مجلـه‌ی توسعه‌ی آمـوزش در علـوم پزشـــکی
دوره‌ی ۸، شماره ۱۷، بهار ۹۴ ، صفحات ۱ تا ۱۱

ارائه‌ی مدل علی بررسی متغیرهای مرتبط با رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

عباس ثابت مهارلوئی[۱] ، علی داودی[۱]، علیرضا هاشمی[۲]، عابدین افتخاری[۳]، احسان رکنی[۱]

نویسنده مسوول: شیراز، دانشگاه شیراز، بخش مدیریت abedineftekhari@yahoo.com

دریافت: ۹۳/۱/۱۶ پذیرش: ۹۳/۶/۲۶

چکیده

زمینه و هدف: *دانشگاه ها به منظور ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، افزایش رقابت، کارآیی و کاهش هزینه‌ها به وجود اساتید و مدرسان خلاق و نوآور نیازمندند. در این راستا پژوهش حاضر با هدف تعیین عوامل سازمانی و روانشناختی موثربر رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی صورت پذیرفت.*

روش بررسی: *این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری متشکل از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیرازبه تعداد (480) نفر انجام شد. روش نمونه گیری به صورت طبقه ای تصادفی انجام پذیرفت حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران تعیین گردید (۲۱۲) . ابزار گردآوری اطلاعات، تلفیقی از شش پرسشنامه‌ی بسته و استاندارد می‌باشد امتیازدهی پرسشنامه به صورت لیکرت ۵گزینه ای بود. داده ها با بهره گیری از نرم افزا (Lisrel8.5) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.*

یافته ها: *تمامی متغیر های موثر بر رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی در قالب مدل مفهومی تحقیق مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت مدل مفهومی با شاخص هی نیکویی برازش مورد بررسی و تایید قرار گرفت.*

نتیجه گیری: *عوامل روانشناختی بیشترین تاثیر را بر رفتار نوآورانه و عوامل سازمانی، کمترین تاثیر را بر رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی دارند.*

واژگان کلیدی: رفتار نوآورانه، حمایت مدیر، ویژگی‌های شغل، اعضای هیات علمی، تحلیل مسیر

مقدمه

جهان امروزاز هر زمان‌دیگری‌رقابتی‌تر است.رقابت در همه‌ی لایه های زندگی انسان‌ها به چشم می‌خورد .از افراد گرفته تا سازمان‌های بزرگ، همه و همه باید بر سر منابع محدود در راه دستیابی به موفقیت و کسب اهداف خود به رقابت بپردازند . آنچه به دشواری این امر می‌افزاید، وجود محیطی نامطمئن و بی ثبات است که تغییرات آن می تواند هرگونه توان و اختیار را از سازمان بگیرد .سازمان‌های امروزی دیگر نمی‌توانند آنچه را در گذشته با موفقیت انجام شده است، تنها با تقلید ساده به کار گیرند و موفق نیز باشند؛ بلکه هریک باید به طور دایم در جستجوی فرصت‌هایی تازه باشند که از دید دیگر رقبا پوشیده

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت ، دانشگاه پیام نور
۲- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، گروه مدیریت ، دانشگاه پیام نور
۳- کارشناس ارشد مدیریت استراتژیک، گروه مدیریت،دانشگاه شیراز

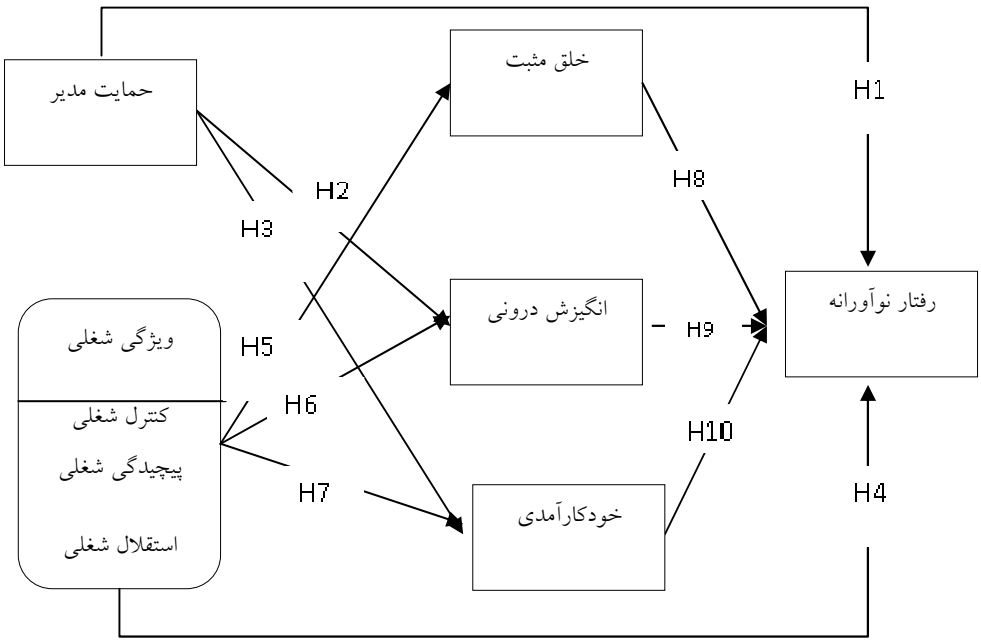
[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]
[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]

مانده است .به طبع آنچه می‌تواند یک سازمان را به این فرصت ها رهنمود سازد، پدیدهای جز نوآوری در تمام سطوح آن نمی باشد .سازمانی که توان ارایه‌ی افکار نو و به کارگیری مناسب آن را در خود داشته باشد، به هیچ وجه از تغییر و تحول روی گردان نبوده، بلکه حتی خود می‌تواند به عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کند (۱) . نوآوری دغدغه‌ای برای سازمان هایی است که می‌خواهند سالم و رقابتی بمانند (۲) . هیچ سازمانی نمی‌تواند انتظار بقا و زنده ماندن داشته باشد، اگر هدفش برای مدت زیادی تولید محصولات و خدمات یکسان باشد (۳) . در دهه های اخیر اکثر سازمان ها به دنبال روش هایی هستند که به کمک آن‌ها بتوانند رفتارهای نوآورانه کارکنان در محیط های کاری را تقویت نمایند. برای انجام این منظور پژوهش هایی توسط محققان انجام شده است، که به لزوم داشتن کاوشی عمیق در رابطه با برانگیزاننده های کاری تاکید دارند. محققان معتقد هستند، باید شرایطی در محیط کار مهیا شود که به اندازه کافی برانگیزاننده باشد تا به وسیله‌ی افزایش تعهد کارکنان، زمینه‌ی بروز نوآوری فراهم شود در نتیجه بهره وری سازمان افزایش یابد (٤) . اهمیت خلاقیت و نوآوری در موفقیت سازمان ها تنها منحصر به بخش های تولیدی کشور نیست، بلکه این مساله در بخش های خدماتی و از جمله دانشگاه ها، که پرورش دهنده‌ی منابع انسانی آینده هستند، صادق بوده و اهمیت بیشتری نیز می یابد(۵) . خلاقیت و نوآوری واحدهای آموزشی، خصوصا در بخش بهداشت و درمان، برای کشوری چون ایران شرط حیات است، زیرا شتاب رشد و تکنولوژی و دانش و فاصله‌ی عمیقی که جهان پیشرفته صنعتی هر لحظه با واقعیت های کنونی این کشورها پیدا می کند،ابداع و نوآوری را شرط اساسی کاهش این فاصله می‌نمایند از آنجا که آموزش عالی در تمامی جوامع، اصلی ترین عامل تحول و پیشرفت جامعه محسوب می‌شود و دانشگاه‌ها به عنوان عامل اجرایی آموزش عالی نقش مؤثری در توسعه‌ی منابع انسانی دارند و این نقش غیر قابل انکار است، همچنین باتوجه به نقش دانشگاه‌ها بایستی اعضای هیات علمی آن از شایستگی و توانایی زیادی برخوردار باشد تا در امر پژوهش، تفحص و توسعه دانش و معرفت اثربخش باشند. با توجه به اینکه کارکرد اصلی دانشگاه‌ها، گسترش مرزهای دانش و تولید علم است و منشا و شالوده یعلم را خلاقیت تشکیل می‌دهد، خلاقیت برای این موسسات نسبت به سایر سازمان‌ها ضرورت بیشتری دارد. در حالت کلی استنباط می‌گردد که خلاقیت اعضای هیات علمی پیش شرط لازم برای اثر بخشی آموزشی و پژوهشی آن‌ها می‌باشد و به اعضا کمک می کند به طور موثر در کلاس درس و کارهای پژوهشی اثربخشی بالاتری داشته باشند .بدین لحاظ متداول ترین برداشت از خلاقیت عبارت است از این که فرد فکری نو و متفاوت ارایه دهد یا اینکه خلاقیت را می‌توان تولید ایده ها، رهیافت ها و مفاهیم اصیل، بدیع و جدیدی دانست که از رفتاری انطباق پذیربرخوردار باشد (٦). هر تحقیق علمی بر پایه‌ی یک چارچوب نظری استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌نماید. اساس این تحقیق بر دیدگاه چند تن از محققان و مدل‌های ارایه شده از سوی آن‌ها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغیرها به سه دسته‌ی پیش بین، ملاک و متغیرهای واسطه‌ای تقسیم می شوند. متغیر ملاک در این تحقیق، رفتار نوآورانه می باشد. چارچوب نظری تحقیق حاضر از تحقیقات اسکات و بروس(۷) گرفته شده است. متغیرهای پیش بین به صورت تلفیقی و از تحقیقات متفاوت گرفته شده است. متغیرهای واسطه‌ای این تحقیق شامل سه متغیر است: خلق مثبت، انگیزش و خودکارآمدی که درنهایت منجر به رفتار نوآورانه می شود. برای بررسی رابطه ی این متغیرها با رفتار نوآورانه از مدل هوآنگ (۸)، استافورد(۹) و لاپینز(۱۰)، استفاده شده است. برای بررسی رابطه‌ی انگیزش درونی با رفتار نوآورانه و همچنین خودکارآمدی با رفتار نوآورانه از مدل سانوسی(۱۱)،

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]

اسچاین(۱۲)، آبوت (۱۳)، استفاده شده است. از تلفیق نظریه ها و مدل های یاد شده و استفاده از برخی از مدل های موجود در آن‌ها مدل اصلی تحقیق و نهایتا فرضیه‌های تحقیق شکل گرفته شده است.



نمودار۱: مدل مفهومی تحقیق

روش بررسی

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی واز منظر روش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، تعدادی از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به تعداد ٤٨٠ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی صورت پذیرفت حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برآورد گردید که ۲۱۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. گرد آوری داده‌ها با استفاده از چهار پرسش‌نامه صورت پذیرفت: پرسش نامه‌ی رفتار نوآورانه، کانتر (١٤) که شامل (۸ سوال) می‌باشد، پرسشنامه‌ی ژانگ و بارتل (۱۵) که در بر گیرنده‌ی متغیر حمایت مدیر(٦ سوال) همچنین پرسشنامه‌ی راب، آلوارز و خانا (١٦)که به منظور بررسی و مطالعه‌ی ویژگی‌های شغلی شامل متغیرهای پیچیدگی شغلی، استقلال شغلی و کنترل شغلی شامل (۱۵ سوال) است و در آخر پرسشنامه‌ی آمو، رایت و وانگ (۱۸ و ۱۷)که در بر گیرنده‌ی متغیر های خلق مثبت، خودکارآمدی و انگیزش درونی (۱۷ سوال) می‌باشد، استفاده گردید. برای تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری و این که ابزار مورد استفاده تا چه حد خصیصه‌های مورد نظر در تحقیق حاضر(متغیرهای موجود در مدل) را می سنجد، به دو نوع از روایی محتوایی، روایی سازه استناد شده است. از آنجا که هر یک از پرسش‌نامه های مورد استفاده در این تحقیق توسط محققان مختلف به طور مکرر مورد استفاده قرار گرفته است و همچنین سوالات تشکیل دهنده‌ی ابزار دقیقا متغیرهای مورد نظر در تحقیق را اندازه‌گیری می‌کنند،پس می‌توان با اطمینان خاطر نسبتا بالایی روایی محتوایی ابزار اندازه‌گیری را مورد تایید قرار داد.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]

همچنین با توجه به استاندارد بودن پرسش‌نامه ها برا ی اطمینان از روایی سازه می‌توان گفت از آنجا که بین متغیرهای مورد استفاده در تحقیق حاضر همبستگی نسبتا خوبی وجود دارد،ابزار اندازه‌گیری از روایی سازه ای خوبی برخوردار است. همچنین برای پایایی آن به روش آزمون و بازآزمون، بین ۱۵ نفر از اعضای جامعه پژوهش، با ضریب همبستگی ۹۱ درصد تایید شد.جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از معادلات ساختاری و تحلیل مسیر (به وسیله‌ی نرم افزار LISREL 8.50) استفاده شد.

یافته‌ها

٦٤/٥ درصد افراد مورد بررسی مرد بودند و ۳۰ درصد کل افراد در گروه سنی ۳۵ تا ٤٥ سال قرار داشتند. ٥٤ درصد افراد تحت بررسی دارای مدرک دکتری و ۷۵/۳ درصد متاهل بودند.٤٥ درصد افراد جامعه‌ی پژوهش استخدام رسمی، ۳۷ درصد دارای سابقه‌ی خدمتی بین ۲تا٦ سال و ۵۰ درصد استادیار بودند.از آنجایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها بود، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده می‌شود.

جدول۱: ماتریس همبستگی متغیرها

متغیرها	حمایت مدیر	ویژگی‌های شغلی	خلق مثبت	خودکارآمدی	انگیزش درونی	رفتار نوآورانه
حمایت مدیر	۱					
ویژگی‌های شغلی	**۰/۱۳	۱				
خلق مثبت	**۰/۱۷	**۰/۱۹	۱			
خودکارآمدی	**۰/۲٦	**۰/۲۹	**۰/٤۳	۱		
انگیزش درونی	**۰/۱۳	**۰/۲٤	**۰/۳۳	*۰/۱۰	۱	
رفتار نوآورانه	*۰/۱۲	**۰/۱۸	**۰/۲٦	**۰/۳٤	**۰/۳۵	۱

P**<۰/۰۱ p*<۰/۰۵

با توجه به جدول ۱ از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب متغیرهای انگیزش درونی(۰/۳۵)، خودکارآمدی (۰/۳٤)، خلق مثبت(۰/۲٦)، ویژگی‌های شغلی(۰/۱۸) و حمایت مدیران (۰/۱۲)، دارای بیشترین تا کمترین ضریب همبستگی با رفتار نوآورانه بودند که همگی این ضرایب در سطح (P<۰/۰۱) معنی دار است. ضمنا ضریب همبستگی بین تمامی متغیرهای پژوهش از نظر آماری معنی دار است. همچنین با توجه به جدول ۱ از میان متغیرهای برونزا ویژگی‌های شغلی(۰/۱۸) و از میان متغیرهای درونزا نیز انگیزش درونی(۰/۳۵) بیشترین ضریب همبستگی را با رفتار نوآورانه دارا بودند.از آنجایی که در این پژوهش هدف بررسی نقش واسطه‌ای و پیش بینی کننده‌ی متغیرها یعنی

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]

برآورد اثرات مستقـیم، غیر مستقیم، بین متغیرها در مدل است از روش تحلیل مسیر استفاده شد. جدول (۲)، اثرات مستقیم، غیر مستقیم و مقدار t مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول شماره ۲: نتایج بررسی فرضیه ها

فرضیه ها	پارامتر استاندارد شده	خطای استانداردبرآورد	ارزش t
اثرخلق مثبت بر :			
رفتار نوآورانه	۰/۱۸**	۰/۰۳	٤/٤٤
اثر خودکارآمدی بر:			
رفتار نوآورانه	۰/۲۱**	۰/۰۲	٤/۷۱
اثر انگیزش درونی بر:			
رفتار نوآورانه	۰/۲۳**	۰/۰۳	۵/٤۳
اثر ویژگی‌های شغلی بر:			
خلق مثبت	۰/۱۵**	۰/۰۳	۳/۰۲
خودکارآمدی	۰/۱۵**	۰/۰٦	۳/٤٦
انگیزش درونی	۰/۱۳**	۰/۰۳	۲/۸۸
رفتار نوآورانه	۰/۰٤	۰/۰۲	۰/۸۷
اثرحمایت مدیر بر:			
خودکارآمدی	۰/۱۳**	۰/۷۱	۲/۸٤
انگیزش درونی	۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۲۰
رفتار نوآورانه	۰/۰۷	۰/۰۲	۱/٦٤
اثر غیرمستقیم ویژگی‌های شغلی بر:			
رفتار نوآورانه	۰/۰۹**	۰/۰۱	۵۲/٤
اثر غیرمستقیم حمایت مدیربر:			
رفتار نوآورانه	۰/۰۳*	۰/۰۱	۹۷/۱

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

با توجه به جدول ۲ اثر مستقیم متغیرهای خلق مثبت، خودکارآمدی ، انگیزش درونی بر رفتار نوآورانه به ترتیب برابر با ۰/۱۸، ۰/۲۱ و ۰/۲۳ بود که هر چهار اثر در سطح (P<۰/۰۱) معنی دار بود. همچنین اثر مستقیم متغیرهای حمایت مدیر و ویژگی‌های شغلی بر رفتار نوآورانه به ترتیب برابر با ۰/۰۷ و ۰/۰٤ بود که از نظر آمار ی معنی دار نبود. اثر مستقیم متغیرهای حمایت مدیر و ویژگی‌های شغلی بر خودکارآمدی به ترتیب برابر با ۰/۱۳ و ۰/۱۵ بود که هر سه این اثرات در سطح (P<۰/۰۱) معنی دار بودند.اثر مستقیم ویژگی‌های شغلی بر خلق مثبت و انگیزش درونی به ترتیب

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]

برابر با ۰/۱۵ و ۰/۱۳ بود که هر دو اثر در سطح (P<۰/۰۱) معنی دار بود. از میان متغیرهای میانجی(خلق مثبت، خودکارآمدی و انگیزش درونی) نیز بیشترین اثر مستقیم بر رفتار نوآورانه مربوط به متغیر انگیزش درونی و برابر با ۰/۲۳ است. همان‌طور که در جدول۲ مشاهده می‌کنیم اثر غیرمستقیم حمایت مدیر بر رفتار نوآورانه برابر با ۰/۰۳ و با توجه به (t =۱/۹۷) در سطح (P<۰/۰۵) معنی دار بود. اثر غیرمستقیم متغیر ویژگی‌های شغلی بر رفتار نوآورانه برابر با ۰/۰۹ بود که با توجه به (t= ٤/٥٢) در سطح (P<۰/۰۱) معنی دار بود. با توجه به این که این اثر از طریق سه متغیر خلق مثبت، خودکارآمدی و انگیزش درونی صورت گرفت می‌توان گفت این متغیرها نقش واسطه‌ای را در میان ویژگی‌های شغلی و رفتار نوآورانه ایفا می‌کنند. ضمنا با توجه به عدم معنی دار بودن اثر مستقیم ویژگی‌های شغلی بر رفتار نوآورانه که به آن اشاره شد، این نقش واسطه‌ای بسیار حایز اهمیت است. لازم به ذکر است که قضاوت در مورد معنی دار بودن یا عدم معنی داری اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر بر اساس مقادیر t گزارش شده در جدول۲ صورت گرفته است. جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. به‌طور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش x^2/df ، RMSEA، CFI، GFI، AGFI و P-value گزارش می‌شود .

با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که در (جدول ۳) گزارش شده برازش مدل پیش‌بینی رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی در سطح نسبتا خوبی می‌باشد و این مشخصه ها حاکی از همسویی مدل برازش شده با جامعه‌ی نظری تحقیق است.

جدول ۳: مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (x^2/df)	۱/٦٥
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۱/۰۰
شاخص نکویی برازش (GFI)	۱/۰۰
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۷
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۳۸
P-value	۰/۱۵۹

بحث

تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد از بین دو دسته عوامل روانشناختی و سازمانی موثر بر رفتار نوآورانه ، عوامل روانشناختی مهم‌ترین عوامل موثر بر رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود.برخی از بررسی ها نشان می دهد افرادی که استعداد خلاقیت در آن‌ها بسیار بالا باشد، نادرند و این استعداد و توانایی در میان تمامی افراد عمومیت داشته، به طور نرمال تقسیم شده است. بنابراین از نظر وجود افرادی که توانایی و استعداد خلاقیت را به صورت ذاتی داشته باشند، نگرانی وجود ندارد. نکته مهم این است که باید برای بروز، پرورش و تقویت این استعداد و توانایی در افراد و سازمان‌ها، محیطی مناسب فراهم شود. با استفاده از نتایج آماری فرضیه‌های ارایه شده در مدل می‌توانیم نتایج زیر را از پژوهش حاضر استنباط کنیم.هازان و سگار (۱۹)، در مدل

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]

خودکارآمدی افراد، تاثیر حمایت مدیر را مورد تایید قرار داده اند و بیان می‌کنند که مدیریت با حمایت خود و ایجاد حس اعتماد در افراد و برقراری یک ارتباط دوسویه میان مدیریت و اعضای هیات علمی احتمال‌بروز خودکارآمدی‌افزایش می‌یابد. همچنین یکی از تعیین کننده‌های خودکارآمدی که در نظریه ی آلبرت باندورا بیان می‌شود کسب نتایج یا پیامدهای مورد انتظار است که حمایت مدیریت و تشویق آن ممکن است از نتایج مورد انتظار کارآمد باشد و احساس رضایت را از پیامد کسب شده در او ایجاد کند که این نتیجه می‌تواند فرد را به خودکارآمدی در فعالیت‌های آتی تشویق کند. یکی از منابع ایجاد و تقویت خودکارآمدی، ترغیب کلامی یا پیام‌های دریافتی فرد از محیط اجتماعی است. بدین معنی که وی شایسته انجام رفتارهای معینی است . هدف ترغیب کلامی یا اجتماعی که با عوامل محیطی مرتبط است، این است که افراد برای انجام وظایف به‌طور موفقیت آمیز توانایی‌های خود را به‌کار گیرند، نه اینکه انتظارات غیرواقعی که ممکن است بر فرد اثر منفی داشته باشد، ایجاد کند(۲۰) . مهم‌ترین چیزی را که یک مدیر می تواند برای کارآمد کردن کارکنان انجام دهد، این است که به آنان کمک کند تا تسلط شخصی خود را در مورد برخی مسایل یا مشکلات تجربه کنند. با انجام دادن موفقیت آمیز یک وظیفه و یا حل یک مشکل، افراد احساس تسلط را در خود پرورش می‌دهند. تسلط شخصی می‌تواند با فراهم آوردن فرصت انجام دادن موفقیت آمیز کارهای دشوارتر که سرانجام به تحقق هدف‌های مطلوب متنهی شود، پرورش یابد. . روش کار، آغاز کردن با کارهای آسان و سپس پیش رفتن با گام‌های کوچک به سوی کارهای دشوارتر است تا اینکه شخص احساس تسلط بر تمامی پیچیدگی مسایل را تجربه کند.بنابراین این انگیزه در فرد به‌وجود می‌آید که بتواند با مسایل و مشکلات با رویکردی نوین و خلاقانه مطابق باورها و پیش فرض‌های خودش عمل کند(۲۱). در یکی دیگر از فرضیات این پژوهش ثابت گردید که با افزایش حمایت مدیریت از رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی در عملکردهای شغلی شان، به طور غیرمستقیم از طریق ایجاد خودکارآمدی خلاقیت افراد بیشتر خواهد شد. حمایت مدیر می‌تواند شامل ارتباطات، تشویق‌ها، محیا کردن منابع و تجهیزات لازم، انعطاف‌پذیری در قوانین و مقررات، ایجاد شرایط و فضای حمایتی باشد. که در این پژوهش تنها عامل تشویق و حمایت روانی مدنظر قرار گرفته است. مدیر با تشویق اعضا و ایجاد انگیزش درونی در آن‌ها می‌تواند به بروز رفتارهای خلاقانه افراد کمک کند که این تحسین می‌تواند از یک تشکر و تحسین ساده کلامی در حین انجام وظیفه و ارایه‌ی نظر افراد باشد تا ارایه‌ی پاداش هایی چون لوح سپاس، تندیس، برگزاری مراسم تقدیر، بزرگداشت و غیره... همچنین تشویق و حمایت مدیریت از خلاقیت، تمایل افراد را به تغییر و اهداف چالش برانگیز و بیان چرایی در مسایل مختلف بیشتر کرده که این باعث افزایش خودکارآمدی اعضا می‌شود و به نوبه خود در بروز خلاقیت اعضای هیات علمی موثر می‌باشد.بنابراین حمایت مدیر و تشویق مدیر از طریق ایجاد اعتماد و تمایل به تغییر بر بروز رفتار نوآورانه موثر است (۲۲).

از آنجا که ویژگی‌های شغلی تاثیر قابل توجهی بر رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی دارد، تصمیم گیرندگان و مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با به‌کارگیری شیوه های مناسب مدیریت و رهبری، تفویض اختیارات لازم، طراحی صحیح مشاغل در رده‌های مختلف سازمانی به پرورش و بروز رفتار نوآورانه کمک کنند و شرایطی را ایجاد کنند که فرد با درک مناسب از شغل و رضایتمندی از شرایط شغلی تشویق به به‌کارگیری خلاقیت در حل مسایل و عملکردهای شغلی اش شود (۲۳) . در این مطالعه ویژگی‌های شغلی با شاخص‌هایی چون کنترل شغلی، استقلال شغلی و پیچیدگی شغلی، مورد بررسی قرار گرفته شده است. مسلما کنترل شغلی که با مولفه‌های کنترل زمان کار، کنترل روش انجام کار، توانایی نظارت و توانایی

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]

حل مساله در نظر گرفته شده است با تاکید بر میزان اختیار و قدرت تصمیم گیری فرد در شغل خود موجب ایجاد انگیزش درونی، خلق مثبت و خودکارآمدی می‌شود، بدین صورت که هنگامی که فرد احساس می‌کند در شغل خود توانایی حل مسایل و ارایه‌ی تصمیمات لازمه در مواقع ضروری را دارد بنابراین سعی می‌کند با خودکارآمدی بیشتر به سراغ حل مشکلات و برنامه های آتی در مراحل شغلی اش رود. و این احساس که کنترل شغل در دست خود فرد است و توانایی‌ها و حوزه اختیارات فرد مناسب با مسایل و موقعیت کاری در نظر گرفته شده است (۲٤) . پیچیدگی شغلی در این پژوهش با ۵ مولفه استقلال، تنوع، شناخت، بازخورد و اهمیت بررسی و ارزیابی شده است. ساختارهای شغلی افراد به انگیزه‌ی درونی آن‌ها کمک می‌کند. شغل‌هایی که در سطح بالای پیچیدگی هستند، نسبت به مشاغل ساده، کم اهمیت و معمول در سطوح بالاتر انگیزه‌ی درونی قرار می‌گیرند. اعضا با درک احساس مهم و معنی دار بودن شغلشان و مسوولیت در مقابل نتایج کارشان دارای هیجان و اشتیاق بیشتر بوده و این باعث بروز رفتارهای خلاق در آن‌ها می‌شود. افراد هنگام احساس و رویارویی با چالش ها به طور طبیعی به دنبال راهکارهای خلاق جهت انجام شغلشان هستند. همچنین وجود تنوع در شغل موجب احساس شادمانی و رضایتمندی شغلی می‌شود که خود خلق مثبت و شادمانی را در فرد بروز می‌دهد. ویژگی‌های استقلال، شناخت و بازخورد نیز در مشاغل با پیچیدگی زیاد موجب خودکارآمدی بیشتر در فرد شده که در برو خلاقیت و ابتکار عمل شغلی فرد موثر است . استقلال شغلی، به میزان استقلال فرد جهت به‌کارگیری روش، سرعت و تلاش لازم برای انجام وظایفش بستگی دارد که با ایجاد حس خودکنترلی و خودکارآمدی در فرد موجب ایجاد خلاقیت فرد در عملکردهای شغلی‌اش می‌شود (۲۵) همچنین استقلال در شغل با ایجاد امکان روش‌های مختلف و مورد پسند در انجام وظایف موجب ایجاد انگیزش درونی در فرد شده و خود به‌کارگیری روش‌های نوین و جستجوی راهکارهای جدید را در پیشبرد وظایف موجب می‌شود. لذا استقلال شغلی با ایجاد امکان تلاش لازم جهت اتمام بخش و یا کل موارد انجام کار موجب ایجاد رضایت و شادمانی و خلق مثبت در افراد می‌شود. بنابراین مدیران و سرپرستان با توجه به رابطه‌ی این عامل بر بروز و پرورش خلاقیت و نقش عوامل واسطه‌ای موثر می‌توانند با در نظر گرفتن این عوامل و طراحی مناسب شغل با توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد و در نظر گرفتن شرایط احراز شغل صحیح و مناسب به ایجاد و تسهیل پرورش این امر در سازمان کمک کنند. خلق مثبت در این پژوهش حالت روحی مناسب افراد جهت انجام کار مثل شادی، رضایت، امید و ... را مدنظر دارد (۲٦) . خلق مثبت به‌وسیله اطلاعاتی که به صورت پیش فرض در مورد شرایط به افراد می‌دهد، می‌تواند در اثر درک آموزش های پیشین باشد و این امر زمانی که افراد دارای خلق مثبت هستند، باعث می‌شود که در انجام کارهای خود از هیجان بیشتری برخوردار باشند و علاقه بیشتری به تکمیل فعالیت های شغلی شان نشان دهند و انتظار می‌رود که برای ترویج دستاورهای خلاق خود در محل کار انگیزه بیشتری داشته باشند بنابراین همان‌طور که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد (۲۷) . افراد باخلق مثبت تمایل بیشتری به ارایه‌ی خلاقیت وبه‌کارگیری رویکرد حل مساله دارند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که افراد باخلق مثبت واحساسات مثبت مثل شادی ، علاقه ، پیش بینی ، لذت تلاش بیشتری درتوسعه‌ی منابع بلند مدت وانعطاف‌پذیری وشکوفایی روانی دارند. وازآنجا که احساسات مثبت موجب تقویت فعالیت‌های فکری افراد می‌شود به مرورزمان موجب رضایت مندی شغل واحساس مفید بودن درفرد می‌شود (۲۸) . بنابراین مدیران می‌توانند باتوجه به اهمیت این عامل در پرورش وبروز خلاقیت به بررسی عوامل ایجاد کننده‌ی این احساس در افراد بپردازند و تلاش کنند با ایجاد جو و محیط مناسب جهت ابقای این نوع حالت روانی

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]

در اعضای هیات علمی به تقویت خلاقیت ونتایج مثبت حاصل ازآن کمک کنند.

همچنین در این تحقیق انتظار می رفت که رابطه ی مستقیم مثبت و معنا دار میان خودکارآمدی و رفتارنوآورانه وجود داشته باشدکه همین نتیجه از تحقیق حاضر نیز به دست آمد . این نتیجه همسو باتحقیقات برخی از دانشمندان می‌باشد (۳۰و ۲۹) .

انگیزش درونی دراین پژوهش تحریک کننده ای درنظرگرفته شده است که انسان را وادار به حرکت وتلاش جهت رسیدن به اهدافش می‌کند (۳۱) . مهم‌ترین عاملی که در افراد ایجاد قدرت افزوده می‌کند، انگیزه می‌باشد. افرادی که با انگیزه‌ی بالا در حرکت هستند، مدام به مقصد و نتیجه‌ی کار فکر می‌کنند، هرگز در برابر مشکلات کمر خم نمی‌کنند و هیچ عاملی آنان را از کسب پیروزی دور نمی‌سازد. در این مسیر افراد با انگیزه به‌صورت خستگی ناپذیر از ابتدا تا انتهای راه حضوری پر شور دارند و اگر در آینده سازمان در یک شرایط بحرانی قرار بگیرد و مدیریت حقایق را برای پرسنل تشریح نماید، این افراد (انگیزه مند) به‌صورت توده‌ای عظیم به حرکت در می‌آیند و تمام افراد را به تغییر وضع موجود و حرکت به سمت وضع مطلوب ترغیب می‌نمایند. این افراد گنج‌های پنهانی هستند که در سختی‌ها به مدد سازمان می‌آیند. در یک نگاه، انگیزه می‌تواند خاکستری را به آتش مبدل می‌کند (۳۲) . انگیزش درونی می‌تواند به عنوان یک عامل محرک دربروز دستاوردهای خلاق توسط افراد عمل کند. بنابراین باتوجه به اثبات این رابطه دراین پژوهش و پژوهش‌های پیشین، مدیران می‌توانند باایجاد یک جو محرک وسازنده در پرورش وایجاد این انگیزه در اعضای هیات علمی موثر واقع شوند.

نتیجه گیری

بر اساس نتایج، از بین عوامل روانشناختی و سازمانی موثر بر رفتار نوآورانه عوامل روانشناختی مهم‌تر هستند و از میان این عوامل ، عامل انگیزش درونی مهم‌تر است. همچنین از میان عوامل سازمانی موثر بر رفتار نوآوری عامل ویژگی‌های شغل مهم‌تر می‌باشد بنابراین لازم است به منظور ارتقای رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی، به اهمیت انگیزش درونی (به عنوان عامل روانشناختی) و ویژگی های شغل (به عنوان عامل سازمانی) بیشتر توجه نمود و راهکارهای مناسب به کار گرفت.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از مدیریت و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز که با حوصله‌ی فراوان ما را در جمع آوری اطلاعات مربوط این پژوهش یاری کردند، تشکر می نماییم.

References

1- Tastan S. The Influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2013; 75: 407-419.

2- Palmer M A. The role of attitudes, individual innovativeness, and organizational support for innovation in evidance-based practice implementation. [Dissertation].The University of South Dakota:USA, 2010.

3- Amabile T. Leader behaviors and the work environment for critivity. MCB University Press; North American .2004: 187-204.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]

4- Macey W H, Schneider B. The meaning of employee engagement. Industrial and organizational psychology. *Perspectives on science and practice*. 2008; 1:3-30.

5- Wong S. Motivators to creativity in hotel industry. *Tourism Manag J*. 2003; 24(5):551-9.

6- Bohm D. One Creativity Edited by Lee Nichol Routledge; 1998: 8-11.

7- Scott SG, Bruce RA.Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Journal of organizational behavior*. 2010; 31(1): 110-126.

8- Having P, dai C. The impact of emotion contagion and emotion labor perception on employee service performance. *International Journal of Electronic Business Management* .2010; 8(1): 68-79.

9- Martins S, Moore R, Bard K. Bolder, happier, smarter: the role of extraversion in positive mood and cognition. [Dissertation], University of Portsmouth: UK; 2010.

10- Lapenience D, Bohm B. Teacher's creativity in the domain of professional activity, analysis of individual factors. *Economic and Management Journal*. 2010; 15(1): 642-649.

11- Skandar T, sanusi Z. Assessing the effects of self-efficacy and task complexity internal control adult judgment. *Journal of Management Development*. 2011; 7(1): 29-52.

12- Schyns B. The influence of occupational self-efficacy on the relationship of leadership behavior and preparedness for occupational change .*Journal of Career Development*. 2011; 30(4): 247-61.

13- Abbott D. Constructing a creative self-efficacy inventory: a mixed methods inquiry. [Dissertation], University of Nebraska. from Egyptian; 2010.

14-Kanter R.When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*. 1988; 10: 169-211.

15- Gang Y. Unfolding the proactive process for creativity: integration of the employee proactivity, information exchange, and psychological safety perspectives. *Journal of Management.* 2010; 7(9): 698-709.

16- Rab S, Diliello TC, Houghton JD, et al. Do marketers get the advertising they need or the advertising they deserve?, *Journal of Advertising*. 2006; 35(3): 85-105.

17- Rice G. Individual values, organizational context, and self-perceptions of employee creativity: evidence from Egyptian organizations, *Journal of Business Research*. 2006; 59(2):233-41.

18- Amo B. Organizational strategy, individual personality, and innovation behavior. *Journal of Enterprising Culture*. 2005; 13(1):7-20.

19- Hazzan O, segar T. Recruiting software practitioners: the important of self-efficacy.*The Journal of defense software engineering*. 2010;11(5) 8-11

20- Lachman VD. Teaching innovation. *Nursing Administration Quarterly*. 2006;33(3): 205-11.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]

21- Wang D, xue H. Influence of work support on employee creativity: an empirical examination in the People's Republic of china. *African Journal of Business Management*. 2010;4(8):1548-58.

22- Heinrichs D. Strategies for an innovation culture in the Saskatchewan public service commission. [Dissertation], Royal Roads University: Canada; 2009.

23- Maddock S. The journey of a creative thought leader. *The Innovation Journal*. 2010; 12(1):1-16

24- Potts J, Cunningham S. Four models of the Creative Industries. *International Journal of Cultural Policy*. 2008; 14(3): 233-247.

25- Shalley C . The effect of personal and contextual characteristics on creativity: when should we go from here? , *Journal of Management*. 2009; 30(6) : 933-9583.

26- Mcbride C, zuroff D . Autonomous and controlled motivation and interpersonal therapy for depression: moderating role of recurrent depression. British Journal of Clinical Psychology 2010; 49: 529-45.

27- Joo B , lim T. The impact of organizational learning culture and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation: the mediating role of perceived job complexity. Proceeding from management conference, Midwest. 2009.

28- Marcl T, neal A. Creativity as mood regulation. Emotions and organizational. Dynamism Research on Emotion in Organizations. *Journal of Business Research* 2010; 6: 279- 307

29- Chen k, yien j. The perceived leader support behavior for subordinate creativity: the moderate effect of trust. *Journal of Social Sciences*. 2011; 7 (2): 257-264.

30- Shipman A. Leading for creativity: competing leader influence tactics on creative engagement. [Dissertation] Graduate College: Oklahoma; 2011.

31- Luenburg F. Self-efficacy in the workplace: implication for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*. 2011;14(1):1-7.

32- Kligh M, tomic W. Areview of creativity within organizations from psychological perspective.*Journal of Management Development*. 2010; 29(4) : 322-43 .

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]

A Causal Model of Evaluating Variables Related to Innovative Behavior of the Faculty Members of Shiraz University of Medical Sciences

Sabet Maharlouei A[1], Davodi A[1], Hashemi AR[2], Eftekhari A[3] ,Rokni E[1]

[1]Dept. of Management, Faculty of Literature and Humanities, Shiraz Payame Noor University, Shiraz,Iran
[2]Dept. of Management, Executive Master of Business Administration Education, Tehran Payame Noor University, Tehran, Iran
[3]Dept. of Management, University of Shiraz,Shiraz, Iran

Corresponding Author: Eftekhari A, Dept. of Management, University of Shiraz,Shiraz, Iran
Email: abedineftekhari@yahoo.com
Received: 5 Apr 2014 **Accepted:** 17 Sep 2014

***Background and Objective*:** For promoting the quality and quantity of services, increasing competition, efficiency and reducing the costs, universities need creative and innovative professors and teachers. Therefore, the present study was conducted to determine the psychological and organizational factors affecting the faculty members to be innovative.

Materials and Methods: The present study is applied, correlational and descriptive. The population is composed of faculty members of Shiraz University of Medical Sciences (480 participants). Stratified random sampling was done and the sample size was determined using Cochran formula (212) .Data collection is a compilation of six standardized questionnaire package. The questionnaire was in the form of a five-point Likert scale. The data were analyzed using(lisrel, 8.5) software.

Results: All variables affecting the innovative behavior of faculty members in the form of conceptual model were evaluated and finally conceptual model goodness of fit index was reviewed and approved.

Conclusion: Psychological factors have the greatest influence on innovative behavior and organizational factors have the least impact on the innovative behavior of faculty members.

***Keywords*: Innovative behavior, Management support, Job characteristics, Faculty members, Path analysis.**

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-28]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1394.8.17.4.6]