

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ORIGINAL PAPER

Μετάφραση και στάθμιση του ερωτηματολογίου “Organizational Culture Profile” στα Ελληνικά

ΣΚΟΠΟΣ Η μετάφραση και η στάθμιση του ερωτηματολογίου “Organizational Culture Profile” (OCP) στα Ελληνικά. ΥΛΙΚΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ Διεξήχθη μια συγχρονική μελέτη με επαγγελματίες υγείας που εργάζονταν σε νοσοκομεία της Αθήνας. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν το OCP σε δύο διαδοχικές στιγμές με χρονική απόσταση μίας εβδομάδας. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε τον Σεπτέμβριο του 2022. Για τη μετάφραση του OCP εφαρμόστηκε η διαδικασία της «προς τα εμπρός-προς τα πίσω μετάφρασης». Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας υπολογίστηκαν οι συντελεστές εσωτερικής συνέπειας Cronbach’s alpha και ενδοταξικής συσχέτισης, ενώ για τον έλεγχο της εγκυρότητας διενεργήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ Η ανάλυση παραγόντων επιβεβαίωσε την πλέον πρόσφατη σύντομη έκδοση του OCP με τα 28 στοιχεία και τους εξής επτά παράγοντες: ανταγωνιστικότητα, κοινωνική υπευθυνότητα, υποστήριξη, καινοτομία, έμφαση στις ανταμοιβές, επικέντρωση στην απόδοση και σταθερότητα. Επί πλέον, οι συντελεστές εσωτερικής συνέπειας Cronbach’s alpha για τους επτά παράγοντες, οι συντελεστές συσχέτισης Spearman για κάθε στοιχείο μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης και οι συντελεστές ενδοταξικής συσχέτισης μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης για κάθε παράγοντα του ερωτηματολογίου είχαν πολύ καλές τιμές, γεγονός που δηλώνει την αξιοπιστία του OCP. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ Το OCP είναι ένα αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο για τη μέτρηση της οργανωσιακής κουλτούρας. Το ερωτηματολόγιο αυτό μπορεί να συμπληρωθεί εύκολα και γρήγορα από επαγγελματίες υγείας που εργάζονται σε οργανισμούς και αφορούν στις υπηρεσίες υγείας.

Η οργανωσιακή κουλτούρα στη φροντίδα υγείας ορίζεται ως οι αξίες και οι βασικές αρχές λειτουργίας που διέπουν έναν οργανισμό, όπως π.χ. ένα νοσοκομείο, και οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν την ποιότητα τόσο της εργασίας των επαγγελματιών υγείας όσο και της φροντίδας υγείας.^{1,2} Οργανισμοί που χαρακτηρίζονται από χαμηλά επίπεδα οργανωσιακής κουλτούρας, όπως για παράδειγμα οργανισμοί

στους οποίους επικρατεί ένας χαοτικός τρόπος λειτουργίας, πιεστικό χρονοδιάγραμμα και έλλειψη ελέγχου, εμφανίζουν και χειρότερες εκβάσεις, όπως για παράδειγμα υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης των εργαζομένων.^{3,4} Επί πλέον, οι οργανισμοί οι οποίοι χαρακτηρίζονται από αυστηρή ιεραρχία και από έλλειψη διάθεσης να υιοθετήσουν καινοτόμες λύσεις είναι αυτοί κιάλας στους οποίους η εφαρμογή

ΑΡΧΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ 2023, 40(5):636–642
ARCHIVES OF HELLENIC MEDICINE 2023, 40(5):636–642

Π. Γαλάνης,¹
Β. Διαμαντίδου,²
Α. Καλοκαιρινού,³
Β. Βελονάκη,⁴
Δ. Καϊτελίδου⁵

¹Εργαστήριο Κλινικής Επιδημιολογίας, Τμήμα Νοσηλευτικής, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα

²251 Γενικό Νοσοκομείο Αεροπορίας, Αθήνα

³Εργαστήριο Κοινωνικής Νοσηλευτικής, Τμήμα Νοσηλευτικής, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα

⁴Τμήμα Νοσηλευτικής, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα

⁵Εργαστήριο Οργάνωσης και Αξιολόγησης Υπηρεσιών Υγείας, Τμήμα Νοσηλευτικής, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα

Translation and validation
of the questionnaire
“Organizational Culture Profile”
in Greek

Abstract at the end of the article

Λέξεις ευρητηρίου

Αξιοπιστία
Εγκυρότητα
Ερωτηματολόγιο
Οργανωσιακή κουλτούρα
Στάθμιση

Υποβλήθηκε 7.11.2022
Εγκρίθηκε 14.11.2022

πρακτικών που βασίζονται στην ένδειξη (evidence based practices) πραγματοποιείται με εξαιρετικά χαμηλό ρυθμό ή και καθόλου.^{5,6} Στον αντίποδα, οι οργανισμοί που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα οργανωσιακής κουλτούρας, ευνοώντας τη λήψη πρωτοβουλιών, τη διαφορετικότητα και τη συνεργασία, είναι αυτοί στους οποίους επιτυγχάνονται καλύτερα αποτελέσματα, όπως για παράδειγμα η παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών.⁷

Καθώς η οργανωσιακή κουλτούρα των οργανισμών περιλαμβάνει ένα μεγάλο εύρος από κοινωνικές διαστάσεις, όπως π.χ. η συμπεριφορά, οι αξίες, οι στάσεις, οι πεποιθήσεις, οι αντιλήψεις κ.ά., δεν είναι εύκολο να προσδιορισθεί και να μετρηθεί με ακρίβεια.⁸ Η ποσοτική μέτρηση της οργανωσιακής κουλτούρας είναι καθοριστική, καθώς παρέχει τη δυνατότητα διερεύνησης και των πιθανών σχέσεων της με την απόδοση των οργανισμών και την ποιότητα της παρεχόμενης φροντίδας υγείας στις διάφορες υπηρεσίες υγείας.⁹⁻¹¹ Για τον λόγο αυτόν, έχουν δημιουργηθεί αρκετά εργαλεία με διαφορετικά χαρακτηριστικά και διαφορετικές παραμέτρους για τη μέτρηση της οργανωσιακής κουλτούρας.^{8,12} Η χρήση των κατάλληλων εργαλείων για τη μέτρηση της οργανωσιακής κουλτούρας είναι απαραίτητη προϋπόθεση αναφορικά με την καλύτερη κατανόηση της λειτουργίας των οργανισμών, επιτρέποντας έτσι τη λήψη αποφάσεων και την υιοθέτηση πρακτικών που μπορούν να βελτιώσουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας.

Το ερωτηματολόγιο "Organizational Culture Profile" (OCP) είναι ένα από τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της οργανωσιακής κουλτούρας στους οργανισμούς που αφορούν στις υπηρεσίες υγείας. Για τον λόγο αυτόν, στην παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε η μετάφραση και η στάθμιση του ερωτηματολογίου OCP στα Ελληνικά.

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Σχεδιασμός της μελέτης

Διεξήχθη μια συγχρονική μελέτη με 62 επαγγελματίες υγείας που εργάζονταν σε νοσοκομεία της Αθήνας. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο OCP σε δύο διαδοχικές στιγμές, με χρονική απόσταση μίας εβδομάδας, έτσι ώστε να είναι εφικτή η εκτίμηση τόσο της αξιοπιστίας όσο και της εγκυρότητας. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε τον Σεπτέμβριο του 2022.

Για τη μετάφραση του OCP εφαρμόστηκε η διαδικασία της «προς τα εμπρός-προς τα πίσω μετάφρασης» (forward-backward translation).¹³ Αρχικά, δύο ερευνητές απέδωσαν το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο στα Ελληνικά και στη συνέχεια ένας τρίτος ερευνητής συνένωσε τις δύο εκδόσεις σε μια τρίτη ελληνική έκδοση. Ακολούθως, δύο άλλοι ερευνητές μετέφρασαν την ελληνική έκδοση

στα Αγγλικά και έπειτα συγκρίθηκαν η αρχική και η δημιουργηθείσα έκδοση του OCP στα Αγγλικά.

Για την εκπόνηση της μελέτης εφαρμόστηκαν όλες οι αρχές της Διακήρυξης του Helsinki του 1975.¹⁴ Οι επαγγελματίες υγείας ενημερώθηκαν για τον σκοπό και τη μεθοδολογία της μελέτης και αποφάσισαν εθελοντικά εάν επιθυμούσαν να συμμετάσχουν σε αυτή. Οι επαγγελματίες υγείας συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο χωρίς να αναφέρουν τα στοιχεία τους (ονοματεπώνυμο), γεγονός που διατήρησε την ανωνυμία τους. Έτσι, εξασφαλίστηκε η πληροφορημένη συναίνεση, η ανωνυμία και το απόρρητο των συμμετεχόντων. Δεν υπήρξε χρονικός περιορισμός, προκειμένου οι συμμετέχοντες να μην πιεστούν χρονικά και να μην οδηγηθούν σε βεβιασμένες απαντήσεις. Το πρωτόκολλο της μελέτης εγκρίθηκε από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Τμήματος Νοσηλευτικής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο OCP μετρά ουσιαστικά τον βαθμό συμφωνίας ανάμεσα στις αντιλήψεις των εργαζομένων και στις συνθήκες οι οποίες επικρατούν στον οργανισμό που εργάζονται. Το OCP περιλάμβανε 54 στοιχεία με οκτώ διαστάσεις στην αρχική του έκδοση.¹⁵ Στη συνέχεια διαμορφώθηκε μια συντομότερη έκδοσή του με 28 στοιχεία και επτά διαστάσεις, με την κάθε διάσταση να έχει 4 στοιχεία.¹⁶ Στην παρούσα μελέτη μεταφράστηκε και σταθμίστηκε η σύντομη έκδοση του OCP με τις εξής επτά διαστάσεις: ανταγωνιστικότητα, κοινωνική υπευθυνότητα, υποστήριξη, καινοτομία, έμφαση στις ανταμοιβές, επικέντρωση στην απόδοση, σταθερότητα. Οι απαντήσεις σε κάθε στοιχείο δίνονται σε μια πεντάβαθμη κλίμακα: καθόλου, λίγο, μέτρια, αρκετά, πάρα πολύ. Κάθε διάσταση του OCP λαμβάνει τιμές από 1–5, με τις μεγαλύτερες τιμές να δηλώνουν καλύτερη οργανωσιακή κουλτούρα.

Στατιστική ανάλυση

Για τον έλεγχο της εγκυρότητας του ερωτηματολογίου OCP, δηλαδή για να ελεγχθεί εάν η ελληνική μετάφραση ακολουθεί τη δομή των επτά παραγόντων του πρωτότυπου ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων (confirmatory factor analysis).¹⁷ Οι στατιστικοί δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν για τον έλεγχο της εγκυρότητας της ελληνικής έκδοσης ήταν οι εξής: χ^2/df , root mean square error of approximation (RMSEA), goodness of fit index (GFI), adjusted goodness of fit index (AGFI), Tucker-Lewis index (TLI), incremental fit index (IFI), normed fit index (NFI), και comparative fit index (CFI). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, τα αποδεκτά όρια για τους δείκτες είναι τα εξής: $\chi^2/df < 5$, RMSEA $< 0,10$, GFI, AGFI, TLI, IFI, NFI, CFI $> 0,90$.^{18,19} Επί πλέον, τα όρια που δηλώνουν πολύ καλή προσαρμογή του μοντέλου είναι τα εξής: $\chi^2/df < 3$, RMSEA $< 0,08$, και GFI, AGFI, TLI, IFI, NFI, CFI $> 0,95$.

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου OCP υπολογίστηκαν οι συντελεστές εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha στην αρχική μέτρηση και στην επαναμέτρηση, με το αποδεκτό όριο να είναι $> 0,6$. Επί πλέον, υπολογίστηκαν οι συντελεστές συσχέτισης

Spearman μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης για κάθε ερώτηση. Τέλος, υπολογίστηκαν οι συντελεστές ενδοταξικής συσχέτισης μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης για κάθε παράγοντα του ερωτηματολογίου.

Το αμφίπλευρο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων διενεργήθηκε με το λογισμικό πρόγραμμα Statistical Package for Social Sciences (SPSS IBM), έκδοση 21.0 και με το ειδικό στατιστικό πρόγραμμα AMOS του SPSS.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

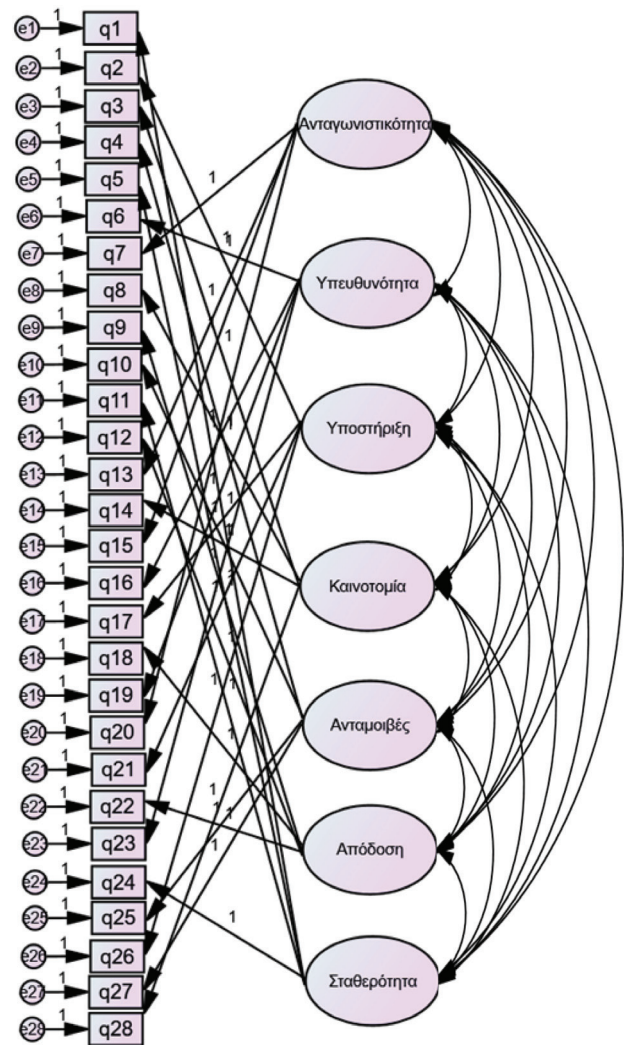
Το μελετώμενο δείγμα περιλάμβανε 62 επαγγελματίες υγείας, με μέση ηλικία τα 41,4 έτη (τυπική απόκλιση=10,7). Το 43,5% (n=27) ήταν άνδρες και το 56,5% (n=35) γυναίκες. Ο μέσος αριθμός ετών προϋπηρεσίας ήταν τα 17,4 έτη (τυπική απόκλιση=10,1). Το 54% (n=34) των επαγγελματιών υγείας εργάζονταν σε πρωινό ωράριο, ενώ το 46% (n=29) σε κυκλικό ωράριο. Το 41,2% (n=26) των επαγγελματιών υγείας διέθεταν μεταπτυχιακό ή και διδακτορικό δίπλωμα.

Εγκυρότητα

Στον πίνακα 1 και στην εικόνα 1 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της επιβεβαιωτικής ανάλυσης παραγόντων. Η ελληνική έκδοση εμφανίζει αποδεκτή προσαρμογή, όπως φαίνεται και στον πίνακα 1, καθώς όλοι οι δείκτες έχουν αποδεκτές τιμές (μοντέλο με 28 ερωτήσεις). Στον πίνακα 2 παρουσιάζονται οι συντελεστές συσχέτισης μεταξύ των επτά παραγόντων στην επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων. Όλες οι συσχετίσεις ήταν θετικές και μάλιστα στατιστικά σημαντικές, γεγονός που δηλώνει ότι οι επτά παράγοντες συσχετίζονται υψηλά μεταξύ τους.

Αξιοπιστία

Οι συντελεστές Cronbach στην αρχική μέτρηση και στην επαναμέτρηση παρουσιάζονται στον πίνακα 3. Ο συντελεστής Cronbach για ολόκληρο το ερωτηματολόγιο ήταν εξαιρετικός και στις δύο μετρήσεις (0,95 και στις δύο



Εικόνα 1. Επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων του ερωτηματολογίου "Organizational Culture Profile". Οι συντελεστές συσχέτισης μεταξύ των επτά παραγόντων παρουσιάζονται στον πίνακα 2.

περιπτώσεις). Επί πλέον, μόνο σε μία επί μέρους κλίμακα (καινοτομία) ο συντελεστής Cronbach ήταν ελάχιστα μικρότερος από το αποδεκτό όριο του 0,6. Σε όλες τις υπόλοιπες κλίμακες ο συντελεστής Cronbach δήλωσε αποδεκτή έως εξαιρετική αξιοπιστία. Επομένως, συνολικά, η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου ήταν πολύ καλή.

Πίνακας 1. Αποτελέσματα της επιβεβαιωτικής ανάλυσης παραγόντων.

Μοντέλο	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	TLI	IFI	NFI	CFI
28 ερωτήσεις	1.010,056	350	2,886	0,094	0,904	0,901	0,905	0,914	0,929	0,918
Αποδεκτές τιμές			<5	<0,10	>0,9	>0,9	>0,9	>0,9	>0,9	>0,9

RMSEA: Root mean square error of approximation, GFI: Goodness of fit index, AGFI: Adjusted goodness of fit index, TLI: Tucker-Lewis index, IFI: Incremental fit index, NFI: Normed fit index, CFI: Comparative fit index

Πίνακας 2. Συντελεστές συσχέτισης μεταξύ των επτά παραγόντων στην επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων.

Παράγοντας	Κοινωνική υπευθυνότητα	Υποστήριξη	Καινοτομία	Έμφαση στις ανταμοιβές	Επικέντρωση στην απόδοση	Σταθερότητα
Ανταγωνιστικότητα	0,99*	0,93*	0,96*	0,99*	0,97*	0,88*
Κοινωνική υπευθυνότητα		0,82*	0,93*	0,88*	0,98*	0,76*
Υποστήριξη			0,98*	0,88*	0,81*	0,97*
Καινοτομία				0,99*	0,96*	0,97*
Έμφαση στις ανταμοιβές					0,92*	0,87*
Επικέντρωση στην απόδοση						0,76*

* p<0,001

Πίνακας 3. Συντελεστές Cronbach στην αρχική μέτρηση και στην επαναμέτρηση.

Παράγοντας	Cronbach στην αρχική μέτρηση	Cronbach στην επαναμέτρηση
Ανταγωνιστικότητα	0,77	0,77
Κοινωνική υπευθυνότητα	0,77	0,77
Υποστήριξη	0,88	0,88
Καινοτομία	0,52	0,56
Έμφαση στις ανταμοιβές	0,64	0,63
Επικέντρωση στην απόδοση	0,77	0,77
Σταθερότητα	0,82	0,82
Συνολικό ερωτηματολόγιο	0,95	0,95

Οι συντελεστές συσχέτισης Spearman μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης για κάθε ερώτηση παρουσιάζονται στον πίνακα 4. Για όλες τις ερωτήσεις οι συντελεστές συσχέτισης Spearman ήταν στατιστικά σημαντικοί (<0,001) και με τιμές >0,874.

Συμπεραίνεται ότι για όλες τις ερωτήσεις υπήρχε ισχυρή συσχέτιση (>0,7) μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης και επομένως η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου ήταν εξαιρετική.

Στον πίνακα 5 παρουσιάζονται οι συντελεστές ενδοταξικής συσχέτισης μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης για κάθε κλίμακα του ερωτηματολογίου. Για όλες τις κλίμακες οι συντελεστές ενδοταξικής συσχέτισης ήταν στατιστικά σημαντικοί (<0,001) και με τιμές >0,990 (σταθερότητα). Όλοι οι συντελεστές ενδοταξικής συσχέτισης ήταν >0,90, επομένως το ερωτηματολόγιο παρουσίασε εξαιρετική αξιοπιστία.

Η ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου OCP παρουσιάζεται στον πίνακα 6.

Πίνακας 4. Συντελεστές συσχέτισης Spearman για κάθε στοιχείο μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης.

Στοιχείο	Συντελεστής συσχέτισης Spearman μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης	Τιμή p
1	1,000	<0,001
2	0,987	<0,001
3	1,000	<0,001
4	0,940	<0,001
5	1,000	<0,001
6	0,984	<0,001
7	0,984	<0,001
8	0,874	<0,001
9	0,986	<0,001
10	0,971	<0,001
11	0,979	<0,001
12	0,944	<0,001
13	1,000	<0,001
14	0,989	<0,001
15	0,981	<0,001
16	0,971	<0,001
17	0,986	<0,001
18	0,949	<0,001
19	0,986	<0,001
20	0,943	<0,001
21	1,000	<0,001
22	0,961	<0,001
23	0,986	<0,001
24	1,000	<0,001
25	0,897	<0,001
26	1,000	<0,001
27	0,930	<0,001
28	0,985	<0,001

Πίνακας 5. Συντελεστές ενδοταξικής συσχέτισης για κάθε κλίμακα μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης.

Παράγοντας	Συντελεστής ενδοταξικής συσχέτισης στην αρχική μέτρηση	95% διάστημα εμπιστοσύνης	Τιμή p
Ανταγωνιστικότητα	0,998	(0,996, 0,999)	<0,001
Κοινωνική υπευθυνότητα	0,992	(0,987, 0,995)	<0,001
Υποστήριξη	0,994	(0,990, 0,996)	<0,001
Καινοτομία	0,997	(0,995, 0,998)	<0,001
Έμφαση στις ανταμοιβές	0,994	(0,990, 0,996)	<0,001
Επικέντρωση στην απόδοση	0,998	(0,996, 0,999)	<0,001
Σταθερότητα	0,990	(0,984, 0,994)	<0,001
Συνολικό ερωτηματολόγιο	0,999	(0,999, 1,000)	<0,001

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στην παρούσα μελέτη μεταφράστηκε στα Ελληνικά το ερωτηματολόγιο OCP και εκτιμήθηκε η αξιοπιστία και η εγκυρότητά του. Βρέθηκε ότι το OCP είναι ένα αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο για τη μέτρηση της οργανωσιακής κουλτούρας σε οργανισμούς στην Ελλάδα. Επί πλέον, το γεγονός ότι το OCP είναι περιορισμένης έκτασης και εύκολο στη συμπλήρωσή του το καθιστά ένα ευέλικτο εργαλείο ως προς τη χρήση του.

Η ανάλυση παραγόντων στην παρούσα μελέτη επιβεβαίωσε την πλέον πρόσφατη σύντομη έκδοση του OCP με τα 28 στοιχεία και τους εξής επτά παράγοντες: ανταγωνιστικότητα, κοινωνική υπευθυνότητα, υποστήριξη, καινοτομία, έμφαση στις ανταμοιβές, επικέντρωση στην απόδοση, σταθερότητα.¹⁶ Επί πλέον, οι συντελεστές εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για τους επτά παράγοντες, οι συντελεστές συσχέτισης Spearman για κάθε στοιχείο μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης και οι συντελεστές ενδοταξικής συσχέτισης μεταξύ της αρχικής μέτρησης και της επαναμέτρησης για κάθε παράγοντα του ερωτηματολογίου είχαν πολύ καλές τιμές, γεγονός που υποδηλώνει την αξιοπιστία του OCP.

Οι παράγοντες «κοινωνική υπευθυνότητα» και «σταθερότητα» συνηγορούν με το γεγονός ότι τα στελέχη ενός οργανισμού καλούνται να λάβουν και αποφάσεις που εκτείνονται εκτός του οργανισμού στον οποίο ανήκουν.^{20,21} Μάλιστα, το εν λόγω φαινόμενο είναι εντονότερο στην περίπτωση των στελεχών οργανισμών, τα οποία είναι

επιφορτισμένα να διαχειριστούν την επικοινωνία ανάμεσα στον οργανισμό όπου εργάζονται και σε άλλους οργανισμούς.²² Η σημασία της κοινωνικής υπευθυνότητας και της σταθερότητας έγκειται και στο γεγονός ότι τα στελέχη ενός οργανισμού αλληλεπιδρούν με το εξωτερικό περιβάλλον, με σκοπό τη δημιουργία ενός περισσότερο ορθολογικού περιβάλλοντος λειτουργίας.²⁰

Η σημασία του παράγοντα «καινοτομία» είναι εμφανής σε ένα περιβάλλον που μεταβάλλεται συνεχώς και απαιτεί την προσαρμογή των οργανισμών στις νέες συνθήκες, με

Πίνακας 6. Ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου "Organizational Culture Profile".

Αξιολογήστε τον βαθμό στον οποίο αντιλαμβάνεστε ότι το στοιχείο της οργανωσιακής κουλτούρας είναι χαρακτηριστικό του οργανισμού που εργάζεστε και των αξιών του

Σταθερότητα

Προσανατολισμένος στους ανθρώπους

Καινοτομία

Δικαιοσύνη

Το να είναι ο εργαζόμενος ήρεμος

Το να είναι ο εργαζόμενος σκεπτόμενος

Το να υπάρχει από τον εργαζόμενο προσανατολισμός στα επιτεύγματα

Το να είναι ο εργαζόμενος γρήγορος στο να εκμεταλλεύεται τις ευκαιρίες

Το να έχει ο εργαζόμενος υψηλές προσδοκίες για απόδοση

Το να έχει ο εργαζόμενος υψηλή αμοιβή για καλή απόδοση

Το να υπάρχει ασφάλεια στον εργαζόμενο όσον αφορά στην απασχόληση

Το να έχει ο εργαζόμενος ενθουσιασμό για την εργασία

Το να έχει ο εργαζόμενος μια έμφαση στην ποιότητα

Το να αναλαμβάνει ο εργαζόμενος κινδύνους

Το να είναι ο εργαζόμενος διακριτά διαφορετικός από τους άλλους

Το να έχει ο εργαζόμενος καλή φήμη

Το να είναι ο εργαζόμενος προσανατολισμένος στην ομαδικότητα

Το να είναι ο εργαζόμενος προσανατολισμένος στα αποτελέσματα

Το να έχει ο εργαζόμενος μια σαφή καθοδηγητική φιλοσοφία

Το να είναι ο εργαζόμενος ανταγωνιστικός

Το να μοιράζεται τις πληροφορίες ελεύθερα

Το να είναι ο εργαζόμενος εξαιρετικά οργανωμένος

Το να είναι ο εργαζόμενος κοινωνικά υπεύθυνος

Το να μην συγκρούεται ο εργαζόμενος

Το να έχει ο εργαζόμενος ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη

Συνεργασία

Το να επαινείται ο εργαζόμενος για την καλή απόδοση

Το να αναλαμβάνει ο εργαζόμενος ατομική ευθύνη

Οι απαντήσεις σε κάθε στοιχείο δίνονται σε μια πεντάβαθμη κλίμακα: καθόλου, λίγο, μέτρια, αρκετά, πάρα πολύ

σκοπό την καλύτερη δυνατή ποιότητα στις παρεχόμενες υπηρεσίες.²³⁻²⁵ Η υιοθέτηση καινοτόμων πρακτικών με έμφαση στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων για την αποτελεσματικότερη λειτουργία ενός οργανισμού είναι καθοριστική, ιδιαίτερα σε οργανισμούς που αφορούν στις υπηρεσίες υγείας, καθώς αστάθμητοι παράγοντες όπως η πανδημία λόγω COVID-19 μπορεί να απειλήσουν τόσο τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων όσο και την εύρυθμη λειτουργία των οργανισμών.

Ένας ακόμη παράγοντας που προκύπτει από το ερωτηματολόγιο OCP είναι η «υποστήριξη». Ο συγκεκριμένος παράγοντας επικεντρώνεται στην ομαδική συνεργασία και αφορά στην ικανότητα των εργαζομένων να συνεργάζονται και να διαμοιράζονται πληροφορίες μεταξύ τους.¹⁶

Επί πλέον, οι παράγοντες «επικέντρωση στην απόδοση», «ανταγωνιστικότητα» και «έμφαση στις ανταμοιβές» αποτελούν τυπικά χαρακτηριστικά της κουλτούρας που χαρακτηρίζει έναν οργανισμό και είναι αναμενόμενο να αποτελούν διαστάσεις του ερωτηματολογίου OCP, το οποίο εκτιμά την οργανωσιακή κουλτούρα.^{20,21} Ιδιαίτερα στους οργανισμούς στις υπηρεσίες υγείας, η επικέντρωση στην απόδοση και η ανταγωνιστικότητα είναι καθοριστικής σημασίας, καθώς σε αρκετές περιπτώσεις συνιστούν και δείκτες αξιολόγησης και χρηματοδότησης των οργανισμών.

Η έμφαση στις ανταμοιβές, εξ άλλου, συνιστά ένα από τα πάγια αιτήματα των εργαζομένων στις υπηρεσίες υγείας για περισσότερο δίκαιη και ισότιμη κατανομή των διαθέσιμων πόρων.

Η παρούσα μελέτη είχε και ορισμένους περιορισμούς. Κατ' αρχάς, το δείγμα της μελέτης ήταν ευκολίας και για τον λόγο αυτόν απαιτείται η στάθμιση του ερωτηματολογίου και σε άλλους μελετώμενους πληθυσμούς. Επίσης, η μελέτη ήταν συγχρονική, οπότε είναι αδύνατον να καταγραφούν οι απόψεις των επαγγελματιών υγείας με την πάροδο του χρόνου. Επομένως, μελέτες παρακολούθησης θα μπορούσαν να προσφέρουν ασφαλέστερα συμπεράσματα. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε από επαγγελματίες υγείας που εργάζονταν σε νοσοκομεία της Αθήνας, οπότε η συλλογή δεδομένων και από άλλες πόλεις θα προσέφερε πιο έγκυρα αποτελέσματα.

Συμπερασματικά, το ερωτηματολόγιο OCP είναι ένα αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο, το οποίο μπορεί να συμπληρωθεί εύκολα και γρήγορα από επαγγελματίες υγείας που εργάζονται σε οργανισμούς υπηρεσιών υγείας. Το ερωτηματολόγιο OCP είναι κατάλληλο για τη μέτρηση της κουλτούρας σε έναν οργανισμό, γεγονός που θα παράσχει τη δυνατότητα στον οργανισμό να διαχειριστεί καλύτερα τη λειτουργία του και να προσφέρει ποιοτικές υπηρεσίες.

ABSTRACT

Translation and validation of the questionnaire "Organizational Culture Profile" in Greek

P. GALANIS,¹ V. DIAMANTIDOU,² A. KALOKAIRINOU,³ V. VELONAKI,⁴ D. KAITELIDOU⁵

¹Laboratory of Clinical Epidemiology, Department of Nursing, National and Kapodistrian University of Athens, Athens, ²251 Air Force General Hospital, Athens, ³Laboratory of Community Nursing, Department of Nursing, National and Kapodistrian University of Athens, Athens, ⁴Department of Nursing, National and Kapodistrian University of Athens, Athens, ⁵Center for Health Services Management and Evaluation, Department of Nursing, National and Kapodistrian University of Athens, Athens, Greece

Archives of Hellenic Medicine 2023, 40(5):636-642

OBJECTIVE To translate and validate the "Organizational Culture Profile" (OCP) questionnaire in Greek. **METHOD** A cross-sectional study was conducted with healthcare workers in hospitals in Athens. Participants completed the OCP two times during a week. Data collection was performed in September 2022. We used forward-backward translation to translate the OCP and calculated Cronbach's coefficients alpha and intraclass correlation coefficients to assess reliability, while we used confirmatory factor analysis to assess validity. **RESULTS** Factor analysis confirmed the most recent and short version of OCP, including 28 items and 7 factors: competitiveness, social responsibility, supportiveness, innovation, emphasis on rewards, performance orientation, and stability. Moreover, Cronbach's coefficients alpha for the 7 factors, Spearman's correlation coefficients for each item between the two measurements, and intraclass correlation coefficients for the 7 factors between the two measurements were very good, indicating that OCP was reliable. **CONCLUSIONS** OCP is a reliable and valid tool to measure organizational culture. This questionnaire can be easily and fast completed by healthcare workers in healthcare settings.

Key words: Organizational culture, Questionnaire, Reliability, Validation, Validity

Βιβλιογραφία

1. COOKE RA, ROUSSEAU DM. Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture. *Group Organ Manag* 1988, 13:245–273
2. VERBEKEW, VOLGERING M, HESSELS M. Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behaviour: Organizational climate and organizational culture. *J Manag Stud* 1998, 35:303–329
3. KIM LY, ROSE DE, SOBAN LM, STOCKDALE SE, MEREDITH LS, EDWARDS ST ET AL. Primary care tasks associated with provider burnout: Findings from a veterans health administration survey. *J Gen Intern Med* 2018, 33:50–56
4. RABATIN J, WILLIAMS E, MANWELL LB, SCHWARTZ MD, BROWN RL, LINZER M. Predictors and outcomes of burnout in primary care physicians. *J Prim Care Community Health* 2016, 7:41–43
5. TABRIZ AA, BIRKEN SA, SHEA CM, FRIED BJ, VICCELLIO P. What is full capacity protocol, and how is it implemented successfully? *Implementation Sci* 2019, 14:73
6. WILLIAMS B, PERILLO S, BROWN T. What are the factors of organisational culture in health care settings that act as barriers to the implementation of evidence-based practice? A scoping review. *Nurse Educ Today* 2015, 35:e34–e41
7. OLSON K, MARCHALIK D, FARLEY H, DEAN SM, LAWRENCE EC, HAMIDI MS ET AL. Organizational strategies to reduce physician burnout and improve professional fulfillment. *Curr Probl Pediatr Adolesc Health Care* 2019, 49:100664
8. SCOTT T, MANNION R, DAVIES H, MARSHALL M. The quantitative measurement of organizational culture in health care: A review of the available instruments. *Health Serv Res* 2003, 38:923–945
9. DAVIES HT, NUTLEY SM, MANNION R. Organisational culture and quality of health care. *Qual Health Care* 2000, 9:111–119
10. SHORTELL SM, JONES RH, RADEMAKER AW, GILLIES RR, DRANOVE DS, HUGHES EF ET AL. Assessing the impact of total quality management and organizational culture on multiple outcomes of care for coronary artery bypass graft surgery patients. *Med Care* 2000, 38:207–217
11. SHORTELL SM, ZAZZALI JL, BURNS LR, ALEXANDER JA, GILLIES RR, BUDETTI PP ET AL. Implementing evidence-based medicine: The role of market pressures, compensation incentives, and culture in physician organizations. *Med Care* 2001, 39(Suppl 7):I62–I78
12. HSIUNG KS, COLDITZ JB, MCGUIER EA, SWITZER GE, VON VILLE HM, FOLB BL ET AL. Measures of organizational culture and climate in primary care: A systematic review. *J Gen Intern Med* 2021, 36:487–499
13. GALANIS P. Translation and cross-cultural adaptation methodology for questionnaires in languages other than Greek. *Arch Hellen Med* 2019, 36:124–135
14. WORLD MEDICAL ASSOCIATION. World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA* 2013, 310:2191–2194
15. O'REILLY CA, CHATMAN J, CALDWELL DF. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Acad Manage J* 1991, 34:487–516
16. SARROS JC, GRAY J, DENSTEN IL, COOPER B. The organizational culture profile revisited and revised: An Australian perspective. *Aust J Manag* 2005, 30:159–182
17. GALANIS P. Validity and reliability of questionnaires in epidemiological studies. *Arch Hellen Med* 2013, 30:97–110
18. HU LT, BENTLER PM. Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychol Methods* 1998, 3:424–453
19. STEIGER JH. Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Pers Individ Differ* 2007, 42:893–898
20. PHILLIPS RL, HUNT JG. *Strategic leadership: A multiorganizational-level perspective*. Quorum Books/Greenwood Publishing Group, Westport, 1992
21. ZEIDNER J. *Human productivity enhancement*. Praeger, New York, 1987
22. ZACCARO SJ. *The nature of executive leadership: A conceptual and empirical analysis of success*. American Psychological Association, Washington, DC, 2001
23. AMABILE TM, SCHATZEL EA, MONETA GB, KRAMER SJ. Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *Leadersh Q* 2004, 15:5–32
24. MUMFORD MD, SCOTT GM, GADDIS B, STRANGE JM. Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *Leadersh Q* 2002, 13:705–750
25. SHALLEY CE, GILSON LL. What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *Leadersh Q* 2004, 15:33–53

Corresponding author:

P. Galanis, 123 Papadiamantopoulou street, 115 27 Athens, Greece
e-mail: pegalan@nurs.uoa.gr