

The Relationship between the Creativity and Power of the Staff in the Administration of Sport and Youth in the Province of Qom¹

Mohammad Izanloo

MA, Qom branch, Islamic Azad University, Qom, Iran (Corresponding author).
mohammadizanloo@rocketmail.com

Farideh Ashraf Ganjouei

Associate Professor, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
ganjouei@yahoo.com

Mohammad Ali Mardani

PhD., Sports Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.
malimardani۱۳@yahoo.com

Abstract

The purpose of the present study is to determine the relationship between the creativity and power of the staff in the administration of sport and youth in the province of Qom. Statistical population of the research consisted of all ۸۲ staff members in the administration of sport and youth in the province of Qom. Total population sampling was used so all the employees in the administration were chosen as the statistical population of the research. The measurement tools included some standard questionnaires including Rendsip's creativity questionnaire (۱۹۷۹) and Spritzer empowerment questionnaire (۱۹۹۵). The validity of the questionnaires was confirmed by the experts and their reliability was also approved with reference to the studies mentioned in the methodology section. The creativity questionnaire consisted of ۵۰ questions and the empowerment questionnaire contained ۱۲ questions and ۳ scales of meaningfulness, competency, freedom of choice, and effectiveness. For the analysis of the data, the descriptive and inferential statistics were used: standard deviation average for descriptive statistics and Kolmogorov-Smirnov test, Spearman correlation test, and Pearson correlation tests (۰,۰۵) for inferential statistics. For data analysis, SPSS.۲۰ software was used and the results showed that there is a positive and significant correlation between creativity and empowerment features of the staff members of the administration of sport and youth ($r: ۰,۲۳$ $p: ۰,۰۵$). Also, a positive and significant correlation was observed between their creativity and competency ($r: ۰,۲۳$ $p: ۰,۰۵$). However, there is no relation between creativity and the scales of meaningfulness ($r: ۰,۲۱$ $p: ۰,۰۹$), freedom of choice ($r: ۰,۲۱$ $p: ۰,۰۸$), and effectiveness ($r: ۰,۱۴$ $p: ۰,۲۴$). It seems that the managers by paying attention to the power and competency of the staff members, can foster their creativity and pave the ground for the development and betterment of the workplace.

Keywords: Creativity, Empowerment, Staff Power, Administration of Sport and Youth, Qom.

¹ Received: ۲۰۲۱/۱۲/۳۱ ; Revised: ۲۰۲۲/۰۲/۰۴ ; Accepted: ۲۰۲۲/۰۳/۱۶ ; Published online: ۲۰۲۲/۰۳/۲۱

© the authors

Publisher: Qom Islamic Azad University

بررسی ارتباط خلاقیت و توانمندی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان قم^۱

محمد ایزانلو

کارشناسی ارشد، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول). mohammadizanloo@rocketmail.com

فریده اشرف گنجویی

دانشیار، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. ganjouei@yahoo.com

محمدعلی مردانی

دکتری، مدیریت ورزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. malimardani63@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین ارتباط خلاقیت و توانمندی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان قم است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان قم بوده که تعدادشان ۸۲ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش کل‌شمار استفاده گردید؛ بنابراین، کلیه کارمندان به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری تحقیق شامل پرسش‌نامه‌های استاندارد خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) و توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) بود که روایی آن‌ها به تأیید متخصصین رسید و پایایی آن‌ها نیز به استناد تحقیقات اشاره شده در روش تحقیق، به تأیید رسیدند. پرسش‌نامه خلاقیت شامل ۵۰ سوال و پرسش‌نامه توانمندسازی شامل ۱۲ سوال و ۴ مؤلفه معناداری، شایستگی، حق انتخاب و مؤثر بودن می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید که در بخش آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی اسپیرمن و آزمون همبستگی پیرسون در سطح (۰/۰۵) استفاده گردید. برای تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار SPSS ۲۰ استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که خلاقیت با توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان همبستگی مثبت و معناداری دارد (p: ۰/۰۵ r: ۰/۲۴). همچنین بین خلاقیت و شایستگی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد (p: ۰/۰۵ r: ۰/۲۳). اما ارتباط معناداری بین خلاقیت و مؤلفه‌های معناداری (r: ۰/۰۹ p: ۰/۲۱)، حق انتخاب (p: ۰/۰۸ r: ۰/۲۱) و مؤثر بودن (p: ۰/۲۴ r: ۰/۱۴) وجود ندارد. به نظر می‌رسد مدیران با اهمیت دادن به توانمندی و شایستگی کارکنان می‌توانند موجب تقویت خلاقیت شده و زمینه را برای پیشرفت و پویاتر شدن محیط کاری فراهم کنند.

کلیدواژه‌ها: خلاقیت، توانمندسازی، توانمندی کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان، قم.

^۱ پژوهش حاضر برگرفته از: پایان‌نامه کارشناسی ارشد محمد ایزانلو ارائه شده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۰؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۰/۱۱/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۵؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱

مقدمه

در عصر حاضر که عصر جهانی شدن است و سازمان‌ها با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات بنیادی و نوآوری احساس می‌شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده‌ها سال ادامه با روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدید را در پیش گیرند (Geijssel, Leithwood, & Jantzi, ۲۰۰۳). در این میان، افراد خلاق می‌توانند، نقش زیادی در رسیدن به موفقیت ایفا کنند. وقتی کارکنان در کارشان خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکردها، خدمات، یا رویه‌های سازمان ارائه و به کار گیرند. بر همین اساس، تولید و بهره‌گیری از ایده‌های تازه، این امکان را به سازمان می‌دهد، که بتواند با شرایط متغیر، منطبق شده و به تهدیدها و فرصت‌ها، پاسخ به موقع دهد؛ تا رشد و توسعه دست یابد (Oldham & Cumming, ۲۰۰۲).

مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها و عامل تحقق اهداف و برنامه‌های هر سازمان، افرادی هستند که در آن کار می‌کنند. به عبارت بهتر، نیروی انسانی، مهم‌ترین دارایی هر سازمانی محسوب می‌شود و نقش نیروی انسانی خلاق و توانمند در تحقق اهداف سازمانی، بدیهی و انکارناپذیر است. بر همین اساس، توانمندسازی نیروی انسانی می‌تواند، سازمان‌ها را در مواجهه با شرایط متحول کنونی آماده و موفق کند. توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و به وجود آوردن فضای آزادی عمل برای کارکنان، فرصت بهبود توانایی‌ها و مهارت‌ها را برای کارکنان ایجاد می‌کند تا موجبات اثر بخشی خود را فراهم کنند (محمودی‌کیا، ارشدی، احمدی چگنی و بهارلو، ۱۳۹۴). در حقیقت توانمندسازی، واگذاری اختیارات رسمی و قدرت قانونی به کارکنان است (Argyris, ۱۹۹۸). بنا بر عقیده اسپریتزر، توانمندسازی عبارت است از اقدامات سازمانی که بر اساس آن خود مختاری، آزادی عمل و مسئولیت تصمیم‌گیری بیشتری به کارکنان واگذار می‌شود. بر اساس این رویکرد، توانمندسازی کاری نیست که باید مدیران برای کارکنان انجام دهند، بلکه طرز تلقی و ادراک کارکنان، درباره نقش خویش در شغل و سازمان است (Sprietzer, Kizilos, & Nason, ۱۹۹۷).

امروزه شعار «فنا می‌شوید اگر خلاق نباشید»، برای سازمان‌ها یک هشدار جدی است (الوانی، ۱۳۸۲). مطالعات نشان می‌دهد که عوامل متعدد بر خلاقیت کارکنان تاثیر می‌گذارد؛ اما یکی از مؤلفه‌های کلیدی افزایش و توسعه خلاقیت و نوآوری کارکنان، انگیزه‌های درونی فرد و مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری است که در واقع همان توانمندسازی روانشناختی کارکنان است (خداداد حسینی، ۱۳۷۸).

به نظر می‌رسد با به کارگیری و تقویت قوه خلاقیت کارکنان، می‌توان به توانمندسازی کارکنان نیز کمک نمود؛ زیرا خلاقیت در مدیریت ورزش در مواقعی بیش از فعالیت ورزشی اهمیت دارد و این خلاقیت زمانی صورت می‌پذیرد، که کارکنان توانمندی لازم را در این ارتباط دوسویه داشته باشند (موسوی، صفانیا و شیروانی، ۱۳۹۳). لذا، هدف پژوهش حاضر پاسخ‌گویی به این سؤال اساسی است که آیا بین خلاقیت و ابعاد توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان قم، رابطه معناداری وجود دارد؟

روش‌شناسی تحقیق

روش این تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است. برای تبیین مبانی نظری جستجو، از مقالات، کتاب، مطالعات کتابخانه‌ای و منابع اینترنتی استفاده گردید. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان قم است که تعداد آنان ۸۲ نفر می‌باشد؛ که به علت کم بودن جامعه آماری، از نمونه‌گیری کل شمار، استفاده گردید و از تمام جامعه، به عنوان نمونه استفاده شد.

در گردآوری داده‌های این تحقیق از ۲ پرسش‌نامه استفاده شده است:

پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر^۱، دارای ۱۲ عبارت و ۴ ریز مقیاس به شرح «معنی‌داری، شایستگی، انتخاب و مؤثر بودن» است؛ و هریک از ریز مقیاس‌ها، از ۳ عبارت تشکیل شده است. آزمودنی باید در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از بسیار زیاد تا خیلی کم) میزان موافقت خود را با هریک از عبارات، بیان کند. روایی و پایایی این پرسش‌نامه در تحقیق (موسوی، صفانیا و شیروانی، ۱۳۹۳) مورد تأیید قرار گرفته است.

پرسش‌نامه خلاقیت رندسیپ^۲، شامل ۵۰ گویه و بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافق، ۵؛ موافق، ۴؛ بی‌نظر، ۳؛ مخالف، ۲؛ کاملاً مخالف، ۱) تهیه و تدوین گردیده است. روایی و پایایی این پرسش‌نامه نیز در تحقیق ضرغامی (۱۳۹۱) تأیید شده است (ضرغامی، جعفری و اخوان، ۱۳۹۱).

روش جمع‌آوری داده (پرسش‌نامه) از طریق حضور در محل و تحویل به نمونه تحقیق بوده است. در این تحقیق، جهت تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، در بخش آمار توصیفی، از میانگین و انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی اسپیرمن و پیرسون استفاده گردید و در نهایت، برای تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار spss.۲۰ استفاده شده است.

^۱ Spritzer
^۲ Rendcip

یافته‌های تحقیق

جدول ۱ - ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه آماری

شاخص	جنسیت		سن				وضعیت تأهل		تحصیلات				رشته تحصیلی		
	مرد	زن	۲۰ تا ۳۰	۳۱ تا ۴۰	۴۱ تا ۵۰	۵۱ به بالا	متاهل	مجرد	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	تربیت بدنی	غیر تربیت بدنی
فراوانی	۵۹	۱۱	۶	۳۳	۲۷	۴	۶۳	۷	۱۸	۸	۲۷	۱۷	۰	۱۸	۵۲
درصد	۸۴/۳	۱۵/۷	۸/۶	۴۷/۱	۳۸/۶	۵/۷	۹۰	۱۰	۲۵/۷	۱۱/۴	۳۸/۶	۲۴/۳	۰	۷	۷۴/۳

نتایج جدول شماره (۱)، نشان دهنده فراوانی و درصد کارکنان مرد و زن، سن آنها، تأهل و سطح تحصیلی است. همچنین سنوات خدمت کارکنان، به این ترتیب که ۱۱ نفر (۱۵/۷ درصد)، دارای سابقه کمتر از ۵ سال؛ ۱۳ نفر (۱۸/۶ درصد)، دارای سابقه کار ۶-۱۰ سال؛ ۱۳ نفر (۱۸/۶ درصد)، دارای سابقه کار ۱۱-۱۵ سال؛ ۱۳ نفر (۱۸/۶ درصد)، دارای سابقه کار ۱۶-۲۰ سال و ۲۰ نفر (۲۸/۶ درصد) دارای سابقه کار بالاتر از ۲۰ سال به دست آمده است. در خصوص وضعیت استخدام نتایج زیر حاصل شده است:

۱۵ نفر (۲۱/۴ درصد) از کارمندان به صورت قراردادی؛ ۲۰ نفر (۲۸/۶ درصد)، به صورت پیمانی؛ ۷ نفر (۱۰ درصد)، به صورت رسمی آزمایشی و ۲۸ نفر (۴۰ درصد) به صورت رسمی قطعی بوده‌اند. همچنین، متغیرهای خلاقیت با میانگین ۰/۹۷، انحراف استاندارد در حد ۸/۷۵، توانمندسازی با میانگین ۴۷/۴۸ و انحراف استاندارد در حد ۶/۴۹ مشخص شده است.

جدول ۲ - آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیر	خلاقیت	توانمندسازی	معناداری	شایستگی	حق انتخاب	مؤثر بودن
N	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰
مقدار آماره Z	۰/۹۱	۰/۸۸	۱/۵	۱/۴۶	۱/۲۶	۱/۱۵
سطح معناداری	۰/۳۹	۰/۴۲	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۹	۰/۱۴
نتیجه و آزمون	نرمال	نرمال	غیرنرمال	غیرنرمال	نرمال	نرمال

همان‌طور که در جدول شماره (۴) مشاهده می‌شود، مقدار آماره Z، سطح معناداری آن و در انتهای جدول، آزمون نرمال بودن متغیرها درج گردیده است.

جدول ۳ - آزمون فرضیه‌های تحقیق

مؤثر بودن	حق انتخاب	شایستگی	معناداری	توانمندسازی	خلاقیت
r: ۰/۱۴	r: ۰/۲۱	r: ۰/۲۳*	r: ۰/۲۱	r: ۰/۲۴*	
p: ۰/۲۴	p: ۰/۰۸	p: ۰/۰۵	p: ۰/۰۹	p: ۰/۰۵	

*معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

نتیجه‌گیری

تحقیقات فراوانی در خصوص هر کدام از متغیرهای علم مدیریت موجود است و از مسیرهای متفاوتی ارتباط بین این متغیرها آزموده شده است؛ لکن در مسیر عملیاتی نمودن تحقیقات و تعمیم نتایج آنها، با توجه به شرایط فرهنگی و بومی هر منطقه، باید متفاوت عمل نمود. به‌عنوان نمونه، عدم انطباق برخی نتایج تحقیقات مشابه، با نتایج به دست آمده از این تحقیق، مشاهده می‌شود.

گرچه براساس نتایج این تحقیق به طور کلی به‌نظر می‌رسد خلاقیت و توانمندی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم، دارای ارتباط معنی‌داری است و همچنین شایستگی که یکی از مؤلفه‌های توانمندسازی روانشناختی می‌باشد نیز در ارتباط با خلاقیت، دارای ارتباط معنی‌دار و مثبتی می‌باشد؛ اما بین سه مؤلفه معناداری، حق انتخاب و مؤثر بودن، با خلاقیت ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. در فرضیات اول و سوم، نتایج با تحقیقات پیشینه تحقیق، از قبیل موسوی و همکاران (۱۳۹۳) و صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۸۹) و همچنین ایساکسن و همکاران^۱ (۲۰۱۱) مطابقت دارد؛ اما در فرضیات دوم، چهارم و پنجم با مقالات مشابه، ارتباط نزدیکی مشاهده نگردید. لذا، امید است، در تحقیقات آینده به بررسی بیشتر این ارتباطات با در نظر گرفتن ریز مؤلفه‌های توانمندسازی پرداخته شود؛ تا با توجه به شرایط اقلیمی و بومی استان قم، زوایای پنهان بیشتری از ارتباط بین دو متغیر خلاقیت و توانمندی، کشف گردد.

^۱ Isaksen & et al.

منابع

- خداداد حسینی، سید حمید (۱۳۷۸). نوآوری در سازمان‌ها (مفهوم، انواع و فرایندها). *اقتصاد و مدیریت*، شماره ۴۲.
- صالحی صدقیانی، جمشید؛ دهقان، نبی‌الله (۱۳۸۹). بررسی ارتباط ابعاد توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت کارکنان با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره. *مطالعات کمی در مدیریت*، شماره ۱، ص ۳۲ - ۵۰.
- ضرغامی، حمیدرضا؛ جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمان‌های پژوهشی: مطالعه موردی در پژوهشکده پردازش هوشمند علائم. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱(۴)، ص ۳۷ - ۶۴.
- محمودی‌کیا، مریم؛ ارشدی، نسرین؛ احمدی چگنی، سحر؛ بهارلو، مصطفی (۱۳۹۴). رابطه رهبری اخلاقی با توانمندسازی روانشناختی با میانجی‌گری عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۳(۱)، ص ۲۶۷-۲۸۷.
- موسوی، سید جعفر؛ صفانیا، علی محمد؛ شیروانی، سمیه (۱۳۹۳). بررسی تاثیر مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت کارکنان. *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۴(۷)، ص ۸۱-۹۵.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۲). راهی به سوی توسعه و بهبود سازمان. *مدیریت و توسعه*، شماره ۱۶، ص ۱۲-۱۶.
- Argyris, C. (۱۹۹۸). Empowerment: the emperors New Clothes. *Harvard Business Review*, ۷۶(۳), P.۹۵-۱۰۶.
- Geijssel, F., Leithwood, K. & Jantzi, D. (۲۰۰۳). Transformational leadership effect on teacher, Commitment and effort toward school reform. *Journal of educational administration*, ۴۱(۳), P. ۲۲۸-۲۵۶.
- Isaksen, S.G. & Isaksen, E.J. (۲۰۱۱). *The climate for ceativity and innovation: and its relationship to empowerment, consumer insight, and ambiguity*. Orchard Park NY: The Creative Problem-Solving Group, Inc.
- Oldham, G.R. & Cumming, A. (۲۰۰۲). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, ۴۰(۱), P.۲۲-۳۸.
- Sprietzer, G., Kizilos, M. & Nason, S. (۱۹۹۷). A dimensional analysis. *Harvard Business Review*, ۲۳(۵), P.۶۷۹-۷۰۴.