

## Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v bolnišnici X

Mateja Bogovič\*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Novi trg 5, 8000 Novo mesto, Slovenija  
bogovic.mateja@gmail.com

### Povzetek:

**Raziskovalno vprašanje (RV):** Ali v bolnišnici X spodbujajo k ustvarjalnosti in inovativnosti? Ali zadovoljstvo zaposlenih vpliva na inovativnost?

**Namen:** Pomembno je, da se v bolnišnici X pravočasno zazna ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih. Zaposlenim v bolnišnici X, lahko skozi različne pristope pomagajo do ustvarjalnega razmišljanja (z različnimi strokovnimi dejavniki).

**Metoda:** Kvalitativna metoda, anketni vprašalnik, ki bo zajemal 8 vprašanj in obdelava rezultatov z  $\chi^2$ -testom in frekvenčno porazdelitvijo.

**Rezultati:** Rezultati v raziskavi so pokazali, da zaposlene v bolnišnici X spodbujajo k ustvarjalnosti in inovativnosti v 60 %, medtem ko zadovoljstvo na delovnem mestu v povezavi z delovno dobo ne vpliva na zadovoljstvo delavcev v organizacij .

**Organizacija:** Rezultati raziskave bodo dali vodilnim v organizaciji jasno sliko o mnenju delavcev o ustvarjalnosti in inovativnosti

**Družba:** Mnenje delavcev v določeni organizaciji lahko spodbudi druge organizacije k ustvarjalnosti in inovativnosti.

**Originalnost:** Gre za majhno organizacijo in se rezultati raziskave nanašajo nanjo.

**Omejitve/nadaljnje raziskovanje:** Zaradi časovne omejitve je raziskava potekala samo v operativni enoti v bolnišnici X.

**Ključne besede:** ustvarjalnost, inovativnost, zadovoljstvo zaposlenih, pristopi k spodbujanju.

## 1 Uvod

V enaindvajsetem stoletju, je v inovativni in ustvarjalni družbi uspešnost odvisna od tekmovalnosti, sodelovanja in ustvarjalnega razmišljanja. Podjetja, ki ne bi bila vsaj malo inovativna, danes ni več, rutinarje je že zdavnaj povozil čas. Ustvarjalnost je vsaj toliko pomembna kot strokovnost, še posebej pa njena uporaba za ustvarjanje koristnih novosti za inoviranje. Podjetja se iz dneva v dan borijo, da obstanejo, na konkurenčnem trgu, ker so zahteve okolja do podjetij vedno bolj visoke in neizprosne. Za podjetja, ki so se sposobna razvijati, je bistvenega pomena zaupanje v sodelavce in njihove ideje ter podpiranje teh idej k ustvarjalnosti. Steber v podjetju so zaposleni, ki dobro sodelujejo med seboj in z njihovimi vodji in s tem pa povečujejo ustvarjalnost, inovativnost ter uspešnost podjetja na trgu.

Krajnc (2012) pravi: »Znano je, da ljudje dobro opravljamo stvari, ki jih radi počnemo, jih naredimo s srcem, nam prinašajo srečo in izpolnjenost in imajo za nas nek smisel.« Zaradi tega je pomembno, da so zaposleni ustrezno motivirani s strani vodstva in o slabih zadevah sploh ne bodo razmišljali. Le motiviran in zadovoljen delavec je sposoben sproščati svoj ustvarjalni potencial. (str. 1)

\* Korespondenčni avtor.

V raziskavo je bila vključena bolnišnica X, ki sodi med manjša podjetja z 300 zaposlenimi. Bolnišnica X je regionalna bolnišnica, ki se nenehno bori za svoj obstoj v občini, zato se zelo dobro zavedajo zaposleni v bolnišnici X pomembnosti spodbujanja ustvarjalnosti in inovativnosti zaposlenih. Ustvarjalnost in inovativnost spodbujajo z različnimi dejavniki in na različne načine (strokovna predavanja, učne strokovne delavne delavnice, sodelovanje z drugimi bolnišnicami pri nas in Evropi). Omejimo se na organizacijo, ki spodbuja inovativnost, na drugi strani pa zadovoljstvo zaposlenih, ki vpliva na inovativnost.

Namen raziskovanja: Na osnovi anketnega vprašalnika, ki zajema 7 vprašanj in ta se nanašajo na ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih v bolnišnici X. S pomočjo kvantitativne analize pridobljenih rezultatov bomo potrdili ali zavrnili raziskovalno vprašanje. Predvsem skušamo ugotoviti razširjenost ustvarjalnosti in inovativnosti zaposlenih v bolnišnici X, načine spodbujanja inovativnosti ter ugotoviti vpliv zadovoljstva zaposlenih na njihovo inovativnost.

Iz medijev, strokovnih revij in literatur je razvidno, da čedalje več podjetij prisluhne novim idejam zaposlenim in jim pri tem spodbuja. To pa krepi njihove medsebojne odnose in organizacijo ter s tem tudi spodbuja ustvarjalnost zaposlenih. Z raziskovanjem smo ugotovili, da sta ustvarjalnost in inovativnost zelo povezana med seboj in predstavljata odločilno vlogo za obstoj organizacije. Pomembno vlogo v organizaciji igrajo tudi vodje, saj morajo oblikovati time in motivirati zaposlene k čim večji ustvarjalnosti ter vpeljati različne metode za spodbujanje ustvarjalnosti zaposlenih, kjer lahko ti izrazijo svoje ideje in tudi sodelujejo.

Cilj raziskave je ugotoviti s pomočjo katerih pristopov lahko pripomorejo v bolnišnici X k ustvarjalnosti in inovativnosti ter zadovoljstvu zaposlenih.

## **2 Teoretična izhodišča**

Pojem ustvarjalnost v svetovni literaturi ne pozna enotne definicije in opredelitve. Ustvarjalnost je proces spreminjanja sprejetih konceptov in načinov tega spreminjanja, da bi našli nove rešitve ali koncepte. Ukvarja se torej s spremembo, inovacijo, inovacijo z novimi idejami, novimi alternativami. Satler (2010) navaja, da je sodobni čas dobesedno prežet z gesli o ustvarjalnosti. Komaj še najdemo resne firme, ki išče nove sodelavce, ne da bi v taki ali drugačni obliki omenjala ustvarjalnost. Z ustvarjalnostjo je tako kot z drugimi talenti. Če hočemo biti profesionalni, jih moramo neprestano razvijati. (str. 10)

Satler (2010, str. 10) navaja:« Mnogi psihologi so prepričani, da je ustvarjanje človekova temeljna potreba in da se človek počuti zadovoljnega že zgolj zaradi ustvarjanja. Z ustvarjanjem posameznik uresničuje svoje možnosti in potence, kar naredi njegovo življenje vredno«.

Satler (2012) trdi, da je za posameznika kot tudi za podjetje stopnja ustvarjalnosti zaposlenih ključnega pomena. Eden izmed pogojev za uspešnost podjetja so zaposleni z visoko stopnjo ustvarjalnosti. Vendar pa to ne pomeni, da so podjetja nagnjena k zaposlovanju ustvarjalnih ljudi.

Velikokrat se zgodi da podjetja zaposlijo z nizko stopnjo ustvarjalnosti, zavedajoč se dejstva, da je ustvarjalnosti potencial delavca izreden, a dostikrat neizražen. Zato skušajo podjetja z različnimi metodami in tehnikami prebuditi in nato izboljšati nerazkrito ustvarjalnost delavca na raven, ki pripomore k dobrobiti podjetja. Če hoče biti organizacija uspešna, ne zadošča samo peščica zaposlenih v podjetju, ki imajo visoko stopnjo ustvarjalnosti, temveč ji mora biti karseda veliko. (str. 10–11)

Satler (2012, str. 11) navaja, da ustvarjalnost družbe je odvisna od različnih vrst dejavnikov. Delimo jih na zunanje in notranje. Notranji dejavniki: so motivacija za ustvarjalno delo, kadrovska struktura, način vodenja, uporaba sodobnih tehnik menedžmenta in spodbujanje ustvarjalnega mišljenja. Zunanji dejavnike sestavljajo cel sklop političnih in gospodarskih značilnosti nekega ustroja.

Amabile (1996, str. 4) trdi, da bodo ljudje najbolj ustvarjalni, ko bodo motivirani s strani interesa, zadovoljstva in izziva samega dela in ne s strani zunanjih vplivov.

Eisenberger in Shanock (2003) sta raziskala, da nagrade za povečanje učinkovitosti pri človeku vplivajo na povečanje notranje motivacije in s tem tudi na sproščanje ustvarjalnosti. Potrebno pa je paziti, da ni nagrajevano običajno delo, kajti s tem pride do padca notranje motivacije in posledično ustvarjalnosti. (str. 122–123)

Zelo pomembno je, da se v organizaciji organizirano spodbuja inovativna dejavnost najširšega kroga zaposlenih, tako da lahko vsak zaposleni odda svoj inovativni predlog. Satler (2010, str. 17) navaja, da se najboljše inovacije pogosto nagrajujejo, s čimer so zaposleni še dodatno motivirani za razmišljanje o izboljšavah. Inovativna mora biti celotna organizacija.

Inovacij je več vrst tehnično- tehnološke, družbene ter druge.

Inovacija je sprememba, ki je uvedena v ekonomski proces z namenom učinkovitejše izrabe obstoječih virov. Posameznik ali skupina inovira po prostovoljnem principu z namenom, da izboljša uporabo nečesa, kar že obstaja. Inovirnje je tvegan izziv, zato lahko pričakujemo tako slabe kot tudi uspešne rezultate. Ko inovacija postane uspešna se spremeni v rutino ali navado.

Satler (2010), navaja, da se pojem inovacije ne naša le na nove izdelke, ampak na vsa živa področja. Tako je inoviranje postala podlaga za konkurenčnost, kakovost življenja pri delu doma in preživetja. Inovativnost je za vsako podjetje eden ključnih dejavnikov uspeha. (str. 11)

Eden ključni dejavnikov za spodbujanje inovacij je povezava med raziskovalci in inventorji na eni strani ter gospodarstvom na drugi.

Inovacija prinese v obstoj nekaj novega. To pomeni, da ustvarjalno idejo učinkovito in profitabilno udejanjimo na trgu. Inovacijo lahko definiramo tudi kot uspešno implementacijo ustvarjalne ideje na trgu (Berginec & Krč, 2001, str. 158).

Teorija potrjuje, da organizacijsko delovno okolje vpliva na ustvarjalnost posameznikov in skupin ter posameznikova in skupinska ustvarjalnost naprej na celotno organizacijsko inovativnost (Ivanc, 2008, str. 3).

Pezdirc Žulič (2012) razmišlja, da so zaposleni bolj motivirani za iskanje novih idej, če se jim pokaže, da je to vrstno dejanje cenjeno. Organizacije za to uporabljajo nagrade, denarne ali materialne. (str. 91)

Organizacijska klima se ponavadi definira kot percepcija vseh tistih vidikov delovnega okolja (dogodki, postopki, pravila, odnosi), ki so članom organizacije psihološko smiselni, oziroma pomembni in se odraža kot delovno zadovoljstvo in vpliva na učinkovitost pri delu. Vsak zaposlen si ustvari subjektivno podobo o organizaciji, na kar vplivajo organizacijski procesi, strukture, viri informacija kot tudi kultura. Organizacijska klima predstavlja način, kako zaposleni razumejo organizacijo kot celoto. Ima pomemben vpliv na doseganje ciljev, zato je smiselno presojati ali je klima ugodna ali ne. Merjenje klime je namenjeno ugotavljanju elementov, ki pozitivno ali negativno vplivajo na delavno zadovoljstvo in delovno učinkovitost. (Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih v Splošni bolnišnici Brežice, 2006, str. 1)

Medicinske sestra se po vsem svetu vsak dan ukvarjajo z inovativnimi dejavnostmi; te dejavnosti motivira želja po izboljšanju rezultatov pri oskrbi pacientov ter potreba po zmanjševanju stroškov zdravstva. Številne od teh pobud so prinesle pomembne izboljšave zdravja pacientov in prebivalstva in prebivalstva ter zdravstvenih sistemov. Vendar je prispevek zdravstvene nege k inovacijam, ki izboljšujejo zdravstveno varstvo, v poklicu in širši javnosti po navadi prezrt, ne dobi ustrezne publicitete ali pa informacija o njem ne doseže ljudi. Inovativnost v zdravstveni negi je temeljni vir napredka sistemov zdravstvenega varstva po vsem svetu (Utrip, 2009, str. 13).

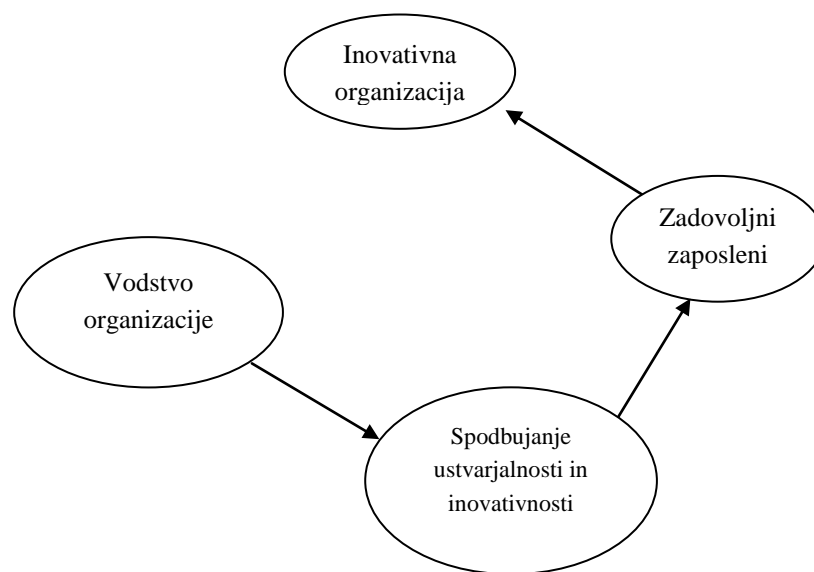
Nove rešitve, ki jih odkrijejo medicinske sestre, predstavljajo tudi bistveni element prizadevanj, da se soočimo s trenutnimi in prihodnjimi globalnimi zdravstvenimi izzivi: staranje prebivalstva, HIV/AIDS, tuberkuloza, malarija, povečanje obsega nenalezljivih bolezni, revščina, nezadostni viri in pomanjkanje delovne sile. Potreba po inovativnih rešitvah ni bila nikoli večja, saj se okolja zdravstvenega varstva po vsem svetu bojujejo, da bi zagotovila pravične, varne in učinkovite zdravstvene storitve ter ob enem obvladala stroške (Utrip, 2009, str. 14).

V raziskavi smo postavili dve hipotezi, katere smo preverili s pomočjo Hi kvadrat testom:

- Hipoteza 1: V bolnišnici X spodbujajo k ustvarjalnosti in inovativnosti.
- Hipoteza 2: Zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu ni odvisno od delovne dobe.

### 3 Metoda

Podatke raziskave smo izbrali s pomočjo ankete, ki je vsebovala osem zaprtih vprašanj. Anketiranih je bilo 20 delavcev v bolnišnici X, od tega 15 žensk in 5 moških, ki so na vprašanja odgovarjali z da/ne.



Slika 1. Model raziskave

Podatke smo analizirali s pomočjo  $\chi^2$  testa in frekvenčne statistike. Pri hipotezi 1 smo s pomočjo frekvenčne statistike ugotavljali spodbujanje za ustvarjanje in inovativnost v bolnišnici X, pri hipotezi 2 pa smo ugotavljali odvisnost med zadovoljstvom na delovnem mestu in delovno dobo.

#### 4 Rezultati

V anketi je sodelovalo 25 % moške in 75 % ženske populacije. 55 % anketirancev je bilo starih do 30 let, 45 % pa je bilo starejših. v bolnišnici X je zaposlenih do 10 let 50 % anketirancev, medtem ko 50 % anketirancev pa je v bolnišnici zaposlenih manj kot 10 let. Rezultati so prikazani v tabeli 1.

Tabela 1. Demografski podatki

Anketno vprašanje		Frekvenca	Odstotek [%]
01 Spol	Moški	5	25
	Ženski	15	75
02 Starost	< 30 let	11	55
	> 30 let	9	45
03 Delovna doba	< 10 let	10	50
	> 10 let	10	50

V tabeli 2 so prikazani rezultati odgovorov petih vprašanj. Denarno nagrado za ustvarjalnost in inovativnost v bolnišnici X je dobilo 5%, praktično nagrado pa je dobilo 85 %. Iz rezultatov je razvidno, da večja motiviranost vodje vpliva na motiviranost zaposlenih kar v 85 %. V bolnišnici X motivirajo zaposlene za ustvarjalnost in inovativnost kar v 60 %. Zaposleni so v 85 % zadovoljni z svojim delovnim mestom.

Tabela 2. Prikaz rezultatov frekvenčne statistike

Anketno vprašanje	Frekvenca		Odstotek [%]	
	DA	NE	DA	NE
04 Denarna nagrada	1	19	5	95
05 Praktična nagrada	17	3	85	15
06 Motiviranost vodje	17	3	85	15
07 Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti	12	8	60	40
08 Zadovoljstvo na delovnem mestu	17	3	85	15

Vseh anketirancev je bilo 20. Anketiranih z do 10 let delovne dobe je 10 (50 %) in ravno toliko je tudi takih, ki imajo več kot 10 let delovne dobe. Tistih, ki imajo do 10 let delovne dobe in so zadovoljni je 8 (80 %), nezadovoljna pa sta 2 (20 %); od zaposlenih, ki imajo več kot 10 let delovne dobe, pa je 9 (90 %) zadovoljnih in 1 (10 %) je nezadovoljen. Na drugi strani pa je 17 (85 %) zadovoljnih in 3 (15 %) je nezadovoljnih. Med zadovoljnimi je 8 (47 %) anketiranih z manj kot 10 let delovne dobe in 9 (53 %) z več kot 10 let delovne dobe; od nezadovoljnejšev pa sta 2 (67 %) z manj kot 10 let delovne dobe in 1 (33 %) z več kot 10 let delovne dobe. Zadovoljnih z več kot 10 let delovne dobe je 45 %, zadovoljnih z manj kot 10 let delovne dobe je 40 %, nezadovoljnih z manj kot 10 let delovne dobe je 10 % in najmanj

je nezadovoljnih z več kot 10 let delovne dobe, to je 5 %. Vsi rezultati so prikazani v kontingenčni tabeli 3.

Tabela 3. Vpliv delovne dobe in zadovoljstva na ustvarjalnost in inovativnost

		Zadovoljstvo		SKUPNO	
		DA	NE		
Delovna doba	do 10 let	Dej. frekvenca	8	2	10
		Pričakovana f.	8.500	1.500	
		$\chi^2$ delež	0.029	0.169	
		% v vrstici	80 %	20 %	
		% v stolpcu	47.1 %	66.7 %	
		% od vsega	40 %	10 %	50 %
	Std. rez.	0,73	-1,20		
	nad 10 let	Dej. frekvenca	9	1	10
		Pričakovana f.	8.500	1.500	
		$\chi^2$ delež	0.029	0.167	
		% v vrstici	90 %	10 %	
		% v stolpcu	52.9 %	33.3 %	
% od vsega		45 %	5 %	50 %	
Std. rez.	-0,171	0.408			
SKUPNO	Dej. frekvenca	17	3	20	
	% od vsega	85.000%	15.000%		

$\chi^2$  test zapišemo v sledeči obliki,  $\chi^2(1) = 0,34, p > 0,05$ . Test ni statistično značilen. Poleg tega test ni zanesljiv, saj sta kar dve celici, ki ne izpolnjujeta pogoja minimalnih frekvenc, to je 5. To je poledica občutno premajhnega vzorca. Naredimo tudi  $\chi^2$  test z Yates kontinuitetno korekcijo, ki potrди da test ni statistično značilen in da ni zanesljiv,  $\chi^2(1) = 0, p = 1$ . In koncu še Fisher eksaktni test, ki tudi ni statistično značilen,  $p = 1$ , razmerje obetov je 0,46, ob 95 % intervalu zaupanja s spodnjo mejo  $< 0,01$  in zgornjo mejo 10,51. Z vse tem lahko ugotovimo, za nismo ugotovili, da bi bilo zadovoljstvo odvisno od delovne dobe.

## 5 Razprava

Raziskava je pokazala, da v bolnišnici X kar v 60 % spodbujajo ustvarjalnost in inovativnost. Izkazalo se je tudi, da večja motiviranost vodje pogojuje kar v 85 % večjo motiviranost zaposlenih. Ob ustvarjalnosti oz. inovativnosti je prejelo denarno nagrado 5% anketirancev, 85 % pa je prejelo praktično nagrado. V bolnišnici X, so kar v 85 % anketiranci zadovoljni z svojim delom. Prav tako je raziskava pokazala, da delovna doba delavcev ne vpliva na zadovoljstvo delavcev v bolnišnici in posledično ne vpliva na ustvarjalnost in inovativnost. S tem smo hipotezo 1, da v bolnišnici zaposlene vzpodbujajo k ustvarjalnosti in inovativnosti, potrdili.

Pri hipotezi 2, s pomočjo kontingenčne tabele in  $\chi^2$  testa, nismo ugotovili povezanosti med zadovoljstvom zaposlenih na delovnem mestu in delovno dobo. Smo pa ugotovili, da je kar 85% zaposlenih zadovoljnih.

Organizacija že ima utečene pristope spodbujanja ustvarjalnosti in inovativnosti. Po mnenju anketirancev je potrebno zaposlene nenehno spodbujati, da bodo izkoristili svoje zmogljivosti in razmišljali ustvarjalno in inovativno. Vsak človek je lahko inovativen in ustvarjalen. Pomembno vlogo imajo tudi vodje. Rezultati kažejo, da je motiviranost večja tam, kjer so motivirani tudi vodje, oziroma kjer vodje verjamejo v sistem in dajejo zgled.

Inovacijska dejavnost v organizacijah je odvisna od programa dela, ki si ga le-te zastavijo in od zaposlenih, ki program delajo in realizirajo. Če so zaposleni ustvarjalni, ambiciozni, samoiniciativni in je vodja dojemljiv za ideje, lahko organizacija deluje po sistemu moderne organizacije in strmi h kakovosti, inovativnosti in odličnosti. Zaposleni morajo biti seznanjeni z aktivnostmi, vključeni morajo biti v soustvarjanju organizacije in za svoje delo morajo biti ustrezno motivirani in nagrajeni. V vsakem primeru so vodje tisti, ki spodbujajo svoje delavce in jim z animacijo pomagajo. Pomembno je, da ima vodja smisel in znanje, da pozna vsakega zaposlenega, ga zna ustrezno motivirati, pohvaliti ali ga celo opozori, da napiše koristen predlog za spremembo. Skratka vodja mora biti sposoben zaznati prave priložnosti na trgu, ustvariti nove ideje in izrabiti potencialne v organizaciji.

Kligl (2010) pravi, da na ustvarjalnost zaposlenih v organizaciji vpliva vrsta različnih dejavnikov ter da brez ustvarjalne klime, motiviranih in ustvarjalnih vodij, nagrad, motiviranja zaposlenih, želj zaposlenih po izboljšavah, ustvarjalnosti ne bo. »Zaposleni so tisti, ki kreativno iščejo nove ideje, se spopadajo s problemi in iščejo rešitve zanje.« Slovenska podjetja se zavedajo pomena ustvarjalnosti, še vedno pa premalo delajo na tem. Nekatera podjetja imajo pravilnike, s katerimi so določene nagrade za inovativne predloge in ki vzpodbujajo ustvarjalnost zaposlenih. (str. 62)

Vodje, ki želijo imeti uspešno podjetje, morajo iz svojih sodelavcev narediti ustvarjalni tim, ki bo sodeloval pri iskanju in odkrivanju rešitev za najrazličnejše probleme. Da bi pa to dosegli, pa morajo uporabljati metode in tehnike za spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti. Prisluhne naj se delavčevim idejam in naj se jih spodbuja k ustvarjanju ter naj se jim nudijo različne metode in tehnike za spodbujanje njihovih idej, ki so pomembne in dobrodošle za organizacijo. Saj ustvarjalnost in inovativnost omogoča podjetju njegovo enkratnost.

## **6 Zaključek**

V raziskavo je bilo vključenih 20 anketirancev, kjer je prevladovala ženska populacija v 75 %. 55 % anketirancev je bilo starih do 30 let. 50 % anketirancev je zaposlenih v bolnišnici X do 10 let. V bolnišnici X kar v 60 % spodbujajo k ustvarjanju in inovativnosti. 85 % anketirancev je mnenja, da je večja motiviranost zaposlenih pogojena z motiviranostjo vodje. Za svoje ustvarjanje in inovativnost v organizaciji je prejelo denarno nagrado 5 % anketirancev, med tem ko praktično, pa 85 % anketirancev.

Satler (2010, str. 22) navaja« Kljub dejstvu, da je človek dandanes individualno bitje, pa je še vedno močno povezan z družbo. Prav ta povezanost oziroma pripadnost k družbi, se kaže v različnih organizacijah kot so družina, podjetje in država. V podjetjih je povezanost med



zaposlenimi izrednega pomena, saj ustvarja sinergijo med njimi in vpliva na njihovo skupno učinkovitost pri delu«.

Gomanom (1992, str. 18), navaja, da je recept za pospeševanje inovativnosti hitro povečevanje števila zmot in spodrsaljajev.

Ravnanje z ljudmi v organizaciji je zelo pomembno, saj je ustvarjalnost in motiviranost ljudi odvisna od počutja delavcev v organizaciji. Večja pripadnost k organizaciji, ki jo bodo delavci začutili, bo vplivala na večjo motiviranost, ustvarjalnost oz. inovativnost. Delavci bodo uspešni in zadovoljni, s tem pa bo bila zagotovljena tudi trdnost organizacije.

Prispevek stroki oz. znanosti raziskave je v njeni izvornosti. Da bi bila podobna raziskava v regiji že izvedene še nismo zasledili. S prispevkom želimo opozoriti, da je potrebno in možno inovativnost prepoznavati, negovati in spodbujati.

Vodilni bodo pridobili v organizaciji jasno sliko o mnenju delavcev, kar jim bo pomagalo pri vodenju, strateškem planiranju in pri uresničevanju strategij.

Zaradi časovne omejitve je raziskava potekala samo v operativni enoti v bolnišnici X, ki zajema majhen vzorec 20 anketirancev. Takšno raziskavo bi morali razširiti in opraviti tudi v drugih organizacijah oz. drugih enotah, saj se večkrat preslišijo mnenja in ideje delavcev. Le na tak način dobimo pravo podobo o organizaciji in o njenih delavcih.

## Reference

1. Amabile, T. (1996). *Creativity and innovation in organization*. Boston: Harvard business school.
2. Berganc, J., & Krč, M. (2001). *Ustvarjalnost v podjetništvu*. Portorož: Visoka strokovna šola za podjetništvo.
3. Eisenberger, R., & Shanock, L. (2003). Rewards, Intrinsic Motivation, and Creativity: A case Study of Conceptual and Metodological Isolation. *Creativity Research Journal*, 15(2/3), 121–130.
4. Goman, C. K. (1992). *Ustvarjalnost in poslovna uspešnost*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
5. Ivanc, Ž. (2008). Organizacijska kultura za spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti; študija primerov podjetij 3M, Genetech, Nokia, Ikea in Google (Diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
6. Kligl, A. (2010). *Ustvarjalnost in inovativnost slovenskih podjetij* (Diplomsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta. Pridobljeno na <http://dkum.uni-mb.si/IzpisGradiva.php?>
7. Krajnc, M. (2012). Vpliv čustvene inteligentnosti na delovno uspešnost. *Revija za univerzalno odličnost*, 1(2), 60–72.
8. Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih. (2006). Pridobljeno na <http://www.sb-brezice.si/db/uploads/dokumenti/Zaposleni.pdf>
9. Satler, I. (2010). *Metode in tehnike spodbujanja ustvarjalnosti in inovativnost*. (Delo diplomskega seminarja). Maribor: Ekonomska fakulteta.
10. Pezdirc Žulič, H. (2012). Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v organizacijah. *Revija za univerzalno odličnost*, 1(3), 85–94.
11. Utrip. (2009). Medicinske sestre zagotavljajo kakovost in uvajamo novosti. *Zdravstveni zbornik*, 1(5), str. 13–14.

## Priloga: Anketna vprašanja

1. Spol?
2. Starost?
3. Koliko časa ste zaposleni v bolnišnici X?
4. Ali vas v bolnišnici X spodbujajo k ustvarjanju in inovativnosti?
5. Ali ste mnenja, da za večjo motiviranost je pogojena tudi motiviranost vodje?
6. Ali ste prejeli denarno ali praktično nagrado za svojo ustvarjalnost oz. inovativnost?
7. Ali ste prejeli denarno praktično nagrado za svojo ustvarjalnost oz. inovativnost?
8. Ali ste zadovoljni na svojem delovnem mestu?

\*\*\*

**Mateja Bogovič** je diplomirana medicinska sestra v zdravstveni negi. Kot zdravstveni tehnik z srednjo zdravstveno šolo je delala v Splošni bolnišnici Brežice 18 let, kot diplomirana medicinska sestra, pa dela v operativnem bloku 3 leta.

\*\*\*

### Abstract:

#### Creativity and Innovation Encouraged in Hospital X

**Research Question (RQ):** Are creativity and innovation encouraged in Hospital X? Does satisfaction of employees at the workplace depend on the length of their employment? Does employee satisfaction depend on innovation?

**Purpose:** It is important that creativity and innovation of employees are noticed in Hospital X in a timely manner. Various approaches can be used to motivate their creative thinking (using different professional factors).

**Method:** Qualitative method, questionnaire with 8 questions and processing of results with  $\chi^2$  test and frequency distribution.

**Results:** The results of the research showed that 60% of employees at Hospital X were encouraged to be creative and innovative, whereas satisfaction at the workplace in connection with the period of employment did not have an effect on their satisfaction within the organization.

**Organization:** The research results will give the management a clearer idea of employees' opinions concerning their creativity and innovation.

**Society:** Opinion of workers in a certain organization can encourage other organizations to be more creative and innovative.

**Originality:** It is a small organization and results of the research refer to its originality.

**Limitations/Future Research:** The limitation of this study was with regard to time and for this reason data collection was carried out only in the surgical unit of Hospital X.

**Keywords:** creativity, innovation, satisfaction of employees, approaches to encouragement.