

**De Relatie tussen Ervaren Overkwalificatie en Cyberloafing: De rol van Verveling op het
Werk en Zelfregulatie**

Luuk Monster

Studentnummer: 645278

645278lm@student.eur.nl

Erasmus School of Social and Behavioural Sciences, Erasmus Universiteit Rotterdam

FSWP401: Master Thesis Psychologie

Thesis begeleider: Daantje Derks-Theunissen

Onafhankelijke beoordelaar: Jan Luca Pletzer

18 juni 2026

Aantal woorden: 10602

Abstract

Cyberloafing, het gebruik van internet en digitale apparaten voor persoonlijke en niet-werkgerelateerde activiteiten tijdens werktijd, kan negatieve gevolgen hebben voor zowel werknemers als organisaties. In dit onderzoek wordt daarom gefocust op factoren die samenhangen met dit gedrag. Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken in hoeverre ervaren overkwalificatie samenhangt met cyberloafing via verveling op het werk en of de sterkte van deze indirecte relatie afhankelijk is van de mate van zelfregulatie van werknemers. De data werden verzameld via een online enquête onder 119 werkende deelnemers. De resultaten laten zien dat er sprake is van een indirecte relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing via verveling op het werk. Daarbij is deze indirecte relatie zwakker naarmate werknemers een hogere mate van zelfregulatie bezitten. Deze bevindingen benadrukken het belang van verveling op het werk als onderliggend mechanisme in de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing en laten zien dat zelfregulatie een beschermende factor kan zijn tegen cyberloafing wanneer werknemers zich vervelen.

Sleutelwoorden: cyberloafing, ervaren overkwalificatie, verveling, zelfregulatie, person-job fit theorie, zelfregulatie theorie

De Relatie tussen Ervaren Overkwalificatie en Cyberloafing: De rol van Verveling op het Werk en Zelfregulatie

Digitale apparaten die verbonden zijn met het internet, zoals computers, laptops en smartphones, spelen een centrale rol binnen het functioneren van moderne organisaties. Deze digitale apparaten kunnen, wanneer zij voor de juiste doeleinden gebruikt worden, de productiviteit van organisaties aanzienlijk verhogen en werknemers ondersteunen bij het efficiënt uitvoeren van hun werkzaamheden (Gal et al., 2019). Echter gebruiken werknemers de apparaten ook om tijdens werktijd persoonlijke en niet-werkgerelateerde activiteiten uit te voeren (Batabyal en Bhal, 2020). Zo schatte Jeong et al. (2020), dat werknemers tijdens werktijd ongeveer 38,16% van hun smartphonegebruik besteden aan werkgerelateerde activiteiten, terwijl het overige gebruik besteed wordt aan niet-werkgerelateerde activiteiten. Dit gedrag wordt in de literatuur op verschillende manieren omschreven, zoals persoonlijk gebruik van internet op werk (Moody & Siponen, 2013), cyberslacking (Lavoie & Pychyl, 2001) en cyberloafing (Lim, 2002). In dit onderzoek zal de term cyberloafing worden gebruikt om te verwijzen naar het gebruik van internet en digitale apparaten, zoals computers, laptops en smartphones, voor persoonlijke en niet-werkgerelateerde activiteiten tijdens werktijd. Voorbeelden hiervan zijn het lezen en versturen van persoonlijke e-mails, sociale media platforms bezoeken, online winkelen of het spelen van online games.

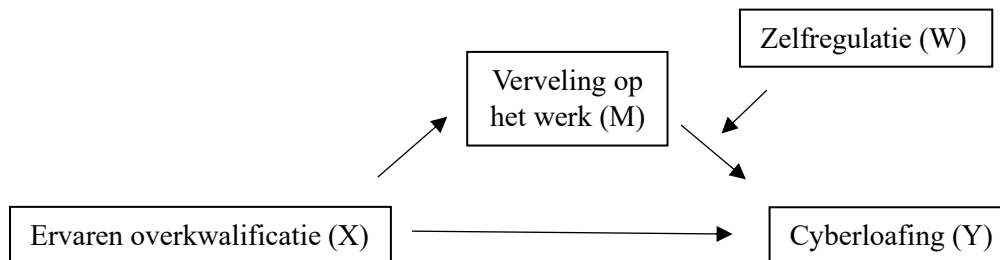
Wanneer cyberloafing voortkomt uit werkgerelateerde ervaringen, zoals ontevredenheid, een negatieve werkhouding of verveling, kan dit leiden tot negatieve werkuitkomsten zoals een lagere productiviteit (Lim & Teo, 2024). Zo vond een studie van Andreassen et al. (2014) dat het gebruik van sociale netwerksites voor persoonlijke doeleinden samenhangt met lagere werkprestaties van werknemers. Daarnaast laten Wu et al. (2020) zien dat cyberloafing de beperkte psychologische hulpbronnen en energie van werknemers uitput, wat kan leiden tot vermoeidheid. Wanneer een werknemer langere tijd niet

voldoende psychologische hulpbronnen en energie heeft, kan deze vermoeidheid op termijn het mentale welzijn van de werknemer negatief beïnvloeden. Cyberloafing kan ook risico's met zich meebrengen voor organisaties. Persoonlijk internetgebruik op het werk kan bijvoorbeeld de beveiliging van organisatiesystemen in gevaar brengen, waardoor organisaties kwetsbaarder worden voor cyberaanvallen en hackers (Anandarajan & Simmers, 2003).

Gezien de mogelijke gevolgen van cyberloafing voor zowel werknemers als organisaties, is het belangrijk om inzicht te krijgen in de factoren die samenhangen met dit gedrag. In de literatuur worden verschillende antecedenten van cyberloafing genoemd, zo bleek uit een literatuurstudie van Weissenfeld et al. (2019) dat jonge, extraverte mensen, met goede computervaardigheden, vaker misbruik maken van internettoegang voor niet-werkgerelateerde activiteiten. Ook zou cyberloafing meer voorkomen bij werknemers die onrecht ervaren binnen een organisatie (Öğüt et al., 2013). Deze bevindingen suggereren dat zowel individuele kenmerken als werkgerelateerde factoren een rol kunnen spelen bij het ontstaan van cyberloafing. In het huidige onderzoek zal daarom onderzocht worden in hoeverre ervaren overkwalificatie bij werknemers in verband staat met cyberloafing en of verveling op het werk hierbij een rol speelt als onderliggend mechanisme. Een individueel kenmerk, zoals het vermogen om het eigen gedrag te reguleren, kan binnen deze indirecte relatie een rol spelen. Daarom wordt er bekeken of de mate van zelfregulatie van een werknemer invloed heeft op de sterkte van de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing. Hieruit volgt het onderzoeksmodel dat in Figuur 1 is weergegeven.

Theoretische achtergrond

De theorie die aan het onderzoeksmodel ten grondslag ligt, is de person-job fit theorie (Kristof-Brown et al., 2005). Deze theorie focust op de relatie tussen de kenmerken van een persoon en die van het werk of de taken die op het werk worden uitgevoerd.

Figuur 1*Het Onderzoeksmodel*

De literatuur maakt onderscheid tussen twee vormen van person-job fit. Ten eerste is er de demands–abilities fit, waarbij de kennis, vaardigheden en capaciteiten van werknemers in overeenstemming zijn met wat het werk vereist. Ten tweede is er de needs–supplies fit, waarbij het werk aansluit bij de behoeften, wensen of voorkeuren van werknemers (Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005). Wanneer er geen goede aansluiting bestaat tussen de kenmerken van een werknemer en de eisen of mogelijkheden van het werk, is er sprake van een person-job misfit. Dit betekent dat de kennis, vaardigheden of behoeften van een werknemer niet overeenkomen met wat het werk vraagt of biedt. Op het moment dat werknemers dus het gevoel hebben dat hun baan niet goed aansluit bij hun kennis, vaardigheden of behoeften, kan dit leiden tot negatieve werkervaringen en verminderde betrokkenheid bij het werk (Kristof-Brown et al., 2005).

In dit onderzoek wordt gericht op een specifieke vorm van person-job misfit, namelijk de ervaren overkwalificatie van werknemers. Overkwalificatie ontstaat wanneer de vaardigheden, kennis of het opleidingsniveau van werknemers hoger liggen dan wat hun werk vereist (Liu et al., 2015). In dit geval is er dus geen sprake van een demands-abilities fit. Ervaren overkwalificatie staat los van of de werknemer objectief gezien overgekwalificeerd is voor zijn of haar werk, het gaat om de perceptie dat iemands kennis, vaardigheden of

opleidingsniveau hoger liggen dan wat het werk vereist. In dergelijke situaties kunnen werknemers geneigd zijn om zich terug te trekken van hun taken en zich bezig te houden met alternatieve activiteiten (Hanisch & Hulin, 1990). Dit kan het gebruik van internet en digitale apparaten voor persoonlijke en niet-werkgerelateerde activiteiten betekenen.

Een mogelijk onderliggend mechanisme dat samenhangt met dit gedrag is verveling op het werk. Wanneer werknemers het gevoel hebben dat hun vaardigheden onvoldoende worden benut en hun werk weinig uitdaging biedt, kan dit leiden tot gevoelens van verveling (Van Tilburg & Igou, 2012). In dit onderzoek wordt een definitie van verveling gehanteerd op basis van arousal-theorieën. Volgens deze theorieën kan verveling worden gezien als een staat waarin een individu zich onvoldoende mentaal geprikkeld voelt doordat de omgeving niet genoeg stimulatie biedt in verhouding tot wat diegene nodig heeft. Wanneer de omgeving bijvoorbeeld te weinig uitdaging bevat, kan dit ertoe leiden dat individuen geen activiteiten ervaren die voldoende stimulerend zijn (Eastwood et al., 2012). Een mogelijke activiteit die werknemers dan meer stimulatie biedt wanneer zij zich vervelen op het werk is cyberloafing.

Echter zal niet iedere werknemer hetzelfde reageren op het ervaren van verveling op zijn of haar werk. Er zijn verschillende factoren die invloed kunnen hebben op de reactie van een werknemer, één daarvan is de mate van zelfregulatie die een werknemer bezit.

Zelfregulatie en de achterliggende mechanismen worden door Bandura (1991) beschreven in zijn artikel 'Social Cognitive Theory of Self-Regulation'. Door middel van zijn theorie beschrijft Bandura dat zelfregulatie werkt via drie subfuncties: zelfmonitoring, zelfbeoordeling en zelfreactie. Zelfmonitoring verwijst naar het observeren van het eigen gedrag en de omstandigheden waarin dit plaatsvindt. Vervolgens beoordelen individuen hun gedrag aan de hand van persoonlijke standaarden of eerdere prestaties, wat leidt tot zelfreacties zoals tevredenheid of ontevredenheid over het eigen gedrag. Deze zelfreacties sturen de motivatie en bepalen of gedrag wordt voortgezet, aangepast of verminderd. Op deze

manier stelt zelfregulatie individuen in staat hun gedrag actief te sturen (Bandura, 1991). Uitgaande van deze theorie kan gesteld worden dat individuen met een lage mate van zelfregulatie over het algemeen meer moeite hebben hun gedrag in de gewenste richting te sturen en impulsen te controleren. Individen met een hoge mate van zelfregulatie daarentegen zijn beter in staat hun gedrag te sturen en zich te gedragen op een gewenste manier, ondanks dat ze wellicht geneigd zijn ander gedrag te vertonen. Hoe werknemers reageren op het ervaren van verveling op het werk kan dus afhangen van de mate van zelfregulatie die zij bezitten. Werknemers met een hoge mate van zelfregulatie kunnen mogelijk beter hun gedrag sturen en zich op hun werk blijven richten, terwijl werknemers met een lage mate van zelfregulatie moeite kunnen hebben zich op hun werk te blijven richten en zich daarom bezighouden met andere activiteiten, zoals cyberloafing (Bandura, 1991).

Het huidige onderzoek zal zich richten op het verkrijgen van meer inzicht in de factoren die samenhangen met cyberloafing. Dit is relevant omdat cyberloafing, wanneer het voortkomt uit ontevredenheid, een negatieve werkhouding of verveling, negatieve gevolgen kan hebben voor zowel organisaties als werknemers (Lim & Teo, 2024). Hoewel eerder onderzoek al verschillende antecedenten van cyberloafing heeft onderzocht, is er nog beperkt onderzoek gedaan naar de onderliggende mechanismen die samenhangen met dit gedrag. De rol van ervaren overkwalificatie, verveling op het werk en zelfregulatie in relatie tot cyberloafing is nog niet eerder gezamenlijk onderzocht. Wel zijn er eerdere onderzoeken die deze factoren op zichzelf in verband brengen met cyberloafing. Het huidige onderzoek heeft daarom als doel bestaande relaties opnieuw te testen en de bestaande literatuur uit te breiden door te onderzoeken of verveling op het werk een onderliggend mechanisme is in de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing. Daarnaast wordt onderzocht of de mate van zelfregulatie van werknemers invloed heeft op hoe werknemers reageren op het ervaren van verveling op het werk. Naast een theoretische bijdrage aan de literatuur kan dit onderzoek ook

praktische implicaties hebben voor organisaties. Wanneer meer inzicht ontstaat in de factoren die samenhangen met cyberloafing, kunnen organisaties zich richten op het aanpakken van deze factoren of inspelen op factoren die dit gedrag kunnen verminderen. Als bijvoorbeeld blijkt dat ervaren overkwalificatie en verveling op het werk een rol spelen bij cyberloafing, kunnen organisaties maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat werknemers meer uitdaging ervaren in hun werk en dat taken beter afgestemd zijn op de vaardigheden en kennis van werknemers.

Op basis van het bovenstaande is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd: In hoeverre wordt de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing gemedieerd door verveling op het werk, en in welke mate is deze indirecte relatie afhankelijk van de mate van zelfregulatie van werknemers? Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden zijn zes hypothesen opgesteld die getest zullen worden binnen dit onderzoek.

Ervaren overkwalificatie en cyberloafing

Voorgaande onderzoeken hebben zich al veel gefocust op de invloed van ervaren overkwalificatie op werkuitkomsten. Onderzoeken van Johnson en Johnson (2000) en Sam (2020) vonden bijvoorbeeld dat ervaren overkwalificatie negatief gerelateerd is aan werktevredenheid. Daarnaast bleek uit een studie van Vinayak et al. (2021) dat ervaren overkwalificatie leidt tot een hogere intentie bij werknemers om een organisatie te verlaten. Ervaren overkwalificatie wordt ook vaak in verband gebracht met gedragingen waarbij werknemers zich minder richten op hun formele taken en eerder geneigd zijn afwijkend werkgedrag te laten zien. Zo hangt ervaren overkwalificatie samen met contraproductief werkgedrag en het afwijken van geplande werkzaamheden (Liu et al., 2015; Luksyte et al., 2011) en toonden Zhang et al. (2024) aan dat ervaren overkwalificatie positief in verband staat met terugtrekgedrag op het werk. Deze gedragingen kunnen worden gezien als vormen van withdrawal, waarbij werknemers hun tijd en aandacht verleggen naar alternatieve

activiteiten buiten het uit te voeren werk (Hanisch & Hulin, 1990). Binnen werkomgevingen, waarin digitale apparaten tegenwoordig makkelijk toegankelijk zijn, kan dit samenhangen met cyberloafing. Tot slot bleek uit verschillende onderzoeken die binnen een mediatiemodel de directe relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing onderzochten ook al dat ervaren overkwalificatie positief gerelateerd is aan cyberloafing (Cheng et al., 2020; Harandi & Mirzaeian Khamseh, 2024; Wang et al., 2025). Op basis van deze theoretische inzichten wordt de volgende hypothese geformuleerd.

H1. Ervaren overkwalificatie is positief gerelateerd aan cyberloafing.

Ervaren overkwalificatie en verveling op het werk

Vanuit de person-job fit theorie kan verwacht worden dat ervaren overkwalificatie samenhangt met meer verveling op het werk. Als, zoals de demands-abilities fit stelt, de kennis, vaardigheden en capaciteiten van een werknemer niet overeenkomen met dat wat het werk vereist, kan er sprake zijn van overkwalificatie (Kristof-Brown et al., 2005).

Werknemers die ervaren dat ze overgekwalficeerd zijn, worden mogelijk te weinig uitgedaagd op hun werk, wat kan leiden tot verveling (Van Tilburg & Igou, 2012). Een onderzoek van Li et al. (2024) onder verpleegkundigen liet bijvoorbeeld zien dat ervaren overkwalificatie negatief samenhangt met werkbetrokkenheid. Verveling op het werk kan gezien worden als een staat van lage werkbetrokkenheid waardoor er verwacht kan worden dat ervaren overkwalificatie en verveling op het werk positief met elkaar samenhangen.

Eerder onderzocht de studie van Sánchez-Cardona et al. (2020) al de relatie tussen ervaren overkwalificatie en verveling op het werk en vond dat ervaren overkwalificatie positief samenhangt met verveling op het werk. Gebaseerd op deze resultaten uit voorgaande onderzoeken is de tweede hypothese opgesteld.

H2. Ervaren overkwalificatie is positief gerelateerd aan verveling op het werk.

Verveling op het werk en cyberloafing

Wanneer werknemers zich vervelen op het werk, kan dit erop wijzen dat de kennis, vaardigheden en capaciteiten van werknemers niet in overeenstemming zijn met wat het werk vereist (Kristof-Brown et al., 2005). Gedrag dat hiermee kan samenhangen is dat werknemers op zoek gaan naar alternatieve activiteiten die de gevoelens van verveling kunnen verminderen. Dit wordt ondersteund door eerder onderzoek. In een vroegere studie van Fisher (1987) gaven deelnemers van het onderzoek bijvoorbeeld aan dat zij reageerden op verveling op het werk door niet-werkgerelateerde activiteiten uit te voeren, zoals het lezen van een boek of het schrijven van brieven naar vrienden. Volgens een recenter onderzoek van Westgate en Wilson (2018), die verveling verklaren vanuit het MAC-model (Meaning and Attentional Components), motiveert een onaangename staat van verveling individuen om deze toestand te verminderen door hun cognities of gedrag aan te passen. In het geval van werk of taken die weinig uitdaging bevatten, kunnen individuen zich daarom richten op andere, meer stimulerende activiteiten om verveling tegen te gaan. Daarnaast zijn werknemers volgens Dora et al. (2021) geneigd om meer te wisselen van werk naar alternatieve activiteiten naarmate zij meer verveling ervaren, zo wisselen ze vaker van werk naar hun smartphone als ze verveeld zijn. Pindek et al. (2018) onderzochten de mediërende rol van verveling op het werk in de relatie tussen werklast en cyberloafing. Uit hun resultaten bleek ook dat hogere niveaus van verveling op het werk samenhangen met een hogere mate van cyberloafing. De derde hypothese is gebaseerd op deze bevindingen.

H3. Verveling op het werk is positief gerelateerd aan cyberloafing.

Mediërende rol van verveling op het werk

Aangezien ervaren overkwalificatie een vorm van person-job misfit is, waarbij de vaardigheden en capaciteiten van een werknemer niet overeenkomen met de eisen van het

werk, kan dit samenhangen met een gebrek aan uitdaging en stimulatie (Kristof-Brown et al., 2005). Dit kan zich uiten in het ervaren van verveling op het werk. Deze onaangename staat van verveling kan werknemers motiveren om de staat te verminderen door het zoeken naar alternatieve, meer stimulerende activiteiten (Westgate & Wilson, 2018). In de praktijk kan dit betekenen dat werknemers die zich overgekwalificeerd voelen zich tijdens het werk gaan vervelen en hun aandacht verleggen naar andere activiteiten om de verveling tegen te gaan, zoals het gebruik van hun smartphone (Camerini et al., 2023). Dat verveling op het werk als onderliggend mechanisme gezien kan worden, wordt ook ondersteund door onderzoek waarin verveling of vergelijkbare psychologische toestanden een mediërende rol spelen in de relatie tussen werkkenmerken en cyberloafing. Harandi en Mirzaeian Khamseh (2024) laten bijvoorbeeld zien dat emotionele uitputting een mediërende rol speelt in de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing. Daarnaast toonde het eerder benoemde onderzoek van Pindek et al. (2018) aan dat verveling op het werk het verband tussen werklast en cyberloafing medieert. In lijn met deze inzichten wordt verwacht dat verveling op het werk de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing medieert.

H4. Verveling op het werk medieert de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing.

Modererende rol van zelfregulatie

Op basis van de zelfregulatie theorie van Bandura (1991) kan verwacht worden dat werknemers met een hoge mate van zelfregulatie beter in staat zijn om impulsen te controleren en zich te blijven richten op taken dan werknemers met een lage mate van zelfregulatie. Dit kan ervoor zorgen dat werknemers met een lage mate van zelfregulatie die verveling op hun werk ervaren eerder toegeven aan de impuls om hun aandacht te verleggen naar niet-werkgerelateerde activiteiten. Werknemers met een hoge mate van zelfregulatie zullen, ondanks dat zij zich vervelen, beter in staat zijn deze impuls te onderdrukken.

Restubog et al. (2011) vonden in een studie dat hoe meer rechtvaardigheid werknemers binnen een organisatie ervaren, hoe minder zij zich met cyberloafing bezighouden en dat deze negatieve relatie sterker was voor werknemers met een hoge mate van zelfcontrole.

Omgekeerd is het aannemelijk dat werknemers met een lage mate van zelfcontrole zich vaker met cyberloafing bezighouden. Zelfcontrole verwijst, net als zelfregulatie, naar het vermogen om impulsen te controleren en gedrag te sturen waardoor de bevindingen van deze studie relevant zijn voor het huidige onderzoek. Ook bleek uit een onderzoek uitgevoerd door van Deursen et al. (2015) dat zelfregulatie verslavend smartphonegebruik negatief beïnvloedt, wat inhoudt dat een hoge mate van zelfregulatie zorgt voor minder verslavend smartphonegebruik. Hoewel zelfregulatie hier niet als moderator werd onderzocht, laten de bevindingen wel de rol van zelfregulatie zien als factor die gedrag kan beperken. In dit onderzoek wordt daarom verwacht dat zelfregulatie als moderator werkt binnen de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing. Hieruit volgt de vijfde hypothese.

H5. Zelfregulatie modereert de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing, zodanig dat de positieve relatie sterker is bij werknemers met een lage mate van zelfregulatie.

Gemodereerde mediatie

De voorgaande hypothesen laten zien dat ervaren overkwalificatie mogelijk samenhangt met meer verveling op het werk en dat verveling op het werk op haar beurt positief samenhangt met cyberloafing. Vanuit de person-job fit theorie van Kristof-Brown et al. (2005) kan ervaren overkwalificatie worden gezien als een misfit die ervoor kan zorgen dat werknemers zich vervelen op hun werk. Verveling kan vervolgens ervoor zorgen dat werknemers op zoek gaan naar alternatieve activiteiten die meer stimulatie bieden dan hun werk, zoals cyberloafing. Daarnaast wordt er verwacht dat de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing afhankelijk is van de mate van zelfregulatie. Of de verveling bij werknemers daadwerkelijk resulteert in cyberloafing, hangt namelijk af van de mate waarin

een werknemer in staat is zijn of haar gedrag te reguleren. Werknemers met een hoge mate van zelfregulatie zijn beter in staat om impulsen te beheersen en zich te blijven richten op hun taken. Werknemers met een lage mate van zelfregulatie zullen meer moeite hebben impulsen te onderdrukken en zijn eerder geneigd zich bezig te houden met cyberloafing (Bandura, 1991). Op basis van deze inzichten kan worden verwacht dat de sterkte van de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing afhankelijk is van de mate van zelfregulatie. Hierdoor zal niet alleen de directe relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing verschillen per werknemer, maar ook de indirecte relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing via verveling op het werk. Als de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing sterker is voor werknemers met een lage mate van zelfregulatie, zal de indirecte relatie ook sterker zijn. Voor werknemers met een hoge mate van zelfregulatie daarentegen zal de indirecte relatie juist zwakker zijn. Op basis hiervan wordt verwacht dat de sterkte van de indirecte relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing via verveling op het werk afhankelijk is van de mate van zelfregulatie.

H6. De indirecte relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing via verveling op het werk is sterker bij werknemers met een lage mate van zelfregulatie dan bij werknemers met een hoge mate van zelfregulatie.

Methode

Participanten en procedure

Er werd een a priori poweranalyse voor de indirecte relatie uitgevoerd om de minimale steekproefomvang te berekenen die vereist was om daadwerkelijk een relatie te vinden. Deze analyse werd uitgevoerd met behulp van de ShinyApp (Monte Carlo Power Analysis for Indirect Effects) gebaseerd op Schoemann et al. (2017). De best beschikbare schattingen voor de populatie-effectgroottes waren: $r = .57$ voor de relatie tussen ervaren

overkwalificatie en verveling op het werk (Sánchez-Cardona et al., 2020), $r = .21$ voor de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing (Wang et al., 2025), en $r = .48$ voor de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing (Pindek et al., 2018). De resultaten van de poweranalyse ($\alpha = .05$, power = .80) lieten zien dat minimaal $N = 41$ deelnemers nodig waren om een indirecte relatie van de verwachte omvang met voldoende statistische power te kunnen detecteren.

De data voor dit onderzoek werden verzameld door middel van een online enquête. In deze enquête zijn de verschillende variabelen, waaronder ervaren overkwalificatie, verveling op het werk, cyberloafing en zelfregulatie, gemeten aan de hand van gevalideerde vragenlijsten. In totaal namen 149 deelnemers vrijwillig deel aan het onderzoek waarvoor zij geen beloning ontvingen. Voor de analyses werden deelnemers die minder dan 25% van de enquête hadden ingevuld uitgesloten. Na het excluseren van deze deelnemers bleven uiteindelijk 119 deelnemers over, waarvan 57 mannen en 62 vrouwen. Per analyse kan de grootte van de steekproef echter variëren door missende waarden bij enkele variabelen. De gemiddelde leeftijd van de participanten was 32.78 jaar ($SD = 14.95$) en 57% had een opleidingsniveau van HBO of hoger. De deelnemers werden via sociale media, zoals WhatsApp, en via persoonlijke contacten van de onderzoeker geworven. Voor de persoonlijke werving werden mensen direct aangesproken en werd er gebruikgemaakt van een flyer met een QR-code naar de enquête. Deelnamecriteria vereisten dat deelnemers minimaal 18 jaar oud en werkzaam waren tijdens het invullen van de enquête.

Voor de start van de enquête kregen de deelnemers informatie over het onderzoek te zien en werd vermeld dat hun antwoorden vertrouwelijk en anoniem werden behandeld. Daarnaast hadden de deelnemers het recht om, zonder opgaaf van reden, hun deelname aan het onderzoek op ieder moment te stoppen. Na het geven van informed consent werden er verschillende demografische gegevens uitgevraagd. De gehele enquête bestond uit

zelfrapportage en aan het einde van de enquête kregen de deelnemers een korte debriefing te zien. Gemiddeld duurde het invullen van de enquête 15 minuten. Vooraf is het onderzoek getoetst en goedgekeurd door de ethische commissie.

Meetinstrumenten

Ervaren overkwalificatie

Ervaren overkwalificatie werd gemeten door de scale of perceived overqualification (SPOQ) van Maynard et al. (2006). Deze schaal bestaat uit negen items (e.g. ‘‘Ik heb werkvaardigheden die niet nodig zijn voor deze baan’’). De deelnemers reageerden op elk van de items met een 5-punts Likert schaal die varieerde van 1 (= helemaal oneens) tot 5 (= helemaal eens). De interne betrouwbaarheid van de SPOQ was $\alpha = .92$.

Verveling op het werk

Verveling op het werk werd gemeten met de work-related boredom scale (van Hooff & van Hooft, 2014). Deze schaal bestaat uit vijf items (e.g. ‘‘De tijd lijkt langzaam voorbij te gaan wanneer ik aan het werk ben’’). Items werden geherformuleerd van vragen naar stellingen en beoordeeld op een 5-punts Likert schaal die varieerde van 1 (= bijna nooit) tot 5 (= bijna altijd). De interne betrouwbaarheid van de work-related boredom scale was $\alpha = .93$.

Cyberloafing

Cyberloafing werd gemeten door een schaal ontwikkeld door Akbulut et al. (2016). De schaal bestaat uit 30 items (e.g. ‘‘Ik bekijk de sociale media profielen van mijn vrienden’’). De deelnemers reageerden op elk van de items met een 5-punts Likert schaal die varieerde van 1 (= nooit) tot 5 (= in grote mate). De interne betrouwbaarheid van de cyberloafing schaal was $\alpha = .93$. Naast deze schaal werd de deelnemers gevraagd aan te geven hoeveel minuten per werkdag zij besteden aan cyberloafing.

Zelfregulatie

Zelfregulatie werd gemeten door de Short Self-Regulation Questionnaire (SSRQ) (Carey et al., 2004). Dit is een verkorte versie van de Self-Regulation Questionnaire en bestaat uit 31 items (e.g. “Ik ben in staat om verleidingen te weerstaan”). De deelnemers reageerden op elk van de items met een 5-punts Likert schaal die varieerde van 1 (= helemaal oneens) tot 5 (= helemaal eens). Item 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 16, 19, 22, 23 en 27 zijn gehercodeerd omdat deze items omgekeerd gecodeerd waren. De interne betrouwbaarheid van de SSRQ was $\alpha = .92$.

Werkdruk

Om werkdruk te meten werd er een korte vragenlijst over werkdruk afgenomen (Bakker et al., 2003). Deze vragenlijst bestaat uit drie items (e.g. “Hoe vaak komt het voor dat u extra hard moet werken om iets af te krijgen?”). De deelnemers reageerden op elk van de items met een 5-punts Likert schaal die varieerde van 1 (= nooit) tot 5 (= vaak). De interne betrouwbaarheid van deze vragenlijst over werkdruk was $\alpha = .79$.

Uitdagende taakeisen

Om uitdagende taakeisen te meten werd de challenging job demands scale (CJDS) gebruikt (Makhdoom et al., 2022). Deze schaal is oorspronkelijk ontwikkeld voor universiteitsdocenten. De items die specifiek gericht zijn op het werken met studenten zijn daarom verwijderd uit de schaal. Na het verwijderen van deze items bestaat de schaal uit 11 items (e.g. “Ik moet meerdere soorten taken tegelijkertijd uitvoeren”). De deelnemers reageerden op elk van de items met een 5-punts Likert schaal die varieerde van 1 (= helemaal oneens) tot 5 (= helemaal eens). De interne betrouwbaarheid van de CJDS was $\alpha = .85$.

Statistische analyses

Voor de analyses werd het statistiekprogramma SPSS versie 31.0 gebruikt. Voorafgaand aan de statistische analyses is de data gescreeend en voorbereid voor de analyses. Eerst werd gecontroleerd of er ontbrekende of incorrecte waarden ingevuld waren. Vervolgens werden de items van de gebruikte schalen samengevoegd tot een totaalscore per schaal, waarna per schaal een gemiddelde score werd berekend. Nadat de data opgeschoond was, werden de assumpties voor een gemodereerde mediatie getest. De volgende assumpties zijn getest: meetniveau van de variabelen, onafhankelijkheid van observaties, outliers, lineariteit, normaliteit, homoscedasticiteit en multicollineariteit. Op basis van de gestandaardiseerde residuen, Cook's distance, scatterplots, histogrammen, Q-Q plots, tolerance- en VIF-waarden en correlaties tussen de onafhankelijke variabelen werd geconcludeerd dat aan alle assumpties werd voldaan.

De directe relaties (H1–H3) werden eerst afzonderlijk getoetst met hiërarchische regressieanalyses. Vervolgens werd een mediatieanalyse uitgevoerd met PROCESS macro model 4, versie 5.0 (Hayes, 2022) om de mediatie (H4) te toetsen. Tot slot werd een second-stage gemodereerde mediatieanalyse uitgevoerd met PROCESS macro model 14, versie 5.0 (Hayes, 2022) om de moderatie en gemodereerde mediatie (H5–H6) te toetsen. In alle analyses werd een significantieniveau van $\alpha = .05$ aangehouden. Controlevariabelen werden meegenomen in de analyses wanneer zij significant samenhangen met de uitkomstvariabele en theoretisch relevant waren binnen het onderzoek. Hierdoor verschilden de controlevariabelen per analyse.

Resultaten

Tabel 1 geeft de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties weer van de studievariabelen.

Tabel 1*Gemiddelden, Standaarddeviaties en Correlaties voor de Variabelen*

Variabelen	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Leeftijd	118	32.78	14.95	-									
2. Geslacht	119	1.52	0.50	.04	-								
3. Werkuren per week	106	27.98	13.42	.38**	-.09	-							
4. % remote werken	118	14.23	24.98	.25**	-.13	.39**	-						
5. Werkdruk	116	3.36	0.81	-.03	.18	.10	.02	(.79)					
6. Uitdagende taakeisen	112	3.18	0.71	.29**	.10	.45**	.27**	.56**	(.85)				
7. Ervaren overkwalificatie	119	3.41	0.98	-.47**	.08	-.48**	-.32**	-.22*	-.59**	(.92)			
8. Verveling op het werk	119	2.31	0.95	-.37**	.02	-.44**	-.22*	-.25**	-.59**	.66**	(.93)		
9. Cyberloafing	119	1.81	0.61	-.25**	-.09	.06	.02	-.18*	-.19*	.19*	.46**	(.93)	
10. Zelfregulatie	116	3.64	0.46	.29**	.06	.14	.18	.10	.22*	-.19*	-.42**	-.41**	(.92)

Opmerking. Geslacht: 1 = Man, 2 = Vrouw; Interne betrouwbaarheid wordt tussen haakjes diagonaal weergegeven. * $p < .05$, ** $p < .01$

Er bleek een positieve correlatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing, $r = .19, p < .05$, tussen ervaren overkwalificatie en verveling op het werk, $r = .66, p < .01$, en tussen verveling op het werk en cyberloafing, $r = .46, p < .01$. Daarnaast bleek leeftijd negatief samen te hangen met cyberloafing, $r = -.25, p < .01$. Ook werkdruk, $r = -.18, p < .05$, en uitdagende taakeisen, $r = -.19, p < .05$, correleerden negatief met cyberloafing.

Om de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing te toetsen (H1), werd een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd met cyberloafing als afhankelijke variabele. In de eerste stap werden leeftijd, werkdruk en uitdagende taakeisen opgenomen als controlevariabelen. In de tweede stap werd vervolgens ervaren overkwalificatie toegevoegd als onafhankelijke variabele. Ervaren overkwalificatie bleek, gecontroleerd voor leeftijd, $B = -0.01, SE = 0.004, t(107) = -2.59, p < .05$, werkdruk, $B = -0.15, SE = 0.08, t(107) = -1.81, p = .07$ en uitdagende taakeisen, $B = 0.03, SE = 0.12, t(107) = 0.23, p = .82$, geen significante voorspeller van cyberloafing, $B = 0.03, SE = 0.07, t(107) = 0.36, p = .72$. Hypothese 1 werd daarom niet aangenomen. Om de relatie tussen ervaren overkwalificatie en verveling op het werk te toetsen (H2), werd een hiërarchische regressieanalyse uitgevoerd met verveling op het werk als afhankelijke variabele en ervaren overkwalificatie als onafhankelijke variabele. Hierbij werden leeftijd, $B = -0.004, SE = 0.01, t(105) = -0.72, p = .47$, werkdruk, $B = 0.04, SE = 0.10, t(105) = 0.39, p = .70$, uitdagende taakeisen, $B = -0.45, SE = 0.14, t(105) = -3.20, p < .01$ en het percentage remote werken, $B = 0.001, SE = 0.003, t(105) = 0.31, p = .76$, opgenomen als controlevariabelen. Na gecontroleerd te hebben voor deze variabelen bleek ervaren overkwalificatie positief gerelateerd te zijn aan verveling op het werk, $B = 0.40, SE = 0.10, t(105) = 4.48, p < .001$. Ook de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing (H3) werd getoetst door middel van een hiërarchische regressieanalyse met verveling op het werk als onafhankelijke variabele en cyberloafing als afhankelijke variabele. Gecontroleerd voor leeftijd, $B = -0.01, SE = 0.004, t(107) = -2.07, p < .05$, werkdruk, $B = -0.18, SE = 0.08$,

$t(107) = -2.31, p < .05$ en uitdagende taakeisen, $B = 0.26, SE = 0.11, t(107) = 2.45, p < .05$, bleek verveling op het werk positief gerelateerd te zijn aan cyberloafing, $B = 0.33, SE = 0.07, t(107) = 4.90, p < .001$. Hypothese 2 en 3 werden dus beiden aangenomen. De resultaten van de drie hiërarchische regressieanalyses zijn weergegeven in Tabel 2.

Tabel 2

Resultaten Hiërarchische Regressieanalyses

	<i>n</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	95% BI	<i>p</i>
Ervaren overkwal. → Cyberloafing	111	0.03	0.07	.04	0.36	[-.12, .17]	.72
Ervaren overkwal. → Verveling op werk	110	0.40	0.10	.43	4.48	[.22, .58]	< .001
Verveling op werk → Cyberloafing	111	0.33	0.07	.52	4.90	[.20, .47]	< .001

Opmerking. *B* = ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënt, *SE* = standaardfout voor *B*, β = gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt, 95% BI = 95% betrouwbaarheidsinterval rond *B*.

Met behulp van PROCESS macro model 4 werd getoetst of verveling op het werk de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing medieerde (H4). In dit model werd ervaren overkwalificatie opgenomen als onafhankelijke variabele (*X*), verveling op het werk als mediator (*M*) en cyberloafing als afhankelijke variabele (*Y*). Leeftijd, werkdruk, uitdagende taakeisen en het percentage remote werken werden opgenomen als controlevariabelen omdat deze significant correleerden met ervaren overkwalificatie of verveling op het werk en daardoor mogelijk invloed hadden op de mediatie. Daarnaast werd er gebruikgemaakt van 5000 bootstrap samples om een betrouwbaar bootstrapbetrouwbaarheidsinterval voor het indirecte effect te verkrijgen.

Uit de resultaten van de mediatieanalyse bleek dat verveling op het werk positief gerelateerd was aan cyberloafing, $B = 0.38, SE = 0.07, t(103) = 5.16, p < .001$. Ervaren overkwalificatie was echter niet direct gerelateerd aan cyberloafing, $B = -0.11, SE = 0.07,$

$t(103) = -1.53, p = .130$. Van de controlevariabelen bleek leeftijd negatief gerelateerd te zijn aan cyberloafing, $B = -0.01, SE = 0.004, t(103) = -2.60, p = .011$. Ook werkdruk was negatief gerelateerd aan cyberloafing, $B = -0.16, SE = 0.08, t(103) = -2.04, p = .044$. Het percentage remote werken, $B = 0.003, SE = 0.002, t(103) = 1.23, p = .220$, en uitdagende taakeisen, $B = 0.18, SE = 0.11, t(103) = 1.60, p = .113$, waren niet gerelateerd aan cyberloafing. De indirecte relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing via verveling op het werk bleek significant te zijn, $B = 0.15, SE = 0.04, 95\% \text{ BI } [0.08, 0.25]$ en daarmee werd hypothese 4 dus aangenomen.

Hypothese 5 stelde dat zelfregulatie de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing modereert en dat de positieve relatie sterker zou zijn bij werknemers met een lage mate van zelfregulatie. In het PROCESS model werd ervaren overkwalificatie opgenomen als onafhankelijke variabele (X), verveling op het werk als mediator (M), cyberloafing als afhankelijke variabele (Y) en zelfregulatie als moderator (W) van de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing. Leeftijd, werkdruk, uitdagende taakeisen en het percentage remote werken werden wederom opgenomen als controlevariabelen en er werd gebruikgemaakt van 5000 bootstrap samples.

De interactie tussen verveling op het werk en zelfregulatie was significant, wat duidt op een modererend effect van zelfregulatie op de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing, $B = -0.25, SE = 0.10, t(101) = -2.46, p = .016$. De bijbehorende regressiewaarden en significantieniveaus zijn ter verduidelijking weergegeven in Tabel 3. Om de interactie verder te onderzoeken werden conditionele effecten van verveling op het werk op cyberloafing berekend voor een lage (-1 SD), gemiddelde en hoge ($+1 \text{ SD}$) mate van zelfregulatie. Uit de conditionele effecten bleek dat de positieve relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing significant was bij een lage, $B = 0.39, SE = 0.08, t(101) = 4.70, p < .001$, en gemiddelde mate van zelfregulatie, $B = 0.28, SE = 0.08, t(101) = 3.58, p < .001$, maar

niet bij een hoge mate van zelfregulatie, $B = 0.16$, $SE = 0.10$, $t(101) = 1.66$, $p = .100$. Voor een duidelijk overzicht zijn de conditionele effecten weergegeven in Tabel 4.

Tabel 3

Moderatie van Zelfregulatie op de Relatie tussen Verveling op het Werk en Cyberloafing

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	95% BI	<i>p</i>
Verveling op het werk (M)	1.17	0.36	3.26	[0.46, 1.88]	< .001
Zelfregulatie (W)	0.31	0.27	1.14	[-0.23, 0.84]	.256
Verveling x Zelfregulatie (Interactie)	-0.25	0.10	-2.46	[-0.44, -0.05]	.016

Opmerking. $N = 110$; B = ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënt, SE = standaardfout voor B , 95% BI = 95% betrouwbaarheidsinterval rond B .

Tabel 4

Conditionele Effecten

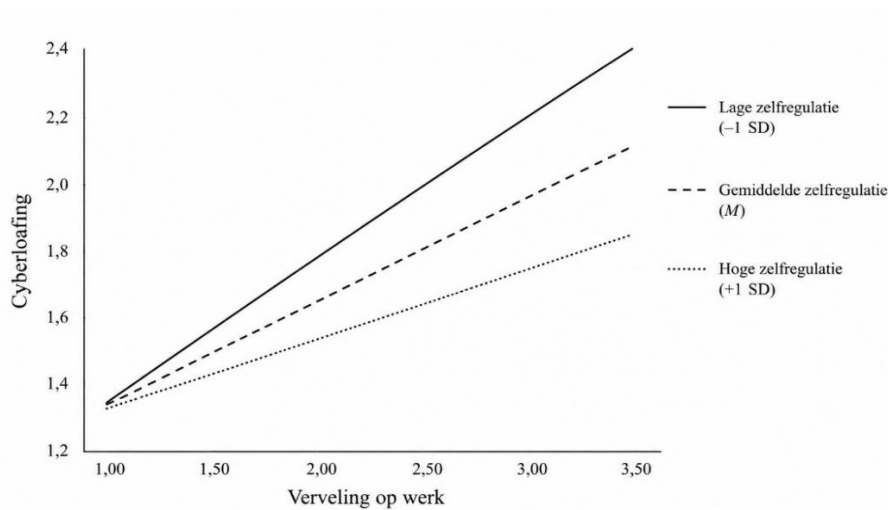
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	95% BI	<i>p</i>
Zelfregulatie					
- 1SD	0.39	0.08	4.70	[0.23, 0.56]	< .001
Gemiddeld	0.28	0.08	3.58	[0.12, 0.43]	< .001
+ 1SD	0.16	0.10	1.66	[-0.03, 0.35]	.100

Opmerking. $N = 110$; B = ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënt, SE = standaardfout voor B , 95% BI = 95% betrouwbaarheidsinterval rond B .

Figuur 2 geeft het modererende effect van zelfregulatie op de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing visueel weer. Zoals uit de conditionele effecten al bleek, was de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing sterker voor een lage en gemiddelde mate van zelfregulatie dan voor een hoge mate van zelfregulatie. Werknemers met een lagere mate van zelfregulatie lieten dus een sterkere positieve relatie zien tussen verveling op het werk en cyberloafing dan werknemers met een hogere mate van zelfregulatie. Dit is terug te zien in Figuur 2, waarbij de helling van de lijn voor lage zelfregulatie het steilst is, gevolgd door gemiddelde en hoge zelfregulatie. Hypothese 5 werd daarom aangenomen.

Figuur 2

Relatie tussen Verveling op het Werk en Cyberloafing naar Mate van Zelfregulatie



Hypothese 6 stelde dat de indirecte relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing via verveling op het werk sterker zou zijn bij werknemers met een lage mate van zelfregulatie dan bij werknemers met een hoge mate van zelfregulatie. In het PROCESS model werd ervaren overkwalificatie opgenomen als onafhankelijke variabele (X), verveling op het werk als mediator (M), cyberloafing als afhankelijke variabele (Y) en zelfregulatie als moderator (W) van de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing. Leeftijd, werkdruk, uitdagende taakeisen en het percentage remote werken werden wederom opgenomen als controlevariabelen en er werd gebruikgemaakt van 5000 bootstrap samples.

De resultaten van de gemodereerde mediatieanalyse lieten zien dat de index van gemodereerde mediatie significant was, $index = -0.10$, $SE = 0.05$, 95% BI $[-0.19, -0.001]$. Dit betekent dat de indirecte relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing via verveling op het werk afhankelijk was van de mate van zelfregulatie. De negatieve index suggereerde dat de indirecte relatie minder sterk wordt wanneer de mate van zelfregulatie hoger is. Ook werden de conditionele indirecte effecten van ervaren overkwalificatie op cyberloafing via verveling op het werk berekend voor een lage (-1 SD), gemiddelde en hoge ($+1$ SD) mate van

zelfregulatie. De conditionele indirecte effecten toonden aan dat de indirecte relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing via verveling op het werk significant was bij een lage, $B = 0.16$, $SE = 0.05$, 95% BI [0.07, 0.25], en gemiddelde mate van zelfregulatie, $B = 0.11$, $SE = 0.04$, 95% BI [0.04, 0.19], maar niet bij een hoge mate van zelfregulatie, $B = 0.06$, $SE = 0.04$, 95% BI [-0.01, 0.16]. Hypothese 6 werd daarom aangenomen. Voor een duidelijk overzicht zijn de conditionele indirecte effecten weergegeven in Tabel 5.

Tabel 5

Conditionele Indirecte Effecten

	<i>B</i>	<i>BootSE</i>	95% BI
Zelfregulatie			
- 1SD	0.16	0.05	[0.07, 0.25]
Gemiddeld	0.11	0.04	[0.04, 0.19]
+ 1SD	0.06	0.04	[-0.01, 0.16]

Opmerking. $N = 110$; B = ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënt, $BootSE$ = standaardfout voor B , 95% BI = 95% bootstrapbetrouwbaarheidsinterval rond B .

Discussie

Cyberloafing komt vaak voort uit werkgerelateerde ervaringen zoals ontevredenheid, een negatieve werkhouding of verveling. Wanneer werknemers cyberloafing gebruiken als reactie op zulke ervaringen, kan dit leiden tot negatieve uitkomsten, zoals verminderde werkprestaties en een lagere productiviteit (Andreassen et al., 2014; Lim & Teo, 2024). Daarom is er in dit onderzoek gefocust op het verkrijgen van meer inzicht in de factoren die samenhangen met cyberloafing. Er is onderzocht in hoeverre ervaren overkwalificatie samenhangt met cyberloafing, of deze relatie gemedieerd wordt door verveling op het werk en in welke mate deze indirecte relatie afhankelijk is van de mate van zelfregulatie van werknemers. De onderzoeksvraag die daarbij opgesteld werd luidt: In hoeverre wordt de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing gemedieerd door verveling op het

werk, en in welke mate is deze indirecte relatie afhankelijk van de mate van zelfregulatie van werknemers?

Er werd een positieve relatie tussen ervaren overkwalificatie en verveling op het werk gevonden die de verwachting vanuit de person-job fit theorie ondersteund en aansluit bij eerder onderzoek van Sánchez-Cardona et al. (2020), waarin deze relatie ook werd gevonden. Vanuit de person-job fit theorie werd verwacht dat wanneer er sprake is van een misfit, zoals ervaren overkwalificatie, werknemers te weinig worden uitgedaagd op hun werk wat kan leiden tot verveling (Kristof-Brown et al., 2005; Tilburg & Igou, 2012). Hoewel person-job fit vaak wordt gekoppeld aan uitkomsten zoals werktevredenheid (Peng & Mao, 2014), betrokkenheid (Hasan et al., 2021) of verloopintenties (Berisha & Lajçi, 2020), suggereert het huidige onderzoek dat verveling op het werk een belangrijk psychologisch fenomeen is dat samenhangt met ervaren overkwalificatie als person-job misfit. Dit resultaat laat zien dat werknemers die zich meer overgekwalficeerd voelen, ook meer verveling op het werk ervaren.

Daarnaast bleek verveling op het werk positief gerelateerd te zijn aan cyberloafing. Deze bevinding bevestigt eerder onderzoek van Pindek et al. (2018), waarin ook werd gevonden dat hogere niveaus van verveling op het werk samenhangen met meer cyberloafing. Het ondersteunt eveneens het MAC-model (Meaning and Attentional Components) dat stelt dat verveling op het werk werknemers motiveert om op zoek te gaan naar meer stimulerende activiteiten (Westgate & Wilson, 2018). Ook is het een aanvulling op bestaande literatuur zoals het onderzoek van Dora et al. (2021), die vonden dat werknemers vaker wisselen van werkgerelateerde taken naar vrijetijdsbesteding op hun smartphone wanneer zij zich vervelen op werk. Waar Dora et al. (2021) zich specifiek richtten op smartphonegebruik, laat het huidige onderzoek zien dat verveling op het werk ook samenhangt met cyberloafing in

breder zin, namelijk het gebruik van internet en digitale apparaten zoals computers, laptops en smartphones voor persoonlijke en niet-werkgerelateerde activiteiten tijdens werktijd.

In tegenstelling tot de verwachting werd er geen directe relatie gevonden tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing. Dit resultaat wijkt af van eerdere onderzoeken waarin wel een positieve relatie werd gevonden tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing (Cheng et al., 2020; Harandi & Mirzaeian Khamseh, 2024; Wang et al., 2025). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat ervaren overkwalificatie niet automatisch samenhangt met cyberloafing, maar dat verveling op het werk hier als onderliggend mechanisme tussen zit. Dat verveling op het werk een onderliggend mechanisme is binnen de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing wordt bevestigd door de indirecte relatie die is gevonden. Dit resultaat sluit aan bij de person-job fit theorie die stelt dat een misfit tussen een werknemer en het werk dat hij of zij doet, kan leiden tot negatieve werkervaringen en verminderde betrokkenheid bij het werk (Kristof-Brown et al., 2005). Zo hangt de ervaring van overkwalificatie bij werknemers samen met gevoelens van verveling op het werk. Deze verveling hangt vervolgens samen met cyberloafing, wat laat zien dat werknemers hun aandacht verleggen van hun werk naar meer stimulerende activiteiten en zo tijdelijk minder betrokken zijn bij hun werk. Het huidige onderzoek draagt met deze bevinding bij aan bestaande literatuur door aan te tonen dat verveling op het werk een onderliggend mechanisme is in de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing.

De resultaten van de moderatieanalyse lieten zien dat werknemers die minder goed in staat zijn om hun eigen gedrag en impulsen te controleren en dus een lage mate van zelfregulatie hebben, eerder geneigd zijn zich bezig te houden met persoonlijke en niet-werkgerelateerde online activiteiten wanneer zij zich vervelen op het werk. Voor werknemers met een gemiddelde mate van zelfregulatie geldt dit eveneens, echter lijkt dit verband wel minder sterk. Bij werknemers met een hoge mate van zelfregulatie werd er geen relatie

gevonden tussen verveling op het werk en cyberloafing. Dit suggereert dat een hoge mate van zelfregulatie werknemers kan beschermen tegen de neiging om tijdens verveling over te gaan tot cyberloafing. Werknemers met een lagere mate van zelfregulatie lijken deze verleiding minder goed te kunnen weerstaan, waardoor verveling bij hen eerder samenhangt met cyberloafing. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werknemers pas vanaf een bepaalde mate van zelfregulatie de neiging tot cyberloafing volledig kunnen onderdrukken wanneer zij zich vervelen. Dit resultaat sluit aan bij de zelfregulatie theorie van Bandura (1991), die beschrijft dat individuen met een hoge mate van zelfregulatie beter in staat zijn hun gedrag in een gewenste richting te sturen en impulsen te controleren. Daarnaast komt deze bevinding overeen met eerder onderzoek waarbij zelfcontrole (Restubog et al., 2011) en zelfregulatie (Van Deursen et al., 2015) beschermende factoren bleken te zijn voor cyberloafing en smartphoneverslaving.

Tot slot lieten de resultaten zien dat de indirecte relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing via verveling op het werk verschilde afhankelijk van de mate van zelfregulatie. Zo bleek dat zelfregulatie een belangrijke rol speelt in de manier waarop werknemers omgaan met ervaren overkwalificatie en de verveling die daarmee samenhangt. Werknemers die goed in staat zijn hun aandacht, impulsen en gedrag te sturen, lijken namelijk minder kwetsbaar voor de gevoelens of gedragingen die samenhangen met het ervaren van overkwalificatie. Ondanks dat zij zich wellicht overgekwalificeerd voelen en dit samenhangt met verveling op hun werk, zorgt de hoge mate van zelfregulatie die zij bezitten ervoor dat ze zich blijven richten op hun werk en niet gaan cyberloafen. Werknemers met een lage en gemiddelde mate van zelfregulatie lijken daarentegen kwetsbaarder voor de gevoelens en gedragingen die samenhangen met deze ervaring, waardoor het gevoel van overkwalificatie via verveling op het werk samenhangt met cyberloafing. Doordat zij in mindere mate hun impulsen kunnen controleren en meer moeite hebben hun gedrag te sturen, zullen zij na het

ervaren van overkwalificatie en de verveling die daarmee samenhangt eerder toegeven aan gedrag zoals cyberloafing. Deze bevinding laat zien dat niet iedere werknemer op dezelfde manier omgaat met het ervaren van overkwalificatie en verveling op het werk. Hoewel ervaren overkwalificatie dus gerelateerd is aan verveling op het werk, hangt het af van de mate waarin een werknemer zichzelf kan reguleren in hoeverre dit samenhangt met cyberloafing. Bovendien werd rekening gehouden met andere factoren die samenhangen met cyberloafing. Zo is het aannemelijk dat werknemers met een hoge werkdruk minder tijd hebben om zich bezig te houden met cyberloafing. Uit de resultaten bleek inderdaad dat werkdruk, maar ook leeftijd en uitdagende taakeisen, samenhangen met cyberloafing. Werknemers met een hogere werkdruk, oudere werknemers en werknemers met meer uitdagende taakeisen rapporteerden lagere niveaus van cyberloafing. Hoewel deze factoren dus gerelateerd bleken aan cyberloafing, bleven de relaties binnen het onderzoeksmodel bestaan nadat hiervoor was gecontroleerd. Dit suggereert dat de samenhang tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing via verveling op het werk aanwezig blijft wanneer rekening wordt gehouden met deze andere gerelateerde factoren. Al de resultaten samengenomen wordt de onderzoeksvraag bevestigd door aan te tonen dat verveling op het werk de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing medieert en dat deze indirecte relatie afhankelijk is van de mate van zelfregulatie van werknemers.

Theoretische implicaties

De resultaten van het huidige onderzoek kunnen worden verklaard vanuit de person-job fit theorie van Kristof-Brown et al. (2005) en de zelfregulatie theorie van Bandura (1991). De person-job fit theorie veronderstelt namelijk dat het gebrek aan aansluiting tussen de kenmerken van een werknemer en de eisen van het werk kan leiden tot negatieve werkervaringen. Ervaren overkwalificatie is in dit onderzoek een vorm van een person-job misfit die samenhangt met negatieve werkervaringen zoals het ervaren van onvoldoende

uitdaging en stimulatie, oftewel verveling op het werk. Deze negatieve ervaring van verveling hangt op haar beurt samen met cyberloafing. De zelfregulatie theorie vult daarbij de person-job fit theorie aan in zoverre dat werknemers die hun eigen gedrag actief kunnen sturen in staat zijn om te voorkomen dat de person-job misfit, ervaren overkwalificatie, via een negatieve werkervaring, verveling op het werk, uiteindelijk samenhangt met cyberloafing. Doordat het huidige onderzoek de perspectieven van beide theorieën samenbrengt in één geïntegreerd model is het onderzoek ook een aanvulling op de bestaande literatuur. Waar de person-job fit theorie inzicht biedt in het gedrag dat samenhangt met het ervaren van overkwalificatie zoals verveling, laat de zelfregulatie theorie zien dat er individuele verschillen zijn in de manier waarop werknemers op deze gevoelens van verveling reageren. Door deze bevindingen kan gesuggereerd worden dat het niet alleen van belang is om te begrijpen dat verveling een onderliggend mechanisme is binnen de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing, maar ook waarom verveling bij sommige werknemers samenhangt met cyberloafing en bij anderen niet. Ook laat het onderzoek zien dat cyberloafing meer bekeken kan worden als een mogelijke reactie op een gebrek aan uitdaging en stimulatie op het werk en dat het niet zozeer bewust gedrag is. Werknemers lijken cyberloafing namelijk te gebruiken als een manier om verveling tijdelijk tegen te gaan en stimulatie te ervaren die ze in hun werk niet ervaren. Cyberloafing kan door dit inzicht meer benaderd worden als een mogelijk copingmechanisme voor verveling op het werk.

Beperkingen en toekomstig onderzoek

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen die aanleiding geven tot suggesties voor toekomstig onderzoek. Ten eerste is er bij dit onderzoek gebruikgemaakt van een cross-sectioneel design, waarbij dus alle data op één moment werden verzameld. Dit zorgt ervoor dat er geen causale conclusies getrokken kunnen worden over de relaties tussen ervaren overkwalificatie, verveling op het werk en cyberloafing. Hoewel de resultaten aansluiten bij

de verwachtingen van de person-job fit theorie en de zelfregulatie theorie, kan de volgorde waarin ervaren overkwalificatie leidt tot verveling op het werk en vervolgens tot cyberloafing niet met zekerheid bevestigd worden. Toekomstig onderzoek zou daarom gebruik kunnen maken van een experimenteel design om zo wel te kunnen oordelen over de causale richting van de relaties (Imai et al., 2012). Zo zouden deelnemers bijvoorbeeld willekeurig kunnen worden toegewezen aan een taak die goed aansluit bij hun vaardigheden of aan een taak waarvoor zij zich overgekwalificeerd voelen. Vervolgens kan worden geobserveerd of deelnemers in de overkwalificatie conditie meer verveling ervaren en zich tijdens de taak vaker bezighouden met persoonlijke en niet-taakgerelateerde activiteiten via digitale apparaten dan de deelnemers in de andere conditie. Een tweede beperking is dat alle variabelen zijn gemeten door middel van zelfrapportage. De resultaten kunnen daardoor beïnvloed zijn door common method bias (Podsakoff et al., 2003) en sociaal wenselijke antwoorden (Krumpal, 2013). Door common method bias kunnen de relaties tussen de variabelen versterkt worden doordat alle variabelen op dezelfde manier, via dezelfde vragenlijst en op hetzelfde moment zijn gemeten. Zo kan een deelnemer die over het algemeen negatiever antwoordt automatisch op meerdere schalen lager scoren. Daarnaast is het mogelijk dat als gevolg van sociaal wenselijk antwoorden de gerapporteerde mate van cyberloafing en verveling op het werk niet volledig overeenkomt met de werkelijke niveaus. Met name bij cyberloafing en verveling op het werk is het mogelijk dat deelnemers zichzelf onderschat hebben omdat deze gedragingen binnen organisaties vaak als ongewenst worden gezien. Voor cyberloafing zouden andere meetmethoden mogelijk betrouwbaardere inzichten kunnen geven, verveling op het werk blijft echter meer subjectief. Toekomstig onderzoek zou daarom gebruik kunnen maken van aanvullende databronnen voor cyberloafing. Zo kan zelfrapportage bijvoorbeeld worden aangevuld met dagboekstudies (Ohly et al., 2010) of observaties (Kumar & Sharma, 2023), waardoor een vollediger beeld ontstaat van het

daadwerkelijke cyberloafen van werknemers. Een derde beperking van het onderzoek is de beperkte generaliseerbaarheid van de resultaten, wat verschillende oorzaken heeft. Ten eerste is er gebruikgemaakt van een convenience sample waarbij de deelnemers voornamelijk werden geworven via sociale media, zoals WhatsApp, en via persoonlijke contacten van de onderzoeker (Etikan et al., 2016). Hierdoor was er minder sprake van een willekeurige steekproef, waardoor de resultaten mogelijk niet te generaliseren zijn naar de hele werkende populatie. Ten tweede bestond een groot deel van de steekproef uit hoogopgeleide werknemers, wat mogelijk een vertekend beeld geeft van de hele werkende populatie. Om deze beperkte generaliseerbaarheid te verbeteren, zou toekomstig onderzoek gebruik kunnen maken van een meer diverse steekproef, bijvoorbeeld door meer variatie in opleidingsniveaus op te nemen en werknemers via nog meer diverse wegen te werven.

Buiten de suggesties voor toekomstig onderzoek die voortkwamen uit de beperkingen van het huidige onderzoek, zijn er ook suggesties voor toekomstig onderzoek die hier los van staan. Zo bleek uit het huidige onderzoek dat ervaren overkwalificatie niet direct samenhangt met cyberloafing, maar uitsluitend via verveling op het werk. Toekomstig onderzoek zou kunnen onderzoeken welke andere onderliggende mechanismen naast verveling op het werk een rol spelen in deze relatie. Er kunnen bijvoorbeeld verschillende mechanismen naast elkaar bestaan en zo kan ervaren overkwalificatie via meerdere paden leiden tot cyberloafing. Zo is het mogelijk dat werknemers die zich overgekwalificeerd voelen hun werk als minder betekenisvol ervaren of zich vervreemd voelen van hun werk, waardoor zij eerder geneigd zijn zich bezig te houden met persoonlijke en niet-werkgerelateerde online activiteiten. Daarnaast kan toekomstig onderzoek zich richten op de vraag vanaf welke mate cyberloafing daadwerkelijk negatieve gevolgen heeft voor werknemers en organisaties. Het is mogelijk dat een beperkte frequentie van cyberloafing werknemers helpt om gevoelens van verveling tijdelijk te verminderen zodat ze zich daarna opnieuw op hun werkzaamheden kunnen richten.

Tegelijkertijd kan een te hoge frequentie van cyberloafing juist leiden tot verminderde prestaties, afleiding of een lagere productiviteit (Andreassen et al., 2014; Lim & Teo, 2024). Een werknemer die bijvoorbeeld één of twee keer per dag kort zijn telefoon checkt, ervaart mogelijk een nuttige mentale onderbreking. Een werknemer die tientallen keren per dag bezig is met zijn telefoon voor persoonlijke en niet-werkgerelateerde activiteiten, onderbreekt zijn werk voortdurend, wat eerder kan samenhangen met lagere productiviteit. Wellicht bestaat er een kantelpunt waarbij cyberloafing eerst positieve gevolgen heeft, maar vanaf een bepaalde mate negatieve gevolgen laat zien. Er zou dan onderzocht kunnen worden of er sprake is van een drempelwaarde wanneer cyberloafing een tijdelijke reactie is op verveling, of dat het problematisch wordt voor werknemers en organisaties.

Praktische implicaties

Gebaseerd op de resultaten van dit onderzoek zijn er een aantal praktische implicaties voor organisaties. Aangezien verveling op het werk als onderliggend mechanisme werkt in de relatie tussen ervaren overkwalificatie en cyberloafing, kunnen organisaties hierop inspelen door meer uitdagende of complexe taken te bieden aan hun werknemers. Zo kunnen ze met hun werknemers in gesprek gaan over de behoeften die zij hebben op het gebied van uitdaging en of de huidige functie daarbij aansluit. Daarnaast kunnen organisaties een werkomgeving creëren waarin werknemers de ruimte krijgen om aan job crafting te doen door taken of werkwijzen zelf vorm te geven (Khan et al., 2022) en werknemers sneller laten doorgroeien waar mogelijk (Zhang et al., 2021). Hierdoor kunnen organisaties beter inspelen op de behoeften van werknemers en meer uitdaging bieden waardoor werknemers zich minder gaan vervelen en zich minder zullen bezighouden met cyberloafing. Aangezien zelfregulatie een beschermende factor bleek te zijn in de relatie tussen verveling op het werk en cyberloafing, zouden organisaties hun werknemers daarom kunnen ondersteunen in het ontwikkelen van vaardigheden op het gebied van zelfregulatie. Organisaties zouden bijvoorbeeld trainingen

kunnen geven waarin gericht wordt op impulscontrole en het actief sturen van eigen gedrag. Wanneer werknemers dan een hogere mate van zelfregulatie ontwikkelen, zullen zij ondanks het ervaren van overkwalificatie en de daaraan gerelateerde verveling hun gedrag beter kunnen sturen en zich minder bezighouden met cyberloafing.

Conclusie

Dit onderzoek heeft bijgedragen aan een beter begrip van de factoren die samenhangen met cyberloafing. De bevindingen hebben laten zien dat werknemers die overkwalificatie ervaren, meer gevoelens van verveling op het werk rapporteren en dat deze verveling samenhangt met een hogere mate van cyberloafing. Dit lijkt zich niet voor te doen wanneer werknemers goed in staat zijn hun eigen gedrag te sturen en hun impulsen te controleren. Hiermee benadrukt dit onderzoek het belang van voldoende uitdaging op het werk en laat het zien dat de manier waarop werknemers omgaan met verveling door middel van zelfregulatie bepalend kan zijn voor de mate waarin cyberloafing voorkomt.

Referenties

- Akbulut, Y., Dursun, Ö. Ö., Dönmez, O., & Şahin, Y. L. (2016). In search of a measure to investigate cyberloafing in educational settings. *Computers in Human Behavior*, 55, 616–625. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.11.002>
- Anandarajan, M. & Simmers, C. A. (Eds.). (2004). *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management*. IGI Global Scientific Publishing.
<https://doi.org/10.4018/978-1-59140-148-3>
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Use of online social network sites for personal purposes at work: Does it impair self-reported performance? *Comprehensive Psychology*, 3(1), Article 18. <https://doi.org/10.2466/01.21.cp.3.18>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of stress management*, 10(1), 16.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-1](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-1)
- Batabyal, S. K., & Bhal, K. T. (2020). Traditional cyberloafing, mobile cyberloafing and personal mobile-internet loafing in business organizations: Exploring cognitive ethical logics. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 18(4), 631–647.
<https://doi.org/10.1108/JICES-07-2019-0081>
- Berisha, G., & Lajçi, R. (2020). Fit to last? Investigating how person-job fit and person-organization fit affect turnover intention in the retail context. *Organizations and*

Markets in Emerging Economies, 11(22), 407–428.

<https://doi.org/10.15388/omee.2020.11.40>

Camerini, A. L., Morlino, S., & Marciano, L. (2023). Boredom and digital media use: A systematic review and meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 11, 100313. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100313>

Carey, K. B., Neal, D. J., & Collins, S. E. (2004). A psychometric analysis of the self-regulation questionnaire. *Addictive Behaviors*, 29(2), 253–260. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2003.08.001>

Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., & Yang, K. (2020). Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *Journal of Business Ethics*, 164(3), 565–577. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4026-8>

Dora, J., Van Hooff, M., Geurts, S., Kompier, M., & Bijleveld, E. (2021). Fatigue, boredom and objectively measured smartphone use at work. *Royal Society Open Science*, 8(7), 201915. <https://doi.org/10.1098/rsos.201915>

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The unengaged mind: Defining boredom in terms of attention. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482–495. <https://doi.org/10.1177/1745691612456044>

Fisher, C. D. (1987). *Boredom: Construct, causes and consequences* (No. TRONR9). <https://doi.org/10.21236/ada182937>

- Gal, P., Nicoletti, G., von Rüden, C., & Renault, T. (2019). Digitalization and productivity: in search of the holy grail-firm-level empirical evidence from European countries. *International Productivity Monitor*, (37), 39–71.
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 60–78. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90007-o](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90007-o)
- Harandi, A., & Mirzaeian Khamseh, P. (2024). Can perceived overqualification increase cyberloafing? An emphasis on the mediating role of emotional exhaustion. *Interdisciplinary Journal of Management Studies*, 17(2), 409–424. <https://doi.org/10.22059/ijms.2023.339410.674982>
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person–job fit, work–life balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*, 13(12), 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (Third edition). The Guilford Press.
- Imai, K., Tingley, D., & Yamamoto, T. (2012). Experimental designs for identifying causal mechanisms. *Journal of the Royal Statistical Society Series A: Statistics in Society*, 176(1), 5–51. <https://doi.org/10.1111/j.1467-985x.2012.01032.x>
- Jeong, Y., Jung, H., & Lee, J. (2020). Cyberslacking or smart work: Smartphone usage log-analysis focused on app-switching behavior in work and leisure conditions. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 36(1), 15–30. <https://doi.org/10.1080/10447318.2019.1597574>

- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537–555.
<https://doi.org/10.1080/00223980009598235>
- Khan, J., Ali, A., Saeed, I., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (2022). Person–job misfit: Perceived overqualification and counterproductive work behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 936900. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.936900>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- 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>
- Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: A literature review. *Quality & Quantity*, 47(4), 2025–2047. <https://doi.org/10.1007/s11135-011-9640-9>
- Kumar, A., & Sharma, A. (2023). Observation method: A review study. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 7820, 1–14. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/7820>
- Lavoie, J. A., & Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review*, 19(4), 431–444. <https://doi.org/10.1177/089443930101900403>
- Li, C., Shi, H., Zhang, Y., Zhao, Y., Li, T., Zhou, L., Guan, Q., & Zhu, X. (2024). Association between perceived overqualification, work engagement, job satisfaction among nurses:

- A cross-sectional study. *BMJ Open*, 14(7), e081672. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-081672>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2024). Cyberloafing: A review and research agenda. *Applied Psychology: An International Review*, 73(1), 441–484. <https://doi.org/10.1111/apps.12452>
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250–271. <https://doi.org/10.1002/job.1979>
- 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>
- Makhdoom, I. F., Malik, N. I., & Atta, M. (2022). Construction and validation of challenging job demands scale. *Polish Psychological Bulletin*, 53(2), 104–111. <https://doi.org/10.24425/ppb.2022.141138>
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 509–536. <https://doi.org/10.1002/job.389>

- Moody, G. D., & Siponen, M. (2013). Using the theory of interpersonal behavior to explain non-work-related personal use of the Internet at work. *Information & Management*, 50(6), 322–335. <https://doi.org/10.1016/j.im.2013.04.005>
- Öğüt, E., Şahin, M., & Demirsel, M. T. (2013). The relationship between perceived organizational justice and cyberloafing: Evidence from a public hospital in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10), 226–233. <https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n10p226>
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79–93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>
- Peng, Y., & Mao, C. (2014). The impact of person–job fit on job satisfaction: The mediator role of self efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805–813. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x>
- Pindek, S., Krajcevski, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in

- the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45(2), 247–251.
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.01.006>
- Sam, V. (2020). Impacts of educational mismatches on job satisfaction: The case of university graduates in Cambodia. *International Journal of Manpower*, 41(1), 84–99.
<https://doi.org/10.1108/IJM-07-2018-0229>
- 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>
- Schoemann, A. M., Boulton, A. J., & Short, S. D. (2017). Determining power and sample size for simple and complex mediation models. *Social Psychological and Personality Science*, 8(4), 379–386. <https://doi.org/10.1177/1948550617715068>
- Van Deursen, A. J., Bolle, C. L., Hegner, S. M., & Kommers, P. A. (2015). Modeling habitual and addictive smartphone behavior: The role of smartphone usage types, emotional intelligence, social stress, self-regulation, age, and gender. *Computers in Human Behavior*, 45, 411–420. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.12.039>
- Van Hooft, M. L., & van Hooft, E. A. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 348. <https://doi.org/10.1037/a0036821>
- Van Tilburg, W. A., & 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>

- Vinayak, R., Bhatnagar, J., & Agarwal, M. N. (2021). When and how does perceived overqualification lead to turnover intention? A moderated mediation model. *Evidence-based HRM A Global Forum for Empirical Scholarship*, 9(4), 374–390.
<https://doi.org/10.1108/ebhrm-09-2020-0123>
- Wang, M., Liu, Y., & Lang, Y. (2025). Does perceived overqualification lead to cyberloafing? A moderated-mediation model based on social cognitive theory. *Chinese Management Studies*, 19(2), 549–566. <https://doi.org/10.1108/CMS-12-2023-0690>
- Weissenfeld, K., Abramova, O., & Krasnova, H. (2019). Antecedents for cyberloafing—a literature review. 14th International Conference on Wirtschaftsinformatik.
- Westgate, E. C., & Wilson, T. D. (2018). Boring thoughts and bored minds: The MAC model of boredom and cognitive engagement. *Psychological Review*, 125(5), 689–713.
<https://doi.org/10.1037/rev0000097>
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56–64. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>
- Zhang, M., Wang, F., Weng, H., Zhu, T., & Liu, H. (2021). Transformational leadership and perceived overqualification: A career development perspective. *Frontiers in Psychology*, 12, 597821. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.597821>
- Zhang, W., Xia, B., Derks, D., Pletzer, J. L., Breevaart, K., & Zhang, X. (2024). Perceived overqualification, counterproductive work behaviors and withdrawal: A moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 39(5), 539–554.
<https://doi.org/10.1108/jmp-06-2022-0310>