

نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی
**The Mediating Role of Job Crafting in the Relationship between Career
Adaptability and Work Engagement**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۰۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۹/۰۵/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۲۰

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

S. Zarei., (Ph.D)

Abstract

Aim: The present study aimed to examine the mediating role of job crafting in the relationship between career adaptability and work engagement. **Methods:** In this correlational study, a total of 282 individuals have randomly sampled among the employees of the Martyrs Department of Tehran Province in 2019. Data were collected using the Career Adapt-Abilities Scale (Savicas, 2012), Job Crafting Questionnaire (JCQ; Slemp & Vella-Brodrick, 2013), and Utrecht work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002) and were analyzed using Structural Equation Modeling. **Results:** The results showed that the direct effect of career adaptability on job crafting ($\beta = 0.38$, $P < 0.01$), the direct effect of job crafting on work engagement ($\beta = 0.45$, $P < 0.01$), and the direct effect of career adaptability on work engagement ($P < 0.01$, $\beta = 0.23$) were significantly positive. Also, the results showed that the mediating role of job crafting in the relationship between career adaptability and work engagement was significant ($\beta = 0.17$, $P < 0.01$). **Conclusion:** it can be concluded that when companies create a space for employees, they can express their occupational adaptability at work through the design of their workplace, which is related to occupational commitment.

Keywords: Career Adaptability, Job Crafting, Work Engagement

سلیمان زارعی^۱

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر تهران در سال ۱۳۹۸ بود. از این جامعه تعداد ۲۸۲ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (ساویکاس، ۲۰۱۲)، پرسش‌نامه تعالی‌یابی شغلی (اسلمپ و ولابرودریک، ۲۰۱۳)، و مقیاس اشتیاق شغلی (اترخت/اسکافلی و همکاران، ۲۰۰۲) گردآوری و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد اثر مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تعالی‌یابی شغلی ($\beta = 0.38$, $P < 0.01$)، اثر مستقیم تعالی‌یابی شغلی بر اشتیاق شغلی ($\beta = 0.45$, $P < 0.01$)، و اثر مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی ($\beta = 0.23$, $P < 0.01$) مثبت معنادار است. همچنین، نتایج نشان داد که نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در در رابطه انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی ($\beta = 0.17$, $P < 0.01$) معنادار است. **نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که اگر سازمان فضای مطلوبی برای کارمندان ایجاد کند، آنها می‌توانند از طریق تعالی‌یابی شغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی را در محل کار ابراز کنند که این به نوبه خود به افزایش اشتیاق شغلی منجر می‌شود.

کلید واژه‌ها: انطباق‌پذیری مسیر شغلی، تعالی‌یابی شغلی، اشتیاق شغلی

۱. استادیار گروه روانشناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

مقدمه

در سال‌های اخیر علاقه زیادی به درک چگونگی استفاده افراد از ظرفیت‌های خود تنظیمی برای پاسخ به طبیعت در حال تغییر شغل شکل گرفته است (دیماکاکو، میکداکی، آرگیروپولو و کالیریس^۱، ۲۰۱۸). همچنین، به دلیل افزایش تغییرات اقتصادی، اجتماعی و فن‌آوری در شرایط کنونی اشتغال، کارمندان باید برای کنار آمدن با پیچیدگی شغل و حرفه خود انطباق‌پذیری بالایی داشته باشند (سووت، آنووازی، گینورا، کالیریس و لودی^۲، ۲۰۱۸). انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۳ یک شایستگی اساسی است که به کارمندان کمک می‌کند تا با عدم اطمینان و غیرقابل پیش‌بینی بودن وظایف جدید، تقاضاها و محدودیت‌های مرتبط با اکتشاف شغلی، انتخاب‌های شغلی و سازگاری خود روبرو شوند (هارتونگ و کادارت^۴، ۲۰۱۷). بر اساس نظریه سازه-مندی مسیر شغلی^۵، انطباق‌پذیری مسیر شغلی اساساً به عنوان توانایی خودتنظیمی جهت اتخاذ راهبردهای انطباقی در آماده شدن و پرداختن به نقش شغلی تعریف شده است و به شایستگی‌ها و منابعی اشاره دارد که نشان دهنده توانایی سازگاری با تغییرات شغلی و حرفه‌ای است (ساویکاس^۶، ۲۰۰۵). الگوی سازه‌مندی مسیر شغلی در خصوص انطباق‌پذیری مسیر شغلی مطرح می‌کند افرادی که توانایی انجام برخی رفتارها در مواجهه با شرایط تغییر را دارند می‌توانند به سطح بالاتری از نتایج مرتبط با انطباق‌پذیری دست بیابند (رودولف، لاین و زاچر^۷، ۲۰۱۷). در همین راستا، مطالعات گذشته نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی منجر به نتایج مثبت، مانند موفقیت و رضایت شغلی (ژی، ژیا، ژین و ژائو^۸، ۲۰۱۶) و استرس شغلی پایین (ماگیوری، جانستون، کرینگز، ماسودی و روسیئر^۹، ۲۰۱۳) می‌شود.

در میان پیامدها و نتایج مختلف انطباق‌پذیری مسیر شغلی، مطرح شده است که اشتیاق شغلی^{۱۰} یکی از مهمترین پیامدهای آن است (رودولف، لاین، کاتز، و زاچر^{۱۱}، ۲۰۱۷؛ فدریچی، بون و دن‌هاتوگ^{۱۲}، ۲۰۱۹). اشتیاق شغلی و وضعیت مثبت ذهنی ناشی از آن با راهبردهای

1. Dimakakou, Mikedaki, Argyropoulou & Kaliris
2. Sovet, Annovazzi, Ginevra, Kaliris & Lodi
3. career adaptabilit
4. Hartung & Cadaret
5. career construction theory (CCT)
6. Savickas
7. Rudolph, Lavigne & Zacher
8. Xie, Xia, Xin & Zhou
9. Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi & Rossier
10. Work engagement
11. Rudolph, Lavigne, Katz & Zacher
12. Federici, Boon & Den Hartog

نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی

انطباق‌پذیری خودتنظیمی شخص مرتبط است و بنابراین می‌تواند به عنوان شاخص سازگاری موفقیت‌آمیز با تغییر در مدل انطباق‌پذیری نظریه سازه‌مندی مسیر شغلی در نظر گرفته شود (ساویکاس، ۲۰۰۵). کارمندان مشتاق خود را قادر به برخورد مؤثر با الزامات شغل می‌دانند و از تاب‌آوری روانشناختی و تمرکز ذهنی و درگیری در کار برخوردار هستند (کریستین، گارزا و سالافتر^۱، ۲۰۱۱). مطالعات نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی با پیامدهای مثبتی چون عملکرد شغلی و خشنودی شغلی رابطه مثبت (باکر، شوفلی، لیترو و تاریس^۲، ۲۰۰۸) و با نیت ترک خدمت و فرسودگی شغلی رابطه منفی بالایی دارد (هاکانن^۳، باکر و شوفلی، ۲۰۰۶). در کنار موارد مطرح شده، پژوهش، اشتیاق شغلی را به عنوان شاخص انطباق‌پذیری موفقیت‌آمیز با تغییر مطرح کرده‌اند (پترو، دیمروتی، پیترز، شوفلی، و هتلند^۴، ۲۰۱۲)، به این صورت که وقتی کارمندان تغییر را مثبت درک می‌کنند و با آن به طور موفقیت‌آمیزی کنار می‌آیند احتمالاً تأثیر مثبتی بر اشتیاق شغلی آنان خواهد داشت، زیرا کارمندان مشتاق در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند و هنگامی که احساس کنند کارشان برای مدت زیادی چالش‌انگیز نیست، آن را تغییر می‌دهند (آوی، ورنسینگ و لوتانس^۵، ۲۰۰۸). همچنین، برخی مطالعات نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی با سطوح بالای منابع انطباق‌پذیری مسیر شغلی مرتبط است (روسیترو، زسا، استوفر، ماگیوری و دووالدر^۶، ۲۰۱۰؛ لو و ژیو^۷، ۲۰۱۶). با وجود مطالب مطرح شده، تبیین رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتیاق شغلی نیازمند بررسی بیشتری است.

در همین خصوص، با تکیه بر نظریه سازه‌مندی مسیر شغلی، می‌توان تعالی‌یابی شغلی^۸ را به عنوان یک واسطه در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتیاق شغلی مطرح کرد. در همین راستا، برخی مطالعات تعالی‌یابی شغلی را به عنوان یک پاسخ سازشی در مدل انطباق‌پذیری مبتنی بر نظریه سازه‌مندی مسیر شغلی مفهوم‌سازی کرده‌اند (بندل، آنورث و گیسون^۹، ۲۰۱۴؛ دیمروتی و پیترز^{۱۰}، ۲۰۱۸). پاسخ‌های سازشی رفتارها و عقایدی هستند که کارکنان برای مقابله با تغییرات شرایط شغلی و کاری از آنها استفاده می‌کنند (اکرمن و تیمز، ۲۰۱۷). تعالی‌یابی شغلی

1. Christin, Garza & Slaughter
2. Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris
3. Hakanen
4. Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli & Hetland
5. Avey, Wernsing & Luthans
6. Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori & Dauwalder
7. Lv & Xu
8. job crafting
9. Bindl, Unsworth & Gibson
10. Demerouti & Peeters

به عنوان یک پاسخ سازشی، فرایند طراحی مجدد شغل است که کارمندان از طریق آن بخش-های مختلف شغل خود را تغییر می‌دهند (اسلمپ و ولابرودریک^۱، ۲۰۱۴). همچنین، به عنوان یک رفتار پویا تعریف شده است که کارمندان با تغییر معنای ابعاد مختلف شغل خود به دنبال رسیدن به تناسب بهتر با شغلشان هستند (پارکر، بیدنل و اشتراوس^۲، ۲۰۱۰؛ دمروتی و باکر^۳، ۲۰۱۴). ویژگی اصلی تعالی‌یابی شغلی این است که توسط خود کارمندان آغاز می‌شود و با مداخلات طراحی مجدد شغلی از بالا به پایین اعمال شده به وسیله سازمان در تضاد است (پترو، ۲۰۱۳). مطالعات گذشته نشان داده است که تعالی‌یابی شغلی با نتایج مثبت فردی و سازمانی، از قبیل اشتیاق شغلی (باکر، تیمز و درکس، ۲۰۱۲؛ ماکیکانگاس^۴، ۲۰۱۸؛ تاجی و مهداد، ۱۳۹۸)، عملکرد شغلی (وانگ، دمروتی و باکر^۵، ۲۰۱۷)، تناسب شخص-محیط (چن، یین و تسای^۶، ۲۰۱۴) و معنای کار (رزسنیوفسکی، لوبوگلیو، دیتون و برگ^۷، ۲۰۱۳) در ارتباط است. از سویی دیگر، برخی مطالعات نشان می‌دهند که محدود کردن تعالی‌یابی شغلی به میزان بالایی با خستگی و فرسودگی شغلی ارتباط دارد که این موارد متضاد با اشتیاق شغلی هستند (کوئن، کلیه و وان-ویانن^۸، ۲۰۱۲).

در مجموع، بر اساس نظریه سازه‌مندی مسیر شغلی، کارمندانی که دارای منابعی با قابلیت انطباق‌پذیری بیشتر هستند، باورها و رفتارهای را ایجاد می‌کنند که شرایط را تغییر می‌دهد و منجر به یکپارچگی مثبت و تناسب فرد با کار می‌شود (روسینر، ۲۰۱۵). بنابراین، تعالی‌یابی شغلی می‌تواند به عنوان یک پاسخ سازشی از سوی کارمندان مفهوم سازی شود و توضیح دهد که چرا و چگونه انطباق‌پذیری مسیر شغلی با نتایج مثبت شغلی از قبیل اشتیاق شغلی مرتبط است. در نتیجه در پژوهش حاضر این فرض مطرح می‌شود کارمندانی که سطح بالایی از انطباق-پذیری مسیر شغلی را دارند، در شغل خود تعالی‌یابی بیشتری را بکار می‌گیرند و این امر به نوبه خود، باعث خواهد شد تا کارمندان اشتیاق شغلی بیشتری داشته باشند. در مجموع با توجه به مطالب مطرح شده و خلاء پژوهشی در خصوص روابط غیرمستقیم این متغیرها در جامعه ایرانی در این پژوهش سعی شده است بر اساس نظریه سازه‌مندی مسیر شغلی (ساویکاس، ۲۰۰۲، ۲۰۰۵) به عنوان چهارچوب نظری مطالعه در قالب یک مدل نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در

1. Slep & Vella-Brodrick
2. Parker, Bindl & Strauss
3. Demerouti & Bakker
4. Makikangas
5. Wang, Demerouti & Bakker
6. Chen, Yen & Tsai
7. Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton, & Berg
8. Koen, Klehe & VanVianen

نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی

رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتیاق شغلی به محک آزمون گذاشته شود تا به رفع خلاء پژوهشی در خصوص روابط غیرمستقیم و افزایش دانش موجود در خصوص روابط مستقیم بین متغیرها کمک کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود که با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری پژوهش کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر تهران در سال ۱۳۹۸ بود. جهت تعیین حجم نمونه بر اساس دیدگاه کلاین^۱ (۲۰۰۷) که عنوان می‌کند در مدل‌سازی معادلات ساختاری حجم نمونه مورد قبول باید حداقل ۲/۵ و حداکثر ۵ برابر تعداد سوالات یا گویه‌های پرسش‌نامه‌ها باشد در پژوهش حاضر با احتساب مجموع ۶۰ سوال حجم نمونه با حداکثر برآورد تعداد ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است که به دلیل عدم دسترسی به لیست کامل کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر تهران جهت استفاده از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی، در پژوهش حاضر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس بر اساس ملاک‌های ورود به پژوهش (دامنه سنی ۲۵ تا ۵۰ سال، سابقه کار بالای ۲ سال و تحصیلات بالاتر از دیپلم) کارکنان واجد شرایط انتخاب شدند. شامل در ادامه شرح ابزارهای مورد استفاده به تفصیل آمده است.

ابزار پژوهش

- **مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۲ (CAAS):** این مقیاس توسط ساویکاس در سال ۲۰۱۲ ساخته شده است. دارای ۲۴ گویه است و چهار بعد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را اندازه‌گیری می‌کند. گویه‌ها بر روی یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شود. نمره بالاتر بیانگر میزان انطباق‌پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ توسط ساویکاس و پروفلی^۳ (۲۰۱۲) در بین ۱۳ کشور به طور متوسط برای دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۸۵، اعتماد ۰/۸۰ و کل مقیاس ۰/۹۲ گزارش شده است. در پژوهش صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (۱۳۹۲) که به منظور بررسی ویژگی‌های روانسجی این مقیاس در ایران انجام شد با استفاده تحلیل عاملی تاییدی ساختار چهار عاملی مقیاس تایید شد و نیز

-
1. Kline
 2. Career adapt- ability Scale
 3. Savickas & Porfeli

پایایی مقیاس با روش آلفای کرونباخ برای دغدغه ۰/۷۵، کنترل ۰/۶۵، کنجکاوی ۰/۸۲ اعتماد ۰/۸۸ و برای کل مقیاس ۰/۹۱ گزارش شد. در پژوهش حاضر پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۴ به دست آمد.

- **مقیاس اشتیاق شغلی اترخت^۱ (UWES-17):** این مقیاس توسط اسکاوفلی، سالانوا، گونزالز-روما و باکر^۲ سال ۲۰۰۲ طراحی شده است. شامل ۱۷ سوال است که سه بعد شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب شدن در کار را می‌سنجد. هر سوال بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای است از ۱ تا ۵ (=۱ کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافقم) نمره گذاری می‌شود. نمره بالاتر در هر مقیاس نشان دهنده عملکرد بهتر در آن مقیاس است. روایی این پرسش نامه توسط سازندگان آن در جمعیت‌های مختلف (اسپانیا، هلند، ژاپن و فنلاند) مورد تایید قرار گرفته است و آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر ۰/۸۵ گزارش شده است. در جامعه ایرانی جلالی (۱۳۸۶) به منظور محاسبه روایی مقیاس اشتیاق شغلی، همبستگی آن را با پرسش‌نامه شادی شغلی (جلالی، ۱۳۸۶) مورد بررسی قرار داد که نتایج حاکی از همبستگی مثبت (I = ۰/۹۵؛ P < ۰/۰۰۱) بین دو پرسش‌نامه بود. همچنین، پایایی با استفاده روش آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

- **پرسش نامه تعالی یابی شغلی^۳ (JCQ):** این پرسش‌نامه توسط اسلمپ و ولابرودریک در سال ۲۰۱۳ ساخته شده است. دارای ۱۹ گویه است و سه بعد تعالی وظیفه، تعالی شناختی و تعالی ارتباطی را اندازه گیری می‌کند. گویه‌ها بر روی یک طیف لیکرتی ۶ درجه‌ای از خیلی مخالفم (۱) تا خیلی موافقم (۶) نمره گذاری می‌شود. دامنه نمرات بین ۱۹ تا ۱۱۴ است که نمره بالاتر بیانگر سطح بالاتر تعالی یابی شغلی افراد است. اسلمپ و ولابرودریک (۲۰۱۳) در بررسی روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی ساختار سه عاملی پرسش‌نامه را تایید کرده‌اند و پایایی پرسش‌نامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای تعالی وظیفه ۰/۸۷، تعالی شناختی ۰/۸۹، تعالی ارتباطی ۰/۸۳ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. در ایران، علی‌عسکری (۱۳۹۶) پس از تایید روایی محتوایی ابزار بر اساس نظر متخصصین، پایایی پرسش‌نامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۷ به دست آمد.

1. Utrecht Job Engagement Scale
2. Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma & Bakker
3. Job Crafting Questionnaire

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پس از هماهنگی لازم پژوهشگر جهت توزیع پرسش‌نامه‌ها در بین افراد واجد شرایط اقدام کرد. پیش از توزیع پرسش‌نامه‌ها جهت رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی‌ها از هدف مطالعه آگاه می‌شدند، آزادی کامل برای شرکت یا عدم شرکت در مطالعه را داشتند و همچنین به آنها اطمینان داده می‌شد که از اطلاعات شخصی آنها محافظت خواهد شد. پس از اجرا تعداد ۱۸ پرسش‌نامه به علت مخدوش بودن از روند پژوهش حذف شد و در نهایت داده‌های مربوط به ۲۸۲ نفر با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری) تحلیل شد. لازم به ذکر است که برای تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی نشان داد که ۶۱/۳ درصد (۱۷۳ نفر) زن و ۳۸/۷ درصد (۱۰۹ نفر) مرد بودند. ۸۸/۳ درصد (۲۴۹ نفر) متاهل و ۱۱/۷ درصد (۳۳ نفر) مجرد بودند. میانگین و انحراف استاندارد سن کل کارمندان به ترتیب برابر با ۴۱/۶۱ و ۶/۱۲ بود که بیشترین تعداد در دامنه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال قرار داشتند. همچنین میانگین سابقه کار کارمندان گروه نمونه برابر با ۱۲/۳۸ سال و با انحراف استاندارد ۵/۹۸ بود. در ادامه در جدول ۱ به بررسی شاخص‌های توصیفی نمرات آزمودنی‌ها در پرسش‌نامه‌ها پرداخته می‌شود.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره	کجی	کشیدگی
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۷۷/۶۳	۱۳/۵۱	۲۹	۱۱۲	-۰/۱۹	-۰/۳۱
تعالی‌یابی شغلی	۵۴/۷۲	۹/۹۳	۲۱	۹۲	-۰/۵۲	۰/۱۸
اشتیاق شغلی	۵۸/۶۶	۱۰/۱۲	۲۳	۸۱	-۰/۲۷	-۰/۲۹

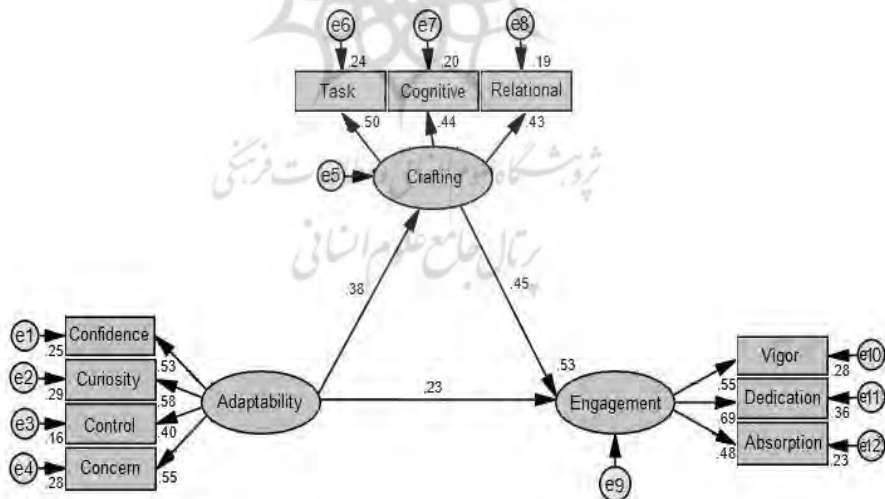
نتایج جدول ۱ در کنار پرداختن به میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد هیچ یک از متغیرهای پژوهش انحراف جدی از توزیع بهنجار ندارند. بر اساس دیدگاه کلاین (۲۰۱۱) کجی توزیع نمره‌ها در دامنه (۱ و -۱) و کشیدگی در دامنه (۲ و -۲) را می‌توان بهنجار فرض کرد، توزیع داده‌های هیچ یک از متغیرهای پژوهش از این دامنه‌ها تخطی نکرده است، بنابراین می‌توان توزیع داده‌ها را بهنجار فرض کرد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرها و بررسی هم‌خطی چندگانه متغیرهای پیش بین

شاخص‌های آماری متغیرها		ضرایب همبستگی		
		(۳)	(۲)	(۱)
عامل تورم واریانس	آماره تحمل			
۴/۳۸۱	۰/۳۷۶			۱
۵/۰۴۶	۰/۴۰۹		۱	۰/۴۵**
-	-	۱	۰/۴۷**	۰/۳۵**

$P < 0.01$ **

جدول شماره ۲ به ماتریس همبستگی متغیرها می‌پردازد، نتایج نشان می‌دهد بین انطباق-پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی ($r = 0.35$ و $P = 0.002$)، بین اشتیاق شغلی با تعالی‌یابی شغلی ($r = 0.45$ و $P = 0.001$) و بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با تعالی‌یابی شغلی ($r = 0.47$ و $P = 0.001$) رابطه مثبت معنادار وجود دارد و تمام روابط در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار هستند. با توجه به تأیید ارتباط معنادار بین متغیرهای پژوهش با یکدیگر امکان بررسی نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی فراهم است. به منظور بررسی مدل پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. پیش از اجرای این آزمون از برقراری مفروضه‌های اساسی آن (حجم نمونه، بهنجاری توزیع داده‌ها، هم‌خطی چندگانه) اطمینان حاصل شد. نمودار ۱ مدل پژوهش بر اساس ضرایب استاندارد شده را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل آزمون شده اثر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی

نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی

با توجه به شکل ۱، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تعالی‌یابی شغلی، در مجموع ۵۳ درصد از واریانس اشتیاق شغلی را تبیین می‌کنند. در جدول شماره ۳ شاخص‌های برازش مدل گزارش شده‌اند.

جدول ۳. برآورد شاخص‌های برازش مدل معادله ساختاری

شاخص‌های برازش مقتصد		شاخص‌های برازش تطبیقی		شاخص‌های برازش مطلق		شاخص
RMSEA	CMIN/DF	NFI	CFI	AGFI	GFI	
۰/۰۴	۱/۹۹	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۸۶	۰/۹۲	مقادیر الگو
<۰/۰۸	<۳	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۸۰	>۰/۹۰	دامنه پذیرش

بررسی شاخص‌های برازش مدل در جدول ۳ نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های برازش به دست آمده از مطلوبیت بالایی برخوردارند، زیرا مطابق دیدگاه کلاین (۲۰۰۷) در خصوص مهمترین شاخص‌های مربوط به برازش مدل، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی (CMIN/DF) کمتر از ۳، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) بزرگتر از ۰/۹۰ و ریشه میانگین مجذور خطا (RMSEA) کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مطلوب است. لذا، شاخص‌های به دست آمده نشان می‌دهند که داده‌ها با مدل مفهومی مدنظر پژوهش برای روابط متغیرهای برازش دارد. در جدول شماره ۴ نتایج مربوط به اثرات مستقیم متغیرها گزارش شده است.

جدول شماره ۴. نتایج مربوط به اثرات مستقیم

سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد برآورد	ضریب مسیر	مسیرهای مستقیم
۰/۰۰۱	۳/۸۱	۰/۰۶	۰/۲۳	انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی
۰/۰۰۱	۴/۵۳	۰/۰۹	۰/۳۸	انطباق‌پذیری تعالی‌یابی شغلی بر اشتیاق شغلی
۰/۰۰۱	۵/۷۴	۰/۱۲	۰/۴۵	تعالی‌یابی شغلی بر اشتیاق شغلی

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد اثر مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی ($\beta = ۰/۲۳$ ، $C.R. = ۳/۸۱$ و $P < ۰/۰۰۱$) و بر تعالی‌یابی شغلی ($\beta = ۰/۳۸$ ، $C.R. = ۴/۵۳$ و $P < ۰/۰۰۱$) مثبت معنادار است. همچنین، اثر مستقیم تعالی‌یابی شغلی بر اشتیاق شغلی ($\beta = ۰/۴۵$ ، $C.R. = ۵/۷۴$ و $P < ۰/۰۰۱$) مثبت معنادار است. در ادامه جهت بررسی

معناداری اثر غیر مستقیم از آزمون بوت استراپ استفاده شد که نتایج در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره ۵. نتایج مربوط به اثرات غیر مستقیم خودشفقت ورزی بر استرس شغلی

حد پایین	حد بالا	سطح معنی‌داری	خطای استاندارد برآورد	ضریب مسیر	مسیر غیرمستقیم
۰/۱۷۲۵	۱/۱۵۹	۰/۰۰۹	۰/۰۴	۰/۱۷۱	انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی از طریق تعالی‌یابی شغلی

با توجه به جدول شماره ۵ ملاحظه می‌شود که تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق-پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی نقش واسطه‌ای دارد و با توجه به اینکه حد پایین فاصله اطمینان ۰/۱۱ و حد بالای آن ۰/۱۷ است و صفر بیرون از این فاصله قرار دارد این رابطه واسطه‌ای در سطح $p < 0/01$ معنادار است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با نگاه به این موضوع که چگونه و تحت چه شرایطی انطباق‌پذیری مسیر شغلی منجر به اشتیاق شغلی می‌شود. با هدف بررسی نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی در بین نمونه‌ای از کارمندان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر تهران انجام شد. نتایج نشان داد که افزایش تعالی‌یابی شغلی رابطه مثبت بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتیاق شغلی را میانجی می‌کند. نتایج این پژوهش با طور ضمنی با یافته‌های مطالعات رودولف، لاین، کاتز، و زاچر (۲۰۱۷)؛ و فدریچی، بون و دن‌هاتوگ (۲۰۱۹) همسو است. براساس نظریه سازه‌مندی مسیر شغلی (ساویکاس، ۲۰۰۲، ۲۰۰۵) می‌توان مطرح کرد که تعالی‌یابی شغلی به معنای طراحی فعالانه مجدد شغل به عنوان یک پاسخ سازشی مرتبط با شغل مفهوم‌سازی می‌شود که می‌تواند اشتیاق شغلی بیشتر را در کارمندان انطباق‌پذیرتر تبیین کند. در همین راستا روسیئر (۲۰۱۵) مطرح می‌کند که کارمندان با ظرفیت انطباق‌پذیری بالاتر این توانایی را دارند که باورها و رفتارهای را ایجاد کنند که شرایط نامطلوب را تغییر دهد و این توانایی در تغییر شرایط بی‌ثبات و نامطلوب شغلی می‌تواند تناسب فرد- شغل را افزایش دهد و زمانی

نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی

که این تناسب افزایش یابد مطابق مطالعه چن، یو و تسای (۲۰۱۴) که عنوان می‌کنند هرچه افراد با شغلشان تناسب بیشتری داشته باشند به همان میزان نسبت به شغلشان بیشتر مشتاق خواهند بود، می‌توان بیان داشت که تعالی‌یابی شغلی به عنوان یک توانایی تغییر در شرایط پیچیده شغلی که از انطباق‌پذیری مسیر شغلی منتج می‌شود از طریق دگرگون کردن وظایف شغلی یا روابط کاری و همچنین امکان شکل‌دهی مجدد اهداف شغلی به ارتقای اشتیاق شغلی کارمندان منجر شود.

افزون بر مطالب مطرح شده، باکر، تیمز و درکس (۲۰۱۲) مطرح می‌کنند که از لحاظ نظری اشتیاق شغلی از طریق افزایش منابع می‌تواند افزایش یابد. زیرا منابع می‌توانند با محدود کردن تقاضاهای شغلی منجر به افزایش اشتیاق شغلی شود. لذا، یک دلیل محتمل در خصوص اثر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر افزایش اشتیاق شغلی از طریق رفتار تعالی‌یابی شغلی به مفهوم سازی تعالی‌یابی شغلی به عنوان یکی از منابع مهم فردی در بافت شغل بر می‌گردد. مطابق با مدل انطباق‌پذیری مبتنی بر نظریه سازه‌مندی مسیر شغلی (ساویکاس، ۲۰۰۲، ۲۰۰۵)، انطباق‌پذیری به منابعی اشاره دارد که افراد برای مدیریت تکالیف شغلی خود به آنها نیاز دارند، از سویی دیگر در مفهوم سازی تعالی‌یابی شغلی مطرح شده است که کارمندان دارای سطح بالایی تعالی‌یابی دنیال این هستند که بین نیازهای خودشان و محدودیت‌های محیطی سازش برقرار کنند، بنابراین می‌توان رفتار تعالی‌یابی شغلی را ابراز انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بافت سازمانی در نظر گرفت که مطابق با مطالعات تاجی و مهداد (۱۳۹۸)؛ وانگ، دمروتی و باکر (۲۰۱۷)؛ و ماکیکانگاس (۲۰۱۸)؛ می‌تواند دارای پیامدهای مثبت شغلی مهم از قبیل عملکرد شغلی، رضایت شغلی و مخصوصاً اشتیاق شغلی باشد. از سویی دیگر، در مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی مطرح شده است که اگر منابع فردی کارکنان جهت انطباق‌پذیری با چالش‌های شغلی محدود شود و کارکنان منابع خود را از دست رفته بدانند سطح استرس شغلی آنها افزایش می‌یابد (ماگیوری، جانستون، کرینگز، ماسودی و روسیئر، ۲۰۱۳). بنابراین، در شرایط استرس کارکنانی که منابع فردی محدودی در شکل دادن انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارند نمی‌توانند با پرداختن به رفتاری‌های پویا از قبیل تعالی‌یابی شغلی ابعاد مختلف شغل خود را تغییر دهند در نتیجه این محدود شدن تعالی‌یابی شغلی به عنوان یک منبع فردی بسیار مهم مطابق با مطالعه کوئن، کلیه و وان-ویان (۲۰۱۲) به میزان بالایی منجر به خستگی و فرسودگی شغلی می‌شود که این موارد با اشتیاق شغلی در تضاد هستند.

هر پژوهشی دارای محدودیت است و در خصوص پژوهش حاضر می‌توان بیان داشت که تفاوت‌های فردی آزمودنی‌ها مانند تفاوت در انگیزه و علاقه به موضوع می‌تواند نتایج این پژوهش را با محدودیت روبرو کند. علاوه بر این، جهت سنجش متغیرهای پژوهش از ابزار خودگزارش دهی استفاده شد که این ابزار محدودیت‌های خاص خود از قبیل مطلوبیت اجتماعی را دارد. همچنین، مطالعه حاضر یک طرح مقطعی بود لذا پیشنهاد می‌شود که با استفاده از مطالعات طولی و همچنین رویکردهای کیفی در زمینه این متغیرها مطالعات انجام شود که به درک کاملتر این متغیرها بیافزاید. در نهایت اینکه، نتایج این مطالعه برای سازمان و کارمندان چندین پیشنهاد کاربردی دارد. ابتدا اینکه یافته‌ها نشان داد که سازمان می‌تواند از طریق تقویت انطباق‌پذیری مسیر شغلی به ارتقای سطح اشتیاق شغلی کارمندان کمک کند. توانایی‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی منابع خودتنظیمی انعطاف‌پذیری هستند که می‌توان از طریق آموزش، مربی‌گری و مداخلات مشاوره‌ای ارتقا یابد. بنابراین، قرار دادن توسعه انطباق‌پذیری مسیر شغلی در برنامه‌های آموزش و ارزشیابی شغلی ساختارمند نه تنها موفقیت شغلی کارمندان را افزایش می‌دهد بلکه رفتارها و پیامدهای مرتبط با شغل از قبیل تعالی‌یابی و اشتیاق شغلی آنها را نیز افزایش می‌دهد. دوم اینکه، نتایج مطرح می‌کنند که بهره‌مندی از منابع انطباق‌پذیری مسیر شغلی و همچنین پرداختن به رفتارهای پویا در محل کار از قبیل تعالی‌یابی شغلی باعث می‌شود که کارکنان احساس کنند اشتیاق بیشتری به شغل دارند. بنابراین، بسیار ضروری است که در شرایط شغلی بی‌ثبات امروزی کارمندان رفتارهای انطباقی و پویا را توسعه دهند تا به آنها کمک کند تا با شرایط در حال تغییر شغل خود سازگار شوند.

منابع

- تاجی، هاله، مهداد، علی. (۱۳۹۸). پیش‌بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از طریق تعالی‌یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۳۹)، ۸۹-۱۱۲.
- جلالی، قصه. (۱۳۸۶). *تاثیر معناسازی در کار بر شادی شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.

- نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی
صالحی، رضوان، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران. و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۲). بررسی
ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS). *فصلنامه
اندازه‌گیری تربیتی*، ۴(۱۶)، ۴۹-۶۵.
- علی‌عسکری، الناز. (۱۳۹۶). نقش تعالی‌یابی شغلی در کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری
کارکنان: نقش یانجی/اشتیاق شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی-
سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career
competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology*,
66(1), 168-195.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help
positive organizational change? *The Journal of Applied Behavioral Science*,
44, 48-70.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work
engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work &
Stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job
performance: The role of job crafting and work engagement. *Human
Relations*, 65, 1359-1378.
- Bindl, U.K., Unsworth, K., & Gibson, C. (2014). *The Pursuit of Happiness at
Work: How Active Changes at Work influence Well-being and Work
Outcomes*. Paper presented at the Academy of Management Conference,
Orlando, USA.
- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement:
The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality
Management*, 37, 21-28.
- Christin, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative
review and test of its relations with task and contextual performance.
Personnel Psychology Magazine, 64, 89-136.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European
Psychologist*, 19(4), 237-247.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). *Job crafting*. In M. C. W. Peeters, J. de
Jonge, & T. W. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work
psychology*. (1st ed.) (pp. 414-433). Chichester, West Sussex: Wiley
Blackwell.
- Demerouti, E., & Peeters, M. C. W. (2018). Transmission of reduction-oriented
crafting among colleagues: A diary study on the moderating role of working
conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 209-234.
- Dimakakou, S.D., Mikedaki, K., Argyropoulou, K., & Kaliris, A. (2018). A
Psychometric Analysis of the Greek Career Adapt-Abilities Scale in
University Students. *International Journal of Psychological Studies*, 10(3),
95-108.

- Federici, E., Boon, C & Den Hartog, D. N. (2019): The moderating role of HR practices on the career adaptability–job crafting relationship: a study among employee–manager dyads, *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 71-101.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394–402.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43, 495- 513.
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). *Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success*. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 15–28). Cham: Springer.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *Career Development Quarterly*, 57(1), 63–74.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptively and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220–229.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10.
- Koen, J., Klehe, U., & van Vianen, A.E.M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395–408.
- Lv, Z., & Xu, T. (2016). Psychological contract breach, high-performance work system and engagement: The mediated effect of person organization fit. *International Journal of Human Resource Management*, 29, 1257–1284.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437- 449.
- Makikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: a person centered approach. *Journal of vocational behavior*, 106, 101-111.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827–856.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120–1141.
- Petrou, P. (2013). *Crafting the change: The role of job crafting and regulatory focus in adaptation to organizational change*. Unpublished doctoral dissertation, Utrecht University, Utrecht, The Netherlands.
- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, T.J., Khapova, S.N., Jansen, P.G.W. & Bakker, A.B. (2016). Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International*, 21 (6), 587–602.

- Rossier, J. (2015). *Career adaptability and life designing*. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of the life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153–167). Boston, MA: Hogrefe Publishing.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173.
- Rudolph, C.W., Lavigne, K.N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–94.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
- Savickas, M. L. (2002). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed) (pp. 149–205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Slemp, G. R. & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(1), 126- 146.
- Slemp, G. R. & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimizing employee mental health: the relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting and employee wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957- 977.
- Sovet, L., Annovazzi, C., Ginevra, M. C., Kaliris, A., & Lodi, E. (2018). Life design in adolescence: The role of positive psychological resources. In V. Cohen-Scali, L. Nota, & J. Rossier (Eds.), *New perspectives on career counseling and guidance in Europe. Building careers in changing and diverse societies* (pp. 23-37). Cham, Switzerland: Springer International Publishing.

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health psychology*, 18, 230–240.
- Van Vianen, A.E.M., Klehe, U., Koen., J., & Dries, N. (2012). Career adapts abilities scale Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 716–724.
- Wang, H. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2017). *A review of job crafting research: The role of leader behaviors in cultivating successful job crafters*. In S. K. Parker, & U. K. Bindl (Eds.), *Proactivity at work: Making things happen in organizations* (pp. 77–104). New York, NY: Routledge.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Previsioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179–201.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). *Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work*. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (pp. 281–302). West Yorkshire, UK: Emerald Group.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70–78.

