

بررسی رابطه ساختار سازمانی با خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران ارشد و میانی در بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

سعادت مرحمتی^۱

^۱ کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز

مجله پزشکی هرمزگان سال هفدهم شماره دوم خرداد و تیر ۹۲ صفحات ۱۷۵-۱۸۲

چکیده

مقدمه: همه سازمانها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. ساختار سازمانی و نیروی انسانی دو پایه اصلی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. هر سازمانی می‌تواند با اصلاح ساختار خود و افزایش خلاقیت نیروی انسانی و سازمانی خود باعث بالا رفتن عملکرد و بهره‌وری شود. هدف این پژوهش تعیین نوع ساختار سازمانی (مکانیکی، ارگانیکی) از دیدگاه مدیران ارشد و میانی ۱۲ بیمارستانهای آموزشی شیراز و بررسی مقایسه‌ای میزان خلاقیت سازمانی در هر کدام از این دو نوع ساختار است.

روش کار: این مطالعه از نوع مقطعی - تحلیلی بوده و ابزار مورد استفاده در آن، پرسشنامه‌های ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی می‌باشد. داده‌های حاصل از این دو پرسشنامه توسط نرم‌افزار SPSS 14 و با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون مستقل تجزیه و تحلیل شد.

نتایج: نتایج حاصل نشانگر وجود رابطه منفی معنی‌دار بین ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی است. همچنین بین ساختار سازمانی و ابعاد شش‌گانه خلاقیت سازمانی رابطه منفی معنی‌دار وجود داشت ($P < 0/05$). به این معنی که با افزایش نمره ساختار سازمانی، میزان خلاقیت سازمانی و شش بعد خلاقیت کاهش می‌یابد. نتایج نشان دهنده آن است که بین بعد تمرکز و پیچیدگی ابعاد ساختار سازمانی با خلاقیت سازمانی و ابعاد آن رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد ($P < 0/05$). بین رسمیت (یکی از ابعاد ساختار سازمانی) نیز با خلاقیت سازمانی و چهار بعد پذیرش تغییر، قبول ابهام، تشویق نظریه‌های جدید و کنترل بیرونی کم (عناصر خلاقیت) رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج بدست آمده نشان داد که سطح خلاقیت در بیمارستانهایی که ساختار ارگانیکی دارند بیشتر از بیمارستانهایی است که ساختار مکانیکی دارند.

کلیدواژه‌ها: ساختار سازمانی - خلاقیت سازمانی - مدیران ارشد

نویسنده مسئول:

سعادت مرحمتی

بیمارستان پارس

شیراز- ایران

تلفن: ۴۵۴۲ ۷۳۶ ۹۱۷ ۹۸+

پست الکترونیکی:

Seadat_marhamati@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۰/۴/۶ اصلاح نهایی: ۹۰/۹/۱۶ پذیرش مقاله: ۹۰/۱۰/۱۴

مقدمه:

همه سازمانها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. در عصر ما برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، می‌بایست جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان مداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود. برای آنکه بتوان در دنیای

متلاطم و متغیر به حیات ادامه داد، باید به خلاقیت و نوآوری روی آورد و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط برای رویارویی با آنها پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک دید و همراه تاثیرپذیری از این تحولات بر آنها تأثیر نهاد و بدانها شکل دلخواه داد (۱).

برای ایجاد و تشویق خلاقیت در سازمانها و همچنین کمک به پرورش توانایی‌های خلاق افراد در سازمانها، متغیرهای

دیل (۱۹۸۶) بر این باور است که به وجود آوردن محیط خلاق و نوآور شاید مهم‌ترین عامل در تضمین بقای سازمان برای ارائه اندیشه‌های جدید و بکر باشد (۱۳).

هاشیلد (۱۹۸۰) در تحقیق خود شش خصوصیت مهم: آزادی در بیان نظرات جدید، ساختار سازمانی مسطح، مدیریت اطلاعات، آگاهی از تعارضات، نیازمندی‌های استخدام، شایستگی و مسئولیت را برای سازمانهای خلاق ذکر کرده است. وی معتقد است که تنها سازمانهایی با خصوصیت بالا قادر به بهینه ساختن فرآیند خلاقیت و در نتیجه موفقیت در آن خواهند بود و تنها اینگونه از سازمانها دارای ساختار مناسبی جهت تضمین فرآیند کاملاً جامع خلاقیتشان هستند (۱۴).

هدف اصلی این پژوهش تعیین نوع ساختار سازمانی (مکانیکی، ارگانیکی) از دیدگاه مدیران ارشد و میانی ۱۲ بیمارستانهای آموزشی شیراز و بررسی مقایسه‌ای میزان خلاقیت سازمانی در هر کدام از این دو نوع ساختار است.

روش کار:

نوع پژوهش حاضر، مقطعی و به صورت توصیفی - تحلیلی است. محیط انجام این پژوهش، ۱۲ بیمارستان آموزشی شیراز می‌باشد و جامعه آماری شامل مدیران ارشد (مدیر بیمارستان و مدیر خدمات پرستاری) و میانی (مسئولان کارگزینی، حسابداری و خدمات پشتیبانی، مدیران داخلی آزمایشگاه و رادیولوژی) بیمارستانهای آموزشی شیراز می‌باشد.

با توجه به نظر مشاور آماری و به دلیل محدود بودن جمعیت هدف، کل جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت. بنابراین جامعه آماری در این پژوهش ۸۴ نفر می‌باشد. (۱۲) بیمارستان آموزشی و از هر بیمارستان ۷ نفر). در این پژوهش از پرسشنامه‌های ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی به عنوان ابزار اندازه‌گیری استفاده شده است.

پرسشنامه ساختار سازمانی توسط رابینز و ایوانزویچ ساخته شده و بر اساس طیف لیکرت تنظیم گردیده است و سه بعد رسمیت، تمرکز و پیچیدگی را اندازه‌گیری می‌نماید. سؤالات (۱-۵) به بعد رسمیت، (۱۰-۷) به بعد تمرکز و (۱۴-۱۱) به بعد پیچیدگی اختصاص دارند. همچنین مقیاس حاضر جهت تعیین نوع ساختار سازمانی بیمارستانها (ارگانیک، مکانیک) نیز به کار

ساختاری، انسانی و فرهنگی تأثیرگذارند (۲). اما در این میان نقش متغیرهای ساختاری در ایجاد و پرورش خلاقیت برجسته‌تر و مشهودتر است که در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان آن را به دو نوع تقسیم کرد که عبارتند از ساختار مکانیکی و ساختار ارگانیکی (۳).

ساختارهای مکانیکی، ساختاری انعطاف ناپذیر، بسته و ماشین گونه است که در آن روابط و وظایف دقیقاً مشخص شده است و اصولاً برای خلاقیت و نوآوری در نظر گرفته نشده است.

ساختار ارگانیک برای موقعیت‌های متغیر و نامعین مناسب است. این نوع ساختار، زنده و بدون سلسله مراتب و استانداردهای قوی رفتاری است. دارای ارتباطات گسترده و آزادی عمل کافی است و متناسب خلاقیت و نوآوری است (۴).

ساختاری که در حال حاضر برای سازمان بیمارستان مورد توافق صاحب نظران مدیریت قرار گرفته، عبارتست از ساختاری که ثبات لازم را در درون بیمارستان و جامعه تأمین کند. ثباتی که قادر باشد موازنه مناسبی بین مدیریت بیمارستان و اعضای پزشکی برقرار کند، به طوری که بین ضرورت مصرف منابع گرانبهای درگیر در مراقبت از بیمار در بیمارستان و انتظارات اعضای پزشکی که مایلند در فعالیت‌های تشخیصی و درمانی از استقلال نسبی برخوردار گردند، تفاهم لازم برقرار شود (۵).

نتایج حاصل از تحقیق امید، خیرری و صفری با عنوان بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران سازمان تربیت بدنی حاکی از آن است که مهم‌ترین عوامل مرتبط بر کاهش خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی، تمرکز بر تصمیم‌گیری شخصی به جای مشارکت بر تصمیم‌گیری و عدم تناسب بین شغل با رشته تحصیلی و سطح تحصیلات است (۷).

در تحقیق انجام شده بوسيله پیرس و دلپک (۱۹۹۷) نشان داده شد که ساختار سازمانی بر نوآوری سازمانها تأثیر دارد. پیرس و دلپک اظهار کردند که ساختار انعطاف پذیر نه تنها به پیشرفت و توسعه در به کارگیری ایده‌ها و نظرات جدید می‌انجامد بلکه میزان نوآوری این ساختارها خیلی بیشتر از ساختارهای سخت و انعطاف ناپذیر است (۹).

تحقیق، روش ضریب همبستگی اسپیرمن جهت بررسی رابطه و t-test جهت تعیین اختلاف معنی داری متغیرها استفاده شد.

نتایج:

یافته‌های حاصل از پژوهش حاکی از آن است که بیشترین فراوانی مربوط به مدیران مرد با مدرک لیسانس و کمترین فراوانی مربوط به مدیران زن با مدرک فوق لیسانس و بالاتر است. اطلاعات جدول شماره ۱ حاکی از آن است که از دیدگاه مدیران مورد مطالعه بیمارستان شهید دستغیب دارای ارگانیک‌ترین ساختار و بیمارستان ابن سینا دارای مکانیک‌ترین ساختار می‌باشد.

جدول شماره ۱- اطلاعات مربوط به نوع ساختار سازمانی بیمارستانها از دیدگاه مدیران در بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

نام بیمارستان	ساختار ارگانیک		ساختار مکانیک	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد
نمازی	۲	۶	۵	۱۲
شهیدفقیهی	۴	۱۱	۳	۷
زینبیه	۲	۶	۴	۹
حجازی	۳	۸	۴	۹
شهید دستغیب	۶	۱۷	۱	۹
شوشتری	۳	۸	۴	۹
علی اصغر	۲	۶	۴	۹
حافظ	۴	۱۱	۳	۷
شهید چمران	۴	۱۱	۳	۷
خلیلی	۲	۶	۴	۹
قطب‌الدین	۲	۶	۴	۹
ابن سینا	۱	۴	۵	۹
کل	۳۵	۱۰۰	۴۳	۱۰۰

نتایج حاصل از جداول شماره ۲ و ۳ حاکی از آن است که بین ساختار سازمانی با خلاقیت سازمانی و شش بعد خلاقیت رابطه منفی معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. به این معنی که با افزایش نمره ساختار سازمانی، میزان خلاقیت سازمانی کاهش می‌یابد.

می‌رود که بیمارستانهای مکانیکی از این مقیاس نمره بیشتر از میانگین (عدد ۴۶) کسب می‌نمایند و بیمارستانهای ارگانیکی از این مقیاس نمره کمتر از میانگین (عدد ۴۶) کسب می‌نمایند. جهت تعیین روایی پرسشنامه ساختار سازمانی نظرات ۴ نفر از اساتید گروه مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی (شامل یک نفر دکترا و دو نفر کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی و یک نفر کارشناس ارشد اقتصاد بهداشت) جمع‌آوری گردید و بعد از انجام اصلاحات لازم روایی پرسشنامه مورد تأیید همه آنها قرار گرفت. جهت تأیید پایایی پرسشنامه ساختار سازمانی ابتدا مطالعه مقدماتی روی ۲۰ نفر از اعضای نمونه انجام شد سپس از روش «آلفای کرونباخ» استفاده گردید که ضریب آلفای به دست آمده برای ساختار سازمانی برابر با ۰/۸۱ بود.

پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق جهت سنجش خلاقیت بیمارستانها از دیدگاه مدیران، طراحی شده توسط کرامت اسمی در سال ۱۳۸۵ است که مشتمل بر ۳۰ سوال می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت تنظیم گردیده است و شش بعد تحمل شکست، قبول ابهام، تشویق نظریه‌های جدید، پذیرش تغییر، تحمل تضاد و کنترل بیرونی کم را اندازه‌گیری می‌نمایند. سؤالات (۱-۵) به بعد تحمل شکست، سؤالات (۶-۱۰) به بعد قبول ابهام، سؤالات (۱۱-۱۵) به بعد تشویق نظریه‌های جدید، سؤالات (۱۶-۲۰) به بعد پذیرش تغییر، سؤالات (۲۱-۲۵) به بعد تحمل تضاد و سؤالات (۲۶-۳۰) به بعد کنترل بیرونی کم اختصاص دارند. جهت تعیین روایی مقیاس خلاقیت، نظرات ۴ نفر از اساتید گروه مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی (شامل یک نفر دکترا و دو نفر کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی و یک نفر کارشناس ارشد اقتصاد بهداشت) جمع‌آوری گردید که روایی پرسشنامه مورد تأیید همه آنها قرار گرفت. جهت تأیید پایایی مقیاس خلاقیت سازمانی ابتدا مطالعه مقدماتی روی ۲۰ نفر از اعضای نمونه انجام شد سپس از روش «آلفای کرونباخ» استفاده گردید که ضریب آلفای به دست آمده برای خلاقیت سازمانی برابر با ۰/۸۴ بود.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزار SPSS 14 مورد استفاده قرار گرفت که با توجه به سؤالات و فرضیات

جدول شماره ۲- رابطه ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی، ابعاد تحمل شکست، پذیرش ابهام و تشویق نظریه‌های جدید (عناصر خلاقیت) از دیدگاه مدیران در بیمارستانهای آموزشی شیراز

متغیر وابسته			خلاقیت سازمانی			تحمل شکست			پذیرش ابهام			تشویق نظریه‌های جدید		
P	r	n	P	r	n	P	r	n	P	r	n	P	r	n
۰/۰۰۰۱	-۰/۴۵ **	۷۸	۰/۰۰۰۱	-۰/۶۵ **	۷۸	۰/۰۰۰۱	-۰/۶۲ **	۷۸	۰/۰۰۰۱	-۰/۷۴ **	۷۸	۰/۰۰۰۱	-۰/۴۵ **	۷۸

جدول شماره ۳- رابطه ساختار سازمانی و ابعاد پذیرش تغییر، تحمل تضاد و کنترل بیرونی کم (عناصر خلاقیت) از دیدگاه مدیران در بیمارستانهای آموزشی شیراز

متغیر وابسته			پذیرش تغییر			تحمل تضاد			کنترل بیرونی کم		
P	r	n	P	r	n	P	r	n	P	r	n
۰/۰۰۰۱	-۰/۳۶ **	۷۸	۰/۰۰۰۱	-۰/۲۸ **	۷۸	۰/۰۰۰۱	-۰/۵۱ **	۷۸	۰/۰۰۰۱	-۰/۵۱ **	۷۸

** نشانگر این است که ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.
* نشانگر این است که ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

ارزش معنی داری: P
ضریب همبستگی: r
فراوانی: n

جدول شماره ۴- سطح خلاقیت در ساختار ارگانیک و مکانیک از دیدگاه مدیران در بیمارستانهای آموزشی شیراز

انحراف معیار	خلاقیت			نوع ساختار
	میانگین	حداکثر نمره	حداقل نمره	
۷/۲۷	۹۵/۴۱	۱۰۲	۸۹	ساختار ارگانیک
۶/۳۹	۸۰/۸۱	۸۹	۷۲	ساختار مکانیک
۶/۸۲	۹۴/۲۶	۹۵/۵	۸۰/۵	کل

بحث و نتیجه‌گیری:

نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن نشانگر وجود رابطه منفی معنی‌دار بین ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی است. ضریب همبستگی منفی بین ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی نشان‌دهنده این است که با افزایش نمره ساختار سازمانی، میزان خلاقیت سازمانی کاهش پیدا کرده و علت این امر آن است که ساختار سازمانی متشکل از سه بعد رسمیت، تمرکز و پیچیدگی است که با افزایش آنها خلاقیت کاهش می‌یابد. بنابراین بر طبق یافته این سؤال، بیمارستانهای دارای ساختار متمرکز، رسمی و پیچیده از خلاقیت سازمانی کم برخوردارند که این یافته با نتایج تحقیق نظام شهیدی (۶) و Pierce & Delbecq (۹) و Senker (۱۰) همسو می‌باشد.

ضریب همبستگی بدست آمده بین ساختار سازمانی با بعد تحمل شکست، پذیرش ابهام، تشویق نظریه‌های جدید، پذیرش تغییر، تحمل تضاد و با کنترل بیرونی کم همگی نشانگر وجود

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین بعد رسمیت (از ابعاد ساختار سازمانی) با خلاقیت سازمانی به طور کلی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. همچنین بعد رسمیت با بعد پذیرش تغییر، پذیرش ابهام و تشویق نظریه‌های جدید، کنترل بیرونی کم رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. به این معنی که هر چه رسمیت افزایش پیدا کند، خلاقیت به طور کلی و عناصر خلاقیت (پذیرش تغییر، پذیرش ابهام، تشویق نظریه‌های جدید و کنترل بیرونی کم) کاهش می‌یابند. بین رسمیت با بعد تحمل شکست و تحمل تضاد رابطه معنی‌داری یافت نشد. همچنین بین بعد تمرکز (از ابعاد ساختار سازمانی) با خلاقیت سازمانی بطور کلی و کلیه ابعاد خلاقیت رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد که این روابط نشانگر آن است که با افزایش تمرکز، خلاقیت و ابعاد آن کاهش می‌یابند.

بین بعد پیچیدگی (از ابعاد ساختار سازمانی) با خلاقیت سازمانی به طور کلی و شش بعد خلاقیت رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد که این روابط نشانگر آن است که با افزایش پیچیدگی، خلاقیت و ابعاد آن کاهش می‌یابد.

اطلاعات جدول شماره ۴ حاکی از آن است که نمره خلاقیت در ساختار ارگانیک بیشتر از نمره خلاقیت در ساختار مکانیک است.

پیچیده نیستند میزان خلاقیت سازمانی و ابعاد آن در سطح بالایی است (۱۵).

بین رسمیت نیز با خلاقیت سازمانی و چهار بعد پذیرش تغییر، قبول ابهام، تشویق نظریه‌های جدید و کنترل بیرونی کم رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. رابطه‌های بدست آمده نشانگر آن است که بیمارستانی که بر طبق قوانین و مقررات رسمی و بدون توجه به نیازها، خواسته‌ها و علائق اعضای بیمارستان اداره می‌گردند، از میزان خلاقیت سازمانی کمی بهره می‌برند و همچنین پذیرش تغییر، تشویق نظریه‌های جدید کنترل بیرونی کم و قبول ابهام در آنها در حد پایینی است و برعکس بیمارستانهایی که رسمیت کمتری دارند میزان خلاقیت سازمانی آنها افزایش می‌یابد، ارائه نظرات جدید تشویق می‌گردد، کنترل و نظارت بیرونی کمی صورت می‌گیرد، تغییر پذیرفته می‌شود و ایده‌های مبهم مورد قبول قرار می‌گیرد.

بر اساس نتایج بدست آمده، بین بیمارستانها با ساختار ارگانیک و مکانیک از نظر میزان خلاقیت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود داشته است و نشان‌دهنده آن است که بیمارستانهایی که از ساختار ارگانیک برخوردار بوده‌اند خلاقیت سازمانی بیشتری از بیمارستانهایی با ساختار مکانیک داشته‌اند و در نتیجه این بیمارستانها خلاق‌تر بوده و از انعطاف پذیری بیشتری برخوردارند.

بر اساس همین نتایج، بین مدیران زن و مرد از نظر نمره خلاقیت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت که این یافته با نتایج تحقیق زکی (۲) همسو نمی‌باشد که ممکن است این تفاوت به علت بزرگتر بودن جامعه آماری آن پژوهشگر باشد.

از سوی دیگر، بین مدیران دارای مدرک کارشناسی با مدیران دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر از نظر نمره خلاقیت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود نداشته است که این یافته با نتایج تحقیق زکی (۲) همسو نمی‌باشد که این مورد نیز ممکن است به علت بزرگ بودن جامعه آماری آن پژوهشگر باشد.

در نهایت پیشنهاد می‌شود مدیران با سوق دادن ساختار بیمارستان خود به سمت ارگانیکی شدن زمینه را برای بروز خلاقیت‌های فردی و سازمانی آماده کنند. چرا که امروزه لازمه بقا

رابطه منفی معنی‌دار است. بنابراین هر چه ساختار سازمانی بیمارستانها از تمرکز، رسمیت و پیچیدگی کمتری برخوردار باشند و به عبارت دیگر دارای ساختار ارگانیکی باشند، از نظر نمره ابعاد خلاقیت سازمانی در سطح بالاتری قرار دارند به طوری که این بیمارستانها شکست را می‌پذیرند، از ایده‌های مبهم و نامعلوم استقبال می‌کنند، ایده‌ها و نظرات جدید را تشویق و ترغیب می‌کنند، از تغییر استقبال می‌کنند، ایده‌های متضاد در چنین بیمارستانهایی ارائه می‌گردد و کنترل و نظارت مستقیم در آنها کم است و برعکس ساختارهای متمرکزتر، پیچیده‌تر و رسمی‌تر و به عبارت دیگر بیمارستانهای مکانیکی از نظر نمره ابعاد خلاقیت سازمانی در سطح پایین‌تری قرار دارند. لذا بر اساس این یافته‌ها نتیجه‌گیری می‌گردد که بیمارستانها جهت ایجاد و گسترش خلاقیت سازمانی می‌بایست از درجه رسمیت، تمرکز و پیچیدگی خود کم کنند و به صورت غیر متمرکزتر و غیر رسمی و ساده در آیند (۸).

لازم به ذکر است که بیمارستان شهید دستغیب دارای ارگانیک‌ترین ساختار و بیمارستان ابن سینا دارای مکانیک‌ترین ساختار می‌باشد. همچنین بین بعد تمرکز با خلاقیت سازمانی و ابعاد آن رابطه منفی معنی‌داری وجود داشت که این امر نشان‌دهنده آن است که هر چه ساختار بیمارستانها متمرکزتر باشد (سلسله مراتب دستوردهی از بالا به پایین حاکم باشد و تصمیمات فقط توسط یک نفر اتخاذ شود)، میزان خلاقیت سازمانی و همچنین میزان تحمل شکست، قبول ابهام، تشویق نظریه‌های جدید، پذیرش تغییر، تحمل تضاد و کنترل بیرونی کم کاهش می‌یابد و برعکس هر چه سازمان بیمارستان غیرمتمرکزتر باشد و اعضا در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده باشند میزان خلاقیت سازمانی و ابعاد شش گانه آن (تحمل شکست، قبول ابهام، تشویق نظریه‌های جدید، پذیرش تغییر، تحمل تضاد و کنترل بیرونی کم) افزایش می‌یابد که این یافته با نتایج chandler (۱۱) و Cushman (۱۲) همسو می‌باشد.

نتایج بدست آمده نشان‌دهنده آن است که هر چه ساختار بیمارستان پیچیده‌تر باشد میزان خلاقیت سازمانی و همچنین میزان تحمل شکست، پذیرش تغییر، تشویق نظریه‌های جدید، پذیرش ابهام، تحمل تضاد و کنترل بیرونی کم کاهش می‌یابد و برعکس بیمارستانهایی که از ساختار ساده بهره‌مندند و زیاد

مقالات و تحقیقات خارجی انجام شده در این زمینه خاص در سایت های علمی مختلف.

سیاسگذاری:

در پایان از کلیه اعضای گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی و تمام مسئولین و پرسنل محترم دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و همچنین از کلیه مدیرانی که با پاسخ به پرسشنامه ها ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

و دوام هر سازمانی و توان رقابت در محیط های بی ثبات کنونی خلاقیت و نوآوری است.

به طور کلی هنگام طراحی، توسعه و اجرای هر پروژه، محدودیتهای متعددی در پژوهش وجود دارد. محدودیتهای پژوهش به قرار زیر است:

نبودن تحقیقات کافی در این زمینه بویژه در دانشگاههای علوم پزشکی کشور که کار مقایسه نتایج و تعبیر و تفسیرها را با مشکل مواجه می‌کرد، قصور بعضی از مدیران جهت همکاری لازم و همچنین برخوردار نبودن از انگیزه کافی جهت تکمیل دقیق و کامل پرسشنامه، عدم دسترسی آسان و به موقع به مدیران بیمارستانهای مختلف، عدم دسترسی آسان و سریع به متن

References

منابع

1. Alvani S, Memarzadeh Gh. Organizational behavior. 8th ed. Tehran: Morvarid Press; 2004. [Persian].
2. Zaki M. A survey of personality, organizational & social skills affect educational manager's innovation. *Rahyaf Journal*. 2001;26:76. [Persian]
3. Zareie Matin H. Creation & innovation. *Journal of Management Knowledge*. 1994;24:24-65. [Persian]
4. Fegghi Farahmand N. Management of organizational strategic structure. Islamic Azad University Press; 2002:43-44.
5. Sadeghiani E. Organization & management of hospital. 2nd ed. Tehran: Jahane Rayane Press; 1998. [Persian]
6. Nezam Shahidi M. A survey of relationship between structure & innovation in rural & urban organizations. *Knowledge of Management Journal*. 1998;43:32. [Persian]
7. Omidi AR, Hamidi M, Khabiri M, Safari S. A survey of relationship between structure & creation of managers in physical education organization. *Knowledge Management Journal*. 2007;33:105-117. [Persian]
8. Alvani S, Danaeifard H. Organization Theory. Tehran: Tehran University Press; 1999. [Persian]
9. Pierce JL, Delbecq AL. Organizational structure, individual attitudes and innovation London: Academy of Management Review Press; 1977: 263.
10. Senker J. Tacit knowledge and models of innovation, industrial and corporate change. *Knowledge of Management Journal*. 1995;2:422-447.
11. Alfred D, Chandler JR. Strategy and structure. London: Cambridge Mass Mit Press; 1962.
12. Cushman K. Essential school structure and design. *Boldest Move Get the Best Results*. 1999;2:92.
13. Robinson C. Building creativity and risk taking in your organization. The Open University Press; 2011;2:110.
14. Peter S. Innovation, Creativity, and discovery in modern organizations. *Knowledge of Management*. 2004;3:119.
15. Scoble G. New photo software products boost creativity organization. *Consumer Electronics*. 2005;2:72.

Relationship between structure and organizational creation in Shiraz educational hospitals

S. Marhamati , BSc ¹

BSc in Health Care Management ¹ , Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.

(Received 27 June, 2011 Accepted 4 Jan, 2012)

ABSTRACT

Introduction: Organization structure and manpower constitute two origin basic for an organization and for engendering an organization both must be exist. The purpose of this survey was to investigate the type of the organization structure (mechanic and organic) from viewpoint of Seniors and Juniors managers in Shiraz educational hospitals and organizational creation in apiece two structure.

Methods: In this study descriptive study, organization structure and organizational creation questionnaires were filled by hospital managers. For data analysis, SPSS 16 was used and Spearman correlation coefficient and t-test were used.

Results: Results show that between centralization and complexity with organizational creation and its dimensions, there is negative association. Also there is negative association, between formalization & 4 organizational creation dimensions: reception change, accepting ambiguity, abet new view and less control outside.

Conclusion: Get results in this test showed that the creation in hospital with organic structure are more than hospital with mechanic structure.

Correspondence:
S. Marhamati, BSc.
Pars Hospital.
Shiraz, Iran
Tel: +98 917 736 4542
Email:
Saddat_marhamati@yahoo.com

Key words: Organization Structure - Organizational Creation – Senior Management