

بررسی تأثیر رفتارهای غیر نوآورانه بر افسردگی اعضای هیأت علمی زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

دکتر محمد سعید احمدی¹
فریبا تقی پور فرشی²

چکیده

این مقاله به دنبال بررسی تأثیرات رفتارهای غیر نوآورانه بر افسردگی اعضای زن هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می باشد. جامعه آماری تحقیق اعضای هیأت علمی زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می باشد که از تعداد 499 عضو رسمی هیأت علمی، 119 نفر از آن ها زن و بر اساس جدول مورگان تعداد 92 نفر برای انجام تحقیق مورد انتخاب تصادفی قرار گرفتند. برای اندازه گیری متغیرها از دو نوع پرسشنامه جدا استفاده می شود. جهت ارزیابی وضعیت پایایی پرسشنامه ها از آلفای کرونباخ استفاده شده است و پایایی هر دو پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته است. برای تحلیل داده ها از رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج تحقیق حاکی از معنادار بودن تأثیرات مثبت رفتارهای غیرنوآورانه بر افسردگی اعضای زن هیأت علمی دانشگاه آزاد تبریزی می باشد.

واژه های کلیدی: افسردگی، رفتار نوآورانه و اعضای هیأت علمی زن

¹-استادیار گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور استان زنجان، زنجان، ایران (نویسنده مسئول)

Chavaghy57@gmail.com

²-دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، واحد زنجان، زنجان، ایران

مقدمه

آیا نوآوری باعث شادی ما می‌شود؟ آیا برای نوآور بودن، انسان‌ها نیازی به شادبودن دارند؟ نوآوری و شاد بودن مواردی هستند که در هر جامعه‌ای از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار هستند. نوآوری اساسی برای رشد اقتصادی می‌باشد چرا که اصولاً تولید محصولات جدید، فرآیندهای نو و روش‌های بدیع و اثر بخش دارای اهمیت زیادی در تمامی سازمان‌ها و جوامع، صرف نظر از نوع و ماهیت آنها می‌باشد. همچنین نوآوری به متغیرهای زیادی وابسته می‌باشد. از میان همه متغیرها، محرک‌هایی که باعث بروز نوآوری شوند از اهمیت بالاتری برخوردارند. به این‌گونه رفتارها، رفتارهای نوآورانه می‌گویند (سیرز و بابا¹، 2011).

دانشگاه‌ها به عنوان بالاترین مراکز آموزشی در هر جامعه‌ای جایگاه حساسی دارند و همین جایگاه، نگرانی‌ها را برای افرادی که در آن مشغول به کار هستند، بیش از پیش فراهم می‌نماید. سیاست‌های مربوط به جذب اعضای هیأت علمی نیز مؤید این مطلب است که افراد شاغل در دانشگاه و خصوصاً اعضای هیأت علمی که وظیفه تربیت دانشجو را به عهده دارند، دارای موقعیت حساسی هستند و با توجه به ماهیت شغل خود که با دانشجویان و استادان در رابطه هستند بایستی دارای روحیه نشاط و شادی باشند و تا حد ممکن از عوامل منفی موثر در روحیه جلوگیری نمایند و دارای سلامت روان مناسب باشند (امامی، 1382).

از این رو و با توجه به توضیحات مطرح شده و با عنایت به حساس بودن روحیه زنان، در این تحقیق سعی شده است. تا تاثیرات رفتارهای غیر نوآورانه به عنوان عاملی احتمالی برای افسردگی، در میان اعضای هیأت علمی زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز مورد بررسی قرارگیرد.

افسردگی، تمامی افراد بعضی از اوقات احساس گرفتگی یا ناراحتی می‌کنند. اما این احساسات معمولاً گذرا هستند و در خلال چند روز فراموش می‌شوند. ولی زمانی که شخص آشفتگی و بی‌نظمی افسرده‌کننده‌ای دارد، این افسردگی در زندگی و فعالیت‌های معمولی وی تأثیر می‌گذارد و با بی‌نظمی و اختلال باعث رنج و زحمت فرد و کسانی می‌شود که با او در ارتباط هستند. افسردگی به عنوان اختلالی مهم که سلامت روانی فرد را به مخاطره می‌اندازد شناخته شده و شیوع افسردگی حدود 2/3 تا

¹ -Sears& Baba

3/7 درصد در کل جمعیت ذکر شده است به گونه ای که تقریباً 6 درصد از افراد حداقل یک بار در طول عمر خود بدن مبتلا می‌شوند و منحصر به گروه سنی خاصی نمی‌باشد (سومر و گلدنر¹، 2006) و عاملی مهم در بروز برخی مشکلات اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی به حساب می‌آید. علائمی مانند غم و اندوه، احساس بی‌ارزشی، دشواری در تمرکز، عدم توانایی در اندیشیدن، احساس گناه، بی‌خوابی، احساس شکست و بسیاری از نشانه‌های خطرناک دیگر در انسانهای افسرده قابل مشاهده است.

همچنین افسردگی با اغلب عوارض‌های خطرناک پزشکی نظیر بیماری‌های قلبی، حملات قلبی، سرطان، ایدز و دیابت همراه است. مطالعات نشان داده است افرادی که دارای افسردگی هستند بیشتر بر بیماری جدی خود تمایل دارند علایم بیشتری از بیماری را (هم افسردگی هم بیماری خاص) نشان دهند و کمتر با شرایط درمان خود وفق داده می‌شوند و معمولاً هزینه بیشتری را برای درمان به بار می‌آورند (کاسانو و فاوا²، 2002).

عوامل زیست‌شناختی، هورمونی، چرخه زندگی و عوامل روانی- اجتماعی که مربوط به زنان است با میزان بیشتر افسردگی در زنان ارتباط دارد. محققان نشان دادند که هورمون‌ها به صورت مستقیم روی مغز تأثیر می‌گذارند که عواطف و احساسات و حالات فرد را کنترل می‌کند. برای مثال زنان مخصوصاً بعد از زایمان در معرض ابتلا به افسردگی هستند. بسیاری از مادرها دوره سریع حزن و اندوه را تجربه می‌کنند. اما بعضی‌ها به افسردگی شدیدتر توسعه پیدا می‌کنند. در شرایط کمی جدی‌تر، نیاز به شروع درمان و حمایت احساسی برای مادر است. بسیاری از زنان در کار و وظایف خانه با استرس اضافی مواجه می‌شوند اما این موضوع همچنان مبهم باقی مانده که چرا بعضی از زنان دچار چالش‌های بزرگی می‌شوند که افسردگی را افزایش می‌دهد در صورتی که بعضی دیگر با همان چالش‌ها دچار افسردگی نمی‌شوند (امامی، 1382).

قبل از بلوغ، دختران و پسران کاملاً احتمال مبتلا شدن به اختلالات افسرده کننده را دارند اگرچه در دختران در سن 15 سالگی بیشتر از پسران (2 برابر) احتمال رویدادهای افسرده کننده وجود دارد (کیرانوسکی و همکاران³، 2000)

¹- Somer & Goldner

²- Cassano & Fava

³- Cyranowsky et al

رفتارهای نوآورانه: اگرچه اغلب سازمان‌ها خودشان را به عنوان سازمان‌هایی رویایی می‌پندارند اما واقعیت این است که آن‌ها تنها مشغول تمرکز نمودن بر روی مکانیزم‌های کنترل اجتماعی می‌باشند تا نوآوری. آن سازمان‌ها در واقع در حال انجام اشتباه بزرگی هستند چرا که اصولاً تعریف درستی از نوآوری را نمی‌دانند. سازمان‌های مورد اشاره، رفتارها و ارزش‌های مطلوب بدلیل تشدید تمرکز روی قدرت اهداف، مشارکت کارکنان و بازخور با ثبات را به دست فراموشی سپرده‌اند.

در ابتدای موضوع، نوآوری مفهومی مشخص و جدید بود. با مرور زمان، مفهوم نوآوری در میان تحقیقات گوناگون به نوعی واگرا شد و در سطوح مختلف تحلیل به کار گرفته شد که همین موضوع ترکیب ایده‌ها، نتایج و تئوری‌ها در رابطه با آن را دشوارتر از پیش نمود (سیرز و بابا، 2011) در میان متونی ادبیاتی موضوع، تعریف بی‌شمار متعددی از نوآوری انجام و به کار گرفته شده است. وست و فار¹ (1990) نوآوری را به عنوان معرفی عمدی و به کارگیری یک نقش، گروه یا سازمان از ایده‌ها، فرآیندها، محصولات یا رویه‌ها در راستای منفعت معنادار فرد، گروه، سازمان و یا هر جامعه‌ی وسیع‌تری تعریف نموده‌اند. به گونه‌ی مشابه با این سؤال که کدام تعریف کامل‌ترین و برآورنده‌ترین تحقیق برای مفهوم نوآوری می‌باشد، در ساختار گسترده‌ی آن نیز شک و تردید‌هایی وجود دارد. یک سؤال که مرتباً در میان محققین نوآوری مطرح می‌شود این است که آیا نوآوری بایستی به عنوان سازه‌ای تک بعدی و یا سازه‌ای چند بعدی دیده شود. کوزلوسکی و کلین² (2000) پیشنهاد نمودند که سازمان‌ها، بر حسب تعریف، بایستی به عنوان سیستم‌های چند سطحی در نظر گرفته شوند و بنابراین بایستی از دیدگاه چند سطحی نیز مورد مطالعات محققین قرار گیرند. آنها محققین را وادار نمودند تا پدیده‌های و مفاهیم سازمانی را به عنوان سازه‌هایی چند بعدی و نه تکی بعدی ببینند و تمامی تحلیل‌های خود را بر اساس این پیش فرض استوار نمایند که این سازه‌ها بایستی در سطوح تحلیل چند گانه مورد بررسی قرار گیرند و با آنها به عنوان مفاهیمی که توسط سایر سطوح تأثیرپذیری ندارند، برخورد نشود چرا که این در غیر این صورت نتیجه ارائه‌ی مدل‌هایی ناقص و البته غیرمشخص می‌شود. ایده‌ی در نظر گرفتن نوآوری سازمانی به عنوان ساختاری چند سطحی اولین بار توسط آمابیل³ (1988) در مدل

¹- West& Farr

²- Kozlowski& Klein

³- Amabile

خلاقیت و نوآوری وی تدوین شده است. او توصیف نمود که چگونه محیط کاری کارکنان می تواند روی خلاقیت تیم و فرد تأثیرات فراوانی داشته باشد و چگونه این ها، در نتیجه، روی نوآوری در سطح سازمانی می توانند تأثیرگذاری داشته باشند. به طور مشخص تر، او بیان نمود که سه مؤلفه اساسی فردی و گروهی برای خلاقیت وجود دارد: انگیزش وظیفه ای، مهارت ها و تجربه که هر یک روی سه مؤلفه محوری نوآوری سطح سازمانی تأثیر می گذارند: انگیزش یا نوآوری، منابع در قلمرو وظیفه و مهارت های مدیریت نوآوری (آماییل، 1996) از وقتی آماییل (1988) موضوع را مطرح نمود تاکنون مدل های چند سطحی متعددی مطرح شده اند. سیرز و بابا (2011) بیان داشتند که اکثر این مدلها روی بخش های خاصی از فرآیند نوآورانه متمرکز شده اند، برای نمونه مدل فوردر در سال 1996 که در آن بیان داشت که چگونه حالات مختلف پریشانی در سازمان می تواند منجر به انواع نوآوری شود. که شامل انواع نوآوری های مثبت و منفی خواهد بود. سیرز و بابا (2011) تصمیم به ترکیب و گسترده نمودن این مدل های مشخص در تلاشی برای حرکت به سمت مدلی نوآوری یکنواخت و جامع گرفتند. مدل آن ها بر اساس تفکرات مختلفی بنا نهاده شده است. اولاً، آن ها نوآوری را به عنوان سازه ها با چهار سطح در نظر پرداخته اند: فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی. نوآوری در یک سطح می تواند با نوآوری در سطوح دیگر تقاطع و یا تاثیر روی سایر سطوح داشته باشد. دوماً، آن ها پیشنهاد نمودند که نوآوری بایستی به عنوان فرآیندی رو به جلو رونده دیده شود تا یک نتیجه و پیامد. به طور مشخص، آن ها پیشنهاد نمودند که نوآوری شامل پیامدهای متوالی و گسسته در هر سطح سازمان دارد. نهایتاً، آن ها مدل خود را بر این منطق استوار نمودند که اقدامات و تفکرات افراد موادی خام برای نوآوری فراهم می کنند تا نوآوری در سطوح تحلیل روی دهد.

هم راستا با این مهم که افراد منابع نوآوری در سطوح سازمانی بالاتر هستند این فلسفه وجود دارد که مسئولیت تولید و خلق ایده های نوآورانه ی جدید بایستی به سازمان ها تحمیل شود و در واقع این ایده ها شکوفا شود. منطق پشت این ایده این است که مدیران ارشد معمولاً به قدر کافی به عملیات روزانه نزدیک نیستند و بدین ترتیب فایده آمدن و اجرای نوآوری ها برای آن ها دشوار می گردد. در واقع، سازمان ها بایستی روی رفتارهای کاری نوآورانه ی کارکنان خود تأکید و تمرکز زیادی داشته باشند (جانسن¹، 2000. پراتوم

¹ - Janssen

و ساواتسومبوم¹، (2010) بنابراین سوال اصلی این است که رفتار کاری نوآورانه دقیقاً چیست؟

شناخت شناسی رفتار نوآورانه از عبارت و مفهوم نوآوری مشتق گرفته شده است. بر اساس دیدگاه های محققین متعددی، خلاقیت به صورت نزدیک با مفهوم رفتار نوآورانه رابطه‌ی تنگاتنگ دارد. خلاقیت به معنای تولید انواع مزایا بر اساس طرح ایده‌ای نو و جدید می باشد. دی جانگ و دن هارتگ² به این جمع بندی رسیدند که رفتار کاری نوآورانه نه تنها به تولید ایده‌ها که به رفتارهایی برای پیاده سازی ایده‌هایی که نهایتاً منجر به بهبود عملکرد کسب و کار می شود، نیاز مبرم دارد.

بسیاری از محققین رفتار نوآورانه را فرآیندی دو مرحله ای می دانند (آمایل، 1988) البته ابعاد رفتار نوآورانه تعداد نسبتاً زیادی می باشد که بایستی در این دو مرحله ادغام شوند. کانتر (1988) مدلی دو مرحله ای را برای نوآوری رفتار کاری در نظر دارد که عبارت است از:

مرحله 1- خلق ایده و فعال سازی محرک های نوآوری
 مرحله 2- ائتلاف سازی و به دست آوردن قدرت لازم برای حرکت از سمت ایده به واقعیت
 مرحله 3- نوآوری ایده، تبدیل ایده به مدل، محصول یا برنامه ای که بتواند پیاده سازی شود

مرحله 4- انتشار ایده و گسترده نمودن محصول حاصله از ایده
 دیدگاه فرآیند چند مرحله ای نشان می دهد که برخی از جنبه های نوآوری سازمانی به نوعی فعالیت های سطح فردی هستند که با خلق ایده در مرحله اول آغاز می شوند. در هر حال، فعالیت های سطح فردی محدود به این مرحله نمی شوند.
 دی جانگ و دن هارتگ چهار بعد را برای رفتار کاری نوآورانه تدوین می نمایند:
 1- شناسایی از فرصت‌ها 2- خلق ایده‌ها 3- مبارزه و 4- کاربرد. مراحل شناسایی فرصت‌ها و خلق ایده‌ها به عنوان مرحله آغازین و مراحل مبارزه و کاربرد به عنوان مراحل ثانویه در راستای اجرا و پیاده سازی ایده‌ها در نظر گرفته می شوند.

¹- Pratoom & Savatsomboom

²- De Jong & Den Hartog

پیشینه‌ی تحقیق: منوچهری و علوی (1383) نیز نشان داد رابطه میان متغیر سلامت روان و احساس معناجویی و کاهش اختلال‌های روانی و افزایش سلامت روان معنادار است (غباری بناب و همکاران، 1388).

پژوهش جلیوند (1383) نیز نشان داد رابطه بین متغیرهای سلامت روان و پایبندی به اعتقادهای دینی معنادار است.

نتایج پژوهش آیینی و مهین (1383) در مورد 369 نفر از دانشجویان حاکی از آن بود که هر چه میزان پایبندی افراد به دعا بیشتر باشد اضطراب آن‌ها به مراتب کمتر است.

ترکان و همکاران در سال 1372 شیوع افسردگی در دانشجویان علوم پزشکی زاهدان را 47 درصد اعلام نموده است. همچنین این تحقیق نشان داده است که میزان افسردگی در مردها و متأهل‌ها کمتر از زنها و مجردها است و رابطه‌ای بین وضعیت تحصیلی و افسردگی دانشجویان مشاهده نشده است.

یافته‌های پژوهش امامی (1382) در دانشجویان علوم پزشکی اردبیل نشان داده است که از 324 دانشجوی مورد پژوهش 186 نفر با درجات مختلفی دچار افسردگی بودند و از بین آنها تعداد 126 نفر دچار افسردگی بالینی بوده‌اند و همچنین اختلاف معناداری بین میزان افسردگی مردان و زنان مشاهده نشد.

نتایج حاصل از اطلاعات جمع‌آوری شده از تعداد 295 نفر از دبیران کاشمر که توسط محمدی (1384) انجام شده است بیانگر وجود رابطه معکوس بین انگیزه کار و افسردگی بوده است.

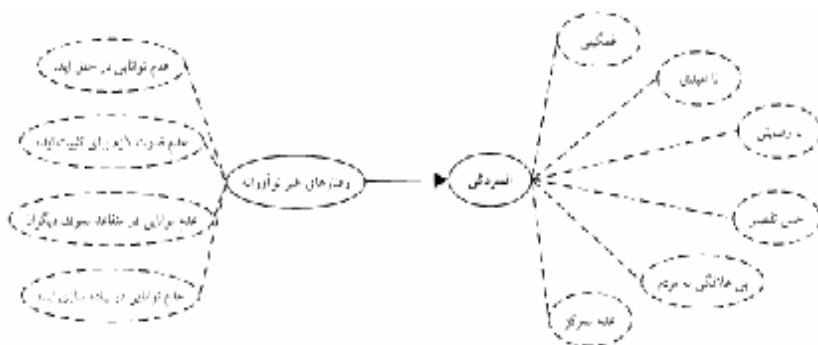
شریفی و همکاران (1385) پژوهشی با بررسی نشاط دانشجویان و عوامل مرتبط با آن انجام دادند. مطالعه به صورت مقطعی با نمونه‌گیری از نوع سر شماری روی 1444 دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی کاشان انجام شده و یافته‌ها ارتباط معنی‌داری بین نشاط با جنس، وضعیت اقتصادی، شرکت در فعالیتهای فوق برنامه، امید به آینده شغلی، رضایت از رشته تحصیلی، معدل، محل زندگی دائمی و تجربه حوادث استرس‌زا نشان داد اما با سن، وضعیت تأهل، دوره تحصیلی، بومی و غیر بومی بودن، نوع دانشکده، محل زندگی فعلی، تعداد خواهران و برادران، تحصیلات، شغل والدین، منبع درآمد دانشجویان ارتباطی نشان نداد و نتایج نشان داد که باید به گروه‌های آسیب‌پذیر شامل دختران، دانشجویان با وضعیت اقتصادی نامناسب، در معرض حوادث استرس‌زا،

معدل پایین، ناراضی از رشته تحصیلی و ناامید از آینده شغلی توجه ویژه‌ای صورت پذیرد (غباری بناب و همکاران، 1388).

ابزار و روش

روش تحقیق در اینجا از بعد هدف، کاربردی و از بعد نوع تحقیق، پیمایشی - توصیفی می باشد زیرا محقق با انجام پیمایش و بدون دخالت در خود متغیرها تحقیق را بر اساس واقعیات مطرح و بر پایه سنجش متغیرها با مقیاس‌های مورد نظر انجام می دهد. جامعه آماری تحقیق اعضای هیأت علمی زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می باشد که از تعداد 499 عضو رسمی هیأت علمی، 119 نفر از آن‌ها زن و بر اساس جدول مورگان و تعداد 92 نفر برای انجام تحقیق مورد انتخاب تصادفی انتخاب گردید. داده‌ها براساس روش رگرسیون در سطح معناداری 95 درصد در راستای آزمون فرضیه‌ها، بررسی می شوند. برای اندازه گیری متغیرها از دو نوع پرسشنامه جدا استفاده می شود. برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقادیر بالاتر از 0,7 و برابر نشان از قابل قبول بودن پایایی دارند. برای این تحقیق پایایی پرسشنامه رفتار غیر نوآورانه و افسردگی به ترتیب برابر با 0,78 و 0,81 شدند که حاکی از پایایی مورد تأیید می باشد.

با مرور ادبیات تحقیق و بر اساسی مقیاس افسردگی بک (شامل 21 معیار در چهار گزینه رتبه بندی شده بر اساس نمرات 0 تا 3) و مصاحبه با برخی از متخصصان امر نهایتاً در این تحقیق ابعاد غمگینی، ناامیدی، نا رضایتی، حس تقصیر، بی علاقه‌گی به مردم و عدم تمرکز به عنوان ابعاد افسردگی در نظر گرفته شده اند. همچنین بر اساس ابعاد مدل دو مرحله‌ای کانتر (1988) معیارهای عدم توانایی در خلق ایده، عدم قدرت لازم برای تثبیت ایده، عدم توانایی در متقاعد نمودن دیگران برای پذیرش ایده و عدم توانایی در پیاده سازی ایده برای رفتارهای غیر نوآورانه در نظر گرفته شده اند. در نهایت مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر در نظر گرفته شده است:



شکل 1. مدل مفهومی تحقیق

جدول 1. فرضیات تحقیق

فرض اصلی
1- رفتارهای غیر نوآورانه روی افسردگی تاثیر دارد.
فرضیات فرعی
1- عدم توانایی در خلق ایده بر افسردگی تاثیر دارد.
2- عدم قدرت لازم برای تثبیت ایده بر افسردگی تاثیر دارد.
3- عدم توانایی در متقاعد نمودن دیگران بر افسردگی تاثیر دارد.
4- عدم توانایی در پیاده سازی ایده بر افسردگی تاثیر دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها

همانطوری که در بخش روش شناسی تحقیق گفته شد، برای تحلیل داده ها از رگرسیون خطی استفاده می شود.

جدول 2- مدل تأثیرات همزمان ابعاد رفتارهای غیر نوآورانه روی افسردگی

R	R^2	تعدیل شده R^2	خطای استاندارد تخمین
0.434	0.189	0.179	0.969

جدول 3- اندازه گیری معناداری قدرت تبیین ابعاد رفتارهای غیر نوآورانه برای افسردگی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	احتمال معناداری
رگرسیون	76.813	4	19.230	20.457	0.000
باقی مانده	330.436	352	0.939		
مجموع	407.249	356			

جدول 4- اندازه گیری معناداری میزان تأثیرات ابعاد رفتارهای غیر نوآورانه روی افسردگی

احتمال معناداری	t	ضرایب		مدل
		استاندارد نشده	خطای استاندارد	
0.000	4.322		0.297	ثابت
0.005	2.89	0.211	0.096	عدم توانایی در خلق ایده
0.004	2.932	0.218	0.1	عدم قدرت لازم برای تثبیت ایده
0.001	3.286	0.170	0.046	عدم توانایی در متقاعد نمودن دیگران
0.016	2.424	0.172	0.086	عدم توانایی در پیاده سازی ایده

جدول 5- مدل تأثیرات رفتارهای غیر نوآورانه روی افسردگی

R	R^2	تعدیل شده R^2	خطای استاندارد تخمین
0.380	0.144	0.142	0.991

جدول 6- اندازه گیری معناداری قدرت تبیین رفتارهای غیر نوآورانه برای افسردگی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	احتمال معناداری
رگرسیون	58.743	1	58.743	59.838	0.000
باقی مانده	348.506	355	0.982		
مجموع	407.249	356			

جدول 7- جدول اندازه گیری معناداری تأثیر رفتارهای غیر نوآورانه روی افسردگی

سطح احتمال	t	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		ضرایب استاندارد شده	خطای معیار	
0.000	5.464		0.293	ثابت
0.000	7.735	0.380	0.066	رفتارهای غیر نوآورانه

و با توجه به جداول بالا نهایتاً نتایج زیر برای فرضیات به دست می آید:

جدول 8- نتایج فرضیات

نتیجه	فرض اصلی
تایید	1- رفتارهای غیر نوآورانه روی افسردگی تأثیر دارد.
نتیجه	فرضیات فرعی
تایید	1- عدم توانایی در خلق ایده بر افسردگی تأثیر دارد.
تایید	2- عدم قدرت لازم برای تثبیت ایده بر افسردگی تأثیر دارد.
تایید	3- عدم توانایی در متقاعد نمودن دیگران بر افسردگی تأثیر دارد.
تایید	4- عدم توانایی در پیاده سازی ایده بر افسردگی تأثیر دارد.

همانطوری که قبلاً گفته شده این تحقیق بدنبال بررسی تأثیرات رفتارهای غیر نوآورانه بر افسردگی اعضای هیأت علمی زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می باشد. نتایج رگرسیون خطی مورد نظر نشان داد که تمامی ابعاد متغیر رفتارهای غیر نوآورانه شامل عدم توانایی در خلق ایده، عدم قدرت لازم برای تثبیت ایده، عدم توانایی در متقاعد نمودن دیگران و عدم توانایی در پیاده سازی ایده روی بروز افسردگی دارای تأثیرات مثبت و معناداری در سطح اطمینان 99 درصد می باشند. در واقع چنانچه هر یک از ابعاد عدم توانایی در خلق ایده، عدم قدرت لازم برای تثبیت ایده، عدم توانایی در متقاعد نمودن دیگران و عدم توانایی در پیاده سازی ایده وجود داشته باشد، انتظار وجود و بروز افسردگی در میان اعضای هیأت علمی زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز خواهد بود. بنابراین و برای دوری از تبعات شدیداً منفی افسردگی بهتر است و بایستی به هر شکل ممکن جلوی بروز حالات غیر نوآورانه را با ایجاد بستری نوآور گرفت.

نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به نتایج تحقیق به راحتی دیده می شود که رفتارهای غیر نوآورانه با ابعاد مطرح شده دارای تأثیرات فراوانی روی بروز افسردگی می باشد. بنابراین به مدیران و دست اندرکاران امر توصیه می شود تا نسبت به موضوع نوآوری و خلاقیت که منجر بر بروز رفتارهای نوآورانه می شوند، تأکید داشته باشند.

همچنین تمامی ابعاد رفتارهای نوآورانه دارای تأثیرات مثبت و معناداری بر روی افسردگی اعضای هیأت علمی می باشند. لذا مدیران دانشگاهی بایستی نسبت به ابعاد چهار گانه رفتارهای غیر نوآورانه تمرکز نموده و راهکارهایی مناسب را برای خروج اعضای هیأت علمی از این حالت ارائه دهند.

مدیران و مسؤولان دانشگاهی بایستی بستر مناسب تری را برای نوآوری فراهم نمایند و از سبک های بوروکراتیک که تنها بر اساس رویه و قواعد معینی استوار است، فاصله بگیرند. اعضای هیأت علمی الگوی علمی دانشجویان هستند و پیشرفت علمی کشور تا حد زیادی بدان ها وابسته است و لذا بایستی توجه بیشتری به نوآوری آنها شود تا افسردگی گریبان گیر آنها نشود. در محیطی که استادان افسرده هستند، دانشجویان و نهایتاً جوامع نیز می توانند افسرده شوند.

برای تحقیقات آتی به محققان توصیه می شود تا روی سایر ابعاد رفتار غیر نوآورانه و افسردگی تحقیق کنند.

منابع:

- آلیانی، زهرا، و مهین، همایون (1383)، بررسی رابطه پابندی به دعا با میزان اضطراب دانشجویان دانشگاه تبریز مقاله ارائه شده در دومین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان، تهران، دانشگاه تربیت مدرس، ایران.
- امامی، فیروز (1382)، بررسی شیوع افسردگی در دانشجویان علوم پزشکی اردبیل، رساله دکتری پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اردبیل
- ترکان، علی (1372)، بررسی افسردگی در دانشجویان علوم پزشکی زاهدان، رساله دکتری پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان
- جلیوند، محمدمین (1383)، بررسی رابطه سلامت روان و پابندی به تقیدات دینی در دانشجویان. مقاله ارائه شده در دومین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان، تهران، دانشگاه تربیت مدرس، ایران.
- غباری بناب، باقر، متولی پور، عباس، کلیمی راد، الهام، عسگر آباد، مجتبی (1388)، رابطه اضطراب و افسردگی با میزان معنویت دانشجویان دانشگاه تهران، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال سوم، 3(10)، 110-123.
- محمدی، محسن (1384)، تعیین میزان افسردگی و رابطه آن با انگیزه و علاقه به کار در دبیرستانهای کاشان، رساله دکتری پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کاشان
- Amabile, T. M. (1988), A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 123-167). Greenwich, CT: JAI Press.
- Cassano P, Fava M. Depression and public health, an overview. *Journal of Psychosomatic Research*, 2002; 53: 849-857
- Janssen, O. (2000), Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000), A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J.
- Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3-90). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

-
-
- Pratoom, K., & Savatsomboom, G. (2010), Explaining factors affecting individual innovation: The case of producer group members in Thailand. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-25.
 - R. Kanter, "When a thousand flowers bloom," In: B. M. Staw and L. L. Cummings (Eds.). *Research in organization behaviour*. Greenwich, CT: JAI Press, pp. 169–211, 1988.
 - De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007), How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
 - Sommer, j. M., Goldner, W., & Hsu, L. (2006), Prevalence and incidence studies of review anxiety disorders; a systematic literature. *Canadian Journal of psychiatry*. 5(2): 100-113.
 - Sears, G. J., & Baba, V. V. (2011), toward a multistage, multilevel theory of innovation. *Canadian Journal of Administrative Science*, 28, 357-372.
 - West, M. A., & Farr, J. L. (1990), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Oxford, UK: John Wiley & Sons.

