

بررسی وضعیت جوسازمانی نوآورانه از دیدگاه کارکنان آموزشی:

مطالعه مقدماتی در جهت اجرای برنامه تحول و نوآوری در دانشگاه علوم پزشکی بابل

جمیله آقاتباررودی^۱، مصطفی جوانیان^{۲*}، سیده زهرا فغانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۱۳

چکیده

زمینه و هدف: جوسازمانی مهم‌ترین منبع نوآوری آموزشی می‌باشد و گسترش فرهنگ نوآوری آموزشی نیازمند توجه اساسی به امر آموزش است. این مطالعه مقدماتی در جهت اجرای برنامه تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی، وضعیت جوسازمانی نوآورانه دانشگاه علوم پزشکی بابل را بررسی کرده است.

روش بررسی: پژوهش از نوع توصیفی - مقطعی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بابل و ۹۴ نفر به‌عنوان نمونه در دسترس انتخاب شده‌اند. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای مشتمل بر مشخصات دموگرافیک و ۱۴ گویه بوده که مبتنی بر هدف، از پرسش‌نامه جوسازمانی نوآورانه سیگل و کایمر اقتباس شده‌اند. نمره‌گذاری بر مبنای طیف لیکرت و مجموع نمرات گویه‌ها به‌عنوان نمره جوسازمانی نوآورانه که می‌تواند در بازه ۷۰-۱۴، با میانگین ۴۲ متغیر باشد. روایی پرسشنامه توسط خبرگان مرتبط و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۳، تأیید شدند. توصیف و تحلیل اطلاعات، با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 و آماره‌های توصیفی، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس انجام پذیرفت.

یافته‌ها: میانگین سنی واحدهای پژوهش ۴۱/۹ سال و ۶۳/۸ درصد زن بوده‌اند. اکثریت دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال در واحد آموزش بوده، نیمی از کارکنان آموزش دانشکده‌ها و وضعیت استخدام ۶۶ درصد رسمی و یا پیمانی بوده است. میانگین کل نمره جوسازمانی نوآورانه برابر ۹/۸۶ ± ۴۰/۴۷ به دست آمد و با توجه به محل خدمت و وضعیت استخدام، با اختلافی معنادار محاسبه شد ($p < 0/05$).

نتیجه‌گیری: برای اجرای موفق برنامه تحول و نوآوری، لازم است تدابیر لازم برای ایجاد ساز و کارهای حمایتی در قسمت‌های مختلف دانشگاه به‌ویژه دانشکده‌ها و همچنین جلب مشارکت کلیه کارکنان با وضعیت‌های مختلف استخدامی و گفتمان سازی تحول و نوآوری صورت پذیرد.

کلمات کلیدی: جوسازمانی نوآورانه، دانشگاه علوم پزشکی، برنامه تحول و نوآوری.

۱. غیر هیأت علمی (دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزش عالی)، کارشناس مسئول دبیرخانه تحول و نوآوری، معاونت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی بابل. j.aghatabar@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول، دانشیار (متخصص عفونی)، مدیر برنامه تحول و نوآوری، معاونت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی بابل. mjavanian@gmail.com

۳. غیر هیأت علمی (کارشناس ارشد آمار زیستی)، کارشناس دبیرخانه تحول و نوآوری، معاونت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی بابل. faghani.sz4835@gmail.com

مقدمه

جوسازمانی که به عنوان عاملی مؤثر بر رفتار و ادراکات اعضای سازمان، می‌تواند اثرگذاری قابل توجهی بر ابعاد مختلف سازمان داشته باشد، بسیاری از شاخصه‌های سازمانی را در بر بگیرد و از آن‌ها تأثیر بپذیرد، مشتمل بر مجموعه‌ای از معیارهای قابل اندازه‌گیری در محیط کار است که به طور مستقیم و غیرمستقیم توسط افرادی که در این محیط فعالیت می‌کنند درک شده و برانگیزش و رفتار آن‌ها تأثیرگذار است (۱،۲). مفهوم جوسازمانی که از نقطه نظر کلی به دیدگاه‌های سازمانی، اقدامات و روش‌ها چه رسمی و چه غیررسمی اطلاق می‌شود (۳) و از دیدگاه لیو و جاو از دو رویه نوآورانه (Climate Innovative) و همکارانه (Cooperative Climate) تشکیل شده است (۴)، یک نگرش سازمانی و ترکیبی از نگرش‌ها، احساسات و رفتارهایی است که زندگی در سازمان را شکل می‌دهد و از آنجا که رفتار افراد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، می‌تواند به عنوان یکی از عوامل تسهیل‌کننده و مؤثر بر ایجاد نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی؛ خواست و توانایی سازمان را در اقتباس نوآوری تقویت و زمینه‌ای را برای نوآوری در سازمان ایجاد کند و به ایفای نقشی حیاتی در ارتقای خلاقیت و نوآوری در بین افراد بپردازد (۵-۷).

در تعریفی جامع از فورست بو و همکاران، نوآوری در سازمان عبارت است از تغییری معنی‌دار که برای بهبود خدمات و فرایندهای سازمانی و ایجاد ارزش‌های جدید برای ذینفعان سازمان‌ها صورت می‌گیرد (۸،۹). نوآوری تسخیرگرایشات سازمانی در جهت نوآوری و در پاسخ به تغییرت محیطی است که این پاسخ‌ها می‌تواند به شکل محصول، خدمت، فرایند، تکنولوژی، رفتار، بازار و سیستم‌های کسب‌وکار باشد. به عبارتی نوآوری را می‌توان فرایند ایجاد تغییرات نو، سازنده و موفق در بازار تعریف کرد که پنجره‌ای از فرصت‌های جدید را به روی سازمان می‌گشاید و به عامل مهمی برای رقابت‌پذیری در دنیا مبدل شده است؛

به‌گونه‌ای که راز بقای سازمان امروزی در نوآوری آن است. از این جهت لازم است که سازمان‌ها فعالیت‌های نوآورانه را در دستور کار خود قرار داده و منابع و محدودیت‌های موجود در این زمینه را شناسایی و درصدد بهبود منابع و رفع محدودیت‌ها برآیند (۵،۱۰).

مفهوم جوسازمانی نوآورانه در مطالعه فقیه آرام و همکاران به صورت مجموعه‌ای طولانی از ادراکات خلاقانه تعریف شده است که به وسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمان بیان می‌شود و به عنوان یکی از منظرهای بررسی جوسازمانی به جهت میزان اهتمام سازمان به گسترش نوآوری و تغییر، مطرح است (۲). ادواردز (۱۱) طی یک بررسی نشان داد که چنانچه جوسازمانی، تسهیل‌کننده تغییر و نوآوری باشد و در کنار آن سازمان توسط رهبری خلاق و حمایت‌کننده اداره گردد، در آن صورت کارکنان آن سازمان به رفتارهای فرانقش‌گرایش خواهند داشت که می‌تواند منجر به بروز خلاقیت‌های شغلی شود. همچنین شاکری و همکاران (۵) نیز نوآوری را عامل مهمی برای رقابت‌پذیری در دنیا و حتی راز بقای سازمان امروزی دانسته‌اند. در دنیای امروز بیشتر کشورهای جهان با تکیه بر نوآوری در پی افزایش بهره‌وری و بهبود وضع اقتصادی خود هستند. سازمان‌ها در امتداد این گرایش به نوآوری و در پی توجه به عوامل محرک نوآوری در سازمان توانسته‌اند مزیت‌های رقابتی بسیاری را برای خود رقم زنند (۱۲). گل، در مدلی که برای جوسازمانی خلق نمود آن را به ۵ بعد تقسیم کرد که این ابعاد شامل قوانین، نظم، دموکراسی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، تصور سازمانی و هدف‌های کلی هستند (۱۳).

جوسازمانی که بنا بر مطالعات انجام شده، متشکل از درک افراد در مورد سازمان بوده (۱۴) را می‌توان با ارزیابی ادراک و توصیف کارکنان از ویژگی‌های درونی سازمان، موردسنجش قرارداد (۱۵). اگرچه فرایند ارزیابی نوآوری ممکن است همیشه درست و صحیح انجام نگردد (۱۶).

به تائید خبرگان مرتبط رسید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ در حد بسیار مطلوب گزارش شد. توصیف و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار spss21 انجام گرفت و نتایج با به‌کارگیری آماره‌های توصیفی میانگین برای متغیر کمی سن و فراوانی و درصد برای متغیرهای کیفی ارائه شد. به منظور ارزیابی فرض برابری میانگین نمرات جوسازمانی نوآورانه در زنان و مردان و همچنین در کارکنان هیأت علمی و غیر هیأت علمی از آزمون t مستقل استفاده شده است. همچنین جهت مقایسه میانگین نمرات جوسازمانی نوآورانه از دیدگاه افراد نمونه در گروه‌های مختلف بر اساس سابقه کار کلی و کار در واحد آموزشی، تحصیلات، محل خدمت و وضعیت استخدام تحلیل واریانس انجام پذیرفت. در این مطالعه سطح معنی‌داری برای مقایسات مذکور برابر با ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها:

از تعداد ۹۴ نمونه در دسترس در این بررسی، ۶۰ نفر (۶۳/۸ درصد) زن و مابقی مرد بوده‌اند. میانگین سنی واحدهای پژوهش ۴۱/۹۰ ± ۷/۷۳ سال به دست آمد. سابقه کار در دانشگاه برای اکثریت افراد مطالعه بین ده تا بیست سال بوده است در حالی که درصد بیشتری از آنان، معادل ۳۱/۹ درصد، دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال در واحدهای آموزشی دانشگاه بوده‌اند. سطح تحصیلات بیشتر افراد حاضر به همکاری در این بررسی در حد کارشناسی و یا کمتر، نیمی از کارکنان آموزش دانشکده‌های تابعه بوده‌اند و وضعیت استخدام ۶۶ درصد به صورت رسمی و یا پیمانی بوده است (جدول شماره ۱).

میانگین و انحراف معیار نمرات کسب‌شده از گویه‌های پرسشنامه‌های تکمیل‌شده توسط کارکنان آموزش در جدول شماره ۲ آمده است که با توجه به آن، گویه‌های (مسئولان و مدیران این سازمان به حقوق کارکنان احترام می‌گذارند) و (در

جوسازمانی مهم‌ترین منبع نوآوری آموزشی می‌باشد. تعمیق و گسترش فرهنگ نوآوری آموزشی به عنوان یکی از نیازهای ضروری موسسه‌های آموزشی، نیازمند توجه اساسی به امر آموزش در این زمینه است (۱۷). با توجه به اینکه برنامه تحول و نوآوری در آموزش، جهت اجرا به دانشگاه‌های علوم پزشکی ابلاغ گردیده است، این مطالعه به منظور بررسی وضعیت جوسازمانی نوآورانه از دیدگاه کارکنان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بابل به عنوان یک مطالعه مقدماتی در جهت اجرای برنامه تحول و نوآوری انجام شد.

روش بررسی:

این مطالعه مقطعی به روش توصیفی-تحلیلی در سال ۱۳۹۵ و در جامعه آماری کلیه کارکنان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بابل انجام شد که از آن میان، در مجموع ۹۴ نفر از مسئولین، کارشناسان و کارکنان آموزش در رده‌های مختلف آموزشی ستاد معاونت آموزشی، دانشکده‌ها و مراکز آموزشی درمانی دانشگاه، به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده و در مطالعه شرکت داشته‌اند. ابزار بررسی وضعیت جوسازمانی نوآورانه از دیدگاه کارکنان حوزه آموزش دانشگاه، پرسشنامه‌ای مشتمل بر مشخصات جمعیت شناختی در بخش اول و دارای ۱۴ جمله توصیفی در بخش دوم بوده است که با توجه به اهداف مطالعه، با اقتباس از گویه‌های پرسش‌نامه جوسازمانی نوآورانه سیگل و کایمر (۱۹۷۸) ساخته شد. نمره‌گذاری پاسخ‌ها بر مبنای طیف لیکرت و با نمره ۱ تا ۵ برای گزینه‌های کاملاً مخالف، مخالف، متوسط، موافق و کاملاً موافق انجام پذیرفت. برای هر یک از افراد نمونه، مجموع نمرات گویه‌ها به عنوان نمره جوسازمانی نوآورانه از دیدگاه فرد، گزارش شد که با توجه به طیف نمرات، می‌تواند در محدوده حداقل نمره ۱۴ (کمترین نمره جوسازمانی نوآورانه)، میانگین ۴۲ و حداکثر نمره ۷۰ (بیشترین نمره جوسازمانی نوآورانه) به ازای هر پرسشنامه، متغیر باشد. روایی پرسشنامه

جدول ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی کارکنان آموزش دانشگاه برحسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۶۳/۸	۶۰	زن
۳۴/۰	۳۲	مرد
	۲	بدون پاسخ
۴/۳	۴	کمتر مساوی ۱ سال
۲۶/۶	۲۵	بیشتر از ۱ و کمتر مساوی ۱۰ سال
۳۷/۲	۳۵	بیشتر از ۱۰ و کمتر از ۲۰ سال
۲۴/۵	۲۳	بیشتر مساوی ۲۰ سال
	۷	بدون پاسخ
۶/۴	۶	کمتر مساوی ۱ سال
۳۱/۹	۳۰	بیشتر از ۱ و کمتر مساوی ۱۰ سال
۲۸/۷	۲۷	بیشتر از ۱۰ و کمتر از ۲۰ سال
۹/۶	۹	بیشتر مساوی ۲۰ سال
	۲۲	بدون پاسخ
۴۳/۶	۴۱	کارشناسی و پایین‌تر
۳۱/۹	۳۰	کارشناسی ارشد
۱۱/۷	۱۱	دکتری تخصصی ph.D
۹/۶	۹	دکتری تخصصی و فوق تخصص بالینی
	۳	بدون پاسخ
۱۷/۰	۱۶	ستاد معاونت آموزشی
۵۰/۰	۴۷	دانشکده‌های تابعه
۲۸/۷	۲۷	آموزش بیمارستان‌ها
	۴	بدون پاسخ
۶۶/۰	۶۲	رسمی و پیمانی
۲۵/۵	۲۴	قراردادی
۶/۴	۶	شرکتی و سایر
	۲	بدون پاسخ
۲۲/۳	۲۱	هیأت علمی
۷۴/۵	۷۰	غیر هیأت علمی
	۲	بدون پاسخ



و همچنین کارکنان دارای وضعیت استخدامی شرکتی و سایر، جوسازمانی نوآورانه دانشگاه نمرات بالاتری کسب نموده است، به این معنا که با توجه به محل کار (ستاد معاونت آموزشی، دانشکده‌های تابعه و مراکز آموزشی درمانی) و وضعیت استخدام افراد (رسمی و پیمانی، قراردادی و شرکتی)، میانگین نمره جوسازمانی نوآورانه با اختلافی معنادار محاسبه شد ($p < 0/50$) (جدول شماره ۳).

بحث و نتیجه‌گیری:

این مطالعه نشان می‌دهد، نمره نوآورانه بودن جوسازمانی دانشگاه علوم پزشکی بابل از دیدگاه کارکنان حوزه آموزش، نزدیک به متوسط و رو به پایین است. نمره اختصاص داده شده

این سازمان نظام پاداش‌دهی به صورتی است که خلاقیت و ابتکار را مورد تشویق قرار دهد، به ترتیب با نمرات $۳/۲۸ \pm ۱/۰۷$ و $۲/۲۵ \pm ۰/۸۸$ بیشترین و کمترین نمره را نسبت به جملات دیگر کسب نموده‌اند. میانگین کل نمره جوسازمانی نوآورانه از دیدگاه کارکنان آموزشی دانشگاه $۴۰/۴۷ \pm ۹/۸۶$ و تقریباً نزدیک به متوسط نمره جوسازمانی نوآورانه به دست آمد.

میانگین نمرات جوسازمانی نوآورانه دانشگاه از دیدگاه کارکنان آموزشی زن یا مرد، سابقه‌های کاری متفاوت به ازای کار در دانشگاه یا صرفاً در واحد آموزشی، سطح تحصیلات متفاوت و همچنین از حیث هیأت علمی بودن یا نبودن تفاوت معناداری نداشته است؛ اما از نقطه نظر شاغلین در ستاد معاونت آموزشی

جدول ۲: میانگین و انحراف از معیار نمره کسب شده از پرسشنامه تکمیل شده توسط کارکنان آموزش دانشگاه

میانگین و انحراف از معیار نمره	سؤالات
$۳/۰۰ \pm ۰/۹۷$	در این سازمان خلاقیت تشویق می‌شود.
$۳/۰۵ \pm ۱/۰۲$	توانایی کارکنان در انجام دادن کارها به شکل خلاقانه از سوی مدیران مورد توجه قرار می‌گیرد.
$۳/۰۲ \pm ۱/۰۴$	این سازمان تغییر و تحول را با آغوش باز می‌پذیرد.
$۳/۲۰ \pm ۰/۹۵$	در این سازمان به کارکنان اجازه می‌دهند تا مشکلات مشابه و یکسانی را به روش‌های متفاوت حل و فصل نمایند.
$۲/۹۹ \pm ۰/۹۷$	این سازمان را می‌توان به عنوان سازمانی انعطاف‌پذیر و هماهنگ با تغییرات روز توصیف کرد.
$۳/۲۸ \pm ۱/۰۷$	مسئولان و مدیران این سازمان به حقوق کارکنان احترام می‌گذارند.
$۲/۷۹ \pm ۰/۹۲$	در این سازمان کارکنان برای ایجاد اندیشه‌های جدید، مساعدت و کمک‌های خود را در اسرع وقت در اختیار افراد خلاق و نوآور قرار می‌دهند.
$۲/۷۶ \pm ۰/۸۹$	در این سازمان منابع و امکانات کافی برای خلاقیت و ابتکار اختصاص داده شده است.
$۳/۲۱ \pm ۱/۰۲$	توانایی کارکنان در انجام دادن کارها به شکل خلاقانه از سوی مدیران مورد توجه قرار می‌گیرد.
$۲/۷۸ \pm ۰/۸۷$	در این سازمان زمان کافی برای پی‌گیری اندیشه‌های خلاق وجود دارد.
$۲/۶۷ \pm ۰/۸۹$	این سازمان وقت آزاد و کافی در اختیار من قرار می‌دهد تا اندیشه‌های خلاق خود را در طول روز پی‌گیری کنم.
$۲/۲۵ \pm ۰/۸۸$	در این سازمان نظام پاداش‌دهی به صورتی است که خلاقیت و ابتکار را مورد تشویق قرار دهد.
$۲/۵۳ \pm ۰/۹۴$	این سازمان عموماً افراد خلاق را شناسایی می‌کند.
$۲/۹۳ \pm ۰/۸۲$	این سازمان جو مناسبی را برای پرورش خلاقیت فراهم می‌آورد.

جدول ۳: بررسی اختلاف میانگین نمره جوسازمانی نوآورانه با ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان آموزش دانشگاه

p-value	میانگین نمره	ویژگی‌های جمعیت شناختی	
۰/۷۹	۴۰/۲۹ ± ۱۰/۰۶	زن	جنسیت
	۴۰/۸۵ ± ۹/۹۳	مرد	
۰/۸۳	۴۴/۷۵ ± ۹/۹۴	کمتر مساوی ۱ سال	سابقه کار در دانشگاه
	۳۹/۹۱ ± ۱۰/۰۴	بیشتر از ۱ و کمتر مساوی ۱۰ سال	
	۴۰/۲۰ ± ۹/۵۴	بیشتر از ۱۰ و کمتر از ۲۰ سال	
	۴۰/۷۹ ± ۱۰/۴۴	بیشتر مساوی ۲۰ سال	
۰/۹۰	۴۳/۰۰ ± ۸/۴۶	کمتر مساوی ۱ سال	سابقه کار در واحد آموزش دانشگاه
	± ۱۰/۳۴	بیشتر از ۱ و کمتر مساوی ۱۰ سال	
	۳۹/۷۰	بیشتر از ۱۰ و کمتر از ۲۰ سال	
	۴۰/۴۸ ± ۹/۵۴	بیشتر مساوی ۲۰ سال	
۰/۸۱	۴۰/۴۶ ± ۱۰/۲۷	بیشتر مساوی ۲۰ سال	تحصیلات
	۴۱/۱۷ ± ۹/۸۰	کارشناسی و پایین‌تر	
	۳۹/۱۳ ± ۱۰/۳۱	کارشناسی ارشد	
	۴۱/۸۱ ± ۹/۱۵	دکتری تخصصی ph.D	
۰/۰۲	۴۰/۰۰ ± ۱۱/۴۶	دکتری تخصصی و فوق تخصص بالینی	محل خدمت
	± ۱۳/۳۴	ستاد معاونت آموزشی	
	۴۵/۲۵	دانشکده‌های تابعه	
۰/۰۰	۳۷/۸۵ ± ۹/۲۰	دانشکده‌های تابعه	وضعیت استخدام
	۴۲/۰۸ ± ۷/۷۴	واحد آموزش بیمارستان‌ها	
	۳۹/۳۸ ± ۹/۳۲	رسمی و پیمانی	
۰/۰۰	۴۰/۵۹ ± ۸/۶۷	قراردادی	وضعیت استخدام
	۵۲/۵۰ ± ۱۴/۰۵	شرکتی و سایر	
۰/۶۱	۳۹/۱۵ ± ۸/۶۱	هیأت علمی	مرتبه علمی
	۴۰/۲۷ ± ۹/۸۴	غیر هیأت علمی	

فعالیت‌ها می‌گردد و همچنین تمایل به استخدام شدن و نیز فاصله داشتن با دیگر نسل‌های دانشگاهی، محیط پیرامون خود را با دید نوآورانه می‌نگرند. این یافته می‌تواند فرصتی برای برنامه‌ریزی برای استفاده بهینه از این سرمایه انسانی جوان و نواندیش فراهم آورد. از دلایل اختصاص امتیازات بالاتر به نوآورانه بودن جوسازمانی آموزشی، از جانب شاغلین ستاد

به جوسازمانی نوآورانه دانشگاه از سوی کارکنان تازه‌کار در واحد آموزش، کارکنان شاغل در ستاد معاونت آموزشی و همچنین کارکنان در وضعیت استخدامی شرکتی، متوسط و یا کمی بیشتر بوده است. به نظر می‌رسد، افراد تازه‌وارد و با سابقه شرکتی به دلیل عدم مواجهه مداوم قبلی با فرایندها و فعالیت‌های آموزشی که گاهی موجب یکنواختی و عادی شدن این

توجه به نتایج مطالعات مبنی بر تأثیر ابعاد سازمانی شامل اختیار عمل، اعتماد و انسجام اثر مثبتی بر نوآوری درک شده سازمانی و وجود رابطه بسیار قوی بین نوآوری درک شده و جوسازمانی (۱۸) برای اجرای موفق برنامه تحول و نوآوری، لازم است تدابیر لازم برای ایجاد سیستم‌های حمایتی در قسمت‌های مختلف دانشگاه به ویژه دانشکده‌ها و همچنین جلب مشارکت کلیه کارکنان در وضعیت‌های مختلف استخدامی و تشویق و ترغیب کارکنان به تشریک مساعی و انجام کار گروهی و نیز تفویض اختیارات و اعطای آزادی عمل به آنها و تبدیل گفتمان تحول و نوآوری به گفتمان غالب و زبان مشترک در دانشگاه و فضاهای آموزشی جهت انسجام بخشی در اجرای بهترین برنامه صورت پذیرد. در این راستا، بازنگری ساختار و ارتباطات در ستاد، دانشکده‌ها و مراکز آموزشی درمانی، برگزاری دوره‌های مختلف آموزشی، برنامه‌های انگیزشی و بازنگری در مدیریت و رهبری فرایندهای آموزشی ضروری به نظر می‌رسد.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله از کلیه کارکنان محترم حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بابل قدردانی به عمل می‌آید.

معاونت آموزشی، می‌تواند مواجهه روزانه این کارکنان با اسناد بالادستی، آیین نامه‌ها، مکاتبات و برنامه‌های آموزشی جدید از جانب سازمان‌های بالادستی باشد. با توجه به اختلاف معنادار میانگین نمره نوآورانه بودن فضای دانشگاه از نقطه نظر کارکنان مشغول در محل‌های متفاوت خدمت اعم از ستاد معاونت آموزشی، دانشکده‌های تابعه و بیمارستان‌های آموزشی و دارای وضعیت استخدام رسمی و پیمانی، قراردادی و شرکتی، می‌توان گفت دو عامل محل خدمت افراد و وضعیت استخدامی، از عوامل مؤثر در ایجاد دیدگاه متفاوت کارکنان آموزشی نسبت به نوآورانه بودن فضای سازمانی دانشگاه بوده است. از آنجایی که از نظر همکاران آموزش دانشکده‌ها، کمترین امتیاز به نوآورانه بودن سازمان تعلق گرفت، لزوم توجه بیشتر، بازنگری در مدیریت، ساختار و فرایندهای آموزشی دانشکده‌ها و اتخاذ تدابیر لازم جهت بهبود وضعیت موجود برای آمادگی جهت اجرای برنامه‌های تحول و نوآوری با تأکید بر حمایت از کارکنان در اجرای نوآوری، ضروری است.

از آنجایی که جوسازمانی نوآورانه مجموعه طولانی از ادراکات خلاقانه است که توسط اعضای سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد آن بیان می‌گردد و جوسازمان می‌تواند در ارتقای خلاقیت و نوآوری در بین افراد نقشی حیاتی ایفا کند و با

منابع

1. Shaemi A, Shabani Naftchali J, Khazaei Pool J. Analysis the impact of perceived organizational climate on organizational citizenship behavior. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*. 2014; 24(73): 27-37. [Persian]
2. Faghiharam B, Khademi M. Investigation the relationship between organizational support and innovative organizational climate with job engagement employees of the Ministry of Science, Research and Technology. *Journal of Management and Planing in Educational Systems*. 2017;10(1):133-146. [Persian]
3. Reichard A.E, Schneider B. *Climate and Culture: An Evaluation of Construct*. San Francisco: Jossey -Bass. 2009.
4. Jaw B.S, Liu W. Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: The role of HRM. *Human Resource Management*. 2003; 42(3):223-241.
5. Shakeri F, Hossein tahari M, Dehghan H, kavandi R. Innovativeness In Process; Study Relationship Between Organizational Climate & Innovativeness In Process By SEM. *Journal of Production and Operations Management*. 2011;2(1):29-46. [Persian]
6. Mortazavi S, Khorakian A.L, Naserinejhad E, Memari A. Investigating the Relationship between Organizational Climate and Perception of Organizational Innovation in Khorasan Regional Electricity Company. *Innovation Management Journal*. 2014;3(3):33-52. [Persian]
7. Mousavi S, Sharif M, Rajaeepor S. Relationship between organizational dimensions climate and acceptance of rate of curriculum innovation (Case study of Isfahan University). *Journal of Research in Curriculum Planing*. 2014;10(12): 11-23. [Persian]
8. Furst Bowe, Julie A, Bauer ,R. Application of the Baldrige Model for Innovation in Higher Education *New Directions for Higher Education*. 2007; 137: 5 – 14.
9. Nickname M, Taghipour Zahir A, Delavar A, Ghafary Mojalaj M. Study the validity and reliability of the Questionnaire Assessing Organizational Innovation. *Journal of Educational Measurement*. 2011;1:20. [Persian]
10. Parhizkar M.M, Jokar A.A, Forozandeh Dehkordi L, Darini V.M. Identification of factors influencing on organizational innovation based on open innovation paradigm: case study, *Journal of Industrial Management Studies*. 2014;11(31): 101-125. [Persian]
11. Edwards R.J.A. *Multilevel study of leadership, cahnge oriented staff, and propensity for innovation*. Texas: Christian University. 2010.
12. Shakeri F, Tahari M, Dehghan H, Kavandi R. Studying the Relationship between Organizational Climate and Process Innovativeness by Structural Equation Modeling. *Journal of Production and Operations Management*. 2011; 2(1): 29-46. [Persian]
13. Gul H. Organizational climate and Academic staffs perception on climate factors. *Humanity & Social Sci J*. 2008;3(1): 37-48.
14. Asif F. Estimating the impact of Denison's (1996), What is the difference between organi-

- zational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Journal of Business Research*. 2011; 6(1): 454-459.
15. Dickson M.W, Resick C.J, Hanges P.J. When organizational climate is unambiguous, It is also strong. *Journal of Applied Psychology*. 2004; 91(2): 351-364.
 16. Furst Bowe , Julie A. and Bauer ,Roy a. Application of the Baldrige Model for Innovation in Higher Education *New Directions for Higher Education*.2007; No 137: 5 – 14.
 17. Mousavi S, Sharif M, Rajaie pour S, Ashoorion V. Study of relationship between organizational dimensions climate and acceptance of curriculum innovation (Case study of Isfahan University of Medical Sciences. *IJME/ Special issue for educational development and health promotion*. 2012: 11(9). [Persian]
 18. Mortazavi A,khorakian A,Naserinejhad E.Memari A. Investigating the Relationship between Organizational Climate and Perception of Organizational Innovation in Khorasan Regional Electricity Company. *Innovation Management Journal*. 2014; 3(3): 33-52. [Persian]





Investigating of the Innovative Organizational Climate from the viewpoint of the educational staff: A preliminary study in order to implementing of the Program of Evolution and Innovation in the Babol University of Medical Sciences

Jamileh Aqatabar Roudbari¹, Mostafa Javanian*², Seyedeh Zahra Faghani³

Abstract:

Background and Objective: Organizational Climate is the most important source of educational innovation and expanding the culture of educational innovation requires a major focus on education. This preliminary study in order to implementing of the plan of evolution and innovation in medical education, has checked the status of Innovative organizational climate in the Babol University of Medical Sciences.

Methods and Materials: The research is descriptive-cross sectional. The statistical population included all educational staff of Babol University of Medical Sciences and 94 cases have been selected as an available sample. Research tool was the questionnaire consisted of demographic characteristics and 14 items that purpose-based, were adapted from the Siegel and chimeric Innovative Organizational Climate questionnaire. Scoring is based on the scale Likert and the total scores of items as scores of innovative organizational climate, that changes in the range of 14-70, with an average of 42. Validity and reliability verified by related experts and cronbach's alpha coefficient equal to 0/93. Description and analysis of information was performed using spss21 and descriptive statistics, independent t-test and ANOVA.

Results: The average age was 41.9 years and 63.8 percent were women. The majority were less than 10 years of work experience in education department, half of them was staff of colleges and 66 percent were formal or contract. The average total score of innovative organizational climate was equal to 40.47 ± 9.86 and according to place of work and employment status, was significantly ($p < 0.05$).

Conclusion: In order to successful implementation of the program of evolution and innovation, Create a supportive mechanism in different parts of University especially colleges and participation of all employees with different employment status and discourse of change and innovation take place should be done.

Keywords: Innovative Organizational Climate, University of Medical Sciences, Program of evolution and innovation.

1. Vice Chancellor for Education, Office of evolution and innovation in medical education, Babol university of medical science, Babol, Iran. j.aghatabar@yahoo.com
- 2 *. Corresponding Author, Vice Chancellor for Education, Manager of evolution and innovation in medical education, Babol university of medical science, Babol, Iran. mjavanian@gmail.com
3. Vice Chancellor for Education, Office of evolution and innovation in medical education, Babol university of medical science, Babol, Iran. faghani.sz4835@gmail.com