فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان براساس مدل هوفستد: دیدگاه اعضای هیأت علمی

*وحید راشدی[1]، صفر شمس والا[2]، علی حیدری[2]

[1] دانشکده علوم توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان
[2] دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان

* نویسنده مسئول: همدان، رو به روی پارک مردم، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان، دانشکده علوم توانبخشی، گروه آموزشی کاردرمانی.
ایمیل: vahidrashedi@yahoo.com

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه و هدف: در سال های اخیر فرهنگ سازمانی از موضوعات مهم پژوهشی در عرصه مدیریت بوده است. هدف از پژوهش حاضر بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان از دیدگاه اعضای هیأت علمی براساس مدل هوفستد می باشد.

مواد و روش ها: این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی(همبستگی) بوده و به شیوه ی مقطعی انجام پذیرفته است. جامعه پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان تشکیل می دادند که حجم نمونه محاسبه شده برابر با ۱۶۲ نفر و روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. در این مطالعه برای گردآوری داده ها علاوه بر پرسشنامه اطّلاعات دموگرافیک از پرسشنامه فرهنگ سازمانی هوفستد شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها نیز از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته ها: ۶۳/۵۹ درصد از افراد مورد مطالعه مرد بودند. میانگین سنّ نمونه ی مورد پژوهش ۳۶/۴۵ سال (SD=۴/۳۵) و میانگین سابقه ی کار آن ها ۱۶/۴۳ سال (SD=۵/۷۷) بود. ۳۴/۵۷ درصد مربی، ۵۲/۴۷ درصد استادیار و ۱۲/۹۶ درصد دانشیار بودند. ویژگی های زیر در فرهنگ سازمانی جامعه ی مورد پژوهش یافت شد: تعادل فرهنگی با میل به مردگرایی، وجود فرهنگ جمع گرایی، ریسک پذیری پایین و توزیع نسبتاً متعادل قدرت. یافته های پژوهش نشان داد که سن و سابقه کار رابطه منفی و معناداری با ریسک پذیری دارند و میزان مردگرایی / زن گرایی در زنان و مردان متفاوت است.

بحث و نتیجه گیری: اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان، فرهنگ سازمانی را حمایتی و پرورش دهنده می دانند و معتقدند که این دانشگاه علاوه بر اهمیّت قائل شدن برای مسئولیّت‌های اجتماعی، گرایش به پرهیز از بی‌عدالتی دارد.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدل هوفستد، اعضای هیأت علمی.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-20]

مقدمه

فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموع های از ارزش ها، نمادها، شعائر و الگوهای رفتاری که علاوه بر تعیین رفتار کارکنان، نقش بسزائی در شکل دهی هویّت سازمان دارد (۱،۲). فرهنگ به اعضای سازمان نیز هویّت داده و باعث افزایش تعهّد گروهی و استحکام سیستم اجتماعی آنان می گردد (۳-۵).

اجماع عمومی بر این مسئله وجود دارد که فرهنگ سازمانی نوعی فلسفه مدیریتی بوده و روشی برای مدیریت سازمان ها جهت ارتقاء عملکرد و اثربخشی کلی آن ها ایجاد می نماید. همچنین، در محیط رقابتی معاصر فرهنگ سازمانی به عنوان یک ابزار قوی برای سنجیدن کارکردهای سازمانی به شمار می رود (۶). پژوهش ها نشان داده اند که فرهنگ سازمان می تواند بر نگرش ها، احساسات، تعاملات و عملکرد اعضای سازمان و همچنین بر دامنه وسیعی از مسائل فردی و سازمانی مانند تعهّد سازمانی، وفاداری و رضایت شغلی تأثیر گذارد (۷). پژوهش ابزری و همکارانش نیز که به منظور بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان انجام شد، نشان داد که فرهنگ سازمانی به طور مستقیم و قوی، بر نگرش ها، رفتارهای سازمانی افراد و پیامدهای آن تأثیرگذار می باشد (۸).

به سبب ماهیّت پیچیده مفهوم فرهنگ سازمانی، چارچوب و مدل یکسانی برای بررسی و شناسایی آن وجود ندارد (۹)، با این حال یکی از جدیدترین مدل های شناسایی و اندازه گیری فرهنگ سازمانی، مدل فرهنگ سازمانی "هوفستد" است. گرت هوفستد معتقد است که فرهنگ سازمانی نقطه محوری و مرکزی عملکرد سازمان است (۱۰، ۱۱).

Hofstede یک مدل تجربی برای مقایسه ی ارزش های فرهنگی مردم مشابه (کارمندان و مدیران) در زیر شاخه های مختلف شرکت IBM در بیش از ۶۶ کشور تدوین کرد. تئوری اصلی وی این بود که ذهن ما به صورت مستقیم در طول زندگی، از کودکی تا دوره ی تحصیل و یادگیری و هنگام کار برنامه ریزی می شود. هنجارها، ارزش ها، نگرش ها و رفتارها متناوباً در ارتباط میان فرزند- والدین، استاد- شاگرد، کارفرما- کارمند، دولت- شهروند نشان داده می شود. براساس این تئوری، هوفستد یک پیمایش بسیار وسیع را در سال های ۱۹۶۸-۱۹۷۲ سازماندهی نمود و ۱۱۷۰۰۰ پرسشنامه را به بیست زبان مختلف تهیّه نمود. هر پیمایش شامل بیش از ۱۰۰ سؤال مرتبط با ارزش ها بود [۱۲،۱۱]. براساس این تحقیق، هوفستد در سال ۱۹۸۰ چهار بعد فرهنگ را شناسایی نمود که عبارتند از: مردگرایی/ زن گرایی (Masculinity-Femininity)، فردگرایی/جمع-گرایی(Individualism-Collectivism)، ریسک پذیری (Uncertainty avoidance)، فاصله ی قدرت (Power distance) (۱۲-۱۴).

توجّه به مطالب ذکر شده در رابطه با ویژگی های مدل فرهنگ سازمانی هوفستد، بیانگر نقشی است که فرهنگ سازمانی می تواند در اثربخشی و عملکرد مطلوب سازمان، داشته باشد .در همین رابطه، انتظار می رود دانشگاه علوم پزشکی همدان که از جمله سازمان های ارائه دهنده ی خدمات در عرصه آموزش، بهداشت، درمان و توانبخشی است، با بررسی فرهنگ سازمانی خود و فراهم نمودن بازخورهای مناسب، عملکرد مطلوب تری را ارائه دهد. لذا پژوهش حاضر، فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان براساس "مدل هوفستد" را از دیدگاه اعضای هیأت علمی این دانشگاه مورد ارزیابی قرار می دهد.

مواد و روش ها

این پژوهش از نوع توصیفی- تحلیلی بوده و به شیوه مقطعی انجام پذیرفته است. جامعه هدف در این پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان تشکیل می دادند، که علاوه بر موافقت آگاهانه با شرکت در مطالعه، حداقل شش ماه سابقه ی کاری را در یکی از دانشکده ها داشتند. تعداد نمونه مورد نظر در این پژوهش با در نظر گرفتن ریزش احتمالی ۱۶۲ نفر بودند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده پرسشنامه ها را تکمیل و در پژوهش مشارکت داده شدند.

ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش علاوه بر پرسشنامه متغیّرهای جمعیّت شناسی، پرسشنامه فرهنگ سازمانی هوفستد (Hofstede Organizational Culture Questionnaire)بود. پرسشنامه متغیّرهای جمعیّت شناسی شامل سن، جنسیّت، سابقه ی کار و مرتبه دانشگاهی بود که توسّط مؤلّفان تنظیم گردید. پرسشنامه فرهنگ سازمانی هوفستد نیز از ۲۵ گزاره تشکیل شده که فرهنگ غالب سازمانی را در ابعاد چهارگانه ی آن یعنی: ۱. مردگرایی [در مقابل زن گرایی]: جایگاه تعریف شده برای ارزش های غالب در جامعه مانند پول، موفقیّت و مسائل مادی. ۲. فردگرایی [در برابر جمع گرایی]: میزان تمایل افراد به مراقبت از منافع خود و خانواده شان. ۳. ریسک پذیری (ابهام گریزی): میزان تهدیدی که افراد در صورت قرار گرفتن در موقعیّت های مبهم احساس می کنند. ۴. فاصله ی قدرت (توزیع قدرت): میزان پذیرش توزیع نابرابر قدرت توسّط افراد، مؤسسات و سازمان های کم قدرت تر، مورد سنجش قرار می دهد.

راشدی و همکارانش روایی این پرسشنامه را با استفاده از روش لاوشه (Lawshe's Technique) بررسی کرده و شاخص روایی محتوا برای آن را ۰/۷۸ محاسبه نمودند. آن ها همچنین پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و نتایج زیر برای هر یک از خرده مقیاس های فرهنگ سازمانی به دست آوردند: مردگرایی / زن گرایی: α=۰/۸۵، فردگرایی / جمع گرایی: α=۰/۷۲، ریسک پذیری: α=۰/۷۸، فاصله ی قدرت: α=۰/۷۳ (۱۵).

از کلیّه افراد مورد پژوهش برای شرکت در مطالعه، رضایت آگاهانه اخذ و به آنان نیز اطمینان داده شد که اطّلاعات آن ها به صورت محرمانه حفظ خواهد گردید. پس از تکمیل پرسشنامه ها توسّط اعضای هیأت علمی، داده های به دست آمده توسّط نرم افزار آماری SPSS-۱۶ و آزمون های آماری ضریب همبستگی، تی مستقل و آنالیز واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جدول 1

وضعیّت خرده مقیاس‌های فرهنگ سازمانی از نظر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی

متغیّر	N = 162			
	Min	Min	M	SD
مردگرایی / زن‌گرایی	3/4	1/8	4/9	0/52
فردگرایی / جمع‌گرایی	4	2/8	5/0	0/51
ریسک‌پذیری	4/3	1/9	5/0	0/44
فاصله قدرت	3/1	1/7	4/6	0/41

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-20]

یافته ها

۱۶۲ نفر از اعضای هیأت علمی در مطالعه شرکت نمودند که ۶۳/۵۹ درصد از آنان مرد بودند. حداقل سن آن ها ۲۷ و حداکثر ۵۳ سال و دامنه سابقه ی کار در سازمان مربوطه از ۶ ماه تا ۲۶ سال بود. میانگین سنّی آن ها نیز ۳۶/۴۵ سال با انحراف معیار ۴/۳۵ و متوسّط سابقه ی کاری آنان نیز ۱۶/۴۳ سال با انحراف معیار ۵/۷۷ بود. ۳۴/۵۷ درصد از اعضای هیأت علمی مربّی، ۵۲/۴۷ درصد استادیار و ۱۲/۹۶ درصد دانشیار بودند. با توجّه به جدول ۱ وضعیّت فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان از دیدگاه اعضای هیأت علمی به این شرح است: تعادل فرهنگی با میل به مردگرایی، وجود فرهنگ جمع گرایی، ریسک پذیری پایین و توزیع نسبتاً متعادل قدرت.

یافته های پژوهش نشان داد که سن (P=۰/۰۳، r=-۰/۱۸) و سابقه کار (P=۰/۰۱، r=-۰/۱۳) رابطه منفی و معناداری با ریسک پذیری به عنوان یکی از شاخصه های فرهنگی مدل هافستد دارند، این بدان معناست که با افزایش سن و سابقه کار ریسک پذیری اعضای هیأت علمی کاهش می یابد. یافته های پژوهش مبین این مطلب بود که میزان مردگرایی/ زن گرایی در زنان و مردان متفاوت است، بدین معنا که جنسیّت عاملی تأثیرگذار در فرهنگ سازمانی بوده و مردان تمایل بیشتری به مردگرایی و زنان تمایل بیشتری به زن گرایی دارند (جدول ۲). دیگر نتایج پژوهش دلالت بر این داشت که مرتبه دانشگاهی هیچ گونه ارتباط معناداری با فرهنگ سازمانی ندارد.

جدول 2
مقایسه میانگین‌های متغیّرهای فرهنگ سازمانی بر حسب جنسیّت اعضای هیأت علمی

متغیّر	N = 162				Sig
	زن		مرد		
	M	SD	M	SD	
مردگرایی / زن‌گرایی	2/43	0/53	4/85	0/58	< 0/001
فردگرایی / جمع‌گرایی	4/10	0/60	3/92	0/48	0/43
ریسک‌پذیری	3/87	0/47	4/13	0/60	0/11
فاصله قدرت	3/50	0/41	3/36	0/45	0/80

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاکی از آن بود که وضعیّت فرهنگی حاکم بر سازمان مورد پژوهش را می توان به شکل زیر توصیف نمود: تعادل فرهنگی با میل به مردگرایی، وجود فرهنگ جمع گرایی، ریسک پذیری پایین و توزیع نسبتاً متعادل قدرت. این یافته ها مبیّن این است که اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان، فرهنگ سازمانی این دانشگاه را حمایتی و پرورش دهنده می دانند و معتقدند که این دانشگاه علاوه بر اهمیّت قائل شدن برای مسئولیّت‌های اجتماعی، گرایش به پرهیز از بی‌عدالتی دارد. این یافته ها با یافته های هوفستد در مورد وضعیّت فرهنگی ایران مطابقت دارد. براساس نظر ایشان، ایران بعد از ژانویه سال ۱۹۷۹ به دلیل تغییر حکومت و برقراری نظام اسلامی، از دو جنبه توزیع قدرت و ریسک پذیری شبیه سایر کشورهای اسلامی شده و نمره ی بالایی را در این دو بُعد کسب کرده است (۱۶). این یافته مطالعه با پژوهش های شاهبندرزاده و همکارانش در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر (۱۷)، پورکاظمی و نوائی در دانشکده های مدیریت دانشگاه های تهران (۱۸)، محمّدی و همکارانش در دانشگاه شیراز (۱۹)، سرخابی و همکارانش در دانشگاه تهران (۲۰) و پژوهش Yaman که در دانشگاه های کشور ترکیه (۲۱) انجام شده است، همسو می باشد.

براساس نتایج تحقیق با افزایش سن و سابقه کار ریسک پذیری اعضای هیأت علمی کاهش می یابد. در توجیه این یافته می توان گفت که افراد با افزایش سن و سابقه ی کار، ثبات، بقا و احساس امنیّت بیشتری را در محیط خواستارند، کمتر به دنبال مخاطره پذیری بوده و به دنبال اجتناب از استرس می باشند. این یافته پژوهش همسو با یافته های Kantek و Baykal (۲۲)، Hofstede (۲۳) و Meeuwesen و همکارانش (۲۴) می باشد. دیگر نتایج پژوهش بیانگر این مطلب بود که میزان مردگرایی / زن گرایی در زنان و مردان متفاوت است، بدین معنا که جنسیّت عاملی تأثیرگذار در فرهنگ سازمانی بوده و مردان تمایل بیشتری به مردگرایی و زنان تمایل بیشتری به زن گرایی دارند. در توجیه این یافته می توان گفت که افراد با توجّه به ویژگی های جنسیّتی خویش، ویژگی فرهنگی نزدیک به خود را می پسندند. پژوهشی مرتبط با این یافته پیدا نشد.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی با عنوان "بررسی فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان براساس مدل هوفستد" می باشد که در معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی همدان با شماره ۹۰۰۸۱۷۲۷۱۳ به ثبت رسیده است. پژوهشگران از تمامی مدیران دانشگاه و اعضای محترم هیأت علمی که کمال مساعدت و همکاری را انجام این پژوهش داشتند، تشکر و سپاسگزاری می نمایند.

Reference

1.Rashid MZA, Sambasivan M, Johari J. The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. Journal of management development 28-708 :(8)22 ;2003. [Persian]

2.Schein EH. Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass; 1992.

3.Parsayan A, Aarabi M. Organizational culture: Concept, Controversies. Tehran: Cultural Research Bureau; 2001. [Persian]

4.Tajik H. The impact of organizational culture on organizational effectiveness [M.Sc. Thesis]. Tehran: Islamic Azad University, Science and Research Branch; 2001. [Persian]

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-20]

5.Parsayan A, Aarabi M. [Organization Theory and Design]. Tehran: Cultural Research Bureau; 2001. [Persian]
6.Gray JH, Densten IL, Sarros JC. A matter of size: Does organizational culture predict satisfaction in small organizations? Working paper. Melbourne: Monash University, Faculty of Business and Economics; 2003.
7.Saeed M, Hassan M. Organizational culture and work outcomes: Evidence from some Malaysian organizations. Malaysian Management Review 59-54 :(2)35 ;2000.
8.Abzari m, Abbasi A, Haghshenas A, Ansari ME. The Impact of Organizational Person- Organization Fit and Organizational Culture on Organizational Behaviors of University Faculties in University. (Case Study: Shahid Bahonar University of Kerman). Management Research in Iran 21-1 :(66)14 ;2010. [Persian]
9. Ross BG, Fey C, Denison DR. Organizational culture and effectiveness: Can American theory be applied in Russia? Organization Science ;2003 706-686 :(6)14.
10.Hofstede G. Motivation, leadership and organization: Do American theories apply abroad. Organizational Dynamics 63-42:(1)9 ;1980.
11.McSweeney B. Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith – a failure of analysis. Human Relations 118-89 :(1)55 ;2007.
12.Jones ML. Hofstede - Culturally questionable? Oxford Business & Economics Conference; 2007 June 26-24; Oxford, UK.
13.Hofstede G. Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. Online Readings in Psychology and Culture, Unit 2. Available from: URL: http://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss8/1/.
14.Hofstede G. What is culture? A reply to Baskerville. Accounting, Organizations and Society 813-811 :(2003)28 ;2003.
15.Rashedi V, Foroughan M, Hoseini MA. Correlation between organizational culture and burnout in the staff of Tehran province welfare organization. Journal of Health Promotion Management ;2012 22-15 :(2)1. [Persian]
16.Geert Hofstede™ Cultural Dimensions. Available from: URL: http://geert-hofstede.com/iran.html.
17.Shahbandarzaeh H, Mohammadi-Yeganeh R, Hasanpour N. Assessment of organizational culture of police and its comparison with University, finance, and shipbuilding organization: a competing values model. Journal of order and security forces ;2010 52-31 :(1)3. [Persian]
18.Pourkazemi MH, Shakeri-Navaei Gh. Investigating organizational culture of management colleges of tehran universities and their role in productivity of colleges. Management Research in Iran 63-37 :(27)36 ;2004. [Persian]
19.Mohammadi M, Yeganeh EM, Rad TD. The relationship between faculty members› perception of organizational culture types and their preferences for instruction and counselling in Iranian college of education and psychology. Procedia Social and Behavioral Sciences 1848-1841 :5 ;2010.
20.Sarkhabi M, Pardakhtchi MH, Torabikia H. Relationship between organizational culture and job satisfaction of faculty members of Tehran University. Humanities Alzahra University -277 :(39)11 ;2001 304. [Persian]
21.Yaman E. Perception of faculty members exposed to mobbing about the organizational culture and climate. Educational Sciences: Theory & Practice 578-567 :(1)10 ;2010.
22.Kantek RN, Baykal RN. Organizational culture in nursing schools in Turkey: Faculty members› perspectives. International Nursing Review ;2009 312-306 :(3)56.
23.Hofstede G. The business of international, business is culture. International Business Review 14-1 :(1)3 ;1994.
24.Meeuwesen L, Brink-Muinen A, Hofstede G. Can dimensions of national culture predict cross-national differences in medical communication? Patient Education and Counseling 66-58 :(2009)75 ;2009.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-20]

Organizational culture of Hamedan University of medical sciences based on Hofstede Model: Faculty perspective

Vahid Rashedi [1], *Safar Shams-Vala* [2], *Ali Heidari* [2]

[1] Faculty of Rehabilitation Sciences, Hamadan University of Medical Sciences and Health Services, Hamadan, Iran
[2] Faculty of Paramedic, Hamadan University of Medical Sciences and Health Services, Hamadan, Iran

Research article

Abstract

Introduction: In the recent years, organizational culture has been an important research concept in the management domain. This study intends to determine the organizational culture of Hamedan University of Medical Sciences form the view point of faculty members based on Hofstede Model.

Material and Methods : In this cross-sectional descriptive-analytic study, faculty members of Hamedan University of medical sciences were research population that sample involved 162 people which have been selected through random sampling. To gather the data, Hofstede Organizational Culture Questionnaire was used as well as demographic variables questionnaire. To analyze the data SPSS was used.

Results: The sample consisted of %63.59 male. The mean age of the sample was 36.45 (SD:4.35) and the mean years of employment was 16.43 (SD:%34.573 .(5.77 were lecturer, %52.47 assistant professor and %12.86 associate professor. The findings revealed the characteristics of the organizational culture of the research population as follows: cultural balance with a trend to masculinity, collectivism, low uncertainty avoidance and relatively balanced of power distance. Also factors such as age and years of employment have negative significant relation with uncertainty avoidance and masculinity-femininity rate in the man and women are different.

Discussion: Faculty members in Hamedan University of Medical Sciences consider organizational culture supportive and they believe that University beside being emphasized over the social responsibilities, tends to avoid injustice.

Key Words: Organizational culture, Hofstede model, Faculty members.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-20]