مقاله پژوهشی اصیل

مجلـــه‌ی توســـعه‌ی آمـوزش در علـوم پزشـــکی
دوره‌ی ۹، شماره ۲۲، تابستان ۹۵ ، صفحات ۱ تا ۱۱

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]

نویسنده‌ی مسوول: کاشان، دانشگاه کاشان، گروه علوم تربیتی mohammadamini@kashanu.ac.ir

دریافت: ۹٤/٤/٤ پذیرش: ۹٤/۱۰/۲۷

چکیده

زمینه و هدف: *یکی از عوامل بقای هر سازمان که موجب افزایش بهره وری سازمانی می شود، برخورداری از فرهنگ سازمانی منسجم می باشد. 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 طبقه ای، ۱٦۲ نفر به عنوان نمونه به‌دست آمد. ابزار پژوهش، پرسشنامه فرهنگ سازمانی در ٤۲ گویه و چهار مولفه (عقلانی، توسعه ای، اجماعی و سلسله مراتبی) با مقیاس پنج درجه ای لیکرت بود. روایی پرسشنامه به‌صورت محتوایی و سازه تایید شد. پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ، ۰/۸٤ برآورد گردید. تحلیل داده ها در سطح توصیفی و استنباطی با نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ و Amos انجام گرفت.*

یافته ها: *فرهنگ عقلانی دانشگاه با میانگین ۳/٤±۰/۵۷، توسعه ای ۳/۳۳±۰/۵٦ و اجماعی ۳/۲۷±۰/٦۲ بالاتر از حد متوسط و فرهنگ سلسله مراتبی با میانگین ۲/٦۹±۰/٦۳ پایین تر 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.*

نتیجه گیری: *اعضای هیات علمی، فرهنگ سازمانی مراکز آموزش پزشکی را بیشتر از نوع فرهنگ عقلانی، توسعه ای و اجماعی می دانند که این فرهنگ ها بر نوآوری و توسعه، ریسک پذیری، تحقق اهداف و اثربخشی تاکید بیشتر و بر رسمیت گرایی، تمرکز، قوانین و مقررات و ثبات، تاکید کمتری دارند.*

واژگان کلیدی: ***فرهنگ سازمانی، دانشگاه، اعضای هیات علمی***

مقدمه

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

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

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]

آن مستلزم توجه و تامل 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 غالبا 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 تاثیر 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 عملا جایگزین آیین نامه ها و مقرراتی می‌شود که فقط به صورت‌رسمی،کارکنان را هدایت و راهنمایی می‌نماید. رابینز، فرهنگ سازمانی‌را متشکل از ده عنصر یا مولفه می داند که ترکیب و تلفیق بهینه آن‌ها، ایجاد کننده‌ی یک فرهنگ سالم و پویاست. این عناصر شامل یکپارچگی، حمایت، کنترل، هویت، نظام پاداش، تعارض، الگوی ارتباطی، ابتکار و نوآوری، ریسک‌پذیری و رهبری می باشند (٤). 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 تاکید 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، تعـاریف و تبییـن های ارایه 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 (٦). مکینتاش در تحقیق خود درباره‌ی تاثیر 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 غلبه‌ی 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 رویه‌های از قبل تعیین شده توسط مدیران دانشگاه به‌عنوان ارزش‌های محوری این فرهنگ محسوب می شود (۸). تحقیق چانگ و لی، بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی تاثیری مثبت و معنادار بر عملکرد یادگیری سازمان و رضایت شغلی کارکنان دارد (۹). لوک و کراوفورد هم در پژوهش خود تاثیرات 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 استخدامی، شرکت در برنامه های آموزشی و عملکرد شغلی کارکنان در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی را مورد تاکید قرار می دهد (۱۱). پژوهش هیلال، ارتباط مثبت میان فرهنگ سازمانی و راه حل های خلاقانه را مورد تایید 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، تاثیر 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 (١٤). رودریگوئز در تحقیق خود تدوین

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]

چشم اندازهای دقیق و مشترک با کارکنان، انتخاب اهداف و ارزش های عمیق و واقع بینانه، طراحی ساختار منعطف به همراه راهبردهای مناسب و ارایه‌ی 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 (۱٦) 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). کردنائیچ 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 رابطه‌ی 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 نشان داد که فرهنگ سازمانی به طور مستقیم و قوی، بر نگرش ها، رفتار سازمانی و پیامدهای آن تاثیر گذار است (۲٤).

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 وساری در این محیط‌های 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 چندانی به مشورت با اعضای هیات علمی و بهره گیری از تخصص آن‌ها احساس نمی‌کنند. اما اهداف متنوع گروه‌های آموزشی با گرایش‌های تخصصی مختلف، ضرورت بهره گیری از تخصص آن‌ها را در موضوعات آموزشی و پژوهشی دوچندان می کند (۲٦). بنابراین لزوم توجه به نظرات آنان یکی از وظایف مسوولان مراکز آموزش عالی می‌باشد. به‌علاوه مطالعه‌ی نوع فرهنگ سازمانی دانشگاه ها در حیطه‌ی

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]

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 کاستی ها درجهت اعتلای فرهنگ سازمانی دانشگاه راهکارهایی را بیندیشند و اقدامات لازم را برای بهبود آن انجام دهند.

توجه به مطالب ذکر شده در رابطه با ویژگی های مدل فرهنگ سازمانی، بیانگر نقشی است که فرهنگ سازمانی می تواند در اثربخشی و عملکرد مطلوب سازمان، داشته باشد. در همین رابطه، انتظار می‌رود دانشگاه علوم پزشکی اراک که از جمله سازمان های ارایه دهنده‌ی خدمات در عرصه‌ی آموزش، بهداشت، درمان و توانبخشی است، با بررسی فرهنگ سازمانی خود و فراهم نمودن بازخورهای مناسب، عملکرد مطلوب تری را ارایه دهد. لذا پژوهش حاضر، به ارزیابی وضعیت فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اراک از دیدگاه اعضای هیات علمی می پردازد.

روش بررسی

با توجه به اینکه تحقیق به بررسی فرهنگ سازمانی حاکم بر مراکز آموزش پزشکی: (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی اراک) می پردازد، نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی پیمایشی می باشد. جامعه‌ی آماری مورد نظر کلیه‌ی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹٤ به تعداد ۲۷۳ نفر بودند که از میان آن ها 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 پاسخ های گروه مزبور و پیش برآورد واریانس، حجم جامعه و میزان خطا، حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱٦۲ نفر به دست آمد. از آنجا که اعضای هیات علمی از رشته ها و دانشکده های مختلف بود، لذا در تحقیق حاضر از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم استفاده شد. بر این اساس از ۲٦ نفر هیات علمی پرستاری و مامایی ۱۵ نفر، از ۱٦۱ هیات علمی پزشکی ۹٦ نفر و از ۸٦ نفر هیات علمی پیراپزشکی ۵۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه برآورد شده ۱٦۲ نفر بوده که در این پژوهش تعداد ۱٤۵ پرسشنامه برگشت داده شد. با توجه به اینکه نرخ بازگشت پرسشنامه ها ۰/۹۰ بود بر این اساس تجزیه و تحلیل آماری بر روی ۱٤۵ 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.

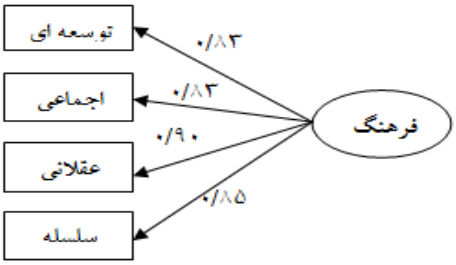
در این پژوهش از پرسشنامه فرهنگ سازمانی در ٤۲ گویه در قالب چهار مولفه‌ی فرهنگ عقلانی (۱۲ سوال)، توسعه ای (۱۱ سوال)، اجماعی (۱۱ سوال) و سلسله مراتبی (۹ سوال) با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (۵.خیلی زیاد، ٤.زیاد، ۳. متوسط، ۲ کم و ۱.خیلی کم) استفاده گردید. در این مقیاس پاسخ دهندگان درک خود را از مقوله های مختلف از ۱ تا ۵ بیان می کنند. 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 داخل سازمان تاکید دارد. فرهنگ توسعه ای بیشتر بر روی رفتارهای کارآفرینانه اعضاء و تعهد به نوآوری و توسعه، ریسک پذیری و خلاقیت در سازمان و دنیای خارج از سازمان توجه دارد. فرهنگ سلسله مراتبی بیشتر بر ثبات، استقرار رویه ها، قوانین و مقررات رسمی، کارایی، رسمیت گرایی و تمرکز در سازمان و دنیای داخل سازمان تاکید دارد. فرهنگ عقلانی بر اثربخشی، رقابت، تحقق

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]

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

روایی پرسشنامه به‌صورت 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).



مدل ۱: تحلیل ساختاری متغیر فرهنگ سازمانی

جدول ۱: تحلیل ساختاری متغیر فرهنگ سازمانی

RMSEA	NFI	CFI	IFI	Df	Chi-square
۰/۰۸	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۶	۲	۱۹/۵٤

طبق نتایج جدول ۱ نتایج نشانگر برازش نسبتا 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 (۰/۹٦ =GFI) است که برازش الگو را تأیید می‌کند. شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت (۰/۹۵ =NFI)، شاخص برازش تطبیقی (۰/۹٦ =CFI) و شاخص برازش افزایشی (۰/۹٦ =IFI) 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 پرشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۷ برآورد نموده بود (۲۷).

جدول ۲: ضریب پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی

متغیر	تعداد سوالات	پایایی	P-value
عقلانی	۱۲	۰/۸	۰/۰۰۱
توسعه ای	۱۱	۰/۷٤	۰/۰۰۱
اجماعی	۱۱	۰/۷۷	۰/۰۰۱
سلسله مراتبی	۹	۰/۷۹	۰/۰۰۱
کل	٤۲	۰/۸٤	۰/۰۰۱

طبق نتایج جدول ۲ ضریب پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی در تحقیق حاضر به طور کلی ۰/۸٤ برآورد گردید که حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه گیری است.

پس از اجازه اجرای طرح از طرف مسوولان دانشگاه علوم 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

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]
[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]

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 معناداری‌در آزمون‌ها، P <۰/۰۵ در نظرگرفته شد.

یافته ها

افراد گروه نمونه، ۵۲/٤ درصد مرد و ٤۷/٦ درصد مرد بودند، ۱۲/٤ درصد در رشته های پرستاری و مامایی، ٥٦/٦ درصد پزشکی و ۳۱ درصد پیراپزشکی بودند، ٤٥/٥ درصد دارای وضعیت استخدامی پیمانی و ٥٤/٥ درصد رسمی بودند، ٥٥/۲ درصد استادیار، ٤۰ درصد دانشیار و ۲/۱ درصد استاد بودند، ٤٤/۱ درصد دارای سابقه‌ی خدمت زیر ۱۰ سال، ٤۱/٤ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱٤/٥ درصد دارای سابقه‌ی خدمت ۲۰ سال به بالا بودند.

۱. ابعاد فرهنگ سازمانی (فرهنگ عقلانی، توسعه ای، اجماعی 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	۱٤٥	۳/٤±۰/٥۷	۱٤٤	٥/۱۸	<۰/۰۰۱
توسعه ای	۱٤٥	۳/۳۳±۰/٥٦	۱٤٤	٥/۷	<۰/۰۰۱
اجماعی	۱٤٥	۳/۲۷±۰/٦۲	۱٤٤	٥/۷٤	<۰/۰۰۱
سلسله مراتبی	۱٤٥	۲/٦۹±۰/٦۳	۱٤٤	٥/۸	<۰/۰۰۱

براساس یافته های جدول ۳، دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ عقلانی دانشگاه به میزان ۳/٤±۰/٥۷، فرهنگ توسعه ای به میزان ۳/۳۳±۰/٥٦ و فرهنگ اجماعی به میزان ۳/۲۷±۰/٦۲ بالاتر از حد متوسط (۳) و فرهنگ سلسله مراتبی به‌میزان ۲/٦۹±۰/٦۳، پایین تر از حد متوسط (۳) بود. همچنین t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰٥ بزرگترمی‌باشد و فرض‌ادعای‌پژوهشگر 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.

جدول٤: مقایسه‌ی 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	۰/٥٦
رشته تحصیلی	۰/۹٥	۰/٤۷٦	۱/٦٤	۰/۲
وضعیت استخدامی	۱/۱٦	۱/۱٦	۰/۰۰۱	۱
سابقه خدمت	۰/۷۱	۰/۳٥٦	۱/۲۳	۰/۳
مرتبه علمی	۰/۰۳۳	۰/۰۱٦	۰/۰٦	۰/۹٤

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]

جدول ٤ نشان داد بین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی دانشگاه بر حسب جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی، وضعیت استخدامی و سابقه‌ی 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 نسبتا 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 می‌رساند، استراتژی‌ها و برنامه های دانشگاه به صورت واضح و روشن تبیین گردیده و همه نسبت به آن‌ها آگاه می‌باشند، 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، اعضاء 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 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 نسبتا 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 می‌گیرند، 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 داشته‌و قدرت انطباق بامسایل‌جدید را دارد، آموزش‌روش‌های 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 می‌باشند. در این راستا همچنین مکینتاش 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 دست‌بدهند(۷). واتسون نیز نشان داد که فرهنگ سازمانی بر ایجاد و رشد خلاقیت و نوآوری در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تاثیر قابل توجهی دارد (۱۳).

بر اساس یافته‌ها، 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 نسبتا مطلوبی قرار دارد زیرا مدیران دانشگاه علاقه، تمایل و توانایی کافی برای سازماندهی فعالیت های جمعی دارند، انجام امور به صورت

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]

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، زمینه‌ی 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 خبیری به این نتیجه رسید که فرهنگ مطلوب از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشکده‌های 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 سایرسازمان‌ها نسبتا پایین‌تر است اما به معنای بی‌قانونی و بی نظمی نیست زیرا در دانشگاه هم اعضا بر این باورند که اقدامات و فعالیت‌هایی که در دانشگاه صورت می‌گیرد 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 متناسب‌با وظایف و مسوولیت‌های 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 ٤ نشان داد بین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی دانشگاه بر حسب جنسیت، رشته‌ی تحصیلی، مرتبه علمی، وضعیت استخدامی و سابقه‌ی خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد و همه‌ی 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 همه‌ی اعضا نسبت به آن‌ها آگاه باشند، شرح وظایف و مسوولیت‌های 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 حیطه‌ی مسوولیت شان افزایش یابد، مدیریت متمرکز کاهش یابد، به بهره وری هر یک از اعضای هیات علمی توجه ویژه شود، به

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]

افزایش بهره وری گروه‌های 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 گردد.

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

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می دانند از کلیه‌ی 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 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,

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]

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 instituonalized environment organizational studies [Working Paper nº 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- Gholtash 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

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]

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].

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]

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 M[1], Rahimi H[1], Moradi S[1]

[1]Dept. 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

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.2.1]