

بررسی ارتباط خلاقیت با انگیزه‌ی درونی دانشجو معلمان پردیس شهید مطهری زاهدان

مهدی آزادی مقدم^۱، حمید رضا قدس^۲، یوسف چاکری^۳

^۱ دانشجو کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید مطهری

^۲ دانشجو کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

^۳ دانشجو کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید مطهری

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین خلاقیت با انگیزه درونی دانشجو معلمان پردیس شهید مطهری زاهدان بود. این مطالعه به صورت یک بررسی توصیفی همبستگی در بهار سال ۱۳۹۵ در بین دانشجو معلمان پردیس شهید مطهری زاهدان انجام شد. نمونه آماری به صورت روش نمونه‌گیری دردسترس و مقطعی انتخاب شد. که شامل ۴۰ نفر می باشد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه خلاقیت عابدی و پرسشنامه انگیزه درونی بود. نتایج حاصل از بررسی رابطه همبستگی بین خلاقیت با انگیزه درونی نشان می دهند که بین خلاقیت و انگیزه درونی دانشجو معلمان پردیس شهید مطهری زاهدان در سطح معناداری داری $\alpha=0/001$ رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین به منظور پیش بینی خلاقیت بر اساس نمرات حوزه انگیزه درونی از روش تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد که نتایج به دست آمده نشان داد حدود ۶۳ درصد از واریانس متغیر خلاقیت از طریق متغیر انگیزه درونی دانشجو معلمان تبیین و توجیه شده است

واژه‌های کلیدی: خلاقیت، انگیزه درونی، دانشجو معلمان معلمان پردیس شهید مطهری زاهدان.

مقدمه

انسان همواره نیازهای گوناگونی دارد که ممکن است نسبت به آنها آگاهی داشته باشد یا نداشته باشد. این نیازها در افراد گوناگون متفاوت هستند و حتی در یک فرد خاص نیز از زمانی به زمان دیگر فرق میکند. نیازهای انسان را می توان به دو دسته بزرگ "نیازهای اولیه" و "نیازهای ثانویه" طبقه بندی کرد. نیازهای اولیه مانند نیاز به آب، هوا، غذا، سرپناه و... عمدتاً ماهیتی زیستی و فیزیولوژیکی دارند. خصوصیت و ویژگی اصلی این نیازها، محدود بودن آنهاست، یعنی با مصرف مقداری آب یا غذا نیاز به گرسنگی و تشنگی برطرف می شود. نیازهای ثانویه که ماهیتی اجتماعی- روانی دارند، سرشتی نامحدود و بی انتها دارند. مانند نیاز به وابستگی، تعلق، قدرت، دانش، شهرت، موفقیت، عزت نفس و ... که در افراد مختلف تفاوت های بیشتری نسبت به نیازهای اولیه دارد. هر یک از این نیازها سرچشمه و موجب «انگیزش» در درون انسان میشود. "انگیزه" نیرویی است که موجب گرایش و حرکت فرد به سوی موضوع یا شیء یا هدف خاصی می شود و "انگیزش" حالتی درونی است که سبب می شود انسان به طریقی رفتار کند تا از تحقق هدفی اطمینان یابد.

وقتی شخصی نیازی را حس می کند انگیزه ای درونش در جهت ارضا و تأمین این نیاز به وجود می آید. نیاز، تنش به وجود می آورد و تنش موجب پدید آمدن علاقه و تلاش و کوشش می شود، تلاش و جدیت، رضایت را به همراه دارد و زمانی که نیاز به شکل مطلوب برآورده می شود از شدت تنش کاهش میابد، ولی چنانچه نتیجه تلاش و کوشش به ارضای نیاز نینجامد و نیاز ادامه یابد، بازهم تنش به وجود آمده و در نتیجه چند حالت پیش می آید، فرد یا تلاشهایش را تکرار می کند یا جهت آن را تغییر می دهد و یا نیاز دیگری جایگزین می نماید. برای نمونه اگر فردی که انگیزه اش از تلاش، تفریح شغل باشد، چنانچه نیاز خود را تأمین نکند و جایگاه شغلی وی تغییری نکند، ممکن است رفتار پرخاشگرانه و نامطلوب از او سر بزند و این رفتارها را جایگزین تلاش کند. بنابراین شناخت نیازها و انگیزه ها و نحوه ایجاد انگیزش در کارکنان سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است.

انگیزه نیز به دو نوع اصلی «انگیزه درونی» و «انگیزه بیرونی» طبقه بندی می شوند. در انگیزه درونی، گرایش فرد به یک موضوع به صورت خودجوش و درونی است. چنین انگیزه ای با پاداش، هدیه، پول، اجبار، انتظار، و توقع دیگران به وجود نمی آید، بلکه عشق و علاقه فرد است که او را به سوی فعالیت می کشاند. در انگیزه بیرونی، میل و اراده ی فرد نیست که او را به سوی تکلیف یا فعالیت می کشاند، بلکه اجبار، پاداش و تشویق است که فرد را وسوسه می کند. خلاقیت و آفرینندگی که در یک تعریف کلی به معنای «توانایی پدید آوردن فکر و اندیشه نو» است، در وجود انسان به صورت فطری وجود دارد، و ارتباط و وابستگی زیادی با انگیزه دارد. صاحب نظران خلاقیت معتقدند، انگیزه عامل مهمی در بروز شکوفایی خلاقیت است. برای مثال چنانچه فرد خلاق سرشار از انرژی نباشد و یا زحمات و سختی های کار را نپذیرد شاید هیچ گاه ایده خلاق او تحقق نیابد.

در حقیقت، بسیاری از تلاش های فکری و آثاری که توسط افراد تولید می شوند به انگیزه خلاق نیازمندند. اغراق نیست اگر انگیزه خلاق را «فرا انگیزه» بنامیم، زیرا بسیار فراتر و والاتر از حد طبیعی و متعارف انگیزه در انسان ها عمل می کند. افراد عادی انگیزه متوسط دارند و انگیزه آنها تحت فشارها، حالت ها و شرایط اجتماعی و محیطی، تضعیف شده و افت میکند اما در افراد خلاق این انگیزه فراتر از متوسط است. بنابراین "انگیزه" شور و شوق برای تلاش مضاعف در آن ها به وجود می آورد. انگیزه درونی در خلاقیت حرف اول را میزند و جایگاه مهمی دارد ولی در عین حال خلاقیت به انگیزه بیرونی نیز نیاز دارد. ایده ی خلاق باید از طریق اراده قوی و انگیزه ای خودجوش به محصولی بینجامد و اتفاقاً توسط دیگران نیز مورد پذیرش و حتی تحسین و تشویق قرار بگیرد. چیزی که در سازمان ها و شرکت های ژاپنی به وفور مشاهده می شود و کارکنان به درجه ای از تعلق سازمانی رسیده اند که انگیزه مشارکت آن ها درونی است و این کارکنان به بخشی از سازمان تبدیل شده اند، یعنی اشخاص با ارزشی که وجودشان برای موفقیت سازمان ضروری است. نظام پیشنهادها نیز عمیقاً به دنبال ایجاد انگیزه های درونی در افراد است تا با همسو کردن اهداف و منافع کارکنان و اهداف و منافع سازمان، به سمت پیشنهاد دادن با میل و علاقه کارکنان و افراد، در راستای بهبود شرایط و محیط کاری خود و سازمانش حرکت کند و با قدردانی به صورت مادی و معنوی از

ایده هایشان، این انگیزه و تعلق سازمانی را تحکیم بخشیده و موجب تقویت و توسعه آن شود، تا هم ارزش ها و انگیزه های انسانی در سازمان ها متبلور شده و ارج نهاده شود و هم اهداف سازمان با مشارکت کارکنان و افراد به شکل مطلوب محقق شود. (ریو، ۱۳۸۸)

رشیدی و شهرآرای (۱۳۸۷) نیز در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزش درونی، به این نتیجه رسیده اند که خلاقیت ارتباط مثبتی با منبع کنترل درونی دارد و خودانگیزختگی و انگیزش درونی در خلاقیت تأثیر زیادی دارد، بنابراین پاداش محیطی، رقابت و ارزشیابی های بیرونی همگی انگیزه های تحمیلی هستند که موجب از بین رفتن خلاقیت می شوند، فرد خلاق باید بیشتر دارای انگیزش درونی باشد تا بیرونی، یعنی افراد خلاق بیشتر دارای انگیزش درونی هستند و می توانند به خاطر علاقمندی به فعالیت های خلاقانه در حال انجام خود در برابر تاکنون تحقیقات خارجی متعددی در زمینه رابطه خلاقیت و انگیزه در شغل صورت پذیرفته است. به عنوان مثال، والنسیا و همکاران (۲۰۱۰) با بررسی ۴۲۰ شرکت تولیدی دریافتند که فرهنگ سلسله مراتبی سازمانی از ایجاد خلاقیت در سازمان جلوگیری نموده در حالی که ساختارهای دموکراسی نقش مؤثری در افزایش نوآوری کارکنان دارند. ورنویکا و همکاران (۲۰۱۰) در بررسی بر روی ۱۴۲ نفر از کارکنان یک کارخانه تولیدی آلمانی به این نتیجه رسیده اند که ارتباط مثبتی بین خلاقیت، اعتماد متقابل و انگیزه افراد برای نوآوری و ابتکار در شغل وجود دارد. در ایران نیز تحقیقات متعددی در این زمینه صورت پذیرفته است. اطرافیان مقاومت کنند و خلاقیت خود را اعمال نمایند. صادقی مال امیری و لطف الله زاده (۱۳۸۹) با بررسی پنج متغیر انسجام پذیری، چالش پذیری، ریسک پذیری، سیستم ارتباطات و انگیزه افراد و کارکنان، نشان دادند که به طور مستقیم بر خلاقیت کارکنان مؤثر است. طبرسا و همکاران (۱۳۸۹) با بررسی داده های گردآوری شده در نهاد کتابخانه های عمومی کشور نشان دادند که انگیزه درونی افراد بر خلاقیت و نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

با بیان پیشینه تحقیقات در این قسمت و با بررسی های به عمل آمده در پژوهش های صورت گرفته در داخل و خارج کشور، می توان گفت هر چند تاکنون تحقیقات متعددی در زمینه بررسی ارتباط بین خلاقیت و انگیزه با عوامل مختلف از جمله فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی، هوش هیجانی، ویژگی های فردی و اعتماد. (أصانلو و همکاران، ۱۳۸۵) بر این اساس در این پژوهش به بررسی ارتباط بین این دو متغیر در بین دانشجو معلمان پردیس شهید مطهری زاهدان پرداخته می شود.

خلاقیت

واقعیت این است که تا کنون، روان شناسان و محققان، برداشت های متفاوتی از این واژه داشته و تعاریف متنوعی از آن ارائه کرده اند. وجود چنین اختلاف نظری، ناشی از ماهیت پیچیده آن است. برخی در تعریف خلاقیت، گفته اند: خلاقیت، ترکیبی است از قدرت ابتکار، انعطاف پذیری و حساسیت در برابر نظریاتی که یادگیرنده را قادر می سازد خارج از نتایج تفکر نامعقول، به نتایج متفاوت و مولد بیندیشد که حاصل آن، رضایت شخصی و احتمالاً خوشنودی دیگران خواهد بود.

بنابراین، خلاقیت، یک فرایند ذهنی است که از فرد معینی و در یک زمان مشخص دیده می شود؛ فرآیندی که در نتیجه آن، یک اثر جدید - اعم از ایده یا چیزی نو و متفاوت - تولید می شود. تولید جدید و متفاوت، می تواند کلامی یا غیر کلامی و عینی یا ذهنی باشد. در مطالعه پیرامون خلاقیت، به دو نکته مهم زیر باید توجه داشت:

- اول آن که خلاقیت می تواند خلق اشکال یا صورت های جدیدی از ایده ها یا تولیدات کهنه باشد. در این صورت، اغلب فکرها و ایده های گذشته، اساس خلاقیت های تازه است.

2. دوم این که خلاقیت امری انحصاری است و حاصل تلاش فردی و تنها یک موقعیت یا مسئله عمومی نیست؛ از این رو، فردی ممکن است چیزی را خلق کند که قبلاً هیچ گونه سابقه ذهنی از آن نداشته باشد؛ اگر چه آن چیز به صورت های مشابه یا کاملاً یکسان قبلاً توسط شخص دیگری و در موقعیت خاصی خلق شده باشد.

خلاقیت، مستلزم بهره گیری از نوع خاصی از جریان فکری است؛ چیزی که یکی از روان شناسان، به نام گیلفورد، آن را «تفکر واگرا» نامید؛ تفکری که به گونه ای متفاوت از جریان عام فکری جامعه، در حل مسائل، نمود پیدا می کند.

به عبارت دیگر، فرد خلاق، تمایل دارد که مسائل مختلف را به طرق متفاوت حل کند؛ هر چند در ظاهر، یک راه حل بیشتر برای آن وجود ندارد (شریعتمداری، ۱۳۸۵).

با توجه به روشن شدن تعریف خلاقیت، به پاسخ این پرسش می پردازیم که چگونه می توان خلاقیت را توسعه و گسترش داد؛ ولی قبل از آن باید گفت که خلاقیت، امری توسعه پذیر است و همه افراد، از توانایی بالقوه خلاقیت برخوردارند. برای توسعه خلاقیت، به امور زیر توجه کنید:

- از آن جا که خلاقیت، امری فردی و شخصی است و هر کسی متناسب با توانایی های فردی و منحصر به فرد، می تواند به توسعه و گسترش آن اقدام نماید، جهت تقویت این امر، باید به سراغ توانایی های فردی و منحصر به فرد رفت و به ارزیابی آن پرداخت.

- میزان حساسیت در درک مسائل، نقش مهمی در خلاقیت دارد؛ بنابراین، با افزایش و گسترش دقت و حساسیت در درک مسائل، می توان به توسعه خلاقیت فردی کمک کرد.

- بدون شک، آزمایش، تجربه و کنکاش، رابطه مستقیمی با خلاقیت دارند؛ پس برای رشد آن، باید از طریق افزایش تجربه، پژوهش و انجام آزمایش های متنوع و متکثر، اقدام کرد.

- اندیشه تخیلی، یکی از راه های مؤثر در برانگیختن قدرت خلاقیت محسوب می شود؛ زیرا تخیل، نوعی تفکر آزاد است که ضمن آن، ذهن فرد، متوجه حل یک مسئله واقعی، به گونه ای که در عالم خارج وجود دارد، نمی شود؛ بلکه در تخیل، فرد خارج از قیود و هنجارهای موجود، آزادانه آن چه را که تمایل دارد، در ذهن خود تصور می کند. در چنین شرایطی، فرد، هرگز خود را محدود و محبوس در حصار واقعیت ها و امور مشهود و ملموس نمی کند و فارغ البال، هر آن چه را که دلش می خواهد، تصور می کند. یکی از روان شناسان معاصر، به نام هرلاک، خلاقیت را شکلی از تخیل کنترل شده می داند که منجر به نوعی ابداع و نوآوری می شود.

از طرف دیگر، یکی از ویژگی های مشترک میان افراد خلاق که مورد قبول همه روان شناسان و محققان این رشته است، وجود قدرت تخیل فوق العاده، در نزد همه کودکان و بزرگ سالان خلاق است (شریعتمداری، ۱۳۸۵).

- خلاقیت، با استقلال فکر و اعتماد به نفس همراه است؛ از این رو، برای رشد و گسترش خلاقیت، برخورداری از اعتماد به نفس، کاملاً ضروری و لازم است. بنابراین، از طریق رشد و تقویت اعتماد به نفس و بهره گرفتن از روش های متداول و مورد توصیه روان شناسان، می توان به توسعه و رشد خلاقیت فردی پرداخت.

- خلاقیت از طریق بیان احساسات و برداشت های شخصی، غنی تر و عمیق تر می گردد؛ پس می توان با صحبت کردن درباره تجربه ها و تجزیه و تحلیل های شخصی و در میان گذاشتن نقطه نظرات خود با دیگران، به خصوص صاحب نظران و افراد با تجربه، زمینه گسترش و توسعه خلاقیت را فراهم کرد. در بسیاری موارد، بیان، توصیف و گزارش تجربه شخصی، به درک رابطه پدیده ها منجر می شود و رابطه منطقی آنها کشف می شود و همین امر، به یک نوآوری ختم می شود.

- خلاقیت، توسعه آگاهی، توانایی جذب و بهره مندی از همه نعمت های زندگی است. ۳ بر اساس آن چه گفته شد، خلاقیت توسعه پذیر است و می توان به کمک بیرون، توانایی درونی فرد را شکوفا کرد. هر فردی با بهره گرفتن از تمام شناخت های قبلی و تمرکز ذهنی داشتن بر آن و تجهیز کردن خود به موتور حرکت و افزایش بعد انگیزشی، خواهد توانست به کشف ویژگی های منحصر به فرد خود اقدام کرده، با در اختیار گرفتن تمام داده ها و نعمت های وجودی، به گسترش این ویژگی بپردازد.

بدیهی است که اگر این ویژگی را غیر متأثر از عوامل بیرونی و ارادی بدانیم، هرگز به فکر تعمیق و غنا بخشیدن به آن نخواهیم بود و از آن جا که روان شناسان و متخصصان، این ویژگی را حداقل تا سی سالگی، قابل توسعه و گسترش می دانند، این راهکار، یعنی توسعه آگاهی، توانایی جذب و بهره گیری از تمام امکانات زندگی، نیز مؤثر و کارآمد خواهد بود (افروز، ۱۳۸۹).

مطالعات انجام شده توسط سیسک یکی از روان شناسان حاکی از آن است که اوج خلاقیت در حدود سی سالگی است و پس از آن، در همان حد باقی مانده یا به تدریج کاهش پیدا می کند و به همین خاطر است که توجه به مسئله «آفرینش های ذهنی در دوره کودکی، نوجوانی و جوانی» فوق العاده حائز اهمیت است. (افروز، ۱۳۸۹).

-اوقات فراغت، همواره بستر مناسبی برای خلاقیت هاست. از آن جا که ذهن انسان در اوقات فراغت، به فعالیت موظفی مشغول نیست، انسان می تواند فارغ از قالب های از پیش طراحی شده، پیرامون مسائل مورد علاقه، فعالیت داشته باشد. انسان در اوقات فراغت، می تواند با طیب خاطر و آزادانه اندیشه نموده، در حل مسائلی که در حوزه شناختی او مطرح هستند، از تفکر واگرا بهره گیرد؛ همان تفکر واگرا یا خلاقیتی که خمیرمایه نوآوری ها و اختراعات بشری است. تحقیقات انجام شده در زمینه ویژگی های افراد خلاق توسط سیسک، نشان می دهد که آنان علاوه بر این که از هوشی سرشار، صداقت، صراحت و انعطاف پذیری برخوردار هستند، از اوقات فراغت خود حداکثر بهره را گرفته، با آزاداندیشی و تفکر واگرا، مسائل مختلف را بررسی می کنند و به راه حل های نو دست می یابند. در واقع، وجود فشار زمان یا فشار وقت در زندگی روزمره، خود زمینه ساز تنش و اضطراب فزاینده است. بدیهی است که وجود اضطراب شدید نیز از آفات تفکر مولد و خلاق است. (افروز، ۱۳۸۹).

انگیزه درونی

انگیزش درونی به طور خودانگیخته از نیازهای روان شناختی، کنجکاوی، و تلاشهای فطری برای رشد، حاصل می شود. وقتی افراد به صورت درونی با انگیزه می شوند، به خاطر علاقه، احساس چالشی که فعالیت خاصی ایجاد می کند، و " به خاطر لذتی که از آن می برند" رفتار می کنند. این رفتار به صورت خودانگیخته، نه به دلیل وسیله ای (بیرونی)، روی می دهد. در عمل، انگیزش درونی، برای دنبال کردن تمایلات و به خرج دادن تلاش لازم برای پرورش دادن مهارتها و تواناییها، انگیزش فطری را تامین می کند.

وقتی افراد به کارهایی مشغول می شوند و احساس شایستگی و خودمختاری می کنند، با گفتن " این کار جالب است " این کار تفریح است " یا " من از انجام دان آن لذت می برم " انگیزش درونی خود را ابراز می کنند. (2011, Grant and Berry)

منافع کمک کردن به انگیزش درونی

انگیزش درونی انگیزشی طبیعی است که به طور خودانگیخته از نیازهای افراد به شایستگی و خودمختاری به وجود می آید. بنابراین، رویدادهای بیرونی نمی توانند در افراد انگیزش درونی به وجود آورند، ولی می توان از آنها برای کمک کردن به انگیزش درونی ای که از قبل دارند، استفاده کرد. بنابراین با استفاده سنجیده از رویدادهای بیرونی می توان علاوه بر انگیزش بیرونی افراد به انگیزش درونی آنها نیز کمک کرد. تقویت کردن انگیزش درونی، با ارزش است زیرا منافع زیادی را برای فرد به ارمغان می آورد که استقامت، خلاقیت، درک مفهوم، و سلامت ذهنی از آن جمله هستند.

استقامت

هر چه انگیزش فرد بیشتر باشد، استقامت او در کاری که انجام می دهد، بیشتر خواهد بود. این تاثیر افزایش استقامت انگیزش درونی، خود را به صورت های مختلف، از جمله در پیروی بیشتر از برنامه ورزشی، و حضور بیشتر در مدرسه نشان می دهد (کاساکین و کریتلر، ۲۰۱۰).

خلاقیت

رویدادهای بیرونی کنترل کننده، خلاقیت را تضعیف می کنند، به طوری که وقتی کسی تحت نظر قرار دارد، ارزیابی می شود، مورد تحکم قرار می گیرد، یا زمانی که برای عملکرد ماهرانه ای پاداش هایی در کار هستند، خلاقیت کاهش می یابد. در مقابل، انگیزش درونی خلاقیت را بیشتر می کند. نقش انگیزش درونی در تحریک کردن خلاقیت به قدری مهم است که ترزا آمابیل (۱۹۸۳) اصل انگیزش درونی خلاقیت را مطرح کرد: "افراد زمانی خیلی خلاق خواهند بود که احساس کنند عمدتاً به وسیله علاقه، خشنودی، رضایت، و چالش خود تکلیف-نه توسط فشارهای بیرونی، با انگیزه شده اند".

درک مفهوم/ یادگیری با کیفیت عالی

سومین فایده انگیزش درونی، توانایی آن در افزایش دادن درک مفهوم هنگام یادگیری است. در صورتی که انگیزش درونی بالا باشد، یادگیرنده ها در نحوه تفکرشان انعطاف پذیری بیشتری نشان می دهند، اطلاعات را فعالتر پردازش می کنند. وقتی که یادگیرنده ها انگیزه درونی دارند، به صورت انعطاف پذیرتر به اطلاعات فکر می کنند؛ در صورتی که یادگیرنده ها به صورت بیرونی کنترل شوند (مثلا به وسیله امتحان)، تفکر آنها انعطاف ناپذیر می شود، به طوری که فقط روی اطلاعات مبتنی بر واقعیت و طوطی وار تمرکز می کنند (برای اینکه به جواب درست برسند).

عملکرد مطلوب و سلامتی

زمانی که افراد هدف هایی را دنبال می کنند که بیانگر انگیزش درونی هستند (مثلا شایستگی، ارتباط، خودمختاری در زندگی)، در مقایسه با زمانی که هدف هایی را دنبال می کنند که بیانگر انگیزش بیرونی هستند (مثل موفقیت مالی، شهرت)، عملکرد مطلوب و سلامتی را تجربه می کنند. یعنی، آنهایی که با انگیزش درونی فعالیت می کنند، خودشکوفایی و شادابی بیشتر، اضطراب و افسردگی کمتر، عزت نفس بالاتر، روابط عالی تر با دوستان و همسر را نشان می دهند، کمتر تلویزیون می بینند، و سیگار کمتر استفاده می کنند (میراندا و همکاران، ۲۰۰۹).

مواد و روشها

این مطالعه به صورت یک بررسی توصیفی همبستگی در بهار سال ۱۳۹۵ در بین دانشجوی معلمان پردیس شهید مطهری زاهدان انجام شد. نمونه آماری به صورت روش نمونه گیری در دسترس و مقطعی انتخاب شد. که شامل ۴۰ نفر از دانشجوی معلمان بود. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه خلاقیت عابدی پرسشنامه انگیزه درونی می باشد.

پرسشنامه خلاقیت عابدی (که به آزمون سنجش خلاقیت عابدی مشهور است) بر اساس نظریه تورنس درباره خلاقیت و در سال ۱۳۶۳ به وسیله عابدی در تهران ساخته شده است. این پرسشنامه چندین بار مورد تجدید نظر قرار گرفت و در نهایت فرم ۶۰ سوالی آن در دانشگاه کالیفرنیا به وسیله عابدی تدوین گردید. پرسشنامه خلاقیت عابدی دارای ۶۰ سوال سه گزینه ای است و چهار خرده مقیاس را می سنجد که عبارتند از: سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف پذیری. هر چه فرد در این پرسشنامه نمره بالاتری بگیرد دارای خلاقیت بیشتری است (ساعتچی، ۱۳۷۴). عابدی برای محاسبه روایی این پرسشنامه را بر روی ۲۰۰ نفر از دانش آموزان اجرا کرد و ضریب همبستگی نمره کل آزمون تورنس و نمره کل آزمون جدید معادل ۰/۴۶ بدست آمد. و ضرایب پایایی بخش سیالی، ابتکار، انعطاف پذیری و بسط از طریق بازآزمایی در اجرای فرم اولیه این آزمون توسط دکتر عابدی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۲، ۰/۸۴، ۰/۸۰ به دست آمد (عابدی، ۱۳۷۲).

پرسشنامه انگیزش درونی: ابزاری برای سنجش چند بُعدی است که در نظر دارد انگیزه درونی فعالیت مربوط به اهداف آزمودنی ها را ارزیابی کند. این پرسشنامه در چندین مطالعه مربوط به خودگردانی و انگیزش درونی استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۴۵ عبارت و ۶ زیرمقیاس است که شامل علاقه/ لذت، شایستگی درک شده، تلاش/ اهمیت، ارزش/ سودمندی، احساس تنش/ فشار و انتخاب درک شده را در حین انجام فعالیت، ارزیابی کرده است. لازم به ذکر است جمع نمرات زیرمقیاس ها انگیزه درونی را می سنجد.

جدول شماره ۱ توزیع فراوانی نمرات پاسخ دهندگان در حوزه های خلاقیت و انگیزه درونی دانشجوی معلمان را نشان می دهد.

جدول ۱: میزان خلاقیت و انگیزه درونی دانشجوی معلمان پردیس شهید مطهری زاهدان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
خلاقیت	۴۰	۶۳/۵	۹/۴۵۸	۵۴	۷۳

انگیزه درونی	۴۰	۲۷۳	۱۷/۲۶۳	۲۰۱	۳۴۵
--------------	----	-----	--------	-----	-----

نتایج حاصل از بررسی رابطه همبستگی بین خلاقیت با انگیزه درونی دانشجو معلمان به شرح زیر است. نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می دهند که بین خلاقیت و انگیزه درونی در سطح معناداری داری $\alpha=0/001$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنا که هر چه میزان خلاقیت افراد بالا می رود، انگیزه های درونی فرد نیز بیشتر می شود. (جدول ۲).

جدول ۲. ضریب همبستگی در ارتباط با خلاقیت و انگیزه درونی دانشجو معلمان

متغیرها	ضریب پیرسون	سطح معناداری	تعداد
انگیزه درونی و خلاقیت	۰/۷۱۲	۰/۰۰۰	۴۰

به منظور پیش بینی خلاقیت بر اساس نمرات حوزه انگیزه درونی از روش تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد که نتایج این تحلیل در زیر ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی خلاقیت بر اساس نمرات انگیزه درونی

دانشجو معلمان

شاخص آماری	R	R2	تعدیل R2 شده	SE	F	sig
مقدار	۷۱۲	۰/۶۵۹	۰/۶۳	۶۰/۸۸	۷۳/۵۳۳	۰/۰۰۰

نتایج به دست آمده از جدول ۳ و ۴ نشان می دهد که میزان همبستگی متغیر خلاقیت در یک ترکیب خطی با متغیر وارد شده در معادله برابر با ۰/۸۱۲ است. همچنین ضریب تعیین حاصل برابر با ۰/۶۵۹ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۶۳ گزارش شده است، یعنی حدود ۶۳ درصد از واریانس متغیر خلاقیت از طریق متغیر انگیزه درونی تبیین و توجیه شده است و بقیه متعلق به دیگر متغیرهایی است که در این مطالعه لحاظ نشده اند.

جدول ۴: ضرایب آزمون تحلیل رگرسیون برای پیش بینی خلاقیت بر اساس نمرات انگیزه درونی دانشجو معلمان

متغیرهای مستقل	b	SEb	β	T	sig
مقدار ثابت	۴۳/۱۲۸	۱۳/۲۰۳	-۰/۸۱۲	۳/۲۶۷	۰/۰۰۲
انگیزه درونی	۰/۵۱۹	۰/۰۶۱		۸/۵۷۶	۰/۰۰۰

دهد و ۹۹ درصد اطمینان را نشان می دهد که خلاقیت ۶۳ درصد از انگیزه درونی را تبیین می $F=$ تحلیل واریانس با ۷۳/۵۳۳ کند.

نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه درونی دانشجویان معلمان پردیس شهید مطهری زاهدان بود. بر اساس داده های توصیفی پژوهش، مشخص شد که خلاقیت دانشجویان معلمان در حد مناسبی نیست، در همین حال دانشجویان معلمان دارای انگیزه درونی بالا در سازمان استرس شغلی بالایی را نیز تجربه می کنند، که شاید یکی از دلایل این استرس شغلی مشخص نبودن محل خدمت این دانشجویان باشد.

همچنین نتایج نشان داد که افراد با خلاقیت بالا می توانند انگیزه درونی قوی تری داشته باشند که این نتایج با یافته های فلیدمن، کلاد، حسین پور و بختیاری هسو است. این مساله نشان دهنده اهمیت نقش خلاقیت در سازمان ها بوده است بطوریکه تحقیقات روز افزون در خصوص ارتباط با متغیرها حاکی از گسترش توجه به عوامل روانی در ادارات می باشد و به همین دلیل سازمان ها در صددند با بهره گیری از آن حداکثر توان خود را در جهت تحقق اهداف خود بکارگیرند.

در پژوهش های گذشته (فکور و انصاری و...) به نقش عوامل انگیزشی در ارتقای خلاقیت افراد اشاره شده است. چون همبستگی و ارتباط مثبت به دست آمده بین انگیزه برای نوآوری و میزان خلاقیت مورد بررسی دوطرفه و متقابل می باشد، با مقایسه این نتیجه و نتایج تحقیقات یادشده قبلی، نیاز است سازمان ها برای بهبود خلاقیت و نوآوری کارکنان خود به مباحث انگیزشی در سازمان توجه کافی داشته باشند.

با توجه به نتایج به دست آمده، به منظور بهبود عملکرد دانشجویان معلمان در شغل آینده، پیشنهادات کاربردی زیر به عنوان نتایج به دست آمده از این تحقیق جهت تسهیل و تسریع دسترسی به اهداف سازمان ها، ارائه می گردد:

اقدامات لازم توسط مسئولین وزارت آموزش و پرورش جهت برنامه ریزی مناسب برای بالا بردن خلاقیت این دانشجویان معلمان به عنوان کسانی که قصد ایجاد تحول در آموزش و پرورش را دارند انجام گیرد.

بهتر است در دوران دانشجویی توسط مسئولین دانشگاه فرهنگیان پردیس شهید مطهری همایش ها و کارگاه هایی جهت تفهیم اهمیت نقش خلاقیت در انگیزه ی درونی دانشجویان قبل از ورود رسمی آن ها به محل کار انجام گیرد.

بهتر است سطح اینگونه پژوهش محدود به یک پردیس نشود و این امر به پردیس های دیگر استان ها تعمیم داده شود تا از نتایج آن ها در صورت همنوایی با نتیجه ی این تحقیق جهت برنامه ریزی کلی استفاده شود.

مراجع

۱. اصالو، پرستو؛ اسدی، حسن؛ گودرزی، محمود؛ کاظم نژاد، انوشیروان (۱۳۸۵). «بررسی تأثیر ارتباط بین ویژگی های فردی معلمان سازمان تربیت بدنی و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر خلاقیت و مدیریت تضاد»، فصلنامه حرکت، شماره ۳۰، صص. ۲۹-۴۱.
۲. افروز، غلامعلی، (۱۳۸۹)، مباحثی در روان شناسی و تربیتی، انجمن اولیاء و مربیان.
۳. رشیدی، اسماعیل؛ شهرآرای، مهر ناز، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه خلاقیت با منبع کنترل، نوآوری مدیریت آموزشی، شماره ۱۱، صص. ۸۳-۱۰۰.
۴. ریو، جان مارشال، (۱۳۸۸)، انگیزش و هیجان. ترجمه یحیی سید محمدی. تهران: انتشارات ویرایش
۵. ساعتچی، محمود (۱۳۷۴)، «روانشناسی کاربردی برای مدیران، در خانه، مدرسه و سازمان»، مؤسسه نشر ویرایش با همکاری انتشارات فهیم
۶. شریعتمداری، علی، (۱۳۸۵)، روان شناسی تربیتی، انتشارات امیرکبیر.
۷. صادقی مال امیری، منصور، لطف الله زاده، سعید، (۱۳۸۹)، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت، مجله توسعه سازمانی پلیس: دوره ۷، شماره ۲۹، صص. ۱۰۵-۱۲۳.
۸. طبرسا، غلامرضا، هادی زاده، اکرم و کشته گر، عبدالعلی (1389)، ارائه مدلی برای تبیین عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره 1، صص ۱۱۴-۱۰۱.

۹. عابدی، جمال (۱۳۷۲)، «روشهای نوین در خلاقیت»، مجله پژوهشهای تربیتی، شماره ۲ و ۳.

10. Casakin, H.& Kreitler, S. (2010). "Motivation for Creativity in Architectural Design and Engineering Design Students: Implications for Design Education", *International Journal of Technology and Design Education*, 20(4): 477-493.
11. Grant, A.M., & J.W. Berry (2011). "The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective taking and creativity", *Academy of Management Journal*, 54(1): 73-96.
12. Miranda, P.C.D., Aranha, J.A. S. & Zardo, J. (2009). "Creativity: people, environment and culture, the key elements in its understanding and interpretation". *Science and Public Policy*, 36(7): 523-535
13. Valencia J.C., Valle, R.S. & Jiménez, D.J. (2010). Organizational culture as determinant of product innovation. *European Journal of Innovation Management*, 13(4), 466-480.
14. Veronika I.D., Michel, A., Sonntag, k., (2010). Suggestion systems in organizations: what motivates employees to submit suggestions? , *European Journal of Innovation Management*, 13 (4): 507-525.

Investigating the Relationship of Creativity and Inner Motivation of Student Teacher of Shahid Motahari Campus in Zahedan

Mehdi Azadi Moghadam¹, Hamid Reza Ghods², Yousef Chakeri³

1. Undergraduate Students of Educational Sciences, Farhangian University, Shahid Motahari Campus
2. MA Students of Educational Psychology, University of Sistan and Baluchestan
3. Undergraduate Students of Educational Sciences, Farhangian University, Shahid Motahari Campus

Abstract

This research aimed to investigate the relationship of creativity and inner motivation of student teacher of Shahid Motahari Campus in Zahedan. This research was done using descriptive and correlational method in spring 2016 among Shahid Motahari Campus in Zahedan. Statistical sample was selected by sectional available sampling method which included 40 people. Data were collected using Abedi creativity questionnaire and inner motivation questionnaire. The results of the investigating the relationship of creativity and inner motivation showed that there is a significant positive relationship between creativity and inner motivation of student teacher of Shahid Motahari Campus in Zahedan in a significant level of $\alpha=0.001$. Also, Multiple regression analysis was used in order to predict creativity based on the scores scope of inner motivation. The results showed that about 63% of the creativity variance through inner motivation variable of student teacher is explained and justified.

Keywords: Creativity, Inner Motivation, Student Teacher of Shahid Motahari Campus in Zahedan
