

تأثیر توانمندسازی کارکنان بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب)

زهرا وظیفه^۱، شهاب رزقی رستمی^۲، حسن پاکدل^۳

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، دانشکده مدیریت، تهران، ایران.

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه UCW، کانادا

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد پارس آباد، دانشکده مدیریت، اردبیل، ایران.

zahra.vazifeh67@gmail.com

چکیده

هدف از انجام این پژوهش تأثیر توانمندسازی کارکنان بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب بود. روش تحقیق در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب به تعداد ۵۵۰ نفر تشکیل می‌دهد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت سرشماری است و حجم نمونه با استفاده از جدول استاندارد مورگان ۲۲۵ نفر به دست می‌آید. برای اندازه‌گیری متغیرهای این تحقیق، از سه پرسشنامه توانمندسازی کارکنان اسپریتزر (۱۹۹۵)، نوآوری سازمانی ونگ و احمد (۲۰۰۴) و رضایت شغلی محقق ساخته استفاده شد. به منظور بررسی و آزمون فرضیه‌ها از آزمون سوبل از طریق نرم‌افزار SMART PLS 3 استفاده می‌گردد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که توانمندسازی کارکنان بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی

توانمندسازی کارکنان، نوآوری، رضایت شغلی.