



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΜΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

**Πλεόνασμα Προσόντων και Εργασιακή Απόδοση:
Ο διαμεσολαβητικός ρόλος της Εργασιακής Ανίας**

ΚΟΥΚΟΥΔΕΑ Δ. ΣΟΦΙΑ

HRM 21030

Επιβλέπων καθηγητής: Γκορέζης Παναγιώτης

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού
διπλώματος στη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων

Θεσσαλονίκη, Φεβρουάριος 2024

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία διερευνά τις επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων, στο πλαίσιο των σύγχρονων πρακτικών και πολιτικών εργασίας. Ο στόχος της μελέτης είναι να κατανοήσει τόσο τις πιθανές συνέπειες του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων και τον αντίκτυπό τους στην εργασιακή απόδοση και στην ανία που σχετίζεται με την εργασία, αλλά και την συσχέτιση των μεταβλητών αυτών. Αρχικά πραγματοποιείται επιστημονική ανασκόπηση δεδομένων από τη διεθνή βιβλιογραφία και ακολουθεί λεπτομερής περιγραφή της έρευνας που διεξήχθη στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας.

Η ερευνητική μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για αυτή τη μελέτη περιλαμβάνει μια προσέγγιση ποσοτικής μεθόδου, που εκφράζεται μέσω της στατιστικής ανάλυσης. Τα ευρήματα απεικονίζονται μέσω γραφημάτων και στατιστικών πινάκων. Συγκεκριμένα, η μελέτη εξετάζει τον αντίκτυπο του πλεονάσματος προσόντων στην εργασιακή ανία και την εργασιακή απόδοση. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από 138 εργαζόμενους στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η εργασιακή ανία διαμεσολαβεί στη σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της απόδοσης των εργαζομένων και πιο συγκεκριμένα ότι το πλεόνασμα προσόντων συσχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή απόδοση μέσω της εργασιακής ανίας. Τέλος, συζητούνται οι θεωρητικές και πρακτικές επιπτώσεις των αποτελεσμάτων αυτών και οι κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα.

Abstract

This thesis explores the effects of perceived overqualification of workers, in the context of contemporary labor practices and policies. The aim of this study is to understand both the possible consequences of perceived overqualification of employees and its impact on job performance and work-related boredom, but also the correlation of these variables. Initially, a scientific review of data from the international literature is carried out, followed by a detailed description of the research conducted in the context of this thesis.

The research methodology used for this study includes a quantitative method approach, expressed through statistical analysis. The results are visualized through graphs and statistical tables. Specifically, the study examines the impact of perceived overqualification on work-related boredom and job performance. Data were collected from 138 employees in Greece. The results showed that work-related boredom mediates the relationship between perceived overqualification and job performance and more specifically that perceived overqualification is negatively related to job performance through work-related boredom. Finally, the theoretical and practical implications of these results and directions for future research are discussed.

Ευχαριστίες

Περαιώνοντας τη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Γκορέζη Παναγιώτη, για τη συνεργασία μας. Η βοήθεια, καθοδήγηση και ανατροφοδότηση του που μου παρείχε ήταν πολύτιμη.

Επιπρόσθετα, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συμμετείχαν εθελοντικά στην παρούσα έρευνα συναινώντας στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Χωρίς την εμπλοκή τους δεν θα είχα καταφέρει να έχω το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Τέλος, οφείλω να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την ενθάρρυνση, συμπαράσταση και ψυχολογική υποστήριξη που μου παρείχαν καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

Περιεχόμενα

| | |
|---|-----|
| Περίληψη | i |
| Abstract | ii |
| Ευχαριστίες | iii |
| Περιεχόμενα..... | iv |
| Πίνακας εικονογραφήσεων | vi |
| 1.Κατάλογος πινάκων | vi |
| 2.Κατάλογος Εικόνων..... | vi |
| 3.Κατάλογος διαγραμμάτων | vi |
| Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή..... | 1 |
| 1.1. Εισαγωγή..... | 1 |
| 1.2. Σκοπός της Έρευνας..... | 4 |
| Κεφάλαιο 2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση | 6 |
| 2.1. Ορισμός και μέτρηση του Πλεονάσματος Προσόντων..... | 6 |
| 2.2. Το πλεόνασμα προσόντων και η υπερεκπαίδευση ως μέτρα αναντιστοιχίας..... | 11 |
| 2.3. Η μεταβαλλόμενη φύση των απαιτήσεων εργασίας και το φαινόμενο του χάσματος δεξιοτήτων..... | 12 |
| 2.3.1. Εξελισσόμενες Απαιτήσεις Εργασίας | 12 |
| 2.3.2. Το φαινόμενο του χάσματος δεξιοτήτων | 13 |
| 2.4. Το ισχύον Θεωρητικό πλαίσιο | 16 |
| Κεφάλαιο 3. Ανάπτυξη Υποθέσεων..... | 23 |
| 3.1. Εισαγωγή..... | 23 |
| 3.2. Το πλεόνασμα προσόντων και η εργασιακή ανία | 23 |
| 3.3. Η εργασιακή ανία και η εργασιακή απόδοση..... | 25 |
| 3.4. Ο διαμεσολαβητικός ρόλος της εργασιακής ανίας..... | 27 |
| Κεφάλαιο 4. Μεθοδολογία Έρευνας | 31 |
| 4.1. Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων | 31 |
| 4.2. Χαρακτηριστικά Δείγματος..... | 33 |
| 4.2.1. Φύλο | 36 |
| 4.2.2. Ηλικία..... | 36 |
| 4.2.3. Επίπεδο εκπαίδευσης..... | 37 |
| 4.2.4. Οικογενειακή κατάσταση..... | 38 |
| 4.3. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία | 39 |
| 4.4. Χαρακτηριστικά Δείγματος..... | 40 |
| 4.4.1. Πλεονάσματα Προσόντων..... | 40 |
| 4.4.2. Εργασιακή Άνια | 41 |
| 4.4.3. Εργασιακή Απόδοση | 42 |
| 4.5. Δημογραφικά Στοιχεία | 43 |
| 4.6. Εργαλεία μέτρησης των μεταβλητών..... | 45 |
| 4.7. Μέθοδοι εξαγωγής και περιστροφής..... | 46 |
| 4.7.1. Ανάλυση στατιστικών αξιοπιστίας: | 48 |
| 4.7.2. Γενικές παρατηρήσεις: | 50 |
| Κεφάλαιο 5. Ανάλυση Αποτελεσμάτων και έλεγχος υποθέσεων | 52 |
| 5.1. Παραγοντική Ανάλυση και έλεγχος αξιοπιστίας μεταβλητών..... | 52 |
| 5.2. Συσχετίσεις..... | 54 |
| 5.3. Mediation Analysis | 58 |
| 5.3.1. Μοντέλο 1: BOR ως εξαρτημένη μεταβλητή..... | 59 |
| 5.3.2. Μοντέλο 2: PerW56R ως εξαρτημένη μεταβλητή | 59 |

| | |
|---|----|
| 5.3.2.1. Άμεσες και Έμμεσες Επιδράσεις..... | 60 |
| Κεφάλαιο 6. Θεωρητική Συζήτηση..... | 62 |
| 6.1. Θεωρητικές συζήτηση αποτελεσμάτων | 62 |
| 6.2. Προτάσεις προς τους οργανισμούς..... | 67 |
| 6.2.1. Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού και Σχεδιασμός Εργασίας..... | 68 |
| 6.2.1.1. Αξιοποίηση Ταλέντου | 68 |
| 6.2.1.2. Δέσμευση εργαζομένων | 68 |
| 6.2.1.3. Καθοδήγηση..... | 68 |
| 6.2.1.4. Άτυπη ηγεσία | 68 |
| 6.2.2. Οργανωτική Ανάπτυξη και Πολιτισμός..... | 69 |
| 6.2.2.1. Εργασιακό Περιβάλλον..... | 69 |
| 6.2.2.2. Κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς..... | 69 |
| 6.2.3. Επαγγελματικές Διαδρομές και Ανάπτυξη Εργαζομένων:..... | 69 |
| 6.2.3.1. Καριέρα..... | 69 |
| 6.2.3.2. Συνεχής μάθηση | 69 |
| 6.2.4. Ευθυγράμμιση Εκπαίδευσης-Εργασίας..... | 70 |
| 6.2.4.1. Ανάπτυξη Προγραμμάτων Σπουδών..... | 70 |
| 6.2.4.2. Επαγγελματικός προσανατολισμός | 70 |
| 6.2.5. Επιπτώσεις της πολιτικής..... | 70 |
| 6.2.5.1. Πολιτικές αγοράς εργασίας..... | 70 |
| 6.2.5.2. Εκπαιδευτικές πολιτικές..... | 70 |
| 6.2.6. Έρευνα και μελλοντικές κατευθύνσεις | 70 |
| 6.3. Περιορισμοί και Μελλοντική Έρευνα..... | 71 |
| 6.3.1. Μεθοδολογικοί Περιορισμοί..... | 73 |
| Βιβλιογραφική Αναφορά | 75 |

Πίνακας εικονογραφήσεων

1.Κατάλογος πινάκων

| | |
|---|----|
| Πίνακας 1 Διάκριση φύλων συμμετεχόντων στην έρευνα..... | 36 |
| Πίνακας 2 Ηλικιακή διάκριση συμμετεχόντων στην έρευνα..... | 36 |
| Πίνακας 3 Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων στην έρευνα..... | 37 |
| Πίνακας 4 Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων στην έρευνα..... | 38 |
| Πίνακας 5 Περιγραφικά στατιστικά..... | 39 |
| Πίνακας 6 Δείκτης Αξιοπιστίας Cronbach's Alpha..... | 48 |
| Πίνακας 7 Παραγοντική Ανάλυση Μεταβλητών..... | 53 |
| Πίνακας 8 Πίνακας Συσχετίσεων..... | 57 |
| Πίνακας 9 Πίνακας Mediation..... | 60 |

2.Κατάλογος Εικόνων

| | |
|--|---|
| Εικόνα 1 Τα ποσοστά ανεργίας μειώνονται, αλλά παραμένουν υψηλά, ειδικά για τους νέους και τους μακροχρόνια ανέργους..... | 2 |
|--|---|

3.Κατάλογος διαγραμμάτων

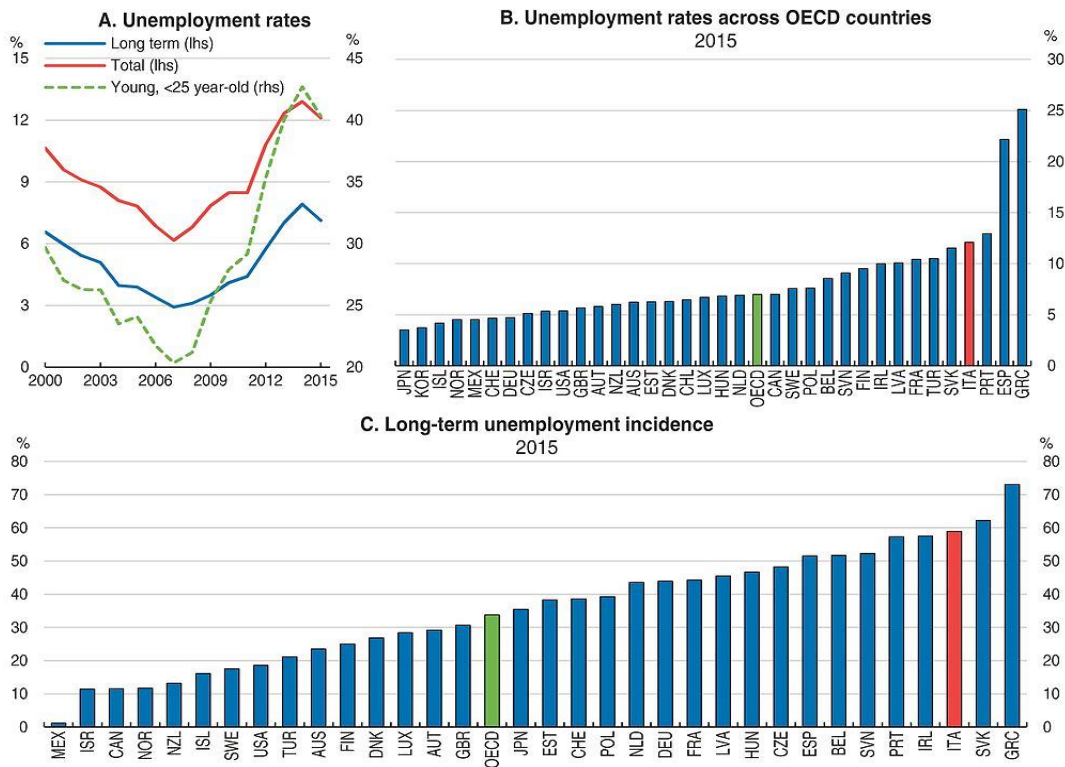
| | |
|--|----|
| Γράφημα 1 Διάκριση φύλων συμμετεχόντων στην έρευνα..... | 34 |
| Γράφημα 2 Ηλικιακή διάκριση συμμετεχόντων στην έρευνα..... | 34 |
| Γράφημα 3 Χρόνος επαγγελματικής εμπειρίας συμμετεχόντων στην έρευνα..... | 35 |
| Γράφημα 4 Χρόνος προϋπηρεσίας στην παρούσα επιχείρηση συμμετεχόντων στην έρευνα..... | 35 |

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

1.1. Εισαγωγή

Στο ταχέως εξελισσόμενο τοπίο του σύγχρονου χώρου εργασίας, η ζήτηση για συγκεκριμένες δεξιότητες και ικανότητες έχει υποστεί ουσιαστικούς μετασχηματισμούς. Η έλευση των νέων τεχνολογιών, η παγκοσμιοποίηση και η μεταβαλλόμενη δυναμική της αγοράς οδήγησαν σε αλλαγή των απαιτήσεων εργασίας, δημιουργώντας ένα αυξανόμενο χάσμα δεξιοτήτων. Ως αποτέλεσμα, οι οργανισμοί επιδιώκουν όλο και περισσότερο να προσελκύσουν και να διατηρήσουν εργαζόμενους με ένα ευρύ φάσμα προσόντων και τεχνογνωσίας, με αποτέλεσμα να εμφανίζεται συχνά το φαινόμενο που είναι γνωστό ως πλεόνασμα προσόντων.

Το πλεόνασμα προσόντων εμφανίζεται όταν οι εργαζόμενοι διαθέτουν δεξιότητες και προσόντα που υπερβαίνουν τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας που κατέχουν (Vaisey, 2006). Αυτά τα άτομα είναι εξοπλισμένα με πλεόνασμα γνώσεων, εμπειρίας και ικανοτήτων που ξεπερνούν τις απαιτήσεις των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Αν και η ύπαρξη ενός εργατικού δυναμικού με υψηλή εξειδίκευση μπορεί να φαίνεται πλεονεκτικό, οι επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων στους εργαζόμενους και τους οργανισμούς έχουν συγκεντρώσει σημαντική προσοχή και αξία τα τελευταία χρόνια (Haskel & Martin, 1996). Η κατανόηση των επιπτώσεων του πλεονάσματος προσόντων είναι ζωτικής σημασίας λόγω της πιθανής επίδρασής του σε μεμονωμένους εργαζόμενους, στο συνολικό εργατικό δυναμικό και στην οργανωτική απόδοση. Οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε θέσεις εργασίας έχοντας πλεόνασμα προσόντων, συχνά βιώνουν μια κακή ευθυγράμμιση μεταξύ του πραγματικού συνόλου δεξιοτήτων τους και των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Αυτή η αναντιστοιχία μπορεί να οδηγήσει σε μια σειρά συνεπειών που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, τα κίνητρα, τη δέσμευση και τη συνολική ευημερία τους.



Εικόνα 1 Τα ποσοστά ανεργίας μειώνονται, αλλά παραμένουν υψηλά, ειδικά για τους νέους και τους μακροχρόνια ανέργους

Ένα από τα κύρια προβλήματα που σχετίζονται με το πλεόνασμα προσόντων είναι η υπο-χρησιμοποίηση των δεξιοτήτων και των ταλέντων των εργαζομένων. Όταν τα άτομα δεν έχουν την ευκαιρία να εφαρμόσουν πλήρως και να αναπτύξουν τις ικανότητές τους, μπορεί να προκύψει μια αίσθηση απογοήτευσης και δυσαρέσκειας, μειώνοντας τελικά την ικανοποίηση από την εργασία και τη δέσμευσή τους στον οργανισμό. Επιπλέον, η παρουσία υπερειδικευμένων εργαζομένων μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα μειωμένη εργασιακή ασφάλεια, καθώς οι οργανισμοί μπορεί να τους θεωρήσουν πιο αναλώσιμους λόγω της αντίληψης ότι μπορούν εύκολα να αντικατασταθούν από υποψήφιους με χαμηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων (Mavromaras et al., 2007).

Ένας άλλος σημαντικός αντίκτυπος του πλεονάσματος προσόντων είναι ο πιθανός περιορισμός των ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης για τους εργαζόμενους (Fine, 2007). Όταν τα άτομα διαθέτουν υψηλότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται για τις τρέχουσες θέσεις εργασίας τους, οι πιθανότητές τους να προαχθούν ή να τους ανατεθούν πιο απαιτητικοί ρόλοι

μπορεί να είναι περιορισμένες. Αυτός ο περιορισμός μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα στασιμότητας και ανεκπλήρωτου δυναμικού, επηρεάζοντας αρνητικά τις μακροπρόθεσμες προοπτικές σταδιοδρομίας των εργαζομένων και το συνολικό εργασιακό κίνητρο (Maniomas et al., 2007). Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων δεν είναι αποκλειστικά αρνητικές. Υπάρχουν επίσης πιθανές θετικές συνέπειες. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων μπορεί να διαθέτουν μια ευρύτερη βάση γνώσεων και ένα ευρύτερο φάσμα δεξιοτήτων, οι οποίες μπορούν να τους επιτρέψουν να αναλάβουν πρόσθετα καθήκοντα και ευθύνες πέρα από την περιγραφή της θέσης εργασίας τους. Αυτή η αυξημένη ποικιλία εργασιών μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση και να προσφέρει ευκαιρίες για συνεχή μάθηση και επαγγελματική ανάπτυξη (Zhang et al., 2016).

Οι οργανισμοί επηρεάζονται επίσης από την παρουσία υπερειδικευμένων εργαζομένων. Από τη μία πλευρά, η ύπαρξη εργατικού δυναμικού με διαφορετικά σύνολα δεξιοτήτων μπορεί να είναι επωφελής, καθώς προωθεί την ευελιξία, την προσαρμοστικότητα και την καινοτομία εντός του οργανισμού. Οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων μπορούν να συνεισφέρουν την πρόσθετη τεχνογνωσία τους σε πρωτοβουλίες επίλυσης προβλημάτων, λήψης αποφάσεων και βελτίωσης διαδικασιών (Mc Guinness, 2006). Από την άλλη πλευρά, οι οργανισμοί μπορεί να αντιμετωπίσουν προκλήσεις στην αποτελεσματική διαχείριση και χρήση των πλεονασματικών δεξιοτήτων των εργαζομένων τους, με αποτέλεσμα ενδεχομένως αναποτελεσματικότητα και κακή κατανομή πόρων.

Δεδομένης της περίπλοκης φύσης του πλεονάσματος προσόντων και των πολύπλευρων επιπτώσεών του, είναι απαραίτητο να διεξαχθεί ολοκληρωμένη έρευνα για να αποκτηθεί μια βαθύτερη κατανόηση αυτού του φαινομένου. Η παρούσα διπλωματική εργασία στοχεύει να διερευνήσει τις επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων σε εργαζόμενους και οργανισμούς, διερευνώντας τις διάφορες συνέπειες και τους μηχανισμούς που εμπλέκονται. Εξετάζοντας τον αντίκτυπο του πλεονάσματος προσόντων, αυτή η μελέτη

επιδιώκει να συμβάλει στην υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με τη δυναμική του χώρου εργασίας, τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων και την οργανωσιακή συμπεριφορά, παρέχοντας γνώσεις που μπορούν να ενισχύσουν την ανάπτυξη στρατηγικών και παρεμβάσεων για τη βελτιστοποίηση της χρήσης του εργατικού δυναμικού και τη μεγιστοποίηση της ικανοποίησης και της απόδοσης των εργαζομένων.

1.2. Σκοπός της Έρευνας

Σε αυτήν την ερευνητική προσπάθεια, πρωταρχικός σκοπός είναι να εμβαθύνουμε στις περίπλοκες επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Ο κεντρικός σκοπός είναι να συμβάλει σημαντικά στο υπάρχον σύνολο γνώσεων σχετικά με τη δυναμική του εργατικού δυναμικού, τη διοίκηση ανθρώπινων πόρων και την οργανωτική συμπεριφορά, όπως υποστηρίζουν οι Manromaras, McGuinness, και King (2009a). Η μελέτη ξεκινά μια διερεύνηση των πολύπλευρων συνεπειών του πλεονάσματος προσόντων, με ιδιαίτερη έμφαση στις επιπτώσεις του στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων και την εργασιακή ανία.

Για την επίτευξη αυτών των ερευνητικών στόχων, έχει σκιαγραφηθεί μια δομημένη προσέγγιση. Πρώτον, η μελέτη προσπαθεί να μετρήσει την έκταση του πλεονάσματος προσόντων μεταξύ των εργαζομένων σε διάφορους τομείς. Αυτή η ποσοτικοποίηση του πλεονάσματος θα εκτελεστεί μέσω μιας ποσοτικής έρευνας, αξιοποιώντας την αναλυτική ισχύ του στατιστικού πακέτου SPSS για ανάλυση δεδομένων. Δεύτερον, η έρευνα σκοπεύει να διερευνήσει πώς το πλεόνασμα προσόντων επηρεάζει την εργασιακή απόδοση ενός εργαζομένου. Επιδιώκει να εξακριβώσει εάν οδηγεί σε αυξημένη αποτελεσματικότητα και ακρίβεια ή, αντίθετα, οδηγεί σε εφησυχασμό και μειωμένα κίνητρα. Τρίτον, η μελέτη εμβαθύνει στη συσχέτιση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της ανίας από την εργασία, διερευνώντας εάν οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων είναι λιγότερο διατεθειμένοι για εργασία, που πιθανώς καταλήγει σε αυξημένα επίπεδα άγχους και ανισότητες μισθολογικής κλίμακας.

Εν ολίγοις, αυτή η ερευνητική πρωτοβουλία επιδιώκει να αποτελέσει μια διαφωτιστική συμβολή στον περίπλοκο τομέα του πλεονάσματος προσόντων στον σύγχρονο χώρο εργασίας. Μέσω ποσοτικής έρευνας, ανάλυσης δεδομένων και θεωρητικής εξερεύνησης, προσπαθεί να ρίξει φως στις αινιγματικές πτυχές του πλεονάσματος προσόντων και των συνεπειών του. Αντιμετωπίζοντας τους σκιαγραφημένους ερευνητικούς στόχους, αυτή η μελέτη φιλοδοξεί να εξοπλίσει τους οργανισμούς, τα διευθυντικά στελέχη και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής με τις γνώσεις που απαιτούνται για τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων στους τομείς του σχεδιασμού εργατικού δυναμικού, του σχεδιασμού εργασίας και της ανάπτυξης εργαζομένων, ενισχύοντας τελικά την αποτελεσματικότητα των σύγχρονων χώρων εργασίας.

Κεφάλαιο 2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1. Ορισμός και μέτρηση του Πλεονάσματος Προσόντων

Το πλεόνασμα προσόντων μπορεί να θεωρηθεί ως μια κατάσταση όπου οι εργαζόμενοι διαθέτουν δεξιότητες, προσόντα ή γνώσεις που υπερβαίνουν τις απαιτήσεις των σημερινών θέσεων εργασίας τους (Wald, 2005). Μπορεί να αναφερθεί παράλληλα ως αναντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων που διαθέτουν οι εργαζόμενοι και των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι υπερειδικευμένοι εργαζόμενοι συνήθως βρίσκουν τους εαυτούς τους να υποχρησιμοποιούνται ή εκτελούν εργασίες που δεν αξιοποιούν πλήρως τις ικανότητες και την πείρα τους (Jones, Jones, Latreille, & Sloane, 2004).

Σύμφωνα με τους Erdogan et al. (2011), το πλεόνασμα προσόντων αναφέρεται σε ένα σενάριο στον εργασιακό χώρο όπου οι δεξιότητες ενός εργαζομένου, όπως η εκπαίδευση και η εμπειρία του, ξεπερνούν τα κριτήρια της θέσης εργασίας, αλλά χρησιμοποιούνται ελάχιστα. Το πλεόνασμα προσόντων θεωρείται ως μια μορφή υποαπασχόλησης, μπορεί να λειτουργήσει ως εμπόδιο στην απασχόληση και έχει αντίκτυπο στη στάση των εργαζομένων ως προς την εργασία, τις συμπεριφορές στο χώρο εργασίας και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις (Liu & Wang, 2012). Τόσο θεωρητικά όσο και πρακτικά, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε πώς οι στάσεις και οι ενέργειες των εργαζομένων στο χώρο εργασίας επηρεάζονται από το πλεόνασμα προσόντων. Το πλεόνασμα προσόντων είναι ένα ενδιαφέρον θέμα για την οργανωσιακή συμπεριφορά και τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού (HRM), με την πλειονότητα της έρευνας να πραγματοποιείται μετά την μελέτη ανάπτυξης κλίμακας των Maynard et al. (2006). Πέραν τούτου πολλοί κοινωνιολόγοι, και οικονομολόγοι της εργασίας έχουν εξετάσει τις επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων και την εκπαίδευση γενικότερα τις τελευταίες δεκαετίες (Erdogan et al., 2017).

Ο ορισμός του πλεονάσματος προσόντων μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το πλαίσιο και την προοπτική. Ορισμένοι ορισμοί επικεντρώνονται στην αντικειμενική μέτρηση των δεξιοτήτων, συγκρίνοντας τις πραγματικές δεξιότητες των εργαζομένων με τις δεξιότητες που απαιτούνται για τις θέσεις εργασίας τους. Άλλοι θεωρούν υποκειμενικές τις αντιλήψεις των εργαζομένων ότι είναι υπερειδικευμένοι, αποτυπώνοντας στην αυτοαξιολόγησή τους ότι έχουν πλεονάζουσες δεξιότητες σε σχέση με τις εργασιακές τους απαιτήσεις (Mavromaras et al., 2007).

Κατά τη μελέτη των επιπτώσεων του πλεονάσματος προσόντων για άτομα και οργανισμούς, το πιο συχνά αναφερόμενο θεωρητικό πλαίσιο παραμένει η θεωρία σχετικής στέρησης (Crosby, 1984). Σύμφωνα με αυτή την προοπτική, το πλεόνασμα προσόντων γεννά την αίσθηση ότι στερείται κανείς τη δουλειά που του αξίζει, και ως εκ τούτου συνδέεται με μια σειρά από αρνητικά αποτελέσματα για άτομα και οργανισμούς (Erdogan et al., 2011). Όταν τα άτομα αισθάνονται ότι έχουν πλεόνασμα προσόντων για μια θέση εργασίας, το αίσθημα της στέρησης φαίνεται να είναι ιδιαίτερα ισχυρό, πιθανόν επειδή το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα δημιουργεί προσδοκίες για το είδος της εργασίας που πρέπει να έχει ένα άτομο, συμπεριλαμβανομένης της αναμενόμενης κοινωνικής θέσης, αμοιβής και παροχών και των συνοδών διαπροσωπικών σχέσεων. Ως εκ τούτου, τα άτομα με πλεόνασμα προσόντων μπορεί να αισθάνονται ότι η δουλειά είναι κατώτερη των προσδοκιών τους.

Πολλές μελέτες αναφέρονται στη σχετική στέρηση προσόντων για να εξηγήσουν γιατί το πλεόνασμα προσόντων συσχετίστηκε με λιγότερο θετικές οργανωσιακές στάσεις (Ye et al., 2017) και παράλληλα υπάρχουν εμπειρικές μελέτες ότι η αντιληπτή σχετική στέρηση αλληλοεπιδρά στη σχέση μεταξύ του αντιλαμβανόμενου πλεονάσματος προσόντων και της ατομικής ευημερίας (Erdogan et al., 2018). Αυτή η θεωρία, η οποία είναι στενά συνδεδεμένη με τον θυμό και τη δυσαρέσκεια, μπορεί επίσης να εξηγήσει γιατί ο θυμός στην εργασιακή κατάσταση κάποιου είναι μεσολαβητής των επιπτώσεων του πλεονάσματος προσόντων (Liu et al., 2015).

Οι επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων στις εργασιακές στάσεις και στην ευημερία μπορούν επίσης να εξηγηθούν από τη θεωρία προσαρμογής ατόμου-εργασίας (Liu et al., 2015). Σύμφωνα με αυτή την προοπτική, τα πλεονάσματα προσόντων αποτελούν μια στάση ακατάλληλης προσαρμογής όσον αφορά την εργασία του ατόμου, και αυτό μπορεί να έχει αρνητικά αποτελέσματα. Στη βιβλιογραφία προσαρμογής ατόμου-περιβάλλοντος, η προσαρμογή ατόμου-εργασίας τυπικά νοείται ότι αποτελείται από απαιτήσεις-ικανότητες (ευθυγράμμιση μεταξύ των απαιτήσεων εργασίας και των ικανοτήτων ενός ατόμου) και αναγκών-προμηθειών, ο βαθμός στον οποίο οι ατομικές ανάγκες καλύπτονται από την εργασία (Cables & DeRue, 2002).

Η έρευνα μέχρι σήμερα δεν δείχνει διαμεσολαβητικό ρόλο για την προσαρμογή των απαιτήσεων-ικανοτήτων, αλλά προτείνει υποστήριξη για την προσαρμογή των αναγκών ως μεταβλητή επιρροής των επιπτώσεων του αντιλαμβανόμενου πλεονάσματος προσόντων (Luksyte et al., 2011). Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων βλέπουν μια αναντιστοιχία μεταξύ αυτού που παρέχει η εργασία τους και αυτού που χρειάζονται από αυτήν. Οι προβλέψεις της θεωρίας προσαρμογής ατόμου-εργασίας και της σχετικής στέρησης τείνουν να είναι συνεπείς και να εξηγούν τις αρνητικές επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων στις εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές. Στην πραγματικότητα, φαίνεται να υπάρχει μικρή διάκριση μεταξύ των προβλέψεων που μπορεί να βασίζονται στη θεωρία της σχετικής στέρησης και στη θεωρία προσαρμογής ατόμου-εργασίας. Ταυτόχρονα, η θεωρία σχετικής στέρησης μπορεί να είναι πιο χρήσιμη για την κατανόηση των συναισθηματικών αντιδράσεων των εργαζομένων ως προς το πλεόνασμα προσόντων.

Μια εκ διαμέτρου αντίθετη μελέτη εξηγεί τα θετικά αποτελέσματα του πλεονάσματος προσόντων σύμφωνα με τη λειτουργικότητα του πλεονάσματος προσόντων ή των αυτοαξιολογήσεων που σχετίζονται με δεξιότητες και προσόντα γενικότερα. Αυτή η προοπτική εστιάζει στα υψηλά επίπεδα ικανοτήτων που μπορεί να αναπτύξει ο εργαζόμενος για να

αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας και να διαπρέψει στην εργασία του. Σύμφωνα με αυτή την εξήγηση, οι Zhang et al. (2016) έδειξαν ότι το αντιλαμβανόμενο πλεόνασμα προσόντων σχετιζόταν θετικά με την αυτοαποτελεσματικότητα σε εύρος ρόλου, η οποία με τη σειρά της προέβλεψε προληπτικές συμπεριφορές εστιασμένες σε άλλους και οργανισμούς.

Ομοίως, οι Deng et al. (2018) θεώρησαν το αντιλαμβανόμενο πλεόνασμα προσόντων ως θετική αυτοαντίληψη των ικανοτήτων των ανθρώπων και προέβλεψαν ότι τέτοιες θετικές αντιλήψεις σχετικά με τα προσόντα κάποιου θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε υψηλότερα επίπεδα κοινωνικής αποδοχής από τους συναδέλφους του, στον βαθμό στον οποίο αυτοί οι εργαζόμενοι καταφέρνουν επίσης να μην μεταδώσουν μια συμπεριφορά ανωτερότητας λόγω των επιπλέον προσόντων που διαθέτουν.

Συνοψίζοντας, οι μελέτες του πλεονάσματος προσόντων τείνουν να υιοθετούν μία από τις δύο πιθανές προσεγγίσεις για τη μελέτη του αντιλαμβανόμενου πλεονάσματος προσόντων, δηλαδή τις προσεγγίσεις που βασίζονται σε κίνητρα και ικανότητες (Wu et al., 2017). Σύμφωνα με την παρακινητική άποψη, το αντιλαμβανόμενο πλεόνασμα προσόντων είναι ένας πιθανός παράγοντας αποδυνάμωσης, επειδή αποτυπώνει την αίσθηση ότι η δουλειά κάποιου είναι ελλιπής κατά κάποιο τρόπο. Σύμφωνα με την προοπτική ικανότητας, αποτυπώνει την κατοχή των εργαζομένων ανώτερων δεξιοτήτων και προσόντων και τις θετικές αυτοαξιολογήσεις τους. Ανάλογα με την προοπτική που υιοθετείται, είναι δυνατό να γίνουν διαφορετικές προβλέψεις σχετικά με το πώς το πλεόνασμα προσόντων θα επηρεάσει τις στάσεις, τις συμπεριφορές, την ευημερία και τα οργανωτικά αποτελέσματα των εργαζομένων. Είναι επίσης πιθανό διαφορετικές καταστάσεις να ενεργοποιούν διαφορετικούς μηχανισμούς σε σχέση με τα αποτελέσματα.

Για παράδειγμα, παράγοντες που μετριάζουν τη σχετική στέρηση μπορεί να παρακινήσουν τους υπαλλήλους να αποδώσουν σε υψηλό επίπεδο, δεδομένων των ανώτερων δυνατοτήτων τους. Τέλος, διαφορετικές

προσεγγίσεις μέτρησης μπορεί να προκαλέσουν διαφορετικούς θεωρητικούς μηχανισμούς. Οι αντιληπτές αρνητικές επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων στις στάσεις ευθυγραμμίζονται με μια εξήγηση σχετικής στέρησης, ενώ οι θετικές επιπτώσεις στην απόδοση θα μπορούσαν να οφείλονται σε θετικές αυτοαξιολογήσεις, συναισθήματα και αυτοαποτελεσματικότητα. Το αντιλαμβανόμενο πλεόνασμα προσόντων ή το αντικειμενικό πλεόνασμα προσόντων θα μπορούσε να έχει πρόσθετα θετικά αποτελέσματα λόγω πλεονασματικών δεξιοτήτων. Με άλλα λόγια, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι η προσέγγιση μέτρησης είναι ευθυγραμμισμένη με τη θεωρητική προοπτική που επιλέχθηκε για τη μελέτη συγκεκριμένων σχέσεων.

Ο συνδυασμός πολλαπλών προσεγγίσεων μέτρησης, όπως αντικειμενικές αξιολογήσεις, έρευνες αυτοαξιολόγησης και ανάλυση εργασίας, μπορεί να προσφέρει μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση του πλεονάσματος προσόντων. Επιπλέον, διαχρονικές μελέτες που παρακολουθούν τις αλλαγές στις δεξιότητες των εργαζομένων και στις απαιτήσεις εργασίας με την πάροδο του χρόνου μπορούν να αποτυπώσουν τη δυναμική φύση της υπερβολικής δεξιότητας και τις επιπτώσεις της.

Συμπερασματικά, ο καθορισμός και η μέτρηση του πλεονάσματος προσόντων στο χώρο εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση των επιπτώσεών του στους εργαζόμενους. Ο ορισμός του πλεονάσματος προσόντων περιλαμβάνει μια αναντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των απαιτήσεων εργασίας, με ποικίλες προοπτικές ως προς τις αντικειμενικές και υποκειμενικές πτυχές του. Οι μέθοδοι μέτρησης περιλαμβάνουν αντικειμενικές αξιολογήσεις δεξιοτήτων, έρευνες αυτοαξιολόγησης, ανάλυση εργασίας, ανάλυση ασυμφωνίας εκπαίδευσης και εμπειρίας, ανάλυση εργασιών και αξιολογήσεις επόπτη. Η χρησιμοποίηση ενός συνδυασμού αυτών των προσεγγίσεων μέτρησης μπορεί να βελτιώσει την ακρίβεια και την πληρότητα της αποτύπωσης των επιπτώσεων του πλεονάσματος προσόντων στους εργαζόμενους.

2.2. Το πλεόνασμα προσόντων και η υπερεκπαίδευση ως μέτρα αναντιστοιχίας

Το πλεόνασμα προσόντων ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι δεν είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν όλες τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους στην τρέχουσα θέση απασχόλησής τους (Bauer, 2000). Η υπερπροσπάθεια είναι ένα μέτρο αναντιστοιχίας της αγοράς εργασίας που μόλις πρόσφατα εμφανίστηκε στα σύγχρονα σύνολα δεδομένων ερευνών. Μέχρι πρόσφατα, το μεγαλύτερο μέρος της σχετικής βιβλιογραφίας χρησιμοποιούσε την υπερεκπαίδευση ως μέτρο αναντιστοιχίας στην αγορά εργασίας (Bauer, 2000). Ως υπερεκπαίδευση ορίζεται η κατάσταση όπου ένας εργαζόμενος έχει περισσότερα τυπικά προσόντα από αυτά που απαιτεί η εργασία του (Booth & Snower, 1996). Μπορεί να υποστηριχθεί ότι ορισμένες από τις ελλείψεις του μέτρου της υπερεκπαίδευσης στη μικροοικονομική έρευνα συνέβαλαν στην εμφάνιση, στη διεθνή βιβλιογραφία, της υπέρ-εξειδίκευσης ως εναλλακτικής λύσης και στο αυξημένο ενδιαφέρον για την υπερεκπαίδευση ως μέτρο αναντιστοιχίας. Παρά το γεγονός ότι αυτή η βιβλιογραφία επικεντρώνεται στην υπερεκπαίδευση και όχι στην υπέρ-δεξιότητα, οι στενοί δεσμοί μεταξύ των δύο εννοιών και η πολύ πιο εκτεταμένη χρήση στη βιβλιογραφία της υπερεκπαίδευσης αποτελεί μέτρο αναντιστοιχίας στο χώρο εργασίας (Booth & Snower, 1996).

Η βιβλιογραφία περιέχει μια σειρά από διαφορετικούς ορισμούς της υπερεκπαίδευσης. Όλα παρέχουν ένα έμμεσο μέτρο αναντιστοιχίας συγκρίνοντας τα τυπικά προσόντα που διαθέτει ένας εργαζόμενος με ορισμένα κριτήρια αναφοράς προσόντων. Αυτό το σημείο αναφοράς σχετίζεται συνήθως με τα προσόντα που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη εργασία που κάνουν ή με τα τυπικά προσόντα του επαγγέλματός τους. Υπάρχουν προβλήματα με τη χρήση της υπερεκπαίδευσης για τη μελέτη των αναντιστοιχιών εργοδότη-εργαζομένου (Frenette, 2004).

Πρώτον, η πιθανότητα ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να έχει το σωστό επίπεδο αλλά το λάθος τύπο προσόντων δεν αποτυπώνεται στον ορισμό της

υπερεκπαίδευσης (Battu & Sloane, 2000). Για παράδειγμα, ένα πτυχίο διδασκαλίας θα ήταν περιορισμένης άμεσης χρήσης για ένα άτομο που εργάζεται σε μια λογιστική εταιρεία. Δεύτερον, ο βαθμός στον οποίο οι άτυπες δεξιότητες και οι ικανότητες ενός εργαζομένου ενδέχεται να υποχρησιμοποιούνται στην απασχόλησή του δεν μπορεί να αποτυπωθεί με ακρίβεια από τον ορισμό της υπερεκπαίδευσης (Battu & Sloane, 2000). Είναι πιθανό ότι ένας εργαζόμενος που έχει ταιριάζει σωστά, όσον αφορά τα προσόντα που διαθέτει και αυτά που απαιτούνται από τη δουλειά του, μπορεί να εξακολουθεί να υποχρησιμοποιεί τις δεξιότητες και τις ικανότητές του εάν δεν διαχειρίζεται σωστά τον χρόνο του ή εάν δεν έχει κίνητρα. Το συμπέρασμα στο οποίο κατέληξαν οι συγγραφείς σχετικά με το πόσο χρήσιμα μπορούν να είναι τα δύο μέτρα της υπερεκπαίδευσης και της υπέρ-δεξιότητας στο πλαίσιο της έρευνας της αγοράς εργασίας είναι ότι και τα δύο παρέχουν χρήσιμες αλλά σαφώς διαφορετικές πληροφορίες σχετικά με τις αναντιστοιχίες και ότι, όταν πρόκειται για υπό-χρησιμοποίηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων στο χώρο εργασίας, η υπερπροσπάθεια αποτελεί ένα ανώτερο κίνητρο επειδή περιέχει άμεσες και συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τη χρήση και όχι απλώς τα προσόντα (Green & McIntosh, 2007).

2.3. Η μεταβαλλόμενη φύση των απαιτήσεων εργασίας και το φαινόμενο του χάσματος δεξιοτήτων

Η μεταβαλλόμενη φύση των απαιτήσεων εργασίας και η εμφάνιση του φαινομένου του χάσματος δεξιοτήτων έχουν σημαντικές επιπτώσεις στα αποτελέσματα του πλεονάσματος προσόντων στους εργαζόμενους στο σύγχρονο χώρο εργασίας. Αυτή η ενότητα παρέχει μια εκτενή συζήτηση σχετικά με αυτά τα αλληλένδετα θέματα, ρίχνοντας φως στο πλαίσιο στο οποίο εμφανίζεται η υπερβολική δεξιότητα και στις επακόλουθες επιπτώσεις της.

2.3.1. Εξελισσόμενες Απαιτήσεις Εργασίας

Οι απαιτήσεις εργασίας έχουν υποστεί αξιοσημείωτο μετασχηματισμό τα τελευταία χρόνια λόγω διαφόρων παραγόντων, όπως οι τεχνολογικές

εξελίξεις, η παγκοσμιοποίηση και οι μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς. Με την έλευση του αυτοματισμού, της τεχνητής νοημοσύνης και της ψηφιοποίησης, η φύση της εργασίας έχει εξελιχθεί, απαιτώντας νέα σύνολα δεξιοτήτων και ικανοτήτων από τους εργαζόμενους. Οι εργασίες ρουτίνας και οι χειρωνακτικές εργασίες αυτοματοποιούνται όλο και περισσότερο, ενώ η επίλυση σύνθετων προβλημάτων, η κριτική σκέψη, η δημιουργικότητα και η προσαρμοστικότητα έχουν γίνει δεξιότητες υψηλής αξίας (McGuinness & Seamus, 2006).

Αυτή η αλλαγή στις απαιτήσεις εργασίας οδήγησε σε μια αυξανόμενη έμφαση σε ένα ευρύτερο φάσμα δεξιοτήτων, όπως η ψηφιακή παιδεία, η ανάλυση δεδομένων, η επικοινωνία, η ομαδική εργασία και η συνεχής μάθηση. Οι εργοδότες αναζητούν άτομα που διαθέτουν συνδυασμό τεχνικών και «soft skills» για να προηγηθούν στην πολυπλοκότητα του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος. Κατά συνέπεια, τα παραδοσιακά όρια των εργασιακών ρόλων και ευθυνών έχουν γίνει πιο ρευστά, απαιτώντας από τους εργαζόμενους να είναι ευέλικτοι και προσαρμόσιμοι (Green & McIntosh, 2007).

2.3.2. Το φαινόμενο του χάσματος δεξιοτήτων

Οι εξελισσόμενες απαιτήσεις εργασίας έχουν προκαλέσει το φαινόμενο του χάσματος δεξιοτήτων, το οποίο αναφέρεται στη διαφορά μεταξύ των δεξιοτήτων που αναζητούν οι εργοδότες και των δεξιοτήτων που είναι διαθέσιμες στην αγορά εργασίας. Το χάσμα δεξιοτήτων εμφανίζεται όταν η ζήτηση για συγκεκριμένες δεξιότητες ξεπερνά την προσφορά των ατόμων που τις κατέχουν. Αυτή η ανισορροπία δημιουργεί προκλήσεις για τους οργανισμούς να βρουν κατάλληλους υποψηφίους για να καλύψουν θέσεις, με αποτέλεσμα κενές θέσεις εργασίας, δυσκολίες πρόσληψης και μειωμένη παραγωγικότητα (McGuinness & Sloane, 2011). Το φαινόμενο του χάσματος δεξιοτήτων επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες. Πρώτον, οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις συχνά ξεπερνούν την ικανότητα των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των προγραμμάτων κατάρτισης να συμβαδίζουν με τις

μεταβαλλόμενες απαιτήσεις δεξιοτήτων. Αυτό οδηγεί σε καθυστέρηση στην ανάπτυξη και απόκτηση σχετικών δεξιοτήτων μεταξύ του εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, οι δημογραφικές αλλαγές, όπως η συνταξιοδότηση των ειδικευμένων εργαζομένων και η είσοδος νέων γενεών στο εργατικό δυναμικό, συμβάλλουν στο χάσμα δεξιοτήτων καθώς η γνώση και η τεχνογνωσία μεταφέρονται ή χάνονται (Wu et al., 2017).

Τα αποτελέσματα του χάσματος δεξιοτήτων εκτείνονται πέρα από τους οργανισμούς. Η ευρύτερη οικονομία μπορεί να υποφέρει από μειωμένη παραγωγικότητα, παρεμπόδιση της καινοτομίας και μειωμένης ανταγωνιστικότητας εάν δεν υπάρχουν άμεσα διαθέσιμες οι απαραίτητες δεξιότητες. Επιπλέον, τα άτομα που δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες μπορεί να αντιμετωπίσουν προκλήσεις για την εξασφάλιση εργασίας ή μπορεί να υποβιβαστούν σε θέσεις χαμηλότερης ειδίκευσης, οδηγώντας σε υποαπασχόληση και εισοδηματικές ανισότητες (Sesen & Ertan, 2019).

Στο πλαίσιο της μεταβαλλόμενης φύσης των απαιτήσεων εργασίας και του χάσματος δεξιοτήτων, η υπερπροσπάθεια αναδεικνύεται ως σημαντικό φαινόμενο με ποικίλες επιπτώσεις στους εργαζόμενους. Όταν οι εργαζόμενοι διαθέτουν δεξιότητες και προσόντα που υπερβαίνουν τις απαιτήσεις της τρέχουσας θέσης εργασίας τους, μπορεί να προκύψουν διάφορες συνέπειες (Rubb, 2003).

Ένα από τα κύρια αποτελέσματα του πλεονάσματος των προσόντων είναι η υποχρησιμοποίηση των δεξιοτήτων και των ταλέντων των εργαζομένων. Τα άτομα μπορεί να βρεθούν να εκτελούν εργασίες που δεν αξιοποιούν πλήρως την τεχνογνωσία τους, οδηγώντας σε συναισθήματα απογοήτευσης, αποδέσμευσης και έλλειψης εκπλήρωσης. Η αναντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των εργασιακών τους ευθυνών μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, καθώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι οι δυνατότητες και οι ικανότητές τους σπαταλούνται ή υποτιμώνται (Mishra & Novakowski, 2016).

Το πλεόνασμα προσόντων μπορεί επίσης να επηρεάσει τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης για τους υπαλλήλους. Όταν τα άτομα διαθέτουν δεξιότητες που υπερβαίνουν τις τρέχουσες απαιτήσεις εργασίας τους, μπορεί να αντιμετωπίσουν περιορισμούς όσον αφορά τις προαγωγές ή τις ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη (Sesen & Ertan, 2019). Οι οργανισμοί μπορεί να διστάζουν να μετακινήσουν υπερειδικευμένους εργαζόμενους σε θέσεις υψηλότερου επιπέδου, καθώς μπορεί να θεωρηθούν ότι έχουν υπερβολικά προσόντα ή να αντιμετωπίσουν αντίσταση από συναδέλφους που αντιλαμβάνονται ως απειλή. Ως αποτέλεσμα, οι υπερειδικευμένοι εργαζόμενοι μπορεί να βιώσουν στασιμότητα στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, εμποδίζοντας την ικανότητά τους να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους και να επιτύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι οι επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων δεν είναι αποκλειστικά αρνητικές. Μπορεί επίσης να υπάρξουν πιθανές θετικές συνέπειες. Για παράδειγμα, οι με πλείστα προσόντα εργαζόμενοι μπορεί να διαθέτουν μια ευρύτερη βάση γνώσεων και ένα ευρύτερο φάσμα δεξιοτήτων, οι οποίες μπορούν να τους επιτρέψουν να αναλάβουν πρόσθετα καθήκοντα και ευθύνες πέρα από την περιγραφή της εργασίας τους. Αυτή η αυξημένη ποικιλία εργασιών μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση και να προσφέρει ευκαιρίες για συνεχή μάθηση και επαγγελματική ανάπτυξη (Korpi & Tahlin, 2009).

Επιπλέον, το πλεόνασμα προσόντων μπορεί να συμβάλει στη συνολική προσαρμοστικότητα και ανθεκτικότητα των εργαζομένων και των οργανισμών. Σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, οι εργαζόμενοι με πλεονάζουσες δεξιότητες μπορούν πιο εύκολα να προσαρμοστούν στις νέες προκλήσεις, να συμβάλουν στην καινοτομία και να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις εργασίας. Τα διαφορετικά σύνολα δεξιοτήτων τους μπορούν να ενισχύσουν τη δυναμική της ομάδας, τη συνεργασία και τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων (Mishra & Novakowski, 2016).

Οι οργανισμοί μπορούν επίσης να επωφεληθούν από την παρουσία εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων. Ενώ μπορεί να υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την κακή κατανομή των πόρων ή την πιθανή αντίσταση από τους συναδέλφους, οι πρόσθετες δεξιότητες και γνώσεις που προσφέρουν οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων μπορούν να προσφέρουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Αυτοί οι εργαζόμενοι μπορούν να συνεισφέρουν νέες προοπτικές, ιδέες και εναλλακτικές λύσεις σε περίπλοκα προβλήματα, ενισχύοντας τη δημιουργικότητα και την καινοτομία εντός του οργανισμού. Επιπλέον, μπορούν να χρησιμεύσουν ως πολύτιμοι πόροι για την εκπαίδευση και την καθοδήγηση άλλων εργαζομένων, ενισχύοντας έτσι το συνολικό επίπεδο δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας εντός του οργανισμού (Mavromaras et al., 2013).

Συμπερασματικά, η μεταβαλλόμενη φύση των απαιτήσεων εργασίας και το φαινόμενο του χάσματος δεξιοτήτων έχουν προκαλέσει τις επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων στους εργαζόμενους. Η υποχρησιμοποίηση των δεξιοτήτων, η μειωμένη ασφάλεια εργασίας και οι περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης είναι μεταξύ των πιθανών αρνητικών συνεπειών. Ωστόσο, το πλεόνασμα προσόντων μπορεί επίσης να έχει θετικά αποτελέσματα, όπως αυξημένη ποικιλία εργασιών, προσαρμοστικότητα και καινοτομία. Οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν τις πλεονάζουσες δεξιότητες των εργαζομένων τους για να ενισχύσουν την ανταγωνιστικότητά τους και να προωθήσουν μια κουλτούρα συνεχούς μάθησης. Η κατανόηση και η διαχείριση των επιπτώσεων της υπερβολικής δεξιότητας απαιτεί από τους οργανισμούς να βρουν μια ισορροπία μεταξύ της μεγιστοποίησης των δυνατοτήτων των εργαζομένων, της αντιμετώπισης των ανησυχιών των εργαζομένων και της ευθυγράμμισης των συνόλων δεξιοτήτων με τις εξελισσόμενες απαιτήσεις εργασίας.

2.4. Το ισχύον Θεωρητικό πλαίσιο

Στη συγγενή βιβλιογραφία έχουν γίνει διάφορες προσεγγίσεις για να κατανοηθεί πώς το πλεόνασμα προσόντων μπορεί να επιφέρει αρνητικές

συνέπειες μέσω των γνωστικών ικανοτήτων ή των συναισθημάτων, όπως η θεωρία της ισότητας (Adams, 1963), η θεωρία σχετικής στέρησης (Crosby, 1976) και η θεωρία ατόμου-εργασίας (Edwards et al., 1996). Πρόκειται για μια προσωπομετρική άποψη η οποία καταδεικνύει πως επειδή οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων διαθέτουν ανώτερες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες από τους υπόλοιπους εργαζόμενους με λιγότερα προσόντα, που κατέχουν παρόμοιες θέσεις, όταν θέτουν τον εαυτό τους σε σύγκριση με τους υπολοίπους τότε, τείνουν να αισθάνονται σχετικά στερημένοι ή να βιώνουν αισθήματα ανισότητας (Liu et al., 2015), γεγονός που επιφέρει αρνητικές συνέπειες στους εαυτούς τους. Ακόμη, ένας σημαντικός αριθμός ερευνητών έχει ασχοληθεί με την εργασιακή πλήξη και την ανία που ενδέχεται να επιφέρει το πλεόνασμα προσόντων και ως εκ τούτου να καταλήξει να έχει αρνητική επίδραση στην απόδοση και τις ενέργειες των εργαζομένων (Hu et al., 2015). Το πλεόνασμα προσόντων έχει αποδειχθεί πως είναι αξιόλογα επιζήμιο στην εργασιακή δέσμευση (Lou & Ye, 2019), στην εργασιακή απόδοση (Chen et al., 2021), στην εργασιακή ικανοποίηση (Harari et al., 2017), στην οργανωτική συμπεριφορά του πολίτη (Lobene & Meade, 2013) και στη δημιουργική συμπεριφορά (Lobene & Meade, 2013). Έχει μάλιστα εμφανιστεί ως καταληκτικός παράγοντας επιρροής των υπαλλήλων για εξολοκλήρου παραίτηση από την εργασία τους. Το ίδιο επισημαίνει και η μελέτη των Harari et al (2017), σύμφωνα με την οποία υπάρχει θετική συσχέτιση των εργασιακών στάσεων, συμπεριλαμβανομένης της οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς και των αρνητικών συμπεριφορών όπως οι αντιπαραγωγικές εργασιακές συμπεριφορές (Harari et al., 2017). Επιπλέον το πλεόνασμα προσόντων διαφαίνεται ως παράγοντας άσκησης επιρροής στον κύκλο εργασιών της επιχείρησης. Για παράδειγμα, οι Cuyper et al. (2011) τονίζουν πως η αντιληπτική ικανότητα απασχόλησης σχετίζεται θετικά με την πρόθεση παραίτησης. Η κατανόηση της επίδρασης του πλεονάσματος προσόντων στην απόδοση των εργασιών είναι ζωτικής σημασίας, καθώς οι υπάλληλοι που έχουν πλεόνασμα προσόντων μπορεί να έχουν οποιαδήποτε επιζήμια

επίδραση στην απόδοση των καθηκόντων τους είναι μια χαμένη ευκαιρία να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους.

Η προσωπική ικανοποίηση από την καριέρα κάποιου εργαζόμενου είναι πολύ πιθανό να επηρεαστεί από το πλεόνασμα προσόντων (McKee-Ryan & Harvey, 2011; Nabi, 2003). Τα άτομα που διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων δύναται να αντιληφθούν την έλλειψη συσχέτισης μεταξύ της τρέχουσας κατάστασής τους και της επιθυμητής κατάστασης σταδιοδρομίας τους, καθώς η τρέχουσα εργασία τους δεν παρέχει επαρκείς ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων και εξέλιξης (Anderson & Winefield, 2011; Maynard, Brondolo, Connelly, & Sauer, 2015).

Οι σχετικές έρευνες έχουν καταδείξει ότι το πλεόνασμα προσόντων έχει αρνητικές επιπτώσεις τόσο για τα άτομα ως μονάδες όσο και για τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων εμφανίζουν συνήθως περισσότερη αρνητική στάση απέναντι στην εργασία (Maynard et al., 2006), εγκαταλείπουν τη δουλειά τους πιο εύκολα (Erdogan & Bauer, 2009) και ζουν με μικρότερη ευημερία (Friedland & Price, 2003) από εκείνους που δε διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων. Επιπλέον, το πλεόνασμα προσόντων έχει συνδεθεί με τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων με συγγενή στοιχεία εργασίας, όπως η αυτονομία (Maynard et al., 2006) και η δυσαρέσκεια με την ανταμοιβή τους και τις ενδεχόμενες προαγωγές που θα έπρεπε να λάβουν (Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Maynard et al., 2006). Υπάρχουν επίσης στοιχεία που καταδεικνύουν πως τόσο το πλεόνασμα προσόντων που διαθέτουν οι εργαζόμενοι όσο και η άποψη των διοικούντων των επιχειρήσεων πως όσοι διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων θα εκφράσουν την βούληση να αποχωρήσουν σύντομα από τον οργανισμό ή θα εργάζονται με μειωμένη απόδοση, επιφέρει άρνηση των δεύτερων να προσλάβουν άτομα με πλεόνασμα προσόντων στους οργανισμούς (Martinez, Lengnick-Hall, & Kulkarni, 2014).

Από την άλλη πλευρά, ωστόσο, ορισμένες μελέτες έχουν διακρίνει μια θετική επίδραση του πλεονάσματος προσόντων στην απόδοση και στις

ενέργειες των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση. Καθώς η απόδοση των εργασιών σχετίζεται λειτουργικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες των μεμονωμένων εργαζομένων, οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων είναι πιθανό να έχουν καλύτερες επιδόσεις λόγω της αυξημένης αυτοαποτελεσματικότητας που σχετίζεται με την ανενεργή κυριαρχία (Zhang et al., 2016). Οι Hu et al. (2015) διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην εργασία τους και μεγαλύτερη προσαρμογή ατόμου-ομάδας και αποδίδουν καλύτερα τόσο σε ανατεθειμένες όσο και σε εθελοντικές εργασίες. Με βάση τη θεωρία προσαρμογής ατόμου-περιβάλλοντος, οι Luksyte και Spitzmueller (2015) παρατήρησαν μια θετική σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της δημιουργικής συμπεριφοράς των εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση ότι υποστηρίζονται και εκτιμώνται από τους προϊσταμένους τους και τους δίνονται ευκαιρίες να καθοδηγούν άλλους. Έτσι, δεδομένων των μικτών συνεπειών του πλεονάσματος προσόντων στις στάσεις και τη συμπεριφορά των εργαζομένων, απαιτούνται περαιτέρω μελέτες.

Συνολικά οι επιρροές που μπορεί να επιφέρει το πλεόνασμα προσόντων στην εκτέλεση των εργασιών των εργαζομένων μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε επαγγελματικές στάσεις,

1. Εργασιακή στάση:

Η εργασιακή στάση αντικατοπτρίζει «τα συναισθήματα, τις πεποιθήσεις και την προσκόλληση στην τρέχουσα θέση, το επάγγελμα ή τον εργοδότη του ατόμου (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012, σ. 434). Οι πιο γνωστές στάσεις της σχετική βιβλιογραφίας είναι η εργασιακή ικανοποίηση και η οργανωτική δέσμευση (Harrison, Newman, & Roth, 2006). Με τον όρο εργασιακή ικανοποίηση αναφερόμαστε στο αίσθημα ευεξίας που αποκτά κάποιος κατά την εκτέλεση μιας εργασίας (Spector, 1997), ενώ η οργανωσιακή δέσμευση αναφέρεται στην προσκόλληση στον εργοδότη του (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

2. Παραμονή ή διατήρηση

Με τον όρο διατήρηση αναφερόμαστε στην επιθυμία ή μη του εργαζομένου να ανανεώσει τον χώρο εργασίας του και να αναζητήσει μια νέα εργασία. Σε αυτή την κατηγορία, οι δύο βασικές παράμετροι που λαμβάνουμε υπόψη είναι η πρόθεση ανανέωσης τους εργαζομένου και η αναζήτηση νέας εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι είναι δυσαρεστημένοι με την εργασία τους τότε παρακινούνται να βρουν εναλλακτική απασχόληση, οδηγούμενοι σε πρόθεση αλλαγής εργασίας και συμπεριφορές αναζήτησης εργασίας (Tett & Meyer, 1993). Το φαινόμενο αυτό είναι περισσότερο αντιληπτό σε άτομα που έχουν πλεόνασμα προσόντων καθώς αυτοί συνήθως αντιλαμβάνονται τα γεγονότα ως περισσότερο άδικα, γεγονός που τους οδηγεί να αποκαταστήσουν την ισορροπία μέσω αναζήτησης άλλης εργασίας (Adams, 1963).

3. Ευημερία

Ως εργασιακή ευημερία ορίζεται η απουσία σωματικών ή ψυχολογικών παθήσεων στον εργασιακό χώρο. Όπως καταδεικνύεται σε αυτόν τον ευρύ ορισμό, υπάρχουν δύο παράμετροι που εξετάζονται και που σχετίζονται με την ευημερία: η ψυχολογική και η σωματική ευεξία. Η σωματική ευεξία αναφέρεται στην απουσία σωματικών συμπτωμάτων ή παθήσεων ενώ η ψυχολογική ευημερία αναφέρεται στην αξιολόγηση των ανθρώπων αναφορικά με τον ψυχισμό τους συνολικά (Steel, Schmidt, & Schultz, 2008). Συνήθως, τα άτομα με πλεόνασμα προσόντων τείνουν να βιώσουν ένα έλλειμμα αμοιβαιότητας που λειτουργεί ως στρεσογόνος παράγοντας στην καθημερινότητά τους (Siegrist et al., 1986).

4. Απόδοση εργασίας

Η απόδοση εργασίας άπτεται θέματα συμπεριφορών και αποτελεσμάτων που έχουν οι εργαζόμενοι συγκριτικά με τους οργανωτικούς στόχους (Viswesvaran & Ones, 2000). Λόγω των πλεοναζόντων προσόντων που έχουν κάποιοι εργαζόμενοι σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης

εργασίας τους, μπορούν να αποδώσουν ικανοποιητικά στην εργασία τους (Erdogan & Bauer, 2009). Ωστόσο, ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για την απόδοση είναι και το κίνητρο (Van Iddekinge, et al., 2018). Προκειμένου να επιτευχθεί μεγαλύτερο αίσθημα ισότητας, οι εργαζόμενοι που διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων αποδίδουν σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που μπορούν βάσει ικανοτήτων (Feldman, 1996).

5. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Σημαντικοί παράγοντες στην επιρροή που ασκεί το πλεόνασμα προσόντων αποτελούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων που τα κατέχουν όπως το φύλο, η εκπαίδευση και η ηλικία. Για παράδειγμα, σε δύο μελέτες, η μία του Feldman το 1996 και η άλλη των Liu & Wang το 2012, αποδεικνύεται πως είναι πιο πιθανό οι γυναίκες εργαζόμενες να κατέχουν πλεόνασμα προσόντων συγκριτικά με τους άνδρες. Σύμφωνα με τον Feldman (1996), οι γυναίκες είναι περισσότερο πρόθυμες να δεχτούν θέσεις εργασίας με χαμηλότερες απολαβές σε σύγκριση με τους άνδρες, κυρίως γιατί θέλουν να δαπανούν την περισσότερη ενέργειά τους στην οικογένειά τους. Αναφορικά με την ηλικία, είναι πιθανό ότι οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων θα είναι οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας και αυτό κυρίως γιατί είναι περισσότερο διατεθειμένοι να αναλάβουν θέσεις εργασίας κάτω από το επίπεδο δεξιοτήτων ή εκπαίδευσης τους έτσι ώστε να εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό (Tam, 2010).

6. Ατομικές διαφοροποιήσεις

Στη βιβλιογραφία υπάρχουν δύο ατομικές διαφοροποιήσεις που σχετίζονται με το πλεόνασμα προσόντων και αυτές είναι η αρνητική συναισθηματικότητα και ο ναρκισσισμός. Με τον όρο αρνητική συναισθηματικότητα αναφερόμαστε στην τάση που μπορεί να βιώσει κάποιος όταν έχει αρνητική διάθεση για μεγάλη χρονική περίοδο και σε πολλές περιστάσεις, με αποτέλεσμα να βλέπει τον κόσμο και τις περιστάσεις διαρκώς με αρνητική προκατάληψη (Watson & Clark, 1994). Ο όρος ναρκισσισμός

αναφέρεται στην κατάσταση εκείνη όπου ένα άτομο με πλεόνασμα προσόντων έχει την τάση να βλέπει τον εαυτό του υπό ένα υπερβολικά ευνοϊκό πρίσμα. Δεδομένου ότι τα ναρκισσιστικά άτομα έχουν μια υπερβάλλουσα αίσθηση των προσόντων τους, θα ήταν πιο πιθανό να πιστέψουν ότι τα προσόντα τους υπερβαίνουν τις απαιτήσεις της δουλειάς.

7. Μεταβλητές που σχετίζονται με την εργασία

Σημαντικές παράμετροι στη μελέτη πλεονάσματος προσόντων είναι και οι μεταβλητές που σχετίζονται με την εργασία όπως η θητεία εργασίας, το εισόδημα και οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα. Ωστόσο, μικρή προσοχή έχει δοθεί σε αυτές τις μεταβλητές, καθώς συχνά έχουν συμπεριληφθεί ως συμμεταβλητές.

Κεφάλαιο 3. Ανάπτυξη Υποθέσεων

3.1. Εισαγωγή

Στο σύγχρονο τοπίο της αγοράς εργασίας, η έννοια του πλεονάσματος προσόντων έχει αποκτήσει εξέχουσα θέση. Αυτό το φαινόμενο συμβαίνει όταν τα άτομα διαθέτουν περισσότερα προσόντα ή δεξιότητες από αυτά που είναι απαραίτητα για τους τρέχοντες ρόλους εργασίας τους (Ye, Li., & Tan, 2017). Οι επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων σε υπαλλήλους και οργανισμούς έχουν γίνει αντικείμενο έντονης επιστημονικής έρευνας. Αυτό το δοκίμιο εμβαθύνει σε τρία βασικά ερευνητικά ερωτήματα που σκοπεύουν να ξεδιαλύνουν τις περίπλοκες σχέσεις μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων, της εργασιακής ανίας και της απόδοσης στην εργασία αλλά και του διαμεσολαβητικού ρόλου της εργασιακής ανίας.

3.2. Το πλεόνασμα προσόντων και η εργασιακή ανία

Το αίσθημα της εργασιακής ανίας ή πλήξης που βιώνουν πολλοί εργαζόμενοι δεν αποτελεί σπάνιο φαινόμενο. Η εργασιακή ανία ορίζεται ως ένα δυσάρεστο συναίσθημα που χαρακτηρίζεται από χαμηλή διέγερση και δυσαρέσκεια που προέρχονται από ένα υποδιεγερτικό εργασιακό περιβάλλον (Reijseger et al., 2013) και συνήθως οφείλεται στην έλλειψη ενδιαφέροντος για τις εργασίες που ανατίθενται στους εργαζόμενους (Eastwood et al. 2012), ή στην ελλιπή αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους (Harju and Hakanen, 2016). Η εργασιακή ανία χρησιμοποιήθηκε ως έννοια για πρώτη φορά από τους Werder και Rothlin το 2007 με τον όρο Boreout (Σύνδρομο Πλήξης) ως μια «αρνητική ψυχολογική κατάσταση χαμηλής εργασιακής διέγερσης λόγω πλήξης, ασήμαντων εργασιών και έλλειψης ανάπτυξης» (Stock, 2015). Η εργασιακή ανία προκαλείται κυρίως από δύο παράγοντες: (1) τις μονότονες, επαναλαμβανόμενες, συνηθισμένες και στυλιζαρισμένες εργασίες (2) την απογοήτευση ή δυσαρέσκεια που προέκυψε από τις διαδικασίες αλληλεπίδρασης των εργαζομένων με ανωτέρους, συναδέλφους και πελάτες (Harju & Hakanen, 2016; Loukidou et al., 2010). Η εργασιακή ανία μπορεί να θεωρηθεί ως προϊόν συναισθηματικής επεξεργασίας, που βασίζεται στη

σύγκριση ενός ατόμου με τον εαυτό του και με τους άλλους, το παρόν και το προσδοκώμενο μέλλον, την πραγματική κατάσταση στην οποία βρίσκεται και στην κατάσταση που θα επιθυμούσε να βρίσκεται. Τα αρνητικά συναισθήματα όπως ο θυμός και η πλήξη μπορούν να μειώσουν την ευτυχία, την εργασιακή ικανοποίηση και άλλους ψυχολογικούς παράγοντες που είναι απαραίτητοι για την εργασία και τη ζωή ενός ατόμου (Johnson, 1990; Reijseger et al., 2013).

Προηγούμενες μελέτες (Andel et al., 2021; Gkorezis & Vatou, 2018; Kim et al., 2021; Sánchez-Cardona, Vera, Martínez-Lugo, Rodríguez-Montalbán, & Marrero-Centeno, 2020), που έχουν ασχοληθεί με την συσχέτιση του πλεονάσματος προσόντων με την εργασιακή ανία καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι τα υψηλά επίπεδα εργασιακής ανίας που σχετίζονται με την εκάστοτε θέση εργασίας οφείλονται στο πλεόνασμα προσόντων των εργαζομένων. Αυτό συμβαίνει γιατί, όταν διαθέτει κάποιος πλεόνασμα προσόντων παρατηρείται μια μορφή μη ταιριάσματος ατόμου-θέσης εργασίας, που σημαίνει ότι οι δεξιότητες και οι ικανότητες ενός εργαζόμενου δεν ευθυγραμμίζονται με τις απαιτήσεις της δουλειάς του (Erdogan et al., 2011). Σε συγγενές συμπέρασμα καταλήγουν και οι Liu et al (2015), οι οποίοι υποστηρίζουν πως η επιρροή που μπορεί να επιφέρει το πλεόνασμα των προσόντων στις εργασιακές συμπεριφορές και στην ευημερία του ατόμου μπορεί να εξηγηθεί από τη θεωρία ταιριάσματος ατόμου-εργασίας. Σύμφωνα με αυτή την οπτική, το πλεόνασμα προσόντων ενδέχεται να προκαλέσει αναντιστοιχία στο ταιρίασμα μεταξύ ατόμου- θέσης εργασίας και ως εκ τούτου γενικότερα αρνητικά αποτελέσματα στο άτομο. Ταυτόχρονα, σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουν πλεόνασμα προσόντων ή υποαπασχολούνται (Kim et al., 2019, Sánchez-Cardona et al., 2019), ή όταν αισθάνονται ότι οι προϊστάμενοι, οι συνάδελφοί τους ή οι πελάτες τους δεν κατέχουν τον ρόλο που αυτοί θα ανέμεναν να κατέχουν (Darden, 1999; Loukidou et al., 2010), τότε θα βιώσουν πλήξη. Ακόμη, τα άτομα με πλεόνασμα προσόντων έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο ή περισσότερα προσόντα, τείνουν να πιστεύουν ότι τα καθήκοντά

τους δεν τους προδιαθέτουν θετικά, αισθάνονται υποαπασχολημένοι και επομένως είναι πιο πιθανό να βαριούνται (Fine & Nevo, 2008; Kim et al., 2019; Rothlin & Werder, 2008).

Οι επιπτώσεις της συσχέτισης του πλεονάσματος προσόντων με την εργασιακή ανία είναι αξιοσημείωτες. Μάλιστα, η εργασιακή ανία, που χαρακτηρίζεται από έλλειψη δέσμευσης και ενδιαφέροντος για τα καθήκοντά της εργασίας, μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στη συνολική ευημερία ενός εργαζομένου. Μπορεί ακόμη να οδηγήσει σε μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, μειωμένο κίνητρο, ακόμη και εξάντληση (Maynard & Parfyonova, 2013). Επιπλέον, από οργανωτική άποψη, οι εργαζόμενοι που νιώθουν συνεχώς εργασιακή πλήξη, μπορεί να εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας και μειωμένη δέσμευση στους ρόλους τους, επηρεάζοντας τελικά τη συνολική απόδοση της εταιρείας (Wassermann, Fujishiro, & Horpe, 2017). Βάσει των παραπάνω πληροφοριών, προκύπτει η πρώτη ερευνητική υπόθεση η οποία διατυπώνεται ως εξής:

Υ1: Το πλεόνασμα προσόντων συσχετίζεται θετικά με την εργασιακή ανία.

3.3. Η εργασιακή ανία και η εργασιακή απόδοση.

Η ανία στην εργασία αναφέρεται στην υποκειμενική εμπειρία της μονοτονίας, της έλλειψης ενδιαφέροντος και της χαμηλής διέγερσης κατά την εκτέλεση μιας εργασίας. Είναι ένα σύνθετο φαινόμενο, που εκτιμάται πως υφίσταται σχεδόν στο ένα τρίτο των εργασιακών δραστηριοτήτων (Fisher, 1993). Αρκετές μελέτες έχουν βρει στοιχεία ότι η εργασιακή ανία σχετίζεται αρνητικά με την απόδοση της εργασίας (Sánchez-Cardona, et al., 2020; Watt & Hargis, 2010; Sawin & Scerbo, 1995; Loukidou et al., 2009; Harju et al., 2022). Για παράδειγμα, σε μια έρευνα παρατήρησης της καθημερινής εργασίας, οι εργαζόμενοι σημείωσαν χαμηλότερη απόδοση εργασίας τις ημέρες που ένιωθαν περισσότερη πλήξη (van Hooff & van Hooft, 2017). Άλλες έρευνες που χρησιμοποιούν εμπειρικές μεθόδους δειγματοληψίας έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν λιγότερη συγκέντρωση,

μειωμένα εργασιακά κίνητρα και χαμηλότερη παραγωγικότητα όταν βιώνουν εργασιακή ανία (Fisher, 1993; Reijseger et al., 2017).

Η έννοια της *εργασιακής απόδοσης* περιλαμβάνει τις ενέργειες, τις συμπεριφορές και τα αποτελέσματα που παράγουν οι εργαζόμενοι, που συνδέονται με τους στόχους του οργανισμού (Campbell et al., 1990; Viswesvaran & Ones, 2000). Υπάρχουν μερικές αιτιώδεις αναφορές στη σχετική βιβλιογραφία που εξηγούν γιατί η πλήξη μπορεί να βλάψει την απόδοση της εργασίας, όπως τα λάθη συγκέντρωσης, τα μειωμένα κίνητρα και η μειωμένη διέγερση (Bench & Lench, 2019, Reijseger et al., 2017, Fisher, 1993). Ειδικότερα η πλήξη δύναται να αποπροσανατολίσει την προσοχή μακριά από την εργασία, οδηγώντας σε περισσότερους περισπασμούς, δυσκολίες στη συγκέντρωση και μείωση της εστίασης και της επιμονής στα εργασιακά καθήκοντα (Bench & Lench, 2019). Ακόμη η πλήξη μπορεί να μειώσει τα κίνητρα για προσωπική επαγγελματική ανέλιξη. Η πλήξη είναι μια δυσάρεστη κατάσταση που μειώνει τα εγγενή κίνητρα για την άσκηση προσπάθειας σε εργασίες. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι που βαριούνται είναι λιγότερο πρόθυμοι να εργαστούν σκληρά (Reijseger et al., 2017). Ο Fisher (1993) αναφέρει ως αίτια της μειωμένης εργασιακής απόδοσης τη μειωμένη διέγερση που απορρέει από την πλήξη που βιώνει ένας εργαζόμενος στο χώρο εργασίας. Η μειωμένη αυτή διέγερση προκαλεί υπνηλία που μπορεί να μειώσει τα επίπεδα ενέργειας και να βλάψει την απόδοση της εργασίας. Τέλος οι αντιπαραγωγικές συμπεριφορές αποτελούν ένα ακόμα στοιχείο και παράμετρο εξέτασης των αποτελεσμάτων που μπορεί να επιφέρει η πλήξη στην απόδοση των εργαζομένων. Οι υπάλληλοι που αισθάνονται πλήξη ενδέχεται να προσπαθήσουν να αντιμετωπίσουν τις μονότονες εργασίες μέσω άλλων ενεργειών που μπορούν να τους δημιουργήσουν ερεθίσματα αλλά ταυτόχρονα μειώνουν την απόδοση, όπως το «*cyberloafing*» (σερφάρισμα στον κυβερνοχώρο) ή η κοινωνικοποίηση (Kass et al., 2001).

Οι συνέπειες της εργασιακής ανίας στην απόδοση της εργασίας είναι πολύπλευρες. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν χρόνια πλήξη μπορεί να

επιδεικνύουν μειωμένη προσοχή στη λεπτομέρεια, πιο αργή ολοκλήρωση εργασιών και μεγαλύτερη πιθανότητα να κάνουν λάθη (Vodanovich & Rupp, 1999). Επιπλέον, η συνολική τους ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να πέσει κατακόρυφα, οδηγώντας δυνητικά σε μειωμένη δέσμευση στους ρόλους τους και σε μεγαλύτερη τάση να αναζητούν εναλλακτικές ευκαιρίες απασχόλησης (Wright, & Bonett, 1997). Οι οργανισμοί που επιθυμούν να βελτιστοποιήσουν τις επιδόσεις πρέπει, επομένως, να αναγνωρίσουν τον επίσημο αντίκτυπο της εργασιακής ανίας και να αναζητήσουν ενεργές στρατηγικές για τον μετριασμό των επιπτώσεών της.

Όπως διαφαίνεται δημιουργείται μια αντίστροφη σχέση μεταξύ της εργασιακής ανίας και της εργασιακής απόδοσης, που δείχνει ότι καθώς αυξάνεται η εργασιακή ανία, η απόδοση της εργασίας μειώνεται (Watt, & Hargis, 2010). Έτσι, με βάση τη βιβλιογραφία και τη σχέση μεταξύ των σχετικών μεταβλητών χαρακτηριστικών και της απόδοσης στην εργασία, κάνουμε την ακόλουθη υπόθεση:

Υ2: Η εργασιακή ανία συσχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή απόδοση.

3.4. Ο διαμεσολαβητικός ρόλος της εργασιακής ανίας

Η εργασιακή ανία λαμβάνει ολόένα και μεγαλύτερη προσοχή στη διεθνή βιβλιογραφία για την κατανόηση των εργασιακών συμπεριφορών καθώς οι εργαζόμενοι συχνά βιώνουν πλήξη εργασίας σε διάφορους κλάδους (Harju, Hakanen, & Schaufeli, 2014). Η πλήξη δημιουργεί την τάση στους εργαζομένους να βρουν τρόπους ώστε να ξεφύγουν από αυτή την κατάσταση (Spector & Fox, 2002). Για αυτό το λόγο κρίνεται σκόπιμο να εξεταστεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος της εργασιακής ανίας στην απόδοση των εργαζομένων.

Η εργασιακή ανία, που χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένες προσωπικές επιδόσεις, μπορεί να επιδεινωθεί όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τα προσόντα τους ως λιγότερα εφαρμόσιμα (Rousseau, & Tijoriwala, 1998). Όταν οι εργαζόμενοι

βιώνουν ανία, η ικανότητά τους να αποδίδουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους μειώνεται σημαντικά. Μπορεί να αποδεσμευτούν, να απομακρυνθούν συναισθηματικά από τη δουλειά τους και να είναι λιγότερο αποτελεσματικοί στους ρόλους τους (Loukidou, Loan-Clarke, & Daniels, 2009).

Αρκετές μελέτες έχουν παράσχει στοιχεία για τον διαμεσολαβητικό ρόλο που έχει η εργασιακή ανία στη συσχέτιση της εργασιακής απόδοσης με το πλεόνασμα των προσόντων των εργαζομένων. Σε μια μελέτη 285 νοσηλευτών, σύμφωνα με τον Bakker et al., 2004 η επαγγελματική εξουθένωση (και συγκεκριμένα η συνιστώσα της εξάντλησης) διαμεσολάβησε στη σχέση μεταξύ της υπερφόρτωσης εργασίας και της απόδοσης της εργασίας, υποδηλώνοντας ότι ο φόρτος εργασίας συμβάλλει στην εξουθένωση που με τη σειρά της μειώνει την απόδοση .

Μια μεταγενέστερη μελέτη των McCarthy et al., 2009, καταδεικνύει πως η επαγγελματική εξουθένωση των δασκάλων διαμεσολαβεί μεταξύ της σχέσης των διαταρακτικών συμπεριφορών των μαθητών στην τάξη με την εργασιακή ικανοποίηση των δασκάλων. Το άγχος στην τάξη οδηγεί σε εξουθένωση, η οποία στη συνέχεια μειώνει την εργασιακή ικανοποίηση.

Οι Deery et al., 2002 σε μια έρευνα υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών, διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση λειτούργησε ως διαμεσολαβητής στη συσχέτιση μεταξύ των συναισθηματικών απαιτήσεων και των προθέσεων για ανανέωση των συνηθειών των εργαζομένων. Μάλιστα, συμπέραναν πως οι εργασιακές συνθήκες συνέβαλαν στην επαγγελματική εξουθένωση και ακολούθως επηρέασε την πρόθεση των εργαζομένων για διακοπή του καπνίσματος. Παράλληλα έρευνα σε 277 σπουδαστές ιατρικής έδειξε ότι η επαγγελματική εξουθένωση διαμεσολάβησε μεταξύ της σχέσης της πίεσης χρόνου με την ευερεθιστότητά τους και την έλλειψη υπομονής προς τους ασθενείς (Prins et al., 2009).

Οι Skaalvik & Skaalvik, (2011) πραγματοποίησαν μια έρευνα σε δασκάλους σχολείων, δείχνοντας πως η επαγγελματική εξουθένωση επιδρά

στη σχέση μεταξύ της σχέσης εργασίας-οικογένειας και την πρόθεση των δασκάλων τους να εγκαταλείψουν εξολοκλήρου το επάγγελμα τους. Η έρευνα έδειξε πως η σύγκρουση μπορεί να οδηγήσει σε εξουθένωση και ακολούθως σε προθέσεις αποχώρησης.

Σε μια πρόσφατη μελέτη, οι Kim et al. (2021) έδειξαν ότι η ανία που σχετίζεται με την εργασία μεσολαβεί θετικά στη σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της μη παραγωγικής εργασιακής συμπεριφοράς, ενώ μεσολαβεί αρνητικά στη σχέση μεταξύ πλεονάσματος και οργανωσιακής συμπεριφοράς του πολίτη.

Συνοπτικά, πολλές μελέτες παρέχουν στοιχεία ότι η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να λειτουργήσει ως ενδιάμεσος μηχανισμός μέσω του οποίου οι εργασιακές απαιτήσεις και οι στρεσογόνοι παράγοντες επηρεάζουν σημαντικά αποτελέσματα όπως η απόδοση, η ικανοποίηση, η ευερεθιστότητα και οι προθέσεις ανανέωσης. Η μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να είναι σημαντικός παράγοντας για την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων των υψηλών απαιτήσεων εργασίας.

Συμπερασματικά, αυτά τα ερευνητικά ερωτήματα παρέχουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την κατανόηση της περίπλοκης δυναμικής μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων, της πλήξης της εργασίας, της απόδοσης στην εργασία και της εργασιακής ανίας. Αντιμετωπίζοντας αυτά τα ερωτήματα, οι οργανισμοί και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να αποκτήσουν πολύτιμες γνώσεις για το πώς να διαχειριστούν αποτελεσματικά το πλεόνασμα προσόντων, να μειώσουν την εργασιακή ανία και να βελτιώσουν την απόδοση της εργασίας (Watt, & Hargis 2010). Τελικά, αυτά τα ευρήματα συμβάλλουν σε μια πιο ενημερωμένη προσέγγιση για τη διαχείριση και την ευημερία του εργατικού δυναμικού, με τη δυνατότητα βελτίωσης τόσο της ικανοποίησης των εργαζομένων όσο και της συνολικής οργανωτικής επιτυχίας.

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα εισάγει μια διαφοροποιημένη προοπτική εξετάζοντας τον μεσολαβητικό ρόλο της επαγγελματικής ανίας στη σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της απόδοσης της εργασίας. Η υπόθεση προτείνει ότι το πλεόνασμα προσόντων επηρεάζει την απόδοση της εργασίας έμμεσα, κυρίως μέσω της επίδρασής του στην επαγγελματική ανία. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα με πλεόνασμα προσόντων μπορεί να βιώσουν αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, τα οποία στη συνέχεια οδηγούν σε μειωμένη εργασιακή απόδοση (Sommers, & Vodanovich 2000). Συγκεντρωτικά, η τρίτη ερευνητική υπόθεση μπορεί να αποτυπωθεί ως εξής:

Υ3: Το πλεόνασμα προσόντων συσχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή απόδοση μέσω της εργασιακής ανίας.

Κεφάλαιο 4. Μεθοδολογία Έρευνας

4.1. Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Σε αυτή την έρευνα εφαρμόστηκε μια πλήρης διαδικασία συγκέντρωσης δεδομένων, σχεδιασμένη με κατάλληλο τρόπο ώστε να συλλεχθούν οι απαραίτητες πληροφορίες από ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας. Ο πρωταρχικός στόχος αυτής της διαδικασίας ήταν να διερευνήσει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη σχέση μεταξύ του πλεονάσματος των προσόντων και της εργασιακής απόδοσης, σε συνάρτηση με άλλους σχετικούς ψυχοκοινωνικούς παράγοντες. Η βάση της συλλογής δεδομένων αποτελείται από ένα προσεκτικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο, με στόχο την αποτύπωση των διαφοροποιημένων εμπειριών των εργαζομένων σχετικά με τα προσόντα και τους ρόλους εργασίας τους. Το ερωτηματολόγιο είναι δομημένο ώστε να περιλαμβάνει τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά στοιχεία, επιτρέποντας μια ισχυρή ανάλυση των δεδομένων. Οι ποσοτικές ερωτήσεις κλιμακώθηκαν με τρόπο που να καταδεικνύει την ένταση ή τη συχνότητα ορισμένων εμπειριών ή αντιλήψεων, ενώ οι ποιοτικές ερωτήσεις δίνουν τη δυνατότητα για απαντήσεις ανοιχτού τύπου, προσφέροντας βαθύτερες γνώσεις για τις προσωπικές εμπειρίες των ερωτηθέντων.

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά μέσω του Google Forms, μιας ευέλικτης και φιλικής πλατφόρμας που διευκολύνει την απόκριση και έχει ευρεία απήχηση. Αυτή η μέθοδος είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική στη στόχευση διαφορετικών δημογραφικών εργαζομένων, που περιλαμβάνει διάφορους τομείς και επίπεδα εργασίας στην ελληνική αγορά εργασίας. Η επιλογή του Google Forms εξασφάλισε επίσης μια απλοποιημένη και αποτελεσματική διαδικασία συλλογής δεδομένων, επιτρέποντας τη συλλογή απαντήσεων σε πραγματικό χρόνο.

Κατά την επιλογή των συμμετεχόντων, εφαρμόστηκε μια στρατηγική προσέγγιση για να εξασφαλιστεί ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα του

ελληνικού εργατικού δυναμικού. Αυτό περιλαμβάνει τεχνικές τυχαίας δειγματοληψίας ή σκόπιμης δειγματοληψίας, ανάλογα με τους συγκεκριμένους ερευνητικούς στόχους και τη δημογραφική εστίαση της διπλωματικής εργασίας. Το τελικό μέγεθος του δείγματος ανέρχεται σε 138 απαντήσεις εργαζομένων, αριθμός που υποδηλώνει μια σημαντική προσπάθεια να συμπεριληφθεί ένα ευρύ φάσμα εμπειριών και προοπτικών. Μετά τη συλλογή των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων, οι απαντήσεις μεταφέρθηκαν σε ένα υπολογιστικό φύλλο Excel, μια μέθοδος που όχι μόνο διευκόλυνε την οργάνωση αλλά και έθεσε τις βάσεις για μετέπειτα στατιστική ανάλυση.

Η ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), ενός στατιστικού λογισμικού που διενεργεί σύνθετες στατιστικές αναλύσεις. Σε αυτή την έρευνα, εφαρμόστηκαν στατιστικές μέθοδοι για την εξέταση των σχέσεων που προκύπτουν ανάμεσα στα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί. Ανάμεσα στις μεθόδους που εφαρμόστηκαν συγκαταλέγεται η μελέτη των περιγραφικών στατιστικών δεδομένων με στόχο την συλλογική αποτύπωση των δεδομένων, τα στατιστικά συμπεράσματα για τον έλεγχο υποθέσεων και προηγμένες αναλύσεις όπως παλινδρόμηση ή ανάλυση παραγόντων για τη διερεύνηση βαθύτερων συνδέσεων και αιτιακών σχέσεων.

Βασικές ηθικές αρχές λήφθηκαν υπόψη κατά τη συλλογή των δεδομένων, όπως η διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, η λήψη ενημερωμένης συγκατάθεσης και η διασφάλιση ότι τα δεδομένα συλλέγονται και επεξεργάζονται αποκλειστικά για τους σκοπούς της εν λόγω έρευνας. Κατά τη διαδικασία συλλογής δεδομένων, ωστόσο, ανέκυψαν και ορισμένοι περιορισμοί και προκλήσεις, μεταξύ των οποίων οι μεροληψίες απόκρισης, οι περιορισμοί στην αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος και προκλήσεις που σχετίζονται με αυτοαναφερόμενα δεδομένα. Τέτοιοι περιορισμοί είναι τυπικοί στην έρευνα των κοινωνικών επιστημών και συνήθως αναγνωρίζονται και αντιμετωπίζονται κατά την εφαρμογή της μεθοδολογίας.

4.2. Χαρακτηριστικά Δείγματος

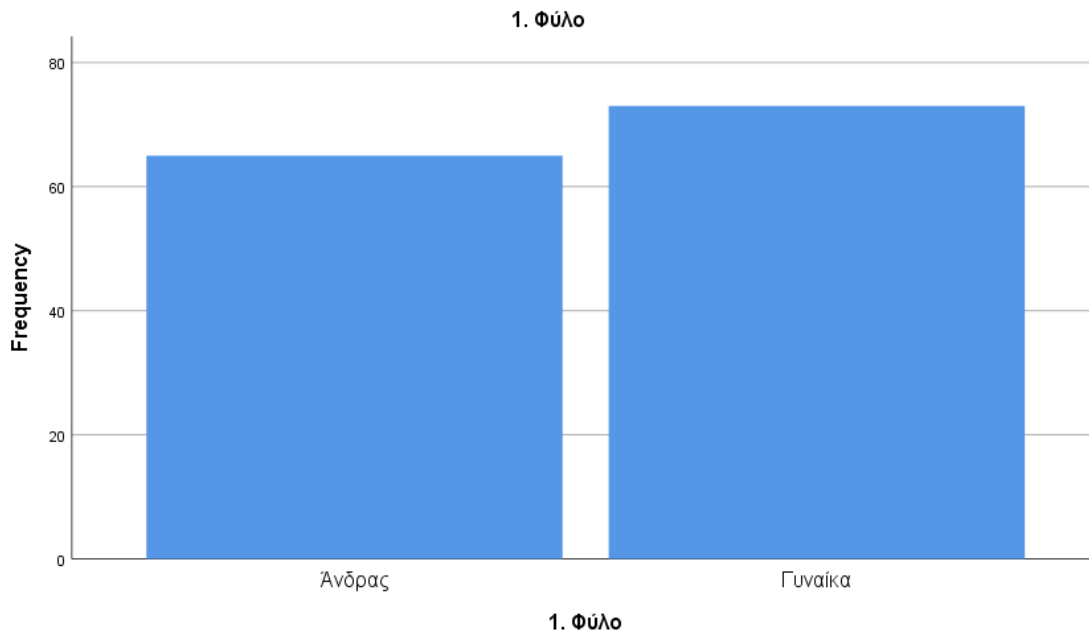
Το δείγμα αποτελείται από 138 απαντήσεις συμμετεχόντων-εργαζόμενων στον ελλαδικό χώρο. Το δείγμα επιλέχθηκε με τρόπο τέτοιο ώστε να περιλαμβάνει διάφορους κλάδους, θέσεις εργασίας και δημογραφικά υπόβαθρα.

Οι συμμετέχοντες διέφεραν ως προς την ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια εμπειρίας, παρέχοντας έτσι ποικιλομορφία δεδομένων που αντιπροσωπεύει ένα ευρύ φάσμα του ενεργού πληθυσμού.

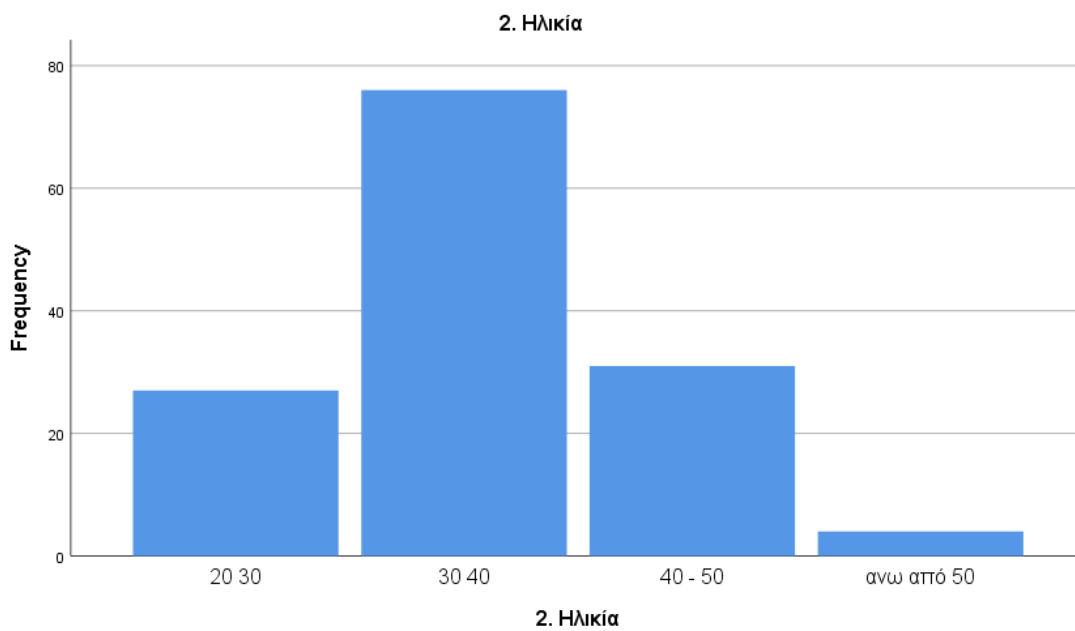
Η συμπερίληψη ατόμων με διαφορετικά επίπεδα επαγγελματικών προσόντων και θέσεων στους αντίστοιχους οργανισμούς τους επέτρεψε μια λεπτή ανάλυση του τρόπου με τον οποίο το πλεόνασμα προσόντων επηρεάζει την απόδοση της εργασίας.

Επιπλέον, το δείγμα περιλάμβανε εργαζόμενους τόσο από τον δημόσιο όσο και από τον ιδιωτικό τομέα, προσφέροντας μια ισορροπημένη άποψη για τη δυναμική της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα.

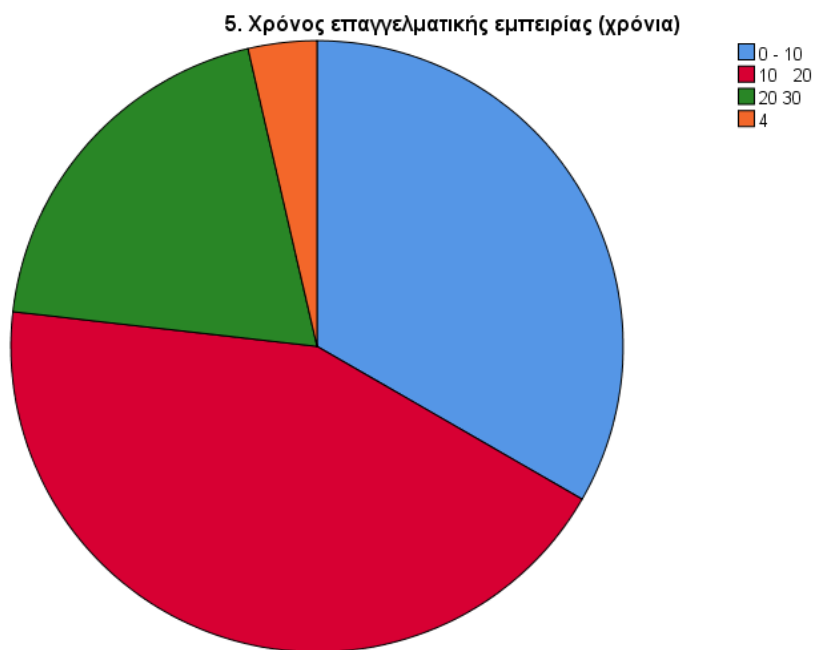
Η ποικιλομορφία του δείγματος επεκτάθηκε επίσης σε γεωγραφικές τοποθεσίες, διασφαλίζοντας ότι η μελέτη κατέλαβε τις αποκλίσεις στις αγορές εργασίας σε διαφορετικές περιοχές. Κάθε συμμετέχων παρείχε λεπτομερείς πληροφορίες μέσω ενός δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο σχεδιάστηκε για να συλλέγει δεδομένα σχετικά με το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, τον τρέχοντα εργασιακό ρόλο, τη διάρκεια υπηρεσίας στην τρέχουσα θέση εργασίας του και τις αντιλήψεις για την καταλληλότητα της εργασίας και τα επίπεδα προσόντων. Αυτό το πλούσιο σύνολο δεδομένων επέτρεψε μια εις βάθος εξερεύνηση της σχέσης μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και των διαφόρων μετρήσεων απόδοσης εργασίας. Το μέγεθος και η ποικιλομορφία του δείγματος είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτα, καθώς παρέχουν μια σταθερή βάση για τη στατιστική ανάλυση και διασφαλίζουν ότι τα ευρήματα της μελέτης είναι ισχυρά και γενικεύσιμα στο ευρύτερο ελληνικό εργατικό δυναμικό.



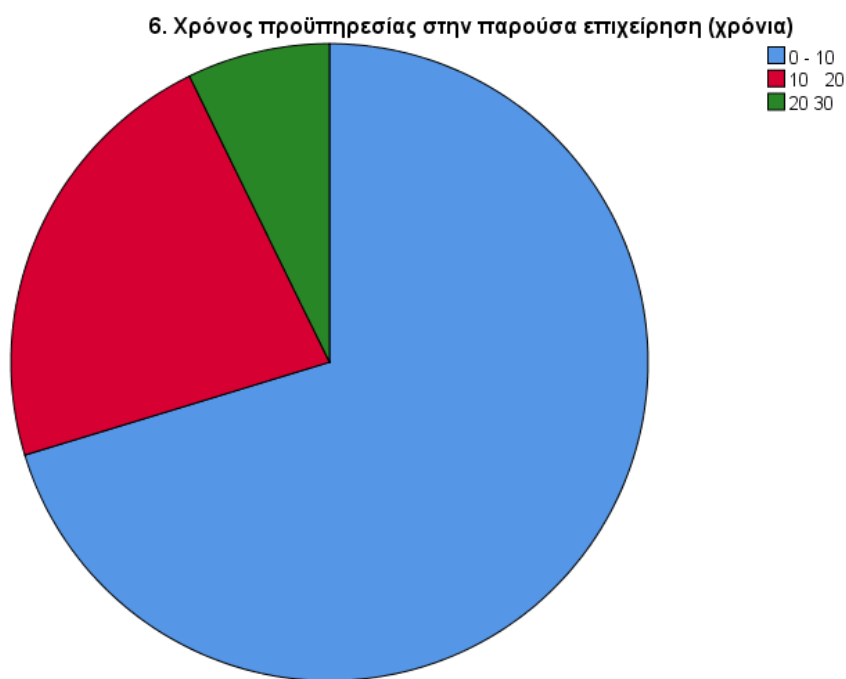
Γράφημα 1 Διάκριση φύλων συμμετεχόντων στην έρευνα



Γράφημα 2 Ηλικιακή διάκριση συμμετεχόντων στην έρευνα



Γράφημα 3 Χρόνος επαγγελματικής εμπειρίας συμμετεχόντων στην έρευνα



Γράφημα 4 Χρόνος προϋπηρεσίας στην παρούσα επιχείρηση συμμετεχόντων στην έρευνα

Πίνακας 1 Διάκριση φύλων συμμετεχόντων στην έρευνα

| | | Φύλο | | | |
|--------|--------|-----------|---------|----------------|-------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο Ποσοστό | Σωρευτικό Ποσοστό |
| Έγκυρα | 1 | 65 | 47,1 | 47,1 | 47,1 |
| | 2 | 73 | 52,9 | 52,9 | 100,0 |
| | Σύνολο | 138 | 100,0 | 100,0 | |

4.2.1. Φύλο

Ο πίνακας συχνοτήτων που παρέχεται παρουσιάζει δεδομένα σχετικά με την κατανομή κατά φύλο των συμμετεχόντων στη μελέτη. Ο πίνακας δείχνει δύο κατηγορίες: "Ανδρας" και "Γυναίκα". Με βάση τα δεδομένα, υπήρξαν 65 συμμετέχοντες που αναγνωρίστηκαν ως άνδρες, αντιπροσωπεύοντας το 47,1% του συνολικού δείγματος. Από την άλλη πλευρά, υπήρχαν 73 συμμετέχουσες που αναγνωρίστηκαν ως γυναίκες, αποτελώντας το 52,9% του συνολικού δείγματος.

Η κατανομή του φύλου στο δείγμα δείχνει μια σχετικά ισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών, με ελαφρώς υψηλότερη αναλογία γυναικών. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα ποσοστά αυτά αντικατοπτρίζουν την κατανομή στο συγκεκριμένο δείγμα που χρησιμοποιήθηκε στη μελέτη και ενδέχεται να μην γενικεύονται στον ευρύτερο πληθυσμό.

4.2.2. Ηλικία

Πίνακας 2 Ηλικιακή διάκριση συμμετεχόντων στην έρευνα

| | | Ηλικία | | | |
|--------|---------|-----------|---------|----------------|-------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Σωρευτικό ποσοστό |
| Έγκυρα | 20 - 30 | 27 | 19,6 | 19,6 | 19,6 |

| | | | | |
|-------------|-----|-------|-------|-------|
| 30 - 40 | 76 | 55,1 | 55,1 | 74,6 |
| 40 - 50 | 31 | 22,5 | 22,5 | 97,1 |
| Πάνω από 50 | 4 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| Σύνολο | 138 | 100,0 | 100,0 | |

Ο πίνακας συχνοτήτων που παρέχεται παρουσιάζει δεδομένα σχετικά με την ηλικιακή κατανομή των συμμετεχόντων στη μελέτη. Ο πίνακας κατηγοριοποιεί τους συμμετέχοντες σε τέσσερις ηλικιακές ομάδες: «20-30», «30-40», «40-50» και «άνω από 50» (άνω των 50).

Με βάση τα δεδομένα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (55,1%) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 30 έως 40 ετών. Ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα 40 έως 50 ετών, η οποία αποτελεί το 22,5% των συμμετεχόντων. Η ηλικιακή ομάδα 20 έως 30 ετών αντιπροσωπεύει το 19,6% των συμμετεχόντων. Τέλος, η μικρότερη ομάδα είναι αυτή άνω των 50 ετών, που αντιστοιχεί στο 2,9% του συνολικού δείγματος. Η κατανομή των συμμετεχόντων μεταξύ των ηλικιακών ομάδων παρέχει πληροφορίες για την ηλικιακή σύνθεση του δείγματος. Αποκαλύπτει ότι το δείγμα αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα ηλικιακών ομάδων, με αξιοσημείωτη αντιπροσώπευση από συμμετέχοντες ηλικίας 30 και 40 ετών.

4.2.3. Επίπεδο εκπαίδευσης

Πίνακας 3 Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων στην έρευνα

| | | Εκπαίδευση | | | |
|--------|--------|------------|---------|----------------|-------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Σωρευτικό ποσοστό |
| Έγκυρα | 1 | 13 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | 2 | 21 | 15,2 | 15,2 | 24,6 |
| | 3 | 48 | 34,8 | 34,8 | 59,4 |
| | 4 | 56 | 40,6 | 40,6 | 100,0 |
| | Σύνολο | 138 | 100,0 | 100,0 | |

Ο πίνακας συχνοτήτων που παρέχεται παρουσιάζει δεδομένα για το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων στη μελέτη. Ο πίνακας κατηγοριοποιεί τους συμμετέχοντες σε τέσσερις βαθμίδες εκπαίδευσης: «Απόφοιτος Γυμνασίου/Λυκείου» (Απόφοιτος Λυκείου) που αντιπροσωπεύεται από τον αριθμό 1, "Απόφοιτος Τ.Ε.Ι." (Απόφοιτος Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος) που συμβολίζεται με τον αριθμό 2, "Απόφοιτος Α.Ε.Ι." (University Graduate) που συμβολίζεται με τον αριθμό 3, and "Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου" (Master's Degree Holder) που συμβολίζεται με τον αριθμό 4. Με βάση τα στοιχεία, το 34,8% των συμμετεχόντων δήλωσε απόφοιτοι ΑΕΙ (Απόφοιτος Α.Ε.Ι.). Το επόμενο υψηλότερο ποσοστό συμμετεχόντων (40,6%) ανέφερε ότι ήταν κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου). Οι απόφοιτοι του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.) αντιπροσώπευαν το 15,2% του δείγματος, ενώ οι απόφοιτοι Λυκείου (Απόφοιτος Γυμνασίου/Λυκείου) αντιπροσώπευαν το 9,4% των συμμετεχόντων.

4.2.4. Οικογενειακή κατάσταση

Πίνακας 4 Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων στην έρευνα

| | | Οικογενειακή Κατάσταση | | | |
|--------|--------|------------------------|---------|----------------|-------------------|
| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Έγκυρο ποσοστό | Σωρευτικό ποσοστό |
| Έγκυρα | 1 | 105 | 76,1 | 76,1 | 76,1 |
| | 2 | 24 | 17,4 | 17,4 | 93,5 |
| | 3 | 9 | 6,5 | 6,5 | 100,0 |
| | Σύνολο | 138 | 100,0 | 100,0 | |

Η παράμετρος «Οικογενειακή κατάσταση» κατηγοριοποιείται σε τρεις ομάδες: έγγαμος, άγαμος και χήρος/διαζευγμένος. Ο πίνακας υποδηλώνει ότι η πλειονότητα των ατόμων σε αυτήν τη μελέτη κατηγοριοποιείται στην ομάδα «έγγαμος», η οποία είναι η πιο κοινή κατάσταση σε ποσοστό 76,1%. Η ομάδα

«άγαμος» και η ομάδα «χήρος/διαζευγμένος» είναι λιγότερο συχνές, με ποσοστά 17,4% και 6,5% αντίστοιχα.

4.3. Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία

Τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία καταδεικνύουν ένα στιγμιότυπο των κεντρικών τάσεων και της διασποράς των δεδομένων. Οι μέσοι όροι των μεταβλητών όπως η εκπαίδευση, το πλεόνασμα προσόντων και η εργασιακή απόδοση υποδηλώνουν ότι το δείγμα έχει σχετικά υψηλό επίπεδο αυτών των χαρακτηριστικών. Οι τυπικές αποκλίσεις υποδεικνύουν πόση διακύμανση υπάρχει στο σύνολο δεδομένων για κάθε μεταβλητή. Η χαμηλότερη τυπική απόκλιση για την εργασιακή απόδοση σε σύγκριση με άλλες μεταβλητές όπως η εργασιακή ανία και η εκπαίδευση υποδηλώνει μικρότερη μεταβλητότητα στις βαθμολογίες απόδοσης μεταξύ των συμμετεχόντων. Αυτά τα στατιστικά στοιχεία χρησιμεύουν ως βάση για περαιτέρω συμπερασματική ανάλυση για την κατανόηση των σχέσεων μεταξύ αυτών των μεταβλητών.

Πίνακας 5 Περιγραφικά στατιστικά

| Περιγραφικά στατιστικά | | | | | |
|--|-------------|----------|---------|--------------|--------------------|
| | Πλήθος N | Ελάχιστο | Μέγιστο | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση |
| Φύλο | 138 | 1 | 2 | 1,53 | ,501 |
| Ηλικία | 138 | 1 | 4 | 2,09 | ,730 |
| Εκπαίδευση | 138 | 1 | 4 | 3,07 | ,968 |
| Οικογενειακή Κατάσταση | 138 | 1 | 3 | 1,30 | ,587 |
| Συνολική Εμπειρία | 138 | 1 | 4 | 1,93 | ,821 |
| Θητεία στη Εργασία | 138 | 1 | 3 | 1,37 | ,617 |
| POQW28 | 138 | 1,43 | 5,00 | 3,35 | ,833 |
| BOR | 138 | 1,00 | 4,80 | 2,24 | ,874 |
| PerW56R | 138 | 2,60 | 5,00 | 4,47 | ,496 |
| Έγκυρο Πλήθος N (κατά τη λίστα) | 138 | | | | |

* POQ= Πλεόνασμα Προσόντων BOR= Εργασιακή Ανία Per= Εργασιακή Απόδοση

4.4. Χαρακτηριστικά Δείγματος

4.4.1. Πλεονάσματα Προσόντων

Η κλίμακα SPOQ (The scale of perceived overqualification) που αναπτύχθηκε από τον Maynard και τους συνεργάτες του (2006) χρησιμοποιήθηκε για τον υπολογισμό του πλεονάσματος των προσόντων. Αυτή η ιδέα αποτελεί βασικό επίκεντρο της έρευνας και είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση της δυναμικής μεταξύ των προσόντων των εργαζομένων και της απόδοσής τους στο χώρο εργασίας.

Το πλεονάσμα προσόντων είναι ένα κρίσιμο ζήτημα που προκύπτει όταν τα προσόντα, η εμπειρία ή οι δεξιότητες ενός εργαζομένου ξεπερνούν τις απαιτήσεις του εργασιακού του ρόλου. Αυτό το φαινόμενο μπορεί να προκύψει από διάφορους παράγοντες όπως το μορφωτικό υπόβαθρο του ατόμου, το εύρος των ικανοτήτων ή η συσσωρευμένη επαγγελματική εμπειρία. Είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί αυτή η διαφορά μεταξύ των προσόντων ενός εργαζομένου και των πραγματικών απαιτήσεων εργασίας. Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, είναι απαραίτητη μια ολοκληρωμένη κατανόηση του πλεονάσματος προσόντων. Από αυτή την άποψη, μια διπλή προσέγγιση που συνδυάζει δεδομένα που αναφέρονται από τον ίδιο τον εαυτό και αντικειμενικά κριτήρια είναι μια αποτελεσματική στρατηγική. Οι συμμετέχοντες μπορούν να δώσουν την άποψή τους για το πώς τα προσόντα τους συγκρίνονται με τις απαιτήσεις εργασίας τους και αντικειμενικά μέτρα όπως το επίπεδο εκπαίδευσης και η φύση της εργασίας μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση του βαθμού πλεονάσματος προσόντων. Αυτή η προσέγγιση διασφαλίζει την πλήρη κατανόηση του πλεονάσματος προσόντων και αντισταθμίζει τόσο τις υποκειμενικές εμπειρίες των εργαζομένων όσο και την αντικειμενική πραγματικότητα των εργασιακών τους ρόλων. Η αντιμετώπιση του πλεονάσματος προσόντων είναι ζωτικής σημασίας για τις επιχειρήσεις για να βελτιστοποιήσουν το εργατικό δυναμικό τους και να βελτιώσουν τη συνολική παραγωγικότητά τους.

Σε αυτή τη μελέτη, το πλεόνασμα προσόντων είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει άμεσα διαφορετικές πτυχές της επαγγελματικής ζωής ενός εργαζομένου. Μπορεί να επηρεάσει την εργασιακή ικανοποίηση, τα κίνητρα, τη δέσμευση και τελικά την εργασιακή απόδοση. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι έχουν πλεονάσμα προσόντων μπορεί να αισθάνονται υποχρησιμοποιημένοι και απογοητευμένοι, κάτι που μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στη συνολική τους στάση απέναντι στην εργασία. Από την άλλη πλευρά, ορισμένοι εργαζόμενοι μπορεί να χρησιμοποιήσουν τα πρόσθετα προσόντα τους για να υπερβούν τους ρόλους τους και να επιδείξουν υψηλά επίπεδα δημιουργικότητας και παραγωγικότητας. Ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha υπολογίστηκε ότι είναι πάνω από 0,80, υποδηλώνοντας ικανοποιητική εσωτερική συνέπεια της κλίμακας για τον πληθυσμό της μελέτης.

4.4.2. Εργασιακή Άνια

Η κατανόηση της δυναμικής του χώρου εργασίας απαιτεί να λαμβάνεται υπόψη η εργασιακή ανία ως ουσιαστική μεταβλητή. Αυτό τονίστηκε σε μια μελέτη των Sommers, J., & Vodanovich, S.J. (2000). Σε μελέτες που επικεντρώνονται στο πλεόνασμα προσόντων, είναι σημαντικό να σημειωθεί η πιθανή σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της ανίας στην εργασία. Η ανία στην εργασία θα μπορούσε να είναι ένας σημαντικός παράγοντας από αυτή την άποψη.

Η εργασιακή ανία είναι μια ψυχολογική κατάσταση όπου ένα άτομο βιώνει έλλειψη ενδιαφέροντος, μονοτονία και απομάκρυνση από τα εργασιακά του καθήκοντα. Εμφανίζεται συνήθως όταν ένας εργαζόμενος βρίσκει τη δουλειά του επαναλαμβανόμενη, χωρίς προκλήσεις ή όχι αρκετά διεγερτική. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε αναντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων και των απαιτήσεων εργασίας του εργαζομένου, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε ένα αίσθημα υποχρησιμοποίησης.

Είναι σύνηθες οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων να βιώνουν πλήξη στη δουλειά. Όταν οι εργαζόμενοι διαθέτουν δεξιότητες και προσόντα

που υπερβαίνουν τις απαιτήσεις της εργασίας τους, μπορεί να μην βρουν αρκετές ευκαιρίες στο πλαίσιο των ρόλων τους για να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Αυτή η έλλειψη αξιοποίησης μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα ανίας, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι οι ικανότητές τους δεν αξιοποιούνται στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Στην παρούσα έρευνα, οι ερωτηθέντες χρησιμοποίησαν μια κλίμακα Likert πέντε βαθμών για να βαθμολογήσουν τις απαντήσεις τους, με 1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Μάλλον διαφωνώ, 3 = Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4 = Μάλλον συμφωνώ και 5 = Συμφωνώ απόλυτα. Ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha καταγράφηκε πάνω από την τιμή του 0,7, υποδηλώνοντας επαρκή εσωτερική συνέπεια.

4.4.3. Εργασιακή Απόδοση

Η απόδοση της εργασίας αναφέρεται στο πόσο καλά ένας εργαζόμενος εκτελεί τα εργασιακά του καθήκοντα όσον αφορά την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα. Περιλαμβάνει διάφορες πτυχές όπως η ποιότητα της εργασίας, η παραγωγικότητα, η ικανότητα κάλυψης ή υπέρβασης των εργασιακών απαιτήσεων και ο βαθμός στον οποίο ένας εργαζόμενος συμβάλλει στην επίτευξη των οργανωτικών στόχων. Στο πλαίσιο αυτής της διπλωματικής εργασίας, η εργασιακή απόδοση είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς σχετίζεται άμεσα με τον τρόπο με τον οποίο οι αντιλήψεις ενός εργαζομένου για το πλεόνασμα προσόντων και οι εμπειρίες επαγγελματικής εξουθένωσης επηρεάζουν την απόδοση της εργασίας τους.

Η μέτρηση της απόδοσης εργασίας σε μια μελέτη μπορεί να περιλαμβάνει διάφορες πτυχές. Μπορεί να περιλαμβάνει αντικειμενικές μετρήσεις, όπως στοιχεία πωλήσεων, ποσοστά παραγωγής, ποσοστά σφάλματος ή ολοκλήρωση εργασιών εντός καθορισμένων προθεσμιών. Ακόμη, οι υποκειμενικές αξιολογήσεις όπως οι αξιολογήσεις επόπτη ή οι αυτοαξιολογήσεις μπορούν να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με πτυχές απόδοσης που δεν είναι εύκολα ποσοτικοποιήσιμες, όπως η ομαδική εργασία, η δημιουργικότητα ή οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων. Οι

συμμετέχοντες χρησιμοποίησαν μια κλίμακα Likert πέντε βαθμών για να βαθμολογήσουν τις απαντήσεις τους, όπου 1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Μάλλον διαφωνώ, 3 = Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, 4 = Μάλλον συμφωνώ και 5 = Συμφωνώ απόλυτα. Ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha καταγράφηκε πάνω από 0,7, υποδηλώνοντας καλή αξιοπιστία.

Αυτή η έρευνα στοχεύει να εξετάσει την πιθανή συσχέτιση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων, της επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακής απόδοσης. Οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων μπορεί να επιδεικνύουν διαφορετικά πρότυπα απόδοσης, καθώς ορισμένοι μπορεί να χρησιμοποιούν τις υπερβολικές δεξιότητές τους για να διαπρέψουν στους ρόλους τους, ενώ άλλοι μπορεί να έχουν χαμηλή απόδοση λόγω έλλειψης κινήτρων ή δέσμευσης. Επιπλέον, η πλήξη στην εργασία μπορεί να είναι ένας κρίσιμος παράγοντας που επηρεάζει την απόδοση της εργασίας. Οι εργαζόμενοι που βαριούνται τη δουλειά τους μπορεί να αντιμετωπίσουν μειωμένη παραγωγικότητα, χαμηλότερη ποιότητα εργασίας ή μειωμένη ικανότητα καινοτομίας.

4.5. Δημογραφικά Στοιχεία

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στη μελέτη παρέχουν πληροφορίες για την κατανομή της εργασιακής εμπειρίας μεταξύ τους. Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες με βάση τα χρόνια υπηρεσίας τους: «0-10 χρόνια», «10-20 χρόνια» και «20-30 χρόνια». Αυτή η κατηγοριοποίηση επιτρέπει μια λεπτή κατανόηση των ευρημάτων της μελέτης.

Το 70,3% των συμμετεχόντων ανήκει στην ομάδα με 0 έως 10 χρόνια εργασιακής εμπειρίας στον τρέχοντα οργανισμό τους. Αυτή η πλειοψηφία υποδηλώνει την παρουσία ενός σημαντικού ποσοστού σχετικά νεότερων εργαζομένων στο δείγμα. Τα ευρήματα της μελέτης, επομένως, μπορεί να είναι ιδιαίτερα σχετικά με τους εργαζόμενους που βρίσκονται στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας τους ή που εντάχθηκαν πρόσφατα στον οργανισμό τους. Αυτό το δημογραφικό στοιχείο είναι ζωτικής σημασίας, καθώς συχνά

περιλαμβάνει άτομα που διαμορφώνουν ενεργά τις επαγγελματικές τους διαδρομές και μπορεί να έχουν νέες προοπτικές για τους ρόλους και τα προσόντα εργασίας.

Η δεύτερη ομάδα, που αποτελεί το 22,5% του δείγματος, αντιπροσωπεύει εργαζόμενους με εργασιακή εμπειρία 10 έως 20 ετών. Αυτή η ομάδα είναι ένα μικρότερο αλλά αξιοσημείωτο τμήμα του εργατικού δυναμικού, υποδεικνύοντας εργαζόμενους που έχουν σημαντική εμπειρία στον τρέχοντα οργανισμό τους, αλλά μπορεί να βρίσκονται ακόμα στη μέση της επαγγελματικής τους εξέλιξης. Οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας μπορεί να έχουν βαθιά κατανόηση της οργανωσιακής κουλτούρας και δυναμικής τους, επηρεάζοντας σημαντικά τις αντιλήψεις τους για τα προσόντα και την απόδοση της εργασίας τους.

Η τελική ομάδα, με το 7,2% του δείγματος, αποτελείται από εργαζόμενους με εργασιακή εμπειρία 20 έως 30 ετών. Αυτή η ομάδα αντιπροσωπεύει ένα μικρότερο τμήμα εργαζομένων που έχουν εκτεταμένη οργανωτική εμπειρία. Αυτοί οι μακροχρόνια εργαζόμενοι φέρνουν πλούτο γνώσεων και σταθερότητα στους ρόλους τους. Οι προοπτικές τους σχετικά με τα προσόντα και τις εργασιακές επιδόσεις είναι ιδιαίτερα πολύτιμες καθώς έχουν δει και προσαρμοστεί σε διάφορες αλλαγές και τάσεις στην αγορά εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Η κατανομή της εργασιακής εμπειρίας στο δείγμα παρέχει μια ολοκληρωμένη των διαφόρων σταδίων σταδιοδρομίας και επιτρέπει μια λεπτομερή ανάλυση του τρόπου με τον οποίο το πλεόνασμα προσόντων επηρεάζει την απόδοση εργασίας σε διαφορετικές ομάδες εργασιακής εμπειρίας. Η ποικιλομορφία στο δείγμα ενισχύει την ικανότητα της μελέτης να γενικεύει τα ευρήματά της και παρέχει πολύτιμες γνώσεις για τη δυναμική του πλεονάσματος προσόντων στην ελληνική αγορά εργασίας.

4.6. Εργαλεία μέτρησης των μεταβλητών

Πλεόνασμα προσόντων: χρησιμοποιήσαμε το ερωτηματολόγιο των Maynard et al., 2006 για το πλεόνασμα προσόντων για να μετρήσουμε την ύπαρξη και το μέγεθος του πλεονάσματος προσόντων στην εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων. Οι ερωτήσεις μεταφράστηκαν στα ελληνικά από τη συγγραφέα της παρούσας διπλωματικής με απλό και επεξηγηματικό τρόπο ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες των εργαζομένων στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον. Οι ερωτήσεις έχουν δημιουργηθεί σε κλίμακα Likert 5 βαθμών που κυμαίνονται από 1 (Διαφωνώ απόλυτα) έως 5 (Συμφωνώ απόλυτα), με τους υψηλότερους βαθμούς να υποδεικνύουν μεγαλύτερο αίσθημα πλεονάσματος προσόντων από πλευράς των εργαζομένων. Οι τελικές εννέα ερωτήσεις που επιλέχθηκαν είναι οι εξής: *Η δουλειά μου απαιτεί χαμηλότερη εκπαίδευση από αυτήν που έχω, η εργασιακή εμπειρία που έχω δεν είναι απαραίτητη για να είμαι πετυχημένος/η στη δουλειά, Έχω εργασιακές δεξιότητες που δεν απαιτούνται για αυτή τη δουλειά, Κάποιος/α με λιγότερη εκπαίδευση από μένα θα μπορούσε να αποδώσει καλά στη δουλειά μου, Η προηγούμενη μου εκπαίδευση δεν αξιοποιείται πλήρως σε αυτή τη δουλειά, Έχω πολλές γνώσεις που δε χρειάζομαι για να κάνω τη δουλειά μου, Το επίπεδο εκπαίδευσης μου είναι υψηλότερο από το επίπεδο εκπαίδευσης που απαιτείται για την εργασία μου, Κάποιος/α με λιγότερη εργασιακή εμπειρία από μένα θα μπορούσε να κάνει εξίσου καλά τη δουλειά μου, Έχω περισσότερες ικανότητες από αυτές που χρειάζονται για να κάνω τη δουλειά μου.*

Εργασιακή Προσπάθεια: για την εργασιακή προσπάθεια επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο των Brown και Leigh (1996). Οι ερωτήσεις επιδιώκουν να παρουσιάσουν ο μέγεθος της αντιληπτής προσπάθειας των εργαζομένων κατά την εκτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων. Η μετάφραση του ερωτηματολογίου έγινε από την συγγραφέα της εργασίας με απλό και επεξηγηματικό τρόπο ώστε να μπορεί να ανταποκρίνεται στο απευθυνόμενο κοινό. Η βαθμονόμηση των απαντήσεων κατανεμήθηκε με κλίμακα Likert πέντε βαθμίδων, ξεκινώντας από το 1 (Διαφωνώ απόλυτα) έως 5 (Συμφωνώ

απόλυτα). Οι υψηλότεροι βαθμοί καταδεικνύουν μεγαλύτερο βαθμό προσπάθειας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων των εργαζομένων. Οι ερωτήσεις που επιλέχθηκαν είναι οι εξής: *Όταν πρέπει να γίνει μια δουλειά, αφιερώνω όλη μου την ενέργεια στο να την ολοκληρώσω, Όταν δουλεύω, το κάνω με ένταση, Δουλεύω αξιοποιώντας στο έπακρο όλο μου το δυναμικό σε όλα τα εργασιακά μου καθήκοντα, Προσπαθώ όσο πιο σκληρά μπορώ για να είμαι πετυχημένος/η στη δουλειά μου, Όταν δουλεύω, καταβάλλω πραγματικά τον καλύτερο εαυτό μου.*

Εργασιακή ανία: χρησιμοποιήσαμε το ερωτηματολόγιο των Van Hoof και Van Hooft (2014) για την εργασιακή ανία, για να μετρήσουμε την εργασιακή ανία κατά την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων των συμμετεχόντων στην έρευνα. Η μετάφραση των ερωτήσεων έγινε με απλοϊκό τρόπο ώστε να ανταπεξέρχεται στα ελληνικά εργασιακά δεδομένα. Η κατάταξη των ερωτήσεων έγινε σε 5-βαμια Likert κλίμακα, που κατανέμεται από την απάντηση 1 (Ποτέ) έως 5 (Πάντα), υποδηλώνοντας τη συχνότητα εμφάνισης καθενός από τα επιμέρους χαρακτηριστικά. Όσο μεγαλύτερη η βαθμονόμηση τόσο πιο συχνή και η εμφάνιση του κάθε χαρακτηριστικού. Οι ερωτήσεις που επιλέχθηκαν είναι οι εξής: *Νομίζω ότι η δουλειά μου είναι βαρετή, Υπάρχουν μακρές περίοδοι βαρεμάρας στη δουλειά μου, Ο χρόνος στη δουλειά μου κυλάει αργά, Συχνά βαριέμαι στη δουλειά μου, Ο χρόνος φαίνεται να περνάει αργά όταν βρίσκομαι στη δουλειά.*

4.7. Μέθοδοι εξαγωγής και περιστροφής

Η έρευνά στοχεύει στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και, της εργασιακής ανίας και της εργασιακής απόδοσης. Για να το πετύχουμε αυτό, χρησιμοποιήσαμε δύο μεθόδους εξαγωγής και περιστροφής δεδομένων: τη Μέθοδο εξαγωγής μέγιστης πιθανότητας και την περιστροφή Promax με κανονικοποίηση Kaiser.

Η Μέθοδος Εξαγωγής Μέγιστης Πιθανότητας είναι μια ευρέως χρησιμοποιούμενη μέθοδος για τη διεξαγωγή επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης σε κανονικά κατανεμημένα δεδομένα. Αυτή η μέθοδος υποθέτει

ότι τα δεδομένα τηρούν μια πολυμεταβλητή κανονική κατανομή και μεγιστοποιεί την πιθανότητα των παρατηρούμενων δεδομένων, δεδομένου του μοντέλου. Δεδομένου ότι η μελέτη μας διερευνά τη πιθανή σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων, της πλήξης της εργασίας και της απόδοσης στην εργασία, αυτή η μέθοδος ήταν ιδανική για τους σκοπούς μας.

Επιπλέον, χρησιμοποιείται η μέθοδος Promax Rotation with Kaiser Normalization, μια μέθοδο λοξής περιστροφής που επιτρέπει τον συσχετισμό παραγόντων. Αυτή η μέθοδος χρησιμοποιείται συχνά σε ψυχολογικές κατασκευές, καθώς οι παράγοντες συσχετίζονται συχνά σε τέτοιες κατασκευές. Η κανονικοποίηση Kaiser είναι μια μέθοδος για την προσαρμογή του πίνακα φόρτισης παραγόντων έτσι ώστε τα διαγώνια στοιχεία να είναι ίσα με 1. Χρησιμοποιήσαμε αυτή τη μέθοδο για να προσδιορίσουμε την αλληλοσυσχέτιση των μεταβλητών του πλεονάσματος προσόντων, της εργασιακής πλήξης και της απόδοσης της εργασίας.

Η διαδικασία περιστροφής συνέκλινε σε μόλις 5 επαναλήψεις, υποδεικνύοντας ότι η δομή του παράγοντα είναι καλά καθορισμένη και σταθερή. Αυτό το αποτέλεσμα υποδηλώνει ότι τα ευρήματά μας είναι αξιόπιστα και ισχυρά. Η παραγοντική μας ανάλυση αποκάλυψε μια σαφή δομή τριών παραγόντων που αντιστοιχεί καλά με τις κατασκευές που μας ενδιαφέρουν στη μελέτη μας. Τα στοιχεία που χρησιμοποιούνται στη μελέτη είναι καλοί δείκτες των αντίστοιχων κατασκευών τους με βάση τις φορτίσεις τους. Για παράδειγμα, το στοιχείο "Δεν αντιμετωπίζω αρκετά προβλήματα στη δουλειά μου" είχε υψηλή φόρτιση στον παράγοντα πλήξη εργασίας, υποδεικνύοντας ότι η δομή της πλήξης εργασίας μετριέται καλά από αυτό το στοιχείο.

Επιπλέον, η χρήση της μεθόδου Promax Rotation with Kaiser Normalization υποδηλώνει ότι αυτές οι δομές είναι αλληλένδετες, παρά ανεξάρτητες μεταξύ τους. Αυτό το εύρημα ευθυγραμμίζεται με το θεωρητικό πλαίσιο της μελέτης, η οποία στοχεύει στη διερεύνηση της πιθανής

αλληλεξαρτώμενης σχέσης μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων, της εργασιακής ανίας και της εργασιακής απόδοσης.

Το επόμενο βήμα μας στην ανάλυση είναι να εξετάσουμε τις συσχετίσεις μεταξύ παραγόντων, τη συνολική διακύμανση που εξηγείται από τους παράγοντες και να διεξάγουμε τεστ αξιοπιστίας όπως το Cronbach's Alpha για κάθε παράγοντα. Αυτές οι δοκιμές είναι κρίσιμες για να διασφαλιστεί ότι τα στοιχεία σε κάθε παράγοντα μετρούν με συνέπεια την υποκείμενη κατασκευή. Μια υψηλή βαθμολογία αξιοπιστίας δείχνει ότι η κλίμακα μετρά με συνέπεια την έννοια που προορίζεται να μετρήσει. Κατά συνέπεια, τα αποτελέσματα της μελέτης είναι έγκυρα και αξιόπιστα

Πίνακας 6 Δείκτης Αξιοπιστίας Cronbach's Alpha

| Στατιστικά αξιοπιστίας | | Πλεόνασμα Προσόντων χωρίς τα στοιχεία POQ2 και POQ8 |
|------------------------|---------------------|---|
| Cronbach's Alpha | Αριθμός Στοιχείων N | |
| 0,855 | 7 | |

| Στατιστικά αξιοπιστίας | | Εργασιακή Ανία |
|------------------------|---------------------|----------------|
| Cronbach's Alpha | Αριθμός Στοιχείων N | |
| 0,921 | 5 | |

| Στατιστικά αξιοπιστίας | | Εργασιακή Απόδοση χωρίς τα στοιχεία Perf5 και Perf6R |
|------------------------|---------------------|--|
| Cronbach's Alpha | Αριθμός Στοιχείων N | |
| 0,86 | 5 | |

* POQ= Πλεόνασμα Προσόντων Perf= Εργασιακή Απόδοση

Ο έλεγχος αξιοπιστίας, ειδικά χρησιμοποιώντας το Cronbach's Alpha, είναι ένα μέτρο εσωτερικής συνέπειας, το οποίο αξιολογεί εάν ένα σύνολο στοιχείων σε μια κλίμακα μετρά αξιόπιστα μια υποκείμενη κατασκευή.

4.7.1. Ανάλυση στατιστικών αξιοπιστίας:

Πλεονάσματα προσόντων (Χωρίς στοιχεία POQ2 και POQ8):

Cronbach's Alpha: **.855**

Αριθμός ειδών: 7

Η τιμή Cronbach's Alpha 0,855 για την κλίμακα του πλεονάσματος προσόντων υποδηλώνει υψηλό επίπεδο εσωτερικής συνέπειας μεταξύ των 7 στοιχείων που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση αυτής. Η εξαίρεση των στοιχείων POQ2 και POQ8 υποδηλώνει ότι ίσως αφαιρέθηκαν για να βελτιωθεί η αξιοπιστία της κλίμακας, κάτι που είναι κοινή πρακτική όταν ορισμένα στοιχεία δεν συσχετίζονται καλά με τη συνολική κλίμακα.

Εργασιακή Ανία:

Cronbach's Alpha: **.921**

Αριθμός ειδών: 5

Με Cronbach's Alpha 0,921, η κλίμακα της εργασιακής ανίας παρουσιάζει εξαιρετικό επίπεδο εσωτερικής συνέπειας. Αυτή η υψηλή τιμή δείχνει ότι τα 5 στοιχεία στην κλίμακα εργασιακής ανίας είναι πολύ αξιόπιστα στη μέτρηση της ίδιας υποκείμενης δομής, υποδηλώνοντας ότι οι απαντήσεις ήταν συνεπείς σε αυτά τα στοιχεία.

Απόδοση εργασίας (Χωρίς στοιχεία Perf5 και Perf6R)

Cronbach's Alpha : **.860**

Αριθμός ειδών: 5

Η κλίμακα απόδοση εργασίας, χωρίς τα στοιχεία Perf5 και Perf6R, έχει Cronbach's Alpha 0,860. Αυτή είναι και πάλι μια υψηλή τιμή, που αντικατοπτρίζει ισχυρή εσωτερική συνέπεια και υποδηλώνει ότι τα υπόλοιπα 5 στοιχεία αποτελούν μια αξιόπιστη κλίμακα για την αξιολόγηση της απόδοσης της εργασίας. Παρόμοια με την κλίμακα πλεονάσματος προσόντων, η εξαίρεση ορισμένων στοιχείων πιθανότατα βοήθησε στην ενίσχυση της αξιοπιστίας της κλίμακας.

4.7.2. Γενικές παρατηρήσεις:

Οι τιμές του Cronbach's Alpha και για τις τρεις κλίμακες είναι πάνω από το γενικά αποδεκτό όριο του 0,7, το οποίο υποδηλώνει ικανοποιητική εσωτερική συνέπεια. Οι τιμές πάνω από 0,8 θεωρούνται εξαιρετικές και στην περίπτωση της κλίμακας εργασιακής ανίας, μια τιμή πάνω από 0,9 είναι εξαιρετική. Αυτές οι υψηλές τιμές του συντελεστή αξιοπιστίας είναι ενδεικτικές για καλά κατασκευασμένα μέτρα, πράγμα που σημαίνει ότι οι κλίμακες που χρησιμοποιούνται σε αυτή τη μελέτη είναι στατιστικά ορθές για την αξιολόγηση των κατασκευών που ενδιαφέρουν.

Είναι επιτακτική ανάγκη να αναγνωρίσουμε ότι ενώ είναι επιθυμητά τα υψηλά επίπεδα εσωτερικής συνέπειας, η εγκυρότητα κατασκευής των κλιμάκων είναι επίσης μεγάλης σημασίας. Στην ουσία, η εγκυρότητα κατασκευής μιας κλίμακας αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο η κλίμακα μετρά αυτό που σκοπεύει να μετρήσει. Για να εκτιμηθεί αυτό, οι βαθμολογίες της κλίμακας θα πρέπει να συσχετιστούν με άλλα μέτρα που θεωρητικά συνδέονται με το μοντέλο. Αξίζει να σημειωθεί ότι η εσωτερική συνέπεια από μόνη της είναι ανεπαρκής για να θεμελιώσει την εγκυρότητα της κατασκευής. Ως εκ τούτου, εναπόκειται στους ερευνητές να αξιολογήσουν σχολαστικά την εγκυρότητα κατασκευής των κλιμάκων τους για να διασφαλίσουν ότι αξιολογούν με ακρίβεια το επιδιωκόμενο κατασκεύασμα.

Τα αποτελέσματα των δοκιμών αξιοπιστίας που παρουσιάζονται καταδεικνύουν την υψηλή αξιοπιστία των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα. Αυτές οι κλίμακες μετρούν το πλεόνασμα προσόντων, την πλήξη που σχετίζεται με την εργασία και την απόδοση στην εργασία και η εγκυρότητά τους διασφαλίστηκε μέσω μιας αυστηρής προσέγγισης στην ανάλυση δεδομένων που περιλαμβάνει ανάλυση παραγόντων και έλεγχο αξιοπιστίας. Αυτή η μεθοδολογική αυστηρότητα ενισχύει την αξιοπιστία των ευρημάτων της μελέτης και συμβάλλει στη βαθύτερη κατανόηση του αντίκτυπου του πλεονάσματος προσόντων και της επαγγελματικής

εξουθένωσης στην απόδοση των εργαζομένων στην ελληνική αγορά εργασίας.

Η εφαρμογή της Παραγοντικής Ανάλυσης και του ελέγχου αξιοπιστίας σε αυτό το άρθρο αποτελεί απόδειξη της ορθότητας των μεταβλητών του πλεονάσματος προσόντων, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της απόδοσης εργασίας, τόσο εννοιολογικά όσο και εμπειρικά. Η στατιστική ευρωστία των ευρημάτων της μελέτης ενισχύει την αξιοπιστία τυχόν συμπερασμάτων που προκύπτουν από αναλύσεις που χρησιμοποιούν αυτές τις κλίμακες.

Συνολικά, η μεθοδολογική αυστηρότητα αυτής της μελέτης είναι μια σημαντική συμβολή, δίνοντας εμπιστοσύνη στα ευρήματα και τα συμπεράσματα της μελέτης. Επιπλέον, τα αποτελέσματα της έρευνας παρέχουν πολύτιμες γνώσεις για τον αντίκτυπο του πλεονάσματος προσόντων και της επαγγελματικής εξουθένωσης στην απόδοση των εργαζομένων στην ελληνική αγορά εργασίας, προσθέτοντας τες στο υπάρχον σύνολο γνώσεων για αυτό το θέμα.

Κεφάλαιο 5. Ανάλυση Αποτελεσμάτων και έλεγχος υποθέσεων

5.1. Παραγοντική Ανάλυση και έλεγχος αξιοπιστίας μεταβλητών

Η Παραγοντική Ανάλυση είναι μια στατιστική μεθοδολογία προσδιορισμού των υποκείμενων δομών σε μια ομάδα παρατηρούμενων μεταβλητών. Διευκολύνει την κατανόηση των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των μεταβλητών και τις κατηγοριοποιεί σε παράγοντες με βάση τις συσχετίσεις τους. Στο πλαίσιο αυτής της διπλωματικής εργασίας, η Παραγοντική Ανάλυση είναι καθοριστικής σημασίας για τη διάκριση των θεμελιωδών διαστάσεων του πλεονάσματος προσόντων, της επαγγελματικής ανίας και της εργασιακής απόδοσης. Για να επιτευχθεί αυτό, χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα IBM SPSS Statistics 20 Data Processing.

Η εφαρμογή της Παραγοντικής Ανάλυσης μπορεί να είναι καθοριστική για τον εντοπισμό των διαφορετικών πτυχών του πλεονάσματος δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της αναντιστοιχίας εκπαίδευσης, του πλεονάζοντος δεξιοτήτων και του πλεονάσματος εμπειρίας. Με τη συγκέντρωση σχετικών στοιχείων από το ερωτηματολόγιο, καθίσταται δυνατό να διακριθούν οι διακριτές διαστάσεις του πλεονάσματος προσόντων των συμμετεχόντων. Η Παραγοντική Ανάλυση θα μπορούσε να είναι ιδιαίτερα ωφέλιμη στην ανάλυση της ανίας της εργασίας, αποκαλύπτοντας συγκεκριμένες πτυχές που συμβάλλουν σε αυτό το φαινόμενο, όπως η μονοτονία της εργασίας, η έλλειψη πρόκλησης ή η υποχρησιμοποίηση δεξιοτήτων. Αυτός ο τύπος ανάλυσης είναι κρίσιμος για τη διάκριση των διαφόρων τρόπων με τους οποίους μπορεί να εκδηλωθεί η ανία στο χώρο εργασίας.

Η Παραγοντική Ανάλυση είναι μια στατιστική μέθοδος που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ομαδοποίηση μεταβλητών που σχετίζονται με την απόδοση της εργασίας σε παράγοντες που αντιπροσωπεύουν διαφορετικές πτυχές της απόδοσης, όπως η παραγωγικότητα, η καινοτομία, η ομαδική

εργασία και οι δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία. Μέσω αυτής της αναλυτικής προσέγγισης, μπορεί να επιτευχθεί μια ολοκληρωμένη κατανόηση της πολύπλευρης φύσης της απόδοσης σε σχέση με το πλεόνασμα προσόντων και την επαγγελματική ανία. Αυτή η μέθοδος μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για επιχειρήσεις και ερευνητές που επιδιώκουν να βελτιστοποιήσουν και να βελτιώσουν την απόδοση της εργασίας στους αντίστοιχους τομείς τους.

Πίνακας 7 Παραγοντική Ανάλυση Μεταβλητών

Pattern Matrix^a

| | Factor | | |
|---------------|--------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| poq1 | -,139 | ,658 | -,062 |
| poq3 | -,058 | ,685 | ,072 |
| poq4 | -,100 | ,649 | -,206 |
| poq5 | ,212 | ,539 | -,010 |
| poq6 | ,110 | ,742 | ,046 |
| poq7 | ,004 | ,731 | -,013 |
| poq9 | ,033 | ,745 | ,157 |
| bor1 | ,683 | ,199 | -,082 |
| bor2 | ,857 | -,002 | -,023 |
| bor3 | ,842 | -,025 | ,027 |
| bor4 | ,900 | -,050 | ,020 |
| bor5 | ,914 | -,121 | ,036 |
| Jperf1 | -,169 | ,010 | ,694 |
| Jperf2 | ,081 | ,002 | ,852 |
| Jperf3 | -,083 | -,029 | ,844 |
| Jperf4 | ,039 | ,041 | ,779 |
| Jper7R | ,076 | -,096 | ,589 |

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

*POQ= Πλεόνασμα Πρόσόντων BOR=Εργασιακή Ανία
Jper= Εργασιακή Απόδοση

Ακολουθεί μια περίληψη των πιθανών στοιχείων του ερωτηματολογίου που σχετίζονται με το Perceived OverQualification (POQ). Οι φορτίσεις αυτών των στοιχείων στον πρώτο παράγοντα κυμαίνονται από 0,539 έως

0,745, υποδηλώνοντας μια στενή συσχέτιση μεταξύ τους και της δομής του πλεονάσματος προσόντων. Οι δείκτες με υψηλότερα φορτία (π.χ. POQ6, POQ7, POQ9) υποδηλώνουν ισχυρότερη συσχέτιση με τον παράγοντα, καθιστώντας τους πιο αξιόπιστους στην αναπαράσταση της αντιληπτής δομής του πλεονάσματος προσόντων.

Στοιχεία Bor1 έως Bor5: Τα πέντε στοιχεία, με όνομα από Bor1 έως Bor5, εμφανίζουν τιμές που κυμαίνονται από 0,683 έως 0,914 και σχετίζονται με τον δεύτερο παράγοντα. Αυτά τα αντικείμενα είναι ενδεικτικά της πλήξης (Bor) εντός του χώρου εργασίας. Οι υψηλοί αριθμοί παραγόντων αποκαλύπτουν μια στενή σχέση με το κατασκεύασμα της πλήξης, καθιστώντας τους αξιόπιστους δείκτες αυτής της μεταβλητής. Επομένως, αυτά τα στοιχεία θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν ως συνεπή και αξιόπιστα εργαλεία για τη μέτρηση και την αξιολόγηση των επιπέδων πλήξης στο χώρο εργασίας.

Στοιχεία Perf1 έως Perf4, Perf7R: Αυτά τα νούμερα φορτώνονται στον τρίτο παράγοντα και φαίνεται να σχετίζονται με την απόδοση (Perf). Οι φορτίσεις κυμαίνονται από 0,589 έως 0,852, υποδεικνύοντας μια καλή σχέση με τη δομή απόδοσης. Το "R" στο Perf7R θα μπορούσε να υποδηλώνει ότι αυτό το στοιχείο έχει αντίστροφη βαθμολογία. μια κοινή πρακτική κατά την προσπάθεια μείωσης της μεροληψίας απόκρισης.

5.2. Συσχετίσεις

Η συσχέτιση είναι μια στατιστική τεχνική που χρησιμοποιείται για τη μέτρηση και την περιγραφή του τύπου και του βαθμού σχέσης μεταξύ δύο μεταβλητών. Συνήθως συμβολίζεται με το σύμβολο 'r', ο συντελεστής συσχέτισης ποσοτικοποιεί την κατεύθυνση και την ισχύ αυτής της σχέσης σε μια κλίμακα που κυμαίνεται από -1 έως +1 (Taylor, 1990).

Κατεύθυνση συσχέτισης

Μια θετική συσχέτιση δείχνει ότι καθώς αυξάνεται η μία μεταβλητή, αυξάνεται και η άλλη μεταβλητή. Αντίθετα, καθώς μειώνεται η μία μεταβλητή, ακολουθεί η άλλη.

Μια αρνητική συσχέτιση σημαίνει ότι καθώς η μία μεταβλητή αυξάνεται, η άλλη μειώνεται και το αντίστροφο.

Μια μηδενική ή καθόλου συσχέτιση υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει ευδιάκριτη, συνεπής σχέση μεταξύ των μεταβλητών.

Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson χρησιμοποιείται στην παρούσα μελέτη για τη μέτρηση της ισχύος και της κατεύθυνσης της γραμμικής σχέσης μεταξύ ζευγών μεταβλητών. Ακολουθεί μια ανάλυση των σημαντικών συσχετίσεων που παρατηρήθηκαν στον πίνακα συσχετίσεων:

Φύλο και ηλικία: Υπάρχει μια σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,313$, $p < 0,01$), που δείχνει ότι σε αυτό το δείγμα, καθώς αυξάνεται η ηλικία, υπάρχει μια τάση ότι το φύλο (πιθανώς κωδικοποιημένο ως δυαδική μεταβλητή) ποικίλλει σε συστηματικό τρόπο. Η συγκεκριμένη φύση αυτής της παραλλαγής θα εξαρτηθεί από τον τρόπο με τον οποίο κωδικοποιήθηκε το φύλο στη μελέτη.

Ηλικία και συνολική εμπειρία (Tot_exp): Μια ισχυρή θετική συσχέτιση ($r = 0,813$, $p < 0,01$) υποδηλώνει ότι, όπως αναμενόταν, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία συμμετέχοντες τείνουν να έχουν μεγαλύτερη συνολική εργασιακή εμπειρία.

Ηλικία και εργασιακή εμπειρία: Υπάρχει μια σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,593$, $p < 0,01$), που δείχνει ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία συμμετέχοντες τείνουν να έχουν μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία στον τρέχοντα ρόλο τους.

Συνολική εμπειρία και εργασιακή εμπειρία: Παρατηρείται σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,711$, $p < 0,01$), κάτι που είναι λογικό καθώς η

μεγαλύτερη συνολική εργασιακή εμπειρία συχνά συνδέεται με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία στην τρέχουσα θέση εργασίας.

Πλεόνασμα Προσόντων χωρίς POQ2 και POQ8 (POQW28) και Εργασιακή Ανία (BOR): Μια σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,231$, $p < 0,01$) υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες που αισθάνονται ότι έχουν περισσότερα πλεονάσματα προσόντων τείνουν επίσης να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ανίας.

Πλεόνασμα Προσόντων (POQW28) και εργασιακή απόδοση χωρίς Perf5 και Perf6R (PerW56R): Υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,276$, $p < 0,01$), που δείχνει ότι το υψηλότερο πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται με υψηλότερη αναφερόμενη απόδοση εργασίας στα υπόλοιπα στοιχεία .

Εργασιακή Ανία (BOR) και Εργασιακή Απόδοση (PerW56R): Μια σημαντική αρνητική συσχέτιση ($r = -.228$, $p < .01$) υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες που πλήττουν περισσότερο στην εργασία τους τείνουν να αναφέρουν χαμηλότερη εργασιακή απόδοση.

Παράλληλα, μεταβλητές επισημαίνουν σημαντικές συσχετίσεις στα επίπεδα 0,05 και 0,01, αντίστοιχα. Αυτές οι σημαντικές συσχετίσεις είναι ουσιαστικές για την έρευνα καθώς μπορούν να προτείνουν πιθανούς τομείς για περαιτέρω διερεύνηση ή παρέμβαση. Για παράδειγμα, η αρνητική σχέση μεταξύ εργασιακής ανίας και εργασιακής απόδοσης θα μπορούσε να δώσει πληροφορίες για στρατηγικές για την ενίσχυση της εργασιακής δέσμευσης, ενώ η θετική σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής απόδοσης μπορεί να οδηγήσει σε σκέψεις σχετικά με το πώς μπορούν να αξιοποιηθούν καλύτερα οι δεξιότητες των εργαζομένων. Επιπλέον, τα επίπεδα σημαντικότητας (p -values), παρέχουν μια κατανόηση της πιθανότητας ότι αυτές οι συσχετίσεις προέκυψαν τυχαία, με τιμές μικρότερες από 0,05 που υποδηλώνουν μια στατιστικά σημαντική σχέση που είναι απίθανο να οφείλεται σε τυχαία διακύμανση των δεδομένων.

Πίνακας 8 Πίνακας Συσχετίσεων

| | | Συσχετίσεις | | | | | | | | |
|---------------|--|-----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|--------|-----|---------|
| | | Φύλο | Ηλικία | Εκπαίδευση | Οικ.Κατασταση | Συν.Εμπειρία | Θητεία | POQW28 | BOR | PerW56R |
| Φύλο | Συσχέτιση Pearson Sig. (2-tailed) N | 138 | | | | | | | | |
| Ηλικία | Συσχέτιση Pearson Sig. (2-tailed) N | ,313** ,000 138 | 138 | | | | | | | |
| Εκπαίδευση | Συσχέτιση Pearson Sig. (2-tailed) N | ,139 ,104 138 | -,018 ,830 138 | 138 | | | | | | |
| Οικ.Κατασταση | Συσχέτιση Pearson Sig. (2-tailed) N | ,292** ,001 138 | ,006 ,945 138 | ,170* ,046 138 | 138 | | | | | |
| Συν.Εμπειρία | Συσχέτιση Pearson Sig. (2-tailed) N | ,226** ,008 138 | ,813** ,000 138 | -,105 ,221 138 | -,080 ,353 138 | 138 | | | | |
| Θητεία | Συσχέτιση Pearson Sig. (2-tailed) N | ,237** ,005 138 | ,593** ,000 138 | -,053 ,538 138 | ,010 ,911 138 | ,711** ,000 138 | 138 | | | |
| POQW28 | Συσχέτιση Pearson Sig. (2-tailed) N | ,076 ,377 138 | -,074 ,389 138 | ,046 ,596 138 | -,106 ,217 138 | -,055 ,520 138 | -,005 ,954 138 | 138 | | |
| BOR | Συσχέτιση Pearson | -,031 | ,021 | ,012 | ,070 | ,053 | -,020 | ,231** | | |

| | | | | | | | | | | |
|---------|-------------------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|---------|-----|
| | Sig. (2-tailed) | ,715 | ,804 | ,889 | ,415 | ,538 | ,814 | ,006 | | |
| | N | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | |
| PerW56R | Συσχέτιση Pearson | -,038 | -,182* | ,173* | -,103 | -,118 | -,061 | ,276** | -,228** | |
| | Sig. (2-tailed) | ,662 | ,032 | ,042 | ,227 | ,169 | ,479 | ,001 | ,007 | |
| | N | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 |

** . Η συσχέτιση είναι σημαντική στο επίπεδο 0,01 (2-tailed).

* . Η συσχέτιση είναι σημαντική στο επίπεδο 0,05 (2-tailed).

*** POQ= Πλεόνασμα Προσόντων BOR= Εργασιακή Ανία Per= Εργασιακή Απόδοση

5.3. Mediation Analysis

Η ανάλυση mediation είναι μια στατιστική μέθοδος που εφαρμόζεται όταν είναι επιθυμητή η διερεύνηση και ο ποσοτικός προσδιορισμός του ρόλου μιας μεσολαβητικής μεταβλητής που παρεμβαίνει στη σχέση μεταξύ μιας ανεξάρτητης μεταβλητής (πρόβλεψης) και μιας εξαρτημένης μεταβλητής (αποτελεσμα). Συμβάλει στην κατανόηση τόσο των μηχανισμών όσο και των έμμεσων επιδράσεων που διέπουν μια παρατηρούμενη σχέση.

Στο πλαίσιο της μελέτης μας η ανάλυση της διαμεσολάβησης θα επιδιώξει να διευκρινίσει πώς το πλεόνασμα προσόντων (η ανεξάρτητη μεταβλητή) επηρεάζει την εργασιακή απόδοση (η εξαρτημένη μεταβλητή) μέσω του διαμεσολαβητή, η οποία θα μπορούσε να είναι η εργασιακή ανία (η μεταβλητή μεσολάβησης).

Ο πίνακας παρακάτω συνοψίζει τα αποτελέσματα μιας ανάλυσης διαμεσολάβησης με δύο μοντέλα που αξιολογούν τις επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων (POQW28) στην εργασιακή απόδοση (PerW56R), με διαμεσολαβητή την εργασιακή ανία (BOR), ενώ ελέγχεται η ηλικία και η εκπαίδευση (Εκπαίδευση).

5.3.1. Μοντέλο 1: BOR ως εξαρτημένη μεταβλητή

Ο σταθερός όρος είναι σημαντικός ($p = 0,0033$), υποδηλώνοντας ότι το βασικό επίπεδο πλήξης όταν όλες οι άλλες μεταβλητές είναι μηδέν είναι σημαντικά διαφορετικό από το μηδέν.

Το POQW28 έχει θετική και σημαντική επίδραση στο BOR ($p = 0,0064$), υποδεικνύοντας ότι τα υψηλότερα επίπεδα του πλεονάσματος προσόντων συνδέονται με υψηλότερα επίπεδα πλήξης.

Η ηλικία και η εκπαίδευση δεν είναι σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες του BOR ($p = 0,6478$ και $0,9800$, αντίστοιχα), υποδεικνύοντας ότι σε αυτό το μοντέλο, δεν έχουν σημαντική επίδραση στην πλήξη.

Η τιμή R^2 του μοντέλου είναι $0,0547$, που σημαίνει ότι περίπου το $5,47\%$ της διακύμανσης της πλήξης εξηγείται από αυτό το μοντέλο.

Η στατιστική F είναι σημαντική ($p = 0,0558$), αν και βρίσκεται ακριβώς στο κατώφλι της σημασίας, υποδηλώνοντας ότι το μοντέλο ταιριάζει καλύτερα από ένα κενό μοντέλο (ένα μοντέλο χωρίς προγνωστικούς παράγοντες).

5.3.2. Μοντέλο 2: PerW56R ως εξαρτημένη μεταβλητή

Η σταθερά είναι σημαντική ($p < .0001$), υποδηλώνοντας ένα σημαντικό βασικό επίπεδο απόδοσης εργασίας.

Το POQW28 έχει θετική και σημαντική επίδραση στο PerW56R ($p < 0,0001$), υποδηλώνοντας ότι υψηλότερο πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται με καλύτερη απόδοση εργασίας.

Το BOR έχει αρνητική και σημαντική επίδραση στο PerW56R ($p = 0,0002$), υποδεικνύοντας ότι τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ανίας οδηγούν σε χαμηλότερη απόδοση εργασίας.

Η ηλικία έχει αρνητική επίδραση στο PerW56R, πλησιάζοντας τη σημασία ($p = 0,0559$), γεγονός που θα μπορούσε να υποδηλώνει μια τάση

όπου η μεγαλύτερη ηλικία σχετίζεται με χαμηλότερα επίπεδα απόδοσης στην εργασία.

Το Educ έχει θετική και σημαντική επίδραση στο PerW56R ($p = 0,0407$), υποδεικνύοντας ότι τα επίπεδα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης συνδέονται με καλύτερες επιδόσεις στην εργασία.

Η τιμή R^2 του μοντέλου είναι 0,2143, που σημαίνει ότι περίπου το 21,43% της διακύμανσης στην απόδοση εργασίας εξηγείται από αυτό το μοντέλο.

Η στατιστική F είναι εξαιρετικά σημαντική ($p < 0,0001$), δείχνοντας ότι το μοντέλο προβλέπει σημαντικά την απόδοση εργασίας.

5.3.2.1. Άμεσες και Έμμεσες Επιδράσεις

Η άμεση επίδραση του POQW28 στο PerW56R είναι σημαντική ($p < 0,0001$), υποδεικνύοντας ότι το πλεόνασμα προσόντων έχει θετικό αντίκτυπο στην απόδοση της εργασίας.

Η έμμεση επίδραση του POQW28 στο PerW56R μέσω του BOR είναι αρνητική και σημαντική, καθώς το 95% CI δεν περιλαμβάνει το μηδέν (CI από $-0,0875$ έως $-0,0104$). Αυτό υποδηλώνει ότι η εργασιακή ανία μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής απόδοσης. Συγκεκριμένα, ενώ το πλεόνασμα προσόντων βελτιώνει άμεσα την απόδοση, αυξάνει επίσης την πλήξη, η οποία με τη σειρά της μειώνει την απόδοση.

Πίνακας 9 Πίνακας Mediation

| df2 | | | 134 | | |
|-----------------------------|---------------------------|--|----------------|--------------|-----------------------------|
| | | | | | |
| Model 2: PerW56R | | | | | |
| Constant | 4.1637 (.2372) | | 175.545 | .0000 | [3.6945, 4.6328] |

| | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------|--------------|----------------|--------------|-------------------------|
| POQW28 | .1950 (.0472) | | 41.323 | .0001 | [-.1017, .2883] |
| BOR | -.1716 (.0448) | | -38.285 | .0002 | [-.2602, -.0829] |
| Ηλικία | -.1010 (.0524) | | -19.285 | .0559 | [-.2047, .0026] |
| Εκπαίδευση | .0814 (.0394) | | 20.662 | .0407 | [-.0035, .1593] |
| R | | | | | |
| R² | | .2143 | | | |
| F | | | 90.668 | .0000 | |
| df1 | | | 4 | | |
| df2 | | | 133 | | |
| | | | | | |
| Direct Effects | | | | | |
| POQW28 on PerW56R | .1950 (.0472) | | 41.323 | .0001 | [-.1017, .2883] |
| | | | | | |
| Indirect Effects | | | | | |
| POQW28 on PerW56R via BOR | -.0420 (.0197) | | | | [-.0875, -.0104] |

POQ= Πλεόνασμα Προσόντων Per=Εργασιακή Απόδοση BOR= Εργασιακή Ανία

Κεφάλαιο 6. Θεωρητική Συζήτηση

Η παρούσα μελέτη διερευνά τις επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων στο πλαίσιο των σύγχρονων εργασιακών πρακτικών και πολιτικών. Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας χρησιμοποιείται ποσοτική μέθοδος και στατιστική ανάλυση, εστιάζοντας στον αντίκτυπο του πλεονάσματος προσόντων στην εργασιακή ανία και στην εργασιακή απόδοση. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 138 εργαζόμενους στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα μελέτη στοχεύει στη διερεύνηση του πιθανού διαμεσολαβητικού ρόλου της εργασιακής ανίας στη σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων και της εργασιακής απόδοσης. Τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνουν ότι η εργασιακή ανία έχει διαμεσολαβητικό ρόλο στην συσχέτιση μεταξύ των δύο προαναφερθέντων μεταβλητών.

6.1. Θεωρητικές συζήτηση αποτελεσμάτων

Το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων παρουσιάζει μια παράδοξη πρόκληση στη σύγχρονη αγορά εργασίας (Choi et al, 2020). Καθώς οι οργανισμοί προσαρμόζονται συνεχώς στα ταχέως εξελισσόμενα οικονομικά και τεχνολογικά τοπία, συχνά αναζητούν εργατικό δυναμικό με διαφορετικές δεξιότητες και προσόντα. Ωστόσο, αυτή η τάση οδήγησε σε έναν αυξανόμενο αριθμό εργαζομένων των οποίων τα προσόντα ξεπερνούν τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας τους, μια κατάσταση γνωστή ως αυτή του πλεονάσματος προσόντων (Maynard & Parfyonova, 2013).

Στην παρούσα έρευνα διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής απόδοσης αλλά και ο ρόλος που διαδραματίζει στη σχέση αυτή η εργασιακή ανία. Σύμφωνα με αρκετές θεωρίες που αναφέρθηκαν σε προηγούμενα κεφάλαια οι εργαζόμενοι που διαθέτουν πλεονάσμα προσόντων βιώνουν συχνά ως αποτέλεσμα το αίσθημα της πλήξης κατά την διάρκεια της εργασίας τους (Andel et al., 2021; Gkorezis & Vatou, 2018; Kim et al., 2021; Sánchez-Cardona, Vera, Martínez-Lugo, Rodríguez-Montalbán, & Marrero-Centeno, 2020). Τα αποτελέσματα των

ερευνών αυτών επιβεβαιώνονται κι από την παρούσα διπλωματική εργασία, καθώς όπως διαφαίνεται υψηλότερα επίπεδα του πλεονάσματος προσόντων συνδέονται με υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ανίας. Επιπροσθέτως, καταδεικνύεται ότι υπάρχει μια σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,231$, $p < 0,01$) μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής ανίας, που υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες που αισθάνονται ότι έχουν περισσότερα πλεονάσματα προσόντων τείνουν επίσης να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ανίας. Επιπλέον, τα άτομα με πλεονάζοντα προσόντα και υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης τείνουν να έχουν την πεποίθηση ότι τα καθήκοντα που τους ανατίθενται δεν τους προδιαθέτουν θετικά. Αυτό, με τη σειρά του, έχει ως αποτέλεσμα να αισθάνονται ότι υποαπασχολούνται και έτσι υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα αυτό να τους οδηγεί να βιώνουν πλήξη (Fine & Nevo, 2008; Kim et al., 2019; Rothlin & Werder, 2008). Αυτό αποδεικνύεται και στην παρούσα έρευνα καθώς το 40,6% των συμμετεχόντων κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ως επιπλέον προσόν. Τα υψηλότερα προσόντα και τα επίπεδα εκπαίδευσης αυτών των ατόμων, αντί να αποτελούν πλεονέκτημα, μπορούν έτσι να γίνουν εμπόδιο στην ικανότητά τους να αισθάνονται ικανοποιημένοι στην εργασία τους.

Σύμφωνα με την δεύτερη ερευνητική υπόθεση η εργασιακή ανία συσχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή απόδοση. Τα δεδομένα αποκαλύπτουν μια σημαντική και αξιοσημείωτη αρνητική συσχέτιση ($r = -.228$, $p < .01$), υποδεικνύοντας ότι τα άτομα που αντιμετωπίζουν περισσότερο το φαινόμενο της πλήξης στο χώρο εργασίας τείνουν να παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής απόδοσης. Πολυάριθμες μελέτες στο παρελθόν έχουν καταδείξει σταθερά μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής πλήξης και της απόδοσης στην εργασία (Sánchez-Cardona et al., 2020; Watt & Hargis, 2010; Sawin & Scerbo, 1995; Loukidou et al., 2009; Harju et al., 2022). Για παράδειγμα, σε μια μελέτη που παρατήρησε καθημερινές εργασιακές δραστηριότητες, οι εργαζόμενοι ανέφεραν μειωμένη εργασιακή απόδοση τις ημέρες που αντιμετώπιζαν υψηλότερα επίπεδα πλήξης (van Hooff & van Hooff, 2017). Η υπάρχουσα βιβλιογραφία παρέχει

αρκετές αιτιολογικές εξηγήσεις για το πώς η πλήξη μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την απόδοση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αυξημένων σφαλμάτων συγκέντρωσης, μειωμένων κινήτρων και μειωμένης διέγερσης (Bench & Lench, 2019; Reijseger et al., 2017; Fisher, 1993). Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι που βιώνουν πλήξη είναι λιγότερο διατεθειμένοι να καταβάλλουν προσπάθεια και να αποδίδουν στο μέγιστο (Reijseger et al., 2017).

Η ψυχολογική κατάσταση, που συχνά χαρακτηρίζεται από πλήξη που σχετίζεται με την εργασία, μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την απόδοση της εργασίας, όπως καταδεικνύεται στα πορίσματα της παρούσας διπλωματικής εργασίας (Maynard, & Parfyonova, 2013). Η τρίτη ερευνητική υπόθεση αναφέρει ότι το πλεόνασμα προσόντων συσχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή απόδοση μέσω της εργασιακής ανίας. Αρχικά τα δεδομένα της έρευνας αποκαλύπτουν ότι υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,276$, $p < 0,01$) μεταξύ των μεταβλητών πλεόνασμα προσόντων και εργασιακή απόδοση, γεγονός που μας δείχνει ότι το υψηλότερα επίπεδα πλεονάσματος προσόντων σχετίζονται με υψηλότερα επίπεδα της αναφερόμενης εργασιακής απόδοση. Ενώ όμως το πλεόνασμα προσόντων βελτιώνει άμεσα την απόδοση, αυξάνει επίσης την εργασιακή πλήξη, η οποία με τη σειρά της μειώνει την εργασιακή απόδοση. Αυτό υποδηλώνει ότι η εργασιακή ανία μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής απόδοσης. Το συμπέρασμα της μελέτης - ότι η πλήξη που σχετίζεται με την εργασία μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ του αντιλαμβανομένου πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής απόδοσης- είναι ιδιαίτερα διορατική. Ακόμη, ένας σημαντικός αριθμός ερευνητών έχει ασχοληθεί στο παρελθόν με την εργασιακή πλήξη και την ανία που ενδέχεται να επιφέρει το πλεόνασμα προσόντων και ως εκ τούτου να καταλήξει να έχει αρνητική επίδραση στην απόδοση και τις ενέργειες των εργαζομένων (Hu et al., 2015). Το πλεόνασμα προσόντων έχει αποδειχθεί πως είναι αξιολογικά επιζήμιο στην εργασιακή δέσμευση (Lou & Ye, 2019), στην εργασιακή απόδοση (Chen et al., 2021). Το συμπέρασμα λοιπόν της παρούσας έρευνας υπογραμμίζει την ανάγκη για

τους οργανισμούς να δημιουργούν προκλητικά και ελκυστικά περιβάλλοντα εργασίας που μπορούν να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητες των εργαζομένων τους

Οι θεωρητικές επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων είναι βαθιές και πολύπλευρες (Jager et al, 2023). Πρώτον, από τη σκοπιά της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων το πλεόνασμα προσόντων εγείρει κρίσιμα ερωτήματα σχετικά με το σχεδιασμό εργασίας, τη δέσμευση των εργαζομένων και τη χρήση των ταλέντων του προσωπικού στην εργασία (Mihail & Kloutsiniotis, 2016). Οι εργοδότες αντιμετωπίζουν την πρόκληση να εκμεταλλευτούν αποτελεσματικά και στο έπακρο τις δεξιότητες των εργαζομένων που διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων. Από την άλλη, εάν τελικά γίνει κακή διαχείριση, τότε αυτή μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλή εκμετάλλευση των ταλέντων, μικρή ικανοποίηση από την εργασία και αυξημένη πρόθεση αλλαγής προσωπικού ή κατανομής εργασιών (Mihail & Kloutsiniotis, 2016).

Δεύτερον, το πλεόνασμα προσόντων φαίνεται πως δύναται να επηρεάσει σημαντικά την ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων. Η αναντιστοιχία μεταξύ των προσόντων ενός εργαζόμενου και του εργασιακού του ρόλου μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα ανεπαρκούς επίδοσης, απογοήτευσης και έλλειψης εκπλήρωσης. Ακόμη οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων μπορεί να έχουν ανεκπλήρωτες φιλοδοξίες ή προσδοκίες για τη δουλειά τους, οι οποίες είναι πιθανό να προκαλέσουν απώλεια ψυχολογικής ευεξίας (Artes, Salinas-Jimenez and Salinas-Jimenez 2014).

Επιπλέον, το πλεόνασμα προσόντων έχει ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις. Αντικατοπτρίζει υποκείμενα ζητήματα στην αγορά εργασίας, όπως αναντιστοιχίες δεξιοτήτων και αναποτελεσματικότητα στη γραμμή εκπαίδευσης προς απασχόληση (Peiró, Agut, & Grau, 2010). Το πλεόνασμα προσόντων υποδηλώνει την ανάγκη για επαναξιολόγηση των εκπαιδευτικών συστημάτων και της δυναμικής της αγοράς εργασίας, διασφαλίζοντας ότι είναι πιο στενά ευθυγραμμισμένα.

Αυτή η ευθυγράμμιση είναι ζωτικής σημασίας για την ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης, καθώς και για τη διασφάλιση ότι η επένδυση στην εκπαίδευση μεταφράζεται σε παραγωγική και ανταποδοτική απασχόληση.

Παράλληλα, το πλεόνασμα προσόντων ανοίγει νέους δρόμους για έρευνα στην οργανωσιακή συμπεριφορά. Αμφισβητεί τις παραδοσιακές θεωρίες για την ικανοποίηση από την εργασία και τα κίνητρα των εργαζομένων, απαιτώντας μια πιο λεπτή κατανόηση του τρόπου με τον οποίο ο σχεδιασμός εργασίας και τα προσόντα των εργαζομένων αλληλοεπιδρούν (Fine, 2007). Η μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να διερευνήσει στρατηγικές για την καλύτερη ευθυγράμμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις απαιτήσεις εργασίας, τον ρόλο των προγραμμάτων εξέλιξης της σταδιοδρομίας στον μετριασμό των επιπτώσεων των προσόντων και τη μακροπρόθεσμη πορεία σταδιοδρομίας των εργαζομένων.

Ακόμη, όταν υπάρχει πλεόνασμα προσόντων, μπορεί να υπάρξουν μισθολογικές επιπτώσεις, γνωστές και ως «τιμωρία μισθού πλεονάσματος προσόντων». Αυτό σημαίνει πως οι εργαζόμενοι που διαθέτουν περισσότερα προσόντα από αυτά που απαιτεί η εργασία τους, συχνά κερδίζουν λιγότερα χρήματα σε σύγκριση με αυτούς που τα προσόντα τους ταιριάζουν στη θέση εργασίας τους. Το ποσό κατά το οποίο είναι χαμηλότερος ο μισθός τους μπορεί να ποικίλλει ανάλογα το επίπεδο μόρφωσής τους (Mavromaras et al, 2013).

Συμπερασματικά, το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων, όπως διερευνάται στην παρούσα διπλωματική εργασία, παρουσιάζει μια σύνθετη αλληλεπίδραση προκλήσεων διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, ψυχολογικών επιπτώσεων και κοινωνικοοικονομικών επιπτώσεων. Απαιτεί μια στρατηγική απάντηση από τους οργανισμούς, τους εκπαιδευτικούς και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής για την αντιμετώπιση των υποκείμενων αιτιών και την αξιοποίηση των πιθανών ωφελειών ενός εργατικού δυναμικού υψηλής ειδίκευσης. Αυτή η απάντηση είναι ουσιαστική

όχι μόνο για την ευημερία και τις επιδόσεις των μεμονωμένων εργαζομένων αλλά και για τη συνολική υγεία και ανταγωνιστικότητα της αγοράς εργασίας και της οικονομίας γενικότερα.

6.2. Προτάσεις προς τους οργανισμούς

Σε πρακτικό πλαίσιο, τα ευρήματα αυτής της μελέτης μπορούν να σκιαγραφήσουν τις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού και τις πρακτικές στο χώρο εργασίας. Οι οργανισμοί μπορεί να χρειαστεί να επαναξιολογήσουν το σχεδιασμό των θέσεων εργασίας και τις στρατηγικές δέσμευσης των εργαζομένων για να αξιοποιήσουν καλύτερα τις δεξιότητες των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων (Andel, Pindek, & Arvan, 2021). Οι γνώσεις της μελέτης σχετικά με τις ψυχολογικές επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων και, ειδικά ο ρόλος της ανίας που σχετίζεται με την εργασία, είναι ιδιαίτερα πολύτιμες για την ανάπτυξη στρατηγικών για τη βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη δημιουργία πιο ελκυστικών εργασιακών περιβαλλόντων και την πιο αποτελεσματική ευθυγράμμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις απαιτήσεις εργασίας (Alba-Ramirez, Alfonso, and Maite Blázquez. 2003). Επιπλέον, οι κοινωνικοοικονομικές πτυχές που επισημαίνονται στην διπλωματική αυτή εργασία υποδηλώνουν την ανάγκη για ευρύτερες αλλαγές στους τομείς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, με στόχο την αποτελεσματικότερη μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση.

Για μια ολοκληρωμένη ανάλυση και λεπτομερή συζήτηση των πρακτικών επιπτώσεων που προκύπτουν από αυτή τη διπλωματική εργασία, θα πρέπει κανείς να εμβαθύνει στα συγκεκριμένα ευρήματα και συστάσεις που παρουσιάζονται σε αυτή, η οποία παρέχει κρίσιμες γνώσεις σχετικά με τις πρακτικές προκλήσεις και τις ευκαιρίες που αντιμετωπίζουν οι σύγχρονοι οργανισμοί (Bakker,., Demerouti & Verbeke, 2004). Συνεπώς η παρούσα εργασία εμβαθύνει σε αυτές τις επιπτώσεις, περιγράφοντας πώς οι επιχειρήσεις, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής

μπορούν να αντιμετωπίσουν και να αξιοποιήσουν τα πλεονάσματα προσόντων για καλύτερα οργανωτικά και κοινωνικά αποτελέσματα.

6.2.1. Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού και Σχεδιασμός Εργασίας

6.2.1.1. Αξιοποίηση Ταλέντου

Η μελέτη υπογραμμίζει την ανάγκη για αποτελεσματική διαχείριση των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων. Οι οργανισμοί πρέπει να αναπτύξουν στρατηγικές για να αξιοποιήσουν τις διαφορετικές δεξιότητες και ικανότητες αυτών των ατόμων. Αυτό περιλαμβάνει εμπλουτισμό θέσεων εργασίας, ποικιλία εργασιών και δημιουργία ευκαιριών για εφαρμογή δεξιοτήτων (Astone Dariotis Sonenstein Pleck Hynes, 2010).

6.2.1.2. Δέσμευση εργαζομένων

Η δέσμευση των πλεονασμάτων προσόντων εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας για την πρόληψη της πλήξης και της δυσαρέσκειας. Τα εξατομικευμένα προγράμματα κατάρτισης, οι ευκαιρίες καθοδήγησης και τα σχέδια επαγγελματικής εξέλιξης μπορούν να βοηθήσουν στην αξιοποίηση του πλήρους δυναμικού τους (Edwards, 1996).

6.2.1.3. Καθοδήγηση

Όταν μία επιχείρηση ή ένας οργανισμός προσλαμβάνει άτομα με πλεονάζοντα προσόντα, αποκτά πρόσβαση σε άτομα με την εμπειρία και τις ικανότητες ανώτερων ιεραρχικά εργαζομένων. Λόγω της πρόσθετης εμπειρίας και των ικανοτήτων τους, οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν να καθοδηγούν συναδέλφους σε θέσεις κατώτερου επιπέδου, ίδιου επιπέδου ή ακόμα και ανώτερου επιπέδου. Αυτή η ικανότητα προσθέτει ουσιαστικά αξία στο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του οργανισμού (Thomas & Kram, 1988).

6.2.1.4. Άτυπη ηγεσία

Η μορφή αυτής της ηγεσίας αναφέρεται στις περιπτώσεις όπου άτομα που δεν βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας, έχουν την ικανότητα να επηρεάζουν τους συναδέλφους τους λόγω σεβασμού για τις ικανότητες και την αξιοπιστία

τους (Peters & O'Connor, 2001). Οι υπάλληλοι που διαθέτουν πλεονάζοντα προσόντα και δεξιότητες κερδίζουν εύκολα τον σεβασμό από τους συναδέλφους, κερδίζοντας παράλληλα τη δύναμη να κατευθύνουν τις ενέργειες τους.

6.2.2. Οργανωτική Ανάπτυξη και Πολιτισμός

6.2.2.1. Εργασιακό Περιβάλλον

Η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προκαλεί και παρακινεί τους εργαζόμενους με πλεόνασμα προσόντων είναι ζωτικής σημασίας. Αυτό περιλαμβάνει την προσφορά σύνθετων, ουσιαστικών εργασιών που ευθυγραμμίζονται με τα προσόντα τους (Luksyte Spitzmuelle, Maynard 2011).

6.2.2.2. Κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς

Η προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς που εκτιμά διαφορετικά προσόντα και εμπειρίες μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση και να μειώσει τον δείκτη κινητικότητας και αντικατάστασης προσωπικού (Barak, 2002).

6.2.3. Επαγγελματικές Διαδρομές και Ανάπτυξη Εργαζομένων:

6.2.3.1. Καριέρα

Οι οργανισμοί θα πρέπει να παρέχουν σαφείς οδηγούς σταδιοδρομίας για τους εργαζόμενους που διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων, διασφαλίζοντας ότι έχουν ευκαιρίες για πρόοδο και ανάπτυξη (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004).

6.2.3.2. Συνεχής μάθηση

Η ενθάρρυνση της συνεχούς μάθησης και της επαγγελματικής εξέλιξης μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους με πλεονάσματα να αισθάνονται ότι έχουν αξία και αφοσίωση (Beddoe, 2009).

6.2.4. Ευθυγράμμιση Εκπαίδευσης-Εργασίας

6.2.4.1. Ανάπτυξη Προγραμμάτων Σπουδών

Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα πρέπει να ευθυγραμμίσουν τα προγράμματα σπουδών τους πιο στενά με τις τρέχουσες και μελλοντικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τακτικές διαβουλεύσεις με ειδικούς του κλάδου και ενημέρωση του περιεχομένου των μαθημάτων (Peiró, Agut, & Grau, 2010).

6.2.4.2. Επαγγελματικός προσανατολισμός

Η παροχή αποτελεσματικής επαγγελματικής καθοδήγησης στους μαθητές μπορεί να τους βοηθήσει να λάβουν ενημερωμένες αποφάσεις σχετικά με την εκπαίδευση και την επαγγελματική τους πορεία, μειώνοντας την πιθανότητα του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων.

6.2.5. Επιπτώσεις της πολιτικής

6.2.5.1. Πολιτικές αγοράς εργασίας

Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να επικεντρωθούν στη δημιουργία πολιτικών στην αγορά εργασίας για να αντιμετωπίσουν τις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων και να προωθήσουν την αποτελεσματική απορρόφηση καταρτισμένων ατόμων σε κατάλληλους εργασιακούς ρόλους (Booth, & Snower, 1996).

6.2.5.2. Εκπαιδευτικές πολιτικές

Υπάρχει ανάγκη για πολιτικές που θα διασφαλίζουν την ευθυγράμμιση των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και μαθητείας.

6.2.6. Έρευνα και μελλοντικές κατευθύνσεις

Η μελέτη ανοίγει δρόμους για περαιτέρω έρευνα σχετικά με τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων στην πορεία

σταδιοδρομίας και στις οργανωτικές επιδόσεις. Παράλληλα η διερεύνηση καινοτόμων πρακτικών Ανθρώπινου Δυναμικού και εκπαιδευτικών προσεγγίσεων μπορεί να προσφέρει βαθύτερες γνώσεις σχετικά με τη διαχείριση και τη χρήση ταλέντων με πλεόνασμα προσόντων.

Συμπερασματικά, οι πρακτικές επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων, όπως περιγράφονται σε αυτή τη διπλωματική εργασία, είναι εκτενείς και πολυδιάστατες. Η αντιμετώπιση αυτών των επιπτώσεων απαιτεί μια συλλογική προσέγγιση που περιλαμβάνει οργανισμούς, εκπαιδευτικά ιδρύματα και φορείς χάραξης πολιτικής. Με τη στρατηγική διαχείριση των πλεονασμάτων προσόντων εργαζομένων, την προώθηση ενός ελκυστικού εργασιακού περιβάλλοντος, την ευθυγράμμιση της εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τη διαμόρφωση αποτελεσματικών πολιτικών, μπορούμε να μετατρέψουμε την πρόκληση των πλεονασμάτων προσόντων σε ευκαιρία για οργανωτική ανάπτυξη και κοινωνική πρόοδο.

6.3. Περιορισμοί και Μελλοντική Έρευνα

Η παρούσα διπλωματική εργασία διερευνά την επίδραση του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων στην εργασιακή απόδοση και την εργασιακή ανία στην Ελλάδα, χρησιμοποιώντας στατιστική ανάλυση δεδομένων 138 εργαζομένων. Προσδιορίζει ότι η ανία που σχετίζεται με την εργασία μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής απόδοσης. Η μελέτη στοχεύει να συμβάλει στην κατανόηση της έννοιας του πλεονάσματος προσόντων στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, των επιπτώσεών της σε ατομικό και οργανωτικό επίπεδο και να ενημερώσει τις στρατηγικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Αναφορικά με τους περιορισμούς της μελλοντικής έρευνας, η παρούσα ανάλυση επικεντρώνεται στους περιορισμούς της μεθοδολογίας, στο μέγεθος του δείγματος και στη γενίκευση των ευρημάτων της. Μπορεί επίσης να προτείνει τομείς για περαιτέρω έρευνα, όπως διαφορετικά πλαίσια, ευρύτερα δημογραφικά δείγματα ή εναλλακτικές μεθοδολογίες για την εμβάθυνση της

κατανόησης του αντίκτυπου του πλεονάσματος προσόντων στο εργατικό δυναμικό.

Σ αυτό το σημείο είναι σημαντικό να σημειωθεί, ότι ένα αξιόλογο ποσοστό των δεδομένων που λαμβάνονται μπορεί να θεωρηθεί υποκειμενικό και, ως εκ τούτου, επιρρεπές σε μεροληψία (κοινή μέθοδος μεροληψίας). Οι κλίμακες αυτοαναφοράς, όπως είναι τα ερωτηματολόγια που διαμοιράστηκαν, έχουν αναγνωριστεί ως πιθανή πηγή προκατάληψης (Bryaman & Bell, 2011). Επιπρόσθετα, ο άμεσος προσδιορισμός της αιτιότητας μεταξύ των σχέσεων δεν μπορεί να καθοριστεί (causalty), καθώς τα δεδομένα συλλέχθηκαν υπό συγκεκριμένες συνθήκες σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή, χρησιμοποιώντας μια Διατομεακή μελέτη. Είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη αυτή η πιθανή πηγή μεροληψίας κατά την ανάλυση των δεδομένων για να διασφαλιστούν ακριβή και έγκυρα συμπεράσματα.

Για να παρουσιαστεί ένα λεπτομερές σχέδιο σχετικά με τους περιορισμούς και τη μελλοντική έρευνα αυτής της εργασίας, θα πρέπει να εστιάσουμε σε αυτές τις πτυχές, αναλύοντας κριτικά τη μεθοδολογία και προτείνοντας πιθανές οδούς για περαιτέρω μελέτη. Συνεπώς εξετάζουμε το ενδεχόμενο να διερευνήσουμε πώς τα ευρύτερα ή πιο διαφορετικά δείγματα θα μπορούσαν να δώσουν διαφορετικές γνώσεις, τον ρόλο των πολιτιστικών παραγόντων και τις επιπτώσεις του πλεονάσματος προσόντων. Επιπλέον, η αξιολόγηση των στατιστικών μεθόδων και των περιορισμών τους θα μπορούσε να αποτελέσει τη βάση για να συζητηθεί πώς η μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει διαφορετικές αναλυτικές τεχνικές για να αποκαλύψει νέα επίπεδα κατανόησης.

Οι περιορισμοί και η μελλοντική έρευνα της παρούσας διπλωματικής εργασίας σχετικά με τον αντίκτυπο του πλεονάσματος των εργαζομένων στην εργασιακή απόδοση και στην εργασιακή ανία στην Ελλάδα μπορούν να συζητηθούν ως εξής:

6.3.1. Μεθοδολογικοί Περιορισμοί

Η εργασία αυτή βασίζεται σε συγκεκριμένη τεχνική στατιστικής ανάλυσης και σε μέγεθος δείγματος 138 εργαζομένων από την Ελλάδα. Αυτή η προσέγγιση, αν και διορατική, μπορεί να μην συλλάβει την πλήρη πολυπλοκότητα του ζητήματος. Η χρήση ενός μεγαλύτερου, πιο διαφορετικού δείγματος θα μπορούσε να προσφέρει μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση του αντίκτυπου του πλεονάσματος των εργαζομένων.

Γενικευσιμότητα: Η μελλοντική έρευνα θα πρέπει να εξετάσει διαφορετικά πολιτιστικά και οικονομικά πλαίσια για να διερευνήσει τα πλεονάσματα επηρεάζουν την απόδοση της εργασίας και την πλήξη σε διάφορα παγκόσμια περιβάλλοντα.

Διαχρονικές Σπουδές: Η μελέτη αυτή παρουσιάζει ένα στιγμιότυπο της σχέσης μεταξύ πλεονάσματος προσόντων, εργασιακής απόδοσης και εργασιακής ανίας. Διαχρονικές μελέτες θα μπορούσαν να προσφέρουν πληροφορίες για το πώς αυτή η σχέση εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου.

Ποιοτική Έρευνα: Η ενσωμάτωση ποιοτικών μεθόδων έρευνας, όπως συνεντεύξεις ή μελέτες περιπτώσεων, θα μπορούσε να παρέχει βαθύτερες γνώσεις για τις προσωπικές εμπειρίες και τις αντιλήψεις των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων.

Ανάλυση Ειδικής Βιομηχανίας: Η διερεύνηση αυτού του φαινομένου σε διαφορετικούς κλάδους θα μπορούσε να αποκαλύψει τη δυναμική του συγκεκριμένου κλάδου και πώς το πλεόνασμα προσόντων επηρεάζει διαφορετικά τους ποικίλους επαγγελματικούς τομείς.

Ψυχολογικές και Κοινωνιολογικές Διαστάσεις: Περαιτέρω έρευνα θα μπορούσε να εμβαθύνει στις ψυχολογικές και κοινωνιολογικές πτυχές του πλεονάσματος προσόντων εξετάζοντας τις επιπτώσεις στην ψυχική υγεία, την ικανοποίηση από την εργασία και τη δυναμική του χώρου εργασίας.

Επιπτώσεις πολιτικής: Η διερεύνηση των επιπτώσεων του πλεονάσματος προσόντων για τις πολιτικές και τις πρακτικές Ανθρώπινου Δυναμικού θα μπορούσε να παράσχει πολύτιμες συστάσεις στους οργανισμούς για την καλύτερη διαχείριση και χρήση των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων

Με την αντιμετώπιση αυτών των περιορισμών και τη διερεύνηση αυτών των μελλοντικών ερευνητικών οδών, μπορεί να αναπτυχθεί μια πιο ολιστική κατανόηση του αντίκτυπου του πλεονάσματος προσόντων στο χώρο εργασίας, προς όφελος τόσο της ακαδημαϊκής έρευνας όσο και της πρακτικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Βιβλιογραφική Αναφορά

- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422–436.
- Anderson, S., & Winefield, A. H. (2011). The impact of underemployment on psychological health, physical health, and work attitudes (pp. 165-185). Springer New York.
- Allen, Jim, and Rolf van der Velden. (2001). “Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-job Search.” *Oxford Economic Papers* 53(3): 434- 52.
- Alba-Ramirez, Alfonso. (1993). “Mismatch in the Spanish Labor Market.” *Journal of Human Resources* 28(2): 259-78.
- Alba-Ramirez, Alfonso, and Maite Blázquez. (2003). “Types of Job Match, Overeducation and Labour Mobility in Spain.” In *Overeducation in Europe*, edited by Felix Büchel, Andries de Grip and Antje Mertens, pp. 65-92. Cheltenham (UK)
- Andel, S., Pindek, S., & Arvan, M. L. (2021). Bored, angry, and overqualified? The high-and low-intensity pathways linking perceived overqualification to behavioural outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-14.
- Artes, J., M. D. M. Salinas-Jimenez, and J. Salinas-Jimenez. 2014. “Small Fish in a Big Pond or Big Fish in a Small Pond? The Effects of Educational Mismatch on Subjective Wellbeing.” *Social Indicators Research* 119:771–89.
- Astone NM, Dariotis J, Sonenstein F, Pleck JH, Hynes K. (2010) Men's Work Efforts and the Transition to Fatherhood. *J Fam Econ Issues*. 2010 Mar 1;31(1):3-13. doi: 10.1007/s10834-009-9174-7. PMID: 20221306; PMCID: PMC2835349.
- Australian Bureau of Statistics (ABS). (2004). *Labour Mobility, Australia: February 2004*. ABS cat. No. 6209.0. Canberra: ABS.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human resource management*, 43(1), 83-104.

- Battu, H. and Sloane, P. (2000) Overeducation and Crowding out in Britain. *The Overeducated Worker?: The Economics of Skill Utilization*. Ed. by Borghans, L. and de Grip, A. Cheltenham, Edward Elgar: 157-174
- Bauer, T.K. (2000) Educational Mismatch and Wages: A Panel Analysis. *Economics of Education Review* 21: 221-229.
- Barak, M. E. M., & Levin, A. (2002). Outside of the corporate mainstream and excluded from the work community: A study of diversity, job satisfaction and well-being. *Community, Work & Family*, 5(2), 133-157.
- Beddoe, L. (2009). Creating continuous conversation: Social workers and learning organizations. *Social Work Education*, 28(7), 722-736.
- Bench, S.W., & Lench, H.C. (2019). Boredom as a seeking state: Boredom prompts the pursuit of novel (even negative) experiences. *Emotion*, 19(2), 242.
- Booth, A & Snower, D (1996), *Acquiring skills: Market failures, their symptoms and policy responses*, Cambridge University Press, Cambridge, Eng.
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business research methods*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press
- Büchel, Felix, and Antje Mertens. (2004). "Overeducation, Undereducation, and the Theory of Career Mobility." *Applied Economics* 35(8): 803-16.
- Cable DM, DeRue DS. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *J. Appl. Psychol.* 87(5):875–84.
- Campbell, C.H., Ford, P., Rumsey, M.G., Pulakos, E.D., Borman, W.C., Felker, D.B., De Vera, M.V. & Riegelhaupt, B.J. (1990). Development of multiple job performance measures in a representative sample of jobs. *Personnel Psychology*, 43, (2), 277-300. Crosby F. 1984. Relative deprivation in organizational settings. *Res. Organ. Behav.* 6:51–93
- Chen, G., Tang, Y., & Su, Y. (2021). The effect of perceived over-qualification on turnover intention from a cognition perspective. *Frontiers in Psychology*, 12, 699715.

- Choi, A., Guio, J., & Escardibul, J. O. (2020). The challenge of mapping overeducation and overskilling across countries: a critical approach using PIAAC. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 50(2), 237-256.
- Crosby, F. J. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83, 85–113.
- Darden, D. K. (1999). Boredom: A socially disvalued emotion. *Sociological Spectrum*, 19(1), 13–37.
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of vocational behavior*, 78(2), 253-263.
- Deng H, Guan Y, Wu CH, Erdogan B, Bauer TN, Yao X. (2018). A relational model of perceived overqualification: the moderating role of interpersonal influence on social acceptance. *J. Manag.* 44:3288–310
- Deery, S., Iverson, R., & Walsh, J. (2002). Work relationships in telephone call centres: Understanding emotional exhaustion and employee withdrawal. *Journal of Management studies*, 39(4), 471-496.
- Dolton, Peter, and Anna Vignoles. (2000). “The Incidence and Effects of Overeducation in the U.K. Graduate Labour Market.” *Economics of Education Review* 19(2): 179-98.
- Eastwood, Alexandra Frischen, Mark J. Fenske, and Daniel Smilek (2012), *The Unengaged Mind: Defining Boredom in Terms of Attention. Perspectives on Psychological Science. Vol.7*, pp. 482–495.
- Edward Elgar. Allen, Jim, and Rolf van der Velden. (2001). “Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-job Search.” *Oxford Economic Papers* 53(3): 434-52.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of management journal*, 39(2), 292-339.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of applied psychology*, 94(2), 557.

- Erdogan B, Bauer TN. (2011). The impact of underemployment on turnover and career trajectories. See Maynard & Feldman 2011, pp. 215–32.
- Erdogan B, Bauer TN, Karaeminogullari A. (2017). Overqualification in the workplace. In Oxford Research Encyclopedia of Psychology, ed. O Braddick. New York: Oxford Univ. Press
- Erdogan B, Tomás I, Valls V, Gracia F. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person centric outcomes: the moderating role of career centrality. *J. Vocat. Behav.* 107:233–45
- Erdogan Berrin and Talya N. Bauer (2021) :Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature” *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* Vol. 8:259-283 (Volume publication date January 2021) First published as a Review in *Advance* on August 18, 2020.
- Feldman, D.C. (1996), “The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment,” *Journal of Management*, 22, 3, 385–407.
- Fine, S. (2007). “Overqualification and selection in leadership training”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.14, No.1, pp.61-68.
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346–355
- Fisher, C. D. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human relations*, 46(3), 395-417.
- Frenette, M (2004), ‘The overqualified Canadian graduate: The role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification’, *Economics of Education Review*, vol.23, no.1, pp.29–45.
- Friedland, D. S., & Price, R. H. (2003). Underemployment: Consequences for the health and well-being of workers. *American journal of community psychology*, 32, 33-45.
- Gkorezis, P., & Vatou, A. (2018). Perceived over-qualification and organisational cynicism: The role of work-related boredom and empowering leadership. *International Journal of Employment Studies*, 26(1), 93-112.

- Green, F & McIntosh, S (2007), ‘Is there a genuine underutilisation of skills among the over-qualified?’, SKOPE research paper no.30, Applied Economics, vol.39, no.4, pp.427–39.
- Groot, Wim, and Henriëtte Maassen van den Brink. (2000). “Overeducation in the Labor Market: A Meta-analysis?” *Economics of Education Review* 19(2): 149-58
- Groeneveld, Sandra, and Joop Hartog. (2004). “Overeducation, Wages and Promotions within the Firm.” *Labour Economics* 11(6): 701-14
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980), *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47.
- Harju, L. K., Van Hootegeem, A., & De Witte, H. (2022). Bored or burning out? Reciprocal effects between job stressors, boredom and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103807.
- Harju, L., and Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: a study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, Vol. 45, pp. 374–391.
- Harju, L. K, Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014). Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56, 911–918.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management journal*, 49(2), 305-325.
- Haskel, J & Martin, C (1996), ‘Skill shortages, productivity growth and wage inflation’, in *Acquiring skills: Market failures, their symptoms and policy responses*, eds A Booth and D Snower, Cambridge University Press, Cambridge, Eng., pp.147–74.
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1228.

- Jäger, S., Schoefer, B., & Zweimüller, J. (2023). Marginal jobs and job surplus: a test of the efficiency of separations. *The Review of Economic Studies*, 90(3), 1265-1303.
- Johnson, E. H. (1990). *The deadly emotions: The role of anger, hostility, and aggression in health and emotional well-being.* (pp. viii, 223). New York, NY, England: Praeger Publishers.
- Johnson, 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.
- Jones, MK, Jones, RJ, Latreille, P & Sloane, PJ forthcoming, (2004)' 'Training, job satisfaction and workplace performance in Britain: Evidence from WERS 2004', Labour.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual review of psychology*, 63, 341-367.
- Kass, S.J., Vodanovich, S.J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 317-327.
- Kim, J., Park, J., Sohn, Y. W., & Lim, J. I. (2019). Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: Testing a moderated mediation model. *Journal of Career Development*, 089484531985387.
- Kim, J., Park, J., Sohn, Y. W., & Lim, J. I. (2021). Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: Testing a moderated mediation model. *Journal of Career Development*, 48(4), 400-414
- Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Van Buuren S, Van der Beek AJ, De Vet HCW. (2013) Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management* 2013;62(1):6-28
- Korpi, T., and M. Tahlin. (2009). "Educational Mismatch, Wages, and Wage Growth: Over education in Sweden, 1974–2000." *Labour Economics* 16:183–93.
- Lee, WS & Coelli, M (2010), *Analysis of private returns to vocational education and training*, NCVER, Adelaide.

- Leuven, E., and H. Oosterbeek. (2011). Overeducation and Mismatch in the Labor Market. In Handbook of the Economics of Education, Volume 4, edited by S. M. Eric A. Hanushek and L. Woessmann, 283–326. Amsterdam, North-Holland: Elsevier.
- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530.
- Lou, T., & Ye, M. (2019). Studying on the impact of perceived overqualification on work engagement: The moderating role of future work self salience and mediating role of thriving at work. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 24-36.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., and Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 11, pp. 381–405
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. The role of the economic crisis on occupational stress and well being, 1-42.
- Liu S, Lukstye A, Zhou L, Shi J, Wang M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: examining a moderated mediation model. *J. Organ. Behav.* 36:250–71
- Luksyte A, Spitzmueller C, Maynard DC. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *J. Occup. Health Psychol.* 16:279–96.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635-653.
- Martinez, P. G., Lengnick-Hall, M. L., & Kulkarni, M. (2014). Overqualified? A conceptual model of managers' perceptions of overqualification in selection decisions. *Personnel Review*, 43(6), 957-974.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology*, 64(1), 208-232.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 509-536.
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of occupational and organizational psychology*, 86(3), 435-455.
- Mavromaras, K., Mahuteau, S., Sloane, P., & Wei, Z. (2013). The effect of overskilling dynamics on wages. *Education Economics*, 21(3), 281-303.
- Mavromaras, K., McGuinness, S, O'Leary, N, Sloane, P & King, FY (2007), 'The problem of overskilling in Australia and Britain, The Manchester School, forthcoming
- Mavromaras, K, McGuinness, S & King, Fok Y (2009a), 'Assessing the incidence and wage effects of overskilling in the Australian labour market, *Economic Record*, vol.85, no.268, pp.60–72.
- Mavromaras, K, McGuinness, S & King, Fok Y (2009b), 'Overskilling dynamics and education pathways', Melbourne Institute Working paper no.22/09, Melbourne.
- McCarthy, C.J., Lambert, R.G., O'Donnell, M., & Melendres, L.T. (2009). The relation of elementary teachers' experience, stress, and coping resources to burnout symptoms. *The Elementary School Journal*, 109(3), 282-300.
- McGuinness, S., & Sloane, P. J. (2011). Labour market mismatch among UK graduates: An analysis using REFLEX data. *Economics of Education Review*, 30(1), 130-145.
- McGuinness, S (2006), 'Overeducation in the labour market', *Journal of Economic Surveys*, vol.20, pp.387–418.
- McGuinness, Seamus. (2003). "University Quality and Labour Market Outcomes." *Applied Economics* 35(18): 1943-55
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Mishra, S., & Novakowski, D. (2016). Personal relative deprivation and risk: An examination of individual differences in personality, attitudes, and behavioral outcomes. *Personality and Individual Differences*, 90, 22-26.
- Mihail, D. M., & Kloutsiniotis, P. V. (2016). The effects of high-performance work systems on hospital employees' work-related well-being: Evidence from Greece. *European Management Journal*, 34(4), 424-438.
- Nabi, G. R. (2003). Graduate employment and underemployment: opportunity for skill use and career experiences amongst recent business graduates. *Education+ training*, 45(7), 371-382.
- O'Leary, N, Sloane, P, McGuinness, S, O'Connel, P & Mavromaras, K (2009), 'Developing a taxonomy of skill mismatch' mimeo, WELMERC, Swansea.
- Papke, Leslie E., and Jeffrey M. Wooldridge. (1996). "Econometric Methods for Fractional Response Variables with an Application to 401(k) Plan Participation Rates." *Journal of Applied Econometrics* 11(6): 619-32.
- Peiró, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of applied social psychology*, 40(3), 666-689.
- Peters, L., & O'Connor, E. (2001). Informal leadership support: An often overlooked competitive advantage. *Physician Executive*, 27(3), 35-35.
- Prins, J.T., Hoekstra-Weebers, J.E., Van De Wiel, H.B., Gazendam-Donofrio, S.M., Sprangers, F., Jaspers, F.C., & Van Der Heijden, F.M. (2009). Burnout and engagement among resident doctors in the Netherlands: A national study. *Medical education*, 43(3), 236-247.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525

- Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(S1), 679-695.
- Rothlin, P., & Werder, P. R. (2008). *Boreout! Overcoming workplace demotivation*. London: Kogan Page
- Rubb, S. (2003). Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals?. *Economics of education review*, 22(4), 389-394.
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2019). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 257-276.
- Sawin, D. A., & Scerbo, M. W. (1995). Effects of instruction type and boredom proneness in vigilance: Implications for boredom and workload. *Human factors*, 37(4), 752-765.
- Sicherman, Nachum. (1991). "Overeducation in the Labor Market." *Journal of Labor Economics* 9(2): 101-22.
- Sesen H, Ertan SS. (2019). Perceived overqualification and job crafting: the moderating role of positive psychological capital. *Pers. Rev.* 49:808–24
- Sicherman, Nachum. (1991). "Overeducation in the Labor Market." *Journal of Labor Economics* 9(2): 101-22.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education*, 27(6), 1029-1038.
- Sicherman, Nachum, and Oded Galor. (1991). "A Theory of Career Mobility." *Journal of Political Economy* 9(2): 101-22.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.

- Sloane, P.J., H. Battu, and P.T. Seaman. (1999). "Overeducation, Undereducation and the British Labour Market." *Applied Economics* 31(11): 1437-53.
- Sommers, J., & Vodanovich, S.J. (2000). Boredom proneness: Its relationship to psychological and physical-health symptoms. *Journal of Clinical Psychology*, Vol. 56, pp. 149-155
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269–292
- Spence, Michael A. (1973). "Job Market Signalling". *Quarterly Journal of Economics* 87(3): 353-74.
- Stock, R. M. (2015). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), p. 574-592.
- Tam, H. (2010). Characteristics of the underemployed and the overemployed in the UK. *Economic & Labour Market Review*, 4, 8-20.
- Teel, P., Schmidt, J., & Schultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134, 138–161.
- 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.
- Thomas, D.A., & Kram, K.E. (1988). Promoting career-enhancing relationships in organizations: The role of the human resource professional. In M. London & E. Mone (Eds.), *The human resource professional and employee career development* (pp. 49-66). New York, NY: Greenwood
- Thurow, Lester. (1975). *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Vaisey, S., (2006). Education and its discontents: Overqualification in America. *Social Force*, 85(2), pp. 835-864.

- Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance. *Journal of Management*, 44(1), 249-279.
- Viswesvaran, C. & Ones, D.S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, (4), 216-226
- Voon, Derby and Paul W. Miller. (2005). “Undereducation and Overeducation in the Australian Labour Market.” *The Economic Record* 81(Special Issue): S22-S33.
- Wald S. (2005). The impact of overqualification on job search. *Int. J. Manpow.* 26:140–56
- Wagner, Joachim. (2001). “A Note on the Firm Size – Export Relationship.” *Small Business Economics* 17(4): 229–37.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.
- Watt, J. D., and Hargis, M. B. (2010). Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 25, pp. 163–174.
- Wassermann M, Hoppe A. (2019.) Perceived overqualification and psychological well-being among immigrants. *J. Pers. Psychol.* 18(1):34–45
- Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter?. *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 77- 87.
- Wyatt A. Schrock & Douglas E. Hughes & Frank Q. Fu & Keith A. Richards & Eli Jones (2014) Better together: Trait competitiveness and competitive psychological climate as antecedents of salesperson organizational commitment and sales performance Published online: 19 September 2014 # Springer Science+Business Media New York
- Wooden, Mark, and Nicole Watson. (2007). “The HILDA Survey and its Contribution to Economic and Social Research (So Far).” *The Economic Record* 83(261): 208-31

- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 491–499.
- Wu CH, Luksyte A, Parker S. (2015). Overqualification and subjective well-being at work: the moderating role of job autonomy and culture. *Soc. Indic. Res.* 121:917–37
- Wu, C. H., Tian, A. W., Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2017). On the association between perceived overqualification and adaptive behavior. *Personnel Review*. 46(2), 339-354.
- Van Hooff, M.L., & van Hooft, E.A. (2017). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 348.
- Vodanovich, S. J., & Rupp, D. E. (1999). Are procrastinators prone to boredom? *Journal of Social Behavior and Personality*, 27,11–16
- Ye X, Li L, Tan X. (2017). Organizational support mechanisms to affect perceived overqualification on turnover intentions: a study of Chinese repatriates in multinational enterprises. *Empl. Relat.* 39:918–34
- Ye, X., Li, L., & Tan, X. (2017). Organizational support: Mechanisms to affect perceived overqualification on turnover intentions: a study of Chinese repatriates in multinational enterprises. *Employee Relations*. 39(7), 918-934.
- Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84.