MEJDS. 2019; 9:87.

Published online 2019 Nov. **Research Article**

Innovation Climate in Vocational Training Centers for People with Disabilities in the Iranian City Ahvaz: 2014

*Rigi Khas B[1], Faraji Khiavi F[2], Ahmadi Angali K[3], Nasaj Gh[4], Amirian Y[5]

Author Address
1. MSc Student of Rehabilitation Management, Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran;
2. Assistant Professor, Department of Health Services Management, Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran;
3. Assistant Professor of Statistics Department, Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran;
4. Assistant Professor, Department of Physiotherapy, Research Center for Musculoskeletal Rehabilitation, Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran;
5. Master student of Speech Therapy, Varastegan Institute for Medical Sciences, Mashhad, Iran.
*** Corresponding author's email:** baqer.rigi@yahoo.com

Received: 2015 October 6; **Accepted:** 2016 January 25

Abstract

Background & Objective: Innovation is the key to business success and survival. Creative and innovative people are the source of dynamism in firms. In small corporations creating a dynamic and innovative climate may lead to creating jobs, increasing income, and empowering people. Vocational training centers are supposed to support disabled people to develop novel ideas. The support is meant to help disabled people get employed, improve their welfare and increase their social capitals. Innovation climate in these centers may create self–sufficient, independent, satisfying jobs for a better lifetime occupation for disabled people. This research aimed to investigate the innovation climate in vocational training centers for people with disability in Ahvaz, Iran.

Methods: In this study used a descriptive and cross–sectional method. The study population consisted of full–time employees of five vocational training centers for people with disability in Ahvaz. Since all the employees participated in the research, there was no need for sampling. Demographic information, namely, age, gender, were collected. The research instrument was a revised form of Organizational Innovation Inventory adapted for vocational training centers on a five–point Likert scale. This inventory included the following components: challenge/participation (7 statements), freedom (6 statements), trust (3 statements), time for idea (6 statements), good traits (5 statements), conflicts (11 statements), discussion and negotiation (6 statements) and accepting risks (4 statements). Cronbach's alpha calculated to be 0.86 for this tool. Five professors confirmed the instrument's face and content validity from rehabilitation and health schools. Descriptive statistics indices, namely, mean, standard variation, frequency as well as independent sample t–test and one way ANOVA used for data analysis.

Results: 87.5% of the participants were female. 60% of the participants were between 31to 40 years old. 45% of them enjoyed University degrees, though not often higher than BSc. 42.5% of the participants had a high school diploma. The participants scored 25.2 on challenge/participation subscale, 20.7 on freedom subscale, 9.8 on trust subscale, 21.05 on time for idea subscale, 18.3 on good traits subscale, 35.8 on conflicts subscale and 20.5 on discussion and negotiation subscale, which were considered to be appropriate. However, they scored 10.7 on accepting risks subscale, which is relatively low. The overall score for innovation climate was 161.1, which is relatively appropriate. Gender, age groups, education levels of employees and type of center showed no significant difference in innovation climate. However, work experience demonstrated a significant medium size negative correlation with innovation climate.

Conclusion: A relatively appropriate innovation climate observed in vocational training centers for people with disabilities in Ahvaz, Iran. Younger employees embraced the innovation climate better than more experienced employees, whose perception of the organization was not as positive. Perhaps they were convinced that the organization was supportive enough of innovation and creativity as a result of their past experiences. Managers of these centers may create more innovative climate via constructing a trustful correlation with employees, introducing proper on job training programs, supporting new ideas and giving a proper score to innovative approaches in staff yearly final evaluation.

Keywords: Innovation, Innovation climate, People with disabilities, Vocational training centers.

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.3.5]

Copyright © 2016, MEJDS. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله مطالعات ناتوانی ۱۳۹۸؛ (۹):۸۷.

انتشار برخط آبان‌ماه ۱۳۹۸ مقاله پژوهشی اصیل

بررسی وجود جوّ نوآوری در کارکنان مراکز معلولین (دارای کارگاه حرفه‌آموزی) شهر اهواز: ۱۳۹۲

*باقر ریگی خاص[۱]، فرزاد فرجی خیاوی[۲]، کامبیز احمدی انگالی[۳]، غلام‌حسین نساج[۴]، یونس امیریان[۵]

توضیحات نویسندگان

۱. دانشجوی کارشناسی‌ارشد مدیریت توانبخشی، مرکز تحقیقات توانبخشی اسکلتی_عضلانی، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور، اهواز، ایران؛

۲. استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی_درمانی، مرکز تحقیقات توانبخشی اسکلتی_عضلانی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور، اهواز، ایران؛

۳. استادیار گروه آمار، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور، اهواز، ایران؛

۴. استادیار گروه فیزیوتراپی، مرکز تحقیقات توانبخشی اسکلتی_عضلانی، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور، اهواز، ایران؛

۵. دانشجوی کارشناسی ارشد گفتاردرمانی، مؤسسه آموزش عالی وارستگان، مشهد، ایران.

***رایانامه نویسنده مسئول:** baqer.rigi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴ مهر۱۳۹۴؛ **تاریخ پذیرش:** ۵ بهمن۱۳۹۴

چکیده

هدف: در عصر حاضر، نوآوری برای موفقیت شرکت‌ها امری حیاتی است و افراد خلّاق و نوآور، منبع تولید و فرآوری شرکت‌ها محسوب می‌شوند. ایجاد پویایی و نوآوری در بنگاه‌های کوچک اقتصادی موجب ایجاد اشتغال، افزایش درآمد و توانمندسازی افراد می‌شود. پژوهش حاضر با هدف مطالعهٔ جَو نوآوری در مراکز معلولین شهر اهواز انجام شد.

روش‌بررسی: این پژوهش از نوع توصیفی_تحلیلی بود که به‌صورت مقطعی انجام شد. جامعهٔ موردمطالعه را ۴۰ نفر از کارکنان تمام‌وقت مراکز معلولین (دارای کارگاه حرفه‌آموزی) شهر اهواز تشکیل می‌دادند. ابزار مطالعه، شامل فُرم مشخصات دموگرافیک و پرسش‌نامهٔ جَو نوآوری در سازمان بود. ارتباط متغیرهای پژوهش با مؤلفه‌های جَو نوآوری، با استفاده از آمار توصیفی، مانند فراوانی داده‌ها، میانگین و انحراف‌معیار و آمار استنباطی، نظیر آزمون تی مستقل، هم‌بستگی پیرسون و آنالیز واریانس یک‌طرفه بررسی شد.

یافته‌ها: میانگین امتیاز جَو نوآوری که برابر با (۱۶۱/۱±۲۴/۱) بود، نشان‌دهندهٔ وجود نسبیِ نوآوری در مراکز می‌باشد (میانگین امتیاز بین ۱۷۰_۱۰۰ نشان‌دهندهٔ وجود جو نوآوری نسبی). ارتباط منفی معنی‌داری بین سابقهٔ کار کارکنان و جَو نوآوری ($p<۰/۰۰۱$ و $r=-۰/۳۷$) در مراکز مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش نشان داد که جَو نوآوری، به‌صورت نسبی در مراکز معلولین وجود دارد. هم‌چنین جَو نوآوری در این مراکز با افرادی که تازه به مراکز وارد شدند، ارتباط دارد. مدیران مراکز می‌توانند با ایجاد محیطی توأم با اعتماد بین کارکنان، آموزش حین‌خدمت به کارکنان، معرفی و حمایت ایده‌های نو، باعث افزایش نوآوری و خلّاقیّت در مراکز خود شوند.

کلیدواژه‌ها: نوآوری، جَو نوآوری، مراکز معلولین.

حق انتشار محفوظ است © ۱۳۹۵، مجله مطالعات ناتوانی. این یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز اختیار_غیرتجاری ۴/۰ بین‌المللی (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa) منتشر شده است که به شما اجازه می‌دهد که مواد منتشر شده در این مقاله را با شرط ارجاع مناسب به نسخهٔ اصلی، به‌طور غیرتجاری نسخه‌برداری و توزیع کنید.

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.3.5]

۱ مقدمه

واژهٔ نوآوری در سال ۱۹۳۴م. وقتی شومپیتر تئوری توسعهٔ اقتصادی خود را منتشر کرد، پدید آمد. شومپیتر توسعهٔ اقتصادی را با نوآوری مرتبط می‌داند (۱) و نوآوری را ایجاد ترکیبات جدید منابع و محصول تعریف می‌کند (۲). نوآوری، یک ایده یا اختراع را به نیاز بازار و تبدیل یک محصول متصل می‌کند و شرایط وجود یک محصول و یا فرآیند وارد کردن آن به بازار را بهبود می‌بخشد (۳). اشتغال، اثرات بسیار مثبتی بر روحیه و رفتار انسان دارد. بالا بودن میزان شغل یا فعالیتِ مثبت در جامعه، به بهبود کیفیت زندگی تمامی افراد، به‌ویژه افراد معلول منجر می‌شود (۴). مطالعهٔ اشتغال معلولین از دههٔ ۱۹۹۰م. در بریتانیا شروع شده است. تحقیقات اخیر درزمینهٔ اشتغال معلولین نشان داده است که پرورش شاغل و نوآور از جمعیت معلولین، بسیار گران تمام می‌شود؛ زیرا افراد معلول در وضعیت آسیب‌پذیری بالایی زندگی می‌کنند. افراد معلول، اغلب نادیده گرفته می‌شوند و از جریان عادی توسعه محروم می‌شوند (۵). مراکز حرفه‌ای عادی یا ایجاد مراکز توانبخشی حرفه‌ای یکی از راه‌هایی است که برای آموزش افراد معلول در نظر گرفته شده است. این مراکز می‌توانند دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های ضروری افراد معلول برای کسب معاش را فراهم نمایند (۶).

طبق مادهٔ ۲۷ کنوانسیون بین‌المللی حقوق معلولان[1]، دولت‌ها موظّف هستند برنامه‌های توانبخشی شغلی، حرفه‌ای، حفاظت کار و بازگشت به اشتغال را به معلولان آموزش دهند و هم‌چنین فرصت‌هایی را برای خوداشتغالی، تأسیس شرکت‌ها، توسعهٔ تعاونی‌ها و افتتاح مشاغل آزاد فراهم نمایند (۷). طبق مادهٔ ۷ قانون جامع حمایت از معلولین، یکی از وظایف دولت، پرداخت تسهیلات اعتباری به واحدهای تولیدی، خدماتی، عمرانی و صنفی و کارگاهای تولیدی و حمایتی برای اشتغال افراد معلول است (۸). مادهٔ ۸۰ برنامهٔ پنجم توسعه هم به توسعهٔ بنگاه‌های کوچک و متوسط و کمک به تبدیل‌شدن آن‌ها به بنگاه‌های بزرگ و رقابت‌پذیر اشاره دارد (۹). از آن‌جا که حمایت از ایده‌های نو و ایجاد نوآوری در محصولات و تولیدات می‌تواند زمینه‌ساز اشتغال بیش‌تر و بهبود معیشت افراد معلول شود (۶)، این پژوهش با هدف مطالعهٔ جَو نوآوری در مراکز معلولین شهر اهواز در سال ۱۳۹۲ انجام پذیرفت.

۲ روش بررسی

این مطالعه از نوع پژوهش‌های توصیفی‌ـتحلیلی بود که به‌صورت مقطعی انجام شد. جامعهٔ آماریِ ۴۰ نفرهٔ این پژوهش را تمام کارکنان تمام‌وقت مراکز معلولین (دارای کارگاه حرفه‌آموزی) شهر اهواز تشکیل دادند که همگی در مطالعه شرکت داشتند. معیارهای ورود به پژوهش، تمایل کارکنان به مشارکت در پژوهش و حضور تمام‌وقت در مرکز معلولین بود.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسش‌نامهٔ مشخصات دموگرافیک و بررسی جَو نوآوری سازمان[2] بود (۱۰). فُرم مشخصات دموگرافیک، از مواردی هم‌چون سن، جنس، سطح تحصیلات، نوع مرکز، نوع شغل، سابقهٔ کار تشکیل می‌شد. نمره‌گذاری پرسش‌نامهٔ جَو نوآوری، براساس مقیاس لیکرت و دامنهٔ نمرهٔ آن از «۱:کاملاً موافق» تا «۵: کاملاً مخالف» بود.

پرسش‌نامهٔ بررسی جَو نوآوری در سازمان که توسط مقیمی و همکارانش (۱۱) ترجمه شده است، دارای ۸ مؤلفهٔ چالش/مشارکت (۷ سؤال)، آزادی (۶ سؤال)، اعتماد (۳ سؤال)، زمان ایده (۶ سؤال)، خوش‌خُلقی (۵ سؤال)، تضادها (۱۱ سؤال)، بحث‌ها و مذاکرات (۶ سؤال) و خطرپذیری (۴ سؤال) می‌باشد که طریقهٔ امتیازدهی از «ضعیف» تا «مطلوب» برای هریک از مؤلفه‌ها در جدول (۱) آمده است. اگر میانگین امتیاز پرسش‌نامهٔ نوآوری تکمیل‌شده توسط کارکنان مراکز زیر ۱۰۰ باشد، نشان از نبودِ نوآوری در مرکز است. میانگین امتیاز بین ۱۷۰ ـ ۱۰۰ نشان‌دهندهٔ نوآوریِ نسبی است و به‌معنای آن است که مرکز تاحدودی از خلّاقیّت و نوآوری کارکنان، حمایت می‌کند و میانگین امتیاز بالاتر از ۱۷۰، وجود جَو مناسب در مرکز را نشان می‌دهد (۱۱).

روایی پرسش‌نامه، توسط ۳نفر از اساتید گروه مدیریت خدمات بهداشتی‌ـ درمانی دانشکدهٔ بهداشت و ۲نفر از اساتید دانشکدهٔ علوم توانبخشی دانشگاه علوم‌پزشکی اهواز تأیید شد. پایایی پرسش‌نامهٔ جَو نوآوری به کمک آلفای کرونباخ محاسبه گردید که این مقدار ۸۶درصد بود.

پرسش‌نامه‌ها مطابق معیارهای ورود، بین تمام افراد جامعه توزیع گردید که تمام ۴۰نفر به پرسش‌نامه‌ها به‌صورت کامل پاسخ دادند. نتایج با استفاده از آمار توصیفی، مانند فراوانی داده‌ها، میانگین و انحراف‌معیار بیان شدند. از آمار استنباطی نظیر آزمون تی مستقل، هم‌بستگی پیرسون و آنالیز واریانسِ یک‌طرفه برای بررسی ارتباط متغیرهای پژوهش با مؤلفه‌های جَو نوآوری استفاده شد.

پژوهش حاضر در کمیتهٔ اخلاق دانشگاه علوم‌پزشکی اهواز تصویب شد و در راستای حفظ اصول اخلاقی و حفظ اطلاعات خصوصی، به افراد اطمینان و ضمانت داده شد. پرسش‌نامه‌ها، همراه با توضیحاتی دربارهٔ چگونگی پاسخ‌گویی به سؤالات و طریقهٔ برگشت پرسش‌نامه‌ها، در ساعات کاری بین مراکز معلولین توزیع شد.

جدول ۱. حدّنصاب کسب امتیاز مؤلفهٔ جَو نوآوری از ضعیف تا خوب

مؤلفه	ضعیف	متوسط	نسبتاً خوب	خوب
چالش/ مشارکت	۱۳-۷	۲۰-۱۴	۲۷-۲۱	۳۵-۲۸
آزادی	۱۱-۶	۱۷-۱۲	۲۳-۱۸	۳۰-۲۴
اعتماد	۵-۳	۸-۶	۱۱-۹	۱۵-۱۲

[1]. International Convention on the Rights of Persons with Disabilities

[2]. Innovation Climate Assessment

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.3.5]

زمان ایده	۱۱-۶	۱۷-۱۲	۲۳-۱۸	۳۰-۲۴
خوش‌خُلقی	۹-۵	۱۴-۱۰	۱۹-۱۵	۲۵-۲۰
تضادها	۲۱-۱۱	۳۲-۲۲	۴۳-۳۳	۵۵-۴۴
بحث‌هاو مذاکرات	۱۱-۶	۱۷-۱۲	۲۳-۱۸	۳۰-۲۴
خطرپذیری	۷-۴	۱۱-۸	۱۵-۱۲	۲۰-۱۶
جَو نوآوری	زیر ۱۰۰	۱۷۰-۱۰۰		بالاتر از ۱۷۰

۳ یافته‌ها

جدول ۲ اطلاعات جمعیت‌شناختی جامعهٔ موردمطالعه را نشان می‌دهد. طبق این جدول، بیش‌تر پاسخ‌گویان را زنان تشکیل داده بودند (۸۷/۵درصد). اکثر پاسخ‌گویان، بین گروه سنی ۳۵ـ۳۱سال قرار داشتند (۳۷/۵ ٪). بیش‌تر پاسخ‌گویان دارای مدرک دیپلم بودند (۴۲/۵ ٪).

جدول ۲. اطلاعات دموگرافیک کارکنان مراکز معلولین ادارهٔ بهزیستی شهرستان اهواز در سال ۱۳۹۲

متغیر	گروه‌بندی داده‌ها	تعداد	درصد
جنس	مؤنث	۳۵	۸۷/۵
	مذکر	۵	۱۲/۵
سن	۳۰-۲۵	۸	۲۰
	۳۵-۳۱	۱۵	۳۷/۵
	۴۰-۳۶	۹	۲۲/۵
	۴۵-۴۱	۴	۱۰
	بالاتر از ۴۶	۴	۱۰
تحصیلات	زیر دیپلم	۵	۱۲/۵
	دیپلم	۱۷	۴۲/۵
	فوق‌دیپلم	۵	۱۲/۵
	لیسانس	۱۳	۳۲/۵
سِمَت	مدیر	۵	۱۲/۵
	مربی	۲۶	۶۵
	مددکار اجتماعی	۴	۱۰
	پرستار	۵	۱۲/۵
نوع مرکز	مرکزA	۱۱	۲۷/۵
	مرکزB	۱۱	۲۷/۵
	مرکز C	۷	۱۷/۵
	مرکزD	۵	۱۲/۵
	مرکز E	۶	۱۵

A=مرکز حرفه‌آموزی معلولان پسر بالای ۱۴سال؛ B= مرکز حرفه‌آموزی معلولان دختر بالای ۱۴سال؛ C= مرکز شبانه‌روزی بیماران مرد اعصاب و روان؛ D= مرکز شبانه‌روزی بیماران زن اعصاب و روان؛ E= مرکز روزانهٔ بیماران مرد اعصاب و روان.

بین سابقه‌کار کارکنان و جَو نوآوری در مراکز، هم‌بستگی گرفته شد که بین این دو مورد ارتباط منفی معناداری ($p<۰/۰۱$، $p=-۰/۳۷$) وجود داشت. همان‌گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، بین کارکنان زن و مرد، در نمرهٔ جَو نوآوری کل و هریک از مؤلفه‌ها، تفاوت معناداری وجود ندارد.

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.3.5]

جدول ۳. مقایسهٔ میانگین و انحراف‌معیار امتیاز جَو نوآوری و مؤلفه‌های آن به‌تفکیک جنسیت در کارکنان مراکز معلولین ادارهٔ بهزیستی شهرستان اهواز در سال ۱۳۹۲

مؤلفه	میانگین کل	انحراف معیار کل	مذکر		مؤنث		تی	مقدار p
			میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
چالش/مشارکت	۲۵/۲	۴/۱	۲۲/۸	۶/۰۹	۲۵/۵۴	۳/۷۶	ـ ۱/۴۱	۰/۱۶۶
آزادی	۲۰/۷	۳/۸	۱۸/۴	۳/۲	۲۱/۱۱	۳/۹۰	ـ ۱/۴۸	۰/۱۴۱
اعتماد	۹/۸	۲/۵	۸/۶۰	۲/۶۰	۱۰/۰۲	۲/۵۳	ـ ۱/۱۷	۰/۲۴۹
زمان ایده	۲۱/۰۵	۴/۰۱	۱۸/۴۰	۵/۰۲	۲۱/۴۲	۳/۷۹	ـ ۱/۶۰	۰/۱۱۴
خوش‌خُلقی	۱۸/۳	۳/۱	۱۶/۴۰	۴/۸۲	۱۸/۶۰	۲/۷۹	ـ ۱/۴۹	۰/۱۴۲
تضادها	۳۵/۸	۶/۴	۲۹/۸۰	۵/۴۴	۳۶/۶۸	۶/۲۰	ـ ۲/۱۴	۰/۰۵۱
بحث‌و مذاکرات	۲۰/۵	۳/۹	۱۹/۲۰	۳/۵۶	۲۰/۷۱	۳/۹۸	ـ ۰/۸۰	۰/۴۲۶
خطرپذیری	۱۰/۷	۲/۸	۹/۶۰	۲/۱۹	۱۰/۹۴	۲/۸۹	ـ ۰/۹۹	۰/۳۲۵
جَو نوآوری کل	۱۶۱/۱	۲۴/۱	۱۴۳/۸۰	۲۶/۸۸	۱۶۴/۵۷	۲۲/۹۵	ـ ۱/۸۵	۰/۰۷۲

نتایج آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه در جدول ۴ نشان می‌دهد که نمرهٔ جَو نوآوریِ کل و هر یک از مؤلفه‌های آن بین گروه‌های کارکنان مراکز معلولین برحسب سن، تحصیلات، سِمَت و نوع مراکز معلولین تفاوت معناداری ندارد.

جدول ۴. مقایسهٔ جَو نوآوری و مؤلفه‌های آن به تفکیک گروه سنی، تحصیلات، سِمَت کارکنان و نوع مراکز معلولین اداره بهزیستی شهرستان اهواز در سال ۱۳۹۲

مؤلفه		گروه سنی	تحصیلات	سِمَت	نوع مرکز
چالش/مشارکت	F	۱/۴۴	۰/۹۹	۱/۳۶	۰/۸۵
	مقدار p	۰/۲۴۶	۰/۴۲۴	۰/۲۶۱	۰/۴۹۰
آزادی	F	۱/۴۹	۰/۷۶	۰/۶۴	۰/۳۲
	مقدار p	۰/۲۲۱	۰/۵۵۳	۰/۵۹۱	۰/۸۵۶
اعتماد	F	۲/۳۹	۰/۵۲	۰/۸۶	۱/۵
	مقدار p	۰/۰۶۰	۰/۷۲۳	۰/۴۶۳	۰/۲۲۸
زمان ایده	F	۱/۵	۱/۷۱	۰/۲۴	۰/۷۴
	مقدار p	۰/۲۲۷	۰/۱۶۷	۰/۸۶۱	۰/۵۶۲
خوش‌خُلقی	F	۰/۳۱	۰/۶۶	۰/۱۸	۰/۳۸
	مقدار p	۰/۸۶۴	۰/۶۲۵	۰/۹۰۱	۰/۸۱۷
تضادها	F	۰/۳۱	۲/۲۷	۰/۸۲	۱/۹۱
	مقدار p	۰/۸۶۴	۰/۰۸۷	۰/۴۹۲	۰/۱۲۹
بحث‌ها و مذاکرات	F	۱/۲۸	۱/۲۸	۰/۱۶	۲/۵۲
	مقدار p	۰/۲۹۴	۰/۲۹۸	۰/۹۱۴	۰/۵۸۰
خطرپذیری	F	۱/۱۹	۰/۷۰	۱/۰۰	۰/۷۲
	مقدار p	۰/۳۳۴	۰/۵۹۴	۰/۴۰۳	۰/۵۷۱
جَو نوآوری کل	F	۱/۳۱	۱/۴۶	۰/۲۸	۱/۲۶
	مقدار p	۰/۲۸۵	۰/۲۳۶	۰/۸۳۱	۰/۳۰۴

٤ بحث

هدف اصلی پژوهش، مطالعهٔ جَو نوآوری در مراکز معلولین شهر اهواز بود. این پژوهش، اولین تلاش برای مطالعهٔ جَو نوآوری در مراکز معلولین محسوب می‌شد. طبق یافته‌های پژوهش دریافت شد که در اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش مراکز معلولین، جَو کاریِ مبتنی بر خلاقیت و ابتکارعملِ نسبی وجود دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که بین جنسیت و مؤلفه‌های جَو نوآوری بیگ‌آشکان و همکارانش (۱۲) و سویکرسی و ارتورگوت (۱۳)

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.3.5]

هم‌سوست.
در پژوهش حاضر میان سطح تحصیلات و مؤلفه‌های جَو نوآوری، ارتباط معناداری مشاهده نشد. مطالعات عبدالملکی و همکارانش (۱۴) و قدر و یونس (۱۵) نشان داد افرادی که سطح تحصیلات بالاتری دارند از قدرت کارآفرینی و خلاقیت بالاتری برخوردارند. این یافته با نتایج یافته‌های ما مطابقت ندارد. شاید یکی از دلایل این ناهماهنگی این باشد که افراد موردمطالعهٔ پژوهش حاضر در طول دوران تحصیل، آموزش کافی را برای ورود به بازار کار و کارآفرینی ندیده باشند؛ به همین دلیل باید آموزش‌های لازم برای کارآفرینی و نوآوری، هم در زمان تحصیل و هم در حین خدمت، به کارکنان مراکز داده شود.
طبق یافته‌های مطالعهٔ حاضر، بین گروه‌های سنی و مؤلفه‌های جَو نوآوری، اختلاف معناداری مشاهده نشد که با نتایج پژوهش قدر و یونس (۱۵) در یک راستا قرار دارد؛ ولی نتایج مطالعهٔ عبدالملکی و همکارانش (۱۴) در این زمینه نشان داد که هرچه سن افراد بالاتر می‌رود میزان نوآوری آن‌ها بیش‌تر می‌شود که با نتایج پژوهش ما مطابقت ندارد. می‌توان این دلیل را برای این عدم مطابقت بیان کرد که نوآوریِ بیش‌تر با فاکتورهایی از قبیل اعتماد بین کارکنان، تولید ایدهٔ نو، حمایت از ایده و خطرپذیری در ارتباط است.
نتایج مطالعات قدر و یونس (۱۵) و عبدالملکی و همکارانش (۱۴) نشان داد که افراد با تجربه و سابقهٔ خدمتی بیش‌تر دارای نوآوری بیش‌تری هستند، درحالی‌که یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که افراد با سابقهٔ خدمتی کم‌تر از نوآوری بیش‌تری برخوردارند. دلیل این امر را این‌گونه می‌توان بیان کرد که افراد هنگام ورود به مراکز، انگیزهٔ بیش‌تری دارند و به‌مرور زمان به دلیل بروکراسی اداری و عدم‌وجود منابع کافی، انگیزهٔ خود را جهت ایجاد خلاقیت از دست می‌دهند.

۵ نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که جَو نوآوری با سابقهٔ کاری کارکنان و زمان ورود آن‌ها به مرکز در ارتباط است. مدیران مراکز می‌توانند با برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و نظارت مناسب بر مراکز، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، آموزش لازم به کارکنان در مواجه با مسائل و مشکلات به ایجاد نوآوری بیش‌تر کمک کنند. ایجاد محیطی توأم با اعتماد بین کارکنان، معرفی و حمایت از ایده‌های نو، تجلیل از کارکنان نمونه، نظارت و پایش غیرمستقیم کارکنان، حفظ امنیت و حریم شخصی کارکنان باعث افزایش نوآوری و خلاقیت در مراکز می‌شود. هم‌چنین درنظرگرفتن امتیاز نوآوری برای کارکنان در سیستم پاداش، ارتقاء و ترفیع، روحیهٔ خوداتکایی، خودباوری و خلاقیت را در آن‌ها افزایش می‌دهد.
این مقاله مستخرج از پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد باقر ریگی خاص دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز می‌باشد. شماره طرح(pht- 9228). نویسندگان مقاله از معاونت توسعه، پژوهش و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز به‌خاطر حمایت مالی از این طرح و هم‌چنین از تمامی مسئولین سازمان بهزیستی خوزستان، ادارهٔ بهزیستی شهرستان اهواز و کارکنان مراکز معلولین شهر اهواز تشکر و قدردانی می‌نمایند.

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.3.5]

References

1. Ahmad Poor Daryani M, Moghimi M. The fundamental entrepreneurship. Tehran, Iran: Farandish; 2014, pp:102-7. [Persian]
2. Kubeczko K, Rametsteiner E. Innovation and Entrepreneurship a new topic for forest related research. Institute for Forest Sector Policy and Economics. 2002;11:13-20.
3. Gabriel Bas T, Amoros E, Kunc M. Innovation, entrepreneurship and clusters in latin america natural resource-implication and future challenges. Journal of Technology Management and Innovation. 2008;3(3):52-65. doi:10.4067/S0718-27242008000200005
4. Tabatabaei Yahiaabadi Sh, Hosseineyan S. Empowering family headed women through group counseling, awareness and entrepreneurship. Journal of Family Research. 2006;1(4):359-68. [Persian]
5. Roni NN. Entrepreneurship as an opportunity for disabled people: an exploration of business start-up experiences and resources [Ph.D. thesis in opportunity for disabled people]. [Manchester, England]: MMU Business School, Manchester Metropolitan University; 2014, pp: 1- 8.
6. Moshiry A. The community based rehabilitation (CBR)-salary component. First edition. Tehran, Iran: Office of Public Relations and International Affairs Welfare Organization; 2011, pp:10-45. [Persian]
7. The international convention on the rights of persons with disabilities [Internet]. 2010 June 6 [Cited 2010 June 6]; [Persian] Available from: http://www.humanrights-iran.ir/news.aspx?id=16707
8. The comprehensive Law for protecting rights of Persons with Disabilities. Islamic Parliament Research Center of the Islamic Republic of IRAN [Internet]. 2019 Sep 02 [Cited 2004 May 05]; [Persian] Available from: https://rc.majlis.ir/fa/law/show/94044
9. Jahangir M. The five-year development plan of the Islamic republic of Iran 2011-2015. Tehran, Iran: Doran-Didar; 2012, pp: 124-6. [Persian]
10. Dorabjee S, Lumeley C, Cartwright S. Culture, innovation and successful development of new medicines - an exploratory study of the pharmaceutical industry. Leadership & Organization Development Journal. 1998;19(4):199-210. doi:10.1108/01437739810217188
11. Moghimi M, Ramazan M. Entrepreneurship and strategic management. First edition. Tehran, Iran: Rah-Dan Publication; 2011, pp: 92-6. [Persian]
12. Askun B, Yıldırım N. Insights on entrepreneurship education in public universities in turkey: creating entrepreneurs or not? Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2011;24:663-76. doi:10.1016/j.sbspro.2011.09.050
13. Soysekerci S, Erturgut R. Improvement of non-governmental organization entrepreneurship in vocational schools: Turkey case. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2010;2(2):1849-54. doi:10.1016/j.sbspro.2010.03.997
14. Abdolmaleki J, Yousefi M, Sabokvar M, Pirmohammadi M, Mohammadi N. Study of relationship between entrepreneurial skills and competencies with organizational entrepreneurship in middle managers at IRAN KHODRO COMPANY. Journal of Entrepreneurship Development. 2009;1(2): 103-30. [Persian]
15. Gadar K, Yunes NKY. The Influence of personality and socio-economic factors on female entrepreneurship motivations in Malaysia. International Review of Business Research Papers. 2009;5(1):149-62. doi:10.1.1.512.7959&type=ab

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1398.9.0.3.5]