نوع مقاله: پژوهشی
تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۰۵

تأثیر پیچیدگی شغلی بر خلاقیت با نقش میانجی استرس شغلی در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران- منطقه جنوب شرق

محمد منتظری[۱] - طاهره رضوی کارآموز[۲] - ندا پسندی پور[۳]

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثر پیچیدگی شغلی بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجیِ استرس شغلی آنان در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران- منطقه جنوب شرق انجام شد. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، از نوع هم‌بستگی بود. جامعه آماری آن، کلیه کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران- منطقه جنوب شرق به تعداد ۱۰۱۱ را شامل می‌گردید. از این جامعه آماری طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، نمونه‌ای به حجم ۲۷۸ نفر به شیوه تصادفی طبقاتی انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه پیچیدگی شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶)، استرس شغلی هریس و همکاران (۱۹۹۴) و خلاقیت تورنس (۱۹۸۰) استفاده شد. تجزیه وتحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار LISREL8.5 انجام شد. نتایج نشان داد که پیچیدگی شغلی بر خلاقیت از طریق نقش میانجی استرس شغلی تأثیر معنا داری دارد. هم‌چنین پیچیدگی شغلی بر خلاقیت تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، پیچیدگی شغلی، خلاقیت کارکنان.

[۱] استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. نویسنده مسئول (montazer56@yahoo.com)
[۲] مربی، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
[۳] کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه ولی عصر(عج)، رفسنجان، ایران

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مقدمه

امروزه به طور روزافزونی سازمان‌ها با محیط‌هایی پویا و در حال تغییر مواجه هستند (نارنجی ثانی، رشیدی و یوزباشی، ۱۳۹۳) به نحوی که شرایط محیطی و قواعد بازی به حدی بی‌رحم، پیچیده، پویا و نامطمئن گردیده که سازمان‌ها و جوامع دیگر نمی‌توانند بدون پرورش ذهن‌های خلاق به باقی بودن خود امیدوار باشند. سرعت پیشرفت در جوامع امروزی به حدی است که لحظه‌ای تأخیر، فاصله را به شدت زیاد خواهد نمود. لذا لازم است به خلاقیت به عنوان یک نیاز ضروری توجه نمود (مرتضوی و منیریان، ۱۳۹۴). مسلماً با پیچیده شدن سازمان‌ها، رشد تکنولوژی و نو و بدیع شدن علم، مدیران به طور روزافزون تلاش می‌کنند دریابند چگونه سازمان‌های خود را خلاق و نوآور سازند تا باعث رشد و موفقیت آن‌ها شوند، زیرا اگر ایده نو وارد سازمان‌های آن‌ها نشود، رو به زوال می‌روند. در واقع، برای سازمان‌های امروزی، خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی هر کدام به مثابه پله‌های نردبان ترقی هستند که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شوند (شریفی و داوری، ۱۳۹۰). خلاقیت کارکنانِ سازمان، سازه‌ای است که وجودش در سازمان منوط به وجود عوامل تسهیل‌کننده زمینه‌ای سازمان، از جمله ویژگی‌های شغلی مناسب، جو سازمانی مطلوب، سبک رهبری مناسب و محیط کاری آرام، ایمن و کم استرس است (مهدوی و سیف نیا، ۱۳۹۲). خلاقیت در سازمان‌ها موجب رشد، توسعه و بالندگی سازمان‌ها شده و از طریق افزایش قابلیت‌ها، امکانات و فرصت‌های جدید، به توسعه فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی کمک می‌کند. از سوی دیگر، خلاقیت می‌تواند موجب افزایش انعطاف پذیری، ارتقای سطح توانایی‌ها و گسترش سطح یادگیری سازمانی گردد (Hee Hahn, Chang Lee, & Sung Lee, 2015).

با توجه به تغییرات بسیار زیاد و سریع تکنولوژی‌ها در هزاره سوم، سازمان‌ها باید از توانایی رقابت و ماندگاری همیشگی برخوردار باشند و در صورتی این مهم امکان‌پذیر است که سازمان‌ها توانایی توسعه و ایجاد خدمات خلاقانه و نوآورانه را داشته باشند. از عواملی که در ایجاد و توسعه و یا کاهش خلاقیت منابع انسانی اثرگذار است، می‌توان به استرس شغلی کارکنان و ویژگی‌های شغلی از جمله پیچیدگی شغلی اشاره نمود. کار خلاق زمانی به وجود

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

می‌آید که مشاغل و وظایف دارای پیچیدگی و مسائل مبهم بوده و عملکرد مطلوب در آن‌ها نیازمند تولید راه‌حل‌های تازه و مفید باشد (Chae & Choi, 2018). در سمت مقابل، پیچیدگی شغل به دلیل افزایش حجم و تنوع وظایف سبب می‌شود که استرس شغلی کارکنان افزایش یافته و از این رهگذر، خلاقیت و نوآوری آنان تحت الشعاع قرار گیرد (احمدی، ایرانیان و پارسانژاد، ۱۳۹۰). به این ترتیب، از منظر تئوریک، از یک سو افزایش ناگزیر پیچیدگی شغلی باعث افزایش خلاقیت کارکنان می‌شود و از سوی دیگر، ممکن است سبب افزایش استرس آنان و در نتیجه، کاهش خلاقیت گردد. به عبارت دیگر، پیچیدگی شغلی می‌تواند به مثابه یک شمشیر دو لبه عمل کند. بررسی این روابط بین متغیرهای پیچیدگی شغلی، استرس شغلی و خلاقیت دست مایه ابتدایی این پژوهش را تشکیل داده است.

از سوی دیگر، امروزه نفت به عنوان یک کالای استراتژیک و حیاتی برای ادامه حیات صنعتی کشورهای مختلف دنیا مطرح است به نحوی که حتی با ظهور انرژی‌های جدید نیز از ارزش آن کاسته نشده است. ایران به عنوان قدرتی تأثیرگذار در منطقه خاورمیانه، دارای ذخایر عظیمی از نفت و گاز بوده و در عین حال، به دنبال دستیابی به فناوری‌های نوین در زمینه‌های مختلف اعم از اکتشاف، استخراج، تبدیل و خطوط لوله و مخابراتی است (معظمی و سرعتی آشتیانی، ۱۳۹۱). لذا قدرت‌های بزرگ جهانی به دنبال انواع و اقسام راه‌ها رفته تا فرصت پیشرفت را از ایران گرفته و با انجام اقداماتی از قبیل تحریم، سعی در محدود کردن ابتکار عمل ایران دارند (بهمنی، ۱۳۹۱). از همین جهت است که صنعت نفت به ویژه بعد از برقراری تحریم‌های جدید، نیازمند تکیه بیش‌تر بر خلاقیت و نوآوری منابع انسانی خود می‌باشد تا میزان آسیب وارده بر این صنعت را کاهش دهد.

شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران نیز به عنوان یکی از زیرمجموعه‌های صنعت نفت که نیازمند فناوری‌های پیشرفته در حوزه فعالیت خود می‌باشد، ناگزیر باید در جهت فراهم کردن زمینه ارتقای خلاقیت کارکنان خود و به تبع آن نوآوری در سازمان، گام بردارد. ارتقای خلاقیت از مسیرهای متنوعی امکان‌پذیر است که یکی از این مسیرها، افزایش پیچیدگی شغلی به معنای افزایش تنوع وظایف و مهارت‌ها در شغل، دادن استقلال عمل

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

بیشتر، تفویض حق تصمیم‌گیری و فراهم کردن امکان بازخورد نتایج به فرد می‌باشد. همان‌گونه که در بالا بیان شد، این پیچیده شدن مشاغل از یک سو در افزایش خلاقیت و از سوی دیگر در افزایش استرس کارکنان و در نتیجه، کاهش خلاقیت آنان مؤثر خواهد بود. این مسئله، مدیران منابع انسانی شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت را بر سر دو راهی قرار خواهد داد. از این رو، تجویز استفاده از پیچیدگی شغلی برای افزایش خلاقیت کارکنان باید با انجام پژوهشی علمی در این رابطه همراه باشد، تا مدیران شرکت با اطمینان بیش‌تری در خصوص طراحی مشاغل تصمیم‌گیری نمایند. این تحقیق، تلاشی در جهت تأمین این خلاء پژوهشی است.

با توجه به آنچه در بالا بیان شد، تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا پیچیدگی شغلی بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی استرس شغلی آنان در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران-منطقه جنوب شرق تأثیر معناداری دارد؟

پیچیدگی شغلی: نگرش پیچیدگی و ویژگی‌های شغل در طراحی شغل، نگرش برتر در سال‌های دهه هفتاد میلادی و اوایل دهه هشتاد میلادی بود. این نگرش که از مطالعات انجام شده بر روی مشخصه‌های انگیزشی شغل (مانند خودگردانی و بازخور) نتیجه‌گیری شده، شکلی تکامل یافته پیدا کرد به طوری که جایگاه تفاوت‌های فردی در واکنش کارکنان به یک شغل را به صراحت مورد توجه قرار داد و در نهایت، به صورت تئوری پیچیدگی‌های شغل ظاهر گردید (گریفین، ۱۳۸۹). شغلِ پیچیده اشاره به شغلی دارد که نیازمند به کارگیری تعداد زیادی مهارت‌های سطح بالا داشته و از لحاظ ذهنی به شدت پُرچالش است (Li, Burch, & Lee, 2016). در زمینه پیچیدگی شغلی دست کم هفت تئوری وجود دارد که خوشبختانه وجوه مشترک زیادی با هم دارند؛ از جمله، تئوری انگیزش بهداشت متعلق به هرزبرگ و تحقیقی که توسط مک کللند بر روی نیاز به کسب موفقیت انجام شد، هر دو در زمره تئوری‌های پیچیدگی شغلی قرار می‌گیرند (واحدی، بشیربنائم و رسولی، ۱۳۹۳).

در این تحقیق برای سنجش سازه پیچیدگی شغلی از مدل پیچیدگی شغلی ریچارد هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) استفاده شده است. پیچیدگی شغلی بر اساس نظریه هاکمن و اولدهام شامل پنج بُعد زیر است:

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

۱- تنوع شغلی: مربوط به گنجایشی است که یک شغل نیاز دارد تا مهارت‌ها و استعدادهای مختلف کارمند را به کار گیرد.
۲- اهمیت شغل: میزانی که شغل فرد روی زندگی و شغل سایر افراد تأثیر می‌گذارد.
۳- ماهیت شغل: منظور قلمرویی است که یک شغل برای انجام شدن به طور کامل از ابتدا تا انتها نیاز دارد.
۴- آزادی عمل در کار: میزانی که شغل بتواند به هنگام برنامه‌ریزی کار و تعیین روال کار، به فرد، آزادی، استقلال و اختیار دهد.
۵- بازخورد: مقدار فعالیت‌های کاری که برای به دست آوردن نتایج کار فرد از طریق اطلاعات مستقیم و روشن درباره اثربخشی‌اش لازم است (صفوی، ۱۳۹۴).

استرس شغلی: امروزه یکی از عمومی‌ترین مسائل زندگی روزمره انسان‌ها، استرس می‌باشد و چنان همگانی شده است که برخی آن را جزء لاینفک و مشخصه اصلی انسان‌ها دانسته‌اند به طوری که همه انسان‌ها در زندگی روزمره و در تمام ابعاد و حوزه‌های حیات خود از جمله کار در معرض استرس قرار دارند (غفوریان، قاسمی و ابراهیمی، ۱۳۹۰). استرس شغلی یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها برای سلامتی کارکنان و سازمان محسوب می‌شود (عبدالمنافی، معظمی، غلامی کرین و نوروزی، ۱۳۹۴). واکنش‌های جسمی، ذهنی و عاطفی که در نتیجه‌ی تغییرات و نیازهای زندگی فرد در محیط کاری تجربه می‌شود را می‌توان به عنوان استرس شغلی تعریف کرد. در تعریف دیگری، استرس عبارت است از عدم تعادل در شرایط ذهنی و جسمی که در قالب واژه‌های علائم جسمانی، نگرانی، افسردگی و احساس خصومت بیان می‌شود (گل محمدی، دامیار، محمدفام و فرد مال، ۱۳۹۰). هریس و همکاران (۱۹۹۴) هفت بُعد را برای استرس شغلی بیان می‌کنند:

۱- ابهام در نقش: وضعیت شغلی معینی که در آن پاره‌ای از اطلاعات لازم برای انجام شغل به طور مطلوب در اختیار فرد قرار داده نشده است.
۲- تعارض نقش: زمانی رخ می‌دهد که تن دادن فرد به مجموعه‌ای از الزام‌های شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزام‌های شغلی مغایر یا کلاً ناممکن است. نقش‌های شغلی می‌توانند منجر به فشار روانی نقش (عمدتاً به صورت تعارض نقش و ابهام

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

نقش) شوند (منتخب یگانه، سلیمی و احمدی مبارکه، ۱۳۹۵).

۳- گرانباری نقش: یعنی فرد از عهده انجام کاری که بخشی از یک شغل معین است برنیاید، که شامل گرانباری کمّی (یعنی فرد برای انجام تمام کارهایی که در شغل محوّله می‌گنجد، وقت کافی ندارد) و گرانباری کیفی (یعنی فرد شاغل مهارت‌های لازم را برای انجام شغل معینی ندارد) می‌شود.

۴- کم باری نقش: وضعیتی است که در آن، از مهارت‌های شخص به طور کامل و تمام استفاده نمی‌شود و یا مهارت‌ها و توانایی‌های فرد کمتر از اندازه ممکن به کار گرفته می‌شود.

۵- آهنگ کار: سرعت یا آهنگی که فرد باید با آن کار کند.

۶- تکراری بودن کار: کاری که در طی آن، مجموعه مجزایی از فعالیت‌های تکلیف شده به طور پیاپی و با ترتیبی یکسان تکرار شوند، بدون آنکه فعالیت‌های معین دیگری موجب گسستگی یا وقفه در آن‌ها گردد. در واقع تکرار کار به معنی تکراری بودن وظیفه و خستگی ناشی از شغلِ بدون چالش است.

۷- تنش شغلی: واکنش‌های بیولوژیکی بدن انسان به هر تقاضای روانی، فیزیولوژیکی و جسمی (رابینز، ۱۳۸۷).

خلاقیت کارکنان: خلاقیت به تولید ایده‌های بدیع و به طور بالقوه کاربردی و مفید به کمک فرد یا گروهی از افراد اطلاق می‌شود. ایده‌ها زمانی بدیع و تازه هستند که شامل ترکیب دوباره مواد موجود یا توسعه مواردی باشند که کاملاً جدید بوده و این کاری است که اثر بالقوه‌ای بر خلاقیت می‌گذارد (مرتضوی و منیریان، ۱۳۹۴). در رابطه با خلاقیت، ابعاد مختلفی را در نظر گرفته‌اند. تورنس (۱۹۸۰) خلاقیت را شامل چهار عنصر اصلی می‌داند:

۱- سیالی: قدرت تولید ایده‌ها و جواب‌های فراوان

۲- انعطاف: توانایی لازم برای تغییرجهت فکری یا توانایی تولید ایده‌های متنوع

۳- ابتکار: توانایی تولید ایده یا محصول نو و بدیع: یعنی پاسخ‌های فرد قبلاً دیده نشده باشد و جدید و نو باشد.

۴- بسط یا جزئیات: توانایی توجه به جزئیات وابسته به یک ایده: یعنی افراد خلاق به

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جزئیات یک ایده توجه بیش‌تری نشان می‌دهند (رابینز، ۱۳۸۷).

جدول (۱) خلاصه‌ی برخی از پژوهش‌های انجام شده درباره متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۱- خلاصه برخی از پژوهش‌های انجام شده درباره متغیرهای تحقیق (منبع: مطالعات نویسندگان)

مؤلف (سال)	موضوع	نتیجه
چای و چوی (۲۰۱۸)	مفهوم‌سازی اثرات پیچیدگی شغلی بر خلاقیت و عملکرد شغلی	پیچیدگی شغلی بر خلاقیت کارکنان اثر مثبت داشته و به این واسطه بر عملکرد شغلی آنان تأثیر می‌گذارد.
سمیدو، کوئلهو و ریبریو[1] (۲۰۱۸)	رابطه بین رهبری اصیل و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی تعهد عاطفی آنان	رهبری اصیل هم به طور مستقیم و هم از طریق تعهد عاطفی بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبتی دارد.
سویفان، عبدالله و الجنینی[2] (۲۰۱۸)	اثر رهبری تحول آفرین بر خلاقیت کارکنان: نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده	رهبری تحول آفرین بر برخی از ابعاد خلاقیت کارکنان تأثیر مثبتی دارد. حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معناداری با برخی از ابعاد خلاقیت کارکنان ندارد.
هی هان، چانگ لی و سونگ لی[3] (۲۰۱۵)	ساختار شبکه، فرهنگ یادگیری سازمانی و خلاقیت کارکنان در یکپارچه‌سازی سیستم ها	اکثر سازه‌ها به استثنای ساختار شبکه با خلاقیت تأثیر مثبت دارد.
میلیسا و چی سون[4] (۲۰۱۳)	رهبری تحولی، حمایت رهبر و خلاقیت کارکنان	بین رهبری تحولگرا وخلاقیت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد و این رابطه زمانی قوی می‌گردد که رهبران با کارکنان روابطی حمایتی داشته باشند.
کاکوس و تریولاس[5] (۲۰۱۱)	بررسی ارتباط بین انگیزه شغلی با استرس شغلی و عملکرد شغلی	بین انگیزه شغلی و استرس شغلی رابطه منفی وجود دارد، ولی بین انگیزه شغلی و عملکرد

[1] Semedo, Coelho & Riberio
[2] Suifan, Abdallah & Al Janini
[3] Hee Hahn, Chang Lee & Sung Lee
[4] Millissa & Chi-Sum
[5] Kakkos, N & Trivellas

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مؤلف (سال)	موضوع	نتیجه
		شغلی رابطه مثبتی دیده می‌شود.
صفوی (۱۳۹۴)	بررسی نقش تعارض نقش، پیچیدگی شغلی و استرس با خلاقیت و نوآوری کارکنان (مطالعه موردی کارکنان بانک مرکزی)	پیچیدگی شغل با تعارض نقش و انگیزش درونی ارتباط دارد. تعارض نقش با خلاقیت کارکنان ارتباط ندارد. انگیزش درونی، پیچیدگی شغلی و استرس شغلی با خلاقیت کارکنان ارتباط دارد.
مهدوی و سیف نیا (۱۳۹۲)	بررسی استرس شغلی بر انگیزه درونی و خلاقیت کارکنان اجرایی (صف)	استرس شغلی تأثیر معنادار و معکوسی بر روی انگیزش درونی و خلاقیت کارکنان اجرایی دارد.

مرکز منطقه جنوب شرق شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران در دل کویر در هفت کیلومتری شهر رفسنجان، در کنار بزرگراه رفسنجان- یزد و در ارتفاع ۱۴۹۵ متر از سطح دریا قرار دارد. در سمت مغربِ این مرکز منطقه و در فاصله پنج کیلومتری، مرکز انتقال نفت و تأسیسات رفسنجان و در مشرق آن، شهرک نفت با ۹۴ منزل سازمانی قرار گرفته است. مجموع خطوط لوله استحفاظی این منطقه با طول ۱۴۰۹ کیلومتر بوده که ظرفیت حمل ۱۱۵ هزار متر مکعب در روز را دارا هستند. این شرکت دارای ۵ مرکز انتقال نفت و تعداد ۱۵ ایستگاه مخابراتی اصلی و هشت ایستگاه مخابراتی فرعی می‌باشد که جمعاً حدود ۱۰۱۱ نفر در آن‌ها در مشاغل مختلف مشغول به کار هستند.

به طور کلی، مشاغلی که نیاز بالایی به خلاقیت دارند، مشاغلی هستند که دارای پیچیدگی زیاد و فعالیت دشوار می‌باشند. از نظر آمابیل (۲۰۱۲) مشاغل چالشی و پیچیده به واسطه این که کارکنان را به تصمیم‌گیری درباره چگونگی انجام دادن وظایف خود قادر می‌کنند، موجب تشویق انگیزش درونی شده که این خود، باعث افزایش خلاقیت می‌شود. وقتی که مشاغل، پیچیده باشند، احتمالاً موجب برانگیخته شدن و اشتیاق کارکنان نسبت به فعالیت‌های کاری خود شده و در چنین شرایطی، موجب خلاقیت کارکنان در کار می‌شوند (صادقی مال امیری، ۱۳۹۰). مشاغل پیچیده آزادی قابل توجهی برای تصمیم‌گیری کارکنان

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

فراهم کرده و فرصت‌هایی برای به کارگیری مهارت‌های سطح بالا به آنان می‌دهد به نحوی که کارکنان ترغیب می‌شوند تا به صورت فعال، چالش‌های وظیفه‌ای خود را شناسایی کنند و با هدفِ کشف راه‌حل‌های جدید، دست به خلاقیت بزنند (Chae & Choi, 2018). هم چنین، مطالعات تجربی انجام شده نشان می‌دهند که بین پیچیدگی شغلی و خلاقیت، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. محققان دریافتند که بین پیچیدگی شغلی و تعداد ایده‌های خلاقی که کارکنان در قالب برنامه‌های پیشنهادی سازمان ارائه می‌دهند، رابطه معناداری وجود دارد (Martin & Terblanche, 2013). بر این اساس فرضیه زیر تدوین شد:

پیچیدگی شغلی بر خلاقیت کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران- منطقه جنوب شرق تأثیر معناداری دارد.

تأثیر پیچیدگی شغلی بر استرس یا فشار روانی و فیزیکی کارکنان، به طور خاص در دهه‌های اخیر مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است (Shaw & Gupta, 2004; Chaung-Yan, 2010; Li et al., 2016). زمانی که پیچیدگی شغلی در سازمان حاکم باشد، ایجاد هماهنگی و اعمال کنترل بر کارکنان با مشکل همراه می‌شود و برای کارکنان، ایجاد استرس می‌کند (صفوی و قاسمی، ۱۳۹۴). پیچیدگی شغلی بر میزان و شدت تعارض نقش تأثیر می‌گذارد. تعارض نقش، تداخل در فعالیت‌های یک نقش با نقش دیگر است و معمولاً به مشکلات زیادی نظیر استرس منجر می‌شود. در اثر عوامل فشارزا که اغلب در محیط کار در اثر پیچیدگی شغلی به کارکنان وارد می‌آید، کارکنان مجبور به استفاده از ابزار پاسخ مقاومت گرایانه به دلیل رو به رو شدن با تهدید یا آسیب هستند که این امر، سبب افزایشِ استرس وارد شده به کارکنان می‌شود. بنابراین، با توجه به تحقیقات انجام شده، پیچیدگی شغلی می‌تواند نقش به سزایی در افزایش استرس کارکنان داشته باشد (Li et al., 2016). از این رو، فرضیه زیر تدوین شد:

پیچیدگی شغلی بر استرس شغلی کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران- منطقه جنوب شرق تأثیر معناداری دارد.

از مواردی که می‌تواند برای سازمان خطرناک باشد و سازمان را از صحنه رقابت خارج سازد، عدم نوآوری و خلاقیت است. در سازمانی که استرس شغلی افزایش یافته و کارمندان

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

با فشار ناشی از شغل از کار دل زده شده‌اند، خلاقیت و نوآوری آسیب می‌بینند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰). بررسی میزان استرس ناشی از عوامل و مشکلات محیط کار می‌تواند همواره بر سلامت جسمی و روحی کارکنان تأثیر بگذارد و این باعث می‌شود که در صورت بُروز خلاقیت در تصمیمات خود، استرس داشته باشند. خلاقیت نیاز به ذهن باز، شخصیت کم استرس و انگیزه درونی دارد. درصورتی که امکان بُروز این عوامل فراهم نشود و فرد نگران و مضطرب باشد، در فرد بی‌انگیزشی برای رفتارها پدید خواهد آمد که در نتیجه‌ی این عوامل، استرس افراد افزایش یافته و خلاقیت وی کاهش پیدا خواهد کرد (ساداتی فیروزآبادی، ۱۳۹۴). هم‌چنین حاجلو، صبحی فراملکی و امامی (۱۳۹۱) در پژوهش خود دریافتند که هرچه در محیط کار تنش شغلی بیش‌تر باشد، خلاقیت کارکنان کمتر می‌شود. با توجه به توضیحات فوق، فرضیه زیر تدوین گردید:

استرس شغلی بر خلاقیت کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران- منطقه جنوب شرق تأثیر معناداری دارد.

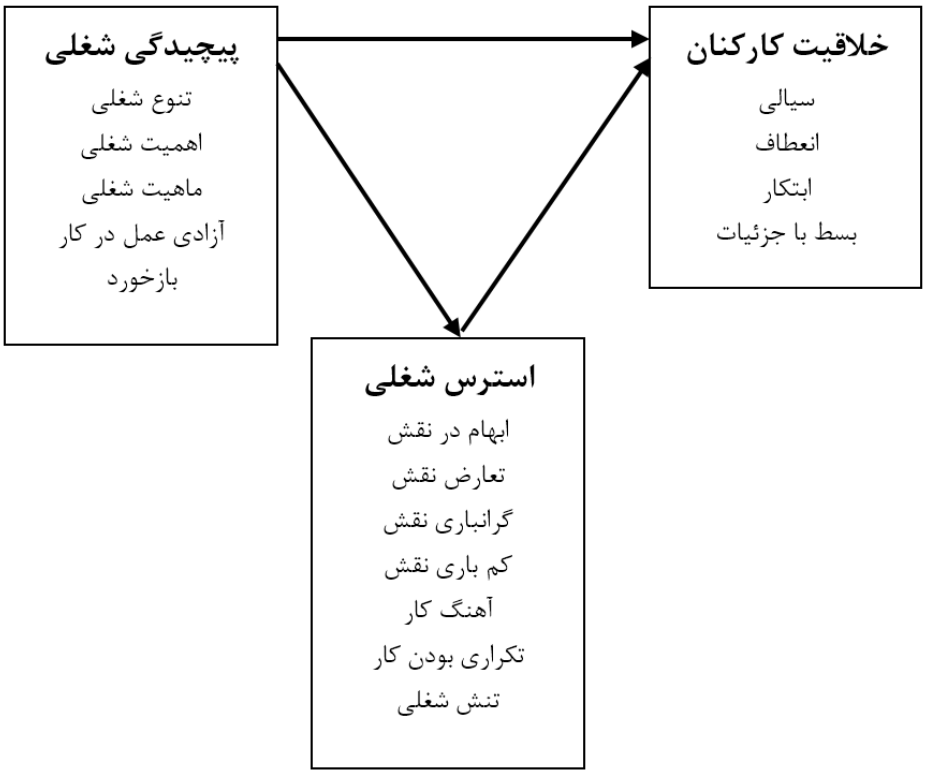
با توجه به مطالب ارائه شده می‌توان انتظار داشت که استرس شغلی در رابطه میان پیچیدگی شغلی و خلاقیت کارکنان، در نقش میانجی ظاهر شود. به این ترتیب فرضیه زیر به عنوان فرضیه اصلی تحقیق مطرح گردید:

پیچیدگی شغلی با نقش میانجیِ استرس شغلی بر خلاقیت کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران- منطقه جنوب شرق تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی و هم‌بستگی می‌باشد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل سه پرسش‌نامه استاندارد پیچیدگی شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶)، استرس شغلی هریس و همکاران (۱۹۹۴)، خلاقیت کارکنان تورنس (۱۹۸۰) است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران- منطقه جنوب شرق می‌باشد که تعداد آن‌ها به ۱۰۱۱ نفر بالغ گردیده است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (منبع: مطالعه نویسندگان)

از جامعه آماری مزبور بر اساس جدول کرجسی و مورگان[1] (۱۹۷۰) نمونه‌ای به حجم ۲۷۸ نفر تعیین گردید که به صورت تصادفی طبقه‌ای و به شیوه سهمیه‌ای متناسب انتخاب شدند. از ۲۷۸ پرسش‌نامه توزیع شده، ۲۶۸ پرسش‌نامه کامل بوده و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. داده‌های گردآوری شده با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Lisrel 8.5 مورد تجزیه وتحلیل قرار گرفتند. اطلاعات آمار توصیفی پژوهش در جدول (۲) آورده شده است.

برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها، آزمون بارتلت انجام گرفت و شاخصKMO بررسی شد. بر اساس این دو آزمون، داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص

[1] Krejcie and Morgan

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

KMO بیش‌تر ۰,۶ و نزدیک به یک و مقدار سطح معناداری آزمون بارتلت کمتر از ۰,۰۰۰ باشد. بر اساس نتایج این تحلیل، مقدار شاخص KMO برای هر سه پرسش‌نامه پیچیدگی شغلی، استرس شغلی و خلاقیت کارکنان بیش‌تر از ۰,۶ می‌باشد. لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ دهندگان) برای انجام تحلیل عاملی کافی می‌باشد.

جدول ۲- آمار توصیفی نمونه آماری پژوهش

	جنسیت		سن پاسخ دهندگان			
	مرد	زن	زیر ۳۰ سال	۳۰ تا ۴۰	۴۰ تا ۵۰	بالای ۵۰
فراوانی	۲۶۱	۷	۴۴	۹۸	۷۶	۵۰
درصد	۹۷,۴	۲,۶	۱۶,۴	۳۶,۶	۲۸,۴	۱۸,۷
تحصیلات پاسخ دهندگان						
	دیپلم و زیردیپلم		فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکترا
فراوانی	۲۷		۳۶	۱۵۶	۴۶	۳
درصد	۱۰,۱		۱۳,۴	۵۹,۰	۱۷,۲	۰,۳
سابقه خدمت پاسخ دهندگان						
	زیر۵ سال		۵تا ۱۰	۱۰ تا ۱۵	۱۵تا ۲۰	۲۰ به بالا
فراوانی	۸۱		۸۰	۵۰	۳۷	۲۰
درصد	۳۰,۲		۲۹,۹	۱۸,۷	۱۳,۸	۷,۵

با هدف بومی‌سازی سنجه‌ها و نیز حصول اطمینان از روایی محتوایی آنها، از روایی تأییدی عاملی و روایی واگرا[1] استفاده شد و به منظور سنجش پایایی پرسش‌نامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ و شاخص پایایی ترکیبی[2] به کار گرفته شد که با توجه به جدول (۳) روایی واگرای متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۴ می‌باشد که روایی همگرایی سازه را تأیید می‌کند

[1] Average Variance External
[2] Composite Reliability

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

(Magner, Welker, & Campbell, 1996). مقدار CR و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها تأیید می‌شود چراکه مقداری بزرگ‌تر از ۰,۷ دارند (Harris & Harris, 2007).

پس از اطمینان از روایی و پایایی شاخص‌های گردآوری شده، اقدام به آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش و هم‌چنین تأثیر پیچیدگی شغلی بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی استرس شغلی کارکنان از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری گردید. در مدل‌سازی معادلات ساختاری بین دو گروه متغیر مکنون و آشکار تمایز وجود دارد. متغیرهای آشکار یا مشاهده شده به گونه‌ای مستقیم توسط پژوهشگر اندازه‌گیری می‌شوند.

جدول ۳- بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا (منبع: یافته‌های پژوهش)

آلفای کرونباخ	بارهای عاملی	معرف	ابعاد	متغیر	آلفای کرونباخ	بارهای عاملی	معرف	ابعاد	متغیر
۰,۷۸	۰,۶۹	P1	تنوع شغل	پیچیدگی شغل AVE=0.62, CR=0.90, آلفا کرونباخ=۰,۸۸	۰,۸۱	۰,۷	S1	ابهام در نقش	استرس شغلی AVE=0.69 CR=0.95 آلفا کرونباخ= ۰,۹۵
	۰,۶۳	P2				۰,۶۸	S2		
	۰,۷۴	P3				۰,۷۵	S3		
۰,۷	۰,۴۵	P4	بازخورد			۰,۶۶	S4		
	۰,۷۳	P5			۰,۸۱	۰,۷	S5	تعارض در نقش	
	۰,۷۷	P6				۰,۷۴	S6		
۰,۸۳	۰,۷۷	P7	استقلال			۰,۷	S7		
	۰,۸۵	P8				۰,۷۷	S8		
	۰,۷۸	P9			۰,۸۲	۰,۷۱	S9	گرانباری نقش	
	۰,۶۳	P10				۰,۷۳	S10		
۰,۷۴	۰,۶۷	P11	معنی‌داری			۰,۶۲	S11		

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

آلفای کرونباخ	بارهای عاملی	معرف	ابعاد	متغیر	آلفای کرونباخ	بارهای عاملی	معرف	ابعاد	متغیر
	۰,۶۹	P12				۰,۷۷	S12		
	۰,۷۴	P13				۰,۸۳	S13	کم باری نقش	
۰,۷۱	۰,۶۹	P14	اهمیت		۰,۸۷	۰,۸۸	S14		
	۰,۶۵	P15				۰,۷۵	S15		
	۰,۶۳	C1				۰,۷۷	S16		
۰,۸۱	۰,۶۸	C2	سیالی			۰,۸۱	S17		
	۰,۶۸	C3				۰,۸۶	S18		
	۰,۷۸	C4			۰,۸۶	۰,۷۵	S19	آهنگ کار	
۰,۷۵	۰,۶۳	C5	بسط			۰,۵۶	S20		
	۰,۷۳	C6				۰,۵۸	S21		
	۰,۵۸	C7				۰,۸۷	S22		
۰,۷۷	۰,۵۳	C8	ابتکار		۰,۸۵	۰,۸۲	S23	تکراری بودن	
	۰,۹۴	C9				۰,۷۸	S24		
	۰,۸۹	C10				۰,۸۷	S25		
۰,۸۳	۰,۶۳	C11	انعطاف پذیری		۰,۹۱	۰,۸۹	S26	تنش شغلی	
	۰,۶۸	C12				۰,۸۱	S27		

خلاقیت AVE=0.81, CR=0.88 آلفا کرونباخ= ۰,۸۷

در حالی که متغیرهای مکنون یا مشاهده نشده به طور مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شوند، بلکه براساس روابط هم‌بستگی‌های بین متغیرهای اندازه‌گیری شده استنباط می‌گردند (Tinsley & Brown, 2000). پس از جمع‌آوری اطلاعات، برای مشخص کردن این که

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

شاخص‌های اندازه‌گیری تا چه اندازه برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، لازم است ابتدا کلیه متغیرهای مشاهده که مربوط به متغیرهای پنهان هستند به طور مجزا آزمون شوند. شاخص‌های برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) با استفاده از نرم‌افزار LISREL8.5 در جدول (۴) آمده است.

با توجه به مقادیر شاخص‌های مندرج در جدول (۴) مدل‌های اندازه‌گیری همه متغیرهای تحقیق از برازش خوبی برخوردار می‌باشند.

جدول ۴- تحلیل عاملی تأییدی الگوهای اندازه‌گیری مدل (منبع: یافته‌های پژوهش)

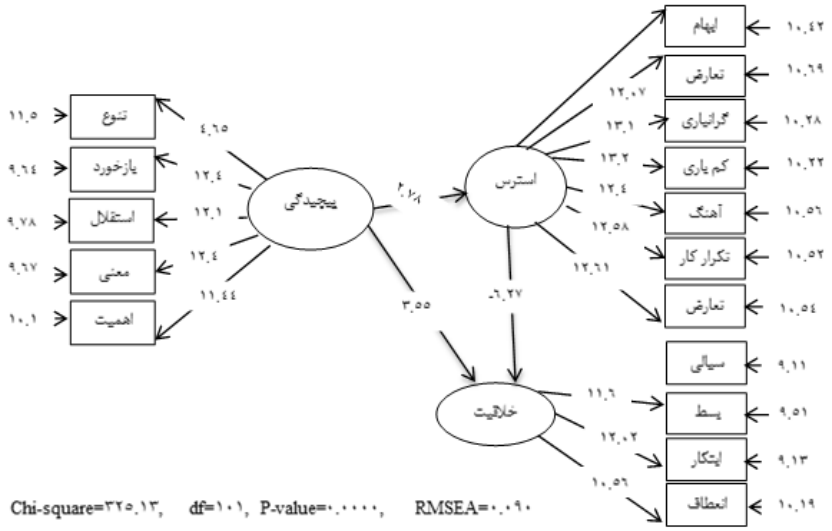
شاخص ها	χ^2/df	RMSEA	GFI	RMR	CFI	NFI	NNFI
پیچیدگی شغلی	۲،۰۷	۰،۰۸۲	۰،۹۰	۰،۰۴۷	۰،۹۶	۰،۹۲	۰،۹۵
خلاقیت کارکنان	۲،۶۶	۰،۰۹۲	۰،۸۲	۰،۰۴۵	۰،۹۰	۰،۹۰	۰،۹۲
استرس شغلی	۲،۴۹	۰،۰۹۶	۰،۸۳	۰،۰۴۹	۰،۹۵	۰،۹۳	۰،۹۵
سطح مناسب	۵>	۰،۱<	۰،۹<	۰،۵<	۰،۹<	۰،۹<	۰،۹<

یافته‌ها

شکل‌های (۲) و (۳) نشان دهنده مدل معادله ساختاری پژوهش می‌باشد که برای آزمون فرضیات تدوین شده است. لازم به ذکر است که برای سنجش متغیرهای تحقیق، عمل پارسلینگ[1] انجام شده و به ازای هر بُعد، میانگین گویه‌های آن بُعد قرار گرفته است. با توجه به شکل (۲) درصورتی که ارزش t، بین ۲/۵۸+ و ۲/۵۸- باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار نخواهد بود و در صورتی که ارزش t، بزرگ‌تر از ۲/۵۸+ و یا کوچک‌تر از ۲/۵۸- باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار خواهد بود که بر این اساس، کلیه روابط موجود در مدل معنادار است.

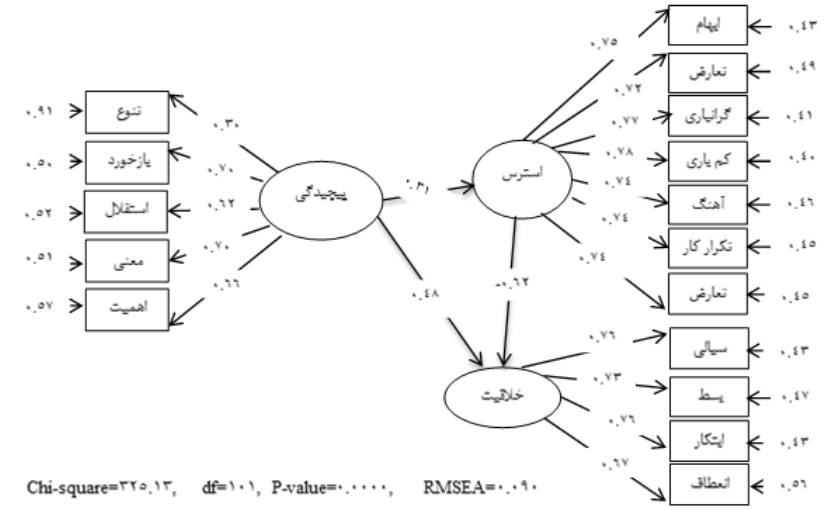
[1] Parcelling

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]



Chi-square=325.13, df=101, P-value=0.00000, RMSEA=0.090

شکل ۲- مدل ساختاری با ضرایب معناداری برای آزمون فرضیه‌های پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)



شکل۳- مدل ساختاری با ضرایب استاندارد برای آزمون فرضیه‌های پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۵- نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

روابط متغیرهای تحقیق	ارزش t	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	نتیجه
پیچیدگی شغلی- خلاقیت	۳,۵۵	۰,۴۸	-	۰,۴۸	تایید
پیچیدگی شغلی - استرس	۲,۷۸	۰,۳۱	-	۰,۳۱	تایید
استرس شغلی- خلاقیت	-۶,۲۷	-۰,۶۲	-	-۰,۶۲	تایید
پیچیدگی شغلی- استرس -خلاقیت		-	۰,۳۱× -۰,۶۲=-۰,۱۹	-۰,۱۹	تایید

جدول ۶- شاخص‌های برازش مدل پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

	χ^2/df	RMSEA	GFI	RMR	CFI	NFI	NNFI
مدل ساختاری	۳,۲۱	۰,۰۹۰	۰,۹۱	۰,۰۴۶	۰,۹۷	۰,۹۶	۰,۹۶
سطح مناسب	۱-۵	>۰,۱	>۰,۹۰	<۰,۵۰	>۰,۹۰	>۰,۹۰	>۰,۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

طبق جدول (۵) همه فرضیات تحقیق تأیید شدند. بر این اساس پیچیدگی شغلی تأثیر مثبتی بر خلاقیت و استرس شغلی کارکنان دارد و استرس شغلی اثر منفی بر خلاقیت دارد.

در جدول (۶) شاخص‌های برازش مدل در الگویابی معادلات ساختاری ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص‌ها برآورده شده است.

هم چنین برای ارزیابی برازش کلی مدل از معیار GOF مطابق نظر تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) استفاده می‌شود.

$$GOF = \sqrt[2]{Communalities \times R^2}$$

برای محاسبه میزان تناسب مدل مفهومی، از دو شاخص، میانگین شاخص تجمعی و میانگین توان دوم ضرایب هم‌بستگی سازه‌های درونزا استفاده می‌شود جدول (۷).

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۷- مقادیرشاخص تجمعی و توان دوم R متغیرها (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیر	شاخص تجمعی	R^2
پیچیدگی شغلی	۰,۵۹	-
خلاقیت کارکنان	۰,۶۸	۰,۷۸۱
استرس شغلی	۰,۷۱	۰,۶۹۸
میانگین	۰,۶۶	۰,۷۳۹

محاسبه تناسب مدل کلی تحقیق این گونه است:

$$GOF = \sqrt[2]{0.73 \times 0.66} = 0.69$$

با توجه به سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخصGOF معرفی شده است (وتزلس و همکاران[1]، ۲۰۰۹)، حاصل آزمون برای شاخص برازش مدل برابر با ۰,۶۹ است. از آنجایی که حداقل مقدار قابل قبول برای این شاخص ۰/۳۶ است، می‌توان ادعا کرد که مدل پژوهش برازش بالا و قوی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های نوینِ امروزی لازمه‌ای برای حفظ پویایی و توان سازمان در برخورد با تهدیدها و مخاطرات محیطی است که باعث استرس کارکنان و عنصری ضروری برای موفقیت، انطباق‌پذیری و سازگاری سازمان با شرایط محیطی می‌باشد. بنابراین سازمان‌های موفق توجه خود را به مقوله خلاقیت معطوف نموده‌اند (امامی و همکاران، ۱۳۹۲). این پژوهش با هدف تعیین اثر پیچیدگی شغلی بر خلاقیت با نقش میانجی استرس شغلی کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران- منطقه جنوب شرق انجام گرفته است. همان‌طور که قبلاً اشاره شد، از لحاظ نظری پیچیدگی شغلی از یک سو باعث افزایش خلاقیت فرد می‌شود و از سوی دیگر، ممکن است سبب افزایش استرس شغلی شده و به این ترتیب، بر خلاقیت فرد تأثیر منفی داشته باشد. این موضوع در تحقیق حاضر به بوته آزمون

[1] Wetzels et al

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

گذاشته شد. طبق جدول (۵) نتایج نشان داد که در این جامعه آماری، اثر مستقیم پیچیدگی بر خلاقیت کارکنان برابر با ۰,۴۸ می‌باشد، در حالی که اثر غیرمستقیم با نقش میانجیِ استرس شغلی برابر با ۰,۱۹- به دست آمده است. مقایسه این دو مقدار نشان می‌دهد که تأثیر منفیِ پیچیدگی بر خلاقیت به واسطه زیاد شدن استرس شغلی بسیار کمتر از اثر مثبتی است که پیچیدگی به طور مستقیم بر خلاقیت کارکنان می‌گذارد. هم چنین، نتایج نشان داد که منطبق با ادبیات موضوع، پیچیدگی شغلی بر استرس شغلی تأثیر مثبتی دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق لی و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. پیچیده شدن شغل باعث رو به رو شدن کارکنان با زمینه‌های فعالیتی متنوع و جدید شده و به علت بالا رفتن حجم کار، منجر به وارد آمدن فشار فیزیکی و روانی به آنان می‌شود.

یکی دیگر از نتایج تحقیق، تأثیر منفیِ استرس شغلی بر خلاقیت کارکنان بود. این نتیجه با نتایج پژوهش مهدوی سیف نیا (۱۳۹۲)، صفوی (۱۳۹۴)، صادقی مال امیری (۱۳۹۰)، حاجلو و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. وجود استرس شغلی موجب فقدان تمرکز فرد بر وظایف و تکالیف شغلی و نگرانی مداوم شخص می‌شود و از آنجایی که ذکر شد فرایند خلاقیت نیازمند تمرکز تلاش و کوشش فرد برای ارائه ایده‌ای نو و جدید است، پس می‌توان توجیه کرد که استرس مانع بُروز و پیشرفت خلاقیت فرد در سازمان می‌شود (حاجلو و همکاران، ۱۳۹۱).

براساس یافته پژوهش مبنی بر این که اثر مثبت و مستقیمِ پیچیدگی بر خلاقیت بسیار بیش‌تر از اثر غیرمستقیم و منفی آن بر خلاقیت کارکنان به واسطه استرس شغلی می‌باشد، پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت منطقه جنوب شرق بدون واهمه از نتایج افزایش استرس شغلی کارکنان خود، در فرایند طراحی مشاغل کارکنان، پیچیدگی شغلی آنان را بر اساس توانمندی‌ها و شایستگی‌های آن‌ها افزایش دهند. در این راستا مدیران می‌توانند تنوع فعالیت‌های کارکنان، استقلال و آزادی عمل آنان در تصمیم‌گیری‌ها و امکان بازخورد نتایج به آنان را بیش از پیش فراهم نمایند. نتایج این افزایش پیچیدگی به زودی در افزایش خلاقیت شغلی کارکنان هویدا خواهد شد.

منطبق با یافته‌های تحقیقات قبلی، نتایج این تحقیق نشان داد که استرس شغلی می‌تواند

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

اثری کاهشی بر خلاقیت شغلی کارکنان داشته باشد. بر این اساس می‌توان پیشنهاد کرد که عوامل استرس زای دیگر (به جز پیچیدگی شغلی) در محیط کاری کنترل شوند. به عنوان نمونه هم زمان با افزایش آزادی عمل به کارکنان، نیاز به تقویت جو سازمانی حمایت‌کننده‌ای وجود دارد که کارکنان بدون استرس به تفکر درباره مسائل موجود شرکت و خلق راه‌حل‌های خلاقانه بپردازند. وجود سبک رهبری حمایتی و مشارکتی، اجتناب از قوانین دست و پاگیر و غیرمنعطف، تلاش برای ارتقای همدلی سازمانی، دفاع از روحیه اعتماد به نفس کارکنان، تشویق فعالیت‌های خلاقانه، تأکید عملی بر شعار «ما می‌توانیم» و تزریق روحیه امید می‌تواند با غلبه بر استرس شغلی و افزایش خلاقیت کارکنان مستعد، مسیر فائق آمدن بر بسیاری از مشکلات ناشی از تحریم در حوزه نفت را هموار سازد.

پژوهش‌های آتی می‌توانند به بررسی نقش میانجی یا تعدیل‌کننده متغیرهای دیگر در رابطه بین پیچیدگی شغلی و خلاقیت بپردازند. هم‌چنین انجام تحقیقاتی پیرامون پیشایندهای مؤثر بر خلاقیت با استفاده از استراتژی‌های تحقیقِ کیفی از قبیل پدیدارشناسی و مفهوم‌سازی داده بنیاد، می‌تواند فهم بهتری از چگونگی ارتقای خلاقیت در صنعت نفت را فراروی مدیران بخش‌های مختلف این صنعت از جمله شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت قرار دهد.

منابع

احمدی، عباداله، ایرانیان، سیدجواد و پارسانژاد، معصومه (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، *فصل‌نامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی*، سال ۲، شماره ۸، صص ۸۴-۷۱.

امامی، مصطفی، جمالی، الهام و اصفهانی، محمد جواد (۱۳۹۲). بررسی رابطه اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی، *فصل‌نامه علمی و پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ۳، شماره ۳، صص۴۴-۲۳.

بهمنی، محسن (۱۳۹۱). گذر *از تحریم*. پایگاه اطلاع‌رسانی عملیات روانی و جنگ نرم.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

حاجلو، نادر، صبحی فراملکی، ناصر و امامی، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی پرستاران، *مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهرا*، دوره ۸، شماره ۳، صص ۱۰۶-۸۹.

رابینز، استیفن (۱۳۸۷). *رفتار سازمانی، مفاهیم و نظریه‌ها و کاربردها*، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، انتشارات پژوهش‌های فرهنگی دفتر.

ساداتی فیروزابادی، سمیه (۱۳۹۴). پیش‌بینی خلاقیت براساس ابعاد شخصیت با نقش واسطه‌ای انگیزش درونی در دانش آموزان، *مجله علمی و پژوهشی پژوهش‌های برنامه درسی انجمن مطالعات برنامه درسی ایران*، دوره ۵، شماره ۲، صص ۱۴۱-۱۲۱.

شریفی، علی اکبر و داوری، رقیه (۱۳۹۰). مقایسه تأثیر سه روش پرورش خلاقیت در افزایش خلاقیت دانش آموزان پایه دوم راهنمایی، *روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی در ایران*، شماره ۵۶، صص ۶۲-۵۷.

صادقی مال امیری، منصور (۱۳۹۰). مدل تحلیل رابطه خصوصیات شغل و خلاقیت، *دانشور رفتار مدیریت و پیشرفت*، تیرماه ۱۳۹۰، شماره۱۸، صص ۴۷-۱.

صفوی، سیده آزاده (۱۳۹۴). *بررسی نقش پیچیدگی شغلی و ارتباطات کاری با ارتقای خلاقیت و نوآوری کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان بانک مرکزی)*، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

صفوی، آزاده و قاسمی، بهروز (۱۳۹۴). بررسی نقش تعارض نقش، پیچیدگی شغلی و استرس با خلاقیت و نوآوری کارکنان، *کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی*، نهم آذرماه ۱۳۹۴.

عبدالمنافی، سعید، معظمی، منصور، غلامی کرین، محمود، و نوروزی، علی (۱۳۹۴). بررسی رابطه ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با رضایت و استرس شغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان)، *فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال ۷، شماره ۲۴، صص ۱۸۰-۱۶۳.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

غفوریان، هما، قاسمی، ایرج و ابراهیمی، محمد (۱۳۹۰). بررسی تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس، *فصل‌نامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، سال ۶، شماره ۴، صص ۴۸-۳۳.

گریفین، مورهد (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی*، مترجمان: سید مهدی الوانی و محمدرضا معمارزاده، چاپ چهاردهم، تهران، انتشارات مروارید.

گل محمدی، رستم، دامیار، نیلوفر، محمد فام، ایرج و فرد مال، محمد جواد (۱۳۹۰). مطالعه استرس شغلی رانندگان شرکت واحد اتوبوسرانی شهر همدان در سال ۱۳۹۰، *فصل‌نامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*، سال ۱۲، شماره ۱، صص ۳۸-۲۰.

مرتضوی، مهدی و منیریان، فرزانه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت مخابرات استان همدان)، *مجله مدیریت توسعه و تحول*، شماره ۲۰، صص ۳۸-۲۷.

معظمی، منصور و سرعتی آشتیانی، نرجس (۱۳۹۱). راهبردهای مقابله با اثرات تحریم بر صنعت نفت ایران با تأکید بر توسعه همکاری‌های دانشگاه و صنعت. *فصل‌نامه نوآوری و ارزش آفرینی*، دوره اول، شماره ۱، صص ۳۸-۲۹.

منتخب یگانه، محمد، سلیمی، مجید و احمدی مبارکه، علی اصغر (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی تبادل رهبر عضو در رابطه‌ی مستقیم و غیرمستقیم جو اخلاقی با فشار روانی در کارکنان ستادی شرکت ملی نفت، *فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال ۸، شماره ۳۰، صص ۱۶۰-۱۴۵.

مهدوی، فاطمه سادات و سیف نیا، فرخنده (۱۳۹۲). بررسی تأثیر استرس شغلی بر انگیزش درونی و خلاقیت کارکنان اجرایی (صف)، *ماهنامه داخلی مرکز آموزش و تحقیقات راه آهن*، شماره ۲۵۹، صص۶-۱.

نارنجی ثانی، فاطمه، رشیدی، محمدمهدی، و یوزباشی، علیرضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی چندگانه بین سرمایه روان شناختی و رهبری تحولی با خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: مؤسسه مطالعات انرژی)، *فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال ۶، شماره ۲۲، صص ۱۷۸-۱۵۵.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

واحدی مجید، بشیربنائم، یاسر و رسولی، مریم (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه‌های انسانی، *فصل‌نامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال ۲۲، شماره ۷۳، صص ۶۲-۲۵.

Chae, H. & Choi, J. N. (2018). Contextualizing the effects of job complexity on creativity and task performance: Extending job design theory with social and contextual contingencies. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91 (2), 316-339.

Chung-Yan, G. A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (3), 237–251. doi: 10.1037/a0019823.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279. https://doi. org/10.1016/0030-5073 (76) 90016-7.

Harris, R. B. & Harris, K. J. (2007). A Test of competing models of the relationships among perceptions of organizational politics, perceived organizational support, and individual outcomes. The *Journal of Social Psychology*, 147, 631-655.

Harris, A. J., Saltstone, R., & Fraboni, M. (1994). An evolution of the job stress questionnaire with a sample of entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 13 (3): 447-455.

Hee Hahn, M., Chang Lee, K., & Sung Lee, D. (2015). Network structure, organizational learning culture, and employee creativity in system integration companies: The mediating effects of exploitation and exploration. *Computers in Human Behavior*, 42, 167–175.

Kakkos, N. & Trivellas, P. (2011). Investigating the link between motivation, work stress and job performance. Evidence from the banking industry. *International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics* (8th ICESAL '11) -1012 July 2011, Thassos, Greece.

Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Li, J., Burch, C. T., & Lee, W. T. (2016). Intra-individual variability in job complexity over time: Examining the effect of job complexity trajectory on employee job strain. *Journal of Organizational Behavior,* 38 (5), 671-691.

Magner, N., Welker, R. B., & Campbell, T. L. (1996). Testing a model of cognitive budgetary participation-processes in a latent variable structural equations framework. *Accounting and Business Research*, 27 (1), 41-50.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Martin, S. E. C. & Terblanche, F. (2013). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6 (1), 64-7.

Millissa, F. Y. C. & Chi-Sum, W. (2013). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32 (7): 656-672.

Semedo, A. S., Coelho, A., & Riberio, N. (2018). The relationship between authentic leaders and employees' creativity: what are the role of affective commitment and job resourcefulness? *International Journal of Workplace Health Management,* 11 (2), 58-73.

Shaw, J. D. & Gupta, N. (2004). Job complexity, performance, and well-being: When does supplies values fit matter? *Personnel Psychology*, 57 (4), 847–879. doi: 10.1111/j. 1744-6570.2004.00008. x.

Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: the mediating role of percieved organizational support. *Management Research Review,* 41 (1), 113-132.

Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS Path Modeling. *Computational Statistics and Data Analysis*, 48 (1): 159-205.

Tinsley, H. E. A. & Brown, S. D. (2000). *Handbook of Applied Multivariate Statistics and Mathematical Modeling. Academic Press*.

Torrance, E. P. (1980). A quiet revolution. *Journal of Creative Behavior*, 23, 136-145. doi. org/10.1002/j. 2162-6057.1989. tb00683. x.

Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, 33 (1), 177-196.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]