

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تعهدنامه‌ی اصالت اثر و رعایت حقوق دانشگاه

تمامی حقوق مادّی و معنوی مترتب بر نتایج، ابتکارات، اختراعات و نوآوری‌های ناشی از انجام این پژوهش، متعلق به **دانشگاه محقق اردبیلی** می‌باشد. نقل مطلب از این اثر، با رعایت مقررات مربوطه و با ذکر نام دانشگاه محقق اردبیلی، نام استاد راهنما و دانشجو بلامانع است.

اینجانب یحیی شهبازی جدا دانش‌آموخته‌ی مقطع کارشناسی ارشد رشته‌ی مشاوره‌ی گرایش شغلی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه محقق اردبیلی به شماره‌ی دانشجویی ۹۱۱۶۱۳۱۰۶ که در تاریخ ۹۳/۶/۲۴ از پایان‌نامه‌ی تحصیلی خود تحت عنوان رابطه‌ی خودرهبری و توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت شغلی دبیران دفاع نموده‌ام، متعهد می‌شوم که:

- (۱) این پایان‌نامه را قبلاً برای دریافت هیچ‌گونه مدرک تحصیلی یا به عنوان هرگونه فعالیت پژوهشی در سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی داخل و خارج از کشور ارائه ننموده‌ام.
- (۲) مسئولیت صحّت و سقم تمامی مندرجات پایان‌نامه‌ی تحصیلی خود را بر عهده می‌گیرم.
- (۳) این پایان‌نامه، حاصل پژوهش انجام شده توسط اینجانب می‌باشد.
- (۴) در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران استفاده نموده‌ام، مطابق ضوابط و مقررات مربوطه و با رعایت اصل امانتداری علمی، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در متن و فهرست منابع و مأخذ ذکر نموده‌ام.
- (۵) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده یا هرگونه بهره‌برداری اعم از نشر کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان‌نامه را داشته باشم، از حوزه‌ی معاونت پژوهشی و فناوری دانشگاه محقق اردبیلی، مجوزهای لازم را اخذ نمایم.
- (۶) در صورت ارائه‌ی مقاله‌ی مستخرج از این پایان‌نامه در همایش‌ها، کنفرانس‌ها، سمینارها، گردهمایی‌ها و انواع مجلات، نام دانشگاه محقق اردبیلی را در کنار نام نویسندگان (دانشجو و اساتید راهنما و مشاور) ذکر نمایم.
- (۷) چنانچه در هر مقطع زمانی، خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن (منجمله ابطال مدرک تحصیلی، طرح شکایت توسط دانشگاه و ...) را می‌پذیرم و دانشگاه محقق اردبیلی را مجاز می‌دانم با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات مربوطه رفتار نماید.

نام و نام خانوادگی دانشجو: یحیی شهبازی جدا

امضا

تاریخ



دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی
گروه آموزشی علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه‌ی کارشناسی ارشد
در رشته‌ی مشاوره گرایش شغلی

عنوان:

رابطه‌ی خودرهبی و توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت شغلی دبیران

استاد راهنما:

دکتر عادل زاهد بابلان

استاد مشاور:

دکتر علی خالق خواه

پژوهشگر:

یحیی شهبازی جدا

تابستان ۹۳



دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی

گروه آموزشی علوم تربیتی

پایان‌نامه برای دریافت درجه‌ی کارشناسی ارشد

در رشته‌ی مشاوره گرایش شغلی

عنوان:

رابطه‌ی خودرهبی و توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت شغلی دبیران

پژوهشگر:

یحیی شهبازی جدا

ارزیابی و تصویب شده‌ی کمیته‌ی داوران پایان‌نامه با درجه‌ی بسیار خوب

نام و نام خانوادگی	مرتبه‌ی علمی	سمت	امضاء
دکتر عادل زاهد	دانشیار	استاد راهنما و رئیس کمیته‌ی داوران	
دکتر علی خالق‌خواه	استادیار	استاد مشاور	
دکتر حسین قمری	دانشیار	داور	

شهریورماه - ۹۳

تقدیم به :

همسر مهربانم،

به پاس فداکاری و محبت‌های بی‌دریغشان

که همواره مشوق بنده در کسب مدارج بالاتر

علمی بودند .

به علمانی که

اندیشیدن را می‌آموزند .

سپاسگزاری:

سپاس خدای را که هرگز از لطف و عنایت به بندگانش دریغ نمی‌ورزد. عطای بی‌منت ارزانی می‌نماید و

محنت‌ها را به آرامش سرانجام می‌بخشد.

وظیفه خود می‌دانم از راهبانی‌های عالمانه و حمایت‌های بی‌شائبه استاد ارجمندم جناب آقای دکتر عادل

زاهد باطلان که با سه صدر راهبانی من بوده‌اند کمال تشکر را بنمایم.

از استاد بزرگوارم جناب آقای دکتر علی خالق خواه که مشفقانه با دقت نظر، پی‌سمودن مسیر آسان‌تر

نموده‌اند، قدردانی کنم.

همچنین مساعدت و تحمل خانواده‌ام را ارج می‌نم.

نام خانوادگی دانشجو: شهبازی جدا نام: یحیی	
عنوان پایان نامه: رابطه‌ی خودرهبی و توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت شغلی دبیران	
استاد راهنما: دکتر عادل زاهد بابلان استاد مشاور: دکتر علی خالق خواه	
مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد	رشته: مشاوره
گرایش: شغلی	دانشگاه: محقق اردبیلی
دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی تاریخ دفاع: ۹۳/۶/۲۴	تعداد صفحات: ۱۱۲
چکیده:	
<p>هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط خودرهبی و توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت شغلی دبیران دوره متوسطه بود. جامعه آماری پژوهش ۱۴۳۲ نفر دبیر (شامل ۶۹۲ مرد و ۷۴۰ زن) مدارس متوسطه شهرستان اردبیل در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ بود. از میان این جامعه، تعداد ۳۰۶ نفر (شامل ۱۴۸ مرد و ۱۵۸ زن) با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودرهبی هافتون ونک (۲۰۰۲)، توانمندسازی روانشناختی وتن و کمرون (۱۹۹۸) و خلاقیت شغلی جزنی و کامکاری (۱۳۸۲) استفاده شد که روایی و پایایی پرسشنامه‌ها به تأیید صاحب‌نظران رسیده و ضریب پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ با اجرای مطالعه مقدماتی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۸، ۰/۸۲ بدست آمد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و روش‌های آمار استنباطی (آزمون‌های t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره به روش ورود) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به‌دست آمده نشان داد که بین خودرهبی و استراتژی‌های آن با خلاقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن با خلاقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری به‌دست آمد. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که خودرهبی و توانمندسازی روانشناختی توان پیش‌بینی خلاقیت شغلی دبیران را در جهت مثبت دارند. و از بین استراتژی‌های خودرهبی، استراتژی‌های رفتار محور و تفکر سازنده و از میان ابعاد توانمندسازی روانشناختی دو بعد شایستگی و مؤثر بودن پیش‌بین معنادار خلاقیت شغلی دبیران هستند.</p>	
کلید واژه‌ها: توانمندسازی روانشناختی، دبیران، خلاقیت شغلی، خودرهبی.	

شماره و عنوان	صفحه
---------------	------

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- بیان مسئله	۴
۳-۱- اهمیت و ضرورت مسئله	۱۰
۴-۱- اهداف پژوهش	۱۲
۵-۱- سؤال‌های پژوهش	۱۳
۶-۱- تعاریف مفهومی	۱۴
۷-۱- تعاریف عملیاتی	۱۵

فصل دوم: مبانی نظری پژوهش

۱-۲- مقدمه	۱۷
۲-۲- خلاقیت	۱۷
۳-۲- مفهوم و تعریف خلاقیت	۱۸
۴-۲- اهمیت و ضرورت خلاقیت از دیدگاه‌های مختلف	۲۰
۵-۲- فرآیند خلاقیت	۲۱
۶-۲- نظریه‌های خلاقیت	۲۲
۷-۲- عوامل مؤثر بر خلاقیت	۲۶
۸-۲- ویژگی‌های افراد خلاق	۲۸
۹-۲- رهبری	۲۸
۱۰-۲- مفهوم و تعریف خود رهبری	۲۹
۱۱-۲- خود رهبری از دیدگاه‌های مختلف	۳۰
۱۲-۲- استراتژی‌های خود رهبری	۳۶
۱-۱۲-۲- استراتژی‌های رفتار محور	۳۷

۳۹ ۲-۱۲-۲- استراتژی‌های پاداش طبیعی
۳۹ ۳-۱۲-۲- استراتژی‌های تفکر سازنده
۴۰ ۱۳-۲- توانمندی‌سازی
۴۱ ۱۴-۲- مفهوم و تعریف توانمندی‌سازی روانشناختی
۴۴ ۱۵-۲- نظریه‌های توانمندی‌سازی
۴۵ ۱۶-۲- ابعاد توانمندی‌سازی روانشناختی
۴۷ ۱-۱۶-۲- احساس شایستگی
۴۸ ۲-۱۶-۲- احساس خود سامانی
۴۸ ۳-۱۶-۲- احساس مؤثر بودن
۴۸ ۴-۱۶-۲- احساس معنادار بودن
۴۸ ۵-۱۶-۲- احساس داشتن اعتماد
۴۹ ۱۷-۲- رویکردهای توانمندی‌سازی
۵۲ ۱۸-۲- عوامل مؤثر بر توانمندی‌سازی
۵۲ ۱۹-۲- پیشینه پژوهش
۵۲ ۲۰-۲- پیشینه مربوط به خلاقیت شغلی در خارج از کشور
۵۶ ۲۱-۲- پیشینه مربوط به خلاقیت شغلی در داخل کشور
۵۹ ۲۲-۲- پیشینه مربوط به خودرهبری در خارج از کشور
۶۱ ۲۳-۲- پیشینه مربوط به خودرهبری در داخل کشور
۶۳ ۲۴-۲- پیشینه مربوط به توانمندی‌سازی روانشناختی در خارج از کشور
۶۶ ۲۵-۲- پیشینه مربوط به توانمندی‌سازی روانشناختی در داخل کشور
۶۹ ۲۶-۲- مدل مفهومی پژوهش
۷۰ ۲۷-۲- جمع‌بندی و خلاصه

فصل سوم: مواد و روش پژوهش

۷۳ ۱-۳- مقدمه
۷۳ ۲-۳- روش پژوهش

۷۳ ۳-۳ جامعه آماری
۷۴ ۴-۳ حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
۷۴ ۵-۳ ابزار گردآوری اطلاعات
۷۷ ۶-۳ روایی و پایایی پرسشنامه‌ها
۷۸ ۷-۳ شیوه اجرا
۷۸ ۸-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: نتایج و یافته‌های پژوهش

۸۰ ۱-۴ مقدمه
۸۰ ۲-۴ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری
۸۳ ۳-۴ تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به سؤالات پژوهش

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و بحث

۹۰ ۱-۵ مقدمه
۹۰ ۲-۵ بحث
۹۴ ۳-۵ نتیجه‌گیری
۹۶ ۴-۵ محدودیت‌ها
۹۶ ۵-۵ پیشنهادات
۹۹ فهرست منابع و مأخذ
۱۱۳ پیوست‌ها و ضامم

فهرست جدول‌ها

شماره و عنوان جدول	صفحه
جدول ۱-۳- جامع آماری به تفکیک جنسیت	۷۴
جدول ۲-۳- نمونه آماری به تفکیک جنسیت	۷۴
جدول ۳-۳- مؤلفه‌های خودرهبی و گویه‌های مربوط به آن	۷۵
جدول ۴-۳- ابعاد توانمندسازی روانشناختی و گویه‌های مربوط به آن	۷۶
جدول ۵-۳- میزان آلفای کرونباخ بدست آمده برای پرسشنامه‌ها	۷۷
جدول ۱-۴- توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر اساس جنسیت بر حسب سن	۸۰
جدول ۲-۴- توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر اساس جنسیت بر حسب میزان تحصیلات	۸۱
جدول ۳-۴- توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر اساس جنسیت بر حسب سابقه خدمت	۸۲
جدول ۴-۴- وضعیت خودرهبی دبیران و استراتژی غالب	۸۳
جدول ۵-۴- وضعیت توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن	۸۴
جدول ۶-۴- وضعیت خلاقیت شغلی دبیران	۸۴
جدول ۷-۴- ماتریس همبستگی خودرهبی و استراتژی‌های آن با خلاقیت	۸۵
جدول ۸-۴- ضرایب همبستگی توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن با خلاقیت شغلی دبیران	۸۵
جدول ۹-۴- پیش‌بینی تأثیر خودرهبی و توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت شغلی	۸۶
جدول ۱۰-۴- پیش‌بینی تأثیر استراتژی‌های خودرهبی بر خلاقیت شغلی	۸۷
جدول ۱۱-۴- پیش‌بینی تأثیر ابعاد توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت شغلی	۸۸

فهرست شکل‌ها

شماره و عنوان شکل	صفحه
شکل ۱-۲ مدل عوامل ایجاد کننده خلاقیت (آماییل، ۱۹۸۹)	۲۷
شکل ۲-۲- چارچوب نظری برای خودرهبری (استوارت و استفن، ۲۰۱۱)	۳۳
شکل ۳-۲- مدل مفهومی پژوهش	۷۰

فصل اول:

کلیات پژوهش

۱-۱ - مقدمه

امروزه، حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیز همراه است. سازمان‌ها، به عنوان زیر مجموعه‌ای از حیات انسانی، باید برای بقاء و بالندگی آماده رویارویی با این تحولات عظیم شوند. سازمان‌های آموزشی نیز در مسیر تند باد این تغییرات قرار گرفته‌اند.

مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است و شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین سبب است که سازمان‌ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند (آزاد، هوشمندجا و پورخلیل، ۱۳۹۱). در چنین شرایطی است که سازمان‌ها خود منبع تحول می‌گردند و در جهت بهبودی خود می‌کوشند تا بتوانند پاسخگوی نیازهای جدید تمدن امروزی باشند (مقیمی، ۱۳۸۸).

طی دهه‌های اخیر، سازمان‌های آموزشی توجه روزافزونی به مدیریت منابع انسانی داشته‌اند. موضوعات خود-رهبری^۱، توانمندسازی روانشناختی^۲ و خلاقیت^۳ در مطالعات جدید این شاخه از مدیریت، جایگاه ویژه‌ای یافته‌اند زیرا رکن اصلی و هسته فنی این نهادها را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد.

در همین راستا، توسعه مهارت‌های بین فردی یا خودرهبری به عنوان سبک جدید رهبری و ایجاد محیط‌های سازمانی که از نوآوری و توانمندسازی حمایت می‌کنند، گام‌های استراتژیک پژوهش و برآورده‌سازی نیازهای سازمان‌های متغیر قرن ۲۱ می‌باشد. با تأکید بر تبدیل شدن به فردی مؤثرتر به نظر می‌رسد خودرهبری می‌تواند پاسخگوی چالش‌هایی باشد که سازمان‌های ترقی‌خواه در قرن ۲۱ از جمله سازمان‌های آموزشی با آنها مواجه‌اند (رجایی‌پور، رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۰).

¹ - self-leadership

² - psychological empowerment

³ - creativity

اهمیت و ضرورت خودرهبری برای سازمان‌ها، امری کاملاً بدیهی است. اقدامات خودرهبانه کارکنان می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در موفقیت یا شکست آنان ایفا نماید. می‌توان خودرهبری را علیرغم عدم اطمینان و تنش‌های لاینفک از سازمان‌های پویا، به عنوان عاملی مؤثر برای غلبه بر مقاومت در برابر تغییر قلمداد کرد. افزون بر این، احتمالاً می‌توان آن را به عنوان جایگزینی برای رهبری در نظر گرفت (نوربرت و وو^۱، ۲۰۰۶ به نقل از خراسانی، سلیمانی و امیری، ۱۳۹۱).

امروزه بیشتر کارکنان سازمان‌ها دارای قابلیت خود فرمانی و خویشتن‌داری بالایی بوده و می‌خواهند بعنوان فردی با اهمیت شناخته شوند و فرصتی داشته‌باشند که در حد قابلیت‌های بالقوه خود، توانمند شوند (هرسی و بلانچارد^۲، ۲۰۰۷). برای به جریان انداختن این توانمندی‌ها، می‌بایست محیطی مناسب فراهم شود. محیطی که در آن، نیروی انسانی سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسب بر تصمیم‌های شغلی و محیط کارشان دخالت یابند (دولان و شولر^۳، ۱۹۹۸).

عصر حاضر به عنوان عصر دانش، عصر فرا صنعتی، عصر جامعه اطلاعاتی، عصر سرعت و بالاخره عصر خلاقیت و نوآوری مطرح شده‌است. کشورهای پیشرفته برآموزش خلاقیت به عنوان یک اصل اساسی بسیار تأکید کرده و در این راستا در انتخاب افراد خلاق، نوآور و آینده‌نگری که رهیافت‌های بدیع و خلاق برای مسائل پیچیده ارائه می‌کنند، توجه خاصی صرف کرده‌اند (حاجی‌پور و اکبرزاده، ۱۳۸۸). هر اندازه جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، پیچیده‌تر می‌شود، نیاز به پرورش ذهن‌های خلاق و آفریننده نیز بیشتر می‌گردد (دامنی، ۱۳۸۹). در نظام آموزش و پرورش نیز به عنوان عظیم‌ترین سازمان و تشکیلات جامعه مسئله خلاقیت جزء مهمترین مسائل محسوب می‌شود، با توجه به این امر، باید مدیران و معلمان مبتکر، خلاق و توانمندی برای مدارس برگزید تا قادر باشند با اتخاذ تدابیر و شیوه‌های بایسته زمینه را برای تجلی و بروز استعدادها و خلاقیت‌های دانش‌آموزان به عنوان تولیدات و برونداد نظام آموزشی فراهم آورند.

¹ - Norbert & Wu

² - Heresy & Blanchard

³ - Dolan & Schuler

در حالی که نزدیک به یک قرن از پژوهش پیرامون خلاقیت در مباحث روانشناسی و مدیریت می‌گذرد، اما هنوز به دلیل اهمیت آن در روند فعالیت و رشد سازمان‌ها دانشمندان تأکید دارند که این سری موضوعات نیاز به بررسی و پژوهش بیشتری دارند.

۱-۲- بیان مسئله

شتاب تغییرات و دگرگونی‌های محیطی، فضای رقابتی فشرده‌ای را ایجاد کرده‌است. سازمان‌ها برای بقاء در این عرصه ناگزیر می‌باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند و علاوه بر آن از کارکنانی خلاق، دانشمدار و با قدرت تصمیم‌گیری بهره‌مند باشند. کارکنان توانمندی که با احساس مسئولیت، خلاقیت و ابتکار و اعتماد به نفس و احساس تعلق سازمانی و توانا در کار گروهی با عملکرد خوب بتوانند در افزایش بهره‌وری سازمان نقش مؤثری ایفا کنند.

سرمایه اصلی آموزش و پرورش، معلمان آن هستند که از طریق دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌های خود برای جامعه ارزش افزوده به جود می‌آورند. امروزه مدارس که از چنین سرمایه‌ای برخوردارند، برتری رقابتی بیشتری در بین مدارس دارند؛ زیرا برتری رقابتی در مدارس، تابعی است از مهارت‌ها، خلاقیت، استقلال عمل و توانمندی معلمان، در عین حال، یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمان‌ها به طور اعم و سازمان‌های آموزشی به طور اخص، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه این سرمایه انسانی است (گرچی، ۱۳۸۹).

افراد تیزهوش، خلاق و صاحبان اندیشه نو به مثابه گران‌بهارترین سرمایه‌ها از جایگاه بسیار والا و ارزشمندی برخوردارند، آموزش و پرورش به عنوان متولی تعلیم و تربیت فرزندان از یک سو وظیفه فراهم آوردن زمینه رشد و پرورش خلاقیت و نوآوری و همچنین استفاده صحیح از استعدادها و توانایی‌های افراد را به عنوان امری مهم به عهده دارد و از سوی دیگر برای پویایی خود نیازمند بهره‌مندی از خلاقیت و نوآوری مدیران و معلمان و دانش‌آموزان می‌باشد (دامنی، ۱۳۸۹).

معلم خلاق از بارش مغزی و ذهنی بیشتری برخوردار است، کمتر احساس ناتوانی می‌کند، همیشه آمادگی دارد، با حوصله وارد بحث با دانش‌آموزان در مدرسه شده و آنان را به زایش اندیشه و پیدایش فکر نوین و تازه تشویق می‌کند (دامنی، ۱۳۸۹).

خلاقیت به عنوان یک فرآیند می‌تواند به طور پیوسته با یافتن، حل کردن مسائل و انجام راه‌های جدید همراه باشد. همچنین یک فرآیند تکراری است که با تفکر و عمل درگیر است و به دنبال دریافت بازخورد می‌باشد، آزمایش می‌کند و روش‌های جدیدی را برای انجام کارها مطرح می‌کند، به جای اینکه بر عادت یا رفتارهای خودکار و تکراری تکیه کند (کریستینا و جینگ^۱، ۲۰۰۸).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که چالش اساسی شرکت‌ها و سازمان‌ها در قرن ۲۱ که شرایط محیطی و قواعد بازی بی‌رحم، پیچیده و پویا و نامطمئن گردیده، خلاقیت و نوآوری است (صادقی مال‌امیری، ۱۳۸۶).

باتنس^۲ (۲۰۰۷) درباره «راهکارهای تقویت توانمندسازی، کار آفرینی، خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امروزی» پژوهشی انجام داده است و وی به نتایج زیر دست یافته است:

موضوع خلاقیت و نوآوری و توانمندسازی لازمه حیات سازمانی و استمرار بقاء و ماندگاری آن سازمان‌ها در دنیای رقابتی و بازارهای پیچیده داخلی و بین‌المللی می‌باشد. در این شرایط اگر سازمانی در جهت کارآفرینی و توانمندسازی و نوآوری، اقدام جدی انجام ندهد قطعاً با شکست روبرو خواهد شد، زیرا توسعه علم و تکنولوژی و ورود کالا و تولیدات جدید به قدری زیاد است که سازمان‌های غیر پویا و بدون خلاقیت و کارآفرینی و توانمندساز، خیلی سریع از صحنه رقابت خارج شده و امکان مقابله و حضور در کنار رقبا را از دست می‌دهند و تبدیل به سازمان‌های بسته و ایزوله می‌گردند که این عامل سبب عقب ماندن سازمان و از دور رقابت خارج شدن آن می‌گردد. برای جلوگیری از تبدیل سازمان‌ها به یک سازمان بسته و ایزوله، می‌بایست سازمان‌ها روح کارآفرینی، توانمندسازی و خلاقیت و نوآوری را در کالبد خود بدمند و در این بین کارکنان و کارشناسان سازمان بایستی همواره در جهت خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی و توانمندسازی خویش گام برداشته و این امر مهم به صورت فرهنگ سازمانی درآید، باتنس راهکارهای تقویت کار آفرینی و نوآوری و توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های امروزی را موارد زیر می‌داند:

- ارائه یک مدل انگیزشی و تشویقی در زمینه خلاقیت و نوآوری و کار آفرینی سازمانی به وسیله سازمان.

- سازمان، دفتری را به عنوان مدیریت ایده‌پردازی جهت تعامل لازم با کارکنان و مدیران سازمان، به منظور

خلق ایده‌های جدید، تشکیل دهد.

¹ - Christina & Jing

² - Battens

- مدیریت عالی سازمان جهت حل مسائل و چالش‌های سازمان، به عوامل و موانع مؤثر توانمندسازی و کارآفرینی و نوآوری سازمانی توجه لازم را مبذول دارد. همچنین لازم است تا مدیریت سازمان عوامل مؤثر بر شکل‌گیری فرآیندهای نوآوری و کارآفرینی و تواناسازی کارکنان را در سازمان مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهد و نسبت به رفع موانع و تقویت فرصت‌ها و عوامل مؤثر جهت ایجاد کارآفرینی، نوآوری و توانمندسازی در سازمان اقدام نماید (صالحی، قلتاش و مرتضایی، ۱۳۹۲).

برای اینکه افراد در سازمان به تفکر بپردازند باید محیطی ایجاد شود که در آن به نظریات و اندیشه‌ها، امکان بروز داده‌شود. یکی از شیوه‌های بسیار مهم و پرجاذبه پرورش خلاقیت و نوآوری و حتی رشد اجتماعی، شور و مشورت است. نظام ارتباط مشارکت جویانه برخلاف نظام ارتباطی یک سویه یا سلسله مراتبی کلاسیک، امکان رشد خلاقیت را بیشتر می‌کند، زیرا امکان مشارکت افراد برای درگیری با موقعیت حل مسأله را فراهم می‌کند و از این طریق موجب رشد قوای فکری و ذهنی آنان می‌شود (صالحی و همکاران، ۱۳۹۲).

تحقیقات انجام شده بر روی رهبری و تغییر سازمانی، گویای این امر است که در محیط کاری در حال تغییر امروزی، بیشتر صلاحیت‌های استراتژیک لازم برای نیروی کار قرن ۲۱، زیر مجموعه تئوری‌های رهبری قرار می‌گیرد (پیرس و کانگر^۱، ۲۰۰۳). بیشتر محققان با این امر موافقت می‌کنند که رهبری مؤثر با اثربخش بودن فرد آغاز می‌شود. خودرهبری می‌تواند توجه ویژه‌ای را به عنوان عامل ارتقاء دهنده عملکرد به خود معطوف کند. خودرهبری فرآیندی است که در آن افراد در راستای رسیدن به خودهدایتی و خودانگیختگی لازم برای عمل بر خود تأثیر می‌گذارند (هافتون، بنهام، نک و سینق^۲، ۲۰۰۴).

پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه رفتارهای خودرهبری و تغییر سازمانی در جو گروه‌های کار خودمدیریتی توسط ایلوی^۳ (۲۰۰۸) انجام شد. نتایج نشان داد خودرهبری باعث ارتقاء عملکرد خلاق، حس اعتماد بیشتر، ارتباطات بهتر در گروه، تصمیم‌گیری‌های گروهی صحیح‌تر و جنب و جوش بیشتر در توسعه گروه‌های کار خودمدیریتی است. سازمان‌ها زمانی می‌توانند نسبت به بهترین استفاده‌هایشان از استعدادها و انرژی خلاق کارکنان امیدوار باشند که افراد نسبت به اهداف سازمان و نقش خود در تعیین آن اهداف شناخت و آگاهی داشته باشند. اگر اهداف به

¹ - Pearce & Conger

² - Houghton, Bonham, Neck & Sing

³ - Elloy

تنهایی از جانب مدیران تعیین شوند، زیر دستان کمتر به آن تعهد داشته و تلاش کمتری را برای دستیابی به آن مصروف خواهند داشت.

در سازمان‌های سنتی صرفاً انرژی کارکنان، مدیریت می‌شد، در حالی که در سازمان‌های قرن ۲۱ نیاز به آن است که علاوه بر انرژی، نیروی فکر و خلاقیت کارکنان نیز مدیریت گردد. تحت این شرایط نه تنها روش‌های سلسله مراتب دستوری، کنترلی مناسب نخواهد بود، بلکه کارکنان باید خودشان ابتکار عمل نشان دهند و برای حل مشکلات سریعاً اقدام نمایند. بنابراین، لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خودمدیریتی یا خودرهبری باشند باعث شده که توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک برنامه جدید توجه بسیاری از صاحب‌نظران را به سوی خود جلب کند. چرا که خودرهبری به عنوان مکانیزمی به منظور تسهیل توانمندسازی روانشناختی معرفی شده است (پروسیا، اندرسون و مانز^۱، ۱۹۹۸).

استراتژی‌های خودرهبری تسهیل کننده توانمندسازی روانشناختی از طریق ارتقای تصورات معناداری، هدف-مداری، خودمختاری، شایستگی و خودکارآمدی می‌باشد (لی و کوهو^۲، ۲۰۰۱). به عنوان مثال، استراتژی‌های پاداش طبیعی، تسریع کننده احساس شایستگی، خودکنترلی و هدف‌مداری است (مانز و نک، ۲۰۰۰). در حالی که استراتژی-های رفتار محور خودرهبری، احساس خودمختاری و شایستگی را ایجاد می‌کنند، در کل اولین هدف تمامی استراتژی‌های خودرهبری، افزایش تصورات خودکارآمدی است (مانز و نک، ۲۰۰۴).

از دیگر متغیرهای مرتبط با خلاقیت شغلی، توانمندسازی کارکنان می‌باشد. لازمه همگام و همساز شدن با تغییرات و تحولات محیطی، ایجاد بستر و محیطی مطلوب و مناسب برای بروز افکار تازه (خلاقیت) و نوآوری در سازمان‌ها می‌باشد، تا زمانی که فضا و فرهنگ مناسب در سازمان حکمفرما نباشد، انتظار ظهور خلاقیت، خیالی عبث و بیهوده است. بنابراین برای ایجاد خلاقیت و نوآوری و پیاده کردن یک برنامه بهسازی (بهبود و تحول)، توجه به توانمندسازی امری ضروری است و زمانی که این مهم محقق گردد، افکار و ایده‌های جدید همچون سیلی در سازمان جاری می‌گردد و این افکار نو و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد (صالحی و همکاران، ۱۳۹۲). وقتی کارکنان در محیط کار خلاقیت داشته باشند و با این کار زمینه‌های رشد و توسعه سازمان را فراهم کنند و این امر مورد توجه مدیران قرارگیرد، احساس می‌کنند مدیران

¹ - Prussia, Anderson & Manz

² - Lee & Coho

به خلاقیت آنها نیاز دارند. زمانی که افراد احساس کنند افکارشان مورد توجه و بررسی قرار می‌گیرد و به آن ارزش داده می‌شود، احساس شایستگی و توانمندی می‌کنند.

توانمندی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزشی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌باشد و در واقع شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می‌شود (عبداللهی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۶). توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرزتلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت‌آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را دارند، باور داشته‌باشند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته‌باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (سلاجقه، پوررشیدی و موسایی، ۱۳۹۲).

توانمندسازی یک منبع اصلی برای خلاقیت است. لیو، چو و فلوس^۱ (۲۰۰۷) توانمندسازی را تقویت باورهای افراد نسبت به اثر بخشی خودشان دانسته‌اند. به عبارت دیگر توانمندسازی فرآیند افزایش انگیزه درونی کارکنان در انجام دادن وظایف شغلی می‌باشد. افرادی که توانمند شده‌اند احتمال بیشتری دارد که رفتارهای خلاقانه از خود نشان دهند. استقلال فردی مشخصه اصلی افراد خلاق است و در صورتی که سازمان‌ها حامی استقلال کارکنان باشند دستیابی به نوآوری سازمانی می‌تواند افزایش یابد (گاماس و ایلسو^۲، ۲۰۰۹). همچنین توانمندسازی کارکنان، یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای هدف‌های سازمانی است (نیازی و نصرآبادی، ۱۳۸۸).

توانمندسازی در سازمان‌های آموزشی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر سازمان‌ها برخوردار است؛ زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و اثرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه جانبه اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی و اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است که ماهیت فعالیتها و اهداف آن بالا بردن روحیه خلاقیت،

¹ - Liu, Chiu & Fellows

² - Gum us & Ilsev