

دراسة مقارنة أنواع ثقافة المنظمة بين مستشفيات حكوميين

صفاء محمد السلمي ، د. حسنه عرفان بنجر، د. صباح محمود مهران

المستخلص

الثقافة التنظيمية هي المميزات والمواصفات الداخلية التي يجب ان تتميز بها كل منظمة حيث ان الثقافة التنظيمية تلعب دورا كبيرا في تصنيع الاتجاهات للأفراد سواء كانوا داخل المنظمة أو خارجها مما يجعلها منفردة الخصائص لذلك يجب على المدراء والقياديين فهم الثقافة التنظيمية لبدء وإدارة التغيير التنظيمي. هدفت هذه الدراسة الى المقارنة بين أنواع الثقافة التنظيمية بين اثنين من المستشفيات الحكوميين في جدة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وهو يعتمد عند قياسه للظاهرة الثقافية على قائمة الاستقصاء، الذي يتم من خلالها طرح مجموعة من الأسئلة تتعلق بالقيم والمعتقدات والأبعاد الثقافية وذلك للتعرف على ملامح وأنماط الثقافة التنظيمية السائدة، لعينة غير احتمالية وتم تحديد ٢٣٩ موظف من اثنين من المستشفيات الحكومية في جدة بما في ذلك المهن المختلفة وتم استخدام مقياس أداة تقييم الثقافة التنظيمية (OCAI) المعتمد على إطار القيم التنافسية (CVF) وأهم ما يميز مقياس التصنيف أنه يسهل من خلالها إجراء المقارنات بين المنظمات المختلفة من حيث ثقافتها التنظيمية، كما أنها تسهل من عملية التغيير التنظيمي. لجمع البيانات من العينة سابقة الذكر وقد اسفرت النتائج ان نمط التدرج الهرمي الثقافي (المتوسط الحسابي = ٣,٣١٤ ± ٠,٧٤١) هو النوع السائد من الثقافة التنظيمية في المستشفيات الحكومية في مدينة جدة أكثر من غيرها من انماط الثقافات التنظيمية الاخرى، تليها عشيرة الثقافة التنظيمية (المتوسط الحسابي = ٣,٢٩٦ ± ٠,٧٥٧) ، أدهقراطية الثقافة (المتوسط الحسابي = ٣,٢٤١ ± ٠,٧٠٧) مع قيمة مماثلة إلى الثقافة التنظيمية للتسويق (المتوسط الحسابي = ٣,٢٤٥ ± ٠,٧٢٩). وقد خلصت الدراسة الى ان الثقافة التنظيمية الهرمية هي السائدة في المستشفى الحكومي والتي تهتم بالإصلاح الداخلي وتسعى إلى الإستقرار الداخلي والسيطرة العامة من خلال وضع محام واضحة وقواعد صارمة، وقد اوصت الدراسة الى إجراء المزيد من الدراسات اللازمة حول الثقافة التنظيمية وما يرتبط من عوامل أخرى قد تؤثر على منظمة الرعاية الصحية بالإضافة الى ان المنظمات الحكومية تحتاج إلى مواكبة التغيرات التي توجه نحو سوق تنافسية ثقافية لتحقيق برنامج التحول ٢٠٢٠ ورؤية المملكة ٢٠٣٠

مصطلحات الدراسة : الثقافة التنظيمية، الثقافة، الثقافة الهرمية، الثقافة التسويقية، الثقافية الجماعية ،OCAI،

CVF، المملكة العربية السعودية ،المستشفيات الحكومية، رؤية ٢٠٣٠.

A COMPARATIVE STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE TYPES BETWEEN TWO GOVERNMENTAL HOSPITALS

Ms. Safa Mohammed Alsoulami, Dr. Hasnah Erfan Banjar, Dr. Sabah Mahmoud Mahran

Abstract

Background: Organizational culture is considered as characteristic, internal variable, and unique feature of every organization. A manager needs to understand the organizational culture to initiate and manage organizational change. **The aim of the study:** to compare the organizational culture types between two governmental hospitals in Jeddah. **Methodology:** Non-probability quota sampling was used to select 239 employees from two governmental hospitals including different professions. The data collection tool used was the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) based on Competing Value Framework (CVF). **Results:** Hierarchical culture (Mean = 3.314 ± 0.741) is the dominant type of Organizational Culture in the governmental hospital in Jeddah city over the other culture types, followed by clan culture (Mean = 3.296 ± 0.757), and the adhocracy culture (Mean = 3.241 ± 0.707) was with similar value to market culture (Mean = 3.245 ± 0.729). **Conclusion:** the hierarchy culture predominant in governmental hospitals it concerns on internal maintenance and strives for stability and control through clear task setting and enforcement of strict rules. **Recommendations:** more studies needed about the organizational culture and the associated dimensions in correlation to other factors that affecting any healthcare organization. The governmental organizations needs to keep up with changes that are directed toward a competitive market culture in line with the transformation program 2020 of the Kingdom and Vision 2030.

Key words: Organizational Culture, Hierarchy Culture, Market Culture, Clan Culture, CVF, OCAI, Kingdom of Saudi Arabia, Governmental Hospital and Vision 2030,