

شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های ایرانی اسلامی:

مطالعه‌ای مروری با رویکرد فراترکیب

محمود متوسل آرنی^۱، مجتبی پارسا^۲، سیدحسام‌الدین سیدین^۳، نیکزاد عیسی‌زاده^۴، عبدالرحمان رستمیان^۵،

محسن پرویز^۶، حسین درگاهی^{۷*}

تاریخ انتشار: 99/10/8

تاریخ پذیرش: 99/7/12

تاریخ دریافت: 99/2/29

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

فرهنگ سازمانی ارزش‌های غالب و مجموعه‌ای از ویژگی‌های کلیدی حاکم بر سازمان است. توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی موجب افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان می‌شود. هدف از این مطالعه، شناسایی و احصا و طبقه‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های ایرانی اسلامی با رویکرد فراترکیب و با نگاه به سازمان‌های بهداشتی درمانی است. با استفاده از پایگاه داده‌های فارسی و انگلیسی و کلیدواژه‌های فرهنگ سازمانی، فرهنگ ایرانی اسلامی، شاخص، مؤلفه و سازمان‌های بهداشتی درمانی و رعایت ملاک‌های ورود و خروج منابع و با انجام مطالعه‌ی مروری حیطه‌ای و ورود داده‌ها به نرم‌افزار Excel، ابتدا تعداد ۸۹۲ شاخص شناسایی و احصا گردید؛ در ادامه با به‌کارگیری روش دلفی و بهره‌مندی از تعداد هفت نفر از نخبگان فرهنگی در دانشگاه علوم پزشکی تهران و پس از انجام یازده مرحله، شاخص‌های تکراری و مشابه از نظر معانی، مفاهیم و مصادیق با یکدیگر ادغام و در قالب ۳۹ مؤلفه گروه‌بندی شدند. علاوه‌براین مؤلفه‌های استخراج‌شده در سه سطح فرهنگ سازمانی، تقسیم‌بندی شدند و کاربرد مؤلفه‌های هر یک از سطوح در سازمان‌ها ارائه شد؛ لذا پیشنهاد می‌شود از مؤلفه‌های نهایی و کاربرد هر یک از آن‌ها در عملکرد سازمان‌های بهداشتی درمانی، به‌ویژه دانشگاه علوم پزشکی تهران، به‌عنوان یک منشور فرهنگ سازمانی بهره گرفته شود.

واژگان کلیدی: سازمان‌های بهداشتی درمانی، شاخص، فرهنگ ایرانی اسلامی، فرهنگ سازمانی، مؤلفه

1. دانشیار، گروه معارف اسلامی، دانشکده‌ی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

2. استادیار، گروه اخلاق پزشکی، دانشکده‌ی پزشکی؛ مرکز تحقیقات اخلاق و تاریخ پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

3. دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

4. دانشیار، مرکز تحقیقات علوم قرآن، حدیث و طب، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

5. استاد، معاونت فرهنگی و دانشکده‌ی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

6. استاد، معاونت فرهنگی و دانشکده‌ی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

7. استاد، گروه علوم مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده‌ی بهداشت و مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

* نویسنده‌ی طرف مکاتبه: تهران، خیابان قدس، خیابان پورسینا، دانشکده‌ی بهداشت، تلفن: ۰۲۱-۸۸۹۹۲۷۶۲.

مقدمه

مثال، فرهنگ در شاهنامه‌ی فردوسی به معنی و مترادف با دانش و هنر آمده و در قابوس‌نامه نیز مترادف با هنر و به معنی آموختن و به‌کار بستن آمده است. کینگ^۱، از دیدگاه جامعه‌شناسی، فرهنگ را همه‌ی کوشش‌های اعضای یک جامعه برای انطباق با هنجارهای محیط اعم از طبیعی یا اجتماعی می‌داند (۱).

شاین^۲، فرهنگ را الگویی از مفروضات بنیادی می‌داند که در فراگرد تجربه و رویارویی با دشواری‌های نهفته در سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی، از سوی گروهی معین ساخته، کشف شده یا پدید آمده است (۲). پتی‌گرو^۳، فرهنگ را نظامی از معانی می‌داند که به‌گونه‌ای آشکار و جمعی در یک گروه معین و در زمانی مشخص، پذیرفته شده و بر پایه‌ی آن‌ها کنش و رفتار صورت می‌گیرد (۳).

نقشی که فرهنگ در رفتار انسان ایفا می‌کند، یکی از مهم‌ترین مفاهیمی است که در علوم رفتاری وجود دارد. فرهنگ آن چیزی است که انسان یاد می‌گیرد و نیز رفتار او را تعیین می‌کند. فرهنگ پدیده‌ای است که از خواسته‌های طبیعی و نیروهای اجتماعی سرچشمه می‌گیرد. جغرافیای منطقه، تاریخ و رویدادهای قومی، زبان و ادبیات رایج در میان مردم، دین و مذهب، اقتصاد و شیوه‌ی معیشت مردم، در پیدایش فرهنگ اثر می‌گذارد و در ترکیبی سازگار با یکدیگر، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورهای چیره را پدید می‌آورد که بر رفتار انسانی تأثیر می‌گذارد و ارتباط میان مردم را آسان می‌سازد (۴).

سازمان‌ها نیز مانند افراد، دارای شخصیت‌هایی هستند و این قالب شخصیتی سازمان را، فرهنگ آن سازمان گویند. فرهنگ

سازمانی اصطلاحی است که جو داخلی یا شخصیتی سازمان را در اختیار خودش می‌گیرد. اینکه چگونه باید کار کرد، لباس مناسب کدام است و آیا تصمیم مدیران را می‌توان مورد سؤال قرار داد یا نه، همه به وسیله‌ی فرهنگ سازمانی تعیین می‌شود. روشی که معمولاً تمام کارهای سازمان با آن صورت می‌گیرد، تعیین‌کننده‌ی اصلی روش‌های اجرایی کارهایی است که در گروه‌های درون سازمان انجام می‌پذیرد. سازمان نیز همچون فرد و اجتماع از فرهنگی که به خودش اختصاص دارد، برخوردار است. فرهنگ سازمانی را ارزش‌های غالب ارائه‌شده توسط سازمان تعریف کرده‌اند. فرهنگ سازمانی را به مجموعه‌ی مختصات یا ویژگی‌های کلیدی تشکیل‌دهنده‌ی ارزش‌های سازمانی اطلاق می‌کنند (۵).

فرهنگ سازمانی، عبارت است از الگویی منحصر به فرد از مفروضات، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک که فعالیت‌های جامعه‌پذیری، زبان، نمادها و عملیات سازمان‌ها را شکل می‌دهد (۶). مورهد^۴ و گریفین^۵ تعاریفی مختلف را از مفهوم فرهنگ سازمانی ارائه کرده‌اند: باوری که هر یک از اعضا در آن سهم دارند، ارزش‌های محوری قوی که پذیرشی گسترده یافته‌اند، روش انجام کار در اطراف خودمان، برنامه‌ریزی جمعی، تفاهم همگانی، مجموعه‌ای از باورهای بادوام مشترک که از طریق واسطه‌های نمادین مبادله می‌شوند و در زندگی کاری انسان‌ها معنی پیدا می‌کند، مجموعه‌ای از نمادها، مراسم و افسانه‌های اساطیری که مبادله می‌شوند تا ارزش‌ها و باورهای سازمان را به اعضایش بشناساند (۷).

دفت^۶ معتقد است فرهنگ سازمانی همان چیزی است که به‌عنوان پدیده‌ای درست به اعضای تازه‌وارد آموزش داده

1. King
2. Shine
3. Pettigrew
4. Morehead
5. Griffin
6. Defet

است (۱۲). در اهمیت این موضوع، به مدیران گفته می‌شود: اگر شما فرهنگ را هدایت نکنید، فرهنگ شما را هدایت می‌کند و ممکن است حتی متوجه نشوید که چه بلایی سرتان آمده است. فرهنگ سازمانی باید با مأموریت و راهبردهای سازمان همخوانی داشته باشد. فرهنگ سازمانی خود هدف نیست، بلکه وسیله است. فرهنگ سازمانی شمشیری است دو لبه؛ از یک سو بستری که دستیابی به اهداف سازمان را تسهیل می‌کند و لبه‌ی دوم که می‌تواند سدی باشد بر سر راه اعمال تغییرات در سازمان (۱۳). رابینز^۱ برای فرهنگ سازمانی ده ویژگی را معرفی می‌کند که در مجموع معرف و نمایانگر عصاره‌ی فرهنگ سازمانی است. این ده ویژگی عبارت است از: خلاقیت فردی، خطرپذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، نظام پاداش، پدیده‌ی تعارض و الگوهای ارتباطی (۱۴). هر یک از سازمان‌ها نیز فرهنگ‌های خاص خود را دارند. این فرهنگ ترکیب خاصی از ارزش‌ها، گرایش‌ها، هنجارها، عادات، سنن و رفتارهایی است که منحصر به یک سازمان خاص است. بعضی از سازمان‌ها از فرهنگ خود آگاه هستند و آن را ابزاری راهبردی و قوی می‌دانند که همه‌ی واحدها و افراد را به سمت هدفی مشترک سوق می‌دهد، ابتکار کارکنان را قوت می‌بخشد، وفاداری به سازمان را تضمین و ارتباطات را تسهیل می‌کند (۱۵).

فرهنگ چندین وظیفه را در داخل سازمان انجام می‌دهد: نقش سازمان را تعریف می‌کند؛ حامل مفهوم شناسایی برای اعضای سازمان است؛ موجبات ایجاد تعهد را نسبت به چیزی فراتر از خود علاقه‌مندی فردی فراهم می‌نماید؛ ثبات نظام اجتماعی را افزایش می‌دهد؛ به وسیله‌ی ارائه‌ی معیارهای مناسب که کارکنان باید چه بگویند و چه کار کنند، به حفظ پیوستگی سازمان کمک می‌کند و نهایتاً به‌عنوان سازنده‌ی مفهوم

می‌شود. هدف فرهنگ سازمانی این است که به اعضای سازمان احساس هویت بدهد و در آن‌ها نسبت به باورها و ارزش‌های باورنکردنی تعهد ایجاد کند (۸). به اعتقاد او فرهنگ سازمانی، نظامی زنده است و در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند و راهی که بر اساس آن به‌طور واقعی با هم رفتار می‌کنند، تعریف می‌شود (۹).

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد. در این زمینه، مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ بر تدوین اهداف و راهبردها، رفتار فردی و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه‌ی تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان، فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و سطح تنش عصبی و مانند آن تأثیر می‌گذارد و علاوه‌براین سازمان‌های عالی و موفق دارای فرهنگ قوی و مؤثر بوده‌اند. به‌طور کلی، در سازمان، پدیده‌ای به دور از نقش و اثر فرهنگ سازمانی اتفاق نمی‌افتد و به‌ویژه فرهنگ مدیران بر تدوین اهداف، تعیین استراتژی‌ها و در طراحی نظام‌های سازمانی بسیار مؤثر است (۱۰). در واقع هر گونه دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی، مؤثر واقع نمی‌شود. همچنین اگر مدیران درصدد تغییر بهره‌وری و عملکرد سازمان باشند، باید به فرهنگ سازمانی توجه داشته باشند. مطالعات و تحقیقات در این زمینه نشان می‌دهد که متأسفانه مدیران بسیاری از سازمان‌ها، از وجود و نحوه‌ی عملکرد فرهنگ سازمانی بی‌اطلاع هستند و در فرایندهای تغییر سازمانی، عمدتاً به انجام تغییرات فیزیکی و ملموس در کوتاه‌مدت می‌پردازند؛ حتی گاهی از مفهوم فرهنگ سازمانی و اثرات آن نیز بی‌بهره‌اند (۱۱). فرهنگ سازمانی بر رفتار نیروی انسانی تأثیری چشمگیر دارد و اگر خوب شناخته شده و ریشه‌یابی شود، بسیاری از رفتارهای نیروی انسانی در سازمان متأثر از این موضوع مهم

و مکانیسم کنترل به کار می‌رود که نگرش‌ها و رفتار کارکنان را هدایت کرده و به آن‌ها شکل می‌دهد (۱۶).

این موضوع که باید سازمان را به‌عنوان نوعی فرهنگ به حساب آورد، پدیده‌ای نسبتاً تازه است. به‌طور کلی سازمان، پدیده‌ای فرهنگی است و سازمان‌ها نیز فرهنگ‌های متعدد و تعدادی پاره‌فرهنگ دارند؛ همچنین تعریف فرهنگ تحت تأثیر روش تفکری است که بر آن سازمان حاکم است (۱۷).

فرهنگ می‌تواند بر راه‌هایی که سازمان راهبردهای آینده‌ی خود را بر اساس آن‌ها تدوین می‌نماید، بسیار اثر بگذارد. زمانی که رویدادی بر جامعه و جمعیت اثر بگذارد، ارزش‌ها و هنجارها تغییر می‌کنند. اگر این تغییرات مربوط به شرایطی باشد که در حوزه‌ی فعالیت سازمان است، آثار شدیدی بر سازمان خواهد گذاشت. رابطه‌ی بین فرهنگ و سازمان جاده‌ی یک‌طرفه نیست. سازمان‌ها می‌کوشند از طریق روابط عمومی به ارزش‌های فرهنگی خود شکل بدهند (۱۸).

چه وقت فرهنگ سازمانی آشکارترین حالت را دارد؟ مفروضات فرهنگی از راه اجتماعی کردن کارکنان تازه‌وارد و راه برخورد‌های خرده‌فرهنگ‌ها و رفتار مدیریت بلندپایه آشکار می‌شود. مدیران ارشد به وسیله‌ی رفتارهای مناسبی که به‌صورت نمونه نشان می‌دهند و نظام‌های اداری و پاداش را پدید می‌آورند، به بهبود امور می‌پردازند (۱۹). این فلسفه به‌نوبه‌ی خود در شاخص‌هایی که در فرایند استخدام مورد استفاده قرار می‌گیرند، بسیار اثر می‌گذارد. اقدامات یا رفتارهای مدیر ارشد سازمان موجب می‌شود تا جو کلی یا رفتار مورد قبول شکل بگیرد. اینکه تا چه اندازه افراد بتوانند با فرهنگ سازمان آشنا شوند به این مسأله بستگی دارد که سازمان در فرایند گزینش افراد، تا چه اندازه بتواند ارزش‌هایی را که افراد دارند، با آنچه مورد نظر مدیریت سازمان است تطبیق دهد (۲۰). رفتارهای مدیران ارشد، جو کلی سازمان را تعیین می‌کند. این امر به میزان توفیق به‌دست‌آمده در هماهنگ کردن ارزش‌های

کارکنان جدید با ارزش‌های سازمان در انتخاب روند انتخاب و ارجحیت‌بخشیدن مدیران ارشد به شیوه‌های جامعه‌پذیری کارکنان بستگی دارد (۲۱).

فرهنگ سازمانی، اشاره به عناصر مثبت دارد؛ عناصر مثبتی که در آن کارکنان یا گروه‌ها متضمن پیوند اهداف سازمانی با کالا و خدمات باکیفیت بوده و متعهد به پیگیری این امر مهم هستند (۲۲). محققان و دانشمندان مدیریت، برای بررسی و تشریح فرهنگ سازمانی، الگوها و مدل‌های مختلفی ارائه کرده‌اند؛ اما هیچ چارچوب یکسانی برای تشریح ارزش‌های فرهنگ سازمانی به دلیل ملموس نبودن آن ارائه نشده است. از سوی دیگر فرهنگ‌های منفی، نمایانگر بسیاری از سازمان‌ها در کشورهای در حال توسعه است. به‌طور کلی، فرهنگ منفی، از طریق مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها مشخص می‌شود که به‌طور وسیع در بین افراد، مشترک است؛ اما به هم مرتبط نیستند. همچنین در فرهنگ‌های منفی، رهبری تحول‌آفرین، متعهد و قوی در سازمان‌ها وجود ندارد. در فرهنگ سازمانی منفی منافع شخصی در سطح ارشد سازمان رواج دارد (۲۳). این نوع فرهنگ غالباً در سازمان‌های دولتی مشاهده می‌شود (۲۴ و ۲۵).

فرهنگ‌های تکاملی مجموعه‌ای از ارزش‌های مثبت به هم مرتبط هستند که در بخش‌های کلیدی سازمان، مشخص می‌شوند (۲۶)؛ علاوه‌براین، فرهنگ‌های هسته‌ای را به‌گونه‌ای متداول می‌توان در سازمان‌های جوامع صنعتی غربی و در شعب یا واحدهای تابعه‌ی شرکت‌های چندملیتی غربی در کشورهای در حال توسعه یافت. از مهم‌ترین مشخصات این نوع فرهنگ‌ها، شکل‌یافتن ارزش‌ها و نگرش‌ها در سطح ارشد سازمان و تسری آن به سطوح پایین‌تر است. فرهنگ‌های هم‌افزا، در سازمان‌هایی وجود دارد که اعضا و بخش‌های سازمان، پیرامون ارزش‌ها و نگرش‌ها، به اجماع دست یافته‌اند. مصداق بارز این فرهنگ، کشور ژاپن و برخی از کشورهای شرق آسیاست (۲۷).

را، تئوری A ارائه داد و بعد تلفیقی از این‌ها را به‌عنوان نظریه‌ی Z معرفی کرد. در واقع نظریه‌ی Z نگرشی ترکیبی و آرمانی است که با استفاده از شیوه‌های مدیریتی ژاپنی و آمریکایی ساخته شده است (۲۹) (نک: جدول شماره‌ی یک).

اوچی^۱، در بررسی بعضی سازمان‌های آمریکایی مشاهده کرد که این سازمان‌ها آگاهانه یا ناخودآگاه برخی ویژگی‌های سازمان‌های ژاپنی را به کار گرفته‌اند و این تلفیق موجب توفیق آن‌ها در نیل به اهدافشان شده است (۲۸). اوچی، شیوه‌ی مدیریت ژاپنی را، تئوری J نامید و شیوه‌ی مدیریت آمریکایی

جدول شماره‌ی ۱- مقایسه‌ی سازمان‌های با فرهنگ ژاپنی و فرهنگ آمریکایی

خصوصیات سازمان‌های نوع J	خصوصیات سازمان‌های نوع A	خصوصیات سازمان‌های نوع Z
۱. استخدام مادام‌العمر	۱. استخدام کوتاه‌مدت	۱. استخدام بلندمدت
۲. تصمیم‌گیری توافقی (مشارکتی)	۲. تصمیم‌گیری فردی	۲. تصمیم‌گیری توافقی
۳. ارزیابی بطئی	۳. ارزیابی سریع	۳. ارزیابی بطئی
۴. ارتقا و ترفیع بطئی	۴. ارتقا و ترفیع سریع	۴. ارتقا و ترفیع بطئی
۵. کنترل غیررسمی و تلویحی	۵. کنترل رسمی و صریح	۵. کنترل غیررسمی و تلویحی با استانداردهای رسمی و صریح
۶. گرایش به‌کلی گرای	۶. گرایش به تخصص‌های جزئی	۶. گرایش متعادل به تخصص‌گرایی
۷. توجه انسانی و کامل به فرد	۷. توجه ابزاری و جزءگرایانه به فرد	۷. توجه انسانی و التفات به تمامی ابعاد فرد در سازمان
۸. مسئولیت گروهی	۸. مسئولیت فردی	۸. مسئولیت فردی

تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری، فرایند کنش متقابل و کنترل. این الگو که بر شیوه یا سبک مدیریت متمرکز است، بیشتر به عوامل رفتاری و فرهنگ سازمانی توجه دارد (۳۱).

پارسونز^۳، جامعه‌شناس آمریکایی چارچوبی مفید برای درک محتوای ارزش‌ها در نظام‌های فرهنگی ارائه داد که شاید نخستین تلاش در جهت ارائه‌ی چارچوبی مفید برای تحلیل محتوای ارزش‌ها و تشریح تفاوت‌های فرهنگی سازمانی است. پارسونز، معتقد است هر سازمان باید چهار وظیفه را به منظور بقا و پیشرفت خود انجام دهد؛ این چهار وظیفه عبارت است از:

- انطباق: سازمان برای بقا و پیشرفت خود باید از محیط و تغییرات آن آگاه باشد و خود را با این تغییرات هماهنگ کند.
- تحقق هدف: سازمان باید دارای فرایندهایی باشد که اهداف موردنظر را تعیین کرده و راه‌های نیل به این اهداف را

در سایر مطالعات، نه عامل به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی فرهنگ سازمان‌های ژاپنی و آمریکایی پیشنهاد شد. این مؤلفه‌های نه‌گانه عبارت‌اند از: استانداردها، مسئولیت‌ها، تشویق و ترغیب، مخاطره‌پذیری، حمایت، تضاد (برخورد و تعارض)، صمیمیت، ساختار و هویت سازمانی. این مؤلفه‌ها دیدگاه‌های متفاوت مدیران در سازمان‌ها را در ارتباط با فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد. اگرچه فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان هر چه باشد روی انگیزه و عملکرد و رضایت‌مندی افراد، مؤثر واقع می‌شود (۳۰).

لوین^۲ به این نتیجه رسید که فرهنگ حاکم در سازمان سبب افزایش انگیزه و رضایت‌مندی کارکنان خواهد شد و لازمه‌ی آن توجه به نیازها و عوامل انگیزش، در مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی است که عبارت است از: فرایند رهبری، انگیزه، ارتباطات،

3. Parsons

1. Ochi
2. Lewine

مشخص نماید.

- انسجام و یکپارچگی: سازمان باید از گسست و ازهم‌پاشیدگی اجزای خود جلوگیری و همبستگی و هماهنگی اجزای مختلف نظام را حفظ کند و نظام را یکپارچه نماید.

- مشروعیت: هر سازمان به‌عنوان نظام اجتماعی، به این نیاز دارد که محیط آن را بپذیرد و موجودیت آن را به رسمیت بشناسد. نظام اجتماعی، زمانی مشروع است که جامعه دوام و بقای آن را به‌عنوان یک کل مجاز بداند (۳۲).

مطالعات پیترز^۴ و واترمن^۵، در خصوص رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی در مؤسسات آمریکایی پیشنهاد کردند که ویژگی‌های فرهنگی زیر می‌تواند باعث موفقیت مدیران این سازمان‌ها شود:

الف. تعصب و توجه مدیران؛

ب. ارج نهادن به مشتری؛

ج. استقلال و کارآفرینی؛

د. افزایش بهره‌وری از طریق کارکنان؛

ه. تبحر، تدبیر و چیرگی در مدیریت؛

و. توسعه‌ی کارهای مرتبط با تخصص و تجربه؛

ز. به‌کارگیری ستاد اداری ساده؛

ح. استفاده‌ی به‌موقع از ساختارهای مکانیکی و ارگانیکی بر حسب ضرورت (۳۳).

دنيسون^۶ در تحقیقی که در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی و اثربخشی انجام داد به این نتیجه رسید که رابطه‌ی مناسب بین راهبرد، محیط و فرهنگ به‌گونه‌ای است که می‌توان آن را در چهار گروه گنجانید؛ این چهار گروه عبارت‌اند از:

الف. فرهنگ انعطاف‌پذیر: در این نوع فرهنگ از مجرای انعطاف‌پذیری و از نظر راهبردی به محیط خارجی توجه شده و تلاش می‌شود تا نیازهای مشتریان تأمین شود.

ب. فرهنگ مأموریتی: در این نوع فرهنگ تلاش بر آن است

تا نیازهای محیط خارجی سازمان تأمین شود؛ اما الزامی هم وجود ندارد که به‌سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. در این فرهنگ به دیدگاه‌های مشترک بسیار توجه می‌شود.

ج. فرهنگ مشارکتی: در این گونه، به مسأله‌ی مشارکت و درگیری اعضای سازمان در امور و توجه‌کردن به تغییراتی که به‌سرعت در محیط خارجی رخ می‌دهد، توجه می‌شود.

د. فرهنگ مبتنی بر تداوم: سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم باشد بر امور سازمان تأکید می‌کند و می‌کوشد خود را در محیطی ثابت بپندارد و از نظر رفتار نوعی تداوم رویه در پیش گیرد (۳۴).

از سوی دیگر باید اذعان کرد که سازمان‌های بهداشتی‌درمانی از پیچیده‌ترین سیستم‌های اجتماعی در ایران هستند که به افراد جامعه خدمت ارائه می‌دهند و فعالیت این سازمان‌ها هم بسیار به یکدیگر وابسته است (۳۵). این سازمان‌ها با توجه به ماهیت خود با چالش‌های زیادی همراه هستند که بخش عمده‌ی این چالش‌ها مربوط به فرهنگ سازمانی این مؤسسات است (۳۶)؛ لذا معیارها و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در این سازمان‌ها، با توجه به خرده‌فرهنگ‌های مختلف و تعامل و هم‌کنش مستمر درون‌سازمانی اعضای آن با دیگر سازمان‌ها می‌تواند متمایز باشد (۳۷). هرچند خرده‌فرهنگ‌های موجود در مؤسسات بهداشتی‌درمانی در اثر تخصصی‌شدن بخش‌ها و واحدهای گوناگون شکل گرفته‌اند، در واقع این خرده‌فرهنگ‌ها به‌صورت ثابت و سازگار و منسجم با یکدیگر، درون سازمان وجود دارند (۳۸). برخورداری از اطلاعات مربوط به خرده‌فرهنگ‌ها به مدیران این نوع سازمان‌ها کمک می‌کند تا به باورها، ارزش‌ها و در نتیجه رفتارهای متفاوت و متمایز کارکنان بیشتر توجه کنند و در صورت نیاز به اصلاح رفتارها بپردازند (۳۹). با عنایت به مطالب پیش‌گفته، مطالعه‌ی حاضر به‌صورت مروری حیطه‌ای بر اساس ارزش‌های ایرانی‌اسلامی با رویکرد

6. Dennison

4. Peters

5. Waterman

تعمیم یافته‌ها و شناسایی محدودیت‌های روش شناختی یا شواهد موجود در این مطالعه انجام نمی‌شود (۴۱). قدرت مطالعات مروری حیطه‌ای در فرایند توسعه و خلاقیت فکری است (۴۲). این روش به ارائه‌ی تصویری از وضعیت فعلی در پژوهش مورد بررسی می‌پردازد (۴۳). این نوع مطالعات زمانی مفید هستند که پیش‌تر مرور جامعی صورت نگرفته باشد و طرح‌های مختلفی برای مطالعات به کار گرفته شده باشد (۴۴)؛ بنابراین ویژگی اصلی این روش آن است که مروری کلی درباره‌ی یک موضوع گسترده را ارائه می‌دهد (۴۵ و ۴۶). اکثر پژوهشگران در این نوع مطالعه از روش شش مرحله‌ای آرسکی^۷ و اومالی^۸ استفاده کرده‌اند (۴۶). این مراحل عبارت‌اند از: شناسایی سؤالات پژوهش، شناسایی مطالعات مرتبط، جدول بندی داده‌ها، جمع‌بندی و خلاصه‌سازی، گزارش نتایج، و سرانجام مشاوره (اختیاری) (۴۷).

در این مطالعه در ابتدا، جست‌وجویی کلی در خصوص همه‌ی کتاب‌ها، مقالات و منابع اینترنتی بر اساس عنوان انجام شد. جامعه‌ی پژوهش شامل همه‌ی مستندات و مقالاتی بود که در پایگاه‌های موردنظر وجود داشت و استفاده از آن‌ها در راستای اهداف پژوهش ممکن بود. منابع استفاده‌شده که به زبان‌های فارسی و انگلیسی و عربی بودند، مطالعه شدند و به دوره‌ی زمانی خاصی محدود نشدند؛ همچنین موارد تکراری و نامرتب حذف شدند.

کلیدواژه‌های فارسی به‌کاررفته در این پژوهش را واژه یا ترکیب‌های فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، دانشگاه، استاندارد، مؤلفه، مدیریت دینی و اسلامی و مدیریت رفتار سازمانی و سازمان‌های بهداشتی درمانی تشکیل می‌دادند. کلیدواژه‌های انگلیسی نیز شامل Islamic and Iranian Culture, Standard, University, Indicators, Islamic and Organizational Behavior, Religions Management

فرا ترکیب درصدد است تا همه‌ی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی مدل‌های مختلف فرهنگ سازمانی را بر مبنای دیدگاه‌های صاحب‌نظران و نخبگان ایرانی و خارجی با نگاه به سازمان‌های بهداشتی درمانی احصا و استخراج کند و به ادغام و گروه‌بندی نظام‌مند آن‌ها بپردازد.

روش کار

در این پژوهش برای شناسایی عناصر و ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های ایرانی اسلامی، از مطالعه‌ی مروری حیطه‌ای با رویکرد فرا ترکیب استفاده شد. در بسیاری از حیطه‌های علوم اجتماعی، مروری حیطه‌ای جایگزین مطالعات مروری سنتی شده است (۳۵). از سوی دیگر، تعداد مطالعات مروری در حیطه‌ی علوم اجتماعی و انسانی در سال‌های اخیر، افزایش چشمگیر یافته است (۳۶). هدف از مطالعات مروری حیطه‌ای، شناسایی انواع شواهد موجود در زمینه‌ای خاص، شناسایی ویژگی‌های کلی یا عوامل و عناصر و مؤلفه‌های مرتبط با یک موضوع یا مفهوم و تعاریف اصلی در ادبیات موضوع و تهیه‌ی پیش‌نیازهای مفید برای مطالعات نظام‌مند است (۳۷-۳۹). در واقع اگر پژوهشگران سؤالی در رابطه با امکان‌سنجی، مناسب بودن، معنی‌دار بودن یا اثربخشی یک روش یا عمل خاص را داشته باشند، مطالعات مروری نظام‌مند معتبرترین رویکرد است (۳۹ و ۴۰)؛ اما پژوهشگران همیشه به دنبال پاسخ به چنین سؤالات مجرد و دقیقی نیستند و ممکن است بیشتر علاقه‌مند به شناسایی برخی ویژگی‌ها، مفاهیم، عناصر و مؤلفه‌ها در مطالعات باشند و بخواهند در این باره گزارش داده یا بحث کنند که در این موارد مطالعه‌ی مروری حیطه‌ای انتخاب بهتری است. از آنجاکه در مطالعات حیطه‌ای، هدف تولید نتیجه یا پاسخ به یک سؤال خاص نیست، بلکه هدف آن ارائه‌ی مروری کلی از شواهد است، به همین دلیل، ارزشیابی کیفیت متون، تحلیل آن‌ها یا افزایش قدرت و قابلیت

7. Arcki

8. Omali

Health Care Organizations و Management بودند.

به منظور دستیابی به حداکثر منابع مرتبط با موضوع از یک استراتژی جست‌وجوی گسترده استفاده شد؛ لذا دسترسی به کتاب‌های فارسی و عربی با استفاده از سایت‌های کتابخانه‌ی ملی جمهوری اسلامی ایران، کتاب‌یاب، ناشرین مربوط به حوزه‌ی فرهنگ سازمانی و فرهنگ ملی و فرهنگ اسلامی ممکن شد. برای دریافت منابع خارجی نیز از پایگاه‌های داده‌های انگلیسی Ovid, Google scholar, Google, Science, Emerald, Springer, Proquest, Scopus, Amazon و برای دسترسی به مقالات فارسی از پایگاه داده‌های فارسی Sid استفاده شد. مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های فرهنگ اسلامی و ایرانی هر کدام به صورت جداگانه و همچنین به صورت تطبیقی تحت جست‌وجو قرار گرفتند و کتاب‌ها و مقالاتی هم که صرفاً درباره‌ی فرهنگ اسلامی ایرانی بودند، بازیابی شدند.

از مجموع ۲۶۳ مقاله، تعداد ۶۳ مقاله‌ی انگلیسی و ۲۰۰ مقاله‌ی فارسی، انتخاب و استخراج شدند. اگرچه ۲۸ کتاب فارسی و انگلیسی و عربی نیز بررسی شدند. علاوه بر نمونه‌های پیش‌گفته، نُه سند بالادستی از جمله برنامه‌ی راهبردی چهارساله‌ی دانشگاه علوم پزشکی تهران در حوزه‌ی فرهنگی، سندهای نقشه‌ی جامع علمی کشور، نقشه‌ی مهندسی فرهنگی کشور، سند ارتقای تعهد حرفه‌ای دانشگاه علوم پزشکی تهران نیز در کانون توجه قرار گرفت. در نهایت از ۱۶۳ منبع شامل مقالات فارسی و انگلیسی، کتاب‌های فارسی و انگلیسی و عربی و اسناد بالادستی برای مطالعات مروری بهره گرفته شد.

ملاک ورود منابع، داشتن خلاصه‌ی مقاله و دستیابی به اصل مقاله، نمایه‌شدن مقالات در پایگاه‌های جست‌وجوگر

شرح داده‌شده و استفاده از کلیدواژه‌های انگلیسی و فارسی به صورت دوه‌دو یا سه‌سه‌سه یا همه‌ی آن‌ها با یکدیگر بود. از کتاب‌های انگلیسی و فارسی و عربی در صورت قرارداشتن در راهبرد جست‌وجو، بهره گرفته شد. برای ترجمه‌ی متون عربی به فارسی نیز از دو مترجم مسلط به زبان عربی استفاده شد. ملاک‌های خروج منابع نیز، خلاصه‌ی مقالات در کنفرانس‌ها، همایش‌ها و پایان‌نامه‌ها بود.

یافته‌ها

هدایتی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ی خود اعلام کرده‌اند هویت سازمانی، خطرپذیری، وضوح اهداف، انسجام سازمانی، حمایت مدیریت، کنترل، خلاقیت فردی، نظام پاداش، تعارض‌پذیری، ارتباطات سازمانی از جمله اجزای فرهنگ سازمانی به شمار می‌روند که با بهره‌وری کارکنان ارتباط دارند (۲۰).

الوانی و همکاران (۱۳۹۱) نتیجه‌گرایی، ارتباطات، جو رقابتی، هویت سازمانی، حمایت مدیریت، نظام ارزشی و پذیرش ارزش‌ها و هنجارها را به عنوان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی مؤثر دانسته‌اند (۳۰). اعتمادی و دیانتی دیلمی (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان «بررسی آثار فرهنگ سازمانی، مشارکت در بودجه‌بندی و دستگاه‌های حسابداری مدیریت بر عملکرد مدیران» اعلام کرده‌اند فرهنگ سازمانی و عناصر آن مانند جمع‌گرایی و مشارکت بر عملکرد مدیران تأثیر دارد (۴۸).

ابزری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان «بررسی تأثیر تناسب فرد، سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها» دریافته‌اند تناسب رفتاری فرد، سازگاری ارزش‌ها، سازگاری با اهداف، سازگاری کار با شخصیت، سازگاری با محیط کاری و سازگاری با الزامات سازمان، به عنوان عناصر فرهنگ سازمانی بر پرورش نیروی انسانی تأثیرگذار است (۴۹).

والمحمدی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با نام «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت کیفیت فراگیر» بیان

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وجود فرهنگ سازمانی با مؤلفه‌های خلاقیت، خطرپذیری، رهبری، حمایت، یکپارچگی، کنترل، هویت سازمانی، نظام پاداش، سازش با پدیده‌های تعارض و الگوهای ارتباطی به همسو کردن اهداف فردی و سازمانی کمک می‌کند (۵۶). همچنین خدادادی و همکاران (۱۳۹۲) هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن شامل سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش را با فرهنگ سازمانی مرتبط دانسته‌اند (۵۷).

بنا بر یافته‌های خسرویان (۱۳۸۸)، بین ابعاد جو سازمانی شامل اهداف سازمانی، اموال و امکانات، مشارکت، نیروی کار، نشاط سازمانی، تشکیلات سازمانی و یادگیری سازمانی، با فرهنگ نوآوری در سازمان در ارتباط هستند (۵۸).

ابزری و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان «رابطه‌ی بین فرهنگ شبکه‌ی اینترنتی و فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» اعلام کرده‌اند نوآوری، خطرپذیری، توجه به تیم، تهورطلبی و پایداری با توجه به سن و جنس، به‌عنوان اجزای فرهنگ سازمانی با فرهنگ شبکه‌ی اینترنتی، ارتباطی معنادار وجود دارد (۵۹).

راهی و همکاران (۱۳۹۳) با استفاده از پرسش‌نامه‌ی هافستد در میان مدیران مدارس ابتدایی شیراز یافته‌اند فاصله‌ی قدرت، امتناع از ابهام، خردگرایی، مردسالاری از ابعاد فرهنگ سازمانی، با قدرت پیش‌بینی خلاقیت و تغییر و نوآوری در سازمان‌ها ارتباط دارد (۶۰). زمینی و همکاران (۱۳۹۰) نیز گزارش کرده‌اند فرهنگ عقلانی، فرهنگ غالب در دانشگاه تبریز است که با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه‌ای معکوس و معنی‌دار دارد (۶۱)؛ همچنین نصیری‌پور و همکاران (۱۳۸۸) کنترل، خلاقیت فردی، وضوح اهداف، حمایت مدیریت، ارتباطات سازمانی، انسجام سازمانی، هویت سازمانی، خطرپذیری، نظام پاداش، تعارض‌پذیری را از اجزای فرهنگ سازمانی اعلام کرده و اعتقاد داشتند که آن‌ها با بهره‌وری، ارتباطی معنی‌دار دارند (۶۲).

سلطانی (۱۳۹۱) در پژوهش خود در یکی از سازمان‌های

کرده‌اند مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه‌ی اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه‌ی شروعی برای حرکت و پویایی یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید (۵۰). ضیایی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون» اعلام کرده‌اند فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ مأموریتی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ سازگاری با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط دارد (۵۱).

یافته‌های رجب‌بیگی و همکاران (۱۳۸۷) نیز در تحقیقی با عنوان «بررسی فرهنگ سازمانی در سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور» نشان می‌دهد مشارکت، توانمندسازی، تیم‌سازی، توسعه‌ی قابلیت‌ها، انطباق‌پذیری، ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و پیوستگی، سازگاری، ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی، یادگیری سازمانی، مأموریت، گرایش و جهت‌گیری راهبردی، گویای فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان است (۵۲).

خواجوی خان و قاضی میرسعید (۱۳۹۱) در پژوهش خود با نام «بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در دانشکده‌های طب سنتی ایران»، کارآفرینی سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه را برای احیای فلسفه‌ی وجودی طب سنتی لازم و ضروری اعلام کرده‌اند (۵۳). بنا بر پیشنهاد یزدان‌شناس (۱۳۹۲) نیز تحمل انحراف اخلاق، جسارت باخت و شکست، معنی‌داری کار، خطرپذیری، ارتباطات باز، همکاری، نوآوری پیشگامانه، ابراز عقیده در سازمان‌های دولتی از مؤلفه‌هایی هستند که برای ارتقای فرهنگ کارآفرینی هر سازمانی مؤثر است (۵۴).

داوودی و همکاران (۱۳۹۲) دریافته‌اند فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی ارتباط دارد و هویت سازمانی، الگوی ارتباطی، یکپارچگی، کنترل، رهبری و نظام پاداش به‌ترتیب بیشترین اثرگذاری مستقیم را بر رضایت شغلی دارند (۵۵).

گزارش احمدی و همکاران (۱۳۹۰) نیز نشان می‌دهد در

سیاست‌های کلی ابلاغی مقام معظم رهبری «اعلام کرد فرهنگ سازمانی بستر هر گونه تغییر و تحول به حساب می‌آید و فرهنگ سازگار با اهداف تحول، در موفقیت مدیریت تغییر نقشی کلیدی ایفا می‌کند؛ اگرچه در سازمان‌های نظامی ویژگی‌های فرهنگ سازمانی بررسی شده در این مطالعه، بین وضع موجود و وضع مطلوب؛ اختلافی معنی‌دار وجود دارد (۶۶).

درگاهی و رضوی (۱۳۸۴) نیز در پژوهش خود بیان داشتند پذیرش فناوری پزشکی از راه دور، به تحول راهبردی، فرهنگ سازمانی مناسب و فرهنگ ملی نیاز دارد تا اجرای آن را موفق کند؛ لذا برای موفقیت در به‌کارگیری فناوری پزشکی از راه دور، به تجدیدنظر در ساختار و طراحی مجدد با توجه به گرایش‌های فرهنگی نیاز است (۶۷).

اکبری و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ی خود با عنوان «مقایسه‌ی وضعیت فرهنگ سازمانی موجود دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با وضعیت مطلوب» اعلام کردند تعهد و احساس مسئولیت‌پذیری، انگیزش، هویت سازمانی (وفاداری)، انسجام و یکپارچگی، اهداف مشترک، رعایت قوانین و مقررات، نتیجه‌گرایی، ارتباطات، کار گروهی و شیوه‌ی کنترل از اجزای مؤثر بر فرهنگ سازمانی است که موجب بهره‌وری سازمانی می‌شود (۶۸).

یافته‌های پژوهش شاه‌بندزاده و همکاران (۱۳۹۰) در استان بوشهر نیز نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی ابزاری گونه‌شناختی و تجربی برای بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی سازمان‌هاست. این الگو از دو بعد ساختاری (انعطاف‌پذیری در برابر نظارت) و بعد تمرکز (جهت‌گیری درونی و بیرونی) تشکیل شده است که بر مبنای آن‌ها سازمان‌ها در یکی از ناحیه‌های فرهنگی سلسله‌مراتبی (نظارت و جهت‌گیری درونی)، قبیله‌ای (انعطاف‌پذیری و جهت‌گیری درونی)، بازار (نظارت و جهت‌گیری بیرونی) و ادھوکراسی (انعطاف‌پذیری و جهت‌گیری بیرونی) قرار می‌گیرند. این افراد در نهایت مشخص کرده‌اند که فرهنگ سازمانی غالب برای سازمان‌های اقتصادی

نیروهای مسلح، فرهنگ سازمانی را مبتنی بر مبانی دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی تبیین کرد و اذعان داشت فرهنگ دانش‌محور (نوآوری و خلاقیت، بصیرت سیاسی، یادگیری سازمانی، انعطاف‌پذیری، جسارت و خطرپذیری)، فرهنگ معناگرا (رسالت‌محوری، هدف‌محوری، راهبردمحوری و قانون‌گرایی)، فرهنگ رابطه‌گرا (یکپارچگی، شایسته‌سالاری، روابط انسانی و رهبری)، فرهنگ تربیت‌محور (انقلابی‌بودن، تعالی معنوی، عدالت‌محوری، ولایت‌مداری و تکلیف‌مداری) مناسب با این نوع سازمان‌هاست (۶۳).

علاوه‌براین، سلطانی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی تطبیقی ارزش‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان یک سازمان نظامی» دریافته‌اند در سه دهه‌ی اخیر، از نظر پذیرش فرهنگ سازمانی، تفاوت‌های دیدگاهی در سازمان‌ها اتفاق افتاده است؛ بدین‌ترتیب که فرهنگ تحول‌گرا (تغییر، توجه به بیرون): یادگیری سازمانی، تحول‌پذیری، انقلابی‌بودن؛ فرهنگ مأموریت‌گرا (ثبات، توجه به بیرون): تکلیف‌گرایی، جهت‌گیری راهبردی، تمرکز بر اهداف؛ فرهنگ بوروکراتیک (ثبات، توجه به درون): نظم و انضباط، انسجام و یکپارچگی، قانونمندی؛ فرهنگ انسان‌گرا (تغییر، توجه به درون): رهبری، توانمندی کارکنان، توجه به کارکنان و معنویت‌افزایی کارکنان معرفی شده‌اند؛ اگرچه مؤلفه‌های فرهنگی انسان‌گرا و تحول‌گرا به تقویت و توجه بیشتری نیاز دارند (۶۴).

همچنین یافته‌های پژوهش حسینیان و همکاران (۱۳۸۹) نشان می‌دهد خطرپذیری، خلاقیت، جهت‌دهی، یکپارچگی وحدت، هویت سازمانی، حمایت مدیریتی و تحمل تعارض به‌عنوان مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی فرهنگ سازمانی در بین فرماندهان و دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی تفاوت دیدگاه وجود دارد (۶۵).

باوجوداین، بارانی (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «مطالعه‌ی فرهنگ سازمانی در سازمان‌های نظامی بر اساس

رسالت و ثبات با راهبرد مدیریت دانش (خلق و انتقال دانش) ارتباط دارد (۷۴).

شاه‌آبادی و عابدی جعفری (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «درآمدی بر روش بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی با نگاهی به قرآن کریم» تلاش کرده‌اند تا روش‌شناسی مطالعه‌ی تأثیر آموزه‌های دینی بر علم مدیریت را تنقیح کنند و پس از گام‌بندی کلی استفاده از آموزه‌های دینی در علوم مختلف، این گام‌بندی را در حوزه‌ی علم مدیریت انجام دهند. در این پژوهش ابعاد فرهنگ سازمانی از نگاه قرآن کریم به شرح زیر فهرست شده است: تقوا، توکل، اخلاص، سعه‌ی صدر، امر به معروف و نهی از منکر، انصاف، احساس مسئولیت، تعاون، تعهد به اهداف، خودنظارتی، سخت‌کوشی، خلاقیت، نظم، صداقت، تعظیم شعائر، حسن خلق، نماز جماعت، تعاون، شور و مشورت، کاردانی و روابط صمیمی. همچنین این افراد اعلام کرده‌اند الف. ابتکار فردی، خطرپذیری، هدایت و سرپرستی، انسجام، حمایت مدیریتی، نظارت سازمانی، هویت سازمانی، نظام پاداش و الگوی ارتباط؛ ب. نوآوری و خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به نتایج، توجه به اعضای سازمان، توجه به تیم، جاه‌طلبی، پایداری؛ ج. تعصب به عمل، توجه به نیاز مشتری، استقلال و کارآفرینی، افزایش بهره‌وری از دیدگاه کارکنان، توجه به ارزش‌های مشترک، توسعه‌ی کارهای مرتبط با تخصص و تجربه، به‌کارگیری ستاد اداری کوچک، استفاده‌ی هم‌زمان و بجا از ساختارهای مکانیکی و ارگانیکی؛ د. میزان استقلال و خلاقیت، هدایت و جهت‌دهی، مدیریت تعارض، تحمل تضاد، نظام پاداش، اثربخشی و کارکردهای الگوی ارتباطی، کنترل تعیین هویت، انسجام و یکپارچگی و پایداری و حمایت مدیریت از جمله مؤلفه‌هایی است که می‌توان فرهنگ سازمانی را از دیدگاه قرآن کریم با آن‌ها سنجد. در نهایت مهم‌ترین ابعاد فرهنگ سازمانی با نگاهی به قرآن کریم عبارت‌اند از: ایمان و تقوا (جلوگیری از پراکندگی و کمک به وحدت و قدرت تشخیص حق و باطل)، عدالت (نگریستن به عدالت به‌عنوان

از نوع سلسله‌مراتبی، دانشگاه علوم پزشکی از نوع قبیله‌ای، سازمان کشتی‌سازی از نوع قبیله‌ای و نیروی انتظامی از نوع سلسله‌مراتبی است (۶۹).

همچنین پژوهان و امیرکیبری (۱۳۸۹) دریافته‌اند حمایت مدیریت، خلاقیت فردی، سبک رهبری، تعلق سازمانی و سازش با پدیده‌ی تعارض، به‌عنوان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها ارتباط دارد (۷۰).

کشاوری و رمضانی (۱۳۸۹) اعلام کرده‌اند خلاقیت فردی، حمایت مدیریت، تعلق سازمانی، سبک رهبری، نظام پاداش، نظام کنترل با فرایند مدیریت دانش، به‌عنوان اجزای فرهنگی با فرایند مدیریت دانش ارتباطی معنی‌دار دارد (۷۱).

امینی بیدختی و همکاران (۱۳۸۹) نیز در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه‌ی موردی دانشگاه سمنان)» بیان کرده‌اند که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی شامل ابتکار و خلاقیت فردی، خطرپذیری، انسجام و یکپارچگی، حمایت مدیریت، سرپرستی مستقیم، هویت سازمانی، مدیریت تعارض و ارتباطات در استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها مؤثر است (۷۲). اگرچه نتایج پژوهش نیک‌پور و سلاجقه (۱۳۹۰) با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان» نشان می‌دهد مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی شامل الف. سازگاری سازمانی: ارزش‌های بنیادین، توافق یا هماهنگی، پیوستگی، رضایت شغلی، امنیت شغلی، بلوغ سازمانی؛ ب. مشارکت سازمانی: یادگیری سازمانی، ایجاد تغییرات، پرورش نیروی انسانی؛ ج. انعطاف‌پذیری سازمانی: توانمندی، تیم‌سازی، انگیزش، توسعه‌ی قابلیت‌ها؛ د. مأموریت سازمانی: جهت‌گیری راهبردی، اهداف و مقاصد، چشم‌انداز و تصمیم‌گیری‌ها با مدیریت دانش در سازمان همبستگی دارد (۷۳). علاوه‌براین، مجیبی و آبندسری (۱۳۹۲) در پژوهش خود در شرکت نفت پارس اعلام کرده‌اند مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی دنیسون شامل مشارکت، انعطاف‌پذیری،

و رتبه‌بندی آن‌ها از دیدگاه دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آنان نشان داد یادگیری و دانش‌افزایی، به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه، و ابعاد مختلف عدالت در رده‌ی دوم اهمیت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی قرار دارند؛ همچنین شاخص‌های تحمل و مدارا ۱۵ بار، پذیرش اشتباه دیگران و بخشش آنان ۲۱ بار، تواضع و فروتنی در مقابل دیگران ۸ بار، حلم و بردباری و صبر ۲۵ بار، پرهیز از خشونت و تندخویی ۶ بار، توجه به عدالت ۲۵ بار، تحمل عقاید مخالف ۱ بار، مدارا کردن ۸ بار، نفوذ در دل‌ها از طریق خوش رفتاری و خوش‌خلقی ۴ بار، پرهیز از زور و اجبار در حد امکان ۱ بار، احترام به آزادی و عدالت اجتماعی و مدنیت ۱۰ بار، توهین نکردن به دیگران و احترام به آنان ۵ بار، داشتن رفتار نیک با دیگران ۳ بار در کتاب *نهج‌البلاغه* تکرار شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش، برای ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر یادگیری مبتنی بر *نهج‌البلاغه*، باید بر یادگیری و دانش‌افزایی اساتید و همچنین رعایت عدالت بیش از سایر موارد تأکید کرد (۷۷). افزون‌براین، فضائلی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «ارزیابی و نقد مفروضات پایه‌ی مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی از دیدگاه اسلام» اعلام کرده است مراقبت، مجاهده، نوآوری و برنامه‌ریزی از عوامل مهم فرهنگ سازمانی برای حرکت در جهت رقابت و سود به‌صورت صحیح و در قالب مفاهیم اسلامی است (۷۸). در همین رابطه، حسنی و همکاران (۱۳۹۱) دریافته‌اند تعهد سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی نقش میانجی دارد (۷۹). صحت و دیانی (۱۳۹۳) توانسته‌اند مدل بومی رفتار شهروندی سازمانی را بر مبنای فرهنگ اسلامی و ملی ارائه دهند؛ نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد مقیاس‌های تدبیر و تدبیر، عاقبت‌اندیشی، برنامه‌ریزی، خردمندی، آگاهی، نگرش جامع، استفاده از تجربه، نگرش انتقادی، انتقادپذیری، انتقادکردن، عدالت، رعایت حق‌الناس، رعایت انصاف و اعتدال، انسان‌دوستی، همدردی، خدمت به خلق خدا، جوانمردی، حسن خلق، خوش‌رویی، تکریم و

ارزش ذاتی)، محبت ولایت، وحدت و اتحاد، خدمت‌محوری، وفای به عهد، ایثار، وجدان کاری (ارائه‌ی خدمت با دقت لازم)، تعاون به خیر، تعظیم شعائر دینی (بزرگ‌شمردن شعائر و نشانه‌های الهی از قبیل پایبندی به واجبات، امر به معروف و نهی از منکر) (۷۵).

عسگری وزیری و همکاران (۱۳۹۱) با رویکردی اسلامی و با تأکید بر کتاب *گرائندر نهج‌البلاغه* به بررسی و شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی پرداخته‌اند؛ این مؤلفه‌ها به مؤلفه‌های بینشی (اعتقادی)، ارزشی (گرایشی) و رفتاری (کنشی) تقسیم می‌شوند. الگوی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر *نهج‌البلاغه* شامل ۳۶ مؤلفه‌ی نهایی شامل دوازده مؤلفه‌ی ناظر به سطح ارزش‌ها و ۲۴ مؤلفه‌ی ناظر به سطح الگوهای رفتاری است، که عبارت‌ند از: الف. عدالت (توسعه‌ی عدالت توزیعی، توسعه‌ی عدالت رویه‌ای)، ب. معنویت (توسعه‌ی اهداف متعالی، ترویج مفهوم کار با معنا)، ج. خودارزیابی (خودمدیریتی، خودآگاهی)، د. مشورت و هم‌اندیشی (به‌کارگیری سبک مدیریت مشارکتی، توسعه‌ی اعتماد در پرتو گفت‌وگو)، ه. نظم و انضباط (پایبندی به قوانین و مقررات، انجام به‌موقع کارها)، و. مردم‌داری (رسیدگی به درخواست‌های مردم، توسعه‌ی رفتار شهروندی سازمانی)، ز. بهبود مستمر (تلاش در جهت بهبود کیفیت کار، تلاش در جهت کاهش هزینه‌ها)، ح. شایسته‌سالاری (رشد افراد کاردان و شایسته، جذب افراد کاردان و شایسته)، ط. وجدان کاری (تلاش مضاعف و داوطلبانه، ترویج تعهد درونی و مسئولیت‌پذیری)، ی. یادگیری و دانش‌افزایی (تلاش در جهت یادگیری و دانش‌افزایی، به‌کارگیری دانش در عمل)، ک. رهبری خدمتگزار (امر به معروف و نهی از منکر، تلاش در جهت برقراری ارتباطات صمیمانه) و ل. اخلاص (فعالیت در جهت رضای الهی، پرهیز از ریا و خودنمایی در امور) (۷۶).

از سوی دیگر، بوستانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود، به شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر *نهج‌البلاغه*

مناسب‌تر است؛ ی. تفریح و سرگرمی: این بعد نشان می‌دهد چقدر کارکنان به تفریح (در کنار کار) ارج می‌نهند (۸۱).

شهرکی‌پور و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه لرستان» مشخص کرده‌اند از بین انواع طبقه‌بندی فرهنگ سازمانی سه مؤلفه از فرهنگ سازمانی شامل یکپارچگی و انسجام، حمایت مدیریت و نظام پاداش با کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی‌دار دارد (۸۲).

نظری و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ی خود با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر ساختار سازمانی وزارت ورزش و جوانان با مدل‌سازی ارتباط بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری» دریافته‌اند درگیر شدن در کار (با شاخص‌های توانمندسازی، تیم‌سازی، توسعه‌ی قابلیت‌ها)، سازگاری (با شاخص‌های ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و پیوستگی)، انطباق‌پذیری (با شاخص‌های ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی، یادگیری سازمانی اندازه‌گیری می‌شود) و مأموریت (با شاخص‌های گرایش و جهت‌گیری راهبردی، اهداف و چشم‌انداز) بر روی ساختار سازمانی تأثیر دارد (۸۳). میرفخرالدینی و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه‌ی خود با عنوان «به‌کارگیری مدل EFQM در تحلیل ابعاد فرهنگ سازمانی مراکز خدمات درمانی» گزارش کرده‌اند که پیاده‌سازی مؤلفه‌های ابتکار فردی و هدایت و رهبری نسبت به سایر ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل EFQM از شرایط بهتری در مراکز خدمات درمانی برخوردار است (۸۴). سلمانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «ارتقای فرهنگ سازمانی کاربرد الگوی تعالی سازمانی ایران» اعلام کرده‌اند شاخص‌های فرهنگ سازمانی مانند خلاقیت و نوآوری فردی، رهبری، نظام پاداش، نظارت، الگوهای ارتباطی، انسجام

سعه‌ی صدر را می‌توان از مدل بومی رفتار شهروندی سازمانی دانست (۸۰).

طبرسا و همکاران (۱۳۸۹ هجری شمسی و ۲۰۱۰ میلادی) در پژوهش خود با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ کارآفرینانه‌ی سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور» اعلام کرده‌اند ابعاد ده‌گانه‌ی زیر برای ارزیابی فرهنگ سازمانی کارآفرینانه مورد نیاز است؛ این ابعاد ده‌گانه عبارت‌اند از: الف. جسارت: حدی که اعضای سازمان در تصمیم‌گیری و اقدامات به کسب فرصت‌های بازار ارج می‌نهند؛ ب. تحمل انحراف خلاق: هر قدر احترام و پذیرش رویکردهای مخالف بیشتر باشد، بعد تحمل انحراف خلاق قوی‌تر است؛ ج. تهاجم بی‌ثمر^۹: سطحی است که در آن اعضای سازمان به پیشی‌گرفتن از رقبا و تازه‌واردها اهمیت می‌دهند؛ د. هدفمندی و ارزشمندی کار: هر قدر اعضای سازمان درک بهتری از جایگاه و ارزش کار خود داشته باشند به تحقق اهداف، استقلال در کار و آزادی از قید دیوان‌سالاری اداری اهمیت بیشتری می‌دهند؛ هـ. خطرپذیری: بیانگر آن است که اعضا تا چه حد به اتخاذ خطرپذیری‌های معقول در تمامی سطوح سازمان متعهدند؛ و. ارتباط باز: این بعد نشانگر آن است که اعضای سازمان تا چه حد ارتباط مکرر و باز با یکدیگر و با افراد خارج از سازمان و دسترسی آزاد به اطلاعات را لازم می‌دانند؛ ز. همکاری و تشریک مساعی: سطحی که افراد اهداف سازمانی را از طریق تلاش‌های جمعی و با تشریک مساعی با دیگر اعضا کسب می‌کنند؛ ح. نوآوری پیش‌فعال: بیانگر آن است که اعضای سازمان تا چه حد معتقدند کار و فعالیت نوآورانه نسبت به رویه‌های روزمره‌ی قدیمی ارجحیت دارد؛ ط. کلام: این مؤلفه نشان می‌دهد سازمان تا چه اندازه درک می‌کند که آزادی افراد در بیان ناراضایتی خود نسبت به تحمل خاموشی یا ترک سازمان

9. Aggressiveness Underdog

است و کارکنان مسئولیت انجام کارها را دارند و سازمان به آن‌ها در قبال انجام کار پاداش می‌دهد، تأکید دارد)، فرهنگ تطبیق‌پذیر یا سازگار (این فرهنگ می‌تواند با استفاده از تمرکز راهبرد بر محیط بیرونی تقاضاهای ذی‌نفعان را برآورده کند)، فرهنگ گروهی یا قبیله‌ای (در این فرهنگ، بر مشارکت اعضا در کارهای سازمان تأکید می‌شود و کارکنان حس مسئولیت و مشارکت و تعهد سازمانی بالایی دارند)، فرهنگ بوروکراتیک (این فرهنگ به وسیله‌ی پیروی کارکنان از رویه‌ها و قوانین، فعالیت‌های سازمانی و اثربخشی که کار را بهبود و افزایش می‌دهد)، به نظر می‌رسد فرهنگ گروهی و تطبیق‌پذیر بر یادگیری سازمانی بیشتر تأثیر دارد (۸۹).

در خصوص مطالعات مربوط به شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی و دیگر مؤسسات و سازمان‌های بهداشتی درمانی، باقری کراچی و قاسمی نژاد (۱۳۹۸) اعلام کرده‌اند که تفکر و نواندیشی، روحیه‌ی کار تیمی و مسئولیت‌پذیری از مؤلفه‌های مطلوب در دانشگاه‌ها به شمار می‌روند (۹۰). ابراهه و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی ستاد مرکزی وزارت بهداشت، چهار مؤلفه‌ی مشارکت‌گرایی، خدمت‌گرایی، پاسخ‌گویی و ساختارگرایی را از مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده‌ی فرهنگ سازمانی در این سازمان دانسته‌اند (۹۱). رستمی و همکاران (۱۳۹۵) نیز با پژوهش در ستاد مرکزی وزارت بهداشت و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه مشخص کرده‌اند که از دیدگاه کارکنان وزارت بهداشت، نوآوری، نظام پاداش، تغییر، حمایت مدیران، انتقادپذیری، آزادی عمل، اهداف روشن، ارتباطات و هماهنگی و انسجام هویت سازمانی و خودنظارتی همگی می‌توانند با فراوانی کم تا متوسط و زیاد، به‌عنوان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در این سازمان پذیرفته شده‌اند (۹۲).

بلو^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ

حمایت مدیریت، هویت سازمانی، خطرپذیری، تضاد یا برخورد آرا از اهمیت خاصی برای حرکت به سمت تعالی سازمانی برخوردار است (۸۵). کاوسی و هاشمی (۱۳۹۰) اعتقاد داشتند بعد مصنوعات و نمادها (پوشش، الگوهای ارتباطی، هنرپروری، اسطوره‌سازی)، بعد ارزش‌ها و هنجارها (اعتقادات دینی، مشارکت‌جویی، مفید بودن، نقش‌پذیری) و بعد مفروضات اساسی (ایفای نقش‌ها، وظیفه‌گرایی، تنوع‌پروری، پرورش تفکر نظام‌مند)، بیشترین تأثیر را در تحقق مهندسی فرهنگ سازمانی دارد (۸۶).

سلطانی (۱۳۹۰) نیز اعلام کرده است عوامل اصلی اثرگذار بر تربیت و توسعه‌ی منابع انسانی از دیدگاه فرهنگ سازمانی عبارت‌اند از: افزایش تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان، توسعه‌ی مدیریت دانش و دانایی محوری، جهت‌دهی عواطف و احساسات، هدفمندسازی کار تیمی و ارتباطات مؤثر و سازنده‌ی غیررسمی، حمایت از خلاقیت و نوآفرینی، هدایت تغییر و بهبود ارزش‌ها و اخلاقیات سازمانی، مضاعف‌نمودن بهبود مستمر و کارآمدی، تقویت روحیه‌ی وجدان کاری، افزایش انعطاف‌پذیری، افزایش سطح و نقش کارکنان در تصمیم‌گیری (۸۷). نکویی مقدم و همکاران (۱۳۸۸) دریافت‌اند فرهنگ انعطاف‌پذیر، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ بوروکراتیک، فرهنگ مشارکتی و انعطاف‌پذیری در تأمین رضایتمندی بیماران و مشتریان نقشی انکارناپذیر دارد (۸۸).

بنا بر یافته‌های جواهری کامل و کوثر نشان (۱۳۸۸) رهبری تحول‌گرا و رهبری تعامل‌گرا به‌طور شایان توجهی بر فعالیت سازمان‌های یادگیرنده تأثیر مثبت دارند و سازمان یادگیرنده نیز بر افزایش رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد؛ همچنین مشخص شد ضروری است تا فرهنگ سازمانی از یادگیری سازمانی حمایت کند؛ علاوه‌براین، از میان فرهنگ مأموریتی (این فرهنگ بر اینکه سازمان از اهداف و مأموریت‌های واضحی شکل گرفته

بیمارستان‌های دولتی کشور برزیل، رعایت سلسله‌مراتب، قدرت و خردگرایی را از مؤلفه‌های ارجح در فرهنگ سازمانی گزارش کرده است (۹۵).
در جدول شماره ۲، تعداد ۲۱ مدل فرهنگ سازمانی رایج همراه با مؤلفه‌های هر یک از آنها آورده شده است. پژوهشگران مختلف در سازمان‌های ایران، همه‌ی مدل‌های فوق را مطالعه کرده‌اند.

سازمانی بیمارستان‌های دولتی یونان اعلام کرده است که توجه به جزئیات کمترین امتیاز را در بین مؤلفه‌های احصاء‌شده به خود اختصاص داد (۹۳). نتایج پژوهش اسمیت^۱ و همکاران (۲۰۰۰) در سازمان‌های بهداشتی درمانی آمریکا نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی راهبردی، طراحی فرایند، ارتباطات مؤثر، اعتماد و کار تیمی از مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی فرهنگ سازمانی در این سازمان‌هاست (۹۴). روکا^۲ و همکاران (۲۰۱۶) نیز در

جدول شماره ۲- مؤلفه‌های فرهنگی مرتبط با نظریه‌های مختلف فرهنگ سازمانی

نظریه پردازان	ابعاد فرهنگی
۱. پارسونز ^۳ (۱۹۷۹)	انطباق‌پذیری، نیل به هدف سازمانی، ادغام، مشروعیت (۹۰)
۲. کلاکها ^۴ و استرادبک ^۵ (۱۹۹۳)	رابطه‌ی انسان با طبیعت، رابطه با مردم، توجه به کار و زمان (۹۱)
۳. ترامپنارس ^۶ (۱۹۹۷)	فرهنگ قبیله‌ای یا سلسله‌مراتبی، فرهنگ بوروکراتیک و از بالا به پایین، فرهنگ پروژه و هدف‌محور و فرهنگ گلخانه‌ای (۹۲)
۵. کوین ^۷ (۱۹۸۵)	اهداف سازمانی، معیارهای عملکرد سازمان، مرجع اختیار در سازمان، منبع قدرت، نحوه‌ی تصمیم‌گیری، سبک رهبری، شیوه‌ی کنترل، انگیزش کارکنان، ارزش‌های اصلی، مفروضات و تفسیرهایی که می‌تواند اجزای یک سازمان را به هم ملحق کند (۹۲).
۶. آدلر ^۸ (۱۹۹۷)	طبیعت انسان، رابطه با طبیعت، خردگرایی/ جمع‌گرایی، فعالیت انسان، فضا (خصوصی/ عمومی)، زمان (گذشته/ حال/ آینده)
۷. شاین ^۹ (۱۹۸۵)	رابطه‌ی انسان با طبیعت، فعالیت افراد، رابطه با مردم، زمان، مظاهر رفتاری، مظاهر فیزیکی و مظاهر فیزیکی، تعامل سازمان با محیط، شناخت درست و نادرست بر اساس مفروضات (۹۲)
۸. کرت لوین ^{۱۰} (۱۹۶۶)	فرایندهای رهبری (انگیزه)، ارتباطات، تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری و فرایند واکنش در برابر کنترل (۹۵)
۹. هافستد ^{۱۱} (۱۹۸۳)	پرهیز از عدم اطمینان، فاصله‌ی قدرت، خردگرایی/ جمع‌گرایی، زن‌سالاری/ مردسالاری؛ به عبارتی فرهنگ سازمانی همان برنامه‌ریزی جمعی و ذهنی است که افراد یک سازمان را از سازمان‌های دیگر جدا می‌کند (۹۲).
۱۰. رابینز ^{۱۲} (۱۹۸۹)	خلاقیت فردی، خطرپذیری، رهبری، یکپارچگی و انسجام، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، نظام پاداش، سازش با پدیده‌ی تعارض، الگوهای ارتباطی؛ به عبارتی فرهنگ سازمانی، برگرفته از استنباط مشترک است که اعضای سازمان نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (۹۲).

7. Quinn
8. Adler
9. Shine
10. Kurt Lewine
11. Hofsted
12. Robin.

1. Smith
2. Rocha
3. Parsons
4. Clachan
5. Stradbech
6. Tranperaars

ابعاد فرهنگی	نظریه پردازان
مستولیت‌پذیری، نظام تشویق، خطرپذیری، حمایت سازمانی، تضاد یا تعارض، صمیمیت کارکنان، ساختار سازمانی، هویت سازمانی و مدل مناسب برای ایجاد جو سازمانی مطلوب (۹۶)	۱۱. لیت وین و استرینگر ^۱ (۱۹۸۸)
وضوح راهبرد/ اهداف مشترک، تصمیم‌گیری نظام‌مند، یکپارچگی، خطرپذیری، نوآوری، حساسی، عمل‌گرایی، منصفانه‌بودن پاداش‌ها، ترقی و ترفیع از داخل سازمان (۹۷)	۱۲. گوردون و کامینز ^۲ (۱۹۸۸)
استخدام بلندمدت (تعهد نسبت به کارکنان)، نظام ارزشیابی و ترفیع تدریجی، ایجاد مسیرهای ارتقای شغلی، تصمیم‌گیری توافقی، ارتقای منطقی و معقول، مسئولیت‌پذیری، توجه به کارکنان، کنترل از طریق استانداردها، توجه انسانی به کارکنان و تمامی ابعاد فرد در سازمان (۹۸)	۱۳. ویلیام اوچی ^۳ (۱۹۸۳)
تعصب مدیران به عمل‌گرایی، توجه به نیازهای مشتری، استقلال، کارآفرینی، افزایش بهره‌وری به وسیله آموزش و پرورش کارکنان، توجه به ارزش‌های مشترک، توسعه‌ی کارهای مرتبط با تخصص، به‌کارگیری ستاد اداری کم، استفاده‌ی هم‌زمان از ساختارهای مکانیکی و ارگانیکی (۹۹)	۱۴. پیترز و واترمن ^۴ (۱۹۹۱)
هویت سازمانی، تأکید گروهی، توجه به مردم، استقلال داخلی، کنترل، تحمل مخاطره (۱۰۰)	۱۵. هنری میگیلور ^۵ (۱۹۹۳)
ارتباطات، تعلیم و پیشرفت، اهدای جوایز، تصمیم‌گیری، خطرپذیری، کارگروهی، تجارت مدیریت، برنامه‌ریزی (۱۰۰)	۱۶. ریکارد و جولی ^۶ (۱۹۹۲)
نوآوری، ثبات، توجه به افراد، نتیجه‌گیری، توجه به جزئیات، تیم‌گرایی، تهورطلبی (۱۰۰)	۱۷. اوایلی، چادمن و کالدول ^۷ (۱۹۹۱)
نوآوری، ثبات، مردم‌گرایی، نتیجه‌گرایی، تأکید بر رضایت مردم، توجه به جزئیات، همکاری و تیم‌گرایی (۱۰۰)	۱۸. چاتمن و جین ^۸ (۱۹۹۴)
فرهنگ سازمانی به نظامی از ارزش‌های مشترک میان اعضا اشاره دارد که سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند (۹۲).	۱۹. جاج و رابینز ^۹ (۱۹۹۲)
فرهنگ‌های سازمانی شالوده‌ی تاریخی دارند؛ بدین معنی که نمی‌توان رابطه‌ی بین تاریخ و فرهنگ سازمانی را از هم جدا کرد و فرهنگ سازمانی‌ای را به‌طور ناگهانی و اتفاقی به وجود آورد (۹۲).	۲۰. ترلیس و بثر ^{۱۰} (۱۹۹۳)
فرهنگ سازمانی، نظامی زنده است که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که بر پایه‌ی آن به‌طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه‌ای واقعی را در رفتار با هم انتخاب می‌کنند (۹۲).	۲۱. کریس آرگریس ^{۱۱} (۱۹۹۳)

1. Litwin and Stringer
2. Gordon and Comings
3. William Ochi
4. Peters and Waterman
5. Henry Migliore
6. Richard and Jolly
7. O'Reilly, Chatmman and Caldol
8. Chatman and Jane
9. Chudge and Robbinz
10. Trellis and Banner
11. Chris Argiris

جدول شماره ۳- خلاصه‌ی اسناد بالادستی و مؤلفه‌های استخراج‌شده‌ی مربوط به فرهنگ سازمانی

عنوان	مؤلفه‌ها
نقشه‌ی جامع علمی کشور، مجموعه‌ای جامع و هماهنگ و پویا و آینده‌نگر شامل اهداف، سیاست‌ها و راهبردها، ساختارها و الزامات تحول مبتنی بر ارزش‌های اسلامی است؛ همچنین تلاش شده است بر مبنای ارزشی و بومی کشور، تجربیات گذشته و نظریه‌ها و نمونه‌های تجربی تکیه شود.	حاکمیت جهانی توحیدی اسلام، عدالت محوری، تقویت اخلاقیات، نوآوری و خطرپذیری در علم، کرامت انسان، تقویت روحیه‌ی تعاون و مشارکت و مسئولیت‌پذیری، رعایت اخلاق حرفه‌ای، پایبندی به قانون، پایبندی به انقلاب اسلامی، پایبندی به باورهای اسلامی، تعهد و انضباط اجتماعی (۱۰۱)
در نقشه‌ی فرهنگی مهندسی کشور، فرهنگ مشتمل بر نظام اعتقادات، ارزش‌ها، اخلاقیات و رفتارهاست. فرهنگ اسلامی ایرانی، همان فرهنگ متعالی اسلامی است که در روح و کالبد فرهنگ ایران زمین دمیده شده است.	ولایت مداری مبنای فرهنگ‌سازی مطلوب و حاکم بر فرهنگ کشور، توحید، عدل، معاد، نبوت، امامت، ولایت و انتظار منجی و احکام اسلام ناب محمدی، مهرورزی، مدارا، عدالت، انفاق و ایثار، امر به معروف و نهی از منکر، انضباط اجتماعی، روحیه‌ی هم‌گرایی و تعاون، اخلاق و فرهنگ اسلامی کار، کارآفرینی، تولید ثروت حلال و الگوی صحیح مصرف، عفاف، پوشش و آرایش بر اساس فرهنگ اسلامی ایرانی، فرهنگ حفظ محیط‌زیست، شایسته‌سالاری، وجدان کار و اتقان در عمل، فرهنگ مقاومت، ایثار و شهادت، گسترش و تعمیق فرهنگ و تفکر بسیجی (۱۰۲)
الگوی اجرایی نقشه‌ی علمی حوزه‌ی فرهنگی در دانشگاه علوم پزشکی تهران	صیانت از حقوق شهروندی، حفظ حریم امنیت عمومی، عمق‌بخشیدن به برنامه‌های فرهنگی، برنامه‌ریزی، پشتیبانی و نظارت بر فعالیت‌های فرهنگی دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها (۱۰۳)
راهنمای رفتار حرفه‌ای پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران	جلب رضایت الهی، التزام به رفتار حرفه‌ای، رعایت موازین شرعی و قانونی، حفظ کمال و منزلت حرفه‌ی پزشکی، پایبندی به راهنمای حرفه‌ای، نوع‌دوستی، دلسوزی، همکاری با بیماران، شرافت و درستکاری، عدالت، احترام به بیمار، رازداری، حفظ حریم خصوصی، وظیفه‌شناسی، تعالی سازمانی، نبود تعارض منافع، رعایت موازین شرعی (۱۰۴)
مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت عمومی جمهوری اسلامی ایران	اصالت فرهنگ و تربیت، معارف اسلامی، گفتمان انقلاب اسلامی، اجتهاد ژرف و جامع، نگاه تمدنی، تربیت جامع و متوازن و یکپارچه، نگاه آسیب‌شناسانه به فرهنگ، انسان‌شناختی، ارزش‌شناختی، زمینه‌سازی، هویت و هدایت (۱۰۵)

که قابلیت تعمیم‌پذیری بسیار به سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی و مؤسسات بهداشتی درمانی کشور را دارد با استخراج مؤلفه‌های هر یک از اسناد مربوطه ارائه شده است.

در جدول شماره‌ی سه، اسناد بالادستی مربوط به حوزه‌ی فرهنگ سازمانی مصوب نهادهای فرهنگی کشور و همچنین دانشگاه علوم پزشکی تهران، به‌عنوان نماد آموزش عالی کشور

جدول شماره ۴- مؤلفه‌های استخراج شده از مقالات خارجی مربوط به فرهنگ سازمانی

نویسنده / نویسندگان	نتایج	مؤلفه‌های استخراج شده
محمد رحیمی ایشاک (۲۰۱۵)	صاحب‌نظران مدیریت اسلامی بر پیوست ارزش‌ها در مدیریت کیفیت به توافق رسیده‌اند. این مطالعه ارزش‌های اسلامی را شناسایی و بر اساس علوم قرآنی طبقه‌بندی کرده‌اند.	عدالت، صداقت، مسئولیت‌پذیری، نوآوری، برادری، همکاری و تعاون، مهربانی، پاسخ‌گویی، بصیرت، بردباری و شکیبایی، خلوص و صمیمیت و شاکر بودن (۱۰۶)
بوئر و گامبی ^۱ (۲۰۱۵)	فرهنگ نمی‌تواند صرفاً نشان‌دهنده‌ی استفاده از تکنیک‌های کیفیت باشد. در فرهنگ‌های سلسله‌مراتبی و گروهی اثر عملکرد سازمان برای همه‌ی گروه‌های سازمانی معنی‌دار نیست؛ بنابراین مدیران نیاز دارند تا به‌طور مثال از ویژگی‌های فرهنگی سازمان‌های خود قبل از به‌کارگیری روش‌های کیفی آگاهی داشته باشند.	فرهنگ سلسله‌مراتبی، فرهنگ گروهی، فرهنگ عقلایی، فرهنگ توسعه‌ای (۱۰۷)
شمس‌الدین و عبدالله (۲۰۱۵)	امروزه ارتباط بین فرهنگ سازمانی، رهبری تحول‌گرا و تعهد سازمانی، به‌طور دقیق قابل بررسی و ارتباط بین این سه متغیر با یکدیگر به دست آمده است. نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک متغیر واسطه، تأثیر رهبری تحول‌گرا بر تعهد سازمانی را در کسب‌وکارهای کوچک تحت کنترل خود درآورده است.	رهبری تحول‌گرا، تعهد سازمانی (۱۰۸)
موهدار ^۲ (۲۰۱۴)	رهبری و هوش معنوی تأثیر معنی‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. رهبری و فرهنگ سازمانی نیز به‌نوبه‌ی خود بر عملکرد سازمانی تأثیر دارند.	رفتار شهروندی سازمانی، هوش معنوی، رهبری، نظام عملکرد سازمانی، امانت‌داری، ثبات و پایداری، حرفه‌ای‌گرایی، مسئولیت‌پذیری و ارتباطات (۱۰۹)
مصدق راد و لی ^۳ (۲۰۰۶)	مدیریت کیفیت در نظام سلامت از اهمیتی خاص برخوردار است. مدیریت کیفیت فراگیر می‌تواند ارتقای فرهنگ شغلی، خدمات و فرایندها را تضمین کند. بیمار در مرکز مدیریت کیفیت فراگیر در نظام سلامت قرار دارد و فرهنگ سازمانی نیز یک متغیر مهم در اجرا و پیاده‌سازی برنامه‌های مدیریت کیفیت فراگیر به شمار می‌رود.	کارآفرینی، خط‌پذیری، عدم قطعیت، ثبات، فاصله‌ی قدرت، توجه به جزئیات، خردگرایی، جمع‌گرایی، مردسالاری، زن‌سالاری، ساختار مکانیکی، ساختار اورگانیک (۱۱۰)
نظری و همکاران (۲۰۱۱)	جو و فرهنگ سازمانی در سیستم‌های مدیریت سرمایه‌ی هوشمند نقشی به‌سزا دارد.	تمکین در برابر قدرت، ترس از ناشناخته‌ها، همکاری، مشارکت در تصمیم‌گیری، رهبری بر مبنای تجربه‌ی کاری، پذیرش اشتباهات، عدم قطعیت در سازمان، تشریک مساعی، ترجیح منافع سازمانی بر منافع فردی، توجه به ارزش‌ها به‌عنوان راهنمای سازمانی (۱۱۱)
شیم ^۴ و همکاران (۲۰۱۵)	رهبری تحول‌گرا در سازمان‌های انتظامی با تعهد سازمانی مرتبط است که با واسطه‌ی فرهنگ سازمانی انجام‌شدنی است.	کار تیمی، کار گروهی، مشارکت گروهی، قابلیت انعطاف، رشد، عقلانیت، دستورالعمل، ارزش‌های سازمانی و یکپارچگی (۱۱۲)
زهیدول اسلام ^۵ و همکاران (۲۰۱۲)	اعتماد، وجود ارتباطات بین کارکنان و رهبری، با تسهیم دانش ارتباطی مثبت و معنی‌دار دارد؛ اما نظام پاداش تأثیری بر اشتراک دانش ندارد.	روابط بین‌فردی، رهبری، نظام انگیزش (۱۱۳)

1. Boer and Gamby
2. Muhdar
3. Lee
4. Shim
5. Zahidul Islam

نویسنده / نویسندگان	نتایج	مؤلفه‌های استخراج شده
شریفی فرد و عطایی (۲۰۱۲)	فرهنگ سازمان بر بلوک‌های ساختاری فرهنگ نوآوری اثرگذار است. بین ساختارهای فرهنگ سازمانی با فرهنگ نوآوری ارتباط معنادار وجود دارد.	پایداری، خلاقیت، پیشرفت مأموریت سازمانی، انعطاف‌پذیری (۱۱۴)
پری و فارسی ^۶ (۲۰۱۱)	ساختار سازمانی به‌طور تغییرناپذیری برای رهبری سازمان مسأله‌ساز است؛ همچنین رهبری نمی‌تواند به‌طور مؤثر خارج از ساختار سازمانی مطالعه شود. رهبری سازمان‌های اسلامی با چالش‌های رهبری سنتی در چالش هستند. نیروی ناهمگون از رهبری، نقش مؤثر دین، نفوذ رهبران دینی و افزایش نقش‌های زنان مسلمان و جوانان مسلمان می‌تواند منجر به یک ساختار مسأله‌ساز شود.	رهبری تحول‌گرا، رفتار آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، شبیه‌سازی هوشمندانه، رهبری تعاملی، پاداش اقتضایی (۱۱۵)
ناپیر و مالی ^۷ (۲۰۱۰)	وجود تنش بین مذهب و اهداف اقتصادی در ایجاد بانکی اسلامی در کشور اردن مشخص کرد، مؤسسان این بانک باید به مذهب و حاکمیت‌های سیاسی و سرمایه‌گذاران معتقد باشند تا هم مبانی شریعت اسلامی رعایت شود و هم کسب و کار پر سود در امان بمانند.	مذهب، شریعت اسلامی، اخلاق اسلامی (۱۱۶)
سرپا ^۸ (۲۰۱۵)	اشتراک فرهنگی در سازمان‌ها امکان‌پذیر است؛ شرایط و موقعیت‌هایی شامل روابط در قالب ساختار رسمی و روابط بین‌فردی کارکنان و ارتباط با جامعه‌ی اطراف می‌تواند در اشتراک فرهنگی اثرگذار باشد و منجر به یک فرهنگ سازمانی غالب شود.	فرهنگ مشترک، فرهنگ سازمانی غالب، مدیریت فرهنگ سازمانی، رهبران سازمانی (۱۱۷)
هوکیو ^۹ و همکاران (۲۰۱۳)	مدیران باید با فرهنگ سازمانی از دیدگاه تعالیم و مؤلفه‌های اسلامی آشنایی بیشتری پیدا کنند و نتایج حاصل از آن به‌عنوان دستورالعمل راهنما در کشورهای مسلمان به کار رود.	پرکاری، همکاری، تعالی، رفتار برادرانه، صداقت و راست‌گویی، اخلاقیات، تصمیم‌گیری مبتنی بر مشاوره، دانش، رفتار مناسب، شفافیت و فداکاری، عدالت، پاسخ‌گویی، احترام متقابل، خلوص و بی‌ریایی، جان‌فشانی در راه مأموریت سازمانی و اعتماد به خداوند (۱۱۸)
گامبی ^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۵)	فرهنگ سازمانی به‌تنهایی متغیر پیش‌بین روش‌های کیفیت نیست؛ علاوه‌براین، هنگامی که بیشترین روش‌های کیفیت بر عملکرد کل سازمان اثر می‌گذارد، عملکردسازمانی تأثیر ارزشمندی بر فرهنگ عقلایی ندارد.	فرهنگ سازمانی، روش‌های کیفیت، عملکرد سازمانی، فرهنگ سلسله‌مراتبی (۱۱۹)
بلو ^{۱۱} (۲۰۰۸)	توجه به جزئیات، نتیجه و جهت‌گیری تیمی کمترین امتیاز در مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی کسب کرد.	توجه به جزئیات و جهت‌گیری تیمی (۹۳)
اسمیت ^{۱۲} و همکاران (۲۰۰۰)	سه نوع فرهنگ سازمانی اجرایی، مهندسی و اپراتور به‌عنوان یک مدل پایلوت در سازمان‌های بهداشتی درمانی کشور آمریکا پیشنهاد شد.	برنامه‌ریزی راهبردی، طراحی فرایند، ارتباطات مؤثر، اعتماد و کارآفرینی (۹۴)
روکا ^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۴)	تحلیل ارزش‌های سازمانی، نشان از وجود رعایت شدید سلسله‌مراتب و تمرکز قدرت در درون سازمان و خردگرایی دارد.	رعایت سلسله‌مراتب، قدرت و خردگرایی (۹۶)

6. Parry and Faris

7. Napier and Maali

8. Serpa

9. Hoque

10. Gambi

11. Bellou

12. Smith

13. Rocka

اطلاعات و بازخوردهای کنترل‌شده، و با حداکثر مشارکت مستمر و پاسخ‌گویی در طی یازده مرحله، با استفاده از مقیاس لیکرت (امتیاز یک به عنوان کمترین میزان موافقت و امتیاز ده به عنوان بیشترین میزان موافقت و قرارداد هر شاخص با اخذ حداقل امتیاز بیشتر از هفت در هر مرحله در مؤلفه‌های نهایی) شاخص‌های احصاشده با یکدیگر ادغام و گروه‌بندی شدند؛ در نهایت نتیجه ۳۹ مؤلفه‌ی تشکیل‌دهنده‌ی فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های ایرانی‌اسلامی با رویکرد فراترکیب در سازمان‌های بهداشتی‌درمانی و دانشگاه‌های علوم پزشکی انتخاب و نهایی شدند.

پس از انجام مطالعه‌ی مروری حیطه‌ای و ورود داده‌ها به نرم‌افزار Excel نسخه‌ی ۱۳، تعداد ۸۹۲ شاخص تشکیل‌دهنده‌ی فرهنگ سازمانی با بهره‌برداری از منابع به‌کاررفته شناسایی و احصاء شد. در این مرحله یازده نفر از صاحب‌نظران، نخبگان و متخصصان مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت عمومی و مدیریت فرهنگی و اخلاق پزشکی و حرفه‌ای دانشگاه به‌صورت هدفمند انتخاب شدند؛ به‌طوری‌که منجر به افزایش پیچیدگی جمع‌آوری داده‌ها نشود و رسیدن به اجماع را تسهیل گرداند؛ همچنین با استفاده از تکنیک دلفی و با ابزار بیان آزاد نظرات، تکرار مراحل مطالعه، به منظور اصلاح و تعدیل نظرات شرکت‌کنندگان، دادن

جدول شماره‌ی ۵- مؤلفه‌های نهایی تشکیل‌دهنده‌ی فرهنگ سازمانی سازمان‌های بهداشتی‌درمانی و دانشگاه‌های علوم پزشکی

ردیف	مؤلفه	ردیف	مؤلفه	ردیف	مؤلفه
۱	رعایت اخلاق اسلامی	۱۴	دین‌مداری	۲۷	مدیریت رفتار سیاسی
۲	اخلاق حرفه‌ای	۱۵	راهبردگرایی	۲۸	مدیریت مشارکتی
۳	ارتباط مؤثر	۱۶	رقابت‌پذیری	۲۹	مدیریت نظام‌مند
۴	ارزش‌های انقلابی	۱۷	خطرپذیری	۳۰	مدیریت هزینه
۵	اعتمادسازی	۱۸	شایسته‌سالاری	۳۱	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۶	امنیت شغلی و سازمانی	۱۹	شفافیت و ابهام‌گریزی	۳۲	مشتری‌مداری
۷	بصیرت	۲۰	قانون‌مداری	۳۳	نشاط سازمانی
۸	پایبندی به احکام اسلامی	۲۱	کارآفرینی	۳۴	نظارت و کنترل مؤثر
۹	پویایی سازمانی	۲۲	کار گروهی و تیمی	۳۵	نظام ارزشیابی مبتنی بر عملکرد
۱۰	توانمندسازی نیروی انسانی	۲۳	کرامت انسانی	۳۶	نظام تشویق و تنبیه
۱۱	حفظ و مراقبت از بیت‌المال	۲۴	مدیریت تعارض	۳۷	هدایت و رهبری
۱۲	خدمات جهادی	۲۵	مدیریت تعامل	۳۸	هویت سازمانی
۱۳	خلاقیت و نوآوری	۲۶	مدیریت دست‌اندرکار	۳۹	خردگرایی

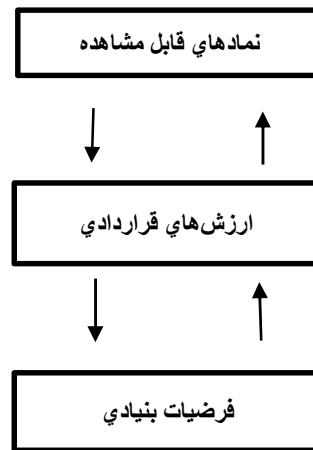
رویت‌ناشدنی یا مسلم و بحث‌ناپذیر تقسیم‌بندی شدند (۱۲۰ و ۱۲۱)؛ بدین‌ترتیب مؤلفه‌های ارزش‌های انقلابی، بصیرت، پایبندی به احکام اسلامی، دین‌مداری، قانون‌مداری، رعایت کرامت انسانی، خردگرایی، اعتمادسازی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح فرضیات بنیادی، مؤلفه‌های

پس از شناسایی و احصای مؤلفه‌های نهایی فرهنگ سازمانی، خبرگان و صاحب‌نظران این مؤلفه‌ها را در دور آخر روش دلفی، سطح‌بندی کرده و در سه سطح الف، نمادها و رفتارهای قابل مشاهده، ب. ارزش‌های قراردادی یا نگرش‌ها و هنجارهای بدیهی و آشکار و ج. فرضیات بنیادی تغییرناپذیر و

پرمخاطره و تشویق به خطرپذیری، رهبری صحیح در وضعیت پیچیده و رقابت طلبی در بعد دانش‌محوری، وجود کار گروهی و مشارکتی و وجود فعالیت‌های جمعی در فرهنگ رابطه‌گرا و نشاط‌انگیزبودن مأموریت سازمانی و معنی‌گرا بودن فرهنگ سازمانی، به نظر می‌رسد همه‌ی سطوح فرهنگ سازمانی اعم از لایه‌های بیرونی و درونی، در این مطالعه در چارچوب فرهنگ سازمانی ایرانی اسلامی و فراترکیب یا به عبارتی فرهنگ سازمانی تلفیقی دیده شده است (۱۲۰-۱۲۴) که از اهداف مطالعه‌ی حاضر است. همچنین نوآوری و خطرپذیری و مشارکت گروهی در مطالعه‌ی شفیع زاده و همکاران (۱۳۸۹)، هدایتی و همکاران (۱۳۸۸)، حقیقت منفرد و هوشیار (۱۳۸۹)، ابزری و همکاران (۲۰۰۸) و طبرسا و همکاران (۱۳۸۹) گزارش شد (۱۵، ۲۰، ۳۱، ۴۹ و ۸۱) که همگی از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی ایرانی اسلامی و فراترکیب است؛ علاوه‌براین، با توجه به نظریه‌ی گارتندر^۱ که فرهنگ سازمانی را به انواع انسان‌محوری، ارتباطی، دستوری، اجتنابی، تقابلی، قدرتی، رقابتی، شایستگی، کسب موفقیت و خودیابی طبقه‌بندی می‌کند (۲۸)، به نظر می‌رسد یافته‌های پیش‌گفته با مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در سطوح مختلف و حیطه‌های متنوع بر مبنای فرهنگ سازمانی ایرانی اسلامی و فراترکیب همخوانی دارد.

نتایج مطالعه‌ی سلطانی (۱۳۹۱) با عنوان «تحلیل وضعیت و طراحی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی مبتنی بر مبنای دینی و ارزش‌های انقلاب اسلامی» (۱۲۱)، مطالعه‌ی عابدی جعفری و شاه‌آبادی (۱۳۹۱) با عنوان «درآمدی به روش بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی با نگاهی به قرآن کریم» (۷۵) و عسگری و همکاران (۱۳۹۱) با «ارائه‌ی الگوی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و مبتنی بر نهج‌البلاغه» (۷۶) همگی به مؤلفه‌های پایبندی و اعتقاد به احکام و شعائر اسلامی، احساس مسئولیت، خلاقیت، مشورت، خطرپذیری، هویت سازمانی،

ارتباط مؤثر، امنیت شغلی و سازمانی، توانمندسازی نیروی انسانی، خلاقیت و نوآوری، مدیریت تعارض و تعامل و دست‌اندرکار، رفتار سیاسی و مشارکتی و نظام‌مند و مدیریت هزینه و نشاط سازمانی به‌عنوان سطح نمادها و رفتارهای قابل مشاهده و بقیه‌ی مؤلفه‌ها نیز در سطح ارزش‌های قراردادی قرار داده شدند (نک: شکل شماره‌ی یک).



شکل شماره‌ی ۱- سطوح فرهنگ سازمانی

بحث

پژوهش حاضر با عنوان «شناسایی و تدوین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های ایرانی اسلامی: مطالعه‌ی مروری با رویکرد فراترکیب و با نگاه به سازمان‌های بهداشتی‌درمانی و دانشگاه‌های علوم پزشکی» برای اولین بار در ایران در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ انجام شد. در این پژوهش پژوهشگران توانستند از ۱۶۳ منبع استفاده کنند.

با توجه به مؤلفه‌های مختلف فرهنگ سازمانی شامل دانش‌محوری، تربیت‌محوری، معنی‌گرایی، رشد تقوا و فضائل اخلاقی، التزام به دستورهای معصومین (ع) در بعد تربیت‌محوری، دین‌مداری، آموزش و توانمندسازی کارکنان، فضا‌سازی خلاقیت و نوآوری، نبود هراس از کارهای بزرگ و

1. Gartner

وجود امنیت شغلی و سازمانی و مدیریت نظام‌مند و هدفمند در انتخاب و جذب کارکنان شایسته در سازمان‌ها، از مؤلفه‌های اصلی و نمادین فرهنگ سازمانی به شمار می‌آید تا بدین وسیله مدیران و رهبران به‌خوبی بتوانند محیط خود را شناسایی کرده و اجرای فرایندهای آن‌ها در این زمینه به نتیجه‌ی مطلوب برسد (۱۳۰).

مؤلفه‌های مربوط به سطح ارزش‌های قراردادی فرهنگ سازمانی در مطالعه‌ی حاضر نیز با مدل گوردن^{۲۲} کامینگز^{۲۳} با ارائه‌ی هویت سازمانی و نظام تشویق و تنبیه (۷)، مدل لوین^{۲۴} با ارائه‌ی مؤلفه‌ی هدایت و رهبری مؤثر (۱۳۰)، مدل رایبیز^{۲۵} با احصای مؤلفه‌های هدایت و رهبری، نظارت و کنترل و هویت سازمانی (۱۳۱) و الگوی دنیسون^{۲۶} که به فرهنگ انعطاف‌پذیری، مأموریتی، مشارکتی و مبتنی بر تداوم و ثبات اعتقاد دارد (۱۳۲) و نتایج مطالعات فاریس^{۲۷} و پری^{۲۸} و احصای مؤلفه‌های هدایت و رهبری مؤثر و نظام پاداش (۱۱۵)، سلیمان‌پور در خصوص مؤلفه‌ی مدیریت دانش در سطح ارزش‌های قراردادی فرهنگ سازمانی (۱۳۳) و مرتضی و همکاران در ارائه‌ی خلاقیت و نوآوری به‌عنوان مؤلفه‌ی اصلی فرهنگ سازمانی (۱۳۴) انطباق دارد.

در سال‌های اخیر رشد علائق پژوهشگران در خصوص فرهنگ سازمانی در سازمان‌های بهداشتی‌درمانی باعث شد تا آگاهی آن‌ها در این زمینه افزایش یابد. این پژوهشگران اعتقاد داشتند که فرهنگ به‌عنوان یک دیدگاه جدید مدیریتی نمی‌تواند همه‌ی مشکلات سازمان‌های بهداشتی‌درمانی و دانشگاه‌های علوم پزشکی را برطرف کند؛ اما می‌تواند هر نوع پدیده‌ای را در این سازمان‌ها تحلیل و تفسیر کند (۱۳۵). اگرچه شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در این نوع سازمان‌ها کار ساده‌ای

نظام پاداش، الگوی ارتباط، کارآفرینی، مردم‌داری، یادگیری و دانش‌افزایی اشاره می‌کند که بیانگر توجه مبانی اسلامی به سطوح و لایه‌های درون و بیرون فرهنگ سازمانی است و با فرهنگ سازمانی فراترکیب نیز همخوانی دارد. اگرچه مطالعه‌ی راشدی و همکاران با تأکید بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های بنیادین فرهنگ سازمانی (۱۲۳) و تحقیق رحیمی و آقابابایی با تأکید بر کرامت انسانی (۱۲۴) مشخص‌کننده‌ی مؤلفه‌های بنیادین فرهنگ سازمانی در مطالعه‌ی حاضر به شمار می‌رود.

در مدل‌های کامرون^{۱۶} و کوئین^{۱۷} (۱۹۹۹)، هندی^{۱۸} (۲۰۰۱)، گلپز^{۱۹} و همکاران (۱۹۹۷) نیز بر مؤلفه‌های بنیادین فرهنگ سازمانی تأکید شده است (۱۲۵-۱۲۷). نیک بخت و همکاران (۱۳۹۱) در ایران، موندار^{۲۰} (۲۰۱۵) در کشور اردن و شیم و هوور^{۲۱} (۲۰۱۵) در یک سازمان انتظامی همگی بر سطح مؤلفه‌های بنیادین فرهنگ سازمانی تأکید دارند (۱۰۹، ۱۱۲ و ۱۲۸) که تایید کننده یافته‌های مطالعه حاضر می‌باشد.

علاوه بر این، از دیگر سطوح فرهنگ سازمانی در مطالعه‌ی حاضر که مؤلفه‌های مربوط به آن احصا شد سطح نمادها و رفتارهای قابل مشاهده است. بر همین مبنا مطالعه‌ی نظری و همکاران (۱۳۹۱) در خصوص احصای مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری و توانمندسازی و آموزش مستمر کارکنان، مطالعه‌ی شریفی فرد و عطایی (۱۳۹۱) در مورد مهارت ارتباطی و مطالعه‌ی رضایی (۱۳۹۳) بر روی اعضای هیئت علمی گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور همگی از این مولفه‌ها در سطح نمادین و رفتاری فرهنگ سازمانی یاد کرده‌اند (۱۱۱، ۱۱۴ و ۱۲۹). علاوه بر این، استخدام، جذب، به‌کارگیری و نگهداری کارکنان در سازمان‌ها و رعایت کرامت انسانی آن‌ها و

23. Comings
24. Lewine
25. Robinz
26. Dennison
27. Faris
28. Parry

16. Cameron
17. Quinn
18. Handy
19. Glaser
20. Mundar
21. Shim and Hoover
22. Gordon

باشایره و آناس^{۳۱} (۲۰۱۳) با پژوهش خود بر ۱۳۵ نفر از کارکنان دانشگاه UUM کشور مالزی نشان داده‌اند بین فرهنگ سازمانی قوی و مقبول که همه‌ی سطوح سازمان را در بر بگیرد با رضایت کارکنان ارتباط وجود دارد (۱۴۰)؛ علاوه‌براین، لانگمن^{۳۲} و همکاران (۲۰۱۸) نیز در مطالعه‌ی خود اعلام کرده‌اند که از نظر دانشجویان علوم پزشکی و کارکنان سازمان‌های بهداشتی درمانی مقبولیت فرهنگ سازمانی در این سازمان‌ها بسیار اهمیت دارد (۱۴۱). اسمارت و سنت جان^{۳۳} (۱۹۹۶) در پژوهش خود مشخص کرده‌اند فرهنگ سازمانی در سازمان‌های بهداشتی درمانی و دانشکده‌های پزشکی بر عملکرد دانشجویان و کارکنان تأثیر فراوانی دارد که این نوع فرهنگ سازمانی را فرهنگ قوی می‌نامند (۱۴۲). در بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با ازخودبیگانگی تحصیلی دانشجویان رشته‌های علوم پزشکی، ماکاری^{۳۴} و همکاران (۲۰۱۱) اعلام کرده‌اند هرچه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، دانشجویان ازخودبیگانگی کمتری را تجربه خواهند کرد و به شفافیت و کار گروهی در سازمان اعتقاد بیشتری پیدا می‌کنند (۱۴۳).

مدیران سازمان‌های بهداشتی درمانی نیز در استقرار فرهنگ سازمانی قوی نقشی بسزا دارند. برقراری نظام تشویق و تنبیه و پاداش، توانمندسازی نیروی انسانی و ایجاد نظام عملکرد و پاسخ‌گویی از جمله مؤلفه‌هایی هستند که به همراه وظیفه‌گرایی، نظم و انضباط و انعطاف‌پذیری مدیران همگی جزء سطوح مختلف فرهنگ سازمانی هستند و می‌تواند به افزایش کارایی این سازمان‌ها منجر شود (۱۴۴-۱۴۶).

همه‌ی سازمان‌ها از جمله سازمان‌های بهداشتی درمانی و دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌ی فرهنگی هستند. در استقرار فرهنگ سازمانی در این نوع مؤسسات، باید برای انطباق کارکنان این

به نظر نمی‌آید، پژوهشگران باید تشویق شوند تا به مفاهیم فرهنگ سازمانی در این حوزه دست یابند (۱۳۶). یافته‌های مطالعه‌ی پولولی^{۲۹} و همکاران (۲۰۱۲) بر ۴۵۷۸ عضو هیئت علمی در دانشکده‌های پزشکی و بیمارستان‌های وابسته به آن‌ها در آمریکا نشان داد ۲۱٪ از اعضای هیئت علمی به خاطر نارضایتی از فرهنگ حاکم بر دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها به ترک محل کار خود تمایل دارند؛ اگرچه این افراد برای کار خود ارزش خاصی قائل بودند. درک نامناسب از فرهنگ سازمانی، اعتقاد به غیرمرتبط بودن فرهنگ سازمانی حاکم بر این دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها، احساس استرس ناشی از رعایت ملاحظات اخلاقی در محیط کار، از دلایل نارضایتی اعضای هیئت علمی در این سازمان‌ها بود. در نتیجه مشخص شد دانشکده‌های پزشکی و بیمارستان‌های وابسته، به ایجاد فرهنگ سازمانی مرتبط با اعضای هیئت علمی خود نیاز دارند تارضایت آن‌ها در محیط کار افزایش یابد (۱۳۷). چانگ و نادین^{۳۰} (۲۰۱۳) نیز آگاهی اعضای هیئت علمی و دانشجویان رشته‌های علوم پزشکی را در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن مانند نوآوری در زمینه‌ی یادگیری دانشجوی محور و استفاده از فناوری‌های آموزشی نوآورانه مطالعه کرده و دریافته‌اند اعتقاد و باور آن‌ها به کاربست روش‌ها و فناوری‌های نوآورانه در دانشکده‌ها و بیمارستان‌های کشور چین، یک مؤلفه‌ی فرهنگ سازمانی است (۱۳۸).

بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش رضایتمندی و مشارکت کارکنان، نیازمند تقویت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مورد تأیید کارکنان سازمان‌هاست. در صورت ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و برگرفته از باورهای کارکنان می‌توان شاهد افزایش سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان و در نهایت ارتقای کیفیت و افزایش خدمات در مؤسسات بهداشتی درمانی بود (۱۳۹).

32. Longman

33. Smart and St.John

34. Macarie

29. Pololi

30. Chang and Nadin

31. Bashayreh and Anas

نفر از کارکنان مؤنث شاغل در دانشکده‌ها و دانشگاه‌های آمریکا در خصوص شناسایی دیدگاه آن‌ها درباره‌ی نوع فرهنگ سازمانی در مؤسسات آموزشی عالی این کشور دریافته‌اند که چهار زیرگروه در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی در این سازمان‌ها وجود دارد که عبارت‌اند از: بی‌تأثیر بودن فرهنگ سازمان در وظایف ارائه‌شده توسط کارکنان مؤنث، بی‌ارتباطی جنسیت به‌عنوان یک مشکل سازمانی، وجود نابرابری جنسیتی در سازمان و پویایی‌های جنسیت‌گرایی مشخص در سازمان (۱۴۱). همچنین در کشور رومانی گزارش شده که کارکنان مؤنث در سازمان‌های این کشور، به برخورداری از فرصت‌های برابر برای اشتغال مشاغل مدیریتی سطح بالا اعتقاد داشتند (۱۵۶). ماکاری^{۴۰} و همکاران (۲۰۱۱) نیز در مطالعه‌ی خود اعلام کرده‌اند که نظریه‌ی فرصت‌های برابر برای کارکنان مؤنث در سازمان‌ها باید با توجه به موضوع عدالت سازمانی و تفاوت جنسیتی بین زنان و مردان در کانون توجه قرار گیرد و حتی به تغییرات سازمانی نیاز دارد (۱۴۳). در نهایت اینکه هیچ نوع دیدگاه نظری درباره‌ی تفاوت جنسیتی و فرهنگ سازمانی وجود ندارد؛ اگرچه وسعت‌نظر این نظریه‌ها امروزه در حال توسعه و گسترش است؛ در نتیجه نظریه‌های فرهنگ سازمانی درباره‌ی تفاوت دیدگاه جنسیتی و فرهنگ سازمانی به شفاف‌سازی بیشتری نیاز دارد (۱۵۷ و ۱۵۸).

عامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها خلق و به‌کارگیری فرهنگ سازمانی قوی بر مبنای ساختار و راهبردهای سازمانی است. فرهنگ سازمانی تنظیم‌کننده‌ی مقاصد و اهداف کارکنان با مقاصد و اهداف سازمان‌هاست. سازگاری بین ماهیت و ساختار و مأموریت سازمان‌ها با کارکنان، به عملکرد و تفکر بهتر کارکنان منتهی می‌شود؛ لذا در این مقاله، نویسندگان توانستند عوامل مهمی را که خلق‌کننده‌ی فرهنگ سازمانی هستند، شناسایی و گزارش کنند؛ اما به‌کارگیری هر یک از انواع

سازمان‌ها با فرهنگ سازمانی جدید، فرصت کافی را فراهم کرد و در این راه از آن‌ها حمایت و پشتیبانی کرد (۱۴۷ و ۱۴۸). مونتمری^{۳۵} و همکاران (۲۰۱۳) نیز در مطالعه‌ی خود در هشت کشور اروپایی اعلام کرده‌اند توجه مدیران به سازمان‌های بهداشتی‌درمانی از فرسودگی شغلی کارکنان می‌کاهد و کیفیت ارائه‌ی خدمات را افزایش می‌دهد (۱۴۹). چو^{۳۶} و همکاران (۲۰۱۳) نیز مشخص کرده‌اند توسعه‌ی فرهنگ سازمانی در سازمان‌های بهداشتی‌درمانی بر رفتارهای یادگیری کارکنان و افزایش کیفیت خدمات مؤثر است (۱۵۰). بین گول^{۳۷} و همکاران (۲۰۱۳) نیز ارتباط بین فرهنگ سازمانی و هویت سازمانی را به دست آورده‌اند (۱۵۱). مکین تاش و دوهرتی^{۳۸} (۲۰۱۰) تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی را بر رضایت شغلی و تأثیر منفی آن را در خصوص تمایل به ترک کارکنان سازمان‌های بهداشتی‌درمانی به اثبات رسانده‌اند (۱۵۲).

یکی از موضوعاتی که در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی در مطالعات مختلف در کانون توجه قرار گرفته، ارتباط فرهنگ سازمانی با جنسیت کارکنان سازمان‌های بهداشتی‌درمانی و دانشگاه‌های علوم پزشکی یا دانشکده‌های پزشکی است. در همین رابطه مصدق راد و سخنور (۱۳۹۷) اعلام کرده‌اند بین دیدگاه کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر تهران با جنسیت آن‌ها در خصوص امتیاز کسب‌شده از پرسش‌نامه‌ی مربوطه تفاوت معناداری دیده نشد (۱۵۳). نتایج مطالعه‌ی رمضان‌خانی و همکاران (۱۳۹۴) نیز بی‌ارتباطی بین جنسیت و فرهنگ سازمانی را در میان کارکنان بیمارستان شهر شیراز تأیید کرده است (۱۵۴). اگرچه حسین‌قلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) نیز در مطالعه‌ی خود اعلام کرده‌اند بین مؤلفه‌ی توزیع قدرت در فرهنگ سازمانی با جنسیت ارتباطی معنی‌دار وجود دارد و در مردان توزیع قدرت بیشتر از زنان است (۱۵۵).

لانگمن^{۳۹} و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای کیفی بر شانزده

38. Macintosh and Doherty

39. Longman

40. Macarie

35. Montgomery

36. Cho

37. Bingol

نکته‌ی مهم در این مطالعه، نوع ترکیبی آن است که حاصل انواع مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی ایرانی و همچنین مؤلفه‌های مکمل فرهنگ سازمانی به‌دست‌آمده از مطالعات خارجی بود که از طریق مطالعه‌ای مروری و فراترکیب به دست آمد. مؤلفه‌های احصاشده در نهایت می‌تواند به‌عنوان یک منشور فرهنگ سازمانی با انعطاف‌پذیری کامل با توجه به ساختارهای سازمانی و فرایندهای مختلف در سازمان‌های بهداشتی درمانی و دانشگاه‌های علوم پزشکی و دانشکده‌های پزشکی به کار گرفته شود.

تشکر و قدردانی

مقاله‌ی حاضر حاصل بخشی از نتایج طرح HSR فرهنگی با کد ۲۷۷۰۰ و کد کمیته‌ی اخلاق ۱۵۳-۲۷۷۰۰-۹۳-۰۴ تحت حمایت معاونت فرهنگی و معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی تهران قرار دارد.

مدل‌های فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی آن به موقعیت و شرایط محیطی بستگی دارد؛ بنابراین در مراحل بعدی مدیران باید به فکر شناسایی و به‌کارگیری کارکنانی که دارند باشند تا مدل فرهنگ سازمانی موجود در سازمان را باور و از آن حمایت کنند. این شروع فرایند ممیزی فرهنگی در سازمان‌هاست که باید در مراحل بعدی انجام شود (۱۵۹-۱۶۳).

نتیجه‌گیری

مطالعه‌ی حاضر موفق شد با مطالعه‌ی ۱۵۸ منبع و ۳۹ مؤلفه‌ی فرهنگ سازمانی، همه‌ی جوانب و ابعاد آن را احصا و معرفی کند. این مؤلفه‌ها در سه گروه نمادهای قابل مشاهده، ارزش‌های قراردادی و فرضیات بنیادی قرار داده شدند. مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در حیطه‌های مرزهای سازمانی و حتی فراتر از آن و ایجاد هویت و نظام اجتماعی در سازمان، استانداردهای فرهنگی را در رابطه با آنچه که کارکنان سازمان‌ها باید از نظر فرهنگی بدانند و به آن عمل کنند، ارائه داده و اجزای سازمان را با یکدیگر ارتباط می‌دهد و سرانجام به‌عنوان عامل کنترل و شکل‌دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان از منابع متنوع استخراج شده است؛ بدین ترتیب مقاله‌ی حاضر توانسته است با به‌تصویرکشیدن نقش مهم پدیده‌ی فرهنگ سازمانی در صفحه‌ی زندگی سازمانی، ساده‌انگاری در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی را به چالش بکشد و انسان را در سازمان به‌عنوان یک روبات زیر سؤال ببرد و بر خرده‌فرهنگ‌ها تأکید کند.

منابع

- 1- King Allison S. Sociology. Translated by Hamed M. Tehran: Amirkabir; 1964. [In Persian]
- 2- Shine E. Edgar Shein's model of organizational culture. 4th Edition. USA: The Jossey-Bass Business & Management Series; 2010.
- 3- Toosi MA. Organizational culture. Tehran: Public Management Training Center; 1993. [In Persian]
- 4- Niazazari K, Taghvaie Yazdi M. Organizational culture in the third millennium. 2 ed. Tehran: Shiveh; 2016. [In Persian]
- 5- Dargahi H. Comprehensive textbook of fundamentals of organization and management. Tehran: Avaye Daneshgostar; 2015. [In Persian]
- 6- Robbins SP. Organizational behavior. 16th Edition. USA: Pearson; 2014.
- 7- Griffin & Morehead. Organizational behavior. 10th Edition. USA: South-Western; 2012.
- 8- Daft RL. Organization theory and design. 11th Edition; Amazon; 2012.
- 9- Kindi A, Fugate M. Organizational behavior: Key concepts, skills and best practice. 5th Ed. England: McGraw-Hill; 2012.
- 10- Abzari M, Dalvi MR. Achieving organizational excellence through. Applied Sociology Journal 2010; 20(1): 171-196. [In Persian]
- 11- Hariri N, Jafari M. Research on information science and public libraries. The Quarterly Journal of Iran Public Libraries Foundation 2012; 18(3): 469-84. [In Persian]
- 12- Ardalan MR, Soltanzadeh V, Beheshtirad R. Evaluating the role of organizational culture on entrepreneurship. Higher Education Letter 2015; 7(27): 11-34. [In Persian]
- 13- Alvani SM. Public management. 7th Edition. Tehran: Ney; 1997. [In Persian]
- 14- Shoughi B, Aghajani T. Investing impact of organizational structure on organizational culture. Quantitative Studies in Management 2014; 4(2): 72-96. [In Persian]
- 15- Shafizadeh H, Rezghi Shirsavar H, Bahar S. Study of relationship between organizational culture and knowledge management, Semnan university case study. Journal of Cultural Management 2013; 7(3): 63-75. [In Persian]
- 16- Danaeefard H, Rajabzadeh A, Darvish A. The role of Islamic-ethical competence in increasing public hospitals accountability. Medical Ethics and History of Medicine 2010; 3(4): 57-70. [In Persian]
- 17- Kiakojouri K, Jafarnejad A, Hosseinzadeh Otaghsara AK. Explanation the relationship between organizational culture and job satisfaction. Journal of Executive Management 2011; 10(2): 87-108. [In Persian]
- 18- Kurdnaig A, Moghimi SM, Ghanati S, Yazdani HR. Inventigating the relationship between organizational structure elements and enterpreneurship culture in Tehran University. Journal of Public Management 2010; 1(3): 119-34. [In Persian]
- 19- Kurdnaig A, Fani AA, Masoudi Z. Organizational culture: The missing link between organizational clearance and organizational performance. Organizational Culture Management 2014; 2: 173-189. [In Persian]
- 20- Hedayati P, Nasiripour AA, Mohabati F, Maher A, Mahmoudi M, Hatam N. The relationship between organizational ethics culture and productivity of healthcare staffs: a case study among general teaching hospitals of Iran University of Medical Sciences. Medical Ethics and History of Medicine 2010; 2(3): 51-59. [In Persian]
- 21- Vazifehdoust H, Abdoli M, Mollahzadeh Ardaklou Z. Supporting organizational culture in strengthening knowledge sharing based on future methods. Management Research Quarterly 2012; 96: 37-50. [In Persian]
- 22- Vafai F, Shafei R. Investigating the role of organizational factors and increasing the entrepreneurship of small industrial

- componies. Management Reaserches in Iran 2010; 14(4): 234-57. [In Persian]
- 23- Pahlavani M, Pirayesh R, Alipour V. Investigating and prioritizing cultural factors influencing sharing in research and development centers. Information Technology Management 2010; 2(5): 19-25. [In Persian]
- 24- Bahmani A, Biglarkhani A, Fallahinia GH, Shirani F. The relationship between organizational culture and knowledge management in educational-therapeutic hospitals (case study Hamadan educational-therapeutic hospitals in 2017). Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care 2018; 26(3): 203-10. [In Persian]
- 25- Sadeghi A, Jafari H, Khodayari R, Pakdaman M, Mohammadi R, Ahadinezhad B. A case study: the association between organizational culture with management knowledge in Hasheminezhad hospital-Tehran. Journal of Hospital 2011; 10(2): 1-8. [In Persian]
- 26- Keshavarzi AH, Ramezani Y. Investigating the relationship between knowledge management process and organizational culture indicators from Robbins' viewpoint. Public Management Perspective 2011; 3: 25-46.
- 27- Nadi M, Mashayekhi Z. Analysis of the relationship between organizational socialization, leadership behavior, organizational identification and organizational culture with organizational citizenship behavior (the case of staff personnel of Iranian Ministry of Education, Isfahan Branch). Applied Sociology 2017; 28(3): 153-76. [In Persian]
- 28- Dargahi H, Eskandari M, Shaham G. The comparison between present with desired organizational culture in Tehran University of Medical Sciences' hospitals. Journal of Payavard Salamat 2011; 4(1,2): 72-87.
- 29- Arabi SM, Hedayati SH. Presenting a model for developing a culture-based strategy for Iran. Human Resource Management Researches 2010; 1(3): 127-45. [In Persian]
- 30- Alvani SM, Mohammadi S, Mirzaie M. The impact of organizational culture on human resource productivity. Journal of Industrial Strategic Management 2012; 9(28): 25-38. [In Persian]
- 31- Haghghat Monfared J, Hoshyar A. Investigating the relationship between organizational culture and Knowledge management. Journal of Management and Human Resources Research in the Oil Industry 2010; 4(10): 65-87. [In Persian]
- 32- Ashna M, Asgari N, Moradi Saleh A, Ghafoori D. The role of organizational culture in facilitating knowledge management practices. Journal of Information Technology Management 2014; 5(4): 1-22. [In Persian]
- 33- Buras HK, Dudjak L, Green House PK. Bulding an evidence based practice infrastructurs and culture: model for rural and community hospitals. Journal of Nursing Administration 2009; 39(7-8): 321-25.
- 34- Jafari S, Yazdi SM, Hosseinian S. Ability to predict organizational culture and job depression. International Journal of Behavioral Sciences 2010; 3(4): 331-38. [In Persian]
- 35- Rumrill DD, Fitzgerald SM, Merchant WR. Using scoping literature reviews as a means of understanding and interpreting existing literature. Work (Reading Mass) 2010; 35(3): 399-404.
- 36- Peterson J, Patricia F, Pearce FF, Ferguson LA, Langford CA. Understanding scoping reviews: definitions, purpose, and process. Journal of American Association of Nurse Practitioners 2017; 29: 12-16, Doi: 101002/2327-6924.12380.
- 37- Munn Z, Peters MDJ, Stern C, Tufanaru C, Mc Arthur, Aromataris E. Systematic review or scoping review? Guidance for authors between a systematic or scoping review approach. BMC Medical Research Methodology 2018; 18: 143, Doi: 10.1186/S.12874-018-611-x.
- 38- Hanneke R, Asada Y, Lieberman L, Christina Neubaur L, Fagen M. The scoping review method: Mapping the literature in ((Structural Change)) public health

- interventions. Sage Research Methods Cases. Doi: 10.4135/938473999008.
- 39- Pearson A. Banking the evidence: incorporating the synthesis of qualitative data into systematic reviews. *JBIR Reports* 2004; 2: 454-64.
- 40- Bowling A, Ebrahim S. *Handbook of health research methods, investigation, measurement and analysis*. Open University Press. Megraw-Hill Education; 2005.
- 41- Pearson A, Wicchula R, Court A, Lockwood C. The JBI model of evidence-based health care. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*. 2005; 3(8): 207-215.
- 42- Peters MD, Godfrey CM, Khalil H, Mcinerney P, Partener D, Soares CB. Guidance for conducting systematic scoping reviews. *Int J Evid Based Healthcare* 2015; 13(3): 141-146.
- 43- Davis K, Drey N, Gould D. What are scoping studies? A review of the nursing literature. *International Journal of Nursing Studies*. 2009; 46(10): 1386-1400, Doi: 10.1016/j.ijnurstu.2009.02.010.
- 44- Leva CD, Calquhoun H, O'Brien KK. Scoping Studies: advancing the methodology. *Implementation Science* 2010; 5(1): 69-80.
- 45- Arksey H, O'Malley L. Scoping studies: toward a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology* 2005; 8(1): 19-32.
- 46- Moher D, Stewart L, Shekelle P. All in the family: systematic reviews, rapid reviews, realist reviews, and more. *Systematic Reviews*; 2015; 4(1): 183-194. Doi: 10.1186/13643-015-0163-7.
- 47- Pham MT, Rajic A, Greig JD, Songeant JM, Papanoulos Eeven SAA. Scoping review of scoping review: advancing the approach and enhancing the consistency. *Research Synthesis Methods* 2014; 5(4): 371-385, Doi: 10.1002/jrsm.1123.
- 48- Etemadi H, Dianati Deylami Z. Investigating the effects of organizational culture, participation in budgeting and management accounting system on managers' performance. *Iranian Management Researches* 2010; 13(4): 35-68. [In Persian]
- 49- Abzari M, Abbasi A, Haghshenas A, Ansari ME. Investigating the appropriateness of the staff-organization and organizational culture: case study in Kerman Shahid Bahonar University 2010; 14(2): 1-20. [In Persian]
- 50- Valmohammadi CH, Roshanzamir SH. The effect of organizational culture on total quality management. *Journal of Management and Development Studies* 2013; 22(72): 119-41. [In Persian]
- 51- Ziaie MS, Roushanel Arbatani T, Nargesian A. Investigating the relationship between organizational culture and organizational commitment among Tehran University libraries' staffs. *Journal of Library* 2012; 45: 49-72. [In Persian]
- 52- Rajabbeigi M, Darvish H, Saiedasr M, Fathi F. A study of organizational culture in the forests, rangelands and watershed organization in Iran. *Research and Construction Journal* 2008; 21(4): 152-61. [In Persian]
- 53- Khajavikhan A, Ghazimirsaid SA. The study of entrepreneurial culture in schools of traditional medicine in Iran. *Journal of Islamic Iranian Traditional Medicine* 2012; 3(4): 489-93. [In Persian]
- 54- Yazdanshenas M. Investigating the status of entrepreneurial organizational culture in the Iranian public sector and proposing solutions to promote it. *Journal of Organizational Culture Management* 2013; 137-158. [In Persian]
- 55- Davoudi H, Bahari F, Mirzajani SM. Relatedness of organizational culture and job motivation with teachers' job satisfaction. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling* 2013; 4(13): 127-39. [In Persian]
- 56- Ahmadi A, Mobaraki H, Daraei M, Salamzadeh Y. Analysing the relationship between organizational culture and personells' creativity in the Ministry of Helath and Medical Education. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences* 2011; 13(4): 28-34. [In Persian]
- 57- Khodadi MR, Kashef MM, Sayedameri

- MH, Kashki Alami M. Relationship between the components of organizational intelligence and organizational culture in the general administration and physical education department of East Azarbayjan. *Sport Medicine* 2013; 5(3): 175-189. [In Persian]
- 58- Khosravian A, Golparvar M, Atashpour SH. The relationship between the components of organizational climate and the executive context of innovation culture among the staffs of Sepahan Cement Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology* 2009; 11(41): 103-18. [In Persian]
- 59- Abzari M, Yarmohammadian MH, Irvani H. Relationship between organizational culture and netiquette among academic staff in Isfahan University of Medical Sciences (IUMS). *Health Information Management* 2011; 7(4): 433-43. [In Persian]
- 60- Rahi F, Ahmadi E, Barzegar M. The relation between organizational culture and atmosphere with meditation of capacitate role on the organizational assumption of the staffs of Fars province education. *Journal of New Approaches in Educational Administration* 2014; 4(4): 199-220. [In Persian]
- 61- Zamini S, Hosseini Nasab D, Zamani S, Zarei P. The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University. *Iran Occupational Health* 2011; 8(1): 30-40. [In Persian]
- 62- Nasiripour A, Raeisi P, Hedayati S. The relationship between organizational culture and employees productivity. *Journal of Health Administration* 2009; 12(35): 17-24. [In Persian]
- 63- Soltani MR. Analysis of the situation and design of the desired model of organizational culture in one of armed forces organization based on religion and Islamic values. *Biquarterly Journal of Islamic Management* 2012; 1: 99-122. [In Persian]
- 64- Soltani MR, Bordbar SH, Hosseini M, Houshangi M. Comparative study of organizational culture values from the viewpoint of a military organization. *Human Resource Management Journal* 2011; 9: 53-74. [In Persian]
- 65- Hosseinian SH, Rafienia MR, Abedi Y. Investigating the relationship between some intra-organizational factors and organizational culture of Disciplinary University of Sciences students. *Quarterly Journal of Disciplinary Sciences* 2010; 12(2): 155-84. [In Persian]
- 66- Barani S. Study of organizational culture in military organization based on the general policy of the supreme leader Imam Khamenei. *Journal of Military Science and Tactics* 2017; 12(36): 123-139. [In Persian]
- 67- Dargahi H, Razavi M. An investigation about attitude of clinical physicians in the implementation technology in TUMS hospitals 2003-2004. *Tehran University Medical Journal* 2005; 63(2): 99-107. [In Persian]
- 68- Ahmadi SA, Alavi A, Safdarian A. Comparison of the existing status of organizational culture in Isfahan University of Medical Sciences with desired conditions. *Health Information Management* 2010; 7(3): 360-70. [In Persian]
- 69- Shabanzadeh H, Yeganeh H, Hassanpour N. Evaluating the organizational culture of the police force and comparing with the university of medical sciences, financial and ship organization: model of competitive values. *Order & Security Research Journal* 2011; 3(1): 31-59. [In Persian]
- 70- Pazhouhan A, Amirkabiri A. Examining relationship between organizational culture and knowledge management (KM) implementation in central Tehran Branch Faculty of Management. *Journal of Future Studies Management* 2010; 22(3,4): 71-90. [In Persian]
- 71- Keshavarzi AH, Ramezani Y. An investigation on relationship between knowledge management process and organizational culture factors based on

- Robbin's model. *Journal of Public Administration Perspective* 2010; 1(3): 25-46. [In Persian]
- 72- Biddokhti AK, Makvand Hosseini SH, Ehsani Z. Investigating the relationship between organizational culture and knowledge management in Semnan Education Organization. *Strategy Quarterly Journal* 2010; 20(59): 191-216. [In Persian]
- 73- Nikpour A, Salajegheh S. Investigating the relationship between knowledge management and organizational culture from the viewpoint of the academic staff members of Medical Sciences University of Kerman. *Productivity Management* 2011; 3,4(14): 7-18. [In Persian]
- 74- Mojibi T, Hosseinzadeh Abandsari S. The relationship between organizational culture and knowledge management strategy in Pars Oil Company. *Journal of Industrial Strategic Management (Pajouheshgar)* 2013; 10(29): 1-12. [In Persian]
- 75- Shahabadi MM, Abedi Jafari H. Introduction to methodology of studying dimensions of organizational culture in light of Holy Quran. *Methodology of Social Sciences and Humanities* 2011; 5(17): 97-116. [In Persian]
- 76- Asgari Vaziri A, Zarei Matin H, Amiri A. Presenting a model of organizational culture components with an Islamic approach based on Nahjol-Balagheh. *Management in the Islamic University* 2012; 3(1): 401-22. [In Persian]
- 77- Boostani H, Baneshi E, Shakeri A. Prioritizing. The components of organizational culture from the perspective of Nahjolbalaghe in Islamic University. *Management in the Islamic University* 2017; 6(13): 61-78. [In Persian]
- 78- Fazaeli A. Assessing and criticizing the basic assumptions of management and strategic planning from the perspective of Islam. *Biquarterly Islamic Mangement* 2012; 19(2): 65-86. [In Persian]
- 79- Hasani M, Heydarizade Z, Ghasemzadeh A. The study of the role and effect of Islamic work ethics and organizational culture on the job satisfaction and organizational commitment of Shahid Chamran University staff. *Journal of Islamic Mangement* 2012; 20(2): 9-32. [In Persian]
- 80- Sehat S, Mohammadi Dayani M. Explaining the categories and concepts of organizational citizenship behavior with Iranian-Islamic approach: meta-synthesizing. *Biannual Journal of Islamic Management* 2014; 3(5): 35-68. [In Persian]
- 81- Tabarsa G, Mahboub S, Esmaeeli Givi M, Esmaeeli Givi H. Investigation of the influence of organizational entrepreneurial culture on creativity and innovation in Iran Public Libraries. 2010; 16(1): 5-22. [In Persian]
- 82- Shahrakipour H, Nadri KH, Shirmohammadi R. The study of the relationship between organizational culture and organizational entrepreneurship among the staff working in University of Lorestan. *Educational Administration Research Quarterly* 2010; 1(4): 109-36. [In Persian].
- 83- Nazari R, Esmaili MR, Zarei A, Ashraf Ganjooori F. The effect of organizational culture on organizational structure of the Ministry of Youth and Sports of Islamic Republic of Iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2016; 3(12): 57-66. [In Persian]
- 84- Mirfakhredini SH, Farid D, Sayadi Touranlou H. Use of EFQM in analysis of original culture dimensions (case: Yazd health care institutions). *Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and Health Services* 2009; 17(2): 30-42. [In Persian]
- 85- Salmaninezhad R, Daneshvar M, Mirfakhredini SH. Promotion of organizational culture: application of Iranian business excellence model. *Behbood Modiriari* 2012; 6(1): 128-152. [In Persian]
- 86- Kavosi A, Hashemi SM. Assessment the role of national media in engineering organizational system. *Media Studies* 2011; 6(13): 85-105. [In Persian]
- 87- Soltani MR. Systems, education, and development of human resources. *Police Human Development* 2011; 38: 87-108. [In Persian]
- 88- Nekuee Moghadam M, Behzadi F,

- Keshavarz F. Aspects of organizational culture: Missionary, participatory, flexibility, and bureaucratic in organizational success indexes: flexibility, cohesiveness, speed, and innovation in public hospitals in Kerman province, 2009. *Journal of Hospital* 2012; 11(1): 73-82. [In Persian]
- 89- Javaheri Kamel M, Kousarneshan MR. Review the relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *Police Human Development* 2009; 6(25): 19-32. [In Persian]
- 90- Bagheri Kerachi A, Ghasemizad A. Identifying the components of an optimal organizational culture in medical universities' Educational Development of Jundishapur 2019; 10(1): 49-57. [In Persian]
- 91- Ebraze A, Rabbanikhah F, Kezemi Bolboloy A, Moradi R, Aghili A. Assessing organizational culture of headquarters in Ministry of Health and Medical Education. *Journal of Hospital* 2019; 18(1): 79-88. [In Persian]
- 92- Rostamigooran N, Vosoogh-Moghadam A, Salarianzadeh MH, Esmailzadeh H, Daari B. Organizational culture of the headquarters of Iranian Ministry of Health and Medical Education. *Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research* 2016; 14(4): 1-14. [In Persian]
- 93- Bellou V. Identifying organizational culture and subcultures within Greek public hospitals. *Journal of Health, Organization and Management*. 2008; 22(5): 496-509.
- 94- Scott Smith C, Francovich C, Gieslman J. Pilot test of an organizational culture model in a medical Setting. *Health Care Management* 2000; 19(2): 68-77.
- 95- Rocha F, Gaioli C, Camelo S, Mininel V, Vegro TH. Organizational culture of a psychiatric hospital and resilience of nursing workers. *Revista Brasileira de Enfermagem* 2016; 69(5): 765-72, Doi: 10.1590/0034-7167.2016690501.
- 96- Rossi Rocha L et al. The organizational culture of Brazilian public hospital. *Rev Esc Enferm USP* 2014; 48(2): 303-9
- 97- Nikoukar GH, Soltani M, Niavand A. Designing native model of recognition and evolution of organizational culture of military and police organization 2013; 5(3): 143-163. [In Persian]
- 98- Taherpour F, Rajeepour S, Jamshidian A. Postmodernism in management. *Journal of Tadbir* 2008; 87: 14-18. [In Persian]
- 99- Ranaie Kourdasholi H. Organizational culture management: a model based on the competing values framework. *Iranian Management Sciences Association* 2007; 2(6): 9-94. [In Persian]
- 100- Kassem R, Ajmal MM, Khan M. The relationship between organizational culture and business excellence. *International Journal of Information System in the Service Sector* 2016; 8(3): 17-35, Doi: 10.4018.IJISS.2016070102.
- 101- Anonymous. Comprehensive scientific map of the country. National Library and Archives of Islamic Republic of Iran. Available from: on: www.nlai.ir, Accessed on: 2017. [In Persian]
- 102- Anonymous. Cultural engineering map of country. Secretariat of the supreme council of the cultural revolution. Available from: www.sccr.ir, Accessed on: 2013. [In Persian]
- 103- Anonymous. Scientific map of Tehran University of Medical Sciences. Available from: www.olderdc.tums.ac.ir, Accessed on: 2012. [In Persian]
- 104- Anonymous. Guide to professional medical behavior, Tehran University of Medical Sciences. Available from: www.medicine.tums.ac.ir, Accessed on 2020. [In Persian]
- 105- Anonymous. Theoretical foundations of fundamental change in the public education system of the Islamic Republic of Iran. Available from: www.rabnews.ir, Accessed on: 2011. [In Persian]
- 106- Ishak A, Osman MR. A systematic review on Islamic review in quality management context. *Journal of Business Ethics* 2015; doi: 10.1007/S10551-015-2619-Z.
- 107- Gambi LN, Boer H. The relationship between organizational culture and quality

- techniques, and its impact on operational performance. *International Journal of operations & Production Management*. 2015; 35(10): 1460-84, Doi: 10.1108/IJOPM-12-2013-0563.
- 108- Abdollah NH, Shamsuddin A, Wehab E. Does organizational culture mediate the relationship between transformational leadership and organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership* 2015; 4: 18-32, Doi: 10.33844/IJL2015.60344.
- 109- Muhdar HM. The influence of spiritual intelligence, leadership, and organizational culture on organizational citizenship behavior: A study to islamic bank in Makassar city. *Online University (AIU); The International Journal of Bussiness & Management* 2015; 3(1): 42-56.
- 110- Mosadegh Rad MA, Lee PM. The impact of organizational culture on the successful implementation of total quality management. *The TQM Magazine*. 2006;18(6):606-25.
- 111- Nazari JA, Herremans IM, Isaac RG, Manassian A, Kline TJB. Organizational culture, climate and IC: an interaction analysis. *Journal of Intellectual Capital* 2011;12(2):224-48.
- 112- Shim HS, Jo Y, Hoover LT. Police transformational leadership and organizational commitment. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. 2015;38(4):754-74.
- 113- Zahidul Islam MD, Ikram H, Sarwar A, Sylvana MA. Organizational culture and knowledge sharing: empirical evidence from service organizations. *African Journal of Bussiness Management* 2011; 5(14): 5900-09.
- 114- Sharififard MS, Ataei V. Organizational culture and innovation culture: exploring the relationships between constructs. *Leadership & Organization Development Journal* 2012; 33(5): 75-86, Doi: 10.1108/01437731211241274.
- 115- Faris N, Parry K. Islamic organizational leadership within a Western society: The problematic role of external context. *The Leadership Quarterly*. 2011;22(1):132-51.
- 116- Maali B, Napier C. Accounting, religion and organisational culture: the creation of Jordan Islamic Bank. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. 2010;1(2):92-113, DOI: 10.1118/1759-811086705.
- 117- Serpa S. The Non-Sharing of Organizational Cultur: A case study examining the management perspective. *Asian Social Science* 2015; 11(10): 42-57, Doi: 10.5539/assV.110110p221.
- 118- Hoque N, Aktaruzzaman Khan M, Mowla M. Organisational culture: features and framework from Islamic perspective. *Humanomics* 2013; 29(3): 202-10, Doi: 10.1108/H-06-2013-0040.
- 119- Gambi LDN, Boer H, Gerolamo MC, Jørgensen F, Carpinetti LCR. The relationship between organizational culture and quality techniques, and its impact on operational performance. *International Journal of Operations & Production Management*. 2015;35(10):1460-84, Doi: 10.1108/ijopm-12-2013-0563.
- 120- Shein EH. Defining organizational culture. *American Psychologist* 1990; 45(2): 109-21.
- 121- Shein EH. The role of founder in creating organizational culture. *Family business Review* 1995; 8(3): 221-38.
- 122- Yahyagil, Mehmet Y. The fit between the concept of organizational culture and climiate. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict* 2006; 10(2): 77-104.
- 123- Rashedi V, Shams-Vala S, Heidari A. Organizational cultural of Hamedan University of Medical Sciences based on Hofstede model: faculty perspective. *Pajouhan Journal* 2012; 11(2): 15-19. [In Persian]
- 124- Zaki MA, Adibi Sedeh M, Yazdkhasti B. Investigating the organizational effectiveness of Isfahan schools (AGIL and Parsonz model examination. *Journal of Social and Human Sciences of Shiraz University* 2006; 47: 27-43. [In Persian]
- 125- Cameron KS, Quinn RE. Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values model. USA: Addison Wesley Publishing; 1999: 12-20.
- 126- Handy CH. Gods of management.

- Trauslated by Azarhoosh K. Tehran: Fra; 2001: 52-64.
- 127- Glaser SR, Zamanoun S, Hacker K. Measuring and interpreting organizational culture. *Management Communication Quarterly* 1987; 1(2): 173-98.
- 128- Nikbakht A, Nikbakht E, Soleimani Rad A, Iravani MR. A study to measure the impact of organizational culture and organizational excellence. *Management Science Letters*. 2012;2(8):2875-80.
- 129- Rezaei M. Analysis of the relationship between school organizational culture and organizational commitment of high school teachers. *Journal of New Approach in Educational Administration* 2014; 5(2): 195-214. [In Persian]
- 130- Kosiorek D, Szczepanska K. Relationship between organizational culture and hyman resource management. *Jagiellonian Journal of Management* 2016; 2(3): 205-15, Doi: 10.4467/2450114XJIM.16.016.5848.
- 131- Pourkazemi MH, Shakeri Navai GH. Investigating the organizational culture of the faculties of management of Tehran universities and its role in the productivity of faculties. *Management Researches in Iran* 2004; 8(20): 37-63. [In Persian]
- 132- Sherafati M, Mohammadi R, Mohd Nor I. The study of the effect of organizational culture on organizational spirituality. *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 2015; 4(1): 42-55. [In Persian]
- 133- Soleimanpour S. The comparison of infrastructure, the sharing of knowledge from the perspective of faculty members and graduate students martyr Chamran University. *Journal of Studies in Library and Information Science* 2018; 24(19): 21-38. [In Persian]
- 134- Morteza A, Hosseini SM, Hejazi SY, Rezvanfar A. Validation of human resource development: the case of Agricultural faculty members. *Iraninan Journal of Agricultural Economics and Development Research* 2014; 44(4): 629-44. [In Persian]
- 135- Tierney WG. Organizational culture in higher education. *Journal of Higher Education* 2016; 59(1): 2-21, Doi.org/1.1080/00221546.1988.11778301.
- 136- Masland AT. Organizational culture in the study of higher education. *The Review of Higher Education* 1985; 8(2): 157-168, Doi: 10.1353/rhe.1985.0026.
- 137- Pololi LH, Krupat E, Civian JT, Ash AS, Brennan RT. Why are a quarter of faculty members leaving academic medicine? a study of their perceptions of institutional culture and intentions to leave at 26 representative U.S. Medical Schools. *Academic Medicine* 2012; 87(7): 859-69, Doi: 10.1097/ACM.0bo13e182582b18.
- 138- Chang ZHU, Nadine E. Organizational culture and instructional innovative in higher education: perceptions and reactions of teachers and students. *Educational Management Administration & Leadership* 2013; 42(1): 136-58, Doi.org/10.1177/1721143213499253.
- 139- Hamidi Y, Mohammadi A, Soltanian A, Mohammadfam I. Organizational culture and its relation with quality of work life in university staff. *Journal of Ergonomy* 2016; 3(4): 30-38. [In Persian]
- 140- Anas M, Khaled B. Organizational culture and job satisfaction: a case of academic staff at university Utara Malaysia (UUM). Masters Thesis, University Utara Malaysia; 2013.
- 141- Longman K, Daniels J, Lamm Bray D, Liddell W. How organizational culture shapes womens' leadership experiences. *Administrative Sciences* 2018; 8(8): 1-16, Doi:10.3390/admsci8020008.
- 142- Smart JC, ST.John EP. Organizational culture and effectiveness in higher education: a test of the culture type and strong culture type hypothesis. *Educational Evaluation and Policy Analysis* 1996; 18(3): 219-541, Doi.org/10.3102/01623737018003219.
- 143- Macarie FC, Hintea C, Mora CM. Gender and leadership: the impact of organizational culture of public institutions. *Transylvanian Review of Administrative Sciences* 2011, Online ISSN: 2247-8310.
- 144- Yousefi S, Moradi M, Tishevarz MK. The role of organizational commitment employees in knowledge setting. *Police*

- flower Development 2010; 7(30): 24-36. [In Persian].
- 145- Mc Care RR, Costa PT, Rotation to maximase the conctruct validity of factors in NEO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research* 1985; 24: 107-14.
- 146- Ghorbani SH. The prevelance of irresponsibility in society. *Sepid Danayee* 2012; 55: 21. [In Persian]
- 147- Pyszka A, Pitat M. Applying trompenaars typology of organizational culture to implementation of CSR strategy. *Journal of Intercultural Management* 2011; 3(2): 113-25.
- 148- Ebrahimzadeh S, Ghadami M. Organizational culture aspects and its impact on change management improvement (case study: Irankish Credit Card Company). *Journal of Cultural Management*; 26(4): 27-37. [In Persian]
- 149- Montgomery A, Todorova I, Baban A, Pangopoulou E. Improving quality and safety in the hospital: the link between organizational culture, burnout, and quality of care. *British Journal of Health Psychology* 2013; 18(3): 656-62.
- 150- Cho I, Kichul Kim J, Park H, Cho Nam H. The relationship between organizational culture and service quality through organizational learning framework. *Total Quality Manaemnt & Business Excellence* 2013; 24(7-8): 753-68.
- 151- Bingol D, Irge S, Cerik E. The effect of organizational culture on organizational image and identity: evidence from a pharmaceutical company. *Social and Behavioral Sciences* 2013; 8(99): 222-29.
- 152- Dohety A, Mcintosh WE. The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*. 2010; 13: 106-17.
- 153- Mosadeghrad AM, Sokhanvar M. Organizational culture of selected teaching hospitals of Tehran. *Journal of Health in the Field* 2018; 5(4): 26-38. [In Persian]
- 154- Ramezankhani A, Mahfoozpour S, Daneshkohan A, Danesh G. Correlation comparison between knowledge management and organizational behavior among general and private hospitals in Shiraz, Iran. *Health Improvement Management* 2015; 4(4): 32-41. [In Persian]
- 155- Hosseingholizadeh R, Ghasemi Z, Naseri Sadegh S, Ahmadabadi A. Assess the relationship between gender, culture, and distribution of power in the organization. *Woman in Developmant and Politics* 2015; 13(2): 263-89. [In Persian]
- 156- Dogan M, Beytekin O. The organizational culture at the university. *International Journal of Educational Research* 2010(1): 1-13.
- 157- Yazdkhasti B, Azarbakhsh AM, Mortazavi Abalvan R. The relationship between geneder and organizational culture: case study from Islam Republic National Library. *Woman in Development and Politucs* 2014; 12(2): 305-23. [In Persian]
- 158- Bajdo LM, Dickson MW. Perceptions of organizational culture and womens' advancement in organizations: a cross-sectional examination. *Sex Roles* 2001; 45(5): 32-44, Doi: 10.1023/A:1014365716222.
- 159- Penhas S. Complexity in health care systems. *Complexes*; 2003; 1(4): 149-56.
- 160- Dargahi H, Eskandari M, Shaham G. The comparison between present with desired organizational culture in Tehran University of Medical Sciences' hospitals. *Payavard Salamat*. 2010; 4(1,2): 72-87. [In Persian]
- 161- Van Manen J, Barely SR. Cultural organization: fragments a theory. In P.J Frost, LF Moore, MR Louise, CC Lundberg, J Martin [Eds]. Beverly Hills: Sage; 1985; 31-53.
- 162- Martin J. *Organizational culture: Mapping the terrain*, thousandoaks, CA: Sage; 2002: 43-55.
- 163- Brewis J. Othering organization theory: Marta Calas and Linda Smircich. *The Sociological Review*. 2005; 53(1): 80-94.

Original Article

Identification of Organizational Culture Components Based on Islamic – Iranian Values: A Field Literature Review with Synthesizing Approach

Mahmoud Motevassel Arani¹, Mojtaba Parsa², Seyed Hesamoldin Sayyedin³, Nikzad Isazadeh⁴,
Abdolrahman Rostamian⁵, Mohsen Parwiz⁵, Hossein Dargahi^{6*}

¹Associate Professor, Islamic Ethics Department, School of Medicine, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

²Assistant Professor, Medical Ethics Department, School of Medicine; Medical Ethics and History of Medicine Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

³Associate Professor, Health Care Management Department, School of Management and Medical Information, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

⁴Associate Professor, Quran Sciences, Hadis, and Medicine Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

⁵Professor, Vice Chancellorship of Cultural Affairs, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

⁶Professor, Management Sciences and Health Economics, School of Public Health, Health Information Management Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

* **Corresponding Author:** hdargahi@sina.tums.ac.ir

Abstract

Organizational culture is defined as prominent values and a set of key characteristics govern the organization. Paying attention to the importance of organizational culture increases staff's productivity and job satisfaction. Therefore, the aim of this study was identification, counting and classification of organizational culture components based on Islamic-Iranian values by synthesizing approach and looking at health care organizations. First, 892 indicators were identified and counted by application of Pearson and English databases and using organizational culture, Islamic – Iranian culture, indicators, component, and health care organizations as key words, consideration of inclusion and exclusion criteria, field literature review, data entry into Excel software. Then using Delphi method and opinions of seven cultural elites in Tehran University of Medical Sciences, and after performing 11 stages, repetitive indicators in terms of meanings, concepts, and examples were merged and grouped into 39 components. Moreover, the extracted components were divided into three levels of organizational culture and the application of the components of each level in organizations were presented. Therefore, it is recommended the final components and application of each of them be used as an organizational charter in Tehran University of Medical Sciences.

Keywords: Health care organizations, Indicator, Islamic-Iranian culture, Organizational culture, Component

