

مدل‌یابی دگرگون‌سازی شغلی بر مبنای سرمایه روان‌شناختی و رسالت شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی

مهديه تیموری^{۱*}، مهدی زارع بهرام‌آبادی^{۲**}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی دگرگون‌سازی شغلی بر مبنای سرمایه روان‌شناختی و رسالت شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی انجام گرفت. روش پژوهش از نوع هم‌بستگی و جامعه آماری پژوهش تمام کارکنان یک هلدینگ ایرانی بودند که از بین آن‌ها ۲۹۳ نفر به شیوه غیر تصادفی در دسترس انتخاب شدند. در این پژوهش پرسش‌نامه‌های دگرگون‌سازی شغلی، سرمایه روان‌شناختی، رسالت شغلی، و پرسش‌نامه حمایت سازمانی مورد استفاده قرار گرفتند. داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار ایموس تحلیل شدند. مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، رسالت شغلی و حمایت سازمانی با مؤلفه‌های دگرگون‌سازی شغلی هم‌بستگی مثبت و معناداری داشتند. برازش مدل اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری شده قابل قبول بود و مجموع مجذور هم‌بستگی‌های چندگانه برای متغیر دگرگون‌سازی شغلی ۰/۶۲ بود. بر اساس این یافته‌ها، سرمایه روان‌شناختی و رسالت شغلی و حمایت سازمانی در مجموع ۶۲ درصد از واریانس دگرگون‌سازی شغلی را تبیین کردند. همچنین، نتایج مبین اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی و رسالت شغلی و اثر غیرمستقیم آن‌ها با میانجی‌گری حمایت سازمانی بر دگرگون‌سازی شغلی است. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که با ارتقای حمایت سازمانی، رسالت شغلی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌تواند دگرگون‌سازی شغلی کارکنان را ارتقا داد. **واژه‌های کلیدی:** دگرگون‌سازی شغلی، سرمایه روان‌شناختی، رسالت شغلی، حمایت سازمانی.

* دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، گروه روان‌شناسی و مشاوره، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

** دانشیار گروه علوم رفتاری، پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی «سمت»، تهران، ایران (نویسنده مسئول) (mz.bahramabadi@gmail.com).

Modeling job crafting based on psychological capital and career calling mediated by organizational support

Mahdiah Teimouri¹

Mahdi Zare Bahramabadi²

Abstract

The research was administered with the aim of modeling job crafting based on psychological capital and career calling mediated by organizational support. The research method was correlation and the statistical population of the study was all employees of an Iranian holding, among them 293 persons were selected by non-randomly available methods. In this study, the job crafting, the psychological capital, the career calling, and the organizational support questionnaire were used. The data obtained from the questionnaires were analyzed using structural equation modeling in Amos software. The components of psychological capital, career callings and organizational support had a positive and significant correlation with the components of job crafting. The fit of the measurement model with the collected data was acceptable and the sum of the squares of multiple correlations for the job crafting variable was 0.62. Based on these findings, psychological capital and career calling and organizational support explained a total of 62% of the variance of job crafting. The results also show the direct effect of psychological capital and career calling and their indirect effect through organizational support on job crafting. According to the research findings, it can be concluded that by improving organizational support, career calling and psychological capital of employees upgrade the job crafting of employees.

Keywords: job crafting; psychological capital; career calling; organizational support

-
1. MSc student in general psychology, Department of Psychology & Consulting, Faculty of Humanities, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
 2. Associate Pfofessor, Department of Behavioral Sciences, Institute for Research and Development in the Humanities (SAMT), Tehran, Iran (Corresponding Author) (mz.bahramabadi@gmail.com)

مقدمه

امروزه کارکنان یکی از مهم‌ترین منابع موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شوند و شناسایی عوامل موثر بر بهبود عملکرد کارکنان به یکی از وظایف مهم و اصلی مدیران در سازمان‌ها تبدیل شده است (عسگرنژاد نوری و میرموسوی، ۱۴۰۰). سازمان‌ها به کارمندیان انعطاف‌پذیر و خلاق نیاز دارند تا بتوانند به‌خوبی خود را با سازماندهی مجدد مطابقت داده و وظایف شغلی خود را تغییر دهند (بلشاک و دن هارتاگ^۱، ۲۰۱۰). چنین تأثیرات گسترده‌ای رفتار مبتکرانه را به موضوع جالبی برای مطالعات عمیق‌تر تبدیل کرده است. مفهوم وسیع‌تری از رفتار مبتکرانه در کار، دگرگون‌سازی شغلی است. دگرگون‌سازی شغلی اشاره به رفتارهای نوآورانه با هدف تغییر دامنه وظایف شغلی فرد یا تعامل با دیگران دارد (پلامپ^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). دگرگون‌سازی شغلی مستلزم این است که کارمندان امکان انجام کارشان بر مبنای رویکردی خودآغازگری داشته باشند و فعالانه منابع شغلی خود را برای درگیر شدن با وظایف شغلی‌شان، بسیج کنند (رادستاگ و هنس^۳، ۲۰۱۷). در همین راستا، سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبتی با رفتارهای نوآورانه دارد (آدیکارا و سوتجیپتو^۴، ۲۰۲۱). سرمایه روان‌شناختی نه تنها خلاقیت کارمندان را افزایش می‌دهد، بلکه با اجرای ایده‌های نو مرتبط است (هسو و چن^۵، ۲۰۱۷) و نیز رویکردی است که می‌تواند پتانسیل افراد را برای کمک به عملکرد سازمان بهینه کند (کریمی مهر، ۱۳۹۸). سرمایه روان‌شناختی به‌منزله حالت روان‌شناختی مثبت فرد تعریف می‌شود که مجموعه‌ای از دارایی‌هاست و می‌تواند به فرد در بهبود عملکرد و پیشرفت شغلی کمک کند. خودکارآمدی، مثبت‌اندیشی، خوش‌بینی و پشتکار از جمله این چهار دارایی هستند (ژانگ^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). شایان ذکر است که چهار مؤلفه فوق قابلیت تغییر بالایی دارند و هر کسی در صورت برخورداری از شرایط روانی و موقعیتی مناسب می‌تواند به روش‌های مختلف زمینه تقویت آن‌ها را فراهم سازد (گل محمدیان و سجادی، ۱۳۹۵).

بنابراین ترویج رویکردهای مطلوب در مدیریت منابع انسانی به‌منزله هدف سرمایه

1. Belschak & Den Hartog
2. Plomp
3. Radstaak & Hennes
4. Adikara & Soetjijpto
5. Hsu & Chen
6. Zhang

روان‌شناختی عنوان می‌شود و به‌عنوان منبع مثبت برای توسعه منابع انسانی و عملکرد شغلی تلقی می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰). اما از آنجایی که دگرگون‌سازی شغلی رفتار مثبتی است که توسط کارکنان آغاز می‌شود و انجام می‌گیرد تا آن‌ها با فرصت‌ها و چالش‌های ناشی از کارشان روبه‌رو شوند (برگ و همکاران، ۲۰۱۰ ب)، ورزشی و داتون (۲۰۰۱) بیان کردند که کارکنان با احساس رسالت شغلی بالاتر، احتمالاً به‌طور فعالانه‌ای نحوه کنترل بر مشاغل خود در روند تجربه معنادار کار را، به‌ویژه در زمینه تغییر ماهیت کار خود، تغییر می‌دهند. رسالت شغلی اغلب به‌عنوان جهت‌گیری فرد در درک کارش به‌عنوان بخش مرکزی هویت، هدف و معنای گسترده‌تر در زندگی تعریف می‌شود و همچنین اعتقاد به آن است که فرد کار خود را برای کمک به دیگران انجام می‌دهد (داگلاس و دافی، ۲۰۱۵). رسالت شغلی همچنین ممکن است کارکنان را به یادگیری ساختن بهترین راه برای انجام کار خود و سازگاری با پتانسیل تعارضات درونی و موقعیتی که ممکن است در طول کار با آن‌ها روبه‌رو شوند تشویق می‌کند (اسکابرام و میتلیس، ۲۰۱۷).

از سوی دیگر، پژوهش‌های پیشین هر کدام از چهار مؤلفه تشکیل‌دهنده سازه سرمایه روان‌شناختی را به‌طور جدای از هم مورد بررسی قرار داده‌اند، اما مطالعات مربوط به رویکرد مثبت‌گرا این مؤلفه‌ها را در ارتباط با یکدیگر دیده و مشترکات این سازه‌ها را در نظر می‌گیرند (نورمن^۲ و همکاران، ۲۰۱۰) که احتمال می‌رود بتواند دگرگون‌سازی شغلی را پیش‌بینی کند. جانسه^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی هم‌راستا با مقوله‌بندی‌های نظری بیان شده توسط کوئین لان^۴ و همکاران (۲۰۱۴)، در زمینه رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با دگرگون‌سازی شغلی نشان داده که بین دگرگون‌سازی منابع ساختاری و دگرگون‌سازی شغلی تقاضاهای چالش‌انگیز با چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یین^۵ و همکاران (۲۰۲۱) به این نتیجه دست یافتند که دگرگون‌سازی شغلی تیمی به‌طور مثبتی با رفتار نوآورانه کاری رابطه دارد و سرمایه روان‌شناختی این رابطه را میانجی‌گری می‌کند. نیز مطالعه آدیکارا و سوتجیتو (۲۰۲۱) نشان داد سرمایه

-
1. Schabram & Maitlis
 2. Nimnicht & Pigeon
 3. Janse
 4. Quinlan
 5. Uen

روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر دگرگون‌سازی شغلی دارد و دگرگون‌سازی شغلی رابطه سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای نوآورانه کاری را میانجی‌گری می‌کند. از سوی دیگر، شواهد نشان داده است که رابطه‌ای میان دگرگون‌سازی شغلی و رسالت شغلی وجود دارد. در مطالعه ماسر^۱ (۲۰۲۱) برخلاف انتظارات، دگرگون‌سازی شغلی اثر تعدیل‌کننده‌ای روی رابطه ادراک رسالت شغلی و زندگی کردن یک رسالت نشان نداد، اما به‌طور جزئی این رابطه را میانجی‌گری می‌کند. چانگ، روی^۲ و لی (۲۰۲۰) به این نتیجه دست یافتند که رسالت شغلی به‌طور قابل‌توجهی با رفتار دگرگون‌سازی شغلی کارکنان مرتبط است. چنین فرایندی با تعهد شغلی فرد آغاز می‌شود و با سطح خودکارآمدی شغلی در مرحله اول و همچنین سطح استقلال شغلی در مرحله دوم تقویت می‌شود، بنابراین الگویی از میانجی‌گری تعدیل‌شده ارائه می‌شود. این یافته‌ها با اثبات اینکه تعهد شغلی همراه با خودکارآمدی شغلی و خودمختاری شغلی نمایانگر سازوکارهای اصلی در انتقال فراخوان به رفتار دگرگون‌سازی شغلی است، به نیازهای جدید برای بررسی تلفیقی رسالت شغلی در محل کار پاسخ می‌دهد. از سوی دیگر، رسالت شغلی سبب افزایش موفقیت روان‌شناختی مسیر شغلی، رضایت از شغل، زندگی و پیامدهای مثبت دیگری در افراد می‌شود. در صورتی که فقدان رسالت شغلی در محیط‌های کاری و تحصیلی می‌تواند موجب مشکلاتی مانند عدم تصمیم‌گیری، کاهش رشد تحصیلی و موفقیت شغلی شود (خوانساری و نیلفروشان، ۱۳۹۶).

گفتنی است که با توجه به مطالب بیان‌شده احتمال می‌رود که حمایت سازمانی روابط فوق‌الذکر را تحت تأثیر قرار دهد. به‌گونه‌ای که ژانگ و ژانگ (۲۰۲۱) در پژوهششان پیشنهاد کردند که یک محیط کاری حمایتی که کارکنان را به طراحی مجدد شغل و پیشرفت در کار القا می‌کند، نقش مهمی در کمک به حفظ و نگهداشت کارکنان دارد. پژوهش رامدهانی و دزیانا^۳ (۲۰۲۱) اهمیت وجود حمایت سازمانی ادراک‌شده و سرمایه روان‌شناختی را در تقویت عملکرد کارکنان نشان می‌دهد. همچنین تحقیقات انجام‌گرفته توسط چنگ و چین^۴ (۲۰۱۶) و سن و خندلول^۵ (۲۰۱۷)، نشان‌دهنده رابطه معنادار بین دگرگون‌سازی شغلی با حمایت سازمانی است. دگرگون‌سازی شغلی از طریق

1. Maser
2. Chang & Rui
3. Ramdhani & Desiana
4. Cheng & chein
5. Sen & khandelwol

دگرگون کردن وظایف شغلی یا روابط کاری، به کارکنان اجازه می‌دهد تا اهداف شغلی خود را دوباره شکل دهند و شغلشان را به گونه‌ای متفاوت تجربه کنند و بر معناداری شغل اثر بگذارند. در مقابل پوتری و زالکارنین^۱ (۲۰۲۱) بیان کردند که حمایت سازمانی ادراک شده تأثیری بر رابطه دگرگون‌سازی شغلی ندارد. با توجه به موارد مطرح‌شده، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا مدل‌یابی دگرگون‌سازی شغلی بر مبنای سرمایه روان‌شناختی و رسالت شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی دارای برآزش مناسبی است؟

روش

پژوهش حاضر از بُعد هدف کاربردی و از نوع پژوهش‌های هم‌بستگی است. جامعه مورد مطالعه تمامی کارکنان یک هلدینگ ایرانی بودند. در این پژوهش، کارکنان از تمامی واحدهای شرکت‌های زیرمجموعه هلدینگ به شیوه غیرتصادفی در دسترس انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه، روش کلاین (۲۰۱۰) مورد استفاده قرار گرفته است که با توجه به وجود ۷۷ ماده، تعداد نمونه مورد نظر حداقل ۲۷۰ نفر در نظر گرفته شد و به منظور اطمینان بیشتر از تعداد حجم نمونه ۳۰۸ پرسش‌نامه اجرا شد که از این بین ۱۵ شرکت‌کننده به دلیل مخدوش و پرت بودن نمره‌ها از تحلیل کنار گذاشته شدند و تحلیل‌ها روی ۲۹۳ نفر از کارکنان صورت گرفت.

در این پژوهش پرسش‌نامه ۲۱ سؤالی دگرگون‌سازی شغلی تیمز و همکاران (۲۰۱۲) که چهار زمینه دگرگون‌سازی شامل منابع ساختاری شغل (۵ سؤال)، کاهش تقاضاهای شغلی آزارسان (شش سؤال)، دگرگون‌سازی منابع اجتماعی شغل (پنج سؤال) و دگرگون‌سازی تقاضاهای شغلی چالش‌انگیز (پنج سؤال) را پوشش می‌دهد، استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه ۵ درجه‌ای (هرگز=۱ تا همیشه=۵) است. در مطالعه دوم تیمز و همکارانش (۲۰۱۲) تحلیل عاملی تأییدی این پرسش‌نامه انجام شده و ساختار آن تأیید شده است و آلفای کرونباخ دگرگون‌سازی منابع ساختاری شغل، کاهش تقاضاهای شغلی آزارسان، دگرگون‌سازی منابع اجتماعی شغل و دگرگون‌سازی تقاضاهای شغلی چالش‌انگیز به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۹، ۰/۷۷ و ۰/۷۵ گزارش کرده‌اند. در پژوهش گلپور،

خلج و تاجیک (۱۳۹۴) آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه ۰/۸۸ به‌دست آمد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ مؤلفه‌های فوق به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۸ و ۰/۷۹ بود.

همچنین پرسش‌نامه رسالت شغلی دیک و همکاران که در سال ۲۰۱۲ طراحی کردند، استفاده شد که مشتمل بر ۲۴ گویه و شش عامل است که هر عامل مشتمل بر چهار گویه است. این پرسش‌نامه وضعیت رسالت شغلی و حرفه افراد را می‌سنجد. شش عامل این پرسش‌نامه به ترتیب شامل حضور انگیزه متعالی، جست‌وجوی انگیزه متعالی، حضور کار هدفمند، جست‌وجوی کار هدفمند، حضور نفع اجتماعی و جست‌وجوی نفع اجتماعی است که پاسخ به هر گویه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (اصلاً درمورد من صدق نمی‌کند) تا ۵ (کاملاً درباره من صدق می‌کند) نمره‌گذاری می‌شود. ضریب پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش دیک و همکاران (۲۰۱۲) به روش هم‌سانی درونی برای خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۸۵ تا ۰/۹۲ به‌دست آمده است. در پژوهش مطهری‌نژاد و بلوچی (۱۳۹۷) ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های شش‌گانه پرسش‌نامه بین ۰/۷۰ تا ۰/۷۶، به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار بود. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ حضور انگیزه متعالی، جست‌وجوی انگیزه متعالی، حضور کار هدفمند، جست‌وجوی کار هدفمند، حضور نفع اجتماعی و جست‌وجوی نفع اجتماعی به ترتیب ۰/۵۷، ۰/۷۷، ۰/۶۱، ۰/۶۸، ۰/۶۶ و ۰/۶۳ بود.

علاوه بر این، از پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی که توسط لوتانز در سال ۲۰۰۷ طراحی شده و شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری است، بهره برده شد. هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است و شرکت‌کننده به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای پاسخ می‌دهد. در پژوهش بهادری و همکاران (۱۳۹۱) میزان پایایی پرسش‌نامه براساس آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به‌دست آمد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۸۲، ۰/۷۶ و ۰/۷۹ بود.

و در آخر پرسش‌نامه حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، برای سنجش درک حمایت‌های سازمانی استفاده شد که هشت سؤال دارد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه ۷ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۷ تا کاملاً مخالفم=۱) است. براساس پژوهش

آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶: ۵۰۰)، پایایی این پرسش‌نامه برحسب آلفای کرونباخ در حد ۰/۸۶ است. برای اولین بار، در سال ۱۳۸۵ زکی این پرسش‌نامه را ترجمه کرد و میزان پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای ۱۰۰ شرکت‌کننده برابر با ۰/۸۹ به دست آمد (زکی، ۱۳۸۵). در پژوهش حریری و همکاران (۱۳۹۲) پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۳ به دست آمد. و تک‌بعدی بودن آن با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی، توسط حریری و همکاران (۱۳۹۲) تعیین شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه برحسب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بود.

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار آماری ایموس در قالب شاخص‌های آماری توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بدین صورت که پس از استخراج داده‌ها ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه تحلیل و در قالب جدول ارائه شد و سپس داده‌ها در قالب روش‌های مختلف آماری شامل روش‌های آماری توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و روش‌های آمار استنباطی به کمک نرم‌افزار ایموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

از ۲۹۳ شرکت‌کننده، ۱۵۵ نفر (۵۲/۹ درصد) زن و ۱۳۸ نفر (۴۷/۱ درصد) مرد بودند. همچنین ۴۲ نفر (۱۴/۳ درصد) از شرکت‌کنندگان کم‌تر از ۳۰ سال، ۹۶ نفر (۳۲/۸ درصد) ۳۱ تا ۳۵ سال، ۷۵ نفر (۲۵/۶ درصد) ۳۶ تا ۴۰ سال و ۸۰ نفر (۲۷/۳ درصد) بالاتر از ۴۰ سال داشتند که میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت‌کنندگان به ترتیب برابر با ۳۶/۹۶ و ۷/۰۷ به دست آمد. علاوه بر این، ۶۵ نفر (۲۲/۲ درصد) کم‌تر از ۵ سال سابقه کار، ۶۹ نفر (۲۳/۵ درصد) ۶ تا ۱۰ سال، ۶۲ نفر (۲۱/۲ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال و ۹۷ نفر (۳۳/۱ درصد) بالاتر از ۱۶ سال سابقه کار داشتند که میانگین و انحراف استاندارد سابقه کار شرکت‌کنندگان به ترتیب برابر با ۱۲/۱۹ و ۶/۲۲ به دست آمد.

جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی و ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ضریب آلفای کروناخ متغیرها

متغیر	بعد	میانگین	انحراف استاندارد	آلفای کروناخ	چولگی	کشیدگی	ضریب تحمل	تورم واریانس (VIF)
سرمایه روان‌شناختی	خودکارآمدی	۲۹/۶	۴/۸۶	۷۲	-۱/۰۱	۱/۵۶	۶۰	۱/۶۸
	امیدواری	۲۷/۴۰	۵/۳۰	۷۶	۵۱	۱۸	۳۲	۳/۸
	تاب‌آوری	۲۶/۵۷	۴/۶۶	۷۹	-۰/۱۲	-۰/۱۰	۵۰	۱/۲
	خوش‌بینی	۲۶/۶۲	۴/۱۵	۸۲	۴	۱۳	۴۵	۲/۲۲
	حضور انگیزه متعالی	۱۴/۴۲	۳/۲۷	۵۷	-۰/۱۱	-۰/۵۳	۴۸	۲/۹
رسالت شغلی	جست‌وجوی انگیزه متعالی	۱۵/۸۹	۳/۴۱	۷۷	-۰/۸۸	۴۸	۳۷	۲/۷۳
	حضور کار هدفمند	۱۶/۳۰	۳/۱۹	۶۱	-۰/۸۹	۵۴	۳۸	۲/۶۲
	جست‌وجوی کار هدفمند	۱۷/۵	۳/۹۲	۶۸	-۱/۰۱	۳۵	۳۷	۲/۷۱
	حضور نفع اجتماعی	۱۴/۹۱	۳/۵۷	۶۶	-۰/۵۱	-۰/۱۱	۴۲	۲/۳۸
	جست‌وجویی نفع اجتماعی	۱۵/۹۴	۳/۳۴	۶۳	-۰/۸۴	۳۳	۳۸	۲/۶۲
حمایت سازمانی	حمایت سازمانی	۲۶/۲۹	۷/۱۲	۸۱	۱۸	-۰/۲۹	۶۰	۱/۶۸
	منابع ساختاری	۲۱/۸۸	۴/۶۹	۷۳	-۱/۰۸	۱/۵۱	-	-
	تقاضای شغلی آزاررسان	۱۹/۷۶	۴/۵۴	۷۴	۷	۱۸	-	-
	منابع اجتماعی	۱۸/۱۰	۴/۳۱	۷۸	-۰/۴۸	-۰/۱۴	-	-
	تقاضای شغلی چالش‌انگیز	۱۸/۶۵	۴/۱۷	۷۹	-۰/۳۶	-۰/۵۳	-	-

جدول ۱ نشان می‌دهد که ضرایب آلفای کرونباخ مؤلفه حضور انگیزه متعالی رسالت شغلی تا حدودی پایین است. همچنین ارزش‌های کشیدگی و چولگی همه متغیرها در محدوده ± 2 است که بیانگر توزیع نرمال داده‌هاست. علاوه بر این، مفروضه هم‌خطی بودن در بین داده‌های پژوهش حاضر برقرار است، زیرا ضریب تحمل کم‌تر از $0/1$ و ارزش عامل تورم واریانس بالاتر از 10 نشان‌دهنده عدم برقراری مفروضه هم‌خطی بودن در بین تمامی داده‌های پژوهش است.

چگونگی برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش به وسیله تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۴ و برآورد بیشینه احتمال (ML) مورد ارزیابی قرار گرفت. بررسی شاخص‌های برازندگی به دست آمده نشان داد که مدل اندازه‌گیری با داده‌ها برازش قابل قبولی دارد. تحلیل‌ها نشان می‌دهد که هیچ یک از شاخص‌های برازندگی به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی، از برازش قابل قبول مدل اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری شده حمایت نمی‌کنند ($\chi^2/df=3/84$ ، $GFI=0/878$ ، $CFI=0/896$ ، $AGFI=0/827$ و $RMSEA=0/099$). به همین دلیل شاخص ارزیابی و براساس آن با ایجاد کوواریانس بین نشانگرهای حضور نفع اجتماعی و جست‌وجوی نفع اجتماعی (مرحله اول) و جست‌وجوی انگیزه متعالی و جست‌وجوی کار متعالی (مرحله دوم) مدل اصلاح و شاخص برازندگی قابل قبول برای مدل اندازه‌گیری حاصل شد ($\chi^2/df=1/99$ ، $GFI=0/956$ ، $CFI=0/940$ ، $AGFI=0/901$ و $RMSEA=0/074$). جدول ۳ بارهای عاملی استاندارد شده، خطای استاندارد و نسبت بحرانی را نشان می‌دهد.

گفتنی است جدول ۲ هم‌بستگی‌های بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد که براساس آن مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، رسالت شغلی و حمایت سازمانی به صورت مثبت و در سطح معناداری $0/01$ با مؤلفه‌های دیگر گون‌سازی شغلی هم‌بسته بودند.

جدول ۲ پارامترهای مدل اندازه‌گیری پژوهش در تحلیل عاملی تأییدی

متغیر مکنون- نشان‌گر	b	B	SE	t
سرمایه روان‌شناختی - خودکارآمدی	۱	۶۵۰		
سرمایه روان‌شناختی - امیدواری	۱/۴۸۷	۸۸۶	۱۲۳	۱۲/۰۷**
سرمایه روان‌شناختی - تاب‌آوری	۱/۹۳	۷۴۲	۱۰۲	۱۰/۷۲**
سرمایه روان‌شناختی - خوش‌بینی	۱/۲۸	۷۸۳	۹۲	۱۱/۱۹**

ادامهٔ جدول ۲

t	SE	β	b	متغیر مکنون - نشان‌گر
		۷۳۵	۱	رسالت شغلی - حضور انگیزهٔ متعالی
۱۲/۶۴**	۸۷	۷۷۸	۱/۱۰۳	رسالت شغلی - جست‌وجوی انگیزهٔ متعالی
۱۳/۴۵**	۸۲	۸۲۸	۱/۱۰۵	رسالت شغلی - حضور کار هدفمند
۱۱/۶۳**	۷۵	۷۱۹	۸۷۵	رسالت شغلی - جست‌وجوی کار هدفمند
۱۱/۰۲**	۹۱	۶۷۹	۱/۷	رسالت شغلی - حضور نفع اجتماعی
۱۱/۵۲**	۸۵	۷۰۹	۹۸۲	رسالت شغلی - جست‌وجویی نفع اجتماعی
		۶۱۷	۱	دگرگون‌سازی - افزایش منابع ساختاری
۵/۵۷**	۱۸۸	۳۸۲	۱/۴۶	دگرگون‌سازی - کاهش تقاضای شغلی آزارسان
۷/۶۲**	۱۸۹	۵۵۱	۱/۴۳۱	دگرگون‌سازی شغلی - افزایش منابع اجتماعی
۹/۴۷**	۲۰۱	۷۶۹	۱/۹۰۲	دگرگون‌سازی - افزایش تقاضای شغلی چالش‌انگیز

P** < ۰/۰۱

نکته: با توجه به اینکه بارهای عاملی استاندارد نشده مربوط به نشانگرهای خودکارآمدی، حضور انگیزهٔ متعالی و افزایش منابع ساختاری با عدد ۱ تثبیت شده، لذا خطای استاندارد و نمرات t برای آن‌ها محاسبه نشده است.

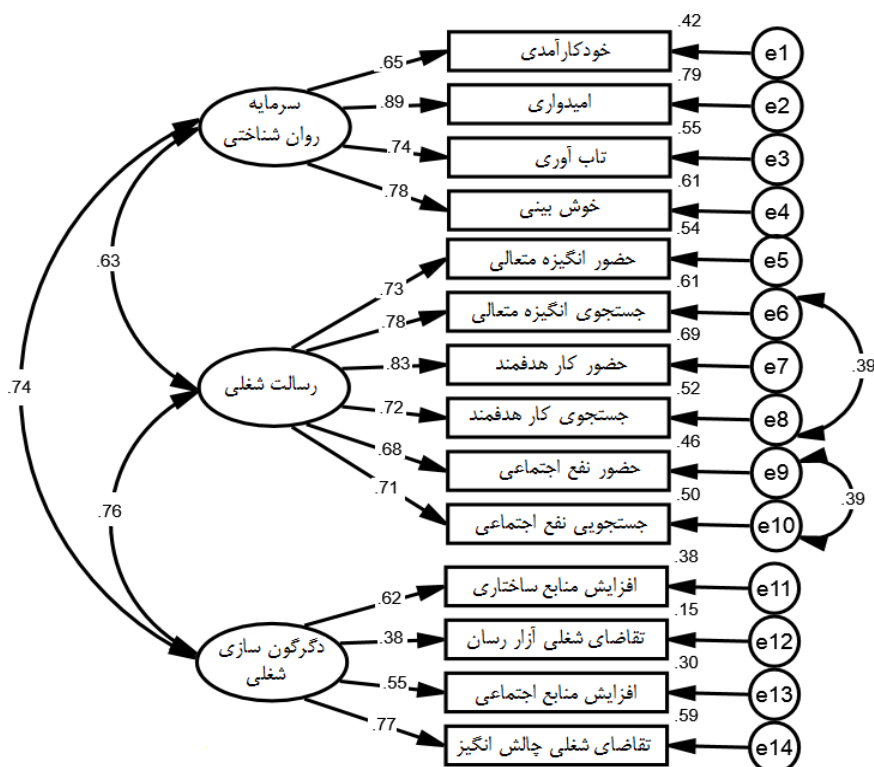
جدول ۲ نشان می‌دهد که بزرگ‌ترین بار عاملی متعلق به نشانگر امیدواری سرمایهٔ روان‌شناختی و کوچک‌ترین بار عاملی متعلق به نشانگر کاهش تقاضای شغلی آزارسان ($\beta=۰/۳۸۲$) دگرگون‌سازی شغلی است. بدین ترتیب با توجه به اینکه بارهای عاملی همه نشانگرها بالاتر از ۰/۳۲ بوده و بنابراین همهٔ آن‌ها از توان لازم برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون پژوهش حاضر برخوردار بودند.

شکل ۱ مدل اندازه‌گیری پژوهش و پارامترهای آن با استفاده از داده‌های استاندارد

را نشان می‌دهد:

در ادامه، پس از اطمینان از برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری با داده‌ها، در مرحلهٔ بعد شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری (شکل ۲) برآورد و مورد ارزیابی قرار گرفت. در مدل ساختاری این پژوهش چنین فرض شده بود که سرمایهٔ روان‌شناختی و رسالت شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی، دگرگون‌سازی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. چگونگی برازش مدل ساختاری با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که شاخص‌های برازندگی حاصل از تحلیل، از برازش قابل قبول مدل

ساختاری با داده‌های گردآوری شده حمایت می‌کند ($\chi^2/df=2/69$ ، $CFI=0/936$ ، $RMSEA=0/076$ ، $GFI=0/862$ ، $AGFI=0/862$ ، $GFI=0/862$ ، $RMSEA=0/076$).



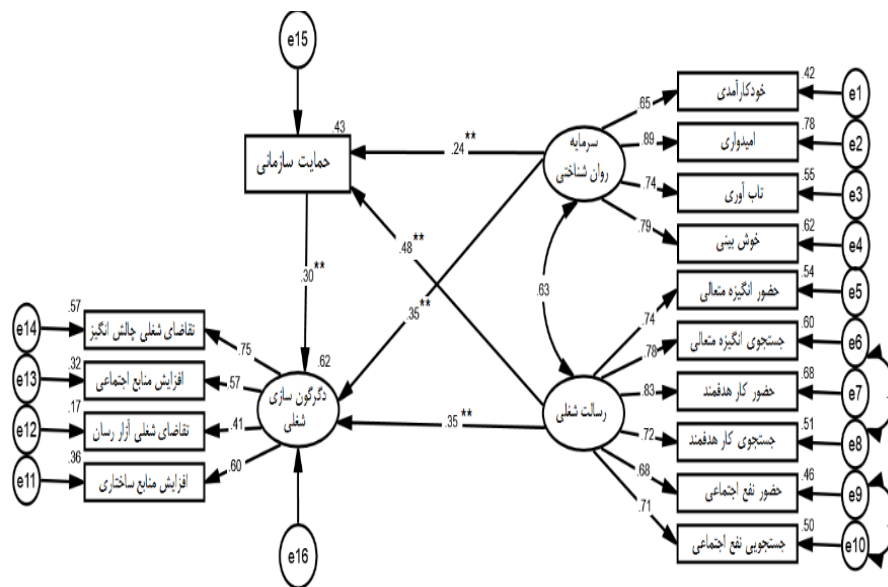
شکل ۱ مدل اندازه گیری پژوهش و پارامترهای آن با استفاده از داده‌های استاندارد

جدول ۳ ماتریس هم‌بستگی متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
۱. سرمایه روان‌شناختی - خودکارآمدی	-													
۲. سرمایه روان‌شناختی - امیدواری	۰/۵۸**	-												
۳. سرمایه روان‌شناختی - تاب‌آوری	۰/۵۲**	۰/۶۴**	-											
۴. سرمایه روان‌شناختی - خوش‌بینی	۰/۴۹**	۰/۶۹**	۰/۶۱**	-										
۵. رسالت شغلی - حضور انگیزه‌متعالی	۰/۲۴**	۰/۵۳**	۰/۳۳**	۰/۴۵**	-									
۶. رسالت شغلی - جستجوی انگیزه‌متعالی	۰/۳۱**	۰/۴۰**	۰/۳۳**	۰/۳۶**	۰/۵۴**	-								
۷. رسالت شغلی - حضور کار هدفمند	۰/۳۱**	۰/۴۹**	۰/۳۰**	۰/۴۱**	۰/۶۱**	۰/۶۵**	-							
۸. رسالت شغلی - جست‌وجوی کار هدفمند	۰/۲۱**	۰/۲۸**	۰/۲۲**	۰/۳۰**	۰/۴۷**	۰/۷۳**	۰/۶۶**	-						
۹. رسالت شغلی - حضور نفع اجتماعی	۰/۳۶**	۰/۵۱**	۰/۴۰**	۰/۴۶**	۰/۵۵**	۰/۴۹**	۰/۵۲**	۰/۴۴**	-					
۱۰. رسالت شغلی - جست‌وجوی نفع اجتماعی	۰/۲۹**	۰/۳۳**	۰/۲۸**	۰/۳۶**	۰/۵۰**	۰/۶۱**	۰/۵۵**	۰/۶۱**	۰/۶۸**	-				
۱۱. حمایت سازمانی	۰/۳۰**	۰/۴۹**	۰/۴۱**	۰/۴۴**	۰/۴۹**	۰/۴۸**	۰/۵۱**	۰/۴۰**	۰/۴۵**	۰/۴۴**	-			
۱۲. دگرگون‌سازی - افزایش منابع ساختاری	۰/۳۲**	۰/۴۵**	۰/۳۱**	۰/۲۹**	۰/۳۲**	۰/۳۸**	۰/۳۷**	۰/۲۶**	۰/۳۷**	۰/۲۵**	۰/۳۹**	-		
۱۳. دگرگون‌سازی - کاهش تقاضای شغلی آزاررسان	۰/۱۷**	۰/۲۶**	۰/۲۳**	۰/۲۸**	۰/۳۵**	۰/۱۷**	۰/۲۵**	۰/۲۲**	۰/۱۸**	۰/۱۷**	۰/۳۷**	۰/۲۴**	-	
۱۴. دگرگون‌سازی - افزایش منابع اجتماعی	۰/۱۹**	۰/۳۱**	۰/۲۶**	۰/۳۲**	۰/۳۲**	۰/۳۴**	۰/۳۹**	۰/۲۹**	۰/۳۰**	۰/۲۶**	۰/۴۵**	۰/۳۰**	۰/۳۴**	-
۱۵. دگرگون‌سازی - افزایش تقاضای شغلی چالش‌انگیز	۰/۳۷**	۰/۵۳**	۰/۴۶**	۰/۴۱**	۰/۴۷**	۰/۴۸**	۰/۴۵**	۰/۳۴**	۰/۴۹**	۰/۳۷**	۰/۵۲**	۰/۴۹**	۰/۲۰**	۰/۴۴**

*P < ۰/۰۵ و **P < ۰/۰۱

لازم به ذکر است جدول ۳ هم‌بستگی‌های بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد که براساس آن مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، رسالت شغلی و حمایت سازمانی به صورت مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ با مؤلفه‌های دیگرگون‌سازی شغلی هم‌بسته بودند.



شکل ۲ مدل ساختاری پژوهش

در مدل شکل فوق ملاحظه می‌شود، مجموع مجذور هم‌بستگی‌های چندگانه (R^2) برای متغیر دیگرگون‌سازی شغلی برابر با ۰/۶۲ به دست آمده است. این موضوع بیانگر آن است که سرمایه روان‌شناختی، رسالت شغلی و حمایت سازمانی ۶۲ درصد واریانس دیگرگون‌سازی شغلی را تبیین می‌کنند. همچنین جدول ۴ ضرایب مسیر کل، مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری را نشان می‌دهد:

جدول ۴ ضرایب مسیر کل، مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل پژوهش

مسیرها	b	S.E	β	sig
ضریب مسیر رسالت شغلی ← حمایت سازمانی	۱/۶۰۱	۲۴۰	۴۷۷	۱
ضریب مسیر سرمایه روان‌شناختی ← حمایت سازمانی	۶۲۸	۲۰۷	۲۴۴	۴
ضریب مسیر حمایت سازمانی ← دیگرگون‌سازی شغلی	۶۰	۱۷	۳۰۴	۱

ادامهٔ جدول ۴

مسیرها	b	S.E	β	sig
ضریب مسیر مستقیم رسالت شغلی ← دگرگون‌سازی شغلی	۲۳۷	۸۱	۰/۳۵۴	۳
ضریب مسیر مستقیم سرمایه روان‌شناختی ← دگرگون‌سازی شغلی	۱۸۰	۵۵	۰/۳۵۲	۱
ضریب مسیر غیرمستقیم رسالت شغلی ← دگرگون‌سازی شغلی	۹۷	۳۲	۰/۱۴۵	۱
ضریب مسیر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی ← دگرگون‌سازی شغلی	۳۸	۱۷	۰/۷۴	۶
ضریب مسیر کل رسالت شغلی ← دگرگون‌سازی شغلی	۳۳۴	۸۰	۰/۴۹۹	۱
ضریب مسیر کل سرمایه روان‌شناختی ← دگرگون‌سازی شغلی	۲۱۸	۵۸	۰/۴۲۶	۱

بر اساس نتایج جدول ۴ ضریب مسیر کل بین سرمایه روان‌شناختی و دگرگون‌سازی شغلی ($\beta=0/426, p<0/01$) مثبت و در سطح $0/01$ معنادار است. همچنین ضریب مسیر کل بین رسالت شغلی و دگرگون‌سازی شغلی ($\beta=0/499, p<0/01$) مثبت و در سطح $0/01$ معنادار است. علاوه بر این، ضریب مسیر بین حمایت سازمانی و دگرگون‌سازی شغلی مثبت و در سطح $0/01$ معنادار است ($\beta=0/304, p<0/01$). ضریب مسیر غیرمستقیم بین سرمایه روان‌شناختی و دگرگون‌سازی شغلی ($\beta=0/074, p<0/01$) مثبت و در سطح $0/01$ معنادار است. ضریب مسیر غیرمستقیم بین رسالت شغلی و دگرگون‌سازی شغلی ($p<0/01$)، مثبت و در سطح $0/01$ معنادار است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه روان‌شناختی دگرگون‌سازی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. پژوهش کارابی و کرسی^۱ (۲۰۱۷) و کایماز^۲ و همکاران (۲۰۲۱) مبنی بر رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و دگرگون‌سازی شغلی مؤید این فرضیه است.

در تبیین یافته حاضر می‌توان گفت مطابق نتایج لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان وضعیت روانی مثبت رشد در افراد تعریف می‌شود که دارای چهار بعد مثبت است که به موجب آن، فرد با بهره‌گیری از آن‌ها، شغل خود را مطابق با ترجیحات خویش ترسیم می‌کند (تیمز و همکاران، ۲۰۱۲). در همین رابطه، کارکنان با خود کارآمدی بالا، در زمینه مهارت‌های خود معیارها و اهداف دشوارتری را برای خویش

1 . Karabey & Kerse

2 . Caymaz, Soran, & Şesen

تعیین می‌کنند، به دنبال فرصت‌هایی برای اثبات توانایی خود می‌گردند و بیشتر تمرکز خود را روی فرصت‌های زمینه‌ای برای توسعه می‌گذارند تا مشکلات (بورگونی^۱ و همکاران، ۲۰۱۰؛ کانتن^۲، ۲۰۱۴). همچنین مؤلفه امید ممکن است مسئولیت حرفه‌ای شخص را تسهیل کند (چن، ۲۰۱۳)، بنابراین انتظار می‌رود کارمندان با امید بالاتر، انگیزه بیشتری داشته باشند تا به‌طور فعالانه کار خود را مدیریت و توسعه دهند. علاوه‌براین، از آنجا که امید توانایی تولید روش‌های مختلف برای دستیابی به اهداف یکسان را دربر می‌گیرد، ما استدلال می‌کنیم که این وضعیت مثبت می‌تواند کارکنان را به سمت بهبود مجموعه رفتارهای مفید خود و انجام فعالیت‌های شغلی خود با استفاده از استراتژی‌های متنوع که منابع شناختی و اجتماعی جایگزین را دستکاری می‌کند، سوق دهد (مانند دگرگون‌سازی شغلی). در ادامه، برخلاف خود‌کارآمدی و امید، منابع مثبت یک فرد خوش‌بین نه تنها خود فرد بلکه افراد دیگر و عوامل بیرونی را دربر می‌گیرد (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). بنابراین، کارکنان خوش‌بین ممکن است آمادگی بیشتری برای تغییر داشته باشند، زیرا آن‌ها تغییرات در نقش حرفه‌ای خود را مثبت‌تر از کارکنان بدبین می‌دانند؛ لذا افراد خوش‌بین جنبه‌های مختلف فعالیت کاری خود را به‌طور فعال تغییر می‌دهند و رفتارهای دگرگون‌سازی شغلی را تسهیل می‌کنند (لیونز، ۲۰۰۸). درنهایت، مطالعات تجربی بیان کرده‌اند که کارکنان انعطاف‌پذیر تمایل دارند از منابع زمینه‌ای بهره‌مند شوند و بیشتر از سایر کارکنان رفتارهایی را انجام می‌دهند که هدف آن‌ها ادغام جنبه‌های مختلف و بالقوه متناقض فعالیت‌های مربوط به کارشان باشد (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). از دیدگاه فوق، کارکنان انعطاف‌پذیر ممکن است بیش از دیگران تمایل به انجام رفتارهای خلاق داشته باشند، زیرا آن‌ها توانایی بیشتری برای مقابله با افزایش مسئولیت و کار ناشی از دگرگون‌سازی شغلی دارند. در نتیجه انتظار می‌رود که هرچه تعداد کارمندان بیشتری با سرمایه روان‌شناختی بالا وجود داشته باشد، با گذشت زمان تمایل بیشتری برای انجام فعالانه و انجام موفقیت‌آمیز اقداماتی که باعث پیشرفت شغل آن‌ها می‌شود، ساختن آن متناسب‌تر و چالش‌برانگیزتر و بهبود جنبه‌های متنوع آن، داشته باشند.

از سوی دیگر رسالت شغلی، دگرگون‌سازی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان گفت افرادی که کار را به‌منزله رسالت تصور می‌کنند، در صورت مواجهه با

موانعی در کار می‌توانند خود را با فعالیت‌های کاری تنظیم کنند و پاسخ‌های سازگار نشان دهند. یکی از این پاسخ‌ها دگرگون‌سازی شغلی است (اسکابرام و میتلیس^۱، ۲۰۱۷). چنین پاسخی به شکل رفتار پیش‌گیرانه کارمندان برای هم‌سویی بهتر وظایف و مرزهای شناختی و رابطه‌ای کار آن‌ها با نیازها و علایق آن‌ها به منزله ابزاری برای توسعه ارزش‌ها و معنا در کار است (برگ و همکاران، ۲۰۱۰ب). همچنین تغییر وظایف و نیز تغییر مرزهای شناختی و رابطه‌ای کار، به انعطاف‌پذیری شناختی نیاز دارد. به عنوان خصیله‌ای که به فرد امکان می‌دهد برای غلبه بر موانع کار سازگارانه بیندیشد (چانگک^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). انعطاف‌پذیری شناختی به افراد این امکان را می‌دهد که شرایط دشوار را قابل کنترل و سازگار با چندین راه‌حل جایگزین ببینند (دنيس و واندر وال^۳، ۲۰۱۰). همچنین به افراد کمک می‌کند تا با تغییر شکل و تفسیر مجدد موقعیت‌ها، افکار ناسازگار را به افکار سازگار تبدیل کنند تا جنبه مثبت هر مانعی را ببینند (سلیککالی^۴، ۲۰۱۴). ريسانگ رهانی^۵ و همکاران (۲۰۱۹) استدلال کردند که با انعطاف‌پذیری بالا، دگرگون‌سازی شغلی می‌تواند انجام شود و به مردم کمک می‌کند تا کار خود را به منزله یک رسالت درک کنند (ريسانگ رهانی و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین هان^۶ (۲۰۲۰) پیشنهاد می‌کند هنگام تهیه برنامه‌های بهبود دگرگون‌سازی شغلی پرستاران باید استراتژی‌های افزایش نظارت حمایتی، رسالت شغلی و نقش خودکارآمدی پرستاران در نظر گرفته شود.

یافته دیگر این پژوهش نشان می‌دهد که حمایت سازمانی، دگرگون‌سازی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. رفتارهای سرپرست حمایتی، مانند ارائه بازخورد مفید یا تمایل به بحث در مورد چالش‌های خاص در محل کار، کارکنان را ترغیب می‌کند تا مرزهای شغلی خود را تغییر شکل دهند (لینا^۷ و همکاران، ۲۰۰۹). براساس این منطق، در صورت حمایت از سازمان، شانس ایجاد دگرگون‌سازی شغلی بیشتر خواهد بود. حمایت سازمانی ادراک شده انگیزه ذاتی کارکنان را افزایش می‌دهد، زیرا آن‌ها معتقدند که سازمان محیط کار راحت و پشتیبانی را برای ایجاد رابطه مثبت با هم‌تایان و مدیران فراهم می‌کند. یک رفتار مثبت در

1. Schabram & Maitlis
2. Chung
3. Dennis & Vander Wal
4. Çelikkaleli
5. Riasnugrahani
6. Han
7. Leana

محل کار می‌تواند احساسات مثبتی در کارمندان ایجاد کند که از کارمندان برای انجام رفتارهای داوطلبانه مثبت (برای مثال دگرگون‌سازی شغلی) برای سازمان حمایت می‌کند (کی سنس^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین، حمایت سازمانی ادراک‌شده به منزله پیشایندهی در دگرگون‌سازی شغل در نظر گرفته می‌شود، زیرا حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان را به خلاقیت بیشتر، به دست آوردن منابع بیشتر و تغییر معنای شغل خود ترغیب می‌کند (کیم^۲ و همکاران، ۲۰۱۸).

از سوی دیگر، مشخص شد که حمایت سازمانی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و دگرگون‌سازی شغلی را میانجی‌گری می‌کند. مطابق نظر آیزنبرگر و همکاران (۲۰۰۱)، کارکنان اهمیت زیادی برای تعادل در روابط متقابل خود با سازمانی که با آن کار می‌کنند قائل هستند. این ارزیابی کارکنان از ارزش شخصی توسط سازمان را نشان می‌دهد (آلبالوی^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). آن‌ها به دنبال معادل‌سازی بین‌ارزشی هستند که سازمانشان به آن‌ها داده است و صرف هزینه‌های مادی و معنوی سازمان‌های خود می‌کنند. در صورت وجود برابری، افراد احساس اطمینان می‌کنند که به دلیل رفتارهای پیشگام سازمانی توسط سازمان پاداش خواهند گرفت (آیزنبرگر^۴ و همکاران، ۲۰۰۱). آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) حمایت سازمانی ارگانیکی ادراک‌شده را به عنوان مجموع مزایایی که توسط سازمانی برای کارکنان خود به منظور دستیابی به اهدافی که به موفقیت سازمانی منجر می‌شود، ارائه می‌دهند. کارکنان با توجه به پاداشی که انتظار دارند سازمان در آینده برای آن‌ها در نظر بگیرد، عملکرد خود را در یک محیط سازمانی هدایت می‌کنند (استمپر و جوهلک^۵، ۲۰۰۳). درحقیقت، همان‌طور که هلمن^۶ و همکاران (۲۰۰۶) پیشنهاد می‌کنند، حمایت سازمانی ادراک‌شده این امید است که سهم کارمند در سازمان توسط سازمان ارزش‌گذاری شود، به عنوان یک ارزش پذیرفته شود و در ازای آن پاداش بگیرد. بیلگتورک و بایلاک^۷ (۲۰۲۱) به این نتیجه دست یافتند که برای افزایش

-
1. Caesens
 2. Kim
 3. Albalawi
 4. Eisenberger
 5. Stamper & Johlke
 6. Hellman
 7. Bilgetürk & Baykal

سرمایه‌های روان‌شناختی افراد، سازمان‌ها باید کارمندان خود را توانمند سازند و جو لازم را ایجاد کنند که به رهبران معتبر اجازه می‌دهد تا رهبری توانمند و حمایتی خود را اعمال کنند. ادراک حمایت سازمانی ایجادشده توسط یک محیط کار حمایتی و رهبری فوق‌العاده کاملاً درهم‌تنیده است، و یک درک کلی مثبت درباره سازمان و رهبر ایجاد می‌کند که به خودکارآمدی، امیدبخشی، خوش‌بینی و تاب‌آوری افراد در سازمان منجر می‌شود. از سویی دیگر شواهد پژوهشی حاکی از آن است که سرمایه روان‌شناختی از جمله پیشایندهای دگرگون‌سازی شغلی است. در این راستا کوین لان^۱ و همکاران (۲۰۱۴) در مدل نظری خود سرمایه روان‌شناختی را به‌عنوان عاملی که افزایش خودمختاری کارکنان را در پی دارد و بدین گونه به افزایش دگرگون‌سازی شغلی منجر می‌شود، معرفی کرده‌اند. همچنین از نگاه نظری، از طریق نظریه منابع بقا می‌توان به رابطه سرمایه روان‌شناختی با دگرگون‌سازی شغلی پرداخت. بدین صورت که مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک منبع حمایتی-روانی این امکان را برای کارکنان فراهم می‌سازند تا با اعتماد و اطمینان بیشتری خود را در فرایندهای دگرگون‌سازی شغلی درگیر سازند (کوین لان و همکاران، ۲۰۱۴).

در پایان باید اشاره کرد که حمایت سازمانی رابطه بین رسالت شغلی و دگرگون‌سازی شغلی را میانجی‌گری می‌کند. بنابراین حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند بر انگیزه ذاتی منحصربفرد افراد و انگیزه هم‌افزایی خارجی افراد برای انجام یک کار تأثیر بگذارد. کورتسیس^۲ و همکاران (۲۰۱۷) پیشنهاد کردند که حمایت سازمانی ادراک‌شده معنی و هدف زندگی کارمندان را فراهم می‌کند؛ از این رو، کارکنانی که از حمایت سازمانی بالایی برخوردار هستند، احتمالاً هدف و معنا و مفهوم زندگی را در حرفه خود ایجاد می‌کنند. پژوهش وانگ و زو^۳ (۲۰۱۹) نیز مؤید این قضیه است. جالب توجه است که سازه‌هایی چون هدف، معنا، جهت‌گیری‌های اجتماعی و رفتار اجتماعی با مؤلفه‌های رسالت شغلی هم‌پوشانی دارند. آرملی^۴ و همکاران (۱۹۹۸) اظهار داشتند که حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند نیازهای مختلف عاطفی اجتماعی، از جمله عزت نفس، وابستگی، حمایت عاطفی و تأیید اجتماعی را برآورده سازد که می‌تواند به وسیله

1. Quinlan
2. Kurtessis
3. Wang & Xu
4. Armeli

آن‌ها رسالت شغلی را برقرار کند (افسر^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). به‌طور خاص، کارمندان با رسالت شغلی قوی کاملاً از خود و انتخاب‌های شغلی خود آگاه هستند. احساس آن‌ها برای داشتن رسالت با دنیای درونی‌شان و احساساتشان ارتباط جدی دارد و آن‌ها را به سمت رفتاری خودگردان سوق می‌دهد (هال و چاندر، ۲۰۰۵). به‌عبارتی، این افراد به‌احتمال زیاد به‌طور فعال زندگی خود را در کارشان شکل می‌دهند تا جنبه‌های رسالت خود را در آن ادغام یا تأکید کنند، بنابراین آن‌ها را به انجام اقدامات پیشرفته با تأثیر آینده‌محور سوق می‌دهند. از سوی دیگر، دگرگون‌سازی شغلی نوعی رفتار پیشگامانه است که به‌عنوان اقدامی پیش‌بینی‌شده توسط کارمندان در جهت مواجهه با چالش‌ها و محدودیت‌های ناشی از شغل آن‌ها تلقی می‌شود (برگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۰الف). کارکنان دگرگون‌ساز شغلی فعالانه شغل خود را شکل می‌دهند تا معنای ذهنی و هدفشان را در کار خود منعکس کنند که به نوبه خود به آن‌ها کمک می‌کند تا با تغییرات مداوم در محل کارشان به‌طور هم‌زمان مطابقت داشته باشند (ورزنیوسکی و داتون، ۲۰۰۱). در دنیای مداوم در حال تغییر کار، که تا آنجا پیچیده شده است که یافتن تناسب بین خود و شغل شخص همیشه امکان‌پذیر نیست (برگ و همکاران، ۲۰۱۰الف) داشتن رسالت شغلی به‌عنوان انگیزه‌ای قوی عمل می‌کند تا یک کارمند به فعالیت‌هایی متناسب با نیازها و اهداف خود با فرصت‌ها و خواسته‌های محیط کار پردازد (تیمز^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). در نتیجه، کارمندان به‌طور فعالانه فرصت‌ها و منابع را برای دگرگون‌سازی شغل خود به‌دست می‌آورند و تمام مسئولیت‌ها و انتظارات ناشی از کار آن‌ها را برآورده می‌کنند (ابوبکار^۴ و همکاران، ۲۰۱۸).

هدف اصلی پژوهش حاضر مدل یابی دگرگون‌سازی شغلی بر مبنای سرمایه روان‌شناختی و رسالت شغلی با میانجی‌گری حمایت سازمانی بود. نتایج پژوهش نشان داد برآزش مدل اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری‌شده قابل قبول است و مجموع مجذور هم‌بستگی‌های چندگانه برای متغیر دگرگون‌سازی شغلی ۰/۶۲ بود. براساس این یافته، سرمایه روان‌شناختی و رسالت شغلی و حمایت سازمانی در مجموع ۶۲ درصد از واریانس دگرگون‌سازی شغلی را تبیین می‌کنند.

در پایان باید به محدودیت‌های پژوهش حاضر اشاره کرد که محدود بودن

-
1. Afsar
 2. Berg
 3. Tims
 4. Abu Bakar

شرکت‌کننده‌ها به کارکنان یک هلدینگ دولتی است. بنابراین تعمیم یافته‌ها به کارکنان شرکت‌ها و سازمان‌های دیگر با محدودیت مواجه است و لازم است تحقیقات در زمینه تعمیم‌پذیری یافته‌ها تکرار شود. همچنین استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس و نیز ضریب پایین آلفای کروناخ مؤلفه حضور انگیزه متعالی در رسالت شغلی سبب می‌شود که در تفسیر و تعمیم یافته‌های مرتبط با آن مؤلفه احتیاط کرد. لذا پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی از جامعه گسترده‌تری، متشکل از شرکت‌ها و سازمان‌های فعال در حوزه‌های مختلف نمونه‌گیری و داده‌های پژوهش با استفاده از شیوه‌های متنوعی گردآوری شود. همچنین با توجه به یافته‌های حاضر، می‌توان بیان کرد که طرفداران سرمایه روان‌شناختی استدلال می‌کنند که توسعه آن در تمام سطوح سازمان دارای ظرفیت بالایی به‌عنوان یک استراتژی مهم مدیریت منابع انسانی برای کمک به سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی موجود و آتی است و بدین ترتیب افزایش سرمایه روان‌شناختی به طرق مختلف نظیر بازخورد دادن به کارکنان؛ افزایش حقوق و مزایا و ... پیشنهاد می‌شود. همچنین یکی از ویژگی‌های مهم سرمایه روان‌شناختی این است که جزء حالت‌های روان‌شناختی محسوب می‌شود و برخلاف صفات و ویژگی‌های شخصیتی که ثابت و غیرقابل مداخله و تغییر هستند، از قابلیت تغییر و توسعه برخوردار است. حالت‌گونه بودن این ظرفیت‌های مثبت، قابلیت توسعه و بهبود را با استفاده از برنامه‌های مختصر آموزشی، فعالیت‌های ضمن کار، برنامه مداخلات بسیار متمرکز و کوتاه‌مدت، فراهم ساخته است. با توجه به اینکه شرایط کار در سازمان‌ها با سختی‌های خاصی همراه است و الزام است کارکنان بتوانند این شرایط را تحمل کنند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود آموزش‌های لازم در زمینه افزایش سرمایه روان‌شناختی برای کارکنان فراهم شود. با توجه به اینکه تناسب فرد با شغلش یکی از پیشایندهای دگرگون‌سازی شغلی است، به مدیران پیشنهاد می‌شود با تعیین معیارهای مناسب برای انتخاب افراد در همان فرایند اولیه استخدام تناسب هرچه بیشتر افراد با سازمان و شغلشان را مورد ملاحظه قرار دهند. همچنین با برگزاری کارگاه‌های آموزشی معناآفرینی در زندگی کاری و تقویت معنویت در محیط کار را به کارکنان آموزش دهند که این امر موجب افزایش رسالت شغلی و رفتار کاری نوآورانه و نهایتاً افزایش دگرگون‌سازی شغلی می‌شود و در نهایت ارزش قائل شدن سازمان برای نقش و رفاه کارکنان از جمله با ایجاد پیوند بین فرد و شغلش و فراهم کردن بستر مناسب جهت ایجاد و اجرایی کردن ایده‌های نو، تحت حمایت مدیران و سازمان در راستای افزایش دگرگون‌سازی شغلی کارکنان پیشنهاد می‌شود.

منابع

- بهادری خسروشاهی، ج.، هاشمی نصرت آباد، ت.، و باباپور خیرالدین، ج. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز. پژوهش و سلامت، ۲(۱)، ۱۴۵-۱۵۳.
- حریری، ن.، روتن، س.ز.، و جان‌محمدی، م. (۱۳۹۲). سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران: مطالعه موردی: کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۷(۴)، ۳۹۷-۴۱۴.
- خوانساری، ز.، و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۶). بررسی رابطه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی با رسالت مسیر شغلی دانشجویان. مدیریت فراگیر، ۴(۱)، ۱-۶.
- زکی، م. (۱۳۸۵). بررسی و سنجش حمایت سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد، ۱۸(۳)، ۱۰۳-۱۲۳.
- عسگرنژاد نوری، ب.، و میرموسوی، م. (۱۴۰۰). فراتحلیل شاخص‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی مؤثر بر بهبود عملکرد کارکنان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۳۰(۱۰۱)، ۱۶-۳۵.
- کریمی مهر، م. (۱۳۹۸). بررسی سرمایه روان‌شناختی جمعی: ارتباط‌دهی رهبری اشتراکی، تعهد سازمانی و خلاقیت. مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۱۶(۴)، ۳۳-۴۶.
- گل‌پرور، م.، خلیج، ف.، و تاجیک، ا. (۱۳۹۴). نقش سه آسیب‌هنجاری بر سرمایه روان‌شناختی و تعالی‌یابی: مدل‌سازی معادلات ساختاری. مشاوره شغلی و سازمانی، ۷(۲۴)، ۵۱-۷۲.
- گل‌محمدیان، م.، و سجادی، س.ن. (۱۳۹۵). نقش سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی مدارس استثنایی. روان‌شناسی افراد استثنایی، ۲۴(۶)، ۱۰۹-۱۳۸.
- مطهری‌نژاد، ح.، و بلوچی، ح. (۱۳۹۷). اعتباریابی پرسش‌نامه رسالت شغل و حرفه؛ پژوهشی در زمینه اخلاق کاری دانشجویان، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۷(۱)، ۱۶۳-۱۷۸.
- Abu Bakar, R., Cooke, F. L., & Muenjohn, N. (2018). Religiosity as a source of influence on work engagement: a study of the Malaysian Finance industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(18), 2632-2658.
- Adikara, W., & Soetjipto, B. W. (2021). The Impacts Of Leader-Member Exchange, Psychological Capital, And Job Crafting On Innovative Behavior: Evidence From The Public Sector. *Intellectual Economics*, 15.
- Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), e12154.
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived organizational support, alternative job opportunity, organizational commitment, job satisfaction and turnover intention: A moderated-mediated model. *Organizacija*, 52(4), 310-324.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.

- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(2), 475-498.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). *What is job crafting and why does it matter*. Retrieved from the website of Positive Organizational Scholarship on April, 15, 2011.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010a). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21, 973-994. doi:10.1287/orsc.1090.0497
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010b). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158-186. doi:10.1002/job.645
- Bilgetürk, M., & Baykal, E. (2021). How does perceived organizational support affect psychological capital? The mediating role of authentic leadership. *Organizacija*, 54(1), 82-95.
- Borgogni, L., Dello Russo, S., Petitta, L., & Vecchione, M. (2010). Predicting job satisfaction and job performance in a privatized organization. *International Public Management Journal*, 13, 275-296.
- Caesens, G., Stinglhamber, F. & Marmier, V. (2016). The curvilinear effect of work engagement on employees' turnover intentions. *International Journal of Psychology*, 51(2), 150-155.
- Caymaz, E., Soran, S., & Şesen, H. (2021). Relationship between positive psychological capital and job crafting: the moderating role of perceived overqualification. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(47), 36-55.
- Çelikkaleli, Ö. (2014). The relation between cognitive flexibility and academic, social and emotional self-efficacy beliefs among adolescents. *Education and Science*, 39, 347-354.
- Chang, P. C., Rui, H., & Lee, A. Y. P. (2020). How Having a Calling Leads to Job Crafting: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11, 552828.
- Chen, H. (2013). *The relationship between psychological capital and proactive career behavior of Chinese white collar work-ers in their early career*. Retrieved from <http://hrmstudy.com/wp-content/uploads/2015/02/Chen2013.pdf>
- Cheng jui, chen, chien. (2016). Job crafting and job outcome" the moderating role of perceived organizational support. *Journal of Management perspective*, 20, 19-29.
- Chung, S. H., Su, Y. F., & Su, S. W. (2012). The impact of cognitive flexibility on resistance to organizational change. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40, 735-745. doi:10.2224/sbp.2012.40.5.735
- Chunhui Li. (2021). The Effect of Psychological Factors on Individual Innovation Performance-Mediating Role of Proactive Behavior and Moderating Role of Organizational Supportpaper Title. *CONVERTER*, 2021(7), 417-433.
- Dennis, J. P., & Vander Wal, J. S. (2010). The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34, 241-253. doi:10.1007/s10608-009-9276-4
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, 37(3), 424-450.

- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of career assessment, 20*(3), 242-263.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 58-65.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies, 13*(3), 469-479.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 428-436.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology, 86*(1), 42.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.
- Hall, D. T., and Chandler, D. E. (2005). Psychological success: when the career is a calling. *J. Organ. Behav, 26*, 155-176. doi: 10.1002/job.301
- Han, S. (2020). Mediation Effects of Calling and Role Breadth Self-efficacy on the Relationship between Supportive Supervision and Job Crafting of Nurses in General Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 26*(3), 251-261.
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., & Worley, J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and psychological measurement, 66*(4), 631-642.
- Hsu, m. l., & Chen, F. H. 2017. The cross-level mediating effect of psycho-logical capital on the organizational innovation climate-employee innovative be-havior relationship. *The Journal of Creative Behavior, 51*(2), 128-139.
- Janse, S. (2015). The effect of perceived overqualification on job crafting and the moderation role of personal resources. (Unpublished master's thesis). Tilburg University, The Netherlands.
- Kanten, P. (2014). The antecedents of job crafting: Perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences, 3*, 113-128.
- Karabey, C. N., & Kerse, G. (2017). The relationship between job crafting and psychological capital: A survey in a manufacturing business. *PressAcademia Procedia, 3*(1), 909-915.
- Kim, H., Im, J., Qu, H. & NamKoong, J. (2018). Antecedent and consequences of job crafting: an organizational level approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30*(3), 1863-1881.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organiza-tional support: A meta-analytic evaluation of organiza-tional support theory. *Journal of Management, 43*(6), 1854-1884.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal, 52*, 1169-1192.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S., Avolio, B., & Avey, J. (2008). Supportive climate and organizational success: The mediating role of psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital*. New York, NY: Oxford University Press.
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 23, 25-36.
- Maser, L. (2021). Job crafting as means to live out One's calling: An examination of NPO employees. *Junior Management Science*, 6(2), 347-369.
- Norman, S. M.; Avey, J. B.; Nimmicht, J. L. and Pigeon, N.G. (2010). "The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behavior". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S., Jansen, P., & Bakker, A. (2016). Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International*, 21(6), 587-602.
- Putri, D. R., & Zulkarnain, A. A. A. (2021). The effect of job crafting on work engagement with perceived organizational support as moderator in bank Sumut head office. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 2(1), 170-177.
- Qiao, L. (2021). Investigation and Research on the Psychological Capital State of New Students in Higher Vocational Colleges in the Post-pandemic Period. *BCP Education & Psychology*, 3, 116-121.
- Quinlan, N. J., Leach, D. J., & Robinson, M. A. (2014). Developing a model of job crafting. (Unpublished doctoral dissertation). University of Leeds, Leeds, UK.
- Radstaak, M., and Hennes, A. (2017). Leader-member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 43, a1458
- Ramdhani, G. F., & Desiana, P. M. (2021). The role of psychological capital and perceived organizational support on task performance: The mediating effects of individual readiness for change. In *Contemporary Research on Business and Management*, 137-140. CRC Press.
- Riasnugrahani, M., Riantoputra, C. D., Takwin, B., & Panggabean, H. (2019). Discerning work as a calling: The role of job crafting. *The Career Development Quarterly*, 67(4), 343-356.

- Rokitowski, L. (2012). Moderating effects of situational and interpersonal variables on perceived over qualification and job crafting relationships. Unpublished Master Thesis in Psychology, The State University of New York.
- Schabram, K., & Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelterwork. *Academy of Management Journal*, 60, 584-609. doi:10.5465/amj.2013.0665
- Sen, C., & Khandelwal, R. (2017). Workplace well-being: The role of job crafting, perceived organizational support and perceived autonomy support. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(3), 89-91.
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2012). The development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Tims, M., Derks, D., and Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: a three-wave study. *J. Vocat. Behav*, 92, 44-53.
- Uen, J. F., Vandavasi, R. K. K., Lee, K., Yepuru, P., & Saini, V. (2021). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management: An International Journal*, 27(1/2), 145-158.
- Wang, Z., & Xu, H. (2019). When and for whom ethical leadership is more effective in eliciting work meaning-fulness and positive attitudes: The moderating roles of core self-evaluation and perceived organizational support. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 919-940. doi:10.1007/s10551-017-3563-x
- Wrzesniewski, A. and Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2),179-201.
- Zhang, J., Raza, M., Khalid, R., Parveen, R., & Ramírez-Asís, E. H. (2021). Impact of team knowledge management, problem solving competence, interpersonal conflicts, organizational trust on project performance, a mediating role of psychological capital. *Annals of Operations Research*, 1-21.
- Zhang, S., & Zhang, W. (2021). A Serial Mediation Model of Perceived Organizational Support on Turnover Intention: The Role of Job Crafting and Thriving at Work. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 146-163.