

چکیده:

مقدمه: آمادگی برای مواجهه با تغییر و تحولات در عرصه ی بهداشت و درمان یکی از عوامل اصلی در موفقیت سازمان های بهداشتی، درمانی است. هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه فرهنگ براساس الگوی هافستد با آمادگی پذیرش تحول در بیمارستان های تک تخصصی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران می باشد.

مواد و روش ها: پژوهش حاضر مقطعی و از نوع همبستگی می باشد، نحوه گردآوری داده ها از نوع پژوهش های پیمایشی به شمار می آید که در سال ۱۳۹۱ انجام گرفت. جامعه پژوهش کارکنان بیمارستان های شهید مطهری، شهیداکبرآبادی و روزبه می باشد. نمونه پژوهش ۲۴۶ نفر بود که به روش طبقه ای با تخصیص مناسب انتخاب شدند. جمع آوری داده ها با استفاده از پرسشنامه صورت گرفت و داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و آزمون آماری دوجمله ای (Binominal test) و ضریب همبستگی اسپیرمن تحلیل گردید.

نتایج: کارکنان بیمارستان های مورد مطالعه دارای ویژگی های فاصله قدرت پایین، ابهام گریزی بالا، زن گرایی، جمع گرایی و دارای جهت گیری کوتاه مدت بودند. فاصله قدرت، ابهام گریزی و زن گرایی با آمادگی پذیرش تحول رابطه معنی دار داشتند اما بین جمع گرایی و جهت گیری کوتاه مدت با آمادگی پذیرش تحول رابطه معنی داری مشاهده نشد. در مجموع وضعیت فرهنگ بیمارستان های مورد مطالعه برای پذیرش برنامه های تغییر و تحول مناسب می باشد.

بحث و نتیجه گیری: فاصله قدرت کم، ابهام گریزی بالا و زن گرایی در پذیرش تحول از سوی کارکنان بیمارستان های مورد مطالعه تاثیر دارند. و کارکنان این بیمارستان های به لحاظ فرهنگی آمادگی پذیرش برنامه های تغییر و تحول را دارا می باشند.

کلید واژه ها: مدل هافستد، آمادگی پذیرش تحول، بیمارستان های تک تخصصی