



### The experience of perception of overqualification in organization: Application of reflexive thematic analysis method

 Elham Ebrahimi <sup>1</sup>

Research Paper

Received:  
2024/06/28  
Revised:  
2024/07/27  
Accepted:  
2024/08/03  
Published:  
2024/10/23

ISSN: 2008-4528  
E-ISSN: 2645-5072



#### Abstract

This research focuses on the concept of overqualification as a prevalent phenomenon in organizations. Overqualification is defined as the condition where employees' knowledge, skills, experience, and other competencies exceed the demands of their jobs. The aim of the present study was to understand and reflect on the experiences of employees who perceived themselves as overqualified. Therefore, in this research, the perception of overqualification was examined as a subjective-perceptual concept, not necessarily an objective one. By setting several exclusion criteria, 18 employees working in a governmental organization in the banking industry in Tehran were selected for interviews. Data analysis was conducted using reflexive thematic analysis method. Analytical sensitivity, subjectivity and reflexivity of the researcher, theoretical flexibility, and contextualism and positioning were described as the rationales justifying the appropriateness of this method. The data were analyzed in six steps, using tools such as thematic mapping and researcher journaling. Four main themes—"Overqualification has made a change," "I have chosen overqualification," "I have compensated for overqualification," and "A group that is not recognized"—constituted the themes forming the experience of perceived overqualification in the organization.

**Keywords:** Overqualification, Perception, Reflexive Thematic Analysis, Thematic mapping, Reflexivity.

DOR: 20.1001.1.20084528.1403.16.3.1.0

1. Associate Professor, Department of Management, Institute of Humanities and Cultural Studies, Tehran, Iran.  
e.ebrahimi@ihcs.ac.ir

This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Non-Commercial (CC-BY-NC) license.





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:  
۱۴۰۳/۰۴/۰۸  
تاریخ بازنگری:  
۱۴۰۳/۰۵/۰۶  
تاریخ پذیرش:  
۱۴۰۳/۰۵/۱۳  
تاریخ انتشار:  
۱۴۰۳/۰۸/۰۲

شاپا چاپی: ۴۵۲۸-۲۰۰۸  
الکترونیکی ۲۶۴۵-۵۰۷۲



## تجربه ادراک بیش‌شایستگی در سازمان: کاربرد روش تحلیل تم بازتابی

الهام ابراهیمی<sup>۱</sup>

### چکیده

این پژوهش بر مفهوم بیش‌شایستگی به عنوان پدیده‌ای فراگیر در سازمان‌ها توجه و تمرکز دارد. بیش‌شایستگی در قالب فراتر بودن دانش، مهارت، تجربه و دیگر شایستگی‌های کارکنان از مطالبات شغلی‌شان تعریف می‌شود. هدف پژوهش حاضر، فهم و انعکاس تجربه کارکنانی بود که خود را بیش‌شایسته می‌پنداشتند. بنابراین در این پژوهش، ادراک بیش‌شایستگی به مثابه یک مفهوم ذهنی-ادراکی و نه لزوماً عینی مورد واکاوی قرار گرفت. با قرار دادن چند معیار حذفی، ۱۸ نفر از کارکنان شاغل در یکی از سازمان‌های دولتی صنعت بانکداری در شهر تهران برای انجام مصاحبه انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها به روش تحلیل تم بازتابی انجام شد. حساسیت تحلیلی، ذهن‌نگاری و بازتابندگی پژوهشگر، انعطاف‌پذیری نظری و بافتمندی و موقعیت‌مندی، به عنوان خردمایه‌هایی در توجیه مناسب بودن این روش شرح داده شد. داده‌ها در شش گام و با بهره‌گیری از ابزارهایی مانند نگاشت تماتیک و یادداشت‌نگاری پژوهشگر تحلیل شدند. چهار تم اصلی «بیش‌شایستگی تغییر ایجاد کرده است»، «من بیش‌شایستگی را انتخاب کرده‌ام»، «من بیش‌شایستگی را جبران کرده‌ام» و «گروهی که به رسمیت شناخته نمی‌شوند»، تم‌های تشکیل دهنده تجربه ادراک بیش‌شایستگی در سازمان بودند.

**کلیدواژه‌ها:** بیش‌شایستگی، ادراک، تحلیل تم بازتابی، نگاشت تماتیک، بازتابندگی

DOR: 20.1001.1.20084528.1403.16.3.1.0

۱. دانشیار گروه مدیریت، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران. e.ebrahimi@ihcs.ac.ir

این مقاله یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت شرایط و ضوابط مجوز (CC BY-NC) Creative Commons Attribution Non-Commercial

Commercial

توزیع شده است.



## مقدمه و بیان مسئله

بیش‌شایستگی کارکنان<sup>۱</sup> به شرایطی اطلاق می‌شود که دانش، مهارت، تجربه و دیگر شایستگی‌های کارکنان شاغل در سازمان، بالاتر و فراتر از الزامات شغلی آنان باشد (جانسون و جانسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰: ۵۳۸). این عدم تناسب میان شایستگی‌ها و مطالبات شغلی، سبب‌های چندین دهه‌ای در جهان و به تبع آن در ایران دارد. از دهه ۱۹۸۰ با چرخش اقتصاد تولیدمحور به اقتصاد خدمات‌بنیان، ارتباط میان کارکنان و کارفرمایان نیز دستخوش تغییر شد. از یک سو، افزایش تقاضا برای کار شایسته و درآمد مکفی، رقابت کارفرمایان برای جذب یقه‌سفیدهای دارای تحصیلات و مهارت‌های متمایز، و از همه مهم‌تر تسهیل امکان تحصیل و پیشی گرفتن سطح تحصیلات کارجویان از تقاضای نیروی کار تحصیل‌کرده، تبیین‌کننده شرایط بیش‌شایستگی بودند. از سوی دیگر، پذیرش مشاغل سطح پایین‌تر توسط افراد به دلیل کوچک‌سازی، تغییر ساختار، افزایش عمومی سطح تحصیلات و در پی آن افزایش رقابت برای تصدی مشاغل، به این شکاف دامن زد (اردوغان و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰: ۵۵۵).

تاکنون مطالعه رابطه بیش‌شایستگی با عملکرد یا نگرش‌های شغلی کارکنان به نتایج متناقضی منتهی شده است. به عنوان مثال، برخی پژوهش‌ها نشان‌دهنده رابطه مثبت معنادار بیش‌شایستگی با خلاقیت (اختر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴)، ایمنی و خودکارآمدی (چو و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱)، تعهد به مسیر شغلی (دنگ<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳)، تسهیم دانش، هویت‌یابی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی (خان و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳) هستند. برعکس، پژوهش‌های دیگری نشان می‌دهند رابطه مثبت معناداری میان بیش‌شایستگی با عدم بروز خلاقیت (فن و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۲۳)، مخفی کردن دانش (یشیل‌تاش و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۲۳)، قصد ترک خدمت (بائو و ژانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳)، پرسه‌زنی اینترنتی (خان و

### 1. employee overqualification

در پژوهش‌های داخلی، این مفهوم تحت عنوان «فراشایستگی» و در مواردی «شایستگی فراتر از نیاز» ترجمه شده است. در این مقاله، از معادل «بیش‌شایستگی» که به نظر نویسنده برگردان مناسب‌تری خصوصاً نسبت به ترجمه نخست است، استفاده شده است.

2. Johnson & Johnson
3. Erdogan et al.
4. Akhtar et al.
5. Chu et al.
6. Deng
7. Khan et al.
8. Fan et al.
9. Yeşiltaş et al.

همکاران، ۲۰۲۳ الف) و رفتارهای کاری غیرمولد (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۲) وجود دارد. در پاسخ به این ناهمگرایی، پژوهشگران این مفهوم را به مثابه شمشیری دولبه (آن و ژانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۲۴) تلقی کرده و کوشیده‌اند با افزودن متغیرهای دیگری به این روابط مثبت/منفی، ساختار دهند. به عنوان مثال، نتایج پژوهشی نشان داد رابطه مثبت میان بیش‌شایستگی و عملکرد از طریق متغیر میانجی بازآفرینی شغل و متغیر تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده برقرار می‌شود (اودین و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳: ۲۷۸).

با توجه به دست کم سه عامل نتایج متناقض پژوهش‌ها، تازگی پرداختن به این موضوع در پژوهش‌های آکادمیک، و نیز فراگیری بیش از پیش این مفهوم در سطح سازمان‌ها، پژوهشگران داخلی و خارجی بر این موضوع اتفاق نظر دارند که مفهوم بیش‌شایستگی نیازمند تدقیق و واکاوی ژرف‌تر است (بائو و ژانگ، ۲۰۲۳؛ قلی‌پور سوته و همکاران، ۱۳۹۹). در توجیه لزوم پرداختن به این مفهوم، می‌توان دو دیدگاه نظری و عملی اتخاذ کرد.

نخست از دیدگاه نظری، پژوهش‌های انجام شده در حوزه بیش‌شایستگی عمدتاً رویکردی کمی دارند و به آزمون مدل‌های مفهومی تبیین‌کننده ارتباط این متغیر با سایر متغیرها پرداخته‌اند. به علاوه، همان‌گونه که پیشتر اشاره شد، این پژوهش‌ها به نتایج متناقضی دست یافته‌اند. ضمن آنکه به‌رغم پژوهش‌های جدید خارجی که در این حوزه انجام شده، این مفهوم هنوز از موضوعات کمتر پرداخته شده در پژوهش‌های داخلی است. این امر بررسی مفهوم بیش‌شایستگی به صورت کیفی و از نظرگاه افرادی که آن را تجربه می‌کنند، توجیه‌پذیر می‌کند. دوم از دیدگاه عملی، این پدیده به وفور در سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های دولتی مشاهده می‌شود. به عنوان شاهدی بر این مدعا می‌توان به قوانینی سلبی که در راستای عدم پذیرش مدارک تحصیلی فراتر از الزامات شغلی به تصویب رسیده، اشاره کرد. «بخشنامه ضوابط احتساب آثار استخدامی مدارک تحصیلی اخذ شده توسط کارمندان در حین خدمت، موضوع: ممنوعیت اعمال مدارک تحصیلی دوم کارمندان» مصوب سال ۱۳۹۳ از جمله این قوانین است.

1. Bao & Zhong
2. An & Zhang
3. Uddin et al.

بنابراین، این پژوهش با هدف فهم و انعکاس تجربه ادراک بیش‌شایستگی در کارکنان با رویکردی کاملاً استقرایی<sup>۱</sup> و به روش تحلیل تم بازتابی<sup>۲</sup> انجام شد. سهم‌یاری این پژوهش در وهله نخست، دستیابی به فهمی بی‌واسطه از تجربه ادراک بیش‌شایستگی در کارکنان است؛ موضوعی که تاکنون کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. در وهله دوم، روش اتخاذ شده در این پژوهش، مطابق نسخه بازتابی و (در مواردی) اصلاح شده روش تحلیل تم براون و کلارک<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) است که در سال ۲۰۲۲ توسط این دو پژوهشگر شهیر برای بازبینی و رفع برخی کژفهمی‌های احتمالی خودشان و پژوهشگرانی که از روش آن‌ها استفاده کرده‌اند، معرفی شد (براون و کلارک، ۲۰۲۲: ۲۱). تاکنون در پژوهش‌های داخلی از این روش استفاده نشده و بنابراین می‌تواند به عنوان نمونه در پژوهش‌هایی با موضوع‌های عموماً رفتاری و ادراکی در حوزه مدیریت و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی مورد استفاده پژوهشگران قرار گیرد.

## مبانی نظری

### بیش‌شایستگی به مثابه دغدغه‌ای جهانشمول

مفهوم بیش‌شایستگی نخستین بار در سال ۱۹۷۶ در کتابی از ریچارد فریمن<sup>۴</sup> (البته در آنجا با عنوان بیش‌تحصیلی<sup>۵</sup>) مطرح شد (خان و مارو، ۱۹۹۱: ۲۱۳). بیش‌شایستگی به فراتر بودن صلاحیت‌های کارکنان شاغل در یک سمت شغلی نسبت به مطالبات آن شغل اشاره دارد. این صلاحیت‌ها می‌توانند شامل تحصیلات، تجارب و مهارت‌های کارکنان باشند (جانسون و جانسون ۲۰۰۰: ۵۳۸). هرچند بیش‌تحصیلی از مصادیق بارز بیش‌شایستگی به شمار می‌رود، اما آنچه مبنای اکثر پژوهش‌ها برای اطلاق عنوان بیش‌شایسته به کارکنان یا دست‌کم سیگنالی برای یافتن این افراد است، صرفاً برخورداری از همین ویژگی در نظر گرفته می‌شود (گارسیا-مینر و مونتنگا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹: ۹۹).

۱. منظور اتخاذ رویکرد اصطلاحاً Big Q است. این رویکرد مبنای تحلیل تم بازتابی است و در آن از ابزارها و فنون کیفی در درون یک پارادایم کیفی (ارزش‌ها، هنجارها و مفروضات کیفی) استفاده می‌شود (براون و کلارک ۲۰۲۲: ۵۰).

2. Reflexive thematic analysis
3. Braun & Clarke
4. Richard Freeman
5. overeducation
6. Khan & Morrow
7. Garcia-Mainar & Montuenga

تغییر ترکیب نیروی کار و اقتصاد، بیش‌شایستگی را به یک مسأله رایج و مهم بدل کرده است (مک‌کی-رایان و هاروی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱: ۹۶۳) پژوهش‌ها نشان می‌دهند تقریباً نیمی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی ایالات متحده در شغلی مشغول به کارند که نیازی به تحصیلات دانشگاهی ندارد (وِدِر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۸). مطالعه باتو و اسلون<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) در مورد کارکنان بریتانیایی نشان داد بیش‌شایستگی در مهاجران بیش از ۳۰ درصد است. چن و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در مطالعه خود دریافتند که بیش از ۵۰ درصد از مهاجران کانادایی بیش‌شایسته هستند. در ایران، هرچند آمار دقیقی از بیش‌شایستگی وجود ندارد، اما روند مشاهده شده مطابق روندهای جهانی است. به عبارت دیگر، سیاست‌های توسعه آموزش عالی سبب شده سهم افراد شاغل دارای تحصیلات عالی به کل شاغلان طی سال‌های ۱۳۷۳ تا ۱۳۹۰ از ۶/۹ درصد به ۲۳/۸ درصد افزایش یابد و این روند همچنان رو به افزایش است (کشاورز حداد و جواهری، ۱۳۹۶: ۳۴۷). این آمارها و روندها نشان می‌دهند دغدغه بیش‌شایستگی به یک مسأله جهانی بدل شده است (بیائوبین و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱: ۱۷).

### ادراک بیش‌شایستگی و نقش باورها و تجربه کارکنان

در کنار مفهوم بیش‌شایستگی، مفهوم دیگری تحت عنوان ادراک بیش‌شایستگی<sup>۶</sup> نیز در برخی پژوهش‌ها مطرح شده است. ادراک بیش‌شایستگی به عقیده و باور کارکنان اشاره دارد و زمانی شکل می‌گیرد که کارکنان معتقد باشند از دانش، مهارت‌ها یا تجارب بیشتری نسبت به آنچه برای یک شغلی خاص مورد نیاز است، برخوردارند (اردوغان و بوئر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹: ۵۵۷). بنابراین ادراک بیش‌شایستگی مبتنی بر خودپنداره افراد است، فارغ از اینکه در عمل فرد بیش‌شایسته به شمار آید یا نه. هرچند در بسیاری از پژوهش‌ها این دو معادل هم در نظر گرفته می‌شوند. به عبارت دیگر، سهم ادراک و باور کارکنان در این رابطه عمدتاً مغفول انگاشته می‌شود. این در شرایطی است که ارزیابی بیش‌شایستگی هم به صورت عینی و هم به شکل ضمنی و تلویحی امکان‌پذیر است (هراری و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷: ۲۹). پژوهشگران معتقدند تأکید صرف بر معیارهای عینی در فهم و

1. McKee-Ryan & Harvey
2. Vedder et al.
3. Battu & Sloane
4. Chen et al.
5. Biaobin et al.
6. Perceived overqualification
7. Erdogan & Bauer
8. Harari et al.

تیین بیش‌شایستگی و حتی گزینش افراد بیش‌شایسته بر اساس این معیارها به عنوان نمونه پژوهش، خصوصاً در رشته‌های روانشناسی و مدیریت نتایج موشکافانه‌ای در پی نخواهد داشت (لیو و وانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۳۷). برای این ادعا دست کم دو دلیل عمده قابل ذکر است:

نخست، آنچه دلالت‌های رفتاری یا روانشناختی برای نحوه عملکرد افراد بیش‌شایسته خواهد داشت ادراک است نه الزاماً واقعیت، و در عین حال ادراک، بروندهای مرتبط با رفتار و عملکرد را دقیق‌تر تبیین و توجیه خواهد کرد (ماینارد و پارفیونوا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۴۳۶). به عبارت دیگر، افرادی که با معیارهای عینی بیش‌شایسته محسوب می‌شوند، لزوماً خود را بیش‌شایسته نمی‌دانند. برعکس، افرادی که خود را بیش‌شایسته ادراک می‌کنند، الزاماً از معیارهای عینی بیش‌شایستگی برخوردار نیستند. به عقیده برخی پژوهشگران، معیارهای عینی برای فهم تجارب کارکنان بیش‌شایسته، ناقص هستند، چون پیچیدگی‌های بیش‌شایستگی را آن‌گونه که توسط فرد تجربه می‌شود، نادیده می‌گیرند (اردوغان و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۱۸).

دوم، محتوای شغلی مشاغلی با عنوان یکسان، لزوماً مشابه نیستند و این موضوع سبب می‌شود مقایسه ویژگی‌هایی نظیر تحصیلات، سابقه کار یا ارشدیت و مهارت‌های کارکنان شاغل در یک شغل، با شرح شغل و شرایط احراز آن شغل، به منظور دستیابی به کارکنانی که بیش‌شایسته در نظر گرفته می‌شوند، الزاماً دقیق و صحیح نباشد و تنوع‌های موجود در محتوای مشاغل و بافتار شغلی را نادیده بگیرد (مالتاریچ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱: ۲۳۷). بر اساس این دو منطبق و با توجه به هدف مقاله، مفهوم ادراک بیش‌شایستگی در این مطالعه مد نظر قرار گرفت.

## پیشینه پژوهش

پژوهش‌های انجام شده درباره بیش‌شایستگی را می‌توان به سه دسته اصلی تقسیم کرد. دسته نخست پژوهش‌هایی هستند که آثار مثبت بیش‌شایستگی را در مجموعه‌ای از روابط ساختاری در ارتباط با متغیرهای دیگر مورد سنجش قرار داده‌اند. نمونه‌ای از این مطالعات که بر سویه‌های مثبت این مفهوم متمرکزند عبارتند از مطالعه ون دیجیک و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) که رابطه

1. Liu & Wang
2. Maynard & Parfyonova
3. Maltarich et al.
4. Van Dijk et al.



مثبت میان بیش شایستگی با عملکرد شغلی را نشان می‌دهد و پژوهش خان و همکاران (۲۰۲۳ ب) که رابطه مثبت میان بیش شایستگی با تسهیم دانش و برنامه‌ریزی مسیر شغلی را از طریق متغیر میانجی هویت شغلی نشان می‌دهد. در مطالعه جالب توجه دیگری، بیش شایستگی و ادراک بیش شایستگی به عنوان دو سنجه جداگانه در یک مطالعه مورد آزمون قرار گرفتند و نتایج نشان داد، ادراک بیش شایستگی در رابطه مثبت میان بیش شایستگی و رضایت شغلی نقش متغیر میانجی دارد (پن و هو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۴).

دسته دوم پژوهش‌هایی هستند که بر ابعاد منفی بیش شایستگی متمرکزند. به عنوان مثال ماینارد و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی تأثیر خودشیفتگی به عنوان متغیر تعدیلگر بر رابطه میان بیش شایستگی با رضایت شغلی و استرس کاری پرداختند. هاوارد و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) به بررسی رابطه میان ادراک بیش شایستگی و تجربه خشونت سازمانی پرداختند. مطالعه چن و همکاران (۲۰۲۱) نیز اثر ادراک بیش شایستگی را بر قصد ترک خدمت بررسی کرد.

در نهایت، دسته سوم پژوهش‌های این حوزه، رویکردی کیفی به موضوع اتخاذ کرده و کوشیده‌اند به فهمی غنی‌تر از مفهوم بیش شایستگی دست یابند. به عنوان مثال، یاشار و آلاکاش<sup>۳</sup> (۲۰۲۴) بیش شایستگی را از دیدگاه خود کارکنان، همکاران و مدیران آن‌ها واکاوی و با رویکردی کیفی مد نظر قرار دادند. یافته‌های این پژوهش، تم‌هایی مبنی بر علل ادراک یا عدم ادراک بیش شایستگی کارکنان از دیدگاه این سه گروه را به دست داد. در جدول ۱ نمونه‌هایی از هر سه دسته پژوهش‌های پیش گفته ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

1. Pan & Hou
2. Howard et al.
3. Yaşar, E., & Alakuş

جدول ۱. نمونه‌هایی از مطالعات مرتبط با موضوع پژوهش

نتایج / یافته‌ها	هدف	منبع	رویکرد مطالعه
ادراک بیش شایستگی رابطه مثبتی با پیوند شغلی دارد و این رابطه مثبت از طریق خودکارآمدی در تعادل کار و زندگی برقرار می‌شود.	بررسی پیوندهای مثبت محتمل میان ادراک بیش شایستگی و مناسبات کار و زندگی	لی و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۲۴)	رویکرد نخست (کمی - سویه مثبت بیش شایستگی)
رابطه مثبت میان بیش شایستگی با تسهیم دانش و برنامه‌ریزی مسیر شغلی از طریق متغیر میانجی هویت شغلی برقرار می‌شود.	بررسی رابطه میان بیش شایستگی با تسهیم دانش و برنامه‌ریزی مسیر شغلی	خان و همکاران (۲۰۲۳ ب)	
بیش شایستگی ادراک شده از طریق متغیر میانجی خودکارآمدی بر بازآفرینی شغل اثر مثبت معناداری دارد.	بررسی تأثیر ادراک بیش شایستگی (به تعبیر نویسندگان، فراشایستگی ادراک شده) بر بازآفرینی (به تعبیر نویسندگان، دگرگون‌سازی) شغل	رفیعی و همکاران (۱۴۰۰)	
تجربه ادراک بیش شایستگی بیش از آنکه به رفتارهای کاری ضربه‌ور بینجامد، منجر به ترک خدمت می‌شود و خشم در این رابطه میانجی تلقی می‌شود.	بررسی ارتباط میان ادراک بیش شایستگی، رفتارهای کاری ضربه‌ور و ترک خدمت	ژانگ و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۲۴)	رویکرد دوم (کمی - سویه منفی بیش شایستگی)
در شرایط عدم اطمینان مدیران، ادراک بیش شایستگی با ترک خدمت داوطلبانه رابطه مثبت معنادار دارد.	بررسی ارتباط میان ادراک بیش شایستگی با ترک خدمت داوطلبانه	اردوغان و همکاران (۲۰۲۰)	
بیش شایستگی ادراک شده بر رفتارهای کاری ضربه‌ور هم به شکل خوداظهاری و هم از طریق رفتارهای گزارش شده توسط همکاران اثرگذار است. هرچند این رابطه توسط عزت نفس تعدیل می‌شود.	بررسی رابطه میان بیش شایستگی ادراک شده و رفتارهای کاری ضربه‌ور	لیو و همکاران <sup>۳</sup> (۲۰۱۵)	
استخدام‌کنندگان با توجه به پیامدهای بالقوه	فهم نحوه نگرش	رفیعی و ون	رویکرد سوم

1. Li et al.
2. Zhang et al.
3. Liu et al.

نتایج / یافته‌ها	هدف	منبع	رویکرد مطالعه
مثبت و منفی بیش شایستگی، ملاحظات مختلفی برای استفاده این افراد دارند که در قالب سه مقوله قابل تبیین است: ملاحظات فردی، بین فردی و بافتاری.	استخدام کنندگان نسبت به متقاضیان شغلی دارای بیش شایستگی و ملاحظات آن‌ها	دیجیک (۲۰۲۴)	(کیفی - تمرکز بر ادراک بیش شایستگی)
هفت عامل به فهم بهتر نحوه شکل‌گیری بیش شایستگی در افراد کمک می‌کند: خصایص فردی، خصایص شغلی، طرحواره‌های شناختی مشاهده کنندگان، نگرش‌های مشاهده کنندگان، فرآیندهای دسته‌بندی مورد استفاده مشاهده کنندگان، بافتار سازمان و عوامل فردی.	ارائه الگویی از نحوه شکل‌گیری بیش شایستگی در افراد از طریق مشاهده کنندگان در فرآیندهای مصاحبه جذب سازمان	مارتینز و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۱۴)	
مقوله محوری معناداری در دو سطح شغل و محیط کار در کاهش ادراک شایستگی فرآیناز و پیامدهای منفی نگرشی آن اثرگذار است.	ارائه الگویی از عوامل موثر بر کاهش ادراک بیش شایستگی (به تعبیر نویسندگان، ادراک شایستگی فرآیناز) در زنان شاغل در سازمان‌های دولتی	قلی‌پور سوته و همکاران (۱۳۹۹)	

دسته نخست و دوم پژوهش‌ها رویکرد اثبات‌گرایانه به موضوع را اتخاذ کرده و فهم ماهیت مفهوم بیش شایستگی یا انعکاس تجربه آن را هدف پژوهش خود قرار نداده‌اند. به‌رغم این موضوع، لحاظ کردن تفکیک و تمایز میان مفاهیم بیش شایستگی و ادراک بیش شایستگی، در برخی از این پژوهش‌ها مورد توجه قرار گرفته و در بعضی دیگر مغفول مانده است. دسته سوم پژوهش‌ها که کمترین تعداد پژوهش‌های این حوزه را در بر می‌گیرند، رویکرد غیرپوزیتیویستی و تفسیری نسبت به مفهوم ادراک بیش شایستگی دارند تا به فهمی غنی‌تر از این مفهوم دست یابند. پژوهش حاضر در زمره مطالعات دسته سوم قرار می‌گیرد. سهم دانش‌افزایی اصلی این پژوهش افزودن به بدنه دانش کیفی در حوزه ادراک بیش شایستگی است و با هدف دستیابی به فهمی بی‌واسطه از تجربه ادراک بیش شایستگی در کارکنان انجام شده است.

1. Martinez et al.

## روش‌شناسی پژوهش

### بافتار پژوهش و نحوه انتخاب مشارکت‌کنندگان

این مطالعه در یکی از سازمان‌های دولتی در صنعت بانکداری در شهر تهران انجام شد. علت انتخاب این سازمان بازخوردهای متعددی بود که به عنوان مدرس یا مشاور از سوی کارکنان یا واحدهای مدیریتی مبنی بر عدم تناسب شغل با تحصیلات یا توانمندی‌های کارکنان دریافت می‌کردم. در عین حال سبقه طولانی این بانک و تغییر چندباره سیاست‌های آن طی زمان مبنی بر جذب افراد با معیارهای متفاوت به این ناهمخوانی‌ها دامن می‌زد. برای شروع انتخاب افراد به منظور انجام مصاحبه، دو معیار را مینا قرار دادم. افرادی انتخاب شدند که یا دارای مدرک تحصیلی بالاتر از شرایط احراز شغل‌شان بودند یا به عقیده مافوق یا همکارانشان برای شغل تخصیص داده شده بیش از مطالبات شغلی توانمندی داشتند. این معیارها عینی بود و لزوماً ادراک بیش‌شایستگی توسط خود فرد را تضمین نمی‌کرد، اما بر اساس پژوهش یاشار و آلاکاش (۲۰۲۴) نقطه شروع مناسبی بود. برای اطمینان از ادراک بیش‌شایستگی در ابتدای مصاحبه یک پرسش حذفی از افرادی که انتخاب می‌شدند، می‌پرسیدم: «آیا به لحاظ تحصیلات، تجربه، مهارت‌های کاری، عملکرد شغلی، اطلاعات مرتبط با شغل و سازمان، مقایسه با همکاران و نظایر آن خود را بیش از آنچه برای این شغل مورد نیاز است ارزیابی می‌کنید؟» در صورتی که پاسخ‌دهندگان بنا به یک یا چند ویژگی اقناع‌کننده به این پرسش پاسخ مثبت می‌دادند، برای مصاحبه انتخاب می‌شدند. بر این اساس، شش نفر از طریق پرسش ابتدایی پژوهش حذف شدند و ۱۸ نفر طی فرآیند جمع‌آوری داده تا رسیدن به مرحله اطمینان از قوت اطلاعات<sup>۱</sup> انتخاب شدند. آمار توصیفی مشارکت‌کنندگان در پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

۱. براون و کلارک مفهوم اشیاع داده‌ها را که به عنوان «استاندارد طلایی» تعیین اندازه نمونه معرفی می‌شود، توصیه نمی‌کنند و در مقابل مفهوم قوت اطلاعات را مفید می‌دانند. این مفهوم به جای انجام محاسبات دقیق، از پژوهشگر دعوت می‌کند تا در مورد غنای اطلاعاتی مجموعه داده‌ها و میزان همخوانی و هماهنگی آن با اهداف و الزامات پژوهش تأمل کند (براون و کلارک، ۲۰۲۲: ۷۱).

جدول ۱. خصوصیات جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان

ویژگی	رتبه سازمانی			سن			جنسیت		تحصیلات	
	کارشناس	کارشناس مسئول	سرپرست / رئیس	۲۵	۴۰	۵۰	زن	مرد	کارشناسی	دکتری
تعداد	۷	۹	۲	۳	۸	۶	۷	۱۱	۳	۱۵

### خردمایه‌هایی در توجیه دلیل استفاده از روش تحلیل تم بازتابی

به عقیده براون و کلارک (۲۰۲۲) یکی از وجوه اصلی استفاده از روش‌های پژوهش کیفی به صورت عام و روش تحلیل تم به صورت خاص این است که پژوهشگر باید استدلال کند چرا تحلیل تم- و خصوصاً تحلیل تم بازتابی- روش مناسبی برای پرداختن به مسئله پژوهش است. در این منطق آوری برای کاربرد تحلیل تم بازتابی باید نشان داد که این روش چه امکان‌ها و مجوزهایی برای پژوهش و پژوهشگر فراهم می‌کند. برای حصول به این مهم و دستیابی به هدف پژوهش یعنی درکی بی‌واسطه از تجربه ادراک بیش‌شایستگی توسط کارکنان به دلایل زیر از روش تحلیل تم بازتابی استفاده شد:

نخست، تمرکز من<sup>۱</sup> در این پژوهش بر تولید تم‌هایی با حساسیت تحلیلی به منظور روایت تجربه افراد بود، نه جستجوی روندهای تکرارشونده در اظهارات افراد یا حتی توسعه نظریه‌ای در این باب. این یکی از اصلی‌ترین وجوه تمایز تحلیل تم بازتابی براون و کلارک با نسخه رایج آن (۲۰۰۶) است که پس از ده سال در قالب مقالاتی مانند براون و کلارک (۲۰۱۹)؛ براون و کلارک (۲۰۲۱) و سپس در سال ۲۰۲۲ در کتابی جامع توسط آن‌ها معرفی شد. به عبارت دیگر، در نسخه پیشین، جستجوی تم‌هایی مد نظر بود که گویی در جایی قرار گرفته و منتظر آشکار و کشف شدن از طریق فنون صحیح جستجو بودند و عموماً تکرار زیادی داشتند. برعکس، در نسخه بازتابی،

۱. در مقالات فارسی و مجلات ایرانی استفاده از زبان اول شخص عموماً رواج ندارد، در مقابل در مقالات مجلات معتبر انگلیسی زبان، خصوصاً زمانی که روش پژوهش کیفی استفاده می‌شود، جملات با افعال مجهول کمتر دیده می‌شوند و به جای آن‌ها از اول شخص مفرد/ جمع استفاده می‌شود. این رویکرد در مقالات فارسی نیز قابل اتخاذ است. از این رو، در مقاله حاضر خصوصاً در تبیین روش و تحلیل، از زبان اول شخص مفرد استفاده کردم.

توسعه تم یک فرایند پویا است که در آن تم‌ها توسط پژوهشگر و بینش‌های او و بر مبنای داده‌ها و پرسش‌های پژوهش ساخته می‌شوند (براون و کلارک، ۲۰۱۹: ۵۹۳؛ براون و کلارک، ۲۰۲۲: ۷۷). دوم، در عین حال که به وجود رابطه میان زبان و واقعیت قائل بودم، از دو مسئله نیز آگاه بودم یکی اینکه من و شرکت‌کنندگان بر هم تأثیر خواهیم داشت، و ارزش‌ها و مفروضاتم، هم بر پرسش‌های مطرح شده و هم بر خوانش داده‌ها اثرگذار خواهد بود. بنابراین، نیاز بود که در طول پژوهش، در مورد ذهن‌انگاری<sup>۱</sup> خود و نحوه و میزان تأثیر آن بر جمع‌آوری و ادراک داده‌ها بازاندیشی کنم. ویژگی باتابندگی، یعنی گشودگی آگاهانه نسبت به تأثیر پژوهشگر بر نتایج که از آن با نگرش مثبت به ذهن‌انگاری نیز یاد می‌شود، از ویژگی‌های بارز تحلیل تم بازتابی است (براون و کلارک، ۲۰۱۹: ۵۹۰). نکته بعد اینکه، معانی می‌توانند در پشت زبان پنهان باشند و لزوماً معنای سطحی داده‌ها پژوهش را به مقصد نرساند. کدهای مفهومی و کدهای معطوف به پژوهشگر که معنای تلویحی متأثر از برداشت مفهومی پژوهشگر از معنای سطحی داده‌ها را بیان می‌کنند (براون و کلارک، ۲۰۲۲: ۳۲۸)، امکان دیگری بود که تحلیل تم بازتابی برایم فراهم می‌کرد. سوم، تحلیل را با رویکرد استقرایی از «پایین به بالا»<sup>۲</sup> انجام دادم و در آن، دست کم در مرحله تحلیل، عمده‌تلاشی برای متناسب‌سازی داده‌ها برای همخوانی با یک نظریه از پیش موجود (مانند نظریه محرومیت نسبی<sup>۳</sup>، نظریه تناسب فرد و شغل، نظریه سرمایه انسانی، نظریه عدالت سازمانی، و نظریه عدم تعادل تلاش-پاداش<sup>۴</sup>) صورت ندادم. انعطاف‌پذیری نظری روش تحلیل تم بازتابی امکان مواجهه خنثی نسبت به نظریه‌های از پیش موجود را فراهم می‌کند (میلر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۳: ۵) و از این نظر برای تحلیل مناسب بود.

چهارم، تحلیل تم بازتابی امکان کدگذاری در هر دو سطح معناشناختی و مکتون و نیز امکان ارائه هر دو شرح توصیفی و تفسیری از داده‌ها را فراهم می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۱۹: ۵۹۲). من با توجه به هدف پژوهش هر دو رویکرد را مد نظر داشتم و بنابراین، روش تحلیل تم بازتابی انتخاب مناسبی برای کدگذاری، تحلیل و تفسیر داده‌های ترانویسی شده بود.

1. subjectivity
2. bottom-up
3. Relative deprivation theory
4. Effort-Reward Imbalance (ERI) theory
5. Miller et al.

پنجم و در نهایت، بافت‌مندی و موقعیت‌مندی از اصول اساسی تحلیل تم‌بازتابی است. حقیقتِ موقعیت‌مند یا درهم‌تنیده با زندگی، حقیقت جزئی، حقیقت‌های چندگانه و حتی ناهمساز وجود دارند و نقش پژوهشگر به مثابه مفسرِ معنای موقعیت‌مند و داستان‌گوی ذهن‌انگار تعیین می‌شود (براون و کلارک، ۲۰۲۲: ۵۱). این اصل کمک می‌کند که در وهله اول بدانم و به خواننده بگویم که آنچه به آن دست یافته‌ام تمام حقیقت نیست و جزئی از آن است و تجربه واقعیت برای افراد مختلف در بافتارهای مختلف، متفاوت است. در وهله دوم، بدانم یک پژوهشگر بیرونی با موقعیت ممتاز (در مورد پژوهش) نسبت به افراد هستم و دست کم به این موضوع آگاه بوده و اذعان دارم. آنچه در قالب خردمایه‌های استفاده از روش تحلیل تم‌بازتابی طرح شد، مختصراً در جدول ۲ ارائه شده‌اند. البته آن توجیهاتی در این جدول ارائه شده که معیارهای کیفیت (معادل روایی و پایایی در پارادایم اثبات‌گرا) در پارادایم تفسیری و به صورت خاص تحلیل تم‌بازتابی نیز هستند. جدول ۲. خردمایه‌های کاربرد تحلیل تم‌بازتابی و معیارهای تضمین کیفیت تحلیل

توضیح	خردمایه / معیار کیفیت
جهت‌گیری‌ای نسبت به داده‌ها که شامل وضعیتی پرسشگرانه و تفسیری است، معنا فراتر از محتوای آشکار یا سطحی مورد کاوش قرار می‌گیرد و پیوندها یا مفاهیم گسترده‌تری بررسی می‌شوند، ساخت تم‌ها به جای جستجوی آن‌ها مد نظر است.	حساسیت تحلیلی
موقعیت‌مندی پژوهشگر که هویت، ارزش‌ها، تجارب و مهارت‌های او را منعکس می‌کند. پژوهشگر به طور انتقادی در این مورد بازاندیشی می‌کند که مفروضات رشته‌ای، نظری و شخصی و انتخاب‌های طراحی او، چگونه به دانشی که تولید می‌کند شکل داده و حدود آن را تعیین می‌کنند.	ذهن‌انگاری پژوهشگر و بازتابندگی
یکی از مشخصه‌های تحلیل تم‌بازتابی مبنی بر این که مفروضات نظری درونی ندارد و می‌توان از آن پیش از لحاظ کردن یک نظریه خاص و در طیف وسیعی از پارادایم‌ها از واقع‌گرای انتقادی تا برساخت‌گرا استفاده کرد. هرچند مشخصاً مفروضات پارادایم اتخاذ شده در مورد آن صدق می‌کند.	انعطاف‌پذیری نظری
حقیقتِ موقعیت‌مند یا درهم‌تنیده با زندگی، حقیقت جزئی، حقیقت‌های چندگانه و حتی ناهمساز وجود دارند و نقش پژوهشگر به مثابه مفسرِ معنای موقعیت‌مند و داستان‌گوی ذهن‌انگار تعیین می‌شود.	بافت‌مندی و موقعیت‌مندی

## تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

مراحل تحلیل تم بازتابی در قالب یک فرایند با شش گام انجام شد که در ادامه شرح داده شده است. این گام‌ها که در نسخه بازتابی براون و کلارک (۲۰۲۲) معرفی شده‌اند، شباهت‌ها و در عین حال تفاوت‌هایی با شش گام شناخته شده نسخه ۲۰۰۶ دارند. اقدامات کلیدی که در هر مرحله انجام شد را نیز شرح داده‌ام.

۱. آشنا کردن خود با مجموعه داده‌ها: در این مرحله، از طریق فرایند غور کردن، عمیقاً و بی‌واسطه با محتوای مجموعه داده‌های ترانویسی شده آشنا شدم. داده‌ها را چند بار خوانده و بازخوانی کردم و از هر ایده یا بینشی که داشتم، در ارتباط با هر فقره داده یا در ارتباط با مجموعه داده‌ها به عنوان یک کل، یادداشت‌برداری کردم. برای این کار از تکنیک یادداشت‌نگاری بازتابی<sup>۱</sup> استفاده کردم. در واقع از این ابزار برای بازاندیشی و مطرح کردن پرسش‌هایی استفاده کردم که بتوانند پاسخ‌های اولیه‌ای که به ذهنم می‌آیند را قابل فهم‌تر کنند. مثلاً، چرا ممکن است به این نوع پاسخ رسیده باشم و این چطور می‌تواند برای پژوهش مهم باشد؟ به علاوه از آن برای ذخیره‌سازی و مستندسازی و انباشت افکارم استفاده کردم تا بعد بتوانم آن‌ها را مجدداً مورد بازاندیشی، پرسش و معناسازی قرار دهم.

۲. کدگذاری: در این مرحله، تمام مجموعه داده‌ها را به شکلی نظام‌مند به کار گرفتم. بخش‌هایی از داده‌ها که جالب توجه یا در رابطه با پرسش پژوهش معنادار یا مهم بودند را شناسایی کردم و به آن‌ها کد اختصاص دادم. کدگذاری را در دو سطح، از معنای بسیار صریح (معناشناختی) تا معنای مفهومی‌تر یا ضمنی‌تر (مکنون) انجام دادم. سپس، کدها را همسنجی و بخش‌های مرتبط از داده‌ها را در قالب یک کد جمع کردم.

نمونه‌ای از کدگذاری معناشناختی و مکنون که در متون پیاده‌سازی شده انجام دادم، به شرح جدول ۳ است:

1. Reflexive journaling



جدول ۳. گزیده داده‌ها و نمونه کدگذاری آن‌ها

مشارکت‌کننده	گزیده داده	کدها	یادداشت‌نگاری پژوهشگر
P4	درست است که زمان زیادی را در سازمان می‌گذرانم، اما همه زندگی‌ام نیست... اتفاقاً تدریس کردن یا پروژه گرفتن، حالا همکاری در پروژه‌ها... باعث می‌شود هم خودم و هم دیگران متوجه توانمندی‌هایم بشوند.	- زمان زیادی حضور دارد. - لزوماً کار مرتبط با شغلش در سازمان انجام نمی‌دهد. - زیست خود را به کار و سازمان محدود نمی‌کند. - فکر می‌کند دیگران و حتی خودش هنوز به همه توانمندی‌هایش واقف نیستند.	- از شغلش / سازمانش گریزان است؟ - چه چیزی را جبران می‌کند؟ - با چه چیزی هویت‌یابی یا از چه چیزی هویت‌گریزی می‌کند؟ - تجربه‌اش مثبت است یا منفی؟ - آیا من فکر می‌کنم تجربه حتماً یا مثبت است یا منفی؟

در وهله نخست، از گزیده داده جدول ۳، چهار کد احصا کردم. کد «زیست خود را به کار و سازمان محدود نمی‌کند» نمونه‌ای از کد معناشناختی است که صراحتاً بیان شده است. در عین حال P4 به شکل ضمنی یادآور می‌شود که از طرق مختلف (مثلاً تدریس یا پروژه) می‌خواهد هم خودش و هم دیگران را در مورد توانمندی‌هایش آگاه یا اقناع کند. بنابراین، کد «فکر می‌کند دیگران و حتی خودش هنوز به همه توانمندی‌هایش واقف نیستند» را به عنوان یک کد مکنون در نظر گرفتیم. به عنوان مثالی دیگر، گذراندن زمان زیاد در سازمان به صورت تلویحی نشان می‌دهد که لزوماً کار مرتبط با شغل توسط فرد انجام نمی‌شود. بنابراین کد معناشناختی «زمان زیادی حضور دارد» و کد مکنون «لزوماً کار مرتبط با شغلش در سازمان انجام نمی‌دهد» را به این عبارت تخصیص دادم. البته در این مرحله هنوز مطمئن نبودم که همه این کدها به هدف پژوهش مرتبط باشند.

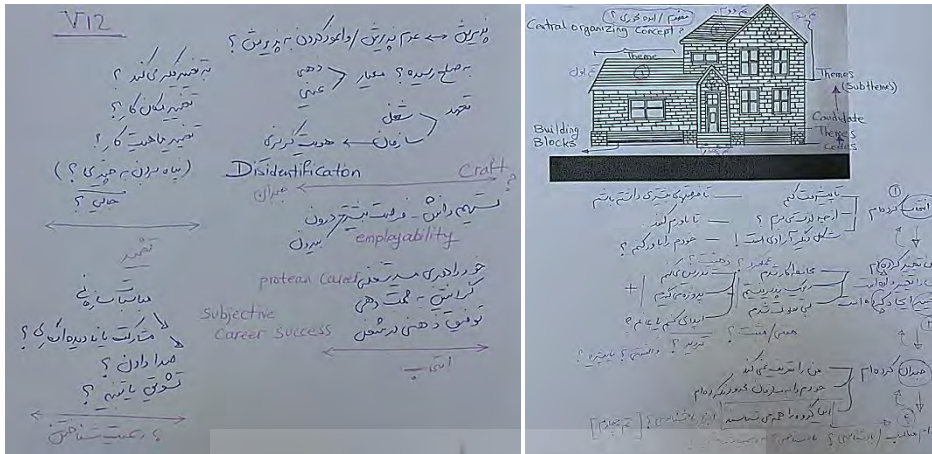
همان‌گونه که در ستون سوم جدول ۳ نشان داده شده، بازتاب افکارم را مستمراً یادداشت کردم. این باعث می‌شد نگارش پایانی تسهیل شود، ضمن آنکه کمک می‌کرد برداشت‌های قطعی‌ام را موقت تلقی کنم. مثلاً ابتدا به این می‌اندیشیدم که تجارب افراد یا مثبت است یا منفی. اما خود را به این موضوع توجه دادم که این دوگانه‌سازی از تجارب در پژوهش‌های این حوزه در قالب سویه مثبت / سویه منفی (جدول ۱ را ببینید)، ممکن است لزوماً وجود نداشته باشد.

**۳. ساختن تم‌های اولیه.** در مرحله کوشیدم الگوهای معنایی مشترک درون مجموعه داده‌ها را کشف کنم. خوشه‌هایی از کدها که به نظر دارای یک ایده یا مفهوم محوری مشترک بودند و می‌توانستند پاسخ معناداری برای پرسش پژوهش فراهم کنند را یک جا جمع کردم. براون و کلارک (۲۰۰۶) این مرحله را گامی برای جستجوی تم‌ها می‌دانستند، که البته به اذعان خودشان عنوان گمراه‌کننده‌ای بود و در نسخه آخرشان به ساختن تم‌ها تغییر یافت. بنابراین پس از ساخت تم‌های نامزد<sup>۱</sup> یا بالقوه، آن‌ها را همسنجی و تلفیق کردم.

ابزاری که در این گام بسیار کمک‌کننده بود، ترسیم یک نگاشت دیداری یا نقشه تماتیک اولیه از کدهای اولیه و ارتباط آن‌ها بود تا بتوانم لایه‌های احتمالی موجود را بسازم. در این چارچوب بندی و ساخت از استعاره خانه استفاده کردم. آجرها همان کدها به عنوان اجزای سازنده<sup>۲</sup> ساختمان بودند، آنچه آن‌ها را به هم متصل می‌کرد، یک مفهوم سازمان‌دهنده مرکزی<sup>۳</sup> بود. از چینش کدها روی هم، به تم‌های نامزد رسیدم و همه این موارد را بارها ترسیم کردم تا در نسخه ۱۲ نقشه تماتیکی که نسبتاً قابل قبول بود، حاصل شد. بخش‌هایی از این نقشه تماتیک اولیه در شکل ۱ نشان داده شده است. در بخش «الف»، رویکرد استعاری و تم‌های نامزد نشان داده شده و در بخش «ب» نمونه‌ای از یادداشت‌نگاری پژوهشگر منعکس شده است.

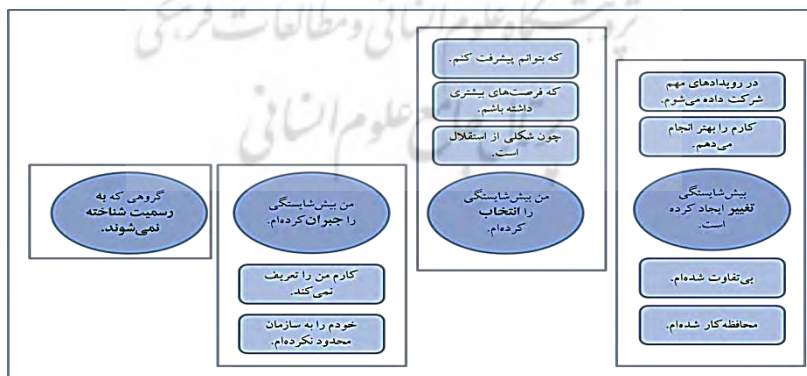
1. candidate theme
2. Bulding blocks
3. Central organizing concept

تمام این واژگان در ادبیات تحلیل تم بازنمایی با استعاره‌های متفاوت نظیر منظومه شمسی یا قاصدک به کار رفته و اساساً کاربرد استعاره‌های تصویری به پژوهشگران توصیه شده است (براون و کلارک: ۲۰۲۲: ۱۲۶).



شکل ۱. الف) نسخه دوازدهم نگاشت تماتیک با استفاده از استعاره خانه (ب) یادداشت‌نگاری پژوهشگر

۴. توسعه و بازیابی تم‌ها: در این مرحله، میزان برازش اولیه تم‌های نامزد موقت را با داده‌ها ارزیابی کردم تا بینم تم‌های به دست آمده با در نظر گرفتن بخش‌های کدگذاری شده و همچنین کل مجموعه داده‌ها معنادار به نظر می‌رسند یا نه. آیا تک تک تم‌ها گویای داستانی متقاعد کننده و موجه در مورد یک الگوی مهم مشترک از معانی مرتبط با مجموعه داده‌ها هستند؟ به علاوه، بازیابی اساسی در تم‌ها انجام دادم. مثلاً، سه تم نامزد را در قالب تم‌های چهارگانه جدیدی تقسیم کردم. نقشه تماتیک اولیه را پس از چندبار بازیابی در قالب نگاشت تماتیک نهایی (شکل ۲) ترسیم کردم. علت چینی اجزای نقشه در روایت تحلیلی‌ام تبیین شده است.



شکل ۲. نگاشت تماتیک نهایی

۵. **پالایش، تعریف و نام‌گذاری تم‌ها:** در این مرحله اصلاحات نهایی را بر روی تحلیل انجام دادم تا مطمئن شوم که حدود و ثغور هر تم به طور شفاف تعیین شده و حول یک مفهوم محوری پرمایه بنا شده است. پرسیدم که این تم چه داستانی را روایت می‌کند؟ و تا چه حد با روایت کلی من در مورد داده‌ها همخوانی دارد؟ همچنین برای هر تم یک نام موجز و تا حد امکان گیرا برگزیدم. این نام‌ها شاید از دید خوانندگان و پژوهشگرانی که با روش تحلیل تم آشنا هستند، نامتعارف به نظر برسند، اما کوشیدم با آنچه براون و کلارک (۲۰۲۲) در نسخه بازتابی خود معتقدند خلاصه موضوع<sup>۱</sup> یا تم سطلی<sup>۲</sup> است، نه نام تم، متفاوت باشد. به عنوان مثال، اگر به جای «من بیش‌شایستگی را انتخاب کرده‌ام»، «انتخاب» را به عنوان تم برمی‌گزیدم، در واقع یک خلاصه موضوع را طرح کرده بودم نه یک تم. به عبارت ساده‌تر، برای خواننده مشخص نبود «انتخاب» دقیقاً چه کاری انجام می‌دهد و در ارتباط با چه چیزی/کسی است. بسیاری از کدها و گزیده‌های متن یا به صراحت به «انتخاب» اشاره می‌کردند یا به نحوی مفهوم انتخاب را القا می‌کردند، بنابراین «انتخاب» می‌توانست مفهوم سازمان‌دهنده مرکزی تم باشد اما به تنهایی به عقیده براون و کلارک (۲۰۲۲) یک تم ضعیف بود، چون تنوع معانی موجود در مجموعه داده‌های ذیل آن را نشان نمی‌داد.

۶. **نگارش متن نهایی:** نوشتن غیررسمی را از همان مراحل اولیه آغاز کردم (در شکل ۱ ب نیز دیده می‌شود). در نگارش متن نهایی - که البته با مقدار زیادی ویرایش همراه بود- روایت تحلیلی‌ام را به همراه گزیده داده‌های متقاعدکننده ارائه کردم تا حتی‌الامکان بتوانم با آن‌ها به خوانندگان یک داستان منسجم و متقاعدکننده در مورد مجموعه داده‌ها و پرسش پژوهش ارائه دهم. در ادامه و در بخش نتیجه‌گیری، روایت تحلیلی‌ام از تجربه ادراک بیش‌شایستگی در سازمان در قالب چهار تم ارائه شده است.

1. Topic summary  
2. Bucket theme

## بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر فهم و انعکاس تجربه ادراک بیش شایستگی کارکنان بود. پژوهش در یکی از سازمان‌های دولتی در صنعت بانکداری در شهر تهران انجام شد و با ۱۱ نفر از افرادی که بنا به دو معیار پیش گفته ادراک بیش شایستگی در نسبت با شرح شغل و شرایط احراز شغلشان داشتند، مصاحبه شد. پس از تحلیل داده‌ها به روش تحلیل تم بازتابی، چهار تم اصلی ساخته شد که روایت آن‌ها در ادامه ارائه می‌شود.

**بیش شایستگی تغییر ایجاد کرده است.** مفهوم سازمان‌دهنده مرکزی در این تم «تغییر» بود. البته این تغییر گاهی در افراد و گاهی در شغل یا سازمان ایجاد می‌شد. به همین جهت این تم را با تم کاندید «بیش شایستگی در من تغییر ایجاد کرده است» جایگزین کردم. در عین حال، این تغییر گاهی مصادیق عینی داشت و در مواردی ذهنی بود.

«**کارم را بهتر انجام می‌دهم.**» این تم فرعی را که جزئی از تم اصلی با محوریت «تغییر» است، با ارائه گزیده داده‌هایی که معرف آن هستند، بهتر می‌توان فهم کرد. مشارکت‌کنندگان مصادیقی از تغییر در شغل خود را که به سبب درک متفاوتی از آن تعمداً در شغل خود ایجاد می‌کردند، طرح کردند:

P6: «... هر چهار نفر ما کارشناس آی تی هستیم. کار یکسانی برایمان تعریف شده... اما به آن اکتفا نمی‌کنم. می‌توانی در همان محدوده کار کنی یا پرواکتیو [پیشرو] باشی. من رویکرد دوم را انتخاب کرده‌ام».

P11: «خیلی بستگی دارد چطور به این شغل نگاه کنی. نگاه حداقلی یا حداکثری. من طوری نگاه می‌کنم که فرآیندی بینم... طوری که حتی انگار مسئولیت این کار هم با من است».

این گزیده داده‌ها به بهترین وجه با مفهوم بازآفرینی شغل مطابقت داشت. مفهوم بازآفرینی شغل که توسط وارزنویسکی و داتن<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) مطرح شد به بازطراحی غیررسمی ابعاد شغل برای همراستا کردن آن با ترجیحات و انگیزه‌های افراد اشاره دارد و در سه حیطه وظیفه، رابطه و شناخت رخ می‌دهد (ابراهیمی، ۱۳۹۹: ۵). در اینجا تغییر دو حیطه بازآفرینی وظیفه (P6) و بازآفرینی شناختی (P11) مشهود بود و کدهای مکنون هم شواهد چندانی در رابطه با بعد

1. Wrzesniewski & Dutton

بازآفرینی رابطه به دست نداد. به عبارت دیگر، افرادی که ادراک بیش‌شایستگی داشتند در مواردی ترجیح می‌دادند به جای اینکه اینک سطح توانمندی خود را به شغل محدود کنند، از حیث کارکردی و شناختی حدود و ثغور شغل و اجزای آن را با توانمندی‌های خود تراز کنند. «در رویدادهای مهم شرکت داده می‌شوم». وجه دیگری از اظهارات افراد، استقبال سازمان از حضور این افراد حتی نه در کسوت مسئول یا مقام ارشد بلکه به عقیده خودشان «چون در این شرایط عملکرد بهتری نسبت به دیگران نشان می‌دادند» (P7 و P5، P11) بود. P5: «وقتی جمعی از بیرون سازمان می‌آیند، وقتی باید مطلبی را جلوی تعداد زیادی از حضار ارائه دهی...، کلاً وقتی پای وجهه سازمان و پرزنت کردن فعالیت‌ها در میان است، سراغم می‌آیند».

این گزیده داده‌ها با نظریه تسهیل اجتماعی زاپونگ<sup>۱</sup> (۱۹۶۵) تا حد خوبی همخوان است. حضور در مقابل جمع، عملکرد را در مورد وظایفی که خوب آموخته شده ارتقا می‌دهد و برعکس. افرادی که ادراک بی‌شایستگی داشتند، در جمع یا در مواردی که دیده می‌شدند، عملکردی فراتر از دیگران نشان داده و به همین جهت از حضور آن‌ها در چنین موقعیت‌هایی استقبال می‌شد.

این دو وجه از تم «بیش‌شایستگی تغییر ایجاد کرده است» با نظریاتی مانند نظریه محرومیت نسبی و پژوهش‌هایی که قائل به ایجاد نارضایتی به دلیل عدم تناسب خواسته‌ها و داشته‌های افراد بودند ناهم‌ساز بود و سویه‌های مثبت این ادراک در افراد را نشان می‌داد. از این رو در نقشه تماتیک نهایی آن‌ها را در سمت بالای تم اصلی نشان دادم. اما دو وجه دیگر این تم، تجربه احساسات یا ادراکات ناخوشایند را نشان می‌داد که آن‌ها را سمت پایین نقشه تماتیک نشان دادم. در مورد تمام تم‌ها به جز تم چهارم این الگو وجود داشت. روی دیگر سکه یا سویه منفی این تغییر، اذعان به محافظه‌کاری و بی‌تفاوتی توسط مشارکت‌کنندگان بود.

«بی تفاوت شده‌ام». بی‌تفاوتی سازمانی یکی از مفاهیم شناخته شده در گفتمان مدیریت است. پژوهش‌های داخلی و خارجی به علل و پیامدهای آن اشاره کرده‌اند. به نظر می‌رسد از میان

1. Zajonc

این علل، آنچه در پژوهش کشاورز حقیقی (۱۳۹۱) که اتفاقاً در صنعت بانکداری نیز انجام شده، در این پژوهش نیز ملاحظه می‌شود، ادراک بی‌عدالتی است که با تجربه بی‌تفاوتی ظهور و بروز می‌یابد.

P18: «چند سال اول تلاش می‌کردم توانمندی خودم را نشان دهم که البته به نظرم عملکردم هم واقعا این را نشان داد اما بعد از مدتی بی‌انگیزه و ساکت شدم...».

«**محافظة کار شده‌ام**». به نظر می‌رسد آنچه از آن تحت عنوان تعهد سازمانی مستمر یاد می‌شود و به بیان واضح تر ترس از دست دادن سرمایه‌های اندوخته است (باغچه‌سرای و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۵)، در مورد افراد بیش‌شایسته که دچار محافظه‌کاری شده باشند هم صادق باشد.

P13: «الان ۱۲ سال است که در ... مشغول به کارم. شاید زودتر می‌توانستم دنبال کار یا موقعیت مناسب باشم اما هرچه سنوات بالاتر می‌رود ریسک کمتری می‌کنی. به خاطر خانواده، شرایط اقتصادی، ترس از پیدا نکردن کار مناسب یا از دست دادن آنچه تا الان به دست آوردی...».

**من بیش‌شایستگی را انتخاب کرده‌ام**. مفهوم سازمان‌دهنده مرکزی در این تم «انتخاب» بود. جنس و ماهیت تم‌های فرعی تشکیل‌دهنده این تم اصلی نیز علت بود و نه پیامد. به عبارت دیگر، مشارکت‌کنندگان در پژوهش معتقد بودند بنا به دلایلی بیش‌شایستگی را انتخاب کرده‌اند و آن را اجبار و تحمیل نمی‌دانستند.

«**که بتوانم پیشرفت کنم**». یکی از وجوه علت انتخاب، در گزیده داده زیر برجسته می‌شود. P2: «سخت بود حین کار درس بخوانی ولی همیشه می‌خواستم دکتری بخوانم... برای پیشرفت شغلی‌ام، آن هم در فضایی که زن‌ها سخت بالا می‌آیند تأثیر داشت».

«**که فرصت‌های بیشتری داشته باشم**». گزیده داده زیر وجه دیگر انتخاب را نمایان می‌کند.

P9: «در فضای شغل فعلی‌ام مدرک کارشناسی هم کافی است. لازم نبود دنبال مدرک AWS هم بروم، تازه با هزینه شخصی. ولی این موقعیت‌های شغلی خوبی برایم ایجاد می‌کند و حتی اگر همینجا باشم هم خیالم راحت است که هر زمان خواستم فرصت شغلی خوب دارم».

این گزاره‌ها بر مفهوم قابلیت استخدام ابتکارگونه<sup>۱</sup> دلالت دارند. ویژگی کارکنان که فراتر از چیزی است که سازمان‌ها نیاز دارند و به تبع آن توانایی به دست آوردن موقعیت جدید استخدام درون یا بیرون سازمان را در اختیار افراد قرار می‌دهد (عباسی و حسن‌پور، ۱۳۸۸: ۵۷).

«چون شکلی از استقلال است». یافته‌های پژوهش قلی‌پور سوتو و همکاران (۱۳۹۹) با یافته‌های این پژوهش یک وجه اشتراک و یک وجه افتراق دارد. شباهت این است که تم فرعی «چون شکلی از استقلال است» از سوی پنج نفر از زنان به طرق مختلف مطرح شد. بنابراین در هر دو پژوهش استقلال و آزادی عمل با ادراک بیش‌شایستگی در زنان مرتبط است.

P1: «می‌دانستم در یک سازمان دولتی بوروکراتیک انتظار آزادی عمل زیادی نمی‌توانم داشته باشم. اما فهمیدم اگر توانمندتر هستم... توانمندی‌هایم حداقل حس نوعی آزادی را به من می‌دهد. آزادی عمل در انتخاب نوع کار، ارتباط گرفتن با هر سطحی از مدیران، شرکت در جلسات، تدریس...».

اما وجه مهم افتراق یافته‌های پژوهش حاضر این است که اتصال این تم‌های فرعی از طریق تأکید افراد بر «انتخاب» برقرار می‌شد. نه اینکه «واکنش در برابر فشار روانی و عدم موفقیت در یافتن معنا برای کار» (قلی‌پور سوتو و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۲۷) باشد. من به عنوان پژوهشگر چند بار مردد شدم و کوشیدم دریابم که آیا پاسخ‌های افراد مبنی بر انتخاب، نوعی مقامت در برابر پذیرش شکست است؟ اما دریافتم افراد شکست را در دسته دیگری که با مفهوم سازمان‌دهنده مرکزی «جبران» مشخص کرده‌ام، قرار می‌دهند.

**من بیش‌شایستگی را جبران کرده‌ام.** مفهوم سازمان‌دهنده مرکزی در این تم «جبران» بود. تم‌های فرعی تشکیل‌دهنده تم سوم، دو تفاوت اساسی با تم دوم داشتند. بر خلاف تم دوم، اینجا ماهیت تم‌های تشکیل‌دهنده، پیامد بود نه پیش‌بینی. ضمن آنکه سویه مثبت «انتخاب» در این تم با مفهوم «جبران»، شکل منفی به خود می‌گرفت.

«کارم من را تعریف نمی‌کند». این تم فرعی مؤید استدلال پژوهش‌هایی مانند لیو و همکاران (۲۰۲۴)، چو (۲۰۲۱)، ما و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) است که به وجود نوعی پیوند میان بیش‌شایستگی و هویت شغلی / سازمانی قائلند. اما وجه تمایز آن این است که در این پژوهش

1. Initiative employability

2. Ma et al.



افرادی که ادراک بیش‌شایستگی داشتند، نه تنها خود را با شغلشان هویت‌یابی نمی‌کردند، بلکه هویت‌گزیزی از شغل در تجربه آن‌ها مشهود بود. مشخصاً هویت‌گزیزی عکس‌هویت‌یابی نیست و این دو به لحاظ مفهومی و ساختاری دو سازه مجزا محسوب می‌شوند (ابراهیمی، ۱۴۰۲: ۲). در این حالت، افراد به جبران انتخاب بیش‌شایستگی یا ادراک آن، بین تصویر خود و شغلشان تعمداً گسست ایجاد می‌کردند.

P12: «بین این چند نفر حتی رزومه هم که بنویسیم، مشخص می‌شود من کارشناس آی‌تی نیستم...»

P14: «شما بهتر از من می‌دانید که در دنیای امروز اینکه شغلت چیست مهم نیست... نمی‌گویم کارشناس ارشد یا حتی رئیس حوزه آی‌تی هستیم... مهم است چه چیزهایی بلدی...»  
 «خودم را به سازمان محدود نکردم». شاید این تم فرعی مفاهیمی از گفتمان مدیریت مانند گرایش به مسیر شغلی متغیر<sup>۱</sup> یا خودراهبری مسیر شغلی<sup>۲</sup> یا مسیر شغلی بدون مرز<sup>۳</sup> را به ذهن متبادر کند. البته باید توجه داشت پویایی‌های متضمن این مفاهیم به گونه‌ای است که هم وجه مثبت و هم ساحت منفی این مفاهیم، به برداشت‌های متفاوت متکی است (هانگلی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱: ۲). اینجا گزیده داده‌ها نشان می‌دهند، از موضع فردی، این تم فرعی تجربه جبران مافات است نه اتخاذ رویکردی که به نفع فرد و سازمان باشد.

P4: «درست است که زمان زیادی را در سازمان می‌گذرانم، اما همه زندگی‌ام نیست... چون واقعاً چیزهایی که می‌دانم بیش از زمان و وظایفم است...».

P10: «برای من آنقدر زمان هست که آن را صرف تدریس مجازی، شرکت در MOOCها یا برنامه‌نویسی کنم...».

مطابق این اظهارات افرادی که ادراک بیش‌شایستگی داشتند، دست کم از دیدگاه سازمانی تجربه مفهوم پرزنتیسم را داشتند. مفهومی که براساس آن فرد به صورت فیزیکی در محیط کار حاضر است اما از لحاظ کارکردی گویی حضور ندارد (اکبری و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۳).

1. protean career orientation
2. Career self-management
3. Boundaryless career
4. Haenggli et al.

**گروهی که به رسمیت شناخته نمی‌شوند.** تاکنون تجربه زنان و اقلیت‌های قومی و نژادی به عنوان گروه‌هایی که در مناسبات اجتماعی به حاشیه‌رانده شده‌اند، بسیار نقل شده و تجربه‌های آنان از دیدگاه‌های مختلفی نظیر دیدگاه جامعه‌شناختی، زبان‌شناختی، روان‌شناختی، اقتصادی، سازمانی و مدیریتی روایت شده است. اما بحث از «تجربه جمعی» به حاشیه‌رانده شدن از دیدگاه افرادی که ادراک بیش‌شایستگی دارند، یکی از یافته‌های جالب توجه این پژوهش بود. دو نکته در این زمینه حائز اهمیت بود. نخست، در این تم برخلاف سه تم پیشین، افراد تجربه خود را با افعال جمع و در قالب یک گروه مطرح می‌کردند، نه به شکل فردی. دوم، این تم به اندازه‌ای غنی شده بود که نیازی به چندلایه کردن نداشت. این امر در تصدیق این نکته است که یک تحلیل تم بازتابی با لایه‌های بیشتر، لزوماً یک تحلیل تم بازتابی بهتر نیست و تم فرعی (در صورت نیاز) باید در خدمت هدف بیان قوی‌ترین داستان در مورد داده‌ها باشد (پراون و کلارک، ۲۰۲۲: ۱۲۵).

P6: «به شکل غیررسمی، همه ما را می‌شناسند. مثل جمعی که فقط در مواقع خاص به درد رونمایی می‌خوریم... تازه نه همه ما...».

P13: «شاید همه‌مان فکر کنیم وقتی قرار نباشد در انتصابات دیده شویم، عملکرد بالا به چه دردی می‌خورد؟ در این سازمان لااقل فایده‌ای ندارد».

به عقیده من، صدا دادن به تجربه افرادی که تم «گروهی که به رسمیت شناخته نمی‌شوند» را به آن‌ها تخصیص دادم، می‌توانست حساسیت‌برانگیز باشد. زبانی که برای نشر گفته‌های آنان استفاده می‌کردم، می‌توانست این به حاشیه‌رانده شدگی را تداوم دهد. بنابراین از بابت نامگذاری این تم با همه مشارکت‌کنندگان مشورت کردم. به‌ویژه این کار را از آن جهت انجام دادم که این تم با برخی تم‌های فرعی نظیر «در رویدادهای مهم شرکت داده می‌شوم» یا «کارم را بهتر انجام می‌دهم» مغایرت‌هایی داشت. سرانجام به این نتیجه رسیدم که هرچند این تم بخش مورد توافق تجربه همه مشارکت‌کنندگان نیست (که البته لزومی هم ندارد چنین باشد) اما بخشی پررنگی از تجربه بعضی افراد است و امکان چشم‌پوشی از آن وجود ندارد.

در میان پژوهش‌های متکثری که در حوزه بیش‌شایستگی منتشر شده، کلاورو<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) این موضوع را به شکل نظری واکاوی کرده است. به عقیده او، تجربه بیش‌شایستگی به مثابه به رسمیت شناخته نشدن زمانی شکل می‌گیرد که تلاش‌ها و منابع متنابهی توسط افراد در تحصیلات و فرآیندهای آموزشی سرمایه‌گذاری می‌شود، و حتی نهادهای اجتماعی صراحتاً این کار را تشویق می‌کنند، اما در نهایت سیستم قادر به ایجاد اعتبار اجتماعی برای افراد و حتی به کارگیری همین ظرفیت‌ها نیست.

به عنوان جمع‌بندی آنچه روایت شد، تجربه ادراک بیش‌شایستگی در کارکنان را حول چهار تم اصلی صورتبندی کردم. تجربه افراد نشان می‌داد «بیش‌شایستگی در آن‌ها تغییر ایجاد کرده است»؛ این «تغییر» گاهی در افراد و گاهی در شغل یا سازمان ایجاد می‌شد؛ تغییراتی که گاه سویه مثبت داشت، مثلاً سبب می‌شد کار به شیوه متفاوت و نهایتاً مناسب‌تری انجام شود، یا فرد در رویدادهای مهم سازمانی مشارکت داده شود و گاهی نیز سویه منفی داشت و به بی‌تفاوتی یا محافظه‌کاری افراد منتهی می‌شد. ادراک افراد این بود که «بیش‌شایستگی را انتخاب کرده‌اند». آن‌ها معتقد بودند این اجبار و تحمیل نبوده و «انتخاب» آن‌ها برخوردار از فرصت‌های شغلی بیشتر، پیشرفت شغلی و رسیدن به شکلی از استقلال را برایشان رقم زده است. در عین حال معتقد بودند اگر این فرصت‌ها برایشان محقق نشده «بیش‌شایستگی را جبران کرده‌اند». این «جبران» یا ماهیت شناختی هویت‌گزیزی شغلی داشت یا به محدود نکردن خود در مرزهای سازمان منتهی می‌شد. در نهایت، وجه گروهی تجربه ادراک بیش‌شایستگی در قالب تم «گروهی که به رسمیت شناخته نمی‌شوند» تعریف شد. گروهی که جامعه و به صورت خاص سازمان توانسته توازنی میان ظرفیت‌های بالفعل و بالقوه آن‌ها ایجاد کند و گویی در سازمان به حاشیه رانده شده‌اند.

چنانچه پیشتر ذکر شد، سهم‌یاری پژوهش حاضر در دو حیطه بود. نخست، تلاش شد تجربه ادراک بیش‌شایستگی در کارکنان فهم و منعکس شود تا از این طریق به بدنه دانش موجود در این زمینه افزوده شود. به این منظور از تجربه مستقیم و دست‌اول زیست‌جهان کارکنانی که ادراک بیش‌شایستگی داشتند، استفاده کردم. دوم، روش تحلیل تم بازتابی به عنوان روشی جدید و در عین حال دارای ظرفیت برای رسیدن به هدف پژوهش‌هایی از این دست معرفی و به کار گرفته شد.

1. Clavero

این روش تفاوت‌هایی با روش‌های به‌کار گرفته شده توسط پژوهشگران ذیل عنوان تحلیل تم دارد که ممکن است در نگاه نخست بیگانه به نظر برسد. اما باید در نظر داشت تحلیل تم بازنمایی در یک پارادایم کاملاً کیفی جای‌یابی می‌شود، بر نقش فعال پژوهشگر در کدگذاری و توسعه تم، ذهن‌انگاری اجتناب‌ناپذیر این فرآیندها، و اهمیت بازنمایشی پژوهشگر در مورد مفروضات و فعالیت‌هایش، و اینکه چگونه این موارد می‌توانند به تحلیل داده‌های او شکل داده و آن‌ها را محدود کنند، تأکید می‌کند.



## فهرست منابع

- ابراهیمی، الهام. (۱۳۹۹). رسالت حرفه‌ای و بازآفرینی شغل: نقش تعدیلگر اشتیاق شغلی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۲ (۲)، ۱-۲۰.
- ابراهیمی، الهام. (۱۴۰۲). نقض قراردادهای منحصربه‌فرد و هویت‌زدایی شغلی و سازمانی: نقش تعدیلگر شهرت ادراک‌شده از حرفه و مرحله کارراهه شغلی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۲ (۲)، ۱-۳۴.
- اکبری، جعفر؛ ابوالقاسمیان، محمود؛ غفاری، امیر؛ مقدس، فریدون؛ موعودی، محمدامین؛ رحیمی کمال، شقایق و جوزکنعانی، معصومه (۱۴۰۰) مطالعه پدیده پرنسیسم و کاهش بهره‌وری در بین کارکنان شرکت انتقال گاز ایران. *مجله ارگونومی*، ۹ (۱)، ۳۳-۴۷.
- باغچه‌سرای، محبوبه، فخریان، سارا و حسین‌زاده شهری، معصومه (۱۳۹۴). بررسی رابطه ابعاد هوش هیجانی با تعهد سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۷ (۱)، ۱۹-۳۷.
- رفیعی، محسن؛ فیاضی، مرجان و پیران‌زاد، علی (۱۴۰۰) تأثیر فرا شایستگی ادراک‌شده بر دگرگون‌سازی شغل در شرکت ملی نفت ایران. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۴۰۰؛ ۱۲ (۴۸): ۱۶۲-۱۷۹.
- سپهوند، رضا؛ ویشلقی، مهدیه و علوی‌متین، فاطمه (۱۴۰۲). فراشایستگی ادراک‌شده و پیامدهای آن: نقش میانجی‌گری کسالت شغلی، بیگانگی شغلی و خستگی عاطفی، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۲ (۱۰۸)، ۱۵۱-۱۸۲.
- عباسی، طیبه و حسن‌پور، اکبر (۱۳۸۸). قابلیت استخدام کارکنان: امنیت شغلی قرن بیست و یکم، *مجله تدبیر*، شماره ۲۱۳، ۵۴-۵۹.
- قلی‌پور سوتنه، رحمت‌الله؛ امین، فرشته و موسوی، مریم‌السادات (۱۳۹۹). شایستگی‌فرانیاژ و توسعه معناداری در کارکنان زن شاغل در سازمان‌های دولتی ایران، *فصلنامه زن در توسعه و سیاست*، ۱۸ (۲)، ۲۱۷-۲۳۷.
- کشاوری حداد، غلامرضا و جواهری، محمد امین (۱۳۹۶). تحصیل‌زدگی و دستمزدها در بازار کار: شواهدی از داده‌های فردی ایران. *فصلنامه تحقیقات اقتصادی*، ۵۲ (۲)، ۳۴۵-۳۶۸.
- کشاوری حقیقی، مهدی (۱۳۹۱). *ارایه الگوی مدیریت بی تفاوتی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه یک بانک خصوصی)*، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴ (۲)، ۱۸۳-۲۰۲.
- Akhtar, M., Bashir, M., Gillani, K. Z., & Abubakar, M. (2024). The Influence of Perceived over Qualification on Innovative Behaviour of University Teachers: An Investigation based on Organizational Trust and Self Efficacy. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 12(1), 304-321.
- An, D., Zhang, X. (2024). The double-edged sword effect of perceived overqualification on task performance. *Current Psychology*, 43, 18218-18229.
- Bao, Y., & Zhong, W. (2023). Public service motivation helps: Understanding the influence of public employees' perceived overqualification on turnover intentions. *Australian Journal of Public Administration*, 00, 1-23.

- Battu, H., & Sloane, P. J. (2002). To what extent are ethnic minorities in Britain over-educated?. **International Journal of Manpower**, 23(3), 192-208.
- Biaobin, Y., Lin, Q., Yi, L., Qian, L., Dan, H., & Yiwei, C. (2021). The Effect of Overqualification on Employees' Turnover Intention: The Role of Organization Identity and Goal Orientation. **Journal of Advanced Management Science**, 9(1), 17-21.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. **Qualitative research in psychology**, 3(2), 77-101.
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. **Qualitative research in sport, exercise and health**, 11(4), 589-597.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). Can I use TA? Should I use TA? Should I not use TA? Comparing reflexive thematic analysis and other pattern-based qualitative analytic approaches. **Counselling and psychotherapy research**, 21(1), 37-47.
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). **Thematic analysis: A practical guide**, UK: Sage publication.
- Chen, C., Smith, P., & Mustard, C. (2010). The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. **Ethnicity & health**, 15(6), 601-619.
- Chen, G., Tang, Y., & Su, Y. (2021). The effect of perceived over-qualification on turnover intention from a cognition perspective. **Frontiers in psychology**, 12, 699715.
- Chu, F. (2021). Congruence in perceived overqualification of team members and organizational identification. **International Journal of Manpower**, 42(3), 488-501.
- Chu, F., Liu, S., Guo, M., & Zhang, Q. (2021). I am the top talent: Perceived overqualification, role breadth self-efficacy, and safety participation of high-speed railway operators in China. **Safety science**, 144, 105476.
- Clavero, S. R. (2021). Overqualification as misrecognition. **Humanities and Social Sciences Communications**, 8(1), 1-8.
- Deng, Y. (2023). The silver lining of perceived overqualification: examining the nexus between perceived overqualification, career self-efficacy and career commitment. **Psychology Research and Behavior Management**, 16, 2681-2694.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. **Journal of applied psychology**, 94(2), 557-565.
- 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., Karakitapoğlu- Ayyün, Z., Caughlin, D. E., Bauer, T. N., & Gumusluoglu, L. (2020). Employee overqualification and manager job insecurity: Implications for employee career outcomes. **Human Resource Management**, 59(6), 555-567.
- Fan, J., He, J., Dai, H., Jing, Y. and Shang, G. (2023), The impact of perceived overqualification on employees' innovation behaviour: role of psychological contract breach, psychological distance and employment relationship atmosphere, **Leadership & Organization Development Journal**, 44(3), 407-422.
- Garcia-Mainar, I., & Montuenga, V. M. (2019). The signalling role of over-education and qualifications mismatch. **Journal of Policy Modeling**, 41(1), 99-119.
- Haenggli, M., Hirschi, A., Rudolph, C. W., & Peiró, J. M. (2021). Exploring the dynamics of protean career orientation, career management behaviors, and subjective career success: An action regulation theory approach. **Journal of vocational behavior**, 131, 103650.

- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. **Journal of Vocational Behavior**, 102, 28-47.
- Howard, E., Luksyte, A., Amarnani, R. K., & Spitzmueller, C. (2022). Perceived overqualification and experiences of incivility: Can task i-deals help or hurt?. *Journal of occupational health psychology*, 27(1), 89.
- 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.
- Khan, J., Saeed, I., Fayaz, M., Zada, M., & Jan, D. (2023a). Perceived overqualification? Examining its nexus with cyberloafing and knowledge hiding behaviour: harmonious passion as a moderator. **Journal of Knowledge Management**, 27(2), 460-484.
- Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Nisar, H. G., Ali, A., & Zada, S. (2023b). The positive side of overqualification: examining perceived overqualification linkage with knowledge sharing and career planning. **Journal of knowledge management**, 27(4), 993-1015.
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. **Journal of business research**, 22(3), 211-218.
- Li, Y., Jin, S., Chen, Q., & Armstrong, S. J. (2024). A work-family enrichment model of perceived overqualification: the moderating role of flexibility human resource practices. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(6), 1766-1783.
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. **Research on occupational stress and well being**, 10, 1-42.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L. E., Shi, J., & Wang, M. O. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. **Journal of Organizational Behavior**, 36(2), 250-271.
- Liu, Y. Z., Li, C. F., & Feng, X. L. (2024). Perceived overqualification and knowledge sharing: The role of organizational identity and psychological entitlement. **Work**, ahead-of-print.
- Ma, C., Ganegoda, D. B., Chen, Z. X., Jiang, X., & Dong, C. (2020). Effects of perceived overqualification on career distress and career planning: Mediating role of career identity and moderating role of leader humility. **Human Resource Management**, 59(6), 521-536
- 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**, 4(2), 236-239.
- Martinez, P., L. Lengnick-Hall, M., & 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 behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. **Journal of occupational and organizational psychology**, 86(3), 435-455.
- 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.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment. **Journal of Management**, 37(4), 962-996.
- Miller, O., Bruenig, D., & Shakespeare-Finch, J. (2024). "The job changes you": a reflexive thematic analysis of Australian correctional officer mental health. **Journal of Crime and Justice**, 1-17.

- Pan, R., & Hou, Z. (2024). The relationship between objective overqualification, perceived overqualification and job satisfaction: employment opportunity matters. **Personnel Review**. ahead-of-print.
- Rafiei, M., & Van Dijk, H. (2024). Not your average candidate: overqualified job applicants in the eyes of hiring practitioners. **Personnel Review**. ahead-of-print.
- Uddin, M. K., Azim, M. T., & Islam, M. R. (2023). Effect of perceived overqualification on work performance: influence of moderator and mediator. **Asia Pacific Management Review**, 28(3), 276-286.
- Van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2020). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. **Human Resource Management Review**, 30(2), 100688.
- Vedder, R., Denhart, C., & Robe, J. (2013). Why Are Recent College Graduates Underemployed? University Enrollments and Labor-Market Realities. **Center for College Affordability and Productivity** (NJ1).
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Re-visioning employees as active crafters of their work. **Academy of Management Review**, 26(2), 179-201.
- Yaşar, E., & Alakuş, N. A. (2024). Are they really overqualification? Evaluation of perceived overqualification by the employees. **Journal of Multidisciplinary Academic Tourism**, 9(1), 73-85.
- Yeşiltaş, M., Arici, H. E., & Sormaz, Ü. (2023). Does perceived overqualification lead employees to further knowledge hiding? The role of relative deprivation and ego depletion. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 35(5), 1880-190.
- Zajonc, R. B. (1965). Social Facilitation: A solution is suggested for an old unresolved social psychological problem. **Science**, 149(3681), 269-274.
- Zhang, W., Xia, B., Derks, D., Pletzer, J. L., Breevaart, K., & Zhang, X. (2024). Perceived overqualification, counterproductive work behaviors and withdrawal: a moderated mediation model. **Journal of Managerial Psychology**, 39 (5), 539-554.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی