

Research Paper

The effect of dual-shift work on employees' tendency to be creative, considering the mediating role of resilience.

Toraj Hassanzadeh Samarin^{*1} Mohammad Sadegh Hassanzadeh Pasikhani² Mahin Mahboubi Malali³ Somayeh Saebnia⁴ ¹ Associate Professor, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran² Assistant Professor, Public Administration, Payamenoor University, Tehran, Iran³ MSC, Public Administration, Payame noor University, Rasht, Iran⁴ PhD student, Public administration, Islamic Azad university, Ardabil, Iran

10.22080/shrm.2024.26626.1580

Received:

January 21, 2024

Accepted:

July 22, 2024

Available online:

November 24, 2024

Keywords:

Transformational leadership, transactional leadership, trust, individual identification, innovation climate, employee creativity, creative self-efficacy

Abstract

Today, motivating and encouraging employees to be creative in an uncertain work environment is essential. Creativity plays a key role in organizational changes and is considered a key and important organizational resource; therefore, the purpose of the present study is to investigate the effect of being two-time on employees' willingness to be creative, considering the mediating role of resilience in the banking industry of Rasht. The statistical population of this study is all employees of Sepah Bank branches in Rasht. The sample size was obtained using the Morgan table, which was 235 people, who were selected based on the non-probability sampling method. A standard questionnaire was used to measure the variables. The validity of the questionnaire was examined in diagnostic, convergent and divergent terms, and the reliability of the questionnaire was also examined with Cronbach's alpha coefficient. The research model was tested based on the structural equation modeling (SEM) method based on partial least squares (PLS) and with the help of Smart PLS3 software. The findings of the study showed that duality has a significant effect on resilience, and resilience also has an effect on employees' tendency to be creative, and finally, the mediating role of resilience between duality and employees' tendency to be creative was confirmed. The thinking and reasoning is that if employees work on multiple tasks and duties simultaneously, it will create a greater and broader understanding of the individual in different and possibly related areas, and it will provide the conditions for the individual to be creative, and for this behavior to occur, based on the theory of planned behavior, the tendency to be creative must first be formed. Employee resilience also acts as a bridge between duality and creativity by improving employees' capacity to manage multiple tasks in an efficient and effective manner.

***Corresponding Author:** Toraj Hassanzadeh Samarin**Address:** University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran**Email:** t.hasanzadeh@uma.ac.ir**Tel:** 09147022947

Extended abstract

1. Introduction

In today's fast-paced world, the ability to think creatively in various fields is very valuable (Ren et al., 2021). In this regard, many organizations have inevitably sought to develop their human resources in order to succeed and remain in global competition, and one of the most important strengths for any organization is the development of its human resources. Therefore, one of the components that is of great importance in relation to human resources in organizations is the discussion of employee creativity (Irji Rad and Lotfi Khatunabad, 2018). Creativity and innovation are important activities that create added value for the organization (Akradlou et al, 2021). In fact, creativity plays a key role in organizational change, and stimulating and encouraging employees to be creative in today's uncertain and changing work environment is essential and serves as a key and important organizational resource (Brimani and Alizadeh, 2018r).

The desire for creativity and innovation is not just a recommendation, but a vital necessity. The desire for creativity of employees in the organization helps the organization survive in such a way that when employees are creative in their work, they will be able to present and apply new and useful ideas about the organization's products, performance, services or procedures (Abbasi Seruk et al, 2017). In this case, the creativity of each individual in teamwork is valuable for the organization; because by sharing ideas, they achieve the creation of a new solution (Chen et al., 2021). The importance of creativity for the industry of any country is immeasurable; because its value is incalculable. That is why developed countries promote factors that can develop a desire for creativity and a creative mindset (Demetriou & Nicholl, 2021). And

despite various researches working in the field of creativity, there is a research gap in this field, including the lack of attention to the duality of research. For example, Lopez-Ames et al. (2020) conducted an article entitled Resilience and the tendency to creativity in adolescents with high intellectual abilities, and Richtner and Löfsten (2014) in their study entitled Management in Turbulence: How Resilience Capacity Affects the Tendency to Creativity, examined the perspectives of employees of technology-based companies and concluded that the tendency to creativity is related to the dimensions of resilience (Richtner & Löfsten, 2014). Hosseini et al. (2014) in their article entitled The Relationship between the Influence of Crisis Managers on Planning Components, the Tendency to Creativity and Resilience. Also, most of the research that has been done in this field has been in other industries and has not paid attention to the banking industry. For example, Akbari (2015) conducted a study titled The Role of Thinking Styles, Learning Strategies, and Resilience in the Propensity for Creativity among Female High School Students in District 4 of Isfahan. Hosseini et al. (2014) conducted a study titled The Relationship between the Influence of Crisis Managers on Planning Components, Propensity for Creativity, and Resilience among Managers of Military and Law Enforcement Organizations in Tehran Province. Considering the above-mentioned, conducting a study that, in addition to assessing the level of employees' propensity for creativity, examines the relationship between other variables and employees' propensity for creativity is of great importance. Accordingly, the main research question is: What effect does dual-shift work have on employees' propensity for creativity, considering the mediating role of resilience?

2. Research Methods

The statistical population includes employees of Sepah Bank branches in Rasht, which, based on statistics received from the Sepah Bank management in Gilan province, number 457. According to Morgan's table, for a statistical population of 460 people, at least 210 people should be evaluated. Given the possibility of receiving ineffective or incomplete questionnaires, the researcher decided to distribute 250 questionnaires, which were distributed based on the number of employees in each branch, and in the end, 235 people were surveyed.

3. Results

The findings of the study showed that duality has a significant effect on resilience, and resilience also has an effect on employees' tendency to be creative, and finally, the mediating role of resilience between duality and employees' tendency to be creative was confirmed. The thinking and reasoning is that if employees work on multiple tasks and duties simultaneously, it will create a greater and broader understanding of the individual in different and possibly related areas, and it will provide the conditions for the individual to be creative, and for this behavior to occur, based on the theory of planned behavior, the tendency to be creative must first be formed. Employee resilience also acts as a bridge between duality and creativity by improving employees' capacity to manage multiple tasks in an efficient and effective manner..

4. Conclusion

The results of the research hypothesis test showed that the absence of a relationship between multi-temporality and creativity in this hypothesis indicates that multi-temporality does not have a direct effect on employee creativity, but indirectly, through the mediating role of resilience, has an effect on employees' tendency to be creative. This could be due to the important role of resilience as a mediator. The second hypothesis of the research showed that dual-temporality has a positive and significant

effect on employee resilience. The path coefficient of this relationship is 0.556. Multi-temporality allows employees to perform multiple and complex tasks at the same time, which increases their endurance, patience, and tolerance. The finding is consistent with the results of Ansar et al. (2022) research.

Funding:

There is no funding support.

Authors' contribution:

All authors are equally involved in the preparation and writing of the article.

Conflict of interest:

no conflict of interest authors declared.

Acknowledgments:

The authors of the article thank and appreciate all the people who have given scientific advice in preparing the article. We also Acknowledgment all the employees of the General Directorate of Information Technology of the Tax Affairs Organization for preparing this article.

علمی

تأثیر دوزمانه بودن بر تمایل به خلاقیت کارکنان، با توجه به نقش میانجی‌گری تاب‌آوری

تورج حسن زاده ثمرین^{۱*} ID، محمدصادق حسن زاده پسیخانی^۲ ID، مهین محبوبی ملالی^۳ ID، سمیه صائب نیا^۴ ID

^۱دانشیار، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

^۲دکترای تخصصی، استادیار، عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

^۳کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، رشت، ایران

^۴دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

doi 10.22080/shrm.2024.26626.1580

چکیده

امروزه تحریک و تشویق کارکنان برای خلاقیت در محیط کاری نامطمئن امر ضروری به حساب می‌آید. خلاقیت نقش کلیدی در تغییرات سازمانی دارد و به عنوان منبع کلیدی و مهم سازمانی به‌حساب می‌آید؛ بنابراین هدف از تحقیق حاضر تأثیر دو زمانه بودن بر تمایل به خلاقیت کارکنان، با توجه به نقش میانجی‌گری تاب‌آوری در صنعت بانکداری شهر رشت می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شعب بانک سپه شهر رشت می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۳۵ نفر به دست آمد که بر اساس روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس انتخاب شدند. به منظور اندازه‌گیری متغیرها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. روایی پرسش‌نامه به صورت تشخیصی، همگرا و واگرا و پایایی پرسش‌نامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردید. آزمون مدل پژوهش بر اساس روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS) و به کمک نرم‌افزار Smart PLS3 انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که دو زمانه بودن بر تاب‌آوری تأثیر معنادار دارد و همچنین تاب‌آوری بر روی تمایل به خلاقیت کارکنان تأثیر دارد و نهایتاً نقش میانجی تاب‌آوری در بین دو زمانه بودن و تمایل به خلاقیت کارکنان تأیید شد. تفکر و استدلال بر آن است که اگر کارکنان به صورت هم‌زمان بر چندین و چند کار و وظیفه بپردازند باعث خواهد شد تا ضمن ایجاد اشراف بیشتر و وسیع‌تر فرد بر حوزه‌های مختلف و احتمالاً مرتبط، شرایط را فراهم می‌سازد تا فرد دست به خلاقیت زده و برای بروز این رفتار، بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، تمایل به خلاقیت ابتدا شکل بگیرد. همچنین تاب‌آوری کارکنان از طریق بهبود ظرفیت کارکنان جهت مدیریت وظایف چندگانه به شیوه کارا و اثربخش، به عنوان پلی بین چند زمانه بودن و خلاقیت عمل می‌کند.

تاریخ دریافت:

۱ بهمن ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش:

۱ مرداد ۱۴۰۳

تاریخ انتشار:

۴ آذر ۱۴۰۳

کلیدواژه‌ها:

دو زمانه بودن، تمایل به خلاقیت کارکنان، تاب‌آوری

فعالیت مهمی است که باعث ایجاد ارزش افزوده برای سازمان می‌شود (Akradlou et al, 2021). در حقیقت، خلاقیت نقش کلیدی در تغییرات سازمانی دارد و تحریک و تشویق کارکنان برای خلاقیت در محیط کاری نامطمئن و متغیر امروز، امری ضروری است و به عنوان منبع کلیدی و مهم سازمانی است (Brimani and Alizadeh, 2018). تمایل به خلاقیت^۱ به عنوان توانایی‌های مورد نیاز برای تولید ایده‌ها یا راه‌حل‌های جدید و در عین حال مناسب برای مسأله موجود تعریف می‌شود (Shute & Rahimi, 2021) در کل، خلاقیت شامل توسعه یک محصول، ایده یا راه‌حل جدید است که برای فرد و یا گروه اجتماعی بزرگتر دارای ارزش باشد (Bonetto et al., 2021). لازم به ذکر است که تمایل به خلاقیت مفهومی متفاوت

۱ مقدمه

در دنیای پرشتاب امروزی، توانایی تفکر خلاق در زمینه‌های مختلف بسیار ارزشمند است (Ren et al., 2021). در این باره، بسیاری از سازمان‌ها برای موفقیت و باقی ماندن در رقابت جهانی، به‌ناچار بر آن شدند تا منابع انسانی خود را پرورش دهند و از مهم‌ترین نقاط قوت برای هر سازمانی، توسعه نیروی انسانی آن سازمان است. بنابراین، یکی از مؤلفه‌هایی که در ارتباط با منابع انسانی در سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است، بحث خلاقیت کارکنان می‌باشد (Irajji Rad & Lotfi Khatunabad, 2019). خلاقیت و نوآوری،

* نویسنده مسئول: تورج حسن زاده ثمرین

آدرس: دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

ایمیل: t.hasanzadeh@uma.ac.ir

تلفن: ۰۹۱۴۷۰۲۲۹۴۷

¹ Creativity

در این بین، عامل دیگری که می‌تواند روی خلاقیت کارکنان تأثیر بگذارد، چند زمانه بودن کارکنان^۲ است (Anser et al., 2022). دوزمانه بودن و چند وظیفه بودن^۳ در کارهای روزمره ضروری است تا به افراد امکان دهد از زمان خود به‌طور انعطاف‌پذیر و مؤثری استفاده کنند (Kirchberg et al., 2015). دو زمانه بودن به معنی انجام هم‌زمان چند کار و وظیفه توسط یک فرد در یک‌زمان است (Pachler et al., 2018). در چنین شرایطی، فرد برای اینکه بتواند آن چند کار را بهتر و راحت‌تر انجام دهد، تلاش می‌نماید تا با استفاده از تمایل به خلاقیت، به نوآوری رسیده و کارهای خود را راحت‌تر انجام دهد (Yousaf et al., 2019). در چنین شرایطی، فرد به دلیل آنکه باید چندین کار را به صورت هم‌زمان انجام دهد، تلاش می‌نماید تا توان خود را حفظ نماید و صبور باشد و در نتیجه سطح تاب‌آوری آن‌ها افزایش خواهد یافت (Jang & George, 2012)؛ بنابراین، دوزمانه بودن می‌تواند با تاب‌آوری کارکنان نیز رابطه داشته باشد (Anser et al., 2022).

تمایل به خلاقیت و نوآوری صرف یک توصیه نیست، بلکه یک ضرورت حیاتی به حساب می‌آید. تمایل به خلاقیت کارکنان در سازمان به این صورت به بقای سازمان کمک می‌کند که وقتی کارکنان در کارشان خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه‌های سازمان ارائه و به‌کار گیرند (Abbasi Seruk et al., 2017). در این صورت است که برای سازمان خلاقیت تک‌تک افراد در کار تیمی ارزشمند است؛ زیرا با تسهیم ایده‌ها به خلق راهکار جدیدی دست می‌یابند (Chen et al., 2021). اهمیت خلاقیت برای صنعت هر کشور غیرقابل اندازه‌گیری است؛ زیرا ارزش آن بی‌شمار است. به همین دلیل است که کشورهای توسعه‌یافته عواملی که بتواند تمایل به خلاقیت و طرز فکر خلاق را توسعه دهد، ترویج می‌نمایند (Demetriou & Nicholl, 2021). و با وجود کارکردن تحقیقات مختلف در حوزه خلاقیت باز خلأ پژوهشی در این حوزه مشاهده می‌شود از جمله عدم توجه به دوزمانه بودن در تحقیقات انجام شده است برای نمونه *لوپز آیمز و همکاران (۲۰۲۰)* مقاله‌ای را تحت عنوان تاب‌آوری و تمایل به خلاقیت در نوجوانان با توانایی‌های فکری بالا انجام دادند و *ریچتر و لوفتسن (۲۰۱۴)* در تحقیق خود با عنوان مدیریت در تلاطم: چگونه ظرفیت تاب‌آوری بر تمایل به خلاقیت تأثیر می‌گذارد، به بررسی دیدگاه کارکنان شرکت‌های تکنولوژی محور پرداخته و در پایان به این نتیجه رسیدند که تمایل به خلاقیت با ابعاد تاب‌آوری رابطه دارد (Richtner & Lofsten, 2014). *حسینی و همکاران (۱۳۹۳)* در مقاله خود با عنوان رابطه نفوذ مدیران بحران بر مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، تمایل به خلاقیت و تاب‌آوری پرداختند. همچنین اکثر تحقیقاتی که در این حوزه کار شده است در سایر صنایع بوده و به صنعت بانکداری توجه نشده است. برای نمونه *اکبری (۱۳۹۴)* در تحقیق خود با عنوان نقش سبک‌های تفکر، راهبردهای یادگیری و تاب‌آوری در تمایل به خلاقیت، در بین دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه ناحیه چهار اصفهان انجام داده است. *حسینی و همکاران (۱۳۹۳)* در مقاله خود با

از نوآوری دارد. تمایل به خلاقیت صرفاً خلق ایده‌های بدیع است، درحالی‌که نوآوری به خلق و اجرای چنین ایده‌هایی اشاره دارد (Anser et al., 2022). وقتی کارکنان در کار خود خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی ارائه دهند. کارکنان خلاق می‌توانند راه‌های جدید برای همکاری با دیگر سازمان‌ها را پیش‌بینی کنند و چگونگی از مواجهه با یک اقتصاد رو به کاهش را پیش‌بینی کنند. البته تمایل به خلاقیت بدون هزینه نیست؛ ولی تحریک تمایل به خلاقیت می‌تواند منجر به استفاده از توانایی‌های نهفته کارکنان شود (Ahmadi, Zahrani & Karimi, 2020). بنابراین، مدیران با شناخت عوامل که سبب خلاقیت کارکنان می‌شوند و فراهم کردن آن عوامل، می‌توانند از مزایای حاصل از تمایل به خلاقیت کارکنان خود بهره‌مند شوند (Dehghani Soltani et al., 2018). مدیران برای اینکه بتوانند تمایل به خلاقیت را در افراد پرورش دهند، باید انگیزه به کار و مهارت‌ها لازم را در رابطه با کار در افراد تقویت کنند (Ogbeibu et al., 2021).

در این‌باره، یکی از عواملی که می‌تواند روی خلاقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد، تاب‌آوری کارکنان^۱ است (Anser et al., 2022). در سال‌های اخیر، دغدغه تاب‌آوری شخصی و سازمانی به عنوان اصلی‌ترین موضوعات مدیریت است (سپهوند، ۱۳۹۸). تاب‌آوری به عنوان خصلتی مورد توجه قرار می‌گرفت که در ابتدا ذاتی بوده و توضیح می‌دهد که چرا برخی از افراد با مشکلات سخت سازگار شده، درحالی‌که دیگران این توانایی را ندارند (Corlett & McConnachie, 2021). در واقع، تاب‌آوری به عنوان مفهومی روان‌شناختی است که چگونه مواجهه افراد با موقعیت‌های غیرمنتظره را تبیین نموده و همچنین به معنای سرسختی در مقابل استرس، توانایی برگشت به حالت عادی و تلاش در شرایط ناگوار است و بر رشد سالم با وجود قرار گرفتن در معرض خطر تمرکز دارد (Amirhosseini et al., 2019). در اصل، تاب‌آوری تنها روش سازگاری با تنش نیست، بلکه به معنی بهبود، انعطاف‌پذیری و برگشت به حالت اول می‌باشد. در تاب‌آوری مفاهیم تحمل، بهبودی و انعطاف‌پذیری مستتر است. شخص تاب‌آور با تنش‌ها، چالش‌ها و حوادث زندگی خود روبه‌رو شده و همچنین حضور فعالانه در محیط زندگی خود دارد (Mirzaei Rad et al., 2018). بنابراین، تاب‌آوری را می‌توان به عنوان ظرفیت پاسخ‌گویی به استرس و شرایط شغلی از راه سازگار و مناسب در سازمان دانست (Mills et al., 2020). همچنین، تاب‌آوری را به عنوان ظرفیت شخصی برای سازگاری مؤثر با شرایط دشوار معرفی می‌کنند. می‌توان آن را به عنوان یک ویژگی شخصیتی یا یک روند پویا تعریف کرد (Gieniusz-Wojczyk et al., 2021). بر این اساس، تاب‌آوری را می‌توان آموخت و آموزش داد (Meynaar et al., 2021؛ Manteghe et al., 2015). در این راستا بسیاری از تحقیقات بر آموزش تیمی و گروهی تاب‌آوری تأکید دارند (Rangachari & L Woods, 2020).

³ multitasking

¹ Employee resilience

² employee polychronicity

۲،۳ تمایل به خلاقیت کارکنان

خلاقیت به معنای ارائه ایده‌های جدید و مفید است و زمانی که این ایده‌ها توسط کارکنان ارائه شود، تحت عنوان خلاقیت کارکنان مورد اشاره قرار می‌گیرد؛ بر این اساس شاخص‌های تمایل به خلاقیت که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت به شرح زیر می‌باشد (Akgunduz et al., 2018):

✓ تمایل به ارائه راهکارهای جدید برای انجام یک کار مشخص

✓ تلاش برای یافتن ایده و راه‌های جدید حل مشکلات

✓ تمایل به ارائه ایده‌های جدید مرتبط با کار

چند زمانه بودن کارکنان و تمایل به خلاقیت

چند زمانه بودن به محدوده‌ای اطلاق می‌گردد که در آن کارکنان چند فعالیت مرتبط را در یک زمان انجام می‌دهند (Mulki & Wilkinson, 2017). چند زمانه بودن کارکنان را قادر می‌سازد که وظایف مختلف را در یک زمان، به شیوه‌ای مناسب‌تر نسبت به انجام یک وظیفه، اجرا کنند. همچنین مسیرهایی را برای ایده‌های نوآورانه تعیین می‌کند؛ به بیان دیگر، عنصر ضروری خلاقیت کارکنان می‌باشد (Yousaf et al., 2019). مطالعات قبلی، از تعیین‌کننده‌های سطح فردی بر خلاقیت کارکنان، متغیرهایی همچون تسهیم دانش، توسعه مهارت‌های فردی، انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای را مورد بررسی قرار دادند؛ اما تحقیقات اندکی پیرامون رابطه بین چند زمانه بودن و خلاقیت کارکنان صورت گرفته است. در این تحقیق فرض می‌گردد که خلاقیت کارکنان می‌تواند از طریق چند زمانه بودن کارکنان (که به آن‌ها در توسعه توانایی‌هایشان برای ایجاد ایده‌های نو از طریق انجام همزمان وظایف چندگانه کمک می‌کند) بنیاد نهاده شود. چند زمانه بودن به کارکنان اجازه می‌دهد تا بتوانند برنامه‌های مختلف خود را در یک زمان مدیریت کنند. بنابراین این تلاش‌ها آن‌ها را قادر می‌سازد تا جدیدترین شیوه‌ها را برای انجام فعالیت‌های خود و تعیین ایده‌های جدید، مورد بررسی قرار دهند (Anser et al., 2022).

چند زمانه بودن، کارکنان را به اتخاذ شیوه‌های جدید و مدرن به جای الگوهای سنتی رهنمون می‌سازد. تلاش برای انجام چندین وظیفه در یک زمان کارکنان را قادر می‌سازد تا خلاق باشند. با توجه به موارد فوق فرضیه پژوهش به صورت زیر بیان می‌گردد:

H₁: چند زمانه بودن کارکنان بر تمایل به خلاقیت کارکنان آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۲،۴ چند زمانه بودن و تاب‌آوری کارکنان

چند زمانه بودن موجب می‌گردد که کارکنان بتوانند وظایف متعدد و پیچیده‌ای را در زمان مشابه انجام دهند که این امر، استقامت، صبر و تحمل آن‌ها را افزایش می‌دهد (Schell & Conte, 2008). کیفیت تحمل‌پذیری کارکنان، آن‌ها را قادر می‌سازد تا سطح تاب‌آوری خود را بهبود دهند. در این پژوهش

عنوان رابطه نفوذ مدیران بحران بر مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، تمایل به خلاقیت و تاب‌آوری در بین مدیران سازمان‌های نظامی و انتظامی استان تهران انجام دادند. با توجه به مطالب فوق‌الذکر، اجرای تحقیقی که ضمن ارزیابی سطح تمایل به خلاقیت کارکنان، به بررسی رابطه سایر متغیرها با تمایل به خلاقیت کارکنان پردازد از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. بر اساس این، مسأله اصلی پژوهش این است که دوزمانه بودن چه تأثیری بر تمایل به خلاقیت کارکنان، با توجه به نقش میانجی‌گری تاب‌آوری دارد؟

۲ مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲،۱ چند زمانه بودن

به معنای ترجیح فرد برای انجام همزمان چندین کار با تمرکز همزمان بر روی موضوعات در حال انجام، به جای تکمیل یک کار واحد است. گلدینگ (۲۰۰۹)، چند زمانه بودن را درجه‌ای می‌داند که افراد دوست دارند همیشه در تلاش‌های مختلف مشغول باشند. به عنوان یک رویه اساسی، چند منظور بودن شامل تصمیمات قابل اعتماد در مورد نحوه مشارکت در کارهای مختلف است (Wan, 2018). بر اساس این، شاخص‌های چند زمانه بودن که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، به شرح زیر می‌باشد: (Yousaf et al., 2019):

✓ تمایل به انجام همزمان چند فعالیت چند زمانه بودن که

✓ انجام همزمان چند فعالیت

✓ تصور فرد در خصوص کارآمد بودن استفاده از زمان، با انجام همزمان چند کار

۲،۲ تاب‌آوری

تاب‌آوری به عنوان توانایی فرد در عبور از شرایطی است که از نظر وی، همه چیز اشتباه بوده و بسیاری از افراد تحمل توان آن را ندارند؛ بر این اساس شاخص‌های تاب‌آوری که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، به شرح زیر می‌باشد (Al-Omar et al., 2019):

✓ تمایل به بازگشتن به سریع به حالت عادی، بعد عبور از سختی‌ها

✓ عبور از سختی‌ها برای کسب موفقیت

✓ کوتاه بودن دوران سختی و دشواری در چشم فرد

✓ دشوار بودن بازگشتن به حوادث و وقایع استرس‌زا

✓ عبور آسان از مشکلات

✓ تمایل به سپری شدن زمان برای جبران عقب‌افتادگی ناشی از سختی‌ها

موفقیت‌آمیز با وجود استرس زیاد و شرایط ناگوار است (Karimi & Ismaili, 2019).

تاب‌آوری با کمک تجربه‌های گذشته و به همراه آوردن تغییرات مناسب در آینده، ایده‌های جدید و نوآوری را در کارکنان پرورش می‌دهد (Panpakdee & Limmirankul, 2018). تاب‌آوری کارکنان، پشتکار و مداومت کارکنان را در کار افزایش می‌دهد و این امر منجر به خلاقیت در بین کارکنان می‌گردد. وجود تاب‌آوری در بین کارکنان موجب می‌شود که آن‌ها انگیزه لازم را برای تمایل به خلاقیت داشته باشند و خلاقیت در بین آن‌ها تسهیل می‌گردد که این امر توسعه سازمان را به همراه دارد (Anser et al, 2022). مروا و میلنر (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان پذیرش تاب‌آوری شرکت‌ها از طریق تمایل به خلاقیت، ضمن استدلال در خصوص این دو مفهوم، به بررسی چگونگی ارتباط میان تاب‌آوری و تمایل به خلاقیت در شرکت‌ها پرداختند (Marwa & Milner, 2013).

ریچتسر و لوفتسن (۲۰۱۴) در تحقیق خود با عنوان مدیریت در تلاطم: چگونه ظرفیت تاب‌آوری بر تمایل به خلاقیت تأثیر می‌گذارد به این نتیجه رسیدند که تمایل به خلاقیت با تاب‌آوری رابطه دارد (Richtner & Lofsten, 2014). بنابراین با توجه به موارد فوق، فرضیه پژوهش به شرح زیر بیان می‌گردد:

H₃: تاب‌آوری کارکنان بر تمایل به خلاقیت آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۲، ۶ نقش میانجی تاب‌آوری در تأثیر چند

زمانه بودن بر تمایل به خلاقیت کارکنان

افراد چند زمانه با توانایی انجام چند وظیفه به طور همزمان، قادر به رویارویی با مشکلات هستند که این امر تاب‌آوری را در بین آن‌ها افزایش می‌دهد. تاب‌آوری با ایجاد اعتمادبنفس و خود اتکایی^۱ در بین کارکنان، می‌تواند مبنایی برای خلاقیت کارکنان باشد. تاب‌آوری کارکنان از طریق بهبود ظرفیت کارکنان جهت مدیریت وظایف چندگانه به شیوه کارا و اثربخش، به عنوان پلی بین چند زمانه بودن و خلاقیت عمل می‌کند. تاب‌آوری کارکنان هیجانانگیز مثبتی را که به دلیل انجام وظایف چندگانه در کارکنان ایجاد شده، به سمت خلاقیت کارکنان هدایت می‌کند (Anser et al, 2022). بنابراین در این تحقیق فرض می‌گردد که تاب‌آوری می‌تواند در رابطه بین چند زمانه بودن کارکنان و خلاقیت کارکنان نقش میانجی ایفا کند. بنابراین این فرضیه ۴ پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

H₄: تاب‌آوری کارکنان نقش میانجی در تأثیر دو زمانه بودن بر تمایل به خلاقیت کارکنان دارد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر قابل بیان است:

فرض می‌گردد چند زمانه بودن با توسعه و کمک به توانایی‌های کارکنان موجب تاب‌آوری آن‌ها می‌گردد (Hecht and Allen, 2005). در فرهنگ‌های پلی‌کرونیک، زندگی‌ها بیشتر به هم آمیخته است. برای همین شبکه‌های اجتماعی در این جوامع توسعه بیشتری هم پیدا کرده‌اند. بستر پیشرفت‌های تکنولوژی باعث شده برای افرادی که در آن واحد به چند کار می‌پردازند مشکلاتشان را تسهیل کرده و راه را برایشان هموارتر نموده است. آثار و اهمیت انجام کارها در یک‌زمان موجبات افزایش فرصت (بعد زمانی)، افزایش مهارت (بعد تکنیکی) و افزایش اعتمادبنفس (بعد روحی و روانی) شده و موجبات موفقیت سازمان را به همراه خواهد داشت. انصر و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی تمایل به خلاقیت کارمندان از طریق دو زمانه بودن و تاب‌آوری کارکنان در بخش مراقبت‌های بهداشتی دریافتند که چند زمانه بودن کارکنان بر تاب‌آوری آن‌ها تأثیر دارد (Anser et al, 2022).

چند زمانه بودن از طریق تشویق و اعتمادبنفس، تاب‌آوری کارکنان را ارتقا می‌دهد؛ به بیان دیگر آن‌ها می‌توانند چندین وظیفه را در یک زمان انجام دهند و با فعالیت‌های متعددی مواجه می‌شوند. انجام متعدد وظایف به طور همزمان و همچنین سختی این وظایف می‌تواند نقش مهمی در بهبود سطح تاب‌آوری کارکنان داشته باشد (Lampel et al., 2014). در این خصوص می‌توان گفت که شرایط کاری و اقتصادی در ایران به گونه‌ای است که بسیاری از کارکنان بر این نکته علم دارند که اگر شغل خود را از دست بدهند، این احتمال دارد که دیگر نتوانند شغلی را در آن حد به خود اختصاص دهند. این امر در متون مختلف نوشته شده است که بیکاری و از دست دادن شغل در بسیاری از کشورها مخصوصاً در کشورهای در حال توسعه می‌تواند به معنای فقر بیشتر باشد. بر اساس این، می‌توان دریافت که افراد در این شرایط برای آنکه مشکلات بیشتری را تجربه نمایند، تلاش می‌کنند تا چند وظیفه و کار را به صورت همزمان انجام دهند و در نتیجه تاب‌آوری افزایش می‌یابد.

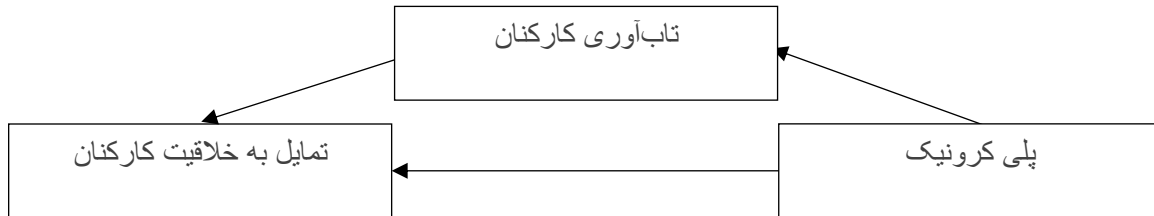
بنابراین با توجه به موارد فوق، فرضیه دوم تحقیق به صورت زیر قابل بیان است:

H₂: چند زمانه بودن کارکنان بر سطح تاب‌آوری آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۲، ۵ تاب‌آوری و تمایل به خلاقیت کارکنان

تاب‌آوری فرآیند و قابلیت سازگاری موفق با چالش‌ها و یا شرایط تهدیدکننده است و این سازگاری موفق با چالش‌ها و شرایط تهدیدکننده، مانع از رفتارهای مشکل‌آفرین در افراد می‌شود. تاب‌آوری توانایی بازگشت به حالت اولیه و سازگاری

¹ Self-reliance



شکل ۱. مدل نظری تحقیق (Anser et al., 2022)

۳ روش تحقیق

۳،۱ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری شامل کارکنان شعب بانک سپه شهر رشت است که بر اساس آمار دریافتی از سرپرستی بانک سپه استان گیلان، تعداد آن‌ها برابر با ۴۵۷ نفر است بر اساس جدول مورگان به ازای جامعه آماری ۴۶۰ نفری، حداقل باید ۲۱۰ نفر مورد ارزیابی قرار گیرند. با توجه به اینکه احتمال دریافت پرسش نامه‌های بی‌اثر یا ناقص داده می‌شود، محقق تصمیم گرفت تعداد ۲۵۰ عدد پرسش‌نامه توزیع نماید که بر اساس تعداد کارکنان در هر شعبه توزیع گردید و در پایان ۲۳۵ نفر مورد بررسی قرار گرفتند.

۳،۲ ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه می‌باشد. پرسش‌نامه در سه بخش نامه همراه، اطلاعات جمعیت‌شناختی و سؤالات اختصاصی تنظیم گردید. در بخش اول تحت عنوان نامه همراه، علاوه بر بیان عنوان پژوهش، هدف از گردآوری اطلاعات به وسیله پرسش‌نامه و ضرورت همکاری صمیمانه پاسخ‌دهندگان در تکمیل پرسش‌نامه توضیح داده شد. بخش جمعیت‌شناختی شامل سؤالات در مورد مشخصات عمومی پاسخ‌دهندگان از قبیل جنسیت، تحصیلات و سن می‌باشد. آخرین بخش نیز شامل سؤالات اختصاصی در مورد متغیرهای مستقل و وابسته است که تعداد سؤالات دو زمانه بودن ۵ گویه (Yousaf et al, 2019). خلاقیت کارکنان ۳ گویه (Akgunduz et al., 2018). ۶ گویه تاب‌آوری (Al-Omar et al, 2019). ارائه شده است و همچنین مقیاس مورد استفاده طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است. این مقیاس به‌طور خاص از مبنای کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق و کاملاً موافق استفاده می‌کند. بر اساس این از اعضای نمونه آماری درخواست گردید تا بر اساس مقیاس پنج نقطه‌ای لیکرت، به سؤالات پرسش‌نامه پاسخ دهند.

در این پژوهش به‌منظور بررسی روایی پرسش‌نامه از روایی محتوا استفاده شد بدین ترتیب که پرسش‌نامه اولیه تنظیم شده در اختیار اساتید و صاحب‌نظران دانشگاهی رشته مدیریت قرار گرفت تا در رابطه با اینکه سؤالات مطرح‌شده، آن چه را که مدنظر است، اندازه‌گیری می‌کند یا خیر، اظهار نظر نمایند.

¹ Factor Analysis

سپس نظرات اساتید و صاحب‌نظران در پرسش‌نامه لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد و برای برآزش مدل اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود تحلیل عاملی (FA)^۱ جهت پی بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه‌ای از داده‌ها استفاده می‌شود. داده‌های اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرها است (Habibi, 2015). نهایتاً ارزیابی پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ انجام گرفت. در واقع ضریب آلفای کرونباخ نشان‌دهنده سازگاری درونی سؤالات است که متغیر مشابهی را مورد سنجش قرار می‌دهند و مقدار آن بیشتر از ۰/۷ بر پایایی قابل قبول پرسش‌نامه دلالت دارد (MohammadBeigi et al, 2015). نتایج حاصل از سنجش تحلیل عاملی و پایایی شامل ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی سؤالات پرسش‌نامه به تفصیل در بخش یافته‌های پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

۳،۳ روش‌های تحلیل آماری

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در اولین گام به ارزیابی روایی و پایایی پرسش‌نامه اختصاص دارد. سپس به منظور آزمون مدل پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده می‌شود. یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و اجتماعی عبارت از مدل‌سازی معادلات ساختاری است؛ چراکه بسیاری از موضوعات در حیطه علوم انسانی و اجتماعی چند متغیره می‌باشد و نمی‌توان آن‌ها را با شیوه دومتغیره تجزیه و تحلیل نمود. مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر تجزیه و تحلیل ساختارهای کواریانس است و به عنوان یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختار داده‌های پیچیده و یکی از روش‌های نوین برای بررسی روابط علت و معلولی، در تجزیه و تحلیل متغیرهای مختلفی به کار می‌رود که در یک ساختار مبتنی بر نظریه، تأثیرات هم‌زمان متغیرها را نسبت به یکدیگر نشان می‌دهد (قاسمی، ۱۳۸۹). علاوه بر این استفاده از روش مدل معادلات ساختاری از مزیت‌های بااهمیت دیگری نیز برخوردار است که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تخمین روابط چندگانه، قابلیت سنجش متغیرهای پنهان، محاسبه خطای اندازه‌گیری، قابلیت بررسی تأثیر هم‌خطی و آزمون روابط جعلی و غیرواقعی سازه‌های مدل پژوهش اشاره داشت (Gye-Soo, 2016). برای انجام روش‌های آماری مورد نظر از روش PLS (حداقل مربعات

۴ نتیجه یافته‌ها

جزئی و نرم‌افزار Smart PLS3 استفاده شده است. همچنین برای سنجش تأثیر متغیر میانجی نیز، از آزمون سوبل استفاده شد. استفاده گردید.

۴،۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان
تجزیه و تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه

ویژگی جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت		
مرد	۶۶	۲۸/۱
زن	۱۴۸	۶۳
بی‌پاسخ	۲۱	۸/۹
تحصیلات		
دیپلم و فوق‌دیپلم	۵۰	۲۱/۲۸
لیسانس	۸۰	۳۴/۰۴
فوق‌لیسانس	۴۲	۱۷/۸۷
دکتری	۲	۰/۸۵
بدون پاسخ	۶۱	۲۵/۹۶
سن		
زیر ۲۵ سال	۱۲	۵/۱
بین ۲۵ سال تا ۳۵ سال	۶۱	۲۶
۳۵ تا ۴۵ سال	۹۱	۳۸/۷
بیش از ۴۵ سال	۴۹	۲۰/۹
بدون پاسخ	۲۲	۹/۴

می‌دهند و مقدار آن بیشتر از ۰/۷ بر پایایی قابل قبول پرسش‌نامه دلالت دارد (محمد بیگی و همکاران، ۲۰۱۵) نتایج حاصل از سنجش پایایی شامل ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی سؤالات پرسش‌نامه به تفصیل در بخش یافته‌های پژوهش در جداول ۲ ارائه شده است.

در این پژوهش به منظور بررسی روایی پرسش‌نامه با توجه به اینکه متغیرهای تحقیق از روایی محتوایی استفاده گردید. بدین ترتیب که پرسش‌نامه اولیه تنظیم شده در اختیار اساتید و صاحب‌نظران دانشگاهی رشته مدیریت قرار گرفت تا در رابطه با اینکه سؤالات مطرح شده، آن چه را که مدنظر است، اندازه‌گیری می‌کند یا خیر، اظهار نظر نمایند. سپس نظرات اساتید و صاحب‌نظران در پرسش‌نامه لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد.

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، ۶۶ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۲۸/۱ درصد از آن‌ها زن می‌باشند. از طرفی افراد ۲۱ تا ۳۰ سال با ۴۰ درصد بیش‌ترین و همچنین افراد با سن بالاتر از ۴۰ سال با ۱۲ درصد کم‌ترین بخش پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند. افراد با مدرک تحصیلی لیسانس با ۳۴/۴ درصد بیش‌ترین و افراد با مدرک تحصیلی دکتری با ۰ درصد، کم‌ترین بخش پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند.

۴،۲ همگرا، واگرا، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ انجام گرفت. در واقع ضریب آلفای کرونباخ نشان‌دهنده سازگاری درونی سؤالات است که متغیر مشابهی را مورد سنجش قرار

جدول ۲. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

گویه‌ها	ضرایب آلفای کرونباخ	روایی همگرا	ضریب پایایی ترکیبی
---------	---------------------	-------------	--------------------

			من تمایل دارم بعد از آنکه سختی‌ها را پشت سر گذاشتم، به سرعت به حالت اول بازگردم.	
			من دوران سختی را با عبور از حوادث و وقایع استرس‌زا پشت سر گذاشتم تا بتوانم موفق شوم.	
تاب‌آوری	۰/۸۸۳	۰/۵۶۱	پشت سر گذاشتن حوادث و وقایع استرس‌زا برای من طولی نمی‌کشد.	۰/۸۴
			بازگشتن به حوادث و وقایع استرس‌زا برای من سخت است.	
			من معمولاً دوران سختی را با مشکلات کمی پشت سر می‌گذارم.	
			من تمایل دارم مدت زیادی طول بکشد تا بتوانم از عقب‌افتادگی‌های زندگی خود عبور کنم.	
تمایل به خلاقیت	۰/۸۹۸	۰/۷۴۶	من تمایل دارم فرصت‌های (راهکارهای) جدیدی را برای یک کار مشخص ارائه می‌کنم (یا به ذهنم می‌رسد).	۰/۸۳
			من به دنبال ایده‌ها و راه‌های جدید برای حل مشکلات هستم.	
			من تمایل دارم ایده‌های بدیع (جدید) اما مرتبط با کار را ارائه می‌کنم.	
			ترجیح می‌دهم هم‌زمان دو یا چند فعالیت انجام دهم.	
			من معمولاً هم‌زمان با دو فعالیت انجام می‌دهم.	
پلی کرونیك	۰/۸۵۶	۰/۵۹۸	انجام هم‌زمان دو یا چند فعالیت کارآمدترین روش استفاده از وقت من است.	۰/۷۷۷
			راحت هستم که هم‌زمان بیش از یک فعالیت انجام می‌دهم.	
			دوست دارم هم‌زمان دو یا چند فعالیت را انجام دهم.	

است. و همچنین پایایی دو زمانه بودن، خلاقیت کارکنان و تاب‌آوری به ترتیب ۰/۷۴۵، ۰/۷۵۶ و ۰/۷۷۵ می‌باشد.

نظر به اینکه تمامی اعداد محاسبه‌شده از ۰/۶ بیشتر هستند، بنابراین می‌توان دریافت که متغیرهای تحقیق از این لحاظ مورد تأیید قرار گرفته‌اند. نظر به اینکه میزان واریانس استخراج‌شده تمام متغیرها بیشتر از ۰/۵ است، مدل از این نظر مورد تأیید

۴,۳ روایی واگرا

جدول ۳. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش بارهای عاملی متقارن

	تاب‌آوری	تمایل به خلاقیت	پلی کرونیك
c1	۰/۵۰۷	۰/۸۲۱	۰/۳۹۴
c2	۰/۵۹۴	۰/۸۸۶	۰/۳۴۶
c3	۰/۶۴۱	۰/۸۸۲	۰/۳۹۴
p1	۰/۳۴۴	۰/۲۵۱	۰/۷۲۷
p2	۰/۴	۰/۳۱۷	۰/۷۷۷
p3	۰/۵۱۳	۰/۳۶۲	۰/۸۲۷
p5	۰/۴۳۵	۰/۳۹۷	۰/۷۵۸
t1	۰/۶۰۱	۰/۳۷۶	۰/۲۴۶

t2	۰/۷۷۸	۰/۵۱۷	۰/۳۳۵
t3	۰/۸۶	۰/۶۱۸	۰/۵۵
t4	۰/۷۴۸	۰/۵۵۳	۰/۳۸۳
t5	۰/۸۳۴	۰/۵۱۲	۰/۵۵۷
t6	۰/۶۳۶	۰/۴۲۵	۰/۳۳۶

گویه‌های پرسش‌نامه از نظر بار عاملی متقارن مورد تأیید است.

با توجه به اینکه میزان روابط میان گویه با متغیر خودش، بیشتر از رابطه گویه با سایر متغیرها است، لذا باید گفت که

جدول ۴. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فروئل و لارکر

تاب‌آوری تمایل به خلاقیت پلی کرونیك

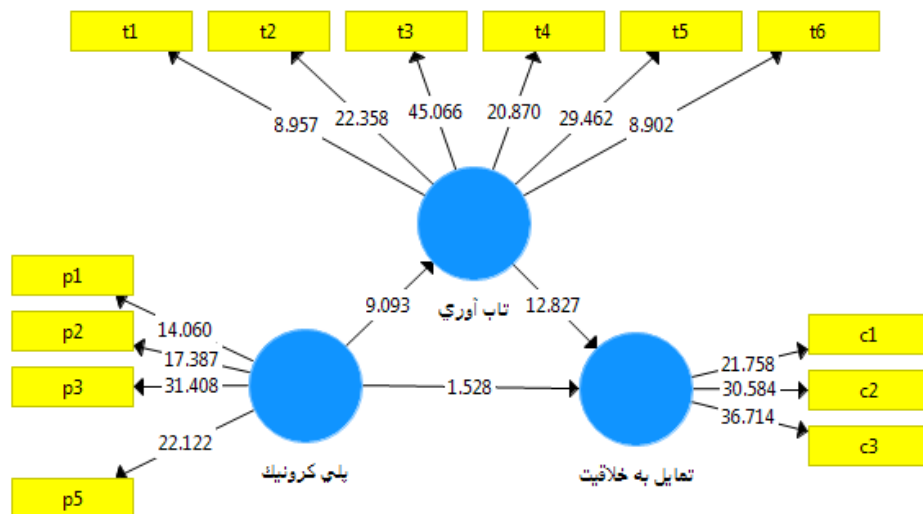
تاب‌آوری	۰/۷۴۹	
تمایل به خلاقیت	۰/۶۷۷	۰/۸۶۴
پلی کرونیك	۰/۵۵۶	۰/۴۳۷

۴، ۴. پرازش مدل ساختاری

در این بخش ابتدا به بررسی پرازش مدل ساختاری پرداخته می‌شود:

نظر به اینکه اعداد روی قطر ماتریس فروئل و لارکر بیشتر از اعداد سمت راست و پایین خود هستند، لذا این ماتریس نیز مورد تأیید است.

۱. ضریب معناداری T (مقادیر t-value):

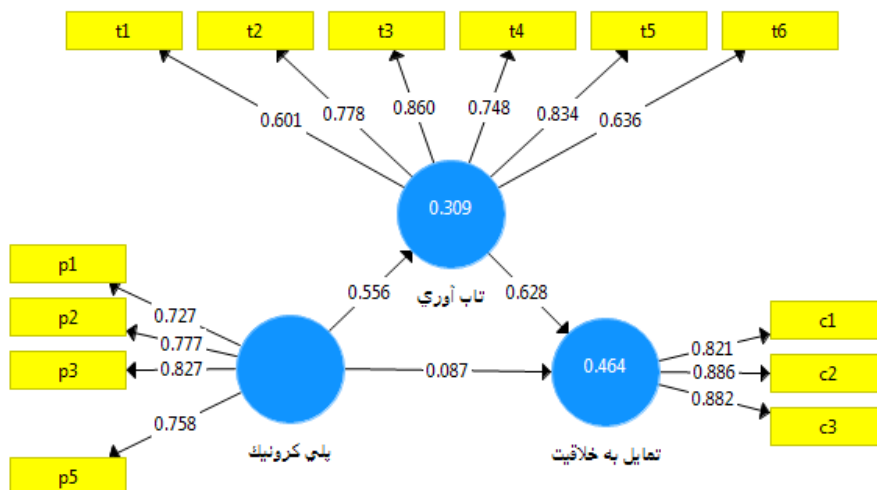


شکل ۲. نتایج ضریب معناداری T

معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری تأیید می‌گردد.

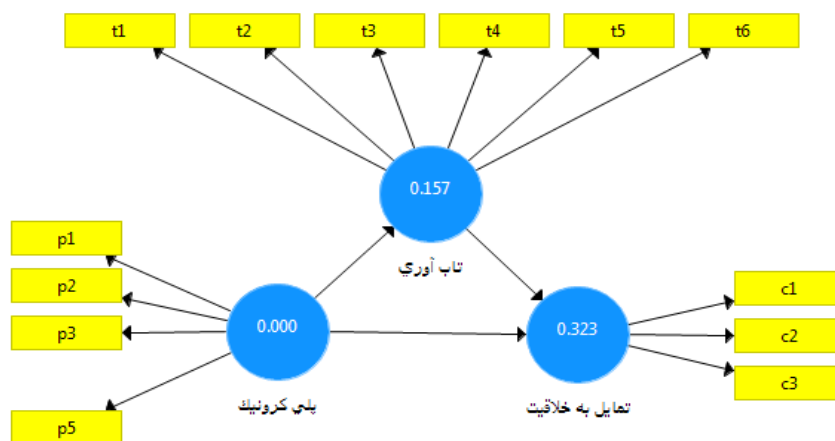
با توجه به شکل فوق می‌توان گفت نظر به اینکه ضرایب t در اکثر موارد بیشتر از ۱/۹۶ است، لذا در سطح ۹۵٪ اطمینان

۲. معیار R Square یا R²:



شکل ۳. مقدار R^2

نظر به اینکه میزان R^2 در ابعاد متغیر وابسته ۰/۴۶۴ است، معیار Q^2 : نشان از حد قوی برازش مدل ساختاری دارد.



شکل ۴. مقدار q^2

معیار GoF استفاده از ۳ مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی به شرح ذیل محاسبه گردید که نشان‌دهنده برازش قوی مدل است.

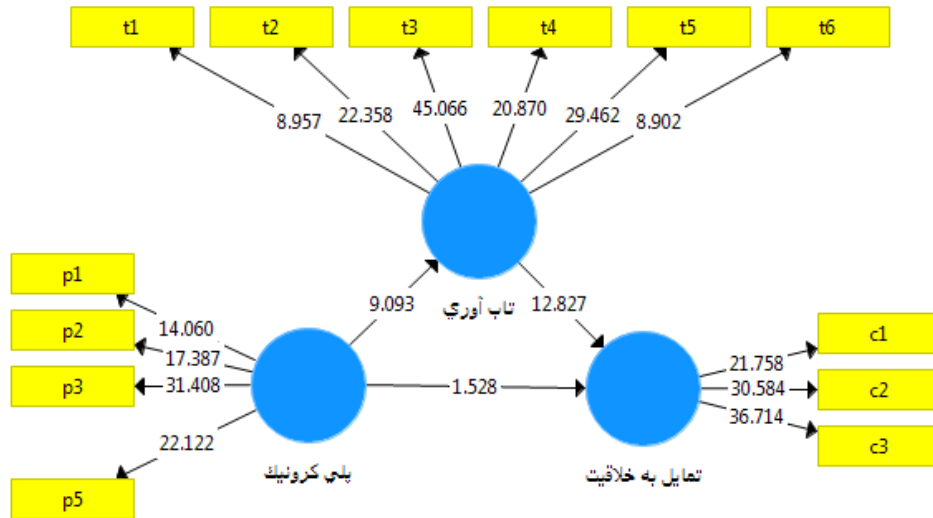
$$GOF = \sqrt{\text{average}(\text{Communalities}) * R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0/3927 \times 0/3865} = 0/3896$$

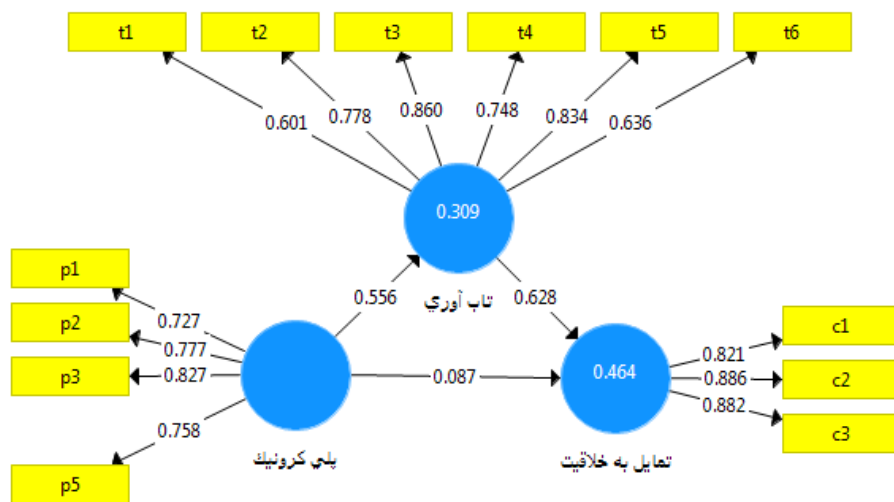
با توجه به سطح ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای نمایش قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی متغیرها، می‌توان گفت که در این پژوهش، قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی تقریباً قوی برای متغیر وابسته را می‌توان مشاهده نمود.

۴. شاخص برازش کل:

۴،۵ آزمون مدل پژوهش



شکل ۵. مدل در حالت معنی‌داری



شکل ۶. مدل در حالت استاندارد

حال به توجه به نمودارهای ارائه شده نتایج فرضیه‌ها در جدول (۵) ارائه گردید.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا سوم

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	سطح معناداری	نتیجه
H1	دو زمانه بودن بازاریابی	تمایل به خلاقیت کارکنان	۰/۰۸۷	۱/۵۲۸	کمتر از ۰/۰۵
H2	دو زمانه بودن	تاب‌آوری کارکنان	۰/۶۲۸	۹/۰۹۳	کمتر از ۰/۰۵
H3	تاب‌آوری کارکنان	تمایل به خلاقیت کارکنان	۰/۵۵۶	۱۲/۸۲۷	کمتر از ۰/۰۵

فرضیه اول مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. سطح معناداری فرضیه دوم برابر با ۹/۰۹۳ است که از ۱/۹۶ بیشتر بوده و لذا این فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین میزان تأثیر محاسبه

نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که سطح معناداری فرضیه اول یعنی رابطه بین دو زمانه بودن بازاریابی و تمایل به خلاقیت کارکنان برابر با ۱/۵۲۸ است که از ۱/۹۶ کمتر بوده و لذا

خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر این رابطه $0/628$ می‌باشد. تاب‌آوری کارکنان، پشتکار و مداومت کارکنان را در کار افزایش می‌دهد و این امر منجر به خلاقیت در بین کارکنان می‌گردد. وجود تاب‌آوری در بین کارکنان موجب می‌شود که آن‌ها انگیزه لازم را برای تمایل به خلاقیت داشته باشند و خلاقیت در بین آن‌ها تسهیل می‌گردد که این امر توسعه سازمان را به همراه دارد. وقتی کارکنان تلاش نمایند شرایط را تحمل کنند، به هر حال برای بهبود شرایط و آسان نمودن فرآیندهای کاری، با استفاده از توانایی‌ها و دانش خود در مسیر تغییر برآیند و این امر از طریق خلاقیت افراد رخ خواهد داد. این یافته با نتایج تحقیقات (López-Aymes et al, 2020)، (Marwa & Milner, 2013)، (Akbari, 2014)، (Sadeghi Malamiri, 2012)، (Safari, 2012)، (Safarhat & Pourdopiani, 2008) هم‌راستا است و فرضیه چهارم تحقیق نشان داد که تاب‌آوری کارکنان نقش میانجی در تأثیر دو زمانه بودن بر تمایل به خلاقیت کارکنان دارد. البته در این پژوهش، تاب‌آوری نقش میانجی کامل را در تأثیر چند زمانه بودن بر خلاقیت کارکنان ایفا می‌کند (یعنی رابطه مستقیم بین چند زمانه بودن و خلاقیت وجود ندارد و چند زمانه بودن به طور غیر مستقیم و از طریق تاب‌آوری منجر به خلاقیت کارکنان می‌گردد). که این امر تأثیر تاب‌آوری را به عنوان متغیر میانجی نشان می‌دهد. بنابراین در این تحقیق، تاب‌آوری اثرات چند زمانه بودن را دریافت می‌کند و به متغیر وابسته یعنی خلاقیت کارکنان انتقال می‌دهد. این یافته با نتایج تحقیقات انصر و همکاران (Anser et al, 2022) هم‌راستا است. همان‌طور که در تبیین یافته فرضیات قبلی گفته شد، نظر به اینکه وقتی فرد در بسیاری از موارد راهی غیر از پذیرش پلی‌کرونیک ندارد، تلاش می‌نماید شرایط را تحمل نماید و از طرفی برای بهبود شرایط، با تمایل به خلاقیت و در ادامه با بروز آن، شرایط را بهبود ببخشند. لذا پلی‌کرونیک می‌تواند از طریق تاب‌آوری منجر به تمایل کارکنان به خلاقیت شود. تاب‌آوری کارکنان از طریق بهبود ظرفیت کارکنان جهت مدیریت وظایف چندگانه به شیوه کارا و اثربخش، به عنوان پلی بین چند زمانه بودن و خلاقیت عمل می‌کند. تاب‌آوری کارکنان هیجانات مثبتی را که به دلیل انجام وظایف چندگانه در کارکنان ایجاد شده، به سمت خلاقیت کارکنان هدایت می‌کند.

با توجه به تأیید تأثیر پلی‌کرونیک بر تاب‌آوری کارکنان و با توجه به گویه‌های متغیر پلی‌کرونیک و همچنین به منظور افزایش سطح این متغیر، پیشنهاد می‌شود که مدیران بانک سپه شهر رشت در خصوص لزوم پلی‌کرونیک بودن کارکنان تأکید بیشتری داشته باشند. البته باید گفت که شرایط کرونایی و فعالیت بیشتر ادارات و سازمان‌ها با نصف ظرفیت و یا شیفتی نمودن کارکنان، باعث گردیده تا پلی‌کرونیک در بین کارکنان بانک سپه نیز افزایش یابد ولی با این حال، مشابه زمانی که تکنولوژی (ابزار و روش) جدیدی به کارکنان و سازمان ارائه می‌شود و کارکنان باید تمایل به استفاده از آن را داشته باشند (به همین دلیل مدل‌های پذیرش تکنولوژی مطرح شده‌اند)، در این موضوع نیز کارکنان باید تمایل داشته باشند که هم‌زمان چندین وظیفه را بر عهده گرفته و اجرایی نمایند. بر اساس این،

شده برابر با $0/556$ است. سطح معناداری فرضیه سوم یعنی ارتباط بین تاب‌آوری کارکنان و تمایل به خلاقیت کارکنان برابر با $12/827$ است که از $1/96$ بیشتر بوده و لذا فرضیه سوم مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین میزان تأثیر محاسبه شده برابر با $0/556$ است.

فرضیه چهارم تاب‌آوری کارکنان نقش میانجی در تأثیر دو زمانه بودن بر تمایل به خلاقیت کارکنان دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون سوبل و شاخص VAF استفاده گردید. سطح معناداری این فرضیه برابر با $7/413$ بوده و تأیید می‌شود و شدت رابطه $0/8$ است. برای محاسبه این عدد از اطلاعات زیر استفاده شده است:

$$a_4 = 0/556 = b_4 = 0/628 = S_a = 0/61 = S_b = 0/049C/0.87 =$$

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

بررسی و تحلیل یک تحقیق و ارائه پیشنهادها و راهکارهای مناسب در حقیقت یکی از مهم‌ترین بخش‌های یک تحقیق علمی محسوب می‌شود. بیان علل رد یا پذیرش و نتیجه‌گیری از آن‌ها در واقع هدفی است که محقق از ابتدای یک تحقیق به دنبال آن است، به جرات می‌توان گفت که اکثر استفاده‌کنندگان از یک تحقیق بیشتر به دنبال نتایج حاصل از آن تحقیق هستند. نتایج آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که فرضیه اول با عنوان دو زمانه بودن بر تمایل به خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری ندارد. البته عدم وجود رابطه بین چند زمانه بودن و خلاقیت در این فرضیه نشان می‌دهد که چند زمانه بودن، تأثیر مستقیم بر خلاقیت کارکنان ندارد، ولی به طور غیر مستقیم و از طریق نقش میانجی تاب‌آوری در تمایل به خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. این امر می‌تواند به دلیل نقش مهم تاب‌آوری به عنوان میانجی باشد. فرضیه دوم تحقیق نشان داد که دو زمانه بودن بر تاب‌آوری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر این رابطه $0/556$ می‌باشد. چند زمانه بودن موجب می‌گردد که کارکنان بتوانند وظایف متعدد و پیچیده‌ای را در زمان مشابه انجام دهند که این امر، استقامت، صبر و تحمل آن‌ها را افزایش می‌دهد. یافته با نتایج تحقیقات انصر و همکاران (2022) هم‌راستا است. در این خصوص می‌توان گفت که شرایط کاری و اقتصادی در ایران به گونه‌ای است که بسیاری از کارکنان بر این نکته علم دارند که اگر شغل خود را از دست بدهند، این احتمال دارد که دیگر نتوانند شغلی را در آن حد به خود اختصاص دهند. در بسیاری از متون به این موضوع اشاره شده است که بیکاری و از دست دادن شغل در بسیاری از کشورها مخصوصاً در کشورهای در حال توسعه می‌تواند به معنای فقر بیشتر باشد. بر اساس این، می‌توان دریافت که افراد در این شرایط برای آنکه مشکلات بیشتری را تجربه نمایند، تلاش می‌کنند تا چند وظیفه و کار را به صورت هم‌زمان انجام دهند و در نتیجه تاب‌آوری افزایش می‌یابد. البته استدلال دیگری نیز وجود دارد و آن امید ضمنی افراد به پیشرفت و نمایش توانایی‌های خود به سازمان و مدیران مافوق است که بتوانند تشویق یا ارتقا دریافت نمایند و به همین دلیل شرایط را تحمل نمایند. فرضیه سوم تحقیق تاب‌آوری کارکنان بر تمایل به

افزایش سطح متغیر تاب‌آوری و با توجه به گویه‌های متغیر تاب‌آوری پیشنهاد می‌شود که مدیران با استفاده از آموزش و حتی از طریق آموزه‌های دینی و یا با استفاده از تمثیل شریایی که دشواری‌ها به پایان رسیده و شرایط آسان‌تر فرا رسیده است، این امید را در دل و ذهن کارکنان ایجاد نموده و یا تقویت نمایند که بهبود، نزدیک است و باید مقاومت نمود. در این مسیر، امید و امیدبخشی به کارکنان از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. البته باید این موضوع را نیز به کارکنان نشان داد که شرایط سخت و دشواری‌ها تنها مربوط به آن‌ها نبوده و سختی‌ها تنها بر روی آن‌ها تأثیر نداشته و حتی مدیران نیز در کنار و یا حتی بیشتر از آن‌ها سختی می‌کشند. البته برکسی پوشیده نیست که اگر کارکنان احساس نمایند که به‌تنهایی با سختی روبه‌رو بوده و عدالت در سازمان مربوطه برقرار نیست، به‌شدت با کاهش تاب‌آوری آن‌ها روبه‌رو خواهیم شد. بر اساس این، پیشنهاد می‌شود تا مدیران بر برقراری عدالت و جلوگیری از تبعیض نیز کار نمایند. بر اساس نتایج تحقیق به محققین آتی پیشنهاد میشود که در تحقیقات آتی یا رسته و نوع شغل به عنوان تعدیل‌گر مورد ارزیابی قرارگیرد و یا در غیر این صورت، داده‌ها تنها در میان کارکنانی که از نظر شغلی در یک شرایط کاری هستند، ارزیابی شوند و همچنین پیشنهاد می‌شود که تأثیر عدالت سازمانی نیز در مدل تحقیق مورد بررسی قرار گیرد.

پیشنهاد می‌شود تا مدیران بیشتر بر روی ضرورت و مزایای حاصل از پلی کرونیك بودن تأکید نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود به منظور بهبود سطح این متغیر، مزایایی را برای کارکنانی که این گونه رفتار می‌نمایند در نظر گرفته شود. بنابراین ضرورت دارد تا سیستم‌های ارزیابی عملکرد، کنترل و نظارت و همچنین جریان خدمات در بانک سپه یا هر سازمانی که از این مکانیزم استفاده می‌نمایند، نیازمند بازنگری و بازتعریف موردی است. از طرفی پیشنهاد می‌شود در ستاوردهای حاصل از این رفتار کارکنان نسبت به شریایی که کارکنان به این رویه عمل نمی‌نمودند، مورد مقایسه قرار گیرد و برتری حاصل از این رفتار به کارکنان ارائه شود تا تصورات کارکنان از کارآمد بودن این رفتار به درستی در ذهن آن‌ها شکل بگیرد. همچنین پیشنهاد می‌گردد که مدیران بانک زیرساخت‌های لازم را جهت انجام وظایف متعدد کارکنان به طور هم‌زمان فراهم آورند و محیطی حمایتی و منعطف را جهت ارتقای خلاقیت کارکنان ایجاد کنند.

نظر به اینکه تاب‌آوری نیز در تحقیق حاضر توانست بر روی تمایل به خلاقیت کارکنان تأثیر بگذارد و همچنین با توجه به اینکه در این تحقیق مشخص گردید تاب‌آوری در تأثیر چند زمانه بودن بر خلاقیت کارکنان نقش میانجی داشته است (که نشان از اهمیت این متغیر در این پژوهش دارد)؛ به منظور

منابع

- Abbasi Seruk, L. A., Bagheri, M., and Kurdestani, F. (2017). Investigating the relationship between human capital and creativity and innovation of public-school employees in Tehran. *Initiative and Creativity in Humanities*, 8(2), 209–228.
- Ahmadi zahrani, M. & karimi, S. (2020). The study of impact authentic leadership on the creativity of employees: with regard to the mediating of role knowledge sharing and mediating of role use of information technology. *Innovation & creativity in human science*, 9(3), 115-146.
- Akbari, F. (2014). The role of thinking styles, learning strategies and resilience in the desire to be creative. Master's thesis, Semnan University, Faculty of Psychology and Educational Sciences.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Akradlou, M., Hosseini Shakib, M., & Khamseh, A. (2021). Investigating the Effect of Leadership Styles on The Innovation Climate and Creativity of Employees with The Moderating Role of Creative Self-Efficacy and The Mediating Role of Trust and Individual Identity. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 3(4), 38-7.
- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Al-sultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044-1052.
- Amirhosseini, S. E., Hasani, M., Edrisi, H., Siavashpour, S. & Hasani, H. (2019). The Relationship Between Hardiness And Selfefficacy With The Mediating Role Of Resilience In Islamic Republic Of Iran Law Enforcement Staff. *Resource Management In Police*, 7(1), 161-184.
- Anser, M.K., Yousaf, Z., Sharif, M., Yijun, W., Majid, A. and Yasir, M. (2022), "Investigating employee creativity through employee polychronicity and employee resilience: a glimpse of nurses working in the health-care sector". *European Journal of Innovation Management*, 25(1), pp. 39-54.
- Basharat, M. A, Abbas Pourdoplani, T. (2008). The relationship between metacognitive strategies and willingness to be creative with resilience in students. *New Findings in Psychology (Social Psychology)*, 5(14), 111-124.
- Bonetto, E., Pichot, N., Girandola, F., & Bonnardel, N. (2021). The normative features of creativity: creative individuals are judged to be warmer and more competent. *The Journal of Creative Behavior*, 55(3), 649-660.
- Brimani, A., & Alizadeh, V. (2018). The relationship between organizational creativity and happiness with the organizational performance of Road and Transportation Department employees. *Journal of Humanities Innovation and Creativity*, 9(3), 1-24.
- Liu, H. Y., Chen, N. H., Wang, I. T., Wu, S. M., Han, C. Y., Hsu, D. Y., ... & Huang, D.

- H. (2021). Predictors of individually perceived levels of team creativity for teams of nursing students in Taiwan: A cross-sectional study. *Journal of Professional Nursing*, 37(2), 272-280.
- Corlett, J., & McConnachie, T. (2021). Delivering resilience training to pre-registration student nurses in partnership with a reservist military organisation: A qualitative study. *Nurse education today*, 97, 104730.
- Dehghani Soltani, M., Shiri, A. & Faraji, E & Hemmati, A. (2018). Investigating the effect of emotional labor on employee creativity by explaining the mediating role of job stress. *Human Resources Studies*, 8(4), 23-44.
- Demetriou, H., & Nicholl, B. (2021). Empathy is the mother of invention: Emotion and cognition for creativity in the classroom. *Improving Schools*, 1365480221989500
- Ghasemi, V. (2010). Structural equation modeling using Amos graphics.
- Gieniusz-Wojczyk, L., Dąbek, J., & Kulik, H. (2021). Risky Behaviour among Nurses in Poland: An Analysis of Nurses' Physical Condition, Mental Health and Resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1807.
- Irajirad, A. & Lotfi Khatoonabad, F. (2019). The Role of Empowerment in the Relationship between Innovative Behavior and Staff Creativity. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 33(9), 1-21.
- Jang, J., & George, R. T. (2012). Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 588-595.
- Golding, T. (2009). *Building Multi-Tenant SaaS Architectures. Principles, Practices, and Patterns Using AWS*. ISBN. 9781098140601
- Gye-Soo, K. (2016). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An application in customer satisfaction research. *International Journal of u-and e-Service, Science and Technology*, 9(4), 61-68.
- Habibi, M., Pooravari, M., Salehi, S., Ghamkhar Fard, Z., & Pooravari, M. (2015). Validity and reliability of the multidimensional student's life satisfaction scale among Iranian girl students. *Journal of Research and Health*, 5(1), 65-73.
- Hecht, T.D. and Allen, N.J. (2005). Exploring links between polychronicity and well-being from the perspective of person-job fit: does it matter if you prefer to do only one thing at a time?. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 98(2), pp. 155-178.
- Hosseini, M. H., & Hatami, H. R., & Hosseini, A. & Hosseini, A. (2014). The influence of crisis managers on the components of planning, creativity and resilience. *Military Psychology Quarterly*, 5(18). <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0176>
- Karimi, S., and Ismaili, M. (2019). Investigating the relationship between emotion regulation strategies and resilience with marital adjustment of female teachers. *Journal of Psychological Science*, 19(87), 291-298.
- Kirchberg, Daniela M., Roe, Robert A., & Van Eerde, Wendelien. (2015). Polychronicity and multitasking: A diary study at

- work. *Human Performance*, 28(2), 112-136.
- Lampel, J., Bhalla, A. and Jha, P.P. (2014). Does governance confer organisational resilience? Evidence from UK employee-owned businesses. *European Management Journal*, 32(1), pp. 66-72.
- López-Aymes, G., Acuña, S. R., & Ordaz Villegas, G. (2020). Resilience and creativity in teenagers with high intellectual abilities. A middle school enrichment experience in vulnerable contexts. *Sustainability*, 12(18), 7670.
- Manteghe, M., Eskanderpour, B., Destiari, A., and Nazari, Y. (2015). The role of social capital in the innovative performance of employees, emphasizing the role of resilience and empowerment. *Social Capital Management*, 3(2), 189-207.
- Marwa, S. M., & Milner, C. D. (2013). Underwriting corporate resilience via creativity: The pliability model. *Total Quality Management & Business Excellence*, 24(7-8), 835-846.
- Meynaar, I. A., Ottens, T., Zegers, M., van Mol, M. M. C., & Van Der Horst, I. C. C. (2021). Burnout, resilience and work engagement among Dutch intensivists in the aftermath of the COVID-19 crisis: A nationwide survey. *Journal of Critical Care*, 62, 1-5.
- Mills, J., Ramachenderan, J., Chapman, M., Greenland, R., & Agar, M. (2020). Prioritising workforce wellbeing and resilience: What COVID-19 is reminding us about self-care and staff support. SAGE Publications Sage UK: London, England.
- Mirzaei Rad, S. Z., Arslani, N., Dalundi, A., Reza Soltani, P., & Hosseini, S. (2018). Investigating the impact of resilience skills training on nursing stress in nursing staff of hospitals in Golestan province. *Health Promotion Management*, 8(2), 41-48.
- Mohammadbeigi, A., Mohammadsalehi, N., & Aligol, M. (2015). Validity and reliability of the instruments and types of measurements in health applied researches. *Journal of rafsanjan university of medical sciences*, 13(12), 1153-1170.
- Mulki, J.P. and Wilkinson, J.W. (2017). Customer-directed extra-role performance and emotional understanding: effects on customer conflict, felt stress, job performance and turnover intentions. *Australasian Marketing Journal*, 25(3), pp. 206-214.
- Ogbeibu, S., Senadjki, A., Gaskin, J., & Awal, I. M. (2021). The Predictive Influences of Team Creativity, Creativity Willingness, Creative Ideation, and Leader Openness on Exploratory Innovation. *The Palgrave Handbook of Workplace Innovation*, 135-154.
- Pachler, D., Kuonath, A., Specht, J., Kennecke, S., Agthe, M., & Frey, D. (2018). Workflow interruptions and employee work outcomes: The moderating role of polychronicity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 417.
- Panpakdee, C., & Limmirankul, B. (2018). Indicators for assessing social-ecological resilience: A case study of organic rice production in northern Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(3), 414-421.
- Rahimi, S., & Shute, V. J. (2021). First inspire, then instruct to improve students' creativity. *Computers & Education*, 174, 104312.
- Rangachari, P., & L. Woods, J. (2020). Preserving organizational resilience, patient safety, and staff retention during

- COVID-19 requires a holistic consideration of the psychological safety of healthcare workers. *International journal of environmental research and public health*, 17(12), 4267.
- Ren, H., Zhang, Q., & Zheng, Y. (2021). Impact of work values and knowledge sharing on creative performance. *Chinese Management Studies*, 15(1), 86-98.
- Richtnér, A. & Löfsten, H. (2014). Managing in turbulence: how the capacity for resilience influences creativity. *R&D Management*, 44(2), 137-151
- Sadeghi Malamiri, M. (2012). The role of diversity while unity of team members on creativity. *Studies in Organizational Behavior*, 2(3), 108–171.
- Safari, M. (2012). The relationship between resilience and willingness to be creative with quality of life in students. Master's Thesis, Islamic Azad University Central Tehran Branch, Valiasr University Complex (AJ) - Faculty of Psychology and Educational Sciences.
- Schell, K. L., & Conte, J. M. (2008). Associations among polychronicity, goal orientation, and error orientation. *Personality and Individual Differences*, 44(1), 288-298.
- Sepahvand, T. (2019). The role of the workplace spirituality and resilience in prediction of psychological well-being of employee. *Journal of Psychology*.
- Wan, T. T. H. (2018). Population Health Management for Poly Chronic Conditions. Cham: Springer.
- Yousaf, Z., Majid, A., & Yasir, M. (2019). Is polychronicity a panacea for innovative work behavior among nursing staff? Job embeddedness and moderating role of decentralization. *European Journal of*
- Innovation Management*, 24(1), 173-189. Doi: 10.1108/EJIM-06-2019-0172.