Relationship between Organizational Culture and the Involvement of Employees in the Khatam Alanbia Hospital in Tehran

Hassan Darvish[1], Pirhossein Kolivand[1, 2], Behnaz Kermani[1, 3*]

[1] Public Administration Department, Higher Education Center, Payame Noor University, Tehran, Iran.

[2] Shefa Neuroscience Research Center, Khatam Alanbia Hospital, Tehran, Iran.

[3] Deputy of Management and Resources Development, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Article Info:

Received: **11 Aug 2014** ***Accepted:*** **16 Sep 2014**

ABSTRACT

Introduction: Significant accomplishments of companies with minimum resources and failure in organizations with valuable resources show the crucial role of spiritual and intellectual factors in organizational performance. The organizational culture affects every aspect of individual attitudes and behaviors. The aim of this study was to investigate the relationship between organizational culture and the involvement of employees, as an important variable incentive, in the Khatam Alanbia Hospital in Tehran. ***Materials and Methods:*** A cross-sectional study was conducted among 1645 staffs of Khatam Alanbia Hospital, Tehran in 2014. The sample was determined by the Cochran formula, 312 cases. ***Results:*** Our data revealed a strong corporate culture and a high job involvement in this hospital. A significant relationship between job involvement and different organizational cultural factors (except the dominant features) was observed. ***Conclusion:*** The individual, organizational and environmental variables affect the rate of success and job involvement of employee. Improving of job involvement leads to a higher efficiency, and through the identification of relevant factors, such as organizational culture and cultural values, facilitates achievement of the organizational goals. Managers should try to create a good atmosphere and strengthening the organizational culture to improve the performance of the organization.

Key words:

1. Organizational Culture
2. Job Involvement
3. Medical Organizations

*** *Corresponding Author:*** Behnaz Kermani

E-mail: *behnazkermani@gmail.com*

[Downloaded from shefayekhatam.ir on 2025-06-27]

[DOI: 10.18869/acadpub.shefa.2.3.19]

رابطهٔ فرهنگ سازمانی با درگیری شغلی کارکنان در بیمارستان خاتم الانبیای تهران

حسن درویش[۱]، پیرحسین کولیوند[۱،۲]، بهناز کرمانی[۱،۳*]

[۱] گروه مدیریت دولتی، مرکز آموزش عالی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
[۲] مرکز تحقیقات علوم اعصاب شفا، بیمارستان خاتم الانبیاء، تهران، ایران.
[۳] معاونت توسعه مدیریت و منابع، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله:
تاریخ دریافت: ۲۰ مرداد ۱۳۹۳
تاریخ پذیرش: ۲۵ شهریور ۱۳۹۳

چکیده

مقدمه: موفقیت‌های چشمگیر سازمان‌هایی با حداقل منابع از یکسو و شکست سازمان‌هایی با منابع با ارزش از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل معنوی و ذهنی در عملکرد سازمان است. فرهنگ سازمانی تمام جنبه‌های نگرش‌ها و رفتارهای فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف از انجام این مطالعه بررسی رابطهٔ فرهنگ سازمانی با درگیری شغلی کارکنان، به عنوان یک متغیر مهم انگیزشی، در بیمارستان خاتم الانبیای تهران بود. **مواد و روش‌ها:** یک مطالعهٔ مقطعی بین ۱۶۴۵ نفر از کارکنان بیمارستان خاتم الانبیای تهران در سال ۱۳۹۳ انجام شد. تعداد نمونه از طریق فرمول کوکران ۳۱۲ نفر تعیین گردید. **یافته‌ها:** داده‌های ما یک فرهنگ سازمانی قوی و درگیری شغلی بالایی را در این بیمارستان نشان داد. یک ارتباط معنی‌داری بین درگیری شغلی و عوامل مختلف فرهنگ سازمانی (بجز ویژگی‌های غالب) مشاهده گردید. **نتیجه گیری:** متغیرهای فردی، سازمانی و محیطی میزان موفقیت و درگیری شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بهبود درگیری شغلی منجر به کارایی بیشتر می‌شود و از طریق شناخت مؤلفه‌های مرتبط مانند فرهنگ سازمانی و ارزش‌های فرهنگی دست یابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌نماید. مدیران باید تلاش نمایند با ایجاد فضای مناسب و تقویت فرهنگ سازمانی عملکرد سازمان را بهبود بخشند.

کلید واژه‌ها:
۱. فرهنگ سازمانی
۲. درگیری شغلی
۳. سازمان‌های پزشکی

* **نویسنده مسئول:** بهناز کرمانی
آدرس الکترونیکی: *behnazkermani@gmail.com*

[Downloaded from shefayekhatam.ir on 2025-06-27]

[DOI: 10.18869/acadpub.shefa.2.3.19]

مقدمه

در دنیای کنونی شاهد آن هستیم که تغییرات سازمانی و اجتماعی به سرعت در حال افزایش است. بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که سازمان‌ها جهت حفظ بقاء در چنین محیط‌های پرتلاطمی تغییراتی را در خود ایجاد کنند (۱).

موفقیت چشمگیر دهۀ اخیر سازمان‌هایی با حداقل امکانات از یک‌سو و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیرمادی و معنوی در موفقیت آن‌ها بوده است که در این میان فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مؤثر در عملکرد سازمان تلقی می‌گردد (۲).

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است و اهمیت روزافزونی یافته تا آنجا که بسیاری موفقیت یا شکست سازمان را نتیجۀ فرهنگ حاکم بر آن سازمان می‌دانند (۲). یک فرهنگ قوی نه تنها باعث افزایش طول عمر سازمان می‌شود، بلکه زمینه را برای کسب مزیت رقابتی فراهم می‌سازد. تا وقتی که فرهنگ یک شرکت قوی و قدرتمند باشد، رقبای آن شرکت نخواهند توانست از شایستگی‌های اصلی آن شرکت تقلید و آن‌ها را تکثیر کنند (۳).

تحقیقات نشان می‌دهد که یک فرهنگ قوی و با ارزش سازمانی در خلاقیت و نبوغ افراد سازمان مؤثر است و به اعضای سازمان کمک می‌کند تا روش‌های جدید را در سازمان به کار گیرند (۴). فرهنگ، تعیین کنندۀ مرز سازمانی، ایجاد کنندۀ احساس هویت در وجود اعضای سازمان بوده و نوعی تعهد در افراد ایجاد کرده و موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌گردد. همچنین فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل، موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود (۵).

تحقیقات پیترز و واترمن[1] حاکی از آن است که سازمان‌های متعالی و برتر، فرهنگی قوی و مثبت دارند زیرا فرهنگ قوی و مثبت، سبب افزایش مشارکت کارکنان و توافق آن‌ها بر روی نکات راهبردی و افزایش تعهد افراد به سازمان و نهایتاً همسویی اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می‌شود و این مهم، عاملی مهم برای افزایش اثربخشی و بهره وری است (۶). همچنین رابطۀ فرهنگ سازمانی با خلاقیت کارکنان (۷)، شاخص‌های عملکردی (۸)، سازمان یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان (۹)، مدیریت دانش (۱۰)، تعهد سازمانی (۱۱)، بهره وری (۱۲)، و تغییر (۱۳) مورد تأیید قرار گرفته است.

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمانی تأثیر می‌گذارد و بر اساس اعتقادات و ارزش‌های مشترک، به سازمان‌ها قدرت می‌بخشد و بر نگرش، رفتار فردی، انگیزه، رضایت شغلی و سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظام‌های سازمانی، هدف گذاری، تدوین و اجرای خط مشی‌ها و اجرای استراتژی‌ها و... تأثیر می‌گذارد (۱۰). در واقع فرهنگ‌های قوی به نوعی پیش بینی پذیری، اطاعت و استحکام بخشی بدون نیاز به بخشنامه‌ها را پدید می‌آورند (۱۴).

از طرفی نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمدۀ برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است (۱۵) و فرهنگ سازمانی به عنوان تشکیل دهندۀ شخصیت سازمان‌ها، بر رفتارهای فردی اعضای سازمان بسیار مؤثر است (۱۰، ۴). براساس همین ویژگی‌های سازمان (فرهنگ)، می‌توان نگرش‌ها و رفتارهای کسانی را که درون این سازمان‌ها هستند، پیش بینی نمود (۵).

یکی از این نگرش‌ها که اکنون در حوزۀ پژوهش و روانشناسی صنعتی و سازمانی به آن توجه شده است درگیری شغلی است. درگیری شغلی بر مبنای اعتقاد آلپورت[2] به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (۱۶).

به سخن دیگر درگیری شغلی یعنی افراد کار را چگونه می‌بینند و رابطۀ آن‌ها با شغل و محیط کارشان چگونه است و کار و زندگی‌شان چگونه در هم آمیخته است (۱۷).

درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روانشناختی با شغل فعلی خود هویت یابی می‌کنند، اشاره دارد (۱۸). درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است. افراد دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند. درگیری شغلی با متغیرهایی هم چون تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، انگیزش و عملکرد رابطۀ مثبت و با غیبت و ترک خدمت رابطۀ منفی دارد البته به این مفهوم در بخش‌های خدماتی و به ویژه بیمارستان‌ها توجه اندکی شده است (۱۹).

در واقع افراد دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیۀ مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند (۲۰). این افراد به ندرت به دست کشیدن از شغل می‌اندیشند (۲۱) و ظاهراً شغلشان با خیلی از هویت‌ها، علائق و اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنان بسیار اهمیت دارد (۲۲). اما درگیری شغلی پایین به فرسودگی شغلی، روان رنجوری، بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود (۱۷).

به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین کننده‌های آن نگاهی واقع گرایانه و همه جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه‌های مختلف، واقع گرایانه‌ترین دیدگاه دربارۀ درگیری شغلی این است که آن را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی بدانیم (۲۳). سه ویژگی شخصی، موقعیتی و بازده‌های کار از مهم‌ترین تعیین کننده‌های آن محسوب می‌شوند (۱۹).

در مطالعات انجام شده نیز رابطۀ وضوح و روشنی نقش‌های شغلی (۲۴)، چالش شغلی (۲۵) و رفتار رهبری، آزادی عمل (۲۶) بازخورد و ماهیت تکلیف با درگیری شغلی تأیید شده است (۲۰). همچنین رابطۀ درگیری شغلی با رفتارهای مرتبط با کار (۲۷)، عملکرد شغلی (۲۹، ۲۸)، سلامت معنوی (۳۲-۳۰) ویژگی‌های شخصیتی مانند انعطاف پذیری، منظم بودن و تعهد اخلاقی به وظایف کاری (۱۹، ۱۸، ۱۵)، هوش هیجانی

[1] Peters and Waterman
[2] Allport

[Downloaded from shefayekhatam.ir on 2025-06-27]
[DOI: 10.18869/acadpub.shefa.2.3.19]

(۲۰)، حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی (۱۷) تأیید شده است. به علاوه درگیری شغلی، نگرشی مرتبط با کار بوده که می‌تواند خروجی‌های مرتبط با کار مثل ترک سازمان، تعهد حرفه‌ای و رفتار اخلاقی، عملکرد و آمادگی برای تغییر را پیش بینی کند (۳۶-۳۳).

درگیری شغلی به دلیل تأثیر بر عملکرد کاری اهمیت ویژه‌ای دارد؛ بنابراین به منزلهٔ یک متغیر مهم انگیزشی است که مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته است (۳۷). لذا هدف از انجام این مطالعه، بررسی رابطهٔ فرهنگ سازمانی با درگیری شغلی کارکنان در بیمارستان خاتم الانبیای تهران به منظور استفادهٔ بهینه از نیروی انسانی در راستای تحقق اهداف سازمانی می‌باشد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده و به روش مقطعی در سال ۱۳۹۳ انجام شده است. جامعهٔ پژوهش، کلیهٔ کارکنان بیمارستان خاتم الانبیای تهران شامل ۱۶۴۵ نفر بود. تعداد نمونه از طریق فرمول کوکران[3] ۳۱۲ نفر تعیین گردید.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده و پرسشنامهٔ استاندارد ارزیابی فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین (۲۰۰۰) و پرسشنامهٔ استاندارد درگیری شغلی (مشارکت کاری) دکتر مقیمی مورد استفاده قرار گرفت (۳۸، ۳۹). در پرسشنامه‌ها به ترتیب از طیف لیکرت[4] ۴ و ۵ قسمتی استفاده شده است. به همراه پرسشنامه‌ها فرم اطلاعات جمعیت شناختی شامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقهٔ کار، تحصیلات، رستهٔ فعالیت، نوع استخدام و میزان حقوق دریافتی نیز تکمیل گردید. پرسشنامه‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بین کارکنان توزیع شد.

روایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید صاحب‌نظر و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ[5] ۱۵ نمونه که به صورت تصادفی از جامعه انتخاب شده بودند، محاسبه گردید. پایایی پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی و درگیری شغلی به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۲ محاسبه شد.

پرسشنامهٔ فرهنگ سازمانی شامل ۶ مؤلفهٔ ویژگی‌های غالب، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، انسجام سازمان، تأکیدهای استراتژیک و معیارهای موفقیت می‌باشد. پرسشنامهٔ درگیری شغلی (مشارکت کاری) نیز مشخص می‌سازد که فرد تا چه اندازه از وقت خود را با شغلش سپری می‌کند و اصطلاحاً درگیری کاری او به چه میزان است.

داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS version 19 و آزمون ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، تحلیل شده است.

یافته‌ها

شرکت کنندگان در مطالعه، ۶۱/۳٪ زن و ۲۱٪ مجرد بودند. ۲۱/۰۴٪ شرکت کنندگان در سنین ۳۰-۲۰سال، ۴۵/۱٪ در سنین ۴۰-۳۱ سال، ۳۱/۰۵٪ در سنین ۵۰-۴۱ سال، و ۲/۸۱٪ سنی بالاتر از ۵۰ سال داشتند. میانگین سابقهٔ کار افراد ۵/۲۳ ± ۱۲/۳۱ سال بود. ۱۸/۰۶، ۴/۷۱، ۶۷/۵۴ و ۹/۶۹ درصد افراد به ترتیب مدرک دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس بودند. بیش از ۷۶٪ افراد در رسته‌های تشخیصی -درمانی فعالیت می‌کردند. بیش از ۶۰٪ کار شیفتی داشتند. ۶۲/۵۴٪ قراردادی و ۳۷/۴۶٪ رسمی بودند. ۱۸/۲۴٪ دریافتی زیر یک میلیون تومان و ۷۸/۶۷٪ دریافتی بین ۱ تا ۲ میلیون، و حدود ۳ درصد نیز دریافتی بیش از ۲ میلیون داشتند.

جدول ۱ امتیاز مکتسبهٔ فرهنگ سازمانی و همچنین هر یک از ابعاد شش گانهٔ آن را نشان می‌دهد.

میانگین درگیری شغلی کارکنان نیز ۵۳/۶۰٪ می‌باشد.

جدول ۱- امتیازات بر حسب ابعاد فرهنگ سازمانی.

	ابعاد	امتیاز
۱	ویژگی‌های غالب	۱۲/۳۷
۲	رهبری سازمانی	۱۳/۹۲
۳	مدیریت کارکنان	۱۲/۵۳
۴	انسجام سازمان	۱۳/۴۶
۵	تأکیدهای استراتژیک	۱۳/۸۰
۶	معیارهای موفقیت	۱۴/۱۶
مجموع امتیازات: ۸۰/۲۵		

[3] Cochran
[4] Likert
[5] Cronbach's alpha

[Downloaded from shefayekhatam.ir on 2025-06-27]
[DOI: 10.18869/acadpub.shefa.2.3.19]

جدول۲- آزمون ضریب همبستگی پیرسون پیرامون رابطهٔ کلی فرهنگ با درگیری شغلی.

ضریب همبستگی	۰/۳۷۷
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱
تعداد	۳۱۲

جدول۳- ماتریس همبستگی کلی مؤلفه‌های فرهنگ با درگیری شغلی.

		درگیری شغلی	معیارهای موفقیت	تأکیدهای استراتژیک	انسجام سازمان	مدیریت کارکنان	رهبری سازمانی	ویژگی‌های غالب	فرهنگ سازمانی
فرهنگ سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۳۷۷	۰/۷۸۶	۰/۸۷۳	۰/۸۹۵	۰/۸۰۹	۰/۸۷۵	۰/۶۰۱	۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰
	تعداد	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲
ویژگی های غالب	ضریب همبستگی	۰/۰۷۶	۰/۳۹۸	۰/۳۸۰	۰/۴۱۲	۰/۳۱۳	۰/۵۴۲	۱	۰/۶۰۱
	سطح معنی داری	۰/۱۷۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲
رهبری سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۳۲۶	۰/۵۴۷	۰/۶۷۲	۰/۷۰۶	۰/۷۵۸	۱	۰/۵۴۲	۰/۸۷۵
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲
مدیریت کارکنان	ضریب همبستگی	۰/۳۸۷	۰/۴۵۷	۰/۶۰۴	۰/۷۲۸	۱	۰/۷۵۸	۰/۳۱۳	۰/۸۰۹
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲
انسجام سازمان	ضریب همبستگی	۰/۳۳۹	۰/۶۶۰	۰/۷۹۱	۱	۰/۷۲۸	۰/۷۰۶	۰/۴۱۲	۰/۸۹۵
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲
تأکیدهای استراتژیک	ضریب همبستگی	۰/۳۶۱	۰/۷۶۱	۱	۰/۷۹۱	۰/۶۰۴	۰/۶۷۲	۰/۳۸۰	۰/۸۷۳
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲
معیارهای موفقیت	ضریب همبستگی	۰/۳۰۳	۱	۰/۷۶۱	۰/۶۶۰	۰/۴۵۷	۰/۵۴۷	۰/۳۹۸	۰/۷۸۶
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲
درگیری شغلی	ضریب همبستگی	۱	۰/۳۰۳	۰/۳۶۱	۰/۳۳۹	۰/۳۸۷	۰/۳۲۶	۰/۰۷۶	۰/۳۷۷
	سطح معنی داری	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۷۹	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲	۳۱۲

طبق جدول ۲، نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که ارتباط معنی‌داری بین فرهنگ با درگیری شغلی وجود دارد ($r=۰/۳۷۷$، $P<۰/۰۱$).

نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی بین متغیرها حاکی از آن است که رابطهٔ مثبت و معنی‌داری بین مؤلفه‌های فرهنگ (بجز ویژگی‌های غالب) با درگیری شغلی وجود دارد ($P<۰/۰۰۱$)-(جدول ۳).

بحث و نتیجه گیری

در حالی‌که فرهنگ سازمانی یک عامل اساسی در موفقیت سازمان و تحقق اهداف بلند مدت سازمانی است، متأسفانه در بسیاری از سازمان‌ها پرورش فرهنگ سازمانی به عنوان مهم‌ترین وظیفهٔ مدیران، مورد توجه نمی‌باشد (۲).

میانگین امتیاز فرهنگ سازمانی در این مطالعه، ۸۰/۲۵ می‌باشد

[6] Bureaucratic

[Downloaded from shefayekhatam.ir on 2025-06-27]

[DOI: 10.18869/acadpub.shefa.2.3.19]

و از آنجا که امتیاز بین ۱۲۰-۸۰ نشان‌دهندهٔ وجود فرهنگ قوی در سازمان است، این امتیاز نیز وضعیت مناسبی را در سازمان نشان می‌دهد (امتیاز بین ۸۰-۴۰ نشان‌دهندهٔ فرهنگ سازمانی تا حدودی قوی و امتیاز زیر ۴۰ نشان‌دهندهٔ وجود فرهنگ ضعیف در سازمان می‌باشد). در چنین فرهنگی، اعضای سازمان ارزش‌های اصلی را بیشتر می‌پذیرند و تعهد بیشتری نسبت به آن‌ها دارند. نتیجهٔ وجود فرهنگ قوی در سازمان این است که جابجایی کارکنان به شدت کاهش می‌یابد و اعضای سازمان دربارهٔ جایگاه و محل آن، اتفاق نظر کامل دارند. چنین اتفاق نظر کاملی باعث انسجام، وفاداری و ایجاد تعهد زیاد نسبت به سازمان می‌شود.

فرهنگ سازمانی رفتار کارکنان را در سازمان شکل می‌دهد. سازمانی که فرهنگ سازمانی‌اش شدید و قوی است، کارکنان از ثبات در رفتار برخوردارند، یعنی بیشتر اوقات به طور یکسان رفتار می‌کنند (۳).

در این پژوهش به طور کلی یافته‌ها حاکی از وضعیت مطلوب فرهنگ سازمانی بیمارستان خاتم الانبیای تهران در کلیهٔ ابعاد بود. اما ابعاد فرهنگ سازمانی -به ترتیب افزایش مطلوبیت -شامل معیارهای موفقیت، رهبری سازمانی، تأکیدهای استراتژیک، انسجام سازمانی، مدیریت کارکنان، ویژگی‌های غالب می‌باشند.

نتایج پژوهشی در سال ۱۳۸۳، نشان داده که اکثریت افراد مورد بررسی در بیمارستان افضلی پور کرمان (۶۷٪)، دیدگاه مثبتی در مورد فرهنگ سازمانی بیمارستان مذکور نداشتند و فرهنگ حاکم بر بیمارستان را بوروکراتیک[۶] دانسته‌اند (۲). اما نتایج حاصله در پژوهش حاضر بدین معناست که در بیمارستان مورد مطالعه، فرهنگ سازمانی قوی است و توجه به کارایی و ارائه خدمات جدید و منحصر به فرد و همچنین توجه به منابع انسانی و تعهد و توجه به آنان (معیارهای موفقیت) مد نظر قرار دارد.

رهبری سازمانی جامعه؛ پژوهش، تسهیل‌گری، نوآوری، ریسک پذیری، هماهنگ کنندگی و نتایج را مورد تأکید قرار می‌دهد. سازمان به دنبال جستجوی فرصت‌ها، کسب منابع جدید، اعتماد و مشارکت و ثبات و کارایی (تأکیدهای استراتژیک) است. انسجام سازمانی بالاست و سازمان به وفاداری و اعتماد متقابل، تعهد به نوآوری و توسعه، تأکید بر موفقیت و کسب هدف، قوانین و سیاست‌ها ارج می‌دهد. مدیریت کارکنان موفق بوده و بر کار گروهی و مشارکت، نوآوری و ریسک پذیری، موفقیت و رقابت، ثبات در روابط، انطباق و قابل پیش بینی بودن تأکید می‌کند. همچنین پویایی، نتیجه‌گرایی، روش‌های غیررسمی، افراد رقابتی و موفقیت طلب و اینکه افراد خودشان را با سازمان تسهیم کنند، از ویژگی‌های غالب سازمان بوده که منجر به بهبود فرهنگ سازمانی می‌گردد.

یک فرهنگ سازمانی سالم تأمین کنندهٔ یک محیط باز، صمیمانه، با اعتماد، خلاق، مشارکتی، تجربی، علمی، عقلایی، منطقی و بی آلایش در آزادسازی توانایی‌های افراد و پتانسیل‌های بالقوه سازمان می‌باشد (۱۰). بنابراین هرچه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، مدیران می‌توانند بدون آیین نامه، بخشنامه و مقررات، فضای مناسبی در سازمان ایجاد کنند که افراد با پذیرش درونی ارزش‌ها، به سمت تحقق اهداف سازمان حرکت کنند.

از طرفی مطالعات گوناگون این مطلب را تأیید کرده است که فرهنگ سازمانی می‌تواند بر نگرش و رفتار کارکنان، عملکرد و اثربخشی سازمانی تأثیر بگذارد. لذا در این پژوهش تأثیر آن بر درگیری شغلی مورد مطالعه قرار گرفت.

میانگین درگیری شغلی کارکنان مورد مطالعه عدد ۵۳/۶۰٪ است که وضعیت مطلوبی را نشان می‌دهد. اگر امتیاز حاصله بیشتر از ۴۰ باشد درگیری شغلی فرد زیاد است و هر چه این امتیاز به ۸۰ نزدیکتر شود، درگیری شغلی فرد نیز زیادتر خواهد بود. در غیر این صورت، شغل فرد بخش کوچکی از زندگی او را تشکیل می‌دهد و درگیری شغلی چندانی ندارد. نکتهٔ قابل توجه در این مطالعه این است که در این بین، تنها ۲ نفر درگیری زیر ۴۰ داشته‌اند.

درگیری شغلی بالا نشان‌دهندهٔ تجربهٔ احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند (۱۶). چنانچه سطح درگیری شغلی افراد از طریق متغیرهای مختلف پیش بینی شود می‌توان در گزینش افراد و همچنین افزایش رضایت بخشی و رضایتمندی سازمان، گام‌های مؤثری را برداشت چون درگیری شغلی باعث کارایی بیشتر می‌شود (۳۰).

به علاوه نتایج به دست آمده از پژوهش حاکی از وجود رابطهٔ مثبت و معنی‌دار بین فرهنگ سازمانی و درگیری شغلی و همچنین رابطهٔ بین کلیهٔ مؤلفه‌های فرهنگ بجز ویژگی‌های غالب با درگیری شغلی است. بنابراین می‌توان از طریق تقویت فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن، شرایطی مهیا ساخت که دلبستگی و علاقهٔ کارکنان به شغل افزایش یافته و درگیری شغلی آن‌ها افزایش یابد. لذا مدیران باید با ایجاد فضایی سالم، صمیمی، با اعتماد، نوآورانه، رقابتی و پویا تعهد کارکنان را افزایش داده و تحقق اهداف سازمان را تسهیل نمایند.

اسکرودر نیز بر ارتباط بین قابلیت‌های فردی، بافت کار و محیط سازمانی برای موفقیت تأکید دارد (۴۰). در مطالعات انجام شده تأثیر تفاوت‌های فردی و گرایشات فردی بر درگیری شغلی در چندین مطالعهٔ طولی مورد توجه واقع شده است (۴۳-۴۱). اما مقدار قابل توجهی از واریانس تشریح شدهٔ درگیری شغلی ممکن است به خصایص محیطی هم نسبت داده شود (۱۶).

میرهاشمی نشان داد ۲۸ درصد از واریانس درگیری شغلی اعضای هیئت علمی توسط متغیرهای مربوط به محیط کار (ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش، آزادی عمل، هویت تکلیف، بازخورد، چالش شغلی، سبک نظارتی، سلسله مراتب اداری، مشارکت و رسمی بودن) تبیین می‌شود (۲۰). که بسیاری از ویژگی‌های مذکور در شکل گیری فرهنگ سازمانی نیز نقش بسزایی دارند.

آولیو و گیبونس[۷] دریافتند که جهت گیری معنویت در

[7] Avolio and Gibbons

[Downloaded from shefayekhatam.ir on 2025-06-27]
[DOI: 10.18869/acadpub.shefa.2.3.19]

فرهنگ سازمانی، کارکنان را با شهامت، اخلاقی، با اعتماد و با کفایت می‌کند و به عنوان یک نتیجه، درگیری شغلی و رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد (۴۴).

کاترینلی و همکاران نشان دادند که رابطهٔ مثبتی بین کیفیت تعامل رهبر، کارمند و هویت سازمانی وجود دارد که درگیری شغلی نقش متغیر میانجی را در این رابطه بازی می‌کند (۴۵).

خالصی و همکاران بین رهبری خدمتگزار و چهار بعد آن (خدمت رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد و مهرورزی) با درگیری شغلی کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان به رابطهٔ معنی‌دار و مثبتی با ضریب همبستگی برابر ۰/۳۴۳ دست یافتند. وضعیت رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی در این مطالعه در حد متوسط بود (۱۹).

اما برخلاف مطالعهٔ حاضر، مطالعهٔ آریه (۱۹۹۴) بر مبنای مدل سه مرحله‌ای کاسمیر (۱۹۸۲) حمایت صریحی از دیدگاه رایج دربارهٔ درگیری شغلی به عنوان تابعی از هماهنگی و تناسب شخص و محیط نشان می‌دهد بدین معنا که با افزایش هماهنگی و تناسب شخص با محیط، درگیری شغلی افزایش می‌یابد. همچنین نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی و وضعیت شغلی بالاترین اثر را در پیش بینی درگیری شغلی دارند (۲۶). این مطالعه نقش مهمی برای محیط کار و فرهنگ سازمانی قائل نشده است.

نظر به پیچیدگی و حساسیت بالای امور، توجه به درگیری شغلی کارکنان در محیط‌های خدماتی به ویژه بیمارستان‌ها اهمیت ویژه‌ای می‌یابد زیرا در این محیط‌ها نیروی انسانی کلیدی ترین و مهم ترین نقش را به عهده دارد و با جان انسان‌ها در ارتباط است. لذا توجه به مسائل ذکر شده اهمیت بیشتری دارد و مدیران باید تلاش نمایند با ایجاد فضای مناسب و تقویت فرهنگ سازمانی، توان بالقوه کارکنان را به کار گیرند و از این طریق عملکرد سازمان را بهبود بخشند.

نظر به افزایش رقابت‌ها و پیچیدگی و تغییر ساختارهای بخش بهداشت و درمان، چالش‌های پیش روی مدیران نیز روز به روز بیشتر می‌شود. به علاوه کارکرد، اهداف و ساختار این سازمان‌ها بسیار متفاوت بوده و بیش از هر صنعت دیگری به نیروی انسانی، وابسته و متکی است. بنابراین توجه به نیروی انسانی، تعهد و درگیری شغلی وی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد.

متغیرهای مختلف فردی، سازمانی و محیطی در میزان موفقیت و درگیری شغلی افراد شاغل تأثیر گذارند که شناخت آن‌ها می‌تواند راهگشای تصمیمات و تمهیدات مؤثری باشد. یافتن ویژگی‌هایی که با سطح درگیری شغلی ارتباط دارند بسیار مهم خواهد بود زیرا افزایش درگیری شغلی باعث کارایی بیشتر می‌شود و از طریق شناخت مؤلفه‌های مرتبط همچون فرهنگ سازمانی و ارزش‌های فرهنگی و تقویت آن‌ها می‌توان سطح درگیری شغلی را افزایش و اهداف سازمانی را محقق ساخت.

منابع

1. Kreitner R, Kinicki A. Organizational Behavior. 7th ed, Tehran, Pouyesh Publication. 2005; p. 53-6.

2. Nekuee 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. Jhosp. 2012; 1: 73-82.

3. Hunger JD, Wheelen TL. Essentials of Strategic Management. 3rd ed. Tehran: Cultural Research Bureau of Iran. 2005; p. 96, 106-7.

4. Moshabaki Esfahani A, Rouhani MH. Organizational Behavior. 2nd ed. Tehran. Eghbal. 2006; p. 326-7.

5. Robbins SP. Organizational Behavior. 9th ed. Tehran: Cultural Research Bureau of Iran. 1999; p. 371-3, 377, 389.

6. Peters TJ, Waterman RH. In search of excellence: Lesson From Americans best run companies. 1st ed, New York: Harper & Row. 1982; p. 258.

7. Ahmadi AA, Mobaraki H, Daraei M, Salamzadeh Y. Analyze the relationship between organizational culture and employee creativity at Ministry of Health and Medical Education. J Med Sci. 2011; 13(4): 28-34.

8. Nasirpour AA, Gohari M, Moradi S. The relationship of centralization, organizational culture and performance indexes in teaching hospitals affiliated to Tehran university of medical sciences. Acta Med Iran. 2010; 48(5): 326-31.

9. Javaherikamel M, Kosarneshan MR. Relationship between leadership, organizational culture, activity of learning organization and employee's satisfaction. Police Human Development Journal. 2009; 6(25): 19-32.

10. Sadeghi A, Jafari H, Khodayari R, Pakdaman M, Mohammadi R, Ahadi nezhad B. A case study: the association between organizational culture with management knowledge in Hasheminezhad hospital-Tehran. Johp. 2011; 10: 1-8.

11. Widyaningrum EM. Effects of organizational culture and ability on organizational commitment and

[Downloaded from shefayekhatam.ir on 2025-06-27]

[DOI: 10.18869/acadpub.shefa.2.3.19]

performance in Ibnu Sina Hospital Gresik. IJAR. 2012; 2(1): 349-55.

12. Nasiripour A, Raeisi P, Hedayati S. Productivity of staff in educational general hospitals, IUMS. IJSRM. 2009; 12 (35): 17-24.

13. Saadati M. Relationship between managers leadership style and organizational culture with employees creativity in the hospitals of Qazvin. PhD thesis. Tehran. Iran university of medical sciences, school of health management and information. 2013

14. Robbins SP, Decenzo DA. Fundamental of management. 4th ed. Tehran: Cultural Research Bureau of Iran. 2005. p. 207.

15. Delgoshaei B, Tofighi S, Kermani B. The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan university of medical sciences. Horizon Med Sci. 2009; 14(4): 60-8.

16. Feyzabadi Farahani Z, Mirhashemi M. Predicting job involvement of banks employees based on personality characteristics. Knowledge and research in applied psychology. 2012; 12(4): 51-60.

17. Hafer JC, Martin TN. job involvement or affective commitment: a sensitivity analysis study of apathetic employee mobility. IBAM. 2006. 8(1): 2-19.

18. Mudrack PE. Job involvement, obsessive compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. J Organ Change Manag. 2004; 17: 490-508.

19. Khalesi N, Salehi M, Moradi F, Ahadi Nejad B, Mohamadi R, Rohani B. The relationship between servant leadership and job involvement in teaching hospitals affiliated to kurdistan university of medical sciences 2011. Journal of Health Administration. 2012; 15(47): 23-32.

20. Mirhashemi M, Sharifi HP, Sabeti S. The relationship between emotional intelligence and job involvement. Thoughts and behavior journal. 2008. 9(3): 17-26.

21. Brown BB. Employees'organizational commitment and their perception of supervisors' relations-oriented and task-oriented leadership behaviors. PhD thesis. Virginia. Virginia Polytechnic Institute and State University, Department of Human Development. 2003.

22. Klantari M, Ghorchiyan N, Sharif HP, Jafari P. A model for the promotion of Islamic Azad University of managers' job involvement on cognitive style, locus of control and leadership patterns. Journal of new thoughts in Educational Sciences. 2011; 2(6): 123-40.

23. Elankumaran S. Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. JHV. 2004; 10(2): 117-30.

24. Litinger Neal N. Job involvement among managers and its relationship to demographic, Psychological, and situational forces. PhD thesis. New Jersey. University in Hoboken, Stevens Institute of Technology. 1982.

25. Buchanan B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Adm Sci Q. 1974; 19: 533-46.

26. Aryee S. Job involvement : An analysis of its determinats among male and famale Teachers. RCSA. 1994; 11(4).

27. Lynn M, Lucy NA, George TC. Job and organisational attitudes in relation to em-ployee behavioural intentions. J Organ Behav. 1990; 11(1): 57-67.

28. Gable M, Dangello F. Job In volvement, Machiavellianism and Job Performance. J Bus Psychol. 1994; 9(2): 159-70.

29. Wright TA, Bonett DG, Sweencey DA. Mental health and work performance: Results of a longitudinal field study. J. Occup Organ Psychol.1993; 66: 277-84.

30. Yseminejad P, Golmohammadian M, Yosefi N. Relationship of spiritual health and job Involvement in academic staff. Career counseling and organizational Journal. 2011; 3(8): 110-25.

31. Kinjerski V, Skrypnek BJ. Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. Leader Organ Dev J. 2006; 27: 280-95.

32. Benefiel M. Mapping the terrain of spirituality in organizations research. J Organ Change Manag. 2003; 16(4): 367-77.

33. Freund A. Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. Adm Soc Work. 2005; 29(2): 5-21.

34. Leong L, Huang SY, Hsu J. An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms. J Health Care Mark. 2003; 2(2): 360-70.

35. Van Dyne L, Pierce JL. Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. J Organ Behav. 2004; 25(4): 439-59.

36. Madsen SR, Miller D, John CR. Readiness for

[Downloaded from shefayekhatam.ir on 2025-06-27]

[DOI: 10.18869/acadpub.shefa.2.3.19]

organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? Hum Resour Dev Q. 2005; 16(2): 213-33.

37. Bozionelos N. The big five of personality and work involvement. J Manag Psychol. 2004; 19(1): 69-81.

38. Moghimi M, Ramezan M. Research of management 1st. Tehran: Rah e Danesh. 2011; p. 149-51.

39. Moghimi M, Ramezan M, Research of management 1st. Rah e Danesh. 2011; p. 214-5.

40. Schroder H. Managerial Competence: The Key to Excellence-A new strategy for management development in the information age. Kendall/Hunt Publishing Company. 1989.

41. Colquitt MS. Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. J Appl Psychol. 2000; 85: 678-707.

42. Roberts MN. Work experiences and personality development in young adulthood. J Pers Soc Psychol. 2003; 84: 582-93.

43. Salmela-Aro K, Nurmi JE. Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. J Vocat Behav. 2007; 70: 463-77.

44. Avolio BJ, Gibbons TC. Developing transformational leaders: A life span approach. JBAM. 1988; 8(1): 2-19.

45. Katrinli A, Atabay G, Gunay G, Guneri B. Leader-member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. J Adv Nurs. 2008; 64(4): 354-62.

[Downloaded from shefayekhatam.ir on 2025-06-27]

[DOI: 10.18869/acadpub.shefa.2.3.19]