

شایستگی فرانیاز و توسعه معناداری در کارکنان زن شاغل در سازمان‌های دولتی ایران

رحمت‌الله قلی‌پور سوته^۱، فرشته امین^۲، مریم‌السادات موسوی^{۳*}

چکیده

شایستگی فرانیاز نیروی کار پس از بحران اقتصادی در سال ۲۰۰۸ به‌عنوان دغدغه‌ای مهم در پژوهش‌های اجتماعی، اقتصادی و مدیریتی مطرح شد، زیرا پیامدهایی جدی در سطوح کلان، سازمانی و فردی به دنبال داشت. با توجه به تفاوت در میزان فراگیری شایستگی فرانیاز، ابعاد و پیامدهای آن در زنان و همچنین تفاوت در جوامع و فرهنگ‌های مختلف در این زمینه، شایستگی فرانیاز زنان، به‌خصوص در جوامع شرقی، به‌عنوان یکی از خلأهای پژوهشی در این زمینه مطرح شده است. لذا پژوهش حاضر با انتخاب زنان دارای شایستگی فرانیاز، که در سازمان‌های دولتی ایران شاغل‌اند، به بررسی عوامل سازمانی که از دیدگاه آنان در کاهش ادراک شایستگی فرانیاز و پیامدهای منفی آن مؤثر است، با استفاده از روش داده‌بنیاد گلایزر می‌پردازد. نتایج به‌دست‌آمده حکایت از محوریت مقوله معناداری شغل در کاهش ادراک شایستگی فرانیاز و پیامدهای منفی نگرشی آن دارد. در الگوی استخراج‌شده معناداری در دو سطح معناداری شغل و معناداری محیط کار در قالب پنج متغیر معرفی می‌شود که عبارت‌اند: از تقدیر شغل، آزادی عمل، هدف‌گذاری و چالش مداوم (عوامل معناداری شغل)، روابط توسعه‌یافته و تمامیت فردی (عوامل معناداری محیط کار). در پایان، با استفاده از نتایج این پژوهش با محوریت معناداری متغیرهای ادبیات پژوهشی در مورد شایستگی فرانیاز تبیین شده است. نتایج حاصل علاوه بر توجه به خلأ پژوهشی درباره شایستگی فرانیاز زنان و استفاده از رویکرد کیفی که تا کنون کمتر در این حوزه استفاده شده، سازمان‌ها را قادر می‌سازد به‌رغم همه محدودیت‌ها، در بهبود شرایط کارکنان زن دارای شایستگی فرانیاز خود و استفاده از توانمندی‌های آنان قدم بردارند.

کلیدواژگان

شایستگی فرانیاز زنان، عدم تناسب فرد-شغل، کم‌اشتغالی، معناداری شغل.

rgholipor@ut.ac.ir

famin@ut.ac.ir

mrym.mousavi@ut.ac.ir

۱. استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۲. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۳. دانشجوی دکتری پردیس البرز دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۸/۱۵، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۶/۳

طرح مسئله

استفاده بهینه و اتلاف نکردن منابع انسانی شرط لازم توسعه پایدار کشور است. شاخص‌های گوناگونی اتلاف منابع انسانی جامعه را نمایان می‌کنند که از میان آن‌ها میزان بیکاری بیشترین توجه را به خود جلب کرده است. اما این فقط یکی از جلوه‌های اتلاف منابع انسانی جامعه است. در میان مجموعه شاغلان یک کشور نیز برخی عوامل می‌توانند نشان‌دهنده اتلاف منابع انسانی باشند، مانند عدم تناسب یا فراتر بودن نیازهای شغلی از تخصص و تجربه و مهارت کارکنان که از آن با عنوان کلی کم‌اشتغالی یا شایستگی فرانیاز نام می‌برند [۲]. مفهوم کم‌اشتغالی / شایستگی فرانیاز جنبه‌های مختلفی دارد. فلدمن (۱۹۹۶) کم‌اشتغالی را ناتوانی در کسب سطح مناسب اشتغال براساس یکی از پنج بعد تحصیل، تجربه، درآمد، موقعیت شغلی یا رشته شغلی مطلوب برای فرد می‌داند [۱۴].

شایستگی فرانیاز علاوه بر اتلاف و استهلاک سرمایه انسانی و کاهش بهره‌وری در سطح کلان جامعه، که به عقیده برخی از پژوهشگران می‌تواند به میزان بیکاری ساختاریافته بالاتر و تداوم بیکاری منجر شود [۳۲]، در سطوح فردی و سازمانی نیز آثاری به دنبال دارد. براساس پژوهش‌های انجام‌شده، شایستگی فرانیاز در سطح سازمانی افزایش جست‌وجو و ترک شغل و کاهش بهره‌وری سازمان [۳۲] و در سطح فردی پیامدهایی مانند کاهش حقوق فرد نسبت به هم‌رده‌های خود در مشاغل متناسب [۱؛ ۱۹؛ ۳۲]، نگرش‌های شغلی منفی مانند نارضایتی شغلی [۱۲؛ ۲۲]، تمایل به جابه‌جایی شغلی [۱۲؛ ۳۱] و کاهش رفاه روانی [۱۷] را در پی دارد. این درحالی است که به نظر می‌رسد این گروه از کارکنان با توانمندی‌های بالای خود می‌توانند به‌عنوان فرصتی برای ارتقای عملکرد سازمان‌ها نیز محسوب شوند تا با استفاده از فرصت به‌وجودآمده در شرایط نامطلوب بازار کار نیروی انسانی، از سرمایه انسانی بالقوه آن‌ها در رسیدن به اهداف خود، به‌خصوص در وظایف چالش‌برانگیز و ایجاد تغییر یا گسترش سازمان، استفاده کنند [۳۶].

کارکنان دارای شایستگی فرانیاز و کم‌اشتغالی آنان به‌دنبال بحران اقتصادی اروپا در سال ۲۰۰۸ و افزایش نرخ بیکاری و به تبع آن بالارفتن میزان شایستگی فرانیاز مورد توجه پژوهشگران و سیاست‌گذاران قرار گرفت. در گزارش منتشرشده از سوی سازمان توسعه و همکاری اقتصادی^۱ در سال ۲۰۱۱ در کشورهای عضو این سازمان به‌طور متوسط از هر ۴ نفر یک نفر شایستگی فرانیاز دارد که البته این میزان در کشورهای مختلف عضو تفاوت دارد. در کشور ایران نیز، عدم تناسب میان عرضه و تقاضای نیروی انسانی در بازار کار هم به لحاظ کمیت و هم به لحاظ شایستگی‌های مورد نیاز، به‌خصوص تحصیلات، مسئله شایستگی فرانیاز کارکنان را به صورت

1. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)

جدی مطرح کرده است. از یک سو سیر صعودی نیروی کار تحصیل کرده در ایران در دهه‌های اخیر^۱، که طبق آمارها از جمله کشورهای دارای بالاترین نسبت نیروی انسانی تحصیل کرده به کل جمعیت در خاورمیانه است، و از سوی دیگر کمبود فرصت‌های شغلی مناسب به خصوص پس از رکود و تحریم‌های اقتصادی که به کاهش فرصت‌های شغلی در مشاغل تخصصی و مهارتی منجر شده است، دست به دست هم داده و میزان بالای عدم تناسب مهارتی در بازار کار ایران ایجاد کرده است.^۲ به بیان دیگر، اگرچه آمار دقیقی از کارکنان دارای شایستگی فرانیاز در ایران وجود ندارد، با شرایط اقتصادی و فرهنگی موجود در ایران، میزان بالای بیکاری (۱۲ درصد در تابستان ۱۳۹۷) و تقاضای اجتماعی بالا برای تحصیلات عالی که به بالا رفتن نسبت افراد تحصیل کرده به کل جمعیت و افزایش بیکاری در میان فارغ‌التحصیلان تحصیلات تکمیلی و متخصصان کشور (۳۹ درصد در تابستان ۱۳۹۷) منجر می‌شود، رقابت افراد زیادی با قابلیت‌های گوناگون برای به دست آوردن تعداد محدودی شغل را شاهد هستیم که افراد دارای تحصیلات یا تجربه بالا را به سوی مشاغل پایین‌تر از میزان توانایی‌های خود سوق می‌دهد.

در این میان، به نظر می‌رسد الگوی شایستگی فرانیاز زنان به دلیل تفاوت در عوامل زمینه‌ای و پیامدهای آن با مردان فراوانی بیشتری دارد و باید جداگانه بررسی شود؛ به خصوص در فرهنگ‌های غیراروپایی که تاکنون کمتر چنین بررسی‌هایی انجام شده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد احتمال شایستگی فرانیاز در زنان، به خصوص زنان متأهل و دارای فرزند، تا حدود دو برابر بیش از مردان تخمین زده شده است [۹؛ ۱۸]. در تبیین این فراوانی دیدگاه‌هایی مانند نظریه شایستگی فرانیاز ناهمسان^۳ [۱۶] ارائه شده که در بخش مرور ادبیات به آن‌ها خواهیم پرداخت. علاوه بر این، شایستگی فرانیاز در زنان پیامدهای منفی گستره‌تری نیز در مقایسه با مردان به دنبال دارد، زیرا محدودیت‌های آنان در کنترل و تغییر شرایط نامطلوب کاری که ناشی از عوامل فرهنگی، خانوادگی و فردی است، رفاه ذهنی زنان دارای شایستگی فرانیاز و به تبع آن سلامت روانی آنان را در معرض خطر جدی قرار می‌دهد و لزوم انجام پژوهش جداگانه در مورد شایستگی فرانیاز آنان را روشن می‌کند [۲۶].

با در نظر گرفتن موارد یادشده در مورد اهمیت شایستگی فرانیاز به‌طور کلی و شایستگی فرانیاز زنان به‌طور خاص در همه کشورهای، همچون ایران، و خلأ پژوهشی موجود در این زمینه، به خصوص با توجه به وابستگی موضوع شایستگی فرانیاز به عوامل فرهنگی اجتماعی هر جامعه [۱۲؛ ۳۹]، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این پرسش است که از دیدگاه زنان دارای

۱. براساس گزارش مرکز آمار ایران تعداد دانشجویان ایران از ۱٫۲ میلیون نفر در سال ۱۹۹۶ به ۴٫۹ میلیون در سال ۲۰۱۳ رسیده است.

۲. شاخص عدم تناسب مهارتی در سال ۱۳۹۱ برای زنان حدود ۳۶ درصد و برای مردان حدود ۱۷ درصد تخمین زده شده است. (کشاورز، روزنامه دنیای اقتصاد، ش ۳۵۰۸، س ۱۳۹۴)

3. Differential Over-qualification

شایستگیِ فرانیاز چه عواملی می‌تواند از ادراک شایستگیِ فرانیاز یا پیامدهای منفی آن بکاهد و یا آنان را به رفتارهای انطباقی و تعدیلگر ترغیب کند. گروه نمونه مورد مطالعه در این پژوهش زنان دارای شایستگیِ فرانیاز شاغل در سازمان‌های دولتی ایران در نظر گرفته شده و روش مورد استفاده داده‌بنیاد با رویکرد گلیزر (۱۹۹۸) است. نتایج حاصله علاوه بر فتح باب در حوزه شایستگیِ فرانیاز در ایران و دانش‌افزایی نظری در حوزه شایستگیِ فرانیاز به‌طور کلی، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به‌رغم همه محدودیت‌های موجود، بتوانند در راستای بهبود شرایط کارکنان زن دارای شایستگیِ فرانیاز خود و استفاده بهینه از توانمندی‌های آنان گام بردارند.

مفاهیم حساس نظری

شایستگیِ فرانیاز

از ابتدای طرح موضوع شایستگیِ فرانیاز تاکنون، پرکاربردترین تعریف از شایستگیِ فرانیاز همان تعریف کلاسیک فلدمن [۱۴] است که در آن شایستگیِ فرانیاز را شرایطی می‌داند که در آن فرد دارای مهارت، تحصیلات یا تجربه فراتر از الزامات و نیازهای شغل خود باشد. اما در پژوهش‌های بعد، ابعاد دیگری نیز برای این تعریف و ارزیابی شایستگیِ فرانیاز پیشنهاد شد. جانسون و جانسون (۲۰۰۰) علاوه بر بعد عدم تناسب (سطح تحصیلات و تجربه و مهارت فرانیاز)، عدم پیشرفت (ادراک فرد از فرصت‌های یادگیری، رشد و تغییر در شغل خود) را برای ارزیابی شایستگیِ فرانیاز تعیین کردند. مینارد (۱۹۹۸) بعد دیگر عدم ارتباط شغل با تحصیلات را به ابعاد تعریف کلاسیک شایستگیِ فرانیاز اضافه کرد و آن را شایستگیِ متفاوت^۱ نامید. در پژوهش مالتاریچ و همکاران (۲۰۱۱) بعد توانایی‌های شناختی به‌منزله بعد کلیدی شایستگیِ فرانیاز و به‌مراتب تعیین‌کننده‌تر از تحصیلات و تجربه معرفی می‌شود، زیرا به اعتقاد نویسنده توانایی‌های شناختی ثبات بیشتری دارند و می‌توانند به‌عنوان علت اصلی سایر ابعاد شایستگیِ فرانیاز و رفتارهای شغلی در نظر گرفته شوند. علاوه بر ابعاد مختلف شایستگیِ فرانیاز، پژوهشگران انواع مختلفی از شایستگیِ فرانیاز را نیز در پژوهش‌های خود از هم تفکیک کرده‌اند؛ مثلاً، شایستگیِ فرانیاز تحصیلی و مهارتی، شایستگیِ فرانیاز ذهنی و عینی، شایستگیِ فرانیاز آشکار^۲ و پنهان^۳، شایستگیِ فرانیاز خودخواسته و اجباری^۴. در این پژوهش، همان‌طور که در بخش روش تحقیق خواهد آمد، تلاش شد ترکیبی از شایستگیِ فرانیاز عینی و ذهنی مد نظر قرار گیرد. به‌علاوه، الگوی به‌دست‌آمده اهمیت بعد توانایی شناختی از ابعاد شایستگیِ فرانیاز را که در پژوهش مالتاریچ و همکاران (۲۰۱۱) پیشنهاد شد نیز تأیید می‌کند.

-
1. differently qualified
 2. apparent over qualification
 3. emergent over qualification
 4. intentional and unintentional overqualification

شایستگی فرانیاز زنان

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، شایستگی فرانیاز در گروه‌های خاصی مانند مهاجران [۱۵] و مادران [۱۸] بیشتر از سایر گروه‌هاست. برون و پینتالیدی (۲۰۰۶) نسبت کم‌اشتغالی مهارتی زنان به مردان را ۳/۲ درصد در برابر ۱/۷ درصد تخمین زده‌اند. عوامل مختلفی در فراوانی بیشتر شایستگی فرانیاز در زنان دخیل‌اند. از عوامل کلان دخیل در این زمینه می‌توان به ویژگی‌های بازار کار زنان اشاره کرد. افزایش مشارکت زنان در بازار کار و افزایش سریع‌تر سطح تحصیلات زنان در مقایسه با مردان در سال‌های اخیر، با توجه به عدم ایجاد دسترسی زنان به مشاغل متناسب، زنان را در معرض احتمال بالاتر کم‌اشتغالی تحصیلی قرار داده است و نرخ پایین‌تر بازگشت تحصیلات و تجربه در زنان را سبب شده است [۳۸]. علاوه بر این، زنان در مشاغل پاره‌وقت، موقت و برخی مشاغل خاص مانند بخش فروش و خدمات و مشاغل اداری بیشتر از مردان حضور دارند که براساس پژوهش‌های صورت‌گرفته امکان کم‌اشتغالی تحصیلی و مهارتی به دلیل کنترل‌های بالای مدیریتی و وظایف شغلی روتین بدون نیاز به تحصیلات در این مشاغل بیشتر است [۳۳].

عوامل فرهنگی اجتماعی نیز در تئوری شایستگی فرانیاز ناهمسان^۱ فرانک (۱۹۷۸) مطرح شده است. براساس این نظریه، زنان متأهل به دلیل شرایط خانوادگی خود احتمال شایستگی فرانیاز بالاتری دارند، زیرا تصمیم زنان در مورد انتخاب محل سکونت و به تبع آن محدوده جغرافیایی جست‌وجوی شغلی آن‌ها به شغل همسران/مردان وابسته است. بدین معنا که در خانواده ابتدا مردان به انتخاب بهینه شغل می‌پردازند و سپس زنان در همان محدوده جغرافیایی به جست‌وجوی شغلی اقدام می‌کنند. به دلیل محدود شدن زنان به مشاغل در دسترس و شرایطی که در آن شغل همسر آن‌ها بهینه باشد، فرانک از زنان متأهل به مهاجر وابسته/دنبال‌رو یا مقیم وابسته^۲ یاد می‌کند و معتقد است این وابستگی احتمال شایستگی فرانیاز آن‌ها را در مقایسه با مردان هم‌رده بالاتر می‌برد.

علاوه بر عوامل کلان فوق، لاکسیت و اسپیتزمولر (۲۰۱۱) به عوامل سازمانی مؤثر در شایستگی فرانیاز زنان اشاره کرده‌اند. زنان به دلایل مختلفی احتمال و فرصت ارتقای کمتر و در نتیجه شایستگی فرانیاز بالاتری در مقایسه با مردان هم‌رده دارند. در سطح سازمان، مفاهیمی مانند سقف شیشه‌ای، زمین چسبنده^۳، کلوپ پسرهای پیر^۴، زاغه‌های شغلی^۵، کارکنان یقه‌صورتی^۶ و شیفت دوم کاری هریک می‌توانند دلایلی ضمنی بر عدم ارتقای مناسب و

1. differential overqualification
2. tied stayer or tied mover
3. sticky floor
4. old boy clubs
5. occupation ghetto
6. pink collar workers

در نتیجه بالاتر بودن احتمال شایستگی فرانیاز زنان رهنمون شوند. علاوه بر این مفاهیم، وجود کلیشه‌های منفی ذهنی در مورد سطح بالاتر تعارضات شغل-خانواده در میان زنان، که مدیران را در ارتقای زنان دچار تردید می‌کند [۲۰]، تعاملات شغلی کمتر زنان به دلیل عهده‌دار بودن مسئولیت‌های خانوادگی [۱۰] و در نهایت عدم تمایل و مهارت زنان در مذاکره/چانه‌زنی برای بهبود شرایط شغلی [۷] نیز می‌توانند احتمال بیشتر شایستگی فرانیاز در زنان را تبیین کنند. زنان در مورد شرایط احراز نیز با برخورد متفاوتی در سازمان‌ها مواجه می‌شوند. رنز و ریدر (۱۹۹۵) در پژوهش خود نشان دادند که کارفرمایان از متقاضیان زن یک موقعیت شغلی در مقایسه با متقاضیان مرد برای همان موقعیت شغلی، شش ماه تجربه بیشتر درخواست می‌کنند، زیرا استخدام زنان در نظر آن‌ها به دلیل احتمال بالاتر ترک شغل هزینه بیشتری دارد و از آنجا که این خطر بالاتر را به دلیل قوانین موجود نمی‌توانند با حقوق پایین‌تر جبران کنند، متقاضیان زن را با شرایط احراز بالاتر جریمه می‌کنند.

عوامل یادشده علاوه بر افزایش احتمال شایستگی فرانیاز در زنان، می‌توانند تأثیر بیشتری بر سلامت و رفاه روانی زنان دارای شایستگی فرانیاز داشته باشند. براساس نظریه برابری^۱ (آدامز ۱۹۶۳) احساس کارکنان از موقعیت شغلی خود براساس مقایسه دریافتی‌های خود با دیگران شکل می‌گیرد. زنان دارای شایستگی فرانیاز با مقایسه خود با همکاران مرد هم‌رده، که مزایای مهمی مانند ارتقا دریافت می‌کنند، انگیزه خود را بیشتر از دست می‌دهند و ممکن است رغبتی به مشارکت در فعالیت‌های فراشغلی نداشته باشند یا حتی رفتارهای منفی مانند تأخیر، غیبت و کم‌کاری یا خروج از سازمان از خود نشان دهند. زنان متأهل که براساس نظریه شایستگی فرانیاز ناهمسان مهاجر یا مقیم وابسته هستند نمی‌توانند به راحتی و داوطلبانه شغل خود را ترک کنند، زیرا انتخاب‌های محدودی دارند. در نتیجه ممکن است احساس کنند در شغل فعلی خود گیر افتاده‌اند. سلامت روانی زنان بیشتر در معرض خطر قرار گیرد. همه این موارد لزوم توجه جداگانه به زنان دارای شایستگی فرانیاز در پژوهش‌ها را نشان می‌دهد.

شایستگی فرانیاز در ادبیات پژوهشی

ادبیات پژوهشی در زمینه شایستگی فرانیاز در دو دهه اخیر جهت‌گیری مختلفی داشته است. پژوهش‌ها ابتدا بر آثار منفی شایستگی فرانیاز و عدم جذب نیروهای دارای شایستگی فرانیاز تمرکز داشتند، اما به مرور دیدگاه‌های مثبتی مبنی بر استفاده از این شرایط به‌عنوان فرصتی برای سازمان‌ها در جذب نیروهایی توانمند، که به دلیل شرایط نامناسب بازار کار با هزینه کم در اختیار سازمان‌ها قرار گرفته‌اند، مطرح شد و ارتقای شرایط شغلی آن‌ها به‌عنوان فرصت و مسئولیتی اجتماعی برای سازمان‌ها تلقی شد [۳۶].

1. equity and referent theory

در این بخش، با توجه به پرسش اصلی پژوهش، که پیش‌تر بدان اشاره شد، به مرور پژوهش‌هایی که بر عوامل سازمانی (قابل کنترل به‌وسیله‌ی سازمان‌ها) مؤثر در کاهش ادراک شایستگی فرایز، کاهش پیامدهای آن و ترغیب رفتارهای انطباقی و فراشغلی تمرکز دارند می‌پردازیم. نتایج این پژوهش‌ها به تفکیک در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. خلاصه‌ی مرور ادبیات پژوهشی

نتایج	پژوهش	
ادراک تفویض اختیار عامل میانجی در رابطه‌ی میان انطباق‌پذیری شغلی و ادراک شایستگی فرایز	یانگ و همکاران (۲۰۱۵)	کاهش ادراک شایستگی فرایز
رابطه‌ی میان کیفیت، رابطه‌ی میان فرد با مدیر و همکاران، با ادراک شایستگی فرایز و نارضایتی شغلی	آلفز و همکاران (۲۰۱۶)	
رابطه‌ی میان خودمختاری یا احساس آزادی عمل فرد در ارتقای رفاه روانی کارکنان دارای شایستگی فرایز	وو و همکاران (۲۰۱۴)	کاهش پیامدهای منفی شایستگی فرایز
رابطه‌ی میان توانمندسازی روانی و کاهش نارضایتی و ترک شغل کارکنان دارای شایستگی فرایز	اردوغان و بوئر (۲۰۱۱)	
نقش میانجی حمایت سازمانی در رابطه‌ی میان شایستگی فرایز ادراکی و قصد ترک	ژیائوکیان و همکاران (۲۰۱۷)	
رابطه‌ی میان ادراک حمایت سازمانی و قراردادهای توسعه‌ی ویژه ^۱ و خلاقیت در کارکنان دارای شایستگی فرایز	لاکسیت و اسپیتزمولر (۲۰۱۶)	ترغیب رفتارهای مثبت انطباقی و فراشغلی
احساس تناسب میان فرد-گروه و ادراک اهمیت نقش (در حضور همکاران دارای شایستگی فرایز) به‌عنوان عامل میانجی در رابطه‌ی میان شایستگی فرایز و عملکرد شغلی و فرانشی	هو و همکاران (۲۰۱۵)	
رابطه‌ی میان مهارت تأثیرگذاری بین فردی ^۲ و مقبولیت اجتماعی ^۳ بر عملکرد شغلی مثبت، نوع‌دوستی ^۴ و رفتارهای تیمی پویا ^۵	دنگ و همکاران (۲۰۱۵)	
رابطه‌ی میان ادراک مشترک شایستگی فرایز میان اعضای گروه و عملکرد شغلی	آلفز (۲۰۱۳)	
رابطه‌ی انتظار پیشرفت شغلی در آینده با دگرگون‌سازی ^۶ و رفتارهای شهروندی	راکیتاسکی (۲۰۱۲)	

1. developmental idiosyncratic deals
2. interpersonal influence
3. social acceptance
4. interpersonal altruism
5. team-member proactivity
6. job crafting

با مروری بر جدول ۱، متغیرهای مؤثر در کاهش ادراک شایستگی فرانیاز و پیامدهای منفی آن و عوامل برانگیزنده رفتارهای انطباقی را می‌توان در سه دسته طبقه‌بندی کرد: ۱. عوامل مرتبط با توسعه مسیر شغلی (مانند قراردادهای ویژه و انتظار پیشرفت) که نقش مهمی در ترغیب رفتارهای مثبت خلاقیت [۲۸] و دگرگون‌سازی شغلی دارند [۳۵؛ ۴۲]؛ ۲. عوامل مرتبط با روابط در فضای کار که در کاهش احساس شایستگی فرانیاز و کاهش نارضایتی کارکنان دارای شایستگی فرانیاز [۶]، بهبود عملکرد شغلی و فراشغلی [۱۱] نقش دارند و ۳. عوامل مربوط به توانمندسازی روانی مانند خودمختاری و تفویض و ادراک حمایت سازمانی که می‌توانند باعث کاهش نارضایتی و ترک شغل کارکنان دارای شایستگی فرانیاز [۱۳]، ارتقای رفاه روانی [۴۰]، رفتارهای انطباقی [۴۲]، احساس تناسب بیشتر و خلاقیت [۲۸] شود.

باتوجه به تفاوت در الگوی شایستگی فرانیاز زنان و مردان و با در نظر گرفتن نقش عوامل کلان فرهنگی اجتماعی در موضوع شایستگی فرانیاز، پژوهش حاضر تعیین الگوی از این عوامل را برای گروه مورد مطالعه خود مدنظر قرار داشته و درصدد پاسخگویی به این سؤالات است: ۱. آیا عوامل پراکنده مطرح‌شده در ادبیات پژوهشی در این زمینه با دیدگاه زنان دارای شایستگی فرانیاز ایرانی مورد مطالعه هماهنگی دارد؟ ۲. چه عوامل دیگری در کاهش ادراک شایستگی فرانیاز و پیامدهای منفی آن از دیدگاه گروه مورد مطالعه مؤثر است؟ ۳. چگونه می‌توان مجموعه این عوامل را در کنار یکدیگر در یک الگو جمع‌بندی و میان آن‌ها ارتباط برقرار کرد؟

روش پژوهش

این پژوهش با استفاده از روش کیفی و استراتژی پژوهش مبتنی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد با رویکرد گلینز (۱۹۹۸) انجام شده است. دلیل اصلی انتخاب رویکرد داده‌بنیاد، خلأ پژوهشی و نیاز به مفهوم‌پردازی در حوزه مورد مطالعه و کاربرد این روش در مطالعات وابسته به فرهنگ است. از میان سه پارادایم/ رویکرد اصلی در روش داده‌بنیاد (اشتراوسی یا نظام‌مند، گلینزری یا برآینده و ساخت‌گرایانه)، این پژوهش رویکرد برآینده گلینز (۱۹۹۸) را به دلیل آزادی عمل و انعطاف‌پذیری بیشتری که به محقق می‌دهد برگزید [۳].

از میان روش‌های ارزیابی شایستگی فرانیاز (هنجاری، آماری و خوداظهاری) [۳۲] از روش خوداظهاری استفاده شد که بر شایستگی فرانیاز ذهنی تأکید دارد. درعین حال، تلاش شد جهت بالابردن اعتبار روش در حد امکان شایستگی فرانیاز عینی نیز با استفاده از دیدگاه سرپرستان و مقایسه میان تحصیلات و مهارت مورد نیاز برای شغل و با تحصیلات مصاحبه‌شونده توسط پژوهشگران لحاظ شود.

جامعه پژوهش شامل کارکنانی بود که سه ویژگی داشتند: ۱. مؤنث، ۲. شایستگی فرانیاز و ۳. اشتغال در سازمان‌های دولتی. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با این

گروه از کارکنان با روش نمونه‌برداری نظری/ هدفمند^۱ استفاده شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار مکس کیو دی ای^۲ صورت گرفت. از میان ۱۸ مصاحبه‌شونده در این پژوهش، ۸ نفر دانشجوی یا فارغ‌التحصیل دوره دکتری و ۱۰ نفر باقی‌مانده فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد بودند. سن این افراد بین ۲۹ تا ۳۸ سال، میزان سابقه آنان در سازمان محل اشتغال فعلی بین ۲ تا ۱۰ سال و وضعیت تأهل آنان ۱۰ نفر متأهل، ۸ نفر مجرد و ۲ نفر دارای فرزند بودند. مصاحبه‌شوندگان در شهر تهران و در انواع مختلفی از سازمان‌های دولتی به شرح جدول ۲ شاغل بودند و همگی در مشاغل فعالیت می‌کردند که به سطح تحصیلات و مهارتی به مراتب پایین‌تر از شغل فعلی (هم از دیدگاه خود آن‌ها و هم دیدگاه مدیر مستقیم یا محقق) نیاز داشتند.

جدول ۲. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

سابقه	شغل	نام سازمان	رشته تحصیلی	تحصیلات	سن
۲ سال	کارمند اداره عمران	دانشگاه صنعتی شریف	عمران	دانشجوی دکتری	۳۳
۴ سال	کارمند آزمایشگاه	دانشگاه صنعتی شریف	مدیریت	کارشناسی ارشد	۲۹
۷ سال	کارمند آزمایشگاه	دانشگاه صنعتی شریف	برق	کارشناسی ارشد	۳۵
۳ سال	کارمند	وزارت نیرو	صنایع	دکتری	۳۲
۲ سال	کارمند اداری	وزارت ارشاد	صنایع	کارشناسی ارشد	۲۹
۵ سال	کارمند اداری	سازمان انرژی اتمی	فیزیک	دکتری	۳۳
۵ سال	پرسشگر	سازمان صداوسیما	ادبیات فارسی	کارشناسی ارشد	۳۰
۱۰ سال	کارشناس واحد آمار	سازمان صداوسیما	ادبیات فرانسه	دکتری	۳۸
۱۰ سال	پرسشگر	سازمان صداوسیما	حقوق	کارشناسی ارشد	۲۹
۳ سال	پرسشگر	سازمان صداوسیما	مدیریت	کارشناسی ارشد	۳۳
۵ سال	کارمند واحد طرح و برنامه	شهرداری	علوم اجتماعی	دانشجوی دکتری	۳۱
۳ سال	کارمند واحد طرح و برنامه	شهرداری	اقتصاد	دانشجوی دکتری	۳۳
۷ سال	کارمند	وزارت علوم	علوم اجتماعی	کارشناسی ارشد	۳۰
۶ سال	کارمند	بانک	حسابداری	کارشناسی ارشد	۳۰
۳ سال	کارمند اداری	وزارت ارشاد	مدیریت	دانشجوی دکتری	۳۶
۵ سال	کارمند اداری	وزارت نفت	مطالعات امریکا	کارشناسی ارشد	۳۷
۳ سال	کارمند اداری	وزارت ارشاد	صنایع	کارشناسی ارشد	۳۰
۵ سال	کارمند اداری	وزارت ارشاد	مدیریت	دانشجوی دکتری	۳۵

1. purposive sampling

2. MAXQDA

در این پژوهش، در مرحله کدگذاری باز، پس از نگارش مصاحبه‌ها روی کاغذ به کدگذاری خطبه‌خط اقدام شد؛ تا جایی که تأثیرات مقوله محوری پس از مصاحبه ششم نمودار شد که محقق آن را معناداری شغل نامگذاری کرد. معناداری و تلاش برای یافتن آن دغدغه اصلی زنان مورد مصاحبه در واکنش به شایستگی فرانیاز بود که می‌توانست سایر مقولات و کدهای به‌دست‌آمده را که در این پژوهش ۸۲۰ کد بود باهم پیوند دهد. در رویکرد داده‌بنیاد معیار قضاوت درباره زمان توقف نمونه‌گیری و مصاحبه اشباع نظری است که زمانی رخ می‌دهد که پژوهشگر اطمینان حاصل کند جمع‌آوری داده و کدگذاری بیشتر به تقویت مقولات یا ظهور مقوله جدید منجر نمی‌شود و داده‌ها و کدها تکراری شده‌اند [۳]. در این پژوهش، اشباع نظری در مصاحبه پانزدهم صورت گرفت و در نتیجه مصاحبه‌های جدید متوقف و کدگذاری نظری برای یافتن الگوی ارتباط میان مقولات آغاز شد.

یافته‌های تحقیق

الگوی نهایی به‌دست‌آمده در این پژوهش شامل معناداری (پدیده محوری)، که خود به دو گروه معناداری شغل (تقدیر شغل، آزادی عمل، هدف‌گذاری و چالش مداوم) و معناداری محیط کار (روابط توسعه‌یافته و تمامیت فردی) تقسیم می‌شود. در ادامه هریک از این عوامل به تفکیک بحث شده است.

معناداری

همان‌طور که اشاره شد نیاز به معناداری دغدغه اصلی و زمینه‌ای در مصاحبه‌ها بود. مصاحبه‌شوندگان به انحای مختلف از تلاش موفق یا ناموفق خود در یافتن معنایی برای موقعیت شغلی نامتناسب خود سخن گفتند؛ تا جایی که معناداری به‌منزله مقوله محوری الگوی مورد نظر این مطالعه برای پژوهشگران نمایان شد.

اینجا از خودم می‌پرسم واقعاً جای من اینجاست؟ همه‌ش دنبال دلیلیم که خودم رو راضی کنم. یه دلیلی که بتونه من رو قانع کنه راجع به کارم. قانعم کنه که ادامه بدم. که تلاش کنم برای بهتر شدنش (سمیه، ۳۰ ساله، ارشد علوم اجتماعی).

به نظر می‌رسد ابتدای ورود فرد به سازمان، جدید بودن فضا و وظایف کاری تاحدی مانع از ادراک شایستگی فرانیاز و پیامدهای منفی آن می‌شود. اما پس از گذشت این دوران، کم‌کم ادراک شایستگی فرانیاز و تلاش برای یافتن معنا در موقعیت شغلی نامتناسب نمایان می‌شود و در صورتی که تلاش‌های فرد برای معنایابی و به تبع آن کاهش ادراک شایستگی فرانیاز یا کاهش پیامدهای منفی آن به نتیجه نرسد، علائم کاهش رفاه روانی بروز می‌کند که در این زمینه شرکت‌کنندگان به سه تجربه حسی اشاره داشتند: احساس بی‌هدفی، ادراک عدم تعادل کار-

زندگی و تعارض میان هویت موجود و مطلوب خود یا عدم هویت‌سازی شغل که این مفاهیم در ادبیات پژوهشی، که همه با معناداری شغلی ارتباط دارند.

من جایی می‌خوام برم کارت پرسنلی‌م رو نشون نمی‌دم. کارت دانشجویی‌م رو نشون می‌دم. دوست ندارم بفهمم من کارمندم. ترجیح می‌دم فکر کنم من دانشجویام (مریم، ۳۵ ساله، دانشجوی دکتری مدیریت).

به‌طور کلی می‌توان گفت کارکنان دارای شایستگی‌های فرایز مورد مطالعه در برابر فشار روانی و عدم موفقیت در یافتن معنا برای کار، واکنش‌های مختلفی از خود نشان داده‌اند. برخی دوباره درصدد ادامه‌تحصیل برمی‌آیند، چون فضای دانشگاه و پیشرفت در آن فضا را بیشتر مطابق نیازهای خود می‌دانند و دوباره وارد چرخه‌ی معیوب افزایش شایستگی‌های فرایز خود می‌شوند که در فضای کار نمی‌توانند از آن بهره‌برداری کنند. برخی به دنبال فعالیت‌های درآمدزا و غیر درآمدزا خارج از فضای کار می‌روند که از طریق این فعالیت‌ها نیازهایی مانند پویایی و پیشرفت و اثرگذاری را که انتظار داشتند در فضای کار تأمین شود پیگیری کنند و برخی دیگر نیز از تلاش و تغییر شرایط ناامید می‌شوند و حاشیه‌ی امنی را در سازمان انتخاب می‌کنند.

انگار ما نمی‌دونیم از زندگی چی می‌خوایم، من از اول می‌گفتم می‌خوام درس بخونم که کار بکنم... اما الان یک ساله دکترم تموم شده، الان خیلی جدی فکر می‌کنم که دوباره برم دانشگاه، برم پزشکی بخونم... چون اینجا احساس آرامش و رضایت ندارم (زهرا، ۳۵ ساله، دکتری مهندسی صنایع).

اما چیزی که من بعد از چند سال یاد گرفتم اینه که خودم رو به عنوان یه خانم بپذیرم و حواسم باشه که جای آقایون رو نگیرم که با مانع روبه‌رو بشم. یاد گرفتم بیشتر دنبال یه حاشیه‌ی امنی باشم و دنبال در دسر نگردم (نسرین، ۳۳ ساله دانشجوی دکتری عمران)

براساس الگوی به‌دست‌آمده در این پژوهش، آنچه می‌تواند کارکنان دارای شایستگی‌های فرایز را از حاشیه‌گزینی، پیگیری اهداف شغلی در خارج از سازمان و ورود به چرخه‌ی معیوب افزایش شایستگی‌های فرایز دور کند، به کاهش ادراک شایستگی‌های فرایز و پیامدهای آن یا ایجاد رفتارهای انطباقی منجر شود، توسعه‌ی معناداری است که در ادامه در دو بعد توسعه‌ی معناداری شغل و توسعه‌ی معناداری در محیط کار بدان اشاره خواهیم کرد.

توسعه‌ی معناداری شغل

تقدیر شغل

تقدیر شغل یا آشکار کردن ارزش و اهمیت شغل از دیدگاه کارکنان زن دارای شایستگی‌های فرایز با ادراک شایستگی‌های فرایز و پیامدهای آن مرتبط است و توسعه‌ی آن می‌تواند در تقویت حس تناسب شغلی در این افراد مؤثر باشد. ادراک ارزشمندی شغل از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان به دو

عامل وابسته است: هدفمندی وظایف شغلی، تناسب میان اهداف و ارزش‌های فردی-شغلی. منظور از هدفمندی وظیفه ادراک ارزشمندی نقش خود در انجام‌دادن فرایندهای مختلف و رسیدن به اهداف سازمانی است. به نظر می‌رسد آنچه هدفمندی کار را در سازمان‌های دولتی ایران تهدید و به تبع آن شایستگی فرایز را تشدید می‌کند بوروکراسی، انجام‌دادن کارهای روتین و روزمره که کارکنان درک روشنی از هدفمندی و ارزشمندی آن‌ها ندارند، تأکید صرف بر حضور در سازمان، تمرکزگرایی بی‌توجهی و تمایل همگانی به‌خصوص در میان مدیران به بهره‌وری و بهبود و اثربخشی است.

اینجا نگرش همه مدیرها اینه که فقط هرکاری که می‌آد به جوابی بدیم که سمبل بشه بره. نه دیگه حالا برا چی این قدر واردش بشیم. انتظار من اینه که کاری بکنم که بتونم نتیجه‌ش رو ببینم، نه اینکه فقط ختم بشه به گزارش که بیفته اونجا و خاک بخوره (مریم، ۳۵ ساله، دانشجوی دکتری مدیریت)

علاوه بر روشن بودن نقش فرد، هماهنگی میان اهداف و ارزش‌های سازمانی/وظیفه‌ای فرد با ارزش‌ها و اهداف فردی نقش مهمی در ادراک تقدیر شغل دارد. اهداف فردی می‌تواند اهداف حرفه‌ای فرد، اهداف زندگی و ارزش‌های کلان اجتماعی از دیدگاه وی را برگیرد.

بین اینجا بین کار بی‌کیفیت و باکیفیت و خلاق تفاوتی نداره. من خیلی وقته با این تفکر کار کردم که عیبی نداره، تو واسه خودت داری کار می‌کنی. این ارزشیه که واسه خودت می‌ذاری، ولی این‌ها این قدر جواب نمی‌ده (زهرا، ۳۰ ساله، کارشناسی ارشد صنایع)

آزادی و اختیار

ادراک آزادی در چگونگی انجام‌دادن وظایف شغلی برای زنان دارای شایستگی فرایز مورد مصاحبه هم از احساس شایستگی فرایز کم می‌کند و هم نارضایتی را پایین می‌آورد و به معنابخشی به‌خصوص در ساختارهای نامنعطف سازمان‌های دولتی کمک می‌کند. این گروه از کارکنان به‌طور خاص به استقلال در چگونگی انجام وظایف و اختیار تنظیم زمان و تأکید بر کیفیت به جای کمیت حضور و شناور بودن ساعت کاری اشاره داشتند. به‌علاوه آزادی عمل می‌تواند فضای لازم برای رفتارهای انطباقی و فراشغلی را فراهم آورد تا با ابتکار خود شرایط نامطلوب شغلی خود را تنظیم کنند. پیامد دیگر آزادی عمل شخصی‌سازی رفع نیازهای فردی و سازمانی است که برای گروه‌هایی مثل زنان، که نیازها و مسئولیت‌های خانوادگی و درعین‌حال توانمندی‌های متفاوت دارند، فضایی فراهم می‌کند تا بتوانند علاوه بر انجام‌دادن با کیفیت وظایف شغلی، زمانی را در فضای کار به انجام‌دادن کارهای مورد علاقه شخصی یا رسیدگی به وظایف خانوادگی و به‌نوعی رفع نیازها به شیوه شخصی خود اختصاص دهند.

هدف‌گذاری و چالش مداوم

کارکنان دارای شایستگی‌های فرایند به‌طور مداوم به هدف‌گذاری و تلاش برای رسیدن به آن نیاز دارند و به گونه‌ای که اگر این هدف‌گذاری مداوم در فضای کار محقق نشود، در خارج از فضای کار، با ادامه تحصیل و سایر فعالیت‌های فردی آن را دنبال می‌کنند.

انگیزه دکتري خوندن من از کار اینجا ایجاد شد. برای من کنکور دادن خیلی چیز جذابیه، خیلی خوبه که به هدفی داری و می‌دونی قراره به اون برسی. الان هدف ندارم و در نتیجه دارم یکسری چیزها مثل پویایی و انگیزه رو هم از دست می‌دم (زهره، ۳۵ ساله، دکتري صنایع).

در جهت هدف‌گذاری و چالش مداوم، مصاحبه‌شوندگان به فراهم کردن فرصت‌های یادگیری درحین عمل و فرصت استفاده از مهارت‌های شناختی اشاره کردند. فرصت‌های یادگیری علاوه بر مهارت‌های تخصصی، مهارت‌هایی را نیز شامل می‌شود که زنان را قادر می‌سازد بتوانند در فضای سازمان‌های دولتی ایران توانمندی‌های خود را نشان دهند؛ مهارت‌هایی مانند ارائه، چانه‌زنی، مهارت‌های مدیریتی، آگاهی از فرایندهای داخلی سازمان، بودجه‌ریزی و توسعه استراتژی. مقصود از استفاده از مهارت‌های شناختی نیز مواردی مانند تحلیل و تصمیم‌گیری و فرصت تسلط و بررسی همه‌جانبه موضوعات (فارغ از ارتباط با رشته تحصیلی و تخصص) بود.

من دوست دارم تو به کار عمیق شم، دقیق بخونم، همه جهاتش رو بررسی کنم. تصمیم‌گیری کنم. این‌ها چیزاییه که من خیلی ازش لذت می‌برم و اگر این‌ها باشه دیگه اصلاً مهم نیست که دارم مرتبط با رشته و مهارتم کار می‌کنم یا نه (نسرین ۳۳ ساله، دانشجوی دکتري عمران).

در توضیح مهارت‌های شناختی می‌توان دو گروه از توانمندی‌ها را از هم تفکیک کرد: یکی مهارت‌های تخصصی و دیگری توانمندی‌های شناختی. استفاده از مهارت‌ها یا حتی عدم ارتباط با رشته و سطح تحصیلات از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان کم‌اهمیت‌تر است تا عدم استفاده از توانمندی‌های شناختی آنان. به همین دلیل در این مدل، برخلاف برخی مدل‌ها که تحقق تمام توانمندی‌ها را در مورد شایستگی‌های فرایند مطرح می‌کنند، بر توانمندی‌های شناختی تأکید می‌شود [۲۹]. درواقع، مصاحبه‌شوندگان چالش توانایی‌های شناختی را به نوعی چالش مثبت یا مقبول مورد نیاز در شغل می‌دانستند و از چالش‌هایی مانند آنچه فضای مردسالار و سلطه گروه‌های غیررسمی در سازمان‌های دولتی در مسیر ارتقا ایجاد می‌کردند دوری می‌کردند.

نکته دیگر اینکه درگیر کردن مهارت‌های شناختی، جلوگیری از احساس پسرفت کردن و از بین رفتن دقت‌ها و خلاقیت‌های فعلی را نیز در این افراد به دنبال خواهد داشت.

این بی‌دقتی و کم‌عمقی کار اینجا روی همه بخش‌های زندگی آدم اثر می‌ذاره... درحالی‌که آدم دقیق و حساسی بودم، مثلاً به هم‌ریختگی به جا خیلی روم تأثیر می‌داشت. الان می‌بینم به جاهایی اون حساسیت گذشته کم شده. البته سعی می‌کنم بهش آگاهی داشته باشم، ولی خب می‌گم تا چقدر ممکنه این جوری باشه. شاید به کارهایی دیگه‌ای هم داری می‌کنی اما نسبت به اون‌ها آگاهی نداری (ناهید، ۳۳ ساله، دانشجوی دکتري اقتصاد).

توسعه معناداری در محیط کار

توسعه روابط

توسعه و تسهیل روابط با مدیران، منتور و سایر کارکنان را می‌توان از عوامل مهم افزایش احساس تناسب زنان دارای شایستگی فرانیاز در محیط کار دانست. توسعه روابط فرصت ابراز، اثبات خود، مشورت‌دهی، اثرگذاری و بازخورد گرفتن را که مصداق تحقق توانایی‌های فرد و در نتیجه کاهش احساس شایستگی فرانیاز هستند در کنار حمایت، تعلق و اعتمادبه‌نفس، الگوگیری و ایجاد آمادگی برای کسب مشاغل بالاتر، به‌خصوص در کارکنان کم‌تجربه اما توانمند که در ابتدای مسیر شغلی خود هستند، ایجاد می‌کند. تبادل بیشتر اطلاعات دید بهتری به فرد از نقش وی در به انجام رسیدن کارها و در نتیجه مشارکت و رفتارهای فراشغلی و انطباقی بیشتر ارائه می‌کند. زنان منتور می‌توانند الگویی برای شاگردان خود در زمینه فائق آمدن بر تبعیض‌ها، کلیشه‌ها و چگونگی برقراری تعادل کار-زندگی خلق کنند.

ما تو سازمان به لایه مدیران خانم داریم که همدیگر رو پیدا می‌کنن و تو کارها به هم کمک هم می‌کنن. اینکه خانم‌هایی تو سطوح بالا داریم که اگر چه کم‌اند، جاهای مختلف به هم کمک می‌کنند و همدیگر رو راهنمایی می‌کنند خیلی حس خوبی برای من داره (فاطمه، ۳۸ ساله، دکتری ادبیات فرانسه).

می‌توان گفت زنان به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی به‌طور کلی تعاملات شغلی کمتری دارند که این امر به دلایل فرهنگی در سازمان‌های دولتی ایران تشدید شده است. علاوه بر ویژگی‌های جنسیتی و فرهنگی، شایستگی فرانیاز نیز بر روابط میان کارکنان تأثیر می‌گذارد. انواع مختلف این تأثیرات در میان مصاحبه‌شوندگان درخور توجه بود که سطوح مختلفی از طرد و مسخره کردن و تلاش برای از بین بردن اعتمادبه‌نفس و به حاشیه راندن فرد دارای شایستگی فرانیاز تا تحسین و احترام را به دنبال داشته است. دلیل تنوع در برخورد با این گروه از کارکنان علاوه بر سطح مهارت اجتماعی این افراد، به نظر می‌رسد به عوامل تعدیلگر و مداخله‌گر پیچیده‌ای مانند فضای رقابت در سازمان، رویکرد مدیریت به نوآوری و خلاقیت و... مرتبط باشد اما به‌هر حال تلاش برای توسعه و بهبود روابط در تشدید حس شایستگی فرانیاز یا کاهش پیامدهای نامطلوب آن در این سازمان‌ها ضرورت دارد. در این زمینه، مصاحبه‌شوندگان از رفتارهایی مانند دعوت به حضور در جلسات، مشورت‌خواستن، دیده‌شدن، دریافت بازخورد مثبت در زمان ارائه دیدگاه‌های جدید و نوآورانه یاد می‌کردند و معتقد بودند عدم ارائه چنین فرصتی باعث از بین رفتن انرژی اولیه ورود و خاموش شدن رفتارهای داوطلبانه انطباقی و پیش‌نگر و فراشغلی می‌شود.

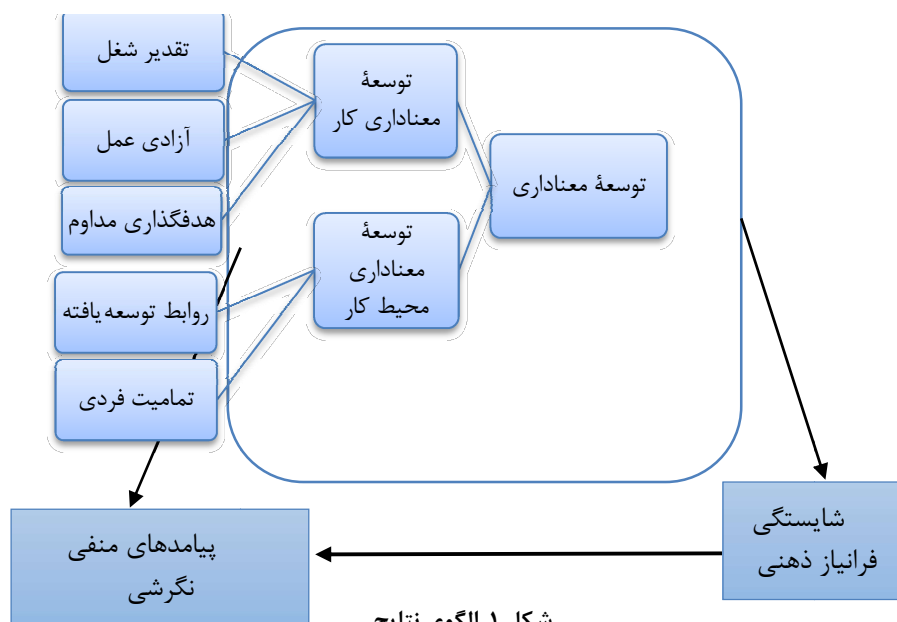
اون اوایل که من استخدام شده بودم اولین شخصی بودم که فوق لیسانس بودم که به‌عنوان کارمند وارد مجموعه شدم. وقتی یک نظری داده می‌شد، که حتی نظر مثبتی هم بود، ازش استقبال نمی‌شد و بیشتر به یه حالت شوخی و خنده می‌گفتن که اینجا مثلاً ایرانه، یا شما چقدر داری آرمانی فکر می‌کنی... این‌ها باعث شد من یاد بگیرم تلاش بیخودی توی این فضا نکنم و سرم به کار خودم باشه (نسرین، ۳۳ ساله، دانشجوی دکتری عمران).

تمامیت فردی

تمامیت فردی به احساس امنیت در فضای کار اشاره دارد؛ به طوری که بتوانند با همه ویژگی‌های جنسیتی، مذهبی، فرهنگی خود در آن حضور داشته باشند. به گونه‌ای که به دلیل کلیشه‌های مورد پذیرش مجموعه و ترس از طرد شدن و ازدست‌دادن موقعیت، مجبور به سانسور کردن برخی از ویژگی‌های خود و تظاهر نباشد. بسیاری از زنان مورد مصاحبه از فشار روانی که بر آنان برای اینکه خود را در قالب‌ها و کلیشه‌های مردانه مورد پذیرش در سازمان‌های دولتی جای دهند شکایت داشتند و معتقد بودند این کلیشه‌ها علاوه بر ایجاد موانع جدی برای پیشرفت در کاهش رضایت شغلی و رفاه روانی آنان بسیار مؤثر است. نبود چنین فشار اجتماعی می‌تواند احساس پذیرش، حمایت و انگیزه مشارکت را افزایش دهد و از تظاهر و به حاشیه‌گزینی افزایش احساس عدم تناسب جلوگیری کند.

افرادی مثل من سعی‌ام اینه که احساسم رو تو محیط کار نشون ندم، چون به این نتیجه رسیدم باید همیشه محکم باشم. یعنی باطنشون با ظاهرشون فرق می‌کنه. برای همین خسته می‌شن و می‌شکنن و به این نتیجه می‌رسن که این همه سختی واقعاً ارزش این موقعیت شغلی رو نداره (سمیه، ۳۰ ساله، کارشناس ارشد علوم اجتماعی).

شکل ۱ عوامل اشاره‌شده را جمع‌بندی کرده و در قالب الگوی نهایی پژوهش نشان می‌دهد:



نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به یافته‌های ذکر شده، به‌طور خلاصه می‌توان گفت از دیدگاه زنان دارای شایستگی‌های فرانیاز شاغل در سازمان‌های دولتی، معناداری شغل به کاهش ادراک شایستگی فرانیاز و پیامدهای منفی نگرشی آن منجر می‌شود. به بیان دیگر، شایستگی فرانیاز در گروه مورد مطالعه، معناداری شغل را مورد تهدید قرار می‌دهد و نیاز به توسعه معناداری ایجاد می‌کند و بالعکس توسعه معناداری می‌تواند به ادراک تناسب شغلی و کاهش پیامدهای منفی آن در کارکنان دارای شایستگی فرانیاز بینجامد. معناداری شغل و به تبع آن کاهش ادراک شایستگی فرانیاز و پیامدهای منفی آن برای کارکنان زن دارای شایستگی فرانیاز در دو جنبه ایجاد می‌شود: یکی در ارتباط با خود کار، زمانی که ارزش و اهمیت نقش خود در انجام دادن کار برای آنان نمایان شده و نوع کاری که برعهده دارند به‌طور ذاتی، دارای ارزش و اهمیت از دیدگاه آنان باشد. علاوه بر این، در کارکنان دارای شایستگی فرانیاز آزادی عمل در نحوه انجام دادن کار و هدف‌گذاری مداوم و داشتن چالش‌های شناختی برای رسیدن به اهداف نیز می‌تواند از منابع معناداری کار باشد. بعد دیگر معناداری ارتباط با محیط کار است که در محیط کار نیز توسعه روابط میان کارکنان دارای شایستگی فرانیاز، مدیر و سایر همکاران، ایجاد امنیت و حمایت روانی برای ابراز همه ویژگی‌های فردی می‌تواند به ادراک معناداری در این گروه منجر شود.

در بسط و تبیین نقش محوری معناداری در ادراک شایستگی فرانیاز به دو نکته اشاره می‌شود: اول اینکه براساس مصاحبه‌های صورت گرفته می‌توان گفت اهمیت معناداری شغل در زنان دارای شایستگی فرانیاز ریشه فرهنگی نیز دارد. بدین معنا که هنوز هم در بسیاری از خانواده‌های ایرانی، تأمین معیشت خانواده بیشتر برعهده مرد است و صرف کسب درآمد نمی‌تواند حضور زنان در فضای کار را برای آنان موجه کند. بلکه اهداف بالاتر و مهم‌تری برای توجیه این حضور نیاز است. این مسئله می‌تواند بخشی از اهمیت بیشتر معناداری به‌طور کل و تقدیر شغل در الگوی پژوهش را برای زنان دارای شایستگی فرانیاز در مقایسه با مردان را تبیین کند.

نکته دوم در مورد رابطه میان شایستگی فرانیاز (به‌عنوان نوعی عدم تناسب فرد-شغل) و معناداری است. تئوری تناسب فرد-شغل [۲۳] چارچوب مفهومی مورد استفاده در بسیاری از پژوهش‌های حوزه شایستگی فرانیاز [۲۴؛ ۲۷؛ ۳۱] است، که نتایج حاصل از این پژوهش را نیز در چارچوب این تئوری می‌توان تحلیل کرد و بر این اساس دیدگاه تازه‌ای به مفهوم و تعریف شایستگی فرانیاز زنان افزود. تناسب فرد-شغل دارای دو بعد: ۱. تناسب توانایی-تقاضا و ۲. تناسب نیاز-عرضه است. درحالی‌که تعریف‌های ارائه شده از شایستگی فرانیاز [۱۴؛ ۲۲] به‌منزله نوعی از عدم تناسب فرد-شغل، تنها ناظر بر بعد اول تناسب یعنی توانایی-تقاضاست و فقط با توجه به این بعد، شایستگی فرانیاز را دارا بودن مهارت و دانش و توانایی فراتر از تقاضای شغلی می‌داند و آن را مورد مطالعه قرار می‌دهد. مروری بر مقولات الگوی این پژوهش، چه در ارتباط

با مقوله‌ی محوری آن یعنی معناداری و چه مقولات فرعی، هریک نوعی از نیازهای سطح بالای هرم مازلو (۱۹۴۳) (مانند ادراک اهمیت وظیفه، هدفمندی، تعلق و حمایت، تحقق خود) را در کاهش ادراک شایستگی فرایناز یا پیامدهای آن مؤثر می‌داند که می‌تواند نشانه‌ای از اهمیت بعد نیاز- عرضه در شایستگی فرایناز باشد. لذا می‌توان گفت ادراک شایستگی فرایناز و پیامدهای آن علاوه بر مهارت‌ها و توانمندی‌های فراتر از الزامات شغلی، از نیازهای سطح بالای تأمین نشده در فضای کار متأثر بوده در شرایط عدم تناسب بعد تقاضا- توانایی، تقویت بعد عرضه- نیاز می‌تواند با ارتقای معناداری شغل، ادراک کلی تناسب فرد- شغل را بهبود دهد.

برای من آن قدر مهم نیست که اینجا نمی‌تونم از توانایی‌هایم استفاده کنم. اما اینکه اینجا همکارا و مدیر به توانایی من احترام می‌ذارن و برای تحصیلات من ارزش قائل‌اند خیلی احساس بهتری بهم می‌ده تا محل کار قبلی. اینجا ارزشش رو می‌فهمم حتی اگه استفاده نشده (فاطمه، ۳۸ ساله، دکتری ادبیات فرانسه).

شاهد دیگری که می‌تواند پس از بررسی‌های بیشتر در آینده تأییدکننده اهمیت بعد عرضه- نیاز در ادراک تناسب باشد مفهوم شایستگی فرایناز خودخواسته زنان و رضایتی است که آنان از چنین موقعیت شغلی عنوان کردند. مصاحبه‌شوندگان در برخی از موارد به‌رغم عدم تناسب در بعد توانایی- تقاضا، به دلیل اینکه موقعیت شغلی آنان زمان کافی را در اختیارشان قرار می‌دهد تا بتوانند نیازهای خود برای خودکوفایی، تعلق و انجام دادن سایر مسئولیت‌ها را خارج از فضای کار تأمین کنند ابراز رضایت و معناداری می‌کردند.

بین واقعیتش من دوست ندارم درگیر به کاری بشم که همه زندگی فقط بشه کار. درسته که اینجا من فقط یک پرسشگر و حتی خیلی از اوقات کار کدگذاری مصاحبه‌ها رو هم کس دیگه‌ای انجام می‌ده، اما من احساس خوبی از کار اینجام دارم. چون هم کارم رو انجام می‌دم، هم با آرامش می‌تونم برای خانواده وقت بذارم. گاهی مطالعه کنم، درس بخونم حتی توی کلاس‌هایی که اینجا برای پرسنل می‌ذارن شرکت کنم (زینب، ۳۰ ساله، کارشناس ارشد ادبیات فارسی).

البته بحث شایستگی فرایناز خودخواسته در زنان نیازمند بررسی جداگانه و دقیق‌تری است که می‌تواند مورد توجه پژوهش‌های آینده در این حوزه قرارگیرد؛ مثلاً در این زمینه ارتباط میان ادراک تناسب و در نتیجه معناداری به‌طور کلی فارغ از محیط کار در زنان با تناسب و معناداری شغلی می‌تواند موضوع پژوهش‌های آینده قرار گیرد. به بیان دیگر، پژوهش‌های آینده می‌توانند با تمرکز بر شایستگی فرایناز خودخواسته زنان رابطه میان ادراک فرد از تناسب در بعد تقاضا و توانایی شغل را با ادراک کلی فرد از تناسب میان تقاضا و توانایی محیط مورد مقایسه قرار دهند و در این میان بر تأثیر میان ادراک تناسبی که زنان از استفاده از توانایی‌های آنان در خانواده و فعالیت‌های اجتماعی خارج از محیط کار کسب می‌کنند با ادراک عدم تناسب فرد- شغل و نارضایتی و نگرش‌های منفی که این ادراک عدم تناسب ایجاد می‌شود بررسی

کنند. این مسئله در جوامع شرقی مانند ایران، با توجه به اهمیتی که فرهنگ این جوامع برای وظایف خانوادگی و مادرانه زنان قائل است، می‌تواند جالب توجه باشد.

با در نظر گرفتن مفهوم معناداری می‌توانیم با دیدگاه و تبیینی تازه به نتایج پژوهش‌های قبل در حوزه شایستگی فرانیاز، که در بخش مرور ادبیات پژوهشی به آن‌ها اشاره شد، بنگریم و ابعاد مختلف مفهوم معناداری را در آن‌ها بیابیم. در تأیید رابطه معناداری با شایستگی فرانیاز، می‌توان به پژوهش لاکسیت و همکاران (۲۰۱۱) اشاره کرد که در پژوهش خود در مورد رابطه میان شایستگی فرانیاز کارکنان و رفتارهای مخرب شغلی^۱ به این نتیجه رسیدند که بدبینی نسبت به ارزش کار^۲ (که می‌توان آن را نقطه مقابل معناداری در نظر گرفت) رابطه میان شایستگی فرانیاز کارکنان و رفتارهای مخرب شغلی را تبیین می‌کند.

همان‌طور که در بخش مرور ادبیات اشاره شد، پژوهش‌های قبل در حوزه شایستگی فرانیاز بر اهمیت روابط در محیط کار و ادراک حمایت سازمانی [۴۱؛ ۶] اشاره داشتند که با متغیر روابط توسعه‌یافته در الگوی پژوهش حاضر هماهنگ است. با توجه به این هماهنگی می‌توان گفت روابط توسعه‌یافته برای همه کارکنان دارای شایستگی فرانیاز می‌تواند نقش مثبتی در کاهش ادراک شایستگی فرانیاز و آثار منفی آن داشته باشد. در عین حال، دلایلی بر اهمیت دوچندان این مسئله برای زنان دارای شایستگی فرانیاز براساس مصاحبه‌ها می‌توان برشمرد؛ مثلاً عدم استقبال از حضور زنان در گروه‌های غیررسمی سازمان و اهمیت این گروه‌ها در فضای سازمان دولتی، نیاز به ادراک حمایت و الگوگیری و افزایش اعتمادبه‌نفس مواردی است که از اهمیت بیشتر توسعه روابط برای زنان حکایت دارد.

در پژوهش حاضر، اهمیت آزادی عمل برای زنان دارای شایستگی فرانیاز، هم‌راستا با عوامل استقلال و خودمختاری [۳۹؛ ۲۱] در ادبیات پژوهشی تأیید شد. از دیدگاه زنان دارای شایستگی فرانیاز این مسئله می‌تواند اهمیت دوچندان داشته باشد، زیرا با توجه به اهمیت مسئولیت‌های خانوادگی برای زنان در فرهنگ ایرانی، آزادی عمل برای زنان دارای شایستگی فرانیاز فضایی فراهم می‌کند تا بتوانند علاوه بر انجام‌دادن با کیفیت وظایف شغلی، زمانی را در فضای کار به انجام‌دادن کارهای مورد علاقه شخصی یا رسیدگی به وظایف خانوادگی و به نوعی رفع نیازها به شیوه شخصی خود اختصاص دهند. این ویژگی می‌تواند شایستگی فرانیاز اجباری را به نوعی شایستگی فرانیاز خودخواسته تبدیل کند و با ارتقای تعادل کار-زندگی برای زنان مورد مطالعه، معناداری شغلی و ادراک تناسب را در آنان بهبود بخشد.

این پژوهش با معرفی متغیرهای هدف‌گذاری مداوم و اهمیت ایجاد چالش شناختی و همچنین تمامیت فردی به مجموعه پژوهش‌های قبل می‌افزاید. متغیر هدف‌گذاری مداوم در الگوی این

1. counter productive work behaviours
2. cynicism

پژوهش می‌تواند اهمیت قراردادهای توسعه ویژه به‌عنوان عامل ترغیب خلاقیت در کارکنان دارای شایستگی فرایند را تبیین کند و این قراردادهای را یکی از راهکارهای سازمان‌ها برای اجرای متغیر هدف‌گذاری مداوم در الگوی این پژوهش و به تبع آن تقویت معناداری کار مطرح کند.

منابع

- [۱] افشاری، زهرا (۱۳۷۷). «بررسی اثر تحصیلات عالی و تجربه بر دریافتی‌های شاغلان (بخش خصوصی- دولتی) در ایران با استفاده از مدل مینسر»، فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۱۷، ۷۸-۵۹.
- [۲] توفیقی، جعفر؛ قارون، معصومه. (۱۳۸۴)، «وضعیت منابع انسانی کشور و راه‌های پیشگیری از اتلاف آن»، فصل‌نامه آموزش مهندسی ایران، ۷، ۲۷.
- [۳] دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی؛ آذر، عادل. (۱۳۹۱). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: اشراقی.
- [4] Adams, J. Stacey. (1963). *Equity Theory on job motivation*. Retrieved on 18.10.
- [5] Alfes, K. (2013). "Perceived overqualification and performance. The role of the peer-group". *German Journal of Human Resource Management*, 27(4), PP 314-330.
- [6] 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), PP 84-101.
- [7] Babcock, L., & Laschever, S. (2009). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. Princeton University Press.
- [8] Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). "The antecedents and consequences of underemployment among expatriates". *Journal of Organizational Behavior*, 21, PP 889-911.
- [9] Brown, G., & Pintaldi, F. (2006). "A multidimensional approach in the measurement of underemployment". *Statistical Journal of the United Nations Economic Commission for Europe*, 23(1), PP 43-56.
- [10] Cha Y. (2010). "Reinforcing separate spheres: The effect of spousal overwork on men's and women's employment in dual-earner households". *American Sociological Review*. 2010 Apr;75(2): PP 03-29
- [11] Deng, H., Guan, Y., Wu, C. H., Erdogan, B., Bauer, T., & Yao, X. (2018). "A relational model of perceived overqualification: The moderating role of interpersonal influence on social acceptanc". *Journal of Management*, 44(8), PP 3288-3310.
- [12] Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). "Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment". *Journal of Applied Psychology*, 94, PP 557-565.
- [13] Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). "Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations". *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, 4, PP 215-232.

- [14] Feldman, D. C. (1996). "The nature, antecedents and consequences of underemployment." *Journal of Management*, 22, 385–407.
- [15] Fernández, C., & Ortega, C. (2008). "Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches?". *Spanish Economic Review*, 10(2), PP 83-107.
- [16] Frank, R. H. (1978). "Why women earn less: the theory and estimation of differential overqualification". *The American Economic Review*, 68(3), PP 360-373.
- [17] Friedland, D. S., & Price, R. H. (2003). "Underemployment: Consequences for the health and well-being of workers". *American journal of community psychology*, 32(1-2), PP 33-45.
- [18] Green, A., Leney, T., & Wolf, A. (1999). *Convergence and divergence in European education and training systems* (Vol. 7). Institute of Education.
- [19] Groot, W. and H. Maasen van den Brink (2000), "Overeducation in the Labour Market: A Meta Analysis", *Economics of Education Review*, Vol. 19, PP 149-158.
- [20] Hoobler JM, Wayne SJ, Lemmon G. (2009). "Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects". *Academy of management journal*, 52(5): PP 939-57.
- [21] Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). "There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees". *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1228.
- [22] Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). "Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work". *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, PP 167–184.
- [23] Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). "Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit". *Personnel psychology*, 58(2), PP 281-342.
- [24] Liu S, Wang M. "Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice". In *The role of the economic crisis on occupational stress and well being* 2012 Oct 2 (pp. 1-42). Emerald Group Publishing Limited.
- [25] Livingstone, D. W. (Ed.). (2009). *Education & jobs: Exploring the gaps*. University of Toronto Press.
- [26] Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2011). "Overqualified women: what can be done about this potentially bad situation?". *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), PP 256-259.
- [27] Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). "Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators". *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, PP 279–296.
- [28] Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). "When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors". *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), PP 635-653.
- [29] Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). "Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature", *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4, PP 236 – 239.

- [30] Maynard, D. C. (1998). *Underemployment in the selection process: Managerial perceptions and policies*, (Doctoral dissertation, Bowling Green State University).
- [31] Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). "Underemployment, job attitudes, and turnover intentions". *Journal of Organizational Behavior*, 27, PP 509-536.
- [32] Quintini, Glenda. (2011). "Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature. OECD Social, Employment, and Migration". *Working Papers*, 121. OECD Publishing.
- [33] Radsma M. (2009). Chapter Nine Clerical Workers: Work and Learning in *Fragmenting Workplaces. Education & jobs: Exploring the gaps*. 211.
- [34] Renes, G., & Ridder, G. (1995). "Are women overqualified?". *Labour Economics*, 2(1), PP 3-18.
- [35] Rokitowski, L. (2012). *Moderating effects of situational and interpersonal variables on perceived overqualification and job crafting relationships*, Master Thesis, SUNY College
- [36] Sikora, D. M., Thompson, K. W., Russell, Z. A., & Ferris, G. R. (2016). "Reimagining overqualified human resources to promote organizational effectiveness and competitive advantage". *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(1), PP 23-42.
- [37] Weitzman, L. J. (1985). *The divorce revolution: The unexpected social and economic consequences for women and children in America*. The Free Press, New York.
- [38] Weststar, J. (2011). A review of women's experiences of three dimensions of underemployment. In *Underemployment* (pp. 105-125). Springer, New York, NY.
- [39] Wu, C. H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2014). "Overqualification and subjective well-being at work: The moderating role of job autonomy and culture". *Social Indicators Research*, PP 1-21.
- [40] Wu, C. H., Tian, A. W., Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2017). "On the association between perceived overqualification and adaptive behavior". *Personnel Review*, 46(2), PP 339-354.
- [41] Xiaoqian Ye, [Ling Li](#), [Xuejun Tan](#), (2017) "Organizational support: Mechanisms to affect perceived overqualification on turnover intentions: a study of Chinese repatriates in multinational enterprises", *Employee Relations*, Vol. 39 Issue: 7, PP 918-934,
- [42] 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, PP 154-162.
- [43] 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), PP 61-84.