

تاثیر عوامل درون سازمانی بر خلاقیت و بهره‌وری کارکنان: مورد بیمارستان شهدای تجریش

سودابه وطنخواه^۱، پیوند باستانی^{۲*}، داوود مصطفایی^۲، سمانه کریمی^۲، نسرين شعر بافچی زاده^۴

چکیده

مقدمه: با توجه به اهمیت نقش نیروی انسانی در تمام سازمانها و بالاخص بیمارستانها به عنوان مهم‌ترین و اصلی‌ترین مرکز ارائه مراقبت‌های بهداشتی و درمانی و نیز از آنجا که شواهد حکایت از اثربخشی، بهره‌وری و رضایتمندی بیشتر در سازمان‌هایی که خلاقیت در آنها در سطح بالاتری به چشم می‌خورد، دارد، این پژوهش به بررسی رابطه عوامل چندگانه درون سازمانی با خلاقیت کارکنان و بهره‌وری آنها خواهد پرداخت.

روش کار: این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی تحلیلی و همبستگی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۰ بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان شاغل در مرکز آموزشی درمانی شهدای تجریش که به صورت تصادفی سیستماتیک انتخاب شده بودند، انجام شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه ۷۶ سوالی بود که روایی صوری و محتوایی آن با استفاده از نظرات متخصصان و صاحب‌نظران تعیین گردید و برای تعیین روایی ساختار (همگرایی) در هر بعد از سوالات پرسشنامه، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید. جهت سنجش پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ برای هر بعد از سوالات استفاده شده. داده‌های حاصله پس از ورود به نرم افزار SPSS با کمک تست‌های آماری متناسب در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تحلیل شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها حاکی از آن بود که بین تمام ابعاد عوامل درون سازمانی به جزء بعد چالشی بودن کار با خلاقیت رابطه همبستگی آماری مثبت و معنا دار وجود داشت. این در حالی است که تنها سه عامل درون سازمانی: تشویق مدیر بالادست، تشویق سازمانی و وجود منابع کافی با بهره‌وری کارکنان رابطه همبستگی آماری مثبت و معنی‌دار نشان داد.

نتیجه‌گیری: از آنجا که فرهنگ سازمانی و خلاقیت به عنوان دو مولفه پیش‌بینی‌کننده اثربخشی و بهره‌وری سازمان معرفی شده‌اند، ضروری است که بتوان به نحوی آن را در سازمان، نهادینه کرد. به علاوه مدیران می‌بایست ضمن شناخت فرهنگ سازمانی خود، زمینه‌ای را برای توسعه فرهنگی که مشوق خلاقیت بوده و در عین حال در تعامل مثبت با بهره‌وری سازمانی باشد، فراهم آورند.

کلید واژه‌ها: خلاقیت، بهره‌وری، بیمارستان، عوامل درون سازمانی

۱- دانشیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
 ۲- کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشجوی مقطع دکتری مدیریت خدمات بهداشتی درمانی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
 ۳- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، بیمارستان شهدای تجریش، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
 ۴- استادیار مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
 * نویسنده مسوول: تهران، خیابان ولیعصر، روبروی بیمارستان خاتم الانبیا، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی
 پست الکترونیک: p-bastani@razi.tums.ac.ir

مقدمه

دستیابی به بهره‌وری پایدار، خلاقیت و نوآوری در گروه مدیریت و نیروی انسانی کارا، اثربخش، هوشمند و متعهد است (۱). خلاقیت عاملی است که موجب رشد، توسعه و بالندگی سازمانها شده و از طریق افزایش قابلیت‌ها، امکانات و فرصت‌های جدید به توسعه فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی کمک می‌کند. از سوی دیگر، خلاقیت می‌تواند موجب افزایش انعطاف‌پذیری، ارتقاء سطح توانایی‌ها و گسترش سطح یادگیری سازمانی گردد. (۲) از سوی دیگر، هالی^۱ صاحب‌نظر سیستمی خلاقیت، بر نقش محیط در شکل‌گیری خلاقیت تاکید می‌کند (۳) و بر این عقیده است که نمی‌توان به افراد و کارهای خلاق آنها جدای از محیطی که در آن فعالیت می‌کنند، نگریست.

علاوه بر عوامل فردی و محیطی، گروه‌ها نیز محلی برای ارضای نیازهای مختلف فردی و سازمانی هستند. در واقع یکی از مهم‌ترین کارکردهای گروه، سینرژی خلاق می‌باشد و چنانچه فعالیت‌های خلاقانه در یک گروه انجام شود، به صورت مترازد درآمده و حالت سینرژیکی به خود می‌گیرد. در همین رابطه، مهم‌ترین متغیرهای گروهی موثر بر خلاقیت عبارتند از:

- **اندازه گروه:** تحقیقات حاکی از آن است که گروه‌های ۵-۷ نفره می‌توانند داده‌های مختلف و متنوعی تولید کنند و لذا به اندازه کافی محرک بروز خلاقیت در افراد هستند.
- **تنوع گروه:** تنوع مهارت‌ها و تخصص‌ها در یک گروه هم باعث افزایش اثربخشی و هم باعث بروز ایده‌های جدید می‌گردد.
- **انسجام گروه:** که عبارت است از میزانی که افراد گروه جذب یکدیگر شده و از هم حمایت میکنند. آمابیل^۲ معتقد است که برای داشتن خلاقیت، علاوه بر وجود تنوع گروهی، اعضای گروه باید حمایت متقابلی از یکدیگر داشته باشند (۴).
- **سیستم ارتباطات گروه:** برخی محققان جنبه‌های مختلفی از سیستم ارتباطات را بر خلاقیت موثر می‌دانند.
- **مطالعات مختلف (۵-۶)** حاکی از آن است که خلاقیت، متأثر از متغیرهای سطح سازمانی نیز می‌باشد که مهم‌ترین این متغیرها عبارتند از:
- **سبک رهبری:** به عقیده آمابیل، کارهای خلاق، عمدتاً مبهم،

دارای ریسک و در معرض انتقاد هستند و انتظار می‌رود از طریق رهبری حمایتی بتوان آنها را تسهیل کرد (۴). در همین رابطه اولدهام و همکاران نیز در مطالعات خود به بررسی تاثیر سبک‌های رهبری بر روی خلاقیت پرداختند و به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری حمایتی و غیر کنترلی، مهم‌ترین عامل موثر بر خلاقیت و نوآوری می‌باشد (۷).

● ساختار سازمانی

● **سیستم پاداش:** برخی از محققان جنبه‌هایی از سیستم پاداش را بر شکوفایی خلاقیت موثر می‌دانند. در همین رابطه، نتیجه یکی از این تحقیقات حاکی از آن است که انگیزش بیرونی، نقش تعیین‌کننده‌ای بر ایجاد خلاقیت دارد و جذابیت و چالشی بودن کار جزء این پاداش‌هاست (۵).

● جو سازمانی و فرهنگ سازمانی

● **منابع:** دو منبع اصلی موثر بر خلاقیت، زمان و پول است که میزان تخصیص آنها به یک گروه یا پروژه می‌تواند منجر به تشویق یا سرکوب خلاقیت گردد (۵).

از سوی دیگر اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی‌های فناوری، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست تا جایی که می‌توان گفت، بهره‌وری، تنها عاملی است که ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین می‌کند (۸). در همین رابطه، تحقیقات اسپنس^۳ موید آن است که بهبود شرایط محیطی سازمان، اثرات مثبتی بر کارکنان دارد و آنان را متعهد می‌سازد که تلاش بیشتری در انجام وظایف سازمانی از خود نشان دهند و در نتیجه آن، کارایی سازمانی افزایش می‌یابد (۹).

اما با مروری بر تحقیقات انجام شده می‌توان به شواهدی دال بر ارتباط بین تمامی متغیرهای پیشگفت با یکدیگر پیدا کرد به عنوان مثال، آندرسون^۴ در مطالعه جامعی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد و در این میان همراه با افزایش خلاقیت در سازمان، رضایتمندی کارکنان، اثربخشی و بهره‌وری سازمان، افزایش می‌یابد (۱۰).

اهمیت این پژوهش‌ها تا بدانجاست که تحقیقات انجام شده در بیمارستان‌ها نیز حاکی از وجود همبستگی مثبتی بین فرهنگ حاکم بر بیمارستان و خلاقیت نیروی انسانی شاغل

1- Halee

2- Aumabil

3- Spence

4- Anderson

زمینه سن، جنس، سطح تحصیلات، واحد محل خدمت و پست سازمانی، می گردید. بخش سوالات تخصصی شامل ۷۶ سوال پنج گزینه ای بر اساس مقیاس ۵ رتبه ای لیکرت (خیلی زیاد = ۵ و خیلی کم = ۱) بوده که نحوه ارزشگذاری برای سوالات منفی دقیقاً برعکس ارزشگذاری سوالات مثبت بوده است.

به منظور طراحی این پرسشنامه، پس از بررسی متون مرتبط از نظرات متخصصان استفاده شده است. ضمناً سوالاتی که در بعد خلاقیت و بهره وری مورد استفاده قرار گرفته از پرسشنامه ای که قبلاً توسط حسن بیگی و همکاران در شرکت فرودگاه های کشور به کار رفته (۱۸)، استخراج شده است. به طوریکه در نهایت، تعداد سوالات در هر بعد به تفکیک زیر می باشد:

۳ سوال مربوط به آزادی عمل، ۵ سوال مربوط به کار چالشی، ۱۸ سوال مربوط به تشویق مدیر بالادست، ۱۵ سوال مربوط به تشویق سازمانی، ۱۲ سوال مربوط به نبود موانع سازمانی، ۶ سوال مربوط به منابع کافی و ۵ سوال در زمینه فشارهای کاری واقع نگر بود که مجموعه این عوامل به عنوان عوامل درون سازمانی در نظر گرفته شدند که رابطه آنها با ۶ سوال در بعد خلاقیت و ۶ سوال در بعد بهره وری مورد سنجش قرار گرفت. برای سنجش روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه، از نظرات دو نفر از متخصصان و صاحب نظران در این رشته استفاده شد و بدین ترتیب پرسشنامه مذکور از نظر اعتبار صوری و محتوایی مناسب تشخیص داده شد. ضمناً به منظور تعیین روایی ساختار از نوع روایی همگرایی در هر بعد از سوالات پرسشنامه، با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن، همبستگی هر یک از سوالات با نمره کلی آن بعد به دست آمد که در مورد همه ابعاد ضریب یاد شده بیشتر از ۰/۷ بود.

جهت سنجش اعتبار پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که میزان آن برای سوالات حیطةهای مختلف عبارت بود از: سوالات مربوط به بعد آزادی عمل ۸۵ درصد، سوالات مربوط به کار چالشی ۷۹ درصد، سوالات مربوط به بعد تشویق مدیر بالادست ۸۷ درصد، سوالات مربوط به نبود موانع سازمانی ۸۳ درصد، سوالات بعد منابع کافی ۸۲ درصد و سوالات بعد فشارهای کاری واقع نگر ۸۱ درصد. ضمن آنکه ضریب آلفای کرونباخ برای سوالات مربوط به خلاقیت و بهره وری به ترتیب مساوی با ۸۸ و ۹۱ درصد بود. که این اعداد

در آن می باشد که این همبستگی می تواند موجب بهره وری نیروی کار گردد (۱۱) لذا با توجه به اهمیت نقش نیروی انسانی در تمام سازمانها و بالاخص بیمارستانها به عنوان مهم ترین و اصلی ترین مرکز ارائه مراقبت های بهداشتی و درمانی، در این پژوهش به دنبال بررسی رابطه عوامل چندگانه درون سازمانی با خلاقیت کارکنان و بهره وری آنها خواهیم بود.

روش کار

این مطالعه، از نوع مطالعات توصیفی تحلیلی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۰ انجام شده است و جامعه آماری آن را ۸۶۳۱ نفر از کارکنان شاغل در مرکز آموزشی درمانی شهدای تجریش که از مراکز تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی است، تشکیل می دهند.

نمونه ی پژوهش به صورت تصادفی سیستماتیک و با استفاده از فرمول آماری کوکران تخمین زده شد. σ در این فرمول با توجه به مطالعات پیشین برابر ۲/۰۶، میانگین انحراف معیار داده های جمع آوری شده و d برابر ۰/۴، میزان خطای استاندارد بود. α (خطای نوع اول) برابر ۰/۰۵ و $Z_{1-\alpha/2}^2$ برابر ۱/۹۶ در نظر گرفته شد. بنابراین حجم نمونه پس از اضافه کردن ۲۰٪ به آن برای پرسشنامه های ناقص و تورش دار، ۱۲۳ نفر از کارکنان به دست آمد. با استفاده از فرمول کوکران:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times \sigma^2}{d^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 2.06^2}{0.4^2} \cong 102$$

که در آن با توجه به اهداف تحقیق، بهترین ابزار برای جمع آوری داده ها، پرسش نامه ای شامل دو بخش عمده سوالات عمومی و سوالات تخصصی بود که در قسمت سوالات عمومی سعی بر این بود که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ دهندگان جمع آوری گردد این بخش مشتمل بر ۷ سوال در

نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد لازم برخوردار می‌باشد.

پس از ارائه پرسشنامه‌ها به اعضای نمونه منتخب و توجیه آنها به صورت حضوری برای اطمینان از دقت و کیفیت داده‌های جمع‌آوری شده و نیز ضمن توضیح در مورد هدف تحقیق و اهمیت آن، به اخذ رضایت شفاهی از شرکت‌کنندگان مبادرت گردید و پرسشنامه‌ها صرفاً به افرادی که مایل به مشارکت در طرح بودند، داده شد. ضمناً افرادی که به هر دلیل مایل به همکاری نبودند، از نمونه حذف و افراد با شرایط مشابه به جای آنها جایگزین شدند. پاسخ‌ها نیز پس از نمره دهی، وارد نرم افزار SPSS گردید. به منظور سازمان دادن، خلاصه نمودن و طبقه بندی نمرات خام و همچنین محاسبه فراوانی‌ها، میانگین‌ها و درصدها، از روش آمار توصیفی و برای تعیین همبستگی بین متغیرها، از آمار پارامتریک (همبستگی پیرسون) و جهت بررسی تفاوت بین گروه‌ها از T-TEST independent و Anova در سطح معنی داری ۰.۰۵ استفاده گردید.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی حاصل از مطالعه حاضر حاکی از آن بود که از میان ۱۲۰ فرم جمع‌آوری شده، ۶۳ درصد پاسخ‌دهندگان را کارکنان زن و ۳۷ درصد را مردان تشکیل می‌دادند. ضمناً میانگین سنی این افراد ۳۵+۱۰ سال بود به طوریکه ۱۰/۹٪ آنها کمتر از ۲۵ سال، ۶۳/۴٪ بین ۲۵ تا ۴۰ سال، ۱۷/۸٪ بین ۴۰-۵۰ سال و در نهایت، ۴٪ بالای ۵۰ سال، سن داشتند. از نظر مدرک تحصیلی، ۱۰/۹٪ پاسخ‌دهندگان دارای مدرک دیپلم، ۵٪ دارای مدرک فوق دیپلم، ۶۷/۳٪ افراد دارای مدرک لیسانس و ۱۰/۹٪ فوق لیسانس داشتند. در حالیکه تنها ۱٪ پاسخ‌دهندگان، دارای تحصیلات دکتری بودند.

علاوه بر این، ۴۰/۶٪ شرکت‌کنندگان، به صورت رسمی و ۳۵/۶٪ به صورت پیمانی، در سازمان مشغول به کار بودند. ضمن آنکه ۲۳/۸٪ کل کارکنان نیز به صورت قراردادی در این بیمارستان، کار می‌کردند. از نظر سابقه کاری نیز، اکثریت پاسخ‌دهندگان (۴۸/۵٪) دارای سابقه کاری زیر ۱۰ سال و کمترین میزان پاسخ‌دهندگان (۱۰/۹٪) به گروه پرسابقه (بالای ۲۰ سال) تعلق داشتند. این در حالی است که ۴۰/۶٪

افراد نیز بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه داشتند. بین کلیه ابعاد درون سازمانی (شامل آزادی عمل، کار چالشی، تشویق مدیر بالادست، تشویق سازمانی، نبود موانع سازمانی، منابع کافی و فشارهای کاری واقع‌نگر) به غیر از بعد چالشی بودن کار با خلاقیت، رابطه همبستگی آماری معنی دار و مثبت مشاهده گردید و دو بعد کار چالشی و خلاقیت با هم رابطه همبستگی نداشتند.

علاوه بر این، تنها سه عامل درون سازمانی تشویق مدیر بالادست، تشویق سازمانی و وجود منابع کافی با بهره‌وری کارکنان رابطه همبستگی آماری مثبت و معنی دار داشتند و سایر ابعاد درون سازمانی با بهره‌وری، رابطه همبستگی نداشتند (جدول یک).

ضمناً بین دو عامل خلاقیت و بهره‌وری در این بیمارستان رابطه آماری معنی دار مشاهده گردید ($P=0.000$).

سایر یافته‌ها حاکی از آن است که بین سن و مدرک تحصیلی شرکت‌کنندگان با هیچ یک از ابعاد عوامل درون سازمانی و نیز عامل بهره‌وری و خلاقیت رابطه آماری معنی داری وجود ندارد هر چند آزمون آماری ANOVA دلالت بر وجود رابطه آماری معنی دار میان بعد «کار چالشی» از عوامل درون سازمانی با سابقه کاری و نوع استخدام پاسخ‌دهندگان داشت ($P=0.036$) که با استفاده از آزمون‌های Post HOC (LSD) مشخص گردید که تفاوت واقعی به ترتیب میان گروه‌های زیر ده سال سابقه و بالای ۲۰ سال سابقه کار و کارکنان رسمی و قراردادی وجود دارد ($P=0.01$). از سوی دیگر بین عامل «کار چالشی» و «بهره‌وری» با واحد سازمانی پاسخ‌دهندگان نیز تفاوت معنی دار وجود داشت (به ترتیب $P=0.01$ و $P=0.005$). ضمن آنکه، سایر یافته‌ها مویید وجود رابطه معنی دار آماری میان عامل بهره‌وری با پست سازمانی کارکنان بود ($P=0.007$).

به علاوه، آزمون مقایسه میانگین‌های مستقل (Independent T-Test) به وجود تفاوت آماری معنی داری میان هریک از ابعاد عوامل درون سازمانی و نیز عامل بهره‌وری و خلاقیت با جنسیت کارکنان دست نیافت.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر حاکی از آن است که بین برخی ابعاد درون سازمانی از جمله فشار کاری واقع‌نگر، تشویق

دلالت بر این دارد که بین خلاقیت، حمایت سازمانی، فرهنگ سازمانی، الگوهای ارتباطی، سیستم پاداش سازمان و سبک رهبری در سازمان با بهره‌وری رابطه معنی‌دار وجود دارد (۱۶). وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی، خلاقیت فردی، حمایت مدیران، سیستم پاداش و نظام ارتباطات با بهره‌وری سازمانی در مطالعه نصیری پور و همکاران نیز مورد تایید قرار گرفته است (۱۷). که این نتایج تا حدودی با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد.

علاوه بر آنچه گفته شد، این مطالعه با محدودیت‌هایی نیز روبرو بوده است به عنوان مثال از آنجا که خلاقیت و نوآوری و رابطه آن با سایر متغیرها با ابزار پرسشنامه سنجیده شده است می‌تواند متفاوت از خلاقیت بالفعل در سازمان / بیمارستان باشد از سوی دیگر با توجه به این که این مطالعه تنها در یک مرکز انجام شده است، تعمیم دادن نتایج آن باید به سایر مراکز و سازمان‌ها محتاطانه صورت بگیرد.

در یک جمع‌بندی کلی، از آنجا که فرهنگ سازمانی و خلاقیت به عنوان دو مولفه پیش‌بینی‌کننده اثربخشی و بهره‌وری سازمان معرفی شده‌اند (۱۸) و با عنایت به اینکه یکی از عوامل سد راه توسعه و پیشرفت خصوصا در کشورهای در حال توسعه، کمبود نیروی انسانی متخصص و واجد آموزش‌های صحیح است (۱) و در نهایت با توجه به اینکه خلاقیت و نوآوری، امری حیاتی و مداوم در هر سازمان محسوب می‌شود، ضروری است که بتوان به نحوی آن را نهادینه کرد که جزئی از کار و فرهنگ سازمان درآید. در همین رابطه مدیران می‌بایست ضمن شناخت فرهنگ سازمانی خود، زمینه‌ای را برای توسعه فرهنگی که مشوق خلاقیت بوده و در عین حال در تعامل مثبت با بهره‌وری سازمانی باشد، فراهم آورند. بدین منظور پیشنهاد می‌گردد به تشکیل و تقویت هسته‌های پژوهش و نوآوری در سازمان‌ها توجه بیشتری معطوف گردد ضمن آنکه تلاش شود باور مشترکی برای نوآوری در میان تمام سطوح سازمانی ایجاد گردد تا بدین وسیله به خلاقیت به عنوان یک هنجار مشترک نگریسته شود و این امر میسر نخواهد بود جزء از طریق آموزش خلاقیت به کارکنان و مدیران، حمایت مدیران ارشد، تشویق فرهنگ مطالعه آزاد و توسعه کتابخانه‌ها و در نهایت تشویق کارکنان به پذیرش ریسک در انجام کارها و پرهیز از پیروی صرف از قوانین و مقررات.

مدیر بالادست، تشویق سازمانی، نبود موانع سازمانی، آزادی عمل، وجود منابع کافی و خلاقیت رابطه همبستگی مثبت وجود دارد این در حالی است که حسن بیگی نیز در پژوهش خود بر روی سازمان فرودگاه‌های کشور به این نتیجه اشاره کرده که اختصاص پاداش به کارکنان و حمایت مدیران ارشد، تاثیر مثبتی بر خلاقیت کارکنان سازمانی دارد (۱۲).

از سوی دیگر پور طهماسبی و همکاران بر این عقیده‌اند که عوامل فردی و سازمانی خاصی بر خلاقیت کارکنان سازمان تاثیر گذارند که در این میان به سبک رهبری، ساختار سازمانی، نظام پاداش سازمان، جو سازمان و منابع سازمان به عنوان عوامل سازمانی اشاره کرده‌اند (۱۳). که با یافته‌های مطالعه حاضر همخوانی دارد. در این مطالعه بین متغیرهای دموگرافیک جنس، سن و مدرک تحصیلی با خلاقیت هیچ رابطه معنی‌دار آماری مشاهده نشد، در همین رابطه مطالعه نکویی مقدم و همکاران در مطالعه بر روی بیمارستان‌های آموزشی شهر کرمان نیز به وجود رابطه معنی‌دار بین سن و خلاقیت اشاره نکرده است هر چند طی آن مطالعه بین وضعیت تاهل و میزان تحصیلات کارکنان با خلاقیت آنها رابطه معنی‌دار گزارش شده است که با نتایج حاضر همخوانی ندارد (۱۴). مطالعه دیگری که توسط امیدوی و همکاران بر روی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی انجام شده نیز بر خلاف مطالعه حاضر به وجود رابطه بین سطح تحصیلات و خلاقیت مدیران ستادی اشاره کرده و مهم‌ترین دلیل کاهش خلاقیت مدیران این سازمان را، عدم تناسب بین شغل بارشته تحصیلی و سطح تحصیلات آنان دانسته است (۱۵) که البته دلایل این عدم همخوانی، می‌تواند در متفاوت بودن جامعه پژوهش‌های مذکور باشد.

از سوی دیگر، بهره‌وری به عنوان یکی از مولفه‌های تعیین‌کننده میزان موفقیت سازمان در مقایسه با سازمان‌های رقیب تلقی شده و نیز به عنوان عامل حفظ و بقای سازمان در صنعت مورد نظر یا حذف و زوال آن مطرح است. در همین رابطه، یافته‌های حاصل از مطالعه حاضر به وجود رابطه همبستگی مستقیم بین میزان خلاقیت کارکنان و بهره‌وری سازمانی اشاره کرده است که این نتیجه در مطالعات مختلف داخلی و خارجی نیز تایید شده است (۱۳، ۱۶ و ۱۷).

سایر یافته‌ها حاکی از آن است که تشویق مدیر بالادست، تشویق سازمانی و وجود منابع کافی با بهره‌وری کارکنان رابطه آماری مثبت و معنی‌دار دارد. در همین رابطه مطالعه سیدعامری

تاثیر عوامل درون سازمانی بر خلاقیت و بهره‌وری کارکنان: ...

ابعاد	خلاقیت	بهره‌وری	آزادی عمل	کار چالشی	تشویق بالادست	فشار کار واقع نگر	تشویق سازمانی	نبود موانع سازمانی	منابع کافی
خلاقیت	۱	r=0.561 p=0.000	r=0.434 p=0.002	r=0.2 p=0.164	r=0.419 p=0.002	r=0.592 p=0.000	r=0.412 p=0.003	r=0.44 p=0.001	r=0.525 p=0.000
بهره‌وری	r=0.561 p=0.000	۱	r=0.123 p=0.397	r=0.104 p=0.472	r=0.435 p=0.002	r=0.249 p=0.08	r=0.515 p=0.000	r=0.219 p=0.126	r=0.44 p=0.001
آزادی عمل	r=0.434 p=0.002	r=0.123 p=0.397	۱	r=0.258 p=0.01	r=0.578 p=0.002	r=0.356 p=0.09	r=0.477 p=0.000	r=0.34 p=0.002	r=0.529 p=0.000
کار چالشی	r=0.2 p=0.164	r=0.104 p=0.472	r=0.258 p=0.01	۱	r=0.477 p=0.12	r=0.318 p=0.2	r=0.405 p=0.08	r=0.31 p=0.07	r=0.411 p=0.092
تشویق بالادست	r=0.419 p=0.002	r=0.435 p=0.002	r=0.578 p=0.002	r=0.477 p=0.12	۱	r=0.325 p=0.05	r=0.225 p=0.06	r=0.315 p=0.001	r=0.315 p=0.001
فشار کار واقع نگر	r=0.592 p=0.000	r=0.249 p=0.08	r=0.356 p=0.09	r=0.318 p=0.2	r=0.325 p=0.05	۱	r=0.315 p=0.001	r=0.31 p=0.07	r=0.411 p=0.092
تشویق سازمانی	r=0.412 p=0.003	r=0.515 p=0.000	r=0.477 p=0.000	r=0.405 p=0.08	r=0.225 p=0.06	r=0.315 p=0.001	۱	r=0.412 p=0.009	r=0.34 p=0.002
نبود موانع سازمانی	r=0.44 p=0.001	r=0.219 p=0.126	r=0.24 p=0.005	r=0.335 p=0.41	r=0.212 p=0.01	r=0.315 p=0.001	r=0.412 p=0.009	۱	r=0.529 p=0.000
منابع کافی	r=0.525 p=0.000	r=0.44 p=0.001	r=0.525 p=0.000	r=0.415 p=0.2	r=0.357 p=0.002	r=0.411 p=0.092	r=0.34 p=0.002	r=0.529 p=0.000	۱

جدول یک - بررسی ارتباط بین ابعاد درون سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری



REFERENCES:

- 1- HaghghatJooZ, NazemF, Manegers`creativity and staffs` productivity in Universities of Medical Sciences, health Information Management,2007;4(1):143-151.
- 2- Holt GD, Love PED, Lil T. The learning organization: toward a paradigm for mutually beneficial strategic construction alliances, International Journal of Project Management, 2000;18:415-21
- 3- Dacey J, Lennon K, Understanding creativity: the interplay of biological psychological and social factored, 2000, Buffalo, NY.
- 4- Gloet M, Terzivoski M, Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance , Journal of manufacturing technology management, 2004;15(5):402-9
- 5- Andriopoulos C, Determinants of organizational creativity, management decision,2001;39 (10):834-41
- 6- Carriero A, How does knowledge management influence innovation and competitiveness? Journal of knowledge management,2000;4(2):87-98
- 7- Oldham G, Gummings A, Employee creativity: personal and contextual factors ,Academy of Management Journal,1999;393:607-34
- 8- Hoari H, Designing the informational system model and human resource productivity system in sports ordanization, selected sport federation and national Olympic committee ,PhD dissertation, Human Science Faculty, Tarbiat Modares University,2003
- 9- Heather K. Spence. The impact of workplace empowerment ,organizational trust on staff nurses work satisfaction and organizational commitment, Advances in Health Management,2002:56-85
- 10- Anderson, Constance M, Organizational culture and effectiveness in community college and business partnerships, University of San Francisco,1999.
- 11- Zare M. The relationship between organizational culture and expert human resource maintenance, thesis for master degree, Iran University of Medical Sciences,2006
- 12- Hasan Beigi M, Designing a model of key factors for knowledge management success in order to increase creativity and organizational learning in Iranian Airport Organization, thesis for master degree, Payame Noor University,2010
- 13- Pour Tahmasebi S, Tajvar A, Seyed Kalan S.M. The relationship between personal and organizational factors and managers creativity in Ardebil high schools. Ebtekar and Creativity in Sciences,2010;1(1):21-40
- 14- Nekooie Moghadam M, Taghavi Rad A, Hakimi Pour S, Shafiee M, Goodarzi GH. The relationship between conflict management styles and staffs` creativity in Kerman educational Hospitals, Hospital Journal,2008;9(35):29-37
- 15- Omidi A, Hamidi M, Khabiri M, Safari S. The

- relation between orgazational structure and mangers creativity, Motivation Quarterly ,2007,33:105-17
- 16- Seyed Ameri MH. The relationship between organizational culture and managers` productivity in Azarbayjan sports organizations. Motivation Quarterly ,2008,35:143-158
- 17- Nasiri Pour A.A, Raeesi P, Hedayati S.P. The relationship between organizational culture and staffs` productivity in hospitals affiliated with Iran University of Medical Sciences, Health Management Journal,2007;12(35):45-51
- 18- Ahmadi E.A, Setorg T. The relationship between organizational culture and organizational creativity and effectiveness in Marvdasht Guidance Schools, Educational leadership and management, Garmsar Azad University,2009;3(4):33-53



The effect of internal organizational factors on creativity and production: A case of Shohadaye Tajrish Hospital

Soudabeh Vatan Khah¹, Peivand Bastani^{2*}, Davoud Mostafaei², Samaneh Karimi³,
Nasrin Shaarbafchi Zadeh⁴

Abstract:

Background and Objectives: According to the importance of manpower in all of the organizations and specially hospitals as the most significant center for healthcare provision and considering those evidences assume higher level of creativity in the organizations can lead to higher stage of effectiveness, productivity and satisfaction. This study is conducted to investigate the effect of multi internal organizational factors on creativity and productivity.

Method: This was a cross-sectional descriptive analytic study that was conducted on 123 of Shohadaye Tajrish Hospital's staffs in 1390 that was selected with systematic accidental sampling. The research instrument was a 76-item questionnaire that its face and content validity were determined by expert view. For determination of construct validity in each aspect of the questionnaire, Spearman co-relation was applied. Furthermore, reliability was confirmed using α Chronbach. Data was analyzed by relevant statistical tests on the significant level of 0.05.

Results: Results showed that there was a significant statistical relationship among all the aspects of inter-organizational factors and creativity except challenging work. On the other hand, only three dimensions of superior reward, organization reward and adequate resources had a statistical relationship with productivity.

Discussion: As organizational culture and creativity are presented as two predictor factors for effectiveness and production, it is essential to be institutionalized in the organizations. It is also important for managers to develop a creative culture inside their organizations that can be interacted positively with productivity.

Key words: *Creativity, Productivity, Hospital, Multi internal organizational factors*

1- Associate Professor in Health Service Management, Health Management and Economics Research Center, School of Health Management and Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2- PhD Candidate in Health Service Management, School of Health Management and Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3- MSc in Administrative management, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

4- Assistant Professor in Health Service Management, Health Management and Economics Research Center, School of Health Management and Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

* Corresponding author