

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی  
دوره ۱۶، شماره ۵۸، بهار ۱۴۰۳، ۹۲-۵۷

## ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۰۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۳/۰۴/۱۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۲۱

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

سعید نورالهی<sup>۱</sup> و سیروس قنبری<sup>۲</sup> \* 

### چکیده

**هدف:** هدف از انجام پژوهش ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی بود.

**روش:** روش پژوهش آمیخته- اکتشافی متوالی (کیفی- کمی) بود. جامعه پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران به تعداد ۲۱۸۹ نفر در سال ۱۴۰۲ بود که با فرمول کوکران حجم نمونه به تعداد ۳۲۷ نفر تعیین و با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای نمونه‌گیری انجام شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته مرزگستری دانشگاهی، پرسشنامه توانایی نوآوری و پرسشنامه بازآفرینی شغلی گردآوری شد. تحلیل داده‌ها با آزمون همبستگی پیرسون و تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد، مرزگستری به میزان ۰/۳۴۴ و بازآفرینی شغلی به میزان ۰/۳۸۸ بر توانایی نوآوری تأثیر مثبت و معنادار دارد، مرزگستری به میزان ۰/۴۲۵ بر بازآفرینی شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین اثر غیرمستقیم مرزگستری بر توانایی نوآوری به واسطه بازآفرینی شغلی ۰/۱۶۵ است.

**نتیجه‌گیری:** نتیجه نهایی پژوهش عبارت است از این‌که به‌منظور بهبود توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی باید توسعه مرزگستری دانشگاهی مورد توجه مدیران دانشگاهی و بازآفرینی شغلی مورد توجه اعضای هیأت علمی قرار گیرد.

**کلیدواژه‌ها:** بازآفرینی شغلی، توانایی نوآوری، مرزگستری، مرزگستری دانشگاهی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

۲ نویسنده مسئول: استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.


<https://orcid.org/0000-0002-2541-693X>

[s.ghanbari@basu.ac.ir](mailto:s.ghanbari@basu.ac.ir)



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## **Presenting the Innovation Ability Model of Faculty Members Based on Academic Boundary Spanning with the Mediation of Job Crating**

Saeid Norollahee, (PhD Student)<sup>1</sup>, & Siroos Ghanbari, (Professor)<sup>2\*</sup> 

### **Abstract**

**Aim:** The purpose of the research was to model the structural relationships of faculty members' innovation ability based on academic boundary spanning with the mediation of job crafting.

**Methods:** The research method was sequential mixed-exploratory (qualitative-quantitative). The research population was 2189 faculty members of public universities in Tehran in 1402, which was determined by Cochran's formula to the number of 327 people, and sampling was done using stratified random sampling. The data were collected using the researcher-made questionnaire of the academic boundary spanning, the innovation ability, and the job crafting. Data analysis was done with Pearson correlation test and structural equation modeling technique.

**Results:** The findings showed that boundary spanning has a positive and significant effect on innovation ability (0.344) and job crafting by 0.388, boundary spanning has a positive and significant effect by 0.425 on job crafting. Also, the indirect effect of boundary spanning on innovation ability through job crafting is 0.165.

**Conclusion:** The final result of the research is that in order to improve the ability of faculty members to innovate, the development of boundary spanning should be given the attention of university managers and job crafting should be given the attention of faculty members.

**Keywords:** Academic boundary spanning, Boundary spanning, Innovation ability, Job crafting.

---

1. PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran

2. Corresponding author: Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran.

<https://orcid.org/0000-0002-2541-693X>

[s.ghanbari@basu.ac.ir](mailto:s.ghanbari@basu.ac.ir)



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## مقدمه

اعضای هیأت علمی از ارکان مهم دانشگاه‌ها می‌باشند که نقش بسزایی در توسعه کشورها ایفا می‌کنند و نقش بی‌نظیری در موفقیت و دست‌یابی دانشگاه‌ها به اهداف خود (توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی) دارند (آرناتو و پنک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵، نقل از قنبری و یوسفی، ۱۳۹۸، ۶۸). با تکیه بر نقش و تأثیر اعضای هیأت علمی است که دانشگاه‌ها به منبع قدرت در اقتصاد دانش‌بنیان قرن تبدیل شده‌اند، زیرا آنها بخشی جدایی‌ناپذیر از زنجیره تولید نوآوری‌ها و مهارت‌ها و انتقال آنها به تجارت و جامعه هستند (آل-یوبی، زاهد، ناهاس و هگیزی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱، ۲). بر این اساس، یک مؤسسه آموزش عالی بدون داشتن اعضای هیأت علمی مجهز به علم و دانش، توانایی حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی، امکان ندارد بتواند تدریس و پژوهش‌های کیفی مناسب تولید کند (محب‌زادگان، پرداختچی، قهرمانی و فراستخواه، ۱۳۹۲، نقل از زین‌آبادی و فتحی، ۱۴۰۱، ۲۲). همچنین توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی نقش مهمی در اثربخشی تدریس و پژوهش دانشگاهی دارد و به‌عنوان عامل کسب مزیت رقابتی و حفظ رقابت و رشد دانشگاه شناخته می‌شود (راجاپاتیرانا و هوی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸، ۴۵). بر این اساس می‌توان گفت، نوآوری در دانشگاه و توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی به‌عنوان موتور برای رشد و توسعه اقتصادی کشورها است و اعضای هیأت علمی پیشگامان نوآوری، پیشگامان ایجاد کسب‌وکارهای جدید، پرورش‌دهنده و توسعه‌دهنده نوآوری و رقابت در صنعت و خالق فرصت‌های شغلی در جامعه هستند.

مدرسان دانشگاهی برای پرورش افرادی که هم خالق نوآوری‌ها هستند و هم از آنها استفاده می‌کنند، باید رفتارهای نوآورانه داشته باشند. رفتار نوآورانه در اعضای هیأت علمی، فرآیندی است که در آن ایده‌های جدید توسط اعضای هیأت علمی تولید، ایجاد، توسعه و اجرا شده و ملاکی برای ارزیابی عملکرد ایشان به حساب می‌آید. به عبارت دیگر، رفتار نوآورانه فرآیند پذیرش و اجرای این ایده‌ها از طریق معرفی ایده‌های جدید برای محصولات و روش‌های کار جدید در دانشگاه/دانشکده است. رفتار نوآورانه اعضای هیأت علمی و مدرسان دانشگاهی می‌تواند به سمت نوآوری‌های اداری و یا فنی هدایت شود. اعضای هیأت علمی به دلایل مختلف از جمله تغییرات سریع علمی، فناوری و اجتماعی در جامعه ملزم به بروز رفتارهای نوآورانه هستند (کوکاساراک<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱، ۸۲). به‌ویژه در دانشکده‌های فنی و مهندسی که انتظار می‌رود

- 
1. Arnautu & Panc
  2. Al. Youbi, Zahed, Nahas & Hegazy
  3. Rajapathirana & Hui
  4. Kocasarac

ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی اعضای هیأت علمی در همراهی با تغییرات سریع در جامعه، خروجی‌ها و عملکرد نوآورانه داشته و بتوانند بخشی از نیازهای جامعه در مسائل مختلف را رفع نمایند.

امروزه منابع انسانی نوآور با کارایی بالا یک دارایی ضروری برای ایجاد مزیت رقابتی محسوب می‌شود (بکر و گرهارت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶، نقل از نگوین و دائو<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳، ۱). به‌ویژه در نظام آموزش عالی که رقابت بالایی بین دانشگاه‌های مختلف در جذب دانشجو، تولیدات علمی و افزایش شهرت دانشگاهی (رومیانی، قریشی خوراسگانی و نوراللهی، ۲۰۲۴) وجود دارد. اما نتایج تحقیقات مختلف حاکی از پایین‌بودن نوآوری و توانایی نوآوری در بسیاری از سازمان‌ها است (دامیانوس والترز، جولیان و کالیچجو<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳، ۳۴۰). یکی از سازمان‌هایی که نوآوری و توانایی نوآوری اعضای آن بسیار مهم است، دانشگاه می‌باشد. نتایج یک تحقیق در آموزش عالی ایران (اسماعیلی، یمنی، حاجی‌حسینی و کیامنش، ۱۴۰۱) نشان داده است؛ توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی در ایران پایین است. بر این اساس و با توجه به اینکه نوآوری در آموزش عالی و توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی اهمیت بالایی در محیط رقابتی آموزش عالی دارد، این یک مسأله اساسی در آموزش عالی و در جامعه امروزی به حساب می‌آید. چرا که در محیط مدرن امروزی، تقاضا برای دانش نو و سرمایه فکری در جامعه بیش از هر دوره دیگری است که نیاز به افراد نوآور و توانمند در نوآوری را بیش از پیش حیاتی ساخته است. همچنین، از برخی جهات، رشد اقتصادی عمدتاً به کیفیت نیروی کار و نیروی کار نوآور بستگی دارد و منابع انسانی به منبعی استراتژیک برای توسعه اقتصادی و اجتماعی تبدیل شده است (دی‌سیری، ساندرز و لین<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲، ۱۱۷). به‌طور کلی، در زمینه آموزش عالی و به‌ویژه در پرتو چشم‌انداز فناوری به سرعت در حال تغییر و تحول، نوآوری و توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی برای ایجاد تغییرات ضروری است (مارون و کانیف<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). مسأله نوآوری و توانایی نوآوری در دانشکده‌های فنی و مهندسی که اعضای هیأت علمی آن درگیر چالش‌های تغییرات محیطی در صنعت و جامعه هستند و باید بتوانند پاسخگوی تغییرات و نیازهای علمی-فناوری جامعه و صنعت باشند، بسیار حیاتی است.

پیرو افزایش جنبه‌های مختلف نوآوری و رفتارهای مربوط به آن در سازمان‌ها، انعطاف‌پذیری در ترتیبات کاری، مهندسی مجدد شغل، تغییر شرایط محیط کار، پیشرفت در استفاده از فناوری و نوآوری‌های مختلف در سازمان‌های امروزی افزایش یافته است (کلیندزیچ و ماریچ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹).

1. Becker & Gerhart
2. Nguyen & Dao
3. Damianus, Valdez & Julian
4. De Cieri, Sanders & Lin
5. Marron & Cunniff
6. Klindzic & Marić

۹۰). بر این اساس، امروزه تغییرات و دگرگونی‌های جهانی، موجب تغییر و تحول در شیوه کار و زندگی انسان‌ها شده است. این تغییرات، فشار بر سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار را افزایش داده و بر شیوه‌های سازمانی برای طراحی کارآمدتر مشاغل تأثیر گذاشته است (ساراقی، مارگارتا و سیتومرانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰، ۷۶). از این رو، سازمان‌ها و به‌ویژه نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها می‌توانند با فعال کردن فنون بازآفرینی شغلی<sup>۲</sup> برای تکمیل رویکردهای طراحی شغل سنتی از بالا به پایین، بهبود مستمر مشاغل و نوآوری را تسهیل کنند و مسائلی نظیر ناتوانی‌ها یا مشکلات سلامتی، کارمندان مسن، مسائل مربوط به کارمندان مجرد و کارمندان با فرزندان خردسال (دمروتی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴، ۲۳۸) را با بازآفرینی شغلی رفع نمایند. بازآفرینی شغلی به تغییراتی اطلاق می‌شود که کارکنان به ابتکار خود در شغل ایجاد می‌کنند. این تغییرات می‌تواند به وظایفی که افراد در محل کار انجام می‌دهند، ویژگی‌های اجتماعی شغل، و نحوه تفکر آن‌ها در مورد شغلشان مربوط باشد (ورزنیفسکی و داتون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). بنابراین «هرگاه افراد مشاغل خود را به‌گونه‌ای تنظیم کنند که آن‌ها را به ترجیحات شخصی خود نزدیک‌تر کند» بازآفرینی شغلی اتفاق افتاده است (استیونز و پیرا لویز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶، ۷۶۳). همچنین بازآفرینی شغلی، به تغییرات فیزیکی و شناختی در وظایف یا مرزهای کاری مرتبط اشاره دارد که توسط افراد برای بازآفرینی تجربه کاری خود به روشی انگیزشی و کسب پاداش بیشتر و تحقق خودشکوفایی، رشد و معنا در کار اعمال می‌شود (هورنانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹، ۱). اغلب برای تعریف بازآفرینی شغلی از نوآوری استفاده می‌شود و بازآفرینی شغلی شکلی از نوآوری و توانایی نوآوری در محیط کار است (قرزی، بندر، دائوک-اویری، ون‌دی‌ویجور و چاسیوتیس<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱، ۶۶). همچنین مزیت بازآفرینی شغلی در آن است که به فرد احساس استقلال و توانایی نوآوری می‌بخشد (سانگ و جو<sup>۸</sup>، ۲۰۲۳). با توجه به مفهوم بازآفرینی شغلی که رویکردی در راستای نوآوری و همراه با نوآوری است، می‌توان گفت اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی می‌توانند با بازآفرینی شغلی به طرح ایده‌های نوآورانه در تدریس و پژوهش دست یابند. از نظر علمی نیز شواهد نشان می‌دهد؛ بین بازآفرینی شغلی و نوآوری رابطه مثبت وجود دارد (شارما و نامبودیری<sup>۹</sup>، ۲۰۲۰) و تعیین وظایف شغلی

- 
1. Saragih et al
  2. job crafting
  3. Demerouti
  4. Wrzesniewski, & Dutton
  5. Esteves, & Pereira Lopes
  6. Hornung
  7. Ghazzawi, Bender, Daouk, Öyry, van de Vijver & Chasiotis
  8. Song & Jo
  9. Sharma & Nambudiri

ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی

توسط کارمند و بازآفرینی شغلی، توانایی نوآوری را در آنها افزایش می‌دهد (میاو، کائو، چنگ، یو و شی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲). بازآفرینی شغلی یک رفتار نوآورانه است و از آنجایی که رفتار نوآورانه در قالب فرآیندهای جدید به نوآوری سازمانی کمک می‌کند (ساتر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹) بنابراین بازآفرینی شغلی می‌تواند توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی را بهبود بخشد.

از سوی دیگر، با توجه به مأموریت‌های جدید دانشگاه‌ها، امروزه اعضای هیأت علمی ملزم به انجام فعالیت‌های بیرونی هستند که هدف آن برقراری و مدیریت پیوند و ارتباط دانشگاه با محیط خارجی آن است. این فعالیت‌ها متمایز از سایر رفتارهای سنتی اعضای هیأت علمی که به صورت درونی صورت می‌پذیرد بوده (هاگ، ون‌نیپنبرگ و راست<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲) و ارتباطات فرد با افراد و سازمان‌های بیرون از دانشگاه، دانشکده و گروه‌های آموزشی را شامل می‌شود. این پدیده که مرزگستری<sup>۴</sup> نام دارد، به تلاش‌های اعضای هیأت علمی برای ایجاد و حفظ روابط با نهادهای کلیدی خارج از دانشگاه و دانشکده خود (مانند مشتریان کلیدی، مدیران یا مدیران ارشد، و سایر افراد یا گروه‌هایی که با آنها ارتباط دارند) اشاره دارد. در مرزگستری دانشگاهی، اعضای هیأت علمی به طور وابسته به یکدیگر کار می‌کنند و تلاش بر این است که منابع ارزشمند و مورد نیاز برای دستیابی به اهداف و وظایف و اهداف واحد کاری فراهم شود (مارونو، تسلاک و کارسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷، نقل از سانگ، جیانگ، وانگ و هو<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳). هدف چنین رفتار منحصر به فردی، به دست آوردن منابع از مدیریت بالا، گردآوری اطلاعات از محیط خارجی، هماهنگی وظایف با سایر طرف‌ها (گوو، هیدل، هلنیک، یو و هو<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲)، حل مسائل صنعت و جامعه، اشاعه و به اشتراک‌گذاری دانش، فناوری و نوآوری‌های تولید و طراحی شده در دانشگاه است. بنابراین، برای پاسخگویی مناسب به ماهیت پیچیده مشکلات امروزی و ارائه راه حل‌های نوآورانه، ضرورت تعامل و همکاری‌های نوآورانه در سراسر مرزهای حرفه‌ای، سازمانی و بخشی اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است (دریون<sup>۸</sup>، ۲۰۲۱، ۴). در این راستا، مرزگستری، به‌عنوان یک رویکرد اجرایی در تعاملات خارجی دانشگاه، می‌تواند رفتار کاری نوآورانه اعضای هیأت علمی را تسهیل بخشد. بنابراین، ادبیات مرزگستری، مدت‌هاست که سهم مرزگستری را در عملکرد پروژه، به‌ویژه عملکرد

1. Miao, Cao, Cheng, Yu & Xi
2. Saether
3. Hogg, van Knippenberg & Rast
4. Boundary spanning
5. Marrone, Tesluk & Carson
6. Song, Jiang, Wang & Hu
7. Guo, Heidl, Hollenbeck, Yu & Howe
8. Drion

نوآوری تأیید کرده است (آنکونا و کالدول<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰، نقل از سالیوان<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که منابع خارجی سازمان برای نوآوری بین ۳۴ تا ۶۵ درصد از ورودی‌های مهم برای توسعه نوآوری موفق را تشکیل می‌دهند. علاوه بر این، مطالعات مختلف ارتباطات مرزگستری را به‌عنوان یک مکانیسم مهم برای انتقال چنین ایده‌هایی برجسته کرده است (کانوی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷، ۳۲۷).

امروزه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در راستای انجام اقدامات مرزگستری با چالش‌های شدیدی مواجه هستند، زیرا آن‌ها معمولاً تحت تأثیر نقش‌های مبهم و وظایف متضاد قرار می‌گیرند (آلدیش و هرکر، ۱۹۷۷؛ لیو، جیانگ، چن، پان و لین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸، ۱۸۸۱). همان‌طوری که ون‌میرکرک و ادلنبوس<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) اشاره می‌کنند؛ اگرچه برخی از فعالیت‌های مرزگستری ممکن است به صراحت بخشی از شرح شغل یا نقش سازمانی عضو هیأت علمی باشد، اما اغلب میزان درگیر شدن در این فعالیت‌ها در شرح شغلی مشخص نمی‌شود، بلکه بر اساس درک فرد از الزامات فعالیت‌های شغلی تعریف می‌شود در نتیجه اعضای هیأت علمی شناخت کافی از آن ندارند. از طرفی، وظایف متضاد هم به این مسأله برمی‌گردد که اعضای هیأت علمی وظایفی در داخل دانشگاه و وظایفی در بیرون از دانشگاه دارند که بایستی بتوانند تعارض و تضاد بین این دو را برطرف ساخته و بین وظایف درون سیستمی و فراسیستمی توازن و تعادل ایجاد نمایند. از این رو با روی آوردن به بازآفرینی شغلی در انجام فعالیت‌های مرزگستری و بازآفرینش ساختاری، محتوایی و ارتباطی شغل خود می‌توانند بخشی از چالش‌های مربوط به نقش و وظایف مرزگستری دانشگاهی را برطرف سازند. از سوی دیگر، انجام فعالیت‌های مرزگستری و بازآفرینی شغلی نیاز به ایده‌ها و طرح‌های نوآورانه دارد. مرزگستری که خود راهبردی برای اشاعه نوآوری‌های اعضای هیأت علمی است و بازآفرینی شغلی نیز توأم با نوآوری در شغل اتفاق می‌افتد، می‌توانند الگویی از فعالیت‌های اعضای هیأت علمی در ارتقای نوآوری و توانایی نوآوری را ارائه دهند. اما، شرایط اعضای هیأت علمی و دانشکده‌های فنی و مهندسی و پایین بودن فعالیت‌های نوآورانه (اسماعیلی و همکاران، ۱۴۰۱، دامیانوس و همکاران، ۲۰۲۳) و پایین بودن نمره اعضای هیأت علمی در مولفه‌های نظام ملی نوآوری (تحقیق و توسعه، تسهیل و تأمین منابع مالی تحقیق و توسعه، توسعه منابع انسانی، انتشار و انتقال فناوری، ارتقای کارآفرینی و تولید کالا و خدمات) که همگی از مصادیق مرزگستری دانشگاهی هستند، نشان‌دهنده وضعیت نامناسب

- 
1. Ancona & Caldwell
  2. Sullivan
  3. Conway
  4. Liu, Jiang, Chen, Pan & Lin
  5. Van Meerkerk & Edelenbos

ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی

آموزش عالی است. از طرفی، یک متغیر مهم پیامد فردی، که پتانسیل حفظ مزیت رقابتی سازمان‌ها را دارد، نوآوری کارکنان است که کمتر در ارتباط با بازآفرینی شغلی مورد توجه قرار گرفته است (دل، سرل و کرین<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱، ۱). همچنین بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد، پژوهش‌های پیشین به بررسی نقش مرزگستری در نوآوری (کیم، لی و یوان<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲؛ دروین، ۲۰۲۱؛ زی، کان، بوادو و یو<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱؛ کائو، وانگ، وانگ و یو<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱)، نقش بازآفرینی شغلی در نوآوری (دل و همکاران، ۲۰۲۱؛ یوئن، ونداواسی، لی، یپرو و ساینی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱؛ ایکرام، شافی، ناز و علی<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱) و نقش میانجی بازآفرینی شغلی در رابطه بین مرزگستری و عملکرد شغلی (سو و راکو<sup>۷</sup>، ۲۰۲۲) پرداخته‌اند. بر اساس بررسی پژوهش‌های انجام گرفته، دو خلأ پژوهشی وجود دارد؛ اول اینکه پژوهشی در حوزه آموزش عالی و ارتباط آن با صنعت انجام نگرفته و دوم اینکه پژوهشی که نقش مرزگستری در توانایی نوآوری و بازآفرینی شغلی و همچنین نقش میانجی بازآفرینی شغلی در تأثیر مرزگستری دانشگاهی بر نوآوری را بررسی نماید، انجام نشده است. این خلأهای پژوهشی سبب شده است تا چگونگی ارتباط مرزگستری دانشگاهی، بازآفرینی شغلی و توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی مشخص نباشد تا بتوان در راستای رشد و توسعه توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس راهبردهای مرزگستری دانشگاهی و رویکرد بازآفرینی شغلی و با استفاده از الگوی ساختاری این متغیرها، راهکارهایی جهت بهبود وضع موجود ارائه داد. تا مدیران و رهبران آموزش عالی، کارکنان پژوهشی و اعضای هیأت علمی بر اساس تبیین نقش مرزگستری دانشگاهی در بازآفرینی شغلی و توانایی نوآوری، به رشد و توسعه نوآوری در دانشگاه دست یابند. بنابراین سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که مرزگستری چه نقشی در توانایی نوآوری به‌واسطه بازآفرینی شغلی در اعضای هیأت علمی دارد؟

## مبانی نظری و پیشینه

### مرزگستری و مرزگستری دانشگاهی

اصطلاح مرزگستری یک اصطلاح کلی است و بسیاری از مفهوم‌سازی‌ها در کنار آن وجود دارند. طبق یک تعریف اولیه، مرزگستری فرآیندی است که از طریق آن بازیگران سازمانی تحولات

1. Delle, Searle & Crane
2. Kim, Lee, & Yun
3. Ze, Kun, Boadu, & Yu
4. Cao, Wang, Wang, & Yu
5. Uen, Vandavasi, Lee, Yepuru, & Saini
6. Ikram, Shafi, Naz, & Ali
7. Xue, & Rok Woo



خارج از حوزه تخصصی خود را حس کرده، شناسایی کرده، یاد می‌گیرند و اطلاعاتی در مورد آن جمع‌آوری می‌کنند (آلن<sup>۱</sup>، ۱۹۶۹، نقل از دروین، ۲۰۲۱). همچنین مرزگستر، فردی است که در حاشیه یا مرز یک سازمان فعالیت می‌کند، وظایف سازمانی را انجام می‌دهد و سازمان را با عناصر خارج از آن مرتبط می‌کند (لیفر و دل‌بک<sup>۲</sup>، ۱۹۷۸، نقل از کزی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸، ۱۰۶۳). این بازیگران منعکس‌کننده ویژگی‌ها و مهارت‌های سطوح مختلف سازمانی و نقش‌هایی هستند که به عهده دارند (تاشمن و اسکالان<sup>۴</sup>، ۱۹۸۱، نقل از ون‌دون و زهرا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴، ۴). ژانگ، وو و هنگی<sup>۶</sup> (۲۰۱۵، ۸۶)، بیان می‌کنند "افراد مرزگستر آن دسته از اعضای سازمانی هستند که در حاشیه یک سازمان فعالیت می‌کنند و به‌عنوان عامل مبادله بین سازمان و محیط خارجی آن عمل می‌کنند". فعالیت‌های کلیدی مرزگستری شامل پردازش و انتقال اطلاعات، بازنمایی خارجی، حفاظت از دروازه (دروازه‌بانی) یا حتی تأثیرگذاری بر رویدادهای خارجی و کنترل تهدیدات محیط می‌شود (آلدریچ<sup>۷</sup>، ۱۹۷۹، نقل از دکرز<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹، ۱۸). تاشمن (۱۹۷۷) مرزگستری را به‌عنوان "پیوند شبکه‌های داخلی سازمان با منابع اطلاعات خارجی" تعریف می‌کند. اما در آموزش عالی، مرزگستری به‌عنوان یکی از کارکردهای مهم جامعه دانشگاهی در راستای همکاری و تعامل با افراد در درون و بیرون سازمان دانشگاه و تعامل با سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. از این رو، در بستر آموزش عالی، مرزگستری به‌عنوان یک فعالیت مهم در راستای از بین بردن شکاف بین سازمان دانشگاه و محیط پیرامونی‌اش قلمداد می‌شود (پرسل، پرل و ون‌شیندل<sup>۹</sup>، ۲۰۲۰؛ قریشی خوراسگانی و نظرزاده زارع، ۱۴۰۰، ۲). امروزه انتظار می‌رود که مؤسسات آموزش عالی ارتباط نزدیکی با جامعه داشته باشند. جامعه از دانش تولید شده در دانشگاه سود می‌برد، در حالی که دانشجویان و کارکنان آموزش عالی (اعضاء هیئت علمی) از کار بر روی پروژه‌های واقعی برای کسب مهارت‌های حرفه‌ای و غنی‌سازی تجربه عملی خود سود می‌برند (شولز و استینر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۵، نقل از اونک، گولیکرز، دن‌بروک، وسلینک، بیز و مولدر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۰، ۷۰۲) این تعامل و ارتباط دانشگاه با جامعه و صنعت، نمودهایی از مرزگستری دانشگاهی

- 
1. Allen
  2. Leifer & Delbecq
  3. Keszey
  4. Tushman & Scanlan
  5. Van de Ven, & Zahra
  6. Zhang, Wu, & Henke
  7. Aldrich
  8. Dekkers
  9. Purcell, Pearl & Van Schyndel
  10. Scholz & Steiner
  11. Oonk, Gulikers, den Brok, Wesselink, Beers, & Mulder

ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی است که بر اساس آن، مأموریت اصلی مرزگستری دانشگاهی به اشتراک گذاری دانش تولید شده در دانشگاه، نوآوری، کارآفرینی و توانمندسازی کارآفرینان در صنایع و حل مسائل صنعت و جامعه می‌باشد.

## توانایی نوآوری

توانایی نوآوری با ارزش‌ترین و اجتناب‌ناپذیرترین منبع نامشهود مبتنی بر دانش برای بقا، رقابت و پایداری بلندمدت شرکت‌ها و سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. نوآوری شامل فرآیندهای مرتبط با یکدیگر است و به بازارها، محصولات جدید، طراحی مجدد، فرآیندها و تولید مربوط می‌شود. نوآوری موفق از ادغام افکار مترقی و مجموعه‌ای از قابلیت‌های بالقوه ناشی می‌شود (ژانگ، گارت-جونز و ریکی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). نوآوری اغلب با استفاده از فناوری‌های باز و منابع باز با کیفیت بالا اتفاق می‌افتد و بر نوع متفاوتی از دانش و سیستم اطلاعاتی متکی است. توانایی نوآوری سازمان را به توسعه مداوم نوآوری‌ها برای پاسخ به محیط متغیر بازار (اسلیتر، هالت، و اولسون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰) و تعبیه آن با تمام استراتژی‌ها، سیستم و ساختاری که از نوآوری در یک سازمان پشتیبانی می‌کند، هدایت می‌کند (گلو و سامسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶؛ نقل از راجاپاتیرانا و هوی، ۲۰۱۸).

نوآوری محرک اصلی برای سازمان‌ها برای زنده ماندن و شکوفایی در عرصه رقابت است (زی، کان، بوآدو و یو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). چن، واکر و سونی<sup>۵</sup> (۲۰۲۰، ۱۶۷۷) نوآوری را به‌عنوان "توسعه و اجرای یک ایده جدید توسط سازمان برای ایجاد یا بهبود ارزش در یک اکوسیستم" تعریف می‌کنند. نوآوری در اعضای هیأت علمی مبتنی بر مفهوم نوآوری باز است که در کتابی توسط چسبرو<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) شناسایی و معرفی شده است. نوآوری باز به این صورت تعریف می‌شود: «...استفاده از ورودی‌ها و خروجی‌های هدفمند دانش برای تسریع نوآوری داخلی، و گسترش بازارها برای استفاده خارجی از نوآوری» (فورر، وایانت و گوردین<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴، ۸). این نوع نوآوری مورد نیاز اساتید است زیرا فناوری جدید با تکنیک‌های یادگیری ترکیب می‌شود تا کیفیتی در آموزش ایجاد کند. در یک محیط دانشگاهی، نوآوری باز اکتشافات، یافته‌ها، اختراعات و دانش را فراهم می‌کند. نوآوری باز پیوندی را بین استراتژی‌ها، فناوری و تمرین‌های استقرایی ایجاد

1. Zhang, Garrett. Jones, & Ricky
2. Slater, Hult, & Olson
3. Gloet & Samson
4. Ze, Kun, Boadu, & Yu
5. Chen, Walker, & Sawhney
6. Chesbrough
7. Forrer, Wyant, & Gordin

می‌کند که شایستگی‌های مورد نیاز دانشجویان را پرورش می‌دهد. برای رقابت در بازار آموزشی امروز، دانشگاه‌ها نمی‌توانند به روش‌های سنتی تکیه کنند. دانشگاه‌ها باید با تمرین‌های یادگیری استقرایی معنادار در کلاس درس که دانشجویان را درگیر می‌کند و در پایان دوره یک محصول نو و پایدار تولید می‌کند، در تولید ایده‌های جدید مشارکت کنند (موریسون، راس و کمپ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷، ۱۵۸).

### بازآفرینی شغلی

بازآفرینی شغل موضوعی داغ در زمینه تحقیقات رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی است. بازآفرینی شغل، رفتاری از پایین به بالا است که با طراحی شغل سنتی که از بالا به پایین می‌باشد متفاوت است و نشان‌دهنده کنشگری کارکنان است. در بازآفرینی شغلی، کارکنان تمایل دارند محتوای شغلی، حالت کار و رابطه همکاری با هم‌تیمی‌ها را بازتعریف و دوباره شکل دهند. علاوه بر این، بازآفرینی شغل می‌تواند طراحی سازمانی و روابط کاری را بهینه کند و توانایی مقابله با ناملایمات را برای کارکنان بهبود بخشد (پنگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸، ۱). تئوری‌های اولیه طراحی شغل، مانند نظریه مدیریت علمی تیلور<sup>۳</sup> و تئوری ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام<sup>۴</sup>، توجه محدودی به ابتکار کارکنان در طراحی‌های شغلی سازمان یا مدیران و سرپرستان داشتند (هورنانگ، روسو، گلاسر، انگرر و ویگل<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰، ۱۹۰). مفهوم بازآفرینی شغلی در اوایل دهه ۲۰۰۰ به‌عنوان دیدگاهی در مورد طراحی مجدد شغل ظاهر شد که در آن کارکنان به آفرینندگان شغل خود تبدیل می‌شوند و آزادی کافی برای تغییر کار خود بر اساس الزامات دارند (وانبل، ون‌دن بروک و دی‌ویت<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷، ۲۶).

در ابتدای تحقیقات در خصوص بازآفرینی شغلی، تأکیدات بر بازآفرینی فردی بود. اما لینا، آپلباوم و شوچوک<sup>۷</sup> (۲۰۰۹) اولین کسانی بودند که بازآفرینی شغلی را در سطح تیم مفهوم‌سازی و بررسی کردند. آنها از این مفهوم به‌عنوان بازآفرینی شغلی مشارکتی<sup>۸</sup> نام بردند و از آن به‌عنوان "تلاش مشترک یک زوج یا گروهی از کارمندان برای ایجاد تغییرات فیزیکی و شناختی در وظیفه یا مرزهای ارتباطی کار خود" یاد کردند. بازآفرینی شغلی جمعی به فرآیندی اشاره دارد

- 
1. Morrison, Ross, & Kemp
  2. Peng
  3. Taylor's theory of scientific management
  4. Hackman and Oldham's job characteristics theory
  5. Hornung, Rousseau, Glaser, Angerer, & Weigl
  6. Vanbelle, Van Den Broeck, & De Witte
  7. Leana, Appelbaum, & Shevchuk
  8. collaborative crafting

ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی که در آن اعضای تیم، شایستگی‌ها و تلاش‌ها را برای افزایش منابع اجتماعی (بازخورد، مشاوره)، منابع ساختاری (مهارت‌های خدمت‌ی، دانش) و فرصت‌های چالش‌برانگیز (مانند پروژه‌های خدمت‌ی جدید) و تقاضاها (به‌عنوان مثال فشارهای عاطفی یا شناختی ناشی از برخورد با مشتریان) را جمع‌آوری می‌کنند و همراه با هم‌افزایی ادغام می‌کنند (تیمز، باکر و درکرز، ۲۰۱۳). ابعاد بازآفرینی شغلی در سه بعد بازآفرینی شناختی، بازآفرینی وظایف و بازآفرینی رابطه شناسایی و دسته‌بندی شده است که عبارتند از: ۱- بعد شناختی یا بازآفرینی شناختی: افراد، به‌جای ایجاد تغییرات در خود کار، نحوه تفکرشان در مورد کارشان و همچنین نگرش و برداشت‌شان از کارشان را تغییر می‌دهند (گلدن‌هویس، باکر و دمروتی، ۲۰۲۰، ۲). ۲- بعد وظیفه‌ای یا بازآفرینی وظایف: بعد وظیفه‌ای بازآفرینی توصیف می‌کند که چگونه کارکنان ساختار و محتوای نقش‌های خود را با اصلاح وظایفی که در محل کار انجام می‌دهند طراحی می‌کنند و شکل می‌دهند. این مورد شامل ایجاد تغییرات در تعداد، شکل یا دامنه وظایف آنها است (پندلتون، دربی‌شایر و هاجکینسون، ۲۰۲۱، ۱۱۱). ۳- بعد ارتباطی یا بازآفرینی رابطه‌ای: تغییر مرزهای رابطه‌ای در مورد تغییر تعاملات فرد با افراد دیگر در حین انجام کار است (داتون و ورزنیفسکی، ۲۰۰۱). بازآفرینی رابطه شامل طراحی مجدد و شکل‌دهی مجدد محیط اجتماعی در محل کار با تغییر روابط و تعاملات با دیگران است. این روابط شامل آنهایی است که به‌طور رسمی به کارکنان، مانند اعضای تیم و مدیران اختصاص داده شده است. آنها همچنین شامل مواردی هستند که کارکنان به‌طور مستقل انگیزه ایجاد و حفظ آنها را دارند، مانند روابط دوستانه و مربیگری. کارمندان زمانی که تغییراتی در نوع، ماهیت، تعداد و میزان روابط و تعاملاتی که با دیگران در محل کار دارند، ایجاد می‌کنند، در بازآفرینی رابطه‌ای شرکت می‌کنند (پندلتون و همکاران، ۲۰۲۱، ۱۱۴).

### پیشینه

نتایج تحقیق کانوی (۲۰۰۷، ۳۲۷) نشان داد که بسیج مخاطبین و شبکه‌های غیررسمی مرزگستری یک عامل مهم و حیاتی در نوآوری موفقیت‌آمیز است. کیم و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رفتارهای مرزگستری رهبر و رفتار نوآورانه کارکنان پرداختند. یافته‌ها نشان داد؛ رفتارهای مرزگستری رهبران ارتباط مثبتی با رفتار نوآورانه کارکنان دارد. دروین (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان داد مرزگستران به‌عنوان کارآفرین/نوآور، پیام‌رسان، شبکه‌ساز و

1. Tims, Bakker, & Derks
2. Geldenhuys, Bakker, & Demerouti
3. Pendleton, Derbyshire, & Hodgkinson

تسهیل‌کننده عمل می‌کنند. کائو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان دادند که مرزگستری به‌طور مثبت و قابل توجهی بر نوآوری تأثیر می‌گذارد. کزی (۲۰۱۸) در پژوهشی دریافت، مرزگستری برای به اشتراک گذاشتن دانش خود تأثیری دوگانه بر موفقیت نوآوری دارد. این تأثیر به‌طور مستقیم بر نوآوری و عملکرد توسعه محصول جدید بوده و به‌صورت واسطه‌ای بر عملکرد توسعه تأثیر دارد. سئوین<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) نشان داد که رهبری مرزگستر تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد خلاق کارکنان دارد. زی و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی تأثیر مرزگستری بر توانایی نوآوری پرداختند. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که مرزگستری تأثیر مثبت و معنی داری بر توانایی نوآوری و همچنین تأثیر تعدیل‌کننده مثبت بر ظرفیت جذب و توانایی نوآوری دارد.

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد، بازآفرینی شغلی نوآوری را تسهیل می‌کند (بیندل، آنسورث، گیبسون و استراید<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹، ۶۰۵). همچنین دل و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه خود نشان دادند که کارکنان نوآور بیشتر به شغل خود دست می‌زنند و درگیر بازآفرینی شغلی می‌شوند. از سوی دیگر، یوئن و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی دریافتند؛ در کار گروهی، اعضای تیم در حین انجام کار، شکل و طرح شغل خود را تغییر می‌دهند. علاوه بر این، اعضای تیم در محیط کار خود خلاق‌تر و نوآورتر می‌شوند. در بازآفرینی، تیم‌هایی که شغل خود را بازآفرینی می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که نوآور باشند. اوکی و لیم<sup>۳</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند که کارکنان با افزایش منابع شغلی ساختاری/اجتماعی و چالش‌برانگیز کردن تقاضاهای شغلی و کاهش تقاضاهای شغلی بازدارنده، ادراکات تناسب بالاتری را تجربه می‌کنند. ادراکات تناسب تقویت شده، الهام‌بخش تعامل کاری شدیدتر همراه با رفتارهای نوآورانه و فرانقشی است. همچنین حوزه‌های منابع شغلی و تقاضای بازآفرینی تأثیرات غیرمستقیم زنجیره‌ای بر رفتارهای نوآورانه و فرانقشی از طریق تناسب نیازها و تأمین‌ها و مشارکت کاری داشتند. ایکرام و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی دریافتند که بین بازآفرینی شغلی و رفتار کاری نوآورانه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. شارما و نامبودیری (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی ارتباط اشتیاق کاری، بازآفرینی شغلی و نوآوری در صنایع فناوری اطلاعات هندوستان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین اشتیاق کاری و رفتار بازآفرینی شغل و نوآوری وجود دارد.

سو و راکوو (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری مرزگستر بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی بازآفرینی شغلی در کره جنوبی پرداختند. نتایج نشان داد که رفتارهای مرزگستر

---

1. Seoin  
2. Bindl, Unsworth, Gibson, & Stride  
3. Ok, & Lim

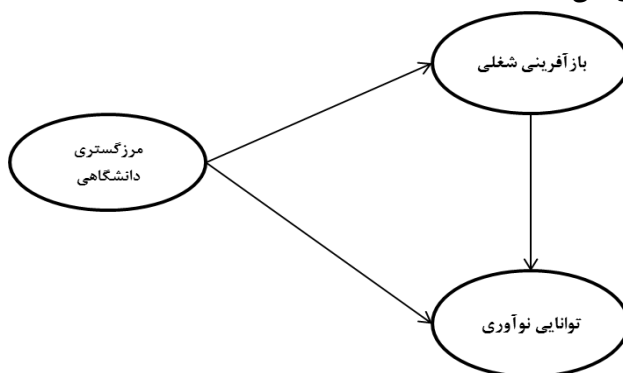
ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی مدیر باعث بازآفرینی شغلی در کارکنان می‌شود که به نوبه خود عملکرد شغلی آنها را نیز افزایش می‌دهد.

یافته‌های پژوهش‌های پیشین حاکی از آن است که مرزگستری اثر مثبت و معناداری بر توانایی نوآوری و بازآفرینی شغلی دارد، همچنین بازآفرینی شغلی نیز اثر مثبت و معناداری بر توانایی نوآوری دارد. بر این اساس می‌توان مفروض داشت که با توجه به رابطه مثبت و معنادار بازآفرینی شغلی مرزگستری دانشگاهی و توانایی نوآوری، بازآفرینی شغلی می‌تواند به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین مرزگستری دانشگاهی و توانایی نوآوری نقش داشته باشد. بر این اساس فرضیه‌های زیر تدوین شده است:

### فرضیه پژوهش

مرزگستری دانشگاهی به‌واسطه بازآفرینی شغلی در توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی اثر دارد.

### مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

پژوهش با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از نظر روش آمیخته-اکتشافی متوالی (کیفی-کمی) است. در بخش کیفی ابتدا با تکیه بر رویکرد پدیدارشناسی و با ابزار مصاحبه مؤلفه‌های مرزگستری اعضای هیأت علمی (مرزگستری دانشگاهیان) شناسایی شد. بدین منظور با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با ۱۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی انجام شد. انجام مصاحبه‌ها و کدگذاری اولیه تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ به‌گونه‌ای که بعد از مصاحبه با مشارکت‌کننده شماره ۱۵ اطلاعات جدیدی نسبت به داده‌های مصاحبه‌های قبلی

به دست نیامد و پژوهشگران نسبت به نبود داده‌های جدید در جامعه آماری اطمینان پیدا کرد. پس از انجام مصاحبه‌ها، مصاحبه‌ها به روش کدگذاری تحلیل شدند که تعداد ۷۱ کد اولیه به دست آمد، در مرحله بعد کدهای تکراری، مشابه و هم‌معنا و مضمون حذف و تعداد ۴۸ کد باز باقی ماند، در مرحله بعد کدگذاری محوری انجام شد و تعداد ۹ کد محوری به دست آمد و در نهایت کدهای محوری در سه طبقه دسته‌بندی شده و در مرحله کدگذاری انتخابی نام‌های ۱- ویژگی‌های فردی مرزگستر دانشگاهی، ۲- ویژگی‌های شغلی مرزگستر دانشگاهی، ۳- ویژگی‌های سازمانی مرزگستر دانشگاهی برای این سه دسته انتخاب شد و تحت عنوان ویژگی‌های اعضای هیأت علمی مرزگستر (مرزگستری دانشگاهیان) قرار گرفتند.

در بخش کمی پژوهش به روش توصیفی- همبستگی و با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. با توجه به مشارکت‌ها و فعالیت‌های حل مسأله اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی که بیشتر از سایر رشته‌ها تظاهر می‌کند، جامعه آماری پژوهش اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی- مهندسی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در نظر گرفته شد. تعداد جامعه آماری ۲۱۸۹ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه به تعداد ۳۲۷ نفر تعیین و نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای- نسبی انجام شد. پس از تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، دانشکده‌های فنی-مهندسی هر یک از دانشگاه‌های دولتی شهر تهران به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شد و با استفاده از محاسبه اعضای هر طبقه جامعه تقسیم بر کل تعداد جامعه در  $x$  تقسیم بر تعداد کل نمونه (فرمول تناسب) حجم مربوط به هر یک از طبقات مشخص شد، سپس پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی در اختیار تعداد تعیین شده قرار گرفت. به منظور جلوگیری از افت تعداد نمونه و با توجه به مشکلات مربوط به گردآوری اطلاعات، تعداد ۴۵۰ پرسشنامه بین اعضای هیأت علمی توزیع شد. از این تعداد در نهایت ۳۴۲ پرسشنامه به محققان عودت داده شد که در نهایت با توجه به کامل بودن پرسشنامه‌ها و مشخصات جمعیت‌شناختی تعداد ۳۲۷ پرسشنامه وارد تحلیل نهایی شد.

لازم به ذکر است، ملاک‌های ورود به نمونه شامل عضو هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بودن، شاغل بودن در دانشکده‌های فنی-مهندسی و داشتن تمایل و رغبت به مشارکت در تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش و ملاک‌های خروج از نمونه شامل عدم اشتغال در دانشکده‌های فنی-مهندسی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، عدم تمایل و مشارکت در تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش بوده است. همچنین، ملاحظات اخلاقی این پژوهش عبارت بود از اینکه در زمان توزیع پرسشنامه‌ها، به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی‌ها در خصوص طرح و هدف پژوهش اطلاعات لازم به آنها ارائه شد، رضایت کامل شرکت‌کنندگان برای تکمیل پرسشنامه‌ها جلب شد و با آزادی کامل شرکت یا عدم شرکت در مطالعه را انتخاب نمودند و همچنین به تک تک

ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات شخصی آنها در نزد پژوهشگران محفوظ خواهد بود.

### به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه مرزگستری دانشگاهی: به‌منظور سنجش مرزگستری دانشگاهی از پرسشنامه محقق‌ساخته ۱۹ گویه‌ای نوراللهی و قنبری (۱۴۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای سه مؤلفه ویژگی‌های فردی مرزگستر دانشگاهی (گویه‌های شماره ۱ تا ۹)، ویژگی‌های شغلی مرزگستر دانشگاهی (گویه‌های شماره ۱۰ تا ۱۴) و ویژگی‌های سازمانی مرزگستر دانشگاهی (گویه‌های شماره ۱۵ تا ۱۹) است که در قالب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱)) تنظیم شده است. حداقل نمره قابل اکتساب در این پرسشنامه ۱۹ و حداکثر ۹۵ می‌باشد. نمره پایین نشان‌دهنده پایین بودن ویژگی‌های مرزگستری در اعضای هیأت علمی و نمره بالا نشان‌دهنده برخورداری بیشتر از ویژگی‌های مرزگستری است. برای بررسی روایی محتوایی<sup>۱</sup> ابزار از ضریب نسبی محتوا (لاوشه<sup>۲</sup>، ۱۹۷۵) استفاده شد. این ضرایب برای مؤلفه ویژگی‌های فردی  $CVR = 0/85$ ، ویژگی‌های شغلی  $CVR = 0/73$  و ویژگی‌های سازمانی  $CVR = 0/86$  به‌دست آمد. در پژوهش حاضر روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده روایی همگرا، روایی واگرا، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بررسی و تأیید شد (جدول‌های شماره ۱، ۲، ۳ و ۴).

۲- پرسشنامه توانایی نوآوری: به‌منظور گردآوری اطلاعات در خصوص متغیر توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی از پرسشنامه الحاتمی و المالکی<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) استفاده شد. این پرسشنامه توانایی نوآوری در کار<sup>۴</sup> در میان اعضای هیأت علمی را می‌سنجد و از ۵ گویه تشکیل شده که در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره این پرسشنامه ۵ و حداکثر آن ۲۵ است. این پرسشنامه ویژه اعضای هیأت علمی طراحی شده و روایی آن در پژوهش الحاتمی و المالکی (۲۰۱۹) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر پس از ترجمه پرسشنامه به زبان فارسی و تأیید روایی صوری آن توسط دو تن از اساتید مدیریت آموزشی، روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده روایی همگرا، روایی واگرا، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بررسی و تأیید شد (جدول‌های ۱، ۲، ۳ و ۴).

1. Content validity
2. Lawshe
3. Al. Hattami & Al Malki
4. Innovation abilities in work



۳- پرسشنامه بازآفرینی شغلی: به منظور گردآوری اطلاعات در خصوص متغیر بازآفرینی شغلی از پرسشنامه بازطراحی شغلی لیانا و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه با هدف ارزیابی میزان بازآفرینی شغلی در کارکنان طراحی شده است و دارای دو بعد بازآفرینی شغلی فردی (۶ گویه شامل گویه‌های شماره ۱ تا ۶) و بازآفرینی شغلی تیمی/ مشارکتی (۴ گویه شامل گویه‌های ۵ تا ۱۰) بوده و در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. حداقل نمره این پرسشنامه ۱۰ و حداکثر آن ۵۰ است. نمره بالا نشان‌دهنده بازآفرینی شغلی بالا و نمره پایین نشان‌دهنده بازآفرینی شغلی پایین است. آقاسی عباس‌قلعه (۱۳۹۹) ضمن بررسی و تأیید روایی این پرسشنامه، پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی کرده است. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش آقاسی عباس‌قلعه (۱۳۹۹) برای بعد بازآفرینی شغلی فردی ۰/۷۱۸ و برای بعد بازآفرینی شغلی تیمی ۰/۸۲۴ و برای کل ابزار ۰/۸۰۱ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از روایی همگرا، روایی واگرا، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بررسی و تأیید شد (جدول‌های ۱، ۲، ۳ و ۴). برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و از روش‌های آمار استنباطی شامل آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS V.26 و Smart PLS V.3 تحلیل شد.

جدول ۱. بار عاملی گویه‌های ابزار پژوهش و مقادیر t

| متغیر  | عامل  | بار عاملی | t     | متغیر  | عامل   | بار عاملی | t      |
|--|---|-----------|-------|--|--|-----------|--------|
| مرزگستری دانشگاهی (فردی)                                     | برای انجام فعالیت‌های مرزگستری و عمل کردن فراتر از مرزهای سازمان انگیزه دارم. | ۰/۷۳      | ۱۱/۴۲ | توانایی نوآوری                                       | این توانایی را دارم که در دوره‌هایی که تدریس می‌کنم به راحتی ایده‌های زیادی تولید کنم. | ۰/۶۵۸     | ۱۶/۳۸۶ |
| من فردی برون‌گرا و اجتماعی هستم و روابط حسنه با دیگران دارم. | من فردی برون‌گرا و اجتماعی هستم و روابط حسنه با دیگران دارم.                  | ۰/۶۸      | ۱۲/۷۳ | من توانایی پیشنهاد راه حل برای مشکلات دشوار را دارم. | این توانایی را دارم که برای  | ۰/۶۵۰     | ۱۵/۲۸۷ |
| من فردی جمع‌گرا هستم و                                       | من فردی جمع‌گرا هستم و  | ۰/۷۵      | ۱۳/۹۷ | این توانایی را دارم که برای                          | این توانایی را دارم که برای  | ۰/۶۱۵     | ۱۳/۲۷۸ |

| متغیر  | عامل   | بارعاملی | t     | متغیر | عامل | بارعاملی | t      |
|--|--|----------|-------|-------|------|----------|--------|
| دارای روحیه کار<br>مشاרתی در<br>انجام امور<br>می باشم.   | امتحان موارد<br>مختلف در<br>تدریس که<br>برای دیگران<br>غیرمعمول<br>است، ریسک<br>کنم.                             |          |       |       |      |          |        |
| مساله یابی و حل<br>مساله جزو<br>توانمندی ها و<br>مهارت های اصلی<br>من در شغل<br>هیئت علمی<br>است.                  | رضایت شغلی ام<br>به من کمک<br>می کند تا در<br>تدریس خود<br>نوآور باشم.   | ۰/۷۴     | ۱۳/۹۰ |       |      | ۰/۶۵۳    | ۱۴/۰۲۸ |
| توانایی تعامل و<br>برقراری ارتباط<br>اثربخش با سایر<br>اعضاء هیئت<br>علمی، سازمان ها<br>و موسسات<br>همکار را دارم. | من تمایل دارم<br>که<br>مسئولیت های<br>اضافی را بر<br>عهده بگیرم.   | ۰/۸۱     | ۱۵/۱۹ |       |      | ۰/۷۴۶    | ۲۶/۴۶۸ |
| توانایی مذاکره و<br>عقد قراردادهای<br>همکاری برد-برد<br>را دارا هستم.  |  |          |       |       |      |          |        |
| در تحلیل مسائل<br>محیط پیرامون<br>دانشکده/<br>دانشگاه<br>توانمندی لازم را<br>دارم.                                 | بازآفرینی<br>شغلی<br>(فردی)<br>برای بهبود<br>عملکردم در<br>زمینه شغلی،<br>رویکردهای<br>جدیدی را<br>معرفی می کنم. | ۰/۶۹     | ۱۲/۸۴ |       |      | ۰/۶۱۴    | ۱۴/۷۶۱ |
| درک خوبی از<br>اطلاعات مربوط<br>به حوزه فعالیت   | روش های جزئی<br>کار را که فکر<br>می کنم به   | ۰/۴۷     | ۶/۸۲  |       |      | ۰/۵۱۷    | ۱۰/۵۰۷ |

| متغیر                    | عامل   | بارعاملی | t     | متغیر                                     | عامل   | بارعاملی | t     |
|--------------------------|--|----------|-------|---|--|----------|-------|
|                          | خود دارم و پردازش آنها را به صورت تخصصی انجام می دهم.  |          |       | تنهایی<br>ثمربخش<br>نیستند، تغییر می دهم. |  |          |       |
|                          | مهارت های پژوهشی و نرم افزاری برای انجام پروژه های پژوهشی را دارم.                             |          | ۱۲/۳۲ | ۰/۶۶                                      | به شکل فردی، روش انجام کار خود را تغییر می دهم آن را برای خودم ساده سازی می کنم. | ۱۲/۸۶۰   | ۰/۶۲۴ |
| مرزگستری دانشگاهی (شغلی) | می توانم در خصوص انجام وظایف، فرایندها و روش های انجام وظایفم تصمیم گیری کرده و مستقل عمل کنم. |          | ۱۴/۳۶ | ۰/۵۷                                      | تجهیزات یا وسایل فضای ارائه در کلاس را خودم بازچینش می کنم.                      | ۱۹/۳۲۸   | ۰/۶۸۰ |
|                          | فراتر از شرح وظایف و مسئولیت های شغلی ام عمل می کنم.   |          | ۷/۵۹  | ۰/۵۷                                      | برنامه های ویژه ای را در کار خود منحصرأ ترتیب می دهم.                            | ۱۱/۱۳۸   | ۰/۵۶۶ |
|                          | به شغل هیئت علمی دانشگاه و فعالیت پژوهشی و پروژه های علمی علاقه دارم.                          |          | ۷/۴۸  | ۰/۵۵                                      | به طور فردی، بقیه لوازم را از خانه به محل کار می آورم.                           | ۲۲/۶۰۴   | ۰/۶۷۳ |
|                          | به استفاده از فناوری های ارتباطی و   |          | ۷/۵۲  | ۰/۵۶                                      | بازآفرینی با مشارکت همکارانم (گروهی) رویکردهای                                   | ۱۲/۲۳۰   | ۰/۵۷۳ |

| متغیر                       | عامل   | بارعاملی | t     | متغیر  | عامل  | بارعاملی | t |
|-----------------------------|--|----------|-------|--|-------|----------|---|
|                             | شبکه‌های مجازی در شغل خود نیاز دارم.   |          |       | جدیدی را برای بهبود عملکردم در زمینه شغلی معرفی می‌کنم.                                      |       |          |   |
|                             | به شغل و وظایف سازمانی خود متعهد هستم.   | ۰/۴۸     | ۶/۸۰  | با همکاران خود تصمیم می‌گیریم که شیوه انجام کار خود را تغییر دهیم و آن را ساده‌سازی می‌کنیم. | ۰/۶۴۶ | ۱۸/۵۸۲   |   |
| مرزگستری دانشگاهی (سازمانی) | درک و شناخت عمیق و کافی از محیط دانشگاه و پویایی و پیچیدگی‌های آن دارم.                        | ۰/۷۰     | ۱۳/۴۴ | با همکاران خود تصمیم می‌گیریم که تجهیزات یا وسایل فضای کار را خودمان بازچینش کنیم.           | ۰/۶۱۴ | ۱۴/۶۰۳   |   |
|                             | درک و شناخت عمیقی از ماموریت‌ها، اهداف و برنامه‌های دانشگاه دارم.                              | ۰/۶۷     | ۱۱/۳۹ | با همکاران خود تصمیم می‌گیریم که در کار خود برنامه‌های ویژه‌ای ترتیب دهیم.                   | ۰/۵۹۹ | ۱۴/۲۱۳   |   |
|                             | به‌منظور تعریف پروژه‌های علمی، فرصت‌ها و زمینه‌های همکاری با دانشگاه‌ها و سازمان‌ها را شناسایی | ۰/۶۹     | ۱۱/۷۷ |  |       |          |   |

| متغیر   | عامل   | بارعاملی | t     | متغیر | عامل   | بارعاملی | t |
|---------|--|----------|-------|-------|--|----------|---|
| می‌کنم. |  |          |       |       |  |          |   |
|         | در ارتباط با   | ۰/۷۸     | ۱۲/۹۹ |       | سایر دانشگاه‌ها،<br>موسسات و<br>سازمان‌ها تابع<br>ارزش‌ها و حافظ<br>منافع دانشگاه<br>هستم. |          |   |
|         | یک عضو هیئت<br>علمی مرزگستر<br>به‌عنوان یک<br>کارگزار باید<br>ویژگی‌های<br>سازمانی خود را<br>به نمایش<br>بگذارد. | ۰/۵۸     | ۹/۳۹  |       |  |          |   |

بارعاملی گویه‌های پرسشنامه‌های پژوهش به همراه مقادیر t در جدول شماره ۱ گزارش شده است. همان‌طوری که مشاهده می‌شود بارعاملی تمامی گویه‌ها بالاتر از ۰/۴ است.

### ارزیابی براش مدل

به‌منظور ارزیابی برازش مدل، از دو روش آزمون مدل‌های اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری استفاده شد. برای آزمون مدل اندازه‌گیری در مدلسازی معادلات ساختاری از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی جهت بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری و از آزمون روایی همگرا و روایی واگرا نیز جهت بررسی آزمون روایی مدل اندازه‌گیری استفاده شد که نتایج آن به شرح جدول ۲ است:

جدول ۲. خلاصه شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

| شاخص‌های برازش                         |  |                                 | عنوان در مدل      |
|--|--|---------------------------------|-------------------|
| ضریب آلفای کرونباخ<br>(بزرگ‌تر از ۰/۷) | ضریب پایایی ترکیبی<br>(بزرگ‌تر از ۰/۷) | روایی همگرا<br>(بزرگ‌تر از ۰/۵) |                   |
| ۰/۷۶۷                                  | ۰/۸۶۶                                  | ۰/۶۸۴                           | مرزگستری دانشگاهی |
| ۰/۸۱۴                                  | ۰/۸۵۶                                  | ۰/۶۳۳                           | بازآفرینی شغلی    |
| ۰/۹۰۱                                  | ۰/۷۹۹                                  | ۰/۶۵۴                           | توانایی نوآوری    |

ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی

ضرایب به دست آمده (آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا) که همگی بالاتر از معیار مدنظر (ذکر شده در جدول) می باشند حاکی از مطلوب بودن ضرایب است. در نتیجه می توان گفت: با توجه به ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مدل اندازه گیری از پایایی مناسب برخوردار است و با توجه به نتایج بررسی روایی همگرا و روایی واگرا، روایی مدل اندازه گیری مطلوب است.

جدول ۳. روایی واگرا به روش فورنل و لاکر

| متغیرها           | مرزگستری دانشگاهی | توانایی نوآوری | بازآفرینی شغلی |
|-------------------|-------------------|----------------|----------------|
| مرزگستری دانشگاهی | ۰/۸۲۷             |                |                |
| توانایی نوآوری    | ۰/۵۰۹             | ۰/۶۶۶          |                |
| بازآفرینی شغلی    | ۰/۴۲۵             | ۰/۵۳۴          | ۰/۶۱۲          |

نتایج نشان داد جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه های دیگر بیشتر است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه ها می باشد.

### آزمون مدل ساختاری

برای آزمون مدل ساختاری از اعداد معناداری مقادیر  $t$  و معیار  $R^2$  استفاده شد. مقادیر بالای ۱/۹۶ نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تأیید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد است (شکل ۳). معیار  $R^2$  برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری است که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان سه ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است.

شاخص ( $Q^2$ ): شاخصی برای برازش مدل ساختاری است. این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شده است، قدرت پیش بینی مدل در سازه های درونزا را مشخص می کند. به اعتقاد آن ها مدل هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی متغیرهای درونزای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه ها به درستی تعریف شده باشند، سازه ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه ها به درستی تأیید شوند. هنسler و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند.

جدول ۴. شاخص‌های آزمون مدل ساختاری

| متغیرها           | R Square | Q <sup>2</sup> |
|-------------------|----------|----------------|
| بازآفرینی شغلی    | ۰/۲۷۹    | ۰/۲۳۹          |
| توانایی نوآوری    | ۰/۳۷۹    | ۰/۱۸۹          |
| مرزگستری دانشگاهی | -        | ۰/۳۶۱          |

با توجه به اینکه مقدار  $R^2$  بازآفرینی شغلی ۰/۲۷۹ و توانایی نوآوری ۰/۳۷۹ می‌باشد؛ می‌توان گفت: برازش ساختاری مدل با  $R^2$  قابل قبول است. همچنین شاخص  $Q^2$  بازآفرینی شغلی ۰/۲۳۹، توانایی نوآوری ۰/۱۸۹ نشان‌دهنده پیش‌بینی متوسط به بالا می‌باشند و مرزگستری دانشگاهی ۰/۳۶۱ است که نشان‌دهنده پیش‌بینی قوی می‌باشند (جدول ۴). شاخص SRMR (از شاخص‌های برازش مدل ساختاری) به میزان ۰/۰۵ به دست آمد که نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل ساختاری است. دامنه پذیرش این شاخص ۰/۰۵ و کمتر از آن است. همچنین شاخص NFI که دامنه پذیرش آن حداقل ۰/۹ است که در این پژوهش ۰/۹ به دست آمده است که مطلوبیت لازم را ندارد.

### یافته‌های پژوهش

بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش نشان داد، از تعداد ۳۲۷ پاسخ‌دهنده به پرسشنامه پژوهش، تعداد ۶۹ نفر (معادل ۲۱/۱۰ درصد نمونه آماری) را گروه زنان و ۲۵۸ نفر (معادل ۷۸/۹ درصد نمونه آماری) را گروه مردان تشکیل می‌دهند. از نظر ویژگی‌های سنی، ۲۳ نفر (معادل ۷/۰۳ درصد) در گروه سنی کمتر از ۴۰ سال، ۱۴۸ نفر (معادل ۴۵/۲۶ درصد) در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال، ۱۱۷ نفر (معادل ۳۵/۷۸ درصد) در گروه سنی ۵۱ تا ۶۰ سال، ۳۹ نفر (معادل ۱۱/۹۳ درصد) در گروه سنی ۶۱ سال و بالاتر از آن قرار دارند. از نظر مرتبه علمی نیز ۸ نفر با مرتبه استادی (معادل ۲/۴۵ درصد نمونه آماری)، ۱۶۲ نفر با مرتبه دانشجویی (معادل ۴۹/۵۴ درصد نمونه آماری) و ۱۵۷ نفر با مرتبه استادیاری (معادل ۴۸/۰۱ درصد نمونه آماری)، در پژوهش حاضر مشارکت نموده‌اند.

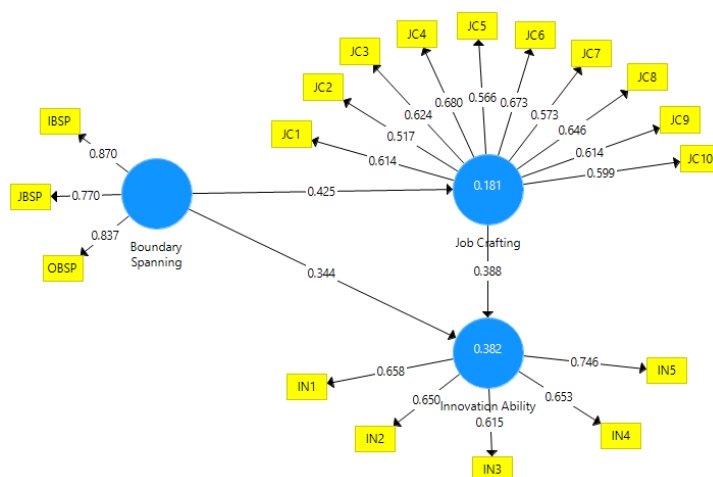
ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی

### جدول ۵. وضعیت توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

| مرزگستری دانشگاهی | توانایی نوآوری | بازآفرینی شغلی |
|-------------------|----------------|----------------|
| -                 | ** ۰/۳۹۴       | -              |
| -                 | ** ۰/۴۲۲       | ** ۰/۳۷۷       |
| ۳/۷۸              | ۳/۸۱           | ۳/۹۵           |
| ۰/۴۴۱             | ۰/۵۱۸          | ۰/۴۳۸          |
| ۱/۴۴۰             | -۱/۸۱۳         | -۱/۱۷۴         |
| ۱/۱۳۴             | ۱/۶۰۵          | ۱/۱۲۱          |
| ۳۲۷               | ۳۲۷            | ۳۲۷            |

در جدول شماره ۵، شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش می‌توان گفت: متغیرهای مرزگستری دانشگاهی (۰/۳۹۴) و بازآفرینی شغلی (۰/۳۷۷) دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر توانایی نوآوری در سطح ۰/۰۱ می‌باشند. همچنین مرزگستری دانشگاهی دارای رابطه مثبت و معنادار با بازآفرینی شغلی (۰/۴۲۲) در سطح ۰/۰۱ می‌باشد.

### بررسی فرضیه‌ها



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش با ضرایب استاندارد



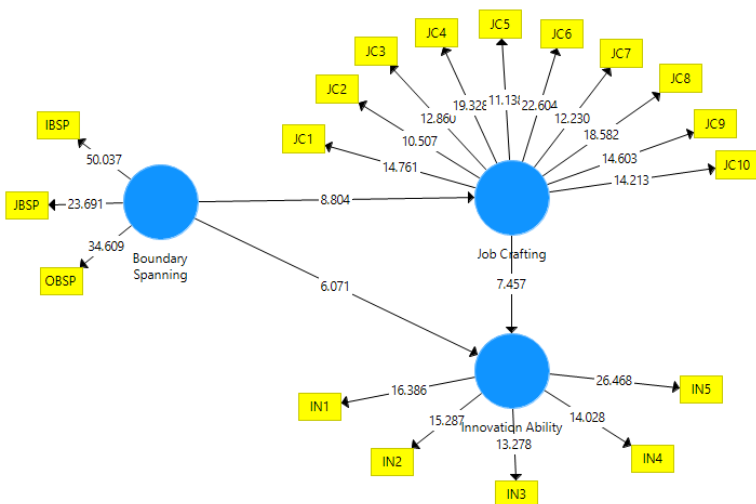
مدل اجرا شده در نرم‌افزار Smart PLS شامل سه متغیر اصلی مرزگستری دانشگاهی (Boundary Spanning)، توانایی نوآوری (Innovation Ability)، بازآفرینی شغلی (Job Crafting) است. مرزگستری دانشگاهی با سه بعد مرزگستری فردی (IBSP)، مرزگستری شغلی (JBSP)، مرزگستری سازمانی (OBSP) در مدل نشان داده شده است. توانایی نوآوری با ۵ گویه (شاخص) شامل (IN1, IN2, IN3, IN4, IN5)، بازآفرینی شغلی نیز با ۱۰ گویه شامل (JC1, JC2, JC3, JC4, JC5, JC6, JC7, JC8, JC8, JC9, JC10) در مدل نمایش داده شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌ها با روش معادلات ساختاری

| مسیر  | ضریب مسیر | مقدار t | P-value | اثر کل | مقدار t | P-value | نتایج |
|---|-----------|---------|---------|--------|---------|---------|-------|
| تأثیر مرزگستری دانشگاهی بر بازآفرینی شغلی                 | ۰/۴۲۵     | ۸/۸۰۴   | ۰/۰۰۰   | ۰/۴۲۵  | ۸/۸۰۴   | ۰/۰۰۰   | تأیید |
| تأثیر بازآفرینی شغلی بر توانایی نوآوری                    | ۰/۳۸۸     | ۷/۴۵۷   | ۰/۰۰۰   | ۰/۳۸۸  | ۷/۴۵۷   | ۰/۰۰۰   | تأیید |
| تأثیر مرزگستری دانشگاهی بر توانایی نوآوری                 | ۰/۳۴۴     | ۶/۰۷۱   | ۰/۰۰۰   | ۰/۵۰۹  | ۱۰/۳۰۶  | ۰/۰۰۰   | تأیید |
| تأثیر غیرمستقیم تأثیر مرزگستری دانشگاهی بر توانایی نوآوری | ۰/۱۶۵     | ۵/۷۶۵   | ۰/۰۰۰   | -      | -       | -       | تأیید |

یافته‌های پژوهش نشان داد؛ اثر مرزگستری دانشگاهی بر توانایی نوآوری با میانجی‌گری بازآفرینی شغلی با ضریب مسیر (۰/۱۶۵) و آماره t (۵/۷۶۵) در سطح اطمینان ۹۹ درصد مثبت و معنادار است. بنابراین، مرزگستری دانشگاهی به‌واسطه بازآفرینی شغلی تأثیر غیرمستقیم، معنادار و مثبت در توانایی نوآوری دارد. همچنین، یافته‌های پژوهش نشان داد؛ اثر مرزگستری دانشگاهی بر بازآفرینی شغلی با ضریب مسیر (۰/۴۲۵) و آماره t (۸/۸۰۴) در سطح اطمینان ۹۹ درصد مثبت و معنادار است. اثر بازآفرینی شغلی بر توانایی نوآوری با ضریب مسیر (۰/۳۸۸) و آماره t (۷/۴۵۷) در سطح اطمینان ۹۹ درصد مثبت و معنادار است. مرزگستری دانشگاهی با ضریب مسیر (۰/۳۴۴) و آماره t (۶/۰۷۱) و اثر کل (۰/۵۰۹) با مقدار t (۱۰/۳۰۶) تأثیر مثبت و معناداری بر توانایی نوآوری (در سطح اطمینان ۹۹ درصد) دارد.

ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی در ادامه، مدل مفهومی پژوهش بر حسب مقادیر t جهت معناداری ضرایب مسیر ارائه شده است که مقادیر بالاتر از ۲/۵۸ نشان‌دهنده معنادار بودن ضرایب تأثیر و بارهای عاملی در مدل می‌باشد (در سطح ۰/۰۱).



شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش بر اساس مقادیر t

شکل ۳ نشان‌دهنده مقادیر t جهت معنادار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی است. مقادیر t که بالاتر از ۲/۵۸ می‌باشند (در سطح ۹۹ درصد)، حاکی از معناداری ضرایب مسیر و همچنین معنادار بودن بارهای عاملی مرتبط با هر یک از متغیرها است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد؛ مرزگستری دانشگاهی بر توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی اثر مثبت و معنادار دارد. این بدان مفهوم است که هر چه اعضای هیأت علمی بیشتر از ویژگی‌های مرزگستری برخوردار باشند در نتیجه از توانایی نوآوری بالاتری نیز برخوردار خواهند بود. به تعبیری می‌توان گفت: زمانی که اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی فعالیت‌های مرزگستری انجام می‌دهند، اشتغال به این نوع فعالیت‌ها موجب انگیزش آنها در نوآوری می‌شود. نتیجه به‌دست‌آمده را می‌توان بر اساس نظر دریون (۲۰۲۱) چنین تبیین نمود؛ مرزگستری یک فعالیت و راهبرد مهم برای اعضای هیأت علمی در به اشتراک‌گذاری دانش، طرح‌ها و ایده‌های نوآورانه با صنعت است و اشتغال به آن، توانایی نوآوری را بهبود می‌بخشد. هدف مرزگستری، حل مسائل صنعت و جامعه، اشاعه و

به اشتراک‌گذاری دانش، فناوری و نوآوری‌های تولید و طراحی شده در دانشگاه است. بنابراین، برای پاسخگویی مناسب به ماهیت پیچیده مشکلات امروزی و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه، ضرورت تعامل و همکاری‌های نوآورانه در سراسر مرزهای حرفه‌ای، سازمانی و بخشی اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. همچنین بر اساس نظر کوکاساراک (۲۰۲۱)، اعضای هیأت علمی در فعالیت مرزگستری به دلایلی نظیر تغییرات سریع علمی، فناوری و اجتماعی در جامعه ملزم به بروز رفتارهای نوآورانه هستند. در این راستا، مرزگستری، به‌عنوان یک رویکرد اجرایی در تعاملات خارجی دانشگاه، می‌تواند رفتار کاری نوآورانه اعضای هیأت علمی فنی و مهندسی را تسهیل کند. آنکونا و کالدول (۱۹۹۰) نیز بیان می‌کنند، ادبیات مرزگستری، مدت‌هاست که سهم مرزگستری را در عملکرد نوآوری تأیید کرده است (نقل از سالیوان، ۲۰۲۰). همچنین بخش اعظمی از انتقال ایده‌های نو از طریق مرزگستری انجام می‌شود (کانوی، ۲۰۰۷). نتایج تحقیق دروین (۲۰۲۱) نیز نشان داده است؛ مرزگستران به‌عنوان کارآفرین/نوآور، پیام‌رسان، شبکه‌ساز و تسهیل‌کننده عمل می‌کنند. در واقع نوآوری یکی از نتایج و پیامدهای مرزگستری دانشگاهی در محیط آموزش عالی در ارتباط با صنعت و جامعه است. به‌طور کلی یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های لی و هان (۲۰۱۹)، کیم و همکاران (۲۰۲۲)، دروین (۲۰۲۱)، کائو و همکاران (۲۰۲۱)، کزی (۲۰۱۸)، ستوین (۲۰۱۸)، زی و همکاران (۲۰۱۸) که در پژوهش‌های خود نشان دادند که مرزگستری تأثیر معناداری بر نوآوری دارد، مطابقت دارد. همچنین با توجه به اینکه در پژوهش‌های مذکور تأثیر مرزگستری بر نوآوری مثبت بوده است در نتیجه یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های پیشین همسو است.

یافته‌های فرضیه شماره ۲ نشان داد، مرزگستری دانشگاهی بر بازآفرینی شغلی اعضای هیأت علمی اثر مثبت و معنادار دارد. بنابراین، می‌توان چنین استنباط نمود که هر چه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی از ویژگی‌های مرزگستری بیشتری برخوردار باشند در نتیجه بیشتر به بازآفرینی شغلی می‌پردازند و سعی می‌کنند با توجه به فعالیت‌های مرزگستری شغل خود را بازآفرینی نمایند. اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی که تعامل بالایی با صنعت و بیرون از سازمان دانشگاه دارند و فعالیت‌های مرزگستری متنوع را انجام می‌دهند، در نتیجه در مواجه شدن با شرایط صنعت و محیط آموزش عالی نیازمندی‌های شغلی مختلفی نیز برای آنها به‌وجود می‌آید، بنابراین به‌منظور تطبیق شرایط شغلی خود با شرایط محیط صنعت و دانشگاه دست به بازآفرینی شغلی می‌زنند. بر اساس نظریه هاگ و همکاران (۲۰۱۲)؛ وظایف اعضای هیأت علمی بر اساس مأموریت‌های درون‌سازمانی تعریف شده است، بنابراین زمانی که به انجام فعالیت‌های بیرونی (مرزگستری) می‌پردازند و با محیط خارجی ارتباط برقرار می‌کنند با توجه به این‌که این فعالیت‌ها متمایز از سایر رفتارهای سنتی اعضای هیأت علمی است و شرایط

ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی

شغلی کنونی عضو هیأت علمی پاسخگوی نیازهای شغلی مرزگستری نیست، دست به بازآفرینی شغلی می‌زنند. به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش با یافته‌های سو و راکوو (۲۰۲۲) که در پژوهشی نشان دادند رهبری مرزگستر مدیر تأثیر مثبت و معناداری بر بازآفرینی شغلی در کارکنان دارد، مطابقت دارد. همچنین با توجه به اینکه در پژوهش سو و راکوو (۲۰۲۲) تأثیر مرزگستری بر بازآفرینی شغلی مثبت بوده است در نتیجه یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش مذکور همسو است.

یافته‌های فرضیه شماره ۳ نشان داد، بازآفرینی شغلی بر توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی اثر مثبت و معنادار دارد. بر اساس این نتایج می‌توان چنین استنباط نمود که هر چه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی بیشتر دست به بازآفرینی شغلی بزنند در نتیجه از توانایی نوآوری بیشتری نیز برخوردار خواهند بود. بازآفرینی شغلی که خود ریشه در نوآوری در شغل دارد، توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی را بهبود می‌بخشد. اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی با توجه به زمینه کاری خود نیاز به انعطاف و تغییرات در ساختار، نگرش و ارتباطات در شغل خود هستند و نمی‌توانند به‌صورت کاملاً بسته و بر اساس رباط کاملاً از پیش تعیین‌شده وظایف شغلی خود را انجام دهند، بنابراین دست به بازآفرینی شغلی خود در مراحل و موقعیت‌های مختلف می‌زنند و شغل خود و شرایط شغلی خود را بهبود می‌بخشند. بر اساس نظریه دمروتی (۲۰۱۴)، سازمان‌ها می‌توانند با فعال کردن فنون بازآفرینی شغلی برای تکمیل رویکردهای طراحی شغل سنتی از بالا به پایین، بهبود مستمر مشاغل و نوآوری را تسهیل کنند. همچنین اعضای هیأت علمی می‌توانند با بازآفرینی شغلی به طرح ایده‌های نوآورانه در تدریس و پژوهش دست یابند. همچنین بازآفرینی شغلی نوآوری را تسهیل می‌کند (بیندل و همکاران، ۲۰۱۹). به‌طور کلی یافته‌های پژوهش با یافته‌های دل و همکاران (۲۰۲۱) که در مطالعه خود نشان دادند کارکنان نوآور بیشتر به شغل خود دست می‌زنند و درگیر بازآفرینی شغلی می‌شوند و با یافته‌های یوئن و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی دریافتند، تیم‌هایی که شغل خود را بازآفرینی می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که نوآور باشند، مطابقت دارد. همچنین یافته‌های پژوهش با یافته‌های اوکی و لییم (۲۰۲۲)، ایکرام و همکاران (۲۰۲۱)، شارما و نامبودیری (۲۰۲۰) مطابقت داشته و همسو است. به‌طور کلی یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های مذکور که در پژوهش‌های خود نشان دادند بازآفرینی شغلی تأثیر معناداری بر نوآوری دارد، مطابقت دارد. همچنین با توجه به اینکه در پژوهش‌های مذکور تأثیر بازآفرینی بر نوآوری مثبت بوده است در نتیجه یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های پیشین همسو است.

یافته‌های فرضیه شماره ۴ نشان داد؛ مرزگستری دانشگاهی به واسطه بازآفرینی شغلی در توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی اثر مثبت و معنادار دارد. با توجه به اینکه تأثیر مرزگستری دانشگاهی بر توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی به واسطه بازآفرینی شغلی معنادار است، می‌توان چنین استنباط نمود که مرزگستری دانشگاهی و نیاز به تغییرات در شغل جهت تطبیق با شرایط فرامرزی (دانشگاه) موجبات بازآفرینی شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی را فراهم می‌سازد، با انجام بازآفرینی شغلی که خود متکی بر نوآوری و ابتکار اعضای هیأت علمی است، در نتیجه توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی افزایش می‌یابد. بازآفرینی شغلی، به تغییرات فیزیکی و شناختی در وظایف یا مرزهای کاری مرتبط است و می‌تواند به‌عنوان نوعی مرزگستری تلقی شود، چرا که در بازآفرینی شغلی مرزهای وظیفه‌ای، شناختی و ارتباطی دچار تغییرات می‌شود و این تغییرات همراه با ابتکار و نوآوری است. اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی، با توجه به ارتباط مستقیم و اثرگذار خود با صنعت و جامعه، درگیر فعالیت‌های مرزگستری متنوع و متعددی هستند و این نوع فعالیت‌ها که به‌طور مستقیم به حل مسائل جامعه و تأمین نیازمندی‌های جامعه می‌پردازد، تغییرات در نحوه انجام وظایف شغلی، نگرش به شغل و ارتباطات شغلی را می‌طلبد. همچنین مرزگستری و به تبع آن بازآفرینی شغلی موجبات بهبود توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی فنی و مهندسی را فراهم می‌سازد.

اگر چه در پژوهش‌های پیشین به بررسی نقش میانجی بازآفرینی شغلی در رابطه بین مرزگستری دانشگاهی و توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی پرداخته نشده است و به‌منظور تأیید، مقایسه و تبیین یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های پیشین با محدودیت ادبیاتی مواجه هستیم. اما با توجه به یافته‌های پژوهش‌های پیشین در خصوص روابط بین مرزگستری و بازآفرینی شغلی، مرزگستری و توانایی نوآوری و بازآفرینی شغلی و توانایی نوآوری که به نحوی تأیید کننده نقش بازآفرینی شغلی در رابطه مرزگستری دانشگاهی و توانایی نوآوری است می‌توان گفت؛ یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های کیم و همکاران (۲۰۲۲)، اوکی و لیم (۲۰۲۲)، ایگرام و همکاران (۲۰۲۱)، دروین (۲۰۲۱)، دل و همکاران (۲۰۲۱)، یوئن و همکاران (۲۰۲۱)، کائو و همکاران (۲۰۲۱)، شارما و نامبودیری (۲۰۲۰)، لی و هان (۲۰۱۹)، بیندل و همکاران (۲۰۱۹)، کزی (۲۰۱۸)، سئوین (۲۰۱۸)، زی و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد و از نظر جهت تأثیر نیز با توجه به مثبت بودن رابطه‌ها، پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین همسو است.

امروزه، با توجه به گسترش ارتباطات، تعاملات و همکاری‌های دانشگاه و به‌ویژه دانشکده‌های فنی و مهندسی با صنعت و جامعه و همین‌طور همکاری‌های بین‌بخشی در نهاد دانشگاه، اعضای

ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی

هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی که بخش عمده‌ای از مسائل صنعت و جامعه بر اساس راهکارها، طرح‌ها، ایده‌ها و اختراعات آنها حل می‌شود، نمی‌توانند صرفاً بر اساس شرح وظایف شغلی و با تکیه بر مأموریت‌های آموزشی و پژوهشی فعالیت نمایند. می‌توان گفت، اعضای هیأت علمی فنی و مهندسی ملزم به توسعه فعالیت‌های شغلی خود در قالب راهبردهای مرزگستری هستند و لازم است به‌صورت فردی و تیمی در ارتباط و تعامل با صنعت، اعضای هیأت علمی سایر دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها، موسسات آموزشی و پژوهشی و همچنین در تعامل با همکاران خود در گروه‌های آموزشی تخصصی فراتر از مرزهای سازمانی خود عمل نمایند. فعالیت اعضای هیأت علمی در خلأ و در محدوده دیوارهای آموزشی و پژوهشی دانشگاه، عضو هیأت علمی و دانشگاه را از بازار رقابتی آموزش عالی دور کرده و منجر به عقب افتادگی دانشگاه از سایر رقبای مشکلات سازمانی، شغلی و فردی عضو هیأت علمی خواهد شد. چرا که با پرداختن به فعالیت مرزگستری و بازآفرینی شغلی بر اساس نیازهای حوزه مرزگستری، همراه با توانمندی در نوآوری، رشد و توسعه شغلی عضو هیأت علمی میسر خواهد شد. به‌طور کلی و بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت؛ به‌منظور ارتقای توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی که یکی از مسائل و مشکلات امروزی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است بایستی مرزگستری دانشگاهی و بازآفرینی شغلی را در رأس امور قرار داد. در راستای این موضوع، مدیریت و رهبری آموزش عالی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌توانند بستر بخش عمده‌ای از فعالیت‌های مذکور را فراهم نمایند. بنابراین پیشنهاد می‌شود؛

۱- به‌منظور افزایش فعالیت‌های مرزگستری اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی در راستای افزایش توانایی نوآوری، مدیران و رهبران دانشگاهی با عقد قراردادهای مختلف و متنوع با صنایع و جامعه، فرصت‌های مرزگستری را برای همه گروه‌های علمی و آموزشی در دانشکده‌های فنی و مهندسی فراهم نمایند.

۲- به‌منظور تسهیل فعالیت‌های مرزگستری و ارتباط اعضای هیأت علمی با فراتر از مرزهای سازمانی و محتوایی، بروکراسی‌های اداری و قوانین سخت‌گیرانه حذف و یا تعدیل شود.

۳- به‌طور مداوم و مستمر شرح وظایف شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های فنی و مهندسی بازنگری شده و استقلال و آزادی عمل ایشان افزایش یابد. این امر علاوه بر تسهیل فعالیت‌های مرزگستری، بسترهای لازم برای بازآفرینی شغلی عضو هیأت علمی نیز فراهم می‌نماید.

۴- طرح‌های نوآورانه اعضای هیأت علمی در فعالیت‌های مرزگستری و بازآفرینی شغلی، در رویدادهای دانشگاهی (ملی و بین‌المللی)، با اعطای جوایز مادی (مالی) و معنوی (رتبه و امتیاز علمی) در جامعه دانشگاهی برجسته شده و تشویق شوند.

پژوهش حاضر، مانند هر پژوهشی با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. از جمله این‌که، این پژوهش در دانشکده‌های فنی و مهندسی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران انجام شده است. بنابراین در تعمیم نتایج آن به سایر دانشکده‌ها، دانشگاه‌های دولتی در شهرهای دیگر، سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی (دانشگاه پیام نور، دانشگاه علمی-کاربردی، دانشگاه آزاد اسلامی، موسسات غیرانتفاعی و ...) بایستی احتیاط نمود. رویکرد پژوهش کمی بوده است و یافته‌های کمی تنها بخشی از حقایق علمی را برملا می‌سازد و پرداختن به موضوع تحقیق با استفاده از رویکرد آمیخته (کمی و کیفی) می‌تواند جزئیات بیشتری از حقایق علمی در ارتباط با موضوع و جامعه مورد مطالعه برملا سازد. محدودیت‌های ابزار پرسشنامه، یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش است که این احتمال وجود دارد که اعضای هیأت علمی در پاسخ به سوالات دقت کمتری داشته باشند. همان‌طوری که از شواهد بر می‌آید تعداد زیادی از پرسشنامه‌های عودت داده شده به محقق به‌صورت ناقص بودند. محدودیت دیگر که به چارچوب مفهومی پژوهش باز می‌گردد، عبارت از این است که این احتمال وجود دارد که سایر متغیرهای سازمانی (رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی، جو سازمانی و ...) و متغیرهای فردی (جنسیت، سن، سابقه شغلی و ...) نیز در متغیرهای پژوهش تأثیرگذار باشند که با توجه به محدودیت‌های اجرایی و گسترده شدن پژوهش، پژوهشگران به این متغیرها نپرداخته‌اند. بنابراین پیشنهاد می‌شود؛ طرح پژوهش حاضر در سایر دانشکده‌ها، دانشگاه‌های دولتی در شهرهای دیگر، سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نیز اجرا شود؛ پژوهش‌های آینده با استفاده از روش‌های تحقیق آمیخته (کمی و کیفی) انجام شود و از ابزار مصاحبه، مشاهده و پرسشنامه به‌صورت همزمان استفاده شود. در پژوهش‌های آینده اثرات سایر متغیرهای سازمانی و متغیرهای فردی در مدل پژوهش مورد بررسی قرار گیرد.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

## منابع

- اسماعیلی، میترا، یمینی دوزی سرخابی، محمد، حاجی حسینی، حجت‌اله، و کیامنش، علیرضا. (۱۴۰۱). وضعیت ارتباط دانشکده‌های فنی - مهندسی دانشگاه‌های دولتی تهران با صنعت در چارچوب نظام ملی نوآوری. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۱(۱)، ۲۷-۴۶.
- آقاسی‌عباس‌قلعه، فرج. (۱۳۹۹). بررسی اثر هنر آفرینی شغلی بر رضایت شغلی با توجه به نقش واسط فرسودگی شغلی و تعدیلگری حمایت ادراک‌شده سازمانی در بین

ارائه مدل توانایی نوآوری اعضای هیأت علمی بر اساس مرزگستری دانشگاهی با میانجیگری بازآفرینی شغلی

**معلمان ابتدایی سطح شهرستان درگز.** پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (توسعه منابع انسانی)، دانشگاه فردوسی مشهد.

- زین‌آبادی، حسن‌رضا، و فتحی، رقیه. (۱۴۰۱). تأملی بر وضع موجود غنای شغلی اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری: مورد مطالعه دانشگاه‌های غرب کشور. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۴(۲)، ۲۱-۵۸.

- قریشی خوراسگانی، مریم‌سادات، و نظرزاده زارع، محسن. (۱۴۰۰). نگاهی به چالش‌های رهبران مرزگستر دانشگاهی، *فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران*، ۱۳(۲)، ۱-۲۴.

- قنبری، امین، و یوسفی، هادی. (۱۳۹۸). معیارهای ارتقاء مرتبه اعضای هیأت علمی در ایران بر اساس مطالعه‌ای تطبیقی نظام‌های ارتقاء مرتبه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های منتخب. *فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران*، ۱۱(۴)، ۶۷-۹۴.

- محرابی، سهیلا، هویدا، رضا، و سیادت، سیدعلی. (۱۴۰۰). تحلیل عوامل زمینه‌ای بازاریابی آموزش عالی در مراکز علمی کاربردی با توجه به تاثیر شخصیت برند (مطالعه مورد: مراکز علمی کاربردی شهر اصفهان). *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۳(۱)، ۸۹-۱۰۴.

- Al-Hattami, A., & Al Malki, F. (2019). Faculty Members' Job Satisfaction and Their Innovative Teaching. *International Journal of Current Research*, 11(3), 2636-2641.
- Al-Youbi, A.O., Zahed, A. H., Nahas, M.N., & Hegazy, A.A. (2021). The Roles of Universities in Development. In: *The Leading World's Most Innovative Universities*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-59694-1\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-59694-1_1)
- Bindl, U. K., Unsworth, K. L., Gibson, C. B., & Stride, C. B. (2019). Job crafting revisited: Implications of an extended framework for active changes at work. *Journal of Applied Psychology*, 104(5), 605-628.
- Chen, J., Walker, R. M., & Sawhney, M. (2020). Public service innovation: a typology. *Public Management Review*, 22(11), 1674-1695.
- Conway, S. (2007). Informal boundary-spanning communication in the innovation process: an empirical study. *Technology Analysis & Strategic Management*, 7(3), 327-342.
- Damianus, A. D., Valdez, E. B., Julian, F. P., & Calipjo, M. G. (2023). The Effect of Innovative Leadership, Employees' Innovative Knowledge and Skills on the Innovative Work Behavior of Employees. *Divine Word International Journal of management and Humanities*, 2(2), 340-358.
- De Cieri H., Sanders K., & Lin C. (2022). International and comparative human resource management: An Asia-Pacific perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 60(1), 116-145.
- Dekkers, M. (2019). *Frontline Boundary Spanners: How Frontline Boundary Spanners Creat Common Ground Between Citizens, Social Service, Policy Makers*



- and Other Relevant Stakeholders in Complex Social Policy Settings*. Master Thesis, Research master Public Administration and Organizational Science, Utrecht University.
- Delle, E., Searle, B. J., & Crane, M. (2021). Job Crafting and Employee Innovation: The Role of Work Engagement. *Journal of Business Research*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3877124>
  - Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting, *European Psychologist*, 19, 237-247.
  - Drion, W. R. B. (2021). *Boundary spanning roles and related intellectual capital factors accomplishing innovations within and between public sector organizations. A boundary spanned explorative case study*. Dissertation for a master's degree, University of Twente.
  - Esteves, T., & Pereira Lopes, M. (2016). Leading to Crafting: The Relation Between Leadership Perception and Nurses Job Crafting. *Western Journal of Nursing Research*, 0193945916659507. <https://doi.org/10.1177/0193945916659507>
  - Forrer, D. A., Wyant, N. A., & Gordin, P. C. (2014). An examination of faculty innovativeness in relation to inductive teaching and the use of technology. *Contemporary Issues in Education Research* (Online), 7(1).
  - Geldenhuys, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: A weekly diary study on the role of meaningfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–12.
  - Ghazzawi, R., Bender, M., Daouk-Öyry, L., van de Vijver, F. J. R., & Chasiotis, A. (2021). Job crafting mediates the relation between creativity, personality, job autonomy and well-being in Lebanese nurses. *Journal of Nursing Management*. 29(7), 2163-2174.
  - Guo, Z. (A.), Heidl, R. A., Hollenbeck, J. R., Yu, A., & Howe, M. (2022). When discretionary boundary spanning relationships cease becoming discretionary: The impact of closed ties on informal leadership perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 107(6), 898–916.
  - Hogg, M. A., van Knippenberg, D., & Rast, D. E. III. (2012). Intergroup leadership in organizations: Leading across group and organizational boundaries. *The Academy of Management Review*, 37(2), 232–255.
  - Hornung, S. (2019). Crafting Task and Cognitive Job Boundaries to Enhance Self-Determination, Impact, Meaning and Competence at Work. *Behavioral Sciences*, 9(12), 136.
  - Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P., & Weigl, M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: customizing job content through idiosyncratic deals, *Journal of Organizational Behavior*, 31(2/3), 187-215.
  - Ikram, H., Shafi, M. Q., Naz, I., & Ali, M. (2021). Job crafting and innovative behaviour: examining mediation and moderation mechanism. *International Journal of Technological Learning, Innovation and Development*, 13(2), 120 – 141.

- Keszey, T. (2018), Boundary spanners' knowledge sharing for innovation success in turbulent times, *Journal of Knowledge Management*, 22(5), 1061-1081.
- Kim, S. L., Lee, D., & Yun, S. (2022). Leader boundary-spanning behavior and creative behavior: the role of need for status and creative self-efficacy, *Leadership & Organization Development Journal*, 43(6), 835-846.
- Klindzic, M., & Marić, M. (2019). Flexible Work Arrangements and Organizational Performance – The Difference between Employee and Employer-Driven Practices. *Journal for General Social Issue*, 28(1), 89-108.
- Kocasaraç, H. (2021). Evaluation of Innovativeness' Status of Teachers. *International Journal of Progressive Education*, 17(4), 79-98.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: the role of job crafting. *The Academy of Journal Management*, 52(6), 1169-1192.
- Li, F., Liang, X., & Liu, Q. (2022). Applying Attachment Theory to Explain Boundary-spanning Behavior: The Role of Organizational Support Climate. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(3), 213-222.
- Liu, S., Jiang, K., Chen, J., Pan, J., & Lin, X. (2018). Linking employee boundary spanning behavior to task performance: The influence of informal leader emergence and group power distance. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(12), 1879-1899.
- Marron, J. M., & Cunniff, D. (2014). What is an Innovative Education Leader? *Contemporary Issues in Education Research*, 7(2).
- Miao, R., Cao, Y., Cheng, M., Yu, J., & Xi, N. (2022). Join forces from top and bottom: the influential mechanism of job crafting, high-performance work system on employee innovation behavior. *Current Psychology*. 59:1098. doi: 10.1007/s12144-022-03525-w
- Morrison, G. R., Ross, S. M., & Kemp, J. E. (2007). *Designing effective instruction*, (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Nguyen, D-T., & Dao, T. K. (2023). The mediating role of innovation in the relationship between high-performance human resource management practices and firm performance. *Heliyon*, 9(12), e22720.
- Ok, C. M., & Lim, S. G. (2022). Job crafting to innovative and extra-role behaviors: A serial mediation through fit perceptions and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 106, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103288>
- Oonk, C., Gulikers, J. T. M., den Brok, P. J., Wesselink, R., Beers, P., & Mulder, M. (2020). Teachers as brokers: adding a university-society perspective to higher education teacher competence profiles. *Higher Education Journal*, 80, 701-718.
- Pendleton, D., Derbyshire, P., & Hodgkinson, Ch. (2021). WORK LIFE: Crafting a New Balance at Work and at Home WORK-LIFE MATTERS. Crafting a New Balance at Work and at Home. *Springer Nature Switzerland AG*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-77768-5>
- Peng, C. Y. (2018). A Literature Review of Job Crafting and Its Related Researches. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6, 1-7.

- Rajapathirana, R. P., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44-55.
- Romiani, Y., Ghorraishi Khorasgani, M.S., & Norollahee, S. (2024). Higher education managers' perception of university reputation components: a model for Middle Eastern countries, *International Journal of Educational Management*, 38(2), 525-548.
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *The Journal of High Technology Management Research*. 30:100350. doi: 10.1016/j.hitech.2019.100350
- Seoin, Y. (2018). *Boundary Spanning Leadership and Creative Performance: Exploring Psychological Mechanisms and Boundary Conditions*. Theses (Master's Degree), College of Business Administration/Business School.
- Sharma, A., & Nambudiri, R. (2020). Work engagement, job crafting and innovativeness in the Indian IT industry. *Personnel Review*, 49(7), 1381-1397. DOI 10.1108/PR-11-2019-0607
- Song, L., & Jo, S. J. (2023). How job crafting behaviors influence the innovative behavior of knowledge workers in the gig economy: based on the organismic integration theory. *Front. Psychol.* 14:1228881. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1228881
- Song, M., Jiang, A., Wang, Z., & Hu, H. (2023). Can boundary-spanning leaders take good care of their families? A work-home resource model of leader boundary-spanning behavior. *Journal of Business Research*, 156, 113517.
- Sullivan, A. O. (2020). Interpersonal boundary spanning for supplier integration in complex NPD. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 68(1), 1-12.
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2013), The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being, *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240.
- Uen, J-F., Vandavasi, R. K., Lee, K., Yepuru, P., & Saini, V. (2021). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management: An International Journal*. 27(1/2), 145-158.
- Van de Ven, A. H., & Zahra, S. (2014). *Knowledge Complexity, Boundary Objects, and Innovation. Chapter for Managing Knowledge Integration Across Boundaries*, Oxford: U.K.: Oxford University Press
- Van Meerkerk, I. & Edelenbos, J. (2018). Boundary spanners in public management and governance: an interdisciplinary assessment. Cheltenham: Edward Elgar.
- Vanbelle, E., Van Den Broeck, A., & De Witte, H. (2017). Job Crafting: Autonomy and workload as antecedents and the willingness to continue working until retirement age as a positive outcome. *Psihologia Resurselor Umane*, 15(1), 25-41.

- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 25(2), 179-201.
- Xue, R., & Rok Woo, H. (2022). Influences of Boundary-Spanning Leadership on Job Performance: A Moderated Mediating Role of Job Crafting and Positive Psychological Capital. *International Journal in Environment Research. Public Health*, 19, 12725.
- Ze, R., Kun, Z., Boadu, F., & Yu, L. (2018). The Effects of Boundary-Spanning Search, Network Ties, and Absorptive Capacity for Innovation: A Moderated Mediation Examination, *Sustainability*, 10(11), <https://doi.org/10.3390/su10113980>.
- Zhang, C., Wu, F., & Henke, J. W. (2015). Leveraging boundary spanning capabilities to encourage supplier investment: a comparative study, *Industrial Marketing Management*, 49(8), 84-94.
- Zhang, J. A., Garrett-Jones, S., & Ricky, S. (2013). Innovation capability and market performance: The moderating effect of industry dynamism. *International Journal in Innovation & Management*. 17, 1350004.