مقاله پژوهشی

عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر کرج

بهروز پورآقا [۱]، کبری شریف کاظمی *[۲]، مرتضی صادقی [۳]

[۱] استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، کرج، ایران

[۲] کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، شبکه بهداشت و درمان شهرستان آبیک، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، قزوین، ایران

[۳] کارشناس مدیریت بازرگانی، گروه بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، کرج، ایران

* **نویسنده مسؤول:** کبری شریف کاظمی
sharifkazemi.2015@gmail.com

ارجاع: پورآقا بهروز، شریف کاظمی کبری، صادقی مرتضی. عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان های دولتی و خصوصی شهر کرج. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۷؛ ۳(۳): ۱۱-۲۰۱.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۳۱
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۷/۰۹/۲۵
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۲۶

چکیده

زمینه و هدف: بیمارستان‌ها به‌عنوان یکی از مهمترین سازمان‌های بخش خدماتی کشور، برای بقا و پیشرفت به وجود مدیران خلاق و نوآور نیازمندند. پرورش چنین مدیرانی در محیط پر تلاطم امروزی، امری ضروری است و این امر حاصل نمی شود مگر بر اثر وجود بستری مناسب که رشد اندیشه‌ها را ممکن سازد و آن‌ها را به مرز آفرینندگی برساند. این مطالعه با هدف بررسی شناخت عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های شهر کرج انجام گرفت.

روش پژوهش: پژوهش حاضر مطالعه‌ای مقطعی بود که در سال ۱۳۹۶ در بیمارستان‌های شهر کرج انجام گرفت. حجم نمونه شامل ۶۳ نفر از مدیران ارشد بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر کرج به روش سرشماری بود. داده‌ها توسط پرسشنامه استاندارد جمع آوری شد و با استفاده از آمار توصیفی، به وسیله نرم افزار SPSS 16 مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: مهمترین عامل فردی مؤثر بر خلاقیت مدیران، تحمل ابهام (شک و دودلی) در مواجهه با مسائل با میانگین امتیاز ۱/۷۳ و مهمترین عامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت مدیران، غیر متمرکز بودن ساختار بیمارستان با میانگین امتیاز ۱/۷۶ بود. همچنین مهمترین عامل فردی مؤثر بر نوآوری مدیران، صبر و شکیبایی در اجرای ایده‌های جدید خود با میانگین امتیاز ۱/۲۴ و مهمترین عامل سازمانی مؤثر بر نوآوری مدیران، انعطاف پذیر بودن سیستم حقوق و دستمزد با میانگین امتیاز ۱/۵۴ بوده است.

نتیجه گیری: برای ارتقای خلاقیت مدیران، می بایست قدرت اختیار بیشتری برای مدیران قائل شد و آموزش تفکر خلاق داده شود و پرداخت پاداش‌ها مبتنی بر خلاقیت باشد. جهت ارتقای نوآوری نیز باید از مدیران نوآور حمایت شود و پاداش مادی و معنوی مناسب اعطا گردد.

واژه‌های کلیدی: خلاقیت، نوآوری، بیمارستان

کاربرد مدیریتی: بهبود عوامل فردی و سازمانی و ارتقای بروز خلاقیت و نوآوری مدیران

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.3.4.5]
[DOI: 10.18502/mshsj.v3i3.249]

مقدمه

یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در طرز تفکر، ایدئولوژی، ارزش‌های اجتماعی، روش‌های انجام کار و بسیاری از پدیده‌های دیگر زندگی به چشم می‌خورد (۱). سازمان‌های امروزی برای ادامه حیات، باید پویا بوده و مدیران و کارکنان آن‌ها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای جامعه باشند (۲). این تحولات، سازمان‌ها را وادار ساخت تا برای زیستن در چنین محیط متغیر و بی ثباتی، به خلاقیت (creativity) و نوآوری (innovation) روی آورند (۳). خلاقیت، پیدایش و تولید یک اندیشه و فکر جدید است در حالیکه نوآوری، عملی ساختن آن اندیشه و فکر جدید است. نوآوری به معنی به کارگیری تفکرات جدید ناشی از خلاقیت است که در یک سازمان می تواند به صورت یک کالای جدید، خدمت و یا راه حل جدید انجام کارها باشد (۱). پیتر دراکر معتقد است در جهانی که دست خوش دگرگونی بوده و امنیت آن هر روز در معرض تهدید می باشد، تنها راه بقا، ابداع و نوآوری است (۴). سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد نمی تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو می شود (۵). بنابراین لزوم توجه به خلاقیت و نوآوری، به‌ویژه در مدیران سازمان‌ها بیش از گذشته احساس می شود (۴).

عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در ۲ دسته کلی عوامل مؤثر فردی و عوامل مؤثر سازمانی طبقه بندی می شود. عوامل فردی از ویژگی‌های فرد نشأت می گیرد. از مهمترین این عوامل، ویژگی‌های شخصیتی، سبک شناختی، توانایی تفکر واگرا، دانش مرتبط با شغل، مهارت‌ها و انگیزش می باشد. محققان عوامل شناختی متعددی را نام برده‌اند که با خلاقیت مرتبط هستند؛ ابتکار، سیالی بیان، سیالی تداعی، سلامت در گفتار و کردار، توانایی عمل کردن اندیشه‌های نو و توانایی همکاری با دیگران از جمله این عوامل می باشند. کنلی عقیده دارد انگیزش، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی است که خلاقیت افراد را شکل می دهد، بنابراین می توان بر بسیاری از این خصوصیات تأثیر گذاشت و با پرورش آن‌ها خلاقیت افرد را ارتقاء بخشید (۶). عوامل مؤثر سازمانی نیز شامل محیط مناسب و مطلوب درونی سازمان، شیوه و سبک رهبری (method of leadership) سازمان، فرهنگ سازمان، ساختار سازمانی، سیستم‌های پاداش و آموزش، وجود امکانات و تسهیلات لازم در جهت تشویق و حمایت خلاقیت و نوآوری می باشد (۱).

از جمله مسائل و دغدغه‌های سازمان‌ها این است که افراد به اندازه کافی وظایف خود را به‌طور خلاق انجام نمی دهند. مسئله مهم این است که هر کس با توانایی ویژه خود می تواند خلاق باشد. اما اینکه چرا افراد در برخورد با مسائل درمانده می شوند، مربوط به عدم یادگیری آن‌ها در زمینه خلاقیت شغلی (career creativity) و مهارت‌های سازمانی است. همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند ایده‌های نو و بدیع هستند. ایده‌های نو و بدیع همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شود و آن را از نیستی و فنا نجات می دهد. ظهور نوآوری نه تنها سازمان‌ها را قادر می سازد نسبت به رقبا مزیت رقابتی به‌دست آورند بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقای عملکرد سازمانی ارائه می کند. نوآوری از طریق خلاقیت برای موفقیت و رقابت سازمان‌ها و نیز برای اقتصاد قوی در قرن بیست و یکم ضروری است (۷). فرهنگ نوآورانه باید از سوی مدیریت ارشد سازمان پشتیبانی و حمایت شود، پاداش‌ها برای افراد و تیم‌های نوآور باید افزایش یابد و منابع برای نوآوری تخصیص یابد. نوآوری مسئولیت تک تک افراد سازمان است (۸). زیرا افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها می تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی منجر شود (۹).

اهمیت خلاقیت و نوآوری در موفقیت سازمان‌ها تنها منحصر به بخش‌های تولیدی کشور نیست، بلکه این مسأله در بخش‌های خدماتی نیز اهمیت بیشتری می یابد (۱۰). خلاقیت و نوآوری خصوصاً در بخش بهداشت و درمان، برای کشورهایی چون ایران شرط حیات است. زیرا شتاب رشد تکنولوژی و دانش و فاصله عمیقی که جهان پیشرفته صنعتی هر لحظه با واقعیت‌های کنونی این کشورها (کشورهای در حال توسعه)پیدا می کند، ابداع و نوآوری را شرط اساسی کاهش این فاصله می نمایاند (۱۱). همانند دیگر سازمان‌های

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.3.4.5]
[DOI: 10.18502/mshsj.v3i3.249]

موجود در جامعه، بیمارستان‌ها نیز به‌عنوان یکی از مهمترین سازمان‌های بخش خدماتی کشور، برای بقا و پیشرفت به وجود مدیران خلاق و نوآور نیازمندند و پرورش چنین مدیرانی در محیط پر تلاطم امروزی، امری ضروری است (۳).

پرورش و گسترش مدیران خلاق و نوآور حاصل نمی شود مگر بر اثر وجود بستری مناسب که رشد اندیشه‌ها را ممکن سازد و آن‌ها را به مرز آفرینندگی برساند (۱۲). فراهم آوردن این بستر خود مستلزم تعیین و شناخت عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری افراد است (۱۳). با توجه به اینکه بیمارستان‌ها یکی از نهادهای مهم ارائه خدمات بهداشتی درمانی به شمار می آیند و برای حفظ، بازگشت و ارتقای سلامت جسمانی و روانی بیماران نقش بسیار مهمی ایفا می کنند، انجام تحقیقاتی در خصوص خلاقیت و نوآوری در سطح بیمارستان‌ها از دید اعضای آن به‌عنوان مهمترین منابع سازمان، الزامی به نظر می آید. مطالعات مختلفی در این زمینه صورت گرفته است من‌جمله سجادی (۱۳۸۳) در پژوهش خود به بررسی نگرش مدیران نسبت به عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های اصفهان پرداختند که مهمترین عامل مؤثر بر خلاقیت افراد تحت بررسی، عوامل سازمانی و مهمترین عوامل مؤثر بر نوآوری افراد تحت بررسی، عوامل فردی بود (۳).

حسینی و صادقی (۱۳۸۹) نیز در مطالعه خود با عنوان عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین و ارائه راهکار به منظور ارتقاء به این نتیجه رسید که تفاوت معنی داری بین عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت بین دانشکده‌ها وجود داشت و عوامل فردی بیشترین تأثیر را بر خلاقیت و عوامل سازمانی، بیشترین تأثیر را بر نوآوری اعضای هیأت علمی داشتند (۱۱). پرهیزگار و همکاران (۱۳۹۲) نیز در شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی با تکیه بر پارادایم نوآوری باز در صنعت نشر کشور نشان داد که عوامل سازمانی، فردی، گروهی، مالی، و محیطی، از جمله مهمترین و اساسی‌ترین عوامل بر توسعه نوآوری در سازمان‌های امروزی هستند که توجه به آن‌ها زمینه لازم را برای رشد و توسعه نوآوری در این سازمان‌ها فراهم می سازد. طراحی و تبیین مدلی که در بر دارنده تمامی عوامل درون سازمانی مؤثر بر توسعه نوآوری در سازمان‌ها باشند، ضرورت اصلی این گونه سازمان‌ها بوده و نبود آن به عنوان خلأ تئوریکی می باشد (۹).

از آنجا که تعداد پژوهش‌هایی که در محیط بهداشت و درمان و خصوصاً بیمارستان‌ها در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری انجام گرفته است، محدود می باشد، این مطالعه با هدف شناسایی مهمترین عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های شهر کرج از دیدگاه مدیران در بخش‌های دولتی و خصوصی انجام شد تا با بررسی بیشتر و مقایسه این عوامل در بخش دولتی و خصوصی بتوان راهکارهایی جهت بهبود خلاقیت و نوآوری مدیران در بیمارستان‌های کشور ارائه کرد.

روش پژوهش

این مطالعه از نوع مطالعات مقطعی بود که در سال ۱۳۹۶ انجام شد. پژوهشگر با مراجعه به بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر کرج، اقدام به جمع آوری داده‌ها نمود. جامعه مورد پژوهش را کلیه مدیران ارشد بیمارستان‌ها شامل مدیران مالی، مدیر اداری، مدیر روابط عمومی، مدیر بیمارستان، مدیر داخلی و رئیس بیمارستان تشکیل دادند که به روش سرشماری کلیه مدیران (۶۳ نفر) انتخاب شدند.

اطلاعات در این پژوهش به وسیله پرسشنامه‌ای که در مطالعه سجادی (۱۳۸۳) با عنوان "بررسی نگرش مدیران نسبت به عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های شهر اصفهان" مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن سنجیده شده است و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۲ بوده است، گردآوری شد (۳).

پرسشنامه سنجش عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران دارای ۳ بخش می باشد که بخش اول آن به مشخصات فردی پاسخ دهنده شامل جنسیت، سن، سابقه خدمت، پست سازمانی، وضعیت استخدامی و وضعیت تأهل می پردازد، بخش دوم به تعیین مهمترین عوامل مؤثر در خلاقیت مدیران (۱۸ سؤال) می پردازد که ۶ سؤال اول عوامل فردی را بررسی می کند و ۱۰ سؤال بعد، عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت را می سنجد. در این قسمت اولویت بندی عوامل مؤثر بر خلاقیت از دیدگاه مدیران با ۲ سؤال رتبه بندی می شود. بخش سوم پرسشنامه نیز به تعیین مهمترین عوامل مؤثر بر نوآوری مدیران (۱۹ سؤال) می پردازد که ۳ سؤال عوامل فردی و ۱۴ سؤال عوامل سازمانی را تعیین می کند. در این

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.3.4.5]
[DOI: 10.18502/mshsj.v3i3.249]

قسمت نیز ۲ سؤال در خصوص تعیین اولویت بندی عوامل مؤثر بر نوآوری از دیدگاه مدیران تهیه شده است. نحوه اولویت بندی از طریق امتیازاتی که فرد به اولویت‌ها می دهد، تعیین می شود. سؤالات بر اساس مقیاس لیکرت درجه بندی شد و شامل گزینه‌های تأثیر نسبتاً زیادی دارد با نمره ۲، تأثیر کمی دارد با نمره ۱، تأثیر چندانی ندارد با نمره ۰، بودند. داده‌ها به‌وسیله نرم افزار SPSS 16 و با استفاده از جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار توصیف شدند. همچنین بر اساس میانگین امتیاز (بین ۰ تا ۲) هر یک از متغیرها، میزان تأثیر گذاری آن بررسی شد. در بحث اولویت بندی نیز میانگین امتیازها برای هر عامل تعیین شد و با توجه به امتیازات کسب شده، عاملی که میانگین امتیاز بالاتری داشت به عامل اولویت دار شناخته شد.

ضمناً در این مطالعه کلیه ملاحظات اخلاقی در تحقیق و نگارش مقاله توسط پژوهشگران رعایت شد و این مطالعه با کد ABZUMS REC.۱۳۹۶.۱۳۳ توسط کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌ها

در این پژوهش کلیه مدیران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر کرج مورد بررسی قرار گرفتند که ۵۸/۷ درصد از جامعه مورد پژوهش را مردان تشکیل دادند. در مورد توزیع سوابق کاری، ۴۲/۹ درصد مدیران، سابقه کاری ۳۰-۲۰ سال داشتند. در مورد وضعیت تحصیلی مدیران، اکثریت (۶۶/۷ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی و (۳۳/۳ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس بودند. ۵۲/۴ درصد مدیران در گروه سنی ۵۰-۴۰ سال و ۲۲/۲ درصد در گروه سنی بیشتر از ۵۰ سال بودند. وضعیت استخدامی مدیران نیز بررسی شد که ۶۰/۳ درصد از مدیران، استخدام رسمی و ۱/۶ درصد استخدام پیمانی بودند که در این میان بیشتر مدیران بیمارستان‌های دولتی (۷۸/۶ درصد) استخدام رسمی و ۶۱/۹ درصد از مدیران بیمارستان‌های خصوصی، قراردادی بودند.

یافته‌های پژوهش نشان داد از میان عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت مدیران، بیشترین تأثیر را، تحمل ابهام (شک و دودلی) در مواجهه با مسائل با میانگین ۱/۷۳ و کمترین تأثیر را، داشتن درک کافی نسبت به موضوع با میانگین ۱/۱۱ داشته است (جدول ۱). همچنین در اولویت بندی عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت از دیدگاه مدیران، اولویت اول، داشتن قدرت تخیل بالا با میانگین ۳/۴۰ در نظر گرفته شد (جدول۲). دیگر یافته‌ها نشان داد از میان عوامل فردی مؤثر بر نوآوری مدیران، بیشترین تأثیر مربوط به صبر و شکیبایی در اجرای ایده‌های جدید با میانگین ۱/۲۴ و کمترین تأثیر مربوط به داشتن انگیزه برای اجرای شیوه‌های جدید انجام کار با میانگین ۱/۱۰، بوده است (جدول ۱). ضمناً در اولویت بندی عوامل فردی مؤثر بر نوآوری مدیران، اولویت اول، داشتن تحمل در مقابل مخاطرات با میانگین ۲/۵۹ تعیین شد (جدول ۲).

بر اساس دیگر یافته‌ها از میان عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت مدیران، بیشترین تأثیر مربوط به غیر متمرکز بودن ساختار بیمارستان با میانگین ۱/۷۶ و کمترین تأثیر مربوط به مشارکت دادن افراد خلاق در تصمیم گیری سطوح بالا با میانگین ۱/۱۳، بوده است (جدول ۳). همچنین از دیدگاه مدیران در اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت، اولویت اول، در اختیار داشتن زمان کافی برای تفکر در زمینه راه حل‌های رفع مشکلات با میانگین ۴/۳۷ و اولویت دوم، پرداخت پاداش مناسب به ارائه دهندگان ایده‌های جدید با میانگین ۴/۳۰ به دست آمد (جدول ۴). سایر یافته‌ها نشان داد از عوامل سازمانی مؤثر بر نوآوری مدیران، بیشترین تأثیر را، انعطاف پذیری در سیستم حقوق و دستمزد با میانگین ۱/۵۴و کمترین تأثیر را پذیرش مدیران نوآور در محیط بیمارستان با میانگین ۱/۱۶، داشته‌اند (جدول۳). همچنین در اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر نوآوری مدیران، اولویت اول، اعطای پاداش مادی و معنوی مناسب به مدیران نوآور با میانگین ۴/۲۱ و اولویت دوم، حمایت و پشتیبانی از مدیران نوآور توسط مقامات مافوق با میانگین ۴/۰۳ تعیین شد (جدول ۴).

طبق یافته‌های جدول ۳ از میان عوامل سازمانی تأثیر گذار بر خلاقیت از دیدگاه مدیران، غیر متمرکز بودن ساختار بیمارستان با میانگین ۱/۷۶، دارای بیشترین تأثیر و مشارکت دادن افراد در تصمیم گیری‌ها با میانگین ۱/۱۳ دارای کمترین تأثیر بر خلاقیت بوده است. قابل توجه است که در بیمارستان‌های خصوصی نتیجه متفاوت بود و پذیرش ایده‌های غیر معمول به‌وسیله کارکنان بیمارستان با میانگین ۱/۷۶، بیشترین تأثیر و امکان ابراز نظرات افراد خلاق ولو مخالف دارای کمترین تأثیر با میانگین ۱/۱۴، بوده است. از

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.3.4.5]
[DOI: 10.18502/mshsj.v3i3.249]

میان عوامل سازمانی تأثیر گذار بر نوآوری از دیدگاه مدیران نیز، انعطاف پذیر بودن سیستم حقوق و دستمزد با میانگین ۱/۵۴ دارای بیشترین تأثیر و توجه به نیازهای مشتریان و حمایت مافوق از اجرای ایده‌های جدید با میانگین ۱/۱۷ دارای کمترین تأثیر بر نوآوری بود. در این مورد نیز در بیمارستان‌های خصوصی نتیجه متفاوت به دست آمد و پذیرش وجود ارتباطات برون سازمانی گسترده با میانگین ۱/۵۷ بیشترین تأثیر و وجود احساس مسئولیت و تعهد اجتماعی در محیط کار و پذیرش تغییر و تحول در بیمارستان دارای کمترین تأثیر با میانگین ۱/۱۴ بوده است.

جدول ۱: میانگین امتیاز عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های شهر کرج

عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت	انحراف معیار ± میانگین		
	بیمارستان‌های دولتی	بیمارستان‌های خصوصی	جمع
تحمل ابهام (شک و دودلی) در مواجهه با مسائل	۱/۸۳ ± ۰/۶۲	۱/۵۲ ± ۰/۶۸	۱/۷۳ ± ۰/۶۵
پرهیز از انجام کارهای روزمره و تکراری	۱/۶۰ ± ۰/۶۲	۱/۴۸ ± ۰/۵۱	۱/۵۶ ± ۰/۵۹
انتقاد پذیر بودن	۱/۴۳ ± ۰/۶۳	۱/۴۸ ± ۰/۷۵	۱/۴۴ ± ۰/۶۶
داشتن انگیزه برای متمایز بودن از دیگران در تفکر و اندیشه	۱/۳۸ ± ۰/۶۲	۱/۴۸ ± ۰/۶۰	۱/۴۱ ± ۰/۶۱
داشتن درک کافی نسبت به موضوع	۱/۱۰ ± ۰/۳۷	۱/۱۴ ± ۰/۳۵	۱/۱۱ ± ۰/۳۶
کنجکاو بودن	۱/۳۱ ± ۰/۶۴	۱/۳۳ ± ۰/۵۷	۱/۳۲ ± ۰/۶۱
میانگین عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت	۱/۴۴ ± ۰/۵۸	۱/۴۰ ± ۰/۶۷	۱/۴۲ ± ۰/۶۲
عوامل فردی مؤثر بر نوآوری	بیمارستان‌های دولتی	بیمارستان‌های خصوصی	جمع
داشتن اطلاعات و دانش کافی در حوزه کاری خویش	۱/۱۰ ± ۰/۲۹	۱/۲۹ ± ۱/۱	۱/۱۶ ± ۰/۶۷
صبر و شکیبایی در اجرای ایده‌های جدید خود	۱/۲۹ ± ۰/۴۵	۱/۱۴ ± ۰/۳۵	۱/۲۴ ± ۰/۴۲
داشتن انگیزه برای اجرای شیوه‌های جدید انجام کار	۱/۰۷ ± ۰/۲۶	۱/۱۴ ± ۰/۳۵	۱/۱۰ ± ۰/۲۹
میانگین عوامل فردی مؤثر بر نوآوری	۱/۱۵ ± ۰/۳۳	۱/۱۹ ± ۰/۶۰	۱/۱۶ ± ۰/۴۶

جدول ۲: میانگین اولویت بندی عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های شهر کرج

اولویت بندی عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت	انحراف معیار ± میانگین			اولویت بندی
	بیمارستان‌های دولتی	بیمارستان‌های خصوصی	جمع	
داشتن اعتماد به نفس کافی در برخورد با مسائل	۲/۳۸ ± ۰/۹۰	۲/۴۳ ± ۰/۸۷	۲/۴۰ ± ۰/۸۹	اولویت دوم
داشتن انگیزه برای یافتن راه حل‌های جدید برای رفع مشکلات	۲/۱۹ ± ۰/۹۱	۲/۱۹ ± ۱/۱۶	۲/۱۹ ± ۰/۹۹	اولویت سوم
داشتن قدرت تخیل بالا	۳/۴۳ ± ۱/۰۱	۳/۳۳ ± ۱/۰۱	۳/۴۰ ± ۱/۰۰	اولویت اول
داشتن علم و آگاهی در زمینه بهبود انجام کار	۲/۰۰ ± ۱/۱۴	۱/۸۶ ± ۱/۱۵	۱/۹۵ ± ۱/۱۴	اولویت چهارم
اولویت بندی عوامل فردی مؤثر بر نوآوری	بیمارستان‌های دولتی	بیمارستان‌های خصوصی	جمع	اولویت بندی
داشتن تسلط کافی با وظایف تخصصی در بیمارستان	۱/۴۳ ± ۰/۷۰	۱/۴۸ ± ۰/۷۵	۱/۴۴ ± ۰/۷۱	اولویت سوم
داشتن تحمل در مقابل مخاطرات (مخاطره پذیر بودن)	۲/۵۵ ± ۰/۶۷	۲/۶۷ ± ۰/۵۷	۲/۵۹ ± ۰/۶۳	اولویت اول
داشتن انگیزه برای عملی کردن ایده‌های جدید	۱/۹۸ ± ۰/۷۱	۱/۹۰ ± ۰/۵۳	۱/۹۵ ± ۰/۶۵	اولویت دوم

جدول ۳: میانگین امتیاز عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های شهر کرج

عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت	انحراف معیار ± میانگین		
	بیمارستان‌های دولتی	بیمارستان‌های خصوصی	جمع
غیر متمرکز بودن ساختار بیمارستان	۱/۸۱ ± ۰/۶۳	۱/۶۷ ± ۰/۷۳	۱/۷۶ ± ۰/۶۶
انعطاف پذیری بیمارستان در مقابل نظرات افراد خلاق	۱/۴۵ ± ۰/۶۳	۱/۲۴ ± ۰/۴۳	۱/۳۸ ± ۰/۵۸
زیاد بودن تعداد تخت فعال بیمارستان	۱/۴۵ ± ۰/۷۳	۱/۳۰ ± ۰/۸۰	۱/۳۷ ± ۰/۷۵
پذیرش ایده‌های غیر معمول بوسیله کارکنان بیمارستان	۱/۶۷ ± ۰/۶۱	۱/۷۶ ± ۰/۷۰	۱/۷۰ ± ۰/۶۳
مشارکت دادن افراد خلاق در تصمیم گیری سطوح بالا	۱/۱۰± ۰/۲۹	۱/۱۹ ± ۰/۵۱	۱/۱۳ ± ۰/۳۸

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.3.4.5]
[DOI: 10.18502/mshsj.v3i3.249]

امکان ابراز نظرات افراد خلاق ولو مخالف نظرات ما فوق	۱/۱۷ ± ۰/۴۹	۱/۱۴ ± ۰/۴۷	۱/۱۶ ± ۰/۴۸
برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی مربوط به مباحث خلاقیت	۱/۶۹ ± ۰/۳۸	۱/۱۹ ± ۰/۴۰	۱/۵۲ ± ۰/۵۳
برانگیزاننده بودن پاداش‌ها	۱/۳۱ ± ۰/۶۰	۱/۲۹ ± ۰/۴۶	۱/۳۰ ± ۰/۵۵
ارتقاء مدیران بر اساس خلاقیت آنان	۱/۱۴ ± ۰/۴۱	۱/۳۳ ± ۰/۵۷	۱/۲۱ ± ۰/۴۸
فراهم بودن امکانات لازم برای تفکر و اندیشیدن	۱/۳۱ ± ۰/۵۱	۱/۴۸ ± ۰/۷۵	۱/۳۷ ± ۰/۶۰
میانگین عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت	۱/۴۱ ± ۰/۷۹	۱/۳۵ ± ۰/۵۸	۱/۳۹ ± ۰/۷۶
عوامل سازمانی مؤثر بر نوآوری	بیمارستان‌های دولتی	بیمارستان‌های خصوصی	جمع
وجود ارتباطات برون سازمانی گسترده	۱/۴۳ ± ۰/۵۰	۱/۵۷ ± ۰/۵۹	۱/۵۱ ± ۰/۵۳
داشتن ارتباطات درون سازمانی آزاد	۱/۲۹ ± ۰/۴۵	۱/۳۸ ± ۰/۴۹	۱/۳۲ ± ۰/۴۶
تحمل و پذیرش ایده‌ها و نظرات جدید در بیمارستان	۱/۱۲ ± ۰/۳۲	۱/۳۳ ± ۰/۴۸	۱/۱۹ ± ۰/۳۹
وجود احساس مسئولیت و تعهد اجتماعی در محیط کار	۱/۳۳ ± ۰/۶۱	۱/۱۴ ± ۰/۳۵	۱/۲۷ ± ۰/۵۴
توجه به نیازهای مشتریان	۱/۳۷ ± ۰/۳۷	۱/۱۹ ± ۰/۵۱	۱/۱۷ ± ۰/۴۲
پذیرش تغییر و تحول در بیمارستان	۱/۳۱ ± ۰/۴۶	۱/۱۴ ± ۰/۳۵	۱/۲۵ ± ۰/۴۳
پذیرش مدیران نوآور در محیط بیمارستان	۱/۱۰ ± ۰/۲۹	۱/۲۹ ± ۰/۴۶	۱/۱۶ ± ۰/۳۶
استبدادی نبودن سبک رهبری مافوق	۱/۱۴ ± ۰/۳۵	۱/۲۹ ± ۰/۵۶	۱/۱۹ ± ۰/۴۳
حمایت مافوق از اجرای ایده‌های جدید	۱/۱۴ ± ۰/۳۵	۱/۲۴ ± ۰/۴۳	۱/۱۷ ± ۰/۳۸
تحمل خطر شکست از سوی مافوق	۱/۲۱ ± ۰/۴۷	۱/۳۸ ± ۰/۴۹	۱/۲۷ ± ۰/۴۸
شیوه‌های آموزشی مناسب برای کاربردی کردن ایده‌ها	۱/۳۱ ± ۰/۶۰	۱/۳۳ ± ۰/۵۷	۱/۳۲ ± ۰/۵۹
انعطاف پذیری سیستم حقوق و دستمزد	۱/۶۰ ± ۰/۷۰	۱/۴۳ ± ۰/۵۰	۱/۵۴ ± ۰/۶۴
وجود واحد تحقیقات و توسعه در بیمارستان	۱/۵۰ ± ۰/۶۷	۱/۴۸ ± ۰/۶۰	۱/۴۹ ± ۰/۶۴
فراهم بودن بودجه کافی جهت انجام طرح‌های تحقیقاتی و پژوهشی	۱/۳۱ ± ۰/۵۱	۱/۳۸ ± ۰/۴۹	۱/۳۳ ± ۰/۵۰
میانگین عوامل سازمانی مؤثر بر نوآوری	۱/۲۹ ± ۰/۶۷	۱/۳۲ ± ۰/۴۹	۱/۳۰ ± ۰/۵۸

جدول ۴: میانگین اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های شهر کرج

اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت	انحراف معیار ± میانگین			اولویت بندی
	بیمارستان‌های دولتی	بیمارستان‌های خصوصی	جمع	
کاهش قوانین و مقررات دست و پا گیر در بیمارستان	۲/۹۰ ± ۱/۶۷	۳/۰۵ ± ۱/۶۳	۲/۹۵ ± ۱/۶۵	اولویت ششم
توجه و تشویق مدیران خلاق از سوی مقامات مافوق	۳/۱۴ ± ۱/۷۰	۲/۷۱ ± ۱/۵۸	۳/۰۰ ± ۱/۶۶	اولویت چهارم
پذیرش مدیران خلاق در محیط بیمارستان	۲/۹۵ ± ۱/۵۷	۳/۰۵ ± ۱/۵۳	۲/۹۸ ± ۱/۵۵	اولویت پنجم
پرداخت پاداش مناسب به ارائه دهنده ایده‌های جدید	۴/۲۴ ± ۱/۵۵	۴/۴۳ ± ۱/۵۹	۴/۳۰ ± ۱/۵۶	اولویت دوم
وجود آموزش‌های لازم جهت آشنایی مدیران با شیوه‌های خلاق بودن	۳/۲۴ ± ۱/۶۷	۳/۰۵ ± ۱/۵۶	۳/۱۷ ± ۱/۶۳	اولویت سوم
در اختیار داشتن زمان کافی برای تفکر در زمینه راه حل‌های رفع مشکلات	۴/۴۳ ± ۱/۷۲	۴/۲۴ ± ۱/۸۱	۴/۳۷ ± ۱/۷۴	اولویت اول
اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر نوآوری	بیمارستان‌های دولتی	بیمارستان‌های خصوصی	جمع	اولویت بندی
ارگانیک بودن ساختار بیمارستان	۴/۱۹ ± ۱/۹۰	۳/۷۱ ± ۱/۷۳	۴/۰۳ ± ۱/۸۴	اولویت دوم
حمایت و پشتیبانی از مدیران نوآور از سوی مقامات مافوق	۲/۷۱ ± ۱/۷۱	۲/۵۷ ± ۱/۳۹	۲/۶۷ ± ۱/۶۰	اولویت ششم
پذیرش نوآوری به‌عنوان یک ارزش مثبت	۲/۹۸ ± ۱/۵۰	۲/۸۱ ± ۱/۵۳	۲/۹۲ ± ۱/۵۰	اولویت پنجم
برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه آشناسازی مدیران با نوآوری	۳/۷۴ ± ۱/۵۱	۳/۹۰ ± ۱/۵۷	۳/۷۹ ± ۱/۵۲	اولویت سوم
اعطای پاداش مادی و معنوی مناسب به مدیران نوآور	۴/۱۹ ± ۱/۶۵	۴/۲۴ ± ۱/۵۴	۴/۲۱ ± ۱/۶۰	اولویت اول
تدارک امکانات و تسهیلات لازم برای اجرای ایده‌های جدید	۲/۹۸ ± ۱/۶۱	۳/۰۰ ± ۱/۶۷	۲/۹۸ ± ۱/۶۲	اولویت چهارم

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.3.4.5]
[DOI: 10.18502/mshsj.v3i3.249]

جدول ۵: میانگین امتیاز عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان های شهر کرج

عوامل فردی و سازمانی	انحراف معیار ± میانگین		
	بیمارستان‌های دولتی	بیمارستان‌های خصوصی	جمع
عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت	۱/۴۴ ± ۰/۵۸	۱/۴۰ ± ۰/۶۷	۱/۴۲ ± ۰/۶۲
عوامل فردی مؤثر بر نوآوری	۱/۱۵ ± ۰/۳۳	۱/۱۹ ± ۰/۶۰	۱/۱۶ ± ۰/۴۶
عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت	۱/۴۱ ± ۰/۷۹	۱/۳۵ ± ۰/۵۸	۱/۳۹ ± ۰/۷۶
عوامل سازمانی مؤثر بر نوآوری	۱/۲۹ ± ۰/۶۷	۱/۳۲ ± ۰/۴۹	۱/۳۰ ± ۰/۵۸

یافته‌های جدول ۵ نشان داد از میان عوامل مؤثر بر خلاقیت، عوامل فردی با میانگین ۱/۴۲ تأثیر بیشتری داشته و از عوامل مؤثر بر نوآوری، عوامل سازمانی با میانگین ۱/۳۰ مؤثرتر بوده است.

بحث

از بین عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت مدیران، تحمل ابهام (شک و دودلی) در مواجهه با مسائل در بیمارستان‌های دولتی و همچنین در بخش خصوصی، بیشترین تأثیر را بر خلاقیت مدیران داشته است. داشتن درک کافی نسبت به موضوع نیز کمترین اثر را دارا بود. از دیدگاه مدیران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی، داشتن قدرت تخیل بالا، در اولویت اول خلاقیت فردی قرار داشت و داشتن علم و آگاهی در زمینه بهبود انجام کار در اولویت آخر بوده است که این نتایج با مطالعه سجادی (۳) در بررسی نگرش مدیران نسبت به عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های شهر اصفهان مغایرت داشت، چرا که در مطالعه سجادی علم و دانش بالاترین امتیاز را دارا بوده است.

همچنین در بررسی تأثیر عوامل فردی بر نوآوری مدیران در بیمارستان‌های دولتی، صبر و شکیبایی در اجرای ایده‌های جدید بیشترین تأثیر و داشتن انگیزه برای اجرای شیوه‌های جدید کمترین تأثیر را داشته است. در بیمارستان‌های خصوصی نیز داشتن اطلاعات و دانش کافی در حوزه کاری خویش بیشترین تأثیر و داشتن انگیزه برای اجرای شیوه‌های جدید انجام کار و صبر و شکیبایی در اجرای ایده‌های جدید کمترین تاثیر را داشته‌اند که در مقایسه با مطالعه سجادی (۳) و صادقی (۱) و عامریون (۱۴) مغایرت داشت و در مطالعه آن‌ها عواملی نظیر تخصص مدیر و علم و دانش در بالاترین امتیاز بوده است.

طبق یافته‌های پژوهش، از عوامل فردی مؤثر بر خلاقیت، تحمل ابهام در مواجهه با مسائل و بعد از آن پرهیز از انجام کارهای تکراری و روزمره بیشترین تأثیر را داشته است و کمترین تأثیر در داشتن درک کافی نسبت به موضوع بوده است. نتایج پژوهش ژانگ و همکاران (۱۹۹۹) که در چند سازمان دولتی در امارات متحده عربی انجام شده است، با نتایج تحقیق حاضر مطابقت دارد. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که افرادی که دارای قابلیت ریسک پذیری و تحمل ابهام بالایی هستند، از خلاقیت بیشتری در انجام کارها برخوردارند (۱۵). پژوهش صادقی (۱۳۹۱) که در بیمارستان هاشمی نژاد تهران و از دیدگاه کارکنان بررسی شده بود با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی داشت و ریسک پذیری به عنوان عامل مهم فردی در خلاقیت عنوان شده بود (۱). در تحقیق حسینی و صادقی (۱۳۸۹) که بر روی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام شده بود نیز عوامل مربوط به خلق و خو بیشترین تأثیر را بر خلاقیت افراد داشته است (۱۰). در مطالعه دیگری که توسط ترنی و همکاران (۲۰۰۶) در بین کارکنان یک شرکت صنایع شیمیایی در امریکا انجام شد، عامل انگیزه بیشترین تأثیر را در خلاقیت کارکنان داشته که با نتایج پژوهش حاضر منطبق نیست (۱۶). این تفاوت می تواند نه تنها به علت اختلاف دیدگاه کارکنان بهداشت و درمان با کارکنان بخش صنایع باشد، از سویی دیگر دیدگاه مدیران و کارکنان نیز در بحث خلاقیت و عوامل مؤثر بر آن با توجه به جایگاهی که دارند متفاوت است.

در بررسی اولویت بندی عوامل مؤثر بر خلاقیت نیز مدیران بیمارستان‌ها، داشتن تخیل بالا اولویت اول، داشتن اعتماد به نفس کافی در برخورد با مسائل در اولویت دوم، داشتن انگیزه برای راه حل های جدید در اولویت سوم و در نهایت داشتن علم و آگاهی در زمینه بهبود انجام کار در اولویت آخر قرار داشت. نتایج اولویت بندی با نتایج تحقیق

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.3.4.5]
[DOI: 10.18502/mshsj.v3i3.249]

حسینی و صادقی (۱۳۸۹) که بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام شده بود (۱۱) همخوانی دارد. این نتیجه با تحقیق سجادی (۱۳۸۳) که در بیمارستان‌های اصفهان انجام شده بود (۳) مغایرت دارد. در تحقیق سجادی داشتن علم و آگاهی در اولویت اول بوده است.

در خصوص عوامل فردی مؤثر بر نوآوری مدیران در بیمارستان‌های دولتی نیز نتایج پژوهش نشان داد که صبر و شکیبایی در اجرای ایده‌های جدید، بیشترین تأثیر را داشته است و بعد از آن داشتن اطلاعات و دانش کافی در حوزه کاری خویش در رتبه دوم و در نهایت داشتن انگیزه برای اجرای شیوه‌های جدید انجام کار در اولویت سوم قرار داشته است. نتایج تحقیق حاضر با تحقیق صادقی (۱۳۹۱) و رضا پور و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد (۱،۱۷). به نظر پژوهشگر، پذیرفتن ریسک از سوی افراد جهت انجام کارها به شیوه جدید، یک عامل مهم در بروز نوآوری می‌باشد. از سوی دیگر، هر چند برای ارائه اندیشه‌های جدید، انگیزه نیاز هست ولی از دیدگاه مدیران، انگیزه عاملی وابسته است و اگر تحمل ابهام و صبر و شکیبایی وجود داشته باشد، انگیزه خلاق بودن نیز، ایجاد می شود. درصورتی که اگر انگیزه باشد ولی شرایط دیگر نباشد، انگیزه نیز از بین می رود. نتایج تحقیق حاضر با نتایج مطالعه سجادی (۱۳۸۳) مغایرت داشت. در مطالعه سجادی عوامل مربوط به علم و دانش و تخصص مدیر بیشترین امتیاز و خلق و خو در رتبه آخر قرار گرفته بود (۳).

طبق نتایج عوامل سازمانی مؤثر بر نوآوری در مطالعه حاضر، انعطاف پذیری سیستم حقوق و دستمزد، وجود واحد تحقیقات و توسعه در بیمارستان و وجود ارتباطات برون سازمانی به ترتیب بیشترین تأثیر را داشته‌اند. این نتایج با مطالعه آقا داود (۱۳۸۹) که در میان مدیران ارشد مخابرات استان اصفهان انجام شده بود، همخوانی داشت و وضعیت مالی و باور به وجود پاداش از عوامل مؤثر بر نوآوری بوده است (۱۸). همچنین در اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر نوآوری در بیمارستان‌های دولتی، اعطای پاداش مادی و معنوی مناسب به مدیران نوآور و ارگانیک بودن ساختار بیمارستان به ترتیب در اولویت قرار داشتند، برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه آشناسازی مدیران با نوآوری در اولویت سوم قرار داشت و حمایت و پشتیبانی از مدیران نوآور از سوی مقامات مافوق در اولویت آخر بوده است که اولویت اول آن در خصوص اعطای پاداش مادی و معنوی با مطالعه سجادی همخوانی داشته است (۳).

نتایج عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت مدیران در بیمارستان‌های خصوصی نشان داد که پذیرش ایده‌های غیر معمول توسط کارکنان بیمارستان بیشترین امتیاز و غیر متمرکز بودن ساختار بیمارستان در رتبه دوم و امکان ابراز نظرات افراد خلاق ولو مخالف نظرات مافوق کمترین تأثیر را داشته است. از دیدگاه مدیران بیمارستان‌های خصوصی پرداخت پاداش مناسب به ارائه دهنده ایده‌های جدید در اولویت اول قرار داشت که با نتایج مطالعه سجادی همخوانی داشته است. هنگامی که افراد به ازای ایده‌های جدید پاداش دریافت می‌کنند با فرض اینکه عملکرد راضی کننده‌ای داشته اند سعی می کنند خلاقیت خود را بهبود بخشند (۳).

طبق نتایج، در بیمارستان‌های خصوصی وجود ارتباطات برون سازمانی دارای بیشترین امتیاز، وجود واحد تحقیقات و توسعه در بیمارستان رتبه دوم و انعطاف پذیری سیستم حقوق و دستمزد در رتبه سوم عوامل سازمانی مؤثر بر نواوری قرار داشت. وجود احساس مسئولیت و تعهد اجتماعی در محیط کار و پذیرش تغییر و تحول در بیمارستان کمترین تأثیر را داشته است که در سایر مطالعات بررسی شده بخش خصوصی بررسی نشده بود.

از دیدگاه مدیران بیمارستان‌های خصوصی در رابطه با اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر نوآوری، اعطای پاداش مادی و معنوی مناسب به مدیران نوآور در اولویت اول قرار داشت و برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه آشناسازی مدیران با نوآوری و ارگانیک بودن ساختار بیمارستان در اولویت‌های بعدی قرار داشتند. همچنین حمایت و پشتیبانی از مدیران نوآور از سوی مقامات مافوق در اولویت آخر بوده است.

در خصوص عوامل فردی مؤثر بر نوآوری مدیران در بیمارستان‌های خصوصی نتایج پژوهش نشان داد که داشتن اطلاعات و دانش در حوزه کاری خویش، بیشترین تأثیر را داشته است و داشتن انگیزه برای اجرای شیوه‌های جدید انجام کار کمترین تأثیر را داشته است. نتایج تحقیق با نتایج مطالعه عامریون (۱۳۹۵) که در بیمارستان‌های نظامی و غیر نظامی شهر تهران انجام شده بود، همخوانی

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.3.4.5]
[DOI: 10.18502/mshsj.v3i3.249]

داشت و داشتن علم و دانش و تخصص مدیر در اولویت اول قرار داشت (۱۴).

از جنبه‌های مهم پژوهش مقایسه عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی و به‌ویژه در شرایط اصلاح نظام سلامت و همزمانی با اجرای طرح تحول سلامت بوده است. در حالیکه در سایر مطالعات انجام شده عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی تفکیک نشده است و نتایج به‌صورت کلی بیان شده است.

در این خصوص لازم به ذکر است با توجه به محدود بودن جامعه مورد پژوهش، پیشنهاد می شود نتیجه پژوهش به سایر مدیران بیمارستان‌ها تعمیم داده نشود و این مهم در شرایط زمانی و جامعه آماری و پژوهشی دیگر، متفاوت خواهد بود. محدودیت های اصلی پژوهش، کمبود مطالعه در بخش خصوصی برای مقایسه و بررسی نتایج پژوهش بود.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر می توان چنین نتیجه گیری نمود که عوامل فردی بیشترین تأثیر را بر خلاقیت مدیران دارد. بنابراین جهت ارتقای خلاقیت مدیران بیمارستان‌ها می بایست عوامل فردی نظیر انتقاد پذیر بودن، داشتن انگیزه، پرهیز از انجام کارهای روزمره و تکراری، تحمل ابهام و شک در مواجهه با مسائل تقویت شود و با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه راهکارهای ارتقای خلاقیت و حمایت و پشتیبانی از افراد خلاق، زمینه بروز تغییرات مثبت در بیمارستان‌ها را ایجاد کرد. همچنین با تقویت واحد تحقیق و توسعه بیمارستان می توان نظرات بدیع و خلاقانه را جمع آوری کرد و از افرادی که سعی در ارائه و اجرای ایده‌های نو دارند، حمایت شود.

همچنین با توجه به اینکه عوامل سازمانی بیشترین تأثیر را بر نوآوری مدیران داشته است، جهت ظهور نوآوری در مدیران بیمارستان‌ها عوامل سازمانی نظیر ارتباطات برون سازمانی و درون سازمانی می بایست گسترده تر گردد، انعطاف پذیری سیستم حقوق و دستمزد نیز از عوامل مهم در بروز نوآوری در سازمان می باشد. اختصاص دادن پاداش‌های مادی جهت تقویت نوآوری به‌صورت یک فرهنگ مثبت در بیمارستان می تواند تأثیر گذار باشد. از سوی دیگر فراهم بودن بودجه کافی برای انجام طرح‌های تحقیقاتی و پژوهشی راهکاری برای افزایش نوآوری در بیمارستان‌ها است و مدیران می بایست با مطالعه و تحقیق توان علمی و تخصصی خود را بالا برده و تجربه‌های بیشتری کسب نمایند.

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند بدینوسیله از تمام افرادی که در انجام این مطالعه همکاری نموده‌اند، به‌خصوص معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی البرز و مدیران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر کرج تشکر و قدردانی نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ک. ش، ب. پ

جمع آوری داده‌ها: م. ص، ک. ش

تحلیل داده ها: ک. ش، ب. پ

نگارش و اصلاح مقاله: ک. ش، م. ص

سازمان حمایت کننده

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی با شماره ۳۲۳۹۰۱۵ می باشد که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز انجام شده است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

1) Sadeghi A, Rastegari Mehr B, Mohammadi M, Qorbani Kalkhajeh S, Mansourian M, Hoseini H. The Survey of Affecting Factors on Employees' Creativity and Innovation from the perspective of Personnel of the Hashemi nejad Hospital in Tehran: 2011. JNKUMS 2015; 7(1): 81-91. doi: 10.29252/jnkums.7.1.81. [Persian]

2) Udawadia FE. Creativity and innovation in organizations: Two models and managerial implications. Technological Forecasting and Social Change 1990; 38(1): 65-80. doi: https://doi.org/ 10.1016/0040-1625(90)90018-Q.

3) Sajadi H. Effective Factors Influencing in Hospital Administratars Creativity and Innovation. jha 2005; 8(19): 55-61. [Persian]

4) Pesaran Ghader M. Management innovation and organizational transformation. 1st ed. Tehran: Quality; 2001; 256-8. [Persian]

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-08]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.3.4.5]

[DOI: 10.18502/mshsj.v3i3.249]

5) Herting SR. Trust Correlated with Innovation Adaption in Hospital Organizations. American Society of Public Administration`s 63rd National Conference, Arizona, Phoenix. 2002.
6) Sachahani Z, Jahani J. The effect of individual factors on the creativity of high school principals of the four zones in shiraz. Journal of New Approaches in Educational Administration 2011; 2(5): 51-70. [Persian]
7) Seifi M, Aatf Z. Factors affecting innovation-based organizations AHP. National Conference on Entrepreneurship and Business Management Knowledge-Based; 2011; 1-23. [Persian]
8) Dehghan R, Talebi K, Arabioun A. Organizational Entrepreneurship and Innovation at Medical Sciences Universities of Iran. Payavard 2012; 6(1): 23-33. [Persian]
9) Parhizkar MH, Forozandeh L, Jokar AA, Darini VM. Identification of factors influencing on organizational innovation based on open innovation paradigm: case study, publication industry. Journal of Industrial Management Studies 2014; 11(31): 101-25. [Persian]
10) Hosseini M, Sadeghi T. Effective factors on faculty members' creativity and innovation and presenting strategy for promotion. Educ Strategy Med Sci 2010; 3(1): 1-6. [Persian]
11) Samad Aghaee J. Individual Group Creativity Techniques. Tehran: State Management Training Center; 2006.
12) Stoner JA, Freeman RE. Management. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall PTR; 1989: 408-9.
13) Baharadwaj S, Menon A. Making Innovation Happen in Organizations: Indivdual Creativity Mchanisms, Organizational Creativity Mechanisms or Both?. J Prod innov Manag 2000; 17(6): 424-34. doi: https://doi.org/10.1111/1540-5885.1760424.
14) Ameryoun A, Shojai M, Rafati H, Heydari S, Tofighi Sh, Khani Kolveri Moghadam Z. Factors affecting creativity and innovation in managers of military and civilian hospitals in Tehran, Iran] Journal of Research & Health 2015; 5(3): 257-64.
15) Zhuang L, Williamson D, Carter M. Innovate or liquidate - are all organisations convinced? A two-phased study into the innovation process. Management Decision 1999; 37(1); 57-71. doi: https://doi.org/10.1108/00251749910252030.
16) Tierney P, Farmer SM, Graen GB. An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships. Personal Psychology 2006; 52(3); 591-620. doi: 10.1111/j.1744-6570.1999. tb00173. x.
17) Rezapur A, Hosseini M, Sadeghi T. Effective Impacts on creativity and innovation of faculty members of Qazvin university of medical sciences. Qazvin University of Medical Sciences, School of Health; 2008. [Persian]
18) Aghdavood R, Hatami M, Hakiminiya B. Evaluation of Organizational Innovation among Managers (Case Study about Top Managers of Telecommunication Organization). Journal of Social Sciences 2011; 4(11): 127-70. [Persian]

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-08]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.3.4.5]
[DOI: 10.18502/mshsj.v3i3.249]

Research Article

Individual and Organizational Factors Influencing the Creativity and Innovation of Hospital Managers in Karaj City

Behrouz Pour Agha [1], Kobra Sharif Kazemi [2*], Morteza Sadeghi [3]

[1] Assistant Professor, Department of Healthcare Management, School of Public Health, Alborz University of Medical Sciences, Karaj, Iran
[2] MSc in Healthcare Management, Abyek Health City Health Network, Qazvin University of Medical Sciences, Qazvin, Iran
[3] BSc in Business Administration, Department of Business, School of Management, Payame Noor University, Karaj, Iran

*** Corresponding Author** Kobra Sharifkazemi
sharifkazemi.2015@.gmail.com

Citation: Pour Agha B, Sharif Kazemi K, Sadeghi M. Individual and Organizational Factors influencing the Creativity and Innovation of Hospital Managers in Karaj city. Manage Strat Health Syst 2018; 3(3): 201-11.

Received: September 22, 2018
Revised: December 16, 2018
Accepted: December 17, 2018

Funding: This study has been supported by Alborz University of Medical Sciences (NO 3239015).

Competing Interests: The authors have declared that no competing interests exist.

A B S T R A C T

Background: Hospitals as one of the most important organizations in the service sector of Iran need creative and innovative managers to survive. We need such managers in today's turbulent environment. In order to have creative and innovative managers, appropriate contexts are required to enable the growth of ideas and bring them to the implementation phase. The aim of this study was to investigate the individual and organizational factors affecting the creativity and innovation of the managers of hospitals in Karaj city, Iran.

Methods: The present cross-sectional study was conducted in hospitals of Karaj city, Iran. The sample size consisted of 63 senior managers of public and private hospitals in Karaj using census method. Data were collected by standard questionnaire and analyzed by descriptive statistics using SPSS $_{16}$.

Results: The most important individual factor affecting managers' creativity was tolerance of ambiguity (having doubt and indecision) in dealing with issues (mean score = 1.73). The most important organizational factor affecting the creativity of managers was decentralization of hospital structure with the mean score of 1.76. Moreover, the most important individual factor affecting managers 'innovation was patience in implementing their new ideas with a mean score of 1.24. The most important organizational factor in this regard was the flexibility of the payroll system with a mean score of 1.54.

Conclusion: In order to promote the creativity of managers, more authority should be delegated to them. They also should attend the creative thinking courses. Furthermore, the payroll systems should be based on creativity. In order to promote innovation, innovative managers should be supported and appreciated with appropriate material and moral rewards.

Key words: Creativity, Innovation, Hospital

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-09-08]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.3.4.5]
[DOI: 10.18502/mshsj.v3i3.249]