مقاله پژوهشی

الگوی ساختاری مدل منابع شغلی برای ارتقای رفتار کاری نوآورانه اعضای هیات‌علمی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی: مطالعه در دانشگاه علوم پزشکی شیراز

طاهره رنجبر، مرضیه حیدری*

چکیده

مقدمه: رفتارهای نوآورانه اعضای هیات‌علمی پیش شرط لازم برای اثربخشی آموزشی و پژوهشی آنها می‌باشد و کمک می‌کند آنها به‌طور موثر در کلاس درس و کارهای پژوهشی اثربخشی بالاتری داشته باشند. لذا این مطالعه با هدف بررسی تاثیر الگوی ساختاری منابع شغلی بر ارتقای رفتارکاری نوآورانه با میانجی‌گری اشتیاق شغلی انجام شده است.

روش‌ها: روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه‌ی اعضای هیات‌علمی دانشکده علوم پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز (۴۸۱ نفر) می‌باشند. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه ۲۱۴ نفری به شیوه تصادفی ساده انتخاب گردید. برای اندازه‌گیری رفتارکاری نوآورانه از پرسشنامه کانتر، اشتیاق شغلی شوفلی همکاران، استقلال شغلی مورگسون و هامفریو پاداش و قدردانی از پرسشنامه باقر همکاران استفاده گردید. پایایی پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد تایید قرار گرفت. با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق تجزیه و تحلیل گردید.

نتایج: نتایج بیانگر آن بود که استقلال شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارکاری نوآورانه (p=۰/۰۰۰) و اشتیاق شغلی (p=۰/۰۰۲) دارد و پاداش و قدردانی نیز بر رفتارکاری نوآورانه (p=۰/۰۰۴) و اشتیاق شغلی (p=۰/۰۰۰) تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین اشتیاق شغلی نقش میانجی در رابطه بین استقلال شغلی (p=۰/۰۰۱) و پاداش و قدردانی (p=۰/۰۱۲) با رفتارکاری نوآورانه ایفا می‌کند.

نتیجه‌گیری: با فراهم نمودن زمینه استقلال شغلی و پاداش و قدردانی از اعضای هیات‌علمی می‌توان اشتیاق به کار آ نها را افزایش داده و باعث ارتقای رفتارکاری نوآورانه اعضای هیات‌علمی گردید.

واژه‌های کلیدی: رفتارکاری نوآورانه، اشتیاق شغلی، استقلال شغلی، پاداش و قدردانی، علوم پزشکی، اعضای هیات‌علمی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ شهریور ۱۴۰۲؛ ۲۳ (۲۷): ۱۶۶ تا ۱۷۵
DOI: 10.48305/23.166

مقدمه

اعضای هیات‌علمی یکی از کلیدی‌ترین ارکان ساختار دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند و میزان عملکردشان تابعی از توانایی، نوآوری، انگیزش و اشتیاق نسبت به شغلشان است. مسلما اساتیدی که از انگیزش و اشتیاق شغلی مناسبی برخوردار باشند، با انگیزه کافی در تربیت دانشجویان، آنان را به افرادی موثر در موقعیت پزشک، پرستار، داروساز و سایر افراد سیستم بهداشتی تبدیل

* **نویسنده مسؤول:** دکتر مرضیه حیدری (استادیار)، گروه علوم تربیتی، واحد آباده، دانشگاه آزاد اسلامی، آباده، شیراز، فارس، ایران. mhidary@iauabadeh.ac.ir
طاهره رنجبر، (کارشناسی ارشد)، گروه علوم تربیتی، واحد آباده، دانشگاه آزاد اسلامی، آباده، شیراز، فارس، ایران. (t2411179359@gmail.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۲۶، تاریخ اصلاحیه: ۱۴۰۲/۵/۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۶/۱۲

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-09-15]
[DOI: 10.48305/23.0.166]

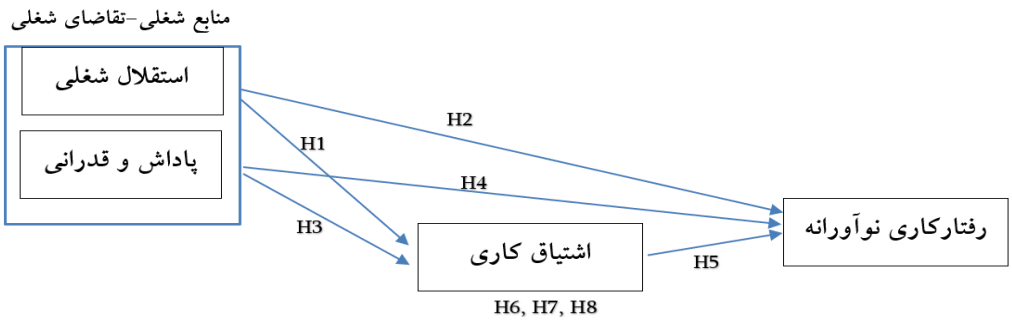
خواهند کرد و فراگیران تحت آموزش این اساتید نقش موثری در نظام سلامت جامعه برعهده خواهند گرفت(۱). تا زمانی که این نیروی انسانی از اشتیاق، استقلال، پاداش و مزایای شغلی قابل قبولی برخوردار نباشد سایر فعالیت‌های سازمان کارایی و نتیجه‌ی لازم را نخواهد داشت. دانشگاه به اساتید باانگیزه، به‌عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان جامعه موثر واقع شوند(۲). شناخت عوامل موثر در ایجاد اشتیاق شغلی، از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش رفتارهای نوآورانه اعضای هیات‌علمی کمک‌کننده باشد. چالش‌هایی نظیر پیشرفت‌های فناورانه، افزایش انتظارات و تغییرات جمعیتی دانشجویان، تقاضاهای ذینفعان برای پاسخگویی و ارائه مطالب جدید آموزشی، نیاز به نوآوری به‌خصوص در حوزه آموزش را در دانشگاه ضروری‌تر نموده است(۳). سازمانی که توان ارائه افکار نو و به‌کارگیری مناسب آن را در خود داشته باشد از تغییر و تحول رویگردان نبوده، بلکه حتی می‌تواند به‌عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کند(٤). در دهه‌های اخیر سازمان‌ها و خصوصا سازمان‌های آموزشی به‌دنبال روش‌هایی هستند که به کمک آنها بتوانند رفتارهای نوآورانه کارکنان در محیط‌های کاری را تقویت نمایند(٥و٦). رفتارکاری نوآورانه شامل جستجو، تولید، ترویج و تحقق ایده‌های منحصر به فرد در شیوه‌های سازمانی(۷) و عملکرد فرانقشی است که نتیجه مشارکت کارکنان می‌باشد(۸). از طرفی مدل منابع شغلی-تقاضای شغلی توضیح می‌دهد که چگونه دو مؤلفه محیط کار، یعنی تقاضاها و منابع، به اشتیاق شغلی و مشارکت کارکنان کمک می‌کنند(۹). با توجه به اینکه مدل منابع شغلی اغلب در بخش منابع انسانی سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود و در بخش دانشگاهی موارد بسیار کمی وجود دارد(۱۰)، لذا در این مطالعه مدل منابع شغلی برای پیش‌بینی رفتارکاری نوآورانه اعضای هیات‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز مورد استفاده قرار گرفته‌است.

مطالعات نشان داده است حمایت از استقلال شغلی کارکنان همانند سرعت‌دهنده‌هایی برای انگیزش درونی افراد و تجلی وظیفه‌شناسی شغلی عمل می‌کند(۱۱). استقلال شغلی به میزان و سطحی از استقلال گفته می‌شود که کارکنان به واسطهٔ آن از آزادی نسبی در کار، خودمختار بودن در انجام وظایف و داشتن اختیار در مسؤولیت‌های محوله از آن دارند(۱۲). وقتی اعضای هیات‌علمی در دانشگاه استقلال شغلی دارند این امر را در تعیین اهداف، روش‌های تدریس و استراتژی‌های آموزشی اعمال می‌کنند که این موارد نه تنها مسؤولیت‌پذیری آنها را ارتقا می‌دهد بلکه باعث می‌شود شور و شوقی در جهت انجام وظایف محوله در آنان ایجاد شود و نسبت به شغل خود مشتاق می‌شوند(۱۳). شغلی که در آن میزان استقلال شغلی بالا باشد، باعث ایجاد احساس مسؤولیت فردی، اشتیاق شغلی و بروز خلاقیت و رفتارهای نوآورانه(١٤) در کارکنان می‌شود، به علاوه موجب رضایتمندی آنان شده و عملکرد بهتری در پی خواهند داشت. از طرفی یافته‌های پژوهش‌ها نشان داده است که پاداش و قدردانی به‌صورت مستقیم نقش مهمی در نوآوری و اشتیاق کارکنان داشته است(۱۵). نتایج مطالعه نداف و همکاران(١٦) نشان داد تبادل رهبر- عضو و حمایت سازمانی بر رفتارکاری نوآورانه و اشتیاق شغلی؛ و اشتیاق شغلی بر رفتارکاری نوآورانه تأثیر دارد. همچنین، اشتیاق شغلی در رابطه بین تبادل اجتماعی سازمان و رفتارکاری نوآورانه میانجی‌گری می‌کند. عظیم‌پور و جلیلیان(۱۷) در مطالعه بررسی تأثیر سرسختی شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی رفتارکاری نوآورانه نشان دادند رفتارکاری نوآورانه اثر مستقیم بر روی اشتیاق شغلی دارند. دیسکیت و آپایا(Dixit & Upadhyay) در مطالعه تأثیر منابع شغلی و تقاضای شغلی بر رفتارکاری نوآورانه با میانجی‌گری مشارکت کارکنان نشان دادند مشارکت کارکنان و استقلال شغلی با رفتارکاری نوآورانه ارتباط نزدیکی دارد(۱۸). نتایج مطالعه رادیک(Radic) و همکاران نشان داد تقاضاهای

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-09-15]
[DOI: 10.48305/23.0.166]

شغلی بر رفاه کارکنان تأثیر منفی و منابع شغلی بر مشارکت کاری و رفاه تأثیر مثبت می‌گذارد(۱۹).

نصیری و همکارانش در مطالعات خود به این یافته رسیدند که در نظام آموزشی در حالی که تاکید بر فرایندهای نوآوری آموزش است، با این حال به فرآیندها و فرهنگ‌هایی که به خلاقیت در آموزش و روش‌هایی که به توسعه هیات‌علمی کمک می‌کنند توجه کمی شده است(۲۰). بررسی متون موجود بیانگر استفاده از مدل منابع شغلی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده اشتیاق و مشارکت کارکنان می‌باشد(۲۱) که در مدل این مطالعه گنجانده شده است. همچنین رفتارهای نوآورانه اعضای هیات‌علمی پیش شرط لازم برای اثربخشی آموزشی و پژوهشی آنها می‌باشد و به اعضا کمک می‌کند به‌طور موثر در کلاس درس و کارهای پژوهشی اثربخشی بالاتری داشته باشند(۲۲). اهمیت نوآوری در موفقیت سازمان‌ها تنها منحصر به بخش‌های تولیدی کشور نیست، بلکه این مساله در بخش‌های خدماتی و از جمله دانشگاه‌ها و خصوصا دانشگاه‌های علوم پزشکی که پرورش‌دهنده منابع انسانی و پزشکان و پرستاران آینده هستند صادق بوده و اهمیت بسیار زیادی دارد(۲۳). بنابراین، هدف اصلی پژوهش سنجش تأثیر مستقیم و غیرمستقیم منابع شغلی بر رفتارکاری نوآورانه اعضای هیات‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بوده است. شکل(۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش‌ها

پژوهش حاضر به روش توصیفی-همبستگی در بین ٤٨١ نفر از اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به‌عنوان جامعه آماری انجام شد. در این پژوهش حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ٢١٤ نفر برآورد گردید و نمونه‌ها به صورت تصادفی ساده و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است:

رفتارکاری نوآورانه: جهت اندازه‌گیری رفتارکاری نوآورانه از پرسشنامه سودبیجو و پرامیسواری(Sudibjo & Prameswari)(٢٤) ترجمه شده توسط مصطفوی و حیدری(۲۵) با ۷ سوال و براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملا موافقم=۵؛ موافقم=٤؛ تاحدودی=۳؛ مخالفم=۲؛ کاملا مخالفم=۱) استفاده شد.

اشتیاق شغلی: در پژوهش حاضر از پرسشنامه اشتیاق شغلی تاریس(Taris) و همکاران (۹) ترجمه شده توسط آستانه و حیدری(٢٦) با ۱۷ سوال و براساس مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت (همیشه=۷؛ غالبا=٦؛ بیشتر اوقات=۵؛ گاهی‌اوقات=٤؛ به‌ندرت=۳؛ تقریبا هرگز=۲؛ هرگز=۱) استفاده گردیده است که ابعاد انرژی(۱-٦)، شیفتگی(۷-۱۱) و فداکاری(۱۲-۱۷) را مورد سنجش قرار می‌دهد.

استقلال شغلی: استقلال شغلی با استفاده از پرسشنامه مورگسون و هامفری(Morgeson & Humphrey)(۲۷) ترجمه شده توسط رنجبر و حیدری(۲۸) با ۹ سوال و در

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-09-15]
[DOI: 10.48305/23.0.166]

قالب ۳ بعد استقلال در زمانبندی کار(۱-۳)، استقلال در تصمیم‌گیری(٤-٦) و استقلال در روش‌های کاری(۷-۹) و براساس مقیاس هفت‌گزینه‌ای لیکرت (همیشه=۷؛ غالبا=٦؛ بیشتر اوقات=٥؛ گاهی‌اوقات=٤؛ به‌ندرت=۳؛ تقریبا هرگز=۲؛ هرگز=۱) اندازه‌گیری می‌شود.

پاداش و قدردانی: پاداش و قدردانی در قالب ٦ سوال با استفاده از پرسشنامه باقر و همکاران(۲۹) و براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملا موافقم=٥؛ موافقم=٤؛ تاحدودی=۳؛ مخالفم=۲؛ کاملا مخالفم=۱) اندازه‌گیری می‌شود. در مطالعه باقر و همکاران(۲۹) ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۷۸ بدست آمد.

در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه رفتارکاری نوآورانه ۰/۸۲؛ اشتیاق شغلی ۰/۷۱؛ استقلال شغلی ۰/۸۱ و پاداش و قدردانی ۰/۷٦ برآورد گردید که گویای پایایی مطلوب این پرسشنامه‌ها است. لازم به ذکر است که کلیه پرسشنامه‌ها در یک پرسشنامه ادغام شده و به شکل یک پرسشنامه بین نمونه مورد نظر توزیع گردید. همچنین با توجه به این‌که در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است، پرسشنامه‌ها از روایی کافی برخوردارند. اما به‌دلیل این که این تحقیق در ایران و موقعیت متفاوتی مورد استفاده قرار می‌گیرد، پرسشنامه طراحی شده برای تحقیق حاضر توسط استاد راهنما و ۳ نفر از اساتید گروه علوم تربیتی بررسی و روایی محتوایی آنها تایید شد جهت بررسی بیشتر روایی پرسشنامه‌ها از تکنیک‌های روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد.

جهت رعایت اخلاق پژوهش در ابتدا در خصوص اهداف پژوهش و نحوه تکمیل پرسشنامه و تضمین محرمانه بودن اطلاعات توضیحاتی به شرکت‌کنندگان داده شد و از آنها خواسته شد به سوالات پرسشنامه پاسخ دهند و در نهایت پرسشنامه‌ها بدون ذکر نام پاسخ‌دهندگان توسط پژوهشگر جمع‌آوری شد.

برای تجزیه و تحلیل آماری از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، درصد و ...) با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری جهت تبیین روابط بین متغیرهای پژوهش و تائید یا رد فرضیه‌ها و برای محاسبات نیز از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

نتایج

در این مطالعه ۲۱٤ پرسشنامه بین نمونه توزیع شد و کل پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از مجموع شرکت‌کنندگان ۱٤۳ نفر مرد (٦٦/۸) و ۷۱ نفر زن (۲۳/۲) بودند و فراوانی مربوط به گروه سنی ٤۰ تا ٥۰ سال با ۳۰/٤ ٪ و کمترین درصد نیز به گروه سنی بالاتر از ٦۰ سال با ۱٥/۹٪ اختصاص دارد. در جدول (۱) میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول۱: میانگین و انحراف معیار نمره کل پرسشنامه‌های توزیع شده

متغیر	میانگین و انحراف معیار
اشتیاق شغلی	۳/۳۸±۰/٦٥
پاداش و قدردانی	۳/۸٤±۰/٦۸
رفتارکاری نوآورانه	۳/۱۳±۰/٦٦
استقلال شغلی	۳/۱۸ ±۰/۷۳

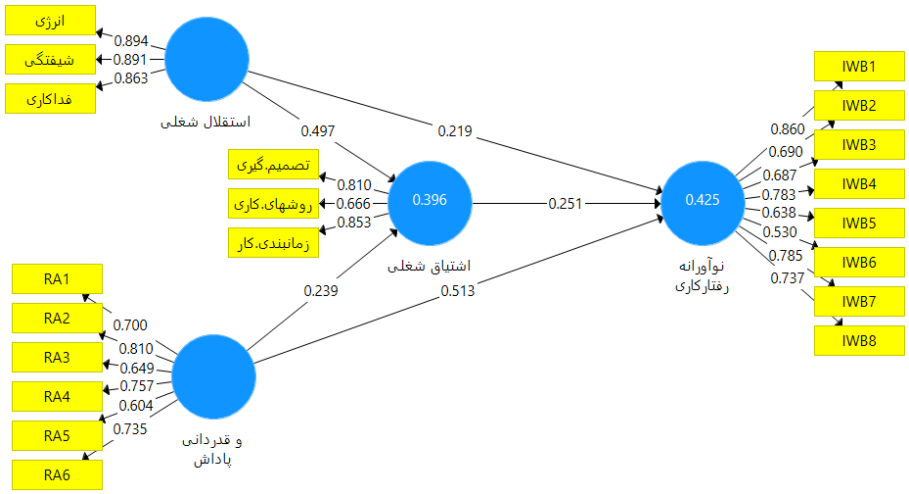
جدول۲: اعتبار درونی و ترکیبی و روایی تشخیصی متغیرها

معیار	AVE	CR	R^2
اشتیاق شغلی	۰/٦۰۹	۰/۸٤۲	۰/۳۹٦
پاداش و قدردانی	۰/٥۰۸	۰/۸٦۰	-
رفتارکاری نوآورانه	۰/٥۱۹	۰/۸٤۱	۰/٤۲٥
استقلال شغلی	۰/۷۷۹	۰/۹۱٤	-

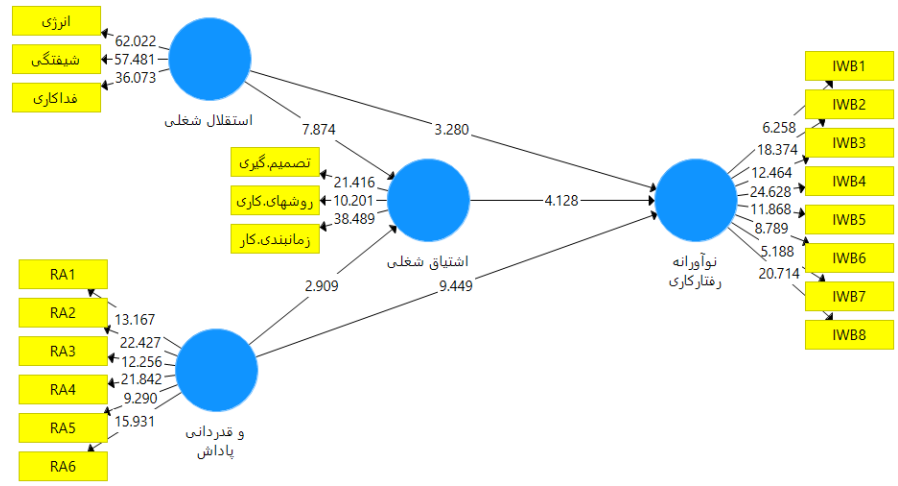
در جدول شماره (۲) مشاهده می‌شود میانگین واریانس استخراج شده (AVE) متغیرها بالاتر از ۰/٥ بوده که نشان از اعتبار درونی مدل دارد و نیز پایایی ترکیبی (CR) نیز بالاتر از ۰/۷ می‌باشد، همچنین براساس شاخص فورنل

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-09-15]
[DOI: 10.48305/23.0.166]

به‌دلیل اینکه مقادیر قطر اصلی بالاتر از مقادیر همبستگی درون مدل هستند، می‌توان گفت که روایی تشخیصی (واگرا) مدل مورد تایید است.



شکل ۲: مدل ضرایب استاندارد شده



شکل۳: مقادیر آماره t

جدول ۳: آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه	رابطه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
۱	استقلال شغلی ← اشتیاق شغلی	۰/٤۹۷	۷/۸۷٤	۰/۰۰۰	تایید
	استقلال شغلی ← رفتارکاری نوآورانه	۰/۲۱۹	۳/۲۸۰	۰/۰۰۲	تایید
۲	پاداش و قدردانی ← اشتیاق شغلی	۰/۲۳۹	۲/۹۰۹	۰/۰۰٤	تایید
	پاداش و قدردانی ← رفتارکاری نوآورانه	۰/۵۱۳	۹/٤٤۹	۰/۰۰۰	تایید
۳	اشتیاق شغلی ← رفتارکاری نوآورانه	۰/۲۵۱	٤/۱۲۸	۰/۰۰۰	تایید
٤	استقلال شغلی ← اشتیاق شغلی ← رفتارکاری نوآورانه	۰/۱۲۵	۳/۳۲۵	۰/۰۰۱	تایید
	پاداش و قدردانی ← اشتیاق شغلی ← رفتارکاری نوآورانه	۰/۰٦۰	۲/۵۳۵	۰/۰۱۲	تایید

با بررسی نتایج ارائه‌شده در جدول (۳) و شکل‌های (۲) و (۳) مشاهده می‌شود که استقلال شغلی اثر مستقیم و مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی و رفتارکاری نوآورانه دارد. همچنین تاثیر مستقیم پاداش و قدردانی بر اشتیاق شغلی و

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-09-15]
[DOI: 10.48305/23.0.166]

رفتار کاری نوآورانه مثبت و معنادار می‌باشد. این نتایج در سطح (۰/۰۵) معنادار است. همچنین نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین استقلال شغلی و پاداش و قدردانی با رفتار کاری نوآورانه تایید می‌شود.

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر منابع شغلی بر ارتقای رفتارکاری نوآورانه از طریق نقش میانجی اشتیاق شغلی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد استقلال شغلی بر اشتیاق شغلی و رفتارکاری نوآورانه تاثیر معنی‌داری دارد. این نتایج با دیگر مطالعات مشابه همسو می‌باشد(۳۰و۳۱). بر اساس نظر جانسن(Janssen) رفتارکاری نوآورانه کارکنان با عملکرد سازمانی مثبت و عملیات موفق در یک محیط تجاری در حال تغییر مرتبط است(۲۱). استدلال شده است که استقلال شغلی یک مقدمه کلیدی در تعیین رفتارکاری نوآورانه می‌باشد و در تأثیرگذاری مثبت بر رفتارکاری نوآورانه توجه بسیاری از سوی محققان را به خود جلب کرده است و تأثیر مثبت استقلال شغلی بر اشتیاق کاری نیز در مطالعات طولی حمایت شده است(۹).

همچنین نتایج پژوهش نشان داد پاداش و قدردانی بر اشتیاق شغلی و رفتارکاری نوآورانه تاثیر داشته است. این نتایج با مطالعات مشابه همسو می‌باشد(۳۲). پژوهش‌های مختلف پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی همچون کان(Kahn) نشان داده است کارکنان اگر ارزش اجتماعی، عاطفی و اقتصادی برای کار خود دریافت کنند، مشتاق کار خود می‌شوند(۳۳). همچنین چیرکوفسکا-اسمولاک(Chirkowska-Smolak) و اسکنلان و استیل(Scanlan & Still) بیان می‌کنند هنگامی که به کار پاداش داده می‌شود و به رسمیت شناخته می‌شود، کارکنان به معنی‌دار بودن کار خود باور پیدا می‌کنند و در کار خود مشغول می‌مانند و مشتاق‌تر می‌شوند(۳٤و۳۵). در راستای تبیین نتایج بدست آمده می‌توان گفت زمانی که فعالیت‌های مثبت یک فرد دیده شود و از وی قدردانی گردد، موجب ایجاد انگیزه می‌شود و رفتارهای نوآورانه از خود بروز می‌دهند. این مطالب برای اعضای هیات‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز نیز صادق است. اگر مدیریت دانشگاه عملکرد و فعالیت‌های اساتید را نظارت و پایش کند، و در برابر رفتارهای مثبت و عملکردهای خوب آنها، پاداشی در نظر گرفته شود و همچنین از آنها قدردانی شود، علاوه بر اینکه موجب ایجاد جو مثبت و انگیزشی در دانشگاه می‌شود، اساتید دیگر نیز اشتیاق به شغل و سازمان پیدا می‌کنند و رفتارهای نوآورانه بیشتری از خود بروز می‌دهند.

بر اساس نتایج فرضیه سوم اشتیاق شغلی بر رفتارکاری نوآورانه تاثیر معناداری دارد. این نتایج با پژوهش‌های مشابه همسو می‌باشد که نشان دادند اشتیاق کاری تاثیر مثبت بر رفتارکاری نوآورانه دارد(۱٦و۱۷). شاک(Shuck) و همکاران اشتیاق را به‌عنوان انرژی ذهنی مورد نیاز برای رفتارهای نوآورانه مورد بررسی قرار دادند و آن را موثر توصیف کردند(۳٦). در تبیین نتایج می‌توان گفت از آنجایی که رفتارکاری نوآورانه شامل بروز رفتارهای جدید و متفاوت است، اعضای هیات‌علمی باید دارای انعطاف‌پذیری ذهنی برای ایجاد تغییرات باشند. هر چقدر اشتیاق اساتید نسبت به شغل خود بیشتر باشد، ظرفیت نوآوری دانشگاه علوم پزشکی افزایش می‌یابد.

نتایج بررسی فرضیه‌های میانجی بیانگر این است که استقلال شغلی و پاداش و قدردانی بر رفتارکاری نوآورانه از طریق اشتیاق شغلی دارای تاثیر غیرمستقیم بوده است. این نتایج با یافته‌های مطالعات مشابه همسو می‌باشد(۱۸). دی‌اشپیگلر و همکاران(De Spiegelaere) دریافتند که اشتیاق کارکنان تا حدی بین مدل تقاضای شغلی-منابع (استقلال شغلی و ناامنی) و رفتارکاری نوآورانه واسطه می‌کند(۳۷). در تبیین نتایج می‌توان گفت اعضای هیات‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز اگر به‌دنبال بروز رفتارهای نوآورانه ازطریق منابع شغلی و تقاضاهای شغلی هستند، بهتر است از وجود عوامل تسهیل کننده‌ای همچون اشتیاق شغلی بهره گیرند.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-09-15]
[DOI: 10.48305/23.0.166]

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که استقلال، پاداش و قدردانی و ایجاد انگیزه در اعضای هیات‌علمی می‌تواند زمینه‌ی اشتیاق شغلی و بروز رفتارهای جدید و متفاوت را به‌دنبال داشته باشد. پیامد چنین فضایی زمینه‌ساز محیط پرنشاط و ارتقاء جایگاه علمی کشور خواهد بود. از آنجا که اعضای هیات‌علمی بدنه‌ی اصلی دانشگاه‌های علوم پزشکی را تشکیل می‌دهند و به‌عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نقش به‌سزایی در ارتقای بهداشت و درمان جامعه دارند اشتیاق یکی از ابزارهای مهم در برانگیختگی اعضای هیات‌علمی در انجام فعالیت‌های موثر و کارآمد در محیط‌های شغلی می‌باشد. افرادی که داری اشتیاق شغلی باشند در کار خود بی‌وقفه تلاش می‌کنند و با سازمان یکی می‌شوند و موفقیت و شکست سازمان را موفقیت و شکست خود می‌دانند و سازمان را هویت خود می‌پندارند و میزان بروز رفتارهای نوآورانه در آنان می‌تواند افزایش یابد. بنابراین لازم است تا نگاه ویژه‌ای به اعضای هیات‌علمی و توجه به عوامل تاثیرگذار در رفتارهای نوآورانه در دانشگاه علوم پزشکی شیراز صورت گیرد.

همچنین توصیه می‌شود حقوق و مزایای کافی بر مبنای صلاحیت، توانایی و عملکرد به‌عنوان قدردانی و پاداش به اعضای هیات‌علمی اختصاص داده شود و در تصمیم‌گیری‌ها برای برنامه‌ریزی‌های سطوح عالی سازمان به‌منظور افزایش رفتارهای نوآورانه به آنها فرصت مشارکت داده شود و از افراد نوآور و خلاق با نشان دادن علاقه‌مندی برای پذیرش ایده‌های جدید حمایت و پشتیبابی شود.

قدردانی

کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شیراز پروتکل این مطالعه را با شناسه اخلاق IR.SUMS.REC.1400.848 تایید کرد. همچنین شرکت کنندگان به صورت داوطلبانه در مطالعه حاضر شرکت کردند.

از تمامی اعضای هیات‌علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز تشکر می‌کنیم.

منابع

1. Ziar S, Momtazmanesh N, Ahmadi S, Abdi AR, Ahmadi F. [Effective Factors in Job Motivation of Faculty Members of Shaheed Beheshti University of Medical Sciences Based on Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in1394]. Journal of Medical Education Development. 2016; 9(23): 20-30.[Persian]
2. Rokni E, Sabet A, Hashemi A, Eftekhari A. [Organizational Factors Influencing Motivation among Faculty Members of Shiraz University of Medical Sciences]. Journal of Medical Education Development. 2016; 9(21): 16-25.[Persian]
3. Furst-Bowe JA, Bauer RA. Application of the Baldrige model for innovation in higher education. New Directions for Higher Education. 2007; 137: 5-14.
4. Bülbü 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.
5. Damanpour F, Szabat KA, Evan WM. The Relationship between Types of Innovation and Organizational Performance. Journal of Management Studies. 1989؛ 26(6): 587-601.
6. Visnjic I, Wiengarten F, Neely A. Only the Brave: Product Innovation, Service Business Model Innovation, and Their Impact on Performance. Journal of Product Innovation Management. 2016; 33(1): 36-52.
7. Jong JPJ. DenHartog DN. How leaders influence employees' innovative behaviour. European Journal of Innovation Management. 2007; 10(1): 41–64.
8. Reijseger G, Peeters MCW, Taris TW, Schaufeli W. From Motivation to Activation: Why Engaged Workers Are Better Performers. Journal of Business and Psychology. 2017; 32:117–130.
9. Taris TW, Leisink PL M, Schaufeli WB. Applying Occupational Health Theories to Educator Stress: Contribution of the Job Demands-Resources Model. Educator Stress. 2017: 237-259.
10. Lambriex-Schmit P, vanderKlink M, Beausaert S, Bijker M, Segers M. Towards successful innovations

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-09-15]

[DOI: 10.48305/23.0.166]

in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. Vocations and Learning. 2020; 13(6): 1-28.
11. Gholipour A, Roshannejad M, Sherafat SH. [Tabeyn Tanaseb Fard-Sazman Be Onvan Ameli Asargozar Dar Biganegi Az Kar Va Pyvandkari]. Sterategic Management Thought . 2010; 4(1): 209-229.[Persian]
12. Tahmasebzadeh Sheikhlar D, Azimpoor E, Sheikhi M. [Examining the Impact of Causal Effect of Core Self-evaluation, Job Autonomy and Occupational Hardiness on Teachers' Job Performance]. Journal of Measuring and Educational Evaluation Studies. 2019; 9(25):199-228.[Persian]
13. Rangriz H, Sajjad A, Latifi Galisi S. [Factors affecting on work engagement with meta-analysis approach]. Quarterly Journal of Career & and organizational counseling. 2018; 10(37):117-46.[Persian]
14. Ghanbari S, Eskandari A, Farhadi M. [Barresi Tasir Esteghlale Shoghli Karkonan Bar Erteghae Amalkarde Fardi Va Sazmani Ba Mianjigari Yadgiri Sazmani]. Iranian Society for Training and Development. 2016; 3(8): 77-95.[Persian]
15. Ranjbaryan R, Jazani N, Memarzadeh Gh, Mohtashami A. [Designing a model for nurturing enthusiastic employees in Iran's public sector]. Applied Psychology Quarterly. 2018; 12(3): 338-356.[Persian]
16. Nadaf M, Mehrabi A, Salarvand J. [Social exchange of organization and innovative work behavior: focused on mediating role of work engagement (Studied Case: Iran National Steel Industrial Group)]. Journal of Innovation Management in Defense Organizations. 2019; 2(5): 129-154.[Persian].
17. Azimpour E, Jalilian S. [Role Job Hardiness in predicting job performance, with the mediation of innovative work behaviorsRole Job Hardiness in predicting job performance, with the mediation of innovative work behaviors]. Journal of New Advances in Behavioral Sciences. 2019; 4 (31): 21-42.[Persian]
18. Dixit A, Upadhyay Y. Role of JD-R model in upticking innovative work behaviour among higher education faculty. RAUSP Management Journal. 2021; 56 (2): 156-169.
19. Radic A, Arjona-Fuentes JM, Ariza-Montes A, Han H, Law R. Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. International Journal of Hospitality Management, 2022; 88, 102518.
20. Nasiri Firouz AR, Abili KH, Pour Karimi J, Karamati MR. [Identifying Culture of Innovation Factors in Universities and Higher Education Institutions (A meta-synthesis study)]. Teb Va Tazkieh. 2021; 29(4): 267-283.[Persian]
21. Janssen O. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2000; 73(3): 287-302.
22. Rowlands S. Disciplinary Boundaries for Creativity. Creative Education. 2011; 2(1): 47-55.
23. Wong S, Pang L. Motivators to creativity in the hotel industry—perspectives of managers and supervisors. Tourism Management. 2003; 24(5): 551-9.
24. Sudibjo N, Prameswari RK. The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. Heliyon. 2021; 7(6): e07334.
25. Mostafavi Sh, Heydari M. [The mediating role of knowledge sharing behavior in the relationship between transformational leadership and person-organization fit with innovative work behavior of school teachers in Euclid city] [dissertation]. Abadan: Islamic Azad University, Abadeh Branch, Iran; 2022.[Persian]
26. Astane F, Heydari M. [The effect of organizational learning on job performance with the mediating role of self-efficacy and work engagement of teachers in Abade city] [dissertation]. Islamic Azad University, Abadeh Branch, Iran; 2019.[Persian]
27. Morgeson FP, Humphrey SE. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. Journal of Applied Psychology. 2006; 91(6): 1321-1339.
28. Ranjbar T, Heydari M. [The structural model of the role of job resources model on the promotion of innovative work behavior through the mediating role of work engagement of academic staff members of Shiraz University of Medical Sciences] [dissertation]. Abadan: Islamic Azad University, Abadeh Branch, Iran; 2022.[Persian]
29. Baqir M, Hussain S, Waseem R, AnwarulIslam KM. A. Impact of Reward and Recognition, Supervisor Support on Employee Engagement. American International Journal of Business and Management Studies. 2020; 2(3): 8-21.
30. Amoli F, Abbaszadeh N, Hosseini MA. [Identifying factors affecting the creation of innovative behavior

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-09-15]

[DOI: 10.48305/23.0.166]

in students (case study: Islamic Azad Universities of Mazandaran province)]. Journal of Innovation and Creativity in Human Science. 2021; 11(42): 151-180.[Persian]
31. Lartey FM. Impact of career Planning, employee autonomy, and manager recognition on employee engagement. Journal of Human Resource and Sustainability Studies. 2021; 9(2): 135-158.
32. Rezaei Manesh B, Hosseinpour D, Rafiyan D. [The effect of reward systems and organizational atmosphere on the job enthusiasm of employees of service-oriented companies] [dissertation]. Tehran: Allameh Tabatabai University; 2015.[Persian]
33. Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal. 1990; 33(4): 692-724.
34. Chirkowska-Smolak T. Psychologiczny model zaangażowania w pracę Poznań. Adam Mickiewicz University; 2012.[Polish]
35. Scanlan JN, Still M. Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. BMC Health Serv Res. 2019; 19(1): 19-62.
36. Shuck B, Adelson JL, Thomas G, Reio Jr. The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. Human Resource Management. 2016; 56(6): 953–977.
37. De Spiegelaere S, Van Gyes G, De Witte H, Niesen W, Van Hootegem G. On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement. Creativity and Innovation Management. 2014; 23(3): 318-330.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-09-15]

[DOI: 10.48305/23.0.166]

The Structural Model of Job Resources for the Promotion of Innovative Work Behavior of faculty members, Mediated by Job Engagement: A study in Shiraz University of Medical Sciences

Tahereh Ranjbar[1], Marzieh Heydari[2]

Abstract

Introduction: *The innovative behavior of academic members is a prerequisite for their educational and research effectiveness, which helps them to be more effective in the classroom and research work. This study endeavors to investigate the effect of the structural model of job resources on the promotion of innovative work behavior mediated by job engagement.*

Methods: *This study was a correlational descriptive. The population is all faculty members of the school of medicine in Shiraz University of Medical Sciences). To select the sample size, a sample of 214 individuals was selected by simple random method using Cochran's formula. Kanter's Shoufeli et al.'s job engagement, Morgson and Humphrey's job independence, and Baqer et al.'s questionnaire were used to measure innovative work behavior. The reliability of the questionnaire was computed through Cronbach's alpha coefficient and composite reliability and its validity by construct and content validity. Using structural equation modeling technique, the research hypotheses were analyzed.*

Results: *The results revealed that job autonomy has a positive and significant effect on innovative work behavior (p=0.000) and job engagement (p=0.002), reward and appreciation as well as innovative work behavior (p=0.004) and job engagement (p=0.000) has a positive and significant effect. Besides, job passion plays a mediating role in the relationship between job autonomy (p=0.001) and reward and appreciation (p=0.012) with innovative work behavior.*

Conclusion: *By providing the field of job independence and reward and appreciation of academic staff members, it is possible to increase their engagement for their work and promote the innovative work behavior of academic staff members.*

Keywords: Innovative Work Behavior, Job Engagement, Job Independence, Reward and Appreciation, Medical Sciences, Academic Staff Member

Addresses:

1. MSc in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Shiraz, Fars, Iran. Email: t2411179359@gmail.com
2. (✉) Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Shiraz, Fars, Iran. Email: mhidary@iauabadeh.ac.ir

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-09-15]

[DOI: 10.48305/23.0.166]