

ارتقاء عملکرد نوآورانه سازمان از طریق توانمندسازی محیط کار کارکنان

امین نیک پور^۱

چکیده

توانمندسازی محیط کار، روش کارآمدی است که با به کارگیری آن، سازمان‌ها می‌توانند گام‌های بلند و سریعی در جهت نوآوری و توسعه بردارند. هدف از این پژوهش، بررسی امکان و میزان تأثیرپذیری عملکرد نوآورانه سازمان از توانمندسازی محیط کار است. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است و از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان بانک ملی شهر کرمان بود که تعداد ۳۲۵ نفر به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده، پرسشنامه محقق ساخته توانمندسازی محیط کار برگرفته از مدل والاس و استورم (۲۰۰۳) و پرسشنامه استاندارد عملکرد نوآورانه وانگ و احمد (۲۰۰۴) است و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (مدل‌یابی معادلات ساختاری و رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که الگوی پیشنهادی دارای برازش مطلوبی است و توانمندسازی محیط کار با ضریب رگرسیونی (۰/۷) بر عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت دارد. از بین ابعاد توانمندسازی محیط کار، بُعد یادگیری سازمانی با ضریب رگرسیونی (۰/۲۴۷) بیشترین تأثیر مثبت را بر عملکرد نوآورانه سازمان داشت و ابعاد تنوع نیروی کار با ضریب رگرسیونی (۰/۱۸۸)، سبک رهبری دموکراتیک با ضریب رگرسیونی (۰/۱۴۹) و ساختار سازمانی منعطف با ضریب رگرسیونی (۰/۱۲۱) در رده‌های بعدی قرار داشتند.

کلیدواژه‌ها: یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی، سبک رهبری، تنوع نیروی کار، عملکرد نوآورانه

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۱۹

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۰۵

نویسنده مسئول مقاله: امین نیک پور

E-mail: nikipour2003@yahoo.com

مقدمه

دنیای امروز غالباً به عنوان مکانی توصیف شده است که به طور مداوم در حال تغییر است، بازارها، وضعیت ثابتی ندارند و زمینه‌های سیاسی و قانونی بیشتر جابه‌جا می‌شوند. فراتر از این موارد، تغییرات روی داده در فناوری، سرعت ارتباطات را افزایش داده و سازمان‌ها را ملزم به بررسی و پاسخ به تغییرات کرده است. در این بین، سازمان‌های کوچک و متوسط به جهت محدودیت منابع و سرمایه به شدت تحت تأثیر تغییرات محیطی قرار می‌گیرند؛ بنابراین سازمان‌ها به جهت ماندگاری در این محیط پویا و در حال تغییر باید به دنبال مزیت رقابتی باشند (رحیم‌نیا و سجاد، ۱۳۹۴، ۸۸). حال آن‌که نوآوری^۱ مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی است، زیرا می‌تواند به تولید محصولات جدیدی منجر شود که نیازهای مشتریان را بهتر تأمین می‌کند، می‌تواند کیفیت محصولات موجود را بهبود دهد یا می‌تواند هزینه‌های تولید محصولات مورد درخواست مشتریان را کاهش دهد (هیل و جونز^۲، ۲۰۱۲، ۵۴). در واقع، مطالعات مختلف حوزه مدیریت راهبردی نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های سازمانی که به ایجاد برتری رقابتی پایدار در عرصه کسب و کار منجر می‌شود، قابلیت نوآوری است. از این‌رو سازمان‌ها در پی کشف و یافتن سازوکاری برای ایجاد، استقرار و نهادینه‌سازی قابلیت نوآوری در سازمان‌شان هستند (حقیقی‌کفاش و همکاران، ۱۳۹۴، ۲۸). اهمیت نوآوری به اندازه‌ای است که از دیدگاه بسیاری از صاحب‌نظران، امروزه نوآوری از مهم‌ترین عوامل رشد اقتصادی به شمار می‌رود (عزتی و باغچقی، ۱۳۹۴، ۲۵۶). نوآوری اساساً به عنوان یک فرایند خلق پایدار ایده جدید است که به‌کارگیری آن برای سازمان ارزش ایجاد می‌کند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۱، ۱۳۲).

رویکردهای متعددی در سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد نوآورانه وجود دارد. یکی از این رویکردهای کاربردی، رویکرد سرمایه انسانی است (آل‌شکالای و برن‌هاناندن^۳، ۲۰۱۱) و ابزاری که می‌تواند در زمینه ارتقا کیفیت سرمایه انسانی به کمک سازمان بشتابد، توانمندسازی محیط کار^۴ است.

1. Innovation

2. Hill & Jones

3. Alshekaili & Boerhannoeddin

4. Workplace Empowerment

توانمندسازی محیط کار، از جمله عواملی است که موجب شکوفا شدن خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌شود و می‌تواند باعث شود که سازمان از توانایی‌های بالقوه کارکنان خود حداکثر استفاده را ببرد. اهمیت دادن به توانمندسازی محیط کار کارکنان باعث می‌شود بر محتوای شغل آن‌ها افزوده شود، مهارت‌ها و وظایف تشکیل‌دهنده شغل‌شان توسعه داده شود و در سازمان برای خلاقیت، ابداع و نوآوری زمینه‌ای مساعدی به وجود آورده شود (اسکات و ژافه^۱، ۱۳۸۴). در واقع می‌توان گفت که در سازمان‌های توانمند، کارکنان به عنوان نیروی محرکه اصلی به شمار می‌روند و این کارکنان هستند که با احساس هیجان، مالکیت، افتخار و احساس مسئولیت، بهترین ابداعات و افکار خود را پیاده‌سازی می‌کنند (نوبری آیدیشه و همکاران، ۱۳۹۱، ۴۵). نکات گفته‌شده ما را به این حقیقت رهنمون می‌سازد که اگر مفهوم توانمندسازی در محیط کار به درستی درک گردد و با ایده بهبود مستمر در عملکرد کلی سازمان مرتبط شود، بیشترین بهره‌برداری از منابع فکری عرضه‌شده را ایجاد خواهد نمود. با توجه به مطالب گفته‌شده، سؤال اصلی پژوهش این است که آیا توانمندسازی محیط کار بر عملکرد نوآورانه تأثیر مثبت می‌گذارد؟

مروری بر مبانی نظری

توانمندسازی محیط کار

اگرچه ممکن است اصطلاح «توانمندسازی» به اشکال یا واژه‌های مشابهی به کار گرفته شده باشد، اما اصطلاح علمی آن را می‌توان به «ماری پارکر فالت^۲»، در زمانی نسبت داد که بیشتر افکار بر مورد فرماندهی، کنترل و فرهنگ توسط «هنری فایول^۳»، «فردریک وینسلو تیلور^۴» و «فورد^۵» (هربرت^۶، ۲۰۰۹، ۲۲۳). در مطالعات سازمانی، توانمندسازی از دو رویکرد روان‌شناختی و سازمانی (محیط کار) قابل بحث و بررسی است.

-
1. Scott & Jaffe
 2. Mary Parker Follett
 3. Henri Fayol
 4. Frederick Winslow Taylor
 5. Ford
 6. Herbert

رویکرد روان‌شناختی بر انگیزش درونی افراد تمرکز دارد، اما رویکرد سازمانی (محیط کار) بر سهیم کردن کارکنان در عناصر تشکیل دهنده سازمان یعنی اطلاعات، پاداش، دانش و قدرت تمرکز دارد (خلیفه‌سلطانی و همکاران، ۱۳۹۶، ۱۲۷). توانمندسازی محیط کار برای اولین بار توسط «کانتز»^۱ بیان شده است (ملکی و قربانیان، ۱۳۹۳، ۳۴) و عامل تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری رفتار کارکنان سازمان است (لاسچینگر و همکاران^۲، ۲۰۰۳). توانمندسازی محیط کار عبارت است از فعالیت‌هایی که سازمان در جهت سهیم کردن کارکنان در منابع دانش، قدرت و تصمیم‌گیری‌های سازمان انجام می‌دهد (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹، ۲۷). آرمسترانگ و همکاران^۳ (۲۰۰۹) توانمندسازی محیط کار را شامل تعدیل ساختارهای محیط کار کارکنان توسط مدیران و تسهیل دسترسی کارکنان به امکانات سازمان می‌دانند. از دیدگاه کانتز (۱۹۹۳) توانمندسازی محیط کار شامل دسترسی کارکنان به چهار عامل محیطی یعنی فرصت، اطلاعات، حمایت و منابع در سازمان است. از دیدگاه والاس و استورم^۴ (۲۰۰۳) توانمندسازی محیط کار شامل یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی منعطف، سبک رهبری دموکراتیک و تنوع نیروی کار است که در ادامه به تشریح هر یک از این ابعاد پرداخته می‌شود.

۱- یادگیری سازمانی^۵: یادگیری سازمانی، فرایند بهبود اقدام‌های سازمان از طریق دانش و شناخت بهتر است (اسکرلواچ^۶، ۲۰۱۲، ۳۹۲). همچنین یادگیری سازمانی به عنوان فرآیند پویای خلق دانشی تعریف شده است که در دل سازمان از طریق افراد و گروه‌های آن تولید می‌شود و سبب ایجاد و توسعه قابلیت‌هایی برای سازمان می‌شود که به واسطه آن سازمان می‌تواند عملکرد خود را به شکل قابل توجهی ارتقاء دهد (ریئل و همکاران^۷، ۲۰۱۴). یادگیری سازمانی شامل نیازسنجی آموزشی، استراتژی‌های آموزشی و فرهنگ یادگیری در سازمان است.

۲- ساختار سازمانی منعطف^۸: ساختار سازمانی، عبارت است از تقسیم وظایف در سطوح مختلف،

1. Kanter

2. Laschinger

3. Armstrong et al

4. Wallace & Storm

5. Organizational Learning

6. Skerlavaj et al

7. Real et al

1. Flexible Organizational Structure

مختلف، تخصیص پست‌های سازمانی و تعیین مسئولان مربوطه (هال^۱، ۲۰۰۱، ۴۸). انعطاف‌پذیری ساختار سازمانی را می‌توان به عنوان شاخص ارتباط‌دهنده سازمان با محیط اطرافش برای جذب عدم قطعیت و درجه پویایی سازمان و همچنین توانایی سازمان در تغییر و سازگاری با محیط تعریف کرد (تونی و تونچیا^۲، ۲۰۰۵). ساختار سازمانی منعطف شامل تیم‌سازی، تفکیک کم، عدم تمرکز و رسمیت پایین در سازمان است.

۳- سبک رهبری دموکراتیک^۳: سبک رهبری، شامل انواع الگوهای رفتاری است که رهبر به هنگام هدایت کردن فعالیت‌های زیردستان از خود نشان می‌دهد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۳، ۸۵). در سبک رهبری دموکراتیک، رهبر یا مدیر رهبری خود را با زیردستانش تقسیم می‌کند و آن‌ها را در برنامه‌ریزی و اجرای آن مشارکت می‌دهد (حبیبی، ۱۳۹۲). سبک رهبری دموکراتیک به نوعی دلالت بر الگوی مدیریت مشارکتی در سازمان دارد.

۴- تنوع نیروی کار^۴: تنوع، عبارت است از هر اختلاف قابل توجه در فرد که او را از فرد دیگر متمایز می‌سازد (کرایتس^۵، ۲۰۰۸، ۱۰۲). تنوع نیروی کار، اشاره به هم‌زیستی کارکنان با یکدیگر در درون سازمان از طبقات اجتماعی- فرهنگی مختلف دارد (فرزام‌نیا، ۱۳۹۲). تنوع نیروی کار شامل استفاده از نیروی کار متنوع از نظر سن، جنسیت، تحصیلات، قومیت و فرهنگ، همراه با روحیه کار گروهی و تعهد است.

عملکرد نوآورانه

مفهوم نوآوری از در چهار دهه گذشته بسیار دگرگون شده است. در دهه ۱۹۵۰ نوآوری یک رویداد ناپیوسته به شمار می‌آمد که از دانش شکل گرفته از سوی پژوهشگران و مخترعان سرچشمه می‌گرفت، اما امروزه نوآوری نتیجه فرایندی به شمار می‌رود که از همکاری گسترده بسیاری عوامل به دست می‌آید (عزتی و باغچقی، ۱۳۹۴، ۲۵۶).

2. Hall

2. Toni & Tonchia

4. Democratic Leadership Style

5. Workforce Diverse

5. Kreitz

نوآوری، به کارگیری یک ایده یا رفتار است که می‌تواند یک سیستم، سیاست، برنامه، دستگاه، فرایند، محصول یا خدمت جدید به کار گرفته شده از سوی سازمان باشد (هیمنز و همکاران^۱، ۲۰۰۸). نوآوری، فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات است (رابینز^۲، ۲۰۱۰). نوآوری سازمانی، ایجاد محصولات و خدمات قابل استفاده و ارزشمند در سازمان است (میرکمالی و رضاییان، ۱۳۹۴، ۱۱۱). فرایند نوآوری سازمانی شامل تولید، پذیرش، پیاده‌سازی ایده‌های مربوط به محصولات، فرایندها، خدمات، ساختار یا سیاست‌های جدید در سازمان است (قاسمی‌نژاد، ۱۳۹۶، ۳۰-۳۱). ساکس‌جاروی^۳ (۲۰۰۳) نوآوری‌های سازمانی را به سه دسته نوآوری‌های پیوسته، پیوسته پویا و ناپیوسته تقسیم کرده است. نوآوری‌های پیوسته اشاره به انجام اصلاحات جزئی بر روی محصولات و ارائه آن‌ها به بازار دارد. نوآوری‌های پیوسته پویا شامل تغییراتی در محصولات و خدمات موجود و یا معرفی یک محصول یا خدمت جدید است. نوآوری‌های ناپیوسته نیز شامل تولید محصولات جدیدی است که قبلاً در بازار موجود نبوده و یا به عبارت دیگر ناشناخته هستند. از دیدگاه ماث و گاین^۴ (۲۰۱۰) نوآوری سازمانی شامل نوآوری فناورانه و نوآوری اداری است. نوآوری فناورانه به تغییراتی نوآورانه در محصولات و فرایندهای تولید آن‌ها اشاره دارد، در حالی که نوآوری‌های اداری بیشتر با تغییر در رویه‌های انجام کار و یا آنچه امور روزمره سازمان نام دارد مرتبط است. وانگ و احمد^۵ (۲۰۰۴) عملکرد نوآورانه سازمان را شامل نوآوری در خدمت، نوآوری در بازار، نوآوری در فرایند، فرایند، نوآوری در رفتار و نوآوری در استراتژی می‌دانند که در ادامه به تشریح هر یک از آن‌ها پرداخته می‌شود.

۱- نوآوری در محصول^۶ (خدمت): که بر محصولی (خدمتی) منحصر به فرد نسبت به سایر محصولات (خدمات) دلالت دارد.

-
1. Jimenez et al
 2. Robbins
 3. Saaksjarvi
 4. Mothe & Nguyen
 5. Wang & Ahmed
 6. Product Innovation

- ۲- نوآوری در بازار^۱: که بر روش‌های بازاریابی جدید دلالت دارد.
- ۳- نوآوری در فرآیند^۲: که شامل بر مکانیسم‌های خلاقانه و روش‌های ابداعی است و جزئی از نوآوری تکنولوژیک است.
- ۴- نوآوری در رفتار^۳: که بر فرهنگ نوآور و دریافت ایده‌های نو از طرف کارکنان دلالت دارد.
- ۵- نوآوری در استراتژی^۴: بر توسعه استراتژی‌های رقابتی جدید دلالت دارد که برای شرکت ارزش ایجاد می‌کند.

جدول ۲: ابعاد و مؤلفه‌های توانمندسازی محیط کار و عملکرد نوآورانه

مؤلفه	بُعد	متغیر	مؤلفه	بُعد	متغیر
پیش‌گامی در معرفی خدمت جدید	نوآوری در خدمت	عملکرد نوآورانه	نیازسنجی آموزشی، استراتژی‌های آموزشی، فرهنگ یادگیری	یادگیری سازمانی	توانمندسازی محیط کار
برنامه‌های بازاریابی جدید	نوآوری در بازار		تیم‌سازی، تفکیک کم، عدم تمرکز، رسمیت پایین	ساختار سازمانی منعطف	
بهبود فرآیندهای کسب و کار، سرعت زیاد تغییر در روش‌های تولید، رویکردهای مدیریتی جدید	نوآوری در فرآیند		هدف‌گذاری، مشارکتی، تصمیم‌گیری مشارکتی، تفویض اختیار، حمایت اجتماعی	سبک رهبری دمکراتیک	
حمایت و تشویق روش‌های جدید انجام کار	نوآوری در رفتار		قومیت، فرهنگ، روحیه کار گروهی، تعهد	تنوع نیروی کار	
مدیریت توسعه خدمات جدید، ریسک‌پذیری جهت کاوش فرصت‌های رشد	نوآوری در استراتژی				

1. Market Innovation
2. Process Innovation
3. Behavior Innovation
4. Strategic Innovation

پیشینه پژوهش

با بررسی اولیه‌ای که در پژوهش‌های داخلی و خارجی صورت گرفت مشخص شد که تاکنون پژوهش‌ها کمی در زمینه تأثیر توانمندسازی محیط کار بر عملکرد نوآورانه سازمان انجام شده است. الگره و شیوا^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی اثر یادگیری سازمانی بر روی عملکرد نوآورانه محصول» به این نتیجه رسیدند که نوآور بودن وابستگی نزدیکی به یادگیرنده بودن سازمان دارد. استرگارد و همکاران^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «آیا تنوع نیروی کار به نوآوری منجر می‌شود» به این نتیجه رسیدند که تنوع نیروی کار (از نظر جنسیت، سن، تحصیلات و ملیت) بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها تأثیرگذار است.

احمدیان و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه رکود دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزش عالی یزد» نتیجه گرفتند که یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد. صفری و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط میان ساختار سازمانی و نوآوری کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی ایران» نتیجه گرفتند که بین ساختار سازمانی و نوآوری کارشناسان ستادی رابطه معنی‌داری وجود دارد، بین پیچیدگی و نوآوری کارشناسان ستادی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد، بین رسمیت و نوآوری کارشناسان ستادی رابطه معنادار وجود دارد و بین تمرکز و نوآوری کارشناسان ستادی رابطه معنادار وجود ندارد. دلفانی و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی را تحت عنوان «ارتباط بین ساختار سازمانی و نوآوری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خوزستان» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که به طور کلی بین ساختار سازمانی و نوآوری رابطه منفی معنادار وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های رسمیت و تمرکز با نوآوری رابطه منفی معنی‌دار مشاهده شد، در حالی که بین مؤلفه پیچیدگی و نوآوری رابطه معنی‌داری وجود ندارد. فن^۳ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «تنوع نیروی کار باعث نوآوری می‌شود» به این نتیجه رسید که نیروی کار متنوع می‌تواند به نوآوری بهتر منجر شود.

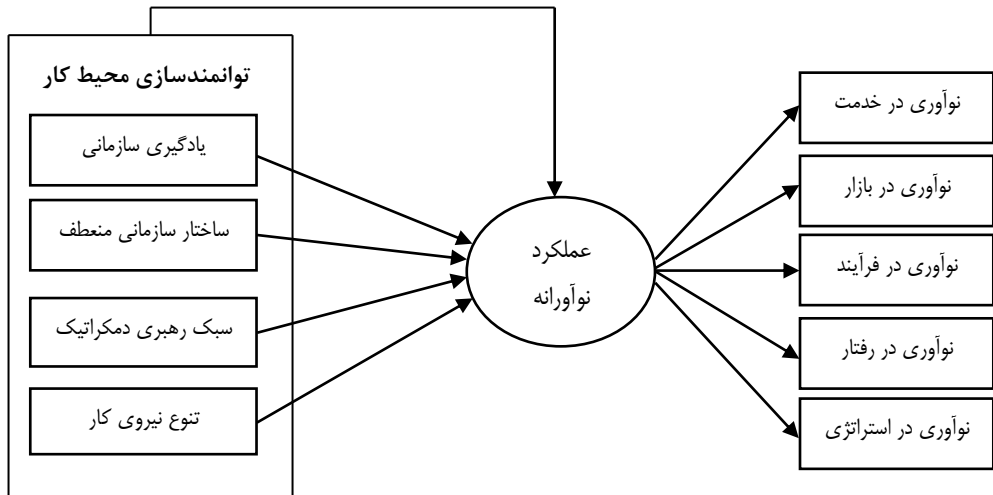
-
1. Alegre & Chiva
 2. Østergaard et al
 3. Fan

مخبر و همکاران^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «اثر رهبری انتقال بر روی نوآوری سازمانی؛ تعدیل شده به وسیله فرهنگ سازمانی» نتیجه گرفتند که نوآوری سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد و سبک رهبری می‌تواند یکی از مهم‌ترین این عوامل باشد. تی‌ان و چائو^۲ (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر فرهنگ اطلاعاتی و رضایت شغلی بر روی نوآوری سازمانی؛ مطالعه سبک‌های رهبری مختلف به عنوان میانجی‌گر» نتیجه گرفتند که سبک رهبری بر نوآوری سازمانی تأثیر می‌گذارد. محمدی‌حسینی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی نقش یادگیری سازمانی در افزایش عملکرد نوآوری» به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر عملکرد نوآوری دارد. اوزگن و همکاران^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر تنوع فرهنگی بر نوآوری شرکت» نتیجه گرفتند سازمان‌هایی که از نیروی کار با تنوع فرهنگی بیشتر استفاده می‌کنند، نوآورتر هستند. فرناندز و مالداگزیو^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «استفاده از توانمندسازی کارکنان برای ارتقا رفتار نوآورانه در بخش عمومی» به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی کارکنان به عنوان یک عامل مهم می‌تواند موجب بهبود و ارتقا رفتار نوآورانه شود. اوزان‌بک^۵ (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیرات توانمندسازی بر نوآوری» به این نتیجه رسید که توانمندسازی رفتاری، روانی، اجتماعی و ساختاری بر نوآوری تأثیری مثبت می‌گذارد.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

در پژوهش حاضر برای متغیر توانمندسازی محیط کار از مدل والاس و استورم (۲۰۰۳) و برای متغیر عملکرد نوآورانه سازمان از مدل وانگ و احمد (۲۰۰۴) استفاده شده است. دلیل استفاده از مدل‌های مذکور این است که علی‌رغم اینکه در پژوهش‌های خارجی از این مدل‌ها استفاده شده است، اما در پژوهش‌های داخلی از این مدل‌ها تاکنون استفاده نشده است. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

-
1. Mokhber et al
 2. Tien & Chao
 3. Ozgen
 4. Fernandez & Moldogaziev
 5. Uzunbacak



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های این پژوهش بر اساس مدل مفهومی فوق شکل گرفته است. در واقع این پژوهش به دنبال آزمون فرضیه‌های ذیل است:

فرضیه اصلی

توانمندسازی محیط کار بر عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه ۱: یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد.

فرضیه ۲: ساختار سازمانی منعطف بر عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد.

فرضیه ۳: سبک رهبری دمکراتیک بر عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد.

فرضیه ۴: تنوع نیروی کار بر عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. همچنین این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شعب بانک ملی مستقر در

شهر کرمان تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها در زمان پژوهش ۴۸۰ نفر بوده و از آنجائی که در این پژوهش از رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ استفاده شده است با توجه به نیاز، تعداد ۳۲۵ نفر به طریق نمونه‌گیری تصادفی به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند (وستلن^۲، ۲۰۱۰). به دلیل این که احتمال می‌رفت برخی از پرسشنامه‌ها بازگشت داده نشود و یا ناقص جواب داده شوند، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه بین پاسخگویان توزیع شد.

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه بسته استفاده شده است که بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت^۳ تنظیم شده‌اند. پرسشنامه محقق ساخته اول برای سنجش توانمندسازی محیط کار است و مشتمل بر ۱۹ سؤال است. پرسشنامه استاندارد دوم عملکرد نوآورانه سازمان را می‌سنجد و شامل ۲۰ سؤال است. جدول ۲ سؤال‌های مربوط به ابعاد مختلف دو متغیر توانمندسازی محیط کار و عملکرد نوآورانه سازمان را نشان می‌دهد:

جدول ۲: ابعاد توانمندسازی محیط کار، عملکرد نوآورانه سازمان و نحوه سنجش آن‌ها

ردیف	ابعاد توانمندسازی محیط کار	شماره سؤال‌ها	ابعاد عملکرد نوآورانه	شماره سؤال‌ها
۱	یادگیری سازمانی	۵-۴-۳-۲-۱	نوآوری در خدمت	۴-۳-۲-۱
۲	ساختار سازمانی منعطف	۹-۸-۷-۶	نوآوری در بازار	۸-۷-۶-۵
۳	سبک رهبری دموکراتیک	۱۴-۱۳-۱۲-۱۱-۱۰	نوآوری در فرآیند	۱۲-۱۱-۱۰-۹
۴	تنوع نیروی کار	۱۹-۱۸-۱۷-۱۶-۱۵	نوآوری در رفتار	۱۶-۱۵-۱۴-۱۳
۵			نوآوری در استراتژی	۲۰-۱۹-۱۸-۱۷

روایی محتوایی^۴ پرسشنامه‌های تحقیق با استفاده از نظرات پنج نفر از اساتید دانشگاه مورد تایید قرار گرفت. هم‌چنین روایی سازه^۵ پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تایید قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب پایایی آزمون برای هر یک از پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸ محاسبه شده که نشان از اعتبار بالای پرسشنامه‌ها دارد.

1. Structural Equation Modeling (SEM)
2. Westlan
3. Likert Scale
4. Content Validity

در این پژوهش، داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم‌افزار SPSS و Lisrel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا نرمال بودن تمام متغیرها مورد آزمون قرار گرفتند و پس از انجام آزمون آماری کولموگروف-اسمیرنوف^۱ و تائید نرمال بودن متغیرها، از فنون آمار استنباطی پارامتریک^۲ (مدل‌یابی معادلات ساختاری و رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام^۳) استفاده شد. مدل‌یابی معادلات ساختاری یک فن تحلیل چند متغیره نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیره است که به پژوهشگران امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به طور هم‌زمان مورد آزمون قرار دهند. این روش برای تحلیل معادلات ساختاری، روش مناسبی به حساب می‌آید، زیرا امکان سنجش روابط بین متغیرهای مکنون^۴ و مشهود^۵ را به پژوهشگر می‌دهد و بررسی روابط وابسته به چند عامل را نیز فراهم می‌کند. در پژوهش حاضر، در دو بخش از معادلات ساختاری استفاده شد. در بخش اول، برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری (حذف شاخص‌های ضعیف) از تحلیل عاملی تأییدی^۶ و در بخش دوم، به منظور سنجش مدل پیشنهادی و معنی‌داری روابط بین متغیرها از تحلیل مسیر^۷ استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های مربوط به آمار توصیفی

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که بیش از ۵۰ درصد از پاسخ‌گویان بین ۳۱-۴۰ سال سن دارند و بیش از ۹۸ درصد از پاسخ‌گویان را مردان تشکیل می‌دهند و بیش از ۶۰ درصد از پاسخ‌گویان بین ۱۱-۲۰ سال سابقه خدمت دارند و بیش از ۳۰ درصد از پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند.

-
1. Kolmogorov-Smirnov
 2. Parametric
 3. Stepwise Regression
 4. Latent Variables
 5. Manifest Variables
 - 6- Confirmatory Factor Analysis
 - 7- Path Analysis

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	شاخص اندازه‌گیری	فراوانی	درصد فراوانی
وضعیت سن	۳۰ سال و کمتر	۲۱	۶/۴۶
	۳۱-۴۰ سال	۱۶۸	۵۱/۶۹
	۴۱-۵۰ سال	۱۲۶	۳۸/۷۷
	۵۱ سال و بیشتر	۱۰	۳/۰۸
	جمع	۳۲۵	۱۰۰
وضعیت جنسیت	مرد	۳۲۰	۹۸/۴۶
	زن	۵	۱/۵۴
	جمع	۳۲۵	۱۰۰
وضعیت سابقه خدمت	۱۰ سال و کمتر	۳۴	۱۰/۴۶
	۱۱-۲۰ سال	۱۹۹	۶۱/۲۳
	۲۱ سال و بیشتر	۹۲	۲۸/۳۱
	جمع	۳۲۵	۱۰۰
وضعیت تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۱۰۱	۳۱/۰۸
	فوق‌دیپلم	۶۶	۲۰/۳۱
	لیسانس	۱۰۹	۳۳/۵۴
	فوق‌لیسانس و بالاتر	۴۹	۱۵/۰۷
	جمع	۳۲۵	۱۰۰

یافته‌های مربوط به آمار استنباطی

برآزش مدل‌های اندازه‌گیری

در این پژوهش سعی بر آن بوده است که در نهایت دقت از روایی پرسشنامه‌ها آن اطمینان حاصل شود. در این راستا، بعد از سنجش روایی محتوایی پرسشنامه‌ها، روایی سازه پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و به کمک نرم‌افزار لیزرل مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج آن در ادامه آمده است:

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری توانمندسازی محیط کار و عملکرد نوآورانه سازمان

ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب ^۸	شاخص برازندگی ^۷ تطبیقی ^۷	شاخص برازندگی ^۶ فزاینده ^۶	شاخص نرم نشده برازندگی ^۵	شاخص نرم شده برازندگی ^۴	شاخص تعدیل برازندگی ^۳	شاخص برازندگی ^۲	نسبت کای دو به درجه آزادی ^۱	نام شاخص
≤ 0.08	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≤ 3	حد قابل قبول
۰/۰۴۶	۰/۹۸۳	۰/۹۸۴	۰/۹۷۳	۰/۹۶۱	۰/۹۰۴	۰/۹۴۶	۱/۶۹۴	توانمندسازی محیط کار
۰/۰۴۳	۰/۹۷۱	۰/۹۷۲	۰/۹۵۲	۰/۹۲۷	۰/۹۰۷	۰/۹۴۹	۱/۵۹۷	عملکرد نوآورانه

جدول ۵. بار عاملی استاندارد شده و مقادیر t سؤال‌های مربوط به سازه‌های توانمندسازی و عملکرد نوآورانه

متغیر	بُعد	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	آماره t (t-value)	P- مقدار (P-value)
توانمندسازی محیط کار	یادگیری سازمانی	سؤال ۱	۰/۵۴	۷/۷۴۵	< 0.05
		سؤال ۲	۰/۶۲۶	۸/۲۵۲	< 0.05
		سؤال ۳	۰/۶۴	۱۰/۶۳۳	< 0.05
		سؤال ۴	۰/۶۱۳	۸/۶۸۱	< 0.05
		سؤال ۵	۰/۶۷۷	-	< 0.05
	ساختار سازمانی منعطف	سؤال ۶	۰/۵۳۹	۱۱/۰۱۱	< 0.05
		سؤال ۷	۰/۷۱۲	۱۴/۳۵۹	< 0.05
		سؤال ۸	۰/۸۴۴	۱۸/۳۸۵	< 0.05

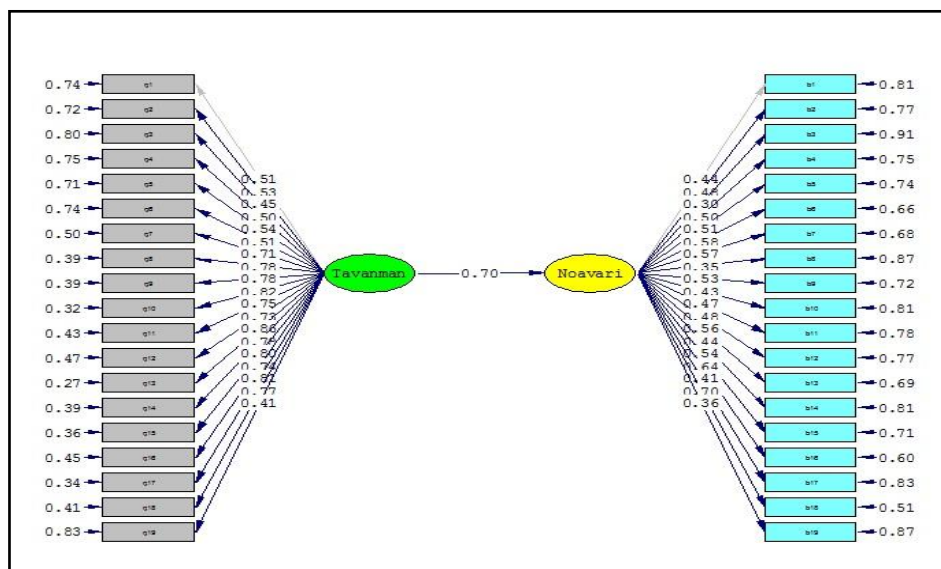
1. Normed Chi-Square (χ^2/df)
2. Goodness of Fit Index (GFI)
3. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
4. Normed Fit Index (NFI)
5. Non-Normed Fit Index (NNFI)
6. Incremental Fit Index (IFI)
7. Comparative Fit Index (CFI)
8. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

<۰/۰۵	-	۰/۸۱۸	سؤال ۹	سیک رهبری دمکراتیک	عملکرد نوآورانه سازمان
<۰/۰۵	۱۶/۹۲۱	۰/۸۱۲	سؤال ۱۰		
<۰/۰۵	۱۴/۴۸۱	۰/۷۲۹	سؤال ۱۱		
<۰/۰۵	۱۳/۷۹۲	۰/۷۰۲	سؤال ۱۲		
<۰/۰۵	۱۷/۹۹۸	۰/۸۵۴	سؤال ۱۳		
<۰/۰۵	-	۰/۸۰۱	سؤال ۱۴		
<۰/۰۵	۱۶/۹۴۱	۰/۸۱۵	سؤال ۱۵	تنوع نیروی کار	
<۰/۰۵	۱۵/۲۰۲	۰/۷۷۳	سؤال ۱۶		
<۰/۰۵	۱۶/۷۰۸	۰/۸۳۲	سؤال ۱۷		
<۰/۰۵	۱۵/۵۷۲	۰/۷۸۸	سؤال ۱۸		
<۰/۰۵	-	۰/۵۳۴	سؤال ۱۹		
<۰/۰۵	-	۰/۵۴۶	سؤال ۱	نوآوری در خدمت	
<۰/۰۵	۷/۲۳	۰/۵۷۷	سؤال ۲		
<۰/۰۵	۶/۳۲	۰/۴۴	سؤال ۳		
<۰/۰۵	۶/۶۴۵	۰/۴۸۵	سؤال ۴		
<۰/۰۵	-	۰/۷۱۳	سؤال ۵	نوآوری در بازار	
<۰/۰۵	۹/۹۹۷	۰/۷۹۶	سؤال ۶		
<۰/۰۵	۷/۲۳	۰/۴۳۵	سؤال ۷		
<۰/۰۵	۳/۶۲۹	۰/۲۲۶	سؤال ۸		
<۰/۰۵	-	۰/۳۱۶	سؤال ۹	نوآوری در فرآیند	
<۰/۰۵	۴/۷۶۵	۰/۲۴۹	سؤال ۱۰		
<۰/۰۵	۵/۸۰۵	۰/۳۸۵	سؤال ۱۱		
<۰/۰۵	۵/۹۴۶	۰/۴۹۷	سؤال ۱۲		
<۰/۰۵	-	۰/۶۵۷	سؤال ۱۳	نوآوری در رفتار	
<۰/۰۵	۷/۷۲۲	۰/۵۴۹	سؤال ۱۴		
<۰/۰۵	۸/۳۵۹	۰/۶۱۱	سؤال ۱۵		
<۰/۰۵	۸/۶۱۱	۰/۶۶۷	سؤال ۱۶		
<۰/۰۵	-	۰/۵۲۸	سؤال ۱۷	نوآوری در استراتژی	
<۰/۰۵	۸/۲۷۹	۰/۹۰۴	سؤال ۱۸		
<۰/۰۵	۶/۵۹۶	۰/۴۳۴	سؤال ۱۹		
<۰/۰۵	۰/۸۷۲	۰/۰۴۴	سؤال ۲۰		

Factor Loading>0.3; P-value<0.05; t-value>1.98

همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می شود تمامی شاخص های برازش، مدل های اندازه گیری توانمندسازی محیط کار و عملکرد نوآورانه سازمان را تأیید می کنند و همان گونه که در جدول ۵ نیز مشاهده می شود، تمامی شاخص های مربوط به دو متغیر توانمندسازی محیط کار و عملکرد نوآورانه سازمان (به جز شاخص ۲۰) از مقدار آماره t (بیشتر از ۱/۹۸) و بار عاملی (بیشتر از ۰/۳) قابل قبولی برخوردار هستند و بدین ترتیب شاخص ۲۰ متغیر عملکرد نوآورانه از روند کار حذف می شود.

در این پژوهش به منظور آزمون مدل پیشنهادی و فرضیه اصلی، از رویکرد مدلی معادلات ساختاری مبتنی بر تحلیل مسیر به کمک نرم افزار لیزرل استفاده شده است که نتایج آن در شکل ۲ نمایش داده شده است:



شکل ۲. الگوی لیزرل

بررسی شاخص های نکویی برازش در جدول ۶ بیان گر این است که مدل پیشنهادی دارای برازش مطلوبی است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

ریشه	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	نسبت	نام
دوم	برازندگی	برازندگی	نرم	نرم شده	تعدیل	برازندگی	کای دو	شاخص
برآورد	تطبیقی	فزاینده	نشده	برازندگی	برازندگی	برازندگی	به درجه	شاخص
واریانس			برازندگی				آزادی	
خطای								
تقریب								
$\leq 0/08$	$\geq 0/9$	$\geq 0/9$	$\geq 0/9$	$\geq 0/9$	$\geq 0/9$	$\geq 0/9$	≤ 3	حد
0/078	0/93	0/96	0/96	0/94	0/87	0/91	2/492	قابل
								قبول
								مدل

نتایج ارائه شده در جدول ۷ نشان دهنده اثر مثبت و معنی دار توانمندسازی محیط کار بر عملکرد نوآورانه سازمان است؛ بدین معنی که با افزایش توانمندسازی محیط کار، عملکرد نوآورانه نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۷. آزمون فرضیه اصلی پژوهش

نتیجه	سطح معنی داری	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	$< 0/05$	5/88	0/7	توانمندسازی محیط کار ← عملکرد نوآورانه سازمان

در ادامه به منظور بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش، از رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شده است که نتایج آن به صورت ذیل است:

جدول ۸. خلاصه مدل رگرسیون ابعاد توانمندسازی محیط کار بر عملکرد نوآورانه سازمان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین-واتسون ^۱
0/684	0/467	0/461	1/992

جدول ۹. تحلیل واریانس مدل رگرسیون ابعاد توانمندسازی محیط کار بر عملکرد نوآورانه سازمان

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۶۰/۹۶۱	۴	۱۵/۲۴۰	۷۰/۱۹۵	۰/۰۰۰۱
باقی مانده	۶۹/۴۷۶	۳۲۰	۰/۲۱۷		
جمع	۱۳۰/۴۳۷	۳۲۴	-		

جدول ۱۰. ضرایب رگرسیون ابعاد توانمندسازی محیط کار بر عملکرد نوآورانه سازمان

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضریب استاندارد شده	ضریب	آماره t	سطح معنی داری	ضریب همبستگی جزئی	عامل تورم واریانس
	خطا	بتا						
عرض از مبدأ	۰/۱۰۹	۱/۱۷۶	-	-	۱۰/۵۱۹	۰/۰۰۱	-	-
یادگیری سازمانی	۰/۰۵۰	۰/۳۰۱	۰/۳۳۷	۰/۳۳۷	۶/۰۴۳	۰/۰۰۱	۰/۲۴۷	۱/۸۶۶
ساختار سازمانی منعطف	۰/۰۵۹	۰/۱۳۱	۰/۱۴	۰/۱۴	۴/۵۲۵	۰/۰۰۶	۰/۱۲۱	۳/۴۸۹
سبک رهبری دمکراتیک	۰/۰۶۴	۰/۱۷۷	۰/۲۰۶	۰/۲۰۶	۳/۲۰۹	۰/۰۲۸	۰/۱۴۹	۳/۶۵۸
تنوع نیروی کار	۰/۰۵۸	۰/۲۶۷	۰/۳۵۹	۰/۳۵۹	۴/۶۲۰	۰/۰۰۱	۰/۱۸۸	۳/۶۱۸

همان گونه که در جدول ۹ مشاهده می شود، با توجه به این که سطح معنی داری آزمون (۰/۰۰۰۱) کوچک تر از سطح معنی داری (۰/۰۵) است، لذا فرضیه صفر مبنی بر معنی دار نبودن مدل رگرسیون رد می شود؛ بنابراین می توان گفت که مدل ارائه شده، مدل معنی داری است. هم چنین ضریب تعیین به دست آمده در جدول ۸، نشان می دهد که تقریباً ۴۶٪ درصد تغییرات عملکرد نوآورانه سازمان، از روی ابعاد توانمندسازی محیط کار قابل تبیین است و همان گونه که در جدول ۱۰ مشاهده می شود، با توجه به این که برای همه ابعاد توانمندسازی محیط کار سطح معنی داری آزمون کوچک تر از سطح معنی داری (۰/۰۵) است، لذا این متغیرها در مدل باقی می ماند. مدل رگرسیونی به صورت ذیل است:

(تنوع نیروی کار) ۰/۳۵۹ + (سبک رهبری دمکراتیک) ۰/۲۰۶ + (ساختار سازمانی منعطف) ۰/۱۴ + (یادگیری سازمانی) ۰/۳۳۷ = عملکرد نوآورانه

هم چنین با توجه به معیار ضریب همبستگی جزئی در جدول ۱۰ می توان گفت که در میان ابعاد مورد بررسی، یادگیری سازمانی بیشترین تأثیر مثبت را بر عملکرد نوآورانه سازمان نسبت به دیگر ابعاد توانمندسازی محیط کار دارد و تنوع نیروی کار، سبک رهبری دمکراتیک و ساختار سازمانی منعطف در رده های بعدی قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی محیط کار بر عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد و از بین ابعاد توانمندسازی محیط کار، بُعد یادگیری سازمانی بیشترین تأثیر مثبت را بر عملکرد نوآورانه سازمان داشته است و ابعاد تنوع نیروی کار، سبک رهبری دمکراتیک و ساختار سازمانی منعطف در رده‌های بعدی قرار دارند. این یافته‌ها با نتایج و پژوهش‌های مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفت که به شرح ذیل است:

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآورانه بانک ملی شهر کرمان تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش الگره و شیوا (۲۰۰۸)، ترن^۱ (۲۰۰۸)، رابینز (۲۰۱۰)، احمدیان و همکاران (۱۳۹۰)، محمدی‌حسینی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد. الگره و شیوا (۲۰۰۸) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که نوآور بودن وابستگی نزدیکی به یادگیرنده بودن سازمان دارد. به زعم ترن (۲۰۰۸) برخی سازمان‌ها در نوآوری از سازمان‌های دیگر به خاطر فرهنگ یادگیری که در آن‌ها رایج است، بهتر هستند. رابینز (۲۰۱۰) اعتقاد دارد که سازمان‌های نوآور همواره افراد را آموزش می‌دهند و دانش و مهارت‌های آن‌ها را به‌روز می‌نمایند. احمدیان و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد. محمدی‌حسینی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد نوآوری دارد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران با فراهم آوردن جو علمی، پژوهشی و آموزشی در سازمان، شرایط مناسبی را برای بروز ایده‌های نو از طرف کارکنان فراهم آورند.

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که ساختار سازمانی منعطف بر عملکرد نوآورانه بانک ملی شهر کرمان تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش محمدی و طبری (۱۳۸۸)، صفری و همکاران (۱۳۹۰)، دلفانی و همکاران (۱۳۹۰) هماهنگ است. محمدی و طبری (۱۳۸۸) بیان می‌کنند که ساختارهای زنده و پویایی سازمانی، اثر مثبت بر خلاقیت و نوآوری دارند، زیرا این ساختارها دارای رسمیت و تمرکز کمتری‌اند و با انعطاف‌پذیری بیشتر می‌توانند خود را با نیازهای محیطی سازگار کرده

و خلاقیت و نوآوری را تسهیل کنند. صفری و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ساختار سازمانی بوروکراتیک و نوآوری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. دلفانی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش نتیجه گرفتند که بین ساختار سازمانی بوروکراتیک و نوآوری رابطه منفی وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌شود که از میزان پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در سازمان‌ها کاسته شود و سازمان‌ها از ساختارهای سلسله مراتبی به ساختارهای تخت روی بیاورند.

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که سبک رهبری دمکراتیک بر عملکرد نوآورانه بانک ملی شهر کرمان تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش مخبر و همکاران (۲۰۱۱)، تی‌ان و چائو (۲۰۱۲) همخوانی دارد. مخبر و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه خود نتیجه گرفتند که نوآوری سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله سبک رهبری قرار دارد. تی‌ان و چائو (۲۰۱۲) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که سبک رهبری بر نوآوری سازمانی تأثیر می‌گذارد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران با اتخاذ سبک رهبری دمکراتیک و اجتناب از سبک رهبری استبدادی و آمرانه، فضای مناسبی را جهت خلاقیت و نوآوری کارکنان فراهم آورند.

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد تنوع نیروی کار بر عملکرد نوآورانه بانک ملی شهر کرمان تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش استرگارد و همکاران (۲۰۰۹)، فن (۲۰۱۱)، اوزگن و همکاران (۲۰۱۳) انطباق دارد. استرگارد و همکاران (۲۰۰۹) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که تنوع نیروی کار بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها تأثیرگذار است. فن (۲۰۱۱) در مطالعات خود به این نتیجه رسید که نیروی کار متنوع می‌تواند به نوآوری بهتر منجر شود. اوزگن و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعات خود نتیجه گرفتند سازمان‌هایی که از نیروی کار با تنوع فرهنگی بیشتر استفاده می‌کنند، نوآورتر هستند. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان به استفاده از نیروی کار متنوع توجه ویژه کنند و با تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی جهت آشنایی آن‌ها به ماهیت تفاوت و همچنین با مشارکت دادن همه گروه‌ها در سطوح مختلف سازمان موجبات افزایش تعهد، یکپارچگی و روحیه کار گروهی را در آن‌ها فراهم آورند.

منابع

- احمدی، پرویز، صفری کهری، محمد و نعمتی، سمیه. (۱۳۸۹). مدیریت توانمندسازی کارکنان. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- احمدیان، سیدعلی‌اکبر، شکاری، حمیده و افشاری، محمدعلی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه رکود دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزش عالی یزد. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۹(۲)، ۱۳۱-۱۵۴.
- اسکات، سینتیا و ژافه، دنیس. (۱۳۸۴). تواناسازی کارکنان. ترجمه: مهدی ایران‌نژاد پاریزی. کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ دوم.
- حبیبی، آرش. (۱۳۹۴). رهبری سازمانی و هدایت. تهران: انتشارات پارس مدیر.
- حقیقی کفاش، مهدی، حاجی‌پور، بهمن، مظلومی، نادر و مؤمنی، مصطفی. (۱۳۹۴). مدل‌سازی قابلیت نوآوری سازمانی. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۲(۱۲)، ۲۷-۴۰.
- خلیفه‌سلطانی، حشمت، ساعدی، عبدالله و اعتمادیان، سجاد. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان برای توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی در سازمان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۲۱)، ۱۲۱-۱۴۶.
- دلفانی، ساره، حیدری‌نژاد، صدیقه، شتاب‌بوشهری، سیده‌ناهید و عسکرزاده، مریم. (۱۳۹۰). ارتباط بین ساختار سازمانی و نوآوری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خوزستان. مجموع مقالات دومین همایش ملی تخصصی مدیریت ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.
- رحیم‌نیا، فربرز و سجاد، عاطفه. (۱۳۹۴). تأثیر جهت‌گیری‌های راهبردی بر عملکرد شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری خراسان به واسطه نوآوری سازمانی. مجله مدیریت نوآوری، ۴(۲)، ۸۷-۱۱۴.
- صفری، سمیه، تندنویس، فریدون و هادوی، فریده. (۱۳۹۰). ارتباط میان ساختار سازمانی و نوآوری کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی ایران. دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱(۱)، ۵۳-۶۲.
- عزتی، مرتضی و باغچقی، مرضیه. (۱۳۹۴). تحلیل اثر سرمایه اجتماعی دینی بر نوآوری (میان دانشجویان دکتری دانشگاه تربیت مدرس). فصلنامه مجلس و راهبرد، ۲۲(۸۴)، ۲۵۵-۳۰۱.
- فرزام‌نیا، عرفان. (۱۳۹۲). تنوع نیروی کار در عصر دانش‌محور. پایگاه مقالات علمی مدیریت. دسترسی به نسخه الکترونیکی: <http://system.parsiblog.com/Posts/955/>
- قاسمی‌نژاد، یاسر. (۱۳۹۶). تبیین فرآیند نوآوری فناورانه: از تولید تا تجاری‌سازی و انتشار ایده. فصلنامه رشد فناوری، ۱۳(۵۰)، ۲۹-۴۰.
- محمدی، حامد و طبری، مجتبی. (۱۳۸۷). نهادینه کردن خلاقیت و نوآوری در سازمان. ماهنامه تدبیر، ۱۹(۲۰۲)، ۳۶-۴۲.
- محمدی‌حسینی، سیداحمد، امین‌بیدختی، علی‌اکبر و جمشیدی، لاله. (۱۳۹۲). بررسی نقش یادگیری سازمانی در افزایش عملکرد نوآوری. دو فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۲(۴)، ۸۳-۹۵.

مرادی، محمود، عبداللهیان، فرزانه و صفردوست، عطیه. (۱۳۹۱). بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر رابطه بین یادگیری از خطاهای سازمانی و نوآوری سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۲(۶۹)، ۱۲۱-۱۴۹.

ملکی، محمدرضا و قربانیان، عظیمه. (۱۳۹۳). رابطه توانمندسازی ساختاری و عملکرد حرفه‌ای پرستاری در بیمارستان. فصلنامه طب کار، ۶(۳)، ۳۲-۴۰.

نوبری آیدیشه، سمیه، بوداقی، حسین و سیدی، نجمه. (۱۳۹۱). توانمندسازی کارکنان اساس بهره‌وری سازمانی. فصلنامه فروغ تدبیر، ۹(۱۹)، ۲۴-۲۹.

هرسی، پل و بلانچارد، کنت اچ. (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: علی علاقه‌بند. تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ بیست و سوم.

- Alegre, J. and Chiva, R. (2008). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test. *Technovation*, 28 (6), 315-326.
- Alshekaili, S. A. R. and Boerhannoeddin, A. (2011). Human capital approach towards enhancing innovation performance in Omani industrial firms: The role of knowledge management. *Progress in Business Innovation and Technology Management*, 1, 23-33.
- Armstrong, K., Laschinger, H. and Wong C. (2009). Workplace empowerment and magnet hospital characteristics as predictors of patient safety climate. *Journal of Nursing Care Quality*, 24(1), 55-62.
- Fan, D. (2011). Proof that diversity drives innovation. Available at: <http://www.diversityinc.com/diversity-management/proof-that-diversity-drives-innovation/>
- Fernandez, S. and Moldogaziev, T. (2013). Using employee empowerment to encourage innovative behavior in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 155-187.
- Hall, R. H. (2001). *Organizations: Structures, Processes, and Outcomes*. London: Prentice-Hall, 8th Edition.
- Herbert, I. (2009). Business transformation through empowerment and the implication for management control system. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 13(3), 221-244.
- Hill, C. W. L. and Jones, G. R. (2012). *Strategic Management: An Integrated Approach*. Boston: Houghton Mifflin Company, 10th Edition.
- Jimenez-Jimenez, D., Sanz-Valle, R. and Hernandez-Espallardo, M. (2008). Fostering innovation: The role of market orientation and organizational learning. *European Journal of Innovation Management*, 11(3), 389-412.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, 2th Edition.
- Kreitz, P. A. (2008). Best practices for managing organizational diversity. *The Journal of Academic Librarianship*, 33(7/8), 101-120.
- Laschinger, H. K., Almost, J. and Tuer-Hodes, D. (2003). Workplace empowerment and magnet hospital characteristics: Making the link. *The Journal of Nursing Administration*, 24(1), 410-422.

- Mokhber, M., Ismail, W. K. B. W. and Vakilbashi, A. (2011). The impact of transformational leadership on organizational innovation moderated by organizational culture. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(6), 504-508.
- Mothe, C. and Nguyen, T. U. (2010). The link between non-technological innovations and technological innovation. *European Journal of Innovation Management*, 13(3), 313-332
- Østergaard, C. R., Kristinsson, K. and Timmermans, B. (2009). Does employee diversity lead to innovation?. Thesis of Master, Department of Business Studies, Aalborg University, Aalborg, Denmark.
- Ozgen, C., Nijkamp, P. and Poot, J. (2013). The impact of cultural diversity on firm innovation: Evidence from Dutch micro-data. *IZA Journal of Migration*, 2(1), 1-24.
- Real, C., Roldan, L. and Leal, A. (2014). From entrepreneurial orientation and learning Orientation to business performance. *British Journal of Management*, 25(2), 186-208.
- Robbins, S. P. (2010). *Essentials of Organizational Behavior*. New York: Pearson Education, 9th Edition.
- Skerlavaj, M., Song, J. H. and Lee, Y. (2012). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. *Expert Systems with Applications*, 37(9), 390-403.
- Tien, L. C. and Chao, H. S. (2012). Effects of information culture and job satisfaction on the organizational innovation - a study of different leadership styles as a moderator. *Advances in Management and Applied Economics*, 2(3), 83-110.
- Toni, A. D. and Tonchia, S. (2005). Definition and linkages between operational and strategic flexibilities. *Omega*, 33(6), 525-540.
- Tran, T. (2008). A conceptual model of learning culture and innovation schema. *Competitiveness Review: An International Business Journal incorporating Journal of Global Competitiveness*, 18(3), 287-299.
- Uzunbacak, H. H. (2015). The impacts of employee empowerment on innovation: A survey on Isparta and Burdur organized industrial zone. *Journal of International Social Research*, 8(37), 977-989.
- Wallace, M. and Storm, J. (2003). Organizational change in a regional, local council. *Australian Journal of Business and Social Inquiry*, 1(2), 51-60.
- Wang, C. L. and Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.
- Westlan, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476-487.

