



دانشگاه علوم پزشکی شهید صادقی
Yazd, Iran

The Organizational Culture Study of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences from the Viewpoint of Faculty Members Based on Hofstede Model 2015

Seyyed Saeid Mazloomi ¹, Maryam Saki ^{2,*}, Ali Abdoli Mehrjerdi ³

¹ Faculty Member and Professor, Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Shahid Sadoughi University, Yazd, Iran

² PhD Candidate, Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Shahid Sadoughi University, Yazd, Iran

³ Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Shahid Sadoughi

Received: 26 Feb 2018

Accepted: 21 Jan 2018

Keywords:

Organizational Culture
Hofstede Method
Faculty Members

© 2018 Baqiatallah
University of Medical
Sciences

Abstract

Introduction: Organizational culture is an issue that has recently accede in management knowledge and in the realm of organizational behavior. The aim of this study is to survey the organizational culture of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences from the viewpoint of faculty members based on Hofstede's model.

Methods: This study was cross-sectional and cross-sectional. All the basic science faculty members of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and health service were the target population. A sample of 112 people was collected by random sampling. The data collection tools were demographic variables and Hofstede organizational culture questionnaire. Data analysis was performed using Spss v 16 software.

Results: 3/72% of participants were male, and 25.9% female, mean age of the sample was 26/43 years and the average work experience was 07/15 years. 24.1% of samples were couch, 50% professor assistant, 7.1% professor and 16.1% associate Professor. The following features were found in the university's organizational culture: Cultural balance with the desire for masculinity, balancing risk appetite, balanced individualism, collectivism and relatively balanced distribution of power. There is a significant negative relation between experience and risk appetite, and the amount of masculinity /femininity are different in women and men. Field of study, management experience, the faculty member's condition and type of faculty don't have significant relation with organizational culture.

Conclusions: Faculty members know the organizational culture as protecting and nurturing and believe that the university have tendency to avoid injustice in addition to care for personal and social responsibility.

* Corresponding author: Maryam Saki, PhD Candidate, Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Shahid Sadoughi University, Yazd, Iran. E-mail: mary.saki86@gmail.com

فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی بر مبنای مدل هوفستد سال ۱۳۹۴

سید سعید مظلومی^۱، مریم ساکی^{۲*}، علی عبدالی مهرجردی^۳

^۱ عضو هیئت‌علمی و استاد، گروه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه شهید صدوقی، یزد، ایران

^۲ دانشجوی دکتری، گروه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران

^۳ کارشناس، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران

چکیده

مقدمه: فرهنگ‌سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. هدف پژوهش حاضر بررسی فرهنگ‌سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی بر اساس مدل هوفستد می‌باشد.

روش کار: این پژوهش از نوع پیمایشی و به شیوه مقطعی بود. این پژوهش از نوع توصیفی- تحلیلی و به شیوه مقطعی بود. کلیه اعضای هیئت‌علمی علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد جامعه هدف بودند، حجم نمونه محاسبه شده برابر با ۱۱۲ نفر و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه متغیرهای جمعیت‌شناسی و پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی هوفستد بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS ۷۱۶ و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون، تی مستقل و آنالیز واریانس انجام شد.

یافته‌ها: ۷۷٪ افراد مردم‌طلبانه مرد، ۵۰٪ زن، میانگین سنی نمونه مرد پژوهش ۴۳/۲۶ سال و میانگین سابقه کاری ۱۵/۰ سال بود. ۲۴٪ مرد، ۱۶٪ استاد، ۷٪ استادیار، ۵۰٪ دانشیار بودند. ویژگی‌های زیر در فرهنگ‌سازمانی دانشگاه یافت شد: تعادل فرهنگی با میل به مرد گرایی، ریسک‌پذیری متعادل، فردگاری جمیع گرایی متعادل و توزیع نسبتاً متعادل قدرت. بین سابقه کار و ریسک‌پذیری رابطه معنادار منفی بود و میزان مرد گرایی ازن گرایی در زنان و مردان متفاوت است. رشته تحصیلی، سابقه مدیریت، وضعیت هیئت‌علمی و نوع دانشکده با فرهنگ‌سازمانی ارتباط معنی داری نداشت.

نتیجه‌گیری: اعضای هیئت‌علمی، فرهنگ‌سازمانی را حمایتی و پرورش دهنده می‌دانند و معتقدند دانشگاه علاوه بر اهمیت قائل شدن برای مسئولیت‌های فردی و اجتماعی گرایش به پرهیز از بی‌عدالتی دارد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۰۱

وازگان کلیدی:
فرهنگ‌سازمانی
مدل هوفستد
اعضای هیئت‌علمی

تمامی حقوق نشر برای
دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله
(عج) محفوظ است.

مقدمه

است و چه چیزی مهم نیست) و عقاید (چطور افراد عمل می‌کنند و چطور عمل نمی‌کنند) که در تعامل متقابل با نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل بوده و درنتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنای نهاد [۴]. تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساسات بهتر در کارکنان و انجام بهتر کارها می‌شود. فرهنگ قوی اهداف فردی و سازمانی می‌شود. فرهنگ‌سازمانی به دلیل تأثیری میان اهداف فردی و سازمانی می‌شود. فرهنگ‌سازمانی به مؤثر می‌باشد [۵]. به سبب ماهیت پیچیده مفهوم فرهنگ‌سازمانی، چارچوب و مدل یکسانی برای بررسی و شناسایی آن وجود ندارد. با این حال یکی از جدیدترین مدل‌های شناسایی و اندازه‌گیری فرهنگ‌سازمانی، مدل فرهنگ‌سازمانی هوفستد است [۶]. طبقه‌بندی‌های مختلفی از ابعاد فرهنگ‌سازمانی مانند دانشگاه صورت گرفته است [۷]. هافستد ابعاد فرهنگی را در مطالعات خود از ارزش‌های فرهنگی در سطح ملی باشناختی می‌کند که این ابعاد عبارت‌اند از:

فرهنگ‌سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ‌سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. تا آنجا که بسیاری موقوفیت یا شکست سازمان را نتیجه فرهنگ حاکم بر آن سازمان می‌دانند [۸]. فرهنگ سازمان یک گام اساسی و بینایی در شناخت سازمان و رفتارهای کارکنان و عملکرد آنان تلقی می‌شود و برای انجام هر اقدام اساسی در سازمان ضروری است [۹]. در یک سازمان فرهنگ نقش‌های متفاوتی را ایفا می‌کند، نخست اینکه فرهنگ، تعیین کننده مرز سازمان است، یعنی سازمان‌ها را ز هم تفکیک می‌نماید. دوم این که، نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند. سوم، فرهنگ باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که بسیار بیشتر از منافع شخصی اهمیت دارد و چهارم این که، فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌شود [۱۰]. فرهنگ‌سازمانی سیستمی است متشكل از ارزش‌ها (چه چیزی مهم

* نویسنده مسئول: مریم ساکی، دانشجوی دکتری، گروه آموزش بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران. ایمیل: mary.saki86@gmail.com

پس از انتخاب جامعه آماری یعنی اعضای هیئت‌علمی پرسشنامه‌ها به صورت حضوری در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت. پرسشنامه متغیرهای جمعیت‌شناسی شامل سن، جنسیت، سابقه کار، نوع دانشکده و مرتبه دانشگاهی بود که توسط مؤلفان تنظیم گردید. پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی هوفستد نیز از ۲۵ گزاره تشکیل شده که فرهنگ غالب سازمانی را در ابعاد چهارگانه آن یعنی: ۱- مرد گرایی در مقابل زن گرایی (۹ سؤال)، جایگاه تعريفشده برای ارزش‌های غالب در جامعه مانند بول، موفقیت و مسائل مادی. ۲- فردگرایی (در برابر جمع گرایی) (۶ سؤال): میزان تمایل افراد به مراقبت از منافع خود و خانواده‌شان. ۳- ریسک‌پذیری (۵ سؤال) (ابهام گرایی): میزان تهدیدی که افراد در صورت قرار گرفتن در موقعیت‌های مبهم احساس می‌کنند. ۴- فاصلهٔ قدرت (۵ سؤال) (توزیع قدرت): میزان پذیرش توزیع نابرابر قدرت از توزیع افراد، مؤسسات و سازمان‌های کم قدرت تر و با گزینه‌های کاملاً مخالف (۱)، مخالفم (۲)، بی نظرم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) موعدست‌جش قرار می‌دهد [۶]. پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی هوفستد نیز از ۲۵ گزاره تشکیل شده که فرهنگ غالب سازمانی را در ابعاد چهارگانه آن یعنی: ۱- مرد گرایی در مقابل زن گرایی: جایگاه تعريفشده برای ارزش‌های غالب در جامعه مانند بول، موفقیت و مسائل مادی. ۲- فردگرایی (در برابر جمع گرایی): میزان تمایل افراد به مراقبت از منافع خود و خانواده‌شان. ۳- ریسک‌پذیری (ابهام گرایی) میزان تهدیدی که افراد در صورت قرار گرفتن در موقعیت‌های مبهم احساس می‌کنند. ۴- فاصلهٔ قدرت (توزیع قدرت): میزان پذیرش توزیع نابرابر قدرت از توزیع افراد، مؤسسات و سازمان‌های کم قدرت تر، موعدست‌جش قرار می‌دهد [۶].

Rashedi و همکارانش روایی این پرسشنامه را با استفاده از روش لاؤشه (Lawshe Technique) بررسی کرده و شاخص روایی محتوا برای آن را 0.78 محاسبه نمودند. آن‌ها همچنین پایایی پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و نتایج زیر برای هر یک از خرده مقیاس‌های فرهنگ‌سازمانی به دست آوردنده: مرد گرایی ازن گرایی: 0.85 ، فردگرایی/جمع گرایی: 0.80 ، ریسک‌پذیری: 0.78 ، افاضه قدرت: 0.73 ، $\alpha = 0.72$.

از کلیه افراد موبدپژوهش برای شرکت در مطالعه، رضایت آگاهانه اخذ و به آنان نیز اطمینان داده شد که اطلاعات آن‌ها به صورت محترمانه حفظ خواهد گردید. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط اعضای هیئت‌علمی، داده‌های به دست آمده توسط نرم‌افزار آماری SPSS v16 و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون، تی مستقل و آنالیز واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

۱۱۲ نفر از اعضای هیئت‌علمی در مطالعه شرکت نمودند که $72/3$ درصد از آنان مرد و $25/9$ درصد از آنان زن بودند. حداقل سن آن‌ها 28 و حداکثر 60 سال و دامنه سابقه کار در سازمان مربوطه از 1 تا 32 سال بود. میانگین سنی آن‌ها نیز $43/26$ سال با انحراف معیار $8/97$ و متوسط سابقه کاری آنان نیز $15/07$ سال با انحراف معیار $9/66$ بود. $24/1$ درصد از اعضای هیئت‌علمی مردی، 50 درصد استادیار، $7/1$ درصد استاد و $16/1$ درصد دانشیار بودند. با توجه به جدول ۱ وضعیت فرهنگ‌سازمانی دانشگاه علوم پزشکی بزد از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی

فاصله قدرت، ابهام گریزی یا ریسک‌پذیری، فردگرایی در مقابل جمع گرایی، مرد گرایی دربرابرزن گرایی [۸]. فردگرایی/جمع گرایی و ریسک‌پذیری رایج‌ترین ابعادی است که توسط پژوهشگران برای درک تفاوت‌های دو یا چند فرهنگ به کار گرفته شده است. به همین دلیل، بیشتر تحقیقات با در نظر گرفتن این دو بعد انجام گرفته است و پیشینه تحقیق برای دو بعد فاصله قدرت و مرد گرایی ازن گرایی محدود است [۹]. بهره‌گیری از ابعاد فرهنگی مدل هاستد در پژوهش‌های مختلفی در حوزه مدیریت و انتقال فناوری صورت گرفته است [۱۰]. از نظر هاستد، بعدهای ارزشی (ارزش‌های) مطرح در یک فرهنگ درونی‌ترین بخش یک فرهنگ به شمار می‌روند که فرهنگ‌ها برای آن‌ها از یکدیگر متمایز می‌گردند [۱۱]. ابعاد فرهنگی هاستد در پژوهش‌های مربوط به مدیریت، رفتار سازمانی و فناوری اطلاعات توجه ویژه‌ای را به خود جلب نموده‌اند [۱۲]. به سبب ماهیت پیچیده مفهوم فرهنگ‌سازمانی، چارچوب و مدل یکسانی برای بررسی و شناسایی آن وجود ندارد. با این حال یکی از جدیدترین مدل‌های شناسایی و اندازه‌گیری فرهنگ‌سازمانی مدل فرهنگ‌سازمانی هوفستد است [۶]. گرت هوفستد معتقد است که فرهنگ‌سازمانی نقطه محوری و مرکزی عملکرد سازمان است. توجه به مطالب ذکر شده در رابطه با ویژگی‌های مدل فرهنگ‌سازمانی هوفستد، بیانگ نقشی است که فرهنگ‌سازمانی می‌تواند در اثربخشی و عملکرد مطلوب سازمان، داشته باشد [۶]. در همین رابطه، انتظار می‌رود دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوqi بزد که از جمله سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات در عرصه آموزش، بهداشت، درمان و توانبخشی است، با بررسی فرهنگ‌سازمانی خود، فراهم نمودن بازخوردی‌های مناسب و برنامه‌بری دقیق در راستای ارتقاء فرهنگ‌سازمانی، عملکرد مطلوبتری را ارائه دهد. لذا این مطالعه باهدف تعیین فرهنگ‌سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوqi بزد از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی بر مبنای مدل هوفستدانجام شد.

روش کار

به منظور تعیین فرهنگ‌سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوqi بزد از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی بر مبنای مدل هوفستد از نوع پیمایشی و به شیوه مقطعی استفاده گردید. جامعه هدف در این پژوهش 380 نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوqi بزد تشکیل می‌دادند که برای شرکت در مطالعه، موافقت آگاهانه داشتند. تعداد نمونه موردنظر در این پژوهش با در نظر گرفتن ریزش احتمالی 112 نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده پرسشنامه‌ها را تکمیل و در پژوهش مشارکت داده شدند. از روش توصیفی- تحلیلی و به شیوه مقطعی استفاده گردید. جامعه هدف در این پژوهش را کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوqi بزد تشکیل می‌دادند که برای شرکت در مطالعه، موافقت آگاهانه داشتند. تعداد نمونه موردنظر در این پژوهش با در نظر گرفتن ریزش احتمالی 112 نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده پرسشنامه‌ها را تکمیل و در پژوهش مشارکت داده شدند. از روش توصیفی- تحلیلی و به شیوه مقطعی استفاده گردید.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش علاوه بر پرسشنامه متغیرهای جمعیت‌شناسی، پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی (Organizational Culture Questionnaire Hofstede) بود.

مظلومی و همکاران

بین سن و ریسک‌پذیری به عنوان یکی از شاخصه‌های فرهنگی مدل هافستد رابطه معنادار آماری وجود نداشت، ولی بین سابقه کار و ریسک‌پذیری رابطه معنادار منفی وجود داشت، این بدان معناست که با افزایش سابقه کار ریسک‌پذیری کارکنان هیئت‌علمی کاهش پیدا کرده است ([جدول ۳](#)). در توجیه این یافته می‌توان گفت که افراد با افزایش سابقه کار، ثبات، بقا و احساس امنیت بیشتری را در محیط خواستارند، کمتر به دنبال مخاطره پذیری بوده و به دنبال اجتناب از استرس می‌باشند. این یافته پژوهش همسو با یافته‌های Morteza و Rashedi Rezaei Soufi می‌باشد ([جدول ۴](#)).

به این شرح است: تعادل فرهنگی با میل به مرد گرایی، ریسک‌پذیری متعادل، فرد گرایی جمع‌گرایی متعادل و توزیع نسبتاً متعادل قدرت. یافته‌های پژوهش میان این مطلب بود که میزان مرد گرایی/زن گرایی در زنان و مردان متفاوت است، بدین معنا که جنسیت عاملی تأثیرگذار در فرهنگ‌سازمانی بوده و مردان تمایل بیشتری به مرد گرایی و زنان در فرهنگ‌سازمانی دارند ([جدول ۲](#)). دیگر نتایج پژوهش دلالت بر این داشت که مرتبه دانشگاهی و نوع دانشکده هیچ‌گونه ارتباط معناداری با فرهنگ‌سازمانی ندارد.

جدول ۱: وضعیت خرد مقیاس‌های فرهنگ‌سازمانی از نظر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی (n = 112)

میانگین ± انحراف معیار	Max - Min	
۲/۳۱ ± ۱۱/۸۹	۱۹ - ۴	مرد گرایی
۱/۹۹ ± ۸/۹۲	۱۵ - ۵	زن گرایی
۳/۴ ± ۱۹/۴۶	۲۵ - ۹	فرد گرایی/جمع گرایی
۳/۵ ± ۲۱/۳۲	۲۵ - ۵	ریسک‌پذیری
۳/۴ ± ۱۷/۵۳	۲۶ - ۱۲	فاصله قدرت

جدول ۲: مقایسه میانگین‌های متغیرهای فرهنگ‌سازمانی بر حسب جنسیت اعضای هیئت‌علمی (n = 112)

Sig	مرد	زن	
.۰۰۶	۵/۰۷ ± ۲۸/۲۹	۵/۰۷ ± ۲۵/۱۷	مرد گرایی/زن گرایی
.۰۳	۳/۵ ± ۱۹/۴	۲/۱ ± ۱۹/۷	فرد گرایی/جمع گرایی
.۰۶	۳/۴ ± ۲۱/۳	۳/۸ ± ۲۱/۶	ریسک‌پذیری
.۰۳	۴/۳ ± ۱۷/۶	۳/۵ ± ۱۷/۰۳	فاصله قدرت

اطلاعات در جدول به صورت میانگین ± انحراف معیار بیان شده است.

جدول ۳: مقایسه میانگین‌های متغیرهای فرهنگ‌سازمانی بر حسب سن ^۱

sig	فرهنگ سازمانی (میانگین ± انحراف معیار)	
		پیرسون
.۰/۷۳	۳/۴۶ ± ۱۷/۵۳	فاصله قدرت
.۰/۰۰۵	۵/۲۶ ± ۲۷/۵۲	مرد گرایی/زن گرایی
		اسپیرمن
.۰/۶۵	۳/۴۳ ± ۱۹/۴۶	فرد گرایی/جمع گرایی
.۰/۴۷	۳/۵۹ ± ۱۲/۳۲	ریسک‌پذیری

^۱ سن = ۴۳/۲۶ ± ۸/۹۷ می‌باشد.

جدول ۴: مقایسه میانگین‌های متغیرهای فرهنگ‌سازمانی بر حسب وضعیت هیئت‌علمی ^۱

غیر بومی	بومی	
۲/۲ ± ۱۷/۴۲	۲/۵ ± ۱۷/۵۸	فاصله قدرت ^۲
۴/۸ ± ۲۷/۷	۴/۸ ± ۲۷/۳۵	مرد گرایی/زن گرایی ^۲
۲/۳ ± ۲۲/۵۳	۲/۵ ± ۲۱/۳۲	ریسک‌پذیری ^۲
۲/۴۹ ± ۱۹/۶۹	۳/۴۳ ± ۱۹/۴۶	فرد گرایی/جمع گرایی ^۲

^۱ وضعیت هیئت‌علمی با فرهنگ‌سازمانی ارتباط معنی داری نداشت. ^۲ t-test ^۳ من و بنتی اطلاعات در جدول به صورت میانگین ± انحراف معیار آمده است.

هدایت سازمانی، انسجام و حمایت مدیریتی، نحوه کنترل اساتید و کارکنان، تحمل اختلاف‌سیلیقه، سیستم تشویق و هویت دانشکنای از جمله عده ویژگی‌های فرهنگ‌سازمانی می‌باشند. به نظر می‌رسد ویژگی عده فرهنگ‌سازمانی نحوه ارتباطات سازمانی است که علاوه بر ارتباطات پویا و همه‌جانبه با خصوصیت نحوه بازخوردگیری آن می‌تواند ارتقاء دهنده فرهنگ‌سازمانی باشد. حال اگر بی‌گیر ارتقاء این مهم در دانشگاه هستیم باید گروه‌های آموزشی را دریافت و ضمن محترم شمردن هویت گروه‌ها، تعهد اعضا با توجه به وقت گذاری آن‌ها، اعتماد

بحث

اساس رشد و توسعه ملل فرهنگ است و باوجود تعاریف متعدد از آن در مجموع به کلیتی از آداب و سنت، باورها، ارزش‌ها، هنجارها و حتی اشیاء مساوی فرهنگ می‌گویند و درواقع سیک زندگی ما انسان‌ها همان فرهنگ می‌باشد. در بین فرهنگ محیط‌های آموزشی که به فرهنگ‌سازمانی مشهور است به معنای ارزش‌های غالب ارائه شده سازمان می‌باشد که ویژگی‌های ابتکار فردی افراد، خط‌پذیری، نحوه

بارفتار شهر وندی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت انتقال گاز در شمال ایران منطقه ۹) می‌باشد [۶، ۹-۱۳، ۲۱-۲۵].

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاکی از آن بود که وضعیت فرهنگی حاکم بر سازمان موردنپژوهش را می‌توان به شکل زیر توصیف نمود: تعادل فرهنگی با میل به مرد گرایی، ریسک‌پذیری متعادل، فرد گرایی جمع گرایی متعادل و توزیع نسبتاً متعادل قدرت. این یافته‌ها میان این است که اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوqi یزد، فرهنگ‌سازمانی را حمایتی و پرورش دهنده می‌دانند و معتقدند که این دانشگاه علاوه بر اهمیت قائل شدن برای مسئولیت‌های فردی و اجتماعی گرایش به پژوهیز از بی‌عدالتی دارد.

تاییدیه اخلاقی

شرکت نمونه‌های پژوهشی کاملاً آگاهانه و داوطلبانه بود.

تضاد منافع

نتایج این پژوهش با منافع هیچ سازمان و یا افرادی تعارض ندارند.

منابع مالی

این پژوهش دارای هیچ گونه حمایت مالی نبوده است.

References

- Nekouee Moghaddam M, Behzadi F, Keshavarz H. 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. *J Hosp*. 2012;11(1):73-82.
- Alodary H. Organizational culture assessment of Payam Noor University. *J Oraniz Behav Stud*. 2015;2(1):85-101.
- Shahbandar zadeh H, Mohammadi Yeganeh R, Hassanpour N. Organizational culture assessment of police force and comparison of that with medical university, property organization, and Shipyard organization: competing values Model. *J Legal Ordes Secur*. 2010;1(3):31-52.
- Mami zadeh J. Organizational Culture Management. *Pub Manage J*. 1993;25:74-89.
- Sharif-zadeh F, Bazyar A, Tirju A. The impact of organizational culture and professional ethics on organizational effectiveness. *J Gov Agancies Manage*. 2012;2(1):7-28.
- Rashedi V, Shams-Vala S, Heidari A. Organizational culture of Hamadan University of medical sciences based on Hofstede Model: Faculty perspective. *Pajouhan Sci J*. 2013;11(12):15-9.
- Bayrami M, Amani Sari Begloo J. Organizational culture and the alienation of university students: the mediating role of mastery goals. *Cult Strateg*. 2014;28:178-94.
- Jamshidi Navid B, Noori Z. The Study of the Islamic Cultural Values Effect on Transparency and Accountability Level (A Case Study: The Ministry of Health and Medical Education. *Q J Health*. 2014;2(4):1-18.
- Nejad Shokuh F, Duayi H. The effect of Hofstede's Cultural Dimensions on customer's trust in online shopping mediated by the customer's perception of the company. *Organiz Cult Manage*. 2014;12(1):105-23.
- Kirkman BL, Lowe KB, Gibson CB. A quarter century of culture's consequences: A review of empirical research incorporating Hofstede's cultural values framework. *J Int Bus Stud*. 2006;37(3):285-320. doi: 10.1057/palgrave.jibs.8400202
- Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values of Behaviors Institutions and Organizations across Nationalizations. 2nd ed. London: Sage Publishers; 2001.
- Amani Sari Begloo J, Babaei Sanglaj M, Hosseinkhanzadeh A. The focal analysis of the relationship between organizational cultures of schools defined based on the dimensions of Hofstede's models and basic psychological needs of students. *Child Ment Health J*. 2015;2(4):113-24.
- Rezaei Soufi M. The relationship between organizational culture and creativity as well as productivity of physical education faculty members of Payame Noor University. *Appl Res Sport Manage*. 2015;3(11):85-94.
- Rezaeian A. Principles of management, Toward the Fall. 1989:292.
- Abzari M, Dalvi M. Achieving organizational excellence through organizational culture reinforcement. *Sci Inform Database*. 2009;20(33):171.
- Zamini S, Hosseini-nasab D. Investigating the relationship between organizational culture and job satisfaction among faculty members and staff of Tabriz University. *Organiz Cult Manage J*. 2009;7(20):121-38.
- Hussein Ghazizdeh R, Ghasemi G. Exploring the relationship between gender, culture, and the distribution of power in the organization. *Role of Women. Develop Ploc J*. 2015;13(2):263-89.
- Salari S, Pelivarzadeh M, Rafati F, Ghaderi M. The relationship between organizational culture and job satisfaction among hospital staff of Imam Khomeini (RA) in Jiroft per year. *QJ Nurs Manage*. 2013;2(3):43-51.
- Gorji HA, Asadi H, Roudbari M, Barati Marnani A, Hasoumi M, Mohseni M. [The Relationship Between Culture And Readiness To Accept Transformation In Single-Specialty Hospitals In Tehran]. *Payavard Salamat*. 2014;8(3):176-87.
- Ahmadi M, Alvand M. The relationship between the culture of male secretary of the organization and the performance of Women in Police. *Fem Polic J*. 2011;4(13):132-63.
- Najafpour S, Arayi V. Exploring the impact of organizational culture and structure on organizational corruption. *Monitor Inspect Q*. 2012;5(18):104-29.

مدیران و درنتیجه خودکنترلی اعضا گروه، قناعت و ساده زیستی وجود هدفهای مبتنی بر همکاری را بیشتر تقویت نماییم. مدیران داشکده‌ها به عنوان الگوهای قابل مشاهده دانشجویان و اساتید پیش رو این مهم بوده و باید این امر را تقویت نمایند [۱۴].

بر اساس نتایج تحقیق با افزایش سابقه کار ریسک‌پذیری اعضا هیئت علمی کاهش می‌باید. در توجیه این یافته می‌توان گفت که افراد با افزایش سابقه کار، ثبات، بقاء احساس امنیت بیشتری را در محیط خواهستاند، کمتر به دنبال مخاطره‌پذیری بوده و به دنبال اجتناب از استرس می‌باشند. این یافته پژوهش همسو با یافته‌های Rashedi همکارانش و مخالف با یافته‌های Abzari, و Nejad Shokuhی می‌باشد [۱۵, ۹, ۶]. دیگر نتایج پژوهش بیانگر این مطلب بود که میزان مرد گرایی از نگرانی در زنان و مردان متفاوت است، بدین معنا که جنسیت عاملی تاثیرگذار در فرهنگ‌سازمانی بوده و مردان تمایل بیشتری به مرد گرایی وزنان تمایل بیشتری به زن گرایی دارند. در توجیه این یافته می‌توان گفت که افراد با توجه به ویژگی‌های جنسیتی خویش، ویژگی فرهنگی نزدیک به خود را می‌پسندند. این یافته پژوهش همسو با Ahmadi, Nejad Shokuhی و همکارانش، Salari و مخالف با یافته‌های Gholizdeh, Banimahd, Najafpour در خصوص فرهنگ‌سازمان‌های ایرانی، Gorji با عنوان رابطه فرهنگ با آمادگی پذیرش تحول در بیمارستان‌های تک تخصصی شهر تهران و با عنوان بررسی رابطه ابعاد فرهنگی هاست Husseini Berneti.