

Overkwalificatie en werkverveling: Job crafting als moderator?

Claudia Rooman
Universiteit Gent, België
claudia.rooman@ugent.be

Toon Michielsens
Acerta, België
michielsens.t@gmail.com

Eva Deros
Universiteit Gent, België
eva.deros@ugent.be

Samenvatting

Kan job crafting de positieve relatie tussen gepercipieerde overkwalificatie en werkverveling remediëren? Op basis van het Job Demands-Resources model onderzochten we of werknemers die zich overgekwalificeerd voelen, meer werkverveling ervaren en of job crafting strategieën de relatie tussen overkwalificatie en werkverveling modereren. Deze assumpties zijn getest in een cross-sectionele studie met 144 werknemers. Zoals verwacht zijn overgekwalificeerde medewerkers sneller verveeld, maar kan job crafting, gericht op het verhogen van structurele hulpbronnen (bijv. autonomie, taakvariatie, ontplooiingskansen), deze relatie afzwakken. De andere job crafting strategieën modereerden de positieve relatie tussen overkwalificatie en werkverveling niet. Op basis van deze studiebevindingen zou men werkgevers kunnen adviseren om job crafting gericht op structurele hulpbronnen te stimuleren. Deze strategie is vooral bij hoog gekwalificeerde medewerkers zinvol en kan zo organisaties helpen om het potentieel van hun toptalent ten volle te benutten.

Abstract*Overqualification and job boredom: Job crafting as a moderator?*

Can job crafting remediate the relationship between perceived overqualification and job boredom? It is hypothesized that workers who feel overqualified, are more prone to job boredom but that job crafting strategies based on the Job Demands-Resources model moderate the relationship between overqualification and job boredom. This assumption was tested in a cross-sectional study with 144 employees. The results indicated that overqualified employees were indeed more likely to be bored, but that job crafting aimed at increasing structural job resources (e.g. autonomy, task variety, development opportunities) could attenuate the relationship. Other job crafting strategies did not weaken the positive relationship between overqualification and job boredom. Based on these study findings, one could advise employers to stimulate job crafting aimed at increasing structural job resources. This holds particularly among the most highly qualified employees and can thus help organizations to fully realize the potential of their top talent.

Keywords: overqualification, job boredom, job crafting

1 Inleiding

Werkgevers zijn steeds op zoek naar gekwalificeerde en talentvolle medewerkers en willen deze medewerkers graag aan boord houden. Getalenteerde medewerkers leveren organisaties immers veel op. In lijn met het Pareto-principe is volgens Aguinis en O'Boyle (2014) de relatie tussen de prestaties van medewerkers en hun gerealiseerde meerwaarde voor organisaties exponentieel, waarbij de top 10% en 25% beste (meest getalenteerde) medewerkers verantwoordelijk zouden zijn voor respectievelijk 30% en 50% van de totale omzet of gerealiseerde meerwaarde voor een organisatie. Dit effect is bovendien niet sector- of organisatie-specifiek maar werd vastgesteld in zowel onderzoek, politiek, sport als bij ondernemers (O'Boyle & Aguinis, 2012). Getalenteerde medewerkers zijn dus letterlijk goud waard voor organisaties maar stellen organisaties ook voor specifieke uitdagingen.

Een van die uitdagingen is dat in het bijzonder talentvolle medewerkers met hoge kwalificaties sneller verveeld kunnen raken. Ze dreigen dan de organisatie te verlaten op zoek naar nieuwe uitdagingen (Erdogan et al., 2011). Los van het prestatieniveau kan werkverveling bovendien het welzijn van medewerkers belemmeren (Game, 2007; Van Hooff & Van Hooft, 2014): Een

baan die iemands nood aan uitdaging, stimulatie, zingeving en erkenning niet vervult, kan een gevoel van deprivatie geven. Werkverveling is een wijdverspreide en persistente problematiek (Van Wyk et al., 2016). Een studie van Watt en Hargis (2010) toont dat tot 87% van de werknemers zich wel eens verveeld voelt op het werk. Toch blijft de aandacht voor werkverveling en welzijn vrij beperkt in vergelijking met andere factoren die welzijn op het werk belemmeren, zoals stress en burn-out (Reijseger et al., 2013; Van Wyk et al., 2016). Dat is verrassend omdat werkverveling vaak voortkomt uit factoren waar werkgevers vat op hebben, zoals de factoren uit het Job Demands-Resources model (bijv. werklast, sociale steun en autonomie; Bakker & Demerouti, 2017; Tims et al., 2013).

Een goed begrip van de mechanismen die werkverveling tegengaan, kan negatieve gevolgen van werkverveling (zoals een lagere jobtevredenheid en een hogere intentie om de organisatie te verlaten; Reijseger et al., 2013) beperken. Op die manier is job crafting relevant voor zowel medewerkers (bijv. jobtevredenheid verhogen) als organisaties (bijv. vertrekintentie inperken). Medewerkers kunnen proactief aan job crafting doen om de negatieve gevolgen van overkwalificatie tegen te gaan. Daarnaast kunnen organisaties job crafting stimuleren. In tijden van arbeidsmarktschaarste is het voor organisaties belangrijk om goede medewerkers in de organisatie te houden en zeker als het getalenteerde medewerkers zijn. Getalenteerde medewerkers zijn niet noodzakelijk overgekwalificeerd, maar omgekeerd is het wel zo dat overgekwalificeerde medewerkers in het algemeen goed presteren wanneer voldaan is aan bepaalde randvoorwaarden, zoals een aantrekkelijk loon en ontplooiingskansen (Erdogan & Bauer, 2020). Daarom wordt het verschil tussen een zeer getalenteerde medewerker en een overgekwalificeerde medewerker door organisaties niet altijd opgemerkt tot de randvoorwaarden voor optimaal presteren veranderen. Daarnaast kunnen organisaties in de context van ‘war for talent’ ook bewust een kandidaat kiezen met te veel kwalificaties (nl. overgekwalificeerd) vanuit het idee dat deze kandidaat veel leerpotentieel heeft en breed inzetbaar is (Ployhart, 2006). Samengevat is het verrassend dat overkwalificatie tot nu toe relatief weinig aandacht kreeg: Overgekwalificeerde kandidaten aanwerven en er de vruchten van plukken (bijv. sterke prestaties) wordt alleen maar interessanter voor organisaties als ze beter weten hoe ze de nadelen, zoals een sneller vertrek, kunnen inperken (Sánchez-Cardona et al., 2020).

Hier is het belangrijk om het onderscheid te maken tussen objectieve overkwalificatie (nl. wanneer de kwalificaties van de medewerker de jobvereisten effectief overstijgen) en gepercipieerde overkwalificatie (wanneer de medewerker *denkt* dat zijn/haar kwalificaties de jobvereisten overstijgen).

Objectieve en gepercipieerde overkwalificatie komen vaak maar niet altijd samen voor (Erdogan & Bauer, 2020). Het zijn vooral de individuele percepties die iemands werkgerelateerd welzijn het sterkst bepalen (Rooman et al., 2021). Daarom is in deze studie gepercipieerde overkwalificatie als onafhankelijke variabele opgenomen.

Gepercipieerde overkwalificatie wordt gedefinieerd als een vorm van tewerkstelling op een lager niveau waarbij werknemers het gevoel hebben dat ze over meer vaardigheden, opleiding of ervaring beschikken dan hun baan vereist (Kim et al., 2019; Maynard et al., 2006). Daarbovenop is er vaak het gevoel dat de competenties waarover men beschikt ook niet bruikbaar zijn in de baan (Erdogan & Bauer, 2020). Zowel voor organisaties als werknemers heeft gepercipieerde overkwalificatie allerlei negatieve gevolgen (Harari et al., 2017; Kim et al., 2019), waaronder verveling op de werkvloer (Erdogan & Bauer, 2020; Sánchez-Cardona et al., 2020). Verveling is oorspronkelijk gedefinieerd als een affectieve toestand die gekenmerkt wordt door lage activering en ontevredenheid, als gevolg van een omgeving die onvoldoende stimuleert (Loukidou et al., 2009; Mikulas & Stephen, 1993). Anderzijds kan verveling ook als een rusteloze en frustrerende ervaring worden beleefd, geworteld in een gevoel van zinloosheid (Van Tilburg & Igou, 2012). Werkverveling in het bijzonder wordt beschreven als een onaangename en kortdurende gemoedstoestand waarin men een ernstig gebrek aan interesse in het werk ervaart en moeite heeft om zich te concentreren op de huidige arbeidsactiviteiten (Fisher, 1993), hoewel het ook een chronische ervaring kan zijn (Mael & Jex, 2015).

In deze studie hebben we de rol van gepercipieerde overkwalificatie in werkverveling bestudeerd en daarbij onderzocht hoe job crafting strategieën gebaseerd op het Job Demands-Resources model (JD-R; Bakker & Demerouti, 2017) helpen om hiermee om te gaan. Dit onderwerp is van groot belang richting een inclusieve arbeidsmarkt die ook de toegevoegde waarde van hoog gekwalificeerde medewerkers erkent en voor hun welzijn opkomt. Toch is aan dit onderwerp – tot zo ver onze kennis reikt – nog niet veel aandacht besteed. Er is ons maar één studie bekend (Sánchez-Cardona et al., 2020) die de potentieel modererende effecten van job crafting op de relatie tussen overkwalificatie en werkverveling onderzocht heeft. Sánchez-Cardona et al. (2020) formuleerden één algemene hypothese over job crafting en gebruikten het Person-Job Fit model als theoretisch kader (Edwards et al., 1998). Het algemene effect van job crafting bleek niet significant en dus kon hun hypothese niet worden bevestigd. Daarnaast hebben ze de subdimensies van job crafting (nl. structurele hulpbronnen verhogen, hinderende taakeisen verlagen, sociale hulpbronnen verhogen en

uitdagende taakeisen verhogen) exploratief gemeten. Twee subdimensies van job crafting (nl. sociale hulpbronnen verhogen en hinderende taakeisen verlagen) bleken niet significant en de twee andere subdimensies (nl. structurele hulpbronnen verhogen en uitdagende taakeisen verhogen) hadden een tegengesteld effect. Bij het verhogen van structurele hulpbronnen was dit effect tegengesteld aan de verwachting. In deze studie bouwen we voort op deze verrassende bevindingen van Sánchez-Cardona et al. (2020) en bekijken we of deze bevindingen gerepliceerd kunnen worden. In tegenstelling tot Sánchez-Cardona et al. (2020) baseren wij ons op de Job Demands-Resources benadering van job crafting als theoretische basis voor de uitwerking van aparte hypothesen over subdimensies van job crafting (Tims et al., 2013). De Job Demands-Resources benadering is theoretisch en praktisch zinvol als onderbouwing van de hypothesen omdat de gemeten dimensies van job crafting hierop gebaseerd zijn. Deze goede aansluiting van de gemeten dimensies op de theorie kan helpen om de eerdere onverwachte bevindingen van Sánchez-Cardona et al. (2020) te verklaren. Toch werd de de Job Demands-Resources benadering nog niet eerder toegepast, aangezien Sánchez-Cardona et al. (2020) vanuit het Person-Job Fit model zijn vertrokken. Daarom leek het de moeite waard om deze vraag opnieuw te onderzoeken en na te gaan of de onverwachte bevindingen van Sánchez-Cardona et al. (2020) gerepliceerd kunnen worden in een andere context (nl. West-Europa in vergelijking met Puerto Rico). Vooral in West-Europa is het relevant om deze onderzoeksvraag te bestuderen, omdat gepercipieerde overkwalificatie vooral in westerse culturen een belangrijke rol speelt. In onze westerse samenleving hechten medewerkers doorgaans meer belang aan individualistische waarden (bijv. zelfontplooiing) dan aan collectivistische waarden (bijv. harmonie). Bij gepercipieerde overkwalificatie ervaren werknemers een gebrek aan zelfontplooiing, wat tot negatieve uitkomsten kan leiden (Luksyte et al., 2020). Daarom is het vooral in westerse culturen van belang om te onderzoeken welke moderatoren de negatieve impact van gepercipieerde overkwalificatie kunnen tegengaan.

Hieronder bespreken we eerst werkverveling en haar antecedenten – overkwalificatie in het bijzonder –, om vervolgens in te gaan op de rol van job crafting op basis van het Job-Demands Resources model (Tims et al., 2013), waarvoor zowel de directe effecten als moderatie-effecten zijn meegenomen.

1.1 Overkwalificatie en werkverveling

Werkverveling verdient meer aandacht in zowel onderzoek als praktijk, omdat het erkennen van dit probleem en ernaar handelen het algemene

welzijn van werknemers in organisaties kan verbeteren (JD-R model; Bakker & Demerouti, 2017; Tims et al., 2013). Om verveling efficiënt te verminderen kunnen werkgevers zich richten op de medewerkers met het hoogste risico op werkverveling. Hoogintelligente werknemers zijn bijvoorbeeld waardevol om aan te werven omdat ze beter zouden kunnen presteren (Schmidt et al., 2016; Schmidt & Hunter, 2004), maar ze lopen een hoger risico om sneller verveeld te raken wanneer ze te weinig uitdagende taken krijgen (Fine & Nevo, 2008; Loukidou et al., 2009). Analoog hieraan speculeerden eerdere studies dat overgekwalficeerde werknemers die het gevoel hebben dat hun talenten onderbenut zijn, ook vatbaarder kunnen zijn voor werkverveling (Luksyte et al., 2011). Overkwalificatie kan namelijk een gevoel van relatieve deprivatie opwekken. Volgens de relatieve deprivatietheorie (Crosby, 1976) kunnen mensen zich gedepriveerd voelen als ze niet krijgen wat ze wensen en waar ze naar hun eigen gevoel recht op hebben. Op die manier kunnen overgekwalficeerde medewerkers een gevoel van deprivatie ervaren omdat hun baan niet vertegenwoordigt wat ze zouden willen, zoals een baan die bij hun opleidingsniveau aansluit (Kim et al., 2019; Maynard et al., 2006). Feldman et al. (2002) suggereerden inderdaad dat tewerkstelling op een lager niveau – waar overkwalificatie deel van uitmaakt (Wu et al., 2015) – gevoelens oproept van relatieve deprivatie. Die gevoelens kunnen ontstaan vanuit een vergelijking met anderen of met een eigen standaard. Een gevoel van deprivatie wekt negatieve attitudes op over de zinvolheid van de baan, hetgeen vervolgens tot werkverveling kan leiden (Feldman et al., 2002; Luksyte et al., 2011). Daarnaast toont de studie van Reijseger et al. (2013) dat werkeisen negatief samenhangen met werkverveling. Gegeven het feit dat overgekwalficeerde medewerkers (te) weinig werkeisen ervaren, zullen zij bijgevolg meer werkverveling ervaren. Harju et al. (2016) stelden bovendien dat job- hulpbronnen medewerkers de nodige uitdaging bieden om zich te blijven motiveren voor hun job. Overgekwalficeerde medewerkers ervaren vaak een gebrek aan uitdaging in hun job (nl. te lage hulpbronnen) en zullen daardoor eveneens meer werkverveling ervaren. Bovendien hangt ook 'need satisfaction' negatief samen met werkverveling. Overgekwalficeerde medewerkers halen vaak minder voldoening uit hun werk en dus zullen zij volgens deze redenering ook sneller werkverveling ervaren (Van Hooff & Van Hooff, 2018). Ten slotte stelt Csikszentmihalyi (1999) dat werkverveling optreedt wanneer iemands vaardigheden groter zijn dan de uitdagingen op het werk. Dit is het geval bij overgekwalficeerde medewerkers en dus lopen zij een hoger risico op werkverveling. Op basis van deze bevindingen (Csikszentmihalyi, 1999; Erdogan et al., 2011; Reijseger et al., 2013; Van Hooff & Van Hooff, 2018) veronderstellen we dan ook het volgende:

Hypothese 1: Overkwalificatie is positief gerelateerd aan werkverveling.

Terwijl kandidaten bewust lagere posities accepteren om hun inkomen veilig te stellen (bijv. in tijden van economische onzekerheid; zie Van Wyk et al., 2016) en organisaties soms bewust overgekwalificeerde werknemers aanwerven om concurrentievoordeel te creëren (Erdogan et al., 2011; O'Boyle & Aguinis, 2012), is het vaak zo dat overgekwalificeerde werknemers eerder ontevreden kunnen worden en minder lang aan de slag blijven in dezelfde baan (Maynard & Parfyonova, 2013). Om deze problemen tegen te gaan zouden werkgevers copingmechanismen kunnen promoten om verveling te verminderen bij werknemers die zich overgekwalificeerd voelen (Van Hooff & Van Hooff, 2014). Een van zulke copingmechanismen is job crafting.

1.2 Overkwalificatie, job crafting en werkverveling

Tims en Bakker (2010) definiëren *job crafting* als de veranderingen die iemand aanbrengt in diens job om de taakeisen in evenwicht te brengen met de hulpbronnen en met persoonlijke capaciteiten en behoeften. Op die manier is job crafting een vorm van proactief werkgedrag: ieder individu kan de eigen baan betekenisvol en uitdagend houden door aan job crafting te doen (Dorenbosch et al., 2013). Concreet kunnen 'job crafters' het niveau van persoonlijke en job-hulpbronnen (bijv. taakvariatie) dat ze ervaren, verhogen. Dit kan hun motivatie stimuleren en zo uiteindelijk werkverveling verminderen (Bakker & Demerouti, 2017; Fisher, 1987; Tims et al., 2012).

Het feit dat job crafting de uitdaging in een baan kan vergroten – doordat het de reikwijdte van iemands verantwoordelijkheden uitbreidt – lijkt in het bijzonder voor overgekwalificeerde werknemers veelbelovend. Zij komen namelijk net die uitdaging te kort (Zhang et al., 2021). Verder zou job crafting kunnen helpen om het werk meer betekenis te geven en om zich op positievere manieren met werk te identificeren (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Op die manier kan job crafting dus ook gevoelens van zinloosheid, die kenmerkend zijn voor werkverveling, helpen verminderen (Van Tilburg & Igou, 2012). Hoewel job crafting dus voor iedereen meerwaarde kan bieden, kan het vooral interessant zijn voor overgekwalificeerde medewerkers om werkverveling tegen te gaan, aangezien zij hier meer risico op lopen door het gebrek aan werkeisen en/of hulpbronnen dat zij ervaren (Harju et al., 2016; Reijseger et al., 2013). Op beide elementen (nl. gebrek aan werkeisen en aan hulpbronnen) kan job crafting namelijk als buffermechanisme inwerken.

Het *Job Demands-Resources model* (Demerouti et al., 2001) is een zinvol model om te begrijpen hoe job crafting kan inwerken op de oorzaken van werkverveling (Tims et al., 2013). Volgens het JD-R model wordt elke baan

gekenmerkt door een bepaalde (dis)balans tussen taakeisen en hulpbronnen (Schaufeli & Taris, 2013). Taakeisen (zoals werkdruk), ten eerste, zijn die aspecten van het werk die inspanning vereisen en fysieke of psychologische kosten (zoals stress) met zich meebrengen. Job-hulpbronnen (zoals autonomie), ten tweede, helpen om werkdoelen te bereiken en de fysieke of psychologische kosten die aan taakeisen verbonden zijn te verlichten (Bakker & Demerouti, 2017). Aanhoudende hoge taakeisen kunnen namelijk uitputting en uiteindelijk burn-out veroorzaken, zeker in combinatie met weinig hulpbronnen (Hu et al., 2017). Taakeisen verminderen is daarom een van de proactieve gedragingen die passen binnen job crafting (Sánchez-Cardona et al., 2020).

Toch zijn taakeisen op zich niet altijd negatief: ze kunnen ook de nodige uitdaging aan een job toevoegen, waar onvoldoende taakeisen werkverveling induceren (Reijseger et al., 2013). Cummings et al. (2016) stellen bijvoorbeeld in hun overzichtsartikel dat een lage taakbelasting en monotone en repetitieve taken allemaal bijdroegen aan werkverveling. Het gevaar van verveling ligt vooral op de loer wanneer lage taakeisen gecombineerd worden met lage hulpbronnen (bijv. gebrek aan autonomie, Reijseger et al., 2013; Schaufeli & Bakker, 2004). Hackman en Oldham (1976) brachten in overeenkomst daarmee – al enkele decennia geleden – werkverveling in verband met taken die weinig vaardigheden vereisen en weinig belang hebben, zeker als ze samengaan met weinig autonomie en feedback. Samengevat lijkt het verder inperken van taakeisen dus niet erg beloftevol om werkverveling te verminderen. Job crafting strategieën gericht op extra hulpbronnen of uitdaging lijken meer effectief (Tims & Bakker, 2010). Concreet beschreven Tims et al. (2012), naast het verminderen van hinderende taakeisen, nog drie andere onderliggende dimensies binnen job crafting. Het gaat om (1) structurele hulpbronnen verhogen, (2) sociale hulpbronnen verhogen, en (3) uitdagende taakeisen verhogen. Op basis van onderstaande literatuurbevindingen verwachten we dat elke dimensie op een specifieke manier samenhangt met overkwalificatie en werkverveling (Sánchez-Cardona et al., 2020):

Structurele hulpbronnen verhogen

Structurele hulpbronnen zijn baankenmerken die structureel een invloed uitoefenen op de vaardigheden die nodig zijn om aan de functie-vereisten te voldoen en op de manier van werken in een job. Voorbeelden van structurele hulpbronnen zijn de mate van autonomie, variatie, feedback en ontwikkelingsmogelijkheden in de baan (Sánchez-Cardona et al., 2020; Tims et al., 2012). Structurele hulpbronnen verhogen zou verveling kunnen

verminderen, omdat het helpt om de negatieve gevolgen van te weinig taakeisen af te zwakken (Bakker & Demerouti, 2007; Erdogan & Bauer, 2020; Reijseger et al., 2013). Volgens Sánchez-Cardona et al. (2020) kan job crafting het welzijn van medewerkers verbeteren als aan de volgende twee voorwaarden voldaan is: ondersteuning van professionele ontwikkeling en het verhogen van autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden. Ten eerste is het belangrijk dat professionele ontwikkeling ondersteund wordt en feedback draagt hieraan bij. Informatieve feedback gericht op professionele ontwikkeling op de lange termijn draagt via *'self goal setting'* (d.w.z. jezelf hogere doelen stellen) bij aan werkplekieren (Wang & Zhang, 2022). Ten tweede moeten tekortkomingen van de job structureel worden aangepakt om te vermijden dat het effect van job crafting zou uitdoven. Hier draagt het verhogen van autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden toe bij. Op basis daarvan formuleerden we volgende hypothese:

Hypothese 2a: Het verhogen¹ van structurele hulpbronnen is negatief gerelateerd aan werkverveling.

Overgekwalficeerde medewerkers ervaren typisch een gebrek aan taakeisen of uitdaging (Reijseger et al., 2013) en een gebrek aan structurele job-hulpbronnen zoals ontplooiingsmogelijkheden (Tims et al., 2013). Volgens het Job Demands-Resources model (Demerouti et al., 2001) helpen job-hulpbronnen om met (een gebrek aan) werkeisen om te gaan. Op die manier kan een job crafting strategie die job-hulpbronnen verhoogt, het welbevinden verbeteren. Structurele hulpbronnen verhogen lijkt dus in het bijzonder waardevol voor medewerkers die voordien een gebrek aan zowel taakeisen als structurele hulpbronnen ervaarden, zoals medewerkers die zich overgekwalficeerd voelen (Tims et al., 2013). Op basis van deze bevindingen stelden wij dat het verhogen van structurele hulpbronnen de positieve relatie tussen gepercipieerde overkwalficatie en werkverveling afzwakt, en formuleerden we de volgende hypothese:

Hypothese 2b: Het verhogen van structurele hulpbronnen maakt de positieve relatie tussen overkwalficatie en werkverveling minder sterk.

Hinderende taakeisen verlagen

Onder hinderende taakeisen worden vandaag de dag vooral mentale en emotionele taakeisen verstaan, gezien de groei in kenniswerk en dienstenjobs (Grant & Parker, 2009; Tims et al., 2013). Als emotionele of mentale taakeisen te overweldigend worden, lijkt het op het eerste gezicht aangewezen om

deze taakeisen te verminderen (Tims et al., 2012). Toch is job crafting om belemmerende taakeisen te verminderen in vroeger onderzoek eerder aan negatieve uitkomsten gerelateerd (Tims et al., 2012). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat job crafting gericht op het verlagen van hinderende taakeisen het werk paradoxaal genoeg ook minder interessant kan maken. Dit kan een verlies aan motivatie veroorzaken (Petrou et al., 2012; Tims et al., 2013). Een gebrek aan uitdaging ligt ook aan de basis van werkverveling (Cummings et al., 2016; Reijseger et al., 2013). Daarom, en voortbouwend op de Job Demands-Resources benadering van job crafting (Tims et al., 2013), verwachten we dat werkverveling verergert als belemmerende taakeisen worden verminderd:

Hypothese 3a: Het verlagen van hinderende taakeisen is positief gerelateerd aan werkverveling.

Zoals aangegeven, kunnen overgekwalificeerde medewerkers een gevoel van deprivatie ervaren, wanneer hun job hun te weinig uitdaging biedt en zo het risico op verveling verhoogt (Crosby, 1976; Feldman et al., 2002). Overgekwalificeerde medewerkers ervaren dus al vaker een gebrek aan uitdaging dan anderen. Daarbovenop hinderende taakeisen verlagen zal dit gebrek aan uitdaging nog meer uitgesproken maken (zie ook Hypothese 3a; Petrou et al., 2012; Tims et al., 2013). We verwachten dus dat werkverveling in het bijzonder bij overgekwalificeerde medewerkers juist wordt versterkt bij het verlagen van hinderende taakeisen, en stelden de volgende hypothese op:

Hypothese 3b: Het verlagen van hinderende taakeisen maakt de positieve relatie tussen overkwalificatie en werkverveling sterker.

Sociale hulpbronnen verhogen

Baan-gerelateerde hulpbronnen kunnen, naast structureel, ook sociaal van aard zijn. Sociale hulpbronnen verwijzen dan naar sociale steun, coaching of feedback van de leidinggevende of collega's (Tims et al., 2012). In lijn met het JD-R model is sociale steun al vaak en positief in verband gebracht met werkgerelateerd welbevinden, terwijl het ontbreken van sociale steun kan bijdragen aan onwelzijn, zoals burn-out (JD-R model; Bakker & Demerouti, 2017; Blanch & Aluja, 2012). Volgens Tims et al. (2013) worden medewerkers vooral vanuit de drie basisbehoeften (behoefte aan autonomie, competentie en betekenisvolle relaties) gemotiveerd om aan job crafting te doen. Waar het verhogen van structurele job-hulpbronnen kan bijdragen aan het gevoel van autonomie en/of competentie, kan het verhogen

van sociale job-hulpbronnen bijdragen aan betekenisvolle relaties op de werkplek. Het aanpassen van job-hulpbronnen aan iemands individuele wensen (bijv. meer sociale interacties) vermindert person-job misfit en kan zo werkverveling tegengaan. Bovendien kunnen sociale job-hulpbronnen nodig zijn om werknemers met verhoogde taakeisen (bijv. door job crafting gericht op het verhogen van uitdagende taakeisen) te helpen omgaan. Tims et al. (2013) vonden al dat medewerkers die aan job crafting doen, sociale hulpbronnen aanspreken en daardoor een hoger werkgerelateerd welzijn hebben. We stelden daarom de volgende hypothese op:

Hypothese 4a: Het verhogen van sociale hulpbronnen is negatief gerelateerd aan werkverveling.

Zoals hierboven is gesteld (zie Hypothese 2b), kan het verhogen van hulpbronnen in de baan werkverveling verminderen bij overgekwalificeerde werknemers in het bijzonder (Bakker & Demerouti, 2007; Reijseger et al., 2013; Tims et al., 2012) omdat werkverveling voortvloeit uit een gebrek aan zowel taakeisen als hulpbronnen (Reijseger et al., 2013). Tims et al. (2013, 2014) vonden al empirische ondersteuning voor de modererende rol van verhoogde hulpbronnen bij heterogene groepen werknemers (d.w.z. in zowel een fabrieks- als kantooromgeving) omdat verhoogde hulpbronnen werknemers konden helpen om met (een gebrek aan) taakeisen om te gaan (Bakker & Demerouti, 2007). Dit geldt dus voor alle medewerkers, maar vooral voor overgekwalificeerde medewerkers omdat zij door een gebrek aan taakeisen en hulpbronnen een person-job misfit ervaren die job crafting deels kan tegengaan (Tims et al., 2013). Op die manier, en aangezien Hypothese 4a stelt dat het verhogen van sociale hulpbronnen negatief gerelateerd is aan werkverveling, kan ook het verhogen van sociale hulpbronnen een moderator zijn die de relatie tussen overkwalificatie en werkverveling afzwakt. Derhalve kunnen sociale hulpbronnen op basis van bovenstaande bevindingen de relatie tussen gepercipieerde overkwalificatie en werkverveling modereren. We formuleerden daarom de volgende hypothese:

Hypothese 4b: Het verhogen van sociale job-hulpbronnen maakt de positieve relatie tussen overkwalificatie en werkverveling minder sterk.

Uitdagende taakeisen verhogen

Uitdagende taakeisen zijn een tweede soort taakeisen die net als hinderende taakeisen inspanning vergen, maar wel kunnen leiden tot een hogere werkmotivatie en het bereiken van meer complexe werkdoelen (waar hinderende

taakeisen eerder voor negatieve uitkomsten kunnen zorgen) (Cavanaugh et al., 2000; Tims et al., 2013). Het verhogen van uitdagende taakeisen kan medewerkers immers stimuleren om hun kennis of vaardigheden uit te breiden, waardoor ze complexere werkdoelen kunnen bereiken (LePine et al., 2005). Uitdagende taakeisen verhogen kan dus helpen verveling tegen te gaan omdat uitdagende taakeisen – zolang ze niet buitensporig zijn – vaak een zekere, gewenste hoeveelheid uitdaging bieden (Bakker & Demerouti, 2007; Erdogan & Bauer, 2020; Van Tilburg & Igou, 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Een gebrek aan dergelijke taakeisen kan ervoor zorgen dat werknemers zich verveeld voelen (Fisher, 1987; Reijseger et al., 2013). Hoge taakeisen zijn ook, en vooral in combinatie met hoge hulpbronnen, positief gerelateerd aan bevoegenheid (Bakker et al., 2006; Bakker & Demerouti, 2017). Medewerkers reageren dus doorgaans positief op uitdagende taakeisen, ook al vereisen deze extra inspanning (Tims et al., 2013). Daarom formuleerden we volgende hypothese:

Hypothese 5a: Het verhogen van uitdagende taakeisen is negatief gerelateerd aan werkverveling.

Dit kan in het bijzonder het geval zijn voor overgekwalificeerde medewerkers, aangezien zij zo de kans krijgen om hun vaardigheden meer te gebruiken en te ontwikkelen in de baan, wat bij overkwalificatie net te weinig kan (Erdogan & Bauer, 2020). Zo zou het risico op werkverveling door een gebrek aan taakeisen, dat anders groot is bij overgekwalificeerde medewerkers, verminderend kunnen worden (Reijseger et al., 2013). Op basis van de JD-R benadering van job crafting (Tims et al., 2013) en de hierboven besproken evidentie stelden we daarom daaropvolgend de volgende hypothese op:

Hypothese 5b: Het verhogen van uitdagende taakeisen maakt de positieve relatie tussen overkwalificatie en werkverveling minder sterk.

2 Methode

2.1 Procedure en deelnemers

In deze studie is gebruik gemaakt van een cross-sectioneel design waarin werknemers gevraagd werden om een online survey in te vullen. De deelnemers gaven hun geïnformeerde toestemming voor deelname (*informed consent*). Alle verzamelde gegevens zijn vertrouwelijk en anoniem verwerkt. De studie werd vrijgesteld van ethische goedkeuring door de Ethische

Commissie, aangezien het standaardonderzoek betreft dat is uitgerold conform het Algemeen Ethisch Protocol van de betrokken universiteit. De rekrutering van de deelnemers gebeurde via het persoonlijke netwerk van de onderzoekers en via sociale media. Er zijn 265 werknemers gestart met het invullen van de vragenlijst. De finale steekproef bestond uit 144 werknemers (d.w.z. personen die aan het werk waren op het moment van de dataverzameling) die de vragenlijst op een serieuze en volledige manier hadden ingevuld. Van de deelnemers was 73.6% vrouw. De gemiddelde leeftijd was 38 jaar ($SD = 11.09$ jaar, min. = 22 jaar, max. = 65 jaar) en 80.6% was hoger opgeleid (d.w.z. bachelorniveau of hoger). De meerderheid van de deelnemers (70.1%) was bediende, hoewel ook arbeiders (7.6%) en zelfstandigen (4.2%) in de onderzoeksgroep vertegenwoordigd waren. De overige 18.1% van de deelnemers werkte onder een ander statuut. De medewerkers in de steekproef hadden gemiddeld 7.51 jaar werkervaring in hun huidige functie ($SD = 8.20$ jaar) en 10.18 jaar ervaring bij hun werkgever ($SD = 13.18$ jaar).

2.2 Meetinstrumenten

De deelnemers rapporteerden – na het geven van *informed consent* – eerst over een aantal achtergrondkenmerken en dan over hun perceptie van werkverveling, overkwalificatie en hun gebruik van job crafting strategieën.

Werkverveling. Werkverveling is gemeten met een selectie² van vier items uit de ‘Dutch Boredom Scale’ (DUBS; Reijseger et al., 2013), gemeten met een 7-puntsschaal (1 = *helemaal niet akkoord*; 7 = *helemaal akkoord*). Een voorbeelditem is “Ik verveel me op mijn werk”. De interne consistentie was hoog: Cronbach’s alpha (α) = .90. Zie Bijlage 1 voor de gebruikte items.

Overkwalificatie. Gepercipieerde overkwalificatie is gemeten met drie items die geselecteerd zijn uit de ‘Scale for Perceived Overqualification’ (SPOQ; Maynard et al., 2006). Deze schaal maakt gebruik van een 5-puntsschaal (1 = *helemaal niet akkoord*; 5 = *helemaal akkoord*). Een voorbeelditem is “Mijn job vereist minder opleiding dan ik heb”. De interne consistentie was goed ($\alpha = .85$; zie Bijlage 1 voor de gebruikte items).

Job Crafting. De vier dimensies van job crafting zijn gemeten aan de hand van een selectie van 12 items (d.w.z. drie items per strategie) uit de ‘Job Crafting Scale’ (JCS; Tims et al., 2012). De antwoorden zijn eveneens gescoord op een 5-puntsschaal (1 = *helemaal niet akkoord*; 5 = *helemaal akkoord*). De eerste strategie is *structurele hulpbronnen verhogen*. Een voorbeelditem bij deze strategie is “Ik probeer mijn capaciteiten te ontwikkelen”. De interne consistentie was goed ($\alpha = .84$, zie Tabel 1). De tweede strategie is *hinderende taakeisen verlagen*. Een voorbeelditem daarvoor is “Ik probeer mijn werk zo

te organiseren dat ik probeer contact met mensen van wie de problemen me emotioneel kunnen raken, te minimaliseren". De interne consistentie was iets lager maar is nog geschikt bevonden voor onderzoeksdoeleinden ($\alpha = .65$, zie Tabel 1). De derde strategie is *sociale hulbronnen verhogen*. Een voorbeelditem bij deze strategie is "Ik vraag mijn leidinggevende om mij te coachen". De interne consistentie van deze subschaal was goed ($\alpha = .76$, zie Tabel 1). De vierde strategie, ten slotte, is *uitdagende taakeisen verhogen*. Een voorbeelditem hierbij is "Wanneer er niet veel te doen is op het werk, zie ik dit als een kans om een nieuw project te starten". Net als bij de subschaal 'hinderende taakeisen verlagen' was de interne consistentie van de subschaal 'uitdagende taakeisen verhogen' matig maar nog geschikt voor de vooropgestelde onderzoeksdoeleinden ($\alpha = .69$; zie Bijlage 1 voor de gebruikte items).

Achtergrondkenmerken. De volgende socio-demografische kenmerken zijn gemeten: geslacht (1 = man, 2 = vrouw), leeftijd (continue variabele), opleidingsniveau (1 = lager niveau, d.w.z. secundair of lager, 2 = hoger onderwijs) en werkstatuut (1 = arbeider, 2 = bediende, 3 = zelfstandige/vrij beroep, 4 = andere). Naast chronologische leeftijd is ook de duur van de tewerkstelling bij huidige werkgever en de duur van de tewerkstelling in de huidige functie gemeten (beide continu in aantal jaren). Deze variabelen zijn belangrijk om te meten omdat Harari et al. (2017) vonden dat de duur van tewerkstelling negatief samenhangt met ervaren overkwalificatie, d.w.z. medewerkers die nog niet zo lang de baan uitoefenen, voelen zich in het algemeen meer overgekwalificeerd dan medewerkers die reeds langer dezelfde baan uitoefenen. Daarnaast vonden Maynard et al. (2006) ook dat gepercipieerde overkwalificatie positief samenhangt met het gepercipieerde niveau van onderbetaling. De perceptie van onderbetaling is opgenomen als controlevariabele om dit zo uit te sluiten als alternatieve verklaring en is gemeten met één item (Maynard & Parfyonova, 2013), namelijk "Ik heb het gevoel dat ik in mijn huidige job minder betaald wordt dan anderen met een gelijkaardige opleidingsachtergrond". Dit item werd gescoord op een 5-puntschaal (1 = *helemaal niet akkoord*; 5 = *helemaal akkoord*). Tot slot vond eerder onderzoek ook dat werkverveling vaak positief gerelateerd is aan negatief affect (Van der Heijden et al., 2012; Vodanovich, 2003). Daarom is *negatief affect* eveneens opgenomen als controlevariabele, gemeten met een selectie van drie woorden uit de Positive and Negative Affect Scale (PANAS; Watson et al., 1988) die negatieve emoties beschrijven, namelijk *terneergeslagen*, *angstig* en *bang*. De tijdsinstructie was generiek, d.w.z. respondenten gaven op een 5-puntsschaal (1 = *heel weinig tot nooit*; 5 = *(bijna) altijd*) aan in welke mate ze zich algemeen zo (bijv. 'angstig' voelden. De interne consistentie was redelijk goed ($\alpha = .76$, zie Bijlage 1 voor de gebruikte items).

Tabel 1 Gemiddelden, standaardafwijkingen en correlaties tussen studievariabelen

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Werkverveling	2.13	1.31	(.90)													
2. Overkwalificatie	2.48	1.11	.43**	(.85)												
3. Structurele Hulpbronnen Verhogen	4.16	0.63	-.41**	-.23**	(.84)											
4. Hinderende Taakeisen Verlagen	2.84	0.74	.04	.11	-.11	(.65)										
5. Sociale Hulpbronnen Verhogen	2.88	0.88	-.07	-.13	.32**	.19*	(.76)									
6. Uitdagende Taakeisen Verhogen	3.21	0.75	-.21*	-.11	.25**	-.01	.22**	(.69)								
7. Geslacht ^a	--	--	-.17*	-.10	.18*	-.08	.14	.06	(--)							
8. Leeftijd ^b	38.00	11.09	-.27**	-.05	-.11	.19*	-.27**	.07	.03	(--)						
9. Duur Werkgever ^c	10.18	13.18	-.22**	-.07	-.12	.09	-.28**	-.01	-.14	.65**	(--)					
10. Duur Functie ^d	7.51	8.20	-.21*	-.16	-.24**	.17*	-.28**	-.03	-.01	.55**	.56**	(--)				
11. Opleidingsniveau ^e	--	--	-.16	-.11	.08	-.25**	.08	.04	.14	-.04	-.21*	-.12	(--)			
12. Werkstatuut ^f	--	--	-.09	-.10	.16	-.02	.11	.22*	.03	-.03	-.09	-.004	.23*	(--)		
13. Gepercipieerde Onderbetaling	2.79	1.17	.13	.09	-.02	-.09	-.04	.12	.07	-.01	.02	.10	.05	-.02	(--)	
14. Negatief Affect	1.98	0.73	.16	.06	-.05	-.09	.02	.06	.14	.03	-.09	.04	.25**	.15	.21*	(.76)

NB. N = 144. Interne consistentie betrouwbaarheden (Cronbach's α) staan tussen haakjes. Dichotome variabelen (nr. 7, 11) zijn gecorrleerd aan elkaar en aan 'Werkstatuut' (polychotoom) met Spearman's ρ en aan continue variabelen met *point biserial* correlaties. ^a Geslacht: 1 = Man; 2 = Vrouw. ^b Leeftijd, ^c Duur Werkgever en ^d Duur Functie: gemeten in jaren. * $p < .05$, ** $p < .01$.

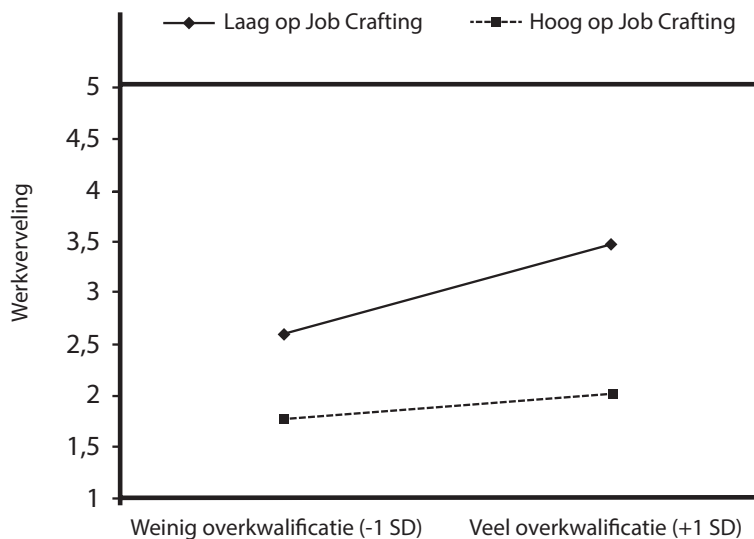
3 Resultaten

3.1 Toetsing van meetmodel

Confirmatieve factoranalyse in R met de Maximum Likelihood schattingmethode in lavaan v. 0.6-4 (Rosseel, 2020) gaf voldoende fit aan voor een model met werkverveling, negatief affect, overkwalificatie en de vier job crafting strategieën (CFI = .950, TLI = .939, RMSEA = .050, SRMR = .068). De beschrijvende statistieken, interne consistentie betrouwbaarheden en de correlaties tussen de studievariabelen zijn beschreven in Tabel 1. Significante correlaties zijn voornamelijk in de verwachte richtingen. Overkwalificatie is bijvoorbeeld sterk gerelateerd aan werkverveling ($r = .43, p < .001$). Daarnaast zijn wat betreft de controlevariabelen geslacht ($r = -.17, p = .047$), leeftijd ($r = -.27, p = .001$), duur van tewerkstelling bij de werkgever ($r = -.22, p = .009$) en duur van tewerkstelling in de functie ($r = -.21, p = .014$) negatief gerelateerd aan werkverveling. Opvallend genoeg zijn gepercipieerde onderbetaling en negatief affect niet gerelateerd aan werkverveling. Op basis van deze bevindingen is besloten om in de regressieanalyses uitsluitend te controleren voor de significante controlevariabelen, d.w.z. voor geslacht, leeftijd en duur van tewerkstelling in de organisatie en in de functie, conform Bernerth en Aguinis (2016).

3.2 Hypothesetoetsing

Conform de verwachtingen en zoals hierboven is aangehaald, was gepercipieerde overkwalificatie sterk gecorreleerd met werkverveling ($r = .43, p < .001$). Van de vier job crafting strategieën die apart zijn getoetst, was enkel het *verhogen van structurele hulpbronnen* significant negatief gerelateerd aan werkverveling ($r = -.41, p < .001$). Vervolgens zijn de hypothesen onderzocht met stapsgewijze hiërarchische regressie in SPSS Statistics v26 (zie Tabel 2). Naast hoofdeffecten zijn ook 2-wegs interactie-effecten bekeken op basis van lineaire regressieanalyse en vervolgens zijn 'simple slopes' analyses uitgevoerd (-1SD; +1SD). Ten eerste ervaren vrouwen ($\beta = -.17, p = .035$) minder werkverveling (Stap 1; $\Delta R^2 = .11$). Ten tweede bleken medewerkers die zich overgekwalificeerd voelen, inderdaad meer werkverveling te ervaren (Stap 2; $\beta = .41, p < .001$; Hypothese 1 ondersteund; $\Delta R^2 = .16$). Ten derde bleek het verhogen van structurele hulpbronnen negatief gerelateerd aan werkverveling (Stap 3; $\beta = -.38, p < .001$; Hypothese 2a ondersteund; $\Delta R^2 = .12$). Vervolgens bleek het verhogen van structurele hulpbronnen, zoals verwacht, de



Figuur 1 Job Crafting via het Verhogen van Structurele Hulpbronnen als Moderator in de relatie tussen Overkwalificatie en Werkverveling.

relatie tussen overkwalificatie en werkverveling af te zwakken (Stap 4; $\beta = -.23$, $p < .001$; Hypothese 2b ondersteund; $\Delta R^2 = .05$; zie Figuur 1). De hellingsgradiënt (*simple slope*) voor de regressie van werkverveling op overkwalificatie voor medewerkers die laag scoren op job crafting, is $\beta = .39$, terwijl de hellingsgradiënt (*simple slope*) voor die relatie voor medewerkers die hoog scoren op job crafting slechts $\beta = .12$ is. Voor het verminderen van hinderende taakeisen was er geen hoofdeffect (Stap 3; $\beta = .03$, $p = .677$; Hypothese 3a niet ondersteund; $\Delta R^2 = .001$) en ook geen moderatie (Stap 4; $\beta = .14$, $p = .070$; Hypothese 3b niet ondersteund; $\Delta R^2 = .02$), hoewel de verwachting was dat deze job crafting strategie de relatie tussen overkwalificatie en werkverveling zou versterken. Verder bleken er voor het verhogen van sociale hulpbronnen geen hoofdeffect en interactie-effect te zijn (Stap 3; $\beta = -.08$, $p = .300$; Hypothese 4a niet ondersteund; $\Delta R^2 = .006$; Stap 4; $\beta = -.07$, $p = .383$; Hypothese 4b niet ondersteund; $\Delta R^2 = .004$). Ten slotte bleek er voor het verhogen van uitdagende taakeisen wel een negatief hoofdeffect te zijn, maar geen moderatie (Stap 3; $\beta = -.15$, $p = .044$; Hypothese 5a ondersteund; $\Delta R^2 = .02$; Stap 4; $\beta = -.06$, $p = .416$; Hypothese 5b niet ondersteund; $\Delta R^2 = .003$). Samengevat zijn Hypothesen 1, 2a, 2b en 5a ondersteund, en zijn Hypothesen 3a, 3b, 4a, 4b en 5b niet ondersteund door onze bevindingen.

Tabel 2 Stapsgewijze hiërarchische regressiecoëfficiënten voor werkverveling

Variabele	Structurele HB Verhogen				Verhinderende TE Verlagen				Sociale HB Verhogen				Uitdagende TE Verhogen			
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4	Stap 3	Stap 4	Stap 3	Stap 4	Stap 3	Stap 4	Stap 3	Stap 4	Stap 3	Stap 4		
Geslacht	-.17*	-.13	-.07	-.07	-.13	-.13	-.13	-.13	-.12	-.12	-.13	-.13	-.13	-.12		
Leeftijd ^a	-.17	-.20*	-.20*	-.20*	-.21*	-.22*	-.21*	-.21*	-.21*	-.21*	-.21*	-.21*	-.21*	-.19		
Duur	-.10	-.08	-.06	-.06	-.08	-.07	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09	-.09		
Werkgever ^b																
Duur Functie ^c	-.06	.02	-.10	-.10	.01	.03	.001	.011	.001	.011	.001	.001	.001	.002		
Overkwalificatie		.41**	.31**	.30**	.40**	.39**	.40**	.40**	.40**	.40**	.39**	.39**	.39**	.39**		
Job Crafting			-.38**	-.35**	.03	.05	-.08	-.09	-.08	-.09	-.15*	-.15*	-.14	-.14		
Overkwalificatie X Job Crafting				-.23**		.14		-.07		-.07		-.07		-.06		
R ²	.108	.268	.389	.442	.269	.287	.274	.278	.290	.290	.290	.290	.290	.293		
Adjusted R ²	.083	.242	.362	.413	.237	.250	.242	.241	.259	.259	.259	.259	.259	.257		
Δ R ²	.108	.160	.121	.053	.001	.018	.006	.004	.022	.022	.022	.022	.022	.003		
F	4.22	10.11	14.54	15.36	8.40	7.81	8.61	7.48	9.31	9.31	9.31	9.31	9.31	8.06		
df	4, 139	5, 138	6, 137	7, 136	6, 137	7, 136	6, 137	7, 136	6, 137	7, 136	6, 137	7, 136	6, 137	7, 136		

NB. N = 144. De waarden in de tabel op rij 1 tot 7 zijn gestandaardiseerde regressiegewichten (β). Er zijn vier opeenvolgende stapsgewijze hiërarchische regressies uitgevoerd, één voor elke job crafting strategie. Stap 1 (controlevariabelen) en stap 2 (toevoeging van overkwalificatie) zijn voor alle vier analyses gelijk. De regressieanalyses zijn uitgevoerd op basis van gestandaardiseerde variabelen. HB = Hulpbronnen. TE = Taakeisen. ^a Leeftijd, ^b Duur Werkgever en ^c Duur Functie; gemeten in aantal jaren. * $p < .05$, ** $p < .01$.

4 Discussie

In de literatuur gaat relatief veel aandacht naar onderkwalificatie (Hamersma et al., 2015), maar blijft de aandacht voor overkwalificatie enigszins beperkt (Erdogan & Bauer, 2020). Toch is het van belang om meer zicht te krijgen op effecten van overkwalificatie omdat sterk gekwalificeerde (inclusief overgekwalificeerde) medewerkers voor een concurrentievoordeel kunnen zorgen als rekening wordt gehouden met hun specifieke behoeften (Erdogan & Bauer, 2020; Sánchez-Cardona et al., 2020). De algemene doelstelling van deze studie was dan ook na te gaan welke factoren de potentiële negatieve gevolgen van overkwalificatie kunnen tegengaan (Aguinis & O’Boyle, 2014), zodat de voordelen van overkwalificatie (bijv. innovatief gedrag en potentieel tot sterke prestaties) meer in de balans gaan doorwegen (Erdogan & Bauer, 2020). Vanuit deze focus is de rol van job crafting onderzocht. Job crafting is een kostenefficiënte en relatief gemakkelijk te implementeren strategie (Demerouti, 2014) om het welzijn van werknemers te promoten (Tims et al., 2013). Op één zeer recente studie na (Sánchez-Cardona et al., 2020) zijn er – voor zover ons bekend – nog geen studies die job crafting en overkwalificatie bestuderen. Er is dus behoefte aan meer studies om hier een beter zicht op te krijgen. Deze studie onderzocht dan ook of job crafting werkverveling bij overgekwalificeerde werknemers kan verminderen.

4.1 Bevindingen

Ten eerste, en in lijn met de relatieve deprivatietheorie (Crosby, 1976) en Sánchez-Cardona et al. (2020), vonden we dat overkwalificatie positief gerelateerd is aan werkverveling. Toch vonden we ook, in lijn met het Job Demands-Resources model (Bakker & Demerouti, 2017), dat job crafting inderdaad een waardevolle copingstrategie lijkt bij werkverveling. Job crafting helpt namelijk om de taakeisen-hulpbronnen-balans te herstellen die uit evenwicht is bij werkverveling (Reijseger et al., 2013; Tims et al., 2013). Waar Sánchez-Cardona et al. (2020) enkel een overkoepelende hypothese formuleerden en de aparte dimensies exploratief hebben getoetst,³ onderzochten wij de specifieke dimensies uit de ‘Job Crafting Scale’ (Tims et al., 2012) met aparte hypothesen voor elke job crafting strategie, gebaseerd op de Job Demands-Resources benadering van job crafting (Tims et al., 2013). Dit is belangrijk aangezien de Job Demands-Resources benadering van job crafting (Tims et al., 2013) per strategie verschillende richtingen van effecten veronderstelt. Tims et al. (2013) hebben dan ook aangeraden om in vervolgonderzoek alle aparte dimensies mee te nemen omdat elke baan andere soorten werkkenmerken omvat, die allemaal kunnen worden aangepast.

Daarnaast biedt de West-Europese context van de studie meerwaarde omdat overkwalificatie met name in West-Europa een belangrijke rol speelt en tot negatieve uitkomsten kan leiden, aangezien medewerkers er meer belang hechten aan individualistische werkwaarden zoals zelfontplooiing (Luksyte et al., 2020).

In lijn met Wu et al. (2015) vonden we dat structurele hulpbronnen (bijv. autonomie, taakvariatie, ontwikkelingsmogelijkheden) de negatieve relatie van overkwalificatie met werkverveling kunnen verminderen. Dit is opvallend omdat Sánchez-Cardona et al. (2020) precies het omgekeerde vonden: zij vonden dat structurele hulpbronnen het positieve effect van overkwalificatie op werkverveling versterkten. Hiervoor gaven ze volgende twee verklaringen: Ten eerste kan job crafting mogelijk pas het welzijn van overgekwalficeerde medewerkers verbeteren als dit gepaard gaat met initiatieven die de persoonlijke professionele ontwikkeling van de persoon ondersteunen en de tekortkomingen van de job structureel aanpakken. Ten tweede worden de positieve effecten van job crafting op welzijn minder sterk over de tijd (d.w.z. naarmate men al langer aan job crafting doet). Dit lijkt vooral het geval wanneer iemands job te weinig lange-termijn kansen biedt (bijv. gebrek aan uitdaging) zoals bij overkwalificatie het geval is (Sánchez-Cardona et al., 2020). Toch lijkt job crafting op basis van onze resultaten op zich al een meerwaarde te kunnen betekenen tegen werkverveling bij overgekwalficeerde medewerkers. Onze bevinding ligt meer in lijn met theoretische assumpties van de Job Demands-Resources benadering van job crafting (Tims et al., 2013), maar is stof voor verder onderzoek. Toch zijn de verschillen met Sánchez-Cardona et al. (2020) opvallend, wat behalve met inhoudelijke argumenten ook te maken kan hebben met de steekproefgrootte of met de context waarin de data zijn verzameld (nl. Puerto Rico versus West-Europa). Om deze verschillen beter te kunnen verklaren, is verder replicatie-onderzoek zeker nodig.

Het verhogen van structurele hulpbronnen was de enige significante moderator in de relatie van gepercipieerde overkwalificatie met werkverveling, die de relatie afzwakte. Het is verrassend dat het verhogen van uitdagende taakeisen de werkverveling onder overgekwalficeerde werknemers niet verminderde. Toch was het hoofdeffect wel significant, d.w.z. het verhogen van uitdagende taakeisen lijkt effectief voor het verminderen van verveling ongeacht of werknemers nu overgekwalficeerd zijn of niet.

Werkverveling kan het gevolg zijn van een gebrek aan uitdagende taken en een onvoldoende stimulerende omgeving (Reijseger et al., 2013). Daarom is theoretisch te verwachten dat een toename in uitdagende taakeisen werkverveling kan verminderen (Reijseger et al., 2013; Tims et al., 2012,

2013). Sánchez-Cardona et al. (2020) vonden ook dat het verhogen van uitdagende taakeisen het verband tussen overkwalificatie en werkverveling kon afzwakken. Voor het niet-significante moderatie-effect in onze studie zijn meerdere verklaringen mogelijk. Ten eerste, gebaseerd op Sánchez-Cardona et al. (2020), zouden enkel job crafting strategieën die de structurele tekortkomingen van de job (bijv. ontwikkelingsmogelijkheden) aanpakken effectief kunnen zijn om werkverveling bij overgekwalificeerde medewerkers tegen te gaan. De strategie 'structurele hulpbronnen verhogen' lijkt hier het dichtst van de vier job crafting strategieën bij aan te leunen. Deze strategie was in onze studie dan ook de enige significante moderator tussen gepercipieerde overkwalificatie en werkverveling. Samengevat kan het zijn dat alleen taakeisen verhogen – zonder daarbij noodzakelijk in te werken op de hulpbronnen – onvoldoende is om werkverveling bij overgekwalificeerde medewerkers tegen te gaan. Dit ligt in lijn met het Job Demands-Resources model (Demerouti et al., 2001), dat stelt dat voldoende job-hulpbronnen nodig zijn om medewerkers te helpen omgaan met zowel een tekort als een toename aan taakeisen (Tims et al., 2013).

Daarbij aansluitend is verveling meermaals geassocieerd met een gevoel van zinloosheid (Chan et al., 2018; Van Tilburg & Igou, 2012), bijvoorbeeld doordat de baan tekortschiet in structurele aspecten zoals uitdaging en ontplooiingsmogelijkheden (Reijseger et al., 2013). Aangezien het verhogen van structurele hulpbronnen net die structurele, inhoudelijke aspecten van de job aanpakt, kan het zijn dat deze strategie het gevoel van zinloosheid kan verminderen (theoretisch gezien meer dan de andere subdimensies van job crafting dit zouden kunnen). Bovendien stelden Tims et al. (2013) dat medewerkers vooral vanuit de drie basisbehoeften aan autonomie, competentie en betekenisvolle relaties gemotiveerd worden om aan job crafting te doen (zie Hypothese 4a). Het kan zijn dat enkel het verhogen van uitdagende taakeisen niet in voldoende mate de structurele tekortkomingen van de job aanpakt om de invulling van deze basisbehoeften te verbeteren, terwijl het verhogen van structurele job-hulpbronnen beter hierin kan slagen (nl. voor autonomie en competentie). Hierbij is het belangrijk op te merken dat dit theoretisch gefundeerde potentiële verklaringen zijn, maar dat vervolgonderzoek naar de rol van gepercipieerde zinloosheid en de invulling van basisbehoeften nodig is om deze verklaringen empirisch te ondersteunen.

Ten slotte kunnen ook hier de steekproefgrootte en context van de data-verzameling mogelijk de verschillende bevindingen tegenover Sánchez-Cardona et al. (2020) verklaren. Wat de context betreft, kan het zijn dat West-Europese medewerkers – met typisch meer individualistische waarden

– anders omgaan met gepercipieerde overkwalificatie die ze ervaren, waardoor de effectiviteit van de verschillende dimensies van job crafting voor hen verschilt van die bij medewerkers met meer collectivistische werkwaarden (Luksyte et al., 2020).

4.2 Beperkingen en suggesties voor toekomstig onderzoek

Deze studie is een van de weinige studies die de rol van job crafting bij overkwalificatie en werkverveling bestudeert. Toch is dit belangrijk met het oog op de ‘war for talent’ en het realiseren van een inclusieve werkvloer. Door de focus op overgekwalificeerde werknemers onderscheidt deze studie zich bovendien van eerder onderzoek naar job crafting (Tims et al., 2012). Maar zoals bij elke studie zijn er ook enkele beperkingen aan deze studie. Ten eerste is deze studie cross-sectioneel van aard, waardoor er geen causale interpretaties mogelijk zijn. Toekomstig onderzoek kan met een longitudinale opzet nagaan hoe ervaringen van werkverveling evolueren over de tijd, als functie van de job crafting strategieën die overgekwalificeerde medewerkers gebruiken. Ten tweede liet deze studie niet toe om concrete gedragsmaten op te nemen. Echter, zowel onderzoekers als werkgevers suggereren dat overgekwalificeerde – en dus vaker verveelde – medewerkers sterkere vertrekintenties hebben en een hoger verloop laten zien (Harari et al., 2017). Toekomstig onderzoek kan nagaan of werkverveling het effect van overkwalificatie op vertrekintenties en verloop verklaart. Ook kan onderzocht worden of job crafting een manier is om vertrekintenties te temperen en verloop te beperken. Het hogere risico op verloop zou werkgevers namelijk kunnen afschrikken om overgekwalificeerde kandidaten aan te nemen (Woodward, 2016), waardoor hun toegevoegde waarde ondergewaardeerd blijft (Erdogan et al., 2011; Harari et al., 2017). Het kan interessant zijn om ook in deze context de rol van job crafting verder te exploreren.

4.3 Praktische implicaties

Job crafting is ten eerste interessant voor *medewerkers* omdat het hen helpt om hun taken zo te beïnvloeden dat deze beter aansluiten bij hun interesses en capaciteiten (Tims et al., 2013). Op die manier kunnen medewerkers hun job meer zinvol en uitdagend maken en werkverveling verminderen (Reijseger et al., 2013; Van Tilburg & Igou, 2012). Het kan zo dus toch interessant zijn om een functie te accepteren waarvoor men technisch gezien overgekwalificeerd is. Die tendens kan bij kandidaten vooral in tijden van economische onzekerheid (Erdogan et al., 2011), zoals bij de huidige COVID-19-crisis (Brenninkmeijer et al., 2021; De Witte et al., 2021; Hite & McDonald, 2020) sterker zijn. Toch wijzen *werkgevers* overgekwalificeerde kandidaten

vaker af uit angst dat zij zich gaan vervelen en snel vertrekken (Fine & Nevo, 2008). Daartegenover staat wel dat overkwalificatie net zo goed kan aanzetten tot excellentie en het goed afhandelen van extra verantwoordelijkheden, zolang de overgekwalificeerde medewerker juist wordt aangestuurd (Erdogan & Bauer, 2020). Daarom is het belangrijk dat mogelijkheden tot job crafting ook worden meegenomen bij de evaluatie van een kandidaat die als overgekwalificeerd kan worden beschouwd (Erdogan et al., 2011): hoe meer kansen voor job crafting, specifiek het verhogen van structurele hulpbronnen, hoe minder overkwalificatie een valide reden is voor afwijzing van de kandidaat. Leidinggevendenden kunnen ook een faciliterende rol spelen door hun overgekwalificeerde ondergeschikten te informeren over job crafting en hen te motiveren om het uit te proberen (Tims et al., 2013). Supervisors zouden – gebaseerd op onze bevindingen – met name advies kunnen geven richting het verhogen van structurele hulpbronnen, zoals autonomie en zingeving (Tims et al., 2012; Wu et al., 2015). Daarnaast kan het verhogen van uitdagende taakeisen, bijvoorbeeld door middel van een training op het gebied van job crafting, helpen om werkverveling tegen te gaan, zowel bij overgekwalificeerde werknemers als in het algemeen (Rai, 2018). Alles bij elkaar genomen lijkt job crafting gericht op het vergroten van structurele hulpbronnen en uitdagende taakeisen een veelbelovend pad voor werkgevers, dit om voorop te blijven in de ‘war for talent’ en om naast burn-out ook bore-out aan te pakken. Het kan ervoor zorgen dat toptalent niet alleen in de organisatie blijft, maar er ook blijft worden uitgedaagd en dus tevreden blijft (Erdogan et al., 2011; Ployhart, 2006).

4.4 Conclusie

Deze studie is een van de weinige studies die onderzocht of job crafting het positieve effect van overkwalificatie op werkverveling kan afzwakken. Onze bevindingen tonen dat overgekwalificeerde werknemers inderdaad sneller verveeld raken op het werk, maar dat het verhogen van structurele hulpbronnen (zoals meer autonomie, taakvariatie en ontwikkelingsmogelijkheden) een effectieve strategie kan zijn om werkverveling bij overgekwalificeerde medewerkers tegen te gaan. Daarnaast lijkt het verhogen van uitdagende taakeisen effectief te zijn voor het verminderen van werkverveling, ongeacht of werknemers overgekwalificeerd zijn. Het verhogen van sociale hulpbronnen en het verlagen van hinderende taakeisen had, daarentegen, niet het verwachte effect. We besluiten dat job crafting toch een interessant pad is voor toekomstig onderzoek naar overkwalificatie en werkverveling. Met onze studie hopen we een bijdrage te leveren aan dit belangrijke en onderbelichte onderzoeksgebied.

Praktijkbox

Wat betekenen de resultaten voor de praktijk?

- Overgekwalficeerde medewerkers kunnen een meerwaarde zijn voor de organisatie, maar kunnen sneller verveeld raken in hun baan.
- Job crafting gericht op het verhogen van structurele hulpbronnen (zoals meer autonomie, meer taakvariatie en meer ontwikkelingsmogelijkheden) lijkt effectief om werkverveling bij overgekwalficeerde medewerkers tegen te gaan.
- Job crafting gericht op het verhogen van uitdagingen lijkt effectief om werkverveling bij medewerkers, ongeacht of ze overgekwalficeerd zijn, tegen te gaan.

Bijlage 1 Overzicht van de variabelen met items

Schaal	Items
<i>Werkverveling</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Op mijn werk gaat de tijd zeer traag voorbij • Ik verveel me op mijn werk • Ik dagdroom tijdens mijn werk • Op mijn werk is er niet zo veel te doen
<i>Gepercipieerde Overkwalficatie</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mijn job vereist minder opleiding dan ik heb • Iemand met minder opleiding dan mij zou deze job goed kunnen uitoefenen • Mijn opleidingsniveau is hoger dan het opleidingsniveau vereist voor deze job
<i>Negatief Affect</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Terneergeslagen • Angstig • Bang
<i>Job Crafting Structurele Hulpbronnen Verhogen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ik probeer om mijn capaciteiten te ontwikkelen • Ik probeer om mezelf professioneel te ontwikkelen • Ik probeer om nieuwe dingen te leren op het werk
<i>Job Crafting Hinderende Taakeisen Verlagen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ik zorg ervoor dat mijn werk mentaal minder intens is • Ik probeer mijn werk zo te organiseren dat ik probeer contact met mensen.... <ul style="list-style-type: none"> • ... van wie de problemen me emotioneel kunnen raken, geminimaliseerd wordt • ... van wie de verwachtingen onrealistisch zijn, geminimaliseerd wordt
<i>Job Crafting Sociale Hulpbronnen Verhogen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ik vraag mijn leidinggevende om mij te coachen • Ik vraag of mijn leidinggevende tevreden is met mijn werk • Ik kijk naar mijn leidinggevende voor inspiratie
<i>Job Crafting Uitdagende Taakeisen Verhogen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Wanneer er nieuwe ontwikkelingen zijn, ben ik een van de eersten om dit te weten te komen en deze uit te proberen • Wanneer er niet veel te doen is op het werk, zie ik dit als een kans om een nieuw project te starten • Ik probeer mijn werk meer uitdagend te maken door de onderliggende relaties tussen de verschillende aspecten van mijn job te analyseren

Noten

1. De term 'verhogen' heeft geen betrekking op een interventie of gemeten verandering, maar op een cross-sectionele meting van de mate waarin participanten het gevoel hebben dat zij hulpbronnen of werkeisen hebben verhoogd of verlaagd. Hetzelfde principe geldt voor de volgende hypothesen.
2. De itemselectieprocedure is telkens gebaseerd op Mackenzie et al. (2011), d.w.z. dat een spaarzaam model met goede fit is nagestreefd d.m.v. het weghalen van items met kruis- of lage ladingen of significante foutencovarianties, terwijl inhoudelijk alle essentiële aspecten van het construct behouden blijven.
3. Sánchez-Cardona et al. (2020) hebben deze subdimensies exploratief getoetst met regressies zonder aparte hypothesen te formuleren over mogelijke differentiële hoofdeffecten van de subdimensies op werkverveling noch over mogelijke differentiële interactie-effecten in de relatie van overkwalificatie met werkverveling.

Literatuur

- Aguinis, H., & O'Boyle, E. (2014). Star performers in twenty-first century organizations. *Personnel Psychology*, *67*(2), 313-350. <https://doi.org/10.1111/peps.12054>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/026883940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, *33*(4), 464-489. <https://doi.org/10.1177/0730888406291310>
- Bernerth, J. B., & Aguinis, H. (2016). A critical review and best-practice recommendations for control variable usage. *Personnel Psychology*, *69*(1), 229-283. <https://doi.org/10.1111/peps.12103>
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burn-out: Sex differences. *Human Relations*, *65*(7), 811-833. <https://doi.org/10.1177/0018726712440471>
- Brenninkmeijer, V., Van Vuuren, T., De Cuyper, N., & De Vries, A. (2021). De impact van COVID-19 op werknemers en organisaties (deel 1). *Gedrag & Organisatie*, *34*(3), 299-304. <https://doi.org/10.5117/g02021.3.001.bren>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, *85*(1), 65-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>

- Chan, C. S., Van Tilburg, W. A. P., Igou, E. R., Poon, C. Y. S., Tam, K. Y. Y., Wong, V. U. T., & Cheung, S. K. (2018). Situational meaninglessness and state boredom: Cross-sectional and experience-sampling findings. *Motivation and Emotion*, 42(4), 555-565. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9693-3>
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83(2), 85-113. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.83.2.85>
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, 54(10), 821-827. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.54.10.821>
- Cummings, M. L., Gao, F., & Thornburg, K. M. (2016). Boredom in the workplace: A new look at an old problem. *Human Factors*, 58(2), 279-300. <https://doi.org/10.1177/0018720815609503>
- De Witte, H., Roll, L. C., & Van Hootegem, A. (2021). Over de gevolgen van de coronacrisis voor beroepsonzekerheid, politieke machteloosheid en geloof in samenzweringen. *Gedrag & Organisatie*, 34(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.5117/GO2021.3.005.WITT>
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-243. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/00219010863499>
- Dorenbosch, L., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Van Dam, K. (2013). Job crafting: De psychologie van een baan op maat. *Gedrag & Organisatie*, 26(1), 3-15. <https://doi.org/10.5117/2013.026.001.003>
- Edwards, J. . R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-Environment Fit Theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-2>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2020). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 1-25.
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x>
- 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. <https://doi.org/10.1348/096317902321119682>
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355. <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>

- Fisher, C. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Journal of Composite Materials*, 46(3), <https://doi.org/0803973233>
- Fisher, C. D. (1987). Boredom: Construct, causes and consequences. *Human Resources Research*, 1-26.
- Game, A. M. (2007). Workplace boredom coping: Health, safety, and HR implications. *Personnel Review*, 36(5), 701-721. <https://doi.org/10.1108/00483480710774007>
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>
- Hackman, R., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(21), 250-279.
- Hamersma, M., Edzes, A., & Van Dijk, J. (2015). Underqualification as an opportunity for low-educated workers. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 33(1), 83-103. <https://doi.org/10.1068/c12274r>
- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2020). Careers after COVID-19: Challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 1-11. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779576>
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2017). How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers. *Stress and Health*, 33(5), 631-644. <https://doi.org/10.1002/smi.2750>
- Kim, J. J., Park, J., Sohn, Y. W., & Lim, J. I. (2019). Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: Testing a Moderated Mediation Model. *Journal of Career Development*, 1-15. <https://doi.org/10.1177/0894845319853879>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge Stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>
- Luksyte, A., Bauer, T. N., Debus, M. E., Erdogan, B., & Wu, C. H. (2020). Perceived overqualification and collectivism orientation: Implications for work and nonwork outcomes. *Journal of Management*, 1-31. <https://doi.org/10.1177/0149206320948602>

- 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. <https://doi.org/10.1037/a0022709>
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., & Mackenzie, S. B. (2011). Construct measurement and validation Procedures in MIS and Behavioral Research: Integrating new and existing techniques. *MIS Quarterly, 35*(2), 293-334. <https://doi.org/10.2307/23044045>
- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. *Group and Organization Management, 40*(2), 131-159. <https://doi.org/10.1177/1059601115575148>
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior, 27*(4), 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- 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. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- Mikulas, W. L., & Stephen, V. J. (1993). The essence of boredom. *The Psychological Record, 43*(1), 3-12.
- O'Boyle, E., & Aguinis, H. (2012). The best and the rest: Revisiting the norm of normality of individual performance. *Personnel Psychology, 65*(1), 79-119. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01239.x>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior, 33*(1), 1120-1141. <https://doi.org/10.1002/job>
- Ployhart, R. E. (2006). Staffing in the 21st century: New challenges and strategic opportunities. *Journal of Management, 32*(6), 868-897. <https://doi.org/10.1177/0149206306293625>
- Rai, A. (2018). Job crafting intervention: Fostering individual job redesign for sustainable organisation. *Industrial and Commercial Training, 50*(4), 200-208. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2017-0089>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress and Coping, 26*(5), 508-525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Roman, C., Sterkens, P., Schelfhout, S., Van Royen, A., Baert, S., & Derous, E. (2021). Successful return to work after burnout: An evaluation of job, person- and private-related burnout determinants as determinants of return-to-work quality after sick leave for burnout. *Disability and Rehabilitation, 1-10*. <https://doi.org/10.1080/09638288.2021.1982025>

- Rosseeel, Y. (2020). *The lavaan tutorial*. Universiteit Gent, België. <https://lavaan.ugent.be/tutorial/tutorial.pdf>
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2020). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 257-276. <https://doi.org/10.1177/1069072719857174>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2013). The Job Demands-Resources model: A critical review. *Gedrag & Organisatie*, 26(2), 203-204. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(1), 162-173. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.1.162>
- Schmidt, F. L., Oh, I. S., & Shaffer, J. A. (2016). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 100 years of research findings. *Fox School of Business Research Paper*, 1-74. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). De Job Demands-Resources benadering van job crafting. *Gedrag & Organisatie*, 26(1), 16-31. <https://doi.org/10.5117/2013.026.001.016>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>
- Van der Heijden, G. A. H., Schepers, J. J. L., & Nijssen, E. J. (2012). Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 349-375. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.578824>
- Van Hooff, M. L. M., & Van Hooff, E. A. J. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348-359. <https://doi.org/10.1037/a0036821>
- Van Hooff, E. A. J., & Van Hooff, M. L. M. (2018). The state of boredom: Frustrating or depressing? *Motivation and Emotion*, 42(6), 931-946. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9710-6>

- Van Tilburg, W. A. P., & Igou, E. R. (2012). On boredom: Lack of challenge and meaning as distinct boredom experiences. *Motivation and Emotion*, 36(2), 181-194. <https://doi.org/10.1007/s11031-011-9234-9>
- Van Wyk, S. M., De Beer, L. T., Pienaar, J., & Schaufeli, W. B. (2016). The psychometric properties of a workplace boredom scale (DUBS) within the South African context. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1326>
- Vodanovich, S. J. (2003). Psychometric measures of boredom: A review of the literature. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 137(6), 569-595. <https://doi.org/10.1080/00223980309600636>
- Wang, S., & Zhang, X. (2022). Impact mechanism of supervisor developmental feedback on employee workplace learning. *Managerial and Decision Economics*, 43(1), 219-227. <https://doi.org/10.1002/mde.3379>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2010). Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 163-174. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9138-9>
- Woodward, E. (2016). Overqualified: Changing the culture of hiring practices in a public library special collections department. *Public Library Quarterly*, 35(2), 85-89. <https://doi.org/10.1080/01616846.2016.1198638>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0662-2>
- Zhang, F., Wang, B., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Job crafting towards strengths and job crafting towards interests in overqualified employees: Different outcomes and boundary effects. *Journal of Organizational Behavior, March*, 42(5), 587-603. <https://doi.org/10.1002/job.2517>

Correspondentieadres

Claudia Rooman, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen (FPPW), Universiteit Gent, Henri Dunantlaan 2, B-9000 Gent, België. claudia.rooman@ugent.be