



Investigating the impact of challenging and hindrance stressors on the innovative behavior of employees with the mediating role of work engagement

Abbasali Rastgar¹, Hooshmand Bagheri Garbollah², Razie Zakoei³

¹ Professor, Department of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. Corresponding Author, Email: a_rastgar@semnan.ac.ir

² Assistant Professor, Department of Economics and Management, Urmia University, Urmia, Iran. Email: h.bagheri@urmia.ac.ir

³ MSc. Student., Department of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. Email: r.zakoei@semnan.ac.ir

Abstract

Purpose: As one of the characteristics of the organization, work stress will affect the psychological state of employees and cause them to behave differently from the non-stress situation. Challenging stressors refer to the stressors that employees consider useful concerning work experience to create opportunities for personal growth. A hindrance stressor is a stressor that interferes with or hinders an individual's ability to achieve valuable goals. Work stress refers to all types of pressures that are perceived by employees to significantly affect the development of an individual's career in a work setting. Stress is the result of unmet needs, and due to their ability to cope with stress, different individuals have different stress experiences when individuals are in a state of imbalance between demand and capacity. Nowadays, emotional exhaustion, job burnout, and job performance are regarded as the results of job stress. In this regard, the main goal of the current research is to investigate the impact of challenging and hindrance stressors on the innovative behavior of employees with the mediating role of work engagement.

Design/Methodology/Approach: The research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of method, and according to the population of 400 people based on Morgan's table, the data was collected from a sample of 196 employees of Zal Iranian Company in Tehran. Sampling was done in a simple random way, and the information was obtained using the method of library studies and questionnaires. To analyze the collected data, the structural equation model was used, which includes confirmatory factor analysis, structural models, path analysis, and multiple regressions. Also, the questionnaire was used to collect data, and Structural Equation Modeling (SEM) was used to analyze data. PLS-SEM is suitable for building exploratory theory studies that identify the drivers of a construct. PLS-SEM is suitable for testing the proposed hypotheses, and the proposed framework of the current study promotes the construction of exploratory theory instead of theory testing. Finally, the current study adopted Kaiser, Mayer, and Olkin's sampling adequacy criterion and Bartlett's test regarding the appropriateness of the sample size for factor analysis. The amount of sig was calculated to be less than 5% and the KMO index was 0.785, and the number for this index shows the adequacy of sampling to perform exploratory factor analysis.

Findings: The results showed that challenging stressors have a positive and significant effect on the innovative behavior of employees through the mediation of work engagement. Hindrance stressors have a negative and significant effect on the innovative behavior of employees through the mediation

of work engagement. Challenging stressors have a positive and significant effect on the innovative behavior of employees. Hindrance stressors have a negative and significant effect on the innovative behavior of employees. Work engagement has a positive and significant effect on the innovative behavior of employees. Challenging stressors have a positive and significant effect on work engagement. Hindrance stressors have a negative and significant effect on work engagement.

Discussion and Conclusion: Challenging stressors can promote the generation of innovative ideas and behaviors of employees, and then improve employees' innovation performance, that is, challenging stressors have a positive influence on innovation performance. Also, this study enriches the existing literature by identifying the impact of stressors on employee innovation behavior and has certain practical significance for optimizing the management of enterprises and improving employee innovation behavior. In management practice, managers should pay more attention to employees' challenge-hindrance stressors, reasonably set challenging tasks for employees, ensure sufficient task complexity, and challenge expectations for employees.

Keywords: Challenging stressor, Hindrance stressor, Innovative behavior of employees, Work engagement.



Citation: Rastgar, A., Bagheri Garbollah, H., & Zakoei, R. (2024). Investigating the impact of challenging and hindrance stressors on the innovative behavior of employees with the mediating role of work engagement. *Psychological Researches in Management*, 10(2), 73-95. (In Persian)

Received: September 27, 2023
Revised: January 29, 2024
Accepted: February 01, 2024
Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
<https://doi.org/10.22034/jom.2024.2020677.1134>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by [Hazrat-e Masoumeh University](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

بررسی تأثیر عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز و بازدارنده بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی‌گری دلبستگی شغلی*

عباسعلی رستگار^۱، هوشمند باقری قره‌بلاغ^۲، راضیه زکویی^۳

^۱ استادیار، گروه اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: a_rastgar@semnan.ac.ir

^۲ استادیار، گروه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: h.bagheri@urmia.ac.ir

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. رایانامه:

r.zakoei@semnan.ac.ir

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز و بازدارنده بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی‌گری دلبستگی شغلی انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت صنعتی زال ایرانیان در تهران به تعداد ۴۰۰ نفر است. با بهره‌گیری از جدول مورگان، ۱۹۶ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور سنجش رفتار نوآورانه از پرسش‌نامه استاندارد کانتر (۲۰۰۹)، دلبستگی شغلی از پرسش‌نامه شاوولی (۲۰۱۷) و عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز و بازدارنده از پرسش‌نامه سان و همکاران (۲۰۰۶، ۲۰۲۲) بهره گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از مدل معادلات ساختاری و دو نرم‌افزار SPSS و PLS استفاده شده است که شامل تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌های ساختاری تجزیه و تحلیل مسیر و رگرسیون چندگانه است. نتایج پژوهش نشان داد عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز بر دلبستگی شغلی تأثیری مثبت و معنادار و عوامل استرس‌زای بازدارنده بر دلبستگی شغلی تأثیری منفی و معنادار دارند. عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و عوامل استرس‌زای بازدارنده بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر منفی دارند. افزون بر این، دلبستگی شغلی بر رفتار نوآورانه تأثیری مثبت و معنادار دارد. در نهایت، دلبستگی شغلی رابطه بین عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز و بازدارنده و رفتار نوآورانه را میانجی‌گری می‌کند.

واژگان کلیدی: استرس‌زای چالش‌برانگیز، استرس‌زای بازدارنده، رفتار نوآورانه کارکنان، دلبستگی شغلی.

استناد: رستگار، عباسعلی، باقری قره‌بلاغ، هوشمند، و زکویی، راضیه (۱۴۰۳). بررسی تأثیر عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز و بازدارنده بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی‌گری دلبستگی شغلی. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۱۰(۲)، ۷۳-۹۵.

مقدمه

در محیط سازمان، منابع انسانی در معرض فشارهای عصبی و روانی گوناگونی قرار دارد. در حقیقت، استرس با بسیاری از بیماری‌های جسمی و روانی مرتبط است یا در ایجاد، تحول و گسترش آن نقش دارد و باعث کاهش سلامت عمومی کارکنان، قوه ابتکار و خلاقیت و تلاش افراد می‌شود. مدیران و رهبران سازمان باید با تأمین محیط کاری مناسب و پشتیبانی کارکنان از رفتاری کارکنان در مواجهه با استرس‌ها جلوگیری کنند و همچنین، با تأمین فرهنگ سازمانی منعطف و پشتیبان، رفتار نوآورانه را تشویق کنند. از طریق برنامه‌های آموزشی مستمر، مدیران می‌توانند کارکنان را برای استفاده از استرس‌های چالش‌برانگیز به عنوان فرصتی برای رشد و پیشرفت آماده کنند. باید توجه داشت، استرس‌ها قابلیت ایجاد تأثیرات مثبت و منفی بر رفتار نوآورانه کارکنان را دارند و بسته به شرایط مختلف، ممکن است تأثیراتی متفاوت داشته باشند (Wu et al., 2020). استرس شغلی هم برای کارکنان و هم برای کارفرمایان یک نگرانی است؛ زیرا شرایط شغلی استرس‌زا با رفاه عاطفی، سلامت جسمی و عملکرد شغلی کارکنان مرتبط است (Yang et al., 2018). عوامل استرس‌زا می‌توانند بر رفتارهای کارکنان در محیط کار تأثیرگذار باشند. یکی از این رفتارها دلبستگی شغلی است. داشتن کارکنانی با دلبستگی شغلی زیاد می‌تواند تأثیراتی خوب بر سازمان داشته باشد. این کارکنان عموماً به‌خوبی در فعالیتهای سازمانی شرکت می‌کنند و پیشنهادهایی را برای بهبود روند کاری ارائه می‌دهند. همچنین، حضور افراد با دلبستگی شغلی زیاد باعث می‌شود سازمان به دنبال بهبود شرایط کاری و فرصت‌های پیشرفت برای کارکنان باشد (Vila-Vázquez et al., 2018). از طرف دیگر، کارکنانی که دارای دلبستگی شغلی کمتری هستند، ممکن است وظایف خود را انجام دهند، اما نسبت به فرآیندهای سازمانی بی‌تفاوت باشند و به دنبال فرصت‌های شغلی بهتر در جای دیگر باشند. این افراد به شرایط کاری و فرصت‌های پیشرفت کمتر اهمیت می‌دهند و به همین دلیل، در طولانی‌مدت ممکن است از سازمان خارج شوند (Ko et al., 2018).

کارکنان معمولاً در کار روزانه با عوامل استرس‌زا مواجه می‌شوند که این موضوع بر دلبستگی آن‌ها به کار تأثیر می‌گذارد. از آنجا که دلبستگی کاری با رفاه و عملکرد کارکنان مرتبط است، مدیران به مداخله برای بهبود دلبستگی شغلی کارکنان علاقه‌مند هستند (Sun et al., 2022). دلبستگی شغلی مستلزم سطوحی بالا از انرژی ذهنی و فیزیکی، پشتکار، تمایل به تلاش زیاد برای وظایف شغلی و همچنین، عجز شدن در کار است و موضوعی مهم در سازمان‌ها محسوب می‌شود؛ زیرا نشانه‌ای کلیدی از رفاه مثبت کارکنان و پیش‌بینی‌کننده عملکرد است (Syrek et al., 2018). متداول‌ترین دیدگاه نظری استفاده‌شده در این مطالعات، مدل تقاضا - منابع شغلی است که شرایط کار را به منابع شغلی و تقاضاهای شغلی تقسیم می‌کند و نشان می‌دهد منابع شغلی تأثیری مثبت بر دلبستگی شغلی کارکنان دارد و تقاضاهای شغلی که به عنوان موانع ارزیابی می‌شوند، با آن ارتباط منفی دارند (Crawford et al., 2010). تقاضاهای شغلی و منابع شغلی محرک‌های دو فرآیند مستقل هستند: ۱) فرآیند اختلال در سلامتی بیان می‌کند تقاضاهای شغلی،

پیش‌بینی‌کننده‌های فرسودگی شغلی هستند؛ در حالی که ۲) فرآیند انگیزشی نشان می‌دهد منابع شغلی، دلبستگی شغلی کارمند را پیش‌بینی می‌کند و فرسودگی شغلی آن‌ها را کاهش می‌دهد (Lesener et al., 2019).

رفتار نوآورانه به ایده‌هایی نوآورانه اطلاق می‌شود که کارکنان در محل کار برای بهبود وضعیت فعلی سازمان پیشنهاد می‌دهند که معمولاً چالش‌برانگیز، مخاطره‌آمیز و پیچیده هستند (Jiayi et al., 2020). رفتار کاری نوآورانه اساس تغییر در سازمان و جزئی مهم از موفقیت و بقای سازمان است. مطالعات بسیاری وجود دارند که رفتار نوآورانه را عاملی مهم می‌دانند که به شرکت‌ها کمک می‌کند تا مزیت رقابتی پایدار کسب کنند. همچنین، رفتار کاری نوآورانه یکی از عوامل اصلی در موفقیت و بقای بلندمدت سازمان، پرورش نیروی کار خلاق و ایجاد انگیزه برای هر یک از کارکنان به منظور مشارکت مداوم و کسب موفقیت در رفتار کاری نوآورانه است تا از پتانسیل نوآورانه خود به طور کامل استفاده کنند. دلیل اینکه افراد برای موفقیت سازمان‌ها حیاتی هستند این است که آن‌ها منبع اصلی همهٔ خلاقیت‌ها هستند و آن‌ها هستند که ایده‌هایی را توسعه می‌دهند، عملی می‌کنند، به آن‌ها پاسخ می‌دهند و آن‌ها را اصلاح می‌کنند. الزامات و عوامل حیاتی موفقیت برای خلاقیت و در نتیجه، رفتار کاری نوآورانه، از جملهٔ دارایی‌های حیاتی برای موفقیت سازمان در محیط پویا هستند؛ زیرا باعث بهبود اثربخشی فرآیندهای سازمانی، کمک به رسیدگی به مشکلات نوظهور و حفظ مزیت رقابتی می‌شوند (Su et al., 2019). پژوهش‌ها وجود رابطهٔ مثبت میان رفتار نوآورانه کارکنان و دلبستگی شغلی را نشان می‌دهند. زمانی که کارکنان به تولید و اجرای ایده‌های جدید تشویق می‌شوند یا به آن‌ها فرصت‌هایی برای توسعهٔ دانش و نوآوری داده می‌شود، احساس ارزشمندی و مشارکت بیشتری خواهند داشت و شاهد رشد شخصی و حرفه‌ای خود خواهند بود. همچنین، با ایجاد حس معناداری و هدفمند بودن شغل کارکنان از طریق توسعهٔ ایده‌ها یا محصولات جدید، کارکنان حس مالکیت بیشتری نسبت به کار خود خواهند داشت که به افزایش انگیزه و رضایت شغلی و در پی آن، دستیابی به سطوح بالاتر از دلبستگی شغلی منجر می‌شود (Rhee et al., 2017). برخی استدلال کرده‌اند رفتار نوآورانه کارکنان عملکردی درون‌نقشی و بخشی از محتوای شغلی کارکنان است (Gorgievski et al., 2014). در مقابل، برخی دیگر استدلال کرده‌اند نوآوری عملکردی فرانقشی است؛ زیرا نوآوری معمولاً یک الزام شغلی رسمی برای کارکنان نیست (Chughtai & Buckley, 2011) سازمان‌هایی که تمایل زیادی به نوآوری دارند، به طرز فزاینده به کارمندانی متعهد متکی هستند که توانایی حفظ نگرش کاری مشتاقانه، پشتکار مداوم برای کار و تمایل به نوآوری را دارند. در سازمان با کارکنانی با احساس مسئولیت زیاد و سطح بالای عجز شدن، احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان دربارهٔ راه‌حل مشکل به طور بهینه فکر کنند و در نهایت، سطحی بالا از نوآوری را نشان دهند (Wang, t al., 2022). در مواجهه با عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز، کارمندان ممکن است احساس اعتمادبه‌نفس بیشتری داشته باشند و تلاش‌های حل مسئلهٔ فعالانهٔ آن‌ها سبب می‌شود به طرز موفقیت‌آمیز از عهدهٔ فعالیت‌های کاری خود برآیند و این امر سبب رشد و موفقیت شخصی آن‌ها می‌شود؛ اما در

مواجهه با عوامل استرس‌زای بازدارنده، کارمندان تمایل دارند باور کنند تلاش‌هایشان برای غلبه بر این تقاضاهای شغلی بیهوده خواهد بود (Ding et al., 2019).

در این پژوهش، سعی می‌شود مسیر بین عوامل استرس‌زای بازدارنده و چالش‌برانگیز و رفتار کاری نوآورانه بر اساس نظریه مدل تقاضا - منابع شغلی در شرکت صنعتی زال ایرانیان بررسی شود. این نظریه بیان می‌کند عملکرد مثبت از تعادل تقاضاها و منابع شغلی حاصل می‌شود. افراد استرس کاری خود را ارزیابی می‌کنند و سپس، اقدامات مربوط را انجام می‌دهند. ثابت شده است رابطه‌ای نزدیک بین عوامل استرس‌زا و نوآوری وجود دارد؛ اما در برخی از مطالعات درباره این رابطه نتایجی متناقض به دست آمده است (Montani et al., 2020; Mazzola & Disselhorst, 2019; O'Brien & Beehr, 2019). برخی از مطالعات بر تأثیرات مثبت عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز بر دلبستگی شغلی تأکید می‌کنند (Rosen et al., 2020)؛ اما آن‌ها این واقعیت را نادیده می‌گیرند که عوامل استرس‌زای بازدارنده نیز در دلبستگی شغلی نقش دارند. با توجه به شیوع عوامل استرس‌زا و نتایج ناسازگار پژوهش‌ها، ضروری است تأثیر عوامل استرس‌زا بر نوآوری بررسی و تحلیل شود. با اینکه نمی‌توان به استرس به عنوان یک پدیده منفی همیشگی نگریست و استرس‌های مثبت نیز وجود دارند، استرس اثراتی فراوان بر عملکرد و فعالیت‌های اعضای شرکت دارد. بنابراین، مدیریت کردن استرس و استفاده از آن در راستای خلاقیت و حرکت سریع‌تر به سمت اهداف سازمانی یکی از اهدافی است که به‌تازگی در سازمان‌ها رواج پیدا کرده است. بنابراین، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این پرسش است که: آیا عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز و بازدارنده بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی‌گری دلبستگی شغلی تأثیر دارند؟

مبانی نظری

رفتار نوآورانه به عنوان رفتاری که با خود تغییر به همراه می‌آورد، با دگرگون‌سازی شغلی ارتباط پیدا می‌کند و شامل بررسی فرصت‌ها و تولید ایده‌های جدید است، تعریف می‌شود. تعاریفی که برای رفتار کاری نوآورانه توسعه داده شدند، به‌ندرت توسط سایر پژوهشگران پذیرفته شدند. به عبارت دیگر، هیچ تعریف پذیرفته‌شده‌ای برای رفتار کاری نوآورانه وجود ندارد (Qi et al., 2019). با افزایش تعادل کار - زندگی، رفتار نوآورانه به صورت معنادار افزایش می‌یابد. همچنین، تعادل کار - زندگی توانایی پیش‌بینی تعلق‌خاطر کاری را دارد (رستگار، باقری قره‌بلاغ و دیانی، ۱۴۰۱).

دلبستگی شغلی به عنوان «یک وضعیت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار که با قدرت، فداکاری و جذب مشخص شده است» تعریف می‌شود (Van Wingerden & Poell, 2019). دلبستگی شغلی به معنای علاقه و ارتباط احساسی کارکنان با شغلی است که در آن مشغول به کار هستند. این علاقه و ارتباط احساسی کارکنان با شغل‌شان

معمولاً به دلیل رضایت آن‌ها از شرایط کاری، فرصت‌های رشد و پیشرفت، حمایت مدیریتی و تعاملات خوب با همکاران و مدیران شروع می‌شود. دلبستگی شغلی به عنوان عاملی مهم در بهبود عملکرد سازمانی و افزایش رضایت کارکنان، برای سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است. بنابراین، سازمان‌ها باید از طریق ارائه شرایط کاری مناسب، فرصت‌های پیشرفت و همچنین ارتباطات کاری مؤثر، جذب و نگهداشت کارکنان با دلبستگی شغلی زیاد را ترویج دهند (Hernandez & Guarana, 2018). گفتنی است، کارکنان دلبسته به شغل انرژی بسیار زیادی دارند و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند (فروغی سوها و همکاران، ۱۴۰۱).

استرس شغلی اصطلاحی است که در صنعت تجارت حرفه‌ای به کار می‌رود و به معنای استرس روانی مرتبط با شغل فرد است که کارمند به دلیل مسئولیت‌ها، شرایط، محیط یا سایر فشارهای محل کار آن را تجربه می‌کند. نوع استرس شغلی به فرد کارمند، موقعیت شغلی، فرهنگ سازمانی و موارد دیگر بستگی دارد که می‌توان آن را با درک شرایط و انجام اقداماتی به منظور اصلاح آن در محیط کار مدیریت کرد.

عوامل استرس‌زای بازدارنده به موقعیت‌ها یا خواسته‌هایی در محل کار اشاره دارند که بر موفقیت فرد تأثیر منفی می‌گذارند و سبب می‌شوند فرد به اهداف خود دست نیابد.

عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز به موقعیت‌ها یا خواسته‌هایی اشاره دارند که سخت هستند، اما به بهبود رشد شغلی فرد کمک می‌کنند (Jannesari & Sullivan, 2022).

پیشینه پژوهش

اخوان‌راد و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی، تعادل کار، زندگی و رفتار نوآورانه با نقش میانجی تعلق‌خاطر شغلی را بررسی کردند و یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد با افزایش تعادل کار - زندگی، رفتار نوآورانه به صورت معنادار افزایش می‌یابد. همچنین، تعادل کار - زندگی توانایی پیش‌بینی تعلق‌خاطر کاری را دارد و با افزایش آن، تعلق‌خاطر کاری کارکنان به صورت معنادار افزایش می‌یابد. از طرفی، نتایج پژوهش رستگار و همکاران (۱۴۰۱) حاکی از این بود که قابلیت‌های زیرساختی بر رفتار نوآورانه کارکنان و تطبیق‌پذیری شغلی تأثیری مثبت و معنادار دارد و همچنین، عجزین شدن با شغل بر تطبیق‌پذیری شغلی و رفتار نوآورانه تأثیری مثبت و معنادار دارد. اصلانی و رجبی (۱۴۰۰) در مطالعه خود تحت عنوان پیشبرد نوآوری از طریق مشارکت: رهبری چندگانه در شیوه‌های نوآوری کارمندمحور کارکنان آموزش و پرورش شاهین‌شهر، به این نتیجه رسیدند که پیشبرد نوآوری از طریق دلبستگی شغلی و رهبری چندگانه از طریق عجزین شدن با شغل آموزش و پرورش شاهین‌شهر تأثیری معنادار دارد. همچنین، یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد تأثیرات متغیر مستقل پژوهش بر وابسته (رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی) معنادار است و متغیر مهارت‌های ارتباطی نقش میانجی را بین آن‌ها ایفا می‌کند. محمدی و محمدی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان اثر استرس

شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش تعدیل‌گر نوع استخدام، دریافتند استرس شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی تأثیر معکوس دارد. همچنین، نوع استخدام اثر استرس شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری را تعدیل می‌کند. الحسینی المدرسی و فیروزکوهی برنج‌آبادی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان رابطه بین تاب‌آوری و ابعاد دلبستگی شغلی (گرفتن انرژی، وقف و جذب) به این نتیجه رسیدند که بین تاب‌آوری و ابعاد دلبستگی شغلی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. دلبستگی شغلی سبب می‌شود کارکنان در سازمان مشارکت بیشتری داشته باشند و در آن درگیر شوند و از عضویت در سازمان لذت ببرند. کارمندی که دلبستگی شغلی زیادی داشته باشد، از کار خود انرژی می‌گیرد، خود را وقف کار می‌کند و به طور کامل جذب کار می‌شود. لیو^۱ و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان رهبری اخلاقی چگونه رفتارهای کاری نوآورانه را در کارکنان پرورش می‌دهد؟ ایمنی روانی، مشارکت کاری و گشودگی به تجربه انجام دادند. نتایج نشان داد رهبری اخلاقی رابطه‌ای مثبت با رفتار کاری نوآورانه کارکنان دارد. رهبری اخلاقی به طرزی جالب توجه بر رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان با میانجی‌گری امنیت روانی و مشارکت کاری تأثیر مثبت می‌گذارد. مونتانی^۲ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین حجم کار و رفتار کاری نوآورانه: نقش دلبستگی شغلی و ذهن‌آگاهی انجام دادند. نتایج نشان داد تعامل کاری واسطه رابطه شکل معکوس بین حجم کار و رفتار نوآورانه است. نتایج تجربی پژوهش دینگ^۳ و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد (۱) عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز به طور مثبت با دلبستگی کاری مرتبط هستند، در حالی که عوامل استرس‌زای بازدارنده با دلبستگی کاری ارتباط منفی دارند؛ (۲) رابطه بین عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز و دلبستگی کاری یک اثر U شکل را تحت اثر تعدیل‌گر استفاده از رسانه اجتماعی کاری نشان می‌دهد؛ و (۳) رابطه بین عوامل استرس‌زای بازدارنده و دلبستگی کاری نیز تحت اثر تعدیل‌گر استفاده از رسانه اجتماعی غیرکاری یک اثر U شکل را نشان می‌دهد. کیم و کو^۴ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان دلبستگی شغلی، رفتار نوآورانه و عملکرد شغلی در کارکنان هتل‌های کره جنوبی انجام دادند و نتایج نشان داد دلبستگی شغلی به طرزی جالب توجه بر رفتار نوآورانه تأثیر می‌گذارد، اما تأثیری جالب توجه بر مشارکت سازمانی نداشت.

بر اساس ادبیات و پیشینه پژوهش حاضر، فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شوند:

۱. عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز با میانجی‌گری دلبستگی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارند.

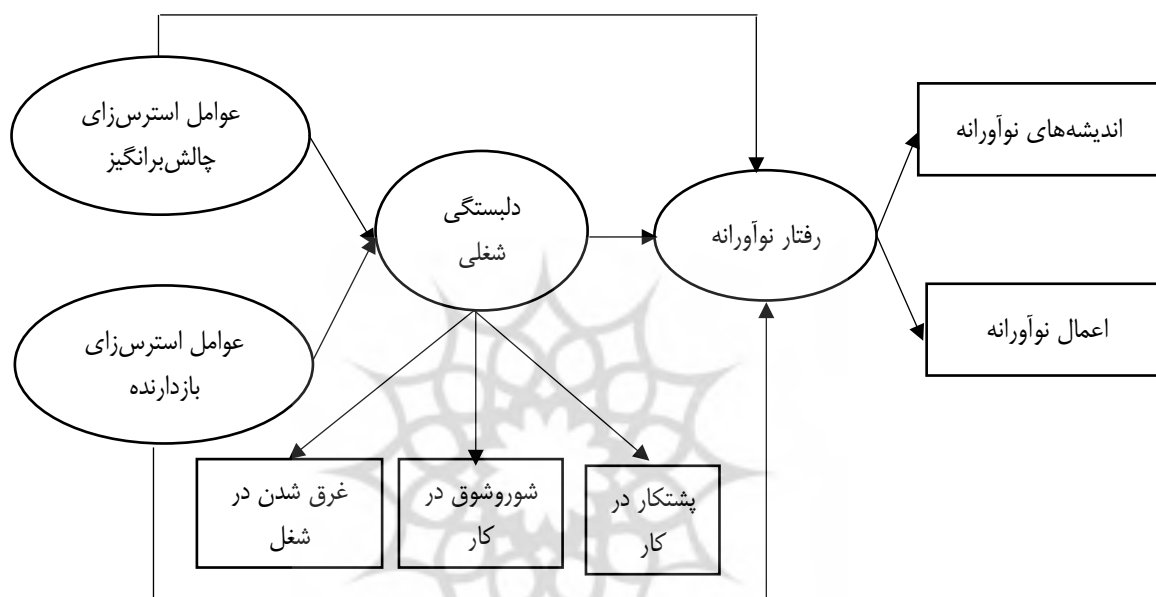
¹ Liu

² Montani

³ Ding

⁴ Kim & Koo

۲. عوامل استرس‌زای بازدارنده با میانجی‌گری دلبستگی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارند.
۳. عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارند.
۴. عوامل استرس‌زای بازدارنده بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارند.
۵. دلبستگی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۶. عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارند.
۷. عوامل استرس‌زای بازدارنده بر دلبستگی شغلی تأثیر منفی و معنادار دارند.



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت زال ایرانیان در شهر تهران به تعداد ۴۰۰ نفر است. با توجه به جامعه آماری ۴۰۰ نفری، با بهره‌گیری از جدول کرجسی مورگان، ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای اصلی پژوهش، از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد: برای سنجش رفتار نوآورانه، از پرسش‌نامه کانتر^۱ (۲۰۰۹) با ۶ گویه با دو بعد اندیشه‌های نوآورانه و اعمال نوآورانه استفاده شد. برای سنجش عجزین شدن با شغل، از پرسش‌نامه شاولفی^۲ (۲۰۱۷) با ۹ گویه و ۳ بعد غرق شدن در کار، شور و شوق در کار و پشتکار در کار استفاده شد. برای

¹ Kanter

² Schaufeli

سنجش عوامل استرس‌زای بازدارنده، از پرسش‌نامه^۱ سان و همکاران (۲۰۰۶) با ۵ گویه استفاده شد. برای سنجش عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز، از پرسش‌نامه سان و همکاران (۲۰۲۲) با ۶ گویه استفاده شد. در این پژوهش، از میان انواع مختلف روش‌های تعیین روایی پرسش‌نامه، از روایی محتوا و سازه استفاده شده است. برای این منظور، ابتدا، پرسش‌نامه بر اساس مبانی نظری پژوهش تدوین شد و سپس به تأیید اساتید راهنما رسید و اصلاحات لازم انجام شد. روایی سازه نیز با روایی همگرا و واگرا تأیید شد. در رابطه با پایایی، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که بر اساس آن، در صورتی که ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ باشد، پایایی قابل قبول است. با توجه به نتایج جدول ۱، پایایی متغیرها تأیید شد.

جدول ۱) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه

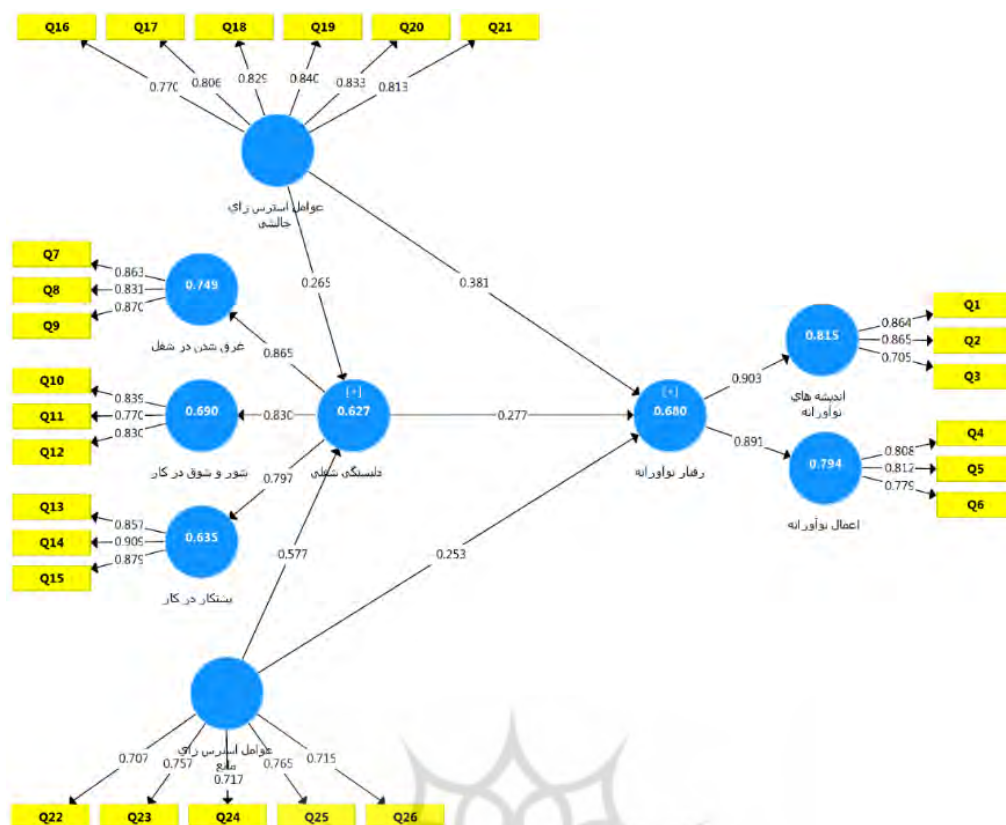
متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)
عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز	۰/۸۵۱
عوامل استرس‌زای بازدارنده	۰/۸۰۱
دلبستگی شغلی	۰/۸۸۲
رفتار کاری نوآورانه	۰/۸۱۱

استفاده از روش‌های آماری به دو شکل آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شد. در این پژوهش، برای آمار توصیفی از نرم‌افزار Spss25 و برای آمار استنباطی از Smart-Pls3 استفاده شد. دلیل استفاده از نرم‌افزار Smart-Pls3 عدم نرمال بودن داده‌ها و حجم نمونه کمتر از ۲۰۰ است.

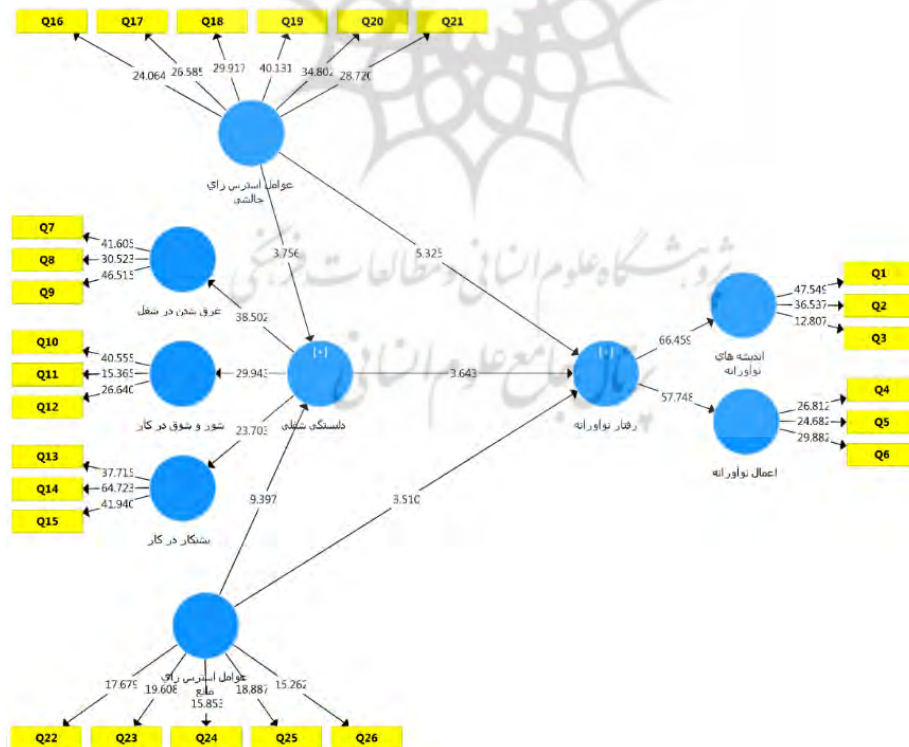
یافته‌ها

برای آزمون صحت مدل نظری پژوهش حاضر و سنجش شدت روابط یا ضرایب تأثیر، از روش مدلیابی معادلات ساختاری (نرم‌افزار PLS) بهره گرفته شد. نخست، بررسی روایی مدل در دو مرحله انجام شد: بررسی برازش الگوی اندازه‌گیری و سنجش بار عاملی. بارهای عاملی پرسش‌ها و ضرایب معناداری بین تمامی پرسش‌ها و متغیرهای مکنون در شکل‌های ۲ و ۳ ارائه شده‌اند. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ است. همان‌طور که در شکل‌ها قابل مشاهده است، مقدار بار عاملی و ضریب معناداری تمامی پرسش‌ها با متغیرهای مکنون مربوط به خودشان به ترتیب بیشتر از ۰/۴ و ۱/۹۶ و نشان‌دهنده معناداری ارتباط گویه‌ها و متغیرها است.

¹ Sun



شکل ۲) مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی



شکل ۳) مدل پژوهش با ضرایب t-Values

نتایج بررسی پایایی متغیرها با به‌کارگیری شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی به شرح زیر است: حداقل مقدار مطلوب شاخص پایایی ترکیبی که نشان‌دهنده پایایی مدل اندازه‌گیری است ۰/۷ است. گفتنی است، اگر مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه از ۰/۷ بیشتر شود، از پایداری درونی مناسب مدل اندازه‌گیری نشان دارد. در **جدول ۲**، نتایج مربوط به مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها گزارش شده است که با توجه به حد مطلوب بیان‌شده (بیشتر از ۰/۷) برای هر دو معیار (پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ)، نتیجه می‌شود مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های پژوهش مورد قبول است.

نتایج بررسی روایی همگرا متغیرها با به‌کارگیری شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)^۱ به شرح زیر است: برای این شاخص، حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته می‌شود (هالند^۲، ۱۹۹۹) و این بدان معنا است که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است.

جدول ۲) نتایج ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	AVE
عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز	۰/۸۹۹	۰/۹۲۲	۰/۶۶۵
عوامل استرس‌زای بازدارنده	۰/۷۸۴	۰/۸۵۳	۰/۵۳۷
غرق شدن در شغل	۰/۸۷۴	۰/۸۹۹	۰/۶۰۹
شور و شوق در کار	۰/۸۱۵	۰/۸۹۰	۰/۷۳۰
پشتکار در کار	۰/۷۴۴	۰/۸۵۴	۰/۶۶۲
دلبستگی شغلی	۰/۸۵۷	۰/۹۱۳	۰/۷۷۸
اندیشه‌های نوآورانه	۰/۸۱۶	۰/۸۶۷	۰/۸۰۴
اعمال نوآورانه	۰/۷۴۳	۰/۸۵۴	۰/۶۶۴
رفتار نوآورانه	۰/۷۱۸	۰/۸۴۲	۰/۶۳۹

نتایج مربوط به بررسی میانگین واریانس استخراج‌شده در **جدول ۲** گزارش شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، این معیار برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از مقدار بحرانی ۰/۵ به دست آمده است و مطلوبیت مدل‌های اندازه‌گیری را تأیید می‌کند.

روایی واگرا نیز توانایی مدل اندازه‌گیری را در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل می‌سنجد و از طریق آزمون فورنل-لارکر^۳ سنجیده می‌شود. روایی واگرا زمانی در سطح قابل قبول است که میزان میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل است.

^۱ Average Variance Extracted

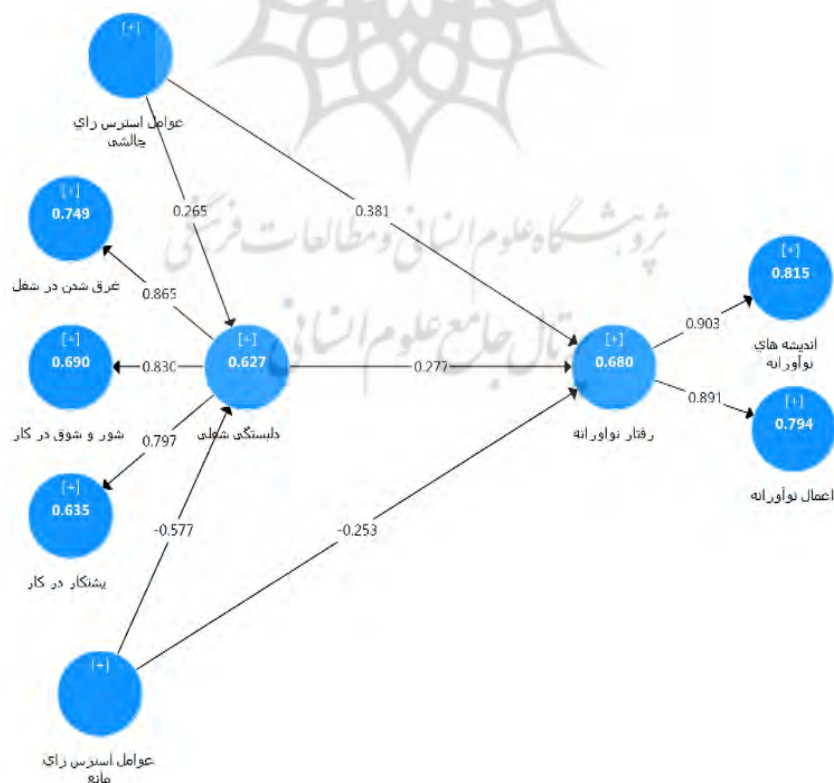
^۲ Hulland

^۳ Fornell-Larcker

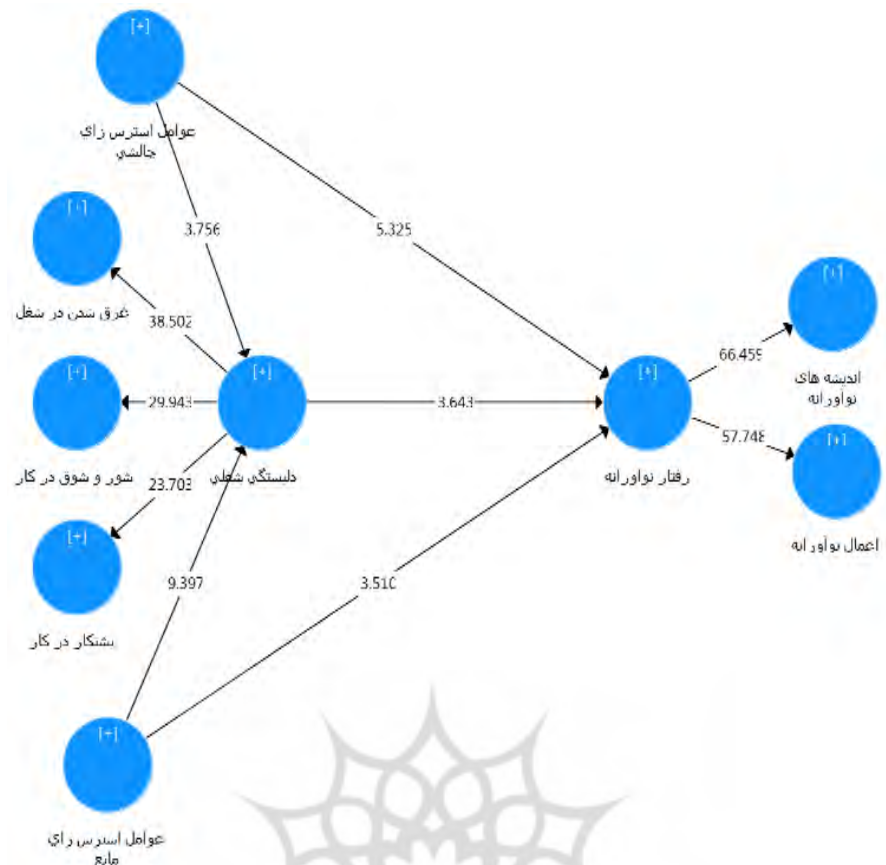
جدول ۳) نتایج روایی واگرا به روش فورنل-لارکر

متغیرهای مرتبه اول	عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز	عوامل استرس‌زای بازدارنده	شور و شوق در کار	پشتکار در کار	دلبستگی شغلی	اعمال نوآورانه	رفتار نوآورانه
عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز	۰/۸۱۵						
عوامل استرس‌زای بازدارنده	-۰/۷۳۵	۰/۷۳۲					
شور و شوق در کار	۰/۵۸۷	-۰/۶۰۶	۰/۸۵۵				
پشتکار در کار	۰/۶۲۵	-۰/۶۰۹	۰/۶۲۵	۰/۸۱۴			
دلبستگی شغلی	۰/۵۰۵	-۰/۵۶۹	۰/۵۱۹	۰/۴۶۳	۰/۸۸۲		
اعمال نوآورانه	۰/۶۶۸	-۰/۷۰۴	۰/۵۵۶	۰/۶۱۳	۰/۵۰۶	۰/۸۱۵	
رفتار نوآورانه	۰/۶۹۱	-۰/۶۳۲	۰/۵۱۵	۰/۵۸۷	۰/۵۰۸	۰/۶۰۹	۰/۸۰۰

گفتنی است، در جدول ۳، مقدار جذر روایی همگرا یا میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرهای مکنون که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل با پرسش‌های خود تعامل بیشتری دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسب است.



شکل ۴) مدل پژوهش با ضرایب مسیر استانداردشده (بررسی مدل ساختاری و کلی)



شکل ۵) مدل پژوهش با ضرایب t-Values (بررسی مدل ساختاری و کلی)

ضرایب معناداری t و ضرایب مسیر بین متغیرها در **جدول ۴** آمده‌اند. مقدار ملاک برای معناداری روابط بین متغیرها ۱/۹۶ است.

جدول ۴) ضرایب مسیر استاندارد شده و مقدار t

نتیجه	سطح معناداری	مقدار t	ضریب مسیر (β)	مسیرهای موجود در مدل
تأیید شد	۰/۰۰۰	۳/۷۵۶	۰/۲۶۵	عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز → دل بستگی شغلی
تأیید شد	۰/۰۰۰	۵/۳۲۵	۰/۳۸۱	عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز → رفتار نوآورانه
تأیید شد	۰/۰۰۰	۹/۳۹۷	-۰/۵۷۷	عوامل استرس‌زای بازدارنده → دل بستگی شغلی
تأیید شد	۰/۰۰۰	۳/۵۱۰	-۰/۲۵۳	عوامل استرس‌زای بازدارنده → رفتار نوآورانه
تأیید شد	۰/۰۰۰	۳/۶۴۳	۰/۲۷۷	دل بستگی شغلی → رفتار نوآورانه

نتایج **جدول ۴** نشان می‌دهد تمامی روابط معنادار هستند. به منظور بررسی فرضیه‌های میانجی در پژوهش حاضر، از آزمون سوبل^۱ استفاده شد.

¹ Sobel

جدول ۵) بررسی فرضیه ششم پژوهش

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز $\rightarrow$ دلبستگی شغلی	۰/۲۶۵	۳/۷۵۶	۰/۰۰۰	تأیید شد
دلبستگی شغلی $\rightarrow$ رفتار نوآورانه	۰/۲۷۷	۳/۶۴۳	۰/۰۰۰	تأیید شد
عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز $\rightarrow$ رفتار نوآورانه	۰/۳۸۱	۵/۳۲۵	۰/۰۰۰	تأیید شد
تأثیرات عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز بر رفتار نوآورانه				
تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۳۸۱	۰/۰۷۳	۰/۴۵۴	۶/۱۶۴	۰/۰۰۰

جدول ۶) بررسی فرضیه هفتم پژوهش

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
عوامل استرس‌زای بازدارنده $\rightarrow$ دلبستگی شغلی	-۰/۵۷۷	۹/۳۹۷	۰/۰۰۰	تأیید شد
دلبستگی شغلی $\rightarrow$ رفتار نوآورانه	۰/۲۷۷	۳/۶۴۳	۰/۰۰۰	تأیید شد
عوامل استرس‌زای بازدارنده $\rightarrow$ رفتار نوآورانه	-۰/۲۵۳	۳/۵۱۰	۰/۰۰۰	تأیید شد
تأثیرات عوامل استرس‌زای بازدارنده بر رفتار نوآورانه				
تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
-۰/۲۵۳	-۰/۱۵۹	-۰/۴۱۲	-۵/۲۳۶	۰/۰۰۰

از طرفی، با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده است و سطح معناداری آزمون (۰/۰۰) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری را تأیید کرد. ضرایب R^2 یا ضرایب تعیین برای متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) و بیانگر تأثیر متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا هستند. مقدار ضریب تعیین دلبستگی شغلی و رفتار نوآورانه به ترتیب برابر ۰/۶۲۷ و ۰/۶۸۰ است؛ از این رو، می‌توان نتیجه گرفت ۶۲/۷ درصد از تغییرات دلبستگی شغلی و ۶۸ درصد از تغییرات رفتار نوآورانه توسط متغیرهای مربوط به خود تبیین می‌شوند و مابقی واریانس آن‌ها به سایر عوامل و متغیرهایی وابسته است که در مدل نیامده‌اند.

مقدار Q^2 در رابطه با تمامی سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین می‌کند.

جدول ۷) ضریب R^2 و Q^2 متغیرهای وابسته

متغیرهای وابسته مدل	R^2	Q^2
دلبستگی شغلی	۰/۶۲۷	۰/۳۰۵
رفتار نوآورانه	۰/۶۸۰	۰/۳۴۷

مقدار Q^2 دلبستگی شغلی (۰/۳۰۵) و رفتار نوآورانه (۰/۳۴۷) مثبت است و در سطحی قابل قبول قرار گرفته است؛ از این رو، مدل ترسیم شده به خوبی توانسته است تغییرات متغیرهای گفته شده را برآورد کند. به کمک معیار f^2 می توان میزان اندازه اثر یک متغیر برونزا را بر روی یک متغیر درونزا در مدل معادلات ساختاری سنجید. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر نشان دارند.

جدول ۸) ضرایب f^2 متغیرهای پژوهش

f^2	مسیرهای موجود در پژوهش
۰/۰۸۶	عوامل استرس‌زای چالش برانگیز $\leftarrow$ دلبستگی شغلی
۰/۱۹۲	عوامل استرس‌زای چالش برانگیز $\leftarrow$ رفتار نوآورانه
۰/۴۱۰	عوامل استرس‌زای بازدارنده $\leftarrow$ دلبستگی شغلی
۰/۰۶۵	عوامل استرس‌زای بازدارنده $\leftarrow$ رفتار نوآورانه
۰/۰۸۹	دلبستگی شغلی $\leftarrow$ رفتار نوآورانه

نتایج مربوط به شدت تأثیر متغیرهای مستقل بر دلبستگی شغلی و رفتار نوآورانه در جدول ۸ به وضوح نمایان است. شدت تأثیر عوامل استرس‌زای بازدارنده بر دلبستگی شغلی (۰/۴۱) نسبت به شدت تأثیر سایر متغیرها در سطحی بالاتر قرار دارد. همچنین، شدت تأثیر عوامل استرس‌زای چالش برانگیز بر رفتار نوآورانه (۰/۱۹۲) نسبت به شدت تأثیر سایر متغیرها در سطحی بالا قرار دارد.

جدول ۹) نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

$\overline{R^2}$	$\overline{Communalities}$	$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}}$
۰/۷۱۳	۰/۳۲۲	۰/۴۷۹

یافته‌های پژوهش حکایت از آن دارد که مقدار شاخص نیکویی برازش (GOF)^۱ (۰/۴۷۹) بیشتر از ۰/۳۶ به دست آمده است که قدرت کلی مدل را نشان می‌دهد.

^۱ Goodness of fit

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز و بازدارنده بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش میانجی‌گری دلبستگی شغلی است. بررسی ضریب مسیر و معناداری اثر عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز بر دلبستگی شغلی نشان می‌دهد عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز بر دلبستگی شغلی تأثیری مثبت و معنادار دارند. نتایج پژوهش با پژوهش سان و همکاران (۲۰۲۲) هم‌راستا است. دلبستگی شغلی عاملی مهم برای افزایش رفاه و رضایت شغلی کارکنان است و به میزان تعهد کارکنان به کارشان اشاره دارد و با بهبود عملکرد و بهره‌وری مرتبط است. با این حال، دلبستگی شغلی می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلف از جمله عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز باشد. عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز سبب می‌شوند کارکنان فراتر از مهارت‌ها و توانایی‌های موجود خود رشد کنند. عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز می‌توانند تأثیری مثبت بر دلبستگی شغلی داشته باشند، به ویژه زمانی که کارکنان احساس کنند به اندازه کافی برای برآورده کردن خواسته‌های شغلی حمایت می‌شوند. کارکنان، زمانی که سازمان از آنها انتظاراتی روشن دارد و از آنها حمایت می‌کند تا موفق شوند، ممکن است هنگام مقابله با چالش، احساس مشارکت و دلبستگی بیشتری در کار خود نشان دهند. علاوه بر این، زمانی که به کارکنان فرصت‌هایی برای توسعه مهارت‌ها یا دانش جدید داده می‌شود، ممکن است آنها در کار خود سرمایه‌گذاری بیشتری کنند؛ زیرا پتانسیل رشد و پیشرفت را در آن کار می‌بینند (Lee et al., 2017). تأثیر عوامل استرس‌زای بازدارنده بر دلبستگی شغلی معنادار است. به عبارتی، از آنجا که مقدار ضریب بتای بین این سازه‌ها منفی به دست آمده است، می‌توان نتیجه گرفت با افزایش انحراف استاندارد در عوامل استرس‌زای بازدارنده، دلبستگی شغلی به اندازه ۰/۵۷۷ انحراف استاندارد کاهش خواهد یافت. نتایج پژوهش با پژوهش سان و همکاران (۲۰۲۲) هم‌راستا است. عوامل استرس‌زای بازدارنده معمولاً تأثیر منفی بر دلبستگی شغلی دارند. هنگامی که کارکنان با موانعی روبه‌رو می‌شوند که آنها را از دستیابی به اهداف خود یا انجام مؤثر وظایف خود باز می‌دارند، ممکن است ناامید یا بی‌انگیزه شوند که این امر می‌تواند سبب کاهش مشارکت در کارشان شود و دلبستگی شغلی آنها را کاهش دهد؛ زیرا ممکن است احساس کنند تلاش‌هایشان به رسمیت شناخته نمی‌شود یا قادر به پیشرفت معنادار نیستند. علاوه بر این، ممانعت از عوامل استرس‌زا نیز می‌تواند باعث ایجاد حس بی‌عدالتی در بین کارکنان شود. اگر کارکنان باور داشته باشند به طور ناعادلانه از دستیابی به اهدافشان جلوگیری می‌شود، ممکن است کمتر درگیر کار خود شوند و حتی به کنار گذاشتن یا خراب‌کاری در کار خود اقدام کنند.

تأثیر عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز بر رفتار نوآورانه معنادار است. این نتیجه پژوهش با پژوهش سان و همکاران (۲۰۲۲) هم‌راستا است. نوآوری عنصری حیاتی برای بقا و رشد سازمان‌ها است که بهبود کارایی و رقابت‌پذیری سازمان را به همراه دارد. رفتار نوآورانه کارکنان ممکن است تحت تأثیر عوامل مختلف از جمله

استرس‌ها قرار گیرد. استرس‌ها رویدادها یا شرایطی هستند که توانایی فرد برای مقابله با محیط خود را به چالش می‌کشند. استرس‌های چالش‌برانگیز، احساسات مثبت، افزایش تحرک و ارتقای عملکرد را به همراه دارند. استرس‌های چالش‌برانگیز، مانند فشار زمان، انتظارات زیاد، پیچیدگی کاری و رقابت، می‌توانند احساس وجودی و عملکرد نوآورانه کارکنان را تحریک کنند. این استرس‌ها احساس هیجان را ایجاد می‌کنند که احساسات مثبت مانند کنجکاوی، علاقه و اعتمادبه‌نفس را به دنبال دارند. در نتیجه، کارکنان ممکن است بیشتر مشتاق شوند تا به دنبال رویکردهای نوین باشند و راهکارهای جدید در شغلشان ارائه دهند و بینش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند که این امر به بهبود رفتار نوآورانه کارکنان منجر می‌شود.

تأثیر عوامل استرس‌زای بازدارنده بر رفتار نوآورانه معنادار است. این نتیجه پژوهش با پژوهش سان و همکاران (۲۰۲۲) هم‌راستا است. استرس‌های بازدارنده، مانند بار کاری بیش از حد، ابهام نقش، تضادهای بین فردی و عدم امنیت شغلی، می‌توانند از توانایی کارکنان برای تولید ایده‌های جدید و مشارکت در حل مسائل خلاقانه کم کنند. این استرس‌ها احساس تهدید یا عدم اطمینان را ایجاد می‌کنند که احساسات منفی مانند اضطراب، نارضایتی و بی‌اعتمادی را به دنبال دارند. در نتیجه، کارکنان ممکن است اشتیاق کمتری به ریسک‌پذیری، همکاری و جست‌وجوی گزینه‌های جدید داشته باشند که این امر به کاهش رفتار نوآورانه منجر می‌شود. بنابراین، استرس‌های بازدارنده با ایجاد احساسات منفی، رفتار نوآورانه را کاهش می‌دهند.

تأثیر دلبستگی شغلی بر رفتار نوآورانه مثبت است. این نتیجه پژوهش با پژوهش‌های سان و همکاران (۲۰۲۲)، کیم و کو (۲۰۱۷) و رستگار و همکاران (۱۴۰۱) هم‌راستا است. دلبستگی شغلی یک موقعیت ذهنی مثبت مرتبط با کار است که به صورت وقف شدن در شغل و ذوب شدن در آن نمایان شده است. دلبستگی شغلی نتایج سازمانی مثبت مانند عملکرد بالا، وفاداری زیاد مشتری، گردش مالی و غیبت کم کارکنان را به دنبال دارد و کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند، ویژگی‌های خود را از لحاظ جسمی، شناختی و عاطفی در طول انجام وظایف ابراز می‌کنند. دلبستگی شغلی با عواملی مهم همچون ترک خدمت، رضایت و وفاداری مشتریان و امنیت شغلی مرتبط است و بهره‌وری، سودآوری و بهبود عملکرد سازمان را در پی دارد و در نتیجه، کارکنان به دلیل مشارکت در فرایندهای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری سازمان، احساس رضایت و اعتمادبه‌نفس بیشتری دارند و تمایل دارند بیشتر در رفتار نوآورانه مشارکت کنند (رستگار و همکاران، ۱۴۰۱).

علاوه بر این، نتایج نشان داد متغیر دلبستگی شغلی نقش میانجی را در تأثیرگذاری عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز بر رفتار نوآورانه ایفا می‌کند. محیط کسب‌وکار بسیار شکننده و پویای امروز، بقا و توسعه را برای شرکت‌ها چالش‌برانگیز کرده است در چنین محیطی، تمرکز بر نوآوری برای موفقیت ضروری شده است. عوامل استرس‌زا عوامل موقعیتی در محیط کار هستند و تأثیری زیاد بر افراد دارند. عوامل استرس‌زایی که به عنوان چالش ارزیابی

می‌شوند، اثراتی مثبت دارند. عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز به طور کلی نوید مزایای آینده را به افراد می‌دهند؛ تا زمانی که با چالش‌ها کنار بیایند، به عملکرد بالاتر، تجربه غنی‌تر و مهارت‌های کاری بیشتری دست خواهند یافت و چنین انتظاراتی آن‌ها را تشویق می‌کند تا به سطحی بالاتر از نتایج دست یابند. همان‌طور که بیان شد، عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز سبب می‌شوند کارکنان فراتر از مهارت‌ها و توانایی‌های موجود خود رشد کنند؛ بنابراین، تأثیری مثبت بر دلبستگی شغلی و در پی آن، رفتار نوآورانه کارکنان دارند.

در نهایت، تأثیر متغیر عوامل استرس‌زای بازدارنده بر دلبستگی شغلی مورد قبول واقع شد. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل، می‌توان استنباط کرد متغیر دلبستگی شغلی نقش میانجی را در تأثیرگذاری عوامل استرس‌زای بازدارنده بر رفتار نوآورانه ایفا می‌کند. امروزه، عوامل استرس‌زای بازدارنده می‌توانند با ایجاد احساسات منفی و ناامیدی و بی‌انگیزگی در کارکنان، دلبستگی شغلی کارکنان و رفتار نوآورانه آنان را کاهش دهند.

پیشنهادهای کاربردی

پیشنهاد مبتنی بر فرضیه‌های اول و دوم: پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها توانایی‌های کارکنان خود را در طراحی فرآیندهای کاری، وظایف کاری و خواسته‌های شغلی به طور منطقی ارزیابی کنند تا کارکنان بتوانند به‌خوبی از عهده وظایف خود برآیند و دلبستگی شغلی آن‌ها افزایش یابد.

پیشنهاد مبتنی بر فرضیه سوم: پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها از طریق برنامه‌های آموزشی و آموزش‌های مستمر، افراد را برای استفاده از استرس‌های چالش‌برانگیز به عنوان فرصتی برای رشد و پیشرفت آماده کنند. پیشنهاد می‌شود

سازمان‌ها عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز را در طراحی‌های شغلی به طور مناسب افزایش دهند. تحریک انگیزه درونی مانند ارتقای شغلی و تحریک انگیزه‌های بیرونی مانند پاداش‌های مادی می‌تواند در این امر مؤثر واقع شود. پیشنهاد مبتنی بر فرضیه چهارم: پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها با تأمین محیط کاری مناسب و پشتیبانی کارکنان و همچنین، با تأمین فرهنگ سازمانی مشارکتی و انجام کار گروهی، استرس‌های بازدارنده را کاهش دهند و رفتار نوآورانه را تشویق کنند.

پیشنهاد مبتنی بر فرضیه پنجم: پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها با حمایت از کارکنان، ایجاد محیط دوستانه در محیط کار و تحت فشار قرار ندادن کارکنان، سبب افزایش انگیزه شغلی و دلبستگی شغلی کارکنان شوند و به این ترتیب، آن‌ها را به رفتار نوآورانه در سازمان تشویق کنند.

پیشنهاد مبتنی بر فرضیه‌های ششم و هفتم: پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها با تعیین اهداف مشخص و قابل دسترس و اهدافی که دارای قدرت انگیزشی هستند، کارکنان را درگیر مسائل کنند و به این ترتیب، دلبستگی شغلی و رفتار نوآورانه را در کارکنان افزایش دهند.

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، نقش استرس‌های چالش‌برانگیز و بازدارنده بر رضایت شغلی و تطبیق‌پذیری شغلی کارکنان را بررسی کنند. اگرچه یافته‌های مطالعه حاضر بینشی جالب توجه را در رابطه با عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز و بازدارنده ارائه می‌دهد، دارای محدودیت‌هایی نیز هست:

۱. پیچیدگی‌های عوامل انسانی در ارزیابی‌ها و بررسی‌ها محدودکننده است.
۲. یافته‌های پژوهش فقط به مدت زمان جمع‌آوری داده‌ها محدود است و گذشت زمان ممکن است موجب تغییر نتایج به‌دست‌آمده شود.
۳. مبانی نظری در رابطه با استرس‌های چالش‌برانگیز و بازدارنده بسیار محدود بود.

سیاسگزاری

از کلیه کارکنان شرکت صنعتی زال ایرانیان در شهر تهران به خاطر همکاری در این پژوهش سپاسگزاری می‌کنیم.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع در انتشار این مقاله وجود ندارد.

منابع

۱. اخوان‌راد، مهسا، جعفرزاده، سحر، و جعفرزاده، سجاد (۱۴۰۲). تعادل کار، زندگی و رفتار نوآورانه با نقش میانجی‌گری خاطر شغلی. نهمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران. <https://civilica.com/doc/1671313>
۲. اصلانی، فرشید، و رجبی، فاطمه (۱۴۰۰). پیشبرد نوآوری از طریق مشارکت: رهبری چندگانه در شیوه‌های نوآوری کارمندمحور کارکنان آموزش پرورش شاهین‌شهر. پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۳۸(۳)، ۱۷۰-۱۸۱. doi.org/10.22034/JHRS.2023.362169.1986
۳. الحسینی المدرسی، سیدمهدی، و فیروزکوهی برنج‌آبادی، مجید (۱۳۹۶). تحلیل رابطه تاب‌آوری با ابعاد عجین شدن با شغل. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۵(۸۳)، ۱-۲۴. doi.org/10.22054/jmsd.2017.7476
۴. رستگار، عباسعلی، باقری قره‌بلاغ، هوشمند، و دینانی، حامد (۱۴۰۱). بررسی تأثیر استرس‌های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به میانجی‌گری عجین شدن با شغل و تعارض کار - خانواده (مورد مطالعه: بیمارستان کوثر شهر سمنان). فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱۱(۳)، ۶۱-۴۹. ijnv.ir/article-1-958-en.html
۵. رستگار، عباسعلی، ملکی مین‌باش‌رزگاه، مرتضی، باقری قره‌بلاغ، هوشمند، و عین‌علی، محسن (۱۴۰۱). عملکرد نوآورانه: واکاوی نقش قابلیت‌های زیرساختی و عجین شدن با شغل بر تطبیق‌پذیری شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۳(۱)، ۱۶۱-۱۷۶. doi.org/10.52547/jpap.2021.221883.1062
۶. فروغی سوها، فردین، زند عموقین، فرح‌روز، و تقوی، آذر (۱۴۰۱). مدل‌سازی تأثیر فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی بر دلبستگی شغلی با میانجی‌گری تعهد سازمانی. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۸(۱)، ۷۱-۱۰۰. doi.org/20.1001.1.24764833.1401.8.1.3.1
۷. محمدی، سارا و محمدی، نرگس (۱۴۰۱). تحلیل ساختاری اثر استرس شغلی بر کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی رفتار شهروندی و نقش تعدیل‌گر وضعیت استخدام (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز). سلامت کار/ایران، ۱۹(۱)، ۱۵۱-۱۶۶. ioh.iums.ac.ir/article-1-3291-fa.html

References

1. Akhwan Rad, M., Jafarzadeh, S., & Jafarzadeh, S. (2023). Work-life balance and innovative behavior with the mediating role of occupational attachment. 9th International Conference on Management and Accounting Sciences, Tehran. civilica.com/doc/1671313 (In Persian)
2. Alhosseini Almodarresi, M., & Firouzkouhi Berenjabadi, M. (2017). Analysis of Relationship Between resilience with Dimensions of Work Engagement. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(83), 1-24. doi.org/10.22054/jmsd.2017.7476 (In Persian)
3. Aslani, F., & Rajabi, F. (2021). Advancing innovation through participation: Multiple leadership in employee-centered innovation practices of Shahin Shahr education staff. *Recent Advances in Psychology, Educational Sciences and Education*, 4(38), 170-181. doi.org/10.22034/JHRS.2023.362169.1986 (In Persian)

4. Chughtai, A.A., & Buckley, F. (2011). Work engagement: Antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Development International*, 16(7), 684-705. doi.org/10.1108/13620431111187290
5. Crawford, E.R., LePine, J.A., & Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5), 834. doi.org/10.1037/a0019364
6. Ding, K., Li, J., Bhanushali, R., & Liu, H. (2019, May). *Deep anomaly detection on attributed networks*. In Proceedings of the 2019 SIAM International Conference on Data Mining (pp. 594-602). Society for Industrial and Applied Mathematics. doi.org/10.1137/1.9781611975673.67
7. Foroghi Sooha, F., Zandamoghin, F., & Taghavi, A. (2022). Modeling the effect of ethical culture and organizational climate on job attachment mediated by organizational commitment. *Psychological Researches in Management*, 8(1), 71-100. doi.org/[20.1001.1.24764833.1401.8.1.3.1](https://doi.org/20.1001.1.24764833.1401.8.1.3.1) (In Persian)
8. Gorgievski, M.J., Moriano, J.A., & Bakker, A.B. (2014). Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 106-121. doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0169
9. Hernandez, M., & Guarana, C. L. (2018). An examination of the temporal intricacies of job engagement. *Journal of Management*, 44(5), 1711-1735. doi.org/10.1177/0149206315622573
10. Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2), 195-204. doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195: AID-SMJ13>3.0.CO;2-7
11. Jannesari, M.T., & Sullivan, S.E. (2022). Leaving on a jet plane? The effect of challenge-hindrance stressors, emotional resilience and cultural novelty on self-initiated expatriates' decision to exit China. *Personnel Review*, 51(1), 118-136. doi.org/10.1108/PR-05-2020-0362
12. Jiayi, S., Lanxia, Z., & Liangting, Z. (2020). Mechanism of work-family dual conflict affects innovative behavior of knowledge workers. *Management Review*, 32(3), 215. doi.org/10.3389/fpsyg.2021.796201
13. Kanter, R. M. (2009). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In *Knowledge management and organisational design* (pp. 93-131). Routledge. doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014195
14. Kim, M. S., & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044-3062. doi.org/10.1108/IJCHM-06-2016-0319
15. Ko, S.H., Choi, Y., Rhee, S.Y., & Moon, T.W. (2018). Social capital and organizational citizenship behavior: Double-mediation of emotional regulation and job engagement. *Sustainability*, 10(10), 3600. doi.org/10.3390/su10103600
16. Lee, H., Kim, J. M., & Han, J. W. (2017). Impact of job rotation stress in nurses on psychological well-being: focusing on mediating effect of challenge assessment and hindrance

- assessment. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 18(10), 373-381. doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.10.373
17. Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103. doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065
 18. Liu, X., Huang, Y., Kim, J., & Na, S. (2023). How ethical leadership cultivates innovative work behaviors in employees? Psychological safety, work engagement and openness to experience. *Sustainability*, 15(4), 3452. doi.org/10.3390/su15043452
 19. Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. (2019). Should we be “challenging” employees? A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrance model of stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949-961. doi.org/10.1002/job.2412
 20. Mohammadi, S., & Mohammadi, N. (2022). Structural analysis of the effect of job stress on quality of work life and organizational health according to the mediating role of citizenship behavior and the moderating role of employment status (Case study: employees of teaching hospitals affiliated to Ahvaz Jondishapur University of Medical Sciences). *Iran Occupational Health*, 19(1), 151-166. ioh.iiums.ac.ir/article-1-3291-fa.html (In Persian)
 21. Montani, F., & Staglianò, R. (2022). Innovation in times of pandemic: The moderating effect of knowledge sharing on the relationship between COVID-19-induced job stress and employee innovation. *R&D Management*, 52(2), 193-205. doi.org/10.1111/radm.12457
 22. Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations*, 73(1), 59-93. doi.org/10.1177/0018726718819055
 23. O'Brien, K. E., & Beehr, T. A. (2019). So far, so good: Up to now, the challenge-hindrance framework describes a practical and accurate distinction. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 962-972. doi.org/10.1002/job.2405
 24. Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PloS one*, 14(2), e0212091. doi.org/10.1371/journal.pone.0212091
 25. Rastgar, A.A., Maleki Minbashrazgah, M., Bagheri Garbollah, H., & Eynali, M. (2022). Innovative Performance: Examining the Role of Infrastructure Capability and of Job Engagement on the Job Adaptability and Behavioral Innovation of Ministry of Sports and Youth Staff. *Public Administration Perspective*, 13(1), 161-176. doi.org/10.52547/jpap.2021.221883.1062 (In Persian)
 26. Rastgar, A., Bagheri Garbollah, H., & Dayani, H. (2022). Investigating the Impact of Mobile Workplace Stress on the Employee Innovative Behavior of with Regard to Mediation Work Engagement and Work-Family Conflict (Case Study: Employees of Kausar Hospital in Semnan). *Quarterly journal of nursing management*, 11(3), 49-61. ijnv.ir/article-1-958-en.html (In Persian)

27. Rhee, C., Dantes, R., Epstein, L., Murphy, D. J., Seymour, C. W., Iwashyna, T. J., & CDC Prevention Epicenter Program. (2017). Incidence and trends of sepsis in US hospitals using clinical vs claims data, 2009-2014. *Jama*, 318(13), 1241-1249. doi.org/10.1001/jama.2017.13836
28. Rosen, Z., Weinberger-Litman, S. L., Rosenzweig, C., Rosmarin, D. H., Muennig, P., Carmody, E. R., & Litman, L. (2020). Anxiety and distress among the first community quarantined in the US due to COVID-19: Psychological implications for the unfolding crisis. *Journal of voice*, 22(4), 472-488. doi.org/[10.1891/JCPSY-D-20-00039](https://doi.org/10.1891/JCPSY-D-20-00039)
29. Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational dynamics*, 46(2), 120-132. doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008
30. Su, W., Lin, X., & Ding, H. (2019). The influence of supervisor developmental feedback on employee innovative behavior: a moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, 10, 1581. doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01581
31. Sun, Y., Wu, L., & Jeyaraj, A. (2022). Moderating role of enterprise social media use in work engagement. *Information Processing & Management*, 59(1), 102793. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2021.102793>.
32. Sun, Z., Bebis, G., & Miller, R. (2006). On-road vehicle detection: A review. *IEEE transactions on pattern analysis and machine intelligence*, 28(5), 694-711. doi.org/10.1109/TPAMI.2006.104
33. Syrek, C.J., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & De Bloom, J. (2018). Share, like, twitter, and connect: Ecological momentary assessment to examine the relationship between non-work social media use at work and work engagement. *Work & Stress*, 32(3), 209-227. doi.org/10.1080/02678373.2017.1367736
34. Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PloS one*, 14(9), e0222518. doi.org/10.1371/journal.pone.0222518
35. Vila-Vázquez, G., Castro-Casal, C., Álvarez-Pérez, D., & del Río-Araújo, L. (2018). Promoting the sustainability of organizations: Contribution of transformational leadership to job engagement. *Sustainability*, 10(11), 4109. doi.org/10.3390/su10114109
36. Wang, X., Zhang, Z., & Chun, D. (2022). How does mobile workplace stress affect employee innovative behavior? The role of work-family conflict and employee engagement. *Behavioral Sciences*, 12(1), 2. doi.org/[10.3390/bs12010002](https://doi.org/10.3390/bs12010002)
37. Wu, H., Qiu, S., Dooley, L.M., & Ma, C. (2020). The relationship between challenge and hindrance stressors and emotional exhaustion: The moderating role of perceived servant leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 282. doi.org/10.3390/ijerph17010282

38. Yang, T., Ma, M., Zhu, M., Liu, Y., Chen, Q., Zhang, S., & Deng, J. (2018). Challenge or hindrance: Does job stress affect presenteeism among Chinese healthcare workers?. *Journal of Occupational Health*, 60(2), 163-171. doi.org/10.1539/joh.17-0195-OA

