

بررسی نقش ابعاد توانمندسازی شناختی در عادات خلاقیت مریبان

فاطمه بهمنی^۱، غلامعلی کارگر^۲، مصطفی افشاری^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس، گروه تربیت بدنی*

۲- دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده تربیت بدنی، گروه مدیریت ورزشی

۳- بورسیه هیئت علمی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۱/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۱/۰۹

چکیده

امروزه، سازمان‌ها برای غلبه بر مشکلات و تنگناهای خود، نیازمند افرادی توانمند و دارای تفکر خلاق هستند؛ از این رو، هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش ابعاد توانمندسازی شناختی در عادات خلاقیت مریبان شهر اراک می‌باشد. روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش تمامی مریبان هیأت‌های ورزشی استان (۴۸۵ نفر) بودند که تعداد ۲۱۴ از آن‌ها به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. نتایج نشان داد که ضریب همبستگی میان توانمندسازی شناختی و عادات خلاقیت مریبان، ۰/۶۱۲ می‌باشد. همچنین، مشخص شد که بین ابعاد توانمندسازی شناختی مریبان تفاوت معناداری وجود دارد. احساس حق انتخاب، احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن و احساس معنادار بودن، اولویت اول تا چهارم را به خود اختصاص داده‌اند. در تعیین اولویت عادات-خلاقیت مریبان تحمل ابهام، گوش‌فرا دادن به ندای درون و استفاده از تفکر جانبی برای یافتن فرضیات، به ترتیب در اولویت اول تا سوم قرار گرفته‌اند. با توجه به نتایج پژوهش، چنانچه سازمان برنامه‌های توانمندسازی را به اجرا درآورده و بر مؤلفه‌های آن تأکید کنند، می‌تواند امیدوار باشد که از مزایای خلاقیت افراد در کار بهره‌برداری نماید.

واژگان کلیدی: توانمندسازی شناختی، عادات خلاقیت، مریبان

Email: fatemebahmani91@yahoo.com

*نویسنده مسئول:

مقدمه

امروزه، شرایط محیطی دائماً در حال تغییرات و سرعت این تغییرات به حدی است که بسیاری از جوامع به ازای یک درنگ و تعلل از قافله پیشرفت عقب مانده و آنها که توانمندی، دانش و منابع لازم را برای همراهی با این کاروان پرشتاب را ندارند، حدیث اسفبار و تلخی را بطور مکرر زمزمه نموده و هر روز بیش از پیش نسبت به همترازی با جوامع توسعه یافته دچار یاس و ناامیدی گردند. لذا سازمان‌های امروزی باید انقلابی در اذهان مدیران و کارکنان خود به وجود آورند. آنها باید شرایطی را فراهم کنند تا همه کارکنان روحیه خلاقیت و نوآوری پیدا کنند و بتوانند به راحتی، مستمر و به طور فردی یا گروهی فعالیت‌های خلاقانه و نوآور خود را به اجرا درآورند (امیرکبیری، ۲۰۰۷).

از سوی دیگر موفقیت سازمان‌های امروزی به نسبت زیاد متکی بر خلاقیت، نوآوری، کشف و اختراع است. باتوجه به نیازهای موجود، سازمان‌ها برای ادامه حیات، به تغییر در رفتار افراد و همچنین تغییرات کارآمد در سازمان‌ها تشویق می‌شوند که به نظر می‌رسد انجام این تغییرات به شکل پیدایش افکار نو و مفید به سرعت در حال افزایش است (مارتینز و بلانچ^۱، ۲۰۰۳). در همین راستا، بنتلی^۲ معتقد است: "خلاقیت عبارت است از به کارگیری دانش و مهارت‌ها در راه‌های جدید برای دستیابی به نتایج ارزشمند" (اسلام فر و همکاران، ۲۰۱۳). عادت خلاقیت از مشخصات افراد خلاق یا متفکران نوآور می‌باشد: ۱. استفاده از تفکر جانبی برای یافتن فرضیات، ۲. استقبال از شانس و اقبال ناخوانده، ۳. گوش فرادادن به ندای درون، ۴. تعلیق داوری، ۵. گام‌های مقایسه، ۶. تحمل ابهام و ۷. بانکداری ایده‌ها (میرمیران، ۲۰۰۸). توسعه خلاقیت در سازمان مستلزم شناخت ابعاد و عوامل تأثیرگذار بر خلاقیت کارکنان و تعیین سهم و میزان هر کدام از این عوامل می‌باشد. گرچه، مطالعات نشان می‌دهد که عوامل متعددی بر خلاقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد؛ اما، یکی از مؤلفه‌های کلیدی افزایش و توسعه خلاقیت و نوآوری کارکنان، انگیزه‌های درونی فرد و مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری می‌باشد که در واقع، همان توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌باشد؛ چراکه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به‌عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی به معنی آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین، فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان می‌باشد و در واقع، شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و

1. Martins & Blanch

2. Bentley

سازمان می‌شود (عبدالهی، ۲۰۰۵). توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روان‌شناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد به شغل و سازمان مربوط می‌شود و به عنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی تعریف شده‌است که دارای چهار بعد احساس شایستگی (خودکارآمدی)، احساس خودمختاری (داشتن حق انتخاب)، احساس مؤثر بودن (اثرگذاری)، احساس معنادار بودن (ارزشمندی) می‌باشد (توماس و ولتهاوس^۱، ۱۹۹۰). توانمندسازی کارکنان، روش جدیدی است که برای افزایش بهره‌وری از راه افزایش تعهد کارکنان به سازمان و بالعکس مورد استفاده مدیران قرار می‌گیرد و این شیوه ارزشمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند. توانمندسازی، راهی متفاوت برای کارکردن افراد با یکدیگر است و هدف اصلی آن تغییر ساختار مدیریت از شکل سنتی و هرمی به ساختار مشارکتی است (ژنگ و بارتل^۲، ۲۰۱۰). توجه ویژه به تعامل بین افراد و محیط آنها و چگونگی تاثیر این تعامل بر فرآیندهای توانمندسازی، از موضوعاتی است که همواره باید مورد توجه قرارگیرد (شهرانی، ۲۰۰۴).

مطالعات نشان می‌دهد که اگر افراد احساس توانمندی کنند، هم مزایای شخصی و هم منافع سازمانی حاصل می‌شود. از طرف دیگر، هنگامی که افراد جنبه‌های مخالف توانمندی مانند ناتوانی، درماندگی و از خود بیگانگی را تجربه می‌کنند، پیامدهای منفی حاصل می‌شود (توماس و ولتهاوس، ۱۹۹۰).

توسعه و نهادینه‌سازی خلاقیت و نوآوری در سازمان، مستلزم وجود محیط سازمانی است که تشویق‌کننده و ترغیب‌کننده نوآوری در سازمان باشد (سورسن^۳، ۱۹۹۹). برای ایجاد چنین محیط سازمانی می‌باید عوامل موثر بر خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها را شناخت. در یک تحقیق فرهنگ کارآفرینی، آگاهی از رقبا و مشتریان، ارزش فائل‌بودن برای نوآوری سبک رهبری و تصمیم‌گیری نامتمرکز و حمایت سازمان از عوامل موثر بر خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های کشور شیلی برشمرده‌اند (صحرای، ۲۰۱۳). در مطالعات دیگر، از دانش و انگیزه درونی نیروی انسانی که ناظر به مفهوم توانمندسازی شناختی است (حضوری، ۲۰۰۵)، عوامل مدیریتی (کارگر، ۲۰۰۶)، ساختار سازمانی (لام^۴، ۲۰۰۴) و فرهنگ سازمانی (گابریجلا^۵،

-
1. Thomas & Velthous
 2. Zhang & Bartol
 3. Sorensen
 4. Lam
 5. Gabrijela

۲۰۰۶؛ پاسیلا^۱، ۲۰۰۸) به عنوان عوامل موثر بر خلاقیت کارکنان نام برده شده‌اند. از آنجا که بررسی و مطالعه تمامی عوامل و متغیرهای موثر بر خلاقیت کارکنان با اصل محدود بودن قلمرو تحقیق در تناقض است؛ لذا این تحقیق بر ارتباط توانمندسازی شناختی با خلاقیت و نوآوری تاکید دارد.

در بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه خلاقیت، صادقی و نیکنام (۲۰۱۰) با بررسی تاثیر تئوری‌های سازمان بر خلاقیت نشان دادند رویکرد عقلایی مانع خلاقیت می‌شود و رویکرد طبیعی با توجه به این که بیش از رویکرد عقلایی به ویژگی‌های انسانی توجه نموده است در ترغیب و تشویق کارکنان به عمل خلاقانه موثرتر بوده لکن رویکرد سیستمی با توجه به جمیع جهات مساعدی که در نظرات آن مشاهده می‌شود موجب بروز و ظهور بیشتر خلاقیت در سازمان می‌گردد (صادقی مال امیری و نیکنام، ۲۰۱۰). صالحی صدقیانی و دهقان (۲۰۱۰) طی پژوهشی نشان دادند که بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان، هم‌بستگی قوی و مستقیمی وجود دارد (صادقی صدقیانی و دهقان، ۲۰۱۰).

در پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه توانمندسازی، لی‌یان^۲ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "توانمندسازی و خلاقیت" بیان کرد که توانمندسازی شناختی، رابطه بین خلاقیت و توانمندسازی ساختاری را به‌طور کامل تعدیل می‌کند و توانمندسازی شناختی و ساختاری نیز رابطه بین رهبری و خلاقیت را پیوسته تعدیل می‌کنند (لی‌یان، ۲۰۱۲). سانچز^۳ (۲۰۱۲) توانمندسازی کارکنان را عنصر مهمی در دستیابی به نتایج عالی شغلی عنوان کرد و یادآور شد که این مهم از طریق مدیریت، آموزش، اشتغال، رهبری و غیره به دست می‌آید (سانچز، ۲۰۱۲). چئونگ^۴ (۲۰۱۲) بیان می‌کند توانمندسازی در فرهنگ‌های آسیایی به شایستگی‌های فردی و در کشورهای غربی به سخت کوشی سازمانی مرتبط می‌شود و توانمندسازی کارکنان به سطح اطمینان شخصی مدیر به کارمندان بستگی دارد (چئونگ، ۲۰۱۲). قربانی و احمدی (۲۰۱۱) در بررسی رابطه ابعاد توانمندسازی کارکنان با بهبود خلاقیت در سازمان‌های آموزشی نشان دادند که بین همه متغیرهای توانمندسازی با خلاقیت کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد (قربانی و احمدی، ۲۰۱۱).

-
- 1.Passila
 - 2.Li-Yun
 - 3.Sanchez
 - 4.Cheung

بر اساس مباحث عنوان شده، ورزش یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی تأمین سلامت و نشاط جامعه و افزایش بهره وری ملی است به طوری که توجه به فعالیت‌های ورزشی در جوامع پیشرفته نقش بسزایی در رونق اقتصادی دارد (مطالعات تفصیلی توسعه منابع مالی ورزش، ۲۰۰۴). ورزش در کشور ما نیز روند رو به توسعه‌ای دارد به طوری که این تحول فزاینده زمینه‌ای مناسبی برای فعالیت‌های کارآفرینانه در کنار ورزش میسر می‌سازد (کیا، ۲۰۰۲). در عصر حاضر به دلیل پیشرفت‌های علمی و فنی، واژه دهکده جهانی کلمه‌ای مناسب به نظرمی‌رسد. از آنجا که شبکه‌های ارتباطی بازارهای گوناگون تولید و عرضه خدمات را در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی به یکدیگر متصل ساخته و کلید ورود به این بازارهای جهانی را رقابت‌پذیری دانسته‌اند، بدیهی است که در این رقابت جهانی نه تنها کشورها بلکه کلیه نهادها و افراد باید پیوسته قابلیت‌های رقابت‌پذیری و سازگاری خود را افزایش دهند (مشایخ، ۲۰۰۲). برای دستیابی به این مهم، توانمندسازی و پرورش ایده‌های خلاق و کارآفرینایی که بتوانند خود را پیوسته با دنیای جدید هماهنگ و سازگار کنند ضروری به نظر می‌رسد.

همچنین بدیهی است بحث‌عادات خلاقیت، بحثی است که عمدتاً به بررسی عادات و رفتارهای غالب افراد می‌پردازد و از آنجا که رفتار افراد الزاماً نشأت گرفته از حالات روحی و روانی آنان است، مدل‌های توانمندی روانشناختی مناسب‌تر از عادات خلاقیت دارند. بنابراین در این تحقیق توانمندسازی را از دیدگاه روانشناختی مورد بررسی قرار دادیم. بدین منظور درصدد هستیم با استفاده از مدل توانمندسازی توماس و ولتهوس و بررسی عادات گوناگون افراد و در نهایت با توجه به عادات دسته‌بندی شده سیدجلیل میرمیران به بررسی رابطه میان توانمندسازی و عادات خلاقیت افراد بپردازیم.

روش‌شناسی

روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی بوده و شیوه اجرای تحقیق بصورت میدانی انجام گرفته است. جهت انتخاب هیأت‌های ورزشی در تحقیق حاضر از روش تصادفی خوشه‌ای و برای انتخاب مربیان هر هیأت از روش تصادفی استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر نیز شامل (N = ۴۸۵) نفر از مربیان هیأت‌های ورزشی استان بوده که براساس جدول مورگان تعداد (N=۲۱۴) به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند که در نهایت ۲۱۱ پرسشنامه دریافت گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۴۱ سوال بود. برای سنجش عوامل چهارگانه توانمندی (احساس معنادار بودن شغل، احساس داشتن شایستگی، احساس مؤثر بودن در کار، احساس داشتن حق انتخاب) از پرسشنامه استاندارد اسپیریتزر ($\alpha = 0/87$) و برای سنجش مؤلفه‌های عادات خلاقیت (استفاده از تفکر جانبی، استفاده از شانس و اقبال ناخوانده، گوش

فرا دادن به ندای درون، تعلیق داوری، گام‌های مقایسه، تحمل ابهام، بانک‌داری ایده‌ها) از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید ($\alpha = 0/90$). جهت اطمینان از روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بعد از تدوین آنها، از نظرها و راهنمایی‌های استادان صاحب‌نظر در علم مدیریت و مدیریت تربیت بدنی استفاده شد و دیدگاه‌های آنها در پرسشنامه نهایی لحاظ گردید (۱۱ نفر). به‌منظور سازمان‌دادن، خلاصه‌کردن، طبقه‌بندی نمره‌های خام و توصیف اندازه‌های نمونه، از روش آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی‌ها، میانگین‌ها، درصدها، انحراف استاندارد استفاده شد. با توجه به این که هدف از این تحقیق بررسی رابطه توانمندسازی شناختی مربیان با عادات خلاقیت فردی آنها می‌باشد، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمارهای استنباطی آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس فریدمن و t مستقل استفاده شد. همچنین جهت بررسی مدل مفهومی و پیش بینی متغیر عادات خلاقیت توسط توانمندسازی شناختی از تحلیل مدل ساختاری در نرم افزار لیزرل^۱ استفاده گردید.

نتایج

نتایج جدول یک گویای این مطلب است که ۶۰/۹۷ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۷/۵۶ درصد زن بودند. در ضمن ۱/۴۶ درصد نیز به این سوال پاسخی ندادند. ۳۹/۱۰ درصد اعضا دارای مدرک دیپلم، ۳۲/۱ درصد کارشناسی، ۱۹/۲۰ درصد کاردانی و ۷/۹ درصد کارشناسی ارشد بودند و ۱/۴۶ درصد نیز بدون پاسخ بود. همچنین بیشترین درصد فراوانی مربوط به سن ۲۰ تا ۳۰ سال با ۴۹ درصد و کمترین درصد فراوانی مربوط به سن بالاتر از ۴۰ سال با ۲۰ درصد بود. به منظور بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون در سطح معنی داری $P < 0/05$ استفاده شد که نتایج حاصل به صورت خلاصه در جدول دو آمده‌است.

جدول ۱- توزیع ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحت بررسی

متغیرها	جنس	تحصیلات						
گویه‌ها	مرد	زنان	کارشناسی	کارشناسی ارشد	کارشناسی کاردانی	کارشناسی دیپلم		
فراوانی	۱۳۱	۸۰	۳	۳	۱۷	۶۹	۴۱	۸۴
درصد	۶۰/۹	۳۷/۵	۱/۴۶	۳۹/۱	۱۹/۲	۳۲/۱	۷/۹	۱/۴

همانطور که در جدول نشان داده شده‌است ضریب همبستگی میان توانمندسازی شناختی و عادات خلاقیت مربیان (به صورت کلی) ۰/۶۱۲ بود که این خود نشان دهنده همبستگی نسبتاً خوب و مستقیم بین ابعاد توانمندسازی شناختی و میزان عادات خلاقیت مربیان شهر اراک می

باشد. همچنین ضریب همبستگی به دست آمده برای متغیرهای احساس شایستگی و میزان عادات خلاقیت برابر با ۰/۷۱، احساس حق انتخاب و میزان عادات خلاقیت برابر ۰/۷۶۳، احساس موثر بودن و میزان عادات خلاقیت برابر با ۰/۶۵۳ و احساس معنادار بودن و میزان عادات خلاقیت برابر با ۰/۴۸۲ بود که این ضرایب نشان دهنده همبستگی نسبتاً قوی و مستقیم می باشد.

جدول ۲- نتایج همبستگی پیرسون بین ابعاد توانمندسازی شناختی با عادات خلاقیت

ابعاد توانمندسازی	متغیر وابسته	تعداد	عدد معناداری	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
ابعاد توانمندسازی شناختی		۲۱۱	۰/۰۰۱	۰/۶۱۲	پذیرش فرضیه
احساس شایستگی	عادات	۲۱۱	۰/۰۰۱	۰/۷۱	پذیرش فرضیه
احساس حق انتخاب	خلاقیت	۲۱۱	۰/۰۱	۰/۷۶۳	پذیرش فرضیه
احساس مؤثر بودن		۲۱۱	۰/۰۰۱	۰/۶۵۳	پذیرش فرضیه
احساس معنادار بودن		۲۱۱	۰/۰۲	۰/۴۸۲	پذیرش فرضیه

برای تعیین اولویت ابعاد توانمندسازی شناختی با استفاده از آزمون فریدمن و با کای اسکوار ۹۶/۸۷۳، درجه آزادی سه و سطح معناداری $P < ۰/۰۵$ اولویت ابعاد توانمندسازی شناختی مربیان اینگونه تعیین شد: احساس حق انتخاب با میانگین ۳/۰۷، احساس شایستگی با میانگین ۲/۷۰، احساس موثر بودن با میانگین ۲/۳۲ و احساس معنادار بودن با میانگین ۱/۹۱، اولویت اول تا چهارم را به خود اختصاص دادند. برای تعیین اولویت عادات خلاقیت مربیان با استفاده از آزمون فریدمن و با کای اسکوار ۵۱/۳۵۴، درجه آزادی ۶ و سطح معناداری $P < ۰/۰۵$ ، اولویت عادات خلاقیت مربیان اینگونه تعیین گردید: تحمل ابهام با میانگین ۴/۱۲۶، گوش فرا دادن به ندای درون با میانگین ۴/۰۰۵، استفاده از تفکر جانبی برای یافتن فرضیات با میانگین ۳/۶۵۲، بانکداری ایده ها با میانگین ۳/۵۱، تعلیق داوری با میانگین ۳/۳۳، گامهای مقایسه با میانگین ۲/۹۸۶ و استقبال از شانس و اقبال ناخوانده با میانگین ۲/۷۵۲، به ترتیب از اولویت اول تا هفتم قرار گرفتند. نتایج در جداول زیر قابل مشاهده می باشد.

جدول ۳- میانگین رتبه و اولویت بندی ابعاد توانمندسازی شناختی

اولویت	میانگین رتبه‌ها	ابعاد توانمندسازی شناختی
اول	۳/۰۷	احساس حق انتخاب
دوم	۲/۷۰	احساس شایستگی
سوم	۲/۳۲	احساس مؤثر بودن
چهارم	۱/۹۱	احساس معنادار بودن

جدول ۴- میانگین رتبه‌ها و اولویت‌بندی عادات خلاقیت

اولویت	میانگین رتبه‌ها	عادات خلاقیت
اول	۴/۱۲۶	تحمل ابهام
دوم	۴/۰۰۵	گوش‌فرادادن به ندای درون
سوم	۳/۶۵۲	استفاده از تفکر جانبی برای یافتن فرضیات
چهارم	۳/۵۱	بانک‌داری ایده‌ها
پنجم	۳/۳۳	تعلیق داوری
ششم	۲/۹۸۶	گام‌های مقایسه
هفتم	۲/۷۵۲	استقبال از شانس و اقبال ناخوانده

در بررسی تاثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر ابعاد توانمندسازی شناختی مربیان با استفاده از آزمون تی تک مستقل نتایج زیر حاصل شد:

در بررسی تاثیر جنسیت بر توانمندسازی شناختی نشان داده شد تفاوت معناداری میان میانگین توانمندسازی مربیان در میان زنان و مردان وجود ندارد. در نتیجه می‌توان گفت جنسیت مربیان بر میزان توانمندی آنان مؤثر نمی‌باشد.

جدول ۵- نتایج حاصل از آزمون t مستقل مربوط به بررسی تاثیر جنسیت بر توانمندسازی شناختی

جنسیت	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
مرد	۳/۶۹	۰/۱۶۹	۲۰۸	۰/۱۸۶۶
زن	۳/۷۰			

نتایج حاصل از بررسی تاثیر سن بر توانمندسازی شناختی حاکی از آن بود که سن مربیان بر میزان توانمندی آنان مؤثر می‌باشد. نتایج در جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۶- نتایج حاصل از آزمون t مستقل مربوط به بررسی تاثیر سن بر توانمندسازی شناختی

سن	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
کمتر از ۳۰ سال		-۲/۲۱۳	۲۰۸	۰/۰۲۸
۳۰ سال و بیشتر				

در بررسی تاثیر تحصیلات بر توانمندسازی شناختی نشان داده شد تفاوت معناداری میان میانگین توانمندسازی مربیان با سطوح تحصیلات مختلف وجود ندارد. در نتیجه می‌توان گفت تحصیلات مربیان بر میزان توانمندی آنان مؤثر نمی‌باشد.

جدول ۷- نتایج حاصل از آزمون t مستقل مربوط به بررسی تاثیر تحصیلات بر توانمندسازی

تحصیلات	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
دیپلم و کاردانی		۱/۴۸۹	۲۰۰	۰/۱۳۸
کارشناسی و کارشناسی ارشد				

در ادامه، به بررسی مدل ساختاری پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار لیزرل پرداخته شده است. در این قسمت، شاخص‌های مربوط به توانمندسازی شناختی و خلاقیت مریبان براساس نتایج تحلیل عاملی که در جدول هشت و نه نشان داده شده است، مورد آزمون قرار می‌گیرد.

تأیید یا رد معناداری بارهای عاملی با توجه به اعداد معناداری (T-Value) صورت می‌گیرد. در صورتی رابطه تأیید می‌شود (در سطح خطای ۰/۰۵) که مقدار t بزرگتر از ۲ یا کوچکتر از -۲ باشد که به ترتیب، رابطه معنادار مثبت و معنادار منفی خواهد بود. کلاین^۱ معتقد است شاخص‌هایی که بار عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۳ و یا آماره آن‌ها کوچکتر از قدرمطلق ۲ باشد، ضعیف بوده و از مدل اندازه‌گیری حذف می‌شوند؛ از این رو و با استفاده از یافته‌های پژوهش، تمامی سؤالات و متغیرهای پژوهش مورد تأیید می‌باشند.

جدول ۸- نتایج تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های مربوط به توانمندسازی شناختی و عادات خلاقیت مریبان

ردیف	مؤلفه‌ها	t	بارعاملی
۱	احساس مؤثر بودن	۲۶/۲۱	۰/۹۶
۲	احساس حق انتخاب	۲۶/۴۲	۰/۹۷
۳	احساس شایستگی	۲۲/۰۷	۰/۸۳
۴	احساس معنادار بودن	۲۴/۸۹	۰/۹
۱	استفاده از تفکر جانبی برای یافتن فرضیات	۲۳/۲۴	۰/۸۴
۲	استقبال از شانس و اقبال ناخوانده	۱۳/۰۱	۰/۴۶
۳	گوش فرا دادن به ندای درون	۲۲/۵۵	۰/۸۳
۴	تعلیق داوری	۲۳/۳۱	۰/۸۵
۵	گام‌های مقایسه	۲۴/۳۳	۰/۹۱
۶	تحمل ابهام	۲۶/۱۲	۰/۹۵
۷	بانک‌داری ایده‌ها	۲۳/۰۲	۰/۸۶

جدول ۹- نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات مربوط به توانمندسازی شناختی و عادات خلاقیت مربیان

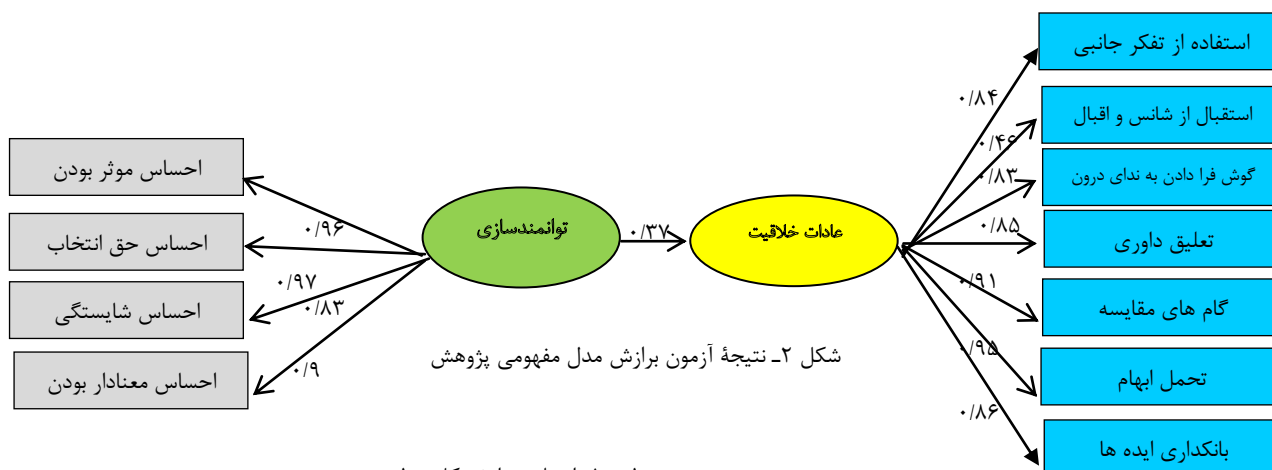
زیرمقیاس ها	سؤالات	T	بارعاملی	توانمندسازی شناختی	سؤالات	T	بارعاملی	زیرمقیاس ها
	O1	۶/۷۶	۰/۴۷		O15	۷/۵۳	۰/۵۵	
	O2	۷/۷۵	۰/۵۴		O16	۴/۷۸	۰/۳۵	تحمل ابهام
احساس شایستگی	O3	۵/۰۸	۰/۳۶	احساس معنادار بودن	O17	۷/۴۳	۰/۵۴	
	O4	۷/۸۱	۰/۵۴		O18	۵/۸۰	۰/۴۳	
	O5	۷/۷۸	۰/۵۴		O19	۴/۰۳	۰/۳	
	O6	۶/۱۷	۰/۴۳		O20	۶/۸۶	۰/۵	
احساس حق انتخاب	O7	۶/۶۵	۰/۴۶	استقبال از شانس و اقبال	O21	۴/۲۵	۰/۳۱	تعلیق داوری
	O8	۴/۳۶	۰/۳۱		O22	۴/۶۹	۰/۳۲	گوش فرادادن
	O9	۷/۵۴	۰/۵۳	ناخوانده	O23	۸/۸۷	۰/۵۷	به ندای درون
	O10	۷/۳۸	۰/۵۲		O24	۹/۰۹	۰/۵۸	گام‌های مقایسه
	O11	۵/۷۳	۰/۴۱	استفاده از تفکر جانبی	O25	۱۰/۹۷	۰/۶۸	
احساس مؤثر بودن	O12	۶/۶	۰/۴۷		O26	۱۰/۸۸	۰/۶۷	بانک‌داری ایده‌ها
	O13	۷/۸۸	۰/۵۵	برای یافتن فرضیات	O27	۴/۹۷	۰/۳۳	
	O14	۶/۰۳	۰/۴۳		O28	۶/۷۴	۰/۴۴	

در ادامه و در راستای برآزش و آزمون مدل پژوهش، به آزمون مدل پژوهش پرداخته شد. در همین راستا، جدول ۱۰ نشان می‌دهد که بین متغیر ابعاد توانمندسازی شناختی به‌عنوان متغیر مستقل و عادات خلاقیت مربیان به‌عنوان متغیر وابسته، رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰- نتیجه آزمون فرضیه پژوهش براساس مدل معادلات ساختاری

فرضیه	t	ضریب مسیر
تأثیر مثبت توانمندسازی شناختی بر عادات خلاقیت	۸/۴۲	۰/۳۷

از آنجا که مدل کامل معادله ساختاری شامل هر دو دسته متغیرهای مشاهده شده و مشاهده نشده می‌باشد، پارامترهای مدل باید از طریق پیوند بین واریانس‌ها و کوواریانس‌های متغیرهای مشاهده شده و پارامترهای مدل (چنان‌که پژوهشگر مشخص کرده است) برآورد شود تا میزان برآزش داده‌های گردآوری شده با الگوی نظری مشخص گردد (کلاین، ۱۳۸۱). حال، با توجه به مدل معادلات ساختاری، نسبت به ترسیم مدل مفهومی پژوهش اقدام می‌شود و فرضیه موردآزمون قرار می‌گیرد (شکل ۲).

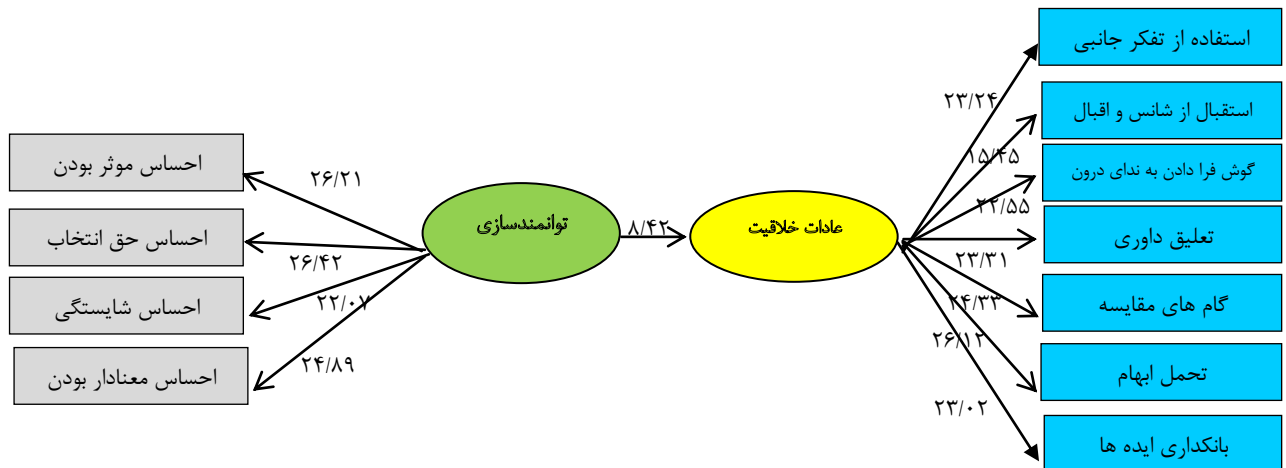


شکل ۲- نتیجه آزمون برازش مدل مفهومی پژوهش

جدول ۱۰- ارزیابی برازش کل مدل

مقادیر شاخص‌ها	شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی
۱۲۶/۲۱	مجذور خی دو (chi Square)
۴۴	درجه آزادی (Df)
۰/۰۰۳	ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب (RMSEA)
۰/۹۱	شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)
۰/۹۳	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۰۷۱	ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)

همان‌طور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، مقادیر تمامی شاخص‌ها نشان‌دهنده برازش مناسب و قابل قبول مدل مفهومی پژوهش می‌باشد ($GFI > 0/9$ ، $AGFI > 0/9$) (شکل ۳). از این رو نشان داده می‌شود که توانمندسازی روانشناختی بر عادات خلاقیت مریبان تاثیر معناداری دارد.



Chi-Square=126.12, DF=۴۴, P-value=0.00000, RMSEA=0.003

شکل ۳- نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش مبنی بر پیش‌بینی عادات خلاقیت توسط توانمندسازی شناختی

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه شرایط محیطی به حدی پیچیده، پویا و نامطمئن شده که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تغییرات سطحی و ظاهری در ساختارها، روش‌ها، سیستم‌ها و غیره بقای بلندمدت خود را تضمین کنند. لذا خلاقیت و نوآوری است که می‌تواند به بقای سازمان در این دنیای متلاطم کمک نموده (صادقی مال امیری، ۲۰۰۷) و موجبات کاهش اتلاف منابع سازمان و نهایتاً بهره‌وری سازمان را فراهم‌آورد (صمدآقایی، ۲۰۰۶). توسعه خلاقیت در سازمان مستلزم شناخت عوامل تاثیرگذار و بررسی ارتباط دقیق این عوامل بر خلاقیت کارکنان در سازمان می‌باشد. گرچه تحقیقات نشان می‌دهد که عوامل متعددی بر ظهور و توسعه خلاقیت در سازمان تاثیر دارد؛ اما این تحقیق به بررسی و مطالعه نقش ابعاد توانمندسازی شناختی با عادات خلاقیت مریبان پرداخت.

بر مبنای نتایج حاصل از این پژوهش، وجود رابطه بین ابعاد توانمندسازی شناختی و عادات خلاقیت به اثبات رسید و نیز سایر یافته‌های پژوهش نمایانگر این مطلب است که بین احساس شایستگی، احساس معناداری، احساس حق انتخاب و احساس مؤثر بودن با عادات خلاقیت مریبان، رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با نظرات صادقی و نیکنام (۲۰۱۱)، صدقیانی و دهقان (۲۰۱۰)، لی‌یان (۲۰۱۲)، سانچز (۲۰۱۲)، قربانی و احمدی (۲۰۱۱) و بارتل (۲۰۱۰)

1. Li-Yun
2. Sanchez

هم‌سو بود. پژوهش‌های نام‌برده شده، به‌نوعی عوامل مؤثر بر خلاقیت را مورد بررسی قرار داده‌اند و معتقد هستند که این متغیرها می‌توانند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم توانمندسازی شناختی کارکنان را با توجه به موارد ذکر شده در ادبیات پژوهش تحت‌تأثیر قرار دهند.

در ادامه، با توجه به آزمون مدل ساختاری پژوهش و آزمون رتبه‌بندی فریدمن مشخص گردید که میزان متغیرهای توانمندسازی با عادات خلاقیت به میزان یکسانی نبوده و احساس حق انتخاب دارای بالاترین رتبه می‌باشد. در میان عادات خلاقیت نیز قدرت تحمل ابهام بالاترین رتبه را به‌خود اختصاص داده‌است؛ بنابراین، مدل پیشنهادی براساس نتایج و میزان تأثیر هر یک از روابط به شکل زیر تغییر یافت.

افراد عادات خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند و بالعکس. چنانچه عادات خلاقیت بخشی از آن را که اکتسابی است را به افراد آموزش دهند، افراد احساس شایستگی شخصی نیز می‌نمایند. جهت تقویت احساس شایستگی بایست احساس کفایت و برتری در افراد بوجود آورد و به آن‌ها نشان داد توانایی لازم جهت انجام کار را داشته و می‌توانند با چالش‌های پیش‌روی خود در محیط کار به نحو احسن کنار بیایند. چنانچه افرادی فاقد این خصوصیات هستند بایست برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت و آموزش تیمی که بصورت نشان‌دادن مهارت افراد می‌باشد این احساس شایستگی را تقویت نمود. عموماً افراد خلاق دارای خصوصیات و عاداتی هستند که در بین اکثریت آنها مشترک است. البته همانگونه که می‌دانیم هیچ‌گاه نمی‌توان بطور قطعی و به عبارت دیگر به شکل یک قانون علمی درباره انسان‌ها اظهار نظر کرد، اما آنچه مسلماً می‌توان درباره آن اندیشید، ویژگی‌های مشترک رفتاری در یک طبقه انسانی است و طبقه مورد مطالعه ما افراد خلاقند. به عادات و رفتارهای زیادی می‌توان اشاره کرد که این افراد از خود نشان می‌دهند.

چنانچه سازمان از مؤلفه‌های احساس انتخاب شخصی که شامل اختیار انتخاب روش، فرآیند و مراحل انجام کار و به‌طور کلی احساس آزادی و اقتدار شخصی در کار بهره بیشتری ببرد، با توجه به این همبستگی مثبت افراد عادات خلاقیت را به راحتی بیشتر از خود نشان داده و در نتیجه خلاقیت در کار بیشتر شده که خود در ارتقاء سازمان نقش مهمی انتخاب می‌کند. در این ارتباط می‌توان تدابیری اندیشید که روندهای کاری بدست خود افراد انتخاب شده و در حالی که چهارچوب مشخص است نحوه انجام کار بدست خود افراد باشد، در این صورت افراد احساس مسئولیت بیشتری در کار خود می‌نمایند. شرح وظایف کاملاً مشخص و مقررات سفت و سخت مانع بزرگ احساس داشتن حق انتخاب می‌باشد. احساس اهمیت کردن و احساس مسئولیت در

نتیجه کار و همچنین آزادی عمل و هویت و اهمیت کار از ابعاد اصلی شغل و در الگوی ویژگی‌های شغلی، منطبق با ابعاد اصلی توانمندسازی از دیدگاه توماس و ولتهاوس است. توماس و ولتهاوس ابعاد توانمندی را که شامل احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس معنادار بودن کار معرفی نموده است. با توجه به اینکه این گونه حالات روانشناختی در مدل ویژگی‌های شغل منجر به عملکرد بهتر و واکنش‌های مثبت‌تری از جمله بروز خلاقیت بیشتر در افراد گردیده، در این تحقیق ما بدنبال اثبات رابطه میان توانمندی افراد و عادات خلاقیت آن‌ها بودیم. بنابراین الگوی توانمندی توماس و ولتهاوس، بخش توانمندی مدل این تحقیق و دسته‌بندی عادات خلاقیت میرمیران بخش خلاقیت مدل ما را تشکیل داده که بدین صورت است.

با توجه به تعریف برگر^۱ از احساس مؤثر بودن (اعتقادات فرد در یک مقطع مشخص از زمان در مورد توانایی‌اش برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب) و همچنین دیگر مؤلفه‌ها ارتباط مستقیم و همبستگی بالای آن با خلاقیت افراد کاملاً مشهود است، ضمن آنکه ضریب همبستگی پیرسون ارتباط مثبت این دو متغیر را تایید کرده که این موضوع نشان می‌دهد که اگر افراد بدانند که آنچه انجام می‌دهند نتیجه‌ای به دنبال داشته و در واقع این افراد هستند که کنترل نتیجه تولید را در دست دارند، بیشتر عادات خلاقیت خود را نشان می‌دهند، و در نتیجه سازمان را از خلاقیت بیشتری برخوردار می‌کنند و بالعکس. یعنی افراد خلاق بیشتر خود را در نتیجه کار مؤثر می‌دانند و می‌دانند که می‌توانند از تغییرات مفیدی در کار خود در جهت مطلوب استفاده کنند. این افراد معتقدند که کارشان برای سازمان مفید است و به همین دلیل می‌توان از غنی‌سازی شغل در جهت بالاتر بردن این احساس استفاده کرد.

در انتها، می‌توان پیشنهاد کرد که چنانچه سازمان برنامه‌های توانمندسازی را به اجرا درآورده و بر مؤلفه‌های احساس معنادار بودن کار تأکید نماید، می‌تواند امیدوار باشد که از مزایای خلاقیت افراد در کار بهره‌برداری نماید. یکی از روش‌های بالابردن احساس معناداری، به کار بردن آزمون‌هایی است که توانایی افراد در کارهای مختلف را نشان می‌دهد. در صورتی که افراد به این مشاغل احساس علاقه‌مندی نمایند، می‌توان آن‌ها را متصدی مشاغلی نمود که از تمام جهات با ارزش‌ها و توانایی‌هایشان تطابق دارد. به عبارتی، افرادی که آرمان‌ها و استانداردهایشان با آنچه در حال انجام‌دادن آن هستند متجانس می‌باشد، فعالیت‌های آن‌ها معناداری را القا می‌کند، عادات خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند و بیشتر تلاش می‌کنند تا در کار خود خلاقیت به کار برند.

در انتها محقق خاطر نشان می‌سازد که بر مبنای پیشینه تحقیق و منابع مورد استفاده توانمندسازی به عنوان عنصری مهم در رشد و ارتقاء افراد و نیروی انسانی در هر زمینه ای به ویژه در زمینه ورزش می‌باشد. پژوهش‌های صورت گرفته نشان دهنده اثرگذاری این مهم در برخی ویژگی‌های افراد بوده و این پژوهش به دنبال میزان اهمیت مولفه‌های مورد بررسی بود. محقق پس از بررسی به این امر دست‌یافت که تقویت عنصر توانمندسازی می‌تواند در میزان عادات خلاقیت مریبان بوده و میزان اولویت به کارگیری این مولفه‌های و اثرات آنان نیز به محققان پیشنهاد گردید.

منابع

1. Abdollahi, B. (2005). Psychological empowerment human resources. Opinions and Dimension. The Third international Conference of management. Tehran. (Persian)
2. Amirkabiri, A. (2007). Impact of organizational factors on the potential results of Entrepreneurship. Research about Information and communications technology industry. Knowledge management, Tehran. Tehran university press. 20 (79). (Persian)
3. Cheung, C., Baum, Tom. Wong, A. (2012). Relocating empowerment as a management concept for Asia. Journal of Business Research, 65(1), 36- 41.
4. Eslamfar., M.T., Elyasi, H., Poursoltani Zarandi, h., Javid, M. (2013). Relationship between Leadership Styles of Physical education Administrators and Physical education Teacher's Creativity in Ahwaz. International Journal of Sport Studies. 3 (5), 510- 517. (Persian)
5. Ghorbani, M., & Ahmadi, Sh. (2011). Relationship between employee's empowerment dimensions and creativity improvement in educational organizations. Middle-East Journal of Scientific Research, 10(2), 213- 217. (Persian).
6. Hozouri, Kh.H. (2005). Designing and explaining a model for Institutionalizing Innovation in the Governmental sector. Daneshvar Monthly. 11 (Persian)
7. Karegar, M. (2006). Creativity and innovation in Organization. Regional Conference in Astara.
8. Kiya, A. (2002). Investigating the role of Research centers as Entrepreneurship basis. The first Congress in Health and treatment.
9. Lam, A. (2004). Uxbridge, west London. Working Paper. Routladg. NO, 1.
10. Li-Yun, S., Zhen, Z., Jin, Q. i., & Zhen Xiong, Ch. (2012). Empowerment and creativity, The Leadership Quarterly, 23(1), 55- 65.
11. Martins, E.C., & Blanch, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. European Journal of Innovation Management, 6(1), 64- 743.
12. Mashayekh, F. (2002). New Opinions in Curriculum (Third edition). Tehran. Samt press. (Persian)
13. MirMiran, S.J. (2008). Creativity and Innovation. Tehran. Publication Gohar. (Persian)
14. Passila, A., Oikrinen, T. (2008). Development of organizational innovation culture by theatre- based methods. "Insightful Encounters – Regional Development

- and Practice-Based Learning”. Conference on regional development and innovation processes. March 5th-7th, Porvoo– Borga, Finland.
15. Sadeghi Mal Amiri, M., Niknam, A.A. (2010) Investigation the effect of organizational theory on Creativity. *Journal of Police Human Development*. 47- 76. (Persian)
16. Sahraei, A., Sajadi, N., Afshari, M. (2013) Structural Equation Modeling In examining the relationship between Effectiveness and manager’s Creativity of Sports federations of Islamic Republic of Iran. *New approach in sport management* (1).1, 33- 47. (Persian)
17. Salehi, J., Dehqan, N. (2010). Investigating the Relationship of Dimension of Psychological empowerment with employee creativity. *Quantitative studies in management*. 29- 46. (Persian)
18. Sanchez, T. (2012). Obtaining Employee Empowerment. *Nurse Leader*, 10(2), 38- 40.
19. Sharrani, A. (2004). Challenges and Barrier Empowering employees. *Jahan newspaper*. Sat. The 21th Aban. (Persian)
20. Sorensen, J.B, Toby, E.S. (1999). Aging, Obsolescence and organizational innovation. <http://web.stanford.edu/~sorensen/age7.pdf>.
21. Spacapan, G. (2006). Culture, entrepreneurship and market orientation as determinants of organizational innovation capability: The case of transition economy. *Proceedings of the 6th WSEAS International Conference on Simulation, Modeling and Optimization, Lisbon, Portugal, September 22-22*.<http://www.wseas.us/e-library/conferences/2006lisbon/papers/517-153.pdf>.
23. Thomas, K., & Velthous, B. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666- 681