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

Mohsen Rafiei[1]_ Marjan Fayyazi[2*]_ Ali Priran Nejad[3]

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, . howeverHowever, 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

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

مقاله علمی - پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۵/۲۰ تاریخ پذیرش ۱۴۰۰/۰۳/۲۵

تأثیر فراشایستگیِ ادراک‌شده بر دگرگون‌سازی 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. به‌صورت دقیق‌تر، در پژوهش حاضر، ارتباط فراشایستگی ادراک شده با دگرگون‌سازی، به‌صورت دقیق بررسی شد. پژوهش حاضر از نظر هدفِ تحقیق، کاربردی و از جنبه شیوه گردآوریِ داده‌ها، از نوع توصیفی (پیمایشی) می‌باشد. جامعه هدف، کارکنان شرکت ملی نفت ایران می‌باشند که به‌صورت تصادفی انتخاب شده‌اند. پژوهشگران برای سنجش فراشایستگی ادراک‌شده، خودکارآمدی و دگرگون‌سازی شغل، به به‌ترتیب از پرسشنامه‌های استاندارد مِینارد و همکاران (۲۰۰۶)، شوارزر و جِروسالیم (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 ۰/۰۱۳- و مقدار تی ۰/۵۰۰- ۰ حاکی از این هستند که میان فراشایستگیِ ادراک‌شده و دگرگون‌سازی شغل، رابطه مستقیم دیده نمی‌شود، ولی این دو سازه به‌صورت غیرمستقیم و با میانجیگریِ 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

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

مقدمه

جذب و اســتخدامِ بهترین افراد همواره از دغدغه‌های مدیران منابع انســانی بوده است. در طی دهه‌های گذشــته، پژوهشــگران و فعالان حوزه مدیریت منابع انســانی به به‌دنبال اســتخدام افرادی بوده‌اند که از شایســتگی‌های لازم برای موفقیت در مشــاغل برخوردار باشــند. بااین‌حال، آمار و ارقام نشان می‌دهند که بخش قابل‌توجهی 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. پژوهش‌هــا در این حوزه نشــان می‌دهند که بیــن ۱۷ درصد تا ۶۰ درصد کارکنان در آســیا، اروپا و آمریکای شــمالی در مشــاغلی کار می‌کنند که با توانایی‌ها و شایســتگی‌های آن‌ها متناســب 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 فراشایســتگی[1] در کارکنان از عدم‌تناســب میان شــغل با فرد شــکل می‌گیرد(Liu and Wang, 2012) و وضعیتــی اســت که در آن، افراد دارای شایســتگی‌ها و قابلیت‌هایــی فراتر از الزامات شــغل خویــش هســتند(Kulkarni et al, 2015). در دوره کنونــی، پدیــده فراشایســتگیِ کارکنان به دغدغــه‌ای برای افراد و ســازمان‌ها تبدیل‌شــده اســت (Nguyen, 2018). شــماری از عوامل همچون وضعیــت نامســاعد اقتصــادی، تغییــرات جهانــیِ کار و افزایش ســطح تحصیلات افراد بســتر لازم را بــرای ظهــور شــمار زیــادی از کارکنــان فراهــم کرده‌اند کــه از ســطح تحصیــلات، مهارت‌ها و قابلیت‌هایــی فراتــر ازآنچه بــرای اجرای موفقیت‌آمیز شــغل لازم اســت، برخوردارنــد (Alfes et al., 2016). هنگامی‌کــه افراد، فراشایســتگی خود را احســاس و ادراک کنند، فراشایســتگی ادراک‌شــده شــکل می‌گیــرد. جانســون و جانســون (۱۹۹۶)،) و مینارد و همــکاران (۲۰۰۶) بیــان می‌کنند، فراشایســتگی 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 فراشایســتگی در کارکنان می‌تواند پیامدهای نگرشی و رفتاریِ گوناگونی را به به‌همراه داشته باشد؛ به‌طور نمونه، بر اساس یافته یافته‌هایهای لُبن و همکاران (۲۰۱۵)،) و مینارد و پارفینوا (۲۰۱۳)، کارکنانی که نسبت به شغل خویش فراشایسته هستند و این پدیده را درک می‌کنند، دارای ســطح رضایت شــغلی و تعهد عاطفی ضعیفی هســتند. به به‌نظر می‌رســد ازآنجایی‌که پذیرش شغل موردنظر برای این افراد تحقیرآمیز است، لذا هرلحظه امکان ترک شغل توسط ایشان امکان‌پذیر است. این امر هنگامی تشدید می‌یابد که افرادِ 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

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

به‌دنبال 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 اســاس آنکه نسبت به وضعیت اشتغال خود در شــغل فعلی چه نگاهی دارند، ممکن است پیرامون شغل خود و محیط کار تغییراتی را ایجاد کنند. فلدمن و مینارد (۲۰۱۱) بیان می‌کند که فراشایستگی می‌توانــد منجــر به ایجاد خودپنــداره‌ای مثبت در کارکنان شــود که بدین‌طریق رفتاری کنشــگرانه 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 بُروز داده می‌شوند. از جمله‌ی این رفتارها می‌توان به دگرگون ساختن شغل توســط کارکنان می‌باشداشــاره کرد. دگرگون ســاختن شــغل به تغییرات مبتکرانــه‌ی کارکنان در ارتباط با شــغل ایشــان اشاره دارد. این تغییرات می‌توانند در ارتباط با وظایف محوله باشد و یا ممکن اســت در ارتباط با ویژگی‌های اجتماعی شــغل باشــد. حتی این تغییرات می‌تواند پیرامون نوع نگاه افراد به شــغل خویش باشــند. هنگامی‌که کارکنان، وظایف شــغلی خویش را دگرگــون می‌کنندو یا به‌عبارت‌دیگر دربازطراحی می‌کنندوظایف، ممکن اســت کارکنان وظایف بیشــتری را بر عهده گیرند و یــا در نحوه اجرای وظایــف، تغییراتی را اعمال کنند نموده و یا اینکه حیطه انجام وظایف را محدود کنندنمایند(Tims et al., 2016).

به عقیده پژوهشــگران، خلأ مطالعه پیرامون فراشایســتگی کارکنان در محیط پژوهشیِ داخلی به‌شــدت احســاس می‌شود. مطالعه در این حوزه از دو جنبه بسیار اهمیت دارد. : از نگاه ملی، با توجه به تشــویق مدرک‌گرایی در جامعه، افراد بسیاری مشــاهده می‌شوند که به‌دنبال یافتن شغل مناسب، مــدارج علمی را تا ســطوح عالی طی می‌کننــد و هنگامی‌که پس از فراغــت از تحصیل وارد بازار کار می‌شــوند، به‌دلیل آنکه شغلی متناســب با انتظارات خویش (بر اساس مدرک تحصیلی، سابقه کاری، دانش و مهارت‌ها) پیدا نمی‌کنند، ممکن اســت دچار ســرخوردگی شــوند و ذخیره‌ای از ناامیدی در نیرو کار ایجاد شــود. لذا باید از دید ملی و کلان، این پدیده بررســی گشته و عارضه‌یابی شود. در یک نگاه دیگر که البته زاویه دید پژوهش حاضر نیز می‌باشــد، زیست سازمانی این افراد باید مطالعه شود. پژوهش‌های بســیاری نشــان داده‌اند که کارکنانِ فراشایسته به به‌دلیل فقدان رضایت شغلی و متعاقباً تعهد ضعیف ســازمانی، پس از مدتی ترک خدمت می‌کنند. البته در نظر داشــته باشیم اگرچه پدیده فراشایســتگی در نگاه نخســت پیام‌ها و نتایج منفی دارد،لذا چنانچه به‌صورت صحیح مدیریت شود، می‌توان با به‌کارگیریِ کارآمد پتانســیل مازاد در کارکنانِ فراشایســته 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 پی پی‌بردند. با توجه به جذابیت موضوع برای آن‌ها و تمایل شــان آن‌ها به بررسی میزان و وضعیت فراشایســتگی کارکنان شرکت، در جهت بازبینی سیاست‌های

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

جذب و حفظ کارکنان، کارکنان شرکت ملی نفت ایران برای مطالعه موردنظر انتخاب شدند.

بنابراین در پژوهش حاضر، پژوهشگران به به‌دنبال بررسی تأثیر ادراک فراشایستگی در کارکنان برای بُروز 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 تبدیل‌شده 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). فراشایستگیِ 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. هنگامی‌که 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 بر رفتارهای افراد در سازمان اثرگذار باشد. مطالعات نشان داده‌اند که فراشایستگیِ ادراک‌شده می‌تواند بر رفتارهای میان میان‌فردی در سازمان اثرگذار باشد. به‌طور مثال، اردوگان و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی دریافتند که فراشایستگیِ ادراک‌شده می‌تواند بر بُروز رفتارهای شهروند سازمانی اثر منفی بگذارد. در این راستا فاین و ادوارد (۲۰۱۷) در پژوهشی دریافتند که میان ادراک کارکنان نسبت به فراشایسته بودنِ خویش با رفتارهای ضد شهروند سازمانی ارتباط وجود دارد. وو و همکاران (۲۰۱۷) پیرامون ارتباط میان فراشایستگی ادراک‌شده و رفتارهای کاریِ تطابقی، پژوهشی انجام دادند و دریافتند که ارتباط معکوس میان فراشایستگی ادراک‌شده و رفتارهای کاری تطابقی وجود دارد. بنابراین این‌گونه استنتاج کردند که کارکنانِ فراشایسته احتمالاً به‌صورت اثربخش با تغییرات، سازگاری ندارند.

اگرچه تلاش‌های ابتدایی بیشتر بر پیامدهای منفیِ 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 مواجه با ادراک فراشایستگی خویش، شخصیت کنشگرانه است. افراد باشخصیتِ فعال به

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

به‌دنبال 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 نشـــان می‌دهند افراد باشـــخصیت فعال به دنبال یافتن فرصت‌ها و تهدیدات در محیط هســـتند و به این فرصت‌ها و تهدیدات به‌عنوان چالش‌های شخصی نگاه می‌کنند. این دسته از افراد هنگامی‌که با عوامل تنش‌زا در محیط مواجه می‌شـــوند 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 بُروز می‌دهند(Demerouti et al., 2017). تیمز و همکاران (۲۰۱۲) مدلی با چهار بُعد برای تبیین دگرگون‌ســـازی شغل ارائه کردند، که شامل افزایش منابع اجتماعی شغل (همچون حمایت اجتماعی، مربی‌گری و بازخورد سرپرســـت)، افزایش منابع ســـاختاری شـــغل (همچون تنوع منابع، فرصت برای توســـعه و استقلال)، افزایش مطالبات چالشی شغل (همچون توسعه دانش و مهارت لازم برای اهداف دشـــوار) و کاهش مطالبات محدودکننده شـــغل (عواملی نظیر خستگی که منجر به پیامدهای مخرب می‌شوندشامل خستگی) می‌باشد. پژوهش‌ها عوامل زمینه‌ساز گوناگونی پیرامون دگرگون‌سازی شغل معرفی کرده‌اند که شـــامل مجموعه عوامل فردی و محیطی می‌شـــوند. برخورداری افراد از شخصیتی کنشـــگر می‌تواند به‌عنوان یک عامل فردی منجر به تحریک فرد برای دگرگون کردن شغل وی گردد. به‌عبارت‌دیگر، کارکنانی که شـــخصیت کنشگر دارند، نسبت به سایرین تمایل بیشتری برای دگرگون کردن منابع شـــغلی و الزامات شغلی به طریقی مثبت و ســـازنده دارند که درنتیجه آن، مرزبندی‌های مربوط به شـــغل خویش را تغییر می‌دهند. بر این اســـاس، هنگامی‌که افراد احســـاس فراشایســـتگی می‌کنند، متناســـب با میزان کنشگر بودن شـــخصیت آن‌ها تمایل دارند مرزبندی‌های شغل خویش را تغییر دهند (Peng, 2018) بنابراین می‌توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

فرضیه اول: فراشایستگیِ ادراک‌شده به‌صورت مثبت با دگرگون‌سازی شغل ارتباط مستقیم دارد.

خودکارآمدی اشـــاره بـــه باور افراد در ارتباط با توانایی‌های خویـــش 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 بُروز 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 داده‌شده اســـت. بر اســـاس این مدل، ادراک افراد نسبت به فراشایسته بودن نسبت به شغل خود می‌تواند ریشه در باور افراد نســـبت به توانایی‌ها و قابلیت‌های خویش ریشـــه داشته باشد. با در نظر گرفتن نقش باور افراد نسبت به توانایی خویش به‌عنوان محرک دگرگون‌سازی شغل ازیک‌طرف و از طرف دیگر، القای ادراک فراشایستگی، از طرف دیگر فرضیه زیر توسط پژوهشگران مطرح گردیده است:

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

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

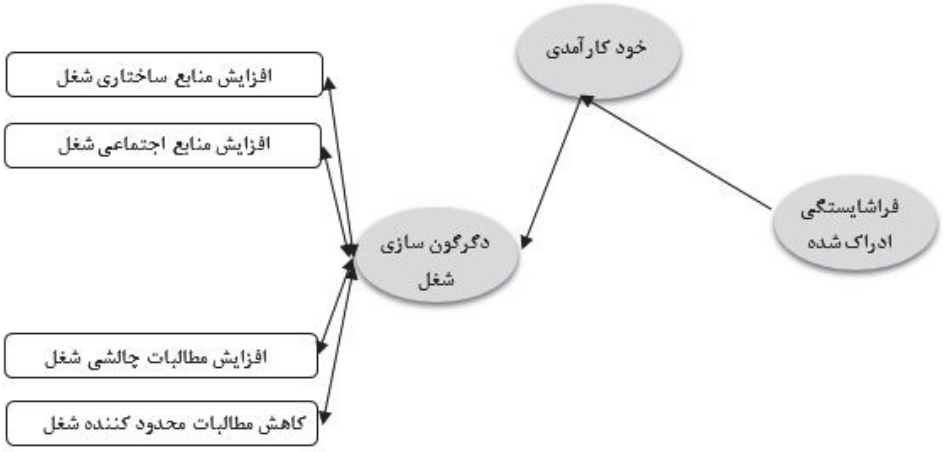
شغل را میانجیگری کند.

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر ازنظر هدف کاربردی و ازنظر 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 ۵پنج 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 به 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 موردمطالعه قرار گرفتند. سپس در ادامه، روند اجرای پژوهش مطالعات میدانی

شکل ۱
مدل مفهومی تحقیق (تنظیم از پژوهشگران)



[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

به‌منظــور جمع‌آوری داده‌های اولیه صورت گرفت. برای جمع‌آوری داده‌های اولیه از ابزار پرسشــنامه اســتفاده شــده است. برای ســنجش فراشایستگی ادراک‌شــده از مقیاس ارائه‌شــده توسط مِینارد و همکاران (۲۰۰۶) با طیفی از پاسخ‌های پنج‌گانه (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) استفاده شد. پرسشنامه مذکور فراشایســتگی را بر اســاس ابعاد گوناگون سطح تحصیلات، ســابقه، دانش و مهارت می‌سنجد. برای ســنجش دگرگون‌ســازی شــغل از مقیاس تیمز و همکاران (۲۰۱۲) اســتفاده شده است. برای پرسشــنامه مذکور، پاســخ‌ها به‌صورت طیفی پنج‌گانه(کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) تعیین‌شده‌اند. در مقیاس موردنظر دگرگون‌ســازی شــغل از ابعاد گوناگون مورد واکاوی قرارگرفته اســت که عبارت‌اند از: افزایش منابع ســاختاری شــغل – کاهش مطالبات محدودکننده شــغل – افزایش منابع اجتماعی شــغل – افزایش مطالبات چالشی شغل. برای سنجش خودکارآمدی، مقیاس ارائه شده توسط شوارزر و جِروسالیم (۱۹۹۵) به کار برده شد.

پیش از شــروع به تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، توصیه پیشــنهاد می‌گردد که داده‌ها برای پیشگیری از مشــکلات محتمل غربال شــوند. بدین‌منظور، پژوهشــگرانِ حوزه مدل‌یابیِ معادلات ساختاری، میان توزیــع نرمال داده‌ها و توزیــع غیرنرمال داده‌ها تمایز قائل می‌شــوند(Hair et al., 2017, p. 11). فرض بنیادیــن در تحلیل‌هــای چندمتغیره، نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشــد. برای آزمــون نرمال بودن داده‌هــای چند متغیره روش‌های گوناگونی وجود دارد. در پژوهش حاضر، پژوهشــگران آزمون نرمال بــودن توزیع داده‌ها را با اســتفاده از نرم‌افزار آموس انجام دادند. بایــرن۲۰۱۶ اظهار می‌کند چنانچه نســبت‌های بحرانــی بزرگ‌تر و برابر پنج۵ باشــند، این امر حاکی از توزیــع غیرنرمال داده‌های متغیر می‌باشد(Byrne, 2016, p. 123) .

بر اســاس داده‌های جدول-۱شماره 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 دامنــه‌ای از صفرتا یک را اتخاذ کنــد و مقادیر بین ۰/۶۰ تا ۰/۷۰ به‌عنوان حداقل مقدار قابل‌قبول در نظر گرفته می‌شــوند. علاوه‌براین، برای اجرای آزمون‌های پیشــرفته تــر، از تحلیل عاملی تأییدی نیز اســتفاده شد. در همین راســتا 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 کرونباخِ محاسبه‌شده، نشان‌دهنده درجه خوبی از پایایی درونی ســازه‌های مدل است. مقادیر پایایی سازه برای سازه‌های گوناگونِ مدل بین ۰/۸۲ تا ۰/۹۲ قرار دارند که از مقدار ۰/۷۰ بالاتر هستند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

پژوهشـــگران همچنین روایی ابزارهای اندازه‌گیری را بررســـی کردند. ابتدایی و بنیادی‌ترین نوع روایـــی، روایی صوری اســـت که نوعـــی قضاوت از طرف گروهـــی از افراد علمی و دانشـــگاهی صورت گرفته و تائید می‌کنند که پرسشـــنامه‌ی موردنظر دقیقاً ســـازه موردبحث را اندازه می‌گیرد یا خیر؟ در پژوهش حاضر، چندین کارشـــناس و خبره دانشگاهی موافقت خود را اعلام کردند که پرسشنامه‌های طراحی‌شـــده دقیقاً ویژگی‌های مناسب و مطلوب را می‌سنجند. علاوه بر روایی صوری، دو نوع دیگر از آزمون روایی شـــامل روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. اعتبار همگرا زمانی تحقق می‌یابد کـــه تمام گویه‌های مدلِ ارزیابی از نظر آماری معتبر باشـــند. هیر و همـــکاران (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	-۰۳۱/۱	-۳/۸۲۹	Q21	-۱۹۳/۱	-۳/۸۶۰	۳/۱۹۰	۱/۸۴۸
Q2	-۰/۳۵۹	-۲/۶۶۸	-۱۴۰/۱	-۴/۲۳۵	Q22	-۰۷۲/۱	-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	-۰۷۸/۰	-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)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

جدول ۲
نتایج تحلیل عاملی تأییدی

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

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

که میانگین واریانسِ اســتخراج شــده باید بیشتر از ۰/۵۰ باشــد تا نمایانگر روایی همگرا باشد. علاوه علاوه‌برایــن، بارهــای عاملــی باید به‌صورت آماری معنادار باشــند. لازم به توضیح اســت که در مدل اندازه‌گیریِ پژوهش حاضر، میزان بار عاملیِ اســتاندارد شــده برای دو گویه کمتر از ۰/۳۰ می‌باشــد، ولی ازآنجایی‌که همبستگیِ میان گویه با متغیر معنادار است (p=0/001) همچنین مدل برازش مطلوب دارد. لذا گویه موردنظر از مدل حذف نشــد. نتایج حاصل از میانگین واریانس استخراج‌شــده (AVE) و بارهای عاملی، نشــان‌دهنده روایی همگرای سازه‌هااست. تخمین‌های میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای دو عامل باید بزرگ‌تر از مربع همبســتگی میان دو عامل باشــد تا شاهدی بر وجود اعتبار واگرا باشــد (Hair et al., 2014, p. 576). نتایج موردنظر در جدول جدول-۳ نشــان‌دهنده وجود اعتبار واگرا در سازه‌ها می‌باشد.

یافته‌ها

پژوهشگران در پژوهش حاضر، ۲۰ پرسشنامه را به دلیل ناقص بودن داده‌ها و امکان بُروز انحراف در نتایج پژوهش از فرایند تجزیه‌وتحلیل داده‌ها خارج کردند. با بررســی ۳۱۱ پرسشــنامه غربال‌شده مشــخص شــد که ۴۹ درصد مشــارکت‌کنندگان در پژوهش مرد و ۴۰ درصد زن بودند و ۱۱ درصد جنســیت خود را اعلام نکردند. در ارتباط با سن، مشارکت‌کنندگان عمدتاً بین ۳۰ تا ۴۵ سال (۷۵٪) ســن داشتند. بیشتر افراد شــرکت‌کننده 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 داشــتند. همچنین داوطلبان عمدتاً بین ۵ تا ۱۵(۷۳٪) ســال 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)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

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 ۰/۰۱۳- و مقدار تی ۰/۵۰۰- حاکی از این هستند که میان فراشایستگی ادراک‌شده و دگرگون‌سازی شغل رابطه معناداری دیده نمی‌شود. بنابراین فرضیه اول پژوهش رد می‌گردد. علاوه براین، ضریب مسیر ۰/۱۲۳ و مقدار تی ۴/۴۷۱ نشان می‌دهند که میان فراشایستگی ادراک‌شده و خودکارآمدی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. از طرف دیگر، ضریب بتا ۰/۵۳۲ و مقدار تی ۶/۶۰۵ نشان‌دهنده ارتباط معنی‌دار میان خودکارآمدی و دگرگون‌سازی شغل است. بنابراین می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که اگرچه ارتباط مستقیم میان دو سازه‌ی فراشایستگیِ 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 هم‌خوانیِ داده‌های تجربی و مدل مفهومی، از شاخص‌هایی به نام شاخص‌های نیکویی برازش استفاده‌شده 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 قابل‌قبول ۰/۹۳۷ رااتخاذکرده

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)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

است و شاخص‌های CFI و GFI به‌ترتیب مقادیر ۰/۹۹۹ و ۰/۹۹۶ را اتخاذ کرده‌اند. همچنین برای شاخص RMSEA مقدار ۰/۰۰۱ رااتخاذکردهبه‌دست آمده است. بنابراین با توجه به مقادیر شاخص‌ها، مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است. در پژوهش حاضر، پژوهشگران برای بررسی نقش میانجیگریِ متغیر خودکارآمدی از آزمون سوبل به‌صورت آنلاین استفاده کردند. با توجه به اینکه مقدار احتمال آزمون سوبل کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین لذا تأثیر متغیر خودکارآمدی به‌عنوان 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 به‌خودی‌خود نمی‌تواند علت رفتار دگرگون‌سازی شغل باشد و در این میان نگرشی خاص در افراد فراشایسته وجود دارد که نقش واسطه میان فراشایستگی ادراک‌شده و بُروز رفتار دگرگون‌سازی شغل ایفا می‌کند. پژوهشگران بر اساس یافته‌ها دریافتند نگرش خودکارآمدی در کارکنان و باور ایشان به توانایی‌های خویش می‌تواند همچون مولدی برای بُروز رفتار دگرگون‌سازی شغل به‌عنوان رفتاری

جدول ۵
نیکویی برازش مدل ساختاری

شاخص	نقاط گسست	مقادیر به‌دست‌آمده	سطح مطلوبیت
به درجه آزادی$\chi 2$	کمتر از ۳	۰/۹۳۷	مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۰۱	مطلوب
برازندگی تعدیل‌یافته (CFI)	۹۵/۰ و یا بیشتر	۰/۹۹۹	مطلوب
نیکویی برازش (GFI)	بین صفر و یک و تمایل بیشتر به یک	۰/۹۹۶	مطلوب

(منبع: یافته‌های پژوهش)

جدول ۶
آزمون سوبل

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

(منبع: یافته‌های پژوهش)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

کنشگرانه نقش داشته باشد (فرضیه دوم). یافته‌های پژوهش حاضر هم‌راستا با نتایج سایر پژوهش‌های مشابه می‌باشد. اِردوگان و همکاران(۲۰۱۱) بیان می‌کنند که کارکنانِ فراشایسته فرصت‌های بیشتری برای گسترش حیطه شغلی خوددارند، بنابراین به‌صورت کنشگرانه به‌نظام 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 جِینز (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 هنگامی‌که کارکنان احساس و ادراک فراشایستگی دارند، ممکن است در جهت حفظ خود پنداره‌ای مثبت، در جهت طراحی مجددِ شغل خود برای تناسب بهتر تلاش کنند. به‌عبارت‌دیگر، یافته‌ها نشان می‌دهند ادراک فراشایستگی ممکن است کارکنان را به موضعی فعالانه و تغییر وظایف شغلی به‌جای پذیرش منفعلانه محتوای شغلی ثابت سوق دهد. به‌صورت 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 هستنددارند به‌گونه‌ای که افراد فراشایسته سعی می‌کنند ساختار شغل را دگرگون کنند تا بدین طریق تا جایی که امکان دارد از ظرفیت بالقوه خویش استفاده کرده کنند و، از اختیار بیشتری برای تصمیم‌گیری برخوردار باشند. همچنین، کارکنان فرا شایستهفراشایسته سعی می‌کنند تا الزامات شغلی که برای آن‌ها آزاردهنده است را تغییر دهند. بنابراین چنانچه ارتباطات افقیِ 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، به‌صورت کنشگرانه و داوطلبانه می‌پذیرند و در این راستا، رفتارهای فراوظیفه‌ای بدون در نظر گرفتن حقوق دریافتی بُروز 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؛ ازجمله اینکه با یک رویکرد کیفی یا ترکیبی، پدیده فراشایستگی را بررسی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

کنند و نقش متغیرهای دیگر همچون استقلال و تفویض اختیار را در نظر داشته باشند. در این راستا، پیشـــنهادهایی نیز برای مدیران و فعالان حوزه مدیریت منابع انسانی می‌توان ارائه کرد؛ ازجمله اینکه چنانچه در ســـازمان با کارکنان فراشایسته مواجه شدند و تصمیم بر حفظ ایشان داشتند، سعی کنند فضا و بســـتر 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)؛ واســـرمن و همکاران (۲۰۱۷)، کارکنان فراشایســـته به دلیل نگرش منفی که نســـبت به شغل خویش دارند تمایل به ترک ســـازمان دارند و به عقیده مینارد (۲۰۰۶) کارکنان فراشایســـته 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 labor economic 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.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

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

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

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.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-01-30]