

The Effect of the Perceived Overqualification on Job Crafting in National Iranian Oil Company

Mohsen Rafiei¹_ Marjan Fayyazi^{2*}_ Ali Priran Nejad³

Abstract:

The omnipresent objective of the present investigation was to examine the organizational behavior of those employees who possess qualifications beyond their job demands. More precisely, in the present research, the association between Perceived Overqualification (POQ) and Job Crafting was examined. In terms of research objective, it was applied and in terms of data collection, the study was descriptive (cross-sectional). The participants were randomly chosen from National Iranian Oil Company (NIOC). To measure POQ, Self-efficacy, and Job Crafting, inquirers used Maynard et al. (2006), Schwarzer and Jerusalem (1995), and Tims et al. (2012) respectively. In order to test the conceptual model, researchers used Structural Equation Modeling via SPSS and AMOS. According to AMOS output, path coefficient of -0.013 and $t = -0.500$ indicated that Perceived Overqualification was not directly related to job crafting. However, the two constructs were indirectly and positively associated regarding the mediating role of Self-efficacy.

Keywords: Overqualification, Perceived Overqualification, Self-efficacy, Job crafting

1. Mohsen Rafiei, MSc. International Human Resource Management, University of Tehran, Tehran, Iran, Mora_tc@yahoo.com

2. Marjan Fayyazi*, Assistant Professor, Department of Business Administration, University of Tehran, Tehran, Iran, mfayyazi@ut.ac.ir

3. Ali Priran Nejad, Associate Professor, Department of Business Administration, University of Tehran, Tehran, Iran, piran-nejad@ut.ac.ir

تأثیر فراشایستگی ادراک شده بر دگرگون سازی شغل در شرکت ملی نفت ایران

محسن رفیعی^۱ - مرجان فیاضی^{۲*} - علی پیران نژاد^۳

چکیده

هدف کلان پژوهش حاضر بررسی رفتار سازمانی کارکنانی بود که نسبت به الزامات شغل خویش از شایستگی‌ها و قابلیت‌هایی بیشتری برخوردارند. به صورت دقیق‌تر، در پژوهش حاضر، ارتباط فراشایستگی ادراک شده با دگرگون‌سازی، به صورت دقیق بررسی شد. پژوهش حاضر از نظر هدف تحقیق، کاربردی و از جنبه شیوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی (پیمایشی) می‌باشد. جامعه هدف، کارکنان شرکت ملی نفت ایران می‌باشند که به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند. پژوهشگران برای سنجش فراشایستگی ادراک شده، خودکارآمدی و دگرگون‌سازی شغل، به ترتیب از پرسشنامه‌های استاندارد مینارد و همکاران (۲۰۰۶)، شوارزر و جروسالیم (۱۹۹۵) و تیمز و همکاران (۲۰۱۲) استفاده کردند. ارزیابی مدل مفهومی ارائه شده با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و به وسیله نرم‌افزارهای SPSS و AMOS صورت گرفته است. بر اساس خروجی نرم‌افزار آموس، ضریب تأثیر ۰/۱۳- و مقدار تی ۰/۵۰۰- حاکی از این هستند که میان فراشایستگی ادراک شده و دگرگون‌سازی شغل، رابطه مستقیم دیده نمی‌شود، ولی این دو سازه به صورت غیرمستقیم و با میانجیگری خودکارآمدی باهم ارتباط مثبت دارند.

واژگان کلیدی: فراشایستگی، ادراک فراشایستگی، خودکارآمدی، دگرگون‌سازی شغل

۱. محسن رفیعی، کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی بین‌الملل، دانشگاه تهران، تهران، ایران، Mora_tc@yahoo.com
 ۲. مرجان فیاضی، استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، (نویسنده مسئول): mfayyazi@ut.ac.ir
 ۳. علی پیران نژاد، دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، pirannejad@ut.ac.ir

مقدمه

جذب و استخدام بهترین افراد همواره از دغدغه‌های مدیران منابع انسانی بوده است. در طی دهه‌های گذشته، پژوهشگران و فعالان حوزه مدیریت منابع انسانی به به‌دنبال استخدام افرادی بوده‌اند که از شایستگی‌های لازم برای موفقیت در مشاغل برخوردار باشند. باین‌حال، آمار و ارقام نشان می‌دهند که بخش قابل توجهی از نیروی کار در سرتاسر جهان به‌صورت ضعیف و نامتناسب در مشاغل منصوب شده‌اند به‌گونه‌ای که نسبت به مشاغل خود از توانایی و ظرفیت بیشتری برخوردارند. پژوهش‌ها در این حوزه نشان می‌دهند که بین ۱۷ درصد تا ۶۰ درصد کارکنان در آسیا، اروپا و آمریکای شمالی در مشاغلی کار می‌کنند که با توانایی‌ها و شایستگی‌های آن‌ها متناسب نیست (Lin et al., 2017). افراد عموماً به به‌دنبال بررسی میزان تناسب خود با شغل خویش هستند (Jiang and Jiang, 2015). تناسب فرد- شغل به هماهنگی و تناسب میان الزامات شغلی (همچون؛ دانش، مهارت، توانایی‌ها) و قابلیت‌ها و شایستگی‌های کارکنان اشاره دارد (Abdalla et al., 2018).

پدیده فراشایستگی^۱ در کارکنان از عدم تناسب میان شغل با فرد شکل می‌گیرد (Liu and Wang, 2012) و وضعیتی است که در آن، افراد دارای شایستگی‌ها و قابلیت‌هایی فراتر از الزامات شغل خویش هستند (Kulkarni et al, 2015). در دوره کنونی، پدیده فراشایستگی کارکنان به دغدغه‌ای برای افراد و سازمان‌ها تبدیل شده است (Nguyen, 2018). شماری از عوامل همچون وضعیت نامساعد اقتصادی، تغییرات جهانی کار و افزایش سطح تحصیلات افراد بستر لازم را برای ظهور شمار زیادی از کارکنان فراهم کرده‌اند که از سطح تحصیلات، مهارت‌ها و قابلیت‌هایی فراتر از آنچه برای اجرای موفقیت‌آمیز شغل لازم است، برخوردارند (Alfes et al., 2016). هنگامی که افراد، فراشایستگی خود را احساس و ادراک کنند، فراشایستگی ادراک‌شده شکل می‌گیرد. جانسون و جانسون (۱۹۹۶)، و مینارد و همکاران (۲۰۰۶) بیان می‌کنند، فراشایستگی ادراک‌شده به میزان ادراک افراد نسبت به برخورداری آن‌ها از شایستگی‌هایی بیشتر از مطالبات شغلی از نظر سطح تحصیلات، تجربه حرفه‌ای، مهارت‌ها و قابلیت‌ها اشاره دارد (Yang et al., 2015). ادراک فراشایستگی در کارکنان می‌تواند پیامدهای نگرشی و رفتاری گوناگونی را به‌همراه داشته باشد؛ به‌طور نمونه، بر اساس یافته‌های لُبن و همکاران (۲۰۱۵)، و مینارد و پارفینوا (۲۰۱۳)، کارکنانی که نسبت به شغل خویش فراشایسته هستند و این پدیده را درک می‌کنند، دارای سطح رضایت شغلی و تعهد عاطفی ضعیفی هستند. به‌نظر می‌رسد از آنجایی که پذیرش شغل موردنظر برای این افراد تحقیرآمیز است، لذا هرلحظه امکان ترک شغل توسط ایشان امکان‌پذیر است. این امر هنگامی تشدید می‌یابد که افراد فراشایسته، مرئوس و یا زیردست شخصی با شایستگی کمتر از خود می‌شوند.

با توجه به نظریه محرومیت نسبی، بسیاری از مطالعات صورت گرفته در حوزه فراشایستگی تاکنون

به دنبال بررسی پیامدهای منفی حاصل از چنین پدیده‌ای پرداخته‌اند، اما امروزه جهت‌گیری مطالعات به سمت کنکاش پیامدهای مثبت و سازنده حاصل از این پدیده تغییر کرده است. کارکنان فراشایسته بر اساس آنکه نسبت به وضعیت اشتغال خود در شغل فعلی چه نگاهی دارند، ممکن است پیرامون شغل خود و محیط کار تغییراتی را ایجاد کنند. فلدمن و مینارد (۲۰۱۱) بیان می‌کند که فراشایستگی می‌تواند منجر به ایجاد خودپنداره‌ای مثبت در کارکنان شود که بدین طریق رفتاری کنشگرانه و عملکردی اثربخش داشته باشند. رفتارهای کنشگرانه در محیط کار می‌توانند منجر به بهبود شرایط یا ایجاد فرصت‌هایی در شرایط کاری شوند. این رفتارها که توسط خود افراد هدایت می‌شوند، باهدف تلاشی برای ایجاد تغییرات مثبت در محیط کار بروز داده می‌شوند. از جمله‌ی این رفتارها می‌توان به دگرگون ساختن شغل توسط کارکنان می‌باشد اشاره کرد. دگرگون ساختن شغل به تغییرات مبتکرانه‌ی کارکنان در ارتباط با شغل ایشان اشاره دارد. این تغییرات می‌توانند در ارتباط با وظایف محوله باشد و یا ممکن است در ارتباط با ویژگی‌های اجتماعی شغل باشد. حتی این تغییرات می‌تواند پیرامون نوع نگاه افراد به شغل خویش باشند. هنگامی که کارکنان، وظایف شغلی خویش را دگرگون می‌کنند و یا به عبارت دیگر در بازطراحی می‌کنند وظایف، ممکن است کارکنان وظایف بیشتری را بر عهده گیرند و یا در نحوه اجرای وظایف، تغییراتی را اعمال کنند نموده و یا اینکه حیطه انجام وظایف را محدود کنند نمایند (Tims et al., 2016).

به عقیده پژوهشگران، خلأ مطالعه پیرامون فراشایستگی کارکنان در محیط پژوهشی داخلی به شدت احساس می‌شود. مطالعه در این حوزه از دو جنبه بسیار اهمیت دارد: از نگاه ملی، با توجه به تشویق مدرک‌گرایی در جامعه، افراد بسیاری مشاهده می‌شوند که به دنبال یافتن شغل مناسب، مدارج علمی را تا سطوح عالی طی می‌کنند و هنگامی که پس از فراغت از تحصیل وارد بازار کار می‌شوند، به دلیل آنکه شغلی متناسب با انتظارات خویش (بر اساس مدرک تحصیلی، سابقه کاری، دانش و مهارت‌ها) پیدا نمی‌کنند، ممکن است دچار سرخوردگی شوند و ذخیره‌ای از ناامیدی در نیرو کار ایجاد شود. لذا باید از دید ملی و کلان، این پدیده بررسی گشته و عارضه‌یابی شود. در یک نگاه دیگر که البته زاویه دید پژوهش حاضر نیز می‌باشد، زیست سازمانی این افراد باید مطالعه شود. پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند که کارکنان فراشایسته به دلیل فقدان رضایت شغلی و متعاقباً تعهد ضعیف سازمانی، پس از مدتی ترک خدمت می‌کنند. البته در نظر داشته باشیم اگرچه پدیده فراشایستگی در نگاه نخست پیام‌ها و نتایج منفی دارد، لذا چنانچه به صورت صحیح مدیریت شود، می‌توان با به کارگیری کارآمد پتانسیل مازاد در کارکنان فراشایسته از چنین تهدیدی فرصت ایجاد کرد. پژوهشگران با توجه به گفتگوهایی که با چندین مدیر از شرکت ملی نفت ایران داشتند، به وجود کارکنان فراشایسته در صنعت نفت و گاز پی‌ببردند. با توجه به جذابیت موضوع برای آن‌ها و تمایل شان آن‌ها به بررسی میزان و وضعیت فراشایستگی کارکنان شرکت، در جهت بازبینی سیاست‌های

جذب و حفظ کارکنان، کارکنان شرکت ملی نفت ایران برای مطالعه موردنظر انتخاب شدند. بنابراین در پژوهش حاضر، پژوهشگران به‌دنبال بررسی تأثیر ادراک فراشایستگی در کارکنان برای بروز رفتارهای دگرگون‌سازی شغل هستند. در این میان نقش خودکارآمدی کارکنان به‌عنوان عامل میانجی در نظر گرفته می‌شود.

فراشایستگی شکلی از استخدام ناقص خوانده می‌شود (Wassermann et al., 2017) که به یک پدیده رایج در کشورهای گوناگون تبدیل شده است (Deng et al., 2016). این پدیده می‌تواند در موقعیت‌های گوناگون همچون رکود اقتصادی، ویژگی‌های شغل و... ریشه داشته باشد (Allan et al., 2018). فراشایستگی اشاره به موقعیتی دارد که در آن افراد از شایستگی‌هایی فراتر از الزامات شغلی برای اجرای موفقیت‌آمیز شغل خویش برخوردارند (Fine and Edward, 2017). فراشایستگی ادراک‌شده به موقعیتی اطلاق می‌شود که کارکنان نسبت به فراشایستگی خویش آگاهی یابند. کارکنانی که از فراشایستگی بودن خویش نسبت به شغل فعلی آگاهی یابند این‌گونه احساس و ادراک می‌کنند که دارای شایستگی‌هایی (از نظر سطح تحصیلات، سابقه کاری و مهارت) فراتر از مطالبات شغلی هستند (Triana et al., 2017). فراشایستگی ادراک‌شده نشان‌دهنده نوعی ادراک از عدم‌استفاده یا استفاده ضعیف از قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان می‌باشد. هنگامی که افراد فراشایسته، شایستگی‌های خود را با شرایط احراز شغل مقایسه می‌کنند، نوعی احساس محرومیت ناشی از عدم‌تناسب با شغل احساس می‌کنند که این امر می‌تواند منجر به پیامدهای رفتاری آتی گردد (Deng et al., 2016).

ادراک فراشایستگی ضمن ایجاد نگرش‌های شغلی منفی می‌تواند منجر بر رفتارهای افراد در سازمان اثرگذار باشد. مطالعات نشان داده‌اند که فراشایستگی ادراک‌شده می‌تواند بر رفتارهای میان فردی در سازمان اثرگذار باشد. به‌طور مثال، اردوگان و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی دریافتند که فراشایستگی ادراک‌شده می‌تواند بر بروز رفتارهای شهروند سازمانی اثر منفی بگذارد. در این راستا فاین و ادوارد (۲۰۱۷) در پژوهشی دریافتند که میان ادراک کارکنان نسبت به فراشایسته بودن خویش با رفتارهای ضد شهروند سازمانی ارتباط وجود دارد. وو و همکاران (۲۰۱۷) پیرامون ارتباط میان فراشایستگی ادراک‌شده و رفتارهای کاری تطابقی، پژوهشی انجام دادند و دریافتند که ارتباط معکوس میان فراشایستگی ادراک‌شده و رفتارهای کاری تطابقی وجود دارد. بنابراین این‌گونه استنتاج کردند که کارکنان فراشایسته احتمالاً به‌صورت اثربخش با تغییرات، سازگاری ندارند.

اگرچه تلاش‌های ابتدایی بیشتر بر پیامدهای منفی نگرشی و رفتاری حاصل از ادراک فراشایستگی پرداختند متمرکز شده بود، ولی اخیراً پژوهشگران رویکرد خود را تغییر داده و به دنبال مطالعه آثار مثبت و سازنده حاصل از چنین ادراکی در کارکنان هستند. یکی از عواملی زمینه‌ساز پیرامون رویکرد کارکنان در مواجهه با ادراک فراشایستگی خویش، شخصیت کنشگرانه است. افراد با شخصیت فعال به

به دنبال ایجاد تغییر در محیط برای دستیابی به اهداف خویش هستند. در محیط سازمان، افرادی که شخصیت فعال دارند همواره به دنبال یافتن راهی برای بهبود زیست سازمانی خویش هستند (Simon et al., 2019). مطالعات نشان می‌دهند افراد با شخصیت فعال به دنبال یافتن فرصت‌ها و تهدیدات در محیط هستند و به این فرصت‌ها و تهدیدات به‌عنوان چالش‌های شخصی نگاه می‌کنند. این دسته از افراد هنگامی که با عوامل تنش‌زا در محیط مواجه می‌شوند با کنترل هیجانات خویش سعی می‌کنند از موقعیت موردنظر در جهت رشد خود استفاده کنند (Xie et al., 2018). دگرگون‌سازی شغل به‌عنوان شکلی از رفتارهای کنشگرانه، اشاره به رفتارهایی اشاره دارد که افراد در جهت شکل دادن ویژگی‌های شغل بروز می‌دهند (Demerouti et al., 2017). تیمز و همکاران (۲۰۱۲) مدلی با چهار بُعد برای تبیین دگرگون‌سازی شغل ارائه کردند، که شامل افزایش منابع اجتماعی شغل (همچون حمایت اجتماعی، مربی‌گری و بازخورد سرپرست)، افزایش منابع ساختاری شغل (همچون تنوع منابع، فرصت برای توسعه و استقلال)، افزایش مطالبات چالشی شغل (همچون توسعه دانش و مهارت لازم برای اهداف دشوار) و کاهش مطالبات محدودکننده شغل (عواملی نظیر خستگی که منجر به پیامدهای مخرب می‌شوند شامل خستگی) می‌باشد. پژوهش‌ها عوامل زمینه‌ساز گوناگونی پیرامون دگرگون‌سازی شغل معرفی کرده‌اند که شامل مجموعه عوامل فردی و محیطی می‌شوند. برخورداری افراد از شخصیتی کنشگر می‌تواند به‌عنوان یک عامل فردی منجر به تحریک فرد برای دگرگون کردن شغل وی گردد. به‌عبارت‌دیگر، کارکنانی که شخصیت کنشگر دارند، نسبت به سایرین تمایل بیشتری برای دگرگون کردن منابع شغلی و الزامات شغلی به طریقی مثبت و سازنده دارند که در نتیجه آن، مرزبندی‌های مربوط به شغل خویش را تغییر می‌دهند. بر این اساس، هنگامی که افراد احساس فراشایستگی می‌کنند، متناسب با میزان کنشگر بودن شخصیت آن‌ها تمایل دارند مرزبندی‌های شغل خویش را تغییر دهند (Peng, 2018) بنابراین می‌توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

فرضیه اول: فراشایستگی ادراک‌شده به‌صورت مثبت با دگرگون‌سازی شغل ارتباط مستقیم دارد. خودکارآمدی اشاره به باور افراد در ارتباط با توانایی‌های خویش برای اجرای وظایف محوله، حتی در شرایط دشوار و سخت دارد (Carter et al., 2017) مطالعات نشان می‌دهند که شکل‌گیری باور افراد نسبت به خودکارآمدی خویش با بروز رفتارهای کنشگرانه در آن‌ها ارتباط مستقیم دارد. فرناندو (۲۰۱۶) مدلی را ارائه کرد که در آن وجه تاریک باور افراد نسبت به توانایی‌های خویش نشان داده شده است. بر اساس این مدل، ادراک افراد نسبت به فراشایسته بودن نسبت به شغل خود می‌تواند ریشه در باور افراد نسبت به توانایی‌ها و قابلیت‌های خویش ریشه داشته باشد. با در نظر گرفتن نقش باور افراد نسبت به توانایی خویش به‌عنوان محرک دگرگون‌سازی شغل از یک طرف و از طرف دیگر، القای ادراک فراشایستگی، از طرف دیگر فرضیه زیر توسط پژوهشگران مطرح گردیده است:

فرضیه دوم: متغیر خودکارآمدی می‌تواند ارتباط میان فراشایستگی ادراک‌شده و دگرگون‌سازی

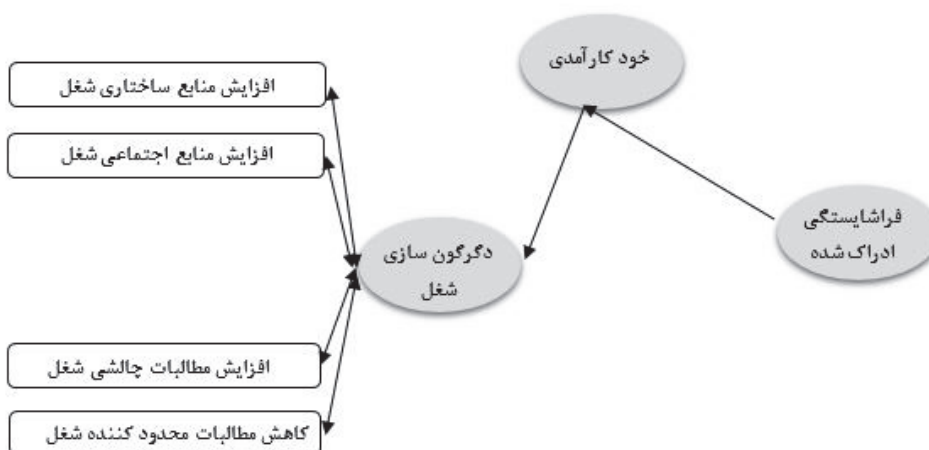
شغل را میانجی‌گری کند.

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی (پیمایشی) می‌باشد. جامعه مورد بررسی در پژوهش حاضر، محدود بوده و شامل کارکنان شرکت ملی نفت ایران (۴۱۰۰۰ نفر) می‌باشد. با توجه به اینکه امکان مطالعه همه کارکنان وجود ندارد، بنابراین پژوهشگران از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای مطالعه بخشی از جامعه و تعمیم نتایج به کل جامعه استفاده کردند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای سطح خطای ۵٪ پنج درصد محاسبه شد که عدد ۳۸۰ به به‌دست آمد. بنابراین ۴۰۰ پرسشنامه توزیع گشت و پس از مدت پنج ماه ۳۳۱ پرسشنامه‌ی تکمیل‌شده جمع‌آوری شد. در این میان برخی از پرسشنامه‌ها دارای اطلاعات ناقص بودند که برای جلوگیری از به‌دست آمدن نتایج نادرست، از روند تحلیل حذف شدند. بر این اساس نرخ بازگشت پرسشنامه‌های توزیع‌شده ۸۲ درصد می‌باشد. لازم به یادآوری است که پرسشنامه‌ها به دو صورت دستی و الکترونیک توزیع شدند.

در تحقیق حاضر، ابتدا مقالات علمی، کتاب‌ها و نشریات داخلی و خارجی به‌عنوان خزانه‌ای از داده‌های ثانویه مورد مطالعه قرار گرفتند. سپس در ادامه، روند اجرای پژوهش مطالعات میدانی

شکل ۱
مدل مفهومی تحقیق (تنظیم از پژوهشگران)



به منظور جمع‌آوری داده‌های اولیه صورت گرفت. برای جمع‌آوری داده‌های اولیه از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. برای سنجش فراشایستگی ادراک‌شده از مقیاس ارائه‌شده توسط مینارد و همکاران (۲۰۰۶) با طیفی از پاسخ‌های پنج‌گانه (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) استفاده شد. پرسشنامه مذکور فراشایستگی را بر اساس ابعاد گوناگون سطح تحصیلات، سابقه، دانش و مهارت می‌سنجد. برای سنجش دگرگون‌سازی شغل از مقیاس تیمز و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است. برای پرسشنامه مذکور، پاسخ‌ها به صورت طیفی پنج‌گانه (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) تعیین شده‌اند. در مقیاس موردنظر دگرگون‌سازی شغل از ابعاد گوناگون مورد واکاوی قرار گرفته است که عبارت‌اند از: افزایش منابع ساختاری شغل - کاهش مطالبات محدودکننده شغل - افزایش منابع اجتماعی شغل - افزایش مطالبات چالشی شغل. برای سنجش خودکارآمدی، مقیاس ارائه شده توسط شوارزر و جروسالیم (۱۹۹۵) به کار برده شد.

پیش از شروع به تجزیه و تحلیل داده‌ها، توصیه پیشنهاد می‌گردد که داده‌ها برای پیشگیری از مشکلات محتمل غربال شوند. بدین منظور، پژوهشگران حوزه مدل‌یابی معادلات ساختاری، میان توزیع نرمال داده‌ها و توزیع غیرنرمال داده‌ها تمایز قائل می‌شوند (Hair et al., 2017, p. 11). فرض بنیادین در تحلیل‌های چندمتغیره، نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد. برای آزمون نرمال بودن داده‌های چند متغیره روش‌های گوناگونی وجود دارد. در پژوهش حاضر، پژوهشگران آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها را با استفاده از نرم‌افزار آموس انجام دادند. بایرن ۲۰۱۶ اظهار می‌کند چنانچه نسبت‌های بحرانی بزرگ‌تر و برابر پنج‌۵ باشند، این امر حاکی از توزیع غیرنرمال داده‌های متغیر می‌باشد (Byrne, 2016, p. 123).

بر اساس داده‌های جدول-۱ شماره ۱، ارزش نسبت‌های بحرانی برای تمامی متغیرها کوچک‌تر از ۵ پنج می‌باشد که این امر نشان‌دهنده توزیع نرمال چندمتغیره در نمونه پژوهش حاضر می‌باشد. در پژوهش حاضر از دو نوع ابزار سنجش پایایی استفاده شده است که عبارت‌اند از: پایایی درونی و پایایی سازه. برای سنجش پایایی درونی، پژوهشگران از آلفای کرون باخ استفاده کردند که می‌تواند دامنه‌ای از صفر تا یک را اتخاذ کند و مقادیر بین ۰/۶۰ تا ۰/۷۰ به عنوان حداقل مقدار قابل قبول در نظر گرفته می‌شوند. علاوه بر این، برای اجرای آزمون‌های پیشرفته تر، از تحلیل عاملی تأییدی نیز استفاده شد. در همین راستا پایایی سازه نیز مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نظر هیر و همکاران (۲۰۱۴) پایایی سازه باید ارزشی بزرگ‌تر یا برابر ۰/۷۰ داشته باشد تا نمایانگر پایایی درونی باشد. در جدول-۲ مقادیر آلفا کرونباخ را برای سازه‌های گوناگون قابل مشاهده است که حدود تغییرات آن بین ۰/۷۳ تا ۰/۹۱ می‌باشد. مقادیر آلفای کرونباخ محاسبه شده، نشان‌دهنده درجه خوبی از پایایی درونی سازه‌های مدل است. مقادیر پایایی سازه برای سازه‌های گوناگون مدل بین ۰/۸۲ تا ۰/۹۲ قرار دارند که از مقدار ۰/۷۰ بالاتر هستند.

پژوهشگران همچنین روایی ابزارهای اندازه‌گیری را بررسی کردند. ابتدایی و بنیادی‌ترین نوع روایی، روایی صوری است که نوعی قضاوت از طرف گروهی از افراد علمی و دانشگاهی صورت گرفته و تأیید می‌کنند که پرسشنامه‌ی موردنظر دقیقاً سازه موردبُحث را اندازه می‌گیرد یا خیر؟ در پژوهش حاضر، چندین کارشناس و خبره دانشگاهی موافقت خود را اعلام کردند که پرسشنامه‌های طراحی‌شده دقیقاً ویژگی‌های مناسب و مطلوب را می‌سنجند. علاوه بر روایی صوری، دو نوع دیگر از آزمون روایی شامل روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. اعتبار همگرا زمانی تحقق می‌یابد که تمام گویه‌های مدل ارزیابی از نظر آماری معتبر باشند. هیر و همکاران (۲۰۱۴) بیان می‌کنند

جدول ۱
بررسی توزیع نرمال متغیرها

| متغیر | چولگی | نسبت بحرانی | کشیدگی | نسبت بحرانی | متغیر | چولگی | نسبت بحرانی | کشیدگی | نسبت بحرانی |
|-------|--------|-------------|---------|-------------|-------|---------|-------------|--------|-------------|
| Q1 | -۰/۶۱۲ | -۴/۵۴۲ | -۰/۳۱/۱ | -۳/۸۲۹ | Q21 | -۱۹۳/۱ | -۳/۸۶۰ | ۳/۱۹۰ | ۱/۸۴۸ |
| Q2 | -۰/۳۵۹ | -۲/۶۶۸ | -۱۴۰/۱ | -۴/۲۳۵ | Q22 | -۰/۷۲/۱ | -۴/۹۶۰ | ۱/۹۴۶ | ۱/۲۲۹ |
| Q3 | -۰/۴۷۳ | -۳/۵۱۵ | -۸۵۴/۰ | -۳/۱۷۳ | Q23 | ۵۹۶/۰ | -۴/۴۲۸ | -۰/۲۱۰ | -۰/۷۷۹ |
| Q4 | -۰/۲۷۴ | -۲/۰۳۳ | -۱۵۷/۱ | -۲/۲۹۷ | Q24 | ۰۵۵/۰ | ۰/۴۱۲ | -۱/۰۹۸ | -۴/۰۷۷ |
| Q5 | -۰/۴۰۱ | -۲/۹۸۱ | -۹۸۸/۰ | -۳/۶۶۷ | Q25 | -۰/۷۸/۰ | -۰/۵۷۹ | -۰/۸۸۱ | -۳/۲۷۰ |
| Q6 | -۰/۴۸۵ | -۳/۶۰۱ | -۰/۶۸۵ | -۲/۵۴۵ | Q26 | -۵۵۹/۰ | -۴/۱۵۴ | -۰/۰۵۰ | -۱۸۷/۰ |
| Q7 | -۰/۴۲۱ | -۳/۱۳۰ | -۰/۹۳۹ | -۳/۴۸۶ | Q27 | -۴۷۳/۰ | -۳/۳۱۵ | -۰/۳۶۶ | ۱/۳۹۵ - |
| Q8 | -۰/۲۴۱ | -۱/۷۹۰ | -۰/۹۴۵ | -۳/۵۱۱ | Q28 | -۵۳۷/۰ | -۳/۳۹۸ | -۰/۳۴۸ | -۲۹۳/۱ |
| Q9 | -۰/۷۲۰ | -۳/۳۴۶ | ۰/۴۰۱ | -۱/۴۸۹ | Q29 | ۰۵۳/۰ | ۰/۳۹۲ | -۰/۸۹۸ | -۳۳۳/۳ |
| Q10 | -۰/۸۳۷ | -۲/۲۲۰ | ۰/۶۹۲ | ۲/۵۷۱ | Q30 | -۲۲۲/۰ | -۱/۶۵۳ | -۰/۶۲۲ | -۳۱۰/۲ |
| Q11 | -۰/۵۰۸ | -۷۷۰/۳ | -۰/۱۱۰ | -۰/۴۰۸ | Q31 | -۶۱۲/۰ | -۴/۵۴۷ | ۰/۰۹۱ | ۳۴۰/۰ |
| Q12 | -۰/۶۶۹ | -۴/۹۷۱ | -۰/۲۹۸ | ۰/۱۰۷ | Q32 | -۲۳۹/۰ | -۱/۷۷۸ | -۰/۶۹۰ | -۲/۲۵۶ |
| Q13 | -۰/۳۵۵ | -۲/۶۳۷ | -۰/۴۶۳ | -۱/۷۱۹ | Q33 | -۳۵۴/۰ | -۲/۶۳۰ | -۰/۵۸۵ | -۲/۱۷۲ |
| Q14 | -۰/۴۸۷ | -۳/۶۱۵ | -۰/۱۲۶ | -۰/۴۶۸ | Q34 | -۳۰۳/۰ | -۲/۲۵۴ | -۰/۶۴۳ | -۲/۳۸۹ |
| Q15 | -۰/۹۴۶ | -۳/۰۳۰ | -۲/۱۹۲ | ۳/۱۴۲ | Q35 | -۸۴۰/۰ | -۳/۲۳۷ | ۱/۱۹۲ | ۴/۴۲۶ |
| Q16 | -۰/۷۸۶ | -۴/۸۳۶ | ۰/۷۹۱ | ۲/۲۳۹ | Q36 | -۸۸۷/۰ | -۲/۵۸۸ | ۱/۴۲۸ | ۲/۳۰۲ |
| Q17 | -۰/۹۹۷ | -۴/۴۰۳ | ۱/۳۷۵ | ۴/۱۰۶ | Q37 | -۸۵۶/۰ | -۴/۳۶۰ | ۱/۰۳۹ | ۳/۸۵۸ |
| Q18 | -۱/۱۵۲ | -۳/۵۶۰ | ۱/۷۷۱ | ۴/۵۷۹ | Q38 | -۴۶۴/۰ | -۳/۴۴۳ | -۰/۰۲۱ | -۰/۰۷۸ |
| Q19 | -۰/۶۲۰ | -۴/۶۰۷ | ۰/۵۶۴ | ۲/۰۹۳ | Q39 | -۹۳۱/۰ | -۳/۹۱۶ | ۰/۸۶۱ | ۳/۱۹۹ |
| Q20 | -۱/۰۴۶ | -۳/۷۶۶ | ۲/۳۶۱ | ۲/۷۶۸ | Q40 | -۳۹۸/۰ | -۲/۹۵۸ | -۰/۴۱۸ | -۵۵۱/۱ |

(منبع: یافته‌های پژوهش)

جدول ۲
نتایج تحلیل عاملی تأییدی

| معناداری | بار عاملی | ارزش t | گویه | مؤلفه | سازه |
|----------|-----------|--------|------|-----------------------------|----------------------|
| *** | ۰/۸۴ | ۷/۷۲ | Q1 | | |
| *** | ۰/۸۱ | ۷/۲۳ | Q2 | | |
| *** | ۰/۷۸ | ۷/۵۴ | Q3 | | |
| *** | ۰/۷۸ | ۷/۶۰ | Q4 | | |
| *** | ۰/۶۲ | ۷/۰۸ | Q5 | | فراشایستگی ادراک شده |
| *** | ۰/۷۳ | ۷/۴۸ | Q6 | | α: ۹۱/۰ |
| *** | ۰/۸۱ | ۷/۶۸ | Q7 | | CR: ۰/۹۲ |
| *** | ۰/۶۹ | ۷/۲۷ | Q8 | | AVE: ۰/۵۹ |
| *** | ۰/۵۰ | ثابت | Q9 | | |
| *** | ۰/۳۶ | ۵/۳۰ | Q10 | | |
| *** | ۰/۶۰ | ۸/۱۹ | Q11 | | |
| *** | ۰/۶۰ | ۸/۰۶ | Q12 | | |
| *** | ۰/۶۸ | ۸/۹۳ | Q13 | | |
| *** | ۰/۶۸ | ۸/۷۷ | Q14 | | خود کارآمدی |
| *** | ۰/۵۴ | ۵/۷۷ | Q15 | | α: ۰/۷۸ |
| *** | ۰/۵۶ | ۷/۹۳ | Q16 | | CR: ۰/۸۳ |
| *** | ۰/۴۹ | ۷/۶۲ | Q17 | | AVE: ۰/۶۴ |
| *** | ۰/۲۹ | ۴/۶۴ | Q18 | | |
| *** | ۰/۵۴ | ثابت | Q19 | | |
| *** | ۰/۸۲ | ثابت | Q20 | افزایش منابع ساختاری شغل | |
| *** | ۰/۸۶ | ۱۲/۱۷ | Q21 | α: ۰/۷۳ | |
| *** | ۰/۷۵ | ۴/۰۶ | Q22 | CR: ۰/۸۳ | سازه |
| *** | ۰/۴۱ | ۶/۸۹ | Q23 | AVE: ۰/۵۲ | دگرگون سازی شغل |
| *** | ۰/۲۱ | ۲/۹۷ | Q24 | | |
| معناداری | بار عاملی | ارزش t | گویه | مؤلفه | |
| *** | ۳۵/۰ | ثابت | Q25 | | |
| *** | ۵۹/۰ | ۷/۲۶ | Q26 | | |
| *** | ۷۵/۰ | ۷/۵۷ | Q27 | کاهش مطالبات محدودکننده شغل | |
| *** | ۶۷/۰ | ۷/۱۳ | Q28 | α: ۰/۷۸ | |
| *** | ۵۳/۰ | ۷/۱۴ | Q29 | CR: ۰/۸۳ | |
| *** | ۵۳/۰ | ۶/۸۰ | Q30 | AVE: ۰/۷۶ | |
| *** | ۳۲/۰ | ثابت | Q31 | | |
| *** | ۷۰/۰ | ۷/۲۸ | Q32 | افزایش منابع اجتماعی شغل | |
| *** | ۵۵/۰ | ۷/۱۹ | Q33 | α: ۰/۷۳ | |
| *** | ۷۷/۰ | ۷/۰۸ | Q34 | CR: ۰/۸۲ | |
| *** | ۴۸/۰ | ۹۸/۵ | Q35 | AVE: ۰/۷۸ | |
| *** | ۶۴/۰ | ثابت | Q36 | | |
| *** | ۵۵/۰ | ۷/۷۸ | Q37 | افزایش مطالبات چالشی شغل | |
| *** | ۶۹/۰ | ۹/۲۲ | Q38 | α: ۰/۷۴ | |
| *** | ۵۷/۰ | ۷/۹۴ | Q39 | CR: ۰/۸۳ | |
| *** | ۶۱/۰ | ۸/۵۰ | Q40 | AVE: ۰/۵۹ | |

که میانگین واریانس استخراج شده باید بیشتر از ۰/۵۰ باشد تا نمایانگر روایی همگرا باشد. علاوه بر این، بارهای عاملی باید به صورت آماری معنادار باشند. لازم به توضیح است که در مدل اندازه‌گیری پژوهش حاضر، میزان بار عاملی استاندارد شده برای دو گویه کمتر از ۰/۳۰ می‌باشد، ولی از آنجایی که همبستگی میان گویه با متغیر معنادار است ($p=0/001$) همچنین مدل برازش مطلوب دارد. لذا گویه مورد نظر از مدل حذف نشد. نتایج حاصل از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و بارهای عاملی، نشان‌دهنده روایی همگرای سازه‌هاست. تخمین‌های میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای دو عامل باید بزرگ‌تر از مربع همبستگی میان دو عامل باشد تا شاهدهی بر وجود اعتبار و اگر باشد (Hair et al., 2014, p. 576). نتایج مورد نظر در جدول ۳- نشان‌دهنده وجود اعتبار و اگر در سازه‌ها می‌باشد.

یافته‌ها

پژوهشگران در پژوهش حاضر، ۲۰ پرسشنامه را به دلیل ناقص بودن داده‌ها و امکان بروز انحراف در نتایج پژوهش از فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها خارج کردند. با بررسی ۳۱۱ پرسشنامه غربال شده مشخص شد که ۴۹ درصد مشارکت‌کنندگان در پژوهش مرد و ۴۰ درصد زن بودند و ۱۱ درصد جنسیت خود را اعلام نکردند. در ارتباط با سن، مشارکت‌کنندگان عمدتاً بین ۳۰ تا ۴۵ سال (۷۵٪) سن داشتند. بیشتر افراد شرکت‌کننده در پژوهش دارای تحصیلات عالی (۴۶٪ کارشناسی ارشد و ۱۶٪ دکتری) بودند. در پژوهش حاضر، شرکت‌کنندگان عمدتاً بین ۱۰ تا ۲۰ سال (۴۹٪) سابقه کلی کار داشتند. همچنین داوطلبان عمدتاً بین ۵ تا ۱۵ (۷۳٪) سال سابقه کار در پست سمت سازمانی فعلی خود داشتند.

جدول ۳

ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

| متغیرها | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ۱. کاهش مطالبات محدودکننده شغل | ۰/۷۸۴ | | | | | |
| ۲. افزایش مطالبات چالشی شغل | ۰/۱۸۲ | ۰/۷۷۴ | | | | |
| ۳. افزایش منابع اجتماعی شغل | ۰/۳۰۰ | ۰/۳۵۳ | ۰/۸۷۷ | | | |
| ۴. افزایش منابع ساختاری شغل | ۰/۲۴۷ | ۰/۴۸۴ | ۰/۱۷۸ | ۰/۷۰۹ | | |
| ۵. خود کارآمدی | ۰/۱۷۸ | ۰/۴۸۲ | ۰/۲۴۶ | ۰/۱۵۰ | ۰/۸۰۱ | |
| ۶. فرا شایستگی‌فراشایستگی ادراک‌شده | ۰/۱۵۰ | ۰/۰۸۵ | ۰/۰۶۸ | ۰/۰۸۵ | ۰/۲۶۶ | ۰/۷۷۰ |

(منبع: یافته‌های پژوهش)

پس از بررسی و مطالعه پایایی و اعتبار ابزار اندازه‌گیری، به مرحله بعد از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) برای یعنی سنجش و محک فرضیه‌های پژوهش وارد می‌شویم. در این راستا مدل ساختاری پژوهش بررسی شد. جدول ۴- بر اساس خروجی نرم‌افزار آموس، روابط مستقیم و غیرمستقیم میان سازه‌های مختلف مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

بر اساس خروجی ضرایب رگرسیونی نرم‌افزار آموس جدول ۴-، ضریب تأثیر 0.13 و مقدار تی 50.0 -/ حاکی از این هستند که میان فراشایستگی ادراک‌شده و دگرگون‌سازی شغل رابطه معناداری دیده نمی‌شود. بنابراین فرضیه اول پژوهش رد می‌گردد. علاوه بر این، ضریب مسیر 0.123 و مقدار تی 4.471 نشان می‌دهند که میان فراشایستگی ادراک‌شده و خودکارآمدی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. از طرف دیگر، ضریب بتا 0.532 و مقدار تی 6.605 نشان‌دهنده ارتباط معنی‌دار میان خودکارآمدی و دگرگون‌سازی شغل است. بنابراین می‌توان این گونه نتیجه گرفت که اگرچه ارتباط مستقیم میان دو سازه‌ی فراشایستگی ادراک‌شده و دگرگون‌سازی شغل وجود ندارد، ولی با وساطت سازه خودکارآمدی، میان فراشایستگی ادراک‌شده و دگرگون‌سازی شغل ارتباط غیرمستقیم وجود دارد. همچنین برای بررسی نقش میانجیگری متغیر خودکارآمدی، از آزمون سوبل نیز استفاده گشت که در ادامه، خروجی‌های این آزمون نیز بررسی گردیده است. برای شناخت میزان هم‌خوانی داده‌های تجربی و مدل مفهومی، از شاخص‌هایی به نام شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. در جدول ۵- زیر مقادیر شاخص‌های گوناگون، برای بررسی مطلوبیت مدل ارائه شده است. با توجه به مقادیر شاخص‌ها، مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است.

بر این اساس شاخص کای مربع به درجه آزادی، مقدار قابل قبول 0.937 را اتخاذ کرده

جدول ۴
مدل ساختاری

| مسیر میان سازه‌ها | ضریب | نسبت بحرانی | سطح معنی‌داری |
|---|--------|-------------|---------------|
| فراشایستگی ادراک‌شده ← خودکارآمدی | ۱۲۳/۰ | ۴۷۱/۴ | *** |
| فراشایستگی ادراک‌شده ← دگرگون‌سازی شغل | ۰۱۳/۰- | ۵۰۰/۰- | ۶۱۷/۰ |
| خودکارآمدی ← دگرگون‌سازی شغل | ۵۳۲/۰ | ۶۰۵/۶ | *** |
| دگرگون‌سازی شغل ← افزایش منابع ساختاری شغل | ثابت | - | - |
| دگرگون‌سازی شغل ← افزایش منابع اجتماعی شغل | ۶۶۴/۰ | ۸۳۴/۴ | *** |
| دگرگون‌سازی شغل ← افزایش مطالبات چالشی شغل | ۰۸۶/۱ | ۲۱۵/۶ | *** |
| دگرگون‌سازی شغل ← کاهش مطالبات محدودکننده شغل | ۳۳۲/۰ | ۴۵۲/۲ | ۰۱۴/۰ |

(منبع: یافته‌های پژوهش)

است و شاخص‌های CFI و GFI به ترتیب مقادیر ۰/۹۹۹ و ۰/۹۹۶ را اتخاذ کرده‌اند. همچنین برای شاخص RMSEA مقدار ۰/۰۰۱ را اتخاذ کرده‌دست آمده است. بنابراین با توجه به مقادیر شاخص‌ها، مدل پژوهش از برآزش خوبی برخوردار است. در پژوهش حاضر، پژوهشگران برای بررسی نقش میانجیگری متغیر خودکارآمدی از آزمون سوپل به صورت آنلاین استفاده کردند. با توجه به اینکه مقدار احتمال آزمون سوپل کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین لذا تأثیر متغیر خودکارآمدی به عنوان متغیر میانجی در رابطه فراشایستگی ادراک‌شده و دگرگون‌سازی شغل معنادار است. بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌شود (جدول-۶).

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، میان فراشایستگی ادراک‌شده و دگرگون‌سازی شغل ارتباط مستقیمی وجود ندارد (رد فرضیه اول). می‌توان این‌گونه استنتاج کرد که ادراک فراشایستگی در کارکنان به خودی خود نمی‌تواند علت رفتار دگرگون‌سازی شغل باشد و در این میان نگرشی خاص در افراد فراشایسته وجود دارد که نقش واسطه میان فراشایستگی ادراک‌شده و بروز رفتار دگرگون‌سازی شغل ایفا می‌کند. پژوهشگران بر اساس یافته‌ها دریافتند نگرش خودکارآمدی در کارکنان و باور ایشان به توانایی‌های خویش می‌تواند همچون مولدی برای بروز رفتار دگرگون‌سازی شغل به عنوان رفتاری

جدول ۵
نیکیویی برازش مدل ساختاری

| شاخص | نقاط گسست | مقادیر به دست آمده | سطح مطلوبیت |
|---|----------------------------------|--------------------|-------------|
| به درجه آزادی ۲ | کمتر از ۳ | ۰/۹۳۷ | مطلوب |
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) | کمتر از ۰/۰۸ | ۰/۰۰۱ | مطلوب |
| برازندگی تعدیل یافته (CFI) | ۹۵/۰ و یا بیشتر | ۰/۹۹۹ | مطلوب |
| نیکیویی برازش (GFI) | بین صفر و یک و تمایل بیشتر به یک | ۰/۹۹۶ | مطلوب |

(منبع: یافته‌های پژوهش)

جدول ۶
آزمون سوپل

| عدد معناداری | آماره تی | بر مؤلفه | متغیر میانجی | تأثیر مؤلفه |
|--------------|----------|-----------------|--------------|----------------------|
| ۰/۰۰۰۰۹ | ۳/۹۰۵ | دگرگون‌سازی شغل | خودکارآمدی | فراشایستگی ادراک‌شده |

(منبع: یافته‌های پژوهش)

کنشگرانه نقش داشته باشد (فرضیه دوم). یافته‌های پژوهش حاضر هم‌راستا با نتایج سایر پژوهش‌های مشابه می‌باشد. اردوگان و همکاران (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که کارکنان فراشایسته فرصت‌های بیشتری برای گسترش حیطه شغلی خود دارند، بنابراین به صورت کنشگرانه به نظام موجود واکنش نشان می‌دهند. همچنین فلدمن و مینارد (۲۰۱۱) همچنین مطرح می‌کنند که افراد فراشایسته احتمالاً برای تغییر شرایط کار گام‌های کنشگرانه برای تغییر شرایط کاربر می‌دارند. سابین جینز (۲۰۱۵) با بررسی ۳۶۹ فرد شاغل در یک شرکت عمرانی در هلند دریافت که میان ادراک کارکنان نسبت به فراشایستگی خویش با محدود کردن الزامات شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در پژوهشی دیگر توسط لین و همکاران، لا و ژو (۲۰۱۷)، پژوهشگران بیان می‌کنند هنگامی که کارکنان احساس و ادراک فراشایستگی دارند، ممکن است در جهت حفظ خود پنداره‌ای مثبت، در جهت طراحی مجدد شغل خود برای تناسب بهتر تلاش کنند. به عبارت دیگر، یافته‌ها نشان می‌دهند ادراک فراشایستگی ممکن است کارکنان را به موضعی فعالانه و تغییر وظایف شغلی به جای پذیرش منفعلانه محتوای شغلی ثابت سوق دهد. به صورت دقیق‌تر و بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر جدول ۴- درمی‌یابیم که کارکنان فراشایسته بر اساس باور و پنداری که نسبت به توانایی‌های خویش دارند، تمایل به دگرگون‌سازی شغل از ابعاد گوناگون هستند دارند به گونه‌ای که افراد فراشایسته سعی می‌کنند ساختار شغل را دگرگون کنند تا بدین طریق تا جایی که امکان دارد از ظرفیت بالقوه خویش استفاده کرده و، از اختیار بیشتری برای تصمیم‌گیری برخوردار باشند. همچنین، کارکنان فراشایسته سعی می‌کنند تا الزامات شغلی که برای آن‌ها آزردهنده است را تغییر دهند. بنابراین چنانچه ارتباطات افقی نامطلوب جزء الزامات شغل باشد، تمایل دارند که این ارتباطات را محدود کنند. همچنین بر اساس خروجی نرم‌افزار آموس جدول ۴- ضریب مسیر ۰/۶۶۴ و مقدار تی ۴/۸۳۴ مؤید این امر هستند که کارکنان فراشایسته تمایل دارند که منابع اجتماعی شغل را افزایش دهند. به همین دلیل تمایل دارند تا از همکاران و سرپرست خود بازخور دریافت کنند تا عملکرد خود را ارتقاء دهند. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر جدول ۴- درمی‌یابیم که کارکنان فراشایسته تمایل دارند تا مطالبات چالشی شغل را دگرگون کنند. بر این اساس، احتمالاً چنانچه سازمان، پروژه‌های چالشی و جذاب به ایشان پیشنهاد کند، به صورت کنشگرانه و داوطلبانه می‌پذیرند و در این راستا، رفتارهای فراوظیفه‌ای بدون در نظر گرفتن حقوق دریافتی بروز خواهند داد.

همچون پژوهش‌های دیگر، مطالعه حاضر نیز محدودیت‌هایی داشته است؛ از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که داده‌ها تنها بر اساس ابزار پرسشنامه گردآوری شدند. احتمالاً اگر علاوه بر پرسشنامه از ابزار مصاحبه نیز برای گردآوری داده‌ها استفاده می‌شد، نتایج دقیق‌تر و بهتری به دست می‌آمد. همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان برای مطالعات آتی نیز پیشنهادهایی ارائه کرد؛ از جمله اینکه با یک رویکرد کیفی یا ترکیبی، پدیده فراشایستگی را بررسی

کنند و نقش متغیرهای دیگر همچون استقلال و تفویض اختیار را در نظر داشته باشند. در این راستا، پیشنهادهایی نیز برای مدیران و فعالان حوزه مدیریت منابع انسانی می‌توان ارائه کرد؛ ازجمله اینکه چنانچه در سازمان با کارکنان فراشایسته مواجه شدند و تصمیم بر حفظ ایشان داشتند، سعی کنند فضا و بستر لازم را به این دسته از کارکنان فراهم کنند تا تغییراتی پیرامون شغل خود اعمال کنند، زیرا بر اساس یافته‌های سایر مطالعات همچون مارتینز و همکاران (۲۰۱۴)؛ تریانا و همکاران (۲۰۱۷)؛ واسرمن و همکاران (۲۰۱۷)، کارکنان فراشایسته به دلیل نگرش منفی که نسبت به شغل خویش دارند تمایل به ترک سازمان دارند و به عقیده مینارد (۲۰۰۶) کارکنان فراشایسته احتمالاً پس از شش ماه سازمان را ترک می‌کنند.

منابع

- Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers. *Personnel Review*, 47(4), 863–881.
- 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.
- Alfes, K., Shantz, A., & Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: the dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84–101.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming (Third)*. New York and London: Taylor & Francis.
- Carter, A., Breen, L., Yaruss, J. S., & Beilby, J. (2017). Self-efficacy and quality of life in adults who stutter. *Journal of fluency disorders*, 54, 14-23.
- Demerouti, E., Xanthopoulou, D., Petrou, P., & Karagkounis, C. (2017). Does job crafting assist dealing with organizational changes due to austerity measures? Two studies among Greek employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 574-589.
- Deng, H., Guan, Y., Wu, C.-H., Erdogan, B., & Yao, X. (2016). A Relational Model of Perceived Overqualification: The Moderating Role of Interpersonal Influence on Social Acceptance. *Journal of Management*, 44(8), 3288–3310.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and organizational psychology*, 4(2), 215-232.
- Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, 107(August), 233–245.
- Feldman, D. C., & Maynard, D. C. (2011). A laboreconomic perspective on overqualification. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 233-235.
- Fernandes, G. F. (2016). Understanding perceived overqualification: Expanding the criterion space, establishing drivers, and developing a model. DePaul University, Chicago.

- Fine, S., & Edward, M. (2017). Breaking the rules, not the law: The potential risks of counterproductive work behaviors among overqualified employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 25, 401–405.
- Janes, S. (2015). The effect of perceived overqualification on job crafting and the moderating role of personal resources. Tilburg University.
- 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.
- Jiang, Z., & Jiang, X. (2015). Core self-evaluation and life satisfaction: The person-environment fit perspective. *Personality and Individual Differences*, 75, 68–73.
- Jr., J. F. H. et al. (2014) *Multivariate Data Analysis*. seven. Pearson Education Limited.
- Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M. L., & Martinez, P. G. (2015). Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions. *Personnel Review*.44(4), 529-549.
- Lin, B., Law, K. S., & Zhou, J. (2017). Why is underemployment related to creativity and OCB? A task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations. *Academy of Management Journal*, 60(1), 156-177.
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 10(1), 1-42.
- Lobene, E. V., Meade, A. W. and Pond, S. B. (2015), “Perceived Overqualification: A Multi-Source Investigation of Psychological Predisposition and Contextual Triggers”, *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*,149(7), 37–41.
- Martinez, P G., Lengnick-Hall, M. L., & Kulkarni, M. (2014). Overqualified? A conceptual model of managers’ perceptions of overqualification in selection decisions. *Personnel Review*, 43(6), 957–974.
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviors: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435–455.
- 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.
- Nguyen, A. D. (2018). Perceived Overqualification and Withdrawal among Seasonal Workers :Would Work Motivation Make a Difference ? Portland State.
- Peng, C. (2018). A Literature Review of Job Crafting and Its Related Researches. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(1), 1-7.
- Simon, L. S., Bauer, T. N., Erdogan, B., & Shepherd, W. (2019). Built to last: Interactive effects of perceived overqualification and proactive personality on new employee adjustment. *Personnel Psychology*, 72(2), 213-240.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Triana, M. D. C., Trzebiatowski, T., & Byun, S. Y. (2017). Lowering the threshold for feeling

- mistreated: Perceived overqualification moderates the effects of perceived age discrimination on job withdrawal and somatic symptoms. *Human Resource Management*, 56(6), 979-994.
- Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants : Does host national identity. *International Journal of Intercultural Relations*, 61(September), 77-87.
- Wu, C. H., Tian, A. W., Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2017). On the association between perceived overqualification and adaptive behavior. *Personnel Review*. 46(2), 339-354.
- Xie, J., Zhou, Z. E., & Gong, Y. (2018). Relationship between proactive personality and marital satisfaction: A spillover-crossover perspective. *Personality and Individual Differences*, 128, 75-80.
- Yang, W., Guan, Y., Lai, X., She, Z., & Lockwood, A. J. (2015). Career adaptability and perceived overqualification: Testing a dual-path model among Chinese human resource management professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 90(28), 154-162.

