

بررسی تأثیر ارتباط بین ویژگی‌های فردی مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر خلاقیت و مدیریت تضاد

## A Survey of the Influence of Personal Characteristics of Managers in Physical Education Organization and Ministry of Science, Research and Technology on Innovation and Management of Opposition

P. Osanlo<sup>1</sup> (Ph.D)  
University of Tehran  
H.Assadi (Ph.D) \_ M.Goodarzi (Ph.D)  
University of Teham  
A. Kazemnejad (Ph.D)  
University of Tarbiat modarres

دکتر پرستو اصائلو  
دکترای دانشگاه تهران  
دکتر حسن اسدی \_ دکتر محمود گودرزی  
استادیار دانشگاه تهران  
دکتر انوشیروان کاظم نژاد  
دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

**Abstract :** This study is conducted to survey the influence of personal characteristics of managers in Physical Education Organization and in Ministry of Science, Research and Technology on innovation and management of opposition. The sample of the study consisted of all high-level and intermediate-level managers of Physical Education Organization (n=75) and Ministry of Scienc, Research and Technology (n=85). The tools of measurement included 1) innovation questionnaire of Dr.Abedi consisting of 80 three-choice questions, 2) Robin's questionnaire of management of opposition consisting of 30 seven-choice questions, and 3) the questionnaire of personal characteristics of managers consisting of 12 questions. Statistical methods used in this study included correlation coefficient of pearson, t test, Kolmogorov-Smirnov test, multiple regression and Chi-square test. To assure the reliability of the questionnaires, retesting was used with an interval of 20 days.

چکیده : این تحقیق برای بررسی میزان تأثیر ویژگی‌های فردی مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر خلاقیت و مدیریت تضاد صورت گرفته است. نمونه تحقیق شامل کلیه مدیران سطح عالی و میانی سازمان تربیت‌بدنی (۷۵ نفر) و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۸۵ نفر) است. ابزارهای اندازه‌گیری این تحقیق عبارتند از: ۱. پرسشنامه خلاقیت دکتر عابدی که شامل پرسش سه گزینه‌ای است. ۲. پرسشنامه مدیریت تضاد رایینز که شامل پرسش هفت گزینه‌ای است. ۳. پرسشنامه ویژگی‌های شخصی مدیران که شامل پرسش است. روش‌های آماری که در این تحقیق به کار رفته عبارت بودند از: ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t، آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف، رگرسیون چند گانه و آزمون خی-دو. در ضمن برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها از آزمون مجدد یا بازآزمایی به فاصله روز به کار رفت. نتایج به دست‌آمده نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی (سن، جنسیت، سابقه ورزشی، سابقه خدمت، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی) تأثیری بر میزان خلاقیت و نوع مدیریت تضاد مدیران سازمان‌های مورد بررسی ندارد.

**Key Words:**  
Management of opposition, Innovation.

واژه‌های کلیدی  
مدیریت تضاد، خلاقیت.

1 - Email : Osanlo\_2005@yahoo.com

## مقدمه

عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و غیر قابل پیش‌بینی است. وضعیت کنونی مدیریت در جامعه ما بیانگر عدم توازن میان پیچیدگی‌هاست. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدهای محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی، ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند. ضعف‌ها را ترمیم کنند و به تقویت نقاط قوت بپردازند. مسایل و مشکلات مدیریت آنچنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به تنهایی میسر نیست. ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان و مدیران، این پیچیدگی‌ها را دو چندان کرده است.

عباسعلی قربان‌زاده در سال تحقیقی با عنوان بررسی میزان خلاقیت مدیران مدارس و موانع شخصی آن در شهرستان فردوس، انجام داد و نتایج زیر را به دست آورد:

۱. تعداد مدیران با خلاقیت متوسط به بالا بیشتر از زیر متوسط است.

۲. مدرک تحصیلی، جنسیت، سابقه کاری تفاوت معنی‌داری را در خلاقیت ایجاد نمی‌کند (۱).

فریدون منافی تحقیقی را به عنوان پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران با نام بررسی و شناخت موانع مؤثر بر خلاقیت مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور انجام داد و نتیجه گرفت که میان ویژگی‌های فردی (سن، سابقه کاری، پست سازمانی) و خلاقیت، رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۲).

ارنست دیل در سال اظهار کرد داشتن مدیران خلاق و نوآور شاید مهم‌ترین عامل در تضمین بقای سازمان برای ارائه اندیشه جدید و کلی باشد. آنتوان ریباوت بر این باور بود که خلاقیت در ۱۸ سالگی به اوج خود می‌رسد و در باقی طول عمر شخص کاهش می‌یابد (۳).

بورس‌زلاتین طی پژوهش‌های خود در سال اعلام کرد خلاقیت در ۲۱ سالگی به شدت افول می‌کند (۳). پروفسور سی‌لهمان<sup>۱</sup> استاد دانشگاه اوهایو طی بررسی هزار نمونه موفقیت خلاق اعلام کرد متوسط سنی این ابداع‌ها در ۷۴ سالگی بوده است (۲). دکتر لند در کتاب خلاقیت و خلاقیت آینده، خلاقیت را متعلق به سن یا افراد خاصی نمی‌داند و معتقد است خلاقیت دسترس همگان است.

با توجه به این که در سازمان‌های امروزی و در صحنه ورزش، وجود تعارض و تضاد اجتناب‌ناپذیر است و تغییرهای مستمر و روزافزون جامعه و فناوری نیز موجب افزایش تضادها

1 - Herrey C. Lehman

می‌شوند، و از طرفی هزینه‌های ناشی از ظهورشان بیش از آن است که نادیده گرفته شود، تضاد تعامل افرادی است که با یکدیگر ارتباط متقابل دارند و در زمینه اصلی، هدف‌های فرعی و ارزش‌ها بین آنها اختلاف وجود دارد و افراد، دیگران را به عنوان مانعی بالقوه، در برابر اهداف خود تلقی می‌کنند. در این تعریف روی سه ویژگی تضاد تأکید می‌شود:

۱. تعامل افراد با یکدیگر

۲. وابستگی متقابل

۳. اهداف ناسازگار<sup>۱</sup>

مدیریت‌های ورزشی امروزه باید با دقت و پشتکار خود را آماده رویارویی با تغییرها، تضادهای رو به افزایش در امر ورزش کرده و با استفاده از مهارت‌های مدیریت تضاد و بهره‌گیری از نیروی خلاقیت اقدام به خلق شیوه‌هایی نوین و مطابق با وضعیت موجود کنند. از این‌رو به نظر می‌رسد بررسی ویژگی‌های فردی مدیران سازمان‌ها و تأثیر آنها بر مدیریت تضاد و خلاقیت آنها می‌تواند گامی مؤثر در راستای حل بعضی از مشکلات ناشی از پیچیدگی‌های روزافزون جامعه و سازمان‌ها باشد. خلاقیت به معنای توانایی تولید اندیشه‌ها و ایده‌های جدید و ترکیب آنها با یکدیگر و بیشتر در جنبه‌های فکری نظری و به اصطلاح فعالیت‌های ذهنی و طراحی قبل از عمل به کار می‌رود. دکتر سی‌لندا در کتاب از تضاد به سوی خلاقیت به ارتباطی قوی میان تضاد و خلاقیت اشاره می‌کند و تضاد را اکسیژن خلاقیت می‌داند (۵).

اداره امور سازمان، مدیر را رویاروی ارزش‌های مختلف و متضادی قرار می‌دهد. بنابراین مدیران با توجه به این نکته و همچنین با توجه به اثرهای مخرب تضاد باید بدانند با تضاد چگونه برخورد کنند. مدیریت تضاد یعنی مدیریتی که بتواند در شرایطی که تعارض و تضاد وجود دارد، به بهترین شکل سازمان را اداره کرده و بین اعضا و سازمان تعادل ایجاد کند و تضاد ایجاد شده را از بین ببرد یا به خدمت هدف‌های سازمانی درآورد و از جنبه‌های غیرکارایی آن بکاهد و به جنبه‌های کارکردی آن بیفزاید (۶).

هدف از این تحقیق، بررسی ارتباط میان ویژگی‌های فردی مدیران ورزشی و خلاقیت و مدیریت تضاد است. امید است این تحقیق بتواند گامی کوچک در راستای توسعه رفتار و عملکرد مدیریتی سازمان‌های ورزشی باشد.

1 - Patricia Hayes Anrews and Richard T.Herschel,op.cit,p:237

### روش تحقیق

روش به کار گرفته شده در این تحقیق، روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. تحقیق پیمایشی برای بررسی کاوش، توصیف و تبیین ویژگی‌های یک جامعه آماری به کار می‌رود و برای پاسخ به این پرسش انجام می‌شود که ماهیت و شرایط و وضعیت موجود چگونه است. جامعه آماری این تحقیق را ریسان و معاونان دانشکده‌های تربیت‌بدنی و مدیران اداره‌های فوق‌برنامه ورزشی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و مدیران و معاونان حوزه ستادی، رؤسای فدراسیون‌های ورزشی و مدیران کل تربیت‌بدنی استان‌ها، وابسته به سازمان تربیت‌بدنی تشکیل می‌دهند.

روش‌های آماری مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون  $t$  و آزمون کلموگروف اسمیرنوف. در ضمن برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها از آزمون مجدد یا بازآزمایی به فاصله ۲۰ روز استفاده شد.

### روش نمونه‌گیری

براساس نتایج بررسی مقدماتی *Pilot study* با اطمینان درصد و توان آزمون درصد تعداد نمونه لازم برای هر کدام از سازمان‌ها ۴۱ نفر و روی هم نفر است. با توجه به این که جمع‌آوری اطلاعات براساس پرسشنامه انجام شده است، از سازمان تربیت‌بدنی نفر و از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نفر جمع‌آوری شد. در مجموع نفر مورد نمونه‌گیری قرار گرفتند.

### متغیرهای تحقیق

در این تحقیق عناصر خلاقیت متغیر وابسته محسوب می‌شود تا رابطه آن با متغیرهای مستقل مدیریت تضاد مشخص شود. در ضمن در این تحقیق مدیریت تضاد، متغیر مستقل برای ویژگی فردی عناصر خلاقیت در دو سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری محسوب می‌شود.

### ابزارهای اندازه‌گیری تحقیق

ابزارهای اندازه‌گیری در این تحقیق عبارت است از:

۱. پرسشنامه خلاقیت دکتر عابدی (شامل پرسش سه گزینه‌ای)

۲. پرسشنامه مدیریت تضاد رایبیز (شامل پرسش هفت گزینه‌ای)
۳. پرسشنامه ویژگی‌های شخصی مدیران (شامل پرسش) ضریب پایانی آزمون خلاقیت عابدی با روش‌های: آزمون آزمون مجدد، همسانی درونی (آلفای کرونباخ) محاسبه شد.

### نتایج و یافته‌های تحقیق

برای مقایسه تفاوت میان متغیرهای جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، سن، سابقه ورزشی، سابقه خدمت با عناصر خلاقیت و مدیریت تضاد، از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون استفاده شد.

۱. بررسی توصیفی مربوط به جنسیت مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان می‌دهد که از کل مدیر، ۵۱ نفر (۵۸ درصد) زن و ۳۷ نفر (۴۲ درصد) مرد هستند. تعداد مدیران زن سازمان تربیت‌بدنی (۶۸/۳ درصد) بیشتر از تعداد مدیران زن در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۴۸/۹۴ درصد) است. تعداد مدیران مرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۵۱/۱ درصد) بیشتر از مدیران مرد سازمان تربیت‌بدنی (۳۱/۷ درصد) است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که رابطه معنی‌دار میان جنسیت و محل خدمت وجود ندارد ( $P = ۰/۰۷$ ).

۲. وضعیت تحصیلی مدیران متأهل سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان می‌دهد که از کل مدیران یعنی نفر، ۱۵ نفر (۱۷ درصد) از آنها مجرد و ۷۳ نفر (۸۳ درصد) متأهل هستند و تعداد مدیران مجرد در سازمان تربیت‌بدنی (۲۲ درصد) بیشتر از مدیران مجرد در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۲/۸ درصد) است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میان وضعیت تأهل و محل خدمت رابطه معنی‌داری وجود ندارد ( $P = ۰/۲۵۳$ ).

۳. وضعیت تحصیلی مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان داد که از کل مدیران، مدیرانی که دارای مدرک تحصیلی دکترای هستند، در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۲/۸ درصد)، بیشتر از مدیران سازمان تربیت‌بدنی (۱۰ درصد) است و این اختلاف در سطح کارشناسی ارشد بیشتر می‌شود، به طوری که تعداد مدیرانی که دارای مدرک کارشناسی ارشد در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری هستند ۳۸/۳ درصد و در سازمان تربیت‌بدنی درصد است.

در سطح کارشناسی تعداد مدیران دو سازمان در سطح تقریباً برابری قرار دارند. تعداد این مدیران در سازمان تربیت‌بدنی (۵۰/۶ درصد) کمی بیشتر از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۴۸/۹ درصد) است.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ۱۷ درصد مدیران سازمان تربیت‌بدنی دارای مدرک کاردانی و ۱۰ درصد آنها نیز دارای مدرک تحصیلی دیپلم هستند و پایین‌ترین مدرک تحصیلی مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری کارشناسی است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد میان مدرک تحصیلی و محل خدمت رابطه معنی‌داری وجود دارد ( $P = 0/01$ ).

۴. رشته تحصیلی (ورزشی یا غیرورزشی بودن رشته تحصیلی) نشان می‌دهد تعداد مدیرانی که در سازمان تربیت‌بدنی دارای رشته تحصیلی غیرورزشی هستند (۴۳/۹ درصد) بسیار بیشتر از مدیران فوق در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۴/۹ درصد) است. ۸۵/۱ درصد مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری دارای تحصیلات ورزشی و ۵۶/۱ درصد مدیران سازمان تربیت‌بدنی دارای تحصیلات ورزشی‌اند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد میان نوع رشته تحصیلی و محل خدمت رابطه معنی‌داری وجود دارد ( $P = 0/03$ ).

۵. در مقایسه دو سازمان با یکدیگر یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد در فاصله سنی‌ای که بیشترین تعداد مدیران دو سازمان قرار دارند (۳۵-۴۴) تعداد مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بسیار کمتر (۳۶ درصد) از مدیران سازمان تربیت‌بدنی (۵۵ درصد) است و سپس در فاصله سنی میان سال تعداد مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۳۴ درصد) بیشتر از مدیران سازمان تربیت‌بدنی (۲۱ درصد) است. در فاصله سنی سال تعداد مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری کمی بیشتر (۲۳ درصد) از مدیران سازمان تربیت‌بدنی (۲۱ درصد) است. در بالای سال نیز تعداد مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۷ درصد) کمی بیشتر از مدیران سازمان تربیت‌بدنی (۳ درصد) است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میان سن و محل خدمت مدیران، رابطه معنی‌داری وجود ندارد ( $P = 0/586$ ).

۶. سابقه ورزشی سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان می‌دهد از کل تعداد مدیران یعنی مدیر، ۲۹ درصد بیشترین بین سال و ۲۹ درصد نیز بین سال سابقه ورزشی

دارند که بیشترین درصدهای موجود در کل مدیران است. کمترین درصد (۲ درصد) مدیران دو سازمان سال به بالا و ۶ درصد آنها بین سال و در نهایت درصد بین سال سابقه ورزشی دارند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد میان سابقه ورزشی و محل خدمت مدیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد ( $P = 0/429$ ).

۷. سابقه خدمت مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان می‌دهد که از کل تعداد مدیران درصد بین سال، ۳۱ درصد بین سال، ۱۹ درصد بین سال، ۳ درصد بین سال، ۲ درصد بین سال و ۱ درصد نیز ۴۱ سال به بالا سابقه خدمت دارند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد میان سابقه خدمت و محل خدمت مدیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد ( $P = 0/065$ ).

جدول ۱- ضرایب همبستگی میان میزان تحصیلات و عناصر خلاقیت و نوع مدیریت تضاد در مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (تست  $t$ )

تصمیم‌گیری	سطح معنی‌دار	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سازمان تربیت‌بدنی		میزان تحصیلات	
		میانگین	انحراف معیار	عناصر خلاقیت و نوع مدیریت تضاد	
معنی‌دار نیست	۰/۱۶۵۹	۴/۶۱۳	۵۲/۹۲	فوق لیسانس به بالا	سیالی
		۵/۶۲۶	۵۲/۴۱	لیسانس به پایین	
معنی‌دار نیست	۰/۱۳۱۴	۴/۱۱۱	۲۳/۱۹	فوق لیسانس به بالا	سطح
		۴/۶۶۲	۲۲/۲۲	لیسانس به پایین	
معنی‌دار نیست	۰/۵۲۹	۴/۹۶۵	۳۵/۵۸	فوق لیسانس به بالا	ابتکار
		۴/۸۱۶	۳۶/۲۵	لیسانس به پایین	
معنی‌دار نیست	۰/۱۸۷۲	۲/۷۲۴	۲۴/۳۱	فوق لیسانس به بالا	انعطاف‌پذیری
		۳/۳۴۷	۲۴/۲۰	لیسانس به پایین	
معنی‌دار نیست	۰/۹۱۸	۸/۲۰۱	۴۹/۰۶	فوق لیسانس به بالا	روش عدم مقابله
		۱۰/۱۸۲	۴۸/۸۴	لیسانس به پایین	
معنی‌دار نیست	۰/۹۶۹	۸/۴۹۹	۲۵/۱۴	فوق لیسانس به بالا	روش راه‌حل‌گرایی
		۹/۸۵۸	۳۵/۰۶	لیسانس به پایین	
معنی‌دار نیست	۰/۶۲۳	۶/۷۴۴	۲۷/۶۹	فوق لیسانس به بالا	روش رقابتی
		۶/۸۹۳	۲۶/۹۶	لیسانس به پایین	

جدول ۲\_ ضرایب همبستگی میان جنسیت و عناصر خلاقیت و نوع مدیریت تضاد در مدیران سازمان تربیت بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

تصمیم گیری	سطح معنی دار	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سازمان تربیت بدنی		جنسیت	
		انحراف معیار	میانگین	عناصر خلاقیت و نوع مدیریت تضاد	
معنی دار نیست	۰/۶۴۹	۵/۴۲۳	۵۲/۴۲	زن	سیالی
		۴/۹۱۰	۵۲/۹۵	مرد	
معنی دار نیست	۰/۱۹۷	۴/۲۹۷	۲۲/۰۲	زن	بسط
		۴/۴۰۱	۲۲/۲۷	مرد	
معنی دار نیست	۰/۶۰۷	۴/۳۲۰	۳۶/۱۲	زن	ابتکار
		۵/۶۶۴	۳۵/۵۷	مرد	
معنی دار نیست	۰/۷۴۹	۳/۲۱۷	۲۴/۱۸	زن	انعطاف پذیری
		۲/۸۹۸	۲۴/۳۵	مرد	
معنی دار نیست	۰/۲	۹/۹۷۷	۵۰/۰۲	زن	روش عدم مقابله
		۸/۱۹۷	۴۷/۴۴	مرد	
معنی دار نیست	۰/۴۸۵	۱۰/۰۰۸	۳۴/۳۷	زن	روش راه حل گزایی
		۸/۲۶۳	۳۵/۷۸	مرد	
معنی دار نیست	۰/۳۷۵	۶/۷۸۴	۲۶/۶۷	زن	روش رقابتی
		۶/۷۸۸	۲۷/۹۷	مرد	



جدول ۳- ضرایب همبستگی میان میزان تحصیلات و عناصر خلاقیت و نوع مدیریت تضاد در مدیران سازمان تربیت بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

تصمیم گیری	سطح معنی دار	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سازمان تربیت بدنی		جنسیت	
		انحراف معیار	میانگین	عناصر خلاقیت و نوع مدیریت تضاد	
معنی دار نیست	۰/۶۵۹	۴/۶۱۳	۵۲/۹۲	فوق لیسانس به بالا	سبالی
		۵/۶۲۶	۵۲/۴۱	لیسانس به پایین	
معنی دار نیست	۰/۳۱۴	۴/۱۱۱	۲۳/۱۹	فوق لیسانس به بالا	بسط
		۴/۶۶۲	۲۲/۲۲	لیسانس به پایین	
معنی دار نیست	۰/۵۲۹	۴/۹۶۵	۲۵/۵۸	فوق لیسانس به بالا	اینگار
		۴/۸۱۶	۲۶/۲۵	لیسانس به پایین	
معنی دار نیست	۰/۸۷۲	۲/۷۲۴	۲۴/۳۱	فوق لیسانس به بالا	انعطاف پذیری
		۳/۳۴۷	۲۴/۲۰	لیسانس به پایین	
معنی دار نیست	۰/۹۱۸	۸/۲۰۱	۴۹/۰۶	فوق لیسانس به بالا	روش عدم مقابله
		۱۰/۱۸۳	۴۸/۸۴	لیسانس به پایین	
معنی دار نیست	۰/۹۶۹	۸/۴۹۹	۳۵/۱۴	فوق لیسانس به بالا	روش راه حل تفریبی
		۹/۸۵۸	۳۵/۰۶	لیسانس به پایین	
معنی دار نیست	۰/۶۲۳	۶/۷۴۴	۲۷/۶۹	فوق لیسانس به بالا	روش رفاهی
		۶/۸۹۳	۲۶/۹۶	لیسانس به پایین	

### بحث و نتیجه گیری

برای بررسی نتایج تحقیق حاضر به مروری بر نتایج تحقیقاتی که پیش از این در این زمینه صورت گرفته، نیاز است.

عباسعلی قربانزاده و فریدون منافی در تحقیقاتشان رابطه معنی داری بین ویژگی‌های فردی (مدرک تحصیلی، جنسیت، سابقه کاری، سن، پست سازمانی) و خلاقیت مشاهده نکردند. ارنست دیبل نیز در تحقیقاتش نتیجه گرفت که جنسیت بر شیوه مدیریت تضاد بی اثر است. بوریس زلاتین و آنتوان ریباوت برای خلاقیت سنین خاصی را تعیین کردند، اما دکتر سی لند خلاقیت را متعلق به سن یا افراد خاصی نمی داند.

بنابر نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در تحقیق حاضر:

پرتال جامع علوم انسانی

۱. جنسیت مدیران نشان می‌دهد که ارتباط معنی‌داری میان جنسیت و محل اشتغال مدیران وجود ندارد ( $P = 0/07$ ). دو سازمان از نظر جنسیت یکسان بودند.
۲. تعداد مدیران مجرد در سازمان تربیت‌بدنی (۲۲ درصد) بیشتر از مدیران مجرد در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۲/۸ درصد) است. در کل رابطه معنی‌داری میان وضعیت تأهل و محل خدمت در مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مشاهده نشد ( $P = 0/253$ ).
۳. رابطه معنی‌داری بین مدرک تحصیلی مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و محل خدمت آنها وجود دارد ( $P = 0/01$ ). سطح تحصیلات در مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بالاتر از سازمان تربیت‌بدنی است و با توجه به ماهیت آموزشی سازمان یاد شده این مسئله بسیار طبیعی به نظر می‌رسد.
۴. رابطه معنی‌داری بین رشته تحصیلی و محل خدمت مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری وجود دارد ( $P = 0/03$ ). با توجه به ماهیت آموزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، بیشتر مدیران این وزارتخانه مدرس دانشگاه هستند. از این‌رو به تحصیلات ورزشی در سطوح بالا برای تدریس در دانشگاه نیاز دارند. سازمان تربیت‌بدنی نیز برای بهره‌گیری از امکانات اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و بعدهای تبلیغاتی در بسیاری از موارد از مدیران غیرورزشی مطرح در سایر سازمان‌ها مدد می‌جوید تا ورزش کشور بتواند از امکانات شغلی و اجتماعی آنها بهره‌مند شود.
۵. بیشترین تعداد مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۴۵ درصد) بین ۳۵- سال دارند و مقایسه دو سازمان نشان می‌دهد بیشتر مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در دو طبقه سنی سال قرار دارند، اما مدیران سازمان تربیت‌بدنی در سه طبقه سنی سال تجمع دارند و تمرکز در فاصله طبقاتی سال بیشتر از دو طبقه دیگر است.
۶. سابقه ورزشی مدیرانی که بین سال و ۱۶-۹ سال سابقه ورزشی دارند، در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بیشتر (۸ و ۳۰ درصد) از سازمان تربیت‌بدنی (۳ و ۱۵ درصد) است. تعداد مدیرانی که دارای سابقه ورزشی، ۲۲-۲۵ و ۳۲-۴۰ سال هستند، در سازمان تربیت‌بدنی (۳۶، ۳۱ و ۱۵ درصد) بیشتر از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۲۲، ۲۷ و ۱۸ درصد) است.

در کل سابقه ورزشی مدیران سازمان تربیت‌بدنی بیشتر از مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است و این مسئله با توجه به ماهیت ورزشی که سازمان تربیت‌بدنی دارد، طبیعی به نظر می‌رسد.

۷. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد سابقه خدمت مدیران سازمان تربیت‌بدنی بیشتر از مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است.

۸. میان عناصر خلاقیت و سن، رابطه معنی‌داری وجود ندارد. میان خلاقیت و سن مدیران در سازمان تربیت‌بدنی ( $P = 0/202$  و  $r = -0/212$ ) و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ( $P = 0/476$ ) و  $r = -0/110$ ) و در مقایسه با یکدیگر ( $P = 0/222$  و  $r = -0/126$ ) رابطه معنی‌داری وجود ندارد. نتیجه تحقیقات پروفیسور سی‌لهمان استاد دانشگاه اوهایو مبنی بر اینکه خلاقیت از سن ترمز می‌کند، نیز تأیید‌کننده نتیجه تحقیق است.

۹. میان عناصر خلاقیت و سابقه ورزشی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

۱۰. میان عناصر خلاقیت و سابقه خدمت مدیران در سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و در مقایسه دو سازمان با یکدیگر رابطه معنی‌داری وجود ندارد. سابقه خدمت مدیران اثرگذار بر عناصر خلاقیت آنهاست یا سبب تغییر در ترکیب آنها می‌شود.

۱۱. میان روش‌های مدیریت تضاد و سن، سابقه ورزشی و سابقه خدمت مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

۱۲. میان سن و سابقه ورزشی مدیران سازمان تربیت‌بدنی ( $p = 0/00$  و  $r = 0/696$ ) و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ( $p = 0/00$  و  $r = 0/822$ ) و مقایسه دو سازمان با یکدیگر ( $p = 0/00$ ) و  $r = 0/773$ ) رابطه معنی‌داری وجود دارد. سن ارتباط مستقیمی با سابقه ورزشی دارد و هر چه سن بیشتر شود به همان نسبت می‌توان از سابقه ورزشی بیشتر برخوردار بود و هر چه سن کمتر باشد به همان نسبت سابقه ورزشی کمتر می‌شود، از این‌رو ارتباط این دو متغیر با یکدیگر بدیهی و طبیعی به نظر می‌رسد.

۱۳. میان سن و سابقه خدمت مدیران سازمان تربیت‌بدنی ( $p = 0/00$  و  $r = 0/787$ ) و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ( $p = 0/00$  و  $r = 0/849$ ) و در مقایسه دو سازمان با یکدیگر ( $p = 0/00$ ) و  $r = 0/824$ ) رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به اینکه سن، رابطه مستقیم با سابقه خدمت دارد و هر چه سن بیشتر شود به همان نسبت می‌توان از سابقه خدمت بیشتری برخوردار بود و

هر چه سن کمتر شود به همان میزان سابقه خدمت کمتر می‌شود، این دو متغیر با یکدیگر امری بدیهی و طبیعی به نظر می‌رسد.

۱۴. میان سن مدیران و نوع مدیریت تضاد آنها در سازمان تربیت‌بدنی ( $p = 0/16$  و  $r = 0/266$ ) و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ( $p = 0/973$  و  $r = -0/005$ ) و در مقایسه دو سازمان با یکدیگر ( $p = 0/905$  و  $r = 0/013$ ) رابطه معنی‌داری وجود ندارد و سن بر نوع مواجهه با تضادهای سازمان یا نوع مدیریت تضاد تأثیر ندارد.

۱۵. میان جنسیت مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و عناصر خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود ندارد. تحقیقات دکتر پال تورنس استاد دانشگاه مینه‌سوتا که در مورد تشخیص نقش جنسیت در تفکر خلاق انجام گرفت، نشان داد که تفاوت مهمی میان امتیازهای خلاقیت کلی و هیچ کدام از امتیازهای جنسیت برای مرد یا زن وجود ندارد. این تحقیق تأیید کننده نتایج حاضر است.

۱۶. میان جنسیت مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و روش‌های مدیریت تضاد رابطه معنی‌داری وجود ندارد و جنسیت مدیران بر نوع مواجهه با تضادهای سازمانی و انتخاب روش مدیریت تضاد تأثیر ندارد.

۱۷. میان مدرک تحصیلی مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و عناصر خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود ندارد. آزمایشگاه‌های علمی در مورد استعداد خلاقیت تفاوت کمی را میان افراد هم سن دانشگاه دیده و غیردانشگاهی نشان می‌دهد که تأیید کننده نتیجه حاضر است.

۱۸. میان مدرک تحصیلی و روش‌های مدیریت تضاد در مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری رابطه معنی‌داری وجود ندارد و میزان تحصیلات بر نوع روش مواجهه مدیران با تضادهای سازمانی اثری ندارد.

۱۹. میان وضعیت تأهل مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و روش‌های راه حل‌گرایی، رقابتی رابطه معنی‌داری وجود ندارد و وضعیت تأهل بر انتخاب یا استفاده از روش‌های راه‌حل‌گرایی و رقابتی اثرگذار نیست.

همچنین نتایج آزمون T نشان می‌دهد میان ویژگی‌های فردی مدیران دو سازمان (میزان تحصیلات، رشته تحصیلی) و میزان خلاقیت و نوع تضاد مدیران سازمان‌ها، رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

خلاصه نتایج به دست آمده درباره مدیران سازمان تربیت‌بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به شرح زیر است:

۱. میان جنسیت و عناصر خلاقیت و نوع مدیریت تضاد رابطه معنی‌داری وجود ندارد.
۲. میان میزان تحصیلات و عناصر خلاقیت و نوع مدیریت تضاد رابطه معنی‌داری وجود ندارد.
۳. میان وضعیت تأهل و عناصر خلاقیت و نوع مدیریت تضاد رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

### منابع و مأخذ

۱. ترینکو، جان. (۱۳۸۰) "نوآوری نظام یافته"، ترجمه مصطفی جعفری. موسسه خدمات فرهنگی رسا، چاپ اول
۲. لند، جورج. بت جارمن. (۱۳۷۹)، "آینده خلاقیت و خلاقیت آینده"، ترجمه حسن قاسم راده، نشر ناهید، چاپ اول.
۳. قربان زاده، عباس علی. (۱۳۷۹) "بررسی میزان خلاقیت مدیران مدارس و موانع شخصی آن در شهرستان فردوس"، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۴. منافی، فریدون. (۱۳۸۲) "بررسی و شناخت موانع مؤثر بر خلاقیت مدیران تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور"، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
5. Sy landau – Barbara Landau (2001), " Daryl landau from conflict to creativity" . Jossy-Bass. A Wiley company 989 market street San Francisco, Ca.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی