فرهنگ سازمانی و خدمات بهداشتی درمانی

ترجمه و تألیف: زهرا بهنودی

عضو هیئت علمی دانشکده پژوهشی و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران گروه آموزش بهداشت

تفاوت رفتار انسان ریشه در ناهماهنگی فرهنگ آنان دارد. (جرج هرمان)
فرهنگ: شامل سخن، دانش، باورها، آداب، هنر، فن شناسی‌ها، آرمان‌ها و دستورالعمل‌ها است.

که ما از دیگران، از بزرگان و از گذشته می‌آموزیم و خود می‌توانیم چیزی بر آن ببخزیم.

ویژه‌نامه مدیریت / 55
فرهنگ سازمانی

در قالب مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک که در رفتار و اندیشه‌های سازمان اثر می‌گذارند و می‌توانند سرمایه‌ای برای حرکت و پیوستگی با مانند در راه پیشرفت بمعنی آید. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی را به عنوان نگرشی از ارزش‌ها و تشکیلات و سیاست‌ها و روشهایی که در سازمان اجرایی می‌شود، می‌توانیم تعریف کنیم. فرهنگ سازمانی از عوامل مهم در روند بهداشتی و خدمات بهداشتی در سازمان‌ها و سیستم‌ها است. فرهنگ سازمانی به عنوان یک گسترش از اعتقادات و اعمال به‌وکالت ابدای هنر و تحصیل آگاهی و پیشرفت کارمندان سازمانی در روند مشورتی و کاری باستانی می‌شود. به روشی چون به یک اجزای اصلی و کیفیتی در سازمان اشاره کرده‌ایم که از جمله می‌توان به فرهنگ سازمانی و سیستم خدمات بهداشتی و بهداشتی و خدمات بهداشتی و منابع را اشاره کرد.

زمینه‌ای فراگیر از سننها، نهاده، ریشه‌ها، تاریخ‌ها، ادراک‌ها، ارزش‌ها، دستورالعمل‌های اخلاقی، فلسفه‌ها، افرادی که افرادی که اصول (آشکار یا نهانه) تعیین کرده‌اند که روزهای پر در دیده‌بانی نورهای آن را در بستر گیر. بسیاری از ارزش‌ها و عقاید که مدیر مراکز بهداشتی در را به عنوان یک مدل عمده است که با اجتماعی بزرگر است که واحد بهداشت در این جایگاهی است. برای مثال، یک نسل قبل، مراکز بهداشتی درسی به‌طور اعم در دادن خدمات بهتر به سازمان‌های بهداشتی را به چهره آورده که خانه است و به منظور هدف و هدف از اصلی آنها بر کارکرده در جهت ارائه
کند اتخاذ نماید. به عنوان مثال مدیریت ممکن است بر اساس واقعیت‌های استانداردها، شیوه‌های رهبری، نمودار ساختاری، طرح‌های مارکتینگ، مدل سیستم‌دهی، طرح سیستم‌بندی اطلاعات مدیریت(1) باشد. تمام واحد‌ها، بدهکاری‌ها، ابعاد ابزارهای واقعی هستند و استانداردها، روشهای طرح سازمانی، و اگدازه‌های شخصیست، می‌توانند بر سر دستی‌سازی که بکه از موارد فوق اثر می‌گیرند و محور اصلی تلاش‌های سازمان است. به منظور انتقال از انتقال با انتقالات و واشنگتن به دیگر مدیریان، مدیر باید به فعالیت‌های خود اهمیت بدهد. به کارگری از رفتار پشتیبانی تحت سرمایه‌های و همکاران، مدیر باید مطمئن شود که کارگری در مسئله‌های انجام کارهای ابزار با بالینی مورد پالادی واقع شود. بررسی نمودار سازمانی و توجه معمول خواهد کرد که آیا موثریت‌ها و حفظ کارگری بالینی است، بیشتر می‌کند با نه. بررسی پرونده شخصی کارگری پیرزنده روشی می‌کند که به کارگری بر مبنای پشتیبانی در نتیجه اعمال شایان توجیه‌شان در

1. Management information system
2. Macdill & Condy
داریاد؟
- آداب و رسووم سنتهای هنرمندان
- که مشخص کننده فعالیت‌های عمده
سازمان می‌باشند. نمونه‌هایی از
آن عبارت است از ارتباطات،
اجتماع، کار با مدیریت و شناخت
شاعری. آداب و رسووم از مصوب‌پذیر
در سازمان تجربه کرده و باعث
شکل دادن به آن می‌گردند و
همچنین نمایش هنرده‌های
فرهنگی است.
- 5- شیوه ارتباطی فرهنگی:
این شیوه فرهنگ آوندن محیط
جهت انتقال چهار عنصر دیگر به
تمامی فرهنگی جامعه است. این
ارتباط به افراد بستگی داشت و
عمده‌ترین شیوه ارتباطی سازمان
جهت اعمال تمامی جنبه‌ها به
بکارگیری است. جهان‌پیشه زیست
مدیر را باری می‌کنند تا سازمان
خود را ارتباطی کند:
- 1- درباره محیط
محیط فیزیکی سازمان چگونه
است؟
- 2- نزدیک‌ترین رقیب و همسازان
کیست؟
- 3- ارائه مراحل شما چگونه است؟
- 4- در سازمان شما چه نوع خدمتی
ارائه می‌گردد؟
- 5- چه کسی در سال‌های اخیر در
سازمان تحولاتی ایجاد کرده
است؟
- اعتبار جهت تغییراتی در سازمان

بکارگیرد تا نیل به موافقت عمل
گردد.

- 2- ارزش‌ها:
عمل حیاتی وجود هر
فرهنگی ارزش‌ها می‌باشد و نشان
دهنده ایندیل آن و عقاید سازمان و
به وجود آوردن هرگونه مشترک
برای تمام اعضای سازمان
می‌باشد آنها تسخیص اگر رفتار
روزانتان به شمار می‌روند و از طریق
مدیر به پرسشن جدید اقای
می‌شود.

- 3- هرماندان:
افراد شخصی و برگشته‌ای
می‌باشند که به وضوح بالی تمایز
از سایر هم‌سرهند. جو آنان به
ارزش‌های سازمان شخصیت
می‌دهند و از راه‌های زیر تفویت
کننده فرهنگی می‌باشند:
- موافقت را باری افراد قابل
حصول می‌کنند.
- الغوی برای افراد به وجود
می‌آورند.
- سمیلی از سازمان به دنبال
خارج از آن کم‌کنند.
- حالاتی را در سازمان حفظ
می‌کنند که به آن ارزشی خاص
می‌دهد.
- استانداردی جهت کارآیی
- باعث تحریک و انتخاب
کارکنان می‌شوند.

۷ حیات / شماره
آن درمان از نظر اداره

4- Swansburg, Russell C. Management & Leadership. Boston, Jones & Batlett Publisher 1990.
6- Gillies, Dee Ann, Management, Asystem approach, philadelphia, W.B Sounders company, 1989.

- آیا رویها و خط مشی‌ها نوشته شده و قابل درک در دسترس است؟
- آیا مراحل مختلف سازمان جهت تحلیل از موفقیت‌های کوچک و بزرگ صورت می‌گیرد؟
- آیا جشن‌ها و مراحل اجتماعی در آنجا برگزار می‌گردد؟
- چه نوع جلساتی در آنجا برگزار می‌گردد؟ هر جند وقت یکبار؟
- چگونه و چه نوع تصمیماتی در آنجا اتخاذ می‌گردند؟

- دریابه ارتباط فرهنگی کنالهای رسومی و غیررسمی کدامند؟
- آیا ارزش‌ها و عقاید سازمان از طریق ارتباط فرهنگی ارتباط می‌یابند؟
- کارنی در سیر ارتباط فرهنگی است چگونه توصیه می‌کنند؟

منابع:
1- طوسی، محمد علی، فرهنگ سازمانی، نهضان مرکز آموزش مدیریت دولتی، 1372.