

رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز

1 سمانه دلال نصیری

2 عبادا... احمدی

3 مجید برزگر

تاریخ دریافت: 1391/2/7 تاریخ پذیرش: 1391/10/5

چکیده

زمینه: امروزه ضرورت خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها و مشاغل برای افزایش رقابت و بهبود شرایط کاری انکارناپذیر است.

هدف: پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی شاغلان صنایع دستی شهر شیراز می‌پردازد.

روش: براساس جدول مورگان تعداد 89 نفر از 110 نفر شاغل در صنایع دستی شیراز بر اساس روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه خلاقیت (رندسیپ)، نوآوری (مارتین پاتچن) و رضایت شغلی (مینه سوتا) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل از همبستگی، تحلیل رگرسیون و آزمون T استفاده شد.

یافته‌ها: بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. البته ضریب همبستگی نوآوری با رضایت شغلی به مراتب بیشتر از خلاقیت و رضایت شغلی است. نوآوری و خلاقیت پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی می‌باشند.

1. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت (نویسنده مسئول) nasiri1387@yahoo.com

2. هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت ebadahmadi@yahoo.com

3. هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت majid.barzegar@ymail.com

نتیجه گیری: نوآوری به ویژه برای افزایش فروش و در نتیجه ایجاد شرایط شغلی مطلوب تر در صنایع دستی اثرگذار است .

کلید واژه (گان): خلاقیت¹، نوآوری²، رضایت شغلی³.

مقدمه

تلاش همه سازمان ها دست یافتن به کارکنانی است که از شایستگی و رضایت شغلی برخوردار باشند. رضایت، احساسات مثبت یا لذت بخشی است که هر فرد از ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود به آن دست می یابد (مقیمی، 1385؛ به نقل از ساعتچی، 1387).

کینزبرگ⁴ و همکاران به دو نوع رضایت شغلی اشاره می کنند. رضایت درونی ناشی از احساس لذت انسان فقط از اشتغال، مشاهده پیشرفت، انجام مسئولیت های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی ها و رغبت های فردی است؛ و رضایت بیرونی ناشی از شرایط محیط کار، دستمزد و پاداش و نوع کار، روابط انسانی حاکم بر محیط (یوسفی، 1386).

خلاقیت شیوه ای از تفکر است که ایده های جدید به وجود می آورد (لوسیر⁵ 1997؛ به نقل از شهرآرای، 1376) نوآوری فرآیند گرفتن ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش های جدید عملیات است؛ یعنی کاربردی ساختن افکار نو ناشی از خلاقیت. در خلاقیت، اطلاعات به دست می آید و در نوآوری، آن اطلاعات به شکل های گوناگون عرضه می شود (رایینز⁶، 1991؛ به نقل از طالب بیدختی، 1385).

همچنین، توجه به صنایع دستی (که دارای اهمیت فرهنگی و اقتصادی است) و نیاز به تحقیق در این حوزه احساس می گردد. صنایع دستی با خلاقیت و نوآوری پیوند دیرینه دارد. اهمیت نوآوری در این رشته بالا است و توجه سایر کشورها در نوآوری در صنایع دستی آنها،

1. creativity
2. innovation
3. job satisfaction
4. Kingzberg
5. Lussier
6. Robbins

قابل توجه است. به علاوه، رضایت شغلی این شاغلان مورد توجه و ارزش بحث در این حوزه را دارا است و یافتن عوامل مؤثر در رضایت شغلی (که در این پژوهش خلاقیت و نوآوریست) مورد تأکید است.

اهداف پژوهش

الف) هدف کلی: بررسی رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی، در شاغلان صنایع دستی شیراز.

ب) اهداف جزئی: بررسی رابطه خلاقیت با ابعاد رضایت شغلی (شرایط کاری، سطوح مسئولیت شغلی، تنوع کاری، فرصت‌هایی جهت پیشرفت، شایستگی سرپرستان، پاداش) در شاغلان صنایع دستی شیراز؛ بررسی رابطه نوآوری و ابعاد رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز؛ پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق متغیرهای خلاقیت و نوآوری؛ بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سابقه کاری؛ و تعیین تفاوت رضایت شغلی در دو جنس.

ضرورت پژوهش

رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، تعهد کارکنان، دلبستگی به محیط کار، بهبود کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محیط کار، افزایش علاقه به کار است (حیدری، 1387؛ به نقل از پارسانژاد، 1390). علت اهمیت پدیده نوآوری این است که واحدهای صنعتی همه در حال تحول هستند و سازمانی که نخواهد در خود تحول ایجاد کند محکوم به فنا است (آنکونا و کالدول¹، 1987؛ به نقل از موسوی، 1387) تحولات جهانی در علم، صنعت، مدیریت و به‌طور کلی ارزش‌ها و معیارهای امروزی همچون قیمت، کیفیت، خدمات و سرعت در ادامه محصولات در بازار، سازمان‌های موفق را بر آن داشته تا اهداف،

1. Ancona & Caldwell

گرایش‌ها و علاقه‌های خود را در جهت به کارگیری خلاقیت و نوآوری هدایت کنند (شفیعی، 1387).

این پژوهش می‌تواند در مشخص شدن عوامل مؤثر بر رضایت شغلی (خلاقیت و نوآوری) شاغلان صنایع دستی مؤثر باشد و بتوان با تأثیرگذاری و بهبود این عوامل سعی در بهبود وضعیت شغلی شاغلان و در نتیجه بقای این صنایع و حفظ میراث فرهنگی کشور داشت. به نظر می‌رسد افزایش خلاقیت و نوآوری هنر صنعت‌گران تأثیر بسزایی در افزایش فروش و ایجاد بازارهای جدید و توسعه بازارهای فعلی و افزایش رضایت شغلی آنها داشته باشد. در صورت وجود این رابطه، می‌توان با اجرای برنامه‌های علمی جهت افزایش خلاقیت و نوآوری این صنعت‌گران هنرمند منجر به افزایش رضایت شغلی و به تبع آن افزایش میل به ماندن در شغل و افزایش بهره‌وری در کار و حفظ انگیزش کارکنان شد.

پیشینه پژوهش

کریستین¹ و همکاران (1987) در بررسی رابطه فرهنگ سازمانی خلاقیت رضایت شغلی کارکنان موسسه آموزشی آمریکا دریافته‌اند که فرهنگ سازمانی دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیرهای خلاقیت و رضایت شغلی است (نیکنامی، 1388). زندی پور (1988) نیز به این نتیجه رسید که مردان بیش از زنان رضایت شغلی دارند (شهامت و روزگار، 1390).

آماپلی و هنسی² (1989) دریافته‌اند که عوامل محیطی نقش اصلی را در کار خلاق بازی میکنند. بین انگیزه‌های شخصی و خلاقیت ارتباط قوی وجود دارد که بیشتر این گرایش را محیط اجتماعی تعیین می‌کند (سام‌خانیا، 1381، به نقل از پوستین دوز، 1388).

کنس³ (1992)، رابطه هسته کنترل با رضایت شغلی و شش متغیر دموکراتیک در میان مؤسسات بین‌المللی را بررسی کرد. شش متغیر عبارت از: جنس، سن، ملیت، سطح تحصیلات،

1. Christine

2. Hensi

3. Kenneth

سطح اشتغال، و سنوات خدمت. جامعه آماری کارگران و کارمندان کمپانی نفتی بودند. نتایج نشان داد که متغیرهای اشتغال و سطح تحصیلات رابطه معناداری با رضایت شغلی داشتند. رابطه بین سن و رضایت شغلی از نظر آماری معنادار نبود. سنوات خدمت با رضایت شغلی رابطه معناداری داشت. زنان بیش از مردان از شغل خود راضی بودند (عباسی 1373؛ به نقل از رستمی، 1388).

پژوهش کیم (1992) روی کارکنان هتل نشان داد بین سطح تحصیلات و سن با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. تحصیلات با افزایش پاداش کاری، رضایت شغلی را بالا می‌برد. به علاوه، تحصیلات بالا پاداش‌های غیرمادی نیز دارد. ارتباطی بین جنس و رضایت شغلی وجود ندارد (شفیع آبادی و خلج، 1389).

اسکات و بروس¹ (1994)، در بررسی رابطه جوسازمانی و رفتار نوآورانه دریافتند که جو سازمانی که به شدت از نوآوری حمایت می‌کرد، رفتار نوآورانه را در میان دانشمندان در بخش تحقیق و توسعه شرکت افزایش داد (اوشال 1387؛ به نقل از بهنام، 1388).

پل من² (1996) دریافت که جنسیت به طریق ناشناخته بر خلاقیت اثر می‌گذارد. چرا که جنسیت حس خویشتن درونی فرد را به همان گونه ای که فرصت‌های خارجی مطرح هستند، شکل می‌دهد (بانشی، 1387؛ به نقل از بهنام، 1388).

اوشاگ همی (1996) در بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی انگلستان، ولز، اسکاتلند و ایرلند شمالی به این نتیجه رسید که آزمودنی‌ها از شغل خود به ویژه در ارتباط با آموزش و پژوهش و تعامل با همکاران راضی و درخصوص حقوق و مزایا و چگونگی ارتقا و عملکرد مسئولان ناراضی هستند. بنابراین، افزایش حقوق و مزایا الزاماً به وجود آورنده رضایت شغلی نیست بلکه فقط به عنوان عامل نگهدارنده تا اندازه‌ای که اعضای هیأت علمی ناراضی نباشند عمل می‌کند (شهامت و روزگار، 1390).

1. Scott & Bruce
2. Polman

لیسی و شین¹ (1997) رضایت شغلی اعضای هیأت علمی کشورهای استرالیا، آلمان، کنگ و غیره را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که عوامل محیطی مانند محیط کاری و ارتباط با همکاران و مقام و منزلت اعضای هیأت علمی در جامعه در رضایت شغلی آنان نقش بسزایی ایفا می‌کنند (شهامت و روزگار، 1390).

دیی² (1999) در پژوهشی با نام "پشتیبانی سازمانی از نوآوری، چشم اندازهایی از جامعه هیأت علمی دانشگاه" در دانشگاه آیوا نشان داد که: 1- اعضای هیئت علمی با سابقه‌تر حمایت بیشتری برای نوآوری از سوی مقامات دانشگاه دریافت می‌کردند که این مسأله باعث می‌شد که گرایش برای باقی ماندن در شغل در آنها ایجاد شود؛ 2- ویژگی‌های جو سازمانی، خود مختاری شغلی و استقلال عمل با میزان دریافت حمایت برای نوآوری رابطه داشتند؛ 3- وجود رابطه متقابل دوستانه و استقلال عمل در کار به نحو مثبت با دریافت حمایت برای خلاقیت و نوآوری رابطه دارد (بهنام، 1388).

کری ال آسنورت و همکاران (2000) در بررسی این فرض که انگیزش، توانایی شغلی و شخصیت خلاق بر نوآوری از طریق تولید ایده اثر می‌گذارند به این نتیجه رسیدند که اثرات شخصیت خلاق و انگیزش بر روی نوآوری با یکدیگر ارتباط داشتند (موسوی، 1387).

در گزارش نظرسنجی هیأت علمی آمریکا (2000) عنوان شده که 40 درصد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در پاره ای از موارد از حقوق و مزایای ناکافی و روبه‌های دست و پاگیر ناراضی‌اند و در پی آنند که شغلشان را تغییر دهند. عواملی مانند فرصت برای تربیت دانشجویان، فعالیت در محیط علمی، آموزش دروس مورد علاقه و وقت کافی برای گذاردن با خانواده از عوامل برتر در رضایت شغلی ذکر شده‌اند. از استقلال کاری و ساعات کاری شناور اظهار رضایت کردند. بیش از 90 درصد از اعضای هیأت علمی در مجموع از شغل خود اظهار رضایت کرده‌اند (شهامت و روزگار، 1390).

1. Lacy & Sheehan

2. Dee

گالیا ولکروز (2003) رافه (1999)، مایچ شی هان (1999)، هالبروک وهاگر (2003) در تحقیقات خود اظهار داشتند که توسعه و بهبود نیروی انسانی سازمان تأثیر معناداری بر عملکرد خلاق و نوآورانه آنها در سازمان دارد. اقداماتی نظیر آموزش و توسعه نیروی انسانی، افزایش مهارت‌ها، توسعه فرایند انتخاب و استخدام افراد، ایجاد امنیت شغلی کارمندان، سیستم پاداش محرک و نوآور در عملیات تولید باعث بالا رفتن سطح تولید سازمان و افزایش فعالیت های نوآورانه و خلاق کارکنان خواهد شد (رستمی، 1388).

در پژوهش روزمورنو و گارسیامورالس¹ (2005)، در رابطه با عوامل افزایش خلاقیت و نوآوری سازمانی بر روی 202 مدیر ارشد، این نتایج به دست آمد: 1- رهبری حمایتی، گروهی منسجم و یادگیری سازمانی، خلاقیت و نوآوری سازمانی را افزایش می دهد. 2- عملکرد سازمانی از طریق نوآوری و خلاقیت سازمانی توسعه می یابد (صادقی فرد، 1387؛ به نقل از بهنام، 1388).

وال² (2005) در بررسی روابط ساختاری یادگیری و مدیریت دانش باخلاقیت و نوآوری معلمان مدارس ابتدایی شهر لیورپول به این نتیجه رسید که مدیریت دانش رابطه مثبت معنادار با خلاقیت و نوآوری دارد. خلاقیت رابطه مثبت با نوآوری دارد. مدیریت دانش، خلاقیت و نوآوری دارای رابطه مثبت معنادار با متغیر یادگیری است (نیکنامی، 1388).

پینگ یو (2006) به مقایسه میان سرزندگی معلمان، فضای سرزنده سازمانی، نوآوری، خشنودی شغلی و عملکرد شغل در تایوان، چین و هنگ کنگ پرداخته است. معلمان هر سه کشور یک اندازه دلسوزند. معلمان تایوان فضای سازمانی سرزنده تری نسبت به معلمان چینی داشتند و معلمان چینی نیز فضای سازمانی سرزنده تری نسبت به معلمان هنگ کنگ داشتند. رفتار نوآورانه معلمان چینی بیشتر از معلمان تایوانی یا هنگ کنگی بودند. خشنودی شغلی معلمان در تایوان بیش از چین و هنگ کنگ بود اما معلمان چینی عملکرد شغلی بالاتری نسبت

1. Ruiz Moreno .A. Garcia morales.w

2. Wall

به معلمان هنگ کنگ کنگی داشتند. سرزندگی شخصی بالاترین ارتباط را با نوآوری در تدریس دارد. فضای سازمانی سرزنده بیشترین هماهنگی را با شغل دارد. (والدمن و باس، 1991؛ به نقل موسوی، 1387).

مک لان¹ (2006) در بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری یک شرکت به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی دارای اثرات مثبت معنادار بر خلاقیت و نوآوری است. خلاقیت دارای اثرات مثبت معنادار بر نوآوری است (نیکنامی، 1388).

جووانا² (2006) به بررسی رابطه جو سازمانی با خلاقیت و نوآوری معلمان سه ایالت در آمریکا پرداخت و نتایج پژوهش وی نشان داد که جو سازمانی دارای اثر مثبت بر خلاقیت و نوآوری است.

آشیم³ (2006) در بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس به این نتیجه رسید که یادگیری سازمانی اثر مثبت معنادار بر متغیرهای خلاقیت و نوآوری دارد. ترنر (2006)، متغیرهای (سن، جنس، سابقه خدمت، نژاد، حقوق، اندازه مدرسه) با رضایت شغلی مدیران دبیرستان بررسی کرد. نتایج حاکی از ارتباط بین حقوق، سن با رضایت شغلی افراد بود و بقیه فرضیه‌ها تایید نشدند (شفیع آبادی، 1389).

هنگ⁴ و همکاران (2007)، نشان می‌دهد که بیشتر صاحب نظران عوامل زیر را به عنوان عوامل اصلی خشنودی شغلی معرفی کرده اند: 1- شرایط کاری 2- تعامل با همکار و مدیر و زیردستان 3- خود شغل 4- حقوق و مزایا 5- پیشرفت و ارتقاء 6- تحسین و قدردانی 7- کنترل و پاسخ گویی 8- امنیت شغلی 9- سبک رهبری 10- خط مشی سازمان (ساعدی، 1389).

هیند⁵ (2008) در بررسی رابطه مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری مدیران مراکز آموزش عالی پرداخت به این نتیجه رسید که مدیریت دانش اثر مثبت معنادار بر خلاقیت و نوآوری دارد.

1. Mclean
2. Joanna
3. Asheim
4. Hong.lu
5. Hind

خلاقیت اثر مثبت معنادار بر نوآوری دارد. خلاقیت و مدیریت دانش قادر به تبیین 25 درصد واریانس متغیر نوآوری بودند (نیکنامی، 1388).

بیت، بلای لاک، سویتسر (2008) در پژوهش خود بر روی انترن‌ها (باسطح حقوق متفاوت) با این نتیجه رسیدند که ارتباط خوب با سرپرست، افزایش مهارت‌های شغلی و داشتن فرصت ارتقاء بیش از پرداخت حقوق موجب رضایت شغلی است (زمینی، 1388).

مارتین¹ (2009) به بررسی روابط ساختاری فرهنگ سازمانی با خلاقیت و نوآوری در معلمان توکیو پرداخت. فرهنگ سازمانی با خلاقیت و نوآوری رابطه دارد. خلاقیت دارای رابطه مثبت با نوآوری است. فرهنگ سازمانی و خلاقیت هر دو با هم قادر به تبیین 28 درصد واریانس متغیر نوآوری بودند (نیکنامی، 1388).

سونه² (2009) در بررسی رابطه سبک‌های رهبری و جوسازمانی باخلاقیت و نوآوری معلمان به این نتیجه رسید که سبک‌های رهبری و جوسازمانی اثر مثبت معنادار بر خلاقیت و نوآوری دارد. خلاقیت دارای اثرات مثبت معنادار بر نوآوری است (نیکنامی، 1388).

جورج³ (2009) در بررسی رابطه یادگیری سازمانی باخلاقیت و نوآوری کارکنان کارخانه نتیجه گرفت، یادگیری سازمانی اثر مثبت معنادار بر خلاقیت و نوآوری دارد. خلاقیت دارای اثر مثبت معنادار بر نوآوری است. مدل ساختاری خلاقیت و نوآوری دارای برازش مناسب است. دو متغیر خلاقیت و نوآوری سازمانی در مجموع قادر به تبیین 31 درصد واریانس نوآوری بودند (نیکنامی، 1388).

بیات (1375) در بررسی اثرات فرهنگ سازمانی بر روی خلاقیت و نوآوری سازمانی سازمانهای دولتی زنجان به این نتیجه رسید که، بین فرهنگ و خلاقیت سازمان همبستگی وجود دارد. فرهنگ سازمان یک عامل عمده در ایجاد خلاقیت سازمان می‌باشد. رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمان، است. به عبارت دیگر از طریق تنظیم فرهنگ یک سازمان می‌توان

1. Martine
2. Soonhee
3. George

خلاقیت آن سازمان را افزایش و یا کاهش داد. هر مقدار فرهنگ یک سازمان به فرهنگ مشارکتی نزدیکتر باشد، خلاقیت آن سازمان بالاتر و هر مقدار فرهنگ یک سازمانی به فرهنگ سلسله مراتبی نزدیکتر باشد، خلاقیت آن سازمان پایین تر خواهد بود.

مهدوی (1376) در مقاله ای به عنوان عوامل مؤثر در رضایت شغلی کارکنان بیان نمود که کارکنان متخصص بیش از کارکنان غیر متخصص رضایت شغلی دارند و این رضایت احتمالاً از آنجا ناشی می شود که معمولاً آنان به دلیل تخصص بیشتری که دارند از شرایط کار بهتری برخوردارند و اغلب حقوق بهتری دریافت می کنند (دهقان، 1386).

خلیل زاده (1378) در پژوهش خود نشان داد که عوامل اصلی رضایت شغلی اجتماعی، محیط کار و نقش کار است. رشته تحصیلی و مقطع تدریس در رضایت شغلی مؤثر، اما وضعیت تاهل، سابقه خدمت، میزان تحصیلات در رضایت شغلی مؤثر نیستند. (شفیع آبادی و خلیج، 1389).

فخریان، سارا (1381) به بررسی رابطه خلاقیت و نوآوری کارشناسان ستادی با عوامل سازمانی پرداخته و نتایج بیانگر رابطه مثبت معنادار بین متغیرهای پیش بین و ملاک است (موسوی، 1387).

سجادی (1383)، در بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان به این نتایج رسید که مهم ترین عوامل مؤثر بر خلاقیت، عوامل سازمانی با کسب امتیاز 16/28، از 20 بود و در میان زیر مجموعه های عوامل سازمانی، عوامل مربوط به سیستم پاداش بیشترین امتیاز را به دست آورد. همچنین مهمترین عوامل مؤثر بر نوآوری، عوامل فردی با کسب امتیاز 17/87 شناخته شد و در میان زیرمجموعه های عوامل فردی، عوامل مربوط به علم و دانش و تخصص مدیر بیشترین امتیاز را به دست آورد.

شفیع آبادی (1384) نیز در تحقیقی با عنوان رضایت شغلی معلمان و تعیین علل و عوامل مؤثر در آن بیان کرد که 78 درصد معلمان جامعه تحت بررسی وی از وضعیت حقوق و مزایای خود ناراضی بوده اند (دهقان، 1386).

سعادت و صادقی (1384) به پژوهشی با عنوان، طراحی و تبیین مدلی جهت زمینه سازی برای خلاقیت در مؤسسات پژوهشی کشور پرداختند. این مدل دربردارنده چهار عامل یا متغیر پنهان شامل خلاقیت، عوامل فردی عوامل گروهی و عوامل سازمانی است. هر عامل دارای شاخص های مشخصی هستند. خلاقیت دارای سه شاخص مسأله یابی، ایده یابی و اجرای ایده ها است. عوامل فردی متشکل از دو شاخص توانمندی و شخصیت و عوامل گروهی سه شاخص تنوع گروه، انسجام گروه و سیستم ارتباطات را شامل می شود. عوامل سازمانی متشکل از چهار شاخص سبک رهبری، سیستم پاداش، جو سازمانی و ساختار سازمانی است. نتایج نشان داد تمام شاخص های مربوط به هر کدام از عوامل چهارگانه به نحو معناداری عامل مرتبط را سنجیده است و عوامل فردی به طور مستقیم و عوامل گروهی و سازمانی به طور غیر مستقیم در شکل گیری خلاقیت پژوهشگران مؤسسات پژوهشی مؤثر هستند.

گلی (1385) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه رضایت شغلی و خلاقیت در شرکت آب و فاضلاب شهرستان رشت" به نتایج زیر دست یافت: 1- بین رضایت شغلی و خلاقیت، همبستگی معنادار و مستقیمی وجود داشته است. 2- زنان نسبت به مردان از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. 3- مردان بیشتر از زنان دارای خلاقیت می باشند.

سیادت و همکاران (1386) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه بین ماهیت شغل و میزان خلاقیت کارکنان از نظر سرپرستان در کارخانه ذوب آهن اصفهان" می نویسد: 1- بین ارزش کار و خلاقیت رابطه معنا دار و مثبت در سطح 0/05 وجود دارد. 2- بین امکانات شغلی و خلاقیت در بین گروه کاری رابطه معنادار مثبت وجود دارد و هر چقدر امکانات شغلی مطلوب تر، خلاقیت نیز بیشتر بوده است (به نقل رستمی، 1388).

موسوی (1387) در بررسی رابطه بین ویژگی های شغل با خشنودی شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان شرکت ملی گاز استان خوزستان به این نتیجه رسید که بین ویژگی های شغل و رفتار نوآورانه رابطه مثبت معناداری مشاهده گردید. نتایج رگرسیونی در این رابطه، متغیرهای استقلال و تنوع مهارت در شغل را مهم ترین پیش بین خشنودی شغلی معرفی نمود. همچنین بین

کارکنان مرد و زن از لحاظ رضایت شغلی تفاوت معناداری مشاهده نشد. رفتار نوآورانه و رضایت شغلی و کلیه مؤلفه‌های آن (ماهیت کار، سرپرستی، حقوق و دستمزد، ترفیع و همکاران) در همه کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود ندارد. این رابطه برای کارکنان مرد و نیز در کارکنان زن (به جز در بُعد رضایت از ترفیع) غیر معنادار است.

پور فرج (1387) به بررسی رابطه بین خلاقیت، هوش هیجانی و خودکارآمدی پرداخته است. نتایج بیانگر آن است که هیچ تفاوت معناداری بین نمرات خلاقیت، خودکارآمدی و هوش هیجانی دختران و پسران دانشجو مشاهده نشد.

قنبری (1388) در مقایسه خلاقیت و رضایت شغلی دبیران هنر و علوم انسانی تهران به این نتیجه رسید که تفاوت مشاهده شده بین میزان رضایت شغلی در ابعاد انگیزشی، بُعد بهداشتی و خلاقیت در ابعاد سیالی، انعطاف‌پذیری، بسط و ابتکار معنادار شناخته شد.

پوستین دوز (1388) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی با خلاقیت و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه هنر اصفهان به این نتیجه رسیده است که بین هوش هیجانی و خلاقیت و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین هوش هیجانی، خلاقیت و رضایت شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت معنادار وجود نداشته است. همچنین در بررسی فرضیه (خلاقیت و هوش هیجانی توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد) به این نتیجه رسید که میزان خلاقیت کارکنان به تنهایی 13 درصد رضایت شغلی آنان را تبیین می‌کند. خلاقیت بهتر از هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در خلاقیت میزان رضایت شغلی آنان $0/367$ واحد افزایش می‌یابد.

رستمی (1388) در بررسی رابطه بین جو سازمانی، خلاقیت و رضایت شغلی اداره کل ثبت اسناد و املاک فارس، به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی، خلاقیت و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، و بعد رضایت از حقوق قدرت پیش‌بینی خلاقیت سازمانی را دارد. ابعاد رویه و ارتباطات متغیر جو سازمانی، قدرت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند و ابعاد رضایت از نحوه ارتقا در سازمان و رضایت از همکاران قدرت پیش‌بینی جو سازمانی را

دارند. بین میزان رضایت شغلی و نحوه ادراک از جو سازمانی کارکنان مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد. میزان رضایت شغلی کارکنان زن بیشتر از کارکنان مرد است و کارکنان مرد بیش از کارکنان زن جو سازمانی را بسته‌تر ارزیابی می‌کنند و بین میزان خلایقت کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

نیکنامی (1388) در پژوهش خود با عنوان طراحی و ارزیابی مدل علی خلایقت و نوآوری مدیران آموزشی تهران به نتایج زیر دست یافت: الف) وضعیت خلایقت و نوآوری در مدیران در حد متوسط است. ب) وضعیت متغیرهای فرهنگ سازمانی، جوسازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش به عنوان متغیرهای اثرگذار بر خلایقت و نوآوری در حد متوسط است. ج) فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و جو سازمانی به ترتیب بیشترین تا کمترین تأثیر را در نوآوری و خلایقت مدیران دارند. د) متغیرهای فرهنگ سازمانی، جوسازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت معنادار با خلایقت دارند. و) متغیرهای خلایقت، فرهنگ سازمانی، جوسازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش رابطه مثبت معنادار با نوآوری دارند. ز) مدل علی خلایقت و نوآوری مدیران مدارس شهر تهران برازش دارد. بنابراین می‌توان گفت برای افزایش خلایقت و نوآوری در مدارس باید به تقویت متغیرهای فرهنگ سازمانی، جوسازمانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش پرداخت.

فارسیجانی و سمیعی نیستانی (1389) در بررسی نقش یکپارچگی بین مدیریت کیفیت جامع^۱ و مدیریت تکنولوژی^۲ در تعیین عملکردهای کیفیت و نوآوری (شرکت‌های تولیدی استان مرکزی)، به این نتیجه رسیدند که مدیریت کیفیت جامع دارای قدرت پیش‌بینی قوی برای عملکردهای کیفی سازمان است ولی هیچگونه رابطه مشخص و قابل توجهی با عملکردهای نوآوری ندارد. همچنین مدیریت تکنولوژی دارای قدرت پیش‌بینی برای عملکردهای کیفی سازمان است، ولی شدت آن نسبت به مدیریت کیفیت جامع در درجات

1. TQm
2. Tim

پایین تری قرار دارد. با این وجود دارای رابطه قوی تری برای پیش بینی عملکردهای نوآوری سازمان است. در نهایت اینکه مدیریت تکنولوژی و مدیریت کیفیت جامع دارای همبستگی با یکدیگر هستند. مهمترین نتیجه اینکه مدیریت تکنولوژی و تحقیق و توسعه منابعی مناسب برای کاربرد به همراه و با هماهنگی مدیریت کیفیت جامع می‌باشند که نتیجه این تعامل ارتقای عملکردهای کیفیت، و مهم‌تر از آن تقویت عملکردهای نوآوری در سازمانها است. حاجی یخچالی (1389) در پژوهشی با عنوان تأثیر آموزش فرآیند حل مسأله خلاق¹ بر تفکر علمی، به این نتیجه رسید که آموزش فرایند حل مسأله خلاق باعث افزایش معنادار تفکر علمی، خلاقیت، نوآوری و مؤلفه‌های‌شان در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز شد. همچنین آموزش فرآیند حل مسأله خلاق در طول زمان بر تفکر علمی، خلاقیت، نوآوری و مؤلفه‌های‌شان در دانشجویان اثر پایدار دارد.

در پژوهش شفیع آبادی و خلیج (1389) بین رضایت شغلی کارمندان زن و مرد تفاوت معنادار آماری دیده نشد.

بیغرض (1389) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر بهسازی جو خلاقیت و نوآوری در سازمانهای کارآفرین (مطالعه موردی کارخانجات مواد غذایی زاهدان) بیان کرد که توانمندسازی، انگیزه کسب موفقیت کارمندان و جو حمایتی، مکانیسم‌های اساسی تأثیر رهبری تحول آفرین روی خلاقیت و نوآوری سازمانی شناخته شده‌اند. همچنین عامل توانمندسازی نسبت به سایر متغیرها بیشترین تأثیر را بر نوآوری سازمانی دارد.

سلطانی (1389) در تحقیقی با عنوان تأثیر تعامل اجتماعی بر نوآوری شرکت‌های بیمه بیان داشت که با توجه به نتایج می‌توان استدلال کرد که در شرکت‌های بیمه به دلیل ضعف در مرحله کسب دانش و ناچیز بودن تعامل اجتماعی بین کارکنان و در نتیجه عدم معرفی روش‌های ارائه خدمات، عدم معرفی فرآیند ارائه خدمات نوآور در فرآیندهای کاری موجود و

1. Cps

همچنین عدم ایجاد تغییرات اساسی و لازم در ساختارهای سازمانی، نوآوری اداری در شرکت‌های بیمه به دست فراموشی سپرده شده است.

بهلولی اصل (1389) در بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی خصوصیات شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان متاهل بنیاد شهید شیراز، به این نتیجه رسید که خصوصیات شخصیتی (متغیر روان‌نژندی، متغیر انعطاف‌پذیری و متغیر با وجدان بودن) دارای قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی بوده است اما جنسیت تأثیری در رضایت شغلی نداشت.

حسنی و امجدی (1389)، در بررسی، نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه توانمندسازی و خلاقیت و نوآوری اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی با رضایت شغلی و خلاقیت و نوآوری کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی با خلاقیت و نوآوری نیز ارتباط معناداری وجود دارد. توانمندسازی توان پیش‌بینی رضایت شغلی و خلاقیت و نوآوری کارکنان را و رضایت شغلی توان پیش‌بینی خلاقیت و نوآوری را دارد. همچنین توانمندسازی از طریق افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان، قدرت خلاقیت و نوآوری آنان را افزایش می‌دهد. در نتیجه رضایت شغلی نقش میانجی در رابطه بین توانمندسازی و خلاقیت و نوآوری کارکنان دارد.

در پژوهش شهامت و روزگار (1390) زنان در همه‌ی موارد از سطح رضایت پاینتری نسبت به مردان برخوردار بودند. مردان بیشتر از زنان در ارتباط با کار، همکار، ارتقا، عوامل انگیزشی و در مجموعه هم از جنبه انگیزش و هم بهداشتی ابراز رضایت نموده‌اند.

شهامت (1390) در پژوهشی با عنوان "پیش‌بینی رضایت شغلی براساس هوش هیجانی و صلاحیت پرستاران بیمارستان بوشهر" بیان می‌کند که در مقایسه ابعاد رضایت شغلی باسابقه کار، میزان رضایت شغلی (در ابعاد رضایت همکاران و رضایت از حقوق) در بین پرستاران باسابقه کاری 11 تا 15 سال به ترتیب با پرستاران دارای سابقه زیر 5 سال و پرستاران با سابقه بین 5 تا 10 سال تفاوت معناداری دارد. نتایج نشان می‌دهد بیشترین میزان رضایت شغلی در ابعاد رضایت از همکاران و با سابقه سنی 15 تا 11 سال است.

پارسا نژاد (1390) در پژوهش خود، با عنوان رابطه خلاقیت سازمانی با استرس شغلی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، خلاقیت و رضایت شغلی را پیش بینی کننده استرس شغلی معرفی و بیان می‌دارد که براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در رضایت شغلی میزان استرس شغلی 0/649 واحد کاهش مییابد.

فرضیات پژوهش

- ۱) بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) بین خلاقیت با ابعاد رضایت مندی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳) بین نوآوری و ابعاد رضایت مندی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۴) نوآوری و خلاقیت پیش بینی کننده رضایت شغلی میباشند.
- ۵) بین رضایت شغلی و سابقه کاری رابطه معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه جمع آوری اطلاعات از تحقیقات توصیفی - از نوع همبستگی قلمداد می شود.

جامعه آماری پژوهش حاضر 110 نفر از شاغلان صنایع دستی شیراز در سال 1390 است. تعداد 89 نفر از شاغلان بر اساس جدول مورگان بعنوان نمونه آماری به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب گردیدند. نمونه شامل 28 نفر زن و 57 نفر مرد بود و 4 نفر جنسیت خود را اعلام نکردند. سنین آزمودنی ها بین 18 تا 66 سال؛ سابقه کاری آنها 1 تا 55 سال؛ سطح تحصیلات از بی سواد تا لیسانس و مدرک هنری مرتبط متغیر بود. در این پژوهش از 3 پرسشنامه استفاده شد:

1- پرسشنامه خلاقیت رندسیپ (1979): پرسشنامه استاندارد خلاقیت رندسیپ (1979)، با 50 سوال در مجله پرسنال ژورنال و به منظور اندازه گیری خلاقیت فرد در سازمان به چاپ رسیده است (مقیمی، 1383). نمره گذاری پرسشنامه خلاقیت بر اساس مقیاس لیکرت و شامل 5 طیف شامل (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف و کاملاً مخالف) است (رستمی، 1388). پایایی پرسشنامه توسط علوی و همکاران (1382)، گلی (1385)، سیادت و همکاران (1386)، عامری و همکاران (1381)، به ترتیب، 0/86، 0/98، 0/92، 0/74، 0/83 به دست آمده است (رستمی، 1388). قهرمان تبریزی (1384) سیادت و جهرمی (1386) ضریب آلفای 0/82 را برای این پرسشنامه گزارش کرده اند (پورطهماسبی، 1389). همچنین پایایی پرسشنامه توسط دامنی (1389) و پورطهماسبی (1389) به ترتیب 0/76 و 0/78 به دست آمده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه خلاقیت رندسیپ از طریق ضریب آلفای کرونباخ 0/68 به دست آمد.

2- پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا: پرسشنامه حاضر فرم کوتاه شده رضایت شغلی مینه سوتا است که شامل 20 پرسش است. پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا، چند وجه مختلف شغل که شامل شایستگی های سرپرستان، شرایط کاری، پاداش، تنوع کاری، سطوح مسئولیت شغلی و فرصت های پیشرفت را شامل می گردد (رهنما، 1384). پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا یک مقیاس درجه بندی است برای سطوح مختلف خشنودی و ناخشنودی و دامنه آن از خیلی خشنود تا خیلی ناخشنود است (ویس و همکاران، 1967؛ به نقل از مهداد، 1384). این پرسشنامه بر پایه این مفروضه قرار دارد که رضایت و عدم رضایت بخشی از یک پیوستار دو قطبی است که رضایت شغلی را از طریق جمع بستن نمره ها و دو زیر مقیاس رضایت بیرونی و رضایت درونی اندازه گیری می کند (یوسفی، 1386). رضایت شغلی مینه سوتا¹ به طور گسترده ای مورد بررسی و از سطوح بالایی از اعتبار و روایی برخوردار است (رهنما، 1384). به اعتقاد ناگی (1996) مقیاس سنجش رضایت شغلی مینه سوتا شواهد روایی خود را در پیشینه های

1. Minnesota satisfaction questionair (MSQ)

پژوهشی نشان داده است و به جای توصیف کارکنان از مشاغل خود به احساسات آنان می‌پردازد (یوسفی، 1386، ص. 162). پرسشنامه یاد شده دارای اعتبار بالایی است (تابر، 1991؛ به نقل از مهداد، 1384). گفته شده است که پرسشنامه رضایت‌شغلی مینه سوتا (1977) که 20 سوالی است ضریب اعتبار 0/85 دارد. (نصیری، 1387). پایایی پرسشنامه رضایت‌شغلی مینه سوتا با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0/94 است (مقیم، 1380؛ به نقل از صادقی، 1389). ضریب اعتبار پرسشنامه رضایت‌شغلی مینه سوتا 0/92 نیز برآورد شده است. همچنین روایی این پرسشنامه مورد تأیید است (بختیارنصرآبادی، 1388). در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه رضایت‌شغلی مینه سوتا از طریق ضریب آلفای کرونباخ 0/91 بدست آمده است.

3- پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی (مارتین پاتچن، 1965): این ابزار در سال 1965 میلادی توسط مارتین پاتچن ابداع گردید. این پرسشنامه توانایی فرد برای به کارگیری نوآوری در شغل‌اش را ارزیابی می‌کند و شامل 6 سوال بسته است و هر سوال بین 3 تا 6 گزینه انتخابی دارد (بهنام، 1388). پایایی آن توسط بهنام از طریق ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد و مقدار آن 0/82 گزارش گردید. پایایی پرسشنامه توسط داوود آبادی فرهانی (1374) سنجیده شده و آلفای کرونباخ آن 0/81 گزارش شده؛ دلقتندی آلفای کرونباخ این آزمون را 0/78 گزارش کرده؛ عابدینی (1384) آلفای کرونباخ آن سنجیده و میزان پایایی این پرسشنامه را 0/81 بدست آورده است. میزان همبستگی آزمون با آزمون نوآوری نژاد حاجی 0/78 بدست آمده است و روایی ملاکی این پرسشنامه در سال 1379 توسط دلقتندی سنجیده گردید و روایی آزمون با آزمون خلاقیت رندسیپ 0/85 همبستگی دارد (رشمه، 1385، به نقل بهنام، 1388). در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه نوآوری مارتین پاتچن از طریق ضریب آلفای کرونباخ 0/71 بدست آمده است. برای سنجش روایی پرسشنامه نیز از نظر متخصصان، اساتید محترم راهنما و مشاور استفاده گردید و همگی اعتبار ابزار را تأیید نمودند.

شیوه تجزیه و تحلیل اطلاعات

از روش‌های آماری همبستگی، تحلیل رگرسیون چندگانه و آزمون T برای گروه‌های مستقل استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش (الف) داده‌های توصیفی

جدول 1-4. میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق به تفکیک جنسیت

متغیرهای تحقیق	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار
خلاقت	زن	28	3/22	8/79
	مرد	57	2/91	8/86
نوآوری	زن	28	18/46	5/92
	مرد	57	17/94	5/61
رضایت شغلی	زن	28	71/5	11/99
	مرد	57	71/07	11/34

تعداد آزمودنی‌های این پژوهش 28 نفر زن و 57 نفر مرد است. تعداد 4 نفر نیز جنسیت خود را اعلام نکردند. میانگین نمره خلاقت در زنان 3/22 و در مردان 2/91 است و انحراف معیار آن در زنان 8/79 و در مردان 8/86 است. میانگین نمره نوآوری زنان 18/46 و مردان 17/94؛ و انحراف معیار 5/92 برای زنان و 5/61 برای مردان به دست آمد. میانگین نمره رضایت شغلی زنان 71/5 و مردان 71/07 است؛ با انحراف معیار 11/99 برای زنان و 11/34 برای مردان.

(ب) یافته‌های استنباطی

در این تحقیق به دنبال بررسی فرضیه‌های زیر هستیم:
فرضیه اول: بین خلاقت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
جهت بررسی این فرضیه از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

جدول 2-4. ضرایب همبستگی بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی با رضایت شغلی	سطح معناداری
خلاقیت	2/52	8/8	0/24	0/02
نوآوری	17/8	6/16	0/44	0/0001

همان گونه که در جدول (2-4) مشاهده می شود ضریب همبستگی بین خلاقیت و رضایت شغلی برابر با 0/24 است که در سطح ($p < 0/02$) معنا دار است. بدین معنا که هر چه میزان خلاقیت افزایش یابد رضایت شغلی نیز افزایش می یابد.

همچنین ضریب همبستگی بین نوآوری و رضایت شغلی برابر با 0/44 می باشد که در سطح $p < 0/0001$ معنا دار می باشد. یعنی هر چه میزان نوآوری بیشتر باشد میزان رضایت شغلی نیز بالاتر است. البته ضریب همبستگی نوآوری با رضایت شغلی به مراتب بیشتر از خلاقیت و رضایت شغلی است.

فرضیه دوم: بین خلاقیت با ابعاد رضایت مندی شغلی رابطه معنا داری وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره 3-4 گزارش شده است.

جدول 3-4. ضرایب همبستگی بین ابعاد رضایت شغلی با خلاقیت

ابعاد رضایت شغلی	ضریب همبستگی با خلاقیت	سطح معناداری
شرایط کاری	0/17	0/09
سطوح مسئولیت شغلی	0/17	0/11
تنوع کاری	0/13	0/2
فرصت هایی جهت پیشرفت	0/24	0/02
شایستگی سرپرستان	0/19	0/06
پاداش	0/23	0/03

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می شود فقط بین ابعاد فرصت های پیشرفت و پاداش با خلاقیت رابطه مثبت معناداری وجود دارد و بین ابعاد دیگر رضایت شغلی با خلاقیت رابطه معنا داری مشاهده نمی شود.

بیشترین ضریب همبستگی مربوط به پاداش $r = 0/23$ می باشد و کمترین آن مربوط به تنوع کاری می باشد.

فرضیه سوم: بین نوآوری و ابعاد رضایت شغلی رابطه معنا داری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. جدول شماره 4-4 نتایج این تحلیل را نشان می دهد.

جدول 4-4. ضرایب همبستگی بین ابعاد رضایت شغلی با نوآوری

ابعاد رضایت شغلی	ضریب همبستگی با نوآوری	سطح معناداری
شرایط کاری	0/35	0/001
سطوح مسئولیت شغلی	0/37	0/0001
تنوع کاری	0/31	0/003
فرصت هایی جهت پیشرفت	0/3	0/004
شایستگی سرپرستان	0/33	0/001
پاداش	0/45	0/0001

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود تمام ابعاد رضایت شغلی با نوآوری رابطه مثبت و معنا دار دارند. بیشترین رابطه مربوط به بعد پاداش ($r = 0/45$) می باشد. و سپس از آن سطوح مسئولیت شغلی ($r = 0/37$) و سپس شرایط کاری ($r = 0/35$) و سپس شایستگی سرپرستان ($r = 0/33$) و تنوع کاری و فرصت جهت پیشرفت در مرحله آخر قرار می گیرند.

فرضیه چهارم: نوآوری و خلاقیت پیش بینی کننده رضایت شغلی می باشند. برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده گردید.

جدول 5-4. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نوآوری و خلاقیت روی رضایت شغلی

متغیرهای پیش بین	R	R2	نسبت F	سطح معناداری F	Beta	t	سطح معناداری t
خلاقیت	0/47	0/22	12/35	0/0001	0/16	1/62	0/1
نوآوری					0/41	4/28	0/0001

مقدار ثابت = $47 / 54$

همان گونه که مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش بین (خلاقیت و نوآوری) با متغیر ملاک (رضایت شغلی) برابر با $0/47$ است و ضریب تعیین برابر با $0/22$ است. بدین معنا که خلاقیت و نوآوری هر دو با هم قادرند 22% از تغییرات نمرات رضایت شغلی را پیش بینی نمایند که با توجه به اینکه مقدار نسبت $F (12/35)$ در سطح $p < 0/0001$ معنادار است. پس نتیجه می گیریم که متغیرهای خلاقیت و نوآوری قادراند با هم میزان رضایت شغلی را پیش بینی نمایند.

مقدار ضریب رگرسیون (Beta) برای خلاقیت برابر با $0/16$ و برای نوآوری برابر با $0/41$ است. این نشان دهنده این است که قدرت پیش بینی نوآوری بیشتر از خلاقیت است. همچنین مقدار t برای نوآوری در سطح $0/0001$ معنادار است ولی برای خلاقیت معنادار نمی باشد. بدین معنا که نوآوری به تنهایی و با کنترل عامل خلاقیت قادر به پیش بینی رضایت شغلی است ولی خلاقیت به تنهایی و با کنترل عامل نوآوری قادر به پیش بینی رضایت شغلی است.

فرضیه پنجم: بین رضایت شغلی با سابقه کار رابطه معنا دار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. جدول 6-4 نتایج این تحلیل را نشان می دهد.

جدول 6-4. ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و سابقه کار

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنا داری
سابقه کاری	11/93	13/8	0/022	0/8
رضایت شغلی	68/55	17/09		

همان گونه که در جدول می بینیم ضریب همبستگی پیرسون بین سابقه کاری و رضایت شغلی برابر با 0/022 می باشد که در سطح معنا داری $p < 0/8$ معنا دار نمی باشد پس رابطه معنا داری بین سابقه کاری و رضایت شغلی وجود ندارد.

فرضیه ششم: بین میزان رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معنا داری وجود دارد. جهت آزمون این فرضیه از آزمون t برای مقایسه گروه های مستقل استفاده شده است. که نتایج آن در جدول شماره 7-4 گزارش شده است. فرض همگنی واریانس ها نیز وجود دارد.

جدول 7-4. نتایج آزمون t برای مقایسه گروه های مستقل جهت مقایسه میزان رضایت شغلی در دو گروه

زنان و مردان

گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنا داری
مردان	57	71/07	11/34	-0/16	83	0/87
زنان	28	71/5	11/99			

همان گونه که در جدول مشاهده می شود مقدار t برابر با -0/16 می باشد که در سطح $p < 0/87$ معنا دار نمی باشد. یعنی تفاوت معناداری بین رضایت شغلی زنان و مردان وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج نشان داد که بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. هر چه خلاقیت و نوآوری افزایش یابد رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. البته ضریب همبستگی نوآوری با رضایت شغلی به مراتب بیشتر از خلاقیت و رضایت شغلی است.

نتایج همسو با یافته شامل گلی (1385)، قنبری (1388)، پوستین دوز (1388) رستمی (1388)، و حسنی و امجدی (1389) است.

در بررسی گلی (1385)، قنبری (1388)، پوستین دوز (1388) و رستمی (1388) که به ترتیب به تحقیق روی کارکنان آب و فاضلاب، دبیران، کارکنان دانشگاه، کارکنان ثبت اسناد فارس پرداختند، رابطه خلاقیت و رضایت شغلی معنادار بوده است.

خلاقیت و نوآوری متغیرهایی است که شغل و سازمان بدون آنها به حالت رکود در می آید و لازمه حفظ و پیشرفت و جلوگیری از نابودی مشاغل، وجود نوآوری در آنها است. بنابراین بدیهی به نظر می آید که بین خلاقیت و به ویژه نوآوری با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد و با بالا رفتن نوآوری رضایت شغلی نیز افزایش می یابد.

یافته‌های به دست آمده احتمالاً به این دلیل باشد که خلاقیت و به ویژه نوآوری می تواند تأثیر مثبتی بر بیشتر دیده شدن کار و افزایش فروش محصول داشته باشند. در نتیجه، همه اینها می تواند منجر به افزایش رضایت شغلی (درونی و بیرونی) شاغلان گردد.

فرضیه دوم: بین خلاقیت با ابعاد رضایت مندی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج نشان داد که بین خلاقیت با برخی از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. بین خلاقیت با ابعاد فرصت های پیشرفت و پاداش رابطه مثبت معنا داری وجود دارد و بین ابعاد دیگر رضایت شغلی با خلاقیت رابطه معنا داری وجود ندارد. بیشترین ضریب همبستگی مربوط به بعد پاداش $r = 0/23$ می باشد و کمترین آن مربوط به بعد تنوع کاری می باشد.

این نتیجه با یافته های مهدوی (1376؛ به نقل از دهقان، 1386)، سجادی (1383)، سعادت و صادقی (1384)، قنبری (1388) و رستمی (1388) همسو است.

مهدوی (1386)، از میان عوامل رضایت شغلی بر متخصص بودن کارکنان و بهره مندی آنها از شرایط کاری و حقوق بهتر تأکید نموده است. سعادت و صادقی (1384) و سجادی (1388) سیستم پاداش را از عوامل مؤثر بر خلاقیت می دانند. قنبری (1388) تفاوت بین رضایت شغلی در ابعاد انگیزشی و بعد بهداشتی و خلاقیت در ابعاد سیالی، انعطاف پذیری، بسط و

ابتکار را معنادار دانسته است. رستمی (1388) اعلام نموده که رضایت از حقوق، قدرت پیش بینی خلاقیت سازمانی را دارا است.

تلفیق نتایج قنبری (1388) و رستمی (1388) و پژوهش حاضر حاکی از رابطه بین خلاقیت با رضایت شغلی (در بعد انگیزی و بهداشتی - در بعد حقوق - فرصت های پیشرفت و پاداش) است. رضایت شغلی با حقوق و شرایط کاری رابطه معنادار دارد (مهدوی 1386) و بین خلاقیت با سیستم پاداش نیز رابطه وجود دارد (سجادی، 1388، سعادت و صادقی 1384).

با بالا رفتن خلاقیت فرصت برای پیشرفت و پاداش بالا می رود و برعکس. شاید بتوان با بالا بردن خلاقیت باعث ارتقای پاداش و در نتیجه افزایش رضایت شد یا با ارائه پاداش و ایجاد فرصت پیشرفت باعث افزایش خلاقیت و در نتیجه رضایت شغلی گردید.

فرضیه سوم: بین نوآوری و ابعاد رضایت مندی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج حاکی از آنست که تمام ابعاد رضایت شغلی با نوآوری رابطه مثبت و معنادار دارند. بیشترین رابطه مربوط به بعد پاداش ($r=0/45$) است و پس از آن سطوح مسئولیت شغلی ($0/37$) و سپس شرایط کاری ($r = 0/35$) و سپس شایستگی سرپرستان ($r = 0/33$) قرار دارند و تنوع کاری و فرصت جهت پیشرفت در مرحله آخر قرار می گیرند.

این نتایج با یافته های گالیا و لکروز (2003؛ به نقل از رستمی، 1388) و سلطانی (1389) همسو است و با یافته موسوی (1387) ناهمسو است.

گالیا و لکروز (2003؛ به نقل از رستمی، 1388) رابطه بین فعالیتهای نوآورانه با سیستم پاداش و نتایج سلطانی (1389) رابطه نوآوری با تعاملات اجتماعی (که در پژوهش حاضر جز بعد شرایط کار بود) را تأیید می کنند. همچنین برطبق تئوری تبادل رهبر - عضو (گرین شاندورا، 1987؛ به نقل از موسوی، 1387) کیفیت ارتباط بین سرپرست و زیردست با نوآوری ارتباط دارد.

(موسوی، 1387) در بررسی رابطه ویژگیهای شغل با خشنودی شغل و رفتار نوآورانه کارکنان شرکت گاز دریافت که فقط بین نوآوری با یک بعد رضایت رابطه وجود دارد

(در بعد رضایت از ترفیع در زنان). این نتیجه شاید ناشی از ابزار، جامعه آماری یا شرایط کاری متفاوت یا فرهنگ حاکم محیط کاری بررسی شده باشد.

با توجه به تأیید رابطه نوآوری با تمام ابعاد رضایت شغلی در این پژوهش، می توان بیان کرد که باید به تأثیر نوآوری و رضایت شغلی بر یکدیگر توجه نمود. با توجه به رابطه بالای نوآوری با بعد پاداش شاید بتوان با آموزش نوآوری در افزایش پاداش و سایر ابعاد تأثیرگذاریم و از طرف دیگر شاید با ارائه سیستم پاداش مناسب بر افزایش نوآوری شاغلان تأثیرگذار باشیم. فرضیه چهارم: نوآوری و خلاقیت پیش بینی کننده رضایت شغلی می باشند.

همان گونه که نتایج نشان داد، خلاقیت و نوآوری هر دو با هم قادرند 22% از تغییرات نمرات رضایت شغلی را پیش بینی نمایند. قدرت پیش بینی نوآوری بیشتر از خلاقیت می باشد. نوآوری به تنهایی و با کنترل عامل خلاقیت قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد ولی خلاقیت به تنهایی و با کنترل عامل نوآوری قادر به پیش بینی رضایت شغلی نیست.

نتایج با یافته موسوی (1387) ناهمسو و با یافته پوستین دوز (1388)، حسنی و امجدی (1389) همسو است.

موسوی (1387) بیان نمود که بین رفتار نوآوران و رضایت شغلی بر کار کارکنان شرکت گاز (جز در بعد رضایت از ترفیع در زنان) رابطه مثبت معناداری وجود ندارد.

پوستین دوز (1388) در بررسی فرضیه خود (خلاقیت و هوش هیجانی توانایی پیش بینی رضایت شغلی را دارد) در کارکنان دانشگاه هنر اصفهان، دریافت که میزان خلاقیت کارکنان به تنهایی 13 درصد رضایت شغلی آنان را تبیین می کند. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در خلاقیت، میزان رضایت شغلی آنان $0/367$ واحد افزایش می یابد.

حسنی و امجدی (1389)، در بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه توانمندسازی و خلاقیت و نوآوری اداره آموزش و پرورش آذربایجان غربی دریافتند که رضایت شغلی توان پیش بینی خلاقیت و نوآوری را دارد. توانمندسازی، قدرت پیش بینی رضایت شغلی و خلاقیت و نوآوری را دارد. توانمندسازی با افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان، قدرت خلاقیت و

نوآوری آنان را افزایش می‌دهد. در نتیجه رضایت شغلی نقش میانجی در رابطه بین توانمندسازی و خلاقیت و نوآوری کارکنان دارد.

تناقض مشاهده شده شاید ناشی از ابزار اندازه‌گیری و جامعه آماری متفاوت باشد. شاید نوآوری، تأثیر کم بر کار کارکنان شرکت گاز داشته باشد، اما در صنایع دستی نوآوری ضروری و کاربردی تر و تأثیر آن بر کالاها و در نتیجه رضایت شغلی مشخص‌تر باشد. اینکه نوآوری قدرت پیش‌بینی قوی‌تری نسبت به خلاقیت دارد منطقی به نظر می‌رسد. خلاقیت یک امر ذهنی است و نوآوری عینیت بخشیدن به خلاقیت است. بنابراین باید خلاقیت به نوآوری (ویک محصول جدید) تبدیل شده باشد تا بتواند تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی شاغلان بگذارد. و شاید بتوان با یک آموزش ساده و افزایش نوآوری تأثیر بسزایی در افزایش رضایت شغلی شاغلان گذاشت.

و اینکه توانمندسازی در افزایش رضایت شغلی تأثیر دارد بدیهی به نظر می‌رسد زیرا با افزایش توانمندسازی و آموزش (مثلاً آموزش نوآوری) رضایت افزایش می‌یابد و این افزایش رضایت نیز دوباره تأثیرگذار بر افزایش خلاقیت و نوآوری می‌باشد. بنابر این، رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی بصورت چرخه‌ای و متقابل است.

فرضیه پنجم: بین رضایت شغلی با سابقه کار رابطه معنا دار وجود دارد.

نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی با سابقه کار رابطه معنا دار وجود ندارد. این نتایج با یافته کنس (1992؛ به نقل از رستمی، 1388)، دیی (1999؛ به نقل از بهنام، 1388) و شهامت (1390) است.

کنس (1992) رابطه هسته کنترل با رضایت شغلی و شش متغیر جمعیت‌شناختی در میان مؤسسات بین‌المللی بررسی و به این نتیجه رسیده که سنوات خدمت با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. دیی (1999) در بررسی پشتیبانی سازمانی از نوآوری به این نتیجه رسید که اعضای هیئت علمی که سابقه خدمت بیش از یک سال داشتند، حمایت بیشتری برای نوآوری دریافت می‌کردند که این مسأله باعث می‌شد که گرایش برای باقی ماندن در شغل به نحو مثبتی

در آنها ایجاد شود. همچنین شهامت (1390) در پژوهش خود با عنوان پیش بینی رضایت شغلی بر اساس هوش هیجانی و صلاحیت پرستاران بیمارستان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر اذعان می کند در مقایسه ابعاد رضایت شغلی با سابقه کار، میزان رضایت شغلی (در ابعاد رضایت همکاران و رضایت از حقوق) در بین پرستاران با سابقه کاری 11 تا 15 سال به ترتیب با پرستاران دارای سابقه زیر 5 سال و پرستاران با سابقه بین 5 تا 10 سال تفاوت معناداری دارد. این نتایج در کل نشان می دهد بیشترین میزان رضایت شغلی در ابعاد رضایت از همکاران و با سابقه سنی 15 تا 11 سال است.

به نظر تفاوت در ابزار اندازه گیری و متفاوت بودن جامعه آماری به ویژه تفاوت در شغل مورد بررسی می تواند دلیل این ناهمسوئی در نتایج باشد. شاید برعکس یافته شهامت، که با بالا رفتن سابقه کار فرد با محیط همخوانی بیشتری پیدا می کند، حقوقش افزایش می یابد، حمایت های سازمانی بیشتر می شود، اما در شاغلان صنایع دستی (یعنی این پژوهش) افزایش سابقه مزایایی ندارد.

فرضیه ششم: بین میزان رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش، فرضیه ششم را رد کرد. یعنی نشان داد بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد.

این نتایج با یافته موسوی (1387)، پوستین دوز (1388) و بهلولی اصل (1389) همسو و با یافته های کنس (1992؛ به نقل از رستمی، 1388)، گلی (1385)، و رستمی (1388) ناهمسو است.

موسوی (1387) پژوهش خود را بین کارکنان شرکت گاز خوزستان و پوستین دوز (1388) در بین کارکنان دانشگاه هنر اصفهان و بهلولی اصل (1389) در بین کارکنان متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز انجام دادند و تفاوت معناداری بین رضایت شغلی زنان و مردان نیافتند. کنس (1992) در بررسی مؤسسات بین المللیع و گلی (1385) در بررسی کارکنان شرکت آب و فاضلاب و رستمی (1388) با بررسی کارکنان اداره ثبت اسناد فارس همگی به

این نتیجه رسیدند که کارکنان زن بیش از کارکنان مرد از شغل خود رضایت دارند. اما، شهامت و روزگار (1390) در بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، زنان در همه موارد از سطح رضایت پایین تری نسبت به مردان برخوردار هستند. مردان بیشتر از زنان در ارتباط با کار، همکار، ارتقاء، عوامل انگیزشی و در مجموع هم از جنبه انگیزش و هم بهداشتی ابراز رضایت نموده اند. و همچنین زندگی پور (1988؛ به نقل از شهامت، 1390) نیز به این نتیجه رسید که مردان بیش از زنان رضایت شغلی دارند.

این ناهمخوانی در یافته ها شاید به دلیل ابزار اندازه گیری، جامعه آماری متفاوت، زمان های متفاوت یا شرایط فردی و محیطی گوناگون باشد. همچنین یافته ها یا نشان دهنده عدم تفاوت بودند یا اینکه رضایت شغلی زنان بالاتر از مردان است را تأیید می کنند.

بنابراین با تأیید این نکته که بین خلاقیت و به ویژه نوآوری با ابعاد رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به اینکه نوآوری تأثیر بسزایی در رضایت شغلی دارد، می توان گفت باید به خلاقیت و نوآوری توجه بیشتری شود. نوآوری راز بقای مشاغل است و توجه نداشتن به متغیرهایی که باعث افزایش رضایت شغلی در شاغلان می گردد باعث رو به زوال رفتن مشاغل و سازمانها است. علاوه بر آن ما رضایت شاغلان را در شغلی بررسی کرده ایم که تنها سود و زیان و رکود و ترقی آن مختص به سازمان یا نهاد خاصی نیست بلکه متعلق به تمام ملت می باشد و میراث فرهنگی همه ما است. بنابراین اهمیت بهبود رضایت شغلی و یافتن متغیرهای اثرگذار در آن (که در این تحقیق خلاقیت و نوآوری بود)، اهمیتی دوچندان دارد و باید با تلاش در افزایش این متغیرها سعی در بهبود رضایت شغلی داشت. هم چنان که باید به بررسی رابطه سایر متغیرها با رضایت شغلی و عوامل تأثیرگذار در آن در شاغلان صنایع دستی بود.

توصیه می شود به رضایت شغلی شاغلان سازمان یاد شده در تمام ابعاد (پاداش، شرایط کاری، سطوح مسئولیت شغلی، تنوع کاری، فرصت های پیشرفت، شایستگی سرپرستان) توجه گردد. به ویژه در حیطه های افزایش رضایت شغلی آنها و آموزش خلاقیت و به ویژه نوآوری

برای شاغلان (برای همه شاغلان نه فقط یک گروه خاص) و ایجاد فرصت و تشویق برای نوآوری نیز اقداماتی صورت گیرد. در سیستم پاداش و تشویق به شاغلان نوآور توجه شود. فعالیت‌ها و زحمات‌های آنها تقدیر گردد، به تمام نوآوری‌ها حتی نوآوری‌های کوچک اهمیت داده شود و فرصت ارائه نوآوری و ایجاد تسهیلات لازم برای نوآوران ایجاد گردد.

پیشنهادات

الف) پیشنهادات کاربردی

1- آموزش - الف) جلسه‌های آموزش خلاقیت و نوآوری؛ ب) ایجاد خانه آموزش خلاقیت و نوآوری ویژه شاغلان صنایع دستی؛ ج) آموزش نوآوری شغلی مستمر برای مدیران و شاغلان؛ د) قرار دادن واحدهای درسی نوآوری برای دانشجویان رشته صنایع دستی (به طور عملی نه فقط نظری)

2- استخدام کارکنان، مدیران، و شاغلان نوآور در سازمان صنایع دستی و بهبود و توجه به عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری و در نتیجه افزایش رضایت شغلی.

3- ارائه پاداش (مادی و معنوی) به شاغلان خلاق و نوآور برای افزایش نوآوری سازمان (حتی نوآوری‌های اندک)

4- ایجاد زمینه‌های مناسب به منظور ابتکار و خلاقیت و نوآوری کارکنان و شاغلان

5- برپایی مسابقه در زمینه نوآوری در صنایع دستی.

6- ایجاد صندوق پیشنهادات خلاق (هم بصورت قدیمی، هم به صورت مدرن)

7- تخصیص بودجه کافی و مناسب برای اجرای طرح‌ها و ایده‌های خلاق و نو توسط شاغلان نوآور.

ب) پیشنهادات پژوهشی

1- پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگری نیز در جامعه شاغلان صنایع دستی شیراز صورت گیرد. برای نمونه در زمینه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، بهبود شرایط کاری، بهبود روابط بین

فردی، بهبود سیستم مدیریتی و غیره در شاغلان صنایع دستی شیراز، به منظور افزایش رضایت شغلی .

2- بررسی رابطه سیستم پیشنهادات، پاداش، نوع مدیریت، فرسودگی شغلی، روابط بین فردی، و توانمند سازی با رضایت شغلی و تفاوت رضایت شغلی در شاغلان دارای تحصیلات دانشگاهی مرتبط با رشته و شاغلان بدون تحصیلات مرتبط. همچنین بررسی تأثیر رضایت شغلی (در ابعاد پاداش و شرایط کاری) بر نوآوری و سایر ابعاد رضایت توصیه می شود.

3- این پژوهش می تواند به صورت مقایسه ای بین شاغلان سایر شهرها صورت گیرد.

4- با توجه به اینکه آزمودنی های این پژوهش را شاغلان صنایع دستی شیراز تشکیل می دادند، به منظور بررسی دقیق تر و تعمیم نتایج آن در سایر مشاغل، پژوهش هایی با این موضوع در کلیه مشاغل صورت گیرد. همچنین تحقیق در هنر صنعت گران سایر نقاط کشور نیز صورت گیرد.

5- پیشنهاد می شود تحقیقات آتی با ابزار بهتر و همراه متغیرهای تعدیل گری مانند میزان تحصیلات، رشته، و غیره صورت گیرد.

6- تنظیم و تهیه پرسشنامه های خلاقیت، نوآوری، رضایت شغلی که دارای پرسش های کوتاه، روان، قابل فهم و بومی، و ترجیحاً مختص شاغلان صنایع دستی باشد.

7- ایجاد دفتر واقعی ارتباط با پژوهشگران. به جای نیاز به توضیحات برای قسمت های مختلف سازمان و سرگردانی محقق و لزوم مراجعه مکرر (آن هم فقط برای معرفی مکان اشتغال شاغلان). به طور کلی همکاری و احترام بیشتری برای پژوهش قابل شوند.

8- اجرای فراخوان های پژوهشی (در حوزهای مختلف نیروی انسانی) توسط سازمان صنایع

دستی

منابع

- بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ رجایی پور، سعید؛ سلیمی، قربانعلی؛ طاهر پور، فاطمه؛ و پرتوی، محمد. (1388). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، 33(9)، صص. 57-76.
- بهنام، فاطمه. (1388). بررسی تأثیر خلاقیت و نوآوری بر بهره‌وری منابع انسانی در کارکنان پالایشگاه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، رشته روانشناسی صنعتی سازمانی.
- بهلولی اصل، فاطمه (1389). بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی خصوصیات شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه آزاد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- بیات، حمیدرضا (1375). بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر روی خلاقیت و نوآوری سازمانی در سطح سازمان‌های دولتی استان زنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی.
- بیغرض، بشیر (1389). عوامل مؤثر بر بهسازی جو خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های کارآفرین مطالعه موردی: کارخانجات صنایع مواد غذایی زاهدان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- پارسا نژاد، معصومه (1390). رابطه خلاقیت سازمانی با استرس شغلی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- پورطهماسبی، سیاوش؛ تاجور، آذر؛ و سیدکلان، سیدمحمد (1389). رابطه بین عوامل فردی و سازمانی با خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اردبیل. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، 1(1): صص. 22-29.
- پور فرج عمران، مجید (1387). بررسی رابطه بین خلاقیت، هوش هیجانی و خودکارآمدی. اولین کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران. برگرفته از سایت

سیولیکا (مرجع دانش) مقالات علمی کنفرانس های کشور، بازیابی شده در 27 آگوست 2013،

از http://www.civilica.com/Paper-ICIC01-ICIC01_022.html

پوستین دوز، محمد صادق (1388). بررسی رابطه هوش هیجانی با خلاقیت و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه هنر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

حاجی یخچالی، علیرضا. (1389). تأثیر آموزش فرآیند حل مسأله خلاق بر تفکر علمی، خلاقیت و نوآوری. پایان نامه دکتری تخصصی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

حسینی، محمد؛ و امجدی حور، جواد (1389). نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه توانمند سازی و

خلاقیت و نوآوری (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی). اولین

کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری، برگرفته از سایت سیولیکا (مرجع دانش) مقالات علمی کنفرانس های کشور، بازیابی شده در 27 آگوست 2013 از

http://www.civilica.com/Paper-MIEAC01-MIEAC01_263.html

دامنی، حسین. (1389). بررسی رابطه بین توانمندسازی با خلاقیت و فرسودگی شغلی در بین معلمان ابتدائی شهرستان ایرانشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد واحد مرودشت، دانشکده علوم انسانی.

دهقان منشادی، مهدیه (1386). بررسی تأثیر نوع استخدام رسمی و پیمانی بر روی رضایت شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.

رستمی، بابک. (1388). بررسی رابطه بین جو سازمانی، خلاقیت و رضایت شغلی کارکنان اداره کل ثبت اسناد فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده روانشناسی.

رهنمای رود پشته، فریدون (1384). طرح مطالعاتی بررسی و سنجش تعهد و وفاداری سازمانی مدیران ایدرو. سازمان گسترش نوسازی صنایع، معاونت منابع انسانی، مدیریت نظارت بر عملکرد و خدمات مدیران.

زمینی، سهیلا؛ حسینی نسب، داود (1388). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی میان اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه تبریز. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، 20 (7): صص. 138-121.

ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد؛ و نمازی، سمیه (1387). بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، 1(2): صص. 174-153.

ساعدی، سارا؛ خلعتبری، جواد؛ و موری نجف آبادی، ندا (1389). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی 1(4)، صص. 55-64.

سجادی، حانیه السادات (1383). عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی

سعادت، اسفندیار؛ و صادقی، منصور (1384). طراحی و تبیین مدلی جهت زمینه سازی برای خلاقیت در مؤسسات پژوهشی کشور (حوزه وزارت علوم و فناوری). دو ماهنامه علمی- پژوهشی دانشور رفتار، 12(14): صص 35-46.

سلطانی، سیده مانلی (1389). تأثیر تعامل اجتماعی بر نوآوری شرکتهای بیمه. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بیمه، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده حسابداری و مدیریت.

شفیع آبادی، عبدالله؛ و خلیج اسدی، شادیده (1389). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی 1(2): صص. 33-27.

شفیعی، مجید (1387). مهندسی همرو راهکار جدید مدیریتی در ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان های تولیدی. اولین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران. برگرفته از سایت سیویلیکا (مرجع دانش) مقالات علمی کنفرانس های کشور، بازیابی شده در 27 آگوست 2013 از http://www.civilica.com/Paper-ICIC01-ICIC01_104.html

- شهامت ، شهره (1390) . پیش بینی رضایت شغلی بر اساس هوش هیجانی و صلاحیت پرستاران بیمارستان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد واحد مرودشت، دانشکده علوم انسانی.
- شهامت ، نادر؛ روزگار ، مریم؛ و شهامت ، فاطمه (1390). بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی از دوجنبه ی انگیزشی و بهداشتی . فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ، 2، صص. 107-130.
- شهرآرای، مهرناز؛ و مدنی پور، رضا (1376) . ترغیب و آموزش خلاقیت در سازمان های پویا . فصلنامه دانش مدیریت، 10(38/37)، صص. 73-103.
- صادقی، شیما (1389). بررسی رابطه رضایت شغلی و سلامت روان کارمندان شهرداری منطقه 14 شهر تهران . پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- طالب بیدختی، عباس؛ و انوری، علیرضا (1385). خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان ها. مجله تدبیر، 151، صص 21-25.
- فارس‌یجانی، حسن؛ سمیعی نیستانی، ابوالفضل (1389). بررسی نقش یکپارچگی بین مدیریت کیفیت جامع و مدیریت تکنولوژی در تعیین عملکردهای کیفیت و نوآوری (پژوهشی در مورد شرکت های تولیدی استان مرکزی). نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، 14، صص. 117-136.
- قنبری، زهرا (1389). مقایسه خلاقیت و رضایت شغلی دبیران گروه هنر و علوم انسانی منطقه 17 تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم انسانی، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- گلی، زهرا (1385). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و خلاقیت در شرکت آب و فاضلاب شهرستان رشت. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه الزهرا (س)، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی .
- مقیم، سید محمد (1383). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی . چاپ سوم. تهران: ترمه.

- موسوی، سید جابر (1387). بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی با خشنودی شغلی و نوآوری در بین کارکنان شرکت گاز استان خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- مهداد، علی (1381). روانشناسی صنعتی سازمانی. چاپ 4. اصفهان: جنگل.
- نصیری، طیبه (1387). بررسی رابطه بین سخت‌رویی و خودکارآمدی و رضایت‌شغلی معلمان مقطع متوسطه و پیش‌دانشگاهی ناحیه یک شهریار. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهرا، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- نیکنامی، مصطفی؛ تقی پورظهیر، علی؛ دلاور، علی؛ و غفاری مجلج، محمد (1388). طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، 2(5)، صص. 1-28.
- یوسفی، سیده سمیه (1386). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی زنان متأهل 25 تا 55 ساله در شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.