

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός: Βασική επιδίωξη της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των απόψεων και αντιλήψεων του προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Βόλου «Αχιλλοπούλειο», συνολικά ως οργανισμού αλλά και ανά επαγγελματική ομάδα, σε ό,τι αφορά στην οργανωσιακή κουλτούρα του και πως επιθυμούν αυτή να διαμορφωθεί κατά τα επόμενα πέντε έτη. Ειδικότερα, επιδιώκεται η σύγκριση της υπάρχουσας κουλτούρας του Οργανισμού με την επιθυμητή μελλοντική κουλτούρα του. Τα στοιχεία που θα προκύψουν θα βοηθήσουν στον προσδιορισμό των αλλαγών εκείνων που θα πρέπει να εφαρμοστούν προκειμένου να εξασφαλιστεί η μέγιστη δυνατή αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα του Οργανισμού.

Υλικό και μέθοδος: Τον ερευνητικό πληθυσμό απετέλεσαν το ιατρικό, νοσηλευτικό, διοικητικό και τεχνικό προσωπικό του Γενικού Νοσοκομείου Βόλου. Ως εργαλείο μέτρησης χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο αποτελεί προσαρμογή του εργαλείου αξιολόγησης της οργανωσιακής κουλτούρας (OCAI) που αναπτύχθηκε από τους Quinn και Cameron (1996). Διανεμήθηκαν 259 ερωτηματολόγια και συμπληρώθηκαν 218. Για τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS (έκδοση 18.0). Σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας (p value) < 0.05 το αποτέλεσμα θεωρήθηκε στατιστικά σημαντικό.

Αποτελέσματα: Κυρίαρχη κουλτούρα του Γενικού Νοσοκομείου Βόλου αναδεικνύεται τόσο στην τρέχουσα κατάσταση όσο και στην επιθυμητή αυτή της κουλτούρας της Ιεραρχίας με $M.T. = 32,0355$ και $29,8226$ αντίστοιχα.

Συμπεράσματα: Η παρούσα εργασία απέδειξε ότι ο προσδιορισμός της οργανωσιακής κουλτούρας του Νοσοκομείου, μπορεί να προσφέρει σημαντικές πληροφορίες για την υφιστάμενη νοοτροπία της οργάνωσης τόσο σε συνολικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ομάδων βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων. Η διοίκηση εκμεταλλευόμενη τα στοιχεία που προκύπτουν, μπορεί να οδηγηθεί στην ανάπτυξη και στην εφαρμογή λύσεων που θα οδηγήσουν στη δημιουργία του κατάλληλου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, που θα καταστήσουν το Νοσοκομείο κυρίαρχο και θα μαγνητίσει περισσότερους χρήστες των υπηρεσιών του.

Λέξεις κλειδιά: κουλτούρα, οργανωσιακή κουλτούρα, οργανωσιακή κουλτούρα σε οργανισμούς υγείας, Culture, Organizational Culture, Organizational culture in Healthcare, Quality in Healthcare, Competing Values Framework

ABSTRACT

Purpose: The present study aims to investigate the opinions and perceptions of the employees at the General Hospital of Volos ‘Achillopouleio’, on the hospital’s organizational culture and how the employees wish this culture to be formed in the next five years. The viewpoints of the employees are investigated on the basis of the organization as a whole as well as on the basis of the professional teams themselves. The study is specifically focused on the comparison between the current organizational culture of the hospital and the desired future one.

Material and Methods: The research took place in the General Hospital of Volos and the subjects were recruited from the medical, nursing, administrative and technical services of the hospital. A questionnaire was used as a measurement tool, which is an adaptation of the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), developed by Cameron and Quinn (1996). Out of a total of 259 questionnaires distributed to the subjects, 218 were returned completed. Statistical analysis was performed using SPSS (version 18.0). In [statistical significance](#) testing (p value) <0.05 the result was found to be [statistically significant](#).

Results: This study shows that the dominant culture of the General Hospital of Volos is that of the Hierarchy Culture with $M = 32,0355$ and $29,8226$ for the present culture and the desirable one respectively. Regarding the Innovation Culture, the desirable organizational culture prevailed against the current culture ($p < 0,001$), while the reverse finding was emerged concerning the Market Culture ($p < 0,001$) and the Hierarchy Culture ($p = 0,039$). The Clan Culture is more dominant according to the Higher Education (University) graduates as opposed to the Technological Institute graduates and the secondary education graduates ($p = 0,007$). The Technological Institute graduates, on the other hand, gave a higher rate to the Innovation Culture in the present organizational status of the hospital than the Higher Education graduates and the secondary education graduates ($p = 0,001$).

Conclusions: This study demonstrates the importance of defining the organizational culture of a hospital. This definition could offer valuable information about the current organizational culture in two levels – whole-based and team-based using certain criteria. Using the present findings could lead the hospital administration to organizational development. The formation and implementation of proposals based on

these results could give solutions to specific functional problems and allow establishing the advantage of an expedient competitive environment in healthcare. That would boost the hospital's reputation and help it prevail among others by making its services attractive to its users.

Key words: Culture, Organizational Culture, Organizational culture in Healthcare, Quality in Healthcare, Competing Values Framework