

چکیده

همواره سازمان‌ها تمایل دارند نیروهای با تجربه و کارآمد خود را حفظ نمایند. پیشینه مطالعات نشان می‌دهند که توانمندسازی کارکنان می‌تواند یک نقش موثر و فرسودگی شغلی می‌تواند نقشی مخرب در این زمینه داشته باشند. از این رو، هدف تحقیق حاضر سنجش اثر توانمندسازی ساختاری و روانشناختی کارکنان به تمایل به ماندن آنها با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر رشت می‌باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر شیوه اجرا یک تحقیق توصیفی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان آموزش و پرورش اداره کل و نواحی یک و دو شهر رشت می‌باشد که تعداد آن در مجموع برابر ۴۷۰ نفر می‌باشد که این بین، به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس تعداد ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها در تحقیق حاضر میدانی توسط ابزار پرسشنامه می‌باشد. پایایی ابزار بوسیله ضریب آلفای کرونباخ آزمون شد. به منظور تأیید روایی ابزار نیز از روش روایی صوری بهره گرفته شد. همچنین، برای تحلیل داده‌ها از روش حداقل مربعات جزئی در نرم افزار SmartPLS V.2 استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان دادند که، توانمندسازی ساختاری یک اثر مثبت معنادار بر توانمندسازی روانشناختی دارد. توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیز به نوبه خود یک اثر مثبت معنادار بر تمایل به ماندن آنها دارد در حالی که یک اثر منفی بر فرسودگی شغلی کارکنان خواهد داشت. به عبارت دیگر توانمندسازی روانشناختی کارکنان باعث کاهش فرسودگی شغلی آنها خواهد شد. سایر نتایج نیز نشان دادند که فرسودگی شغلی کارکنان، تمایل به ماندن آنها و ادامه همکاری با سازمان را کاهش خواهد داد.

کلمات کلیدی: تمایل به ماندن، توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روانشناختی، فرسودگی شغلی