

رابطه بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت زندگی: نقش تناسب فرد-محیط

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۷/۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۱۲/۲۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۵/۱/۲۶

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

محدثه هاشمی^۱، آزاده عسکری^{۲*}  و امید شکری^۳

چکیده

مقدمه: در سال‌های اخیر، گسترش تحصیلات و رکود اقتصادی باعث افزایش پدیده بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده در میان کارکنان شده است؛ وضعیتی که در آن افراد معتقدند توانایی‌ها و تحصیلاتشان فراتر از نیازهای شغل فعلی‌شان است. این پدیده می‌تواند پیامدهای منفی فردی و سازمانی نظیر استرس، خستگی عاطفی و کاهش رضایت شغلی و زندگی را به دنبال داشته باشد. **هدف:** این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی‌گری تناسب فرد-محیط ادراک‌شده در رابطه بین بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده و پیامدهای روان‌شناختی (استرس و خستگی عاطفی) و رفتاری (رضایت شغلی و رضایت از زندگی) کارکنان انجام شد. **روش:** این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شاغل در سازمان‌های شهر تهران بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، ۳۵۸ نفر انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد گردآوری شد و برای تحلیل داده‌ها و آزمون مدل مفهومی، از روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار AMOS بهره گرفته شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با کاهش تناسب فرد-محیط رابطه دارد. همچنین، تناسب فرد-محیط نقش میانجی‌گر معناداری در روابط بین بیش‌صلاحیتی و متغیرهای وابسته ایفا می‌کند؛ به‌طوری‌که بیش‌صلاحیتی از طریق کاهش تناسب فرد-محیط، منجر به افزایش استرس و خستگی عاطفی و کاهش رضایت شغلی و رضایت از زندگی می‌شود. **نتیجه‌گیری:** به‌طور کلی، یافته‌ها حاکی از آن است که ارتقای تناسب با محیط کار، به عنوان یک راهکار مؤثر برای بهبود سلامت روانی و رضایت آنان پیشنهاد می‌شود. **واژگان کلیدی:** استرس، بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده، تناسب فرد-محیط، خستگی عاطفی، رضایت از شغل و زندگی

۱- کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

۲- نویسنده مسئول: استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

Email: A_askari@sbu.ac.ir

https://orcid.org/0000-0001-5155-4650

۳- استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.



Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

The Relationship between Overqualification and Stress, Emotional Exhaustion, Job and Life Satisfaction: the Mediation Role of Person-Environment Fit

Mohadese Hashemi (M.A)^{1*} , Azadeh Askari (PhD)² & Omid Shokri (PhD)³

Abstract

Introduction: In recent years, the expansion of education and economic recession have led to an increase in the phenomenon of perceived overqualification among employees; a situation in which individuals believe that their abilities and education exceed the requirements of their current job. This phenomenon can entail negative individual and organizational consequences such as stress, emotional exhaustion, and reduced job and life satisfaction. **Objective:** This study aimed to examine the mediating role of perceived person-environment fit in the relationship between perceived overqualification and psychological (stress and emotional exhaustion) and behavioral (job satisfaction and life satisfaction) outcomes of employees. **Method:** This descriptive-correlational study included employees working in organizations in Tehran as the statistical population. A total of 358 participants were selected using convenience sampling. Data were collected through standardized questionnaires, and path analysis using AMOS software was employed to analyze the data and test the conceptual model. **Findings:** The results indicate that perceived overqualification is associated with a decrease in person-environment fit. Furthermore, person-environment fit played a significant mediating role in the relationships between overqualification and dependent variables; such that perceived overqualification leads to increased stress and emotional exhaustion and decreased job satisfaction and life satisfaction through the reduction of person-environment fit. **Conclusion:** Overall, the findings suggest that enhancing person-environment fit can mitigate the negative effects of perceived overqualification. Therefore, paying attention to employees' perceptions of fit with the work environment is recommended as an effective strategy for improving their psychological well-being and satisfaction.

Keywords: Perceived Overqualification, Person - Environment Fit, Emotional Exhaustion, Stress, Job and Life Satisfaction.

1 - M.A of Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran. Iran.

2 - Corresponding Author: Assistant professor, Psychology Group, Shahid Beheshti University, Tehran. Iran.

Email: A_askari@sbu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-5155-4650>

3 - Assistant professor, Psychology Group, Shahid Beheshti University, Tehran. Iran.



Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در دهه‌های اخیر، رویکردهای مدیریتی دستخوش تغییرات بنیادینی شده و مدیران سازمان‌ها به این درک رسیده‌اند که نیروی انسانی، منبع اصلی کسب مزیت رقابتی و تضمین‌کننده کارایی پایدار است. از این رو، تلاش برای ارتقای وضعیت کارکنان همواره در اولویت برنامه‌های راهبردی قرار داشته است (پاسبان و نوجده^۱، ۲۰۱۶). در همین راستا، محققان بر ضرورت بهبود بهزیستی کارکنان در محیط کار تأکید داشته‌اند (جانسون و همکاران^۲، ۲۰۱۸). شواهد تجربی نشان می‌دهد که ارتقای بهزیستی روانی، سلامت جسمی را تحت‌تأثیر قرار داده و موجب افزایش درگیری شغلی، توانایی حل مسئله و خلاقیت می‌شود (داینر و چن^۳، ۲۰۱۱؛ لیوبومیرسکی و همکاران^۴، ۲۰۰۵). مدیریت منابع انسانی با وظایفی همچون جذب استراتژیک، آموزش، مراقبت سلامتی و ارتقای رضایت کارکنان، نقشی کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی و کیفیت کاری افراد ایفا می‌کند (خان و عبدالله^۵، ۲۰۱۹). با این وجود، محیط کاری امروزی تحت تأثیر عوامل بیرونی نظیر تغییرات قوانین، استانداردها و ارزش‌های اجتماعی است که این امر بر وضعیت روانی و عملکرد کارکنان تأثیرگذار است (بلاگا^۶، ۲۰۲۰).

در چنین بستری، یکی از چالش‌های اساسی بازار کار، پدیده بیش‌صلاحیتی است. این پدیده که در آن فرد از نظر تحصیلات، تجربه یا مهارت فراتر از نیازهای شغل فعلی خود است، در سال‌های اخیر به دلیل توسعه آموزش عالی، رکود اقتصادی و رقابت شدید شغلی به یک مسئله جهانی تبدیل شده است (اردوغان و بائر^۷، ۲۰۲۱؛ لو و همکاران^۸، ۲۰۲۳). آمارهای داخلی نیز گویای وضعیت نگران‌کننده‌ای است؛ به‌طوری‌که بر اساس گزارش مرکز آمار ایران در زمستان ۱۴۰۳، ۳۸.۹ درصد از کل بیکاران را فارغ‌التحصیلان آموزش عالی تشکیل می‌دهند. از آنجا که بازار کار ظرفیت جذب کامل این افراد را ندارد، بسیاری از آن‌ها ناگزیر به اشتغال در مشاغل با سطح مهارت پایین‌تر از توانایی‌های خود روی می‌آورند (کنگرگادو و همکاران^۹، ۲۰۱۶). چنانچه این ناهماهنگی توسط فرد ادراک شود، به آن بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده گفته می‌شود (دنگ و

-
- 1- Pasban & Nojdedeh
 - 2- Johnson, et al.
 - 3- Diener & Chen
 - 4- Lyubomirsky, et al.
 - 5- Khan & Abdullah
 - 6- Blaga
 - 7- Erdogan & Bauer
 - 8- Lu, et al.
 - 9- Congregado, et al.

رابطه بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت زندگی...

همکاران^۱، ۲۰۱۸). اشتغال در موقعیتی که فرد آن را پایین‌تر از سطح مهارت‌ها و قابلیت‌های خود بداند، می‌تواند پیامدهای منفی متعددی در سطوح فردی و سازمانی داشته باشد. بر اساس یافته‌های متاآنالیز هراری و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با نگرش شغلی (شامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی) رابطه منفی دارد و با رفتارهای ترک خدمت مرتبط است. همچنین در سطح فردی، این پدیده با همبستگی مثبت با فرسودگی شغلی (چائویانگ و همکاران^۳، ۲۰۲۵)، سطوح بالاتر خستگی عاطفی (یو و همکاران^۴، ۲۰۲۱؛ گونگ و همکاران^۵، ۲۰۲۱)، بهزیستی روانی پایین (واسرمن و هابی^۶، ۲۰۱۹) و سطوح بالای استرس (جانسون و جانسون^۷، ۱۹۹۶) همراه است.

برای تحلیل بهتر این پدیده و پیامدهای آن، مفهوم تناسب فرد-محیط اهمیت راهبردی دارد. این مفهوم که نخستین بار توسط پروین^۸ (۱۹۶۸) در قالب نظریه کنش متقابل رفتار معرفی شد، بیان می‌کند که رفتار و واکنش‌های روان‌شناختی افراد، حاصل تعامل بین ویژگی‌های فردی و محیطی است. بر اساس این نظریه، بیش‌صلاحیتی نوعی عدم تناسب میان قابلیت‌های فرد و نیازهای شغلی است که می‌تواند باعث ناراضی، استرس و فرسودگی شود. در کنار آن، نظریه تناسب فرد-محیط به‌عنوان چارچوب نظری مکمل نقش مهمی ایفا می‌کند. این نظریه بیان می‌دارد که هرچه میزان تطابق فرد با ابعاد مختلف محیط کار (شغل، سازمان، گروه، سرپرست) بیشتر باشد، پیامدهای مثبت‌تری همچون رضایت شغلی، بهزیستی روانی و عملکرد بالاتر حاصل می‌شود (کریستوف بران و گوای^۹، ۲۰۱۱). محیط کار به عنوان محلی مهم جهت ارتقای سلامت روان شناخته می‌شود و اختلال در آن می‌تواند باعث کاهش کارایی سازمان‌ها شود (علوی و همکاران، ۱۳۹۴؛ دولاه و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۳). بنابراین، می‌توان انتظار داشت که اگرچه بیش‌صلاحیتی نوعی ناسازگاری با شغل است، اما تناسب با سایر جنبه‌های محیط می‌تواند اثرات منفی آن را تعدیل یا تبیین کند.

1- Deng, et al.

2- Harari, et al.

3- Chaoyang, et al.

4- Yu, et al.

5- Gong, et al.

6- Wasserman & Hoppe

7- Johnson & Johnson

8- Pervin

9- Kristof-Brown & Guay

10- Dullah, et al.

مرور ادبیات نظری نشان می‌دهد که بررسی صرف یک بعد از تناسب، بازتاب کاملی از تجربه واقعی افراد در محیط کار نیست. پژوهش‌های گذشته اغلب نگاهی جزءنگر داشته و تنها یکی از ابعاد تناسب (مانند تناسب فرد-شغل یا فرد-سازمان) را بررسی کرده‌اند که نگاهی محدودکننده است (دبوس و همکاران^۱، ۲۰۲۳؛ یانگ و لی^۲، ۲۰۲۱). از این رو، دیدگاه‌های جدیدتری مانند دیدگاه تودرتو یا کل‌نگر پیشنهاد می‌دهند که تناسب فرد-محیط باید به‌عنوان یک سازه یکپارچه و چندبعدی مورد مطالعه قرار گیرد (جانسن و کریستوف-براون^۳، ۲۰۰۶؛ کریستوف-براون و گوی^۴، ۲۰۱۱). در پژوهش حاضر با تأثیر از دیدگاه کل‌نگر، ابعاد مختلف تناسب فرد-محیط در نظر گرفته شده است تا درک بهتری و جامع‌تری نسبت به این متغیر و پیامدهای آن حاصل شود.

پیشینه پژوهش نیز تأکید بر اهمیت این متغیرها دارد. در مطالعه چائویانگ و همکاران^۴ (۲۰۲۵)، اثر بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده بر رفتار خرید آنی با نقش میانجی فرسودگی شغلی بررسی شد و نتایج نشان داد که عدم استفاده از صلاحیت‌ها در محیط کار، تمایل به جبران روانی از طریق خرید آنی را افزایش می‌دهد. لی و همکاران^۵ (۲۰۲۴) در پژوهشی روی پرستاران چینی دریافته‌اند که بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با درگیری شغلی و رضایت شغلی همبستگی منفی دارد. مطالعه نشان داد که میان تناسب فرد-محیط و رفتار نوآورانه رابطه مثبت وجود دارد و استرس شغلی این رابطه را میانجی‌گری می‌کند. در مقاله‌ای نزدیک به موضوع پژوهش حاضر، لوکسایت و همکاران^۶ (۲۰۲۲) نشان دادند که بیش‌صلاحیتی اثر منفی بر تناسب فرد-محیط دارد و این تناسب نقش میانجی میان بیش‌صلاحیتی و پیامدهای مثبت ایفا می‌کند. آن‌ها همچنین دریافته‌اند که در جوامع فردگرایانه‌تر، تأثیر منفی بیش‌صلاحیتی بر رضایت از زندگی شدیدتر است. گوئو و همکاران^۷ (۲۰۲۲) نیز در پژوهشی روی پرستاران نشان دادند که اگرچه بیش‌صلاحیتی با خستگی عاطفی رابطه مثبت دارد، اما رهبری تحول‌گرا می‌تواند این رابطه را تعدیل کند.

در سطح داخلی نیز پژوهش‌هایی در این زمینه انجام شده است. سپهوند و همکاران (۱۴۰۲) با بهره‌گیری از نظریه تناسب فرد-محیط، تأثیر بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده را بر رفتارهای کاری

1- Debus, et al.

2- Yang & Li

3- Jansen & Kristof-Brown

4- Chaoyang, et al.

5- Lee, et al.

6- Luksyte, et al.

7- Guo, et al.

رابطه بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت زندگی...

غیرمولد بررسی کردند و یافته‌ها نشان داد که بیش‌صلاحیتی می‌تواند سلامت روان و عملکرد کارکنان را تضعیف کند. قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی کیفی نقش کلیدی معناداری شغل را در کاهش اثرات منفی بیش‌صلاحیتی برجسته کردند. رفیعی و فیاضی (۱۳۹۸) نقش میانجی خودکارآمدی را در رابطه بین بیش‌صلاحیتی و رفتار شهروندی سازمانی تأیید کردند. حسنی و قاسمی (۱۳۹۷) نیز نقش محیط کاری سالم و حمایتی را در کاهش آثار منفی عوامل روان‌شناختی تقویت کردند. در نهایت، اسحاقیان و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که تناسب فرد-سازمان نقش مؤثری در ارتقاء توانمندسازی روان‌شناختی دارد که اهمیت بررسی ابعاد مختلف تناسب را برجسته می‌سازد.

با وجود تأکید نظری بر ارتباط بین بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده و تناسب فرد-محیط، و با اینکه تناسب یکی از مهم‌ترین چارچوب‌های زیربنایی در تبیین اثرات بیش‌صلاحیتی محسوب می‌شود، اما مرور مطالعات پیشین نشان می‌دهد که نقش میانجی‌گرانه‌ی تناسب فرد-محیط به‌طور مستقیم و با مدل‌سازی آماری دقیق کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. بیشتر مطالعات تنها به‌صورت نظری به نقش تناسب در این رابطه اشاره کرده‌اند. همچنین در زمینه بومی پژوهش، با توجه به افزایش سیاست‌های تشویقی ادامه تحصیل و آمار بالای بیکاری در ایران (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۱)، احتمال افزایش بیش‌صلاحیتی در کشور وجود دارد که می‌تواند مشکلات متعددی برای سازمان‌ها و جامعه ایجاد کند. علی‌رغم اهمیت این پدیده، تعداد پژوهش‌ها در فضای آکادمیک کشور اندک است و مطالعات موجود اغلب تنها به پیامدهای شغلی و درون‌سازمانی تمرکز داشته‌اند و متغیرهای سلامت روان مانند رضایت از زندگی و استرس کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. علاوه بر این، ادبیات حوزه بیش‌صلاحیتی نشان داده است که این متغیر می‌تواند در فرهنگ‌های مختلف پیامدهای متفاوتی داشته باشد؛ به‌طور نمونه نتایج متا‌آنالیز هراری و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که بیش‌صلاحیتی در فرهنگ‌های مساوات‌طلب مشکل‌سازتر است. از همین رو، بررسی این روابط در نمونه ایرانی می‌تواند یافته‌های جدیدی را آشکار سازد.

بنابراین، با توجه به مرور پیشینه و شکاف‌های پژوهشی ذکر شده، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با پیامدهای روان‌شناختی (استرس، خستگی عاطفی) و رفتاری (رضایت شغلی، رضایت از زندگی) با تأکید بر نقش میانجی تناسب فرد-محیط است. این رویکرد جامع می‌تواند به درک عمیق‌تری از سازوکارهای روان‌شناختی واکنش به بیش‌صلاحیتی در بافت فرهنگی و سازمانی ایران منجر شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. علاوه بر آن این پژوهش از نظر هدف بنیادی می‌باشد. در این مطالعه به منظور آزمون مدل مفروض میانجیگری تناسب فرد محیط در رابطه بیش صلاحیتی ادراک شده و رضایت شغلی، خستگی عاطفی، استرس و رضایت از زندگی از روش آماری تحلیل مسیر با کاربرد نرم افزار AMOS استفاده شد که روشی مبتنی بر ماتریس کواریانس است. جامعه این پژوهش تمامی افراد شاغل در سازمان‌های شهر تهران (اعم از سازمان‌های دولتی، خصوصی، مراکز درمانی یا آموزشی و ...) در سال ۱۴۰۳ در نظر گرفته شدند. در راستای تعیین حجم نمونه این تحقیق از نرم افزار تعیین حجم نمونه G Power استفاده شد، با توجه به محاسبات این نرم افزار بر اساس نوع آزمون و بودجه و توان محقق، مقدار حجم نمونه توسط نرم افزار ۳۰۱ تعیین شد.

به دلیل احتمال ریزش شرکت کنندگان حدود ۱۵ درصد به این تعداد نمونه اضافه شد و در نهایت ۳۵۸ نمونه با روش نمونه‌گیری در دسترس جمع‌آوری شد. ملاک‌های ورود شرکت کنندگان به این پژوهش شامل شاغل بودن در یک سازمان (هرگونه سازمان دولتی، خصوصی و...)، سن بالای ۱۸ سال و داشتن سرپرست شغلی در محل کار بودند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شده است. توضیحات مربوط به هر یک از ابزارها به شرح زیر است:

- پرسش‌نامه بیش صلاحیتی ادراک شده^۱

مقیاس بیش صلاحیتی ادراک شده توسط مینارد و همکاران^۲ (۲۰۰۶) طراحی شده است. این پرسش‌نامه شامل نه سؤال می‌باشد. برای پاسخ به این پرسش‌نامه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شده است. گزینه‌های این پرسش‌نامه از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا گزینه پنج (کاملاً موافقم) بودند. از جمله گویه‌های این پرسش‌نامه می‌توان به من مهارت‌های شغلی‌ای دارم که این شغل به آن نیازی ندارد. و با تحصیلات کمتر هم می‌توانستم عملکرد خوبی در شغلم داشته باشم. اشاره کرد. مینارد و همکاران (۲۰۰۶) پایایی بالایی را برای این پرسش‌نامه گزارش کردند (۰/۹۲ = α). در ادامه نسخه فارسی این پرسش‌نامه توسط رفیعی و فیاضی (۱۳۹۹) هنجار یابی شد و

1- The Scale of Perceived Overqualification (SPOQ)

2- Maynard, et al.

رابطه بیش‌صلاحتی ادراک‌شده با استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت زندگی...

آلفای کرونباخ آن ۰/۹۱ گزارش شد. در این پژوهش برای سنجش پایایی این ابزار، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۸۹ به‌دست آمد.

- پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

این پرسش‌نامه توسط ویس و همکاران (۱۹۶۷) طراحی شد. این ابزار دارای یک نسخه طولانی ۱۰۰ گویه‌ای و یک نسخه کوتاه ۲۰ گویه‌ای است که در پژوهش حاضر از نسخه کوتاه آن استفاده گردید. نسخه کوتاه شامل شش خرده‌مقیاس نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی است. برای پاسخ‌دهی از طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) استفاده شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت جمع ساده گویه‌ها انجام می‌شود، به طوری که نمره بالاتر نشان‌دهنده رضایت شغلی بیشتر است. از جمله گویه‌های این پرسش‌نامه می‌توان به «در مقایسه با کار و فعالیت‌های احساس می‌کنم، حقوق و مزایایم کافی است» و «از اینکه در محیط کارم افراد با صداقت و اعتماد متقابل کار می‌کنند، احساس رضایت دارم» اشاره کرد. اعتبار این پرسش‌نامه ۰/۸۶ گزارش شده است (بالشور و تابودی، ۲۰۱۹). در این پژوهش برای سنجش پایایی این ابزار، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۸۸ به‌دست آمد.

- پرسش‌نامه فرسودگی شغلی^۱

این پرسش‌نامه توسط مسلش و جکسون^۲ (۱۹۸۱) طراحی شده است. همچنین این پرسش‌نامه دارای سه زیرمقیاس خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت‌زدایی^۳ است. نسخه کامل این پرسش‌نامه شامل ۲۵ ماده است. اگرچه در این پژوهش تنها از زیرمقیاس خستگی عاطفی استفاده شده است. این زیرمقیاس شامل ۹ ماده برای اندازه‌گیری فراوانی خستگی عاطفی و ۹ ماده برای اندازه‌گیری شدت خستگی عاطفی می‌باشد. پاسخ‌های پرسش‌نامه فراوانی با طیف هفت‌گزینه‌ای از گزینه یک (هرگز) تا گزینه هفت (هر روز) نمره‌گذاری شدند و پاسخ‌های پرسش‌نامه شدت با استفاده از طیف هفت‌گزینه‌ای از گزینه یک (بسیار خفیف) تا گزینه هفت (بسیار قوی) نمره‌گذاری شده‌اند. طبق گزارش مسلش و جکسون (۱۹۸۱) آلفای کرونباخ پرسش‌نامه فرسودگی شغلی برای فراوانی ۰/۸۳ و برای شدت ۰/۸۴ و آلفای کرونباخ زیرمقیاس

1- Maslach Burnout Inventory (MBA)

2- Maslach & Jackson

3- Depersonalization

خستگی عاطفی (فراوانی) ۰/۸۹ و خستگی عاطفی (شدت) ۰/۸۶ گزارش شده که در مقایسه با دو زیر مقیاس دیگر بالاتر بوده است.

علاوه بر آن اعتبار و پایایی این پرسش‌نامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد بررسی قرار گرفت و آلفای کرونباخ آن ۰/۷۸ گزارش شد. علاوه بر آن عطارزاده و ستاری (۱۳۸۰) در مطالعه خود ضریب پایایی این پرسش‌نامه را با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ گزارش نمودند. آلفای کرونباخ این خستگی عاطفی برابر با ۰/۹۰ گزارش شده است که در مقایسه با دو زیر مقیاس موفقیت فردی (۰/۷۹) و شخصیت زدایی (۰/۷۱) بالاترین ضریب پایایی درونی بود. در این پژوهش برای سنجش پایایی این ابزار، ضریب آلفای کرونباخ زیرمقیاس خستگی عاطفی محاسبه شد که برابر با ۰/۹۶ به دست آمد.

- پرسش‌نامه رضایت از زندگی^۱

این پرسش‌نامه توسط داینر و همکاران (۱۹۸۵) طراحی شده است و به صورت گسترده به منظور اندازه‌گیری رضایت شناختی کلی افراد نسبت به رضایت از زندگی خود به کار می‌رود. این پرسش‌نامه دارای پنج ماده است و از طیف لیکرت هفت‌تایی برای نمره‌گذاری آن استفاده شده است. گزینه‌ها از گزینه یک (بسیار مخالفم) تا گزینه هفت (بسیار موافقم) تقسیم‌بندی می‌شوند. داینر و همکاران در پژوهش خود آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را برابر با ۰/۸۷ گزارش کردند که نشان می‌دهد این پرسش‌نامه از همسانی درونی بالایی برخوردار است. اولین بار نسخه فارسی پرسش‌نامه‌ی رضایت از زندگی در ایران توسط خسروی (۱۳۶۷) ترجمه و اجرا شد و آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۸۸ گزارش شده است. همچنین روایی این پرسش‌نامه توسط یوسف نژاد و پیوسته گستر (۱۳۹۰) برابر با ۰/۸۴ گزارش شد. در این پژوهش برای سنجش پایایی این ابزار، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۸۸ به دست آمد.

- پرسش‌نامه افسردگی اضطراب استرس^۲

این پرسش‌نامه توسط لویباند و لویباند^۳ (۱۹۹۵) توسعه یافته است. این مقیاس دارای سه زیر مقیاس افسردگی، اضطراب و استرس می‌باشد. نسخه بلند این پرسش‌نامه دارای ۴۲ مقیاس می‌باشد. البته در این پژوهش تنها از زیرمقیاس استرس استفاده شده است. زیر مقیاس استرس دارای ۱۴ گویه می‌باشد. به منظور نمره‌گذاری از شرکت‌کنندگان خواسته شد بر اساس یک

1- Satisfaction with life scale (SWLS)

2- Depression Anxiety Stress Scale (DASS)

3- Lovibond & Lovibond

رابطه بیش‌صلاحتی ادراک‌شده با استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت زندگی...

مقیاس شدت/فراوانی چهار نقطه‌ای به درجه‌بندی میزانی که در هر حالت (گویه) را در هفته گذشته تجربه کردند، بپردازند. پاسخ‌ها از گزینه یک (در مورد من اصلاً صدق نکرده است) تا گزینه چهار (بسیار زیاد یا اکثر اوقات در مورد من صدق می‌کند) نمره‌گذاری شدند. در مطالعه لویباند و لویباند آلفای کرونباخ زیر مقیاس استرس 0.90 گزارش شده است و دو مقیاس افسردگی و اضطراب نیز به ترتیب آلفای 0.90 و 0.84 داشته‌اند. در ایران این پرسش‌نامه توسط صاحبی و همکاران (۱۳۸۴) اعتباریابی شد و آلفای کرونباخ زیر مقیاس استرس 0.78 گزارش شد همچنین آلفای افسردگی و اضطراب به ترتیب 0.77 و 0.79 بود. در این پژوهش برای سنجش پایایی این ابزار، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با 0.93 به‌دست آمد.

- پرسش‌نامه تناسب فرد- محیط ادراک‌شده^۱

این پرسش‌نامه توسط چوانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۶) توسعه یافت و دارای چهار مؤلفه تناسب فرد- شغل (۴ گویه)، تناسب فرد-سازمان (۷ گویه)، تناسب فرد-گروه (۱۰ گویه) و تناسب فرد-سرپرست (۴ گویه) است که مجموعاً ۲۵ گویه را تشکیل می‌دهند. چوانگ و همکاران پایایی مؤلفه‌های این پرسش‌نامه را در مطالعه خود گزارش کردند که مطابق آن تناسب فرد شغل 0.84 ، تناسب فرد-سازمان 0.91 ، تناسب فرد-گروه 0.89 و تناسب فرد-سرپرست 0.90 بوده است. در این پژوهش پس از کسب اطمینان از عدم وجود نسخه فارسی پرسش‌نامه تناسب فرد- محیط ادراک‌شده، پژوهشگر اقدام به آماده سازی نسخه فارسی این ابزار کرد؛ بنابراین در این مطالعه به منظور تهیه نسخه فارسی پرسش‌نامه تناسب فرد- محیط ادراک‌شده از روش ترجمه مجدد^۳ بهره گرفته شد. بدین منظور ابتدا نسخه انگلیسی پرسش‌نامه تناسب فرد- محیط به فارسی ترجمه شد، به منظور ترجمه دقیق و روان از چند مترجم متون تخصصی روان‌شناسی و مدیریت منابع انسانی کمک گرفته شد، در ادامه ترادف معنایی نسخه ترجمه شده با نسخه اصلی به دقت بررسی شد سپس دقت و صحت ترجمه و روایی صوری و محتوای پرسش‌نامه مذکور توسط ۲ تن از اساتید دانشگاه و خبرگان این حوزه بررسی گردید. پس از اطمینان از دقت ترجمه نسخه فارسی، به منظور اطمینان از فهم ماده‌های پرسش‌نامه، تصمیم بر اجرای مقدماتی (پایلوت) بر روی نمونه‌ای اندک گرفته شد. در راستای اجرای مقدماتی این پرسش‌نامه در اختیار ۳۳ نفر از کارکنان یک سازمان خصوصی قرار گرفته شد. در نهایت آلفای کرونباخ کل نسخه ترجمه‌شده این پرسش‌نامه توسط پژوهشگر برابر با 0.94 به‌دست آمد. برای تعیین روایی سازه

1- The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS)

2- Chuang, et al.

3- Back translation

ابزار در جامعه آماری مورد مطالعه، از تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس استفاده شد. نتایج نشان داد که کفایت نمونه‌ای کایزر-مایر-اولکین (KMO) برابر با ۰/۸۹ و آزمون بارتلت معنادار بود ($P < ۰/۰۰۱$)، که بیانگر مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی است. تحلیل عاملی منجر به استخراج چهار عامل بود که ماتریس ساختاری آن‌ها با ساختار اصلی پرسش‌نامه (تناسب با شغل، سازمان، گروه و سرپرست) مطابقت کامل داشت و بار عاملی گویه‌ها بالای ۰/۴۰ بود. این نتایج روایی سازه مناسبی را برای نسخه فارسی تأیید کرد. همچنین نتایج نشان داد که آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه ۰/۹۴ و برای مؤلفه‌های چهارگانه به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۹۲، ۰/۸۸ و ۰/۹۱ بود که نشان‌دهنده پایایی بسیار بالای ابزار است.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

در این بخش توزیع فراوانی شرکت‌کنندگان پژوهش بر اساس جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات، سابقه کاری، درآمد و نوع سازمان گزارش شده است. تعداد کل شرکت‌کنندگان این پژوهش ۳۵۸ نفر بوده است که اکثریت آن‌ها زن (۸۴/۴٪، تعداد=۳۰۲) بوده‌اند و تعداد کمتری را مردان (۱۵/۶٪، تعداد=۵۶) تشکیل داده‌اند. از نظر وضعیت تأهل بیشتر شرکت‌کنندگان مجرد (۷۰/۱٪، تعداد=۲۵۱) و تعداد کمتری متأهل (۲۹/۹٪، تعداد=۱۰۷) بوده‌اند، تحصیلات بیشتر شرکت‌کنندگان لیسانس یا بالاتر از آن (۹۲/۴٪، تعداد=۳۳۱) بوده است. بازه سنی بیشتر شرکت‌کنندگان بین ۲۴ تا ۲۹ سال (۴۳/۹٪، تعداد=۱۵۷) و کمترین فراوانی را بازه سنی بالای ۴۷ سال (۱/۷٪، تعداد=۶) داشته است. از نظر سابقه کاری شرکت‌کنندگان تقریباً به‌طور برابری بین سه گروه کمتر از دو سال (۲۸/۸٪، تعداد=۱۰۳)، بین دو تا پنج سال (۳۷/۷٪، تعداد=۱۳۵) و بیش از پنج سال (۳۳/۵٪، تعداد=۱۲۰) پراکنده بوده‌اند. درآمد اکثریت افراد پایین (۳۷/۴٪، تعداد=۱۳۴) و متوسط (۵۹/۸٪، تعداد=۲۱۴) گزارش شده است و تنها اندکی از افراد درآمد بالا (۲/۸٪، تعداد=۱۰) گزارش کرده‌اند. از نظر نوع سازمان شرکت‌کنندگان تقریباً به‌طور برابری در سازمان‌های خصوصی (۵۲/۸٪، تعداد=۱۸۹) و دولتی (۴۷/۲٪، تعداد=۱۶۹) پراکنده بوده‌اند.

رابطه بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت زندگی...

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی مرتبه صفر متغیرهای پژوهش

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
صلاحیتی	26/94	9/14	1								
استرس	27/97	8/81	0/121*								
تناسب فرد-شغل	13/39	3/77	-0/39**	-0/31**							
تناسب فرد-...	21/53	5/67	-0/25**	-0/31**	0/54**						
تناسب فرد-گروه	31/30	7/99	-0/21**	-0/31**	0/53**	0/79**					
تناسب فرد-...	11/35	3/94	-0/18**	-0/28**	0/39**	0/64**	0/64**				
عاطفی	20/03	14/26	0/22**	0/59**	-0/49**	-0/53**	-0/49**	-0/41**			
عاطفی	32/44	14/26	0/24**	0/55**	-0/44**	-0/49**	-0/45**	-0/38**	0/87**		

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
رضایت شغلی	۳۳/۹	۱۷/۳	۲۲-0/	۳۷-0/	۴۴0/	۷۲0/	۶۶0/	۵۸0/	۵۵-0/	۴۹-0/	
رضایت از زندگی	19/56	7/03	-0/13*	-0/33**	0/40**	0/36**	0/34**	0/28**	-0/36**	-0/32**	-0/۴۴**

آزمون مدل

ابتدا و پیش از بررسی چگونگی برازش مدل مفروض، مفروضه‌های تحلیل مسیر بررسی شد. پیش فرض نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از شاخص‌های چولگی و کشیدگی بررسی شد. طبق نظر کلاین (۲۰۰۵) یکی از ملاک‌های مناسب برای بررسی نرمال بودن داده‌ها بررسی چولگی و کشیدگی است. در صورتی که مقادیر چولگی و کشیدگی بین +۲ و -۲ باشد بدین معناست که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند. در مطالعه حاضر با توجه به جدول (۲) می‌توان مشاهده کرد در تمام متغیرهای پژوهش چولگی و کشیدگی بین +۲ و -۲ می‌باشد. بنابراین این مفروضه در پژوهش حاضر برقرار می‌باشد.

جدول ۲. مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	کجی	کشیدگی
تناسب فرد- محیط	تناسب فرد- شغل	-0/15	-0/65
	تناسب فرد- سازمان	0/01	-0/45
	تناسب فرد- گروه	0/00	-0/27
	تناسب فرد- سرپرست	0/10	-0/61
بیش صلاحیتی ادراک شده	بیش صلاحیتی ادراک شده	0/18	-0/73
خستگی عاطفی	خستگی عاطفی (فراوانی)	0/76	-0/41

رابطه بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت زندگی...

متغیر	مؤلفه	کجی	کشیدگی
	خستگی عاطفی (شدت)	0/21	-1/00
استرس	استرس	0/81	0/28
	نظام پرداخت	0/21	-0/77
	نوع شغل	-0/22	-0/30
رضایت شغلی	فرصت‌های پیشرفت	0/19	-0/97
	جو سازمانی	-0/21	-0/90
	سبک رهبری	-0/38	0/68
	شرایط فیزیکی	-0/18	-0/88
رضایت از زندگی	رضایت از زندگی	-0/02	-0/62

برای رسیدن به هدف پژوهش، ابتدا برازش روابط بین متغیرها به وسیله شاخص‌های برازش بررسی شد. شاخص‌های پیشنهادی برازش توسط میرز و همکاران (۲۰۱۶) مدل از جمله مجذور کای (χ^2) درجه آزادی مدل، سطح معناداری مجذور کای، شاخص مجذور کای بر درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش انطباقی (AGFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) به ترتیب برابر با ۱، ۰/۰۶، ۰/۳۰، ۰/۹۹، ۰/۹۷، ۱ و ۰/۰۱ به دست آمد که همگی در بازه مطلوب و مناسب قرار دارند. همچنین به منظور بررسی معنادار بودن آماری تأثیر غیرمستقیم بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده بر استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت از زندگی از طریق تناسب - فرد محیط ادراک‌شده از روش بوت استراپ^۱ استفاده شد

جدول ۳. ضرایب استانداردشده، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل مفهومی پژوهش

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین‌شده
روى رضایت شغلى	بیش صلاحیتی	-۰/۰۸*	-۰/۲۰***	-۰/۲۸***	۰/۵۵
از:	تناسب فرد- محیط	۰/۶۶***	-	۰/۷۰***	

1- Bootstrap

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	وارianس تبیین شده
روی رضایت از زندگی از:	بیش صلاحیتی	-۰/۰۱	-۰/۱۲**	-۰/۱۳*	۰/۲۱
	تناسب فرد-محیط	-۰/۳۳**	-	-۰/۴۰**	
روی خستگی عاطفی از:	بیش صلاحیتی	-۰/۰۵	-۰/۱۶**	-۰/۲۱**	۰/۳۱
	تناسب فرد-محیط	-۰/۵۴**	-	-۰/۵۴**	
روی استرس از:	بیش صلاحیتی	-۰/۰۱۵	-۰/۱۰۸**	-۰/۰۹۳*	۰/۱۳
	تناسب فرد-محیط	-۰/۳۷**	-	-۰/۳۷**	
روی تناسب فرد-محیط از:	بیش صلاحیتی	-۰/۲۹**	-	-۰/۲۹**	۰/۰۹

نتایج نشان داد، اثر مستقیم بیش صلاحیتی ادراک شده بر استرس معنادار نمی‌باشد ($\beta = -0.015, p = 0.782$) دارد. در حالی که بررسی اثرات غیرمستقیم حاکی از این بود که بیش صلاحیتی ادراک شده پیش‌بینی کننده استرس با واسطه تناسب فرد-محیط می‌باشد و این اثر غیرمستقیم مثبت و معنادار می‌باشد ($\beta = 0.108, p < 0.01$). بدین معنی که افرادی که بیش صلاحیتی بیشتری تجربه کردند تناسب فرد - محیط کمتری را تجربه می‌کنند و در نهایت استرس بیشتری تجربه می‌کنند. همچنین اثر کل بیش صلاحیتی ادراک شده بر استرس معنادار و مثبت است ($\beta = 0.093, p < 0.05$).

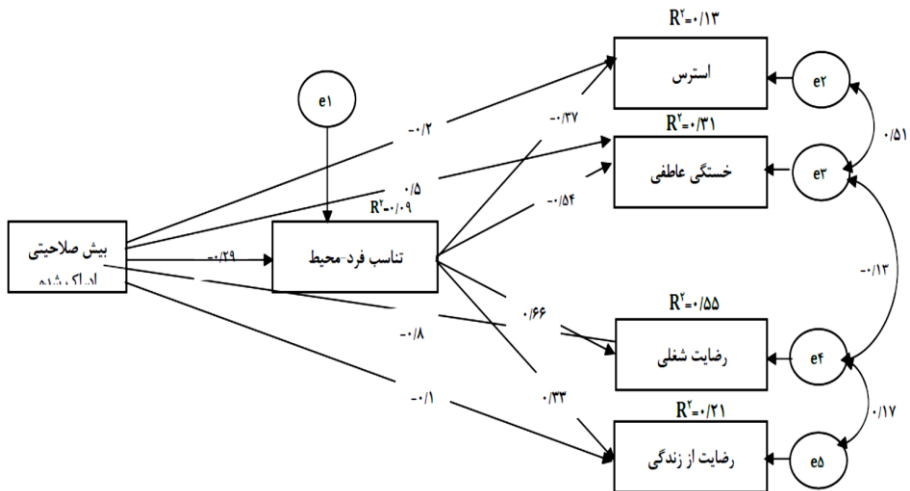
اثر مستقیم بیش صلاحیتی ادراک شده بر خستگی عاطفی غیرمعنادار است ($p = 0.214$). از طرفی دیگر بررسی اثرات غیرمستقیم حاکی از این بود که بیش صلاحیتی ادراک شده پیش‌بینی کننده خستگی عاطفی با واسطه تناسب فرد-محیط می‌باشد و این اثر غیرمستقیم مثبت و معنادار می‌باشد ($\beta = 0.16, p < 0.01$). بدین معنی که افرادی که بیش صلاحیتی بیشتری تجربه کردند تناسب فرد - محیط کمتری را تجربه می‌کنند و در نهایت

رابطه بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت زندگی...

خستگی عاطفی بیشتری را تجربه می‌کنند. همچنین اثر کل بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده بر خستگی عاطفی معنادار و مثبت است ($\beta=0/21$, $p<0/01$).

با توجه به نتایج به دست آمده، بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده اثر مستقیم منفی و معناداری بر رضایت شغلی دارد ($\beta=-0/08$, $p<0/05$). بدین معنی که هر چه بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده افزایش پیدا کند، رضایت شغلی کاهش پیدا می‌کند. همچنین بررسی اثرات غیرمستقیم حاکی از این بود که بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی با واسطه تناسب فرد-محیط می‌باشد و این اثر غیرمستقیم نیز منفی و معنادار می‌باشد ($\beta=-0/20$, $p<0/01$). بدین معنی که افرادی که بیش‌صلاحیتی بیشتری تجربه کردند تناسب فرد-محیط کمتری را تجربه می‌کنند و در نهایت رضایت شغلی کمتری تجربه می‌کنند. همچنین اثر کل بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده بر رضایت شغلی معنادار و منفی است ($\beta=-0/28$, $p<0/01$).

اثر مستقیم بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده بر رضایت از زندگی غیرمعنادار است ($p=0/804$). در حالی که بررسی اثرات غیرمستقیم حاکی از این بود که بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده پیش‌بینی‌کننده رضایت از زندگی با واسطه تناسب فرد-محیط می‌باشد و این اثر غیرمستقیم منفی و معنادار می‌باشد ($\beta=-0/12$, $p<0/01$). بدین معنی که افرادی که بیش‌صلاحیتی بیشتری تجربه کردند تناسب فرد-محیط کمتری را تجربه می‌کنند و در نهایت رضایت از زندگی کمتری تجربه می‌کنند. همچنین اثر کل بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده بر رضایت از زندگی معنادار و منفی است ($\beta=-0/13$, $p<0/05$).



شکل ۱. مدل مفروض رابطه علی بین بیش صلاحیتی ادراک شده با استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت از زندگی با میانجی‌گری تناسب فرد-محیط ادراک شده

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گری تناسب فرد-محیط در رابطه بین بیش صلاحیتی ادراک شده و پیامدهای روان‌شناختی و شغلی (شامل استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت از زندگی) در میان کارکنان سازمان‌های شهر تهران انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان داد که مدل مفهومی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است و فرضیه‌های پژوهش در مورد نقش کلیدی تناسب فرد-محیط تأیید گردید. در این بخش، یافته‌های پژوهش در چارچوب نظریه‌های مرتبط و پژوهش‌های پیشین به تفصیل مورد بحث و تحلیل قرار می‌گیرد و در نهایت پیامدهای مدیریتی و محدودیت‌های مطالعه ارائه خواهد شد.

یکی از مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش، وجود رابطه مثبت و معنادار میان بیش صلاحیتی ادراک شده با استرس و خستگی عاطفی بود. به این معنا که کارکنانی که احساس می‌کنند مهارت‌ها، تحصیلات و توانایی‌های آن‌ها فراتر از نیازهای شغلشان است، سطوح بالاتری از استرس و فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های متعددی از جمله آلان و همکاران (۲۰۲۰)، واسرمن و هاپی (۲۰۱۹)، مینارد و همکاران (۲۰۱۵) و مطالعه کلاسیک جانسون و جانسون (۱۹۹۶) همسو است. با نگاه دقیق‌تر به نتایج تحلیل مسیر، نکته‌ای قابل تأمل وجود دارد. بیش صلاحیتی ادراک شده اثر مستقیم و معناداری بر استرس و خستگی عاطفی نداشت، بلکه کل این رابطه از طریق میانجی‌گری تناسب فرد-محیط شکل گرفت. این یافته نشان

رابطه بیش‌صلاحيته ادراك‌شده با استرس، خستگي عاطفي، رضاييت شغلي و رضاييت زندگي...

مي‌دهد كه تناسب فرد-محيط نقش ميانجی كامل در اين روابط ايفا مي‌كند. بدین معنا كه خود ادراك بیش‌صلاحيته به تنهایی منجر به استرس يا فرسودگي نمی‌شود، بلكه این ادراك باعث كاهش احساس تناسب با محیط كار می‌شود و این عدم تناسب است كه به‌عنوان يك عامل استرس‌زا عمل كرده و منجر به فرسودگي روانی می‌گردد. این رابطه را می‌توان با استناد به نظریه تناسب فرد-محیط و مدل استرس-بیماری به خوبی تبیین كرد. بر اساس نظریه تناسب فرد-محیط، استرس و ناراحتی روانی نتیجه‌ی شكاف یا عدم تطابق میان ویژگی‌های فردی (مانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و ارزش‌ها) و محیط كار است. زمانی كه فردی ادراك می‌كند كه صلاحیت‌های او بیش از تقاضاهای شغل است، در واقع نوعی ناسازگاری مهارتی را تجربه می‌كند. این ناسازگاری باعث می‌شود فرد احساس كند كه در محیطی بدون چالش و ملال‌آور گرفتار شده است. از سوی دیگر، مدل استرس-بیماری بیان می‌كند كه اختلاف میان منابع فرد و درخواست‌های محیطی (یا در اینجا، عدم استفاده از منابع فرد) منجر به فشار و درد فیزیکی و روان‌شناختی می‌شود. وقتی كارمند احساس می‌كند كه از پتانسیل‌های خود استفاده نمی‌شود، این موضوع به‌عنوان يك استرس‌ور مزمن عمل كرده و در نهایت منجر به خستگي عاطفی و استرس می‌شود. علاوه بر این، نظریه عدم تعادل تلاش-پاداش (ERI) نیز می‌تواند در تبیین این رابطه راهگشا باشد. این نظریه بیان می‌كند كه وقتی عدم تعادل میان تلاش (مانند تحصیلات بالا، دانش و مهارت‌های فراوان) و پاداش (مانند الزامات شغلی پایین، حقوق متناسب و احترام) رخ دهد، يك حالت ناهماهنگی در تقابل اجتماعی ایجاد می‌شود. فرد احساس می‌كند كه بیش از آنچه از سازمان دریافت می‌كند، به سازمان ارائه می‌دهد و این احساس بی‌عدالتی و ناهماهنگی، سوخت اصلی فرسودگي شغلی و استرس است.

یافته دیگر پژوهش نشان داد كه بیش‌صلاحيته ادراك‌شده با رضاييت شغلي رابطه منفی و معناداری دارد؛ به این معنا كه هرچه كاركنان ادراك بیش‌صلاحيته بالاتری داشته باشند، رضاييت شغلي کمتری گزارش می‌كنند. این همبستگی منفی با نتایج فراتحلیل هراری و همكاران (۲۰۱۷)، پژوهش مینراد و پارفینوا (۲۰۱۳) و مطالعات آلفس و همكاران (۲۰۱۳) كه همگی نشان‌دهنده تأثیر مخرب بیش‌صلاحيته بر نگرش‌های شغلی هستند، مطابقت كامل دارد. برخلاف متغیرهای قبلی، نتایج نشان داد كه بیش‌صلاحيته هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم (از طریق كاهش تناسب فرد-محیط) منجر به كاهش رضاييت شغلي می‌شود. این یافته بیانگر آن است كه ادراك بیش‌صلاحيته خود به تنهایی، مستقل از محیط كار، می‌تواند حس نارضاييتی ایجاد كند؛ اما این اثر زمانی تشدید می‌شود كه با احساس عدم تناسب با محیط همراه باشد. برای تبیین این رابطه می‌توان از نظریه محرومیت نسبی و نظریه تبادل اجتماعی استفاده كرد. نظریه محرومیت نسبی بیان می‌كند كه افراد هنگامی احساس نارضاييتی می‌كنند

که میان آنچه فکر می‌کنند شایسته‌ی آن هستند و وضعیت فعلی خود شکاف و نابرابری احساس کنند. کارکنانی که خود را بیش‌صلاحیت ادراک می‌کنند، دائماً مهارت‌ها، تحصیلات و تجربیات خود را با پاداش‌ها، مسئولیت‌های شغلی و موقعیت همکارانشان مقایسه می‌کنند. آن‌ها احساس می‌کنند که کمتر از شایستگی‌هایشان دریافت می‌کنند و در مقایسه با هم‌تایان خود که در موقعیت‌های بهتری قرار دارند، محروم مانده‌اند. این احساس بی‌عدالتی و محرومیت مستقیماً به نارضایتی شغلی منجر می‌شود. از منظر نظریه تبادل اجتماعی نیز، روابط کاری بر اساس یک تبادل متقابل استوار است. کارکنان انتظار دارند که در ازای تلاش‌ها، مهارت‌ها و تعهد خود، پاداش‌های منصفانه‌ای مانند حقوق کافی، فرصت‌های رشد و احترام دریافت کنند. زمانی که کارمند دارای بیش‌صلاحیتی احساس می‌کند که خدمات او بیش از آن چیزی است که سازمان به او می‌دهد (یا به عبارتی، سازمان از ظرفیت او بهره نمی‌برد)، احساس می‌کند که کم‌ارزش شمرده شده و قرارداد روانی نقض شده است. این حس بی‌ارزشی قطعاً منجر به کاهش شدید رضایت شغلی می‌شود.

آخرین متغیر وابسته مورد بررسی در این پژوهش، رضایت از زندگی بود. نتایج نشان داد که اگرچه بیش‌صلاحیتی اثر مستقیم و معناداری بر رضایت از زندگی ندارد، اما اثر غیرمستقیم و منفی آن از طریق کاهش تناسب فرد-محیط معنادار است. این یافته با پژوهش لوکسایت و همکاران (۲۰۲۲) و اردوغان و همکاران (۲۰۱۸) که نشان دادند پیامدهای بیش‌صلاحیتی فراتر از محیط کار بوده و بر زندگی شخصی افراد تأثیر می‌گذارد، همسو است. این رابطه را می‌توان با استفاده از نظریه تناسب فرد-محیط و نظریه مقایسه اجتماعی تبیین نمود. بر اساس نظریه تناسب، بهزیستی روانی و رضایت از زندگی نیازمند هماهنگی بین فرد و محیط‌هایی است که فرد در آن‌ها فعالیت می‌کند. از آنجا که بزرگسالان بخش قابل توجهی از زمان بیداری خود را در محیط کار می‌گذرانند، تناسب در محیط کار نقش مهمی در تعیین کیفیت زندگی کلی ایفا می‌کند. ادراک بیش‌صلاحیتی که منجر به کاهش تناسب فرد-محیط می‌شود، نوعی ناهماهنگی روانی ایجاد می‌کند که مرزهای شغل را رد کرده و به سایر ابعاد زندگی سرایت می‌کند. فردی که در شغل خود احساس ناکارآمدی، بی‌ارزشی یا عدم تعلق می‌کند، این احساسات منفی را به زندگی شخصی خود نیز تعمیم داده و در نتیجه رضایت کلی او از زندگی کاهش می‌یابد. نظریه مقایسه اجتماعی نیز بیان می‌کند که افراد تمایل دارند با مقایسه موقعیت‌ها و دستاوردهای زندگی خود با دیگران، سطح رضایت خود را تعیین کنند. افراد دارای بیش‌صلاحیتی زمانی که دستاوردهای شغلی خود را با هم‌تایان خود مقایسه می‌کنند و آن‌ها را در موقعیت‌های شغلی بهتر و با اعتبارتر می‌بینند، به این نتیجه می‌رسند که از ظرفیت‌هایشان به خوبی استفاده نشده

رابطه بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت زندگی...

است. این مقایسه منفی می‌تواند منجر به احساس پشیمانی نسبت به انتخاب مسیر شغلی، کاهش عزت‌نفس و در نهایت کاهش رضایت از زندگی شود.

مهم‌ترین یافته پژوهش حاضر، تأیید نقش میانجی‌گری تناسب فرد-محیط در تمامی روابط مذکور بود. نتایج نشان داد که بیش‌صلاحیتی ادراک‌شده با کاهش تناسب فرد-محیط همراه است و این کاهش تناسب، پیش‌بینی‌کننده اصلی پیامدهای منفی است. این یافته با پژوهش لوکسایت و همکاران (۲۰۲۲) که تناسب فرد-محیط را به عنوان یک میانجی قوی معرفی کردند، همخوانی دارد. با توجه به رویکرد کل‌نگر این پژوهش و بررسی چهار بعد تناسب (شغل، سازمان، گروه و سرپرست)، می‌توان این یافته را عمیق‌تر تحلیل کرد. ادراک بیش‌صلاحیتی هنگامی رخ می‌دهد که کارکنان احساس کنند مهارت‌ها و تحصیلاتشان فراتر از مفروضات شغلی‌شان است؛ این حالت نوعی تناسب ضعیف بین فرد و شغل است که منجر به کسالت و نبود چالش می‌شود. با این حال، نتایج نشان داد که اگر فرد با سایر ابعاد محیط تناسب داشته باشد، می‌تواند اثرات منفی بیش‌صلاحیتی را جبران کند. برای مثال، در بعد تناسب فرد-سازمان، اگر کارکنان دارای بیش‌صلاحیتی با ارزش‌ها، فرهنگ و اهداف سازمان همسو باشند، می‌توانند در شغل خود معنا پیدا کنند. این حس تعلق می‌تواند اثرات منفی کسالت ناشی از شغل را خنثی کند. در بعد تناسب فرد-گروه، ارتباطات مثبت و حمایت‌گرانه با همکاران می‌تواند به عنوان یک منبع حمایت فرد-سرپرست، نقش سرپرست حیاتی است. یک سرپرست شغلی حمایت‌گر و آگاه می‌تواند با شناسایی مهارت‌های فراوان کارمند، وظایف چالش‌برانگیزتری به او محول کند، مسیر رشد را برای او هموار کند و با قدردانی از توانایی‌هایش، احساس ارزشمندی را در او زنده نگه دارد. این اقدامات می‌تواند مانع از تبدیل بیش‌صلاحیتی به استرس و فرسودگی شود.

در تفسیر و تحلیل یافته‌های این پژوهش، توجه به زمینه‌های فرهنگی - اجتماعی جامعه ایران امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است؛ چراکه مفاهیمی نظیر بیش‌صلاحیتی و رضایت شغلی تنها در چارچوب روان‌شناختی فردی قابل تبیین نیستند، بلکه به‌شدت از ساختارهای فرهنگی، ارزش‌های اجتماعی و هنجارهای رایج در بازار کار تأثیر می‌پذیرند. پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که در ایران، مدرک تحصیلی همچنان به‌عنوان عاملی کلیدی و نمادین در ارتقای وضعیت اقتصادی، اجتماعی و فردی افراد تلقی می‌شود (توسلی و ساکورایی، ۱۴۰۳). با توجه به رویکرد مدرک‌گرایی در جامعه ایران، می‌توان گفت که وقتی فردی با تحصیلات دانشگاهی بالا در شغلی پایین‌تر از سطح انتظار خود مشغول به کار است، ادراک او از بیش‌صلاحیتی نه‌تنها یک جنبه روانی دارد، بلکه بُعدی فرهنگی-اجتماعی عمیق نیز دارد. جامعه و خانواده از فرد فارغ‌التحصیل انتظار موفقیت شغلی متناسب با مدرک تحصیلی‌اش را دارند. عدم تحقق این انتظار می‌تواند

منجر به احساس شرم، کاهش عزت نفس و فشار از سوی خانواده شود. علاوه بر این، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی در ایران اغلب دارای ویژگی‌هایی نظیر محافظه‌کاری و اقتدارگرایی است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۱؛ قلندری، ۱۴۰۲). در چنین فرهنگ‌هایی، بیش‌صلاحیتی به‌جای اینکه به‌عنوان یک فرصت برای نوآوری و بهبود سازمان دیده شود، گاهی به‌عنوان یک تهدید برای مدیران تلقی می‌گردد. کارکنان دارای بیش‌صلاحیتی ممکن است به‌عنوان عوامل ایجادکننده نظم‌شکنی یا مطالبه‌گر دیده شوند. این نگرش می‌تواند باعث شود که سازمان‌ها از پیشرفت این افراد جلوگیری کنند و فرصت‌های رشد را از آن‌ها سلب نمایند. در چنین فضایی، احساس محرومیت نسبی و بی‌عدالتی ساختاری تشدید شده و پیامدهای منفی بیش‌صلاحیتی (مانند استرس و کاهش رضایت) شدیدتر بروز می‌کنند. بنابراین، پدیده بیش‌صلاحیتی در ایران را نمی‌توان صرفاً به انتخاب‌های فردی یا ناکامی‌های شخصی نسبت داد، بلکه باید آن را در بستر بی‌عدالتی ساختاری در بازار کار تحلیل کرد. ساختار بازار کار ایران، به‌ویژه برای افراد دارای تحصیلات عالی، اغلب با ناهم‌انگهی میان رشته تحصیلی و مشاغل موجود مواجه است. این وضعیت که ریشه در نظام ناکارآمد برنامه‌ریزی آموزشی، عرضه شغل محدود، و فرایندهای غیرشفاف استخدامی دارد، موجب می‌شود که افراد واجد صلاحیت احساس کنند تلاش و شایستگی آن‌ها در ساختارهای اجتماعی موجود به رسمیت شناخته نمی‌شود.

در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان داد که تناسب فرد-محیط یک سازه کلیدی در کاهش پیامدهای منفی بیش‌صلاحیتی است. پیشنهادات کاربردی این پژوهش برای مدیران منابع انسانی عبارتند از: ۱) طراحی شغل به گونه‌ای که برای افراد دارای بیش‌صلاحیت چالش‌های کافی ایجاد شود، ۲) توجه به تناسب ارزش‌ها در فرآیند جذب و استخدام، ۳) آموزش سرپرستان برای حمایت از کارکنان دارای بیش‌صلاحیت و استفاده از مهارت‌های آن‌ها در پروژه‌های دیگر، و ۴) ایجاد مسیرهای پیشرفت شغلی برای کاهش احساس محرومیت نسبی.

این پژوهش مانند سایر مطالعات با محدودیت‌هایی همراه است که باید در نظر گرفته شود. استفاده از مقیاس‌های خودگزارشی و توزیع اینترنتی پرسش‌نامه‌ها ممکن است باعث سوگیری پاسخ‌دهی (مانند تمایل به ارائه پاسخ‌های اجتماعی پسند) شده باشد. همچنین توزیع نامتوازن جنسیتی نمونه (اکثریت زنان) ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را به جمعیت مردان محدود کند. عدم تفکیک دقیق نوع سازمان‌ها (دولتی یا خصوصی) و بررسی بیش‌صلاحیتی صرفاً از منظر ادراکی (و نه عینی) از دیگر محدودیت‌هاست.

پژوهش‌های آتی می‌توانند با استفاده از روش‌های چندمنبعی (مانند ارزیابی سرپرستان برای سنجش عملکرد واقعی) دقت پژوهش را افزایش دهند. همچنین بررسی نقش متغیرهای شخصیتی (مانند تاب‌آوری یا کمال‌گرایی) و ویژگی‌های فرهنگ سازمانی به عنوان متغیرهای

رابطه بیش‌صلاحتی ادراک‌شده با استرس، خستگی عاطفی، رضایت شغلی و رضایت زندگی...

تعدیل گر می‌تواند درک ما را از این پدیده عمیق‌تر کند. انجام پژوهشات طولی نیز برای بررسی روابط علی و معلولی در طول زمان توصیه می‌شود. این مقاله هیچگونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

منابع

- اسحاقیان، زهرا، کاظمی، علی، و شائمی، علی. (۱۳۹۵). تحلیل تأثیر تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل بر توانمندسازی روان‌شناختی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ۹(۳۳): ۱۶۷-۱۸۹. <https://sid.ir/paper/222107/fa>. SID.
- توسلی، ا. و ساکورایی، ک. (۱۴۰۳). مطالعه جامعه‌شناختی نگرش دانشجویان دانشگاه‌های تهران به مدرک تحصیلی. *فصلنامه مطالعات دانشگاه*. ۱(۴). <https://civilica.com/doc/2056007/>
- حسنی، محمد، و قاسمی، میثم. (۱۳۹۷). تأثیر فاکتورهای محیط کاری سالم بر پیامدهای شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی و امنیت شغلی. *ارتقای ایمنی و پیشگیری از مصدومیت‌ها*. ۶(۳): ۱۳۱-۱۴۳. SID.
- خسروی، ز. (۱۳۷۶). نقش خود طرح‌واره منفی در شکل‌گیری و تداوم افسردگی دوران کودکی و نوجوانی. *فصلنامه علوم/انسانی دانشگاه الزهر*. ۱: ۲۱-۱۶.
- رفیعی، محسن، و فیاضی، مرجان. (۱۳۹۹). تأثیر فراشایستگی ادراک‌شده بر بروز رفتار شهروند سازمانی با در نظر گرفتن نقش خودکارآمدی در شرکت ملی نفت ایران. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)*. ۱۲(۴۵): ۱۹۱-۲۱۳. <https://sid.ir/paper/387528/fa>. SID.
- سپهوند، رضا، ویشلقی، مهدیه، و علوی متین، فاطمه. (۱۴۰۲). فراشایستگی ادراک‌شده و پیامدهای آن: نقش میانجی‌گری کسالت شغلی، بیگانگی شغلی و خستگی عاطفی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*. ۳۲(۱۰۸): ۱۵۱-۱۸۲.
- doi: 10.22054/jmsd.2022.67058.4124
- صاحبی، علی، اصغری، محمدجواد، و سالاری، راضیه سادات. (۱۳۸۴). اعتباریابی مقیاس افسردگی، اضطراب و تنیدگی آزمون (DASS-21) برای جمعیت ایرانی. *روان‌شناسی تحولی (روان‌شناسان ایرانی)*. ۱(۴): ۳۱۲-۲۹۹.
- قلندری، م. (۱۴۰۳). فرهنگ سازمانی محافظه کار و راهبردهای تغییر در سازمان: یک مطالعه نظام‌مند کتابخانه‌ای. <https://civilica.com/doc/2174045/>

- قلی پور سوته، رحمت الله، امین، فرشته، و موسوی، مریم السادات. (۱۳۹۹). شایستگی فرانباز و توسعه معناداری در کارکنان زن شاغل در سازمان‌های دولتی ایران. زن در توسعه و سیاست. ۲۱۷-۲۳۷: (۲)۱۸.

- doi: 10.22059/jwdp.2020.292051.1007742

- محمدی، ح.، الوانی، س. م.، طهران، غ. م.، و حمیدی، ن. (۱۴۰۱). شناسایی موانع فرهنگی فراوری نظام اداری ایران. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۶(۱).
<https://civilica.com/doc/1551162/>

- مرکز آمار ایران. (۱۴۰۳). چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار: زمستان. تهران: مرکز آمار ایران. دریافت‌شده از <https://www.amar.org.ir>

- یوسف نژاد شیروانی، مائده، و پیوسته گر، مهرانگیز. (۱۳۹۰). رابطه رضایت از زندگی و طرحواره‌های ناسازگار اولیه در دانشجویان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. ۱۲(۲): ۶۵-۵۵

- Alfes, K., Shantz, A., & Van Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: The dual roles of interpersonal relationships at work: Perceptions of overqualification and job satisfaction. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12094>
- Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L. (2020). Underemployment and Well-Being: Exploring the Dark Side of Meaningful Work. *Journal of Career Development*, 47(1), 111-125. <https://doi.org/10.1177/0894845318819861>
- Attarzadeh, R., & Sattari, S. (2018). Investigation of the Relationship between Professional Ethics Components and Job Burnout. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 65-84. <https://doi.org/10.22055/jiops.2019.27642.1097>
- Baleshzar, A., & Tabbodi, M. (2019). The Relationship of Environmental Architecture with the Level of Job Satisfaction and Productivity among the Employees of Islamic Azad University, Shiraz Branch. *Health Management & Information Science*, 6(1), 22-27.
- Blaga, P. (2020). The Importance of Human Resources in the Continuous Improvement of the Production Quality. *Procedia Manufacturing*, 46, 287-293. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.03.042>
- Chaoyang, L., Yuanhan, F., Zengyuan, Y., & Huitao, L. (2025). Study on the relationship between employee perception of overqualification, job burnout, and impulsive buying behavior. *Current Psychology*, 44(6), 5238-5252. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07557-w>
- Chuang, A., Shen, C.-T., & Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS): Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit. *Applied Psychology*, 65(1), 66-98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>

- Congregado, E., Iglesias, J., Millán, J. M., Román, C., Congregado, E., Iglesias, J., Millán, J. M., & Román, C. (2016). Incidence, effects, dynamics and routes out of overqualification in Europe: A comprehensive analysis distinguishing by employment status. *Applied Economics*, 48(5), Article 5. <https://doi.org/10.1080/00036846.2015.1083080>
- Debus, M. E., Körner, B., Wang, M., & Kleinmann, M. (2023). Reacting to perceived overqualification: Uniting strain-based and self-regulatory adjustment reactions and the moderating role of formal work arrangements. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09870-8>
- Deng, H., Guan, Y., Wu, C.-H., Erdogan, B., Bauer, T., & Yao, X. (2018). A Relational Model of Perceived Overqualification: The Moderating Role of Interpersonal Influence on Social Acceptance. *Journal of Management*, 44(8), 3288–3310. <https://doi.org/10.1177/0149206316668237>
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dullah, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2023). Work environment analysis to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship*, 1(2), 127–134. <https://doi.org/10.61650/rjme.v1i2.328>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557–565. <https://doi.org/10.1037/a0013528>
- 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(1), 259–283. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
- Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, 107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.003>
- Gong, Z., Sun, F., & Li, X. (2021). Perceived Overqualification, Emotional Exhaustion, and Creativity: A Moderated-Mediation Model Based on Effort–Reward Imbalance Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), Article 21. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111367>
- Guo, Y.-F., Fan, J.-Y., Lam, L., Plummer, V., Cross, W., Ma, Y.-Z., Wang, Y.-F., & Jia, Y.-N. (2022). Associations between perceived overqualification, transformational leadership and burnout in nurses from intensive care units: A multicentre survey. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3330–3339. <https://doi.org/10.1111/jonm.13774>
- 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>
- Jansen, K. J., & Kristof-Brown, A. (2006). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193–212.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435–445. <https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025>
- Johnson, J., Hall, L. H., Berzins, K., Baker, J., Melling, K., & Thompson, C. (2018). Mental healthcare staff well-being and burnout: A narrative review of trends, causes, implications, and recommendations for future interventions. *International Journal of Mental Health Nursing*, 27(1), 20–32. <https://doi.org/10.1111/inm.12416>
- Khan, S., & Abdullah, N. (2019). The Impact Of Staff Training And Development On Teacher's Productivity. *Economics, Management and Sustainability*, 4, 2019. <https://doi.org/10.14254/jems.2019.4-1.4>
- Kline, R. B. (2015). The Mediation Myth. *Basic and Applied Social Psychology*, 37(4), 202–213. <https://doi.org/10.1080/01973533.2015.1049349>
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 3–50). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-001>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS' FIT AT WORK: A META-ANALYSIS OF PERSON-JOB, PERSON-ORGANIZATION, PERSON-GROUP, AND PERSON-SUPERVISOR FIT. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lee, W. S., Tang, R., Moon, J., & Song, M. (2022). The structural relationship between a low-cost carrier's service experience, corporate social responsibility, brand love, and reuse intention: The case of Southwest Airlines. *Journal of Air Transport Management*, 102, 102216. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2022.102216>
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335–343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- Lu, L., Luo, T., & Zhang, Y. (2023). Perceived overqualification and deviant innovation behavior: The roles of creative self-efficacy and perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.967052>
- Luksyte, A., Bauer, T. N., Debus, M. E., Erdogan, B., & Wu, C.-H. (2022). Perceived Overqualification and Collectivism Orientation: Implications for Work and Nonwork Outcomes. *Journal of Management*, 48(2), 319–349. <https://doi.org/10.1177/0149206320948602>

- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2015). I'm Too Good for This Job: Narcissism's Role in the Experience of Overqualification: Narcissism and Overqualification. *Applied Psychology*, 64(1), 208–232. <https://doi.org/10.1111/apps.12031>
- 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>
- Pasban, M., & Nojehdeh, S. H. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 249–253. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.032>
- Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological Bulletin*, 69(1), 56–68. <https://doi.org/10.1037/h0025271>
- Phanniphong, K., Na-Nan, K., Asavanattakorn, N., & Chuen-u-ra, K. (2024). Job stress matters: Understanding how job stress moderates the relationship between person-environment fit and innovative work behavior in the Thai food industry. *Acta Psychologica*, 250, 104513. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104513>
- Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived Overqualification and Psychological Well-Being Among Immigrants: The Moderating Role of Personal Resources. *Journal of Personnel Psychology*, 18(1), 34–45. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000219>
- Yang, W., & Li, C. (2021). The relationship between perceived overqualification and individual performance and mediating mechanisms: A meta-analytic review and examination of emotional and cognitive processing systems and cultural contexts. *Acta Psychologica Sinica*, 53(5), 527. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2021.00527>
- Yu, H., Yang, F., Wang, T., Sun, J., & Hu, W. (2021). How perceived overqualification relates to work alienation and emotional exhaustion: The moderating role of LMX. *Current Psychology*, 40(12), 6067–6075. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00538-w>