

## بررسی تاثیر عوامل استرس‌زای محیط شغلی بر نوآوری کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی

### تعهد سازمانی عاطفی در صنعت بیمه

احمد چیت‌ساز<sup>۱</sup>، سعید صحت<sup>۲</sup>

۱- کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران

۲- دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

#### چکیده

یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در طرزتفکر، ایدئولوژی، ارزش‌های اجتماعی، روش‌های انجام کار و بسیاری از پدیده‌های دیگر زندگی به چشم می‌خورد. تغییر و تحولات دهه اخیر به قدری سریع و گسترده اتفاق افتاد که تمامی ابعاد زندگی را در جوامع بشری متأثر ساخت. این تغییر و تحول فزاینده محیط همراه با پیشرفت تکنولوژی، دستیابی سازمان‌ها به اهدافشان را در مسیر دشوار و پیچیده‌ای قرار داده است. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین عوامل استرس‌زای محیط شغلی و نوآوری کارکنان با در نظر گرفتن تعهد سازمانی عاطفی به عنوان یک متغیر میانجی، می‌باشد. نتیجه گرفته شد که عوامل استرس‌زای چالش‌برانگیز (گرانباری شغلی) منجر تقابل مثبت و عوامل استرس‌زای بازدارنده (ابهام شغلی و تعارض شغلی) منجر به تقابل منفی می‌شود و همه این موارد اثرات متقابلی بر روی تعهد سازمانی عاطفی و نوآوری کارکنان دارد. جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنف، از آزمون تحلیل عاملی تاییدی جهت تأیید روایی سوالات و مشخص سازی عوامل کلیدی هر مولفه و از فن مدل‌یابی معادلات ساختاری جهت بررسی برازش مدل تحقیق با داده‌های جمع‌آوری شده استفاده گردیده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل استرس‌زای چالشی و بازدارنده در محیط کار چگونه عمل می‌کنند. عوامل استرس‌زا منجر به افزایش (گرانباری شغلی) یا کاهش (ابهام و تعارض شغلی) نوآوری کارکنان می‌شود زیرا آنها دیدگاه‌های مثبت و منفی را از طریق تعهد سازمانی عاطفی القا می‌کنند. بنابراین میزان اشتیاق یک کارمند برای مشارکت در فعالیت‌های نوآورانه را می‌توان از طریق تعهد احساسی او برای پاسخگویی به نیازهای سازمان (گرانباری شغلی) یا عدم اشتیاق برای انجام کار بیشتر (تعارض و ابهام شغلی) اندازه‌گیری کرد.

**واژگان کلیدی:** عوامل استرس‌زای محیط شغلی، نوآوری کارکنان، تعهد سازمانی عاطفی،

استرس‌زای چالشی