



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Εφαρμοσμένη Οικονομική στην Τραπεζική και
Χρηματοοικονομική, στη Διοίκηση, στην Άμυνα και στη
Δημοσία διοίκηση & αυτοδιοίκηση

Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία με θέμα:
“Πλεόνασμα προσόντων- Overqualification”

Της Δήμητρας Σκρίμπα (Α.Μ.: 1611330)

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Βικτώρια Μπέλλου
Επίκουρος Καθηγήτρια του Τμήματος Οικονομικών

ΒΟΛΟΣ, ΙΟΥΝΙΟΣ 2016

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο όρος πλεόνασμα προσόντων έχει απασχολήσει σε μεγάλο βαθμό τα τελευταία χρόνια τόσο την ακαδημαϊκή, όσο και την επιχειρηματική κοινότητα, δηλαδή τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις σε πολλές χώρες. Πρόκειται για ένα φαινόμενο που εστιάζει κυρίως στους εργαζομένους και αφορά την περίσσεια εκπαίδευση, τις επιπλέον ικανότητες και δεξιότητες που κατέχουν, καθώς και την μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία που έχουν σε σχέση με τις απαιτήσεις μίας εργασιακής θέσης. Η παρούσα εργασία στόχο έχει να διερευνήσει την έννοια του πλεονάσματος προσόντων των εργαζομένων, να αναλύσει τις θεωρίες που την προσεγγίζουν και να εξετάσει τα αίτια, τον τρόπο μέτρησης της, τις επιδράσεις και τις επιπτώσεις της.

Λέξεις κλειδιά: πλεόνασμα προσόντων, αίτια, επιπτώσεις, ερμηνεία φαινομένου

ABSTRACT

The term overqualification has greatly preoccupied in recent years in both the academic as well as the business community and especially organizations and companies in many countries. This is a phenomenon that focuses mainly on employees and regards the excess education, the additional skills and abilities that they possess and the more job experience they have in relation to requirements of a job position. The present diploma thesis aims to investigate the concept of employee overqualification, analyze the theories that approach this phenomenon and consider the causes, mode of measurement, the effects and consequences.

Keywords: overqualification, causes, effects, interpretation of phenomenon

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να απευθύνω θερμές ευχαριστίες στην επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, κυρία Μπέλλου Βικτώρια, Επίκουρη Καθηγήτρια του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, για την επίβλεψη της διπλωματικής μου εργασίας, την καθοδήγηση και την άμεση βοήθεια της κατά την διάρκεια της εκπόνησης της εργασίας μου. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω για την υποστήριξη τους, την οικογένεια μου και τους φίλους μου που στάθηκαν δίπλα μου σε κάθε μου βήμα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
ABSTRACT	3
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	9
Ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ «ΠΛΕΟΝΑΣΜΑ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ»	13
ΤΡΟΠΟΣ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	15
ΑΙΤΙΑ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ ΤΟΥ OVERQUALIFICATION.....	17
ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΡΟΤΥΠΟ ΑΝΤΙΛΗΨΗΣ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΙΔΙΚΕΣΥΣΗ	20
ΠΛΕΟΝΑΣΜΑ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ & ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	27
Η ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ	28
Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	32
Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ «ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ & ΕΠΙΘΕΤΙΚΟΤΗΤΑ»	35
ΣΧΕΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΕΡΗΣΗΣ	39
Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΙΚΟΝΑΣ.....	43
Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	43
Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΙΚΟΝΑΣ	45

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΗΣ ΕΙΚΟΝΑΣ	46
Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	47
ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ & ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΟΥ OVERQUALIFICATION	49
ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	54
Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	59
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	63
ΑΓΓΛΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	68

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ζήτημα του *πλεονάσματος των προσόντων* (overqualification) φαίνεται να υπάρχει στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες και να απασχολεί ειδικότερα σε ιδιαίτερα μεγάλο βαθμό τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς τις τελευταίες δεκαετίες. Ως γενική έννοια μάλιστα το πλεόνασμα προσόντων μπορεί να θεωρηθεί μέρος του ευρύτερου ορισμού του όρου υποαπασχόληση, ενώ ακόμη αναφέρεται σε μία από τις πολλές καταστάσεις της ανεπαρκούς απασχόλησης. Η βασική λειτουργία της αγοράς εργασίας είναι να ταιριάζει διαφορετικούς εργαζομένους σε διαφορετικές θέσεις εργασίας με τέτοιο τρόπο, ώστε οι δεξιότητες τους να συμπίπτουν με τις απαιτήσεις της φύσης της εργασίας τους. Όταν η αγορά εργασίας είναι αδύναμη, πολλοί εργαζόμενοι θεωρούν τους εαυτούς τους overqualified για τις θέσεις εργασίας που κατέχουν. Για παράδειγμα, εξαιτίας του ταχέως αυξανόμενου ποσοστού ανεργίας και την οικονομική ύφεση του 2009, περίπου 8 εκατομμύρια Αμερικανοί επαναπροσλήφθηκαν σε θέσεις εργασίας για τις οποίες είχαν πλεόνασμα προσόντων (Reingold, 2009) ή κατέληξαν να εργάζονται σε εργασιακές θέσεις κατώτερου ποιοτικά εκπαιδευτικού επιπέδου από εκείνο που διέθεταν, οι οποίες απαιτούσαν λιγότερες δεξιότητες και μικρή εμπειρία. Έχει βρεθεί σε σχετικές μελέτες πως υπάρχει ένα αυξανόμενο ποσοστό εργαζομένων που έχουν περισσότερα προσόντα από τι απαιτούν οι θέσεις εργασίας που επιτελούν (Brynin και Longhi, 2009). Το πλεόνασμα προσόντων περιγράφεται η αναντιστοιχία μεταξύ του είδους της εργασίας και του ατόμου, σε σχέση με τις δεξιότητες και τα προσόντα που κατέχει και δεν απαιτούνται από ή δεν χρησιμοποιούνται στην εργασία του.

Προηγούμενη έρευνα έχει δείξει ότι το πλεόνασμα προσόντων θεωρείται γενικά μια κατάσταση που είναι σε μεγάλο βαθμό ανεπιθύμητη τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη του (Erdogan κ.ά., 2011). Μελέτες έχουν δείξει ότι οι overqualified εργαζόμενοι παρουσιάζουν λιγότερες θετικές στάσεις εργασίας (Burris, 1983) και ασχολούνται σε μικρότερο βαθμό ουσιαστικά με εργασιακά ζητήματα που αφορούν τον οργανισμό ή την επιχείρηση στην οποία ανήκουν (Erdogan κ.ά., 2011). Αξίζει να αναφερθεί ότι στην βιβλιογραφία έχει σημειωθεί μικρή έρευνα που να εστιάζει σε καταστάσεις που δηλώνουν το αντίθετο, δηλαδή

αναφορικά με εργαζόμενους οι οποίοι κατέχουν περίσσεια προσόντα και είναι πιο παραγωγικοί, παρουσιάζοντας υψηλότερες αξιολογήσεις των επιδόσεών τους από ό,τι οι εργαζόμενοι που «ταιριάζουν» με ακρίβεια στις εργασιακές απαιτήσεις τους (Fine και Nevo, 2008). Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι είναι σημαντικό να διερευνηθεί καταστάσεις ή παράγοντες, όπου το πλεόνασμα προσόντων μπορεί να οδηγήσει σε αποτελέσματα που είναι χρήσιμα για τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις.

Ωστόσο στην σχετική βιβλιογραφία δεν υπάρχει τεκμηριωμένη και σαφή θεωρητική και εμπειρική οικονομική προσέγγιση ότι δηλαδή η ατομική εργασία συνάδει και αντιστοιχεί με τα προσόντα που διαθέτει ένας εργαζόμενος. Αυτό συμβαίνει διότι οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις δεν είναι σε θέση να μπορούν να προβλέψουν την ποιότητα της αντιστοιχίας της δουλειάς με τις ικανότητές των εργαζομένων, εξαιτίας της ατελούς πληροφόρησης. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι μπορούν να αποδέχονται θέσεις εργασίας που αποδεικνύονται στην συνέχεια πως δεν ταιριάζουν με τις ικανότητές τους. Επιπλέον, σε αρκετές μελέτες έχει διαπιστωθεί πως οι διευθυντές προσωπικού προτιμούν την πρόσληψη επαρκώς ειδικευμένων αιτούντων για μία θέση εργασίας από ότι άτομα που επιβεβαιωμένα κατέχουν περίσσεια προσόντα. Στο πλαίσιο αυτό, η θεωρητική λογική πίσω από την επιλογή των ατόμων με επιπρόσθετα προσόντα, μπορεί να παρομοιαστεί με την έννοια της προσαρμογής ενός ατόμου με μία θέση εργασίας, σύμφωνα με την οποία η κατάλληλη εργασία μετράται και ταιριάζει με τις κατάλληλες ατομικές ικανότητες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Στην βιβλιογραφία σχετικά με το θέμα του *overqualification* (πλεόνασμα προσόντων) υποστηρίζεται ότι δεν υπάρχουν επαρκείς πληροφορίες σχετικά με τους παράγοντες που μπορεί να παρακινήσουν τους εργαζομένους που αισθάνονται πως κατέχουν πλεόνασμα προσόντων, ώστε να αξιοποιήσουν αυτά τα επιπλέον προσόντα που διαθέτουν περισσότερο εποικοδομητικά, δηλαδή για παράδειγμα να είναι δημιουργικοί, καινοτόμοι και αποδοτικοί στην δουλειά τους. Τα τελευταία χρόνια απασχολεί τους οργανισμούς όλο και περισσότερο το ζήτημα των νέων μορφωμένων ατόμων οι οποίοι αδυνατούν να βρουν μια δουλειά που να σχετίζεται με τις δεξιότητες και την κατάρτισή τους (Lusinski, 2011), ενώ ακόμη και εκείνοι που είναι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι, ή ειδικότερα εκείνοι που είναι πάνω από την ηλικία των 50 ετών, πρέπει να αγωνίζονται για τις θέσεις εργασίας τους πολύ περισσότερο σήμερα από ό,τι τα προηγούμενα χρόνια, ενώ είναι όλο και πιο πιθανό να υποαπασχολούνται (Kulkarni κ.ά., 2015). Πιο συγκεκριμένα, στις ΗΠΑ, σύμφωνα με το Bureau of Labor Statistics, πρόσφατες εκτιμήσεις για τα ποσοστά ανεργίας κυμαίνονται μεταξύ του 6,3% έως 12,3% (Kulkarni κ.ά., 2015). Αυτά τα ποσοστά περιλαμβάνουν τα άτομα εκείνα που αναζητούν εργασία, ωστόσο όμως με μειωμένη συχνότητα αναζήτησης εργασίας, καθώς και εκείνα που χωρίς τη θέλησή τους απασχολούνται σε θέσεις μερικής απασχόλησης. Αυτά είναι ορισμένα παραδείγματα τα οποία αντιπροσωπεύουν καταστάσεις στις οποίες επικρατεί αναντιστοιχία στις δεξιότητες των ατόμων με τις θέσεις εργασίας και αφορούν την σημερινή αγορά εργασίας (Kulkarni κ.ά., 2015). Ακόμη η Unie Eurostat (2011) ανέφερε σε έρευνά της ότι το 20% των Ευρωπαίων εργαζομένων είναι κατώτεροι των προσόντων τους και υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με το επίπεδο των *overqualification* σε άλλες χώρες, καθώς όπως είναι ο Καναδάς και οι Ηνωμένες Πολιτείες (Büchel και Mertens, 2004; Sadava κ.ά., 2000).

Πολλά άτομα που αναζητούν εργασία διαπιστώνουν ότι το πλεόνασμα προσόντων ή από την άλλη πλευρά η κατοχή άσχετων ή ακατάλληλων προσόντων, αποτελούν εμπόδια για την απόκτηση επιθυμητής απασχόλησης. Ωστόσο όμως οι μακροοικονομικές, καθώς και οι οργανωτικά οικονομικές συνθήκες μπορούν να

παρακινήσουν τους οργανισμούς να επαναδιατυπώσουν τις επιχειρηματικές τους μονάδες. Καθώς οι οργανισμοί αυξάνουν την εξάρτησή τους από μερικής απασχόλησης εργαζόμενους, ορισμένοι εργαζόμενοι θα πρέπει να αποδεχθούν θέσεις εργασίας που δεν αξιοποιούν πλήρως τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους (Maynard κ.ά., 2006). Επιπλέον, μελέτες δείχνουν ότι οι νέοι απόφοιτοι οι οποίοι αντιμετωπίζουν αυξημένο ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας, είναι σε θέση να αντισταθμίσουν την έλλειψη εργασιακής εμπειρίας μέσω της περαιτέρω εκπαίδευσης (Guironnet και Peyroch, 2007), οδηγώντας όμως με αυτόν τον τρόπο σε ακόμα μεγαλύτερη αναντιστοιχία μεταξύ κατοχής εργασιακής θέσης και απαιτούμενων προσόντων.

Μία ακόμη έννοια που εισάγεται στην βιβλιογραφία είναι αυτήν του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων. Σε ορισμένες μελέτες έχει γίνει προσπάθεια να διερευνηθούν οι παράγοντες που θα μπορούσαν να ελαχιστοποιήσουν τις αρνητικές συνέπειες του αντιληπτού overqualification (Maynard και Parfyonova, 2013). Λαμβάνοντας υπόψη ότι περίπου ένας στους πέντε Αμερικανούς εργαζομένους ανέφεραν ότι είναι overqualified με συγκρίσιμα και ακόμη υψηλότερα ποσοστά του αντιληπτού overqualification σε όλο τον κόσμο, που κυμαίνονται από 30% στην Ευρώπη και 45% στην Αυστραλία, οι πληροφορίες σχετικά με το πώς οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να διαχειριστούν αυτήν την μεγάλη ομάδα των δυνητικά εξαιρετικών και ταλαντούχων εργαζομένων είναι σημαντική (Luksyte και Spitzmueller, 2015). Επιπλέον ο Frenette (2004) στην μελέτη του αναφέρει πως καθ' όλη τη δεκαετία του 1980 και του 1990, περίπου το ένα τρίτο των αποφοίτων ήταν εξειδικευμένο για την κύρια εργασία του. Ανάλογα με το έτος αποφοίτησης, το επίπεδο εκπαίδευσης και το φύλο, οπουδήποτε από 27% έως 48% των πρόσφατων απόφοιτων κολλεγίων, μεταπτυχιακού και διδακτορικού ήταν εξειδικευμένοι για την κύρια εργασία τους. Στο επίπεδο του μεταπτυχιακού, το ποσοστό ήταν 48% έως 72%. Προηγούμενες μελέτες έχουν επισημάνει πλεονεκτήματα και οφέλη για ένα μεταπτυχιακό αντί για bachelor, ενώ άλλοι έχουν συνδέσει την εξειδίκευση με χαμηλότερες αποδοχές. Αρχικά οι απόφοιτοι μεταπτυχιακού είναι λιγότερο πιθανό να είναι εξειδικευμένοι από δύο ή περισσότερα επίπεδα. Κατόπιν η εξειδίκευση δεν συνδέεται με μια μεγάλη πτώση στην χρήση δεξιοτήτων μεταξύ αυτών των πτυχιούχων (Frenette, 2004).

Κατά την περίοδο της μελέτης του ο Frenette (2004), η διαφορά μεταξύ του επιπέδου της μέσης εκπαίδευσης που επιτεύχθηκε και απαιτείται περιορίστηκε εντυπωσιακά σημαντικά. Αυτό οφείλεται εν μέρει στην αυξημένη ζήτηση από τους εργοδότες για τους ειδικευμένους εργαζόμενους, αλλά θα μπορούσε επίσης να συνδεθεί με μια αυξημένη ικανότητα των εργοδοτών και των αποφοίτων να βρίσκονται σε «αγώνα» με τους εαυτούς τους. Ορισμένες διαφορές κατά φύλο βρέθηκαν επίσης. Οι άνδρες κολεγίου και τα επίπεδα μεταπτυχιακού ήταν πιο πιθανό να είναι κατώτερες των προσόντων τους από ό, τι ήταν στις γυναίκες, ενώ το αντίστροφο ίσχυε σε επίπεδο bachelor. Δεν σημειώθηκαν σημαντικές διαφορές σε διδακτορικό επίπεδο (Frenette, 2004).

Σημαντικές διαφορές εμφανίστηκαν μεταξύ των τομέων σπουδών στα κολέγια και στα επίπεδα bachelor. Οι μεγαλύτεροι με μεταπτυχιακούς τίτλους από τα περισσότερα πεδία είχαν περίπου ίσες πιθανότητες να είναι εξειδικευμένοι. Συνεργατικές μελέτες φάνηκαν να μειώνουν τη συχνότητα εμφάνισης εξειδίκευσης μόνο σε επίπεδο bachelor.

Ωστόσο συνολικά τέσσερις θεωρητικές προσεγγίσεις διέπουν μελέτες σχετικές με το θέμα του πλεονάσματος των προσόντων. Πρώτη είναι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Becker, 1993) η οποία υποδηλώνει ότι τα άτομα επενδύουν στην εκπαίδευση και την κατάρτισή τους και σε ορισμένες περιπτώσεις τείνουν να διαφέρουν σκόπιμα την εργασιακή εμπειρία τους από την συνηθισμένη σε διάφορους κλάδους και εργασιακούς τομείς (Kulkarni κ.ά., 2015). Αυτά τα άτομα αναμένουν οικονομικές ανταμοιβές με βάση την απόκτηση του ανθρώπινου κεφαλαίου τους. Η θεωρία της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού και η ευρύτερη έρευνα, έχουν δείξει ότι οι οργανισμοί διαχειρίζονται τους εν λόγω εργαζομένους διαφορετικά με βάση την αξία και τη μοναδικότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου τους (Lepak και Snell, 1999). Οι οργανισμοί χρησιμοποιούν το ανθρώπινο κεφάλαιο ως σημείο αναφοράς, θεωρώντας πως η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία είναι αποτί και ορατοί δείκτες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο για την αξιολόγηση ενός εργαζομένου και την περαιτέρω εξέταση της απασχόλησης (Kulkarni κ.ά., 2015).

Δεύτερη είναι η προσέγγιση του «person-job fit», δηλαδή το κατάλληλο άτομο στην κατάλληλη θέση εργασίας η οποία αναφέρεται στο ταίριασμα μεταξύ των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων με τις εργασιακές τους απαιτήσεις (Edwards, 1991). Πιο συγκεκριμένα, το μοντέλο αυτό υποστηρίζει

ότι η καταλληλότητα για μια δουλειά μπορεί να μετρηθεί από το ταίριασμα των ικανοτήτων ενός ατόμου (και τις ανάγκες) σε σχέση με τις απαιτήσεις της εργασίας (McKee-Ryan και Harvey, 2011).

Κατόπιν η τρίτη προσέγγιση αφορά την σχετική θεωρία στέρησης (relative deprivation theory). Στην μελέτη τους οι McKee-Ryan και Harvey (2011) εξηγούν πώς οι υποαπασχολούμενοι άνθρωποι πιστεύουν ότι θα πρέπει να καταλάβουν καλύτερες θέσεις εργασίας από αυτές που κάνουν. Αυτό συμβαίνει διότι η αίσθηση ενός εργαζομένου να υπο-αξιοποιούνται τα προσόντα του, σε σύγκριση με κάποιο υψηλότερο πρότυπο, οδηγεί σε χαμηλότερη ικανοποίηση για την εργασία, λιγότερη δέσμευση για τον οργανισμό και αυξημένη πιθανότητα να τον εγκαταλείψει (Fine και Nevo, 2007). Έτσι από την άποψη αυτή, το πλεόνασμα προσόντων θεωρείται ως μια σχετική στέρηση, θέτοντας το άτομο σε κατώτερη ή μειονεκτική θέση απασχόλησης (Maynard κ.ά., 2006). Ακόμη το αντιληπτό overqualification που αναφέρθηκε και παραπάνω είναι πιθανό να προκαλέσει συναισθήματα της σχετικής στέρησης, διότι τα άτομα που κατέχουν υψηλότερα επίπεδα μόρφωσης και εξειδίκευσης, τείνουν να αναπτύσσουν υψηλότερες προσδοκίες για τον τύπο της εργασίας και της αυτονομίας στο χώρο εργασίας, τα οποία εάν μείνουν ανεκπλήρωτα, οδηγούν σε μια κατάσταση «στέρησης» και μειωμένης ικανοποίησης από την εργασία (Kulkarni κ.ά., 2015). Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται overqualified μπορεί να υπερέχουν σε ορισμένους τομείς εργασίας που απαιτούν εξαιρετικά διαπιστευτήρια, όπως η δημιουργικότητα ή η δημιουργία νέων και χρήσιμων ιδεών που ωφελούν πολλαπλά τους ενδιαφερόμενους φορείς και τους οργανισμούς στους οποίους ανήκουν (Tierney κ.ά., 1999). Ωστόσο, οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορεί να μην έχουν εσωτερικά κίνητρα για να το πράξουν αυτό.

Η τέταρτη προσέγγιση σύμφωνα με τους Fine και Nevo (2007) αφορά τα άτομα εκείνα που μπορούν να βιώσουν το γνωστικό πλεόνασμα προσόντων, οι οποίοι διαθέτουν ένα υψηλότερο επίπεδο γνωστικής ικανότητας από ό, τι απαιτείται για μια δεδομένη εργασία. Σύμφωνα με την υπόθεση αυτήν (McCormick κ.ά., 1979), τα άτομα ταξινομούν τους εαυτούς τους σε θέσεις εργασίας που είναι συμβατές με τις ικανότητές τους, έτσι ώστε αν είναι overqualified ή από την άλλη πλευρά αν έχουν ελλιπή ειδίκευση, να αφήσουν την εν λόγω δουλειά. Έτσι, καθώς οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε θέσεις εργασίας για τις οποίες είναι γνωστικά overqualified, έχουν υψηλότερα επίπεδα δυσαρέσκειας στην εργασία τους (Fine και Nevo, 2008). Τέλος, ο Feldman (1996) εξηγεί ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να δουν την έννοια της

υποαπασχόλησης ως παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου τους με τον εργοδότη τους, πρόκειται για μία άλλη παράμετρο και ως εκ τούτου αυτό επιδρά αρνητικά στην στάση που διαμορφώνουν απέναντι στα εργασιακά καθήκοντά τους. Συμπεραίνεται ότι οι αναντιστοιχίες μεταξύ της εργασίας και των προσόντων που διαθέτει ένα άτομο, είναι ικανές να οδηγήσουν σε ανεπιθύμητα αποτελέσματα ανεξάρτητα από το πώς το overqualification ορίζεται αντικειμενικά (από τους εργοδότες) ή υποκειμενικά (από τους ίδιους τους εργαζόμενους) (Feldman, 1996).

Ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ «ΠΛΕΟΝΑΣΜΑ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ»

Ο όρος «πλεόνασμα προσόντων» ενός εργαζομένου προτάθηκε για πρώτη φορά την δεκαετία του 1970 στην θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου με την έννοια ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι ικανές να αυξήσουν την παραγωγικότητα των ατόμων. Με άλλα λόγια, υποστηρίχτηκε ότι τα άτομα πρέπει να κατέχουν θέσεις εργασίας στις οποίες να χρησιμοποιούν τις δεξιότητές τους στο μέγιστο. Στην σχετική βιβλιογραφία όπως θα αναφερθεί εκτενέστερα και παρακάτω, το πλεόνασμα προσόντων ορίζεται ως οι περισσότερες γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και η επιπλέον εργασιακή εμπειρία που διαθέτει ένας εργαζόμενος από ότι απαιτείται για μια εργασιακή θέση (Maynard κ.ά., 2006). Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι που αισθάνονται overqualified έχουν τη δυνατότητα να συμβάλλουν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό στους οργανισμούς τους οποίους ανήκουν (Erdogan κ.ά., 2011). Οι Erdogan κ.ά., (2011) συνεχίζουν ορίζοντας πως το πλεόνασμα προσόντων είναι «ένα πλήθος από διαθέσιμα προσόντα ενός εργαζομένου που υπερβαίνουν τις απαιτήσεις μιας εργασιακής θέσης». Εκείνοι οι εργαζόμενοι που καλούνται overqualified διαθέτουν εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία και γνώσεις πέρα από αυτά που απαιτούνται από τη δουλειά τους (Maynard κ.ά., 2006). Επιπλέον μελέτες προτείνουν πως το πλεόνασμα προσόντων είναι μια από τις διαστάσεις της υποαπασχόλησης και αφορά την περισσότερη εκπαίδευση, τις υψηλότερες δεξιότητες που κατέχει ένα άτομο και την μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία που έχει σε σχέση με μία εργασιακή θέση (Maynard κ.ά., 2006). Παρομοίως προτάθηκε από τον Frenette (2004) πως ο όρος «overqualified» αναφέρεται σε κάποιον ο οποίος κατέχει περισσότερη εκπαίδευση και μόρφωση από την απαιτούμενη από αυτήν που του ζητείται από έναν εργοδότη,

γι' αυτόν τον λόγο δεν θα πρέπει να συγχέεται η έννοια με το ότι κάποιος «κατέχει απλά περισσότερη εκπαίδευση», διότι είναι σε αντιστοιχία με μία συγκεκριμένη θέση εργασίας και τα καθήκοντα που αυτήν φέρει.

Ακόμη υποστηρίζεται βιβλιογραφικά πως η απασχόληση ενός ατόμου εκτός του εκπαιδευτικού του υπόβαθρου είναι ικανή να συνυπάρχει με το *overqualification*, δείχνοντας πως ένας εργαζόμενος διαθέτει και επιπλέον διαφορετικά προσόντα σε σχέση με τη δουλειά του (Maynard κ.ά., 2006). Παρόμοιοι ορισμοί σχετικά με το πλεόνασμα προσόντων αναφέρουν πως συμβαίνει όταν ένας εργαζόμενος είναι περισσότερο μορφωμένος από ότι απαιτείται για τη δουλειά του (Vaisey, 2006), ενώ ακόμη υφίσταται όταν το άτομο ακούσια και πρόθυμα ασχολείται πέρα από το γνωστικό του αντικείμενο, την εκπαίδευση και την εμπειρία του και με άλλα θέματα (Feldman, 1996). Μελετητές διαφόρων ειδικοτήτων όπως οικονομολόγοι, κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι και ερευνητές οργανωσιακής συμπεριφοράς έχουν ασχοληθεί με το θέμα του *overqualification*.

Πρόκειται λοιπόν για μία μορφή απασχόλησης με «κατώτερη, ή με άλλα λόγια χαμηλότερη ποιότητα» σε σύγκριση με κάποιο διακεκριμένο και καλά ορισμένο πρότυπο απασχόλησης (Feldman, 1996). Ακόμη είναι αναγκαίο να αναφερθεί πως το πλήθος των σχετικών ερευνών επικεντρώνονται σε μεγάλο βαθμό στους εργαζόμενους και όχι τόσο στους εργοδότες ή τους διευθυντές προσλήψεων (Maynard κ.ά., 2009), ενώ η έννοια του *overqualification* φέρεται να υπάρχει στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες. Συντηρητικές εκτιμήσεις έχουν δείξει ότι περίπου το ένα τέταρτο του ενεργού πληθυσμού είναι *overqualified* στην σχετική εργασιακή του θέση (Groot και Van den Brink, 2000).

Από την άλλη πλευρά σε ότι αφορά το αντιληπτό πλεόνασμα του όρου, ορισμένοι ερευνητές προτείνουν πως η έννοια του *overqualification* περιλαμβάνει δύο διαστάσεις, με την πρώτη να αφορά την *αντιληπτή αναντιστοιχία*, δηλαδή τον βαθμό στον οποίο τα προσόντα ενός εργαζομένου δεν συνάδουν με τις τρέχουσες απαιτήσεις της εργασίας του, ενώ η δεύτερη αφορά την αντίληψη *no-growth*, δηλαδή κατά πόσο ένας εργαζόμενος έχει ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης (Khan και Morrow, 1991). Ωστόσο, παρά την επικράτηση των ανωτέρων αποτελεσμάτων, στο θέμα του *overqualification* έχει δοθεί ελάχιστη προσοχή στην ψυχολογία του προσωπικού. Ως γενική έννοια, το πλεόνασμα προσόντων μπορεί να θεωρηθεί μέρος του ευρύτερου

ορισμού του όρου υποαπασχόληση, μια κατάσταση χαμηλότερης ποιότητας της απασχόλησης σε σύγκριση με κάποιο πρότυπο εργασίας (Feldman, 1996). Πιο συγκεκριμένα, όμως, η έννοια *overqualification* θεωρείται πολυδιάστατη, συνήθως αναφέρεται σε μία από τις πολλές μοναδικές καταστάσεις ανεπαρκούς απασχόλησης. Μερικές από τις πιο κοινές από αυτές τις καταστάσεις περιλαμβάνουν: τις έννοιες *overeducation*, *overexperience* και *skill underutilization*, που ορίζονται ως η κατοχή ενός μεγαλύτερου επιπέδου εκπαίδευσης, εμπειρίας και δεξιοτήτων κατ' αντιστοιχία, από ότι απαιτείται για μια δεδομένη εργασία (Johnson και Johnson, 2000). Σε γενικές γραμμές, τα άτομα με επιπλέον προσόντα θεωρούνται «μη κατάλληλα» για μία συγκεκριμένη εργασιακή θέση και κατ' επέκταση συχνά δεν προσλαμβάνονται (Edwards, 1991). Επιπλέον, μελέτες έχουν δείξει πως οι διευθυντές προσωπικού προτιμούν την πρόσληψη επαρκώς ειδικευμένων αιτούντων για μία θέση εργασίας, από ότι εκείνους που είναι *underqualified* ή *overqualified* (Fine και Nevo, 2008). Στο πλαίσιο αυτό, η θεωρητική λογική πίσω από την επιλογή των *overqualified* ατόμων μπορεί να παρομοιαστεί με την έννοια της προσαρμογής «το κατάλληλο πρόσωπο στην κατάλληλη θέση» (*job-fit*), σύμφωνα με την οποία η καταλληλότητα εκφράζει τις ατομικές ικανότητες ενός εργαζομένου και πως αυτές αντιστοιχούν και επαρκούν στις απαιτήσεις της εργασιακής του θέσης (Edwards, 1991).

ΤΡΟΠΟΣ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

Στην βιβλιογραφία οι συγγραφείς έχουν δείξει ενδιαφέρον για τον τρόπο με τον οποίο το *πλεόνασμα προσόντων* δύναται να μετρηθεί. Ο γενικός ισχυρισμός που επικρατεί, τονίζει πως είναι δύσκολο να μετρηθεί και ο κύριος λόγος για αυτό είναι επειδή η βιβλιογραφία διαφωνεί για το υφιστάμενο σύνολο μετρήσεων. Οι Verhaest και Omey (2006) υποστηρίζουν αυτή την προοπτική και παραδέχονται ότι δεν υπάρχει ενιαίος τρόπος μέτρησης της έννοιας. Το πρόβλημα προκύπτει στον υπολογισμό του πόση εκπαίδευση απαιτεί πραγματικά μια δουλειά (Vaisey, 2006). Μερικοί μελετητές αναφέρουν πως μπορεί να μετρηθεί είτε με αντικειμενικό τρόπο, συγκρίνοντας τα προσόντα των εργαζομένων με τις απαιτήσεις της εργασίας (Brynin και Longhi, 2009), είτε υποκειμενικά ως οι αντιλήψεις των ίδιων των ατόμων για τα προσόντα τους για μία εργασία (Maynard κ.ά., 2006). Άλλοι ερευνητές αναφέρουν

πως αν και το πλεόνασμα προσόντων μπορεί να μετρηθεί αντικειμενικά μέσω της αντιστοιχίας μεταξύ της εκπαίδευσης ενός ατόμου ή του επιπέδου εμπειρίας του, σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις που έχει η δουλειά του, στην πραγματικότητα λίγοι ερευνητές που μελετούν την έννοια, έχουν μετρήσει την αντίληψη ενός εργαζομένου σχετικά με το πλεόνασμα προσόντων και την αναντιστοιχία της με την εκπαίδευση. Ωστόσο υπάρχουν τέσσερις κοινές μέθοδοι για την μέτρηση του overqualification οι οποίοι περιγράφονται στη βιβλιογραφία και αναλύονται παρακάτω (Verhaest και Omey, 2006).

Η πρώτη μέθοδος αφορά την Άμεση Αυτο-Αξιολόγηση (Direct Self-Assessment - DSA) και αποτελεί έναν πρώτο υποκειμενικό τρόπο μέτρησης της υπερ αλλά και της υπο εκπαίδευσης των εργαζομένων, ζητώντας από τους ίδιους να απαντήσουν αν θεωρούν πως κατέχουν υπέρ ή υπό εκπαίδευση σε αντιστοιχία με την θέση εργασίας τους. Ζητώντας την έκταση χρησιμοποίησης εμπειρίας στην εργασία είναι ένας άλλος τρόπος (Halaby, 1994). Στην συνέχεια η δεύτερη έχει να κάνει με την Έμμεση Αυτο-Αξιολόγηση (Indirect Self-Assessment - ISA). Με άλλα λόγια σε αυτήν την περίπτωση ζητείται από τους ερωτηθέντες εργαζόμενους το κατάλληλο εκπαιδευτικό επίπεδο για τη δουλειά τους. Το αν διαθέτουν υπερ ή υπο εκπαίδευση μετράται συνεχόμενα συγκρινόμενο με το εν λόγω πραγματικό μορφωτικό επίπεδο τους. Ωστόσο, υπάρχουν μεγάλες διαφορές στη διατύπωση του ερωτήματος στο οποίο βασίζεται το συγκεκριμένο μέτρο (Hartog, 2000). Ως εκ τούτου, αυτή η ομάδα των μέτρων μπορεί να κατανεμηθεί περαιτέρω σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία βασίζεται στο ζήτημα του απαιτούμενου επιπέδου, ώστε ο εργαζόμενος να κάνει τη δουλειά του (Hartog, 2000), ενώ η δεύτερη κατηγορία βασίζεται στο απαιτούμενο επίπεδο ώστε να καταφέρει να πάρει τη δουλειά. Κατόπιν η τρίτη πρόκειται για την Ανάλυση Εργασίας (Job Analysis – JA), η οποία αποτελεί μία από τις πιο κοινές μεθόδους μέτρησης. Ειδικότερα η μέθοδος αυτή συνδυάζει το απαιτούμενο εκπαιδευτικό επίπεδο σχετικά με την επαγγελματική κατάταξη της ανάλυσης εργασίας. Ένα γνωστό σημείο κατάταξης για τις Ηνωμένες Πολιτείες είναι το Λεξικό Επαγγελματικών Τίτλων (Dictionary of Occupational Titles – DOT). Το τελευταίο μέτρο είναι το πραγματοποιηθέν ταίριασμα ή αλλιώς η αντιστοιχία (Realised Match – RM) που συνδυάζει το απαιτούμενο εκπαιδευτικό επίπεδο σχετικά με την κατανομή των εκπαιδευτικών επιπέδων των εργαζομένων για κάθε επάγγελμα.

Η μέτρηση του όρου «πλεόνασμα προσόντων» συνήθως υποθέτει ότι οι δεξιότητες που οι εργαζόμενοι φέρουν στην εργασία τους έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και κυρίως μέσω της σχολικής και πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (Halaby, 1994). Η προσπάθεια για την μέτρηση του όρου *overqualification* έχει δεχτεί κριτική διότι δεν λαμβάνει υπόψη της την μεταβολή των δεξιοτήτων μεταξύ ενός εργαζομένου και ενός άλλου (Halaby, 1994). Επιπλέον, η μέτρηση του όρου δεν καλύπτει τις προτιμήσεις των εργαζομένων για τις δεξιότητες που εκείνοι επιθυμούν να χρησιμοποιήσουν, ακόμη και αν όλοι οι εργαζόμενοι αποκτήσουν την ικανότητα, την εμπειρία, την εκπαίδευση και άλλες δεξιότητες στην δουλειά τους (Halaby, 1994).

ΑΙΤΙΑ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ ΤΟΥ OVERQUALIFICATION

Οι σημερινές προκλήσεις της αγοράς εργασίας, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και η χαμηλή ζήτηση εργασίας έχουν αναμφισβήτητα οδηγήσει ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων να καταλαμβάνει θέσεις εργασίας οι οποίες είναι κατώτερες των προσόντων που διαθέτει (Martinez κ.ά., 2014). Ειδικότερα το πλεόνασμα προσόντων είναι μια διαρκής κατάσταση της αγοράς εργασίας που επηρεάζει σημαντικά ποσοστά του εργατικού δυναμικού (Wald, 2005). Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους η κοινωνία μπορεί να παράγει περισσότερη εκπαίδευση από ότι απαιτεί η αγορά εργασίας. Η προσωπική ζήτηση για την κοινωνική θέση ή οι προσπάθειες για την κοινωνική δύναμη μπορεί να υπερισχύσουν του ορθολογικού υπολογισμού της αξίας της εκπαίδευσης (Brynin, 2002).

Η συζήτηση γύρω από το θέμα του πλεονάσματος προσόντων ξεκίνησε από Αμερικανούς ερευνητές περίπου το 1970, οι οποίοι προσπάθησαν να αποδείξουν πως η αγορά εργασίας δεν ήταν πλέον σε θέση να απορροφήσει την μεγάλη πλειοψηφία των αποφοίτων των πανεπιστημίων και των κολλεγίων. Σε συνάφεια με τα παραπάνω, προέκυψε αυξανόμενη ανισορροπία μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης για τα προσόντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με την τότε αγορά εργασίας των ΗΠΑ (Büchel και Mertens, 2004).

Στην σχετική βιβλιογραφία παρουσιάζεται πλήθος θεωριών και διαδικασιών οι οποίες έχουν προταθεί ως οι επίσημες αιτίες του overqualification, σχετιζόμενες μάλιστα με τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων και τα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας. Μεταξύ αυτών είναι η θεωρία της σταδιοδρομίας της κινητικότητας, η θεωρία της έρευνας και του «ταιριάσματος», η θεωρία ελέγχου και τη θεωρία της ανάθεσης. Ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων είναι παραπάνω μορφωμένοι από το κανονικό ή overqualified για τις θέσεις εργασίας που κατέχουν (Hartog, 2000). Ειδικότερα αυτό προέρχεται από το γεγονός ότι ένας εργαζόμενος ο οποίος διαθέτει περίσσεια προσόντα για μια θέση εργασίας αυξάνει τα μισθολογικά επίπεδα, μετατρέποντάς τον σε overqualified, σε σύγκριση με εκείνους τους εργαζομένους που απλά «ταιριάζουν» στην ίδια δουλειά και οι οποίοι λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς σε αντίθεση με τα «ορθώς» τοποθετούμενα άτομα, που λόγω περισσοτέρων προσόντων δεν καταφέρνουν να αποκτήσουν την δουλειά, διότι απαιτούνται υψηλότερες και διαφορετικές χρηματικές απολαβές σε σχέση με τους πρώτους (Brynin και Longhi, 2009).

Σύμφωνα λοιπόν με την βιβλιογραφία οι προγνωστικοί παράγοντες ή διαφορετικά οι αιτίες της έννοιας του overqualification, δεν έχουν οριστεί και δεν έχουν διερευνηθεί διεξοδικά (Burris, 1983). Στην έρευνά του ο Feldman (1996) είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικός για την ύπαρξη ακριβών μετρήσεων του overqualification, ενώ ακόμη αναφέρει ορισμένες υποθέσεις σχετικά με πως και ποιες μεταβλητές θα μπορούσαν να θεωρηθούν σημαντικές για την πρόβλεψη του overqualification. Επιπλέον υποστηρίζει ότι οι οικονομικοί παράγοντες θεωρούνται ικανοί να συσχετιστούν με το overqualification. Για παράδειγμα, η οικονομική ύφεση θεωρείται ικανή να επηρεάσει την αγορά εργασίας, κατά συνέπεια και το ζήτημα του overqualification. Ακόμη ο Feldman (1996) προτείνει ότι η οικονομική πολιτική εντολή για την ρύθμιση των μισθών, τα επιδόματα καθώς και άλλα δικαιώματα των εργαζομένων, μπορούν να επηρεάσουν το overqualification, ενώ η εξέλιξη μιας καριέρας είναι και αυτήν πιθανό να επηρεάσει σημαντικά το overqualification. Εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν απολυθεί ή βρέθηκαν άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να έχουν ένα υψηλότερο ποσοστό overqualification, διότι περιθωριοποιούνται από την αγορά εργασίας, καθιστώντας πιο δύσκολο για αυτούς να βρουν εργασία που να ταιριάζει στα προσόντα τους (Feldman, 1996). Επίσης, όσοι είναι άνεργοι ή απολύθηκαν για μεγάλο χρονικό διάστημα μπορεί να έχουν

υψηλότερο κίνδυνο να είναι overqualified, απλώς και μόνο επειδή είναι αναγκασμένοι να λάβουν θέσεις εργασίας, ώστε να ανταποκριθούν στις οικονομικές τους ανάγκες, αυξάνοντας ολοένα και περισσότερο την πιθανότητα του overqualification (Sandler, 1988).

Ακόμη μία αιτία που μπορεί να επηρεάσει το overqualification, είναι η μέθοδος αναζήτησης εργασίας που ακολουθεί ένα άτομο (Feldman, 1996). Με άλλα λόγια αυτό σημαίνει πως όσοι επιχειρούν την αναζήτηση και την εύρεση θέσεων εργασίας και επενδύουν υπερβολική ενέργεια στην αναζήτησή τους, μπορεί να έχουν χαμηλότερο κίνδυνο overqualification, ενώ ακόμη η προθυμία των ατόμων να μετακινηθούν γεωγραφικά στην προσπάθεια εύρεσης εργασίας, μπορεί και αυτήν να μειώσει τον κίνδυνο τους για overqualification.

Μία ακόμη αιτία πρόκλησης του φαινομένου, αποτελούν τα δημογραφικά στοιχεία τα οποία μπορούν να παρέχουν σημαντικές και σαφείς πληροφορίες για να κατανοήσει κανείς εάν υφίσταται το πλεόνασμα προσόντων (Feldman, 1996). Ο Burris (1983) στην έρευνά του διαπίστωσε ότι οι νεότεροι, νέγροι, άντρες εργαζόμενοι και εκείνοι που ανήκαν στο «υπόβαθρο της εργατικής τάξης» είχαν μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι overqualified. Κατόπιν ο Feldman (1996) διαπίστωσε ότι το overqualification είναι υψηλότερο συσχετισμένο στις γυναίκες που ανήκουν σε φυλετικές μειονότητες, καθώς επίσης συσχετίζεται θετικά και με την ηλικία, ενώ βρέθηκε να σχετίζεται αρνητικά με την εκπαίδευση. Επιπλέον, ο Vaisey (2006) διαπίστωσε στην μελέτη του ότι το overqualification ως φαινόμενο ήταν περισσότερο διαδεδομένο μεταξύ των ανδρών, αν και το ποσοστό των overqualification φαίνεται να μοιράζεται δικαίως τα τελευταία χρόνια μεταξύ των δύο φύλων.

Επιπλέον ο Vaisey (2006) διαπίστωσε ότι οι νέγροι εργαζόμενοι είχαν υψηλότερο ποσοστό overqualification από τους λευκούς. Γενικότερα έχει διαπιστωθεί πως υπάρχει περισσότερη έρευνα που περιστρέφεται γύρω από τις επιπτώσεις της έννοιας του overqualification. Το φαινόμενο αυτό θεωρείται ότι έχει αρνητική επίδραση στις στάσεις εργασίας, στην ικανοποίηση από αυτήν, τη δέσμευση των εργαζομένων για εργασία, την συμμετοχή στην δουλειά και την παρακίνηση (Burris, 1983; Vaisey 2006). Επίσης, υποστηρίζεται βιβλιογραφικά ότι το overqualification έχει αρνητική επίδραση σε έννοιες όπως η ικανοποίηση από τη ζωή, την αισιοδοξία,

την αυτοεκτίμηση και τη γενική ψυχολογική ευεξία (Feather και O' Brien, 1986). Το πλεόνασμα προσόντων μπορεί επίσης να βλάψει την στάση απέναντι στην επαγγελματική σταδιοδρομία και την εξέλιξη ενός ατόμου (Burriss, 1983), ενώ έχει βρεθεί να επιφέρει αρνητικές συνέπειες στις σχέσεις με συζύγους, παιδιά καθώς και φίλους (Feldman, 1996).

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΡΟΤΥΠΟ ΑΝΤΙΛΗΨΗΣ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΙΔΙΚΕΣΥΣΗ

Στην μελέτη τους οι Kulkarni κ.ά. (2015) παρουσίασαν ένα εννοιολογικό μοντέλο για τη διεξαγωγή έρευνας σχετικά με τον τρόπο τον οποίο οι άνθρωποι πόροι και οι διευθυντές προσλήψεων διαμορφώνουν εντυπώσεις των εξειδικευμένων ατόμων και πώς αυτές οι εντυπώσεις μπορούν να επηρεάσουν την μεταχείριση των εξειδικευμένων ατόμων κατά τη διάρκεια των αποφάσεων επιλογής. Λαμβάνοντας υπόψη τον κεντρικό ρόλο των ψυχολογικών διεργασιών εντός του προτεινόμενου μοντέλου, αυτή η εννοιολογική έρευνα βασίζεται σε μια κοινωνική προσέγγιση γνώσης. Το προτεινόμενο μοντέλο των Kulkarni κ.ά. (2015) αποτελείται από επτά κύριους παράγοντες που μπορούν να βοηθήσουν την προώθηση της έρευνας η οποία είναι δυναμική και συμφραστικά οδηγημένη έχοντας χαρακτηριστικά του εξειδικευμένου ατόμου, χαρακτηριστικά της εργασίας, παρατηρητές γνωστικών σχημάτων εξειδίκευσης, τοποθετήσεις παρατηρητών, διαδικασία κατηγοριοποίησης των παρατηρητών, ένα οργανωτικό πλαίσιο και μεμονωμένους παράγοντες, τα οποία επηρεάζουν τη μεταχείριση των παρατηρητών για τα εξειδικευμένα άτομα.

Οι περισσότερες έρευνες έχουν επικεντρωθεί στα αποτελέσματα σε ατομικό επίπεδο εξειδίκευσης όπως η ικανοποίηση από την εργασία, οι προθέσεις του κύκλου εργασιών καθώς και η σωματική και ψυχική υγεία, αγνοώντας το πώς οι οργανωτικοί ιθύνοντες αντιλαμβάνονται την εξειδίκευση και πώς αυτό επηρεάζει στη συνέχεια την πιθανότητα τα άτομα που επιλέγονται για μια συνέντευξη (Martinez κ.ά., 2014). Δεδομένης της παγκόσμιας αύξηση του αριθμού των εξειδικευμένων εργαζομένων, η κατανόηση της παρελθοντικής και συσχετισμένης εξειδίκευσης και το πώς αυτή επηρεάζει τις οργανωτικές αποφάσεις επιλογής, είναι επιτακτική ανάγκη. Το

προτεινόμενο μοντέλο περιγράφει αρκετούς παράγοντες που μπορούν να μας βοηθήσουν να κατανοήσουμε καλύτερα το φαινόμενο της εξειδίκευσης. Είναι πιθανό οι εργοδότες να μην προβούν στην πρόσληψη κάποιου που είναι εξειδικευμένος, διότι μόλις βρουν μια καλύτερη δουλειά, θα αποχωρήσουν.

Η σημερινή προκλητική αγορά εργασίας με υψηλά ποσοστά ανεργίας και χαμηλότερη ζήτηση εργασίας έχει οδηγήσει αναμφισβήτητα σε μεγάλο αριθμό των εργαζομένων να βρίσκονται σε θέσεις οι οποίες είναι κατώτερες των προσόντων τους (Martinez κ.ά., 2014). Η εξειδίκευση είναι μια διαρκής κατάσταση της αγοράς εργασίας που επηρεάζει σημαντικά τα ποσοστά του εργατικού δυναμικού στις ΗΠΑ (Brynin, 2002). Οι Erdogan κ.ά., (2011) ορίζουν την εξειδίκευση ως «*την διάθεση προσόντων που υπερβαίνουν τις απαιτήσεις της εργασίας*». Εξειδικευμένοι θεωρούνται εκείνα τα άτομα που διαθέτουν την εκπαίδευση, την επαγγελματική εμπειρία, ή τις γνώσεις πέρα από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά τους (Maynard κ.ά., 2006). Ως αποτέλεσμα, η εξειδίκευση είναι γενικά αντιληπτή ως μια ασυμβατότητα μεταξύ της εκπαίδευσης των εργαζομένων, της εμπειρίας, και των οργανωτικών απαιτήσεων (Worthington, 2002). Σχεδόν το ήμισυ των Αμερικανών εργαζομένων με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι overqualified για τις θέσεις εργασίας που κατέχει και η τάση αυτή είναι πιθανό να συνεχιστεί να αυξάνεται στο εγγύς μέλλον (Marklein, 2013). Πολλά από αυτά τα εξειδικευμένα άτομα αναρωτιούνται αν τα προσόντα τους αξίζουν (Trumbull, 2013). Με τουλάχιστον τέσσερις αναζητητές εργασίας να συναγωνίζονται για κάθε άνοιγμα θέσεων εργασίας (Homan, 2011), πολλά άτομα θα παραμένουν άνεργα είτε μέσα στις θέσεις για τις οποίες είναι κατώτερες των προσόντων τους μέχρι η δουλειά τους να είναι διευρυμένη, είτε παίρνουν προαγωγή, είτε φεύγουν από τον οργανισμό. Σαν αποτέλεσμα, μελετώντας την εξειδίκευση που είναι ένα επίκαιρο και σημαντικό θέμα, επηρεάζοντας ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού σε κάποιο σημείο σε όλη την επαγγελματική τους ζωή. Στην μελέτη των Martinez κ.ά. (2014) παρουσιάζεται ένα εννοιολογικό μοντέλο για τη διεξαγωγή έρευνας σχετικά με το πώς το ανθρώπινο δυναμικό και οι υπεύθυνοι προσλήψεων μπορούν να σχηματίσουν εντυπώσεις εξειδικευμένων ατόμων και πώς αυτές οι εντυπώσεις μπορεί να επηρεάσουν τις αποφάσεις επιλογής τους.

Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε την εξειδίκευση των ατόμων στον χώρο εργασίας κατά συστημικό τρόπο για τους ακόλουθους λόγους. Αρχικά, υπάρχουν σαφείς επιπτώσεις, πολλές από τις οποίες είναι αρνητικές, κατά τη διάρκεια της

διαδικασίας επιλογής για το πρόσωπο που γίνεται αντιληπτά ως εξειδικευμένο. Για παράδειγμα, οι αρμόδιοι Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να κάνουν διακρίσεις σε βάρος των αιτούντων τους οποίους αντιλαμβάνονται ως εξειδικευμένους, λόγω της ανησυχίας σχετικά με τα κίνητρά τους (Feldman και Maynard, 2011) και τις ανησυχίες ότι θα είναι ένας «κίνδυνος πτήσης» και δεν θα παραμείνουν στον οργανισμό για ένα σημαντικό χρονικό διάστημα (Fine και Nevo, 2008).

Δεύτερον, η εξειδίκευση μπορεί να δημιουργήσει πολλές προκλήσεις για τους υπεύθυνους Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού. Όταν οι επαγγελματίες αγνοούν αυτά στους υποψήφιους, οι οργανισμοί μπορούν να «χάσουν» άτομα που μπορεί να είναι δυνατοί υπάλληλοι (O'Connell, 2010).

Ακόμη, όταν τα άτομα βρίσκονται σε θέσεις για τις οποίες είναι εξειδικευμένοι, οι στάσεις εργασίας, οι συμπεριφορές, οι επιδόσεις και η πρόθεση να παραμείνουν μπορεί να επηρεαστεί αρνητικά. Οι Dooley κ.ά. (2000) σημειώνουν ότι το καθεστώς απασχόλησης περιλαμβάνει μια σειρά συνθηκών συμπεριλαμβανομένων των ανεπαρκών μορφών απασχόλησης (π.χ. ακούσια μερική απασχόληση ή χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας). Αυτές οι μορφές της υποαπασχόλησης ή «ανεπάρκεια για την απασχόληση» μπορεί να σχετίζονται αρνητικά με την ψυχική υγεία και τη γενική ευεξία (Dooley κ.ά., 2000). Τα άτομα που είναι υποαπασχολούμενα είναι ουσιαστικά εξειδικευμένα για τη θέση τους. Οι ερευνητές έχουν διαπιστώσει ότι η εξειδίκευση είναι πιθανό να προκαλέσει αισθήματα στερητικής κατάστασης (Erdogan και Bauer, 2009) και χαμηλή ικανοποίηση από τη θέση εργασίας (Erdogan και Bauer, 2009) και υψηλότερες προθέσεις του κύκλου εργασιών (Maynard κ.ά., 2006). Επιπλέον, οι Maynard και Feldman (2011) υποστηρίζουν ότι υπάρχουν οικονομικές, συναισθηματικές και κοινωνικές συνέπειες για εκείνους που είναι υποαπασχολούμενοι.

Αντίθετα, μερικές μελέτες έχουν δείξει ότι η εξειδίκευση είναι πραγματικά σχετική με την αύξηση της απόδοσης (Erdogan και Bauer, 2009; Fine και Nevo, 2008). Ωστόσο, είναι λιγότερο σαφές πώς οι διάφοροι συμφραζόμενοι παράγοντες μπορούν να αλληλοεπιδράσουν και να επηρεάσουν την αρχική απόφαση πρόσληψης και αν τα αποτελέσματα για τα άτομα και τους οργανισμούς είναι θετικά ή αρνητικά. Το πρόσφατο ενδιαφέρον για την εξειδίκευση έχει αρχίσει να αναγνωρίζει την

ανάγκη για μια πιο ολιστική, δυναμική και βασισμένη στα συμφραζόμενα προοπτική (Shultz κ.ά., 2011) και όχι απλώς να επικεντρώνεται σε αποτελέσματα σε ατομικό επίπεδο. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη να εξεταστεί το πώς σχηματίζονται οι διαχειριστές αντιλήψεις των εξειδικευμένων ατόμων και πώς οι αντιλήψεις αυτές επηρεάζουν την επιλογή απόφασης.

Γενικότερα η εξειδίκευση είναι μια κατηγοριοποίηση των αιτούντων και των εργαζομένων που μπορούν να έχουν θετική, ουδέτερη ή αρνητική χροιά. Ο διευθυντής ανθρωπίνων πόρων υπηρεσίας τροφίμων που αναφέρεται στην μελέτη των Kulkarni κ.ά., (2015) υποστηρίζει με σαφήνεια πως τα εξειδικευμένα άτομα είναι κακές αποφάσεις πρόσληψης. Αυτό το σενάριο δείχνει πώς από τη σκοπιά της κοινωνικής γνωστικής λειτουργίας, όταν τα άτομα διεξάγουν τα κοινωνικά συμπεράσματα και τις αποφάσεις, δεν μπορούν να ακολουθούν μια κανονιστική ή ιδανική διαδικασία λήψης αποφάσεων. Αντίθετα, οι ελλοχεύουσες τοποθετήσεις των ατόμων και οι προκαταλήψεις ενημερώνουν τις αποφάσεις τους. Αξιολογώντας την καταλληλότητα του εξειδικευμένου ατόμου για προσλήψεις, προαγωγές και άλλες σχετικές εκβάσεις με την εργασία είναι μία διαδικασία όπου πολλαπλοί συμφραζόμενοι και κοινωνικοί παράγοντες, σχετικοί με το εξειδικευμένο άτομο και τον παρατηρητή, μπορούν να επηρεάσουν τις στάσεις και τις συμπεριφορές προς το εν λόγω πρόσωπο.

Επιπλέον, ένας ουσιαστικά ανεξερεύνητος ερευνητικός τομέας είναι πώς η ανεξάρτητη υπερβολική εκπαίδευση και η εμπειρία αξιολογούνται και αν έχουν κατηγοριοποιηθεί ως εξειδίκευση ή ειδίκευση. Για παράδειγμα, μια ενδιαφέρουσα εμπειρική ερώτηση είναι ποια επίπεδα της υπερβολικής εκπαίδευσης ή περίσσειας εμπειρίας μπορούν να θεωρηθούν ως «ακαθάριστη εξειδίκευση», έτσι ώστε οι βασισμένοι στα συμφραζόμενα παράγοντες να μην μπορούν να χαρακτηριστούν ως «ειδική» ούτε θα αξιολογηθούν ως «κατάλληλοι».

Η ανάπτυξη πειραμάτων για τη δοκιμή διαφόρων τμημάτων των προτεινόμενων σχέσεων σε αυτό το θεωρητικό μοντέλο είναι το κλειδί για την προώθηση της κατανόησης των επιπτώσεων της εξειδίκευσης στις αποφάσεις επιλογής. Για παράδειγμα, ενώ προτείνουμε ότι σύμφωνα με συνθήκες υψηλής ανεργίας, οι διευθυντές προσλήψεων μπορεί να είναι πιο πιθανό να καλύψουν εκείνους που είναι περισσότερο εξειδικευμένοι, επειδή πρόκειται για μια στρατηγική

για την αντιμετώπιση ενός μεγάλου αριθμού αιτήσεων, μια ανταγωνιστική προοπτική που εξετάζει τη δυνατότητα της αντίθεσης θα μπορούσε να προβλέψει ότι επειδή υπάρχουν πολλά εξειδικευμένα άτομα, η υπερβολική εκπαίδευση ή εμπειρία δεν μπορεί να αξιολογηθεί ως αρνητική. Επιπλέον, ένα βασικό εμπειρικό ερώτημα θα μπορούσε να είναι το αν οι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία αποδίδουν πράγματι τα μέτρια υπερβολικά επίπεδα της εκπαίδευσης και της εμπειρίας, έτσι ώστε αυτές να κατηγοριοποιούνται ως «ειδικές» και όχι «εξειδικευμένες». Ομοίως, ένα άλλο βασικό εμπειρικό ερώτημα μπορεί να περιλαμβάνει τη δοκιμή εάν το οργανωτικό πλαίσιο και οι παράγοντες σε ατομικό επίπεδο θα συγκρατήσουν την καταλληλότητα της εργασίας αξιολογώντας εκείνους που κατηγοριοποιούνται ως εξειδικευμένοι όπως ότι η υπερβολική εκπαίδευση ή η εμπειρία τους θα γίνεται ανεκτή και έχει κριθεί αποδεκτή (Kulkarni κ.ά., 2015).

Επιπρόσθετα υπάρχουν ευρείες ενδείξεις ότι πολλοί εργαζόμενοι έχουν υψηλότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται από τη δουλειά τους. Η εύρεση ενός σημαντικού βαθμού εξειδίκευσης δεν θα πρέπει να συμβεί εάν όπως έχει συχνά υποστηριχθεί, έχει υπάρξει μια συνεπής αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, ως αποτέλεσμα της τεχνολογικής αλλαγής. Θα μπορούσε επίσης να υποστηριχθεί ότι ακόμη και αν υπάρχει εξειδίκευση, αυτό είναι ένα αποτέλεσμα μιας νέας έμφασης στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ως εκ τούτου, αυξημένης αβεβαιότητας στην αγορά εργασίας. Οι άνθρωποι αρχίζουν την καριέρα τους σε επίπεδο κάτω από την παραδοσιακή αρχή και έτσι είναι αρχικά εξειδικευμένοι. Σε αυτή την περίπτωση η εξειδίκευση είναι μόνο προσωρινή (Brynin, 2002). Τα στοιχεία που παρουσιάζονται εδώ χρησιμοποιούν στοιχεία της Βρετανικής Έρευνας Νοικοκυριών (BHPS) και της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (EED) για να προτείνουν, πρώτον, ότι η αναβάθμιση της εργασίας δεν περιγράφει επαρκώς την πρόσφατη αλλαγή στην απασχόληση και δεύτερον, ότι η εξειδίκευση δεν είναι ένας προσωρινός συντελεστής που προκύπτει από τη μεταβολή των πρακτικών απασχόλησης. Πρέπει, επομένως, να δούμε την εξειδίκευση ως κάποιο είδος δομικής αιτιολογίας. Μία δοκιμαστική εξήγηση είναι ότι η κοινωνική ζήτηση για εκπαίδευση προκαλεί μια συσσώρευση των προσόντων σε υψηλότερα επίπεδα, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργοδότες δεν μπορούν εύκολα να διακρίνουν μεταξύ διαφορετικών εμφανών επιπέδων δεξιοτήτων. Κατά συνέπεια, μειώνουν τις ανταμοιβές για τις εν λόγω δεξιότητες (Brynin, 2002).

Επιπρόσθετα, μπορεί να υπάρχει ένας υπολογισμός όπου τυχόν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης βοηθά τις πιθανότητες απασχόλησης, ακόμη και αν υπάρχουν φθίνουσες επιστροφές. Η κατάσταση θα μπορούσε να αυξήσει την είσοδο στην εκπαίδευση για λόγους κοινωνικής ισότητας πέρα και πάνω από οποιαδήποτε υποτιθέμενο αντίκτυπο στην οικονομία και αυτό θα μπορούσε να συμπληρωθεί με κατεστημένα συμφέροντα στη θεσμική διάταξη. Ορισμένοι σχολιαστές έχουν υποστηρίξει μια κοινωνική τάση με βάση την οποία μπορεί να παραχθεί πάρα πολύ εκπαίδευση, είτε από την άποψη φορτίου από την κρατική χρηματοδότηση είτε από τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (Freeman, 1976). Πλήθος βιβλιογραφικών μελετών υποστηρίζει συγκεκριμένα ότι ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζόμενων έχουν υπερβολικά προσόντα για τις θέσεις εργασίας τους (Hartog, 2000).

Είναι πάντα πιθανό να υπάρξει τουλάχιστον οριακή εξειδίκευση επειδή ένα ορισμένο ποσοστό των ανθρώπων επιλέγουν να μην χρησιμοποιούν την πλήρη έκταση των προσόντων τους. Οι γυναίκες που κάνουν θυσίες καριέρας για οικογενειακούς λόγους είναι πιθανό να συμβάλλουν σε αυτή τη μορφή εξειδίκευσης. Αλλά τα στοιχεία δείχνουν ότι η εξειδίκευση είναι τόσο διαδεδομένη και επίμονη, γεγονός που υποδηλώνει κάποιο είδος δομική αιτιολογία. Σε μια σύγκριση μεταξύ της Γερμανίας και των ΗΠΑ στη δεκαετία του '70 και του '80, οι Daly κ.ά., (2000) δείχνουν ότι οι δύο χώρες τείνουν να αντιμετωπίζουν κάποια εξειδίκευση, αν και οι αναντιστοιχίες είναι λιγότερο συχνές στη Γερμανία. Δύο απόψεις των αμερικανικών δεδομένων (Daly κ.ά., 2000; Hartog, 2000) αποκαλύπτουν μια επίπεδη τάση εξειδίκευσης κατά τη διάρκεια της περιόδου 1976-1985, αν και με πολλές διακυμάνσεις γύρω από την τάση αυτή. Υπήρξε μια σαφής αύξηση της εξειδίκευσης στην Πορτογαλία την περίοδο 1985-1992 και ομοίως στις Κάτω Χώρες την περίοδο 1960-1995 (Hartog, 2000). Στη Φινλανδία φαίνεται ότι έχει υπάρξει μια πτώση στην εξειδίκευση μεταξύ 1975 και 1995, ως αποτέλεσμα της ύφεσης, αλλά παρ' όλα αυτά παραμένει. Σε άλλη σχετική έρευνα δίνονται στοιχεία για τη Βρετανία που δείχνουν αύξηση της εξειδίκευσης από περίπου 29% το 1986 σε πάνω από 40% στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Οι Dolton και Vignoles (2000) βρήκαν ένα σημαντικό επίπεδο εξειδίκευσης μεταξύ Βρετανών αποφοίτων. Απέδειξαν ότι το 36% των ανδρών και το 41% των γυναικών είναι εξειδικευμένοι στις πρώτες εργασίες τους. Συνολικά, φαίνεται απίθανο ότι η εξειδίκευση έχει μειωθεί πολύ κατά την διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, δηλαδή είτε έχει κυμανθεί, είτε έχει ελαφρώς αυξηθεί.

Υπάρχουν αποδείξεις για την συνέχιση της εξειδίκευσης, αλλά αυτό σημαίνει ότι είναι ένα δομικό μέρος της σύγχρονης βιομηχανικής οικονομίας (Brynin, 2002). Οι λόγοι για μια δομική βάση για το φαινόμενο αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τους κοινωνικούς παράγοντες από την πλευρά της προσφοράς που επαναλαμβάνονται παραπάνω, ενώ από την πλευρά της ζήτησης η εξειδίκευση προκύπτει από την αναποτελεσματικότητα της αγοράς, όπως η κακή διαφάνεια της αγοράς. Εναλλακτικά, ένα στοιχείο της εξειδίκευσης θα μπορούσε να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα και την ευελιξία μέσω της μείωσης της τριβής του κόστους (για παράδειγμα, είτε σε αναζήτηση ή διαδικασίες διαλογής). Ωστόσο, οι εξηγήσεις που δεν βασίζονται σε κάποιο είδος δομικής αιτιολογίας θα μειώσουν τη σημασία του φαινομένου. Υπάρχουν δύο κύριες εναλλακτικές λύσεις. Πρώτον, είναι πιθανό ότι η εξειδίκευση είναι επίμονη αλλά διαλείπουσα, για παράδειγμα, πέρα από τον επιχειρηματικό κύκλο. Δεύτερον, ακόμη και αν δεν είναι διαλείπουσα με αυτόν τον τρόπο, είναι πιθανό ότι η εξειδίκευση να μην είναι μια μόνιμη τάση. Αυτό θα πρέπει σίγουρα να συμβεί, εάν οι ενδείξεις για μια γενική αναβάθμιση της εργασίας και των δεξιοτήτων εργασίας που προκύπτουν από ταχεία τεχνολογική και οικονομική ανάπτυξη είναι σωστές (Brynin, 2002). Η ανάγκη για βελτίωση και επέκταση των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων πρέπει να σημαίνει ότι η εξειδίκευση είναι στην καλύτερη περίπτωση, περιορισμένης συνέπειας.

Το ίδιο επιχείρημα απορρέει από τη μετα-βιομηχανική άποψη της οικονομίας (Brynin, 2002). Αυτό σχετίζεται με την αναβάθμιση, αλλά συνδέεται επίσης και με μια νέα ευελιξία στα πρότυπα εργασίας, με το τέλος των «θέσεων εργασίας για τη ζωή» και ως εκ τούτου, από την ατομική προοπτική, με τη μεγαλύτερη αβεβαιότητα. Είναι δυνατόν επομένως, η εξειδίκευση απλά να προκύπτει από τις νέες μορφές προσωπικής διαχείρισης της σταδιοδρομίας. Οι άνθρωποι αρχίζουν την σταδιοδρομία τους από το κατώτερο σημείο της *σκάλας* ακόμα και αν τα προσόντα τους, τους έδιναν το δικαίωμα να το κάνουν πιο πριν, αλλά μπορούν να το κάνουν αργότερα. Σε αυτήν την περίπτωση, η εξειδίκευση πάλι έχει περιορισμένη υποκείμενη σημασία.

Η παραπάνω συζήτηση παράγει επιχειρήματα κατά των υποθέσεων για την αναβάθμιση και την ευελιξία της εργασίας ως αντι-πραγματική για τη σημασία της εξειδίκευσης και προτείνει ότι η εξειδίκευση μπορεί να αντανakλά πράγματι κάποιο είδος διαρθρωτικών αιτιών. Αν και αυτό είναι ακόμη δύσκολο να εντοπιστεί, η συζήτηση επιδιώκει να προτείνει μια πιθανή εξήγηση για το φαινόμενο σχετικά με

την υπερβολική συγκέντρωση δεξιοτήτων σε ορισμένους τομείς της οικονομίας. (Brynin, 2002).

ΠΛΕΟΝΑΣΜΑ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ & ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Υπάρχουν αρκετοί λόγοι για τους οποίους το πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται αρνητικά με την ευημερία στην εργασία και αρκετές έρευνες που επιδιώκουν να μελετήσουν κατά πόσο υποκειμενικά ή αντικειμενικά το αντιλαμβάνεται ένα άτομο (Anderson και Winefield, 2011). Η άποψη που αναφέρει «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση» (Kristof-Brown κ.ά., 2005) δείχνει ότι τα overqualified άτομα έχουν αρνητικές εμπειρίες στην εργασία τους εξαιτίας της έλλειψης ομοιότητας μεταξύ των προσωπικών τους χαρακτηριστικών και του περιβάλλοντός τους, αφού δυσκολεύονται να προσαρμοστούν σε αυτό (Maynard κ.ά., 2006). Αυτό το είδος της αναντιστοιχίας του ατόμου με την εργασία του οδηγεί κατ' επέκταση σε αρνητικά συναισθήματα, όπως είναι το αίσθημα στέρησης. Με βάση την σχετική θεωρία στέρησης (Crosby, 1976), το overqualification δηλώνει μια κατάσταση κατά την οποία ένα άτομο δεν λαμβάνει την αναμενόμενη εργασιακή θέση στην οποία θεωρεί ότι θα μπορούσε να επιτύχει μεγάλη απόδοση με δεδομένα τα προσόντα του (Wu κ.ά., 2015). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μια αίσθηση ότι στερείται της αξιοποίησης των δεξιοτήτων του ή αυτές θεωρούνται υποτιμημένες, οδηγώντας έτσι σε αρνητικές εμπειρίες εργασίες, όπως ικανοποίηση από την εργασία ή την οργανωτική δέσμευση (Feldman κ.ά., 2002).

Αρκετές εμπειρικές μελέτες υποστηρίζουν την παραπάνω θεωρητική προσέγγιση. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που διαθέτουν πλεόνασμα στα προσόντα τους, τείνουν να είναι δυσαρεστημένοι με τις θέσεις εργασίας τους και να εμφανίζουν χαμηλότερη συναισθηματική δέσμευση (Bolino και Feldman, 2000) να είναι ψυχολογικά και σωματικά δυσαρεστημένοι (Johnson κ.ά., 2002), ενώ ακόμη είναι πιθανότερο γι' αυτά τα άτομα να εγκαταλείψουν εκουσίως την εργασία τους, καθώς επίσης και να υιοθετήσουν αντιπαραγωγικές συμπεριφορές στην εργασία τους

(Luksyte κ.ά., 2011). Είναι γεγονός επίσης πως πολλές μελέτες έχουν επικεντρωθεί κυρίως στην εξέταση των αποτελεσμάτων του overqualification, ενώ αντίθετα έχουν αγνοήσει σε μεγάλο βαθμό τους παράγοντες εκείνους που το προκαλούν, με μόνο λίγες μελέτες να καλύπτουν αυτό το κενό. Όσον αφορά τις τελευταίες, προκύπτει λοιπόν πως οι overqualified υπάλληλοι που εκτιμούν την αξιοποίηση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών ευκαιριών ανάπτυξης τους, είναι πιο πιθανό να εμπλακούν σε συμπεριφορές αναζήτησης εργασίας από ό,τι εκείνοι που δεν επιδιώκουν αυτές τις αξίες (Maynard και Parfyonova, 2013). Έχει επίσης αποδειχθεί ότι οι αρνητικές επιπτώσεις των επιπλέον προσόντων συνεπάγεται εκούσια αποχώρηση από μια θέση εργασίας και μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, ειδικότερα για τα άτομα εκείνα που έχουν υψηλά επίπεδα ψυχολογικής ενδυνάμωσης, ενώ ακόμη η επίδραση του overqualification στην ψυχολογική δυσφορία αποδυναμώνει τα άτομα με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής υποστήριξης. Με δεδομένη την επικράτηση του όρου overqualification, είναι σημαντικό να διερευνηθούν όλοι εκείνοι οι παράγοντες για την ενίσχυση της εικόνας των οργανισμών, ώστε να βρεθούν οι τρόποι με τους οποίους θα μπορούσαν να μειώσουν τις αρνητικές επιπτώσεις του overqualification.

Η ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Η επίκαιρη «επιδημία πλεονασμού προσόντων» (Elmer, 2012) και τα προβλήματα που προκαλούνται από μη συσχετισμένα ή ακατάλληλα προσόντα οδηγούν πολλά άτομα σε όλο τον κόσμο και ειδικά στις ΗΠΑ, σε καταστάσεις υποαπασχόλησης και ανεργίας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η κατάσταση αυτή είναι πιθανό να συνεχιστεί στο άμεσο μέλλον, η μελέτη των Kulkarni κ.ά. (2015) επικεντρώθηκε στις απόψεις του εργοδότη για την πρόσληψη τέτοιων overqualified ή αλλιώς μη κατάλληλων υποψηφίων. Οι ερωτηθέντες εργοδότες επικεντρώθηκαν στα προβλήματα που συνδέονται με την πρόσληψη των ατόμων με περίσσεια εκπαίδευση. Οι απαντήσεις επικεντρώθηκαν σε φτωχές συμπεριφορικές προσδοκίες, καθώς τα άτομα αυτά συνήθως τείνουν να είναι ισχυρογνώμονες και στο τέλος απογοητεύονται και απογοητεύουν με την συμπεριφορά τους, οι δημοσιονομικοί περιορισμοί του προϋπολογισμού του οργανισμού, καθώς τέτοια άτομα προσδοκούν υψηλούς μισθούς

που είναι δύσκολο να καλυφθούν από τον προϋπολογισμό του οργανισμού και τέλος οι αναμενόμενες επιπτώσεις στους συναδέλφους, για παράδειγμα οι συνάδελφοι μπορεί να αισθάνονται κατώτεροι σε γνωστική ικανότητα συγκριτικά με το overqualified άτομο (Kulkarni κ.ά., 2015). Γενικότερα τα ευρήματα της μελέτης δείχνουν ότι οι εργοδότες ασκούν πράγματι *rules of thumb* κατά τη λήψη των αποφάσεων πρόσληψης και είναι πρόθυμοι να λαμβάνουν υπόψη όχι μόνο τα overqualified άτομα, αλλά και εκείνα που είναι δεν έχουν τόσα επαρκή προσόντα.

Το *πλεόνασμα των προσόντων* υποδηλώνει μια κατάσταση στην οποία τα προσόντα ενός ατόμου, όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία, οι δεξιότητες και οι ικανότητες του, είναι πέρα από τις απαιτήσεις της εργασίας του. Πρόκειται για μία από τις πιο κοινές μορφές υποαπασχόλησης, δηλώνοντας την ανεπάρκεια για την απασχόληση σε σχέση με ορισμένα πρότυπα που υπάρχουν στην αγορά εργασίας (Feldman, 1996). Λόγω της παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης κατά τις αρχές του 21ου αιώνα και της έλλειψης ευκαιριών απασχόλησης, το πλεόνασμα προσόντων έχει γίνει ένα εξέχον θέμα προς συζήτηση και έχει απασχολήσει σε μεγάλο βαθμό τις αναπτυγμένες χώρες όπως είναι οι Ηνωμένες Πολιτείες (Thompson κ.ά., 2013), ο Καναδάς, η Ευρώπη (Büchel και Mertens, 2004) καθώς επίσης και οι αναπτυσσόμενες χώρες όπως είναι η Κίνα. Σύμφωνα με τις στατιστικές, το 84% των Κινέζων υπαλλήλων ισχυρίστηκαν ότι ήταν overqualified για την εργασία τους σε διάφορα επίπεδα. Ως μια διαδεδομένη μορφή υποαπασχόλησης, το *πλεόνασμα προσόντων* έχει γίνει ένα θέμα ενδιαφέροντος τόσο για τους οικονομολόγους και τους ανθρώπους της βιομηχανίας, όσο και για τους ερευνητές και την ακαδημαϊκή κοινότητα. Πολλοί μελετητές χαρακτηρίζουν το πλεόνασμα των προσόντων ως ένα αρνητικό φαινόμενο. Επίσης στην βιβλιογραφία επισημαίνεται ένα πλήθος θεωρητικών προσεγγίσεων οι οποίες σχετίζονται με το φαινόμενο αυτό. Ορισμένες από αυτές είναι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Human Capital Theory), το θεωρητικό μοντέλο της «απογοήτευσης και επιθετικότητας» (Frustration-Aggression Theory), η σχετική θεωρία στέρησης (Relative Deprivation Theory), η θεωρία της ισότητας (Equity Theory), το μοντέλο «άγχος και αντιμετώπιση» (Stress and Coping Model), η θεωρία της προσαρμογής στην εργασία (Theory of Work Adjustment) και η θεωρία της εικόνας (Image Theory).

Από την άλλη πλευρά σε ότι αφορά το αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο ένα εργαζόμενος θεωρεί πως κατέχει επιπλέον

εργασιακά προσόντα ή έχει περιορισμένες ευκαιρίες να αποκτήσει και να χρησιμοποιήσει νέες ικανότητες σχετικές με την εργασία του. Στην βιβλιογραφία υποστηρίζεται ότι η έννοια του αντιληπτού overqualification υπάρχει όταν τα άτομα πιστεύουν πως η εκπαίδευση και οι δεξιότητές τους ξεπερνούν σε πολύ μεγάλο βαθμό τις εργασιακές τους απαιτήσεις (Johnson και Johnson, 2002). Ακόμη, πιστεύεται ότι η έλλειψη ευκαιριών ανέλιξης και ανάπτυξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των εργαζομένων είναι ικανοί παράγοντες να θεωρήσουν οι τελευταίοι πως είναι overqualified, γεγονός που φέρει αρνητικές συνέπειες τόσο στους ίδιους, όσο και στους οργανισμούς. Η κατάσταση κατά την οποία ένας εργαζόμενος φέρεται να έχει επιπλέον εκπαίδευση και εμπειρία σχετικά με την θέση που κατέχει, αναφέρεται στο skill underutilization, στην υπο-απασχόληση καθώς και στην έλλειψη για εξέλιξη και αλλαγή ή πιο συγκεκριμένα στο overqualification. Ωστόσο αν και το εν λόγω φαινόμενο λαμβάνει αυτές τις τέσσερις ταμπέλες, η πιο συνηθισμένη ταύτιση που γίνεται μεταξύ των όρων είναι η υπο-απασχόληση και αυτό συμβαίνει διότι ο τελευταίος όρος μπορεί να μετρηθεί από κοινωνιολόγους, οικονομολόγους, ψυχολόγους και αναλυτές άλλων ειδικοτήτων (Johnson κ.ά., 2002).

Στα πλαίσια της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου, το ατομικό εισόδημα εξαρτάται από μια σειρά προσωπικών χαρακτηριστικών που καθορίζουν την παραγωγικότητα του ατόμου. Τα χαρακτηριστικά αυτά μπορούν να φέρουν την ένδειξη των «ατομικών προσόντων». Το επίπεδο των προσόντων ενός ατόμου αντιπροσωπεύεται από μια σειρά συγκεκριμένων γνωρισμάτων όπως είναι λόγου χάρη το επίπεδο εκπαίδευσης και η επαγγελματική εμπειρία (Frei και Sousa-Poza, 2012). Τα στοιχεία αυτά μπορεί να θεωρηθούν αντιπροσωπευτικά ως ένα πλήθος ειδικών δεξιοτήτων οι οποίες συμβάλλουν σε ομαδικές εργασίες, στην ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων και άλλων χαρισμάτων. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι θα προσπαθήσουν να βρουν θέσεις εργασίας στις οποίες θα δύνανται να κάνουν χρήση όλες τους τις δεξιότητες με τον βέλτιστο τρόπο. Στην βιβλιογραφία αναφέρεται πως εκείνοι οι εργαζόμενοι που κάνουν κατάλληλη χρήση των δεξιοτήτων τους στην εργασία διαθέτουν «επαρκή προσόντα», ενώ από την άλλη πλευρά η ανεπαρκής αξιοποίηση των δεξιοτήτων θα φέρει την ένδειξη του overqualification (Frei και Sousa-Poza, 2012).

Το ερώτημα που δημιουργείται λοιπόν είναι γιατί οι άνθρωποι αισθάνονται πως έχουν περισσότερα προσόντα από το κανονικό. Ειδικότερα σε ότι αφορά το

αντιληπτό overqualification όπως επισημάνθηκε και παραπάνω, αναφέρεται στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με το γεγονός του σε ποιο βαθμό υπάρχει κατεύθυνση αναντιστοιχίας μεταξύ των προσόντων τους και τις εργασιακές τους απαιτήσεις (Fine και Nevo, 2008; Liu και Wang, 2012). Οι ερευνητές για την έννοια του αντιληπτού overqualification έχουν υιοθετήσει διαφορετικές προσεγγίσεις ώστε να την κατανοήσουν σε βάθος και να καταλήξουν σε συγκεκριμένα αποτελέσματα. Αρχικά, υπάρχουν διαφορές μεταξύ της αντικειμενικής και της αντιληπτής σημασιολογίας του overqualification, αφού στόχος του είναι συνήθως να μετριέται σε σύγκριση με την εκπαίδευση ή με μια ποικιλία από δεξιότητες σύμφωνες με αυτές που αναφέρονται στην περιγραφή των καθηκόντων και τις εργασιακές προδιαγραφές. Το αντιληπτό overqualification αναφέρεται στα υποκειμενικά αισθήματα των εργαζομένων να υπο-αξιοποιούνται οι ικανότητές τους. Ωστόσο, ενώ το πλεόνασμα προσόντων, μπορεί να φαίνεται ως μια πιο ακριβή αναπαράσταση του αντιληπτού overqualification, αφού αποτυγχάνει να λογοδοτήσει για το γεγονός ότι τα άτομα με τα ίδια προσόντα που εργάζονται σε παρεμφερείς θέσεις εργασίας, συχνά βιώνουν διαφορετικά επίπεδα του αντιληπτού overqualification (Luksyte και Spitzmueller, 2015).

Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Μέσα από τις μελέτες για το πλεόνασμα των προσόντων και εξ αιτίας του αυξανόμενου ενδιαφέροντος για το συγκεκριμένο θέμα από τους ερευνητές, τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις, μπορεί να δει κανείς πως η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου φαίνεται να μπορεί να προσφέρει μια εξήγηση της σχέσης που υπάρχει μεταξύ της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, ιδίως μεταξύ των οικονομολόγων (Vaisey, 2006). Το κεντρικό σημείο με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι ότι τα άτομα έχουν την ικανότητα να μαθαίνουν και να εκπαιδεύονται πάνω σε κάτι που μπορεί να συγκριθεί με άλλους φυσικούς πόρους στην καπιταλιστική διαδικασία παραγωγής (Becker, 1964). Ακόμη η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου προϋποθέτει ότι τα υψηλότερα επίπεδα της εκπαίδευσης οδηγούν σε υψηλότερο εισόδημα και πιο αναγνωρισμένου κύρους επαγγέλματα (Becker, 1993). Η θεωρία γύρω από το φαινόμενο του overqualification δεν είναι επαρκώς αναπτυγμένη και παραμένει ασαφής. Το σημερινό ποσοστό του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων είναι υψηλότερο από ότι ήταν σε έρευνες του παρελθόντος οι οποίες πρώτο ασχολήθηκαν με το ζήτημα αυτό (Vaisey 2006). Επιπλέον, περαιτέρω η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου θεωρείται απαραίτητη στο να βοηθήσει και να παρέχει μια κατανόηση του overqualification που σχετίζεται με το φύλο.

Ένα ορισμένο επίπεδο τυπικής εκπαίδευσης όμως, δεν είναι απαραίτητα επαρκές για την εδραίωση της επιτυχίας στην αγορά εργασίας. Έχει προταθεί ότι ορισμένες δεξιότητες, γνωστές συλλογικά ως ανθρώπινο κεφάλαιο σε μία συγκεκριμένη χώρα, δεν αποτελούν ταυτόχρονα και διεθνώς αναγνωρισμένες δεξιότητες και σε κάποια άλλη και δεν μεταβιβάζονται μεταξύ των αγορών εργασίας. Αυτός θα μπορούσε να είναι ένας λόγος που τα ποσοστά του πλεονάσματος των προσόντων είναι υψηλότερα μεταξύ των ξένων από γηγενείς εργαζόμενους σε 19 από τις 21 χώρες του ΟΟΣΑ (Dumont, 2008).

Η προσέγγιση λοιπόν της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου βασίζεται στον ισχυρισμό ότι η περισσότερη εκπαίδευση θα οδηγήσει σε υψηλότερη παραγωγικότητα, υψηλότερα κέρδη και ως εκ τούτου θα φέρει μακροοικονομικά την ανάπτυξη (Becker, 1964). Ακόμη για τον Becker (1964), το υψηλότερο μορφωτικό

επίπεδο συνδέεται στενά με τα υψηλότερα κατά κεφαλήν κέρδη και την κοινωνική πρόοδο.

Γίνεται κατανοητό πως στην σημερινή κοινωνία η επένδυση στην τυπική εκπαίδευση, θα μας οδηγήσει σε θέσεις εργασίας με υψηλότερες αμοιβές και θα προσδιορίσει ένα ανώτερο κοινωνικό επίπεδο. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι μια προοπτική την οποία οι δυτικές οικονομίες φαίνεται πως την μετατρέπουν σε μια οικονομία της γνώσης, όπου θα υπάρχει επάρκεια στις θέσεις εργασίας που θα ταιριάζουν στη γνώση του εργατικού δυναμικού. Για τον Becker (1964) τα κέρδη υποτιμήσει σημαντικά την κοινωνική παραγωγικότητα των ατόμων με μια εκπαίδευση κολλεγίων, διότι είναι εν μέρει μόνο αντισταθμίστηκε για την επίδρασή τους στην ανάπτυξη και την εξάπλωση των οικονομικών γνώσεων. Η κύρια αμφισβήτηση σχετικά με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι πως καθώς αυξάνεται ο αριθμός των εγγεγραμμένων φοιτητών στα κολλέγια και στα πανεπιστήμια από το 1970, την ίδια στιγμή η αύξηση του μέσου όρου των εισοδημάτων έχει επιβραδυνθεί, ενώ το πλεόνασμα προσόντων καθώς και η περισσότερη εκπαίδευση που κατέχει ένα άτομο από ότι απαιτεί μια δουλειά, έχει αναγνωριστεί ως ένα αυξανόμενο πρόβλημα (Halaby 1994; Vaisey, 2006). Σύμφωνα με την άποψη του ανθρώπινου κεφαλαίου, το γεγονός ότι υπάρχει συνεχής αύξηση του ποσοστού της έννοιας του overqualification τεκμηριωμένα πλέον από το 1970, υποτιμά τον ισχυρισμό ότι κινούμαστε προς μια οικονομία της γνώσης, όπου όχι μόνο οι εκπαιδευτικές επιδόσεις είναι υψηλότερες, αλλά οι εκπαιδευτικές απαιτήσεις των θέσεων εργασίας είναι υψηλότερες (Clogg και Shockey, 1984). Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου συχνά αδυνατεί να εξηγήσει την αυξανόμενη επικράτηση του πλεονάσματος των προσόντων και ως εκ τούτου, θα πρέπει να αναζητηθούν άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις για το εν λόγω ζήτημα. Άλλη μελέτη υποστήριξε ότι η Μαρξιστική και η Βεμπεριανή θεωρία της σχέσης μεταξύ των εκπαιδευτικών επιτεύξεων και των θέσεων εργασίας μπορεί να προσφέρει μια καλύτερη θεωρητική προσέγγιση και έναν περισσότερο χρήσιμο θεωρητικό προσανατολισμό ο οποίος θα μπορούσε να εξηγήσει την ραγδαία αύξηση του φαινομένου κυρίως στις Ηνωμένες Πολιτείες.

Η θεωρία των Bowles και Gintis (2002) προσπαθεί να καθορίσει και να επαληθεύσει τις σχέσεις μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και των οικονομικών επιπτώσεων του. Οι δύο ερευνητές υποθέτουν ότι η επίσημη εκπαίδευση στις

καπιταλιστικές κοινωνίες χρησιμεύει ως σταθεροποιητικός σκοπός επιβεβαιώνοντας τις κυρίαρχες κοινωνικές και πολιτιστικές δομές και πως αυτό χρησιμεύει για τη νομιμοποίηση της κοινωνικής ανισότητας και ότι αυτό είναι δυνατόν σε μια καπιταλιστική κοινωνία λόγω της έλλειψης μιας δημοκρατικής οικονομίας (Bowles και Gintis, 2002). Από την άλλη πλευρά στην θεωρία του ο Collins (1971) εξηγεί πως το πλεόνασμα προσόντων δίνει έμφαση στις εκπαιδευτικές πιστοποιήσεις κατά την διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής. Υποστηρίζεται ότι η υπερεκπαίδευση είναι το αποτέλεσμα της χρήσης των εκπαιδευτικών διαπιστευτηρίων ως ένας τρόπος νομιμοποίησης των οικονομικών προνομίων (Burriss, 1983). Κατά την άποψη αυτή, ενώ οι εργοδότες διαθέτουν τις καλύτερες θέσεις εργασίας σε όσους έχουν την τριτοβάθμια εκπαίδευση, θα υπάρξει πίεση για την τριτοβάθμια εκπαίδευση που είναι ξεχωριστή από τις απαιτήσεις δεξιοτήτων των θέσεων εργασίας ή ακόμα και στις αλλαγές των αποδόσεων σε αυτές τις θέσεις εργασίας. Ακόμη σε άλλη έρευνα ο Bourdieu (1973) παρέχει μια εξήγηση για την αναπαραγωγή των κοινωνικών ανισοτήτων μέσω της εκπαίδευσης, αναφέροντας πως δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στην πολιτιστική γνώση και πόσο ορισμένα εξελιγμένα εργαλεία από τα καλύτερα πανεπιστήμια και κολλέγια λειτουργούν για όσους κατέχουν ένα περισσότερο αναγνωρισμένο κοινωνικό και εύπορο υπόβαθρο, οδηγώντας πιθανό σε μεγαλύτερη επιτυχία για 'αυτούς από ότι σε άτομα που προέρχονται από μία εργατική τάξη (Bourdieu, 1973).

Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ «ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ & ΕΠΙΘΕΤΙΚΟΤΗΤΑ»

Η θεωρία του μοντέλου «απογοήτευση και επιθετικότητα» (Frustration-Aggression Theory), έχει τις ρίζες του στους Dollard κ.ά., (1939) οι οποίοι όρισαν πως η επιθετικότητα προκύπτει ως το αποτέλεσμα της απογοήτευσης, η οποία είναι πιθανό ορισμένες φορές να προέρχεται από μια αργοπορία διεκπαιρέωσης ή την ματαίωση της επίτευξης ενός στόχου (Reio, 2011). Άλλοι μελετητές όπως οι Fox και Spector (1999) εμπλούτισαν την θεωρία αυτήν και πρότειναν μία νεότερη έκδοση του μοντέλου της απογοήτευσης και επιθετικότητας σχετίζοντας την με τον χώρο εργασίας. Επίσης και οι Weiss και Cropanzano (1996) διερεύνησαν την εν λόγω θεωρία και κατέληξαν σε ένα εννοιολογικά παρόμοιο μοντέλο που σχετίζεται με συναισθηματικές εκδηλώσεις, που όμως δεν ασχολείται με την εμφάνιση επιθετικής συμπεριφοράς.

Το μοντέλο των Fox και Spector (1999) υποθέτει ότι μια συναισθηματική αντίδραση μεσολαβεί στη σχέση που υπάρχει μεταξύ ορισμένων περιορισμών και την επιθετικότητα. Ακόμη το μοντέλο των Fox και Spector περιλαμβάνει επίσης τα αποτελέσματα των μεταβλητών που βασίζονται στην έννοια της πεποίθησης (τόπος ελέγχου – locus of control) και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (δηλαδή τον θυμό και το άγχος). Οι Fox και Spector (1999) δοκίμασαν το μοντέλο τους στο χώρο εργασίας και διαπίστωσαν με εμπειρικές ενδείξεις ότι η απογοήτευση ως συναισθηματική αντίδραση, διαμεσολαβεί στην σχέση μεταξύ μιας κατάστασης περιορισμού και συμπεριφορικών αποκρίσεων, δηλαδή την ύπαρξη αντιπαραγωγικών συμπεριφορών (Counterproductive Work Behaviors – CWB) που καθίστανται ως διαπροσωπικές και οργανωτικές αποκλίνουσες συμπεριφορές. Λόγω της ισχυρής θεωρητικής και εμπειρικής βάσης του μοντέλου, δοκιμάζοντας τροποποιημένες εκδόσεις του, θα μπορούσε όχι μόνο να παρέχει νέες πληροφορίες για σημαντικούς σκοπούς της θεωρίας, αλλά και να παρουσιάσει εμπειρικά στοιχεία για τις μεταβλητές του μοντέλου, οι οποίες θα μπορούσαν να είναι χρήσιμα σημεία μόχλευσης για τους διευθυντές και τους υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού για τη μείωση της πιθανότητας παρουσίας αγενών συμπεριφορών των εργαζομένων στον χώρο εργασίας (Reio, 2011).

Εκτός από τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του άγχους και του θυμού, τα οποία σχετίζονται θετικά με την απογοήτευση, όπως προτείνεται στο μοντέλο των

Fox και Spector (1999), μπορεί να υπάρχουν και άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που σχετίζονται με συναισθηματικές αντιδράσεις, όπως τα συναισθήματα της απογοήτευσης. Για παράδειγμα ένα από αυτά είναι ο νευρωτισμός, δηλαδή η αντίληψη μια ευρείας ποικιλίας καταστάσεων, όπως είναι λόγου χάρη μία απειλή, ο οποίος παρουσιάζει στενή σχέση με αρνητικά συναισθήματα όπως είναι το άγχος και η απογοήτευση. Τα άτομα με χαμηλό νευρωτισμό (υψηλή συναισθηματική σταθερότητα) θα είναι λιγότερο πιθανό να ερμηνεύσουν μία περιοριστική κατάσταση ως αγχωτική ή ανησυχητική (Fox και Stallworth, 2010). Επιπλέον, τα άτομα που αναζητούν την συγκίνηση σε πράγματα που είναι λίγο τρομακτικά ή φέρουν υψηλότερα επίπεδα ρίσκου, είναι πρόθυμα να αναλάβουν κινδύνους και να συμμετάσχουν σε τέτοιες συμπεριφορές. Έτσι, η υψηλή συγκίνηση των συγκεκριμένων ατόμων είναι πιο πιθανό να ενεργεί παρορμητικά, με αποτέλεσμα πολλές φορές να μιλούν ανάρμοστα σε ένα προϊστάμενο ή σε έναν διευθυντή ή σε έναν συνεργάτη τους, χωρίς ιδιαίτερη σκέψη ή απλά και μόνο για να δούνε τι θα συμβεί. Αυτό το είδος της αρνητικής συμπεριφοράς αυξάνει τον κίνδυνο της μη επίτευξης των στόχων, προκαλώντας αγένεια, η οποία με την σειρά της προκαλεί μια αρνητική συναισθηματική αντίδραση, όπως είναι η απογοήτευση (Andersson και Pearson, 1999).

Στο μοντέλο των Fox και Spector, η αγένεια είναι το κεντρικό αποτέλεσμα να εκτίθενται σε κατάσταση περιορισμό, που προκαλείται από μια συναισθηματική αντίδραση (απογοήτευση). Η ύπαρξη περιστασιακών περιορισμών και η απογοήτευση που βιώνει ένα άτομο, θεωρούνται ικανοί παράγοντες να υποκινήσουν την εμφάνιση αγενών συμπεριφορών τους, όπως προτείνει το μοντέλο Fox-Spector. Ωστόσο, υπάρχουν ενδείξεις ότι ένα άτομο που είχε αντιμετωπίσει μια περιστασιακή περιορισμό και να γίνει απογοητευμένοι μπορεί να εκμαιεύσει αγενής απάντηση από ένα συνάδελφο ή τον επόπτη αν αντιλαμβάνονται την απογοήτευση του ατόμου ως μη παραγωγικές, αδικαιολόγητη, ή στόχος-ματαίωση. Η εχθρότητα είναι επίσης μια μορφή αγενής συμπεριφοράς που έχει προκληθεί από την απογοήτευση ως προς τρίτα άτομα (Neuman και Baron, 1998).

Για τις υποθέσεις που διερευνώνται και δοκιμάζονται στην μελέτη του Reio (2011), τόσο η απογοήτευση όσο και η αγένεια χρησιμεύουν ως μεσολαβητές μεταξύ μιας κατάστασης περιορισμού και μιας οργανωτικής δέσμευσης και της ικανοποίησης των εργαζομένων. Έτσι, ο ερευνητής υποθέτει πως όταν τα άτομα έρχονται

αντιμέτωποι με έναν περιστασιακό περιορισμό, υπάρχει μια συναισθηματική αντίδραση που προκαλεί τον προϊστάμενο ή κάποιον εργαζόμενο να έχει αγενή συμπεριφορά (σύμφωνα με το μοντέλο Fox-Spector), η οποία στη συνέχεια επηρεάζει τα οργανωτικά αποτελέσματα, όπως είναι η οργανωτική δέσμευση και η εργασιακή ικανοποίηση.

Σε συνέχεια όλων των παραπάνω και σε συνδυασμό με την θεωρία που προσδιορίζει «το κατάλληλο άτομο στην κατάλληλη θέση εργασίας» (person-job fit), οι Fox κ.ά., (2001) υποστηρίζουν ότι το πλεόνασμα των προσόντων σχετίζεται θετικά με την εμφάνιση αντιπαραγωγικής συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, αν και πιστεύεται πως η εμφάνιση αντιπαραγωγικών συμπεριφορών οφείλεται στο πλεόνασμα των προσόντων, θα μπορούσαν να επικεντρώνονται είτε στον οργανισμό, είτε στα άτομα που ενσαρκώνουν τον οργανισμό, όπως για παράδειγμα οι προϊστάμενοι (Eisenberger κ.ά., 2010), παρ' όλα αυτά την έννοια του overqualification, στην βιβλιογραφία προτείνεται η συσχέτισή της με την παγκόσμια δομή του CWB. Συγκεκριμένα, υποστηρίζεται πως η προσωπική πίεση λόγω του overqualification, είναι ένα είδος μη ορθής προσαρμογής του ατόμου στην δουλειά του, με αποτέλεσμα να απειλείται η ατομική του ευημερία και να του προκαλούνται αρνητικά συναισθήματα, τα οποία κατ' επέκταση μπορούν να εκδηλωθούν ως αντιπαραγωγική συμπεριφορά.

Αρκετές μετά-αναλύσεις έχουν εξετάσει τους παράγοντες που οδηγούν σε αντιπαραγωγικές δράσεις, όπως λόγου χάρη ο ναρκισσισμός και ο νευρωτισμός (O'Boyle κ.ά., 2012) και έχουν προτείνει ότι ένας από τους ισχυρότερους προβλεπτικούς παράγοντες της πρόκλησης αντιπαραγωγικών συμπεριφορών, αφορά το κομμάτι της δίκαιης μεταχείρισης των εργαζομένων. Για παράδειγμα, η δίκαιη κατανομή των αποτελεσμάτων και η έλλειψη πληροφοριών σχετικά με το πώς κατανέμονται τα αποτελέσματα αυτά, θεωρούνται ικανά να οδηγήσουν σε CWB (Cohen-Charash και Spector, 2001). Επιπλέον έρευνες έχουν συνδέσει το αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων με την αυτο-αναφερόμενη αντιπαραγωγική συμπεριφορά (Luksyte κ.ά., 2011).

Μία εργασία που είναι σε μεγάλο βαθμό ασύμβατη με τα προσόντα ενός ατόμου μπορεί να είναι για το άτομο αυτό μια απογοητευτική εμπειρία (Burriss, 1983). Οι overqualified εργαζόμενοι μπορεί να έχουν την τάση να υιοθετήσουν

αντιπαραγωγικές συμπεριφορές στην προσπάθειά τους να κατευνάσουν την αίσθηση της σπατάλης πολύτιμων πόρων όπως είναι για παράδειγμα ο χρόνος, η ενέργεια και η γνώση. Σε συνάφεια με το μοντέλο της απογοήτευσης και της επιθετικότητας των Fox και Spector (1999), τα άτομα που ανταποκρίνονται σε απογοητευτικό γεγονός (δηλαδή, συγκεκριμένα εργασιακά ζητήματα και καταστάσεις εμποδίζουν τα άτομα από την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με την εργασία ή την επιδίωξη προσωπικών συμφερόντων) αναπτύσσοντας αντιπαραγωγικές συμπεριφορές, οι οποίες ορισμένες φορές ερμηνεύονται ως ειδικές μορφές επιθετικότητας.

Με βάση αυτό το μοντέλο, οι Spector και Fox (2005) εξηγούν στην μελέτη τους, την ανάπτυξη των αντιπαραγωγικών συμπεριφορών των εργαζομένων, συνδέοντας τις γνωστικές εκτιμήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος ενός εργαζομένου με συναισθηματικές αντιδράσεις και την επακόλουθη συμπεριφορά τους. Ειδικότερα, οι αντιδράσεις των ατόμων στις δυσμενείς εκτιμήσεις του περιβάλλοντος εργασίας τους, όπως είναι οι υπερβολικές εργασιακές απαιτήσεις, έχουν ως αποτέλεσμα όχι μόνο την απογοήτευση, αλλά ένα ευρύτερο φάσμα εμφάνισης αρνητικών συναισθημάτων όπως ο θυμός, η δυσαρέσκεια και η πλήξη (Fox και Spector, 2006). Κατά συνέπεια, οι παραπάνω παράγοντες ενισχύουν σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό την εμφάνιση αντιπαραγωγικών συμπεριφορών (Fox και Spector, 2006). Σύμφωνα λοιπόν με το μοντέλο που αναλύθηκε παραπάνω υποστηρίζεται ότι αυτή η αναντιστοιχία είναι ένας στρεσογόνος παράγοντας για τους εργαζομένους (Piasentin και Charman, 2007), οι οποίοι υποστηρίζουν ότι η εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία είναι κατώτερα των προσόντων τους αποτελεί μια αγχωτική εμπειρία, με αποτέλεσμα την δημιουργία από μια σειρά αρνητικών συναισθημάτων. Οι overqualified άνθρωποι σε ορισμένες περιπτώσεις νιώθουν θυμό με τον οργανισμό τους, διότι πιστεύουν ότι δεν τους προσφέρουν ένα δύσκολο έργο που να αντιπροσωπεύει και να ταιριάζει στις ικανότητές τους. Εκτός από αυτό, βιώνουν αρνητικές συναισθηματικές αντιδράσεις για αυτήν την κατάσταση της εργασίας τους με αποτέλεσμα να οδηγούνται στην εμφάνιση αντιπαραγωγικών συμπεριφορών

ΣΧΕΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΕΡΗΣΗΣ

Από πολύ νωρίς ο Μαρξ (1847/1935) συνέλαβε την έννοια της σχετικής στέρησης (Relative Deprivation – RD) ως εξήγηση για την κοινωνική συμπεριφορά των ατόμων. Τόνισε πως αν το άτομο επιδιώκει συγκρίσεις με άλλα άτομα, ομάδες ή ακόμα και με τον ίδιο του τον εαυτό, τότε αυτό θα τον οδηγήσει στο να πιστεύει ότι δεν έχει αυτό που του αξίζει, θα εκδηλώσει θυμό και αγανάκτηση. Παρομοίως σε άλλες μελέτες, η θεωρία αυτή ορίζει πως τα άτομα που αισθάνονται πως στερούνται μια επιθυμητή κατάσταση σε σχέση με το παρελθόν τους, με ένα άλλο άτομο, με μια ομάδα ή με κάποια άλλη κοινωνική κατηγορία, θα εκδηλώσουν δυσαρέσκεια. Ειδικότερα στο μοντέλο του ο Crosby (1976, 1982) επεδίωξε να δείξει μια σημαντική θεωρητική προσέγγιση μεταξύ της σχέσης της θεωρίας στέρησης με την συμπεριφορά του ατόμου που βιώνει το αίσθημα της στέρησης. Αναφέρει λοιπόν πως υπάρχουν πέντε αναγκαίες και επαρκείς προϋποθέσεις που ορίζουν ότι ένα άτομο βρίσκεται σε κατάσταση RD. Αρχικά το άτομο αυτό βλέπει τους άλλους να κατέχουν ένα επιθυμητό πράγμα. Στην συνέχεια αυτό το άτομο θέλει να το αποκτήσει, αισθάνεται πως κατέχει το δικαίωμα για να το αποκτήσει, νομίζει ότι είναι εφικτό να επιτευχθεί αυτό και μάλιστα δεν κατηγορεί τον εαυτό σε περίπτωση που δεν το αποκτήσει. Αν αυτές οι πέντε προϋποθέσεις δεν πληρούνται, τα πολλά και διαφορετικά συναισθήματα που θα προκύψουν για το συγκεκριμένο άτομο είναι η απογοήτευση, η αγανάκτηση και ζήλια. Αρκετές έρευνες διερεύνησαν την συγκεκριμένη θεωρία μελετώντας Αμερικανός στρατιώτες σε μία πιο θεωρητική προσέγγιση, την οποία ακολούθησε αργότερα ο Davis (1959) καθώς και άλλοι συγγραφείς, αντιμετωπίζοντας το RD ως το αποτέλεσμα της σύγκρισης των ατόμων μιας ομάδας, χρησιμοποιώντας τα για να εξηγήσουν ορισμένα κοινωνικά φαινόμενα.

Η σχετική θεωρία στέρησης περιγράφει υποκειμενικές αξιολογήσεις και κατ'εξοχήν πρόκειται για μια κοινωνική ψυχολογική έννοια (Smith κ.ά., 2012). Επιπλέον προϋποθέτει μια υποκειμενική κατάσταση που διαμορφώνει συναισθήματα, γνωστικά σχήματα καθώς και συμπεριφορές. Επίσης έχει αποδειχθεί χρήσιμη θεωρία για ένα ευρύ φάσμα τομέων και ειδικοτήτων. Ερευνητές έχουν επικαλεσθεί την συγκεκριμένη θεωρία για να εξηγήσουν φαινόμενα τα οποία αφορούν την κακή σωματική υγεία και την χαμηλή ευεξία, ακόμη και την συμμετοχή των ατόμων σε μία συλλογική διαμαρτυρία (Newton κ.ά., 1980). Η θεωρία της σχετικής στέρησης έχει

χρησιμοποιηθεί στις κοινωνικές επιστήμες, στην εγκληματολογία, στον κλάδο των οικονομικών, στην πολιτική επιστήμη, καθώς και την ιστορία (Smith κ.ά., 2012). Πρέπει επίσης να τονιστεί πως αναφέρεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι αντιδρούν στις καταστάσεις εργασίας τους με βάση τις υποκειμενικές τους εμπειρίες παρά τις αντικειμενικές συνθήκες που έχουν να αντιμετωπίσουν. Επιπλέον ο Crosby (1976) αρχικά πρότεινε πως υπάρχει ένας αριθμός παραγόντων που συμβάλλουν στα συναισθήματα της σχετικής στέρησης, ωστόσο στην συνέχεια πιο πρόσφατες εννοιολογικές συλλήψεις δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι είναι οι πιο δυσαρεστημένοι με τις καταστάσεις της δουλειά τους, όταν υπάρχει διαφορά ανάμεσα σε αυτό που επιθυμούν και επιδιώκουν να κάνουν καθώς και επίσης σε αυτό που πιστεύουν πως αξίζουν, σε σχέση με αυτό που τελικά δεν καταφέρνουν να κάνουν (Olson κ.ά., 1995). Η θεωρία της σχετικής στέρησης λοιπόν, δύναται να εξηγήσει τις περιπτώσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι που αντικειμενικά ανταμείβονται με καλούς μισθούς ή έχουν καλές συνθήκες εργασίας μπορεί να εξακολουθούν να αισθάνονται δυσαρεστημένοι με την τρέχουσα εργασιακή τους κατάσταση (Crosby, 1984). Επίσης, η εν λόγω θεωρία έχει χρησιμοποιηθεί για την περαιτέρω κατανόηση της έννοιας της υποαπασχόλησης. Οι Feldman κ.ά., (2002) εξήγησαν πρώτοι πως η σχετική θεωρία στέρησης μπορεί να είναι χρήσιμη για τη διερεύνηση των εμπειριών των υποαπασχολούμενων εργαζομένων ή από την άλλη πλευρά των overqualified εργαζομένων. Με βάση λοιπόν την μελέτη τους, ακολούθησε ένας αριθμός ερευνητών οι οποίοι επιδιώκουν να εφαρμόσουν μια σχετική προσέγγιση της θεωρίας της στέρησης σε έρευνα που αφορούσε την υποαπασχόληση (Feldman κ.ά., 2002).

Η σχετική θεωρία στέρησης ορίζει τρία στάδια (Smith κ.ά., 2012). Το πρώτο αναφέρει πως το άτομο που πιστεύει ότι έχει το αίσθημα της στέρησης θα πρέπει να μπαίνει στην διαδικασία της σύγκρισης με κάποιο άλλο άτομο. Το δεύτερο στάδιο έχει να κάνει με το γεγονός ότι το άτομο βιώνει πως βρίσκεται σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τα υπόλοιπα άτομα της ομάδας της οποίας πιθανόν να ανήκει. Το τρίτο και τελευταίο στάδιο αφορά την κατάσταση κατά την οποία το άτομο αντιλαμβανόμενο πως βρίσκεται σε μειονεκτική θέση, πιστεύει πως αυτό είναι άδικο και ότι αξίζει περισσότερο, με αποτέλεσμα να οδηγείται σε δυσαρέσκεια (Smith κ.ά., 2012). Αρχικά η σχετική θεωρία στέρησης αφορά άτομα και γνωρίσματα όπως είναι οι συγκρίσεις που επιχειρούν μεταξύ τους, οι εκτιμήσεις τους και οι επιδράσεις που δέχονται. Τα παραπάνω τρία χαρακτηριστικά συνεπάγονται ότι για να δοκιμαστεί η

εν λόγω θεωρία πρέπει να προέρχονται αυτά τα δεδομένα άμεσα από τα ίδια τα άτομα. Ακόμη, οι συγκρίσεις δύναται να οροθετούνται. Υπάρχουν στην βιβλιογραφία δύο χρήσιμοι τύποι που αποδίδονται στον Runciman (1966) και ταξινομούν την έννοια της σύγκρισης όσον αφορά από την μία πλευρά τις διαπροσωπικές συγκρίσεις των μελών μέσα σε μία ομάδα (Interpersonal Comparisons Ingroup Members – IRD) και από την άλλη πλευρά τις συγκρίσεις μεταξύ ομάδων (Inter Group Comparisons – GRD) (Smith κ.ά., 2012). Αυτοί οι τύποι μπορούν επίσης να περιλαμβάνουν συγκρίσεις του εαυτού τους ή μιας ομάδας ένα προς το παρελθόν ή το μέλλον.

Στην βιβλιογραφία παρατίθεται επίσης ένα πρόσθετο είδος της σύγκρισης με το οποίο τα άτομα συγκρίνουν την κατάστασή τους με ένα άλλο μέλος προερχόμενο από ένα εξωτερικό περιβάλλον. Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως κάθε τύπος σύγκρισης συνδέεται με διαφορετικούς τύπους αποτελεσμάτων. Με άλλα λόγια αυτό σημαίνει πως πρέπει να υπάρχει ένα ταίριασμα μεταξύ του επιπέδου συγκρίσεως και του επιπέδου των αποτελεσμάτων. Κατά αυτόν τον τρόπο λοιπόν το IRD συνδέεται κατά κύριο λόγο με τα αποτελέσματα σε διαπροσωπικό επίπεδο, ενώ το GRD συνδέεται κατά κύριο λόγο με τα αποτελέσματα στο επίπεδο μιας ομάδας. Επίσης το IRD θεωρείται και αυτό ορισμένες φορές ικανό να επηρεάσει τα αποτελέσματα σε επίπεδο ομάδας, αλλά μεγαλύτερες επιρροές όπως συμπεραίνεται συμβαίνουν από το GRD (Smith κ.ά., 2012).

Συνολικά λοιπόν η σχετική θεωρία στέρησης προκύπτει να είναι πολύ σημαντική, διότι χρησιμοποιείται για να κατανοηθούν και να αποσαφηνιστούν καλύτερα οι στρεσογόνοι εκείνοι παράγοντες που επηρεάζουν τους εργαζομένους και πώς οι εργαζόμενοι αξιολογούν τις καταστάσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον.

		Personal economic gains compared to out-group	
		Equal or greater than	Less than
Personal economic gains compared to in-group	Equal or greater than	(a) Doubly gratified	(b) Fraternaly deprived
	Less than	(c) Egoistically deprived	(d) Doubly deprived

Πίνακας 1: Τέσσερις τύποι της σχετικής στέρησης και ικανοποίηση

Ο Πίνακας 1 δείχνει τα τέσσερα βασικά σημεία της μήτρας όπως την διατύπωσε ο Runciman κατά τους Vanneman και Pettigrew (1972). Σε μελέτη του με δείγμα άτομα της βρετανικής εργατικής τάξης, ο Runciman έδειξε πως οι ερωτηθέντες της έρευνάς του, επιχειρούσαν συγκρίσεις με άτομα του δικού τους κοινωνικού κύκλου και συνηθέστερα οι συγκρίσεις αυτές αφορούσαν τους φίλους και τους συγγενείς τους, οι οποίοι ανήκαν στην ίδια κοινωνική κατηγορία παρά την ευρύτερες συγκρίσεις, δηλαδή μεταξύ της ομάδας τους και άλλες ομάδες.

Με βάση την σχετική θεωρία στέρησης (Crosby, 1976), προτάθηκε ότι οι εργαζόμενοι στις σχέσεις ανταλλαγής χαμηλής ποιότητας θα αισθάνονται πιο αδικημένοι όταν:

- επιθυμούν σε μια σχέση ανταλλαγής με άλλα άτομα, να επιτύχουν υψηλή ποιότητα αυτής,
- αισθάνονται πως δικαιούνται μια σχέση ανταλλαγής υψηλής ποιότητας,
- αναγνωρίζουν πως οι συνεργάτες τους έχουν μια σχέση ανταλλαγής υψηλότερης ποιότητας από ότι εκείνοι,
- δεν κατηγορούν τους εαυτούς τους για το γεγονός ότι μια σχέση ανταλλαγής είναι χαμηλότερης ποιότητας και

- πιστεύουν ότι είναι εφικτό για αυτούς να συνάψουν μια σχέση ανταλλαγής υψηλής ποιότητας και δεν την έχουν.

Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΙΚΟΝΑΣ

Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Θεωρία της Προσαρμογής στην Εργασία (the Theory of Work Adjustment), απασχόλησε για πρώτη φορά την βιβλιογραφία το 1964 (Dawis κ.ά.), αναθεωρήθηκε ως θεωρία σε έναν βαθμό το 1968 ((Dawis και Lofquist, 1978) καθώς και μετέπειτα σε άλλες έρευνες των Dawis και Lofquist. Η συγκεκριμένη θεωρία στηρίζεται στην έννοια της προσαρμογής του ατόμου στο εργασιακό του περιβάλλον (Person-Environment, P-E) (Dawis και Lofquist, 1978). Η εφαρμογή της βασίζεται στην έννοια της «αντιστοιχίας ή και της ανταπόκρισης» από τον αγγλικό όρο *correspondence* και ορίζεται στα πλαίσια της αντιστοιχίας μεταξύ της προσωπικότητας του εργαζομένου και του εργασιακού του περιβάλλοντος. Η αντιστοιχία είναι μια αμοιβαία σχέση στην οποία τα δύο μέρη που αναφέρθηκαν παραπάνω φέρουν αμοιβαία ανταπόκριση, με την προϋπόθεση ότι το άτομο πληροί τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος εργασίας του και κατά αντιστοιχία το εργασιακό περιβάλλον πληροί όλες τις απαιτήσεις του ατόμου. Έτσι λοιπόν η συνεχής και δυναμική διαδικασία με την οποία το άτομο προσπαθεί να επιτύχει και να διατηρήσει την αντιστοιχία αυτήν με το περιβάλλον εργασίας του ονομάζεται «προσαρμογή στην εργασία» (Dawis και Lofquist, 1978).

Επιπλέον, τα αποτελέσματα της προσαρμογής στην εργασία συνθέτουν μία συνάρτηση που περιλαμβάνει την εργασία, την προσωπικότητα του εργαζομένου στην εργασία και το εργασιακό περιβάλλον αυτού. Οι επαγγελματικές ανάγκες είναι ένα σημαντικό στοιχείο της προσωπικότητας εργασίας, ακόμη οι εργασιακές ενισχύσεις αποτελούν συμπληρωματικό στοιχείο του εργασιακού περιβάλλοντος και

συμβάλλουν στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης, με την τελευταία να αποτελεί σημαντική πτυχή για την καλύτερη προσαρμογή ενός ατόμου σε μία θέση εργασίας. Σύμφωνα με την εργασιακή ικανοποίηση της θεωρίας της προσαρμογής εργασίας, συμβάλλει στην αντιστοιχία μεταξύ του εργασιακού περιβάλλοντος και τις ανάγκες του ατόμου. Έτσι, συστήνεται ένας ισχυρός δεσμός μεταξύ των εννοιών, με αποτέλεσμα μια αύξηση στην αντιστοιχία των αναγκών και της εξυπηρέτησης τους, να συνεπάγεται μία αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης, ενώ αντίθετα μια μείωση της πρώτης αντιστοιχία να οδηγεί με μείωση της ικανοποίησης από την εργασία (Dawis και Lofquist, 1978).

Η θεωρία της προσαρμογής στην εργασία υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες τους, οφείλουν να προσαρμόζουν την συμπεριφορά τους στο εργασιακό περιβάλλον στο οποίο λειτουργούν καθημερινά, στην προσπάθειά τους να ανταπεξέλθουν στο ταραχώδες και δύσκολο κομμάτι της αντιστοιχίας από τη μία πλευρά, μεταξύ των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων, των αναγκών, των ενδιαφερόντων και των αξιών και από την άλλη των απαιτήσεων που φέρει η εκάστοτε θέσης εργασίας και τα εργασιακά καθήκοντα (Hesketh, 1996). Όσον αφορά την συμπεριφορά προσαρμογής, από την πλευρά των εργαζομένων, συνεπάγεται ότι θα πρέπει να αλλάζουν ενεργά το περιβάλλον εργασίας τους ή διαφορετικά να προσπαθούν να αλλάζουν οι ίδιοι. Οι εργοδότες μπορούν ενεργά να προσπαθήσουν να αλλάζουν τους υπαλλήλους τους ή διαφορετικά να προσπαθούν να ταιριάζουν τις εργασιακές απαιτήσεις με τους υφισταμένους τους. Μία από τις δυσκολίες στην εφαρμογή της θεωρίας της προσαρμογής είναι η αυστηρή έννοια του όρου, που αφορά το μεταβαλλόμενο πλαίσιο της εργασίας, διότι πολλές φορές οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας αλλάζουν διαρκώς λόγω της τεχνολογικής, της επιστημονικής προόδου, καθώς και άλλων παραγόντων (Hesketh, 1996).

Οι εργοδότες είναι σε θέση να εκτιμήσουν το επίπεδο της αντιστοιχίας ενός εργαζομένου με μία θέση εργασίας, δεδομένου ότι μελλοντικά θα μάθουν την δουλειά και θα προσαρμόζονται περισσότερο εύκολα από ότι στην αρχή. Είναι ευρέως αποδεκτό πως τα άτομα αντιστέκονται ενεργά σε προσπάθειες που γίνονται στα πλαίσια ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης για πιθανές αλλαγές (ενεργό τρόποι ρύθμισης) με την έννοια ότι τείνουν να αποτρέψουν την αλλαγή σε μία εργασιακή κατάσταση και να μην την αποδεχτούν (Hesketh και Neal, 1993). Ολοένα και περισσότερο, ωστόσο, τη μακροπρόθεσμη επιβίωση ενός οργανισμού απαιτεί μια πιο

στρατηγική μέθοδο σε ότι αφορά τους υπαλλήλους του. ορισμένοι τρόποι με τους οποίους οι διοικήσεις των οργανισμών έχουν προσπαθήσει να μειώσουν την αντίσταση στην αλλαγή, είναι να δίνουν πρωτοβουλίες, να μεταβιβάζουν ευθύνες και να προτρέπουν το προσωπικό τους στην λήψη αποφάσεων σχετικά με τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης για αυτούς (Baldwin κ.ά., 1991).

Κάτω από αυτές τις συνθήκες λοιπόν, η κατάρτιση, η οποία παραδοσιακά θεωρείται ως ένας αντιδραστικός τρόπος ρύθμισης από τη σκοπιά των εργαζομένων στην θεωρία της προσαρμογής στην εργασία, γίνεται σε ένα ενεργά επιλέξει τη λειτουργία της ρύθμισης (Hesketh, 1996). Για να θεωρείται αποτελεσματική η κατάρτιση, οι εργαζόμενοι καλούνται να κατανοήσουν και να προβλέψουν τις αλλαγές που επρόκειτο να συμβαίνουν στον οργανισμό. Ωστόσο, με τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την κατάρτιση έχει αποδειχθεί με βάση την βιβλιογραφία ότι αυξάνει τα κίνητρα αυτών για εκπαίδευση (Baldwin κ.ά., 1991). Η αντίσταση στην αλλαγή μπορεί επίσης να γίνει κατανοητή στο πλαίσιο της έρευνας σε ανθρώπινα επεξεργασίας πληροφοριών και τη λήψη αποφάσεων γενικά και σε σχέση με την προκατάληψη status quo στο συγκεκριμένο (Beach και Mitchell, 1987).

Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΙΚΟΝΑΣ

Η Θεωρία της Εικόνας (Image Theory) προτείνεται ως μια περιγραφική θεωρία η οποία αναφέρει τον τρόπο με τον οποίο οι αποφάσεις, συνηθέστερα εκείνες που αφορούν τα προσωπικά ζητήματα ενός ατόμου και φέρουν σπουδαιότητα, λαμβάνονται από τα ίδια τα άτομα χωρίς την υποστήριξη άλλων φορέων για την λήψη της απόφασης τους. Η θεωρία έχει σχεδιαστεί για να καλύψει τόσο για την εν λόγω μειονότητα των αποφάσεων που γίνονται σε μια διαβουλευτική τρόπο, κάτι σαν αναμένεται μεγιστοποίηση χρησιμότητας, και για την πλειοψηφία που γίνονται σε ένα εντελώς διαφορετικό τρόπο. Όπως θα γίνει σαφές, κατά την άποψη της Θεωρίας εικόνα Η δεύτερος τρόπος λήψης αποφάσεων δεν είναι απλώς ένα πρόχειρο ή εκφυλιστικές έκδοση του πρώτου τρόπο (Beach και Mitchell, 1987).

Η εν λόγω θεωρία αποτελεί μία σχηματική θεωρία. Υπάρχουν πολλά είδη των σχημάτων όπως είναι τα σενάρια, τα στερεότυπα, τα πρωτότυπα, οι εικόνες και άλλα. Οι εικόνες (Miller κ.ά., 1960) είναι τα σχήματα εκείνα που αφορούν ειδικά την συμπεριφορά που σχηματίζει ένα άτομο για την λήψη μιας απόφασης και αποτελούν τις κατευθυντήριες αρχές της λήψης αποφάσεων που σχετίζονται με κάποια σφαίρα της λήψης αποφάσεων. Επίσης αντιπροσωπεύουν τους στόχους της λήψης αποφάσεων στον τομέα αυτό, δηλαδή αυτό σημαίνει τι κάνει το άτομο εκείνο που θέτει ένα στόχο και επιδιώκει να τον εκπληρώσει, δείχνοντας μάλιστα και την άποψή του κατά πόσο καλά επιτεύχθηκαν οι προσπάθειες αυτές (Beach και Mitchell, 1987).

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΗΣ ΕΙΚΟΝΑΣ

Η εικόνα του εαυτού ενός ατόμου αποτελείται από τις προσωπικές πεποιθήσεις, τις βασικές αξίες, την ηθική και άλλες αρχές που τον διέπουν και που αναντίρρητα τα θεωρεί δεδομένα και αυτονόητα και οπωσδήποτε επιθυμητά και αληθή. Αυτά περιλαμβάνουν ευγενή χαρακτηριστικά όπως ονομάζονται στην βιβλιογραφία και πρόκειται για παράδειγμα για τις θρησκευτικές του αντιλήψεις, τα πρότυπα καλών τρόπων και άλλες παρόμοιες αρχές. Οι αρχές αυτές χρησιμεύουν ως επιταγές που καθοδηγούν την έγκριση ή την απόρριψη των στόχων που θέτει ένα άτομο και επιδιώκει να τους ολοκληρώσει, ενώ ακόμη διέπουν την επιλογή των δράσεων και των μέσων που θα χρησιμοποιήσει για να φτάσει και να εφαρμόσει αυτούς τους στόχους. Επιπλέον η θέσπιση των αρχών αυτών χρησιμεύουν και για την δημιουργία νέων επιδιωκόμενων στόχων και ενεργειών (Beach και Mitchell, 1987).

Με λίγα λόγια η έννοια της «εικόνα» αποτελεί το πρόγραμμα ενός ατόμου για το πως δρομολογεί το μέλλον του, το «στρατηγικό» σχέδιο το οποίο κάποιος φτιάχνει και τους στόχους που θέτει και επιθυμεί να φτάσει, καθώς επίσης και τα ορόσημα που θέτει για να έχει μία επιτυχημένη επαγγελματική πορεία. Οι στόχοι λοιπόν αυτοί μπορεί να είναι συγκεκριμένα ειδικά γεγονότα, όπως η θέσπιση μια συγκεκριμένης εργασίας. Μπορούν επίσης να είναι αφηρημένες δηλώσεις, όπως η γενική κατεύθυνση προς την οποία το άτομο θέλει να προχωρήσει, όπως λόγου χάρη η βελτίωση κάποιας δεξιότητα ή η επιπρόσθετη εκπαιδευτική κατάρτιση (Beach και Mitchell, 1987).

Οι ενέργειες που κάνει ένα άτομο για την εικόνα του, αποτελούνται από διάφορα σχέδια που χρησιμοποιεί σε οποιαδήποτε δεδομένη χρονική στιγμή για την επίτευξη των διαφόρων στόχων που θέλει να πραγματοποιήσει. Κάθε σχέδιο είναι μια ακολουθία συμπεριφορών. Η υιοθέτηση των στόχων σηματοδοτούν το πρωταρχικό όριο του σχεδίου και η αναμενόμενη επίτευξη του στόχου είναι το ανώτατο όριο. Η λήψη της απόφασης σχετικά με την συμπεριφορά που θα ακολουθήσει το άτομο δηλαδή το σχέδιο που έχει, ως ενιαία δραστηριότητα, περιγράφεται ως «η προσπάθεια για την πρόληψη, επίτευξη, απόκτηση, αποφυγή και ολοκλήρωση μιας κατάστασης ή ενός γεγονότος. Ορισμένα τέτοια παραδείγματα είναι η προσπάθεια ενός εργαζομένου να κρατήσει τη δουλειά του, να αυξήσει την εργασιακή του εμπειρία ή την εργασιακή του απόδοση ή σε μεγαλύτερο επίπεδο η προσπάθεια ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης να αποφύγει την πτώχευση. Όλες οι παραπάνω ενέργειες αποτελούν δραστηριότητες του πως τα άτομα ή οι οργανισμοί επιδιώκουν και προβλέπουν την δημιουργία μιας καλής εικόνας ακολουθώντας ένα καθορισμένο σχέδιο (Beach και Mitchell, 1987).

Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Η θεωρία της κινητικότητας της σταδιοδρομίας (Theory of Career Mobility) των εργαζομένων υποστηρίζει ότι οι κυρώσεις των μισθών των overqualified εργαζομένων αντισταθμίζονται από τις καλύτερες προοπτικές για προαγωγή (Sicherman και Galor, 1990). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας των Büchel και Mertens (2004), βρέθηκε ότι οι overqualified εργαζόμενοι έχουν σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά σχετικής αύξησης των μισθών τους από τους σωστά τοποθετημένους εργαζόμενους, ενώ οι εργαζόμενοι με παραπάνω εκπαίδευση απολαμβάνουν υψηλότερα ποσοστά σχετικής μισθολογικής αύξησης. Η θεωρία της κινητικότητας της σταδιοδρομίας καλύπτει τόσο τη προσφορά, όσο και την ζήτηση της αγοράς εργασίας. Σε αυτήν την θεωρία, ο πλεονασμός προσόντων είναι σε ορισμένες περιπτώσεις μια λογική επιλογή και για τις δυο πλευρές και αυτή των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ωστόσο, η θεωρία της κινητικότητας της σταδιοδρομίας δεν παρέχει μια εντελώς ικανοποιητική ερμηνεία για την

αναντιστοιχία των προσόντων στην αγορά εργασίας, καθώς δεν προσφέρει μια ικανοποιητική εξήγηση για το αντίθετο και εξίσου παρατηρήσιμο φαινόμενο του πλεονάσματος προσόντων. Το κεντρικό συμπέρασμα της παρούσας ανάλυσης είναι ότι οι overqualified εργαζόμενοι έχουν χειρότερες προοπτικές σταδιοδρομίας από τους εργαζόμενους που έχουν τοποθετηθεί σωστά και στις κατάλληλες θέσεις, το οποίο είναι άκρως αντίθετο με το συμπέρασμα του Sicherman (1991). Από αυτή την προοπτική, πιστεύεται ότι η μετάβαση από ένα επάγγελμα με χαμηλές απαιτήσεις από την πλευρά των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο, σε μια θέση με υψηλότερες απαιτήσεις δεν είναι ικανοποιητική ένδειξη για την ανοδική κινητικότητα.

Η θεωρητική πρόβλεψη μεταξύ του όρου overqualification και της αναζήτησης εργασίας είναι διφορούμενη (Sicherman και Galor, 1990). Με άλλα λόγια στο βαθμό που το πλεόνασμα των προσόντων συνδέεται με τη μεγαλύτερη εξέλιξη της σταδιοδρομίας ενός εργαζομένου, η ανάγκη για εξωτερική αναζήτηση εργασίας μειώνεται, ενώ όταν οι προαγωγές δεν είναι επικείμενες, η ανάγκη για εξωτερική αναζήτηση εργασίας είναι αυξημένη. Ωστόσο, η προβλεπόμενη σχέση μεταξύ του overqualification και την αντίληψη των ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης είναι αναμφισβήτητα θετική. Παρομοίως με τη θεωρία του Frank το μοντέλο του διαφορικού overqualification, η θεωρία της κινητικότητας της σταδιοδρομίας έχουν λάβει μικτή εμπειρική υποστήριξη. Ο Hersch (1995), χρησιμοποιώντας δεδομένα από μια έρευνα μιας επιχείρησης του ιδιωτικού τομέα, υποστήριξε την θεωρία της κινητικότητας σταδιοδρομίας. Ειδικότερα, αυτή καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι overqualified εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να προωθηθούν, αλλά όταν δεν συμβαίνει αυτό, εκφράζουν μια αυξημένη πρόθεση να σταματήσουν να προσπαθούν στον ίδιο βαθμό με πριν.

ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ & ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΟΥ OVERQUALIFICATION

Η προσέλκυση, η επιλογή και η πρόσληψη των καταλληλότερων και των καλύτερων εργαζομένων αποτελεί μία διαδικασία μέγιστης σημασίας για τους οργανισμούς. Γενικά αναφέρεται ότι δεν είναι αρκετές οι μελέτες εκείνες που ασχολούνται στην βιβλιογραφία με τους παράγοντες εκείνους που κάνουν ένα άτομο να θεωρεί τον εαυτό του πως είναι overqualified για μία δουλειά. Σύμφωνα με εκτιμήσεις βασισμένες σε προσωπικές αναφορές πρόσφατων αποφοίτων, η έννοια του overqualification βιώνεται περίπου από το ¼ του πληθυσμού (Feldman και Turnley, 1995). Το τρέχον οικονομικό κλίμα φέρνει τις θέσεις εργασίας και την έννοια των προσόντων σε οργανωτικές, πολιτικές και κοινωνικές συζητήσεις (McKee-Ryan και Harvey, 2011). Αυτές οι συζητήσεις είναι πιθανό να συνεχιστούν στο άμεσο μέλλον για τους ακόλουθους λόγους. Αρχικά, οι μακροοικονομικές καθώς και οι οργανωτικές οικονομικές συνθήκες μπορεί να παρακινήσουν τους οργανισμούς να επανασχεδιάσουν τις επιχειρηματικές μονάδες τους. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι είναι λιγότερο εξειδικευμένοι για τις θέσεις τους (Feldman, 1996). Καθώς οι οργανώσεις αυξάνουν την εξάρτησή τους από την μερική απασχόληση και τους ενδεχόμενους εργαζομένους, μερικοί εργαζόμενοι μπορεί να πρέπει να αποδεχθούν τις θέσεις εργασίας που δεν αξιοποιούν πλήρως τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους (Maynard κ.ά., 2006). Επιπλέον, η έρευνα δείχνει ότι οι νέες ομάδες των αποφοίτων που αντιμετωπίζουν αύξηση του ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας θα αντισταθμίσουν την έλλειψη εργασιακής εμπειρίας μέσω της περαιτέρω εκπαίδευσης (Guironnet και Peyroch, 2007), οδηγώντας σε ακόμα μεγαλύτερη αναντιστοιχία μεταξύ των απαραίτητων προσόντων. Ακόμη η αξία των προσόντων προφανώς αλλάζει με την πάροδο του χρόνου, όπως αλλάζει και η προσφορά και η ζήτηση γι' αυτά. Είναι δελεαστική η μεταβολή σε αυτή τη σχέση να αφορά βασικούς οικονομικούς οδηγούς, όπως η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών. Θα πρέπει να αναμένεται ότι η αύξηση αυτή θα οδηγήσει σε μια αύξηση της ζήτησης για κατάλληλες δεξιότητες και ότι τα προσόντα που εν μέρει τις ενσωματώνουν θα αποκτήσουν μεγαλύτερη αποπληρωμή, είτε από την άποψη της κοινωνικής θέσης ή των μισθών. Στην πραγματικότητα, αυτό δεν φαίνεται να συμβαίνει, ή τουλάχιστον υπόκειται σε

αντίθετες πιέσεις. Υπάρχουν ευρείες ενδείξεις σημαντικών επιπέδων εξειδίκευσης στην απασχόληση (Brynin, 2002).

Τέλος, η εμπειρική εργασία του Rubb (2003) δείχνει ότι εξειδίκευση μπορεί να είναι ένα μακροπρόθεσμο φαινόμενο έτσι ώστε μεταξύ των διαφορών στο φύλο, τη φυλή και τα στάδια του επιχειρηματικού κύκλου, ένα άτομο να έχει ταξινομηθεί ως εξειδικευμένο και το άτομο αυτό είναι πιθανό να παραμείνει εξειδικευμένο για πολλά έτη ή ακόμα και μόνιμα (Rubb, 2003). Παρά την διάχυτη φύση της εξειδίκευσης, τα ακατάλληλα προσόντα ή την υποαπασχόληση, η εμπειρική έρευνα για την εξειδίκευση σε οργανωτικές ρυθμίσεις είναι μάλλον περιορισμένη (Erdogan κ.ά., 2011). Επιπλέον, ενώ οι αντιλήψεις των υπεύθυνων πρόσληψης για την εξειδίκευση και τα ακατάλληλα προσόντα είναι αυτό που τελικά έχει σημασία για τη συνέντευξη επιλογής και την απόφαση πρόσληψης, οι οργανωτικές μελέτες έχουν την τάση να εξετάζουν την προοπτική του εξειδικευμένου ατόμου παρά την οργάνωση.

Μελετώντας την εξειδίκευση και τα εξειδικευμένα άτομα θα βοηθήσει τους επαγγελματίες ανθρωπίνων πόρων με διάφορους τρόπους. Αρχικά όπως προτείνεται, το οργανωτικό πλαίσιο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο πώς τα εξειδικευμένα άτομα γίνονται αντιληπτά και αντιμετωπίζονται. Έτσι, οι αρμόδιοι Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν να εξετάσουν αν ο ενδιαφερόμενος ορίζεται αυθαίρετα από την αντιληπτή ανάγκη της αγοράς εργασίας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την εξέταση του λογισμικού παρακολούθησης του οργανισμού – που επιδιώκει ακριβείς αντιστοιχίες μεταξύ των απαιτήσεων της θέσης εργασίας και των ειδικών προσόντων των υποψηφίων – αποκλείοντας τα εξειδικευμένα άτομα που μπορούν και θέλουν να κάνουν τη δουλειά. Οι στερεότυπες διαδικασίες πρόσληψης μπορούν να συνδυαστούν με άλλους αλγόριθμους διαλογής που εξετάζουν, για παράδειγμα, πως η υπερβολική εκπαίδευση, αλλά όχι η υπερβολική εμπειρία μπορεί να αντιπροσωπεύει πραγματικά μια κακή τακτοποίηση ενός πρόσωπου σε μία εργασία και με αυτόν τον τρόπο μια χαμηλή αξιολόγηση της καταλληλότητας του. Κάτι τέτοιο μπορεί να βοηθήσει τους επαγγελματίες να επιλέξουν την κατάλληλη θέση.

Δεύτερον, το προτεινόμενο μοντέλο δείχνει ότι επειδή είναι στην ανθρώπινη φύση να κατηγοριοποιούν άτομα βασιζόμενοι σε περιορισμένα στοιχεία, τα εξειδικευμένα άτομα μπορεί να εμφανίσουν στερεότυπα και προκαταλήψεις στη

διαδικασία λήψης αποφάσεων με αποτέλεσμα τον αποκλεισμό τους από τις εκτιμήσεις πρόσληψης. Αυτό υποδηλώνει τη σημασία μιας διαδικασίας επιλογής που επισημοποιείται (και δεν είναι ακόμα στερεότυπη) και που περιλαμβάνει εργαλεία επιλογής και πρακτικές, όπως δομημένες συνεντεύξεις και δοκιμές δειγμάτων εργασίας, οι οποίες παρέχουν αντικειμενικές μετρήσεις για την καταλληλότητα της εργασίας. Για παράδειγμα, οι ερωτήσεις συνέντευξης που βασίζονται σε συμπεριφορές μπορεί να βοηθήσουν στην αποκάλυψη πιθανότητας και τη διάθεση του υποψηφίου ώστε να συνεισφέρει στην ομάδα και να εμφανίσει συμπεριφορές εξαιρετικού ρόλου. Τα άτομα με θετικό κοινωνικό κίνητρο και επιθυμία να κάνουν τη διαφορά στις ζωές των άλλων, μπορεί να είναι πρόθυμα να δεχτούν τις θέσεις για τις οποίες αντιλαμβάνονται ότι η θέση προσφέρει ευκαιρίες για αυτούς τους τύπους των εισφορών (McKee-Ryan και Harvey, 2011). Έτσι, οι ερωτήσεις συνέντευξης μπορεί να δομηθούν από τους επαγγελματίες ανθρωπίνου δυναμικού έτσι ώστε να βοηθήσουν τους διευθυντές προσλήψεων στην καλύτερη εκτίμηση του πραγματικού ατόμου για την εργασία που μπορούν να χαρακτηριστούν κατάλληλα ή εξειδικευμένα.

Τρίτον, το μοντέλο προτείνει ότι το ταίριασμα μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των υποψηφίων προσόντων αποκλείουν το ενδεχόμενο ότι οι υποψήφιοι προσλαμβάνονται για τις μελλοντικές δυνατότητές τους. Όταν υπάρχουν εσωτερικές σκάλες καριέρας, οι οργανισμοί μπορούν αργότερα να κεφαλαιοποιήσουν στα σύνολα δεξιοτήτων των εργαζομένων που είναι ανεκμετάλλευτα στις τρέχουσες θέσεις τους (Delery και Doty, 1996; Lepak και Snell, 1999). Έτσι, οι αρμόδιοι Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν να εξετάσουν το πώς γράφουν τις περιγραφές θέσεων εργασίας, δημιουργούν την πρόσληψη των υλικών και τους υποψηφίους για να εξασφαλίσουν ότι ταιριάζουν με τις τρέχουσες θέσεις που δεν επιτυγχάνεται στην αξία ακατάλληλων για τις μελλοντικές θέσεις.

Ενώ η σημερινή χαλαρή αγορά εργασίας θα πρότεινε ότι οι οργανισμοί έχουν μια αφθονία υποψηφίων, υπάρχουν πολλά στοιχεία που αποδεικνύουν ότι τα στελέχη αντιλαμβάνονται σήμερα πως μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις τους είναι η έλλειψη επαρκώς καταρτισμένων ατόμων. Υπό αυτές τις συνθήκες, η επανεξέταση των συγκεκριμένων συνθηκών και οι οργανωτικοί παράγοντες όπου τα άτομα με υπερβολική εμπειρία ή εκπαίδευση μπορούν πραγματικά να είναι καλές προσλήψεις και μπορεί να παρέχουν μια ανεκμετάλλευτη πηγή εργασίας για την κάλυψη αυτής

της έλλειψης. Τέλος, το μοντέλο προτείνει ότι οι εξειδικευμένοι υποψήφιοι μπορούν να μειώσουν τη ανησυχία πρόσληψης των διαχειριστών σχετικά με το να υιοθετήσουν μια προληπτική προσέγγιση σημειώνοντας γιατί ζητούν οικειοθελώς μια θέση για την οποία εμφανίζονται εξειδικευμένοι.

Το προσωπικό που δημιουργεί το κατάλληλο περιβάλλον εργασίας είναι ικανό να προσφέρει στις επιχειρήσεις υψηλό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (Lobene και Meade, 2010). Άλλωστε, υπάρχουν πολυάριθμα αρνητικά αποτελέσματα που συνδέονται με την πρόσληψη «αταίριαστων» εργαζομένων, έχοντας ως αποτέλεσμα την μείωση της παραγωγικότητας, τα χαμηλότερα περιθώρια κέρδους (Sagie κ.ά., 2002) και την δημιουργία ενός αρνητικού κλίματος που οδηγεί στην αποχώρηση αυτών από τον οργανισμό (Sagie κ.ά., 2002). Η θεωρία της αντιστοιχίας του κατάλληλου προσώπου στην κατάλληλη θέση εργασίας υποδεικνύει ότι όσο ισχυρότερη είναι η αντιστοιχία ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον του, τόσο καλύτερα αποτελέσματα προκύπτουν για την εργασία του (Kristof-Brown κ.ά., 2005). Το ταιρίασμα των εργασιακών απαιτήσεων με τις ικανότητες των εργαζομένων καθορίζει τα κατάλληλα προσόντα. Ο Fine (2007) ορίζει το Perceived OverQualification (POQ) ως *«ο βαθμός στον οποίο τα ίδια τα άτομα αντιλαμβάνονται πως διαθέτουν περισσότερα από τα απαιτούμενα προσόντα για την εργασία τους»*. Ομοίως, οι Johnson and Johnson (2002) περιγράφουν, όπως αυτό προκύπτει από την ασυμφωνία μεταξύ των απαιτήσεων της δουλειάς και των ικανοτήτων των εργαζομένων. Οι Maynard κ.ά., (2006) υποστηρίζουν ότι το POQ είναι ικανό να ασκήσει μεγαλύτερη επιρροή στη συμπεριφορά του εργαζομένου από ότι τα πραγματικά αντικειμενικά επίπεδα του overqualification. Οι Johnson κ.ά., (2002) αναφέρουν επίσης πως το POQ, σε αντίθεση με το αντικειμενικό overqualification, είναι μία σημαντική ερμηνεία του πως αντιλαμβάνεται ο ίδιος ο εργαζόμενος το περιβάλλον εργασίας τους. Παρά το γεγονός ότι σε ορισμένες μελέτες στην βιβλιογραφία έχει επικρατήσει η άποψη πως η υπερβολική γνωστική ικανότητα ορίζεται ως ένα ενιαίο κυρίαρχο χαρακτηριστικό της έννοιας του overqualification (Fine και Nevo, 2008), είναι προτιμότερο για την ολιστική κατανόηση της έννοιας του πλεονάσματος των προσόντων να αναφερθούμε στις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και άλλα σε άλλα απαραίτητα χαρακτηριστικά (Knowledge, Skills, Abilities and Other Necessary Characteristics – KSAOs).

Η υποαπασχόληση ως έννοια είναι οποιαδήποτε κατάσταση χαμηλότερης ποιότητας της απασχόλησης σε σύγκριση με ένα αντικειμενικό κριτήριο απασχόλησης (Fine και Nevo, 2008). Η υποαπασχόληση περιλαμβάνει την περισσότερη εκπαίδευση και την επιπλέον εμπειρία, ακόμη και την ανεπαρκή αξιοποίηση δεξιοτήτων (Fine και Nevo, 2008). Αν και στην μελέτη τους οι Johnson κ.ά., (2002) θεωρούν πως η έννοια του overqualification και της υποαπασχόλησης είναι συνώνυμες, ουσιαστικά προτείνουν πως το overqualification γενικά θεωρείται να είναι ένα υποσύνολο της υποαπασχόλησης (Fine, 2007).

Έχοντας κατανοήσει οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις τι μπορεί να είναι αυτό που οδηγεί τους εργαζομένους στο να θέλουν εκουσίως να αποχωρήσουν από αυτούς, είναι πιο εύκολο για τους πρώτους να λάβουν μέτρα για την πρόληψη της εμφάνισης τέτοιων αποτελεσμάτων. Προηγούμενες έρευνες έδειξαν την επίδραση δύο οργανωτικών μεταβλητών, με την πρώτη να αφορά την αντιληπτή οργανωτική υποστήριξη (perceived organizational support) (Eder και Eisenberger, 2008) και την δεύτερη να αφορά μεμονωμένες μεταβλητές, όπως είναι η οργανωτική αναγνώριση (Van Knippenberg κ.ά., 2007), η ικανοποίηση από την εργασία (Crede κ.ά., 2007) και η οργανωτική δέσμευση.

Στην μελέτη τους οι Lobene και Meade (2010), συμπέραναν πως το POQ σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία, την δέσμευση και την πρόθεση ενός εργαζομένου να εγκαταλείψει τον οργανισμό. Αντιθέτως το POQ δεν βρέθηκε να συσχετίζεται σε σημαντικό βαθμό με την απουσία των εργαζομένων από το εργασιακό τους πόστο. Υπάρχουν αρκετοί πιθανοί λόγοι που το POQ δεν είχε σχέση με τις απουσίες. Αρχικά η απουσία είναι συμπεριφορά, ενώ η εργασιακή ικανοποίηση, η δέσμευση και η αποχώρηση από τον οργανισμό είναι στάσεις εργασίας (ή αλλιώς προθέσεις). Έτσι λοιπόν με βάση την μελέτη αυτήν προέκυψε ότι το POQ είχε μικρότερη επίδραση στην πραγματική συμπεριφορά σε σχέση με τη στάση και τις προθέσεις των overqualified εργαζομένων (Sagie κ.ά., 2002). Στην έρευνά τους οι Lobene και Meade (2010) απέδειξαν πως η σχέση μεταξύ του αντιληπτού overqualification και της πρόθεσης για αποχώρηση από την εργασία μπορεί να μετριαστεί από την εργασιακή ικανοποίηση.

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

Στην σχετική βιβλιογραφία έχει δοθεί ιδιαίτερη σημασία στις επιπτώσεις του όρου *πλεόνασμα προσόντων* και αναφέρεται γενικά πως θα μπορούσε να παραλληλιστεί με την μορφή μιας εξίσωσης, όπου ο μισθός αποτελεί το μέρος εκείνο που απαιτείται να λάβει ο εργαζόμενος από την εργασία του και συνήθως προσεγγίζεται από τα δεδομένα σχετικά με την αξιολόγηση του και από τα χρόνια της εκπαίδευσης του, σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας του και αν ο εργαζόμενος κατέχει περισσότερα ή λιγότερα προσόντα από τις απαιτήσεις αυτής. Έχοντας πλεόνασμα εκπαίδευσης για μια εργασιακή θέση, έχει ως επί το πλείστον θετική επίδραση στον μισθό του, αλλά παράγει χαμηλότερες αποδόσεις σε σύγκριση με εκείνα τα άτομα που κατέχουν όσο μορφωτικό επίπεδο χρειάζεται και είναι αναγκαίο για να τοποθετηθούν στην σωστή εργασιακή θέση. Ωστόσο, ορισμένες φορές οι εργαζόμενοι με την κατοχή επιπλέον προσόντων, είναι ικανοί να επιτύχουν υψηλότερες αποδόσεις από αυτές που κάνουν άλλοι εργαζόμενοι οι οποίοι κατέχουν χαμηλότερα προσόντα. Επίσης στην σύγχρονη παγκόσμια οικονομία, ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων σε ολόκληρο τον κόσμο φέρει σε σημαντικό βαθμό υψηλά επίπεδα του *overqualification* για τις θέσεις εργασίας τις οποίες καταλαμβάνει (Luksyte και Spitzmueller, 2015), γεγονός που μπορεί να σημαίνει ότι οι δεξιότητες και οι ικανότητές αυτών ορισμένες φορές υπό-χρησιμοποιούνται και υπό-αξιοποιούνται.

Η αύξηση των μορφωτικών επιτευγμάτων σε σχέση με τα μορφωτικά προαπαιτούμενα της οικονομίας έχει ερευνηθεί πολύ κατά την διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών (Burriss, 1983). Σύμφωνα με μία άλλη μελέτη εκτιμήθηκε ότι περίπου το 85% της αύξησης των μορφωτικών επιτευγμάτων οφείλεται σε αυξήσεις σε μορφωτικό επίπεδο στον κλάδο των επαγγελματιών και 15% σε αλλαγές στην επαγγελματική δομή από επάγγελμα που απαιτεί λιγότερη μόρφωση σε επάγγελμα που απαιτεί περισσότερη μόρφωση (Burriss, 1983).

Οι αιτίες της τάσης αυτής προς την απόκτηση επιπλέον προσόντων αποτελούν θέμα αντιπαράθεσης στην διεθνή βιβλιογραφία. Οι νεοκλασικοί οικονομολόγοι όπως ο Freeman (1976) αντιμετωπίζουν αυτή την αυξητική τάση των εργαζομένων ως αποτέλεσμα μιας περιστασιακής ανισορροπίας στην αγορά εργασίας. Η νεοκλασική

θεωρία αποτυγχάνει όμως να ερμηνεύσει την μακροχρόνια και σωρευτική φύση του πλεονάσματος των προσόντων και αντικρούεται από την εμπειρία των τελευταίων δεκαετιών, σύμφωνα με την οποία, αυξανόμενα νούμερα εργατών λαμβάνουν υψηλή μόρφωση παρά την συνεχόμενη μείωση των οικονομικών τους απολαβών (Burris, 1983).

Μια από τις κυριότερες συνέπειες του πλεονάσματος προσόντων είναι η προβλεπόμενη αύξηση των επιπέδων της εργασιακής δυσαρέσκειας. Η υψηλή μόρφωση των εργαζομένων αυξάνει τις προσδοκίες τους για πιο ενδιαφέρουσες θέσεις εργασίας και είναι πολύ πιθανό να καταλήξει στην διάψευση και την δυσαρέσκεια εάν οι προσδοκίες αυτές δεν εκπληρώνονται. Μια ακόμη συνέπεια είναι ότι τα συγκεκριμένα άτομα έχουν την τάση να στρέφονται σε υψηλότερα επίπεδα πολιτικού ριζοσπαστισμού. Από την άλλη πλευρά ερευνητές υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι με επιπλέον προσόντα και περίσσεια εκπαίδευση μπορεί να επιδείξουν υψηλά επίπεδα πολιτικής απομόνωσης. Σύμφωνα με αυτή την άποψη η ανικανότητα να εφαρμόσει ένα άτομο τις αποκτηθείσες ικανότητές του στην δουλειά μπορεί να προκαλέσει διάχυτα αισθήματα κοινωνικής και πολιτικής αναποτελεσματικότητας (Burris, 1983). Τα παραπάνω προβλήματα έρχεται να ολοκληρώσει το αντιληπτό πλεονάσμα προσόντων, το οποίο έχει βρεθεί επίσης να συνδέεται με μια σειρά από αρνητικά αποτελέσματα, όπως η ανεπαρκής στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία και τα καθήκοντά τους (Fine και Nevo, 2008), η μειωμένη ψυχική υγεία, η αντιπαραγωγική συμπεριφορά στην εργασία (Liu κ.ά., 2015) και η αύξηση της εθελούσιας αποχώρησης από την δουλειά (Maynard κ.ά., 2006). Ωστόσο παρά τη σημαντική γνώση που έχει συσσωρευτεί για τις αρνητικές συνέπειες του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων, η σχέση του με θετικά αποτελέσματα παραμένουν υπό διερεύνηση.

Όντας ένα άτομο *overqualified*, έχει το πλεονέκτημα σε σχέση με την εργασία, αλλά βρίσκεται αντιμέτωπο με διάφορα εμπόδια για να ανελιχθεί. Υπάρχουν ίσως και άλλες επιπτώσεις της έννοιας του *overqualification*. Οι De Witte και Steijin (2000) δείχνουν ότι σε ορισμένες ολλανδικές επιχειρήσεις, η αύξηση της πολυπλοκότητας και της αυτονομίας, οι οποίες προέρχονται από την αυτοματοποίηση των εργασιακών καθηκόντων, συνδέονται και οι δύο έννοιες αρνητικά με το πλεονάσμα προσόντων. Οι συγγραφείς καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι για τη χάραξη πολιτικής πρέπει να δίνεται λιγότερη προσοχή σε πιθανές «ελλείψεις

δεξιοτήτων» του σημερινού εργατικού δυναμικού, διότι «η έλλειψη αξιοπρεπών θέσεων εργασίας είναι το προφανές βασικότερο πρόβλημα» (De Witte και Steijin, 2000). Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι που έχουν πλεόνασμα προσόντων αποφεύγουν να εργαστούν σε θέσεις που απαιτούν χαμηλότερη ειδικευση από αυτήν που κατέχουν οι ίδιοι και μπορούν να προσφέρουν, η οποία θα μπορούσε παραδόξως να θεωρηθεί και ως μια μορφή ανειδίκευσης. Άλλες έρευνες κατέληξαν στο γεγονός ότι το πλεόνασμα προσόντων είναι τόσο υψηλότερο στην Μεγάλη Βρετανία, όσο μεγαλύτερη είναι και η κοινωνική θέση που έχει κάποιος, καθώς και όσο πιο υψηλός είναι ο μισθός του. Επιπλέον οι Dolton και Vignoles (2000) συμπέραναν στην μελέτη τους ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση του overqualification με τους Βρετανούς απόφοιτους. Επιπλέον οι συνέπειες του overqualification μπορούν να διαφέρουν μεταξύ των ατόμων ανάλογα με το πώς βλέπουν τις καταστάσεις εργασίας τους, με την έννοια ότι ορισμένα άτομα θεωρούν πως το overqualification μερικές φορές οδηγεί και σε θετικά αποτελέσματα (Thompson κ.ά., 2013). Οι overqualified εργαζόμενοι μπορούν να έχουν υψηλότερο έλεγχο σε ζητήματα της δουλειά τους και έτσι να έχουν υψηλότερη πιθανότητα να κάνουν την διαφορά στο χώρο εργασίας τους (Erdogan κ.ά., 2011). Αποτελέσματα εμπειρικών ερευνών υποστηρίζουν πως οι εργαζόμενοι με πλεόνασμα προσόντων έχει αποδειχθεί ότι εμφανίζουν υψηλότερη αξιολόγηση από τον προϊστάμενό τους σχετικά με την απόδοσή τους (Fine, 2007) καθώς και με την εκτέλεση της εργασίας τους.

Μία άλλη έρευνα δείχνει ότι οι overqualified εργαζόμενοι τείνουν να αποδίδουν καλύτερα από άλλους υπαλλήλους και πως είναι περισσότερο πρόθυμοι να ξεπεράσουν και να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες που προκύπτουν στα εργασιακά τους καθήκοντα έναντι εκείνων που δεν είναι. Ωστόσο μελέτες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι θεωρούν τους εαυτούς τους overqualified εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα δυσαρέσκειας, γι' αυτό τον λόγο μια απλή τακτική ενδυνάμωσης αυτών από τους προϊσταμένους τους, μπορεί να μετριάσει οποιαδήποτε δυσαρέσκεια που μπορεί να αισθάνονται (O' Connell, 2010). Οι εταιρείες τείνουν να προτιμούν έναν υποψήφιο ο οποίος αποτελεί το «τέλειο ταίριασμα» (perfect fit) και μπορεί να αποφέρει περισσότερη νοημοσύνη, εκπαίδευση και εμπειρία από ότι χρειάζεται (O' Connell, 2010). Για παράδειγμα, το πλεόνασμα προσόντων συσχετίστηκε θετικά με το αίσθημα της δυσαρέσκειας από την εργασία σε μια μελέτη που έγινε το 2008 σε ένα τηλεφωνικό κέντρο με δείγμα 156 ατόμων (O' Connell, 2010).

Επιπλέον η υψηλότερη απόδοση στον ρόλο ενός εργαζομένου, μπορεί να αποδοθεί σε μεγάλο βαθμό στις υψηλότερες αρμοδιότητες που αναλαμβάνουν οι overqualified υπάλληλοι σε σύγκριση με άλλους. Ωστόσο, η σχετική βιβλιογραφία γνωρίζει ελάχιστα για το πώς διαφορετικές απόψεις των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων επηρεάζουν και τελικά οδηγούν σε πιθανές θετικές εκβάσεις για τους ίδιους και για τον οργανισμό στον οποίο ανήκουν (Thompson κ.ά., 2013). Μια εννοιολογική αντίληψη της έννοιας του overqualification συνεπάγεται μια διαφορά στην αντίληψη των προσόντων και των επαγγελματικών απαιτήσεων. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι με αυτή την αντίληψη είναι σε θέση να δουν την διαφορά από δύο διαφορετικές οπτικές γωνίες. Με άλλα λόγια μπορούν να το θεωρούν ως την ανεπαρκή αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους και να αισθάνονται δυσαρέσκεια, επειδή τα καθήκοντα της εργασίας τους παρουσιάζουν ρουτίνα, μονοτονία και χαμηλό βαθμό δυσκολίας. Αντίθετα, μπορεί να επικεντρωθούν στην πλεονάζουσα παραγωγική ικανότητα της δουλειάς τους και να έχουν μια θετική στάση απέναντι στις αρμοδιότητές αυτής και να είναι αποτελεσματικοί. Μελέτες στην βιβλιογραφία έχουν τονίσει την προοπτική της ανεπαρκούς αξιοποίησης των overqualified εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά οι Thompson κ.ά., (2013) επικεντρώθηκαν και διερεύνησαν την θετική προοπτική του να κατέχει ένας εργαζόμενος πλεόνασμα προσόντων, η οποία μπορεί να επιφέρει πέρα από την επίτευξη ενός ευρύτερου φάσματος των δραστηριοτήτων της εργασίας και μία δυναμική συμπεριφορά. Ωστόσο από την άλλη πλευρά η αυξημένη αναζήτηση εργασίας των overqualified εργαζομένων συνεπάγεται και μειωμένη δέσμευση των εργαζομένων. Τα περισσότερα στελέχη πιστεύουν ότι η δέσμευση των εργαζομένων είναι ένας κρίσιμος παράγοντας για να καθοριστεί αν μια επιχείρηση είναι επιτυχής. Υπάρχουν επίσης στοιχεία που δείχνουν πως οι πιο αφοσιωμένοι εργαζόμενοι έχουν χαμηλότερα ποσοστά απουσίας και αργοπορίας στον οργανισμό ή την επιχείρηση στην οποία εργάζονται, ενώ είναι πιθανό να επιδεικνύουν ανιδιοτελή συμπεριφορά στον χώρο εργασίας τους (Frei και Sousa-Poza, 2012).

Οι εταιρίες και οι οργανισμοί οι οποίοι δεν επιθυμούν και δεν επιλέγουν overqualified εργαζομένους, με περισσότερη εμπειρία και εξειδίκευση, έχουν ως αποτέλεσμα αυτοί οι εργαζόμενοι να παραμένουν μακροχρόνια άνεργοι, αφού δεν μπορούν να βρουν έναν εργοδότη και κατά συνέπεια μία θέση εργασίας που να αποδέχεται τα επιπλέον προσόντα τους (O' Connell, 2010). Όμως σ' αυτό το σημείο

να τονιστεί πως ακόμη και πριν από την οικονομική ύφεση, το πλεόνασμα των overqualified υποψηφίων ήταν ένα παγκόσμιο πρόβλημα, ιδίως στις αναπτυσσόμενες οικονομίες, όπου τα αυξανόμενα επίπεδα της εκπαίδευσης έδιναν στους εργαζομένους περισσότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται για να υποστηρίξουν τους αναπτυσσόμενους κλάδους των υπηρεσιών. Για παράδειγμα στην Κίνα, όπου ο αριθμός των αποφοίτων κολεγίου έχει τριπλασιαστεί από το 1998, περισσότερο από το ένα τέταρτο των 6,3 εκατομμυρίων απόφοιτων για την χρονιά του 2010 παραμένουν άνεργοι, σύμφωνα με το Bloomberg Business εβδομάδα (O' Connell, 2010).

Στην σχετική βιβλιογραφία αναφέρεται πως το πλεόνασμα προσόντων αυξάνει σημαντικά την πιθανότητα ένας εργαζόμενος να μετακινηθεί από την επιχείρηση που βρίσκεται στην επιχείρηση ενός άλλου εργοδότη ή ακόμα και να αλλάξει επάγγελμα, διότι στις περισσότερες περιπτώσεις η κίνηση αυτή προσφέρει στα άτομα που είναι overqualified και κατ' επέκταση θίγονται τα συμφέροντά τους, να επιδιώκουν να βρουν την κατάλληλη εργασιακή θέση που να ταιριάζει στα προσόντα τους. Ωστόσο, δεν παρατηρούνται αλλαγές μόνο στις περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος επιθυμεί να αλλάξει επιχείρηση (Frei και Sousa-Poza, 2012). Αντίθετα, πολλοί εργαζόμενοι που βιώνουν το πλεόνασμα προσόντων, παραμένουν στον ίδιο εργοδότη και εργάζονται στο ίδιο επάγγελμα. Επιπλέον, αποτυχίες στην προσαρμογή των εργαζομένων σε μία εργασιακή θέση μπορεί να προκύψουν και να συμβούν σε οποιαδήποτε δεδομένη χρονική στιγμή στην καριέρα ενός ατόμου, αφού η έννοια του overqualification δεν είναι όπως προτείνεται στην βιβλιογραφία μόνο η αναντιστοιχία της θέσης εργασίας με την αγορά εργασίας, που να αφορά μάλιστα μόνο τους νέους και τους αποφοίτους πανεπιστημίων οι οποίοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Αντιθέτως, τα εμπειρικά αποτελέσματα της μελέτης των Frei και Sousa-Poza (2012) συνεπάγονται ότι το πλεόνασμα προσόντων, είναι ικανό να επηρεάσει εργαζομένους με διαφορετικά επίπεδα εμπειρίας, ηλικίας και κατάρτισης.

Ακόμη συμπερασματικά, σε ότι αφορά ορισμένες από τις θεωρητικές αυτές προσεγγίσεις που αναπτύχθηκαν παραπάνω, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως έχουν εστιάσει κυρίως στα αρνητικά αποτελέσματα του φαινομένου, μερικά από τα οποία είναι η χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία (Johnson κ.ά., 2002), η υψηλή πρόθεση για αποχώρηση από έναν οργανισμό (Maynard κ.ά., 2006), η εμφάνιση

αντιπαραγωγικών συμπεριφορών (Luksyte κ.ά., 2011) και η μειωμένη σωματική και ψυχολογική ευεξία (Bolino και Feldman, 2000).

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΠΛΕΟΝΑΣΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αναζήτηση εργασίας διαδραματίζει κεντρικό ρόλο σε τρεις θεωρίες που αντιπροσωπεύουν την ύπαρξη του overqualification. Αυτές οι θεωρίες είναι:

- η θεωρία του «ταιριάσματος»,
- η θεωρία του διαφορικού overqualification και
- η θεωρία της κινητικότητας σταδιοδρομίας.

Η *θεωρία της αναντιστοιχίας* αφορά την κατάσταση κατά την οποία οι δεξιότητες των εργαζομένων δεν συνάδουν με τις εργασιακές απαιτήσεις, ως προσωρινό γεγονός που σχετίζεται με την ατελή πληροφόρηση και το κόστος που έχει η αναζήτηση εργασίας (Jovanovic, 1979). Η παροχή αυξημένης πληροφόρησης για την αγορά εργασίας και την ενίσχυση των προσπαθειών για την αναζήτηση εργασίας, μπορεί να εξαλείψει σταδιακά την αναντιστοιχία που υπάρχει μεταξύ μιας θέσης εργασίας με τον εκάστοτε εργαζόμενο. Ειδικότερα σε έναν κόσμο που κυριαρχείται από την τεχνολογία, τη γνώση και την καινοτομία, βρέθηκε σε σχετική έρευνα πως οι νέοι Καναδοί προσαρμόζονται επιδιώκοντας όλο και περισσότερα διαπιστευτήρια μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για παράδειγμα, μεταξύ των απασχολούμενων ατόμων ηλικίας 25 έως 34 ετών, το ποσοστό που είχαν πανεπιστημιακό πτυχίο αυξήθηκε σημαντικά από 18% το 1991 σε 33% το 2011. Νέοι εργαζόμενοι επίσης είναι όλο και πιο πιθανό να αντιμετωπισθούν ως «επαγγελματίες». Ωστόσο με μια τέτοια αυξητική τάση του αριθμού των αποφοίτων πανεπιστημίου, υπάρχει η αντίληψη ότι οι εξειδικευμένες θέσεις εργασίας δεν είναι πάντα διαθέσιμες να συναντήσουν το κατάλληλο εκπαιδευμένο άτομο για την κάλυψη της θέσης. Ως αποτέλεσμα αυτού ένας αριθμός των «overqualified» αποφοίτων θα συμβάλλουν στο πρόβλημα μιας πιθανής «αναντιστοιχίας δεξιοτήτων» (Uppal και LaRochelle-Côté,

2014). Σύμφωνα με έναν αριθμό μελετών, εξετάζοντας το ζήτημα της αναντιστοιχίας μεταξύ των δεξιοτήτων και του πλεονάσματος προσόντων, πολλές από αυτές ορίζουν το πλεόνασμα προσόντων ως την κατάσταση όπου οι εργαζόμενοι διαθέτουν ένα επίπεδο εκπαίδευσης υψηλότερο από ότι συνήθως απαιτείται για την εργασία. Μεταξύ άλλων ευρημάτων, αυτές οι μελέτες διαπίστωσαν ότι κάποιες ομάδες και ιδιαίτερα οι μετανάστες, διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να είναι overqualified από ότι οι γηγενείς Καναδοί. Τα αποτελέσματα της έρευνας των Uppal και LaRoche-Côté (2014) δείχνουν ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι εργάζονται όλο και σε υψηλότερης εξειδίκευσης επαγγέλματα, με ένα αυξανόμενο αριθμό των νέων εργαζομένων σε επαγγελματικές ενασχολήσεις και μικρότερο αριθμό εργαζομένων σε επαγγέλματα που απαιτούν απολυτήριο γυμνασίου ή και κατώτερα. Τα αποτελέσματα αυτά αντικατοπτρίζουν το γεγονός ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι γίνονται όλο και πιο μορφωμένοι κατά την πάροδο των χρόνων. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι το 2011 τα υψηλότερα ποσοστά overqualified ατόμων ανήκουν μεταξύ των αποφοίτων των ανθρωπιστικών επιστημών όπως η ιστορία, η λογοτεχνία, και η φιλοσοφία. Στον τομέα αυτό το 1/3 των ανδρών και των γυναικών ήταν σε επαγγέλματα που συνήθως απαιτούν υψηλή σχολική απασχόληση, ένα ποσοστό που ανήλθε σε 41% μεταξύ των μεταναστών ανδρών και 44% μεταξύ των μεταναστών γυναικών. Τα ποσοστά ήταν επίσης συγκριτικά υψηλότερα μεταξύ εκείνων που σπούδασαν κοινωνικές και συμπεριφορικές επιστήμες και του επιστήμες δικαίου, διοίκησης επιχειρήσεων και γεωργικές επιστήμες (Uppal και LaRoche-Côté, 2014).

Ένα τυπικό εύρημα που προκύπτει γενικότερα από τις έρευνες της ακαδημαϊκής κοινότητας, είναι ότι η αναζήτηση εργασίας ελαττώνεται με τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας που έχει κάποιος, αφού ο εργαζόμενος είναι όλο και πιο πιθανό να ταιριάζει και να συμφωνεί με τον εργοδότη του και η αβεβαιότητα σχετικά με την ποιότητα του «ταιριάσματος» και της μεταξύ τους επαγγελματικής σχέσης έχει επιλυθεί και έχει καθοριστεί (Jovanovic, 1979). Έτσι λοιπόν, ενώ η θεωρία της αντιστοιχίας (matching theory) τονίζει ότι οι αναντιστοιχίες είναι υπο-βέλτιστα αποτελέσματα από την πλευρά του εργαζομένου, η θεωρία του διαφορικού overqualification (Frank, 1978) και η θεωρία της κινητικότητας σταδιοδρομίας (Sicherman, 1991) θεωρούν την έννοια της αναντιστοιχίας ως συνεπής με τη βελτιστοποίηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου. Επιπλέον, οι δύο τελευταίες θεωρίες προβλέπουν ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να προσληφθούν για τις θέσεις στις

οποίες είναι φαινομενικά *overqualified*, ακόμη και όταν επικρατεί τέλεια πληροφόρηση (Hersch, 1995).

Γενικότερα η αντιστοιχία ανάμεσα στο εκπαιδευτικό επίτευγμα και τα οικονομικά θέματα ερμηνεύεται από τον ρόλο της σχολικής εκπαίδευσης και την μετάδοση αυτής στις τεχνικές ικανότητες. Οι προνομιούχες θέσεις ερμηνεύονται ως θέσεις εργασίας στις οποίες χρειάζονται άριτες τεχνικές ικανότητες και τα υψηλά μορφωμένα άτομα θεωρούνται τα άτομα που είναι πολύ πιθανό να αποκτήσουν τέτοιου είδους θέσεις καθώς έχουν αποκτήσει αντίστοιχες ικανότητες μέσω της εκπαίδευσης. Στην πραγματικότητα, με εξαίρεση κάποια επαγγέλματα εκπαιδευτικής φύσεως που σχετίζονται με την λογοτεχνία, είναι μικρό το τμήμα των εργασιακών ικανοτήτων που διδάσκεται στα σχολεία, τα πανεπιστήμια και τα κολλέγια (Burris, 1983). Οι ικανότητες οι οποίες χρειάζονται σε γενικές γραμμές μαθαίνονται στον χώρο της εργασίας. Από μια κοινωνιολογική οπτική η επίτευξη εκπαίδευσης αποτελεί μια νόμιμη, κοινωνική νόρμα για την διαφοροποίηση της τοποθέτησης των ατόμων σε προνομιούχες θέσεις εργασίας. Αναμένεται γενικά ότι τα άτομα με ένα δεδομένο επίπεδο εκπαίδευσης θα απασχολούνται σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Αντιθέτως η παραδοχή αυτή δεν συνάδει με τις τεχνικές ικανότητες των ατόμων. Για τους παραπάνω λόγους δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι τα αντικειμενικά μέτρα του πλεονάσματος των προσόντων έχουν ασθενή σχέση με τις εργασιακές στάσεις.

Όσον αφορά τα αρνητικά ευρήματα στις πολιτικές συμπεριφορές, ο Burris (1983) υποστηρίζει ότι αυτό το πόρισμα δεν είναι απλά το αποτέλεσμα των προβλημάτων της σύλληψης της ιδέας του πλεονάσματος προσόντων και της μέτρησής του, αλλά η αντανάκλαση της αυθεντικής έλλειψης των όποιων απαραίτητων πολιτικών επιδράσεων για το ζήτημα αυτό.

Από την άλλη πλευρά σύμφωνα με την θεωρία του διαφορικού *overqualification*, οι έγγαμες γυναίκες διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο να εργάζονται σε θέσεις εργασίας στις οποίες είναι κατώτερες των προσόντων τους σε σχέση με τις άγαμες, λόγω των γεωγραφικών περιορισμών που επιβάλλονται από τις επαγγελματικές επιλογές των συζύγων τους (Frank, 1978). Αυτή η θεωρία είναι κάπως δύσκολη να δοκιμαστεί με δεδομένη την πολυπλοκότητα που υπάρχει στο να αποτυπώσει κανείς με ακρίβεια την φύση των γεωγραφικών περιορισμών. Συγκεκριμένα, το μέγεθος της αγοράς εργασίας, οι μετακινήσεις, η απόσταση και ο

χρόνος μετακίνησης είναι όλοι οι σχετικοί καθοριστικοί παράγοντες του δεσμευτικού χαρακτήρα των γεωγραφικών περιορισμών. Η συνάφεια μεταξύ της αναζήτησης εργασίας και της αναντιστοιχίας μπορεί επίσης να σχεδιαστεί προς μία άλλη κατεύθυνση. Με άλλα λόγια πέρα από την εξέταση του κατά πόσον το overqualification αποτελέσματα από περιορισμούς αναζήτησης εργασίας, μπορεί κανείς να εξετάσει τον τρόπο αναζήτησης εργασίας και πως αυτός επηρεάζεται από τους διάφορους περιορισμούς που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος. Για παράδειγμα, σε έρευνα που έγινε πριν αρκετές δεκαετίες, είχε αποδειχθεί με εμπειρικά στοιχεία προερχόμενα από την διαφορετική θεωρία της έννοιας του overqualification, ότι οι έγγαμες γυναίκες που είναι overqualified τείνουν να αναζητούν σε λιγότερο συχνό βαθμό εργασία από ότι οι άγαμες γυναίκες που είναι παρομοίως overqualified. Με άλλα λόγια, θεωρήθηκε πως οι έγγαμες γυναίκες θα έπρεπε να κατέληγαν σε έναν συμβιβασμό και να αποδέχονταν μία λιγότερο καλή προσφορά (Frank, 1978).

Ο Sichernan (1991) στην μελέτη του, αναφέρει πως η θεωρία της κινητικότητας της καριέρας προϋποθέτει πως οι εργαζόμενοι εισέρχονται προσωρινά σε θέσεις εργασίας για τις οποίες υπερ- εκπαιδεύονται προκειμένου να επιτύχουν καλή επαγγελματική κατάρτιση και να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία, δύο στοιχεία που απαιτούνται για την ανέλιξή τους σε θέσεις υψηλότερου επιπέδου. Το μοντέλο αυτό υποδηλώνει ότι «σε ορισμένα επαγγέλματα οι αποδόσεις στην εκπαίδευση είναι υπό τη μορφή υψηλότερων μισθών», ενώ σε άλλα επαγγέλματα, οι αποδόσεις έρχονται με τη μορφή της «μεγαλύτερες πιθανότητες προώθησης σε τα επαγγέλματα με υψηλότερους μισθούς» (Sichernan και Galor, 1990).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να αναπτύξει την έννοια του πλεονάσματος των προσόντων των εργαζομένων. Ειδικότερα η εννοιολογική σύλληψη του όρου προσέλκυσε την διεθνή βιβλιογραφία και την επιχειρηματική κοινότητα. Το αυξημένο ενδιαφέρον για τον πλεονασμό προσόντων έχει προέλθει από το γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες έχει σημειωθεί μια σημαντική αύξηση της συμμετοχής των ατόμων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σε όλο τον ανεπτυγμένο κόσμο. Αυτό έχει προκαλέσει ανησυχίες στο ότι πολλοί απόφοιτοι πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και κολλεγίων κατά κάποιο τρόπο, υποχρησιμοποιούνται στην αγορά εργασίας, οδηγώντας τους στην υποαπασχόληση. Η σημερινή αγορά εργασίας αναμφισβήτητα είναι γεμάτη προκλήσεις και διατηρεί υψηλά ποσοστά ανεργίας, ενώ ακόμη είναι γεγονός η χαμηλότερη ζήτηση εργασίας, παράγοντες που έχουν οδηγήσει μεγάλο αριθμό εργαζομένων να βρίσκονται σε θέσεις εργασίας οι οποίες είναι κατώτερες των προσόντων τους. Το ζήτημα του πλεονάσματος προσόντων μπορεί επίσης να είναι ιδιαίτερα οξύ σε μια ασθενέστερη αγορά εργασίας, όταν μια αυξανόμενη προσφορά αποφοίτων μπορεί να έχει να ανταγωνιστεί για ένα περιορισμένο αριθμό ειδικευμένων θέσεων εργασίας. Ο πλεονασμός προσόντων αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα, διότι μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερα κέρδη και χαμηλότερη παραγωγικότητα και μπορεί να αποτρέψει νεότερα άτομα από να αποκτήσουν την εμπειρία του να αποκτήσουν καλύτερες θέσεις εργασίας στο μέλλον.

Η αξία των προσόντων προφανώς αλλάζει με την πάροδο του χρόνου, όπως επίσης αλλάζει η προσφορά και η ζήτηση για αυτά. Στο γεγονός αυτό έχει συμβάλει και η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών. Θα περίμενε κανείς πως η αύξηση αυτή θα οδηγήσει σε αύξηση της ζήτησης για τα κατάλληλα προσόντα και ότι τα προσόντα αυτά εν μέρει θα ενσωματωθούν και θα αντιστοιχούν στις κατάλληλες θέσεις εργασίας αντικατοπτρίζοντας και το κατάλληλο επίπεδο των μισθών. Ωστόσο αυτό δεν συμβαίνει. Άλλωστε ο πλεονασμός προσόντων έχει θεωρηθεί ως μία έκφραση το ευρύτερου όρου της υποαπασχόλησης, η οποία έχει οριστεί ως μια κατάσταση χαμηλότερης ποιότητας της απασχόλησης σε σύγκριση με κάποιο δεδομένο πρότυπο εργασίας. Οι μελέτες σχετικά με το θέμα της υποαπασχόλησης εξετάζουν τις

αναντιστοιχίες στις δεξιότητες των εργαζομένων και τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας. Επιπλέον, οι περισσότερες από αυτές τις μελέτες επικεντρώνονται στην περίσσεια εκπαίδευση, τις υπερβολικές δεξιότητες και την μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία. Ακόμη σε όλα τα παραπάνω, εισάγεται και ο παράγοντας της εξειδίκευσης, η οποία σε συνδυασμό με τα ακατάλληλα προσόντα μπορούν να οδηγήσουν σε υποαπασχόληση ή ανεργία, θέτοντας κατά αυτόν τον τρόπο οργανωτικές και πολιτικές ανησυχίες. Η εξειδίκευση μπορεί να δημιουργήσει πολλές προκλήσεις για τους αρμόδιους Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού. Λαμβάνοντας υπόψη τα σημερινά επίπεδα της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, οι εξειδικευμένοι αιτούντες δεν πρέπει να απέχουν από το να κάνουν αιτήσεις για θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα σε οργανισμούς με ευκαιρίες για πρόοδο και όπου η εκπαίδευση θεωρείται ένα περιουσιακό στοιχείο. Επιπλέον, οι υποψήφιοι θα πρέπει να αποκαλύπτουν τα κίνητρά τους για την επιδίωξη θέσεων όπου τα προσόντα είναι ακατάλληλα.

Γενικότερα η έννοια του πλεονάσματος των προσόντων έχει συζητηθεί στη βιβλιογραφία των κοινωνικών επιστημών, τόσο σε θεωρητικό επίπεδο όσο και ως εμπειρική παρατήρηση. Ειδικότερα το πλεόνασμα προσόντων είναι μια συνεχόμενη κατάσταση της αγοράς εργασίας που επηρεάζει σημαντικά τα ποσοστά του εργατικού δυναμικού. Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους η κοινωνία μπορεί να παράγει περισσότερη εκπαίδευση από ότι απαιτεί η αγορά εργασίας. Η προσωπική ζήτηση για την κοινωνική θέση ή οι προσπάθειες για την κοινωνική δύναμη μπορεί να υπερισχύσουν του ορθολογικού υπολογισμού της αξίας της εκπαίδευσης. Στην σχετική βιβλιογραφία όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, παρουσιάζεται πλήθος θεωριών και διαδικασιών οι οποίες έχουν προταθεί ως οι επίσημες αιτίες του πλεονάσματος προσόντων

Οι περισσότερες μελέτες στην βιβλιογραφία επικεντρώνονται στις επιδράσεις και τις επιπτώσεις του πλεονάσματος των προσόντων και της περίσσειας εκπαίδευσης που κατέχει ένα άτομο, αγνοώντας τους καθοριστικούς εκείνους παράγοντες που συμβάλλουν στην τάση των εργαζομένων για την απόκτηση όλο και περισσότερης εκπαίδευσης. Είναι σημαντικό να κατανοηθεί πως όσο περισσότερα γνωρίζουμε για το τι προκαλεί τον πλεονασμό των προσόντων, τόσα περισσότερα μέτρα μπορούν να ληφθούν ώστε να υπάρξει βελτίωση της κατάστασης αυτής και να περιοριστούν οι αρνητικές επιπτώσεις του φαινομένου. Επιπλέον, μια διαχρονική μελέτη των ατόμων που θεωρούνται *overqualified* θα μπορούσε να γίνει για να καθορίσει τις

μακροπρόθεσμες συνέπειες και βοηθώντας έτσι στο να προστεθεί καλύτερη ψυχολογική και κοινωνιολογική κατανόηση. Ο πλεονασμός των προσόντων είναι ένα πρόβλημα και φαίνεται πως έχει αυξηθεί σημαντικά από το 1972. Η γνώση αυτή θα μπορούσε να βοηθήσει στο να κατανοήσουμε καλύτερα αν αυτό αφορά μόνο έναν προσωρινό κύκλο της αγοράς ή αν αυτό είναι στην πραγματικότητα ένα αυξανόμενο πρόβλημα στην αγορά εργασίας σήμερα.

Επιπλέον γίνεται σαφές ότι η αύξηση των πτυχιούχων δεν φιλτράρεται σε όλη την επαγγελματική και βιομηχανική δομή με τον τρόπο που θα αναμενόταν, ενώ επίσης πολλοί εργαζόμενοι που θεωρούνται *overqualified* δεν επιθυμούν να ξεκινήσουν την εργασία τους από χαμηλότερη κλίμακα από ότι στο παρελθόν, ξεκινώντας έτσι την εξειδίκευση, αλλά στη συνέχεια να κάνουν τη δουλειά που ταιριάζει στο επίπεδο των προσόντων τους και να έχουν προοπτικές ανέλιξης.

Με βάση την βιβλιογραφία οι κυριότερες συνέπειες που προκύπτουν από τον πλεονασμό προσόντων είναι η αύξηση των επιπέδων της εργασιακής δυσαρέσκειας των εργαζομένων και η επιθυμία τους για αποχώρηση από τον οργανισμό με στόχο την εύρεση μιας άλλης θέσης εργασίας που να ταιριάζει στα προσόντα και τις ικανότητές τους. Με άλλα λόγια η περισσότερη εκπαίδευση των εργαζομένων αυξάνει τις προσδοκίες τους για πιο ενδιαφέρουσες θέσεις εργασίας και είναι πολύ πιθανό να καταλήξει σε διάψευση και δυσαρέσκεια, εάν οι προσδοκίες αυτές δεν εκπληρώνονται. Ακόμη ερευνητές υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι με επιπλέον προσόντα είναι ικανοί να επιδείξουν υψηλά επίπεδα πολιτικής απομόνωσης. Με άλλα λόγια αυτό σημαίνει πως η ανικανότητα να εφαρμόσει ένα άτομο τις αποκτηθείσες ικανότητές του στην δουλειά του προκαλεί αισθήματα κοινωνικής και πολιτικής αναποτελεσματικότητας και κοινωνικού αποκλεισμού. Από την άλλη πλευρά οι επιπτώσεις του *overqualification* μπορούν να διαφέρουν μεταξύ των ατόμων ανάλογα με το πώς βλέπουν τις καταστάσεις εργασίας τους, με την έννοια ότι ορισμένα άτομα θεωρούν πως ο πλεονασμός προσόντων ορισμένες φορές οδηγεί και σε θετικά αποτελέσματα. Σε ορισμένες περιπτώσεις ο πλεονασμός προσόντων δεν αυξάνει απαραίτητα την πιθανότητα ότι ο εργαζόμενος θα εγκαταλείψει τον οργανισμό στον οποίο απασχολείται και θα μετακινηθεί σε άλλο εργοδότη ή ακόμα και σε ένα άλλο επάγγελμα. Με άλλα λόγια, οι αλλαγές στην ατομική κατάσταση της αντιστοιχίας της εργασιακής θέσης με τα προσόντα, δεν παρατηρούνται μόνο σε περιπτώσεις αλλαγής εργοδότη. Αντίθετα, πολλά άτομα που κατέχουν πλεόνασμα προσόντων παραμένουν

στον ίδιο εργοδότη και εργάζονται στο ίδιο επάγγελμα. Λαμβάνοντας υπόψη τα σημερινά επίπεδα της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, τα ευρήματα των σχετικών βιβλιογραφικών μελετών μπορούν να ενημερώσουν τις στρατηγικές αναζήτησης εργασίας των αιτούντων για εργασία. Οι εξειδικευμένοι αιτούντες δεν πρέπει να απέχουν από το να κάνουν αιτήσεις για θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα σε οργανισμούς και επιχειρήσεις με ευκαιρίες για πρόοδο και ανέλιξη, που η εκπαίδευση θεωρείται ένα πράγματι ένα πολύ σημαντικό και ενθαρρυντικό προσόν.

Οι θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί γύρω από το ζήτημα του overqualification ορίζουν στο σύνολό τους πως οι εργαζόμενοι που αισθάνονται πως στερούνται μια επιθυμητή κατάσταση σε σχέση για παράδειγμα με άλλους εργαζομένους, θα προσπαθήσουν να βρουν τρόπους να προσαρμοστούν στο εργασιακό τους περιβάλλον και να αποδείξουν το αντίθετο. Η αντιστοιχία είναι μια αμοιβαία σχέση στην οποία τόσο ο εργαζόμενος, όσο και οι απαιτήσεις από την θέση εργασίας του, φέρουν αμοιβαία ανταπόκριση, με την προϋπόθεση ότι το άτομο πληροί τις απαιτήσεις αυτές και κατά αντιστοιχία το εργασιακό περιβάλλον πληροί όλες τις απαιτήσεις του ατόμου.

Η παρούσα μελέτη επικεντρώθηκε στην θεωρητική ερμηνεία του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων, εστιάζοντας στα αίτια, τις επιπτώσεις του και τις θεωρίες που το απαρτίζουν. Είναι πιθανό πως εάν η έρευνα επαναλαμβανόταν στο μέλλον, κάνοντας χρήση ερευνητικών ποσοτικών εργαλείων, δηλαδή με την βοήθεια ερωτηματολογίου, σε συνδυασμό με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, να προέκυπταν νέα εμπειρικά δεδομένα, τα οποία να αποκάλυπταν διαφορετικά και καινούρια στοιχεία. Η μελλοντική έρευνα θα ήταν καλό να εστιάσει στις σχετικές διαστάσεις του όρου overqualification και να διερευνήσει σε βάθος τους λόγους που οι εργαζόμενοι καθώς και ειδικότερα οι νέοι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης επιλέγουν να αποκτούν όλο και περισσότερη εκπαίδευση, η οποία αναπόφευκτα οδηγεί στον πλεονασμό προσόντων.

Επιπλέον λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι οι εργοδότες και οι αρμόδιοι της διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού είναι οι υπεύθυνοι για την επιλογή του προσωπικού, θα πρέπει να ταιριάζουν τα προσόντα αυτού με ακρίβεια με τις σχετικές θέσεις εργασίας, ώστε να αποφεύγονται οι αναντιστοιχίες μεταξύ των δύο μερών. Αυτό αποτελεί μείζονος σημασίας, αφού θα αποτρέψει την πρόκληση τυχόν

αρνητικών επιπτώσεων, οι οποίες θα επηρεάσουν τόσο τους εργαζομένους, όσο και τον οργανισμό. Για παράδειγμα, δεν θα πρέπει να επικρατούν οι υποκειμενικές αντιλήψεις ή προκαταλήψεις πως εκείνοι οι εργαζόμενοι που φέρουν επιπλέον εργασιακή εμπειρία, περισσότερες ικανότητες και περίσσεια προσόντα, είναι «απίθανο» να ταιριάζουν με μία θέση εργασίας και μπορεί να βλάψουν την παραγωγικότητα του οργανισμού.

ΑΓΓΛΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Andersson, L.M. & Pearson, C.M. (1999) “Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace”, *Academy of Management Review*, **24**(3): 452-471.

Anderson, S. & Winefield, A.H. (2011) “The impact of underemployment on psychological health, physical health, and work attitudes”, *στο* Wu, Chia-Huei, Luksyte, Aleksandra and Parker, Sharon K. (2015) Overqualification and subjective well-being at work: the moderating role of job autonomy and culture”, *Social Indicators Research*, **121**(3): 917-937.

Baldwin, T.T., Magjuka, R.J. & Loher, B.T. (1991) “The perils of participation: effects of choice of training on trainee motivation and learning”, *Personnel Psychology*, **44**(1): 51-65.

Beach, L.R. & Mitchell, T.R. (1987) “Image theory: Principles, plans and goals in decision making”, *Acta Psychologica*, **66**(3): 201-220.

Becker, G.S. (1964). Human capital. New York: National Bureau of Economic Research (NBER) *στο* Rubb, S. (2003) “Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals?”, *Economics of Education Review*, **22**(4): 389-394.

Becker, G.S. (1993) “Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior”, *Journal of Political Economy*, **101**(3): 385-409

Berry, C.M., Ones, D.S. & Sackett, P.R. (2007) “Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*, **92**(2): 410-424.

Bolino, M.C. & Feldman, D.C. (2000) “The antecedents and consequences of underemployment among expatriates”, *Journal of Organizational Behavior*, **21**(8): 889-911.

Bourdieu, P. (1973) “Cultural reproduction and social reproduction”, *στο* Burris, V. (1983) “The Social and Political Consequences of Overeducation”, *American Sociological Review*, **48**(4): 454-467.

- Bowles, S. & Gintis, H. (2002) "Schooling in Capitalist America Revisited", *Sociology of Education*, **75**(1): 1-18.
- Brynin, M. & Longhi, S. (2009) "Overqualification: Major or minor mismatch?" *Economics of Education Review*, **28**(1): 114-121.
- Büchel, F. & Mertens, A. (2004) "Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility", *Applied Economics*, **36**(8): 803-816.
- Burris, V. (1983) "The Social and Political Consequences of Overeducation", *American Sociological Review*, **48**(4): 454-467.
- Clogg, C. & Shockey, J.W. (1984) "Mismatch between Occupation and Schooling: A Prevalence Measure, Recent Trends and Demographic Analysis", *Demography* **21**(2): 235-257.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P.E. (2001) "The role of justice in organizations: A meta-analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **86**(2): 278-321
- Collins, R. (1971) "Functional and conflict theories of educational stratification", *American Sociological Review*, **36**: 1002-1019.
- Crede, M., Chernyshenko, O.S., Stark, S. Dalal, R.S. & Bashshur, M. (2007) "Job satisfaction as a mediator: An assessment of job satisfaction's position within the nomological network", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **80**(3): 515-538.
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, **83**, 85–113, **στο** Wu, C.H., Luksyte, A. & Parker, S.K. (2015) "Overqualification and subjective well-being at work: the moderating role of job autonomy and culture", *Social Indicators Research*, **121**(3): 917-937.
- Crosby, F. (1984) "Relative deprivation organizational settings", **στο** Ren, H., Bolino, M.C., Shaffer, M.A. & Kraimer, M.L. (2013) "The influence of job demands and resources on repatriate career satisfaction: A relative deprivation perspective", *Journal of World Business* **48**(1): 149-159.

Daly, M., Büchel, F. and Duncan, G. (2000) ‘Premiums and Penalties for Surplus and Deficit Education: Evidence from the US and Germany’, *Economics of Education Review* 19(2): 169–78.

Davis, J.A. (1959) “A formal interpretation of the theory of relative deprivation”, *Sociomefry*, 22(4): 280-296.

Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1978) “A note on the dynamics of work adjustment”, *Journal of Vocational Behavior*, 12(1): 76-79.

Delery, J.D. & Doty, D.H. (1996) “Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency and configurational performance predictions”, *Academy of Management Journal*, 39(4): 802-835.

De Witte, M. & Steijin, B. (2000) “Automation, Job Content, and Underemployment”, *Work Employment and Society* 14(2): 245-64.

Dollard, J., Doob, L.W., Miller, N.E., Mowrer, O.H. & Sears, R.R. (1939) “Frustration and aggression”, New Haven, CT: Yale University Press., $\sigma\tau\theta$ Reio, T.G.,Jr. (2011) “Supervisor and coworker incivility: Testing the work frustration-aggression model”, *Advances in Developing Human Resources*, 13(3): 54-68.

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., Prause, J. & Ham-Rowbottom, K. (2000) “Underemployment and depression: longitudinal relationships”, *Journal of Health & Social Behavior*, 41(4): 421-436.

Eder, P. & Eisenberger, R. (2008) “Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior”, *Journal of Management*, 34(1): 55-68.

Edwards, J.R. (1991) “Person–job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review and Methodological Critique,” *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 6, 283-357.

Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T.E., Gonzalez-Morales, M.G. & Steiger-Mueller, M. (2010) “Leader–member exchange and

affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment", *Journal of Applied Psychology*, **95**(6): 1085-1103.

Elmer, V. (2012), "Struggling with the 'overqualified epidemic'", www.washingtonpost.com/business/2012/06/08/gJQAkBGNTV_story.html (accessed September 1, 2012).

Erdogan, B. & Bauer, T.N. (2009) "Understanding the benefits and costs of overqualification: the moderating role of employee empowerment", *Journal of Applied Psychology*, **94**(2): 557-565.

Erdogan, B., Bauer, T.N., Peiro, J.M. & Truxillo, D.M. (2011) "Overqualified employees: making the best of a bad situation for individuals and organizations", *Industrial and Organizational Psychology*, **4**(2): 215-232.

Feather, N.T. & O' Brien, O.E. (1986) "A longitudinal Analysis of the Effects of Employment, Different Patterns of Employment, and Unemployment of School Leavers", *British Journal of Psychology*, **77**(4): 459-479.

Feldman, D.C. & Turnley, W.H. (1995) "Underemployment among recent business college graduates", *Journal of Organizational Behavior*, **16**(1): 691-706.

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.

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.

Frei, C. & Sousa-Poza, A. (2012) "Overqualification: permanent or transitory?", *Applied Economics*, **44**(14): 1837-1847.

- Fox, S. & Spector, P.E. (1999) “A model of work frustration-aggression”, *Journal of Organizational Behavior*, **20**(6): 915-931.
- Fox, S., Spector, P.E. & Miles, D. (2001) “Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions”, *Journal of Vocational Behavior*, **59**(3): 291-309.
- Fox, S. & Stallworth, L.E. (2010) “The battered apple: An application of stress-emotion control/ support theory to teachers’ experience of violence and bullying”, *Human Relations*, **63**(7): 927-954.
- Frank, R. (1978) “Why women earn less: the theory and estimation of differential overqualification”, *American Economic Review*, **68**(3): 360-373.
- Groot, W. & van den Brink, H.M. (2000), “Over-education in the Labour Market: A Meta-analysis,” *Economics of Education Review*, **19**(2): 149-158.
- Guironnet, J.P. & Peypoch, N. (2007), “Human capital allocation and overeducation: a measure of French productivity (1987, 1999)”, *Economic Modeling*, **24**(3): 398-410.
- Halaby, C. (1994) “Overeducation and skill mismatch”, *Sociology of Education* **67**(1): 47-59.
- Hartog, J. (2000) “Over-education and earnings: Where are we, where should we go?”, *Economics of Education Review*, **19**(2): 131-147.
- Hersch, J. (1995) “Optimal mismatch and promotions”, *Economic Inquiry*, **33**(4): 611-624.
- Hesketh, B. (1996) “Status Quo Effects in Decision-Making about Training and Career Development”, *Journal of Vocational Behavior*, **48**(3): 324-338.
- Hesketh, B. & Neal, A. (1993) “Integrating training and career development”, *Australian Journal of Training and Development*, **20**(2): 17-24.
- Homan, T.R. (2011) “Skills ‘mismatch’ hurts US. Jobless as openings grow: economy”, <http://www.bloomberg.com/news/articles/2011-12-14/skills-mismatch-hurts-unemployed-in-u-s-as-job-openings-grow-economy>.

- Johnson, G.J. & Johnson, W.R. (2000) “Perceived Over-qualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis,” *Journal of Psychology*, **134**(5): 537-555.
- Johnson, W.R, Morrow, P.C. & Johnson, G.J. (2002) “An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale across Work Settings”, *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, **136**(4): 425-441.
- Jovanovic, B. (1979) “Job matching and the theory of turnover”, *Journal of Political Economy*, **87**(5): 972-990.
- Khan, L.J. & Morrow, P.C. (1991) “Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction”, *Journal of Business Research*, **22**(3): 211-218.
- 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.
- Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M.L. & Martinez P.G. (2015), "Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions", *Personnel Review*, **44**(4): 529-549.
- Lepak, D. & Snell, S. (1999) “The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development”, *Academy of Management Review*, **24**(1): 31-48.
- Liu, S., Luksyte, A., Wang, M., Zhou, L. & Shi, J. (2015) “Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model”, *Journal of Organizational Behavior*, **36**(2): 250-271.
- Luksyte, A. & Spitzmueller, C. (2015) “When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors”, *Journal of Organizational Behavior*, (Early View, Online Version of Record published before inclusion in an issue).
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. & Maynard, D.C. (2011) “Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators”, *Journal of Occupational Health Psychology*, **16**(3): 279-296
- Lusinski, N. (2011) “Help, I’m (under)employed!”, available at: http://money.cnn.com/galleries/2011/news/economy/1105/gallery.jobs_under_employed/?hpt¼C2 (accessed April 18, 2015) **στο** Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M.L. &

Martinez P.G. (2015), "Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions", *Personnel Review*, **44**(4): 529-549.

McCormick, E.J., DeNisi, A.S., & Shaw, J.B. (1979) "Use of the Position Analysis Questionnaire for establishing the job component validity of tests", *Journal of Applied Psychology*, **64**(1): 51-56.

McKee-Ryan, F., Virick, M., Prussia, G.E., Harvey, J. & Lilly, J.D. (2009) "Life after the layoff: getting a job worth keeping", *Journal of Organizational Behavior*, **30**(4): 561-580.

Marklein, M.B. (2013), "Study: nearly half are overqualified for their jobs"

Martinez, P.G., Lengnick-Hall, M.L. & Kulkarni M. (2014) "Overqualified? A conceptual model of managers' perceptions of overqualification in selection decisions", *Personnel Review*, **43**(6): 957-974.

Maynard, D.C., Joseph, T.A. & Maynard, A.M. (2006) "Underemployment, job attitudes, and turnover intentions", *Journal of Organizational Behaviour*, **27**(4): 509-536.

Maynard, D.C. & Parfyonova, N.M. (2013) "Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **86**(3): 435-455.

Neuman, J.H. & Baron, R.A. (1998) "Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets", *Journal of Management*, **24**(3): 391-419.

Newton, J.W., Mann, L. & Geary, D. (1980) "Relative deprivation, dissatisfaction and militancy: A field study in a protest crowd", *Journal of Applied Social Psychology*, **10**(5): 384-397.

O'Boyle, E.H., Forsyth, D.R., Banks, G.C. & McDaniel, M.A. (2012) "A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective", *Journal of Applied Psychology*, **97**(3): 557-579.

O'Connell, A. (2010), "The myth of the overqualified worker", *Harvard Business Review*, **88**: 12-13.

- Olson, J., Roese, N., Meen, J. & Robertson, D. (1995) “The preconditions and consequences of relative deprivation: Two field studies”, *Journal of Applied Social Psychology*, **25**(11): 944-964.
- Piasentin, K.A. & Chapman, D.S. (2007) “Perceived similarity and complementarity as predictors of subjective person-organization fit”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **80**(2): 41-354.
- Reingold, J. (2009). The new jobless. Fortune Magazine. Retrieved from http://money.cnn.com/2009/02/02/news/economy/jobless_complete.fortune/
- Reio, T.G.,Jr. (2011) Supervisor and coworker incivility: Testing the work frustration-aggression model. *Advances in Developing Human Resources*, 13, 54-68.
- Rubb, S. (2003) “Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals?”, *Economics of Education Review*, 22(4): 389-394.
- Runciman, W.G. & Bagley, C.R. (1969) “Status inconsistency, relative deprivation, and attitudes to immigrants”, *Sociology*, **3**(3): 359-375 *στο* 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):203-32.
- Sadava, S.W., O’Connor, R. & McCreary, D.R. (2000) “Employment status and health in young adults: Economic and behavioural mediators”, *Journal of Health Psychology*, **5**(4): 549-560.
- Sagie, A., Birati, A. & Tziner, A. (2002) “Assessing the costs of behavioral and psychological withdrawal: A new model and an empirical illustration”, *Applied Psychology: An International Review*, **51**(1): 67-89.
- Sandler, S.B. (1988) “Dislocated Workers: A Response”, *Journal of Employment Counselling*, **25**(4):146-148.
- Shultz, K.S., Olson, D.A. & Wang, M. (2011) “Overqualified employees: perspectives of older workers”, *Industrial and Organizational Psychology*, **4**(2): 247-249.
- Sicherman N. & Galor O. (1990) “A Theory of Career Mobility”, *Journal of Political Economy*, **98**(1): 169-192.

Sicherman, N. (1991) "Overeducation in the labor market", *Journal of Labor Economics*, **9**(2): 101-122.

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):203-32.

Tierney, P., Farmer, S.M. & Graen, G.B. (1999) "An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships", *Personnel Psychology*, **52**(3): 591-620.

Thompson, K.W., Shea, T.H., Sikora, D. M., Perrewé, P.L. & Ferris, G.R. (2013) "Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth", *Business Horizons*, **56**(1): 113-121.

Trumbull, M. (2013) "Have degree, driving cab: nearly half of college grads are overqualified", <http://www.cnn.com/id/100414962>.

Uppal, S. & LaRochelle-Côté, S. () "Changes in the occupational profile of young men and women in Canada", <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/11916-eng.htm>.

Vaisey, S. (2006) "Education and its Discontents: Overqualification in America 1972-2002", *Social Forces*, **85**(2): 835-864.

Van Knippenberg, D., van Dick, R. & Tavares, S. (2007) "Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job", *Journal of Applied Social Psychology*, **37**(3): 457-477.

Verhaest, D. & Omeij, E. (2006) "The Impact of Overeducation and its Measurement", *Social Indicators Research*, **77**(3): 419-448.

Weiss, H.M. & Cropanzano, R. (1996) "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Cause and Consequences of Affective Experiences at Work", *Research in Organizational Behavior* (Impact Factor: 2.06)

Worthington, J. (2002) "Overqualified for a job? Here's what they really mean", <http://columbus.bizjournals.com/columbus/stories/2002/11/18/smallb3.html>

Wu, C.H., Luksyte, A. & Parker, S.K. (2015) “Overqualification and subjective well-being at work: the moderating role of job autonomy and culture”, *Social Indicators Research*, **121**(3): 917-937.