

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ORIGINAL PAPER

Πλεόνασμα προσόντων σε νοσηλευτές δημόσιου γενικού νοσοκομείου της Κρήτης και συσχέτιση με την εργασιακή ανία

ΣΚΟΠΟΣ Η διερεύνηση του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων σε νοσηλευτικό προσωπικό δημόσιου γενικού νοσοκομείου, σε συνάρτηση με την ύπαρξη της εργασιακής ανίας. ΥΛΙΚΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ Εφαρμόστηκε συγχρονική μελέτη, η οποία διεξήχθη τον Ιανουάριο-Φεβρουάριο 2022 σε 146 άτομα νοσηλευτικού προσωπικού σε δημόσιο γενικό νοσοκομείο της Κρήτης. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν οι κλίμακες αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων και εργασιακής ανίας. Εφαρμόστηκε η μέθοδος της δειγματοληψίας ευκολίας. Για τη στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό πρόγραμμα Statistical Package for Social Sciences (SPSS), έκδοση 26.0. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ Το 88,4% των 146 νοσηλευτών(τριών) που συμμετείχαν στη μελέτη ήταν γυναίκες και η μέση ηλικία όλων των συμμετεχόντων ήταν τα 43,6 έτη ($\pm 8,7$). Το ποσοστό αποκρίσεων του πλεονάσματος προσόντων μεταξύ του νοσηλευτικού προσωπικού βρέθηκε χαμηλό (20,5%), καθώς και το ποσοστό εργασιακής ανίας (8,2%). Καταγράφηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής ανίας, με τους συμμετέχοντες με εργασιακή ανία να αναφέρουν υψηλότερη συχνότητα πλεονάσματος προσόντων συγκριτικά με εκείνους χωρίς ανία (83,3% έναντι 14,9%, $p < 0,001$). Επιπρόσθετα, παρατηρήθηκε ότι η υψηλότερη βαθμολογία πλεονάσματος προσόντων σχετίζεται με τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης των συμμετεχόντων ($p = 0,002$) (αντικειμενικό πλεόνασμα προσόντων), δηλαδή αυτών με μεταπτυχιακό/διδακτορικό δίπλωμα έναντι εκείνων με βασικό πτυχίο Νοσηλευτικής ή πτυχίο βοηθού νοσηλευτή δύο ετών (47,4% έναντι 17% και 15,2%, αντίστοιχα, $p = 0,017$). ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ Η παρούσα μελέτη ανέδειξε δύο φαινόμενα, το πλεόνασμα προσόντων και την εργασιακή ανία, που έχουν άμεσο αντίκτυπο στην εμφάνιση χαμηλής εργασιακής ικανοποίησης και κακής εργασιακής απόδοσης στον ελληνικό τομέα υγείας αλλά δεν έχουν λάβει επαρκή προσοχή. Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των δύο αυτών φαινομένων και των άλλων παραμέτρων είναι απαραίτητο να ενισχυθεί ο ρόλος της ηγεσίας ως διαμεσολαβητή και να διεξαχθούν νέες μελέτες σε μεγαλύτερη κλίμακα.

Στις μέρες μας, οι μεγάλες αλλαγές που σημειώθηκαν σε οικονομικο-κοινωνικό επίπεδο, με αποκορύφωμα τις συνθήκες τις οποίες διαμόρφωσαν οι οικονομικές κρίσεις (αρχίζοντας από τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής [ΗΠΑ], το 2007) και η αύξηση του αριθμού των ατόμων που ολοκληρώνουν τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση, έχουν οδηγήσει μεγάλο μέρος των εργαζομένων να παρουσιάζει «πλεόνασμα προσόντων» (overqualification) στην εργασία του.¹ Το φαινόμενο του «πλεονάσματος προσόντων» κέντρισε για πρώτη φορά την προσοχή των ερευνητών το 1977, με τη μελέτη της αγοράς εργασίας των κατόχων μεταπτυχιακού διπλώματος στις ΗΠΑ.² Ως γενικότερη έννοια,

το «πλεόνασμα προσόντων» θεωρείται μέρος του όρου «υποαπασχόληση»,³ μιας «κατώτερης» δηλαδή ποιότητας απασχόλησης αναφορικά με κάποιο πρότυπο εργασίας.⁴ Σύμφωνα με μακροοικονομικές εκτιμήσεις, το ένα πέμπτο του εργατικού δυναμικού πανευρωπαϊκά εμφανίζει «πλεόνασμα προσόντων», ποσοστό που πιστεύεται ότι είναι ακόμη πιο υψηλό στις πλέον ανεπτυγμένες χώρες.⁵

Το πλεόνασμα προσόντων αφορά στον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν πλεονάζοντα ΚΣΑΟs, δηλαδή γνώσεις (knowledge), δεξιότητες (skills), ικανότητες (abilities) και άλλα χαρακτηριστικά (other characteristics)⁶ σε

ΑΡΧΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ 2024, 41(3):388–396
ARCHIVES OF HELLENIC MEDICINE 2024, 41(3):388–396

Α. Κουτσουράκη,¹
Μ. Ροβίθης,²
Γ. Κριτσωτάκης,²
Α. Δελτσίδου,³
Μ. Λιναρδάκης⁴

¹Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα

²Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού, Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο, Ηράκλειο, Κρήτη

³Τμήμα Μαιευτικής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, Αθήνα

⁴Τομέας Κοινωνικής Ιατρικής, Ιατρική Σχολή, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Ηράκλειο, Κρήτη

Relation of nursing personnel overqualification in a public general hospital of Crete to work boredom

Abstract at the end of the article

Λέξεις ευρετηρίου

Εργασιακή ανία
Νοσηλευτικό προσωπικό
Πλεόνασμα προσόντων

Υποβλήθηκε 17.6.2023
Εγκρίθηκε 5.7.2023

σχέση με τις απαιτήσεις που χρειάζεται η εργασία τους.⁷ Συγκεκριμένες αιτίες αποτελούν η έλλειψη κατάλληλων θέσεων εργασίας, η αδυναμία του εκπαιδευτικού συστήματος σε συνδυασμό με την ελλιπή επαγγελματική κατάρτιση και οι μειωμένες προσλήψεις.⁸ Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη στασιμότητα στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εργαζομένων³ λόγω απουσίας ευκαιριών και αξιοποίησης των ικανοτήτων τους⁷ και έχει ταυτιστεί με μια σειρά αρνητικών συνεπειών για τους οργανισμούς και για τους εργαζόμενους.⁹ Το πλεόνασμα προσόντων διακρίνεται στο αντικειμενικό και στο αντιλαμβανόμενο πλεόνασμα. Το αντικειμενικό πλεόνασμα αφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης και εργασιακής εμπειρίας του εργαζόμενου, αναλογικά με τη θέση που καλύπτει,¹⁰ ενώ το αντιλαμβανόμενο πλεόνασμα αφορά στον βαθμό και στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τα προσόντα τους.¹¹ Η εν λόγω διάκριση είναι ουσιαστική, αφού οι μετρήσεις που γίνονται και τα ευρήματα τα οποία προκύπτουν είναι διαφορετικά.¹²

Μελέτες αναφορικά με την επίδραση του πλεονάσματος προσόντων στον εργασιακό χώρο υποστηρίζουν ότι το πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται με αρνητικές επιρροές τόσο στους εργαζόμενους όσο και στον ίδιο τον οργανισμό.¹³ Το πλεόνασμα προσόντων επηρεάζει την πρόθεση παραίτησης από τον οργανισμό¹⁴ λόγω χαμηλής εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων.^{3,15} Οδηγεί σε μειωμένη ψυχολογική ευεξία και σε αυξημένα επίπεδα άγχους, επηρεάζοντας έτσι την κατάσταση της υγείας τους¹⁶ με την εμφάνιση σωματικών και ψυχολογικών συμπτωμάτων.^{10,17} Η εργασία των εργαζομένων με πλεόνασμα προσόντων στερείται πρόκλησης, διέγερσης και παρακίνησης και χαρακτηρίζεται από χαμηλή απόδοση,³ ενώ οι εργαζόμενοι με πλεονάζοντα προσόντα έχουν επιπρόσθετα την τάση να εμφανίζουν αντιπαραγωγικές συμπεριφορές (counterproductive work behavior, CWB)¹⁸⁻²⁰ και αυξημένο κυνισμό, στο πλαίσιο της προσπάθειάς τους να μειώσουν το αίσθημα της σπατάλης πολύτιμων πόρων (π.χ. γνώση, χρόνο, ενέργεια).¹⁷

Στον αντίποδα, ορισμένοι μελετητές υποστηρίζουν ότι μπορεί να υπάρξει θετική σχέση μεταξύ του υψηλού «αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων» και της απόδοσης των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι με υψηλό αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων είναι σε θέση να διαπρέψουν σε θέσεις εργασίας στις οποίες απαιτούνται εξέχοντα διαπιστευτήρια, όπως η δημιουργικότητα και η δυνατότητα προώθησης νέων καινοτόμων ιδεών προς όφελος όλου του οργανισμού, εφόσον υπάρχουν εγγενή κίνητρα.⁹

Η «πλήξη» ή «ανία» αποτελεί μια δυσάρεστη, παροδική συναισθηματική κατάσταση, στην οποία το άτομο αισθάνεται διάχυτη έλλειψη ενδιαφέροντος και δυσκολία στη συγκέντρωση της τρέχουσας δραστηριότητας.²¹ Η ύπαρξη της εργασιακής ανίας (work-related boredom) σχετίζεται με

τρεις βασικές αιτίες: τον χαρακτήρα της εργασίας, τη διαφορετικότητα των εργαζομένων και το εργασιακό περιβάλλον. Συγκεκριμένα, υπήρχε σύνδεση της εργασιακής ανίας με την επανάληψη μονότονων εργασιών, άλλοι τη συσχέτισαν με την προσωπικότητα των εργαζομένων και άλλοι με την ανάγκη τους για «υψηλή διέγερση».²² Τα τελευταία έτη, η αύξηση του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων έχει οδηγήσει σε ένα πλεόνασμα προσόντων, το οποίο μαζί με τη χρήση της τεχνολογίας και τις εργασίες ρουτίνας έχουν ως αποτέλεσμα και την πρόκληση της εργασιακής ανίας.^{20,23} Τέλος, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, ως αιτία της εργασιακής ανίας ενοχοποιείται και η λανθασμένη επιλογή επαγγέλματος, καθώς και η ακατάλληλη θέση εργασίας.²⁴

Η εργασιακή ανία ευθύνεται για αντιπαραγωγικές εργασιακές συμπεριφορές,^{19,20,25} εργασιακή δυσαρέσκεια, εργατικά ατυχήματα, επανειλημμένη απουσία από τα εργασιακά καθήκοντα,²⁶ έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία,²¹ χαμηλή κοινωνικότητα, αποξένωση²⁷ και το "cyberloafing",^{20,28} έναν όρο που χρησιμοποιείται για την περιγραφή της χρήσης του εργασιακού χρόνου σε ενασχολήσεις με πράγματα που δεν σχετίζονται με την εργασία. Η εργασιακή ανία που εμφανίζεται σήμερα σε ένα μεγάλο ποσοστό του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού²⁹ έχει πυροδοτήσει την έρευνα γύρω από το συγκεκριμένο θέμα σε όλες τις ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες.³⁰ Ωστόσο, μέχρι σήμερα, η εμπειρική έρευνα δεν έχει ασχοληθεί με τον ρόλο του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων και τη σχέση του με την εργασιακή ανία,³⁰ παρ' όλο που αυτή θεωρείται ως μια πιθανή αντίδραση των εργαζομένων.¹²

Η παρούσα μελέτη είχε ως σκοπό την καταγραφή της ύπαρξης του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής ανίας στο νοσηλευτικό προσωπικό του Δημόσιου Γενικού Νοσοκομείου Χανίων και, συγκεκριμένα, στο νοσηλευτικό προσωπικό του Γενικού Νοσοκομείου Χανίων, καθώς και τη συσχέτιση των δύο αυτών μεταβλητών. Επί μέρους στόχο της εργασίας αποτέλεσε η διερεύνηση εργασιακών και κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών του νοσηλευτικού προσωπικού (όπως ηλικία, φύλο, έτη προϋπηρεσίας, θέση εργασίας, οικογενειακή κατάσταση κ.ά.) ως προσδιοριστικών παραγόντων των δύο μεταβλητών. Η σημαντικότητα της μελέτης αφορά στο γεγονός ότι δεν έχει διεξαχθεί αντίστοιχη έρευνα σε νοσοκομείο της Κρήτης, ενώ σε πανελλαδικό επίπεδο υπάρχει μόνο μία αντίστοιχη ερευνητική αναφορά.

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Δείγμα μελέτης

Διεξήχθη μια συγχρονική μελέτη με δειγματοληψία ευκολίας και τη χρήση ερωτηματολογίου.

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με την κλίμακα αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων (Scale of Perceived Overqualification, SPOQ)⁶ και την κλίμακα εργασιακής ανίας (Scale of Work-related Boredom, SWRB).³¹

Το δείγμα αποτέλεσαν 146 άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Χανίων Κρήτης. Η συλλογή των δεδομένων έλαβε χώρα το χρονικό διάστημα από τον Ιανουάριο έως και τον Φεβρουάριο του 2022.

Η κλίμακα αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων αποτελείται από 9 ερωτήσεις, που καθορίζουν έναν παράγοντα με υψηλή συνέπεια αποκρίσεων, τη συνολική μέση βαθμολογία τους. Η διαβάθμιση των αποκρίσεων γίνεται με τη χρήση κλίμακας τύπου Likert: 1=διαφωνώ απόλυτα, 2=διαφωνώ μερικώς, 3=ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4=συμφωνώ μερικώς και 5=συμφωνώ απόλυτα. Η υψηλότερη μέση βαθμολογία καταδεικνύει μεγαλύτερο αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων, ενώ ως όριο ελήφθησαν οι αποκρίσεις των 4 και 5 ή η μέση βαθμολογία >3.

Η «κλίμακα εργασιακής ανίας» αποτελείται από 5 ερωτήσεις, που καθορίζουν επίσης έναν παράγοντα με υψηλή συνέπεια αποκρίσεων, τη συνολική μέση βαθμολογία τους. Η διαβάθμιση των αποκρίσεων γίνεται με τη χρήση κλίμακας Likert: 1=διαφωνώ απόλυτα, 2=διαφωνώ μερικώς, 3=ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4=συμφωνώ μερικώς και 5=συμφωνώ απόλυτα. Η υψηλότερη μέση βαθμολογία καταδεικνύει μεγαλύτερη επαγγελματική ανία, ενώ ως όριο ελήφθησαν οι αποκρίσεις των 4 και 5 ή η μέση βαθμολογία >3. Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha ήταν 0,82 για την κλίμακα πλεονάσματος προσόντων και 0,89 για την κλίμακα εργασιακής ανίας.

Για τη διεξαγωγή της μελέτης προηγήθηκε έγκριση από τη Διοίκηση του Νοσοκομείου (αρ. πρωτ. 53263/9.12.2021) και από την 7η Υγειονομική Περιφέρεια (ΥΠΕ) Κρήτης (Ηράκλειο, 7.1.2022, Α.Π.: 629). Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε από τους ερευνητές μετά από ενημέρωση του νοσηλευτικού προσωπικού σχετικά –μεταξύ άλλων– με τον σκοπό της μελέτης, το δικαίωμά τους να μη συμμετέχουν ή να αποχωρήσουν οποιαδήποτε στιγμή χωρίς συνέπειες, την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα των απαντήσεών τους, και το γεγονός ότι οι απαντήσεις θα παρουσιαστούν συνολικά για όλους τους συμμετέχοντες. Εφόσον δέχονταν να συμμετέχουν στη μελέτη συμπλήρωναν έντυπο πληροφορημένης συναίνεσης.

Στατιστική ανάλυση

Υπολογίστηκαν κατανομές συχνότητων των περιγραφικών χαρακτηριστικών και εκείνων της εργασίας και της απασχόλησης των νοσηλευτών και των νοσηλευτριών που συμμετείχαν στην έρευνα. Τέλος, μέσω ιεραρχικών μοντέλων πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης ελέγχθηκε η πιθανή σχέση της βαθμολογίας της κλίμακας πλεονάσματος προσόντων με εκείνη της εργασιακής ανίας και τα χαρακτηριστικά των νοσηλευτών και των νοσηλευτριών της μελέτης. Ως αποδεκτό επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε το 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων διενεργήθηκε με τη χρήση του λογισμικού προγράμματος Statistical Package for Social Sciences

(SPSS) (IBM Corp released 2019, IBM SPSS Statistics for Windows, Armonk, NY), έκδοση 26.0.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Το 88,4% των 146 νοσηλευτών(τριών) που συμμετείχαν στην παρούσα μελέτη ήταν γυναίκες (πίν. 1) και η μέση ηλικία όλων των συμμετεχόντων ήταν τα 43,6±8,7 έτη. Το 71,2% δήλωσαν έγγαμοι(ες) ή σε συμβίωση και το 71,9% με παιδιά. Όσον αφορά στο εκπαιδευτικό τους επίπεδο, το 63% δήλωσαν απόφοιτοι Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος/Ανώτατου Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (ΤΕΙ/ΑΤΕΙ), με το 13% να είναι κάτοχοι ή να βρίσκονται σε επίπεδο μεταπτυχιακών/διδακτορικών σπουδών. Το 79,5% εργαζόταν σε μόνιμη θέση, ενώ με συμβάσεις (μη μόνιμες ή και ανανεωμένες επικουρικές) εργαζόταν το 6,8%. Επίσης, το 83,6% δήλωσε ότι δεν κατείχε κάποια θέση ευθύνης, το 7,5% ότι ήταν υπεύθυνος(η) τμήματος, το 6,8% προϊστάμενος(η) και το 2,1% τομεάρχης.

Η βαθμολογία της κλίμακας αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων, με πιθανό εύρος 1–5 (5 δείχνει μεγαλύτερο πλεόνασμα), βρέθηκε με μέτρια προς χαμηλή μέση τιμή και κατά συνέπεια με μέτριο προς χαμηλό πλεόνασμα προσόντων (2,42±0,78) (πίν. 2). Αντίστοιχα, στην κλίμακα

Πίνακας 1. Χαρακτηριστικά 146 νοσηλευτών και νοσηλευτριών από το Γενικό Νοσοκομείο Χανίων «Άγιος Γεώργιος» που συμμετείχαν στη μελέτη.

		n	%
Φύλο	Άνδρες/γυναίκες	17/129	11,6/88,4
Ηλικία (έτη)	Μέση τιμή±τυπική απόκλιση	43,6±8,7	
	<35	25	17,1
	35–44	57	39,0
	45–54	50	34,3
	55+	14	9,6
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος(η), διαζευγμένος(η), χήρος(α)	42	28,8
	Έγγαμος(η)/σε συμβίωση	104	71,2
Παιδιά	Ναι	105	71,9
	Όχι	41	28,1
Εκπαίδευση	Λύκειο, Σχολή νοσοκομείου, ΙΕΚ	33	22,6
	ΤΕΙ/ΑΤΕΙ	92	63,0
	ΑΕΙ	2	1,4
	Μεταπτυχιακό	17	11,6
	Διδακτορικό	2	1,4

ΙΕΚ: Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης, ΤΕΙ/ΑΤΕΙ: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα/Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα, ΑΕΙ: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

Πίνακας 2. Επίπεδα βαθμολογιών των κλιμάκων πλεονάσματος προσόντων – ΚΠΠ (Scale of Perceived Overqualification, SPOQ) και επαγγελματικής ανίας – ΚΕΑ (Scale of Work-related Boredom, SWRB) των 146 νοσηλευτών(τριών) της μελέτης.

Κλίμακα	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Διάμεσος	Ελάχιστη	Μέγιστη	Cronbach α
Πλεονάσματος προσόντων (υψηλότερη βαθμολογία ⇒ μεγαλύτερο πλεόνασμα προσόντων)	2,42	0,78	2,33	1,00	5,00	0,821
Επαγγελματικής ανίας (υψηλότερη βαθμολογία ⇒ μεγαλύτερη επαγγελματική ανία)	1,79	0,91	1,40	1,00	5,00	0,892

Διαβάθμιση αποκρίσεων των δύο κλιμάκων: 1=διαφωνώ απόλυτα, 2=διαφωνώ μερικώς, 3=ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4=συμφωνώ μερικώς, 5=συμφωνώ απόλυτα

εργασιακής ανίας, με πιθανό εύρος 1–5 (5 δείχνει μεγαλύτερη ανία), βρέθηκε χαμηλή μέση τιμή ή απουσία εργασιακής ανίας ($1,79 \pm 0,91$). Σύμφωνα με τα όρια των κλιμάκων (εικ. 1), το 20,5% του προσωπικού που συμμετείχε στη μελέτη είχε πλεόνασμα προσόντων και μόλις το 8,2% εργασιακή ανία. Στη διερεύνηση πιθανής στατιστικά σημαντικής συσχέτισης της ύπαρξης πλεονάσματος προσόντων με την εργασιακή ανία και τα χαρακτηριστικά του νοσηλευτικού προσωπικού της μελέτης, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σημαντικά υψηλότερη συχνότητα πλεονάσματος προσόντων παρουσίασαν οι συμμετέχοντες με εργασιακή ανία έναντι εκείνων χωρίς ανία (83,3% έναντι 14,9%, $p < 0,001$) ή οι έχοντες μεταπτυχιακό/διδακτορικό τίτλο σπουδών έναντι εκείνων με βασικό πτυχίο ή σχολή (47,4% έναντι 17% και 15,2%, αντίστοιχα, $p = 0,017$) (πίν. 3).

Τέλος, παρουσιάζεται σε πολυμεταβλητό επίπεδο (πίν. 4) η ιεραρχική γραμμική παλινδρόμηση της βαθμολογίας της κλίμακας αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων με

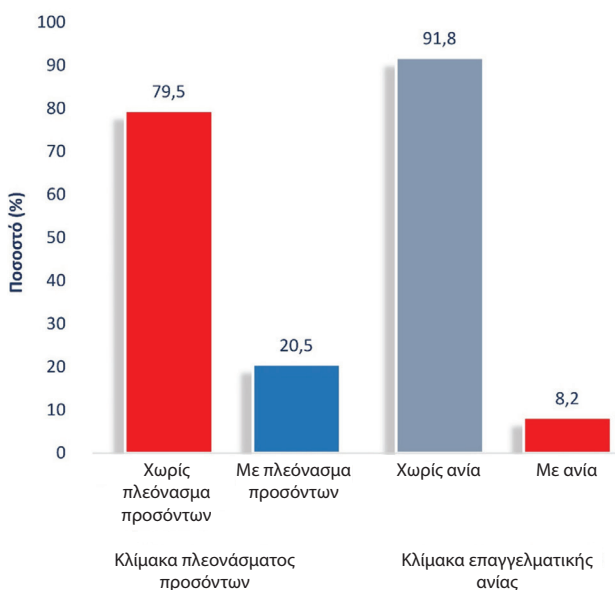
εκείνη της εργασιακής ανίας και τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στη μελέτη. Από το πρώτο μοντέλο και την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών διαπιστώθηκε ότι η αυξημένη βαθμολογία πλεονάσματος προσόντων σχετίστηκε με τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης των συμμετεχόντων ($\beta = 0,31$, $p = 0,007$). Ανάλογα από το δεύτερο μοντέλο, διαπιστώθηκε εξ ίσου ότι η αυξημένη βαθμολογία πλεονάσματος προσόντων σχετίστηκε τόσο με τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης των συμμετεχόντων ($\beta = 0,23$, $p = 0,0021$) όσο και με τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ανίας ($\beta = 0,44$, $p < 0,001$). Η μεταπτυχιακή εξειδίκευση αλλά και η εργασιακή ανία συνδέονται άρρηκτα με υψηλότερα επίπεδα επιπρόσθετων προσόντων, όπως αξιολόγησαν οι ίδιοι οι συμμετέχοντες.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα μελέτη είχε ως σκοπό τη διερεύνηση του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής ανίας, καθώς και τη διερεύνηση πιθανής συσχέτισης των δύο αυτών μεταβλητών. Επί μέρους στόχο της εργασίας αποτέλεσε η διερεύνηση του βαθμού συσχέτισης με κοινωνικο-δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά του νοσηλευτικού προσωπικού.

Στην παρούσα μελέτη τα αποτελέσματα έδειξαν μέτρια προς χαμηλή μέση βαθμολογία ή μέτριο προς χαμηλό πλεόνασμα προσόντων στο νοσηλευτικό προσωπικό του Γενικού Νοσοκομείου Χανίων και, αντίστοιχα, χαμηλή μέση βαθμολογία ή απουσία εργασιακής ανίας. Συγκεκριμένα, περίπου 1 στους 5 συμμετέχοντες(ουσες) βρέθηκαν με πλεόνασμα προσόντων και μόλις 1 στους 10 με εργασιακή ανία. Η αυξημένη βαθμολογία πλεονάσματος προσόντων σχετιζόταν με τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης (αντικειμενικό πλεόνασμα προσόντων) και εργασιακής ανίας, αναδεικνύοντας τη μεταπτυχιακή εξειδίκευση και την εργασιακή ανία ως σημαντικούς παράγοντες απόκτησης των επιπρόσθετων προσόντων του προσωπικού.

Η χαμηλή μέση βαθμολογία του αντικειμενικού πλεο-



Εικόνα 1. Συχνότητα παρουσίας πλεονάσματος προσόντων και επαγγελματικής ανίας των νοσηλευτών και των νοσηλευτριών της μελέτης.

Πίνακας 3. Συσχέτιση παρουσίας πλεονάσματος προσόντων με εκείνη της επαγγελματικής ανίας και τα χαρακτηριστικά των νοσηλευτών και νοσηλευτριών της μελέτης.

		Πλεόνασμα προσόντων				p
		Χωρίς πλεόνασμα (βαθμολογία 1,0–3,0)		Με πλεόνασμα (βαθμολογία >3,0)		
		n	%	n	%	
Επαγγελματική ανία	Χωρίς ανία	114	85,1	20	14,9	<0,001
	Με ανία	2	16,7	10	83,3	
Φύλο	Άνδρες	11	64,7	6	35,3	0,109
	Γυναίκες	105	81,4	24	18,6	
Ηλικία (έτη)	<35	22	88,0	3	12,0	0,573
	35–44	44	77,2	13	22,8	
	45–54	38	76,0	13	24,0	
	55+	12	85,7	2	14,3	
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος(η), διαζευγμένος(η), χήρος(α)	32	76,2	10	23,8	0,535
	Έγγαμος(η)/σε συμβίωση	84	80,8	20	19,2	
Παιδιά	Ναι	87	82,9	18	17,1	0,103
	Όχι	29	70,7	12	29,3	
Εκπαίδευση	Λύκειο, Σχολή νοσοκομείου, ΙΕΚ	28	84,8	8	15,2	0,017
	ΑΕΙ, ΤΕΙ/ΑΤΕΙ	78	83,0	16	17,0	
	Μεταπτυχιακό, διδακτορικό	10	52,6	9	47,4	
Έτη εργασίας στην υγεία	1–5	17	81,0	4	19,0	0,955
	6–20	52	78,8	14	21,2	
	21+	47	79,7	12	20,3	
Έτη εργασίας στο τμήμα	1–5	59	81,9	13	18,1	0,812
	6–20	37	74,0	13	26,0	
	21+	20	83,3	4	16,7	

Έλεγχοι χ^2 (στην ηλικία, στη μόρφωση και στα έτη εργασίας εκτιμήθηκε η γραμμική τάση).

ΙΕΚ: Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης, ΤΕΙ/ΑΤΕΙ: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα/Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα, ΑΕΙ: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

Πίνακας 4. Πολλαπλή ιεραρχική γραμμική παλινδρόμηση της βαθμολογίας της κλίμακας πλεονάσματος προσόντων με εκείνη της επαγγελματικής ανίας και τα χαρακτηριστικά των νοσηλευτών και των νοσηλευτριών της μελέτης.

Προγνωστικοί παράγοντες	Βαθμολογία κλίμακας πλεονάσματος προσόντων			
	1ο μοντέλο		2ο μοντέλο	
	β	Τιμή p	β	Τιμή p
Φύλο (1: Άνδρες, 2: Γυναίκες)	-0,23	0,248	-0,16	0,361
Ηλικία (ανά ζετία μεταβολή)	0,02	0,810	0,03	0,702
Οικογενειακή κατάσταση (1: Άγαμος(η), διαζευγμένος(η), χήρος(α), 2: Έγγαμος(η)/σε συμβίωση)	0,04	0,818	-0,03	0,844
Παιδιά (1: Ναι, 2: Όχι)	0,15	0,417	-0,03	0,858
Εκπαίδευση (1: Λύκειο, Σχολή νοσοκομείου, ΙΕΚ, 2: ΤΕΙ/ΑΤΕΙ/ΑΕΙ, 3: Μεταπτυχιακό, διδακτορικό)	0,31	0,007	0,23	0,021
Έτη εργασίας στην υγεία (ανά ζετία ή 5ετία μεταβολή)	0,01	0,876	-0,02	0,778
Επαγγελματική ανία (υψηλότερη βαθμολογία \Rightarrow μεγαλύτερη επαγγελματική ανία)	–		0,44	<0,001
R ² (adjusted)	0,07 (0,03)		0,32 (0,28)	

ΙΕΚ: Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης, ΤΕΙ/ΑΤΕΙ: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα/Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα, ΑΕΙ: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

νάσματος προσόντων πιθανόν να οφείλεται στην έλλειψη διάθεσης των υπαλλήλων για βελτίωση του μορφωτικού τους επιπέδου, στην απουσία κινήτρων, αναγνώρισης και επιβράβευσης από την υπηρεσία για την απόκτηση επί πλέον μεταπτυχιακών τίτλων ή ειδικότητας, στην αδυναμία πρόσβασης σε χώρους εκπαίδευσης εξ αιτίας της γεωγραφικής θέσης του νοσοκομείου (νησί), στο κυκλικό ωράριο εργασίας, καθώς και στην έλλειψη προσωπικού, που καθιστά τη χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών απαγορευτική. Το υποκειμενικό πλεόνασμα προσόντων, αντίθετα, καταγράφηκε σε υψηλά επίπεδα, αποτυπώνοντας την άποψη του νοσηλευτικού προσωπικού ότι διέθετε περισσότερες ικανότητες από αυτές που χρειάζονται για την επιτέλεση της εργασίας του. Μια πιθανή ερμηνεία θα μπορούσε να είναι η ίδια η φύση της νοσηλευτικής εργασίας, η οποία σε κλινικό επίπεδο χαρακτηρίζεται συχνά από επαναλαμβανόμενες πράξεις, η μονοτονία των οποίων γίνεται αντιληπτή από τους ίδιους τους νοσηλευτές ως αυξημένες γνώσεις ως προς τη φροντίδα των ασθενών. Επιπρόσθετα, ο μεγάλος μέσος όρος ηλικίας του νοσηλευτικού προσωπικού, σε συνδυασμό με την έλλειψη αλλαγής θέσης εργασίας σε διαφορετικά τμήματα, αναπόφευκτα καθιστά τη μεγαλύτερη εμπειρία στις καθημερινές τους πρακτικές να μεταφράζεται λανθασμένα από τους ίδιους σε πλεόνασμα προσόντων.

Όσον αφορά στην εργασιακή ανία του νοσηλευτικού προσωπικού που συμμετείχε στη μελέτη, τα αποτελέσματα έδειξαν χαμηλή μέση βαθμολογία ή απουσία της. Πιθανή αιτία αποτελεί η ίδια η φύση του επαγγέλματος του νοσηλευτή, που λόγω της ιδιαιτερότητας του αντικειμένου του δεν επιτρέπει πολλά περιθώρια πλήξης στους εργαζόμενους. Τα αποτελέσματα σχετικής μελέτης, σε δείγμα 211 εργαζομένων ιδιωτικού και δημόσιου τομέα διαφόρων επαγγελμάτων, έδειξαν ότι μεταξύ του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής ανίας το «νόημα της εργασίας» λειτουργεί διαμεσολαβητικά.³¹ Ειδικότερα, τη συγκεκριμένη περίοδο που διεξήχθη η έρευνα, η έλλειψη προσωπικού, οι συνθήκες και ο φόρτος εργασίας που επικράτησαν, λόγω της πανδημίας COVID-19, δεν συνάδουν με αύξηση της πλήξης ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας. Επιπρόσθετα, βάσει της μελέτης, το νοσηλευτικό προσωπικό παρουσίασε χαμηλό ποσοστό σε πλεόνασμα προσόντων, επομένως είναι πιθανό να ικανοποιείται από τη δεδομένη κατάσταση και τις απαιτήσεις της εργασίας του στο συγκεκριμένο νοσοκομείο.

Αντίθετα, στο νοσηλευτικό προσωπικό που διέθετε πλεόνασμα προσόντων (κατόχους μεταπτυχιακών και λοιπών τίτλων) η εργασιακή ανία στην παρούσα μελέτη εμφάνισε υψηλότερη μέση βαθμολογία αποκρίσεων, γεγονός που δηλώνει ότι οι ανάγκες και οι απαιτήσεις τους ήταν διαφορετικές από εκείνες του νοσηλευτικού προσωπικού που δεν διέθετε αντικειμενικό πλεόνασμα προσόντων. Παρόμοιο

αποτέλεσμα αναφορικά με τις διαφορετικές ανάγκες καταγράφεται σε μελέτη η οποία διεξήχθη το 2016 σε δείγμα 163 εργαζομένων όλων των κλάδων στην περιοχή της Θεσσαλίας, σύμφωνα με την οποία το πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται με το εκπαιδευτικό επίπεδο και ότι όσο υπάρχει αύξηση του πλεονάσματος προσόντων, τόσο παρατηρείται αύξηση της «αίσθησης της σχετικής στέρησης».³³

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν τη θετική σχέση μεταξύ του υποκειμενικού πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής ανίας, γεγονός που έχει τεκμηριωθεί και σε άλλες σχετικές μελέτες.^{16,30,32,34,35} Συγκεκριμένα, σε μελέτη που εκπονήθηκε σε δείγμα 207 Ελλήνων εργαζομένων στο λιανεμπόριο βρέθηκε θετική συσχέτιση ($r=29$, $p<0,01$) μεταξύ του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής ανίας.³⁰ Στη μοναδική μελέτη της ελληνικής βιβλιογραφίας που αναφέρεται σε επαγγελματίες υγείας (101 εργαζόμενοι σε δημόσιο νοσοκομείο και σε ιδιωτική κλινική του Βόλου), τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στην υγεία που εμφανίζουν αντικειμενικό πλεόνασμα προσόντων βιώνουν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση¹⁰ ($r=0,086$, $p<0,001$).

Αντίστοιχες μελέτες σε εργαζόμενους διαφορετικών κλάδων επιβεβαιώνουν τη συσχέτιση αντικειμενικού πλεονάσματος προσόντων με τις μειωμένες εργασιακές στάσεις, τις αντιπαραγωγικές συμπεριφορές, τα χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, την ύπαρξη αρνητικών συναισθημάτων και κατ' επέκταση με την εργασιακή ανία.³⁴⁻³⁷ Σε έρευνα που διεξήχθη σε 317 υπαλλήλους κλωστοϋφαντουργίας στο Πακιστάν, σημαντικό εύρημα ήταν η σύνδεση της εργασιακής ανίας με αντιπαραγωγικές συμπεριφορές, στο πλαίσιο του αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων.¹⁹

Σε μια πολυκεντρική συγχρονική μελέτη σε 4.511 νοσηλευτές από 8 τριτοβάθμια νοσοκομεία της ηπειρωτικής Κίνας, τα ευρήματα έδειξαν ότι το υψηλό αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων αποτελεί τον κύριο ανασταλτικό παράγοντα για την ύπαρξη του «αρμονικού πάθους», ενώ αυξάνει το «εμμονικό πάθος» των νοσηλευτών. Το πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται αρνητικά με το «αρμονικό πάθος» και θετικά με το «εμμονικό πάθος».³⁶ Σε παρόμοια μελέτη, σε δείγμα 321 νοσηλευτών που εργάζονταν σε μονάδες εντατικής θεραπείας σε 6 τριτοβάθμια νοσοκομεία στην επαρχία Shandong της Κίνας το 2021, παρατηρήθηκε ότι το αντιληπτό πλεόνασμα προσόντων σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση.³⁷ Επιπρόσθετα, σε διαδικτυακή έρευνα που εκπονήθηκε σε δείγμα 379 νοσηλευτών στην Ιορδανία την περίοδο της πανδημίας COVID-19 τα αποτελέσματα έδειξαν ότι νοσηλευτές με υψηλό ποσοστό αντιληπτού πλεονάσματος προσόντων είναι πιθανόν να αποκρύψουν και να συσσωρεύσουν γνώσεις όταν η ενсу-

νειδητότητα και οι αντιλήψεις (συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων) είναι χαμηλές.³⁸

Περιορισμοί της μελέτης

Η μελέτη του συγκεκριμένου θέματος βρίσκεται σε πολύ πρώιμο στάδιο, συνεπώς κρίνεται αναγκαία η επέκταση ανάλογης έρευνας με μεγαλύτερο δείγμα, ώστε να υπάρξουν πιο συγκεκριμένα, ασφαλέστερα, περισσότερο γενικευμένα και συγκρίσιμα αποτελέσματα αναφορικά με το αντικείμενο της μελέτης. Επίσης, θα μπορούσε να μελετηθεί το πλεόνασμα προσόντων και η εργασιακή ανία στο νοσηλευτικό προσωπικό σε σχέση και με άλλες παραμέτρους, όπως την επαγγελματική εξουθένωση, την ικανοποίηση κ.ά., καθώς και την ψυχολογική ενδυνάμωση και την αύξηση της επαγγελματικής αυτονομίας, ως μέτρου αντιμετώπισης των αρνητικών επιδράσεων του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής ανίας.

Συμπερασματικά, η παρούσα μελέτη εστίασε στη διε-

ρεύνηση του φαινομένου του πλεονάσματος προσόντων και της εργασιακής ανίας. Για την εξάλειψη των υπό μελέτη φαινομένων, τα νοσηλευτικά ιδρύματα –όπως και κάθε οργανισμός– οφείλουν αρχικά να διαμορφώσουν τις κατάλληλες συνθήκες αυτονομίας, εμπιστοσύνης, διαφάνειας, παρακίνησης και ενδυνάμωσης για τους επαγγελματίες υγείας, ώστε το «πλεόνασμα προσόντων» των εργαζομένων να αποτελεί μια επωφελή κατάσταση για τους ίδιους και τις μονάδες υγείας. Η έμπρακτη αναγνώριση της αξίας των πλεονασματικών νοσηλευτών, με τη συμμετοχή τους στις λήψεις αποφάσεων, με το κίνητρο της δυνατότητας ανέλιξης και με την παρότρυνση να αποτελέσουν «μέντορες» των συναδέλφων τους, θα συμβάλλει στην ενίσχυση του αισθήματος της «αυτοεκτίμησής» τους, αποτελώντας παράδειγμα προς μίμηση σε υπαλλήλους με λιγότερα προσόντα και εμπειρία. Σημαντική επίσης παρέμβαση συνιστά η ενίσχυση της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης στα νοσοκομεία για όλους τους εργαζόμενους, ώστε να αμβλυθούν οι εκπαιδευτικές ανισότητες.

ABSTRACT

Relation of nursing personnel overqualification in a public general hospital of Crete to work boredom

A. KOUTSOURAKI,¹ M. ROVITHIS,² G. KRITSOTAKIS,² A. DELTSIDOU,³ M. LINARDAKIS⁴

¹Hellenic Open University, Patras, ²Department of Business Administration and Tourism, Hellenic Mediterranean University, Heraklion, Crete, ³Department of Midwifery, University of West Attica, Athens, ⁴Department of Social Medicine, Faculty of Medicine, University of Crete, Heraklion, Crete, Greece

Archives of Hellenic Medicine 2024, 41(3):388–396

OBJECTIVE To investigate the phenomenon of “overqualification” in the nursing personnel of a public general hospital, in relation to the existence of “professional boredom”. **METHOD** A cross-sectional study was conducted in January–February 2022, on 146 nursing personnel, at the Public General Hospital of Crete. Scale of Perceived Overqualification and Scale of Work-related Boredom were employed to collect the data. A convenience sampling method was applied. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS), version 26.0, was used for the statistical analysis. **RESULTS** The rate of “overqualification” responses among nursing personnel was found to be low (20.5%) ($p < 0.05$), as was the rate of “professional boredom” (8.2%) ($p < 0.05$). A statistically significant association was found between “overqualification” and “professional boredom”, with participants with boredom reporting a higher frequency of overqualification than those without boredom (83.3% versus 14.9%, $p < 0.001$). Additionally, it was observed that the higher qualification surplus score is associated with the participants’ higher levels of education ($p = 0.002$) (objective qualification surplus), i.e. those with a master’s/doctorate degree, versus those with a basic degree or school or two-year nursing assistant degree (47.4% versus 17.0% and 15.2%, respectively, $p = 0.017$). **CONCLUSIONS** The present study identified two phenomena, overqualification and work boredom, that have a direct impact on the manifestation of low job satisfaction and poor work performance in the Greek health sector but have received insufficient attention. To investigate the relationship between these two phenomena and other parameters is necessary to enhance the leadership’s role as a mediator and to conduct new studies on a larger scale.

Key words: Nurses, Nursing personnel, Nursing staff, Overqualification, Work boredom

Βιβλιογραφία

- ALFES K. Perceived overqualification and performance. The role of the peer-group. *Zeitschrift für Personalforschung* 2013, 27:314–330
- FREEMAN RB. *The overeducated American*. Academic Press, New York, 1976
- FINE S, NEVO B. Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *Int J Hum Resour Manag* 2008, 19:346–355
- FELDMAN DC. The nature, antecedents and consequences of underemployment. *J Manage* 1996, 22:385–407
- EUROPEAN COMMISSION. Employment and social developments in Europe 2012: The skill mismatch challenge in Europe. Publications Office of the European Union, Brussels, 2013. Available at: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%205571%202013%20ADD%209/EN/pdf>
- MAYNARD DC, JOSEPH TA, MAYNARD AM. Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *J Organ Behav* 2006, 27:509–536
- JOHNSON GJ, JOHNSON WR. Perceived overqualification and psychological well-being. *J Soc Psychol* 1996, 136:435–445
- EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. Employment and social developments in Europe 2011, Publications Office, Brussels, 2011. Available at: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/44905>
- LUKSYTE A, SPITZMUELLER C. When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *J Organ Behav* 2016, 37:635–653
- ΚΑΤΣΙΚΟΓΙΑΝΝΗ Σ. Πλεονασμός προσόντων και συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση και ψυχολογική ενδυνάμωση επαγγελματιών υγείας – Σύγκριση δημόσιου νοσοκομείου και ιδιωτικής κλινικής. Διπλωματική εργασία, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκησης Μονάδων Υγείας, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 2018
- YANG W, GUANY, LAI X, SHE Z, LOCKWOOD AJ. Career adaptability and perceived overqualification: Testing a dual-path model among Chinese human resource management professionals. *J Vocat Behav* 2015, 90:154–162
- ERDOGAN B, BAUERTN, PEIRÓ JM, TRUXILLO DM. Overqualification theory, research, and practice: Things that matter. *Ind Organ Psychol* 2011, 4:260–267
- MAYNARD DC, PARFYONOVA NM. Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *J Occup Organ Psychol* 2013, 86:435–455
- ΞΕΝΟΥΔΑΚΗ ΑΕ. Πλεόνασμα προσόντων και πρόθεση παραίτησης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογίας: Ο συνδυαστικός ρυθμιστικός ρόλος των ευκαιριών προαγωγής και του μελλοντικού χρονικού προσανατολισμού. Διδακτορική Διατριβή. Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη, 2017
- JOHNSON GJ, JOHNSON WR. Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *J Psychol* 2000, 134:537–555
- ERDOGAN B, BAUERTN, PEIRÓ JM, TRUXILLO DM. Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Ind Organ Psychol* 2011, 4:215–232
- LUKSYTE A, SPITZMUELLER C, MAYNARD DC. Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *J Occup Health Psychol* 2011, 16:279–296
- FOX S, SPECTOR PE. *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. American Psychological Association, Washington, DC, 2005:151–174
- KHAN J, ALI A, SAEED I, VEGA-MUÑOZ A, CONTRERAS-BARRAZA N. Person-job misfit: Perceived overqualification and counterproductive work behavior. *Front Psychol* 2022, 13:4133
- ANDEL S, PINDEKS, ARVAN ML. Bored, angry, and overqualified? The high-and low-intensity pathways linking perceived overqualification to behavioural outcomes. *Eur J Work Organ Psychol* 2022, 31:47–60
- FISHER CD. Boredom at work: A neglected concept. *Hum Relat* 1993, 46:395–417
- REIJSEGER G, SCHAUFELI WB, PEETERS MCW, TARIS TW, VAN BEEK I, OUWENEEL E. Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety Stress Coping* 2013, 26:508–525
- LOUKIDOU L, LOAN-CLARKE J, DANIELS K. Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *Int J Manag Rev* 2009, 11:381–405
- ΧΑΤΖΗΡΑΪΣΣΗ Α. Το αντιλαμβανόμενο πλεόνασμα προσόντων σε διεθνείς επιχειρήσεις. Διπλωματική εργασία, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διεθνείς Επιχειρηματικές Δραστηριότητες», Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη, 2019
- KIM J, PARK J, SOHN YW, LIM JI. Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: Testing a moderated mediation model. *J Career Dev* 2021, 48:400–414
- MAEL F, JEX S. Workplace boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. *Group Organ Manag* 2015, 40:131–159
- SÁNCHEZ-CARDONA I, VERA M, MARTÍNEZ-LUGO M, RODRÍGUEZ-MONTALBÁN R, MARRERO-CENTENO J. When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *J Career Assess* 2020, 28:257–276
- CHENG B, ZHOU X, GUO G, YANG K. Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *J Bus Ethics* 2020, 164:565–577
- MARTINEZ PG, LENGNICK-HALL ML, KULKARNI M. Overqualified? A conceptual model of managers' perceptions of overqualification in selection decisions. *Pers Rev* 2014, 43:957–974
- GKOREZIS P, VATOU A. Perceived overqualification and organizational cynicism: The role of work-related boredom and empowering leadership. *Int J Employ Stud* 2018, 26:93–112
- VAN HOOFF MLM, VAN HOOFT EAJ. Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *J Occup Health Psychol* 2014, 19:348

32. ΤΣΕΛΙΟΠΟΥΛΟΥ ΒΓ. Πλεόνασμα προσόντων και εργασιακή ανία: Ο διαμεσολαβητικός ρόλος του νοήματος της εργασίας. Διαδακτορική Διατριβή. Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Πληροφορική και Διοίκηση», Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη, 2016
33. ΚΙΣΣΑΣ ΚΝ. Η επίδραση του πλεονάσματος προσόντων στην επίδοση των εργαζομένων. Πτυχιακή Εργασία, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών, Βόλος, 2016
34. ΔΕΜΕΤΗ Φ. Πλεόνασμα προσόντων και εργασιακές στάσεις στους εργαζόμενους σε ΟΤΑ Α΄ βαθμού. Μεταπτυχιακή εργασία, Διαπανεπιστημιακό Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση», Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων, Σχολή Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος, 2018
35. ΣΑΜΑΡΑ ΙΙ. Πλεόνασμα προσόντων και απόδοση εργαζομένων: Μελέτη περίπτωσης σε Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Εφαρμοσμένη Οικονομική στη Δημόσια Διοίκηση και Αυτοδιοίκηση», Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος, 2019
36. GUO YF, WANG Y, PLUMMER V, CROSS W, LAM L, WANG KF. Associations between perceived overqualification, organisational commitment and work passion of nurses: A multicentre cross-sectional study. *J Nurs Manag* 2022, 30:1273–1282
37. GUO YF, FAN JY, LAM L, PLUMMER V, CROSS W, MA YZ ET AL. Associations between perceived overqualification, transformational leadership and burnout in nurses from intensive care units: A multicentre survey. *J Nurs Manag* 2022, 30:3330–3339
38. ALMAGHARBEH BK, ILKHANIZADEH S. The role of overqualification, decision, and mindfulness on knowledge outcomes. *J Bus Manag* 2022, 62:e2021–0471

Corresponding author:

A. Koutsouraki, 210 Agiou Fanouriou street, Kato Galatas, 735 00 Chania, Crete, Greece
e-mail: aggelkoutsouraki@outlook.com