

بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات

سعید غیاثی ندوشن^{۱*}

فاطمه جهانی جوانمردی^۲

علی خورسندی طاسکوه^۳

چکیده

زمینه: امروزه جهان در حال تغییر و تحولات سریع و روز افزون است و در این میان سازمان‌هایی می‌توانند موجودیت خود را حفظ کنند و به رقابت ادامه دهند که دارای توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت باشند.

هدف: بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت در بین کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات است.

روش پژوهش: این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات که تعداد آن‌ها ۲۸۷ است که از میان آن‌ها تعداد ۱۹۳ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه تعیین شدند و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد. به منظور بررسی مفهوم توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت از پرسشنامه‌های استاندارد اسپریتزر و رندسیپ استفاده شد برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها از میانگین و انحراف معیار استفاده شد. به علاوه برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش با عنایت به مقیاس پیوسته و فاصله‌ای داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک (آزمون T تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) استفاده شد.

۱. استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) ghiasi.saeed@gmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران f.jahani.14@gmail.com

۳. استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران khorsandi@gmail.com

یافته‌ها: نتایج شان داد که بین خلاقیت با توانمندسازی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین خلاقیت با ابعاد؛ خودکارآمدی، خودمختاری، معناداری و اثرگذاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و اینکه بین بُعد اعتماد و اطمینان با خلاقیت رابطه وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت تأثیر دارد و هر چقدر کارکنان توانمندی روانشناختی بالاتری داشته باشند از خلاقیت بیشتری برخوردار خواهند بود و می‌توان با بالابردن توانمندسازی روانشناختی در کارکنان باعث افزایش خلاقیت آن‌ها شد.

کلید واژه‌ها: توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، کارکنان ستادی، وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات.

پیشگفتار

شکوفایی و پیشرفت جوامع در گرو تعالی و پرورش منابع انسانی آن است؛ به این دلیل است که در سازمان‌ها و ادارات مدیران با یاری متخصصان علوم رفتاری و منابع انسانی توجه و اهمیت زیادی جهت پرورش، رشد و شکوفایی استعداد کارکنان مبذول می‌دارند. توانمندسازی روانشناختی^۱ یکی از مفاهیمی است که در سازمان‌ها جهت رشد منابع انسانی مطرح شده است. وجود تغییرات سریع، پیشرفت در زمینه‌های تکنولوژی و رقابت‌های آشکار و پنهان در جهان کنونی، اهمیت و ضرورت توانمندسازی روانشناختی را بسیار بیشتر از زمان‌های قبل نمایان ساخته است زیرا در این جهان پر تلاطم و رقابت اگر به توانمندسازی روانشناختی کارکنان یا به عبارت دیگر نیروی انسانی اهمیت داده نشود و سازمان‌ها فاقد کارکنان توانمند باشند سازمان‌ها نمی‌توانند پا به پای دیگر سازمان‌ها قدم بردارند و از رقابت جهانی باز می‌مانند و به اجبار می‌بایست صحنه رقابت را ترک کنند.

اسپریترز^۱ (۱۹۹۵) توانمندسازی را به عنوان یک راه روانشناختی که کارکنان باید برای توانمند شدن و کسب موفقیت اجرا کنند بیان می‌کند (چانگ و لیو^۲، ۲۰۰۸). توماس و ولتهوس^۳ (۱۹۹۰) توانمندسازی روانشناختی را فرآیند انگیزش درونی شغل می‌نامند (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). توانمندسازی روانشناختی شامل پنج بعد: احساس شایستگی، احساس اعتماد، احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری و احساس معنی‌دار بودن شغل است (عبداللهی، ۱۳۸۴). خودکارآمدی به این معنا است که وقتی افراد توانمند می‌شوند احساس می‌کنند توانایی و مهارت لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار دارند (بنینس و نانیس^۴، ۱۹۸۵). چنین احساسی تعیین می‌کند آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر؟ (بندورا^۵، ۱۹۸۶). خودمختاری به معنی احساس داشتن حق انتخاب در انجام وظایف شخصی است. آنان خود را افرادی ایجادگر و خودآغاز می‌بینند و می‌توانند به میل خود اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند (غیاثی، ۱۳۸۶). معناداری به ارزش هدف و آرمان‌های فعالیتی مربوط می‌شود که رابطه با استاندارد و ایده‌های شخصی مورد قضاوت قرار می‌گیرد به عبارت دیگر، آن مستلزم توجهات درونی فرد درباره یک وظیفه معین است (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). اثرگذاری به این معنا است که در حالی که خودمختاری دلالت می‌کند بر حس کنترل فرد بر وظیفه شخصی، اثرگذاری به احساس کنترل فرد بر اهداف و پیامدهای سازمانی اشاره دارد (اسپریترز، ۱۹۹۵). اعتماد و اطمینان اینچنین است که افراد توانمند احساس می‌کنند که با آنان منصفانه رفتار خواهد شد. آنها اطمینان دارند که نتیجه نهایی

-
1. Spreitzer
 2. Chang & Liu
 3. Thomas and Vlthvs
 4. Benins & Nanus
 5. Bandura

کارهایشان، نه آسیب و زیان، که عدالت خواهد بود. به بیان دیگر، این اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی است (میشرا^۱، ۱۹۹۲).

از طرفی دیگر سازمان‌ها در سده بیست و یکم، شکلی متفاوت از سازمان‌های سنتی پیدا نموده‌اند. در این سازمان‌ها علاوه بر انرژی، نیروی فکر و خلاقیت کارکنان نیز مدیریت می‌شود. تحت این شرایط، نه تنها روش‌های سلسه مراتب دستوری کنترلی مناسب نخواهد بود بلکه کارکنان باید خودشان ابتکار عمل نشان دهند و برای حل مشکلات خود سریعاً اقدام و در تیم‌هایی که کاملاً خودگردان هستند ایفای نقش کنند (سیدجوادین، حیدری و شهباز مرادی، ۱۳۸۸). به بیانی دیگر، سازمان‌ها بایستی نسبت به گذشته خلاق‌تر و نوآورتر باشند تا بتوانند در چنین محیطی باقی بمانند، رقابت کنند و رشد کنند (جانگ، چو و ویو^۲، ۲۰۰۳) و باید به نوآوری و خلاقیت به مثابه راهبردی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی، برای رویارویی با آن‌ها شاخص‌های تأثیرگذار بر خلاقیت را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب‌ترین پاسخ‌ها را بدهند (جهانپان و حدادی، ۱۳۹۴). در این راستا موسوی و همکاران خلاقیت را اینگونه تعریف کرده‌اند که؛ خلاقیت به معنای خلق کردن مفهوم و چیزی تازه و منحصر به فرد است به گونه‌ای که مناسب و مفید و موجب حل یک مسأله، سؤال یا نیاز علمی، صنعتی یا اجتماعی شود (موسوی، صفانیا و شیروانی، ۱۳۹۳، ۸۴). سانتروک^۳ (۲۰۰۴) نیز خلاقیت را این گونه تعریف کرده است: توانایی اندیشیدن درباره امور به راه‌های تازه و غیر معمول و رسیدن به راه‌های منحصر به فرد در مورد مسائل (امیری و پرتابیان، ۱۳۹۵). به زعم آمابیل^۴ (۱۹۹۶) زمانی که کارکنان در کارشان خلاق باشند قادر خواهند بود که ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه‌های سازمان ارائه داده و به کار گیرند (احمدی، شهبازی و بیگلی، ۱۳۹۲).

-
1. Mishra
 2. Jung, Chow & Wu
 3. Santrvk
 4. Amabile

سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند و به طور کلی کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها به کارآیی و اثربخشی نیروی انسانی در آن سازمان‌ها بستگی دارد، از این رو حرکت به سمت افزایش توانمندسازی، برخورداری نیروی انسانی خلاق و کوشا از وظایف اصلی سازمان‌ها بوده و ضروری به نظر می‌رسد. نتایج حاصل از مطالعات مختلف نیز نشان می‌دهد که توانمندسازی موجب افزایش انگیزش کارکنان خواهد شد. افزایش خودکارآمدی آن‌ها را نیز در پی خواهد داشت. کارکنان می‌توانند قوه خلاقیتشان را به کار گیرند و شیوه انجام کارها را خود انتخاب نمایند (دفت^۱، ۱۹۹۸). توانمندسازی روانشناختی از متغیرهای تأثیرگذار بر خلاقیت کارکنان محسوب می‌شود؛ در این راستا پژوهش‌هایی انجام شده است از جمله: بررسی نقش ابعاد توانمندسازی شناختی در عادات خلاقیت مریبان (بهمنی، کارگر و افشاری، ۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام (موسوی، صفانیا و شیروانی، ۱۳۹۳)، ارتباط خودرهبی و توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت شغلی دبیران دوره متوسطه (شهبازی جدا، ۱۳۹۳)، اثر آموزش توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی (قنبری، ۱۳۹۳)، رابطه خلاقیت و مشارکت با توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (صالحی، قلتاش و مرتضایی، ۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه (آزادمرزآبادی، پورخلیل و هوشمندجا، ۱۳۹۱)، در پژوهشی به تحلیل رابطه توانمندی و خلاقیت نیروی انسانی با فرهنگ سازمانی (سیدنقوی و عباس‌پور، ۱۳۸۹)، بررسی ارتباط ابعاد توانمندسازی روان شناختی با خلاقیت کارکنان با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره (مورد مطالعه: شرکت های خدمات فنی و مهندسی تهران (صالحی صدقیانی و دهقان، ۱۳۸۹)

1. Deft

بررسی نقش عوامل توانمندسازی روانشناختی در افزایش خلاقیت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (حسینی)، گودرزی و پورخلیل، ۲۰۱۵)، ارتباط قدرت رهبری در رضایت شغلی، اثرات کاری و خلاقیت با تاکید بر نقش خود رهبری و توانمندسازی روانشناختی (آماندن و مارتینسن^۱، ۲۰۱۵)، لینک کردن رهبری توانمندساز به خلاقیت: نقش تعدیل روانی (احساس) توانمندسازی (ازارالی^۲، ۲۰۱۵)، بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رضایت از نقش و خلاقیت (سانگر و رانگنکار^۳، ۲۰۱۴)، توانمندسازی و خلاقیت: یک تحقیق سطح مقطع (سان، زانگ، کیوآی و چن^۴، ۲۰۱۲)، نقش توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت کارکنان در زمینه صنعت تولید متوسط مالزی (آزلین و روهایدا^۵، ۲۰۱۱)، نقش توانمندسازی روانشناختی در خلاقیت کارمندان: توسعه چارچوب مفهومی (ایوب و زینال^۶، ۲۰۱۱)، لینک کردن قدرت دادن به رهبری و کارمند خلاقیت: تأثیر توانمندسازی روانشناختی، انگیزش درونی، و تعامل فرآیند خلاق (زانگ و بارتول^۷، ۲۰۱۰)، توانمندسازی کارکنان و عملکرد تیم: استقلال، مسئولیت، اطلاعات و خلاقیت (یانگ و چوی^۸، ۲۰۰۹)، تجزیه و تحلیل تجربی رابطه بین استفاده تعاملی از اندازه‌گیری عملکرد سیستم و خلاقیت: با تاکید بر نقش مداخله‌گر توانمندسازی روانشناختی در بین مدیران میانی سازمان‌های بزرگ تولیدی استرالیا (وبستر^۹، ۲۰۰۶)، که در این پژوهش‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که بین توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن با خلاقیت کارکنان، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

-
1. Amundsen & Martinsen
 2. Ozaralli
 3. Sanger & chromatographic
 4. Sun, Zhang, Qi & Chen
 5. Azlin & Rohaida
 6. Ayob & Zainal
 7. Zang & Bartol
 8. Yang & Ok Choi.
 9. Webster

توانمندسازی روانشناختی یک ابزار استراتژیک برای مفید و مؤثر واقع شدن کارکنان سازمان و رسیدن به هدف‌ها و چشم‌اندازها می‌باشد و سازمان‌های امروزی برای بقای خود در دنیای رقابتی امروز، بایستی برای نقش خلاقیت در توانمندسازی اهمیت بسزایی قائل شوند. از طرف دیگر وقتی کارکنان در محیط کار و در انجام فرآیند کاری خلاقیت داشته باشند سازمان را در رسیدن به اهداف و وظایف خود کمک می‌نماید و با این کار زمینه رشد و توسعه سازمان را فراهم می‌کنند و این امر مورد توجه مدیران قرار می‌گیرد و احساس می‌کنند مدیران به خلاقیت آنها نیاز دارند. همچنین زمانی که اعضاء سازمان احساس می‌کنند که خلاقیت و افکار جدید آنها مورد توجه و بررسی قرار می‌گیرد و به آن ارزش داده می‌شود احساس شایستگی و توانمندی می‌کنند. در اکثر پژوهش‌های یاد شده و مرتبط هم از نظر تعداد نمونه و هم جامعه مورد پژوهش تفاوت زیادی دارند و اکثر این پژوهش‌ها در فضای کسب و کار و بعضاً صنعتی انجام شده است و به دلیل تفاوت در این مهم، تعمیم نتایج آن در فضای اداری و دولتی به راحتی میسر نیست. ما با انجام این پژوهش در جامعه مورد نظر به دنبال ارتباط بین دو متغیر و نتایج حاصل از آن هستیم. یکی از اهداف نویسندگان علی‌رغم پژوهش‌های مشابه، دستیابی به نتایج این پژوهش در جامعه و فضای کاری متفاوت بوده است و اینکه پژوهشگران، مدیران این وزارتخانه و در نگاهی کلان‌تر تصمیم‌گیرندگان نظام اداری و دولتی کشور بتوانند با بررسی نتایج این پژوهش و محوریت این دو متغیر، تصمیماتی که از نظر ارتباطی به این دو متغیر ارتباط پیدا می‌کند (نظام‌های استخدام، انگیزش، بهسازی نیروی انسانی و ...) را رصد و مورد استفاده قرار دهند.

بنابراین با توجه به مطالب بالا و همچنین، با عنایت به پیشرفت‌ها و دگرگونی‌های سریع و نوآوری‌هایی که در دل سازمان‌ها (چه در ساختار، نوع مدیریت، رهبری و چه در نیروی انسانی آن‌ها) رخ می‌دهد هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات است که فرضیه پژوهش با توجه به هدف اصلی عبارت است از:

بین توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش از لحاظ هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات در سال ۱۳۹۴ است و حجم آن براساس اطلاعات دریافتی از وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ۳۸۷ نفر است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. پس از محاسبه به کمک جدول مورگان ۱۹۳ نفر از کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات به عنوان نمونه انتخاب شده است. در جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ریزش وجود داشت به این صورت که پس از پخش پرسشنامه در میان اعضای نمونه ۱۸۴ پرسشنامه دریافت شد.

عمده‌ترین روش گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر، مطالعه کتابخانه‌ای و پژوهش میدانی است که به منظور جمع‌آوری نظرات کارکنان از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی استفاده شد که نخستین بار توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) تهیه شد. پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر حاوی ۱۲ سوال بود و چهار مؤلفه توانمندسازی روانشناختی را تحت پوشش قرار می‌داد که عبارت است از: صلاحیت (خود اثربخشی)، انتخاب (خودمختاری)، تأثیر و معناداری. بعدها وتن و کمرون (۱۹۹۰) یک ویژگی دیگر (اعتماد) نیز به این چهار مؤلفه افزودند و تعداد سؤالات را به ۲۰ رساندند و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) این پرسشنامه دارای ۵۰ گویه است که در طیف لیکرت برای گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم به ترتیب ارزش عددی ۲، ۱، ۰، -۱، -۲ در نظر گرفته شده است که در برخی از سؤالات به صورت معکوس عمل خواهد نمود. پایایی این دو

پرسشنامه به ترتیب با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳۸ و ۰/۷۵ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها از میانگین و انحراف معیار استفاده شد. به علاوه برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش با عنایت به مقیاس پیوسته و فاصله‌ای داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک (آزمون T تک‌گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) استفاده شد. در تمامی موارد پس از وارد کردن داده‌ها به سیستم رایانه‌ای به کمک نرم افزار spss21 تجزیه و تحلیل‌های آماری انجام شد.

یافته‌های پژوهش

۵۴ درصد از افراد شرکت کننده را مردان و ۴۴ درصد زنان تشکیل داده‌اند. ۱/۶ درصد از افراد شرکت کننده زیر ۲۵ سال، ۲۵/۵ درصد بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۴۱/۳ درصد بین ۳۵ تا ۴۵ سال، ۲۷/۷ درصد بین ۴۵ تا ۵۵ سال و ۳/۸ درصد دارای سن بالاتر از ۵۵ سال بودند. ۴۹/۵ درصد از افراد شرکت کننده علوم انسانی، ۱۰/۹ درصد علوم پایه، ۳۳/۲ درصد فنی و مهندسی، ۴/۳ درصد هنر و ۲/۲ درصد بهداشت و پزشکی بودند. ۰/۵ درصد از افراد شرکت کننده زیر دیپلم، ۶ درصد دیپلم، ۱۱/۴ درصد فوق دیپلم، ۴۲/۴ درصد لیسانس، ۳۸ درصد فوق لیسانس و ۱/۶ درصد دکتری هستند. ۹/۲ درصد از افراد شرکت کننده بین ۱ تا ۵ سال، ۱۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۲/۳ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۹/۹ درصد ۱۵ تا ۲۰ سال و ۲۶/۶ درصد بیشتر از ۲۰ سال است. ۵۳/۳ درصد از افراد شرکت کننده رسمی، ۹/۸ درصد پیمانی، ۳۵/۳ درصد قراردادی و ۱/۶ درصد ساعتی هستند. ۴/۳ درصد از افراد شرکت کننده در پژوهش بدون آموزش، ۲/۷ درصد بین ۱ تا ۱۰ ساعت، ۵/۴ درصد بین ۱۰ تا ۳۰ ساعت، ۱۲/۵ درصد بین ۳۰ تا ۵۰ ساعت، ۱۷/۴ درصد بین ۵۰ تا ۷۰ ساعت، ۳۱/۵ درصد بین ۷۰ تا ۱۰۰ ساعت و ۲۶/۱ درصد بیشتر از ۱۰۰ ساعت آموزش دیده بودند.

جدول ۱. مقایسه متغیرهای پژوهش به تفکیک جنسیت

آزمون تی		آزمون برابری واریانس‌ها			
درجه آزادی	t	سطح معناداری	F		
۱۸۲	۰/۶۷	۰/۹۰	۰/۰۱	برابری واریانس نابرابری واریانس	خلاقیت
۱۸۲	۱/۲۳	۰/۵۰	۰/۴۴	برابری واریانس نابرابری واریانس	توانمندسازی روانشناختی

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که با توجه به سطح معناداری ۰/۹۰ و ۰/۵۰ خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که سن با خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی تفاوت معناداری ندارد.

همان‌گونه که در جدول زیر مشاهده می‌شود، رشته تحصیلی در سطح معناداری ۰/۰۰۱ در خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی با سطح اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان گفت که رشته تحصیلی با خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی تفاوت معناداری دارد. همچنین تحصیلات، سنوات خدمت و میزان ساعات آموزش در دو سال اخیر به ترتیب با سطح معناداری ۰/۰۳، ۰/۰۴ و ۰/۰۲ در سطح اطمینان ۹۵ درصد این نتیجه را دارد که این متغیرهای جمعیت شناختی با خلاقیت تفاوت معناداری دارند. و در مورد بقیه متغیرها چون سطح معناداری آن‌ها بالاتر از ۰/۰۵ بود هیچ‌گونه تفاوت معناداری مشاهده نشد.

جدول ۲. مقایسه متغیرهای پژوهش به تفکیک سن، رشته تحصیلی،

تحصیلات، سنوات خدمت، نوع استخدام، میزان آموزش در دو سال اخیر

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	آزادی	جمع مجذورات		
سن						
۰/۳۱	۱/۱۹	۱۱۰۹/۵۲	۴	۴۴۳۸/۱۰	بین گروهی	خلاقیت
		۹۳۱/۹۳	۱۷۹	۱۶۶۸۱۶/۱۳	درون گروهی	
			۱۸۳	۱۷۱۲۵۴/۲۳	کل	
۰/۴۶	۰/۸۹	۱۰۴/۵۴	۴	۴۱۸/۱۹	بین گروهی	توانمندسازی روان شناختی
		۱۱۶/۶۸	۱۷۹	۲۰۸۸۶/۷۳	درون گروهی	
			۱۸۳	۲۱۳۰۴/۹۳	کل	
رشته تحصیلی						
۰/۰۰۱	۷/۶۱	۶۲۲۵/۰۱	۴	۲۴۹۰۰/۰۴	بین گروهی	خلاقیت
		۸۱۷/۶۲	۱۷۹	۱۴۶۳۵۴/۱۹	درون گروهی	
			۱۸۳	۱۷۱۲۵۴/۲۳	کل	
۰/۰۱	۴/۹۳	۵۲۸/۹۷	۴	۲۱۱۵/۹۱	بین گروهی	توانمندسازی روان شناختی
		۱۰۷/۲۰	۱۷۹	۱۹۱۸۹/۰۲	درون گروهی	
			۱۸۳	۲۱۳۰۴/۹۳	کل	
تحصیلات						
۰/۳۰	۲/۴۶	۲۲۲۰/۴۱	۵	۱۱۱۰۲/۰۹	بین گروهی	خلاقیت
		۸۹۹/۷۳	۱۷۸	۱۶۰۱۵۲/۱۴	درون گروهی	
			۱۸۳	۱۷۱۲۵۴/۲۳	کل	
۰/۴۳	۰/۹۷	۱۱۳/۷۴۳	۵	۵۶۸/۷۱	بین گروهی	توانمندسازی روان شناختی
		۱۱۶/۴۹	۱۷۸	۲۰۷۳۶/۲۲	درون گروهی	
			۱۸۳	۲۱۳۰۴/۹۳	کل	
سنوات خدمت						
۰/۰۴	۲/۴۳	۲۲۰۷/۷۸	۴	۸۸۳۱/۱۲	بین گروهی	خلاقیت
		۹۰۷/۳۹	۱۷۹	۱۶۲۴۲۳/۱۱	درون گروهی	

			۱۸۳	۱۷۱۲۵۴/۲۳	کل		
۰/۲۴	۱/۳۸	توانمندسازی	۱۵۹/۵۰	۴	۶۳۷/۹۹	بین گروهی	
		روان‌شناختی	۱۱۵/۴۵	۱۷۹	۲۰۶۶۶/۹۳	درون گروهی	
				۱۸۳	۲۱۳۰۴/۹۳	کل	
نوع استخدام							
۰/۱۶	۱/۷۰۸	توانمندسازی	۱۵۷۹/۷۱	۳	۴۷۳۹/۱۴	بین گروهی	
		روان‌شناختی	۹۲۵/۰۸	۱۸۰	۱۶۶۵۱۵/۰۹	درون گروهی	
				۱۸۳	۱۷۱۲۵۴/۲۳	کل	
۰/۲۴	۱/۴۰۲	توانمندسازی	۱۶۲/۱۲	۳	۴۸۶/۳۵	بین گروهی	
		روان‌شناختی	۱۱۵/۶۵	۱۸۰	۲۰۸۱۸/۵۷	درون گروهی	
				۱۸۳	۲۱۳۰۴/۹۳	کل	
میزان ساعات آموزش در دو سال اخیر							
۰/۰۲	۲/۵۴	توانمندسازی	۲۲۶۴/۹۸	۶	۱۳۵۸۹/۹۳	بین گروهی	
		روان‌شناختی	۸۹۰/۷۵	۱۷۷	۱۵۷۶۶۴/۳۰	درون گروهی	
				۱۸۳	۱۷۱۲۵۴/۲۳	کل	
۰/۲۳	۱/۳۶	توانمندسازی	۱۵۷/۱۶	۶	۹۴۲/۹۵	بین گروهی	
		روان‌شناختی	۱۱۵/۰۳	۱۷۷	۲۰۳۶۱/۹۷	درون گروهی	
				۱۸۳	۲۱۳۰۴/۹۳	کل	

بررسی فرضیه پژوهش

در این قسمت به بررسی فرضیه پژوهش حاضر که عبارت است از اینکه بین توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، می‌پردازیم.

در جدول زیر، تعداد افراد شرکت کننده در پژوهش، میانگین و انحراف معیار متغیرهای خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
خلاقیت	۱۸۴	۱۲/۶۹	۳۰/۹
توانمندسازی روانشناختی	۱۸۴	۴۴/۴۹	۱۰/۳۲

همانگونه که در جدول بالا ملاحظه می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر خلاقیت به ترتیب ۱۲/۶۹ و ۳۰/۹ و برای متغیر توانمندسازی روانشناختی میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۴۴/۴۹ و ۱۰/۳۲ است.

جدول ۴. نتایج تحلیل آزمون همبستگی برای بررسی رابطه بین متغیرهای خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی

متغیرها	تعداد	همبستگی پیرسون	سطح معناداری
خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی	۱۸۴	۰/۶۳	۰/۰۱

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که میزان همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۶۳) در سطح معناداری ۰/۰۵ از مقدار همبستگی جدول بیشتر است، بنابراین فرض صفر رد شده و فرض خلاف تأیید می‌شود. پس بین متغیرهای خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی رابطه وجود دارد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرهای ابعاد توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
۱	خودکارآمدی	۱				
۲	خودمختاری	۰/۷۷**	۱			
۳	معناداری	۰/۸۸**	۰/۷۴**	۱		
۴	اثرگذاری	۰/۷۹**	۰/۷۷**	۰/۸۱**	۱	
۵	خلاقیت	۰/۸۳**	۰/۷۷**	۰/۸۷**	۰/۸۱**	۱

**P<۰/۰۱

جدول ۵، ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای خلاقیت خودکارآمدی، خودمختاری، معناداری و اثرگذاری را نشان می‌دهد. براساس نتایج به دست آمده، رابطه بین خلاقیت با خودکارآمدی ($R=0/83, P<0/01$)، خودمختاری ($R=0/77, P<0/01$)، معناداری ($R=0/87, P<0/01$)، اثرگذاری ($R=0/81, P<0/01$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در این پژوهش و در این جامعه آماری بین بعد اعتماد و اطمینان با خلاقیت رابطه وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت در بین کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات است. توانمندسازی روانشناختی با متغیرهای خودکارآمدی، خودمختاری، معناداری، اثرگذاری، اعتماد و اطمینان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که بین خلاقیت با توانمندسازی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و اینکه اگر کارکنان از توانمندی روانشناختی بیشتری برخوردار باشند احتمال اینکه خلاقیت آنها بیشتر و بالاتر باشد وجود دارد. همچنین اینکه مشاهده شد رشته تحصیلی با خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی تفاوت معناداری دارد. و تحصیلات، سنوات خدمت و میزان ساعات آموزش در دو سال اخیر با خلاقیت تفاوت معناداری دارند؛ یعنی اینکه با در نظر گرفتن این متغیرها در سازمان‌ها و تقویت آن‌ها می‌توان کارکنانی با توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت بیشتر داشت.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های (بهمنی، کارگر و افشاری، ۱۳۹۴)، (موسوی، صفانیا و شیروانی، ۱۳۹۳)، (شهبازی جدا، ۱۳۹۳)، (قنبری، ۱۳۹۳)، (صالحی، قلاتاش و مرتضایی، ۱۳۹۲)، (آزادمرزآبادی، پورخلیل و هوشمندجا، ۱۳۹۱)، (سید نقوی و عباس‌پور

۱۳۸۹)، (صالحی صدقیانی و دهقان، ۱۳۸۹)، (حسینی گودرزی و پورخلیل، ۲۰۱۵)، (آماندسن و مارتینسن، ۲۰۱۵)، (ازارالی، ۲۰۱۵)، (سانگر و رانگنکار، ۲۰۱۴)، (سان، زانگ، کیوآی و چن، ۲۰۱۲) (آزلین و روهایدا، ۲۰۱۱)، (ایوب و زینال، ۲۰۱۱)، (زانگ و بارتول، ۲۰۱۰)، (یانگ و چوی، ۲۰۰۹) و (ویستر، ۲۰۰۶) همسو است ولی در این پژوهش بر اساس نتایج بین بعد اعتماد و اطمینان با خلاقیت رابطه وجود ندارد و از این جهت این پژوهش با پژوهش هایی که نام برده شد مطابقت ندارد. دلیل این عدم مطابقت می تواند این باشد که در این جامعه با این خصوصیات این بعد بر خلاقیت تأثیر نمی گذارد ولی در جامعه های دیگر این چنین نیست.

امروزه سازمان ها برای اینکه بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند و به طور کلی کارآیی و اثربخشی سازمان ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی در آن سازمان ها بستگی دارد، از این رو حرکت به سمت افزایش توانمندسازی روانشناختی، برخورداری نیروی انسانی خلاق و کوشا از وظایف اصلی سازمان ها بوده و ضروری به نظر می رسد. نتایج حاصل از مطالعات مختلف نیز نشان می دهد که توانمندسازی موجب افزایش انگیزش کارکنان خواهد شد؛ افزایش قدرت کارکنان، افزایش خودکارآمدی آنان را نیز در پی خواهد داشت و کارکنان می توانند قوه خلاقیتشان را به کار گیرند و شیوه انجام کارها را خود انتخاب کنند (دفت، ۱۹۹۸).

بنابراین توانمندسازی روانشناختی از متغیرهای تأثیرگذار بر خلاقیت کارکنان محسوب می شود و باید در وزارتخانه مذکور و دیگر وزارتخانه ها و سازمان ها، بسترهای لازم جهت افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان فراهم شود زیرا با افزایش توانمندسازی روانشناختی؛ خلاقیت کارکنان نیز افزایش پیدا می کند و این امر باعث می شود سازمان ها در دنیای پر از رقابت امروز از سایر رقبای خود عقب نمانند و بتوانند پیشرفت کنند و با توجه به اینکه جامعه این پژوهش وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات است و اینکه خدمات و محصولات این وزارتخانه از هر حیث خصوصاً در بعد فن آوری و روزآمدی اطلاعات بر کل

کشور تأثیر می‌گذارد. افزایش رهبری معنوی و توانمندسازی روانشناختی به تبع آن خلاقیت باعث می‌شود که تغییرات اساسی در کل این حوزه ایجاد شود. لذا پیشنهاد می‌شود که با توجه به اینکه توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن تأثیر زیادی در خلاقیت دارند باید در وزارتخانه تلاش شود که کارکنان به معنای واقعی توانمند شوند زیرا توانمندسازی روانشناختی آنها باعث افزایش خلاقیت در کارکنان وزارتخانه می‌شود و این مهم را می‌توان با توجه به آموزش های ضمن خدمتی که در وزارتخانه مذکور انجام می‌شود و همانطور که در قسمت یافته‌ها ذکر شد که میزان ساعات آن بالا بود تلاش شود در آموزش‌های ضمن خدمت، کارکنان را با این دو مؤلفه آشنا کرد و آموزش داد. همچنین در انتخاب و انتصاب کارکنان باید نتایج این پژوهش مد نظر قرار داده شود و بر اساس آن، انتخاب کارکنان و حتی مدیران صورت گیرد و همچنین کارکنانی را که دارای توانمندسازی روانشناختی، ایده‌های جدید و خلاق هستند تشویق کنند و آن‌ها را به سایر کارکنان معرفی نمایند.

سپاسگزاری

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی (ره) است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

منابع

- احمدی، علی اکبر؛ شهبازی، مهدی؛ بیگلی، صغری. (۱۳۹۲). رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در سازمان بیمه ای تأمین اجتماعی تهران. *پژوهش های علوم انسانی*، ۳۰، ۱۱۲ - ۱۴۹.
- آزادمرزآبادی، اسفندیار؛ پورخلیل، مجید؛ هوشمندجا، منیجه. (۱۳۹۱). رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه، *مجله علوم رفتاری*، ۶(۲).
- امیری، مهدی؛ پرتابیان، اکبر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه مؤلفه های هوش هیجانی با خلاقیت دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه های پیام نور جنوب فارس). *ابتکار و خلاقیت*، ۵(۴)، ۱۹۱-۲۱۶.
- بهمنی، فاطمه؛ کارگر، غلامعلی؛ افشاری، مصطفی. (۱۳۹۴). بررسی نقش ابعاد توانمندسازی شناختی بر عادات خلاقیت مریبان. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۳۱.
- جهانیان، رمضان؛ طاهره، حدادی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری و خلاقیت منابع انسانی در سازمان. *ابتکار و خلاقیت*، ۵(۱)، ۶۵-۹۲.
- سید جوادین، سید رضا؛ حیدری، حامد؛ شهباز مرادی، سعید. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی در خدمات بررسی موردی در نظام بانکی. *نشریه مدیریت دولتی*، ۲۱(۲).
- سیدنقوی، میرعلی و عباس پور، حسین. (۱۳۸۹). تحلیل رابطه توانمندی و خلاقیت نیروی انسانی با فرهنگ سازمانی، *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۴(۱۱)، ۷۷-۱۰۰.
- شهبازی جدا، یحیی. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط خودرهبری و توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت شغلی دبیران دوره متوسطه، پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- صالحی صدقیانی، جمشید؛ دهقان، نبی اله. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط ابعاد توانمندسازی روان شناختی با خلاقیت کارکنان با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره (مورد مطالعه: شرکتهای خدمات فنی و مهندسی تهران)، *مطالعات کمی در مدیریت*، ۱(۱)، ۴۶-۲۹.

صالحی، مسلم؛ قلتاش، عباس؛ مرتضایی، حدیثه. (۱۳۹۲). رابطه خلاقیت و مشارکت با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (مطالعه موردی واحد مرودشت)، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱.

عبداللهی، بیژن. (۱۳۸۴). توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی: دیدگاه‌ها و ابعاد، تهران، مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.

غیاثی ندوشن، سعید. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و ادراک توانمندی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی یزد، پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی علوم تربیتی، گروه مدیریت آموزشی. دانشگاه علامه طباطبایی.

قنبری، فرزانه. (۱۳۹۳). اثر آموزش توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی در دانش‌آموزان دختر پایه‌ی سوم دوره اول دبیرستان شهر ایوان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲، پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.

موسوی، سیدجعفر؛ صفانیا، علی محمد و شیروانی، سمیه. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۴، ۸۱-۹۵.

- Amundsen, S., & Martinsen, O. L. (2015). Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 1548051814565819.
- Ayob, A., & Zainal, S. R. M. (2011). The Role of Psychological Empowerment on Employees Creativity: the Development of Conceptual Framework. In *Journal of International Conference on Economics, Business and Management IACSIT Press* (pp. 118-122).
- Azlin A., Rohaida, S. & zainal, M., 2011. *The Role of psychological Empowerment on Employees creativity: the Development of conceptual framework*. 2nd International conference on Economics and management.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). The strategies for taking charge. *Leaders, New York: Harper. Row*.
- Chang, L. C., & Liu, C. H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies, 45*(10), 1442-1448.
- Daft, R. (1998). *Organization theory and design*. Cengage learning.
- Jung DI, Chow C, Wu A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings. *Leadership Quarterly; 14*:525-44.
- Hosseiny AS, Godarzi MA, Poorkhalil M. (2015). The role of psychological empowerment factors in enhancing the creativity of staff of Baqiatallah Medical Sciences University, Iran. *J. Educ. Manage. Stud., 5* (1): 10 - 14. 10.
- Mishra, A. K., (1992). *Organizational response of crisis: the role of mutual trust and top management teams*. Ph.D. Dissertation, university of Michigan.
- Özaralli, N. (2015). Linking empowering leader to creativity: the moderating role of psychological (felt) empowerment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 181*, 366-376.
- Sangar, R., & Rangnekar, S. (2014). Psychological Empowerment and Role Satisfaction as Determinants of Creativity. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation, 10*(2), 119-127.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal, 38*(5), 1442-1465.
- Sun, L. Y., Zhang, Z., Qi, J., & Chen, Z. X. (2012). Empowerment and creativity: A cross-level investigation. *The Leadership Quarterly, 23*(1), 55-65.
- Thomas, Kenneth W.; Betty, A.Velthouse, (1990). Cognitive Element of Empowerment: An Interprantive Model of Intrinsic Task Motivation, *Academy Of Management Journal, Vol.15, No.4*.
- Webster, C. (2006). An empirical analysis of the relationships between the interactive use of performance measurement systems, creativity

- and performance: the intervening role of psychological empowerment. *In Monash University, EAA and AFAANZ conferences for their comments, P* (Vol. 72). PP.666-681.
- Yang, S. B., & Ok Choi, S. (2009). Employee empowerment and team performance: Autonomy, responsibility, information, and creativity. *Team Performance Management: An International Journal*, 15(5/6), 289-301.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128.

