

رابطه بین خلاقیت و مهارت های ارتباطی مدیران ورزشی

رسول نظری*^۱، مجید طحانی^۲

۱. استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

(تاریخ دریافت: ۹۳/۰۴/۲۴ - تاریخ تصویب: ۹۳/۰۶/۲۵)

چکیده

هدف پژوهش بررسی رابطه بین خلاقیت و مهارت های ارتباطی مدیران ورزشی می باشد. پژوهش از نوع توصیفی، همبستگی بود که به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل مدیران ورزشی شهرستان اصفهان به تعداد ۲۰۰ نفر بود. تعداد ۱۲۷ نفر از مدیران با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس فرمول کوهن (۲۰۰۰) به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه های خلاقیت و مهارت های ارتباطی بود. میزان پایایی از طریق آزمون مجدد و با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۱ و ۰/۸۲) محاسبه شد. روایی صوری توسط کارشناسان سنجیده و روایی محتوایی پرسشنامه ها طبق نظر ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی بر اساس ضریب توافق ۰/۸۵ مورد تایید قرار گرفت. یافته های با آزمون های ضریب همبستگی، t مستقل، F و t تک نمونه‌ای مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاکی از این است که خلاقیت و مهارت های ارتباطی در بین مدیران ورزشی در سطح متوسط می باشد. ضمن اینکه بین خلاقیت مدیران با مهارت های کلامی، شنودی و بازخوردی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از این رو به نظر می رسد خلاقیت بالا و مهارت های ارتباطی مناسب به عنوان شاخصه های شرایط احراز موقعیتهای مدیریت در نظر گرفته شود تا مدیرانی کارا و موثر سازمانهای ورزشی را مدیریت نمایند.

واژه های کلیدی: اصفهان، خلاقیت، سازمان های ورزشی، مدیران، مهارت های ارتباطی.

مقدمه

مسائل شغلی و احساسات آنها و عقاید آنان از جمله عوامل اثر گذار در ارتباط می‌دانند. آنها برای توانایی ارتباط بین فردی برای کارکنان اهمیت ویژه‌ای قائل‌بوند. به عقیده آنها توانایی ارتباطی، مهم‌ترین عامل تصمیم‌گیری سازمان به هنگام استخدام و موفقیت افراد در زمان شروع به کار است (نظری و همکاران، ۱۳۹۱). سولیوان (۲۰۰۴) به این نتیجه رسید که خانم‌ها در بیشتر مواقع تمایل به خود فاش‌سازی دارند و غالباً در کارها عکس العمل‌های رساتر و واکنشی از خود بروز می‌دهند. در این راستا در ارتباطات زنان بیشتر از مردان از ارتباطات غیر کلامی استفاده می‌کنند. بین مردان و زنان ورزشی در مولفه‌های کلامی و شنیداری اختلاف معنی‌داری مشاهده شد. معین‌فر و دیگران، (۲۰۰۹). همچنین نظری و همکاران (۲۰۱۴) اشاره بر این دارند که ارتباط معنی‌داری بین سن و سابقه ورزشی آزمودنی‌ها و مهارت کلامی وجود دارد. در مهارت‌های کلامی، شنیداری و بازخوردی اختلاف معنی‌داری بر اساس سطح تحصیلات افراد مشاهده گردید.

از آنجا که نقش شخصیت افراد در انتخاب ارتباط غیرمستقیم در سطح جامعه و ارتباطات فردی معنی‌دار می‌باشد، لذا رهبران موثر از طریق ارتباطات پل‌ها را می‌سازند و با سخنان و عملکردشان، گذشته و حال را به یک دید الهام بخش نسبت به آینده متصل می‌کنند. از این رو به نظر می‌رسد برنامه‌های ارتباطی ورزشی باید به چشم‌اندازی در توسعه علمی در سازمان‌های ورزشی تبدیل گردد (جیوآ و سانچز، ۲۰۰۹).

یوکل^۴ (۲۰۰۸) اشاره می‌کند که معمولاً رفتارهای رهبری، برنامه‌های مدیریت، شکل‌های ساختاری و ابتکارات بیرونی و نحوه استفاده از آنها بر عملکردهای سازمانی اثرگذار می‌باشد. در بین مواردی که عنوان شد برنامه‌ها و سیستم‌های مدیریت بیشتر اثر گذار می‌باشند. در همین راستا پوکزواردوسکی^۵ (۲۰۰۲) اشاره بر این دارد که شناخت مهارت‌های ارتباطی افراد و اعمال نفوذ بر آنان به منظور تحقق اهداف سازمانی موضوعی اساسی در مطالعه رفتار انسانی است. انسان در پرتو تبادل اطلاعات و برقراری ارتباطات گسترده، می‌تواند با تفکر و اندیشه نو بر واقعیت‌های تازه دست یابد و بدین ترتیب در توسعه سازمانی و بالندگی جامعه نقش داشته باشد. ایجاد ارتباط، احساس اجتماعی بودن را در انسان بر می‌انگیزد و در برقراری این ارتباط فرد به مهارت‌های تازه و طرز فکرهای جدید دست می‌یابد، تا جایی که هر چه سازمان‌ها گسترده‌تر می‌شوند، ارتباطات انسانی شکل پیچیده‌تری

سازمان‌های ورزشی به عنوان متولیان اجرای ارتباط مدیران با کارکنان یکی از عرصه‌های با اهمیت و تاثیر گذار تعامل سازمانی بر تولید و خدمات رسانی سازمانی است که شدیداً به وجود فضای ارتباطی خوب مناسب بین سطوح مدیریتی وابستگی حیاتی دارد. بدیهی است که در این زمینه ارتباطات و چگونگی جهت‌گیری آنها به سمت اهداف سازمانی از نکات ضروری مورد توجه مدیران است (نظری و همکاران، ۱۳۹۱).

مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن شبکه‌های ارتباطی مؤثر و بهبود مهارت‌های انسانی از جمله توسعه مهارت‌های ارتباطی زمینه مدیریت مؤثر بر تحقق اهداف سازمانی را تسهیل نمایند (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۱). ضمن اینکه یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد در جهت دسترسی به اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره‌وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است. این موضوع ارتباط تنگاتنگی با جنبه‌های مختلف فردی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دارد (نظری و همکاران، ۲۰۱۲).

از آنجا که بروز یک رفتار معین، وابسته به شرایط مشخصی است، لذا مدیران موفق در دستیابی به اهداف سازمانی در اندیشه پیش‌بینی، هدایت، کنترل و تغییر رفتار کارکنان هستند و این روند با توجه به تفاوت‌های فردی و توسعه ارتباطات انسانی در دنیای امروز و تفاوت‌های فرهنگی در جوامع مختلف، نیازمند تحقیقات گسترده‌ای است (شعبانی و عرفانی، ۱۳۹۲). ماهیت اجتماعی انسان ایجاب می‌کند که آدمی با اجتماع و مجموعه‌های درون آن ارتباط برقرار کند (نظری و ناصری، ۲۰۱۴). در جوامع امروزی با پیچیده‌تر شدن فرایند زندگی مشکلات جدیدی برای انسان پدید آمده است که با این وجود اهمیت ارتباطات بیشتر می‌شود. در چنین جوامعی ارتباطات یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه و تعالی موفقیت انسان است (رحیم و همکاران، ۱۳۹۱).

مدیران نیز دریافته‌اند که ارتباط مؤثر با منابع انسانی و درک انگیزه‌های ارتباطی کارکنان در توفیق آنان برای دستیابی به اهداف طراحی شده سازمان عامل مؤثری است. بر این اساس مدیران سطوح مختلف، مسئول ایجاد ارتباطات صحیح در سازمان هستند، بنابراین باید از کم و کیف فرایند ارتباطی آگاه باشند و نحوه برقراری ارتباطات مؤثر را بدانند (غفوری و همکاران، ۱۳۸۸).

در پژوهش‌های زیادی به مهارت‌های ارتباطی پرداخته شده است که نتایج و دستاوردهای مختلفی در بر داشته است به عنوان نمونه هنگامی که ارتباطی مهم تلقی شود، تعهد به وجود می‌آورد.

1. Sullivan
2. Guo
3. Sanchez
4. Yukl
5. Papastegiou

به عمل می‌آورد و نیز از مهمترین عوامل رشد و توسعه هر جامعه ای یافتن نیروهای مستعد و خلاق و پرورش صحیح آنهاست (محمدی، ۱۳۸۴). یکی از عوامل مؤثر در بروز خلاقیت در یک جامعه، زمینه‌سازی و بسترسازی در بین انسان‌ها جهت ایجاد فرهنگی است که در آن همگان در تلاش برای رشد دادن دیگری هستند و با تأثیر بر روی یکدیگر به پیشرفت جامعه کمک می‌کنند (انصاری، ۱۳۹۰). خلاقیت به عنوان یک نیاز عالی در تمام مراحل زندگی مطرح است و عبارت است از تحولات دامن‌دار جهتی در فکر و اندیشه انسان به طوری که حائز یک توانایی در ترکیب عواملی قبلی به طرق جدید می‌شوند. تلاش‌های خلاقیت وسیله ای برای نوآوری است. خلاقیت بیشتر یک فعالیت ذهنی و فکری است و نوآوری بیشتر جنبه عملی دارد و در حقیقت محصول نهایی خلاقیت است (شیخعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۰). اگر چه افراد از نظر خلاقیت متفاوتند، ولی تاکنون ثابت نشده است که تفاوت‌های حاصل در موفقیت افراد خلاق فقط نشانگر میزان توانایی فرد در برابر استعداد خود بوده است. با توجه به این توانایی‌ها بنظر می‌رسد افراد خلاق در تفسیر وقایع و امور شکست و موفقیت خود را نتیجه تلاش و همت خود می‌دانند (فرید، ۱۳۸۸).

نگوین و شانکس^۱ (۲۰۰۹) خلاقیت به عنوان فرایند روانی که شامل تولید مفاهیم و عقاید بدیع و جدید است، تعریف شده باتوجه به اینکه موفقیت سازمان‌های امروزی تا حدود زیادی به خلاقیت و نوآوری مدیران و آشنایی آنها با این مقوله مهم متکی است، بنابراین لازم است که مدیران از فرایند مدیریت خلاقیت در سازمان‌ها آگاه باشند و از طریق فرایندهایی آن را تشویق کنند تا سازمان‌ها با استفاده از مدیران خلاق بتوانند کارآمد و اثربخش شوند و راه‌های جدیدتر، بهتر و خلاقتر انجام وظایف و امورات سازمانی را بیابند. افراد وقتی خلاقیت بیشتری در تعاملات اجتماعی داشته باشند توانایی مهارت‌های روانی خود را ارتقاء داده و نهایتاً مهارت‌های ارتباطی آنها در سطح مطلوبی می‌تواند قرار گیرد. با توجه به اینکه خلاقیت به عنوان یک فاکتور مهم و اثرگذار توسط محققان مختلف مورد بررسی قرار گرفت لذا به نظر می‌رسد متغیری اثر گذار بر مهارت‌های ارتباطی بوده و تا حدودی مهارت‌های ارتباطی افراد را بتواند بر اساس خلاقیت آنان پیشی بینی نمود لذا سؤال اصلی که ذهن محقق را به خود مشغول نموده است این است که آیا رابطه ای بین خلاقیت و مهارت‌های ارتباطی در بین مدیران ورزشی وجود دارد؟ باتوجه به اینکه خلاقیت ممکن است به عنوان عاملی در میزان مهارت‌های ارتباطی افراد در سازمان موثر باشد، بنابراین یکی از چالش‌های اصلی پیش روی مدیریت امروزی، مهارت‌های ارتباطی است که

به خود می‌گیرند. به نظر می‌رسد عدم وجود مهارت در ارتباطات، منجر به افزایش هزینه‌ها می‌گردد و نهایتاً اثربخشی را کاهش می‌دهد (یوکل، ۲۰۰۸). لذا ارتباطات مدیرانی که از مهارت‌های بازخوردی، گفتاری و شنودی بهتری برخوردار باشند، موفق به ایجاد ارتباط اثربخش خواهند شد (محمدی، ۱۳۸۴). از این رو ارتباط جزء جدایی ناپذیر عملکردهای مدیریتی به شمار می‌رود و مدیران برای موفقیت در انجام وظایف خود باید از مهارت‌های مدیریتی برخوردار باشند (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۱).

شناخت مهارت‌های ارتباطی افراد و اعمال نفوذ برآنان به منظور تحقق اهداف سازمانی موضوعی اساسی در مطالعه رفتار انسانی است (نظری و همکاران، ۱۳۹۱). مدیران باید علاوه بر دانش از مهارت کافی برخوردار باشند و بدون تردید نظام آموزشی از اثر بخشی و کارایی و اعتبار بالایی برخوردار است که یکی از این مهارت‌های مدیریتی مهارت‌های ارتباطی است که یکی از مهارت‌های مهم به منزله ابزار آموزشی است که در موفقیت و اثربخشی آن تأثیر به سزایی دارد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱).

از آنجا که یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها خلاقیت سرمایه‌های انسانی می‌باشد به نظر می‌رسد نخستین قابلیت یک مدیر خوب منابع انسانی قابلیت ملاحظات استراتژیک است، یعنی مدیر باید بتواند ملاحظات و چالش‌های راهبردی سازمان خود را درک کند و در جستجوی مزیت‌های رقابتی باشد (غفوری و همکاران).

در ارتباطات سازمان‌های ورزشی مدیران و کارکنان در دو سطح و لایه ارتباطی به تعامل با دیگران می‌پردازند. بخشی از این ارتباطات بین فردی در سطح افقی انجام می‌شود که در این نوع ارتباطات افراد با کارکنان یا مدیران همسطح خود ارتباط برقرار می‌کنند. سطح دیگر که به نظر می‌رسد بیشترین حجم ارتباطات را به خود اختصاص داده است. ارتباطات عمودی است که در این بخش مدیران یا کارکنان مجبورند با افراد زیردست و بالا دست خود ارتباط برقرار کنند. به نظر می‌رسد در ارتباطات، مدیرانی که از مهارت‌های گفتاری، شنودی و بازخوردی بهتری برخوردار باشند، موفق به ایجاد ارتباط اثربخش خواهند شد (نظری و ناصری، ۲۰۰۹). مدیران سازمان‌های ورزشی به دانستن برقرای ارتباط نیاز دارند، آنها مسئول فعالیت‌های سازمان و برنامه‌ریزی، اهداف مشخص و اجرای ارزیابی، تعلیم و تربیت کارکنان هستند. ارتباط مؤثر می‌تواند به یکی از مهمترین اهداف سازمان‌ها تبدیل گردد (جیو سانچز، ۲۰۰۹).

امروزه دانشمندان و محققان معتقدند که اساس تمدن انسانی بر خلاقیت است. بنابراین بقاء و تعالی هر جامعه ای وابسته بر میزان توجه و اهمیتی است که برای ظهور و گسترش این توانایی

کلموگراف اسمیرنوف، لوین، ضریب همبستگی، F, t برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

نتایج تحقیق

طبق نتایج بدست آمده از آمار توصیفی توزیع جنسیت افراد حاکی از این است که مردان حدود ۹ درصد از حجم نمونه و زنان حدود ۸۱ درصد از حجم نمونه را تشکیل داده‌اند. بیشترین حجم نمونه مربوط به گروه لیسانس با حدود ۵۶ درصد می‌باشد. با توجه به اطلاعات بدست آمده از آمار توصیفی در ابعاد خلاقیت میانگین‌های سیالی ۲/۰۱، بسط ۲/۰۲، ابتکار ۲/۰۲ و انعطاف پذیری ۲/۰۱ ضمن اینکه میانگین کل خلاقیت ۲/۰۱ بود. همچنین مهارت‌های ارتباطی میانگین‌های مهارت کلامی ۲/۹۸، مهارت شنودی ۲/۹۶ و مهارت بازخوردی ۲/۹۵ بود ضمن اینکه میانگین کل مهارت ارتباطی ۲/۹۷ می‌باشد.

در آمار استنباطی: قبل از بررسی فرضیه‌های تحقیق ابتدا برای نرمال بودن نمونه از آزمون شاپیرو ویلکس^۳ و برای همگنی واریانس از آزمون لوین استفاده شد (۰/۰۵). بر اساس نتایج بدست آمده نمونه آماری تحقیق از توزیع نرمال تبعیت و متغیرهای تحقیق از تجانس واریانس برخوردار بودند.

جدول ۱. آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه خلاقیت و مهارت ارتباطی

متغیرها	ضریب	ضریب تعیین	سطح معنی داری
خلاقیت / مهارت ارتباطی	۰/۴۷۱	۰/۲۲۱	۰/۰۰۴

با توجه به سطح معناداری که برای این فرضیه کوچکتر از ۰/۰۵ به دست آمده است می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه رابطه بین مهارت ارتباطی و خلاقیت مدیریت مدیران ورزشی پذیرفته می‌شود. که چون میزان ضریب همبستگی مقداری مثبت به دست آمده است می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش مهارت ارتباطی میزان خلاقیت مدیران ورزشی نیز افزایش می‌یابد. از طرفی ضریب تعیین رابطه خلاقیت و مهارت ارتباطی برابر با ۰/۲۲۱ به دست آمده است. بنابراین ۲۲ درصد از تغییرات مهارت ارتباطی توسط خلاقیت قابل تبیین است.

در آن بر نوآوری، تغییر و خلاقیت تأکید می‌شود. همچنین افزایش سطح خلاقیت مدیران ورزشی موجب می‌شود آنها در رویارویی با بحران‌ها و تهدیدات انعطاف پذیر و به طور منطقی تر با مسائل و تنگناها برخورد کنند. داشتن حداقل‌هایی از مهارت در ارتباطات بین فردی از شاخص‌های مهم مدیریت محسوب می‌شود. به نظر می‌رسد از آنجا که درصد قابل توجهی از مدیران ورزشی استان در شهرستان اصفهان مستقر می‌باشند لذا دستاوردهای این تحقیق در شناسایی سطح خلاقیت و مهارت‌های ارتباطی آنان مؤثر بوده و آنان را در استفاده از این مهارت‌ها جهت اثربخشی بیشتر سازمان‌های متبوع خود هدایت می‌نماید.

روش شناسی تحقیق

با توجه به هدف پژوهش از نوع تحقیق‌های کاربردی و از حیث شیوه انجام مطالعه حاضر از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را مدیران سازمان‌های ورزش شهرستان اصفهان تشکیل دادند. حجم جامعه آماری این پژوهش بر اساس اطلاعات دریافت شده از کارگزینی سازمان‌های نامبرده حدوداً ۲۰۰ نفر می‌باشد. نمونه‌ی آماری تحقیق، به صورت تصادفی، از بین جامعه آماری انتخاب شده و برای تعیین حجم نمونه از روش کوهن (۲۰۰۰) اشتباه مجاز نسبت یاد شده را (۰/۰۵) در نظر گرفته شد. حجم نمونه‌ای برابر ۱۲۷ نفر بدست آمد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای برای انتخاب نمونه از جامعه مورد نظر استفاده شده است. ابزار اندازه‌گیری شامل: پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بارتون جی (۱۹۹۰) که سه بعد ارتباطی را شامل ابعاد کلامی، شنودی و بازخوردی می‌سجد. پایایی^۱ این پرسشنامه طی پژوهشی توسط نظری و همکاران (۲۰۱۲) بر اساس آلفای کرونباخ محاسبه که برابر با (۰/۸۱) گزارش گردیده بود. پرسشنامه خلاقیت که چهار بعد شامل ابعاد سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف پذیری داشت. میزان پایایی این پرسشنامه طی پژوهشی توسط عابدی (۱۳۸۹) بر اساس آلفای کرونباخ محاسبه که برابر با (۰/۸۲) گزارش شده بود. روایی صوری توسط کارشناسان سنجیده و روایی محتوایی پرسشنامه‌ها طبق نظر ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی بر اساس ضریب توافق ۰/۸۵ مورد تأیید قرار گرفت. روش‌های آماری؛ تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام می‌شود. کلیه داده‌ها با استفاده از بسته نرم افزار آماری علوم اجتماعی^۲ نسخه ۱۹ با سطح اطمینان ۹۵ درصد تحلیل شد. از آزمون‌های

1. Reliability
2. SPSS

3. Shapiro Velux

جدول ۲. آزمون t- تک نمونه‌ای برای بررسی میزان خلاقیت و مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آماره آزمون t	سطح معناداری
خلاقیت	۲/۰۱	۰/۲۲	۱۱۴	۷/۶۲۵	۰/۰۳۳
مهارت ارتباطی	۲/۹۷	۰/۳۶	۱۱۴	۹/۹۳۸	۰/۰۳۵

قرار دارد. ضمن اینکه با توجه به اینکه نمره میانگین ۲/۹۷ مهارت‌های ارتباطی از میانگین ۳ فرضی مقدار بسیار ناچیزی کمتر است لذا وضعیت مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی مورد بررسی در حد متوسط قرار دارد.

با توجه به مقدار آماره t و سطح معناداری به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت بین وضعیت موجود و مطلوب خلاقیت مدیران ورزشی تفاوت وجود دارد، ضمن اینکه با توجه به اینکه نمره میانگین خلاقیت از میانگین ۳ فرضی کمتر است از این رو وضعیت خلاقیت مدیران ورزشی مورد بررسی در زیر حد متوسط

جدول ۳. آزمون t برای مقایسه میانگین زنان و مردان در متغیرهای پژوهش

متغیرها	گروه	مقادیر میانگین	آزمون لوین		آزمون t- مستقل	
			آماره آزمون F	سطح معناداری	آماره آزمون t	سطح معناداری
خلاقیت	مرد	۲/۰۱	۰/۱۸۴	۰/۶۶۹	۰/۶۷۸	۰/۴۹
	زن	۲/۰۶				
مهارت ارتباطی	مرد	۲/۹۷	۱/۳۰۵	۰/۲۵۶	۰/۰۳۷	۰/۹۷
	زن	۲/۹۷				

تفاوت معناداری بین خلاقیت و مهارت ارتباطی در زنان و مردان مدیر ورزشی وجود ندارد.

در جدول ۳ نتایج آزمون t- مستقل برای مقایسه میانگین زنان و مردان آورده شده است در سطح معناداری محاسبه شده بیشتر از ۰/۰۵ می باشد از این رو با توجه به توضیحات بیان شده،

جدول ۴. آزمون آنالیز واریانس برای مقایسه سطح تحصیلات در متغیرهای مورد بررسی

متغیرها	-	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره آزمون F	سطح معناداری
خلاقیت	بین گروهی	۰/۱۳۵	۴	۰/۰۳۴	۰/۶۴۲	۰/۶۳۴
	درون گروهی	۵/۷۷۳	۱۱۰	۰/۰۵۲		
	مجموع کل	۵/۹۰۸	۱۱۴			
مهارت ارتباطی	بین گروهی	۰/۵۵۵	۴	۰/۱۳۹	۱/۰۴۵	۰/۳۸۸
	درون گروهی	۱۴/۶۰۶	۱۱۰	۰/۱۳۳		
	مجموع کل	۱۵/۱۶۱	۱۱۴			

نمونه وجود ندارد چون سطح معناداری به دست آمده بیش از ۰/۰۵ می‌باشد.

همانگونه که از جدول ۴ مشخص است تفاوت معناداری بین خلاقیت و مهارت ارتباطی براساس سطح تحصیلات متفاوت افراد

بحث و نتیجه گیری

از جمله مسائل پیش روی سازمانها در انتخاب مدیران، برگزیدن مدیران شایسته با توجه به معیارها و مؤلفه های لازم برای تصدی این پست مهم است. امروزه با رشد و توسعه سازمانها و محیط رقابتی کنونی، داشتن مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی مدیران سازمانها، به نوعی از ملزومات اصلی انتصاب آنان است. به نظر می‌رسد با توجه به ماهیت پیچیده فرآیند ارتباط و ضرورت توسعه مهارت‌های ارتباطی بین فردی مدیران بنا بر نیاز حرفه‌ای خود باید سعی در بهبود مهارت‌های ارتباطی داشته باشند. مدیران ورزشی نیز از این امر مستثنی نیستند و عملکرد صحیح آنان در پیشبرد اهداف ورزشی کشور در گرو داشتن مهارت‌های مدیریتی از جمله خلاقیت و نوآوری برای مدیریت اثربخش و کارا است. بر اساس یافته‌های جدول ۱ ضریب همبستگی پیرسون برای نشان دادن رابطه بین مهارت ارتباطی و خلاقیت را نشان می‌دهد. از آنجا که میزان ضریب همبستگی مقداری مثبت به دست آمده است می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش مهارت ارتباطی میزان خلاقیت مدیران ورزشی نیز افزایش می‌یابد. نتایج نشان داد که بین خلاقیت و مهارت‌های ارتباطی رابطه معنی داری وجود دارد، لذا دستاوردهای این پژوهش با بخشی از دستاوردهای نظری و همکاران (۲۰۱۴)، گودرزی و همکاران (۱۳۹۱) که آنان اشاره بر این داشتند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مهارت‌های ارتباطی با مهارت‌های مدیریتی وجود دارد از آنجا که یکی از مهارت‌های مهم مدیریتی مهارت انسانی و ادراکی می‌باشد همخوان است. ضمن اینکه نتایج این پژوهش با بخشی از نتایج شیخعلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) و فرید (۱۳۸۸) که بر این باور بودند که بین خلاقیت و فرهنگ سازمانی و کارآفرینی ارتباط وجود دارد همخوان است چرا که به نظر می‌رسد بخش از رویکردهای فرهنگ سازمانی و فعالیتهای کارآفرینی به ارتباطات درون و برون سازمانی بخصوص ارتباطات بین فردی وابسته باشد.

با توجه به اطلاعات بدست آمده از آمار توصیفی در ابعاد خلاقیت میانگین های سیالی ۲/۰۱، بسط ۲/۰۲، ابتکار ۲/۰۲ و انعطاف پذیری ۲/۰۱ ضمن اینکه میانگین کل خلاقیت ۲/۰۱ بود که پائین‌تر از میانگین فرضی می‌باشد. همچنین مهارت‌های ارتباطی میانگین‌های مهارت کلامی ۲/۹۸، مهارت شنودی ۲/۹۶ و مهارت بازخوردی ۲/۹۵ بود ضمن اینکه میانگین کل مهارت ارتباطی ۲/۹۷ بود که پائین‌تر از میانگین فرضی می‌باشد. همچنین با توجه به نتایج جدول (۲) وضعیت خلاقیت مدیران ورزشی مورد بررسی در زیر حد متوسط قرار دارد. ضمن اینکه بین وضعیت موجود و مطلوب مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی تفاوت وجود دارد، وضعیت مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی

مورد بررسی در حد متوسط قرار دارد. این بخش از دستاوردهای پژوهش با نتایج انصاری (۱۳۹۰) که خلاقیت مدیران در اداره کل تربیت بدنی استان تهران در حد متوسط توصیف نمود، غفوری و همکاران (۱۳۸۸) که خلاقیت معلمان تربیت بدنی را در حد متوسط قلمداد نمودند و نتایج نظری و همکاران (۱۳۹۱)، نظری و نصری (۲۰۱۴) و معین‌فر و همکاران (۲۰۱۳) که سطح مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی ایران را در حد متوسط و زیر متوسط ارزیابی نموده بودند، همسو می‌باشد.

بر اساس دستاوردهای جدول ۳ از آنجا که تفاوت معناداری بین خلاقیت و مهارت ارتباطی در زنان و مردان مدیر ورزشی وجود ندارد. ضمن اینکه در جدول ۴ نتایج آزمون آنالیز واریانس آورده شده است که مشخص است تفاوت معناداری بین خلاقیت و مهارت ارتباطی براساس سطح تحصیلات متفاوت افراد نمونه وجود ندارد و تفاوت معناداری بین خلاقیت و مهارت‌های ارتباطی با توجه به سطح تحصیلات مدیران وجود ندارد بخش عدم تفاوت در مهارت‌های ارتباطی با دستاوردهای نظری و نصری (۲۰۱۴) در اشاره به این داشتند که بین مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی ایران بر اساس سطح تحصیلات تفاوت معنی داری وجود دارد غیر همسو می‌باشد. به نظر می‌رسد گستردگی قلمرو مکانی پژوهش نظری و نصری (۲۰۱۴) با پژوهش حاضر متفاوت باید لذا شاید این عدم همسویی را به بتوان به این دلیل ربط داد. ضمن اینکه در بخش خلاقیت دستاوردهای پژوهش حاضر با دستاوردهای شیخعلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) هسو می‌باشد چرا که آنان نیز اشاره بر این داشتند که وضعیت خلاقیت مدیران سازمانهای ورزشی در سطح مطلوبی قرار ندارد.

به طور کلی می‌توان اذعان نمود با توجه به اینکه سرمایه انسانی نسبت به سایر منابع در سازمانها و جوامع نقش مهمتری ایفا می‌کند. در غیاب سرمایه انسانی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه و تعالی سازمانی و سرآمدی ناهموار و دشوار می‌شود. ضمن اینکه با تقویت خلاقیت مدیران ورزشی مدیران در شرایط مناسبی سازمانها را به سمت اثربخشی سازمانی هدایت می‌نمایند. از آنجا که ارتباطات رکن اصلی هر سازمانی در دنیای امروزی و مدیریت آن نیز بسیار مهم و حیاتی می‌باشد و تأثیر مثبتی نیز بر سرمایه انسانی دارد و سرمایه انسانی نیاز امروزه همه سازمانهاست، توجه به هر یک از این متغیرهای حیاتی در سازمان‌های ورزشی نیز از آن مستثنی نیستند. ضمن اینکه توسعه فعالیت‌های مدیریتی نیازمند فراهم آوردن شرایط و زیرساخت‌های مناسب و ضروری برای آن می‌باشد. ساختار، تکنولوژی، فرهنگ، ارتباطات و استراتژی همگی می‌بایستی در جهت توسعه و تسهیل مدیریت سازمانی شکل گیرند و در

مدیران ورزشی به عنوان یکی از اصلی ترین عضو سازمان‌های ورزشی، گرایش زیادی برای بروز دادن خلاقیت و مهارت‌های ارتباطی خود داشته و برای ارائه یک مدیریت بهتر نیازمند یادگیری و استفاده از خلاقیت و مهارت‌های ارتباطی بالا می‌باشند. از این رو برای افزایش ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی در مدیران ورزشی به نظر می‌رسد باید از مدیرانی استفاده شود که از قوه خلاقیت بالا، مهارت‌های ارتباطی بالایی برخوردار می‌باشند.

صورت نیاز مجددا طراحی شوند. لذا لازمه برنامه ریزی صحیح در این سازمان‌ها برای ارتقای خلاقیت و مهارت‌های ارتباطی برای مدیران ورزشی به عنوان افراد اثر گذار در این سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. چرا که مدیران سازمان‌های ورزشی با پایه‌ریزی فرهنگی مشترک در سازمان مبتنی بر اصول پایه‌ای مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریتی می‌توانند در جهت شکل‌گیری فرهنگ سازمانی قوی موثر بوده و نهایتاً شرایطی را فراهم آورند تا سازمان‌ها به سمت بهروری پایدار حرکت نمایند.

منابع

- انصاری، محمدحسین (۱۳۹۰). مدیریت دانش و خلاقیت در اداره کل تربیت بدنی استان تهران. نشریه مدیریت ورزشی. ۸(۳).
- رجیمی، محمد. کشتی دار، محمد. خوشبختی، جعفر (۱۳۹۱). سنجش میزان هوش فرهنگی مدیران فدراسیون های منتخب در کشور و بررسی رابطه آن با سبک رهبری تحول آفرین. *مطالعات مدیریت ورزشی*. ۱۴(۱).
- شعبانی، بهار غ. ر. عرفانی، ن. عزیزی، ا. ر (۱۳۹۲). پیش بینی اثربخشی سازمانی بر اساس هوش هیجانی مدیران ورزشی استان لرستان. *مجله پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی*. ۴(۴).
- شیخعلی زاده، هریس، محبوب، تجاری، فرشاد، پیر علائی، الهه (۱۳۹۰). بر آورد میزان خلاقیت از فرهنگ سازمانی در مدیران سازمان های ورزشی. *نشریه مدیریت ورزشی* ۴(۱۱).
- فرید داریوش (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در بین مردان و زنان ورزشکار و غیرورزشکار (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه یزد). *نشریه مدیریت ورزشی*. ۲(۱).
- غفوری، فرزاد. اشرف گنجویی، فریده. دهقان، آیت الله. حسینی، سیده مهسا (۱۳۸۸). ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی. *نشریه مدیریت ورزشی*. دوره ۱، شماره ۲.
- گودرزی محمود. نظری رسول. احسانی محمد (۱۳۹۱). ارائه مدل معادلات ساختاری اثر مهارت های ارتباطی بر مهارت های مدیریتی مدیران ورزشی. *پژوهش های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش* ۱.
- محمدی، ناهید (۱۳۸۴). تشریح مفاهیم و مبانی خلاقیت و نوآوری: روزنامه همشهری، سال سیزدهم: شماره ۳۷۳۰.
- نظری رسول. احسانی محمد. گنجویی فریده اشرف. قاسمی حمید (۱۳۹۱). اثرات مهارت های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثر بخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران. *مطالعات مدیریت ورزشی*. ۱۶(۱).

Guo, K. and Sanchez, Y(2009). *Work place Communication. In N. Borkowski., Ed, Organizational Behavior, Theory and Design. Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers.*

Moein far Hameid. Nazari Rasool. Yektayar Mozafar(2013). Structural equations modeling of fundamental communication skills with occupational satisfaction and its role on organizational commitment of the sport organizations. *European Journal of Experimental Biology*, 3(5).

aa guye,, L,, add Saan,,, .. 9999999 A rrawwwkkk rrr eeee aaaaldggg creaiittt y nn eeeeeeeeee e egnæennn . *Information and software technology*. (51).

Nazari R. Ehsani M. Ganjouei A. Ghasemei H(2012). Structural equation modeling of relationship and interpersonal communication on organizational effectiveness between sport managers. *African Journal of Business Management* .6 (27).

Nazari N. Naseri M(2014). The model of Relation between communication skills with

leadership styles and its role on organizational effectiveness in sport organization. *Research in Sport Management and Psychology*, (1).

Sullivan Philip(2004). *Communication Differences between Male and Female Team Sport Athletes*. Communication Reports. Academic Research Library;17(2).

Poczwardowski A. Barott J. Henschen K(2002). The athlete and coach: Their relationship and its meaning. Results of an interpretative study. *International Journal of Sport Psychology*. (33).

Yukl Gary(2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*.

