

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 University, Yazd, Iran

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.

فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزدان دیدگاه اعضای هیئت علمی بر مبنای مدل هوفستد سال ۱۳۹۴

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

^۱ عضو هیئت علمی و استادیار، 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: فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. هدف پژوهش حاضر بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه اعضای هیئت علمی بر اساس مدل هوفستد می باشد.

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 هیئت علمی 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 نمونه گیری تصادفی ساده بود. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه متغیرهای جمعیت شناسی و پرسشنامه فرهنگ سازمانی هوفستد بود. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS ۷۱۶ و آزمون های آماری ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون، تی مستقل و آنالیز واریانس انجام شد.

یافته ها: ۷۲/۳٪ افراد مورد مطالعه مرد، ۲۵/۹٪ زن، میانگین سنی نمونه مورد پژوهش ۴۳/۲۶ سال و میانگین سابقه کاری ۱۵/۰۷ سال بود. ۲۴/۱٪ مری، ۵۰٪ استادیار، ۷/۱٪ استاد و ۱۶/۱٪ دانشیار بودند. ویژگی های زیر در فرهنگ سازمانی دانشگاه یافت شد: تعادل فرهنگی با میل به مرد گرایی، ریسک پذیری متعادل، فردگرایی جمع گرایی متعادل و توزیع نسبتاً متعادل قدرت. بین سابقه کار و ریسک پذیری رابطه معنادار منفی بود و میزان مرد گرایی / زن گرایی در زنان و مردان متفاوت است. رشته تحصیلی، سابقه مدیریت، وضعیت هیئت علمی و نوع دانشکده با فرهنگ سازمانی ارتباط معنی داری نداشت. **نتیجه گیری:** اعضای هیئت علمی، فرهنگ سازمانی را حمایتی و پرورش دهنده می دانند و معتقدند دانشگاه علاوه بر اهمیت قائل شدن برای مسئولیت های فردی و اجتماعی گرایش به پرهیز از بی عدالتی دارد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۰۱

واژگان کلیدی:

فرهنگ سازمانی

مدل هوفستد

اعضای هیئت علمی

تمامی حقوق نشر برای

دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله

(عج) محفوظ است.

مقدمه

است و چه چیزی مهم نیست) و عقاید (چطور افراد عمل می کنند و چطور عمل نمی کنند) که در تعامل متقابل با نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل بوده و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می نهد [۴]. تحقیقات نشان می دهد که فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساس بهتر در کارکنان و انجام بهتر کارها می شود. فرهنگ قوی سازمان، موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف فردی و سازمانی می شود. فرهنگ سازمانی به دلیل تأثیری که بر ادراک و رفتار کارکنان دارد بر بهره وری و اثربخشی سازمان بسیار مؤثر می باشد [۵]. به سبب ماهیت پیچیده مفهوم فرهنگ سازمانی، چارچوب و مدل یکسانی برای بررسی و شناسایی آن وجود ندارد. با این حال یکی از جدیدترین مدل های شناسایی و اندازه گیری فرهنگ سازمانی، مدل فرهنگ سازمانی هوفستد است [۶]. طبقه بندی های مختلفی از ابعاد فرهنگ سازمانی مانند دانشگاه صورت گرفته است [۷]. هافستد ابعاد فرهنگی را در مطالعات خود از ارزش های فرهنگی در سطح ملی بازشناسی می کند که این ابعاد عبارتند از:

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. تا آنجا که بسیاری موفقیت یا شکست سازمان را نتیجه فرهنگ حاکم بر آن سازمان می دانند [۱]. فرهنگ سازمان یک گام اساسی و بنیادین در شناخت سازمان و رفتارهای کارکنان و عملکرد آنان تلقی می شود و برای انجام هر اقدام اساسی در سازمان ضروری است [۲]. در یک سازمان فرهنگ نقش های متفاوتی را ایفا می کند، نخست اینکه فرهنگ، تعیین کننده مرز سازمان است، یعنی سازمان ها را از هم تفکیک می نماید. دوم این که، نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می کند. سوم، فرهنگ باعث می شود 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 می شود [۳]. فرهنگ سازمانی سیستمی است متشکل از ارزش ها (چه چیزی مهم

پس از انتخاب جامعه آماری یعنی اعضای هیئت علمی 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 تعریف شده برای ارزش‌های غالب در جامعه مانند پول، موفقیت و مسائل مادی. ۲- فردگرایی (در برابر جمع‌گرایی) (۶ سؤال): میزان تمایل افراد به مراقبت از منافع خود و خانواده‌شان. ۳- ریسک‌پذیری (۵ سؤال) (ابهام‌گریزی) میزان تهدیدی که افراد در صورت قرار گرفتن در موقعیت‌های مبهم احساس می‌کنند. ۴- فاصله قدرت (۵ سؤال) (توزیع قدرت): میزان پذیرش توزیع نابرابر قدرت توسط افراد، مؤسسات و سازمان‌های کم‌قدرت‌تر و با گزینه‌های کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، بی نظرم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) موردسنجش 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 تعریف شده برای ارزش‌های غالب در جامعه مانند پول، موفقیت و مسائل مادی. ۲- فردگرایی (در برابر جمع‌گرایی): میزان تمایل افراد به مراقبت از منافع خود و خانواده‌شان. ۳- ریسک‌پذیری (ابهام‌گریزی) میزان تهدیدی که افراد در صورت قرار گرفتن در موقعیت‌های مبهم احساس می‌کنند. ۴- فاصله قدرت (توزیع قدرت): میزان پذیرش توزیع نابرابر قدرت توسط افراد، مؤسسات و سازمان‌های کم‌قدرت‌تر، موردسنجش قرار می‌دهد [۶].

Rashedi و همکارانش روایی این پرسشنامه را با استفاده از روش لائوشه (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 خرده‌مقیاس‌های فرهنگ‌سازمانی به دست آوردند: مرد گرایی/زن گرایی: $0/85 = \alpha$ ، فردگرایی/جمع‌گرایی: $0/72 = \alpha$ ، ریسک‌پذیری: $0/78 = \alpha$ ، فاصله قدرت: $0/73 = \alpha$ [۶].

از کلیه افراد مورد پژوهش برای شرکت در مطالعه، رضایت آگاهانه اخذ و به آنان نیز اطمینان داده شد که اطلاعات آن‌ها به صورت محرمانه حفظ خواهد گردید. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط اعضای هیئت علمی، 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 هیئت علمی در مطالعه شرکت نمودند که $72/3$ درصد از آنان مرد و $25/9$ درصد از آنان زن بودند. حداقل سن آن‌ها ۲۸ و حداکثر ۶۰ سال و دامنه سابقه کار در سازمان مربوطه از ۱ تا ۳۲ 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 هیئت علمی مری، 50 درصد استادیار، $7/1$ درصد استاد و $16/1$ درصد دانشیار بودند. با توجه به جدول ۱ وضعیت فرهنگ‌سازمانی دانشگاه علوم پزشکی یزد از دیدگاه اعضای هیئت علمی

فاصله قدرت، ابهام‌گریزی یا ریسک‌پذیری، فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی، مرد گرایی در برابر زن گرایی [۸]. فردگرایی/جمع‌گرایی 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/زن گرایی محدود است [۹]. بهره‌گیری از ابعاد فرهنگی مدل هافستد در پژوهش‌های مختلفی در حوزه مدیریت و انتقال فناوری صورت گرفته است [۱۰]. از نظر هافستد، بعدهای ارزشی (ارزش‌های) مطرح در یک فرهنگ درونی‌ترین بخش یک فرهنگ به شمار می‌روند که فرهنگ‌ها بر پایه آن‌ها از یکدیگر متمایز می‌گردند [۱۱]. ابعاد فرهنگی هافستد 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، بیانگر نقشی است که فرهنگ‌سازمانی می‌تواند در اثربخشی و عملکرد مطلوب سازمان، داشته باشد [۶]. در همین رابطه، انتظار می‌رود دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد که از جمله سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات در عرصه آموزش، بهداشت، درمان و توان‌بخشی است، با بررسی فرهنگ‌سازمانی خود، فراهم نمودن بازخوردهای مناسب و برنامه‌ریزی دقیق در راستای ارتقاء فرهنگ‌سازمانی، عملکرد مطلوب‌تری را ارائه دهد. لذا این مطالعه باهدف تعیین فرهنگ‌سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه اعضای هیئت علمی بر مبنای مدل هوفستد انجام شد.

روش کار

به منظور تعیین فرهنگ‌سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه اعضای هیئت علمی بر مبنای مدل هوفستد از نوع پیمایشی و به شیوه مقطعی استفاده گردید. جامعه هدف در این پژوهش را ۳۸۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد تشکیل می‌دادند که برای شرکت در مطالعه، موافقت آگاهانه داشتند. تعداد نمونه مورد نظر در این پژوهش با در نظر گرفتن ریزش احتمالی ۱۱۲ 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 هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد تشکیل می‌دادند که برای شرکت در مطالعه، موافقت آگاهانه داشتند. تعداد نمونه مورد نظر در این پژوهش با در نظر گرفتن ریزش احتمالی ۱۱۲ نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده پرسشنامه‌ها را تکمیل و در پژوهش مشارکت داده شدند.

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

بین سن و ریسک‌پذیری به‌عنوان 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 مخاطره‌پذیری بوده و به دنبال اجتناب از استرس می‌باشند. این یافته پژوهش همسو با یافته‌های Rashedi و Morteza Rezaei Soufi می‌باشد [۱۳، ۶] (جدول ۴).

به این شرح است: تعادل فرهنگی با میل به مرد‌گرایی، ریسک‌پذیری متعادل، فردگرایی جمع‌گرایی متعادل و توزیع نسبتاً متعادل قدرت. یافته‌های پژوهش مبین این مطلب بود که میزان مرد‌گرایی/زن‌گرایی در زنان و مردان متفاوت است، بدین معنا که جنسیت عاملی تأثیرگذار در فرهنگ‌سازمانی بوده و مردان تمایل بیشتری به مرد‌گرایی و زنان تمایل بیشتری به زن‌گرایی 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 خرده‌مقیاس‌های فرهنگ‌سازمانی از نظر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی (n = 112)

میانگین \pm انحراف معیار	Max - Min	
۲/۳۱ \pm ۱۱/۸۹	۱۹ - ۴	مرد‌گرایی
۱/۹۹ \pm ۸/۹۲	۱۵ - ۵	زن‌گرایی
۳/۴ \pm ۱۹/۴۶	۲۵ - ۹	فردگرایی/جمع‌گرایی
۳/۵ \pm ۲۱/۳۲	۲۵ - ۵	ریسک‌پذیری
۳/۴ \pm ۱۷/۵۳	۲۶ - ۱۲	فاصله قدرت

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

Sig	مرد	زن	
۰/۰۰۶	۵/۰۷ \pm ۲۸/۲۹	۵/۲ \pm ۲۵/۱۷	مرد‌گرایی/زن‌گرایی
۰/۳	۳/۵ \pm ۱۹/۴	۳/۱ \pm ۱۹/۷	فردگرایی/جمع‌گرایی
۰/۶	۳/۴ \pm ۲۱/۳	۳/۸ \pm ۲۱/۶	ریسک‌پذیری
۰/۳	۴/۳ \pm ۱۷/۶	۳/۵ \pm ۱۷/۰۳	فاصله قدرت

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

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

sig	فرهنگ‌سازمانی (میانگین \pm انحراف معیار)		
			پیرسون
۰/۷۳	۳/۴۶ \pm ۱۷/۵۳		فاصله قدرت
۰/۰۰۵	۵/۲۶ \pm ۲۷/۵۲		مرد‌گرایی/زن‌گرایی
			اسپیرمن
۰/۶۵	۳/۴۳ \pm ۱۹/۴۶		فردگرایی/جمع‌گرایی
۰/۴۷	۳/۵۹ \pm ۱۲/۳۲		ریسک‌پذیری

^۱ سن = ۴۳/۲۶ \pm ۸/۹۷ می‌باشد.

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

غیر بومی	بومی	
۳/۲ \pm ۱۷/۴۲	۳/۵ \pm ۱۷/۵۸	فاصله قدرت ^۲
۴/۸ \pm ۲۷/۷	۴/۸ \pm ۲۷/۳۵	مرد‌گرایی/زن‌گرایی ^۲
۲/۳ \pm ۲۲/۵۳	۳/۵ \pm ۲۱/۳۲	ریسک‌پذیری ^۲
۲/۴۹ \pm ۱۹/۶۹	۳/۴۳ \pm ۱۹/۴۶	فردگرایی/جمع‌گرایی ^۳

^۱ وضعیت هیئت‌علمی با فرهنگ‌سازمانی ارتباط معنی‌داری نداشت. ^۲ t-test^۳ من ویتنی اطلاعات در جدول به صورت میانگین \pm انحراف معیار آمده است.

بحث

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

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

بارفشارشهروندی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت انتقال گاز در شمال ایران منطقه ۹) می‌باشد [۶، ۹-۱۳، ۱۵-۲۱].

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاکی از آن بود که وضعیت فرهنگی حاکم بر سازمان مورد پژوهش را می‌توان به شکل زیر توصیف نمود: تعادل فرهنگی با میل به مرد گرایی، ریسک‌پذیری متعادل، فردگرایی جمع‌گرایی متعادل و توزیع نسبتاً متعادل قدرت. این یافته‌ها مبین این است که اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، فرهنگ‌سازمانی را حمایتی و پرورش‌دهنده می‌دانند و معتقدند که این دانشگاه علاوه بر اهمیت قائل شدن برای مسئولیت‌های فردی و اجتماعی گرایش به پرهیز از بی‌عدالتی دارد.

تأییدیه 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 هیچ‌گونه حمایت مالی نبوده است.

مدیران و در نتیجه خودکنترلی اعضا گروه، قناعت و ساده زیستی و وجود هدف‌های مبتنی بر همکاری را بیشتر تقویت نماییم. مدیران دانشکده‌ها به‌عنوان الگوهای قابل‌مشاهده 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 اعضای هیئت علمی کاهش می‌یابد. در توجیه این یافته می‌توان گفت که افراد با افزایش سابقه کار، ثبات، بقاء احساس امنیت بیشتری را در محیط خواستارند، 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 Shokuhi می‌باشد [۶، ۹، ۱۵]. دیگر نتایج پژوهش بیانگر 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 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 یافته‌های Rashedi و همکارانش، Ahmadi، Nejad Shokuhi، Salari، Najafpour، Banimahd، و Gholizdeh، و مخالف با یافته‌های Salari در خصوص فرهنگ سازمان‌های ایرانی، Gorji با عنوان رابطه فرهنگ با آمادگی پذیرش تحول در بیمارستان‌های تک تخصصی شهر تهران و Husseini Berneti با عنوان بررسی رابطه ابعاد فرهنگی هافستد

References

1. 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. *J Hosp*. 2012;11(1):73-82.
2. Alodary H. Organizational culture assessment of Payam Noor University. *J Oraniz Behav Stud*. 2015;2(1):85-101.
3. 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.
4. Mami zadeh J. Organizational Culture Management. *Pub Manage J*. 1993;25:74-89.
5. Sharif-zadeh F, Bazayr A, Tirju A. The impact of organizational culture and professional ethics on organizational effectiveness. *J Gov Agancies Manage*. 2012;2(1):7-28.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Nejad Shokuhi 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 J*. 2014;12(1):105-23.
10. 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
11. Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values of Behaviors Institutions and Organizations across Nationalizations. 2nd ed. London: Sage Publishers; 2001.
12. 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.
13. 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.
14. Rezaeai A. Principles of management, Toward the Fall. 1989:292.
15. Abzari M, Dalvi M. Achieving organizational excellence through organizational culture reinforcement. *Sci Inform Database*. 2009;20(33):171.
16. 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.
17. Hussein Gholizdeh R, Ghasemi G. Exploring the relationship between gender, culture, and the distribution of power in the organization. Role of Women. *Develp Ploc J*. 2015;13(2):263-89.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. Najafpour S, Arayi V. Exploring the impact of organizational culture and structure on organizational corruption. *Monitor Inspect Q*. 2012;5(18):104-29.