

بررسی امکان بروز خلاقیت در کارکنان فراشایسته

محسن رفیعی^۱

مرجان فیاضی^۲

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ادراک فراشایستگی بر بروز خلاقیت در محیط کار بوده است. همچنین در این رابطه نقش میانجیگری خودکارآمدی نیز در نظر گرفته شده است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف تحقیق، کاربردی و از جنبه شیوه گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری، کارکنان شرکت ملی نفت ایران (NIOC) در نظر گرفته شده است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، داده‌هایی از ۳۳۱ فرد جمع‌آوری شد. پژوهشگران برای سنجش فراشایستگی ادراک شده، خودکارآمدی و خلاقیت در محیط کار به ترتیب از پرسشنامه‌های استاندارد مینارد و همکاران (۲۰۰۶)، شوارزر و جروسالیم (۱۹۹۵)، تیرنی، فارمر و گرین (۱۹۹۹) استفاده کردند. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزارهای SPSS، AMOS و بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) صورت گرفته است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد میان ادراک کارکنان از فراشایستگی خود با تمایل آنها برای بروز خلاقیت در محیط کار ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد. همچنین، نقش میانجیگری خودکارآمدی تأیید شد.

کلید واژه‌ها: فراشایستگی، ادراک فراشایستگی، خودکارآمدی، خلاقیت در کار.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی بین الملل، دانشگاه تهران، تهران، ایران. Mora_tc@yahoo.com

۲. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. mfayyazi@ut.ac.ir

پیشگفتار

دراکر معتقد است منابع انسانی اصلی ترین سرمایه هر سازمان برای کسب مزیت رقابتی است که می‌تواند با ایجاد و تسهیم دانش جدید به بهبود عملکرد سازمانی کمک کند (سلطانی، مصباحی و طالبی، ۱۳۹۷). از جمله اقدامات سازمان برای نیل به عملکرد بالا ایجاد تناسب میان نیازمندی های شغل و ویژگی های شاغل است (قلی پور، ۱۳۹۰). ادوارد، کاپلان و ون هریسن^۱ (۱۹۹۸) بیان می‌کنند که افراد به طور عمومی تمایل به بررسی و پیگیری تناسب خود با شغل مورد نظر دارند زیرا عدم تناسب ادراک شده بین شخص با محیط خود، ممکن است منجر به استرس، تجارب روانی ناخوشایند و سطوح پایین سلامتی شود (جیانگ و جیانگ، ۲۰۱۵). تناسب فرد - شغل، به تناسب و هماهنگی میان توانایی های شاغل با الزامات شغل و یا تناسب میان نیازها و مطالبات شاغل از شغل با آنچه شغل برای وی فراهم می‌کند تعریف شده است (بوئی، زنگ و هیگس^۲، ۲۰۱۶).

فراشایستگی شکلی از عدم تناسب میان شغل و شاغل است. کارکنانی که فراشایسته هستند از سطح تحصیلات، میزان سابقه کاری، دانش و مهارت‌هایی فراتر از الزامات شغلی برخوردارند. در نتیجه این موقعیت، آنها نمی‌توانند از تمام قابلیت‌های بالقوه خود در شغل خود استفاده کنند بنابراین نسبت به شغل خود احساس و ادراک عدم تناسب دارند (واسرمن، فوجیشیرو و هُپ^۳، ۲۰۱۷). اِردوگان و همکاران^۴ (۲۰۱۱) فراشایستگی را داشتن صلاحیت و شایستگی فراتر از الزامات شغلی تعریف می‌کنند (مارتینز، لنگنیک هال و کولکارنی^۵، ۲۰۱۴). با در نظر گرفتن آمار موجود که از هر پنج کارمند آمریکایی یک نفر فراشایسته گزارش شده است و یا آنچه که در سایر نقاط مختلف جهان همچون اتحادیه اروپا (۳۰٪) و استرالیا (۴۵٪) به مراتب بیشتر گزارش شده است، چنین آمار و اطلاعاتی برای سازمان‌ها

1 . Edwards, Caplan, and Van Harrison
 2 . Bui, Zeng & Higgs
 3 . Wassermann, Fujishiro & Hoppe
 4 . Erdogan et al.
 5 . Martinez, Lengnick-Hall, & Kulkarni

برای مدیریت این حجم از پتانسیل عالی کارکنان حائز اهمیت است (لوکسیت و اسپیتمولر، ۲۰۱۵). چنانچه فراشایسته بودن کارکنان توسط ایشان ادراک شود، ادراک فراشایستگی شکل می‌گیرد. فراشایستگی ادراک شده به معنای احساس و ادراک کارکنان از برخورداری ایشان از قابلیت‌ها و شایستگی‌هایی فراتر از الزامات شغل اشاره دارد (پورویت^۱، ۲۰۱۷). پژوهش‌های بدوی در این حوزه همچون پژوهش‌های فلدمن مبتنی بر دیدگاه‌ها و مفاهیمی همچون نظریه محروم سازی نسبی و نظریه برابری می‌باشند. مبتنی بر این مفاهیم پژوهش‌های تجربی عمدتاً بر روی نتایج منفی فراشایستگی همچون کاهش سطح رضایت شغلی، افزایش ترک خدمت، افزایش رفتارهای ضد بهره‌وری سازمانی و کاهش سطح سلامت روانی و جسمانی تمرکز دارند، اما برخی از مطالعات مفهومی نشان می‌دهند که پیامدهای ناشی از فراشایستگی کارکنان احتمالاً بین افراد بر اساس وضعیت اشتغال آنان متفاوت و متغیر باشد. گاهی فراشایستگی کارکنان می‌تواند پیامدها و نتایج مثبت همراه داشته باشد. کارکنان فراشایسته می‌توانند کنترل بیشتری بر کار خود داشته باشند بنابراین احتمال آنکه در کار خود تغییراتی را اعمال کنند نسبت به سایرین افزایش می‌یابد (ژانگ، لا و لین^۳، ۲۰۱۶).

کارکنانی که احساس فراشایستگی می‌کنند ممکن است در حوزه‌های کاری مستلزم ویژگی‌هایی همچون خلاقیت، تولید و ارائه ایده‌های جدید و مفید که می‌توانند برای ذی نفعان مختلف سازمان سودمند باشند نسبت به سایرین برتری داشته باشند و موفق تر عمل کنند (لوکسیت و اسپیتمولر، ۲۰۱۵). تلاش‌ها برای مفهوم سازی خلاقیت در سازمان‌ها وابسته به نظریه‌های متفاوت فرد- محیط است که خلاقیت را نوعی کارکرد ویژگی‌های شخصی کارکنان، ویژگی‌های محیط کار و تعاملات میان این ویژگی‌ها بیان می‌کند. گیلفورد^۴ (۱۹۷۷) خلاقیت را هنر شناسایی مسائل و یافتن راه حل مناسب برای آنها می‌داند.

1 . Luksyte & Spitzmueller
2 . Purohit
3 . Zhang, Law & Lin
4 . Gilford

برتون^۱ (۱۹۹۳) خلاقیت را توانایی تفکر خارج از هر گونه چارچوب و دستیابی به نتایج جدید و کارکردی می‌داند که برای حل یک مسئله و یا استفاده از یک فرصت مناسب است (سیگالا و چالکیتی^۲، ۲۰۱۵).

علی‌رغم پژوهش‌های گسترده‌ای که در حوزه فراشایستگی کارکنان، کارکنان فراشایسته و ادراک آنها از فراشایستگی خود به خصوص در دهه اخیر صورت گرفته است اما خلاء پژوهش‌های نظری و کاربردی در سازمان‌های داخلی به شدت احساس می‌شود با توجه به نرخ رو به رشد بیکاری فارغ التحصیلان (خبرگزاری مهر، آبان ۱۳۹۶) که یکی از زمینه‌های عمده فراشایستگی کارکنان را در سازمان‌ها فراهم می‌کند بررسی و مطالعه این موضوع، پیش زمینه‌ها و پیامدهای آن ضرورت دارد. از طرفی پژوهشگران با توجه به گفتگوهایی که با چندین مدیر از شرکت ملی نفت ایران داشتند و جذابیت موضوع برای آنها و تمایل آنها به بررسی میزان و کیفیت فراشایستگی، در جهت بازبینی سیاست‌های جذب و استخدام، کارکنان شرکت ملی نفت ایران برای مطالعه مورد نظر انتخاب شدند.

بنابراین در پژوهش حاضر، محققین به بررسی ارتباط میان ادراک فراشایستگی در کارکنان و بروز خلاقیت در محیط کار می‌پردازند. در این میان نقش خودکارآمدی کارکنان به عنوان عامل میانجی در نظر گرفته می‌شود.

افزایش سطح تحصیلات افراد، تغییرات جهانی مشاغل و بحران‌های اقتصادی اخیر منجر به پدیدار شدن شمار زیادی از کارکنانی شد که نسبت به مشاغل موجود از تحصیلات و مهارت‌های بالاتری برخوردار هستند. برای مثال پژوهش‌ها نشان می‌دهد که از هر سه کارگر در انگلستان، آمریکا، کانادا و آلمان یک کارگر فراشایسته است و تعداد کارکنان فراشایسته در آینده افزایش خواهد یافت (آلفس، شانتز و وان باالن^۳، ۲۰۱۶). فراشایستگی ادراک شده به میزان تصور کارکنان نسبت به برخورداری آنها از مهارت‌های مازاد از لحاظ تحصیلات،

1 . Berton

2 . Sigala & Chalkiti

3 . Alfes, Shantz, & van Baalen

تجربه، دانش، کاردانی و قابلیت‌ها اشاره دارد (یانگ، گوآن، لی، شه و لاک وود^۱، ۲۰۱۵). در تعریف دیگر از فین و نوو^۲ (۲۰۰۷) فراشایستگی موقعیتی است که کارکنان از شایستگی‌ها و قابلیت‌هایی فراتر برای اجرای موفقیت آمیز شغل خود برخوردارند (فین و ادوارد^۳، ۲۰۱۷).

بررسی‌های اخیر پیرامون تعبیر مفهوم فراشایستگی بر تمایز بین فراشایستگی عینی و فراشایستگی ادراک شده (ذهنی) تأکید کرده‌اند. فراشایستگی عینی زمانی رخ می‌دهد که شایستگی‌های واقعی کارمند از لحاظ سطح تحصیلات، میزان تجارب گذشته، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراتر از شرح شغل باشند. فراشایستگی ادراک شده یک گمان ذهنی است که کارمند شایستگی‌هایی مازاد بر الزامات شغلی دارد. پژوهش‌های گذشته که به طور همزمان فراشایستگی ادراک شده و عینی را اندازه‌گیری کرده‌اند، به وجود رابطه نسبتاً محدود بین این دو پی برده و اشاره می‌کنند که برخی از کارکنان ممکن است تصور کنند شایستگی‌هایی فراتر از شغل خود دارند، در حالی که اطلاعات روی کاغذ از تناسب فرد با شغل حکایت کند. پژوهش‌های محدودی دلایل شکل‌گیری این تصور را در افراد بررسی کرده‌اند. به عنوان نمونه در پژوهش مینارد، برون‌دولو، کانلی و سور^۴ (۲۰۱۵) برای نخستین بار مشخص شد که بین فراشایستگی ادراک شده (ذهنی) و اختلال خودشیفتگی رابطه مثبت وجود دارد و افرادی که دارای اختلال خود شیفته هستند به احتمال زیاد نسبت به شغل کنونی خود تصور فراشایستگی دارند. با این حال برخی از پژوهشگران بیان می‌کنند اگرچه می‌توان برخی از ابعاد فراشایستگی را به صورت عینی اندازه‌گیری کرد (برای مثال سطوح تجربه و مدرک تحصیلی مورد نیاز هر شغل و همچنین سطوح مدرک تحصیلی و تجربه متصدی آن را می‌توان مقایسه کرد) با این وجود خود افراد بهترین منبع ارزیابی فراشایستگی

1 . Yan, Guan, Lai, She, & Lockwood

2 . Fine & Nevo

3 . Fine & Edward

4 . Maynard, Brondolo, Connelly & sauer

هستند زیرا افراد ممکن است شغل خود را با مجموعه‌ای از معیارهای ذهنی همچون ایده‌آل‌های خود، شغل گذشته خود و یا همکاران در پست‌های مشابه مقایسه کنند و این مقایسه‌ها اساسی برای ادراک فراشایستگی و عکس‌العمل‌های کارمند شوند (لویی، لوکسیت، ژو، شی و ونگ، ۲۰۱۵).

اگرچه چندین رویکرد (محرومیت نسبی، سرمایه انسانی و غیره) تاکنون برای مفهوم سازی فراشایستگی ادراک شده و تأثیر آن بر روی پیامدهای فردی و سازمانی بکارگرفته شده‌اند، اما مطابق با پژوهش‌های گذشته، لیو و همکاران^۲ (۲۰۱۴) بحث می‌کنند که چارچوب تناسب فرد با شغل بهتر از سایرین ماهیت فراشایستگی را در بر می‌گیرد به گونه‌ای که ادراک شایستگی‌های مازاد، عدم تناسب فرد با شغل را در جایی که توانایی‌های فردی از الزامات شغلی فراتر می‌رود (یعنی عدم تناسب توانایی‌های فرد با مطالبات شغلی) احاطه می‌کند. این رویکرد (عدم تناسب فرد با شغل) همچنین به نحوه ارضای نیازهای کارکنان نیز می‌پردازد به گونه‌ای که بر اساس آن، افراد فراشایسته دارای شایستگی‌های کافی و یا بیشتر برای اجرای وظایف خود دارند، اما آنها نمی‌توانند از مهارت‌های ارزشمند خود استفاده کنند و نیاز آنها برای شغل‌های چالشی و انگیزش‌درونی آنها به صورت ضعیف ارضا می‌شود و این امر منجر به ایجاد فشار روانی برای فرد می‌شود.

ادراک فراشایستگی در کارکنان می‌تواند پیامدهای گوناگون برای افراد و سازمان داشته باشد. به عنوان نمونه، چنانکه پژوهش‌های گوناگون از رابطه معکوس میان ادراک فراشایستگی در کارکنان با نگرش‌های شغلی ایشان همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی حکایت دارند (اردوگان، توماس، والز و گراسیا^۳، ۲۰۱۸) از آنجایی که پذیرش شغل مورد نظر برای این افراد تحقیرآمیز است، لذا هر لحظه امکان ترک شغل توسط ایشان امکان پذیر

1 . Liu, Luksyte, Zhou, Shi, & Wang

2 . Liu et al.

3 . Erdogan, Tomás, Valls & Gracia

است. این امر هنگامی تشدید می‌یابد که افراد با کیفیت مزاد، مرئوس شخصی با کیفیت کمتر خود می‌شوند.

گاهی فراشایستگی کارکنان می‌تواند پیامدها و نتایج مثبت به‌مراه داشته باشد. کارکنان فراشایسته می‌توانند کنترل بیشتری بر کار خود داشته باشند؛ بنابراین احتمال آنکه در کار خود تغییراتی را اعمال کنند نسبت به سایرین افزایش می‌یابد. برخی از شواهد تجربی چنین افزایشی را حمایت و پشتیبانی می‌کنند. کارکنان فراشایسته بر اساس نظر و سنجش سرپرستان خود اغلب کارکنانی با عملکرد بالا ارزیابی می‌شوند. مفهوم فراشایستگی بر وجود اختلاف میان شایستگی‌ها و شرایط احراز شغل توسط کارکنان با الزامات واقعی شغل دلالت دارد. با این وجود، کارکنانی با چنین دیدگاه احتمالاً به این اختلاف از دو زاویه نگاه می‌کنند. برخی از آنها به این مقوله ممکن است به عنوان استفاده نادرست و ناکافی از مهارت‌های خود نگاه کرده و دچار افسردگی و دلزدگی شوند زیرا وظایف شغلی یکنواخت بوده و برای آنها چالش آفرین نیست. در مقابل، برخی دیگر از کارکنان فراشایسته بر روی ظرفیت کاری مزاد خود تمرکز کرده و نگاه مثبتی به شایستگی‌های شغلی و کارایی داشته باشند (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۶).

در یک محیط کسب و کار رقابتی مبتنی بر نوآوری، سازمانی که نیازمند رقابت پیرامون نوآوری است به کارکنانی نیاز دارد که نه تنها اهداف بهره‌وری و سودآوری سازمان را تحقق بخشند، بلکه ایده‌های تجاری جدید خلق کنند (دول و سیلان، ۲۰۱۱). برای فعالیت در محیط متغیر، پیچیده و نامطمئن امروزی خلاقیت یکی از موضوعات مهم برای سازمان‌ها است (گوپاتا و باجاج، ۲۰۱۷)، به گونه‌ای که مفهوم خلاقیت توجهات زیادی را در دهه‌های اخیر به خود جلب کرده است. پژوهشگران در رشته‌های علمی گوناگون از

روانشناسی تا رفتارشناسان سازمانی، خلاقیت در محیط کار را بررسی کرده و عوامل محرک و بازدارنده آن را در سازمان شناسایی کرده‌اند (جیمنز، ۲۰۱۶).

بر اساس نظر بهارداچ و منون (۲۰۰۰) هم فرد و هم مکانیزم خلاقیت سازمانی می‌تواند به نوآوری در سازمان منجر شود. به گونه‌ای که می‌توان گفت خلاقیت یکی از اجزای بسیار حیاتی در سازمان‌های خدماتی مدرن است. سازمان از طریق کارکنان با استعدادی که ایده‌های خلاقانه دارند، می‌تواند برنامه‌های جدید، معرفی محصولات جدید، ارائه خدمات جدید و ایجاد ارزش افزوده برای سهامداران را با موفقیت اجرا کند (حاجی آقا، علم بیگی، پیش بین و جلیلیان، ۱۳۹۷).

امروزه دانش، نوآوری و خلاقیت به صورت گسترده، به عنوان عوامل حیاتی ایجاد مزیت رقابتی شناخته می‌شوند که از طرفی در ایجاد سازگاری و بقاء سازمان و از طرف دیگر برای عملکرد برجسته عمل می‌کنند. در واقع میان این عوامل یک رابطه مکمل و متقابل وجود دارد زیرا ظرفیت سازمان برای پایایی خلق ایده‌های جدید و نوآوری توسط ظرفیت یادگیری سازمان و مشارکت افراد در اشتراک گذاری دانش قابل پیش بینی است. بنابراین در بازارهای پویای امروزی که به موجب آنها رقابت و ریسک تشدید شده است و چرخه عمر محصولات و خدمات کوتاه و کوتاه تر شده است، اساس و ریشه حفظ مزیت رقابتی را می‌توان در یادگیری سازمانی، مدیریت دانش و خلاقیت یافت. مخصوصاً در بخش خدمات که به شدت رقابتی و در حال رشد است و به موجب آن نوآوری می‌تواند به راحتی تقلید شود، توانایی مدیریت دانش برای ایجاد عملکرد پایا اهمیت بسیاری دارد.

تلاش‌ها برای مفهوم سازی خلاقیت در سازمان‌ها وابسته به نظریه‌های متفاوت فرد-محیط است که خلاقیت را نوعی کارکرد ویژگی‌های شخصی کارکنان، ویژگی‌های محیط کار و تعاملات میان این ویژگی‌ها بیان می‌کند. گیلفورد (۱۹۷۷) خلاقیت را هنر شناسایی مسائل و یافتن راه حل مناسب برای آنها می‌داند. برتون (۱۹۹۳) خلاقیت را توانایی تفکر

خارج از هرگونه چارچوب و دستیابی به نتایج جدید و کارکردی می‌داند که برای حل یک مسئله و یا استفاده از یک فرصت مناسب است. خلاقیت کارکنان بوسیله چارچوبی تعریف می‌شود که منطبق با آن چارچوب، خلاقیت نوعی کارکرد ویژگی‌های شخصیتی همچون شخصیت، مهارت‌ها، تجربه، انگیزش، ویژگی‌های محیط سازمانی همچون رهبری، سبک مدیریت و فرهنگ و تعاملات بین این ویژگی‌های است. برخی از پژوهش‌های اخیر بیان می‌کنند که نگاه‌ها باید نخست تفکر جمعی را نسبت به فرایند‌های شناختی انفرادی پرورش داده و حمایت کنند (سیگالا و چالکیتی، ۲۰۱۵).

خلاقیت به معنای ایجاد ایده‌ها و نظرات جدید و سودمند توسط یک فرد یا همکاری گروهی از افراد است. پژوهش‌های پیشین تأثیر مشخصه‌های فردی گوناگون را بر روی خلاقیت واکاوی کرده‌اند اما پژوهش‌های اخیر در حوزه خلاقیت از شناسایی مشخصه‌های فردی مربوط به خلاقیت فراتر رفته و با تمرکز بر روی دیدگاه ترکیبی، هر دو مشخصه‌های فردی و محیطی مؤثر بر روی خلاقیت را ترکیب کرده‌اند (گوپاتا و باجاج، ۲۰۱۷).

در جریان پژوهش‌های صورت گرفته پیرامون خلاقیت در محیط کار که تحت عنوان خلاقیت سازمانی شناخته می‌شود تعاریفی اغلب ذکر می‌شوند. به عنوان نمونه، استرنبرگ و لوبارت^۱ (۱۹۹۹) بیان می‌کنند خلاقیت سازمانی تولید ایده‌هایی است که هم جدید و هم مفید هستند. بعد از بازبینی تعاریف گوناگون از خلاقیت، میر^۲ (۱۹۹۹) این گونه استنتاج می‌کند که تعریف جامع خلاقیت ظاهراً از این نظر و ایده حمایت می‌کند که خلاقیت شامل خلق محصولات جدید و مفید اعم از ایده‌ها و اشیاء مادی است.

از جمله پیامدهای مثبت که می‌توان برای فرادانشگاهی کارکنان در نظر گرفت، بهبود و ارتقاء رفتارهای فعالانه است. رفتارهای فعالانه، رفتارهای قابل پیش‌بینی و مبتنی بر تغییر هستند که از طرف کارکنان به صورت خودجوش بروز می‌کنند. اردوگان و

1 . Sternberg & Lubart
2 . Mayer

همکاران (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که کارکنان فراشایسته فرصت‌های بیشتری برای گسترش حیطه شغلی خود دارند، بنابراین به صورت فعالانه به نظام موجود واکنش نشان می‌دهند. مینارد (۲۰۱۱) همچنین مطرح می‌کند که افراد فراشایسته احتمالاً گام‌های فعالانه برای تغییر شرایط کار بر می‌دارند (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۶). از طرف دیگر در تحقیقی که توسط آکگوندوز، آلکان و گوک^۱ (۲۰۱۸) صورت گرفت، پژوهشگران به دنبال بررسی تأثیر شخصیت فعالانه بر روی معنی کار و خلاقیت کارکنان در صنعت هتلداری بودند. بدین منظور آنها داده‌هایی از ۲۷۴ کارمند صنعت هتلدار در شهر ایزمیر ترکیه جمع‌آوری کردند. با تحلیل داده‌ها از طریق مدل معادلات ساختاری دریافتند که شخصیت فعالانه کارکنان بر روی معنی کار و خلاقیت کارکنان اثر مثبت دارد.

بر این اساس پژوهش‌های لوکسیت و اسپیتمولر (۲۰۱۵) نشان می‌دهند کارکنانی که احساس فراشایستگی می‌کنند، ویژگی‌ها و توانایی‌هایی همچون سطح تحصیلات و توانایی‌های شناختی دارند که برای بروز خلاقیت مهم هستند. در حوزه کارکنان فراشایسته با توجه به اینکه بخشی از توانایی‌ها و قابلیت‌های آنها به طور کامل بکارگرفته نمی‌شود، آنها درگیر انجام کارهای یکنواخت و سطحی از اتوماسیون و خودکاری می‌شوند. پژوهش‌هایی که در حوزه یکنواخت شدن کارها صورت گرفته‌اند بیان می‌کنند که انجام وظایف یکنواخت و تکراری منابع زمانی و فکری را برای کارکنان در جهت افزایش خلاقیت آنها افزایش می‌دهد. با این نگاه می‌توان گفت که فراشایستگی کارکنان رابطه مثبتی با بروز خلاقیت کارکنان دارد. البته باید شرایط کاری را نیز در نظر داشت. در شرایط عادی و معمول، کارکنانی که احساس و ادراک فراشایستگی دارند به دلیل تناسب ضعیف شخص - شغل در آنها، فاقد انگیزه درونی کافی برای شرکت در فعالیت‌ها و فرایندهای خلاقانه هستند. اما چنانچه کارکنان فراشایسته از طرف سازمان به خوبی حمایت شوند آنگاه برای شرکت در فعالیت‌ها و فرایندهای خلاقانه تشویق و دلگرم می‌شوند.

1 . Akgunduz, Alkan, & Gök

پژوهشگران با در نظر داشتن نتایج و یافته‌های مطالعات صورت گرفته فرضیه زیر را در نظر گرفتند:

فرضیه اول: ارتباط مستقیم میان ادراک کارکنان از فراشایستگی خود و تمایل آنها برای بروز خلاقیت در محیط کار وجود دارد.

مفهوم روان شناختی "خودکارآمدی" در نظریه شناخت اجتماعی بندورا^۱ (۱۹۷۷) ریشه دارد. نظریه شناخت اجتماعی، خود در روانشناسی اجتماعی و رفتارشناسی ریشه داشته ولی بر روی یادگیری اجتماعی تأکید دارد که به موجب آن افراد را در یک محیط اجتماعی و میان روابط اجتماعی قرار می‌دهد. بندورا یک مدل چند بعدی از روابط میان ادراک انسان، تأثیرات محیطی و رفتار انسان به نام "جبرگرایی متقابل" ارائه کرده است. مدل سه جانبه بندورا به دنبال درک اثرات متقابل الف) ادراک فردی ب) رفتار ج) محیط است. رفتارهای فردی به طور مستقیم تحت تأثیر عوامل اجتماعی و محیطی نیستند بلکه در این میان دانش افراد، احساسات، ادراک و تفاسیر افراد میانجی هستند. خودکارآمدی یکی از مفاهیمی است که توصیف کننده رابطه میانجی میان تجربه اجتماعی، ادراک فردی و رفتار است. بندورا ادعا می‌کند که خودکارآمدی یک مکانیزم و ساز و کار بنیادین است که بسیاری از رفتارهای انسانی را پشتیبانی می‌کند. تفکر اصلی نظریه بندورا را می‌توان اینگونه خلاصه کرد: آنچه که افراد تصور می‌کنند و احساس می‌کنند بر رفتار آنها تأثیر می‌گذارد (بیلینگز و مکواریش^۲، ۲۰۱۰).

بر اساس تعریف بندورا (۱۹۷۷) خودکارآمدی به ارزیابی درونی فرد از توانایی وی برای انجام موفق یک عمل برای دستیابی به یک پیامد مطلوب اشاره دارد. مدل خودکارآمدی بندورا شامل سه ساختار عمده است: شدت، عمومیت و قدرت. افرادی که از باور خودکارآمدی با شدت و قدرت بالایی برخوردارند حتی در صورت فقدان پیامد نامطلوب در

1 . Bendora

2 . Billings & Macvarish

مسیر خود ثابت قدم هستند. درمقابل، افراد با باور خودکارآمدی با شدت و قدرت پایین در مسیر دستیابی به اهداف سهل الوصول هستند. بر حسب عمومیت، باورهای خودکارآمدی فرد پیرامون رفتارهای گوناگون و محیط‌های گوناگون متفاوت هستند. بر این اساس باور خودکارآمدی می‌تواند بر روی گزینش فعالیت و محیط فرد تأثیر گذارد (کارتر، برین، یاروس و بیلبی،^۱ ۲۰۱۷).

در حالیکه بندورا (۱۹۹۷) بیان می‌کند که انتظارات خودکارآمدی میانجی‌های اصلی رفتار و تغییر رفتارند. برخی پژوهشگران خودکارآمدی را بیش از این در مطالعه راجع به اضطراب و کار دخیل می‌دانند و معتقدند، نقش تعدیلی دارد. شوارزر^۲ (۱۹۹۱) معتقد است خودکارآمدی می‌تواند روی شیوه‌های تفکر، احساس و عمل افراد تأثیرات متفاوتی داشته باشد. در این میان چرنیس^۳ (۱۹۹۳) برای اولین بار مفهوم خودکارآمدی حرفه‌ای را در زمینه کاری معرفی کرد که به عنوان اعتقاد به توانایی در اجرای صحیح نقش حرفه‌ای یک شخص شناخته می‌شود (حسینی، تیما، ۱۳۹۲).

رویکرد خود تنظیمی بیان می‌کند که افراد افکار، احساسات و تلاش‌های رفتاری خود را در جهت مدیریت اختلافات و دستیابی به اهداف شخصی تنظیم می‌کنند. ژانگ و همکاران (۲۰۱۶) بحث می‌کنند هنگامی که افراد خود را فراشایسته ادراک کنند و به اختلافات ناشی از الزامات شغلی و شایستگی‌های فردی به صورت مثبت نگاه کنند، خودکارآمدی آنها افزایش می‌یابد. خودکارآمدی یک متغیر خود تنظیمی است که باور فرد نسبت به توانایی‌های خویش برای موفقیت در یک حیطه خاص تعریف می‌شود. مطالعات تجربی نشان داده‌اند که کارکنان فراشایسته احتمالاً در ارزیابی عملکرد امتیاز بالایی را دریافت می‌کنند که این امر به تقویت حس خودکارآمدی در این افراد کمک می‌کند. یافته‌های پژوهش جعفرلو، شریفی و پاشا شریفی (۱۳۹۸) نشان داد که میان خودکارآمدی و خلاقیت

1 . Carter, Breen, Yaruss, & Beilby

2 . Schwarzer

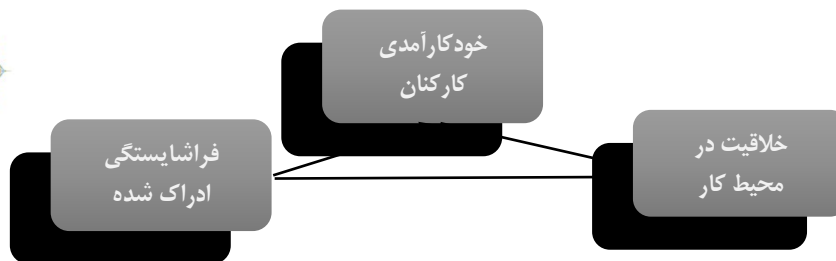
3 . Cherniss

ارتباط مستقیم و غیر مستقیم وجود دارد. همچنین، جینز (۲۰۱۵) بیان می‌کند کارکنانی که احساس فراشایستگی می‌کنند و از سطوح بالای خودکارآمدی برخوردارند احتمالاً در بروز رفتارهای خلاقانه شرکت می‌کنند (جینز، ۲۰۱۵).

با توجه به مطالعات صورت گرفته پژوهشگران فرضیه زیر را طرح‌ریزی کردند:

فرضیه دوم: خودکارآمدی ارتباط میان فراشایستگی ادراک شده و بروز خلاقیت در محیط کار را میانجی‌گری می‌کند.

حال با توجه به مطالبی که ارائه شد و بر اساس مطالعات صورت گرفته پیرامون روابط میان فراشایستگی با سایر سازه‌ها، یعنی؛ خودکارآمدی و بروز خلاقیت در محیط کار پژوهشگران مدل مفهومی زیر را در نظر گرفته‌اند:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

هدف از تحقیق حاضر، بررسی تأثیر فراشایستگی ادراک شده بر بروز خلاقیت در محیط کار با میانجی‌گری خودکارآمدی است. بر این اساس، این پژوهش کاربردی و توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شرکت ملی نفت ایران (NIOC) تشکیل می‌دهند. با توجه به اینکه امکان مطالعه همه کارکنان وجود ندارد؛ بنابراین محققین از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای مطالعه بخشی از جامعه و تعمیم نتایج به کل جامعه استفاده

کرده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای سطح خطای ۵٪ محاسبه شد، که عدد ۳۸۰ بدست آمد. بنابراین ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شد و پس از مدت پنج ماه ۳۳۱ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری شد. در این میان برخی از پرسشنامه‌ها دارای اطلاعات ناقص بودند که برای جلوگیری از بدست آمدن نتایج نادرست از روند تحلیل حذف شدند. بر این اساس نرخ بازگشت پرسشنامه‌های توزیع شده ۸۲٪ است. لازم به یاد آوری است که پرسشنامه‌ها به دو صورت دستی و الکترونیک توزیع شدند.

در تحقیق حاضر، ابتدا مقالات علمی، کتاب‌ها و نشریات داخلی و خارجی به عنوان خزانه‌ای از داده‌های ثانویه مورد مطالعه قرار گرفتند سپس در ادامه روند اجرای پژوهش مطالعات میدانی به منظور جمع‌آوری داده‌های اولیه صورت گرفت. برای جمع‌آوری داده‌های اولیه از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است.

فراشایستگی ادراک شده: برای سنجش فراشایستگی ادراک شده از مقیاس ارائه شده توسط مینارد و همکاران (۲۰۰۶) با طیفی از پاسخ‌های پنجگانه (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) استفاده شده است.

خلاقیت کارکنان: برای سنجش میزان مشارکت کارکنان در کارهای خلاقانه از مقیاسی طراحی شده توسط تیرنی، فارمر و گرین (۱۹۹۹) استفاده شده است. جواب‌ها در طیف پنجگانه لیکرت (هرگز= ۱ - به میزان زیاد= ۵) قرار می‌گیرند.

خودکارآمدی کارکنان: ب سنجش خودکارآمدی با استفاده از پرسشنامه توسط شوارزر و جروسالیم (۱۹۹۵) صورت گرفت. پاسخ‌های گویه‌ها در طیف پنج گانه (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) مشخص می‌شوند.

پیش از شروع به تجزیه و تحلیل داده‌ها، توصیه می‌شود که داده‌ها برای پیشگیری از مشکلات محتمل غربال شوند. بدین منظور، پژوهشگران حوزه مدل‌یابی معادلات ساختاری میان توزیع نرمال داده‌ها و توزیع غیر نرمال داده‌ها تمایز قائل می‌شوند. در پژوهش حاضر، نرمال بودن توزیع داده‌ها بر اساس چولگی و کشیدگی بررسی شد. با توجه به محدودیت

گزارش کار در مقاله از ذکر مقادیر چولگی و کشیدگی خودداری شده است ولی با توجه به خروجی‌های نرم افزار اس پی اس اس^۱ تمامی مقادیر بین +۲ و -۲ بودند که نشان دهنده توزیع نرمال متغیرها است.

پیش از تحلیل فرضیه‌های پژوهش، پژوهشگران پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری را بررسی کردند. یکی از روش‌های تعیین پایایی آزمون، روش ضریب آلفای کرونباخ نام دارد، 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. در جدول ۱ مقادیر آلفا کرونباخ برای سازه‌های گوناگون قابل مشاهده است که حدود تغییرات آن بین ۰/۸۱ تا ۰/۸۹ است. مقادیر آلفای کرونباخ محاسبه شده نشان دهنده درجه خوبی از پایایی درونی سازه‌های مدل است.

جدول ۱. ضرائب آلفای کرونباخ سازه‌ها

سازه	آلفای کرونباخ
فراشایستگی ادراک شده	۰/۸۹
خودکارآمدی	۰/۸۱
خلاقیت	۰/۸۸

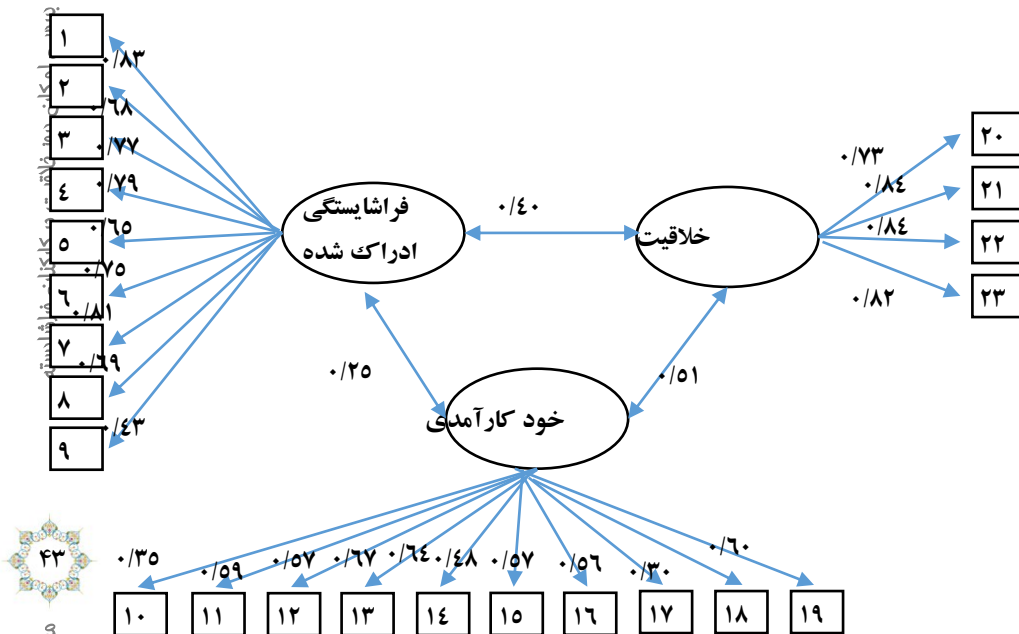
پژوهشگران به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روش‌های گوناگون همچون اعتبار صوری و روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده کرده‌اند. در پژوهش حاضر، چندین کارشناس و خبره دانشگاهی موافقت خود را اعلام کردند که پرسشنامه‌های طراحی شده دقیقاً ویژگی‌های مناسب و مطلوب را می‌سنجند. علاوه بر روایی صوری، از تحلیل عاملی تأییدی و بررسی مدل اندازه‌گیری برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها استفاده شد. جدول زیر نتایج تحلیل عاملی تأییدی را برای سازه‌های گوناگون نشان می‌دهد.

1. SPSS

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی - $p \leq 0.05$

معناداری	انحراف معیار	نسبت بحرانی	بار عاملی	گویه	سازه
-	-	ثابت	۱/۰۰۰	۱	
***	۰/۰۷۴	۱۳/۵۰۵	۰/۹۹۴	۲	
***	۰/۰۵۰	۱۵/۹۱۳	۰/۸۰۱	۳	
***	۰/۰۵۳	۱۶/۵۷۶	۰/۸۸۰	۴	فرمایشتگی
***	۰/۰۵۳	۱۲/۵۷۰	۰/۶۶۵	۵	ادراک شده
***	۰/۰۴۶	۱۵/۳۷۵	۰/۷۱۵	۶	
***	۰/۰۴۹	۱۷/۴۴۷	۰/۸۶۰	۷	
***	۰/۰۴۸	۱۳/۷۷۹	۰/۶۶۸	۸	
***	۰/۰۶۵	۷/۶۹۹	۰/۵۰۴	۹	
-	-	ثابت	۱/۰۰۰	۱۰	
***	۰/۲۹۸	۵/۷۲۶	۱/۷۰۸	۱۱	
***	۰/۲۸۱	۵/۷۳۹	۱/۶۱۲	۱۲	
***	۰/۳۵۲	۵/۹۵۵	۲/۰۹۷	۱۳	خودکارآمدی
***	۰/۳۱۵	۵/۹۵۶	۱/۸۷۶	۱۴	
***	۰/۲۸۰	۵/۰۰۳	۱/۴۰۰	۱۵	
***	۰/۲۵۳	۵/۵۳۰	۱/۳۹۸	۱۶	
***	۰/۲۴۸	۵/۰۹۹	۱/۲۶۴	۱۷	
***	۰/۲۰۲	۳/۴۳۱	۰/۶۹۲	۱۸	
***	۰/۲۵۳	۵/۳۵۰	۱/۳۵۲	۱۹	

جدول ۲، مقادیر استاندارد نشده بارهای عاملی، نسبت های بحرانی، انحراف معیار و معناداری گویه های پرسشنامه گردآوری شده است. بر اساس مقادیر فوق، تمامی گویه ها به صورت آماری معنادار هستند. همچنین با توجه به سوالات سازه خلاقیت در محیط کار، سنجش روایی آن در قالب مدل اندازه گیری به صورت زیر تأیید شده است.



شکل ۲. مدل اندازه گیری

برای شناخت میزان همخوانی داده‌های تجربی و مدل مفهومی از شاخص‌هایی به نام شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. در جدول زیر مقادیر شاخص‌های گوناگون، برای بررسی مطلوبیت مدل ارائه شده است. با توجه به مقادیر شاخص‌ها، مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است.

در مدل اندازه‌گیری تمامی ابعاد تحقیق و سوالات مربوطه در قالب یک مدل ترسیم می‌شوند و به صورت دوجه دو با هم مرتبط می‌شوند. روابط همبستگی به صورت دوجه دو بررسی شده و چنانچه دارای همبستگی ۰/۹ یا بیشتر باشند، باید با یکدیگر ادغام شده یا اینکه متغیری که دارای واریانس بیشتری است در مدل باقی می‌ماند. متغیرهایی که همبستگی ۰/۹ یا بیشتر داشته باشند به این معنی است که یک موضوع بسیار نزدیک به هم را می‌سنجند.



جدول ۳. همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیر	فراشاستگی ادراک شده	خودکارآمدی	خلاقیت
فراشاستگی ادراک شده	۰/۲۴۷	۰/۴۰۴	
خودکارآمدی		۰/۵۱۱	
خلاقیت			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنیم هیچکدام از همبستگی بین متغیرها بیشتر از ۰/۹ ناست و نیازی به ادغام یا حذف آنها نیست.

برای شناخت میزان هم‌خوانی داده‌های تجربی و مدل مفهومی از شاخص‌هایی به نام شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. بر این اساس شاخص کای مربع^۱ و شاخص نیکویی برازش^۲ به عنوان شاخص‌های برازش مطلق مقدار قابل قبول ۰/۱۷۶ و ۰/۹۷۹ را اتخاذ کردند و شاخص برازندگی تعدیل یافته^۳ و برازندگی هنجار شده^۴ به عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی مقدار قابل قبول ۰/۹۸۷ و ۰/۹۴۳ را اتخاذ کردند. در میان شاخص‌های مقتصد، شاخص‌های کای مربع به درجه آزادی^۵ و شاخص ریشه خطای تقریب میانگین مجذورات^۶ به ترتیب مقدارهای ۱/۲۸۵ و ۰/۰۳۱ را اتخاذ کردند.

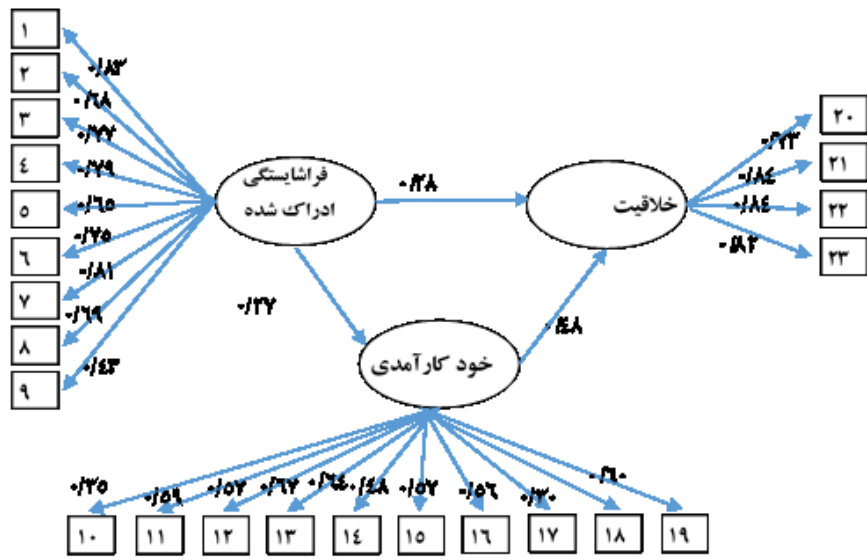
یافته‌های پژوهش

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

1. χ^2
 2. GFI
 3. CFI
 4. NFI
 5. χ^2 / df
 6. RAMSEA

درصد زن بودند و ۱۱ درصد جنسیت خود را اعلام نکردند. در ارتباط با سن، مشارکت کنندگان عمدتاً بین ۳۰ تا ۴۵ سال (۷۵٪) سن داشتند. بیشتر افراد شرکت کننده در پژوهش دارای تحصیلات عالی (۴۶٪ کارشناسی ارشد و ۱۶٪ دکتری) بودند. همان‌طور که پیش‌تر بیان شد یکی از عوامل زمینه‌ساز در بروز ادراک فراشایستگی در افراد، تحصیلات مازاد است. در پژوهش حاضر، شرکت کنندگان عمدتاً بین ۱۰ تا ۲۰ سال (۴۹٪) سابقه کلی کار داشتند. همچنین داوطلبان عمدتاً بین ۵ تا ۱۵ (۷۳٪) سال سابقه کار در پست سازمانی فعلی خود داشتند. همانگونه که گفته شد یکی از عوامل زمینه‌ساز ادراک فراشایستگی در افراد، برخورداری از سابقه کاری مازاد است.

پس از بررسی و مطالعه پایایی و اعتبار ابزار اندازه‌گیری به مرحله بعد از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) برای سنجش و محک فرضیه‌های پژوهش وارد می‌شویم. در این راستا مدل ساختاری پژوهش بررسی شد. شکل ۳ بر اساس خروجی نرم افزار آموس، روابط مستقیم و غیر مستقیم میان سازه‌های مختلف مدل ساختاری را نشان می‌دهد.



شکل ۳. مدل ساختاری



با توجه به اینکه شاخص‌های گوناگون برازش همچون کای مربع، شاخص نیکویی برازش، شاخص برازش تعدیل شده، شاخص برازش هنجار شده، کای مربع به درجه آزادی و شاخص ریشه خطای تقریب میانگین مجذورات به ترتیب مقادیر قابل پذیرش ۰/۱۴۱، ۰/۹۴۴، ۰/۹۵۰، ۰/۹۶۴، ۱/۴۹۴ و ۰/۰۳۹ اتخاذ کرده‌اند؛ بنابراین مدل تأیید می‌شود. در جدول ۴ میزان ضرایب رگرسیونی که بیانگر میزان اثرگذاری مؤلفه‌ها بر یکدیگر است و معناداری این ضرائب به طور خلاصه آورده شده است.

جدول ۴. میزان ضرائب رگرسیونی

فرضیه	تاثیر مؤلفه	بر مؤلفه	ضریب رگرسیونی	عدد معناداری	نتیجه
۱	ادراک فراشایستگی	خودکارآمدی	۰/۲۳۲	***	تأیید
۲	ادراک فراشایستگی	خلاقیت	۰/۶۳۹	***	تأیید

توضیح: *** به معنی عدد بسیار کوچک نزدیک به صفر است.

بر اساس نتایج حاصل از جدول فوق، میان ادراک کارکنان از فراشایستگی خود با خودکارآمدی آنها رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. همچنین میان ادراک کارکنان از فراشایستگی خود با تمایل آنها برای بروز خلاقیت در محیط کار رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد که بر اساس یافته مورد نظر، کارکنان فراشایسته تمایل به بروز رفتار خلاقانه در محیط کار دارند. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود.

پژوهشگران برای بررسی نقش میانجیگری متغیر خودکارآمدی از آزمون سوبل^۱ به صورت آنلاین^۲ استفاده کردند.

جدول ۵. بررسی نقش میانجی‌گیری متغیر خودکارآمدی

تاثیر مؤلفه	متغیر میانجی	بر مؤلفه	آماره تی	عدد معناداری	نتیجه
فراشایستگی ادراک شده	خودکارآمدی	خلاقیت	۳/۲۳	۰/۰۰۱۲	تأیید

1 . Sobel

2 . <http://www.quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

با توجه به مقادیر احتمال در جدول ۵، متغیر میانجی خودکارآمدی در مسیر ارتباطی میان ادراک فراشایستگی و بروز خلاقیت به صورت معناداری تأثیرگذار است. بدین ترتیب فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، با آزمون فرضیه‌های پژوهش و بر اساس خروجی نرم افزار، هر دو فرضیه تأیید شدند. بر این اساس، ارتباط مثبت و معنادار میان ادراک کارکنان از فراشایستگی خود و تمایل آنها برای بروز خلاقیت در محیط کار وجود دارد (فرضیه اول). همچنین، متغیر خودکارآمدی ارتباط میان فراشایستگی ادراک شده و بروز خلاقیت در محیط کار را میانجی‌گری می‌کند (فرضیه دوم). به عبارت دیگر این گونه می‌توان از یافته‌ها استنتاج کرد که کارکنان فراشایسته بر اساس ادراک مثبت و سازنده‌ایی که نسبت به قابلیت‌ها، توانایی‌های خویش دارند سعی می‌کنند، ضمن توسعه توانایی‌ها و قابلیت‌های خویش با اتکاء به شایستگی‌های مازاد خود در محیط کار، تغییرات سازنده خلق کنند و از فرصت‌ها برای آفرینش ایده‌های جدید و نوآوری در فرایندهای کاری بهره برداری کنند. برای مقایسه یافته‌های پژوهش تنها می‌توان به تعداد محدودی از یافته‌های مطالعات خارجی استناد کرد زیرا پژوهش حاضر نخستین پژوهش صورت گرفته در حوزه فراشایستگی در داخل کشور است.

یافته‌های پژوهش حاضر، به عنوان یکی از نخستین پژوهش‌های خارجی صورت گرفته در حوزه بررسی نقش خلاقیت در حوزه فراشایستگی کارکنان، هم راستا با سایر پژوهش‌ها است. به طور نمونه، در تحقیقی که توسط لوکسیت و اسپیتز مولر (۲۰۱۶) صورت گرفت و بر اساس نظر سرپرستان واحدها، چنانچه کارکنان فراشایسته احساس حمایت کنند و مورد تقدیر از طرف مافوق خود قرار گیرند تمایل بیشتری برای بروز عملکرد خلاقانه دارند. در

این راستا، سایمون و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که هنگامی که ادراک فراشایستگی در کارکنان شکل می‌گیرد، افرادی که شخصیت فعالی دارند به دنبال ایجاد تغییرات در شغل خود هستند. از جمله پیامدهای مثبت که می‌توان برای فراشایستگی کارکنان در نظر گرفت، بهبود و ارتقاء رفتارهای فعالانه است. رفتارهای فعالانه، رفتارهای قابل پیش بینی و مبتنی بر تغییر هستند که از طرف کارکنان به صورت خود جوش بروز می‌کنند. اردوگان و همکاران (۲۰۱۱) بیان می‌کنند که کارکنان فراشایسته فرصت‌های بیشتری برای گسترش حیطه شغلی خود دارند، بنابراین به صورت فعالانه به نظام موجود واکنش نشان می‌دهند. مینارد و همکاران (۲۰۱۵) همچنین مطرح می‌کند که افراد فراشایسته احتمالاً گام‌های فعالانه برای تغییر شرایط کار بر می‌دارند. در پژوهشی که توسط آکگوندوز، آلکان و گوک (۲۰۱۸) طرح‌ریزی شد، پژوهشگران دریافتند برخورداری کارکنان از شخصیتی فعال، به عنوان افرادی که به دنبال ایجاد تغییرات در محیط کار هستند، می‌تواند منجر به بروز خلاقیت شود.

پژوهش حاضر با طرح پژوهشی پیمایشی با رویکردی کمی صورت گرفته است که در آن از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها صورت گرفت لذا به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود پژوهشگران با اتخاذ رویکرد آمیخته (کمی و کیفی) موضوع فراشایستگی را واکاوی کنند تا نتایج دقیق تری حاصل شود. همچنین بر اساس یافته‌ها مشخص شد که کارکنان فراشایسته با توجه به ادراکی که نسبت به توانایی‌ها و قابلیت‌های خود دارند تمایل به بروز خلاقیت و تغییر در محیط کار دارند لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، پژوهشگران نقش سایر متغیرهای میانجی همچون عزت نفس، واکنش‌های احساسی (همچون خستگی) و متغیرهای تعدیل‌گر همچون حمایت سرپرست، حمایت سازمان، استقلال و اختیار در محیط کار را در نظر گیرند.

علاوه بر پژوهش حاضر، با مطالعات صورت گرفته در جریان پژوهش حاضر مشخص شد، کارکنان فراشایسته معمولاً رضایت شغلی پایینی داشته و غالباً سازمان را ترک می‌کنند.

تفویض اختیار و حمایت از کارکنان فراشایسته می‌تواند منجر به کاهش احساسات منفی ناشی از این ادراک در کارکنان می‌شود، لذا به مدیران سازمان‌ها و متخصصان مدیریت منابع انسانی توصیه می‌شود ضمن اتخاذ اقدامات پیشگیرانه برای بروز چنین پدیده‌ای چنانچه در سازمان با کارکنان فراشایسته رو به رو شدند، با تفویض اختیار و استقلال و حمایت از آنها می‌توانند ضمن پیشگیری از بروز پیامدهای منفی ناشی از ادراک فراشایستگی، بسترهای لازم را برای بروز خلاقیت و بالفعل کردن شایستگی‌های نهان این دسته از کارکنان فراهم کنند.

سپاسگزاری: این پژوهش برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی بین الملل، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه تهران است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت مدیران و کارکنان شرکت ملی نفت ایران و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

منابع و مآخذ

- جعفرلو، غلام، شریفی، نسترن، شریفی، حسن پاشا. (۱۳۹۸). ارائه مدلی جهت پیش بینی خلاقیت بر اساس سخت رویی، خودکارآمدی، کمال گرایی، تحصیلات والدین، سوابق کارهای خلاقانه افراد خانواده و خویشاوندان نزدیک با میانجی انگیزش پیشرفت در دانش آموزان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۱۹(۱). ۱۵۳-۱۸۴.
- جندقی، محمد. (۱۳۹۶). آبان. نرخ بیکاری فارغ التحصیلان به ۲۰ درصد رسید / ۱/۳ میلیون تحصیلکرده بیکار. *خبرگزاری مهر*. کد خبر ۴۱۳۹۷۶۰.
- حاجی آقا، پروین، علم بیگی، امیر، پیش بین، سیداحمدرضا، جلیلیان، سارا. (۱۳۹۷). ارائه مدلی برای توسعه خلاقیت فردی و سازمانی بر مبنای نقش پیوند شبکه اجتماعی و تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان اصفهان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۸(۲). ۱۱۳-۱۴۶.

حسینی، محمد، تیما، پریسا. (۱۳۹۲). بررسی نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه. مدیریت دولتی. ۵ (۱۳). ۸۹ - ۱۱۰.

دهقانی سلطانی، مهدی، مصباحی، مریم، طالبی، یاسمن. (۱۳۹۷). تأثیر ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا بر عملکرد نوآوری با تبیین نقش تسهیم دانش. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. ۸ (۳). ۴۳-۷۴.

قلی‌پور، آرزین. (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.

Alfes, K., Shantz, A., & van Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: The dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101.

Billings, J. R., & Macvarish, J. (2010). Self-Efficacy: Addressing behavioural attitudes towards risky behaviour-an international literature review.

Bui, H. T., Zeng, Y., & Higgs, M. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 32(5), 373-386.

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.

Dul, J., & Ceylan, C. (2011). Work environments for employee creativity. *Ergonomics*, 54(1), 12-20.

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, 233-245.

- 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(4), 401-405.
- Gómez Jiménez, M. (2016). *Employee Creativity and Culture. Evidence from an examination of culture's influence on perceived employee's creativity in Spanish organizations* (Doctoral dissertation, Universitat Ramon Llull).
- Gupta, R., & Bajaj, B. (2017). The relationship between leader's emotional intelligence and employee creativity: A conceptual framework of mechanism. *Procedia computer science*, 122, 471-477.
- Janes, S. (2015). *The effect of perceived overqualification on job crafting and the moderating role of personal resources*. Tilburg University
- Jiang, Z., & Jiang, X. (2015). Core self-evaluation and life satisfaction: The person-environment fit perspective. *Personality and Individual Differences*, 75, 68-73.
- 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.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635-653.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology*, 64(1), 208-232.
- 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.
- Purohit, B. (2018), "Salesperson performance: role of perceived overqualification and organization type", *Marketing Intelligence & Planning*, Vol. 36 No. 1, pp. 79-92.

- Sigala, M., & Chalkiti, K. (2015). Knowledge management, social media and employee creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 45, 44–58
- Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter?. *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 77-87.
- 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.
- Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61–84.

