



Investigating the Impact of Job Nature on Employees' Creativity Based on the Moderating Role of Employees' Genders

*Frouzan Bali¹, Amir Khazaei^{*2}, Kamalodin Mirmehdi³*

Abstract

Objective

The main purpose of this study was to determine the effect of job nature on employees' creativity with regard to the role of gender modulation in the Hope Entrepreneurship Fund of Mazandaran province.

Methods

This research is an applied and descriptive survey in terms of purpose and nature. The data were collected using three standard questionnaires including Job Nature Questionnaire (Baker, 1978), Individual Creativity Questionnaire (Coelho et al., 2011) and Organizational Creativity Questionnaire (Fathi, 2013). The statistical population of this study consisted of managers and employees of Omid Entrepreneurship Fund of Mazandaran province (93 persons). Using Cochran formula, 75 individuals were selected and a questionnaire was administered among them. The regression, Pearson and Kolmogorov-Smirnov tests were used to test the hypotheses and determine the normality of the research variables.

Finding

The different dimensions of job nature had a significant effect on staff creativity in Mazandaran Hope Entrepreneurship Fund and individual creativity had a significant effect on organizational creativity. Besides, the findings indicated that gender moderated the effect of self-independence and job challenges. That is, while the staff personal creativity and job challenges had greater impact on women, the effect of job value, job feedback, job tools, and job opportunities on men's personal creativity were greater among men.

Conclusion

If all aspects of job nature including job value, self-esteem, feedback, job tools, job opportunities and job satisfaction are improved, we will see increased personal creativity among employees and these factors have different effects on men and women.

Keywords : Job Nature, Employee Creativity, Organizational Creativity, Creativity

1,2,3. Department of Management, Maziar Higher Education Institute, Royan.iran.

Corresponding Author: Email: amir_khp29@yahoo.com



بررسی تاثیر ماهیت شغل بر خلاقیت کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری جنسیت کارکنان

فروزان بالی^۱، امیر خزائی^{۲*}، کمال الدین میرمهدی^۳

چکیده

هدف: هدف اصلی این تحقیق تعیین تاثیر ماهیت شغل بر خلاقیت کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری جنسیت کارکنان در صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران بوده است

روش: این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش توصیفی پیمایشی می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد؛ ماهیت شغلی (بیکر، ۱۹۷۸)، پرسشنامه خلاقیت فردی (کواله و همکاران، ۲۰۱۱) و پرسشنامه خلاقیت سازمانی (فتحی، ۱۳۹۲) بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان در صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران که بالغ بر ۹۳ نفر می‌باشند که تعداد ۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب و بین آنها پرسشنامه توزیع گردید. برای آزمون فرضیات از آزمون رگرسیون و پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها: ابعاد مختلف ماهیت شغل تاثیر معناداری بر خلاقیت کارکنان در صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران دارد و خلاقیت فردی تاثیر معناداری بر خلاقیت سازمانی دارد. همچنین نتیجه نشان داد که جنسیت تاثیر تمامی ابعاد ماهیت شغل بر خلاقیت فردی کارکنان را تعدیل می‌کند، بطوریکه تاثیر خوداستقلالی و چالش‌های شغلی بر خلاقیت فردی کارکنان در زنان بیشتر از مردان بوده و تاثیر ارزش کار، بازخورد شغلی، ابزار شغلی و فرصت‌های شغلی بر خلاقیت فردی کارکنان در مردان بیشتر از زنان بوده است.

نتیجه‌گیری: در صورتیکه تمامی ابعاد ماهیت شغل از جمله ارزش کار، خود استقلالی، بازخورد، ابزار شغلی، فرصت‌های شغلی و چالش‌های شغلی بهبود یابند، شاهد افزایش خلاقیت فردی کارکنان و سازمان خواهیم بود که با توجه به نقش تعدیلگر جنسیت، این تاثیرات در زنان و مردان متفاوت می‌باشد.

واژگان کلیدی: ماهیت شغل، خلاقیت کارکنان، خلاقیت سازمانی، خلاقیت.

۱ و ۳. گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی مازیار، رویان، ایران.

۲. گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی مازیار، رویان، ایران-نویسنده مسئول: E-mail: amir_khp29@yahoo.com

مقدمه

یکی از مسائلی که از دیرباز ذهن اندیشمندان، روان شناسان، دانشمندان علوم انسانی و سازمانی را به خود مشغول نموده و همه معتقدند که می‌تواند تاثیر عمده‌ای در روند فعالیتی سازمان‌ها به سمت توسعه و پیشرفت داشته باشد، چگونگی رشد و پرورش خلاقیت و ابتکار عمل در بین افراد سازمانها می‌باشد. جوامعی که بتوانند خلاقیت را در سازمانها احیاء و شکوفا سازند، می‌توان رشد و شکوفایی را برای آنها انتظار داشت و بر عکس به هر میزان که خلاقیت، پرورش نیابد رکود علمی، صنعتی و فرهنگی را باید برای آنها متصور شد (سیادت و همکاران، ۱۳۸۶). عصر ما عصر تغییرات و دگرگونی‌هاست. سازمانها، بخشی از نظام جامعه بوده که تحت چنین شرایطی از دگرگونی مشغول فعالیت می‌باشند. بدون تردید این سازمانها برای تامین موقعیت و استمرار حیات خود ناگزیر از این دگرگونی‌ها و بازسازی مستمر خود هستند. بازسازی سازمانها از طریق هماهنگ کردن اهداف با شرایط روز و اصلاح و بهبود روش‌ها و رسیدن به این اهداف بوده و بدون بازسازی، سازمان نمی‌تواند دوام زیادی بیابد (تیمورنژاد و القایی، ۱۳۹۴). خلاقیت کارکنان به این صورت به بقای سازمان کمک می‌کند (آماییل^۱، ۱۹۹۸) که وقتی کارکنان در کارشان خلاق باشند، قادر خواهند بود که ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکردها، خدمات یا رویه‌های سازمان ارائه و بکار گیرند (شالی^۲ و گیلسون^۳، ۲۰۰۴). وجود چنین ایده‌هایی باعث افزایش این احتمال می‌شود که کارکنان دیگر این ایده‌ها را در کارشان مورد استفاده قرار دهند، بعلاوه آنها این ایده‌ها را توسعه داده و آنها را به کارکنان دیگر برای توسعه و بکارگیری در کارشان منتقل می‌کنند. از این رو تولید و بهره‌گیری از ایده‌های تازه این امکان را به سازمان می‌دهد که بتواند با شرایط متغیر بازار منطبق شده، به تهدیدها و فرصت‌ها پاسخ به موقع داده و رشد و توسعه یابد (اولدهام^۴، ۲۰۰۲). نیروهای خلاق به عنوان بخش کاملی از استراتژی تجارت در نظر گرفته می‌شوند که از رقابت شرکت‌ها حمایت می‌کنند چنانچه جانسون بیان کرد: اساس همه خلاقیت‌ها ایده‌های پویا است و آن افراد یا گروه‌هایی هستند که تولید می‌کنند، پیشرفت می‌کنند، بحث می‌کنند، متمایز می‌کنند و در نهایت ایده‌ها را می‌فهمند. بنابراین خلاقیت کارکنان برای موفقیت بلندمدت در بازار رقابتی حیاتی می‌باشد. مطالعات متعددی محیط کار را بررسی کرده‌اند و بر خلاقیت و گردش ایده‌ها تمرکز کردند. برای مثال شانلی دریافت کارمندی که در سازمانهایی کار می‌کنند که از خلاقیت حمایت می‌کنند رضایت بیشتر و تغییر ایده‌های کمتری دارند (لی^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). هاگمن^۶ و اولدهام^۷ (۱۹۷۵) در تحقیقات خود از مدل طراحی شغل برای بیش از هزار نفر در، صد شغل مختلف و در بیشتر از دوازده سازمان استفاده کردند و دریافتند که کارکنانی که شغلشان در ابعاد درونی کار بالا بود بیشتر از آنهايي که دارای شغل‌های با ابعاد درونی پایین بودند احساس رضایت و انگیزش می‌کردند. بیکر^۸ (۱۹۷۸) طی پژوهشی که با الهام از مدل هاگمن و اولدهام انجام داد، ماهیت شغل و رضایت شغل را با شش عامل (چالش شغلی، فرصت شغلی، ارزش کار، خوداستقلال، ابزار و امکانات شغلی و بازخورد) که این عوامل نتایج شغلی و شخصی بر جای می‌گذاشتند. این نتایج شامل انگیزه درونی بالا، عملکرد باکیفیت بالا، رضایت خاطر از کار،

1. Amabile
2. Gilson
3. Shalley
4. Oldham
5. Li
6. Hackman
7. Oldham
8. Baker

کاهش غیبت و ترک خدمت کارکنان می‌باشد. الگوی ویژگی‌های شغلی از بسیاری جهات مورد تحقیق قرار گرفته است. نتیجه بیشتر تحقیقات چهارچوب کلی تئوری را تأیید می‌کند (یعنی مجموعه‌ای از ویژگی‌های شغلی وجود دارد و این ویژگی‌ها بر رفتار اثر می‌گذارند) ولی در مورد اینکه کدام ویژگی یا ویژگی‌ها هسته مرکزی را تشکیل می‌دهند، توافق نظر کامل وجود ندارد. یکی از عوامل موثر در خلاقیت افراد سازمان، محتوای شغلی آن‌ها است. کارکنان بیشتر به دنبال شغلی هستند که با چالش رو به رو است. مسئولیت انجام آن به طور کلی به عهده خود ایشان است و برای انجام آن از اختیارات کافی برخوردارند. برای اینکه سازمانی موفق شود نیاز به کارکنانی دارد که در جهت اهداف سازمان گام بردارند و میل قوی به ماندن در شرکت داشته باشند، چنین وفاداری و تعهد ممکن است به وسیله انگیزش به وجود آید علاوه بر این هدف از انگیزش دسترسی به بهره‌وری کار و خلاقیت است (هیودلستون^۱ و گود^۲، ۱۹۹۰). خلاقیت میلی ذاتی است که در وجود انسان به ودیعه نهاده شده و انسان مظهر خلاقیت الهی است (مطهری، ۱۳۷۲). تحولات پرشتاب جهانی در عرصه علم و صنعت، جوامع بشری را بر آن داشته تا با نگرشی جدید به دارایی‌های غیر عینی، در صدد افزایش توانایی‌هایی خود برای همگامی با این تغییرات باشد. در حقیقت سکون و بی‌حرکتی در دنیای متغییر امروز چه برای یک سازمان و چه برای یک کشور در هر اندازه که باشد، نتیجه‌ای جز نابودی به همراه نخواهد داشت. امروزه خلاقیت و نوآوری نه به عنوان یک نیاز بلکه به عنوان شرط بقاء هر سازمان یا جامعه تلقی گردیده و بر آموزش و کسب مهارت‌های لازم در بکارگیری این استعداد ویژه بشری تأکید بسیاری شده است. کلیدی‌ترین مساله در جامعه ما و تمام جوامع در حال توسعه، خلاقیت است. یعنی مساله‌ای که با آن درست برخورد نشده است. خلاقیت نه ژنتیکی است و نه مربوط به نژادی خاص، بلکه اکتسابی است حتی در کشور های پیشرفته نیز اگر سیستم‌های خلاق آنها از کار بیافتد، از رقابت‌ها عقب می‌افتند و نابود می‌شوند لذا تنها راه نجات کشورهای در حال توسعه خلاقیت است و راه دیگری ندارند. خلاقیت برای بقای هر سازمانی لازم بوده بدیهی است که در طی زمان سازمان‌های غیر خلاق از صحنه حذف خواهند شد اگر چه چنین سازمانی ممکن بوده در عملیاتی که در یک مقطع از عمر خود درگیر آن است موفق باشد معهذا تغییر نیاز مشتریان در سازمان‌هاست. که ممکن است در محصول، خدمت، فناوری، ساختار تجاری، روابط کارگری و یا در هر بخشی از سازمان باشد، آنچه در دهه‌های اخیر تازگی دارد سرعت تحولات شگفت انگیز در زمینه‌های مختلف است که امروزه بیشتر از گذشته بر سازمان‌ها آشکار گشته است، ضرورت پیش بینی راه‌حلی که به جهت رفع نیازها ممکن است، در آینده به دنبال تغییراتی احتمالی پدیدار شود و هر سازمانی باید از پیش خود را برای چنین تغییراتی آماده ساخته و یا خطر مواجهه با وضعیت بحران واقعی را بپذیرد (تیمورنژاد و القایی، ۱۳۹۴). خلاقیت در حال تبدیل شدن به کلید مدیریت سازمانی می‌باشد. چندین عنصر مهم در این شرایط وجود دارد از جمله: ۱- خلاقیت سازمانی به عنوان یک منبع مهم یا توانایی سازمانی در نظر گرفته می‌شود که در حال تلاش برای رسیدن به منافع رقابتی و حفظ جایگاهش در یک محیط آشفته می‌باشد ۲- خلاقیت بعنوان یک نیاز رقابتی مهم برای سازمانها. ۳- با در نظر گرفتن خلاقیت، سازمان‌ها در حال توسعه شرایط جدید، ارزش‌های جدید و رضایت مشتریان هستند. ۴- خلاقیت ضروری است وقتی رفتارها و تغییرهای جدید در شرایط پیش بینی نشده ایجاد می‌شود. ۵- خلاقیت کلید استراتژیکی است که شرایط اقتصادی ناسازگاری که از بحران‌های متعدد و رکودهای اقتصادی بر می‌خیزد را کنترل می‌کند. ۶- خلاقیت ابزاری است که با آن سازمان‌ها و گردانندگان آنها می‌توانند ارزش پایدار چشم‌گیری برای سهامداران متعددشان خلق کنند. ۷- خلاقیت در صنایع

1.Huddleston

2.Good

تکنولوژی جدید به مانند سازمان‌های سنتی، بطور آشکار نقش واضحی در کسب موفقیت به جای سیستم‌های تولیدی بازی می‌کند (السزاک^۱ و کیسلنیک^۲، ۲۰۱۸). با توجه به مقدمات ارائه شده، لذا سوالی اصلی تحقیق حاضر عبارتست از اینکه جنسیت کارکنان چگونه تاثیر ماهیت شغل بر خلاقیت کارکنان را تعدیل می‌کند؟

مبانی نظری

خلاقیت فردی کارکنان

خلاقیت عبارت است از بکارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید (رضائیان، ۱۳۹۲). الوانی (۱۳۸۹) معتقد است: خلاقیت به معنای تولید یک اندیشه و فکر جدید است یا عبارت دیگر خلاقیت اشاره به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو دارد (الوانی، ۱۳۸۹). همچنین خلاقیت را می‌توان تولید ایده‌ها، رهیافت‌ها و مفاهیم اصیل، بدیع و جدیدی دانست که از رفتاری انطباق پذیر برخوردار باشد. خلاقیت بعنوان نیاز عالی بشری در تمام زندگی او مطرح بوده و عبارت است از تحولات دامنه‌دار و جهش در فکر و اندیشه انسان، به طوری که حایز یک توانایی در ترکیب عوامل قبلی در طرح جدید می‌شود (فیشانی، ۱۳۹۱). تحولات و دگرگونی نظام‌های اجتماعی - اقتصادی عصر حاضر ریشه در پیشرفت و تغییرات بوجود آمده در علم و فناوری دارد که منجر به تغییر علایق و ذائقه شده‌است. بدون تردید سازمان‌های عصر حاضر با تحولات و تهدیدات گسترده بین‌المللی مواجه‌اند. در این زمینه برای اینکه بتوان در دنیای متلاطم امروز به حیات خود ادامه داد، باید به خلاقیت و نوآوری روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات بر آن‌ها تاثیر نهاد و به آن‌ها شکل دلخواه داد. با توجه به این تغییرات و تحولات سریع، خلاقیت و نوآوری به عنوان اصل اساسی و مهم بقای سازمانها پذیرفته شده است. براین اساس کشور های پیشرفته به آموزش خلاقیت تاکید زیادی دارند و در این زمینه پیشرفت انسان، سازمان و جامعه در گرو خلاقیت و نوآوری است و آگاهی از فنون و روش‌ها، برای ایجاد فضای لازم برای رشد و باروری این روحیه، ضروری است. در گذشته خلاقیت دانشی جامع به شمار نمی‌رفت بلکه اساسا با تلاش و ریاضت افراد خلاق و سرانجام به صورت نوعی الهام و به گونه ای تصادفی به نتیجه نهایی می‌رسید. تغییرات پرشتاب در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، فنی و فناورانه و... از راه‌هایی که خود نتیجه خلاقیت و نوآوری‌های این عصر است و از سویی برخورد با چنین تحولاتی، خود مستلزم خلاقیت و نوآوری است؛ به همین دلیل امروزه خلاقیت نه صرفاً یک دانش تجملی، یک نیاز یا یک ضرورت بلکه برای تمامی جوامع بشری شرط بقاست. بنابراین آن چه مورد نیاز است نه انباشت اطلاعاتی که به سرعت منسوخ می‌شود نیست بلکه یادگیری و نحوه یادگیری است. خلاقیت متشکل از عناصر و اجزای مختلفی است و آمابیل^۳ سه عنصر مربوط به قلمرو و یا موضوع، مهارت‌های مربوط به خلاقیت و انگیزه را از اجزای اصلی خلاقیت می‌داند. مهارت‌های مربوط به قلمرو عبارتند از: دانش و شناخت ما نسبت به موضوع، حقایق، اصول و نظریات و انگاره‌های نهفته در آن موضوع این مهارت‌ها به منزله‌ی مواد اولیه استعداد، تجربه و آموزش در یک زمینه خاص به شمار می‌روند. فرآیند خلاقیت^۴ مرحله دارد: الف) آمادگی: در پس خلاقیت‌های موفق، غالباً تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات بوده که معمولاً شامل مطالعه گسترده، مکالمه با کسان دیگری که در زمینه موضوع کار می‌کنند، حضور در همایش‌ها و کارگاه‌های حرفه‌ای و کسب اطلاعات کلی مرتبط با مسئله مورد نظر است که این، دیدگاه‌های متفاوتی از

1. Olszak

2. Kisielnicki

3. Amabil

مساله را فرا روی شخص می‌نهد. ب) پرورش: افراد خلاق ضمیر ناخودآگاه را صرف تامل بر روی مقادیر مشابه اطلاعاتی می‌کنند که طی دوره‌ی آمادگی به دست می‌آید. این فرایند زمانی رخ می‌دهد که آن‌ها درگیر فعالیت‌هایی کاملاً نامرتب با موضوع یا مسئله هستند؛ حتی هنگامی که فرد در خواب است، رخ می‌دهد. دست برداشتن از یک مشکل و واگذاری آن به ضمیر ناخودآگاه، باعث بروز خلاقیت می‌شود (اکبری، ۱۳۹۳). ج) تجربه ایده: این مرحله از فرآیند خلاقانه غالباً مهیج تر است. در این زمان است که ایده یا راهکاری که فرد در جستجوی آن است، کشف می‌شود و همان مرحله‌ای است که افراد عادی به غلط آن را تنها مولفه خلاقیت می‌شمارند ایده‌های جدید غالباً هنگامی بروز می‌کنند که شخص سرگرم کاری نامرتب با مسئله مورد نظر است (مثلاً رانندگی در بزرگراه، یا ورق زدن روزنامه). گاهی اوقات این ایده به صورت کاملاً غیر منتظره ظهور می‌کند؛ ولی در اکثر مواد، پاسخ به طور تدریجی به ذهن فرد متبادر می‌گردد. شخص به آهستگی ولی با اطمینان شروع به فرمول بندی راهکار می‌کند. د) ارزیابی و پیاده‌سازی: دشوارترین مرحله از یک تلاش خلاقانه است و نیاز به جرات، انضباط و سخت کوشی فراوان دارد. در این مرحله فرد خلاق آنچه را به دست آورده است (اعم از اخترا، اکتشاف و یا نظریه تازه) ارزیابی می‌کند، شواهد آن را می‌سنجد و از لحاظ منطقی آزمایش می‌کند، به عبارت دیگر در این مرحله اهمیت و ارزش کار به وسیله بازبینی مشخص می‌شود (اکبری، ۱۳۹۳) آمایلی الگوی جالبی از فرآیند خلاقیت ارائه کرده که شامل چهار مرحله اساسی است: عرضه مسئله، آمادگی، ایجاد پاسخ و اثبات پاسخ. اهمیت این الگو در روابط این مرحله با عناصر مختلف خلاقیت (انگیزه، مهارت‌های مربوط به موضوع و مهارت‌های خلاقیت) است. (سعیدی کیا، ۱۳۹۳).

خلاقیت سازمانی

خلاقیت و نوآوری مثل هر پدیده‌ای دیگر دارای موانعی است که فرد و سازمان می‌بایست آن‌ها را شناسایی نموده و درصد آن باشند تا جریان مستمر و فراگیر خلاقیت و نوآوری در افکار و اعمال فردی و سازمانی بروز و ظهور یابد. عملکرد کارکنان و به تبع آن کارایی و اثربخشی سازمان‌ها بستگی کامل به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق حفظ انگیزه، روحیه بالا و رضایت‌بخشی دارد. بر این اساس موانع خلاقیت و نوآوری را می‌توان در محدوده فرد و سازمان رفع کرد. تکنیک‌های خلاقیت به عنوان ابزاری برای رشد خلاقیت و افزایش توان حل مسئله کمک شایانی به فرد در تمام مراحل خلاقیت و فرآیند حل خلاق مسئله می‌نماید. به عبارت دیگر هر یک از تکنیک‌های خلاقیت، مرحله یا مرحله‌ای از خلاقیت را تقویت می‌کند. این تکنیک‌ها به تکنیک‌های فردی و گروهی تقسیم می‌شوند. در ذیل به برخی از این تکنیک‌ها اشاره می‌شود: تکنیک طوفان ذهنی (بارش افکار)، قوانین بارش افکار، تفاوت‌های طوفان ذهنی فردی و گروهی، تکنیک توهم خلاق، تکنیک شش کلاه فکری، اهداف اصلی تکنیک شش کلاه فکری، معانی هر یک از سمبل‌ها (کلاه‌های فکری)، موانع خلاق، موانع سازمانی خلاقیت عبارتند از: محیط خلاق، نقش مدیر در خلاقیت کارکنان، نقش وراثت در خلاقیت. برای تقویت انگیزه کارکنان راه‌های مختلفی وجود دارد اما مهمترین اصول در این زمینه همسویی هدف‌هاست. اگر میان اهداف فردی و سازمانی همسویی به وجود آید و افراد سازمان تحقق اهداف خود را در گروه تحقق اهداف سازمان ببینند. انگیزه زیادی برای تفکر، کار و تلاش بیشتر به دست می‌آورند (حسینی، ۱۳۹۳). انحصار اطلاعات در سطوح بالا یا پایین سازمان، یکی از موانع خلاقیت در سازمان می‌باشد که عمدتاً ناشی از بی‌صلاحیتی و عدم تخصص کارکنان و گزینش رابطه‌ای و یا نظام ارزیابی و تشویق غلط سازمان است. اگر مدیر برای تمام

کارکنان احترام لازم را قائل باشد به آنها اعتماد کند و تا حد امکان سازمان را مبتنی بر خودکنترلی اداره نماید، افراد خود را جزئی از نظام مربوطه می‌دانند و درصد خلاقیت و نوآوری بر می‌آیند. برای تحقق عنصر دیگر خلاقیت یعنی مهارت-های مربوط به خلاقیت سازمان باید از ساختاری خلاق و پویا برخوردار باشد. در این ساختار باید از نظام کنترلی شدید پرهیز و در نتیجه امنیت شغلی ایجاد کرد. به این ترتیب افراد می‌توانند از چالش‌ها و مسائل پیچیده استقبال کنند و راه-های آزمون نشده را بیمایند، زیرا برای ایجاد خلاقیت در سازمان لازم است افراد قادر به کنار گذاشتن قواعد و چهارچوب‌های ذهنی باشند و ایده‌های متعدد و تازه‌ای عرضه کنند که لازمه این امر داشتن استقلال رای است که مدیر می‌تواند مشوق آن باشد. با توجه به خلاقیت کارمندان، خاطر نشان می‌شود که خلاقیت محصول یک ایده مفید می‌باشد که هم جدید و هم صنایع دریایی بخش است. ایده باید هم جدید و هم مفید باشد، بنابراین خلاقیت، مهارت فنی، مهارت خلاق و انگیزه را در بر می‌گیرد. در محیط کار خلاقیت مجموعه‌ای از ایده‌های مفید و نوآورانه است که توسط کارمندان مطرح شده در حالیکه محصولات یا خدمات، پیشرفت گردش کار را در نظر گرفته است. آن یک پروسه چالشی و پرسش محور است. با توجه به خلاقیت در سطح گروه، دانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۷) خلاقیت گروه را به عنوان توسعه و کلیت ایده‌های مطرح شده و مفید توسط یک تیم تعریف کرده‌است. ایده، اطلاعات و دیدگاه‌های خلاق اعضای گروه تجمع می‌شود تا یک نتیجه خلاق مشروط به دست‌آید (وو^۲ و چن^۳، ۲۰۱۸).

ماهیت شغل

تحقیقات نشان می‌دهد آن کارمندانی که مطابق با بررسی‌های شغلی و برنامه‌ریزی، خودحسابی، خودکنترلی، تفکر مثبت، انتقال نقش و تطابق وابسته به شغل هستند تمایل کمتری برای تجربه سطح ماهیت شغل دارند. این تمایل کاهش یافته می‌تواند از توانایی‌های کارمندان در مقابله ذهنی و روانی با مشکلات شغلی نتیجه بگیرد که ممکن است اهرمی برای آنها باشد تا بطور ثابت عناصر جدید و جذاب را جهت کارکردن القا کنند. طبق تئوری ساختاری شغل، کارمندان با سطوح بالاتر تطابق شغل تمایل بیشتر به استفاده موثر از منابع فیزیکی، نوآوری و احساس دارند. اگر چه هیچ مطالعه‌ای بطور مستقیم تاثیر تطابق شغل را در سطح ماهیت شغل بررسی نکرده‌اند، تحقیقات نشان می‌دهد که تطابق شغل و ویژگی‌های وابسته به آن می‌تواند احساس خوش بینی کارمندان را درباره وظایف و مسئولیت‌های شغلی بالا ببرد. بنابراین بطور کلی ممکن است آن تطابق شغل، احساس کارمندان از سطح ماهیت شغل را کاهش دهد (جیانگ^۴، ۲۰۱۶). منظور از ماهیت شغل در این پژوهش مجموعه‌ای از خصایص درونی یک شغل که بر تلاش و عملکرد ذهنی و جسمی و همین‌طور کاهش خستگی شغلی کارکنان تاثیر می‌گذارد (پرتوی، ۱۳۹۳). ماهیت شغل: شامل شش بعد: ارزش کار، خود استقلالی، بازخورد، ابزار شغلی، فرصت شغلی، چالش شغلی است. ارزش کار: میزان تاثیر یک شغل بر زندگی و سلامت افراد دیگر در داخل یا خارج از سازمان را گویند. علاوه بر این هرچقدر کارمند در فرایند کار از مهارت-های شغل خود بتواند استفاده کند کار برایش با ارزش تر محسوب می‌آید (پرتوی، ۱۳۹۳). خود استقلالی: به میزانی که یک شغل برای کارکنان آزادی و عدم وابستگی فراهم می‌کند و برای زمان بندی و تعیین روش‌های انجام کار آزادی

1 . Dong et al.

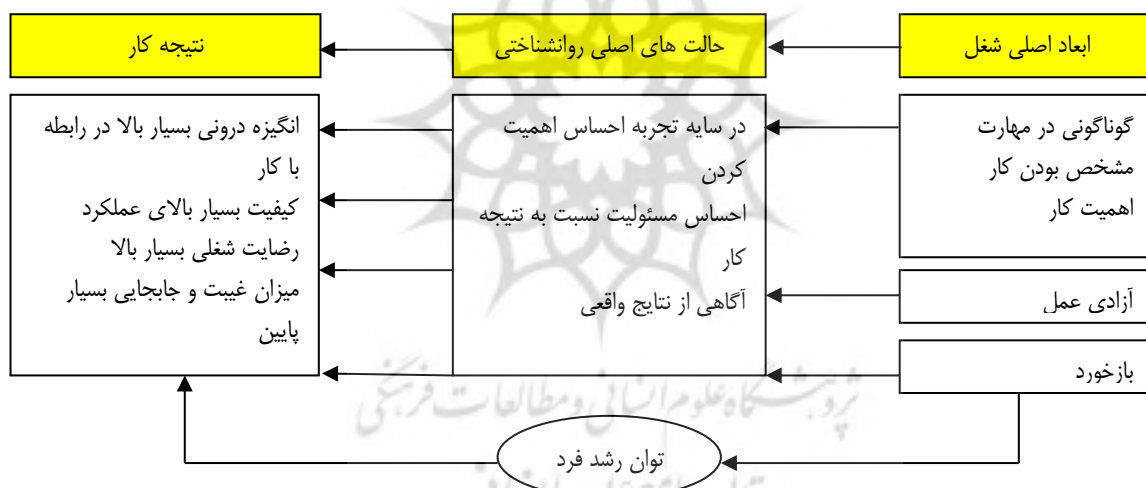
2 . Wu

3 . Chen

4 . Jiang

عمل ایجاد می‌کند گفته می‌شود (حسین پور، ۱۳۹۲) بازخورد: به آن درجه از اطلاعات مستقیم و شفاهی که کارکنان درباره اثربخشی و عملکرد کارشان دریافت می‌کنند اطلاق می‌گردد. ابزار شغلی: به کلیه عواملی گفته می‌شود که موجب تسهیل فرایند کار در یک شغل می‌گردد مانند: فضای فیزیکی محل کار (از نظر نور و صدا...), راهکارهای اداری و اجرایی لازم برای بهبود در فرایند کار منابع، کمک‌های اداری و فنی، تجهیزات لازم برای انجام کار. فرصت‌های شغلی: به موقعیت‌های یادگیری در ضمن کار و تداوم این یادگیری و به وجود آمدن این احساس در کارمند در فرایند کار از مهارت‌های شغل خود بتواند استفاده کند کار برایش با ارزش تر به حساب می‌آید (اسماعیلی، ۱۳۹۱). چالش‌های شغلی: به موقعیت‌هایی در شغل که افراد می‌توانند از توانایی‌ها و استعداد‌های خود استفاده کنند و در نهایت دستاوردهای خود را به نمایش گذارند (پرتوی، ۱۳۹۳).

هاکمن و اولدهام (۱۹۷۵) در تحقیقات خود از مدل طراحی شغل برای بیش از هزار نفر در صد شغل مختلف و در بیشتر از دوازده سازمان استفاده کردند و دریافتند که کارکنانی که شغلشان در ابعاد درونی کار بالا بود بیشتر از آنهایی که دارای شغل‌های با ابعاد درونی پایین بودند احساس رضایت و انگیزش می‌کردند.



نمودار ۱. الگوی ماهیت شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۵)

بیکر در سال ۱۹۷۸ طی پژوهشی که با الهام از مدل هاکمن و اولدهام انجام داد، ماهیت شغل و رضایت شغل را با شش عامل (چالش شغلی، فرصت شغلی، ارزش کار، خوداستقلال، ابزار و امکانات شغلی، بازخورد) که این عوامل نتایج شغلی و شخصی بر جای می‌گذاشتند. این نتایج شامل انگیزه درونی بالا، عملکرد با کیفیت بالا، رضایت خاطر از کار، کاهش غیبت و ترک خدمت کارکنان می‌باشد. نتیجه بیشتر تحقیقات چهارچوب کلی تئوری را تایید می‌کند. (یعنی مجموعه‌ای از ویژگی‌های شغلی وجود دارد و این ویژگی‌ها بر رفتار اثر می‌گذارند) مدارک و شواهد نشان می‌دهد که اگر استقلال و آزادی عمل زیاد باشد فرد دارای مهارت‌های گوناگون خواهد شد. گذشته از این، نتیجه بسیاری از تحقیقات نشان می‌دهد برای محاسبه میزان انگیزش باید این متغیرها را با هم جمع کرد سرانجام میزان یا شدت احساس نیاز باشد از سوی افراد، می‌تواند به عنوان یک عامل تعدیل کننده به حساب آید. برای تعدیل رابطه بین ویژگی‌های شغلی و تجربه

کاری میتوان از متغیرهای دیگر چون وجود یا نبود آثار اجتماعی، داشتن احساس یا پنداشت درباره رعایت مساوات و برابری و تمایل به کسب تجربه استفاده کرد. ویژگی‌های رفتاری نشأت گرفته از تفاوت‌های فردی و انگیزش همانند یک فرایند سازگار کننده عمل می‌کند یعنی افراد و مشاغل را متقابلاً با هم تطبیق می‌دهد، چون از یکسو نیروی انسانی با استعداد دارای دانش‌ها و مهارت‌ها و نیازهای خاص و ارزش‌های ویژه را وارد ارتباطات شغل می‌کند و از سوی دیگر مشاغل دارای ظرفیت‌های معین با تنوع، اهمیت و محتوی شغلی، وظایف، عوامل و مسئولیت‌های لازم برای کسب عملکرد مطلوب و رضایت بخش را به صورت پیامدها و منافع شغلی چون حقوق، مقام و روابط اجتماعی جلوه گر می‌سازد. سازگاری بین استعدادها، دانش‌ها و مهارت‌های فردی با محتوی شغل، وظایف و مسئولیت‌ها، منوط به توانایی‌های فردی در انجام شغل است و توانایی‌های فردی چیزی جز همان قابلیت‌های به کار گرفته شده در رفتار نیست. به عبارت دیگر، همان توانایی‌های جسمانی، توانایی‌های دانشی، توانایی‌های مهارتی و توانایی‌های بالقوه استعدادی محرکه رفتار هستند. این توانمندی‌ها در ارتباط موثر با تفاوت‌های فردی و عامل انگیزش بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر می‌گذارند و طراحان شغل و مدیران منابع انسانی باید به پیچیدگی‌های آن توجه داشته باشند زیرا با کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی بسیار زیادی دارند. مدیران باید نیک بدانند که حصول کیفیت زندگی کاری بالا مستلزم آن است که مشاغل به خوبی طراحی شده باشند. طراحی مجدد شغلی اثربخش، جابجایی میان کارایی و عوامل رفتاری را به ارتباط متقابل بین و عوامل رفتاری تبدیل می‌سازد و نیز آگاه باشند که وقتی نیروی کار شایسته و سرمایه اصلی و راهبردی سازمان‌ها توان و انرژی خود را صرف کارهای ساده و پیش پا افتاده و کمتر از صلاحیت خویش می‌کنند و یا او را به کاری می‌گمارند که از نظر روانی قابلیت سازگار شدن با آن را ندارد. قدر مسلم آن است که هوشمندی‌ها، خلاقیت‌ها، باروری‌ها و تولید در جهت کمک به استقلال اقتصادی - صنعتی فرهنگی، سیاسی کشور را نادیده انگاشته و به آرمان‌ها پشت پا زده اند. در جهان رقابتی امروز، بی‌شک یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمانی و رسیدن به اهداف و رسالت‌های موردنظر، برنامه‌ها و رویکردهای نوین آموزشی است، در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می‌کند عنصر انسان و توسعه منابع انسانی است (موسایی، ۱۳۹۰).

جنسیت کارکنان و خلاقیت

پژوهش‌ها در مورد نقش تعدیل کننده جنسیت در مورد خلاقیت ضد و نقیض است. نتایج بدست آمده از پژوهش متقیان (۱۳۹۰) نشان داد که در رابطه با بروز خلاقیت، پسران نسبت به دختران برتری دارند. به عبارتی دیگر میزان بروز خلاقیت در پسران بیشتر از دختران می‌باشد. پژوهش‌های بریتون و تیسر (۱۹۹۱ و ۱۹۹۹؛ به نقل از متقیان، ۱۳۹۰) نشان دادند که دختران در زمینه برنامه‌ریزی کوتاه مدت و خلاقیت کلامی نمرات قابل توجه و بالاتری نسبت به پسران کسب می‌کنند. شیخ الاسلامی (۱۳۸۴) گزارش کرد که جنسیت رابطه معناداری با خلاقیت ندارد. راین (۱۹۸۲) نشان داد که تفاوت‌های جنسیتی در میزان بروز خلاقیت دانش آموزان هندی تفاوت معناداری را دارا نمی‌باشد. نوروزی و چمرلو (۱۳۹۲) نشان دادند که کتابداران مرد در مقایسه با کتابداران زن از خلاقیت کمتری برخوردارند و باید در تعیین وظایف شغلی به این مقوله توجه شود.

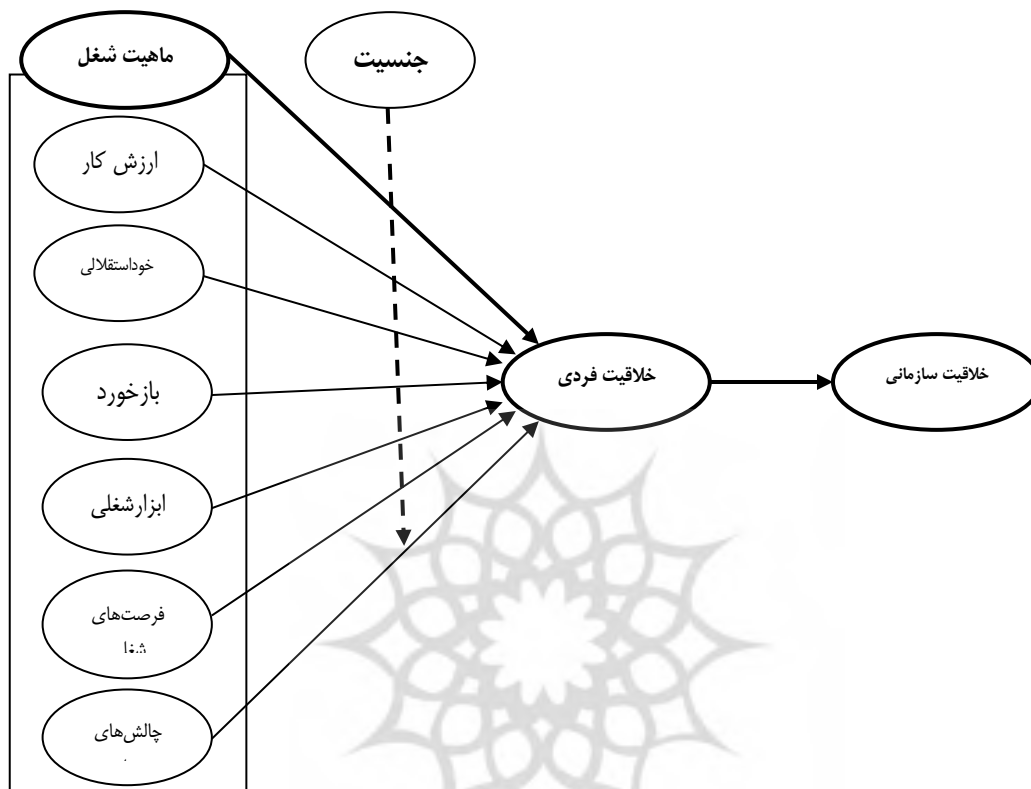
بر اساس ادبیات مطرح شده و چارچوب نظری ارائه شده بنابراین فرضیات زیر را می‌توان مطرح کرد:

فرضیه های اصلی پژوهش:

- ۱- ماهیت شغل تاثیر معنی‌داری بر خلاقیت فردی دارد.
- ۲- خلاقیت فردی تاثیر معنی‌داری بر خلاقیت سازمانی دارد.
- ۳- جنسیت تاثیر ماهیت شغل بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند.

فرضیه های فرعی پژوهش:

- ۱- ارزش کار تاثیر معنی‌داری بر خلاقیت فردی دارد.
- ۲- خود استقلال‌ی تاثیر معنی‌داری بر خلاقیت فردی دارد.
- ۳- بازخورد تاثیر معنی‌داری بر خلاقیت فردی دارد.
- ۴- ابزار شغلی تاثیر معنی‌داری بر خلاقیت فردی دارد.
- ۵- فرصت‌های شغلی تاثیر معنی‌داری بر خلاقیت فردی دارد.
- ۶- چالش‌های شغلی تاثیر معنی‌داری بر خلاقیت فردی دارد.
- ۷- جنسیت تاثیر ارزش کار بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند.
- ۸- جنسیت تاثیر خود استقلال‌ی بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند.
- ۹- جنسیت تاثیر بازخورد بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند.
- ۱۰- جنسیت تاثیر ابزار شغلی بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند.
- ۱۱- جنسیت تاثیر فرصت‌های شغلی بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند.
- ۱۲- جنسیت تاثیر چالش‌های شغلی بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (بیکر، ۱۹۷۸؛ کوالهو و همکاران، ۲۰۱۱؛ فتحی، ۱۳۹۲)

روش شناسی تحقیق:

جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران می‌باشد که بالغ بر ۹۳ نفر می‌باشد. با توجه به جامعه آماری ۹۳ نفره طبق فرمول کوکران تعداد ۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. در این تحقیق، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده گردیده است. ابزار مورد استفاده در این تحقیق «پرسشنامه» بوده است. پرسشنامه به عنوان یکی از متداول‌ترین ابزار جمع آوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی، عبارت است از مجموعه‌ای از پرسش هدف‌مدار، که با بهره‌گیری از مقیاس‌های گوناگون، نظر، دیدگاه و بینش یک فرد پاسخگو را مورد سنجش قرار می‌دهد (خاکی، ۱۳۹۴). ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق سه پرسشنامه استاندارد می‌باشد. برای اندازه‌گیری ماهیت شغل از پرسشنامه تشخیص شغلی (J.D.S) استفاده شده است که «بیکر» در سال (۱۹۷۸) در پژوهش خود در کارخانجات وسترن الکتریک آمریکا آن را مورد استفاده قرار داده است. پرسشنامه ۳۵ سوالی بیکر (۱۹۷۸) برای اندازه‌گیری ماهیت شغل، پرسشنامه ۳ سوالی خلاقیت فردی کوالهو و همکاران (۲۰۱۱)، پرسشنامه ۱۰ سوالی خلاقیت سازمانی فتحی (۱۳۹۲). برای تعیین روایی پرسشنامه روش‌های متعددی وجود دارد که یکی از این

روش‌ها روایی صوری می‌باشد. روایی صوری این پرسشنامه توسط استاد راهنما مورد تأیید قرار گرفته است و از روایی لازم برخوردار می‌باشد. پایایی میزان اعتبار یا اعتماد پذیری ابزار و سازگاری آن را در اندازه گیری یک مفهوم نشان می‌دهد. همچنین به این معناست که اگر یک آزمون را چندین بار تکرار نماییم، نتایج حاصله می‌بایست نسبتاً یکسان باشند (سکاران، ۱۳۸۱). در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ که در بیشتر پژوهش‌ها مبنای سنجش پایایی قرار می‌گیرد استفاده شده است. در این روش، اجزاء یا قسمت‌های آزمون برای سنجش پایایی آزمون به کار می‌روند. زمانی که این ضریب بزرگتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است که طبق نتایج این تحقیق پایایی ابعاد تحقیق یعنی، خلاقیت فردی، خلاقیت سازمانی و ماهیت شغل به ترتیب ۰/۷۴۵، ۰/۷۵۵ و ۰/۹۲۰ شده است. چون ضرایب بدست آمده بیش از ۰/۷ می‌باشد لذا پایایی پرسشنامه تأیید می‌شود.

یافته‌های پژوهش

برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه مورد مطالعه از شاخص‌های آمار توصیفی جهت دسته‌بندی داده‌های مربوط به جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت استفاده شده است. جنسیت: در میان پاسخ‌دهندگان تعداد ۴۴ نفر مرد و ۳۱ نفر زن بودند که بیشترین درصد فراوانی را مردان با بیش از ۵۸ درصد به خود اختصاص داده بودند. سن: از میان کل پاسخ‌دهندگان تعداد ۱ نفر بدون پاسخ بودند و بیشترین فراوانی مربوط به افراد با سن ۳۰ تا ۵۰ سال بود که ۰/۸۴ درصد حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. تحصیلات: از میان کل پاسخ‌دهندگان تعداد ۱ نفر بدون پاسخ بودند و بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای مدرک تحصیلی کاردانی و کارشناسی است که شامل ۵۷ نفر می‌باشد و ۰/۷۶ درصد حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. تعداد ۲ نفر از پاسخ‌دهندگان را افراد دارای مدرک دیپلم و پائین تر تشکیل می‌دهد که کمترین مقدار فراوانی ۲/۷ درصد را تشکیل می‌دهند. سابقه خدمت: از میان کل پاسخ‌دهندگان تعداد ۲ نفر بدون پاسخ بودند و بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای سابقه خدمت بالاتر از ۱۰ سال است که شامل ۴۷ نفر می‌باشد و ۶۲/۷ درصد حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. تعداد ۳ نفر از پاسخ‌دهندگان را افراد دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال تشکیل می‌دهد که کمترین مقدار فراوانی ۰/۴ درصد را تشکیل می‌دهند.

برای نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. طبق نتایج این تحقیق متغیرها از توزیع نرمال پیروی کردند چون سطح معناداری تمامی ابعاد تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ شده است که نشان از پذیرش فرضیه صفر می‌باشد یعنی متغیرهای موردنظر از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. این آزمون یکی از مهمترین آزمون‌های آماری در نرم‌افزار SPSS محسوب می‌شود. در انتخاب یک آزمون باید تصمیم بگیریم که آیا از آزمون‌های پارامتریک استفاده کنیم یا آزمون‌های ناپارامتریک. یکی از اصلی‌ترین ملاک‌ها برای این انتخاب انجام آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. که شامل: خلاقیت فردی ۰/۳۰۲، خلاقیت سازمانی ۰/۵۱۵، چالش‌های شغلی ۰/۰۸۴، ارزش کار ۰/۵۶۸، فرصت‌های شغلی ۰/۱۷۳، ابزار شغلی ۰/۱۴۰، خود استقلالی ۰/۲۴۷ و بازخورد ۰/۴۳۷. بنابراین برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون دومتغیره استفاده شده است.

جدول ۱. آزمون فرضیات تحقیق بدون تعدیلگر

| فرضیات | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | سطح معنی-داری | ضریب Beta |
|----------------------------------|--------------|------------|---------------|-----------|
| (۱) ماهیت شغل - خلاقیت فردی | ۰.۶۷۷ | ۰.۴۵۸ | ۰.۰۰۰۱ | ۰.۶۷۷ |
| (۲) خلاقیت فردی - خلاقیت سازمانی | ۰.۸۲۶ | ۰.۶۸۲ | ۰.۰۰۰۱ | ۰.۸۲۶ |
| (۳) ارزش کار - خلاقیت فردی | ۰.۷۶۲ | ۰.۵۸۱ | ۰.۰۰۰۱ | ۰.۷۶۲ |
| (۴) خود استقلالی - خلاقیت فردی | ۰.۵۰۱ | ۰.۲۵۱ | ۰.۰۰۰۱ | ۰.۵۰۱ |
| (۵) باز خورد - خلاقیت فردی | ۰.۵۰۲ | ۰.۲۵۲ | ۰.۰۰۰۱ | ۰.۵۰۲ |
| (۶) ابزار شغلی - خلاقیت فردی | ۰.۴۳۵ | ۰.۱۸۹ | ۰.۰۰۰۱ | ۰.۴۳۵ |
| (۷) فرصت های شغلی - خلاقیت فردی | ۰.۸۴۴ | ۰.۷۱۲ | ۰.۰۰۰۱ | ۰.۸۴۴ |
| (۸) چالش های شغلی - خلاقیت فردی | ۰.۴۶۵ | ۰.۲۱۶ | ۰.۰۰۰۱ | ۰.۴۶۵ |

در فرضیه (۱) ضریب تعیین $0/458$ بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که $45/8$ درصد تغییرات خلاقیت فردی به ماهیت شغل موجود مربوط می شود. با توجه به جدول بالا سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر $0/0001$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح $0/99$ درصد دارد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد ماهیت شغل $0/677$ واحد انحراف معیار خلاقیت فردی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه تأثیر مثبت دارند. در فرضیه (۲) ضریب تعیین $0/682$ بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که $68/2$ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی به خلاقیت فردی موجود مربوط می شود. با توجه به جدول بالا سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر $0/0001$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح $0/99$ درصد دارد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد خلاقیت فردی $0/826$ واحد انحراف معیار خلاقیت سازمانی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه تأثیر مثبت دارند. در فرضیه (۳) ضریب تعیین $0/581$ بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که $58/1$ درصد تغییرات خلاقیت فردی به ارزش کار موجود مربوط می شود. با توجه به جدول بالا سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر $0/0001$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح $0/99$ درصد دارد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد ارزش کار $0/762$ واحد انحراف معیار خلاقیت فردی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه تأثیر مثبت دارند. در فرضیه (۴) ضریب تعیین $0/251$ بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که $25/1$ درصد تغییرات خلاقیت فردی به خود استقلالی موجود مربوط می شود. با توجه به جدول بالا سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر $0/0001$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح $0/99$ درصد دارد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد خود استقلالی $0/501$ واحد انحراف معیار خلاقیت فردی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه تأثیر مثبت دارند. در فرضیه (۵) ضریب تعیین $0/252$ بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که $25/2$ درصد تغییرات خلاقیت فردی به باز خورد موجود مربوط می شود. با توجه به جدول بالا سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر $0/0001$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح $0/99$ درصد دارد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد باز خورد $0/502$ واحد انحراف معیار خلاقیت فردی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه تأثیر مثبت دارند. در فرضیه (۶)

ضریب تعیین ۰/۱۸۹ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۱۸/۹ درصد تغییرات خلاقیت فردی به ابزار شغلی موجود مربوط می‌شود. با توجه به جدول بالا سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰۱ بوده و نشان از معنی-دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ درصد دارد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد ابزار شغلی ۰/۴۳۵ واحد انحراف معیار خلاقیت فردی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه تأثیر مثبت دارند. در فرضیه (۷) ضریب تعیین ۰/۷۱۲ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۷۱/۲ درصد تغییرات خلاقیت فردی به فرصت‌های شغلی موجود مربوط می‌شود. با توجه به جدول بالا سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰۱ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ درصد دارد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد فرصت‌های شغلی ۰/۸۴۴ واحد انحراف معیار خلاقیت فردی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه تأثیر مثبت دارند. در فرضیه (۸) ضریب تعیین ۰/۲۱۶ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۲۱/۶ درصد تغییرات خلاقیت فردی به چالش‌های شغلی موجود مربوط می‌شود. با توجه به جدول بالا سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰۱ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ درصد دارد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد چالش‌های شغلی ۰/۴۶۵ واحد انحراف معیار خلاقیت فردی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه تأثیر مثبت دارند.

جدول ۲. جدول نتایج آزمون‌های تعیین متغیر تعدیلگر

| t | Beta | خلاقیت فردی | | | فرضیات تعدیلگر |
|-------|-------|-------------|--------------------|-------------|--------------------------------------|
| | | تعداد نمونه | سطح معناداری (Sig) | همبستگی (r) | |
| ۴/۱۱۸ | ۱/۵۴۸ | ۷۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۷۸۸** | ارزش کار |
| | | ۷۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۶۹۸** | |
| ۴/۱۱۸ | ۱/۵۴۸ | ۷۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۷۲۹** | (۹) جنسیت* ارزش ماهیت شغل |
| | | ۷۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۵۷۵** | |
| ۶/۵۳ | ۲/۱۲۳ | ۷۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۵۲۲** | (۱۰) جنسیت* ماهیت شغل خود استقلالی |
| | | ۷۵ | ۰/۰۰۲ | ۰/۵۳۱** | |
| ۹/۱۰۹ | ۲/۰۷۴ | ۷۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۵۹۱** | (۱۱) جنسیت* خود استقلالی بازخورد |
| | | ۷۵ | ۰/۰۴۱ | ۰/۳۵۳** | |
| ۹/۳۴۵ | ۲/۱۱۷ | ۷۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۴۶۳** | (۱۲) جنسیت* بازخورد ابزار شغلی |
| | | ۷۵ | ۰/۰۱۵ | ۰/۴۳۴** | |
| ۹/۸۶۱ | ۱/۷۹۹ | ۷۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۸۵۳** | (۱۳) جنسیت* ابزار شغلی فرصت‌های شغلی |
| | | ۷۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۸۰۰** | |

| | | | | | |
|-------|-------|--------|---------------------------|--------|---------------|
| ۲/۲۴۹ | ۰/۵۲۶ | ۰/۰۰۰۱ | (۱۴) جنسیت* فرصت‌های شغلی | | |
| | | | ۷۵ | ۰/۰۰۰۲ | ۰/۴۵۴** مردان |
| | | | ۷۵ | ۰/۰۰۰۲ | ۰/۵۳۱** زنان |
| ۴/۳۷۲ | ۰/۴۳۱ | ۰/۰۰۰۱ | (۱۵) جنسیت* چالش‌های شغلی | | |

جهت بررسی میزان تاثیر متغیر تعدیل‌گر به صورت برازش مدل رگرسیون گام به گام از روش بارون و کنی (۱۹۸۹) مورد تحلیل قرار گرفت. در این روش در گام اول نخست متغیرهای جنسیت و تک تک ابعاد ماهیت شغلی وارد معادله شدند و در گام دوم متغیر تعامل یا حاصل ضرب (جنسیت* ابعاد ماهیت شغل) به معادله اضافه شده است. در فرضیه (۹) مقدار معنی‌داری ضریب رگرسیون ۰/۰۰۰۱ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد همچنین میزان تی ۴/۱۱۸ بدست آمده که بیش از ۱/۹۶ بوده است و معنی‌دار می‌باشد در نتیجه می‌توان گفت جنسیت تاثیر ارزش کار بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند و با توجه به میزان همبستگی، تاثیر ارزش کار بر خلاقیت فردی در مردان بیشتر از زنان می‌باشد. در فرضیه (۱۰) مقدار معنی‌داری ضریب رگرسیون ۰/۰۰۰۱ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد همچنین میزان تی ۶/۵۳ بدست آمده که بیش از ۱/۹۶ بوده است و معنی‌دار می‌باشد در نتیجه می‌توان گفت جنسیت تاثیر ماهیت شغل بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند و با توجه به میزان همبستگی، تاثیر ارزش کار بر خلاقیت فردی در مردان بیشتر از زنان می‌باشد. در فرضیه (۱۱) مقدار معنی‌داری ضریب رگرسیون ۰/۰۰۰۱ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد همچنین میزان تی ۶/۵۳ بدست آمده که بیش از ۱/۹۶ بوده است و معنی‌دار می‌باشد در نتیجه می‌توان گفت جنسیت تاثیر خود استقلالی بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند و با توجه به میزان همبستگی، تاثیر خود استقلالی بر خلاقیت فردی در زنان بیشتر از مردان می‌باشد. در فرضیه (۱۲) مقدار معنی‌داری ضریب رگرسیون ۰/۰۰۰۱ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد همچنین میزان تی ۹/۱۰۹ بدست آمده که بیش از ۱/۹۶ بوده است و معنی‌دار می‌باشد در نتیجه می‌توان گفت جنسیت تاثیر بازخورد بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند و با توجه به میزان همبستگی، تاثیر بازخورد بر خلاقیت فردی در مردان بیشتر از زنان می‌باشد. در فرضیه (۱۳) مقدار معنی‌داری ضریب رگرسیون ۰/۰۰۰۱ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد همچنین میزان تی ۹/۳۴۵ بدست آمده که بیش از ۱/۹۶ بوده است و معنی‌دار می‌باشد در نتیجه می‌توان گفت جنسیت تاثیر ابزار شغلی بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند و با توجه به میزان همبستگی، تاثیر ابزار شغلی بر خلاقیت فردی در مردان بیشتر از زنان می‌باشد. در فرضیه (۱۴) مقدار معنی‌داری ضریب رگرسیون ۰/۰۰۰۱ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد همچنین میزان تی ۹/۸۶۱ بدست آمده که بیش از ۱/۹۶ بوده است و معنی‌دار می‌باشد در نتیجه می‌توان گفت جنسیت تاثیر فرصت‌های شغلی بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند و با توجه به میزان همبستگی، تاثیر فرصت‌های شغلی بر خلاقیت فردی در مردان بیشتر از زنان می‌باشد. در فرضیه (۱۵) مقدار معنی‌داری ضریب رگرسیون ۰/۰۰۰۱ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد همچنین میزان تی ۲/۲۴۹ بدست آمده که بیش از ۱/۹۶ بوده است و معنی‌دار می‌باشد در نتیجه می‌توان گفت جنسیت تاثیر چالش‌های شغلی بر خلاقیت فردی را تعدیل می‌کند و با توجه به میزان همبستگی، تاثیر چالش‌های شغلی بر خلاقیت فردی در زنان بیشتر از مردان می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان داد که در میان کارکنان و مدیران صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران ماهیت شغل تاثیر مثبت و معنی‌داری خلاقیت فردی کارکنان دارد. که این نتیجه با نتایج تحقیق وکیلان (۱۳۹۲) مشابه می‌باشد. در تبیین این فرضیه باید گفت که در صورتی که تمامی ابعاد ماهیت شغل از جمله ارزش کار، خود استقلالی، بازخورد، ابزار شغلی، فرصت‌های شغلی و چالش‌های شغلی بهبود یابند، شاهد افزایش خلاقیت فردی کارکنان خواهیم بود.

یافته‌ها نشان داد که خلاقیت فردی بر خلاقیت سازمانی کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارتی ارتقای خلاقیت فردی در کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران سبب افزایش خلاقیت سازمانی کارکنان خواهد شد. نتیجه تحقیق حاضر با نتایج تحقیق داود پور و همکاران (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. اگر در صندوق کارآفرینی مازندران کارکنان تلاش نمایند که فردی خلاق باشند آنگاه شرایط جهت ارتقای خلاقیت سازمانی فراهم می‌گردد.

یافته‌ها نشان داد که جنسیت تاثیر ماهیت شغل بر خلاقیت فردی را در میان کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران تعدیل می‌کند. به عبارتی جنسیت تاثیر ماهیت شغل بر خلاقیت فردی کارکنان را تحت تاثیر خود قرار داده بطوریکه شدت این تاثیر در کارکنان مردان بیشتر از کارکنان زنان بوده است. می‌توان گفت که اگر در صندوق کارآفرینی مازندران ماهیت شغل برای کارکنان مرد تغییر بیشتری یافته و مناسب تر گردد آنگاه شرایط برای ارتقای خلاقیت فردی کارکنان مرد به شدت افزایش یافته در نهایت بر خلاقیت سازمانی اثر گذار خواهد بود.

یافته‌ها نشان داد که ارزش کار بر خلاقیت فردی کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارتی ارتقای ارزش کار در کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران سبب افزایش خلاقیت فردی کارکنان خواهد شد. نتیجه تحقیق حاضر با نتایج تحقیق وکیلان (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. از طرفی دیگر نتیجه نشان داد که جنسیت این تاثیر را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد بطوریکه تاثیر آن در مردان بیشتر از زنان می‌باشد. می‌توان گفت که اگر در صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران کارکنان مرد احساس مفید بودن بیشتری نمایند، کارها را با موفقیت بیشتری انجام دهند و احساس کنند کارهای مفیدی را در حال انجام هستند، آنگاه شرایط جهت ارتقای خلاقیت فردی آنان بیشتر از زنان فراهم می‌گردد.

یافته‌ها نشان داد که خوداستقلالی بر خلاقیت فردی کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارتی ارتقای خوداستقلالی در کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران سبب افزایش خلاقیت فردی کارکنان خواهد شد. نتیجه تحقیق حاضر با نتایج تحقیق سیادت و همکاران (۱۳۸۶) همسو می‌باشد. از طرفی دیگر نتیجه نشان داد که جنسیت این تاثیر را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد بطوریکه تاثیر آن در کارکنان زن بیشتر از کارکنان مرد می‌باشد. می‌توان گفت که اگر در صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران کارکنان زن اجازه‌ی گرفتن تصمیمات لازم برای انجام بهتر کارها را داشته باشند و مدیران از ایده‌ها و نظرات آنان استفاده نمایند آنگاه شرایط جهت ارتقای خلاقیت فردی آنان بیشتر از کارکنان مرد فراهم می‌گردد.

یافته‌ها نشان داد که بازخورد شغلی بر خلاقیت فردی کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارتی ارتقای بازخورد شغلی در کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران

سبب افزایش خلاقیت فردی کارکنان خواهد شد. نتیجه تحقیق حاضر با نتایج تحقیق شکوهی (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. از طرفی دیگر نتیجه نشان داد که جنسیت این تاثیر را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد بطوریکه تاثیر آن در مردان بیشتر از کارکنان زن می‌باشد. می‌توان گفت که اگر در صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران کارکنان مرد در جریان دلایل تصمیمات هیات مدیره قرار گیرند و از نحوه‌ی ارتباط خود با مدیران‌شان رضایت کامل داشته باشند آنگاه شرایط جهت ارتقای خلاقیت فردی آنان بیشتر از کارکنان زن فراهم می‌گردد.

نتیجه تحقیق حاضر نشان داد که ابزار شغلی بر خلاقیت فردی کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارتی ارتقای ابزار شغلی در کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران سبب افزایش خلاقیت فردی کارکنان خواهد شد. نتیجه تحقیق حاضر با نتایج تحقیق شکوهی (۱۳۹۲) و وکیلیان (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. از طرفی دیگر نتیجه نشان داد که جنسیت این تاثیر را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد بطوریکه تاثیر آن در مردان بیشتر از کارکنان زن می‌باشد. می‌توان گفت که اگر در صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران کارکنان مرد احساس کنند زمان و تلاششان از دست نمی‌رود و از در دسترس بودن تمامی ابزارهای اداری و فنی لازم برای انجام وظایف خود راضی باشند آنگاه شرایط جهت ارتقای خلاقیت فردی آنان بیشتر از کارکنان زن فراهم می‌گردد.

نتیجه تحقیق حاضر نشان داد که فرصت‌های شغلی بر خلاقیت فردی کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارتی ارتقای فرصت‌های شغلی در کارکنان صندوق کارآفرینی مازندران سبب افزایش خلاقیت فردی کارکنان خواهد شد. نتیجه تحقیق حاضر با نتایج تحقیق سیادت و همکاران (۱۳۸۶) و شکوهی (۱۳۹۲) و وکیلیان (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. از طرفی دیگر نتیجه نشان داد که جنسیت این تاثیر را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد بطوریکه تاثیر آن در مردان بیشتر از کارکنان زن می‌باشد. می‌توان گفت که اگر در صندوق کارآفرینی مازندران کارکنان مرد در شغل خود چیزهای جدید بیاموزند بطوریکه مهارت و توانایی آنان بهبود یابد و شانس بالایی برای رسیدن به پول بیشتر داشته باشند آنگاه شرایط جهت ارتقای خلاقیت فردی آنان بیشتر از کارکنان زن فراهم می‌گردد.

یافته‌ها نشان داد که بازخورد شغلی بر خلاقیت فردی کارکنان صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارتی ارتقای چالش‌های شغلی در کارکنان صندوق کارآفرینی مازندران سبب افزایش خلاقیت فردی کارکنان خواهد شد. نتیجه تحقیق حاضر با نتایج تحقیق سیادت و همکاران (۱۳۸۶) و شکوهی (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. از طرفی دیگر نتیجه نشان داد که جنسیت این تاثیر را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد بطوریکه تاثیر آن در کارکنان زن بیشتر از مردان می‌باشد. می‌توان گفت که اگر در صندوق کارآفرینی صنایع دریایی استان مازندران کارکنان زن دارای کارهای بسیار متنوع و جذاب باشند بطوریکه مانع خستگی آنان شود آنگاه شرایط جهت ارتقای خلاقیت فردی آنان بیشتر از کارکنان مرد فراهم می‌گردد همچنین می‌توان با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهایی را ارائه داد از جمله:

تلاش جهت خلاق تر کردن کارکنان از طریق روش‌های افزایش خلاقیت فردی با برگزاری دوره‌های آموزشی و ویژه به تقویت عوامل ماهیت شغل بویژه ارزش کار و فرصت‌های شغلی (به دلیل داشتن بیشتر تاثیر) بپردازند تا زمینه و شرایط برای ارتقای خلاقیت فردی کارکنان فراهم گردد. گوشزد کردن به کارکنانی که کار خود را به خوبی انجام ندهاند.

ارائه‌ی مرتب و پیوسته راهکارهای اجرایی و اداری از طرف مدیران به کارکنان در جهت بهبود انجام کارها چالشی‌تر کردن و متنوع‌تر کردن کارها بطوریکه مجبور به انجام فعالیت‌های متنوعی در کار خود شوند و کارشان مستلزم بکارگیری استعداد و مهارت‌های مختلف باشد.

این تحقیق با محدودیتهایی مواجهه بوده است از جمله: در مرحله جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه به دلیل وجود مشغله‌های کاری برای پاسخ دهندگان، همکاری‌های لازم با محقق صورت نگرفت. محدود کردن ابزار جمع‌آوری اطلاعات به پرسشنامه و عدم استفاده از سایر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات مانند مشاهده و... که می‌توانست بر بار علمی این تحقیق افزوده و اعتبار یافته‌های آن را افزایش دهد. در انتها به سایر محققین پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن متغیرهای تعدیلگر دیگر مانند سن کارکنان در تاثیر ماهیت شغل بر خلاقیت کارکنان را بررسی کنند همچنین به بررسی تاثیر ماهیت شغل بر دیگر متغیرهای مرتبط مانند نوآوری سازمانی بپردازند.

منابع

- اکبری، کرامت الله (۱۳۹۲). توسعه کارآفرینی رویکرد آموزشی، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- آذر، عادل و مومنی، منصور (۱۳۸۹). آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم، تهران، انتشارات سمت.
- پرتوی، محمد (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و میزان خلاقیت کارکنان از نظر سرپرستان در کارخانه ذوب آهن اصفهان، *مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*، ۸ (۲)، ۲۸-۳۳.
- تیمورنژاد، کاوه و القایی، رضا (۱۳۹۴). تعیین تاثیر رهبری تحول آفرین بر خلاقیت کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز گرایش مدیریت تحول.
- حسینی افضل الساداتی (۱۳۹۲). مدیریت خلاقیت و خلاقیت در مدیریت، نشریه رهیافت، شماره ۲۶.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۴). کتاب روش تحقیق در مدیریت نشر فوژان.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی و آذر، عادل (۱۳۹۱). کتاب روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت، نشر اشراقی، صفار.
- داود پور، محسن؛ حسینی، فاطمه و ستاری خدیجه (۱۳۹۳). تاثیر خلاقیت فردی بر خلاقیت سازمانی و راهکارهای بر ارتقا کسب و کار سازمان، *کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار اقتصاد و مدیریت*، ۲۶ آذر.
- سعیدی کیا، مهدی (۱۳۹۳). کتاب اصول مبانی کارآفرینی تهران، انتشارات آها.
- سکاران، اوما (۱۳۸۱). روش تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی، محمود شیرازی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی تهران.
- سیادت، علی؛ یارمحمدزاده، پیمان و پرتوی محمد (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و میزان خلاقیت کارکنان از نظر سرپرستان در کارخانه ذوب آهن اصفهان، *مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*، ۱۹ (۲)، ۳۴-۴۰.
- شیخ الاسلامی، راضیه (۱۳۸۴). پیش بینی خلاقیت دانشجویان دانشگاه شیراز با توجه به متغیرهای انگیزش بیرونی، انگیزش درونی و جنسیت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- فتحی، ارسلان (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری تحول‌گرا و مبادله‌ای با خلاقیت کارکنان (مطالعه موردی : آموزش و پرورش شهرستان سنندج). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. علوم تحقیقات کردستان.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلام، نشر صدرا.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۹). مدیریت عمومی، چاپ اول، تهران، نشرنی.

مقیان، مریم (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت و مدیریت زمان در دانشجویان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی ساوه.

نوروزی، یعقوب و چمرلو، علی (۱۳۹۲). بررسی رابطه جنسیت و رضایت شغلی با خلاقیت کتابداران کتابخانه های عمومی استان مرکزی. فصلنامه دانش شناسی (علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات)، ۶ (۲۰)، ۱۰۹-۱۲۰.

- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior*, 10(1), 123-167.
- Baker, W. E. (1978). Certain dimension of job content and their relationship to job satisfaction, Published DPS, Pace University.
- Coelho, F., Augusto, M., & Lages, L. F. (2011). Contextual factors and the creativity of frontline employees: The mediating effects of role stress and intrinsic motivation. *Journal of retailing*, 87(1), 31-45.
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z. X., & Li, C. (2017). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 439-458.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Huddleston, P., & Good, L. K. (1999). Job motivators in Russian and Polish retail firms. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 27(9), 383-393.
- Jiang, Z. (2016). The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 1-10.
- Li, Z., Duverger, P., & Yu, L. (2018). Employee creativity trumps supervisor-subordinate guanxi: Predicting prequitting behaviors in China's hotel industry. *Tourism Management*, 69, 23-37.
- Oldham, G. R. (2003). Stimulating and supporting creativity in organizations. *Managing knowledge for sustained competitive advantage*, 243-273.
- Olszak, C. M., & Kisielnicki, J. (2018). A conceptual framework of information systems for organizational creativity support. lessons from empirical investigations. *Information Systems Management*, 35(1), 29-48.
- Raina, T. N. (1982). Sex differences in creativity in India: A second look. *Indian Educational Review*.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity? *The leadership quarterly*, 15(1), 33-53.
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84.