

Explaining the Role of Professional Learning Communities, Social Capital, and Innovative Behavior in Nurses' Creative Self-Efficacy

Tayebeh Vakili ^{1*}, Mohammad Hasani ¹, Hassan Galavandi ¹, Reza Fathi ²

1. Department of Education, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, Urmia, West Azerbaijan, Iran.

2. Department of Energy, Materials and Energy Research Institute, Karaj, Iran.

ARTICLE INFO

Article type
Research

Article history
Received: 2024/09/07
Accepted: 2024/11/06

Keywords
innovative behavior in
professional jobs
social capital
psychological
empowerment



10.22038/hmed.2024.82365.1418

Cite this paper as:

Name of writer. Article title. *Horizon of Medical Education Development*. 2026;17(1):1-14

* Corresponding author: Tayebeh Vakili

Email: Tayyebe.vakili@gmail.com

Address: Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, Urmia, West Azerbaijan, Iran. □

ABSTRACT

Introduction: The healthcare system needs to strengthen innovative behaviors and creativity in hospitals to provide quality and effective care. Given that nurses constitute the largest human resource in hospitals and provide 80% of primary care, nurses are in a central position in the process of innovation and creative self-efficacy. In this regard, the present study aimed to examine the relationship between social capital, employees' innovative behavior, and professional learning communities, with the mediating role of nurses' creative self-efficacy.

Materials & Methods: This descriptive-correlational research was conducted among nurses employed at Imam Khomeini Hospital in Urmia. Out of a population of 1,500 employees, 310 were selected using stratified sampling. Data were collected using the Social Capital Questionnaire by Bourdieu (Jafari, 2021), the Innovative Behavior Scale by Kanter (1988), the Professional Learning Communities Scale by Lee et al. (2011), and the Creative Self-Efficacy Scale by Karwowski (2012). The validity of the instruments was confirmed through expert judgment, participant feedback, and confirmatory factor analysis. Reliability was assessed using Cronbach's alpha. Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) via SPSS26 and SmartPLS3 software.

Results: The results of the study indicate that social capital has a direct positive effect on creative self-efficacy and professional learning communities but does not have a direct impact on employees' innovative behavior. Moreover, creative self-efficacy acts as a mediator, establishing a positive indirect relationship between social capital and employees' innovative behavior.

Conclusion: Based on the study's findings, strengthening social capital through effective communication and increasing trust among employees can positively influence creative self-efficacy and professional learning communities. Additionally, creating suitable environments for the development of professional learning communities and providing opportunities for interaction and collaborative learning among employees can foster innovation and creativity.

تبیین نقش جوامع یادگیری حرفه‌ای، سرمایه اجتماعی و رفتار نوآورانه بر خودکارآمدی خلاق پرستاران

طیبه وکیلی^{1*}، محمد حسینی¹، حسن قلاوندی¹، رضا فتحی²

۱- گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، آذربایجان غربی، ایران.

۲- گروه انرژی، پژوهشگاه مواد و انرژی، کرج، ایران.

مشخصات مقاله	چکیده
نوع مقاله مقاله پژوهشی	مقدمه: سیستم درمانی برای ارائه مراقبت با کیفیت و مؤثر نیازمند تقویت رفتارهای نوآورانه و خلاقیت در بیمارستان‌ها است. باتوجه به اینکه پرستاران بیشترین نیروی انسانی بیمارستان‌ها را تشکیل داده ۸۰ درصد مراقبت‌های اولیه را فراهم می‌کنند، بنابراین پرستاران در روند نوآوری و خودکارآمدی خلاق در موقعیت مرکزی قرار دارند که در این راستا مطالعه حاضر باهدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارکنان و جوامع یادگیری حرفه‌ای از طریق متغیر واسطه‌ای خودکارآمدی خلاق پرستاران انجام گردیده است.
پیشینه پژوهش تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۶	روش کار: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری را پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی (ره) ارومیه تشکیل دادند. از میان ۱۵۰۰ نفر کارمند ۳۱۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های سرمایه اجتماعی بودریو توسط جعفری (۱۴۰۰)، رفتار نوآورانه کارکنان کانتر (۱۹۸۸)، جوامع یادگیری حرفه‌ای لی و همکاران (۲۰۱۱) و خودکارآمدی خلاق کاروسکی (۲۰۱۲) استفاده شد. در پژوهش حاضر روایی ابزارها توسط پاسخ‌دهندگان، اساتید و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. و برای بررسی پایایی پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد داده‌های پژوهش با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و با بهره‌گیری از نرم افزارهای spss26 و Smart PIs3 تحلیل شدند.
کلمات کلیدی رفتار نوآورانه کارکنان جوامع یادگیری حرفه‌ای سرمایه اجتماعی خودکارآمدی خلاق	نتایج: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی به طور مستقیم بر خودکارآمدی خلاق و جوامع یادگیری حرفه‌ای تأثیر مثبت دارد، اما تأثیر مستقیمی بر رفتار نوآورانه کارکنان ندارد. همچنین، خودکارآمدی خلاق به‌عنوان میانجی، رابطه غیرمستقیم مثبتی بین سرمایه اجتماعی و رفتار نوآورانه کارکنان ایجاد می‌کند.
نتیجه‌گیری:	نتیجه‌گیری: باتوجه به نتایج پژوهش، تقویت سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد ارتباطات مؤثر و افزایش اعتماد میان کارکنان می‌تواند تأثیر مثبتی بر خودکارآمدی خلاق و جوامع یادگیری حرفه‌ای داشته باشد. همچنین، ایجاد بسترهای مناسب برای توسعه جوامع یادگیری حرفه‌ای و فراهم کردن فرصت‌های تعامل و یادگیری مشترک میان کارکنان به افزایش نوآوری و خلاقیت کمک می‌کند.



10.22038/hmed.2024.82365.1418

نحوه ارجاع به این مقاله ▶

Name of writer. Article title. Horizon of Medical Education Development. 2026;17(1):1-14

ایمیل: Tayyebe.vakili@gmail.com

*نویسنده مسئول: طیبه وکیلی

آدرس: دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، آذربایجان غربی، ایران.



پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی

ردیف	سؤالات				
	کاملاً موافقم	موافقم	تا حدودی موافقم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱					در فعالیتهای مرتبط با بیمارستان مشارکت دارم.
۲					در فعالیتهای گروهی بیمارستان مشارکت دارم.
۳					در برنامه‌های مرتبط با نظافت بیمارستان مشارکت دارم.
۴					همکاری و مشارکت داوطلبانه در رفع مشکلات بیمارستان دارم.
۵					اعتماد به دوستان خود دارم.
۶					نسبت به کارکنان بیمارستان اعتماد دارم.
۷					به سایر افراد در محیط اجتماعی اعتماد دارم.
۸					در رفتارهای خود اخلاق شهروندی را رعایت می‌کنم.
۹					رعایت ارزش‌های اخلاقی حاکم بر اجتماع ضروری است.
۱۰					نظم و انضباط را در محل رعایت می‌کنم.
۱۱					همسایگان را به رعایت نظم و انضباط در بیمارستان تشویق می‌کنم.
۱۲					هنجارهای اجتماعی حاکم بر اعمال و رفتار من می‌باشد.
۱۳					با کارکنان برای تعریف هنجارهای رفتاری در بیمارستان تلاش می‌کنیم.
۱۴					برای داشتن یک بیمارستان تمیز نیازمند وجود هنجارهای قوی هستیم.
۱۵					وجود امنیت برای بیمارستان الزامی هست.
۱۶					برای حفظ امنیت بیمارستان در تلاش هستیم.
۱۷					با پرستاران و کارکنان بیمارستان برای ایجاد و حفظ امنیت همکاری می‌کنم.
۱۸					امنیت اجتماعی در سایه همفکری، همکاری و همدلی گروهی ایجاد می‌شود.

پرسش‌نامه رفتار نوآورانه

ردیف	سؤالات	پرسش‌نامه رفتار نوآورانه			
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد
۱	ارائه ایده‌های جدید برای مسائل دشوار و خاص				
۲	جستجوی روش‌ها، تکنیک‌ها با ابزارهای جدید کاری				
۳	ارائه راه‌حل‌های خاص و ابتکاری برای مشکلات				
۴	بسیج کردن حمایت‌های برای ایده‌های نوآورانه				
۵	بدست آوردن تاییدیه جهت ایده‌های نوآورانه				
۶	ایجاد اشتیاق نزد اعضای مهم سازمانی برای حمایت از ایده‌های نوآورانه				
۷	تبدیل ایده‌های نوآورانه به برنامه‌های مفید				
۸	معرفی ایده‌های نوآورانه در محیط کار به صورت سیستماتیک				

پرسش‌نامه جوامع یادگیری حرفه‌ای

ردیف	سؤالات	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	پرستاران به طور مداوم در مورد اکثر مسائل بیمارستان بحث و مشارکت و تصمیم‌گیری می‌کنند.					
۲	مدیر برای تصمیم‌گیری از توصیه‌های کارکنان استفاده می‌کند.					
۳	مدیر فعال است و به مناطقی که حمایت مورد نیاز است می‌پردازد.					
۴	فرصت‌هایی برای پرستاران فراهم شده است تا تغییرات را آغاز کنند.					
۵	مدیر مسئولیت و پاداش برای اقدامات نوآورانه را به اشتراک می‌گذارد.					
۶	مدیر به طور دموکراتیک با پرستارانی که قدرت و اختیار را به اشتراک می‌گذارند، مشارکت می‌کند.					
۷	رهبر در بین کارکنان خود ترویج و پرورش می‌یابد.					
۸	پرستاران باهم کار می‌کنند تا دانش، مهارت و استراتژی را در کار خود جستجو کنند و یادگیری جدید را در کار خود به کار گیرند.					
۹	روابط جمعی بین پرستاران وجود دارد که نشان دهنده تعهد به تلاش‌های بهبود بیمارستان است.					
۱۰	انواع فرصت‌هایی و ساختارهایی برای یادگیری جمعی از طریق گفتگوهای باز وجود دارد.					
۱۱	پرستاران برنامه‌ریزی می‌کنند و با هم کار می‌کنند تا راه‌حلی را برای رفع نیازهای متنوع متقاضیان جستجو کنند.					
۱۲	پرستاران در گفتگو‌هایی شرکت می‌کنند که نشان دهنده احترام به ایده‌های متنوع است که منجر به ادامه پرس و جو می‌شود.					
۱۳	پرستاران بیمارستان و ذینفعان باهم یاد می‌گیرند که دانش جدید را برای حل مشکلات به کار گیرند.					
۱۴	پرستاران بیمارستان متعهد به برنامه‌هایی هستند که یادگیری را افزایش می‌دهد.					
۱۵	منابع مالی برای توسعه حرفه‌ای در دسترس است.					
۱۶	تکنولوژی و مواد آموزشی مناسب در دسترس کارکنان است.					
۱۷	امکانات بیمارستان تمیز، جذاب و دلنشین است.					
۱۸	نزدیکی سطح درجه و دپارتمان پرسنل سبب سهولت دو همکار با همکاران می‌شود.					
۱۹	سیستم‌های ارتباطی جریان اطلاعات را در میان پرستاران ترویج می‌کنند.					
۲۰	سیستم‌های ارتباطی جریان اطلاعات را در کل بیمارستان ترویج می‌کنند که جامعه شامل: پرسنل دفتر مرکزی، متقاضیان و اعضای جامعه است.					

پرسش‌نامه خودکارآمدی خلاق

ردیف	سؤالات	کاملاً موافقم	موافقم	تا حدودی	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	فکر می‌کنم فرد خلاق هستم.					
۲	خلاقیت برای من مهم است تا زمانی که هستم.					
۳	من به توانایی خلاقانه خود اعتقاد دارم.					
۴	برای دوستانم من قابل مقایسه نیستم، چون که ایده‌ها و ابتکار من تمام نشدنی است.					
۵	من می‌دانم که می‌توانم با لیاقت هر مشکلی را به طور کامل حل کنم.					
۶	بیشتر وقت‌ها من ثابت می‌کنم که می‌توانم موقعیت هر مشکل را پیدا کنم.					
۷	برای من اینکه فرد خلاق باشم اهمیت دارد.					
۸	مطمئن هستم که می‌توانم با مسائل با استفاده از تفکر خلاق روبرو شوم.					
۹	خلاقیت یک بخش مهمی در زندگی من است					
۱۰	من در حل مسائل واقعی بسیار خرسند هستم.					
۱۱	دادن ایده‌ها یک ویژگی و مشخصه مهم برایم محسوب می‌گردد.					