

دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره بیست و یکم - بهار ۱۳۸۸

صص ۱۱۶ - ۱۰۱

رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۸۷-۱۳۸۶

شیوا حسینی^۱ - محمدحسین یارمحمدیان^۲ - سیما عجمی^۳

چکیده

بیمارستان نقش بسزایی در استرداد سلامتی مردم برعهده دارد، بنابراین نوع فرهنگ سازمانی و میزان بلوغ سازمانی موجود در این مراکز از اهمیت بالایی برخوردار است و با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی، بلوغ سازمانی کارکنان بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۸۷-۱۳۸۶ صورت گرفته است. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان (۱۱ بیمارستان) می‌باشد که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای ۳۶۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از ۲ پرسشنامه (فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی) جمع‌آوری شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. نتایج تحقیق

*. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت امور فرهنگی می‌باشد.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت امور فرهنگی - دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (نویسنده مسؤل)

Email: sh_hosseini@mng.mui.ac.ir

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

نشان داد که ۵ بیمارستان دارای فرهنگ میانه و ۶ بیمارستان دیگر دارای فرهنگ ضعیف بودند. همچنین سطح بلوغ سازمانی بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان نیز متوسط است. همچنین بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه معناداری مشاهده شد. با توجه به نتایج به دست آمده، مدیران بیمارستانها باید با ایجاد تغییراتی در فرهنگ سازمانی در افزایش میزان بلوغ سازمانی تلاش نمایند.
کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، بلوغ سازمانی، کارکنان، بیمارستان.

مقدمه

سازمانها از شالوده‌های اصلی اجتماع امروزی هستند و مدیریت مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا نابودی سازمانها است. به طور کلی مدیریت صحیح در سازمانها، هدایت سازمان و روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب است که در هر لحظه برای آینده بهتر سازمانی در تکاپو است (پرا، ۱۹۹۲). بیمارستانها یکی از نهادهای مهم ارائه خدمات بهداشتی و درمانی هستند که نقش بسزایی در استرداد سلامتی مردم بر عهده دارند. از آنجا که بیمارستانها با جان انسانها سر و کار دارند و تعهد و میزان رضایت شغلی کارکنان و نوع فرهنگ حاکم در این مراکز و سطح بلوغ سازمانی آن از اهمیت بالایی برخوردار است، بنابراین ارائه خدمات بهداشتی و درمانی اثربخش به جامعه تا حد زیادی به کار گروهی کارکنان بهداشتی و درمانی و سبک رهبری و مدیریت این سازمانها بستگی دارد (سورنتینو و همکاران، ۱۹۹۲). نظریه پردازان سازمانی بر این باورند که فرهنگ، نخست مرز سازمانی را تعیین می‌کند، دوم نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق کرده و سوم نوعی تعهد در افراد نسبت به چیزی به وجود می‌آورد که بیش از منافع شخصی فرد است و به بیان دیگر فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که از طریق ارائه معیارهای مناسب سازمان موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود که ممکن است سازمان را به جلو ببرد و یا از حرکت باز دارد (پورآمن، ۱۳۸۰).

به عبارت دیگر سازمانها همانند افراد دارای شخصیت هستند که به قالب شخصیتی سازمان، فرهنگ سازمانی می‌گویند. به عبارت دیگر نسبت فرهنگ به سازمان مانند نسبت شخصیت به فرد است. همان‌گونه که برای ایجاد بالندگی در افراد جامعه باید در زمینه‌های شخصیتی آنها کاوش صورت گیرد، به همین منوال برای ایجاد بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می‌گردد، باید در فرهنگ تفحص شود. در واقع می‌توان گفت فرهنگ کلید تعالی سازمانی است، یا به عبارتی دیگر سازمان یک پدیده فرهنگی است. از این رو نمی‌توان بدون دستیابی به الگو و روشی برای برجسته‌سازی و آشکار نمودن تفاوت‌های بارز فرهنگی، نقش و نفوذ آثار فرهنگ را بر مدیریت کشف کرد، چرا که فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان از جمله تعیین راهبردها، وظایف مدیریت، دگرگونی سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد کارکنان و مدیران و به‌طور کلی بر تمام ابعاد وجودی سازمان تأثیر می‌گذارد (گودرزی، ۱۳۸۱).

از سوی دیگر عامل بلوغ سازمانی نیز مقوله جدیدی است که یک راهکار برتر در سازمانها تلقی می‌شود و مورد تأیید کارشناسان و علم مدیریت قرار گرفته است. بلوغ سازمانی مهارت‌های ویژه‌ای را معرفی و رابطه آنها را با مواردی چون؛ فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، سبک رهبری و مدیریت، کارایی و غیره بیان می‌کند و با ارائه راهکارها و مدل‌های بهتر سازمانی به رفع نیازهای سازمان منجر می‌شود. (یارمحمدیان و همکاران، ۱۳۸۷).

در تعریف بلوغ سازمانی می‌توان گفت؛ مؤلفه‌ای است که از طریق استانداردسازی در به‌کارگیری دانش، مهارت، تکنیک و روشهای صحیح مدیریتی سازمانها را قادر می‌سازد تا به ثبات و موفقیت و پیشی گرفتن از رقبا دست یابند (بن‌باست و همکاران^۱، ۱۹۹۹).

سازمانهایی که مدل‌های بلوغ سازمانی را به کار می‌برند علاقه‌مند هستند تا به بلوغ بیشتر برسند یا مسیر خود را به سمت وضعیت کامل سوق دهند. بلوغ سازمانی نقاط مرجعی را برای سازمان مهیا می‌کند تا از طریق خودارزیابی و حتی از طریق

1. Benbasat, Izak., Dexter Albert S, Mantha, Robert W

ارزیابان خارج سازمانی، در برابر راهکارهای برتر مطابق یک یا چند دستورالعمل ویژه ارزیابی نماید (حکمیان، ۱۳۸۵).

در این راستا باید گفت که بیمارستانها به‌عنوان سازمانهای بهداشتی، درمانی، آموزشی و پژوهشی فرهنگ خاص خود را دارند. فرهنگ سازمانی بیمارستان، پیوند نزدیکی با فرهنگ عمومی جامعه دارد و بخش گسترده‌ای از رفتار و بالندگی بیمارستان و کارکنان آن را پوشش می‌دهد (یارمحمدیان و دهقان، ۱۳۸۵).

از آنجا که بیمارستان نقش بسزایی در استرداد سلامتی مردم برعهده دارد، لذا نوع فرهنگ سازمانی و میزان بلوغ سازمانی موجود در این مراکز و درصد رضایت شغلی کارکنان آن از اهمیت بالایی برخوردار است.

نوع جو موجود در بیمارستان و یا به‌عبارتی فرهنگ حاکم بر محیط کاری بیمارستان نیز بر فعالیت کارکنان و اثربخشی سازمان و موفقیت بیمارستان تأثیر بسزایی دارد. این فرهنگ تعیین‌کننده میزان بلوغ سازمانی است که خود بر روی عملکرد کلی بیمارستان و موفقیت بیمارستان و میزان کارایی آن تأثیر می‌گذارد (دانهام^۱، ۲۰۰۰).

فرهنگ سازمانی یکی از شاخص‌هایی است که بر سطح بلوغ سازمان مؤثر است. هرچه فرهنگ حاکم بر سازمان قوی‌تر و مؤثرتر باشد، آن سازمان از بلوغ بهتری برخوردار خواهد بود و بهره‌وری و کارایی بیشتری خواهد داشت. تحقیقات نیز نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی روی تدوین اهداف و راهبردها رفتار فردی و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، بلوغ و رشد سازمانی، خلاقیت و نوآوری، فداکاری و تعهد سختکوشی کارکنان و غیره تأثیر دارد و به‌طور کلی در سازمان هیچ پدیده‌ای به دور از نقش و اثر فرهنگ سازمانی وجود ندارد (مسکان و خدوری^۲، ۱۹۸۵). بنابراین مدیران می‌توانند با تغییر جنبه‌هایی از فرهنگ سازمانی میزان بلوغ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان خود را بالا ببرند و به بهبود فرایندهای سازمان کمک نمایند (مصدق‌راد، ۱۳۸۲).

1. Dunham, Taylor J

2. Mescon, M.H., Khedouri, F

در تحقیقی که کاظمی (۱۳۷۵) در خصوص «طراحی الگوهای اثربخشی سازمانی با تأکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی» انجام داد، مشخص شد که معیارهای رفتاری بیشترین تأثیر را بر الگوهای روابط انسانی در سیستم باز دارد. همچنین الگوی سنجش اثربخشی سازمانی با تأکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی دارای ویژگیهایی مانند سازگاری در سطح تجزیه و تحلیل، ترکیب دیدگاهها، تعداد معیارها و دخالت دادن معیارهای فرهنگ سازمانی، آزمون‌پذیر بودن روابط بین معیارها، توجه به ماهیت پویا و اثتلافی سازمانها، مقایسه و مطالعات و تعریف صریح از اثربخشی مبتنی بر فرهنگ سازمانی است. در این الگو اثربخشی سازمانی عبارت است از دستیابی به اولویت‌ها و اهداف چندگانه در چارچوب نظام ارزشی مشترک (فرهنگ سازمانی) به گونه‌ای که کسب اهداف از نظر هزینه و زمان بهینه می‌شود و اولویت و رضایت خاطر را فراهم می‌نماید.

همچنین در تحقیقی که اکبری (۱۳۷۸) در خصوص «رابطه بین ویژگیهای فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی ارگانیک با ساختار سازمانی مکانیکی در تهران» انجام داد، نتایج نشان داد که بین ابعاد رفتاری فرهنگ سازمانی و تمرکز و رسمیت رابطه معکوس وجود دارد و نیز بین ابعاد رفتاری فرهنگ سازمانی و پیچیدگی رابطه مستقیم وجود دارد. بین ابعاد ساختاری فرهنگ سازمانی و تمرکز و رسمیت و پیچیدگی رابطه مستقیمی وجود دارد. از همه مهمتر اینکه رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی وجود دارد. به‌طور کلی در ساختارهای ارگانیک، ابعاد رفتاری فرهنگ در سطح بالایی و ابعاد ساختاری فرهنگ در سطح پایینی قرار می‌گیرند. در ساختارهای مکانیکی، ابعاد رفتاری فرهنگ در سطح پایین و ابعاد ساختاری فرهنگ در سطح بالایی قرار دارد.

در تحقیقی که حسین‌نژاد (۱۳۸۱) در خصوص «فرهنگ سازمانی در وزارت جهاد سازندگی و وزارت کشاورزی» انجام داد، نتایج تحقیق تفاوت معناداری در چهار مؤلفه (انسجام، تحمل خطرپذیری، هدایت و سرپرستی و کنترل) و عدم تفاوت معناداری در شش مؤلفه دیگر (زمینه‌های بروز نوآوری فردی، هویت سازمانی، سیستم

پاداش بالا با تحمل زیاد، الگوی ارتباطی و حمایت مدیریتی) را نشان داد. بدین لحاظ نتایج تحقیق بیشتر تواناییها و اشتراک دو سازمان را گوشزد می‌کند. به‌منظور تحقیق اهداف و رسالت سازمان جدید و افزایش عملکرد و موفقیت برنامه‌های مختلف سازمان به‌ویژه برنامه‌های راهبردی، به‌طور کلی پیشنهاد شده است که راهبرد تقویت فرهنگ سازمانی با تأکید و تمرکز بر نقاط مشترک دو سازمان در پیش گرفته شود که از طریق سازوکارهای مختلف مدیریت نیروی انسانی نظیر روش پاداش، توجه به مدیریت تغییر و تحول سازمانی و مدیریت راهبردی و یا توسل به نگرش سیستمی، این مهم می‌تواند صورت عملی به خود بگیرد.

در تحقیقی که مصدق‌راد (۱۳۸۲) در مورد «رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان دانشگاهی شهر اصفهان» انجام داد، نتایج نشان داد که میانگین امتیاز تعهد سازمانی کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان در حد متوسط ارزیابی شد و میانگین امتیاز ابعاد خلاقیت و خطرپذیری فرهنگ سازمانی بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان برابر $2/43+0/69$ و $2/75+0/52$ از ۵ امتیاز (در حد کم) بوده است. همچنین بین ساختار سازمانی (ارگانیک / بوروکراتیک) و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده شد ($P = 0$) بین فرهنگ سازمانی (قوی، میانه و ضعیف) و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد.

همچنین در پژوهشی که دهقان و یارمحمدیان (۱۳۸۳) با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگیهای فرهنگ سازمانی و سبک رهبری مدیران دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» انجام دادند، یافته‌ها نشان داد که مدیران در ارائه سبک رهبری از تنوع کافی برخوردار نبوده‌اند، با توجه به اهمیت مدیریت اقتضایی، شیوه و سبک مدیریت هر سازمان بر مبنای درجه بلوغ سازمانی کارکنان انتخاب و مدیران باید برای هر موقعیت خاص، سبک رهبری متناسب با آن را انتخاب کنند. همچنین فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشکده‌ها از نوع قوی است و بین سبک رهبری مدیران و انواع فرهنگ سازمانی به دلیل متنوع نبودن سبک رهبری غالب، رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین بین سبک رهبری مدیران و ویژگیهای جمعیت‌شناختی آنها نیز رابطه‌ای وجود ندارد. همین‌طور

بین انواع فرهنگ سازمانی و ویژگیهای جمعیت‌شناختی مدیران در سطح $P < 0.05$ رابطه معناداری وجود ندارد.

استیترز^۱ (۲۰۰۰) نیز طی تحقیقاتی که «بین تعهد سازمانی و متغیرهایی مثل جنس، سطح تحصیلات و سن» انجام داد، نتیجه گرفت که بین تعهد سازمانی و سن کارکنان رابطه مثبت و معنادار و بین تعهد سازمانی و تحصیلات کارکنان رابطه منفی وجود دارد. در مورد رابطه بین جنس و تعهد سازمانی استیترز اظهار می‌دارد که زنان به‌طور قابل ملاحظه‌ای بیشتر از مردان در سازمان احساس تعهد می‌کنند.

در نهایت با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی در عملکرد و بازدهی بیمارستانها این پژوهش به دنبال آن است تا با تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مدیران بیمارستانها را یاری رساند تا با آگاهی از نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان به اصلاح و بهبود نوع فرهنگ سازمانی بیمارستانهای خود اقدام نمایند تا به بلوغ بهتر سازمانی نایل آیند و به رفع کاستی‌ها اقدام نمایند و بر افزایش میزان کارایی و بازدهی خدمات بیمارستانی نایل آیند.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی و کاربردی است. جامعه پژوهش کلیه کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان است که شامل بیمارستانهای؛ فیض، آیت‌الله کاشانی، عیسی‌بن‌مریم، بهشتی، امین، الزهراء، چمران، فارابی، نور و علی‌اصغر، امام موسی کاظم و سیدالشهدا می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان (۱۱ بیمارستان) می‌باشد.

(کل افراد جامعه آماری ۵۶۰۲ نفر). روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی چندمرحله‌ای است که مطابق با جدول کوهن و مورگان حجم نمونه‌ای معادل ۳۶۰ نفر به دست آمد که این تعداد با حجم نمونه‌ای که براساس فرمول محاسبه گردید، نیز تقریباً همخوانی دارد:

1. Stitzer, M.E.

حجم نمونه تحقیق = n

حجم جامعه تحقیق = N

سطح اطمینان = ۹۵ درصد

درصد خطا = ۰/۰۵

p = 0.5

$$n = \frac{Nt^2p(1-p)}{Nd^2 + t^2p(1-p)}$$

(P) تخمینی از نسبت افراد جامعه آماری است که دارای ویژگی مورد نظر می‌باشند. چون در اینجا مقدار P را به هیچ‌وجه نمی‌توان حدس زد به صورت قراردادی آن را برابر ۰/۵ فرض می‌نماییم.)

$$n = \frac{5602 \times (1.96)^2 \times (0.25)}{5602 \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.25)} = 360$$

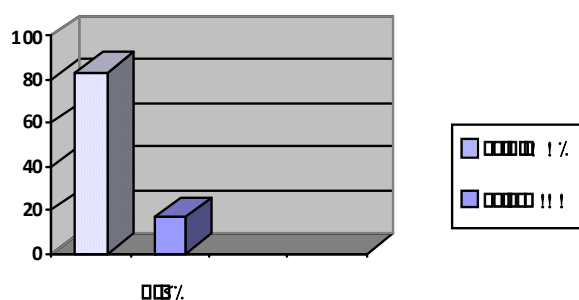
در سطح خطای معادل ۰/۰۵ و با ۹۵ درصد اطمینان نمونه‌ای معادل ۳۶۰ نفر از کارکنان بیمارستانهای مورد مطالعه را به‌عنوان حجم نمونه در نظر می‌گیریم. داده‌ها با استفاده از ۲ پرسشنامه (فرهنگ سازمانی، بلوغ سازمانی) جمع‌آوری شد. برای سنجش اعتبار و پایایی پرسشنامه‌ها از فرمول ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است و طی آن اعتبار پرسشنامه بلوغ سازمانی برابر با (آلفا = ۰/۹۶۴) و برای پرسشنامه ۵۰ سؤالی فرهنگ سازمانی برابر با (آلفا = ۰/۸۸۴۳) به‌دست آمده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی متناسب با سنجش داده‌ها و مفروضات، از آزمونهای آماری نظیر: T-test، کای‌دو، ضریب همبستگی پیرسون، ANOVA استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS^۱ مورد پردازش قرار می‌گیرد.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد که از نظر متغیر جنس ۱۳۸ نفر (۳۸/۳ درصد) از کارکنان مرد و ۲۲۲ نفر (۶۱/۷ درصد) زن بوده‌اند. از نظر وضعیت تأهل ۳۲/۷ درصد از کارکنان مجرد و ۶۷/۳ درصد متأهل بوده‌اند.

جدول ۱- توزیع فراوانی و درصد کارکنان به تفکیک وضعیت تأهل

کارکنان		فراوانی و درصد
درصد	فراوانی	وضعیت تأهل
۳۲/۷	۱۱۸	مجرد
۶۷/۳	۲۴۲	متأهل
۱۰۰	۳۶۰	جمع



نمودار ۱- توزیع درصد کارکنان به تفکیک ارتباط بین رشته تحصیلی و سمت سازمانی

از نظر رابطه بین رشته تحصیلی و سمت سازمانی کارکنان، این رابطه در مورد ۸۳/۶ درصد کارکنان وجود داشت و در ۱۶/۴ درصد از کارکنان رابطه‌ای وجود ندارد.

جدول ۲- توزیع فراوانی و درصد کارکنان به تفکیک وضعیت تحصیلی

کارکنان		فراوانی و درصد تحصیلات
درصد	فراوانی	
۵/۸	۲۱	زیر دیپلم
۲۱/۲	۷۶	دیپلم
۱۴	۵۱	فوق دیپلم
۵۳	۱۹۰	لیسانس
۲/۷	۱۰	فوق لیسانس
۳/۳	۱۲	دکتر
۱۰۰	۳۶۰	جمع

براساس جدول ۲ از نظر متغیر وضعیت تحصیلی، بیشترین گروه کارمندان از نظر تحصیلات مربوط به افراد با تحصیلات دارای لیسانس (۵۳ درصد) و کمترین آن را افراد با مدرک تحصیلی فوق لیسانس (۲/۷ درصد) است.

جدول ۳- توزیع فراوانی و درصد کارکنان به تفکیک سن

کارکنان		سن
درصد	فراوانی	
۰	۰	زیر ۲۰ سال
۲۷	۹۷	۲۱ تا ۳۰ سال
۳۶/۵	۱۳۲	۳۱ تا ۴۰ سال
۳۲/۶	۱۱۷	۴۱ تا ۵۰ سال
۳/۹	۱۴	بیش از ۵۰ سال
۱۰۰	۳۶۰	جمع

مطابق با جدول ۳ بیشترین فراوانی جامعه پژوهش مربوط به گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۳۶/۵ درصد) و کمترین آن مربوط به گروه سنی زیر ۲۰ سال می‌باشد.

جای جدول ۴

طبق جدول ۴ میانگین امتیاز بعد خطرپذیری فرهنگ سازمانی کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان برابر با $2/75+0/51$ از ۵ امتیاز (در حد کم) بوده است. و میانگین امتیاز بعد پایداری و ثبات، بعد جمع‌گرایی فرهنگ سازمانی، بعد فاصله قدرت فرهنگ سازمانی، بعد بوروکراتی فرهنگ سازمانی، میانگین امتیاز بعد توجه به جزئیات فرهنگ سازمانی و بعد زن‌سالاری فرهنگ سازمانی کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان از ۵ امتیاز (در حد متوسط) بوده است.

همچنین نتایج تحقیق بیانگر آن بود که از ۱۱ بیمارستان دانشگاهی شهر اصفهان، ۶ بیمارستان (۵۴/۵ درصد) زن‌سالار و ۵ بیمارستان (۴۵/۵ درصد) مردسالار بودند. از ۱۱ بیمارستان دانشگاهی شهر اصفهان، ۵ بیمارستان (۴۵/۵ درصد) دارای فرهنگ سازمانی ضعیف و ۶ بیمارستان (۵۴/۵ درصد) دارای فرهنگ سازمانی میانه هستند و بیمارستان دارای فرهنگ سازمانی قوی مشاهده نشد.

جدول ۵- تعیین وضعیت بلوغ سازمانی بیمارستانها برحسب حوزه‌های مختلف فرایندی

میانگین نمره	میانگین نمره	وضعیت نهایی با توجه
میانگین نمره	میانگین نمره	به نمره حداکثر
۴۰	متوسط	حوزه‌های مختلف بلوغ سازمانی
۳۴	خوب	حوزه فرایندی کارگزینی
۲۶	متوسط	حوزه فرایندی ارتباطات و هماهنگی
۳۸	متوسط	حوزه فرایندی محیط کار
۲۷	متوسط	حوزه فرایندی مدیریت عملکرد
۲۷	متوسط	حوزه فرایندی آموزش و توسعه
۲۷	متوسط	حوزه فرایندی نظام جبران خدمت و پاداش

براساس جدول ۵ وضعیت بلوغ سازمانی بیمارستانها برحسب حوزه‌های مختلف فرایندی کارگزینی، ارتباطات و هماهنگی، محیط کار، مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه و نظام جبران خدمت و پاداش به ترتیب برابر است با ۴۰، ۳۴، ۲۶،

۳۸، ۲۷، ۲۷ که در مجموع بلوغ سازمانی بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان در حد متوسط می باشد.

همچنین بین بلوغ سازمانی و حوزه های فرایندی مختلف تشکیل دهنده آن (کارگزینی، ارتباطات و هماهنگی، محیط کار، مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه و نظام جبران خدمت و پاداش) رابطه معناداری مشاهده نشد ($P=0/73$). و در مجموع بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه معناداری مشاهده شد. بین ساختار سازمانی ارگانیک و دیوانسالاری و بعد توجه به جزئیات فرهنگ سازمانی از لحاظ آزمون کای دو رابطه معناداری مشاهده شد ($P=0/004$ و $df=81$ و $\chi^2=118/81$).

نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده در این تحقیق مشاهده می شود که فرهنگ سازمانی روی تدوین اهداف و راهبردهای رفتار فردی و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، بلوغ و رشد سازمانی، خلاقیت و نوآوری، فداکاری و تعهد و سختکوشی کارکنان و غیره تأثیر دارد و به طور کلی در سازمان هیچ پدیده ای به دور از نقش و اثر فرهنگ سازمانی وجود ندارد. همچنین میانگین کل نمره بلوغ سازمانی به تفکیک حوزه های فرایندی محیط کار به تفکیک بیمارستان برابر با ۲۶ است که این امتیاز نسبت به نمره حداکثر آن یعنی ۴۵ درصد متوسط می باشد. استفاده از این مدل موجب افزایش دقت مسؤولان و کارکنان در شناسایی ضعفها و فعالیتهای جاری می شود. توجه دقیق بر روی فرایندها به این منظور، زمینه های بهبود و ارتقای فرایندها را فراهم می آورد، تنها اجرای یک مدل بدون به کارگیری نتایج آن برای اصلاح وضع موجود، عملاً بدون فایده خواهد بود. لذا مدیران می توانند با تغییر جنبه هایی از فرهنگ سازمانی و بهبود شرایط کاری، میزان بلوغ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان خود را بالا برده و به بهبود فرایندهای سازمان کمک نمایند و در نتیجه از پیامدهای ناشی از نارضایتی شغلی، که هم برای افراد (کارکنان و مدیران) و هم برای هر نوع سازمانی مخاطره آمیز و هزینه بردار است، جلوگیری نمایند.

پیشنهادها

- ۱- استفاده از نیروی کار واجد صلاحیت و شرایط و با تحصیلات و تخصص مربوط برای اداره بیمارستانهای کشور.
- ۲- تدوین شرح وظایف مناسب به نحوی که مدیران و کارکنان دقیقاً بدانند از آنها چه انتظاری می‌رود.
- ۳- برقراری و ایجاد زمینه لازم برای بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان.
- ۴- فراهم نمودن زمینه لازم برای برقراری ساختار سازمانی ارگانیک و کاربرد نوع فرهنگ سازمانی مناسب.
- ۵- ایجاد زمینه لازم برای ارائه نظریه‌های جدید و افزایش خطرپذیری و تهورطلبی کارکنان.
- ۶- با آموزش شیوه مدیریت مشارکتی و نحوه به‌کارگیری آن به مدیران بیمارستانها احساس مشارکت و تعلق در انجام دادن امور را در کارکنان تقویت نمود.
- ۷- به‌کارگیری مدل‌های مختلف بلوغ سازمانی در قسمتهای مختلف حوزه سلامت.

منابع

- اکبری، وحید. (۱۳۷۸)، «بررسی رابطه بین ویژگیهای فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در شرکت برق منطقه‌ای تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مجتمع عالی قم.
- پورآمن، بهزاد. (۱۳۸۰)، *مطالعه و بررسی وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز اطلاعات و مدارک علمی ایران*، طرح پژوهشی.
- حسین‌نژاد، حسین. (۱۳۸۱)، «بررسی تطبیقی فرهنگ سازمانی وزارت جهادسازندگی و وزارت کشاورزی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- حکمیان، حمید. (۱۳۸۵)، *بررسی کاربرد مدل بالندگی مدیریت سازمانی پروژه OPM3 در صنعت پتروشیمی*، پروژه تحقیقاتی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، حوزه معاونت پژوهشی.

دهقان، آزاده و محمدحسین یارمحمدیان. (۱۳۸۳)، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری مدیران دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، پروژه تحقیقاتی پایان‌نامه، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، حوزه معاونت پژوهشی.

کاظمی، عباس. (۱۳۷۵)، «طراحی الگوهای اثربخش سازمانی با تأکید بر معیار فرهنگ سازمانی»، پایان‌نامه دکترا، دانشگاه تربیت مدرس.

گودرزی، اکرم و وجیهه گمینیان. (۱۳۸۱)، *اصول، مبانی و نظریه‌های جو و فرهنگ سازمانی*، اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی.

مصدق‌راد، علی محمد. (۱۳۸۲)، «بررسی رابطه بین رضایت شغلی کارکنان با سبک مدیریت مدیران بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۲»، طرح پژوهشی شماره ۸۱۳۷۵، معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.

مصدق‌راد، علی محمد. (۱۳۸۳)، *درسنامه سازمان و مدیریت تخصصی بیمارستان ۱*، تهران، انتشارات دیباگران.

یارمحمدیان، محمدحسین و فرزانه حاتم‌پور. (۱۳۸۷)، «شناسایی نیازهای سطوح بلوغ سازمانی براساس مدل بالندگی توانمندی کارکنان در بخش مدارک پزشکی بیمارستانهای دولتی شهر اصفهان»، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی.

یارمحمدیان، محمدحسین. و آزاده دهقان، (۱۳۸۵)، *فرهنگ سازمانی در سیستم‌های بهداشتی درمانی*، اصفهان، نشر هنرهای زیبا، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

Benbasat, Izak., Dexter Albert S., Mantha, Robert W. (1999). *Impact of Organizational Maturity on Information System Skill Needs*, Vol. 4, No. 1 pp 21-34.

Dunham, Taylor J. (2000). *Nurse executive transformational leadership found in participative organizations*. Journal of Nursing Administration, 30(5):241-250.

Mescon, M.H., Khedouri, F. (1985). *Management: Individual and organizational effectiveness*; 2 nd edition; New york: Harper Row.

Perra, B.M. (1992). *Leadership: the key to quality outcomes*; Nurs Adm Q 2000 Winter; 24(2):56-61.

Sorrentino E.A., Nalli B. (1992). *The effect of head nurse behaviors on nurse job satisfaction and performance*. Hosp Health Serv Adm, 37(1): 103-13.

Stizer, M.E., (2000). *The relationship between organizational commitment & factors such as: sex, level of education, age & ... in staff of hospital*. Journal of Nursing Administration, 27(5): 13.

تاریخ وصول: ۸۸/۵/۶

تاریخ پذیرش: ۸۸/۷/۲۳