



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه خلاقیت و مشارکت با توانمند سازی اعضای هیئت علمی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

استاد راهنما:

دکتر مسلم صالحی

استاد مشاور:

دکتر عباس قلتاش

نگارش:

حدیثه مرتضایی

تابستان ۱۳۹۰



(صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: حدیثه مرتضایی تاریخ: ۱۳۹۰/۰۶/۱۲ رشته: مدیریت آموزشی
از پایان نامه خود با عنوان: **رابطه خلاقیت و مشارکت با توانمند سازی اعضای هیئت علمی**

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

با درجه عالی و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضاء هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱- دکتر مسلم صالحی

استاد راهنما

۲- دکتر عباس قلتاش

استاد مشاور

۳- دکتر مژگان امیریان زاده

استاد داور

۴- دکتر احمدرضا اوجی نژاد

استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است.

مدیر/معاونت پژوهشی

دکتر سهرابی

مهر و امضاء

پاسکذاری:

از اساتید راهما آقای دکتر مسلم صامی و اساتید مشاور آقای دکتر عباس قلناش که در تمام مراحل این پایان نامه مرایاری کردند
از اساتید رشته مدیریت آموزشی آقایان دکتر شهاست، دکتر شایان، دکتر احمدی، و حرآن کس که مراکله ای
آموخت.

از مدیر گروه محترم سرکار خانم دکتر امیریان زاده که در تمام مراحل این پایان نامه مرایاری کردند.
از برادران صبور و مهربانم آقایان محمد جواد و مهدی مرتضایی که با حمایت های عاطفی خود، همواره مشوق و همراه من بوده اند.
از دوستان و دانشجویان خانم ها هوشمند، مزارعی، مصصامی، و آقایان آرمند، دیندارلو، جباری، مسعودیان،
صابری، که طی این چند سال در کنار آنها توانستم مطالبی فراوانی را یاد بگیرم.
از کارکنان کتابخانه خانم ها اسفندیاری، زارع که در جمع وری مطالب مرایاری کردند.
و در آخر از تمامی کسانی که به نحوی در کراوری این پایان نامه مرایاری کردند سپاس گذارم و برای تمامی افراد کراوری موفقیت و
سربلندی در تمام مراحل زندگی را از خداوند بزرگ خواستارم.

تقدیم به پدر مهربانم:

«پدر عزیزم اگر چه مدتی است سایه پر مهرت را بر سر ندارم، اما ای کاش بودی و شمره زندگیت را می دیدی. چرا که تشویق های شما را به ادامه تحصیل واداشت. در تمامی سختات زندگیم شاپشت و پناه منی و گرمی حضورت را در کنارم احساس می کنم. با قلبی پر اندوه، رضایت شما را از خداوند منان خواستارم. همراه پایان نامه خود زیباترین گل های بهشتی را تقدیمت می کنم.»

تقدیم به مادر عزیزتر از جانم:

«مادر عزیزم که شمع و چراغ خانه من است و با گذشت از زندگی خود موجبات زندگی و شادابی را فراهم کرده است: مادر عطر پاک نفس بایت امید به زندگی است و با تو بودن یعنی همه خوشبختی. مادر عزیزم می دانم تا تو را دارم زندگی شاد و خرمی دارم زیباترین گل های عالم را همراه پایان نامه خود تقدیم شما می کنم. مادر خوبم تو را به اندازه تمام زیبایی های دنیا دوست دارم می خواهم مهربانیهایت را تا ابد احساس کنم آرزو دارم که سایه پر مهرت همیشه بر سرم مستدام بماند به پر معناترین واژه زندگی ام که برایم همه چیز و همه کس، هستی پس برای همیشه پیش من بمان و هرگز از من جدا نشو.»

چکیده:

این تحقیق به منظور بررسی رابطه خلاقیت و مشارکت با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شد. این تحقیق به روش توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ به تعداد ۲۱۱ نفر تشکیل دادند و حجم نمونه مورد پژوهش براساس جدول مورگان ۱۳۶ نفر انتخاب شد. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه خلاقیت تورنس (۲۰۰۱)، مشارکت کاری لاداهل و کجنر (۱۹۶۵) و توانمندسازی شورت و راینهارت (۱۹۹۲) بهره گرفته شده است و برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از روش های آماری میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شده است و نتایج حاصله به شرح زیر بوده است: بین خلاقیت و مشارکت با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین ابعاد انعطاف پذیری، بسط و اصالت با توانمندسازی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بین ابعاد درگیری بالای شغلی، حس وظیفه شناسی و تغییرپذیری با توانمندسازی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. خلاقیت و مشارکت می توانند توانمندسازی را پیش بینی نمایند. مؤلفه بسط می تواند توانمندسازی را پیش بینی نماید. مؤلفه حس وظیفه شناسی می تواند توانمندسازی را پیش بینی نماید.

کلید واژه ها: خلاقیت، مشارکت، توانمندسازی، هیئت علمی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات تحقیق
۲	مقدمه
۳	بیان مسأله
۶	اهمیت و ضرورت پژوهش
۸	اهداف پژوهش
۸	هدف اصلی
۸	اهداف فرعی
۹	فرضیات پژوهش
۹	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه ی پژوهش
۱۲	الف : مبانی نظری پژوهش
۱۲	توانمندسازی
۱۲	پیشینه تاریخی توانمندسازی
۱۴	تعاریف توانمندسازی
۱۹	الگوها و مدل های توانمندسازی
۲۲	پیش نیازهای توانمندسازی کارکنان
۲۴	عوامل مؤثر بر فرایند توانمندسازی کارکنان
۲۶	موانع توانمندسازی
۲۸	اهداف توانمندسازی کارکنان
۳۰	توانمندسازی مدیران و معلمان و ابعاد آن
۳۳	ابعاد توانمندسازی از دیدگاه های مختلف
۳۵	فواید توانمندسازی
۳۶	علل گرایش سازمان ها به توانمندسازی
۴۱	استراتژی های توانمندسازی
۴۳	خلاقیت
۴۳	تاریخچه سیر علمی خلاقیت
۴۴	تعاریف خلاقیت

۵۰	مفاهیم مرتبط با خلاقیت
۵۸	نظریه های خلاقیت
۶۷	عوامل مؤثر بر خلاقیت
۶۸	مؤلفه های خلاقیت
۷۰	فرایند خلاقیت
۷۲	موانع خلاقیت
۷۶	راهکارهای تقویت خلاقیت
۸۱	محیط مساعد برای ایجاد خلاقیت
۸۱	ویژگی های افراد خلاق
۸۳	نقش مدیر در پرورش خلاقیت
۸۴	مشارکت
۸۴	تاریخچه مشارکت
۸۵	تعاریف مشارکت
۸۶	اهمیت مشارکت
۸۷	پیش نیازهای مشارکت
۸۸	فلسفه مشارکت
۸۹	فواید مشارکت
۹۰	روش های ابتدایی برای مشارکت دادن افراد
۹۲	تعاریف مدیریت مشارکتی و اهداف آن
۹۴	لوازم مدیریت مشارکتی
۹۶	راهکارهای اجرایی مدیریت مشارکتی
۹۷	موانع مدیریت مشارکتی
۹۸	راهکارهایی برای اجرای موفقیت آمیز مدیریت مشارکتی
۹۸	پیامدهای اجرایی مدیریت مشارکتی
۹۹	نظریه های مدیریت مشارکتی
۱۰۱	فلسفه مدیریت مشارکتی
۱۰۲	مزایای مشارکت و مدیریت مشارکتی
۱۰۳	ب: پیشینه ی پژوهش
۱۰۳	پژوهش های داخل کشور
۱۰۷	پژوهش های خارج از کشور
۱۱۱	جمع بندی

۱۱۴	روش پژوهش
۱۱۴	جامعه و نمونه آماری و روش نمونه گیری
۱۱۴	ابزار جمع آوری داده ها و روایی و پایایی
۱۲۰	روش اجرای پژوهش
۱۲۰	روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها
۱۲۰	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۱۲۲	داده های توصیفی
۱۲۵	یافته های استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۳۴	خلاصه پژوهش
۱۳۴	بحث و نتیجه گیری
۱۳۹	دستاورهای اصلی پژوهش
۱۴۰	محدودیت های پژوهش
۱۴۰	پیشنهاد های پژوهش
۱۴۰	الف) پیشنهاد های پژوهشی
۱۴۱	ب) پیشنهاد های کاربردی
۱۴۲	منابع و مأخذ
۱۴۲	الف : منابع فارسی
۱۵۳	ب : منابع لاتین

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۳۴	رویکرد توانمندسازی کارکنان
۳۵	مزایای واگذاری در ابعاد مختلف
۱۱۵	ابعاد خلاقیت و گویه های مربوط به آن
۱۱۶	ضریب آلفای کرونباخ خلاقیت و ابعاد آن
۱۱۷	ابعاد مشارکت و گویه های مربوط به آن
۱۱۸	ضریب آلفای کرونباخ مشارکت و ابعاد آن
۱۱۹	ابعاد توانمندسازی و گویه های مربوط به آن
۱۲۰	ضریب آلفای کرونباخ توانمندسازی و ابعاد آن
۱۲۲	میانگین و انحراف معیار خلاقیت و ابعاد آن
۱۲۳	میانگین و انحراف معیار مشارکت کاری و ابعاد آن
۱۲۴	میانگین و انحراف معیار توانمندسازی و مؤلفه های آن
۱۲۵	همبستگی بین خلاقیت و مشارکت با توانمندسازی
۱۲۶	همبستگی بین ابعاد خلاقیت و توانمندسازی
۱۲۷	همبستگی بین ابعاد مشارکت و توانمندسازی
۱۲۸	تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین خلاقیت و مشارکت با توانمندسازی
۱۲۹	تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد خلاقیت و توانمندسازی
۱۳۰	تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مؤلفه بسط و توانمندسازی
۱۳۱	تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد مشارکت و توانمندسازی
۱۳۲	تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مؤلفه حس وظیفه شناسی و توانمند سازی

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۲۰	مدل توانمندسازی بیل هارلی (۱۹۹۵).....
۲۱	الگوی توانمندسازی چهار عاملی ملهم (۲۰۰۴).....
۵۴	ارتباط بین خلاقیت و نوآوری.....
۱۱۲	مدل پژوهش.....



فصل اول :
کلیات تحقیق

مقدمه

با توجه به دگرگونی های سریع و پر شتاب دانش و معلومات بشری ، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است . سازمان ها به عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل می باشند و برای تداوم حیات نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند . از آنجا که منابع انسانی مهم ترین عامل و محور سازمان ها محسوب می شوند . تجهیز و آماده سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات ، از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه ، وقت و برنامه را به پرورش انسان ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (جعفر زاده ، ۱۳۸۶) .

پس از دهها سال تجربه ، دنیا به این نتیجه رسید که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند ، باید از نیروی انسانی متخصص ، خلاق و با انگیزه برخوردار باشد. منابع انسانی ، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند . بین سرمایه انسانی و بهره وری^۱ در سازمان ها رابطه ای مستقیم وجود دارد . یک سازمان موفق مجموعه ای است مرکب از انسان هایی با فرهنگ ، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف پذیر سازمان ، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روز افزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می دهد . بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه ای که انجام می دهد احساس مالکیت خواهد کرد . از توانایی های بالقوه افراد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می کند و با به فعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعداد های شگرف در جهت سازندگی ، موجبات پیشرفت سازمان فراهم خواهد شد . بنابراین لازمه دستیابی به هدف های سازمان ، مدیریت مؤثر

^۱ Productivity

این منابع با ارزش است . در این راستا رشد ، پیشرفت ، شکوفایی و ارتقای توانمندی های کارکنان تحت عنوان توانمندسازی^۱ کارکنان مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان قرار گرفته است (امیدواری و ساجدی ، ۱۳۸۶).

برای دستیابی به حداکثر بهره وری در سازمان ها باید به شکوفایی خلاقیت^۲ کارکنان پردازیم و با ایجاد جو مشارکت جویانه و تشکیل تیم های کاری آنان را توانمند سازیم تا بتوانند به مشکلات سازمان فائق آیند در این صورت هم به اهداف سازمان دست می یابیم و هم اینکه کارکنان با انگیزه و خود کنترل خواهیم داشت .

بیان مسأله

شتاب تغییرات و دگرگونی های محیطی ، فضای رقابتی فشرده ای را ایجاد کرده است . سازمان ها برای بقاء در این عرصه ناگزیر می باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند و علاوه بر آن از کارکنانی خلاق ، دانشمدار و با قدرت تصمیم گیری بهره مند 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 بهره وری سازمان نقش مؤثری ایفا کنند . از دیگر سو مسئولان و مدیران ارشد سازمان ها نیز با توجه به نیاز و وضعیت سازمانی و نوع ساختار و فرهنگ حاکم باید محیط سازمان را برای بروز توانمندی های کارکنان و ارتقای این توانمندی ها به سطوح بالاتر آماده کنند (تسکری ، ۱۳۸۷) .

توانمند سازی برداشتن موانع رشد ، ترغیب تعهد به اهداف ، ترغیب خطر پذیری ، خلاقیت و نوآوری و قادر ساختن افراد به حل مشکل، افزایش مسئولیت و از بین بردن ترس است. به طور خلاصه توانمند سازی ، خاتمه دادن به هر چیزی است که موجب توقف رشد ، آزادی عمل ، اعتماد به نفس ، مشارکت^۳ و همکاری افراد می شود (عقلمند و اکبری ، ۱۳۸۴) .

^۱ Empowerment

^۲ Creativity

^۳ Participation

اکثر غریب به اتفاق صاحب نظران معتقدند که توانمندی هم در کارکنان و هم در مدیران باعث ایجاد احساس کفایت نفس و به وجود آمدن فضای آزادی عمل برای آنها می شود که برای آنها این فرصت را به وجود می آورد تا توانایی ها و مهارت هایشان را بهبود بخشیده و موجبات اثربخشی خود را فراهم نمایند (جعفری قوشچی ، ۱۳۸۰) .

یکی از نظام های مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و در نتیجه فرایند توسعه کلی دارد نظام « مدیریت مشارکتی^۱ » می باشد . مدیریت مشارکتی سیستمی از مدیریت و رهبری است که همه پرسنل را در فرایند تصمیم گیری توانمند می کند . بدین ترتیب مدیریت مشارکتی یک فرایند پویاست که مشارکت ، تصمیم گیری مشارکتی و مسئولیت پذیری را از طریق توانمند سازی نیروی کار ارتقاء می دهد (قمری زارع و انوشه ، ۱۳۸۷) .

« مشارکت در تصمیم گیری تأثیرات مثبت بر روحیه ، رضایت و انگیزش کارکنان ایجاد می نماید و کارکنان سازمان در قبال عملکرد و بازده کار خود مسئولیت بیشتری احساس می کنند . امکان نوآوری و خلاقیت به وجود می آید ، شیوه های تازه ای برای حل مسائل و مشکلات سازمانی پیشنهاد می شود ، امر تصمیم گیری سرعت عمل بیشتری پیدا می کند » (علاقه بند ، ۱۳۸۱) .

سازمان ها زمانی می توانند نسبت به بهترین استفاده هایشان 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 تنهایی از جانب مدیران تعیین شوند ، زیر دستان کمتر به آن تعهد داشته و تلاش کمتری را برای دستیابی به آن مصروف خواهند داشت . به همین دلیل ، بسیاری از سازمان ها در تلاش اند تا به موازات حرکت در جهت تصمیم گیری مشارکتی ، از مشارکت کارکنان در تعیین اهداف سازمان نیز بهره مند گردند . برطبق "تئوری هدفگذاری" مشارکت دادن کارکنان در هدفگذاری ، تعهد کارکنان نسب

^۱Participative management

به آن اهداف را در پی خواهد داشت . تعهد به اهداف موجب خواهد شد که آنها در جهت دستیابی به اهداف ، حتی اهداف مشکل از خود تلاش بیشتری نشان دهند (گوردون^۱ ، ۱۹۹۱).

وقتی کارکنان در محیط کار خلاقیت داشته باشند و با این کار زمینه های رشد و توسعه سازمان را فراهم کنند و این امر مورد توجه مدیران قرار می گیرد ، احساس می کنند مدیران به خلاقیت آنها نیاز دارند . زمانی که افراد احساس کنند افکارشان مورد توجه و بررسی قرار می گیرد و به آن ارزش داده می شود ، احساس شایستگی و توانمندی می کنند (جف^۲ ، ۱۹۸۸ ، ترجمه رضانی ، ۱۳۷۷) .

به نظر بنیس^۳ ، توانمند سازی از طریق مدیریت مشارکتی شامل تقویت این احساس در افراد است که آنان در مرکز رویدادهای سازمان قرار دارند نه در پیرامون آن . این امر به طور مؤثر باعث خواهد شد که هر فردی در سازمان احساس کند در موفقیت آن نقش دارد و بنابراین سازمان برای او اهمیت ، آزادی عمل و تعهد قائل است . آنان احساس خواهند کرد در فرهنگی زندگی می کنند که دارای احترام و منزلت هستند و در واقع بدون آنکه از مافوق کسب تکلیف کنند ، خود کارها را انجام می دهند (ابطحی و عابسی ، ۱۳۸۶) .

کرت لوین^۴ در تحقیقات خود پی برد ، هر گاه مردم در کارگردانی کارها مشارکت داده شوند ، میزان مقاومت و ایستادگی آنان در برابر دگرگونی ، نوسازی و نو آفرینی کاهش می پذیرد و راه سازگاری در پیش می گیرند . در پی این پژوهش ، تحقیقات بسیاری از سوی همکاران و شاگردان وی به کار گرفته شد و از این راه دریافتند که مشارکت در کارگردانی در مدیریت سازمان ها روحیه کارکنان را افزایش داده و هویت آنان را با سازمان و هدف های آن ژرفا می بخشد . در فضای سازمانی که مشارکت روان است ، تعارف ها و ستیزها و رقابت های سنگین کاهش می یابد و درجه بردباری و شکیبایی افراد نسبت به یکدیگر افزایش می یابد (به نقل از ایران نژاد ، ۱۳۷۵) .

^۱ Gordon

^۲ jeff

^۳ Beniss

^۴ Cret Loein

بنابراین با توجه به اهمیت خلاقیت و مشارکت کارکنان و تأثیر آن بر توانمندسازی آنها، و با توجه به ضعف تحقیقات پیشین و این که تا به حال چنین تحقیقی بر روی اعضای هیئت علمی صورت نگرفته است محقق قصد دارد که در این پژوهش به " رابطه خلاقیت و مشارکت با توانمند سازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت " بپردازد .

اهمیت و ضرورت پژوهش

یکی از مهم ترین چالش های مدیران عصر حاضر ، عدم استفاده کافی از منابع فکری ، توان ذهنی و ظرفیت های بالقوه منابع انسانی موجود است . در اغلب سازمان ها از توانایی های کارکنان استفاده بهینه نمی شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را به کار گیرند . به عبارت دیگر افراد ، توان به روز خلاقیت ، ابتکار و فعالیت بیشتری را دارند ، اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت ها به طور مطلوب بهره برداری نمی شود . اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان ، توانمندسازی کارکنان را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده اند و معتقدند که توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش های مهم جدید است که امروزه توسط سازمان ها به کار گرفته می شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر در پاسخ گویی به نیاز تغییر و تحول است (کنیلا، ۱۳۸۳) .

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 سازمان ها می باشد ، 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 ایده های جدید همچون سیلی در سازمان جاری می گردد و این افکار نو و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شود و آن را از نیستی و فنا نجات می دهد . در عصرما برای بقاء و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود ، باید جریان نوگرایی و نوآوری را در سازمان ها تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آنها جلوگیری شود . برای آنکه بتوان در دنیای متلاطم و

متغیرهای امروزی به حیات ادامه داد ، باید به خلاقیت و نوآوری روی آورد و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیط برای رویارویی با آنها پاسخ های بدیع و تازه ای تدارک دید .

برای اینکه افراد در سازمان به تفکر بپردازند باید محیطی ایجاد شود که در آن به نظریات و اندیشه ها، امکان بروز داده شود . یکی از شیوه های بسیار مهم و پر جاذبه 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 می کند ، زیرا امکان مشارکت افراد برای درگیری با موقعیت حل مسأله را فراهم می کند و از این طریق موجب رشد قوای فکری و ذهنی آنان می شود (سام خانیان ، ۱۳۸۷) .

مشارکت در مدیریت سبب می شود تا میزان نظارت بر کارکنان کاهش یابد و کارکنان خود برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمان ، دلسوزی نشان دهند و دلبستگی خود را به هدف های گروهی بیفزایند و با احساس نظری مثبت نسبت به خود ، به پدید آمدن فضای سازمانی دلپذیری کمک کنند . بررسی های روانشناختی نشان می دهد هرگاه مردم فرصت بیان اندیشه های خود را بیابند و در اتخاذ تصمیمی که بر سرنوشت آنها اثر می گذارد ، شریک شوند ، خلاقیت و نوآوری بیشتری از خود نشان می دهند و مسئولیت بیشتری می پذیرند ؛ سرانجام اینکه نظام مشارکت زمینه فرهنگی انسان سازی در سازمان محسوب می شود (طوسی ، ۱۳۷۰) .

دلایل زیادی وجود دارد که توانمندسازی با درگیر کردن و مشارکت کارکنان در کار ، دستاوردهای مثبتی در عملکرد ایجاد می کند و این دستاوردها ، تنها دلیل اجرای فرایند گسترش توانمندسازی در یک سازمان محسوب می شوند (کنیلا ، ۱۳۸۳) .

امروزه توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی ، سازمان ها به دانش ، نظرات ، انرژی و خلاقیت کارکنان ، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا ، نیازمندند . جهت تحقق این امر، سازمان ها از طریق توانمندسازی مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون

اعمال فشار ، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان ، اقدام می نمایند . توانمندسازی کارکنان را قادر می سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها ، از مقاومت و انعطاف پذیری بیشتری برخوردار باشند . لذا می تواند به عنوان منبعی که از آسیب پذیری کارکنان جلوگیری نماید و بذر امید را در شرایط بحرانی از جمله انهدام سرمایه های مالی و از بین رفتن زندگی انسانی ، در دل آنان بکارد ، مفید واقع گردد (پاک طینت و فتحی زاده ، ۱۳۸۷).

بنابراین نیاز به توانمندسازی و توجه ویژه به آن عنوان معیاری کارآمد در موفقیت سازمان و ایجاد محیط و جو سازمانی مطلوب جهت مشارکت فعال کارکنان و بروز خلاقیت آنها کاملاً احساس می شود ؛ این تحقیق می تواند به شناخت و درک بیشتر مفهوم ، ابعاد و سایر عوامل مرتبط با خلاقیت و مشارکت و توانمندسازی منجر شود در ضمن از چار چوب مورد استفاده و یافته های این تحقیق می توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز تنها به وسیله خلاقیت و مشارکت برای دستیابی به توانمندسازی به عنوان مزایای رقابتی در سازمان نوین قابل حل می باشد .

براساس اهمیت مطالب مزبور پژوهشگر به بررسی ارتباط بین خلاقیت و مشارکت با توانمندسازی اعضای هیئت علمی پرداخته و این مسأله را مورد مطالعه قرار داده است .

اهداف پژوهش

اصلی : هدف

تبیین رابطه خلاقیت و مشارکت با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه .

اهداف فرعی :

۱. تبیین رابطه بین ابعاد خلاقیت و توانمندسازی .
۲. تبیین رابطه بین ابعاد مشارکت و توانمندسازی .
۳. پیش بینی توانمندسازی توسط خلاقیت و مشارکت .
۴. پیش بینی توانمندسازی توسط ابعاد خلاقیت .
۵. پیش بینی توانمندسازی توسط ابعاد مشارکت .

فرضیات پژوهش

۱. بین خلاقیت و مشارکت با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد.
۲. بین ابعاد خلاقیت و توانمندسازی رابطه معنادار وجود دارد.
۳. بین ابعاد مشارکت و توانمندسازی رابطه معنادار وجود دارد.
۴. خلاقیت و مشارکت می توانند توانمندسازی را پیش بینی نمایند.
۵. ابعاد خلاقیت می توانند توانمندسازی را پیش بینی نمایند.
۶. ابعاد مشارکت می توانند توانمندسازی را پیش بینی نمایند.

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

تعاریف نظری متغیرها :

خلاقیت ، ظرفیت دیدن روابط جدید ، پدید آوردن اندیشه های غیر معمول و فاصله گرفتن از الگوهای سنتی تفکر است (سلیمانی ، ۱۳۸۱) .

مشارکت درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت های گروهی است که آنان را برمی انگیزد تا برای دستیابی به هدف های گروهی یکدیگر را یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند (طوسی ، ۱۳۷۸) .

توانمند سازی ، فرایند دستیابی به بهبود مستمر در عملکرد سازمانی است که از طریق توسعه و گسترش نفوذ افراد و گروه های شایسته و باصلاحیت در بیشتر جنبه ها و وظایف شان محقق می شود و این به نوبه خود در عملکرد فردی و در کل سازمان اثرگذار است (ابطحی و عابسی ، ۱۳۸۶) .

تعاریف عملیاتی متغیرها :