

# پایبندی مدیران به ارزش‌های سازمانی از دیدگاه پرستاران: مطالعه موردی

حجت حبیبی<sup>۱</sup>، دکتر علیرضا موغلی، دکتر مهرداد احمدی

## چکیده

**مقدمه:** از آنجایی که بیمارستان نمازی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، تحول را در ابعاد مختلف مدیریتی در دستور کار خود قرار داده است و چون حرفه‌ی پرستاری بیشتر در معرض تعارضات ارزشی است؛ لذا؛ ارزیابی ارزش‌های این سازمان از دیدگاه پرستاران اقدامی ضروری است. **هدف:** این پژوهش میزان پایبندی مدیران به ارزش‌های سازمانی را از دیدگاه پرستاران بیمارستان نمازی شیراز در سال (۱۳۹۳) تعیین می‌کند.

**مواد و روش‌ها:** این تحقیق توصیفی-مقطعی بوده که دیدگاه (۲۰۰) نفر از پرستاران بیمارستان نمازی شیراز (سال ۱۳۹۳) را بررسی نموده که به صورت تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شده بودند. بدین صورت که ابتدا فهرست پرستاران شاغل در بخش‌های مورد نظر، (که واجد معیارهای ورود به مطالعه بودند) تهیه، و سپس نمونه‌ها متناسب با تعداد پرستاران هر بخش؛ به صورت تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها به وسیله پرسشنامه‌ی سبک‌رهبری ارزش‌محور که حاوی دو بخش؛ اطلاعات دموگرافیک و ۵۵ سوالات اصلی در چهار مولفه (مدیریت چشم‌انداز، مدیریت انتقال ارزش‌ها، مدیریت اعتماد و مدیریت برخورد) جمع‌آوری شدند. روایی ابزار در این پژوهش، با استفاده از روایی محتوا مورد تأیید قرار گرفت و پایایی کل ابزار نیز (با آلفای کرونباخ ۰/۸۲) مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از برنامه SPSS ۱۶، آزمون‌های توصیفی و همبستگی پیرسون استفاده شده است.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان می‌دهند که میانگین نمره‌ی پایبندی مدیران به ارزش‌ها در مولفه‌های مدیریت چشم‌انداز، مدیریت انتقال ارزش‌ها، مدیریت اعتماد و مدیریت برخورد به ترتیب برابر است با؛ ۳/۲۶، ۲/۹۶، ۳/۲۲ و ۳/۷۹؛ و در کل وضعیت پایبندی مدیران به ارزش‌های سازمانی بیمارستان نمازی (با میانگین ۲/۹۷) نامناسب بوده است.

**نتیجه‌گیری:** پیشنهاد می‌شود که به برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت جهت تقویت نحوه عملکرد مدیران بیمارستان در بعد انتقال ارزش‌ها به پرسنل بیشتر توجه شود. **کلمات کلیدی:** ارزش سازمانی، پرستاران، تعهد سازمانی، تعهد مدیریتی.

## ■ نویسنده مسؤول: حجت حبیبی

کارشناس ارشد، مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه پیام نور  
آدرس: Iranh2013@yahoo.com

## دکتر علیرضا موغلی

استاد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور  
آدرس: mooghali@yahoo.com

## دکتر مهرداد احمدی

استادیار مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور

فصلنامه  
مدیریت پرستاری

سال سوم، دوره سوم، شماره چهارم  
زمستان ۱۳۹۳

## ■ مقدمه

مراقبت با کیفیت در محیط‌های مراقبتی که سریع در حال تغییر است، روبه رو هستند (۱۴). دلایل زیادی برای چالش‌های ذکر شده وجود دارد مثل کمبود افراد حرفه‌ای، انگیزش کارمندان، نارضایتی شغلی و تعهد طولانی مدت به کار در سازمان‌های مراقبتی که براین‌دین موارد بر بیمار تأثیر دارد (۱۵).

بیمارستان نمازی در استان فارس یکی از سازمان‌های پیشرو در راستای اجرای راهکارها و ارزش‌ها بوده است و علی‌رغم رو به رو بودن با معضلات و تنگناها، قدم در این راه نهاده است؛ بر این اساس تدوین ارزش‌های سازمانی، برگزاری دوره‌های تحول ذهنی، تدوین منشور اخلاقی مدون از جمله اقدامات اولیه جهت حاکم کردن ارزش‌های سازمانی در این بیمارستان بوده است. از آنجا که بیمارستان مورد مطالعه در این پژوهش، به عنوان سازمانی پویا، تحول و تغییر را در ابعاد مختلف مدیریتی و سازمانی در دستور کار خود قرار داده است، ارزیابی وضعیت موجود پای‌بندی مدیران به ارزش‌ها، اقدامی شایسته و ضروری به نظر می‌رسد. لذا؛ این مطالعه با هدف تعیین وضعیت موجود پای‌بندی مدیران به ارزش‌های سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان نمازی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شد.

## ■ مواد و روش‌ها

این پژوهش، مطالعه‌ی توصیفی-مقطعی بود که در سال ۱۳۹۳ انجام گرفت. جامعه‌ی پژوهش شامل کلیه‌ی پرستاران (۴۷۰ نفر) شاغل در بخش‌های (داخلی، جراحی، ویژه، زنان و اورژانس) بیمارستان نمازی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. معیار ورود به مطالعه عبارت است از: ۱- مدرک دانشجویی (کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری) داشته باشد. ۲- حداقل یک سال سابقه کار در محل کار فعلی را داشته باشد. ۳- از کارکنان رسمی، پیمانی، طرحی و یا قراردادی باشد. ۴- سمت سرپرستاری یا سوپروایزر نداشته باشد.

طبق نتایج حاصل از مطالعه مقدماتی در مورد ۵۰ پرستار و فرمول تعیین حجم نمونه، با اطمینان ۹۵٪، خطای ۵٪ و آلفای ۰/۰۵، حجم نمونه ۲۲۰ نفر برآورد شد. که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انجام شد. روند نمونه‌گیری به این ترتیب بود که ابتدا فهرست کلیه‌ی پرستاران شاغل در بخش‌های مورد نظر که واجد معیارهای ورود به مطالعه بودند تهیه، و سپس نمونه‌ها متناسب با تعداد پرستاران هر بخش؛ به صورت تصادفی انتخاب و در پژوهش شرکت داده شدند. در این پژوهش، ارزش‌های سازمانی به وسیله

بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت معتقدند؛ باورها و نگرش مدیران در رفتار آنها تأثیر مستقیم داشته است؛ رفتار مدیران نیز تأثیر بسزایی در عملکرد گروه‌های درون یک نظام دارد (۱). از سویی دیگر، پیاده کردن رفتارهای اخلاقی و ارزشی در یک سازمان در قدم اول، به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های سازمانی توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد (۲). اهمیت و نقش سبک مدیریتی تا بدان حد است که در ادبیات از آن به عنوان ابزار اصلی شکل‌گیری ارزش‌های سازمانی یاد می‌شود (۳). بسیاری از تحقیقات نیز نشان می‌دهد سبک‌های مدیریتی در درون سازمان به طور جدی در شکل‌دهی ارزش‌های معطوف به کار و تعاملات و ارتباطات درون و برون سازمانی مؤثر هستند (۴-۸). در واقع، رهبری ارزشی، به سبک رهبری اشاره دارد که سعی بر درونی نمودن ارزش‌ها در پیروان خود داشته است (۷ و ۸). یکی از چالش‌هایی که سازمان‌های امروزی با آن رو به رو هستند؛ ضعف در جاری‌سازی ارزش‌های سازمان است (۹). برای موفقیت در حفظ و به‌کارگیری ارزش‌ها لازم است با شناسایی نقاط ضعف موجود، در جهت رفع آنها تلاش نمود و چنانچه بتوان ارزش‌های پذیرفته شده در سازمان را به رفتار مناسب عملیاتی در سازمان تبدیل کرد، گام موثری در جهت تحول در منابع انسانی که مهمترین مزیت رقابتی سازمان‌ها هستند، برداشته شود (۱۰).

نتایج حاصل از تحقیقات نشان می‌دهد که تأکید بیش از حد بر ارزش‌های مربوط به کارایی، اثر بخشی و عملکرد اقتصادی سازمان، عملکرد اخلاقی پرستاران را تحت تأثیر قرار داده است (۱۱) علاوه بر این، به موازات تغییرات ایجاد شده در سازمان‌های مراقبتی، پرستاران، به عنوان یکی از بزرگ‌ترین گروه‌های ارائه دهنده‌ی خدمات بهداشتی درمانی مجبورند به معضلات و تعارضات ارزشی بیش‌تر و پیچیده‌تری رسیدگی کنند که حرفه را در مقابل سازمان قرار می‌دهد. این تعارضات باعث احساس ناامیدی، خستگی، کاهش رضایت شغلی و افزایش قصد جابه‌جایی در بین پرستاران می‌شود (۱۲). اگرچه برای بسیاری از موارد ارزشی کدهایی نوشته‌یا بازنگری شده‌اند، محققان مراقبتی اظهار می‌دارند که در برخی موقعیتهای حرفه‌ای تناسبی بین نیازهای شخصی بیمار و نیازهای سازمان وجود ندارد (۱۳). از طرفی، آنها گزارش می‌کنند که با چالش‌های جدی در ارائه‌ی

تحویل داده شد و از آنها خواسته شد تا پرسشنامه‌ها را با دقت تکمیل نمایند و سپس پرسشنامه‌های تکمیل شده در همان زمان توسط پژوهشگران جمع آوری شد. تعداد ۲۱۰ پرسشنامه تکمیل گردید اما تعدادی از پرسشنامه‌ها که ناقص بودند، کنار گذاشته شدند؛ در نهایت داده‌های ۲۰۰ پرسشنامه وارد فرآیند تجزیه و تحلیل شدند. جهت پردازش داده‌های استخراج شده از پرسشنامه و تلخیص آن، از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون تی تست، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کای اسکوئر) استفاده شد.

#### ■ یافته‌ها

اکثر پرستاران زن (۸۴/۵)، متأهل (۷۶) و دارای سطح تحصیلات کارشناسی (۸۵/۵) در صد بودند. میانگین سنی نمونه‌ها؛ ۷/۱۱ ± ۳۰/۹۳ سال و میانگین سابقه کار پرستاران؛ ۷/۸۲ ± ۵۹/۵۹ سال بود. اکثریت (۷۲ درصد) افراد پاسخ دهنده، با موضوع پژوهش آشنا بودند و در مورد ارزش‌های سازمانی مطالعه داشته‌اند. جدول (۱)، میانگین نمره‌ی پای‌بندی مدیران به ارزش‌های سازمانی را از دیدگاه پرستاران بیمارستان نمازی نشان می‌دهد. محدوده نمرات از ۱ تا ۵ بوده و تمامی میانگین‌ها از حداکثر ۵ ذکر شده‌اند.

پرسشنامه‌ی سبک رهبری ارزش محور؛ مورد سنجش قرار گرفته است. این پرسشنامه توسط سلسله در سال ۱۳۹۰ طراحی شده است و دارای ۵۵ سوال و چهار بعد؛ مدیریت چشم‌انداز، مدیریت انتقال ارزش‌ها، مدیریت برخورد و مدیریت اعتماد می‌باشد و دارای طیف لیکرت پنج درجه‌ای؛ به این صورت که؛ ۱ نشان دهنده‌ی کمترین میزان پای‌بندی مدیران به ارزش‌ها، و عدد ۵ نشان دهنده‌ی بیشترین میزان پای‌بندی مدیران به ارزش‌ها می‌باشد. محتوای این ابزار نیز توسط چند تن از اعضای هیأت علمی مدیریت بیمارستانی شیراز مورد بررسی قرار گرفت و روایی آن تأیید گردید. سلسله و همکاران میزان اعتماد این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ با ۵۵ سؤال برابر با ۰/۹۷ بدست آوردند (۱۱).

در این پژوهش؛ روایی ابزار با استفاده از روایی محتوا مورد تأیید قرار گرفت و پایایی کل ابزار نیز با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و همسانی درونی ۰/۷۶ سؤالات مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش کلیه ملاحظات اخلاقی رعایت گردید؛ دریافت مجوز انجام پژوهش از معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی شیراز و هماهنگی با مسئولین بیمارستان نمازی انجام شد. اهداف پژوهش به طور کامل برای افراد شرکت کننده تشریح و به آنها اطمینان داده شد که تمامی اطلاعات مربوطه به صورت سری باقی خواهد ماند و نتایج کلی مطالعه بدون ذکر نام افراد منتشر خواهد شد. بر این اساس با اعلام رضایت از جانب پرستاران، به آنها پرسشنامه

جدول ۱. میانگین نمره‌ی پای‌بندی مدیران به ارزش‌های سازمانی به تفکیک سبک‌های مدیریتی از دیدگاه پرستاران

رتبه در کل	انحراف معیار	میانگین	پای‌بندی مدیران به ارزش‌های سازمانی سبک‌های مدیریتی
۱	۰/۸۹	۳/۲۶	مدیریت چشم‌انداز
۳	۰/۵۵	۲/۹۶	مدیریت انتقال ارزش‌ها
۲	۰/۶۱	۳/۲۲	مدیریت اعتماد
۴	۰/۵۶	۲/۷۹	مدیریت برخورد
	۰/۵۲	۲/۹۷	کل

## ■ بحث

در این مطالعه پای‌بندی مدیران به ارزش‌های سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان نمازی شیراز بررسی گردید. باید در نظر گرفت که ابزار این پژوهش در سال ۱۳۹۰ در ایران تدوین شده و در حال حاضر مطالعات کافی با در نظر گرفتن مولفه‌های این ابزار صورت نگرفته است؛ لذا در مقایسه‌ی تحقیق حاضر با مطالعات پیشین، پژوهشی در نظر گرفته نشده است.

پرسش اصلی: از دیدگاه پرستاران، وضعیت پای‌بندی مدیران به ارزش‌های سازمانی چگونه است؟ طبق نتایج پژوهش حاضر میانگین نمره‌ای که پرستاران به رفتارهای ارزشی مدیران دادند؛ برابر ۲/۹۷ از ۵ می‌باشد؛ یعنی مدیریت در زمینه‌ی پای‌بندی به ارزش‌های سازمانی، دارای ضعف است؛ لذا مدیران پرستاری باید برخی مسؤولیت‌ها را در زمینه‌ی ارتقاء محیط ارزشی سازمان بپذیرند و تغییرات ضروری را در ساختار فرایند سازمانی مراقبت خودشان پیشنهاد کنند. باید به این نکته توجه داشت که موضوعات مدیریت ارزشی در سازمان‌های مراقبتی با مفاهیم مراقبت از بیمار، ارتباط با همکاران و متخصصان سایر رشته‌ها و خود سازمان در ارتباط است و مدیران پرستاری می‌توانند با درک این مفاهیم مکانیسم‌هایی طراحی کنند تا فضای ارزشی کار را مدیریت کرده و با تغییر شرایط، آن را بهبود بخشند.

پرسش فرعی ۱. از دیدگاه پرستاران، وضعیت پای‌بندی مدیران به ارزش‌های سازمانی در مولفه مدیریت چشم‌انداز چگونه است؟ طبق نتایج پژوهش حاضر، میانگین نمره‌ای که پرستاران به رفتارهای ارزشی مدیران در مولفه مدیریت چشم‌انداز دادند، برابر ۳/۲۶ می‌باشد؛ یعنی مدیریت در زمینه‌ی ارزش‌های مربوط به مدیریت چشم‌انداز، دارای ضعف است؛ یا به عبارتی رهبری سازمانی، نتوانسته است چشم‌انداز را به خوبی به کارکنان انتقال دهد. انتقال چشم‌انداز برای کارکنان موجب توافق و سازگاری و جلب همکاری شده و به نوبه خود اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد. در این مولفه، گویه‌ی {جلب همکاری کارکنان در راستای تحقق چشم‌انداز}؛ کمترین میانگین (۰/۷۷) را به خود اختصاص داده است. وجود چنین فضای اخلاقی برای کارکنان موجب کاهش توافق و سازگاری و جلب همکاری شده و به نوبه خود اثربخشی سازمان را کاهش می‌دهد. از آنجا که عدم پای‌بندی به اصول اخلاقی در سازمان، فضای حاکم بر سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد؛ لزوم ایجاد تمهیداتی در این زمینه

ضروری به نظر می‌رسد.

پرسش فرعی ۲. از دیدگاه پرستاران، وضعیت پای‌بندی مدیران به ارزش‌های سازمانی در مولفه مدیریت انتقال ارزش‌ها چگونه است؟ طبق نتایج پژوهش حاضر، میانگین نمره‌ای که پرستاران به رفتارهای ارزشی مدیران در مولفه مدیریت انتقال ارزش‌ها دادند، برابر ۲/۹۷ می‌باشد؛ یعنی مدیران، در زمینه‌ی ارزش‌های مربوط به مدیریت انتقال ارزش‌ها، نتوانسته است به خوبی عمل کند. بیشترین نقاط ضعف مدیران در این حیطه، مربوط به گویه‌ی {مسئول من، تجلی هماهنگی صداقت در گفتار با رفتار است} با میانگین ۰/۷۶ و گویه‌ی {در این بیمارستان، حفظ احترام کارکنان، همیشه در اولویت می‌باشد} با میانگین ۰/۷۹ می‌باشد. اخلاقیات ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با ارزش‌ها دارند و به عنوان ابزاری نگرین شده می‌شوند که ارزش‌ها را به عمل تبدیل می‌کنند (۱۶)؛ چگونگی رفتار یک مدیر با کارمندان؛ از استانداردهای اخلاق مدیریتی است که به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید؛ امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌ویژه برای مدیران به‌منزله یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد (۱۷) نتایج مطالعه رحمان سرشت نشان داد، پایبندی سازمان‌ها به فضائل اخلاقی بر ابعاد مختلف عملکرد سلامت سازمان، اثری مثبت دارد بنابراین مدیران می‌توانند با توجه نمودن به مسائل اخلاقی در تبیین سیاست‌ها و استراتژی‌های سازمان، زمینه بهبود عملکرد سازمان را در ابعاد مختلف فنی، مالی، انسانی و نیز زمینه‌ی ارتباط بهتر سازمان با ذینفعان مختلف فراهم آورند. (۱۸)

پرسش فرعی ۴. از دیدگاه پرستاران، وضعیت پای‌بندی مدیران به ارزش‌های سازمانی در مولفه مدیریت اعتماد چگونه است؟ طبق نتایج پژوهش حاضر، میانگین نمره‌ای که پرستاران به رفتارهای ارزشی مدیران در مولفه مدیریت اعتماد دادند، برابر ۳/۲۲ می‌باشد؛ یعنی پرستاران پای‌بندی مدیران را در این مولفه، مثبت ارزیابی نکرده‌اند. بیشترین نقاط ضعف مدیران در این حیطه، مربوط به گویه‌ی {مسئول من، درباره‌ی نیازهای کارکنان بینش دارد} با میانگین ۰/۸۰ و گویه‌ی {مسئول من به کارکنان اعتماد دارد} با میانگین ۰/۸۹ می‌باشد.

پرسش فرعی ۵. از دیدگاه پرستاران، وضعیت پای‌بندی مدیران به ارزش‌های سازمانی در مولفه مدیریت برخورد چگونه است؟ طبق

مؤسسات پرستاری و مراکز بهداشتی و درمانی در سطح کشور اجرا و با مطالعه‌ی حاضر مقایسه شود. علاوه بر این، به منظور بالابردن صحت یافته‌های پژوهش، می‌توان به جای پرسشنامه از روشهای دیگری همچون مصاحبه‌ی ساختاریافته و روش تحقیق کیفی بهره برد.

برای این مطالعه کمبود مقالات مشابه، مقایسه نتایج این مطالعه با سایر مطالعات را با محدودیت مواجه ساخت. همچنین محدود شدن جامعه‌ی آماری به پرستاران به دلیل ماهیت سوالات پرسشنامه (حتما پرسش شونده می‌باید با بیماران در تماس نسبتا طولانی با بیماران باشد).

### ■ تشکر و قدرانی

از تمامی مسئولین و پرستاران عزیز که نهایت همکاری را برای اجرای این طرح داشته‌اند، صمیمانه سپاسگزاری می‌کنیم. در پایان لازم به ذکر است که این مقاله مستخرج از پایان‌نامه‌ای تحت عنوان «شناسایی چالش‌های موجود در زمینه جاری‌سازی ارزش‌های سازمانی بیمارستان نمازی» در دانشگاه پیام‌نور شیراز در رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی (۱۳۹۳) مورد تصویب قرار گرفته است.

نتایج پژوهش حاضر، کمترین میانگین نمره‌ای که پرستاران به رفتارهای ارزشی مدیران دادند مربوط به سبک مدیریت برخورد با میانگین ۲/۷۹ می‌باشد. یعنی عملکرد ارزشی مدیران در این حیطه مناسب نیست. یا به عبارتی مدیریت نتوانسته است، در رفتار خود، صبر و بردباری نشان دهد و معنویت بخش و خودکنترل باشد. بیشترین نقاط ضعف مدیران در این حیطه، مربوط به گویه‌ی {مسئول من، دیگران را به معنویت تشویق می‌کند} با میانگین ۰/۶ و گویه‌ی {مسئول من از عیب‌جویی پرهیز می‌کند} با میانگین ۰/۷۶ می‌باشد. بنابراین در بیمارستان نمازی به لحاظ تقویت رهبری ارزشی از بعد مدیریت برخورد، بیشترین ضرورت وجود دارد.

### ■ نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج و با عنایت به میانگین امتیازات به دست آمده، وضعیت پایبندی مدیران به ارزش‌های سازمانی بیمارستان نمازی نامناسب است؛ و پرستاران بر این باورند که تمرکز مدیران این بیمارستان، بیشتر به ارزش‌های مربوط به بعد مدیریت چشم‌انداز می‌باشد، درحالی‌که در عملکرد به ارزش‌های مربوط به بعد مدیریت برخورد، کمتر موفق بوده‌اند. به این ترتیب، می‌توان چنین برداشت کرد که مدیران بیمارستان مذکور، نتوانسته‌اند نقش خود را در زمینه‌ی توسعه جو مثبت و اجرا کردن اصول ارزشی ایفا کنند. می‌توان با توجه نمودن به مسائل ارزشی در تبیین سیاست‌ها و استراتژی‌های سازمان، زمینه‌ی بهبود عملکرد ارزشی مدیران سازمان را در ابعاد مختلف (فنی، مالی، انسانی و نیز در زمینه‌ی ارتباط بهتر سازمان با ذینفعان مختلف)، فراهم نمود. همچنین با توجه به اینکه آموزش تأثیر چشمگیر مثبتی بر اعتماد به نفس، عملکرد ارزشی و استفاده از منابع ارزشی توسط مدیران پرستاری دارد (۱۹)؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، به دوره‌های آموزشی در این زمینه بیشتر توجه شود. با توجه به ضعف‌های موجود شناسایی شده، مدیران می‌بایست به مسائل ارزشی همچون: حفظ احترام به کارکنان، امکان ابراز عقیده و حمایت از آنها، بیشتر توجه کنند و از آنجایی که رفتارهای ارزشی مدیران بر رضایت شغلی، تعهد، انگیزه و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد، بنابراین لازم است در جهت بهبود شاخص‌های مذکور، اقدامات لازم صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود مطالعه‌ی مشابهی با تعداد نمونه‌ی بیشتر در بیمارستانهای خصوصی،

## ■ References

- 1-Suhonen R, Stolt M, Virtanen H, Leino-Kilpi H. Organizational ethics: a literature review. *Nurse Ethics*.2011;18(3):285-303.
- 2 - Blanchard Ken O'Connor M. *Sharing values*. Second ed. Tehran: Publication of Meta;2005.
- 3-Simmerly, R.G., Associates. *Strategic planning and leadership in continuing education*. First ed., San Francisco: Jossey-Bass Publishers;1987.
- 4-Schaubroeck J, Lam SSK& Cha SE. Embracing transformational leadership:Team values and the impact of leader behavior on team performance. *Journal of Applied Psychology*.2007;92(4):1020-1030.
- 5-Rowold J. Relationships among transformational, transactional, and moral based leadership:Results from two empirical studies. *Kravis Leadership Institute, Leadership Review*.2008;8:4-17.
- 6- Zhu W. The effects of ethical leadership on follower moral identity; the mediating role of psychological empowerment. *Kravis Leadership Institute, Leadership Review*.2008;8:62-73.
- 7-Dent M. Spirituality & leadership: An empirical review, definitions, distinctions, and embedded assumptions. *The Leadership Quarterly*.2005;16:625-627.
- 8-Kouzes JM & Posner BZ. *A leader's legacy*. Jossey Bass/ Wiley Pub;2006.
- 9-Iranzadeh S,Mahmodieshan M. Understanding organizational culture based on Dennison (Case Study: Poly NAR). *Beyond Management*. 2012;4(4):53-76. {Persian}
- 10-Denison D. Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational chang? *International Institute for Management Development*. Chapter2.2000.
- 11-Selsele M, Mooghali AR. The model is designed to measure fundamental value in the power of Mother Company. *Journal of Management Sciences*, 2011;6(24):113-140. {Persian}
- 12 - Models of performance measurement and organizational excellence hospitals, Ministry of Health and Medical Education, Vice President of Administration and Resources Management Development Center and administrative reform;2014.(Persian)
- 13-Khezni S, Shayesteh Fard M, Zakeriyan M , Cheraghian M. Real and ideal organizational ethical climate of the visibility of nurses in teaching hospitals of Ahwaz University of Medical Sciences *Iranian Journal of Medical Ethics and History*.2013;6(2):22-29. {Persian}
- 14 - Mobasher M, Nakhei N, Groci S. Assessment of ethical climate (organizational culture) in teaching hospitals of Kerman. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2010;1(2):1-45. {Persian}
- 15- Jalili H, Joolayi S, Rafiei F, Haghani H. Investigated the relationship between nurses' perceptions of workplace stress, ethical, moral and space in the selected training centers - Tehran University of Medical Sciences. *Journal of medical ethics and history*.2011;4(2):56-66. {Persian}
- 16- Daft Richard L. *Principles of Organization Theory and Design*, ed., 8 [Ali Parsaeian and Syed Mohammad Aarabi, Trans.,] Tehran: Office for Cultural Research; 2007.
- 17- Salehi, M. *Ethics in Management, Accounting and Management*. Conference Proceedings, Conference Secretariat, Islamic Azad University; 2012 {Persian}
- 18- RehmanSeresht H, Habib Bedar Abadi M. Relationship of adherence to moral virtues and health organizations. *Ethical Issues in Science and Technology*. 2012;7(3):12-23. {Persian}
- 19- Grady C, Danis M, Soeken KL., et al. Does ethics education influence the moral action of practicing nurses and social workers? *American Journal of Bioethics*.2008;8(4):4-11.

# Management commitment to organizational values from nurses' view point: case study

Hojjat Habibi<sup>■</sup>, Alireza Mooghali, Mehrdad Ahmadi

## ■ Corresponding author:

**Habibi H.**

MSc. Student in Public Administration, University of Payam-noor

Address: Iranh2013@yahoo.com

**Mooghali A.**

Dept. of Public Administration, University of Payam-noor

Address: mooghali@yahoo.com

**Ahmadi M.**

Dept. of Public Administration, University of Payam-noor

**Introduction:** Since Namazi Hospital, Shiraz University of Medical Sciences, change in different aspects of management has set its own agenda and because the nursing profession more prone to conflicts of value; so, assessing values of the organization from nurses' view point, is essential.

**Aim:** The aim of this study was assessing the level management commitment to organizational values from nurses' view point who worked in Namazi Hospital in Shiraz in 2014.

**Method and Material:** This cross-sectional study was assessed (200) nurses' view point who worked in Namazi hospital in in 2014 in Shiraz. They were selected proportional stratified randomly. That is number of nurses based on sum of staff in units were selected randomly. Data gathered by valid and reliable ( $\alpha$  cronbach =0.82) questionnaire that had two parts; demographic data and (55) questions about organizational values in four domains; (vision management, values transfer management, value, confidence management and self-management). Data analyzed in SPSS16 by descriptive and Pearson regression test.

**Results:** findings showed that the mean of management commitment to organizational values in vision management, values transfer management, value, confidence management and self- management was in order (3.26),(2.96),(3.22) and (3.79). And in total the mean of management commitment to organizational values was in-appropriate (2.97).

**Conclusion:** it would be suggested in-service education doing for managers in this hospital considerably for improving their performances in domain "values transfer management" to staff.

**Key words:** management commitment, nurses, organizational commitment, organizational values.

**Nursing  
Management**

Quarterly Journal of Nursing Management

Third Year, Vol 3, No 4, Winter 2014