

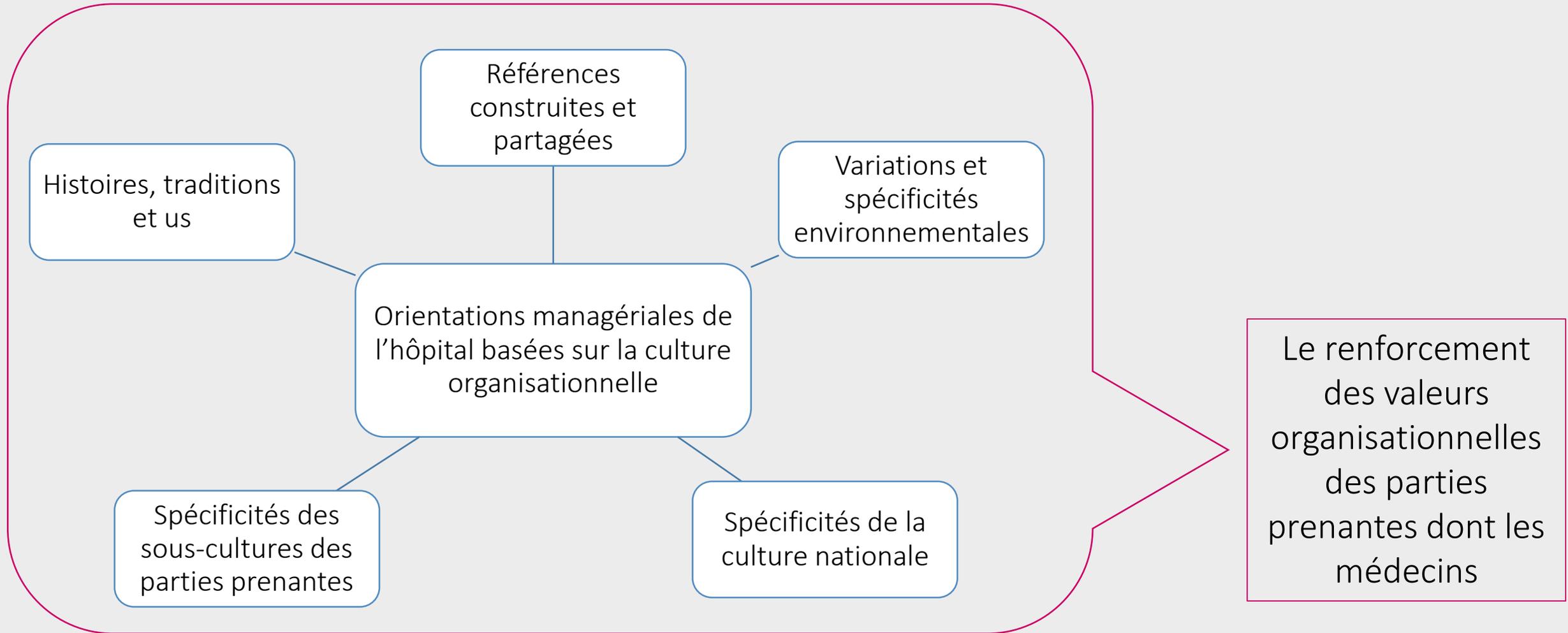
# Impact de la culture nationale sur les valeurs organisationnelles des médecins dans les CHU algériens

Djida Bounazef

Chercheuse-Visiteuse, CEPE, HEC Liège, Université de Liège

[djida.bounazef@gmail.com](mailto:djida.bounazef@gmail.com)

# Introduction



# Plan de la présentation

1. Culture nationale et valeurs organisationnelles à l'hôpital: Travaux de Hofstede et de Trompennars;
2. Présentation de la méthode de recherche;
3. Présentation et discussion des résultats.

# Plan de la présentation

1. Culture nationale et valeurs organisationnelles à l'hôpital: Travaux de Hofstede et de Trompennars;
2. Présentation de la méthode de recherche;
3. Présentation et discussion des résultats.

# Valeurs et pratiques organisationnelles propre à chaque groupe : Travaux de Hofstede et de Trompennars

- L'hôpital représente une entité composée d'une culture organisationnelle dominante, de sous-cultures, de valeurs et de pratiques organisationnelles.
- Celles-ci varient selon les spécificités propres aux groupes, aux catégories et aux différentes appartenances.
- Les médecins peuvent donc percevoir la culture organisationnelle différemment par rapport aux autres corps hospitaliers. Ils peuvent aussi avoir un niveau différent d'implication ou de sensibilisation aux valeurs organisationnelles.

# Culture nationale et valeurs organisationnelles des médecins: Travaux de Hofstede et de Trompennars

- La culture organisationnelle de l'hôpital influence sur le comportement et les valeurs organisationnelles des médecins.
- La culture nationale impacte donc sur la culture organisationnelle et sur les sous-cultures organisationnelles propres à chaque catégorisation.
- La culture nationale oriente les pratiques managériales. Elle permet aussi de les orienter vers de nouvelles valeurs et vers des comportements visant à promouvoir l'intérêt commun des parties prenantes de l'hôpital.

# Plan de la présentation

1. Culture nationale et valeurs organisationnelles à l'hôpital: Travaux de Hofstede et de Trompennars;
2. Présentation de la méthode de recherche;
3. Présentation et discussion des résultats.

# Objectifs de la recherche

- Etude réalisée: 380 médecins appartenant aux CHU algériens;
- Récolte des données: Questionnaires (période: 2 ans);
- Objectif 1: évaluer le niveau d'impact de la culture nationale algérienne sur la perception des dimensions culturelles par les médecins dans les CHU algériens;
- Objectif 2: évaluer l'impact de la perception des dimensions culturelles sur la sensibilisation des médecins aux valeurs organisationnelle.

# Méthode d'analyse des résultats de la recherche

- Analyse par la méthode de la classification ascendante hiérarchique CAH;
- Réalisation d'un dendrogramme permettant d'étudier la dissimilarité existante entre 23 variables (11 dimensions culturelles choisies des travaux de Hofstede et de Trompenaars et 12 valeurs organisationnelles);
- Détermination des groupes et de la force des relations par la méthode de Ward à 1-r de Pearson en fonction des distances d'agrégation;
- Utilisation de Statistica

# Plan de la présentation

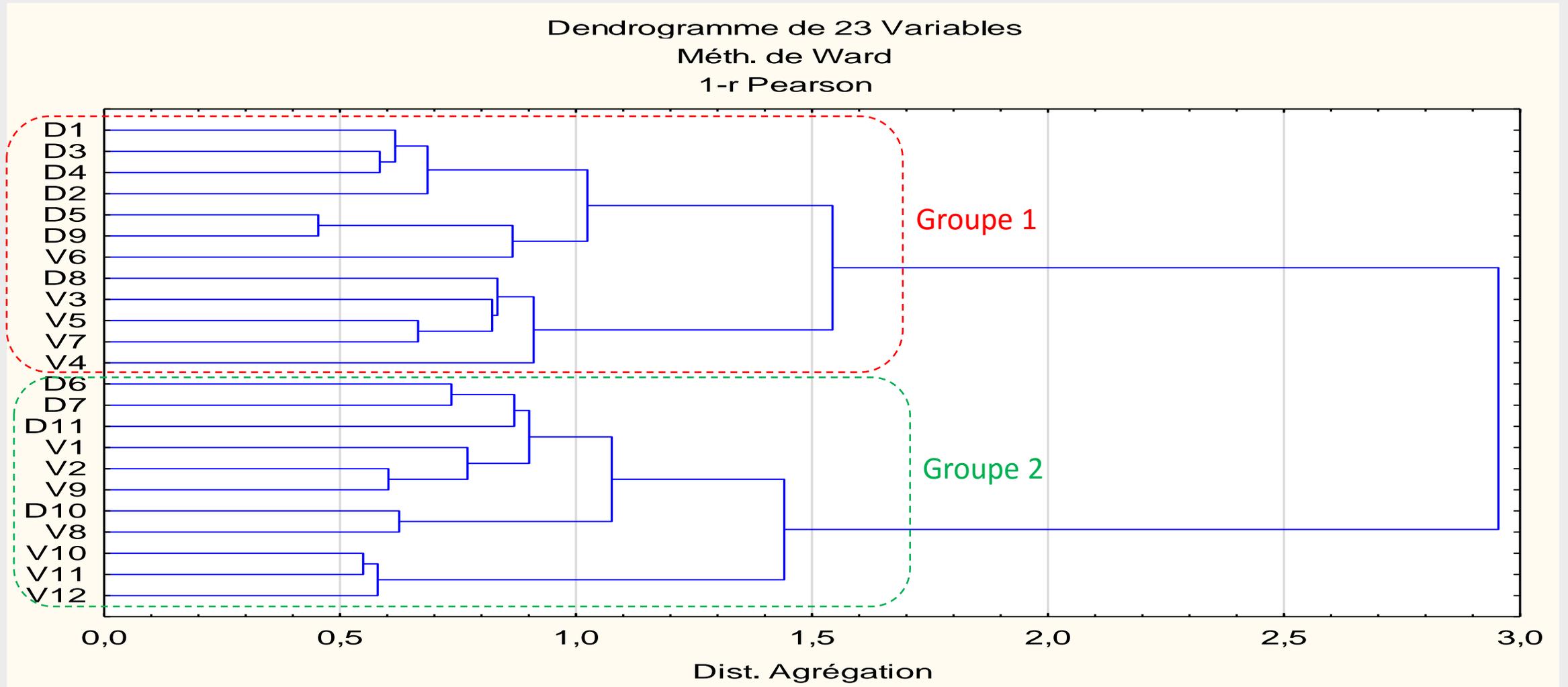
1. Culture nationale et valeurs organisationnelles à l'hôpital: Travaux de Hofstede et de Trompennars;
2. Présentation de la méthode de recherche;
3. Présentation et discussion des résultats.

# Impact de la culture nationale sur les orientations de la culture organisationnelle des CHU

| Variables  | Valeur Nationale | Typologie dimensionnelle |
|--|------------------|--------------------------|
| Les inégalités et les privilèges sont voulus   | Oui              | Forte distance           |
| Chacun pour soi et priorité aux intérêts personnels  | Non              | Individualisme           |
| Affrontement, affirmation de soi et concurrence  | Non              | Management masculin      |
| Anxiété et opposition à tout changement  | Oui              | Fort contrôle            |
| Les anciens ont plus d'autorité sur les jeunes   | Non              | Vision à long terme      |
| Je considère mes collègues comme ma deuxième famille   | Oui              | Subjectivisme            |
| Chaque situation a sa propre solution adaptée  | Non              | Particularisme           |
| Chaque personne est récompensée uniquement pour son propre travail et non pour celui de l'équipe | Oui              | Culture limitée          |
| La renommée d'un médecin est équivalent au grade   | Oui              | Statut attribué          |
| Pour être efficace il faut gérer plusieurs tâches à la fois                                      | Non              | Polychronie              |
| La réussite du CHU se doit à ce qu'il réalise et réalisera                                       | Non              | Futur-présent            |

Dimensions nationales : 45,45%

# Identification des groupes à partir de la dissimilarité de la classification ascendante hiérarchique



# Détermination des fortes relations entre les dimensions culturelles et les valeurs organisationnelles

| Val/Dim | D1          | D2          | D3          | D4          | D5          | D6          | D7          | D8          | D9          | D10         | D11         |
|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| V1      | 1,17        | 1,21        | 1,22        | 1,25        | 1,08        | 0,78        | 0,88        | 0,92        | 1,06        | 0,96        | <b>0,79</b> |
| V2      | 0,96        | 1,13        | 1,15        | 1,07        | 0,65        | 0,74        | <b>0,73</b> | 0,94        | 0,72        | 0,77        | 0,84        |
| V3      | 0,94        | 1,00        | 0,95        | 1,05        | 0,95        | 1,00        | 0,95        | 0,83        | 0,94        | 0,90        | 0,97        |
| V4      | 0,96        | 0,87        | 0,88        | 0,93        | 1,07        | 1,00        | 1,10        | 0,86        | 1,06        | 0,89        | 0,96        |
| V5      | 0,84        | 0,86        | 0,84        | 0,79        | 0,86        | 0,86        | 0,88        | <b>0,79</b> | 0,75        | 0,74        | 0,83        |
| V6      | 0,81        | 0,89        | 0,83        | 0,80        | <b>0,77</b> | 1,08        | 0,99        | 0,99        | 0,75        | 0,78        | 1,07        |
| V7      | <b>0,70</b> | <b>0,84</b> | <b>0,78</b> | <b>0,68</b> | <b>0,77</b> | 0,93        | 0,82        | <b>0,79</b> | <b>0,72</b> | 0,96        | 0,78        |
| V8      | 1,10        | 1,26        | 1,17        | 1,08        | 0,90        | 0,73        | 0,92        | 1,02        | 0,99        | <b>0,63</b> | 1,05        |
| V9      | 1,17        | 1,28        | 1,31        | 1,26        | 1,14        | <b>0,72</b> | 0,86        | 0,88        | 1,08        | 0,76        | 0,82        |
| V10     | 1,12        | 1,08        | 1,10        | 1,09        | 1,23        | 0,78        | 1,02        | 0,86        | 1,13        | 0,73        | 0,89        |
| V11     | 1,17        | 1,08        | 1,10        | 1,12        | 1,36        | 0,83        | 1,14        | 0,85        | 1,22        | 0,89        | 0,90        |
| V12     | 1,36        | 1,16        | 1,25        | 1,25        | 1,34        | 0,88        | 1,14        | 0,98        | 1,34        | 0,98        | 0,99        |

Groupe 1

Groupe 2

Groupe 1

Groupe 2

# Impact de la culture nationale sur les valeurs organisationnelles des médecins propres à chaque groupe

|            | Premier groupe  | Deuxième groupe  |
|------------|---|--|
| Dim. cult. | <ul style="list-style-type: none"><li>- Forte distance hiérarchique (D1)</li><li>- Individualisme (D2)</li><li>- Management masculin (D3)</li><li>- Fort contrôle de l'incertitude (D4)</li><li>- Orientation à long terme (D5)</li><li>- Culture limitée (D8)</li><li>- Statut attribué (D9)</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Subjectivité (D6)</li><li>- Particularisme (D7)</li><li>- Polychronie (D10)</li><li>- Orientation future-présent (D11)</li></ul>   |
| Val. org   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Amélioration de du climat social à travers l'exemplarité comportementale et professionnelle (V3)</li><li>- Mes décisions impactent les activités, les décisions de l'organisation et les actions courantes et stratégiques (V4)</li><li>- Tri des déchets et actions de durabilité (V5)</li><li>- Prévention, orientation et transfert d'expérience entre collègues (V6)</li><li>- Lutte contre les violations des droits d'un collègue ou patient (V7)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Contribution dans l'amélioration du CHU (V1)</li><li>- Sensibiliser les collègues sur les plans organisationnel, comportemental et scientifique (V2)</li><li>- Améliorer la qualité du dialogue social interne (V8)</li><li>- Investissement dans la santé mentale et physique des patients (V9)</li><li>- Facilitation à l'accès aux services essentiels et aux démarches vitales aux soins (V10)</li><li>- Développement des compétences par les contributions scientifiques et médicales (V11)</li><li>- Contribution de la création de valeur du CHU (V12)</li></ul> |

# Détermination des fortes relations entre les dimensions culturelles nationales et les valeurs organisationnelles des médecins

| Val/Dim | D1          | D4          | D6          | D8          | D9          |
|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| V1      | 1,17        | 1,25        | 0,78        | 0,92        | 1,06        |
| V2      | 0,96        | 1,07        | 0,74        | 0,94        | 0,72        |
| V3      | 0,94        | 1,05        | 1,00        | 0,83        | 0,94        |
| V4      | 0,96        | 0,93        | 1,00        | 0,86        | 1,06        |
| V5      | 0,84        | 0,79        | 0,86        | <b>0,79</b> | 0,75        |
| V6      | 0,81        | 0,80        | 1,08        | 0,99        | 0,75        |
| V7      | <b>0,70</b> | <b>0,68</b> | 0,93        | <b>0,79</b> | <b>0,72</b> |
| V8      | 1,10        | 1,08        | 0,73        | 1,02        | 0,99        |
| V9      | 1,17        | 1,26        | <b>0,72</b> | 0,88        | 1,08        |
| V10     | 1,12        | 1,09        | 0,78        | 0,86        | 1,13        |
| V11     | 1,17        | 1,12        | 0,83        | 0,85        | 1,22        |
| V12     | 1,36        | 1,25        | 0,88        | 0,98        | 1,34        |

Groupe 1
Groupe 2
Groupe 1

La culture nationale représente:

- 57,14% des dimensions culturelles du premier groupe;
- 25% des dimensions culturelles du deuxième groupe.

# Conclusion

- La culture nationale impacte d'une manière directe et indirecte sur les valeurs organisationnelles des médecins au niveau des CHU algériens;
- il y a donc un fort impact des pratiques organisationnelles et managériales nationales qui définissent la culture organisationnelle hospitalière en Algérie.
- Limite de l'analyse: la reprise en compte de la perception des médecins aussi bien pour les dimensions culturelles que pour leur niveau d'engagement

Merci pour votre attention

[Djida.bounazef@gmail.com](mailto:Djida.bounazef@gmail.com)