

بررسی فرهنگ سازمانی حاکم بر مراکز آموزش پزشکی: گامی در مسیر بهسازی محیط‌های آموزش پزشکی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی اراک)

دکتر محمد امینی^۱، دکتر حمید رحیمی^۲، سارا مرادی^۳

mohammadamini@kashanu.ac.ir

نویسنده‌ی مسوول: کاشان، دانشگاه کاشان، گروه علوم تربیتی

پذیرش: ۹۴/۱۰/۲۷

دریافت: ۹۴/۴/۴

چکیده

زمینه و هدف: یکی از عوامل بقای هر سازمان که موجب افزایش بهره‌وری سازمانی می‌شود، برخورداری از فرهنگ سازمانی منسجم می‌باشد. لذا هدف از انجام تحقیق، بررسی فرهنگ سازمانی مراکز آموزش پزشکی بود.

روش بررسی: نوع تحقیق توصیفی پیمایشی و جامعه آماری شامل اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک بودند که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی طبقه‌ای، ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه به دست آمد. ابزار پژوهش، پرسشنامه فرهنگ سازمانی در ۴۲ گویه و چهار مولفه (عقلانی، توسعه‌ای، اجماعی و سلسله‌مراتبی) با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود. روایی پرسشنامه به صورت محتوایی و سازه تایید شد. پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ، ۰/۸۴ برآورد گردید. تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی و استنباطی با نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ و Amos انجام گرفت.

یافته‌ها: فرهنگ عقلانی دانشگاه با میانگین $3/4 \pm 0/57$ ، توسعه‌ای $3/33 \pm 0/56$ و اجماعی $3/27 \pm 0/62$ بالاتر از حد متوسط و فرهنگ سلسله‌مراتبی با میانگین $2/69 \pm 0/63$ پایین‌تر از حد متوسط بود. همچنین بین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی دانشگاه بر حسب جنسیت، رشته‌ی تحصیلی، مرتبه‌ی علمی، وضعیت استخدامی و سابقه‌ی خدمت تفاوت معناداری وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: اعضای هیات علمی، فرهنگ سازمانی مراکز آموزش پزشکی را بیشتر از نوع فرهنگ عقلانی، توسعه‌ای و اجماعی می‌دانند که این فرهنگ‌ها بر نوآوری و توسعه، ریسک‌پذیری، تحقق اهداف و اثربخشی تاکید بیشتر و بر رسمیت‌گرایی، تمرکز، قوانین و مقررات و ثبات، تاکید کمتری دارند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، دانشگاه، اعضای هیات علمی

مقدمه

جریان حل مسایل مرتبط با یکپارچگی درونی و انطباق خارجی آموخته است. این چارچوب یا الگو آنقدر معتبر می‌باشد که روش درست ادراک، تفکر و احساس در مورد مسایل سازمان را به کارکنان می‌آموزد (۱). به علاوه فرهنگ سازمانی، مفهومی چند بعدی بوده، تحلیل و ارزیابی درست

صاحب‌نظران و متخصصان مختلف حوزه مدیریت، تعاریف و تبیین‌های متفاوتی در مورد فرهنگ سازمانی ارائه کرده‌اند که هر یک مؤید نوع نگاه و دیدگاه خاص آن‌ها در این زمینه است. از دیدگاه ادگار شاین، فرهنگ سازمانی بیانگر مجموعه‌ای از مفروضات بنیادی مشترک است که اعضای سازمان در

۱- دکترای برنامه ریزی درسی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

۲- دکترای مدیریت آموزشی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزش، گروه علوم تربیتی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

آن مستلزم توجه و تأمل در همه ابعاد و جوانب این مفهوم است. به بیان دیگر شاین، فرهنگ سازمانی را به عنوان نظامی از باورها و ارزش های مشترک رشد گرفته در یک سازمان معرفی می کند که راهنمای اعضای آن قرار گرفته و غالباً در سطوح رفتارها و مصنوعات بشری، ارزش ها، باورها و فرضیات زیربنایی متجلی می گردد. اهمیت مقوله فرهنگ سازمانی برای صاحبنظری همچون شاین تا بدان حد است که وی اولین وظیفه رهبر را در ایجاد گروه و سازمان، خلق و آفرینش یک فرهنگ سازمانی پویا و مثبت می داند (۲). رابینز، فرهنگ سازمانی را نظامی از استنباطات مشترک اعضای یک سازمان دانسته که باعث تفاوت و تمایز دو مجموعه سازمانی پویا و ایستا از یکدیگر می گردد (۳). در واقع از نظر رابینز، اهمیت و تأثیر فرهنگ سازمانی مثبت و قوی بدان حد است که هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص کرده و استحکام و ثبات رفتاری آن را تضمین کرده و ارزش های ناشی از چنین فرهنگی عملاً جایگزین آیین نامه ها و مقرراتی می شود که فقط به صورت رسمی، کارکنان را هدایت و راهنمایی می نماید. رابینز، فرهنگ سازمانی را متشکل از ده عنصر یا مولفه می داند که ترکیب و تلفیق بهینه آنها، ایجاد کننده یک فرهنگ سالم و پویاست. این عناصر شامل یکپارچگی، حمایت، کنترل، هویت، نظام پاداش، تعارض، الگوی ارتباطی، ابتکار و نوآوری، ریسک پذیری و رهبری می باشند (۴). همچنین از دیدگاه لیواری، فرهنگ سازمانی شامل و ناظر بر همه رفتارها و پدیده های موجود در سازمان مانند مفروضات و باورهای اساسی، نگرش ها، هنجارها، اخلاق، الگوی رفتار، آداب و رسوم، زبان خاص، عادات، ایده ها، نمادها، قهرمانان، هنر، مصنوعات، دانش و فناوری می باشد. دنیسون نیز ضمن تأکید بر اهمیت فراوان فرهنگ سازمانی، ابعاد آن را در قالب چهار مفهوم اساسی یعنی مشارکت، همنوایی و تناسب، انطباق پذیری و چشم انداز، مطرح و مورد بحث قرار می دهد (۵). به هر حال، تعاریف و تبیین های ارائه شده در مورد فرهنگ

سازمانی در عین حال که تصویری روشن از حوزه معنایی و مفهومی آن به دست می دهد، نقش و جایگاه مهم فرهنگ سازمانی را در ابعاد مختلف رشد و پویایی سازمان ها مشخص نمی سازد. نقشی که پژوهش های مختلف نیز آن را شناسایی و مستند نموده است (۶). مکیبتاش در تحقیق خود درباره ی تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی در ارتقای سطح تعالی سازمانی دانشگاه ها نشان داده و تصریح می کند که مدیران دانشگاهی نباید فرصت های آموزشی لازم را برای رشد و ارتقای فرهنگ سازمانی پویا از دست بدهند (۷). کامرون و کوئین در تحقیق خود نقش و جایگاه فرهنگ سازمانی را در دانشگاه مورد بررسی قرار داده و تسلط و غلبه ی فرهنگ سلسله مراتبی را بر آن گزارش می کند. از نظر پژوهشگران مذکور، به دلیل حاکمیت چنین فرهنگی است که ثبات، یکنواختی و پیروی از رویه های از قبل تعیین شده توسط مدیران دانشگاه به عنوان ارزش های محوری این فرهنگ محسوب می شود (۸). تحقیق چانگ و لی، بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی تأثیری مثبت و معنادار بر عملکرد یادگیری سازمان و رضایت شغلی کارکنان دارد (۹). لوک و کراوفورد هم در پژوهش خود تأثیرات مثبت فرهنگ سازمانی حمایتی را بر روی تعهد و رضایت شغلی کارکنان گزارش کرده اند (۱۰). یامان در پژوهش خود ارتباط نزدیک و معنادار میان فرهنگ سازمانی و فرآیندهای استخدای، شرکت در برنامه های آموزشی و عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی را مورد تأکید قرار می دهد (۱۱). پژوهش هیلال، ارتباط مثبت میان فرهنگ سازمانی و راه حل های خلاقانه را مورد تأیید قرار داده (۱۲) و واتسون نیز نشان داد که فرهنگ سازمانی بر ایجاد و رشد خلاقیت و نوآوری در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی، تأثیر قابل توجهی دارد (۱۳). نوناکو هم در تحقیق خود نشان داد تا زمانی که فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان متحول نشود، ایجاد و رشد دانایی امکان پذیر نیست (۱۴). رودریگوئز در تحقیق خود تدوین

نشان داد که فرهنگ سازمانی به طور مستقیم و قوی، بر نگرش ها، رفتار سازمانی و پیامدهای آن تاثیر گذار است (۲۴).

به هر حال، دقت و تامل در مبانی نظری و پژوهشی مذکور دلایل و شواهد کافی را برای توجه به نقش و جایگاه فرهنگ سازمانی در نهادها و سازمان های مختلف اجتماعی فراهم می‌سازد. این امر در مورد دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی از ضرورت و اهمیت خاص خود برخوردار می باشد، چرا که مراکز دانشگاهی در آموزش و تربیت شهروندان فرهیخته و مولد و ایجاد جامعه ای سالم و پویا نقشی بی بدیل به عهده داشته و رشد و توسعه سایر نظام های اجتماعی نیز به کیفیت آن وابسته است و صرفا با رشد و تقویت آموزش عالی است که دستیابی به دانش و فناوری های مولد امکان پذیر می‌گردد. از این منظر، تحلیل و ارزیابی فرهنگ سازمانی دانشگاه ها، داده هایی مستند از وضعیت موجود ارزش ها و رفتارهای حاکم و جاری و ساری در این محیط های علمی فراهم می‌آورد که بر مبنای آن می‌توان اصلاحات و تغییرات لازم را پیشنهاد و اعمال نمود. بدیهی است این امر می تواند زمینه سلامت ذهنی و روانی کارکنان دانشگاه علی الخصوص اعضای هیات علمی و در نتیجه بهبود و تعالی مستمر این نهادهای علمی و پژوهشی را فراهم سازد (۲۵). زیرا اعضای هیات علمی از مهره های اصلی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی هستند و وظیفه آنان انتقال دانش و تولید دانش نو برای جامعه است. در نظام کنونی آموزش عالی، تصمیم گیران موضوعات کلان، نیاز چندان به مشورت با اعضای هیات علمی و بهره گیری از تخصص آن ها احساس نمی‌کنند. اما اهداف متنوع گروه های آموزشی با گرایش های تخصصی مختلف، ضرورت بهره گیری از تخصص آن ها را در موضوعات آموزشی و پژوهشی دوچندان می کند (۲۶). بنابراین لزوم توجه به نظرات آنان یکی از وظایف مسوولان مراکز آموزش عالی می‌باشد. به علاوه مطالعه نوع فرهنگ سازمانی دانشگاه ها در حیطه ی

چشم اندازهای دقیق و مشترک با کارکنان، انتخاب اهداف و ارزش های عمیق و واقع بینانه، طراحی ساختار منعطف به همراه راهبردهای مناسب و ارایه ی شاخص های عملیاتی را زمینه ساز ایجاد و رشد یک فرهنگ سازمانی مناسب معرفی می کند (۱۵). به علاوه پژوهش آفتاب، تاثیر مثبت فرهنگ سازمانی را بر عملکرد کاری اعضای سازمان نشان می دهد (۱۶) و ال انزی نیز ضمن اشاره به اهمیت برخورداری از فرهنگ سازمانی حمایتی و پویا، تاکید می کند که تلاش برای تغییر و اصلاح یک فرهنگ نامناسب در سازمان باید فعالیتی آگاهانه، تدریجی و پیوسته باشد (۱۷). قهرمانی در تحقیق خود نشان داد که میان فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه، رابطه ای معنادار وجود دارد (۲). کاردنائیچ نشان داد که فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر واسطه ای بر رابطه میان شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان تاثیر گذاشته و مهمتر از آن تاثیر شفافیت سازمانی بر عملکرد از طریق فرهنگ سازمانی، قوی تر از تاثیر مستقیم شفافیت سازمانی بر عملکرد سازمانی بوده است (۱۸). یزدخواستی در تحقیق خود با تاکید بر عدم وجود رابطه معنادار میان جنسیت و مولفه های فرهنگ سازمانی، نقش و اهمیت این حوزه را فارغ از مسایل و ملاحظات جنسیتی مورد تاکید قرار می دهد (۱۹). قلتاش همبستگی مستقیم و معنادار میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی را مستند سازی کرده (۲۰) و رضایی نیز ارتباط مثبت و معنادار مولفه های دهگانه فرهنگ سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران را گزارش می کند (۲۱). پژوهش کلاته بیانگر رابطه ی مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی می باشد (۲۲). زراعی متین هم در تحقیق خود نشان می دهد که سازمان هایی که دارای فرهنگ سازمانی بهتر و مثبت تری هستند، دارای رضایت شغلی بیشتر و استرس و فشار کاری کمتری هستند (۲۳). پژوهش ابزری که به منظور بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان انجام شد

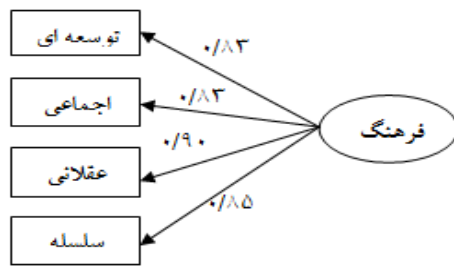
آموزش عالی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و نظرات اعضای هیات علمی در این زمینه حایز اهمیت است، زیرا از این طریق، روسای دانشگاه‌ها می‌توانند با شناسایی کاستی‌ها در جهت اعتلای فرهنگ سازمانی دانشگاه راهکارهایی را بیندیشند و اقدامات لازم را برای بهبود آن انجام دهند. توجه به مطالب ذکر شده در رابطه با ویژگی‌های مدل فرهنگ سازمانی، بیانگر نقشی است که فرهنگ سازمانی می‌تواند در اثربخشی و عملکرد مطلوب سازمان، داشته باشد. در همین رابطه، انتظار می‌رود دانشگاه علوم پزشکی اراک که از جمله سازمان‌های ارایه دهنده‌ی خدمات در عرصه‌ی آموزش، بهداشت، درمان و توانبخشی است، با بررسی فرهنگ سازمانی خود و فراهم نمودن بازخورهای مناسب، عملکرد مطلوب‌تری را ارایه دهد. لذا پژوهش حاضر، به ارزیابی وضعیت فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اراک از دیدگاه اعضای هیات علمی می‌پردازد.

روش بررسی

با توجه به اینکه تحقیق به بررسی فرهنگ سازمانی حاکم بر مراکز آموزش پزشکی: (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی اراک) می‌پردازد، نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه‌ی آماری مورد نظر کلیه‌ی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به تعداد ۲۷۳ نفر بودند که از میان آن‌ها تعدادی به عنوان نمونه انتخاب گردید. از آنجا که در این پژوهش، واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، انجام یک مطالعه‌ی مقدماتی روی تعدادی از اعضا ضروری بود. لذا تعداد ۳۰ نفر از اعضا به صورت تصادفی انتخاب گردید و پرسشنامه‌ها در بین آن‌ها توزیع شد، پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه مزبور و پیش برآورد واریانس، حجم جامعه و میزان خطا، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۲ نفر به دست آمد. از

آنجا که اعضای هیات علمی از رشته‌ها و دانشکده‌های مختلف بود، لذا در تحقیق حاضر از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. بر این اساس از ۲۶ نفر هیات علمی پرستاری و مامایی ۱۵ نفر، از ۱۶۱ هیات علمی پزشکی ۹۶ نفر و از ۸۶ نفر هیات علمی پیراپزشکی ۵۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه برآورد شده ۱۶۲ نفر بوده که در این پژوهش تعداد ۱۴۵ پرسشنامه برگشت داده شد. با توجه به اینکه نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۰/۹۰ بود بر این اساس تجزیه و تحلیل آماری بر روی ۱۴۵ آزمودنی انجام گرفت و توان آماری و سطح معناداری پس از تحلیل مقدماتی محاسبه و کفایت آن از طریق توان آزمون ۰/۸ برآورد گردید.

در این پژوهش از پرسشنامه فرهنگ سازمانی در ۴۲ گویه در قالب چهار مولفه‌ی فرهنگ عقلانی (۱۲ سوال)، توسعه‌ای (۱۱ سوال)، اجماعی (۱۱ سوال) و سلسله‌مراتبی (۹ سوال) با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۵. خیلی زیاد، ۴. زیاد، ۳. متوسط، ۲. کم و ۱. خیلی کم) استفاده گردید. در این مقیاس پاسخ دهندگان درک خود را از مقوله‌های مختلف از ۱ تا ۵ بیان می‌کنند. با توجه به اینکه مقیاس پرسشنامه پنج درجه‌ای بود، لذا محقق، میانگین فرضی جامعه را ۳ در نظر گرفت. میانگین هر مولفه به تفکیک، مشخص و با میانگین فرضی (۳) مقایسه گردید. فرهنگ اجماعی منطبق با رویکردهای انسان‌گرایانه بوده است و بیشتر بر شکل دهی محیط دوستانه و حمایتی برای اعضا در سازمان و دنیای داخلی سازمان تأکید دارد. فرهنگ توسعه‌ای بیشتر بر روی رفتارهای کارآفرینانه اعضا و تعهد به نوآوری و توسعه، ریسک‌پذیری و خلاقیت در سازمان و دنیای خارج از سازمان توجه دارد. فرهنگ سلسله‌مراتبی بیشتر بر ثبات، استقرار رویه‌ها، قوانین و مقررات رسمی، کارایی، رسمیت‌گرایی و تمرکز در سازمان و دنیای داخلی سازمان تأکید دارد. فرهنگ عقلانی بر اثربخشی، رقابت، تحقق



مدل ۱: تحلیل ساختاری متغیر فرهنگ سازمانی

اهداف و هم دنیای داخل و هم دنیای خارج از سازمان تاکید دارد.

روایی پرسشنامه به صورت روایی محتوایی توسط ۱۰ نفر از متخصصان رشته‌ی مدیریت آموزشی و روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی) مورد تایید قرار گرفت. همچنین در تحقیق یزدخواستی، روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته بود (۲۷).

جدول ۱: تحلیل ساختاری متغیر فرهنگ سازمانی

Chi-square	Df	IFI	CFI	NFI	RMSEA
۱۹/۵۴	۲	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۰۸

شده بنتلر-بونت ($NFI = ۰/۹۵$)، شاخص برازش تطبیقی ($CFI = ۰/۹۶$) و شاخص برازش افزایشی ($IFI = ۰/۹۶$) نیز در صورتی که از $۰/۹۰$ بیش‌تر باشند نشان‌گر برازش مناسب الگو هستند. طبق مدل، در متغیر فرهنگ سازمانی، فرهنگ عقلانی با $۰/۹۰$ دارای بیشترین بار عاملی و فرهنگ توسعه ای و اجماعی با $۰/۸۳$ دارای کمترین بار عاملی بودند. یزدخواستی، پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی $۰/۸۷$ برآورد نموده بود (۲۷).

طبق نتایج جدول ۱ نتایج نشانگر برازش نسبتاً مناسب الگو می‌باشند. شاخص خطای تقریب (RMSEA) هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد برازندگی الگو بیشتر است و در اینجا $۰/۰۸$ ($RMSEA =$ که به صفر نزدیک است برازندگی الگو را به طور نسبی تایید می‌کند. شاخص نیکویی برازش (GFI) که مقدار آن باید $۰/۹۰$ و بالاتر باشد در اینجا ($GFI = ۰/۹۶$) است که برازش الگو را تایید می‌کند. شاخص برازش هنجار

جدول ۲: ضریب پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی

متغیر	تعداد سوالات	پایایی	P-value
عقلانی	۱۲	۰/۸	۰/۰۰۱
توسعه ای	۱۱	۰/۷۴	۰/۰۰۱
اجماعی	۱۱	۰/۷۷	۰/۰۰۱
سلسله مراتبی	۹	۰/۷۹	۰/۰۰۱
کل	۴۲	۰/۸۴	۰/۰۰۱

پزشکی اراک، از تمامی شرکت کنندگان، رضایت اجرای طرح گرفته شد و به ایشان اطمینان داده شد که پرسشنامه ها بدون نام خواهند بود، نتایج محرمانه است و در انتها به آنان اعلام خواهد شد. مدت زمان مناسبی برای پر کردن پرسشنامه طرح

طبق نتایج جدول ۲ ضریب پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی در تحقیق حاضر به طور کلی $۰/۸۴$ برآورد گردید که حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه گیری است. پس از اجازه اجرای طرح از طرف مسوولان دانشگاه علوم

در نظر گرفته شد. محقق با دادن این توضیحات، پرسشنامه ها را توزیع و در مدت سه هفته، تکمیل و جمع آوری نمود. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در سطح استنباطی (آزمون t تک نمونه ای، تحلیل واریانس چندگانه و تحلیل عاملی تاییدی) با استفاده از نرم افزار Spss نسخه ۱۸ و Amos گرافیک انجام گرفت. سطح معناداری در آزمون ها، $P < 0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته ها

افراد گروه نمونه، ۵۲/۴ درصد مرد و ۴۷/۶ درصد مرد

بودند، ۱۲/۴ درصد در رشته های پرستاری و مامایی، ۵۶/۶ درصد پزشکی و ۳۱ درصد پیراپزشکی بودند، ۴۵/۵ درصد دارای وضعیت استخدامی پیمانی و ۵۴/۵ درصد رسمی بودند، ۵۵/۲ درصد استادیار، ۴۰ درصد دانشیار و ۲/۱ درصد استاد بودند، ۴۴/۱ درصد دارای سابقه خدمت زیر ۱۰ سال، ۴۱/۴ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۴/۵ درصد دارای سابقه خدمت ۲۰ سال به بالا بودند.

۱. ابعاد فرهنگ سازمانی (فرهنگ عقلانی، توسعه ای، اجتماعی و سلسله مراتبی) در دانشگاه علوم پزشکی اراک، بالاتر از حد متوسط است.

جدول ۳: میانگین فرهنگ سازمانی عقلانی دانشگاه از دیدگاه اعضای هیات علمی

متغیر	تعداد	میانگین	درجه آزادی	t	P-value
عقلانی	۱۴۵	$3/4 \pm 0/57$	۱۴۴	۵/۱۸	$< 0/001$
توسعه ای	۱۴۵	$3/33 \pm 0/56$	۱۴۴	۵/۷	$< 0/001$
اجتماعی	۱۴۵	$3/27 \pm 0/62$	۱۴۴	۵/۷۴	$< 0/001$
سلسله مراتبی	۱۴۵	$2/69 \pm 0/63$	۱۴۴	۵/۸	$< 0/001$

براساس یافته های جدول ۳، دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ عقلانی دانشگاه به میزان $3/4 \pm 0/57$ ، فرهنگ توسعه ای به میزان $3/33 \pm 0/56$ و فرهنگ اجتماعی به میزان $3/27 \pm 0/62$ بالاتر از حد متوسط (۳) و فرهنگ سلسله مراتبی به میزان $2/69 \pm 0/63$ ، پایین تر از حد متوسط (۳) بود. همچنین

t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتری باشد و فرض ادعای پژوهشگر مورد تایید قرار گرفت. ۲. بین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اراک بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی، تفاوت وجود دارد.

جدول ۴: مقایسه ی دیدگاه اعضا در مورد فرهنگ سازمانی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی

منبع	مجذور مربعات	میانگین مربعات	F	P-value
جنسیت	۰/۰۹۷	۰/۰۹۷	۰/۳۳	۰/۵۶
رشته تحصیلی	۰/۹۵	۰/۴۷۶	۱/۶۴	۰/۲
وضعیت استخدامی	۱/۱۶	۱/۱۶	۰/۰۰۱	۱
سابقه خدمت	۰/۷۱	۰/۳۵۶	۱/۲۳	۰/۳
مرتبه علمی	۰/۰۳۳	۰/۰۱۶	۰/۰۶	۰/۹۴

مشترک با کارکنان، انتخاب اهداف و ارزش های عمیق و واقع بینانه، طراحی ساختار منعطف به همراه راهبردهای مناسب و ارائه شاخص های عملیاتی را زمینه ساز ایجاد و رشد یک فرهنگ سازمانی مناسب معرفی می کند (۱۵).

بر اساس یافته ها، میانگین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی توسعه ای دانشگاه بالاتر از حد متوسط است و فرض ادعای پژوهشگر مورد تایید قرار گرفت. این نشان می دهد فرهنگ سازمانی توسعه ای در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد چون در دانشگاه تا حدود زیادی روندهای جاری و آتی با آینده نگری و تحلیل علمی انجام می شود، اعضای خلاق و نوآور در دانشگاه مورد تشویق قرار می گیرند، سطح اطلاعات علمی اعضای دانشگاه روز به روز در حال ارتقا و غنی تر شدن است، تحمل و تعامل با مخاطبان و نواندیشان در دانشگاه وجود دارد، دانشگاه حالت یادگیرنده داشته و قدرت انطباق با مسایل جدید را دارد، آموزش روش های خلاقیت و نوآوری در سطح دانشگاه مرسوم است، روحیه نقد و بررسی در دانشگاه به نسبت وجود دارد و مدیران سطوح مختلف دانشگاه به طور مستمر در حال مطالعه و بررسی مشکلات و حل مسایل فعلی و پیش روی دانشگاه می باشند. در این راستا همچنین مکیبتاش در تحقیق خود نشان داده و تصریح می کند که مدیران دانشگاهی نباید فرصت های آموزشی لازم را برای رشد و ارتقای فرهنگ سازمانی پویا از دست بدهند (۷). واتسون نیز نشان داد که فرهنگ سازمانی بر ایجاد و رشد خلاقیت و نوآوری در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی تاثیر قابل توجهی دارد (۱۳).

بر اساس یافته ها، میانگین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی اجماعی دانشگاه بالاتر از حد متوسط است و فرض ادعای پژوهشگر مورد تایید قرار گرفت. این نشان می دهد فرهنگ سازمانی اجماعی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد زیرا مدیران دانشگاه علاقه، تمایل و توانایی کافی برای سازماندهی فعالیت های جمعی دارند، انجام امور به صورت

جدول ۴ نشان داد بین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی دانشگاه بر حسب جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد و همه اعضا در مورد فرهنگ سازمانی نگرش یکسانی دارند.

بحث

بر اساس یافته ها، میانگین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی عقلانی دانشگاه بالاتر از حد متوسط است و فرض ادعای پژوهشگر مورد تایید قرار گرفت. این نشان می دهد فرهنگ سازمانی عقلانی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد زیرا دانشگاه برای درک نظریات، نیازها و انتظارات اعضا، روش جامع و قابل اعتمادی دارد، سیستم اطلاع رسانی به صورت دقیق، منظم و سریع، اطلاعات را متناسب با مسوولیت ها و ضرورت ها به سمع و نظر اعضا می رساند، استراتژی ها و برنامه های دانشگاه به صورت واضح و روشن تبیین گردیده و همه نسبت به آن ها آگاه می باشند، شرح وظایف و مسوولیت های اعضا به صورت روشن و مشخص تبیین و به آنان ابلاغ و تفهیم گردیده است، گردش کارها در دانشگاه به گونه ای آسان و راحت انجام می گیرد، اقدامات و فعالیت هایی که در راستای شفاف سازی، سهولت، سادگی و روانی وظایف انجام می شود، مورد تشویق اعضا و مدیران عالی دانشگاه است، مدیران دانشگاه از تغییراتی که در محیط بیرونی دانشگاه اتفاق می افتد شناخت و درک مناسبی دارند، اعضا از اهداف دانشگاه خبر دارند و در راستای آنها حرکت می کنند و مدیران بعد از حصول اطمینان از اثربخشی تغییرات در دانشگاه آن را به اعضا اعلام می نمایند. زمینی، در تحقیق خود دریافت که فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه تبریز از نوع عقلانی می باشد (۲۸). یزدخواستی نیز دریافت فرهنگ سازمانی غالب دانشگاه ها، عقلانی است (۲۷). رودریگوئز، در تحقیق خود تدوین چشم اندازهای دقیق و

تیمی مورد تشویق همکاران و مدیران دانشگاه قرار می گیرد، مدیران دانشگاه بر مشارکت اعضای دانشگاه در تصمیم سازی و تصمیم گیری در ابعاد گوناگون تاکید می کنند، با تفویض اختیار و مسوولیت به اعضای دانشگاه، زمینه فعالیت جمعی آنها فراهم شده است، فعالیت های جمعی و تیم های نمونه در دانشگاه مورد تشویق قرار می گیرند و گروه های آموزشی و کمیته های تخصصی نقش و تاثیر قابل توجهی در تنظیم و اجرای برنامه های دانشگاه دارند. همچنین خیبری به این نتیجه رسید که فرهنگ مطلوب از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی شهر تهران یک فرهنگ مشارکتی و کارآفرینی است (۲۹).

بر اساس یافته ها، میانگین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی دانشگاه پایین تر از حد متوسط است و فرض ادعای پژوهشگر مورد تایید قرار گرفت. این نشان می دهد فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی به نسبت سایر سازمان ها نسبتا پایین تر است اما به معنای بی قانونی و بی نظمی نیست زیرا در دانشگاه هم اعضا بر این باورند که اقدامات و فعالیت هایی که در دانشگاه صورت می گیرد باید بر مبنای قانون و مقررات باشد چون اغلب اعضای دانشگاه باور دارند که اقدامات بر اساس قانون باعث رشد و تعالی اعضای دانشگاه می شود، تلاش برای اجرای هر چه بیشتر قوانین و مقررات در دانشگاه موجب کاهش تعارضات می گردد، توزیع اختیارات، باید متناسب با وظایف و مسوولیت های محوله باشد و برای کشف و رسیدگی به موارد نقض قانون و مقررات، باید مرجعی رسمی در دانشگاه، پیش بینی شده و فعالیت کند. اما کامرون و کوئین در تحقیق خود نقش و جایگاه فرهنگ سازمانی را در دانشگاه مورد بررسی قرار داده و تسلط و غلبه فرهنگ سلسله مراتبی را بر آن گزارش می کنند (۸). زمینی در تحقیق خود دریافت که فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی در دانشگاه تبریز از پایین ترین میانگین برخوردار می باشد (۲۸).

جدول ۴ نشان داد بین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی دانشگاه بر حسب جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد و همه ی اعضا در مورد فرهنگ سازمانی نگرش یکسانی دارند. همچنین یزدخواستی در تحقیق خود با تاکید بر عدم وجود رابطه معنادار میان جنسیت و مولفه های فرهنگ سازمانی، نقش و اهمیت این حوزه را فارغ از مسایل و ملاحظات جنسیتی مورد تاکید قرار می دهد (۱۹).

نتیجه گیری

به طور کلی دانشگاه ها از نظر ساختاری به ساختار ارگانیکی نزدیک هستند تا ساختار مکانیکی، و ساختار ارگانیکی، بیشتر به فرهنگ عقلانی، توسعه ای و اجماعی گرایش دارد تا فرهنگ سلسله مراتبی. دانشگاه علوم پزشکی در سه فرهنگ عقلانی، توسعه ای و اجماعی در سطح نزدیک به متوسط و نسبتا مطلوب بود و تا رسیدن به وضعیت کاملا مطلوب، فاصله داشت.

لذا جهت تحقق و رسیدن فرهنگ سازمانی به وضعیت مطلوب پیشنهاد می شود در دانشگاه، سیستم اطلاع رسانی، دقیق تر، منظم تر و سریع تر شود، راهبردها و برنامه های دانشگاه به صورت واضح و روشن تبیین گردیده و همه ی اعضا نسبت به آنها آگاه باشند، شرح وظایف و مسوولیت های اعضا به صورت روشن و مشخص تبیین و به آنان ابلاغ و تفهیم گردد، اعضای خلاق و نوآور در دانشگاه مورد تشویق قرار گیرند، مدیران دانشگاه بر مشارکت اعضای دانشگاه در تصمیم سازی و تصمیم گیری در ابعاد گوناگون تاکید کنند و فعالیت های جمعی و تیم های نمونه در دانشگاه مورد تشویق قرار گیرند. اختیارات اعضای هیات علمی در حیطه ی مسوولیت شان افزایش یابد، مدیریت متمرکز کاهش یابد، به بهره وری هر یک از اعضای هیات علمی توجه ویژه شود، به

گردد.

از جمله محدودیت های این پژوهش استفاده صرف از پرسشنامه برای ارزیابی متغیرها و محدود شدن نمونهی پژوهش به اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک بود.

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می دانند از کلیه ی مدیران و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک که در این پژوهش ما را یاری نمودند تقدیر و تشکر به عمل آورند.

References

- 1- Schein E. Organizational culture and leadership. (1st Ed.) Jossey- Bass, 2010.
- 2- Ghahremani M. Organizational culture and its relationship with organizational entrepreneurship, *Management Landscape*. 2010; 1(2): 25-39.
- 3- Robbins S. Organization Theory: Structure, design, application. Trans. Alvani SM, Danaifard H. Tehran: Publications Saffar; 2009.
- 4- Robbins S. Basics of organizational behavior, *University of Minnesota, Prentice Hall*. 2007.
- 5- Livari J. The relationship between organizational culture and the employment of system development methodologies, *MIS Quarterly*. 2007; 30 (1): 35-58.
- 6- Denison DR. Organizational culture: Can it be a key level for drawing organizational change? *International Handbook of Organizational Culture and Climate*, London: John Wiley & Sons. 2000, pp 347-379.
- 7- Macintosh E. The influence of organizational

افزایش بهره وری گروه های آموزشی به خصوص با دادن بودجه و اختیارات بیشتر به اینگونه گروه ها توجه شود و نظارت و ارزیابی مستمر از عملکرد اعضای هیات علمی به منظور دادن بازخورد مداوم و مستمر به آنها صورت گیرد. همچنین پیشنهاد می شود که متولیان آموزش عالی و روسای دانشگاه ها سعی در شناسایی نوع فرهنگ سازمانی خود داشته باشند و در طراحی اهداف و ارزش های سازمانی به اهداف و ارزش های اعضای هیات علمی خود نیز توجه کنند و در تغییر سطح فرهنگ سازمانی خود به سمت فرهنگی تلاش نمایند که موجبات بهره وری و رضایت شغلی اعضاء فراهم

- culture on job satisfaction to leave. *Sport Management Review*. 2010; 13 (3): 106- 117.
- 8- Cameron KS. Quinn RE. Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework; reading, Wesley Publishing Company; USA. 2010.
- 9- Chang SC , Lee MS. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees, job satisfaction. *Learning Organization*. 2007; 14(2): 155-185.
- 10- Lok P, Crawford J. The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*. 2004; 23(4): 321-335.
- 11-Yaman E. Perception of faculty members exposed to mobbing about the organizational culture and climate. *Educational Sciences*, 2010; 1(10): 578-567.
- 12- Hilal AV. Brazilian national culture,

organizational culture and cultural agreement: findings from a multinational company. *International Journal of Cross Cultural Management*. 2006; 6(2): 139-167.

13- Watson K. Effects of organizational culture on innovation decisions, does university culture effect the adoption of classroom technology? [Dissertation]. George Peabody College for Teachers of Vanderbilt University. 2013.

14- Nonaco BJ. Introduction to organizational culture, New York Press;USA. 2005.

15- Rodrigues S. The political dynamics of organizational culture in an institutionalized environment organizational studies [Working Paper n° 27], University of Birmingham, Birmingham; UK. 2006.

16- Aftab H. An investigation of the relationship between organizational culture and the employee's; role based performance: Evidence from the Banking Sector. *International Journal of Business and Commerce*. 2012; 2 (4): 1-13.

17- Al-Enezi A. Organizational culture: enhancing HRM in Kuwaiti Civil Service, *Journal of US-China Public Administration*. 2011; 8 (4): 413-425.

18- Kordenaige A. Organizational culture, organizational clarity and organizational performance, *Organizational Culture Management*. 2014; 12 (2): 173-189. [Persian].

19- Yazdkhasty B. The relationship between gender and organizational culture, *J Woman in Development & Policy*. 2014; 12(2): 305-323. (Persian).

20- Gholtaash A. The relationship between organizational culture and organizational intelligence with personnel satisfaction. *J New Approach in Educational Management*. 2014; 5(3): 115-128. [Persian].

21- Rezaei M. The relationship between organizational culture and organizational commitment in managers. *New Approach in Educational Management*. 2014; 5 (2): 195-214. (Persian).

22- Kalateh M. The relationship between organizational culture and organizational entrepreneurship in Department of Physical Education. *J Sports Management*. 2012; 2(4): 105-118. [Persian].

23- Zareimatin H. Organizational culture determination based on Islamic values and job satisfaction [Dissertation]. Tehran: Tarbiat Moddares University; 1997.

24- Abzari M. The impact of organizational person- organization fit and organizational culture on organizational behaviors of University Faculties in University. (Case Study: Shahid Bahonar University of Kerman). *Management Research in Iran*. 2010; 14 (66): 1-21. [Persian].

25- Folch MT. Analyzing the organizational culture of universities: Two models. *Higher Education in Europe*. 2009; 34(1): 143-154.

26- Arasteh H. Job satisfaction in graduate faculty members abroad Iran. *J Research & Planning in Higher Education*. 2003; 27 (2): 97-125. [Persian].

27- Yazdkhasty A. The study of relationship

between organizational culture and total quality management in public Universities in Iran. *Applied Sociology*. 2009; 20 (2), 175-188. [Persian].

28- Zamini S. The study of organizational culture with satisfaction, *Organizational Culture Management*, 2009; 7 (20): 121-138. (Persian).

29- Khabiri M. Attitude faculty members about desirable culture in Physical Education Colleges in Tehran City. *Sport Management Studies*. 2009; 6 (2): 35-50. [Persian].

An Assessment of Organizational Culture of Medical Centers: a Step in the Direction of Improving Medical Education Environment (Study Case: Arak University of Medical Sciences)

Amini M¹, Rahimi H¹, Moradi S¹

¹Dept. of Education, University of Kashan, Kashan, Iran

Corresponding Author: Amini M, Dept. of Education, University of Kashan, Kashan, Iran

Email: mohammadamini@kashanu.ac.ir

Received: 25 Jun 2015 **Accepted:** 17 Jan 2016

Background and Objective: One of the main factors for the maintenance of each organization which leads to increasing its productivity is having organizational cultural consistency. Thus the purpose of this research was to study organizational culture of medical centers.

Materials and Methods: In this descriptive-survey study, research population was all faculty members in Arak University of Medical Sciences that 176 people were selected using Cochran Formulate and stratified random sampling. Data was collected using organizational culture questionnaire with 42 items in four components (intellectual, development, consensus and hierarchical) in terms of Likert scale. Content and constructive validity of the questionnaire were confirmed and its reliability coefficient was calculated (0.84) using Cronbach Alpha. Data analysis was done through descriptive and inferential statistics by SPSS18 and Amos Graphic statistical software.

Results: Findings showed that mean score of organizational culture in Arak University of Medical Sciences in intellectual component (3.4 ± 0.57), development (3.33 ± 0.56) and consensus (3.27 ± 0.62) were higher than the average and hierarchical mean score (2.69 ± 0.63) was lower than the average. Also there is no significant difference between faculty members' point of view on organizational culture in terms of gender, field of study, scientific rank, employment status and years of service.

Conclusion: Faculty members believed that organizational culture was higher than intellectual, culture of development and consensus which in turn have more emphasis on innovation and development, risk-taking, efficiency and effectiveness and less emphasis on formalization, centralization, and rule and stability.

Keywords: *Organizational culture, University, Faculty members*