

ODRAZ PERCEPCIJE PREKVALIFIKOVANOSTI VISOKOOBRAZOVANIH ZAPOSLENIH NA ORGANIZACIONU POSVEĆENOST

Ivana Jolović¹, Nevena Jolović²

¹ Univerzitet u Novom Sadu, Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad, Srbija

² Institut ekonomskih nauka, Beograd, Srbija

¹ivanajolovic@uns.ac.rs, ²nevena.jolovic@ien.bg.ac.rs

Kratak sadržaj: Tehnološke inovacije i automatizacija, rast svetske populacije, outsourcing i migracije radne snage, te sve veća konkurencija na brojnim tržištima dovode do rastućih stopa nezaposlenosti (naročito u razvijenim i zemljama u razvoju). Svesni okolnosti, s namerom da obezbede svoju budućnost i izbegnu neizvesnost nezaposlenosti, pripadnici novijih generacija se sve više okreću samorazvoju i teže pronalasku mogućnosti za dalje obrazovanje koje bi im moglo poslužiti kao strateško oruđe za unapređenje karijernih izgleda. Uz involviranost vlada država koje sve značajnije podržavaju finansiranje visokog obrazovanja, isto je danas dostupnije, a njegovi nosioci zastupljeniji nego ikada. Međutim, situacija na tržištu rada ostaje nepromenjena. Potražnja za izbalansiranim spektrom zanimanja ne omogućava svim visokokvalifikovanim stručnjacima angažman jednak stepenu obrazovanja. Pojedinci koji odluče da pristanu na obavljanje posla koji, prema ličnom viđenju, zahteva znanja i sposobnosti ispod njihovih stečenih kvalifikacija, vremenom razvijaju osećaj prekvalifikovanosti. Cilj istraživanja bio je da ispita uticaj koji percepcija prekvalifikovanosti kod visokoobrazovanih zaposlenih u Republici Srbiji ima na organizacionu posvećenost istih, nastojeći da indirektno sazna kakva je budućnost organizacija koje zapošljavaju takav kadar. Korišćenjem naprednih statističkih alata SPSS Statistics i SmartPLS, nalazeći prethodno uporište u teorijskim saznanjima, glavna relacija ispitana je na uzorku od 173 ispitanika. Rezultati istraživanja potvrdili su da viši nivoi percipirane prekvalifikovanosti kod visokoobrazovanih zaposlenih utiču na smanjenje organizacione posvećenosti istih.

Ključne reči: visokoobrazovani zaposleni, percepcija prekvalifikovanosti, organizaciona posvećenost

THE REFLECTION OF PERCEIVED OVERQUALIFICATION OF HIGHLY EDUCATED EMPLOYEES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract: Technological innovations and automation, global population growth, outsourcing and labor migration, as well as increasing competition in various markets, lead to rising unemployment rates (particularly in developed and developing countries). Aware of the circumstances, with the intention of securing their future and avoiding the uncertainty of unemployment, members of the newer generations are increasingly turning to self-development and striving to find opportunities for further education that could serve as a strategic tool for improving their career prospects. With the involvement of state governments, which increasingly support the financing of higher education, the one is more accessible and its holders are more prevalent than ever. Yet, the situation in the labor market remains unchanged. The demand for a balanced spectrum of vocations does not allow all highly qualified specialists to be engaged equal to the degree of education. Individuals who decide to accept jobs that, in their personal perception, require knowledge and skills below their acquired qualifications, over time develop a sense of overqualification. The aim of the research was to examine the impact that the perception of overqualification among highly educated employees in the Republic of Serbia has on their organizational commitment, trying to indirectly discover what the future of organizations that employ such personnel is. Using advanced statistical tools SPSS Statistics and SmartPLS, with a previous foothold in theoretical knowledge, the main relation was examined on a sample of 173 respondents. The research results confirmed that higher levels of perceived overqualification among highly educated employees lead to a decrease in their organizational commitment.

Key Words: highly educated employees, perceived overqualification, organizational commitment

1. UVOD

Visoko obrazovanje bi se našlo u samom vrhu liste kada bi se sagledavale preventivne mere i delotvorna rešenja za brojne aktuelne društvene izazove, poput: siromaštva, socijalne nejednakosti i diskriminacije; rasta stopa nezaposlenosti (produžetak obrazovanja pojedince privremeno stavlja van tržišta rada, ali ih dodatno kvalifikuje i, dugoročno posmatrano, čini zapošljivijim); te eskalacije nasilja, stope kriminala i rasprostranjene korupcije (Berk et al., 2015). Posедуjući ovakva saznanja, brojne države iz godine u godinu uvećavaju sopstvena ulaganja u obrazovanje, čineći mogućim, te evidentnim dostizanje znatno viših nivoa kvalifikacija kod mlađih generacija, u odnosu na sve one koje su im prethodile. Ipak, ovakav trend doveo je do pojave paradoksa – uporedo sa porastom stepena obrazovanja

povećala se i stopa nezaposlenosti među onima koji isto poseduju, budući da se pokazalo da ponuda visokokvalitetnih poslova ne ide u korak sa sve većim brojem visokoobrazovanih pojedinaca (u celini, pomenuti trend ima pozitivan uticaj na kvalitet tržišta rada, ali u biti ne i na kvalitet i kvantitet dostupnih poslova). Dakle, nemali broj pojedinaca sa visokim kvalifikacijama i/ili višegodišnjim iskustvom koji veruju da su njihova znanja superiorna naspram dostupnih radnih pozicija počinje da sačinjava sve značajniji deo demografije nezaposlenih, sa nimalo ohrabrujućim izgleđima za zapošljavanje u budućnosti. Oni po automatizmu odbijaju određena raspoloživa radna mesta smatrajući ih degradirajućim, te neprihvatljivim. U principu, oni i odlučuju da zadrže status nezaposlenosti sve dok ne naiđu na adekvatnu priliku za zaposlenje usklađenu sa sopstvenim obrazovanjem i interesovanjima; a ukoliko se i nevoljno (iz razloga ekstremne potrebe ili ekonomskog „očaja”) zaposle, nalaze se pred „iskušanjem” kreiranja percepcije prekvalifikovanosti koja u organizacionom kontekstu beleži ubranu tendenciju razvoja njihovih negativnih radnih stavova/ponašanja. Izneta problematika dodatno je zakomplikovana činjenicom da se u ovu kategoriju ubrajaju čak i oni zaposleni koji su tokom svoje karijere pohađali dodatno obrazovanje ili programe obuke, te se sada takođe (autorefleksivno) smatraju prekvalifikovanim za radne uloge koje obavljaju – pozicije koje su bile srazmerne njihovim ranijim obrazovnim postignućima (Berk et al., 2015; Vaisey, 2006). Na kraju uvodnih razmatranja, važno je istaći i drugo gledište – stanovište poslodavca. U praksi, zaposleni sa percepcijom prekvalifikovanosti sve češće bivaju smatrani „nepostojanim”, pa i neželjenim (zbog znatnih rizika od fluktuacije, nižeg učinka usled neispunjenih visokih očekivanja, te posledično niskog radnog morala usled potencijalne dosade izazvane nestimulativnim radnim zadacima), te sve češće i bivaju odbijani od strane poslodavaca kao neadekvatan kadar (Rafiei & Van Dijk, 2024; Erdogan et al., 2011).

2. TEORIJSKI OKVIR ISTRAŽIVANJA

Prekvalifikovanost postaje uobičajeno „iskustvo”. Sve brojnija literatura tvrdi da znatan deo zaposlenih poseduje višak formalnog obrazovanja i stečenih veština od onih zahtevanih radnom pozicijom, odnosno da je prekvalifikovan za poslove koje obavlja (Brynin & Longhi, 2009), navodeći podatke prema kojima ugrubo jedna četvrtina američkih i evropskih radnika jeste prekvalifikovano (ili se barem tako oseća po pitanju svojih trenutnih radnih pozicija) (Maynard & Parfyonova, 2013). Ove brojke imaju tendenciju stalnog porasta (Vaisey, 2006).

Percipirana prekvalifikovanost se definiše kao subjektivno viđenje zaposlenog da je shodno nivou svojih obrazovnih postignuća prekvalifikovan za posao koji trenutno obavlja (Maynard & Parfyonova, 2013; Berk et al., 2015). Prekvalifikovanost podupire, ali se i naslanja na principe nedovoljne zaposlenosti shodno kojoj zaposleni veruje da njegove kognitivne sposobnosti, veštine, formalno obrazovanje i iskustvo nisu zahtevani, niti se koriste na poslu. Percipirana prekvalifikovanost, stoga, odslikava osećaj lišenosti „zasluženog posla”, a povezana je sa nizom štetnih efekata, kako po zaposlene, tako i po organizacije – na individualnom nivou uključujući blagostanje i zdravlje zaposlenog (narušeno negativnim emocijama poput ljutnje, besa i ozlojeđenosti); na kolektivnom nivou uključujući razdor među kolegama, ali i negativan uticaj na ostale lične bliske društvene veze zaposlenog; te na organizacionom nivou uključujući neželjene radne stavove, ponašanja, ali i nivoe performansi (Erdogan & Bauer, 2021; Zhang et al., 2024; Erdogan et al., 2011; Gonçalves Neto & Borges-Andrade, 2024; Kulkarni et al., 2015).

Koncept percipirane prekvalifikovanosti, pak, treba razlikovati od objektivne prekvalifikovanosti koja se isključivo zasniva na objektivnoj stvarnosti, odnosno perspektivi potencijalnog, nepristrasnog poslodavca koji upoređuje kvalifikacije pojedinca sa zahtevima posla (Erdogan et al., 2011; Gonçalves Neto & Borges-Andrade, 2024; Pan & Hou, 2024). Ipak, s obzirom na to da je percipirana prekvalifikovanost subjektivna metrika, teoretičari tvrde da je kao takva relevantnija od stvarne, objektivne prekvalifikovanosti zaposlenih, naročito u situacijama predviđanja njihovog ponašanja (primera radi, napuštanja organizacije), polazeći od nepobitne činjenice da psihološko stanje zaposlenih ima najbliži uticaj na ponašanje istih (Lobene et al., 2014). Percepcija prekvalifikovanosti prihvaćena je kao jedan od prethodnika, za ovo istraživanje značajnog, stava – organizacione posvećenosti (negativna relacija), a dokazani su i njen uticaj na ostale radne stavove (zadovoljstvo poslom, na primer), te dalja direktna veza sa namerom zaposlenih da odu iz organizacije, otuđenostu od posla/organizacije i kontraproduktivnim ponašanjem zaposlenih (Lobene et al., 2014; Berk et al., 2015; Erdogan et al., 2011; Erdogan & Bauer, 2021; Liu et al., 2015; Gonçalves Neto & Borges-Andrade, 2024; Jolović & Jolović, 2023; Rafiei & Van Dijk, 2024; Khassawneh et al., 2022).

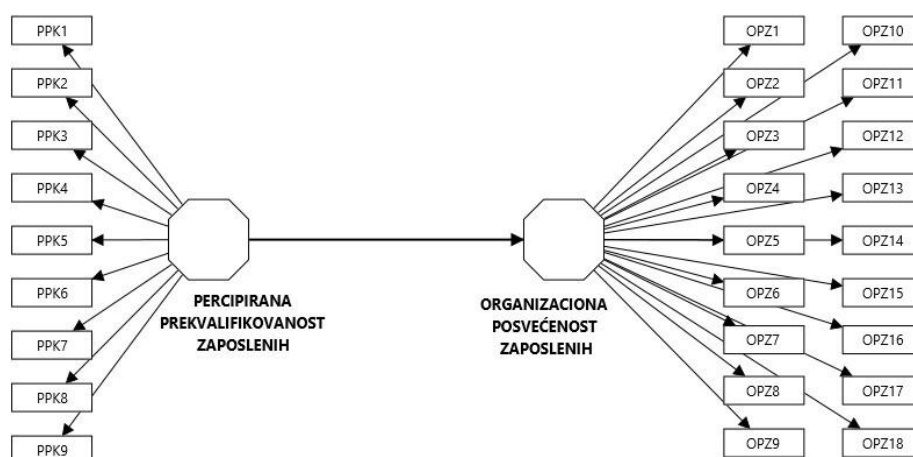
Organizaciona posvećenost se definiše kao psihološka i emocionalna veza pojedinca sa organizacijom koja objedinjuje uključenost u posao, lojalnost i veru zaposlenog u vrednosti organizacije, te njegovu brigu o dugoročnom prosperitetu i dobrobiti iste (Lobene et al., 2014). Kako je cilj istraživanja ispitati uticaj percipirane prekvalifikovanosti na ovaj radni stav, važno je naći i validno uporište u literaturi po ovom pitanju. Teorija koja objašnjava uticaj percipirane prekvalifikovanosti na stavove i ponašanje zaposlenih je Teorija usklađenosti na relaciji osoba-posao (engl. Person-job Fit Theory). Ova teorija u jednoj dimenziji poredi sposobnosti pojedinca sa zahtevima posla, a u drugoj konfrontira potrebe zaposlenog sa onim što mu posao pruža. Izloženi koncept podobnosti osobe za posao podržava tvrdnju da ukoliko pojedinac (smatra da) poseduje potrebne kvalifikacije definisane zahtevima posla postoji veća verovatnoća da će kao radnik „odgovarati” datom poslu, odnosno zabeležiti dobre rezultate. Suština je, dakle, u usklađenosti. Tako – ne samo manjkavi, već i prekomerni kvaliteti zaposlenog, trebaju biti tretirani kao nepoželjni sa stanovišta organizacije (Berk et al., 2015; Erdogan & Bauer, 2021; Maynard & Parfyonova, 2013).

Na osnovu svih do sada izloženih tvrdnji, te relacija prepoznatih u literaturi, moguće je izvesti glavnu

istraživačku hipotezu H_0 , koja pretpostavlja da percipirana prekvalifikovanost ima negativan, statistički značajan uticaj na organizacionu posvećenost visokoobrazovanih zaposlenih.

3. METODOLOGIJA

Uzorak istraživanja činilo je 173 ispitanika, posredovalaca visokog stepena obrazovanja (diploma osnovnih/master/doktorskih akademskih studija), zaposlenih u okviru nacionalne privrede tokom 2024. godine. Online anketni upitnik sastavljen je shodno naučno potvrđenim, priznatim mernim instrumentima: (1) Scale of Perceived Overqualification (SPOQ) naučnika Maynard i koautora (2006) i (2) Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) naučnika Meyer i koautora (1993); a ocenjivan pomoću petostepene Likertove skale psihometrike. Istraživanje je upotrebilo statističke alate SPSS Statistics 26 (IBM Corporation, 2019) i SmartPLS 4 (Ringle et al., 2024) – prvi za izračunavanje frekvencije za podatke o zaposlenima (učestalost zabeleženog nivoa obrazovanja kod zaposlenih: OAS=84; MAS=77; DAS=12), a drugi za formiranje istraživačkog modela (Grafikon 1).



Grafikon 1. Istraživački model

Izvor: Ilustracija autora dobijena korišćenjem SmartPLS 4.

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA I DISKUSIJA

Nakon inicijalnog testiranja pouzdanosti indikatora uključenih u istraživanje (zadovoljavajući rezultati), testiranje konzistentnosti i konvergentne validnosti konstrukata otkrilo je ispunjenje propisanih kriterijuma navedenih u istraživanju naučnika Hair i koautora (2019) – Kronbahov alfa koeficijent i obe vrednosti Kompozitne pouzdanosti premašile su granicu od 0,70; kao i Prosečna vrednost izdvojene varijanse (AVE) koja je dosegla granicu od 0,50 (rezultati u Tabeli 1).

Tabela 1. Provera interne konzistentnosti i konvergentne validnosti konstrukata

Konstrukti	Kronbahov alfa koeficijent	Kompozitna pouzdanost (Rho A)	Kompozitna pouzdanost (Rho C)	Prosečna vrednost izdvojene varijanse (AVE)
Organizaciona posvećenost	0,802	0,806	0,910	0,834
Percipirana prekvalifikovanost	0,862	0,884	0,894	0,547

Izvor: Proračun autora izveden korišćenjem SmartPLS 4.

Testiranje diskriminantne validnosti otkrilo je ispunjenje propisanih kriterijuma navedenih u istraživanju naučnika Hair i koautora (2019) – Fornell-Larcker kriterijum ukazuje da je AVE vrednost svakog konstrukta premašila vrednost najviše kvadratne interkorelacije među konstruktima (rezultati u Tabeli 2).

Tabela 2. Provera diskriminantne validnosti konstrukata

Fornell-Larcker kriterijum		
Konstrukti	Organizaciona posvećenost	Percipirana prekvalifikovanost
Organizaciona posvećenost	0,913	
Percipirana prekvalifikovanost	-0,350	0,739

Izvor: Proračun autora izveden korišćenjem SmartPLS 4.

Bootstrapping procedura koja je obuhvatila 5.000 iteracija, sa t-testom za 95% interval poverenja, ukazala je na postojanje direktne i statistički značajne, negativne veze između percipirane prekvalifikovanosti i organizacione posvećenosti ($\beta=-0,350$; $t=6,194$, $t>1,96$; $p=0,000$, $p<0,05$). Ovi rezultati potkrepljuju relaciju pretpostavljenu glavnom istraživačkom hipotezom H_0 , pa ista može biti validirana (rezultati u Tabeli 3). Takođe, ovi nalazi se u potpunosti pokapaju sa ukupnim efektom razvijenog istraživačkog modela ($\beta=-0,350$; $t=6,194$, $t>1,96$; $p=0,000$,

$p < 0,05$) koji je istovremeno izračunat.

Tabela 3. Provera značajnosti strukturalne putanje (direktni efekti) u istraživačkom modelu

	Originalni uzorak (O)	Srednja vrednost uzorka (M)	Standardna devijacija (STDEV)	T statistika (O/STDEV)	P vrednost
Percipirana prekvalifikovanost → Organizaciona posvećenost	-0,350	-0,368	0,057	6,194	0,000

Izvor: Proračun autora izveden korišćenjem SmartPLS 4.

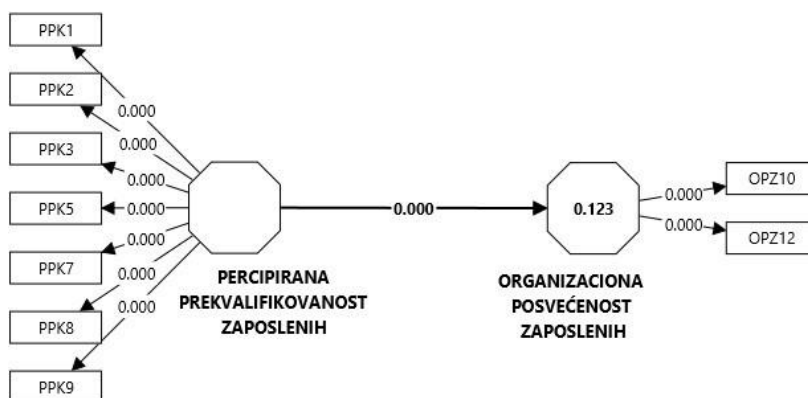
Na kraju, ukupna eksplanatorna snaga i adekvatnost istraživačkog modela procenjeni su kroz Koeficijente determinacije (R^2 i prilagođeni R^2) za zavisnu varijablu (Hair et al., 2019). Dokazano je da konstruisani model u niskoj meri predviđa zavisnu promenljivu – organizacionu posvećenost ($R^2=0,123$) (rezultati u Tabeli 4).

Grafikon 2 odslikava prikaz istraživačkog modela sa dobijenim rezultatima.

Tabela 4. Provera eksplanatorne snage istraživačkog modela

	R^2	Prilagođeni R^2
Organizaciona posvećenost	0,123	0,118

Izvor: Proračun autora izveden korišćenjem SmartPLS 4.



Grafikon 1. Rezultati istraživačkog modela

Izvor: Ilustracija autora dobijena korišćenjem SmartPLS 4.

5. ZAKLJUČAK

Prekvalifikovanost je nepoželjna gotovo u jednakoj meri u kojoj i nekvalifikovanost zaposlenog. Teorija usklađenosti na relaciji osoba-posao (engl. Person-job Fit Theory) potkrepljuje ovu tvrdnju. Kada zaposleni počne da percipira da je u organizacionom okruženju, na njegovom ličnom primeru, do te neusklađenosti došlo, na menadžerima je odgovornost da to zapaze, te pomno isprate. Kakvo je ponašanje zaposlenog koji sebe smatra prekvalifikovanim? Radi li on više ili manje od svojih kolega? Je li u većoj ili manjoj meri posvećen ostvarenju interesa organizacije? Planira li svoj odlazak? Odgonetanju jednog od izloženih pitanja sprovedena studija se probala posvetiti.

Cilj istraživanja bio je da ispita postojanje direktnog uticaja koji percepcija prekvalifikovanosti kod visokoobrazovanih zaposlenih u Republici Srbiji ima na organizacionu posvećenost istih. Rezultati istraživanja potvrdili su da viši nivoi percipirane prekvalifikovanosti kod visokoobrazovanih zaposlenih dovode do smanjenja njihove organizacione posvećenosti ($\beta=-0,350$; $t=6,194$, $t>1,96$; $p=0,000$, $p<0,05$; rezultati u Tabeli 3); odnosno obezbedili su dovoljno dokaza za usvajanje osnovne istraživačke hipoteze H_0 koja pretpostavlja da percipirana prekvalifikovanost ima negativan, statistički značajan uticaj na organizacionu posvećenost visokoobrazovanih zaposlenih.

Istraživanje je dalo dragocen teorijski, ali i empirijski doprinos izloženoj problematici razvijanjem jedinstvenog istraživačkog modela, te ispitivanjem strukturne relacije koja do sada nije testirana na nacionalnom uzorku radne snage. Kao predlog za buduća istraživanja, posebno interesantno bi bilo zabeležiti, te uporedo razmotriti problematične/benefitne segmente prekvalifikovanosti kod srpskih zaposlenih. Do sada se zna da je percepcija prekvalifikovanosti problematičnija u određenim okolnostima (kod zaposlenih koji imaju više ambicije, veću želju za profesionalnim rastom, veću osetljivost po pitanju pravičnosti; kod zaposlenih koji se ne identifikuju sa organizacijom, ne dele jednake vrednosti sa istom, te ne osećaju podržanim niti osnaženim od strane organizacije; kod zaposlenih koji osećaju ograničenja u pogledu svog posla, prema kojima se ne postupa dovoljno dobro, od kojih se očekuje da se ponašaju kao i svi ostali, odnosno kod zaposlenih koji nisu pohvaljeni niti nagrađeni za primenjen „višak” veština i kvalifikacija na radnom mestu, te eventualne iznadprosečne rezultate) (Erdogan & Bauer, 2021). Zbog svih pomenutih razloga, ali i budući da je za očekivati da će detaljnije istraživanje percipirane prekvalifikovanosti postati trend među

strukom i da će pitanje budućnosti visokog obrazovanja kao njegovog (neposrednog) generatora pre ili kasnije biti dovedeno u centar rasprave, stav autora je da predloženi model vredi ispitati.

ZAHVALNICA

Ovo istraživanje je podržano od strane Ministarstva nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije (br. Ugovora: 451-03-65/2024-03/200156) i Fakulteta tehničkih nauka Univerziteta u Novom Sadu kroz projekat „Naučnoistraživački i umetničkoistraživački rad istraživača u nastavnim i saradničkim zvanjima Fakulteta tehničkih nauka Univerziteta u Novom Sadu” (br. 01-3394/1).

Ovo istraživanje takođe je podržano od strane Ministarstva nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije (br. Ugovora: 451-03-47/2023-01/200005) i Instituta ekonomskih nauka u Beogradu.

6. LITERATURA

- [1] Berk, U., Kahya, M., Kuzu, B., & Bayranlık, H. (2015). *Effect of Laborers' Overqualification Perception on Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Study on Health Sector in Turkey*. Journal of International Health Sciences and Management, 1(1), 70-73.
- [2] Brynin, M., & Longhi, S. (2009). *Overqualification: Major or Minor Mismatch?* Economics of Education Review, 28(1), 114-121.
- [3] Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). *Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8, 259-283.
- [4] Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). *Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations*. Industrial and Organizational Psychology, 4(2), 215-232.
- [5] Gonçalves Neto, J. M., & Borges-Andrade, J. E. (2024). *Perceived Overqualification and Job Attitudes of Public Servants*. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, 26(1), 1-18.
- [6] Hair, J. F. Jr., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM*. European Business Review, 31(1), 2-24.
- [7] IBM Corporation. (2019). *IBM SPSS Statistics for Windows: Version 26.0*. New York: IBM Corporation.
- [8] Jolović, N., & Jolović, I. (2023). *Perceived Overqualification as a Contributing Factor to Employees' Intention to Leave the Organization: The Mediating Effect of Job Satisfaction*. In: N. Sirghi (Ed.), Abstract Book of the International Scientific Conference TIMTED 2023 "Current Economic Trends in Emerging and Developing Countries" (p. 85). Timișoara: Faculty of Economics and Business Administration, West University of Timișoara.
- [9] Khassawneh, O., Mohammad, T., & Momany, M. T. (2022). *Perceived Overqualification and Job Outcomes: The Moderating Role of Manager Envy*. Sustainability, 15(1), 84/1-18.
- [10] Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M. L., & Martinez, P. G. (2015). *Overqualification, Mismatched Qualification, and Hiring Decisions: Perceptions of Employers*. Personnel Review, 44(4), 529-549.
- [11] Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L. E., Shi, J., & Wang, M. O. (2015). *Overqualification and Counterproductive Work Behaviors: Examining a Moderated Mediation Model*. Journal of Organizational Behavior, 36(2), 250-271.
- [12] Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond, S. B. (2014). *Perceived Overqualification: A Multi-source Investigation of Psychological Predisposition and Contextual Triggers*. The Journal of Psychology, 149(7), 684-710.
- [13] 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.
- [14] Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). *Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions*. Journal of Organizational Behavior, 27(4), 509-536.
- [15] Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78(4), 538-551.
- [16] Pan, R., & Hou, Z. (2024). *The Relationship between Objective Overqualification, Perceived Overqualification and Job Satisfaction: Employment Opportunity Matters*. Personnel Review, 53(8), 1925-1949.
- [17] Rafiei, M., & Van Dijk, H. (2024). *Not Your Average Candidate: Overqualified Job Applicants in the Eyes of Hiring Practitioners*. Personnel Review, 54(2), 680-696.
- [18] Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2024). *SmartPLS 4*. Bönningstedt: SmartPLS.
- [19] Vaisey, S. (2006). *Education and Its Discontents: Overqualification in America, 1972-2002*. Social Forces, 85(2), 835-864.
- [20] Zhang, W., Xia, B., Derks, D., Pletzer, J. L., Breevaart, K., & Zhang, X. (2024). *Perceived Overqualification, Counterproductive Work Behaviors and Withdrawal: A Moderated Mediation Model*. Journal of Managerial Psychology, 39(5), 539-554.