پرسش رابطه بین انواع فرهنگ های سازمانی با مولفه های موفقیت سازمانی شامل انعطاف پذیری، انسجام، سرعت و نوآوری در بیمارستان های منتخب دولتی استان کرمان، ۱۳۸۸

چکیده:
زمینه و هدف‌نامه‌ای: از اهداف اصلی سازمانی، دستیابی به موفقیت است. موفقیت به جویانه‌ی دیدگار نیز سازمان‌هایی با حداکثر امکانات از یک سو و شکست سازمان‌هایی با بهترین نتایج های از سوی دیگر، با گذاری نفس قابل توجه عوام غیر مداخلی و مبتنی در موفقیت‌های آنها بوده است که در این میان فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی مثبت در عملکرد سازمان نقش می‌آورد. بنابراین رابطه بین فرهنگ سازمانی و موفقیت سازمانی در بیمارستان‌های استان کرمان مورد بررسی قرار گرفته است.

مواد و روش‌ها: تحقیق حاضر نوع توصیفی-تحلیلی بود. به صورت مقطعی در دو ماه سال ۱۳۸۸ در بیمارستان‌های استان کرمان انجام گردید. برای تحقیق سازمان‌هایی از سوداگری به نظر می‌رسید که با توجه به ضرورت موفقیت‌های نظامی مورد نیاز به موفقیت سازمان‌های در سه درصد، نتایج بررسی موفقیت‌های نظامی در بیمارستان‌های استان کرمان امکان‌پذیر بود. هدف تحقیق، تعیین فردیات و کنترل اثرات مختلف بر توانایی و انعطاف‌پذیری سازمان‌ها بود.

نتایج: آمار، انواع فرهنگ‌های سازمانی حاکم بر جو سازمان، ارتباط فرهنگ‌های یکدیگر با پیشرفت و کیفیت خدمات، فناوری و سیاست‌های اجتماعی، سازمان‌های استان کرمان حاکم بر جو سازمان‌ها شناخته شد. این نتایج با پیشرفت سازمانی بیمارستان‌ها ارتباط داشته و با پیشرفت سازمانی در بیمارستان‌ها تأثیر مثبتی داشته است.

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی، مؤلفات سازمانی، سلامت، بیمارستان، انعطاف‌پذیری، انسجام، سرعت و نوآوری.

تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۱/۱۹

محمود تکویی مقدم ۱، فرانک پرزدی کودری ۲، حسن کشاورز ۳

۱. دانشیار و مدیر میزبانی خدمات بیماری و خدمات داخلی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی

۲. دانشجوی دکتری تخصصی سیستم‌های سلامت، دانشکده علوم پزشکی، دانشکده علوم پزشکی، دانشکده علوم پزشکی

۳. کارشناس ارشد مدیر میزبانی خدمات بیماری و خدمات داخلی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی

Published By Tehran University Of Medical Sciences www.TUMS.ac.ir
فهرسنگ‌های دستی‌نگاره‌ایی است که به موقعیت است. 

یکی از اهداف اصلی سازمان‌های دستی‌نگاره‌ای در پیشبرد و بهبود کیفیت حیاتی در سازمان و بهبود سطح حیاتی در سازمان است. 

باید مدیران به این نگاه بپردازند که به روش مناسب‌تری برای افزایش کیفیت حیاتی در سازمان باید حرکت شود. 

در حالیکه فهرسنگ‌های دستی‌نگاره‌ای باید اساساً در موقعیت مورد انتساب به سازمان در شرایط مختلفی قرار گیرند. 

خوب، فهرسنگ‌های سازمانی به نظر می‌رسد که به نظر مناسب‌تری برای پیشبرد و بهبود کیفیت حیاتی در سازمان باید حرکت شود.

1. Edgar Schein
فهرشته‌های سازمانی حاکم در بیمارستان‌های دولتی استان کرمان (کرحان، رضوانی و سرگان) به ارائه مدل مفهومی از ارتباط مواقف سازمانی با فهرشته سازمانی پردازد.

مواد و روش‌ها:

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بود که به صورت مقطعی در تیم دوم سال 1388 انجام گرفت. جامعه مورد مطالعه بیمارستان‌های دولتی شهرستان‌های کرمان، سریجان و قزوین بود. برای شناسایی فهرشته‌های سازمانی از مدل دیجیتال، تحقیق و پژوهش انجام و در بالاترین حرفه و ارتباط نشانزه‌های از موفقیت سازمانی، دقت و پیروی از موارد مختلف و ارتباط آنها با سطح استفاده گردید. ایرانی‌های داده‌ها با استفاده از آزمون اندازه‌گیری MRQOL و با استفاده از ابزارهای آزمون اندازه‌گیری MRQOL، برای تعیین مفاهیم و ارتباط آنها با سطح موفقیت سازمانی کار می‌کنند. فهرشته‌های سازمانی در بیمارستان‌های شهرستان‌های استان کرمان به عنوان یکی از ابزارهای بررسی و ارتباط آنها با سطح MRQOL بررسی گردید.

نتایج:

یافته‌های فهرشته‌های سازمانی حاکم در بیمارستان‌های دولتی استان کرمان می‌تواند به ارائه نشان‌های مفهومی از ارتباط مواقف سازمانی با فهرشته سازمانی پردازد. این نشان‌های مفهومی می‌تواند به نتایج ارائه نشان‌های مفهومی از ارتباط مواقف سازمانی با فهرشته سازمانی پردازد.
جدول شماره (1) جدول مقایسه میانگین انواع فرهنگ‌های سازمانی و شاخص‌های تشکیل دهنده آن‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>فکری سازمانی</th>
<th>فکری انالیسی</th>
<th>فکری انتقالی</th>
<th>تاریکی و آزادی عمل کارکنان در انجام کارها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2/405</td>
<td>0/89</td>
<td>1/21</td>
<td>2/22</td>
<td>2/36</td>
<td>تاکید بر انجام کارها مطابق با رویه‌های تعیین شده هماهنگی بودن عملکرد کارکنان و اهداف سازمان مشخص بودن اهداف سازمان تاکید بر گزارش مرتب و ضعیت امور به موفقیت اساسی سازمان سازمان‌ها با شیوه‌های جدید انجام کار امکان تغییر در ساختار سازمان انطباق سازمان با وضعیت های جدید نیازهای مشتریان نامناسب</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول شماره (3) مقایسه فنی‌سنجات مانکین‌های فرهنگ زمانی به تکنیک پیام‌رانی مورد بررسی

<table>
<thead>
<tr>
<th>میانگین</th>
<th>فرهنگ مشارکتی</th>
<th>فرهنگ انعطاف‌پذیر</th>
<th>فرهنگ ماموریتی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شهید بهشتی</td>
<td>2.44</td>
<td>2.22</td>
<td>2.31</td>
</tr>
<tr>
<td>شهید باهر</td>
<td>2.33</td>
<td>2.52</td>
<td>2.57</td>
</tr>
<tr>
<td>شقا</td>
<td>2.22</td>
<td>2.35</td>
<td>2.44</td>
</tr>
<tr>
<td>شهید افسر</td>
<td>2.50</td>
<td>2.20</td>
<td>2.31</td>
</tr>
<tr>
<td>امام علی (ع)</td>
<td>2.40</td>
<td>2.44</td>
<td>2.49</td>
</tr>
<tr>
<td>امام رضا (ع)</td>
<td>2.77</td>
<td>3.24</td>
<td>3.49</td>
</tr>
</tbody>
</table>

میانگین

آیت الله کاشانی

资源共享表 (3)：对不同技术的实体检测结果的比较

<table>
<thead>
<tr>
<th>平均值</th>
<th>参与文化</th>
<th>协作文化</th>
<th>命令文化</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>哈什米</td>
<td>2.44</td>
<td>2.22</td>
<td>2.31</td>
</tr>
<tr>
<td>哈慕拉</td>
<td>2.33</td>
<td>2.52</td>
<td>2.57</td>
</tr>
<tr>
<td>艳</td>
<td>2.22</td>
<td>2.35</td>
<td>2.44</td>
</tr>
<tr>
<td>哈伊阿夫</td>
<td>2.50</td>
<td>2.20</td>
<td>2.31</td>
</tr>
<tr>
<td>伊玛目阿里 (ع)</td>
<td>2.40</td>
<td>2.44</td>
<td>2.49</td>
</tr>
<tr>
<td>伊玛目侯赛因 (ع)</td>
<td>2.77</td>
<td>3.24</td>
<td>3.49</td>
</tr>
</tbody>
</table>

平均值

伊玛目阿里 (ع)
بهنام طور که جداول شماره ۱ و ۲ نشان می‌دهند در بیمارستان‌های دولتی تحت پوشش وزارت بهداشت، درمان و آموزش پرستی، فرهنگ بروگرانیک، فرهنگ غالب بوده و امتیاز بیشتری کسب گرده است در حالی که در بیمارستان‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی، فرهنگ مشارکتی امتیاز بیشتری را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره (۳): مقایسه میانگین شاخص‌های موفقیت سازمان و موفقیت های تشکیل دهنده آن‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>انحراف معیار</th>
<th>انواع شاخص‌های موفقیت سازمانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>۳/۸۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۱۴</td>
<td>سرعت در ارائه خدمات به مشتری</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۰۷</td>
<td>سرعت در ارتباطات درون سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>۲/۹۶</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۰۵</td>
<td>انعطاف پذیری در ارائه خدمات به مشتریان</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۳۱</td>
<td>انعطاف پذیری در امور توسط کارکنان</td>
</tr>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>۲/۸۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۹۴</td>
<td>تفکیک وظایف و تخصص گروهی</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۸۷</td>
<td>شناسایی همکاری با دیگران</td>
</tr>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>۲/۷۲۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۱۹</td>
<td>ناوری در نحوه ارائه خدمات</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۹۷</td>
<td>ناوری در ارائه خدمات جدید</td>
</tr>
</tbody>
</table>

تشکیل دهنده شاخص انسجام، تفکیک وظایف و تخصص گروهی از اهمیت بیشتری در حصول به موفقیت سازمانی برخوردار بوده و در نهایت از میان موفقیه‌ها تشکیل دهنده شاخص ناوری، ناوری در ارائه خدمات جدید و ناوری در نحوه ارائه خدمات از اهمیت قریب‌انهایی از دیدگاه پاسخ دهنده‌گان بروخوردار بوده‌اند.

در خصوص موفقیت سازمانی جدول شماره ۳ نشان دهنده اهمیت نسبتاً پرستی شاخص‌های موفقیت سازمانی بوده و جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که از میان موفقیه‌های تشکیل دهنده شاخص سرعت، سرعت ارائه خدمات به مشتری، از میان موفقیه‌های تشکیل دهنده شاخص انعطاف پذیری، انعطاف پذیری در امور توسط کارکنان، از میان موفقیه‌های
جدول شماره (۴) مقایسه میانگین شاخص‌های موقعیت سازمانی به تکنیک پیامرسان‌های مورد بررسی

<table>
<thead>
<tr>
<th>انواع فرهنگ های سازمانی</th>
<th>انواع سازمان های تحت بررسی</th>
<th>میانگین</th>
<th>آیتва!...کامیابی</th>
<th>غیرفصلی</th>
<th>پیش گرگ‌کنی</th>
<th>گرفتاری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شهید بهشتی</td>
<td>مجموعه</td>
<td>۵.۵۶</td>
<td>۵.۴۳</td>
<td>۵.۴۸</td>
<td>۵.۵۴</td>
<td>۵.۵۶</td>
</tr>
<tr>
<td>شهید باهنر</td>
<td>مجموعه</td>
<td>۵.۴۳</td>
<td>۵.۴۸</td>
<td>۵.۴۴</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۳</td>
</tr>
<tr>
<td>شفا</td>
<td>مجموعه</td>
<td>۵.۴۴</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۴</td>
</tr>
<tr>
<td>شهید افسری بور</td>
<td>مجموعه</td>
<td>۵.۴۴</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۴</td>
</tr>
<tr>
<td>علی ابتکار (اعتقاد)</td>
<td>مجموعه</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
</tr>
<tr>
<td>امام رضا (اعتقاد)</td>
<td>مجموعه</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
<td>۵.۴۹</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بررسی قرارگرفت برای مقایسه میانگین امتیاز فرهنگ سازمانی و موقعیت های آن و نیز امتیاز موقعیت سازمانی در مراکز مختلف تحت بررسی از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون های فوق نشان داد که امتیاز داده شده به انواع فرهنگ ها در سازمان های متغیر متغیر است. بنابراین هر دو کمیت مطرح داشته است. بنابراین انواع فرهنگ سازمانی در مقایسه میانگین امتیاز فرهنگ سازمانی به تکنیک پیامرسان‌های مورد بررسی سازمانی و موقعیت های آن و نیز امتیاز موقعیت سازمانی در مراکز مختلف تحت بررسی از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون های فوق نشان داد که امتیاز داده شده به انواع فرهنگ ها در سازمان های متغیر متغیر است. بنابراین هر دو کمیت مطرح داشته است.
جدول شماره (5)؛ اولویت‌بندی انواع فرهنگ سازمانی به تکنیک بیمارستانی مورد بررسی

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرهنگ سازمانی</th>
<th>تامین اجتماعی</th>
<th>وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به جدول فوق می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بیمارستان‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی با فرهنگ سازمانی قابل بررسی بیمارستان‌های تحت پوشش سازمان مورد شماره 6، نوع رابطه بیمارستانی با مؤثرهای فرهنگ سازمانی

جدول شماره (6)؛ نوع رابطه بیمارستانی با مؤثرهای فرهنگ سازمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرهنگ سازمانی</th>
<th>تامین اجتماعی</th>
<th>وزارت بهداشت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
<tr>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
<td>منفی دارد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بهداشت نیز فرهنگ سازمانی قابل بررسی بیمارستانی می‌باشد که نتیجه‌گیری از فرهنگ‌هایی رابطه‌ای منفی دارد در نهایت در بیمارستان‌های تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی فرهنگ سازمانی قابل، فرهنگ سازمانی است که در ارتباط با مؤثرهای رابطه‌ای منفی و مستقیم می‌باشد.

از سوی دیگر نتایج الیوت‌بندی فرهنگ‌های سازمانی در تقسیم بندی بیمارستان‌های تحت پوشش سازمان می‌دهد که مشخص می‌شود فرهنگ سازمانی قابل بررسی بیمارستان‌های تحت مطالعه فرهنگ بیمارستانی می‌باشد که در ارتباط با مؤثرهای سازمانی دارای رابطه منفی می‌باشد. در بیمارستان‌های تحت پوشش وزارت
بحث و توجهه گیری:

در بیمارستان های دولتی تحت پوشش و اداره استان کرمان فرهنگ سازمانی غالب، فرهنگ بروکراتیک شناسایی شده که به رابطه منفی با مولفه‌های موفقیت سازمانی داشته و سازمان را به خودشان، عمدتاً بهتر و موفقیت‌بخش می‌کند. با مواجه ساخته است. چون موجود متفاوت و کاری از فرمانویز کارکنان باشد رأی روز روز افزون می‌شود.

فرهنگ‌های مشارکتی و انعطاف‌پذیر که متناسب با ساختارهای ارگانیزاسیونی سازمان های امورزی بوده که این ساختارها نیز در واکنش به شرایط منفی و غیرقابل پیش‌بینی محیط کنونی سازمان‌ها به برعکس پیش‌بینی و ایجاد انسانی از جمله رشید فرآینده تکثیر (A) ایجاد شده اند، سازگاری پیشرفت داشته و بستر مناسب برای سوی سازمان به سمت پایگاهی و به وت آن موفقیت خواهد بود. از آن یک که بیمارستان‌ها صیغه بین سازمان‌ها به نیازهای اداره فردی محیط محیط سازمان‌های ارگانیزاسیون در نظام سلامت و حوزه بهداشت و درمان کننده می‌باشد پیامدهای سازگاری فرهنگ‌های مشارکتی انعطاف‌پذیر بیمارستان را در پایگاهی به نیازهای مراجعین و بیماران افزایش داده و ضمن نابینایی شرایطیان در راستای حق مؤثر اصلی سازمان بیمارستان که ارائه می‌خواهد می‌باشد، نشان از نگاهکاری ایفا خواهد گری.

References:

Ethics in work environment and its affect on job satisfaction”, Ph.D. these. Tarbiat Modarres university : Human Science Faculty. 1997


5.Zareimatin, Hasan. “Definition of organizational model according to Islamic
Aspects of organizational cultures: Missionary, participatory, flexibility and bureaucratic in organizational success indexes; flexibility, cohesiveness, speed and innovation in public hospitals in Kerman province, 2009

Nekuee Moghaddam M¹, Behzadi F²*, Keshavarz H³

Submitted: 9.10.2011  Accepted: 29.1.2012

Abstract:

Background: One of the main goals in each organization is to achieve success. The only way to achieve this goal is resort a kind of systematic, native and functional views. Remarkable successes in the recent decades by organizations with the minimum facilities and failure of the organizations by the best material capabilities is on the other hand, demonstrates the significant role in non-material and spiritual factors in reach to success. The organizational culture is considered as an effective factor in organizational performance. The present study has been done to find relationships between these two categories; organizational culture and organizational success in the public hospitals of the Kerman cities (Kerman, Sirjan, Rafsanjan).

Materials and Methods: This was a descriptive analytical cross-sectional study during the last six months in 2009. The sample size composed the public hospitals in three selected cities of the Kerman province. To define organizational culture, Richard Deft Model was used, and also to identify the organizational success orator elements were used. Simple random sampling used to choose samples and the Cochrane Formula used to define sample size. The gathered data were analyzed by descriptive (frequencies tables and diagrams) and analytical (correlation tests: Pearson, Spearman, X-Square, t-tests, ANOVA test) statistics methods through SPSS software.

Results: The results showed that among all kinds of existed organizational culture, bureaucratic culture was the dominant culture with average score 3/162 and the others were: participatory: 2/722, flexibility: 2/525 and missionary: 2/405 respectively. Comparing average score of organizational success elements showed that flexibility element with average score 2/96 was the most important element and the others were: cohesiveness: 2/885, speed: 2/88 and innovation: 2/725 respectively. The dominant organizational culture of subordinate hospitals in the Ministry of Health and Medical Education are bureaucratic culture. The dominant culture in subordinate hospitals of the Social Security Organization is a participatory culture. Also the average number of organization success in subordinate hospitals of the Social Security Organization is significantly greater than the average number of organization success in subordinate hospitals of the Ministry of Health and Medical Education. In relationship between the organizational culture and organization success, the participatory culture only had a positive correlation with organization success and in the other cultures, either an assumption of lack of relationship confirmed or a negative correlation was concluded.

Conclusion: Hospitals are the main organizations in providing services in the health care system in each country. Implementing participatory culture, increasing hospital flexibility in an accountability to customers and patients needs play basic roles in patient’s satisfaction to achieve the main mission of the hospital organization that is providing services.

Keywords: Organizational culture, Organizational success, Public hospital, Organizational flexibility, Organizational cohesiveness, Innovation

1 Associate Professor, School of Management and Medical Information Science, KUMS, Ph.D.
2 Ph.D. Student of Health Policy (corresponding author), School of Public Health, TUMS. Email: faranakbehzadi@gmail.com
3 M.S of Public Management, Azad University of Rafsanjan, School of Public Management