

موانع خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش

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

استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

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 Gharekhani³

Assistant Professor in Sport Management, Payame Noor University

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

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, Anova 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 بقای سازمان پذیرفته شده است. در تمام سازمانها و از جمله سازمانهای ورزشی موانع متعددی بر سر راه خلاقیت افراد وجود دارد. تحقیق حاضر به دنبال بررسی موانع خلاقیت در بین کارکنان اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش بود. تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی بود 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 تحقیق انتخاب شدند (سرشماری). گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه استاندارد فایفر (۱۹۹۹) انجام شد. رویی آن به تأیید پدل متخصصان مدیریت ورزشی رسید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۸۹) محاسبه شد. از آمار توصیفی برای توصیف داده ها و پس از تأیید نرمال بودن داده ها، از آزمون تی مستقل و آنوای یکطرفه در سطح معنی داری ۰/۰۵ استفاده شد. نتایج نشان داد اختلاف معنی داری بین موانع خلاقیت مردان و زنان وجود نداشت اما بین مجردات و امور انتزاعی آنها اختلاف معنی داری بود. همچنین اختلاف معنی داری 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 شش گانه خلاقیت و سن و سابقه کارکنان فقط بین اعتماد به نفس و مجردات و امور انتزاعی با سن و سابقه ارتباط معنی داری 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 می دیدند و جوانترها نیز با موانع کمتری مواجه بودند، پیشنهاد می شود 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 تامل به مجموعه دستاوردهای فرهنگی بشر و اشیا و وسایلی که لوازم زندگی وی را تشکیل می دهند نظری بیاندازیم، درمی یابیم که حتی ساده ترین لوازم مورد استفاده، محصول خلاقیت بوده است
(Sousa, C.M.P., Coelho, F. 2011).

عصر حاضر، عصر سرعت و تحول فن آوری 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 می سازد (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 می کند (Redmond, 2004).

اهمیت خلاقیت بقدری است که مارتینز و بلانچ (موفقیت سازمان‌های امروزی را به نسبت زیاد متکی بر خلاقیت و نوآوری می دانند) (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 و فکرهای جدید می باشد 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 بین المللی مواجه اند و برای این که بتوانند در دنیای متلاطم امروز به حیات خود ادامه دهند باید به خلاقیت روی آورده، ضمن شناخت تغییرات بر آنها تاثیر نهاده و به شکل دلخواه درآورند (Fu-ren Lin, 2008). با توجه به تغییرات سریع، خلاقیت به عنوان اصل اساسی بقای سازمان پذیرفته شده و به عنوان امر ضروری در سازمان‌ها مطرح است، زیرا هر که از این قانون پیروی نکند محکوم به فناست (Giulia Faggio Jozef Konings, 2003). بر این اساس کشورهای پیشرفته بر آموزش خلاقیت تاکید 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 وسیع تری می نگرند و احتمالا چهارچوب سنتی و پذیرفته شده مقررات را تهدید و حذف می کنند (عامری و همکاران (۱۳۸۱).

با توجه به اهمیت تفکرات نو در سازمان ضروری است تا مواعی که بر خلاقیت مدیران ورزش تاثیر می گذارند شناسایی گردند تا تلاش لازم برای حذف یا کاهش آنها و افزایش توان رویارویی با تحولات متغیر محیطی صورت گیرد. بنابراین تربیت بدنی آموزش و پرورش بویژه مرکز تصمیم گیری و برنامه ریزی آن در اداره کل تربیت بدنی وزارتخانه که برای بیش از دوازده میلیون دانش آموز در مقاطع تحصیلی مختلف برنامه ریزی می کند به عنوان مهمترین سازمان ورزشی تربیتی از این قاعده مستثنی نیست.

نتایج تحقیقات نشان می دهد عوامل مختلفی در خلاقیت افراد موثر می باشد که برخی از آنها به محیط کار و برخی دیگر نیز به ویژگی ها و نگرش خود افراد بستگی دارند. به طور مثال مطالعات اهابو نشان داد که تحصیلات بالای مدیران و کارکنان منجر به خلاقیت و ابتکار عمل آنها می شود، در حالی که نتایج تحقیقات میشیگان نشان داد توان ذاتی مدیران عامل اصلی خلاقیت افراد می باشد. برخی از تحقیقات به ارتباط معنی دار بین جنسیت و خلاقیت اشاره دارند درحالی که پاریش (۲۰۰۴) رابطه ای را بین این دو متغیر نشان نداد (Parrish, 2004). همچنین نشاط نیز نتیجه گرفت جو سازمان نیز در میزان خلاقیت و نوآوری کارکنان تاثیر دارد. از طریق خلاقیت است که افکار و دیدگاه های تازه و بدیع همچون روحی در کالبد سازمان دمیده شده و آن را از نیستی و نابودی نجات می دهد (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 موثر برای مدیران در شناخت راه های مناسب برای تصمیمات گوناگون سازمانی مطرح می باشد (Timothy Frye, 2006).

لی-کی-تی^۴ در تحقیقی با عنوان مدیریت خلاق به عنوان استراتژی نوآورانه به نکات عمده ای برای مدیریت خلاق اشاره نموده است. راهنمایی های استراتژیک شفاف، همکاری، هماهنگی های سیستماتیک، تمرکز بر روابط استراتژیک، توازن بین کنترل و یکنواختی و نیاز به پیشرفت مداوم از عمده این

3- Ernest Dill
4 - Lee, K-T

1- Martins & Blanche
2- Bentley

تواند اثر منفی بر فعالیت آنها داشته و در نتیجه ورزش و تربیت بدنی آموزش و پرورش نیز متاثر خواهد شد. بنابراین شناخت و آگاهی از موانع بروز خلاقیت مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش امکان ایجاد سیستم بازخوردی را برای برنامه ریزان ارشد این وزارتخانه مهیا می کند. به همین خاطر تحقیق حاضر در پی یافتن موانع موجود و ارتباط آنها با ویژگی های فردی کارکنان بود. تا پس از شناسایی آنها و تعیین ارتباط بین این موانع و ویژگی های فردی رهنمود های لازم برای برطرف نمودن آنها ارائه نماید.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی بوده که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش می باشد که کلیه افراد جامعه (۴۱ نفر) به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات شخصی جامعه مورد بررسی از پرسشنامه متغییر های عینی و برای اندازه گیری موانع خلاقیت از پرسشنامه استاندارد فیفر (۱۹۹۰) استفاده شد که روایی آن مورد تایید متخصصین مدیریت و تربیت بدنی قرار گرفت، همچنین پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۹) بدست آمد. متغییر های اندازه گیری شده شامل اعتماد به نفس و خطر پذیری، 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 لیکرت پنج درجه ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفتند.

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی انجام شد که در بخش توصیفی از جداول، نمودارها و در بخش استنباطی (پس از تائید نرمال بودن داده ها) از آزمون های T مستقل، آنوا و ضریب همبستگی در سطح معنی داری ۰/۰۵ با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته های پژوهش

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

نکات هستند (Lee, K.T, 1997). شناخت موانع خلاقیت به عنوان یکی از مقوله های موثر بر برنامه ریزی و سازماندهی مطرح است، در نتیجه آگاهی از موانع و میزان دخالت آنها، امکان کنترل و اتخاذ تصمیمات مناسب را فراهم آورده و زمینه ایجاد بازخورد در مسیر روبه رشد آنها فراهم می کند (Valerie, 2006). حسینی در تحقیقی با عنوان تحلیل ماهیت خلاقیت و شیوه های 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 تازه کار 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 دانشگاه های وابسته به وزارت علوم و دانشگاه های وابسته به وزارت بهداشت انجام داد. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که در خلاقیت مدیران تربیت بدنی دانشگاه های وابسته به وزارت علوم و دانشگاه های 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 بعنوان عوامل موثر در موانع خلاقیت آنها محسوب می شود (منافی، ۱۳۸۱).

فیورن لین^۱ در تحقیق خود بر روی معلمان عنوان کرد بروز خلاقیت نیازمند وجود زمینه های خاص خود می باشد که از مهمترین این زمینه ها می توان به زمینه های 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 موثر بر آن، روشهای تقویت آن، تعیین ارتباط بین خلاقیت کارکنان و متغیر هایی همچون ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و اندازه سازمان پرداخته شده و بررسی و اولویت بندی موانع خلاقیت در تحقیقات داخلی بویژه در حوزه تربیت بدنی بسیار کمتر مورد توجه قرار گرفته است این امر انگیزه ای برای تحقیق در این زمینه شد.

کارکنان اداره کل تربیت بدنی به عنوان سیاست گذاران تربیت بدنی آموزش و پرورش می باشند از این رو تقویت خلاقیت آنان باعث پیشرفت تربیت بدنی مدارس و موانع موجود می

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

جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف گرفت. اسمیرنف استفاده شد که نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار

جدول ۲. آزمون کولموگروف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

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

نتایج تحقیق نشان داد که اختلاف معنی داری بین موانع (مجموع شش عامل) خلاقیت مردان و زنان وجود ندارد و فرض صفر مورد تأیید قرار گرفت (جدول شماره ۳).

جدول ۳. بررسی موانع خلاقیت (مجموع عوامل)

معنی داری	انحراف استاندارد		میانگین		نام متغیر
	مردان	زنان	مردان	زنان	
۰٫۸۰۴ *	۱۰٫۸	۷٫۶	۱۰۳٫۰۰	۱۰۲٫۸۶	موانع خلاقیت

* معنی دار

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

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

Sig	انحراف استاندارد		میانگین		نام متغیر
	مردان	زنان	مردان	زنان	
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

مجردات و امور انتزاعی	۱۷,۳۱	۱۶	۱,۴۲	۲,۴۴	*./۰۱۶
تجزیه و تحلیل نظام یافته	۱۶,۴۰	۱۶,۷۳	۲,۰۱	۲,۳۲	Ns./۸۲۶
موفقیت کاری	۱۵,۷۲	۱۶,۳۱	۱,۴۵	۲,۲۶	Ns./۳۶۶
محیط فیزیکی	۱۷,۶۳	۱۷,۴۲	۱,۶۴	۲,۲۶	Ns./۵۲۸

همچنین نتایج تحقیق اختلاف معنی داری بین موانع (مجموع شش عامل) خلاقیت افراد با مدرک تحصیلی مختلف (دیپلم ، کاردانی ، کارشناسی، کارشناسی ارشد) نشان داد و فرض صفر مورد تایید قرار نگرفت به طوری که بین موانع افراد دارای مدرک دیپلم و افراد دارای مدارک بالاتر اختلاف معنی داری وجود داشت (جدول شماره ۵).

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

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

* معنی دار

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

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

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

* معنی دار

• جدول ۷. بررسی ارتباط بین مشخصات فردی با موانع

خلاقیت

مشخصات فردی		موانع خلاقیت
سن	سابقه	
*(-۲۶۱.)	*(-۳۵۰.)	اعتماد به نفس
Ns	Ns	نیاز به تطبیق

همچنان که در جدول شماره ۷ مشاهده می شود فقط دو مانع اعتماد به نفس و خطر پذیری و استفاده از مجردات و امور انتزاعی با سن و سابقه کارکنان ارتباط معنی داری داشت. البته این ارتباط منفی بود . بنابراین می توان 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.

اختلاف معنی داری مشاهده نشد. با توجه به عدم تاثیر جنیست در میزان اهمیت عوامل یاد شده، تصور شخصی و فردی بودن این عوامل دور از انتظار نیست، که به نوعی با نتایج تحقیق موسوی راد و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر اهمیت کمتر موانع فردی در حضور و دستیابی زنان به پست های مدیریتی در عرصه ورزش کشور همسویی دارد. در تحقیق وی اشاره شد موانع فردی با نمره ۰/۰۵۲ کم اهمیت ترین مانع احراز پست های مدیریتی ورزش کشور در بین زنان است(موسوی راد، ۱۳۹۵). این یافته با نتایج تحقیق فیو رن لین (۲۰۰۸) که نتیجه گرفت اعتماد به نفس و دستیابی به اهداف و موفقیت در کار می تواند 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 می توانند به عنوان موانعی بر سر راه خلاقیت افراد عمل کنند، مغایرت دارد(Fu- ren Lin,2008).

همچنین نتایج بدست آمده از تحقیق نشان داد که اختلاف معنی داری بین موانع خلاقیت افراد با توجه به مدرک تحصیلی آنان وجود دارد. این یافته با یافته های حسینی(۱۳۷۶)، خسروی (۱۳۸۳)، غیر همسو بود(حسینی، ۱۳۷۶. خسروی ۱۳۸۳). با این حال با یافته های جعفری (۱۳۸۳) رضایی (۱۳۶۹)، منافی(۱۳۸۰)، امید(۱۳۸۶) جندا (۱۹۹۸) لیوسکیو (۱۹۹۶) و ویلیام (۲۰۰۱) همسو می باشد(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 معنی داری وجود دارد به طوری که مانع مجردات و امور انتزاعی برای دیپلمه ها بیشتر مطرح بود. احتمال می رود افراد با مدارک بالاتر به خاطر داشتن اطلاعات و توانایی های بیشتر در درک مجردات و امور انتزاعی بهتر عمل می کنند. این یافته با نتایج لیوسکیو (۱۹۹۶) همسو بود. وی در بررسی عوامل موثر بر خلاقیت مدیران اجرایی ارشد عنوان کرد بین متغیر سطح تحصیلات و خلاقیت ارتباط معنی دار مثبتی وجود دارد به طوری که مدیران اجرایی ارشدی که از تحصیلات بالاتری برخوردارند به علت این که از لحاظ دامنه و مهارت های تخصصی در حیطه شغلی خود در شرایط بهتری قرار دارند، موجب تسهیل فرایند خلاقیت و نوآوری در واحد های مربوط خود می شوند(Levesque, 1996).

همچنین بین میانگین نمره موفقیت و پیشرفت در کار و محیط کاری دیپلمه ها و سایر مدارک اختلاف معنی دار وجود داشت به طوری که این مانع برای افراد با تحصیلات بالاتر کمتر از

استفاده از مجردات و امور انتزاعی	(-۲۵۸.)*	(-۰.۵۸۰)
استفاده از تجزیه و تحلیل نظام یافته	Ns	Ns
موفقیت کاری	Ns	Ns
محیط فیزیکی	Ns	Ns

*معنی دار

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق 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).

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 با نتایج تحقیقات ویلیام (۲۰۰۱) که تفکرات انتزاعی و نوآوری در کارهای آینده را عامل بروز و نبود آن را مانع بروز خلاقیت ذکر کرد، راون(۲۰۰۷) که عدم تفکر خلاق و انتزاعی را بعنوان یکی از مهمترین موانع خلاقیت مطرح نمود همسو بود(Raven E,2007). همچنین منافی نیز نتیجه گرفت مجردات ذهنی و امور انتزاعی در بین کارکنان دانشگاه های وابسته به وزارت علوم و همچنین دانشگاه های وابسته به وزارت بهداشت به عنوان یکی از مهمترین موانع خلاقیت مطرح می باشد(منافی، ۱۳۸۰).

شاید علت این اختلاف این است که زنان جامعه مورد بررسی در درک مجردات و امور انتزاعی موفقیت بیشتری دارند همچنان که نتایج تحقیق یوجی جندا(۱۹۹۸) نشان داد که میزان خلاقیت افراد یکسان نبوده و عواملی همچون گروه های کاری، مشاغل و محیط و شرایط مختلف می توانند بر روی آن تاثیر 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

بیشتری در استفاده از امور انتزاعی و مجردات احساس می کنند. این یافته با نتایج تحقیق منافی (۱۳۹۱) که نتیجه گرفت مدیران تربیت بدنی دانشگاه های کشور با افزایش سن در زمینه های یاد شده دچار نقصان می شوند همسو است (منافی، ۱۳۹۱). شاید دلیل این یافته و همسویی آن در این باشد که با افزایش سن و سابقه افراد قابلیت خطر پذیری کمتری دارند. به بیان دیگر تمایل کمتری به خطر کردن داشته و ریسک پذیری کمتری دارند. همچنین درک امور انتزاعی و غیر ملموس برای افراد مسن و با سابقه دشوارتر می شود. براین اساس می توان گفت آموزش و فعال نمودن این دو خصیصه در بین کارکنان با سابقه می تواند منجر به خلاقیت بیشتر آنها شود.

با توجه به یافته های تحقیق مبنی بر این که موانع خلاقیت برای هر دو گروه مردان و زنان مطرح بود شاید این امر تأییدی بر یافته های قبلی مبنی بر تاثیر ویژگی های فردی و نگرش افراد در مقوله خلاقیت و نتایج تحقیقات میثیگان مبنی بر اهمیت توان ذاتی مدیران در خلاقیت افراد باشد. بنابراین لزوم توجه به این امر ضرورت بیشتری پیدا می کند. با این حال مانع مجردات و امور انتزاعی برای زنان کمتر مطرح بود، بر این اساس می توان چنین گفت که برنامه ریزی بلند مدت برای آموزش شیوه های تجزیه و تحلیل بحران و فعال سازی تفکرات انتزاعی در حل مسائل می تواند کمک موثری به کاهش موانع خلاقیت کند.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد موانع خلاقیت برای افراد با مدرک تحصیلی پایین تر بیشتر مطرح می باشد. همچنین که مطالعات اوهاویو نیز نشان داد تحصیلات بالای مدیران و کارکنان منجر به خلاقیت و ابتکار عمل آنها می شود. بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که افراد دارای مدارک تحصیلی بالاتر به دلایلی همچون توانایی و شایستگی بالاتر، آشنایی با جنبه های مختلف رشته و در نتیجه اعتماد به نفس بالاتر، زمینه ترقی و پیشرفت بیشتری داشته و به علت این که از لحاظ دامنه و مهارت های تخصصی در حیطه شغلی خود در شرایط بهتری قرار دارند، موانع کمتری پیش روی خلاقیت خود احساس کرده و در نتیجه موجب تسهیل فرایند خلاقیت و نوآوری در واحد های مربوط به خود خواهند شد. از سوی دیگر با توجه به این که ارتباط معنی داری بین موانع اعتماد به نفس و مجردات و امور انتزاعی کارکنان با سابقه و سن یافت شد،

بکارگیری نیروی انسانی جوان تر می تواند مفید واقع شود، زیرا این افراد با خطرپذیری بیشتر و درک بیشتر امور انتزاعی با خلاقیت بالاتری می توانند امور مربوطه را پیگیری کنند.

دیپلمه ها مطرح بود. شاید علت این امر این باشد که افراد با مدارک تحصیلی بالاتر در کار خود موفق تر عمل کرده در نتیجه به پیشرفت بیشتری نائل می آیند و همچنین محیط کار برای آنها دشواری چندانی ندارد زیرا این افراد دارای قابلیت ها و توانایی های 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 می باشد. این یافته 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 گفت 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 (Lee, K.T, 1997. Fu-ren Lin, 2008).

به بیان دیگر هر چقدر مدرک بالاتر می رود به علت آشنایی بیشتر با جنبه های مختلف رشته و کار و بالا رفتن توانایی و قابلیت درک بهتر از مجردات و امور انتزاعی و در نتیجه موفقیت بیشتری در انجام امور محوله، محیط کاری خود را راحت می بینند در حالی که افراد دارای مدارک پایین به علت نداشتن ویژگی های یاد شده بیشتر تحت تاثیر موانع مجردات و امور انتزاعی، موفقیت در کار و محیط کار قرار می گیرند.

یافته های اخیر 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 کار گیری 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 می باشد (William, 2001). با توجه به این یافته ها می توان چنین گفت که زمینه ترقی و پیشرفت برای افراد دیپلمه کمتر از افراد با تحصیلات بالا فراهم می باشد و برای همین نیز این امر به عنوان یک مانع برای آنها مطرح می باشد.

همچنین یافته های تحقیق نشان داد 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 معنی دار داشت البته این ارتباط منفی بود به طوری که با افزایش سن و سابقه آنها از میزان اعتماد به نفس آنها کاسته می شود و ضعف

و ارتقای خلاقیت حوزه ستادی تربیت بدنی و رفع موانع از طریق بکارگیری نیروهای انسانی با ویژگی‌های یاد شده اقدام کنند، تا از این طریق به افزایش بهره‌وری کارکنان کمک کرده و زمینه لازم برای رشد و شکوفایی هر چه بیشتر درس تربیت بدنی را فراهم آورند.

در نهایت با توجه به یافته‌های تحقیق ضمن تأیید نظریه علمی مبنی بر این که خلاقیت اکتسابی و قابل تقویت بوده و شرایط کاری و ویژگی‌های افراد در آن دخیل است، با رد ذاتی بودن آن می‌توان چنین پیشنهاد کرد که برنامه ریزان تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش به فراهم سازی محیط لازم برای رشد

منابع

REFERENCES

- 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 .
- امیدوی علیرضا و همکاران (۱۳۸۶). ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی، نشریه علمی و پژوهشی حرکت، شماره ۳، پاییز.
- 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، پایان نامه 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 علمی و پژوهشی حرکت. شماره ۱۳. پاییز ۱۳۸۱. صفحات ۱۲۳-۱۴۱
- قتاد رضایی (۱۳۶۹)، مقایسه مدیران دارای تحصیلات دانشگاهی با مدیران فاقد تحصیلات دانشگاهی در زمینه تحقیق و نوآوری از نظر دبیران مدارس راهنمایی پسرانه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- منافی، فریدون (۱۳۸۱)، بررسی و شناخت موانع موثر بر خلاقیت مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
- موسوی راد، سیده طاهره؛ فراهانی، ابوالفضل و بیات، پریش (۱۳۹۵). اولویت بندی موانع مدیریت زنان در ورزش به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP). پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال پنجم، شماره ۱ (۱۷ پیاپی)، تابستان ۱۳۹۵، ص ۱۱۹-۱۱۱.
- نشاط، نرگس (۱۳۹۱). تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت کارکنان: مطالعه موردی سازمان اسناد و کتابخانه ملی، پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۲، (۱)، ۱۳۶-۱۲۳

- 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