

چکیده

مقدمه: امروزه، همه سازمان ها از جمله بیمارستان ها با توجه به محیط متغیر بیرونی، برای بقا و پیشرفت باید عملکرد و فرایند خود را در جهت انطباق یا مقابله با تغییرات، متحول سازند. از آنجا که تحول در هر سازمانی متأثر از فرهنگ حاکم بر آن سازمان انجام می گیرد، لذا قبل از هر تحولی سازمان ها باید فرهنگ سازمانی خود را شناسایی و مورد بررسی قرار دهند.

روش پژوهش: این پژوهش به منظور بررسی فرهنگ سازمانی با استفاده از مدل استیفن رابینز با روش مقطعی در بهار ۱۳۸۳ انجام گرفت. کلیه پرسنل پزشکی، پرستاری، پیراپزشکی و اداری بیمارستان افضل پور کرمان جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. ابزار گرد آوری اطلاعات پرسشنامه بوده، که به وسیله پژوهشگر تدوین گردیده است. اعتبار پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور و کارشناسان متخصص و پایایی آن نیز با انجام آزمون پیش آزمون و پس آزمون در میان ۲۰ نفر از جامعه پژوهش ارزیابی شده است. سئوالات پرسشنامه شامل دو بخش مشخصات فردی پاسخگو و سئوالات (۳۰ سئوال) در مورد ویژگیهای فرهنگ سازمانی بوده است. داده ها پس از جمع آوری، با استفاده از نرم افزار SPSS و آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: یافته ها نشان داد اکثریت افراد تحت بررسی در این بیمارستان (۶۷ درصد)، دیدگاه مثبتی در مورد فرهنگ سازمانی بیمارستان نداشتند. ۵۹ درصد پرسنل معتقد بودند، بیمارستان محیط مناسب و مطلوب را برای تشویق و ترغیب خلاقیت فردی آنان فراهم نمی کند. ۸۳ درصد پرسنل اظهار داشتند، مدیر آنان را کمترین انجام کارهای مخاطره آمیز تشویق می کند. بیش از نیمی از افراد (۵۵ درصد) عقیده داشتند، هدایت و رهبری مدیر شان کم می باشد. ۷۸ درصد آنان هماهنگی بین مدیر و کارکنان را در انجام وظایف کم ارزیابی نمودند. ۵۵ درصد افراد بیان کردند، حمایت مدیر از کارکنان کم می باشد. ۶۳ درصد معتقد بودند کنترل و نظارت مدیر کم می باشد. ۸۱ درصد سیستم پاداش و تشویق بیمارستان را نامناسب ارزیابی کردند. ۶۴ درصد آنان میزان انتقاد پذیری مدیرشان را پایین ارزیابی نمودند. ۶۳ درصد آنان ارتباط مدیر با کارکنان را مناسب نمی دانستند. تنها در بررسی وضعیت هویت کارکنان مشاهده شد، اکثریت افراد تحت بررسی (۷۶ درصد)، با کار در این بیمارستان احساس هویت می کردند. وضعیت هویت با ۸۵ درصد، بیشترین و ریسک پذیری با ۵۷ درصد، کمترین درصد سقف امتیاز را از دیدگاه افراد تحت بررسی به دست آورد.

بمات و نتیجه گیری: با توجه به نتایج بدست آمده، فرهنگ سازمانی بیمارستان مورد مطالعه با فرهنگ سازمانی مورد نظر فاصله قابل توجهی دارد. لازم است مدیران برای رسیدن و تثبیت فرهنگ مطلوب، گام های مؤثری در جهت تغییر فرهنگ حاکم بر بیمارستان بردارند. فراهم نمودن محیط مناسب و مطلوب برای افراد خلاق و مبتکر، طراحی سیستم دریافت پیشنهادها و اعمال آن، حمایت از افراد ریسک پذیر، ایجاد محیط دوستانه و صمیمی، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و کنترل، آموزش و آگاهی آنان بطور مداوم و طراحی سیستم پاداش و تشویق مناسب برای احیای فرهنگ سازمانی توصیه میگردد.

واژه های کلیدی فرهنگ سازمانی، مدل استیفن رابینز، بیمارستان