

Correlation between Creativity and Entrepreneurial Skills in Managers of Educational Hospitals

Mahdi Amraei¹ , Mahdi Rezheh¹ , Mahshid Salari-Hamzekhani¹ , Farzad Faraji-Khiavi^{2*} 

¹ Department of Health Services Management, Student Research Committee, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran

² Department of Health Services Management, School of Health, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran

ARTICLE INFO

Article Type:
Original Article

Article History:
Received: 24 Jan 2021
Accepted: 25 Apr 2021
ePublished: 23 Sep 2021

Keywords:
Creativity,
Entrepreneurship,
Organization and
Administration,
Hospitals

Abstract

Background and Objectives

The aim of this study was to investigate the correlation between creativity and entrepreneurial skills in health system managers of the educational hospitals.

Material and Methods

This research is descriptive-analytical and applied in terms of purpose. The study population includes the managers of teaching hospitals in Ahvaz, south west Iran. The data were collected by census method from 110 senior and mid-level managers through a validated questionnaire. Data were analyzed using absolute and relative frequency, mean, standard deviation, independent samples t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient and stepwise linear regression in SPSS software version 22.

Results

The mean score of creativity for managers was 44.74 ± 7.91 . 64.6% of the managers were found highly creative while 35.4% of them were considered relatively creative. The average score of entrepreneurial skills of managers was 3 ± 0.67 , which was estimated to be appropriate. The correlation between creativity and entrepreneurial skills was 0.645, which showed a positive and strong relationship between these two variables ($P < 0.001$). Simple linear regression showed that managerial skills among entrepreneurial skills determine 44.4% of creativity ($P < 0.001$).

Conclusion

It is suggested that the level of managerial skills among managers be strengthened by providing training courses.

Amraei M, Razheh M, Salari-Hamzekhani M, Faraji-Khiavi F. Correlation between Creativity and Entrepreneurial Skills in Managers of Educational Hospitals. *Depiction of Health*. 2021; 12(3): 240-250. doi: 10.34172/doh.2021.24. (Persian)

Extended Abstract

Background and Objectives

Since creativity is assumed to be the mainstay of the spirit of entrepreneurship, therefore it is necessary due measures be taken to establish the degree of creativity of health managers if one is to have any reasonable hope of developing entrepreneurship in healthcare organizations. One way to do so might be to assess health managers' creativity and determine if there is a correlation between their creativity and entrepreneurship. Therefore, this study aimed to investigate the correlation between creativity and entrepreneurship skills among managers of educational hospitals in Ahvaz.

Material and Methods

This research was descriptive-analytical and applied in terms of purpose. The present research population consisted of managers of educational hospitals in Ahvaz city and data were collected by census method from 110 senior (management, metrons, educational assistants of hospitals) and mid-level (supervisors, head nurses,

service officers, heads of finance and administration, laboratory and radiology officers) managers through a questionnaire. In this study, two questionnaires were used: the Creativity Questionnaire, developed by Dorabjee et al., and the Smith Entrepreneurship Skills Questionnaire. The former consists of 12 five-point Likert scale items indicating the extent of the organization's support for creativity while the latter consists of 16 questions summarized in four components with each component having four questions. The validity of the questionnaire was confirmed in accordance with professors and experts opinions. The reliability of the questionnaires was estimated using Cronbach's alpha coefficient, which was 0.83 and 0.88 for creativity questionnaire and entrepreneurial skills questionnaire, respectively. Data were analyzed using absolute and relative frequency, mean, standard deviation, independent samples t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient and stepwise linear regression in SPSS software version 22.

* Corresponding author; Farzad Faraji-Khiavi, E-mail: faraji-f@ajums.ac.ir

Results

The mean score of creativity for managers was 44.74 ± 7.91 . 64.6% of managers were found to be very creative and 35.4% were relatively creative. The mean score of managers' entrepreneurship skills was 3 ± 0.67 which was considered at an appropriate level. Pearson correlation coefficient was estimated -0.27 ($P=0.017$) between age and creativity and -0.31 ($P=0.04$) between work experience and creativity indicating a small size and negative correlation between the former variables and a moderate and negative correlation between the latter ones. Likewise, Pearson correlation coefficient between age and entrepreneurial skills was calculated -0.28 ($P=0.01$) pointing to a small size and negative correlation between these two variables. As for the correlation coefficient between work experience and entrepreneurial skills was -0.32 ($P=0.005$) showing that these two variables have a moderate negative correlation. However, creativity and entrepreneurial skills were found to be positively and strongly correlated ($r= 0.645$, $P<0.001$). Simple linear regression showed that managerial skills among entrepreneurial skills come to determine 44.4% of creativity ($P<0.001$).

Conclusion

Managers of Ahvaz teaching hospitals were found to possess the required level of creativity and entrepreneurial skills as measured by the research tools in the present study with the creativity component showing a strong correlation with entrepreneurial skills. Management skills might be the most important indicators of creativity among hospital managers, it is suggested the barriers to creativity in the organization be removed, a financial system be formulated to encourage entrepreneurs, support creativity and innovation in the organization by formulating the necessary policies and guidelines, as well as holding classes and training courses to strengthen management skills among

managers. Also, given the negative correlation between age/work experience on the one hand, and creativity/entrepreneurial skills on the other, it seems reasonable that due measures had best be taken to pave the way for the younger generation taking on managerial responsibilities.

Practical implications of research

The findings of the present study seem to point to a strong and significant relationship between creativity and entrepreneurial skills. Therefore, appropriate training programs should be designed and implemented to increase the creativity of hospital managers. Also, due to the high level of creativity and entrepreneurial skills of the managers of educational hospitals in Ahvaz, the trustees should take action to provide the best possible conditions for benefiting from this capacity.

Ethical considerations

Observance of ethical instructions: This study is based on the protocols of the ethics committee in the research of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences with the code of ethics number IR.AJUMS.REC.1399.269 and also the study was conducted with the consent of the statistical population of the study.

Conflict of interest

The authors state that there is no conflict of interest in the present study.

Acknowledgment

This research has been done with the financial support of the Student Research Committee of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences with the number 99S27. The authors are grateful to all the directors who participated in this study.

همبستگی بین خلاقیت و مهارت کارآفرینی در مدیران بیمارستان‌های آموزشی

مهدی امرائی^۱، مهدی رژه^۱، مهشید سالاری حمزه خانی^۱، فرزاد فرجی خیای^{۲*}

^۱ گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران

^۲ گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله:

دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۰۵

پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۰۵

انتشار بر خط: ۱۴۰۰/۰۷/۰۱

کلیدواژه‌ها:

خلاقیت،

کارآفرینی،

مدیریت،

بیمارستان‌ها

چکیده

زمینه و اهداف

از آن‌جا که صاحب‌نظران پیش‌نیاز و جوهره موضوع کارآفرینی را خلاقیت می‌دانند، ضرورت دارد برای شناسایی میزان خلاقیت مدیران حوزه سلامت اقدامی انجام شود. لذا این پژوهش با هدف تعیین همبستگی بین خلاقیت و مهارت کارآفرینی در مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز انجام شد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه پژوهش شامل مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز بود و داده‌ها به روش سرشماری از ۱۱۰ نفر از مدیران سطوح ارشد و میانی از طریق پرسش‌نامه گردآوری شده است. روایی پرسش‌نامه با استفاده از نظرات اساتید و صاحب‌نظران تأیید شد. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه خلاقیت ۰/۸۳ و برای پرسش‌نامه مهارت‌های کارآفرینی ۰/۸۸ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آماری فراوانی مطلق و نسبی، میانگین، انحراف معیار و نیز آزمون‌های تی‌مستقل، آنووا، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی گام‌به‌گام در نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین امتیاز خلاقیت برای مدیران ۴۴/۷۴±۷/۹۱ به‌دست آمد. ۶۴/۶ درصد مدیران بسیار خلاق و ۳۵/۴ درصد آنها نسبتاً خلاق برآورد شدند. میانگین امتیاز مهارت‌های کارآفرینی مدیران ۳±۰/۶۷ به‌دست آمد و مناسب برآورد شد. همبستگی خلاقیت با مهارت‌های کارآفرینی ۰/۶۴۵ به‌دست آمد که رابطه مثبت و قوی بین این دو متغیر را نشان داد ($P<0.001$). رگرسیون خطی ساده نشان داد که مهارت‌های مدیریتی در بین مهارت‌های کارآفرینی تعیین‌کننده ۴۴/۴ درصد خلاقیت است ($P<0.001$).

نتیجه‌گیری

مهارت‌های مدیریتی مهم‌ترین عاملی است که می‌تواند در خلاقیت بین مدیران بیمارستان موثر باشد. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد با برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی میزان مهارت‌های مدیریتی در میان مدیران تقویت گردد. همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر اینکه سن و سابقه کار با خلاقیت و مهارت‌های کارآفرینی رابطه عکس دارد، پیشنهاد می‌شود از افراد جوان‌تر استقبال بیشتری به‌عمل آید.

مقدمه

عادت و وظیفه سازمانی تلقی گردد. در این صورت با نهادینه شدن خلاقیت و نوآوری و خلق ایده‌ها و اندیشه‌های جدید؛ سازمان به یک سازمان خلاق، نوآور و شکوفا تبدیل می‌گردد و حاصل آن هم‌افزایی در نوآوری سازمانی است. حاصل فکر جمعی موجب هم‌افزایی در سازمان شده و نهایتاً یک هم‌آوایی جمعی موجب تلاش سازمان در راستای هدف‌های سازمان با فکر نو و شکوفایی سازمان می‌گردد. سازمان‌های خلاق خصوصیات ویژه‌ای را دارا هستند. مهم‌ترین ویژگی آن‌ها انعطاف‌پذیری در

امروزه ثبات در محیط کار جای خود را به بی‌ثباتی و عدم اطمینان داده است. جامعه امروز پیوسته دچار تحول و دستخوش دگرگونی است و برای زیستن در چنین محیط متغیر و بی‌ثباتی نیاز به مدیران و کارکنان و سازمان‌های خلاق و کارآفرین می‌باشد^۱. سازمان‌های موفق؛ سازمان‌هایی هستند که تمامی کارکنان (مدیران، کارشناسان و کارکنان) آن بر اساس راهبردهای سازمان همیشه در یک محیط رقابتی پویا به‌دنبال ایجاد خلاقیت و نوآوری باشند و تفکر در نیروهای سازمان به‌صورت یک

* نویسنده مسئول؛ فرزاد فرجی خیای، آدرس ایمیل: faraji-f@ajums.ac.ir

حقوق برای مؤلف(ان) محفوظ است. این مقاله با دسترسی آزاد در تصویر سلامت تحت مجوز کپی‌رایت کامنس (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) منتشر شده که طبق مفاد آن هرگونه استفاده غیر تجاری تنها در صورتی مجاز است که به اثر اصلی به نحو مقتضی استناد و ارجاع داده شده باشد.

نوآوری در محصولات، شناخت فرصت‌ها، بازار جدید، خلاقیت و توسعه سازمان تأکید می‌کند: مکنزی و دیکامبو (McKensy & Dicambo) معتقدند که فعالیت کارآفرینانه سازمانی شامل توسعه یک محصول جدید برای ایجاد یک فرآیند اثربخش است و جنینگ و یانگ (Jennig & Young) نیز فرآیند کارآفرینی سازمانی را به‌عنوان فرآیند توسعه محصولات و یا شناسایی بازارهای جدید تعریف می‌کنند.^{۷، ۸} تعداد بسیار زیادی از ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان توسط محققان ارائه شده است. در مطالعه بادآور نهدی و همکاران شش ویژگی را به‌عنوان ویژگی‌های شخصیتی اصلی کارآفرینان در نظر می‌گیرند که عبارتند از توفیق‌طلبی، مرکز کنترل درونی، ریسک‌پذیری حساب شده، استقلال، خلاقیت و نوآوری و تحمل ابهام.^۹ همچنین لازمه کارآفرین شدن کسب مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی از طریق قابلیت‌هایی نظیر: خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، پوییش، مشاوره، مدیریت مالی، بازاریابی، مدیریت فرصت‌ها و تهدیدها و مدیریت تولید می‌باشد.^{۱۰} به‌زعم محققان، مهارت کارآفرینی یکی از ملزومات کارآفرینی می‌باشد که باعث ایجاد برقراری تعامل، به‌ویژه تعاملات حرفه‌ای و اجتماعی با دیگران می‌شود.^{۱۱}

در دنیای امروز خلاقیت و کارآفرینی عوامل اساسی و حیاتی شناخته شده ثبات و حیات طولانی مدت یک سازمان محسوب می‌شوند، بنابراین خلاقیت و کارآفرینی شرط بقای بیمارستان‌ها به‌عنوان سازمان‌های موجود در بازار کنونی بهداشت و درمان می‌باشند. در شرایطی که فشار شرکت‌های بیمه‌ای، بیمارستان‌ها را وادار به کاهش هزینه‌های خود به صورت اثربخش و کارآمد می‌کند، بیمارستان‌ها باید تلاش کنند خلاق‌تر بوده تا بتوانند مدت طولانی‌تری را دوام آورند. یک بیمارستان خلاق و کارآفرین نیز به وجود مدیران خلاق نیازمند است تا بتواند زمینه را برای خلاقیت و کارآفرینی خود و کارکنان فراهم آورند.^{۱۲} برخی از کشورهای در حال توسعه بخش سلامت را به‌عنوان بستری برای خلاقیت و مهارت کارآفرینی در نظر گرفته و سیاست‌های کلی خود را براساس این نگرش تدوین نموده‌اند.^{۱۳} عصر جدید عصر رقابت بر سر منابع و سرمایه‌ها است و کشورهای توسعه یافته از طریق قرار دادن خلاقیت و مهارت کارآفرینی در سرلوحه بهره‌برداری از منابع و سرمایه‌ها به خدمات و محصولات جدیدی دست‌یافته‌اند، در این بین بخش سلامت نیز مستثنی نیست و بیمارستان‌ها به‌ویژه بیمارستان‌های آموزشی نیز باید فضا را برای تبلور خلاقیت و مهارت کارآفرینی مهیا کنند.^{۱۴، ۱۵} از آن‌جا که صاحب‌نظران پیش‌نیاز و جوهره موضوع کارآفرینی را خلاقیت می‌دانند ضرورت دارد برای شناسایی میزان خلاقیت مدیران حوزه سلامت اقدامی

مواجهه با بحران‌های ناشی از رقابت‌های اقتصادی است. سازمان‌های منقطع در مواجهه با مسائل و مشکلات برخوردی منطقی و محققانه داشته، و در صورت درک نیاز به تغییر و تحول، پس از بررسی جامعه و اقدام به ایجاد شرایط برای اعمال آن می‌کنند. ساختار خلاق نشان‌دهنده ارتباط بین واحدهای آن و میزان منقطع بودن آن است. سازمان‌هایی که دارای ساختاری انعطاف‌ناپذیر باشند، برای رسیدن به همکاری و وحدت در زمان بحران با بی‌نظمی و آشفتگی مواجه می‌شوند.^۲

صاحب‌نظران تعریف‌های متعددی از خلاقیت ارائه داده‌اند. استفین رابینز (Stephen Robbins) خلاقیت را به معنای توانایی ترکیب اندیشه‌ها و نظرات در یک روش منحصربه‌فرد با ایجاد پیوستگی بین آنان بیان می‌کند. رضائیان خلاقیت را به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید می‌داند. گیلفورد (Guilford) دانشمند آمریکایی خلاقیت را با تفکر واگرا (دست‌یافتن به رهیافت‌های جدید برای مسائل) در مقابل تفکر همگرا (دست‌یافتن به پاسخ) مترادف دانسته است. اصولاً استعداد خلاق در محیط‌های مطلوب، شکوفا و متبلور می‌شود. بنابراین یکی از الزامات و روش‌های مهم برای تبلور خلاقیت، ایجاد فضای محرک، مستعد و به‌طور کلی خلاق می‌باشد. در بیمارستان‌های آموزشی علاوه بر این که چنین فضایی باید برای مدیران مهیا باشد، آن‌ها نیز باید زمینه لازم را برای نیروهای تحت نظر خود فراهم آورند. بنابراین افراد خلاق دارای ویژگی‌هایی از جمله: میل به ریسک کردن، نداشتن تعصب نسبت به تغییر، بیان عقیده خود در جلسات، گرایش به کارهای پیچیده و توجه توأم به رؤیا و عمل می‌باشند.^۳

خلاقیت و کارآفرینی رابطه تنگاتنگی با هم دارند، در واقع خلاقیت جوهره کارآفرینی است و تاروپود مهارت کارآفرینی از جنس خلاقیت است. بنابراین خلاقیت و مهارت کارآفرینی بیمارستان را از ورطه تحولات و دگرگونی‌ها نجات می‌دهد.^۴ دراگر (Druker) معتقد است خلاقیت با کارآفرینی مکمل یکدیگرند و کارآفرینی بدون خلاقیت پیامدی ندارد. یک فرد خلاق، کارش فقط به رشد اقتصادی منجر نمی‌شود بلکه خلاقیت از فاکتورهای اصلی مواجهه با نیازهای در حال تغییر جامعه است. بنابراین در فرآیند کارآفرینی فرد کارآفرین با ایده‌های نو و خلاق، شناسایی فرصت‌های جدید و با "بسیج منابع" به ایجاد کسب‌وکار، سازمان‌های جدید، نوآور و رشدیابنده مبادرت می‌ورزد که همراه با پذیرش ریسک و مخاطره، محصول یا خدمت جدیدی به جامعه معرفی می‌کند.^{۵، ۶}

کارآفرینی مشمول تعاریف متعددی شده است اما تمام این تعاریف بر عواملی مانند فرهنگ، ریسک‌پذیری،

توجه به محدود بودن جامعه پژوهش داده‌ها به صورت سرشماری گردآوری شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود، این ابزار علاوه بر مشخصات دموگرافیک از دو قسمت الف و ب تشکیل می‌شد:

الف: پرسش‌نامه خلاقیت در سازمان که از سوی دورابجی و همکاران (Dorabjee) تدوین شده است مشتمل بر ۱۲ گویه بوده و میزان حمایت سازمان از خلاقیت را نشان می‌دهد و از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (Likert) برای پاسخ‌گویی استفاده می‌کند.^{۱۶} روایی پرسش‌نامه با استفاده از نظرات اساتید و صاحب‌نظران تأیید شد. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه ۰/۸۳ به دست آمد. برای گزینه کاملاً مخالف امتیاز یک، مخالف امتیاز دو، نه موافقم نه مخالف امتیاز سه، موافقم امتیاز چهار و کاملاً موافقم امتیاز پنج در نظر گرفته می‌شود.

ب: پرسش‌نامه مهارت‌های کارآفرینی اسمیت (Smith) شامل ۱۶ سوال بوده که در چهار مؤلفه خلاصه شده است و هر مؤلفه دارای چهار سوال است.^{۱۷} در این پرسش‌نامه از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (Likert) برای پاسخ‌گویی استفاده شد. شیوه نمره‌گذاری آن از یک (خیلی کم) تا پنج (خیلی زیاد) بود. در تفسیر امتیاز هر مؤلفه میانگین امتیاز یک تا دو ضعیف، دو تا سه نسبتاً ضعیف، سه تا چهار نسبتاً مناسب و چهار تا پنج مناسب در نظر گرفته شد. برای روایی پرسش‌نامه نظرات اساتید و صاحب‌نظران استفاده شد و پایایی پرسش‌نامه با محاسبه مقدار آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۸ تأیید شد.

برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آماری فراوانی مطلق و نسبی، میانگین، انحراف معیار و نیز آزمون‌های تی‌مستقل، آنووا، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی گام‌به‌گام در نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

انجام شود. یکی از آن اقدامات، سنجش وضعیت خلاقیت این گروه است که چنانچه بین خلاقیت و کارآفرینی در مدیران مذکور همبستگی وجود داشته باشد می‌توان در مورد توسعه موضوع کارآفرینی در سازمان‌های بهداشت و درمان اظهار نظر کرد. در هر حال، نقش مدیران برای سازمان‌دهی و هدایت سازمان به سوی خلاقیت و کارآفرینی بسیار حیاتی خواهد بود و دیدگاه مدیران در مورد ارتباط خلاقیت و مهارت‌های کارآفرینی می‌تواند بر روی کارآفرینی در حوزه سلامت مؤثر باشد. هدف از این پژوهش تعیین همبستگی بین خلاقیت و مهارت کارآفرینی در مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مسئولان کمک کند با آگاهی از میزان خلاقیت و مهارت‌های کارآفرینی در مدیران و نیز شناسایی مهم‌ترین این مهارت‌ها، ضمن فراهم آوردن زمینه لازم برای بهبود وضع موجود، از راه‌های خلاقانه به توسعه کارآفرینی در بخش سلامت بپردازند.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی بوده، از نظر هدف کاربردی است و به منظور تعیین همبستگی بین خلاقیت و مهارت کارآفرینی در مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز در سال ۱۳۹۹ صورت گرفت. جامعه پژوهش شامل مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز بود و داده‌ها به روش سرشماری از مدیران سطوح ارشد شامل (مدیریت، مترونها، معاونین آموزشی بیمارستان‌ها) و میانی شامل (سوپروایزرها، سرپرستارها، مسئولین خدمات، رؤسای امور مالی و اداری مسئولین آزمایشگاه و رادیولوژی) گردآوری شد. تعداد جامعه پژوهش ۱۱۰ نفر بود که به دلیل عدم همکاری ۳۱ نفر، تعداد آنها به ۷۹ نفر کاهش یافت. با

یافته‌ها

مشخصات دموگرافیک پاسخ‌گویان به شرح جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱. وضعیت دموگرافیک مدیران

| متغیر | طبقه بندی | تعداد(درصد) |
|---------|---------------------|-------------|
| | ۳۰-۴۰ | ۲۷ (۳۴/۲) |
| سن | ۴۱-۵۰ | ۴۱ (۵۱/۹) |
| | >۵۰ | ۱۱ (۱۳/۹) |
| جنس | زن | ۶۱ (۷۷/۲) |
| | مرد | ۱۸ (۲۲/۸) |
| | فوق دیپلم | ۱ (۱/۳) |
| تحصیلات | لیسانس | ۶۳ (۷۹/۷) |
| | فوق لیسانس و بالاتر | ۱۵ (۱۹) |

| متغیر | طبقه بندی | تعداد(درصد) |
|-------------|-----------|-------------|
| وضعیت تأهل | مجرد | ۱۵ (۱۹) |
| | متاهل | ۶۴ (۸۱) |
| | ۱-۱۰ | ۸ (۱۰/۱) |
| سابقه کاری | ۱۱-۲۰ | ۳۵ (۴۴/۳) |
| | ۲۱-۳۰ | ۳۳ (۴۱/۸) |
| | ۳۱-۴۰ | ۳ (۳/۸) |
| سطوح مدیران | ارشد | ۱۱ (۱۳/۹) |
| | میانی | ۶۸ (۸۶/۱) |

کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال داشتند. میانگین و انحراف معیار خلاقیت مدیران در جدول ۲ نمایش داده شده است.

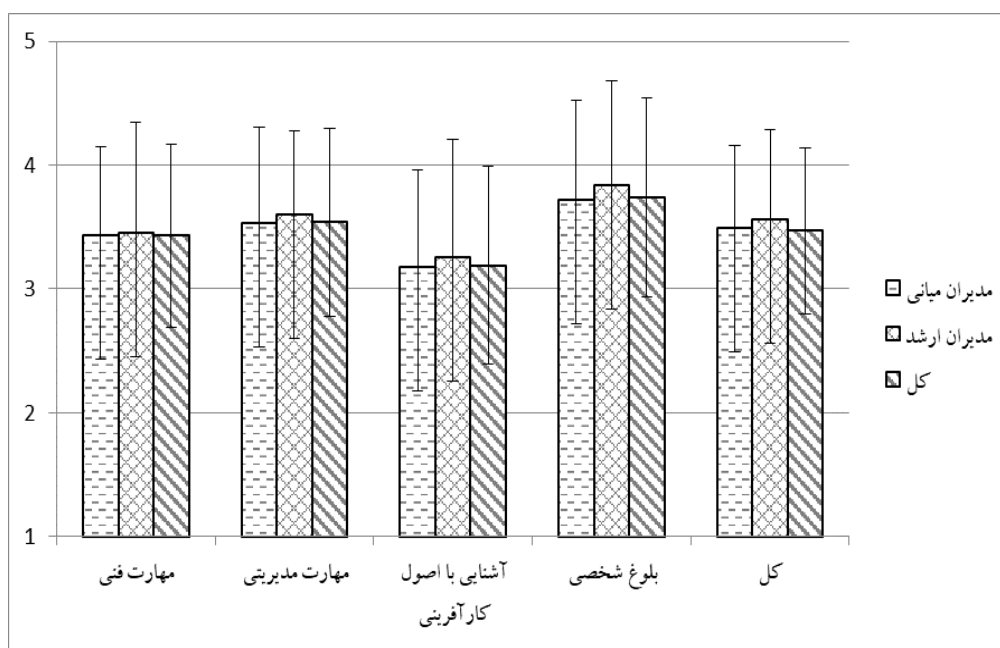
بیشتر مدیران زن بودند و سن بیشتر آنها بین ۴۱ تا ۵۰ سال بود. بیشتر مدیران از نظر تحصیلات، لیسانس داشتند. اکثر مدیران متاهل بودند و بیشتر آنها سابقه

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار خلاقیت مدیران

| سطوح مدیران | فراوانی | حداقل امتیاز خلاقیت | حداکثر امتیاز خلاقیت | انحراف معیار ± میانگین خلاقیت |
|-------------|---------|---------------------|----------------------|-------------------------------|
| ارشد | ۱۱ | ۳۴ | ۵۷ | ۴۷/۰۹ ± ۸/۴۵ |
| میانی | ۶۸ | ۲۴ | ۶۰ | ۴۴/۳۶ ± ۷/۸۲ |
| کل | ۷۹ | ۲۴ | ۶۰ | ۴۴/۷۴ ± ۷/۹۱ |

منفی و با سابقه همبستگی متوسط و منفی دارد. آزمون تی مستقل بین مدیران ارشد و میانی در خلاقیت اختلاف معنی داری نشان نداد ($P > 0.05$). میزان مهارت مدیران در سطح مناسبی برآورد شد که در نمودار ۱ نشان داده شده است.

هیچ کدام از مدیران خلاقیت ضعیف نداشتند. تعداد ۲۸ نفر (۳۵/۴ درصد) نسبتاً خلاق و تعداد ۵۱ نفر (۶۴/۶ درصد) مدیران خیلی خلاق بودند. ضریب همبستگی پیرسون سن با خلاقیت -0.27 ($p=0.017$) و ضریب همبستگی سابقه با خلاقیت -0.31 ($p=0.04$) به دست آمد که نشان می دهد خلاقیت با سن همبستگی ضعیف و



نمودار ۱: وضعیت مهارت های کارآفرینی مدیران

شد که حاکی از همبستگی ضعیف منفی بین این دو متغیر بود. ضریب همبستگی بین سابقه با امتیاز مهارت‌ها $0.32/-$ ($P=0.005$) به دست آمد و نشان داد این دو متغیر همبستگی متوسط و منفی دارند. جدول ۳ مقدار R و مربع آن را نشان می‌دهد.

آزمون تی اختلاف معنی‌داری بین مدیران ارشد و میانی در مهارت‌های کارآفرینی نشان نداد ($P>0.05$). آزمون پیرسون نشان داد خلایقیت با همه مهارت‌ها رابطه قوی و معناداری دارد ($P<0.01$). ضریب همبستگی پیرسون بین سن و مهارت‌های کارآفرینی $0.28/-$ ($P=0.01$) محاسبه

جدول ۳. رگرسیون خطی گام به گام

| مدل | R | مربع R | مربع R تطبیق یافته | انحراف معیار |
|-----|-------|--------|--------------------|--------------|
| ۱ | ۰/۶۶۶ | ۰/۴۴۴ | ۰/۴۳۷ | ۵/۹۴ |

با توجه به جدول ۳، مربع R نشان داد ۴۴/۴ درصد خلایقیت توسط مهارت‌های مدیریتی مشخص می‌شود. در

جدول ۴ مجموع مربعات و میانگین مربع و میزان آزمون دقیق فیشر را در مدل رگرسیون نمایش داده شده است.

جدول ۴. مجموع مربعات، میانگین مربع و آزمون فیشر در مدل رگرسیون

| مدل | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربع | F | P value |
|----------|--------------|------------|--------------|--------|---------|
| رگرسیون | ۲۱۶۸/۰۰۸ | ۱ | ۲۱۶۸/۰۰۸ | ۶۱/۴۴۳ | ۰/۰۰۰ |
| residual | ۲۷۱۶/۹۲۹ | ۷۷ | ۳۵/۲۸۵ | - | - |
| کل | ۴۸۸۴/۹۳۷ | ۷۸ | - | - | - |

* آزمون فیشر

** سطح معنی‌داری $p < 0.05$

در جدول ۵ مقدار ضرایب استاندارد و مقدار تی به دست آمده در اجزای الگوی رگرسیون بیان شده است.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون و بتا برای مدل ۱

| مدل | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | t | P value |
|---------------|----------------------|------------------|---------------------|-------|---------|
| | B | انحراف استاندارد | | | |
| عدد ثابت | ۲۰/۲۶۴ | ۳/۱۹۴ | - | ۶/۳۴۴ | ۰/۰۰۰ |
| مهارت مدیریتی | ۱/۳۸۳ | ۰/۱۷۶ | ۰/۶۶۶ | ۷/۸۳۹ | ۰/۰۰۰ |

همکاران در بیمارستان‌های شهر یزد^{۲۲} و عرفان‌نیا و همکاران در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان^{۲۳} میزان خلایقیت مدیران را در حد متوسط ارزیابی کردند. میزان خلایقیتی که در پژوهش ما برآورد شد از میزان خلایقیتی که در پژوهش‌های ذکر شده به دست آمده بیش‌تر است، که ممکن است این تفاوت به علت جامعه آماری متفاوت و حجم نمونه‌های متفاوت در مطالعات باشد چرا که در اکثر مطالعات بالا جامعه آماری شامل کلیه کارکنان می‌باشد اما مطالعه حاضر به صورت اختصاصی بر روی مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز انجام شده است. مدیریتی خلاق و نوآور به عنوان یک نیاز استراتژیک و لازمی سازمان‌های پیشرو در عرصه رقابت بین سازمان‌های امروزی می‌باشد.^{۲۴} لذا خلایقیت بالای مدیران جامعه پژوهش نشانه وجود یک ظرفیت بالقوه موجود می‌باشد و می‌تواند در حل مسائل و تصمیم‌گیری خلاقانه و سریع توسط مدیران بسیار موثر

به این ترتیب فرمول نمره خلایقیت مدیران بیمارستان‌ها را بر اساس مهارت‌های کارآفرینی می‌توان به شکل زیر نوشت:

$$(1/38) \text{ مهارت‌های مدیریتی} + 2/26 = \text{نمره خلایقیت}$$

بحث

هدف اساسی در این مطالعه تعیین همبستگی بین خلایقیت و مهارت کارآفرینی در مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز بود. با توجه به امتیاز خلایقیت مدیران، مشخص شد مدیران از نظر میزان خلایقیت، خودشان را در حد خیلی خلاق برآورد کردند. پژوهش‌های مصدق‌راد و همکاران در بیمارستان‌های شهر تهران،^{۱۸} نصیری‌پور و همکاران در بیمارستان‌های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران،^{۱۹} جعفر جلال و همکاران در بیمارستان‌های علوم پزشکی بابل،^{۲۰} نکویی مقدم و همکاران در بیمارستان‌های آموزشی شهر کرمان،^{۲۱} میرفخرالدینی و

* نویسنده مسئول؛ فرزاد فرجی خیاوی، آدرس ایمیل: faraji-f@ajums.ac.ir

کارآفرینان خلاقیت را پایه‌ای اساسی در کارآفرینی خود معرفی کرده‌اند.^{۲۹}

مدیران میانی به مهارت‌های فنی قابل ملاحظه‌ای نیاز دارند زیرا که وظایف آنها غالباً ایجاب می‌کند که زیردستان خود را راهنمایی کنند یا آموزش دهند. در مقابل مدیران ارشد سازمان‌ها چندان نیازی به مهارت‌های فنی ندارند بلکه وظایف تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی ایجاب می‌کند که به مهارت‌های مدیریتی قابل ملاحظه‌ای مجهز باشند. در پژوهش حاضر برآورد شد مهارت‌های مدیریتی تعیین‌کننده ۴۴/۴ درصد خلاقیت در سازمان است، یعنی مهارت‌های مدیریتی مهم‌ترین عاملی است که می‌تواند در خلاقیت بین مدیران بیمارستان موثر باشد. این نتیجه با پژوهش پوراآقا و همکاران که با عنوان عوامل فردی و سازمانی موثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر کرج انجام دادند و پژوهش سجادی با عنوان بررسی نگرش مدیران نسبت به عوامل موثر بر خلاقیت و نوآوری مدیران بیمارستان شهر اصفهان غیر هم‌سو است، پژوهش پوراآقا و همکاران نشان داد عوامل فردی بیش‌ترین تأثیر را بر خلاقیت مدیران دارد و پژوهش سجادی نشان داد عوامل سازمانی بیش‌ترین تأثیر را بر خلاقیت مدیران دارد.^{۳۱،۳۰} ممکن است این تفاوت به علت تفاوت در تعداد متغیرهای مورد سنجش باشد در دو پژوهش ذکر شده صرفاً بر روی دو متغیر عوامل فردی و عوامل سازمانی موثر بر خلاقیت مدیران مطالعه انجام شده است. با توجه به این که مهارت‌های مدیریتی مهم‌ترین عاملی است که می‌تواند در خلاقیت بین مدیران بیمارستان موثر باشد، لذا پیشنهاد می‌گردد با برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی میزان مهارت‌های مدیریتی در میان مدیران تقویت گردد. همچنین ایجاد مشخصات فوق در افرادی که نقش‌های رهبری و مدیریت در نظام آموزشی را بر عهده می‌گیرند، عمدتاً از طریق پیش‌اندیشی و آینده‌نگری و طرح و اجرای برنامه‌های آموزشی و کارورزی امکان‌پذیر است. دیگر زمان آن نیست که گفته شود مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم فقط از طریق تجربه و عمل قابل حصول است، همان‌گونه که تربیت معلم در همه نظام‌ها اثرات مثبت و قابل ملاحظه خود را نشان داده است اثربخشی در مدیریت و رهبری آموزشی نیز از طریق جذب، تربیت و به‌کارگیری افرادی که مستعد و شایسته ایفای چنین نقشی باشند، تحقق خواهد یافت.

باشد که با بررسی راهکارهای چگونگی استفاده بهتر از خلاقیت این مدیران در عملکرد سازمانی آن‌ها می‌توان زمینه‌های تصمیم‌گیری خلاقانه‌تر را در سازمان ایجاد کرد. مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز میزان مهارت‌های کارآفرینی خود را مناسب برآورد کردند. پژوهشی که ربانی و همکاران انجام دادند نشان داد که اکثر مدیران در سازمان‌های مورد مطالعه از سطح کارآفرینی سازمانی پایینی برخوردار هستند. برآورد پژوهش ما سطح کارآفرینی مدیران را بالاتر از سطح کارآفرینی آن‌ها در پژوهش ذکر شده نشان می‌دهد،^{۲۵} فاصله زمانی پژوهش حاضر با پژوهش ذکر شده می‌تواند علت مغایرت نتایج آن‌ها و برآورد قوی مدیران از مهارت‌های کارآفرینی خودشان باشد با این حال نیاز است مطالعات بیش‌تری در بیمارستان‌های مختلف با حجم نمونه‌های بیش‌تر و همچنین در بخش‌های غیردولتی انجام شود. کارآفرینی بر عواملی مانند فرهنگ سازمانی، ریسک‌پذیری، نوآوری در محصولات، شناخت فرصت‌ها، بازار جدید، خلاقیت و توسعه سازمان تأکید می‌کند و مهارت کارآفرینی یکی از ملزومات آن می‌باشد،^{۱۱} با توجه به مهارت کارآفرینی مناسب در جامعه مورد پژوهش باید به شناسایی راهکارها و استراتژی‌های مناسب برای استفاده از این مهارت در بیمارستان‌ها پرداخت و همچنین شرایط سازمانی بیمارستان‌ها را به‌شکلی طراحی و سازمان‌دهی کرد که اولاً از این ظرفیت و توانمندی مدیران به‌درستی در راستای بهبود عملکرد و بهره‌وری و ایجاد فرصت‌ها استفاده کرد و ثانیاً با استعدادها و توانمندی‌های فردی کارکنان در جهت کارآفرینی، هم‌راستا و هماهنگ باشد.^{۲۶} بین خلاقیت و همه مهارت‌های کارآفرینی رابطه قوی و معناداری مشاهده شد. به این معنی که با افزایش خلاقیت سازمانی، کارآفرینی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. امروزه سازمان‌ها معتقدند خلاقیت و کارآفرینی تنها راه نگهداری، تأمین و حفظ مزیت‌های رقابتی است سازمان برای رسیدن به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خود به افراد خلاق نیاز دارد و مدیران در رسیدن به این اهداف نقش به‌سزایی دارند.^{۲۷} موضوع کارآفرینی همیشه با خلاقیت و نوآوری عجین بوده است به‌طوری که دراکر (Druker) معتقد است خلاقیت و کارآفرینی، آنچنان لازم و ملزوم یکدیگرند که می‌توان گفت کارآفرینی بدون خلاقیت و نوآوری حاصلی ندارد.^{۲۸} کارلند (Carland) و دیگران نیز اعتقاد دارند، ویژگی‌های کارآفرینان مجموعه‌ای از عوامل شخصیتی را در برمی‌گیرد که عملکرد نوآورانه‌ی خلاق تنها یکی از آن‌ها است. نتایج همچنین نشان می‌دهد که

نتیجه گیری

مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز از نظر خلاقیت، خیلی خلاق و از نظر مهارت‌های کارآفرینی، دارای مهارت مناسب بودند و مؤلفه خلاقیت با مهارت‌های کارآفرینی همبستگی قوی نشان دادند. همچنین مهارت‌های مدیریتی مهم‌ترین عاملی است که می‌تواند در خلاقیت بین مدیران بیمارستان موثر باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد با برطرف کردن موانع خلاقیت در سازمان، تدوین سیستم مالی در جهت تشویق کارآفرینان، پشتیبانی از خلاقیت و نوآوری در سازمان با تدوین خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌های لازم و همچنین برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی میزان مهارت‌های مدیریتی در میان مدیران تقویت گردد. با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر اینکه سن و سابقه کار با خلاقیت و مهارت‌های کارآفرینی رابطه عکس دارد، پیشنهاد می‌شود از افراد جوان‌تر به منظور افزایش میزان خلاقیت و کارآفرینی استقبال بیش‌تری به عمل آید. با توجه به محدودیت‌های این مطالعه پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی برای بررسی همبستگی خلاقیت و مهارت‌های کارآفرینی مدیران در بیمارستان‌های دیگر، بررسی مهارت‌های مدیریتی، فنی و فردی مدیران و خلاقیت و بررسی دیگر عوامل موثر بر مولفه‌های کارآفرینی مدیران در آینده انجام گیرد.

پیامدهای عملی پژوهش

با توجه به نتایج مطالعه حاضر، بین خلاقیت و مهارت‌های کارآفرینی رابطه قوی و معناداری مشاهده شد. لذا باید برنامه‌های آموزشی مناسبی برای افزایش خلاقیت مدیران بیمارستان طراحی و اجرا گردد. همچنین با توجه به میزان بالای خلاقیت و مهارت‌های کارآفرینی مدیران بیمارستان‌های آموزشی شهر اهواز متولیان نسبت به فراهم کردن زمینه‌های بهره‌مندی هر چه بهتر از این ظرفیت اقدام نمایند.

ملاحظات اخلاقی

رعایت دستورالعمل‌های اخلاقی: این مطالعه بر اساس پروتکل‌های کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز با کد اخلاق به شماره IR.AJUMS.REC.1399.269 انجام و همچنین مطالعه با اخذ رضایت از جامعه آماری مطالعه صورت پذیرفته است.

تضاد منافع

نویسندگان تصریح می‌کنند که هیچ گونه تضاد منافی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

با توجه به ضریب همبستگی پیرسون مشخص شد مهارت کارآفرینی و خلاقیت با سن و سابقه رابطه عکس دارد. این نتیجه با پژوهش مصدقراد و همکاران که نشان داد مدت سابقه مدیران بر خلاقیت آن‌ها اثر مستقیم داشته، غیرهم‌سو است،^{۳۲} جامعه آماری در پژوهش مصدقراد و همکاران شامل کلیه کارکنان بیمارستان می‌باشد که این ممکن است علت تفاوت نتایج آن با پژوهش حاضر باشد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود اگر می‌خواهیم که از روش‌های خلاقانه‌تری در بیمارستان برای مقابله با مشکلات استفاده کنیم باید به افراد جوان فرصت مدیریت داد و از افراد جوان‌تر استقبال بیش‌تری به عمل آید.

ایجاد خلاقیت نیازمند یک فرآیند نگرشی و تفکری خلاق در حوزه‌های ارشد سازمانی و در نهایت هم‌راستایی منابع و ایجاد شرایط محیطی مناسب در سازمان می‌باشد. خلاقیت که در گذشته یکی از مهارت‌های مدیران بود در حال حاضر یکی از ضروریات تصمیم‌گیری مدیران در مدیریت‌های نوین می‌باشد.^{۳۳} با توجه به یافته‌های این مطالعه و برخورداری مدیران جامعه پژوهش از خلاقیت مناسب پیشنهاد می‌گردد که مدیران برای به‌کارگیری این توانایی و ظرفیت خود جوی از خلاقیت و نوآوری را بر سازمان حاکم کنند، جوی که از ایده‌ها و طرح‌های نوآورانه حمایت می‌کند، آنها را به بحث و چالش منطقی می‌گذارد، زمان کافی را برای بررسی و ارائه ایده‌های جدید می‌دهد، با خوش‌خلقی و خوش‌بینانه از ایده‌های نو استقبال می‌کند، خطرپذیری و ریسک‌کردن را خطا نمی‌داند، در چنین شرایطی است که می‌توان انتظار رفتار کارآفرینانه را داشت. مدیران با شناخت موانع خلاقیت، از بین بردن موانع و اصلاح فرآیندهای سازمانی و ایجاد نظام ارزیابی عملکرد مناسب، خلاقیت و نوآوری را در تمام لایه‌های سازمان و بین تمام کارکنان اشاعه و نفوذ دهند و در نهایت سازمانی خلاق و نوآور داشته باشند. همچنین می‌توان با بهبود مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در بیمارستان امکان توسعه خلاقیت فراهم گردد.^{۳۴-۳۶}

محدودیت‌های پژوهش: از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به زمان محدود مدیران مورد مطالعه اشاره کرد که با توضیحات تیم پژوهش در مورد اهمیت مسأله مورد بررسی حاضر به مشارکت در پژوهش شدند. علاوه بر آن، در تکمیل پرسش‌نامه به صورت خود اظهاری ممکن است افراد سعی کنند برآورد بالاتری از متغیرهای مورد بررسی ارائه کنند که با توضیحات کامل تیم پژوهش در مورد محرمانگی داده‌ها و نحوه تدوین گزارش سعی شد از پاسخ‌های غیرواقعی پیشگیری شود.

اهواز با شماره 99S27 انجام شده است. نویسندگان از تمام مدیرانی که با این پژوهش همکاری کردند کمال قدردانی را دارند.

این پژوهش با استفاده از پشتیبانی مالی کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور

References

- Mosaddegh Rad AM, Saadati M. The relationship between leadership style and creativity of individual employees in Qazvin hospitals. *jhosp*. 2016; 15(1): 101-110. (Persian)
- Nabipour Afrozi M, Darvish Motevali M. Investigating the strategy for improving the human resources of organizations using creativity and innovation. *Journal of Industrial Strategic Management*. 2014; 10(32): 47-58. (Persian)
- Kalateh A. Rudiments of creativity and innovation in organizations. *Insight and Islamic Education*. 2009; 6(13): 39-66. (Persian)
- Moghimi SM. The Relationship between Environmental Factors and Organizational Entrepreneurship in Non-Governmental Organizations (NGOs) in Iran. *Iranian Journal of Management Studies*. 2007; 1(1):39-55. (Persian)
- Zabihi MR, Moghaddasi A. Entrepreneurship from Theory till Practice. Mashhad: Jahan Farda Publication; 2006. (Persian)
- Nazemi F, Saffarinia M. The relationship style of decision-making and risk perception among cultural managers with entrepreneurial behavior. *Young Researchers and Elite Club*. 2015; 4(4): 89-117. (Persian)
- Zahedi MR, Javadi Kamni S. Knowledge flow approach and its role in enterprise entrepreneurship. *Science and Technology Policy Letters*. 2018;08(3):63-75. (Persian)
- Haghsheenas A, Jamshidian M, Shaemi A, Shahin A, Yazdanshenas M. An organizational entrepreneurship framework for iran's public sector. *Iranian Journal of Management Sciences*. 2008;2(8):31-73. (Persian)
- Baadavare Nahandi Y, Zaree M. Studying the Characteristics of Entrepreneurship among the Students of Iranian Universities. *PRODUCTIVITY MANAGEMENT (BEYOND MANAGEMENT)*. 2012; 5(20): 79-100. (Persian)
- Shekari A, Heidarzadeh SA. Evaluate the effectiveness of vocational training insurance company insurance the employee's performance in terms of entrepreneurial skills (Case Study: Isfahan Province). *Journal of Entrepreneurship Development*. 2011; 4(3): 109-128. (Persian)
- Baron R, Markman GD. Beyond social capital: the role of social competence in entrepreneurs' success. *Academy of Management Executive*. 2000; 14(1): 106-116.
- Mahbobkhah R, Beigzadeh Y. Studying Role of the Components of Managers Power in Features of Employee's Entrepreneurship (The Case Study of Hospital Staff of Miandoab City). *Journal of Health Management*. 2016; 7(3): 83-94. (Persian)
- Nasr Esfahani A, Farokhi M, Amiri Z, Salahshori R. The Effect of the Organizational Health on the Organizational Entrepreneurs with Mediating Role of Creative Climate. *Innovation Management Journal*. 2015;4(2):135-53. (Persian)
- Sadeghi M, Malekinia E. University student's assessment of entrepreneurial environments and its relationship with entrepreneurial intention. *Journal of research and planning in higher education*. 2011; 16(1): 69-89. (Persian)
- Yaghubi Franny A, Motaghd M, Karimi S. The role of digital entrepreneurship aims to develop entrepreneurial knowledge and skills of students in public universities in Hamedan province. *Iranian Journal of Information Processing and Management*. 2016; 31(3): 785-802. (Persian)
- Dorabjee S, Lumley CE, Cartwright S. culture, innovation and successful development of new medicines- an exploratory study of the pharmaceutical industry. *LODJ*. 1998; 19(4): 199-210. doi: 10.1108/01437739810217188
- Smith WL, Schallenkamp k, Eichholz DE. Entrepreneurial skills assessment: an exploratory study. *IJMED*. 2007; 4(2): 179-201. doi: 10.1504/IJMED.2007.011791
- Mosaddeghrad AM, Sokhanvar M. Organizational culture of selected hospitals of Tehran city. *Jhosp* . 2017; 16(2): 46-57. (Persian)
- Nasiripour AA, Raeisi P, Hedayati SP. The Relationship between Organizational Cultures and Employees Productivity. *Jha* .2009; 12(35): 17-24. (Persian)
- Jafarjalal E, Jafarpour H, Nayeri ND, Haghani H. Relationship between Perceptions of organizational Culture with patients' Safety Behaviour among Managers in Babol. *Journal of Hayat* 2013; 19(3): 5-16. (Persian)
- Nekuei Moghadam M, Tagahvi Rad A, Hakimipour S, Shafiei M, Goudarzi GH. Evaluation of relation between styles of conflict management and creativity of staff in teaching hospitals of Kerman city in 2008. *Jhosp*. 2010; 9(3 and 4): 29-38. (Persian)
- Mirfakhreddini SH, Farid D, Sayyadi Tooranlo H. Use of EFQM model in Analysis of Organizational Culture Dimensions (Case: Yazd Health Care Institutions). *JSSU*. 2009; 17(2): 163-75. (Persian)
- Erfannia L, Karimi A, Pooralipour J, Noshiravani Y, Salmany F. Total quality management implementation at teaching hospitals affiliated with zahedan university of medical sciences. *Journal of zabol university of medical sciences and health services (journal of rostamineh)*. 2012;4(1): 9-18. (Persian)
- Nicknami M, Taghipour Zahir A, Dellavear A, Mojalaj MG. The Design and Evaluation of a Causal Model of Creativity and Innovation of Educational Administrators in Tehran City. *Journal of New*

- Approaches in Educational Administration*. 2010; 1(3): 1-28. (Persian)
25. Rabbani R, Hashemian Far A, Shirazi S. Evaluating Job Opportunities Made in Arak's Industrial Organizations by the Managers in Humanistic. *Social Development & Welfare Planning* .2010; 2(2): 11-30. doi: 10.22054/qjsd.2010.5698 (Persian)
26. Nasiripoor AA, Raeissi P, Hosseini Fahraji H. Individual Features Affecting Organizational Entrepreneurship Development in Iranian Public Hospitals. *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*. 2013; 12(9): 681-94. (Persian)
27. Najafi M. The Role of Organizational Creativity on Organizational Entrepreneurship (Case Study: Office Workers of Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran). *The journal of Toloo-e-Behdasht*. 2015; 14 (4) :100-110. (Persian)
28. Druker PF. The discipline of innovation. *Harvard Business Review*. 1998; 76(6): 149-157.
29. Carland JA, Carland GW, Stewart WH. Seeing what's not there: the enigma of entrepreneurship. *Journal of Small Business Strategy*. 1996; 7(1):1-20.
30. Pouragha B, Kazemi KS, Sadeghi M, Mirghiasi F. Individual and Organizational Factors influencing the Creativity and Innovation of Hospital Managers in Karaj city. *Manage Strat Health Syst* .2018; 3(3): 201-11. (Persian)
31. Sajadi H. Effective Factors influencing in Hospital Administrators Creativity and Innovation. *Journal of Health Administration*. 2005; 8(19): 55-61. (Persian)
32. Mosadeghrad AM, Saadati M. The Relationship between Organizational Culture and Employees' Creativity in Qazvin City Hospitals. *Manage Strat Health Syst*. 2018; 3(1): 56-68. (Persian)
33. Sarfarazi M, Sepehrnia R, Kavousi E. The Effect of Creativity on Improving Managers Decision Making Case Study. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*. 2011; 1(1): 85-98. (Persian)
34. Nikbakht A, Salehi S, Najji SA. A study of the relationship between knowledge management and creativity in some selected hospitals in Isfahan. *Modern care journal*. 2015; 11(4): 339-44. (Persian)
35. Dargahi H, Asadi S, Ahmadi B, Mahmoudi M. Survey of the Relationship of Knowledge Management and Organizational Creativity and Innovation among the Employees of Tehran University of Medical Sciences. *Hospital*. 2018; 17(1): 97-108. (Persian)
36. Ramezankhani A, Mahfoozpour S, Daneshkohan A, Danesh G. Comparison of correlation between knowledge management and organizational culture at public and private hospitals of Shiraz City. *Journal of Health Promotion Management*. 2015; 4(4): 32-41. (Persian)