



نقش توانمندسازی در ایجاد رفتارهای نوآورانه کارکنان

مهدی یزدان شناس

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد آبدیه، دانشگاه آزاد اسلامی، آبدیه، ایران

Yazdanshenas220@yahoo.com

مرضیه حیدری*

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آبدیه، دانشگاه آزاد اسلامی، آبدیه، ایران

mhidary@iaubadeh.ac.ir

علی رضایی

گروه مدیریت، واحد آبدیه، دانشگاه آزاد اسلامی، آبدیه، ایران

Ali.rezaei@iaubadeh.ac.ir

چکیده

امروزه نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمانی محسوب میشود، چراکه هرگونه بهبود و پیشرفت در سیستم های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت میگیرد. توان فکری و اندیشه های کارکنان در سازمان به عنوان سرمایه نهفته و راکد می باشد هر سازمان و مدیریتی بتواند از این سرمایه های نهفته بیشترین استفاده را بکند به همان اندازه امکان رشد و توسعه میسر خواهد بود. توانمند سازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی و بهبود بهره وری سازمان تلقی می گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر امروزی، سازمان ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. 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. هدف از این مقاله بررسی نقش توانمندسازی و تاثیر آن در ایجاد رفتارهای نوآورانه کارکنان می باشد. روش اجرای پژوهش حاضر علمی ترویجی و از نوع مروری و روش گردآوری اطلاعات نیز کتابخانه ای بوده است. نتایج تحقیق وجود ارتباط معنادار و مثبتی بین توانمندسازی و رفتارهای نوآورانه را تایید می کند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روانشناختی، رفتار نوآورانه