

## وضعیت فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با تعهد و پتانسیل کار آفرینی سازمانی در بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شیراز، ۱۳۹۴-۱۳۹۵

راضیه منتظرالفرج<sup>۱،۲</sup>، میلاد شفیعی<sup>۱،۲</sup>، زینب منظوری<sup>۳\*</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، مرکز تحقیقات مدیریت بیمارستانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی، یزد، ایران  
<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی، یزد، ایران  
<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی، یزد، ایران

\* نویسنده مسؤول: زینب منظوری  
zeynab.manzouri93@gmail.com

### چکیده

**زمینه و هدف:** بهبود فرهنگ و تعهد سازمانی می تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود. همچنین از اساسی ترین ابزارها برای رشد کارآفرینی، فرهنگ سازی است. مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین فرهنگ و کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارمندان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شده است.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر، پژوهشی تحلیلی کاربردی بود که به صورت مقطعی با مشارکت ۱۵۰ نفر از کادر درمانی و اداری شاغل در بیمارستان های شهید فقیهی و نمازی شیراز در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۵ انجام شد. داده های پژوهش توسط ۳ پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) جمع آوری شد و توسط نرم افزارهای SPSS 16 و Lizrel 8.5 و با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته ها:** بر اساس یافته های پژوهش، میانگین امتیاز فرهنگ، تعهد و کارآفرینی سازمانی به ترتیب  $0.57 \pm 0.26$ ،  $0.56 \pm 0.28$ ،  $0.62 \pm 0.38$  به دست آمد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم دارد. در عین حال، اثر فرهنگ سازمانی بر تعهد، بیشتر از اثر این متغیر بر کارآفرینی سازمانی می باشد.

**نتیجه گیری:** یافته های این پژوهش نشان داد که به کارگیری راهبردهای مناسب برای بهبود فرهنگ سازمانی، منجر به بهبود کارآفرینی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان نیز خواهد شد.  
**واژه های کلیدی:** بیمارستان، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، کارآفرینی سازمانی

ارجاع: منتظرالفرج راضیه، شفیعی میلاد، منظوری زینب. وضعیت فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با تعهد و پتانسیل کارآفرینی سازمانی در بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شیراز، ۱۳۹۴-۱۳۹۵. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۵؛ ۲(۲): ۳۵-۱۲۸.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۷/۱۳  
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۵/۱۲/۱۸  
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۲۱



**کاربرد مدیریتی:** توصیف وضعیت فرهنگ، تعهد و کارآفرینی سازمانی و رابطه آن در بیمارستان های مورد مطالعه جهت کمک به مدیران برای بهبود وضعیت موجود

## مقدمه

ادعا شده است که عملکرد سازمانی (organizational performance) و اثربخشی (effectiveness) می تواند از طریق تعهد سازمانی (organizational commitment) و فرهنگ سازمانی (organizational culture) افزایش یابد (۱). فرهنگ سازمانی به طور متفاوتی تعریف شده است (۲). فرهنگ ممکن است به عنوان مجموعه ای از ارزش ها، باورها و هنجارهای گروهی یا جامعه تعریف شود (۳). فرهنگ سازمانی، یک نظام از مفاهیم مشترک یا مجموعه ای از اجزای کلیدی است که از ارزش های سازمانی تشکیل شده است (۴).

تعهد سازمانی میزان تطابق و تعلق فرد را به سازمان منعکس می کند. بسیاری از پژوهش های انجام شده تاکنون از آن جهت بر تعهد تمرکز داشته اند که این عامل با پیامد های منفی جدی من جمله اختلال در عملکرد و تقاضا برای ترک شغل و تغییر آن مرتبط بوده است (۵).

در تعریف واژه کارآفرینی (Entrepreneurship)، میان صاحب نظران اتفاق نظر وجود ندارد، در حقیقت از معنی آن نمی توان به مفهوم واقعی آن پی برد. ریشه واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی (Entreprendre) به معنای متعهد شدن نشأت گرفته است (۶). پژوهشگران بسیاری معتقدند توسعه سازمانی، رشد و حتی بقای سازمان در شرایط رقابت بالای جهانی، به رفتار کارآفرینی افراد بستگی دارد. کارآفرینی، تنها به فعالیت های مخاطره آمیز مستقل فردی منحصر نمی شود، بلکه مجموعه های سازمانی را نیز در بر می گیرد (۷). مدیران سازمان های کارآفرین نسبت به سازمان های سنتی، به دلیل نبود اطمینان و وجود مرزهای بی قاعده و حتی بی ثبات، نیازمند انتخاب سریع بین چندین مسیر عملیاتی رقابتی هستند و برای گرفتن تصمیمات عقلایی اطلاعات ناکافی دارند (۸). علی رغم ریشه دار بودن فرهنگ کارآفرینی در فرهنگ ملی، متأسفانه هنوز موضوع کارآفرینی و اهمیت آن در خط مشی های سیاسی و اجرایی دولت، انعکاس مناسبی نیافته است. به این سبب بررسی همه جانبه موضوع کارآفرینی و درک اهمیت و شناخت عوامل مؤثر در فرایند آن و نیز شناخت رابطه آن با فرهنگ سازمانی نه تنها مهم بلکه ضرورتی عاجل محسوب می شود (۹). از اساسی ترین ابزارها برای رشد کارآفرینی، فرهنگ سازی منطبق بر مفاهیم کارآفرینی است. از اصلی ترین مفروضات فرهنگ سازمانی، امنیت و اعتماد در محیط سازمان است (۱۰).

ضیائی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه ای با عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون" نشان دادند طبق نتایج مدل معادلات ساختاری (SEM)، فرهنگ سازمانی رابطه معناداری با تعهد سازمانی دارد (۱۱).

با آغاز دهه ۱۹۸۰ و پیشرفت ناگهانی صنایع در عرصه رقابت های جهانی، اهمیت تفکر و فرآیندهای کارآفرینانه در سازمان ها، بیش از گذشته مورد تاکید قرار گرفت و محققان توجه خود را به چگونگی القای کارآفرینی در ساختارهای اداری سازمان ها معطوف نمودند (۱۲). قهرمانی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی در بین کارمندان با مدرک تحصیلی دانشگاهی به این نتیجه رسیدند بین "فرهنگ سازمانی" و "کارآفرینی سازمانی" در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معنادار وجود دارد (۹). سنجقی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تاثیر گرایش کارآفرینی بر تعهد سازمانی: نقش واسطه های عدالت سازمانی، به این نتیجه رسیدند که بعد نوآوری به طور قابل توجهی بر روی فرهنگ سازمانی از طریق نقش واسط عدالت سازمانی اثر دارد (۱۳). فرید (۱۳۸۸) در مطالعه ای با عنوان "بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در بین مردان و زنان ورزشکار و غیر ورزشکار" در بین دانشجویان دانشگاه یزد به این نتیجه رسید که بین خلاقیت و کارآفرینی رابطه وجود دارد (۱۴). شعیب و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه خود در بین کارکنان بانک های خصوصی و دولتی در پاکستان نشان دادند بین مردان و زنان، در مورد ادراک تعهد به سازمان خود، تفاوت وجود دارد (۱۵).

هدف کلی این پژوهش تعیین وضعیت فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با تعهد و کارآفرینی سازمانی در بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال های ۱۳۹۵-۱۳۹۴ بوده است.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر ماهیت جزء مطالعات تحلیلی است که با استفاده از مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات، به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۴ در بیمارستان های نمازی و شهید فقیهی شیراز انجام شده است. جامعه

پژوهش شامل تمام کارمندان شاغل در ۲ بیمارستان منتخب می باشد.

حجم نمونه توصیه شده برای تحلیل عامل تاییدی حدود ۲۰۰ نمونه برای ۱۰ عامل می باشد (۱۶). همچنین تعداد متغیرهای پنهان این پژوهش نیز ۱۱ عدد است، بنابراین حجم نمونه ۲۲۰ برآورد شد. پرسشنامه ها به نسبت ۱ به ۲ (با توجه به تعداد کارمندان هر بیمارستان) به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای در بین جامعه پژوهش توزیع شد. معیار ورود کارکنان به این مطالعه، دارا بودن سلامت جسمی و روحی، شاغل بودن در بخش های اداری، پشتیبانی، کلینیک و پاراکلینیک بیمارستان های منتخب شهر شیراز و همچنین داشتن حداقل مدرک دیپلم بوده است.

داده ها با استفاده از ۳ پرسشنامه مجزای فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) و سنجش کارآفرینی مارگارت هیل (۲۰۰۳) جمع آوری گردید. با وجود این که ۲۲۰ پرسشنامه در ۲ بیمارستان مورد مطالعه توزیع گردید، تنها ۱۵۰ پرسشنامه تکمیل و تحویل داده شد و بر روی همین تعداد پرسشنامه تحلیل صورت گرفت.

پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) شامل ۶۰ سؤال در قالب ۴ حیطه مشارکت (سؤالات ۱ تا ۱۵)، انطباق پذیری (سؤالات ۱۶ تا ۳۰)، سازگاری (سؤالات ۳۱ تا ۴۵) و مأموریت (سؤالات ۴۶ تا ۶۰) بود. امتیاز دهی به سؤالات این پرسشنامه بر روی طیف ۵ گزینه ای لایکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) بوده است به گونه ای که به این گزینه ها به ترتیب امتیاز ۵ تا ۱، تعلق گرفت.

پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) شامل ۲۴ سؤال در قالب ۳ حیطه عاطفی (سؤالات ۱-۴-۷-۱۰-۱۳-۱۶-۱۹-۲۲)، هنجاری (سؤالات ۳-۹-۱۲-۱۵-

۱۸-۲۱-۲۴) و مستمر (سؤالات ۲-۵-۸-۱۱-۱۴-۱۷-۲۰-۲۳) بوده است. امتیاز دهی به سؤالات این پرسشنامه نیز بر روی طیف ۵ گزینه ای لایکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) بود به گونه ای که به این گزینه ها به ترتیب امتیاز ۵ تا ۱، تعلق گرفت.

پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی مارگارت هیل (۲۰۰۳) شامل ۱۳ سؤال در قالب ۴ حیطه افعال سازمانی (سؤالات ۱-۲-۳)، نگرش فردی (سؤالات ۴-۵-۶)، انعطاف پذیری (سؤالات ۷-۸-۹) و فرهنگ کارآفرین (سؤالات ۱۰-۱۱-۱۲-۱۳) بوده است. امتیاز دهی به سؤالات این پرسشنامه نیز بر روی طیف ۵ گزینه ای لایکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) بود به گونه ای که به این گزینه ها به ترتیب امتیاز ۵ تا ۱، تعلق گرفت.

روایی و پایایی پرسشنامه های فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) در مطالعه ضیایی و همکاران (۱۳۹۰) مورد تایید قرار گرفته است (۱۱). فرهادی و همکاران (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود، روایی و پایایی پرسشنامه کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳) را تایید کرده اند (۱۷).

جدول ۱: مقایسه توزیع نمرات مؤلفه ها با توزیع نرمال

متغیر	k-s-z	مقدار P*
فرهنگ سازمانی	۰/۷۸۷	۰/۵۶۶
کارآفرینی سازمانی	۱/۲۳۵	۰/۰۹۵
تعهد سازمانی	۱/۰۴۱	۰/۲۲۹

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

\* معنی دار در سطح معنی داری  $p < 0.05$

به منظور بررسی نرمال بودن داده ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (k-s-z) استفاده شد. نتایج این آزمون، توزیع نرمال متغیرها را تایید کرد (جدول ۱).

جدول ۲: نتایج شاخص های برازش مدل مفهومی پژوهش

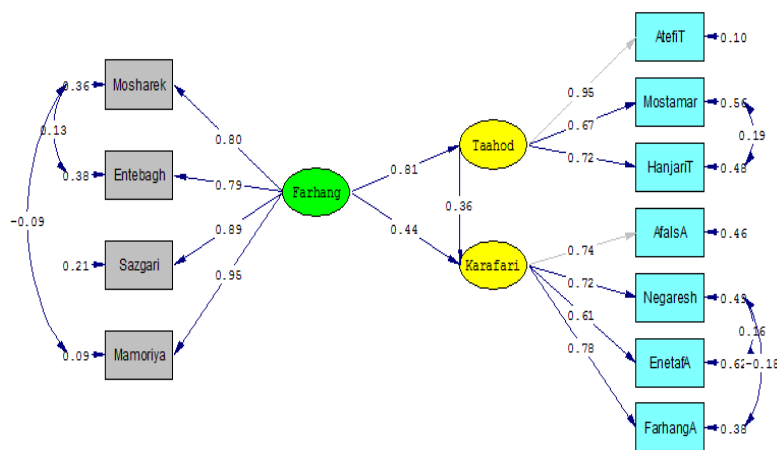
شاخص	علامت اختصاری	مقدار	مقدار قابل قبول
شاخص های برازش مطلق	GFI	۰/۹۴	
	AGFI	۰/۹۰	
شاخص های برازش تطبیقی	NFI	۰/۹۸	بیشتر از ۹۰ درصد
	CFI	۰/۹۹	

سابقه کاری ۲۱ تا ۳۰ سال بودند و ۱۰/۰ درصد افراد هم سابقه کار خود را بیان نکردند. از نظر سن، ۴۱/۳ درصد در فاصله سنی بین ۳۱-۴۰ سال، ۳۳/۳ درصد در فاصله سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۶/۰ درصد در فاصله سنی ۴۱ تا ۵۰ سال، ۲/۰ درصد در فاصله سنی ۵۱ تا ۶۰ سال بودند و ۷/۴ درصد افراد هم از بیان سن خود خودداری کردند. ۳۹/۳ درصد افراد، دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۱۴/۰ درصد فوق لیسانس، ۹/۳ درصد فوق دیپلم، ۲۰/۰ درصد دیپلم، ۴/۷ درصد دکترا و ۱۲/۷ درصد هم تحصیلات خود را بیان نمودند. از نظر وضعیت استخدامی، ۴۰/۷ درصد قراردادی، ۲۶/۰ درصد افراد پیمانی، ۲۰/۷ درصد رسمی، ۲/۷ درصد طرحی و ۹/۹ درصد افراد هم، وضعیت استخدامی خود را بیان نکردند.

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار فرهنگ، تعهد و کارآفرینی سازمانی

متغیر	تعداد	انحراف معیار ± میانگین
فرهنگ سازمانی	۱۵۰	۳/۲۶ ± ۰/۵۷
تعهد سازمانی	۱۵۰	۳/۲۸ ± ۰/۵۶
کارآفرینی سازمانی	۱۵۰	۳/۳۸ ± ۰/۶۲

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که بیشترین میانگین مربوط به متغیر کارآفرینی سازمانی (۳/۳۸) و کمترین میزان آن مربوط به فرهنگ سازمانی (۳/۲۶) می باشد.



Chi-Square=48.55, df=36, P-value=0.07904, RMSEA=0.048

شکل ۱: مدل معادلات ساختاری

تعهد با مقدار بار عاملی استاندارد ۰/۸۱ بیشترین بار عاملی را دارد و کمترین بار عاملی نیز مربوط به فرهنگ سازمانی بر روی کارآفرینی سازمانی با مقدار بار عاملی ۰/۴۴ می باشد.

بر اساس نتایج جدول ۲ و با توجه به شاخص های فو و مقایسه مقادیر به دست آمده با مقادیر قابل قبول، مدل از برازش خوبی برخوردار است.

داده ها پس از جمع آوری وارد نرم افزار های Lizrel 8.5 و SPSS 16 گردید. سپس شاخص های آمار توصیفی و نمودارهای مناسب رسم شده و برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده گردید.

برای رعایت اخلاق پژوهش به پاسخ دهنده در مورد محرمانه بودن پاسخ ها، اطمینان داده شد و اعتماد آن ها برای دادن اطلاعات صادقانه، جلب شد. اگر پاسخ دهنده نیاز به توضیح بیشتر داشت محقق وظیفه خود می دانست به سؤالات پاسخ دهد.

همچنین این پژوهش دارای مجوز از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد به شماره IR.SSU.SPH.REC.۱۳۹۵.۳۱ می باشد.

#### یافته ها

یافته ها نشان می دهد که ۵۴/۰ درصد از کارمندان شرکت کننده در این پژوهش زن و ۴۱/۰ درصد مرد بودند و ۵/۰ درصد نیز جنسیت خود را بیان نکردند. از نظر سابقه کاری، ۴۹/۳ درصد دارای سابقه کاری ۰ تا ۱۰ سال، ۳۰/۰ درصد دارای سابقه کار ۱۱ تا ۲۰ سال، ۱۰/۷ درصد دارای

شکل ۱ مدل مفهومی شامل متغیرهای آشکار و پنهان و روابط بین آن ها را نشان می دهد. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان می دهد فرهنگ سازمانی بر روی

جدول ۴: رابطه بین متغیرها در مدل

رتبه	مقدار $p^{**}$	مقدار $t^*$	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	مسیر از به	از
اول	$p < 0/05$	۱/۳۲	۰/۸۷	---	۰/۸۷	تعهد	فرهنگ
دوم	$p < 0/05$	۷/۳۲	۰/۷۴	۰/۳	۰/۴۴	کارآفرینی	فرهنگ
اول	---	---	۰/۶۴	---	۰/۶۴	عاطفی	تعهد
دوم	$p < 0/05$	۹/۰۶	۰/۳۹	---	۰/۳۹	مستمر	تعهد
سوم	$p < 0/05$	۱۰/۰۸	۰/۳۹	---	۰/۳۹	هنجاری	تعهد
چهارم	$p < 0/05$	۲/۵۴	۰/۲۲	۰/۲۲	---	افعال سازمانی	تعهد
پنجم	$p < 0/05$	۲/۵۳	۰/۲۰	۰/۲۰	---	نگرش فردی	تعهد
هفتم	$p < 0/05$	۲/۴۹	۰/۱۴	۰/۱۴	---	انعطاف پذیری	تعهد
ششم	$p < 0/05$	۲/۵۶	۰/۲۱	۰/۲۱	---	فرهنگ کارآفرین	تعهد
---	---	---	۰/۶۴	---	۰/۶۴	افعال سازمانی	کارآفرینی
دوم	$p < 0/05$	۷/۲۴	۰/۵۸	---	۰/۵۸	نگرش فردی	کارآفرینی
سوم	$p < 0/05$	۶/۶۶	۰/۴۲	---	۰/۴۲	انعطاف پذیری	کارآفرینی
اول	$p < 0/05$	۸/۱۹	۰/۶۲	---	۰/۶۲	فرهنگ کارآفرین	کارآفرینی
اول	$p < 0/05$	۱۱/۱۰	۰/۵۵	۰/۵۵	---	عاطفی	فرهنگ
چهارم	$p < 0/05$	۷/۴۲	۰/۳۴	۰/۳۴	---	مستمر	فرهنگ
دوم	$p < 0/05$	۷/۹۵	۰/۳۳	۰/۳۳	---	هنجاری	فرهنگ
ششم	$p < 0/05$	۷/۳۲	۰/۴۸	۰/۴۸	---	افعال سازمانی	فرهنگ
پنجم	$p < 0/05$	۷/۲۱	۰/۴۳	۰/۴۳	---	نگرش فردی	فرهنگ
سوم	$p < 0/05$	۶/۳۷	۰/۳۱	۰/۳۱	---	انعطاف پذیری	فرهنگ
سوم	$p < 0/05$	۷/۹۱	۰/۴۵	۰/۴۵	---	فرهنگ کارآفرین	فرهنگ

\* سطح معنی داری  $t \geq 1/96$  می باشد (سطح معنی داری ۹۵ درصد می باشد)

\*\* معنی دار در سطح معنی داری  $p < 0/05$

نتایج این تحقیق نشان می دهد که ارتباط مثبت و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی وجود دارد و اثر تعهد سازمانی بر روی کارآفرینی سازمانی نیز معنی دار بوده است. اثر متغیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی بیشتر از اثر این متغیر بر روی کارآفرینی سازمانی بوده است. همچنین تعهد سازمانی بر روی کارآفرینی سازمانی اثر دارد اما اثر آن نسبت به اثر فرهنگ سازمانی بر روی تعهد سازمانی و اثر فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی کمتر است.

در این زمینه می توان به نتایج پژوهش کلاته سیفری و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان تهران در بین کارشناسان و رؤسای اداره کل تربیت بدنی

جدول شماره ۵ نتایج حاصل از اثرات مدل معادلات ساختاری را نشان می دهد. طبق یافته های این جدول، از بین ۲ متغیر اصلی کارآفرینی سازمانی و تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیر را بر روی تعهد سازمانی داشته است و هر ۲ رابطه معنا دار می باشد ( $p < 0/05$ ).

#### بحث

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین رابطه فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در کارمندان ۲ بیمارستان نمازی و شهید فقیهی شیراز است. به این منظور، با استفاده از مفاهیم نظری ۱ مدل مفهومی از رابطه بین این ۳ متغیر طراحی شد. بعد از جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات در ۲ بیمارستان منتخب، مدل پیشنهادی تایید شد.

که بین کارآفرینی و تعهد سازمانی همبستگی معنادار وجود دارد (۵) که از نتایج این پژوهش حمایت می کند، یعنی تعهد سازمانی با ویژگی های کارآفرینی رابطه معناداری دارد.

نقطه قوت و جنبه جدید این مطالعه، بررسی همزمان ۳ متغیر فرهنگ سازمانی، تعهد و کارآفرینی سازمانی با استفاده از معادلات ساختاری می باشد. این پژوهش محدودیت هایی هم داشته است که تعداد زیاد بخش ها در ۲ بیمارستان و کمبود آگاهی کارمندان در زمینه کارآفرینی سازمانی، از آن جمله می باشد. همچنین چون حجم نمونه مطالعه محدود به ۲ بیمارستان عمومی و آموزشی در ۱ شهر می باشد، بنابراین نمی توان نتایج پژوهش را به همه بیمارستان ها تعمیم داد.

### نتیجه گیری

یافته های این پژوهش نشان داد که به کارگیری فرهنگ سازمانی مناسب در بیمارستان های منتخب می تواند منجر به ایجاد تعهد و کارآفرینی سازمانی در کارکنان شود. از این رو مدیران این مراکز می توانند با ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب بخصوص با تمرکز بر بعد مأموریت، کارآفرینی و تعهد کارکنان را افزایش دهند. همچنین افزایش فرهنگ سازمانی باعث افزایش سطح تعهد کارکنان خواهد شد. در نتیجه مدیران بیمارستان باید در جهت برانگیختن این مؤلفه تاثیر گذار (فرهنگ سازمانی) دقت بیشتری داشته باشند. زمانی که سازمان بتواند توقعات کارمندان خود را برآورده کند، می تواند انتظار داشته باشد که کارمندان هم ایده ها و خلاقیت ها و نوآوری های خود را در اختیار سازمان قرار دهند.

### سپاسگزاری

بدینوسیله از مرکز توسعه پژوهش های بالینی بیمارستان های نمازی و شهید فقیهی شیراز و همچنین از کارمندان محترم این ۲ بیمارستان که در انجام این پژوهش با محققین همکاری نموده اند، تشکر به عمل می آید.

### مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ر. م. ش

جمع آوری داده ها: ز. م

تحلیل داده ها: ز. م

نگارش و اصلاح مقاله: ز. م، م. ش

استان تهران اشاره کرد که در این مطالعه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری گزارش شده است (۱۰). جفایی و همکاران (۱۳۸۹) نیز در مطالعه بررسی نقش فرهنگ و تعهد سازمانی در کارآفرینی سازمانی در دانشگاه آزاد خراسان رضوی در بین کارمندان به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ رسالت، سازگاری و انطباق پذیری و انواع تعهد رابطه مثبت معنی دار وجود دارد، ولی بین فرهنگ مشارکت و انواع تعهد رابطه معنی داری وجود ندارد و فرهنگ و تعهد در نهادهایه کردن کارآفرینی نقش دارند (۱۸).

در مطالعه حاضر بیشترین اثر فرهنگ سازمانی، بر روی مؤلفه تعهد عاطفی (۰/۵۵) از متغیر تعهد سازمانی و کم ترین اثر بر روی مؤلفه انعطاف پذیری (۰/۳۱) از متغیر کارآفرینی سازمانی است. شعیب و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه خود در بین کارکنان بانک های خصوصی و دولتی در پاکستان نشان دادند که فرهنگ سازمانی می تواند به افزایش سطح تعهد کارمندان کمک کند (۱۵). همه این مطالعات، نتایج این پژوهش را تایید می نمایند.

همچنین از بین مؤلفه های تعهد سازمانی بالاترین میزان بار عاملی مربوط به تعهد عاطفی (۰/۹۵) بوده و از بین مؤلفه های کارآفرینی سازمانی بالاترین میزان بار عاملی مربوط به فرهنگ کارآفرین (۰/۷۸) می باشد و از بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی بیشترین بار عاملی مربوط به مؤلفه مأموریت (۰/۹۵) است. اگر مأموریت و رسالت سازمان درست مشخص شود، راهکارهای نوآورانه و افزایش تعهد کارمندان می تواند اهداف سازمانی را پیش ببرد. بنابراین مدیران باید به دنبال ایجاد زمینه های فرهنگ و به تبع آن تعهد و کارآفرینی سازمانی باشند تا بتوانند در عرصه رقابت بر رقیب پیروز شوند.

یافته های این پژوهش نشان داد که میانگین نمره کارآفرینی سازمانی ۳/۳۸ می باشد که بالاترین میانگین را داراست. همچنین میانگین نمره فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی به ترتیب ۳/۲۶ و ۳/۲۸ می باشد که فرهنگ سازمانی کمترین میانگین را دارد.

نتایج پژوهش های سایر پژوهشگران مانند پژوهش پارسا معین و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه ای در بین کارکنان غیر عضو هیأت علمی رسمی و قراردادی بخش های اداری-خدماتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن نشان داد

## سازمان حمایت کننده

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی می باشد که توسط دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید

صدوقی یزد مورد حمایت مالی قرار گرفته است.

## تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

## References

- 1) Obaid Almutairi Dh. The mediating effects of organizational commitment on the relationship between transformational leadership style and job performance. *International journal of business and management* 2016; 11(1): 231-41.
- 2) Scott T, Mannion R, Davies H, Marshall M. The quantitative measurement of organizational culture in health care: A review of the instruments. *Health Serv Res* 2003; 38(3): 923-45. doi: 10.1111/1475-6773.00154.
- 3) Basu A, Altinay E. The interaction between culture and entrepreneurship in London's immigrant businesses. *International small business journal* 2002; 20(4): 371-93. doi: <https://doi.org/10.1177/0266242602204001>.
- 4) Hosseini SA. Components of organizational culture based on Denison model. *Kuwait chapter of Arabian Journal of business and management review* 2014; 3(12): 31-42.
- 5) Parsa Moein K, Nazem F. Relationship between entrepreneurship, organizational commitment and job burn out. *Journal of modern industrial/organization psychology* 2010; 1(3): 7-17. [Persian]
- 6) Mehrabani Majd L. organizational entrepreneurship. *Monthly of culture and business behavior* 2013; 3: 21-4. [Persian]
- 7) Akbari M, Shakiba H, Ziaee MS, Marzban Sh, Razi S. relationship between organizational health and organizational entrepreneurship: the Case of University of Tehran. *Journal of Public Administration* 2013; 5(1): 1-20. [Persian]
- 8) Monsen E, Wayne Boss R. The impact of strategic entrepreneurship inside the organization: Examining job stress and employee retention. *entrepreneurship theory and practice* 2009; 33(1): 71-104.
- 9) Ghahramani M, Pardakhtchi MH, Hosseinzadeh T. Organizational culture and its relationship with organizational entrepreneurship. *public management perspective* 2010; 1(1): 25-39. [Persian]
- 10) Kalateh Seifari M, Tondnevis F. The relationship between organizational culture and organizational entrepreneurship in Physical education headquarter of Tehran. *Research in Sport Management and Motor Behavior* 2013; 2(4): 105 -17. [Persian]
- 11) Ziaee MS, Arbatani Roshandel T, Nargesian A. The relationship between organizational culture among Tehran University libraries: The Denison organizational culture model. *Journal of academic librarianship and information research* 2011; 45(55): 49-72. [Persian]
- 12) Kordnaiej A, Moghimi SM, Ghanati S, Yazdani M. The relationship between organizational structure and entrepreneurial culture at Tehran University. *Public Administration* 2009; 1(3): 119-34. [Persian]
- 13) Sanjaghi ME, Farrahi A, Zohoorian Nadali I, Doroodi H. The impact of entrepreneurial orientations on organizational commitment: The meditating role of organizational justice. *organizational behavior studies quarterly* 2014; 2(4): 135-54.
- 14) Farid D. The relationship between creativity and entrepreneurship between men and women athletes and non-athletes (case study: Students of Yazd University). *Sport Management Magazine* 2009; 2: 97-116. [Persian]
- 15) Shoaib ChA, Zainab N, Maqsood H, Sana R. Impact of organizational culture on organizational commitment: a comparative study of public and private organizations. *Res J Recent Sci* 2013; 2(5): 1-8. [Persian]
- 16) Shah R, Goldstein SM. Use of Structural Equation Models in Operations Management Research: Looking Back and Forward. *Journal of Operations Management* 2006; 24(2): 148-69. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jom.2005.05.001>
- 17) Farhadi H, Badriazarin Y. The relationship between organizational culture and entrepreneurship of physical education teachers in city of Tabriz. *The Second Scientific Conference of the Findings of Modern Science, Management, Entrepreneurship and Education of Iran; Tehran, Iran. 2015. Available from: http://www.civilica.com/paper-EMCONF02-EMCONF02-132.HTML. Last Access: May 1, 2017. [Persian]*
- 18) Jafaei M, Rajae Z, Tavasoli N. The role of organizational culture and commitment in organizational entrepreneurship in Azad university. *National Conference and Cooperative Entrepreneurship and Economic Jihad; Naen, Iran. Naen Azad University: 2011. Available from: http://www.civilica.com/Paper-NCECEJ01-NCECEJ01\_171.html. Last Access: July 3, 2016. [Persian]*

## Situation of Organizational Culture and its Relationship with Organizational Commitment and Entrepreneurial Potential in Selected Hospitals of Shiraz University of Medical Sciences in 2015-2016

Razieh Montazeralfaraj<sup>1,2</sup>, Milad Shafii<sup>1,2</sup>, Zeynab Manzouri<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup> Assistance Professor, Hospital Management Research Center, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

<sup>2</sup> Assistance Professor, Department of Healthcare Management, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

<sup>3</sup> MSc student in Healthcare Management, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

\* **Corresponding Author:** Zeinab Manzouri  
[zeynab.manzouri93@gmail.com](mailto:zeynab.manzouri93@gmail.com)

### ABSTRACT

**Citation:** Montazeralfaraj R, Shafii M, Manzouri Z. Situation of Organizational Culture and its Relationship with Organizational Commitment and Entrepreneurial Potential in Selected Hospitals of Shiraz University of Medical Science in 2015-2016. *Manage Strat Health Syst* 2017; 1(2): 128-35.

**Received:** September 03, 2016

**Revised:** March 08, 2017

**Accepted:** March 14, 2017



**Funding:** This study has been supported by Shahid Sadoughi University of Medical Sciences.

**Competing Interests:** The authors have declared that no competing interests exist.

**Background:** The operation of an organization can be improved by organizational culture and commitment. Further, culture is one of the most basic tools for development of entrepreneurial. This study was aimed to examine the relationship between organizational culture, organizational commitment, and also organizational culture with organizational entrepreneurship from the viewpoints of hospital employees of selected Shiraz University of Medical Science.

**Methods:** This applied and analytical study was carried out with participation of 150 employees of medical staff and administrative staff from 2 hospitals selected in Shiraz in 2015-2016. The required data were gathered using 3 valid questionnaires; Denison organizational culture (2000), Margarate Hill organizational entrepreneurship (2003), and Allen and Meyer organizational commitment (1991). Data were then analyzed thorough statistical software of Lizrel<sub>8.5</sub> and SPSS<sub>16</sub> by using structural equation modeling.

**Results:** Our results showed a positive significant relationship between organizational culture and organizational commitment in addition to organizational culture and organizational entrepreneurship. With improving the organizational culture, entrepreneurship and organizational commitment have significantly increased. However, the effect of organizational culture on commitment was greater than the effect of this factor on entrepreneurship. Mean and Standard Deviation of culture, commitment, and organizational entrepreneurship were  $3/38 \pm 0/62$ ,  $3/28 \pm 0/56$ , and  $3/26 \pm 0/57$ , respectively.

**Conclusion:** Based on the findings, it can be concluded that implementation of appropriate strategies for improving the organizational culture can increase staffs' commitment and participation in entrepreneurship.

**Key words:** Hospital, Organizational culture, Institutional obligation, Organizational innovation