

www.ketab.ir

خلاقیت و نوآوری

مؤلف : مکيه جوکاري

سرشناسه : جوکاری، مکيه، ۱۳۵۲ -
عنوان و نام پديدآور : خلاقيت و نوآوري در پرستاري / مؤلف مکيه جوکاری.
انتشارات نشر : آبادان : انتشارات حضرت ابوالفضل العباس (ع)، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهري : ۱۱۲ ص.؛ مصور، جدول، نمودار.
شابک : ۶۵۰۰۰ ريال: ۴-۲۷-۲۵۳-۹۶۴-۹۷۸
وضعيت فهرست نويسي : فييا
يادداشت : واژه‌نامه.
يادداشت : کتابنامه.
موضوع : پرستاران — بهره‌وري کار
موضوع : خلاقيت علمي
رد بندي گرو : ۱۳۹۳ خ ۹۳ ج RT۴۱/
رد بندي يون : ۶۱۰/۷۳
شماره کتابي : ۳۲۲۸۹۶۹

سرشناسه کتاب :
مؤلف : مکيه جوکاری
عنوان کتاب : خلاقيت و نوآوري در پرستاري
نوبت چاپ : اول ۹۳ چاپخانه سلامت
مشخصات ظاهري :
شابک : ۶۵۰۰۰ ريال: ۴-۲۷-۲۵۳-۹۶۴-۹۷۸
طراح جلد و کتاب : صمد اماره
قيمت : ۶۵۰۰۰ ريال
تيراژ: ۱۰۰۰
قطع : وزيري
ناشر: انتشارات حضرت ابوالفضل العباس (ع)
آدرس آبادان - خيابان طالقاني - جنب حوزه علميه امام صادق(ع)

- چکیده / ۴
- مقدمه / ۵
- فصل اول: کلیات تحقیق
- ۱-۱- مقدمه / ۷
- ۱-۲- طرح موضوع / ۸
- ۱-۳- بیان مسأله / ۹
- ۱-۴- ضرورت انجام تحقیق / ۱۱
- ۱-۵- اهداف پژوهش / ۱۲
- ۱-۶- محدودیت‌های پژوهش / ۱۲
- ۱-۷- فرضیه‌های پژوهش / ۱۲
- ۱-۸- تعاریف و واژه‌ها / ۱۳
- ۱-۹- قابلیت تحقیق / ۱۳
- ۱-۹-۱- علم‌رزمانی / ۱۳
- ۱-۹-۲- فلسفه علمی / ۱۳
- ۱-۹-۳- قلمرو موضوعی / ۱۴
- فصل دوم: روش تحقیق
- ۱-۲- مقدمه / ۱۶
- ۲-۲- خلاقیت / ۱۷
- ۱-۲-۲- تعریف خلاقیت از دیدگاه‌های مختلف / ۱۷
- ۲-۲-۲- تعریف خلاقیت از دیدگاه سازمانی / ۱۷
- ۲-۲-۳- فرصت‌های خلاقیت / ۱۸
- ۲-۲-۳-۱- فرصت‌های داخلی / ۱۹
- ۲-۲-۳-۲- فرصت‌های خارجی (در محیط علمی و اجتماعی سازمان) / ۱۹
- ۲-۲-۳-۳- ویژگی‌های سازمان خلاق / ۱۹
- ۲-۲-۳-۴- نوآوری / ۲۰
- ۲-۲-۳-۵- نوآوری شامل چه چیزهایی است؟ / ۲۱
- ۲-۲-۳-۶- تأثیر متغیرهای ساختاری بر نوآوری / ۲۱
- ۲-۲-۳-۷- تأثیر فرهنگ سازمانی بر نوآوری / ۲۰
- ۲-۲-۳-۸- تأثیر متغیرهای منابع انسانی بر نوآوری / ۲۲
- ۲-۲-۳-۹- جایگاه خلاقیت و نوآوری / ۲۲
- ۲-۲-۳-۱۰- انواع خلاقیت و نوآوری / ۲۴
- ۲-۲-۳-۱۱- خلاقیت و نوآوری علمی / ۲۴
- ۲-۲-۳-۱۲- خلاقیت و نوآوری فناورانه / ۲۵
- ۲-۲-۳-۱۳- ویژگی سازمان‌های خلاق و نوآور / ۲۶
- ۲-۲-۳-۱۴- شرایط ایجاد خلاقیت و نوآوری / ۲۷
- ۲-۲-۳-۱۵- راهکار عملی خلاقیت و نوآوری در سازمان / ۲۷
- ۲-۲-۳-۱۶- نقش و اهمیت خلاقیت و نوآوری / ۲۸
- ۲-۲-۳-۱۷- ضرورت خلاقیت و نوآوری در پرستاران / ۲۹
- ۲-۲-۳-۱۸- بهرهوری / ۳۱
- ۲-۲-۳-۱۹- بهرهوری و تعاریف آن / ۳۲
- ۲-۲-۳-۲۰- سطوح بهرهوری / ۳۴
- ۲-۲-۳-۲۱- عوامل موثر در افزایش بهرهوری / ۳۵
- ۲-۲-۳-۲۲- بهرهوری منابع انسانی و عوامل موثر بر آن / ۳۸
- ۲-۲-۳-۲۳- شاخص‌های بهرهوری کارکنان / ۴۱
- ۲-۲-۳-۲۴- دلایل پایین بودن بهرهوری در سازمان‌های دولتی / ۴۳
- ۲-۲-۳-۲۵- بهرهوری از دیدگاه پرستاران / ۴۳
- ۱۹-۲- بهرهوری از دیدگاه پرستاران / ۴۵
- ۲۰-۲- چگونگی تأثیر منابع انسانی بر بهرهوری / ۴۵
- ۲۱-۲- تأثیر متغیرهای مستقل بر بهره‌وری / ۵۰
- ۲۱-۲-۱- تأثیر آموزش بر بهره‌وری / ۵۰
- ۲۱-۲-۲- تأثیر انگیزش بر بهره‌وری / ۵۲
- ۲۱-۲-۳- تأثیر شخصیت بر بهره‌وری نیروی انسانی / ۵۳
- ۲۱-۲-۴- تأثیر محیط بر بهره‌وری نیروی انسانی / ۵۳
- ۲۲-۲- رابطه خلاقیت و نوآوری با / ۵۶
- ۲۳-۲- تحقیقات داخلی و خارجی / ۵۷
- ۲۳-۲-۱- تحقیقات داخلی / ۵۷
- ۲۳-۲-۲- تحقیقات خارجی / ۶۰
- فصل سوم: روش شناختی تحقیق
- ۱-۳- مقدمه / ۶۲
- ۲-۳- فرضیه‌های تحقیق / ۶۲
- ۳-۳- روش تحقیق / ۶۳
- ۴-۳- جامعه آماری (N)، نمونه آماری (n) و روش نمونه‌گیری / ۶۳
- ۵-۳- ابزارها و روش‌های جمع‌آوری اطلاعات / ۶۶
- ۶-۳- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات / ۶۷
- ۷-۳- متغیرهای تحقیق / ۶۸
- ۸-۳- اعتبار روایی و پایایی پرسشنامه / ۶۸
- ۹-۳- خلاصه فصل سوم / ۶۹
- فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات
- ۱-۴- مقدمه / ۷۲
- ۲-۴- آمار توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان / ۷۲
- ۱-۲-۴- فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت پاسخ‌دهندگان / ۷۳
- ۲-۲-۴- وضعیت پاسخ‌دهندگان از نظر سطح تحصیلات / ۷۳
- ۳-۲-۴- فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس سطح شغل / ۷۴
- ۴-۲-۴- مشخصات پاسخ‌دهندگان از نظر سن / ۷۴
- ۱-۳-۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها / ۷۴
- ۲-۳-۴- بررسی پایایی تحقیق / ۷۵
- ۱-۲-۴- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه اصلی / ۷۵
- ۲-۳-۴- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه اول / ۷۷
- ۳-۳-۴- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه دوم / ۷۹
- ۴-۳-۴- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه سوم / ۸۰
- ۵-۳-۴- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه چهارم / ۸۲
- ۶-۳-۴- آزمون فریدمن جهت‌یابی بین تأثیر هر یک از عوامل / ۸۴
- فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها
- ۱-۵- مقدمه / ۸۷
- ۲-۵- محدودیت‌های تحقیق / ۸۷
- ۳-۵- پیشنهادها ناشی از تحقیق / ۸۷
- ۱-۳-۵- فرضیه اصلی: خلاقیت و نوآوری بر بهره‌وری پرستاران شاغل در بیمارستان طالقانی آبادان تأثیر دارد / ۸۷
- ۲-۳-۵- فرضیه اول: دانش بر بهره‌وری پرستاران شاغل در بیمارستان طالقانی آبادان تأثیر دارد / ۸۸
- ۳-۳-۵- فرضیه دوم: انگیزش بر بهره‌وری پرستاران شاغل در بیمارستان طالقانی آبادان تأثیر دارد / ۸۹
- ۴-۳-۵- فرضیه سوم: شخصیت بر بهره‌وری پرستاران شاغل

- در بیمارستان طالقانی آبادان تأثیر دارد / ۸۹
 ۵-۳-۵- فرضیه چهارم: محیط بهره‌وری پرستاران شاغل در بیمارستان طالقانی آبادان تأثیر دارد / ۹۰
 ۴-۵- پیشنهادات آتی / ۹۰
 منابع و مآخذ / ۹۲

فهرست جداول

- ۱-۳- جدول نمونه‌گیری مورگان برای محاسبه حجم نمونه / ۶۵
 ۲-۳- طیف کورت / ۶۶
 ۳-۳- آلفای کرباخ / ۶۹
 ۱-۴- ویژگی‌های جمعیت-شناختی پرستاران بیمارستان طالقانی شهرستان آبادان / ۶۶
 ۲-۴- ضریب آلفا کرونباخ ۲۳ سوال / ۷۵
 ۳-۴- آمار توصیفی و میانگین کل پاسخ‌ها به سؤالات فرضیه اصلی / ۷۶
 ۴-۴- آمار توصیفی مربوط به فرضیه اصلی / ۷۶
 ۵-۴- آزمون t مربوط به فرضیه اول / ۷۷
 ۶-۴- آمار توصیفی و میانگین کل پاسخ‌ها به سؤالات فرضیه اول / ۷۷
 ۷-۴- آمار توصیفی مربوط به فرضیه اول / ۷۸
 ۸-۴- آزمون t مربوط به فرضیه اول / ۷۸
 ۹-۴- آمار توصیفی و میانگین کل پاسخ‌ها به سؤالات فرضیه دوم / ۷۹
 ۱۰-۴- آمار توصیفی مربوط به فرضیه دوم / ۷۹
 ۱۱-۴- آزمون t مربوط به فرضیه دوم / ۸۰
 ۱۲-۴- آمار توصیفی و میانگین کل پاسخ‌ها به سؤالات فرضیه سوم / ۸۰
 ۱۳-۴- آمار توصیفی مربوط به فرضیه سوم / ۸۱
 ۱۴-۴- آزمون t مربوط به فرضیه سوم / ۸۲
 ۱۵-۴- آمار توصیفی و میانگین کل پاسخ‌ها به سؤالات فرضیه چهارم / ۸۳
 ۱۶-۴- آمار توصیفی مربوط به فرضیه چهارم / ۸۳
 ۱۷-۴- آزمون t مربوط به فرضیه چهارم / ۸۴
 ۱۸-۴- آمار توصیفی و میانگین ۴ شاخص اصلی پروژه جهت اولویت بندی / ۸۴
 ۱۹-۴- آزمون فریدمن جهت اولویت بندی شاخص‌ها / ۸۵
 ۲۰-۴- رتبه بندی تأثیر ۴ شاخص بر بهره‌وری پرستاران شاغل در بیمارستان طالقانی آبادان / ۸۵

فهرست اشکال

- ۱-۱- مدل مفهومی تحقیق / ۱۱
 ۱-۲- مقایسه خروجیهای سازمانهایی با بهره‌وری بالاتر و پایین تر / ۳۲
 ۲-۲- عوامل موثر بر بهره‌وری سازمان / ۳۶
 ۳-۲- عوامل موثر در بهره‌وری سازمانی / ۳۸
 ۴-۲- ارتباط مولفه‌های آموزش با بهره‌وری نیروی انسانی / ۵۲
 ۵-۲- ارتباط مولفه‌های انگیزش با بهره‌وری نیروی انسانی / ۵۳
 ۶-۲- ارتباط مولفه‌های شخصیت با بهره‌وری نیروی انسانی / ۵۴
 ۷-۲- ارتباط مولفه‌های محیط با بهره‌وری نیروی انسانی / ۵۶
 ۱-۳- فرایند تحقیق / ۶۳
 ۱-۴- توزیع فراوانی مربوط به وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر جنسیت / ۷۲
 ۲-۴- نمودار فراوانی مربوط به وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سطح تحصیلات / ۷۳
 ۳-۴- توزیع فراوانی مربوط به وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر عنوان شغل / ۷۴
 ۴-۴- نمودار فراوانی مربوط به وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سن / ۷۴

چکیده.....

ضرورت وجود خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها تا حدی رسیده است که برخی منابع نبود خلاقیت و نوآوری را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند. اهمیت خلاقیت و نوآوری در موفقیت سازمان‌ها تنها منحصر به بخش‌های تولیدی نیست، بلکه این مسئله به بخش‌های خدماتی و از جمله در بخش مراقبت‌های پزشکی و درمان نیز که ارائه دهنده خدمات حیاتی می‌باشند، اهمیت بیشتری می‌یابد. نیروی انسانی مؤثر عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق اهداف سازمان‌ها است. بهره‌وری گروه پرستاری اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد، زیرا پرستاران نقش اساسی در کیفیت مراقبت و ارتقای سلامت داشته و منبع کاری بزرگی را تشکیل می‌دهند.

سازمان‌های مراقبت بهداشتی به دنبال روش‌های افزایش بهره‌وری در سطح کارکنان را بررسی نموده‌اند و بدون در نظر گرفتن ابعاد روانی و اندازه‌گیری بهره‌وری اداری تمرکز نموده‌اند. لذا این تحقیق بر آن است تا تأثیر مراقبت و بهره‌وری پرستاران شاغل در بیمارستان طالقانی آبادان را مورد بررسی قرار دهد. هیچ تحقیق حاکمی از آن است که خلاقیت و نوآوری تأثیر به‌سزایی بر بهره‌وری پرستاران نداشته و هم‌چنین رابطه معنی‌داری بین دانش، انگیزش، شخصیت و محیط با بهره‌وری پرستاران وجود دارد.

مقدمه

ضرورت وجود خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها تا حدی رسیده است که برخی منابع نبود خلاقیت و نوآوری را با نابودی سازمان در درازمدت یکی دانسته‌اند. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی‌تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو می‌شود. پرورش و گسترش افراد خلاق و نه‌آور حاصل نمی‌شود، مگر بر اثر وجود بستری مناسب که پرورش و رشد اندیشه‌ها را ممکن سازد و ما را با بهرزه‌های نوآوری روبرو سازد. متأسفانه عدم وجود چنین فضایی در ایران مهم‌ترین علت به ندرت توانایی‌های خلاق و نوآور است و تا زمانی که نتوانیم با شناسایی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری بستر مناسبی را فراهم آوریم، فعالیت‌های مقطعی برای پرورش اندیشه‌های خلاق و نوآور سده‌ای نتواند داشته و با توجه به محیط پرشتاب امروز، به سمت نابودی سازمان سوق داده خواهد شد.

بر خلاف سازمان‌های صنعتی و تجاری، سازمان‌های مراقبت بهداشتی به ندرت روش‌های افزایش بهره‌وری در سطح بیمارستان را بررسی نموده‌اند و بدون در نظر گرفتن پیامد، روی اندازه‌گیری بهره‌وری اداری تمرکز دارند. ایران نیز با وجود این که بهره‌وری گروه پرستاری به عنوان بزرگ‌ترین بخش نظام سلامت یکی از مهم‌ترین بخش‌های مدیریت نظام سلامت در سال‌های اخیر بوده و آن‌ها در این راستا به اقداماتی مانند بررسی‌های وی آورده‌اند، اما به ندرت به دیدگاه‌های پرستاران در این مورد توجه شده است. در حال حاضر کمترین دیدگاه پرستاران به مدیران اجازه می‌دهد تا عوامل مؤثر بر بهره‌وری آن‌ها را به درک کرده و در برنامه‌ریزی‌های خود مورد توجه قرار دهند. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که در ایران تحقیقی در این زمینه صورت نگرفته و تحقیقات انجام شده در سایر کشورها نیز از یک سو به دلیل تفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی قابل تعمیم نبوده و از سوی دیگر کمتر به بررسی دیدگاه‌های پرستاران در زمینه بهره‌وری پرداخته‌اند. منابع انسانی یکی از خصوصیات است که به گران‌ترین و هدفمندترین بهره‌وری به کار رفته است. چنانچه پرستاران بخواهند از نظر مالی و حرفه‌ای دوام بیاورند، مسئولان را ملزم می‌کند که بتوانند همه تقاضاهایی را که از گروه پرستاری انتظار می‌رود تأمین سازد، حیاتی است. این تحقیق بر آن است تا تأثیر خلاقیت و نوآوری بر بهره‌وری پرستاران شاغل در بیمارستان طالقانی آبادان را مورد بررسی قرار دهد. لذا، در این پژوهش جامعه آماری شامل مدیران بیمارستان طالقانی آبادان از زمان نیمه دوم سال ۱۳۹۰ تا خردادماه سال ۱۴۰۱ بوده و حجم نمونه از طریق جدول مورگان به ۱۰۳ نفر نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده می‌باشد. در این تحقیق مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری به عنوان متغیرهای مستقل و بهره‌وری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.