

موانع خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش

معصومه حسینی^۱، سودابه فولادی Heydarloo^{۲*}، حسن قره خانی^۳

۱. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

۳. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه زنجان

تاریخ دریافت: (۹۳/۰۷/۲۵) تاریخ پذیرش: (۹۴/۰۷/۲۰)

Creativity Barriers Among the Employees of Physical Education Administration in Ministry of Education

Masomeh Hosseyni¹, Sodabeh Fooladi Heydarloo^{2*}, Hassan Gharehkhani³

1. Assistant Professor in Sport Management, Payame Noor University

2. M.A. Student in Sport Management, Payam Noor University

3. Assistant Professor in Sport Management, University of Zanjan

Received: (17 October 2014)

Accepted: (12 October 2015)

Abstract

Creativity as a fundamental and survival principle of organization has been accepted. However, in All of the organizations including sports organizations, there are several obstacles on the way of creativity. The purpose of this study was to survey the creativity barriers among the employees of physical education in ministry of education. This research is a descriptive research and was conducted as a field study. The population and sample included the whole employees of physical education administration in ministry of education (54 percent male, 46 percent female, age average 39). The data collection was performed with Fifer (1990) Questionnaire. Descriptive statistics and inferential methods such as T test, Aniva and coefficient correlation were used for hypothesis testing.

The results showed there was no significant differences between men's and women's, creativity barriers. There were significant difference between the abstract and the subjective affairs. There were also significant differences between individuals' barriers to creativity with regard to academic degree. negative significant correlation was found between confidence and abstract abstraction with employees age and experience.

As the result shows, females, younger people and employees with high educational level have more ability, with more self confidence and do not encounter with some creativity barriers. so we strongly recommended these employees usage in administration of physical education.

Keywords

creativity, barriers, Administration of Physical Education.

چکیده

خلاقیت به عنوان اصل اساسی و مهم در بقای سازمان پذیرفته شده است. در تمام سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های ورزشی موانع متعددی بر سر راه خلاقیت افراد وجود دارد. پژوهش حاضر به دنبال بررسی موانع خلاقیت در بین کارکنان اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش است. پژوهش، از نوع توصیفی-پیمایشی است که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان (N=41) اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش بود که همه آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند (سرشماری). گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه استاندارد فایفر (۱۹۹۰) انجام شد. روایی آن به تأیید پیل متخصصان مدیریت ورزشی رسید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۸۹) محاسبه شد. از آمار توصیفی برای توصیف داده‌ها و پس از تأیید نرمال بودن داده‌ها، از آزمون تی مستقل و آنوای یک‌طرفه در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که اختلاف معنی‌داری بین موانع خلاقیت مردان و زنان وجود نداشت؛ اما بین مجردات و امور انتزاعی آن‌ها اختلاف معنی‌داری بود. همچنین اختلاف معنی‌داری بین موانع خلاقیت افراد با توجه به مدرک تحصیلی آنان مشاهده شد به طوری که مجردات و امور انتزاعی، موفقیت کاری و محیط کار برای افراد دیپلم بیشتر مطرح بود. در بررسی ارتباط بین موانع شش‌گانه خلاقیت و سن و سابقه کارکنان فقط بین اعتماد به نفس و مجردات و امور انتزاعی با سن و سابقه ارتباط معنی‌داری و منفی وجود داشت. از آنجایی که مانع مجردات و امور انتزاعی برای زنان از اهمیت کمتری برخوردار بود و افراد دارای تحصیلات بالا موانع کمتری را پیش روی خلاقیت خود می‌دیدند و جوانترها نیز با موانع کمتری مواجه بودند، پیشنهاد می‌شود که کارکنان اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش بیشتر از میان زنان و جوانان با تحصیلات بالا باشند.

واژه‌های کلیدی

خلاقیت، موانع، اداره کل تربیت بدنی.

مقدمه

هرگاه با تأمل به مجموعه دستاوردهای فرهنگی بشر و اسیا و وسایلی که لوازم زندگی وی را تشکیل می‌دهند نظری بیان‌دازیم، درمی‌یابیم که حتی ساده‌ترین لوازم مورد استفاده، محصول خلاقیت بوده است. (Sousa, C.M.P., Coelho, F., 2011).

عصر حاضر، عصر سرعت و تحول فن‌آوری است؛ بنابراین برای بقا و پیشرفت و حتی برای حفظ وضع موجود باید جریانی نو و جدید در سازمان به وجود آورد و به آن تداوم داد تا از رکود و تباهی آن جلوگیری شود (Dovey, 2009). با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، فعالیت انسان در سازمان‌ها به کار فکری تبدیل شده است. این امر نیاز به تفکر خلاق و ارتقای سطح خلاقیت را نمایان می‌سازد (Valencia, 2010). در این عصر برای بقا و پیشرفت و حتی برای حفظ وضع موجود باید جریانی نو و جدید در سازمان بوجود بیاید. این امر ضرورت توجه جدی به خلاقیت را گوشزد می‌کند (Redmond, 2004).

اهمیت خلاقیت به قدری است که مارتینز و بلانچ موفقیت سازمان‌های امروزی را به نسبت زیاد، متکی بر خلاقیت و نوآوری می‌دانند (Martins, E Blanche, F., 2003). بنتلی^۲ (۲۰۰۲) خلاقیت را «به کارگیری دانش و مهارت به روش‌های جدید برای دستیابی به نتایج ارزشمند» می‌داند. به بیان دیگر خلاقیت به معنی توانایی و قدرت ارائه نظرها و فکرهای جدید می‌باشد و پیش نیاز نوآوری است؛ در نتیجه کارکنان و مدیران خلاق در سازمان منبع جوشش و پویایی هستند (Bentley, 2002). بدون تردید سازمان‌های عصر حاضر با تحولات و تهدیدات گسترده بین‌المللی مواجه‌اند و برای اینکه بتوانند در دنیای متلاطم امروز به حیات خود ادامه دهند باید به خلاقیت روی آورده، ضمن شناخت تغییرات بر آن‌ها تأثیر نهاده و به شکل دلخواه درآورند (Fu-ren Lin, 2008). با توجه به تغییرات سریع، خلاقیت به عنوان اصل اساسی در بقای سازمان پذیرفته شده و به عنوان امر ضروری در سازمان‌ها مطرح است؛ زیرا هر که از این قانون پیروی نکند محکوم به فناست (GiuliaFaggio Jozef Konings, 2003). بر این اساس کشورهای پیشرفته بر آموزش خلاقیت تأکید زیادی دارند؛ زیرا آن‌ها معتقدند که افراد خلاق و نوآور با پیشنهاد تغییرات بسیاری موجب رشد و آرا و افکار جدید شده و به حصول اثر بخشی با دید وسیع‌تری می‌نگرند و احتمالاً چهارچوب سنتی و پذیرفته شده مقررات را تهدید و حذف می‌کنند (عامری و همکاران، ۱۳۸۱).

با توجه به اهمیت تفکرات نو در سازمان ضروری است تا موانعی که بر خلاقیت مدیران ورزش تأثیر می‌گذارد شناسایی گردند تا تلاش لازم برای حذف یا کاهش آن و افزایش توان رویارویی با تحولات متغیر محیطی صورت گیرد. بنابراین تربیت بدنی آموزش و پرورش به ویژه مرکز تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی آن در اداره کل تربیت بدنی وزارتخانه که برای بیش از دوازده میلیون دانش‌آموز در مقاطع تحصیلی مختلف برنامه‌ریزی می‌کند به عنوان مهم‌ترین سازمان ورزشی تربیتی از این قاعده مستثنی نیست.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عوامل مختلفی در خلاقیت افراد مؤثر می‌باشد که برخی از آن‌ها به محیط کار و برخی دیگر نیز به ویژگی‌ها و نگرش خود افراد بستگی دارند. به طور مثال مطالعات اهايو نشان داد که تحصیلات بالای مدیران و کارکنان منجر به خلاقیت و ابتکار عمل آنان می‌شود؛ در حالی که نتایج تحقیقات میشیگان نشان داد که توان ذاتی مدیران عامل اصلی خلاقیت افراد می‌باشد. برخی از تحقیقات به ارتباط معنی‌دار بین جنسیت و خلاقیت اشاره دارند؛ در حالی که پاریش (۲۰۰۴) رابطه‌ای را بین این دو متغیر نشان نداد (Parrish, 2004). همچنین نشاط نیز نتیجه گرفت که جو سازمان نیز در میزان خلاقیت و نوآوری کارکنان تأثیر دارد. از طریق خلاقیت است که افکار و دیدگاه‌های تازه و بدیع همچون روحی در کالبد سازمان دمیده شده و آن را از نیستی و نابودی نجات می‌دهد (نشاط، ۱۳۹۱). ارنست دیل^۳ بر این باور است که داشتن مدیران خلاق و نوآور شاید بهترین عامل در تضمین بقای سازمان برای ارائه اندیشه جدید و بکر باشد. خلاقیت به عنوان ابزار بسیار مؤثر برای مدیران در شناخت راه‌های مناسب برای تصمیمات گوناگون سازمانی مطرح می‌باشد (Timothy Frye, 2006).

لی-کی-تی^۴ در تحقیقی با عنوان "مدیریت خلاق به عنوان استراتژی نوآورانه" به نکات عمده‌ای برای مدیریت خلاق اشاره نموده است. راهنمایی‌های استراتژیک شفاف، همکاری، هماهنگی‌های سیستماتیک، تمرکز بر روابط استراتژیک، توازن بین کنترل و یکنواختی و نیاز به پیشرفت مداوم از عمده این نکات هستند (Lee, K.T., 1997). شناخت موانع خلاقیت به عنوان یکی از مقوله‌های مؤثر بر برنامه‌ریزی و سازماندهی مطرح است، در نتیجه آگاهی از موانع و میزان دخالت آن، امکان کنترل و اتخاذ تصمیمات مناسب را فراهم آورده و زمینه ایجاد بازخورد در مسیر روبه رشد را فراهم می‌کند (Valerie, 2006). حسینی در تحقیقی با عنوان

3. Ernest Dill

4. Lee, K-T

1. Martins & Blanche

2. Bentley

ارتباط بین این موانع و ویژگی‌های فردی رهنمودهای لازم برای برطرف نمودن آن ارائه گردد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی بوده که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش می‌باشد که کلیه افراد جامعه (۴۱ نفر) به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات شخصی جامعه مورد بررسی از پرسشنامه متغیرهای عینی و برای اندازه‌گیری موانع خلاقیت از پرسشنامه استاندارد فیفر (۱۹۹۰) استفاده شد که روایی آن مورد تأیید متخصصین مدیریت و تربیت بدنی قرار گرفته؛ همچنین پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۹) به دست آمد. متغیرهای اندازه‌گیری شده شامل اعتماد به نفس و خطرپذیری، نیاز به تطبیق، استفاده از مجردات و امور انتزاعی، استفاده از تجزیه و تحلیل نظام یافته، موفقیت کاری و محیط فیزیکی بودند که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفتند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی انجام شد که در بخش توصیفی از جداول، نمودارها و در بخش استنباطی (پس از تأیید نرمال بودن داده‌ها) از آزمون‌های T مستقل، آنوا و ضریب همبستگی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ با استفاده از نرم افزار Spss استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج جدول ۱ حدود ۵۴ درصد افراد جامعه مورد بررسی را مردان و ۴۶ درصد باقیمانده را زنان تشکیل می‌دهند که میانگین سنی آنان ۳۹ سال به دست آمد. مدرک تحصیلی ۷ درصد افراد دیپلم، ۷ درصد فوق دیپلم، ۵۸ درصد لیسانس و حدود ۲۷ درصد باقیمانده کارشناسی ارشد داشتند.

جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده شد که نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که اختلاف معنی‌داری بین موانع (مجموع شش عامل) خلاقیت مردان و زنان وجود ندارد و فرض صفر مورد تأیید قرار گرفت. (جدول ۳)

نتایج پژوهش در بررسی اختلاف بین هر یک از موانع (به صورت جداگانه) در بین دو گروه (مردان و زنان) نشان داد که فقط بین مجردات و امور انتزاعی مردان و زنان اختلاف معنی‌داری وجود دارد؛ بین دیگر موانع آنان اختلاف معنی‌داری مشاهده نشد. (جدول ۴)

تحلیل ماهیت خلاقیت و شیوه‌های پرورش آن در مناطق آموزش و پرورش تهران نشان داد که نگرش معلمان نسبت به خلاقیت پایین است؛ همچنین مشخص شد معلمانی که با سابقه هستند نسبت به معلمان تازه‌کار در نگرش به خلاقیت تفاوت ندارند، میزان تحصیلات بالاتر نیز نقشی در ایجاد نگرش مناسب به خلاقیت ندارد (حسینی، ۱۳۷۶).

منافی، تحقیقی را در زمینه بررسی و مقایسه موانع خلاقیت در مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم و دانشگاه‌های وابسته به وزارت بهداشت انجام داد. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که در خلاقیت مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم و دانشگاه‌های وابسته به وزارت بهداشت استفاده از تجزیه و تحلیل نظام یافته و مجردات ذهنی و نیاز به تطبیق، دچار نقصان و کمبود است که این عوامل از دید مدیران به عنوان عوامل مؤثر در موانع خلاقیت آن‌ها محسوب می‌شود (منافی، ۱۳۸۱).

فیورن لین^۵ در تحقیق خود بر روی معلمان عنوان کرد که بروز خلاقیت نیازمند وجود زمینه‌های خاص خود می‌باشد که از مهم‌ترین این زمینه‌ها می‌توان به زمینه‌های فردی، محیطی، سازمانی اشاره کرد (Fu-ren Lin, 2008). با بررسی پیشینه تحقیق مشخص شد که اکثر تحقیقات انجام شده درباره خلاقیت به شناسایی میزان خلاقیت افراد، عوامل مؤثر بر آن، روش‌های تقویت آن، تعیین ارتباط بین خلاقیت کارکنان و متغیرهایی همچون ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و اندازه سازمان پرداخته شده و بررسی و اولویت بندی موانع خلاقیت در تحقیقات داخلی به ویژه در حوزه تربیت بدنی بسیار کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این امر انگیزه‌ای برای پژوهش در این زمینه شد.

کارکنان اداره کل تربیت بدنی به عنوان سیاست‌گذاران تربیت بدنی آموزش و پرورش می‌باشند؛ از این رو تقویت خلاقیت آنان باعث پیشرفت تربیت بدنی مدارس و موانع موجود می‌تواند اثر منفی بر فعالیت آن‌ها داشته و در نتیجه ورزش و تربیت بدنی آموزش و پرورش نیز متأثر خواهد شد. بنابراین شناخت و آگاهی از موانع بروز خلاقیت مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش امکان ایجاد سیستم بازخوردی را برای برنامه‌ریزان ارشد این وزارتخانه مهیا می‌کند. به همین خاطر پژوهش حاضر در پی یافتن موانع موجود و ارتباط آن با ویژگی‌های فردی کارکنان است؛ تا پس از شناسایی و تعیین

5. Fu Ren Lin

جدول ۱. بررسی وضعیت جمعیت شناختی

جمع	مدرک تحصیلی				جنس		متغیر شاخص آماری
	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	زن	مرد	
۴۱	۱۱	۲۴	۳	۳	۱۹	۲۲	فراوانی
۱۰۰	۲۶٫۸	۵۸٫۵	۷٫۳	۷٫۳	۴۶٫۳	۵۳٫۷	درصد

جدول ۲. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

۴۱	تعداد
۷/۷	میانگین داده‌ها
۱۱/۲۳	انحراف معیار داده‌ها
۰/۸۹۶	آماره Z
۰/۳۹۸	سطح معنی‌داری دوسویه

جدول ۳. بررسی موانع خلاقیت (مجموع عوامل)

معنی‌داری	انحراف استاندارد		میانگین		نام متغیر
	زنان	مردان	زنان	مردان	
*.۸۰۴	۱۰٫۸	۷٫۶	۱۰۳٫۰۰	۱۰۲٫۸۶	موانع خلاقیت

* معنی‌دار

جدول ۴. بررسی اختلاف بین هر یک از موانع (به صورت جداگانه) با توجه به جنسیت

Sig	انحراف استاندارد		میانگین		نام متغیر
	زنان	مردان	زنان	مردان	
ns .۳۰۳	۲٫۱۰	۲٫۱۷	۱۷٫۸۹	۱۷٫۵۹	اعتماد به نفس
Ns .۷۷۹	۲٫۳۳	۱٫۷۹	۱۸٫۱۰	۱۸٫۲۲	نیاز به تطبیق
*./۰۱۶	۲٫۴۴	۱٫۴۲	۱۶	۱۷٫۳۱	مجردات و امور انتزاعی
Ns .۸۲۶	۲٫۳۲	۲٫۰۱	۱۶٫۷۳	۱۶٫۴۰	تجزیه و تحلیل نظام یافته
Ns .۳۶۶	۲٫۲۶	۱٫۴۵	۱۶٫۳۱	۱۵٫۷۲	موفقیت کاری
Ns .۵۲۸	۲٫۲۶	۱٫۶۴	۱۷٫۴۲	۱۷٫۶۳	محیط فیزیکی

* معنی‌دار

جدول ۵. بررسی موانع خلاقیت با توجه به مدرک تحصیلی.

Sig	مدرک تحصیلی				نام متغیر
	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	
*./۰۳۲	۱۰۳	۱۰۲	۹۵	۱۱۱	میانگین موانع

* معنی‌دار

فرض صفر مورد تأیید قرار نگرفت به طوری که بین موانع افراد دارای مدرک دیپلم و افراد دارای مدارک بالاتر اختلاف معنی‌داری وجود داشت. (جدول ۵)

همچنین نتایج پژوهش اختلاف معنی‌داری را بین موانع (مجموع شش عامل) خلاقیت افراد با مدرک تحصیلی مختلف (دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد) نشان داد و

جدول ۶. بررسی اختلاف بین هر یک از موانع خلاقیت با توجه به مدارک تحصیلی

معنی داری	مدرك تحصیلی				نام متغییر
	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	
*	۱۷	۱۷	۱۶	۱۹	اعتماد به نفس
Ns	۱۹	۱۷	۱۷	۱۹	نیاز به تطبیق
*لیسانس با دیپلم	۱۷	۱۶	۱۷	۱۹	مجردات و امور انتزاعی
Ns	۱۷	۱۶	۱۴	۱۵	تجزیه و تحلیل نظام یافته
*دیپلم با بقیه	۱۵	۱۶	۱۴	۱۸	موفقیت کاری
*دیپلم با بقیه	۱۷	۱۷	۱۶	۱۹	محیط فیزیکی

* معنی دار

جدول ۷. بررسی ارتباط بین مشخصات فردی با موانع خلاقیت

سابقه	سن	مشخصات فردی
		موانع خلاقیت
*(-۳۵۰)	*(-۲۶۱)	اعتماد به نفس
Ns	Ns	نیاز به تطبیق
(-۵۸۰)	*(-۲۵۸)	استفاده از مجردات و امور انتزاعی
Ns	Ns	استفاده از تجزیه و تحلیل نظام یافته
Ns	Ns	موفقیت کاری
Ns	Ns	محیط فیزیکی

* معنی دار

در بررسی اختلاف بین هر یک از موانع به صورت جداگانه بین دو گروه مردان و زنان مشخص شد که در بین موانع شش گانه، فقط بین مجردات و امور انتزاعی مردان و زنان اختلاف معنی داری وجود دارد؛ به طوری که میانگین نمرات مردان بیشتر از زنان بوده و آن را به عنوان مانع خلاقیت خود ذکر کردند. این یافته پژوهش با نتایج تحقیقات ویلیام^۶ (۲۰۰۱) که تفکرات انتزاعی و نوآوری در کارهای آینده را عامل بروز و نبود آن را مانع بروز خلاقیت ذکر کرد و همچنین با نتایج تحقیقات راون^۷ (۲۰۰۷) که عدم تفکر خلاق و انتزاعی را به عنوان یکی از مهم‌ترین موانع خلاقیت مطرح نمود، همسو بود (RavenE, 2007). منافی نیز نتیجه گرفت که مجردات ذهنی و امور انتزاعی در بین کارکنان دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم و همچنین دانشگاه‌های وابسته به وزارت بهداشت به عنوان یکی از مهم‌ترین موانع خلاقیت مطرح می‌باشد (منافی، ۱۳۸۰).

شاید علت این اختلاف این است که زنان جامعه مورد

در بررسی اختلاف بین هر یک از موانع شش گانه (به طور جداگانه) بین افراد با مدارک تحصیلی مختلف مشخص شد که اختلاف معنی داری بین مجردات و امور انتزاعی دیپلمه‌ها و لیسانسه‌ها وجود دارد. همچنین بین عوامل موفقیت در کار و محیط کاری افراد دیپلمه و افراد دارای مدارک بالاتر نیز اختلاف معنی دار است. (جدول ۶)

همچنان که در جدول شماره ۷ مشاهده می‌شود فقط دو مانع اعتماد به نفس و خطرپذیری و استفاده از مجردات و امور انتزاعی با سن و سابقه کارکنان ارتباط معنی داری داشت؛ البته این ارتباط منفی بود؛ بنابراین می‌توان گفت با افزایش سن یا سابقه کارکنان از میزان اعتماد به نفس آن‌ها کاسته شده و در استفاده از مجردات و امور انتزاعی بیشتر دارای ضعف هستند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین موانع خلاقیت مردان و زنان اختلاف معنی داری وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیق رضایی (۱۳۶۹) همسو و با نتایج تحقیقات منافی (۱۳۸۰) و خسروی (۱۳۸۳) مغایرت دارد (منافی، ۱۳۸۰؛ خسروی، ۱۳۸۳).

6. William

7. Raven

تحصیلات و خلاقیت ارتباط معنی‌دار مثبتی وجود دارد به طوری که مدیران اجرایی ارشدی که از تحصیلات بالاتری برخوردارند به علت این که از لحاظ دامنه و مهارت‌های تخصصی در حیطه شغلی خود در شرایط بهتری قرار دارند، موجب تسهیل فرایند خلاقیت و نوآوری در واحدهای مربوط خود می‌شوند (Levesque, 1996).

همچنین بین میانگین نمره موفقیت و پیشرفت در کار و محیط کاری دیپلمه‌ها و سایر مدارک اختلاف معنی‌دار وجود داشت به طوری که این مانع برای افراد با تحصیلات بالاتر کمتر از دیپلمه‌ها مطرح بود. شاید علت این امر این باشد که افراد با مدارک تحصیلی بالاتر در کار خود موفق‌تر عمل کرده و در نتیجه به پیشرفت بیشتری نائل می‌آیند؛ همچنین محیط کار برای آن‌ها دشواری چندانی ندارد؛ زیرا این افراد دارای قابلیت‌ها و توانایی‌های بالاتری نسبت به افراد دیگر هستند. اما افراد دیپلمه به علت توانایی کمتر موفقیت کمتری در کار خود دارند و محیط کار برای آن‌ها سخت می‌باشد. این یافته پژوهش به نوعی با نتایج تحقیقات لی کی تی (۱۹۹۷) که احساس نیاز به پیشرفت مداوم را از عوامل مهم در بروز خلاقیت قلمداد نمود و اعتقاد داشت که هر چقدر نیاز به پیشرفت مداوم در فرد بیشتر باشد خلاقیت بیشتری از او سر خواهد زد و همچنین با نتایج تحقیق فیو رن لین (۲۰۰۸) که عنوان کرد هر چقدر میزان موفقیت افراد در انجام امور محوله و پیشرفت در کار و دستیابی به اهداف کاری خود بیشتر باشد، خلاقیت افراد بیشتر خواهد شد، همسو بود (Fu-ren Lin, 2008; Lee. K.T, 1997).

به بیان دیگر هر چقدر مدرک بالاتر می‌رود فرد به علت آشنایی بیشتر با جنبه‌های مختلف رشته و کار و بالا رفتن توانایی و قابلیت درک بهتر از مجردات و امور انتزاعی و در نتیجه موفقیت بیشتر در انجام امور محوله، محیط کاری خود را راحت می‌بینند؛ در حالی که افراد دارای مدارک پایین به علت نداشتن ویژگی‌های یاد شده بیشتر تحت تأثیر موانع مجردات و امور انتزاعی و موفقیت در کار و محیط کار قرار می‌گیرند.

یافته‌های اخیر پژوهش با نتایج تحقیق ویلیام (۲۰۰۱) که ایجاد زمینه ترقی و ایجاد فضای نوآوری را از عوامل مهم در بروز خلاقیت برشمرد و ارتباط مثبتی بین خلاقیت و آموزش کارکنان نشان داد و عنوان کرد که استخدام و به کارگیری افراد با سطح تحصیلات بالا و آموزش آن‌ها و ارتقا تخصص و مهارت آن‌ها از عواملی هستند که موجب تداوم روند خلاقیت و نوآوری در سازمان خواهند شد، همسو می‌باشد (William, 2001). با توجه به این یافته‌های پژوهش می‌توان چنین گفت که زمینه ترقی و پیشرفت برای افراد دیپلمه کمتر از افراد با

بررسی در درک مجردات و امور انتزاعی موفقیت بیشتری دارند همچنان که نتایج تحقیق یوجی جندا^۸ (۱۹۹۸) نشان داد که میزان خلاقیت افراد یکسان نبوده و عواملی همچون گروه‌های کاری، مشاغل و محیط و شرایط مختلف می‌توانند بر روی آن تأثیر بگذارند (Yuji Genda, 1998).

با این حال بین موانع اعتماد به نفس، نیاز به تطبیق، تجزیه و تحلیل نظام یافته، موفقیت کاری و محیط فیزیکی دو گروه اختلاف معنی‌داری مشاهده نشد. با توجه به عدم تأثیر جنیست در میزان اهمیت عوامل یاد شده، تصور شخصی و فردی بودن این عوامل دور از انتظار نیست؛ این امر به نوعی با نتایج تحقیق موسوی راد و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر اهمیت کمتر موانع فردی در حضور و دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی در عرصه ورزش کشور همسویی دارد. در تحقیق وی اشاره شد که موانع فردی با نمره ۰/۰۵۲ کم اهمیت‌ترین مانع احراز پست‌های مدیریتی ورزش کشور در بین زنان است (موسوی راد، ۱۳۹۵). این یافته پژوهش با نتایج تحقیق فیو رن لین (۲۰۰۸) که نتیجه گرفت اعتماد به نفس و دستیابی به اهداف و موفقیت در کار می‌تواند زمینه بسیار خوبی را برای بروز خلاقیت افراد فراهم کند و پایین بودن میزان اعتماد به نفس و دستیابی به اهداف و عدم موفقیت در کار می‌تواند به عنوان موانعی بر سر راه خلاقیت افراد عمل کنند، مغایرت دارد (Fu-ren Lin, 2008).

همچنین نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که اختلاف معنی‌داری بین موانع خلاقیت افراد با توجه به مدرک تحصیلی آنان وجود دارد. این یافته با یافته‌های حسینی (۱۳۷۶) و خسروی (۱۳۸۳)، غیرهمسو بود. با این حال با یافته‌های جعفری (۱۳۸۳)، رضایی (۱۳۶۹)، منافی (۱۳۸۰)، امید (۱۳۸۶)، جندا (۱۹۹۸)، لیوسکیو (۱۹۹۶) و ویلیام (۲۰۰۱) همسو می‌باشد (William, 2001).

در بررسی اختلاف هر یک از موانع با توجه به مدرک تحصیلی مشخص شد که بین مجردات و امور انتزاعی افراد دارای مدارک تحصیلی دیپلم و لیسانس اختلاف معنی‌داری وجود دارد؛ به طوری که مانع مجردات و امور انتزاعی برای دیپلمه‌ها بیشتر مطرح بود. احتمال می‌رود افراد با مدارک بالاتر به خاطر داشتن اطلاعات و توانایی‌های بیشتر در درک مجردات و امور انتزاعی بهتر عمل کنند. این یافته پژوهش با نتایج لیوسکیو (۱۹۹۶) همسو بود. وی در بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت مدیران اجرایی ارشد عنوان کرد که بین متغیر سطح

انتزاعی در حل مسائل می‌تواند کمک مؤثری به کاهش موانع خلاقیت کند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که موانع خلاقیت برای افراد با مدرک تحصیلی پایین‌تر بیشتر مطرح می‌باشد. همچنان که مطالعات اوهایو نیز نشان داد، تحصیلات بالای مدیران و کارکنان منجر به خلاقیت و ابتکار عمل آن‌ها می‌شود؛ بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که افراد دارای مدارک تحصیلی بالاتر به دلایلی همچون توانایی و شایستگی بالاتر، آشنایی با جنبه‌های مختلف رشته و در نتیجه اعتماد به نفس بالاتر، زمینه ترقی و پیشرفت بیشتری داشته و به علت این که از لحاظ دامنه و مهارت‌های تخصصی در حیطه شغلی خود در شرایط خود بهتری قرار دارند، موانع کمتری پیش روی خلاقیت خود احساس کرده و موجب تسهیل فرایند خلاقیت و نوآوری در واحدهای مربوط به خود خواهند شد. از سوی دیگر با توجه به این که ارتباط معنی‌داری بین موانع اعتماد به نفس و مجردات و امور انتزاعی کارکنان با سابقه و سن یافت شد، به کارگیری نیروی انسانی جوان‌تر می‌تواند مفید واقع شود؛ زیرا این افراد با خطرپذیری بیشتر و درک بیشتر امور انتزاعی با خلاقیت بالاتری می‌توانند امور مربوطه را پیگیری کنند.

در نهایت با توجه به یافته‌های پژوهش ضمن تأیید نظریه علمی مبنی بر این که خلاقیت اکتسابی و قابل تقویت بوده و شرایط کاری و ویژگی‌های افراد در آن دخیل است و با رد ذاتی بودن آن می‌توان چنین پیشنهاد کرد که برنامه‌ریزان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش به فراهم سازی محیط لازم برای رشد و ارتقاء خلاقیت حوزه ستادی تربیت بدنی و رفع موانع از طریق به کارگیری نیروهای انسانی با ویژگی‌های یاد شده اقدام کنند؛ تا از این طریق به افزایش بهره‌وری کارکنان کمک کرده و زمینه لازم را برای رشد و شکوفایی هر چه بیشتر درس تربیت بدنی فراهم آورند.

تحصیلات بالا فراهم می‌باشد؛ لذا این امر به عنوان یک مانع برای آن‌ها مطرح می‌باشد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که در بین موانع شش گانه مورد بررسی، فقط دو مورد اعتماد به نفس و استفاده از مجردات و امور انتزاعی با سابقه و سن کارکنان ارتباط معنی‌دار داشت؛ البته این ارتباط منفی بود؛ به طوری که با افزایش سن و سابقه از میزان اعتماد به نفس آن‌ها کاسته می‌شود و ضعف

بیشتری در استفاده از امور انتزاعی و مجردات احساس می‌کنند. این یافته پژوهش با نتایج تحقیق منافی (۱۳۹۱) که نتیجه گرفت مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور با افزایش سن در زمینه‌های یاد شده دچار نقصان می‌شوند، همسو است (منافی، ۱۳۹۱). شاید دلیل این یافته پژوهش و همسویی آن در این باشد که با افزایش سن و سابقه افراد قابلیت خطرپذیری کمتر می‌شود. به بیان دیگر تمایل کمتری به خطر کردن داشته و ریسک‌پذیری کمتری دارند. همچنین درک امور انتزاعی و غیر ملموس برای افراد مسن و با سابقه دشوارتر می‌گردد. بر این اساس می‌توان گفت آموزش و فعال نمودن این دو خصیصه در بین کارکنان با سابقه می‌تواند منجر به خلاقیت بیشتر آن‌ها شود.

با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر این که موانع خلاقیت برای هر دو گروه مردان و زنان مطرح بوده شاید این امر تأییدی بر یافته‌های قبلی مبنی بر تأثیر ویژگی‌های فردی و نگرش افراد در مقوله خلاقیت و نتایج تحقیقات میشیگان مبنی بر اهمیت توان ذاتی مدیران در خلاقیت افراد باشد؛ بنابراین لزوم توجه به این امر ضرورت بیشتری پیدا می‌کند. با این حال موانع مجردات و امور انتزاعی برای زنان کمتر مطرح بود؛ بر این اساس می‌توان چنین گفت که برنامه‌ریزی بلند مدت برای آموزش شیوه‌های تجزیه و تحلیل بحران و فعال سازی تفکرات

منابع

- امید، علیرضا و همکاران (۱۳۸۶). «ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی». نشریه حرکت. شماره ۳۳. صص ۱۱۷-۱۰۵. ##حسینی، افضل السادات (۱۳۷۶). تحلیل ماهیت خلاقیت و شیوه‌های پرورش آن. رساله دکتری. دانشگاه تربیت مدرس. ##جعفری، نرگس (۱۳۸۳). بررسی عوامل بازدارنده خلاقیت در مدارس ابتدایی استان سیستان و بلوچستان. طرح تحقیقاتی شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان. ##خسروی، عبدالرضا (۱۳۸۳). بررسی موانع شخصی خلاقیت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران. ##عامری، سید حسن و همکاران (۱۳۸۱). «رابطه سبک رهبری و خلاقیت با میزان اثر بخشی مدیران تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری». نشریه حرکت. شماره ۱۳. صص ۱۴۱-۱۲۳. ##فتاد رضایی، عباس (۱۳۶۹). مقایسه مدیران دارای تحصیلات دانشگاهی با مدیران فاقد تحصیلات دانشگاهی در زمینه تحقیق و نوآوری از نظر دبیران مدارس راهنمایی پسرانه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران. ##منافی، فریدون (۱۳۸۱). بررسی و شناخت موانع مؤثر بر خلاقیت مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت

بدنی دانشگاه تهران. ## موسوی‌راد، سیده طاهره؛ فراهانی، ابوالفضل؛ بیات، پریش (۱۳۹۵). «اولویت بندی موانع مدیریت زنان در ورزش به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP)». *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*. دوره ۵، شماره ۱ (۱۷ پیاپی) صص ۱۱۹-۱۱۱. ## تشاط، نرگس (۱۳۹۱). *تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت کارکنان: مطالعه موردی سازمان اسناد و کتابخانه ملی*. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی. شماره ۲، صص ۱۳۶-۱۲۳. ##

- Bentley, T. (2002). *Distributed intelligence Leadership, learning and creativity*. National College for Leadership, p 1. ## Dovey, (2009). "The role of trust in innovation". *The Learning Organization*, Vol. 16, No.4, 2009, pp.311-325. ## E.Hilly Buttner, Nur Gryskiewiesz and Suzan C.Hidor. (1999). "The Relationship Between Style of Creativity and Managerial Skills Assessment". *British Journal of Management*. Vol.10. PP:228-238. ## Fu-ren Lin, Sheng-cheng Lin, Tzu-ping Huang (2008). "Knowledge sharing and creation in a teachers' professional virtual community". *Computers & Education*: 50. pp742-756. ## Giulia Faggio, Jozef Konings (2003). "Job creation, job destruction and employment growth in transition countries in the 90s". *Economic Systems*: 27. pp129-154. ## Lee, K.T. (1997). "Creative management as a strategy for break through innovation". *Journal of creation*. Vol 15. PP 22-31. ## Levesque, L. (1996). *Factors Influencing Creativity in Top Executives*. Unpublished phd dissertation. University of Massachusetts. Amherst, M. ## Martins, E Blanche, F. (2003). "Building organizational culture that stimulates creativity and innovation". *European journal of innovation management*, v1, pg 64-74. ## Parrish, E. (2004). *A Comparative Study of Organizational Climate at the Army Materiel Command Regarding Creativity and Change*. Phd dissertation. Northcentral university. ## Raven E. Saks. (2007). "Job creation and housing construction constraints on metropolitan area employment growth". *Journal of Urban Economics*. ## Redmond, M. R Mumford, M. D. (2004). "Putting creativity to work: Effects of leader behavior on subordinate creativity". *Organizational behavior and human decision processes*, 55: Pp. 120-151. ## Sousa, C.M.P., Coelho, F. (2011). "From personal values to creativity: evidence from front line service employees". *European Journal of Marketing*, Vol.45, No.7/8, 2011, pp.1029-1050. ## Timothy Frye (2006). "Ownership, voting, and job creation in Russia". *European Journal of Political Economy*. Vol. 22. pp452 - 471. ## Valencia, N., Sanz, R., Jimenez, J. (2010). "Organization culture as determinant of product innovation". *European Journal of Innovation Management*, 1(4):466-480. ## Valerie Smeets, Frederic Warzynski. (2006). "Job creation, job destruction and voting behavior in Poland". *European Journal of Political Economy*. Vol. 22. pp 503 - 519. ## William.S (2001). "Increasing employees creativity by training their managers". *Journal of industrial and commercial training*. Vol 33. PP 63-68. ## Yuji Genda. (1998). "Job Creation and Destruction in Japan, 1991-1995". *Journal of the Japanese and International Economies*. 12. pp 1-23. ##