

Инновационный климат организации как фактор раскрытия карьерного потенциала сотрудников

С. Д. Гуриева¹, Л. В. Марарица¹, У. А. Удавихина¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет
199034, Россия, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9

Сведения об авторах:

Светлана Дзахотовна Гуриева

SPIN: 7849-2577
Scopus AuthorID: 15768862700
ResearcherID: N-7093-2014
ORCID: 0000-0002-4305-432X
e-mail: gurievasv@gmail.com

Лариса Валерьевна Марарица

SPIN: 9307-0838
Scopus AuthorID: 57215417699
ResearcherID: H-9637-2014
ORCID: 0000-0003-3858-5369
e-mail: larisamararitsa@mail.ru

Ульяна Андреевна Удавихина

SPIN-код: 1098-8459
Scopus AuthorID: 56712940900
ResearcherID: ABE-1958-2020
ORCID: 0000-0003-1070-2412
e-mail: uludav@gmail.com

Финансирование: РФФ, проект № 22-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

© Авторы (2023).
Опубликовано Российским
государственным педагогическим
университетом им. А. И. Герцена.

Аннотация. Статья посвящена исследованию, основной целью которого являлась проверка гипотезы о существовании связи между барьерами в построении карьеры и инновационным климатом организации. Инновационный потенциал рассматривался в двух аспектах: с одной стороны, как открытость и готовность организации гибко реагировать на изменения, с другой, как поддержка креативности сотрудников. С целью проверки гипотезы была проведена адаптация и апробация методики Open Innovation Climate Measure («Климат открытости к инновациям», В. Remneland-Wikhamn) и Work Environment Inventory («Креативной рабочей среды», Т. М. Amabile) на российской выборке из 273 человек. Авторами обнаружена отрицательная связь выраженности норм проявления неравных возможностей по полу и барьеров развития карьеры с климатом открытости инновациям организации, обусловленная прозрачными механизмами компенсации труда, продвижения, распределения власти и ресурсов. Важным результатом работы также является то, что переведенные и разработанные методики обладают достаточной согласованностью по коэффициентам альфа Кронбаха. Русскоязычные версии опросника «Климат открытости инновациям» (OICM) и сокращенной версии опросника «Креативной рабочей среды» (WEI) заполняют пробел в инструментах оценки инновационности и креативности организации.

Ключевые слова: инновационный потенциал, инновационный климат, карьера, барьеры в построении карьеры

Innovative organizational climate as a contributing factor to employees' career potential

S. D. Gurieva¹, L. V. Mararitsa¹, U. A. Udavikhina¹

¹ St. Petersburg State University
7/9 Universitetskaya Emb., St Petersburg 199034, Russia

Authors:

Svetlana D. Gurieva

SPIN: 7849-2577
Scopus AuthorID: 15768862700
ResearcherID: N-7093-2014
ORCID: 0000-0002-4305-432X
e-mail: gurievasv@gmail.com

Larisa V. Mararitsa

SPIN: 9307-0838
Scopus AuthorID: 57215417699
ResearcherID: H-9637-2014
ORCID: 0000-0003-3858-5369
e-mail: larisamararitsa@mail.ru

Ulyana A. Udavikhina

SPIN-код: 1098-8459
Scopus AuthorID: 56712940900
ResearcherID: ABE-1958-2020
ORCID: 0000-0003-1070-2412
e-mail: uludav@gmail.com

Funding: The Russian Science Foundation's Grant No. 22-18-00452 'Psychosocial design of the workspace as a factor in the employee subjective well-being and the innovative potential of the organization'.

Copyright:

© The Authors (2023).

Published by Herzen State Pedagogical University of Russia.

Abstract. The article reports the results of research that tested the hypothesis about a link between the barriers to career development and innovative organizational climate. The research focused on innovation potential from two perspectives: 1) as organizational openness and readiness to respond flexibly to changes and 2) as an environment supporting employee creativity.

To test the hypotheses, we adapted and tested the Open Innovation Climate Measure (B. Remneland-Wikhamn) and the Work Environment Inventory (T. M. Amabile) on a Russian sample of 273 people. We found a negative correlation between the manifestation of gender bias in the workplace and barriers to career development and the organizational climate of openness to innovation. In particular, the climate of openness to innovation is promoted through transparency in compensation, promotion, distribution of power and resources. Importantly, the translated and developed methodologies have sufficient consistency by Cronbach's alpha. The Russian language versions of the Open Innovation Climate Measure (OICM) and the Work Environment Inventory (WEI) (abridged) fill a gap in the tools for assessing organizational innovativeness and creativity.

Keywords: innovation potential, innovation climate, career, career barriers

Введение

Интерес к управлению инновациями как фактору успешности не только организации в целом, но и отдельного сотрудника, растет как среди практиков, так и среди ученых (Isaksen, Akkermans 2011; Satsomboon, Pruetipibultham 2014). С од-

ной стороны, инновации рассматриваются как конкурентный инструмент для долгосрочной деятельности организации и важное средство адаптации к потребностям меняющейся и развивающейся бизнес-среды (Uzkurt et al. 2013). С другой стороны, открытость инновациям может

проявляться в пересмотре социальных норм, гендерных норм, принятых в обществе и существующих в том или ином виде в организационной культуре, что способствует снижению гендерного разрыва между сотрудниками и повышению их карьерного потенциала (Марарица 2019). Поэтому для организаций жизненно важно развивать рабочую среду, способствующую инновациям. Данное исследование вносит вклад в литературу, посвященную как методологии исследования открытости инновации в организации, так и исследований по проблемам гендерного неравенства. Необходимо глубокое понимание дополнительных факторов, способствующих инновациям в организациях (Ноп 2016) и оказывающих влияние на раскрытие карьерного потенциала сотрудников. Поэтому так важно разработать систему, включающую больше измерений инновационного климата, чтобы исследовать взаимосвязь между инновационным климатом и карьерной самореализацией сотрудников (Lowenberger 2013; Dul 2014). В данном исследовании впервые адаптированы шкалы измерения инновационного климата на российской выборке работающих мужчин и женщин. В определенной степени можно сказать, что это первое исследование, в котором изучается связь восприятия работающими сотрудниками инновационного климата организации и возможностями для карьерной самореализации в России.

Цель исследования и исследовательские задачи

Целью исследования являлось изучение связи проявления гендерного неравенства с инновационным потенциалом в организации.

Согласно исследованиям Мамфорда и Густафсона (Mumford 1998), инновационный потенциал сотрудников может быть реализован лишь в том случае, если организационный климат благоприятен для инноваций. Поддержание климата, способствующего производству и внедрению инновационных идей или процессов, тес-

но связано с производительностью организаций (King et al. 2007). Благоприятный инновационный климат организации может быть связан с поддержанием норм, препятствующим проявлениям гендерного неравенства, что стало одной из гипотез в данном исследовании.

Инновационный климат связан с восприятием работником ситуации, в которой организация открыта для новых идей и принимает их, поощряет новые идеи, бросающие вызов текущей практике, и стимулирует принятие риска (West, 1996; Coelho et al. 2010). Инновационный климат определяет уровень инновационного потенциала организации и позволяет сотрудникам разрабатывать новые механизмы или улучшать процессы, связанные с работой (King et al. 2007). Несмотря на наличие многочисленных исследований по теме организационных инноваций, существует недостаток исследований, посвященных факторам изменения климата для инноваций (Satsomboon 2014). В связи с этим в качестве исследовательской задачи важно выделить факторы, характеризующие организационный климат, которые способствуют инновационному поведению, накоплению и реализации инновационного потенциала и облегчают инновационный процесс.

Существует ряд исследований и подходов, в которых изучалась оценка инновационного климата в организации (Mathisen 2004; Luo 2015): «Шкала поддержки инноваций Сигела» (The Siegel scale of support of innovation – SSSI) (Siegel, Kaemmerer 1978); «Инвентаризация климата в коллективе» (Team climate inventory – TCI) (Anderson 1996); «Опросник ситуационных перспектив» (Situational outlook questionnaire – SOQ) (Isaksen et al. 1999); «Опросник творческого климата» (Creative Climate Questionnaire – CCQ) (Ekvall 1983); «Оценка климата для творчества» (Assessing the climate for creativity – KEYS) (Amabile et al. 1995). Кроме того, в практических исследованиях широко применяются такие валидизированные на больших выборках инструменты, как «Климат

открытости к инновациям» (Open Innovation Climate Measure – OICM) (Remneland-Wikhamn 2011) и «Креативной рабочей среды» (Creative Environment Scales: Work Environment Inventory – WEI) (Amabile 1989), шкалы которых измеряют различные аспекты организационной инновационной культуры: от открытости изменениям до поддержания креативных идей.

Существующие русскоязычные инструменты оценки инновационного потенциала организаций ограничиваются методом экспертных оценок (Фатхутдинов Р. А., Горфинкель В. Я., Чернышев Б. Н., Бовин А. А., Чередникова Л. Е., Гунин В. Н.) и методом финансово-экономического анализа с расчетом показателей финансовой устойчивости (Трифилова А. А.) (Карташова 2018; Яковлева и др. 2018). Вышеупомянутый метод экспертных оценок направлен на определение возможности и готовности компании к реализации инновационного проекта, определение сильных и слабых сторон компании по элементам внутренней среды, однако не затрагивает аспекты организационной инновационной культуры и готовности сотрудников к изменениям в компании. Данное ограничение относится и к методу финансово-экономического анализа, направленного исключительно на определение обеспеченности предприятия финансовыми ресурсами для осуществления конкретных инноваций. Таким образом, на данный момент авторам не удалось обнаружить других готовых инструментов для оценки инновационного потенциала организаций на русском языке в области социальной, экономической или организационной психологии.

Материалы и методы исследования

В качестве инструментов для данного исследования были выбраны опросники OICM и WEI. Опросник «Климат открытости к инновациям» (Open Innovation Climate Measure (OICM) (Remneland-Wikhamn 2011) был переведен на русский язык группой экспертов. OICM состоит из 17 пунктов, включает в себя 3 субшкалы:

«Гибкость/открытость изменениям» (6 пунктов), «Внешний фокус/отзывчивость рынку» (6 пунктов) и «Рефлексивность» (5 пунктов).

Инновационный потенциал организации рассматривался в двух аспектах: с одной стороны, как открытость и готовность организации гибко реагировать на изменения (открытость инновациям), с другой – как поддержка креативности сотрудников (креативная рабочая среда). Первый аспект оценивался при помощи опросника «Климат открытости к инновациям» (OICM) (Remneland-Wikhamn 2011). Для оценки второго аспекта были переведены несколько пунктов из опросника «Креативной рабочей среды» (Creative Environment Scales: Work Environment Inventory (WEI) (Amabile 1989), которые более всего отражают самые разные аспекты необходимых для креативности ресурсов и дополняют опросник OICM.

Исследование проводилось онлайн, опросная форма была сформирована при помощи сервиса Online Test Pad. Выборка формировалась методом «снежного кома» при участии 12 сборщиков, которые были проинструктированы приглашать в исследование наемных работников из разных организаций, исходя из правила «одна организация – один респондент». Исследование проводилось анонимно, респонденты не представлялись, не сообщали ни названия компаний, ни свои контактные данные. Перед началом опроса респонденту предлагалось ознакомиться с информированным согласием (в случае согласия подписать его) и только после подтверждения перейти к ответам.

Методики предъявлялись в следующем порядке: сначала вопросы по шкалам, оценивающим креативный потенциал организации, затем – проявления гендерного неравенства, потом для женской части выборки задавались вопросы, связанные с карьерой, и для всех респондентов – вопросы о характеристиках организации, опыте и характере работы, социально-демографические вопросы. Для всех вопросов была предложена пятибалльная

шкала Лайкерта, также была предусмотрена возможность отказа от ответа. Исследование занимало от получаса (121 вопрос для мужчин) и до часа (227 вопросов для женщин).

Выборка. Итоговая выборка исследования составила 273 человека в возрасте от 18 до 62 лет (медиана 34 года), 75,8% женщин, 23,8% мужчин, 0,4% отказались от ответа на вопросы. 37,8% проживают в Санкт-Петербурге, 14,7% – в Москве, 36,6% в других городах России, 8,9% проживает за границей, 1,9% не указали место проживания.

Примерно половина респондентов состоит в браке (45,8%), 22,3% имеют постоянного партнера, 30% – не состоят в браке, 1,8% не ответили на данный вопрос. 52,4% респондентов не имеют детей, 24,2% с одним ребенком, остальные опрошенные респонденты имеют двое и более детей.

Выборка состоит на 85% из людей, получивших высшее образование. 46,2% имеют годовой доход менее 600 000 руб., 27,5% от 600 000 до 1 200 000 руб., и 21,6% более 1 200 000 руб., 4% отказались отвечать и 0,7% не имеют дохода. 58,6% респондентов занимают должности исполнителей и специалистов, 28,2% – руководители младшего и среднего звена, а 9,2% – топ-менеджмент, 4% затруднились/отказались отвечать. 58,6% работают в компаниях частного сектора, 27,8% – в государственных, остальные 12,5% ответивших на вопрос – в компаниях с государственным участием. 70,7% работают в российских компаниях, 9,9% в международных с головным офисом в России, 9,2% в международных с филиалом в России, остальные – в зарубежных компаниях без представительства в России (1,5% отказались отвечать). 11,4% работают в компаниях численностью до 20 человек, 27,1% – до 100 человека, 33% – от 100 до 1 000 человек, 27,1% в компаниях с численностью более 1 000 сотрудников. 18% работают в сфере науки и образования, 15% – торговля и коммерция, 9,5% – производство, 8,8% – информационные технологии, 8%

– здравоохранение, 6,2% – финансы и страхование, в каждой из остальных сфер задействовано не более 3,3% выборки.

Результаты апробации методического аппарата

Согласованность опросника «Климат открытости инновациям» (OICM), оцененная при помощи коэффициента альфа Кронбаха, составила 0,93. При этом в шкалу вошли 14 пунктов, а 3 были исключены. Для субшкал «гибкость/открытость изменениям» альфа Кронбаха составила 0,91 (5 пунктов), «внешний фокус/отзывчивость рынку» – 0,82 (4 пункта) и «рефлексивность» – 0,79 (5 пунктов). Факторная структура методики проверялась при помощи факторного анализа методом структурного моделирования со оценкой качества модели, ее соответствия эмпирическим данным (SEM). Обработка и анализ данных были проведены с помощью языка программирования R (версия 3.3.2) в среде Rstudio (версия 1.1.350). Структурное моделирование произведено с помощью пакета Lavaan (версия 0.5-23.1097); для построения моделей использовался метод максимального правдоподобия. Пороговые значения и методология анализа выбирались на основе работы Р. Кляйна (Kline 2005). Согласно Р. Кляйн, пороговыми значениями критериев для принятия модели являются $CFI > 0,92$, $RMSEA < 0,08$, $SRMR < 0,08$ (Kline 2005). Модель, воспроизводящая структуру опросника, сошлась с показателями качества модели $CFI = 0,932$, $RMSEA = 0,084$ и $SRMR = 0,045$, что, в целом, говорит об удовлетворительном качестве модели и ее соответствии данным.

Для оценки меры поддержки креативности сотрудников были переведены пункты из опросника «Креативной рабочей среды» (Creative Environment Scales: Work Environment Inventory (WEI) (Amabile 1989). Из 17 пунктов опросника «Креативной рабочей среды» (сокращенная шкала WEI), которые должны быть связаны с инновационностью организации, три оказались слабо (коэффициент корреля-

ции менее 0,35) скоррелированы с общей оценкой инновационности компании и были исключены из методики. Оставшиеся 14 пунктов составили шкалу с согласованностью альфа Кронбаха 0,95.

Учитывая вышеизложенное, переведенный опросник «Климата открытости к инновациям» является надежным, в нем воспроизвелась заложенная авторами структура.

Обсуждение результатов

Важным результатом работы является то, что переведенные и разработанные нами методики обладают достаточной согласованностью (все коэффициенты альфа Кронбаха оказались выше рекомендованного минимума -0.7) (Nunnally 1978) и ожидаемой факторной структурой, то есть наблюдается хорошее качество структурных моделей для многомерных опросников. Предложенный комплекс методик – это первый русскоязычный инструментарий для оценки гендерного неравенства в рамках современного подхода к его изучению – «gendered organization» (организации, реагирующей на пол) даже там, где формальные показатели «гендерного равенства и разнообразия» выполнены. Русскоязычные версии опросника «Климат открытости инновациям» и сокращенной версии опросника «Креативной рабочей среды» заполняют пробел в инструментах оценки креативности организации.

Выводы

Представляется важным обнаруженный факт, что восприятие политик организации является ключевым механизмом, подавляющим конвертацию человеческо-

го капитала организации в инновационный климат, потому что именно он приводит к дефициту ресурсов развития для женщин внутри компании, и, через этот дефицит, – к недовольству женщин своей карьерой. Возможность адаптироваться к организационной культуре, найти ментора, определить возможные пути развития в компании, чувствовать себя в безопасности – доступ к этим ресурсам определяется примерно в равной степени восприимчивыми политиками организации и нетворкинг-навыками женщин, объясняя более половины дисперсии. Также политики вместе с ресурсами, предоставляемыми компанией, и компетентностью, человеческим капиталом женщины оказываются связанными с местом женщины в вертикальной структуре организации. Таким образом, политики организации, их прозрачность – главный ограничивающий фактор реализации потенциала женщин, не дающий им стать настоящими, а не декларируемыми лидерами в компании. Если он учтен, нет необходимости отдельно работать с гендерным режимом, потому что политики – тот самый социально-психологический механизм, который, скорее всего, будет давать возможность любым легко доступным различиям между людьми становиться поводом для дискриминации их интересов по отношению к влиятельному большинству. Кроме того, разработанный методический аппарат исследования представляет собой ряд оригинальных и переведенных на русский язык методик оценки инновационного потенциала организации, что заполняет пробел в инструментах оценки инновационности и креативности организации.

Литература

- Гуриева, С. Д., Белова, О. Е. (2019) «Стеклянный потолок» в профессиональной карьере женщин. *Научные труды КубГТУ*, вып. 4, с. 769–773.
- Карташова, Е. Н. (2018) Оценка инновационного потенциала предприятия. *Экономика и бизнес: теория и практика*, т. 1, № 11, с. 117–121.
- Марарица, Л. В., Казанцева, Т. В., Гуриева, С. Д. (2019) Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы. *Психология человека в образовании*, т. 1, № 1, с. 44–52.

- Яковлева, Е. А., Козловская, Э. А., Бойко, Ю. В. (2018) Оценка инновационного потенциала предприятия на основе стоимостного подхода. *Вопросы инновационной экономики*, т. 8, № 2, с. 267–282.
- Amabile, T. M., Grysiewicz, N. D. (1989) The Creative Environment Scales: Work Environment Inventory. *Creativity Research Journal*, vol. 2, no. 4, pp. 231–253. DOI: 10.1080/10400418909534321
- Amabile, T. M., Burnside, R. M., Grysiewicz, S. S. (1995) *User's Manual for KEYS, Assessing the Climate for Creativity: A Survey from the Center for Creative Leadership*. Greensboro: Center for Creative Leadership. [Online]. Available at: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=7422> (accessed 01.09.2023).
- Anderson, N., West, M. A. (1996) The team climate inventory: development of the TCI and its applications in team building for innovativeness. *European Journal of work and organizational psychology*, vol. 5, no. 1, pp. 53–66.
- Ashby, J., Ryan, M. K., Haslam, S. A. (2007) Legal work and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to lead problematic cases. *William and Mary Journal of Women and the Law*, vol. 13, no. 3, pp. 775–794.
- Coelho, F. J., Augusto, M. G., Coelho, A. F., Sá, P. M. (2010) Climate perceptions and the customer orientation of frontline service employees. *The Service Industries Journal*, vol. 30, no. 8, pp. 1343–1357. DOI: 10.1080/02642060802613525
- Dul, J., Ceylan, C. (2014) The impact of a creativity-supporting work environment on a firm's product innovation performance. *Journal of Product Innovation Management*, vol. 31, no. 6, pp. 1254–1267. DOI: 10.1111/jpim.12149
- Ekvall, G. (1983) *Climate, structure and innovativeness of organization (Report 1)*. Stockholm: Swedish Council for Management and Organizational Behaviour. [Online]. Available at: <https://www.worldcat.org/title/climate-structure-and-innovativeness-of-organizations-a-theoretical-framework-and-an-experiment/oclc/48938641> (accessed 01.09.2023).
- Hon, A. H. Y., Lui, S. S. (2016) Employee creativity and innovation in organizations: Review, integration, and future directions for hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 28, no. 5, pp. 862–885. DOI: 10.1108/IJCHM-09-2014-0454
- Isaksen, S. G., Lauer, K. J., Ekvall, G. (1999) Situational outlook questionnaire: A measure of the climate for creativity and change. *Psychological Reports*, vol. 85, no. 2, pp. 665–674.
- Isaksen, S. G., Akkermans, H. J. (2011) Creative climate: A leadership lever for innovation. *Journal of Creative Behavior*, vol. 45, no. 3, pp. 161–187. DOI: 10.1002/j.2162-6057.2011.tb01425.x
- King, E. B., Chermont, K. De, West, M., Dawson, J. F., Hebl, M. R. (2007) How innovation can alleviate negative consequences of demanding work contexts: The influence of climate for innovation on organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 80, no. 4, pp. 631–645.
- Kline, R. B. (2005) *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press. [Online]. Available at: <https://psycnet.apa.org/record/2005-03476-000> (accessed 01.09.2023).
- Loewenberger, P. (2013) The role of HRD in stimulating, supporting, and sustaining creativity and innovation. *Human Resource Development Review*, vol. 12, no. 4, pp. 422–455. DOI: 10.1177/1534484313494088
- Luo, L., Deng, Xu., Zhou, Ch. (2015) The Complexity of the Assessment of Creative Climate and Group Creativity. *International Journal of Knowledge, Innovation and Entrepreneurship*, vol. 3, no. 3, pp. 5–13.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S. (2004) A review of instruments assessing creative and innovative environments within organizations. *Creativity Research Journal*, vol. 16, no. 1, pp. 119–140. DOI: 10.1207/s15326934crj1601_12
- Maume, D. J. (1999) Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions. *Work and Occupations*, vol. 26, no. 4, pp. 483–509.
- Mumford, M., Gustafson, S. (1998) Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, vol. 103, no. 1, pp. 27–43.
- Remneland-Wikhamn, B., Wikhamn, W. (2011) Open Innovation Climate Measure: The Introduction of a Validated Scale. *Creativity and Innovation Management*, vol. 20, no. 4, pp. 284–295. DOI: 10.1111/j.1467-8691.2011.00611.x

- Satsomboon, W., Pruetipultham, O. (2014) Creating an organizational culture of innovation: Case studies of Japanese multinational companies in Thailand. *Human Resource Development International*, vol. 17, no. 1, pp. 110–120. DOI: 10.1080/13678868.2013.812330
- Schielzeth, H. (2010) Simple means to improve the interpretability of regression coefficients. *Methods in Ecology and Evolution*, vol. 1, no. 2, pp. 103–113. DOI: 10.1111/j.2041-210X.2010.00012.x
- Uzkurt, C., Kumar, R., Semih Kimzan, H., Eminoğlu, G. (2013) Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance: A study of the banking sector in Turkey. *European Journal of Innovation Management*, vol. 16, no. 1, pp. 92–117.
- West, M. A. Anderson, N. R. (1996) Innovation in top management. *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, no. 6, pp. 680–693. DOI: 10.1037/0021-9010.81.6.680

References

- Amabile, T. M., Burnside, R. M., Gryskiewicz, S. S. (1995) *User's Manual for KEY S, Assessing the Climate for Creativity: A Survey from the Center for Creative Leadership*. Greensboro: Center for Creative Leadership. [Online]. Available at: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=7422> (accessed 01.09.2023). (In English)
- Amabile, T. M., Gryskiewicz, N. D. (1989) The Creative Environment Scales: Work Environment Inventory. *Creativity Research Journal*, vol. 2, no. 4, pp. 231–253. DOI: 10.1080/10400418909534321 (In English)
- Anderson, N. West, M. A. (1996) The team climate inventory: development of the TCI and its applications in team building for innovativeness. *European Journal of work and organizational psychology*, vol. 5, no. 1, pp. 53–66. (In English)
- Ashby, J. Ryan, M. K., Haslam, S. A. (2007) Legal work and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to lead problematic cases. *William and Mary Journal of Women and the Law*, vol. 13, no. 3, pp. 775–794. (In English)
- Coelho, F. J. Augusto, M. G., Coelho, A. F., Sá, P. M. (2010) Climate perceptions and the customer orientation of frontline service employees. *The Service Industries Journal*, vol. 30, no. 8, pp. 1343–1357. DOI: 10.1080/02642060802613525 (In English)
- Dul, J., Ceylan, C. (2014) The impact of a creativity-supporting work environment on a firm's product innovation performance. *Journal of Product Innovation Management*, vol. 31, no. 6, pp. 1254–1267. DOI: 10.1111/jpim.12149 (In English)
- Ekvall, G. (1983) *Climate, structure and innovativeness of organization (Report 1)*. Stockholm: Swedish Council for Management and Organizational Behaviour. [Online]. Available at: <https://www.worldcat.org/title/climate-structure-and-innovativeness-of-organizations-a-theoretical-framework-and-an-experiment/oclc/48938641> (accessed 01.09.2023). (In English)
- Gurieva, S. D., Belova, O. E. (2019) “Steklyannyj potolok” v professional'noj kar'ere zhenshchin [“Glass ceiling” in women's professional careers]. *Nauchnye trudy KubGTU — Scientific Proceedings of KubGTU*, vol. 4, pp. 769–773. (In Russian)
- Hon, A. H. Y., Lui, S. S. (2016) Employee creativity and innovation in organizations: Review, integration, and future directions for hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 28, no. 5, pp. 862–885. DOI: 10.1108/IJCHM-09-2014-0454 (In English)
- Isaksen, S. G., Lauer, K. J., Ekvall, G. (1999) Situational outlook questionnaire: A measure of the climate for creativity and change. *Psychological Reports*, vol. 85, no. 2, pp. 665–674. (In English)
- Isaksen, S. G., Akkermans, H. J. (2011) Creative climate: A leadership lever for innovation. *Journal of Creative Behavior*, vol. 45, no. 3, pp. 161–187. DOI: 10.1002/j.2162-6057.2011.tb01425.x (In English)
- Kartashova, E. N. (2018) Otsenka innovacionnogo potenciala predpriyatiya [Assessment of the innovative potential of the enterprise]. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika — Economics and Business: Theory and Practice*, vol. 1, no 11, pp. 117–121. (In Russian)
- King, E. B., Chermont, K. De, West, M., Dawson, J. F., Hebl, M. R. (2007) How innovation can alleviate negative consequences of demanding work contexts: The influence of climate for innovation on organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 80, no. 4, pp. 631–645. (In English)

- Kline, R. B. (2005) *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press. [Online]. Available at: <https://psycnet.apa.org/record/2005-03476-000> (accessed 01.09.2023). (In English)
- Loewenberger, P. (2013) The role of HRD in stimulating, supporting, and sustaining creativity and innovation. *Human Resource Development Review*, vol. 12, no. 4, pp. 422–455. DOI: 10.1177/1534484313494088 (In English)
- Luo, L. Deng, Xu., Zhou, Ch. (2015) The Complexity of the Assessment of Creative Climate and Group Creativity. *International Journal of Knowledge, Innovation and Entrepreneurship*, vol. 3, no. 3, pp. 5–13. (In English)
- Mararitsa, L. V. Kazantseva, T. V., Gurieva, S. D. (2019) Fenomena gendernogo neravenstva kak faktor kar'ernogo kapitala zhenshchiny: postanovka problemy [The Phenomenon of Gender Inequality as a Factor of Women's Career Capital: Problem Statement]. *Psihologiya cheloveka v obrazovanii — Psychology in education*, vol. 1, no. 1, pp. 44–52. (In Russian)
- Mathisen, G. E., Einarsen, S. (2004) A review of instruments assessing creative and innovative environments within organizations. *Creativity Research Journal*, vol. 16, no. 1, pp. 119–140. DOI: 10.1207/s15326934crj1601_12 (In English)
- Maume, D. J. (1999) Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions. *Work and Occupations*, vol. 26, no. 4, pp. 483–509. (In English)
- Mumford, M. Gustafson, S. (1998) Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, vol. 103, no. 1, pp. 27–43. (In English)
- Remneland-Wikhamn, B., Wikhamn, W. (2011) Open Innovation Climate Measure: The Introduction of a Validated Scale. *Creativity and Innovation Management*, vol. 20, no. 4, pp. 284–295. DOI: 10.1111/j.1467-8691.2011.00611.x (In English)
- Satsomboon, W., Pruetipibultham, O. (2014) Creating an organizational culture of innovation: Case studies of Japanese multinational companies in Thailand. *Human Resource Development International*, vol. 17, no. 1, pp. 110–120. DOI: 10.1080/13678868.2013.812330 (In English)
- Schielzeth, H. (2010) Simple means to improve the interpretability of regression coefficients. *Methods in Ecology and Evolution*, vol. 1, no. 2, pp. 103–113. DOI: 10.1111/j.2041-210X.2010.00012.x (In English)
- Uzkurt, C., Kumar, R., Semih Kimzan, H., Eminoğlu, G. (2013) Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance: A study of the banking sector in Turkey. *European Journal of Innovation Management*, vol. 16, no. 1, pp. 92–117. (In English)
- West, M.A. Anderson, N.R. (1996) Innovation in top management. *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, no. 6, pp. 680–693. DOI: 10.1037/0021-9010.81.6.680 (In English)
- Yakovleva, E. A., Kozlovskaya, E. A., Bojko, Y. V. (2018) Otsenka innovacionnogo potentsiala predpriyatiya na osnove stoimostnogo podhoda [Assessment of the innovative potential of the enterprise on the basis of the cost approach]. *Voprosy innovacionnoj ekonomiki — Issues in the innovation economy*, vol. 8, no. 2, pp. 267–282. (In Russian)