

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2024, 11(2), 59-78
<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.47138.1414>

Received: 11.06.2024
Accepted: 16.08.2024

The Mediating Role of Psychological Empowerment in the Relationship of Career Anchor with Job Satisfaction

Sepehr Rahimian^{1*}, Azadeh Askari²

1. MA, Department of Applied Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Faculty of Psychology and Educational Science, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

Citation: Rahimian, S., & Askari, A. (2024). The mediating role of psychological empowerment in the relationship of career anchor with job satisfaction. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(2), 59-78.

Abstract

Introduction

Achieving organizational goals, depends on the collaboration between all the organizational factors, among them human resources is the most important of all. incapability of human resources can cause other factors to work improperly which results in incapability of organizations in achieving goals (Askari et al., 2019). "Job career" defines as your first job to your last job. "Career anchor" is based on the notion that the balance between your personal career preferences and your job can results in higher job satisfaction, job commitment and job performance and without this balance there will be lower job satisfaction and job burnout. The aime of this research was to investigate the mediating role of psychological empowerment in the relationship between career anchor and job satisfaction.

Method

The population of this research include the employees of Zarin Jam Marina industrial organization in Tehran. From the point of view of the goal and data collecting, it is a practical and descriptive-survey study. 143 employees (by convenient sampling method) were selected and online and paper questionnaires were distributed to them. The questioners used in this article include Shein Career Anchors (1996), Spritzer psychological empowerment (1995), and researcher made questionnaire of

* **Corresponding Author:** Sepehr Rahimian

Email: Rahimian.se@gmail.com



© 2024 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

job satisfaction (combination of Halkman and Oldham (1990) & Vennest (2005) questionnaires). Data analysis has been done with SmartPLS software and t parameter and with structural equation modeling.

Results

Using Structural Equation Modelling (SEM), the results showed significant relationship between career anchors and job satisfaction with the mediating role of psychological empowerment ($p < 0.01$, $\beta = 0.202$). It is a complete mediation by Baron and Kenny (1985) definition.

Discussion

The results showed that regarding the 8 career anchors of employees, through two empowering factors (Meaning & Affect), can increase employees' job satisfaction which will result in more job performance and commitment and positive effects in organization.

Keywords: Career path, Job satisfaction, Career anchor, Psychological empowerment

نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین لنگرگاه‌های شغلی با خشنودی شغلی

سپهر رحیمیان^{۱*}، آزاده عسکری^۲

۱. کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی کاربردی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۲. استادیار، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

چکیده

لنگرگاه‌های شغلی بر این منطق استوار است که تناسب بین گرایش‌های شغلی افراد و شغل‌شان باعث خشنودی شغلی، افزایش تعهد و بهبود عملکرد می‌شود، درحالی‌که عدم این تناسب سبب ناخشنودی و ترک شغل می‌گردد. همچنین با توجه به سازه توانمندسازی روان‌شناختی می‌توان دریافت در چه محوری بیشتر می‌توان با توانمندسازی کارکنان، به خشنودی شغلی بیشتری دست یافت. پژوهش حاضر با هدف آزمون نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین لنگرگاه‌های شغلی و خشنودی شغلی انجام شد. کارکنان شرکت صنعتی زرین جم مارینا (تولیدات نوشیدنی) در شهر تهران، جامعه آماری پژوهش است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. ۱۴۳ نمونه (به روش نمونه‌گیری در دسترس) انتخاب و پرسش‌نامه‌ها شامل لنگرگاه‌های شغلی (Schen (1996)، توانمندسازی روان‌شناختی (Spreitzer (1995)، خشنودی شغلی محقق‌ساخته (ترکیبی از پرسش‌نامه Hackman & Oldham (1975) و Vanneste (2005) به‌صورت آنلاین و کاغذی توزیع و جمع‌آوری شد. با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس (Smart PLS) و آماره تی (t) و با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین لنگرگاه‌های شغلی (فنی-تکنیکی، مدیریت عمومی، خودمحتاری و استقلال، امنیت و ثبات، خلاقیت و کارآفرینی، خدمت و تعهد، جستجوی چالش و سبک زندگی) و خشنودی شغلی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی (اثرگذاری، معناداری)، رابطه معنی‌داری وجود دارد ($\beta=0.202, p<0.01$). همچنین بین لنگرگاه‌های شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی ($\beta=0.36, p<0.01$) و توانمندسازی روان‌شناختی و خشنودی شغلی ($\beta=0.56, p<0.01$) رابطه معنی‌داری وجود دارد. به تعریف Baron & Kenny (1986) رابطه میانجی کامل بوده است. این نتایج نشان می‌دهد که با توجه به گرایش‌های هشت‌گانه لنگرگاه‌های شغلی کارکنان، از طریق توانمندسازی معنابخشی و اثرگذاری، می‌توان رضایت آن‌ها را افزایش داد که این امر بر عملکرد و تعهدشان به سازمان تأثیر مثبت دارد. همچنین با آگاهی از لنگرگاه‌های شغلی افراد و ایجاد تناسب بین لنگرگاه‌های شغلی و ماهیت و مسئولیت‌های آن شغل، به رضایت بیشتر شغلی کارکنان برسند.

کلیدواژه‌گان: مسیر شغلی، خشنودی شغلی، لنگرگاه‌های شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی

* نویسنده مسئول: سپهر رحیمیان

رایانامه: Rahimian.se@gmail.com

مقدمه

از نگاه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، نیروی انسانی مهمترین عامل موفقیت و بهره‌وری سازمان‌ها و صنایع است (Askari et al., 2020). مدیریت منابع انسانی، اداره استراتژیک و پایدار با ارزش‌ترین دارایی سازمان یعنی کارکنان یا همان نیروی انسانی سازمان است که در حصول به اهداف سازمان کمک می‌کنند (Danziger et al., 2010). در این راستا، فرد و سازمان به کمک یکدیگر الزامات انجام مؤثر و اثربخش مشاغل تعریف‌شده در مسیر شغلی را فراهم می‌کنند (Hosseini Shawon & Nasl Saraji, 2014). مفهوم مسیر شغلی به‌عنوان حلقه پیونددهنده میان سازمان‌ها و افرادی است که برای آن‌ها کار می‌کنند، که از هر دو جنبه درونی و بیرونی، که هر دو بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارند، مورد بررسی قرار می‌گیرد. لنگرگاه‌های شغلی (career's anchors) پایه و اساس مهمی برای مطالعه‌ی مسیر شغلی درونی است (Askari et al., 2020). فلسفه زیربنایی لنگرگاه‌های مسیر شغلی، کشف توانایی‌های نهفته افراد در مسیر ارتقاء شغلی است. لنگرگاه‌های شغلی یا ابعاد مسیر پیشرفت شغلی یک خودانگاره است که شامل استعدادها (توانایی و استعدادهای ادراک‌شده توسط فرد)، انگیزه‌ها (حس تکامل‌یافته انگیزه‌ها و نیازهایی)، ارزش‌ها (ارزش‌های ابتدایی فرد بوده) و نگرش‌هایی است که به هر فرد، ثبات و جهت کاری می‌دهد (Schen, 1996; Horne, 2010). شناخت لنگرگاه‌ها شغلی و یافتن شغل متناسب با آن لنگرگاه‌ها، رضایت بیشتر کارکنان را به دنبال خواهد داشت (Mogimi, 2014). مدیریت پیشرفت مسیر شغلی که با عنوان حمایت سازمانی برای توسعه فردی یا پشتیبانی سازمانی نیز شناخته می‌شود، به برنامه‌ها، فرآیندها، کمک‌ها و مداخلاتی اطلاق می‌شود که سازمان برای حمایت و افزایش موفقیت مسیر شغلی کارکنانش فراهم می‌آورد (Rezaean et al., 2022). یکی از عواملی که همزمان به‌صورت درونی و بیرونی رضایت شغلی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و همچنین از مداخلات مدیریت پیشرفت مسیر شغلی است، توانمندسازی روان‌شناختی (psychological empowerment) است. در عصر حاضر توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان ابزاری شناخته‌شده که مدیران به‌وسیله آن قادر خواهند بود مسیر پیشرفت شغلی افراد و سازمان‌های امروزی را که دارای ویژگی‌هایی از جمله تنوع کانال‌های نفوذ، رشد اتکاء به ساختار افقی و شبکه‌ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران و کاهش تعلق سازمانی است، به‌طور کارآمد اداره کنند (Meng & Sun, 2019). بررسی و تحلیل مؤلفه‌ها، نقش‌ها، وظایف، شغل‌ها و عملکردها در مسیر شغلی کارکنان سازمان‌ها، بیانگر این واقعیت است که در ساختارهای سازمان‌های موجود، چندان توجهی به این مسائل نشده و دارای اشکالاتی است که از جمله می‌توان به مبهم بودن مسیر شغلی، نبود اطلاعات کافی درباره توسعه شغلی و توانمندسازی کارمندان، منطبق نبودن مشاغل با توانایی‌ها و علائق، نبود اطمینان به پیشرفت شغلی بین کارکنان، توجه نکردن به نیازهای کارکنان، افزایش جابه‌جایی و نقل و انتقالات، محدودیت و به‌موقع نبودن ترفیعات و بازنشسته نشدن بخشی از کارکنان و مدیران اشاره کرد (Farahi et al., 2019).

بیش از پنج دهه پژوهشگران سعی در بررسی منابع انسانی در سازمان‌ها و نحوه مدیریت آن‌ها برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی کرده‌اند (Mahmood et al., 2019). در این میان نظریه‌پردازان مختلف (Bandura (1986؛ Holland (1959؛ Briscoe & Hall (2006؛ Ryan & Deci (2011؛ Savickas (2005 از نظریه‌هایی همچون شناخت اجتماعی مسیر پیشرفت شغلی (social cognitive career theory)، پردازش اطلاعات شناختی (cognitive information processing theory)، تطابق شخصیت و محیط شغلی، تبادل اجتماعی ((social exchange theory (SET)، خودتعیینی، ساختار کارراه (مسیر شغلی) برای طراحی زندگی، و نگرش شکل‌پذیر مسیر شغلی (career protean attitudes) برای تبیین مسیر شغلی استفاده کرده‌اند. مثلاً Savickas (2005) سیر شغلی را به سه دوران بلوغ ابتدایی، میانی و پایانی تقسیم می‌کند. یا Ryan & Deci (2011) انگیزه را مهمترین عامل خودسازماندهی در مسیر شغلی قلمداد می‌کند. در نظریه تبادل اجتماعی فرد، سرمایه‌گذاری‌اش را متناسب با فوایدی که کسب خواهد کرد انجام می‌دهد. بعضی از پژوهشگران

مانند هالند نیز صفات شخصیتی را با مسیر شغلی ادغام کرده و رضایت افراد را در گرو مطابقت صفات شخصیتی آن‌ها با کارشان می‌دانند، که این امر باعث رضایت شغلی و در نهایت رضایت فردی می‌شود. رضایت شغلی نیز خود در غالب نظریه‌هایی همچون، سلسله مراتب نیازهای مازلو (maslow hierarchy of needs)، تعیین هدف (goal setting theory)، دو عاملی انگیزشی-بهداشتی هرزبرگ (herzberg's two factor motivation-hygiene theory)، دست‌آورد (achievement theory)، کامروائی نیازی (need fulfillment theory)، گروه مرجع (referenced group theory)، بارون و گرینبرگ (baron and greenberg) و ویژگی‌های شغلی (job characteristics model (JCM)) تبیین شده است. در اشاره به برخی از این نظریه‌ها مزلو نشان داد که افراد هرم پنج مرحله‌ای نیازها را دنبال کرده که فرد پس از ارضاء نیاز هر طبقه، انگیزه دارد تا برای طبقه بعدی تلاش کند. در نظریه تعیین هدف اشاره می‌شود که میزان سختی و دستیابی به هدف است که جهت و شدت انگیزه و رفتار را مشخص می‌کند. در نظریه کامروائی نیاز گفته می‌شود که رضایت شغلی، تابعی از درجه کامروائی نیازهای شخصی فرد در موقعیت شغلی‌اش است. نظریه گروه مرجع، با نظریه کامروائی نیازها مشابه است با این تفاوت که این نظریه در تبیین رضایت شغلی به‌عنوان نقطه عطف خود، بر نیازها، خواست‌ها و علایق فرد تأکید نمی‌کند، بلکه دیدگاه، عقاید و ارزش‌های گروهی را موردنظر قرار می‌دهد که فرد برای هدایت، ارشاد و ارزشیابی پدیده‌ها و تعریف واقعیت اجتماعی به آن می‌نگرد و چنین گروه‌هایی به گروه «گروه مرجع» فرد معروف هستند. در نظریه ویژگی‌های شغلی اشاره به اهمیت طراحی درست و مداخلات بر پایه علم شده تا فرد به رضایت شغلی برسد.

لنگرگاه‌های شغلی: مفهوم اصلی لنگرگاه شغلی برخاسته از پژوهشی است که شاین (مدیر مؤسسه تکنولوژی ماساچوست (massachusetts institute of technology)) در دهه ۱۹۶۰ انجام داد. در آن پژوهش شاین تمایل داشت تا نحوه جذب فارغ‌التحصیلان رشته‌ی مدیریت را (در دانشگاه MIT) در بازارهای کار بررسی کند و در خصوص این که چگونه با ارزش‌های کارفرمای خود هماهنگ می‌شوند مطالبی را دریابد. Schein (1974) لنگرگاه‌های شغلی را " توالی تعاملات بین یک شغل و محیط شغلی است که ترکیب این دو عامل بر تصمیم‌گیری مسیر شغلی کمک می‌کند" تعریف می‌کند. لنگرگاه مسیر شغلی یک خودپنداره و خودشناسی در مسیر شغلی درونی فرد است که از سه مقوله نشأت می‌گیرد: استعدادها و توانایی ادراک خود، ارزش‌های اساسی و مهم، احساس تکامل‌یافته نسبت به انگیزه‌ها و نیازهایی که مربوط به مسیر شغلی می‌شود (Dash et al., 2017). Schein (2006) اشاره می‌کند که این خودپنداره، واکنش فرد به تجارب کاری‌اش است. افراد و مشاغل در طول زمان دچار تغییرات و دگرگونی‌هایی می‌شوند. بدین‌گونه هر کس با توجه به توانایی‌ها، مهارت‌ها و ارزش‌های خود باید تصمیم بگیرد که کدامیک از مشاغل موجود را انتخاب کند. شاین واژه لنگرگاه‌های مسیر شغلی را برای توصیف نگرش‌ها، ارزش‌ها، نیازها و استعدادهای متکی بر استنباط فرد از مسیر شغلی‌اش به کار می‌برد که در طی زمان توسعه می‌یابد و پیشرفت می‌کند. به زبانی دیگر، افراد برای حرکت در مسیر شغلی خود به سمت ترجیحاتی باثبات لنگر انداخته که این نیرو بر انتخاب شغل بعدی فرد تأثیرگذار است. Schein (1974) ابتدا پنج لنگرگاه شغلی را به نام‌های، شایستگی مدیریتی، شایستگی فنی، ثبات، خودمختاری و امنیت جغرافیایی تقسیم نمود. Delong (1982) به‌صورت جداگانه وجود لنگرگاه‌های شغلی را تأیید کرد و لنگرگاه‌های هویت، خدمت، گوناگونی و خلاقیت را به لنگرگاه‌های شاین اضافه کرد (Kannabiran et al., 2016). سپس خود شاین با توجه به این اظهارات، خدمت، امنیت و خلاقیت را به پنج لنگر خود اضافه کرد. تشخیص این لنگرگاه‌ها افراد را قادر می‌کند که برای حوزه‌های خاصی در شغل خود اولویت‌ها را بشناسند. شناسایی این اولویت‌ها به افراد کمک می‌کند که کارهای خود را به طریقی برنامه‌ریزی کنند که بیشترین رضایت حاصل شود. شناخت لنگرگاه‌ها و یافتن شغل متناسب با آن، رضایت بیشتر کارکنان را به دنبال خواهد داشت (Mogimi, 2014). این مفهوم به‌عنوان حلقه‌ی پیوند میان سازمان‌ها و افرادی که برای آن‌ها کار می‌کنند بوده و با توجه به شخصیت کارکنان در سازمان، هر یک از کارکنان لنگرگاه‌های شغلی

متفاوتی با دیگری شکل می‌دهند (Mohammadi Moghadam et al., 2019). شاین هشت مورد از لنگرگاه‌های شغلی را به صورت زیر توصیف می‌کند (Abessolo et al., 2017):

۱- لنگرگاه امنیت و ثبات (security and stability): تمایل افراد برای حفظ امنیت شغلی و آینده کاری بلندمدت در یک سازمان. این افراد تمایل بالایی به هم‌رنگی و اجتماع‌پذیری با هنجارها و ارزش‌های سازمان دارند.

۲- لنگرگاه استقلال و خودمدریتی (autonomy and independence): تمایل افراد به مستقل بودن از سازمان‌ها و داشتن برنامه زمانی و فضای کاری مخصوص خودشان؛ افرادی که این لنگرگاه را دارند، حاضرند فرصت ارتقای شغلی را به قیمت استقلال از دست بدهند.

۳- لنگرگاه شایستگی فنی تکنیکی (technical/functional competence): تمایل افراد به انتخاب شغل براساس محتوای فنی آن؛ این گروه معمولاً از مدیریت می‌ترسند و اجتناب می‌کنند.

۴- لنگرگاه شایستگی مدیریتی (general managerial competence): تمایل افراد به تجزیه تحلیل و حل مشکلات در شرایطی که اطلاعات کافی در دست نیست و مقداری ابهام وجود دارد. همچنین به یکپارچه کردن و رهبری افراد برای رسیدن به یک هدف مشترک نیز علاقه‌مندند.

۵- لنگرگاه کارآفرینی و خلاقیت (entrepreneurship and creativity): نیاز درونی افراد برای ساختن چیزی که کاملاً حاصل تلاش خودشان باشد؛ این افراد به راحتی خسته می‌شوند و تمایل دارند از پروژه‌های به پروژه‌ی دیگر حرکت کنند.

۶- لنگرگاه خدمت و تعهد به هدف (service and dedication to a cause): تمایل افراد برای کمک و خدمت به دیگران و ایجاد یک تغییر مثبت در دنیا. در این دسته، اشخاص بیشتر براساس ارزش‌هایشان به دنبال کار می‌گردند تا مهارت‌هایشان.

۷- لنگرگاه چالش خالص (pure challenge): انگیزه برای حل مشکلات دشوار و غلبه بر رقبا؛ این افراد به سختی می‌توانند کسانی را که چنین ویژگی‌هایی ندارند تحمل کنند.

۸- لنگرگاه سبک زندگی (lifestyle): نیاز بالا به برقراری تعادل میان نیازهای شخصی و خانوادگی با الزامات موردنیاز برای کار. برای نمونه مسائلی همچون مرخصی‌های زایمان یا خدمات مراقبت از کودکان برایشان مهم است.

با وجود این‌که الگوهای متفاوتی مانند (Wils & Tremblay, 2010) سعی در بررسی سازه لنگرگاه‌های شغلی کردند و همچنین محققان مانند (Feldman & Bolino, 1996) باز تعریف‌هایی نیز از سازه‌های که (Schein, 1978) مطرح کرده بود ارائه دادند، با این حال سازه لنگرگاه‌های شغلی (Schein, 1960, 1974, 2006) هنوز پس از چهار دهه در پژوهش‌های امروزی کاربرد دارد. لنگرگاه‌های شغلی با متغیرهایی همچون رضایت شغلی (Rahimnia & sadeghi, 2017; Meiliani, 2014)، توانمندسازی روان‌شناختی (Aydognmus, 2018)، نگرش مسیر شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و کیفیت زندگی (Jafari et al., 2016)، عملکرد شغلی (Kayani Rad & Sayadi, 2009)، تعهد سازمانی (Amirtash et al., 2011)، حفظ و نگهداری کارمندان شایسته در سازمان (Kannabiran et al., 2016)، عزت نفس (Ndzobole, 2019)، تاب‌آوری (Çetinkaya & Damar, 2019) و تصمیم‌گیری (Dastbaz et al., 2018) رابطه معنادار دارد.

توانمندسازی روان‌شناختی: واژه انگلیسی «Empowerment» در فرهنگ آکسفورد به قدرتمند شدن، مجوز دادن، قدرت بخشیدن و توانا شدن، معنی شده است (Amundsen & Martinsen, 2015). توانمندسازی مفهوم نسبتاً جدیدی است که در اواخر دهه ۸۰ توجه بسیاری از پژوهشگران، صاحب‌نظران و دست‌اندرکاران مدیریت و روان‌شناسی سازمانی را به خود جلب کرده است. کیفیت توانمندسازی نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل بقاء و حیات سازمان‌ها است (Ghiashi Nadushan et al., 2016). Kanter (1977) برای اولین بار مفهوم توانمندسازی را در کتاب خود "مردان و زنان سازمانی" مطرح کرد. وی توانمندسازی را به دو بعد ساختاری و روان‌شناختی تقسیم نمود. توانمندسازی ساختاری بیانگر دسترسی کارمندان به ساختار توانمندساز سازمان می‌باشد که تأثیرگذاری کار را بهبود می‌بخشد. (Thomas & Velthouse, 2019) اولین دانشمندانی بودند که رویکرد روان‌شناختی توانمندسازی را ترسیم کردند. آن‌ها چهار بعد برای بررسی

توانمندسازی در سطح فردی معرفی کردند. Spreitzer (1995) اولین فردی بود که این چهار بعد را قابل اندازه‌گیری کرد. این چهار بعد عبارت است از:

- (۱) معناداری: تناسب بین الزامات شغلی و اعتقادات، ارزش‌ها و رفتارهای خاص فردی.
- (۲) صلاحیت/شایستگی: اعتقاد فرد به توانایی و مهارت خود در انجام فعالیت‌ها.
- (۳) خودتعیینی: احساس یک فرد برای داشتن حق انتخاب در شروع و تنظیم اقدامات.
- (۴) اثرگذاری: میزان اثرگذاری یک فرد بر نتایج استراتژیک، اداری یا عملیاتی محل کار.

توانمندسازی، تقویت عقاید افراد و ایجاد اعتماد به نفس در آنان در مورد خودشان و تلاش در جهت اثربخشی فعالیت‌های سازمان است (Yowell & Gordon, 1996). Thomas & Velthouse (1990) توانمندسازی روان‌شناختی را فرآیند انگیزش درونی شغل می‌نامند (Thomas & Velthouse, 1990). توانمندسازی یعنی این که کارکنان بتوانند به خوبی وظایفشان را درک کنند، پیش از آن که به آنان بگویند چه کار کنند (Seibert et al., 2011). Spreitzer (1995) توانمندسازی را به‌عنوان یک راه روان‌شناختی که کارکنان باید برای توانمند شدن و کسب موفقیت انجام دهند، بیان می‌کند (Chang & Liu, 2008). Spreitzer (1995) توانمندسازی روان‌شناختی را انعکاس انگیزه درونی فرد نسبت به وظایف خود می‌داند. این ذهنیت بیشتر توسط محیط فرد شکل می‌گیرد تا صفات شخصیتی فرد. طبق نظر (Spreitzer, 1995) توانمندسازی روان‌شناختی یک ذهن‌آگاهی بوده که لازمه‌اش انتخاب فعالانه نقش‌های کاری توسط فرد می‌باشد. توانمندسازی روان‌شناختی نیز در تحقیقات گوناگونی بر رضایت شغلی و لنگرگاه‌های شغلی، رضایت شغلی (Maynard et al., 2012)، عملکرد شغلی (Huang et al., 2010; Chamberlin et al., 2018)، تعهد سازمانی (Ghiashi Nadushan et al., 2016)، خلاقیت (Chiang & Jang, 2008; Amundsen & Martinsen, 2015)، موفقیت مسیر شغلی کارمند (Dust et al., 2018)، با فرهنگ سازمانی (Kaveh et al., 2019) و با کیفیت زندگی (Priyono et al., 2019) رابطه معنی‌داری داشته است. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان میانجی تأثیر معناداری در روابط بین رهبری سازمان و درگیری شغلی (Rayan et al., 2018)، رفتار مبتکرانه و کیفیت زندگی کاری (Waheed et al., 2018) و حمایت سازمانی و رفتار شهروندی (Abdulrab et al., 2018) نشان داده است.

خشنودی شغلی: رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت از زندگی فرد می‌گردد (Shafiabadi, 2019). محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگونی تعریف کرده‌اند. گروهی رضایت شغلی را براساس نوع عامل روانی تعریف کرده و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغلی می‌پندارند. یعنی اگر شغل موردنظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل موردنظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به ناسازگاری با شغل نموده و درصدد تغییر آن برمی‌آید. Locke (1976, 1969) بیان می‌کند که رضایت شغلی یک حالت روان‌شناختی مثبت و لذت‌بخش است که در نتیجه ارزیابی فرد از شغل به‌وجود می‌آید. Hackman & Oldham (1974) ثبات شغلی را رضایت فردی در یک جایگاه شغلی می‌داند که یک کشش انگیزه‌بخش در کارمندان ایجاد می‌کند. Spector (1997) رضایت شغلی را علاقه یا عدم علاقه فرد نسبت به شغلش تعریف می‌کند. گروهی دیگر از محققان عوامل مختلفی از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط، محیط کار و فرآورده‌های آن را به‌عنوان عوامل احساس رضایت از شغل نام می‌برند (Pourkelhar et al., 2011). Gregory & Griffin (2004) رضایت یا عدم رضایت شغلی را طرز تلقی فرد نسبت به شغلش می‌دانند که از جمله موضوع‌هایی است که بیشترین پژوهش درباره آن صورت گرفته است. Davis & Newstrom (1985) تعریف جامع‌تری از رضایت شغلی ارائه داده است. براساس تعریف وی، رضایت شغلی نگرش مثبت و کلی فرد نسبت به شغل معینی می‌باشد

و درجه‌ای را شامل می‌شود که شخص از شغل خود راضی بوده و نسبت به آن احساس و کشش مثبتی را ابراز می‌دارد. Fisher & Hanna (1931) رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ یعنی اگر شغل موردنظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل موردنظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت او با کار خود ناسازگار شده و درصدد تغییر آن بر می‌آید (Wright, 2006). عوامل رضایت شغلی، دسته‌بندی‌های گوناگونی داشته که توسط پژوهشگران مختلف مانند Steers (1975)؛ Lyman & Locke (1976)؛ Feldman & Arnold (1976)؛ George & Jones (2012)؛ Hellriegel et al. (1989) مورد بررسی قرار گرفته است. بعضی از آن‌ها عوامل را به بیرونی و درونی یا محیطی و شخصی تقسیم کردند درحالی‌که بعضی سازه را به پنج یا چهار عامل (مانند پاداش، ارتباطات، فرصت پیشرفت مسیر شغلی، سرپرستی) تقسیم نموده‌اند. رضایت شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی (AlKahtani, et al., 2021)، عملکرد شغلی (Davidescu et al., 2020)؛ Ezeanyim et al. (2019)، تعهد سازمانی (Jordan et al. 2017؛ Mirkamali et al., 2010)، کیفیت زندگی (Zameni et al., 2018)، و انعطاف‌پذیری شغلی (Davidescu et al., 2020) رابطه معنادار دارد. همچنین فرهنگ یادگیری و ترک خدمت (Lin & Huang, 2018)، مداخلات منابع انسانی و تعهد سازمانی (Mahmood et al., 2019) است.

اهمیت مطالعه و بررسی خشنودی شغلی را از ابعاد مختلف می‌توان مرور نمود. آگاهی از میزان نگرش کارکنان نسبت به شغل‌شان در همه‌ی مؤسسات مهم محسوب می‌گردد (Ezeanyim et al., 2019). بررسی و تحلیل رضایت شغلی دغدغه تمامی دانشمندان علوم انسانی است و مطالعه آن به‌عنوان مبحثی میان‌رشته‌ای تلقی می‌شود (Dziuba et al., 2020). اهمیت این موضوع موجب آن گردیده است که صاحب‌نظران از زوایای متعدد روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت و علوم تربیتی به تبیین ابعاد گوناگون رضایت شغلی بپردازند و این مهم باعث تنوع تحقیقات علمی در تحلیل رضایت شغلی گردیده است. نتایج پژوهش‌های مختلف، اهمیت اجتماعی و تربیتی رضایت شغلی را نشان داده‌اند که ناراضی‌تای شغلی از علل اصلی نرخ‌های بالای ترک شغل، غیبت، تأخیر، شکایت‌ها، ناراحتی‌های جسمی و روانی و... می‌باشد و با توجه به این که این عوامل، با عملکرد شغلی و کارآیی افراد رابطه دارند، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه غیرمستقیمی بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی فردی و اجتماعی افراد وجود دارد (Govender et al., 2018). AlKahtani et al. (2021) در پژوهش خود به با عنوان "تأثیر توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی از طریق نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در صنعت هتل‌داری چهار و پنج ستاره" با استفاده از روش آماری الگویابی معادلات ساختاری، آماره بوت‌استرپ و با کمک نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس (Smart PLS) نتیجه‌گیری می‌کنند که توانمندسازی کارکنان تأثیر قابل توجه و مثبتی بر تعهد سازمانی دارد. همچنین رضایت شغلی به‌عنوان یک میانجی قوی بین توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی نقش معنی‌داری ایفاء می‌کند. همچنین رابطه مثبتی بین توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی وجود دارد. (2018) Aydogmus در پژوهش خود با عنوان "نگرش‌های کارراهه میلنیالز (Millenials) (هزارگان) نقش لنگرگاه‌های شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی" به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی روان‌شناختی با نگرش مسیر شغلی رابطه معنادار وجود دارد و همچنین با توجه به مدل Baron & Kenny (1986) اثر میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه لنگرگاه‌های شغلی با نگرش مسیر شغلی ناقص است. به این معنا که پس از ورود متغیر توانمندسازی به این رابطه، رابطه بین لنگرگاه‌های مسیر شغلی با نگرش مسیر شغلی کاملاً بی‌معنی نمی‌شود و هنوز معنادار است ولی با میزانی کمتر. (2014) Meiliani در پژوهش دکترای خود به بررسی رابطه بین لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در ۵۸۵ آکادمیک، در ۱۱ دانشگاه سه منطقه غربی، شرقی و مرکزی اندونزی پرداخت. این پژوهش ترکیبی، با استفاده از داده‌های کیفی و کمی نشان داد که بین رضایت شغلی و لنگرگاه‌های شغلی رابطه معناداری وجود دارد و توانمندسازی روان‌شناختی، نقش میانجی ناقص را در این رابطه ایفاء می‌کند. به‌طور

دقیق در این پژوهش بیان می‌شود که تأثیرگذاری و معناداری (از مؤلفه‌های روان‌شناختی) به‌عنوان میانجی معنی‌دار هستند.

نگاهی جامع به پیشینه این پژوهش نشان می‌دهد که در تحقیقات دیگر با توجه به عوامل ذکر شده و با وجود مبانی نظری و پژوهشی در مورد رابطه هر یک از متغیرهای پژوهش با عملکرد بهتر افراد در سازمان و اهمیت غیرقابل انکار لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی در توسعه شغلی و فردی افراد و سازمان، شناسایی عوامل مرتبط با رضایت شغلی و انجام پژوهشی که بتواند به‌طور همزمان روابط موجود را بررسی کند ضروری به‌نظر می‌رسد. به‌نظر محقق، توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند است نقش واسطه‌ای (میانجی) در رابطه بین مؤلفه‌های لنگرگاه‌های شغلی با رضایت شغلی ایفاء کند. با توجه به مطالب ذکر شده، در پژوهش حاضر محقق در پی آن بود تا از طریق یک مدل پیشنهادی (شکل ۱) نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی را در رابطه بین لنگرگاه‌های شغلی و خشنودی شغلی بیازماید.

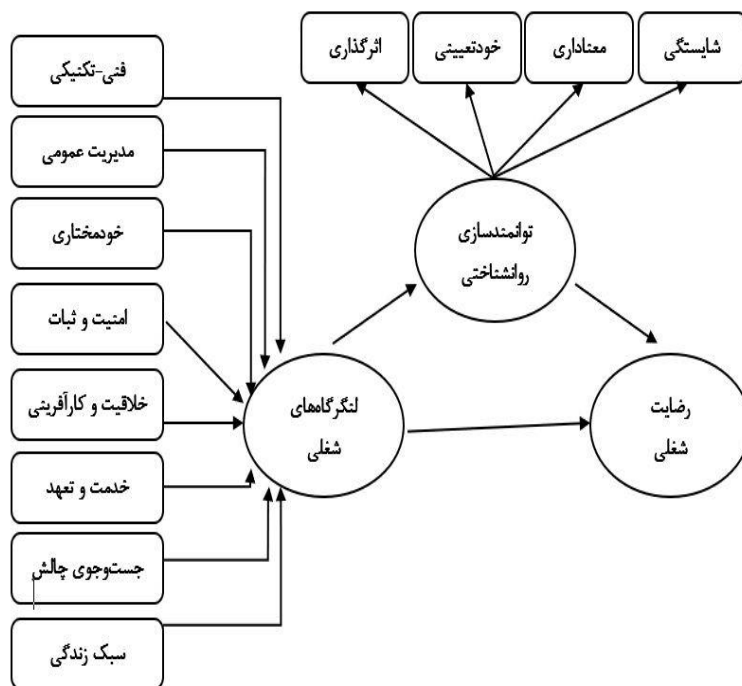


Figure 1. Research proposed model

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

هدف تحقیق حاضر بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم لنگرگاه‌های شغلی بر رضایت شغلی کارکنان می‌باشد که در این رابطه متغیر توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان میانجی در نظر گرفته شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران و کارشناسان یک سازمان صنعتی (تولیدات نوشیدنی) در شهر تهران تشکیل می‌دهد. حجم نمونه این پژوهش ۱۴۳ نفر، افراد شاغل در سال ۱۳۹۹ در این سازمان بود. جنسیت شرکت‌کنندگان در این پژوهش اکثراً مرد (۷۵/۵۲٪، تعداد=۱۰۸) بوده و زنان (۲۴/۴۸٪، تعداد=۳۵) تعداد کمتری از نمونه را تشکیل داده‌اند. سن کل افراد در گستره‌ای بین ۲۳ تا ۴۹ سال قرار می‌گیرد و

میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۵ سال می‌باشد. سنین ۳۰ سال و ۴۱ سال نیز به ترتیب در رتبه دوم و سوم بیشترین فراوانی سنی این پژوهش را دارند. تحصیلات شرکت‌کنندگان غالباً لیسانس (۴۸/۹۵٪، تعداد=۷۰) است و مدرک دکترا (۷/۷۰٪، تعداد=۱) کمترین فراوانی را نشان می‌دهد. پس از مدرک لیسانس، مدارک فوق لیسانس (۲۱/۶۸٪، تعداد=۳۱)، دیپلم و کمتر (۱۷/۴۸، تعداد=۲۵)، و فوق دیپلم (۱۱/۱۹٪، تعداد=۱۶) به ترتیب بیشترین فراوانی را در این پژوهش نشان دادند. سابقه کار شرکت‌کنندگان، غالباً در دسته ۶ تا ۱۵ سال (۶۱/۵۴٪، تعداد=۸۸) است و پس از آن به ترتیب ۱۶ تا ۲۵ سال (۱۸/۱۸٪، تعداد=۲۶)، کمتر یا مساوی ۵ سال (۱۷/۴۸، تعداد=۲۵) و بیشتر از ۲۶ سال (۲/۸٪، تعداد=۴) بیشترین فراوانی را دارند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه بود که به صورت کاغذی و آنلاین بین شرکت‌کنندگان توزیع شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش شامل، پرسش‌نامه لنگرگاه‌های شغلی (Schein & Dulong, 1990)، پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی (Spreitzer, 1995) و پرسش‌نامه رضایت شغلی (که ترکیبی از پرسش‌نامه رضایت کلی از کار (overall job satisfaction)، ساخته Hackman & Oldham (1975) و همچنین پرسش‌های رضایت شغلی (Venust, 2005) استفاده شده است. در مجموع پرسش‌نامه استفاده‌شده دارای ۶۰ گویه است که ۴۰ گویه اول آن مربوط به هشت عامل لنگرگاه‌های شغلی، لنگر فنی-تکنیکی (TF)، لنگر مدیریت عمومی (GM)، لنگر خودمدیریتی و استقلال (AU)، لنگر امنیت و ثبات (SE)، لنگر خلاقیت و کارآفرینی (EC)، لنگر خدمت و تعهد (SV)، لنگر جستجوی چالش (CH) و لنگر سبک زندگی (LS) (هر عامل پنج گویه) می‌باشد. شش گویه بعدی مربوط به تک عامل رضایت شغلی می‌باشد و ۱۲ گویه آخر مربوط به چهار عامل، احساس معناداری شغل، احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس داشتن حق انتخاب و خودتعیینی (هر عامل دارای سه گویه) توانمندسازی روان‌شناختی می‌باشد. پاسخ‌های پرسش‌نامه همه شش گزینه‌های لیکرت (از یک خیلی مخالفم تا شش خیلی موافقم) میزان موافقت با هر عامل را نشان می‌دهد.

در پژوهش حاضر برای سنجش ضریب پایایی پرسش‌نامه لنگرگاه‌های شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ۰/۷۳ محاسبه شد و نشان‌دهنده پایایی مناسب است. همچنین برای سنجش ضریب پایایی پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ۰/۸۱ محاسبه شد و بیانگر ضریب پایایی مطلوب پرسش‌نامه یاد شده است و برای رضایت شغلی، (Igarria & Baroudi (1993 کاربرد این ابزار برای سنجش رضایت شغلی (career satisfaction) و رضایت از کار را آزمایش کرده‌اند. در این پژوهش آلفای کرونباخ این گویه‌ها مناسب و برابر ۰/۷۳۲ است. با این حال با استفاده از پایایی مرکب و شاخص‌های AVE و HTMT و پایایی این پرسش‌نامه‌ها مجدداً بررسی شد که نتایج مطلوبی را نشان داد که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود.

برای پایایی، شاخص پایایی مرکب، یک شاخص برای سنجش پایایی است که اخیراً به جای آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفته است، چراکه شاخص آلفای کرونباخ به دلیل کران پایین‌اش که باعث کم‌برآوردی در این شاخص می‌شود مورد انتقاد بوده است (Peterson & Kim, 2013). پیشنهاد شده است که شاخص پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ و کمتر از ۰/۹۵ باشد.

Table 1. Composite reliability

Variables	Reliability	P
Career anchor	0.851	<0.001
Job satisfaction	0.824	<0.001
Psychological empowerment	0.831	<0.001

با توجه به جدول ۱ و با توجه به مقدار معنی‌داری کمتر از ۰/۰۰۱، پایایی ابعاد هر یک از متغیرها مورد تأیید قرار گرفت.

برای روایی همگرا، در جدول ۲ شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده یا AVE (average variance extracted) آمده است. همچنین فاصله اطمینان ۹۵ درصدی بوت استرپ با تصحیح آریبی آورده شده است. این شاخص توسط Fornell & Lacker (1981) پیشنهاد شد. یکی از راه‌های بررسی این موضوع که آیا متغیر مکنون به اندازه کافی واریانس‌ها را بیان کرده است یا خیر، استفاده از فاصله اطمینان روش بوت استرپ است.

Table 2. AVE index

Path	AVE	P
Career anchor	0.159	<0.001
Job satisfaction	0.495	<0.001
Psychological empowerment	0.564	<0.001

با توجه به جدول ۲، مقادیر معنی‌داری کمتر از ۰/۰۰۱ نشان می‌دهند که برای هر یک از متغیرهای پنهان به میزان کافی بیان واریانس وجود داشته است. اگرچه پیدا کردن مقادیر بالای ۰/۵ برای AVE نیز یک روش سنتی برای بررسی این موضوع است. به منظور بررسی این موضوع که آیا روایی همگرا مدل مورد تأیید است یا خیر مقدار شاخص پایایی CR بایستی از AVE بزرگتر باشد. یعنی $CR > AVE$ که با توجه به جداول ۱ و ۲ روایی همگرا مورد تأیید است. برای روایی واگرا (افتراقی) در جدول ۳، شاخصی برای بررسی روایی افتراقی (discriminant validity) مدل آورده شده است. مقادیر شاخص HTMT (heterotrait-monotrait ratio) نباید بیشتر از ۱ باشد (Henseler et al., 2015). اگر برقرار نباشد صحت برآورد پارامتر مسیر موردنظر مورد شک واقع می‌شود.

Table 3. HTMT index

Path	Value	5.0%	95.0%
Job satisfaction → Career anchor	0.477	0.395	0.560
Psychological empowerment → Career anchor	0.482	0.401	0.563
Psychological empowerment → Job satisfaction	0.743	0.613	0.872

همان‌طور که در جدول ۳ آمده است، شاخص HTMT برای تمام مسیرها بین صفر و یک قرار دارد، لذا تمامی مسیرها از روایی واگرا (افتراقی) برخوردار هستند. روش آماری پژوهش حاضر، الگویابی معادلات ساختاری (SEM). برای آزمون فرضیه میانجی‌گری بین دو متغیر، چهار مرحله Baron & Kenny (1986) اجرا شد (Aydognmus, 2018).

یافته‌ها

از آنجاکه یکی از پیش‌فرض‌های به‌کارگیری رویکرد متغیرهای مکنون در الگویابی معادلات ساختاری، وجود همبستگی میان متغیرهای اصلی پژوهش است، بدین منظور تحلیل همبستگی پیرسون به‌کار گرفته شد و در جدول ۵ میزان همبستگی هر متغیر با سایر متغیرها نمایش داده شده است. برای بررسی تمام همبستگی‌های موجود بین زیرعوامل سه متغیر پژوهش به جدول ۵ (در پیوست ۲) مراجعه شود.

برای بررسی برازش مدل، از دو شاخص SRMR و GOF استفاده شده است که با توجه به جدول ۴، شاخص SRMR برابر با ۰/۰۸۹ با چندک ۹۹ درصدی ۰/۰۷۵ به‌دست آمده‌اند. این معیار هرچه به صفر نزدیک‌تر باشد نشانگر برازش بهتر است و معمولاً باید کمتر از عدد ۰/۱ یا در حالت سختگیرانه ۰/۰۸ باشد (Hu & Bentler, 1999).

Table 4. General model fit criteria

	Ghosted model	Estimated model
SRMR	0.089	0.089
99 %	0.073	0.075
Chi-Square	123.169	123.169
NFI	0.748	0.748

Table 5. Matrix of correlation coefficients between the variables of the present study

Variables	Career's anchor	Psychological empowerment	Job satisfaction
Career anchor	1		
Psychological empowerment	0.35**	1	
Job satisfaction	0.288**	0.536**	1

با توجه به مقادیر برآورد شده در جدول ۵ می‌توان نتیجه گرفت برازش مدل به‌دست‌آمده مورد تأیید است (۰/۱۶۰/۰۸۹). یکی دیگر از شاخص‌های بررسی برازش مدل، شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF است. معیار GOF توسط Tenenhaus et al. (2004) ابداع گردید و طبق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2\text{)}}$$

Wetzels et al. (2009) سه مقدار در نظر گرفته شده است: ضعیف: اگر بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ باشد. متوسط اگر بین ۰/۲۵

تا ۰/۳۶ باشد. قوی: اگر از ۰/۳۶ بیشتر باشد.

$$GOF = 0.543 * 0.245 = 0.365$$

بنابراین به‌طور کلی برازش مدل در درجه قوی از نظر Wetzels et al. (2009) قرار دارد. یکی دیگر از پیش‌فرض‌های بررسی برازش، بررسی هم‌خطی چندگانه از طریق عامل تورم واریانس یا (VIF) variance (inflation factor) قابل شناسایی است. عامل تورم واریانس باید کمتر از ۵ (یا ۳ به‌طور سختگیرانه) باشد تا نشانگر عدم هم‌خطی درون‌سازه‌ای باشد. وجود هم‌خطی در سازه‌ها، باعث آریبی و خطای زیاد در برآورد اثرات مدل است؛ لذا بررسی این موضوع حائز اهمیت است. با توجه به مقادیر به‌دست آمده، تمامی متغیرها دارای VIF کمتر از ۳ هستند که قویاً بیانگر عدم وجود هم‌خطی در سازه‌ها است.

برای رسیدن به مدل نهایی، گویه‌های با مقادیر بار عاملی بسیار کم حذف شده تا مدل برازشی بهتر به همراه داشته باشد. به این معنا که با توجه به مقادیر بار عاملی و مقدار معنی‌داری، گویه‌هایی که بار عاملی کمتر از ۰/۷ داشته، حذف شده تا مدل برازش بهتری پیدا کند. بدین منظور سؤال شماره ۵ پراتنز (P=۰/۰۶۳) از پرسش‌نامه رضایت شغلی، و سؤالات شماره ۱۲، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۳۴، ۳۵ و ۳۸ به ترتیب با مقادیر عاملی و مقدار معنی‌داری در پراتنز (P=۰/۰۶۳) و ۰/۳۹۶ (P=۰/۲۴۱)، ۰/۱۶۲ (P=۰/۱۷۵)، ۰/۴۰۵ (P=۰/۱۴۹)، ۰/۴۷۹ (P=۰/۲۲۴)، ۰/۳۱۱ (P=۰/۱۵۴) و ۰/۴۶۱ (P=۰/۰۶۶) از زیرسازه‌های لنگرگاه‌ها شغلی در برازش مدل کنار گذاشته شدند. مدل نهایی به‌دست‌آمده در شکل ۲ قابل رؤیت است. برای بررسی مدل نهایی با بارهای عاملی زیرسازه‌ها به شکل ۲ (در پیوست ۳) رجوع شود.

در پژوهش حاضر با استفاده از روش بوت‌استرپ و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس، اثرات متغیرها بررسی شد. سپس نشان داده شد که همه زیرعامل‌های لنگرگاه‌های شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معنی‌دار و مثبت دارد. در این میان لنگرگاه‌های چالش محض بیشترین اثر و خلاقیت و کارآفرینی کمترین اثر را بر توانمندسازی روان‌شناختی دارند. به‌طور کلی سازه لنگرگاه‌های شغلی بر اثرگذاری (۰/۲۹۱، ۰/۰۰۱) بیشترین تأثیر و سپس به ترتیب، معناداری (۰/۲۹، ۰/۰۰۱)، شایستگی (۰/۲۶۲، ۰/۰۰۱) و خودتعیینی (۰/۱۸۶، ۰/۰۰۱) تأثیر کمتری بر زیرعامل‌های توانمندسازی روان‌شناختی داشته‌اند. به‌صورت جزئی برای زیرعامل اثرگذاری، لنگرگاه چالش محض بیشترین اثر

(۰/۰۷۷، ۰/۰۰۱) و لنگرگاه خلاقیت (۰/۰۴۱، ۰/۰۰۱) کمترین رابطه را داشته است. برای زیرعامل معناداری دقیقاً مانند اثرگذاری، لنگرگاه چالش محض بیشترین اثر (۰/۰۷۷، ۰/۰۰۱) و لنگرگاه خلاقیت (۰/۰۴۱، ۰/۰۰۱) کمترین رابطه را داشته است. برای زیرعامل شایستگی، مانند دو عامل دیگر ولی با تفاوت کمی در میزان اثر، لنگرگاه چالش محض بیشترین اثر (۰/۰۶۹، ۰/۰۰۱) و لنگرگاه خلاقیت (۰/۰۳۷، ۰/۰۰۱) کمترین رابطه را داشته است. و برای زیرعامل خودتعیینی، مانند شایستگی، لنگرگاه چالش محض بیشترین اثر (۰/۰۴۹، ۰/۰۰۱) و لنگرگاه خلاقیت (۰/۰۲۷، ۰/۰۰۱) کمترین رابطه را داشته است. در پژوهش حاضر تنها دو زیرعامل (اثرگذاری و معناداری) از توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری داشته است. این اثر برای شایستگی (۰/۲۹) و معناداری (۰/۴۳) گزارش شده است و در نهایت در این پژوهش، زیرعامل‌های لنگرگاه شغلی به صورت غیرمستقیم و با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی، بر رضایت شغلی رابطه معناداری (۰/۲۰۲، ۰/۰۰۱) داشته است. به صورت جزئی این رابطه از طریق زیرعامل‌های اثرگذاری (۰/۰۸۵، در معنی‌داری) و معناداری (۰/۱۲۴، در معنی‌داری) بوده است.

در تحلیل میانجی‌گری در واقع انجام مرحله به مرحله تحلیل رگرسیون برای تأیید نقش متغیر میانجی‌گر در رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته است (Baron & Kenny, 1986). گذراندن چهار گام برای تأیید نقش یک متغیر در جایگاه متغیر میانجی‌گر ضروری می‌باشد. گام اول این است که متغیر مستقل با متغیر وابسته رابطه معنی‌دار داشته باشد. در گام دوم معناداری رابطه بین متغیرهای مستقل و میانجی‌گر و در گام سوم معناداری رابطه بین متغیرهای میانجی‌گر و وابسته بررسی می‌شود. گام چهارم این است که وقتی متغیر میانجی‌گر وارد معادلات رگرسیونی می‌شود، رابطه بین متغیر مستقل و وابسته غیرمعنی‌دار می‌شود که در این حالت متغیر موردنظر میانجی‌گر کامل است، یا این که این رابطه در حضور متغیر میانجی کاهش یابد (حداقل ۱۰٪) ولی همچنان معنی‌دار باقی بماند که در این حالت، نقش متغیر میانجی جزئی خواهد بود و اصطلاحاً میانجی‌گری ناقص است.

به منظور جمع‌بندی مطالب گفته‌شده، در جدول ۶ گام‌های روش Baron & Kenny (1986) آورده شده‌اند که دربردارنده یک دید کلی از روابط موجود می‌باشد. به‌طور کلی لنگرگاه‌های شغلی بدون درنظر گرفتن متغیرهای دیگر، با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار (۰/۲۹۶) دارد. پس از ورود توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر میانجی در مدل، لنگرگاه‌های شغلی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری نداشت. لنگرگاه‌های شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری دارد (۰/۵۶) و لنگرگاه‌های شغلی به‌صورت غیرمستقیم با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (۰/۲۰۲). در نتیجه می‌توان در مدل معرفی‌شده بیان نمود که میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین اثر لنگرگاه‌های شغلی بر رضایت شغلی نقش بسزایی دارد. به عبارت دیگر، لنگرگاه‌های شغلی به‌صورت غیرمستقیم بر رضایت شغلی کارکنان اثرگذار است و توانمندسازی میانجی‌گری کامل دارد.

Table 6. Steps of Baron and Kenny's method

	β	SD	B	t	p	R ²	HTMT
Width from the origin	2.107	0.695		3.031		0.087	
Career Anchor → Job satisfaction	0.565	0.154	0.296	3.676	0.001		
Width from the origin	2.557	0.513		4.984	0.001	0.13	
Career anchor → Psychological empowerment	0.521	0.113	0.36	4.589	0.001		0.482
Width from the origin	3.841	0.626		6.136	0.001	0.36	
Career Anchor → Job satisfaction	0.18	0.139	0.094	1.127	0.130		
Psychological empowerment → Job satisfaction	0.481	0.062	0.56	7.718	0.001		0.743
Career Anchor → Psychological Empowerment → Job satisfaction	0.251	0.87	0.202	3.868	0.001		0.477

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین لنگرگاه‌های شغلی و رضایت شغلی انجام گرفت. نتایج نشان داد که بین متغیرها رابطه معنی‌داری وجود دارد و میانجی‌گری کاملی وجود دارد. همچنین با توجه به استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس و معیارهای برازش در مجموع می‌توان مدل برازش داده‌شده را مناسب و قابل تفسیر دانست. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان نتیجه‌گیری کرد از آنجایی که لنگرگاه شغلی به انگیزه‌های ذاتی اشاره دارد، زمانی که افراد لنگرگاه‌های واقعی خود را شناسایی کنند، مراحل توانمندسازی خود را آغاز می‌کنند و کارکنان توانمند رضایت شغلی بیشتری داشته که به رضایت از زندگی آنان ختم می‌شود. کارکنان راضی رفتار مبتکرانه و شهروندی در سازمان دارند، عملکردشان بهتر است، احتمال موفقیت در پروژه بالاتری دارند و تعهد سازمانی بیشتری دارند که به ماندن در سازمان کمک می‌کند. با توجه به نتایج این پژوهش که نشان داد دو زیرعامل اثرگذاری و معناداری، از سازه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارند و زیرعامل‌های لنگرگاه‌های شغلی، تماماً از طریق این دو زیرعامل بر رضایت شغلی رابطه غیرمستقیم دارند، لذا می‌توان بیان کرد که با توانمندسازی افراد در این دو زمینه بیشترین تأثیرگذاری در رضایت شغلی کارکنان به‌وجود خواهد آمد. با وجود لنگرگاه‌های چالش محض و شایستگی فنی-تکنیکی به‌عنوان لنگرگاه‌های غالب در بین کارکنان شرکت مذکور، باید مداخلات آینده شرکت هم‌محور با این تعاریف باشند. مثلاً برای توانمندسازی فردی که لنگرگاه فنی تکنیکی در او غالب است، ارتقاء به یک پست مدیریتی، انتخاب مناسبی نیست زیرا که این افراد انتخاب شغل خود را بر پایه محتوای تخصصی کارها انجام داده و ترجیح می‌دهند در شغل حسابدار یا مهندس باقی بمانند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش همانند سایر پژوهش‌های پیمایشی، استفاده از ابزار خودگزارش‌دهی به‌جای مشاهده رفتار واقعی ممکن است به دلیل عدم صداقت، کسب مطلوبیت اجتماعی و اجتناب از بدنامی، پاسخ‌ها نادرست شوند. در صورتی که روش‌های دیگر مطالعه رفتار، مانند مشاهده و مصاحبه، شاید بتواند اطلاعات کامل‌تری در مورد شرکت‌کنندگان در اختیار بگذارد. همچنین در پژوهش حاضر تعداد شرکت‌کنندگان مورد مطالعه تنها به یک شرکت محدود شده است. به همین دلیل برای قابلیت تعمیم این پژوهش به کل جامعه یا جوامع دیگر نیازمند نمونه‌های متفاوت‌تر و بیشتری است. تعداد نمونه این پژوهش ۱۴۳ نمونه بوده که این امر در روش‌های تحقیق پیمایشی می‌تواند بر معادلات آماری تأثیر منفی بگذارد. علی‌رغم استفاده از نرم‌افزار قدرتمند اسمارت پی‌ال‌اس، شاخص برازندگی مدل NFI برازش متوسط را به ما داد که این امر از ناکافی بودن نمونه حاصل می‌شود. این امر به دلیل محدودیت افراد پاسخ‌گو، کم شدن انحراف استاندارد و نمونه‌گیری غیرتصادفی و در دسترس و به حالت سرشماری انجام‌گرفته بوجود آمده است. لذا بررسی پژوهش با تعداد نمونه بیشتر می‌تواند این محدودیت را رفع کند.

پیشنهادات ارائه‌شده در دو بخش ارائه می‌شود. پیشنهادات پژوهشی که به سبب محدودیت‌های پژوهش حاضر به علاقمندان به ادامه مسیر پژوهشی بیان شده است و پیشنهادات سازمانی که نسبت به یافته‌های این پژوهش به مدیران سازمان مذکور برای ارتقاء سازمان پیشنهاد می‌شود. پژوهش حاضر مقطعی است لذا دستیابی به روابط علی و معلولی طبق یافته‌های پژوهش امکانپذیر نمی‌باشد. به همین جهت به محققان علاقمند به این حوزه پژوهشی پیشنهاد می‌شود از طرح‌های تحقیقاتی آینده‌نگر در فاصله‌های زمانی متفاوت استفاده کنند تا بتوانند در الگوی ساختاری مفروض، روابط علی را شناسایی کرده و بیازمایند. بنابراین طرح تحقیقاتی طولی و پس‌رویدادی جهت کسب اطلاع از روابط علی پیشنهاد می‌شود. با توجه به حجم نمونه پایین پژوهش، اجرای طرح نمونه‌گیری در سطح گسترده‌تر برای پژوهشی مشابه پیشنهاد می‌شود. نمونه موجود در این پژوهش در حوزه صنعت تولید نوشیدنی بوده و فرهنگ ایرانی دارد. لذا استفاده از روش تحقیق مشابه در صنایع دیگر و فرهنگ‌های دیگر می‌تواند به اعتبار علمی پژوهش اضافه کند. همچنین اضافه کردن متغیرهای دیگری به مدل مفهومی و بررسی نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی به مدل مفروض می‌تواند اطلاعات مفیدی به جامعه ارائه دهد.

از آنجا که براساس نتایج این پژوهش، شناخت لنگرگاه‌های مسیر شغلی به سازمان کمک می‌کند تا توسعه مناسب و مؤثری را برای منابع انسانی خود طراحی کند، مدیران باید بدانند چه تدابیری درخصوص سیستم‌های موجود و تغییرات

موردنیاز در آن‌ها الزمی است. لذا پیشنهاد می‌گردد سازمان‌ها، سیستم‌های مختلف مانند: سیستم انگیزش، پاداش، ارزیابی عملکرد، ارتقاء را بر مبنای شناسایی و برآورد جهت‌گیری‌های درونی کارکنان مانند لنگرگاه‌های شغلی، بازنگری نمایند. تدوین مسیر شغلی مشخص و تبیین اهداف مسیر شغلی برای کارکنان تا ایشان در راستای رشد و ارتقای خود در سازمان هدف‌گذاری نموده و تلاش‌های خود را روی این اهداف متمرکز سازند. در انتخاب کارکنان بایستی به تناسب شغل با شاغل اهمیت بیشتری داده شود. تا از طریق انجام وظایف و مسئولیت‌ها افراد بتوانند استعداد‌های خود را شکوفا و زمینه‌های رشد و ارتقای فردی را فراهم سازند. دوری از همسان‌گرایی و رویکردهای حزبی در انتصاب و ارتقاء کارکنان در جایگاه‌های کلیدی، سنجش کمی و کیفی عملکرد کارکنان و تأکید بر عملکردهای ارزش‌آفرین از جمله پیشنهادات مدیریتی می‌باشد. به‌طور خلاصه می‌توان موارد زیر را نیز پیشنهاد کرد:

- سازمان‌ها می‌بایست از طریق شرح شغل شفاف، اهداف روشن سازمانی و طراحی شغل، احساس معناداری شغل را در کارکنان خود افزایش دهند. مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان احساس تأثیر و خودمختاری در شغل را در کارکنان افزایش می‌دهد و بدین ترتیب احساس توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان افزایش می‌یابد و تجربیات مثبت بیشتری از محیط کار حاصل خواهد شد.
- تدوین مسیر شغلی روشن و شفاف و تبیین اهداف مسیر شغلی برای کارکنان تا ایشان در راستای رشد و ارتقای خود در سازمان هدف‌گذاری نموده و تلاش‌های خود را روی این اهداف متمرکز سازند.
- در انتخاب کارکنان بایستی به تناسب شغل با شاغل اهمیت بیشتری داده شود. تا از طریق انجام وظایف و مسئولیت‌ها افراد بتوانند استعداد‌های خود را شکوفا و زمینه‌های رشد و ارتقای فردی را فراهم سازند.

تضاد منافع

هیچگونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abdulrab, M., Zumrah, A. R., Almaamari, Q., Al-Tahitah, A. N., Isaac, O., & Ameen, A. (2018). The role of psychological empowerment as a mediating variable between perceived organizational support and organizational citizenship behavior in Malaysian higher education institutions. *International Journal of Management and Human Science*, 2(3), 1-14.
- Abessolo, M., Rossier, J., & Hirschi, A. (2017). Basic values, career orientations, and career anchors: Empirical investigation of relationships. *Frontiers in Psychology*, 8, 108-127. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01556>
- AlKahtani, N., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B., & Haider, S. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, 11(3), 813-822. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.022>
- Amirtash, A. M., Mozafari, S. A.A., Mehri, K., & Janani, J. (2011). Comparison of job anchors and organizational commitment between physical education and non-physical education faculty members of Islamic Azad Universities of Iran. *Beyond Management (the new name of Productivity Management)*, 5(17), 111-130.
- Amundsen, S., & Martinsen, O. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity the role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(3), 34-52. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304-323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>

- Askari, A., Azizi, R., & Rahmatjoo, R. (2020). The psychometric properties of career anchor questionnaire in Iran Gas transmission company managers. *Psychological Models and Methods*, 11(40), 193-210. https://jppmm.marvdasht.iau.ir/article_4399.html?lang=en
- Aydogmus, C. (2018). Millennials' career attitudes: The roles of career anchors and psychological empowerment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 1-23. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i6/4176>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, US: Prentice-Hall, Inc. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1536371>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundary less and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Çetinkaya, A. Ş., & Damar, A. (2019). Psychological resilience on career anchors. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(37), 80-98. <https://doi.org/10.30976/susead.461957>
- Chamberlin, M., Newton, D. W., & LePine, J. A. (2018). A meta-analysis of empowerment and voice as transmitters of high-performance managerial practices to job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1296-1313. <https://doi.org/10.1002/job.2295>
- Chang, L. C., & Liu, C. H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(10), 1442-1448. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.12.006>
- Chiang, C. F., & Jang, S. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313–322. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.017>
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2010). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 14-29. <https://doi.org/10.1108/13620430810849506>
- Dash, M., Bakshi, S., & Chugh, A. (2017). Career anchors: A study with Indian management students. *Journal of Applied Management and Investments*, 6(1), 5-10. <http://www.publishingindia.com/drishitikon/>
- Dastbaz, A., Nilforooshan, P., & Abedi, M. R. (2018). The effect of career anchors group counseling on career decision-making, and its components in high school students. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 19(4), 93-102. (Persian) [10.30486/jsrp.2018.545641](https://doi.org/10.30486/jsrp.2018.545641)
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior (7th ed)*. New York: McGraw Hill. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3056603>
- Delong, D. J. (1982). *The career orientation of MBA alumni: A multidimensional model*. career issues in career orientations, prentice-hall, New York.
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 570-583. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.02.002>
- Dziuba, S., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *CzOTO*, 2(1), 18-25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>

- Ezeanyim, S., Ekene, E., Ufoaroh, E., & Therasas, A. (2019). The impact of job satisfaction on employee performance in selected public enterprise in Awka, Anambra State. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 7(1), 40-50. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2791>
- Farahi, A., Soltani, M. R., & Nasrollahi, M. (2019). Designing a model for career progression pathway. *Journal of Research in Human Resources Management*, 10(4), 51-78. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_204318.html?lang=en
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill. <https://books.google.com/books/about/>
- Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 2(7), 77-93. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(96\)90014-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(96)90014-5)
- Fisher, V. E., & Hanna, J. V. (1931). *The dissatisfied worker*. New York: Mcmillan. <https://doi.org/10.1037/10719-000>
- Fornell, C. D., & Lacker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50. <http://dx.doi.org/10.2307/3151312>
- George, J., & Jones, G. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. Boston: Prentice Hall. <https://industri.fatek.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/086>
- Ghiashi Nadushan, S., Nasirzadeh, S., & Nargesian, J. (2016). A comparative study on the effect of the mental image (brand) of the university on the students self-concept of schools of psychology and educational sciences of allameh tabataba'i university and lorestan. *Journal of Research in Educational Systems*, 10(32), 64-103.
- Govender, L., Migiro, S. O., & Kyule, A. K. (2018). Flexible work arrangements, job satisfaction and performance. *J. Econ. Behav. Stud*, 10, 268-277. <https://doi.org/10.22610/jeb.v10i3.2333>
- Gregory, M., & Griffin, R. W. (2004). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Boston: Houghton Mifflin. <https://bayanbox.ir/view/6157472598406331651/>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1989). *Organizational behavior*. United States: South-Western College Pub. <https://www.amazon.com/Organizational-Behavior-Don-Hellriegel/dp/0314058702>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45. <http://dx.doi.org/10.1037/h0040767>
- Horne, H. L. (2010). *The relationship among career anchors, negative career thoughts, vocational identity, and hope in freelance production crew for film and television*. Doctoral dissertation, Tallahassee, FL: Florida State University. file:///C:/Users/Administrator/Downloads/FSU_migr_etd-3775.pdf
- Hosseini Shawon, A., & Nasl Saraji, R. (2014). *Management of the career path of the organization's human resources development tool*. 3rd National Conference of Training and Human Capital Development. <https://civilica.com/doc/534995>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

- Huang, X., Iun, J., Liu, A., & Gong, Y. (2010). Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 122–143. <https://doi.org/10.1002/job.636>
- Igbaria, M., & Baroudi, J. J. (1993). Linked references are available on JSTOR for this article : A Short-Form Measure of Career Orientations : A Psychometric Evaluation. *Journal of Management Information Systems*, 10(2), 131–154. <https://doi.org/10.1080/07421222.1993.11518003>
- Jafari, I., Khaliqkhan, A., & Gharibzadeh, R. 2016, Mediating role of professional ethics and job supports in causal relationships between psychological well-being and quality of work life of nurses: structural equation modeling. <https://civilica.com/doc/1324202>
- Jordan, G., Migli, G., Todorovi?, I., & Mari?, M. (2017). Psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher education: Comparison of six CEE countries. *Organizacija*, 50(1), 17-32. <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0004>
- Kannabiran, B., Nandhini, K., & Nagarani, R. (2016). A study to analyze the effectiveness of functional strength training in improving gross motor function among the children with spastic diplegic cerebral palsy. *Int J Neurorehabilitation*, 3, 239. <https://doi.org/10.4172/2376-0281.1000239>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=10807>
- Kaveh, D., salajeghe, S., & Sheikhy, A. (2019). Designing and explaining the model of organizational culture in Iran's higher education system and its relationship with psychological empowerment of employees*. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10(39), 293-314. [20.1001.1.20086369.1398.10.39.14.2](https://doi.org/10.1001.1.20086369.1398.10.39.14.2)
- Kayani Rad, H., & Sayadi, S. (2009). The application of the anchors of the advancement path in people's jobs based on the Shain model. *Journal of Management*, 20(153), 71-82.
- Lin, S.-H., & Huang, Y.-C. (2018). Assessing college student engagement: Development and validation of the Student Course Engagement Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 36(7), 694–708. <https://doi.org/10.1177/0734282917697618>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1297-1343. <https://www.researchgate.net/publication/238742406>
- Mahmood, A., Akhtar, M. N., Talat, U., Shuai, C., & Hyatt, J. C. (2019). Specific HR practices and employee commitment: The mediating role of job satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 41(3), 420-435. <https://doi.org/10.1108/er-03-2018-0074>
- Meiliani, M. (2014). *Career Anchors and Job Satisfaction: the role of psychological empowerment in the Indonesian public university context*. University of Wloongong, School of Management, Operation and Marketing, University of Wloongong online thesis collection. <https://ro.uow.edu.au/theses/4155/>
- Meng, Q., & Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 2, 983-990. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S215912>
- Mirkamali, S., Hayat, A., Noruzy, A., & Jarahi, N. (2010). The correlation of psychological empowerment, with job satisfaction and organizational commitment in university employees. *Teaching and Learning Research*, 7(2), 15-30. https://tlr.shahed.ac.ir/article_2230.html?lang=en
- Mogimi, M. (2014). *Designing the model of professional ethics of educational managers with Islamic-Iranian approach*. PhD thesis of Allameh Tabatabayi University. <https://resaleneqar.ir/product>

- Mohammadi Moghadam, Y., Dehnad, M., Delavar, A., & Alipour Darvishi, Z. (2019). Anchor of career path strategies for staff. *Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge*, 3(10), 418-449. https://issk.sndu.ac.ir/article_835.html?lang=en
- Ndzobole, F. C. (2019). *Exploring the relationship between self-esteem and career anchors in the financial services industry* (Doctoral dissertation).
- Peterson, R. A., & Kim, Y. (2013). On the relationship between coefficient alpha and composite reliability. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 194-202. <https://doi.org/10.1037/a0030767>
- Pourkelhar, M., Taghipour, E., & Roknipoor, G. (2011). *Job satisfaction of Nadaja employees and its role in the development of Makran beaches*. National Conference on the Development of Makran Coasts and Maritime Authority of the Islamic Republic of Iran. <https://sid.ir/paper/846022/fa>
- Priyono, B. S., Rijanti, T., Liliana, L., & Handayani, B. C. (2019, July). The Influence of Empowerment and Quality of Work Life to Career Plateau with Work Satisfaction as Intervening Variable. In *International Conference on Banking, Accounting, Management, and Economics (ICOBAME 2018)* (pp. 108-113). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icobame-18.2019.24>
- Rahimnia, F., & sadeghi, F. (2017). Investigating the mediating role of job satisfaction in the effects of internal brand management and career anchors on intention to stay. *New Marketing Research Journal*, 6(4), 67-88. <https://doi.org/10.22108/nmrj.2017.21269>
- Rayan, A. R., Sebaie, A. S., & Ahmed, N. A. (2018). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between the empowering leadership behavior and work engagement: A study applied on the cement sector in Upper Egypt. *International Journal of Business and Management*, 13(12), 18-30. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n12p18>
- Rezaean, A., Hatami, S., & Dastar, H. (2022). Vertif Relationship between career management and career satisfaction. *Journal of Military Medicine*, 13(4), 217-221. https://militarymedj.bmsu.ac.ir/article_1000461.html?lang=en
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2011). *A self-determination theory perspective on social, institutional, cultural, and economic supports for autonomy and their importance for well-being*. Germany: Springer Science+Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-9667-8_3
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. New Jersey: John Wiley. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1733280>
- Schein, E. H. (1974). The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7(4), 401-426. <https://doi.org/10.1177/002188637100700401>
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Boston: Addison-Wesley. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=2268602>
- Schein, E. H. (2006). *Career anchors: Participant workbook*. California: Pfeiffer. <https://www.amazon.com/Career-Anchors-Participant-Edgar-Schein/dp/0787977594>
- Schen, E. H. (1996). Career anchor revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 1(4), 80-88. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321>
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Shafiabadi, A. (2019). *Career guidance and counseling and career selection theories*. Tehran: Rooshd. <https://roshdpress.ir/product>

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. United States: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Steers, R. M., & Lyman, W. P. (1975). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill. <https://books.google.com/books/about/>
- Tenenhaus, M., Amato, S. & Esposito Vinzi, V. (2004). *A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling*. In Proceedings of the XLII SIS scientific meeting, 739-742.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive element of empowerment: An interpretative model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Journal*, 15(4), 56-74. <https://doi.org/10.2307/258687>
- Vanneste, J. M. (2005). *Schein's career ANCHOR model and its relevance to CAREER satisfaction: A case study of engineers at micro motors*. Doctoral dissertation, Ann Arbor, MI, UMI. <https://lib.manaraa.com/books/>
- Waheed, A., Abbas, Q., & Malik, O. F. (2018). 'Perceptions of performance appraisal quality' and employee innovative behavior: Do psychological empowerment and 'perceptions of HRM system strength' matter?. *Behavioral sciences*, 8(12), 114. <https://doi.org/10.3390/bs8120114>
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009) Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33, 177-195. <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Wils, L., & Tremblay, M. (2010). Toward a career anchor structure: An empirical investigation of engineers. *Industrial Relations*, 65(2), 236-256. <https://doi.org/10.7202/044301ar>
- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12(3), 262-277. <https://doi.org/10.1108/17511340610670179>
- Yowell, C., & Gordon, E. (1996). Youth empowerment and human service institutions. *The Journal of Negro Education*, 65(1), 19-29. <https://doi.org/10.2307/296736>
- Zameni, F., Soltanzadeh, A., & Nasiri, P. (2018). Designing a Conceptual Model for the Relationship Between Shift Work, Job Stress, Job Satisfaction and Health: A Case Study in Petrochemical Industry. *Journal of Ergonomics*, 6(2), 64-70. <https://sid.ir/paper/103339/en>