

## مروری بر ادبیات ادراک فراشایستگی در کارکنان: پیامدهای نگرشی و رفتاری حاصل از آن

مرجان فیاضی<sup>۱</sup>، محسن رفیعی<sup>۲</sup>

۱- استادیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران

۲- کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی بین الملل

### ۱. چکیده

اگرچه در ابتدا پژوهش های حوزه مدیریت منابع انسانی بر روی مدیریت کارکنانی با مهارت کمتر، تمرکز داشت ولی اخیراً جهت گیری پژوهش ها بر روی مدیریت کارکنانی معطوف شده است که نسبت به شرایط احراز مشاغل خود از شایستگی و صلاحیت بیشتری برخوردار هستند. افزایش سطح تحصیلات افراد، تغییرات جهانی مشاغل و بحران های اقتصادی اخیر منجر به پدیدار شدن شمار زیادی از کارکنانی گشت که نسبت به مشاغل موجود از تحصیلات و مهارت های بالاتری برخوردار هستند. پدیده مذکور در در دنیای آکادمیک، تحت عنوان فراشایستگی شناخته می شود. با توجه به اهمیت بالای پدیده فراشایستگی و تأثیر مستقیم و غیر مستقیم آن بر عملکرد سازمان نیاز است که محققین و فعالان حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی نسبت به پدیده مورد نظر نگاه ویژه داشته باشند. علی رغم مطالعات گسترده ای که در طی دهه های گوناگون پیرامون فراشایستگی کارکنان صورت گرفته ولی فقدان پژوهش های نظری و میدانی در داخل کشور به شدت احساس می شود لذا محققین با در نظر داشتن این نیاز به بررسی و مرور ادبیات حوزه فراشایستگی، مطالعات و پژوهش های صورت گرفته پرداخته اند. در مطالعه مروری پیش رو، محققین در ابتدا به تشریح مفهوم فراشایستگی، دیدگاه ها و رویکردهای شکل گرفته نسبت به این پدیده پرداخته اند. پیرامون فراشایستگی دو طبقه بندی عمده وجود دارد: فراشایستگی عینی و فراشایستگی ذهنی. بسیاری از پژوهشگران به دلایل گوناگونی بر اهمیت بیشتر معیارهای ذهنی این پدیده نسبت به معیارهای عینی تأکید کرده اند و به بررسی پیامدهای نگرشی و رفتاری حاصل از ادراک فراشایستگی در کارکنان پرداخته اند. بنابراین پس از مرور ادبیات نظری در حوزه مطالعاتی مورد نظر، در گام بعدی، محققین پژوهش ها و مطالعات صورت گرفته پیرامون پیامدهای نگرشی و رفتاری ادراک فراشایستگی را بررسی کرده اند. در نهایت برای تجمیع و تلخیص مهمترین مطالب، مدلی از مهمترین پیامدهای نگرشی و رفتاری در حوزه ادراک فراشایستگی کارکنان ارائه کرده اند.

**کلمات کلیدی:** فراشایستگی، ادراک فراشایستگی، پیامدهای ادراک فراشایستگی