



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΠΙΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Του φοιτητή

ΚΙΣΣΑ Ν. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ

ΑΕΜ: 1612135

Επιβλέπουσα: ΒΙΚΤΩΡΙΑ – ΜΑΡΙΑ ΜΠΕΛΛΟΥ

ΒΟΛΟΣ ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2016

*If each of us hires people
who are smaller than we are,
we shall become a company of dwarfs.
But if each of us hires people
who are bigger than we are,
we shall become a company of giants.*

David Ogilvy (1911-1999)



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους καθηγητές του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας για την πολύτιμη γνώση που μου προσέφεραν αυτά τα χρόνια στο Πανεπιστήμιο. Θα ήθελα, επίσης, να τους ευχαριστήσω που πάντοτε ήταν πρόθυμοι να προσφέρουν την βοήθειά τους σε εμένα, αλλά και σε όλους μου τους συναδέλφους, ανεξαιρέτως. Με το ήθος και την ποιότητα του χαρακτήρα τους γίνονται παραδείγματα για όλη την ακαδημαϊκή κοινότητα.

Θα ήθελα ιδιαίτερος να ευχαριστήσω την καθηγήτρια μου κα. Μπέλλου Βικτώρια για την πολύτιμη βοήθειά της και τις χρήσιμες υποδείξεις και συμβουλές της καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας αυτής.

Τέλος, πολλές ευχαριστίες θα ήθελα να απευθύνω στους γονείς μου που πάντοτε με στήριζαν ηθικά και υλικά όλα αυτά τα χρόνια, και συνεχίζουν να με στηρίζουν, καθώς επίσης, και στα αδέρφια μου. Τους ευχαριστώ για όλα όσα μου έμαθαν στη ζωή. Στους φίλους μου, ένα μεγάλο ευχαριστώ γιατί είναι πάντα δίπλα μου.



Περιεχόμενα

Περίληψη	5
Abstract.....	6
Κεφάλαιο 1.....	7
1.1. Εισαγωγή.....	7
Κεφάλαιο 2 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	10
2.1 Το πλεόνασμα προσόντων	10
2.1.1 Διάρκεια του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων	13
2.1.2 Αντικειμενικό πλεόνασμα προσόντων	14
2.1.3. Εναλλακτικός διαχωρισμός του αντικειμενικού πλεονάσματος προσόντων	18
2.1.4 Υποκειμενικό Πλεόνασμα Προσόντων.....	18
2.1.5 Αιτίες του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων και εκπαίδευσης	19
2.1.6 Το πλεόνασμα προσόντων και διαφορετικά οργανωτικά πλαίσια.....	21
2.1.7 Αλλαγές στην απασχόληση λόγω του αυξανόμενου πλεονάσματος προσόντων	22
2.2 Η θεωρία της σχετικής στέρησης.....	23
2.2.1 Προϋποθέσεις ύπαρξης ή μη του φαινομένου της σχετικής στέρησης.....	24
2.2.2. Διαφορές ως προς τις προϋποθέσεις ύπαρξης της σχετικής στέρησης	25
2.2.3 Αντικειμενική και υποκειμενική στέρηση	26
2.2.4 Η σχετική στέρηση στον οργανισμό	26
2.3 Η επίδοση των εργαζομένων.....	27
2.3.1 Η επίδοση των εργαζομένων και το πλεόνασμα προσόντων	27
2.3.2 Εργασιακή επίδοση και ομάδες εργασίας	29
2.3.3 Επιδράσεις του πλεονάσματος προσόντων στην εργασιακή στάση και συμπεριφορά.....	30
2.4 Η απόλαυση της εργασίας.....	31
2.4.1 Η θεωρία της Ροής και η απόλαυση της εργασίας.....	32
2.4.2 Επιδράσεις της ροής και της απόλαυσης της εργασίας στην επίδοση	33
2.5 Υποθέσεις	34
Κεφάλαιο 3 Μεθοδολογία.....	35
3.1 Δείγμα	35
3.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων	35
3.3 Εργαλεία έρευνας.....	36
3.4 Στατιστική Ανάλυση	38
Κεφάλαιο 4 Συμπεράσματα.....	45
4.1 Συζήτηση	45
4.2 Αδυναμία έρευνας.....	47
4.3 Μελλοντικές επεκτάσεις.....	47
Κεφάλαιο 5 Βιβλιογραφία	48
5.1 Ελληνική Βιβλιογραφία	57
Παράρτημα Α	58
Παράρτημα Β	61



Περίληψη

Το πλεόνασμα προσόντων έχει απασχολήσει πολύ τα τελευταία χρόνια τις παγκόσμιες αγορές εργασίας. Στην εργασία μας εξετάζουμε τι είναι το πλεόνασμα προσόντων, πως δημιουργείται και που εμφανίζεται, τι υποκατηγορίες υπάρχουν αλλά και ποιες οι διαφορές από τις υποκειμενικές και αντικειμενικές μετρήσεις. Διερευνούμε την διαφορά των αντρών και των γυναικών στο πλεόνασμα προσόντων καταλήγοντας στο συμπέρασμα πως το πλεόνασμα προσόντων δεν είναι ανεξάρτητου του φύλου. Διαπιστώνουμε, επίσης, πως το πλεόνασμα προσόντων δεν είναι ανεξάρτητο με το μορφωτικό επίπεδο. Η θεωρία της σχετικής στέρησης φαίνεται να είναι μια από τις αποτελεσματικότερες θεωρίες για την μέτρηση των αρνητικών επιδράσεων του πλεονάσματος προσόντων σε θεωρητικό επίπεδο. Αναλύοντας τα είδη της σχετικής στέρησης, δείχνουμε πότε υφίσταται και πότε όχι καθώς και τις συγκρούσεις της βιβλιογραφίας ως προς τις προϋποθέσεις ύπαρξής της. Συσχετίζουμε την σχετική στέρηση με το πλεόνασμα προσόντων εξετάζοντας, παράλληλα, την απόλαυση της εργασίας και πως αυτή σχετίζεται με το πλεόνασμα των προσόντων. Βρίσκουμε μια αρνητική συσχέτιση των δύο αυτών εννοιών. Επίσης, βρίσκουμε πως η απόλαυση σχετίζεται θετικά με την επίδοση των εργαζομένων. Τέλος, καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως το πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται θετικά με την επίδοση των εργαζομένων.

Λέξεις-Κλειδιά: Πλεόνασμα προσόντων, Εργασιακή Επίδοση, Σχετική Στέρηση, Απόλαυση της εργασίας



Abstract

Overqualification has raised a lot of concern the past few years in all labour markets, globally. In this paper, we analyze what overqualification is, how it is created and where it can be observed, what the sub-categories are and what the differences between subjective and objective measures are. We examine the difference the gender makes on the level of overqualification, concluding that overqualification is not independent of the gender. We also reach to the conclusion that employee performance is not independent of the educational level. Relative deprivation theory is said to better define the negative effects of overqualification on a theoretical ground. We analyze the forms of deprivation, when it exists and when it does not, as well as the conflicts that exist concerning its existence conditions. We correlate relative deprivation with overqualification and we find a positive relation. In addition, we examine work enjoyment and the effects of overqualification on it. A negative relation between these two was found. Also, we find that work enjoyment is positively correlated with employee performance. Finally, we reach the conclusion that overqualification is positively correlated with employee performance.

Keywords: Overqualification, Employee Performance, Relative Deprivation, Work Enjoyment



Κεφάλαιο 1

1.1. Εισαγωγή

Το πλεόνασμα προσόντων είναι ένα φαινόμενο, μια κατάσταση η οποία παρατηρείται όλο και πιο συχνά τα τελευταία χρόνια ανάμεσα σε νέους και μη, εργαζόμενους παγκοσμίως. Ανησυχία για το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων έχει εκφραστεί σε παγκόσμιο επίπεδο και έχει παρατηρηθεί στον Καναδά (Frenette, 2000), στην Ευρώπη (Büchel & Mertens, 2004, Garcia-Montalvo & Peiro, 2008) και στις αναπτυσσόμενες χώρες (Görg & Strobl, 2003).

Επίσης, πολλοί είναι εκείνοι που έχουν προσπαθήσει να εκτιμήσουν τις συνέπειες τις οποίες έχει το φαινόμενο αυτό στην συμπεριφορά και την στάση των ανθρώπων. Ευρήματα από τις έρευνες αυτές βρίσκονται διάσπαρτα ανάμεσα σε διάφορες βιβλιογραφίες, συμπεριλαμβανομένων των Οικονομικών (Battu, Belfield, & Sloane, 1999), της Εκπαίδευσης (Maynard & Joseph, 2008), της Κοινωνικής Ψυχολογίας (Dooley & Catalano, 2003) και της Βιομηχανικής - Οργανωσιακής Ψυχολογίας (Bashshur, Hernandez & Peiro, τύπος, Erdogan & Bauer, 2009).

Τι είναι αυτό όμως το οποίο προκαλεί ή ίσως ενισχύει το φαινόμενο αυτό; Οφείλεται αποκλειστικά στις ενέργειες των ατόμων που βιώνουν την κατάσταση αυτή ή υπάρχουν και άλλοι εξωτερικοί παράγοντες που επηρεάζουν ή ενισχύουν το φαινόμενο αυτό πέρα από τις δυνατότητες μας; Σύμφωνα με τους Büchel (2001) και Nicaise (2000), μια κακή, χαμηλών προδιαγραφών θέση εργασίας, μπορεί να λαμβάνεται ως ασφάλιση απέναντι σε μια αποτυχημένη εύρεση εναλλακτικής ανάλογων απαιτήσεων εργασίας. Μια χαμηλών προδιαγραφών θέση εργασίας σημαίνει πως ένα άτομο μέσου επιπέδου εκπαίδευσης και ικανοτήτων θα θεωρείται, αντικειμενικά τουλάχιστον, εργαζόμενος με πλεόνασμα προσόντων μιας και τα προσόντα του θα ξεπερνούν είτε περισσότερο είτε λιγότερο εκείνα που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Ο Richard Freeman (1976) στο βιβλίο του *“The over-educated American”* αναφέρει πως κατά την διάρκεια της δεκαετίας του ‘70 στις ΗΠΑ η προσφορά των πτυχιούχων



εργαζομένων υπερτερούσε κατά πολύ την ζήτηση αυτών με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αναγκάστηκαν να αναζητήσουν θέσεις εργασίας οι οποίες απευθύνονταν παραδοσιακά σε μη-πτυχιούχους¹. Οι δεύτεροι λοιπόν θεωρούνται αντικειμενικά εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων. Ποιες είναι όμως οι επιπτώσεις ενός τέτοιου μεγάλων διαστάσεων όπως είδαμε φαινομένου;

Για τους ίδιους τους εργαζόμενους, και σύμφωνα με τους Maynard et al (2006), εργαζόμενοι οι οποίοι θεωρούν πως έχουν πλεόνασμα προσόντων για την δουλειά τους, είναι λιγότερο πιθανό να δηλώσουν πρόθεση να παραμείνουν στην θέση αυτή. Παρόλα αυτά εκείνοι που θα αποφασίσουν να μείνουν σε μια τέτοια θέση εργασίας, αν παρατηρήσουν πως οι οργανισμοί στους οποίους απασχολούνται αποτυγχάνουν να καλύψουν επαρκώς τις ανάγκες τους ή παρατηρούν πως δεν τους δίνεται η δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν τις πλεονάζουσες ικανότητες και δεξιότητες που διαθέτουν, τότε εκείνοι θα είναι διστακτικοί να βελτιώσουν την δημιουργική συνεισφορά τους στον οργανισμό και να βοηθήσουν αυτόν να ευημερήσει σε καιρούς δύσκολους. (Luksyte & Spitzmüller, 2015)

Τα άτομα που διαθέτουν περίσσεια προσόντων για την θέση εργασίας τους έχουν ανώτερες γνωστικές ικανότητες οι οποίες σχετίζονται έντονα και θετικά με την επίδοση των εργαζομένων (Hunter, 1986, Schmidt & Hunter 1998). Από τι όμως αποτελείται και πως μετριέται η επίδοση αυτή; Σύμφωνα με τον Campbell (1990), επίδοση είναι αυτό για το οποίο ένας οργανισμός προσλαμβάνει ένα άτομο να κάνει και να το κάνει καλά.

Η κατάσταση του πλεονάσματος προσόντων δεν είναι το μοναδικό φαινόμενο το οποίο επηρεάζει την επίδοση των εργαζομένων. Αν τα άτομα συγκριθούν με άλλα άτομα, με ομάδες ατόμων ή ακόμα και με τους εαυτούς τους σε διαφορετικές στιγμές της ζωής τους, αυτό οδηγεί τα άτομα αυτά να πιστεύουν πως δεν έχουν αυτό που αξίζουν, θα νευριάσουν και θα δυσαρεστηθούν. Αυτές τις υποκειμενικές εκτιμήσεις περιγράφει η θεωρία της σχετικής στέρησης. Ο Crosby (1976) ορίζει την σχετική στέρηση ως αίσθημα δυσαρέσκειας ή αίσθηση αδικίας. Η έννοια της σχετικής στέρησης έχει χρησιμοποιηθεί στις κοινωνικές επιστήμες (Walker & Smith, 2002), στην Εγκληματολογία (Lea & Young 1984/1993), στα Οικονομικά (Yitzhaki, 1979), στις πολιτικές επιστήμες (Lichbach, 1990) και στην Ιστορία (Snyder & Tilly, 1972). Ερευνητές έχουν επικαλεστεί την θεωρία της σχετικής στέρησης για να εξηγήσουν φαινόμενα από την φυσική υγεία του ατόμου (Alder, Epel, Castellazo & Ickovics, 2000), μέχρι την συμμετοχή σε συλλογικές διαμαρτυρίες (Newton, Mann & Geary, 1980) ακόμα και μέχρι

¹ Στην προκειμένη περίπτωση συγγέεται η έννοια του πλεονάσματος προσόντων και του πλεονάσματος εκπαίδευσης. Αργότερα όμως θα διευκρινίσουμε πως αυτές οι δυο έννοιες αλληλοεπιδρούν.



την ευαισθησία στην στρατολόγηση τρομοκρατών (Moghaddam, 2005), όπως αναφέρεται από τους Smith et al. (2012). Αργότερα θα εξετάσουμε αναλυτικότερα υπό ποιες προϋποθέσεις υφίσταται η θεωρία της σχετικής στέρησης και σε ποιες περιπτώσεις ατόμων παρατηρείται.

Η απόλαυση της εργασίας είναι επίσης μια κατάσταση η οποία επηρεάζει την επίδοση των εργαζομένων. Η απόλαυση της εργασίας αναφέρεται στις αξιολογήσεις των εργαζομένων για την ποιότητα της εργασιακής ζωής τους (Peters, Routsma, Van der Heijden, Bakker & de Bruijn, 2014) και περιγράφει τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι βιώνουν την δουλειά τους ως φυσικά ενδιαφέροντα και ευχάριστη. (Graves, Ruderman, Ohlott, & Weber, 2012).

Σκοπός αυτής της έρευνας είναι να συμβάλει στη βιβλιογραφία του πλεονάσματος προσόντων. Εξετάζεται πως, από τι και γιατί επηρεάζεται η αντίληψη ενός ατόμου για την ύπαρξη ή μη πλεονάσματος προσόντων, πως το πλεόνασμα αυτό επηρεάζει την επίδοση του εργαζομένου στην εργασία και τι συνέπειες έχει στην στάση και συμπεριφορά των εργαζομένων. Επίσης, παρουσιάζονται περιληπτικά κάποιοι τρόποι αντιμετώπισης ή αποτροπής του φαινομένου αυτού όπως εκείνοι προέκυψαν από την ανάλυση της σχετικής βιβλιογραφίας. Εξετάζονται ακόμα, μεταβλητές οι οποίες ενισχύουν ή καταπραΰνουν το φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων και εκπαίδευσης για τους εργαζομένους που το διαθέτουν και τους εργοδότες τους.



Κεφάλαιο 2 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Το πλεόνασμα προσόντων

Το πλεόνασμα προσόντων είναι μια κατάσταση στην οποία το άτομο έχει πλεόνασμα/περίσσεια ικανοτήτων, γνώσης, δεξιοτήτων, εκπαίδευσης, ικανότητας και άλλων προσόντων που δεν χρειάζονται ή δεν χρησιμοποιούνται πλήρως στην δουλειά του (Erdogan et al. 2011). Πρόκειται ουσιαστικά για μια ασυμφωνία μεταξύ των απαιτήσεων της δουλειάς και των ικανοτήτων του εργαζομένου (Johnson & Johnson, 2002).

Το πλεόνασμα προσόντων μπορεί να αναφέρεται σε πλεόνασμα εκπαίδευσης, πλεόνασμα δεξιοτήτων (όπως συζητήθηκε από Fine & Nevo, 2011), πλεόνασμα εμπειρίας και πλεόνασμα νοημοσύνης (όπως συζητήθηκε από Maltarich, 2011). Παρόλο που ο όρος πλεόνασμα προσόντων μπορεί να είναι μια βολική ύπαρξη για την συμπερίληψη όλων των παραπάνω, δίνουν όμως παρόμοιες εκβάσεις για τους εργαζόμενους και για τους οργανισμούς; Η απάντηση στην ερώτηση αυτή και σύμφωνα με τον Erdogan et al (2011) δεν είναι σαφής στην συγκυρία αυτή.

Οι παραπάνω, όμως, υποκατηγορίες αναφέρονται κυρίως στην αντικειμενική μέτρηση του πλεονάσματος προσόντων. Άρα, διαπιστώνουμε πως το πλεόνασμα προσόντων μπορεί να μετρηθεί και να συζητηθεί ή αντικειμενικά είτε υποκειμενικά.

Η αντικειμενική μέτρηση του πλεονάσματος προσόντων συγκρίνει το επίπεδο των ικανοτήτων και της ατομικής προετοιμασίας απέναντι στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Ένα βασικό στοιχείο της αντικειμενικής μέτρησης είναι ότι τα προσόντα του εργαζομένου και οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας κρίνονται και συγκρίνονται από έναν εξωτερικό παρατηρητή παρά από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Ουσιαστικά συγκρίνονται και μετριοούνται τρία βασικά πράγματα, οι γνώσεις, οι ικανότητες και οι δεξιότητες² των υποψηφίων και αντίστοιχα αυτές οι οποίες απαιτούνται για την διεκπεραίωση της εργασίας αποτελεσματικά ή έστω ικανοποιητικά.

Σε αντίθεση, η υποκειμενική μέτρηση αιχμαλωτίζει τις προσωπικές αντιλήψεις των εργαζομένων για το αν εκείνοι νιώθουν πως εργάζονται σε μια θέση για την οποία διαθέτουν περισσότερα από τα απαιτούμενα προσόντα. (Maynard et al., 2006) Επιτυγχάνεται φυσικά με τον ένα και μοναδικό τρόπο άμεσης ερώτησης των εργαζομένων για το αν νιώθουν,

² Οι γνώσεις, οι ικανότητες και οι δεξιότητες συνοψίζονται στο αγγλικό ακρωνύμιο KSA (Knowledge, Skills, Abilities) όπως και συναντάται στην βιβλιογραφία.



αξιολογώντας οι ίδιοι τις ικανότητες, δεξιότητες, γνώσεις τους, πως έχουν πλεόνασμα προσόντων για την θέση στην οποία απασχολούνται.

Η συντριπτική πλειονότητα της βιβλιογραφίας μας ασχολείται με το αντιληπτό ή αλλιώς υποκειμενικό πλεόνασμα προσόντων. Ενδιαφέρον έχει μια έρευνα που έκανε ο Burris (1983) η οποία βοηθά αρκετά στην κατανόηση της διαφοράς αντικειμενικής και υποκειμενικής μέτρησης. Ο Burris πήρε συνέντευξη από πτυχιούχους και απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εκτελώντας καθήκοντα γραμματειακής υποστήριξης σχετικά με την αίσθηση τους για πλεόνασμα προσόντων. Υπήρχαν, λοιπόν, πολλοί απόφοιτοι λυκείου οι οποίοι θεωρούσαν πως διέθεταν πλεόνασμα προσόντων για την συγκεκριμένη θέση εργασίας. Την παρατήρηση αυτή υποστηρίζει το συμπέρασμα των Kruger & Dunning (1999) οι οποίοι έπειτα από έρευνα έδειξαν πως εκείνοι με χαμηλότερα επίπεδα ικανοτήτων μπορεί να έχουν μη ρεαλιστικές, φουσκωμένες εντυπώσεις για τις ικανότητες τους.

Το χάσμα αυτό μεταξύ αντικειμενικών και υποκειμενικών μετρήσεων του πλεονάσματος προσόντων σε εργαζομένους υποδηλώνει πως μερικοί εργαζόμενοι οι οποίοι αντικειμενικά διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων δεν νιώθουν οι ίδιοι ότι συμβαίνει κάτι τέτοιο. Όπως διαπίστωσε ο Halaby (1994) η αντικειμενική και η υποκειμενική μέτρηση του πλεονάσματος προσόντων έχουν λίγη εμπειρική επικάλυψη.

Το πλεόνασμα προσόντων είναι μια από τις πιο κοινές μορφές υποαπασχόλησης, δηλαδή ανεπαρκής απασχόληση σε σχέση με ορισμένα πρότυπα (Feldman, 1996) και χαρακτηρίστηκε από τους Feldman et al. (1996) ως μια ανεπιθύμητη εργασιακή κατάσταση. Οι Johnson et al., (2002) θεωρούν πως το πλεόνασμα προσόντων και η υποαπασχόληση είναι συνώνυμες έννοιες, άλλοι όμως τόνισαν πως το πλεόνασμα αυτό γενικά θεωρείται υποσύνολο της υποαπασχόλησης (Fine, 2007, Fine & Nevo, 2008, Maynard et al., 2006). Ο Alba Ramirez (1993), αναφέρει πως η πιθανότητα να εντοπιστεί ένας εργαζόμενος με πλεόνασμα προσόντων είναι υψηλότερη για τους νεότερους και μορφωμένους εργαζόμενους. Ο Allan (1990) επισημαίνει πάραυτα πως το πλεόνασμα προσόντων είναι επίσης διαδεδομένο ανάμεσα σε μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους, οι οποίοι για κάποιο λόγο αποφασίζουν να αλλάξουν καριέρα. Οι Borghans and de Grip (2000), Hartog (2000) υποστηρίζουν πως ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων παγκοσμίως έχει προφανές πλεόνασμα προσόντων ή εκπαίδευσης για τις δουλειές που κάνουν.

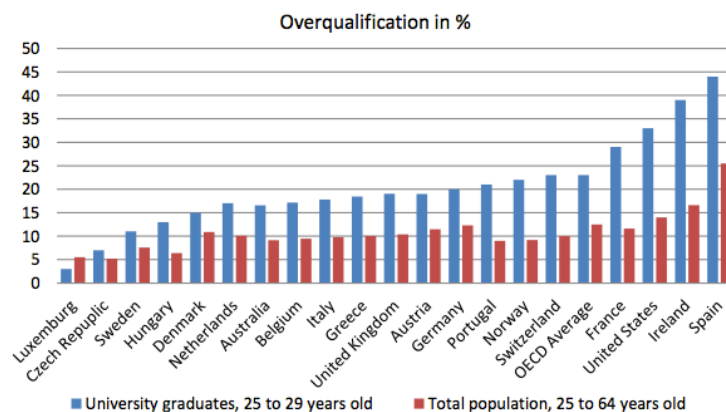
Στην Πορτογαλία υπήρχε φανερή αύξηση των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων από το 1982 μέχρι το 1992 και αντίστοιχα φανερή αύξηση παρατηρήθηκε στην Ολλανδία από το έτος 1960 μέχρι το 1995 (Hartog, 2000). Αντίστοιχα, στην Βρετανία υπήρξε άνοδος από 29% του εργατικού δυναμικού με πλεόνασμα προσόντων το 1986 σε περισσότερο από 40%



στις αρχές της δεκαετίας του '90 (Battu and Sloane). Παρατηρήθηκε δε μια μικρή διαφορά σε ένα δείγμα Βρετανών μεταξύ αντρών και γυναικών καθώς 36% των ανδρών βρέθηκαν να έχουν πλεόνασμα προσόντων ενώ πέντε μονάδες παραπάνω, 41% βρέθηκε να είναι το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες, αναφερόμενοι πάντα στην πρώτη θέση εργασίας τους (Dolton & Vignoles). Μια μεταγενέστερη έρευνα στην Βρετανία, έδειξε πως το έτος 2002 το 37% των εργαζόμενων διέθεταν πλεόνασμα προσόντων, σε σύγκριση με το έτος 1997 όπου το ποσοστό αυτό ανέρχονταν στο 34% του εργατικού δυναμικού (Felstead 2002).

Αξίζει να αναφερθεί πως σε μια έρευνα που έγινε στην Γερμανία ανάμεσα σε πτυχιούχους στα μέσα της δεκαετίας του '80, βρέθηκε πως μόνο το 3% αυτών υποστήριξαν πως βρίσκονταν σε μια θέση εργασίας η οποία δεν συμβαδίζει με τα προσόντα τους (Teichler, 1996).

Σχήμα 1



Source: OECD International Migration Report 2007, OECD Education at a Glance 2010

Στο Σχήμα 1 απεικονίζεται το ποσοστό του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων ανάμεσα στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α.³ το έτος 2010. Αξίζει να σημειωθεί το μεγάλο ποσοστό εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων στην Ισπανία ιδίως στις ηλικίες μεταξύ 25 και 29 χρόνων. Σύμφωνα με τον Montalvo (2009) υπάρχει αυξημένη συμμετοχή των Ισπανών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τα τελευταία 30 χρόνια. Το ποσοστό των εργαζόμενων με πλεόνασμα προσόντων είναι διπλάσιο για εκείνους που είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου σε σύγκριση με εκείνους που έχουν ολοκληρώσει μόνο την υποχρεωτική εκπαίδευση και τα ποσοστά είναι 41% και 19.4% αντίστοιχα Montalvo (2009). Η αγορά εργασίας της Ισπανίας δεν μπορούσε να συμβαδίσει με αυτό το φαινόμενο και απέτυχε να προσφέρει επαρκώς

³ Ο.Ο.Σ.Α.: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης



υψηλών δεξιοτήτων θέσεις εργασίας στους πρόσφατους πτυχιούχους. Το ισπανικό αυτό φαινόμενο της επίμονης αύξησης του πλεονάσματος προσόντων δεν συμβαδίζει με την θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η θεωρία αυτή επισημαίνει πως η παραγωγικότητα, συνεπώς και οι μισθοί, αυξάνονται με την αύξηση του επιπέδου εκπαίδευσης του εργαζομένου Montalvo (2009). Βλέπουμε επίσης πως η χώρα μας, η Ελλάδα, διατηρεί ένα ποσοστό κάτω του μέσου όρου των χωρών αυτών. Οι Longhi & Brynin χρησιμοποιώντας μια έρευνα (eLiving Survey) διαπιστώνουν πως το πλεόνασμα προσόντων είναι υψηλό εκεί όπου η εξέλιξη της καριέρας είναι λιγότερο πιθανή.

2.1.1 Διάρκεια του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων

Το πλεόνασμα προσόντων είναι μια πολύ απορροφητική κατάσταση καθώς σύμφωνα με τα δεδομένα μετάβασης σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, η πιθανότητα να παραμείνει κάποιος εργαζόμενος με πλεόνασμα προσόντων αφού έχει μεταβεί σε εναλλακτική θέση εργασίας ανέρχεται στο 76.3%. Η μέση διάρκεια του πλεονάσματος προσόντων κυμαίνεται μεταξύ 6.5 και 9 έτη Montalvo (2009). Όπως πολύ σωστά επισημαίνει κι ο ίδιος το φαινόμενο αυτό στην Ισπανία είναι αρκετά επίμονο. Ακόμα, σύμφωνα με άλλη έρευνα στις ΗΠΑ (Personal Study of Dynamic Incomes), ο Robst (1995) έδειξε πως το 60% των εργαζομένων που είχαν πλεόνασμα προσόντων το έτος 1976, παρέμειναν σε αυτή την κατάσταση μέχρι το έτος 1985. Επίσης, ο Rubb (2003) σε μια πιο πρόσφατη έρευνα που διενήργησε (Current Population Surveys) για τα έτη 1992 και 1999, παρατήρησε πως το 75% των εργαζομένων που διέθεταν πλεονάζοντα προσόντα μια δεδομένη χρονιά, συνέχισαν ανάλογα και τον επόμενο χρόνο σε ίδια ή διαφορετική θέση εργασίας. Οι Dolton & Vignoles (1997b), κατά την διάρκεια της έρευνας τους ανάμεσα σε Βρετανούς απόφοιτους, συγκλίνουν στο ίδιο συμπέρασμα ότι σημαντικά μεγάλος αριθμός αποφοίτων διατήρησαν το πλεόνασμα προσόντων και εκπαίδευσης πάνω από 6 συναπτά έτη. Ερευνητές στην Αυστραλία, βρήκαν πως μόνο το 20% εκείνων που αφήσαν εθελοντικά την προηγούμενη δουλειά τους για την οποία είχαν πλεόνασμα προσόντων βρήκαν μια θέση εργασίας η οποία ταίριαζε με τα προσόντα τους 4 χρόνια αργότερα (Manromaras, McGuinness & Wooden, 2007, McGuinness & Wooden, 2009). Υποστηρίζοντας τα ευρήματα αυτά, οι Carroll and Tani (2013) αναλύοντας κι εκείνοι την περίπτωση της Αυστραλίας συμπεραίνουν πως ένα μεγάλο ποσοστό Αυστραλών πτυχιούχων παραμένουν με πλεόνασμα εκπαίδευσης για μεγάλο χρονικό διάστημα μετά την αποφοίτησή τους.



Αντίθετα, στην Ελβετία οι Frei & Souza-Poza (2005), έπειτα από την ανάλυση δεδομένων από διάφορα νοικοκυριά για τις χρονιές από 1999 μέχρι 2003, παρατήρησαν πως η αντιληπτή ύπαρξη πλεονάσματος προσόντων είναι ένα παροδικό φαινόμενο καθώς το 50% των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων σε ένα δεδομένο έτος βρήκε μια επαρκή για τα προσόντα τους θέση εργασίας τον αμέσως επόμενο χρόνο, και το 90% αυτών είχε βρει μια τέτοια θέση μέσα στα επόμενα 3 χρόνια. Επίσης, διαπιστώνουν πως το ακριβώς αντίθετο, δηλαδή η πιθανότητα ένα άτομο με επαρκή προσόντα να μεταβεί σε θέση εργασίας με πλεόνασμα προσόντων είναι μόλις 7.7%. Ο Montalvo (2009) συμπεραίνει πως η πιθανότητα εύρεσης μιας επαρκούς για τα προσόντα του εκάστοτε εργαζομένου θέσης εργασίας στην πραγματικότητα είναι μειούμενη από την απασχόληση. Συνεπώς, όσο περισσότερο το χρονικό διάστημα για το οποίο ο εργαζόμενος παραμένει με πλεόνασμα προσόντων, τόσο λιγότερο πιθανό είναι αργότερα να μεταβεί σε μια επαρκή, για τις δεξιότητες του, θέση εργασίας.

Ενδιαφέρουσα η άποψη των Dolton & Vignoles (2000) πως το πλεόνασμα προσόντων διαρκεί για ένα συγκεκριμένο χρονικό στάδιο στην καριέρα των εργαζομένων. Σύμφωνα με τους Frei & Souza-Poza (2012), οι θεωρίες του ταιριάσματος εργασίας και της διαδικασίας αγοράς εργασίας υπονοούν πως οι εργασιακές αναντιστοιχίες θα υπάρχουν για μικρό χρονικό διάστημα και συμβαίνουν κυρίως στην αρχή της καριέρας του ατόμου. Οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων που εκτιμούν τις αρμοδιότητες και ευκαιρίες για εξέλιξη στην δουλειά τους, έχουν την τάση να αναζητούν προληπτικά εναλλακτικές θέσεις εργασίας (Maynard & Parfyonova, 2013). Οι εργαζόμενοι αυτοί θα ψάξουν και θα επιτύχουν θέσεις εργασίας που να ταιριάζουν στα προσόντα τους με τον καιρό, μέσω της επαναλαμβανόμενης δραστηριότητας εύρεσης εργασίας (Jovanovic, 1979).

2.1.2 Αντικειμενικό πλεόνασμα προσόντων

Όπως αναφέραμε και προηγουμένως το πλεόνασμα προσόντων μπορεί να διακριθεί σε αντικειμενικό και υποκειμενικό. Το αντικειμενικό αποτελείται από κάποιες υποκατηγορίες όπως το πλεόνασμα εκπαίδευσης, το πλεόνασμα δεξιοτήτων, το πλεόνασμα εμπειρίας και το πλεόνασμα νοημοσύνης. Είναι εφικτό να μετρήσουμε κάποιους τομείς του πλεονάσματος προσόντων αντικειμενικά με το να συγκρίνουμε τις απαιτούμενες για την δουλειά και τις ήδη υπάρχουσες ικανότητες και γνώσεις ενός εργαζομένου. (Luksyte & Spitzmüller, 2011, McKee-Ryan & Harvey, 2011)



Το πλεόνασμα εκπαίδευσης μπορεί να σημαίνει ενδεχομένη ύπαρξη γνώσης και ικανότητας για κατάρτιση αλλά το πλεόνασμα εμπειρίας μπορεί να σημαίνει την πιθανότητα κάποιος που το διαθέτει να προσπαθήσει να εκτελέσει τα καθήκοντα του με τον δικό του γνωστό τρόπο συνεπώς να είναι λιγότερο εκπαιδευσιμος. Εργαζόμενοι με πλεόνασμα εκπαίδευσης αναφέρουν πως εισπράττουν σημαντικά μεγαλύτερη εκπαίδευση⁴ πάνω στην δουλειά τους (Sicherman, 1991). Παρόλα αυτά η προσπάθεια των ατόμων αυτών για εκπαίδευση πάνω στην εργασία είναι τυπικά μικρότερη σε σχέση με τους υπόλοιπους (Büchel and Mertens, 2004, Hersch 1995, Robst 1995). Ο Finkelstein (2011) δε, υποστήριξε πως αν κάποιος ασχολείται πολύ με το πλεόνασμα εμπειρίας, αυτό μπορεί να τον οδηγήσει σε διακρίσεις λόγω ηλικίας. Πολύ σωστή και λογική η διαπίστωση αυτή καθώς αν μοναδικό κριτήριο για την πρόσληψη ή μη είναι η εμπειρία η οποία διαθέτει ο υποψήφιος εργαζόμενος τότε σίγουρα νέοι ή μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι θα αδικηθούν, λόγω μικρής ή μεγάλης εργασιακής εμπειρίας αντίστοιχα. Το πλεόνασμα νοημοσύνης θα γίνεται αντιληπτό στους υπεύθυνους προσλήψεων μόνο αν βασίζονται σε γνωστικά τεστ κατά την διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης.

Ο Montalvo (2009) σε ένα από τα άρθρα του αναφέρει πως παρόλο που η πλειοψηφία της βιβλιογραφίας χρησιμοποιεί τον όρο πλεόνασμα εκπαίδευσης, εκείνος προτιμά να χρησιμοποιεί τον όρο πλεόνασμα προσόντων για να περιγράψει την αναντιστοιχία μεταξύ του επίκτητου επιπέδου γνώσεων και ικανοτήτων και του απαιτούμενου για την εργασία επιπέδου.

Για τον ίδιο λόγο, η δική μας βιβλιογραφία εξετάζει σημαντικά και τον όρο πλεόνασμα εκπαίδευσης μιας και από όσο διαπιστώνεται και από τον Montalvo (2009) κατά μια έννοια η ύπαρξη του ενός συνεπάγεται και ύπαρξη του άλλου. Επίσης, σύμφωνα με τους Frei & Souza-Roza (2012), άτομα με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο είναι πολύ πιθανό να αποκτήσουν πλεόνασμα προσόντων. Αντίθετη άποψη έχει ο Rubb (2006), ο οποίος ισχυρίζεται πως το πλεόνασμα εκπαίδευσης είναι μια πτυχή του πλεονάσματος προσόντων, αλλά μπορεί εργαζόμενοι με πλεόνασμα εκπαίδευσης να μην είναι απαραίτητα εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων αν τους λείπουν άλλα στοιχεία όπως ικανότητες και εμπειρία. Το πλεόνασμα εκπαίδευσης έχει εξεταστεί και μελετηθεί αρκετά στην αρθρογραφία των Büchel & Mertens (2004) και Rubb (2009).

⁴ Προσοχή στην συγκεκριμένη χρήση της έννοιας 'εκπαίδευση'. Αναφέρεται, στην εκπαίδευση μέσα στον οργανισμό για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας. (Αγγλ. Training).



2.1.2.1 Το πλεόνασμα της εκπαίδευσης

Ένας εργαζόμενος ορίζεται ως εργαζόμενος με πλεόνασμα εκπαίδευσης σύμφωνα με τους Verdugo & Verdugo (1989), εάν έχει περισσότερη από μια τυπική απόκλιση πάνω από το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης για την θέση εργασίας του. Το πλεόνασμα εκπαίδευσης είναι πολύ συνήθες φαινόμενο για εκείνους που μόλις έχουν εγκαταλείψει το πανεπιστήμιο και αναζητούν δουλειά και αυτό μπορεί να εξηγηθεί από την σχετική έλλειψη της εργασιακής εμπειρίας (McGuinness & Wooden, 2009). Οι Dolton & Vignoles (1997) υποστηρίζουν πως το πλεόνασμα αυτό εντοπίζεται συχνότερα σε εργαζόμενους σε μεγάλες εταιρίες ή στον δημόσιο τομέα. Στην Βρετανία το ποσοστό εκείνων που εισέρχονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στην διάρκεια την προηγούμενης δεκαετίας είχε αυξηθεί από 15% το 1985 σε περισσότερο από 33% μέσα σε 10 χρόνια (Chevalier, 2000). Στις αρχές της δεκαετίας του '90, μόλις ένα 7% των Πορτογάλων είχε εισαχθεί στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό των Γερμανών που έφθανε το 22% (Dolton & Vignoles, 1997). Επίσης σύμφωνα με τον Urwin (2006) έχει παρατηρηθεί αύξηση του φαινομένου του πλεονάσματος εκπαίδευσης των εργαζομένων στην Ιταλία το δεύτερο μισό της δεκαετίας του '90.

2.1.2.2 Το παράδειγμα της Ιταλίας

Υπάρχουν κάποια αρκετά ενδιαφέροντα πράγματα στην αρθρογραφία του Urwin (2006) σχετικά με την Ιταλία. Αρχικά, αναφέρει πως η μέτρηση του πλεονάσματος εκπαίδευσης καλό θα ήταν να γίνεται μέσω του κατόχου της θέσης εργασίας μιας και ο ίδιος μπορεί να εκτιμήσει με αξιοπιστία κατά πόσο χρησιμοποιούνται οι γνώσεις και οι ικανότητες του. Ο Groot (1993) εκτιμά πως ίσως το γεγονός της αυξημένης εκπαίδευσης ανάμεσα στους Ιταλούς αφοοίτους μπορεί να οφείλεται στο ιταλικό σύστημα εκπαίδευσης, το οποίο επικεντρώνεται αρκετά στην μετάδοση θεωρητικής γνώσης σε αντίθεση με την εργασιακή εκπαίδευση και εμπειρία που βασίζονται σε πρακτικό επίπεδο. Αυτό εξηγείται εύκολα, έπειτα από την διαπίστωση του Sicherman (1991), πως οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα εκπαίδευσης εισπράττουν σημαντικά μεγαλύτερη εκπαίδευση πάνω και κατά την διάρκεια της δουλειά τους. Το ποσοστό των Ιταλών αποφοίτων που δήλωσαν ότι χρησιμοποιούν ελάχιστα έως καθόλου τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έλαβαν από το πανεπιστήμιο στην τρέχουσα θέση εργασίας τους ανέρχεται στο 41,8% εξ αυτών (Urwin, 2006). Συνεπώς αυτό μπορεί να ερμηνευτεί ως αναντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων και των γνώσεων που μεταδίδονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και των αντίστοιχων που απαιτούνται από τους οργανισμούς.



2.1.2.3. Το πλεόνασμα εκπαίδευσης στην Ευρώπη

Έπειτα από έρευνες στη Ευρώπη σχετικά με το πλεόνασμα εκπαίδευσης, οι Hartog & Oosterbeek (1988) αναφέρουν ότι το 16% των εργαζομένων στην Ολλανδία διέθετε πλεόνασμα εκπαίδευσης, στην Ισπανία ο Alba-Ramirez (1993) αναφέρει ένα 17% και ένα 31% παρατηρείται από τους Sloane et al. (1995) στην Μεγάλη Βρετανία. Μια άλλη έρευνα στην Βρετανία (United Kingdom Labour Force Data) από τους Alpin et al. 1997 εκτίμησαν πως το 1995 μεταξύ 27% και 38% των πτυχιούχων Βρετανών διέθεταν πλεόνασμα εκπαίδευσης. Επίσης βρήκαν πως ο μεγαλύτερος βαθμός πλεονάσματος παρατηρήθηκε σε νέους εργαζόμενους ή εργαζόμενους σε μικρές επιχειρήσεις και τον ιδιωτικό τομέα. Λίγα χρόνια πιο πριν, δεδομένα από τους αποφοίτους του 1986 και 1991 στην Βρετανία δείχνουν πως ακόμα και από 5 με 10 χρόνια μετά την αποφοίτηση, περίπου το 40% των αποφοίτων αυτών υποστήριξε πως βρίσκεται σε θέση εργασίας για την οποία το πτυχίο δεν ήταν απαραίτητη προϋπόθεση (University of Birmingham, 1997). Παρόλα αυτά είναι αδύνατον να καθορίσουμε το ακριβές ποσοστό των Ευρωπαίων εργαζομένων με πλεόνασμα εκπαίδευσης με τα δεδομένα που έχουμε σήμερα. Αλλά, σύμφωνα με τους Dolton & Vignoles (1997) μελέτησαν τις έρευνες που είχαν γίνει τα τελευταία χρόνια και αποφάνθηκαν πως το ποσοστό αυτό ανέρχεται μεταξύ 20% και 30% του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού. Δηλαδή, ένα αρκετά σημαντικό ποσοστό των Ευρωπαίων υποαπασχολούνται.

Ενδιαφέρον έχει η διαπίστωση των Dolton & Vignoles (1996b), οι οποίοι παρατήρησαν πως πτυχιούχοι εργαζόμενοι με καλύτερο βαθμό πτυχίου ήταν πιο πιθανό να μεταβούν από θέσεις εργασίας για μη-πτυχιούχους σε θέσεις εργασίας πτυχιούχων.

2.1.2.4. Το πλεόνασμα εκπαίδευσης σε άντρες και γυναίκες

Μικρή διαφορά φαίνεται να υπάρχει ως προς τους άντρες και τις γυναίκες που βιώνουν μια κατάσταση πλεονάζουσας εκπαίδευσης στην δουλειά τους. Το ποσοστό αυτό στην Ισπανία ανέρχεται σε 18.5% και 19.1% αντίστοιχα (Ramos & Sanroma, 2011). Η πιθανότητα μια γυναίκα να βρει δουλειά σύμφωνα με το μορφωτικό επίπεδο της δεν εξαρτάται μόνο από το μέγεθος της τοπικής αγοράς εργασίας (αρχική ιδέα του Frank, 1978) αλλά και των δυνατοτήτων των υπό ένταξη άλλων κοντινών αγορών εργασίας μέσω της μετακίνησης (Büchel and Battu, 2003). Συνεπώς, οι Ramos και Sanroma (2011) καταλήγουν στο συμπέρασμα πως η υπερ-εκπαίδευση θα μπορούσε να σχετίζεται περισσότερο με το μέγεθος της τοπικής αγοράς εργασίας παρά με το φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση.



2.1.3. Εναλλακτικός διαχωρισμός του αντικειμενικού πλεονάσματος προσόντων

Οι Erdogan, Bauer, Peiro και Truxillo (2011), διέκριναν το αντικειμενικό πλεόνασμα προσόντων σε φανερό και εξελισσόμενο. Το φανερό πλεόνασμα προσόντων είναι το πλεόνασμα αυτό το οποίο είναι φανερό και στους υποψηφίους εργαζομένους και στους υπεύθυνους προσλήψεων κατά την διάρκεια της συνέντευξης ή γενικά πριν την τελική επιλογή της πρόσληψης. Το εξελισσόμενο πλεόνασμα προσόντων αναφέρεται σε εκείνο το οποίο παρατηρείται αφού ο υποψήφιος εργαζόμενος προσληφθεί από τον οργανισμό. Συνεπώς, η εμπειρία και τα πιστοποιητικά τα οποία διέθετε και ανεγράφησαν στο βιογραφικό του σημείωμα δεν έδειχναν κάποια ανάλογη ένδειξη πλεονάσματος προσόντων, παρ' όλα αυτά οι ικανότητες και η νοημοσύνη του τον κατέστησαν αργότερα εργαζόμενο με πλεόνασμα προσόντων. Ένα πιστοποιητικό απλώς σηματοδοτεί την ικανότητα να μαθαίνεις. Παρόλα αυτά τα πιστοποιητικά είναι εκείνα που μετράνε στην αγορά εργασίας. Ο χρόνος που δαπανάται στην εκπαίδευση χωρίς την απόκτηση κάποιου επίσημου πιστοποιητικού δεν βοηθά αρκετά.

Άρα, σύμφωνα με τον προηγούμενο ισχυρισμό των Brynin & Longhi (2008), και συνοψίζοντας την θεωρία του αντικειμενικού πλεονάσματος προσόντων παρατηρούμε πως τα πιστοποιητικά και η εργασιακή εμπειρία είναι τα αντικειμενικά μέτρα εκτίμησης του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων. Και σύμφωνα με την διάκριση των Erdogan et al.(2011) μπορεί να αποδειχθεί πως ένας εργαζόμενος με επαρκή εκπαίδευση και πιστοποιημένες γνώσεις για μια θέση εργασίας, να θεωρείται εργαζόμενος με πλεόνασμα προσόντων λόγω της αυξημένης νοημοσύνης του και των δεξιοτήτων που έχει αποκομίσει ο ίδιος στη διάρκεια της εργασιακής εμπειρίας του.

2.1.4 Υποκειμενικό Πλεόνασμα Προσόντων

Η ερμηνεία του πλεονάσματος προσόντων και εκπαίδευσης βασίζεται στην ακριβή περιγραφή των ικανοτήτων των εργαζομένων που απαιτούνται για την εργασία τους από τους ίδιους τους εργαζομένους (Chevalier, 2000). Μια αντίληψη του πλεονάσματος προσόντων μπορεί όχι μόνο να προέρχεται από την αντικειμενική κατάσταση της απασχόλησης, αλλά και να καθορίζεται από άλλους παράγοντες, όπως η προσωπικότητα και η σύγκριση με τους συνομήλικους ή και μη, μέσα στην ίδια ομάδα εργασίας⁵ (Buunk, Zurriaga, Gonzalez-Roma, & Subirats, 2003, Fine 2007). Οι αντιλήψεις του πλεονάσματος προσόντων αντικατοπτρίζουν

⁵ Η ομάδα εργασίας αναφέρεται ουσιαστικά σε μια ομάδα ατόμων που εργάζονται μαζί, έχουν ίδια περίπου ηλικία, κοινωνικό στάτους, ενδιαφέροντα. (Αγγλ. Peer-group)



με μεγαλύτερη ακρίβεια την πραγματικότητα την οποία βιώνουν οι εργαζόμενοι, και επομένως είναι πιο πιθανό να σχετίζονται με σημαντικές προς εξέταση στάσεις εργασίας (Erdogan, Bauer, Peiro, Tuxillo 2011). Οι Erdogan, et al. (2011), Sierra (2011) έχουν επισημάνει την σημασία να λαμβάνεται υπόψη το ευρύτερο σύστημα στο οποίο εργάζονται τα άτομα, μέσω της διερεύνησης των επιμέρους αντιλήψεων για πλεόνασμα προσόντων στο πλαίσιο των ομάδων εργασίας. Οι αντιλήψεις και οι ενέργειες ενός ατόμου επηρεάζονται από το άμεσο περιβάλλον του, όπως τέτοιο είναι μια ομάδα εργασίας (Morgeson & Hofmann, 1999). Τα άτομα χρησιμοποιούν ορατά στοιχεία όπως κοινωνική κατάσταση, εκπαίδευση και εμπειρία για να κατηγοριοποιήσουν τους εαυτούς τους και τους γύρω τους. Έτσι, χρησιμοποιώντας τις πληροφορίες αυτές, κρίνουν για το επίπεδο ταιριάσματος τους με μια θέση εργασίας όπως επίσης και για το αν ανήκουν σε μια ομάδα εργασίας (Tsui, Egan & O'Reilly, 1992). Συνεπώς, ο βαθμός κατά τον οποίο νιώθει πως διαθέτει πλεόνασμα προσόντων ένας εργαζόμενος, επηρεάζεται σημαντικά από το πως νιώθουν τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας εργασίας.

2.1.5 Αιτίες του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων και εκπαίδευσης

Ως αποτέλεσμα των αλλαγών στην οικονομία και το ανθρώπινο δυναμικό, το ποσοστό εκείνων που δέχονται δουλειές τις οποίες χρειάζονται αλλά για τις οποίες διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων, αυξάνεται συνεχώς. Το πλεόνασμα προσόντων μπορεί να γίνεται περισσότερο έντονο σε χώρες με υψηλό δείκτη ανεργίας (όπως η Ισπανία, Garcia-Montalvo & Peiro, 2008). Για παράδειγμα, σύμφωνα με τους ίδιους, είναι πολύ συχνό φαινόμενο στην Ισπανία οι εργαζόμενοι να επιλέγουν μια δουλειά για την οποία έχουν πλεόνασμα προσόντων όταν δίνουν προτεραιότητα σε θέσεις εργασίας με μόνιμο συμβόλαιο και τακτικό χρονοδιάγραμμα. Το παραπάνω παράδειγμα, εξηγείται μελετώντας τον Maltarich (2011) ο οποίος συζήτησε το σενάριο της οικειοθελούς αναντιστοιχίας με μια θέση εργασίας, αναγνωρίζοντας πως όταν οι εργαζόμενοι αποφασίζουν για την απασχόληση τους, προσπαθούν ταυτόχρονα να ικανοποιήσουν έναν αριθμό διαφορετικών κριτηρίων και τομέων της ζωής τους.

Η αυξανόμενη παρατήρηση του φαινομένου μπορεί να αποτελεί ένδειξη ενός χάσματος ανάμεσα στο τι τα άτομα θέλουν να αποκομίσουν από την εκπαίδευση τους και στο τι θέλουν να αποκομίσουν από την δουλειά τους (Longhi & Brynin). Η ολοκλήρωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δημιουργεί κάποιες προσδοκίες ως προς το κοινωνικό στάτους και το πρεστίτζ της δουλειάς που αναμένει κάποιος να βρει, την φύση των κοινωνικών σχέσεων και την αναμενόμενη μεταχείριση του από τον οργανισμό (Rose, 2005). Μια σειρά από λόγους έχουν



προταθεί από κοινωνιολόγους έτσι ώστε να εξηγήσουν την επίμονη πλεονάζουσα επένδυση στην εκπαίδευση, όπως η αυξημένη ζήτηση για το προσωπικό κοινωνικό στάτους (Collins, 1979 και Heath & Cheung, 1998). Η προσωπική απαίτηση για κοινωνικό στάτους μπορεί να ξεπεράσει τον λογικό υπολογισμό της αξίας της εκπαίδευσης (Bourdieu & Passeron, 1977/1990, Collins, 1979). Άρα παρατηρούμε πως τα άτομα ίσως ακολουθούν το σκεπτικό αυτό συνεπώς επενδύουν αρκετά στην εκπαίδευση τους. Παρόλα αυτά υπάρχουν αμφιβολίες αν η ζήτηση αυτών των ατόμων μπορεί να συμβαδίσει με την ολοένα αυξανόμενη προσφορά. Οι άνθρωποι δεν αναμένονται να επενδύσουν σε εκπαίδευση την οποία δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν πλήρως (Brynin & Longhi, 2008).

Επίσης μια χαμηλότερων προδιαγραφών θέση εργασίας, για την οποία ο καθένας με βασική εκπαίδευση και εμπειρία θα διέθετε πλεόνασμα προσόντων, λαμβάνεται ως ασφάλιση απέναντι σε μια αποτυχημένη εύρεση εναλλακτικής θέσης εργασίας (Büchel 2001, Nicaise 2000).

Σημαντικό ρόλο παίζει και η γεωγραφική τοποθέτηση της αγοράς εργασίας και του υποψήφιου εργαζόμενου. Ο Frank (1978) ανέπτυξε μια θεωρία διαφορικού πλεονάσματος προσόντων στην οποία διαπιστώνει πως οι παντρεμένες γυναίκες οι οποίες μετακομίζουν στον τόπο εργασίας του άντρα τους, αλλοιώνουν τις δικές τους ευκαιρίες σταδιοδρομίας και τις προηγούμενες δυνητικά καλύτερες εργασιακές αντιστοιχίες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν μια διαρκή κατάσταση πλεονάσματος προσόντων στις δουλειές τους. Για παράδειγμα, στην Ισπανία οι νέοι επιλέγουν συχνά μια θέση εργασίας για την οποία γνωρίζουν πως έχουν πλεόνασμα προσόντων όταν δεν χρειάζονται να μετακινηθούν γεωγραφικά σε άλλη περιοχή (Garcia-Montalvo and Peiro, 2008).

Επίσης εργαζόμενοι με οικογένειες, κυρίως εκείνοι που απασχολούνται μερικώς, είναι πιο πιθανό να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας οι οποίες απαιτούν λιγότερες δεξιότητες από εκείνες που κατέχουν (Green et al., 2002).

Στοιχεία από την έρευνα των Büchel και Pollman-Schult (2001) στη Δυτική Γερμανία δείχνουν πως εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων ίσως έχουν αποκτήσει το λάθος είδος ανθρώπινου κεφαλαίου (γνώσεις), όπου λάθος σημαίνει ικανότητες οι οποίες είναι λιγότερο δημοφιλής στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, τα άτομα αυτά αναγκάζονται να απασχοληθούν σε άλλες θέσεις εργασίας στις οποίες δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν πλήρως όλη την γκάμα των ικανοτήτων που έχουν αποκτήσει. Πιο συγκεκριμένα, στην Βρετανία βρέθηκε πως πτυχιούχοι κοινωνικών επιστημών, τεχνών και φιλολογίας είναι πιο πιθανό να διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων σε σύγκριση με πτυχιούχους αντικειμένων με υψηλή ζήτηση και



χαμηλής προσφοράς στην αγορά εργασίας, όπως μηχανικοί και επιστήμονες (Dolton & Vignoles (2000).

Άρα, χαρακτηρίζονται ως εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων επειδή συγκεκριμένες πτυχές του ανθρωπίνου κεφαλαίου τους μένουν απαρατήρητες. Αν όλες οι πτυχές παρατηρούνταν, θα θεωρούσαμε πως οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε θέσεις εργασίας ανάλογα με τις ικανότητες τους, και κατά συνέπεια δεν θα γινόταν λόγος για υποαπασχόληση (Green & Mcnitosh, 2007). Βέβαια, υπάρχει και η πιθανότητα πτυχιούχοι να καταλήξουν να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας για μη-πτυχιούχους επειδή είναι αβέβαιοι τι ακριβώς περιλαμβάνει η θέση εργασίας πριν ξεκινήσουν (Dolton & Vignoles, 1997).

Πτυχιούχοι μπορεί να επιλέξουν να απασχοληθούν ως ταμίες ή βοηθητικό προσωπικό σε καταστήματα λιανικής με σκοπό να αποκτήσουν την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία με την ελπίδα να αναβαθμιστούν σε υπεύθυνοι καταστήματος κάποια στιγμή στο μέλλον. Οι Sicherman and Galor (1990), Alba-Ramirez (1993) and Sloane et al. (1995) έχουν βρει κάποια εμπειρική υποστήριξη για την θεωρία αυτή. Την ίδια ακριβώς άποψη έχουν και οι Sicherman (1991) και Groot (1993) οι οποίοι αναφέρουν πως οι εργαζόμενοι μπορεί να αποδέχονται θέσεις εργασίας για αρχάριους, κατώτερες του επιπέδου εκπαίδευσης τους για να αποκτήσουν εμπειρία.

Οι Frei και Souza-Poza (2012) αναφέρουν πως οι θεωρίες της διαδικασίας της αγοράς εργασίας και του ταιριάσματος εργασίας που αναπτύχθηκαν από τον Johnson (1978) και Jovanovic (1978) αντίστοιχα, διαπιστώνουν πως οι εργαζόμενοι και οι εταιρίες δεν μπορούν να δουν εκ των προτέρων την ποιότητα ενός ταιριάσματος ανθρώπου-επιχείρησης, λόγω ελλιπών πληροφοριών. Έτσι οι εργαζόμενοι μπορεί να δεχτούν μια θέση εργασίας που εν τέλει μπορεί να μην ταιριάζει με τις ικανότητες τους.

Γενικά, μερικά οικονομικά μοντέλα οδηγούν στο συμπέρασμα πως το πλεόνασμα προσόντων οφείλεται μόνο σε μια προσωρινή ανισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ή στο αποτέλεσμα των χαμηλού επιπέδου θέσεων εργασίας στην έναρξη της καριέρας στην αγορά εργασίας (Montalvo, 2009).

2.1.6 Το πλεόνασμα προσόντων και διαφορετικά οργανωτικά πλαίσια

Το οργανωτικό πλαίσιο στο οποίο ανήκουν οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων μπορεί να κάνει την διαφορά (Erdogan et al., 2011).



Σε μικρούς οργανισμούς οι εργαζόμενοι έχουν την τάση να διαθέτουν ευρύτερα περιγράμματα εργασίας και μπορεί αν υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες να επεκτείνουν το περίγραμμα της κάθε θέσης εργασίας κατά περίπτωση.

Παρόλο που ένα άτομο μπορεί να κατέχει περισσότερα προσόντα από όσα απαιτεί μια δεδομένη θέση εργασίας, μπορεί να υπάρχουν προοπτικές χρησιμοποίησης των έξτρα ικανοτήτων σε διαφορετικό αξίωμα/ιδιότητα. Στην πραγματικότητα, οι ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων εκτιμούν το έξτρα ταλέντο το οποίο ουσιαστικά αγοράζουν σε χαμηλότερο κόστος (Erdogan et al., 2011). Αντίθετη άποψη έχουν οι Groeneveld & Hartog (2004) οι οποίοι αναφέρουν πως θεωρούν απίθανο οι εργοδότες να αναζητούν συστηματικά εργαζόμενους με πλεόνασμα προσόντων έτσι ώστε να έχουν στο δυναμικό τους ανθρώπους με υψηλότερες ικανότητες φθηνότερα.

Σε μεγάλους, πιο γραφειοκρατικούς οργανισμούς στους οποίους οι εργαζόμενοι αναμένονται να ακολουθούν τα ισχύοντα συστήματα, αν διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρές αρνητικές επιδράσεις. Αν επιχειρήσουν να δράσουν ατομικά και να λάβουν πρωτοβουλίες ή αν προσπαθήσουν να επεκτείνουν το περίγραμμα της εργασίας τους θα πέσουν πάνω σε εμπόδια με συνέπεια να εκνευριστούν και φύγουν (Erdogan, et al., 2011).

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω, οι Erdogan et al (2011) αναφέρουν πως οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων σε μεγάλους οργανισμούς μπορεί να νιώθουν πως αξίζει η αναμονή μέχρι να προαχθούν σε υψηλόβαθμη θέση ενώ οι αντίστοιχοι εργαζόμενοι σε μικρούς οργανισμούς μπορεί να νιώθουν πως έχουν περιορισμένες ευκαιρίες.

2.1.7 Αλλαγές στην απασχόληση λόγω του αυξανόμενου πλεονάσματος προσόντων

Οι εκπαιδευτικές απαιτήσεις για συγκεκριμένα επαγγέλματα αλλάζουν με τον καιρό. Σύμφωνα με τους Dolton & Vignoles (1997), υπάρχουν ενδείξεις για έναν "πληθωρισμό προσόντων". Εν μια έννοια αυτό σημαίνει πως οι εκπαιδευτικές απαιτήσεις μερικών θέσεων εργασίας αυξήθηκαν παρόλο που το περιεχόμενο της εργασίας έχει παραμείνει αμετάβλητο. Για παράδειγμα πολλές θέσεις εργασίας στο δημόσιο τομέα της Βρετανίας συνήθιζαν να είναι σχεδόν σίγουρα θέσεις εργασίας για μη-πτυχιούχους.

Έρευνα των Brennan et al. (1993), χρησιμοποίησε έρευνες αποφοίτων του 1982 και του 1985. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως, 66% των πτυχιούχων ένιωθαν πως το πτυχίο τους ήταν χρήσιμο στην δουλειά τους, 57% ότι χρειάστηκαν πτυχίο για να βρουν αυτή τη θέση εργασίας στην οποία απασχολούνται και μόλις κάτω από 30% απασχολούνταν σε θέση



εργασίας η οποία παραδοσιακά χαρακτηρίζεται ως εργασία πτυχιούχων. Ενδιαφέρον έχει όμως πως ένα 15% εξ αυτών υποστηρίζαν πως η θέση εργασίας τους εξελίσσεται σε θέση εργασίας πτυχιούχων.

Άρα, παρατηρούμε πως οι πτυχιούχοι μπορεί να συνεισφέρουν επιπλέον ικανότητες και γνώσεις στην δουλειά τους, μετατρέποντας την σε θέση εργασίας αποφοίτων με τον καιρό (Dolton & Vignoles, 1997).

2.2 Η θεωρία της σχετικής στέρησης

Κατά την διάρκεια του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου, ο Stouffer και οι συνάδελφοι του στο ερευνητικό μέρος του αμερικάνικου στρατού, δημιούργησαν τον όρο «σχετική στέρηση» (Stouffer, Suchman, DeVinney, Star & Williams, 1949) όπως αναφέρεται στο άρθρο των Bernstein και Crosby (1980). Κεντρικό ρόλο στην θεωρία της σχετικής στέρησης ήταν η ιδέα ότι η απλή έλλειψη κάποιων επιθυμητών αγαθών ή ευκαιριών δεν αρκεί για την παραγωγή δυσαρέσκειας, απογοήτευσης ή θυμού.

Ο Devis (1959) ήταν ο πρώτος που επιχείρησε μια επίσημη έκθεση της σχετικής στέρησης. Εκείνος επισημαίνει ότι κάθε κοινωνική ομάδα μπορεί να χωριστεί σε εκείνους που κατέχουν ένα επιθυμητό αγαθό (μη-στερημένοι) και σε εκείνους που δεν το έχουν (στερημένοι). Όταν ένα στερημένο άτομο συγκρίνει τον εαυτό του με ένα μη-στερημένο άτομο, το αποτέλεσμα της κατάστασης αυτής θα ονομάζεται σχετική στέρηση, αναφέρει ο ίδιος. Όταν η σύγκριση γίνεται με άτομο εκτός της ομάδας, το αποτέλεσμα θα λέγεται κοινωνική απόσταση.

Ο Guir (1970) αναφέρει πως η σχετική στέρηση είναι η ένταση που αναπτύσσεται από μια διαφορά μεταξύ του 'θα 'πρεπε' και του 'είναι', ή πιο συγκεκριμένα, η διαφορά μεταξύ των αγαθών και ευκαιριών X που επιθυμούν ή νιώθουν ότι έχουν δικαίωμα να αποκτήσουν τα άτομα και την ικανότητα απόκτησης των αγαθών και ευκαιριών αυτών. Έτσι, ο Guir πιστεύει πως η στέρηση μπορεί να είναι το αποτέλεσμα όταν ένα άτομο στερείται το αγαθό X, θέλει το αγαθό X, νιώθει ότι δικαιούται το αγαθό X και πιστεύει ότι δεν είναι εφικτό να αποκτήσει το αγαθό X.

Η Crosby (1976) ορίζει την σχετική στέρηση ως αίσθημα δυσαρέσκειας ή αίσθηση αδικίας και επισημαίνει πως η δυσαρέσκεια είναι η μοναδική πιο σωστή λειτουργικότητα της αισθητής στέρησης. Η προσωπική σχετική στέρηση είναι μια συναισθηματική συνέπεια ανισότητας και διευκολύνεται με συγκρίσεις μεταξύ των 'έχω' και 'δεν έχω' (Smith et al.,



2012). Δηλαδή, συναισθήματα σχετικής στέρησης είναι οι συνέπειες του αντιλαμβανόμενου ανταγωνιστικού μειονεκτήματος σε σύγκριση με τους άλλους (Mishra, Novakowski 2015).

Σύμφωνα με τον Marx (1845/1935), αν τα άτομα συγκριθούν με άλλα άτομα, με ομάδες ατόμων ή ακόμα και με τους ίδιους τους εαυτούς τους σε διαφορετικές στιγμές της ζωής τους, αυτό οδηγεί τα άτομα να πιστεύουν ότι δεν έχουν αυτό που αξίζουν, θα νευριάσουν και θα δυσαρεστηθούν. Αυτές τις υποκειμενικές εκτιμήσεις περιγράφει η θεωρία της σχετικής στέρησης. Συνεπώς, η σχετική στέρηση είναι μια κοινωνική ιδέα κατεξοχήν (Smith, Pettigrew, Pippin, Bialosiewicz, 2012).

Ένα σπίτι μπορεί να είναι μεγάλο ή μικρό, όσο όμως τα γειτονικά σπίτια είναι εξίσου μικρά, το σπίτι αυτό ικανοποιεί όλες τις κοινωνικές απαιτήσεις για στέγαση. Αλλά όταν δίπλα στο σπίτι χτιστεί ένα παλάτι, το μικρό σπίτι συρρικνώνεται σαν ένα καπέλο. Το μικρό σπίτι τότε, καθιστά σαφές πως ο έγκλειστος σε αυτό δεν έχει καμία κοινωνική θέση να διατηρήσει. Αυτό αποτελεί ένα παράδειγμα του Marx (Wage, Labour and Capital 1847/1935) για την θεωρία της σχετικής στέρησης και εντοπίζεται στην βιβλιογραφία των Smith et al. (2012). Ουσιαστικά, το μήνυμα το οποίο θέλει να μεταδώσει είναι πως το αν νιώθει κάποιος μια σχετική στέρηση ή όχι πρέπει πρώτα να έχει προηγηθεί μια σύγκριση. Γεγονός που μας οδηγεί να εξετάσουμε τις προϋποθέσεις για τις οποίες ισχύει η θεωρία αυτή.

2.2.1 Προϋποθέσεις ύπαρξης ή μη του φαινομένου της σχετικής στέρησης

Η Crosby (1976) υποθέτει πως τα άτομα που στερούνται ένα αγαθό X θα νιώσουν δυσαρέσκεια όταν και μόνο όταν θέλουν το αγαθό X, αντιλαμβάνονται ότι κάποιος άλλος έχει το X, νιώθουν ότι έχουν δικαίωμα στο X, πιστεύουν ότι είναι εφικτό να αποκτήσουν το X και δεν πιστεύουν πως το γεγονός της στέρησης τους οφείλεται σε σφάλμα δικό τους.

Αν οι προϋποθέσεις αυτές λειτουργούν ατομικά, η ύπαρξη κάθε μιας μεμονωμένα και ξεχωριστά είναι αρκετή για την δημιουργία στέρησης και η αισθητή στέρηση θα γίνεται εντονότερη όσο κάθε μια από τις προϋποθέσεις αυτές γίνεται πραγματικότητα (Bernstein & Crosby, 1980).

Το να νιώθει κάποιος μια σχετική στέρηση από ένα αγαθό X αυτό σημαίνει πως αξιολογεί εφικτό να αποκτήσει το αγαθό X το οποίο δεν έχει μια δεδομένη στιγμή (Runciman, 1966, Bernstein et al., 1980).



Οι Smith et al. (2012) ορίζουν την σχετική στέρηση σε τρία βήματα. Πρώτον, πρέπει να υφίστανται συγκρίσεις από το άτομο. Δεύτερον, πρέπει να υπάρχει μια γνωστική αξιολόγηση που οδηγεί το άτομο να αντιληφθεί ότι ο ίδιος ή η συνολική ομάδα στην οποία ανήκει είναι σε μειονεκτική θέση. Τρίτον, το αντιλαμβανόμενο μειονέκτημα πρέπει να χαρακτηριστεί άδικο. Εκείνος που αντιλαμβάνεται κάτι ανάλογο πιστεύει ότι ο ίδιος ή η ομάδα του αξίζει κάτι καλύτερο και αυτό οδηγεί σε θυμό και δυσαρέσκεια.

Οι ίδιοι δίνουν ένα παράδειγμα για το πότε δεν υπάρχει αίσθηση σχετικής στέρησης, επισημαίνοντας πως "αν ο γείτονας μου ο οποίος έχει καλύτερη εκπαίδευση από εμένα συνεπώς και μεγαλύτερο εισόδημα και σπίτι, θα μπορούσα να πιστεύω πως αυτό δεν είναι άδικο λόγω της καλύτερης εκπαίδευσης του συνεπώς δεν υπάρχει αίσθηση σχετικής στέρησης". Το παράδειγμα αυτό βρίσκει βάση στην θεωρία της Crosby (1976) η οποία αναφέρει πως άτομα που νιώθουν σχετική στέρηση δεν νιώθουν πως αυτό οφείλεται σε σφάλμα δικό τους.

2.2.2. Διαφορές ως προς τις προϋποθέσεις ύπαρξης της σχετικής στέρησης

Όπως αναφερθήκαμε και προηγουμένως, η Crosby (1976) και ο Runciman (1966) θεωρούν ως προϋπόθεση ύπαρξης αίσθησης σχετικής στέρησης να είναι εφικτό για το άτομο να αποκτήσει το αγαθό ή την ευκαιρία την οποία στερείται. Αντίθετα, ο Gurr (1970) επισήμανε πως προϋπόθεση ύπαρξης σχετικής στέρησης είναι να μην είναι καθόλου εφικτή η απόκτηση του εκάστοτε αγαθού ή της ευκαιρίας.

Ο Cook et al. (1977) παρατήρησε τη σύγχυση αυτή και πρότεινε να διαφοροποιηθούν οι παρελθοντικές από τις μελλοντικές εκτιμήσεις για το αν ένα άτομο θεωρεί εφικτό να αποκτήσει ένα αγαθό X. Πιο συγκεκριμένα, υπέθεσε πως τα άτομα μπορεί να νιώθουν περισσότερο αδικημένα όταν οι παρελθοντικές εκτιμήσεις τους ήταν υψηλές (δηλ. Ήταν αισιόδοξοι) και όταν οι μελλοντικές εκτιμήσεις είναι χαμηλές (δηλ. Απαισιόδοξοι).

Οι Bernstein & Crosby (1980) υποστηρίζουν ότι η σχετική στέρηση διαφέρει ως μια θετική συνάρτηση των παρελθοντικών προσδοκιών και ως αρνητική συνάρτηση των μελλοντικών προσδοκιών.



2.2.3 Αντικειμενική και υποκειμενική στέρηση

Όπως διαπιστώσαμε, η πλειοψηφία της βιβλιογραφίας της σχετικής στέρησης αναφέρεται στην αντίληψη ενός ατόμου πως βιώνει στέρηση και χαρακτηρίζει την σχετική στέρηση ως αντιληπτή. Αυτό σημαίνει πως η σχετική στέρηση έχει να κάνει με την υποκειμενική στέρηση και πως την αντιλαμβάνεται και βιώνει ο καθένας.

Ένα βασικό αποτέλεσμα σε ατομικό επίπεδο ανισότητας είναι η προσωπική σχετική στέρηση, η οποία περιγράφει υποκειμενικά συναισθήματα θυμού, δυσαρέσκειας και απογοήτευσης στην αντιμετώπιση των αρνητικών κοινωνικών συγκρίσεων με άλλους (Bernstein & Crosby, 1980, Smith, Pettigrew, Pippin & Bialosiewicz, 2012).

Ο Duncan (2010) χρησιμοποιεί την ιστορία της ζωής του Ingo Hasselbach, ενός πρώην Γερμανού νεοναζιστή ηγέτη, για να δείξει πως οι Λευκοί Γερμανοί οι οποίοι αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους να είναι υπό επίθεση, να απειλούνται και να στερούνται πολιτικής εξουσίας, υιοθετούν ακραίες πολιτικές ιδεολογίες ακόμα κι αν η αντικειμενική πραγματικότητα δείχνει πως έχουν άφθονη πολιτική εξουσία.

Συμπερασματικά, αυτό που κάνει την θεωρία της σχετικής στέρησης τόσο χρήσιμη είναι η αναγνώριση πως εκείνοι που θα έπρεπε να νιώθουν στέρηση σε αντικειμενική κλίμακα συχνά δεν νιώθουν κάτι τέτοιο ενώ εκείνοι που αντικειμενικά δεν στερούνται αποτελέσματα νιώθουν μια σχετική στέρηση. Έτσι, η θεωρία της σχετικής στέρησης ασχολείται καθαρά με την υποκειμενική αντιληπτή αίσθηση του στερημένου.

2.2.4 Η σχετική στέρηση στον οργανισμό

Η βιβλιογραφία της σχετικής στέρησης στους οργανισμούς έχει επικεντρωθεί κυρίως σε αυτό στο οποίο αναφέρονται κατά βάση ως συγκρίσεις των αποτελεσμάτων όπως μισθός, δευτερεύοντα οφέλη και ευκαιρίες για εξέλιξη της καριέρας και συνήθως υπονοείται ότι η σχετική στέρηση ενισχύεται από τις αντιλήψεις της παραγωγής λιγότερων επιθυμητών αποτελεσμάτων σε σχέση με τους υπόλοιπους συγκρινόμενους (Crosby, 1984 και Olson & Hafer, 1996).

Οι εργαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιούν διάφορα κριτήρια για να αξιολογήσουν τα επιτεύγματα τους στην καριέρα τους αρνητικά. Για παράδειγμα, μπορεί να πιστεύουν ότι στον οργανισμό για τον οποίο εργάζονται τυγχάνουν άδικης μεταχείρισης. Μπορεί να φαντάζονται τους πιθανούς τρόπους με τους οποίους τα πράγματα θα μπορούσαν να εξελιχθούν καλύτερα



για εκείνους. Μπορεί να θεωρούν τις μελλοντικές προοπτικές τους για την εξέλιξη της καριέρας τους βλοσυρές.

Όταν τα εργασιακά επιτεύγματα κάποιου αξιολογούνται αρνητικά βάσει κάποιων κριτηρίων όπως η αντιληπτή άδικη μεταχείριση, η αντίληψη ότι τα πράγματα θα μπορούσαν εύκολα να είχαν πάρει άλλη τροπή και η εκτίμηση ότι η κατάσταση κάποιου είναι απίθανο να βελτιωθεί, λέγεται ότι υπάρχει μια κατάσταση σχετικής στέρησης (Buunk & Janssen, 1992, Crosby 1984, Olson & Hafer, 1996).

2.3 Η επίδοση των εργαζομένων

Επιτυχημένοι οργανισμοί βασίζονται στην υψηλή επίδοση των υπαλλήλων τους ώστε να πετύχουν τους στόχους τους. Για να επιτύχουν τους στρατηγικούς στόχους τους και να διατηρήσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα οι οργανισμοί, πρέπει οι υπάλληλοι τους να αποδίδουν σε υψηλά επίπεδα (Lado & Wilson, 1994). Η επίδοση όπως χαρακτηρίζεται από τον Campbell (1990) είναι αυτό για το οποίο ένας οργανισμός προσλαμβάνει κάποιον να κάνει και να το κάνει καλά.

Η επίδοση ορίζεται ως μια συμπεριφορά ή ενέργεια που είναι σημαντικές για τους στόχους του οργανισμού και μπορεί να μετρηθεί με σημείο αναφοράς το επίπεδο επαρκείας (ή συμβολή στην επίτευξη των στόχων) που αντιπροσωπεύεται από μια συγκεκριμένη ενέργεια ή ένα σύνολο δράσεων (Campbell, 1999). Η αξιολόγηση της εργασιακής επίδοσης συμπεριλαμβάνει την ικανότητα του εργαζομένου να επιτυγχάνει τους στόχους και τα πρότυπα του οργανισμού (Eysenck 1998).

Ο προσδιορισμός των στόχων και των αποφάσεων σχετικά με το τι είναι σχετικό για τους στόχους είναι κρίσιμα στοιχεία για τον ορισμό του τι είναι επίδοση και τι δεν είναι (Campbell, 1999).

2.3.1 Η επίδοση των εργαζομένων και το πλεόνασμα προσόντων

Φιλόσοφοι της οργανωσιακής συμπεριφοράς πιστεύουν πως είναι κρίσιμο να έχεις τους σωστούς εργαζόμενους για τις σωστές θέσεις εργασίας (Kristof-Brown et al., 2005). Το σωστό ταίριασμα ανθρώπου-επιχείρησης είναι σημαντικό για το αν ο εργαζόμενος θα είναι αφοσιωμένος και παραγωγικός για τον οργανισμό (Rousseau & McLean Parks, 1992). Εάν ένα άτομο είναι στην κατάλληλη θέση εργασίας, υπάρχει άμεση σύνδεση με την επίδοση του



(Edwards, 1996). Σχετική βιβλιογραφία υπονοεί ότι η αναντιστοιχία ανθρώπου-επιχείρησης συνήθως οδηγεί σε αρνητικά αποτελέσματα, ενώ το τέλειο ταίριασμα είναι ωφέλιμο και για τον εργαζόμενο αλλά και για τον οργανισμό από την άποψη της καλής επίδοσης, ευημερίας και της εργασιακής στάσης (Edwards, 2008, Kristof-Brown & Guay, 2011). Επιτυχημένοι οργανισμοί εξασφαλίζουν την ύπαρξη άριστου ταιριάσματος ανθρώπου-επιχείρησης (Kristof-Brown et al., 2005). Ένα πιο μορφωμένο εργατικό δυναμικό μπορεί να οδηγήσει στην οικονομική ανάπτυξη (Gemmel, 1996).

Οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων αξιολογούνται ως υψηλής απόδοσης εργαζόμενοι από τους επιβλέποντες τους (Fine & Nevo, 2008, Holtom, Lee & Tidd, 2002). Εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης, χαρακτηρίζονται ως εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα δεξιοτήτων, και υποστηρίζεται πως θα είναι πιο παραγωγικοί στην εργασία τους σε σχέση με τους λιγότερο μορφωμένους, ικανούς συναδέλφους τους (Lex Borghan & Adries De Grip, βιβλίο). Την ίδια άποψη μοιράζονται και οι Hunter (1986) και Schmidt & Hunter (1998) οι οποίοι επισημαίνουν πως αυτά τα άτομα έχουν ανώτερες γνωστικές ικανότητες οι οποίες συσχετίζονται έντονα και θετικά με την απόδοση στην εργασία. Σύμφωνα με τους Ng & Feldman (2009), η σωστή εκπαίδευση μπορεί να έχει μια σημαντικά θετική επίδραση στην επίδοση των εργαζομένων. Ο Erdogan (2011) υπέθεσε ότι οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων αντιλαμβάνονται πως η παρούσα θέση εργασίας τους είναι απαραίτητη για να εξελιχθούν στον οργανισμό, και με την ελπίδα να σκαρφαλώσουν στην εταιρική σκάλα, καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια στην δουλειά τους κι έτσι αποδίδουν καλύτερα. Οι New York Times φιλοξένησαν ένα άρθρο στην εφημερίδα το οποίο υποστήριζε πως μπορεί να μην είναι κακή ιδέα να προσλάβεις άτομα με πλεόνασμα προσόντων καθώς προσδίδουν πολύτιμες ικανότητες στο δυναμικό του οργανισμού (Luo, 2010).

Εκτός όμως από τις θετικές επιδράσεις του πλεονάσματος προσόντων στην επίδοση των εργαζομένων, έχουν παρατηρηθεί αρκετές αρνητικές. Σύμφωνα με τους Feldman et al. (2002) και Fine & Nevo (2008), εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων έχουν την τάση να έχουν χειρότερη στάση εργασίας και χαμηλή ψυχολογική ευημερία. Αν ένα άτομο απασχολείται στην σωστή θέση εργασίας, υπάρχει μεγαλύτερη δέσμευση, ικανοποίηση και κίνητρο από την μεριά του συνεπώς και συνολικά καλύτερη εργασιακή επίδοση (Li & Hung, 2010). Συνεπώς, στην περίπτωση που η σωστή αντιστοιχία δεν υπάρχει, όλα τα παραπάνω διακυβεύονται με περισσότερο την επίδοση των εργαζομένων αυτών. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει κι ο Bin (2016), ο οποίος αναφέρει αν δεν επιλέγονται τα σωστά άτομα για τις σωστές θέσεις εργασίας, η ικανοποίηση αλλά και η επίδοση θα υποφέρουν.



2.3.2 Εργασιακή επίδοση και ομάδες εργασίας

Οι αντιλήψεις και οι ενέργειες ενός ατόμου επηρεάζονται από το άμεσο περιβάλλον του, όπως τέτοιο είναι μια ομάδα ανθρώπων (peer-group) με περίπου ίδια ηλικία, κοινωνικό στάτους και ενδιαφέροντα (Morgeson & Hofmann, 1999).

Οι αντιλήψεις του πλεονάσματος προσόντων των ομάδων όπως οι παραπάνω φαίνεται να επηρεάζουν την σχέση μεταξύ του επιπέδου του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων και της επίδοσης τους (Kerstin Alfes, 2013). Δηλαδή, οι επιδράσεις του πλεονάσματος προσόντων στην επίδοση των εργαζομένων εξαρτώνται από αν και οι συνάδελφοι ενός ατόμου αισθάνονται επίσης πως διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων.

Έτσι, γεννάται η υπόθεση πως οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων αποδίδουν χειρότερα αν βρίσκονται μέσα σε μια ομάδα εργασίας των οποίων τα υπόλοιπα μέλη νιώθουν επαρκώς ικανοί για την θέση εργασίας τους. Εργαζόμενοι οι οποίοι διαθέτουν επαρκή προσόντα για την θέση εργασίας τους, αν τοποθετηθούν σε μια ομάδα εργασίας η οποία απαρτίζεται ως επί τω πλείστον από άτομα με πλεόνασμα προσόντων, μπορεί να θεωρήσουν πως δεν ανήκουν σε αυτήν την ομάδα και έτσι αποκτούν συναισθήματα περιθωριοποίησης και χαμηλής αυτοεκτίμησης. Συνεπώς η απόδοση των εργαζομένων αυτών περιορίζεται (Hogg & Terry, 2000). Εν αντιθέσει, εργαζόμενοι με χαμηλή την αίσθηση του πλεονάσματος προσόντων, όταν τοποθετηθούν σε μια ομάδα εργασίας στην οποία όλοι διαθέτουν επαρκή προσόντα για την θέση εργασίας τους, δεν νιώθουν περιθωριοποιημένοι και συνεπώς παρουσιάζουν υψηλή απόδοση.

Αντιλήψεις αδικίας μπορούν να γίνουν εντονότερες όταν εργαζόμενοι νιώθουν ότι είναι από τους λίγους με πλεόνασμα προσόντων μέσα σε μια ομάδα εργασίας. Υπό αυτές τις συνθήκες οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται μια αδικία γεγονός το οποίο οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα απόδοσης τους. (Colquitt, Wesson, Porter, Conlon & NG, 2001).

Συμπερασματικά, η ατομική και η συλλογική αίσθηση του πλεονάσματος προσόντων σε μια ομάδα εργασίας αλληλοεπιδρούν έτσι ώστε να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα απόδοσης, όταν φυσικά υπάρχει αντιστοιχία σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. Όταν υπάρχει αναντιστοιχία αυτών των δυο η απόδοση λέγεται πως είναι χαμηλότερη (Kerstin Alfes, 2013).



2.3.3 *Επιδράσεις του πλεονάσματος προσόντων στην εργασιακή στάση και συμπεριφορά*

Ο Campbell (1993), όρισε την επίδοση ως συνώνυμο της συμπεριφοράς η οποία είναι κάτι που κάνει το άτομο και μπορεί να παρατηρηθεί. Η κατάσταση του πλεονάσματος προσόντων αποτελεί μια προεξοχή των εργαζομένων και μπορεί να έχει σημαντικές επιδράσεις στην στάση των εργαζομένων και την συμπεριφορά τους (Erdogan et al., 2011). Για τον ίδιο λόγο, θεωρήσαμε πως έπρεπε να εξετάσουμε τις επιδράσεις που έχει το πλεόνασμα προσόντων στην στάση και συμπεριφορά των εργαζομένων συνεπώς και στην επίδοσή τους. Η θεωρία ταιριάσματος ανθρώπου-επιχείρησης προβλέπει πως μια αναντιστοιχία θα οδηγήσει σε κακή επίδοση και στάση εργασίας (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Είναι πιθανό ότι το πλεόνασμα προσόντων έχει μικρότερες επιδράσεις στην πραγματική συμπεριφορά του εργαζομένου σε σύγκριση με τις στάσεις και τις προθέσεις, καθώς οι στάσεις είναι πιο εγγύτατες από τις συμπεριφορές (Sagie et al, 2002).

Η πλειοψηφία της βιβλιογραφίας κάνει λόγο για αυξημένη μετακίνηση εργαζομένων λόγω του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων που νιώθουν στην προηγούμενη θέση εργασίας τους. Αυτά τα άτομα δε, είναι πιο πιθανόν να παραιτηθούν αναζητώντας μια κατάλληλη για εκείνους θέση εργασίας (Allan, 1990, Billis, 1992, Wells, 2004). Περί εθελοντικής εγκατάλειψης της θέσεως εργασίας από τα άτομα αυτά κάνουν λόγο και οι Erdogan & Bauer (2009) και Maynard et al. (2006). Επίσης, σε μια έρευνα στην Αυστραλία αποδείχθηκε πως εκείνοι οι οποίοι αισθάνονταν πως έχουν πλεόνασμα προσόντων, είχαν 8% μεγαλύτερη πρόθεση να εγκαταλείψουν την δουλειά τους (McGuinness & Wooden, 2009). Οι υπεύθυνοι για τις προσλήψεις συχνά εκδηλώνουν κάποιον ενδοιασμό στην πρόσληψη ατόμων με πλεόνασμα προσόντων, με την εντύπωση ότι τα άτομα αυτά θα βαρεθούν την δουλειά τους και με την πρώτη ευκαιρία θα θελήσουν να την εγκαταλείψουν (Maynard, Taylor & Hake, 2009). Παρόλα αυτά, οι θεωρίες τύπου κινητικότητας, δεν μας δίνουν κάποιο λόγο να πιστεύουμε ότι οι εργαζόμενοι που θεωρούνται ακατάλληλοι λόγω αναντιστοιχίας δεξιοτήτων είναι πιο πιθανό να φοβούνται την απώλεια θέσης εργασίας (McGuinness & Wooden, 2009). Συμπεραίνουν επίσης, πως εργαζόμενοι που αναφέρουν ότι η δουλειά τους απαιτεί αναβάθμιση των ικανοτήτων τους βρέθηκαν να έχουν λιγότερες πιθανότητες εθελοντικής παραίτησης.

Εκείνοι που νιώθουν πως διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων, παρακινούνται να παρουσιάσουν υψηλές αποδόσεις στο βαθμό στον οποίο νιώθουν πως έχουν τον έλεγχο του περιβάλλοντος ή εξουσιοδοτούνται (Matz & Wood, 2005). Οι εργαζόμενοι αυτοί θα αποζημιώσουν τους οργανισμούς τους με επιθυμητές συμπεριφορές αν νιώσουν πολύτιμοι και



ότι τους εκτιμούν (Cropanzano & Mitchell, 2005). Οι King & Huataluoma (1987) εξέτασαν ένα δείγμα δημόσιων υπαλλήλων και απέδειξαν πως εκείνοι οι οποίοι κατείχαν πλεόνασμα προσόντων αξιολογήθηκαν από τους επιβλέποντες τους για την μεγάλη ικανότητα που είχαν να εργάζονται ανεξάρτητα, για τα χαμηλά επίπεδα κατά συνήθεια απουσιών, για τη μικρή πρόθεση να δημιουργήσουν προβλήματα και για το πόσο πρόθυμοι ήταν για προαγωγή.

Επίσης, οι επιπρόσθετες δεξιότητες και ικανότητες των ατόμων αυτών δεν χρησιμοποιούνται πλήρως, γεγονός που σημαίνει πως πολύ πιθανόν πολλά από τα εργασιακά καθήκοντα εκτελούνται από εκείνους με μια μορφή αυτοματισμού (Ohly, Sonnentag, Plunkte, 2006).

Ενδιαφέρουσα η άποψη των Luksyte et al. (2011) για το γεγονός πως εργαζόμενοι φοιτητές οι οποίοι πιστεύουν ότι διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων για την θέση εργασίας τους μπορεί να συμμετέχουν σε ανεπιθύμητες συμπεριφορές λόγω του υψηλού κυνισμού που τους διακατέχει. Εκείνοι είναι πολύ πιθανό να βιώσουν συναισθηματικές αντιδράσεις λόγω του γεγονότος πως οι ανάγκες τους δεν καλύπτονται πλήρως (Liu et al., 2014). Πάραυτα, οι περισσότεροι εργαζόμενοι φοιτητές θεωρούν πως το πλεόνασμα που διαθέτουν είναι προσωρινό, συνεπώς οι αντιδράσεις τους μπορεί να αποσιωπηθούν (Maynard & Feldman, 2011).

2.4 Η απόλαυση της εργασίας

Η απόλαυση της εργασίας αναφέρεται στις αξιολογήσεις των εργαζομένων για την ποιότητα της εργασιακής ζωής τους (Peters, Routsma, Van der Heijden, Bakker, & de Bruijn, 2014), και περιγράφει το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι βιώνουν την δουλειά τους ως φυσικά ενδιαφέρουσα και ευχάριστη. (Graves, Ruderman, Ohlott, & Weber, 2012). Είναι ο βαθμός στον οποίο εργάζονται τα άτομα, επειδή θεωρούν την δουλειά τους εγγενώς ενδιαφέρουσα και ευχάριστη (Johnstone & Johnston, 2005; McMillan et al., 2002; Spence & Robbins, 1992).

Έρευνες δείχνουν πως τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, των εργασιακών καθηκόντων και του εργασιακού περιβάλλοντος μπορούν να επηρεάσουν το επίπεδο της απόλαυσης της εργασίας (Bakker, 2008, Ng, Sorensen & Feldman, 2007).

Προηγούμενες μελέτες, αναφέρουν οι Kasper-Brauer & Leischnig (2016), δείχνουν διάφορες ευεργετικές επιδράσεις των θετικών συναισθημάτων, όπως η διερεύνηση του



ρεπερτορίου σκέψης-δράσης (Fredrickson & Joiner 2002), πιο δημιουργική σκέψη και επίλυση προβλημάτων (Estrada, Isen & Young, 1994), ενισχυμένη συμπάθεια και συνεργασία (Barsade, Ward, Turner & Sonnenfeld, 2000), αυξημένη προ-κοινωνική συμπεριφορά (George, 1991), υψηλή εργασιακή απόδοση (Hsiao, Jaw, Huan & Woodside, 2015) και καλύτερη φυσική ευεξία και στρατηγικές αντιμετώπισης (Diener, 2000) όπως αναφέρεται από τους Kasper-Brauer & Leischnig (2016).

Σύμφωνα με τον Gallup (2013) και μια έρευνα που πραγματοποίησε, μόνο το 13% των εργαζομένων παγκοσμίως είναι αφοσιωμένοι και ευτυχημένοι στην δουλειά τους, το 63% δεν είναι και το 24% νιώθουν ακόμα και συναισθηματικά αποκομμένοι από την εργασία τους, γεγονός που αποτελεί ένδειξη πως είναι δυστυχισμένοι στην δουλειά τους και ικανοί να διαδίδουν μια αρνητικότητα στους συναδέλφους τους.

Όπως αναφέρεται από τους Kasper-Bauer & Leischnig (2016) τρεις βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις παρέχουν γνώσεις σχετικά με τις επιδράσεις των προκλήσεων και των δεξιοτήτων στην απόλαυση της εργασίας: η θεωρία της αυτοδιάθεσης (self-determination) (Gagné & Deci, 2005), η θεωρία της ροής (Csikszentmihalyi, 1990), και το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων-πόρων (Bakker & Demerouti, 2007). Η θεωρία της αυτοδιάθεσης ισχυρίζεται ότι τρεις ανάγκες είναι οι ανάγκες που έχουν ουσιαστική σημασία για τη βέλτιστη ψυχολογική ανάπτυξη και την ευημερία (Gagné & Deci, 2005). Μία από αυτές τις ανάγκες περιλαμβάνει ικανότητα, η οποία αναφέρεται στην ικανότητα επίτευξης των εσωτερικών και εξωτερικών αποτελεσμάτων (Deci, Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991). Τα άτομα βιώνουν αυτή την ικανότητα όταν έχουν τις κατάλληλες δεξιότητες για να υπερνικήσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Έτσι, μια ισορροπία των προκλήσεων και των δεξιοτήτων θα πρέπει να επηρεάσει θετικά την απόλαυση της εργασίας.

2.4.1 Η θεωρία της Ροής και η απόλαυση της εργασίας

Η θεωρία της ροής υποστηρίζει ότι σε κάποιες δραστηριότητες, οι άνθρωποι μπορούν να βιώσουν μια κατάσταση ροής κατά την οποία καθίστανται εντελώς βυθισμένοι στη δραστηριότητα αυτή και βιώνουν έντονη απόλαυση (Csikszentmihalyi, 1990). Η ροή είναι μια κατάσταση συνείδησης όπου οι άνθρωποι γίνονται απόλυτα αφοσιωμένοι σε μια



δραστηριότητα την οποία απολαμβάνουν έντονα (Bakker, 2007). Σύμφωνα με τον Csikszentmihalyi (1997), μια τέτοια εμπειρία μπορεί να εμφανιστεί σε οποιαδήποτε κατάσταση στην οποία υπάρχει δραστηριότητα. Επίσης, σύμφωνα με τον ίδιο, σε μια τέτοια κατάσταση τα άτομα νιώθουν πως τίποτα άλλο δεν έχει σημασία.

Πως συσχετίζεται η θεωρία της ροής με την θεωρία της απόλαυσης της εργασίας; Ο Csikszentmihalyi (1975) χρησιμοποίησε τον όρο απόλαυση για να περιγράψει την εμπειρία της ροής. Η ροή χαρακτηρίζεται από την απορρόφηση, εργασιακή απόλαυση και τα εσωτερικά κίνητρα εργασίας (Bakker, 2005). Τα εσωτερικά κίνητρα είναι μια βασική πτυχή της απόλαυσης της εργασίας (Graves et al., 2012).

Η απορρόφηση αναφέρεται σε μια κατάσταση απόλυτης συγκέντρωσης, όπου η γνώση επικεντρώνεται στην δραστηριότητα και μόνο, όπου όλα τα υπόλοιπα πράγματα ξεχνιούνται και όλες οι παρεμβολές αποκλείονται από την συνείδηση (Csikszentmihalyi, 1991) και έτσι τα άτομα είναι απολύτως απορροφημένα με την εργασία τους (Bakker, 2008).

Τα εσωτερικά κίνητρα αναφέρονται στην εκτέλεση μιας συνδεδεμένης με την εργασία δραστηριότητας με σκοπό να βιώσει το άτομο την έμφυτη ευχαρίστηση και ικανοποίηση από την δραστηριότητα αυτή (Bakker, 2008)

2.4.2 Επιδράσεις της ροής και της απόλαυσης της εργασίας στην επίδοση

Η ροή στην δουλειά επιτυγχάνεται σε καταστάσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με μεγάλες προκλήσεις ή ευκαιρίες για δράση, έχουν υψηλές δεξιότητες ή ικανότητες οι οποίες τους βοηθούν να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις αυτές (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989).

Τα άτομα τα οποία βιώνουν την εμπειρία της ροής, αυτό λειτουργεί σαν κίνητρο για εργασία (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989, Sosik et al. 1999), και βρίσκουν απόλαυση στην δουλειά τους, νιώθουν πιο ευτυχισμένοι και είναι ικανοί να εργάζονται ενεργά για περισσότερο χρονικό διάστημα (Csikszentmihalyi, Kolo & Bauer, 2004).

Αν τα άτομα αντιλαμβάνονται πως οι στόχοι της εργασίας είναι σαφής και ξέρουν ακριβώς τι πρέπει να κάνουν για να τους επιτύχουν θα είναι πλήρως συγκεντρωμένοι στην επίτευξη των στόχων αυτών (Csikszentmihalyi et al., 2004, Mills & Fullagar, 2008).

Συνεπώς τα άτομα γνωρίζουν τι πρέπει να κάνουν και βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής απόλαυσης.



2.5 Υποθέσεις

Σύμφωνα με την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και τις μεταβλητές τις οποίες εμείς εξετάζουμε κάνουμε τις εξής υποθέσεις:

Υπόθεση 1: Το πλεόνασμα προσόντων συσχετίζεται θετικά με την επίδοση των εργαζομένων

Υπόθεση 2: Η αίσθηση της σχετικής στέρησης συσχετίζεται θετικά και αυξάνεται όσο αυξάνεται η αίσθηση του πλεονάσματος προσόντων

Υπόθεση 3: Η απόλαυση της εργασίας σχετίζεται θετικά με την επίδοση των εργαζομένων

Υπόθεση 4: Η απόλαυση της εργασίας σχετίζεται θετικά με το πλεόνασμα προσόντων

Υπόθεση 5: Το πλεόνασμα προσόντων είναι ανεξάρτητο του φύλου.

Υπόθεση 6: Το πλεόνασμα προσόντων είναι ανεξάρτητο του εκπαιδευτικού επιπέδου

Υπόθεση 7: Οι εισοδηματικές απολαβές δεν είναι ανεξάρτητες του πλεονάσματος προσόντων



Κεφάλαιο 3 Μεθοδολογία

3.1 Δείγμα

Τα δεδομένα συλλέχθηκαν στην περιοχή της Θεσσαλίας από τον Απρίλιο μέχρι τον Ιούνιο του 2016. Για τον σκοπό της συγκεκριμένης έρευνας αναπτύχθηκε ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο και χρησιμοποιήθηκε για την συλλογή των δεδομένων. Πέρα από την έντυπη μορφή του, το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε στην ηλεκτρονική πλατφόρμα της Google, Google Forms. Ο συνολικό αριθμός των ερωτηματολογίων που συγκεντρώθηκαν ανήλθε στα 165, από τα οποία 2 έπρεπε να εξαιρεθούν μιας και υπήρχε λανθασμένη μορφή εισαγωγής της ημερομηνίας γέννησης συνεπώς και το υπόλοιπο απαντημένο ερωτηματολόγιο μας είναι αδιάφορο.

Αρα, τα ο έγκυρος αριθμός ερωτηθέντων είναι 163 εργαζόμενοι και εργαζόμενες εκ των οποίων το 76,1% είναι γυναίκες και το 23,9% είναι άντρες. Η ηλικία των εργαζομένων κυμαίνονταν μεταξύ 19 και 61 χρόνων, με μέση ηλικία τα 32,5 έτη και τυπική απόκλιση 11,16.

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, το 8,6 αυτών έχει απολυτήριο Λυκείου, το 38% έχει συμπληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση, το 38,1% είναι φοιτητές/τριες προπτυχιακού ή μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών και το 15,3% είναι κάτοχος μεταπτυχιακού.

3.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η έντυπη μορφή του ερωτηματολογίου μοιράστηκε σε εργαζόμενους διαφόρων κλάδων, δημόσιου ή ιδιωτικού, καθώς και σε φοιτητές και ελεύθερους επαγγελματίες. Η ηλεκτρονική μορφή μοιράστηκε πέρα από στοχευμένα σε εργαζόμενους όλων των κλάδων και περιοχών προωθήθηκε επίσης και στις γραμματείες των τμημάτων των μεταπτυχιακών προγραμμάτων του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας οι οποίες εδρεύουν και στους τέσσερις νομούς της Θεσσαλίας. Οι γραμματείες με την σειρά τους, ζητήθηκαν να προωθήσουν τον υπερσύνδεσμο αυτό με το ερωτηματολόγιο σε ηλεκτρονική μορφή στους μεταπτυχιακούς φοιτητές τους, ζητώντας από όσους εργάζονται να συμπληρώσουν το εν λόγω ερωτηματολόγιο



ανεξαρτήτου ηλικίας. Το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο. Αυτό όπως και ο σκοπός της έρευνας αναγράφονταν ξεκάθαρα στο πάνω μέρος της πρώτης σελίδας εκ των τεσσάρων του ερωτηματολογίου, το οποίο και παρατίθεται στο τέλος της εργασίας, στο παράρτημα Β. Το 21% των ερωτηματολογίων ήταν σε έντυπη μορφή ενώ το 79% σε ηλεκτρονική μορφή.

Τα δεδομένα των ερωτηματολογίων καταχωρήθηκαν αρχικά στο πρόγραμμα Microsoft Excel και στην συνέχεια μεταφέρθηκαν στο πρόγραμμα SPSS 24 για επεξεργασία.

3.3 Εργαλεία έρευνας

Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν συνολικά από 24 ερωτήσεις εκ των οποίων οι 5 αποτελούν τα δημογραφικά στοιχεία και το προφίλ του εργαζόμενου (φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης κλπ). Οι υπόλοιπες 19 ερωτήσεις συνοψίζονται σε 4 θεματικές ενότητες και το άτομο καλούνται να απαντήσει σε αυτές μέσω μιας 5-βάθμιας ή 7-βάθμιας κλίμακας Likert. Οι διαθέσιμες απαντήσεις για την 5-βάθμια κλίμακα ήταν «Διαφωνώ απόλυτα», «Διαφωνώ», «Ούτε Συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ», «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ απόλυτα», ενώ για την 7-βάθμια κλίμακα Likert οι απαντήσεις ποικίλαν από «Ποτέ», «Σχεδόν Ποτέ», «Μερικές φορές», «Τακτικά», «Συχνά», «Αρκετά συχνά» έως «Πάντα».

Για την μέτρηση του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων χρησιμοποιήσαμε μια κλίμακα 4 στοιχείων σε μια 5-βάθμια κλίμακα Likert, από «Διαφωνώ απόλυτα=1» μέχρι «Συμφωνώ απόλυτα=5» από την έρευνα των G. J. Johnson & Johnson, 1996. Τα στοιχεία ήταν τα εξής: «Η τυπική εκπαίδευση μου είναι ανώτερη της παρούσας δουλειάς μου», «Τα ταλέντα μου δεν χρησιμοποιούνται πλήρως στην δουλειά μου», «Η εργασιακή μου εμπειρία είναι υπέρ-αρκετή για την διεκπεραίωση της δουλειάς μου» και « Βάσει των ικανοτήτων μου, έχω περισσότερα προσόντα από εκείνα που απαιτούνται για την δουλειά μου». Αντίθετα, οι Liu et al. (2014) μετρήσαν το πλεόνασμα προσόντων χρησιμοποιώντας μια 9-βάθμια κλίμακα Likert από την έρευνα των (Maynard et al., 2006) με μια ενδεικτική πρόταση να λέει «Έχω περισσότερες ικανότητες από αυτές που χρειάζομαι για την διεκπεραίωση της δουλειάς μου». Ενδιαφέρουσα είναι η άποψη του Montalvo (2009) για την μέτρηση του πλεονάσματος προσόντων. Εκείνος, χρησιμοποιεί πρώτα την αυτο-αξιολόγηση των εργαζομένων για πλεόνασμα προσόντων και αποκαλεί αυτό υποκειμενικό πλεόνασμα προσόντων. Στην συνέχεια υπολογίζει την διαφορά μεταξύ του επιπέδου της εκπαίδευσης του ατόμου και του επιπέδου εκπαίδευσης που απαιτείται για την θέση εργασίας όπως ζητήθηκε από τους



εργοδότες. Αυτό το αποκαλεί αντικειμενικό πλεόνασμα ποσόντων. Ο εργαζόμενος, αναφέρει, αξιολογείται με επαρκή προσόντα αν η διαφορά των απαιτούμενων και των ξοδεμένων χρόνων στην εκπαίδευση είναι κάτω από τα 2 έτη.

Για την μέτρηση της σχετικής στέρησης χρησιμοποιήσαμε μια κλίμακα 7 στοιχείων από την έρευνα των Buunk & Janssen (1992) σε μια 5-βάθμια κλίμακα Likert «διαφωνώ απόλυτα=1», «συμφωνώ απόλυτα=7». Τα στοιχεία ήταν τα εξής: «Δεν έχω πετύχει ό,τι περίμενα στο επάγγελμά μου», «Στην καριέρα μου έχω πετύχει λιγότερα από όσα αξίζω», «Άλλοι με τους οποίους συγκρίνομαι έχουν πετύχει περισσότερα στην καριέρα τους από ό,τι έχω», «Μπορώ εύκολα να φανταστώ ότι θα είχα περισσότερες επιτυχίες στην καριέρα μου αν τα πράγματα εξελίσσονταν διαφορετικά», «Δεν περιμένω να επιτύχω τους εργασιακούς μου στόχους σύντομα», «Οι ανεκπλήρωτες εργασιακές ανάγκες μου οφείλονται στην άδικη μεταχείριση» και «Οι ανεκπλήρωτες εργασιακές ανάγκες μου οφείλονται σε καταστάσεις πέρα από τον έλεγχό μου». Αντίθετα, οι Mishra & Novakowski (2015) για να μετρήσουν την σχετική στέρηση στο δείγμα τους, χρησιμοποίησαν μια κλίμακα 4 στοιχείων με 7-βάθμια κλίμακα «Συμφωνώ πολύ», «Διαφωνώ Πολύ», έρευνα των Callan et al. (2008). Μία ενδεικτική πρόταση εκείνων είναι «Νιώθω μνησικάκος όταν βλέπω πόσο επιτυχημένοι είναι οι άλλοι».

Για την μέτρηση της απόλαυσης της εργασίας χρησιμοποιήσαμε μια κλίμακα 4 στοιχείων σε μια 7-βάθμια κλίμακα Likert από «ποτέ=1» μέχρι «πάντα=7», έρευνα του Bakker (2008). Τα στοιχεία που δόθηκαν ήταν τα εξής: «Η δουλειά μου, μου δίνει ένα ωραίο συναίσθημα», «Κάνω την δουλειά μου με ιδιαίτερη ευχαρίστηση», «Νιώθω χαρούμενος/η κατά την διάρκεια της δουλειάς μου», «Όταν δουλεύω είμαι ευδιάθετος/η».

Για την μέτρηση της επίδοσης των εργαζομένων χρησιμοποιήσαμε μια κλίμακα 4 στοιχείων σε μια 7-βάθμια κλίμακα Likert από «Ποτέ=1» μέχρι «Πάντα=7», έρευνα των Van Dyne & Le Pine (1998). Τα στοιχεία που δόθηκαν ήταν τα εξής: «Εκπληρώνω τις αρμοδιότητες μου σύμφωνα με την περιγραφή της θέσης εργασίας μου», «Διεκπεραιώνω τα καθήκοντα που αναμένονται από εμένα στο πλαίσιο της εργασίας μου», «Ανταποκρίνομαι στις προσδοκίες που υπάρχουν για την επίδοσή μου» και «Ολοκληρώνω επαρκώς τις αρμοδιότητες μου». Η Kerstin Alfes (2013) χρησιμοποιεί την έρευνα των Janssen & Van Yperen (2004) για να μετρήσει την επίδοση. Ένα ενδεικτικό στοιχείο της έρευνας αυτής είναι: «Πάντα εκπληρώνω τις υποχρεώσεις μου που περιγράφονται στο περίγραμμα της εργασίας μου».



Τέλος, τα δημογραφικά στοιχεία αποτελούνται από 5 στοιχεία τα οποία εξετάζαν το φύλο, την ηλικία, το επάγγελμα, το εκπαιδευτικό επίπεδο και τις εισοδηματικές απολαβές. Οι τελευταίες, αν και το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο, δίνονταν ως προαιρετική ερώτηση.

3.4 Στατιστική Ανάλυση

Αρχικά υπολογίσαμε τους δείκτες αξιοπιστίας Cronbach's Alpha Ο συντελεστής αξιοπιστίας για το πλεόνασμα προσόντων είναι $\alpha = .69$. Γνωρίζουμε πως μια αποδεκτή τιμή του συγκεκριμένου δείκτη αξιοπιστία θα ήταν πάνω από 0,7. Παρόλα αυτά επειδή είναι οριακά με το όριο αυτό το αποδεχόμαστε.

Ακόμα, ο δείκτης αξιοπιστίας για την μεταβλητή της σχετικής στέρησης είναι $\alpha = .78$, για την μεταβλητή της απόλαυσης της εργασίας είναι $\alpha = .93$ και για την μεταβλητή της επίδοσης ισούται με $\alpha = .87$. Συνεπώς, όλες οι μεταβλητές γίνονται αποδεκτές για την αξιοπιστία τους.

Τα αποτελέσματα του δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's Alpha με την μορφή πινάκων βρίσκονται όλα αυτούσια στο Παράρτημα Α.

Στην συνέχεια, έγινε ανάλυση των δεδομένων με σκοπό να βρεθούν οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για κάθε μια μεταβλητή. Για να γίνει πιο εύκολη και ακριβέστερη η διαδικασία υπολογισμού των μέσων και των τυπικών αποκλίσεων, μετατρέψαμε τα δεδομένα των μεταβλητών μας σε κλάσεις. Αυτό έγινε, αφού πρώτα βγάλαμε τον μέσο όρο της κάθε μεταβλητής που χρησιμοποιούμε για κάθε συμμετέχοντα. Στην συνέχεια μετατρέψαμε αυτές τις τιμές σε μια νέα μεταβλητή με την ονομασία rec στο τέλος (recoded). Έτσι, επιλέξαμε τα όρια και το πλάτος των κλάσεων ανάλογα με το εύρος των απαντήσεων και δημιουργήσαμε μια καινούργια μεταβλητή. Παρακάτω παραθέτουμε τον πίνακα με τους μέσους και τις τυπικές αποκλίσεις.

Πίνακας 1

Μεταβλητές	Μέσος	Τυπική απόκλιση
Πλεόνασμα προσόντων	3,75	0,86
Απόλαυση της εργασίας	5,04	1,23
Σχετική στέρηση	3,15	0,78
Επίδοση	6,2	0,89
Ηλικία	32,52	11,16



Ελέγξαμε αν οι μεταβλητές μας ακολουθούν την κανονική κατανομή. Προβήκαμε στον έλεγχο αυτό έτσι ώστε να προσδιορίσουμε αν θα χρησιμοποιήσουμε παραμετρικά ή μη-παραμετρικά τεστ για τις μεταβλητές.

Με την βοήθεια του τεστ του Kolmogorov-Smirnov διαπιστώνουμε πως το P Value όλων των μεταβλητών εκτός από την σχετική στέρηση είναι μικρότερο του 0,05 συνεπώς παραβιάζουν την μηδενική υπόθεση και δεν υπάρχει κανονική κατανομή. Η μεταβλητή της σχετικής στέρησης, σύμφωνα με το προηγούμενο σκεπτικό, κατανέμεται κανονικά.

Με την βοήθεια του τεστ Shapiro-Wilk διαπιστώνουμε πως το P Value των μεταβλητών του πλεονάσματος προσόντων και της επίδοσης παραβιάζουν την μηδενική υπόθεση συνεπώς δεν υπάρχει κανονικότητα. Τα υπόλοιπα δυο όμως, ακολουθούν την κανονική κατανομή για διάστημα εμπιστοσύνης 95%.

Παρόλα αυτά, επειδή δεν ακολουθούν όλες οι μεταβλητές μας την κανονική κατανομή θα συνεχίσουμε με μη-παραμετρικά τεστ καθώς τα παραμετρικά τεστ προϋποθέτουν ύπαρξη κανονικότητας.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Πλεόνασμα προσόντων	.090	163	.002	.973	163	.003
Απόλαυση της εργασίας	.083	163	.008	.978	163	.011
Σχετική Στέρηση	.054	163	.200*	.993	163	.650
Επίδοση	.169	163	.000	.884	163	.000

Πίνακας 2

Προχωράμε στις συσχετίσεις των μεταβλητών μας. Όπως υποθέσαμε θέλουμε να ελέγξουμε αν και πως συσχετίζονται το πλεόνασμα προσόντων με την επίδοση των



εργαζομένων, το πλεόνασμα προσόντων με την σχετική στέρηση, η απόλαυση της εργασίας με την επίδοση των εργαζομένων και η απόλαυση της εργασίας με το πλεόνασμα προσόντων.

Όπως αναφέραμε, επειδή τα δεδομένα δεν ακολουθούν όλα την κανονική κατανομή θα χρησιμοποιήσουμε μη-παραμετρικά τεστ για να ελέγξουμε την συσχέτιση. Για τον λόγο αυτό, επιλέξαμε να χρησιμοποιήσουμε το τεστ του Spearman.

Έλεγχος συσχέτισης Πλεονάσματος προσόντων – Επίδοσης

Πίνακας 3

Correlations				
			OVQ	Performance
Spearman's rho	OVQ ⁶	Correlation Coefficient	1.000	.214
		Sig. (2-tailed)	.	.006
		N	163	163
	Performance ⁷	Correlation Coefficient	.214	1.000
		Sig. (2-tailed)	.006	.
		N	163	163

Παρατηρούμε αρχικά πως το P-Value είναι ελάχιστα μεγαλύτερο από το .05 άρα απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση ότι δεν συσχετίζονται οι μεταβλητές και για 90% διάστημα εμπιστοσύνης υπάρχει συσχέτιση. Επίσης παρατηρούμε μια θετική συσχέτιση καθώς ο συντελεστής συσχέτισης είναι $\rho > 0$ και ισούται με $\rho = .214$.

⁶ Αναφέρεται στο πλεόνασμα προσόντων με τον αγγλικό όρο ως συντομογραφία Overqualification (OVQ).

⁷ Αναφέρεται στην επίδοση των εργαζομένων με τον αγγλικό όρο Performance



Έλεγχος συσχέτισης Πλεονάσματος προσόντων-σχετικής στέρησης

Ομοίως με το τεστ του Spearman παίρνουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Πίνακας 4

Correlations				
			OVQ	Relative deprivation
Spearman's rho	OVQ	Correlation Coefficient	1.000	.264
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	163	163
	Relative deprivation ⁸	Correlation Coefficient	.264	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	163	163

Παρατηρούμε πως το P-Value < .05 συνεπώς απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση για 95% διάστημα εμπιστοσύνης, άρα υπάρχει συσχέτιση στο διάστημα αυτό. Επίσης παρατηρούμε πως υπάρχει θετική συσχέτιση καθώς ο συντελεστής συσχέτισης $\rho > 0$ και ισούται με $\rho = .264$

Έλεγχος συσχέτισης Απόλαυσης της εργασίας – Επίδοσης

Από το τεστ του Spearman προκύπτει:

Πίνακας 5

Correlations				
			Work Enjoyment	Performance
Spearman's rho	Work Enjoyment ⁹	Correlation Coefficient	1.000	.246
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	163	163
	Performance	Correlation Coefficient	.246	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	163	163

⁸ Αναφέρεται στην σχετική στέρηση με την αγγλική ονομασία

⁹ Αναφέρεται στην απόλαυση της εργασίας με την αγγλική ονομασία



Παρατηρούμε ομοίως πως το P-Value < .05 συνεπώς ο απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση ότι δεν συσχετίζονται οι μεταβλητές για το διάστημα εμπιστοσύνης 95%, άρα υπάρχει συσχέτιση. Επίσης, παρατηρούμε πως υπάρχει θετική συσχέτιση καθώς ο συντελεστής συσχέτισης $\rho > 0$ και ισούται με $\rho = .246$.

Έλεγχος συσχέτισης Πλεονάσματος προσόντων – Απόλαυσης της εργασίας

Το αποτέλεσμα του τεστ Spearman παρατίθεται παρακάτω:

Πίνακας 6

Correlations				
			Work Enjoyment	OVQ
Spearman's rho	Work Enjoyment	Correlation Coefficient	1.000	-.142
		Sig. (2-tailed)	.	.071
		N	163	163
	OVQ	Correlation Coefficient	-.142	1.000
		Sig. (2-tailed)	.071	.
		N	163	163

Παρατηρούμε πως το P-Value > .05 αλλά μικρότερο του .1 συνεπώς ο συντελεστής συσχέτισης είναι στατιστικά σημαντικός για διάστημα 90%, άρα υπάρχει συσχέτιση στο διάστημα αυτό. Επίσης, παρατηρούμε πως υπάρχει αρνητική συσχέτιση καθώς ο συντελεστής συσχέτισης $\rho < 0$ και ίσος με $\rho = -.142$



Πίνακας 7

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of OVQ is the same across categories of Φύλο.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.040	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Προχωρούμε σε τεστ ανεξαρτησίας μη παραμετρικό για να ελέγξουμε το φύλο με το πλεόνασμα προσόντων. Επειδή οι τιμές για το φύλο είναι δύο, «0» για τις γυναίκες και «1» για τους άντρες χρησιμοποιούμε το διμεταβλητό τεστ του Mann-Whitney. Το αποτέλεσμα από το τεστ αυτό παρατίθεται παρακάτω:

Ho: Το πλεόνασμα προσόντων δεν διαφέρει ανάμεσα στα δυο φύλα

H1: Το πλεόνασμα προσόντων διαφέρει ανάμεσα στα δυο φύλα

Άρα από το αποτέλεσμα παρατηρούμε πως το P-Value < .05 άρα απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση και το πλεόνασμα προσόντων διαφέρει ανάμεσα στα δυο φύλα.

Επίσης σύμφωνα με τους πίνακες A9 και A10 στο παράρτημα στο ανώτερο επίπεδο πλεονάσματος προσόντων (δηλαδή 5) το ποσοστό των αντρών που πετυχαίνουν το επίπεδο αυτό είναι 10,3% ενώ των γυναικών είναι 23,4%.

Πραγματοποιούμε τεστ του Wilcoxon για να συγκρίνουν την σχέση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και του μορφωτικού επιπέδου. Έχουμε, 6 διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης ξεκινώντας από την Α΄ Βάθμια, Β΄ Βάθμια, Γ΄ Βάθμια, Φοιτητής/τρια¹⁰, Κάτοχος μεταπτυχιακού μέχρι κάτοχος διδακτορικού. Κωδικοποιήσαμε τα επίπεδα αυτά με αριθμούς ξεκινώντας από το 1 και καταλήγοντας στο 6 αντίστοιχα, δημιουργώντας μια νέα μεταβλητή με την ονομασία Education1.

¹⁰ Ο λόγος ο οποίος χρησιμοποιήσαμε και τον επίπεδο Φοιτητής/τρια είναι για να ξεχωρίσουμε εκείνους που σταμάτησαν στην Β΄ Βάθμια εκπαίδευση με εκείνους που συνέχισαν αλλά ακόμα δεν θεωρούνται πτυχιούχοι.



Ελέγχοντας λοιπόν για το Μορφωτικό Επίπεδο και το Πλεόνασμα προσόντων προκύπτει

Test Statistics^a	
	Education1 - OVQ
Z	-.416 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.677
a. Wilcoxon Signed Ranks Test	
b. Based on positive ranks.	

Παρατηρούμε λοιπόν πως το P-Value από το τεστ του Wilcoxon $> .05$ άρα αποδεχόμαστε την μηδενική υπόθεση και οι μεταβλητές συσχετίζονται. Αναλυτικότερα το αποτέλεσμα όπως προέκυψε από το SPSS παρατίθεται στο Παράθεμα Α.

Ελέγχουμε επίσης με την ίδια μέθοδο την ανεξαρτησία των εισοδηματικών απολαβών από το πλεόνασμα προσόντων. Οι εισοδηματικές απολαβές αναγράφονταν στο ερωτηματολόγιο με την μορφή κλάσεων. Οι εξής τιμές «<1000», «1001-1500», «1501-2000», «2001-2500», «>2500» πήραν τις τιμές από 1 έως 5 αντίστοιχα και συνέθεσαν μια νέα μεταβλητή την Wages.

Το αποτέλεσμα ήταν το εξής:

Test Statistics^a	
	Wages - OVQ
Z	-10.506 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000
a. Wilcoxon Signed Ranks Test	
b. Based on positive ranks.	

Παρατηρούμε πως το P-Value $< .05$ συνεπώς απορρίπτω την μηδενική υπόθεση και οι μεταβλητές δεν συσχετίζονται. Αναλυτικότερα το αποτέλεσμα όπως προέκυψε από το SPSS παρατίθεται στο Παράθεμα Α.



Κεφάλαιο 4 Συμπεράσματα

4.1 Συζήτηση

Παρόλο που μερικές έρευνες έχουν βρει αρνητική συσχέτιση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της επίδοσης των εργαζομένων (Bolino & Feldman, 2000), άλλες έχουν υποθέσει ασθενή ή και καμία συσχέτιση μεταξύ αυτών των δυο (King & Huataluoma, 1987), ενώ άλλες έχουν αποδείξει θετική σχέση (Erdogan & Bauer, 2009, Fine & Nevo, 2008, Holtom, Lee & Tidd, 2002). Εμείς διαπιστώσαμε μια θετική συσχέτιση μιας και συντελεστής ρ είναι μεγαλύτερος του μηδενός στο τεστ Spearman. Άρα αποδεχόμαστε την Υπόθεση 1 πως το πλεόνασμα προσόντων συσχετίζεται θετικά με την επίδοση των εργαζομένων.

Εκείνοι οι οποίοι νιώθουν πως έχουν πλεόνασμα προσόντων για την θέση εργασίας στην οποία απασχολούνται μπορεί να νιώθουν επίσης πως στερούνται μια θέση εργασίας την οποία αξίζουν πιο πολύ (Erdogan et al., 2011). Όταν οι εργαζόμενοι παρατηρούν πως απασχολούνται σε μια θέση εργασίας την οποία θεωρούν κατώτερη αυτής που θα ήθελαν να απασχολούνται ή θεωρούν ότι αξίζουν, έρχονται αντιμέτωποι με μια κατά μια έννοια στέρηση θέσης, γεγονός που οδηγεί στην χαμηλή ικανοποίηση από την δουλειά τους (Erdogan, et al., 2011). Εμείς παρατηρήσαμε κατά την στατιστική ανάλυση των δυο αυτών μεταβλητών πως υπάρχει θετική συσχέτιση. Συνεπώς, όσο αυξάνεται η αίσθηση του πλεονάσματος προσόντων τόσο αυξάνεται η αίσθηση της σχετικής στέρησης. Άρα αποδεχόμαστε την Υπόθεση 2.

Μετά την στατιστική ανάλυση της επίδοσης των εργαζομένων και της απόλαυσης της εργασίας και αφού συσχετίσαμε τις δύο αυτές μεταβλητές είδαμε ότι για 95% διάστημα εμπιστοσύνης συσχετίζονται και μάλιστα θετικά. Την ίδια άποψη έχουν και οι Graves et al. (2012) οι οποίοι αναφέρουν πως η απόλαυση της εργασίας μπορεί να συσχετίζεται με αυξήσεις στα θετικά συναισθήματα, στην ευημερία του ατόμου, στις εργασιακές στάσεις και στην επίδοση των εργαζομένων. Άρα, αποδεχόμαστε την Υπόθεση 3.

Οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων είναι πολύ πιθανόν να βιώσουν αρνητικά συναισθηματικές αντιδράσεις λόγω του γεγονότος πως οι ανάγκες τους δεν καλύπτονται πλήρως από τον οργανισμό, συνεπώς και βιώνουν χαμηλά επίπεδα απόλαυσης εργασίας (Liu et al., 2014). Εμείς, με την συσχέτιση που πραγματοποιήσαμε, παρατηρήσαμε πως υπάρχει



αρνητική συσχέτιση για διάστημα εμπιστοσύνης 90%. Άρα, συμφωνούμε με την θεωρία των Liu et al. (2014) και απορρίπτουμε την Υπόθεση 4.

Οι Ramos και Sanroma (2011) καταλήγουν στο συμπέρασμα πως η υπερ-εκπαίδευση και το πλεόνασμα προσόντων θα μπορούσαν να σχετίζονται περισσότερο με το μέγεθος της τοπικής αγοράς εργασίας παρά με το φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση. Αντιθέτως, ο Frank (1978) είχε αναπτύξει μια θεωρία στην οποία υποστήριζε πως οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να βρεθούν σε θέσεις εργασίας έχοντας πλεόνασμα προσόντων μιας και ακολουθούν τους συζύγους τους σε διαφορετικές αγορές εργασίας στις οποίες μπορεί να μην μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητες τους πλήρως. Εμείς, ελέγξαμε αν το πλεόνασμα προσόντων διαφέρει η όχι από το φύλο. Προέκυψε λοιπόν, πως το πλεόνασμα προσόντων δεν είναι ανεξάρτητο από το φύλο συνεπώς διαφοροποιείται αν το φύλο είναι άντρας ή γυναίκα. Άρα, απορρίπτουμε την Υπόθεση 5. Επίσης, όπως αναφέρεται στην στατιστική ανάλυση, στο δείγμα μας οι γυναίκες είναι εκείνες που παρουσιάζουν μεγαλύτερο δείκτη πλεονάσματος προσόντων γεγονός που επιβεβαιώνει επιφυλακτικά την θεωρία του Frank (1978).

Σύμφωνα με τους Frei και Souza-Poza (2012) άτομα με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο είναι πολύ πιθανό να αποκτήσουν πλεόνασμα προσόντων. Εμείς ελέγξαμε αν γενικά υπάρχει συσχέτιση μεταξύ αυτών των δυο και διαπιστώσαμε σύμφωνα με την στατιστική ανάλυση πως το πλεόνασμα προσόντων δεν είναι ανεξάρτητο του εκπαιδευτικού επιπέδου. Συνεπώς, απορρίπτουμε την Υπόθεση 6 και οι δυο μεταβλητές συσχετίζονται.

Τέλος, η βιβλιογραφία κάνει λόγο για χαμηλότερες εισοδηματικές απολαβές των ατόμων με πλεόνασμα προσόντων σε σύγκριση με εκείνους με τα ίδια προσόντα που απασχολούνται σε επαρκή θέση εργασίας. Όπως αναφέρουν οι Brynin & Longhi (2008), ένας απόφοιτος ο οποίος απασχολείται σε θέση εργασίας για άτομα δίχως πανεπιστημιακή μόρφωση συνήθως κερδίζει λιγότερα (χρήματα) σε σύγκριση με κάποιον απόφοιτο σε θέση εργασίας αποφοίτων. Επίσης, οι Green & McIntosh (2007) διαπιστώνουν πως εκείνοι οι οποίοι διαθέτουν πλεόνασμα προσόντων για μια δεδομένη θέση εργασίας έχουν την τάση να λαμβάνουν χαμηλότερες χρηματικές απολαβές σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους τους (δηλαδή εργαζόμενοι που έχουν την ίδια μόρφωση και τα ίδια προσόντα με εκείνους) που απασχολούνται στις κατάλληλες θέσεις εργασίας. Παρόλα αυτά, εμείς δεν βρήκαμε κάποια συσχέτιση μεταξύ των χρηματικών απολαβών και του πλεονάσματος προσόντων. Άρα, απορρίπτουμε την Υπόθεση 7.



4.2 Αδυναμία έρευνας

Η έρευνα μας αρχικά περιορίζεται γεωγραφικά στην Ελλάδα και πιο συγκεκριμένα στην περιοχή της Θεσσαλίας. Το δείγμα είναι σχετικά μικρό συνεπώς δημιουργείται η αμφιβολία στον αναγνώστη αν είναι αντιπροσωπευτικό.

Προηγούμενες έρευνες για την σχέση της αντίληψης του πλεονάσματος προσόντων και της απόδοσης των εργαζομένων, καθώς και η δικιά μας, εξετάζουν κυρίως την αντίληψη αυτή σε ατομικό επίπεδο. Η παράλειψη αυτή είναι σημαντική όμως καθώς οι συμπεριφορές, οι αντιλήψεις και οι στάσεις των εργαζομένων εξαρτώνται σημαντικά από το κοινωνικό περιβάλλον (Giddens, 1993).

Επίσης, αν θέλουμε να εξετάσουμε την αλληλεπίδραση του πλεονάσματος προσόντων με την απόδοση των εργαζομένων, πρέπει να λάβουμε υπόψη την φύση της ομάδας εργασίας στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι. Άρα η έρευνα της Alfes (2013) μας δείχνει πως ένας παράγοντας που επηρεάζει την επίδοση των εργαζομένων λόγω του πλεονάσματος προσόντων θεωρείται η συνολική αντίληψη του πλεονάσματος προσόντων μέσα στην ομάδα εργασίας. Συνεπώς, η δική μας η έρευνα λαμβάνει υπόψη μόνο την υποκειμενική αντιληπτή αίσθηση του πλεονάσματος προσόντων και ίσως να μην είναι τόσο αντικειμενική εν τέλει.

4.3 Μελλοντικές επεκτάσεις

Οι Erdogan et al. (2011) αναφέρουν ως ένα μέτρο αντιμετώπισης ή αποδυνάμωσης των επιπτώσεων του πλεονάσματος προσόντων είναι χειραφέτηση των εργαζομένων. Την θεωρούν ως μετριαστή της σχέσης μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της ικανοποίησης από την εργασία. Σύμφωνα με τους Battu, Belfield & Sloane (2000), οι εργοδότες πρέπει να προσφέρουν στους εργαζόμενους περισσότερες πρωτοβουλίες έτσι ώστε να καταπολεμήσουν τις αρνητικές επιδράσεις του πλεονάσματος προσόντων. Άρα, μια ενδεχόμενη μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να εξετάσει την χειραφέτηση, δηλαδή την ανεξαρτησία για πρωτοβουλίες των εργαζομένων ως μέτρο αντιμετώπισης των επιδράσεων του πλεονάσματος προσόντων

Ακόμα, δεν έχει αποδειχθεί πως ο βαθμός του πλεονάσματος προσόντων επηρεάζει την επίδοση. Αν είναι υψηλός ή χαμηλός σίγουρα θα έχει διαφορετικές συνέπειες. Συνεπώς, κι αυτό μένει να εξεταστεί.



Κεφάλαιο 5 Βιβλιογραφία

- Alba-Ramirez, A. (1993). Mismatch in the Spanish labor market: overeducation?. *Journal of Human Resources*, 259-278.
- Alfes, K. (2013). Perceived overqualification and performance. The role of the peer-group. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 27(4), 314-330.
- Allan, P. (1990). Looking for work after forty: Job search experiences of older unemployed managers and professionals. *Journal of Employment Counseling*.
- Alpin, C., Shackleton, J. R., & Walsh, S. (1998). Over-and undereducation in the UK graduate labour market. *Studies in Higher Education*, 23(1), 17-34.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66(1), 26-44.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior*, 72(3), 400-414.
- Bashshur, M. R., Hernández, A., & Peiro, J. M. (in press). The impact of underemployment on individual and organizational performance. In D. C. Maynard, & D. C. Feldman (Eds.), *Underemployment: Psychological, economic, and social challenges*. New York: Springer.
- Battu, H., Belfield, C. R., & Sloane, P. J. (1999). Overeducation among graduates: a cohort view. *Education economics*, 7(1), 21-38.
- Bernstein, M., & Crosby, F. (1980). An empirical examination of relative deprivation theory. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16(5), 442-456.
- Bills, D. B. (1992). The Mutability of Educational Credentials as Hiring Criteria How Employers Evaluate Atypically Highly Credentialed Job Candidates. *Work and occupations*, 19(1), 79-95.
- Bin, A. S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study.
- Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889-911.
- Borghans, L., & de Grip, A. (Eds.). (2000). *The overeducated worker?: the economics of skill utilization* (pp. 3-23). E. Elgar.



- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1990). *Reproduction in education, society and culture* (Vol. 4). Sage.
- Brennan, J., Murray, K., McGeevor, P. A., & Lyon, E. S. (1993). *Students, courses, and jobs: the relationship between higher education and the labour market* (No. 21). Jessica Kingsley Publishers.
- Brynin, M., & Longhi, S. (2009). Overqualification: Major or minor mismatch?. *Economics of Education Review*, 28(1), 114-121.
- Büchel, F. (2001). Overqualification: reasons, measurement issues, and typological affinity to unemployment. In *Training in Europe: Second report on vocational training research in Europe 2000: Background report* (pp. 453-560). Office for Official Publications of the European Communities.
- Büchel, F., & Battu, H. (2003). The theory of differential overqualification: Does it work?. *Scottish Journal of Political Economy*, 50(1), 1-16.
- Büchel, F., & Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied economics*, 36(8), 803-816.
- Büchel, F., & Pollmann-Schult, M. (2001). Overeducation and skill endowments: The role of school achievement and vocational training quality.
- Burris, B. H. (1983). The human effects of underemployment. *Social Problems*, 31, 96–110.
- Buunk, B. P., & Janssen, P. P. (1992). Relative deprivation, career issues, and mental health among men in midlife. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 338-350.
- Buunk, B. P., Zurriaga, R., Gonzalez-Roma, V., & Subirats, M. (2003). Engaging in upward and downward comparisons as a determinant of relative deprivation at work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 370-388.
- Campbell JP (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organisational psychology. In Dunnette MD, Hough LM (Eds.), *Handbook of industrial and organisational psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. 1:687-732.
- Campbell, J. P. (1999). The definition and measurement of performance in the new age. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*, 399, 429.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. *Personnel selection in organizations*, 3570.
- Carroll, D., & Tani, M. (2013). Over-education of recent higher education graduates: new Australian panel evidence. *Economics of Education Review*, 32, 207-218.
- Chevalier, A. (2000). *Graduate over-education in the UK*. Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science.



- Collins, R. (1979). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. Academic Pr.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- Cook, T. D., Crosby, F., & Hennigan, K. M. (1977). The construct validity of relative deprivation. *Social comparison processes: Theoretical and empirical perspectives*, 307, 333.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological review*, 83(2), 85.
- Crosby, F. (1984). Relative deprivation in organizational settings. *Research in organizational behavior*.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The Psychology of Optimal Experience*. New York (HarperPerennial) 1990.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Finding flow: The psychology of engagement with everyday life. Basic Books. In Bakker, A. B. (2008). *The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF*. *Journal of vocational behavior*, 72(3), 400-414.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of personality and social psychology*, 56(5), 815.
- Davis, J. A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. *Sociometry*, 22(4), 280-296.
- Di Pietro, G., & Urwin, P. (2006). Education and skills mismatch in the Italian graduate labour market. *Applied Economics*, 38(1), 79-93.
- Dolton, P. J., & Vignoles, A. (1997). Graduate overeducation: a European perspective. *Higher Education in Europe*, 22(4), 475-484.
- Dolton, P., & Vignoles, A. (1997b). Overeducation duration: how long did graduates in the 1980s take to get a graduate level job. University of Newcastle.
- Dolton, P., & Vignoles, A. (2000). The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market. *Economics of education review*, 19(2), 179-198.
- Dooley, D., & Catalano, R. (2003). Introduction to underemployment and its social costs. *American Journal of Community Psychology*, 32(1), 1-7.



- Dorn, D., & Sousa-Poza, A. (2005, August). Over-qualification: Permanent or transitory. In International Conference on Educational Economics, Estonia, University of Tartu.
- Duncan, L. E. (2010). Using group consciousness theories to understand political activism: Case studies of Barack Obama, Hillary Clinton, and Ingo Hasselbach. *Journal of personality*, 78(6), 1601-1636.
- Edwards JR (1996). An examination of competing versions of the person–environment fit approach to stress. *Acad. Manag. J.*, 39:292-339
- Edwards, J. R. (2008). 4 Person–Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *The academy of management annals*, 2(1), 167-230.
- 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, T. N., PEIRÓ, J., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualification theory, research, and practice: Things that matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 260-267.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., PEIRÓ, J., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232.
- Eysenck, M. W. (Ed.). (1998). *Psychology: An integrated approach*. Longman.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
- Feldman, D. C., Leana, C. R., & Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 453-471.
- Felstead, A., Gallie, D., & Green, F. (2002). *Work skills in Britain 1986-2001* (p. 160). Nottingham: DfES Publications.
- Fine, S. (2007). Overqualification and selection in leadership training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61-68.
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355.
- Finkelstein, L. M. (2011). Overqualified as a euphemism for too old?. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(02), 250-251.
- Frank, R. H. (1978). Why women earn less: the theory and estimation of differential overqualification. *The American Economic Review*, 68(3), 360-373.



- Freeman, R. (1976). The overeducated american.
- Frei, C., & Sousa-Poza, A. (2012). Overqualification: permanent or transitory?. *Applied Economics*, 44(14), 1837-1847.
- Frenette, M. (2000). Overqualified? Recent graduates and the needs of their employers. *Education Quarterly Review*, 7(1), 6-20.
- García-Montalvo, J., & Peiró, J. M. (2008). Analysis of overqualification and labour flexibility. *Observatory of Youth Labour Market entry, 2008*. Valencia, Spain: Fundació n Bancaja
- Gemmell, N. (1996). EVALUATING THE IMPACTS OF HUMAN CAPITAL STOCKS AND ACCUMULATION ON ECONOMIC GROWTH: SOME NEW EVIDENCE†. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 58(1), 9-28.
- Giddens, A. (2013). *New rules of sociological method: A positive critique of interpretative sociologies*. John Wiley & Sons.
- Görg, H., & Strobl, E. (2003). The incidence of visible underemployment: Evidence for Trinidad and Tobago. *Journal of development studies*, 39(3), 81-100.
- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38(5), 1655-1680.
- Green, F., & McIntosh, S. (2002). Is there a genuine underutilisation of skills amongst the over-qualified?. *SKOPE Research Paper*, 30, 2002.
- Green, F., McIntosh, S., & Vignoles, A. (2002). The utilization of education and skills: evidence from Britain. *The Manchester School*, 70(6), 792-811.
- Groeneveld, S., & Hartog, J. (2004). Overeducation, wages and promotions within the firm. *Labour Economics*, 11(6), 701-714.
- Groot, W. (1993). Overeducation and the Returns to Enterprise-related Schooling. *Economics of Education Review*, 12(4), 299-309.
- Gurr, T. R. (2015). *Why men rebel*. Routledge In Bernstein, M., & Crosby, F. (1980). An empirical examination of relative deprivation theory. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16(5), 442-456.
- Halaby, C. N. (1994). Overeducation and skill mismatch. *Sociology of education*, 47-59.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go?. *Economics of education review*, 19(2), 131-147.
- Hartog, J., & Oosterbeek, H. (1988). Education, allocation and earnings in the Netherlands: Overschooling?. *Economics of Education Review*, 7(2), 185-194.



- Heath, A., & Cheung, S. Y. (1998). Education and occupation in Britain. From school to work: A comparative study of educational qualifications and occupational destinations, 71-101.
- Hersch, J. (1995). Optimal 'mismatch' and promotions. *Economic inquiry*, 33(4), 611-624.
- Hogg, M. A., & Terry, D. I. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of management review*, 25(1), 121-140.
- Holtom, B. C., Lee, T. W., & Tidd, S. T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903.
- Hunter, J. E. (1986). Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance. *Journal of vocational behavior*, 29(3), 340-362.
- Johnson, W. R. (1978). A theory of job shopping. *The Quarterly Journal of Economics*, 261-278.
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *The Journal of Political Economy*, 972-990.
- Kasper-Brauer, K., & Leischnig, A. (2016). Yes, we can! A fuzzy-set analysis of challenges, skills, and enjoyment of work. *Journal of Business Research*.
- King, W. L., & Hautaluoma, J. E. (1987). Comparison of job satisfaction, life satisfaction, and performance of overeducated and other workers. *The Journal of social psychology*, 127(5), 421-433.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person – job, person – organization, person – group, and person – supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281 – 342.
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS'FIT AT WORK: A META-ANALYSIS OF PERSON–JOB, PERSON–ORGANIZATION, PERSON–GROUP, AND PERSON–SUPERVISOR FIT. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: how difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of personality and social psychology*, 77(6), 1121.
- Lado, A. A., & Wilson, M. C. (1994). Human resource systems and sustained competitive advantage: A competency-based perspective. *Academy of management review*, 19(4), 699-727.



- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271.
- Longhi, S., & Brynin, M. OVERQUALIFICATION AND CAREER.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2011). Behavioral science approaches to studying underemployment. In *Underemployment* (pp. 35-56). Springer New York.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2015). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*.
- Luo, M. (2010, March 28). Overqualified? Yes, but happy to have a job. *New York Times*. Retrieved from www.nytimes.com/2010/03/29/us/29overqualified.html
- Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 236-239.
- Matz, D. C., & Wood, W. (2005). Cognitive dissonance in groups: Consequences of disagreement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 22–37.
- Maynard, D. C., & Feldman, D. C. (2011). Psychological, Economic, and Social Challenges.
- Maynard, D. C., & Joseph, T. A. (2008). Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. *Higher Education*, 55(2), 139-154.
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509–536.
- Maynard, D. C., Taylor, E. B., & Hakel, M. D. (2009). Applicant overqualification: Perceptions, predictions, and policies of hiring managers. *Organizational behavior and dynamics*, 13-38.
- McGuinness, S., & Wooden, M. (2009). Overskilling, job insecurity, and career mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(2), 265-286.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). “I have a job, but...”: a review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2008). Motivation and flow: Toward an understanding of the dynamics of the relation in architecture students. *The Journal of psychology*, 142(5), 533-556.



- 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.
- Montalvo G. José (2009). Temporary or permanent overqualification? Evidence from young workers in the spanish labour markey. University Pompeu Fabra
- Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (1999). The structure and function of collective constructs: Implications for multilevel research and theory development. *Academy of management review*, 24(2), 249-265.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2009). How broadly does education contribute to job performance?. *Personnel psychology*, 62(1), 89-134.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136.
- Nicaise, I. (2000). The effect of bumping down on wages: An empirical test. In L. Borghans & A. de Grip (Eds.), *The overeducated worker? Th economics of skill utilisation* (pp. 157–187). Cheltenham, UK: Edwar Elgar.
- OECD (2010) *Education at a Glance: OECD Indicators*.
- Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of organizational behavior*, 27(3), 257-279.
- Olson, J. M., & Hafer, C. L. (1996). Affect, motivation, and cognition in relative deprivation research.
- Peters, P., Poutsma, E., Van der Heijden, B. I., Bakker, A. B., & Bruijn, T. D. (2014). Enjoying New Ways to Work: An HRM-Process Approach to Study Flow. *Human resource management*, 53(2), 271-290.
- Robst, J. (1995). Career mobility, job match, and overeducation. *Eastern Economic Journal*, 21(4), 539-550.
- Rose, M. (2005). Do rising levels of qualification alter work ethic, work orientation and organizational commitment for the worse? Evidence from the UK, 1985–2001. *Journal of Education and Work*, 18, 131–164.
- Rousseau DM, McLean Parks J (1992). The contracts of individuals and organisations. *Research in Organisational Behaviour*, 15:1-47
- Rubb, S. (2003). Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals?. *Economics of education review*, 22(4), 389-394.
- Rubb, S. (2006). Educational mismatches and earnings: Extensions of occupational mobility theory and evidence of human capital depreciation. *Education Economics*, 14, 135–



154.

- Rubb, S. (2009). Over education among older workers: impact on wages and early retirement decisions. *Applied economics letters*, 16(16), 1621-1626.
- Runciman, W. G. (1966). *Relative deprivation & social justice: Study attitudes social inequality in 20th century England*.
- Sagie, A., Birati, A., & Tziner, A. (2002). Assessing the costs of behavioral and psychological withdrawal: A new model and an empirical illustration. *Applied psychology*, 51(1), 67-89.
- Sanromá, E., & Ramos, R. (2004). *Overeducation and local labour markets in Spain*. Universidad de Barcelona, mimeo.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin*, 124(2), 262.
- Sicherman, N. (1991). "Overeducation" in the Labor Market. *Journal of labor Economics*, 101-122.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of political economy*, 169-192.
- Sierra, M. J. (2011). A multilevel approach to understanding employee overqualification. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 243-246.
- Sloane, P. J., Battu, H., & Seaman, P. T. (1999). Overeducation, undereducation and the British labour market. *Applied Economics*, 31(11), 1437-1453.
- Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation a theoretical and meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 16(3), 203-232.
- Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Avolio, B. J. (1999). Leadership style, anonymity, and creativity in group decision support systems: The mediating role of optimal flow. *The Journal of Creative Behavior*, 33(4), 227-256.
- Teichler, U. (2007). *Higher education and graduate employment In Europe: Results from graduates surveys from twelve countries (Vol. 15)*. Springer Science & Business Media.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly III, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative science quarterly*, 549-579.
- Verdugo, R. R., & Verdugo, N. T. (1989). The impact of surplus schooling on earnings: Some additional findings. *Journal of Human Resources*, 629-643.



Wells, S. J. (2004, October). Too good to hire? HR Magazine, 49(10), 48 –54.

5.1 Ελληνική Βιβλιογραφία

Ρούσσος, Πέτρος Λ. Αθήνα : Τόπος, c2011 *Στατιστική στις επιστήμες της συμπεριφοράς με τη χρήση του SPSS*

Χάλκος Γεώργιος (2000). Στατιστική: Θεωρία, εφαρμογές και χρήση στατιστικών προγραμμάτων σε Η/Υ/ Γεώργιος Εμμ. Χάλκος

Χάλκος Γεώργιος (2011) Οικονομετρία: θεωρία, εφαρμογές και χρήση προγραμμάτων σε Η/Υ



Παράρτημα Α

Πίνακας Α1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	162	99.4
	Excluded a	1	.6
	Total	163	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Πίνακας Α2

Reliability Statistics OVQ

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	4

Πίνακας Α3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	163	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	163	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Πίνακας Α4

Reliability Statistics Work Enjoyment

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	4

Πίνακας Α5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	162	99.4
	Excluded a	1	.6
	Total	163	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Πίνακας Α6

Reliability Statistics Relative Deprivation

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	7



Πίνακας A7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	163	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	163	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Πίνακας A8

Reliability Statistics Performance

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	4

Πίνακας A9

OVQrec^a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	5.6	5.6	5.6
	3.00	38	30.6	30.6	36.3
	4.00	50	40.3	40.3	76.6
	5.00	29	23.4	23.4	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

a. Φύλο = .00 (Γυναίκες)

Πίνακας A10

OVQrec^a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	12.8	12.8	12.8
	3.00	12	30.8	30.8	43.6
	4.00	18	46.2	46.2	89.7
	5.00	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

a. Φύλο = 1.00 (Άντρες)



Πίνακας A11

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Education1 - OVQ	Negative Ranks	74 ^a	75.38	5578.00
	Positive Ranks	72 ^b	71.57	5153.00
	Ties	17 ^c		
	Total	163		

a. Education1 < OVQ

b. Education1 > OVQ

c. Education1 = OVQ

Πίνακας A12

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Wages - OVQ	Negative Ranks	149 ^a	79.10	11786.00
	Positive Ranks	5 ^b	29.80	149.00
	Ties	3 ^c		
	Total	157		

a. Wages < OVQ

b. Wages > OVQ

c. Wages = OVQ



Παράρτημα Β



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών

Αυτή η έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο πτυχιακής εργασίας και αποσκοπεί στην διερεύνηση της επίδρασης του πλεονάσματος προσόντων στην επίδοση των εργαζομένων. Η συμμετοχή σας, λοιπόν, είναι σημαντική για την επίτευξη αυτού του στόχου.

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις και όλες οι πληροφορίες θα είναι απολύτως ανώνυμες. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας.

E1. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις. Παρακαλώ αξιολογήστε κάθε δήλωση στην 5-βαθμια κλίμακα, που κυμαίνεται από το «1= Διαφωνώ απόλυτα» έως το «5=Συμφωνώ απόλυτα».

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Η τυπική εκπαίδευση μου είναι ανώτερης της παρούσας δουλειάς μου.	1	2	3	4	5
Τα ταλέντα μου δεν χρησιμοποιούνται πλήρως στην δουλειά μου.	1	2	3	4	5
Η εργασιακή εμπειρία μου είναι υπέρ-αρκετή για την διεκπεραίωση της εργασίας μου.	1	2	3	4	5
Βάσει των ικανοτήτων μου, έχω περισσότερα προσόντα από εκείνα που απαιτούνται για την δουλειά μου.	1	2	3	4	5

E2. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις. Παρακαλώ αξιολογήστε κάθε δήλωση στην 5-βαθμια κλίμακα, που κυμαίνεται από το «1= Διαφωνώ απόλυτα» έως το «5=Συμφωνώ απόλυτα».

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Είμαι βέβαιος/η πως έχω την επιτυχία που αξίζω στην ζωή μου.	1	2	3	4	5
Μερικές φορές νιώθω μελαγχολικός/ή.	1	2	3	4	5
Όταν προσπαθώ, συνήθως επιτυγχάνω.	1	2	3	4	5
Μερικές φορές όταν αποτυγχάνω νιώθω άχρηστος/η.	1	2	3	4	5
Διεκπεραιώνω τα καθήκοντα μου επιτυχώς.	1	2	3	4	5
Μερικές φορές, δεν νιώθω πως έχω τον έλεγχο της δουλειάς μου.	1	2	3	4	5
Γενικά, είμαι ικανοποιημένος/η με τον εαυτό μου.	1	2	3	4	5



Είμαι γεμάτος/η αμφιβολίες όσον αφορά τις ικανότητές μου.	1	2	3	4	5
Καθορίζω εγώ τι θα γίνει στην ζωή μου.	1	2	3	4	5
Δεν πιστεύω πως ελέγχω την επιτυχία της καριέρας μου.	1	2	3	4	5
Είμαι ικανός/ή να αντεπεξέρχομαι στα περισσότερα προβλήματα μου.	1	2	3	4	5
Είναι στιγμές που μου φαίνονται όλα αρκετά θλιβερά και απελπιστικά.	1	2	3	4	5

E3 . Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό στον οποίο η δουλειά σας, σας προσφέρει κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις. Παρακαλώ αξιολογήστε κάθε πρόταση στην 7-βαθμια κλίμακα, που κυμαίνεται από το «1= Ποτέ» έως το «7= Πάντα».

	<i>Ποτέ</i>	<i>Σχεδόν ποτέ</i>	<i>Μερικές φορές</i>	<i>Τακτικά</i>	<i>Συχνά</i>	<i>Αρκετά Συχνά</i>	<i>Πάντα</i>
Η δουλειά μου, μου δίνει ένα ωραίο συναίσθημα.	1	2	3	4	5	6	7
Κάνω την δουλειά μου με ιδιαίτερη ευχαρίστηση.	1	2	3	4	5	6	7
Νιώθω χαρούμενος/η κατά την διάρκεια της εργασίας μου.	1	2	3	4	5	6	7
Όταν δουλεύω είμαι ευδιάθετος/η.	1	2	3	4	5	6	7

E4. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις σχετικά με την ανασφάλεια που νιώθετε στην δουλειά σας. Παρακαλώ αξιολογήστε κάθε δήλωση στην 5-βαθμια κλίμακα, που κυμαίνεται από το «1= Διαφωνώ απόλυτα» έως το «5=Συμφωνώ απόλυτα».

	<i>Διαφωνώ απόλυτα</i>	<i>Διαφωνώ</i>	<i>Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ απόλυτα</i>
Πιθανότατα θα χάσω την δουλειά μου σύντομα.	1	2	3	4	5
Είμαι σίγουρος/η πως μπορώ να διατηρήσω την δουλειά μου.	1	2	3	4	5
Νιώθω ανασφάλεια για το μέλλον δουλειάς μου.	1	2	3	4	5
Νιώθω πως ίσως χάσω την δουλειά μου στο κοντινό μέλλον.	1	2	3	4	5

E5. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις σχετικά με την ικανοποίηση που νιώθετε από την δουλειά σας. Παρακαλώ αξιολογήστε κάθε δήλωση στην 5-βαθμια κλίμακα, που κυμαίνεται από το «1= Διαφωνώ απόλυτα» έως το «5=Συμφωνώ απόλυτα».

<i>Διαφωνώ απόλυτα</i>	<i>Διαφωνώ</i>	<i>Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ απόλυτα</i>
------------------------	----------------	-----------------------------------	----------------	------------------------



Είμαι ικανοποιημένος/η με όσα έχω επιτύχει στην καριέρα μου.	1	2	3	4	5
Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει στο να επιτύχω τους συνολικούς στόχους της καριέρας μου.	1	2	3	4	5
Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει στο να επιτύχω τους στόχους μου σε επίπεδο εισοδήματος.	1	2	3	4	5
Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει στο να επιτύχω τους στόχους μου για προαγωγή/εξέλιξη στην δουλειά.	1	2	3	4	5
Είμαι ικανοποιημένος/η με την πρόοδο που έχω κάνει στο να επιτύχω τους στόχους μου για ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων.	1	2	3	4	5

E6. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις σχετικά με εκείνα τα οποία στερείστε από την εργασία σας. Παρακαλώ αξιολογήστε κάθε δήλωση στην 5-βαθμια κλίμακα, που κυμαίνεται από το «1= Διαφωνώ απόλυτα» έως το «5=Συμφωνώ απόλυτα».

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Δεν έχω πετύχει ό,τι περίμενα στο επάγγελμά μου.	1	2	3	4	5
Στην καριέρα μου έχω πετύχει λιγότερα από όσα αξίζω	1	2	3	4	5
Άλλοι με τους οποίους συγκρίνομαι, έχουν πετύχει περισσότερα στην καριέρα τους από ό,τι εγώ.	1	2	3	4	5
Μπορώ εύκολα να φανταστώ ότι θα είχα περισσότερες επιτυχίες στην καριέρα μου αν τα πράγματα εξελίσσονταν διαφορετικά.	1	2	3	4	5
Δεν περιμένω να πετύχω τους εργασιακούς μου στόχους σύντομα (οι μελλοντικές προοπτικές δείχνουν ελάχιστες πιθανότητες βελτίωσης).	1	2	3	4	5
Οι ανεκπλήρωτες εργασιακές ανάγκες μου οφείλονται στην άδικη μεταχείριση.	1	2	3	4	5
Οι ανεκπλήρωτες εργασιακές ανάγκες μου οφείλονται σε καταστάσεις πέρα από τον έλεγχό μου.	1	2	3	4	5

E7. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό που θα θέλατε η δουλειά σας να σας προσφέρει καθένα από τα παρακάτω **περισσότερο από όσο ήδη σας προσφέρεται**; Παρακαλώ αξιολογήστε κάθε δήλωση στην 5-βαθμια κλίμακα, που κυμαίνεται από το «1= Καθόλου» έως το «5=Πολύ».

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
Ευθύνες	1	2	3	4	5
Ιεραρχική θέση	1	2	3	4	5
Ευκαιρίες για βελτίωση ικανοτήτων και γνώσεων	1	2	3	4	5
Αυτονομία	1	2	3	4	5
Δημιουργικότητα	1	2	3	4	5
Υποστήριξη	1	2	3	4	5



Ασφάλεια	1	2	3	4	5
----------	---	---	---	---	---

E8. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις σχετικά με τις μελλοντικές σας ενέργειες ως προς την εργασία σας καθώς και για την ικανοποίηση που νιώθετε από αυτή στην παρούσα στιγμή. Παρακαλώ αξιολογήστε κάθε δήλωση στην 5-βαθμια κλίμακα, που κυμαίνεται από το «1= Διαφωνώ απόλυτα» έως το «5=Συμφωνώ απόλυτα».

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Σκέφτομαι πώς τα πράγματα μπορεί να εξελιχθούν στο μέλλον και προσπαθώ να τα επηρεάσω με την καθημερινή συμπεριφορά μου.	1	2	3	4	5
Συχνά ασπάζομαι μια συγκεκριμένη συμπεριφορά προκειμένου να πετύχω αποτελέσματα που μπορεί να μην αντέξουν στο χρόνο	1	2	3	4	5
Είμαι πρόθυμος/η να θυσιάσω την άμεση ευτυχία μου ή ευημερία μου προκειμένου να επιτύχω μελλοντικούς στόχους.	1	2	3	4	5
Πιστεύω ότι είναι σημαντικό να παίρνει κανείς προειδοποιήσεις για αρνητικά αποτελέσματα σοβαρά, ακόμα κι αν αυτά τελικά δεν υλοποιηθούν για αρκετά χρόνια.	1	2	3	4	5
Πιστεύω ότι είναι σημαντικότερο να συμπεριφέρεται κανείς λαμβάνοντας υπόψη σοβαρές μακρινές συνέπειες παρά άμεσες αλλά επουσιώδεις συνέπειες.	1	2	3	4	5
Ως επί το πλείστον η ζωή μου είναι κοντά σε ό,τι θεωρώ ιδανικό.	1	2	3	4	5
Οι συνθήκες διαβίωσης μου είναι άριστες	1	2	3	4	5
Είμαι ικανοποιημένος/η από την ζωή μου.	1	2	3	4	5
Προς το παρόν έχω αποκομίσει τα σημαντικά πράγματα που ήθελα από την ζωή μου.	1	2	3	4	5
Αν μπορούσα να ξαναζήσω την ζωή μου, δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.	1	2	3	4	5

E9. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό στον οποίο ανταποκρίνεστε στα καθημερινά σας εργασιακά καθήκοντα. Παρακαλώ αξιολογήστε κάθε πρόταση στην 7-βαθμια κλίμακα, που κυμαίνεται από το «1= Ποτέ» έως το «7= Πάντα».

	Ποτέ	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Τακτικά	Συχνά	Αρκετά Συχνά	Πάντα
Εκκληρώνω τις αρμοδιότητές μου σύμφωνα με την περιγραφή της θέσης εργασίας μου .	1	2	3	4	5	6	7
Διεκπεραιώνω τα καθήκοντα που αναμένονται από εμένα στο πλαίσιο της εργασίας μου.	1	2	3	4	5	6	7
Ανταποκρίνομαι στις προσδοκίες που υπάρχουν για την επίδοσή μου.	1	2	3	4	5	6	7
Ολοκληρώνω επαρκώς τις αρμοδιότητές μου.	1	2	3	4	5	6	7



--	--	--	--	--	--	--	--

E10. Είμαι: Άνδρας Γυναίκα

E11. Έτος γέννησης (4ψηφιο): _____

E12. Επάγγελμα: Δημόσιος Υπάλληλος Ιδ. Υπάλληλος Ελ. Επαγγελματίας Φοιτητής/τρια
(Επιλέξτε μέχρι 2 επιλογές για τους φοιτητές)

E13. Επίπεδο Εκπαίδευσης: Α' Βάθμια Β' Βάθμια Γ' Βάθμια
 Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

E14. Μισθός (μηνιαία) : <1000€ 1001-1500€ 1501 –2000€ 2001-2500€
 >2500€

Ευχαριστώ πολύ για την συμμετοχή σας!

