

رابطه ابتکار و نوآوری شغلی با خلاقیت و انگیزش پیشرفت

علی اکبر صلاحی^۱، مریم کریمی^۲

^۱ مدرس و مشاور دانشگاه، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی(ره)، شهری

^۲ دانش آموخته مقطع کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره)، شهری

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ابتکار و نوآوری شغلی با خلاقیت و انگیزش پیشرفت بود که با روش پژوهش کمی و از نوع همبستگی انجام شد. جامعه پژوهش دانشجویان کارشناسی روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی یادگار امام خمینی(ره) شهری ۲۰ تا ۴۷ در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ روی ۲۱ نفر (۱۹ زن و ۲ مرد) به صورت دردسترس انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه های ابتکار و نوآوری شغلی، آزمون خلاقیت تورنس و مقیاس انگیزش پیشرفت هرمنس استفاده بود. از روش آماری تحلیل واریانس برای فرضیه اصلی و همبستگی پیرسون برای فرضیه های فرعی استفاده شد. در تحلیل واریانس نمره sig. عدد ۰/۰۰۰ بود که از ۰/۰۵ کوچکتر بود، لذا به احتمال ۹۵٪ رابطه معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: ابتکار و نوآوری شغلی، خلاقیت، انگیزش پیشرفت

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

از ویژگی های بارز انسان، قدرت تفکر و اندیشه خلاقانه وی در جنبه های خاصی از زندگی اوست. دید عمیق و فکر خلاق باعث به پرواز درآمدن مرغ خیال انسان و به چالش طلبیدن فکر و روح او در امور مهم زندگی می گردد که ماحصل آن، رسیدن آدمی به شکوفایی و درجات عالی انسانی را شامل می شود (اعظمی، خواجه ثیان و تولایی، ۱۳۸۷). خلاقیت یک پروسه ذهنی و ترکیبی از ابتکار و انعطاف شخص در مقابل بزرگترین چالش ها و مسائل مهم زندگی است. در واقع؛ خلاقیت زایده فکر و اندیشه ای نو از دل شرایط سخت و طاقت فرساست که باعث می شود آدمی، مسائل را از زوایای گوناگون مورد بررسی قرار داده و با بینشی عمیق و دقیق به حل مشکلات موجود بپردازد (جان داسی و جورج مدائوس، ۱۹۶۹). انگیزش پدیده ای درونی است که متاثر از عواملی چون موقعیت « محرک های بیرونی»، مزاج « وضعیت درونی ارگانیزم»، هدف « گرایش» و ابزار رسیدن به هدف می باشد. به عبارتی؛ انگیزش پیشرفت در اکثر اوقات جامعه وجود دارد چرا که این نیاز به طور ذاتی در درون بشر محرک آدمی برای رسیدن به رشد و پیشرفت متعالی است (ریچارد کوسترو و زیوروف، ۲۰۰۷).

نظریات متفاوتی در مورد ابتکار و نوآوری شغلی وجود دارد. برخی از محققین بر این باورند که خلق و ابداع روشی نو در امور شغلی به منظور جایگزینی روش های مدرن و آسان به جای روش های قدیمی از مزایای نوآوری شغلی محسوب می گردد. اگر کمی با دید عمیق به دنیای اطراف خود بنگریم، متوجه خواهیم شد که در اقیانوس وسیعی از نوآوری ها و ابتکارات زندگی می کنیم و تاثیر و اهمیت آن به حدی است که تمدن انسانی بدون حضور آنها هرگز قابل تصور نیست (هارکو و یواری، ۲۰۰۷). در این پژوهش ما به دنبال اثبات وجود رابطه ای میان نوآوری شغلی با خلاقیت و انگیزش پیشرفت می باشیم. در حقیقت، خلاقیت جوهره ی فکر و تخیل انسان برای آفرینش محصولی جدید است که در صورت استقبال مردم از طرح پیشنهادی، شور و شعف خاصی شخص خلاق را فرا گرفته که این خود موجب به وجود آمدن انگیزه پیشرفت در شخص خلاق شده تا بدین وسیله مبتکر طرح جدیدی در زمینه شغلی اش باشد. ما نیز بر آنیم که عقیده موجود را در فکر و روح هریک از افراد کاشته ضمن بهره گیری از آن؛ مبتکر حرفه ی جدیدی باشیم و برای افراد زیادی اشتغال زایی کنیم. بی شک در آینده ای نه چندان دور، شاهد کار آفرینی تعداد زیادی از افراد در زمینه های متفاوت شغلی خواهیم بود (نگارنده).

دلال نصیری، احمدی و برزگر (۱۳۹۱) به بررسی پژوهشی با عنوان رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز پرداختند. نتایج نشان داد که بین برخی از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. بین خلاقیت با ابعاد فرصت های پیشرفت و پاداش رابطه مثبت معناداری وجود دارد و بین ابعاد دیگر رضایت شغلی با خلاقیت رابطه معناداری وجود ندارد.

رزاق نیا و صلاحی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان رابطه خلاقیت بر هوش های چندگانه گاردنر به این نتیجه رسیدند که بین خلاقیت و هوش های چندگانه رابطه معناداری وجود ندارد.

قربانی نیا و ایزدی (۱۳۹۶) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه انگیزه پیشرفت تحصیلی با هوش هیجانی و کیفیت زندگی در دانشجویان انجام دادند. یافته های بدست آمده حاکی از آن بود که بین میانگین نمرات انگیزه پیشرفت تحصیلی، هوش هیجانی و کیفیت زندگی با ویژگی های دموگرافیک دانشجویان، ارتباط آماری معناداری وجود نداشت. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد بین متغیر انگیزش پیشرفت تحصیلی و کیفیت زندگی و هوش هیجانی همبستگی معناداری وجود نداشت.

John Dacey

Geoge Madaus

Richard koestner

David zurhoff

Marco Vivarelli

در این پژوهش به دنبال پاسخ این سوال هستیم که آیا بین ابتکار و نوآوری شغلی با خلاقیت و انگیزش پیشرفت رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر کمی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه پژوهش حاضر دانشجویان دانشکده علوم پایه رشته روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام شهرری می باشد؛ شرکت کنندگان ۲۱ نفر از دانشجویان رشته روانشناسی مقطع کارشناسی که ۱۹ نفر زن و ۲ نفر مرد با دامنه سنی ۲۰ تا ۴۷ سال می باشند که در این پژوهش روش نمونه گیری و جمع آوری اطلاعات به صورت دردسترس می باشد. همچنین در این پژوهش، از پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی، آزمون خلاقیت تورنس و مقیاس انگیزش پیشرفت هرمنس استفاده شده است.

پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی دارای ۶ سوال بوده که طیف پاسخ دهی به این سوالات با همدیگر متفاوت می باشد. به عبارتی، گزینه ای در یک سوال ممکن است با همان گزینه در سوال دیگر، امتیاز متفاوتی داشته باشد. از آنجا که پرسشنامه مذکور، استاندارد هستند و بارها در تحقیقات پژوهشگران استفاده شده است بنابراین روایی آنها به طور خود به خود تایید شده است. در پژوهش ضرغامی و همکاران (۱۳۹۱)، برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای پرسشنامه خلاقیت و انگیزه به کارگیری نوآوری در شغل با استفاده از نرم افزار SPSS، $0/812$ بدست آمد (پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی).

تورنس (۱۹۷۹) خلاقیت را شامل ۴ عنصر می داند:

- ۱) سیالی: قدرت تولید ایده ها و جواب های فراوان (سوال ۱-۱۵ برای سنجش بعد سیاسی خلاقیت است).
- ۲) انعطاف: توانایی لازم برای تغییر روش افکار و توانایی خلق ایده های مبتکرانه (سوال ۱۶-۳۰ برای سنجش بعد انعطاف پذیری افراد است).
- ۳) ابتکار: توانایی آفرینش محصولی بدیع: یعنی پاسخ های فرد رویت نشده باشد و نو باشد (سوالات ۳۱-۴۵ برای بررسی این بعد از خلاقیت است).
- ۴) بسط با جزئیات: توانایی توجه به جزئیات وابسته به یک ایده: یعنی افراد مبتکر به جزئیات یک طرح توجه بیشتری به خرج دهند (سوالات ۴۶-۶۰ برای سنجش بعد بسط جزئیات خلاقیت است).

آزمونی که تحت عنوان سنجش خلاقیت تورنس در ایران شناخته می شود در واقع استاندارد شده آن می باشد که توسط دکتر عابدی نتایج معناداری از همبستگی بین عوامل چهارگانه هردو آزمون بدست آمده است. مثلا همبستگی بین دو خرده آزمون ابتکار (497 % r) و بین دو خرده آزمون سیالی (468 % r) بوده است. ضمناً آزمون مورد استفاده نیز، از نظر روایی محتوایی، مورد تایید استاد راهنما قرار گرفته است. براساس تحقیقات کفایت اعتبار کل آزمون ۰/۲۷، مقیاس سیالی ۰/۰۹، مقیاس انعطاف پذیری ۰/۱۳، مقیاس ابتکار ۰/۱۵ و مقیاس بسط ۰/۲۴ گزارش شده است که ضرایب بدست آمده در سطح ۰/۰۵ معنی دار هستند. در تحقیقی که کفایت در موضوع موصوف انجام داده بود میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از روش تصنیف و فرمول اسپیرمن - براون را ۰/۹۰ برای کل آزمون، مقیاس سیالی ۰/۸۸، مقیاس انعطاف پذیری ۰/۷۷، مقیاس ابتکار ۰/۳۹ و بسط ۰/۳۹ گزارش گردیده که همه نتایج در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی دار است (پرسشنامه خلاقیت تورنس).

پرسشنامه انگیزش پیشرفت هرمنس مورد استفاده، قبلاً مورد مطالعه قرار گرفته بود و اعتبار آن با دو روش همسانی درونی و تحلیل عاملی بدست آمده بود. سوالات پرسشنامه به صورت جملات ناتمام ساخته شده است و به دنبال هر جمله چهار گزینه داده شده است و جهت یکسان سازی ارزشی سوالات برای هر ۲۹ سوال پرسشنامه ۴ گزینه نوشته شده است. این گزینه ها برحسب اینکه شدت انگیزش پیشرفت از زیاد به کم یا کم به زیاد باشد به آنها نمره داده شده است، بنابراین برخی سوالات به صورت مثبت و برخی دیگر به صورت منفی بود و دامنه اختیار هر سوال از ۱ تا ۴ بود و دامنه تغییر کل سوالات بین ۲۹ تا

۱۱۶ بود و تفسیر آزمون براساس نمره کل می باشد؛ بطوریکه اگر مجموع نمرات بالا باشد، نشانگر انگیزش پیشرفت بالا و نمرات پایین، نشان دهنده انگیزش پیشرفت پایین فرد می باشد.

نتایج

جدول ۱ توزیع فراوانی جنسیت، سن، میزان تحصیلات و شغل

		gender	age	tahsilat	shoghl
N	Valid	۲۱	۲۱	۲۱	۲۱
	Missing
	Mean	۱.۱۰	۲۶.۰۰	۲.۰۰	۱.۰۰
	Median	۱.۰۰	۲۳.۰۰	۲.۰۰	۱.۰۰
	Mode	۱	۲۲	۲	۱
	Std. Deviation	.۰۰۰	۷.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰
	Variance	.۰۹۰	۵۲.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰

با توجه به اطلاعات جدول ۱ تعداد نمونه های مورد مطالعه ۲۱ نفر می باشد که میانگین رده سنی آنها ۲۶/۰۰، انحراف استاندارد رده سنی، ۷/۰۰۰ و واریانس آن ۵۲/۰۰۰ می باشد.

جدول ۲ توزیع فراوانی متغیر جنسیت

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	zan	۱۹	۹۰.۰	۹۰.۰	۹۰.۰
	mard	۲	۹.۰	۹.۰	۱۰۰.۰
	Total	۲۱	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	

در جدول ۲، ستون اول تمام مقادیر معلوم شده برای متغیر جنسیت ارائه شده است، ستون دوم تمام داده هایی را که این مقدار را دارند نشان می دهد. ستون سوم نشان دهنده درصد تمام داده هایی است که این مقدار معین را دارند، ستون چهارم هم درصد تمام داده های معتبری را ارائه می کند که به این مقدار مربوط می شوند و ستون پنجم درصد فراوانی تجمعی را برای متغیر جنسیت ارائه می دهد.

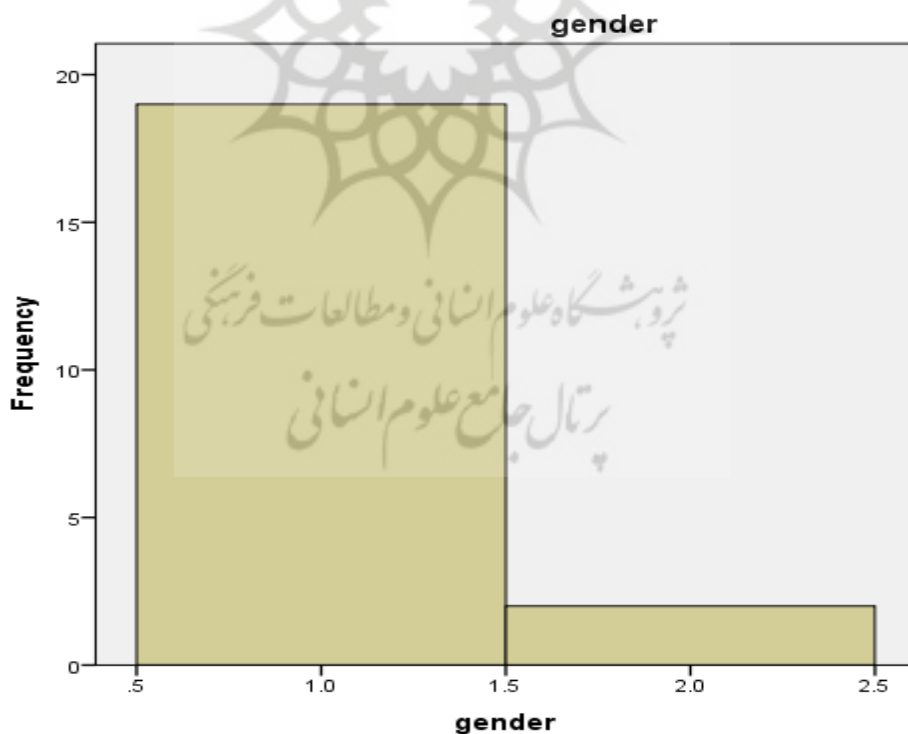
جدول ۳ توزیع فراوانی متغیر سن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	۲۰	۱	۴.۰	۴.۰	۴.۰
	۲۱	۲	۹.۰	۹.۰	۱۴.۰
	۲۲	۵	۲۳.۰	۲۳.۰	۳۸.۱

۲۳	۳	۱۴.۰	۱۴.۰	۵۲.۰
۲۴	۲	۹.۰	۹.۰	۶۱.۰
۲۵	۲	۹.۰	۹.۰	۷۱.۰
۲۶	۱	۴.۰	۴.۰	۷۶.۰
۳۲	۱	۴.۰	۴.۰	۸۰.۰
۳۵	۱	۴.۰	۴.۰	۸۵.۰
۳۶	۱	۴.۰	۴.۰	۹۰.۰
۴۰	۱	۴.۰	۴.۰	۹۵.۰
۴۷	۱	۴.۰	۴.۰	۱۰۰.۰
Total	۲۱	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	

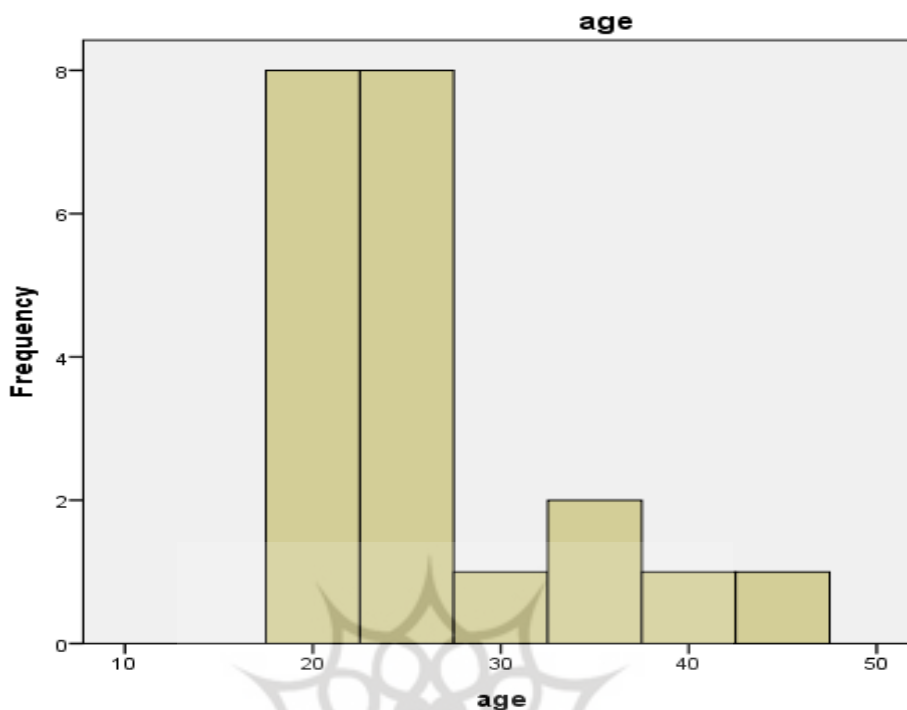
در جدول ۳، ستون اول تمام مقادیر معلوم شده برای متغیرسن ارائه شده است، ستون دوم تعداد داده هایی را که این مقدار دارند نشان می دهد. ستون سوم نمایانگر تمام داده هایی را که این مقدار معین را دارند، است؛ ستون چهارم نیز درصد تمام داده های معتبری را ارائه می کند که به این مقدار مربوط می شوند و در انتها ستون پنجم نیز درصد فراوانی تجمعی را برای متغیرسن نشان می دهد.

نمودار افروانی هیستوگرام جنسیت



برون داد نمودار هیستوگرام ۱ نمایانگر این است که تعداد زنان بیشتر از آقایان است.

نمودار ۲ فراوانی هیستوگرام سن



نمودار ۲، نمودار هیستوگرام متغیرسن را نشان می دهد که در محور افقی آن سن و در محور عمودی فراوانی را نشان می دهد. برون داد نمودار هیستوگرام متغیرسن نشان می دهد بیشتر نمونه های پژوهش در دامنه سنی بین ۲۰ تا ۴۰ قرار دارند.

جدول ۴ - تحلیل واریانس ابتکار و نوآوری شغلی با خلاقیت و انگیزش پیشرفت

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
khalaghiyat	Between Groups	۱۰۹۳۰۰۰	۶	۱۸۲۰۰۰	۰۰۰۰	۰۰۰۰
	Within Groups	۳۲۶۱۰۰۰	۱۴	۲۳۲۰۰۰		
	Total	۴۳۵۵۰۰۰	۲۰			
angizeshepishr aft	Between Groups	۵۷۶۴۰۰۰	۶	۹۶۰۰۰۰	۰۰۰۰	۰۰۰۰
	Within Groups	۳۹۶۲۸۰۰۰	۱۴	۲۸۳۰۰۰۰		
	Total	۴۵۳۹۲۰۰۰	۲۰			

فرضیه اصلی: بین نوآوری شغلی با خلاقیت و انگیزش پیشرفت رابطه وجود دارد. برای بررسی وجود رابطه بین نوآوری شغلی با خلاقیت و انگیزش پیشرفت از آزمون آماری آنوا یک طرفه استفاده گردید. با توجه به جدول ۴، نتایج sig شامل ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ است که هر دو کوچکتر از ۰/۰۵ بوده، در نتیجه فرضیه صفر رد شده و فرض خلاف تایید می شود. به احتمال ۹۵٪ رابطه معنادار است.

جدول ۵ - همبستگی ابتکار و نوآوری شغلی با خلاقیت

		noavarishoghli	khalaghiyat
noavarishoghli	Pearson Correlation	۱	.۰۷۵
	Sig. (2-tailed)		.۰۰۰
	N	۲۱	۲۱
khalaghiyat	Pearson Correlation	.۰۷۵	۱
	Sig. (2-tailed)	.۰۰۰	
	N	۲۱	۲۱

فرضیه فرعی: بین نوآوری شغلی با خلاقیت رابطه وجود دارد. با توجه به جدول ۵؛ بین نوآوری شغلی با خلاقیت، مقدار sig ۰/۰۰۰ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین فرضیه صفر رد شده و فرض خلاف تایید می گردد. بدین گونه میتوان اظهار کرد بین نوآوری شغلی با خلاقیت، همبستگی معنادار وجود دارد.

جدول ۶ - همبستگی ابتکار و نوآوری شغلی با انگیزش پیشرفت

		noavarishoghli	angizeshepishraft
noavarishoghli	Pearson Correlation	۱	-.۰۳۰
	Sig. (2-tailed)		.۰۰۰
	N	۲۱	۲۱
angizeshepishraft	Pearson Correlation	-.۰۳۰	۱
	Sig. (2-tailed)	.۰۰۰	
	N	۲۱	۲۱

فرضیه فرعی: بین نوآوری شغلی با انگیزش پیشرفت رابطه وجود دارد. با توجه به جدول ۶؛ بین نوآوری شغلی با انگیزش پیشرفت، مقدار sig ۰/۰۰۰ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین فرضیه صفر رد شده و فرض خلاف تایید می گردد. بدین سبب میتوان ادعا کرد بین نوآوری شغلی با انگیزش پیشرفت، همبستگی معنادار وجود دارد.

جدول ۷ همبستگی خلاقیت با انگیزش پیشرفت

		khalaghiyat	angizeshepishraft
khalaghiyat	Pearson Correlation	۱	.۰۰۰
	Sig. (2-tailed)		.۰۰۰
	N	۲۱	۲۱
angizeshepishraft	Pearson Correlation	.۰۰۰	۱
	Sig. (2-tailed)	.۰۰۰	

فرضیه فرعی: بین خلاقیت و انگیزش پیشرفت رابطه وجود دارد. با توجه به جدول ۷؛ بین خلاقیت و انگیزش پیشرفت، مقدار sig ۰/۰۰۰ بدست آمده است که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین فرضیه صفر رد شده و فرض خلاف تایید می گردد. با این اوصاف میتوان شرح داد که بین خلاقیت با انگیزش پیشرفت، همبستگی معنادار وجود دارد.

بحث

طبق بیانات قبل؛ مهم ترین سوال پژوهش این بود که آیا بین نوآوری شغلی با خلاقیت و انگیزش پیشرفت رابطه وجود دارد؟ یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده در جدول ۴ پژوهش، نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین نوآوری شغلی با خلاقیت و انگیزش پیشرفت بود. این بدان معناست که افزایش نوآوری های افراد در زمینه شغلی؛ منجر به فزونی خلاقیت و انگیزه پیشرفت در آنها خواهد شد.

براساس جدول ۵؛ بین نوآوری شغلی با خلاقیت رابطه معنادار وجود دارد و بدین معناست که افزایش نوآوری های افراد منتهی به فزونی خلاقیت در جامعه آماری موردنظر خواهد شد.

طبق یافته های بدست آمده در جدول ۶؛ بین نوآوری شغلی با انگیزش پیشرفت رابطه معنادار وجود دارد و بدین معناست که افزایش نوآوری های افراد، فزونی انگیزش پیشرفت را شرح می دهد.

براساس جدول ۷؛ بین خلاقیت و انگیزش پیشرفت رابطه معنادار وجود دارد و بدین معناست که افراد، با انگیزه پیشرفتی که دارند در هر زمینه ای راغب به خلق ایده و پدیده های نو می باشند که این مسئله، نشان از فزونی خلاقیت در آنها را دارد.

بین این پژوهش با سایر پژوهش های انجام شده (از نظر جامعه آماری، نمونه آماری، روش اجرا) تفاوت ها و شباهت هایی وجود دارد از جمله آنکه، احمدی (۱۳۹۴) که به مطالعه رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره وری منابع انسانی پرداخت و با انتخاب جامعه آماری بالغ بر ۳۲۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شیراز، مشخص کرد که بین خلاقیت با نوآوری رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد و با نتایج این پژوهش شباهت دارد اما تفاوت هایی نیز دارد. پژوهش حاضر بر روی ۲۱ نفر از دانشجویان روانشناسی کارشناسی دانشگاه یادگار امام (ره) شهرری صورت گرفته است و علاوه بر خلاقیت، بر متغیر انگیزش پیشرفت نیز کار شده است. در پژوهش محمودیان و همکاران (۱۳۹۵) که به بررسی ارتباط انگیزه پیشرفت، نوآوری، تحمل ابهام، خودکارآمدی، عزت نفس و خودشکوفایی با جهت گیری کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه پرداخته بود؛ مشخص گردید که بین انگیزه پیشرفت و کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه رابطه مثبت وجود دارد و تفاوت موجود با پژوهش حاضر در بررسی متغیر خلاقیت می باشد.

در پژوهش داعی زاده ارکانی (۱۳۹۶) که به بررسی ارتباط بین انگیزه پیشرفت، خلاقیت و خودکارآمدی با کارآفرینی در دانشجویان پسر پرداخته بود، معلوم شد که بین انگیزه پیشرفت و خلاقیت با کارآفرینی دانشجویان رابطه ای معنادار وجود دارد. بنابراین این پژوهش شباهت زیادی با پژوهش حاضر دارد. تنها تفاوت موجود پژوهش فوق با پژوهش حاضر در انتخاب جامعه آماری ۱۰۵۰ نفر از دانشجویان دانشکده فنی شهیدبهشتی بود.

منابع

- اعظمی، امیر؛ خواجه نیان، داتیس؛ تولایی، روح الله (۱۳۸۷). خلاقیت و راه های پرورش آن. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۶، صص ۷۸-۶۱.
- احمدی، عبادالله (۱۳۹۴). رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره وری منابع انسانی. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، پیاپی ۲۷، شماره ۳، صص ۲۲۲-۲۰۹.

داعی زاده اردکانی، بتول (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین انگیزه پیشرفت، خلاقیت و خودکارآمدی با کارآفرینی در دانشجویان پسر دانشکده فنی شهیدبهشتی شهرتان اردکان ۹۶-۱۳۹۵. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و کارآفرینی

دلال نصیری، سمانه؛ احمدی، عبادا...؛ برزگر، مجید (۱۳۹۱). رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره دوم، شماره ۳، صص ۲۰۴_۱۶۹.

رزاق نیا، مریم؛ صلاحی، علی اکبر (۱۳۹۸). رابطه خلاقیت برهوش های چندگانه گاردنر. فصلنامه روانشناسی و علوم رفتاری ایران، شماره ۱۹، صص ۴۹_۴۰.

قربانی نیا، راحیل؛ ایزدی، فاطمه (۱۳۹۶). رابطه انگیزش پیشرفت تحصیلی با هوش هیجانی و کیفیت زندگی در دانشجویان. فصلنامه علمی پژوهش های سلامت محور. سال سوم، شماره ۳، صص ۳۰۷_۲۹۶.

محمودیان، حسن؛ لطفی عظیمی، افسانه؛ عباسی، مسلم؛ جمالی، احسان؛ رضوانی فر، شیرین (۱۳۹۵). بررسی رابطه انگیزه پیشرفت، نوآوری، تحمل ابهام، خودکارآمدی، عزت نفس و خودشکوفایی با جهت گیری کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه. فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، شماره ۹، صص ۱۴۸-۱۳۷.

John Dacey, Geoge Madaus(1969). Creativity: Definitions, Explanations&facilitation. The Irish journal of education,p.p 69_55

Marco Vivarelli(2007). Innovation&Employment: A survey

Richard koestner&David C.Zuroff(2007). Journal of social and clinical psychology, Vol.26, No.7,2007, pp.826_840

