

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش در علوم پزشکی
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 مهارلویی^۱، علی داودی^۱، علیرضا هاشمی^۲، عابدین افتخاری^۳، احسان رکنی^۱

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

دریافت: ۹۳/۱/۱۶ پذیرش: ۹۳/۶/۲۶

چکیده

زمینه و هدف: دانشگاه‌ها 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 موثر بر 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 شیراز به تعداد (480) نفر انجام شد. روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای 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 ۵گزینه‌ای بود. داده‌ها با بهره‌گیری از نرم‌افزار (Lisrel8.5) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: تمامی متغیرهای موثر بر رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی در قالب مدل مفهومی تحقیق مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت مدل مفهومی با شاخص‌هی نیکویی برازش مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: 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

بی‌ثبات است که تغییرات آن می‌تواند 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 هر یک باید به طور دایم در جستجوی فرصت‌هایی تازه باشند که از دید دیگر رقبا پوشیده

جهان امروز هر زمان دیگری رقابتی‌تر است. رقابت در همه‌ی لایه‌های 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

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور

۲- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور

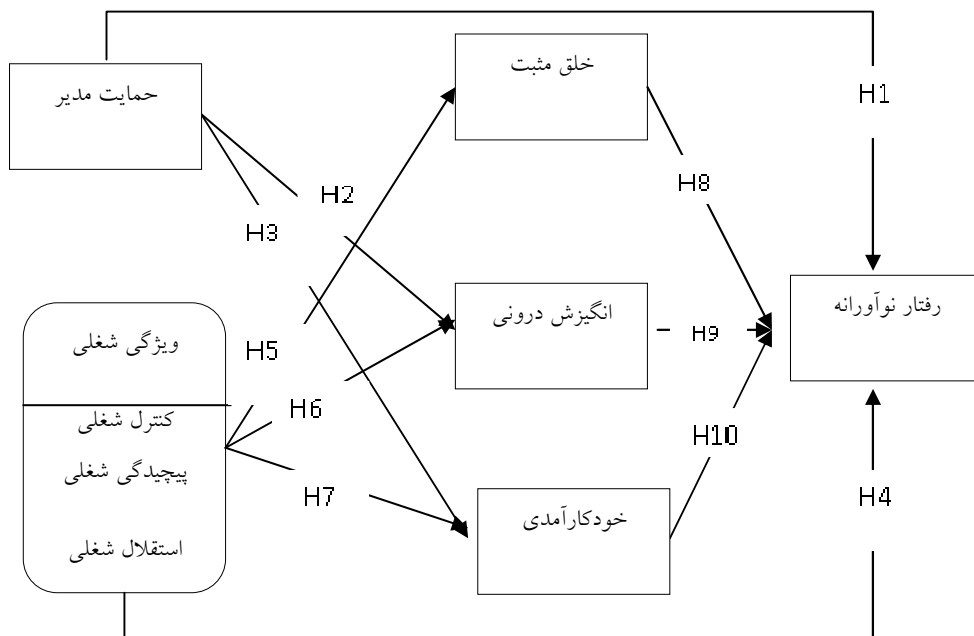
۳- کارشناس ارشد مدیریت استراتژیک، گروه مدیریت، دانشگاه شیراز

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 می‌کند 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 ارائه دهد یا اینکه خلاقیت را می‌توان تولید ایده‌ها، رهیافت‌ها و مفاهیم اصیل، بدیع و جدیدی دانست که از رفتاری انطباق پذیر برخوردار باشد (۶). 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 ارائه شده از سوی آن‌ها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغیرها به سه دسته‌ی پیش بین، ملاک و متغیرهای واسطه‌ای تقسیم می‌شوند. متغیر ملاک در این تحقیق، رفتار نوآورانه می‌باشد. 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 در نهایت منجر به رفتار نوآورانه می‌شود. برای بررسی رابطه‌ی این متغیرها با رفتار نوآورانه از مدل هوآنگ (۸)، استافورد (۹) و لاپینیز (۱۰)، استفاده شده است. برای بررسی رابطه‌ی انگیزش درونی با رفتار نوآورانه و همچنین خودکارآمدی با رفتار نوآورانه از مدل سانوسی (۱۱)،

مانده است. به طبع آنچه می‌تواند یک سازمان را به این فرصت‌ها رهنمود سازد، پدیده‌های جز نوآوری در تمام سطوح آن نمی‌باشد. سازمانی که توان ارائه‌ی 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 سازمان‌هایی است که می‌خواهند سالم و رقابتی بمانند (۲). هیچ سازمانی نمی‌تواند انتظار بقاء و زنده ماندن داشته باشد، اگر هدفش برای مدت زیادی تولید محصولات و خدمات یکسان باشد (۳). در دهه‌های اخیر اکثر سازمان‌ها به دنبال روش‌هایی هستند که به کمک آن‌ها بتوانند رفتارهای نوآورانه کارکنان در محیط‌های کاری را تقویت نمایند. برای انجام این منظور پژوهش‌هایی توسط محققان انجام شده است، که به لزوم داشتن کاوشی عمیق در رابطه با برانگیزاننده‌های 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 بهره‌وری سازمان افزایش یابد (۴). اهمیت خلاقیت و نوآوری در موفقیت سازمان‌ها تنها منحصر به بخش‌های تولیدی کشور نیست، بلکه این مساله در بخش‌های خدماتی و از جمله دانشگاه‌ها، که پرورش دهنده‌ی منابع انسانی آینده هستند، صادق بوده و اهمیت بیشتری نیز می‌یابد (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 واقعیت‌های کنونی این کشورها پیدا می‌کند، ابداع و نوآوری را شرط اساسی کاهش این فاصله می‌نمایند از آنجا که آموزش عالی در تمامی جوامع، اصلی‌ترین عامل تحول و پیشرفت جامعه محسوب می‌شود و دانشگاه‌ها به عنوان عامل اجرایی آموزش عالی نقش مؤثری در توسعه‌ی منابع انسانی

موجود در آن‌ها مدل اصلی تحقیق و نهایتاً فرضیه‌های تحقیق شکل گرفته شده است.

اسچاین (۱۲)، آبوت (۱۳)، استفاده شده است. از تلفیق نظریه‌ها و مدل‌های یاد شده و استفاده از برخی از مدل‌های



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش بررسی

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی و از منظر روش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، تعدادی از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به تعداد ۴۸۰ 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. گردآوری داده‌ها با استفاده از چهار پرسش‌نامه صورت پذیرفت: پرسش‌نامه‌ی رفتار نوآورانه، کانتر (۱۴) که شامل (۸ سوال) می‌باشد، پرسش‌نامه‌ی ژانگ و بارتل (۱۵) که در بر گیرنده‌ی متغیر حمایت مدیر (۶ سوال) همچنین پرسش‌نامه‌ی راب، آوارز و خانا (۱۶) 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 متغیرهای 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 می‌سنجد، به دو نوع از روایی محتوایی، روایی سازه استناد شده است. از آنجا که هر یک از پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این تحقیق توسط محققان مختلف به طور مکرر مورد استفاده قرار گرفته است و همچنین سوالات تشکیل دهنده‌ی ابزار دقیقاً متغیرهای مورد نظر در تحقیق را اندازه‌گیری می‌کنند، پس می‌توان با اطمینان خاطر نسبتاً بالایی روایی محتوایی ابزار اندازه‌گیری را مورد تایید قرار داد.

یافته‌ها

۶۴/۵ درصد افراد مورد بررسی مرد بودند و ۳۰ درصد کل افراد در گروه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال قرار داشتند. ۵۴ درصد افراد تحت بررسی دارای مدرک دکتری و ۷۵/۳ درصد متاهل بودند. ۴۵ درصد افراد جامعه‌ی پژوهش استخدام رسمی، ۳۷ درصد دارای سابقه‌ی خدمتی بین ۲ تا ۶ 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.

همچنین با توجه به استاندارد بودن پرسش‌نامه‌ها برای اطمینان از روایی سازه می‌توان گفت از آنجا که بین متغیرهای مورد استفاده در تحقیق حاضر همبستگی نسبتاً خوبی وجود دارد، ابزار اندازه‌گیری از روایی سازه‌ای 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 داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از معادلات ساختاری و تحلیل مسیر (به وسیله‌ی نرم افزار LISREL 8.50) استفاده شد.

جدول ۱: 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	**۰/۲۶	**۰/۲۹	**۰/۴۳	۱		
انگیزش درونی	**۰/۱۳	**۰/۲۴	**۰/۳۳	*۰/۱۰	۱	
رفتار نوآورانه	*۰/۱۲	**۰/۱۸	**۰/۲۶	**۰/۳۴	**۰/۳۵	۱

$p^{**} < 0/01$ $p^{*} < 0/05$

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 پیش‌بینی‌کننده‌ی متغیرها یعنی

با توجه به جدول ۱ از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب متغیرهای انگیزش درونی (۰/۳۵)، خودکارآمدی (۰/۳۴)، خلق مثبت (۰/۲۶)، 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 $(P < 0/01)$ معنی دار است. ضمناً ضریب همبستگی بین تمامی متغیرهای

برآورد اثرات مستقیم، 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

ارزش t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	فرضیه ها
اثر خلق مثبت بر:			
۴/۴۴	۰/۰۳	۰/۱۸**	رفتار نوآورانه
اثر خودکارآمدی بر:			
۴/۷۱	۰/۰۲	۰/۲۱**	رفتار نوآورانه
اثر انگیزش درونی بر:			
۵/۴۳	۰/۰۳	۰/۲۳**	رفتار نوآورانه
اثر ویژگی های شغلی بر:			
۳/۰۲	۰/۰۳	۰/۱۵**	خلق مثبت
۳/۴۶	۰/۰۶	۰/۱۵**	خودکارآمدی
۲/۸۸	۰/۰۳	۰/۱۳**	انگیزش درونی
۰/۸۷	۰/۰۲	۰/۰۴	رفتار نوآورانه
اثر حمایت مدیر بر:			
۲/۸۴	۰/۰۷	۰/۱۳**	خودکارآمدی
۰/۲۰	۰/۰۷	۰/۰۱	انگیزش درونی
۱/۶۴	۰/۰۲	۰/۰۷	رفتار نوآورانه
اثر غیرمستقیم ویژگی های شغلی بر:			
۵۲/۴	۰/۰۱	۰/۰۹**	رفتار نوآورانه
اثر غیرمستقیم حمایت مدیر بر:			
۹۷/۱	۰/۰۱	۰/۰۳*	رفتار نوآورانه

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

برابر با ۰/۰۷ و ۰/۰۴ بود که از نظر آمار ی معنی دار نبود. اثر مستقیم متغیرهای حمایت مدیر و ویژگی های شغلی بر خودکارآمدی به ترتیب برابر با ۰/۱۳ و ۰/۱۵ بود که هر سه این اثرات در سطح ($P < 0.01$) معنی دار بودند. اثر مستقیم ویژگی های شغلی بر خلق مثبت و انگیزش درونی به ترتیب

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 ($P < 0.01$) معنی دار بود. همچنین اثر مستقیم متغیرهای حمایت مدیر و ویژگی های شغلی بر رفتار نوآورانه به ترتیب

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 جدول ۲ صورت گرفته است. جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. به طور 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 نسبتاً خوبی می‌باشد و این مشخصه‌ها حاکی از همسویی مدل برازش شده با جامعه‌ی نظری تحقیق است.

برابر با ۰/۱۵ و ۰/۱۳ بود که هر دو اثر در سطح ($P < 0/01$) 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 جدول ۲ مشاهده می‌کنیم اثر غیرمستقیم حمایت مدیر بر رفتار نوآورانه برابر با ۰/۰۳ و با توجه به ($t = 1/97$) در سطح ($P < 0/05$) معنی دار بود. اثر غیرمستقیم متغیر ویژگی‌های شغلی بر رفتار نوآورانه برابر با ۰/۰۹ بود که با توجه به ($t = 4/52$) در سطح ($P < 0/01$) 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. ضمناً با توجه به عدم معنی دار بودن اثر مستقیم ویژگی‌های شغلی بر رفتار

جدول ۳: مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (x^2/df)	۱/۶۵
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

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 ارائه شده در مدل می‌توانیم نتایج زیر را از پژوهش حاضر استنباط کنیم. هازان و سگار (۱۹)، در مدل

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 بررسی‌ها نشان می‌دهد افرادی که استعداد خلاقیت در آن‌ها بسیار بالا باشد، نادرند و این استعداد و توانایی در میان تمامی افراد

خودکارآمدی افراد، تاثیر حمایت مدیر را مورد تایید قرار داده اند و بیان می کنند که مدیریت با حمایت خود و ایجاد حس اعتماد در افراد و برقراری یک ارتباط دوسویه میان مدیریت و اعضای هیات علمی احتمال بروز خودکارآمدی افزایش می یابد. همچنین یکی از تعیین کننده های خودکارآمدی که در نظریه ی آلبرت باندورا بیان می شود 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 می تواند فرد را به خودکارآمدی در فعالیت های آتی تشویق کند. یکی از منابع ایجاد و تقویت خودکارآمدی، ترغیب کلامی یا پیام های 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 به طور موفقیت آمیز توانایی های خود را به کار گیرند، نه اینکه انتظارات غیرواقعی که ممکن است بر فرد اثر منفی داشته باشد، ایجاد کند (۲۰). مهم ترین 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 می دهند. تسلط شخصی می تواند با فراهم آوردن فرصت انجام دادن موفقیت آمیز کارهای دشوارتر که سرانجام به تحقق هدف های مطلوب منتهی شود، پرورش یابد. روش کار، آغاز کردن با کارهای آسان و سپس پیش رفتن با گام های کوچک به سوی کارهای دشوارتر است تا اینکه شخص احساس تسلط بر تمامی پیچیدگی مسایل را تجربه کند. بنابراین این انگیزه در فرد به وجود می آید که بتواند با مسایل و مشکلات با رویکردی نوین و خلاقانه مطابق باورها و پیش فرض های 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 می تواند شامل ارتباطات، تشویق ها، محیا کردن منابع و تجهیزات لازم، انعطاف پذیری 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 می تواند به بروز رفتارهای خلاقانه افراد کمک کند که این تحسین می تواند از یک تشکر و تحسین ساده کلامی در حین انجام وظیفه و ارایه ی نظر افراد باشد تا ارایه ی 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 می شود و به نوبه خود در بروز خلاقیت اعضای هیات علمی موثر می باشد. بنابراین حمایت مدیر و تشویق مدیر از طریق ایجاد اعتماد و تمایل به تغییر بر بروز رفتار نوآورانه موثر است (۲۲).

از آنجا که ویژگی های شغلی تاثیر قابل توجهی بر رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی دارد، تصمیم گیرندگان و مدیران دانشگاه ها می توانند با به کارگیری شیوه های مناسب مدیریت و رهبری، تفویض اختیارات لازم، طراحی صحیح مشاغل در رده های 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 به کارگیری خلاقیت در حل مسایل و عملکردهای شغلی اش شود (۲۳). در این مطالعه ویژگی های شغلی با شاخص هایی چون کنترل شغلی، استقلال شغلی و پیچیدگی شغلی، مورد بررسی قرار گرفته شده است. مسلما کنترل شغلی که با مولفه های کنترل زمان کار، کنترل روش انجام کار، توانایی نظارت و توانایی

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 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 (۲۶). خلق مثبت به‌وسیله اطلاعاتی که به صورت پیش فرض در مورد شرایط به افراد می‌دهد، می‌تواند در اثر درک آموزش‌های 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 فعالیت‌های شغلی‌شان 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 و به‌کارگیری رویکرد حل مساله دارند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که افراد باخلق مثبت و احساسات مثبت مثل شادی، علاقه، پیش‌بینی، لذت تلاش بیشتری در توسعه‌ی منابع بلند مدت و انعطاف‌پذیری و شکوفایی روانی دارند. و از آنجا که احساسات مثبت موجب تقویت فعالیت‌های فکری افراد می‌شود به مرور زمان موجب رضایت مندی شغل و احساس مفید بودن در فرد می‌شود (۲۸). بنابراین مدیران می‌توانند با توجه به اهمیت این عامل در پرورش و بروز 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

حل مساله در نظر گرفته شده است با تاکید بر میزان اختیار و قدرت تصمیم‌گیری 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 برنامه‌های آتی در مراحل شغلی‌اش 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 (۲۴). 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، کم‌اهمیت 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 چالش‌ها 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

می‌کند (۳۲). انگیزش درونی می‌تواند به عنوان یک عامل محرک دربروز دستاوردهای خلاق توسط افراد عمل کند. بنابراین باتوجه به اثبات این رابطه در این پژوهش و پژوهش‌های پیشین، مدیران می‌توانند با ایجاد یک جو محرک و سازنده در پرورش و ایجاد 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 ویژگی‌های 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 می‌نمایم.

در اعضای هیات علمی به تقویت خلاقیت و نتایج مثبت حاصل از آن کمک کنند. همچنین در این تحقیق انتظار می‌رفت که رابطه‌ی مستقیم مثبت و معنا دار میان خودکارآمدی و رفتار نوآورانه وجود داشته باشد که همین نتیجه از تحقیق حاضر نیز به دست آمد. این نتیجه همسو با تحقیقات برخی از دانشمندان می‌باشد (۳۰ و ۲۹).

انگیزش درونی در این پژوهش تحریک کننده‌ی در نظر گرفته شده است که انسان را وادار به حرکت و تلاش 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 به صورت 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) به صورت 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

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 evidence-based practice implementation. [Dissertation]. The University of South Dakota: USA, 2010.

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

- 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.

- 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 .

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

Sabet Maharlouei A¹, Davodi A¹, Hashemi AR², Eftekhari A³, Rokni E¹

¹Dept. of Management, Faculty of Literature and Humanities, Shiraz Payame Noor University, Shiraz, Iran

²Dept. of Management, Executive Master of Business Administration Education, Tehran Payame Noor University, Tehran, Iran

³Dept. 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.*