

The Relationship between organizational culture & rganizational Mathurity of staffs in Isfahan Medical University Hospitals

Hosseini Sh¹, Yarmohamadian MH², Ajami S³

Submitted:25.5.2009

Accepted: 1.7.2009

Abstract:

Background: of this study try to determine the Relationship between organizational culture & organizational Maturity of staffs in Isfahan Medical University Hospitals (IMUHs).

Material and Methods: Three questioners (organizational culture , organizational Maturity) was used for accomplishment of this descriptive & Corelational research.The reliability of These questioners was assest with the cronbach alpha coefficient .this questioners were distribute between 360 employees of IMUHs .Data was analysed by SPSS software.

Results: Funding showed that the organizational culture scores of 5 hospitals were average & 6 hospitals were lower than average . The level of organizational Maturity was average .

Conclusion: There was a significant relationship between organizational culture & organizational Maturity .Hospital Manager should change their organizational culture in order to increases the level of organizational Maturity .

Keywords: Hospital, Organizational culture, Organizational Maturity, Staff .

1. MSc in Educational Medicine, Medicine Faculty, Tehran University of Medical Sciences, (*corresponding Author): Email: hosseinif@razi.tums.ac.ir Tell: 09133134245

2. Faculty Member of [Isfahan University of Medical Sciences

3. Faculty Member of [Isfahan University of Medical Sciences

رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان بیمارستانهای آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۸۶ - ۱۳۸۷

شیوا حسینی فولادی*^۱، محمد حسین یارمحمدیان^۲، سیما عجمی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۳/۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۸/۴/۱۰

چکیده:

زمینه و هدف: از آنجایی که بیمارستان نقش بسزایی در بازگشت سلامتی مردم بر عهده دارد، لذا نوع فرهنگ سازمانی و میزان بلوغ سازمانی موجود در این مراکز از اهمیت بالایی برخوردار است و با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی، بلوغ سازمانی کارکنان بیمارستانهای آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۸۶ - ۱۳۸۷ صورت گرفته است

مواد و روشها: این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان (۱۱ بیمارستان) می باشد که طبق روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای ۳۶۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده ها با استفاده از ۲ پرسشنامه (فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی) جمع آوری شد (اعتبار بدست آمده از پرسشنامه های فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۸۶ و ۰/۹۳ بود) و پس از آنکه روایی و پایایی پرسشنامه ها مورد سنجش قرار گرفت بین جامعه پژوهش اجرا شد. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد پردازش قرار گرفت.

یافته ها: نتایج تحقیق بیانگر آن بود که ۵ بیمارستان دارای فرهنگ میانه (۴۵/۵٪) و ۶ بیمارستان دیگر دارای فرهنگ ضعیف (۵۴/۵٪) بودند. بیمارستانی که دارای فرهنگ سازمانی قوی باشد مشاهده نشد و سطح بلوغ سازمانی بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیز متوسط می باشد.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج بدست آمده، مدیران بیمارستانها بایستی با ایجاد تغییراتی در فرهنگ سازمانی در افزایش میزان بلوغ سازمانی تلاش نمایند و بدینوسیله در راه ارتقای میزان کارایی و بهره وری بیمارستان گام بردارند.

کلمات کلیدی: بلوغ سازمانی، بیمارستان، فرهنگ سازمانی، کارکنان، مدیریت

مقدمه :

سازمانها از شالوده های اصلی اجتماع امروزی هستند و مدیریت مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا نابودی سازمانها است. بطور کلی مدیریت صحیح در سازمانها، هدایت سازمان و روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب می باشد که در هر لحظه برای آینده بهترسازمانی در تکاپوست.

بیمارستانها نیز یکی از نهادهای مهم ارائه خدمات بهداشتی و درمانی هستند که نقش بسزایی در بازگشت سلامتی مردم بر عهده دارد و از آنجایی که بیمارستان ها با جان انسانها سروکار دارند و تعهد و میزان رضایت شغلی کارکنان و نوع فرهنگ حاکم در این مراکز و سطح بلوغ سازمانی آن از اهمیت بالایی برخوردار است و لذا ارائه خدمات بهداشتی و درمانی اثربخش به جامعه تا حد زیادی به کار گروهی کارکنان بهداشتی و درمانی و سبک رهبری و مدیریت این سازمانها بستگی دارد. (۱)

نظریه پردازان سازمانی بر این باورند که فرهنگ، نخست مرز سازمانی را تعیین می کند، دوم نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق کرده و سوم باعث می شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی بوجود آورده که آن چیزی بیش از منافع شخصی فرد است و به بیان دیگر فرهنگ بعنوان یک عامل کنترل به حساب می آید که از طریق ارائه استانداردهای مناسب سازمان موجب بوجود آمدن یا شکل دادن به نگرشها و رفتار کارکنان می شود که می تواند سازمان را به جلو برده و یا از حرکت بازدارد.

به عبارت دیگر سازمانها همانند افراد دارای شخصیت می باشند که به قالب شخصیتی سازمان، فرهنگ سازمانی می گویند. به عبارت دیگر، نسبت فرهنگ به سازمان مانند نسبت شخصیت به فرد است. همانگونه که برای ایجاد بالندگی در افراد جامعه باید در زمینه های شخصیتی آنها کاوش صورت گیرد، به همین منوال برای ایجاد بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می گردد، باید در فرهنگ تفحص شود. در واقع می توان گفت فرهنگ کلید تعالی سازمانی است یا به عبارتی دیگر سازمان یک پدیده فرهنگی است. از این رو نمی توان بدون دستیابی به الگو و روشی برای برجسته سازی و آشکار نمودن تفاوتهای بارز فرهنگی، نقش و نفوذ آثار فرهنگ را بر مدیریت کشف کرد چراکه فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمان، از جمله تعیین استراتژیها، وظایف مدیریت، دگرگونی سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد کارکنان و مدیران، و بطور کلی بر تمام ابعاد وجودی سازمان تاثیر می گذارد. (۲)

از سوی دیگر فاکتور بلوغ سازمانی نیز مقوله جدیدی است که به عنوان یک راهکار برتر در سازمانها تلقی می گردد و مورد تایید کارشناسان و علم مدیریت قرار گرفته است. بلوغ سازمانی مهارتهای ویژه ای را معرفی و رابطه آنها را با مواردی چون: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، سبک رهبری و مدیریت، کارایی و غیره بیان می کند و با ارائه راهکارها و مدل های بهتر سازمانی منجر به رفع نیازهای سازمان می شود. (۳)

در تعریفی از بلوغ سازمانی می توان گفت مولفه ای است که از طریق استانداردسازی در بکارگیری دانش، مهارت، تکنیک و روشهای صحیح مدیریتی سازمانها را قادر می سازد تا به ثبات و موفقیت و پیشی گرفتن از رقبا دست یابد.

سازمانهایی که مدل های بلوغ سازمانی را بکار می برند علاقمند هستند تا به بلوغ بیشتر برسند یا مسیر خود را به سمت وضعیت کامل سوق دهند. بلوغ سازمانی نقاط مرجعی را برای سازمان مهیا می کند تا از طریق خود ارزیابی و حتی از طریق ارزیابان خارج سازمانی، در برابر راهکارهای برتر مطابق یک یا چند دستورالعمل ویژه ارزیابی نماید. در این راستا باید اشاره کرد که بیمارستانها به عنوان سازمانهای بهداشتی، درمانی، آموزشی و پژوهشی دارای فرهنگ خاص به خود می باشد. فرهنگ سازمانی بیمارستان، پیوند نزدیکی با فرهنگ عمومی جامعه دارد و بخش گسترده ای از رفتار و بالندگی بیمارستان و کارکنان آن را پوشش می دهد (۴).

از آنجایی که بیمارستان نقش بسزایی در استرداد سلامتی مردم بر عهده دارد، لذا نوع فرهنگ سازمانی و میزان بلوغ سازمانی موجود در این مراکز و درصد رضایت شغلی کارکنان آن از اهمیت بالایی برخوردار است. نوع جو موجود در بیمارستان و یا به عبارتی فرهنگ حاکم بر محیط کاری بیمارستان نیز بر فعالیت کارکنان و اثر بخشی سازمان و موفقیت بیمارستان تاثیر بسزایی دارد. این فرهنگ تعیین کننده ی میزان بلوغ سازمانی می باشد که خود می تواند بر روی عملکرد کلی بیمارستان و موفقیت بیمارستان و میزان کارایی آن تاثیر گذار باشد. فرهنگ سازمانی یکی از شاخص هایی است که می تواند بر سطح بلوغ سازمان موثر باشد. هر چه که فرهنگ حاکم بر سازمان قوی و موثر به دنبال آن سازمان از بلوغ بهتری برخوردار خواهد بود و بهره وری و کارایی بیشتری خواهد داشت. تحقیقات نیز نشان می دهد که فرهنگ سازمانی روی تدوین اهداف و استراتژیها رفتار فردی و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، بلوغ و رشد سازمانی، خلاقیت و نو آوری، فداکاری و تعهد و سخت کوشی کارکنان و غیره تاثیر دارد و به طور کلی در سازمان هیچ پدیده ای به دور از نقش و اثر فرهنگ سازمانی وجود ندارد. (۵)

لذا مدیران می توانند با تغییر جنبه هایی از فرهنگ سازمانی میزان بلوغ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان خود را بالا برده و به بهبود فرایند های سازمان کمک نمایند.

- در تحقیقی که مصدق راد (۱۳۸۲) در مورد " رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان" انجام داد نتایج بیانگر آن بود که میانگین امتیاز تعهد سازمانی کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان در حد متوسط ارزیابی شد و میانگین امتیاز ابعاد خلاقیت و خطرپذیری فرهنگ سازمانی بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان برابر با ۲/۴۳+۰/۶۹ و ۲/۷۵+۰/۵۲ از ۵ امتیاز (در حد کم) بوده است. همچنین بین ساختار سازمانی (ارگانیکی /

مواد و روشها:

این پژوهش از نوع همبستگی می باشد. جامعه پژوهش، شامل کلیه کارکنان بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می باشند که شامل بیمارستانهای: فیض، آیت الله کاشانی، عیسی بن مریم، بهشتی، امین، الزهراء، چمران، فارابی، نور و علی اصغر، امام موسی کاظم و سید اشهدا می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان (۱۱ بیمارستان) می باشد.

(کل افراد جامعه آماری ۵۶۰۲ نفر). روش نمونه گیری در این پژوهش تصادفی چند مرحله ای می باشد که مطابق با جدول کوهن و مورگان حجم نمونه ای معادل ۳۶۰ نفر بدست آمد که این تعداد با حجم نمونه ای که بر اساس فرمول محاسبه گردید، نیز تقریبا همخوانی دارد:

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

حجم نمونه تحقیق $n =$
حجم جامعه تحقیق $N =$
سطح اطمینان 95%
درصد خطا $0.05 =$
 $p = 0.5$

$p = 0.5$ (تخمینی از نسبت افراد جامعه آماری است که دارای ویژگی مورد نظر می باشند. چون در اینجا مقدار P را به هیچ وجه نمی توان حدس زد به صورت قراردادی آن را برابر 0.5 فرض می نماییم.)

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

در سطح خطای معادل 0.05 و با 95 درصد اطمینان نمونه ای معادل 360 نفر از کارکنان بیمارستانهای مورد مطالعه را به عنوان حجم نمونه در نظر می گیریم. داده ها با استفاده از پرسشنامه (فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی) جمع آوری شد. برای سنجش اعتبار و پایایی پرسشنامه ها از فرمول ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است و طی آن اعتبار پرسشنامه بلوغ سازمانی برابر با (آلفا = 0.964) و برای پرسشنامه 50 سوالی فرهنگ سازمانی برابر با (آلفا = 0.8843) بدست آمده است.

(توجه: پرسشنامه فرهنگ سازمانی 8 بعد، مرد سالاری، توجه به جزئیات، خلاقیت، خطر پذیری و تهور، پایداری و ثبات، جمع گرایی، فاصله قدرت، بوروکراتیک / ارگانیک را مورد بررسی قرار میدهد و سوالات به صورت مثبت و منفی در پرسشنامه پراکنده شده اند. نمرات هر سوال بین 1 تا 5 می باشد که در سوالات منفی به طور معکوس یعنی از 5 به 1 نمره گذاری می گردد)

نحوه تعیین میانگین نمره ابعاد فرهنگ سازمانی حاکم بر بیمارستانها

میانگین نمره	فرهنگ سازمانی
کمتر از ۲	خیلی کم
۲-۲/۷۵	کم
۲/۷۶-۳/۵	متوسط
۳/۵۱-۴/۲۵	زیاد
۴/۲۶-۵	بسیار زیاد

بوروکراتیک) و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده شد. ($p = 0$) بین فرهنگ سازمانی (قوی، میانه و ضعیف) و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد (۶).

همچنین در پژوهشی که توسط دهقان و یارمحمدیان (۱۳۸۳) با عنوان "بررسی رابطه بین ویژگی های فرهنگ سازمانی و سبک رهبری مدیران دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" انجام شد، یافته ها نشان داد که مدیران در ارائه سبک رهبری از تنوع کافی برخوردار نبوده اند با توجه به اهمیت مدیریت اقتضایی شیوه و سبک مدیریت هر سازمان بر مبنای درجه بلوغ سازمانی کارکنان انتخاب و مدیران باید برای هر موقعیت خاص سبک رهبری متناسب با آن را انتخاب کنند. همچنین فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشکده ها از نوع قوی بوده و بین سبک رهبری مدیران و انواع فرهنگ سازمانی بدلیل متنوع نبودن سبک رهبری غالب، رابطه ای وجود ندارد. همچنین بین سبک رهبری مدیران و ویژگیهای دموگرافیک آنها نیز رابطه ای وجود ندارد. همچنین بین انواع فرهنگ سازمانی و ویژگیهای دموگرافیک مدیران در سطح $p < 0.05$ رابطه معنی داری وجود ندارد (۷).

یارمحمدیان و حاتم پور (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان "شناسایی نیازهای سطوح بلوغ سازمانی بر اساس مدل بالندگی توانمندی کارکنان" در بخش مدارک پزشکی بیمارستان های دولتی شهر اصفهان "صورت گرفت، نتایج نشان داد که استفاده از مدل PCMM موجب افزایش دقت مسئولین و کارکنان در شناسایی نقاط ضعف عملیات و فعالیت های جاری می شود. توجه دقیق بر روی فرایندها به این منظور، زمینه های بهبود و ارتقای فرایندها را فراهم می آورد. (۸)

- استیترز Stitzer (2000) نیز طی تحقیقاتی که "بین تعهد سازمانی و متغیرهایی مثل جنس، سطح تحصیلات و سن" انجام داد نتیجه گیری کرد که بین تعهد سازمانی و سن کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین تعهد سازمانی و تحصیلات کارکنان رابطه منفی وجود دارد. در مورد رابطه بین جنس و تعهد سازمانی استیترز اظهار می دارد که زنان به طور قابل ملاحظه ای بیشتر از مردان در سازمان احساس تعهد می کنند (9)

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

از نظر رابطه بین رشته تحصیلی و پست سازمانی کارکنان، این رابطه در مورد ۸۳/۶٪ کارکنان وجود داشت و در ۱۶/۴٪ از کارکنان رابطه ای وجود ندارد.

جدول شماره (۲) : توزیع فراوانی و درصد کارکنان به تفکیک وضعیت تحصیلی

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

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

مطابق با جدول شماره ۳ بیشترین فراوانی جامعه پژوهش مربوط به گروه سنی ۴۰ - ۳۱ سال (۳۶/۵٪) و کمترین آن مربوط به گروه سنی زیر ۲۰ سال می باشد.

جدول شماره (۳) : توزیع فراوانی و درصد کارکنان به تفکیک سن

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

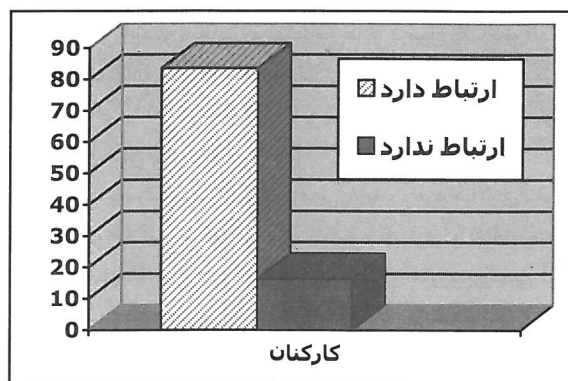
همچنین تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی متناسب با سنجش داده‌ها و مفروضات، از آزمونهای آماری نظیر: T-test، کای دو، ضریب همبستگی پیرسون، ANOVA استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد پردازش قرار می‌گیرد.

یافته‌ها:

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

جدول شماره (۱) : توزیع فراوانی و درصد کارکنان به تفکیک وضعیت تاهل

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



نمودار شماره (۱): توزیع درصد کارکنان به تفکیک ارتباط بین رشته تحصیلی و پست سازمانی

جدول شماره (۴) : تعیین میانگین ابعاد فرهنگ سازمانی بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان به تفکیک بیمارستان

میانگین بیمارستان	مرد سالاری		توجه به جزئیات		خلاقیت		خطرپذیری		پایداری		جمع گرایی		قدرت		بوروکراتیک	
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
عیسی بن مریم	0/61	2/75	0/48	2/92	0/64	2/27	0/53	2/74	0/59	2/59	0/58	2/59	0/71	2/68	0/57	2/86
فارابی	0/60	2/84	0/67	2/79	0/86	2/10	0/54	2/52	0/78	2/38	0/78	2/38	0/71	3/14	0/58	2/87
امین	0/92	2/86	0/47	3/18	0/72	2/38	0/50	2/98	0/67	2/64	0/67	2/64	0/68	2/99	0/61	2/94
سیدالشهدا	0/71	3/01	0/58	3/06	0/69	2/32	0/55	2/71	0/56	2/60	0/56	2/60	0/76	2/91	0/66	2/76
فیض	0/62	2/91	0/51	3/16	0/80	2/60	0/51	2/79	0/69	2/81	0/69	2/81	0/56	2/75	0/66	2/85
کاشانی	0/62	3/05	0/47	3/01	0/56	2/33	0/42	2/64	0/51	2/60	0/51	2/60	0/69	2/84	0/54	2/93
الزهرا	0/75	2/73	0/47	3/03	0/64	2/50	0/55	2/75	0/55	2/75	0/55	2/75	0/65	2/76	0/56	3/00
بهشتی	0/70	3/08	0/47	3/25	0/61	2/62	0/51	2/88	0/55	2/87	0/55	2/87	0/78	3	0/75	3/08
نور و علی اصغر	0/78	2/96	0/46	3/12	0/74	2/41	0/53	2/87	0/63	2/83	0/63	2/83	0/55	2/94	0/59	3/03
چمران	0/65	3/03	0/47	3/23	0/63	2/82	0/42	2/89	0/57	3/05	0/57	3/05	0/58	2/86	0/57	2/15
امام موسی کاظم	0/54	2/74	0/42	2/95	0/63	2/23	0/47	2/66	0/59	2/58	0/59	2/58	0/69	2/77	0/68	2/96

طبق جدول ۵، از ۱۱ بیمارستان دانشگاهی شهر اصفهان، ۵ بیمارستان (۴۵/۵٪) دارای فرهنگ سازمانی ضعیف و ۶ بیمارستان (۵۴/۵٪) دارای فرهنگ سازمانی میانه هستند. بیمارستانهای شماره ۱، ۲، ۴، ۶ و ۱۱ دارای فرهنگ سازمانی ضعیف و بیمارستانهای شماره ۳، ۵، ۷، ۸، ۹ و ۱۰ دارای فرهنگ سازمانی ضعیف می باشند. بیمارستان دارای فرهنگ سازمانی قوی مشاهده نشد.

جدول شماره (۶) : تعیین وضعیت بلوغ سازمانی بیمارستانها

بر حسب حوزه های مختلف فرایندی

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

طبق جدول شماره ۴ - براساس آزمون T test تفاوت مشاهده شده بین بلوغ سازمانی در حوزه فرایندی مختلف در بیمارستانهای مورد مطالعه در سطح $p=0/05$ معناداری می باشد. بیشترین میزان بلوغ سازمانی مربوط به بیمارستان شماره ۱ و کمترین میزان بلوغ سازمانی مشترکاً مربوط به بیمارستانهای می باشد. میانگین امتیاز بعد خطر پذیری فرهنگ سازمانی کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان برابر با $2/75 \pm 0/51$ از ۵ امتیاز (در حد کم) بوده است. و میانگین امتیاز بعد پایداری و ثبات، بعد جمع گرایی فرهنگ سازمانی، بعد فاصله قدرت فرهنگ سازمانی، بعد بوروکراتی فرهنگ سازمانی، میانگین امتیاز بعد توجه به جزئیات فرهنگ سازمانی و بعد زن سالاری فرهنگ سازمانی فرهنگ سازمانی کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان از ۵ امتیاز (در حد متوسط) بوده است.

جدول شماره (۵) : فراوانی و درصد انواع فرهنگ سازمانی

در بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان

انواع فرهنگ	فراوانی و درصد	
	فراوانی	درصد
ضعیف	5	45/5
میانه	6	54/5
قوی	۰	۰

۸ و ۹ دارای ساختار ارگانیک می باشند که این سه بیمارستان دارای ساختار بوروکراتیک بودند.

همچنین یافته ها نشان داد که میانگین کل نمره بلوغ سازمانی به تفکیک بیمارستان در حد متوسط می باشد که با مقایسه یافته های این مطالعه با پژوهشی که توسط یارمحمدیان و همکاران (۱۳۸۷) صورت گرفت دیده می شود که نتایج بدست آمده همخوانی دارد. در این پژوهش بالاترین میانگین نمره بلوغ سازمانی در حوزه فرایندی نظام جبران خدمت و پاداش، کارگزینی، ارتباطات و هماهنگی، محیط کار، مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه به ترتیب مربوط به بیمارستانهای شماره ۱، ۴ و ۷ می باشد (۸).

بین بلوغ سازمانی و حوزه های فرایندی مختلف تشکیل دهنده آن (کارگزینی، ارتباطات و هماهنگی، محیط کار، مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه و نظام جبران خدمت و پاداش) رابطه معنی داری مشاهده نشد.

($p = 0/73$). همچنین میانگین کل نمره بلوغ سازمانی به تفکیک حوزه های فرایندی محیط کار به تفکیک بیمارستان برابر با ۲۶ می باشد که این امتیاز نسبت به نمره ماکزیموم آن یعنی ۴۵ در حد متوسط می باشد و در کل استفاده از این مدل موجب افزایش دقت مسئولین و کارکنان در شناسایی نقاط ضعف عملیات و فعالیت های جاری می شود. توجه دقیق بر روی فرایند ها به این منظور، زمینه های بهبود و ارتقای فرایند ها را فراهم می آورد تنها اجرای یک مدل بدون بکارگیری نتایج آن برای اصلاح وضع موجود، عملاً بدون فایده خواهد بود.

با توجه به نتایج بدست آمده در این تحقیق دیده می شود که فرهنگ سازمانی روی تدوین اهداف و استراتژیها رفتار فردی و عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی کارکنان، انگیزش و رضایت شغلی، بلوغ و رشد سازمانی، خلاقیت و نوآوری، فداکاری و تعهد و سخت کوشی کارکنان و غیره تاثیر دارد که نتایج این تحقیق با نتایج حاصل از پژوهش مصدق راد (۱۳۸۳) هماهنگی دارد (۶).

به طور کلی می توان گفت در سازمان هیچ پدیده ای به دور از نقش و اثر فرهنگ سازمانی وجود ندارد لذا مدیران می توانند با تغییر جنبه هایی از فرهنگ سازمانی و بهبود شرایط کاری، میزان بلوغ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان خود را بالا برده و با بکارگیری مدل های مختلف بلوغ سازمانی در قسمت های مختلف حوزه سلامت زمینه لازم برای بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان را ایجاد و به بهبود فرایند های سازمان کمک نمایند و در نتیجه از پیامدهای ناشی از نارضایتی شغلی، که هم برای افراد (کارکنان و مدیران) و هم برای هر نوع سازمانی مخاطره آمیز و هزینه بردار است، جلوگیری نمایند.

طبق جدول شماره ۶، وضعیت بلوغ سازمانی بیمارستانها بر حسب حوزه های مختلف فرایندی کارگزینی، ارتباطات و هماهنگی، محیط کار، مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه و نظام جبران خدمت و پاداش به ترتیب برابر اسبا با ۴۰، ۳۴، ۲۶، ۳۸، ۲۷، ۲۷ که در مجموع بلوغ سازمانی بیمارستانهای دانشگاهی شهر اصفهان در حد متوسط می باشد.

همچنین بین بلوغ سازمانی و حوزه های فرایندی مختلف تشکیل دهنده آن (کارگزینی، ارتباطات و هماهنگی، محیط کار، مدیریت عملکرد، آموزش و توسعه و نظام جبران خدمت و پاداش) رابطه معنی داری مشاهده نشد ($p = 0/73$). در مجموع بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه معناداری مشاهده شد. بین ساختار سازمانی ارگانیک و بوروکراتیک و بعد توجه به جزئیات فرهنگ سازمانی از لحاظ آزمون کای دو رابطه معناداری مشاهده شد ($P = 0/04$ و $df = 8$ و $\chi^2 = 118/8$).

نتیجه گیری:

امروزه کارایی و بهره وری والاترین و ارزشمندترین هدف مدیران در سازمانها به شمار می رود. بیمارستانها نیز یکی از نهادهای مهم ارائه خدمات بهداشتی و درمانی هستند که متشکل از عوامل سرمایه نیروی انسانی فن آوری و مدیریت هستند و در این میان نیروی انسانی مهمترین عامل در سازمانها، به خصوص در بیمارستانها می باشد. بلوغ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در سیستمهای بهداشتی و درمانی نسبت به حوزه های تولیدی و بازرگانی از اهمیت بالایی برخوردار است. نوع فرهنگ حاکم بر بیمارستانها نیز از جمله عوامل اساسی است که بر میزان بلوغ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تاثیر دارد و از نظر کمک به پیش بینی رفتار افراد در سازمانها حائز اهمیت است و مدیران می توانند با تغییر جنبه هایی از فرهنگ سازمانی، میزان بلوغ (بالندگی) سازمانی را تا حد زیادی بالا برده به بهبود فرایند سازمان کمک نمایند. نتایج این پژوهش نشان داد که از بین ۱۱ بیمارستان دانشگاهی شهر اصفهان، ۶ بیمارستان، بیمارستانهای شماره ۳، ۵، ۷، ۸، ۹ و ۱۰ دارای فرهنگ سازمانی میانه و ۵ بیمارستان، بیمارستانهای شماره ۱، ۲، ۴، ۶ و ۱۱ دارای فرهنگ سازمانی ضعیف هستند. (بیمارستانی که دارای فرهنگ سازمانی قوی باشد، مشاهده نشد). براساس نتایج بدست آمده بیمارستانهای شماره ۱، ۲، ۳، ۷، ۹ و ۱۱ زن سالار و بیمارستانهای شماره ۴، ۵، ۶، ۱۰ و ۸ مردسالار هستند.

از نظر میزان توجه به جزئیات کار و استانداردهای کاری کلیه بیمارستانها در حد متوسط بوده اند به عبارت دیگر، در بیمارستانهای دانشگاهی به جزئیات کار توجه می شود. همه بیمارستانهای آموزشی شهر اصفهان به جز بیمارستانهای شماره ۷

References:

1. Perra B.M. Leadership: the key to quality outcomes; Nurs Adm Q 2000 Winter; 1992, 24(2):56-61
2. Sorrentino E. A, Nalli B. The effect of head nurse behaviors on nurse job satisfaction and performance. Hosp Health Serv Adm, 1992, 37 (1): 103-13.
3. Benbasat, Izak ; Dexter Albert S, . Mantha, Robert W. Impact of Organizational Maturity on Information System Skill Needs. 1999 , 4 (1). 21-34
4. Poraman, Behzad. study & survey the position of cultural organization of information and scientific records centers of iran , research poroposal, 2001
5. Godarzi, Akram, Gaminiyan , Vajihe. Pirincipals and approach and theories of organizational Maturity .Isfahan, Jaha daneshgahi edition 2002
6. Mosadegh rad, Ali Mohamad. The survey of relationship between organizational culture and employees organizational commitment in isfahan university hospitals, 2004.
7. Yar mohamadiyan, mohamad hosseini, Dehdhan. Azadeh. The survey of relationship between organizational culture and style of leadership of management in Isfahan Medical University Hospitals, 2005.
8. Yar mohamadiyan, mohamad hosseini, Hatam Poor, Farzaneh , An Investigation of Organizational Maturity Needs in Medical Record Department of Isfahan Governmental Hospitals Based on People Capacity Maturity Model (PCMM) , research of Medical University of Isfahan, 2007.
9. Stizer, M. E .The relationship between organizational commitment & factors such as : sex , level of education , age & ... in staff of hospital. Journal of Nursing Administration, 2000, 27(5): 13