

مروری بر تاثیر مدیریت منابع انسانی بر نوآوری بیمارستان ها

سید کامران یگانگی^۱، مهشاد قاسمی^۲

^۱ استادیار، گروه مهندسی صنایع واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

چکیده

در دنیای امروز، بیمارستان ها به عنوان مراکز ارائه خدمات بهداشتی و درمانی، با چالش های بسیاری روبرو هستند. یکی از این چالش ها، توانایی نوآوری و توسعه فناوری در بیمارستان ها است. برای موفقیت در این زمینه، مدیریت منابع انسانی بازیگر اصلی محسوب می شود. این مقاله به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر نوآوری در بیمارستان ها پرداخته است. در این راستا، به بررسی فرصت ها و چالش های مدیریت منابع انسانی در بیمارستان ها پرداخته شده است. همچنین، نقش مدیریت منابع انسانی در توسعه فناوری در بیمارستان ها و بهبود نوآوری با استفاده از مدیریت منابع انسانی بررسی شده است. در نهایت، تأثیر مدیریت منابع انسانی بر توانایی نوآوری در سازمان های بهداشتی به عنوان یکی از موارد مهم در این زمینه مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این پژوهش نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی باعث بهبود توانایی نوآوری و توسعه فناوری در بیمارستان ها می شود و به عنوان یک عامل مهم در موفقیت سازمان های بهداشتی محسوب می شود.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، نوآوری، بیمارستان

مقدمه :

امروزه بیمارستان به عنوان مهم ترین موسسه بهداشتی و درمانی بیش از پیش به یک مرکز نوآور تبدیل شده است و در قرن حاضر مدیر بیمارستان نقش اصلی را در هدایت و مدیریت این نهاد عظیم بهداشتی و درمانی ایفا میکند. بیمارستان ها به عنوان یکی از مهم ترین سازمان های بخش خدماتی کشور برای بقا و پیشرفت خود نیازمند مدیران خلاق و نوآور هستند. پیتراکر^۱ معتقد است در جهانی که دستخوش دگرگونی بوده و امنیت آن هر روز در معرض تهدید می باشد. تنها راه بقا ابداع و نوآوری است. عوامل موثر بر نوآوری دو دسته است عوامل موثر فردی و عوامل موثر سازمانی طبقه بندی میشود: عوامل فردی به ویژگی های شخصی فرد بستگی دارد مثل سن، جنس، تحصیلات و تجربیات و اعتقادات شخصی از این دسته هستند. عوامل موثر سازمانی نیز به محیط مناسب و مطلوب درونی سازمان بر میگردد و شیوه و سبک رهبری سازمان، فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، سیستم های پاداش سازمان و آموزش، وجود امکانات و تسهیلات لازم در جهت تشویق و حمایت خلاقیت و نوآوری و وجود محیط رقابتی در سازمان.

مطالعه ادبیات :

نوآوری

نوآوری اجرای عملی ایده هایی است که منجر به ساخت کالاها یا خدمات جدید یا بهبود در ارائه کالا یا خدمات موجود می شود.^۲ (شومپتر، جوزف آ، ۱۹۸۳) استاندارد ایزو تی سی ۲۷۹^۳ با عنوان (اینویشن منیجمنت)^۴ به معنای مدیریت نوآوری، نوآوری را اینگونه تعریف می کند: «یک موجودیت جدید یا تغییر یافته، که باعث ایجاد ارزش یا توزیع آن می شود» یک تعریف نوآوری، اجرای صحیح ایده های خلاق است. نوآوری عبارت است از انتخاب ایده های درست و اجرای صحیح فرایند تبدیل آن به محصولات، خدمات، و فرآیندهایی به منظور دستیابی به سود و رشد. اگر یک سرمایه گذار بخواهد ظرفیت نوآوری خود را افزایش دهد، سطح بالایی از خلاقیت مورد نیاز است. ایده جدید اشاره به درک نیاز جدید مشتری یا روش جدید تولید دارد و از طریق جمع آوری اطلاعات با دیدگاه کارآفرینانه توسعه می یابد. در فرایند کاربردی شدن ایده جدید، به صورت محصول، فرایند یا خدمت، به کاهش هزینه و افزایش بهره وری باید توجه شود. نوآوری زمانی رخ می دهد که ایده به صورت محصول، فرایند یا خدمتی از چرخه فناوری و جویبار نوآوری، بتواند به کمک انجام دگرگونی های ناپیوسته در سازمان به امتیازهای حاصل از آن ها برسد. در واقع در دنیایی که سریع در حال تغییر است، ضرورت نوآوری افزایش میابد. لذا نوآوری برای رشد، ادامه دادن به رقابت، و تطبیق با نیازهای در حال تغییر مشتری، ضروری است.

^۱-peter drucker^۲- Schumpeter^۳ ISO TC 279^۴ Innovation management

پدیده نوآوری چند بعدی و بسیار پیچیده است. "نوآوری همراه است با توان دیدن اتصالات، برای تعیین فرصتها و کسب مزیت از آنها. نوآوری، ایجاد تغییر است که در چندین فرم مختلف انجام می شود :

۱. **نوآوری محصول**^۵: این نوع نوآوری شامل ایجاد محصولات جدید و بهبود محصولات موجود در سازمان است.
۲. **نوآوری فرایند**^۶: این نوع نوآوری شامل بهبود فرایندهای کاری و کاهش هزینه های تولید و افزایش کارایی است.
۳. **نوآوری بازار**^۷: این نوع نوآوری شامل تغییر در روش های بازاریابی، تغییر در قیمت یا بهبود خدمات پس از فروش است.
۴. **نوآوری سازمانی**^۸: این نوع نوآوری شامل تغییر در ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و روش های کاری است.
۵. **نوآوری فناوری**^۹: این نوع نوآوری شامل استفاده از فناوری های جدید و بهبود فناوری های موجود در سازمان است.

در سازمان، نوآوری بهبود فرآیندها، محصولات، خدمات و روش های کاری را تسهیل می کند و به دنبال آن، افزایش کارایی و موفقیت سازمانی را به همراه دارد. مدیریت منابع انسانی با ارتقای مهارت ها و توانمندی های کارکنان، بهبود فرآیندهای کاری، توسعه فرهنگ سازمانی و شرایط کار، می تواند بهبود نوآوری در سازمان ها را تسهیل کند.

مدیریت منابع انسانی و نوآوری در بیمارستان ها: چالش ها و فرصت ها

تحولات ایجاد شده در تعداد بیمارستان های خصوصی از یک طرف و از طرف دیگر افزایش نیازهای بیمار به عنوان مشتری بیمارستان های خصوصی باعث شده است که توجه به نوآوری در ارائه خدمات مورد توجه جدی قرار بگیرد. اهمیت توانمندی منابع انسانی به عنوان مشوق ارائه اقدامات جدید امری انکارناپذیر است. (شریفی کوشا، طبیبی، نظری منش، ۱۳۹۷)

مدیریت منابع انسانی در بیمارستان ها به دلیل محیط پرتنش و پیچیده، با چالش های بسیاری روبرو است. در این محیط، مدیران بیمارستان ها باید با مدیریت کارکنان با تخصص های مختلف، کنترل هزینه ها و بهینه سازی فرآیندها، بهبود کیفیت خدمات درمانی و رسیدگی به بیماران، مواجه شوند.

^۵Product innovation

^۶-Process innovation

^۷ Market innovation

^۸-Organizational Innovation

^۹Technological innovation

چالش های اصلی مدیریت منابع انسانی در بیمارستان ها عبارتند از:

- **کمبود منابع انسانی:** در بسیاری از بیمارستان ها، تعداد کارکنان کافی و مناسب برای پاسخگویی به نیازهای بیماران وجود ندارد.
- **نیروهای کارآمد:** در بسیاری از بیمارستان ها، نیروهای کارآمد و با تجربه کافی در دسترس نیستند.
- **تحقیقات و آموزش:** بسیاری از بیمارستان ها به دلیل کمبود منابع، امکانات و زمان کافی برای تحقیقات و آموزش کارکنان را ندارند.
- **فشارهای مالی:** بیمارستان ها به دلیل فشارهای مالی، ممکن است در تصمیم گیری های مدیریتی خود به تعدیل کارکرد کارکنان بپردازند.
- **بروز خستگی و سوختگی:** به دلیل محیط پرتنش و فشارهای روزانه، کارکنان بیمارستان ها ممکن است با خستگی و سوختگی روبرو شوند.

پیشینه پژوهش :

در بیمارستان ها، مدیریت منابع انسانی یکی از چالش های اصلی است. در این حوزه تحقیقات گسترده ای در زمینه تأثیر مدیریت منابع انسانی بر نوآوری در بیمارستان ها انجام شده است. در ادامه به برخی از مطالعات انجام شده در این زمینه اشاره می شود.

مقاله ای با عنوان **تأثیر توانمندی منابع انسانی بر نوآوری در خدمات درمانی بیمارستان های خصوصی توسط شریفی کوشا، طیبی و نظری منش**، (۱۳۹۷) ارائه شد، هدف این پژوهش از نوع توصیفی، پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی بود. در این پژوهش پس از بررسی روایی پرسشنامه با رویکرد صوری و پایایی پرسشنامه با آزمون آلفای کرونباخ، پرسشنامه بین ۳۰۳ نفر از کادر تخصصی درمان بیمارستان های خصوصی استان البرز متشکل از ۴ بیمارستان به عنوان نمونه آماری که با روش تصادفی خوشه ای انتخاب شده بودند توزیع شد. داده های این پژوهش با استفاده از آمار توصیفی و آزمون های آمار استنباطی تحلیل واریانس یک سویه و رگرسیون خطی چندگانه تحلیل شد .

نتیجه گیری : مدیران بیمارستان ها ضروریست به منظور بهبود نوآوری خدمات درمانی بیش از پیش به توانمندسازی منابع انسانی و ارتقاء آن در بیمارستان توجه داشته باشند.

احمد صادقی و همکاران در سال (۱۳۹۱) مقاله ای در زمینه یافته های مطالعه رابطه بین خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران به اینصورت است که نتایج مورد مطالعه نشان داد که اکثریت ۴۳/۳٪ کارکنان در این مطالعه در محدوده سنی ۳۰ تا ۳۹ سال قرار داشتند ۷۸/۳٪ از آن ها زن بودند. همچنین نیمی از کارکنان تحصیلات در سطح کارشناسی داشتند. وضعیت نوآوری سازمانی کارکنان دارای میانگین ۱۹/۳۷ با انحراف معیار ۳/۷۱ بود که نشان دهنده وضعیت متوسط و متوسط رو به بالا این متغیر میباشد. لذا در سازمان های ارائه دهنده ی مراقبت سلامت به ویژه بیمارستان ها می توان با ایجاد فرهنگی مناسب و مطلوب و از طریق دادن استقلال عمل به کارکنان و تفویض اختیار، انعطاف پذیری در قوانین و مقررات،

استفاده از تصمیم گیری مشارکتی، تقویت همکاری های متقابل، انتخاب کارکنان بر اساس شایستگی، زمینه های بروز و تقویت خلاقیت را در کارکنان فراهم کرد و به ارتقا و پیشرفت و رقابت بیمارستان ها با یکدیگر کمک نمود. اگرچه به نظر می رسد ارتقای نوآوری در سازمان ها همیشه به خلاقیت فردی کارکنان بستگی ندارد و عوامل دیگری از جمله عوامل سازمانی و اجتماعی و اقتصادی به ویژه تخصیص بودجه ی مناسب نیز در توسعه و پیشرفت نوآوری در این سازمان ها نقش دارد.

ویدا کشتکاران و همکاران (۱۳۹۲) مقاله ای با عنوان بررسی رابطه بین سبک مدیریتی با مهارتهای تغییر و نوآوری مدیران بیمارستانهای آموزشی شیراز یافته هایی داشتند که شامل اطلاعات دموگرافیک مدیران بیمارستان های آموزشی شیراز در سال ۱۳۸۸ نشان داد که ۷۷/۸٪ (۷ نفر) مدیران در رده سنی ۳۰ تا ۵۰ سال قرار دارند و ۱۰۰٪ (۹ نفر) مدیران مرد و دارای مدرک کارشناسی بودند و ۴۴/۴٪ (۴ نفر) فارغ التحصیل رشته پرستاری و ۳۳/۳٪ (۳ نفر) نیز فارغ التحصیل رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی و بقیه نیز در رشته بهداشت و حسابداری تحصیل کرده بودند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین دو متغیر سبک مدیریتی و مهارتهای تغییر و نوآوری مدیران بیمارستان ها آموزشی شیراز رابطه معنیداری وجود دارد. بنابراین به منظور پیاده سازی کردن طرحهای تغییر و نوآوری در بیمارستان ها ابتدا باید سبکهای به سمت مدیریتی مشارکتی پیش برود و طی آن کارکنان ستادی در روند تصمیمگیری ها دخالت و شرکت داده شوند. بزرگترین پشتوانه جهت اعمال مدیریت مشارکتی، تعهد، ایمان و اعتقاد مدیران بیمارستان ها است. تا زمانی که مدیریت بیمارستان ها اعتقاد به مشارکت کارکنان نداشته باشد، مدیریت مشارکتی تحقق پیدا نخواهد کرد

جوانا آنا یونچیک پژوهشی (۲۰۱۵) با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی بر نوآوری بیمارستان های دولتی لهستان به اینصورت است که نظرسنجی در سال ۲۰۱۴ در ۸ بیمارستان دولتی فعال در دو استان لهستان انجام شد. وجود یک سیستم انگیزشی که به دستاورد های کارکنان نوآور پاداش میدهد و نوآوری در بیمارستان ها بالاتر از پزشکان ارزیابی میشود در همان زمان پزشکان نوآوری را کمترین میزان در رابطه با تمرین تشویق کارکنان به توسعه و به اشتراک گذاری اطلاعات ارزیابی کردند و در عین حال به عدم وجود این روش اشاره کردند. مدیران نظرات مشابهی ارائه کردند که ممکن است هم توسط پزشکان و هم از سوی مدیران بزرگترین نقش را در ارتقای سطح نوآوری به این عمل اختصاص دهد. از سوی دیگر پرستاران و ماما ها با اشاره به عملکرد گزینش پرسنل در زمینه گشودگی نسبت به تغییر و خلاقیت داوطلبان کمترین میزان نوآوری را ارزیابی کردند و در عین حال کمبود ان اشاره کردند. بنابراین میتوان نتیجه گرفت که اتخاذ شیوه های خاصی از مدیریت منابع انسانی سطح نوآوری را در بیمارستان های دولتی توضیح میدهد. به ویژه به انتخاب پرسنل مناسب تشویق به توسعه. به اشتراک گذاری اطلاعات یا پاداش دادن به دستاورد های نوآورانه مربوط میشود. در عین حال علیرغم تشخیص نتایج قابل توجه مطالعات عاری از محدودیت نیستند. اول از همه تفاوت های معنی داری بین تعداد پاسخ دهندگان در گروه ها وجود دارد که بر نتایج تاثیر گذاشت. علاوه بر این نظرسنجی تنها دو استان و بیمارستان های منتخب را پوشش داد.

مدیریت منابع انسانی بر نوآوری در بخش بهداشت

مدیریت منابع انسانی در بیمارستان ها می تواند تاثیر بسیار مهمی بر نوآوری در این حوزه داشته باشد. با بهبود مدیریت منابع انسانی، کارکنان بیمارستان ها قادر خواهند بود تا بهترین خدمات پزشکی را به بیماران ارائه دهند و فرآیندهای کاری را بهبود بخشند.

با ارتقای آموزش و پرورش، کارکنان بیمارستان ها می توانند با مهارت های جدید و فنون مدیریتی بهبود یابند و در نتیجه کیفیت خدمات پزشکی بهبود خواهد یافت. همچنین، تشویق به همکاری و تعامل می تواند باعث بهبود فرآیندهای کاری و افزایش کیفیت خدمات پزشکی شود.

استفاده از فناوری نیز می تواند به بهبود مدیریت منابع انسانی در بیمارستان ها کمک کند. با استفاده از سیستم های مدیریت بیمارستان، سامانه های پشتیبانی از تصمیم گیری و سامانه های هوشمندی، کارکنان بیمارستان ها قادر خواهند بود به بهترین شکل ممکن خدمات پزشکی را ارائه دهند. تشکیل گروه های نوآوری نیز می تواند به بهبود مدیریت منابع انسانی در بیمارستان ها کمک کند. با ارائه راهکارهای نوآورانه، گروه های نوآوری می توانند به بهبود فرآیندهای کاری و افزایش کیفیت خدمات پزشکی کمک کنند. بنابراین، بهبود مدیریت منابع انسانی در بیمارستان ها می تواند تاثیر بسیار مهمی بر نوآوری در این حوزه داشته باشد و با استفاده از راهکارهای فوق می توان بهبود مدیریت منابع انسانی و کیفیت خدمات پزشکی را بهبود بخشید. پیشرفت در توسعه نیروی انسانی در بخش بهداشت و درمان و پژوهش در توسعه نیروی انسانی در این بخش به رغم تلاش های اندیشمندان و صاحب نظران کند بوده است. در روند تکاملی مدیریت منابع انسانی مسئله توسعه نیروی انسانی خاصه در دورانی که امر توسعه و توسعه ملی پس از جنگ جهانی دوم به صورت اولویت مهمی در اهداف کشور ها جلوه گر شد، مورد توجه هر چه بیشتر قرار گرفت. پرداختن به ابعاد مختلف توسعه نیروی انسانی و بررسی و تحلیل نتایج حاصل از سرمایه گذاری، برنامه ریزی، آموزش نیرو ها و سنجش نیاز های اتی به نیروی انسانی به ویژه در کشور های پیشرفته روز به روز بیشتر معمول گردید.

سازمان های بزرگ خدماتی از جمله بیمارستان ها گرچه خیلی دیر تر در این تلاش سهیم شده و بهره گیری از شیوه های رایج در توسعه منابع انسانی در دیگر سازمان ها را آغاز نمودند. اما مسائلی از قبیل سرمایه گذاری کلان جهت بهره گیری از تکنولوژی گران قیمت درمانی و افزایش مداوم هزینه های بیمارستانی و سهم بسیار بالای نیروی انسانی در مخارج بیمارستان همه و همه ایجاب میکند که با کاربرد شیوه های علمی و عملی نوین به بهترین وجه ممکن از نیروی انسانی بهره جست از اینرو در شرایطی که در بخش بهداشت و درمان کشور به ویژه در مورد بیمارستان ها اعم از دولتی و خصوصی کمتر به امر توسعه منابع انسانی به شیوه علمی توجه شده است. پژوهشگر بر آن گردید که بر بررسی اجمالی توسعه منابع انسانی و تحلیل دو بعد اساسی آن شامل برنامه ریزی و آموزش و ارتباط این دو امر با توسعه منابع انسانی در بیمارستان بپردازد. پیشرفت در توسعه نیروی انسانی در بخش بهداشت و درمان و پژوهش در توسعه نیروی انسانی در بخش بهداشت و درمان به رغم تمام تلاش هایی که از جانب پژوهشگران و اندیشمندان صورت گرفته بسیار کند بوده است. لذا لازم است تلاش های گسترده و پژوهش های اصلی درباره توسعه منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان به ویژه بیمارستان ها صورت پذیرد. طبیبی، سیدجمال الدین. (۱۳۸۲). توسعه منابع انسانی در بیمارستان. طب و تزکیه (توانمندی منابع انسانی با ابعادی چون تحصیلات منابع انسانی، ابتکار منابع انسانی، همکاری گروهی منابع انسانی، تعهد سازمانی منابع انسانی، انعطاف پذیری ادراک منابع انسانی و تسهیم دانش منابع انسانی و فرهنگ نوآوری منابع انسانی سنجیده

میشود. اوکه در مطالعه خود به عنوان " سرمایه انسانی، مزیت نوآوری خدمات و عملکرد کسب و کار " به این نتیجه دست یافت که خلاقیت و دانش و مهارت توسعه ایده های جدید کارکنان بر مزیت نوآوری خدمات سازمان و عملکرد کسب و کار تاثیر مثبت دارد. ليو و همکاران در مطالعه ای با عنوان " سیستم منابع انسانی، خلاقیت کارکنان و نوآوری شرکت " به این نتیجه دست یافتند که سیستم های منابع انسانی تجربه محور و نگهداشت منابع انسانی محور بر خلاقیت کارکنان تاثیر مثبت تری دارند و خلاقیت کارکنان باعث بهبود نوآوری خدمات سازمان ها می شود. جونزیک در مطالعه ای با عنوان " تاثیر مدیریت منابع انسانی بر نوآوری بیمارستان های لهستان " به این نتیجه دست یافت که سیستم های انتخاب کارکنان خلاق و تشویق کارکنان به تسهیم دانش و اطلاعات و سیستم های انگیزشی مناسب در بیمارستان های دولتی باعث بهبود نوآوری در بیمارستان های کشور لهستان میشود. لوچان دهار و همکاران در مطالعه ای با عنوان " تاثیر فعالیت های منابع انسانی با عملکرد بالا بر روی رفتار نوآوری خدمات " به این نتیجه دست یافتند که فعالیت های جذب، آموزش گسترده، جابجایی های داخلی، حفظ امنیت کارکنان، تهیه شرح شغل شفاف، ارزیابی های نتیجه محور بودن عملکرد کارکنان، پاداش های انگیزشی و مشارکت دادن کارکنان بر تعهد کارکنان باعث بهبود رفتار های نوآوری آنها میشود. (شریفی کوشا، مائده، طبیبی، سیدجمال الدین، و نظری منش، لیلا. ۱۳۹۷). تاثیر توانمندی منابع انسانی بر نوآوری در خدمات درمانی بیمارستان های خصوصی. مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت))

نتیجه گیری :

مدیریت منابع انسانی در بیمارستان ها می تواند تاثیر مثبتی بر نوآوری این موسسات داشته باشد. به عنوان مثال، افزایش رضایت شغلی و تحرک در کارکنان، افزایش تعاملات بین کارکنان و تقویت فرهنگ سازمانی، می تواند بهبود نوآوری در بیمارستان ها را به همراه داشته باشد. در این مقاله، اولاً ضمن بررسی اهمیت نوآوری در بیمارستان ها و تاثیر آن بر بهبود عملکرد و ارتقای کیفیت خدمات بهداشتی برجسته شد. سپس، رابطه میان مدیریت منابع انسانی و نوآوری در بیمارستان ها مورد بررسی قرار گرفت. مطالعه نشان می دهد که تیم های مدیریت منابع انسانی که به طور کامل درک از نیازهای کارکنان داشته باشند و برنامه ها و استراتژی های مناسب برای جذب و حفظ استعدادها و توانمندی ها تدوین کنند، توانایی های نوآورانه کارکنان را ارتقا می دهد و افزایش فرصت های پیشرفت و آموزش را برای آن ها فراهم می کند. به طور کلی، نتایج این مقاله نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی در بیمارستان ها می تواند به طور فعالی در بهبود نوآوری و توسعه آنها نقش داشته باشد. با توجه به اهمیت نوآوری در بهبود خدمات بهداشتی، این مقاله تاکید می کند که بیمارستان ها باید به بهینه سازی مدیریت منابع انسانی خود توجه و تلاش کنند تا نوآوری و پیشرفت را حمایت کنند.

منابع:

۱_ پایا، علی. (۱۳۹۱). آیا دستیابی به نوآوری تابع قاعده است؟ نقدی بر مقاله «تغییرات مفهومی در مسیر ظهور رویکرد نظام های نوآوری». سیاست علم و فناوری، ۵(۲)، ۷۹-۹۰.

<https://sid.ir/paper/132922/fa>

۲_ کشوری، محمد، شیردل، آرش، طاهری میرقائد، مسعود، و یوسفی، علیرضا. (۱۳۹۷). چالش های مدیریت بهینه منابع انسانی در بیمارستان: یک مطالعه کیفی. تحقیقات کیفی در علوم سلامت، ۷(۴)، ۳۴۹-۳۶۰.

<https://sid.ir/paper/215391/fa>

۳_ طبیبی، سیدجمال الدین. (۱۳۸۲). توسعه منابع انسانی در بیمارستان. طب و تزکیه، ۵۰(۵)، ۹-۲۴.

<https://sid.ir/paper/418720/fa>

۴_ نیمانی، مهدی، نوروزی، ناصر، و مکاریان، سعید. (۱۳۹۱). بررسی نقش میانجی نوآوری فناورانه در رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت (مورد مطالعه: پژوهشگران حوزه نانو). مدیریت نوآوری، ۱۱(۲)، ۱-۱۵.

<https://sid.ir/paper/241469/fa>

۵_ ابراهیمی، الهام. (۱۴۰۱). نقد صورت گرایانه و پژوهشی کتاب Competency-Based Human Resource Management (مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی). پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه های علوم انسانی، ۲۲(۵)، ۲۳۸-۲۱۵.

<https://sid.ir/paper/1055179/fa>

۶_ قلی پور، آرین، نرگسیان، عباس، و طهماسبی، رضا. (۱۳۸۷). اعتیاد به کار: چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان ها. دانش مدیریت، ۲۱(۸۱)، ۹۱-۱۱۰.

<https://sid.ir/paper/88114/fa>

۸_ شریفی کوشا، مائده، طبیبی، سیدجمال الدین، و نظری منش، لیلا. (۱۳۹۷). تاثیر توانمندی منابع انسانی بر نوآوری در خدمات درمانی بیمارستان های خصوصی. مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت)، ۹(۲)، ۶۹-۷۷.

<https://sid.ir/paper/232366/fa>

۹_ اسدی، صدیقه، درگاهی، حسین، فلاح مهرآبادی، اسماعیل، و حیدری دستجردی، ناهید. (۱۳۹۶). مطالعه رابطه بین خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران. پیآورد سلامت، ۱۱(۵)، ۵۷۸-۵۸۷.

<https://sid.ir/paper/149717/fa>

۱۰_ صادقی احمد، رستگاری مهر بابک، محمدی مسعود، قربانی کلخواجه ساسان، منصوریان مرتضی، حسینی سیدحمید. عوامل موثر بر خلاقیت و نوآوری کارکنان از دیدگاه پرسنل شاغل در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران: ۱۳۹۱. مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی. ۱۳۹۴؛ ۷ (۱): ۸۱-
<http://journal.nkums.ac.ir/article>

۱۱-مجله ویکی پدیا، دانشنامه، شاخص نوآوری

<https://fa.wikipedia.org/wiki>

۱۲- Amabile, T. M.; Conti, R. (1999-12-01). "CHANGES IN THE WORK ENVIRONMENT FOR CREATIVITY DURING DOWNSIZING". Academy of Management Journal. 42 (6): 630–640. doi:10.2307/256984. ISSN 0001-4273.

<https://fa.wikipedia.org/wiki>

۱۳-The impact of strategic human resource management on organizational resilience: an empirical study on hospitals. Theory and practice, 20(-), 179-186-18.۲۰۱۹.
<https://sid.ir/paper/668212/en>