

رابطه بین سبک رهبری مدیران مجتمع‌های آموزشی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش

استان کهگیلویه و بویراحمد

دکترحسن قره‌خانی^۱، حمداله الیاسی^۲، نسرین فولادی حیدرلو^۳

چکیده:

مقدمه و هدف: توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت نیروی انسانی سازمان‌ها را تغییر داده به طوری که بیشتر به کار فکری تبدیل شده، که این امر نیاز به خلاقیت بیشتری دارد. از آنجایی که سبک رهبری مدیران در میزان خلاقیت افراد زیر مجموعه تاثیر خواهد داشت، هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین سبک رهبری مدیران مجتمع‌های آموزشی با خلاقیت معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد است.

روش شناسی: روش پژوهش، از نوع همبستگی است که به شکل میدانی انجام گردید. جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت بدنی (۱۳۴ نفر) و مدیران مجتمع‌های آموزشی (۸ مجتمع) استان کهگیلویه و بویراحمد است. نمونه آماری پژوهش بر اساس جدول مورگان به تعداد ۱۰۲ نفر و به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شد. گردآوری اطلاعات، بوسیله دو پرسشنامه استاندارد سبک رهبری مارشال ساشکین (۱۹۹۶) و پرسشنامه استاندارد خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) انجام شد. روایی پرسشنامه‌ها به وسیله متخصصان مورد تایید قرار گرفته و پایایی آنها نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سبک رهبری (۰/۸۹)، و خلاقیت (۰/۷۳) به دست آمد. تجزیه تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و روش‌های آماری تی استیودنت و آنالیز واریانس انجام شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین سبک رهبری و خلاقیت رابطه معنادار وجود دارد. بین سبک رهبری تحول‌گرا و خلاقیت رابطه معنادار وجود دارد، ولی بین سبک رهبری عمل‌گرا و خلاقیت رابطه معنادار وجود ندارد. همچنین بین سبک رهبری براساس مدرک تحصیلی رابطه معنادار وجود دارد، اما بین جنسیت و رشته تحصیلی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین بین خلاقیت و جنسیت، رشته تحصیلی و مدرک تحصیلی اختلاف معناداری مشاهده نشده است.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به وجود رابطه معنی‌داری و مثبت بین سبک رهبری و خلاقیت معلمان تربیت بدنی اهتمام هر چه بیشتر مسئولان آموزش و پرورش در مد نظر قرار دادن این امر درانتخاب مدیران مجتمع‌های آموزشی و فراهم کردن شرایط مناسب برای خلاقیت و نوآوری معلمان تربیت بدنی ضروری به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی: سبک رهبری، خلاقیت، معلمان تربیت بدنی، مدیران مدارس.

مقدمه:

رهبری موثر، باید مسیری را جهت هدایت تلاش‌های همه کارکنان برای اجرای اهداف سازمان فراهم آورد^(۱). بدون وجود رهبری، ممکن است حلقه اتصال میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود. این موضوع می‌تواند به موقعیتی نامطلوب منجر شود که در آن، کار انفرادی صرفاً در جهت دستیابی به اهداف فردی انجام شود و سازمان کارایی و کفایت خود را از دست بدهد و از دستیابی به اهداف خویش بازماند.^(۲) هرسی و بلانچارد^(۱۹۳۰) رهبری را تأثیر گذاری بر افراد و گروه‌های درون سازمانی، کمک به آنها در ایجاد اهداف و راهنمایی آنها در جهت دستیابی به اهداف است. به بیان دیگر، رهبری باعث می‌شود که فرد بتواند با نفوذ در دیگران موجب شود تا افراد به جای انجام کار از روی تکلیف یا ترس از عواقب عدم انجام آن، آن را با میل و خواسته خود انجام دهند^(۴).

امروزه 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 بیش از پیش نمایان می‌سازد.^(۵) خلاقیت از دیدگاه تورنس^(۱۹۹۸) به معنای «حساس شدن به مشکلات، کمبودها، حلقه‌های اتصال گمشده، ناهماهنگی‌ها و جستجو برای یافتن راه حل است.» و بنتلی^(۲۰۰۲) خلاقیت را «به کارگیری دانش و مهارت به روش‌های جدید برای دستیابی به نتایج ارزشمند» می‌داند.^(۶)

مارتینز و بلانچ^(۲۰۰۳) موفقیت سازمان‌های امروزی را به نسبت زیاد متکی بر خلاقیت، نو آوری، کشف و اختراع می‌دانند.^(۷) تحقیقات بسیاری نیز به این موضوع اشاره دارد که میزان کارایی سازمان علاوه بر برنامه و هدف، به متغیرهای محیطی دیگر از جمله سبک رهبری نیز بستگی دارد. آمابیل^(۱۹۹۶) معتقد است میزان افکار نو و مفید افراد در طول کار روزانه، نه تنها به ویژگی‌های شخصی آنان، بلکه به محیط کاری که در اطراف خود حس می‌کنند، نیز بستگی دارد.^(۸) توجه به چگونگی اتخاذ سبک رهبری در برخورد با موقعیت‌های متفاوت سازمانی، یکی از مهم‌ترین مباحث اساسی علوم رفتاری در حوزه مدیریت است، سبک انتخابی مدیر باید با موقعیت موجود سازگار باشد و این امر در نتیجه شناسایی و تشخیص صحیح کلیه عوامل موجود در سازمان نظیر توجه به تغییر رویه زندگی، انتظارات و ارزش‌های فکری مخاطبان سازمان نسبت به نسل‌های گذشته و نیز شناسایی نیروهای مداخله‌گر مانند فناوری، تمایلات در حال تغییر اجتماعی به همراه اندیشه‌های نو و خلاق باشد^(۹).

نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه‌های فعالیت اجتماعی امری محسوس و حیاتی است. این نیازها به ویژه در آموزش و پرورش و مجتمع های آموزشی و مدارس تابعه آن اهمیت بسیاری دارد، چرا که این وزارتخانه اصلی ترین نقش را در تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان‌ها و ادارات بر عهده دارند^(۱۰). ساختار نظام آموزش و پرورش نوین دربرگیرنده سه مقوله تولید، انتقال و اشاعه دانش است. 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. معلمان تربیت بدنی 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 توانائی‌های آنها روبرو هستند و از سوی دیگر، باید همپای تغییرات و پیشرفت‌های سریع در حوزه علوم ورزشی حرکت کنند. هماهنگی با این تغییرات نیازمند خلق اندیشه های نو و ایجاد محیطی بر پایه خلاقیت است.^(۱۱) از سوی دیگر نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که سبک رهبری مدیران مدارس در میزان خلاقیت و نوع آوری افراد زیر مجموعه تاثیر به سزایی دارد و از آنجا که با توجه به ماهیت عملی بودن درس تربیت بدنی دبیران این درس بیش از سایرین نیازمند خلاقیت است، تحقیق حاضر در پی یافتن ارتباط بین میزان خلاقیت و سبک رهبری دبیران تربیت بدنی و مدیران مجتمع های آموزشی استان کهگیلویه و بویر احمد است.

در خصوص ارتباط بین سبک‌های رهبری و خلاقیت در سازمان‌ها تحقیقات مختلفی انجام شده که نتایج آنها یکسان نیست. برخی تحقیقات بر وجود رابطه معنی‌دار بین سبک رهبری و خلاقیت دلالت دارند از جمله ترنی^(۱۹۹۹)، آندریوپولوس^(۲۰۰۱)، دیان^(۲۰۰۴)، قاسمپور^(۱۳۷۹)، جانگ^(۲۰۰۰)، اولدهام و کامینگز^(۱۹۹۶) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که سبک های رهبری، تحول گرا، مشارکتی و رابطه مدار، ارتباطی مثبت و سبک های رهبری استبدادی همراه با کنترل زیاد، ارتباط منفی با خلاقیت دارند^(۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵). از طرفی کیمبرلی^(۲۰۰۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که رهبری تحول گرا، دارای ارتباط معنی دار و منفی با عملکرد خلاق گروهی است.^(۱۶) همچنین سام^(۱۳۷۹) در تحقیق خود به ارتباط مثبت و معنی‌دار بین سبک رهبری وظیفه مدار و خلاقیت دست یافت.^(۱۷) از طرفی نتایج تحقیق پاریش^(۲۰۰۴)، به عدم ارتباط بین این دو متغیر اشاره دارد.^(۱۸) برخی از تحقیقات؛ مانند مظفری^(۱۳۸۴)، حمیدی^(۱۳۸۷)، زردشتیان^(۱۳۸۷) و هانتر^(۲۰۰۹) نشان دادند

1. Hersey & Blanchard
2. Torrance
3. Bently
4. Martins & Blanche
5. Amabil
6. Therney
7. Andripoulos
8. Dian
9. Jong
10. Oldham and Cummings
11. Kimberly
12. Parrish
13. Hunter

که بین سبک های رهبری تحول گرا و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد یا به بیانی دیگر، سازمان هایی که ساختار ارگانیک دارند و از مشارکت گروهی استفاده می کنند و روابط عمودی و افقی بیشتری دارند در خلق ایده های خلاق و افزایش عملکرد سازمانی از توان بیشتری برخوردارند، اما برخی از تحقیقات دیگر سبک رهبری اقتضایی را مناسب تر دانستند. (22.21.20.19)

سام (۱۳۷۹) در پژوهش خود دریافت ارتباطی معنی دار بین جنسیت و خلاقیت وجود دارد در حالی که پژوهش های نوری (۱۳۸۱) و پاریش (۲۰۰۴) رابطه ای را بین این دو متغیر نشان نداد. نتایج به دست آمده در ارتباط با پاداش بیرونی و خلاقیت افراد نشان دهنده این موضوع است که در صورت اختصاص پاداش برای وظایف ساده، این ارتباط مثبت و معنی دار است و در صورت پیچیده بودن وظایف، این ارتباط بسیار ضعیف و در مواردی از بین خواهد رفت. (۲۳) در مورد ارتباط بین خلاقیت و موفقیت آموزشی نیز برخی تحقیقات به وجود رابطه بین این دو متغیر اشاره داشته (۲۴) و برخی دیگر وجود ارتباط بین خلاقیت و موفقیت آموزشی را رد کرده اند (۲۵). تحقیقات انجام شده در مورد ارتباط خلاقیت با عوامل؛ چون سن، هوش و مقطع تحصیلی به عدم وجود رابطه بین خلاقیت و این متغیرها اشاره دارد (29.28.27.26). با توجه به تحقیقات صورت گرفته، در اکثر موارد هیچ رابطه دقیق و کاملی یافت نشده است که این مسئله می تواند تابع شرایط زمانی، مکانی و عوامل متعدد دیگری باشد که لازم است در هر سازمانی به طور جداگانه مورد بررسی قرار گیرد. (31.30) با توجه به وجود تناقض در نتایج تحقیقات پیشین، محققان تصمیم گرفتند به مطالعه سبک رهبری مدیران مجتمع های آموزشی و مدارس زیر مجموعه آنها و ارتباط آنها با خلاقیت معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد بپردازند. شایان ذکر است منظور از مجتمع های آموزشی و مدارس زیر مجموعه آنها سیستم جدید اداره و مدیریت مدارس بر طبق سند تحول بنیادین وزارت آموزش و پرورش مصوب سال ۹۱ است. بر طبق این سند مدارس به صورت مجتمع اداره می شوند به طوری که چندین مدرسه به صورت یک مجتمع اداره شده و همگی آنها زیر نظر مدیران مجتمع فعالیت می کنند.

روش پژوهش:

این پژوهش از نوع همبستگی است که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت بدنی استان کهگیلویه و بویراحمد (۱۳۴ نفر) و مدیران ۸ مجتمع آموزشی در سال ۹۱ است. منظور از مدیران مجتمع های آموزشی مراکزی هستند که هر یک از آنها شامل چندین مدرسه اند. نمونه مورد نظر با هماهنگی های انجام شده با اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد براساس جدول مورگان، به تعداد ۱۰۲ نفر از معلمان تربیت بدنی و مدیران ۸ مجتمع آموزشی از سه شهرستان این استان (یاسوج ۴ مجتمع، کهگیلویه ۲ مجتمع و گچساران ۲ مجتمع) به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند.

به منظور اندازه گیری متغیرهای مورد نظر از دو پرسشنامه سبک های رهبری مارشال ساشکین^۱، خلاقیت رند سیپ^۲ استفاده شده است. پرسشنامه است. پرسشنامه سبک رهبری ساشکین (1996) مشتمل بر ۵۰ سؤال بسته و بر اساس ۵ درجه ای لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) است. بر طبق امتیازات هر یک از سوالات پرسشنامه سبک رهبری حداقل ۴۰ و حداکثر ۲۰۰ امتیاز را به خود اختصاص می دهد.

برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب پایایی پرسشنامه $\alpha = 0.89$ است. ضمناً روایی صوری این پرسشنامه به تأیید متخصصان رشته تربیت بدنی رسیده است.

برای اندازه گیری میزان خلاقیت معلمان تربیت بدنی نیز از پرسشنامه خلاقیت رندسیپ (1979) استفاده شده است. این پرسشنامه نیز با استفاده از مقیاس ۵ درجه ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) لیکرت به کار گرفته شد. طبق دستورالعمل این پرسشنامه اگر امتیاز فرد بین ۰/۲۵ تا ۹/۷۵ باشد، دارای خلاقیت پایین بین ۱۰ تا ۱۴/۷۵، دارای خلاقیت متوسط و بین ۱۵ تا ۲۵، دارای خلاقیت بالا است. برای تعیین پایایی پرسشنامه خلاقیت از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار پایایی آن برابر ۰/۷۳ است. ضمناً روایی صوری پرسشنامه خلاقیت نیز به تأیید متخصصان روانشناسی رسید.

تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق با استفاده از آمار توصیفی شامل شاخص های مرکزی و پراکندگی (توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی شامل آزمون کلموگروف- اسمیرنوف^۳ برای بررسی نرمال بودن داده ها و پس از تأیید آن آنوای یکطرفه، تی استیودنت و ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شد.

یافته‌های پژوهش:

نتایج توصیفی:

نتایج تحقیق نشان می‌دهد ۲۳/۵٪ نمونه تحقیق زن و ۷۶/۵٪ مرد هستند. ۸۶/۶٪ از افراد مدرک کارشناسی، ۱۸/۶٪ کاردانی، ۸/۸٪ کارشناسی ارشد و ۳/۹٪ مدرک دیپلم داشتند. سابقه اکثریت افراد (۳۷/۳٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال است. ۷۴٪ شرکت‌کنندگان نیز در رشته تربیت بدنی تحصیل کرده‌اند. جدول شماره (۱) آماره‌های توصیفی مربوط به این متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۱) توزیع فراوانی جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه خدمت و رشته

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۲۴
	مرد	۷۸
میزان تحصیلات	دیپلم	۴
	کاردانی	۱۹
	کارشناسی	۷۰
	کارشناسی ارشد	۹
سابقه خدمت	۱ - ۵ سال	۱۳
	۶ - ۱۰ سال	۲۰
	۱۱ - ۱۵ سال	۳۸
	۱۶ - ۲۰ سال	۲۲
	بالای ۲۰ سال	۹
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۷۴
	غیر تربیت بدنی	۲۸

نتایج استنباطی:

نتایج آزمون همبستگی (جدول ۲) نشان می‌دهد که بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت معلمان تربیت بدنی رابطه معناداری ($r=0/593, p<0/01$) وجود دارد. همچنین بین رهبری تحول‌گرای مدیران و خلاقیت مدیران ($r=0/2, p<0/05$) رابطه معنادار وجود دارد، اما بین رهبری عمل‌گرای مدیران و خلاقیت معلمان رابطه معناداری ($r=0/28, p>0/05$) وجود ندارد.

جدول شماره (۲) رابطه بین خلاقیت معلمان تربیت بدنی و سبک رهبری مدیران

متغیرها	شاخص آماری	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری
خلاقیت و سبک رهبری		۰/۵۹۳	۰/۰۰۱
رهبری عمل‌گرا و خلاقیت		۰/۲۸۰	۰/۱۱
رهبری تحول‌گرا و خلاقیت		۰/۲۰	۰/۰۴۰

همچنین یافته‌های پژوهش (جدول ۳) نشان می‌دهد که بین سبک‌های رهبری و جنسیت مدیران مدارس اختلاف معناداری ($t(94)=1/32, p > 0/05$) وجود ندارد.

جدول شماره (۳) اختلاف بین سبک های رهبری براساس جنسیت

جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	سطح معناداری
مرد	۲۰۲/۵۳	۳۴	۱/۸۵	۹۴	۰/۰۶۷
زن	۱۸۷/۹۱	۲۹/۷			

همچنین براساس نتایج تحقیق بین خلاقیت معلمان تربیت بدنی با توجه به جنسیت آنها اختلاف معناداری ($t(99)=1/32, p > 0/05$) وجود ندارد.

جدول شماره (۴) تفاوت بین خلاقیت براساس جنسیت

جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	سطح معناداری
مرد	۱۹۸/۶۳	۲۸	۱/۳۲	۹۹	۰/۱۸
زن	۱۹۰/۳۷	۲۲			

یافته های موجود در جدول شماره ۵ نشان می دهد که بین سبک های رهبری و رشته تحصیلی ($t(95)=-1/09, P>0/05$) نیز اختلاف معنی داری وجود ندارد.

جدول شماره (۵) تفاوت بین سبک های رهبری براساس رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	سطح معناداری
تربیت بدنی	۷۲	۱۹۵/۷	۳۸	-۱/۰۹	۹۵	۰/۲۷
غیر تربیت بدنی	۲۵	۲۰۴/۵۶	۲۳			

بین خلاقیت معلمان و رشته تحصیلی ($t(100)=-0/42, P>0/05$) آنها نیز اختلاف معناداری وجود ندارد.

جدول شماره (۶) اختلاف بین خلاقیت براساس رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	سطح معناداری
تربیت بدنی	۷۴	۱۹۶/۱۲	۲۷/۳	-۰/۴۲	۱۰۰	۰/۶۷
غیر تربیت بدنی	۲۸	۱۹۸/۶۴	۲۵/۲			

با این حال یافته ها نشان می دهد بین سبک رهبری مدیران با مدارک تحصیلی متفاوت اختلاف معناداری ($F(3, 93) = , p < 0/05$) وجود دارد.

جدول شماره (۷) تفاوت سبک رهبری مدیران با توجه به مدرک تحصیلی

شاخص آماری	مجموع مجزورات	درجه آزادی df	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
سبک رهبری و مدارک تحصیلی	بین گروهی	۳	۳۲۹۱	۲/۸۷	۰/۰۴
	درون گروهی	۹۳	۱۱۴۵		

با توجه به معنی دار بودن اختلاف سبک رهبری مدیران با مدارک تحصیلی متفاوت آزمون تعقیبی شفه به عمل آمد که نتایج نشان می دهد که تفاوت، بین آزمودنی های دیپلم و فوق لیسانس و بالاتر بوده است و بین سایر مدارک تحصیلی اختلافی وجود ندارد.

همانطور که در جدول شماره (۸) مشاهده می شود، بین خلاقیت معلمان براساس مدارک تحصیلی آنها اختلاف معناداری ($F(3,98) = 0/703, p > 0/05$) وجود ندارد.

جدول شماره (۸) اختلاف بین خلاقیت معلمان تربیت بدنی براساس مدارک تحصیلی

شاخص آماری	مجموع مجزورات	درجه آزادی df	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
خلاقیت و مدرک تحصیلی	بین گروهی	۳	۵۰۶	۰/۷۰۳	۰/۵۵۲

		۷۲۰	۹۸	۷۰۵۹۵	درون گروهی	
--	--	-----	----	-------	------------	--

بحث و نتیجه گیری

بررسی ارتباط بین سبک رهبری مدیران مجتمع های آموزشی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی نشانگر رابطه معنی داری و مثبت بین دو مقوله سبک رهبری و خلاقیت است. این یافته با یافته های الهی (۱۳۷۸) سام (۱۳۷۹)، مظفری (۱۳۸۴)، اولدهام و کامینگر (۲۰۰۳)، شالی و گیلسون (۲۰۰۴)، هانتز (۲۰۰۹)، اسلامی پور (۱۳۷۴)، ترنی (۱۹۹۹)، آندریوپولوس (۲۰۰۱)، سید عامری (۱۳۸۱) و فخریان (۱۳۸۱) همخوانی دارد (۹۰۱۳۰۱۲۰۲۹۰۲۲۰۲۷۰۱۵۰۱۹۰۱۷۰۲۸). شاید دلیل این یافته و هم سویی آن با نتایج تحقیقات ذکر شده در این باشد که یکی از عوامل بیرونی مهم و موثر در شکوفایی خلاقیت و نوآوری افراد زیر مجموعه وجود آوردن فضای مناسب، مستعد از سوی مدیران است.

در بررسی ارتباط بین سبک های رهبری و خلاقیت نتایج از وجود ارتباط مثبت و معنی دار بین سبک رهبری تحول گرا مدیران مجتمع های آموزشی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی حکایت داشت که این یافته با این یافته ها با نتایج اولدهام و کامینگر (۱۹۹۶)، جانگ (۲۰۰۱) و دیان (۲۰۰۴) همخوانی دارد، ولی نتایج تحقیقات کیمبرلی (۲۰۰۳) بر روی دانشجویان دوره لیسانس در آمریکا را تایید نمی کند (۱۶۰۱۴۰۱۵). از دلایل احتمالی این امر می توان به محدود بودن تعداد افراد به ۴ نفر در گروه های آزمودنی و همچنین تفاوت در دامنه سنی آزمودنی ها اشاره کرد. نتایج به دست آمده موید زیر بنای نظری تحقیق مبنی بر توانایی رهبران تحول گرا در ایجاد انگیزه، برقراری ارتباط با دیگران، ایجاد فرصت برای بروز توانایی زیردستان، ایجاد تغییر، تفویض اختیار و حمایت از ارزشهای مشترک است که این عوامل هر کدام می تواند به تنهایی زمینه ساز بروز و افزایش خلاقیت باشد.

برخلاف سبک رهبری تحول گرا بین سبک رهبری عملگرا مدیران مجتمع های آموزشی و خلاقیت معلمان تربیت بدنی رابطه معنی دار مشاهده نشد که این یافته با یافته باقری (۱۳۸۴) همخوانی دارد (۲۳).

در بررسی اختلاف بین سبک های رهبری مدیران مجتمع های آموزشی با توجه به متغیر های جنسیت، رشته و مدرک تحصیلی نتایج نشان می دهد که فقط بین سبک رهبری مدیران براساس مدرک تحصیلی اختلاف معناداری وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی شفه، نشان می دهد که تفاوت، بین آزمودنی های دیپلم و فوق لیسانس و بالاتر است به نحوی که افراد فوق لیسانس بیشتر سبک رهبری تحول گرا داشتند در حالیکه افراد دیپلم بیشتر از سبک رهبری عمل گرا استفاده می کردند. شاید دلیل این امر، تاثیر بی چون و چرای تحصیلات بالاتر در نگرش ها و اعتقاد افراد به استفاده از نظرات دیگران و مشارکت هرچه بیشتر سایرین در مدیریت باشد. نتایج نشان می دهد بین سایر مدارک تحصیلی اختلافی وجود ندارد.

علاوه بر ارتباط بین سبک رهبری و خلاقیت از دیگر مواردی که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، مقایسه خلاقیت در بین گروه های مختلف (با توجه به جنسیت، مدرک تحصیلی) نتایج نشان می دهد که در بین معلمان تربیت بدنی زن و مرد در میزان خلاقیت تفاوت معنی داری وجود ندارد. در توجیه این یافته و همسو با نتایج سایر تحقیقات از جمله یافته های نوری (۱۳۸۱)، پاریش (۲۰۰۴) و امانلو (۱۳۸۳) می توان چنین گفت که جنسیت عامل مهمی در خلاقیت افراد نیست. با این حال این یافته با یافته های کریمی (۱۳۷۹) و جاودانی (۱۳۸۱)، مبنی بر این که بین میزان تحول آفرینی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد، بطوری که مدیران زن تحول آفرینی بیشتری را از خود نشان می دهند، مغایرت دارد (۳۳۰۳۵۰۳۲۰۱۸۰۲۴). شاید دلیل این مغایرت شرایط زمانی، مکانی، نوع مدیریت، شرایط حاکم و ویژگی های جامعه آماری باشد.

یافته های تحقیق نشان می دهد، بین میزان خلاقیت معلمان در گروه های مختلف با توجه به مدرک تحصیلی آنها اختلاف معنی داری وجود ندارد. به بیان دیگر میانگین خلاقیت در افراد با مدرک تحصیلی فوق لیسانس بیشتر از کارشناسی و کارشناسی بیشتر از کاردانی نیست. این نتیجه با یافته های شریفزاده (۱۳۸۴)، فرهنگ (۱۳۷۷) و کریمی (۱۳۷۹) همخوانی ندارد، ولی با یافته پاریش (۲۰۰۴) در مورد کارکنان فرماندهی لجستیکی ارتش همخوانی دارد (۱۸۰۳۵۰۲۶۰۳۴). شاید دلیل این یافته در این نکته باشد که با توجه به عملی بودن درس تربیت بدنی و اهمیت بیشتر توانایی های عملی و مهارتی معلمان تربیت بدنی و فقدان امکانات و شرایط لازم تحصیلات دانشگاهی بالاتر تاثیر چندان در خلاقیت آنها ندارد.

برای نتیجه گیری کلی می توان گفت که با توجه به این که رهبران می توانند بر افکار، احساسات و آرزوهای زیر دستان خود اثر گذاشته و موجب انگیزش و هدایت رفتار آنها شوند، بنابراین سبک رهبری آنان می تواند به عنوان یک عامل تسهیل کننده و یا باز دارنده، به طور مستقیم یا غیر مستقیم بر خلاقیت زیر دستان اثر بگذارد. بنابراین پیشنهاد می شود تا مسئولان آموزش و پرورش در انتخاب افراد برای تصدی پست مدیریت مجتمع های آموزشی با بررسی سوابق و لحاظ کردن سبک رهبری آنها بویژه انتخاب افرادی که سبک رهبری تحول گرا دارند زمینه خلاقیت هرچه بیشتر معلمان تربیت بدنی را فراهم آورند؛ زیرا با توجه به ماهیت عملی درس تربیت بدنی خلاقیت معلمان تربیت بدنی اصلی ترین عامل در افزایش بهره وری آنها است که این امر امکان دستیابی اهداف عالی در تربیت بدنی را بیشتر فراهم می سازد.

References:

1. Redmond, M. R.; Mumford M. D.(1993) . “Putting creativity to work : Effects of leader behavior on subordinate creativity”. *organizational behavior and human decision processes*. 55: P. 120-151.
2. Ghasemi, Behrouz(2003) *Organizational Behavior Theories*. Tehran. Entesharat Heyat.
3. Hersi, Pavel , Blanchard , Kent h. (1930) *Organizational Behavior Management*. Tarjomeh ;Kabiri ghasem. Tehran. Enteshrat Jahad Daneshgahi. Chap sheshom.
4. Ghahreman Tabrizi, Koroush.(2005). *The survey of Leadership Style and Organizational Culture Of Faculties Managers With Governmental Scientific Board Members Creativities* Phd Dissertation. Kharazmi University.
5. Gilmartin, M. J. (1999). “Creativity: The fuel of innovation”. *Nursing Administration Quarterly* . 2: p. 1
6. Bentley, T. (2002). “Distributed intelligence: Leadership, learning and creativity”. *National College for Leadership*. pg: 1
7. Martins, E. C.; Blanche, F. (2003). “Building organizational culture that stimulates creativity and innovation”. *European journal of innovation management*. 1: pg 64-74.
8. Amabile T.; Gryskiewicz, S. S. (1987). *Creative in the R&D laboratory*. (Technical Report No.30). Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership.
9. Seyed Ameri , Mir Hasan(2002) *Designing of Three dimensional Leadership Style , Creativity and effectiveness of Sport Managers of Iran Universities*. Phd Dissertation. Tarbiat Modares University.
10. Nazem Fatah (2000) *Relationship Between Leadership Style and Organizational Environment With Educational Managers Services Toward Optimal Model Designing*. *Journal of Economy and Management*. Vol 43. Pp 44.
11. Pir Khaefi , Alireza (2004) *Factors of No attention To Creativity In Universities and Improvement Styles*. *Journal of Creativity and Innovation*. Vol 7 .pp17-29.
12. Therney, P.; Framer, S. M. (1999). “An examination of leadership and employee creativity: the relevance of trains and relationships”. *personal psychology*. 3.
13. Andripoulos, C. (2001). “Determinants of organization creativity: A literature review”. *Management decision*. 10: 834-840
14. Jong . L .(2002). “An examination of leadership style and player – coach relationship in college – level soccer programs”. *University of the Incarnate word*”.
15. Oldham, G. R.; Cummings , A. (1996) . “Employee creativity : personal and contextual factors at work”. *Academy of Management Journal* . 3
16. Kimberly S. (2003). “Leading for creativity : The role of unconventional leader behavior”. *The Leadership Quarterly*. 14: 475-498.
17. Dian, R.(2004). “Relationship among leader – member exchange quality, satisfaction with organizational university”, Los Angeles.
18. Parrish, E. L. (2004) . “A comparative study of organizational climate at the army materiel command regarding creativity and change”. *Northcentral university*.
19. Mozafary Seyed Amir , Moshref Javadi Batol , Shahlaee Javad(2006). *Relationship Between Leadership Style of World Wrestling Coaches With There Attitude To Success*. *Journal of Sport and Movement Science* . Vol 5. Pp 101- 116
20. Hamidi Mehrzad , Rasekh Nazanin , Sajjadi Nasrolah (2009). *Relationship Between Corporative Management and Enterprising of Physical Education and Sport Science Faculty of Tehran University*. *Juornal of Research in Sport Science* Vol 24 pp 139-154.
21. Zardoshtian, Shirin . Tondnevis Feridon , Hadavi Farideh, Khabiri Mohammad.(2010) *Relationship Between Transformational and Pragmatic Leadership Style of Basketball Coaches With There Attitude To success in Iran Primer League*. *Juornal of Research in Sport Science* Vol 24 pp 155-178
22. Hunter, J. D. (2009). *Improving organization performance through the use of effective Elements of organizational*. vol.15.
23. Baghery, Ghodratollah , Tondnevis Feridon, Khabiri Mohammad, Zarei Matin(2006) *Relationship Between Leadership Style of Football Coaches With Players Obligation*. *Journal of Sport and Movement Science* . Vol 5. Pp 23- 40 .
24. Nori Zahra(2003) *The Survey of gender Differences With Creativity and Shiraz High School Students Curriculum Performance in Mathematic and Literature*. Ms Thesis . Shiraz University.
25. Pour Saidi Masoud (2000) *Relationship Between Creativity and Scientific Body Improvement of Iran Universities*. *Conference of Obstacles and Vision of Universes Students Employment* .
26. Farhang Ghodratollah (2000) *The Survey of Effective Factors on Pars Oil Corporation Managers Creativity* . Ms Thesis . Tehran University.
27. Shalley, C. E .; Gilson, L. L. (2004). “What leaders need to know : A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity”, *The Leadership Quarterly* xx-xxx-xxx, (Article in press).
28. Elahi Mahmud (2000) *The Survey of Effective Factors Creativity and Organizational Innovation Among Kerman Governmental Organization managers* . Ms Thesis . Kerman Azad University.
29. Eslami Pour Hossin (1997) *The Role Corporative Management in Improvement of Effectiveness and Creativity of employee*. Ms Thesis . Governmental Center .

30. Moharamzadeh , Seyed Ameri Saeedi Sheyda(2007) Relationship Between Emotional Ineleganc and Conflicion Management Strategies of West Azarbayzan Sport Offices. Juornal of Research in Sport Science Vol 4 No15. pp 65-73.
31. Nadi Mohammad Ali , Shirazi Nafiseh(2010). Relationship Between Affection Styles and Organizational Justice With Citizen Behavior Among Esfahan Sport Head Office Employee. Juornal of Research in Sport Science Vol 13. pp 263-277.
32. Osanloo Parastoo(2005). Analysis of Creativity Factors and its Relationship With Conflict Management Between Ministry of Sport .Phd Dissertation , Faculty of Physical Education and Sport Science. Tehran.
33. Javdani Mohammad (2003). The Survey of Transforming Leadership Relationship With Teachers Organization Obligation. Ms Thesis . Shiraz University.
34. Sharif Zadeh Gharib Reza (2006) The Survey of Relationship Between Creativity and Effectiveness of Physical Education Managers in West Azarbayjan Education Offices. Ms Thesis . Hamedan University.
35. Karimi Ali (2001). The Survey of Relationship Between Creativity With Anxiety, Gender and Curriculum Improvement of Shiraz Guidance School Students . Ms Thesis . Shiraz University.