

بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با رفتار نوآورانه کارکنان

مرضیه حیدری^{۱*}، رویا افراسیابی^۲، قاسم شورمیج^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۱۹

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با رفتار نوآورانه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان فارس انجام شد. پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل ۲۱۰ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش استان فارس بوده که حجم نمونه برابر با ۱۳۶ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر، فرسودگی شغلی مسلج و پرسشنامه رفتار نوآورانه جنسن و همکاران استفاده گردیده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS انجام شد که نتایج نشان داد رابطه توانمندسازی روانشناختی با فرسودگی شغلی و رفتار نوآورانه؛ و فرسودگی شغلی با رفتار نوآورانه تایید گردید. همچنین فرسودگی شغلی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه نقش میانجی ایفا می‌کند.

کلید واژه‌ها: توانمندسازی روانشناختی، فرسودگی شغلی، رفتار نوآورانه، کارکنان، اداره آموزش و پرورش.

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آبد، ایران

^۲ استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ایران

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

ایمیل نویسنده: hidarym86@yahoo.com

مقدمه

در دنیای پرقابلیت امروز، گرایش های رفتاری نوآورانه کارکنان از مهمترین سازه های حیاتی برای حفظ موقعیت هر سازمانی است. در سال های اخیر و با نگاهی اجمالی به پژوهش ها و نظریات حوزه رفتار انسان ها در محیط کار به سادگی می توان متوجه شد که نوآوری نقشی بسیار پررنگ در میان اندیشمندان مدیریت، روانشناسی صنعتی و سازمانی دارد. در تعریفی ساده از نوآوری می توان آن را رفتارهای نو و سودمندی دانست که افراد در محیط های کاری خود با هدف بسط و توسعه روش ها و راهبردهای انجام وظایف و امور کاری خود و دیگران پیشنهاد داده و به کار می گیرند. سه مشخصه اصلی، شامل بدیع بودن، سودمندی و قابل اجرا بودن رفتار نوآورانه را از بسیاری رفتارهای دیگر متمایز می سازد. از طرف دیگر به باور بسیاری از اندیشمندان آزادانه بودن تلاش های نوآورانه یکی از شروط لازم برای قطعی تلقی کردن یک رفتار نوآورانه محسوب می شود (پنگ^۱، ۲۰۱۴). رفتار نوآورانه به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان ها به منظور ایجاد مزیت رقابتی در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. سازمان ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت های جدیدی که به آن ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق تر خواهند بود (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵). نوآوری به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا یک مفهوم جدید است (موحدی، سامیان و محمدی مهر، ۱۳۹۶). رفتار نوآورانه، ایده های نو و بدیع را برای به رسمیت شناختن فرصت های جدید و بسیار مهم ایجاد می کند (کیم و همکاران، ۲۰۱۸). نوآوری ایده یا تولید نوآوری، ناظر بر روش یا موضوعی است که از نظر فرد، جدید تلقی می شود. جدید بودن ایده برداشت یا تازگی ذهنی ایده است که واکنش فرد را در مقابل آن تعیین می کند. اگر ایده به نظر فرد جدید باشد، نوآوری به شمار می آید. جنبه تازگی یک نوآوری را می توان به دانش، گرایش یا تصمیم در کاربرد آن توجیه کرد. اگر قصد بر آن است که معلمان نوآور شوند باید خودشان نوآوری و مزایای آن را تجربه کرده و در اجرا به کار گرفته باشند (تورانی و همکاران، ۱۳۹۱). لذا نوآوری نتیجه ابتکار و بهره برداری از آن است. تولید، پذیرش و اجرای نوآوری های آموزشی، مراحل و موارد ابتکاری و خلاقیتی هستند که موجب تحول در نظام آموزشی سنتی شده و منجر به بهینه سازی و ارتقای کیفی آن خواهد شد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

رفتار شغلی نوآورانه تمام رفتارهای کارمند، که در جهت ایجاد، معرفی و یا به کارگیری ایده ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل های (درون یک نقش، گروه یا سازمان) جدید واحد مربوطه که منافع بالقوه مهمی برای آن واحد داشته باشد، تعریف می گردد. رفتار شغلی نوآورانه شامل سه وظیفه ی رفتاری مرتبط با هم است که برطبق گفته ی اسکات و بروس در سال ۱۹۹۴ ترتیب خاصی ندارند و ممکن است به صورت جداگانه به کار گرفته شوند این سه وظیفه ی رفتاری عبارتند از تولید ایده، ارتقاء ایده و به کارگیری ایده در عمل. تولید ایده به معنای ایجاد ایده های جدید از هر نوعی است که برای عملکرد سازمان سودمند باشد (ویکسوم و واتسون^۲، ۲۰۰۱). ایده های جدید در یک بافت سازمانی، از مشکلات کاری سرچشمه می گیرند، تشخیص مشکل برای تولید ایده ضروری است و این امر وظیفه ای جداگانه برای رفتار شغلی نوآورانه محسوب نمی شود (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱). ارتقاء ایده به معنای زمانی است که کارمند پس از تولید ایده ی خود به کار روی آن می پردازد. فرد کارمند نیاز به یک مینا و شالوده دارد تا بتواند بر روی این ایده سرمایه گذاری کند و این کار هم نیازمند یافتن اسپانسرها و شریکانی با نفوذ و قدرت لازم است (کان^۳، ۱۹۹۰). فرایند نوآوری با به کارگیری ایده ی اولیه کامل می شود. این وظیفه به معنای تولید یک نمونه یا مدل از نوآوری است که قابل لمس یا تجربه باشد، تا بتوان آن را منتشر کرد، تولید عمده کرد، کاربردی سازی کرد یا متداول کرد (کانتر^۴، ۱۹۸۳). برای تحقق نوآوری ابتدا باید ایده ای شکل بگیرد، سپس آن ایده در سازمان پذیرفته شود و در نهایت ایده پذیرفته شده به کار گرفته شود. برخی از سازمان های آموزشی با وجود سرمایه گذاری های قابل توجهی که برای بهبود عملکرد نوآوری خود انجام می دهند، به نتایج مطلوب نمی رسند، زیرا کلید نوآوری را در خارج از سازمان جست و جو می کنند. این سازمان ها از این مساله غافلند که نوآوری از درون سازمان و از بین کارکنانی که دارای رفتار نوآورانه هستند، آغاز می شود (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵).

^۱ . Peng

^۲ . Wixom & Watson

^۳ . Kahn

^۴ . Kanter

یکی از عواملی که می تواند بر رفتار نوآورانه کارکنان در سازمان ها تاثیر گذار باشد، فرسودگی شغلی است. فابر (۱۹۸۳) در تعریف فرسودگی شغلی می نویسد فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روانی است که در نتیجه رویارویی مستقیم و درازمدت فرد با مردم و در شرایطی که از لحاظ هیجانی طاقت فرساست، در وی ایجاد می شود. فرسودگی شغلی به فرآیندی برمی گردد که در آن رفتارها و نگرش های حرفه ای در پاسخ به فشار کاری به شکلی منفی تغییر می کنند. اولین مرحله آن شامل عدم تعادل بین منابع و نیازها است (استرس، فشار روانی). دومین مرحله شامل فشارهای روانی کوتاه مدت، خستگی و فرسودگی است (خستگی). سومین مرحله شامل تغییراتی در نگرش و رفتار است مانند اینکه با مشتریان به شکلی بی علاقه و ماشینی برخورد می کنند یا این که تصور بدبینانه ای نسبت به ارضاء شدن نیازهای خود پیدا می کنند (حالت دفاعی). چنین ریشه ایجاد فرسودگی شغلی را نیازهای شغلی بیش از حد می داند. این نیازها باعث ایجاد یک استراتژی تدافعی شده که مشخصه آن کناره گیری و گوشه گیری است (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۱). کارکنانی که از فرسودگی شغلی رنج می برند در کار خود کم انگیزه و کم فعالیت می شوند. آنها از نظر روانی بی تفاوت، افسرده، خستگی پذیر و زودرنج شده و کیفیت (و نه لزوماً کمیت) کار آنها کاهش می یابد (عزیزی، فیض آبادی و صالحی، ۱۳۸۷). فدریچی و اسکالویک (۲۰۱۲) گزارش کردند که فرسودگی شغلی به اثر بخشی و رضایت، و در نتیجه به عملکرد ضعیف شغلی مرتبط می شود. سرپرستانی که سطح انزوای کمتری دارند نیز احتمالاً از فرسودگی رنج می برند، که به نوبه خود باعث افزایش احتمال شکست آنها در کار می شود (بائر و سیلور، ۲۰۱۸). در صورتی که فرد دچار فرسودگی شغلی شود، تغییرات منفی در نگرش ها، روحیه و رفتار او ایجاد می شود، از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده و به تدریج در ایفای وظایف احساس کاهش شایستگی می کند. فرسودگی شغلی نوعاً یک اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است واقعاً به یک ناتوانی روانی تبدیل شود. به طوری که برخی از صاحب نظران فرسودگی شغلی را در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی در رده اختلالات انطباقی طبقه بندی می کنند. در این حالت کار اهمیت و معنای خود را از دست می دهد و فردی که دچار فرسودگی شغلی شده، احساس تحلیل رفتگی و خستگی مزمن می کند، خلق و خوی پرخاشگرانه پیدا کرده و در روابط بین فردی تا اندازه ای بدگمان و بدبین می شود (صلاحیان و همکاران، ۲۰۱۰).

ابعاد اصلی فرسودگی شغلی ناشی از کار را از دیدگاه مسلج و جکسون در سه بعد اصلی زیر می توان خلاصه نمود:

۱- خستگی عاطفی: این عامل مبین وجود احساساتی است که در آن شخص نیروهای هیجانی خود را از دست داده و قادر به برقراری ارتباط با دیگران نیست. ۲- مسخ شخصیتی و بدبینی: نتیجه نادیده گرفتن توانایی های فرد در ارائه خدمات شغلی است و باعث ایجاد فاصله بین او و گیرندگان خدمات می شود و تداوم آن موجب بی علاقتی و بدبینی به کار و در نتیجه افزایش ناامیدی می شود. ۳- احساس بی فایده بودن و ناکارآمدی: شرایط کاری همراه با نیازهای دائم و خسته کننده به بدبینی و خستگی عاطفی منجر می شود که تداوم آن موجب افت کارایی و در نتیجه از بین رفتن احساس کارآمدی و موثر بودن را در فرد در پی خواهد داشت و این احساس اعتماد به نفس (اعتقاد به توانایی ها و پتانسیل های خود) را تا حدود زیادی کاهش داده و ترس از انتقاد های مکرر از سوی افراد بالادست به تخریب عزت نفس و اعتماد به نفس می انجامد (شرمن، ۲۰۰۴).

برای این که کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود نگرش مثبتی داشته باشند، تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی آنها امری ضروری است. چنانچه آنان به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم را برای انجام وظایف به طور موفقیت آمیز داشته و همچنین احساس کنند که توانایی تاثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، اهداف شغلی ارزشمندی را دنبال می کنند و به این باور می رسند که با آنان صادقانه رفتار خواهد شد. توانمندسازی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد می باشد. در نتیجه سازمانی که دارای نیروی انسانی توانمند می باشد سازمانی اثربخش و پربازده با نیروی انسانی کارآمد و ماهر است (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵). یکی از انواع توانمندسازی کارکنان، توانمندسازی روان شناختی است. توانمندسازی روان شناختی طبق تعریف اسپریتزر بازتابی از ادراک کارکنان در مورد کنترل روی محیط کار خود می باشد (اسپریتزر، ۱۹۹۵).

¹. Farber

². Federici and Skaalvik

³. Bauer and Silver

⁴. Sherman

⁵. Spreitzer

اسپیرتر ابعادی را برای توانمندسازی روانشناختی مطرح کرده است که عبارتند از: معناداری: یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل؛ شایستگی: یعنی درجه باور یک فرد که می تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد؛ خودمختاری: به معنای حس انتخاب در آغاز و تنظیم فعالیت ها و رفتارهای لازم برای انجام وظایف شغلی؛ مؤثر بودن: یعنی درجه ای که یک شخص می تواند بر خروجی های راهبردی، مدیریتی و یا عملکردی کاری اثر بگذارد (واعظی و سبزی کاران، ۱۳۸۷). اعتماد و اطمینان این چنین است که افراد توانمند احساس می کنند که با آنان منصفانه رفتار خواهد شد. آنها اطمینان دارند که نتیجه نهایی کارهایشان، نه آسیب و نه زیان، که عدالت خواهد بود. نیک پور (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان بر عملکرد نوآورانه آنها پرداخت و به این نتیجه رسید که توانمندسازی محیط کار بر عملکرد نوآورانه سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. گیل و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تاثیر توانمندسازی معلمان بر نوآوری آنها پرداختند. نتایج نشان داد که توانمندسازی در نوآوری آموزشی و گسترش دانش فرهنگ و رهبری در مدرسه مؤثر می باشد. ملکی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای نوآورانه در شرکت سیمان شرق پرداختند. نتایج نشان دهنده تایید رابطه بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رفتارهای نوآورانه آنها است.

کانتز در سال ۱۹۸۸ بیان می کند که نوآوری، عملکردی از بافت سازمانی است. بنابراین رفتار نوآورانه با توجه به شرایط ساختاری، به وجود آمده، تسهیل شده و بهبود می یابد. توانمندسازی روانشناختی، یکی از عوامل تعیین کننده ی آماری مهم در رفتار نوآورانه است. همچنین توانمندسازی روانشناختی، ساختار اجتماعی بافت کاری را با نوآوری مرتبط می سازد. بنابراین توانمندسازی کارکنان، این امکان را به سازمان می دهد که به شیوه ای خلاق و نوآور عمل کرده و برنامه های اجرایی خود را به گونه ای عرضه کند که موقعیت خود را همواره در بهترین حالت حفظ کند (لینا منگ و همکاران، ۲۰۱۶). هنگامی که در محیط کار قابلیت توانمندسازی برای کارکنان فراهم باشد، آنان فرسودگی شغلی را کمتر تجربه می کنند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۳). نکته دیگر این که استرس و فرسودگی شغلی در طولانی مدت تاثیر منفی بر ایجاد خلاقیت و نوآوری توسط کارمندان ایجاد می کند (امابیل و همکاران، ۲۰۰۲). به طوری که احساس بی میلی ایجاد شده در این دوران باعث می شود که کارمندان قادر به کارگیری نوآوری و متمرکز نمودن تلاش های خود بر روی موضوعات کاری طبق روال گذشته نباشند (باکر و همکاران، ۲۰۱۰). در پژوهشی فریاد، خوراکیان و ناظمی (۱۳۹۵) به بررسی اثر توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی پرداختند و دریافتند که توانمندسازی روانشناختی از طریق اشتیاق شغلی بر روی رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر مثبتی دارد. چانگ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان توانمندسازی کارکنان، رفتار نوآوری و بهره وری شغلی پرستاران به این نتیجه دست یافتند که کارکنان توانمند که دارای عقاید جدید و خلاقیت هستند می توانند توانایی خود را برای رویارویی با تغییرات شدید در محیط کاری دولتی افزایش دهند. هوتالا و مارجو ریتا (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان سلامت کارکنان و نوآوری نشان دادند که بین فرسودگی شغلی و نوآوری رابطه ای منفی وجود دارد. همچنین سین ها، پرایادارشی و کومار (۲۰۱۶) در پژوهشی نشان دادند که رابطه ای قوی و مثبت بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه وجود دارد. بنابراین توانمندسازی کارکنان به عنوان یک عامل مهم در توسعه ظرفیت نوآوری سازمان ها به رسمیت شناخته شده است (بیرد و وانگ، ۲۰۱۰).

به طور کلی آموزش و پرورش کانون انسان های مشتاق علم و دانش، عامل نوسازی مناسبات اجتماعی، ابداع و انتقال فناوری و مغز متفکر جامعه به حساب می آیند و پرسنل یکی از ارکان این کانون مهم به شمار می آیند. یکی از مهم ترین منابع هر سازمانی نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل دهنده این نیرو افرادی هستند با نیاز های بی شمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت. موفقیت و پیشرفت آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد. اگر سازمان آموزش و پرورش قادر به جذب و نگهداری نیروی انسانی شایسته و بانگیزه نباشد، درانجام مسئولیت ها و وظایف خطیر با مشکل مواجه می شود و در نتیجه بهره وری آموزش و پرورش کاهش خواهد یافت. از آنجایی که

1. Gil

2. Lina Meng

3. Xu Wang

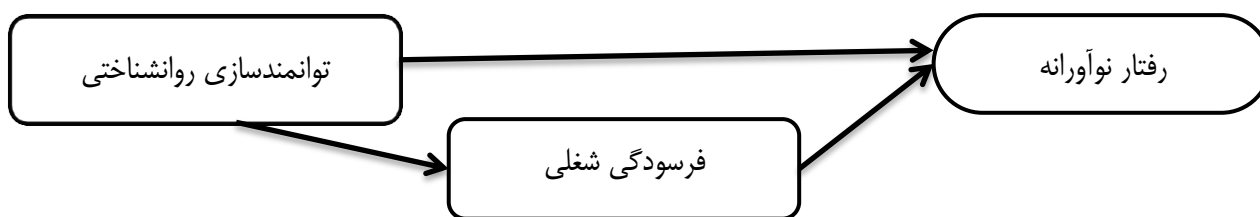
4. Amabile

5. Huhtala and Marjo-Riitta

6. Sinha, Priyadarshi, & Kumar

7. Baird & Wang

توانمندسازی کارکنان یکی از موثرترین روش‌های ایجاد انگیزش و راه‌گشا در طراحی و غنی‌سازی شغل کارکنان است و کارکنان توانمند خلاقیت و نوآوری را در سازمان به وجود آورده و مانع از بروز فرسودگی و تحلیل رفتگی شغلی در محیط کار می‌شوند، بنابراین می‌توان آن را از جمله اولویت‌ها و نیازهای اساسی کارکنان آموزش و پرورش شیراز دانست و نتایج به دست آمده از این بررسی می‌تواند اطلاعات مفیدی را در جهت برنامه‌ریزی برای بهبود و ارتقای سطح عملکرد کارکنان فراهم آورد. بنابراین با توجه به مطالعات صورت گرفته پیشین در خصوص توانمندسازی، در این پژوهش سعی شده است تاثیر نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در رابطه بین فرسودگی شغلی و رفتار نوآورانه بررسی شده و شیوه اثرگذاری این متغیر در این رابطه مشخص شود. همچنین با توجه به پژوهش‌های بسیار کمی که در خصوص ارتباط بین فرسودگی شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان انجام گرفته، نحوه ارتباط این دو متغیر نیز مورد بررسی قرار گرفته که امید است بتوان با تبیین این روابط و با ارائه راهکارها و پیشنهادها به منظور بهبود توانمندسازی و نوآوری و به تبع آن کاهش فرسودگی شغلی کارکنان گامی مثبت در این زمینه برداشت. شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر است:

- فرضیه ۱. بین توانمندسازی روانشناختی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه ۲. بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه ۳. بین فرسودگی شغلی و رفتار نوآورانه رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه ۴. بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه با نقش میانجی فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و هدف پژوهش، از روش تحقیق توصیفی-همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کارکنان اداره آموزش و پرورش استان فارس بود که در مجموع تعداد آن‌ها ۲۱۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه مورد نظر با استفاده از جدول مورگان برابر با ۱۳۶ نفر تعیین شد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش‌نامه است که شامل پرسش‌نامه‌های ذیل می‌باشد:

توانمندسازی روانشناختی: ابعاد توانمندسازی روانشناختی شامل چهار بعد معناداری، شایستگی، خودمختاری و تاثیرگذاری می‌باشد که معیارسنجش آن سوالات پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) با ۱۲ گویه بوده است.

رفتار نوآورانه: رفتار نوآورانه با سوالات پرسش‌نامه ۹ گویه ای جنسن و همکاران (۱۹۹۷) بررسی شده که رفتار نوآورانه را از سه بعد تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده مورد بررسی قرار می‌دهد.

فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۱) که شامل ۲۲ گویه است و ابعاد سه‌گانه فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت زدایی را مورد بررسی قرار می‌دهد.

روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط استاد راهنما و ۳ نفر از اساتید علوم تربیتی بررسی و تایید گردید و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای توانمندسازی روانشناختی ۰/۹۰ درصد؛ رفتار نوآورانه ۰/۹۱ درصد و فرسودگی شغلی ۰/۸۵ درصد برآورد گردید که این ضرایب نشان از پایایی بالای پرسشنامه‌ها می‌باشد.

¹ . Maslach

یافته‌های تحقیق

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از مباحث استنباطی و توصیفی آماری استفاده شده است، برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از معادلات ساختاری کمترین مربعات جزئی PLS و به منظور سنجش اثر میانجی از آزمون سوبل استفاده شد. با توجه به نتایج بدست آمده از تعداد ۱۳۶ نفر؛ ۶۸/۴ درصد مرد و ۳۱/۶ درصد زن و ۲۲/۸ درصد کمتر ۳۰ سال، ۳۰/۱ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۶/۵ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۰/۶ درصد بیشتر از ۵۰ سال می‌باشند. در جدول (۱) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق و نیز ضریب همبستگی آنها آورده شده است که نشان می‌دهد همبستگی بالایی بین متغیرهای تحقیق وجود دارد و ارتباط تمامی متغیرها معنی دار است.

جدول ۱: آمار توصیفی و همبستگی متغیرهای تحقیق

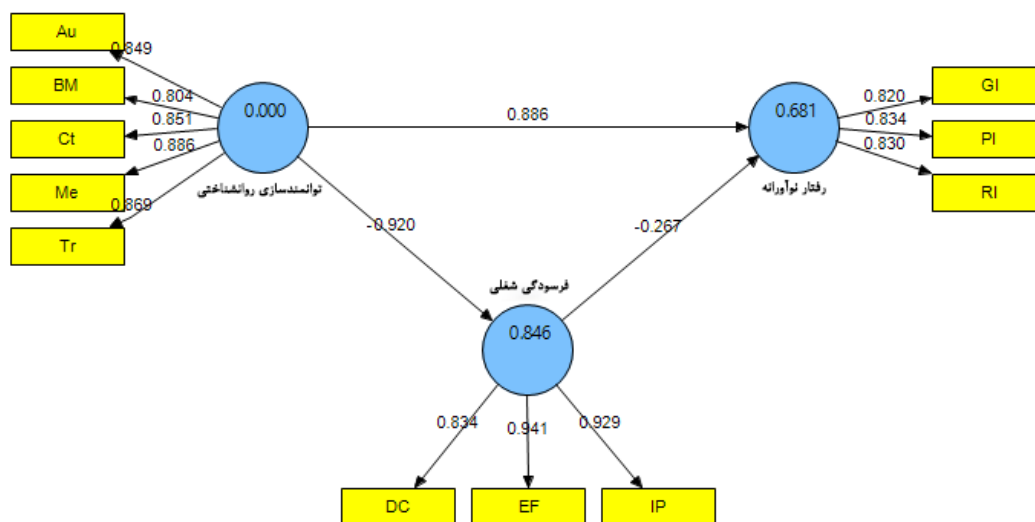
معیار	میانگین	انحراف معیار	فرسودگی شغلی	رفتار نوآورانه	توانمندسازی روانشناختی
فرسودگی شغلی	۳/۷۷	۰/۶۳	۱/۰۰۰		
رفتار نوآورانه	۳/۴۵	۰/۶۰	-۰/۷۴۶**	۱/۰۰۰	
توانمندسازی روانشناختی	۳/۵۹	۰/۶۶	-۰/۹۱۳**	۰/۸۱۵**	۱/۰۰۰

** در سطح ۹۵ درصد معنی دار است.

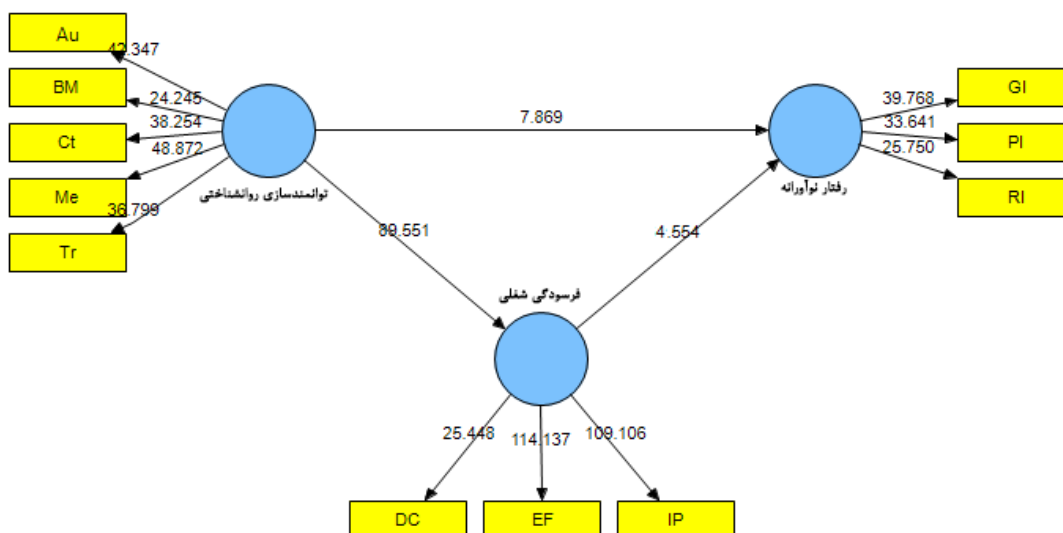
جدول شماره (۲) به منظور بررسی روایی تشخیصی و واگرایی مدل موردنظر مورد بررسی قرار می‌گیرد. بدین منظور همان گونه که مشاهده می‌شود میانگین واریانس استخراج شده (AVE) متغیرها بالاتر از ۰/۵ بوده که نشان از اعتبار درونی مدل دارد و نیز پایایی ترکیبی (CR) نیز بالاتر از ۰/۷ می‌باشد، همچنین براساس شاخص فورنل به دلیل اینکه مقادیر قطر اصلی بالاتر از مقادیر همبستگی درون مدل هستند، می‌توان گفت که روایی تشخیصی (واگرا) مدل مورد تایید است.

جدول ۲: اعتبار درونی و ترکیبی و روایی تشخیصی متغیرها

معیار	AVE	CR	R2	Q	فرسودگی شغلی	رفتار نوآورانه	توانمندسازی روانشناختی
فرسودگی شغلی	۰/۸۱۵	۰/۹۳۰	۰/۸۴۶	۰/۶۸۶	۰/۹۰۳		
رفتار نوآورانه	۰/۶۸۶	۰/۸۶۸	۰/۶۸۲	۰/۰۷۱	۰/۷۴۸	۰/۸۲۸	
توانمندسازی روانشناختی	۰/۷۲۷	۰/۹۳۰	-	-	۰/۸۱۸	۰/۸۲۵	۰/۸۲۵



شکل ۲: مدل پژوهش با مقادیر استاندارد شده



شکل ۳: مدل پژوهش با مقادیر آماره t

همچنین براساس جدول شماره (۲) مقدار ضریب تعیین فرسودگی شغلی برابر ۸۴ درصد و ضریب تعیین رفتار نوآورانه برابر با ۶۸ درصد می باشد. همچنین مقدار افزونگی فرسودگی شغلی برابر با ۰/۶۸ و نیز مقدار افزونگی رفتار نوآورانه برابر ۰/۰۷ می باشد. در نتیجه می توان استنباط نمود که مقدار نیکویی برازش مدل برابر با ۰/۵۳ می باشد.

$$GOF = \sqrt{0.760 \times 0.375} = 0.533$$

جدول ۳: آزمون فرضیات تحقیق

ردیف فرضیه	رابطه	ضریب تاثیر	آماره t	نتیجه
۱	توانمندسازی روانشناختی ← فرسودگی شغلی	-۰/۹۲۰	۸۹/۵۵۱	تایید فرضیه
۲	توانمندسازی روانشناختی ← رفتار نوآورانه	۰/۸۸۶	۷/۸۶۹	تایید فرضیه
۳	فرسودگی شغلی ← رفتار نوآورانه	۰/۲۶۹	۴/۵۵۴	تایید فرضیه
۴	توانمندسازی روانشناختی ← فرسودگی شغلی ← رفتار نوآورانه	۰/۲۱۷	۴/۵۴۸	تایید فرضیه

نتایج حاصل از فرضیه اول نشان می دهد که توانمندسازی روانشناختی با ضریب تاثیر -۰/۹۲۰ و مقدار آماره t برابر با ۸۹/۵۵۱ بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر معنی دار و منفی دارد. بررسی فرضیه دوم نشان می دهد که توانمندسازی روانشناختی با ضریب تاثیر ۰/۸۸۶ و مقدار آماره t برابر ۷/۸۶۹ بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر معنی داری دارد. بررسی فرضیه سوم نیز نشان می دهد که فرسودگی شغلی با ضریب تاثیر ۰/۲۶۹ منفی و مقدار آماره t برابر ۴/۵۵۴ بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر معنی دار و منفی دارد (جدول ۳). همچنین با استفاده از آزمون سوئل و VAF در می یابیم که فرسودگی شغلی با ضریب تاثیر غیرمستقیم ۰/۲۱۷ و مقدار آماره t سوئل برابر ۴/۵۴۸ نقش میانجی را در رابطه توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه ایفا می کند (جدول ۳).

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در رابطه بین فرسودگی شغلی و رفتار نوآورانه در میان کارکنان اداره آموزش و پرورش استان فارس انجام گرفت. نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد ضریب مسیر مستقیم توانمندسازی روانشناختی و فرسودگی شغلی برابر با -۰/۹۲ می باشد. مقدار آماره تی برابر با ۸۹/۵۵۱ است که بیشتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود بین توانمندسازی روانشناختی با فرسودگی شغلی

رابطه منفی معنادار وجود دارد. نتایج این تحقیق با یافته های پژوهش وانگ و ویپادا (۲۰۱۳) همخوانی دارد، به طوری که آنها در پژوهش خود با عنوان توانمندسازی کاری و فرسودگی شغلی در میان پرستاران بیمارستان عمومی^۱ به این نتیجه رسیدند که هنگامی که در محیط کار قابلیت توانمندسازی برای کارکنان فراهم باشد، آنان فرسودگی شغلی را کمتر تجربه می کنند. همچنین لینا منگ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی نشان دادند با بالا رفتن سطح توانمندی روانشناختی کارکنان فرسودگی شغلی در بین آنان کاهش خواهد یافت. کاووس و دمیر (۲۰۱۰) نیز به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی روانشناختی با خستگی هیجانی رابطه ای مثبت و با موفقیت فردی رابطه ای منفی دارد. ابرین (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین توانمندسازی روانشناختی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. همچنین نتایج این پژوهش با یافته های پژوهش های ناظم و علیزاده رنجبر (۱۳۹۳) و خسوعی و بهرامی (۱۳۹۳) نیز همسو است.

بر اساس یافته ها می توان گفت با افزایش توانمندسازی کارکنان در سازمان، فرسودگی شغلی کاهش یابد، زیرا وقتی کارکنان احساس کنند مورد توجه قرار گرفته اند و بخشی از اختیارات به آن ها واگذار شده، کیفیت کار آن ها افزایش می یابد و به دنبال آن فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می کنند. به طوری که اشفورت در تحقیقات خود نشان داد که احساس موثر بودن ناشی از توانمندسازی این احساس را در افراد به وجود می آورد که گوش شنوایی برای شنیدن نظراتشان در سازمان وجود دارد (اسپریتزر، ۱۹۹۷). احساس توانمندی تاثیر بسزایی در عملکرد کارکنان سازمان دارد. افراد توانمند به آسانی قبول مسئولیت می کنند و دیدگاه مثبتی درباره خود، دیگران و محیط دارند و به زندگی شغلی خوش بین هستند و اساساً دیگران را به عنوان همکار و شریک می بینند نه رقیب. هنگامی که تضاد یا مشکلی در موقعیت شغلی اتفاق می افتد، به جای بی تفاوت بودن و مشکل را به گردن دیگران انداختن در جستجوی راه حل برای آن هستند که وجود این فاکتور ها در افراد مانع از بروز فرسودگی شغلی در آنان می شود. می توان گفت با افزایش احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس موثر بودن، احساس معنی دار بودن شغل و احساس اعتماد میان همکاران فرسودگی شغلی، مشکلات رشد شخصیتی و مسخ شخصیت کاهش می یابد (ناظم و رنجبر، ۱۳۹۳).

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد ضریب مسیر مستقیم توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه برابر با ۰/۸۸۶ می باشد. مقدار آماره تی برابر با ۷/۶۶۹ است که بیشتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود بین توانمندسازی روانشناختی با رفتار نوآورانه رابطه مثبت معنادار وجود دارد. نتایج این تحقیق با یافته های پژوهش فریاد، خوراکیان و ناظمی (۱۳۹۵)؛ غیائی، جهانی و خرسندی (۱۳۹۵) مطابقت و همخوانی دارد. بر اساس نتایج می توان گفت که توانمندسازی روانشناختی فرایندی است که موجب رشد کارکنان شده و کارکنان توانمند قادرند راه حل هایی مناسبی برای حل مشکلات پیدا کنند. کارکنان توانمند همیشه قدرت بیشتری برای استقلال، تصمیم گیری و عمل در فرایند کاری خود دارند از این رو زمان و انرژی بیشتر برای یادگیری، به چالش کشیدن چیزهای جدید و به اشتراک گذاشتن دانش خود با دیگر کارکنان صرف می کنند که آموزش، به چالش کشیدن چیزهای جدید و اشتراک گذاری دانش به نوبه خود می تواند طرح های خلاقانه بیشتری ایجاد کند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که توانمندسازی عاملی موثر برای رفتار نوآورانه خواهد بود و این امکان را به سازمان می دهد که به شیوه ای خلاق و نوآور عمل کرده و برنامه های اجرایی خود را به گونه ای عرضه کند که موقعیت خود را همواره در بهترین حالت حفظ کند.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد ضریب مسیر بین فرسودگی شغلی با رفتار نوآورانه برابر با ۰/۲۶۹- درصد است، مقدار آماره تی برابر با ۴/۵۵۴ است که بیشتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد و نشان می دهد بین فرسودگی شغلی با رفتار نوآورانه رابطه منفی معنادار وجود دارد. نتایج این تحقیق با یافته های پژوهش هوتالا و مارجو ریتا (۲۰۰۷) که در مقاله ای با عنوان سلامت کارکنان و نوآوری نشان دادند که بین فرسودگی شغلی و نوآوری رابطه ای منفی وجود دارد و فرسودگی شغلی تاثیری منفی بر نوآوری کارکنان ایجاد می کند همخوانی و مطابقت دارد. در تبیین این نتیجه می توان گفت که کارکنانی در سازمان ها و ادارات به خلاقیت و نوآوری می رسند که از نظر روانی احساس امنیت کنند. همچنین بروز رفتار های نوآورانه توسط کارکنان نیازمند حضور افراد خلاق و سازنده در سازمان می باشد که این افراد می توانند عاملی برای ایجاد انگیزه و افزایش عملکرد سایر اعضا را به دنبال داشته باشد. اما وجود کارمندی که احساس فرسودگی شغلی می نماید غالباً دچار نارضایتی، ناراحتی، شکایت، خستگی، عدم تحمل نسبت به خود، تندخویی با مراجعان، یک دندگی، دوری

¹. Wipada

². O'Brien

³. Huhtala & Marjo Riitta

جستن از همکاران و عصبانیت زودرس است و به طور کلی برای اطرافیان خود غیرقابل تحمل می شود. در این حالت فرد به سوی حالت انزوا پیش رفته، غیبت های او افزایش می یابد. در چنین شرایطی کارمند عصبی غالباً دنبال همکاری می گردد که به حرف های او گوش فرا داده و با او همدردی کند. در نتیجه تحمل فشار کار بر دیگر همکاران بیشتر می شود که نهایتاً آنها نیز دچار فرسودگی شغلی شده و بدینگونه این پدیده گسترش می یابد. در چنین شرایطی است که دیگر نمی توان منتظر بروز نوآوری در سازمان بود. همچنین نتایج حاصل از بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه نشان می دهد مقدار ضریب مسیر غیرمستقیم برابر ۰/۲۱۷ و آماره تی برابر با ۴/۵۴۸ است که بیشتر از ۱/۹۶ می باشد. بنابراین ضریب مسیر غیرمستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود فرسودگی شغلی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه نقش میانجی ایفا می کند و فرضیه چهارم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. در تبیین این نتیجه می توان گفت که یکی از مؤلفه های کلیدی افزایش و توسعه خلاقیت و نوآوری کارکنان، انگیزه های درونی فرد و مهارت های مرتبط با خلاقیت و نوآوری می باشد که در واقع همان توانمندسازی روانشناختی کارکنان می باشد، از این رو این رویکرد نوین انگیزش درونی، به معنی آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های کارکنان می باشد. از این رو می توان گفت که با تقویت باور کارکنان در مورد کار و شرایط کار و پرداختن به بهبود نگرش در آن ها همراه با بستر سازی و مهیا کردن شرایط فیزیکی و محیطی توانمندسازی کارکنان می توان شاهد رفتار های نوآورانه بیشتری در کارکنان سازمان بود.

به طور کلی مطابق با یافته های پژوهش حاضر می توان نتیجه گیری کرد که توانمندسازی کارکنان به ایجاد کارکنانی منتهی خواهد شد که ظرفیت های خویش را به خوبی درک کرده و به صورت مستمر در صدد ارتقاء آن ها خواهند بود و این مورد در کنار امری همچون حمایت مدیران و اعطای منابع و اختیارات بیشتر به آنان، تغییرات لازم در اهداف، ساختار و رویه های سازمان صورت می پذیرد. همچنین یافته ها نشان داد اگر کارکنان به اهداف سازمان و اهمیت فعالیتی که انجام می دهند آگاهی یابند، بدین ترتیب احساس معنی داری در شغل در آن ها افزایش می یابد و در جهت اهداف سازمان فعالیت های بسزایی که از ایده های خلاقانه نیز در آنها استفاده شده انجام می دهند. به علاوه با افزایش احساس شایستگی و تسلط کافی در شغل و ایجاد اطمینان در افراد در مورد توانایی انجام کار، رفتار نوآورانه در کارکنان افزایش می یابد. در پایان پیشنهاد می شود به مسوولان آموزش و پرورش که به توانمندسازی کارکنان پرداخته شود تا آنها از یک مدل ذهنی انعطاف پذیر و پویا برخوردار شوند و همیشه پذیرای ایده ها و راه حل های جدید بوده و در نتیجه سعی کنند روش های انجام کار خود را تغییر داده و در کوتاهترین زمان ممکن آن را به انجام برسانند در چنین حالتی است که آموزش و پرورش قادر است به نوآوری دست یابد و در عرصه رقابت دوام آورد. همچنین برای افزایش بهره وری باید به گونه ای برنامه ریزی شود تا از احساس کسالت و دلزدگی و یکنواختی در مشاغل کاسته شود و برای مقابله با فرسودگی شغلی عواملی که در شدت و تکرار فرسودگی مؤثر هستند بایستی به دقت شناسایی شوند.

منابع

- تورانی، حیدر؛ آقایی، امیر؛ منطقی، مرتضی. (۱۳۹۱). تجارب جهانی در زمینه نوآوری های آموزشی از منظر شیوه های تولید، نوآوری های آموزشی، ۱۱(۴۳)، ۷-۴۱.
- خشوعی، مهدیه سادات؛ بهرامی، مریم. (۱۳۹۳)، نقش توانمندسازی روانشناختی و تعهدسازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان، روانشناسی مدرسه، ۳(۱)، ۳۷-۵۴.
- ساعتچی، محمود، (۱۳۸۷)، عوامل درون سازمانی مرتبط با فرسودگی شغلی کارگران نساجی، تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی.
- سلیمی، سعیدباقر؛ رضایی دیزگاه، مراد؛ عابد، کتابون. (۱۳۹۱). تاثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی کارکنان (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان گیلان)، پژوهش نامه مالیات، ۱۶، ۱۴۱-۱۶۱.
- صلاحیان، افشین؛ عریضی، حمیدرضا؛ بامامیری، محمد؛ عسگری، آزاده. (۱۳۹۰). عوامل پیش بین سندرم فرسودگی شغلی، پژوهش پرستاری، ۶(۲۹)، ۲۳-۳۱.
- عبداللهی، بیژن. (۱۳۸۸). توانمندسازی روانشناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱(۱۱)، ۳۷-۶۳.

عزیزی، لیلا؛ فیض آبادی، زهرا؛ صالحی، مریم. (۱۳۸۷). تحلیل عامل اکتشافی و تاییدی پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج در کارکنان دانشگاه تهران، مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء، ۴(۳)، ۷۳-۹۲.

غیاثی، سعید؛ جهانی، فاطمه؛ خورسندی علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات، فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۶، (۳)، ۹۶-۷۷.

فریاد، لعیا؛ خوراکیان، علیرضا؛ ناظمی، شمس الدین. (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۵، ۱۷-۲۶.

ملکی، امیرمحمد؛ غلامعباس، شکاری؛ و ذبیحی، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای نوآورانه در شرکت سیمان شرق دومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدرن.

منطق، مرتضی. (۱۳۸۴). بررسی نوآوری های آموزشی در مدارس، فصلنامه نوآوری های آموزشی، ۴(۱۲)، ۳۵-۵۷.

موحدی، رضا؛ سامیان، مسعود؛ و محمدی مهر، صحرا. (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه فکری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۲(۱)، ۱۲۳-۱۳۶.

ناظم، فتاح؛ علیزاده رنجبر، تینا. (۱۳۹۳). رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۱۸)، ۹۱-۱۰۸.

نیک پور، امین. (۱۳۹۷). ارتقاء عملکرد نوآورانه سازمان از طریق توانمندسازی محیط کار کارکنان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۲۹(۸)، ۱۳۷-۱۶۰.

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ اصلان پور جوکندان، محمد؛ نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۱). نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روانشناختی و خود ارزشیابی های محوری با عملکرد وظیفه ای و قصد ترک شغل، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۱)، ۳۲-۱۳.

- Amabile, T., Hadley, C.N. and Kramer, S. J. (2002), Creativity under the Gun, Special Issue on the Innovative Enterprise: Turning Ideas into Profits. Harvard Business Review, 80, 52-61.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P., (2010), Key Questions Regarding Work Engagement, European Journal of Work and Organizational Psychology, 20, 28-24.
- Baird, K., & Wang, H. (2010). Employee empowerment: Extent of adoption and influential factors. Pers. Rev, 39 (5), 574-599.
- Bauer, S. C., & Silver, L. (2018). The impact of job isolation on new principals' sense of efficacy, job satisfaction, burnout and persistence. Journal of Educational Administration, 56(3), 315-331.
- Chang, LC., Shih, CH., and Lin, SM. (2010), The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey, Int J Nurs Stud, 47(4), 427-33.
- Farber, B. A. (1983), Stress and burnout in the human service professions, New York: pergamon press.
- Gil, A. J., Rodrigo-Moya, B., & Morcillo-Bellido, J. (2018). Impact of teacher empowerment on innovation. Preprints, 6, 2-22.
- Huhtala, H., and Marjo-Riitta Pall, (2007), A review of employee well-being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit. Creativity and Innovation Management, 16(3), 299-306.
- Janssen, O., Schoonebeek, G., Looy, V., (1997), Cognities van empowerment als de schakel tussen delegerend leiderschap en innovatief gedrag van werknemers. Gedrag & Organisatie, 10(4), 175-191.
- Kahn, W., (1990), Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work, Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.
- Kanter, R. M., (1983), The Change Masters, Simon & Schuster.
- Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. Research in Organizational Behavior, 10, 169-211.
- Kim, J. Y., Choi, D. S., Sung, C. S., & Park, J. K. (2018). The role of problem solving ability on innovative behavior and opportunity recognition in university students. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 4 (4), 2-13.

- Lina Meng, RN, MSN, Yi Jin, MSN, Jiajia Guo, MSN. (2016), Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment, *Applied Nursing Research*, 30, 104-110.
- Maslach c. and Jackson, (1981), The measurement of experienced burnout, *Journal of occupational behavior*, 2, 99-113.
- O'Brien, J. L. (2011). Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers. *Nephrology Nursing Journal*, 38, 475–481 (quiz 482).
- Peng, Y. (2014), Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination. *Library and Information Science Research*, 36(1), 74-82.
- Sherman, DW. Nurses' stress & burnout, (2004), How to care for yourself when caring for patients and their families experiencing life-threatening illness, *Am J Nurs*, 104, 48-56.
- Sinha, S., Priyadarshi, P., Kumar, P., (2016), Organizational culture, innovative behaviour and work related attitude: Role of psychological empowerment, *Journal of Workplace Learning*, 28(8), 519-535.
- Speritzer. G. M, (1995), Psychological empowerment in the work place. Dimensions, measurement, and validation, *Academy of management journal*, 38, 1442-1465.
- Spreitzer, GM. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of management*, 23(5), 679-704.
- Wang, Xu, Wipada Kunaviktikul, and Orn-anong Wichaikhum, (2013), Work empowerment and burnout among registered nurses in two tertiary general hospitals, *Journal of clinical nursing* 22.19-20: 2896-2903.
- Wixom, B. H., Watson, H. J., (2001), A empirical investigation of the factors affecting data warehousing Success *MIS Quarterly*, 25(1), 17 -41.

نحوه استناد به مقاله:

حیدری؛ مرضیه؛ افراسیابی؛ رویا؛ شورمیج؛ قاسم، (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با رفتار نوآورانه کارکنان. *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی* شماره ۳، دوره ۲، صص ۲۳۹-۲۴۹

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_672337.html