

تبیین تمایل به ماندن با توجه به توانمندسازی ساختاری در آموزش و پرورش شهرستان رشت

اعظم کوچکی نژاد ارم ساداتی *، 180،

1395-6-17

همواره سازمان ها تمایل دارند نیروهای با تجربه و کارآمد خود را حفظ نمایند. پیشینه مطالعات نشان می دهند که توانمندسازی کارکنان می تواند یک نقش موثر و فرسودگی شغلی می تواند 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 می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر شیوه اجرا یک تحقیق توصیفی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان آموزش و پرورش اداره کل و نواحی یک و دو شهر رشت می باشد که تعداد آن در مجموع برابر 470 نفر می باشد که این بین، به روش نمونه گیری غیراحتمالی در دسترس تعداد 210 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری داده ها در تحقیق حاضر میدانی توسط ابزار پرسشنامه می باشد. پایایی ابزار بوسیله ضریب آلفای کرونباخ آزمون شد. به منظور تأیید روایی ابزار نیز از روش روایی صوری بهره گرفته شد. همچنین، برای تحلیل داده ها از روش حداقل مربعات جزئی در نرم افزار 2.v SmartPLS 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 : کلمات کلیدی: تمایل به ماندن، توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روانشناختی، فرسودگی شغلی

[Islamic Azad University, Rasht Branch - Thesis Database](#)

[دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت - سامانه بانک اطلاعات پایان نامه ها](#)