

تجزیه و تحلیل ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

دکتر سید علی اکبر احمدی^۱، دکتر حسین مبارکی*^۲، محمدرضا دارائی^۱، یاشار سلام زاده^۱

^۱ گروه مدیریت منابع انسانی - دانشگاه پیام نور واحد تهران، تهران، ایران، ^۲ گروه مدیریت توانبخشی - دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۹۰/۲/۱۵ اصلاح نهایی: ۹۰/۴/۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۰/۵/۱۸

چکیده:

زمینه و هدف: با توجه به تغییرات سریع تکنولوژی و رقابت روزافزون، تنها سازمان‌هایی امکان بقا خواهند داشت که ارتقاء بهره‌وری را با استفاده از خلاقیت کارکنان در دستور کار خود قرار دهند. این پژوهش با هدف بررسی نقش فرهنگ سازمانی در ارتقای خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام شده است.

روش بررسی: در این مطالعه توصیفی - تحلیلی ۴۳۷ نفر از کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در راستای اهداف پژوهش به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه خلاقیت رندسیپ و پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی جعفری‌نیا استفاده گردید. داده‌های به دست آمده به کمک آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و t مستقل تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها: بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ($r=0/351$ ، $P<0/01$). رابطه بین میزان خلاقیت کارکنان و سطح تحصیلات مثبت و معنادار بود ($r=0/305$ ، $P<0/01$). ولی ارتباط معناداری بین سابقه خدمت و جنسیت با میزان خلاقیت کارکنان وجود نداشت. نتیجه‌گیری: سازمان‌ها می‌توانند با توافق بر سر ارزش‌ها و باورهای موجود در سازمان (فرهنگ سازمانی)، تطابق با تغییر، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فردی و سازمانی به افزایش خلاقیت کارکنان کمک نمایند و برنامه‌ریزان نیز نمی‌توانند اساس و معیار افزایش خلاقیت افراد را، بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه‌ریزی نمایند.

واژه‌های کلیدی: خلاقیت، فرهنگ سازمانی، کارکنان.

مقدمه:

خود بکوشند تا بتوانند پاسخ‌گوی نیازهای جدید تمدن امروزی باشند (۱). بنابراین از آنجایی که بسیاری از دستاوردها و پیشرفت‌های انسان ناشی از تفکر خلاق اوست، ضرورت توجه به این موضوع و فراهم نمودن زمینه‌های رشد و پرورش خلاقیت در سازمان‌ها کاملاً آشکار است (۲). در این میان، خلاقیت کارکنان به این صورت به بقای سازمان کمک می‌کند که وقتی کارکنان در کار خود خلاق باشند، قادر خواهند بود ایده‌های تازه و مفیدی در مورد محصولات، عملکرد، خدمات یا رویه‌های سازمان

سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف خود را ترمیم و به افزایش نقاط قوت پردازند. مسائل و مشکلات در سازمان‌ها آن‌چنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان این پیچیدگی را مضاعف نموده است. لذا سازمان‌ها نباید در انتظار موج باشند، بلکه باید خود منبع موج و تحول گردند و در جهت بهبودی

ارائه داده و به کار گیرند (۳).

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پرداخته و همچنین رابطه خلاقیت را با ویژگی‌های فردی کارکنان (جنسیت، سابقه خدمت، سن و میزان تحصیلات) مورد بررسی قرار دهد.

روش بررسی:

روش انجام این تحقیق، توصیفی- پیمایشی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شاغل در ستاد وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تشکیل می‌دهد. با استفاده از فرمول تعیین تعداد نمونه آماری، جهت تعیین حجم نمونه ۴۳۷ نفر انتخاب شدند.

لازم به ذکر است که حجم نمونه در سطح خطای ۰/۰۵ با دقت برآورد ۵ درصد و انحراف معیار بر اساس یک نمونه مقدماتی ۶۰ نفری به دست آمد.

بدین ترتیب، تعداد ۴۳۷ پرسشنامه بین کارکنان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، توزیع گردید که از این تعداد پرسشنامه، ۳۳۴ مورد آنها عودت گردید (نرخ بازگشتی ۰/۷۶).

با توجه به اهداف، سؤالات و فرضیات پژوهشی برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه‌های ذیل استفاده شد:

پرسشنامه مشخصات فردی کارکنان: این پرسشنامه شامل مشخصات فردی و سوابق افراد که مشتمل بر میزان تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت تاهل و جنسیت بود. پرسشنامه خلاقیت رندسیپ: این پرسشنامه توسط رندسیپ ابداع شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۵۰ سؤال بوده که هر سؤال به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت درجه‌بندی شده است (۹).

پرسشنامه فرهنگ سازمانی: این پرسشنامه مشتمل بر ابعاد ده‌گانه فرهنگ سازمانی و ۳۰ سؤال می‌باشد. لازم به ذکر است که مقیاس اندازه‌گیری در پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی و خلاقیت، طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای

خلاقیت به عنوان نیاز عالی بشری در تمام زندگی افراد مطرح می‌باشد. خلاقیت به عنوان یک حالت روانی و ذهنی در قلمرو روان‌شناسی است، آشکار می‌شود و از آنجا که عمده کار و فعالیت انسان در سازمان‌ها انجام می‌شود، عامل ایجاد و پرورش خلاقیت در محدوده علم و هنر مدیریت قرار می‌گیرد. مدیران می‌توانند پیدایش خلاقیت را در سازمان‌ها با ایجاد زمینه‌ها و بستر مناسب، تسریع یا با ایجاد فضای نامناسب آن را خنثی کنند (۴). لذا، برای بهره‌گیری سازمان‌ها از خلاقیت، محققان می‌بایست متغیرهایی را که موجب تشویق و ترغیب خلاقیت می‌شوند، شناسایی نمایند تا مدیران بدانند که چگونه خلاقیت را در سازمان مورد حمایت قرار داده و آن را تقویت نمایند (۵). تحقیقات مختلف نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی دارای رابطه معناداری با خلاقیت است (۸-۶). لذا، از آنجا که تفکر خلاق، می‌تواند تحت تاثیر عوامل سازمانی از جمله فرهنگ سازمانی قرار گیرد، بررسی و تعیین نقش فرهنگ سازمانی و شاخص‌های آن بر خلاقیت کارکنان، از اهمیت بسزایی برخوردار است، زیرا سازمان با کسب اطلاعات کافی در این زمینه، می‌توان سیاست‌ها و برنامه‌های خود را به گونه‌ای طراحی نماید که زمینه مناسبی به منظور بهبود و ارتقاء خلاقیت فراهم گردد.

امروزه شاهد تحولات و تغییرات مداوم و برق-آسا در حوزه‌های مختلف حیات بشری هستیم. این تحولات، چالش‌ها و پیامدهایی نیز در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی کشور داشته و دارد. این نهاد برای هماهنگی با این دگرگونی‌ها و مواجهه با چالش‌های برآمده از آنها، نیازمند نوآوری و تغییر است. در این راستا، پژوهش‌ها، مطالعات و طرح‌هایی انجام شده که همگی در تکاپوی یافتن روش‌ها و راهکارهایی برای اصلاح محیط یادگیری و بهبود عملکرد این زیر مجموعه‌ها هستند. لذا، این پژوهش درصدد است تا به

می‌باشد (۱۰).

نیز به این صورت بود که ۶ درصد پایین تر از لیسانس، ۳۷ درصد تحصیلات لیسانس، ۳۳ درصد فوق لیسانس و ۲۴ درصد دکترا داشتند.

یافته‌های حاصل از بررسی رابطه بین میزان وضوح و مشخص بودن فرهنگ سازمانی با خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حاکی از آن است که بین این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، بنابراین، ضریب همبستگی با استفاده از آزمون پیرسون $r = 0/351$ ($P < 0/01$) تایید شد. این امر نشان می‌دهد که اگر ابعاد و نوع فرهنگ سازمانی برای کارکنان روشن و واضح باشد امکان توسعه خلاقیت در سازمان بالاتر می‌رود. خلاقیت در این فرض با میانگین $1/45 \pm 8/9$ و وضوح فرهنگ سازمانی با میانگین $1/66 \pm 8/1$ شناسایی شدند.

نتایج حاصل از بررسی رابطه هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی با خلاقیت کارکنان نشان داد که بین ابعاد ده گانه فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه معناداری وجود داشت. تنها رابطه بُعد کنترل فرهنگ سازمانی با خلاقیت کارکنان منفی بود و سایر ابعاد فرهنگ سازمانی با

از آنجایی که پرسش‌نامه‌های مذکور بارها در مطالعات گوناگون مورد استفاده قرار گرفته‌اند، روایی پرسش‌نامه‌ها تأیید می‌گردد. از طرف دیگر، جهت محاسبه پایایی پرسش‌نامه‌ها، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. بنابراین، به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه خلاقیت و پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی ضریب آلفای کرونباخ با استفاده نرم افزار SPSS، به ترتیب $0/912$ و $0/841$ به دست آمد. داده‌های به دست آمده به کمک آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و t تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها:

از نظر سنی ۲۱ درصد پاسخگوها بین ۲۰-۳۰ سال، ۵۰ درصد بین ۳۰-۴۰ سال و حدود ۲۸ درصد نیز بالای ۴۰ سال بودند. ۶۱ درصد پاسخگوها زن که ۵۳ درصد متاهل بودند. از نظر سابقه خدمت ۱۲ درصد افراد زیر ۵ سال، ۲۹ درصد بین ۵-۱۰ سال، ۳۴ درصد بین ۱۰-۱۵ سال و ۱۵ درصد نیز بیش از ۱۵ سال سابقه کاری در وزارت بهداشت داشتند. توزیع تحصیلاتی پاسخگوها

جدول شماره ۱: بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

ابعاد فرهنگ سازمانی	شاخص‌های آماری		
	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی
خلاقیت	۹/۲۷	۱/۲۳	**۰/۴۱۴
خطرپذیری	۸/۶۹	۱/۸۵	**۰/۲۴۳
رهبری	۸/۲۳	۱/۴۹	*۰/۲۲۱
حمایت	۸/۸۹	۱/۴۸	**۰/۳۰۶
یکپارچگی	۸/۴۱	۱/۵۴	**۰/۳۰۹
کنترل	۵/۸۸	۲/۴۴	*-۰/۳۵۱
هویت	۸/۵۲	۱/۸۵	**۰/۳۰۱
سیستم پاداش	۶/۷۵	۲/۲۳	*۰/۱۷۵
سازش با پدیده‌های تعارض	۷/۶۷	۱/۵۶	*۰/۱۸۲
الگوهای ارتباطی	۸/۳۲	۱/۵۵	**۰/۲۶۳

$P < 0/05^*$

$P < 0/01^{**}$

خلاقیت کارکنان رابطه مثبت داشت. با توجه به یافته‌های به دست آمده در مقایسه میانگین ابعاد فرهنگ سازمانی بُعد خلاقیت با میانگین ۹/۲۷ بالاترین میانگین را به خود اختصاص داد و بُعد کنترل ۵/۸۸ کمترین میانگین را در بین ابعاد فرهنگ سازمانی دارا بود. همانطور که انتظار می‌رفت بعد خلاقیت در فرهنگ سازمانی بیشترین ارتباط و همبستگی را با خلاقیت سازمانی داشت و این امر نشان دهنده عقلانیت و قابلیت اعتماد پاسخ‌های جمع آوری شده بود (جدول شماره ۱).

میانگین خلاقیت کارکنان مرد برابر با $3/49 \pm 0/63$ و کارکنان زن برابر با $3/57 \pm 0/79$ بود ($P > 0/05$).

بین میزان تحصیلات و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت وجود داشت. این بدین معناست که با افزایش میزان تحصیلات کارکنان می‌توان انتظار داشت که خلاقیت کارکنان نیز بهبود و ارتقا یابد ($r = 0/205$, $P < 0/001$).

بین سابقه خدمت و خلاقیت رابطه مثبت وجود داشت ولی این رابطه معنادار نبود ($r = 0/097$, $P = 0/305$).

بحث:

سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف خود را ترمیم و به افزایش نقاط قوت پردازند. مسایل و مشکلات در سازمان‌ها آن‌چنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان این پیچیدگی را مضاعف نموده است. سازمان‌ها می‌بایست به منظور تشویق بروز خلاقیت در محیط‌های کاری، فرهنگ نوآور و حمایتی را در درون سازمان گسترش دهند، زیرا فرهنگ سازمانی کنترلی و هدایتی، مانع خلاقیت می‌شوند. در این راستا، این پژوهش سعی دارد نقش فرهنگ سازمانی را در ایجاد و ارتقاء سطح

خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تجزیه و تحلیل نماید و نیز ارتباط خلاقیت را با مشخصات فردی کارکنان را مورد بررسی قرار دهد.

در مطالعه حاضر فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری با خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی داشت، بنابراین از طریق تنظیم فرهنگ سازمان می‌توان خلاقیت آن سازمان را افزایش و بهبود بخشید. از سوی دیگر، با توجه به ارتباط معنادار بین ابعاد فرهنگ سازمانی با خلاقیت کارکنان می‌توان نتیجه گرفت که با تقویت مؤلفه‌ها و ابعاد فرهنگ سازمانی، امکان بهبود خلاقیت کارکنان ارتقا یافته و زمینه ایجاد و خلق ایده‌های نو در سازمان نیز افزایش پیدا می‌کند. به عبارت دیگر، این نتایج مؤید این امر است که فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده خلاقیت باشد.

نتایج حاصل از بررسی رابطه خلاقیت کارکنان با برخی از ویژگی‌های فردی کارکنان (جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه خدمت) نشان داد که میان میزان خلاقیت کارکنان با جنسیت و سابقه خدمت تفاوت معنی داری وجود ندارد ولی رابطه بین میزان خلاقیت کارکنان و سطح تحصیلات مثبت و معنادار است.

بنابراین با توجه به این که رابطه بین میزان تحصیلات و خلاقیت کارکنان مثبت و معنادار می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌شود مدیریت نیروی انسانی سازمان، در فرآیند انتخاب پرسنل به این نکته توجه نماید. از سوی دیگر، مدیران و مسئولان ذیربط سازمان می‌بایست به مقوله آموزش کارکنان توجه ویژه‌ای نمایند و چنین برنامه‌هایی را جزء دستور کار خود در جهت ارتقاء و بهبود خلاقیت قرار دهند.

با توجه به نتایج و یافته‌های تحقیق چنین استنباط می‌شود که سازمان‌ها می‌توانند با توافق بر سر ارزش‌ها و باورهای موجود در سازمان (فرهنگ سازمانی)، تطابق با تغییر، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فردی و سازمانی به افزایش خلاقیت

افزایش خلاقیت در بین کارکنان خود به کار ببرند. بنابراین، ضروری است که موانع موجود بر سر راه خلاقیت کارکنان مورد بررسی قرار گیرند و در جهت بر طرف نمودن آنها کوشید. از طرف دیگر، به منظور افزایش خلاقیت در این سازمان، عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقاء سطح خلاقیت کارکنان شناسایی شده و جهت بهبود میزان خلاقیت از آنها بهره گرفت. همچنین پیشنهاد می‌شود برای ارتقاء خلاقیت در سازمان با به کارگیری و جذب نیروی انسانی خلاق و نوآور، طراحی ساختار سازمانی متناسب با اصول خلاقیت و نوآوری و توجه به عوامل سازمانی، ایجاد امکانات مناسب تحقیقاتی و مالی برای رشد و تقویت فعالیت‌های خلاقانه و نوآورانه در سازمان و همچنین فرهنگ‌سازی در زمینه فعالیت‌های خلاقانه پرداخت.

نتیجه گیری:

سازمان‌ها می‌توانند با توافق بر سر ارزش‌ها و باورهای موجود در سازمان (فرهنگ سازمانی)، تطابق با تغییر، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فردی و سازمانی به افزایش خلاقیت کارکنان کمک نمایند و برنامه‌ریزان نیز نمی‌توانند اساس و معیار افزایش خلاقیت افراد را بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه‌ریزی نمایند.

تشکر و قدردانی:

نویسندگان این مقاله بدین طریق از همکاری‌ها و زحمات کارکنان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بخاطر زمانی که صرف پاسخگویی به سوالات این تحقیق نمودند، بالاخص کارکنان و مدیران مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری که بیشترین همکاری و همفکری را با گروه تحقیق داشتند، تشکر می‌نمایند.

کارکنان کمک نمایند و برنامه‌ریزان نیز نمی‌توانند اساس و معیار افزایش خلاقیت افراد را بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه‌ریزی نمایند.

نتیجه بدست آمده در زمینه ارتباط بین فرهنگ- سازمانی و خلاقیت کارکنان با نتایج تحقیقات Andriopoulos (۶)، Martins و Blandze (۷) و Weihua (۸) همخوانی دارد. در مورد ابعاد ده گانه فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان نیز از آنجایی که در تحقیقات مشابه داخلی و خارجی در مقایسه خلاقیت و فرهنگ سازمانی، دسته بندی فرهنگ سازمانی رایجتر مورد استفاده قرار نگرفته است، تحقیقی که دقیقاً به نتایج مشابه یا قابل مقایسه با این فرض ما اشاره نموده باشد مشاهده نگردید (اغلب از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون یا ساشکین استفاده شده بود و استفاده از مدل رایجتر از ابتکارات این مطالعه می باشد). در زمینه تحلیل فرضیه سوم در زمینه وجود تفاوت بین میزان خلاقیت کارکنان مرد و زن در تحقیقات مختلف نتایج متفاوت و در برخی موارد متناقضی ارایه شده است و این موضوع به خاص بودن شرایط داخلی سازمانهای مختلف و منحصر بفرد بودن آنها مربوط می گردد، اما نتایج تحقیقات Andriopoulos (۶)، Goff و Torrance (۱۱) با این تحقیق مشابه بود. در بررسی بین میزان خلاقیت و تحصیلات نیز باید گفت که نتایج این تحقیق با تحلیل‌های مربوط به تحقیق Torrance و Goff (۱۱) مطابقت دارد. نتیجه بدست آمده از تحلیل فرضیه آخر در زمینه ارتباط بین سابقه خدمت و خلاقیت کارکنان نیز با تحلیل حاصل از تحقیق Amabile (۱۲) همخوانی دارد.

به منظور بهبود خلاقیت کارکنان این نهاد پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان این سازمان مکانیزم‌های مناسبی با توجه به شرایط سازمان، جهت

منابع:

1. Moghimi SM. [Organizational & management research approach. 4th ed. Tehran: Termeh Press; 2006.]Persian
2. Hosseini A. Analysis of the influence of creativity learning programs on knowledge, attitude and skills of teachers. Educ Innov. 2001; 5: 34-44.
3. Shalley C, Gilson, L. What leaders need to know: a review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity? Leadersh Q. 2004; 5(1): 33-55.
4. Fishani T. [Creativity and innovation in human and organizations. Tehran: Termeh Press; 2006.]Persian
5. Reiter P, Jody R, Illie J. Leadership and creativity: understanding leadership form a creative problem- solving perspective. Leadersh Q. 2004; 15(1): 21-33.
6. Andriopoulos C. Determinants of organizational creativity: a literature review. Management Dec. 2001; 39(10): 834-40.
7. Martins EC, Blanche F. Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. EJIM. 2003; 6(1): 64-74.
8. Weihua N. Individual and environmental influences on Chinese student creativity [dissertation]. Chapel Hill Yale University; 2003.
9. Fakhrian S. [Analysis of the relationship between creativity and innovation in staff and organizational factors [disseration]. Tehran: Tehran University; 2002.]Persian
10. Jafarinia Sh. [A survey on relationship between organizational culture and human resource productivity in Ilam provience's planning and management organization [disseration]. Tehran: Tehran University; 2004.]Persian
11. Torrance E P, Goff K. A quiet revolution. JCB. 1989; 23(2): 136-45.
12. Amabile TM. A model of creativity and innovation in organizations. In: Barry M. Research in organ behavior. Greenwichs conn: J A I Press; 1988. p: 67-123.

Analyzing the relationship between organizational culture and personnel's creativity in the ministry of health and medical education

Ahmadi SAA (PhD)¹, Mobaraki H (PhD)*², Daraei MR (PhD student)¹, Salamzadeh Y (PhD Student)¹

¹Human Research Management Dept., Payame Nour University, Tehran Branch, Tehran, Iran,

²Rehabilitation management Dept., Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Received: 5/May/2011 Revised: 16/July/2011 Accepted: 9/Aug/2011

Background and aims: Regarding the rapid development of technology and increasing competition, only the organizations will survive that consider efficiency promotion using personnel creativity. This research was performed to study the role of organizational culture in the promotion of personnel's creativity in the ministry of health and medical education.

Methods: In this descriptive analytical study, 437 personnel of the Ministry of Health and Medical Education were selected randomly. Data were collected using round step creativity and Jafarinia's organizational culture questionnaire. The collected data were analyzed using independent sample t-test and correlation coefficient test.

Results: There was a significant positive correlation between organizational culture and personnel's creativity, with no correlation between creativity and gender. There was also a positive correlation between creativity and educational level, but career background was not an important factor for creativity.

Conclusion: The result showed that organizations can increase their staff's creativity with an agreement on the existing organizational culture and values, adapting to the changes and modifying the personal and organizational goals. We understood that programmers can not make decisions to increase the creativity without paying attention to organizational culture.

Keywords: Creativity, Organizational culture, Personnel, Ministry.

Cite this article as: Ahmadi SAA, Mobaraki H, Daraei MR, Salamzadeh Y. [Analyzing the relationship between organizational culture and personnel's creativity in the ministry of health and medical education. *J Sharekord Univ Med Sci*. 2011 Oct, Nov; 13(4): 28-34.]Persian

***Corresponding author:**

Rehabilitation management Dept, Health faculty, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Tel: 0098-09121590783, E-mail:hmobaraki43@yahoo.com