

ارائه الگوی ارتقای فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی ایران

چکیده

مقدمه: فرهنگ سازمانی یکی از مؤلفه‌های بسیار مهم در کارکرد سیستم‌های سلامت است. سازمان‌های سلامت برای دستیابی به هدف ارتقای سلامت جامعه باید فرهنگ سازمانی خود را بر اساس ادراکات و انتظارات کارکنان ارزیابی کنند و با طراحی مدلی جامع، آن را ارتقاء دهند. مطالعه حاضر با هدف ارائه مدل ارتقای فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی ایران طراحی و اجرا شد.

روش کار: مطالعه حاضر به صورت کمی- کیفی انجام شد. مرحله اول با استفاده از پرسشنامه مدل رابینز به روش کمی و با هدف تعیین مهم‌ترین مؤلفه فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شد. در این مرحله، داده‌های حاصل از ۹۶۰ پرسشنامه تکمیل شده از دیدگاه اعضای هیأت علمی، مدیران، دانشجویان و کارکنان دانشگاه، تحلیل شد. در مرحله دوم با انجام ۳۸ مصاحبه نیمه ساختاریافته، مشکلات سیستم پاداش دانشگاه شناسایی و با رویکرد چارچوبی تحلیل شد. در مرحله سوم با مرور نظام مند در پایگاه‌های داده PubMed, Scopus, ProQuest, Web of Science و موتور جستجوی Google Scholar در بازه زمانی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴، مدل‌های ارتقای سیستم پاداش در سازمان‌های سلامت شناسایی شد. در مرحله چهارم در دو جلسه پانل خبرگان، مهم‌ترین راهکارهای رفع مشکلات سیستم پاداش از دیدگاه ۱۵ نفر از صاحب‌نظران شناسایی شد. سپس، مدل اولیه طراحی گردید و ارتقا یافت. در نهایت، اعتبارسنجی مدل با استفاده از فن دلفی از دیدگاه ۱۷ نفر از صاحب‌نظران انجام شد و مدل نهایی گردید.

یافته‌ها: در مرحله اول، سیستم پاداش به عنوان مهم‌ترین مؤلفه فرهنگ سازمانی در دانشگاه با اختلاف میانگین ۱/۷۴ از پنج نمره ممکن گزارش شد. در مرحله دوم، از ۹۱۹ کد اولیه، ۲۸ طبقه فرعی و هشت طبقه اصلی استخراج شد که در چارچوب تعیین شده مطالعه شامل عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل واسطه‌ای و پیامدها، قرار گرفتند. در مرحله مرور نظام مند، ۱۴ مقاله وارد مطالعه شد که نتایج در سه مقوله دلایل نیاز به ارتقای سیستم‌های پاداش، انواع پاداش و پیامدهای ارتقای مدل‌های سیستم پاداش دسته‌بندی شد. در مرحله چهارم، ۱۳ راهکار برای ارتقای سیستم پاداش شناسایی شد. سپس، مدل اولیه در هفت حیطه و ۳۰ زیر حیطه طراحی و ساده‌سازی گردید. هفت حیطه شامل زیرساخت‌ها و پیش زمینه‌های ضروری برای ارتقای سیستم پاداش، الزامات سیستم پاداش، انواع و ویژگی‌های پاداش، نقش سازمان در ارتقای سیستم پاداش، نقش سیستم مدیریت در ارتقای سیستم پاداش، خروجی‌ها و پیامدهای مدل بود. در نهایت مدل با توافق بالاتر از ۷۵ درصد صاحب‌نظران در کلیه حیطه‌ها و زیرحیطه‌ها تأیید و نهایی شد.

نتیجه گیری: مهم‌ترین مؤلفه فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی ایران سیستم پاداش بود که می‌تواند در چارچوب مدل ارائه شده با همکاری و مشارکت مدیران و دیگر ذینفعان، اطلاع‌رسانی دقیق، مدیریت کار، نظارت کافی و ارزشیابی دوره ای ارتقاء یابد. ارتقای سیستم پاداش بر اساس انتظارات کارکنان، مدیران، اعضای هیأت علمی و دانشجویان باعث ایجاد انگیزه کاری بالا و افزایش رضایت آنها می‌گردد که گامی در جهت ارتقای فرهنگ سازمانی است و پیامد آن ارتقای سلامت جامعه خواهد بود.

کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، سیستم پاداش، ادراکات، انتظارات، دانشگاه علوم پزشکی ایران.