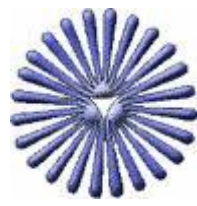


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور

(مرکز تهران)

پایان نامه اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی عمومی

عنوان پایان نامه:

ارتباط بین سبک رهبری مدیران تربیت بدنی با خلاقیت

معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش شهر اهواز

استاد راهنما:

دکتر حسین پورسلطانی زرنندی

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل فراهانی

نگارش:

محمد طاهر اسلام فر

بهار ۱۳۸۹

تقدیم بہ :

تقدیم بہ :

تقدیم بہ :

تقدیم بہ :

«من علمنی مرفا فقد صیرنی عبدا»

هر کس یک کلمه به من بیاموزد مرا بنده خویش ساخته است

حضرت علی (ع)

تقدیر و تشکر:

خداوندمنان را سپاسگذارم که در سایه مهر و الطاف بی پایانش توانستم نگارش این تحقیق را به پایان برسانم .

انجام این پژوهش بدون مساعدت و همکاری های صمیمانه استاد فرهیخته جناب آقای دکتر حسین پور سلطانی زرنندی (استاد راهنما) و جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی (استاد مشاور) و همچنین جناب آقای دکتر حبیب هنری (استاد داور) میسر نبود .

لذا مراتب تقدیر و تشکر خود را به حضورشان تقدیم و از لطف و محبت بی دریغشان تشکر می نمایم .

از زحمات کلیه دوستان و همکاران فرهنگی که در انجام این پژوهش مرا یاری نموده و در پایان از سرکار خانم مهندس لیلا اسلام پناه جهت انجام امور رایانه ای تشکر و قدردانی می نمایم .

با تشکر: محمدطاهر اسلام فر

چکیده:

هدف از این تحقیق، تعیین رابطه بین سبک رهبری مدیران تربیت بدنی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش شهر اهواز از دیدگاه معلمان تربیت بدنی می باشد.

مفهوم سبک رهبری الگوی رفتار ثابتی است که سازمان ها در موقع کار کردن به وسیله کارکنان خود و از روی درک و برداشت خود به کار می گیرند و به عبارتی در داخل سازمان خود جهت نفوذ در زیر دستان، خط مشی های مخصوص را انتخاب می کنند که به صورت شیوه یا سبک رهبری متجلی می گردد. خلاقیت را شاید بتوان برترین سطح یادگیری بشر، بالاترین تفکر و محصول نهایی ذهن و اندیشه انسان دانست.

این پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان تربیت بدنی (۱۳۴ نفر) و مدیران تربیت بدنی (۸ نفر) شهر اهواز و نمونه آماری آن بر اساس جدول مورگان، شامل ۱۰۲ نفر از معلمان و مدیران تربیت بدنی می باشد که برای انتخاب آنها از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده است. ابزار مورد اندازه گیری شامل سه پرسشنامه:

۱- پرسشنامه ویژگی های فردی ۲- پرسشنامه استاندارد شده سبک رهبری مارشال ساشکین^۱ (۱۹۹۶)

۳- پرسشنامه استاندارد شده خلاقیت رندسپ^۲ (۱۹۷۹) می باشد

ضرایب پایایی پرسش نامه های سبک رهبری (۰/۸۹)، سبک رهبری عملگرا (۰/۷۱) سبک رهبری تحول گرا (۰/۸۸) و خلاقیت (۰/۷۳) بوده است که از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است و رابطه یا اختلاف بین متغیرها از طریق ضریب همبستگی -t مستقل- t تک گروهی و تحلیل واریانس صورت گرفته است.

- بین سبک رهبری و خلاقیت رابطه معنادار وجود دارد.

- بین سبک رهبری تحول گرا و خلاقیت رابطه معنادار وجود دارد.

- بین سبک رهبری عمل گرا و خلاقیت رابطه معنادار وجود ندارد.

¹ -Marshal sashkin

² -Rendcip

- بین سبک رهبری بر اساس ویژگی های فردی (جنسیت، رشته تحصیلی و تأهل) اختلاف معناداری وجود ندارد.

- بین خلاقیت بر اساس ویژگی های فردی مانند (جنسیت، رشته تحصیلی، تأهل، مدارک تحصیلی و سوابق خدمتی) اختلاف معناداری وجود ندارد.

- بین سن و سبک رهبری عمل گرا و تحول گرا، ارتباط معناداری وجود دارد.

- بین سبک رهبری بر اساس مدارک تحصیلی، اختلاف معناداری وجود دارد.

- بین سبک رهبری بر اساس سوابق خدمتی، اختلاف معناداری وجود دارد.

- بین خلاقیت بر اساس سوابق خدمتی، اختلاف معنادار وجود ندارد.

واژه های کلیدی: سبک رهبری، خلاقیت، تربیت بدنی.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول - کلیات تحقیق

۱۰۰	مقدمه
۴	بیان مسأله
۷	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۹	اهداف کلی
۹	اهداف ویژه
۱۱	فرضیه های تحقیق
۱۳	تعریف متغیرهای تحقیق
۱۵	تعریف واژگان تحقیق
۱۶	تعریف واژه ها و اصطلاحات تخصصی
۱۷	محدودیت های تحقیق

فصل دوم - ادبیات و پیشینه تحقیق

۲۰	مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۲۰	رهبری
۲۱	تعاریف رهبری
۲۳	شایستگی های رهبری
۲۳	مکاتب رهبری
۲۵	مکتب صفتت شخصی
۲۵	۱- نگرش ابر مرد
۲۶	۲- نگرش ویژگی های شخصی
۲۷	مکتب رفتاری
۲۹	مکتب اقتضایی
۳۰	مکتب نوین
۳۰	۱- تئوری جانشین های رهبری
۳۱	۲- تئوری اسناد رهبری
۳۲	۲- تئوری مهارتی رهبری
۳۲	۳- تئوری قدرت مرجعیت

۳۳ ۴- تئوری رهبری دور اندیش
۳۶ خلاقیت
۳۷ تعریف خلاقیت
۴۰ تفاوت خلاقیت و نوآوری
۴۰ عوامل توسعه خلاقیت
۴۱ ۱- عوامل فردی
۴۲ ۲- عوامل محیطی
۴۳ فنون توسعه خلاقیت
۴۵ موانع خلاقیت
۴۹ ویژگی های افراد خلاق
۵۳ نقش مدیریت در خلاقیت
۵۴ خلاصه و نتیجه گیری از مبانی نظری تحقیق
۵۵ تحقیقات انجام شده در ارتباط با موضوع تحقیق
۵۵ تحقیقات داخلی
۶۰ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۶۲ جمع بندی ادبیات و پیشینه

فصل سوم - روش شناسی تحقیق

۶۵ مقدمه
۶۵ روش تحقیق
۶۵ جامعه آماری
۶۵ نمونه آماری و روش نمونه گیری
۶۶ ابزار اندازه گیری
۶۶ الف) پرسشنامه سبک های رهبری
۷۰ ب) پرسشنامه خلاقیت
۷۰ روش اجرا

فصل چهارم - تجزیه تحلیل آماری

۷۳ مقدمه
۷۴ یافته های تحقیق
۷۴ الف) یافته های توصیفی

نتایج آزمون کلوموگروف اسمیرنف ۸۹

ب) یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش ۸۹

فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

مقدمه ۱۰۱

خلاصه تحقیق ۱۰۱

یافته های تحقیق ۱۰۳

بحث و نتیجه گیری ۱۰۵

پیشنهاد های بر گرفته از تحقیق ۱۰۹

پیشنهاد به محققین ۱۱۱

فهرست منابع ۱۱۳

پیوست ها

پیوست (۱) پرسشنامه سبک رهبری مارشال ساشکین (۱۹۹۶) ۱۲۳

پیوست (۲) پرسشنامه خلاقیت رندسیپ (۱۹۷) ۱۲۵

چکیده لاتین ۱۲۸

جدول ۱-۲: طبقه بندی تئوریهای رهبری.....	۲۵
جدول ۲-۲: ویژگیهای شخصی و خصوصیات شخصیتی رهبری از نقطه نظر محققین مختلف.....	۲۷
جدول ۲-۳: جانشین های رهبری.....	۳۱
جدول (۲-۴): خلاصه تحقیقات داخلی.....	۵۶
جدول (۲-۵): خلاصه تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....	۶۰
جدول ۱-۳: ضرایب پایایی پرسشنامه سبک های رهبری در تحقیق حاضر.....	۶۹
جدول ۱-۴: آماره های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد سن آزمودنی ها.....	۷۴
جدول ۲-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها بر حسب جنسیت.....	۷۴
جدول ۳-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها بر حسب استخدامی.....	۷۵
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها بر حسب میزان تحصیلات.....	۷۶
جدول ۴-۵: توزیع فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها بر حسب سابقه خدمت (سال).....	۷۷
جدول ۴-۶: توزیع فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها بر حسب رشته تحصیلی.....	۷۸
جدول ۴-۷: توزیع فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها بر حسب تأهل.....	۷۹
جدول ۴-۸: میانگین و انحراف استاندارد جنسیت براساس سبک رهبری و خلاقیت.....	۸۰
جدول ۴-۹: میانگین و انحراف استاندارد تحصیلات بر اساس سبک رهبری و خلاقیت.....	۸۰
جدول ۴-۱۰: میانگین و انحراف استاندارد سبک رهبری و خلاقیت براساس رشته تحصیل.....	۸۱
جدول ۴-۱۱: میانگین و انحراف استاندارد سبک رهبری و خلاقیت بر اساس استخدام.....	۸۱
جدول ۴-۱۲: میانگین و انحراف استاندارد سبک رهبری و خلاقیت براساس وضعیت تاهل.....	۸۲
جدول ۴-۱۳: میانگین و انحراف استاندارد سبک رهبری و خلاقیت براساس سابقه خدمت.....	۸۳
جدول ۴-۱۴: میانگین و انحراف استاندارد سبک رهبری عمل گرا و تحول گرا براساس جنس.....	۸۴
جدول ۴-۱۵: میانگین و انحراف استاندارد سبک های رهبری عمل گوا و تحول گرا براساس تحصیلات.....	۸۴
جدول ۴-۱۶: میانگین انحراف استاندارد سبک های رهبری عملگرا و تحول گرا براساس جنسیت.....	۸۵
جدول ۴-۱۷: میانگین و انحراف استاندارد سبک های رهبر عملگرا او تحول گرا براساس تحصیلات.....	۸۵
جدول ۴-۱۸: میانگین و انحراف استاندارد سبک های رهبری عمل گرا و تحول گرا براساس رشته تحصیلی.....	۸۶
جدول ۴-۱۹: میانگین و انحراف استاندارد سبک های رهبری عمل گرا و تحول گرا براساس استخدام.....	۸۶
جدول ۴-۲۰: میانگین و انحراف استاندارد سبک های رهبری عمل گرا و تحول گرا بر اساس وضعیت تاهل.....	۸۷

- جدول ۴-۲۱: میانگین و انحراف استاندارد سبک‌های رهبری عملگرا و تحول‌گرا براساس سابقه خدمت...۸۸
- جدول (۴-۲۲): نتایج آزمون کلموگورف - اسمیرنف در خصوص نرمال بودن داده‌ها.....۸۹
- جدول ۴-۲۳: رابطه میان خلاقیت معلمان تربیت بدنی و سبک رهبری مدیران تربیت بدنی شهر اهواز.....۸۹
- جدول ۴-۲۴: رابطه میان سبک رهبری عملگرای مدیران و خلاقیت معلمان تربیت بدنی شهر اهواز.....۹۰
- جدول ۴-۲۵: رابطه میان سبک رهبری تحول‌گرای مدیران و خلاقیت معلمان تربیت بدنی شهر اهواز.....۹۰
- جدول ۴-۲۶: رابطه میان سن و سبک رهبری عملگرای مدیران تربیت بدنی شهر اهواز.....۹۱
- جدول ۴-۲۷: رابطه میان سن و سبک رهبری تحول‌گرای مدیران تربیت بدنی شهر اهواز.....۹۱
- جدول ۴-۲۸: تفاوت بین سبک رهبری مدیران تربیت بدنی شهر اهواز بر اساس جنسیت.....۹۲
- جدول ۴-۲۹: تفاوت بین خلاقیت معلمان تربیت بدنی شهر اهواز بر اساس جنسیت.....۹۲
- جدول ۴-۳۰: تفاوت بین سبک رهبری مدیران تربیت بدنی بر اساس رشته تحصیلی معلمان تربیت بدنی.....۹۳
- جدول ۴-۳۱: تفاوت بین خلاقیت معلمان تربیت بدنی بر اساس رشته تحصیلی معلمان تربیت بدنی.....۹۳
- جدول ۴-۳۲: تفاوت بین سبک رهبری مدیران تربیت بدنی بر اساس مدرک تحصیلی معلمان تربیت بدنی.....۹۴
- جدول: ۴-۳۲-۱: آزمون شفه.....۹۵
- جدول ۴-۳۳: تفاوت میان خلاقیت معلمان تربیت بدنی بر اساس مدارک تحصیل معلمان تربیت بدنی.....۹۵
- جدول ۴-۳۴: تفاوت بین سبک رهبری مدیران تربیت بدنی بر اساس وضعیت تاهل معلمان تربیت بدنی.....۹۶
- جدول ۴-۳۵: تفاوت میان خلاقیت معلمان تربیت بدنی بر اساس وضعیت تاهل معلمان تربیت بدنی.....۹۶
- جدول ۴-۳۶: تفاوت میان سبک رهبری مدیران تربیت بدنی بر اساس سوابق خدمت معلمان تربیت بدنی.....۹۷
- جدول ۴-۳۶-۱: آزمون شفه.....۹۷
- جدول ۴-۳۷: اختلاف بین خلاقیت معلمان تربیت بدنی بر اساس سوابق خدمتی معلمان تربیت بدنی.....۹۸
- جدول ۴-۳۸: اختلاف بین میانگین مشاهده شده و میانگین فرضی سبک‌های رهبری مدیران تربیت بدنی.....۹۸
- جدول ۴-۳۹: اختلاف بین میانگین مشاهده شده و میانگین فرضی خلاقیت معلمان تربیت بدنی.....۹۹

فهرست نمودارها

- فهرست..... صفحه
- نمودار ۴-۱: توزیع درصدی معلمان بر حسب جنسیت..... ۷۴
- نمودار ۴-۲: توزیع درصدی معلمان بر حسب استخدام..... ۷۵

- نمودار ۳-۴: توزیع درصدی معلمان بر حسب میزان تحصیلات..... ۷۶
- نمودار ۴-۴: توزیع درصدی معلمان بر حسب سابقه خدمت (سال)..... ۷۷
- نمودار ۵-۴: توزیع درصدی آزمودنی ها بر حسب رشته تحصیلی..... ۷۸
- نمودار ۶-۴: توزیع درصدی آزمودنی ها بر حسب وضعیت نأهل..... ۷۹

کلیات تحقیق

مقدمه

بیان مساله

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

اهداف کلی

اهداف ویژه

فرضیه های تحقیق

محدودیت های تحقیق

نیاز به مدیریت در هدایت سازمان و اهمیت رهبری مناسب و خوب در موفقیت سازمانهای آموزشی

جهت دستیابی به اهداف، امری انکار ناپذیر می باشد .

رهبری موثر باید مسیری را در جهت هدایت تلاش های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف

سازمان فراهم آورد. بدون وجود رهبری ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی ،

ضعیف یا گسیخته شود . برای این که یک سازمان در عرصه رقابت بازار موفق باشد، وجود رهبری، واجب و

ضروری است . اهمیت رهبری و مدیریت در دوران جدید به حدی است که (بهرنگی) می گوید : پایه قدرت

در جامعه معاصر دیگر تملک ابزار تولید نیست ، بلکه تصاحب مقامات مدیریتی و اداری درون سازمان هاست.

در خصوص رهبری تعاریف زیادی ارائه شده است که در این قسمت به دو نمونه از آن اشاره می شود

.هرسی و بلانچارد رهبری را اینگونه تعریف کرده اند : رهبری عبارت است از عمل تاثیر گذاری بر افراد به

طوری که از روی میل و علاقه برای هدف های گروهی تلاش کنند . و همچنین الوانی معتقد است رهبری

فرایندی است که ضمن آن مدیریت سازمانی می کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی موثر انجام سایر وظایف

خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل کرده و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب

کند . بنابراین از تعاریف مذکور چنین می توان نتیجه گرفت که رهبری جزئی از مدیریت به شمار می رود و هر

مدیری برای موفقیت باید توانایی نفوذ بر افراد سازمان را داشته و بتوان با روشی درست و مناسب آنها را

هدایت کند . بنابراین برای هدایت و رهبری هر سازمان ورزشی یک سبک رهبری مناسبی باید برگزیده و اجرا

شود . انتخاب سبک رهبری مناسب در سازمان های ورزشی به عوامل متعددی چون افرادی که باید هدایت

شوند و نوع فعالیتی که در سازمان لازم است انجام گیرد بستگی دارد . به طور کلی مدیران و رهبران ورزشی

باید سبکی را برای هدایت سازمان خود انتخاب کنند که از هر سبک دیگری موثر تر باشد..

از طرفی با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان‌ها تغییر شکل داده و به صورت کار فکری در می‌آید که این امر نیاز به تفکر خلاق و ارتقای سطح خلاقیت در میان افراد سازمانی را بیش از پیش نمایان می‌سازد. هر چند برنامه و هدف سازمان، اساس کارایی آن را تشکیل می‌دهد، اما تحقیقات بسیاری به این موضوع اشاره دارند که بازده مطلوب کاری بر اثر برآورده شدن نیازهای افراد سازمان توسط شمار دیگری از متغیرهای محیط کاری، از جمله سبک رهبری می‌باشد.

از طرفی رفتار مدیر یارئیس سازمان، که باید نقش رهبری را بر عهده گیرد می‌تواند بر افکار، احساسات و آرزوهای کارکنان تحت نظارت خود اثر بگذارد. این افکار، احساسات و آرزوها موجب انگیزش و هدایت رفتار می‌گردد. بنابراین، سبک رهبری به عنوان یک عامل تسهیل کننده و برانگیزنده کارکنان، به طور مستقیم و غیرمستقیم بر بازده کاری سازمان اثر می‌گذارد..

از طرف دیگر اگر با تامل به مجموعه دستاوردهای فرهنگی بشر و اشیاء و وسایلی که لوازم زندگی ما را تشکیل داده اند، بنگریم به آسانی متوجه می‌شویم که حتی ساده ترین لوازم موجود در این مجموعه نیز محصول خلاقیت و نوع آوری اندیشمندانی بوده است که در طول سالها با پردازش اندیشه ها، نظریه ها و ابتکارها به شکل امروزی خود درآمده است. بدین صورت که در آغاز با ابتدایی ترین شکل خود در ذهن یک انسان خلاق به وجود آمده و سپس در مسیر گذشت زمان و پیشرفت دانش تکامل یافته است. در حال حاضر در کشورهای توسعه یافته شکوفایی و پرورش خلاقیت از عالی ترین و مهمترین اهداف سیستم آموزشی به شمار می رود. در این کشورها اهمیت پرورش خلاقیت به حدی است که در همه مقاطع مختلف تحصیلی از دوره پیش از دبستان تا سطح دانشگاه، واحدها و مواد درسی ویژه ای به این موضوع اختصاص داده شده است. این برنامه ریزی و سرمایه گذاری به دلیل نقش اساسی خلاقیت در توسعه، پیشرفت و غلبه بر تغییر و تحولات اجتناب ناپذیر زندگی می باشد. علی رغم اهمیت حیاتی این موضوع، به دلایل مختلف تاکنون کمتر به پژوهش

و مطالعه بنیادی و برنامه ریزی برای پرورش خلاقیت در کشور ما پرداخته شده است و این در حالی است که به شدت به نسلی خلاق و نوع آور نیازمند بوده و هستیم .

نیاز به افراد خلاق و نوع آور در آموزش و پرورش و دیگر مراکز علمی، آموزشی، اهمیتی دو چندان دارد، چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمانها و ادارات به عهده دارند. با این رویکرد جدید می توان پیش بینی کرد که در دهه های آینده آموزش و پرورش، برترین جایگاه و سازمان را برای پژوهش، خلاقیت و نوع آوری خواهد داشت . بنابراین طبیعی است که تصور کنیم چنین آموزش و پرورش باید با آموزشهای سنتی تفاوتهایی داشته باشد. حقیقت این است که در دهه های پایانی قرن بیستم، در کشورهای صنعتی و حتی کشورهای در حال رشد به دلیل نیاز وسیع مردم، مکانهای آموزشی و دانشگاهی به صورت انبوه گرا ایجاد شدند، اما این تولد موجب شد تا نقش تولید علم در آموزش و پرورش و دانشگاه به توزیع علم تغییر یابد و همین مسئله امکان ابداع و نوع آوری را از محیط های آموزشی و دانشگاهی سلب کرد .

بررسی ها نشان می دهد که در کشور ایران به دو سیاست جذب افراد خلاق و حمایت از تحقیقات، کمترین توجه شده است. به عبارتی آموزش و پرورش، محلی برای جذب افراد خلاق یا پرورش آنها نبوده اند. از طرفی ساختار نظام آموزش و پرورش نوین را سه مقوله تولید دانش، انتقال دانش و اشاعه و نشر دانش تشکیل می دهد. با شکل گیری نظام آموزش عالی در ایران، بیشتر به مقوله دوم یعنی انتقال دانش (آموزش) توجه شد و دو مقوله دیگر یعنی تولید دانش (خلاقیت علمی) و اشاعه دانش (فناوری) به فراموشی سپرده شده است (پیرخائفی، ۱۳۸۳). کارشناسان تربیت بدنی نیز که به عنوان بخشی از سیستم آموزشی در آموزش و پرورش به تربیت نیروی انسانی متخصص در حیطه تربیت بدنی و علوم ورزشی می پردازند، از این مقوله مستثنی نمی باشند. معلمان تربیت بدنی در آموزش و پرورش از یک سو با آموزش تعداد کثیری از دانش

آموزان دختر و پسر با نیازهای متفاوت جسمی و روانی و استفاده صحیح و جهت دار از استعدادها و تواناییهای آنها و از سوی دیگر با تغییرات و پیشرفت سریع در حوزه علوم ورزشی روبرو هستند. هماهنگی با این تغییرات نیازمند خلق اندیشه های نو و ایجاد محیطی بر پایه خلاقیت می باشد بنابراین در شرایط حساس کنونی و با توجه به تحولات سریع دنیا و نیاز اجتناب ناپذیر به تطابق با پیشرفت و تغییرات علوم، پژوهش حاضر برآن است تا با تعیین ارتباط بین سبک رهبری مدیران تربیت بدنی (تحول گرا - عمل گرا) با خلاقیت معلمان تربیت بدنی، به شناسایی ارتباط بین این متغیرها بپردازد.

بیان مساله

مارتینز و بلانچ^۳ (۲۰۰۳) موفقیت سازمانهای امروزی را به نسبت زیاد متکی بر خلاقیت، نو آوری، کشف و اختراع می دانند. با توجه به نگرانیهای موجود، سازمان ها جهت ادامه ی حیات، به سوی تغییر در رفتار افراد و همچنین تغییرات کارآمد در سازمانها تشویق می شوند، که به نظر می رسد انجام این تغییرات به شکل پیدایش افکار نو و مفید به سرعت در حال افزایش است (مارتینز، ۲۰۰۳). آمابیل^۴ (۱۹۹۶) معتقد است که میزانی که افراد، افکار نو و مفیدی در طول کار روزانه بوجود می آورند، نه تنها به ویژگیهای شخصی آنان، بلکه به محیط کاری که در اطراف خود حس می کنند بستگی دارد. از سوی دیگر نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه های فعالیت اجتماعی امری محسوس و حیاتی است. این نیازها به ویژه در آموزش و پرورش و مراکز آموزشی و علمی اهمیت بسیاری دارد، چرا که این مراکز علمی و آموزشی نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمانها و ادارات به عهده دارد (ناظم، ۱۳۷۸). توجه به چگونگی اتخاذ سبک رهبری در برخورد با موقعیتهای متفاوت سازمانی، یکی از مهمترین مباحث اساسی علوم رفتاری در حوزه مدیریت است، به گونه ای که سبک انتخابی مدیر با موقعیت موجود سازگار باشد و این امر در نتیجه شناسایی و تشخیص صحیح کلیه عوامل موجود در موقعیت نظیر توجه به تغییر رویه زندگی، انتظارات و

1- Martins & Blanche

4 _ Amabil

ارزشهای فکری مخاطبان سازمان نسبت به نسلهای گذشته و نیز شناسایی نیروهای مداخله گر مانند فناوری،

تمایلات در حال تغییر اجتماعی به همراه اندیشه های نو و خلاق می باشد (سید عامری، ۱۳۸۱).

امروزه عصر نوین مدیریت، کلیه مسرئلان و دست اندرکاران سازمانها را متوجه این واقعیت نموده است که برای دست یابی به حداکثر اثر بخشی سازمانی به فکر استفاده از اندیشه های خلاق باشند. کامینگز و اولدهام^۵ (۱۹۹۷) دریافتند که حمایت مدیریت از افکار جدید با مشخصه های خلاقیت بویژه در کارکنانی که مستعد خلاقیت می باشند، ارتباط دارد. اماویل و گریسکیویز^۶ (۱۹۹۶) بر این عقیده اند که مدیران به عنوان عنصر مهمی از عوامل زمینه ای در محیط کار می باشند که بر خلاقیت تاثیر می گذارند. تحقیقات اخیر توسط اولدهام و کامینگز (۱۹۹۶) نشان می دهد که سرپرستی غیر کنترلی و حمایتی به طور مثبتی با خلاقیت زیر دستان ارتباط دارد (قهرمان تبریزی، ۱۳۸۴). بیشتر مدیران اظهار می دارند که تمایل به داشتن کارمندانی با خلاقیت بیشتر دارند، اما همیشه روشن نیست که مدیران در جهت افزایش خلاقیت پیروان، چگونه باید مدیریت کنند. در حالی که برخی ویژگیهای شخصیتی در ارتباط با خلاقیت افراد مورد شناسایی قرار گرفته (اماویل^۷، ۱۹۹۶)، نیازهای فزاینده ای جهت درک عوامل زمینه ای موجود است که ممکن است خلاقیت افراد را افزایش و یا کاهش دهد^۸ (شالی، ۲۰۰۴). مطالعات اولیه نشان می دهد که سبکهای رهبری مانند تحول گرا، عملگرا، مشارکتی و دستوری ممکن است با خلاقیت پیروان ارتباط داشته باشد (بروس^۹، ۲۰۰۳). بنجامین^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند تغییر شکل رهبری در افزایش و انتخاب روشهای ارزشیابی بهینه افراد همراه با یک شیوه انتقالی نسبت به افرادی که تنها به ارزیابی مکرر می پردازند (در افرادی که قضاوت و مقایسه های خود را قبل از شروع به کار، انجام می دهند) موثرتر است.

5_ Cummings & Oldham

6- Grysiewicz

7- Amabile

8-Shalley

9- Broose

10_ Benjamin

تحقیقات گذشته شواهدی را در زمینه اینکه محیط ایجاد شده توسط مدیر و بویژه حمایت وی با خلاقیت

کارکنان ارتباط دارد، ارائه می کند (اولدهام و کامینگز ۱۹۹۶)

. اما در ارتباط با این موضوع که این محیط های مساعد و غیر مساعد چگونه رشد پیدا می کنند، تحقیقات

زیادی صورت نگرفته است. تحقیقات صورت گرفته در داخل کشور، شواهدی را بر وجود سطح پایینی از

خلاقیت در برخی از سازمانهای کشور ارائه می کند. (اسلامی پور ۱۳۷۴، داود آبادی ۱۳۸۳). با توجه به موارد

یاد شده و همچنین اهمیت آموزش و پرورش و به ویژه مدیران و معلمان و گروههای آموزش تربیت بدنی در

پویایی و ایجاد انگیزه، نشاط، روحیه خلاق و دانش پژوه در دانش آموزان از طریق فعالیت های جسمانی که

خود مستلزم خلاقیت معلمان می باشد و این حقیقت که عدم وجود خلاقیت در سازمانها به مثابه در جازدن و

عدم پیشرفت می باشد، مساله اصلی آگاهی از میزان خلاقیت و بررسی رابطه آن با دیگر عوامل تاثیرگذار چون

سبک رهبری، مشخص شود که در صورت وجود ارتباط، سبک رهبری موجود در آموزش و پرورش و

گروههای تربیت بدنی به عنوان عاملی در جهت رشد و توسعه خلاقیت عمل کرده و یا اینکه می تواند چون

سدی، مانع از بروز و شکوفایی خلاقیت گردد.

پاسخ به سئوالات وضعیت خلاقیت با توجه به سبک های رهبری و عملکرد خلاق کارکنان برای مدیرانی

که تمایل به تلاش در جهت تسریع روند ایجاد خلاقیت در افراد و نهایتاً محیط کار سازمان خود دارند،

ضروری بوده و می تواند انگیزه ای جهت اجرای تحقیقات جدید باشد. آنچه در این تحقیق مورد نظر است،

ارتباط بین سبک رهبری مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش با خلاقیت معلمان تربیت بدنی می باشد.

بنابراین تحقیق حاضر با هدف تعیین ارتباط بین یک متغیر رفتاری (سبک رهبری) با توانایی شناختی (خلاقیت)

مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش طرح ریزی شده است. این پژوهش در نهایت به این سؤال پاسخ می

دهد که آیا سبک رهبری در آموزش و پرورش و گروه‌های تربیت بدنی می‌توانند از اجزاء پیش‌بینی‌کننده و عوامل مرتبط با خلاقیت معلمان تربیت بدنی باشند یا خیر؟

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

امروزه عوامل زیادی بر بقاء سازمانها و نیز رشد و پیشرفت کشورها تاثیر می‌گذارند که به نوبه خود به سرعت تغییر می‌کنند. از طرفی تمام کشورهای جهان در جهت افزایش بهره‌وری و اثربخشی و بهبود وضعیت اقتصادی، در پی خلاقیت و نوآوری هستند. بنابراین ایجاد رقابت بین کشورهای مختلف در حال توسعه و نیز تغییرات سریع نیازهای انسانی بویژه در کشورهای پیشرفته و حتی تغییرات سریع در تکنولوژی اهمیت خلاقیت و نوآوری را به مراتب بیشتر می‌کند (زارعی متین، ۱۳۷۳).

با توجه به این که موضوع خلاقیت مورد بحث و علاقه مدیران سازمانها می‌باشد، بنابراین درک بیشتر ارتباطات میان عوامل شخصی و زمینه‌ای تاثیرگذار بر عملکرد خلاق در محیط کاری و همچنین شناسایی نقش مدیر در این راستا، نیازی فراگیر می‌باشد (ترنی، ۱۹۹۹). در جامعه ما علی‌رغم داشتن نیروهای مستعد، تواناییهای خلاق هرز می‌رود (انتظاری، ۱۳۷۷). علت اصلی این امر، نامشخص بودن جایگاه خلاقیت و فقدان بستر رشد آن است. این در حالی است که در جامعه رو به رشد و توسعه ما نیز توجه به این مساله نقش حیاتی دارد، زیرا برای نائل شدن به پیشرفتهای اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و آموزشی، به افراد مستعد و خلاق نیازمند هستیم (حسینی، ۱۳۸۱). در دوره‌های آموزشی مقاطع مختلف تحصیلی، موضوع یا درسی بنام خلاقیت و تکیه و توجه به آن وجود نداشته است. از طرفی در فرهنگ سازمانی نیز توجه چندانی به این موضوع نمی‌شود در صورتی که در حال حاضر سازمانها با توجه به محیط دگرگونی که در آن قرار دارند، نیازمند اندیشه‌های نو و خلاق می‌باشند، (داوودآبادی ۱۳۸۳، بیات ۱۳۷۵، قنبری ۱۳۷۷). با توجه به موارد فوق، ضرورت دارد میزان خلاقیت مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش و معلمان تربیت بدنی بررسی شود تا اگر خلاقیت موجود در