

## تطبیق رابطه هنر آفرینی شغلی و استرس نقش با عملکرد شغلی با میانجی گری تحلیل رفتگی شغلی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۲۰ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۰

### خلاصه

**مقدمه:** پژوهش حاضر با هدف مطالعه تطبیقی رابطه هنر آفرینی شغلی و استرس نقش با عملکرد شغلی مبتنی بر میانجی گری تحلیل رفتگی شغلی در سال ۱۴۰۲ صورت گرفت. روش پژوهش بر اساس هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها کیفی- کمی بوده و حالت ترکیبی (آمیخته) بود.

**روش کار:** جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل ۲۰ نفر از مدیران و معاونان ارشد شرکت های مس سرچشمه و شرکت فولاد زرند استان کرمان و همچنین جامعه خبرگان دانشگاهی بودند که طی فرایندی هدفمند و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. جامعه آماری بخش کمی نیز کارکنان شاغل شرکت های مس سرچشمه و شرکت فولاد زرند استان کرمان بوده اند. جهت رسیدن به مدل پژوهش، داده های حاصل از مرورد ادبیات و مصاحبه هاب نیمه ساختاریافته مورد کدگذاری و تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**نتایج:** نتایج حاکی از برازش مناسب مدل نهایی داشت. همچنین تمامی روابط مطرح شده در مدل مفهومی پژوهش تایید شده و در بررسی تطبیقی و مقایسه روابط مطرح شده بین دو جامع کارکنان فولاد زرند و مس سرچشمه، در اثرات هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی و عملکرد شغلی و همچنین تاثیر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی، تفاوت معنادار بوده و برای سایر روابط مدل مقدار بتای کارکنان فولاد زرند و مقدار بتای کارکنان مس سرچشمه دارای اختلاف معنادار نبوده است.

**کلمات کلیدی:** هنر آفرینی شغلی، استرس نقش، تحلیل رفتگی شغلی، عملکرد شغلی

غزاله طهماسبی<sup>۱</sup>

علیرضا منظری توکلی<sup>۲\*</sup>

سنجر سلاجقه<sup>۳</sup>

محمد جلال کمالی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup>دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه

آزاد اسلامی، کرمان، ایران

<sup>۲</sup>دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد

اسلامی، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup>دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد

اسلامی، کرمان، ایران

<sup>۴</sup>استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد

اسلامی، کرمان، ایران.

Email: a.manzari@iauk.ac.ir

## مقدمه

سازمان‌ها برای بقا و رقابت در بازارهای رو به رشد نیاز دارند تا شرایط سازمانی به گونه‌ای راه‌اندازی کنند که از منابع انسانی و مادی خود حداکثر استفاده را به عمل آورند. برای این منظور، سازمان‌ها باید به عنوان یک سامانه باز، بازخورد بگیرند و بهبودهای لازم را در ساختار، فرآیندها و سیاست‌های خود اعمال کنند تا بتوانند به بهترین شکل از منابع خود استفاده کنند. برای تحقق چنین شرایطی، سازمان‌ها باید بکوشند تا کارکنان خود را به گونه‌ای متقاعد نمایند که فراتر از چارچوب‌های سنتی بروکراتیک و الزامات تعیین شده در خدمت سازمان باشند. از سوی دیگر، بررسی رفتار فردی در محیط کار توجه محققان را در یک دهه گذشته به میزان زیادی به خود معطوف ساخته است. این رفتار شامل رفتار مثبت اجتماعی، رفتار فرانقشی و رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (اسمایل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). کارکنان فعال، فرصت‌ها را در می‌یابند و به آنها عمل می‌کنند، آنها ابتکار عمل نشان می‌دهند و به دنبال موقعیت‌های چالش برانگیز هستند (بلسچاک و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). هنرآفرینی شغل یک شکل خاص از این رفتارهای فعال است، در جایی که کارکنان به طور فعال کارهایشان را شکل می‌دهند، تغییر می‌دهند، تجدید نظر می‌کنند و با اجرای ایده‌های نو به بهبود وظایف خود و حل مشکلات می‌پردازند (برگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). هنرآفرینی شغلی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها را توصیف می‌کند که در آن ممکن است کارکنان به منظور شکل دادن به کار خود و رسیدن به مطالبات شخصی در جهت به حداقل رساندن موانع کاری و به حداکثر رساندن منابع شغلی به انجام کارهای چالش برانگیز دست بزنند (انوار و عبدالله<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱).

بحث هنرآفرینی شغلی برای کارکنان شرکت‌های صنعتی بسیار مهم است و می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مهم در افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها برشمرده شود. هنرآفرینی شغلی به معنای ایجاد یا شکل دادن به محصولات، خدمات، فرایندها یا روش‌های جدید و نوآورانه است که برای رسیدن به اهداف کسب و کار مورد استفاده قرار می‌گیرد (تیمس و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲). هنرآفرینی شغلی برای کارکنان شرکت‌های صنعتی - مانند مس سرچشمه و فولاد زرند - به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم به سود سازمان‌ها کمک می‌کند. با فراهم کردن فضایی برای توسعه و پرورش خلاقیت و نوآوری در سازمان، کارکنان احساس تعلق و مشارکت بیشتری در کار خود می‌کنند و می‌توانند بهترین ایده‌ها و راهکارهای خود را برای بهبود فرایندهای کاری و افزایش بهره‌وری ارائه کنند. در عین حال، با اجرای طرح‌های هنرآفرینی شغلی و توجه به ایده‌های نوآورانه کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند بهبود فرایندهای کاری خود را بهبود بخشند و در نتیجه به دست آوردن سهم بیشتری از بازار و رقابت با شرکت‌های دیگر داشته باشند. بنابراین، بحث هنرآفرینی شغلی به عنوان یکی از راه‌های افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها و بهبود فرایندهای کاری، بسیار مهم است و می‌تواند به ارتقای سطح عملکرد و رشد پایدار سازمان‌ها کمک کند (لی و لی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸).

استرس نقش یکی از عوامل مهم در روان‌شناسی کارکنان شرکت‌های صنعتی می‌باشد. استرس نقش به مجموعه‌ای از عوامل مرتبط با نظرات و انتظارات کارکنان نسبت به نقش‌هایشان در سازمان اشاره دارد. این عوامل ممکن است شامل عدم تطابق مهارت‌های کارکنان با نیازهای نقش، عدم شفافیت درباره وظایف و مسئولیت‌ها، عدم ارتباط موثر با

4. Anwar & Abdullah

5. Tims & et. al

6. Lee & Lee

1. Ismail

2. Belschak & et. al

3. Berg & et. al

مدیران و همکاران و ... باشد (وو و همکاران، ۲۰۱۸). گمان می رود این تحقیق اطلاعات مهمی در مورد وضعیت استرس نقش کارکنان و عملکرد شغلی آنها از طریق تشویق هنرآفرینی شغلی آنها در سازمان های مربوطه ارائه دهد. برای مقابله با این موضوعات، سازمان ها باید اقداماتی را انجام دهند که به کاهش استرس شغلی و استرس نقش کارکنان کمک کند. این اقدامات می تواند شامل ایجاد شرایط کاری بهتر، ارائه آموزش و پشتیبانی به کارکنان، ایجاد فرصت های مشارکت و شنیدن صدای کارکنان، توسعه مدیریت استرس، تقویت سازمان دهی و مدیریت منابع انسانی و ... باشد (پریرا و همکاران، ۲۰۲۲). در صورت عدم توجه به این مساله باعث عدم اطمینان کارمندان شده و دائماً منابع خود را صرف جستجو و به دست آوردن اطلاعات مورد نیاز کنند. هنگامی که کارمندان منابع کافی دریافت نمی کنند، عدم تعادل بین منابع و نیازها به وجود می آید که به نوبه خود منجر به نارضایتی شغلی و تحلیل رفتگی شغلی می شود (شوفلی و همکاران، ۲۰۱۴). این تحلیل رفتگی شغلی به معنای یک وضعیت است که در آن کارکنان به علت احساس فشار، خستگی، بی انگیزگی و پوچی در کار، انگیزه و علاقه شان به شغل را از دست می دهند و به سمت افرادی تبدیل می شوند که در کار خود کمتر عملکرد می کنند و نتوانند به صورت مطلوبی همکاری کنند. این وضعیت ممکن است به دلیل فشارهای شغلی زیاد، عدم تعادل بین کار و زندگی، کمبود پاداش، عدم ارتباط درست با همکاران و مدیران و یا دلایل دیگری ایجاد شود. تحلیل رفتگی شغلی می تواند به عواقبی مانند کاهش عملکرد، افزایش نرخ خطا، کاهش رضایتمندی کارکنان و افزایش نرخ رفتارهای ناپسند در سازمان منجر شود (لوبانده، ۲۰۲۰).

از طرفی برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان، سازمان ها باید به شکلی فعال و هوشمندانه برای مدیریت نارضایتی شغلی و رفتگی شغلی و بهبود شرایط کاری و فرصت های پیشرفت برای کارکنان خود اقدام کنند. در حقیقت این عملکرد مربوط به کارکنان یک سازمان است که به عنوان تعیین کننده ترین عامل در جهت دستیابی به اهداف سازمانی، شرکت ها را در صحنه رقابت حفظ می نماید (رافیکی، ۲۰۱۴). زیرا عملکرد شغلی مهمترین شاخص برای اندازه گیری کارایی و موفقیت کارکنان و سازمان های صنعتی است. به عبارت دیگر، عملکرد شغلی به عنوان یک شاخص مهم، نشان دهنده میزان توانایی کارکنان در انجام وظایف خود و دستیابی به اهداف و استراتژی های سازمان است. از طرف دیگر، ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان می تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان، افزایش تولید و سودآوری، بهبود رضایت مشتریان و رشد سازمان کمک کند. به همین دلیل، سازمان های صنعتی باید به منظور دستیابی به موفقیت و رشد پایدار، تلاش کنند تا عملکرد شغلی کارکنان خود را بهبود بخشند و به کاهش عواملی که این عملکرد را تحت تاثیر قرار می دهند مانند استرس شغلی، تحلیل رفتگی و فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی و کاهش انگیزه کاری کمک کنند (دیامانتی دیس و همکاران، ۲۰۱۹).

بنابراین با توجه به مطالب ارائه شده، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال می باشد که: رابطه هنرآفرینی شغلی و استرس نقش با عملکرد شغلی مبتنی بر میانجی گری تحلیل رفتگی شغلی کدام است؟

### روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. جامعه آماری مورد مطالعه در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی

4. Lubbadah

5. Rafiki

6. Diamantidis & et. al

1. Wu & et. al

2. Pereira & et. al

3. Schaufeli & et. al

ساختار یافته در قالب طرح دلفی و در بخش کمی بر اساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسش نامه محقق ساخته مطالعه تطبیقی رابطه هنر آفرینی شغلی و استرس نقش با عملکرد شغلی با میانجی گری تحلیل رفتگی شغلی (مطالعه موردی کارکنان مس سرچشمه و شرکت فولاد زرند) جهت جمع آوری داده های مورد نیاز استفاده شد.

پرسش نامه محقق ساخته مطالعه تطبیقی رابطه هنر آفرینی شغلی و استرس نقش با عملکرد شغلی با میانجی گری تحلیل رفتگی شغلی (مطالعه موردی کارکنان مس سرچشمه و شرکت فولاد زرند): این پرسشنامه دارای ۱۱۶ سوال که شامل ۲۵ سوال در بخش هنر آفرینی شغلی، ۱۹ سوال در بخش استرس نقش، ۳۰ سوال در بخش تحلیل رفتگی شغلی، ۴۲ سوال در بخش عملکرد شغلی می باشد که در طیف ۵ گزینه ای لیکرت (کاملاً متناسب، متناسب، نسبتاً متناسب، نامتناسب و کاملاً نامتناسب) طراحی شد و به ترتیب از ۵ تا ۱ نمره گذاری شد.

برای تحلیل داده های کیفی پژوهش از دو مرحله کد گذاری باز و کد گذاری محوری استفاده شد. در بخش کمی برای تجزیه و تحلیل داده ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای سوال های پژوهش از آموزنهای تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و جهت بررسی تطبیقی و پی بردن به اینکه آیا تفاوت معناداری میان ضرایب مسیر میان متغیرها در گروه های مختلف وجود دارد، از تحلیل چند گروهی PLS-MGA استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SmartPLS3 انجام گرفت.

و خبرگان صنعت شرکت های مس سرچشمه و شرکت فولاد زرند استان کرمان بود و به تعداد ۲۰ نفر شناسایی و در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد. به منظور داده های کیفی از روش فرایند کد گذاری باز و محوری استفاده شده است. در این بخش از تحلیل از نرم افزار MAXQDA برای کد گذاری و تحلیل متون مصاحبه ها استفاده شد. در ادامه از تکنیکی دلفی<sup>۱</sup> نیز استفاده شد. تعداد افراد نمونه در نمونه گیری کیفی بر مبنای اشباع نظری داده ها می باشد. بدین معنی که تا زمانی نمونه گیری ادامه پیدا می کند که همچنان مؤلفه ها و نظریات جدیدی توسط اعضای نمونه عرضه شود. سپس در مرحله ی بعد در روش کمی از ابزار پرسشنامه محقق ساخته جهت گردآوری داده های کمی بهره گرفته شده است. این پرسشنامه بر اساس نتایج بخش کیفی پژوهش و مؤلفه های شناسایی شده در این بخش طراحی شد. برای تحلیل داده های کمی، جهت سنجش تطبیقی رابطه هنر آفرینی شغلی و استرس نقش با عملکرد شغلی مبتنی بر میانجی گری تحلیل رفتگی شغلی، از پرسشنامه استفاده شد. در این بخش از مدل یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی و نرم افزار SmartPLS ورژن ۳ و روش تحلیل چند گروهی (PLS-<sup>۲</sup>) شامل (MGA) استفاده شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل کارکنان شاغل در شرکت مس سرچشمه به تعداد ۵۴۶۰ نفر و فولاد زرند به تعداد ۴۷۶۰ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۳۵۸ نفر برای کارکنان شرکت مس سرچشمه و ۳۵۵ نفر برای کارکنان فولاد زرند انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه های نیمه

<sup>2</sup> . Multigroup Analysis

<sup>1</sup> . Delphi method

## نتایج

جدول ۱- شاخص های توصیفی برای همه متغیرهای تحقیق

مؤلفه	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	شاخص های نرمالیتی	
				چولگی	کشیدگی
هنر آفرینی شغلی	افزایش منابع ساختاری شغل	۳/۹۱	۰/۵۴۹	۰/۹۶۹	۰/۸۸۷
	افزایش منابع اجتماعی شغلی	۳/۷۳	۰/۶۵۰	۰/۶۱	۰/۲۲۹
	چالش انگیز کردن تقاضاهای شغلی	۳/۳۸	۰/۴۲۷	۰/۵۰۴	۰/۵۷۲
	کاهش به تاخیر انداختن تقاضاهای شغلی	۳/۷۷	۰/۷۷۶	۰/۶۸۶	۱/۲۶
استرس نقش	ابهام نقش	۳/۶۳	۰/۷۸۷	۰/۱۵۴	۰/۱۵۵
	تعارض نقش	۳/۹۱	۰/۶۷۱	۰/۶۵۹	۰/۷۶۸
	اضافه بار نقش	۳/۵۳	۰/۵۹۰	۰/۳۱	۰/۴۰۲
	ناکافی بودن منابع	۳/۵۹	۰/۵۲۸	۰/۴۶۱	۰/۴۷۹
تحلیل رفتگی	خستگی عاطفی	۳/۹۳	۰/۶۴۸	۰/۹۲	۰/۳۲۲
	مسخ شخصیت	۳/۴۱	۰/۵۷۲	۰/۲۰۵	۰/۵۴۵
	خستگی جسمی	۳/۸۸	۰/۶۳۲	۰/۷۲۳	۱/۳۶۶
	کاهش کارایی فردی	۳/۴۹	۰/۶۷۰	۰/۶۰۸	۱/۲۵۵
عملکرد شغلی	توانایی (دانش ها و مهارت ها)	۴/۱۴	۰/۷۷۷	۰/۳۹۷	۰/۳۸۸
	درک نقش (شفافیت یا وضوح)	۳/۹۳	۰/۷۸۵	۱/۵	۰/۲۱۳
	کمک (حمایت سازمانی)	۳/۹۶	۰/۶۷۱	۱/۶۸	۰/۵۳۵
	تمایل (انگیزه)	۴/۰۰	۰/۵۹۰	۰/۳۶	۰۰/۴۰۰
	ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد)	۳/۷۶	۰/۵۲۸	۰/۴۲۱	۰/۴۶۳
	اعتبار (قوانین مرتبط با کارکنان)	۳/۶۶	۰/۶۴۸	۰/۸۸۱	۰/۴۱۲

با توجه به داده های جدول ۱، از آنجایی که میزان چولگی و کشیدگی توزیع نرمال برابر صفر است، چولگی و کشیدگی نزدیک به صفر، نرمال بودن توزیع داده را بیان می کند.

## بررسی روایی شاخص (بارهای عاملی)

جدول ۲- نتایج بارهای عاملی مرتبه اول و دوم

نتیجه	تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم			نتیجه	تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول			چولگی و کشیدگی	مؤلفه	سازه
	Sig	آماره تی	بار عاملی		Sig	آماره تی	بار عاملی			
تایید	۰/۰۰	۳۱/۱۲	۰/۸۶۲	تایید	۰/۰۰	۳۸/۲۷	۰/۸۹۴	Q1	افزایش منابع ساختاری شغلی	هنر آفرینی شغلی
				تایید	۰/۰۰	۳۲/۳۲	۰/۸۴۸	Q2		
				تایید	۰/۰۰	۳۰/۳۵	۰/۸۱۳	Q3		
				تایید	۰/۰۰	۲۴/۳۴	۰/۷۴۸	Q4		

				تایید	۰/۰۰	۱۵/۶۰	۰/۵۸۶	Q5	افزایش منابع اجتماعی شغل	تحلیل رفتگی شغلی
				تایید	۰/۰۰	۳۶/۸۸	۰/۸۴۴	Q6		
				تایید	۰/۰۰	۳۰/۳۰	۰/۸۵۲	Q7		
تایید	۰/۰۰	۳۹/۶۳	۰/۸۳۷	تایید	۰/۰۰	۳۱/۹۰	۰/۸۷۱	Q8		
				تایید	۰/۰۰	۳۰/۳۴	۰/۸۱۴	Q9		
				تایید	۰/۰۰	۱۲/۸۸	۰/۵۳۰	Q10		
				تایید	۰/۰۰	۷/۶۰	۰/۴۳۸	Q11	چالش کردن در تقاضاهای شغل	
تایید	۰/۰۰	۲۲/۶۵	۰/۶۴۱	تایید	۰/۰۰	۷/۳۵	۰/۵۵۰	Q12		
				تایید	۰/۰۰	۷/۸۹	۰/۵۹۴	Q13		
				تایید	۰/۰۰	۱۰/۸۸	۰/۸۴۵	Q14		
				تایید	۰/۰۰	۲۴۰/۰۳	۰/۷۴۲	Q15	کاهش به تاخیر انداختن تقاضاهای شغل	
تایید	۰/۰۰	۲۳/۱۲	۰/۷۰۷	تایید	۰/۰۰	۳۷/۹۴	۰/۷۹۴	Q16		
				تایید	۰/۰۰	۲۲/۲۲	۰/۷۴۸	Q17		
				تایید	۰/۰۰	۷/۸۷	۰/۴۸۳	Q18		
				تایید	۰/۰۰	۱۶/۶۱	۰/۶۷۰	Q19	خستگی عاطفی	
تایید	۰/۰۰	۳۰/۳۳	۰/۷۴۶	تایید	۰/۰۰	۲۲/۱۵	۰/۷۴۰	Q20		
				تایید	۰/۰۰	۱۹/۰۱	۰/۶۸۴	Q21		
				تایید	۰/۰۰	۱۴/۸۸	۰/۶۴۳	Q22		
				تایید	۰/۰۰	۳۲/۰۰	۰/۸۲۰	Q23	سرخ شخصیت	
تایید	۰/۰۰	۳۹/۸۰	۰/۸۱۵	تایید	۰/۰۰	۸۴۶۷	۰/۸۲۲	Q24		
				تایید	۰/۰۰	۲۵/۷۴	۰/۷۰۰	Q25		
				تایید	۰/۰۰	۳۲/۱۱	۰/۷۹۵	Q26	خستگی جسمی	
	۰/۰۰	۳۶/۸۹	۰/۸۰۰	تایید	۰/۰۰	۲۵/۷۷	۰/۷۴۴	Q27		
				تایید	۰/۰۰	۳۶/۰۲	۰/۸۴۴	Q28		
				تایید	۰/۰۰	۳۹/۴۳	۰/۸۳۴	Q29		
				تایید	۰/۰۰	۲۸/۲۷	۰/۷۰۳	Q30	کاهش کارایی فردی	
تایید	۰/۰۰	۲۸/۵۶	۰/۷۶۳	تایید	۰/۰۰	۳۰/۵۱	۰/۷۴۴	Q31		
				تایید	۰/۰۰	۳۴/۳۵	۰/۷۸۶	Q32		
				تایید	۰/۰۰	۲۶/۲۵	۰/۷۵۸	Q33		
				تایید	۰/۰۰	۲۷/۳۵	۰/۷۶۱	Q34		
				تایید	۰/۰۰	۲۴/۵۶	۰/۶۸۷	Q35	ابهام نقش	استرس نقش
تایید	۰/۰۰	۲۸/۴۵	۰/۷۵۲	تایید	۰/۰۰	۴۴/۱۷	۰/۸۴۴	Q36		
				تایید	۰/۰۰	۳۶,۴۳	۰,۸۰۹	Q37		

				تایید	۰/۰۰	۳۷,۳۹	۰,۱۶۹	Q38	تعارض نقش	عملکرد
تایید	۰/۰۰	۳۲/۳۶	۰/۸۴۴	تایید	۰/۰۰	۴۹,۱۷	۰,۱۲۲	Q39		
				تایید	۰/۰۰	۴۲,۶۵	۰,۱۲۳	Q40		
				تایید	۰/۰۰	۴۵,۱۳	۰,۱۳۹	Q41		
				تایید	۰/۰۰	۲۱,۸۹	۰,۶۷۳	Q42		
تایید	۰/۰۰	۳۲/۶۸	۰/۸۰۲	تایید	۰/۰۰	۲۱,۱۷	۰,۷۱۶	Q43	گران باری نقش	
				تایید	۰/۰۱	۲,۶۳	۰,۴۰۶	Q44		
				تایید	۰/۰۰	۱۹,۴۸	۰,۷۰۹	Q45		
				تایید	۰/۰۰	۲۲,۵۷	۰,۷۲۶	Q46		
تایید	۰/۰۰	۳۹/۶۹	۰/۰,۷۹۶	تایید	۰/۰۰	۲۵,۳۹	۰,۷۴۶	Q47	ناکافی بودن منابع	
				تایید	۰/۰۰	۳۰,۰۸	۰,۱۴۸	Q48		
				تایید	۰/۰۰	۱۸,۶۳	۰,۶۸۵	Q49		
تایید	۰/۰۰	۱۵/۲۵	۰/۶۱۵	تایید	۰/۰۰	۱۴,۶۶	۰,۶۸۳	Q50	توانایی	
				تایید	۰/۰۰	۱۴,۱۰	۰,۷۱۷	Q51		
				تایید	۰/۰۰	۲۱,۷۸	۰,۷۷۲	Q52		
تایید	۰/۰۰	۲۲/۰۶	۰/۷۱۵	تایید	۰/۰۰	۷,۰۴۲	۰,۵۸۰	Q53	وضوح	
				تایید	۰/۰۰	۳۲,۰۱	۰,۷۸۷	Q54		
				تایید	۰/۰۰	۲۷,۹۵	۰,۷۹۶	Q55		
				تایید	۰/۰۰	۱۴,۱۷	۰,۱۶۰	Q56		
تایید	۰/۰۰	۲۲/۸۸	۰/۷۱۰	تایید	۰/۰۰	۴۱,۷۳	۰,۸۳۹	Q57	کمکی	
				تایید	۰/۰۰	۴۹,۵۵	۰,۸۴۷	Q58		
				تایید	۰/۰۰	۹,۹۹۵	۰,۶۰۶	Q59		
تایید	۰/۰۰	۲۲/۳۱	۰/۶۸۹	تایید	۰/۰۰	۱۲,۳۹	۰,۵۶۹	Q60	مشوق	
				تایید	۰/۰۰	۱۱,۶۸	۰,۶۸۳	Q61		
				تایید	۰/۰۰	۷,۶۸۴	۰,۶۲۱	Q62		
				تایید	۰/۰۰	۷,۷۱۲	۰,۶۱۸	Q63		
				تایید	۰/۰۰	۱۳,۲۵	۰,۶۴۳	Q64		
تایید	۰/۰۰	۳۵/۹۳	۰/۷۹۸	تایید	۰/۰۰	۱۷,۸۰	۰,۶۹۶	Q65	ارزیابی	
				تایید	۰/۰۰	۲۷,۷۵	۰,۷۶۳	Q66		
				تایید	۰/۰۰	۳۶,۸۴	۰,۸۵۱	Q67		
				تایید	۰/۰۰	۲۳,۱۵	۰,۷۲۰	Q68		
تایید	۰/۰۰	۲۴/۰۸	۰/۷۴۰	تایید	۰/۰۰	۲۵,۹۶	۰,۷۳۴	Q69	اعتبار	
				تایید	۰/۰۰	۲۴,۱۸	۰,۷۵۹	Q70		
				تایید	۰/۰۰	۱۳,۳۲	۰,۶۳۸	Q71		

				تایید	۰/۰۰	۱۰,۸۰	۰,۵۶۸	Q72	رتبه شغلی
				تایید	۰/۰۰	۷,۰۴۱	۰,۴۶۷	Q73	
				تایید	۰/۰۰	۲۰۶,۰۲	۰,۸۴۹	Q74	
				تایید	۰/۰۰	۲۶,۰۴	۰,۸۲۶	Q75	
تایید	۰/۰۰			تایید	۰/۰۰	۷,۰۵۳	۰,۵۰۹	Q76	

دوم استفاده می‌شود که بر بررسی رابطه متغیرهای مشاهده پذیر با متغیر پنهان، رابطه متغیرهای پنهان با سازه اصلی خود نیز بررسی می‌شود. بارهای عاملی مرتبه دوم در جدول ۲ مشخص شده‌اند. هر مولفه ای که بار عاملی مرتبه دوم بزرگتری داشته باشد، در اندازه گیری سازه خود وزن بالاتری دارد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۲ شاخصی که بار عاملی بیشتری داشته باشد، اهمیت بالاتری در اندازه گیری مولفه مربوطه دارد. تمامی شاخص ها بعد از اصلاح دارای بارعاملی بزرگتر از ۰/۵ و مقدار آماره تی بیشتر از ۱/۹۶ بوده‌اند (سطح معناداری کمتر از ۰/۵ شده است). زمانی که یک سازه بزرگ خود را از چند متغیر پنهان تشکیل شده باشد، از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه

جدول ۳- نتایج معادلات ساختاری (کل نمونه)

روابط	بتا	t	R <sup>۲</sup>	وضعیت	جهت
هنر آفرینی شغلی -> استرس نقش	-۰/۴۸۶	۷/۵۷۷	۰/۲۳	تایید	-
هنر آفرینی شغلی -> تحلیل رفتگی شغلی	-۰/۴۱۵	۷/۳۷۴	۰/۱۷۳	تایید	-
هنر آفرینی شغلی -> عملکرد شغلی	۰/۶۶۱	۱۲/۶۹۸	۰/۲۹۰	تایید	+
تحلیل رفتگی شغلی -> عملکرد شغلی	-۰/۵۵۹	۱۰/۷۱۷		تایید	-
استرس نقش -> عملکرد شغلی	-۰/۳۱۶	۵/۲۳۱		تایید	-
هنر آفرینی شغلی -> استرس نقش -> عملکرد شغلی	-۰/۱۳۶	۲/۲۳۴	-	تایید	-
هنر آفرینی شغلی -> تحلیل رفتگی شغلی -> عملکرد شغلی	-۰/۲۳۱	۲/۵۱۰	-	تایید	-

*۰,۰۱ Significant at P < ۲,۵۸, |t| > ۰,۰۵ Significant at P < ۱,۹۶/|t| >*

بر طبق نتایج به دست آمده از جدول ۳ مشخص شده است هنر آفرینی شغلی دارای مقدار معناداری ۷,۵۷ شده است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر استرس نقش کارکنان تأثیر معناداری دارد. با توجه به ضریب مسیر (-۰,۴۸۶) می‌توان گفت تأثیر هنر آفرینی شغلی بر استرس نقش کارکنان بصورت منفی معنادار می‌باشد. یعنی هنر آفرینی شغلی،

بنابر نتایج، ضریب تعیین (R<sup>۲</sup>) برای فرسودگی شغلی برابر ۰/۲۹۰ شده است. در نتیجه هر سه متغیر؛ هنر آفرینی شغلی، استرس نقش و تحلیل رفتگی شغلی روی هم رفته ۲۹ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را توضیح داده است.

### روابط پژوهش:

#### ۱- تأثیر هنر آفرینی شغلی بر استرس نقش



محقق تایید می‌شود. مقدار منفی بتا (۰/۵۵۹) نشان می‌دهد که تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر منفی و معناداری دارد.

#### ۵- تاثیر استرس نقش بر عملکرد شغلی

بررسی تاثیر استرس نقش بر عملکرد شغلی دارای مقدار معناداری ۵/۲۳ شده است که این مقدار در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار شده است (قدرمطلق آماره تی بزرگتر از ۲/۵۸ شده است)، بنابراین با احتمال ۹۹ درصد ادعای محقق تایید می‌شود. مقدار منفی بتا (۰/۳۱۶) نشان می‌دهد که استرس نقش بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر منفی و معناداری دارد.

#### ۶- نقش میانجی استرس نقش بر رابطه هنر آفرینی شغلی عملکرد کارکنان

نتایج به دست آمده نشان می‌دهند، اثر غیر مستقیم هنر آفرینی شغلی بر عملکرد کارکنان به واسطه و میانجی گری استرس نقش در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است. مقدار منفی بتا (۰/۱۳۶-) نشان از منفی بودن این اثر می‌باشد.

#### ۷- نقش میانجی تحلیل رفتگی شغلی بر رابطه هنر آفرینی شغلی عملکرد کارکنان

نتایج به دست آمده نشان می‌دهند، اثر غیر مستقیم هنر آفرینی شغلی بر عملکرد کارکنان به واسطه و میانجی گری تحلیل رفتگی شغلی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است. مقدار منفی بتا (۰/۲۳۱-) نشان از منفی بودن این اثر می‌باشد.

موجب کاهش استرس نقش در کارکنان خواهد شد و برعکس.

#### ۲- تاثیر هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی

بررسی تاثیر هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی دارای مقدار معناداری ۷/۳۷ شده است که این مقدار در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار شده است (قدرمطلق آماره تی بزرگتر از ۲،۵۸ شده است)، بنابراین با احتمال ۹۹ درصد ادعای محقق تایید می‌شود. مقدار منفی بتا (۰/۴۱۵) نشان می‌دهد که هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی تاثیر منفی و معناداری دارد.

#### ۳- تاثیر هنر آفرینی شغلی بر عملکرد شغلی

بر طبق نتایج به دست آمده از جدول ۳ مشخص شده است هنر آفرینی شغلی دارای مقدار معناداری ۱۲/۶۹ شده است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر استرس نقش کارکنان تاثیر معناداری دارد. با توجه به ضریب مسیر (۰/۶۶۱+) می‌توان گفت تاثیر هنر آفرینی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان بصورت مثبت و معنادار می‌باشد.

#### ۴- تاثیر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی

بررسی تاثیر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی دارای مقدار معناداری ۱۰/۷ شده است که این مقدار در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار شده است (قدرمطلق آماره تی بزرگتر از ۲/۵۸ شده است)، بنابراین با احتمال ۹۹ درصد ادعای

جدول ۴- نتایج معادلات ساختاری (به تفکیک جوامع آماری)

مس سرچشمه			فولاد زرنند			روابط			
جهت	وضعیت	سطح معناداری	t	بتا	جهت	وضعیت	سطح معناداری	t	بتا
رد		۰/۴۶۱	۰/۷۳۸	۰/۶۵	رد		۰/۴۳۰	۰/۷۸۹	۰/۶۴
رد		۰/۳۲۲	۰/۹۹۲	۰/۶۵	-	تایید	۰/۱۵	۲/۴۴۶	۰/۱۶۳
+	تایید	۰/۰	۵/۵۷۶	۰/۳۸۰	+	تایید	۰/۰	۳/۹۷۳	۰/۲۸۰
-	تایید	۰/۱۰	۲/۵۷۱-	۰/۱۸۹	-	تایید	۰/۰	۶/۵-	۰/۳۵۲
-	تایید	۰/۲۳	۲/۲۸۰-	۰/۱۶۷	-	تایید	۰/۱	۳/۲۷۰-	۰/۱۸۴
رد		۰/۴۹۷	۰/۶۸۰	۰/۱۱	رد		۰/۴۶۵	۰/۷۳۱	۰/۱۲
-	تایید	۰/۳۹	۲/۷۲-	۰/۶۳	-	تایید	۰/۱۸	۲/۳۶۹-	۰/۵۲

است که این مقدار در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است (قدرمطلق آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ شده است)، بنابراین با احتمال ۹۵ درصد ادعای محقق تایید می‌شود. مقدار منفی بتا (۰/۳۵۲-) نشان می‌دهد که تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان فولاد زرنند تاثیر منفی و عکس دارد.

#### ۵- بررسی تاثیر استرس عملکرد شغلی کارکنان فولاد زرنند.

فرضیه تحقیق مبنی بر تاثیر استرس عملکرد شغلی کارکنان فولاد زرنند دارای مقدار معناداری ۳/۲۷۰- شده است که این مقدار در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است (قدرمطلق آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ شده است)، بنابراین با احتمال ۹۵ درصد ادعای محقق تایید می‌شود. مقدار منفی بتا (۰/۱۸۴-) نشان می‌دهد که استرس عملکرد شغلی کارکنان فولاد زرنند تاثیر منفی و عکس دارد.

#### ۶- بررسی نقش میانجی استرس نقش بر رابطه هنر آفرینی شغلی عملکرد کارکنان فولاد زرنند.

نتایج به دست آمده نشان می‌دهند، اثر غیر مستقیم هنر آفرینی شغلی عملکرد کارکنان فولاد زرنند به واسطه استرس نقش دارای مقدار آماره تی برابر ۰/۷۳۱ شده است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نشده است (قدر مطلق آماره تی کوچکتر از ۱/۹۶ شده است). در نتیجه تمایز یافتگی خود بر فرسودگی شغلی کارکنان فولاد زرنند با توجه به نقش میانجی استرس نقش تاثیر معناداری ندارد و فرضیه تحقیق رد می‌شود.

#### ۷- بررسی نقش میانجی تحلیل رفتگی شغلی بر رابطه هنر آفرینی شغلی عملکرد کارکنان فولاد زرنند.

نتایج به دست آمده نشان می‌دهند، اثر غیر مستقیم هنر آفرینی شغلی عملکرد کارکنان فولاد زرنند به واسطه تحلیل رفتگی شغلی دارای مقدار آماره تی برابر ۲/۳۶۹- شده است و این

#### ۱- بررسی تاثیر هنر آفرینی شغلی بر استرس نقش کارکنان فولاد زرنند.

فرضیه تحقیق مبنی بر تاثیر هنر آفرینی شغلی بر استرس نقش کارکنان فولاد زرنند دارای مقدار معناداری ۰/۷۸۹- شده است که این مقدار در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نشده است (قدرمطلق آماره تی کوچکتر از ۱/۹۶ شده است)، بنابراین با احتمال ۹۵ درصد ادعای محقق رد می‌شود.

#### ۲- بررسی تاثیر هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان فولاد زرنند.

فرضیه تحقیق مبنی بر تاثیر هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان فولاد زرنند دارای مقدار معناداری ۶/۵- شده است که این مقدار در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است (قدرمطلق آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ شده است)، بنابراین با احتمال ۹۵ درصد ادعای محقق تایید می‌شود. مقدار منفی بتا (۰/۳۵۲-) نشان می‌دهد که هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان فولاد زرنند تاثیر منفی و عکس دارد.

#### ۳- بررسی تاثیر هنر آفرینی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان فولاد زرنند.

فرضیه تحقیق مبنی بر تاثیر هنر آفرینی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان فولاد زرنند دارای مقدار معناداری ۳/۹۷۳- شده است که این مقدار در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است (قدرمطلق آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ شده است)، بنابراین با احتمال ۹۵ درصد ادعای محقق تایید می‌شود. مقدار مثبت بتا (۰/۲۸۰) نشان می‌دهد که هنر آفرینی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان فولاد زرنند تاثیر مثبت دارد.

#### ۴- بررسی تاثیر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان فولاد زرنند.

فرضیه تحقیق مبنی بر تاثیر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان فولاد زرنند دارای مقدار معناداری ۶/۵- شده

**۱۱- بررسی تاثیر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد****شغلی کارکنان مس سرچشمه.**

فرضیه تحقیق مبنی بر تاثیر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان مس سرچشمه دارای مقدار معناداری  $2/571-$  شده است که این مقدار در سطح اطمینان  $95\%$  معنادار شده است (قدرمطلق آماره تی بزرگتر از  $1/96$  شده است)، بنابراین با احتمال  $95\%$  درصد ادعای محقق تایید می شود. مقدار منفی بتا ( $-0/189$ ) نشان می دهد که تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان مس سرچشمه تاثیر منفی و عکس دارد.

**۱۲- بررسی تاثیر استرس عملکرد شغلی کارکنان****مس سرچشمه.**

فرضیه تحقیق مبنی بر تاثیر استرس عملکرد شغلی کارکنان فولاد زرنند کارکنان مس سرچشمه دارای مقدار معناداری  $2/280-$  شده است که این مقدار در سطح اطمینان  $95\%$  معنادار شده است (قدرمطلق آماره تی بزرگتر از  $1/96$  شده است)، بنابراین با احتمال  $95\%$  درصد ادعای محقق تایید می شود. مقدار منفی بتا ( $-0/167$ ) نشان می دهد که استرس عملکرد شغلی کارکنان مس سرچشمه تاثیر منفی و عکس دارد.

**۱۳- بررسی نقش میانجی استرس نقش بر رابطه هنر****آفرینی شغلی عملکرد کارکنان مس سرچشمه.**

نتایج به دست آمده نشان می دهند، اثر غیر مستقیم تمایز یافتگی خود بر فرسودگی شغلی کارکنان مس سرچشمه به واسطه استرس نقش دارای مقدار آماره تی برابر  $0/680$  شده است و این مقدار در سطح اطمینان  $95\%$  معنادار نشده است (قدر مطلق آماره تی کوچکتر از  $1/96$  شده است). در نتیجه تمایز یافتگی خود بر فرسودگی شغلی کارکنان مس سرچشمه با توجه به نقش میانجی استرس نقش تاثیر معناداری ندارد و فرضیه تحقیق رد می شود.

مقدار در سطح اطمینان  $95\%$  معنادار شده است (قدر مطلق آماره تی بزرگتر از  $1/96$  شده است). در نتیجه هنر آفرینی شغلی عملکرد کارکنان فولاد زرنند با توجه به نقش میانجی تحلیل رفتگی شغلی تاثیر معناداری ندارد و فرضیه تحقیق تایید می شود. مقدار منفی بتا ( $-0/52$ ) نشان از منفی بودن این اثر می باشد.

**۸- بررسی تاثیر هنر آفرینی شغلی بر استرس نقش****کارکنان مس سرچشمه.**

فرضیه تحقیق مبنی بر تاثیر هنر آفرینی شغلی بر استرس نقش کارکنان مس سرچشمه دارای مقدار معناداری  $0/738-$  شده است که این مقدار در سطح اطمینان  $95\%$  معنادار نشده است (قدرمطلق آماره تی کوچکتر از  $1/96$  شده است)، بنابراین با احتمال  $95\%$  درصد ادعای محقق رد می شود.

**۹- بررسی تاثیر هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی****شغلی کارکنان مس سرچشمه.**

فرضیه تحقیق مبنی بر تاثیر هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان مس سرچشمه دارای مقدار معناداری  $0/680$  شده است که این مقدار در سطح اطمینان  $95\%$  معنادار نشده است (قدرمطلق آماره تی کوچکتر از  $1/96$  شده است)، بنابراین با احتمال  $95\%$  درصد ادعای محقق رد می شود.

**۱۰- بررسی تاثیر هنر آفرینی شغلی بر عملکرد شغلی****کارکنان مس سرچشمه.**

فرضیه تحقیق مبنی بر تاثیر هنر آفرینی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان مس سرچشمه دارای مقدار معناداری  $5/576$  شده است که این مقدار در سطح اطمینان  $95\%$  معنادار شده است (قدرمطلق آماره تی بزرگتر از  $1/96$  شده است)، بنابراین با احتمال  $95\%$  درصد ادعای محقق تایید می شود. مقدار مثبت بتا ( $0/380$ ) نشان می دهد که هنر آفرینی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان مس سرچشمه تاثیر مثبت دارد.

## ۱۴- بررسی نقش میانجی تحلیل رفتگی شغلی بر رابطه هنر آفرینی شغلی عملکرد کارکنان مس سرچشمه.

نتایج به دست آمده نشان می‌دهند، اثر غیر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان مس سرچشمه به واسطه تحلیل رفتگی شغلی دارای مقدار آماره تی برابر

۲/۷۲- شده است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است (قدر مطلق آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ شده است). در نتیجه سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان مس سرچشمه با توجه به نقش میانجی تحلیل رفتگی شغلی تاثیر معناداری ندارد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود. مقدار منفی بتا (۰/۶۳-) نشان از منفی بودن این اثر می‌باشد.

### جدول ۵- نتایج تحلیل بین گروهی (به تفکیک جوامع آماری)

روابط	بتا فولاد زرنند	مس سرچشمه	اختلاف ضریب مسیر (Bfemale-BMale)	Sig	نتیجه تفاوت
هنر آفرینی شغلی - استرس نقش	۰/۶۴	۰/۶۵	۰/۰۱	۰/۹۸۹	عدم تفاوت
هنر آفرینی شغلی - تحلیل رفتگی شغلی	۰/۲۸	۰/۳۸	۰/۱۰۰	۰/۳۱	تایید
هنر آفرینی شغلی - عملکرد شغلی	۰/۱۶۳	۰/۶۵	۰/۹	۰/۲۹	تایید
تحلیل رفتگی شغلی - عملکرد شغلی	۰/۳۵۲	۰/۱۸۹	۰/۱۶۳	۰/۹	تایید
استرس نقش - عملکرد شغلی	۰/۱۸۴	۰/۱۶۷	۰/۱۸	۰/۸۵۱	عدم تفاوت
هنر آفرینی شغلی - استرس نقش - عملکرد شغلی	۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۱	۰/۹۶۹	عدم تفاوت
هنر آفرینی شغلی - تحلیل رفتگی شغلی - عملکرد شغلی	۰/۵۲	۰/۶۳	۰/۱۲	۰/۷۵۶	عدم تفاوت

بر اساس نتایج به دست آمده از روش تحلیل بین گروهی می‌توان گفت:

۱- برای فرضیه اثر هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند ۰/۲۸ شده است و مقدار بتای مس سرچشمه ۰/۳۸ شده است و اختلاف ۱۰ درصدی اثر هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی بین کارکنان فولاد زرنند و کارکنان مس سرچشمه معنادار بوده است (سطح معناداری کمتر از ۰/۵ شده است). در نتیجه می‌توان گفت تفاوت جامعه آماری شغلی توانسته است نقش تعدیل کننده ایفا کند و شدت اثر هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان مس سرچشمه قوی‌تر از کارکنان فولاد زرنند بوده است.

۲- برای فرضیه اثر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند ۰/۳۵۲- شده است و مقدار بتای کارکنان مس سرچشمه ۰/۱۸۹- شده است و اختلاف ۱۶/۳ درصدی اثر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی بین کارکنان فولاد زرنند و کارکنان مس سرچشمه معنادار بوده است (سطح معناداری کمتر از ۰/۵ شده است). در نتیجه می‌توان گفت تفاوت جامعه آماری شغلی توانسته است نقش تعدیل کننده ایفا کند و شدت اثر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی در کارکنان فولاد زرنند قوی‌تر از کارکنان مس سرچشمه بوده است.

۳- برای فرضیه اثر هنر آفرینی شغلی بر عملکرد شغلی مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند ۰/۱۶۳ شده است و مقدار بتای

کارکنان مس سرچشمه ۰/۶۵ شده است و اختلاف ۹/۹ درصدی اثر هنرآفرینی شغلی بر عملکرد شغلی بین کارکنان فولاد زرنند و کارکنان مس سرچشمه معنادار بوده است (سطح معناداری کمتر از ۰/۵ شده است). در نتیجه می‌توان گفت تفاوت جامعه آماری شغلی توانسته است نقش تعدیل‌کننده ایفا کند و شدت اثر هنرآفرینی شغلی بر عملکرد شغلی در کارکنان فولاد زرنند قوی‌تر از کارکنان مس سرچشمه بوده است.

برای سایر روابط مدل مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند و مقدار بتای کارکنان مس سرچشمه دارای اختلاف معنادار نبوده است (سطح معناداری بیشتر از ۰/۵ شده است). در نتیجه می‌توان گفت تفاوت جامعه آماری شغلی نتوانسته است بر این روابط نقش تعدیل‌کننده ایفا کند و شدت اثر این روابط در کارکنان مس سرچشمه و کارکنان فولاد زرنند تفاوت معناداری نداشته است.

### بحث و نتیجه‌گیری:

در بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌توان گفت:

۱- در بررسی تاثیر هنر آفرینی شغلی بر استرس نقش، بر طبق نتایج بصورت منفی به میزان (۰/۴۸۶) معنادار می‌باشد. یعنی هنر آفرینی شغلی، موجب کاهش استرس نقش در کارکنان خواهد شد و برعکس. این نتایج با پژوهش سینگ و همکاران (۲۰۱۸) نیز هم خوانی دارد. در این پژوهش نشان داده شده است تأثیر هنر آفرینی شغلی را به عنوان مکانیسم مقابله فعال در کاهش استرس نقش و تحلیل رفتگی شغلی و همچنین افزایش دسترسی روانشناختی به همراه تأثیرات مراقبتی چندگانه در بهبود عملکرد شغلی کارکنان دارد.

همچنین در بررسی تاثیرات هنر آفرینی شغلی بر استرس نقش در دو جامعه آماری کارکنان فولاد زرنند و مس سرچشمه، نقش مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند ۰/۶۴ و مقدار بتای مس

سرچشمه ۰/۶۵ شده است، لذا مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند و مقدار بتای کارکنان مس سرچشمه دارای اختلاف معنادار نبوده است (سطح معناداری بیشتر از ۰/۵ شده است). در نتیجه می‌توان گفت تفاوت جامعه آماری شغلی نتوانسته است بر این روابط نقش تعدیل‌کننده ایفا کند و شدت اثر این روابط در کارکنان مس سرچشمه و کارکنان فولاد زرنند تفاوت معناداری نداشته است. به علاوه هنرآفرینی شغل اغلب از طریق افزایش منابع اجتماعی شغل افزایش می‌یابد که خود متأثر از جو سازمانی است، که در مصاحبه‌های صورت گرفته نیز روابط اجتماعی و جو سازمانی ما بین کارکنان فولاد زرنند و مس سرچشمه مناسب و هردو دارای محیطی صنعتی با ویژگی‌های به نسبت مشترک هستند، لذا در این زمینه تفاوت معناداری احساس نشده است.

۲- بر طبق نتایج. با توجه به ضریب مسیر (۰/۴۱۵-) تاثیر هنر آفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان بصورت منفی معنادار می‌باشد. یعنی هنر آفرینی شغلی، موجب کاهش تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان خواهد شد و برعکس.

برای اثر هنرآفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند ۰/۲۸ شده است و مقدار بتای مس سرچشمه ۰/۳۸ شده است و اختلاف ۱۰ درصدی اثر هنرآفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی بین کارکنان فولاد زرنند و کارکنان مس سرچشمه معنادار بوده است. در نتیجه می‌توان گفت تفاوت جامعه آماری شغلی نتوانسته است نقش تعدیل‌کننده ایفا کند و شدت اثر هنرآفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان مس سرچشمه قوی‌تر از کارکنان فولاد زرنند بوده است. بر اساس پژوهش‌های فرید و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) درباره دیدگاه پویایی شغلی، نوع نگرش و تفاوت‌های فردی و فرهنگ و تاریخچه‌های سازمانی مختلف، بر هنرآفرینی شغلی موثر می‌باشد. در مصاحبه‌های

<sup>۱</sup> . Fried et al

صورت گرفته با مدیران مس سرچشمه، کارکنان در این شرکت امید به پیشرفت شغلی در آینده نزدیک دارند و همچنین با توجه به تاریخچه و قدمت طولانی تر مس سرچشمه، و منتقل شدن درازمدت تر فرهنگ سازمانی، هنرآفرینی شغلی برای کارمندان این شرکت خطر فرسودگی کمتری برای کارکنان این شرکت ایجاد می‌کند. ۳-مقدار ضریب مسیر (۰/۴۱۵+) نشان از تاثیر هنر آفرینی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان بصورت مثبت معنادار می‌باشد. این نتایج با دستاورد پژوهش‌های؛ ناصحی و همکاران (۱۴۰۱)، رجب پور و همکاران (۱۴۰۰)، وانگ و چن (۲۰۲۲)، وئو و همکاران (۲۰۱۹)، هووف<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) و.. مبنی بر تایید این تاثیر هم خوانی دارد.

همچنین اثر هنرآفرینی شغلی بر عملکرد شغلی مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند ۰/۱۶۳ شده است و مقدار بتای کارکنان مس سرچشمه ۰/۶۵ شده است و اختلاف ۹/۹ درصدی اثر هنرآفرینی شغلی بر عملکرد شغلی بین کارکنان فولاد زرنند و کارکنان مس سرچشمه معنادار بوده است. در نتیجه می‌توان گفت تفاوت جامعه آماری شغلی توانسته است نقش تعدیل کننده ایفا کند و شدت اثر هنرآفرینی شغلی بر عملکرد شغلی در کارکنان فولاد زرنند قوی‌تر از کارکنان مس سرچشمه بوده است. از منظر دیدگاه پویایی شناسی فرید و همکاران (۲۰۰۷) عنوان می‌کند دانش موجود در زمینه رابطه سن و زمان سابقه خدمتی کارکنان، نحوه هنرآفرین کردن شغل را گسترش می‌دهد. بر اساس این دیدگاه، کارمندان در اوایل اشتغال به کار که معمولاً تنوع مهارت و واگذاری مسئولیت به آن‌ها محول نمی‌شوند، در جستجوی راه‌هایی هستند تا یادگیری و آموزش آنها افزایش یابد تا شغل خود را هنرآفرین و عملکرد خود را ارتقا دهند. در نتیجه این هنرآفرینی است که چالش و

تحریک در شغل صورت می‌گیرد. با این حال، باید توجه کرد که با گذشت زمان و افزایش سن و سابقه شغلی، احتمال هنرآفرین کردن شغل به وسیله کارمندان کمتر می‌شود و آنها سعی می‌کنند تا انرژی و تلاش خود را صرفه جویی کنند. در حالی که هنرآفرینی شغل مستلزم تلاش زیاد برای به دست آوردن مهارت‌ها و توانایی‌های بیشتر به منظور ارتقاء و پیشرفت عملکرد شغلی است. به عبارتی یکی از مولفه‌های هنرآفرینی شغلی، افزایش تقاضاهای شغلی است که همانا تلاش‌های بیشتر برای کسب مهارت و دانش است. سابقه شغلی و دامنه سنی بالاتر، احساس توقف پیشرفت در آینده و هنرآفرین کردن شغل خود از طریق تقاضاهای شغلی را به کارکنان منتقل می‌کند، زیرا کارمندان انتظار دارند برای تقاضاهای شغلی خود برای محدوده زمانی مشخصی تلاش می‌کنند و انتظار دارند تا در آینده پیشرفت تلاش خود را به‌طور محسوسی لمس کنند و اگر واکنش به نیازهای رشدی کارکنان از سوی شرکت به هنگام انجام نگرفته و به تأخیر افتاده باشد، هنرآفرینی شغلی که می‌تواند بر عملکرد شغلی موثر باشد نیز بصورت اثربخش و کارا شکل نمی‌گیرد. در مطالعه حاضر نیز سن و سابقه شغلی کارکنان فولاد زرنند در این مطالعه کمتر از کارمندان مس سرچشمه بوده است، که شاید یکی از دلایلی که باعث شد مقدار واریانس تبیین شده برای هنرآفرینی در این شرکت بیشتر شود، همین مسئله یعنی کمتر بودن سن و سابقه شغلی باشد.

۴- بر طبق نتایج. با توجه به ضریب مسیر (۰/۵۵۹-) تاثیر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان بصورت منفی معنادار می‌باشد. یعنی تحلیل رفتگی شغلی، موجب کاهش عملکرد شغلی در کارکنان خواهد شد و برعکس. این نتایج با دستاورد پژوهش‌های؛ واحداسرمی و همکاران

<sup>۱</sup>. Hooff

شغلی نتوانسته است بر این روابط نقش تعدیل کننده ایفا کند و شدت اثر این روابط در کارکنان مس سرچشمه و کارکنان فولاد زرنند تفاوت معناداری نداشته است.

۶- بر طبق نتایج. با توجه به ضریب مسیر (۰/۱۳۶-) اثر غیر مستقیم هنر آفرینی شغلی بر عملکرد کارکنان به واسطه و میانجی گری استرس نقش در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است.

همچنین در بررسی تاثیر تین رابطه در دو جامعه آماری کارکنان فولاد زرنند و مس سرچشمه، نقش مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند ۰/۱۲ و مقدار بتای مس سرچشمه ۰/۱۱ شده است، لذا مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند و مقدار بتای کارکنان مس سرچشمه دارای اختلاف معنادار نبوده است (سطح معناداری بیشتر از ۰/۵ شده است). در نتیجه می توان گفت تفاوت جامعه آماری شغلی نتوانسته است بر این روابط نقش تعدیل کننده ایفا کند و شدت اثر این روابط در کارکنان مس سرچشمه و کارکنان فولاد زرنند تفاوت معناداری نداشته است.

۷- بر طبق نتایج. با توجه به ضریب مسیر (۰/۲۳۱-) اثر غیر مستقیم هنر آفرینی شغلی بر عملکرد کارکنان به واسطه و میانجی گری تحلیل رفتگی شغلی به میزان (۰/۲۳۱-) در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است.

همچنین در بررسی تاثیر تین رابطه در دو جامعه آماری کارکنان فولاد زرنند و مس سرچشمه، نقش مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند ۰/۵۲ و مقدار بتای مس سرچشمه ۰/۶۳ شده است، لذا مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند و مقدار بتای کارکنان مس سرچشمه دارای اختلاف معنادار نبوده است. در نتیجه می توان گفت تفاوت جامعه آماری شغلی نتوانسته است بر این روابط نقش تعدیل کننده ایفا کند و شدت اثر این روابط در کارکنان مس سرچشمه و کارکنان فولاد زرنند تفاوت معناداری نداشته است. نقش میانجی تحلیل رفتگی

(۱۴۰۱)، کاربخش و سلیمانی فارسانی (۱۳۹۷)، غلامحسینی (۱۳۹۶)، وئو و همکاران (۲۰۱۹)، الرحمان و همکاران (۲۰۱۵)، تیمز و همکاران (۲۰۱۴) و.. مبنی بر تایید این تاثیر هم خوانی دارد.

همچنین اثر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند ۰/۳۵۲- شده است و مقدار بتای کارکنان مس سرچشمه ۰/۱۸۹- شده است و اختلاف ۱۶/۳ درصدی اثر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی بین کارکنان فولاد زرنند و کارکنان مس سرچشمه معنادار بوده است (سطح معناداری کمتر از ۰/۵ شده است). در نتیجه می توان گفت تفاوت جامعه آماری شغلی نتوانسته است نقش تعدیل کننده ایفا کند و شدت اثر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی در کارکنان فولاد زرنند قوی تر از کارکنان مس سرچشمه بوده است.

۵- بر طبق نتایج. با توجه به ضریب مسیر (۰/۳۱۶-) تاثیر استرس نقش بر عملکرد شغلی کارکنان بصورت منفی معنادار می باشد. یعنی استرس نقش، موجب کاهش عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد و برعکس. این نتایج با دستاورد پژوهش های؛ دهقانی تفتی و همکاران (۱۳۹۹)، وفایی و همکاران (۱۳۹۸)، کاربخش و سلیمانی فارسانی (۱۳۹۷)، غلامحسینی (۱۳۹۶)، بلقن آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، شامس و همکاران (۱۳۹۱) و.. مبنی بر تایید این تاثیر هم خوانی دارد.

همچنین در بررسی تاثیرات استرس نقش بر عملکرد شغلی در دو جامعه آماری کارکنان فولاد زرنند و مس سرچشمه، نقش مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند ۰/۱۸۴ و مقدار بتای مس سرچشمه ۰/۱۶۷ شده است، لذا مقدار بتای کارکنان فولاد زرنند و مقدار بتای کارکنان مس سرچشمه دارای اختلاف معنادار نبوده است (سطح معناداری بیشتر از ۰/۵ شده است). در نتیجه می توان گفت تفاوت جامعه آماری

پژوهش های پراکنده مانند، پژوهش های ناصحی و همکاران (۱۴۰۱)، رجب پور و همکاران (۱۴۰۰)، وانگ و چن<sup>۱</sup> (۲۰۲۲)، وئو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹)، هووف<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در ارتباط هنرآفرینی شغلی بر عملکرد شغلی، واحد اسرمی و همکاران (۱۴۰۱)، کاربخش و سلیمانی فارسانی (۱۳۹۷)، غلامحسینی (۱۳۹۶)، وئو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۹)، الرحمان و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۵)، تیمز و همکاران (۲۰۱۴) در بررسی تاثیر تحلیل رفتگی شغلی بر عملکرد شغلی، دهقانی تفتی و همکاران (۱۳۹۹)، وفایی و همکاران (۱۳۹۸)، کاربخش و سلیمانی فارسانی (۱۳۹۷)، غلامحسینی (۱۳۹۶)، بلقن آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، شامس و همکاران (۱۳۹۱)، در بررسی استرس نقش بر عملکرد شغلی و سینگ و همکاران (۲۰۱۸) در بررسی تاثیر نقش هنر آفرینی شغلی بر عملکرد شغلی از طریق تأثیرات واسطه ای چندگانه استرس نقش، تحلیل رفتگی شغلی صورت گرفته و در برخی روابط هنر آفرینی شغلی بر استرس نقش و هنرآفرینی شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی نیز پژوهشی مشاهده نشده است، لذا دستاورد اصلی پژوهش جامعیت الگو و همزمان در نظر گرفتن این روابط و بومی بودن آن برای صنایع بر اساس ویژگی های خاص آن است. چراکه در محیط صنعتی مانند شرکت های مس سرچشمه و فولاد زرنند که محیط هایی با آلودگی صنعتی مانند استفاده از ترکیبات سولفور در مس سرچشمه، اکسید نیتروژن و غبار حاصل از تولید CO و یا نیتروژن مونوکسید، سوزاندن سوخت، زباله های صنعتی در اثر استفاده از فن آوری های قدیمی، ارتعاش، روشنایی، گرما و حرارت بالاتر از حد مجاز، عوامل زیان آور ارگونومیک (عدم تناسب ایستگاه های کاری با کارگر، حمل بار سنگین،

شغلی از آن جایی اهمیت دارد که نوسانات ویژگی های هنرآفرینی شغلی مانند تقاضاهای کاری مناسب و به موقع، روحیه بخشی محیط کار، توسعه و استقلال در کار، چالش انگیز کردن تقاضاهای شغلی، حمایت های اجتماعی سرپرست و بازخورد عملکرد، تصمیم گیری اثربخش و... به طور غیر مستقیم بر نگرش کارمندان به عملکرد شغلی تأثیر می گذارد. به طوری که طراحی مشاغل به صورت تنوع منابع و فرصتی برای توسعه و استقلال و بازخورد، حمایت های سرپرستان و.. موجب خواهد شد تا نگرش های متصدیان مشاغل صنعتی به عملکردی شغلی خود از طریق کاهش تحلیل رفتگی شغلی ارتقا یابد. شواهد اخیر همچنین حاکی از آن است که هنرآفرینی شغلی از طریق کاهش تحلیل رفتگی شغلی کارکنان باعث بهبود عملکرد و وظیفه می شود (سینگ و همکاران، ۲۰۱۸؛ دیمروتی و همکاران؛ ۲۰۱۵؛ پترو و همکاران، ۲۰۱۵).

نتایج و یافته های پژوهش حاضر از جهاتی قابل بحث بوده است. این تحقیق بصورت تطبیقی، ارتباطات هنرآفرینی شغلی و استرس نقش با عملکرد شغلی با نقش میانجی تحلیل رفتگی شغلی بر اساس استلزامات و ویژگی های شرکت های مس سرچشمه و فولاد زرنند استان کرمان بررسی نموده است، که تاکنون پژوهش مشابهی در این زمینه صورت نگرفته است. همچنین الگوی به دست آمده در مقایسه با سایر الگوها از نظر ابعاد مؤلفه ها و شاخص های به دست آمده، جامعیت بیشتری را نشان می دهد، که ضمن برخورداری الگوی پژوهش حاضر از اکثر مؤلفه ها و شاخص های آنها تعدادی مؤلفه و شاخص جدید شناسایی و احصاء نموده است که نقطه قوتی برای پژوهش حاضر است. هرچند در

4 . Wu & et. al

5 . Ur Rehman & et. al

1 . Wang & Chen

2 . Wu & et. al

3 . Hooff



ایستادن و نشستن طولانی و ..)، سروصدا و آلودگی صوتی، فشار و استرس وظایف کاری، مناسبات بین شخصی افراد، مانند رابطه شخصی با همکاران یا سرپرستان و... کارکنان با فرسودگی و تحلیل رفتگی و استرس شغلی بالاتری مواجه هستند. در این پژوهش همه تلاش محقق این بوده است که ضمن توجه به مفاهیم هنرآفرینی شغلی، تحلیل رفتگی شغلی، استرس نقش و عملکرد شغلی با استناد به ادبیات موضوع و مصاحبه با مدیران و خبرگان، نسبت به ارائه منظری نو کارآمد و قابل اجرا از مفاهیم فوق‌الذکر، همت گمارد. سهم تولید دانش محقق در این مهم قابل تأمل است. با این اوصاف تحقیق حاضر در نوع خود منحصر به فرد بوده و پیش از این چنین تلاشی صورت نگرفته است.

### پیشنهادات:

به مدیران ارشد شرکت های مورد مطالعه توصیه می‌شود برای افزایش منابع اجتماعی شغلی و بهره‌گیری اثربخش از این مقوله هنرآفرینی شغلی می‌توان مشارکت کارکنان در کار را افزایش داده و تا در نتیجه نتایج مثبتی حاصل شود. همچنین ویژگی‌های شغلی در حوزه رابطه ای مانند بازخورد، حمایت اجتماعی و مربیگری و.. باید مورد توجه و بازبینی قرار گیرند. برای رفع و کاهش عوامل بازدارنده تقاضاهای شغلی؛ مدیران باید با حمایت احساسی و عاطفی کارکنان را پشتیبانی نمایند زیرا، مواجهه طولانی با تقاضاهای بالای شغلی در ترکیب با میزان پایین منابع شغلی می‌تواند منجر به پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی شده و عواقب منفی سازمانی مانند افزایش خروج و ترک خدمت کارکنان را در پی داشته باشد. مدیران با کاهش هزینه های صرف شده توسط کارکنان برای رفع عوامل بازدارنده تقاضاهای شغلی انگیزه آنان برای بهبود عملکرد را موجب می‌شوند. از آنجاییکه تلاش‌های بیشتر برای کسب مهارت و دانش شغلی از مراحل اولیه کارراهه شغلی گذر می‌کند و

کارمندان برای تقاضاهای شغلی خود برای محدوده زمانی مشخصی تلاش می‌کنند و انتظار دارند تا در آینده پیشرفت تلاش خود را به طور محسوسی لمس کنند، به مدیران شرکت ها پیشنهاد می‌شود که باید دیدگاه استراتژیک را برای افزایش کارایی منابع انسانی به کار گرفت و از ابتدا نقشه کارراهه شغلی هر یک از نیروهای کاری در شرکت مشخص شود. این فرایند موجب خواهد شد تا افراد در مشاغل خود مراحل پیشرفت را طی کنند و از طریق فرایندهای درونی و بهره‌وری منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی شرکت خود بیفزایند.

به مدیران شرکت ها پیشنهاد می‌شود که طرح های شغلی کارمندان را طوری تدوین کنند که استقلال و آزادی عمل برای جرح و تعدیل وظایف، روابط و ادراکات شغلی برای هر یک از کارمندان وجود داشته باشد. البته نباید از این موضوع غافل بود که هنرآفرینی شغل مانند شمشیر دو لبه ای می‌ماند که ممکن است همسو یا ناهمسو با اهداف سازمان به وسیله کارکنان ایجاد شود. برای برون‌رفت از این روی سکه هنرآفرینی شغل، به مدیران پیشنهاد می‌شود که مؤلفه های اعتمادساز مانند حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، طراحی انگیزشی شغل، مدیریت بر مبنای هدف و سایر رویکردهای نوین برانگیختگی و انگیزش در کار را مورد استفاده قرار دهند تا کارکنان با هنرآفرینی شغل خود، از اهداف سازمان دور نشوند.

در رابطه با فشار کار، با توجه به شرایط منطقه و عرف موجود در شرکت، به مدیران پیشنهاد می‌شود که برنامه کاهش ساعات کاری واحدها تا حد استاندارد صنعت تنظیم و اجرا گردد، همچنین با تلاش در جهت برقراری توازن بین زندگی شخصی و شغلی کارکنان از طریق اختصاص وقت کافی برای گذراندن با خانواده، همدلی و حمایت از خانواده‌ها به هنگام بروز مشکلاتی نظیر بیماری، صاحب فرزند شدن و

### محدودیت‌های پژوهش

تحقیق حاضر به دنبال ارائه مدلی در زمینه مولفه‌های هنرآفرینی شغلی، استرس نقش، تحلیل رفتگی شغلی و عملکرد شغلی در شرکت‌های صنعتی بود که مدل نهائی نشان داده است، مولفه‌های انتخابی به خوبی مورد تأیید قرار گرفتند. علیرغم این موفقیت در تحقیقات علوم انسانی امکان بررسی همه ابعاد یک موضوع میسر نمی‌باشد زیرا هر شاخصی در علوم انسانی خود به مجموعه‌های کوچکتری مرتبط می‌باشد و این امر کار محقق را دشوار می‌سازد. به عنوان مثال در بررسی مولفه‌های ویژگی‌های مشتریان امکان بررسی تمامی عوامل در یک تحقیق میسر نیست، لذا محقق باید در انتخاب مجموعه عواملی که قصد سنجش و اندازه‌گیری آن‌ها را دارد دخالت نماید که این یکی از عوامل محدودکننده این تحقیق می‌باشد.

پژوهش حاضر از نظر مکانی و زمانی محدود به بررسی شرکت‌های مس سرچشمه و شرکت فولاد زرنده به عنوان بخش کوچکی از صنایع فنی در سال ۱۴۰۲ می‌باشد و با توجه به این که بخواهیم نتایج را به دیگر شرکت‌ها در صنایع مشابه دیگر نیز تعمیم دهیم، باید جانب احتیاط را در نظر داشت. لذا می‌طلبد تا تحقیق در گستره وسیع‌تری صورت گیرد تا این محدودیت مکانی از بین برود.

این محدودیت در تعمیم نتایج به جوامع دیگر به دلیل استفاده از نمونه آماری محدود محدودیت به واسطه نوع ابزار گردآوری اطلاعات و روایی ابزار تحقیق به پرسشنامه که دسترسی به اطلاعات کامل و جامع را مشکل می‌سازد. این پرسشنامه‌ها به صورت نگرش سنجی بوده و در تفسیر نتایج حاصل به دلیل محدودیت‌های حاصل از روایی پرسشنامه‌ها باید احتیاط کرد. بنابراین در این پژوهش به دلیل استفاده از پرسشنامه نگرش افراد بررسی شده است، نه واقعیت.

فوت بستگان، حمایت از خانواده‌ها به هنگام سفرها و مأموریت‌های کاری، کاستن از ساعات کار، افزودن تعداد نیروی انسانی، فشار کاری کارکنان را کاهش داد. بدیهی است، استمرار نارضایتی از شرایط فیزیکی محیط کار و عدم توجه به فشار کاری بر کارکنان، علاوه بر اینکه نارضایتی شغلی را افزایش و به تبع آن احتمال بروز حوادث را نیز بالا خواهد برد، در درازمدت گرایش به جابجایی و انتقال از شرکت را تشدید کرده موجب از دست دادن نیروی متخصص شرکت خواهد شد.

برای بهبود عملکرد یکی از مواردی که می‌تواند راهگشا باشد، تبادل اطلاعات و تجربیات شغلی بین کارکنان می‌باشد. این امر زمانی میسر است که اعتماد بین کارکنان حاکم باشد. لذا به مدیران توصیه می‌شود برای تبادل اطلاعات شغلی و تجربیات کارکنان با یکدیگر در جهت ایجاد فضایی که در آن افراد بتوانند از طریق اعتماد به یکدیگر به راحتی در جهت بهبود عملکرد خود اطلاعات شغلی مورد نیاز خود را با یکدیگر مبادله کنند، تلاش نمایند.

پیشنهاد می‌شود اهداف سازمانی شرکت در قالب برنامه سالانه به نحو روشنی به کارکنان اطلاع‌رسانی شود، اگر کارکنان بدانند اهداف سازمان و مسیر حرکت سازمان چیست و سازمان چه وظایفی را از آنها انتظار دارد عملکرد ایشان بهبود می‌یابد. علاوه بر شفافیت و اطلاع‌رسانی اهداف توصیه می‌شود کارکنان در تهیه اهداف سازمانی مشارکت داشته باشند و برای همسویی اهداف شخصی کارکنان و اهداف سازمانی نیز تلاش شود. افزایش ارتباطات درون سازمانی به شکل عمودی و افقی و برگزاری جلسات هم‌اندیشی دوره‌ای در واحدهای سازمان و با مدیریت سازمان در به ثمر رساندن اهداف و احیای حس تعهد کارکنان نقش بسزایی دارد.

تکمیل پرسشنامه وفاداری و صداقت پاسخ دهندگان در انتخاب گزینه‌ها، عدم اعتقاد به ضمانت اجرای نتایج پژوهش و.. از جمله محدودیت‌های است که می‌تواند بر نتایج پژوهش تاثیرگذار باشد.

تعدد پرسشنامه‌ها و طولانی بودن مواد آنها موجب کاهش انگیزه آزمودنی‌ها و خستگی آنان و نیز باعث عدم توجه و دقت کافی آنها در تکمیل پرسشنامه‌ها می‌شود که ممکن است نتایج پژوهش را تحت تاثیر قرار دهد. محدودیت به واسطه نحوه پاسخگویی آزمودنی‌ها و ویژگی‌های تشخیص متفاوت افراد و تاثیر این ویژگیها در

## References:

1. Berg J.M., Wrzesniewski A, Dutton J.E., (2010), Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 31, pp. 158–186.
2. Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
3. Tims, M., Twemlow, M., & Fong, C. Y. M. (2022). A state-of-the-art overview of job-crafting research: current trends and future research directions. *Career Development International*, 27(1), 54-78.
4. Lee, J. Y., & Lee, Y. (2018). Job crafting and performance: Literature review and implications for human resource development. *Human Resource Development Review*, 17(3), 277-313
5. Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 2394
6. Pereira, S. P. M., Correia, P. M. A. R., Da Palma, P. J., Pitacho, L., & Lunardi, F. C. (2022). The conceptual model of role stress and job burnout in judges: The moderating role of career calling. *Laws*, 11(3), 42.
7. Schaufeli, W.B., Taris, T.W., (2014), A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*; Springer: New York, NY, USA, pp. 43–68
8. Berg J.M., Wrzesniewski A, Dutton J.E., (2010), Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 31, pp. 158–186.
9. Rafiki, A, (2014), Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5 No. 2, pp.73-80
۱۰. Diamantidis, A.D., Chatzoglou, P, (2019), Factors affecting employee performance: an empirical approach", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68, No. 1, pp.171-193

## Original Article

# Matching the relationship between occupational creativity and role stress with job performance with the mediation of job burnout

Received: 12/10/2022 - Accepted: 31/12/2022

Ghazale Tahmasbi<sup>1</sup>  
Alireza Manzari Tavakoli<sup>2\*</sup>  
Sanjar Selajgaghe<sup>3</sup>  
Mohammad Jalal Kamali<sup>4</sup>

<sup>1</sup> PhD student, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran. (Responsible author)

<sup>3</sup> Associate Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

<sup>4</sup> Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Email: a.manzari@iauk.ac.ir

### Abstract

**Introduction:** The current research was conducted with the aim of a comparative study of the relationship between occupational creativity and role stress with job performance based on the mediation of job burnout in 1402. The research method was based on the practical purpose and in terms of data collection, it was qualitative-quantitative, and it was a mixed mode.

**Methods:** The statistical population of the research in the qualitative part included 20 managers and senior vice-presidents of Sarcheshme copper companies and Zarand steel company in Kerman province, as well as the community of university experts, which continued through a purposeful process until theoretical saturation was reached. The statistical population of the quantitative part was also the employees of Sarcheshme Copper Company and Zarand Steel Company of Kerman province. In order to arrive at the research model, specific data from the literature review and semi-structured hub interviews were coded and analyzed.

**Results:** The results indicated a good fit of the final model. Also, all the relationships proposed in the conceptual model of the research have been confirmed and in the comparative study and comparison of the relationships proposed between the two comprehensives of the employees of Zarand Steel and Mes Sarcheshmeh, in the effects of occupational creativity on job burnout and job performance, as well as the effect of job burnout on job performance, the difference was significant, and for other relationships of the model, the beta value of Zarand Steel employees and the beta value of Sarcheshme Copper employees did not have a significant difference.

**Keywords:** Career creativity, role stress, job burnout, job performance