Medical Science Journal of Islamic Azad University Vol. 35, No. 1, Spring 2025 ORIGINAL ARTICLE

Investigating the correlation between job characteristics from the perspective of nurses and their innovative behaviors

Manizheh Ahani[1], Farhad Adhami Moghadam[2], Ziba Kazemi[3], Mohammad Sahebalzamani[4]
[1] PhD Student, Department of Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Tehran Medical Sciences, Islamic Azad University, Tehran, Iran
[2] Professor, Department of Ophthalmology, Faculty of Medicine, Tehran Medical Sciences, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
[3]Master of Critical Care Nursing, School of Nursing and Midwifery, Tehran Medical Sciences, Islamic Azad University, Tehran, Iran
[4]Professor, Department of Management, Faculty of Health, Tehran Medical Sciences, Islamic Azad University, Tehran, Iran

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1404.35.1.9.5]
[DOI: 10.61186/iau.35.1.77]

Abstract

Background: In order to provide quality and effective care, the treatment system needs to develop and strengthen innovation in nurses. The present study aimed to investigate the correlation between job characteristics and innovative behaviors in nurses working in hospitals.
Materials and methods: The current cross-sectional study was done on all nurses working in selected hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences in 1997. The sample size was 317 people. Three questionnaires, including Hockman and Oldham job characteristics, counter innovative behaviors and demographic information questionnaire were used to collect data. The data was analyzed using statistical tests and SPSS version 21 software.
Results: In summary, the mean job characteristics in the five fields investigated in nurses were very good. The characteristics of skill diversity (6.94 ± 2.53) and independence and freedom of action (7.08 ± 2.43) were within a good range. The job nature (9.56 ± 2.51), job importance (10.83 ± 2.51), and feedback of the results (11.01 ± 2.62) were also very good. The study also found a significant correlation between job characteristics and innovative behaviors in the studied nurses. Skill variety, job nature, job importance, independence and freedom of action, and feedback had a significant correlation with innovative behaviors at the rates of 0.407, 0.451, 0.602, 0.437, 0.568, and 0.895, respectively
Conclusion: The improvement of job characteristics provides a suitable platform for the growth and development of innovative behaviors in nurses.
Keywords: *Job characteristics, Innovative behaviors, Nurses.*

Cited as: Ahani M, Adhami Moghadam F, Kazemi Z, Sahebalzamani M. Investigating the correlation between job characteristics from the perspective of nurses and their innovative behaviors. Medical Science Journal of Islamic Azad University, Tehran Medical Branch 2025; 35(1): **77-85.**

Correspondence to: Mohammad Sahebalzamani
Tel: *+98 9123468135*
E-mail: m_szamani@yahoo.com
ORCID ID: 0009-0002-8025-5259
Received: 3 Dec 2023 **Accepted:** 5 May 2024

مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی
دوره ۳۵، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴، صفحات ۷۷ تا ۸۵

Original Article

بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شغلی از دیدگاه پرستاران با رفتارهای نوآورانه آنها

منیژه آهنی[۱]، فرهاد ادهمی مقدم[۲]، زیبا کاظمی[۳]، محمد صاحب الزمانی[۴]

[۱] دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
[۲]استاد، گروه چشم، دانشکده پزشکی، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
[۳]کارشناسی ارشد مراقبت های ویژه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
[۴] استاد، گروه مدیریت، دانشکده بهداشت، علوم پزشکی تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

سابقه و هدف: *سیستم درمانی برای ارائه مراقبت با کیفیت و موثر نیازمند توسعه و تقویت نوآوری در پرستاران می‌باشد. مطالعه پیش رو با هدف بررسی ارتباط بین ویژگی های شغلی با رفتارهای نوآورانه در پرستاران شاغل در بیمارستان انجام شد.*

روش بررسی: *در پژوهش توصیفی - مقطعی حاضر، کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹۷ بررسی شدند. حجم نمونه ۳۱۷ نفر بود. از سه پرسشنامه شامل ویژگی های شغلی هاکمن و اولدهام، رفتارهای نوآورانه کنتر و پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک جهت جمع آوری داده ها استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری و نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ تحلیل شدند.*

یافته‌ها: *به طور کلی میانگین ویژگی‌های شغلی در ۵ حیطه مورد بررسی در پرستاران در محدود خیلی خوبی قرار داشت. این ویژگی‌ها در حیطه تنوع مهارت (۲/۵۳ ±۶/۹۴) و استقلال و آزادی عمل (۲/۴۳ ± ۷/۰۸) در حد متوسط، در حیطه ماهیت شغلی (۲/۵۱ ±۹/۵۶)، اهمیت شغلی (۲/۵۱ ± ۱۰/۸۳) و بازخورد نتایج (۲/۶۲ ± ۱۱/۰۱) در حد خیلی خوب بود. بررسی ارتباط بین ویژگی های شغلی و رفتارهای نوآورانه نشان دهنده ارتباط معنی‌دار بین تنوع مهارت، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، استقلال و آزادی عمل، بازخورد ویژگی شغلی (کل) با رفتارهای نوآورانه در پرستاران به ترتیب به میزان ۰/۴۰۷، ۰/۴۵۱، ۰/۶۰۲، ۰/۴۳۷، ۰/۵۶۸، ۰/۸۹۵ بود (P<۰/۰۰۱).*

نتیجه‌گیری: *بهبود ویژگی‌های شغلی بستر مناسبی برای رشد و شکوفایی و بروز رفتارهای نوآورانه در پرستاران فراهم می‌آورد.*

واژگان کلیدی: *ویژگی‌های شغلی، رفتارهای نوآورانه، پرستاران.*

مقدمه

در سراسر جهان پرستاران، بزرگترین گروه کارکنان تیم بهداشتی را تشکیل می‌دهند. نگاهی به وضعیت بهداشت و درمان جهان گویای این است که تقریبا ارائه ۵۰ تا ۸۰ درصد از خدمات سلامتی و بهداشتی بر عهده پرستاران است (۱). حرفه پرستاری همواره به عنوان یک حرفه مهم با ویژگی‌های شغلی خاص مطرح شده است. ویژگی‌های شغلی اشاره به چگونگی فعالیت‌ها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل دارد که در نهایت عملکرد شغلی و عملکرد سازمانی را شکل می‌دهد. برای تجزیه و تحلیل شغل نخست باید ویژگی‌های شغل را شناخت تا شرح شغل و شرایط احراز شغل به درستی قابل بیان باشد. برخی از مشاغل متعارف و جاری هستند، زیرا فعالیت آنها یک دست و تکراری هستند. بعضی دیگر از مشاغل غیر معمول هستند و نیاز به مهارت‌های گوناگون دارند. بعضی کارمندان را با وا داشتن به تبعیت از روندها خسته می‌کنند و بعضی دیگر به کارمندان آزادی عمل برای انجام کار به میل خود می‌دهند (۲). حرفه پرستاری از جمله مشاغلی است که

آدرس نویسنده مسئول: تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران، دانشکده بهداشت، گروه مدیریت، دکتر محمد صاحب الزمانی (**email**: m_szamani@yahoo.com)
ORCID ID: 0009-0002-8025-5259
تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۹/۱۲
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۳/۶

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-05]
[DOR: 20.1001.1.10235922.1404.35.1.9.5]
[DOI: 10.61186/iau.35.1.77]

ویژگی‌های شغلی خاصی دارد، به طور مثال یک پرستار ممکن است در ساعات مختلف شبانه روز به کار بپردازد و یا در نوبت-های کاری طولانی در بیمارستان محل کار خود به سر ببرد (۳). ویژگی‌های شغلی در پرستاری با مراقبت از بیماران در ارتباط است. نتایج مطالعات نشان می‌دهد ویژگی‌های شغلی می‌تواند به عنوان عامل خطر باشد و سبب کاهش ایمنی در بیماران شود (۴, ۵). از سوی دیگر ویژگی‌های شغلی به عنوان یک عامل بسیار موثر و مهم در رفاه و سلامت پرستاران نیز شناخته می‌شود (۶). به طور مثال با توجه به تکراری بودن وظایف به نظر می‌رسد که پرستار در اثر روزمرگی و انجام وظایفی که وی را تبدیل به مهره‌ای از یک سیستم خدمت رسانی می‌کند دچار فرسودگی شغلی شود (۷). بنابراین سیستم درمانی برای ارائه مراقبت با کیفیت و موثر نیازمند توسعه و تقویت نوآوری در بیمارستان‌ها است تا بتواند به صورت موثر نیازهای بیماران را شناسایی کرده و بر اساس این نیازها، بهترین روش حل مسئله را انتخاب و به بهترین روش از امکانات سازمان و منابع انسانی استفاده کند (۸). رفتار نوآورانه به عنوان فرآیند تولید، استقرار، ارزیابی و اجرای ایده‌های خلاق تعریف می‌شود که می‌تواند در تحقیقات، مدیریت، آموزش، اقدامات بالینی و سایر جنبه‌ها منعکس شود (۹). در واقع رفتارهای خلاقانه و نوآورانه کارکنان در یک سازمان یک امر کلیدی محسوب می‌شود که می‌تواند به صورت گروهی و یا فردی جلوه نماید (۱۰). پرستاران می‌توانند در روند نوآوری در موقعیت مرکزی قرار بگیرند چرا که آنها ۸۰٪ مراقبت‌های اولیه را فراهم می‌نمایند (۱۱, ۱۲). پرستاران بالینی که از بیماران با زمینه ها و شرایط بهداشتی متفاوت مراقبت می‌نمایند، اغلب با شرایط غیر منتظره در محیط کار مواجه می‌شوند. بنابراین ضروری است که فراتر از پرستاری روتین عمل کرده و مهارت های تفکر خلاق را برای اتخاذ تصمیمات سودمند کسب نمایند (۱۳). یک جو نوآورانه (۱۴)و حمایت اغلب به احتمال زیاد رفتار نوآورانه را پرورش می دهد . علاوه بر این، در محیط کار یا یادگیری، داشتن رهبری فراگیر و فرهنگ سازمانی بالاتر نیز به طور مثبت رفتار نوآورانه تری را پیش بینی می کند (۱۵) .نوآوری در پرستاران باعث افزایش ایمنی بیماران، کار تیمی موثرتر و سریع تر و هم چنین باعث کارآمدی، اثر بخشی، ارائه به موقع مراقبت ها به بیماران و در نهایت سبب افزایش کیفیت مراقبت ها و ارتقاء فرآیند پرستاری می‌شود. زمانی که راه حل تعریف شده ای برای حل مشکل بیمار وجود نداشته باشد، پرستار نوآور، مراقبتی را ارائه می‌دهد که بیمار آن را بسیار شخصی و منحصر به موقعیت خود درک می‌کند (۱۶). نظر به اینکه پرستاران قسمت اعظم کادر درمانی را شامل می شوند و نقش مهمی را در سلامت میلیون ها انسان در جهان ایفا می کنند، درک ارتباط بین ویژگی های شغلی و رفتارهای نوآورانه از طرف مدیران و مسئولان بهداشت و درمان می‌تواند سبب ارتقا کیفیت خدمات پرستاری و بالندگی هرچه بیشتر مراکز درمانی کشورمان گردد. در همین راستا و با توجه به نبود مطالعه مشابه، در این پژوهش برآن شدیم تا به بررسی ارتباط بین ویژگی شغلی با رفتارهای نوآورانه در پرستاران شاغل در بیمارستان های منتخب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بپردازیم.

مواد و روشها

این پژوهش توصیفی مقطعی بود مورد تایید کمیته اخلاق پژوهش دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران با شناسه تایید IR.IAU.TMU.REC. 1397.364 قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان های منتخب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹۷ بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد. تعداد نمونه مورد نیاز برای انجام این پژوهش با در نظر گرفتن ۱۰٪ احتمال ریزش نمونه ها ۳۱۷ نفر محاسبه شد که به صورت تصادفی از چهار نقطه متفاوت جغرافیایی در تهران انتخاب شدند. بیمارستانهای هدف در پژوهش حاضر شامل: بیمارستان طرفه (۶۸ پرستار)، بیمارستان مدرس (۳۱۵پرستار)، بیمارستان لقمان (۳۲۵پرستار)، بیمارستان امام حسین (۴۲۸پرستار)، بودند که به ترتیب ۶، ۲۷، ۲۹و ۳۸ درصد از نمونه پژوهش را به خود اختصاص دادند.

معیار های ورود: تمامی پرستاران حداقل دارای مدرک کارشناس پرستاری و سابقه یک سال کار پیوسته در یکی از بیمارستان‌های دولتی

معیار های خروج: پرسشنامه هایی که داده‌های آنها تکمیل نشده و یا مخدوش شده بودند.

روش گردآوری داده‌ها

پژوهشگر پس از کسب اجازه از مسئولین مربوطه، نمونه‌ها را به روش تصادفی ساده از بین جامعه پژوهش با حضور در بخش‌ها و شیفت‌های مختلف کاری انتخاب کرده و بعد از معرفی و توضیح اهداف و کسب رضایت آنها و اطمینان به آنان که اطلاعاتشان محرمانه خواهد ماند و صرفا در زمینه نیل به اهداف پژوهش است جمع آوری کرد. در ابتدا شرکت کنندگان پرسشنامه اطلاعات

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-05]
[DOR: 20.1001.1.10235922.1404.35.1.9.5]
[DOI: 10.61186/iau.35.1.77]

دموگرافیک شامل مشخصات فردی - اجتماعی از جمله سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، سنوات خدمتی را تکمیل نمودند. سپس برای بررسی ویژگی های شغلی، پرسشنامه ویژگی‌های شغلی هاکمن و الدهام که در سال ۱۹۷۶طراحی شده است به کار گرفته شد (۱۷). این پرسشنامه توسط شکرکن و نعامی (۱۳۸۰) ترجمه شده است (۱۸) و شامل ۱۵ گویه بوده و پنج حیطه شامل تنوع مهارت (۳ گویه)، هویت وظیفه (۳ گویه)، اهمیت وظیفه (۳ گویه) استقلال (۳ گویه) و بازخورد (۳ گویه) را مورد اندازه گیری قرار می‌دهد. همچنین، تعدادی از گویه‌ها (۷ ،۹، ۱۱، ۱۲ و ۱۳) به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند. پاسخ به هر گویه روی یک پیوستار پنج گزینه‌ای لیکرت (۱= کاملاً مخالفم، تا ۵ = کاملا موافقم) انجام می‌گیرد. از این رو کمینه و بیشینه نمره آزمودنی بین ۱۵ تا ۷۵ متغیر است. در صورت کسب نمره بین ۱۵ تا ۳۰ ویژگی شغلی در جامعه مورد مطالعه ضعیف، ۳۱ تا ۶۰ ویژگی شغلی در سطح متوسط و نمره بالای ۶۰ ویژگی شغلی بسیار خوب می باشد (۱۸). هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶)، در مطالعه ای بر روی ۶۵۸ کارمند از ۶۲ شغل متفاوت همسانی درونی مقیاس زمینه یابی تشخیص شغل را بین ۰/۵۹ تا ۰/۷۸ گزارش کرده اند (۱۹) . واودا و استین در سال ۲۰۱۴ از پرسشنامه ویژگی شغلی هاکمن و اولدهام در پژوهش خود تحت عنوان ویژگی‌های شغلی: ارتباط آنها با رضایت شغلی، استرس و افسردگی استفاده نمودند، پایایی نمرات نمونه مورد مطالعه به ترتیب ۷۷٪ برای نوع مهارت، ۵۹٪ برای هویت وظیفه، ۶۶٪ برای اهمیت کار، ٪۶۷ برای استقلال و ٪۶۰ برای بازخورد گزارش شده است(۲۰). در ایران نیز قاسمی (۱۳۸۶) برای بررسی همسانی درونی این پرسش نامه از ضرایب آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی سازه از روش تحلیل عاملی (تحلیل مؤلفه های اصلی) استفاده کرده است. که ضرایب همسانی درونی آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۷۵ و در خرده مقیاس تنوع مهارت ۰/۹۸؛ هویت وظیفه ۰/۹۸؛ اهمیت وظیفه ۰/۹۲؛ استقلال ۰/۹۷ و بازخورد ۰/۷۸ به دست آورده است (۲۱). عنبری و همکارانش در سال ۱۳۹۲ از پرسشنامه مذکور در مطالعه خود تحت عنوان"تاثیر مدل ویژگی‌های شغلی بر رضایت شغلی در یک صنعت خودروسازی" استفاده و روایی و پایایی آن را تایید کرده-اند (۲۲). در پژوهش حسن شاهی (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است (۱۸).

برای بررسی رفتار نوآورانه در این مطالعه از پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتر ۱۹۸۸ استفاده گردید (۲۳). پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتر دارای ۸ سوال است و میزان نوآوری افراد در درون سازمان‌ها توسط سر پرستانشان را مورد ارزیابی قرار می دهد.سوالات این پرسشنامه در یک مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای که دامنه آن از کاملا مخالف تا کاملا موافق است نمره دهی می-شود. سوالات توصیفی و تمامی آنها دارای جهتی مثبت بوده و در آن نمره دهی به شیوه معکوس وجود ندارد. از این رو با تاکید بر نحوه نمره گذاری پرسشنامه که گزینه کاملا مخالف را معرف امتیاز ۱ و گزینه کاملا موافق را معرف امتیاز ۵ می‌داند، دامنه و طیف نمره‌ای که هر آزمودنی می‌تواند به دست آورد بین ۸ تا ۴۰ است. در این طیف هر چه میزان نمره اکتسابی به رقم ۸ گرایش داشته باشد میزان رفتار نوآورانه در کارکنان کمتر و هر قدر به سوی نمره ۴۰ سوق یابد میزان نوآوری در کارکنان بیشتر است (۲۴). روایی و پایایی پرسشنامه رفتار نوآورانه توسط کانتر ۱۹۸۸ تایید شده است. ضریب آلفای آن با روش آلفای کرونباخ از سوی کانتر محاسبه شده و ۹۰٪ گزارش شده است (۲۳). مطالعه اسکات و بروس (۱۹۹۴) نشان داد که پایایی این پرسشنامه ۰/۸۹ است (۲۵). در ایران نیز ابتدا نعامی و همکاران این پرسشنامه را ترجمه و ضریب الفای کرونباخ آن را ۹۲/. گزارش کردند (۲۶). روایی این پرسشنامه توسط ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۴) و حاجی کریمی و همکاران نیز ۰/۸۶ گزارش شده است (۱۲, ۲۷). مهر آمیز و همکاران نیز پایایی پرسشنامه کانتر را ۰/۸۸ گزارش کردند (۲۸).

تحلیل داده‌های پژوهش در دوسطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی به منظور تحلیل داده ها از آزمون همبستگی استفاده شد. کلیه مراحل با نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۱ انجام شد. سطح معناداری برای کلیه آزمون ها کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در این مطالعه تعداد ۳۱۷ پرستار از بیمارستان های طرفه، لقمان حکیم، امام حسین (ع) و مدرس وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در نظر گرفته شدند. میانگین سنی پرستاران شرکت کننده در مطالعه برابر با ۹/۱۹ ± ۳۷/۸۵ سال بود. ویژگی‌های دموگرافیک این پرستاران در جدول ۱ آورده شده است.

با توجه به نتایج به دست آمده، بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۴۰-۳۱ سال (۴۲/۳٪) و کمترین فراوانی مربوط به سنین بالاتر از ۵۰ سال بود. بیشتر شرکت کنندگان در مطالعه

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-05]
[DOR: 20.1001.1.10235922.1404.35.1.9.5]
[DOI: 10.61186/iau.35.1.77]

بانوان بودند (۷۳/۲٪). همچنین اغلب شرکت کنندگان ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار داشتند (۳۲/۵ ٪) (جدول ۱).

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در مطالعه

متغیر	دسته بندی	فراوانی (درصد)
گروه سنی(سال)	<۳۱	۷۳ (۲۳)
	۳۱-۴۰	۱۳۴ (۴۲/۳)
	۴۱-۵۰	۷۵ (۲۳/۷)
	>۵۰	۳۵ (۱۱/۰۰)
جنسیت	مرد	۸۵ (۲۶/۸)
	زن	۲۳۲ (۷۳/۲)
سابقه کاری (سال)	<۶	۸۳ (۲۶/۲)
	۶-۱۰	۱۰۳ (۳۲/۵)
	۱۱-۱۵	۴۲ (۱۳/۲)
	۱۶-۲۰	۲۳ (۷/۳)
	>۲۰	۶۶ (۲۰/۸)
وضعیت تاهل	مجرد	۶۲ (۱۹/۶)
	متاهل	۲۵۵ (۸۰/۴)
وضعیت استخدامی	طرحی	۴۱ (۱۲/۹)
	قراردادی	۹۹ (۳۱/۲)
	پیمانی	۷۴ (۲۳/۳)
	رسمی	۱۰۳ (۳۲/۵)
میزان تحصیلات	لیسانس	۲۲۹ (۷۲/۲)
	فوق لیسانس	۶۷ (۲۱/۱)
	دکتری	۲۱ (۶/۶)

ویژگی‌های شغلی این پرستاران با استفاده از پرسشنامه ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام بررسی شد. ویژگی‌های شغلی این پرستاران در ۵ حیطه تنوع مهارت، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، استقلال و آزادی عمل و بازخورد نتایج بررسی شد. نتایج کمی مربوط به این ۵ حیطه در جدول ۲ آورده شده است. براساس نتایج می‌توان گفت که ویژگی شغلی در حیطه‌های تنوع مهارت و استقلال و آزادی عمل در حد متوسط است، در حالی که در حیطه‌های ماهیت شغلی، اهمیت شغلی و بازخورد نتایج در حد خیلی خوب است. ویژگی شغلی کلی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی که از جمع ۵ حیطه به دست می‌آید به صورت خیلی خوب است. میانگین نمره رفتارهای نوآورانه کسب شده در پرستاران شرکت کننده در این مطالعه ۴/۸۹ ± ۳۲/۲۵ است.

جدول ۲. مقادیر توصیفی ویژگی شغلی پرستاران

حیطه	انحراف معیار ± میانگین	رده بندی
تنوع مهارت	۶/۹۴ ± ۲/۵۳	متوسط
ماهیت شغلی	۹/۵۶ ± ۲/۵۱	خیلی خوب
اهمیت شغلی	۱۰/۸۳ ± ۲/۵۱	خیلی خوب
استقلال و آزادی عمل	۷/۰۸ ± ۲/۴۳	متوسط
بازخورد نتایج	۱۱/۰۱ ± ۲/۶۲	خیلی خوب
ویژگی شغلی (کل)	۴۵/۴۲ ± ۶/۹۵	خیلی خوب

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرها برای بررسی ارتباط بین تنوع مهارت، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، استقلال و آزادی عمل، بازخورد و ویژگی‌های شغلی به صورت کلی با رفتارهای نوآورانه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون ابعاد مختلف ویژگی شغلی تنوع مهارت ۰/۴۰۷، ماهیت شغلی ۰/۴۵۱، اهمیت شغلی ۰/۶۰۲، استقلال و آزادی عمل ۰/۴۳۷، بازخورد نتایج ۰/۵۶۸ و ویژگی شغلی کلی ۰/۸۹۵ همبستگی مثبت و معنی‌دار ($p<0/001$) با رفتارهای نوآورانه در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب داشتند (جدول ۳).

جدول ۳. بررسی ارتباط بین رفتارهای نوآورانه با حیطه‌های مختلف ویژگی‌های شغلی در پرستاران

حیطه	رفتارهای نوآورانه	
	همبستگی پیرسون	مقدار p
تنوع مهارت	۰/۴۰۷	<۰/۰۰۱
ماهیت شغلی	۰/۴۵۱	<۰/۰۰۱
اهمیت شغلی	۰/۶۰۲	<۰/۰۰۱
استقلال و آزادی عمل	۰/۴۳۷	<۰/۰۰۱
بازخورد نتایج	۰/۵۶۸	<۰/۰۰۱
ویژگی شغلی (کل)	۰/۸۹۵	<۰/۰۰۱

بحث

بررسی ویژگی‌های شغلی در پرستاران نشان می‌دهد که شاخص کلی ویژگی شغلی در میان پرستاران مورد مطالعه در این مطالعه در وضعیت بسیار خوبی قرار داشته است. بررسی ویژگی‌های شغلی پرستاران در مطالعه ماریاپان و همکارانش نیز حاکی از بالا بودن ویژگی های شغلی در میان پرستاران است. این مطالعه که بر روی ۳۱۷ پرستار شاغل در بخش‌های عمومی بیمارستان انجام گرفت، نشان داد که فراوانی

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-05]
[DOR: 20.1001.1.10235922.1404.35.1.9.5]
[DOI: 10.61186/iau.35.1.77]

پرستارانی که ویژگی های پنج گانه شغلی را در سطح بالایی دارا بودند، نسبت به دیگران بیشتر است. همچنین، این مطالعه اذعان داشت که در حالت کلی ۶۴٪ افراد در سه حیطه تنوع شغلی، اهمیت شغلی و ماهیت شغلی وضعیت مطلوب را دارا بوده و ۵۹ ٪ در حیطه استقلال و آزادی عمل و ۵۲/۳٪ در حیطه بازخورد نتایج در شرایط مطلوبی قرار داشتند (۲). در مطالعه مشابه دیگری پاتریسیا و همکاران نشان دادند که بالا بودن سطح ویژگی های شغلی در پرستاران در نهایت با افزایش رضایت شغلی در آنان همراه بوده که می تواند به نوبه خود منجر به بهبود توانایی برنامه ریزی شغلی، توانایی ایجاد تعادل میان شغل و خانواده، بهبود روابط پرستاران با بیمار و نهایتا بهبود عملکرد پرستاران گردد (۲۹). همچنین ویژگی شغلی می تواند بر تصمیم به ترک کار پرستاران موثر باشد (۳۰). نتایج مطالعه ون و همکاران نشان داده است ویژگی شغلی به طور مثبت با تعهد کاری بالاتر و قصد ترک خدمت کمتر مرتبط است (۳۱). نتایج این مطالعات و پژوهش حاضر، همسو و همراستا بوده و حاکی از وضعیت مطلوب حیطه های مختلف ویژگی شغلی در پرستاران است.

در مطالعه ما تعیین رفتارهای نوآورانه در پرستاران شاغل نشانگر این بود که میانگین رفتار های نوآورانه در پرستاران شرکت کننده در این پژوهش ۴/۸۹ ± ۳۲/۲۵ بوده و در وضعیت خوبی قرار دارد. خلاقیت در مراقبت‌های پرستاری شامل سیالیت ذهن و ایجاد و پذیرش ایده‌های جدید برای مراقبت از بیمار است به گونه ای که روش‌های جدید ساده، مفید، کارآمد، مقرون به صرفه و ایمن باشند. این امر مستلزم دید خلاق، حساسیت خلاق و تفکر خلاق است (۳۲). رفتار کاری نوآورانه در میان پرستاران مانند سایر مشاغل به نوآوری سازمانی کمک می‌کند (۳۳). مطالعات قبلی نشان داده است توسعه رفتار کاری نوآورانه در میان پرستاران به درمان مؤثر، کیفیت مراقبت و کارایی کار کمک می‌کند (۵). بسیاری از عوامل درونی (مانند سبک های یادگیری، سبک های تفکر، اشتیاق درونی، علاقه به پرستاری و انگیزه پیشرفت) یا عوامل بیرونی (عمدتاً مشکلات محل کار و کمبود پرستار) می‌توانند بر خلاقیت پرستاران و دانشجویان پرستاری تأثیر بگذارند (۳۴). در مطالعه ژانگ و همکارانش که با هدف "بررسی سطح رفتارهای نوآورانه در دانشجویان پرستاری چینی و ارتباط آن با جستجوی اطلاعات علمی" بر روی ۱۲۴۷ دانشجوی پرستاری انجام شده است نشان داد که در دانشجویان پرستاری میزان رفتارهای نوآورانه در کل در سطح مطلوبی قرار دارد. در عین حال با افزایش سابقه تحصیلی دانشجویان در دانشگاه، سطح رفتارهای نوآورانه نیز افزایش می یابد. میانگین رفتارهای نوآورانه به دست آمده در این مطالعه ۳/۶۱ بوده و با میزان جستجوی علمی رابطه معنی‌داری دارد (۳۵). مطالعه نصیری و همکاران که بر روی ۲۰۵ پرستار شاغل در بخش مراقبت های ویژه انجام شده است نشان داد که نوآوری شغلی در بین پرستاران با میانگین ۱۲۰/۸۸ امتیاز، در سطح بسیار مطلوبی قرار داشته و حدود ۹۵٪ پرستاران در شغل خود دارای نوآوری بودند (۱۶). علاوه بر این در مطالعاتی مشابه فتحی زاده و همکاران در سال ۱۳۸۸ نشان دادند که میزان نوآوری و خلاقیت در کارمندان وزارت بهداشت، نسبت به کارمندان وزارت آموزش و پرورش و جهاد کشاورزی بالاتر است (۳۶). همچنین نتایج مطالعه فاطمی و همکارانش نیز که در سال ۱۳۸۹ انجام شد، حاکی از بالا بودن سطح خلاقیت و نوآوری در میان دانشجویان رشته پرستاری نسبت به سایر رشته‌ها بود (۳۷).

در ارتباط با ویژگی‌های شغلی و رفتارهای نوآورانه در پرستاران نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که ویژگی شغلی در حیطه تنوع مهارت، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، استقلال و آزادی عمل و بازخورد همبستگی قوی در جهت مستقیم و معنی‌دار با رفتارهای نوآورانه دارد. این نتایج در راستا و همسو با نتایج مطالعه جولاندا هسله و همکارانش (۲۰۱۴) است که نشان داد تنوع شغلی به عنوان یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در بروز رفتار های نوآورانه در یک حرفه محسوب شده و کارمندانی که تنوع بیشتری را در کار خود می بینند، نوآوری‌های بیشتری از خود نشان می‌دهند (۳۸). مطالعه نقوی و همکارانش نیز که با هدف بررسی "تاثیر ابعاد مدل ویژگی های شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه بر اساس نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان" بر روی ۳۵۴ نفر از پرسنل شهرداری پرداخته است نشان داد که ماهیت شغلی با خود کارآمدی و بروز رفتارهای نوآورانه در کارمندان ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد (۳۹). نتایج مطالعه ما نشان داد که ارتباط مثبت و معنی‌داری میان استقلال و آزادی عمل (مختاری) و رفتارهای نوآورانه در پرستاران وجود دارد. نتایج مطالعه کوو دای و همکارانش با هدف "بررسی تأثیر استقلال شغلی بر رفتارهای نوآورانه از طریق رضایت شغلی در کارکنان شاغل در شرکت‌ها و مؤسسات دولتی" انجام شد، در مجموع ۳۳۸ پاسخ برای آنالیز مورد استفاده قرار گرفت و نتایج نشان داد که استقلال شغلی سبب افزایش میزان بروز رفتارهای نوآورانه و ابتکاری می‌شود. همچنین در این مطالعه رضایت شغلی به عنوان واسطه‌ای برای تبدیل استقلال شغلی در بروز

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-05]
[DOR: 20.1001.1.10235922.1404.35.1.9.5]
[DOI: 10.61186/iau.35.1.77]

رفتارهای نوآورانه در کارکنان مطرح شده و از آن به عنوان یک عامل استاتیک در این مسیر یاد شده است (۴۰). اشپیگلر و همکارانش نیز در مطالعه خود نشان دادند که استقلال شغلی دارای ابعاد مختلفی است و همه ابعاد آن در بروز رفتارهای نوآورانه موثر نیستند. نتایج بررسی همبستگی میان ابعاد مختلف استقلال شغلی با رفتار نوآورانه در ۹۲۷ کارمند در این پژوهش نشان داد که تمامی همبستگی ها به جز هم بستگی داشتن استقلال مکانی با رفتار های نوآورانه ارتباط مثبت و معنی دار دارد و کارکنانی که در تنظیم و زمان بندی انجام کارها، استقلال بیشتری دارند، عموما نوآورتر هستند. قوی‌ترین ضریب همبستگی در ارتباط با استقلال در روش کار، با رفتار نوآورانه یافت شد (۴۱). نتایج مطالعه سونمز و همکارانش نیز که با هدف بررسی نقش میانجی استقلال در تأثیر جو سازمانی حامی نوآوری و حمایت سرپرست بر رفتار نوآورانه پرستاران انجام شد نشان داد مدل مورد استفاده برای بررسی نقش واسطه‌ای خودمختاری از نظر آماری معنی‌دار است (۴۲).

از یافته‌های مطالعه حاضر نتیجه‌گیری می‌شود که ویژگی‌های شغلی در مشاغلی همچون پرستاری می‌تواند به عنوان یک عامل تعیین کننده در بروز رفتارهای نوآورانه باشد و با افزایش سطح هر کدام از شاخصه‌های آن می‌تواند در نهایت به افزایش بروز نوآوری و پیشرفت در این حرفه مبدل گردد. بنابراین به نظر می‌رسد بهبود حیطه‌های مختلف ویژگی‌های شغلی در پرستاران می‌تواند در ارتقای سطح شغلی پرستاری و بهبود کیفیت خدمات سیستم بهداشت و سلامت بسیار موثر واقع گردد.

REFERENCES

1. Heydari A MS, Karimimoonaghi H, , Mojalalil M HL, Namdarareshtanab H. Educational challenges ahead of nursing from the perspective of faculty members of Mashhad University of Medical Sciences. Journal of Advances in Medical Education & Professionalism 2013;1:125-28.
2. Mariappan M. Analysis of nursing job characteristics in public sector hospitals. Journal of Health Management. 2013;15:253-6.
3. Gholami fesharaki M, Akbari H, Akbari H, Mohammadian M. Nurse Job Satisfaction Compared with Healthcare Personnel: A Cause Cross Sectional Study. Health Research Journal 2016;1:1-2.
4. Elfering A, Grebner S, Dudan A. Job characteristics in nursing and cognitive failure at work. Saf Health Work 2011;2:194-200.
5. Sönmez B, İspir Ö, Önal M ,Emiralioğlu R, editors. Turkish psychometric properties of the innovative behavior inventory and innovation support inventory: A model analysis on nurses. Nurs Forum 2019;54:254-62.
6. Huyghebaert T, Gillet N, Lahiani FJ, Fouquereau E. Curvilinear effects of job characteristics on ill-being in the nursing profession: a cross-sectional study. J Adv Nurs 2016;72:1109-21.
7. Gallagher SM, Charney W, McGinley LD, CNS-BC A, Gallagher M, Charney M. Clinical nursing education series: Rethinking lift teams. Bariatric Times 2010;7:18-23.
8. Nieboer AP, Strating MM. Innovative culture in long-term care settings: the influence of organizational characteristics. Health Care Manag Rev 2012;37:165-74.
9. Xiang D ,Ge S, Zhang Z, Budu JT, Mei Y. Relationship among clinical practice environment, creative self-efficacy, achievement motivation, and innovative behavior in nursing students: A cross-sectional study. Nurse Education Today. 2023;120:105656. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105656
10. Cheng J-W, Chang S-C, Kuo J-H, Cheung Y-H. Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. Industrial Management and Data Systems 2014;114:817-31.
11. Weng RH, Huang CY, Chen LM, Chang LY. Exploring the impact of transformational leadership on nurse innovation behaviour: A cross-sectional study. J Nurs Manag 2015;23:427-39.
12. Ebrahimpour H; Hosseinnejad N NVTF. Investigating the relationship between spiritual intelligence and teachers' innovative behavior. Journal of School Psychology, 2015; 4: 7-21. [In Persian]
13. Chan ZC. A systematic review of creative thinking/creativity in nursing education. Nurse Education Today 2013;33:1382-7.
14. Shen Y, Xie W, Wang X, Qu J, Zhou T, Li Y, Mao X, Hou P, Liu Y. Impact of innovative education on the professionalism of undergraduate nursing students in China. Nurse Educ Today 2021;98:104647.
15. Emiralioğlu R, Sönmez B. The relationship of nursing work environment and innovation support with nurses' innovative behaviours and outputs. J Nurs Manag 2021;29):2132-41.

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-05]
[DOR: 20.1001.1.10235922.1404.35.1.9.5]
[DOI: 10.61186/iau.35.1.77]

16. Nasiri E TR, Salami K, Kazamnejad Leili E. Investigating the level of innovation and factors related to it in nurses working in special departments. J Clin Nurs Midwifery 2013;2:8-18. [In Persian]

17. Sims Jr HP, Szilagyi AD, Keller RT. The measurement of job characteristics. Acad Manag J 1976;19:195-212.

18. Shahi A. The mediating role of job motivation in the relationship between job characteristics and job procrastination. International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB) 2012; 1: 28-37.

19. Oldham GR, Hackman JR. Work design in the organizational context. In: Staw BM, Cummings LL, Eds. Research in organizational behavior. India: JAI Press; 1978.

20. Steyn R, Vawda N. Job characteristics: their relationship to job satisfaction, stress and depression. J Psychol Afr 2014;24:281-84.

21. Ghasemi M, Ed. Investigating the relationship between job characteristics, organizational justice and job satisfaction among the employees of Shiraz oil refinery. Arsanjan: Islamic Azad University, Arsanjan branch; 2006.

22. Anbari R, Abdul Rasoolnia A, Ahmadnejad E. The effect of job characteristics model on job satisfaction in an automotive industry. Iran Work Health Magazine 2014;11:71-81.

23. Kanter RM. When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. Knowledge Management and Organisational Design 1988;10:93-131.

24. Damirchi QV, Rahimi G, Seyyedi MH. Transformational leadership style and innovative behavior on innovative climate at SMES in Iran. Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter) 2011;1: 119–127.

25. Scott SG, Bruce RA. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. Acad Manag J 1994;37:580-607.

26. Naami A; Afshari A. The relationship between member leader exchange leadership style, problem solving styles, and work group relationships with innovative organizational climate and innovative behavior in employees. Psychological Research 2015;4:7-21.

27. Mehramaz S, Akbariburang M, Rostaminejad MA. Understanding teacher's Innovative behavior based on their irrational beliefs and systems thinking. Innovation and Creativity in Human Sciences 2016;7:195-216. [In Persian]

28. Martinez-Costa M, Jimenez-Jimenez D. Are companies that implement TQM better learning organisations? An empirical study. Total Quality Management 2008;19:1101-15.

29. Crose PS. Job characteristics related job satisfaction in rehabilitation nursing. Rehabil Nurs 1999;24:95-102.

30. Van der Heijden BI, Peeters MC, Le Blanc PM, Van Breukelen JWM. Job characteristics and experience as predictors of occupational turnover intention and occupational turnover in the European nursing sector. Journal of Vocational Behavior 2018;108:108-20.

31. Wan Q, Li Z, Zhou W, Shang S. Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. J Adv Nurs 2018;74:1332-41.

32. Cheraghi MA, Pashaeypoor S, Dehkordi LM, Khoshkesht S. Creativity in nursing care: A concept analysis. Florence Nightingale J Nurs 2021;29:389-96.

33. Afsar B. The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior. Int J Health Care Qual Assur 2016;29:104-22.

34. Ma X, Yang Y, Wang X, Zang Y. An integrative review: Developing and measuring creativity in nursing. Nurs Educ Today 2018;62:1-8.

35. Zhong Z, Hu D, Zheng F, Ding S, Luo A. Relationship between information-seeking behavior and innovative behavior in Chinese nursing students. Nurs Educ Today 2018;63:1-5.

36. Fathizadeh A. Paktinat EM. Shahpa, survey of creativity and innovation in public administration and education, agriculture and health, Sirjan city and presents a conceptual model to enhance creativity and innovation in organizations. Management 2011;8:79-94.

37. Moshirabadi Z, Seyedfatemi N, Borimnejad L, Haghani H, Yazdanizunuz M. Comparison of creativity skill between the first year and fourth year undergraduate nursing students. IJNR 2013;8:49-57.

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1404.35.1.9.5]

[DOI: 10.61186/iau.35.1.77]

38. Hessels J, Brixy U, Naudé W, Gries T. Skill variety, innovation and new business formation. 2014. (January 17, 2014). Tinbergen Institute Discussion Paper 14-011/VII, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2381886

39. Seyednaqvi MA, Sabet A. Analyzing the impact of job characteristics model dimensions on benevolent law breaking based on the mediating role of employees' self-efficacy. Improvement and transformation management Studies 2017;27:101-26. [In Persian]

40. Ko D, Yoo T. The effect of job autonomy on innovation behavior: the mediating effect of job satisfaction and moderating effects of personality and climate for innovation. Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology 2012;25:215-38.

41. De Spiegelaere S, Van Gyes G, Van Hootegem G. Not all autonomy is the same. Different dimensions of job autonomy and their relation to work engagement and innovative work behavior. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing and Service Industries 2016;26:515-27.

42. Sönmez B, Yıldırım A. The mediating role of autonomy in the effect of pro-innovation climate and supervisor supportiveness on innovative behavior of nurses. European Journal of Innovation Management 2019;22:41-58.

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-05]

[DOR: 20.1001.1.10235922.1404.35.1.9.5]

[DOI: 10.61186/iau.35.1.77]