



Research Article

**The Relationship Between Openness to Experience and Creative Performance of Physical Education Experts of Education Departments with the Mediating Role of Feedback Seeking Behavior**

Maryam Aliabadi<sup>1</sup>, Akram Esfahani Nia<sup>\*2</sup>, Hamidreza Ghezselfloo<sup>3</sup>,  
Nasser Bai<sup>4</sup>, Mojtaba Ahmadi<sup>5</sup>

1. Department of Physical Education and Sport Sciences, AK.C., Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran.
2. Department of Physical Education and Sport Sciences, AK.C., Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran.
3. Associate Professor in Sport Management, Faculty of Humanities and Physical Education and Sport Sciences, Gonbad Kavous University, Gonbad, Iran.
4. Department of Physical Education and Sport Sciences, Az.C., Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.
5. Department of Physical Education and Sport Sciences, BG.C., Islamic Azad University, Bandar Gaz, Iran.

**Received: 16/07/2025, Accepted: 18/10/2025, OnlinePublished: 28/10/2025**

\* Corresponding Author: Esfahani Nia, E-mail: [akramesfahani@iaiu.ac.ir](mailto:akramesfahani@iaiu.ac.ir)

**How to Cite:** Aliabadi, M., Esfahani Nia, A., Ghezselfloo, H., Bai, N., Ahmadi, M. (2025). The relationship between openness to experience and creative performance of physical education experts of education departments with the mediating role of feedback seeking behavior. *Sport Management Studies*, 17(92), 97-114. In Persian. Doi: [10.22089/smrj.2025.18123.4162](https://doi.org/10.22089/smrj.2025.18123.4162)

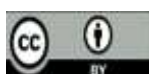
**Extended Abstract**

**Background and Purpose**

The success of educational systems fundamentally depends on designing an ecosystem rooted in creativity, capable of maintaining adaptability and flexibility across varied conditions. By nurturing a supportive environment for creativity, educators, particularly teachers, become crucial in equipping students to navigate a rapidly changing world. Robust creativity motivates human resources in educational settings to embrace risk-taking in their teaching practices and to foster critical thinking and problem-solving skills within themselves and their students.

Moreover, openness to experience reflects the extent of individuals' imagination, curiosity, and open-mindedness. Those characterized by a constant search for novel experiences, profound curiosity about their internal and external worlds, and attributes such as creativity, culture, originality, intelligence, and artistic sensitivity positively correlate with self-perceptions of learning ability, intrinsic motivation to learn, and active involvement in self-development activities.

Simultaneously, feedback-seeking behavior plays a pivotal role in enriching employee engagement and communication. Employees who proactively seek feedback tend to enhance their interactions with colleagues, acquire greater awareness and knowledge on diverse matters, and



undertake more effective strategies toward achieving both individual career and overarching organizational objectives.

Despite substantial research on creativity and influencing factors within education, most studies have concentrated on the creative capacities and innovations of sports teachers or assessed creative performance factors among physical education experts via surveys. Notably, comprehensive research exploring these elements concurrently, with an integrative focus on openness to experience, feedback-seeking behavior, and creative performance among physical education experts in education departments remains scarce. This lacuna underscores the necessity and relevance of the present research.

### **Methods**

This applied study employed a correlational design to investigate relationships among key variables. The population consisted of all physical education experts affiliated with education departments across the country, totaling 1712 individuals. Using random sampling, 314 elementary physical education experts were selected as the study sample.

Data collection relied on three standardized questionnaires: Openness to Experience (Soto et al., 2008), Feedback Seeking Behavior (Moss et al., 2003), and Creative Performance (Yu and George, 2001).

Five sports management experts reviewed the questionnaires for content validity. Additionally, a preliminary study assessed reliability, yielding Cronbach's alpha coefficients of 0.78 for openness to experience, 0.79 for feedback-seeking behavior, and 0.77 for creative performance, indicating acceptable internal consistency.

Data analysis encompassed descriptive and inferential statistics conducted via SPSS and Smart PLS software, enabling robust examination of variable relationships and mediation effects.

### **Findings**

The research findings substantiated a positive, statistically significant relationship between openness to experience and feedback-seeking behavior among physical education experts. Furthermore, openness to experience exhibited a positive and significant association with creative performance within this cohort.

Crucially, the role of feedback-seeking behavior as a mediating variable was confirmed, indicating that openness to experience enhances creative performance indirectly by fostering feedback-seeking practices.

These results suggest that physical education professionals who are open to new experiences and actively pursue feedback tend to perform more creatively, enriching their teaching efficacy and adaptability.

### **Conclusion**

The study's outcomes affirm that openness to experience substantially influences feedback-seeking behavior among physical education experts, facilitating enhanced creative performance. Openness to experience, often linked to traits such as seeking novel information and engaging with unfamiliar scenarios, motivates experts to improve the quality of their professional actions and performance continuously.

Recognizing feedback-seeking behavior as a collective practice promotes cooperative environments wherein employees feel safe to exchange ideas and opinions without anxiety, thereby enabling more informed and effective decision-making by physical education practitioners and their colleagues.

Moreover, the positive correlation between openness to experience and creative performance emphasizes the necessity for creative action to thrive within the challenging realities facing

physical education experts, which include high job demands and limited access to facilities, equipment, and financial resources.

Faced with unforeseen challenges and novel problems, creative physical education experts are more likely to evaluate, integrate, and apply diverse strategies by drawing from accumulated knowledge and experience, ultimately enhancing their responsiveness and adaptability to evolving circumstances.

In sum, feedback-seeking behavior acts as a catalyst linking openness to creative outcomes by establishing a dynamic feedback loop that enriches knowledge exchange and idea-generation.

To nurture this cycle, institutions should promote collaborative opportunities across departments and professional teams, fostering exposure to varied perspectives and innovative solutions. Furthermore, encouraging experimentation with new teaching methods or ideas in a non-punitive environment can empower creative risk-taking.

Finally, it is important to acknowledge limitations inherent in the study, notably reliance on self-report instruments, which may introduce response bias or limit the objectivity of collected data.

**Keywords:** Feedback Seeking, Openness to Experience, Physical Education Experts, Creative Performance, Educational Environments.

### **Article Message**

Attending to personality traits such as openness to experience among physical education professionals can lead to beneficial outcomes, including increased feedback-seeking and elevated creative performance, meriting enhanced managerial focus within the Ministry of Education and related bodies.

### **Ethical Considerations**

All research was conducted adhering stringently to ethical protocols. Participant informed consent was obtained, and data confidentiality and anonymity were strictly maintained. Researchers upheld participant rights and dignity, following established standards of research ethics.

### **Authors' Contributions**

Conceptualization: Akram Esfahani Nia, Hamidreza Ghezelsefloo

Data Collection: Maryam Aliabadi, Nasser Bai

Data Analysis: Nasser Bai, Mojtaba Ahmadi

Manuscript Writing: Akram Esfahani Nia, Hamidreza Ghezelsefloo

Review and Editing: Nasser Bai, Mojtaba Ahmadi

Funding: Maryam Aliabadi

Literature Review: Akram Esfahani Nia, Mojtaba Ahmadi

Project Management: Akram Esfahani Nia

Additional Contributions: Full team involvement in theoretical guidance and scientific consultation.

### **Conflict of Interest**

The authors declare no conflicts of interest.

### **Acknowledgments**

The authors express gratitude to all participants whose cooperation was invaluable for the successful completion of this research.



## رابطه بین گشودگی به تجربه و عملکرد خلاقانه کارشناسان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش با نقش میانجی رفتار جستجوی باز خورد

مریم علی آبادی<sup>۱</sup>، اکرم اصفهانی نیا\*<sup>۲</sup>، حمیدرضا قزلسفلو<sup>۳</sup>، ناصر بای<sup>۴</sup>، مجتبی احمدی<sup>۵</sup>

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.
۲. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.
۳. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه گنبدکاووس، دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی، گنبدکاووس، ایران.
۴. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.
۵. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۵، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۲۶، تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۸/۰۶

\* Corresponding Author: Esfahani Nia, E-mail: [akramesfahani@iauo.ac.ir](mailto:akramesfahani@iauo.ac.ir)

**How to Cite:** Aliabadi, M., Esfahani Nia, A., Ghezselfloo, H., Bai, N., Ahmadi, M. (2025). The relationship between openness to experience and creative performance of physical education experts of education departments with the mediating role of feedback seeking behavior. *Sport Management Studies*, 17(92), 97-114. In Persian. Doi: [10.22089/smrj.2025.18123.4162](https://doi.org/10.22089/smrj.2025.18123.4162)

### چکیده

مطالعه رابطه بین گشودگی به تجربه و عملکرد خلاقانه کارشناسان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش با نقش میانجی رفتار جستجوی بازخورد، هدف اصلی این پژوهش بود. این پژوهش کاربردی با استفاده از روش تحقیق پیمایشی اجرا شد. تمامی کارشناس تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش کشور جامعه آماری این پژوهش بودند که ۳۱۴ نفر به شیوه تصادفی (خوشه‌ای) به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش، پرسش نامه‌های استاندارد پرسش نامه‌های گشودگی به تجربه (سوتو و همکاران، ۲۰۰۸)، رفتار جستجوی بازخورد (ماس و همکاران، ۲۰۰۳) و عملکرد خلاقانه (زو و جرج، ۲۰۰۱) بودند. داده‌های گردآوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۵ و SmartPLS نسخه ۴ برای تحلیل داده‌ها استفاده شدند. یافته‌های پژوهش نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین گشودگی به تجربه و رفتار جستجوی بازخورد کارشناسان تربیت بدنی بود. بین گشودگی به تجربه و عملکرد خلاقانه کارشناسان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رابطه بین گشودگی به تجربه و عملکرد خلاقانه کارشناسان تربیت بدنی با نقش میانجی رفتار جستجوی بازخورد، مثبت و معنادار بود. براساس نتایج پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری کرد که گشودگی به تجربه کارشناسان تربیت بدنی می‌تواند با تقویت رفتار جستجوی بازخورد به توسعه عملکرد خلاقانه آن‌ها منجر شود؛ بنابراین ایجاد فضای کاری پیشنهاد می‌شود که کارشناسان تربیت بدنی بتوانند تجربیات جدیدی را در خصوص اقدامات کاری خود به دست آورند.

**واژگان کلیدی:** جستجوی بازخورد، گشودگی به تجربه، کارشناسان تربیت بدنی، عملکرد خلاقانه، محیط‌های آموزشی.



## مقدمه

با افزایش روزافزون تغییرات در محیط درون و بیرون سازمان‌ها، چالش‌های آن‌ها نیز به سرعت در حال افزایش است (کومار<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۴، ۱۰۱۴). گستردگی تغییرات و سرعت زیاد آن‌ها در سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های آموزشی الزامات و شرایط خاصی را به آن‌ها تحمیل کرده است (یئو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹، ۴). طراحی برنامه‌های یادگیری شخصی‌سازی شده به دانش‌آموزان متناسب با نیازهای آن‌ها، سنتی بودن فضای آموزشی مدارس، نابرابری‌های آموزشی مانند دسترسی نابرابر به معلمان با کیفیت و نامناسب بودن زیرساخت‌های فناوری، تمایل نداشتن برخی معلمان و دانش‌آموزان به به‌کارگیری فناوری‌های نوین آموزشی و توانایی نداشتن معلمان در استفاده از مدل‌های یادگیری ترکیبی (ادغام روش‌های حضوری و آنلاین)، تنها بخشی از چالش‌های نظام‌های آموزشی هستند (والدز سانچز و گوتیرز-اتسیبان<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳، ۲). به اعتقاد بسیاری از محققان، برای غلبه بر مشکلات موجود و حتی پیشگیری از مشکلات آینده، در نظام‌های آموزشی تدوین استراتژی‌هایی پیشگیرانه که خلاقیت و نوآوری جزو عناصر کلیدی آن هستند، ضروری به نظر می‌رسد (دسمیت و استنبرگ<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴، ۴). در همین راستا، زامانا<sup>۵</sup> (۲۰۲۲) بیان می‌کند که موفقیت نظام‌های آموزشی نیازمند طراحی اکوسیستم مبتنی بر خلاقیت است که بتواند سازگاری و انعطاف‌پذیری خود را در شرایط مختلف حفظ کند که این امر نیازمند نقش‌آفرینی تمامی نیروی انسانی موجود در آن است. یک اکوسیستم مبتنی بر خلاقیت معلمان را تشویق می‌کند تا رویکردهای آموزشی جدید را کشف کرده، فناوری‌های جدید را با روش‌های تدریس ادغام کنند و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای را برای رشد و توسعه خود به کار گیرند که این عوامل می‌توانند منجر به تجربیات یادگیری جذاب‌تر و مؤثرتر برای دانش‌آموزان و حتی معلمان شوند (کراسلینگ<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۵، ۱۱۴۸). فن و کای<sup>۷</sup> (۲۰۲۲) در این باره بیان می‌کنند که با پرورش محیط حمایتی از خلاقیت، معلمان نقش مهمی در آماده‌سازی دانش‌آموزان برای دنیای به‌سرعت در حال تغییر، ایفا خواهند کرد؛ بر این اساس، تشویق نوآوری و حل خلاقانه مسائل دانش‌آموزان را به مهارت‌هایی مجهز می‌کند که برای موفقیت در نیروی کار آینده نیاز دارند. از سوی دیگر، ماری-هلن<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۲۲) بر این امر تأکید می‌کنند که اکوسیستم خلاقیت قوی، نیروی انسانی شاغل در محیط‌های آموزشی را تشویق می‌کند تا در فرایندهای تدریس خود خطرپذیر باشند و تفکر انتقادی و مهارت‌های حل مسئله را در خود و دانش‌آموزان تقویت کنند که این امر از یک سو ارائه ایده‌های جدید را تسهیل می‌کند و از سوی دیگر، کیفیت اقدامات آموزشی ارائه شده را افزایش می‌دهد. به صورت کلی، اعتقاد بر این است که با ایجاد تغییرات گسترده در محیط‌های آموزشی، روندهای آموزشی به طور فزاینده‌ای بر به‌کارگیری اقدامات و برنامه‌های خلاقانه تأکید می‌کنند که مهم‌ترین اهداف آن‌ها توانمندسازی نیروی انسانی از جمله مدیران و معلمان و تسهیل برآورده شدن نیازهای آموزشی دانش‌آموزان است (سویوتی<sup>۹</sup>، ۲۰۲۴، ۸۳).

با توجه به اهمیت اجتناب‌ناپذیر خلاقیت در موفقیت سازمان‌های مدرن عصر حاضر، عوامل مؤثر بر توسعه خلاقیت نیروی انسانی سازمان‌ها همواره مدنظر محققان قرار گرفته است (میداسی و ساوین<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۴، ۲۲۶). مطالعات قبلی نشان داده‌اند

- 
1. Kumar
  2. Yeo
  3. Valdés Sánchez & Gutiérrez-Esteban
  4. Desmet & Sternberg
  5. Zamana
  6. Crosling
  7. Fan & Cai
  8. Marie-Hélène
  9. Suyuti
  10. Medase & Savin

که عوامل سازمانی مانند حمایت سرپرست (مالیکال و ریتر-پالمون<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳، ۱۱۳)، سیاست‌های سازمانی (مالک و همکاران، ۲۰۱۹، ۲۳۵)، شیوه رهبری مدیران (انگاین<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۴، ۶۳۳) و طراحی شغل (هرنائوس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۴، ۵۸۶) ارتباط تنگاتنگی با پرورش خلاقیت کارکنان دارند، اما بسیاری از محققان معتقدند که نقطه آغاز رفتارهای خلاقانه و نوآورانه در نیروی انسانی، ویژگی‌های فردی آن‌ها همچون ویژگی‌های شخصیتی است (کاسپی-باروش<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹، ۳۲۸؛ شاو و یو<sup>۵</sup>، ۲۰۲۳، ۵). نتایج برخی تحقیقات نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی (مانند برون‌گرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی) و رفتارهای خلاقانه افراد ارتباط معناداری وجود دارد (پرز-لونو<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۴، ۱۴۷)، اما ارتباط بین گشودگی به تجربه با رفتارهای خلاقانه کارکنان کمتر مدنظر قرار گرفته است (عباسی و همکاران، ۲۰۲۳، ۳). گشودگی به تجربه یکی از پنج ویژگی اصلی شخصیت در مدل پنج عاملی بزرگ است که نشان‌دهنده میزان تخیل، کنجکاوی و ذهنیت باز افراد است. افرادی که دارای سطوح بالایی از گشودگی به تجربه هستند، تمایل بیشتری به پذیرش عدم قطعیت‌ها، تغییرات و تناقضات دارند و از درگیر شدن در فعالیت‌های جدید و تجربه‌نشده لذت می‌برند (جاج و اسمایلی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹؛ ۶۹). چنین افرادی که همواره درصدد کسب تجربیات جدید هستند، به دنیای درونی و بیرونی خود کنجکاوند و به‌عنوان افرادی تخیلی، خلاق، بافرهنگ، اصیل، دارای وسعت فکر، باهوش و از نظر هنری حساس توصیف می‌شوند که این ویژگی‌ها به طور مثبت با درک خود از توانایی یادگیری، انگیزه برای یادگیری و مشارکت در فعالیت‌های خودتوسعه‌ای مرتبط هستند (باناگو<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۱؛ ۶۴). در همین راستا، هاتچین و وست<sup>۹</sup> (۲۰۲۱) بیان می‌کنند، کارکنانی که دارای سطوح بالایی از گشودگی به تجربه هستند، به رشد شخصی، خودمختاری و احساسات مثبت علاقه و تمایل بیشتری دارند که این امر موجب می‌شود تا این افراد از راهبردهای انطباقی بهتر و مؤثرتری در مواجهه با ناملایمات، مشکلات و شرایط دشوار کاری استفاده کنند. ابو رایا<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۲۳) معتقدند، افرادی که گشودگی به تجربه خوبی دارند، عواملی مانند خطرپذیری، پذیرش تنوع و تفکر خلاقانه را که شامل تفکر واگرا و همگرا است، در خود تقویت می‌کنند که این عوامل موجب می‌شوند چنین افرادی در مواجهه‌شدن با شرایط جدید یا مشکلات تجربه‌نشده، دیدگاه‌ها و احتمالات متعددی را بررسی کنند و راه‌حل‌ها و پیشنهادهای کاربردی ارائه دهند. پترو<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۲۳) تأکید می‌کنند، کارکنانی که دارای سطوح بالایی از تجربه‌گرایی هستند، همواره خود را در وضعیت‌ها و شرایط کاری متفاوت قرار می‌دهند و گنجینه تجربیات خود را غنی می‌کنند که این امر بهبود انعطاف‌پذیری شناختی و تولید ایده‌های جدید را در یک حلقه بازخورد مثبت تسهیل می‌کند. تان<sup>۱۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹) نیز بر این باورند، افرادی که سطوح بالایی از گشودگی دارند، با قرار گرفتن در شرایط مختلف، مهارت‌های شناختی خود را که برای خلاقیت ضروری هستند، بهتر توسعه داده و علاقه بیشتری به جستجوی تجربیات، ایده‌ها و روش‌های کاری جدید از خود نشان می‌دهند که این عوامل موجب بهبود عملکرد خلاقانه آن‌ها می‌شود.

1. Maliakkal & Reiter-Palmon
2. Nguyen
3. Hernaus
4. Kaspi-Baruch
5. Shaw & Yu
6. Pérez-Luño
7. Jach & Smillie
8. Banago
9. Hotchin & West
10. Abu Raya
11. Petrou
12. Tan

از سوی دیگر، گشودگی به تجربه موجب می‌شود تا افراد به جای قضاوت عجولانه ایده‌ها و پیشنهادهای خلاقانه خود و اجرای سریع راه‌حل‌های جدید برای حل مشکلات و چالش‌های شغلی، آن‌ها را در معرض ارزیابی‌ها، تفکرات، انتقادات و پیشنهادهای همکاران خود قرار دهند و با استفاده از تجارب دیگران اطلاعات بیشتری درباره این ایده‌ها و اقدامات جدید کسب کنند (کراسمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹، ۲۰). تلاش آگاهانه برای کسب اطلاعاتی درخصوص تعیین درستی و کفایت ایده‌ها و رفتارها در راستای دستیابی به اهداف نهایی ارزشمند که از آن به‌عنوان رفتار جستجوی بازخورد یاد می‌شود (کرنز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲، ۳)، یکی از مهم‌ترین اقداماتی است که افراد با داشتن سطوح بالایی از تجربه‌گرایی انجام می‌دهند (لی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲، ۶۷۸). در درون سازمان، کارکنان رفتارهای خود را براساس بازخوردهایی که از محیط دریافت می‌کنند، برای رسیدن به موفقیت، متناسب با انتظارات شغلی و سازمانی تنظیم می‌کنند (چنگ<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۳، ۱۵۷۱۶). همچنین رفتار جستجوی بازخورد موجب می‌شود تا کارکنان مشارکت و تعاملات خود را با همکاران توسعه دهند، آگاهی و دانش بیشتری درخصوص موضوعات مختلف کسب کنند و اقدامات مؤثرتری برای دستیابی به اهداف شغلی و سازمانی انجام دهند (چائه و پارک<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲، ۱۴۹۷). رفتار جستجوی بازخورد از سه مؤلفه اساسی منبع یا فردی که بازخورد از او جستجو می‌شود (همکاران، مدیر یا مشتریان)، استراتژی‌هایی که یک فرد برای جستجوی بازخورد به کار می‌گیرد (گوش دادن فعال به دیگران یا خواندن نظرات دیگران) و نوع اطلاعات بازخوردی (اصلاحی یا انگیزشی) که افراد به دنبال آن هستند، تشکیل شده است (آه<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۹، ۴۷) و اجرای مناسب و اثربخش آن پیامدهایی مانند بهبود ابتکار عمل، اجتماعی شدن، تصحیح خطاهای کاری و افزایش اثربخشی اقدامات فردی و تیمی را به همراه دارد (خان و اقبال<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲، ۱۸۹). کارکنانی که دارای سطوح بالایی از گشودگی به تجربه هستند، همواره تلاش می‌کنند علاوه بر کسب تجربیات جدید، از تجربیات دیگران نیز بهره‌مند شوند؛ بر این اساس، چنین کارکنانی با تقویت جستجوی بازخورد در خود از نظرات و پیشنهادهای همکاران خود درخصوص یک موضوع یا اقدام استفاده می‌کنند که این امر می‌تواند نبود اطمینان، ابهام‌ها و اشتباهات شغلی را کاهش دهد (لی و همکاران، ۲۰۲۲، ۶۷۹). همچنین تلاش برای دستیابی به منابع مختلف دانشی و اطلاعاتی به‌واسطه رفتار جستجوی بازخورد از یک سو منجر به افزایش غنای منابع شناختی کارکنانی می‌شود و از سوی دیگر، جمع‌آوری بازخورد از چنین منابع متنوعی به کارکنان این امکان را می‌دهد تا با تقویت ادراک خود، مشکلاتی را که ممکن است ایجاد شوند و راه‌های جدیدی را که برای غلبه بر چنین مشکلاتی نیاز است، بهتر شناسایی کنند که این عوامل تسهیل‌کننده رفتارهای خلاقانه خواهند بود (چائه و پارک، ۲۰۲۲، ۱۴۹۸). در محیط‌های آموزشی، توسعه خلاقیت تنها به معلمان محدود نمی‌شود و تمامی نیروی انسانی شاغل در چنین محیط‌هایی از جمله کارشناسان تربیت‌بدنی را نیز شامل می‌شود. به‌عنوان بخشی از معاونت پرورشی، کارشناسان تربیت‌بدنی نقش مهم و بالاهمیتی در اجرای درس ورزش و همچنین برنامه‌های مرتبط با تربیت‌بدنی در سطح مدارس ایفا می‌کنند. بررسی مسائل مربوط به وضعیت قامتی و نارسایی‌های جسمانی دانش‌آموزان، اجرای برنامه‌های بهداشتی در مدارس، برگزاری مسابقات ورزشی دانش‌آموزی در سطوح مختلف (مانند مدرسه، استانی و کشوری)، تشکیل دادن انجمن‌های ورزشی در رشته‌های ورزشی مختلف، پیاده‌سازی طرح‌های استعدادیابی در مدارس، فراهم کردن بخشی از

- 
1. Krasman
  2. Crans
  3. Lee
  4. Cheng
  5. Chae & Park
  6. Auh
  7. Khan & Iqbal

امکانات و تجهیزات ورزشی مدارس و طراحی و اجرای برنامه‌های ورزشی و تفریحی برای معلمان، تنها بخشی از اقدامات کارشناسان تربیت‌بدنی هستند. حجم گسترده وظایف شغلی محول‌شده به کارشناسان تربیت‌بدنی و همچنین نداشتن امکانات و منابع مالی مناسب در ادارات آموزش و پرورش برای اجرای برنامه‌های کارشناسان تربیت‌بدنی، موجب شده است که این کارشناسان با مشکلات بسیاری مواجه شوند (تقی‌زاده و همکاران، ۲۰۲۳، ۵). برای غلبه بر برخی مشکلات موجود و افزایش کیفیت خدمات ارائه‌شده توسط کارشناسان تربیت‌بدنی به معلمان و دانش‌آموزان نیاز است تا عملکرد خلاقانه این کارشناسان تقویت شود. برای دستیابی به این هدف نیاز است تا در گزینش و به‌کارگیری این کارشناسان، شاخص‌ها و معیارهای دقیقی تعیین شده و به عواملی مانند ویژگی‌های فردی آن‌ها همچون گشودگی به تجربه توجه شود؛ موضوعی که تاکنون در تحقیقات علمی بررسی نشده است. از سوی دیگر، در آموزش و پرورش بیشتر تحقیقات در زمینه خلاقیت و عوامل مؤثر بر آن، بیشتر بر خلاقیت و نوآوری معلمان ورزش متمرکز شده‌اند (قزل‌سفلو و همکاران، ۲۰۲۳، ۳۳۵؛ مهرآجی و همکاران، ۲۰۲۳، ۱۰۲) و عوامل مؤثر بر عملکرد خلاقانه کارشناسان تربیت‌بدنی در تحقیقی بررسی نشده است که این امر نشان‌دهنده ضرورت انجام این پژوهش است. براساس موارد ذکرشده و وجود چالش علمی در این خصوص، هدف اصلی این مطالعه، تعیین رابطه بین گشودگی به تجربه و عملکرد خلاقانه کارشناسان تربیت‌بدنی ادارات آموزش و پرورش با نقش میانجی رفتار جستجوی بازخورد بود.

### روشی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی بود که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل همه کارشناسان تربیت‌بدنی ادارات آموزش و پرورش کل کشور در سال ۱۴۰۳ بود (۱۷۱۲ کارشناس). با بهره‌گیری از فرمول کوکران با ضریب خطای ۰/۰۵، تعداد حجم نمونه آماری موردنیاز ۳۱۴ کارشناس تربیت‌بدنی برآورد شد که انتخاب این تعداد به شکل تصادفی خوشه‌ای انجام شد؛ بر این اساس، استان‌های کشور به پنج خوشه شمال، مرکز، جنوب، غرب و شرق تقسیم شدند و استان‌های شمالی شامل مازندران و گیلان، استان‌های مرکزی شامل تهران و اصفهان، استان‌های جنوبی شامل هرمزگان و فارس، استان‌های شرقی شامل خراسان شمالی و خراسان جنوبی و استان‌های غربی شامل کرمانشاه و کردستان بودند. ابزارهای استفاده‌شده برای گردآوری داده‌ها شامل سه پرسش‌نامه استاندارد گشودگی به تجربه (سوتو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸)، رفتار جستجوی بازخورد (ماس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۳) و عملکرد خلاقانه (ژو و جرج<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱) بود. پرسش‌نامه گشودگی به تجربه دارای هفت گویه است و براساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ امتیازگذاری می‌شود. سوتو و همکاران (۲۰۰۸) آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را ۰/۸۹ گزارش کردند. پرسش‌نامه رفتار جستجوی بازخورد شامل پنج گویه است که از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ امتیازگذاری می‌شود. ماس و همکاران (۲۰۰۳) ثبات درونی این پرسش‌نامه را مطلوب گزارش کردند (۰/۸۹). پرسش‌نامه عملکرد خلاقانه نیز حاوی ده گویه است و بر مبنای مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ امتیازگذاری می‌شود. ژو و جرج (۲۰۰۱) میزان پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۹۱ گزارش کردند. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌های استفاده‌شده در این پژوهش، توسط پنج متخصص مدیریت ورزشی بررسی شد و با پیشنهاد این متخصصان در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی ایجاد شد. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه‌ها در مطالعه‌ای مقدماتی بررسی شد؛ بر این اساس، ۴۰ کارشناس تربیت‌بدنی به شکل تصادفی انتخاب شدند

1. Soto
2. Moss
3. Zhou & George

و به پرسش‌نامه‌هایی که در اختیار آن‌ها قرار گرفته بود، پاسخ دادند. در ادامه این مرحله، داده‌ها توسط آزمون آلفای کرونباخ تحلیل شد و ضرایب ۰/۷۸، ۰/۷۹ و ۰/۷۷ به ترتیب برای متغیرهای گشودگی به تجربه، رفتار جستجوی بازخورد و عملکرد خلاقانه محاسبه شد که این مقادیر نشان‌دهنده قابل‌قبول بودن پایایی پرسش‌نامه‌ها هستند. داده‌های نهایی گردآوری شده در این پژوهش، با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی‌ها، میانگین‌ها و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) تحلیل شدند. در این راستا، دو نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ و SmartPLS نسخه ۴ استفاده شدند.

## نتایج

نتایج توصیفی به‌دست‌آمده درخصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش مشخص کرد که بیشتر نمونه مشارکت‌کننده در پژوهش دارای سابقه خدمت ۲۱ سال و بیشتر بودند (۱۸۸ کارشناس). درخصوص تحصیلات نمونه پاسخ‌دهنده به پرسش‌نامه‌های پژوهش مشخص شد که تحصیلات کارشناسی ارشد دارای بیشترین فراوانی بود (۲۱۳ کارشناس). همچنین تحلیل‌ها روی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه نشان داد که بیشتر نمونه پژوهش دارای دامنه سنی ۴۱ سال و بیشتر بودند (۲۱۸ کارشناس). بخش دیگری از نتایج توصیفی نشان داد که میانگین و انحراف معیار متغیرهای گشودگی به تجربه، رفتار جستجوی بازخورد و عملکرد خلاقانه به ترتیب  $3/51 \pm 0/77$ ،  $3/61 \pm 0/69$  و  $3/53 \pm 0/72$  بود (جدول ۱).

جدول ۱- توصیف متغیرهای پژوهش

Table 1- Description of the research variables

متغیر Variable	آماره Statistics		
	تعداد Number	میانگین Mean	انحراف معیار Standard Deviation
گشودگی به تجربه Openness to experience	314	3.51	0.77
رفتار جستجوی بازخورد Feedback seeking behavior	314	3.61	0.69
عملکرد خلاقانه Creative performance	314	3.53	0.72

در بخش استنباطی، ابتدا تحلیل توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف مشخص کرد که داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش دارای توزیع طبیعی نبودند (جدول ۲)؛ بنابراین برای انجام تحلیل‌های استنباطی از نرم افزار SmartPLS استفاده شد.

جدول ۲- توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش

Table 2- Data distribution in research variables

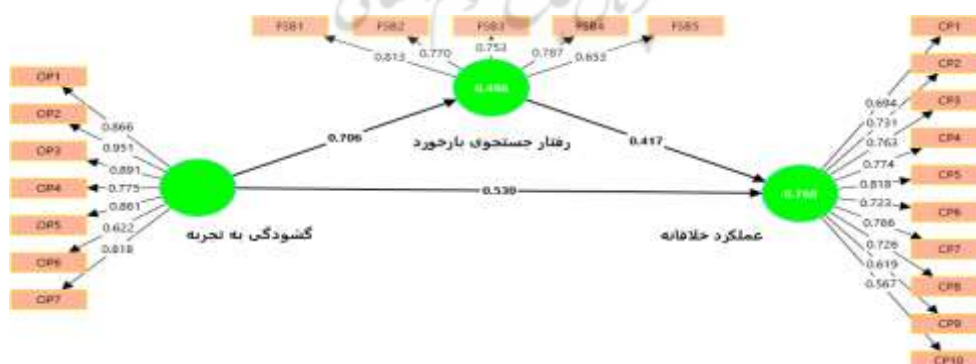
متغیر Variable	تعداد Number	مقدار Z Z Value	سطح معناداری Significant Level
گشودگی به تجربه Openness to experience	314	2.154	0.749
رفتار جستجوی بازخورد Feedback seeking behavior	314	1.817	0.612
عملکرد خلاقانه Creative performance	314	1.947	0.681

در بخش نتایج استنباطی، ابتدا باید کیفیت الگوی ساختاری ترسیم‌شده براساس معیارهایی همچون پایایی و روایی (همگرا و واگرا) ارزیابی شود. شاخص‌های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و بارهای عاملی از جمله معیارهای استفاده‌شده برای ارزیابی پایایی مدل ساختاری پژوهش هستند. ضرایب پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای هر متغیر باید بیشتر از ۰/۷ باشد که ضرایب گزارش‌شده در جدول (۳) این امر را تأیید می‌کند. علاوه بر آن، بارهای عاملی باید بیشتر از ۰/۵ باشند که در شکل (۱) زیاد بودن این مقادیر از سطح مبنای آن یعنی ۰/۵ تأیید شده است. با در نظر گرفتن نتایج جدول (۳) و همچنین بارهای عاملی هر گویه در شکل (۱) می‌توان بیان کرد که مدل ساختاری ترسیم‌شده از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۳- شاخص‌های پایایی مدل ساختاری پژوهش

Table 3- Reliability indices of the research structural model

متغیر Variable	پایایی ترکیبی Composite Reliability	آلفای کرونباخ Cronbach's Alpha
گشودگی به تجربه Openness to experience	0.939	0.923
رفتار جستجوی بازخورد Feedback seeking behavior	0.870	0.821
عملکرد خلاقانه Creative performance	0.915	0.898



شکل ۱- مدل آزمون‌شده تحقیق در حالت تخمین استاندارد

Figure 1- The tested model in the standard estimation mode

در راستای ارزیابی روایی همگرایی متغیرها در مدل ساختاری پژوهش، میانگین واریانس استخراج شده به کار رفت. همچنین به منظور ارزیابی روایی واگرا از شاخص HTMT استفاده شد. برای هر متغیر، میانگین واریانس استخراج شده باید بیشتر از ۰/۵ و برای شاخص HTMT نیز عدد برآورده شده باید کمتر از سطح مبنای آن یعنی ۰/۹ باشد. آماره‌های جدول (۴) مناسب بودن روایی همگرا و واگرای متغیرهای موجود در مدل ساختاری را تأیید می‌کنند.

جدول ۴- شاخص‌های روایی مدل ساختاری پژوهش

Table 4- Validity indicators of the structural model of research

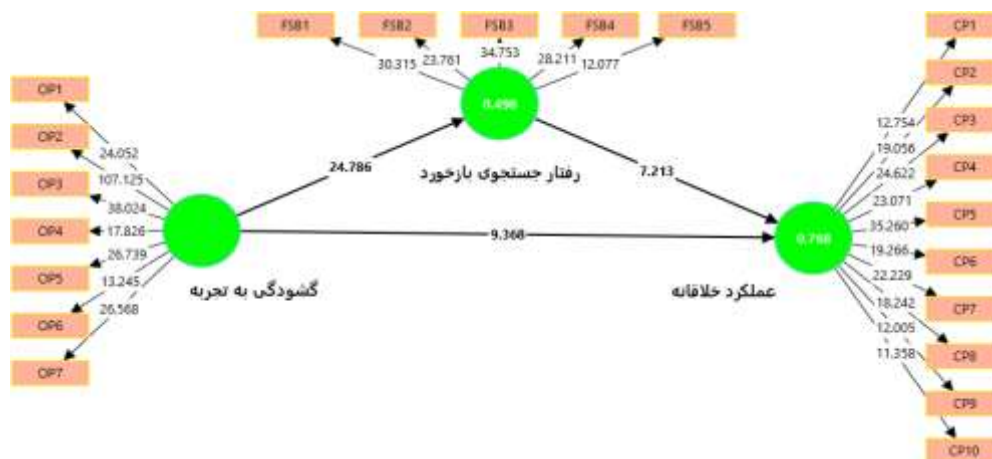
متغیر Variable	1	2	3	میانگین واریانس استخراج شده Average Variance Extracted
1 رفتار جستجوی بازخورد Feedback seeking behavior				0.573
2 عملکرد خلاقانه Creative performance	0.859			0.521
3 گشودگی به تجربه Openness to experience	0.731	0.868		0.692

بعد از کسب اطمینان از کیفیت مدل ساختاری ترسیم شده و مناسب بودن روایی و پایایی آن، آزمون فرضیه‌ها انجام شد که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است. نتایج پژوهش مشخص کرد که ارتباط مثبت و معناداری بین گشودگی به تجربه و رفتار جستجوی بازخورد کارشناسان تربیت‌بدنی وجود دارد ( $t=24/786$ ،  $\beta=0/706$ ). بخش دیگری از نتایج نشان داد، رابطه بین گشودگی به تجربه و عملکرد خلاقانه کارشناسان تربیت‌بدنی، مثبت و معنادار است ( $t=7/213$ ،  $\beta=0/417$ ). در نهایت، نتایج رابطه مثبت و معنادار بین گشودگی به تجربه و عملکرد خلاقانه کارشناسان تربیت‌بدنی ادارات آموزش و پرورش با نقش میانجی رفتار جستجوی بازخورد را تأیید کرد ( $t=6/914$ ،  $\beta=0/274$ ).

جدول ۵- روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش

Table 5- Direct and indirect relationships between research variables

سطح معناداری Significant Level	تی T	مسیر (بتا) path ( $\beta$ )	روابط موجود در مدل Relationships in the model
0.001	24.786	0.706	گشودگی به تجربه -> رفتار جستجوی بازخورد Openness to experience -> feedback seeking behavior
0.001	7.213	0.417	گشودگی به تجربه -> عملکرد خلاقانه Openness to experience -> creative performance
0.001	6.914	0.274	گشودگی به تجربه -> عملکرد خلاقانه با نقش میانجی رفتار جستجوی بازخورد Openness to experience -> creative performance with a mediating role of feedback seeking behavior



شکل ۲- مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معناداری

Figure 2- The tested model in the significant numbers mode

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف مطالعه رابطه بین گشودگی به تجربه و عملکرد خلاقانه کارشناسان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش با نقش میانجی رفتار جستجوی بازخورد انجام شد. یافته‌های این پژوهش مشخص کرد که بین گشودگی به تجربه و رفتار جستجوی بازخورد کارشناسان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این یافته با نتایج تحقیقات کراسمن (۲۰۰۹) و کیم و همکاران (۲۰۲۲) همسوست. بدون تردید در هر شغلی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان عاملی مهم و اساسی در شکل دادن رفتارهای کاری هستند و کارشناسان تربیت بدنی نیز این امر مستثنا نیستند. گشودگی به تجربه که اغلب به عنوان یک ویژگی شخصیتی که عموماً با ویژگی‌های مانند جستجو برای کسب اطلاعات و تجربیات جدید شناخته می‌شود، می‌تواند به کارشناسان تربیت بدنی کمک کند تا به دنبال افزایش کیفیت اقدامات و عملکرد خود باشند؛ بر این اساس، کارشناسان تربیت بدنی می‌توانند به طور منظم هم به صورت رسمی (مانند ارزیابی یا بررسی عملکرد) و هم غیررسمی (مانند گفتگو با همکاران) به دنبال بازخورد در محیط کاری خود باشند. دریافت بازخورد از منابع مختلف مانند مدیران یا همکاران این امکان را به کارشناسان تربیت بدنی خواهد داد تا ضمن تقویت روابط خود با دیگران و جلب اعتماد آن‌ها، قوت‌ها و ضعف‌های خود را شناسایی کنند و به شکلی هدفمند مهارت‌ها، توانمندی‌ها و اقدامات شغلی خود را توسعه دهند. همچنین گشودگی به تجربه که اغلب با خوداندیشی و خودآگاهی بیشتر مرتبط است، به کارشناسان تربیت بدنی این توانایی را خواهد داد تا بتوانند به طور فعال به دنبال بازخورد به عنوان بخشی از چرخه مداوم خود ارزیابی و خود توسعه‌ای باشند. چانه و پارک (۲۰۲۲) در این خصوص بیان می‌کنند که رفتار جستجوی بازخورد باعث ارتقای خودارزیابی از طریق بهبود تفکر و فرایندهای ذهنی می‌شود. زمانی که کارکنان از دیگران درخواست بازخورد می‌کنند، احتمالاً به طور انتقادی در مورد عملکرد خود فکر می‌کنند و در نظر می‌گیرند که چگونه می‌توانند پیشنهادها یا نظرات دریافت شده را در تفکرات و عملکرد خود بگنجانند. این فرایند انعکاسی به آن‌ها کمک می‌کند تا ارزیابی کنند که آیا اقدامات آن‌ها با اهداف و ارزش‌های شغلی و سازمانی مطابقت دارد یا خیر. علاوه بر آن، هنگامی که بازخورد دریافت شده مثبت و سازنده باشد، می‌تواند انگیزه قوی برای بهبود و توانمندسازی کارکنان باشد. بازخورد مثبت اعتماد به نفس را افزایش می‌دهد و افراد را تشویق می‌کند تا به پیشرفت ادامه دهند؛ در حالی که انتقاد سازنده می‌تواند میل به پیشرفت را برانگیزد و افراد را تشویق کند تا در زمینه‌هایی که نیاز به توجه دارند کار کنند. از سوی دیگر، کارشناسان تربیت بدنی که دارای سطوح بالایی از گشودگی به تجربه هستند، ممکن است به احتمال زیاد محیط کاری

ایجاد کنند که در آن ارائه و دریافت بازخورد حمایت و تشویق شود. به رسمیت شناختن رفتار جستجوی بازخورد از سوی مدیران و همکاران می‌تواند محیط مشارکتی ایجاد کند و فضایی را شکل دهد که کارکنان بتوانند بدون ترس و نگرانی افکار و نظرات خود را به اشتراک بگذارند؛ این امر موجب تصمیم‌گیری آگاهانه‌تر و موثرتر کارشناسان تربیت‌بدنی و همکاران آن‌ها خواهد شد.

بخش دیگری از نتایج پژوهش نشان داد که ارتباط بین گشودگی به تجربه و عملکرد خلاقانه کارشناسان تربیت‌بدنی مثبت و معنادار است که این نتیجه با نتایج تحقیقات کاسپی-باروش (۲۰۱۹)، عباسی و همکاران (۲۰۲۳) و ابو رایا و همکاران (۲۰۲۳) همسوست. کار کردن در یک محیط کاری که از یک سو دارای انتظارات شغلی بسیار زیادی است و از سوی دیگر با چالش‌های متعددی مانند کمبود امکانات، تجهیزات و منابع مالی مواجه است، می‌تواند کارشناسان تربیت‌بدنی را با مشکلات بسیاری مواجه کرده و عملکرد شغلی آن‌ها را تضعیف کند (تقی‌زاده و همکاران، ۲۰۲۳، ۳). برای موفقیت در چنین محیط کاری، سوق دادن کارشناسان تربیت‌بدنی به انجام دادن اقدامات خلاقانه ضروری به نظر می‌رسد. نقطه آغازین این اقدامات خلاقانه، توجه به ویژگی‌های فردی و شخصی این کارشناسان از جمله گشودگی به تجربه آن‌ها است؛ موضوعی که تحقیقات پیشین نیز بر آن تأکید دارند (لی و همکاران، ۲۰۲۲، ۴). از طریق گشودگی به تجربه کارشناسان تربیت‌بدنی می‌توانند با ایجاد ارتباطات گسترده با همکاران خود در درون سازمان و حتی خارج از آن، طیف وسیعی از دیدگاه‌ها، نظرات و ایده‌های جدید را از منابع مختلف به دست آورند یا از طریق آزمون و خطا به این موارد دست یابند. دسترسی به دامنه متنوعی از منابع اطلاعاتی و دانشی در قالب تجربیات جدید از یک سو می‌تواند ظرفیت شناختی کارشناسان تربیت‌بدنی را نسبت به مسائل کاری خود توسعه دهد و از سوی دیگر، تنوع و تعداد راه‌حل‌ها و اقدامات مرتبط با حل مسائل کاری را در آن‌ها افزایش دهد. علاوه بر آن، کسب تجربیات جدید این ظرفیت را در کارشناسان تربیت‌بدنی ایجاد خواهد کرد که همواره خارج از چارچوب‌های متداول و سنتی فکر کنند (تفکر واگرا) که این مرحله یکی از ویژگی‌های کلیدی تفکر خلاقانه محسوب می‌شود. عباسی و همکاران (۲۰۲۳) در این خصوص بیان می‌کنند که خارج شدن از رویه‌های سنتی و روزمره، انعطاف‌پذیری ذهنی و روان‌شناختی کارکنان را افزایش می‌دهد و باعث ایجاد کنجکاوی، توانایی و تمایل بیشتر برای آزمایش و یادگیری می‌شود که این امر تفکر در خصوص راه‌حل‌های غیرمتعارف و به‌کارگیری آن‌ها و همچنین انطباق با نگرش‌ها و بینش‌های جدید را تسهیل خواهد کرد. علاوه بر آن، دستیابی به دامنه گسترده و متنوعی از تجربیات جدید ظرفیت خطرپذیری کارشناسان تربیت‌بدنی را در مواجهه شدن با عدم قطعیت‌ها، ابهام‌ها و ناشناخته‌ها افزایش خواهد داد؛ بر این اساس، زمانی که کارشناسان تربیت‌بدنی با شرایط کاری پیش‌بینی‌نشده یا مشکلات تجربه‌نشده‌ای مواجه شوند، به احتمال زیاد با بازیابی تجربیات اندوخته‌شده راه‌حل‌های مختلفی را ارزیابی، ادغام و به کار خواهند گرفت که این امر قابلیت و توانایی پاسخ‌گویی و تطبیق‌پذیری آن‌ها را در چنین شرایطی افزایش خواهد داد.

درنهایت، نتایج این تحقیق رابطه مثبت و معناداری بین گشودگی به تجربه و عملکرد خلاقانه کارشناسان تربیت‌بدنی ادارات آموزش و پرورش با نقش میانجی رفتار جستجوی بازخورد را تأیید کرد که این نتیجه با نتایج تحقیق لی و همکاران (۲۰۲۲) همسوست. داشتن نیروی انسانی خلاق و نوآور در ادارات آموزش و پرورش که یکی از مهم‌ترین نهادهای آموزشی کشور است، اهمیت خاصی دارد (تقی‌زاده و همکاران، ۲۰۲۳، ۴). بهبود و توسعه خلاقیت در کارکنان ادارات آموزش و پرورش همچون کارشناسان تربیت‌بدنی نیازمند در نظر گرفتن ویژگی‌های فردی و شخصیتی این کارکنان به هنگام به‌کارگیری آن‌ها است. به زعم شاو و یو (۲۰۲۳)، از آنجاکه خلاقیت نیروی انسانی تضمین‌کننده موفقیت سازمان‌های امروزی است، مدیران سازمان‌ها باید در انتخاب کارکنان به ویژگی‌های فردی آن‌ها که سوق‌دهنده رفتارهای خلاقانه‌اند، توجه خاصی داشته باشند. گشودگی به تجربه به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی مثبت، به طور طبیعی

افزایش کنجکاوی و تمایل به یادگیری را به همراه دارد که این عوامل تحریک‌کننده رفتار جستجوی بازخورد است. چنین کارکنانی به بازخورد به‌عنوان وسیله‌ای برای رشد و توسعه خود نگاه می‌کنند که این امر موجب می‌شود این افراد همواره نظرات و پیشنهادهای دیگران را در خصوص تفکرات، دیدگاه‌ها و اقدامات خود مدنظر قرار دهند و از آن‌ها استفاده کنند. از سوی دیگر، پذیرش جستجوی بازخورد از منابع مختلف به کارشناسان تربیت‌بدنی اجازه خواهد داد تا اقدامات خود را اصلاح و تکرار کنند. بازخورد سازنده به آن‌ها کمک می‌کند تا ضعف‌ها یا زمینه‌های بهبود خود را شناسایی کنند که این امر می‌تواند الهام‌بخش رویکردها یا راه‌حل‌های جدید باشد. این فرایند تکراری که در آن ایده‌ها به طور مداوم براساس نظرات و دیدگاه‌های دیگران بهینه‌سازی می‌شوند، می‌تواند منجر به خلق راه‌حل‌های خلاقانه کاربردی غیرمنتظره شود. علاوه بر آن، جستجوی بازخورد از منابع چندگانه مانند مدیران و همکاران باعث تقویت همکاری، یادگیری و خلاقیت مبتنی بر کارهای تیمی و مشارکتی خواهد شد. هنگامی که کارشناسان تربیت‌بدنی بتوانند چرخه‌ای مناسب از تبادل بازخورد را با همکاران خود ایجاد کنند، این فرصت را به دست می‌آورند تا دانش، تجربیات و ایده‌های بیشتری را به اشتراک بگذارند که این امر می‌تواند بهبود عملکرد خلاقانه آن‌ها را به همراه داشته باشد.

با در نظر گرفتن یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری کرد که گشودگی به تجربه کارشناسان تربیت‌بدنی می‌تواند با تقویت رفتار جستجوی بازخورد به توسعه عملکرد خلاقانه آن‌ها منجر شود؛ بر این اساس، تقویت روحیه تجربه‌گرایی در کارشناسان تربیت‌بدنی با استفاده از روش‌های مختلف مانند دادن پاداش‌های مادی و معنوی، ایجاد محیط کاری با سطوح بالایی از ایمنی روان‌شناختی برای کارشناسان تربیت‌بدنی به‌منظور تبادل ایده‌ها و نظرات خود با همکاران و تجربه کردن روش‌های کاری جدید، توسعه فرهنگ تجربه‌گرایی در محیط کاری کارشناسان تربیت‌بدنی، ایجاد فرصت‌هایی برای کارشناسان تربیت‌بدنی به‌منظور کار کردن با همکاران بخش‌ها یا تیم‌های مختلف در راستای استفاده از نظرات، پیشنهادهای و تجربیات آن‌ها، اجازه دادن به کارشناسان تربیت‌بدنی به منظور امتحان کردن روش‌ها یا ایده‌های جدید خود بدون ترس از شکست یا تنبیه شدن، برجسته کردن اهمیت رفتار جستجوی بازخورد توسط مدیران در محیط کار کارشناسان تربیت‌بدنی، برگزاری جلسات آموزشی برای کارشناسان تربیت‌بدنی با تمرکز بر نحوه ارائه و دریافت بازخورد مؤثر و توسعه مهارت‌های مرتبط با رفتار جستجوی رفتار بازخورد کارشناسان تربیت‌بدنی در برنامه‌های توانمندسازی آن‌ها پیشنهاد می‌شود. همانند سایر تحقیقات، پژوهش حاضر نیز دارای محدودیت‌هایی بود. به‌کارگیری پرسش‌نامه‌های خوداظهاری برای ارزیابی گشودگی به تجربه، رفتار جستجوی بازخورد و عملکرد خلاقانه جامعه بررسی‌شده را می‌توان یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش در نظر گرفت.

## پیام مقاله

توجه به ویژگی‌های شخصیتی متخصصان تربیت‌بدنی از جمله گشودگی به تجربه منجر به پیامدهای مثبت مانند رفتار بازخوردمحور و افزایش عملکرد خلاقانه می‌شود که نیازمند توجه مدیران وزارت آموزش و پرورش است.

## ملاحظات اخلاقی

تمام پروتکل‌های اخلاقی در این مطالعه به دقت رعایت شدند. شرکت‌کنندگان رضایت آگاهانه خود را اعلام کردند و محرمانگی و ناشناس بودن با دقت حفظ شد. محققان با رعایت دقیق اصول اخلاق پژوهشی، حقوق و کرامت همه مشارکت‌کنندگان را رعایت کردند.

### مشارکت نویسندگان

ایده‌پردازی: اکرم اصفهانی‌نیا و حمیدرضا قزلسفلو  
جمع‌آوری داده‌ها: مریم علی‌آبادی و ناصر بای  
تحلیل داده‌ها: ناصر بای و مجتبی احمدی  
نگارش مقاله: اکرم اصفهانی‌نیا و حمیدرضا قزلسفلو  
بازبینی و ویرایش: ناصر بای و مجتبی احمدی  
تأمین مالی: مریم علی‌آبادی  
مرور ادبیات: اکرم اصفهانی‌نیا و مجتبی احمدی  
مدیر پروژه: اکرم اصفهانی‌نیا  
هرگونه مشارکت دیگر: همه نویسندگان از طریق راهنمایی و مشاوره علمی در فرایند تحقیق مشارکت داشتند.

### تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی را اعلام نمی‌کنند.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان صمیمانه از همه شرکت‌کنندگان به خاطر مشارکت‌های ارزشمندشان در این تحقیق تشکر می‌کنند.

### منابع

1. Abbasi, S. G., Alaghbari, M. A., Abbas, M., Beshr, B., & Al-Ghazali, B. M. (2023). Openness to experience and creativity: The role of promotion focus. *Cogent Business & Management*, 10(3), 1-15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2238390>
2. Abu Raya, M., Ogunyemi, A. O., Rojas Carstensen, V., Broder, J., Illanes-Manrique, M., & Rankin, K. P. (2023). The reciprocal relationship between openness and creativity: From neurobiology to multicultural environments. *Frontiers in Neurology*, 14, 1235348. <https://doi.org/10.3389/fneur.2023.1235348>
3. Auh, S., Menguc, B., Imer, P., & Uslu, A. (2019). Frontline employee feedback-seeking behavior. *Journal of Service Research*, 22(1), 44-59. <https://doi.org/10.1177/1094670518779462>
4. Banagou, M., Batistič, S., Do, H., & Poell, R. F. (2021). Relational climates moderate the effect of openness to experience on knowledge hiding: A two-country multi-level study. *Journal of Knowledge Management*, 25(11), 60-87. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0613>
5. Chae, H., & Park, J. (2022). The effect of proactive personality on creativity: The mediating role of feedback-seeking behavior. *Sustainability*, 14(3), 1495-1509. <https://doi.org/10.3390/su14031495>
6. Cheng, J., Li, K., & Cao, T. (2023). How transformational leaders promote employees' feedback-seeking behaviors: The role of intrinsic motivation and its boundary conditions. *Sustainability*, 15(22), 15713-15738. <https://doi.org/10.3390/su152215713>
7. Crans, S., Aksentieva, P., Beusaert, S., & Segers, M. (2022). Learning leadership and feedback seeking behavior: Leadership that spurs feedback seeking. *Frontiers Psychology*, 13, 890861. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890861>
8. Crosling, G., Nair, M., & Vaithilingam, S. (2015). A creative learning ecosystem, quality of education and innovative capacity: a perspective from higher education. *Studies in Higher Education*, 40(7), 1147-1163. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.881342>
9. Desmet, O.A., & Sternberg, R.J. (2024). Innovative teaching strategies for fostering transformational creativity. *Thinking Skills and Creativity*, 52, 101543. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2024.101543>
10. Fan, M., & Cai, W. (2022). How does a creative learning environment foster student creativity? An examination on multiple explanatory mechanisms. *Current Psychology*, 41, 4667-4676. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00974-z>

11. Ghezselfloo, HR., Yazarloo, MM, & Bay, N. (2023). The effect of proactive personality on job thriving and creative behaviors of physical education teachers in Golestan province. *Management Journal*, 15(1), 331-346. <https://doi.org/10.22059/jsm.2022.335003.2862> [In Persian].
12. Hernaus, T., Dragičević, N., & Hauff, S. (2024). The necessity of job design for employee creativity and innovation: nothing happens without supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(5), 583-598. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2348772>
13. Hotchin, V., & West, K. (2021). Reflecting on nostalgic, positive, and novel experiences increases state openness. *Journal of Personality*, 89(2), 258–275. <https://doi.org/10.1111/jopy.12580>
14. Jach, H. K., & Smillie, L. D. (2019). To fear or fly to the unknown: Openness to experience and big five personality traits. *Journal of Research in Personality*, 79, 67–78. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.02.003>
15. Kaspi-Baruch, O. (2019). Big five personality and creativity: The moderating effect of motivational goal orientation. *Journal of Creative Behavior*, 53(3), 325-338. <https://doi.org/10.1002/jocb.183>
16. Khan, T., & Iqbal, M.Z. (2022). Leader–member exchange congruence and feedback seeking behavior: A role theory perspective. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 25(3/4), 186-203. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-07-2021-0127>
17. Krasman, J. (2009). The feedback-seeking personality: Big five and feedback-seeking behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(1), 18–32. <https://doi.org/10.1177/1548051809350895>
18. Kumar, N., Wang, C., & Liu, Z. (2024). Enabling creativity: the interplay of participative leadership, coworkers' knowledge sharing behavior and employee's creative idea validation. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(6), 1011-1027. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2023-0501>
19. Lee, S. B., Kwon, E. A., & Lee, J.G. (2022). The effect of openness to experience and perceived organizational support for creativity on creative performance: The mediation effect of feedback seeking behavior and the moderation effect of self-efficacy. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 35(3), 675–699. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v35i3.675-699>
20. Maliakkal, N. T., & Reiter-Palmon, R. (2023). The effects of leader support for creativity and leader gender on subordinate creative problem-solving performance. *Journal of Creative Behavior*, 57(1), 109-126. <https://doi.org/10.1002/jocb.566>
21. Malik, O. F., Shahzad, A., Raziq, M. M., Khan, M. M., Yusaf, Y., & Khan, A. (2019). Perceptions of organizational politics, knowledge hiding, and employee creativity: The moderating role of professional commitment. *Personality and Individual Differences*, 142, 232-237. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.05.005>
22. Marie-Hélène, M., Puozzo, I. C., & Boutet, M. (2022). Teacher creativity: When professional coherence supports beautiful risks. *Journal of Intelligence* 10(2), 62-75. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10030062>
23. Medase, S. K., & Savin, I. (2024). Creativity, innovation and employment growth in sub-Saharan Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*, 15(2), 224-247. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-02-2022-0074>
24. Mehraji, M., Ghafouri, F., Keshkar, S., & Javadipour, M. (2023). The factors affecting the improvement of educational innovation of physical education teachers. *Research on Educational Sport*, 10(29), 99-126. <https://doi.org/10.22089/res.2022.10706.2110> [In Persian].
25. Nguyen, M., Sharma, P., & Malik, A. (2024). Leadership styles and employee creativity: The interactive impact of online knowledge sharing and organizational innovation. *Journal of Knowledge Management*, 28(3), 631-650. <http://dx.doi.org/10.1108/JKM-01-2023-0014>
26. Pérez-Luño, A., Aguilar-Caro, R., & Muñoz-Doyague, M. F. (2024). The influence of personality and team-member exchange on creativity: a gendered approach. *Gender in Management*, 39(1), 145-164. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2022-0023>
27. Petrou, P., van der Linden, D., & Bakker, A. B. (2023). Effects of openness on incremental versus radical creativity and the moderating role of leader behaviors. *Journal of Individual Differences*, 44(3), 157-173. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000393>
28. Shaw, A., & Yu, Q. (2023). Different personality factors drive work and non-work creativity. *Frontiers in Psychology*, 14, 1078874. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1078874>

29. Suyuti, S. (2024). The importance of creativity and innovation in education: How to prepare students for the 21st century workforce. (2024). *Education Studies and Teaching Journal*, 1(1), 80-92. <https://doi.org/10.62207/29g1vq26>
30. Taghizadeh, H., Bai, N., Esfahani Nia, A., & Ghorbani, S. (2023). The relationship between spiritual leadership with job proactive behavior of physical education experts of education departments with the mediating role of psychological safety. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 10(1), 1-19. <https://doi.org/10.22044/shm.2022.11514.2423> [In Persian].
31. Tan, C. S., Lau, X. S., Kung, Y. T., & Kailsan, R. A. (2019). Openness to experience enhances creativity: The mediating role of intrinsic motivation and the creative process engagement. *The Journal of Creative Behavior*, 53(1), 109-119. <https://doi.org/10.1002/jocb.173>
32. Valdés Sánchez, V., & Gutiérrez-Esteban, P. (2023). Challenges and enablers in the advancement of educational innovation. The forces at work in the transformation of education. *Teaching and Teacher Education*, 135, 104359. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104359>
33. Yeo, J. (2019). Facing the challenges of the future of education. *Learning: Research and Practice*, 5(1), 1-13. <https://doi.org/10.1080/23735082.2019.1585120>
34. Zamana, F. (2022). The future of education as a creative ecosystem: A sociocultural framework for the development of creativity. *Journal of Intelligence*, 10(4), 99-108. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10040099>

