

بررسی تاثیر الزام به خلاقیت شغلی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی استرس ناشی از شغل در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب

مرضیه اسماعیلی^۱، صغری قبادی^{۲*}

۱- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز، ایران. Marzieh_13622000@yahoo.com

۲- دکترا اقتصاد نظری، هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز، ایران. dr.ghobadi@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر الزام به خلاقیت شغلی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی استرس ناشی از شغل در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده ها توصیفی-علی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب می باشد. با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی ساده براساس جدول مورگان حجم نمونه ۱۶۰ نفر از کارکنان از ۱۶ واحد مختلف در شرکت در نظر گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS، PLS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که الزام به خلاقیت شغلی تاثیر معناداری بر استرس شغلی کارکنان دارد و استرس ناشی از شغل بر عملکرد کارکنان تاثیر گذار است. همچنین الزام به خلاقیت در شغل از طریق استرس ناشی از شغل بر عملکرد شغلی تاثیر گذار است. در پایان پیشنهادهای پژوهشی و پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی آورده شده است.

واژه های کلیدی: الزام به خلاقیت، عملکرد شغلی، استرس شغلی، شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب

۱- مقدمه

با افزایش رقابت و عدم اطمینان از محیط اقتصادی، بسیاری از شرکت ها به کارکنانی نیازمند هستند که بتوانند به صورت خلاقانه کار کنند و کیفیت خدمات و محصولات ارائه شده توسط شرکت را بهبود بخشند. خلاقیت کاری موجب افزایش اثربخشی سازمانی و تضمین بقای طولانی مدت عمر شرکت می شود [۱]. پژوهشگران و مدیران کسب و کارها بر اهمیت داشتن نیروی کار خلاق تاکید دارند، تا اینکه به مزیت رقابتی بتوانند دست پیدا کنند و همچنین داشتن نیروی کار خلاق را به عنوان یک عامل اصلی در بهبود عملکرد کارکنان و نهایتاً کیفیت محصولات و خدمات و رضایت و وفاداری مشتریان در نظر دارند [۲]. اوردانینی و پاراسورامان^۱ (۲۰۱۱) معتقدند که اثربخشی عملکرد کارکنان برای دستیابی به رضایت مشتریان ضرورت دارد. لذا شرکت ها به دنبال این هستند که محیط کاری مناسبی برای ایجاد خلاقیت در کارکنان فراهم آورند تا اینکه از این طریق آنها را به ایجاد خلاقیت در کار و ایده پردازی وادار کنند [۳]. پژوهش ها نشان می دهند که افراد از عدم اطمینان محیطی، ریسک کردن و پتانسیل بالقوه برای شکستی که از تلاش برای ایجاد خلاقیت در کار اتفاق افتاده است، تمایل به دوری جستن دارند. به همین خاطر در مقابل تغییر پافشاری می کنند و

¹ Ordanini and Parasuraman