

صلاة الاضلاع



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و رانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد M.A

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری  
سازمانی با سلامت سازمانی پرستاران  
مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی  
بندرعباس

استاد راهنما:

دکتر عبدالله احمدی

استاد مشاور:

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش:

سید علیرضا حسینی کلیبی

تابستان 1391

صورتجلسه دفاع

با سپاس از الطاف خاصه الهی که  
شامل حال اینجانب گردیده تا

بتوانم پایان نامه ام را به  
اتمام برسانم بر خود لازم و  
واجب می دانم از تلاش و زحمات  
همه عزیزانی که در این راه  
مراهم بودند تشکر و قدردانی  
نمائیم.

از استاد ارجمند جناب آقای دکتر  
احمدی همواره به خاطر صبر و حوصله  
و راهنمایی هایی که در تمامی  
مراحل کاری داشتند.

از استاد گرانقدر سرکار خانم دکتر  
امیریان زاده که همواره کمکها و  
راهنمایی هایش را دریغ نداشتند.

از همکاران و پرسنل محترم بیمارستانها که  
با صبر و حوصله در توزیع و جمع آوری  
پرسشنامه ها همکاری نمودند.

از دوست گرامی جناب آقای حقیری که در  
تدوین و نگارش همراهی نمودند.

تقدیم به آقا و سرور خوبان

در انتظار

تقدیم به پدر و مادرم به خاطر سختی هایشان

تقدیم به همسر و  
فرزند انم به سبب  
مشقت و همراهیشان

## چکیده

هدف این پژوهش تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی پرستاران مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی بندرعباس در سال 1391م می باشد. روش این پژوهش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب گردیده و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان 170 نفر تعیین گردید. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستد، پرسشنامه یادگیری سازمانی انجمن آموزش و توسعه آمریکا و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فلدمن بهره گرفته شده است. روایی پرسشنامه ها بدست آمد و پایایی ابزارها، از روش آلفای کرونباخ برای فرهنگ سازمانی 83%، یادگیری 70% و سلامت سازمانی 88% محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره به شیوه گام به گام استفاده گردیده است. حاصل این تحلیل نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود داشت. بین ابعاد فرهنگ سازمانی با سلامت سازمانی و بین ابعاد یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود داشت. فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی بطور معنا داری قادر به پیش بینی سلامت سازمانی می باشند و بین سلامت سازمانی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود داشت.

کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، سلامت سازمانی

# فهرست مطالب

فصل ۱ طرح

تحقیق.....  
.....  
.....

مقدمه.....  
.....  
.....

1 .....

بیان

مسئله.....  
.....  
3 .....

اهمیت و ضرورت

پژوهش.....  
.....  
5 .....

اهداف

پژوهش.....  
.....  
7 .....

فرضیات

تحقیق.....  
.....  
8 .....

تعریف مفهومی و عملیاتی

متغیرها.....  
.....  
9.....

فصل 2 ادبیات و

9.....

پیشینه

پژوهش.....  
.....  
13 .....

مفهوم سلامت

سازمانی.....

14	ابعاد سلامت سازمانی
17	مولفه های سلامت سازمانی
20	نشانه های ضعف سلامت سازمانی
23	آسیب شناسی روانی سازمان
24	شاخص های سلامت سازمانی
28	الگوی نظامند شاخص های سلامت سازمانی
28	فرآیند ارزیابی سلامت سازمانی
34	فرهنگ سازمانی
36	تعریف فرهنگ



.....	36	.....	تعریف
.....		.....	سازمان
.....	37	.....	تاریخچه فرهنگ
.....		.....	سازمانی
.....	38	.....	منشاء و چگونگی شکل گیری فرهنگ
.....		.....	سازمانی
.....	39	.....	اهمیت
.....		.....	فرهنگ
.....	41	.....	تعریف فرهنگ
.....		.....	سازمانی
.....	43	.....	تقسیم بندی انواع فرهنگ
.....		.....	سازمانی
.....	45	.....	مدل پویایی فرهنگی ماری
.....		.....	جوهر
.....	52	.....	ویژگی های فرهنگی سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان
.....		.....	مدیریت
.....	53	.....	ابعاد فرهنگ
.....		.....	سازمانی
.....	55	.....	

.....	عوامل موثر بر فضای فرهنگی یک	.....
56	.....	.....
.....	الگوهای شناخت و بررسی فرهنگ	.....
57	.....	.....
.....	حرفه پرستاری و فرهنگ	.....
61	.....	.....
.....	تاریخچه یادگیری	.....
63	.....	.....
.....	تعاریف یادگیری	.....
63	.....	.....
.....	انواع یادگیری	.....
66	.....	.....
.....	شیوه های جدید یادگیری در سازمانهای	.....
61	.....	.....
.....	ساز و کارهای یادگیری	.....
74	.....	.....
.....	ابعاد اصلی یادگیری	.....
75	.....	.....
.....	مدلی برای یادگیری سازمانی	.....
.....	موفق	.....

.....	76	نظریه دانشمندان در زمینه یادگیری
.....	70	سازمانی.....
.....	86	موانع یادگیری سازمانی.....
.....	87	پیشینه ی پژوهش.....
.....	100	جمع بندی.....
.....	102	فصل 3 روش شناسی پژوهش.....
.....	87	روش تحقیق.....
.....	87	جامعه آماري.....
.....	87	نمونه آماری و روش نمونه گیری.....
.....	87	ویزگی های جمعیت شناختی.....

87	ابزار جمع آوری داده ها
89	روایی و پایایی ابزار پژوهش
90	روش اجرا
92	روش تجزیه و تحلیل داده ها
92	ملاحظات اخلاقی
93	فصل 4 یافته های پژوهش
93	داده های توصیفی
93	یافته ها
94	فصل 5 بحث و نتیجه

.....	گیری
.....	.....
.....	100.....
.....	خلاصه
.....	تحقیق.....
.....	.....
100	.....
.....	بحث و نتیجه
.....	گیری.....
.....	.....
100	.....
.....	دستاوردهای اصلی
.....	پژوهش.....
.....	.....
109	.....
.....	پیشنهاد های
.....	کاربردی.....
.....	.....
112	.....
.....	پیشنهاد های
.....	پژوهشی.....
.....	.....
محدودیت	110.....
.....	.....
.....	های پژوهش.....
.....	109
.....	منابع.....
.....	.....
.....	.....
.....	111
.....	منابع
.....	فارسی.....
.....	.....
114	.....
.....	منابع
.....	انگلیسی.....

.....	.....
121	.....
	پیوست الف پرسشنامه سلامت
	سازمانی.....
CXV	.....
	پیوست ب پرسشنامه فرهنگ
	سازمانی.....
CXV	.....
	پیوست ج پرسشنامه یادگیری
	سازمانی.....
CXV	.....
	چکیده
	انگلیسی.....
	.....
	CXV II.....

## فهرست جداول

.....	جدول شماره 1 - 2 مقایسه سه نوع فرهنگ سازمانی
.....	متفاوت.....
52	.....
	جدول 2-2 ابعاد اصلی و فرعی یادگیری
	سازمانی.....
65	.....
	جدول 2-3 موانع اصلی یادگیری
	سازمانی.....
	.....
75	.....
	جدول 3-1 فراوانی و درصد فراوانی جنسیت
	کارکنان.....
87	.....
	جدول 3-2 فراوانی و درصد فراوانی سن

..... کارکنان	88
..... جدول 3-3 فراوانی، درصد فراوانی و سطح تحصیلات کارکنان	88
..... جدول 3-4 فراوانی، درصد فراوانی و سابقه کاری کارکنان	88
..... جدول 3-5 فراوانی و درصد فراوانی وضعیت تاهل کارکنان	89
..... جدول 3-6 سوالات و ابعاد پرسشنامه فرهنگ سازمانی	89
..... جدول 3-7 سؤالات و ابعاد پرسشنامه یادگیری سازمانی	90
..... جدول 3-8 ضریب پایایی ابعاد سلامت سازمانی	92
..... جدول 4-1 شاخص های آماری مولفه های فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و سلامت سازمانی	93
..... جدول 4-2 ماتریس همبستگی بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی	94
..... جدول 4-3 همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی با سلامت سازمانی	95
..... جدول 4-4: ماتریس همبستگی بین ابعاد یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی	96
..... جدول 4-5 جدول تحلیل واریانس و رگرسیون بین ابعاد فرهنگ سازمانی با سلامت سازمانی	97
..... جدول 4-6 جدول تحلیل واریانس و رگرسیون بین ابعاد یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی	98

جدول 4-7 جدول آزمون تي گروه هاي مستقل براي بررسي تفاوت سلامت  
سازماني ..... 98

## فهرست شکل ها و نمودارها

شکل 1 - 2 الگوی نظامند شاخص های سلامت  
سازماني.....  
25.....

شکل 2 - 2 فرآیند ارزیابی سلامت سازمانی  
.....  
31.....

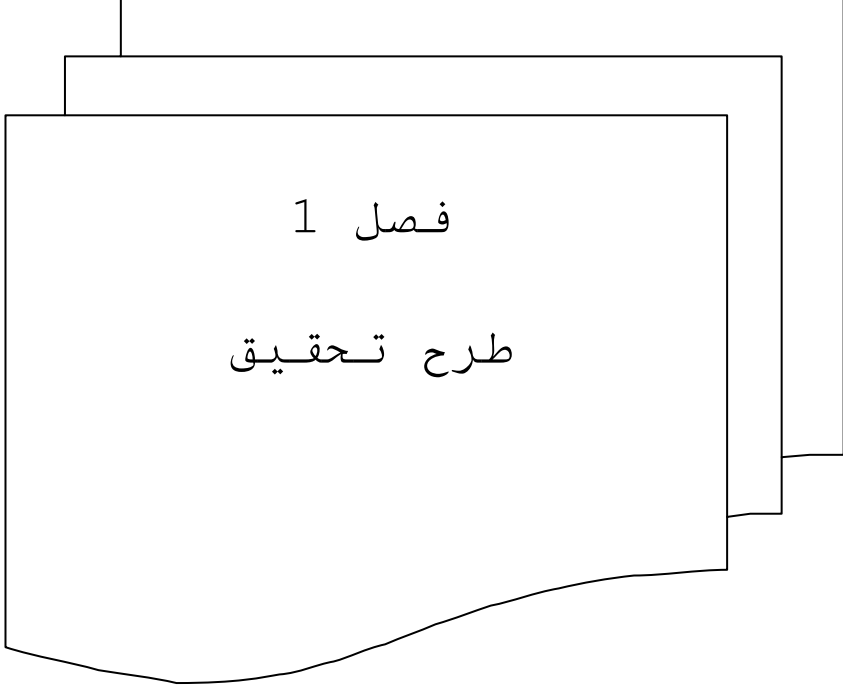
شکل 3 - 2 منابع و منشاء فرهنگ  
سازماني.....  
35.....

شکل 4 - 2 سطوح فرهنگ سازمانی از دیدگاه  
ادگار شاین.....  
شکل 5 - 2 مدل 41.....

پویایی  
فرهنگی.....  
.....  
45.....

نمودار 1-2 چارچوبی برای یادگیری سازمانی  
موفق.....  
66.....





فصل 1

طرح تحقيق

## مقدمه

در دنیای کنونی، سازمانها جایگاه والا و برجسته ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی پیدا نموده اند. بسیاری از فعالیتهای اساسی و حیاتی مرتبط با زندگی افراد در سازمانها صورت می پذیرد و زندگی بدون وجود سازمانها، تقریباً غیر ممکن است. با وجود این نیل به موفقیت و پیشرفت همه جانبه و تأمین رفاه و آسایش، به صرف وجود سازمان تحقق نمی یابد، بلکه برای این منظور به سازمان های کار آمد و اثر بخش نیاز است.

نظام سلامت و بیمارستان نیز سازمان هستند. سازمانی که می تواند غیرانتفاعی اما با ساز و کارهای اقتصادی اداره شود. به عنوان مثال بیمارستان سازمانی است که باید با ساز و کارهای مدیریتی اداره شود. برای این اساس باید توجه کنیم که:

اگر به بیمارستان با نگرش یک سازمان نگاه کنیم، آن زمان نگاه مان نسبت به بیمار نیز تغییر می کند. در این شرایط بیمار به مشتری تغییر پیدا می کند و آنگاه به دست آوردن رضایتش بیش از گذشته مورد توجه قرار می گیرد. اگر به بیمارستان با دید یک سازمان نگاه کنیم. آن گاه به این نتیجه می رسیم که با توجه به رقابتی بودن فضای پیرامون، مشتریان می توانند مراکز خدماتی دیگری را انتخاب نمایند و اگر به بیمارستان به عنوان یک سازمان نگاه کنیم، آن گاه درک می کنیم که این سازمان برای بقاء و استمرار خود ناگزیر به تغییر و انطباق با شرایط موجود، پذیرفتن فضای رقابتی و بهره گیری از ساز و کارهای اقتصادی است (چهاربالش، 1386).

در واقع تغییرات سریع محیطی در دنیای متلاطم امروز، انعطاف پذیری سازمانها را در جهت تأمین پایداریشان، امری ضروری ساخته است که برخورداری از سلامت سازمانی، یکی از راهبردهای اساسی تأمین پایداری در سازمانها می باشد (فریمن<sup>1</sup>، 1993).

---

<sup>1</sup> - Freeman

به اعتقاد مایلز<sup>1</sup> (1996) دوام و پایداری سازمان ها در محیط خود و رشد و گسترش توانایی خود جهت سازگاری با آن، منوط به برخورداری از سلامت می باشد.

لایدن و کلینگل<sup>2</sup> (2002) نیز اظهار می دارند که سازمانها در صورتی می توانند وظایف خود را به صورت مؤثر انجام دهند و رشد یابند که از سلامت برخوردار باشند. از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمانی و روانشناختی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره وری آنان مورد تأکید قرار گرفته باشد.

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کار کردن در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری، دانایی، تخصص و شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (کورکماز<sup>3</sup>، 2007).

از طرفی مواجه شدن با فرهنگ سازمانی نامطلوب می تواند سلامت عمومی، فشار روانی شغلی، روابط اجتماعی، عملکرد و رضایت شغلی و بهره وری فرد را کاهش دهد. پس یکی از استراتژی های سازمانی برای مقابله با فشار روانی، توجه به فرهنگ سازمانی است (جعفری، 1388). به طور کلی می توان گفت که فرهنگ سازمانی روی تمامی جنبه های سازمانی، تأثیر داشته، و سرچشمه ای برای حرکت پویا و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار می آید.

یادگیری سازمانی نیز فرایندی است پویا که سازمان را قادر می سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت ها و رفتارها می شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کاردانشی<sup>4</sup> و بهبود کارایی سازمان است (زانگ و همکاران<sup>5</sup>، 2009). پس یک سازمان موفق و سالم باید در یادگیری پویا باشد.

پس سازمان های سالم باعث ایجاد انگیزش، علاقه مندی به کار و افزایش روحیه ی اعضای سازمان گردیده و از این طریق، کارآیی افراد را افزایش می دهند و از

<sup>2</sup>-Miles

<sup>2</sup>- Lyden & Klinge

<sup>2</sup>- Korkmaz

<sup>3</sup>- Knowledge work

<sup>4</sup>- Zhang et al

آنجا که داشتن کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر و دارای انگیزه ی قوی از نیازهای اصلی و ضروری هر سازمان می باشد، بنابراین با توجه به اهمیت سلامت سازمانی و تأثیری که در اثربخشی سازمان دارد، ضرورت بررسی وضعیت سلامت سازمانی، فقط به لحاظ بهبود شرایط کار و پویایی سازمان، بلکه به جهت ایجاد فرهنگ سازمانی قوی و مطلوب و یادگیری که زمینه توسعه و بالندگی سازمان است اهمیت دارد.

## بیان مسئله

جامعه از سازمانها و نهادهای مختلفی تشکیل شده است، یکی از موضوعات مورد توجه در سازمانها اهمیت نیروی انسانی و تامین نیازهای کارکنان در جهت بالا بردن کیفیت کاری آنان و بهره گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمانهاست. به همین خاطر می توان گفت توجه به کارکنان سازمان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه در دهه های اخیر می باشد.

سلامت سازمانی چارچوبی برای مفهوم سازی جو عمومی سازمان است. مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویایی های سازمانی می باشد. ماتیو مایلز، (1996) یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد. سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده نیروی آن را به طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (هوی و میسکل، 1987، ترجمه سید عباس زاده، 1383).

تمرکز بر سلامتی سازمان به معنای تمرکز بر موفقیت آن است. امروزه بکارگیری بهینه منابع انسانی در سازمان و ارائه خدمات مشتری پسند، به عنوان یک عامل رقابتی در برتری سازمانی، منوط به برخورداری سازمان از سلامت می باشد (ریباک<sup>1</sup>، 2002) و از مهم ترین پیامدهای عدم سلامت سازمانی می توان مواردی چون کاهش رضایت کارکنان، از هم گسیختگی کاری، افزایش اختلاف، کاهش نوآوری، کاهش همکاری و کیفیت اشاره نمود (پاتل<sup>2</sup>، 2001).

<sup>1</sup>- Roebuck

<sup>2</sup>- Patel