

تحلیل رابطه بین انگیزه بیرونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزش مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر

علی اکبر قاسمی^۱، نعیمه مقاتلی^۲، احمد ناظریان^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۴/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۵/۳۱

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه نوع بررسی رابطه بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت در بین فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر بوده است. جامعه آماری این پژوهش ۴۸۰ نفر از فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر بود که از میان آن‌ها بر اساس جدول مورگان و کرجسی با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۱۴ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. نوع تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری داده‌ها، همبستگی بوده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد پرسشنامه انگیزه شغلی هرزبرگ (۱۹۹۲) و خلاقیت سازمانی رندسیپ (۱۹۷۹) استفاده گردید. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر وجود دارد به این معنا که هر چقدر انگیزه شغلی فراگیران قوی تر باشد، خلاقیت آنان نیز بیشتر می‌شود. بین انگیزه درونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه قوی و مستقیمی وجود دارد. بین انگیزه بیرونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه‌ی مستقیم و معناداری می‌باشد. ابعاد انگیزه شغلی بر خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر تاثیر معناداری دارند. بین متغیرهای انگیزه شغلی و میزان خلاقیت فراگیران مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد. بین فراگیران از نظر انگیزه شغلی و میزان خلاقیت بر حسب سطح تحصیلات آنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: انگیزه شغلی، خلاقیت، فراگیران مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر

۱- استادیار برنامه ریزی درسی دانشگاه فرهنگیان

۲- عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی (نویسنده مسئول)

در تشریح ابعاد مسئله باید گفت که انگیزه به مجموعه‌ای از نیروها که موجب می‌شود اشخاص به شکل‌های مختلف رفتار نمایند. البته در افراد که آنان را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می‌سازد. همچنین در تعریفی دیگر شدت، جهت و تداوم تلاش‌های فرد برای دستیابی به یک هدف را مشخص می‌کند. نیروی انسانی در همه سازمان‌ها چه صنعتی و چه بازرگانی یکی از عوامل مهم در پیشبرد اهداف سازمان تلقی می‌شود. در جهت نیل به افزایش کارایی و بهره‌وری هرچه بیشتر این عامل باید عوامل انگیزاننده را در او شناخت و سپس برای ارضای این نیازها در جهت افزایش کارایی همت گماشت. ضمن اینکه کلیه صاحب نظران مدیریت انگیزه را فرایندی پیچیده و بنابراین دارای ماهیت چندبعدی دانسته‌اند. آن عده از مدیران و کارکنان که از وضعیت شغلی و محیط کار خود رضایت دارند باقی می‌مانند و با علاقه و انگیزه بیشتری اهداف شغلی و فردی و سازمانی را دنبال می‌کنند. برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزه کارکنان که در واقع پی‌جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضا و افراد در سازمان است، ضرورت تام دارد (البرزی، ۱۳۹۳).

از خلاقیت به وسیله صاحب نظران مختلف، تعاریف گوناگونی شده است که بسیاری متشابه و بعضی هم متفاوت هستند. در واقع می‌توان گفت: هنوز اتفاق نظری جامع و مانع در تعریف این مفهوم وجود ندارد. لیکن خلاقیت به معنای توانایی ترکیب در یک روش منجر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین ایده‌هاست خلاقیت واژه‌ای عربی که ریشه‌ی آن «خلق» به معنی آفریدن است. در لغت‌نامه دهخدا خلاقیت خلق کردن و به وجود آوردن است و خلاق شخصی است که دارای عقاید نو باشد. خلاقیت به کارگیری توانایی‌هایی ذهنی در تلفیق عناصر کهنه برای ایجاد یک فکر یا راه حل نو و ارزشمند و هدفدار؛ را خلاقیت گویند. خلاقیت عبارت فرآیندی است ذهنی که نتیجه‌ی آن ایجاد افکاری؛ در عین حال جدید و ارزنده است. در لغت‌نامه روان‌شناسی سیلامی آمده که خلاقیت استعداد ابتکار و خلق کردن است و به صورت بالقوه در هر فردی و در هر سنی وجود دارد و با محیط اجتماعی - فرهنگی در رابطه با تنگاتنگ است. خلاقیت به عنوان استعدادی قدرتمند در نهاد آدمی از همان دوران کودکی وجود دارد. به قول راجرز: آدمی ذات خلاق متولد می‌شود. با این حال خلاقیت در مراحل ابتدایی زندگی تکامل یافته نیست و به همین دلیل نیاز به توجه، هدایت و تربیت دارد. توجه به خلاقیت امروزه، به ویژه در سازمان‌ها بسیار بیشتر از گذشته شده است. تصور دلیل این علاقه زیاد به خلاقیت کار دشواری نیست. در فرهنگ سریعاً در حال تغییری که زمینه‌های مطالعاتی جدیدی به وجود می‌آیند و در همین حال سایر شاغل از بین می‌روند، آماده سازی فراگیران در مورد نقش آنان لازم به نظر می‌رسد (نادری، ۱۳۹۳).

با توجه به اینکه سازمان‌ها و محیط‌های کاری را می‌توان به خانه دوم تشبیه کرد و حتی افرادی هستند که ساعات بیشتری از منزل اول خود در محیط کاری اوقات را سپری می‌کنند. بنابراین ضرورت دارد که محیط

کار مانند خانه نیازهای عاطفی و روحی و روانی فرد را تا اندازه‌ی زیادی تأمین کند. این امر باعث ایجاد انگیزه برای خدمت صادقانه در کنار کسب درآمد حلال و افزایش سطح دانش می‌باشد، لذا ضرورت دارد مدیران و کارفرمایان عوامل موثر بر رضایتمندی کارکنان را به ترتیب اولویت بشناسند و برای افزایش رضایتمندی در سازمان خود راه کارهای عملی اتخاذ و به مرحله اجرا در آورند. در همین راستا این پژوهش به بررسی رابطه بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت در بین فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر بر حسب تحصیلات می‌پردازد. سؤال اصلی در این تحقیق به این صورت مطرح است که آیا بین انگیزه بیرونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد؟ همچنین محقق بر آن است که میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر در زمینه‌های انگیزه درونی و بیرونی را مورد بررسی قرار دهد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

انگیزه شغلی و خلاقیت فراگیران یکی از شاخص‌های مهم در ارزشیابی مراکز است و تمام کوشش‌ها در این نظام در واقع تلاش برای جامعه عمل پوشاندن بدین امر تلقی می‌شود. به طور کلی مدیران و آموزش دهندگان نسبت به سرنوشت فراگیران، رشد، تکامل موفقیت آمیز آنان و جایگاه آن‌ها در جامعه مسئول می‌باشند و انتظار می‌رود فراگیران در جوانب گوناگون، اعم از ابعاد شناختی و کسب مهارت و توانایی‌ها و نیز در ابعاد عاطفی و شخصیتی، آن چنان که باید پیشرفت و تعالی یابند. بدون شک در مراکز انتظامی یکی از علائم موفقیت فراگیران، ارتقای انگیزه شغلی و خلاقیت می‌باشد که بدون آن توسعه و ترقی این مراکز امکان پذیر نخواهد بود. ترقی هر سازمان یا مرکزی رابطه مستقیم با پیشرفت علوم و دانش و تکنولوژی آن کشور دارد و پیشرفت علمی نیز حاصل نمی‌شود مگر اینکه افراد خلاق تربیت شده باشند. در مورد چرایی انجام این تحقیق می‌بایست گفت که با توجه به اینکه انگیزه شغلی تاثیر بسزایی در بین فراگیران دارد و متخصصان حوزه مدیریت و روانشناسان نقش آن را در سازمان‌ها و دیگر مراکز آموزشی بسیار با اهمیت می‌دانند محقق در نظر دارد موضوعی رابطه بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت در بین فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر را به طور کاربردی و عملیاتی تر به اجرا درآورد تا مدیران و مسئولین ذی ربط از نتایج آن در جهت پیشبرد ارتقاء انگیزه شغلی و خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی استفاده نمایند. همچنین اهمیت و ابعاد گوناگون آن و نیاز افراد به این مؤلفه‌ها پرداخته شود تا شاید در جهت رفع موانع و مشکلات موجود فراگیران برنامه‌های لازم پیش بینی شود، با این اهمیت این پژوهش در سطح فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر ضرورت خاص پیدا می‌کند.

پیشینه تحقیق

- البرزی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تبیین رابطه انگیزه و خلاقیت با توجه به تفاوت‌های فرهنگی پرداخت. پژوهش حاضر در پارادایم کیفی با رویکرد توصیفی- تفسیری و توصیفی- استنتاجی انجام شده

است. تأکید نظری پژوهش حاضر بر نظریه آمابلی است که معتقد است خلاقیت از سه بعد مهارت‌های اطلاعاتی، مهارت‌های خلاقانه و انگیزه تشکیل شده است که در بین این سه بعد، انگیزه اهمیت به سزایی دارد. تحلیل‌ها و بررسی‌ها نشان داده است که مطابق اصل افزایشی انگیزه درونی و بیرونی سطح انگیزه اولیه، نوع انگیزه بیرونی و زمان ارائه انگیزه بیرونی، بر آغاز، ادامه و پایان چرخه خلاقیت نقش دارند. با توجه به آنکه انگیزه بیرونی در جوامع جمع‌گرا از جمله ایران اهمیت به سزایی دارد و نمی‌توان نقش آن را در فعالیت‌های تحصیلی و خلاقانه افراد نادیده گرفت، شناخت شرایطی که استفاده از برانگیزاننده‌های بیرونی در آن منجر به پرورش خلاقیت گردد، ضروری است. تحلیل‌های انجام شده حاکی از آن است که اگر انگیزه بیرونی به جای کنترل و بازدارندگی، جنبه اطلاع‌دهی داشته باشد، اگر سطح انگیزه درونی اولیه فرد برای شروع چرخه خلاقیت بالا باشد و اگر این مشوق‌ها و برانگیزاننده‌ها در انتهای فعالیت خلاقانه ارائه شوند نه تنها جنبه بازدارنده ندارند بلکه موجب تسهیل فرآیند خلاقیت می‌گردند. در آخر آنکه می‌توان گفت خلاقیت گرچه نمی‌تواند فرمولی جهانی و همگانی داشته باشد اما برای رشد و پرورش آن برای همگان در هر فرهنگی که باشند امکان‌پذیر است.

- معصومی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه خلاقیت مدیران با انگیزه شغلی کارکنان در شهرداری تهران پرداخت. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از آمار توصیفی و آمار استنباطی به کمک نرم‌افزار لیزرل و SPSS بهره گرفته شد. در بخش تحلیل آمار استنباطی از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون تی تک‌نمونه‌ای، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین خلاقیت مدیران و انگیزه شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد هرچند که با توجه به ضریب به دست آمده این همبستگی چندان قوی نیست. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که در حال حاضر وضعیت خلاقیت مدیران در سازمان مورد مطالعه در سطح پایینی قرار دارد اما انگیزه شغلی کارکنان در وضعیت نسبتاً مطلوبی می‌باشد.

- امامی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین تعهد سازمانی با استرس شغلی، خلاقیت سازمانی و انگیزه پیشرفت در کارکنان غیر پزشکی بیمارستان امام رضای تبریز پرداخت. یافته‌ها نشان داد که بین تعهد سازمانی با خلاقیت سازمانی و انگیزه پیشرفت رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین خلاقیت سازمانی و انگیزه پیشرفت نیز رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همبستگی بین استرس شغلی با تعهد سازمانی، خلاقیت سازمانی و انگیزه پیشرفت منفی و معنی‌دار است. بین تعهد سازمانی و نوع استخدام نیز رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار به دست آمد. نتایج نشان داد که با توجه به اینکه افزایش تعهد سازمانی باعث ارتقای کیفیت کار در سازمان‌های کشور مخصوصاً بیمارستان‌ها است و از آنجایی که افزایش خلاقیت سازمانی و انگیزه و پیشرفت و کاهش استرس شغلی با افزایش تعهد سازمانی کارکنان همراه است، تقویت انگیزه پیشرفت، اجازه ظهور خلاقیت، و برنامه‌های کاهش استرس، باید به طور جدی مدنظر مسئولان بیمارستان‌ها قرار گیرد.

- جان (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت کارکنان ادارات شهر پرتقال پرداخت و نشان داد که انسان همواره نیازهای گوناگونی دارد که ممکن است نسبت به آن‌ها آگاهی داشته باشد یا نداشته باشد. انگیزه را عالی‌ترین شاهراه یادگیری دانسته است. بدین معنی که هر چه انگیزه فرد برای دانستن، آموختن و تحصیل بیشتر باشد، فعالیت و رنج و زحمت بیشتری برای رسیدن به هدف نهایی متحمل خواهد شد. این نیازها در افراد گوناگون متفاوت هستند و حتی در یک فرد خاص نیز از زمانی به زمان دیگر فرق می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت کارکنان بر حسب جنسیت و سوابق کاری تفاوت معناداری وجود دارد.

- کانز (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین انگیزه شغلی و خلاقیت کارکنان سازمان‌های شهر اسپانیا پرداخت و نشان داد که مدیران با احاطه به نحوه انگیزه کارکنان و انگیزه‌های آنان می‌توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند از این جهت رضایت کارکنان و علاقه مند کردن بیشتر آن‌ها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. نتایج نشان می‌دهد که بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین انگیزه شغلی درونی و بیرونی و میزان خلاقیت کارکنان بر حسب جنسیت و سوابق کاری تفاوت معناداری وجود دارد.

مبانی نظری تحقیق

مفهوم انگیزه شغلی

انگیزش از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه‌ای انسانی بوده و آثار و نوشته‌های بسیاری در خصوص انگیزش از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده که در آن‌ها هم از نظر تئوریک و هم از نظر تجربی، فنون انگیزشی مورد استفاده توسط مدیران برای بهبود عملکرد افراد مورد بحث و بررسی گرفته است. نظریه پردازان کلید موفقیت سازمانی را مدیریت موثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به سوی فن آوری، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. از این رو جلب رضایت کارکنان و علاقمند کردن بیشتر آن‌ها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است (معصومی، ۱۳۹۳).

اصطلاح انگیزه از فعل لاتین mover به معنی حرکت دادن مشتق شده است. انگیزه، چیزی است که ما را به جنبش و حرکت وادار، و کمک می‌کند تا تکالیف خود را کامل کنیم. انگیزه فرایندی است که طی آن فعالیت هدف محور برانگیخته و حفظ می‌شود. انگیزه، یک فرایند است نه یک فرآورده. ما نمی‌توانیم انگیزه را مستقیماً مشاهده کنیم؛ اما می‌توانیم آن را از رفتارهایی مانند انتخاب تکالیف، تلاش، استقامت و گفتار،

استنباط کنیم. انگیزه، هدفمند است و نیازمند فعالیت جسمانی یا ذهنی است. و همچنین انگیزه، رفتار را حفظ می‌کند». مفهوم انگیزه یا برانگیختگی به حالات و شرایطی در فرد یا گروه اطلاق می‌شود که: رفتار یا رفتارها را راه می‌اندازند. رفتار را جهت می‌دهند و هدایت می‌کنند. رفتار را تا رسیدن به هدف نگه می‌دارند. (احسانی، ۱۳۸۹).

انواع انگیزش

انگیزش درونی

مشوق یک هدف واقعی است که دستیابی به آن انگیزه‌ای را ارضا می‌کند. در واقع مشوق‌ها تقویت‌کننده‌هایی هستند که می‌توان آن را به دو دسته تقسیم کرد:

۱- تقویت‌کننده‌های شخصی که به انگیزش‌های درونی معروف‌اند، نظیر خشنودی حاصل از یادگیری و کسب دانش.

۲- تقویت‌کننده‌های غیر شخصی که به انگیزش‌های بیرونی معروف‌اند. مانند نمره، توجه، محبت، پول و غیره.

انگیزش درونی با انگیزش بیرونی از این جهت تفاوت دارد که نیاز به تقویت‌کننده‌های مشخص خارجی ندارند، بلکه فعالیت یادگیری و نتایج حاصل از آن، خود اثر تقویتی دارند. هدف عمده‌ی فعالیت‌های پرورشی معلم این است که دانش‌آموزان را به تدریج از انگیزه‌های بیرونی گرفته و آن‌ها را تشویق نماید تا یادگیری را به خاطر یادگیری انجام دهند، نه به خاطر کسب مشوق‌های مادی (عمویی، ۱۳۸۸).

انگیزش شایستگی

افراد تا حدودی برای رشد شایستگی و تجربه کردن احساس مثبت کارآمدی مرتبط با تلاش‌های در حد تسلط موفقیت‌آمیز، درگیر تکلیف می‌شوند. در بعضی موارد شایستگی به وسیله‌ی تکالیف تعریف می‌شود. در موارد دیگر به وسیله‌ی محیط اجتماعی تعریف می‌شود که در همه‌ی موارد پاداش‌های بیرونی مورد نیاز نیستند. افراد به طور درونی بر انگیزه‌ها می‌شوند تا برای رشد شایستگی در تکالیف تسلط یابند (بیغرض، ۱۳۸۹).

راه‌های افزایش انگیزه شغلی

۱- ابتدا باید در فراگیران نیاز ایجاد نماییم.

۲- مطالب از ساده به دشوار ارائه شود.

۳- هنگام آموزش مطالب تازه، از مثال‌های آشنا استفاده نماییم.

۴- به فراگیران مطالبی ارائه بدهیم که نه خیلی ساده و نه خیلی دشوار باشد.

۵- به فراگیران یاد دهید که خود را توصیف کنند.

۶- به فراگیران نشان دهید که آن‌ها را باور دارید تا آنان نیز خود را باور کنند.

۷- ایجاد رقابت گروهی و ساختار پاداش گروهی می‌تواند انگیزش را افزایش دهد (ریو، ۲۰۱۰).

انگیزش از طریق طراحی شغل

روش‌های مختلفی جهت ایجاد انگیزش از طریق طراحی شغل وجود دارند که عبارت‌اند از:

اغتنای شغلی: به طور ساده می‌توان گفت به معنی اینکه از اول تا آخر کار به عهده کارکنان گذاشته شود به طوری که کارکنان نتیجه کار خود را مشاهده نمایند.

گسترش شغلی: یعنی افزودن فعالیت‌های هم سطح به شغل فعلی کارمند به گونه‌ای که کار وی از حالت یکنواختی خارج شود (دعائی، ۱۳۸۹).

گردش شغلی: اگر بتوان افراد را در مشاغل هم خانواده و همگون که با آن‌ها آشنایی دارند جابجا نمود گردش شغلی ایجاد می‌شود به واسطه اینکه افراد با مشاغل بیشتری آشنا شده و در کار خود از تنوع و گوناگونی بالاتری برخوردار می‌شوند و انگیزه کار در آنان تقویت می‌شود (رضاییان، ۱۳۹۰).

نظریه سلسله نیازهای مزلو

یکی از روانشناسان به نام مزلو معتقد است که آدمی به طور مداوم و پیوسته در حال برانگیختگی است، وقتی یک نیاز موجود زنده ارضاء شد نیاز دیگری جای آن را می‌گیرد، و نیازها را به صورت سلسله مراتب، و به ترتیب، و تقدم و تأخر، و مانند هرم نشان می‌دهد که نیازهای اساسی و فیزیولوژیک پایه هرم را تشکیل می‌دهند و تا ارضاء نشوند نیاز مرحله بعدی که امنیت است مطرح نمی‌گردند.

نظریه سه وجهی آلدوفر

وجود: مربوط به وجود جسمی و بدنی ارگانیزم است مثل غذا، لباس، مسکن.

وابستگی: که مربوط به روابط فی مابین افراد است چه در محیط شغلی و چه خارج از آن.

رشد: که مربوط به احتیاج فرد برای پیشرفت و رسیدن به کمال است، و زمانی ارضاء می‌شود که توانایی‌ها و ظرفیت‌های قابل اهمیت برای فرد در او رشد یافته باشد (یوسفی، ۱۳۸۸).

مفهوم شناسی خلاقیت

تحقیقات تجربی و گسترده مربوط به خلاقیت به طور عمده از اواخر دهه ۱۹۵۰ در ایالات متحده آمریکا آغاز شده است. هر چند پیش از این نیز مطالعاتی محدود توسط گالتون و دیگران در زمینه خلاقیت صورت پذیرفته بود، ولی تا آن زمان خلاقیت به عنوان موهبتی که به افراد قلیلی از اجتماع اعطا شده، در نظر گرفته می‌شد.

خلاقیت واژه‌ای عربی که ریشه‌ی آن «خلق» به معنی آفریدن است. در لغت‌نامه دهخدا خلاقیت خلق کردن و به وجود آوردن است و خلاق شخصی است که دارای عقاید نو باشد. فرهنگ روان‌شناسی پنگوئن، خلاقیت را فرآیندهای ذهنی می‌داند که به راه حل‌ها، ایده‌ها، به تصور در آوردن اشکال هنری، تئوری‌ها یا محصولات نو و بی مانند منتهی می‌گردد. وجه اشتراک تعاریف خلاقیت توجه به «تازگی و نو» بودن است اما نه بودن به تنهایی مفهوم خلاقیت را روشن نمی‌کند زیرا بسیاری چیزها می‌تواند تازه باشد اما خلاقانه نیستند (سلطانی امرآبادی، ۱۳۸۸).

روش‌های آموزش با استفاده از بسته‌های آموزشی از جمله موارد قابل توجه در مورد جو حاکم بر سازمان می‌تواند باشد (امامی، ۱۳۸۹).

راه‌های پرورش خلاقیت

هر چند فرض می‌شود که همه انسان‌ها ذات دارای استعداد ارزشمند ابداع و نوآوری هستند لکن میل عمومی در میان انسان‌ها به سمت تقلید است. ماکیاول (۱۵۳۲) نظریه پرداز مشهور علم سیاست در کتاب شه‌ریار می‌گوید مردم پیوسته در راه‌هایی گام بر می‌دارند که دیگران هموار کرده‌اند و در کارهای خویش راه تقلید می‌پویند چون نوآوری کار سختی است. وی نهایتاً انسان‌ها را به داشتن نیروی سازنده‌ای بنام ویرتو دعوت می‌کند که منشأ خلاقیت و توانایی سرشار مردان بزرگی چون موسی، کوروش و رومولوس بوده است. بر این اساس چشم انداز یادگیری و پرورش راه‌های بروز خلاقیت چندان امیدوار کننده نیست. لکن تحقیقات تخصصی و نوید بخش فراوانی وجود دارد که خوشبختانه قابلیت یادگیری و پرورش استعداد نوآوری و ابداع در نزد انسان‌ها به ویژه دانش‌آموزان را تأیید می‌نماید. طی سال‌های اخیر به اهمیت آموزش و تجربه در برابر وراثت تاکید بیشتری شده است. تجربه عنصری است که قادر به اعمال کنترل بیشتری بر آن هستیم، در حالی که ما نمی‌توانیم اجداد خود را انتخاب کنیم و یا فرهنگ ویژه خود را تغییر دهیم. ما قادریم با آگاهی نسبت به تاثیر مثبت و یا منفی تجربه‌ها، از آن‌ها در تصحیح رفتار خود نسبت به سایرین بهره بگیریم (نوری، ۱۳۸۸).

روش تحقیق

روش‌های تحقیق مختلف و متنوع می‌باشند این تحقیق به دلیل این که دخالت و دست کاری در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرهای تحقیق نمی‌کند و صرفاً به تشریح و تبیین می‌پردازد، یک تحقیق توصیفی است و از آنجا که به بررسی رابطه بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت در بین فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر می‌پردازد به شیوه همبستگی اجرا می‌گردد.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر در سال ۱۳۹۴ می‌باشد. بر اساس آمار رسمی امور اداری مرکز فرماندهی استان بوشهر، تعداد کل فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر برابر با ۴۸۰ (۳۶۰ پسر و ۱۲۰ زن) نفر می‌باشد.

حجم نمونه

در این تحقیق با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه مورگان و کرجسی با حجم جامعه آماری ۴۸۰ نفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد با احتمال خطای ۵ درصد، حجم نمونه برابر ۲۱۴ نفر محاسبه شد.

ابزارهای جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه‌ای مرکب از سئوال‌ات بسته جمع آوری گردیده است. پرسشنامه استفاده شده از ۲ قسمت تشکیل شده است:

الف) سئوال‌ات زمینه‌ای (ب) پرسشنامه انگیزه شغلی هرزبرگ (۱۹۹۲)

روایی: هرزبرگ (۱۹۹۲) برای تعیین اعتبار پرسشنامه یاد شده نمره آن با نمره سؤال ملاک همبسته شده و مشخص گردید که رابطه مثبت و معنی‌داری بین آن‌ها وجود دارد ($r = 0/55$) که نشان می‌دهد پرسشنامه انگیزه شغلی از اعتبار مناسبی برخوردار است. رحیمی کیا (۱۳۸۸) روایی پرسشنامه را در تحقیق خود که در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های استان لرستان اجرا شد به کمک اعتبار سازه ۸۶٪ گزارش کرده است. جندقی (۱۳۸۹) روایی پرسشنامه را در تحقیق خود که در بین معلمان مقطع متوسطه شهر گرمسار اجرا شد به کمک اعتبار پیش بین ۸۱٪ گزارش کرده است.

پایایی: هرزبرگ (۱۹۹۲) روایی پرسشنامه را در تحقیق خود به کمک اعتبار سازه ۸۶٪ گزارش کرده است. ضریب پایایی آزمون انگیزه شغلی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۸۶٪ گزارش شده است.

روش‌های آماری تحلیل داده‌ها

بعد از پایان یافتن کار جمع آوری اطلاعات سرانجام کار توصیف و تحلیل آماری بر روی ۲۱۴ نسخه پرسشنامه انجام گرفت. بر این اساس، پرسشنامه‌ها مجدداً شماره گذاری شده و اطلاعات هر کدام از آن‌ها کدگذاری گردید و کدهای داده شده با سوالات پرسشنامه‌ها وارد کامپیوتر شده و با استفاده از بسته‌ی نرم‌افزار کامپیوتری SPSS در محیط ویندوز تحلیل شده است. در تحلیل داده‌ها، ابتدا ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها و هم چنین متغیرهای انگیزه شغلی و خلاقیت با استفاده از روش‌های آمار توصیفی مانند جداول یک بعدی توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و نمودار بررسی و توصیف شدند، سپس فرضیه‌ها با استفاده از روش‌های آمار استنباطی مانند تحلیل رگرسیون، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس مورد بررسی قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف) توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت آن‌ها

جدول ۱: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت آن‌ها

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۳۸	۶۴/۵٪
زن	۷۶	۳۵/۵٪
جمع	۲۱۴	۱۰۰٪

داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که ۶۴/۵ درصد از کل آزمودنی مرد و ۳۵/۵ درصد بقیه زن می‌باشند.

ب) توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سن آن‌ها

جدول ۲: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب میزان سن آن‌ها

سن	فراوانی (تعداد)	درصد
۳۰ سال و کمتر	۳۲	۱۵٪
۳۱ تا ۳۵ سال	۱۰۵	۴۹/۱٪
۳۶ تا ۴۰ سال	۲۹	۱۳/۶٪
۴۱ سال به بالا	۴۸	۲۲/۴٪

جمع	۲۱۴	۱۰۰٪
میانگین	۳۵ سال	
انحراف استاندارد	۵/۲ سال	

داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که سن ۱۵ درصد از کل آزمودنی‌ها ۳۰ سال و کمتر، ۴۹/۱ درصد بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۳/۶ درصد بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۲۲/۴ درصد ۴۱ سال به بالا می‌باشد. سن بیش‌ترین درصد آزمودنی‌ها بین ۳۱ تا ۳۵ سال می‌باشد. میانگین سن فراگیران مورد مطالعه ۳۵ سال و انحراف استاندارد آن ۵/۲ سال می‌باشد.

(ج) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات آن‌ها

جدول ۳: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب میزان تحصیلات آن‌ها

میزان تحصیلات	فراوانی (تعداد)	درصد
دیپلم	۴۰	۱۸/۷٪
فوق دیپلم	۴۹	۲۲/۹٪
لیسانس	۹۶	۴۴/۹٪
فوق لیسانس	۲۹	۱۳/۶٪
جمع	۲۱۴	۱۰۰٪

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌گردد میزان تحصیلات ۱۸/۷ درصد از کل پاسخگویان دیپلم، ۲۲/۹ درصد فوق دیپلم، ۴۴/۹ درصد لیسانس و ۱۳/۶ درصد فوق لیسانس می‌باشد. بیش‌ترین درصد آزمودنی‌ها دارای تحصیلات لیسانس می‌باشند.

(د) توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سابقه خدمت آن‌ها

جدول ۴: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب میزان سابقه خدمت آن‌ها

سابقه خدمت	فراوانی (تعداد)	درصد
۱ تا ۱۰ سال	۱۰۴	۴۸/۶٪
۱۱ تا ۲۰ سال	۷۹	۳۶/۹٪
۲۱ تا ۳۰ سال	۳۱	۱۴/۵٪
جمع	۲۱۴	۱۰۰٪
میانگین	۱۳/۶ سال	
انحراف استاندارد	۶/۱ سال	

بر اساس داده‌های جدول فوق می‌توان گفت که سابقه خدمت ۴۸/۶ درصد از کل فراگیران مورد مطالعه بین ۱ تا ۱۰ سال، ۳۶/۹ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۴/۵ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال می‌باشد. سابقه خدمت بیش‌ترین درصد پاسخگویان بین ۱ تا ۱۰ سال می‌باشد. میانگین سابقه‌ی خدمت کارکنان مورد مطالعه ۱۳/۶ سال و انحراف استاندارد آن ۶/۱ سال می‌باشد.

شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به انگیزه شغلی و ابعاد آن

جدول ۵ بیانگر شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین ، انحراف استاندارد ، حداقل و حداکثر نمره) مربوط به انگیزه شغلی و ابعاد آن می‌باشد.

جدول ۵: شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به انگیزه شغلی و ابعاد آن

آماره‌های انگیزه شغلی و ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
انگیزه بیرونی	۷۶/۴۴	۵/۴	۶۵	۸۸
انگیزه درونی	۵۹/۸۷	۴/۱۷	۴۹	۶۷
انگیزه شغلی	۱۳۶/۳۲	۹/۱۸	۱۱۶	۱۵۵

بر اساس داده‌های جدول فوق می‌توان گفت که میانگین نمره بعد انگیزه بیرونی ۷۶/۴۴ و انحراف استاندارد آن ۵/۴، میانگین نمره بعد انگیزه درونی ۵۹/۸۷ و انحراف استاندارد آن ۴/۱۷ و میانگین نمره انگیزه شغلی ۱۳۶/۳۲ و انحراف استاندارد آن ۹/۱۸ می‌باشد.

شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به خلاقیت آزمودنی‌ها

جدول ۶ بیانگر شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین ، انحراف استاندارد ، حداقل و حداکثر نمره) مربوط به خلاقیت آزمودنی‌ها می‌باشد.

جدول ۶: شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به خلاقیت آزمودنی‌ها

متغیر	آماره‌ها			
	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
خلاقیت	۹۲/۱۶	۱۰/۹۶	۷۰	۱۱۸

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود میانگین نمره خلاقیت ۹۲/۱۶ و انحراف استاندارد آن ۱۰/۹۶ می‌باشد.

یافته‌های استنباطی تحقیق

در این بخش هر یک از فرضیه‌های تحقیق را با استفاده از روش‌های آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیری به روش همزمان و تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) مورد بررسی قرار می‌دهیم.

فرضیه‌های فرعی :

فرضیه ۱: بین انگیزه درونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه ساده بین انگیزه درونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد. از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول ۸ ارائه می‌شود.

جدول ۸: همبستگی بین انگیزه درونی و میزان خلاقیت فراگیران

خلاقیت		متغیرها
ضریب همبستگی	سطح معنی داری	
۰/۶۸۴	۰/۰۰۰۱	انگیزه درونی

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین انگیزه درونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه قوی و مستقیمی وجود دارد به این معنا که هرچه قدر فراگیران از انگیزه درونی بیشتری برخوردار باشند، خلاقیت آنان نیز بیشتر می‌شود. این رابطه در سطح ($P < 0/0001$) معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه فوق تأیید شد.

فرضیه ۲: بین انگیزه بیرونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه ساده انگیزه بیرونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول ۹ ارائه می‌شود.

جدول ۹: همبستگی انگیزه بیرونی و میزان خلاقیت فراگیران

خلاقیت		متغیرها
ضریب همبستگی	سطح معنی داری	
۰/۷۹۹	۰/۰۰۰۱	انگیزه بیرونی

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون مندرج در جدول فوق بیانگر رابطه‌ی قوی و مستقیم بین انگیزه بیرونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر می‌باشد. به این معنا که هرچه قدر انگیزه بیرونی فراگیران قوی تر باشد، خلاقیت آنان نیز بیشتر می‌شود. این رابطه در سطح ($P < 0/0001$) معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه فوق تأیید شد.

جدول ۱۰: ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

مدل	ضریب استاندارد نشده	t

سطح معنی داری	ضریب استاندارد شده Beta	خطای استاندارد	B		
۰/۰۰۰۱	-۴/۹۲	-	۶/۷۵	-۳۳/۲۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۰۱	۱۰/۰۴	۰/۷۵۴	۰/۱۵۲	۱/۵۲	انگیزه بیرونی
۰/۴۶۸	۰/۷۲۷	۰/۰۵۵	۰/۱۹۷	۰/۱۴۳	انگیزه درونی

داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که انگیزه بیرونی بر خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر دارای اثر مثبت و معنی داری در سطح ($P < ۰/۰۰۰۱$) می‌باشد اما اثر انگیزه درونی بر خلاقیت فراگیران در سطح ($P = ۰/۴۶۸$) معنادار نیست. بنابراین با توجه به مقدار ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) می‌توان گفت که انگیزه بیرونی بهترین پیش بینی کننده متغیر وابسته (ملاک) یعنی خلاقیت فراگیران محسوب می‌شود.

مطالعه حاضر که به منظور بررسی رابطه بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت در بین فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر انجام شده است، پس از طی مراحل مقدماتی و مرور ادبیات پژوهش، فرضیات آن تدوین گردید و سپس اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون این فرضیه‌ها از طریق پرسشنامه‌های انگیزه شغلی و میزان خلاقیت و با شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده، از یک نمونه ۲۱۴ نفری از فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر می‌باشد. جمع‌آوری با استفاده از روش‌های آمار توصیفی مانند جداول دو بعدی توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و روش‌های آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس مورد بررسی قرار گرفت و به نتایج زیر دست یافت:

فرضیه اصلی: بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

جهت پاسخگویی به این فرضیه ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد که نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر وجود دارد به این معنا که هر چقدر انگیزه شغلی فراگیران قوی تر باشد، خلاقیت آنان نیز بیشتر می‌شود. این رابطه در سطح ($P < ۰/۰۰۰۱$) معنادار می‌باشد. زیرا سطح معناداری به دست آمده از ۰/۰۵ کمتر می‌باشد. بنابراین فرضیه بالا تأیید شد.

مشابه با این یافته‌ها در تحقیقات امامی (۱۳۸۹)، شریفی مقدم (۱۳۹۱)، زرغامی (۱۳۹۲)، عطاری (۱۳۹۳)، البرزی (۱۳۹۳)، جان (۲۰۱۴)، بلزر (۲۰۱۴)، بنزر (۲۰۱۴)، به یکا (۲۰۱۴) و گرینبرگ (۲۰۱۴) به دست آمده است. بررسی و تبیین فرضیه فوق نشان می‌دهد که انگیزه یکی از وجوه مهم زندگی انسان است به گونه‌ای که یک فرد برای ادامه زندگی، بقاء، فعالیت و حتی تغییر نیازمند انگیزه است و بدون انگیزه زندگی انسان بدون حرکت، راکد، سرد و بی‌روح خواهد بود. برای پرورش، رفتارهای جدید باید یاد گرفت، اما برای عمل به آنچه یاد گرفته‌ایم، نیازمند انگیزه هستیم. آنچه که باعث شروع فعالیت در انسان می‌شود، انگیزه است. انگیزه عاملی است درونی که رفتار شخص را بر می‌انگیزد و جهت می‌دهد و آن را هماهنگ می‌سازد. انگیزه را به طور مستقیم نمی‌توان مشاهده کرد ولی وجود آن را از روی رفتار شخص می‌توان استنباط کرد. خلاقیت به معنی کم یا زیاد کردن یک پدیده و تغییر شکل و یا ترکیب کردن آن با سایر پدیده‌ها، اشیاء و چیزها است، لذا خلاقیت به معنای خلق کردن چیزی تازه و منحصر به فرد است که به گونه‌ای مناسب و مفید، موجب حل یک مسئله، سؤال یا نیاز علمی، صنعتی، اجتماعی و مانند آن باشد. خلاقیت، یکی از ویژگی‌های انسان است که با استعداد الهی می‌تواند بسیاری از چیزها را خلق نماید. چنانچه خلاقیت و نوآوری را از صحنه زندگی بشر کنار بگذاریم، در واقع تیر خلاص به حرکت، پویایی، بقا و حیات زندگی بشر زده‌ایم. زیرا رکود و تکرار حقیرانه زندگی مساوی مرگ و نابودی است. در دنیای سازمانی امروز مدیران خلاق، سازمان‌های خلاق و کارکنان خلاق اضلاع مثلث خلاقیت هستند که بدون هر یک خلاقیت و نوآوری به سر منزل مقصود نمی‌رسد. ساختار سازمانی مناسب، حمایت، پشتیبانی و تشویق لازم مدیران دو عنصر اساسی در خلاقیت افرادند و زمینه‌ها و شرایط خلاقیت امری الزامی است که سازمان‌ها می‌بایست آن را فراهم سازند تا به اهداف مورد نظر دست یابند، بدین خاطر مدیران باید به مقوله انگیزه شغلی فراگیران توجه کاربردی و دقیق تری داشته باشند تا هر چه بیشتر سطح خلاقیت فراگیران ارتقاء یابد.

فرضیه ۱: بین انگیزه درونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

جهت پاسخگویی به این فرضیه ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد که نتایج نشان داد که بین انگیزه درونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه قوی و مستقیمی وجود دارد به این معنا که هرچه قدر فراگیران از انگیزه درونی بیشتری برخوردار باشند، خلاقیت آنان نیز بیشتر می‌شود. این رابطه در سطح ($P < 0/0001$) معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه فوق تأیید شد.

مشابه با این یافته‌ها در تحقیقات امامی (۱۳۸۹)، شریفی مقدم (۱۳۹۱)، زرغامی (۱۳۹۲)، بلزر (۲۰۱۴)، بنزر (۲۰۱۴)، به یکا (۲۰۱۴) و گرینبرگ (۲۰۱۴) به دست آمده است. بررسی و تبیین فرضیه فوق نشان می‌دهد که انگیزش، نیرویی درونی است که یادگیرنده را به ارزیابی همه جانبه عملکرد

خود با توجه به عالی‌ترین معیارها، تلاش برای موفقیت در عملکرد و برخورداری از لذتی که با موفقیت در عملکرد همراه است سوق می‌دهد و با اثر گذاشتن بر انواع مختلف فعالیت‌های وی به تمایل فرد برای رسیدن به هدف‌های مختلف اشاره دارد. انگیزه یکی از وجوه مهم زندگی انسان است، به گونه‌ای که یک فرد برای ادامه زندگی، بقاء، فعالیت و حتی تغییر نیازمند انگیزه است و بدون انگیزه زندگی انسان بدون حرکت، راکد، سرد و بی‌روح خواهد بود. برای پرورش، رفتارهای جدید باید یاد گرفت، اما برای عمل به آنچه یاد گرفته‌ایم، نیازمند انگیزه هستیم. اهمیت انگیزه اگر بیشتر از یادگیری نباشد، کمتر نیست. خلاقیت به کارگیری توانایی‌هایی ذهنی در تلفیق عناصر کهنه برای ایجاد یک فکر یا راه حل نو و ارزشمند و هدف‌دار؛ را خلاقیت گویند. خلاقیت عبارت فرآیندی است ذهنی که نتیجه‌ی آن ایجاد افکاری؛ در عین حال جدید و ارزنده است. خلاقیت استعداد ابتکار و خلق کردن است و به صورت بالقوه در هر فردی و در هر سنی وجود دارد و با محیط اجتماعی- فرهنگی در رابطه با تنگاتنگ است، بدین خاطر مدیران باید به مقوله انگیزه درونی فراگیران توجه منظم و هدفمندتری داشته باشند تا هر چه بیشتر سطح خلاقیت فراگیران ارتقاء یابد.

فرضیه ۲: بین انگیزه بیرونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد.

جهت پاسخگویی به این فرضیه ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد که نتایج نشان داد رابطه‌ی قوی و مستقیم بین انگیزه بیرونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر می‌باشد. به این معنا که هرچه انگیزه بیرونی فراگیران قوی تر باشد، خلاقیت آنان نیز بیشتر می‌شود. این رابطه در سطح ($P < 0/0001$) معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه فوق تأیید شد.

مشابه با این یافته‌ها در تحقیقات البرزی (۱۳۹۳)، نادری (۱۳۹۳)، معصومی (۱۳۹۳)، کرمی (۱۳۹۳)، ریچرز (۲۰۱۲)، کانز (۲۰۱۳)، جان (۲۰۱۴) و گرینبرگ (۲۰۱۴) به دست آمده است. بررسی و تبیین فرضیه فوق نشان می‌دهد که انگیزه شغلی و خلاقیت فراگیران یکی از شاخص‌های مهم در ارزشیابی مراکز است و تمام کوشش‌ها در این نظام در واقع تلاش برای جامعه عمل پوشاندن بدین امر تلقی می‌شود. به طور کلی مدیران و آموزش دهندگان نسبت به سرنوشت فراگیران، رشد، تکامل موفقیت آمیز آنان و جایگاه آن‌ها در جامعه مسئول می‌باشند و انتظار می‌رود فراگیران در جوانب گوناگون، اعم از ابعاد شناختی و کسب مهارت و توانایی‌ها و نیز در ابعاد عاطفی و شخصیتی، آن چنان که باید پیشرفت و تعالی یابند. خلاقیت به عنوان استعدادی قدرتمند در نهاد آدمی از همان دوران کودکی وجود دارد. آدمی ذات خلاق متولد می‌شود. با این حال خلاقیت در مراحل ابتدایی زندگی تکامل یافته نیست و به همین دلیل نیاز به توجه، هدایت و تربیت دارد. توجه به خلاقیت امروزه، به ویژه در سازمان‌ها بسیار بیشتر از گذشته شده است. تصور دلیل این علاقه زیاد به خلاقیت

کار دشواری نیست. در فرهنگ سریعاً در حال تغییری که زمینه‌های مطالعاتی جدیدی به وجود می‌آیند و در همین حال سایر شاغل از بین می‌روند، آماده سازی فراگیران در مورد نقش آنان لازم به نظر می‌رسد. بدون شک در مراکز انتظامی یکی از علائم موفقیت فراگیران، ارتقای انگیزه شغلی و خلاقیت می‌باشد که بدون آن توسعه و ترقی این مراکز امکان پذیر نخواهد بود، بدین خاطر مدیران باید به مقوله انگیزه بیرونی فراگیران توجه بلندمدت و موشکافانه‌تری داشته باشند تا هر چه بیشتر سطح خلاقیت فراگیران ارتقاء یابد.

محدودیت‌ها

محدودیت‌های در اختیار محقق:

۱. زیاد بودن تعداد سوالات پرسشنامه و زمان بر بودن پاسخگویی به آن.

۲. محدود کردن ابزار جمع آوری داده‌ها به پرسشنامه.

محدودیت‌های خارج از اختیار محقق:

۱. ویژگی‌های شخصیتی متفاوت فراگیران و تأثیر این ویژگی‌ها در تکمیل پرسشنامه.

۲. عدم تمایل بعضی از فراگیران جهت اجرای پرسشنامه تحقیقاتی.

۳. خستگی، مشغله کاری و بی‌انگیزه بودن کارکنان در هنگام پاسخ دادن به سؤالات و تکمیل پرسشنامه، که این امر موجب طولانی شدن اجرای تحقیق و کوشش در جهت جلب اعتماد فراگیران و افزایش انگیزش آن‌ها در پاسخ‌دهی به سؤالات شد.

پیشنهادها

پیشنهادهای مبتنی بر نتایج تحقیق:

بر اساس یافته‌های به دست آمده از تحلیل آماری داده‌ها پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱- بین انگیزه درونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه قوی و مستقیمی وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی منظم و مدون در سطح مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی برگزار گردد.

۲- بین انگیزه بیرونی و میزان خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر رابطه‌ی مستقیم و معناداری می‌باشد، بنابراین پیشنهاد می‌شود زمینه‌ای برای جذب مشارکت فراگیران در روندهای تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی و همچنین استقرار نظام خودکنترلی فراهم گردد.

۳- ابعاد انگیزه شغلی بر خلاقیت فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر تاثیر معناداری دارند، بنابراین پیشنهاد می‌شود هر چه بیشتر به سطح رفاهی‌ات و مشوق‌های فراگیران افزایش یابد.

پیشنهاد‌های کاربردی

۱. پیشنهاد می‌شود مراکز مشاوره‌ای و پژوهشی مستقر در مراکز فرماندهی انتظامی استان بوشهر در راستای رابطه بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت فراگیران به دوره آموزشی بیش از پیش این ابعاد را با هدایت و دقت در بین فراگیران ارتقاء دهند.

۲. با توجه به رابطه بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت در بین فراگیران دوره آموزشی مجتمع انصار المهدی فرماندهی انتظامی استان بوشهر برای افزایش آگاهی بیشتر آنان لازم است اطلاعات و دانش به روز در بین فراگیران جانمایی شود.

۳. بسترسازی فرهنگی در زمینه ارتقای انگیزه شغلی و میزان خلاقیت فراگیران بیشتر صورت گیرد.

۴. تدوین استراتژی ایجاد انگیزه و ایجاد تعلقات سازمانی در ارتقای کیفیت انگیزه شغلی و میزان خلاقیت فراگیران بیشتر صورت گیرد.

۵. چالش‌های موجود در زمینه انگیزه شغلی ارزشیابی و جهت برطرف کردن آن اقدامات اساسی و فکورانه‌ای صوت گیرد.

پیشنهاد‌هایی برای محققان بعدی

موضوعات زیر برای محققان و دانشجویان بعدی پیشنهاد می‌گردد:

۱. ارائه مدلی جهت ارتقاء سطح انگیزه شغلی فراگیران.

۲. شناسایی عوامل موثر بر ارتقاء انگیزه شغلی فراگیران.

۳. بررسی نقش دوره‌های آموزشی درون سازمانی و برون سازمانی بر ارتقاء انگیزه شغلی فراگیران.

۴. پژوهش‌های دیگر با رویکردهای جدید ترکیبی (کمی و کیفی) جهت سنجش رابطه بین انگیزه شغلی و میزان خلاقیت فراگیران در سازمان‌های آموزشی و غیرآموزشی صورت پذیرد.

الف) فارسی

- ۱- آقای فیثانی، تیمور، (۱۳۸۷)، خلاقیت و نوآوری در انسان و سازمان، تهران: نشر تهران، جلد سوم.
- ۲- اسمعیلی، طیبه، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین سبک رهبری (تحول گرا، تعاملی) و خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه نواحی چهارگانه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
- ۳- امامی، فاطمه، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه‌ی بین تعهد سازمانی با استرس شغلی، خلاقیت سازمانی و انگیزه پیشرفت در کارکنان غیر پزشکی بیمارستان امام رضای تبریز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه محقق اردبیل.
- ۴- البرزی، محبوبه، (۱۳۹۳)، بررسی تبیین رابطه انگیزه و خلاقیت با توجه به تفاوت‌های فرهنگی، مجله تحقیقات فرهنگی ایران سال هفتم، شماره ۱، ص ۲۵.
- ۵- احسانی، سعید، (۱۳۸۹). بررسی رابطه عزت نفس و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. مجله پیک نور، دوره ۸، شماره ۷، ص ۶۰-۷۴.
- ۶- بهروزنیا، پروین، (۱۳۸۷)، تقویت انگیزه‌ی یادگیری در دانش‌آموزان. ماهنامه‌ی رشد تکنولوژی آموزشی، دوره ۲۱، شماره ۱۹، ص ۹-۲۰.
- ۷- احسانی، سعید، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه عزت نفس و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. مجله پیک نور، دوره ۸، شماره ۷، ص ۶۰-۷۴.
- ۸- بهروزنیا، پروین، (۱۳۸۷)، تقویت انگیزه‌ی یادگیری در دانش‌آموزان. ماهنامه‌ی رشد تکنولوژی آموزشی، دوره ۲۱، شماره ۱۹، ص ۹-۲۰.
- ۹- باغانی، مریم، (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر انگیزش تحصیلی، خودکارآمدی و رویکردهای مطالعه بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. تهران. اولین همایش ملی علوم شناختی در تعلیم و تربیت، ص ۸۹-۱۰۰.
- ۱۰- چراغیان، علی، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با نوآوری سازمانی در مدارس شهرستان دامغان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- ۱۱- خداپناهی، محمدکریم، (۱۳۸۹)، انگیزش و هیجان، تهران: نشر سمت.
- ۱۲- حقایق، سرویس، (۱۳۸۸)، ویژگی سازمان صنعتی خلاق و نوآور. ماهنامه علمی و پژوهشی تحول اداری، شماره ۱۱۱.

- ۱۳- عطاری، فرحناز، (۱۳۹۳)، بررسی اثر سیستم‌های پاداش، انگیزه، اعتماد به حسن نیت بر خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: شرکت تولیدی کاشی فیروزه مشهد)، کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۱۴- عمویی، نرجس، (۱۳۸۸)، نقش انگیزه درونی بر یادگیری. کارشناسی تحقیقات آموزش و پرورش استان مازندران، فصلنامه علوم انسانی، دوره ۲۰، شماره ۱۹، ص ۱۲۲.
- ۱۵- عباسی، احمد، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه خلاقیت با ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد تحصیلی در دانشجویان معلم مرد مرکز آموزش عالی ضمن خدمت فرهنگیان اهواز. فصلنامه علوم تربیتی، شماره ۲۶.
- ۱۶- فرهنگ، قدرت‌الله، (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت مدیران شرکت روغن نباتی پارس در شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۱۷- فرانکن، رابرت، (۱۳۸۹)، انگیزش و هیجان. حسن شمس اسفندآباد. تهران: نشر ویرایش.
- ۱۸- قاسمی قمی، فریده، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه تفکر انتقادی، سخت کوشی، انگیزه پیشرفت تحصیلی و خلاقیت
- ۱۹- ملکی، معصومه، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه‌ی بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی در کارخانه‌های صنایع غذایی شهرک صنعتی شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه صنعتی شاهرود.
- ۲۰- نادری، مریم، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه تفکر خلاق مدیران و انگیزه شغلی کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- ۲۱- نوری، زهرا، (۱۳۸۸)، بررسی تفاوت‌های جنسیتی با توجه به نوع رابطه خلاقیت و عملکرد تحصیلی در دروس ریاضی، علوم و ادبیات دانش‌آموزان دبیرستانی شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ۲۲- یوسفی لویه، معصومه، (۱۳۸۸)، راهبردهای ایجاد انگیزش. فصلنامه‌ی رشد مشاور مدرسه، دوره ۱۶، شماره ۱۴، ص ۴۶-۵۶.

(ب) غیر فارسی

- 1- Blake, Hanger, (2012), The relationship between job motivation, creativity and productivity of employees of enterprises in Colombia, Journal of Educational leadership, Vol. 1, No. 3, Pp, 143-162

- 2- Benzr, Dark, (2014), The relationship between creativity and innovation in organizations, people's motivation to engage in Belgium. Journal of Empowerment in Organization. Vol: 5, Issue 3 .pp. 120-122.
- 3- Bika, kers ,(2014), The relationship between supportive and non-supportive leadership styles and organizational innovation and job performance of City University of Wales, Journal of Family Leisure, 7(4): 253.
- [Li](#),(2014), Keys to Educational Psychology, Managerial Auditing 4- Ebersohn Journal, Volume: 20, Issue: 5,2005, 2005,PP 520 – 523.
- 5- Greenberg ,Martin, (2014), Styles relationship between job motivation, creativity and productivity of employees of government agencies in Belarus. Journal of Human Resource management Vol. 12 N.1. 419-443.
- Herzberg, Ol. (2009), Quality of Life in the Paris Area and New Challenges to 6- the Regional Transport Policy , Singapore, 11, 7-10.
- Benzik, (2014), The relationship between job motivation and creativity 7- Jhon, of employees in Portugal, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology. July, Vol. 19, No.2,Pp: 249-260.
- 8- Kanz ,Paul, (2013), The relationship between job motivation and creativity of employees of organizations in Spain, Journal of Applied Psychology, Informing Science,13(3):312- 332.
- 9- Rychrz, Poul, (2014), The relationship between creativity and organizational incentives with the performance of universities in Sweden, creativity and innovation among employees of universities in Sweden: Human Resource management Vol. 12 N.1. 419-443.