

رابطه‌ی بین فرهنگ شبکه‌ی اینترنتی و فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه

علوم پزشکی اصفهان*

مهدی ابزری^۱، محمد حسین یارمحمدیان^۲، هورسانا ایروانی^۳

چکیده

مقدمه: فرهنگ شبکه‌ی آداب درست رفتاری در زمان برقراری ارتباط از طریق شبکه‌های رایانه‌ای یا فضای مجازی است. شناخت فرهنگ سازمانی حاکم در سازمان و ارتباط آن با فرهنگ شبکه، راهکارهای کاربردی را جهت توسعه‌ی ارتباطات و ایجاد سازمان یادگیرنده از طریق اینترنت برای مدیران ارشد دانشگاه ارائه می‌نماید. هدف این مطالعه بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ شبکه‌ی اینترنتی و فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بوده است.

روش بررسی: این مطالعه، پژوهشی همبستگی است که در آن تعداد ۱۳۸ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۷ از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. در این پژوهش دو پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی با ضریب اطمینان ۹۷ درصد و فرهنگ شبکه با ضریب اطمینان ۸۹ درصد مورد استفاده قرار گرفت. بررسی آماری و انجام محاسبات با استفاده از آمار توصیفی و از طریق نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از توزیع فراوانی، درصد و میانگین استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که در مجموع بین فرهنگ شبکه و فرهنگ سازمانی در اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه وجود دارد. همچنین بین دیدگاه اعضای هیأت علمی در خصوص مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی نظیر توجه به جزئیات، توجه به تیم، تهورطلبی و پایداری با توجه به جنسیت و نیز دیدگاه ایشان در خصوص مؤلفه‌های توجه به ره‌آورد و تهورطلبی بر حسب سابقه‌ی خدمت و همچنین مؤلفه‌های نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به تیم، تهورطلبی و پایداری بر حسب مرتبه‌ی علمی و مدرک تحصیلی اعضای هیأت علمی تفاوت وجود دارد. همچنین بین دیدگاه اعضای هیأت علمی در خصوص فرهنگ شبکه و ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای هیأت علمی در سطح $P < 0/05$ تنها بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد.

نتیجه‌گیری: این پژوهش با تأکید بر اهمیت بسترسازی فرهنگی و آموزش کاربران شبکه در دانشگاه، پیشنهاد می‌کند که برای بالا بردن فرهنگ شبکه در دانشگاه و سهولت در ایجاد ارتباط بر اساس یک سری آداب و رسوم خاص، قوانین فرهنگ شبکه در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان توسعه یابد و ارتباطات رسمی سازمان با بهره‌گیری از شبکه‌های اینترنتی گسترش یابد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ؛ اینترنت؛ آموزش عالی؛ دانشگاهیان.

نوع مقاله: تحقیقی

پذیرش مقاله: ۱۳/۱۱/۸۸

اصلاح نهایی: ۱۹/۸/۸۸

دریافت مقاله: ۲۱/۱۰/۸۷

ارجاع: ابزری مهدی، یارمحمدیان محمدحسین، ایروانی هورسانا. رابطه‌ی بین فرهنگ شبکه‌ی اینترنتی و فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۸۹؛ ۷ (۴): ۴۴۳-۴۳۳.

مقدمه

* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی شماره ۲۸۷۰۷۶ با حمایت مالی مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

۱. دانشیار، رهبری و رفتار سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۲. دانشیار، برنامه‌ریزی آموزشی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت امور فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران. (نویسنده‌ی مسؤول).

Email: hoorsana iravani@yahoo.com

محیط فرهنگی جامعه عمیق‌ترین، پدیده‌ترین و بلندترین تأثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک جامعه می‌گذارد. زیرا انسان در تنهایی و دور از مردم با الگوهای رفتاری بیرونی و

Stach فرهنگ شبکه را آداب معاشرت در شبکه می‌داند که رهنمودهایی را برای رفتار مناسب در ارتباطات شبکه‌ای ارائه می‌دهد (۴). Mitchell و Freestone فضای مجازی را به عنوان قلمروی جدا از جهان فیزیکی می‌دانند که فرهنگ اخلاقی خاص یا به عبارتی فرهنگ شبکه را گسترش داده است؛ فرهنگی که مشتمل بر عقاید و استانداردهایی است که در بین گروهی از مردم رایج شده است؛ از آن‌چه که هست و آن‌چه که می‌تواند باشد و این‌که چگونه با اصول غیر اخلاقی موجود در شبکه مقابله گردد (۵).

Taylor و Scheuermann طی تحقیقی در مورد فرهنگ شبکه به دنبال تعیین استانداردهایی برای فرهنگ شبکه بودند. آن‌ها اصطلاح فرهنگ شبکه را برگرفته از دو کلمه‌ی شبکه و فرهنگ می‌دانند و به طور خاص این کلمه‌ها را توصیفی از قراردادهای تربیتی که در گروه‌های خبری و لیست‌های پست الکترونیک شناخته شده‌اند، می‌دانند و اظهار می‌دارند که در زمینه‌ی فرهنگ جدید جهانی اینترنت، تلاش‌های بسیاری در جهت شناخت استانداردهای آداب و فرهنگ آن انجام شده است و این‌که به طور کلی صدها عنوان از اصطلاحات خاص در زمینه‌ی فرهنگ شبکه تا کنون به چاپ رسیده است. اصطلاحات زیر نمونه‌های ذکر شده در زمینه‌ی کاربردهای خاص برای کاربران روی خط می‌باشد: با حروف بزرگ نوشتن، پرهیز از مخفف سازی، واضح و مختصر گفتن، پرهیز از گفتار بد، عصبانی نشدن، به آسانی کسی را مورد اهانت قرار ندادن، موعظه نکردن و توجه به مخاطب. همیشه نقض قوانین فرهنگ شبکه باعث مجازات نمی‌شود. کسی که فرهنگ استفاده از این دنیای جدید را می‌داند، نسبت به کسی که نمی‌داند از مزیت بیشتری برخوردار است (۶).

Solomon در مقاله‌ی خود به این نکته اشاره کرد که تکنولوژی جدید نظیر اینترنت سبب شده است تا مردم سریع‌تر و راحت‌تر مرتکب اشتباه شوند. رهنمودهای روزنامه نگاران فعال در حیطه‌ی تکنولوژی که آن را فرهنگ شبکه تعریف کرده‌اند شامل ۱. تمرین درست در زمینه‌ی اصطلاحات خاص ۲. یادگیری زبان ۳. نادیده گرفتن جک‌ها و مطالب کم ارزش

درونی فرهنگ، که در آن رشد یافته است، فکر و عمل می‌کند. فرهنگ، ارزش‌های جامعه را به طرز کم و بیش نظام‌بندی، تعبیر و تفسیر می‌کند و از گذر فرهنگی است که می‌توان معنی هدف و نوع رفتار فردی و اجتماعی را دریافت و آن را تفسیر نمود (۱).

دنیای امروز، دنیایی به سرعت در حال تغییر است. دگرگونی‌های عمیق در بنیادهای جامعه و پیشرفت‌های سریع علوم و فن‌آوری، انسان را با وضعیتی جدید مواجه ساخته است. اعتقادات و ارزش‌های افراد درون سازمان نه تنها در سازمان با ارتباطات رو در رو در فضای حقیقی ممکن است صورت بگیرد، بلکه این اعتقادات و ارزش‌ها در فضای مجازی نیز قادر به شکل‌گیری است. این فضای مجازی ممکن است با برقراری ارتباط از طریق شبکه‌های رایانه‌ای ایجاد گردد.

کاربرد روزافزون و در دسترس بودن اینترنت منجر به رشد جوامع مجازی شده است. فضایی که افراد با ذهنیت‌های مشابه و علایق همگون از موانع جغرافیایی گذر نموده و در مورد دامنه‌ی گسترده‌ای از مسایل، برخی بی اهمیت، برخی بحث برانگیز و برخی خصوصی به گفتگو می‌پردازند. میزان گسترده‌ی اطلاعات اجتماعی و رفتاری که در اینترنت موجود است، آن را به هدف اولیه‌ی محققانی مبدل ساخته است که تمایل دارند دینامیک تعامل انسانی و پیامدهای آن را در این رسانه‌ی مجازی بررسی کنند. نمونه‌هایی از تحقیقات اخیر پژوهش مؤسسه‌ی تعامل انسان رایانه Carnegie Mellon در مورد تأثیرات روان شناختی و اجتماعی کاربرد اینترنت در خانه و مطالعه‌ی تحقیقاتی دانشگاه Pietersburg درباره‌ی اعتیاد را در بر می‌گیرد (۲). فن‌آوری‌های دیجیتالی و رایانه‌ها می‌توانند گسترش فرهنگ‌های ارتباطی در فضای مجازی را تسهیل کنند و حتی مانع آن شوند. این فرهنگ‌های رو به رشد را می‌توان در هر پژوهش جامعی که در خصوص ارتباطات شبکه‌ای صورت می‌گیرد، مورد توجه و بررسی قرار داد (۳). به نظر می‌رسد به همان اندازه که فرهنگ سازمانی برای افراد درون سازمان اهمیت دارد، فرهنگ شبکه‌های رایانه‌ای (Netiquette) نیز حایز اهمیت است.

تبادل اطلاعات ایفا می‌کنند- را بیان کرد (۱۳).
 Thompson و همکار طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند که پست الکترونیک در تجارت باید با دقت سازمان‌دهی شود؛ زیرا نامه‌های الکترونیکی به صورت عینی می‌توانند به افراد مختلف بدون تغییر محتوای نامه فرستاده شود و یا به پیغام دیگری متصل و برای افراد ارسال شود. بنابراین باید قواعدی را رعایت کرد که این قواعد تحت عنوان آداب و رسوم پست الکترونیک رهبری می‌شود (۱۴).

Buelens و همکاران مطالعه‌ای در مورد آموزش‌های مرتبط با فرهنگ شبکه را بر روی گروه‌های مباحثه‌ای، که از طریق ارتباطات الکترونیکی با یکدیگر تبادل اطلاعات داشتند، انجام دادند، جامعه‌ی آماری شامل ۱۱۲ دانشجوی فارغ‌التحصیل علوم زیست‌شناسی بود که به طور تصادفی در گروه‌های ۱۸ نفری با یکدیگر تبادل اطلاعات می‌کردند. گروه‌های مختلف بحث‌های متفاوتی را مطرح می‌کردند. محققان دریافتند که برای بهبود بحث‌های گروهی ناهماهنگ، نه تنها فراهم آوردن قوانین شبکه می‌تواند مفید باشد، بلکه رهنمون‌های آموزشی نیز مؤثر هستند. تحقیقات آتی باید بر روی اثرات راهبردهای قوانین فرهنگ شبکه بر دانش‌آموزان در سطوح و توانایی‌های متفاوت تمرکز کند و اجازه دهد تا اثرات فرهنگ شبکه و رهنمون‌های آموزشی در مورد آن نمایان گردد. همچنین این تحقیق ممکن است در جستجوی ایجاد روش‌هایی برای انتشار رهنمون‌هایی باشد که تأثیرگذاری این مسأله را افزایش می‌دهند (۱۵).

در خصوص فرهنگ سازمانی تحقیقی که در سال ۱۳۸۰ در دانشگاه تربیت مدرس انجام گرفت، حاکی از آن بود که این دانشگاه نیز با فرهنگ سازمانی مورد نظر فاصله‌ی قابل توجهی دارد (۱۶). در تحقیق دیگری که در سال ۱۳۸۲ در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد مشخص گردید که فرهنگ حاکم بر دانشگاه علوم پزشکی از نوع قوی بوده است (۱۷). ورمزیار در بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمان دریافت که بین وضعیت موجود و مطلوب خلاقیت فردی تفاوت معنی‌داری وجود دارد که نشان‌دهنده‌ی محدود بودن مسؤلیت

۴. صدور اجازه در موارد Download ۵. حذف موضوعات بی‌محتوا ۶. نفرستادن ایمیل در مواردی که باعث رنجش خاطر دیگران شود ۷. پرینت گرفتن مطلبی که درباره‌ی آن دچار شک می‌شوند، می‌باشد (۷).

کارکنان یک سازمان می‌توانند نقش بسزایی در پیش‌برد اهداف آن ایفا کنند. با انجام صحیح وظایف محوله، اهداف سازمان را تحقق بخشند و سبب تکامل سازمان گردند. کارایی افراد در سازمان‌ها، به طور قابل توجهی، متأثر از نوع تصورات، باورها، اعتقادات و نوع ارزش‌های موجود در سازمان است (۸).

هر گونه برنامه‌ای که برای آشناسازی فرد با سازمان طراحی می‌گردد باید با توجه به فرهنگ و نظام ارزشی سازمان باشد، چرا که هر سازمانی، بنا به فرهنگ و نظام ارزشی خود، از رفتار صحیح و مناسب، تعریف خاصی دارد. پس بدیهی است آنچه رفتار مطلوب و پسندیده تلقی می‌شود، در هر سازمانی متفاوت است (۹). فرهنگ در سازمان‌های بهداشتی تعیین‌کننده‌ی مرز سازمان است و نوعی احساس هویت به اعضای سازمان می‌دهد و همچنین نوعی تعهد در افراد به وجود می‌آورد که از منافع شخصی افراد اهمیت بیشتری دارد. همچنین فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم‌های اجتماعی است و به عنوان یک عامل کنترل موجب شکل دادن یا به وجود آمدن رفتار کارکنان می‌شود (۱۰).

در رابطه با ارتباط فرهنگ سازمانی و فرهنگ شبکه‌ی تحقیقی در سال ۱۳۸۷ در دانشگاه اصفهان انجام شد که طبق نتایج آن بین فرهنگ سازمانی و فرهنگ شبکه در اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان رابطه وجود دارد (۱۱). Spinks، Wells و Meche در تحقیق خود تحت عنوان «فرهنگ شبکه: راهنمای رفتاری در ارتباطات تجارت الکترونیکی»، آدابی را برای فرهنگ شبکه پیشنهاد نمودند که بر اساس به کارگیری این آداب، سطح علمی اعضای هیأت علمی بازرگانی را نسبت به آنانی که این آداب را رعایت نکرده‌اند تعیین می‌کنند (۱۲). Sturges مطالعه‌ای در مورد فرهنگ شبکه و تأثیر آن در کتابداری دیجیتالی در بین کتابداران انجام داد و اهمیت اخلاق در شبکه‌های رایانه‌ای در بین کتابداران - که نقش بزرگی برای

پذیری، آزادی عمل، استقلال عمل و استقلال افراد می‌باشد و به همین دلیل خلاقیت فردی در سطح پایینی است. از نظر مخاطره‌پذیری تفاوت معنی‌داری بین وضع موجود و مطلوب وجود دارد و این نشان دهنده‌ی این مطلب است که افراد از موقعیت‌های دشوار استقبال چندانی نمی‌کنند و در مواجهه با مسایل و مشکلات و یافتن راه حل از خود علاقه نشان نمی‌دهند (۱۸).

در پژوهش دیگری که در سال ۱۳۷۸ در سازمان تأمین اجتماعی انجام شد، مشخص گردید که فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان با فرهنگ سازمانی مدنظر تفاوت قابل توجهی دارد (۱۹).

دانشگاه یکی از مهم‌ترین سازمان‌هایی است که در فرهنگ‌سازی جامعه نقش مؤثری دارد و اعضای هیأت علمی دانشگاه با توجه به نقشی که در پیشبرد علم، دانش و تربیت قشر جوان جامعه دارند، می‌توانند در بالا بردن سطح فرهنگی جامعه نقش بسزایی داشته باشند. در این تحقیق سعی شده است تا با توجه به اهمیتی که این قشر دانشگاهی در پیشبرد فرهنگ سازمان و فرهنگ شبکه دارند، به بررسی، مقایسه و سنجش این دو فرهنگ در دانشگاه پرداخته شود. لازم به ذکر است تحقیقات کمی در این زمینه در ایران و خارج از کشور انجام شده است. بنابراین با توجه به اهمیت این موضوع تحقیقی در این زمینه انجام شده است تا گامی مؤثر در جهت شناساندن آن به جامعه باشد.

روش بررسی

نوع پژوهش توصیفی همبستگی و جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۷ به تعداد ۵۹۴ نفر بود که تعداد ۱۳۸ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه از نوع پاسخ بسته بود و در مقیاس Likert تنظیم شده بود. روایی پرسش‌نامه‌ی فرهنگ شبکه توسط متخصصین اهل فن و پایایی آن با استفاده از ضریب Cronbach's alpha برابر ۸۹ درصد تعیین گردید.

پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی طبق آخرین تحقیقات انجام شده‌ی Rabinz بر اساس هفت ویژگی اصلی تشکیل دهنده‌ی فرهنگ طراحی شد و در نه حیطه‌ی نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره‌آورد، توجه به اعضای سازمان، توجه به تأثیر نتایج تصمیم‌گیری، توجه به تیم، تهورطلبی و پایداری مشخص گردید (۲۰). هر دو پرسش‌نامه به صورت هم‌زمان توزیع شد و اعضای هیأت علمی دانشگاه آن‌ها را تکمیل کردند. روایی پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی توسط استادان اهل فن تعیین شد و پایایی آن با استفاده از ضریب Cronbach's alpha برابر با ۹۷ درصد به تأیید رسید. مقیاس مورد استفاده Likert و مقوله‌های مورد استفاده برای تفاوت هر یک از گزینه‌ها، از یک تا پنج درجه‌بندی و پس از بررسی مشخص گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آمار توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی و درصد و در سطح آمار استنباطی با استفاده از آزمون‌های آماری از طریق برنامه‌ی نرم‌افزاری SPSS صورت گرفت. آزمون فرضیه‌ها در سطح معنی‌داری ۵ درصد انجام پذیرفت، به عبارت دیگر خطای نوع اول یا α در این تحقیق برابر با ۵ درصد و در نتیجه میزان اطمینان ۹۵ درصد بود. به منظور بررسی رابطه‌ی بین هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با فرهنگ شبکه از ضریب همبستگی Pearson و برای مقایسه‌ی نمرات اعضای هیأت علمی بر حسب مدرک تحصیلی، سابقه‌ی خدمت و همچنین مرتبه‌ی علمی در خصوص ابعاد فرهنگ سازمانی، از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. به منظور مقایسه‌ی زوجی اختلاف میانگین از آزمون Sheffe و LSD و برای مقایسه‌ی نمرات اعضای هیأت علمی بر اساس ویژگی جنسیت در خصوص ابعاد فرهنگ سازمانی از آزمون t نمونه‌ی مستقل استفاده گردید.

یافته‌ها

به منظور بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و فرهنگ شبکه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

به منظور مقایسه‌ی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از نظر هیأت علمی مرد و زن از آزمون t نمونه‌ی مستقل استفاده شده است. بنابر آن چه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، تفاوت در سطح ۰/۰۵ $P \leq$ معنی‌دار است. بنابراین بین مؤلفه‌های توجه به جزییات، توجه به تیم، تهورطلبی و پایداری از نظر اعضای هیأت علمی مرد و زن تفاوت وجود دارد.

از ضریب همبستگی Pearson استفاده شده است. بنابر آن چه در جدول ۱ نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و فرهنگ شبکه در سطح $P \leq ۰/۰۵$ ، معنی‌دار است. بنابراین بین فرهنگ سازمانی و فرهنگ شبکه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۱: مقایسه‌ی یافته‌های مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با فرهنگ شبکه از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

فرهنگ شبکه	
ضریب همبستگی Pearson	سطح معنی‌داری
۰/۴۰۶	۰/۰۰۱
۰/۳۴۹	۰/۰۰۱
۰/۱۹۸	۰/۰۲۰
۰/۲۹۶	۰/۰۰۱
۰/۳۶۰	۰/۰۰۱
۰/۳۱۹	۰/۰۰۱
۰/۳۳۸	۰/۰۰۱
۰/۴۶۶	۰/۰۰۱
۰/۴۳۶	۰/۰۰۱
۰/۳۵۸	۰/۰۰۱

جدول ۲: مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از نظر اعضای هیأت علمی مرد و زن

سطح معنی‌داری	t نمونه‌ی مستقل	مرد		زن		
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۲۴۱	۱/۱۷	۰/۷۶۷	۲/۷۴	۰/۹۰۳	۲/۹۲	نوآوری
۰/۱۴۸	۱/۴۶	۰/۶۸۰	۲/۵۲	۰/۸۵۰	۲/۷۴	خطر پذیری
۰/۰۲۲	۲/۳۰	۰/۶۴۱	۲/۹۵	۱/۳۶	۳/۳۴	توجه به جزییات
۰/۲۴۷	-۱/۱۶	۰/۵۲۰	۳/۱۸	۰/۵۵۴	۳/۰۷	توجه به ره‌آورد
۰/۵۸۹	۰/۵۴۲	۰/۷۸۹	۲/۸۲	۰/۸۳۷	۲/۹۰	توجه به اعضای سازمان
۰/۰۸۵	۱/۷۳	۰/۸۱۴	۲/۶۵	۰/۷۹۱	۲/۹۱	تأثیر نتایج تصمیمات بر اعضای هیأت علمی
۰/۰۱۴	۲/۴۸	۰/۷۸۸	۲/۶۶	۰/۷۲۴	۳/۰۲	توجه به تیم
۰/۰۰۶	۲/۷۷	۰/۶۹۶	۲/۷۴	۰/۵۴۷	۳/۰۸	تهورطلبی
۰/۰۱۱	۲/۵۸	۰/۶۸۲	۲/۷۶	۰/۶۸۸	۳/۰۹	پایداری

بنابراین بین مؤلفه‌ی تهورطلبی بر حسب سابقه‌ی خدمت تفاوت وجود دارد.

به منظور مقایسه‌ی اختلاف زوجی بین سوابق خدمت اعضای هیأت علمی و تهورطلبی از آزمون LSD استفاده شد. بر اساس یافته‌ها بین نظرات اعضای هیأت علمی دارای سابقه‌ی خدمت ۱-۵ سال با ۶-۱۰ سال و ۱۱-۱۵ سال با ۲۵-۲۱ سال تفاوت وجود دارد.

به منظور مقایسه‌ی مؤلفه پایداری بر حسب مرتبه‌ی علمی از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. مطابق با یافته‌ها تفاوت در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار است. بنابراین بین نمره‌ی پایداری اعضای هیأت علمی بر حسب مرتبه‌ی علمی تفاوت وجود دارد.

به منظور مقایسه‌ی مؤلفه‌ی توجه به ره‌آورد بر حسب سابقه‌ی اعضای هیأت علمی از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. بر اساس یافته‌ها تفاوت در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار است. بنابراین بین مؤلفه‌ی توجه به ره‌آورد بر حسب سابقه‌ی خدمت تفاوت وجود دارد. با بالا رفتن سابقه‌ی خدمت اعضای هیأت علمی، توجه به نتایج و دست‌آوردها افزایش می‌یابد. برای مقایسه‌ی اختلاف زوجی بین سوابق خدمت اعضای هیأت علمی و توجه آن‌ها به ره‌آوردها از آزمون LSD استفاده شد.

بر اساس یافته‌ها بین نظرات اعضای هیأت علمی دارای سابقه‌ی خدمت ۱-۵ سال با ۶-۱۰ سال و ۶-۱۰ سال با ۲۱-۲۵ سال تفاوت وجود دارد. طبق یافته‌ها تفاوت در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار است.

جدول ۳: مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی فرهنگ شبکه از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

تک متغیره	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	
-۷/۳۳۴	۰/۰۳۴	۰/۴۱۱	۲/۷۴	فردی
-۰/۸۵۸	۰/۰۸۹	۰/۶۹۴	۲/۹۴۹	اداری
-۱۰/۲۴۲	۰/۰۵۷	۰/۶۶۹	۲/۴۱۵	آموزشی
-۲/۴۶۱	۰/۰۵۵	۰/۶۵۷	۲/۸۶۲	پژوهشی
-۱۳/۴۹۱	۰/۰۶۵	۰/۷۷۴	۲/۱۱۱	مالی
-۱۶/۲۸۰	۰/۰۷۰	۰/۸۳۱	۱/۸۴۷	میانگین نمره‌ی کل

جدول ۴: مقایسه‌ی میانگین نمره‌ی فرهنگ سازمانی از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

تک متغیره	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	
-۲/۸۷۰	۰/۰۶۹۰	۰/۸۱۰	۲/۸۰	نوآوری
-۶/۵۵۳	۰/۰۶۲۸	۰/۷۳۸	۲/۵۸۸	خطر پذیری
۰/۸۹۲	۰/۰۷۹۲	۰/۹۳۰	۳/۰۷۰	توجه به جزئیات
۳/۴۰۵	۰/۰۴۵۲	۰/۵۳۱	۳/۱۵۴	توجه به ره‌آوردها
-۳/۴۵۸	۰/۰۶۹۱	۰/۸۱۲	۲/۷۶۰	توجه به اعضای سازمان
-۳/۸۴۹	۰/۰۶۹۲	۰/۸۱۳	۲/۸۳۳	نتایج تصمیمات اعضای هیأت علمی
-۳/۴۲۰	۰/۰۶۶۸	۰/۷۸۵	۲/۷۷۱	توجه به تیم
-۲/۷۴۳	۰/۰۵۷۲	۰/۶۷۲	۲/۸۴۳	تهورطلبی
-۲/۲۵۴	۰/۰۵۹۴	۰/۶۹۸	۲/۸۶۵	پایداری
-۹/۳۸۶	۰/۰۴۵۰	۰/۴۲۷	۲/۵۷۶	میانگین نمره‌ی کل

خطر پذیری، توجه به اعضای سازمان، نتایج تصمیم‌گیری اعضای هیأت علمی، توجه به تیم، تهورطلبی و پایداری از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر از سطح متوسط و در نتیجه میزان حاکمیت مؤلفه‌های فوق کمتر از سطح متوسط بوده است. با محاسبه‌ی میانگین کل، میزان حاکمیت فرهنگ سازمانی کمتر از سطح متوسط بوده است. سطح مطلوب، میانگین بزرگ‌تر یا مساوی با ۳ می‌باشد در حالی که میانگین به دست آمده از فرهنگ سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان ۲/۶۵ می‌باشد و با فرهنگ سازمانی مطلوب فاصله دارد. بنابراین برای رسیدن به سطح مطلوب و تثبیت فرهنگ و ویژگی‌های آن در سازمان بایستی گام‌های مؤثری برداشته شود (۱۱).

در خصوص مؤلفه‌های نوآوری، خطرپذیری، توجه به اعضای سازمان، نتایج تصمیم‌گیری اعضای هیأت علمی، توجه به تیم، تهورطلبی و پایداری از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد کوچک‌تر از سطح متوسط است. بنابراین میزان حاکمیت مؤلفه‌های فوق کمتر از سطح متوسط بوده است. به طور کل می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با فرهنگ سازمانی مورد نظر فاصله‌ی قابل توجهی دارد. همان‌گونه که دارایی با پژوهش خود در دانشگاه تربیت مدرس به این نتیجه دست یافت، باید به فرهنگ سازمانی به خصوص در دانشگاه‌ها توجه بیشتری مبذول داشت (۱۶). اسکندری در پژوهش خود نشان داد تفاوت معنی‌داری بین وضعیت موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی سازمان تأمین اجتماعی در ۷ ویژگی مورد آزمون وجود داشت (۱۹). طبق یافته‌های ایروانی در دانشگاه اصفهان نیز در مؤلفه‌ی توجه به ره‌آورد تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد، ولی در سایر مؤلفه‌ها همانند سازمان تأمین اجتماعی تفاوت وجود داشت (۱۱) و این نتایج حاکی از آن است که در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در مقایسه با سازمان تأمین اجتماعی مدیریت به نتیجه یا ره‌آوردها توجه می‌کند، نه به روش‌ها و فرآیندهایی که باید برای دستیابی به این نتایج به کار برد (۱۹). در تحقیق دیگری که در سال ۱۳۸۲ در دانشگاه علوم پزشکی انجام شد، سنجش

به منظور مقایسه‌ی اختلاف زوجی بین مرتبه‌ی علمی اعضای هیأت علمی و پایداری اعضای هیأت علمی به تیم از آزمون LSD استفاده شد. بر اساس اطلاعات بین نمره‌ی پایداری اعضای هیأت علمی مربی با استادیار، دانشیار و استاد تفاوت وجود دارد.

یافته‌ها نشان می‌دهد تفاوت در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار است. بنابراین بین فرهنگ شبکه‌ی اعضای هیأت علمی بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد.

برای سنجش فرهنگ شبکه در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در اعضای هیأت علمی از آزمون t تک متغیره استفاده شده است. طبق نتایج جدول ۳ در خصوص نمره‌ی فرهنگ شبکه از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر از سطح متوسط است. بنابراین میزان حاکمیت فرهنگ شبکه کمتر از سطح متوسط بوده است.

به منظور ارزیابی فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در اعضای هیأت علمی از آزمون t تک متغیره استفاده شده است. بر اساس یافته‌های جدول ۴ مشاهده شد که در خصوص مؤلفه‌های نوآوری، خطر پذیری، توجه به اعضای سازمان، نتایج تصمیم‌گیری اعضای هیأت علمی، توجه به تیم، تهورطلبی و پایداری از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر از سطح متوسط است. بنابراین میزان حاکمیت مؤلفه‌های فوق کمتر از سطح متوسط است و با محاسبه‌ی میانگین کل، میزان حاکمیت فرهنگ سازمانی کمتر از سطح متوسط بوده است.

بحث

بین فرهنگ سازمانی و فرهنگ شبکه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه وجود دارد که این نتایج با نتایج به دست آمده از تحقیق ایروانی در سال ۱۳۸۷ در دانشگاه اصفهان هم‌خوانی دارد. فرهنگ سازمانی دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۸۷ بر اساس یافته‌های ایروانی با فرهنگ سازمانی مطلوب فاصله دارد (۱۱). نتایج به دست آمده از تحقیق وی نشان می‌دهد که در خصوص مؤلفه‌های نوآوری،

Shompter به عنوان یکی از اولین پیشگامان، اهمیت این مسأله را برای موفقیت مؤسسات و به طور کلی تأثیر آن بر روی کل جامعه متذکر گردیده است (۲۰، ۱۱). فرهنگ شبکه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بر اساس یافته‌های ایروانی با فرهنگ شبکه‌ی مطلوب فاصله دارد. با محاسبه‌ی میانگین کل، میزان حاکمیت فرهنگ سازمانی کمتر از سطح متوسط بوده است. سطح مطلوب، میانگین بزرگ‌تر یا مساوی با ۳ می‌باشد، در حالی که میانگین حاصل از فرهنگ شبکه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان ۲/۶۵ است (۱۱). همچنین میانگین فرهنگ شبکه در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۱/۸۳ و مانند دانشگاه اصفهان پایین‌تر از سطح مطلوب است. Sturges مطالعه‌ی در مورد فرهنگ شبکه و تأثیر آن در کتابداری دیجیتالی در بین کتابداران انجام داد و اهمیت اخلاق در شبکه‌های رایانه‌ای در بین کتابداران - که نقش بزرگی برای تبادل اطلاعات ایفا می‌کنند - را بیان کرد (۱۳). با ارزیابی فرهنگ شبکه در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و مطلوب نبودن نمره‌ی شبکه‌ی فردی اهمیت اخلاق در شبکه‌ی فردی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیز باید مورد توجه قرار گیرد. Spinks، Meche و Wells رعایت کردن قوانین فرهنگ شبکه را سبب بالا بردن سطح علمی اعضای هیأت علمی بازرگانی می‌دانند. در حالی که در این تحقیق بین نمره‌ی فرهنگ شبکه از نظر اعضای هیأت علمی بر حسب مرتبه‌ی علمی تفاوتی مشاهده نشد (۱۲). Thompson طی تحقیقی به این نتیجه رسید که پست الکترونیک در تجارت باید با دقت سازمان‌دهی شود، زیرا نامه‌های الکترونیکی بدون تغییر محتوا و به صورت عینی می‌تواند به افراد مختلف فرستاده شود یا به پیغام دیگری متصل و برای افراد ارسال گردد (۱۴). با توجه به نتایج پرسش‌نامه، اکثر افراد در ارسال عینی نامه‌های الکترونیک به افراد مختلف احتیاط می‌کنند و مایل به سازمان‌دهی آن می‌باشند. همان‌طور که Thompson بر لزوم سازمان‌دهی نامه‌های الکترونیکی تأکید دارد (۱۴). در تحقیقی که در استرالیا انجام گرفت ۹۰ درصد افراد به فرستادن نامه‌های زنجیروار معترض بودند (۱۴).

مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر اساس ۷ شاخص Rabinz انجام شد و تنها شاخص توجه به جزییات در سطح پایین بود. این دانشگاه در کل دارای فرهنگ سازمانی قوی بود و این نتیجه نشان داد که دانشگاه علوم پزشکی نسبت به دانشگاه اصفهان از فرهنگ سازمانی قوی‌تری برخوردار می‌باشد. بنابراین هم در دانشگاه اصفهان و هم در دانشگاه علوم پزشکی باید افراد را بیشتر به تجزیه و تحلیل امور تشویق کرد (۱۷). تحقیق ورمزیار در بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمان نشان داد که در بعد خلاقیت فردی، بین وضعیت موجود و مطلوب تفاوت معنی‌داری وجود دارد که نشان دهنده‌ی محدود بودن مسؤولیت‌پذیری، آزادی عمل، استقلال عمل و استقلال افراد می‌باشد و به همین دلیل خلاقیت فردی در سطح پایینی است. از نظر مخاطره‌پذیری تفاوت معنی‌داری بین وضع موجود و مطلوب وجود دارد. این امر بیانگر آن است که افراد از موقعیت‌های دشوار استقبال چندانی نمی‌کنند و در مواجهه با مسایل و مشکلات و یافتن راه حل از خود علاقه نشان نمی‌دهند. بنابراین در دانشگاه علوم پزشکی نیز باید به خلاقیت و خطرپذیری توجه بیشتری کرد (۱۸). یارمحمدیان و دهقان فرهنگ را در سازمان‌های بهداشتی تعیین‌کننده‌ی مرز سازمان می‌دانند که نوعی احساس هویت به اعضای سازمان می‌دهد و همچنین نوعی تعهد در افراد به وجود می‌آورد. فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم‌های اجتماعی است و همچنین به عنوان یک عامل کنترل موجب شکل دادن یا به وجود آمدن رفتار کارکنان می‌شود (۱۰). در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان برای بالا بردن ثبات و پایداری آن به عنوان یک سیستم اجتماعی بایستی تعهد افراد را نسبت به سازمان تقویت کرد. ماهیت خلاقیت و نوآوری دلالت بر ناشناخته‌ها و به دنبال داشتن ریسک است. البته با توجه به مقادیر سرمایه‌گذاری شده در آن ممکن است نتایج رضایت بخشی را به وجود نیاورد. با این وجود قصور سرمایه‌گذاری در ایجاد آن ممکن است شرایط خاصی را فراهم آورد که به ناکامی سازمان منجر شود. از این‌رو محققان و نظریه پردازان بسیاری بر اهمیت توجه به این موضوع تأکید کرده‌اند. به عنوان نمونه

است؛ با این تفاوت که ارتباط بین افراد در فضای مجازی صورت می‌گیرد. هر گاه انسان‌ها در خلال زمان با یکدیگر تعامل برقرار می‌نمایند، فرهنگ‌های جدید به وجود می‌آیند. در فضای مجازی، فن‌آوری‌های رایانه‌ای شبکه‌ای، فرایندهای ساختار فرهنگی را شکل می‌دهند (یا مانع می‌گردند یا بلوکه می‌کنند) و شکل‌گیری این فرآیند را تسهیل می‌بخشند. تحقیقات اینترنتی نسبت به تحقیق در جهان فیزیکی تسهیلات بیشتری را برای مشارکت افرادی که دارای دسترسی آنلاین به مطالعه هستند، فراهم می‌آورد. همچنین مصاحبه‌های انجام شده از طریق پست الکترونیک نسبت به مصاحبه‌های رو در رو، شفافیت بیشتر مفاهیم و مشارکت و اختیار مشارکت کنندگان را ممکن می‌سازد. وانگهی تحقیقات اینترنتی برخی افراد یا جمعیت‌ها را که در جهان فیزیکی امکان یا تمایل به شرکت در تحقیق ندارند، قادر به انجام این کار می‌سازد و به این ترتیب به آن‌ها فرصتی برای ابراز عقیده می‌دهد. از آن‌جا که برخی محققان گروه‌های خبری، لیست سرورها و اتاق‌های گفتگو را هم‌چون تلویزیون یا مصاحبه‌های خبری در دسترس همگان می‌بینند، فضای مجازی را نیز بخشی از قلمرو عمومی محسوب می‌کنند. بزرگ‌ترین خطری که مشارکت کنندگان در فضای مجازی را تهدید می‌کند، عدم آگاهی آنان از مورد تحلیل قرار گرفتن پیام‌هایشان، تا قبل از زمان انتشار نتایج تحقیقات است. حتی اگر نتایج به گونه‌ای منتشر شوند که اعضای گروه مجازی تشخیص دهند گروه‌شان بدون آگاهی آنان مورد مطالعه قرار گرفته است، این مسأله آسیب‌های روانی در پی خواهد داشت. بنابراین لزوم رعایت آداب و رسوم اخلاقی در محیط اینترنت و در نتیجه فرهنگ سازی در فضای مجازی مورد توجه خاص قرار می‌گیرد. با توجه به پایین بودن میزان پژوهش‌های انجام شده در این زمینه و انجام تحقیقاتی به صورت مطالعات کتابخانه‌ای و نیز عدم آشنایی مردم کشورمان با فرهنگ شبکه، لازم است بر ضرورت مطالعه و تحقیق در این مقوله تأکید شود. امید است که با فرهنگ سازی در افراد به بهبود روابط در فضای مجازی کمک شود.

طبق نتایج حاصل از پرسش‌نامه در دانشگاه علوم پزشکی تعداد کمی از افراد از مباحث امنیتی شبکه آگاهی دارند. بنابراین آموزش در زمینه‌ی آگاهی از مباحث امنیتی برای اعضای هیأت علمی لازم است، همان‌طور که Frankel و Siang در تحقیق خود بر این موضوع تأکید داشتند (۲). بنابراین آگاهی از فنون و تکنیک‌های خلاقیت ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای مدیران، دانشجویان، پژوهشگران و علاقه‌مندان دارد. Sturges, Spinks, Wells, Stach, Solomon و Meche همه بر ضرورت به کارگیری قوانین فرهنگ شبکه در سازمان‌ها تأکید دارند (۱۴، ۱۳). این پژوهش اهمیت بسترسازی فرهنگی و آموزش کاربران شبکه را در دانشگاه مورد توجه قرار داده است و پیشنهاد می‌دهد که برای بالا بردن فرهنگ شبکه در کشور و سهولت در ایجاد ارتباط بر اساس یک سری آداب و رسوم خاص، قوانین فرهنگ شبکه علاوه بر دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سایر ارگان‌های دولتی آموزش داده شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده، فرهنگ سازمانی و فرهنگ شبکه‌ی دانشگاه اصفهان پایین‌تر از سطح مطلوب می‌باشد و بین فرهنگ سازمانی و فرهنگ شبکه در دانشگاه اصفهان از نظر اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد. با توجه به تحقیقاتی که در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌ها و سایر مراکز دولتی انجام شد، شایسته است که به این مقوله توجه بیشتری شود و با مناسب نمودن فضا برای افراد خلاق و مبتکر، طراحی سیستم دریافت پیشنهادها و اعمال آن، حمایت از افراد ریسک‌پذیر، تقویت جو نگرش مثبت و محیط دوستانه و صمیمی، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، مورد توجه قرار دادن آموزش، به کارگیری مدیران توانمند و شایسته و هماهنگ و منسجم نمودن گروه‌های سازمانی در راستای ارتقای سطح فرهنگ سازمانی در کشورمان گامی برداشته شود. فرهنگ در شبکه‌های رایانه‌ای نیز به اندازه‌ی فرهنگ در سازمان‌ها حایز اهمیت

خلاصه اجرایی

یافته‌ها و دستاوردهای اصلی این مطالعه چیست؟

با توجه به استقرار شبکه‌های کامپیوتری در سازمان‌ها به ویژه در دانشگاه‌های علوم پزشکی، فرهنگ شبکه و رعایت آداب رفتار بر روی شبکه‌های مجازی در این سازمان‌ها مطلوب نیست. عدم رعایت آداب و فرهنگ شبکه، کارایی و اثر بخشی سیستم‌های اطلاعاتی را در سازمان‌ها کاهش داده، موجب بروز اختلالات و نابهنجاری‌هایی در سیستم‌های اطلاعات سازمانی خواهد شد.

مخاطبان اصلی این مطالعه چه کسانی هستند و این مطالعه چه توصیه‌ی عملی برای آنان دارد؟

مدیران، طراحان و تحلیلگران سیستم‌ها در سازمان‌ها بایستی به جنبه‌ی فرهنگ‌سازی و آموزش‌های لازم جهت ارتقای فرهنگ کارکنان سازمان‌ها در کنار استقرار سیستم‌های اطلاعاتی توجه ویژه‌ای بنمایند.

References

1. Semipour MJ. Management and Responsibility Influence. 1st ed. Tehran: Sadan Publisher; 1996. [In Persian].
2. Frankel MS. Ethical and legal aspects of human subjects research on the internet [Online]. [cited 2005 Nov]; Available from: URL: <http://www.aaas.org/spp/sfml/projects/inters/>
3. Macfadyen LP. The culture(s) of cyberspace. [Online]. 2005 Jun 15; Available from: URL: <http://homepage.mac.com/leahmac/LM/Docs/C64Macfayden/>
4. Stach R. The KnowledgeBoard netiquette. [Online]. 2004 Mar 24; Available from: URL: <http://www.knowledgeboard.com/item/>
5. Freestone O, Mitchell VW. Generation Y Attitudes Towards E-ethics and Internet-related Misbehaviours. Journal of Business Ethics 2004; 54(2): 121-8.
6. Scheuermann L, Taylor G. Netiquette. Internet Research 1997; 7(4): 269-73.
7. Solomon GL. E-mail etiquette. Med Econ 2001; 78(8): 61-6.
8. Atae M. Study of Organizational culture and Influence on Effectiveness of Razi Association, [MSc Thesis] Tehran: Tarbiyat Modares University; 1994.
9. Saadat E. Human Resource Management. 8th ed. Tehran: Samt Publisher; 2004 [In Persian].
10. Yarmohammadian MH, Bahrami S. Organizational Culture in Health Systems. 1st ed. Isfahan: Honarhaye Ziba Publisher; 2006 [In Persian].
11. Iravani H. Relationship between Organizational culture and Netiquette among Academic Staff in Isfahan University, [MSc Thesis] Isfahan: Islamic Azad University of Isfahan; 2009.
12. Spinks N, Wells B, Meche M. Netiquette: a behavioral guide to electronic business communication. An International Journal 1999; 4(3): 145-55.
13. Sturges P. Remember the human: the first rule of netiquette. Librarians and the Internet 2002; 26(3): 209-26.
14. Thompson JC; Lloyd BA. E-mail etiquette (netiquette). Proceedings of the Pulp and Paper Industry Technical Conference Annual; 2002 Jun 17-21; Birmingham, United Kingdom; 2002. p. 111-4.
15. Buelens H, Totte N, Deketelaere A, Dierickx K. Electronic discussion forums in medical ethics education: the impact of didactic guidelines and netiquette. Med Educ 2007; 41(7): 711-7.
16. Darabi N. Study of Organizational culture in Tarbiyat Modares University. [MSc Thesis] Tehran: Tarbiyat Modares University; 2001. [In Persian].
17. Dehghani A, Yarmohammadian MH. Relationship between Organizational culture and Style Leadership in manager of Medical University. Health Information Management 2004; 1(2): 41-36.
18. Varmazyar R. Study of Organizational culture and Influence on Effectiveness of Organization, [MSc Thesis] Tehran: Shahid Beheshti University; 2000. [In Persian].
19. Eskandari F. Study of existing and desired Organizational Culture in tamin ejtemaae's organization, [MSc Thesis] Tehran: Islamic Azad University; 1999. [In Persian].
20. Dalvi MR, Abzari M. Management of Organizational Culture (Concepts, Models, Changes) With Excellence Approach. 2nd ed. Isfahan: Ghased sahar Publisher; 2006 [In Persian].

Relationship between Organizational Culture and Netiquette among Academic Staff in Isfahan University of Medical Sciences (IUMS)*

Mehdi Abzari, PhD¹; Mohammad Hosein Yarmohammadian, PhD²; Hoorsana Iravani³

Abstract

Introduction: Netiquette is network etiquette or the etiquette of cyberspace. Recognizing organizational culture and its relationship with the netiquette Offers Strategies applied in order to Communication Development and creating learning organizations through the Internet for senior management. The purpose of this study has been Relationship between Organizational Culture and Netiquette among Academic Staff in IUMS.

Methods: This correlation study was a category of descriptive survey search. The target population comprised 594 faculty members of IUMS from which a sample 138 was randomly selected based on a simple stratified sampling method. For collecting the required data, two researcher developed questionnaires were formulated. The reliability of the questionnaires was computed by Cronbach's alpha coefficient formula. Reliability of the Organizational Culture's questionnaire happened to be 0.97 and Reliability of netiquette's questionnaire was 0.89. Ultimately, SPSS₁₅ was used for the statistical analysis of the data.

Results: The findings revealed that the there was no significant relationship between netiquette and organizational culture of the faculty members. As an illustration, sample members' favoring the team, focusing on details, seeking stability and courage outcomes varied in terms of their sex. In addition, regarding achievements and courage varied meaningfully concerning their employment record. Finally, members' viewpoint about innovation, favoring the team, risk taking, focusing on details, seeking stability, and courage outcomes differed considerably based on their educational certificate and academic rank. There was no meaningful relationship between netiquette and demographic variables.

Conclusion: Overall, organizationally culture and netiquette can be improved by engaging members in activities requiring cooperative thinking and exchange of knowledge; for the promotion of netiquette, the lows of netiquette must be taught, as well as, facility communication among member base on custom and traditions which must be train in Isfahan Medical university and in other government offices trough out the country.

Keywords: Culture; Internet; Higher Education; Faculty.

Type of article: Original Article

Received: 11 Jan, 2009

Accepted: 2 Feb, 2010

Citation: Abzari M, Yarmohammadian MH, Iravani H. **Relationship between Organizational Culture and Netiquette among Academic Staff in Isfahan University of Medical Sciences (IUMS)**. Health Information Management 2011; 7(4): 443.

* This article was extracted from a research project No 287076 by Health Management and Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences.

1. Associate Professor, Leadership and Human Behavior, Isfahan University, Isfahan, Iran.

2. Associate Professor, Educational Planning, Health Management and Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

3. MSc Student, Cultural Management, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) Email: hoorsana_iravani@yahoo.com