

Creativity and Empowerment in Sports Environments: Examining the Role of Competence in the General Directorate of Sports and Youth of Qom

Mohammad Izanlou¹ , Farideh Ashraf Ganji²  

1. M.A., Department of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran
2. Associate Professor, Department of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received 14 Feb 2025
Received in revised form
01 March 2025
Accepted 24 March 2025
Available online 30
March 2025

Keywords:

Competence,
Creativity,
Empowerment,

ABSTRACT

Objective: This study investigated the relationship between creativity and employee empowerment in the General Directorate of Sports and Youth of Qom Province.

Method: The statistical population of the study included 82 employees of this department who were selected by the total number method. To collect data, the standard creativity questionnaires of Randsip (1979) and Empowerment of Spritzer (1995) were used. The validity of these tools was confirmed by experts and their reliability was confirmed by citing previous studies. The creativity questionnaire consisted of 50 questions and the empowerment questionnaire consisted of 12 questions with four components: meaningfulness, competence, right to choose, and effectiveness. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics of Pearson correlation test at the (0.05) level.

Results: The results showed that there is a positive and significant correlation between creativity and employee empowerment ($r: 0.24, p: 0.05$). Also, a positive and significant correlation was observed between creativity and employee competence ($r: 0.23, p: 0.05$). Instead, no significant correlation was observed between creativity and the meaningful components ($r: 0.21, p: 0.09$), right to choose ($r: 0.21, p: 0.08$), and effectiveness ($r: 0.14, p: 0.24$).

Conclusions: The research findings indicate that strengthening the empowerment and competence of employees can lead to increased creativity and improved performance in work environments. These results emphasize the need for managers to pay attention to human resource development and creating a suitable environment for creativity in sports organizations.

Cite this article: Izanlou, M.; Ashraf Ganji, F. Creativity and Empowerment in Sports Environments: Examining the Role of Competence in the General Directorate of Sports and Youth of Qom. *Functional Research in Sport Psychology*, 2025;2(1):47-57. [10.22091/FRS.2024.11143.1000](https://doi.org/10.22091/FRS.2024.11143.1000)



© The Author(s).

DOI: [10.22091/FRS.2024.11143.1000](https://doi.org/10.22091/FRS.2024.11143.1000)

Publisher: University of Qom.

Extended Abstract

Introduction

In the current era, known as the era of globalization, organizations are facing challenges arising from global competition. This intense competition makes the need for fundamental changes and continuous innovations more felt than ever before. Therefore, organizations are forced to turn to new and creative methods after years of following fixed procedures (1). In this regard, creativity is recognized as a key factor in the success of organizations. Employees who are creative in their workplace can provide innovative ideas for products, services and processes and, in this way, help the organization adapt to environmental changes (2). As one of the most important assets of organizations, human resources play a significant role in achieving organizational goals and plans. Employee empowerment and their creativity can lead to improved performance and increased efficiency of organizations. Empowering human resources means promoting a sense of self-efficacy and creating a space for freedom of action for employees. This provides an opportunity to improve employees' skills and abilities and helps them achieve organizational goals (3). Empowerment means delegating more authority and responsibility to employees (4). According to Spreitzer's theory, empowerment involves organizational actions that allow employees to have more autonomy in their decision-making. This approach emphasizes that empowerment is not only the responsibility of managers, but also depends on employees' perceptions and attitudes about their role in the organization (5). In today's world, the slogan "You will perish if you are not creative" has become a serious warning for organizations (6). Research shows that several factors affect employee creativity, but intrinsic motivation and skills related to creativity and innovation are key components of increasing creativity. Psychological empowerment of employees can help improve these motivations (7). Since creativity in sports management may be more important than the sports activity itself in some cases, it seems that enhancing employees' creativity can also help empower them. This two-way relationship can lead to improved performance and service quality in sports organizations (8).

Given the importance and key role of creativity and empowerment in today's organizations, this study seeks to answer the fundamental question of whether there is a meaningful relationship between creativity and dimensions of psychological empowerment of employees of the General Directorate of Sports and Youth of Qom Province? Investigating this issue can help to better understand how to increase creativity and empowerment in workplaces and pave the way for developing effective strategies for human resource development in sports organizations.

The results of this study can help managers and planners to provide a suitable platform for the growth and development of their organizations by better understanding the factors affecting creativity and empowerment. Ultimately, it is expected that this research will lead to improving the quality of management and sustainable development in sports organizations and will be used as a scientific reference in the field of human resource management and creativity.

Method: The present study is a correlational study.

Participants: The statistical population includes all employees of the General Directorate of Sports and Youth of Qom Province, 82 people. Due to the limited number of people in the population, the total number sampling method was used and all members of the population were considered as samples.

Measurement tools:

Two standard questionnaires were used to collect data: Spritzer Psychological Empowerment Questionnaire: This questionnaire consists of 12 items and 4 subscales including meaningfulness, competence, choice, and effectiveness. Each subscale consists of 3 items. Subjects must express their level of agreement with each item on a 5-point Likert scale (from very high to very low). The validity and reliability of this questionnaire have been confirmed in the study by Mousavi, Safania, and Shirvani (2014).

Randsip Creativity Questionnaire: This questionnaire consists of 50 items and is designed based on a five-point Likert scale (strongly agree, 5; agree, 4; neutral, 3; disagree, 2; strongly disagree, 1). The validity and reliability of this questionnaire have also been confirmed in the research of Zarghami, Jafari, and Akhavan (2012).

Results: Based on the results of the Pearson correlation test, the value is $r=0.24$ and $p=0.05$, and it can be

concluded that there is a positive and significant relationship between creativity and psychological empowerment in the General Directorate of Sports and Youth of Qom Province.

Based on the results of the Spearman correlation test, the value is $r=0.21$ and $p=0.21$, and it can be concluded that there is no significant relationship between creativity and the effectiveness of employees in the General Directorate of Sports and Youth of Qom Province.

Based on the results of the Spearman correlation test, the value is $r=0.23$ and $p=0.05$, and it can be concluded that there is a positive and significant relationship between creativity and having the right to choose in the General Directorate of Sports and Youth of Qom Province.

Based on the results of the Pearson correlation test, the value is $r=0.21$ and $p=0.08$, and it can be concluded that there is no significant relationship between creativity and competence in the General Directorate of Sports and Youth of Qom Province.

Based on the results of the Pearson correlation test, the value of $r = 0.14$ and $p = 0.24$, and it can be concluded that there is no significant relationship between creativity and meaningfulness in the General Directorate of Sports and Youth of Qom Province.

Conclusion: Creativity is recognized as one of the fundamental pillars of organizational success. In recent years, attention has been paid to the role of psychological empowerment as a facilitating factor in increasing creativity (9). Psychological empowerment allows employees to feel competent and effective in their work environment and, accordingly, to display their creativity. Research shows that psychological empowerment can act as a facilitating factor in increasing creativity. By creating an environment where employees feel their abilities are respected and they are given freedom to act, it can help improve creativity in organizations (10). The results of the research clearly indicate that the lack of conformity with some previous research can be due to cultural and local differences in Qom province. This indicates the importance of paying attention to cultural and local contexts in analyzing research results (11). Given the advances in technology, the use of digital tools and project management software can help improve creativity and innovation in workplaces. These tools can allow employees to easily share their ideas and work on joint projects (12). Continuous and constructive feedback is a key factor in enhancing creativity in organizations. Creating an environment where employees can easily express their opinions and ideas and benefit from positive and negative feedback

can help increase their motivation and creativity (13). Effective leadership is a critical factor in empowering employees and promoting creativity. Leaders should provide an environment where employees feel that their ideas are valued and that they are given freedom to act (14). Training and skills development are also important aspects in promoting empowerment and creativity. Training programs should be designed to address not only technical skills, but also creative skills and critical thinking (15).

The results of this study can help managers and planners to better understand the factors affecting creativity and empowerment, and provide a suitable platform for the growth and development of their organizations. This understanding can help improve performance and increase efficiency in the General Directorate of Sports and Youth of Qom Province (16). Given the results obtained, it is suggested that future research should examine the relationship between different dimensions of empowerment and creativity in more detail and consider cultural and local influences. Also, examining the effects of new technologies on creativity and empowerment can help enrich this field (17).

Research has shown that cultural and local conditions can have a great impact on creativity and empowerment. For example, in some cultures, creativity may not be encouraged enough or ignored, which can negatively affect the overall performance of the organization (18). Therefore, future research should consider these cultural and local dimensions as a key factor in analyzing the results. Some new approaches to employee empowerment, including the use of new technologies and digital tools, can help improve creativity and innovation in workplaces. For example, the use of project management software and online collaboration tools can allow employees to easily share their ideas and work on joint projects (19). Continuous and constructive feedback is a key factor in enhancing creativity in organizations. Creating an environment where employees can easily express their opinions and ideas and benefit from positive and negative feedback can help increase their motivation and creativity (20). Effective leadership is a critical factor in empowering employees and promoting creativity. Leaders should provide an environment where employees feel that their ideas are valued and that they are given the freedom to act. This type of leadership can lead to encouraging employees to express creativity and innovation (21). Training and skills development are also important aspects in promoting empowerment and creativity. Training programs should be designed to address not only technical skills, but also creative and critical thinking

skills. These trainings can help employees to make the most of their potential (22).

Given the importance of creativity and empowerment in today's organizations, it seems that paying attention to these two factors can lead to improved performance and service quality in organizations. This research clearly shows that there is a significant relationship between creativity and dimensions of psychological empowerment. Finally, to improve the quality of management and sustainable development in sports organizations, it is essential for managers and planners to identify and strengthen these relationships (23).

Given the inconsistency of some of the results of this study with previous research, there is a need for further research in this area. Therefore, it is suggested that future research examines these relationships in more detail and considers the micro-components of empowerment. This can help develop new theories and improve management practices in sports organizations. Also, examining the environmental and social influences on creativity and empowerment can help to better understand these phenomena (24). Managers and planners should pay attention to the results of this research and, based on it, develop strategies to improve creativity and empowerment in their organizations. Creating an environment in which employees feel empowered If they are respected and given freedom to act, it can help improve creativity in organizations (25).

Keywords: Competence, Creativity, Empowerment,

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

The ethical principles observed in the article, such as the informed consent of the participants, the confidentiality of information, the permission of the participants to cancel their participation in the research. Ethical approval was obtained from the Research Ethics Committee of the Islamic Azad University.

Funding

This study was extracted from the M.A thesis of first author at Department of Sport Sciences of Islamic Azad University.

Authors' contribution

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants of the present study.

خلاقیت و توانمندسازی در محیط‌های ورزشی: بررسی نقش شایستگی در اداره کل ورزش و جوانان قم

محمد ایزانلو^۱ ID، فریده اشرف گنجی^۲ ID

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت ورزش، دانشکده علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
 ۲. دانشیار، گروه مدیریت ورزش، دانشکده علوم ورزشی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۶ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۲/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۰۴ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۱/۱۰</p> <p>کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، خلاقیت، شایستگی</p>	<p>هدف این مطالعه به بررسی روابط بین خلاقیت و توانمندی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان قم پرداخته است.</p> <p>روش پژوهش جامعه آماری تحقیق شامل ۸۲ نفر از کارکنان این اداره بود که به روش کل شمار انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های استاندارد خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) و توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده گردید. روایی این ابزارها توسط متخصصان تأیید و پایایی آن‌ها با استناد به مطالعات قبلی مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه خلاقیت شامل ۵۰ سؤال و پرسشنامه توانمندسازی شامل ۱۲ سؤال با چهار مؤلفه معناداری، شایستگی، حق انتخاب و مؤثر بودن بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی آزمون همبستگی پیرسون در سطح (۰/۰۵) انجام شد.</p> <p>یافته‌ها نتایج نشان داد که بین خلاقیت و توانمندسازی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، ارتباط مثبت و معناداری بین خلاقیت و شایستگی کارکنان مشاهده گردید. در عوض، همبستگی معناداری بین خلاقیت و مؤلفه‌های معناداری، حق انتخاب و مؤثر بودن مشاهده نشد.</p> <p>نتیجه‌گیری یافته‌های تحقیق حاکی از این است که تقویت توانمندی و شایستگی کارکنان می‌تواند به افزایش خلاقیت و بهبود عملکرد در محیط‌های کاری منجر شود. این نتایج بر ضرورت توجه مدیران به توسعه منابع انسانی و ایجاد بستر مناسب برای خلاقیت در سازمان‌های ورزشی تأکید دارد.</p>

استناد: ایزانلو، محمد؛ اشرف گنجی، فریده. خلاقیت و توانمندسازی در محیط‌های ورزشی: بررسی نقش شایستگی در اداره کل ورزش و جوانان قم. *مطالعات عملکردی در روانشناسی ورزشی*، ۱۴۰۴، ۲ (۱)، ۴۷-۵۷.



DOI: [10.22091/FRS.2024.11143.1000](https://doi.org/10.22091/FRS.2024.11143.1000)

© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه قم.

مقدمه

در عصر حاضر که به عنوان عصر جهانی شدن شناخته می‌شود، سازمان‌ها با چالش‌های ناشی از رقابت جهانی روبرو هستند. این رقابت شدید نیاز به تغییرات بنیادین و نوآوری‌های مداوم را بیشتر از پیش احساس می‌کند. از این رو، سازمان‌ها ناگزیرند که پس از سال‌ها پیروی از رویه‌های ثابت، به روش‌های نوین و خلاقانه روی آورند (۱). در این راستا، خلاقیت به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شود. کارکنانی که در محیط کار خود خلاقیت به خرج می‌دهند، می‌توانند ایده‌های نوآورانه‌ای برای محصولات، خدمات و فرآیندها ارائه دهند و به این ترتیب، سازمان را در انطباق با تغییرات محیطی یاری دهند (۲).

به عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمان‌ها، نیروی انسانی نقش بسزایی در تحقق اهداف و برنامه‌های سازمانی ایفا می‌کند. توانمندی کارکنان و خلاقیت آنها می‌تواند به بهبود عملکرد و افزایش کارایی سازمان‌ها منجر شود. توانمندسازی نیروی انسانی به معنای ترویج احساس خودکارآمدی و ایجاد فضای آزادی عمل برای کارکنان است. این امر فرصتی برای بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان فراهم می‌آورد و به آنها در جهت تحقق اهداف سازمان کمک می‌کند (۳).

توانمندسازی به معنای واگذاری اختیارات و مسئولیت‌های بیشتر به کارکنان است (۴). بر اساس نظریه اسپریتزر، توانمندسازی شامل اقدامات سازمانی است که به کارکنان اجازه می‌دهد که خودمختاری بیشتری در تصمیم‌گیری‌های خود داشته باشند. این رویکرد تأکید می‌کند که توانمندسازی تنها وظیفه مدیران نیست، بلکه به ادراک و طرز تلقی کارکنان درباره نقش خود در سازمان بستگی دارد (۵).

در دنیای امروز، شعار «فنا می‌شوید اگر خلاق نباشید» به یک هشدار جدی برای سازمان‌ها تبدیل شده است (۶). تحقیقات نشان می‌دهد که عوامل متعددی بر خلاقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد، اما انگیزه‌های درونی و مهارت‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری از مؤلفه‌های کلیدی افزایش خلاقیت هستند. توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌تواند به بهبود این انگیزه‌ها کمک کند (۷).

از آنجا که خلاقیت در مدیریت ورزش ممکن است در برخی موارد از خود فعالیت ورزشی مهم‌تر باشد، به نظر می‌رسد که تقویت خلاقیت کارکنان می‌تواند به توانمندسازی آنها نیز کمک کند. این ارتباط دوسویه می‌تواند به بهبود عملکرد و ارتقای کیفیت خدمات در سازمان‌های ورزشی منجر شود (۸).

با توجه به اهمیت و نقش کلیدی خلاقیت و توانمندسازی در سازمان‌های امروزی، این تحقیق به دنبال پاسخ به این پرسش اساسی است که آیا بین خلاقیت و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه معناداری وجود دارد؟ بررسی این موضوع می‌تواند به درک بهتر از چگونگی افزایش خلاقیت و توانمندسازی در محیط‌های کاری کمک کند و زمینه‌ساز تدوین استراتژی‌های مؤثری برای توسعه منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی باشد.

نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان کمک کند تا با شناخت بهتر از عوامل مؤثر بر خلاقیت و توانمندسازی، بستر مناسبی برای رشد و توسعه سازمان خود فراهم آورند. در نهایت، انتظار می‌رود که این پژوهش به ارتقای کیفیت مدیریت و توسعه پایدار در سازمان‌های ورزشی منجر شود و به عنوان یک مرجع علمی در حوزه مدیریت منابع انسانی و خلاقیت مورد استفاده قرار گیرد.

مواد و روش‌ها

طرح پژوهش: تحقیق حاضر از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد.

شرکت کننده‌ها: جامعه آماری شامل تمامی کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان قم به تعداد ۸۲ نفر است. به دلیل محدودیت تعداد کل افراد جامعه، از روش نمونه‌گیری کل شمار بهره‌برداری شده و تمامی اعضای جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شده‌اند.

ابزار اندازه‌گیری:

برای جمع‌آوری داده‌ها، دو پرسشنامه استاندارد به کار گرفته شده است:

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر: این پرسشنامه شامل ۱۲ عبارت و ۴ ریزمقیاس شامل معنی‌داری، شایستگی، انتخاب و مؤثر بودن است. هر ریزمقیاس متشکل از ۳ عبارت می‌باشد. آزمودنی‌ها باید در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از بسیار زیاد تا خیلی کم) میزان موافقت خود را با هر یک از عبارات بیان کنند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه در تحقیق موسوی، صفانیا و شیروانی (۱۳۹۳) تأیید شده است.

پرسشنامه خلاقیت رندسیپ: این پرسشنامه شامل ۵۰ گویه بوده و بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت طراحی شده است (کاملاً موافق، ۵؛ موافق، ۴؛ بی‌نظر، ۳؛ مخالف، ۲؛ کاملاً مخالف، ۱). اعتبار و پایایی این پرسشنامه نیز در تحقیق ضرغامی، جعفری و اخوان (۱۳۹۱) مورد تأیید قرار گرفته است.

روش امتیازدهی و تحلیل داده‌ها

در تحلیل اطلاعات، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، میانگین و انحراف استاندارد محاسبه شد، و در بخش آمار استنباطی، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی اسپیرمن و پیرسون به کار گرفته شد. تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام شده است.

یافته‌ها

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ها

شاخص	جنسیت		سن			وضعیت تاهل			تحصیلات			رشته تحصیلی	
	مرد	زن	۲۰ تا ۳۰	۳۱ تا ۴۰	۴۱ تا ۵۰	۵۱ به بالا	متاهل	مجرد	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس		فوق لیسانس
فراوانی	۵۹	۱۱	۶	۳۳	۲۷	۴	۶۳	۷	۱۸	۸	۲۷	۱۷	۰
درصد	۸۴/۳	۱۵/۷	۸/۶	۴۷/۱	۳۸/۶	۵/۷	۹۰	۱۰	۲۵/۷	۱۱/۴	۳۸/۶	۲۴/۳	۰

نتایج جدول شماره ۱ نشان دهنده فراوانی و درصد کارکنان مرد و زن، سن آنها، تاهل و سطح تحصیلی می‌باشد. همچنین سنوات خدمت کارکنان به این ترتیب که ۱۱ نفر (۱۵/۷ درصد) دارای سابقه کمتر از ۵ سال، ۱۳ نفر (۱۸/۶ درصد) دارای سابقه ۵ تا ۱۰ سال، ۱۳ نفر (۱۸/۶ درصد) دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۱ نفر (۱۵/۷ درصد) دارای سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۰ نفر (۲۸/۶ درصد) دارای سابقه کار بالاتر از ۲۰ سال بدست آمده است و وضعیت استخدام ۱۵ نفر (۲۱/۴ درصد) از کارمندان به صورت قراردادی، ۲۰ نفر (۲۸/۶ درصد) به صورت پیمانی، ۷ نفر (۱۰ درصد) به صورت رسمی آزمایشی و ۲۸ نفر (۴۰ درصد) به صورت رسمی قطعی می‌باشد. و همچنین متغیرهای خلاقیت با میانگین ۰/۹۷ و انحراف استاندارد در حد ۸/۷۵ و توانمندسازی با میانگین ۴۷/۴۸ و انحراف استاندارد در حد ۶/۴۹ می‌باشد.

جدول ۲ آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیر	خلاقیت	توانمندسازی	معناداری	شایستگی	حق انتخاب	مؤثر بودن
N	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰
مقدار آماره‌ی Z	۰/۹۱	۰/۸۸	۱/۵	۱/۴۶	۱/۲۶	۱/۱۵
سطح معناداری	۰/۳۹	۰/۴۲	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۹	۰/۱۴
نتیجه و آزمون	نرمال	نرمال	غیرنرمال	غیرنرمال	نرمال	نرمال

همانطور که مشاهده می‌فرمایید در جدول ۲ مقدار آماره Z، سطح معناداری آن و در انتهای جدول آزمون نرمال بودن متغیرها درج

گردیده است.

جدول ۳ آزمون فرضیه های تحقیق

خلاقیت	توانمندسازی	معناداری	شایستگی	حق انتخاب	مؤثر بودن
	r: ۰/۲۴*	r: ۰/۲۱	r: ۰/۲۳*	r: ۰/۲۱	r: ۰/۱۴
	p: ۰/۰۵	p: ۰/۰۹	p: ۰/۰۵	p: ۰/۰۸	p: ۰/۲۴

* معنی داری در سطح ۰/۰۵

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون مقدار $r = 0/24$ و $p = 0/05$ می باشد و میتوان نتیجه گرفت که بین خلاقیت با توانمندسازی روانشناختی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن مقدار $r = 0/21$ و $p = 0/09$ میباشد و می توان نتیجه گرفت که بین خلاقیت با مؤثر بودن کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه ی معناداری وجود ندارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن مقدار $r = 0/23$ و $p = 0/05$ میباشد و می توان نتیجه گرفت که بین خلاقیت با داشتن حق انتخاب در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون مقدار $r = 0/21$ و $p = 0/08$ می باشد و می توان نتیجه گرفت که بین خلاقیت با شایستگی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه ی معناداری وجود ندارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون مقدار $r = 0/14$ و $p = 0/24$ می باشد و میتوان نتیجه گرفت که بین خلاقیت با معناداری در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه ی معناداری وجود ندارد.

بحث

پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین خلاقیت و ابعاد توانمندسازی روان شناختی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان قم پرداخته است. نتایج نشان می دهند که خلاقیت و توانمندی در این سازمان دارای ارتباط معناداری هستند، به ویژه در مورد مؤلفه شایستگی. به طوری که شایستگی به طور مثبت با خلاقیت مرتبط است. اما سه مؤلفه دیگر شامل معنی داری، حق انتخاب و مؤثر بودن، ارتباط معناداری با خلاقیت نداشتند. این نتایج در برخی فرضیات با تحقیقات پیشین هم راستا و در برخی دیگر ناهمخوان است و نشان دهنده نیاز به بررسی های بیشتر در این حوزه است.

خلاقیت و توانمندسازی روان شناختی

خلاقیت به عنوان یکی از ارکان اساسی در موفقیت سازمان ها شناخته می شود. در سال های اخیر، توجه به نقش توانمندسازی روان شناختی به عنوان یک عامل تسهیل کننده در افزایش خلاقیت افزایش یافته است (۹). توانمندسازی روان شناختی به کارکنان این امکان را می دهد که در محیط کاری خود احساس شایستگی و مؤثر بودن کنند و بر این اساس، خلاقیت خود را به نمایش بگذارند. تحقیقات نشان می دهند که توانمندسازی روان شناختی می تواند به عنوان یک عامل تسهیل کننده در افزایش خلاقیت عمل کند. با ایجاد فضایی که کارکنان احساس کنند توانایی های آن ها مورد احترام قرار می گیرد و به آن ها آزادی عمل داده می شود، می توان به بهبود خلاقیت در سازمان ها کمک کرد (۱۰). نتایج تحقیق به وضوح نشان می دهد که عدم انطباق با برخی از تحقیقات پیشین می تواند ناشی از تفاوت های فرهنگی و بومی در استان قم باشد. این امر نشان دهنده اهمیت توجه به زمینه های فرهنگی و بومی در تحلیل نتایج تحقیقات است (۱۱). با توجه به پیشرفت های فناوری، استفاده از ابزارهای دیجیتال و نرم افزارهای مدیریت پروژه می تواند به بهبود خلاقیت و نوآوری در محیط های کاری کمک کند. این ابزارها می توانند به کارکنان این امکان را بدهند که به راحتی ایده های خود را به اشتراک بگذارند و بر روی پروژه های مشترک کار کنند (۱۲). بازخورد مستمر و سازنده یکی از عوامل کلیدی در تقویت خلاقیت در سازمان هاست. ایجاد فضایی که در آن کارکنان بتوانند به راحتی نظرات و ایده های خود را بیان کنند و از بازخوردهای مثبت و منفی بهره مند شوند، می تواند به افزایش انگیزه و خلاقیت آن ها کمک کند (۱۳). رهبری مؤثر، یکی از عوامل حیاتی در توانمندسازی کارکنان و ارتقای خلاقیت به شمار می آید. رهبران باید فضایی را فراهم کنند که کارکنان احساس کنند ایده های آن ها ارزشمند است و به آن ها آزادی عمل داده می شود (۱۴). آموزش و توسعه مهارت ها نیز از جنبه های مهم در ارتقای توانمندسازی و خلاقیت است. برنامه های آموزشی باید به گونه ای طراحی شوند که نه تنها به مهارت های فنی، بلکه به مهارت های خلاقانه و تفکر انتقادی نیز توجه داشته باشند (۱۵).

نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان کمک کند تا با شناخت بهتر از عوامل مؤثر بر خلاقیت و توانمندسازی، بستر مناسبی برای رشد و توسعه سازمان خود فراهم آورند. این شناخت می‌تواند به بهبود عملکرد و افزایش کارایی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم کمک کند (۱۶). با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آینده به بررسی دقیق‌تر ارتباط بین ابعاد مختلف توانمندسازی و خلاقیت پرداخته و تأثیرات فرهنگی و بومی را نیز در نظر بگیرند. همچنین، بررسی تأثیرات فناوری‌های نوین بر خلاقیت و توانمندسازی می‌تواند به غنای این حوزه کمک کند (۱۷).

تحقیقات نشان داده‌اند که شرایط فرهنگی و بومی می‌توانند تأثیر زیادی بر خلاقیت و توانمندسازی داشته باشند. برای مثال، در برخی از فرهنگ‌ها، ممکن است خلاقیت به اندازه کافی تشویق نشود یا نادیده گرفته شود، که این امر می‌تواند بر عملکرد کلی سازمان تأثیر منفی بگذارد (۱۸). بنابراین، در تحقیقات آینده، توجه به این ابعاد فرهنگی و بومی به عنوان یک عامل کلیدی در تحلیل نتایج ضروری است. برخی از رویکردهای نوین در توانمندسازی کارکنان، شامل استفاده از فناوری‌های جدید و ابزارهای دیجیتال، می‌تواند به بهبود خلاقیت و نوآوری در محیط‌های کاری کمک کند. به عنوان مثال، استفاده از نرم‌افزارهای مدیریت پروژه و ابزارهای همکاری آنلاین می‌تواند به کارکنان این امکان را بدهد که به راحتی ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند و بر روی پروژه‌های مشترک کار کنند (۱۹). بازخورد مستمر و سازنده یکی از عوامل کلیدی در تقویت خلاقیت در سازمان‌هاست. ایجاد فضایی که در آن کارکنان بتوانند به راحتی نظرات و ایده‌های خود را بیان کنند و از بازخوردهای مثبت و منفی بهره‌مند شوند، می‌تواند به افزایش انگیزه و خلاقیت آن‌ها کمک کند (۲۰). رهبری مؤثر، یکی از عوامل حیاتی در توانمندسازی کارکنان و ارتقای خلاقیت به شمار می‌آید. رهبران باید فضایی را فراهم کنند که کارکنان احساس کنند ایده‌های آن‌ها ارزشمند است و به آن‌ها آزادی عمل داده می‌شود. این نوع رهبری می‌تواند به ترغیب کارکنان به بیان خلاقیت و نوآوری منجر شود (۲۱). آموزش و توسعه مهارت‌ها نیز یکی از جنبه‌های مهم در ارتقای توانمندسازی و خلاقیت است. برنامه‌های آموزشی باید به گونه‌ای طراحی شوند که نه تنها به مهارت‌های فنی، بلکه به مهارت‌های خلاقانه و تفکر انتقادی نیز توجه داشته باشند. این آموزش‌ها می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا به بهترین نحو از پتانسیل‌های خود استفاده کنند (۲۲). با توجه به اهمیت خلاقیت و توانمندسازی در سازمان‌های امروزی، به نظر می‌رسد که توجه به این دو عامل می‌تواند به بهبود عملکرد و کیفیت خدمات در سازمان‌ها منجر شود. این تحقیق به وضوح نشان می‌دهد که ارتباط معناداری بین خلاقیت و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی وجود دارد. در نهایت، برای ارتقاء کیفیت مدیریت و توسعه پایدار در سازمان‌های ورزشی، ضروری است که مدیران و برنامه‌ریزان به شناسایی و تقویت این ارتباطات بپردازند (۲۳).

با توجه به عدم انطباق برخی از نتایج این تحقیق با تحقیقات پیشین، نیاز به بررسی‌های بیشتر در این حوزه احساس می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آینده به بررسی دقیق‌تر این ارتباطات پرداخته و ریز مؤلفه‌های توانمندسازی را در نظر بگیرند. این امر می‌تواند به توسعه نظریه‌های جدید و بهبود شیوه‌های مدیریتی در سازمان‌های ورزشی کمک کند. همچنین، بررسی تأثیرات محیطی و اجتماعی بر روی خلاقیت و توانمندسازی نیز می‌تواند به درک بهتر این پدیده‌ها کمک کند (۲۴). مدیران و برنامه‌ریزان باید به نتایج این تحقیق توجه کنند و بر اساس آن استراتژی‌هایی را برای بهبود خلاقیت و توانمندسازی در سازمان‌های خود تدوین کنند. ایجاد فضایی که در آن کارکنان احساس کنند توانمندی‌های آن‌ها مورد احترام قرار می‌گیرد و به آن‌ها آزادی عمل داده می‌شود، می‌تواند به بهبود خلاقیت در سازمان‌ها کمک کند (۲۵).

نتیجه‌گیری

در نهایت، به نظر می‌رسد که توجه به خلاقیت و توانمندسازی در سازمان‌های ورزشی، می‌تواند به بهبود عملکرد و کیفیت خدمات منجر شود. این تحقیق نشان می‌دهد که ارتباط معناداری بین خلاقیت و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی وجود دارد، که باید در آینده به طور جدی‌تر مورد بررسی قرار گیرد. این نتایج به عنوان یک مرجع علمی در حوزه مدیریت منابع انسانی و خلاقیت می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد (۲۶). در مجموع، این تحقیق بر اهمیت خلاقیت و توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان‌های ورزشی تأکید دارد و نشان می‌دهد که شایستگی یکی از مؤلفه‌های کلیدی در ایجاد خلاقیت است. با توجه به نتایج، می‌توان گفت که ایجاد محیطی حمایتی و توانمندساز می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات و عملکرد سازمان‌ها کمک کند و این امر نیازمند توجه ویژه به ابعاد فرهنگی و بومی است. در نهایت، بر اساس یافته‌های این تحقیق، پیشنهاد می‌شود که مدیران و برنامه‌ریزان به طور جدی به پیاده‌سازی استراتژی‌های مؤثر در زمینه توانمندسازی و خلاقیت بپردازند تا از این طریق به رشد و توسعه پایدار در سازمان‌های خود دست یابند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه با اهداف کاربردی و با رعایت کلیه دستورالعمل‌های پژوهشی و اصول اخلاقی در رابطه با شرکت‌کنندگان از جمله رضایت آگاهانه داوطلبانه، حق کناره‌گیری از پژوهش در صورت تمایل و حفاظت از اطلاعات محرمانه آزمودنی‌ها، انجام پذیرفته است.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این پژوهش در کلیه مراحل اجرای پژوهش مشارکت یکسانی داشته‌اند.

حامی مالی

در طی این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از منابع تأمین مالی در بخش عمومی، تجاری و غیردولتی دریافت نشد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

از کلیه شرکت‌کنندگان و مدیران مدرسی که در اجرای این پژوهش همکاری داشته‌اند تشکر و قدردانی می‌گردد.

References

1. Arabzade M, Zarei A, Khodayari A, Pourkiani M, Honari H. Correlation between psychological empowerment and creativity of sports managers in attracting donors. *Journal of Health Promotion Management*. 2021 Oct 10;10(5):121-32. <http://jhpm.ir/article-1-1307-en.html>
2. Pan Y, Shang Y, Malika R. Enhancing creativity in organizations: the role of the need for cognition. *Management Decision*. 2021 Aug 31;59(9):2057-76. <https://doi.org/10.1108/md-04-2019-0516>
3. Ganeshkumar M, Senthilkumar S, Subathra K, Jinu RT. Cross-cultural Influencer Marketing: A Comparative Study. *Global Journal of Management and Sustainability (MAS)*[ISSN: 2583-4460]. 2023;2(01):42-51. <https://doi.org/10.58260/j.mas.2305.0113>
4. Nuzul AA, Witjaksono AD, Kistyanto A. Empowering leadership and employee creativity: The mediating role of psychological empowerment. *SEISENSE Journal of Management*. 2020 Oct 17;3(6):14-25. <https://doi.org/10.33215/sjom.v3i6.467>
5. Simonovič M, Popovič A, Černe M. Creativity in Information Systems Research: A Systematic Literature Review. *Economic and Business Review*. 2024;26(1):45-60. <https://doi.org/10.15458/2335-4216.1331>
6. Zhen MR, Atiga D. Relationship of leadership styles and employee creativity: a mediating role of relational confidence. *European Journal of Business and Management Research*. 2020 Sep 26;5(5). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.515>
7. Gunasekara N, Barhate B, Alizadeh A, Capuchino RG. A Human Resources Development Professional's Framework for Competencies during COVID-19 and Unrest. *New horizons in adult education and human resource development*. 2022 Mar;34(2):37-43. <https://doi.org/10.1002/nha3.20350>
8. Hammerschmidt J, González-Serrano MH, Puumalainen K, Calabuig F. Sport entrepreneurship: the role of innovation and creativity in sport management. *Review of Managerial Science*. 2024 Nov;18(11):3173-202. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00711-3>
9. Thompson L. Improving the creativity of organizational work groups. *Academy of Management Perspectives*. 2003 Feb 1;17(1):96-109. <https://doi.org/10.5465/ame.2003.9474814>
10. Tran QH. Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*. 2021 Jan 25;29(1):136-54. <https://doi.org/10.1108/ijoa-10-2019-1919>
11. D'Amico RL, Velez L, González-Rivera MD, Gómez S. Innovation in Training Service for the

- Sport Management Sector in Ecuador. In Sport Management in the Ibero-American World 2023 Jul 10 (pp. 73-85). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003388050-8>
12. Ali Taha V, Sirkova M, Ferencova M. The impact of organizational culture on creativity and innovation. Polish journal of management studies. 2016;14.
 13. Bereczki EO, Kárpáti A. Technology-enhanced creativity: A multiple case study of digital technology-integration expert teachers' beliefs and practices. Thinking Skills and Creativity. 2021 Mar 1;39:100791. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100791>
 14. Bereczki EO, Kárpáti A. Technology-enhanced creativity: A multiple case study of digital technology-integration expert teachers' beliefs and practices. Thinking Skills and Creativity. 2021 Mar 1;39:100791. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100791>
 15. Huang Z, Sindakis S, Aggarwal S, Thomas L. The role of leadership in collective creativity and innovation: Examining academic research and development environments. Frontiers in psychology. 2022 Dec 22;13:1060412. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1060412>
 16. Sharma I, Dhiman R, Srivastava V. Effective Leadership and Organization's Market Success. Routledge India; 2023 Jul 31. <https://doi.org/10.4324/9781003415565>
 17. Fahira KT, Lailiyah N, Rahayu T. Training Transfer and Psychological Empowerment on Job Performance Mediating Role of Organizational Commitment. MEC-J (Management and Economics Journal). 2022 Dec 23;6(3):185-204. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v6i3.17669>
 18. Ekowati VM, Sabran S, Supriyanto AS, Pratiwi VU, Masyhuri M. Assessing the impact of empowerment on achieving employee performance mediating role of information communication technology. Quality–Access to Success journal. 2021;22(184):211-6. <https://doi.org/10.47750/qas/22.184.27>
 19. Mansoor A, Farrukh M, Lee JK, Jahan S. Stimulation of employees' green creativity through green transformational leadership and management initiatives. Sustainability. 2021 Jul 14;13(14):7844. <https://doi.org/10.3390/su13147844>
 20. Zhang L, Kim D, Ding S. Cultivating organizational performance through the performance measurement systems: Role of psychological empowerment and creativity. Frontiers in Psychology. 2023 Mar 22;14:1116617. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1116617>
 21. Naidoo S, Govender KK. Exploring the Relationship between Organizational Culture, Organizational Commitment and Performance in Commercial Banks in Two African Countries. International Review of Management and Marketing. 2022 Nov 23;12(6):64-76. <https://doi.org/10.32479/irmm.13795>
 22. Hassan N, Rhee J, Dedahanov A. Organizational culture influences on creativity and innovation: A review. Global Political Review. 2019;4(2019):33-45. [https://doi.org/10.31703/gpr.2019\(iv-ii\).04](https://doi.org/10.31703/gpr.2019(iv-ii).04)
 23. Wang Y. The impact of digital transformation in the sports industry. Advances in Economics, Management and Political Sciences. 2024 18;77:1-6. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/77/20241821>
 24. Anderson N, Potočník K, Zhou J. Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. Journal of management. 2014 Jul;40(5):1297-333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
 25. Nuzul AA, Witjaksono AD, Kistyanto A. Empowering leadership and employee creativity: The mediating role of psychological empowerment. SEISENSE Journal of Management. 2020 Oct 17;3(6):14-25. <https://doi.org/10.33215/sjom.v3i6.467>
 26. Ansari A, Mahmood S, Khan KI, Asghar F. Fostering green creativity through environmental values: The role of intrinsic motivation, environmental identity and green HR practices. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS). 2023;17(2):370-93. <https://hdl.handle.net/10419/278056>