

## بررسی ارتباط عملکرد شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی با ادراک از خلاقیت مدیران فدراسیون های ورزشی منتخب

محمد حسینی<sup>۱</sup>

ساره جعفری<sup>۲</sup>

صادق جلالی<sup>۳\*</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۸/۱۷

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه عملکرد شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی با ادراک از خلاقیت مدیران فدراسیون های ورزشی منتخب بود. جامعه آماری این تحقیق را تمامی مدیران فدراسیون های ورزشی تشکیل دادند. ۵ تا از فدراسیون های ورزشی به عنوان نمونه انتخاب شدند و از مدیران ارشد زن و مرد، فدراسیون های ورزشی منتخب تعداد ۵۰ نفر به صورت نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده های تحقیق، سه پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی و پرسشنامه خلاقیت بود. به منظور بررسی و مقایسه توصیفی داده ها از شاخص های توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی از آزمون آماری کولموگروف اسمیرنوف و آزمون رگرسیون خطی چند گانه استفاده شد. یافته ها نشان داد که متغیرهای عملکرد شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی با خلاقیت در فدراسیون های ورزشی ارتباط مثبت و معناداری دارند و همچنین ضریب تعدیل شده چند گانه برای ترکیب خطی عملکرد شغلی با خلاقیت برابر ۰/۴۲۸ بود که این به معنی این است که متغیر عملکرد شغلی حدودا ۴۲ درصد واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می کند. همچنین ضریب تعدیل شده چند گانه برای ترکیب خطی مسئولیت پذیری اجتماعی با خلاقیت برابر ۰/۲۲۸ بود که این به معنی این است که متغیر مسئولیت پذیری اجتماعی حدودا ۲۲ درصد واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می کند. متغیرهای عملکرد شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی با هم حدودا ۶۵ درصد واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می کنند.

### واژگان کلیدی

خلاقیت، فدراسیون ورزشی، عملکرد شغلی، مسئولیت پذیری اجتماعی

۱ و ۲. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

## مقدمه

امروزه سازمان‌ها بر سرمایه‌گذاری انسانی تأکید بیشتری می‌کنند زیرا سرمایه‌گذاری انسانی و اعتلای کیفیت نیروی کار یکی از زمینه‌ها و راه‌های اصلی و اساسی ارتقای بهره‌وری و تسریع رشد و توسعه سازمان‌هاست و سازمان‌های پیشرو با تلاش برای جذب، پرورش، نگهداشت و بکارگیری نیروهای دانشگر و زبده مزیت رقابتی امروز و فردای خود را تضمین خواهند کرد (بارون و درپس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). بیکر و هوسلید و الریچ<sup>۲</sup> (۲۰۰۱)، معتقدند که مدیران منابع انسانی باید برای حصول اطمینان از نقش استراتژیک منابع انسانی، تأثیر منابع انسانی بر کسب مزیت رقابتی و سود و زیان کسب‌وکار را نشان دهد. پاهوجا<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) نیز بر لزوم نشان دادن تأثیر منابع انسانی بر مزیت رقابتی سازمان تأکید می‌کند. بکارگیری فناوری‌های برتر و توان رقابتی بیشتر در بازار، مستلزم بکارگیری و افزایش سرمایه انسانی است؛ بنابراین نیروی انسانی ماهر و متخصص به‌عنوان عامل تصمیم‌ساز، خلاق و برخوردار از تخصص و مهارت و علم و فناوری، یکی از عوامل مؤثر در فرآیند توسعه پایدار محسوب می‌شود. کشورهای توسعه‌یافته امروز، توسعه خود را مرهون مدیریت، خلاقیت، ابتکار و استعداد نیروی انسانی می‌دانند. آن‌ها با اتکا بر نیروهای انسانی ماهر، تحقیق و توسعه و مدیریت کارآمد، مبادرت به تولید محصولات با مزیت نسبی اکتسابی، بر پایه اقتصاد دانش‌محور نموده و به این طریق به رشد اقتصادی مستمر و باثبات دست‌یافته‌اند. حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر درباره آن واداشته است. سازمان‌ها، نهادهای اجتماعی هستند که مانند سایر نهادها از افراد تشکیل شده‌اند که نقش اصلی انسان به‌عنوان گرداننده این نهادهاست. به‌عبارت‌دیگر سازمان منهای انسان به‌هیچ‌وجه توان غلبه بر مشکلات و از طرف دیگر تحقق اهداف سازمان را نخواهد داشت (غفوریان و فلامرزی، ۱۳۸۹). از این‌رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان به سهولت گام برمی‌دارند و عملکرد شغلی موجب تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان می‌شود که آن‌هم به توانایی فرد و آمادگی محیط نیز بستگی دارد. در کشور ما سازمان‌های دولتی از نظر کیفی و بعضاً از نظر کمی بیشترین مسئولیت و وظایف را در تحقق اهداف اجتماعی بر عهده‌دارند. بر این اساس، مدیران دولتی نیز سنگین‌ترین رسالت را بر دوش دارند و نحوه عملکرد سازمان آن‌ها، تأثیر تعیین‌کننده‌ای در رشد و توسعه این کشور ایفا می‌کند (رنجبریان و علوی نائینی، ۱۳۸۵). عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی گفته می‌شود که در ارتباط با شغل، افراد از خوشان بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به‌موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزش و تولیدی) حاصل می‌شود (زمریدیان و احمدی فرد، ۱۳۹۷). با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان‌ها تغییر شکل یافته و به کار فکری تبدیل شده است. این امر نیاز به تفکر خلاق و ارتقای سطح خلاقیت در میان افراد سازمان را بیش‌ازپیش نمایان می‌سازد (صدیقی و قریشی، ۲۰۱۶). خلاقیت حساس شدن به مشکلات، کمبودها، حلقه‌های اتصال گمشده، ناهماهنگی‌ها و جستجو برای یافتن راه‌حل است. رانکو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعات خود عنوان می‌کنند که به دلیل مزایایی که خلاقیت در سطوح فردی و اجتماعی دارد نیازمند تحقیقات وسیعی به‌منظور شناخت عوامل مؤثر بر خلاقیت و بالا بردن مهارت‌های خلاق

1. Baron & Dreps.
2. Becker & Huselid & Elrich
3. Pahuja
4. Runco

هستیم تا به این وسیله امکان تقویت خلاقیت فراهم گردد. گرابنر<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۷) نیز عنوان می‌کند. تحقیقات پیشین عموماً تأکید داشتند خلاقیت به افراد خاصی تعلق داشته و نمی‌توان بر خصوصیات که افراد خلاق را از بقیه متمایز می‌کند، تأثیری گذاشت؛ اما باگذشت زمان پژوهشگران پی بردند ویژگی‌هایی که باعث بروز خلاقیت می‌شود در همه‌ی افراد به چشم می‌خورد. سازمان‌ها به‌عنوان حلقه‌های واسط بین فرد و جامعه، یکی از اجزای بنیادین پیکره اجتماعی بشر امروزی به شمار می‌آیند که به‌منظور بقا و ادامه فعالیت خود به جامعه نیازمندند، دراین ارتباط سازمان‌های پیش رو توجه به ارائه خدمات نوین اجتماعی را در رأس فعالیت‌های مربوط به تحقیق و توسعه خود قرار داده‌اند (شیخ<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). مسئولیت اجتماعی از دیدگاه غربی به مسئولیت سازمان برای حفظ و بهبود احتمال همپوشانی سازمان با آن‌ها اشاره می‌کند. بر اساس نظر شین و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۶) و بلومستروم<sup>۸</sup> (۲۰۰۲)، مسئولیت اجتماعی وسیله‌ای برای افزایش رفاه اجتماعی است. نیومن و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۱۵) مسئولیت اجتماعی را الزام شرکت برای رسیدن به اهداف طولانی‌مدت می‌داند و تأثیر مثبتی بر جامعه در کل دارد. مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها سبب اخلاقی شدن رفتارهای کارکنان می‌شود که در نتیجه باعث بالا رفتن کارایی سازمانی می‌شود. از نظر اجتماعی مسئول بودن، یعنی آدم‌ها و سازمان‌ها می‌بایست با اخلاق و با حساسیت نسبت به مسائل اجتماعی، فرهنگی و محیطی رفتار کنند. تلاش برای برقراری مسئولیت اجتماعی، به افراد، سازمان‌ها و دولت کمک می‌کند تأثیری مثبت بر پیشرفت، کار و جامعه داشته باشند. مسئولیت اجتماعی فردی در مقایسه با مسئولیت اجتماعی گروهی مفهومی جدید است اما قدمتی برابر با قانون طلایی «با دیگران طوری رفتار کنید که دوست دارید با شما رفتار شود»، دارد. مسئولیت اجتماعی فردی با ایجاد یک موضع فعال نسبت به تأثیرگذاری مثبت بر دیگران و محیط بیرون از دایره خود بسط می‌یابد. مسئولیت اجتماعی فردی اساس مسئولیت اجتماعی گروهی است زیرا یک اجتماع از افراد تشکیل شده است و در نتیجه فرهنگ مسئولیت اجتماعی را مشخص می‌کند. این رابطه آمیخته بین مسئولیت اجتماعی گروهی و مسئولیت اجتماعی فردی است. افراد از نظر اجتماعی مسئولیت‌پذیرتر شده و در واکنش به این اجتماع‌ها باید برای برآوردن نیازهای افراد مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتری پیدا کنند. بر اساس مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی، از آنجایی که سازمان‌ها نیز مانند اشخاص حقیقی عضوی از اجتماع به شمار می‌روند و مانند سایر اعضای جامعه نسبت به محیط پیرامون خود مسئولیت دارند، ضروری است که علاوه بر بهبود عملکرد اقتصادی و اجتماعی خود، ارتقای استانداردهای زندگی اجتماعی افراد جامعه را در دستور کار خود قرار دهند (بارون و هنری<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۱). پژوهش‌های ویک<sup>۱۱</sup> توانست دریچه‌ای جدید در نحوه تفسیر و بیان رخدادهای مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌ها بگشاید. این مطالعات به مواردی اشاره دارد که افراد نمی‌توانند کارهای روتین و تکراری خود را انجام دهند و باید برای مواجهه با واقعیت از مفاهیم جدیدی استفاده کرده و برای کاهش ابهام، مطلوبات مدنظر خود را با دیگران مقایسه نمایند (ون و انجلا<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۰). سازمان‌های ورزشی عصر حاضر در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و

5. Grabner
6. Sheikh
7. Shin
8. Blomstrom
9. Newman
10. Baron & Henry
11. Wieck
12. Van & Angela

دیگر سازمان‌های ورزشی ملی و بین‌المللی و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود که این سازمان‌ها در معرض خواسته‌های متفاوت و گوناگونی قرار گیرند. از این رو ضروری است تا این سازمان‌ها برای حفظ جایگاه و موفق بودن در رسالت سازمانی خود عملکرد خود را بهبود بخشند. سازم آن‌هایی مانند فدراسیون‌های ورزشی که پیوسته در حال رقابت با رقبای خارجی خود هستند، ناچارند برای حفظ مزیت رقابتی خود توجه ویژه‌ای به موضوع بهره‌وری نیروی انسانی داشته باشند. فدراسیون‌های ورزشی باید برای پیشرفت در این زمینه کلیه‌ی کارکنان و کارشناسان خود را به‌عنوان نیروی محرکه‌ی سازمان با عواملی که می‌تواند بهره‌وری آن‌ها را ارتقاء دهد آشنا کرده و با ارائه‌ی آموزش‌های لازم به آن‌ها، موجبات پیشرفت و رقابت خارجی را فراهم کنند (سبحانی و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به جایگاه و اهمیت فدراسیون‌های ورزشی در ایران و وظایف بسیار خطیر و ارزشمند آن‌ها یعنی توسعه و ترویج ورزش در سطح همگانی و نخبه، هماهنگی مسابقات در سطح محلی و ملی، انتخاب، آموزش و توسعه تیم‌های ملی جهت حضور در میدان‌های بین‌المللی و از طرفی وابستگی آن‌ها به منابع مالی دولت برای ارائه‌ی خدمات و اجرای برنامه‌های خود می‌باید در مقابل عملکرد خود پاسخگو باشند (عیدی و همکاران، ۱۳۹۰). عبدالله زاده جوزم (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی تحقق مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فرآیندهای سازمانی صنعت، معدن و تجارت یزد انجام داده است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار (Amos) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و علاوه بر تائید مدل طراحی شده، فرضیه‌های تحقیق مبنی بر رعایت ۶ بعد شناسایی شده در سازمان صنعت، معدن و تجارت، مورد تائید قرار گرفت. پس از تجزیه و تحلیل انجام شده مشخص گردید بعد مسئولیت در قبال جامعه بیشترین تأثیر را در مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان مذکور داشته و بعد مسئولیت‌های مالی دارای کمترین تأثیر گذاری در مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان صنعت، معدن و تجارت می‌باشد.

رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان اثر سلامت سازمانی و اخلاقیت کارکنان بر بهره‌وری کارکنان با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام دادند. نتایج بررسی نشان می‌دهد که سلامت سازمانی بر اخلاقیت و بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبتی دارد و اخلاقیت نیز بر بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی را نشان می‌دهد. به علاوه با توجه به تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاقیت و بهره‌وری کارکنان، نتایج تحقیق بیانگر اثر غیرمستقیم سلامت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان است. قاسمی زاد و فرهادی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان پیش‌بینی عملکرد شغلی و اخلاقیت سازمانی با استفاده از عوامل استرس‌زای درون و برون سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات شهر شیراز انجام دادند. یافته‌های پژوهش حاکی از این بود که استرس برون و درون سازمانی قادر به پیش‌بینی ۶۴ درصد از عملکرد شغلی کارکنان است. همچنین استرس برون و درون سازمانی قادر به پیش‌بینی ۸۰ درصد از اخلاقیت سازمانی کارکنان است. زامپتاکیس<sup>۱۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش رابطه بین اخلاقیت فردی و عملکرد شغلی نشان می‌دهد که اخلاقیت خود دارای امتیاز و اندازه‌گیری برای شخصیت افراد که مورد ارزیابی قرار گرفت می‌باشد و نشان داده که اخلاقیت اثر مثبتی بر عملکرد شغلی داشته است. اشमित و کراکو<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۵) در تحقیقاتی به مقایسه مسئولیت‌پذیری کارکنان سازمان‌ها در دو کشور آلمان و قطر از دیدگاه دانشجویان بازاریابی پرداختند. نتایج نشان داد که بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان و چهار مؤلفه آن (مسئولیت‌پذیری اقتصادی، حقوقی، اخلاقی، بشردوستانه) تفاوت وجود دارد. در گذشته مدیران کلاسیک

13. Zampetakis

14. Schmidt &amp; Cracau

ارزیابی عملکرد را فقط به منظور کنترل کار کارکنان انجام می‌دادند، در حالی که امروزه جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل، اهمیت بیشتری یافته است و هدف اصلی ارزیابی عملکرد است تا از این طریق اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان جمع‌آوری و در دسترس مدیران قرار گیرد تا آن‌ها بتوانند تصمیم‌های به‌جا و لازم را در جهت بالا بردن کمیت و کیفیت کار کارکنان اتخاذ نمایند؛ بنابراین هدف نهایی از ارزیابی عملکرد شغلی، افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است نه توییح و تنبیه کارکنان ضعیف (علیخانی، ۱۳۸۵). برای مدیران شرکت‌ها و مسئولان کارخانه‌ها بسیار حائز اهمیت است که بتوانند با روش‌های مختلف کیفیت کاری و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند که یکی از این روش‌ها بهبود متغیرهایی است که با عملکرد شغلی ارتباط دارد. کارکنان ورزش در هر جامعه‌ای متأثر از ساختار اجتماعی حاکم بر همان جامعه و بیانگر ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر آن جامعه بوده و شکل می‌یابد. مدیران سازمان‌های ورزشی از یک سو با آموزش تعداد کثیری از کارکنان زن و مرد با نیازهای متفاوت جسمی و روانی و استفاده صحیح و جهت‌دار از استعدادها و توانایی‌های آن‌ها و از سوی دیگر با تغییرات و پیشرفت سریع در حوزه علوم ورزشی روبه‌رو هستند. هماهنگی با این تغییرات نیازمند خلق اندیشه‌های نو و ایجاد محیطی بر پایه خلاقیت است. همچنین علیرغم بدیهی بودن این موضوع که استقرار مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌ها بر اساس رهنمودهای استاندارد و طرح عملیات صورت می‌پذیرد، تا به حال تلاش‌های محدودی برای شناخت راه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ساختار سازمانی و انعکاس ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به آن در سازمان صورت پذیرفته است و همچنین تحقیقی در ارتباط با رابطه عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با خلاقیت در سازمان‌های ورزشی صورت نگرفته و یا در دسترس نیست. لذا با توجه به موارد گفته‌شده این پژوهش سعی دارد به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و خلاقیت مدیران فدراسیون‌های ورزشی در تهران رابطه وجود دارد؟

### روش‌شناسی

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر استراتژی از نوع توصیفی و تحلیلی است. این پژوهش به لحاظ استفاده از داده‌های عددی از نوع پژوهش‌های کمی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را تمامی مدیران فدراسیون‌های ورزشی تشکیل دادند. تعداد کل مدیران در هر فدراسیون ورزشی روش نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت هدفمند بوده و ۵ تا از فدراسیون‌های ورزشی که شامل فدراسیون والیبال، فدراسیون بسکتبال، فدراسیون دوومیدانی، فدراسیون شنا، شیرجه و واترپلو و فدراسیون فوتبال بودند، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و از مدیران ارشد زن و مرد، فدراسیون‌های ورزشی منتخب تعداد ۵۰ نفر (از هر فدراسیون ۱۰ نفر) به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. تعداد کل مدیران ارشد در فدراسیون‌های ورزشی منتخب در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۷۸ نفر بودند. روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق به دو صورت میدانی و کتابخانه‌ای بود. در این پژوهش اطلاعات مربوط به ادبیات موضوعی، مبانی نظری، پیشینه و سوابق تحقیقات انجام‌شده قبلی درباره موضوع تحقیق از منابع کتابخانه‌ای و از طریق مطالعه کتب و نشریات مقالات، پایان‌نامه‌ها اعم از منابع داخلی و خارجی جمع‌آوری شده است؛ همچنین برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از روش میدانی استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌های تحقیق، پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی (پاترسون<sup>۱۵</sup>، ۱۹۷۰)، پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی (گلیبرث<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۰) و پرسشنامه خلاقیت (رندسیب، ۱۹۸۶) بود، پرسشنامه عملکرد شغلی شامل

15. Peterson

16. Galbreath

۱۶ گویه توصیفی است، این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت ساخته شده و دامنه نمرات از ۱۶ تا ۹۰ می‌باشد، این پرسشنامه توسط شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه شده است. پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی شامل ۲۸ سؤال برای هر یک از مؤلفه‌ها ۷ سؤال تعلق‌گرفته است که جداگانه به آن اشاره شده است. در نمره‌گذاری، مقیاس‌ها بر اساس طیف لیکرت تنظیم شده‌اند و از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف (۱-۵) تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه برگرفته شده از پایان‌نامه تائید شده کارشناسی ارشد می‌باشد (گلشائیان، ۱۳۹۴)؛ و پرسشنامه خلاقیت (رندسیب<sup>۱۷</sup>، ۱۹۸۶) شامل ۵۰ سؤال بود و هر سؤال به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت درجه‌بندی شده است. در این پرسشنامه محدوده امتیازات حاصله بر اساس شیوه امتیازدهی رندسیب، بین ۱۰۰ تا ۱۰۰- تعیین شده است که امتیاز بالاتر نماینگر خلاقیت بالاتر می‌باشد. این پرسشنامه توسط کاظمی و همکاران، (۱۳۸۹) و مقیمی، سید محمد (۱۳۸۸) مورد استفاده قرار گرفته است (به نقل از جولای زاده، ۱۳۸۸). جهت تعیین روایی سؤالات پرسشنامه‌ها از نظر ۱۰ نفر از متخصصین و اساتید مدیریت ورزشی استفاده شد؛ و همچنین محققین مجدداً از طریق آزمون آلفای کرونباخ ضریب پایایی را مورد سنجش قرار دادند و مقدار عددی آن برای پرسشنامه عملکرد شغلی ۰/۷۹ و برای پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۰/۷۱ و برای پرسشنامه خلاقیت ۰/۷۶ به دست آمد. به منظور بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها از شاخص‌های توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی و میانگین) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل استنباطی از آزمون آماری کولموگروف اسمیرنوف K.S به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و سپس از آزمون پارامتریک همبستگی مک پیرسون استفاده شد. برای بررسی همبستگی و ارتباط میان عوامل پژوهشی، از آزمون رگرسیون خطی چندگانه به روش همزمان ENER برای بررسی تأثیر و سهم نسبی هر کدام از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 مورد پردازش قرار گرفت.

## نتایج

توصیف آماری متغیرهای تحقیق

توصیف آماری داده‌های مربوط به عملکرد شغلی:

### جدول ۱. شاخص‌های توصیفی عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
رعایت نظم و انضباط در کار	۴/۳	۰/۴۶۷	۰/۰۳۷
احساس مسئولیت در کار	۴/۷۹	۰/۴۲۱	۰/۰۳۱
همکاری در کار	۳/۴۵	۰/۳۵۲	۰/۰۲۸
بهبود کار	۴/۲	۰/۳۹	۰/۰۳۷
کل	۴/۱۸	۰/۳۷۱	۰/۰۳۸

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن ارائه شده است. جدول ۱ نشان می‌دهد، مؤلفه عملکرد شغلی در فدراسیون‌های ورزشی با میانگین ۴/۱۸ و انحراف معیار ۰/۳۷ در وضعیت خوبی قرار دارد.

توصیف آماری داده‌های مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی:

## جدول ۲. شاخص‌های توصیفی مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مؤلفه‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
مسئولیت‌پذیری اقتصادی	۴/۱۲	۰/۶۲۳	۰/۰۴۶
مسئولیت‌پذیری حقوقی	۴/۳۸	۰/۴۲	۰/۰۳۹
مسئولیت‌پذیری اخلاقی	۴/۲	۰/۴۷۸	۰/۰۴۲
مسئولیت‌پذیری احتیاطی	۴/۴۵	۰/۵۳۸	۰/۰۴۸
کل	۴/۲۸	۰/۴۵۲	۰/۰۴۳

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مؤلفه‌های آن ارائه شده است. جدول ۲ نشان می‌دهد مؤلفه مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی با میانگین ۴/۲۸ و انحراف معیار ۰/۴۵ در وضعیت خوبی قرار دارد.

توصیف آماری داده‌های مربوط به خلاقیت:

## جدول ۳. شاخص‌های توصیفی خلاقیت

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
خلاقیت	۴/۴۳	۰/۴۶۸	۰/۰۴۲

در جدول ۳ شاخص‌های توصیفی خلاقیت ارائه شده است. جدول ۳ نشان می‌دهد مؤلفه خلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی با میانگین ۴/۴۳ و انحراف معیار ۰/۴۶ در وضعیت خوبی قرار دارد.

در این پژوهش از آزمون کمولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. این آزمون برای گرفتن مجوز لازم جهت استفاده از رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون بر متغیرهای مستقل و وابسته اعمال می‌گردد تا نرمال بودن اطلاعات اثبات گردد.

## جدول ۴. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش

متغیر	Z به دست آمده	سطح معناداری
عملکرد شغلی	۱/۰۸	۰/۲
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱/۱۱۸	۰/۱۲۱
خلاقیت	۱/۱۱۶	۰/۱۳۶

با توجه به جدول ۴ آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اگر سطح معنی‌داری برای کلیه متغیرهای مستقل و وابسته کوچک‌تر از سطح آزمون (۰,۰۵) باشد توزیع داده‌ها نرمال نمی‌باشد. نتایج آزمون k-S در جدول ۴ ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود تمامی دسته داده‌های موردبررسی از توزیع نرمالی برخوردار بوده‌اند ( $P > 0.05$ ).

### آزمون فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه اول:

بین عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران فدراسیون‌های ورزشی منتخب رابطه وجود دارد.

### جدول ۵. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

متغیر	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
عملکرد شغلی	ضریب همبستگی
	سطح معناداری
	۰/۵۲
	۰/۰۰۱

در جدول ۵ نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بررسی فرضیه اول ارائه شده است. با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول ۵، مشاهده می‌شود که رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۰۱ بین عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی موردپژوهش وجود دارد. در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه محقق مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین بین عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب ارتباط معناداری وجود دارد.

### جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با روش همزمان

متغیرها	ضریب	ضریب تعیین	خطای استاندارد	معناداری
	تعیین	تعدیل شده	برآورد	
عملکرد شغلی	۰/۳۵۶	۰/۳۱۹	۰/۵۹۲	۰/۰۱
مسئولیت‌پذیری اجتماعی				

نتایج تحلیل رگرسیون با روش همزمان در جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب تعدیل شده چندگانه برای ترکیب خطی عملکرد شغلی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر ۰/۳۱۹ می‌باشد که این به معنی این است که متغیر عملکرد شغلی حدوداً ۳۲ درصد واریانس متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین می‌کند.

### جدول ۷. تحلیل واریانس (ANOVA) حاصل از رابطه عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۲/۳۵	۲	۱۶/۳		
باقی مانده	۳۶/۵۹	۴۸	۰/۳۵۲	۶۸/۳۷	۰/۰۰۱
کل	۵۸/۹۴	۵۰	۱۶/۶۵۲		



جدول ۷ نتایج حاصل از تحلیل واریانس را نشان می‌دهد. از طریق تحلیل واریانس معنی‌داری مدل را مورد ارزیابی قرار می‌دهیم. اطلاعات ارائه شده در جدول ۷ حاکی از آن است که اثر رگرسیون ( $F=68/37$ ) ناشی از متغیر عملکرد شغلی از نظر آماری معنادار است. با توجه به نتایج به دست آمده در جدول می‌توان گفت که توان پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی از طریق متغیر عملکرد شغلی وجود دارد. از این رو عملکرد شغلی واجد شرایط پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد.

#### جدول ۸. ضریب رگرسیون ارتباط عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

شاخص آماری	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	
	B	خطای استاندارد	Beta	نسبت t
ضریب ثابت	۰/۳۵۶	۰/۳۰۳	۰/۲۴۲	۱/۱۷۵
عملکرد شغلی	۰/۶۴۳	۰/۱۰۲	۰/۴۲۳	۵/۲۲۸

جدول ۸ ضریب متغیر عملکرد شغلی برای پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه خطی وجود دارد. با توجه به مقادیر رگرسیون (B) و مقادیر (t) و سطح معناداری ( $p < 0/05$ ) فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌شود و در نتیجه بین مؤلفه عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم:

بین عملکرد شغلی و خلاقیت مدیران فدراسیون‌های ورزشی منتخب رابطه وجود دارد.

#### جدول ۹. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی و خلاقیت

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
عملکرد شغلی	۰/۶۴	۰/۰۰۱

داده‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی فرضیه آماری فوق به شرح جدول ۹ می‌باشد. همان‌طور که در جدول ۹، مشاهده می‌شود که رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۰۱ بین عملکرد شغلی و خلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی مورد پژوهش وجود دارد. در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه محقق مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین بین عملکرد شغلی و خلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی منتخب ارتباط معناداری وجود دارد.

### جدول ۱۰. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه عملکرد شغلی و خلاقیت با روش همزمان

متغیرها	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد	معناداری
عملکرد شغلی	۰/۲۵۶	۰/۴۲۸	۰/۶۵۲	۰/۰۰۱

نتایج تحلیل رگرسیون با روش همزمان در جدول ۱۰ نشان می‌دهد که ضریب تعدیل شده چندگانه برای ترکیب خطی عملکرد شغلی با خلاقیت برابر ۰/۴۲۸ می‌باشد که این به معنی این است که متغیر عملکرد شغلی حدوداً ۴۲ درصد واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می‌کند.

### جدول ۱۱. تحلیل واریانس (ANOVA) حاصل از رابطه عملکرد شغلی و خلاقیت

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
رگرسیون	۵/۲۶۷	۶	۰/۹۶۱		
باقی مانده	۱۶/۹۸۶	۴۴	۰/۱۰۸	۸/۸۸۴	۰/۰۰۱
کل	۲۲/۲۵۳	۵۰	۱/۰۶۹		

جدول ۱۱ نتایج حاصل از تحلیل واریانس را نشان می‌دهد. از طریق تحلیل واریانس معنی‌داری مدل را مورد ارزیابی قرار می‌دهیم. اطلاعات ارائه شده در جدول ۱۱ حاکی از آن است که اثر رگرسیون ( $F=8/884$ ) ناشی از متغیر عملکرد شغلی از نظر آماری معنادار است. با توجه به نتایج به دست آمده در جدول می‌توان گفت که توان پیش‌بینی خلاقیت از طریق متغیر عملکرد شغلی وجود دارد. از این رو عملکرد شغلی واجد شرایط پیش‌بینی متغیر خلاقیت می‌باشد.

### جدول ۱۲. ضریب رگرسیون ارتباط عملکرد شغلی و خلاقیت

شاخص آماری	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	نسبت t	معناداری
متغیر	B	خطای استاندارد	Beta	
ضریب ثابت	۲/۲۱۷	۰/۱۸۲	۱۱/۸۶۰	۰/۰۰۱
عملکرد شغلی	۰/۴۴۶	۰/۰۶۸	۳/۸۲۷	۰/۰۰۱

جدول ۱۲ ضریب متغیر عملکرد شغلی برای پیش‌بینی خلاقیت می‌باشد. نتایج جدول ۱۲ نشان می‌دهد که بین عملکرد شغلی و خلاقیت رابطه خطی وجود دارد. با توجه به مقادیر رگرسیون (B) و مقادیر (t) و سطح معناداری ( $p < 0/05$ ) فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین مؤلفه عملکرد شغلی و خلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم:

بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقیت مدیران فدراسیون ورزشی منتخب رابطه وجود دارد.

## جدول ۱۳. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقیت

متغیر		خلاقیت
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
	۰/۶۲	۰/۰۰۱

داده‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی فرضیه آماری فوق به شرح جدول ۱۳ می‌باشد. همان‌طور که در جدول ۱۳، مشاهده می‌شود با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری ( $p < 0/05$ ) میان متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقیت همبستگی مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۰۱ به دست آمد. در نتیجه فرض صفر رد شده و فرضیه محقق مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین بین عوامل مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی منتخب ارتباط معناداری وجود دارد.

## جدول ۱۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقیت با روش همزمان

متغیرها	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	معناداری
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۳۲۶	۰/۲۲۸	۰/۳۲۸	۰/۰۰۱
خلاقیت				

نتایج تحلیل رگرسیون با روش همزمان در جدول ۱۴ نشان می‌دهد که ضریب تعدیل شده چندگانه برای ترکیب خطی مسئولیت‌پذیری اجتماعی با اخلاقیت برابر ۰/۲۲۸ می‌باشد که این به معنی این است که متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی حدوداً ۲۲ درصد واریانس متغیر اخلاقیت را تبیین می‌کند.

## جدول ۱۵. تحلیل واریانس (ANOVA) حاصل از رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقیت

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۵/۱۹۹	۶	۴/۳۷۶		
باقی‌مانده	۳۱/۰۵۷	۴۴	۰/۱۹۸	۲۲/۰۴۷	۰/۰۰۱
کل	۵۷/۲۵۶	۵۰	۴/۵۷۴		

جدول ۱۵ نتایج حاصل از تحلیل واریانس را نشان می‌دهد. از طریق تحلیل واریانس معنی‌داری مدل را مورد ارزیابی قرار می‌دهیم. اطلاعات ارائه شده در جدول ۱۵ حاکی از آن است که اثر رگرسیون ( $F=22/047$ ) ناشی از متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از نظر آماری معنادار است. با توجه به نتایج به دست آمده در جدول می‌توان گفت که توان

پیش‌بینی اخلاقیت از طریق متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی وجود دارد. از این رو متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی واجد شرایط پیش‌بینی متغیر اخلاقیت می‌باشد.

جدول ۱۶. ضریب رگرسیون ارتباط مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقیت

شاخص آماری	ضرایب غیر استاندارد		نسبت t	معناداری
	خطای استاندارد	B		
ضریب ثابت	۱/۳۱۷	۰/۲۵۳	۵/۴۶۲	۰/۰۰۱
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۵۳۶	۰/۰۷	۴/۱۵۱	۰/۰۰۱

جدول ۱۶ ضریب متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای پیش‌بینی اخلاقیت می‌باشد. نتایج جدول ۱۶ نشان می‌دهد که بین متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقیت رابطه خطی وجود دارد. با توجه به مقادیر رگرسیون (B) و مقادیر (t) و سطح معناداری ( $p < 0/01$ ) فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی رابطه معناداری وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق بررسی رابطه عملکرد شغلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی با اخلاقیت مدیران فدراسیون‌های ورزشی منتخب بود. با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فرضیه اول، مشاهده شد که رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح ۰/۰۰۱ متغیرهای عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی وجود دارد. در نتیجه فرض حکم پذیرفته شد و نتیجه‌گیری شد که بین عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌های ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که عملکرد شغلی پیش‌بینی کننده مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان چنین استنباط کرد که هر چه متغیر عملکرد شغلی در سطح بالایی قرار داشته باشد، این فدراسیون‌ها مسئولیت‌پذیری اجتماعی بهتری از خود نشان خواهند داد. این بخش از یافته‌ها با آنچه پژوهشگرانی چون فیشر و همکاران<sup>۱۸</sup> (۲۰۰۳)، شین و همکاران (۲۰۱۶)، نیومن و همکاران (۲۰۱۴)، کریمر و ون دایک<sup>۱۹</sup> (۲۰۰۲) مطرح کرده‌اند از برخی جنبه‌ها همسویی نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فرضیه دوم، مشاهده شد که رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح ۰/۰۰۰۱ متغیرهای عملکرد شغلی و اخلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی وجود دارد. در نتیجه فرض حکم پذیرفته شد و نتیجه‌گیری شد که بین عملکرد شغلی و اخلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که عملکرد شغلی پیش‌بینی کننده اخلاقیت می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان چنین استنباط کرد که هر چه متغیر عملکرد شغلی در سطح بالایی قرار داشته باشد، این فدراسیون‌ها اخلاقیت بهتری از خود نشان

18. Fisher et al

19. Cremer & van Dijk

خواهند داد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های لیم و تتو<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۶)، وانروئل<sup>۲۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) همسو است. خلاقیت با ایجاد شیوه‌های جدید در فرآیند کاری به‌نوعی باعث نوآوری در انجام فعالیت‌های شغلی می‌گردد که این نوآوری به‌گونه‌ای باعث بهبود کار هم از لحاظ کیفی و در بعضی مواقع از لحاظ کمی می‌گردد و زمانی که در پروسه کاری خلاقیت ایجاد گردد خود منجر به عملکرد شغلی آن‌هم به صورتی که دارای بهبود بیشتری است می‌شود.

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فرضیه سوم، مشاهده شد که رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح ۰/۰۰۱ بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و خلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی وجود دارد. در نتیجه فرض حکم پذیرفته شد و نتیجه‌گیری شد که بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و خلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری حقوقی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری احتیاطی پیش‌بینی‌کننده خلاقیت می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان چنین استنباط کرد که هر چه عوامل مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح بالایی قرار داشته باشد، این فدراسیون‌ها خلاقیت بهتری از خود نشان خواهند داد. پژوهش حاضر با پژوهش‌های توانگر مروستی (۱۳۸۳)، جلیلی (۱۳۸۹)، اسمی (۱۳۸۵)، ژانگ و استرنبرگ<sup>۲۲</sup> (۲۰۰۰)، ون مو هور و همکاران<sup>۲۳</sup> (۲۰۱۸)، کوو<sup>۲۴</sup> (۲۰۰۸)، زارع و همکاران (۱۳۹۱) و چینگ و چان<sup>۲۵</sup> (۲۰۰۶) همسویی دارد.

با توجه به نتایج آزمون، نتیجه‌گیری شد که بین عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با خلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی پیش‌بینی‌کننده خلاقیت هستند. به عبارت دیگر می‌توان چنین استنباط کرد که هر چه متغیرهای عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح بالایی قرار داشته باشند، این فدراسیون‌ها خلاقیت بهتری از خود نشان خواهند داد. این پژوهش با پژوهش‌های کریمی (۱۳۸۵)، رشیدپور (۱۳۸۷) و بابو و مندور<sup>۲۶</sup> (۲۰۰۳) همسویی دارد. مدیریت مؤثر یک ایده نسبتاً وسیع است. مدیران خدماتی با ایجاد سیستم‌های باز فکری و به دنبال آن خلاقیت در سازمان‌های خدماتی و آموزشی زمینه ارتقاء عملکرد خود و عناصر سازمانی را فراهم می‌سازند. خلاقیت اگر به نحو مطلوب، مورد بررسی قرار گیرد، نه تنها زیان‌آور نخواهد بود بلکه می‌تواند موجب تحول و بهبود عملکرد شغلی را فراهم نماید، کیفیت تصمیم‌گیری را بهبود بخشد، دقت عمل را افزایش دهد، افکار و نظریات نوین را مطرح کند و موجب خلاقیت و نوآوری در سازمان گردد. مدیریت سبک‌های تفکر به مدیران کمک می‌کند تا با تحولات جدید در تماس باشد و برای استفاده از فرصت‌ها، راه‌حل‌های مناسب بیابد. نقش خلاقیت در سازمان نقشی غیرقابل‌انکار است، امروزه موضوع توسعه دانایی محور، بحث مدیریت دانش محور و خلاقیت در سازمان را به ضرورتی غیرقابل‌اجتناب تبدیل نموده است. خلاقیت مدیران سازمانی و استفاده از مدیران خلاق در سازمان‌ها فرصتی برای افزایش میزان بهره‌وری و اثربخشی در سازمان‌ها تلقی می‌شود. اگرچه توجه به موضوع خلاقیت از نیمه دوم قرن نوزدهم آغاز شده است اما در

20. Lim &amp; teo

21. Vanroelen

22. Zhang, &amp; Sterenberg

23. Won-Moo Hur &amp; et al

24. Ko

25. Ching &amp; Chann

26. Babu and Mendro

کمتر از نیم‌قرن یافته‌های نظری و کاربردی زیادی در ارتباط با خلاقیت به دست آمده است. وجود جو و فرهنگ خلاقیت تأثیر بسزایی در پیشبرد اهداف سازمانی دارد و از آنجاکه مدیران نقش اساسی در تحول این متغیرهای سازمانی (جو و فرهنگ) دارند. بررسی میزان خلاقیت در آن‌ها رشد و شکوفایی سازمان تأثیرگذار خواهد بود. به واسطه این خلاقیت است که روش‌ها و عملکردها اصلاح می‌شود و پیشرفت حاصل می‌گردد. در واقع می‌توان گفت ارائه ترکیبی جدید از منابع موجود که سرنوشت سازمان را دچار تحول سازد، انتظاری است که از یک مدیر خلاق می‌رود (اسماعیل<sup>۲۷</sup>، ۲۰۱۵). کشورها فقط با ابتکار و نوآوری می‌توانند خود را با شرایط جدید وفق داده و همگام با دگرگونی‌ها به پیش روند بدیهی است در دنیای پیچیده‌ی کنونی سازمان‌هایی در رقابت با سایرین موفق‌ترند که بتوانند از فرصت‌های پیش رو، به بهترین نحو استفاده کنند و این امر جز با افزایش خلاقیت و نوآوری امکان‌پذیر نیست. از مهم‌ترین راهکارهای ایجاد و افزایش خلاقیت در کارکنان که باید توسط مدیران به کار بسته شود، افزایش انگیزش در میان کارکنان است، انتصاب متناسب افراد و عدم اجبار شغل نامناسب به افراد دیگر، ایجاد هماهنگی مناسب با کارکنان، دادن آزادی عمل و تفویض اختیار از عوامل افزایش انگیزش درونی به شمار می‌روند. همچنین در اختیار قرار دادن منابع مهمی چون زمان و تخصیص منابع آموزشی نیز انگیزش را در افراد افزایش می‌دهد. ایجاد گروه‌های کاری و حمایت متقابل اعضای گروه و نیز ترکیب اندیشه‌های متفاوت می‌تواند اشتیاق افراد را به کار و دستیابی به هدف افزایش داده و در نتیجه تجربیات و مهارت‌های تفکر خلاق را ارتقا می‌بخشد، پاداش و تشویق، ارتقای شغلی، اعتنا و اعتماد، عدم ارزیابی‌های بی‌مورد و وقت‌گیر و ایجاد فضای کاری آرام و بدون ترس و بیمه حمایت سازمانی تقویت همکاری‌های متقابل و احساس هدف مشترک بین کارکنان و مدیران و ایجاد جذابیت کاری برای کارکنان، همه از جمله عواملی هستند که مدیران با تأثیر بر آن‌ها و نیز اثرگذاری بر روی مؤلفه‌ی تفکر خلاق، می‌توانند به ارتقا و پیشرفت سازمان خود و در نتیجه ترقی جامعه کمک کنند (سیلویا<sup>۲۸</sup>، ۲۰۰۸).

امروزه ورزش و تربیت‌بدنی تنها به صرف انجام فعالیت‌ها جهت گذراندن اوقات فراغت معنا نمی‌شود بلکه اهمیت ورزش از بهره‌وری و توسعه منابع انسانی هر جامعه تجلی می‌یابد. در نظام کنونی بهره‌وری و ارتقاء آن یکی از هدف‌های عمده هر سازمان فعال و زنده است (هاریسون و برامسون<sup>۲۹</sup>، ۲۰۱۲). به‌ویژه آن‌که این هدف در نهادهایی چون فدراسیون‌های ورزشی که با اقشار مردم از یک سو و از سوی دیگر با سطوح جهانی ارتباط دارد نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند. بدون شک نقش فدراسیون‌های ورزشی به‌عنوان سیاست‌گذاران و مجریان تربیت‌بدنی و ورزش در کشور بر کسی پوشیده نیست، بهترین اقدام برای اصلاح و تقویت هر سازمانی شناسایی عواملی است که بر عملکرد مؤثر واقع می‌شوند. لذا بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری در فدراسیون‌های ورزشی ایجاب می‌کند تا بتوان از طریق یافته‌های این تحقیق تصویر روشنی از آن ارائه داد. فدراسیون‌های ورزشی به‌عنوان متولی ورزش کشور بایستی با استفاده از نیروهای کارآمد و متخصص بتوانند به بهبود و توسعه بهره‌وری ورزشی کشور یاری رسانند، از این رو این پژوهش با بررسی وضعیت نیروی انسانی فدراسیون‌های ورزشی کشور، شاخص‌هایی را برای تعیین بهره‌وری منابع انسانی تعیین و تبیین می‌نماید تا در نهایت استفاده از منابع این تحقیق در جهت بهره‌وری فدراسیون‌های ورزشی مؤثر واقع گردد تا در نهایت فدراسیون‌های ورزشی کشور بتوانند همگام و هم سو با اهداف دولت و همچنین رشد فزاینده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی جهانی گام‌های مؤثر و

27. Ismail

28. Silvia

29. Harrison &amp; Bramson

پیش برنده بردارند. اگر منابع انسانی را یکی از مهم‌ترین رکن اصلی ارتقاء بهره‌وری در سازمان بدانیم واضح است که به بررسی سرمایه‌های واقعی این دستگاه پرداخته و سهم و جایگاه تربیت‌بدنی را در برنامه‌های توسعه و بهبود بهره‌وری مشخص می‌نماید. در این پژوهش سعی شد تا مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی و اخلاقیت در فدراسیون‌های ورزشی مورد بررسی قرار داده شود تا مدیران اجرایی دستگاه ورزش بتوانند با کمک و استناد به آن، برای طرح‌ها و برنامه‌ها برنامه‌ریزی کنند. با توجه به یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها، پیشنهادهای کاربردی زیر به مدیران فدراسیون‌ها ارائه می‌شود:

- می‌توان با برگزاری جلسات یا همایش‌های اندازه‌گیری میزان اخلاقیت یا گفتگو در زمینه مشکلات با ایده و طرح نو علاوه بر تشویق مدیران به انجام امور، ایده‌های نو را شناسایی کرده و از آن استفاده نمود.
- با توجه به اکتسابی بودن اخلاقیت، پیشنهاد می‌شود که برای شکوفایی نوآوری و ترغیب افراد به نوآوری در محیط کاری، فدراسیون‌ها به افزایش اخلاقیت در کارکنان خود به‌ویژه در بخش‌های تحقیقاتی بپردازند.
- ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌ها گسترش یابد تا از این طریق علاوه بر افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان و مدیران، گرایش به فعالیت‌های تیمی در آن‌ها افزایش یابد.
- از آنجایی که در گسترش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فدراسیون‌ها مدیران نقش مهمی دارند زمینه‌ای فراهم گردد که مدیران با جنبه‌های مختلف مسئولیت‌پذیری اجتماعی آشنا شوند تا بتوانند نقش مؤثر در این زمینه داشته باشند.

#### منابع

1. Abdullah Zadeh Jozem, A (2018). Investigating the realization of responsibility Social acceptance in organizational processes of industry, mining and trade of Yazd. Master Thesis, Yazd University of Science and Art.
2. Alikhani, A. (2006). Relationship between organizational commitment and personality type A and B: Its effects on human resource productivity in Iran Khodro Company. Master thesis. Faculty of Educational Sciences, Al-Zahra University, Tehran.
3. Aydi, H; Ramezani Nejad, R.; Yousefi, b.; Sajjadi, n.; Property King, S (2011). Designing the Model of Organizational Effectiveness of Sports Federations of the Islamic Republic of Iran Based on the Approach of Competitive Values, Journal of Sports Management and Mobility Behavior, Year 7, No. 14, pp: 15-15.
4. Babu, S. and Mendro, R. (2003). Teacher accountability: HLM-based teacher effectiveness indices in the investigation of teacher effects on student achievement in a state assessment program. Presented at the American Education Research Association Annual Meeting.
5. -Baron, J. N., and Dreps, D. M, (2002), "Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers. New York: John Wiley and Sons, Inc.p:211-212.
6. Baron, R. A., & Henry, R. A. (2011). Entrepreneurship: The genesis of organizations. American Psychological Association.p: 56-80.
7. Becker, G. Huselid. N & Elrich S., (2001), "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. Journal of Political Economy, 9-49.
8. Blomstrom, M., (2002). Social Responsibility of Educators, International Journal of Educational Research and Technology, IJERT: Volume 4, pp: 46 -51.
9. Ching, Y. S. & Chann, L. (2006). The Relationship among creative, critical Thinking and Thinking Style in Taiwan Itinght School Students. Journal of instructional Psychology, vol 31.
10. Cremer, D.E; van Dijk. (2002). "Reactions to group success and failure as a function of identification level: A test of the goal-transformation hypothesis in social dilemmas", Journal of Experimental Social Psychology, 38, 435- 442.

11. Esmi, K. (2006). Analytical study of the relationship between the type of structure and organizational creativity of Shiraz secondary schools. (Master's Thesis), Shiraz University.
12. Fisher, J. G., Peffer, S. A; Sprinkle, G. B. (2003). "Budget-based contracts, budget levels, and group performance", *Journal of Management Accounting Research*, 15, 51- 74.
13. Ghafourian, H; Flamarzi, A (2010). International Article on Conflict and Career Management, *Organizational Industrial Psychology*, First Year, No. 2, pp: 28-42.
14. Ghasemi Zad, A. and Farhadi, V (2016). Predicting job performance and organizational creativity using internal and external organizational stressors in the employees of Shiraz Telecommunication Company. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*, Vol. 17, No. 3, pp: 64-59.
15. Grabner, R. H., Ansari, D., Reishofer, G., Stern, E., Ebner, F., & Neuper, C. (2007). Individual differences in mathematical competence predict parietal brain activation during mental calculation. *Neuroimage*, 38(2), 346-356.
16. Harrison, A. f., & Bramson, R. M. (2012). "The Art of Thinking". Berkely publishing Group. ISBN.pp:88-98.
17. Ismail, M. (2015). Creative climate and learning organization factors: their contribution towards innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 51(9), 118-124.
18. Jalili, F. (2010). Investigating the relationship between culture and organizational creativity from the perspective of principals and teachers of high schools in the four districts of Shiraz. (Master's Thesis), Shiraz University.
19. Karimi, Y. (2006). *Educational Psychology*, Fifth Edition, Tehran, Arasbaran Publishing.
20. Ko, Stephen. (2008). Do thinking styles of entrepreneurs matter in innovation. *Journal of global business and technology*.
21. Lim, V.K, & teo, T.S. (2006). Occupational stress and it personnel in Singapor: factorical dimensions and differential effects. *International Journal of Information Management*, 19(4), 277-291.
22. Newman. Alexander, Nielsen. Ingrid, Miao. Qing (2015). The impact of employee perceptions of organizational corporate social responsibility practices on job performance and organizational citizenship behavior: evidence from the Chinese private sector, *The International Journal of Human Resource Management Volume 26, 2015 - Issue 9*, pp: 1226-1242.
23. Pahuja. Saloni (2017). Impact of Human Resource System on Competitive Advantage Status: A Case Study. *Pacific Business Review International: Volume 9 Issue 11, May 2017*.
24. Rahman Seresht, H.; Shakeri, E.; Shokri, A. (2017). The Effect of Organizational Health and Employee Creativity on Employee Productivity Using Structural Equation Modeling. *Journal of Productivity Management*, Eleventh Year, No. 42, pp. 60-37.
25. Ranjbarian, B; Alavi Naeini, T (2006). The Impact of Motivational Reduction Factors on the Career Performance of Managers at Ashafan University of Medical Sciences, *Journal of Health Management*, Volume 9, Number 24, pp: 55-70.
26. Rashidpoor, M. (2008). Corrolation analysis of Organizational commitment and job performance of calculating organization presonnsl. Unpublishid M.Sc. Thesis, Governmental management Education Center. PP: 180.
27. Runco MA, Nemiro J, Walberg H. (2017). Personal explicit theories of creativity. *J. Creat. Behav.* 31:43–59.
28. Siddiqi. Humera, Qureshi. Muhammad (2016). The Impact of Employees' Creativity on the Performance of the Firm. *Research Issues in Social Sciences: 1(2016) 1-12*.
29. Silvia, P. J. (2008). "Another look at creativity and intelligence: Exploring higher order models and probable confounds", *Personality and Individual Difference*, Volume 44, Issue 4, Pages: 101-102.



30. Sheikh, S. U. R., & Beise-Zee, R. (2011). Corporate social responsibility or cause-related marketing? The role of cause specificity of CSR. *Journal of Consumer Marketing*, 28(1), 27-39.
31. Shin. Inyong, Won-Moo Hur and Seongho Kang (2016). Employees' Perceptions of Corporate Social Responsibility and Job Performance: A Sequential Mediation Model, *Sustainability* 2016, 8(5), 493.
32. Sobhani, Y.; Henry, H.; Shahlaei, J.; Ahmadi, A. (2013). The Relationship between Information Technology and Knowledge Management in Sports Federations, *Sports Management*, No. 17, pp: 73-55.
33. Tavangar morvasti, Z. (2004). Analytical study of the relationship between thinking style and performance of Shiraz high school principals. (Master's Thesis), Shiraz University.
34. Van, M. & Angela t, M. M. (2010). Toward an integrated framework of corporate social responsibility, responsiveness, and citizenship in sport, *Sport Management Review*, 13: 198-213.
35. Vanroelen, C., Levecque, K., Moors, G., Gadeyne, S., & Louckx, F. (2009). The structuring of occupational stressors in a post-Fordist work environment. Moving beyond traditional accounts of demand, control and support. *Social science & medicine*, 68(6), 1082-1090.
36. Won-Moo Hur, Tae-Won Moon & Sung-Hoon KO (2018). How Employees' Perceptions of CSR Increase Employee Creativity: Mediating Mechanisms of Compassion at Work and Intrinsic Motivation, *Journal of Business Ethics* volume 153, pages629-644.
37. Zampetakis, Leonidas, A., Bourand, Nancy, Moustakis & Vassilis, S. (2017) on the relationship between individual creativity and time management. Thinking skills and creativity, pages 23-32.
38. Zare, H; Akhundi, N and Arab Sheibani, Kh. (2012). The relationship between thinking styles and creativity of female and male students of Payame Noor University. The first national conference on the findings of cognitive sciences in education, Tehran. (Persian).
39. Zhang, L. F. & Sterenberg, R. J. (2000) Are Learning approaches and thinking styles related? A study in two Chinese Population. *J Psychol.* 134 (5): 469-490.
40. Zomordian, M. and Ahmadifard, S. (2018), The effect of corporate social responsibility on the job performance of frontline employees in international companies; Considering the mediating role of customer orientation, the Second Conference on Governance and Public Policy, Tehran, Sharif University of Technology, Science, Technology and Industry Policy Research Institute.

# The relationship between job performance and social responsibility with perception of the creativity of managers of selected sports federations

Mohammad Hosaini <sup>1</sup>

Sareh jafari <sup>2</sup>

Sadegh jalali <sup>\*3</sup>

Date of Receipt: 2021/10/17 Date of Issue: 2021/11/08

## Abstract

The purpose of this study was to The relationship between job performance and social responsibility with perception of the creativity of managers of selected sports federations. The statistical community of this research was formed by all managers of sports federations. five of the sports federations were selected as samples and Out of 50 senior male and female managers, selected sports federations were selected by available sampling. The method for collecting information in this study was in field and library. In this research, information on the subject literature, theoretical fundamentals, backgrounds and previous researches on the subject of research from library sources, and through the study of books and publications of articles, have been collected from both internal and external sources. The instruments for collecting the research data were three standard questionnaires of job performance and social responsibility and Creativity Questionnaire. In order to investigate and compare the descriptive data, descriptive indices and inferential analysis of Kolmogorov-Smirnov test were used to verify the normal distribution of data. To examine the correlation and relationship between research factors, multiple linear regression tests were used. The findings showed that the variables of job performance and social responsibility with creativity have a positive and significant relationship in sports federations and Also, the adjusted multiplier for the linear combination of job performance with creativity was equal to 428, which means that the job performance variable predicts about 42% of the variance of the creative variable. Also, the multiplication factor for the linear combination of social responsibility with creativity is equal to 228/0, which means that the social variable explains responsibility for about 22% of the creative variable. The variables of job performance and social responsibility together account for about 65% of the variance of creativity variables.

## Keywords

creativity, Sports federation, Job Performance, Social Responsibility.

1, 2. Masters, Department of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Tehran University, Tehran, Iran

3. MA, Department of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Allameh Tabatabaib University, Tehran, Iran