能的工作(Feldman & Leana, 2000)，這種使工作者自覺在工作上沒有一展長才機會、或覺得在工作上缺乏成長，因而產生知覺屈就的感受。

本研究採用李俊賢等(2013)的分類，將知覺屈就區分為知覺「高才低就」(Overeducated)與知覺「才非所用」(Mismatch)兩類作探討。知覺「高才低就」是指對於自己擁有的技術能力優於工作要求的優勢認知，工作者對於己身才幹在工作上所應得(如：任務責任分配、薪資獎酬、升遷等)的期待，高於實際獲得的結果，研究顯示知覺「高才低就」的員工會產生較高的相對剝奪感(Liu & Wang, 2012)，且此知覺與薪資獎酬、福利與升遷的工作滿意亦較有關聯，更會使他(她)積極關注並搜尋外部就業市場中是否有其他工作機會，因而增加離職意圖(Maltarich, Joseph, & Maynard, , 2011)。知覺「才非所用」是一種人與工作適配(Person-Job fit, P-J fit)的一種不適配(Mismatch)感受(Kristof-Brown et al., 2005)，強調的是個人擁有的技術能力與工作要求不配適，是一種無法發揮所長的知覺，與個人的教育程度、工作經驗以及是否從事於專長領域有關(Liu & Wang, 2012; Maynard & Feldman, 2011; McKee-Ryan & Harvey, 2011; Verhaest & Omev, 2012)，知覺不適配會使得員工在工作中產生沮喪感與較差的工作滿意(Caplan, 1987)，導致可能離開現職以另覓更適合己身才幹工作的意圖(Feldman, Leana & Bolino, 2002)。

2.2 敬業貢獻

敬業貢獻最早來自於提出的角色理論，敬業貢獻為「員工個人會將自我充分溶入其擔任的工作角色中，生理地、認知地、情感地專注及表現自己」(Kahn, 1990)。若自我投入工作角色中的程度高，稱為個人敬業(Personal Engagement)，反之則為個人疏離(Personal Disengagement)，因此，若員工有較高的敬業貢獻，其越能融入於工作的角色行為中，同時於工作中表現自我，進而對其工作投入、滿足及熱愛(Kahn, 1990; Schaufeli, et al., 2002)。Rothbard(2001)則將敬業貢獻分為注意力與專注，其中注意力是指在一個角色上精神集中及花許多的時間思考；而專注則著重在對於角色精神集中的程度。近期許多學者進一步地認為敬業貢獻是對工作積極、正向、充盈、持續的心理狀態，其特徵是活力、奉獻與專注，即員工能努力工作(活力)、投入工作(奉獻)，並精神集中在工作上(專注)(Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009)。敬業貢獻不是暫時且特定的狀態，而是持續的情感與認知的狀態，並不限定在任何特定的人、事、目標或行為上(Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006)。高敬業貢獻之個體具備精力充沛之特質，



並伴隨著個人的熱衷表現，能有效地進入工作狀態並與他人和諧相處，且自我感覺能完全勝任工作上的各種要求(Schaufeli, et al., 2002)。

知覺屈就是一種個人與工作能力要求的不適配，或是對於自己擁有的技術能力優於工作要求的優勢認知，當工作者出現這種自覺有被高才低就或才非所用的情況時，便會出現一些負面的情緒及認知反應，久而久之便會產生倦怠感與不耐煩等情緒的反應(Liu & Wang, 2012)，此外，陳映潔(2015)以金融服務業員工為對象，研究發現個人與組織適配對敬業貢獻有正向影響。從知覺屈就的研究中發現，知覺「高才低就」或知覺「才非所用」是會影響工作者對現職工作的認知反應、情緒反應與工作行為(Johnson, Morrow & Johnson, 2002)。本研究認為「高才低就」或「才非所用」的知覺使個人認知到自己與工作能力要求的不適配，或是認知到自己擁有的技術能力是優於工作要求的，此知覺會影響工作者對現職工作的認知反應、情緒反應與工作行為，降低員工願意為工作投入及付出心血(活力)，亦會使的員工不願意接受工作中的挑戰(奉獻)、以及無法愉快地集中精神在工作中(專注)，亦即知覺屈就會促使個體降低其對工作投入、滿足及熱愛，因此，本研究提出假設一：

H1：知覺屈就對工作者的敬業貢獻具有負向關係

H1a：知覺「高才低就」對工作者的敬業貢獻具有負向關係

H1b：知覺「才非所用」對工作者的敬業貢獻具有負向關係

2.3離職意圖

離職意圖是工作者在經歷工作上的不滿意後，所引發的一種退縮行為(Porter et al., 1974)，Mobley 等人(1978)認為離職傾向是工作不滿足、離職念頭、尋找其他工作傾向與找到其他工作可能性的總和表現，Miller 等人(1979)則是將離職意圖定義為有找尋其他工作機會之意圖的表現或態度。如前所述，敬業貢獻是一種持續且滲透情感的認知狀態，並不聚焦在任何特定的對象、事件、個人或行為上，高敬業貢獻之個體具備精力充沛之特質，並伴隨著個人的熱衷表現，能有效地進入工作狀態並與他人和諧相處，且自我感覺能完全勝任工作上的各種要求(Schaufeli et al., 2002)，當個體對工作與生活抱持正向觀點，包含活力、專注的敬業貢獻，其對工作滿意度會較高，會展現組織公民行為、主動積極進取、擴展角色、創新行為等(Schaufeli et al., 2002)，且自我感覺能完全勝任工作上的各種要求，因而較不會有找尋其他工作機會之意圖的表現或態度。反之，若個體不願意為工作投入及付出心血(活力)，亦不願意接受工作中的挑戰(奉獻)、以及無法愉快地集中精神在工作中(專注)，表示員工的敬業貢獻較低，此時對工作的滿足度較低，自我感覺自己無法完全勝任工作上的各種要求，因而較容易產生對現職工作的退縮行為傾向，提高離職以及尋找其他工作的傾向。因此，提出假說二：

H2：敬業貢獻對離職意圖具有負向影響關係

Liu and Wang (2012)提出知覺屈就會透過認知反應與情緒反應而影響離職的模式，也就是說當工作不滿意時，工作者容易產生對職務產生工作倦怠。當工作者知覺所擁有的經驗、教育程度高於現在職位，或者自覺他所擁有的才幹無法在工作上發揮，這時就會產生負面的想法及行為，個體不願意為工作投資及付出心血(活力)，亦不願意接受工



作中的挑戰(奉獻)、以及無法愉快地集中精神在工作中(專注),使得他們失去了對工作的敬業貢獻,無法投入在組織給予的工作裡。更進一步, Schneider, Macey, Barbera and Martin (2009)研究發現當員工表現出高度敬業貢獻時,將使組織各項正向成果(如員工留任率、顧客滿意、財務績效改善等)有更佳的表現;而 Schaufeli and Bakker(2004)則認為工作資源會對敬業貢獻產生影響,進而影響個人的離職意圖。因此,我們認為倘若工作者在工作上有知覺屈就的負面感受,會透過員工敬業貢獻態度的降低,進而增加工作者想離職的念頭(Maynard, Joseph & Maynard, 2006)。Liu and Wang(2012)提出會透過認知反應與情緒反應而影響離職的模式,也就是說當工作者知覺所擁有的經驗、教育程度高於現在職位,或者自覺他所擁有的才幹無法在工作上發揮,這時就會產生負面的想法及行為,個體不願意為工作投資及付出心血(活力),亦不願意接受工作中的挑戰(奉獻)、以及無法愉快地集中精神在工作中(專注),使得他們失去了對工作的敬業貢獻,無法投入在組織給予的工作裡,甚至覺得自己不受組織重視,進而導致離職的想法或行為,綜合上述提出假說三:

H3: 敬業貢獻是知覺屈就與離職意圖關係的中介變數

H3a: 敬業貢獻是知覺「高才低就」與離職意圖關係的中介變數

H3b: 敬業貢獻是知覺「才非所用」與離職意圖關係的中介變數

3.研究方法

3.1研究樣本

本研究採便利性抽樣,以網路問卷和紙本問卷兩種方式進行問卷施測,共發 300 份問卷,回收有效問卷計 292 份,有效回收率為 97.3%。本研究樣本資料女性比例大於男性,受測者年齡多集中於 36~40 歲(佔 29.8%);婚姻狀況已婚者佔多數(54.8%);現職年資集中在 8 年以下(佔 65.8%);教育程度以大學居多(佔 61.0%)。

3.2變數衡量

3.2.1知覺屈就(知覺「高才低就」及知覺「才非所用」)

採用李俊賢等(2013)翻譯自 Maynard et al.(2006)所編製的 SPOQ(Scale of Perceived Over Qualification)量表,共計9題,詢問填答者對於自己的能力資格條件和現職工作所需資格要求的看法,例如:「具有高於工作需求的教育經驗」,採用 Likert 五點尺度(1=非常不同意、5=非常同意)衡量。

3.2.2敬業貢獻

採用 Schaufeli and Bakker(2004)的敬業貢獻量表,共17題,其中活力的題項如:「在工作時,我感到自己充滿了能量」。奉獻的題項如:「我覺得我所從事的工作目的明確,且很有意義」。專注的題項如:「當我工作時,時間總是過得飛快」、「當我工作時,我忘記了周圍的一切事情」。採 Likert 五點尺度(1=非常不同意、5=非常同意)衡量。

3.2.3離職意圖

量表參考改編譯自 Moble, Horner and Hollingsworth (1978)的離職意圖,共計5題,其



題項如：「我對目前的職務感到倦怠」。採Likert五點尺度(1=非常不同意、5=非常同意)衡量。

3.2.4控制變項

本研控制受測者年齡、年資(以年為單位)、性別(女性為0，男性為1)、婚姻、職級及教育程度等變數作為本研究之控制變數。

4.研究結果

表1為本研究變數之相關係數和Cronbach's α 值。本研究各變數之Cronbach's α 值均高於0.7，表示本研究變數之信度為佳。

表1 敘述性統計與相關係數表

變項	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
性別	--									
年齡	-0.22**	--								
婚姻狀況	0.21**	-0.40**	--							
教育程度	-0.14*	-0.17**	0.00	--						
擔任職務	-0.22**	0.29**	-0.13*	0.13*	--					
現職年資	-0.01	0.56**	-0.26**	-0.12	0.19**	--				
高才低就	-0.01	-0.04	0.03	0.10	0.04	-0.00	(0.70)			
才非所用	0.11	-0.12*	0.12*	-0.16**	-0.13*	0.00	0.30**	(0.82)		
敬業貢獻	-0.20**	0.20**	-0.20**	0.13*	0.27**	0.14*	-0.14*	-0.40**	(0.93)	
離職意圖	0.07	-0.13*	0.15**	-0.09	-0.10	-0.14*	0.16**	0.33**	-0.48**	(0.93)

註：* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；對角線括號內為信度值。

4.1研究假設檢驗

本研究以層級迴歸方法進行假設 1a/1b 驗證。步驟一放入控制變項(性別、年齡、婚姻、教育程度、擔任職務及現職年資)；接著，放入高才低就為自變數，敬業貢獻為依變數進行迴歸分析(模式一)，表 2 研究結果顯示，「高才低就」對工作者的敬業貢獻具有顯著負向關係($\beta = -0.16, p < 0.01$)，假設 1a 獲得支持。此外「才非所用」對敬業貢獻具有顯著負向關係($\beta = -0.34, p < 0.01$)，假設 1b 亦獲得支持。此外，假設 2 是檢驗工作者敬業貢獻對離職意圖。我們以層級迴歸方法進行假設驗證，第一，我們放入控制變項，接著，放入敬業貢獻自變數，以離職意圖為依變數進行迴歸分析(模式二)，其結果如表 2 所示。結果顯示敬業貢獻對離職意圖具有顯著負向關係($\beta = -0.47, p < 0.001$)，假設 2 獲得支持。



表 2 迴歸分析

變數	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	敬業貢獻		離職意圖	
<i>控制變數</i>				
性別	-0.11	-0.11	-0.11	-0.10
年齡	0.06	0.05	0.06	0.01
婚姻狀況	-0.11	-0.11	-0.11	-0.09
教育程度	0.10	0.12	0.10	0.05
擔任職務	0.19	0.20	0.19	0.17
現職年資	0.05	0.06	0.05	0.08
<i>自變數</i>				
知覺「高才低就」		-0.16**		
知覺「才非所用」				-0.34***
ΔR^2		0.023		0.11
R^2	0.129	0.152	0.129	0.239
F 值	7.01	7.29	7.01	12.74

Note: ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

我們以階層迴歸法檢驗假設 3a，首先以「高才低就」為自變項，依變項為敬業貢獻(模式一)，顯示達顯著水準($\beta = -0.16$, $p < 0.01$)；接著，自變項為「高才低就」，依變項為離職意圖(模式二)，達顯著水準($\beta = 0.17$, $p < 0.01$)，在模式三中，以自變項為敬業貢獻，依變項為離職意圖，顯示達顯著水準($\beta = -0.47$, $p < 0.001$)，最後模式四加入「高才低就」及敬業貢獻，結果顯示「高才低就」對敬業貢獻的關係變得不顯著($\beta = 0.10$, p 值不顯著)，如表 3。敬業貢獻在「高才低就」與離職意圖有完全的中介效果，假設 3a 獲得支持。

表 3 敬業貢獻在知覺「高才低就」對離職意圖之中介效果

變數	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	敬業貢獻		離職意圖	
<i>控制變數</i>				
性別	-0.11	0.01	-0.04	-0.04
年齡	0.05	-0.03	-0.01	-0.01
婚姻狀況	-0.11	0.10	0.05	0.05
教育程度	0.12	-0.12	-0.06	-0.07
擔任職務	0.20	-0.05	0.05	0.04
現職年資	0.06	-0.10	-0.07	-0.08
<i>自變數</i>				
知覺高才低就	-0.16**	0.17**		0.10
<i>中介變數</i>				
敬業貢獻			-0.47***	-0.45***
ΔR^2		-0.076		0.009
R^2	0.152	0.076	0.241	0.250
F 值	7.29	3.35	12.89	11.79

Note: ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

研究假設 3b：敬業貢獻在知覺「才非所用」與離職意圖之間具有中介效果，我們以階層迴歸法進行檢驗，首先以自變項為知覺「才非所用」，依變項為敬業貢獻(模式一)，結果顯示達顯著水準($\beta = -0.34$, $p < 0.001$)；接著，以自變項為知覺「才非所用」，依變



項為離職意圖(模式二)，結果顯示達顯著水準($\beta = 0.31, p < 0.001$)，在模式三中，以自變項為敬業貢獻，依變項為離職意圖，結果顯示達顯著水準($\beta = -0.47, p < 0.001$)，最後驗證模式四，以自變項為知覺「才非所用」，並且同時帶中介變數敬業貢獻，依變項為離職意圖，結果顯示知覺「才非所用」的迴歸係數($\beta = 0.17, p < 0.01$)有削弱的情形，如表 4 所示。因此，敬業貢獻在知覺「才非所用」與離職意圖有具有部份的中介效果，研究假設 3b 獲得支持。

表 4 敬業貢獻在知覺「才非所用」對離職意圖之中介效果

變數	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	敬業貢獻		離職意圖	
<i>控制變數</i>				
性別	-0.10	0.00	-0.04	-0.04
年齡	0.01	0.01	-0.01	0.01
婚姻狀況	-0.09	0.08	0.05	0.04
教育程度	0.05	-0.05	-0.06	-0.04
擔任職務	0.17	-0.02	0.05	0.05
現職年資	0.08	-0.13	-0.07	-0.09
<i>自變數</i>				
知覺才非所用	-0.34***	0.31***		0.17**
<i>中介變數</i>				
敬業貢獻			-0.47***	-0.41***
ΔR^2		-0.1		0.024
R^2	0.239	0.139	0.241	0.265
F 值	12.74	6.53	12.89	12.74

Note: ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

4.2 結論與建議

研究結果顯示知覺「高才低就」、「才非所用」均會對敬業貢獻產生顯著的負向影響，說明了知覺「高才低就」的工作者，會因自認適合但卻無法有機會從事可展其才的工作，而影響其情緒、認知與行為的主觀狀態(Smith, Pettigrew, Pippin & Bialosiewicz, 2012)。也就是說當工作不適配時，員工知覺「高才低就」程度愈大，愈無法對自己的工作產生熱情及專注，無法提高敬業貢獻，因此知覺「高才低就」會對員工的敬業貢獻產生顯著的負向影響關係。另一方面，個人與工作的知覺不適配會使得員工自覺在工作中應得與實際間的契合程度不佳，進而較低的敬業度(許麗玲, 2016)，當員工知覺「才非所用」的程度愈大，便更能無法提高敬業貢獻。此外，經由研究結果可知敬業貢獻對離職意圖之影響是顯著的負向關係，說明了當員工表現出高度敬業貢獻時，將使組織各項正向成果(如員工留任率、顧客滿意、財務績效改善等)有更佳的表現(Schneider et al., 2009)。員工愈有高度的敬業貢獻時，便更能減少員工的離職意圖。而 Schaufeli & Bakker (2004)認為工作資源會對敬業貢獻產生影響，進而影響個人的離職意圖；所以由實證得知敬業貢獻對離職意圖是有顯著的負向影響關係。

整體而言，本研究發現工作者皆希望個人的知識、技能能符合工作要求，當工作者覺得應得的報酬和實際得到的有落差時，就會產生屈就感，因而無法提高敬業貢獻的程度，近而提高了員工的離職的意圖。為了協助企業降低工作者知覺「高才低就」及知覺



「才非所用」以及增加員工敬業貢獻的程度，我們建議企業改善招募甄選的方式，以往企業在招募時，為了吸引人才而對於職缺的描述有些過當，使得工作者進入企業後才發現有所落差，造成工作者進入企業後產生屈就感。如果在招募遴選時，能夠提供「真實工作預覽」，求職者能從任用過程中去瞭解自己是否適任，有利工作者去規劃自己在組織中的定位，減少工作者知覺「高才低就」或知覺「才非所用」的感受，降低離職的意圖。

4.3 研究限制與建議

本研究雖以有固定雇主的工作者為研究對象，但礙於時間僅以便利抽樣的方式進行，且受測者大部份來自於台灣北部的就業者，無法確定是否所有就業市場都是同樣的情形，未來的研究者若時間、人力許可，可以以全台各地的工作者做為取樣的受測者，以深入去了解知覺屈就、敬業貢獻對離職意圖的影響。另外，在本研究中，僅僅以工作者自覺屈就的感受，但未納入以客觀指標所應衡量的屈就情形，本研究建議未來的研究者，可同時再維入工作者主觀的認知與適當的客觀指標來做進一步的衡量。最後，本研究認為工作者知覺「高才低就」或知覺「才非所用」都是會造成工作者產生負面想法及行為，由研究的結果我們得知知覺屈就會帶來工作者離職意圖，所以我們如能降低工作者對於知覺屈就的感受時，便能減少人才的流失。本研究雖藉由分析發現提高敬業貢獻的程度會降低工作知覺屈就的感受，但仍認為能夠減少知覺屈就的感受的因素應該還有很多可以發掘，建議後續研究者可以針對其他可能之變項及構面加入討論，使研究更加周延。

參考文獻

1. 李俊賢、許惠媚、黃芳銘(2013)，知覺屈就(高才低就、才非所用)與轉職行為之研究，*人力資源管理學報*，第十三卷第二期，45-72頁。
2. 許麗玲(2016)，以迴歸分析法探究影響某公營行庫員工敬業度之因果模式，東吳大學企業管理研究所碩士論文。
3. 陳映潔(2015)，個人與組織適配、知覺主管支持對敬業貢獻與組織公民行為之影響，國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文。
4. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008), "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology," *Work & Stress*, 22(3), pp. 187-200.
5. Burke, R. J. (1997), "Correlates of Under-Employment among Recent Business School Graduates," *International Journal of Manpower*, 18(7), pp. 627-635.
6. Caplan, R. D. (1987), "Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms," *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), pp. 248-267.
7. Dooley, D. & Prause, J. (2004), *The Social Costs of Underemployment*, New York: Cambridge University Press.
8. Feldman, D. C. & Leana, C. R. (2000), "What Ever Happened to Laid-Off Executives?"



- A Study of Reemployment Challenges after Downsizing,” *Organizational Dynamics*, 29(1), pp. 64-75.
9. Feldman, D. C., Leana, C. R. & Bolino, M. C. (2002), “Underemployment and Relative Deprivation among Reemployed Executives,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, pp. 453-471.
 10. Green, F. & McIntosh, S. (2007), “Is There a Genuine Under-Utilization of Skills Amongst the Over-Qualified?,” *Applied Economics*, 39(4), pp. 427-439.
 11. Hanson, M. & Hanson, M. (2002), *Passion and Purpose*, Alameda: Pathfinder Press.
 12. Hauser, P. & Shanas, E. (1974), “Zero Population Growth and the Family Life of Old People,” *Journal of Social Issues*, 30(4), pp. 79-92.
 13. 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), pp. 425-441.
 14. Kahn, W. A. (1990), “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work,” *Academy of Management Journal*, 33(4), pp. 692-724.
 15. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005), “Consequences of Individual’s Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group and Person-Supervisor Fit,” *Personnel Psychology*, 58(2), pp. 281-342.
 16. Liu, S. & Wang, M. (2012), *In The Role of The Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being*, Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
 17. 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(2), pp. 250-271.
 18. Maltarich, M. A., Reilly, G. & Nyberg, A. J. (2011), “Objective and Subjective Overqualification: Distinctions, Relationships and a Place for Each in the Literature,” *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), pp. 236-239.
 19. Maynard, D. C. & Feldman, D. C. (Eds.). (2011), *Underemployment: Psychological, Economic and Social Challenges*, Berlin: Springer Science & Business Media.
 20. Maynard, D. C., Joseph, T. A. & Maynard, A. M. (2006), “Underemployment, Job Attitudes and Turnover Intentions,” *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), pp. 509-536.
 21. McKee-Ryan, F. M. & Harvey, J. (2011), “I Have a Job, But? A Review of Underemployment,” *Journal of Management*, 37(4), pp. 962-996.
 22. Miller, H. E., Katerberg, R. & Hulin, C. L. (1979), “Evaluation of the Mobley, Horner and Hollingsworth Model of Employee Turnover,” *Journal of Applied Psychology*, 64(5), pp. 509-517.
 23. Mobley, W. H., Horner, S. O. & Hollingsworth, A. T. (1978), “An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover,” *Journal of Applied Psychology*, 63(4), pp.



- 408-414.
24. Peng, J. C., Lee, Y. L. & Tseng, M. M. (2014), "Person-Organization Fit and Turnover Intention: Exploring the Mediating Effect of Work Engagement and the Moderating Effect of Demand-Ability Fit," *Journal of Nursing Research*, 22(1), pp. 1-11.
 25. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, 59(5), pp. 603-609.
 26. Rothbard, N. P. (2001), "Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles," *Administrative Science Quarterly*, 46(4), pp. 655-684.
 27. Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002), "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *Journal of Happiness Studies*, 3(1), pp. 71-92.
 28. Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004), "Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study," *Journal of Organizational Behavior*, 25, pp. 293-315.
 29. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006), "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study," *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), pp. 701-716.
 30. Schneider, B., Macey, W. H., Barbera, K. M. & Martin, N. (2009), "Driving Customer Satisfaction and Financial Success Through Employee Engagement," *People and Strategy*, 32(2), pp. 22-27.
 31. Shimazu, A. & Schaufeli, W. B. (2009), "Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-Being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement Among Japanese Employees," *Industrial Health*, 47(5), pp. 495-502.
 32. 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(3), pp. 203-232.
 33. Trevor, C. O. (2001), "Interactions among Actual Ease-of-Movement Determinants and Job Satisfaction in the Prediction of Voluntary Turnover," *Academy of Management Journal*, 44(4), pp. 621-638.
 34. Vaisey, S. (2006), "Education and its Discontents: Overqualification in America, 1972-2002," *Social Forces*, 85(2), pp. 835-864.
 35. Verhaest, D. & Omey, E. (2006), "The Impact of Overeducation and its Measurement," *Social Indicators Research*, 77(3), pp. 419-448.
 36. Verhaest, D. & Omey, E. (2012), "Overeducation, Undereducation and Earnings: Further Evidence on the Importance of Ability and Measurement Error Bias," *Journal of Labor Research*, 33(1), pp. 76-90.

