

**Examining the role of managers' professional ethics and job support on employees' career content plateau through the mediation of university employees' psychological empowerment**

Ali mirzaei<sup>1</sup> | mahdi moeinikia<sup>2</sup>

15

Vol. 4  
autumn 2023



Research Paper

Received:  
14 December 2022

Accepted  
10 January 2023

P.P: 73-92

Print ISSN: 2717-4484  
Online ISSN: 2717-4492



DOI: 10.22098/AEL.2023.10601.1089

**Abstract**

The purpose of this research was to analyze the effect of professional ethics of managers and job supports on the career plateau of employees by examining the mediating role of psychological empowerment among employees of Urmia University. The statistical population of this research includes 596 employees of Urmia University, of which 220 were selected by simple random sampling. The present study is a descriptive, correlational survey, which was used to collect data from Qasimzadeh's professional ethics questionnaire (2013), Shin's career support questionnaire (1990), Spritzer's psychological empowerment questionnaire (1995), and Milliman's career plateau questionnaire (1992). Validity (content, convergent and divergent) and reliability (factor loading, composite reliability coefficient and Cronbach's alpha coefficient) of the questionnaires showed that the measurement tools have good validity and reliability. The results of hypothesis testing by SMART-PLS software and using t-test and path coefficients ( $\beta$ ) showed that there are strong relationships between research variables. On the one hand, psychological empowerment can play a mediating role in the relationship between professional ethics and job supports with job content plateau, and on the other hand, professional ethics and job supports can be a moderating

<sup>1</sup> Master of Educational Research, Department of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Iran

<sup>2</sup> Associate Professor of Educational Sciences Department University of Mohaghegh Ardabili University of Iran

## نشریه علمی رهبری آموزشی کاربردی

بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران و تکیه‌گاه‌های شغلی بر فلات محتوایی شغلی کارکنان با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه

علی میرزائی<sup>۱</sup> | مهدی معینی کیا<sup>۲</sup>

چکیده

هدف از انجام این پژوهش تحلیل تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران و تکیه‌گاه‌های شغلی بر فلات محتوایی شغلی کارکنان با بررسی نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل ۵۹۶ نفر از کارکنان این دانشگاه ارومیه که ۲۲۰ نفر به‌عنوان نمونه به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. پژوهش حاضر توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی است که جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده (2013)، پرسشنامه تکیه‌گاه‌های شغلی شین (1990)، پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (1995) و پرسشنامه فلات شغلی میلیمن (1992) استفاده شد. روایی (محتوی، همگرا واگرا) و پایایی (بارعامی، ضریب پایایی مرکب و ضریب آلفای کرونباخ) پرسشنامه‌ها نشان دادند که ابزارهای اندازه‌گیری از روایی و پایایی خوبی برخوردارند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها توسط نرم‌افزار SMART-PLS و با استفاده از آزمون  $t$  و ضرایب مسیر ( $\beta$ ) نشان داد که بین متغیرهای پژوهش روابط قوی و محکمی حاکم هست. از طرفی توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند نقش میانجی‌گری را در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تکیه‌گاه‌های شغلی با فلات محتوایی شغلی ایفا کند و از طرف دیگر اخلاق حرفه‌ای و تکیه‌گاه‌های شغلی می‌توانند به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده‌ی اثر منفی‌ای را که توانمندسازی روان‌شناختی بر فلات محتوایی شغلی دارد، ارتقا دهند.

کلید واژگان

اخلاق حرفه‌ای، تکیه‌گاه‌های شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی، فلات محتوایی شغلی.

DOI: 10.22098/AEL.2023.10601.1089

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

<sup>۲</sup> دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.



۵۵

سال چهارم  
پاییز ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:  
۱۴۰۱/۰۸/۱۹  
تاریخ پذیرش:  
۱۴۰۲/۰۴/۲۰  
صص: ۹۲-۷۳

شاپا چاپی: ۴۴۸۴-۲۷۱۷  
الکترونیکی: ۴۴۹۲-۲۷۱۷



نیروی انسانی اصلی‌ترین، بزرگ‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه‌ی سازمان، جامعه یا کشور محسوب می‌شود؛ به همین دلیل، از دیرباز کشورها و سازمان‌ها در خصوص نیروهای باارزش سرمایه‌گذاری کرده‌اند و سعی بر بارور ساختن آن دارند؛ جوامعی به پیشرفت و ترقی و تعالی می‌رسند که بتوانند این نیروها و استعدادهای نهفته در آن‌ها را شکوفا سازند؛ بنابراین کارکنان نیازمند پیشرفت و تکامل هستند و باید مهارت‌های جدید را کسب کنند و کارکنان ماهر، باتجربه، بادانش و باانگیزه برای موفقیت هر سازمانی ضروری هستند و نباید از آن‌ها غفلت نمود (ahi et al., 2012). بسیاری از افراد در سازمان از همان اوایل شروع کار، انتظار رسیدن به بالاترین سطح در سازمان را دارند و رسیدن به بالاترین پست‌ها، مقام‌ها، دستمزدها و همچنین رشد و ترقی و کسب قدرت برای آنان، اهمیت والایی دارد. (Conner, 2014). در شرایط کنونی، پیشرفت و ارتقاء در مسیر شغلی بسیار رقابتی و دشوار شده است؛ در نتیجه بسیاری از کارکنان، پیش از دستیابی به هدف آرمانی خود، فلات‌زدگی شغلی را تجربه خواهند کرد (Fayazi and Ziaee, 2013). فلات شغلی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان در شرایطی قرار بگیرند که انتظار ارتقای بیشتر به پسته‌ای جدید با مسئولیت بیشتر را ندارند (Beheshtifar, 2017). فلات شغلی به‌عنوان مقدمه‌ای برای بسیاری از پیامدهای کاری نامطلوب مثل رضایت کم، استرس بالا، عملکرد ضعیف، علائم باج‌گیری و تعهد سازمانی پایین و افزایش تصمیم‌گیری برای انتقال استفاده می‌شود (bashirbanaem et al., 2015). اخیراً فلات‌زدگی شغلی به‌عنوان پدیده‌ای که دارای ابعاد وجوه مختلف است، معرفی می‌شود. باردویک (1986) ابعاد فلات‌زدگی شغلی را با عناوین ساختاری، محتوایی و زیستی بیان می‌نماید (Ugwu et al., 2015). فلات ساختاری ناشی از محدودیت‌های موجود در سلسله‌مراتب ساختار سازمانی است؛ زیرا هر چه فرد به رده‌های بالاتر در سازمان می‌رسد، پست‌های محدودتری وجود دارد یا فرد همه مهارت‌ها و توانایی‌های لازم را برای رفتن به رده‌ی بعدی ندارد؛ در برخی موارد نیز پست بالاتری وجود ندارد (nourouzi et al., 2016). نوع دیگر فلات‌زدگی فلات محتوایی است که گاهی افراد به دلیل محتوای شغل دچار فلات شغلی می‌شوند که عموماً کارهای با تنوع پایین و با محتوای خسته و کسل‌کننده در این دسته قرار می‌گیرند. بعد محتوایی می‌تواند همه سازمان‌ها را در برگیرد و حتی سازمان‌های علمی نیز از آن مصون نیستند (vahedi et al., 2014). نوع سوم فلات‌زدگی فلات‌زدگی زیستی است که پژوهش‌های اندکی درباره آن انجام شده است؛ زیرا بیشتر پژوهش‌ها بر بررسی فلات‌زدگی افراد در مسیر شغلی متمرکز شده‌اند. فلات‌زدگی زیستی شامل این احساس است که در هیچ‌یک از زمینه‌های زندگی رضایتی به دست نخواهد آمد (nourouzi et al., 2016)؛ لذا در پژوهش حاضر با توجه به جامعه‌ی آماری که یک سازمانی علمی هست و فلات محتوایی بیشتر در چنین نهادهای مشهود است، فلات محتوایی شغلی مورد توجه هست. فلات‌زدگی محتوایی زمانی پدیدار می‌شود که فرد چالش عمده‌ای در شغل خود احساس نمی‌کند و شغل دیگر برای فرد جذابیتی ندارد (salehardestani et al., 2016). عوامل متعدد سازمانی، شغلی و فردی می‌توانند بر فلات محتوایی شغل اثرگذار باشند. گفتنی است که بر اساس ادبیات مرتبط، بیشترین تأثیر عوامل سازمانی بر فلات محتوایی شغلی مربوط به رفتار مدیران سازمان است؛ در این زمینه، نقش رفتارهای اخلاقی



مدیران در عملکردها و رفتارها در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها، و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است (hejazifar et al., 2017). در واقع هر قدر کارکنان احساس کنند که اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند و از انگیزش درونی بیشتری برخوردار خواهند شد (conemi et al., 2010). کارکنان با مشاهده اخلاق حرفه‌ای مدیران و ارزش‌ها و باورهای درست اخلاقی به این باور خواهند رسید که جهت انجام درست کارها نیازمند رشد فکری و شغلی بیشتری هستند. اخلاق حرفه‌ای و رعایت آن از مسائل مهمی است که موجب رضایت کارکنان و افزایش بهره‌وری می‌شود. اگر مدیران پایبند اخلاق حرفه‌ای باشند از ایجاد خودپنداری منفی در کارکنان (haroon et al., 2012)، نگرش منفی نسبت به شغل و نبودن احساس ارتباط با مراجع هنگام اجرای وظیفه (sheikhpour et al., 2015) و در نهایت سکون‌زدگی شغلی جلوگیری می‌شود. در حقیقت می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای مانند شمشیر دو لبه‌ای است که عدم رعایت آن توسط مدیران موجب افزایش خسارت در سازمان، غیبت، کم‌کاری، دل‌زدگی نقش، خستگی و بی‌انگیزگی در کارکنان خواهد شد. لبه‌ی دیگر آن فرصت است که رعایت آن تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌های کارکنان خواهد داشت و بهره‌وری سازمان را از طریق ایجاد محیطی کاری متمایل به رشد، پرانگیزه، شاداب و پرانرژی افزایش می‌دهد (zabanishadbad et al., 2017). رفتار مدیران بر اساس پارادایم‌های اخلاق حرفه‌ای موجب می‌گردد کارکنان نگرش مثبتی به شغل خود پیدا کنند از آن لذت ببرند و آن را ابزاری برای رشد و توسعه‌ی شخصی و اجتماعی خود ببینند (shojaifar et al., 2017)؛ به عبارتی اخلاق حرفه‌ای مدیران می‌تواند جو عمومی سازمان را مهیای بروز رفتارها و تلاش‌های افزایش‌دهنده، داوطلبانه و رشد دهنده‌ی شغلی کند (baharifar et al., 2011)؛ بنابراین می‌توان گفت: حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به‌طور چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش استرس، بی‌علاقگی، کسالت، نارضایتی، عملکرد ضعیف و در نهایت سکون‌زدگی شغلی یاری دهد. یکی از متغیرهای دیگری که فلات محتوایی شغلی کارکنان را متأثر می‌سازد، تکیه‌گاه شغلی است. برای اینکه سازمان در جهت رفع فلات محتوایی شغلی کارکنان گام‌های مناسبی بردارد، علاوه بر رفع نیازهای فیزیولوژیکی و روانی افراد باید در آن‌ها انگیزه‌ی پیشرفت و ترقی را نیز ایجاد کرد (dilmaghani et al., 2016)؛ اگر مسیر پیشرفت شغلی کارکنان به‌درستی تنظیم شود، افراد در دوران شغلی خود تکیه‌گاه متناسب با علاقتشان خواهند داشت و دانش و مهارت و موقعیت شغلی خود را بهبود خواهند بخشید و به این صورت بر پدیده‌ی فلات و سکون‌زدگی محتوایی شغلی غلبه خواهند کرد. تکیه‌گاه‌های شغلی و تمایلات افراد برای انتخاب مسیرهای شغلی خود یکی از مهم‌ترین اقدامات لازم برای برنامه‌ریزی مسیر شغلی است. تکیه‌گاه‌های شغلی ناشی از تمایلات درونی شخص و درک شخص از خود در رابطه با زندگی شغلی خویش هست و می‌تواند شامل باورها، ارزش‌ها و نیازهایی باشد که در مسیر حرکت شغلی شخص شکل می‌گیرند (ghalavandi et al., 2014). شاین (1996) تکیه‌گاه‌های شغلی را به ۸ نوع شایستگی، کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری، استقلال، امنیت، ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خودگذشتگی، چالش محض، سبک زندگی تقسیم کرده است (sain, 1996). از آنجایی که تقریباً همه افراد در همه مشاغل و پست‌ها، تجربه‌های منحصر به فردی را می‌آموزند؛ لذا هر فرد، در حقیقت یک تکیه‌گاه شغلی منحصری را دنبال می‌کند (abbaszadeh et al., 2010) تکیه‌گاه‌های

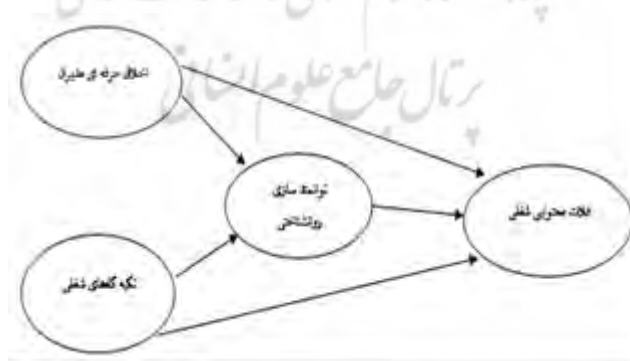
شغلی مشوقی برای خود مدیریتی افراد در شغلشان است و علاوه بر این افرادی که به شکل فعال در خود مدیریتی شغلشان درگیر هستند، در تشخیص ارزش سرمایه‌گذاری شغلی خودشان موفق‌ترند (Alonen et al., 2008) و این امر موجب می‌گردد که این افراد مسیر شغلی خود را واضح و روشن ببینند و با تلاش و انگیزه هر چه بیشتر سعی می‌کنند این مسیر را بپایند و به سطوح بالای شغل خود دست یابند و درنهایت از ابتلا به فلات محتوایی شغلی در امان باشند. تأکید و توجه به تکیه‌گاه‌های شغلی موجب می‌گردد افراد با بهره‌گیری از استعدادها، توانایی و مهارت‌های خود باعلاقه و انگیزه در سازمان مسیر شغلی خود را تا بالاترین سطح طی کنند و برای نیل به اهداف از قبل تعیین‌شده تلاش کنند. (ferreira et al., 2010) لذا آگاهی از تکیه‌گاه‌های شغلی افراد به دلیل تأثیر آن بر انتخاب‌های شغلی و نقش آن در شکل بخشیدن به اهداف افراد در زندگی‌شان، و پیمودن موفقیت‌آمیز مسیر شغلی و رهایی یافتن از سکون و درجا زدن دارد، بسیار مهم است. در این اثنا آنچه به نظر می‌رسد، به تأثیر اخلاق حرفه‌ای و تکیه‌گاه‌های شغلی بر فلات محتوایی شغلی یاری برساند؛ به عبارتی رابطه متغیرهای مذکور را متأثر سازد، بحث توانمندسازی کارکنان هست؛ چراکه از طرفی پژوهش‌های پیشین (jafari et al., 2017. zabanishad et al., 2015. shojafar et al., 2017. zahefbabolan et al., 2016. barati et al., 2016. bi et al., 2015) اخلاق حرفه‌ای و تکیه‌گاه‌های شغلی بر توانمندسازی را به اثبات رسانده‌اند و از سویی دیگر نیز نتایج تحقیقات قبلی (coveini et al., 2016. hasani et al., 2016. zahadbabolan et al., 2010. zhang et al., 2013. et al., 2011. naami et al., 2016. et al., 2016) حاکمی از تأثیر توانمندسازی بر درگیری، انگیزش و اشتیاق و انرژی شغلی هست؛ بنابراین متغیر دیگری که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، توانمندسازی روان‌شناختی بود. توانمندسازی مفهوم جدیدی است که راه‌حل غالب مسائل سازمانی و عامل رشد کارکنان تلقی می‌شود. توانمندسازی از دهه‌ی ۱۹۹۰ توجه متصدیان سازمان، مدیران، پژوهشگران و دانشگاهیان را به‌طور گسترده به‌سوی جلب نمود (hasanzadej et al., 2013). با آن‌که تعاریف متعددی از توانمندسازی ارائه گردیده است؛ فصل مشترک کلیه‌ی آن‌ها واگذاری اختیار و مسئولیت بیشتر به کارکنان است (aksel et al., 2013). به عبارتی تعاریف توانمندسازی در قالب دو رویکرد متفاوت تحت عنوان توانمندسازی به معنای تقسیم قدرت و توانمندسازی به‌عنوان مفهوم انگیزشی و شناختی قابل‌شناسایی است. در رویکرد اول مفهوم توانمندسازی را هم‌معنی با مشارکت کارکنان در محل کار مدنظر قرار داده‌اند. مشارکت کارکنان فرایندی است که بدین‌وسیله قدرت در میان افراد تقسیم می‌گردد. توانمندسازی فرایندی است که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل، ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان می‌شود و آنان را قادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل خود درآورند (nasiri et al., 2016). متأسفانه تعریف توانمندسازی بر اساس این روش، محدودیت‌های دارد که شامل این موارد است: قدرت در سیستم سازمانی با مقدار ثابت بوده است؛ لذا در این رویکرد بیشتر بازی بده و بستان حاکم است (lussier, 2002). در رویکرد دوم توانمندسازی به‌عنوان سازه‌ی انگیزشی بر اساس ادراکات و باورهای شخصی تعریف می‌شود و عبارت از: فرایند افزایش انگیزش درونی نسبت به ایفای وظایف شغلی است (abdollahi et al., 2009).





محققان مفهوم توانمندسازی را فقط افزایش انگیزش نمی دانند؛ بلکه آن را افزایش انگیزش درونی شغل می دانند و تعریف کامل تری از توانمندسازی روان شناختی به عنوان مجموعه ای از حوزه های شناختی انگیزش ارائه می دهند که شامل پنج بعد شایستگی، مؤثر بودن، خودمختاری، معنی دار بودن و اعتماد هست. (aminbidokhti et al., 2015). توانمندسازی مجموعه ای از باورها و ادراکات شخصی در زمینه های شغلی و محیط سازمانی تلقی می شود (nasiri et al., 2016).

محققان توانمندسازی را به معنای قدرت بخشیدن به کارکنان می دانند؛ بدین معنی که به آنان کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را تقویت و بر احساس ناتوانی یا درماندگی غلبه کنند (salajegheh et al., 2013). محققان، توانمندسازی را آزاد کردن توان و قابلیت های درونی افراد، برای پیشرفت، ارتقا و کسب موفقیت های شگفت انگیز می دانند (rothermel et al., 2012). توانمندسازی روان شناختی سبب می شود احساس انجام کارها با کفایت لازم، احساس آزادی عمل در تعیین فعالیت های مورد نیاز برای انجام وظایف شغلی، احساس باارزش بودن اهداف شغلی، احساس علاقه مندی، گشودگی در کارکنان فراهم شود و با انگیزه و انرژی مسیر شغلی خود را بپیمایند (soltani et al., 2013). امروزه اعتقاد بر این است که توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقای کیفی کارکنان، می تواند به افزایش انگیزه و اشتیاق کارکنان در کارشان منجر شود (hasani et al., 2016. salehi et al., 2013)؛ در واقع سازمان ها در تلاش اند تا با پایبندی به برنامه های توانمندسازی کارکنان، انگیزش و انرژی آنان در محیط کار را افزایش دهند (hasanzadeh et al., 2013). بدیهی است که اشتیاق و انگیزش کارکنان نشان دهنده ی رهایی آنان از فلات زدگی محتوایی شغلی باشد. با توجه به این رویکرد و با توجه به مطالبی که پیرامون نقش اخلاق حرفه و تکیه گاه های شغلی بر فلات زدگی محتوایی شغلی بیان گردید، مسئله ی اصلی این پژوهش بررسی نقش اخلاق حرفه ای مدیران و تکیه گاه های شغلی بر فلات محتوایی شغلی با بررسی نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی بوده است. با توجه به نقش اساسی نظام آموزش عالی در رشد و توسعه ی جامعه این مسئله در دانشگاه ارومیه مورد بررسی قرار گرفت. لذا برای پاسخگویی به سؤال اخلاق حرفه ای مدیران و تکیه گاه های شغلی چه نقشی بر فلات محتوایی شغلی کارکنان با میانجیگری توانمندسازی روان شناختی کارکنان دانشگاه دارد؟ همچنین پیش بینی روابط احتمالی بین متغیرهای پژوهش، بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مذکور و برآورد ضریب برازش، الگوی مفهومی ذیل طراحی و مورد بررسی قرار می گیرد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف «کاربردی» و از نظر نحوه‌ی گردآوری داده‌ها، «توصیفی، پیمایشی» است. از آنجایی که پژوهشگران به دنبال تعیین رابطه و اثرپذیری بین متغیرهای پژوهش بودند، این پژوهش از نوع «همبستگی» و «مدل‌یابی» نیز بود. جامعه‌ی آماری با توجه به متغیرهای پژوهش، تمام کارکنان دانشگاه ارومیه بودند که تعداد آن‌ها ۵۹۶ نفر بود. حجم نمونه ۲۲۰ نفر تعیین گردید که از طریق جدول مورگان به دست آمد و انتخاب افراد به روش تصادفی ساده بود. از پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای قاسم-زاده و همکاران (۲۰۱۳) مشتمل بر ۱۶ پرسش، پرسشنامه‌ی تکیه‌گاه‌های شغلی شین (۱۹۹۰) مشتمل بر ۴۰ پرسش، پرسشنامه‌ی توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۰) مشتمل بر ۱۳ پرسش و پرسشنامه‌ی فلات شغلی میلیمن (۱۹۹۲) مشتمل بر ۱۰ پرسش از بخش محتوایی به‌عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها استفاده شد. مقیاس اندازه‌گیری نظریه‌ها بر اساس طیف نج گزینه‌ای لیکرت بود که از «کاملاً مخالفم» شروع و به «کاملاً موافقم» ختم شد و نحوه‌ی نمره‌دهی به پرسش‌ها نیز از نمره‌ی ۱ تا ۵ بود. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ارزیابی تحت عنوان روایی محتوی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. روایی محتوایی با اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظرسنجی از استادان حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل برمی‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند. طبق گفته‌ی Fornell and Larcker (1981) ، معیار روایی همگرا بودن این است که میان واریانس‌های خروجی بیشتر از ۰/۵ باشد به نقل از (Akbari et al., 2012). روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون (جدول ۲) سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر در مدل باشد (Chua and Chen, 2009; quoted by Akbari et al., 2012); همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر Fornell and Larcker (1981) به نقل از (Akbari et al., 2012) استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این از حداقل مقدار (۰/۷) بیشتر بود. پایایی مرکب برخلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی حقیق هر سازه است؛ بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۷ را به دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (Fornell and Larcker (1981); به نقل از Akbari et al., 2012). در جدول ۱ و ۲ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به‌طور کامل برآورده شده است.

جدول ۱: روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	بارهای عاملی	ضریب پایایی مرکب (CR)	ضریب پایایی آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۴	-	۰/۷۹	۰/۸۳



-	-	۰/۶۸	-	مسئولیت پذیری
-	-	۰/۵۹	-	صادق بودن
-	-	۰/۷۲	-	عدالت و انصاف
-	-	۰/۶۶	-	وفاداری
-	-	۰/۷۰	-	برتری جویی
-	-	۰/۷۵	-	احترام
-	-	۰/۷۱	-	رعایت هنجارها
۰/۸۱	۰/۷۷	-	۰/۶۳	تکیه گاه های شغلی
-	-	۰/۷۰	-	شایستگی فنی-کاربردی
-	-	۰/۷۴	-	شایستگی مدیریت عمومی
-	-	۰/۶۳	-	خودمختاری- استقلال
-	-	۰/۷۸	-	امنیت- ثبات
-	-	۰/۶۱	-	خلاقیت- کارآفرینی
-	-	۰/۵۹	-	خدمت و از خود گذشتگی
-	-	۰/۶۴	-	چالش محض
-	-	۰/۷۳	-	سبک زندگی
۰/۸۳	۰/۸۰	-	۰/۵۹	فلات محتوایی شغل
-	-	۰/۶۸	-	استرس شغلی
-	-	۰/۴۹	-	نارضایتی شغلی
-	-	۰/۷۱	-	عدم تناسب بین شغل و شاغل
-	-	۰/۶۳	-	میزان حقوق و دستمزد
-	-	۰/۵۵	-	نبود نظام ارتقای شغلی
۰/۸۴	۰/۸۱	-	۰/۶۴	توانمندسازی روان شناختی
-	-	۰/۷۴	-	احساس معنی داری
-	-	۰/۶۵	-	احساس شایستگی
-	-	۰/۶۷	-	احساس آزادی
-	-	۰/۵۳	-	احساس مؤثر بودن

جدول ۲: ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

متغیرهای پژوهش	اخلاق حرفه ای	تکیه گاه های شغلی	فلات محتوایی	توانمندسازی روان شناختی	جذر (AVE)
----------------	---------------	-------------------	--------------	-------------------------	-----------



شغلی		شغل			
۰/۸۴	۱			اخلاق حرفه‌ای	
۰/۷۹	۱	۰/۶۹		تکیه‌گاه‌های شغلی	
۰/۸۲	۱	-۰/۶۸	-۰/۷۲	فلات محتوایی شغل	
۰/۷۵	۱	-۰/۷۹	۰/۷۹	۰/۷۶	توانمندسازی روان-شناختی

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی‌های نرم افزار SMART-PLS، جداول ۱ و ۲ نشان دهنده‌ی آن است که ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوی، همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب و ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردار هستند

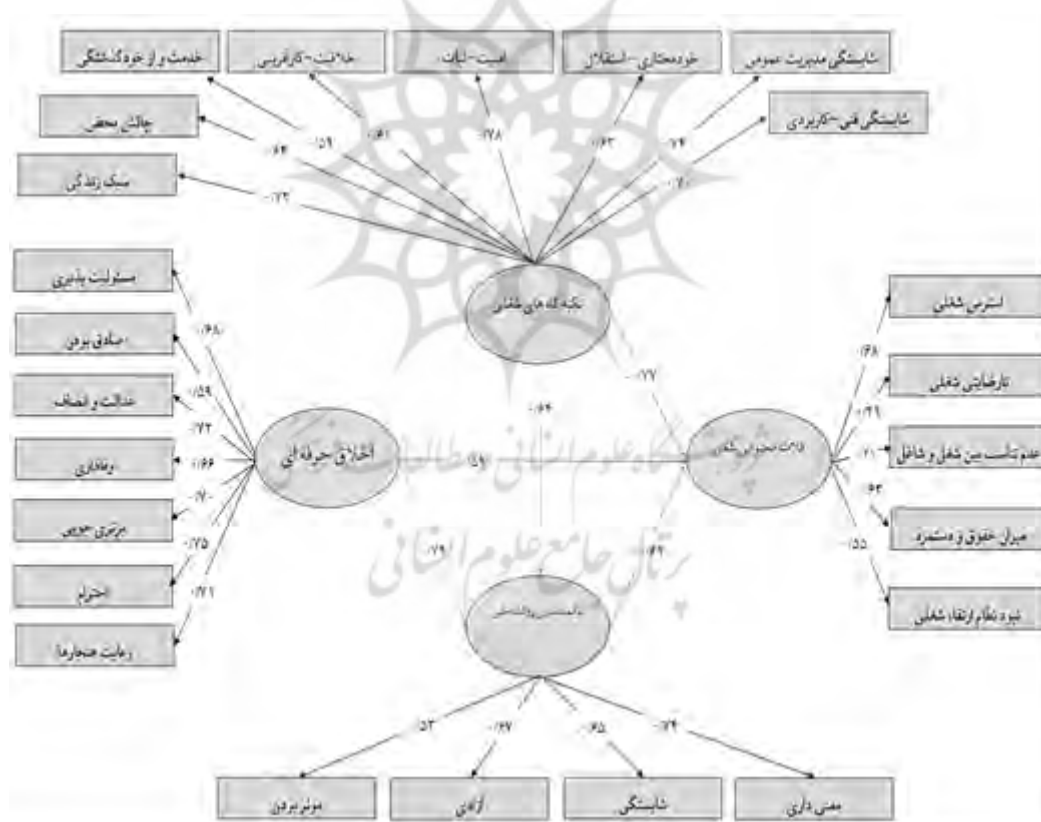
### یافته‌های تحقیق

برای تحلیل و سنجش مدل این پژوهش از تحلیل داده‌ها و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است؛ به عبارت دیگر، مدل‌یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرتمندی است که مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) با یک آزمون آماری همزمان ترکیب می‌کند. از طریق این فنون پژوهشگران می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آن‌ها را با داده‌ها تأیید کنند. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش برای این تحلیل SMART-PLS است. این نرم‌افزار مدل‌های معادلات ساختاری را که دارای چندین متغیر بوده و اثرات مستقیم، غیرمستقیم و تعاملی را شامل می‌شود، مورد تحلیل قرار می‌دهد. این نرم‌افزار برای آزمون تأثیر تعدیل‌کنندگی، نرم‌افزار مناسبی است. Esposito Vinzi (2010) به نقل از Akbari (2012) عنوان کرد که مدل‌های مسیر PLS در دو مرحله تخمین زده می‌شوند. مرحله‌ی اول نمره متغیرهای پنهان برای هر متغیر پنهان تخمین زده می‌شود و در مرحله‌ی دوم نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای نهفته بسته به وضعیت آن‌ها در مسیر بررسی می‌گردد. با توجه به ماهیت مرحله‌ی دوم بسیاری از توصیه‌ها برای آزمون تأثیر تعدیل‌کنندگی رگرسیون چندگانه از طریق نرم‌افزار SMART-PLS است؛ همچنین در ادامه نرم‌افزار خروجی‌های حاصل از آن و تحلیل آن‌ها آورده شده است.

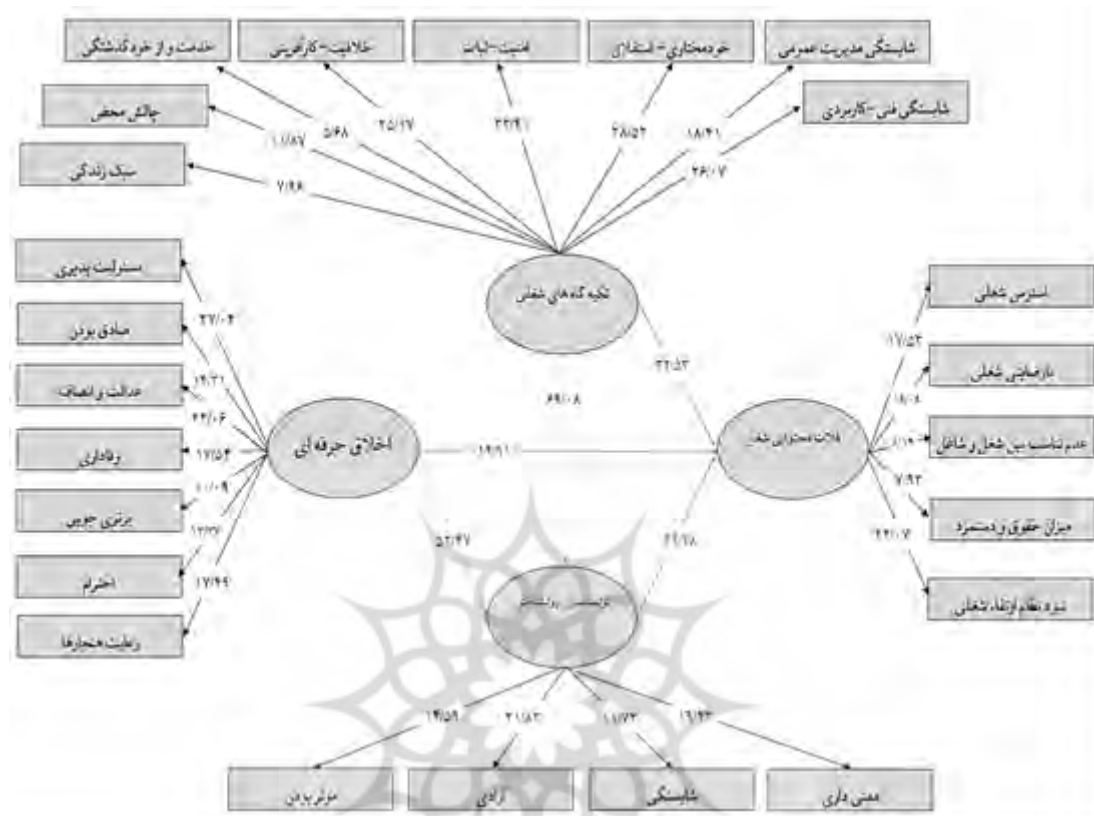
در نرم‌افزار SMART-PLS ارزش  $t$ ، معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می‌دهد. اگر مقدار  $t$  بیشتر از  $1/96$  باشد؛ یعنی اثر مثبت وجود دارد و معنی دار است. اگر بین  $+1/96$  تا  $-1/96$  باشد، اثر معنی‌داری وجود ندارد و اگر کوچکتر از  $-1/96$  باشد؛ یعنی اثر منفی دارد؛ ولی معنی دار است؛ همچنین ضرایب مسیر اگر بالای  $0/60$  باشد، بدین معنی است که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد، اگر بین  $0/30$  تا  $0/60$  باشد، ارتباط متوسط و اگر زیر  $0/30$  باشند، ارتباط ضعیفی وجود دارد؛ (Chain, 2003)



بنابراین داده‌های به دست آمده از جدول ۳ که نشان دهنده‌ی تحلیل فرضیه‌های پژوهش است، مطابق نمودارهای ۲ و ۳ به دست آمده است. می‌توان عنوان کرد که نتیجه حاصل از آزمون فرضیه‌ی اول (اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارد) با توجه به ضریب مسیر  $0/79$  و مقدار  $t$ ،  $52/47$  نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر معنی‌دار و قوی دارد. در آزمون فرضیه‌ی دوم (تکیه‌گاه‌های شغلی بر توانمندسازی روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارد) با ضریب مسیر  $0/64$  و مقدار  $t$ ،  $69/08$  این نتیجه حاصل شد که تکیه‌گاه‌های شغلی بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج حاصل از فرضیه‌ی سوم (اخلاق حرفه‌ای بر فلات محتوایی شغلی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارد) با ضریب مسیر  $-0/59$  و مقدار  $t$ ،  $-19/91$  این نتیجه حاصل شد که اخلاق حرفه‌ای بر فلات محتوایی شغلی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. نتایج حاصل از فرضیه‌ی چهارم (تکیه‌گاه‌های شغلی بر فلات محتوایی شغلی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارد) با ضریب مسیر  $-0/77$  و مقدار  $t$ ،  $-32/53$  این نتیجه حاصل شد که تکیه‌گاه‌های شغلی بر فلات محتوایی شغلی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد؛ همچنین نتایج حاصل از فرضیه‌ی پنجم (توانمندسازی روان‌شناختی بر فلات محتوایی شغلی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارد) با ضریب مسیر  $-0/62$  و مقدار  $t$ ،  $-49/38$  این نتیجه حاصل شد که توانمندسازی روان‌شناختی بر فلات محتوایی شغلی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد.



نمودار ۲: ضرایب ساختاری مدل



نمودار ۳: نتایج آزمون t

جدول ۳: خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

میزان تاثیر	سطح معنی داری	ارزش آزمون t	ضریب	مسیرها
قوی	معنی دار	۵۲/۴۷	۰/۷۹	توانمندسازی روان‌شناختی ← اخلاق حرفه‌ای
قوی	معنی دار	۶۹/۰۸	۰/۶۴	توانمندسازی روان‌شناختی ← تکیه‌گاه‌های شغلی
منفی	معنی دار	۱۹/۹۱	۰/۵۹	فلات محتوایی شغلی ← اخلاق حرفه‌ای
		-	-	
منفی	معنی دار	۳۲/۵۳	۰/۷۷	فلات محتوایی شغلی ← تکیه‌گاه‌های شغلی
		-	-	
منفی	معنی دار	۴۹/۳۸	۰/۶۲	فلات محتوایی شغلی ← توانمندسازی روان‌شناختی
		-	-	



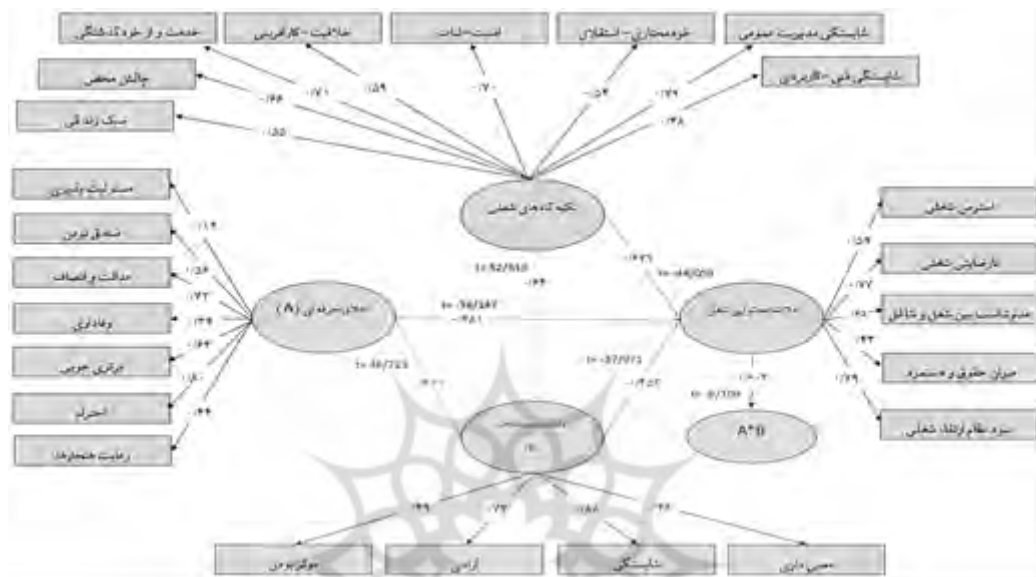
برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیرهای درون زای مدل ارائه شود. در بحث از نتایج و اثرات غیرمستقیم و با واسطه نیز نتایج نشان دادند که اخلاق حرفه ای به صورت غیر مستقیم و به واسطه ای توانمندسازی روان شناختی بر فلات محتوایی شغلی با ضریب مسیر ۰/۴۸- تأثیر منفی و معنی داری را دارد. همچنین تکیه گاه های شغلی نیز بصورت غیرمستقیم و به واسطه ای توانمندسازی روان شناختی بر فلات محتوایی شغلی با ضریب مسیر ۰/۳۹- تأثیر منفی و معنی داری را دارد. بنابراین همان گونه که جدول ۴ نشان می دهد اخلاق حرفه ای و تکیه گاه های شغلی بر توانمندسازی روان شناختی تأثیر مستقیم و معنی دار دارد؛ همچنین توانمندسازی روان شناختی بر فلات محتوایی شغلی تأثیر مستقیم و معنی دار دارد. در نتیجه نقش میانجی گری توانمندسازی روان شناختی در رابطه با اخلاق حرفه ای و تکیه گاه های شغلی با فلات محتوایی شغلی مورد حمایت قرار می گیرد؛ بنابراین فرضیه ی هشتم و نهم (توانمندسازی روان شناختی در تأثیرگذاری اخلاق حرفه ای بر فلات محتوایی شغلی نقش میانجی دارد، توانمندسازی روان شناختی در تأثیرگذاری تکیه گاه های شغلی بر فلات محتوایی شغلی نقش میانجی دارد) این پژوهش نیز مورد تأیید واقع شد. لازم به ذکر است که تأثیرات یاد شده منفی است.

جدول ۴: تفکیک اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل

روابط	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
اخلاق حرفه ای ← توانمندسازی روان شناختی	۰/۷۹	-	۰/۷۹
تکیه گاه های شغلی ← توانمندسازی روان شناختی	۰/۶۴	-	۰/۶۴
اخلاق حرفه ای ← فلات محتوایی شغلی	-۰/۵۹	-۰/۲۳	-۰/۸۲
تکیه گاه های شغلی ← فلات محتوایی شغلی	-۰/۷۷	-۰/۱۸	-۰/۹۵
توانمندسازی روان شناختی ← فلات محتوایی شغلی	-۰/۶۲	-	-۰/۶۲

در آزمون فرضیه ی هشتم (اخلاق حرفه ای در تأثیرگذاری توانمندسازی روان شناختی بر فلات محتوایی شغلی نقش تعدیل کننده ای دارد) که نقش تعدیل کنندگی اخلاق حرفه ای در رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و فلات محتوایی شغلی بررسی شد؛ نتایج حاصل در نمودارهای ۴ و ۵ آورده شده که با توجه به مقدار  $t$ ،  $6/109$ - و ضریب مسیر  $0/604$ -، می توان عنوان کرد که اخلاق حرفه ای دارای نقش تعدیل کنندگی در رابطه با دو متغیر توانمندسازی روان شناختی و فلات محتوایی شغلی است و فرضیه ی هشتم نیز تأیید می گردد؛ همچنین در آزمون فرضیه ی نهم (تکیه گاه های شغلی در تأثیرگذاری توانمندسازی روان شناختی بر فلات محتوایی شغلی نقش تعدیل کنندگی دارد) که نقش تعدیل کنندگی تکیه گاه های شغلی در رابطه بین

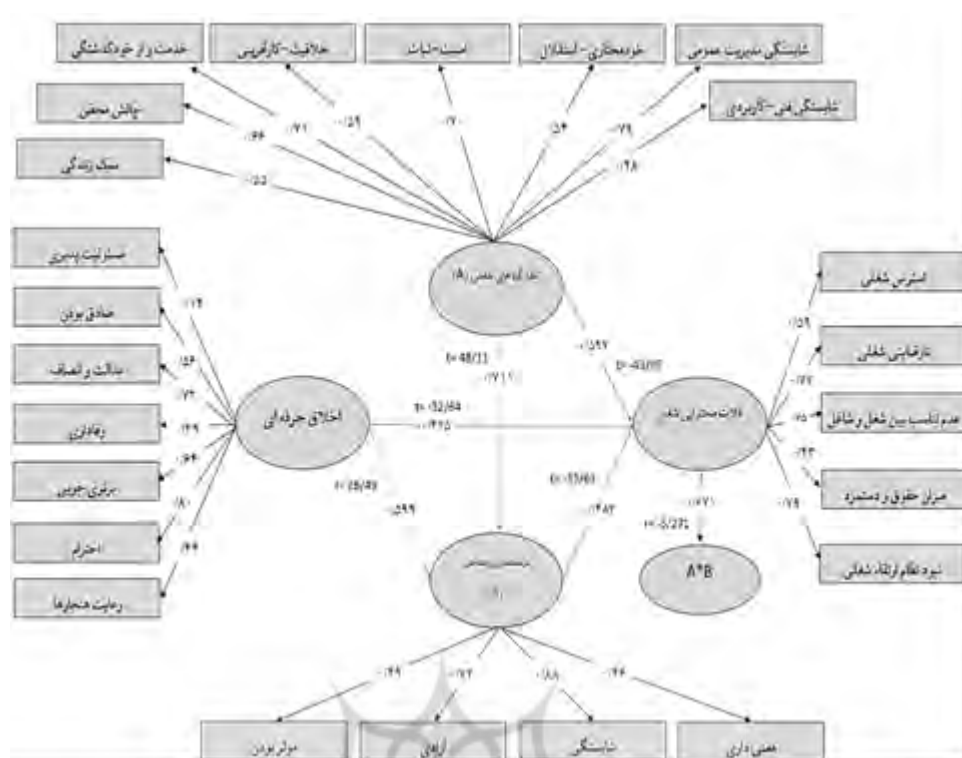
توانمندسازی روان‌شناختی و فلات محتوایی شغلی بررسی شد؛ نتایج حاصل در نمودارهای ۴ و ۵ آورده شده که با توجه به مقدار  $t$ ،  $۵/۲۷$  - و ضریب مسیر  $۰/۶۷۱$  -، می‌توان عنوان کرد که تکیه گاه‌های شغلی دارای نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه با دو متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و فلات محتوایی شغلی است و فرضیه نهم نیز تأیید می‌گردد؛ همچنین لازم به ذکر است که با توجه به ضریب مسیر می‌توان عنوان کرد که با حضور اخلاق حرفه‌ای و تکیه‌گاه‌های شغلی تأثیر منفی توانمندسازی روان-شناختی بر فلات محتوایی شغلی ارتقا می‌یابد.



نمودار ۴: آزمون تعدیل‌کنندگی اخلاق حرفه‌ای در رابطه مابین توانمندسازی روان‌شناختی با فلات محتوایی شغلی (ضرایب مسیر و مقادیر  $t$ )

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 پرتال جامع علوم انسانی





در نهایت با توجه به یافته‌های پژوهشی باید گفت که در مدل های دو مدل آزمون می گردد.

مدل بیرونی که هم ارز مدل اندازه‌گیری یا سنجش است و مدل درونی که مشابه مدل ساختاری در مدل‌های نرم افزارهای دیگر است. (LISREL, EQS, AMOS) برای اندازه‌گیری مدل بیرونی از میانگین اشتراک و برای برازندگی مدل ساختاری از  $R^2$  استفاده شد. مقدار میانگین اشتراک نشان‌دهنده‌ی درصدی از تغییرات شاخص‌هاست که به‌وسیله‌ی سازه‌ی متناظر توجیه می‌شود و پژوهشگران سطح قابل قبول برای اشتراک آماری را بیشتر از ۰/۵ ذکر کرده‌اند (لی و همکاران، ۲۰۰۸). همان‌طور که در جدول ۵ دیده می‌شود، اشتراک آماری که برازندگی مدل را نشان می‌دهد بیشتر از ۰/۵ است. مقدار  $R^2$  که نشان‌دهنده‌ی توانایی مدل در توصیف سازه است، برای توانمندسازی روان-شناختی و فلات محتوایی شغلی به ترتیب ۰/۶۴۸ و ۰/۶۷۴ است و مقدار  $R^2$  برای فلات محتوایی شغل هنگامی که نقش تعدیل‌کنندگی اخلاق حرفه‌ای و تکیه‌گاه‌های شغلی بررسی می‌شود به ترتیب برابر با ۰/۶۱۸ و ۰/۶۵۹ است؛ در نهایت نتایج، نشان‌دهنده‌ی آن است که مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است.



جدول ۵: برازش مدل

متغیرها	میانگین اشتراک	R <sup>2</sup>
اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۷۹	-
تکیه‌گاه‌های شغلی	۰/۶۰۸	-
فلات محتوایی شغلی	۰/۶۹۳	۰/۶۷۴
فلات محتوایی شغلی در حضور متغیر تعدیل‌گر اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۱۶	۰/۶۱۸
فلات محتوایی شغلی در حضور متغیر تعدیل‌گر تکیه‌گاه‌های شغلی	۰/۵۵۱	۰/۶۵۹
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۶۴۸	۰/۶۴۸
توانمندسازی روان‌شناختی × اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۱۷	-
توانمندسازی روان‌شناختی × تکیه‌گاه‌های شغلی	۰/۶۲۹	-

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهشگران در این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش بودند که «آیا اخلاق حرفه‌ای و تکیه‌گاه‌های شغلی با میانجیگری توانمندسازی روان‌شناختی بر فلات محتوایی شغلی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارند یا خیر؟»؛ لذا جهت دستیابی به اهداف فوق فرضیه‌های طرح و آزمون شد که نتایج حاصل از گردآوری و تحلیل داده‌ها تمامی فرضیه‌های پژوهش را تأیید کرد. باید گفت که در تمامی فرضیه‌های پژوهش، فلات محتوایی شغل و توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان متغیر وابسته برای اخلاق حرفه‌ای و تکیه‌گاه‌های شغلی و همچنین فلات محتوایی شغلی به عنوان متغیر وابسته برای توانمندسازی روان‌شناختی در نظر گرفته شده است.

فرضیه‌ی اول حاکی از آن است که «اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارد»؛ این نتیجه با نتایج به دست آمده در پژوهش‌هایی که توسط Jafari et al. (2016); Tani Shad Bad et al. (2016); Nasiri Walik Bani and Zahid Bablan and colleagues (2016); Shujaifar et al. (2016); Barati and Samani (2015); Li et al. (2015); Quinis et al. (2013); Zhang and Navidi (2016); Bartol (2010); Gharibzadeh et al. (2015); Hosni et al. (2015); Noami et al. (2019) شده اند، مشابهت دارد. در تبیین و توجیه نتایج فوق می‌توان عنوان داشت که توانمندسازی مجموعه‌ای از باورها و ادراکات شخصی در زمینه‌های شغلی و محیط سازمانی تلقی می‌شود. مدیران باید با ایجاد جو مناسب کاری، برخورد با باکارکنان براساس اصول اخلاق حرفه‌ای، محیط کاری ایمنی و اخلاقی با شرایط استاندارد بالا و عواملی از این قبیل، به ادراکات یا برداشت کارکنان از محیط سازمانی و نقش و تصویری که کارکنان از دانشگاه در ذهن دارند، توجه داشته باشند.



فرضیه ی دوم حاکی از آن است که «تکیه گاه های شغلی بر توانمندسازی روان شناختی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارد». این نتیجه با نتایج به دست آمده در پژوهش هایی که توسط Fayazi and Ziaei (2013); Beheshti Far (2016); Nasiri Walik Bani and Navidi (2015); Barati and Samani (2015); Lee et al. (2015) انجام شده اند، مشابهت دارد. در تبیین معنی داری روابط فوق می توان گفت برنامه ریزی تکیه گاه های شغلی یکی از وظایف مهم مدیران منابع انسانی است که ضمن راهنمایی فرد در جهت پیشرفت در سازمان و ایجاد رضایت شغلی، موجبات افزایش توانمندی افراد در سازمان و زمینه ی رسیدن سازمان به اهداف را نیز محقق می سازد.

مشاغل مختلفی که هر یک از کارکنان در طی عمر کاری خود یکی پس از دیگری به عهده می گیرند نیز باید بر اساس معیار و ضوابط خاص و با توجه به توانایی و علاقه مندی های او انتخاب گردد؛ لذا نهادهای آموزشی به طور عام و دانشگاه به طور خاص بایستی با یک ارزیابی مناسب به شناخت شغلی افراد پرداخته و پیشرفت آن ها را در این مسیر تسهیل کند، برنامه ریزی تکیه گاه های شغلی فرصتی برابر برای پیشرفت و رقابت استعدادها فراهم می کند و استفاده مطلوب از نیروی انسانی و توانایی های آنان را تضمین می کند؛ در نهایت باید عنوان کرد که فلسفه زیربنایی تکیه گاه های شغلی کشف توانایی نهفته افراد است که عملاً توانمندسازی روانشناختی کارکنان را در پی دارد.

فرضیه سوم حاکی از آن است که «اخلاق حرفه ای بر فلات محتوایی شغلی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارد»؛ این نتیجه با نتایج به دست آمده در پژوهش هایی که توسط Fayazi and Ziaei (2013); Beheshtifar (2016); Norouzi et al. (2015); Saleh Ardestani and Seyed Naqvi (2015) انجام شده اند، مشابهت دارد. در تبیین معنی داری روابط فوق باید عنوان داشت که توانمندسازی روان شناختی را می توان اعطای اختیار تصمیم گیری به کارکنان به منظور افزایش کارایی آنان و ایفای نقش مفید در سازمان دانست؛ لذا زمانی که اختیارات مدیران به کارکنان تفویض گردد و اطلاعات لازم و کافی در اختیار کارکنان قرار گیرد به کارکنان اجازه ی انجام تصمیم گیری در سازمان داده شود، مسلماً انگیزه و اشتیاق شغلی کارکنان نیز افزایش است که نتیجه ی قطعی آن، کاهش سکون زدگی و فلات محتوایی شغلی خواهد بود.

فرضیه ی چهارم حاکی از آن است که «تکیه گاه های شغلی بر فلات محتوایی شغلی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارد»؛ این نتیجه با نتایج به دست آمده در پژوهش هایی که توسط Beheshti Far (2016); Bardwick (1986); Bashir Benaim et al. (2014); Ogwu et al. (2015) انجام شده اند، مشابهت دارد. در خصوص نتایج فوق باید عنوان کرد که آگاهی از تکیه گاه های شغلی افراد به مدیران کمک می کند تا از یک سو برای پاسخ گویی به نیازهای افراد مشاغل را دوباره طراحی کنند و از سوی دیگر درباره ی دگرگونی های شغلی آنان برنامه ریزی کند که این به نوبه خود باعث می گردد که سازمان ها فرصت های شغلی مناسبی را برای افزایش مهارت کارکنان فراهم کنند و کارکنان را با فرایند شغلی آشنا نمایند که این نیز موجب می گردد که کارکنان برای رسیدن به جایگاه شغلی بالاتر تلاش نمایند و از فلات محتوایی شغلی نجات یابند.

فرضیه ی پنجم حاکی از آن است که «توانمندسازی روان شناختی بر فلات محتوایی شغلی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارد»؛ این نتیجه با نتایج به دست آمده در پژوهش هایی که توسط Zahidbablan et al. (2015), Beheshti Far (2016) انجام شده اند، مشابهت دارد. در توجیه نتایج فوق باید بیان کرد که یکی از راه های منطقی، صحیح و اثربخش برای رهایی از فلات محتوایی شغلی کارکنان در سازمان اجرای صحیح عوامل و متغیرهای ایجادکننده توانمندی در کارکنان است که از طریق توانمندکردن نیروی انسانی به رشد و افزایش تلاش و عملکرد شغلی کمک چشم گیری می شود و این خود موجب افزایش انگیزه پیشرفت شغلی در کارکنان می گردد که نتیجه مسلم آن کاهش فلات محتوایی شغلی خواهد بود. از آنجا که به طور متوسط توانمندسازی با تفویض اختیار و قدرت انجام همراه است، به دادن آزادی عمل خواهد انجامید و اعطای آزادی عمل و اختیار انجام کار موجبات بهبود نگرش افراد به کار را فراهم خواهد آورد، به گونه ای که تا حد زیادی کار را از خود می پندارند و علاقه آنها به کاری که انجام می دهند، افزایش می یابد؛ لذا به وضوح می توان این نتیجه را در کاهش فلات محتوایی شغلی مشاهده کرد.

فرضیه ی ششم و هفتم نیز که در ارتباط با نقش میانجی متغیر توانمندسازی روانشناختی در رابطه بین اخلاق حرفه ای و تکیه گاه های شغلی با فلات محتوایی شغلی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه می باشد نیز مورد تایید واقع شده است؛ همچنین در این رابطه اثبات شد که اخلاق حرفه ای و تکیه گاه های شغلی می توانند نقش تعدیل کنندگی را بین توانمندسازی و فلات محتوایی شغلی داشته باشند. نتایج این پژوهش با توجه به پرسش پژوهش، در مجموع نشان داد که اخلاق حرفه ای و تکیه گاه های شغلی با میانجیگری توانمندسازی روان شناختی بر فلات محتوایی شغلی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه تأثیر دارند.

## References

1. Abbas Zadeh, Naser; Soleimani, Nader and Yurdkhani, Zahra (2009). Examining the current situation and presenting the ideal career path model for teachers in secondary schools of Semnan Province, Educational Leadership and Management Quarterly, 4(3), 87-104. [In Persian]
2. Abdulahi, Bijan and Heydari, series (2008). Factors related to the empowerment of university faculty members: a case study of Tehran's Tarbiat Moalem University, Iranian Higher Education Association Quarterly, 3(1), 112-135. [In Persian]
3. Ahi, Parviz and Bejani, Hossein (2012). The role of career planning in the success of the organization, Naja Human Resources Quarterly, 7(28), 79-109. [In Persian]
4. Akbari, Peyman; Baharestan, Omid and Shaemi Barzeki, Ali (2012). Analyzing the effect of emotional intelligence and organizational citizenship behavior on organizational conflicts: a case study, Management and Development Process, 26(4), 73-100. [In Persian]
5. Aksel I ,Serinkan C ,Kiziloglu M ,Aksoy B.(2013). Assessment of teachers' perceptions of organizational citizenship behaviors and psychological empowerment: an empirical analysis in Turkey. Procedia - Social and BehavioralSciences; 89: 69-73.
6. Amin Bidakhti, Ali Akbar and Ghiyathuddin, Abbas (2014). Investigating effective factors on employee empowerment (case study: General Department of Cooperation, Labor and Social Welfare of Semnan province), Social, Economic, Scientific and



- Cultural Work and Society Monthly, 182, 35-52. [In Persian]
7. Barati, Hajar and Pereghi Samani, Seyyed Hamidreza (2015). The mediating role of intrinsic motivation in the relationship between leader's empowering behavior and job enrichment with job satisfaction, *Journal of Contemporary Psychology*, 11(1), 63-74. [In Persian]
  8. Bashir Benaim, Yasser; Vahedi, Majid and Rasouli, Maryam (2014). Explaining the role of stagnation in the path of career advancement on human resource burnout (case study: East Azerbaijan Welfare Organization), *Health Management*, 1 (60), 60-78. [In Persian]
  9. Beharifar, Ali; Javaheri Kamel, Mehdi and Ali Akbar Ahmadi, Saeed (2013). Ethical behavior and organizational citizenship behavior: the influence of moral values, justice and organizational commitment, *Organizational Resource Management Research*, 1(1), 23-42.
  10. Beheshtifar, Melike (2016). The relationship between job satisfaction and burnout of nurses in private hospitals in Kerman, *Journal of Paramedical Faculty of Tehran University of Medical Sciences (Pyavard Salamat)*, 11(1), 84-75. [In Persian]
  11. Cadozier V. (2002). *The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty*. Texas: University of Texas.
  12. Conner, D. (2014). The effects of career plateaued workers on in-group members' perceptions of P-O fit. *Employee Relations*, 36(2), 198-212.
  13. Dilmaghani, Saeed and Zakari, Mohammad (2015). Determining the relationship between career path anchors and employees' organizational trust (the case study of South Payam Noor universities in West Azarbaijan Province), *New Research Quarterly in Management and Accounting*, 3(7), 301-279.
  14. Ellonen R. Blomqvist K. and Puumalainen K. (2008) "The role of Trust in organizational innovativeness" *European Journal of Innovation Management* 11(2):160-181.
  15. Fayazi, Marjan and Ziyai, Soraya (2013). The effect of job plateauing on job burnout and tendency to leave the service of librarians, *Journal of Change Management*, 6(11), 73-91. [In Persian]
  16. Ferreira. N. Basson. J., and Coetzee, M (2010). Psychological career resources in relation to organizational commitment: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 8 (1), 1-10.
  17. Haroon, M, Fakhar Zaman, H. M. and Waiza, R, (2012), the relationship between Islamic work ethics and satisfaction in healthcare sector of Pakistan, *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), Available online at <http://www.akpinsight.webs.com>.
  18. Hassanzadeh, Abdul Majeed, Rajaipour, Saeed and Nouri, Abulqasem (1392). Role clarity and psychological ability. *Public Management Perspective*, No. 14, 155-135. [In Persian]
  19. Hijazi Far, Hassan; Rizgi Shir Savar, Hadi and Hashem Nia, Shahram (2016). The relationship between professional ethics and organizational discipline with the administrative health of employees (case study: Nourastan Alborz Message Universities), *Future Management Research Quarterly*, 28(108), 15-31.
  20. Hosni, Rafiq; Tavakoli, Masoumeh and Zandi, Khalil (2015). The mediating role of psychological empowerment in explaining the relationship between transformational leadership and employees' job involvement, *Organizational Culture Management*, 14(3), 883-907. [In Persian]
  21. Jafari, Isa; Khaliqkhan, Ali and Gharibzadeh, Ramin (2016). The mediating role of professional ethics and job support in causal relationships between psychological well-being and quality of work life of nurses: structural equation modeling, *Clinical Journal of Nursing and Midwifery*, 6(4), 66-78. [In Persian]

22. Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Lee D. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand, *Journal of Business Research*, 63: 20-26.
23. Li, Y., Wei, F., Ren, S., & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance, *Journal of Managerial Psychology*, 30, 422- 438.
24. Lussier R. (2002). *Human relations in organization*. Rue: Mc Graw-Hill Companies.
25. Nasiri Walik Bani, Fakhr al-Sadat and Navidi, Parviz (2015). The relationship between professional ethics and organizational agility: the mediating role of cognitive empowerment, *Ethics in Science and Technology Quarterly*, 11(2), 69-61.
26. Noami, Abdulzahra, Taghipour, Azin and Nisei, Abdulkazem (2019). The relationship between organizational culture and job motivation, job enthusiasm and innovative behaviors with the mediation of psychological empowerment. *Journal of Behavioral Sciences*, 5(4), 333-325.
27. Nowrozi, Ali Madd; Zare, Ali Reza and Shirali, Rezvan (2015). Factors affecting the creation of career plateau in faculty members of physical education faculties of Iranian state universities, *Research and Planning Quarterly in Higher Education*, 22(3), 19-35. [In Persian]
28. Qalavandi, Hassan; Sultanzadeh, Vahid and Alizadeh, Masoumeh (2013). A study of career supports of faculty members of Urmia University and its relationship with organizational commitment, *Quarterly Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies*, 4(5), 11-31. [In Persian]
29. Quinones, M., Broeck, A.V. & Witte, H.D. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, (29), 127-134.
30. Rothermel R. & LaMarsh J. (2012). Managing change through employee empowerment. *Global Business and Organizational Excellence*, 31(2): 17-23.
31. Royuela V, Jordi LT, Jourdi S. (2009). Result of quality of work life index in Spain a comparison of survey result and aggregate social indicators. *Social Indicators Research*; 90: 225-241.
32. Saleh Ardestani, Abbas and Seyyed Naqvi, Mir Ali (2015). Explaining the relationship between job burnout and organizational indifference and employees' willingness to quit, *Public Management Research*, 31, 145-160. [In Persian]
33. Salehi, Amamiri, Qaltash, Abbas and Mortezaei, Haditha (2012). The relationship of creativity and participation with the empowerment of the faculty members of the Islamic Azad University (a case study of Morvdasht Unit). *New Approach Quarterly in Educational Management*, 4(3), 116-99. [In Persian]
34. Schein, E. H. (1996). "Career anchors revisited Implications for career development in the 21 century", *Academy of Management Executive*, 10(40), 80-88.
35. Selajgeh, Sanjar, Pourrashidi, Rostam and Mousai, Mahmoud (2012). Analysis of psychological empowerment of employees and its relationship with knowledge management, *Management Studies Quarterly (Improvement and Transformation)*, 23(72), 118-99.
36. Shadbad Language, Mohammad Ali; Hosni, Mohammad and Qasim Zadeh Alishahi, Abolfazl (2016). The role of professional ethics in individual and organizational consequences, *Journal of Medical Ethics*, 11(40), 62-54. [In Persian]
37. Sheikhpour, Zaniar; Ebrahimi, Ahmed; Sheikhpour, Mohammad and Zainali, Shabnam (2014). Investigating the relationship between Islamic work ethics and job burnout of lecturers of Islamic Azad University and Payam Noor, *Scientific-Research Quarterly of Islamic Management*, 23(1), 241-225.
38. Shujaefar, Zainab; Marzieh, Afsanah and Nasti Zaei, Nasser (2016). Ethical behavior and organizational citizenship behavior: the effect of moral values, justice and





- organizational commitment, Journal of Ethical Ethics, 7(23), 18-28. [In Persian]
39. Soltani, Iraj; Sarihi Esfestani, Rasool and Abbasi, Hamidah (2012). The Mediating Role of Organizational Citizen Behavior in the Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance, Management Studies Quarterly (Improvement and Transformation), 23(70), 209-229. [In Persian]
  40. Ugwu, F. O., Ezeh, M. A., & Ogbu, J. U. (2015). Investigating the Relationships between Perceived Hierarchical Plateauing, Job Crafting, Work Centrality and Work Engagement: An Empirical Study in Emerging Economy, International Journal of Management Sciences, Vol. 5, No. 9, 604-614.
  41. Vahedi, Majid; Bashir Benaim, Yaser and Rasouli, Maryam (2013). Investigating the effect of job characteristics on stagnation in the career development path of human capitals, Management Studies (Improvement and Transformation), 73, 26-62. [In Persian]
  42. Zahid Bablan, Adel; Gharibzadeh, Ramin; Mortezaazadeh, Ali Akbar and Dadjo, Azadeh (2015). The role of managers' professional ethics in organizational excellence; With the mediation of career passion, Journal of Bioethics, 6(22), 59-70. [In Persian]
  43. Zhang, X. & Bartol, K. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. Academy of Management Journal, 53(1), 107-128.

