

# رابطه‌ی بین ارزش‌های فردی (ابزاری و نهایی) و حرفه‌ای در بین پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان\*

آزاده عسکری<sup>۱</sup>، حمیدرضا عریضی<sup>۲</sup>، ابوالقاسم نوری<sup>۳</sup>

## چکیده

**مقدمه:** وجود هم‌گرایی بین ارزش‌ها در محیط‌های شغلی، نقشی تعیین‌کننده در ایجاد برون‌دادهای مثبت فردی و سازمانی ایفا می‌کند. از آنجایی که پرستاری حرفه‌ای است که در شرایط سخت بیماری، خدمات ارزشمندی را به جامعه ارائه می‌دهد؛ پژوهش حاضر با هدف شناسایی هم‌گرایی بین ارزش‌های فردی و حرفه‌ای در پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام گردید.

**روش بررسی:** این مطالعه که به صورت مقطعی انجام پذیرفت و در آن تعداد ۱۰۳ پرستار شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که در سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند، به صورت طبقه‌ای با توجه به نسبت‌های حجمی انتخاب و ارزش‌های آن‌ها توسط پرسش‌نامه‌های زمینه‌یابی ارزش‌های Rokeach و مقیاس ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری Weis و Schank بررسی شد. اعتبار و پایایی ابزارها در سطح مطلوبی (بالای ۰/۷) گزارش شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS<sup>۱۶</sup> مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** بین عوامل ارزش‌های فردی و حرفه‌ای رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت ( $P < ۰/۰۵$ )، چنان‌چه پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بین ارزش‌های مهم خود مثل هماهنگی درونی با امنیت، وفاداری با اعتماد و امنیت و یا دنیایی از صلح با صداقت، رابطه احساس می‌کردند. به علاوه، در اهمیت ارزش‌های فردی آزادی و خلاقیت، فرمان‌برداری و گذشت در بین زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود داشت ( $P < ۰/۰۵$ )؛ اما در ارزش‌های حرفه‌ای، این تفاوت‌ها معنی‌دار نبود.

**نتیجه‌گیری:** بین تعدادی از ارزش‌های فردی پرستاران و ارزش‌های مهم و محوری آن‌ها در حرفه‌شان هم‌گرایی و هم‌سویی وجود دارد. این نتایج در راستای پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که هم‌گرایی ارزش‌های فردی و حرفه‌ای منجر به افزایش تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** اخلاق پرستاری؛ ارزش‌های اجتماعی؛ پرستاری.

## نوع مقاله: تحقیقی

پذیرش مقاله: ۹۰/۱۱/۱۰

اصلاح نهایی: ۹۰/۹/۱۶

دریافت مقاله: ۹۰/۲/۱۴

**ارجاع:** عسکری آزاده، عریضی حمیدرضا، نوری ابوالقاسم. رابطه‌ی بین ارزش‌های فردی (ابزاری و نهایی) و حرفه‌ای در بین پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۰؛ ۸ (۸): ۱۰۵۰-۱۰۳۹.

## مقدمه

\* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی شماره‌ی ۲۸۹۱۰۳ می‌باشد که توسط مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان حمایت گردیده است.

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی، کمیته‌ی تحقیقات دانشجویی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: azadehaskari4612@yahoo.com

۲. دانشیار، روانشناسی صنعتی و سازمانی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. استاد، روانشناسی صنعتی و سازمانی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

یکی از مهم‌ترین سیاست‌های بخش بهداشت و درمان بهبود کیفیت ارائه‌ی خدمات مراقبت‌های بهداشتی و درمانی می‌باشد و اجرای تدابیری هم چون مدیریت عملکرد، مدیریت ارزش و هماهنگ‌سازی اعضای سازمان با فرهنگ، ارزش‌ها و اهداف آن از جمله راهبردهای اساسی برای دستیابی به این سیاست کلی هستند (۱).

اخلاقی وجود هم‌گرایی ارزشی است، یعنی وجود توافق بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های شغلی و حرفه‌ای کارکنان (۹). این توافق که بخش مهمی از پارادایم تناسب فرد- حرفه را تشکیل می‌دهد (۱۰) در دستیابی به سیاست‌های کلی در سازمان‌ها، به ویژه در سازمانی هم چون بهداشت و درمان که حرفه‌های موجود در آن بنا بر ماهیت ویژه‌ی خود (هم چون پرستاری یا پزشکی) بسیار پیش‌تر از سایر حرفه‌ها، یعنی از زمان سقراط، از اخلاق و ارزش‌های مکتوب خاص خود بهره می‌برده‌اند، نقشی انکارناشدنی ایفا می‌کند (۱۱).

به نظر می‌رسد اگر کارکنان میان اهداف و ارزش‌های خود از یک طرف و آن چه که حرفه به آن‌ها عرضه می‌کند احساس رابطه کنند؛ بهتر کار خواهند کرد، از کار خود رضایت بیشتری دارند و تعهد بیشتری خواهند داشت و حتی انگیزش خدمت‌رسانی نیز در آن‌ها افزایش می‌یابد (۱۲).

در همین راستا Tranberg و همکاران در فرا تحلیلی نشان دادند که وجود تناسب بین ارزش‌های فردی و حرفه‌ای با عملکرد شغلی و رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد (۱۳). به علاوه Kristof- Brown و همکاران نشان دادند که اکتساب تناسب با ارزش‌های حرفه‌ای، در به دست آوردن معیارهای حد بالای شغلی حتی مهم‌تر از اکتساب تناسب با مهارت‌های مورد نیاز سازمان است (۱۰).

علاوه بر این، پژوهش Basurto و همکاران نشان داد که کارکنان ممکن است در اهداف و یا مأموریت‌های بنیادی با ارزش‌های حرفه‌ای خود توافق داشته باشند، اما در راهبردها و خط مشی‌گذاری‌ها با سازمان موافق نباشند (۱۴).

در همین راستا ناصری محمد آبادی در پژوهش خود که بر روی نمونه‌ای مشابه از پرستاران انجام داد، میان تناسب فرد- حرفه در بخش ارزش‌ها و انگیزه‌ی خدمت‌رسانی ارتباط مثبتی گزارش کرده است (۸). همچنین Bright عنوان می‌دارد، هر چه رابطه‌ی میان توافق در ارزش‌های حرفه‌ای با ارزش‌های فردی بیش‌تر شود، تمایل به ترک سازمان کم‌تر خواهد شد (۱۵).

همین طور Hoffman و Woehr نیز نتایج مشابهی برای توافق ارزش‌های فردی و حرفه‌ای و برون‌دادهای

این فرایندها که بر پایه‌ی چارچوب نظری یکپارچه‌سازی سازمان قرار دارند، از طریق استقرار برنامه‌هایی مانند تدوین بیانیه‌های اخلاقی و به موازات آن انطباق فرد با سازمان دنبال می‌گردند (۲). در این میان، برای تدوین بیانیه‌های اخلاقی، بررسی ارزش‌ها اولین و مهم‌ترین گام به شمار می‌آید؛ چرا که ارزش‌های سازمان در واقع بازگو کننده‌ی رسالت وجودی سازمان، اهداف و چشم‌اندازها و در ورای آن راهبردهای دستیابی به این اهداف از طریق جداسازی خوب از بد در سازمان می‌باشد (۳).

بر این اساس ارزش‌ها اصلی‌ترین منبع اخلاق به شمار می‌آیند و به عبارت دیگر می‌توان گفت اخلاق همان به اجرا در آوردن ارزش‌ها است (۴). از آن جایی که سازمان به نوبه‌ی خود از افراد و حرفه‌هایی که افراد در آن‌ها فعالیت می‌کنند تشکیل یافته است، لذا می‌توان گفت ارزش‌های سازمان از این منظر به دو دسته‌ی ارزش‌های فردی و ارزش‌های حرفه‌ای تقسیم می‌شود. ارزش‌های فردی اهدافی مطلوب و فراموقعیتی هستند که از نظر اهمیت با هم متفاوتند و به عنوان اصولی راهنما در زندگی فرد عمل می‌کنند و با تأثیرگذاری بر انتخاب‌ها، رفتارها و اعمال افراد در حکم برانگیزاننده‌ی رفتار هستند (۵).

ارزش‌های حرفه‌ای آن دسته از ارزش‌هایی هستند که در حرفه و شغل فرد حایز اهمیت می‌باشد و در واقع حرفه‌های متفاوت، ارزش‌های حرفه‌ای متفاوتی دارند. به عنوان مثال ارزش‌های موجود در حرفه‌ی پرستاری ارزش‌هایی هستند که با فعالیت‌های موجود در حرفه در ارتباطند؛ ارزش‌هایی مانند نوع‌دوستی، برابری، آزادی، احترام به شأن انسانی، عدالت و صداقت (۶). این ارزش‌ها نیز به نوبه‌ی خود در نگرش‌های افراد منعکس می‌شود، بر انتخاب‌ها، رفتارها و اعمال آن‌ها تأثیر می‌گذارد و عاملی برانگیزاننده محسوب می‌شود (۷).

از آن جایی که انگیزه‌ها و ارزش‌ها اشکال متفاوتی دارند، هیچ ضمانتی وجود ندارد که تعاریف ارزشی کارکنان با ارزش‌های موجود در حرفه یکسان باشد (۸).

در صورتی که پژوهشگران بر این اعتقاد هستند که بهترین حالت برای ایجاد سازمانی موفق و مبتنی بر اصول

رفتاری در کار ارایه می‌کنند (۱۶).

از طرف دیگر Vinzant نشان داد که وجود تعارض ارزشی در سازمان‌ها (بین ارزش‌های فردی، حرفه‌ای، اجتماعی، سازمانی و غیره) مانع از فعالیت مناسب کارکنان می‌شود، رضایت شغلی آن‌ها را کاهش می‌دهد و حتی سازمان را از رسیدن به اهدافش بازمی‌دارد (۱۷).

Feldman و Ng نیز عنوان نموده‌اند، افرادی که ارزش‌های آن‌ها با ارزش‌های حرفه‌ای آن‌ها تناسب ندارد، موفقیت کم‌تری در کارراهی خود به دست می‌آورند؛ لذا در صورتی که سازمان‌ها به ارزش‌های افراد و ارزش‌های حرفه و به هم‌خوانی میان آن‌ها توجه نداشته باشند، نتایج منفی در انتظارشان خواهد بود (۱۸، ۱۹).

لذا با توجه به این مسایل لزوم هم‌خوانی بین ارزش‌های افراد و ارزش‌های حرفه به منظور دستیابی به برون‌دادهای مثبت در سازمان‌ها به شدت احساس می‌شود و از آن جایی که سابقه‌ی پرستاری به عنوان یک حرفه‌ی مقدس که در شرایط سخت ناتوانی و بیماری خدمات ارزشمندی را به جامعه ارایه می‌کند، خود به خود احساس خدمت و تعهد اخلاقی را در این حرفه القا می‌کند و با توجه به نیاز بخش بهداشت و درمان به تدوین استانداردهای اخلاقی و بیانیه‌های ارزشی برای حرفه‌ی پرستاری در شهر اصفهان، این سؤال ایجاد می‌شود که آیا می‌توان گفت پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر اصفهان بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های حرفه‌شان به عنوان عاملی بنیادی برای ایجاد یک سازمان اخلاقی، هم‌خوانی و توافق احساس می‌کنند؟ هدف پژوهش حاضر پاسخ‌گویی به این سؤال بوده است.

### روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات مقطعی بود. نمونه‌ی پژوهش را تعداد ۱۰۳ نفر از پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که در سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند، تشکیل می‌دادند که با استفاده از روش Stevens (۱۵) نفر به ازای هر متغیر) برآورد گردید (۲۰) و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. با توجه به

این که در نمونه‌گیری طبقه‌ای، در درون هر طبقه ارزش‌ها باید هماهنگ باشد، طرح نمونه‌گیری طبقه‌ای به صورتی انجام شد که در درون هر طبقه بیش‌ترین شباهت از نظر ارزش‌ها وجود داشته باشد و در تحلیل مقدماتی، واریانس درون طبقه‌ی جنس کمینه بوده و با توجه به آن نمونه‌گیری انجام شد که از طرح کم‌تر از واحد بود ( $Deff < 1$ ).

گروه نمونه را ۶۸ زن و ۳۵ مرد تشکیل می‌دادند که تعداد ۳ نفر دارای تحصیلات زیر دیپلم، ۲۰ نفر دیپلم، ۷۵ نفر لیسانس و ۵ نفر فوق لیسانس و بالاتر بودند. به علاوه ۵۳ نفر در مقطع سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۷ نفر در مقطع سنی ۳۱ تا ۴۰ و ۱۴ نفر نیز ۴۱ سال به بالا بودند.

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زمینه‌یابی ارزش‌های Rokeach و مقیاس ارزش‌های حرفه‌ای Weis و Schank استفاده شد.

۱. زمینه‌یابی ارزش‌های فردی (RVS) Rokeach؛ این پرسش‌نامه از ۳۶ سؤال تشکیل شده و دارای دو زیر مقیاس ارزش‌های ابزاری و نهایی است و هر کدام ۱۸ سؤال را تشکیل می‌دهند و دارای مقیاس رتبه‌ای است. ارزش‌های ابزاری، ارزش‌هایی هستند که به سبک‌های رفتاری اشاره می‌کنند و این ارزش‌ها از لحاظ اجتماعی مطلوب هستند. در مقابل ارزش‌های نهایی به حالات غایی وجود، یا به سبک زندگی ایده‌آل و نهایی هر فرد اشاره می‌کنند (۱۲).

در زمینه‌یابی ارزش‌های Rokeach از شرکت‌کنندگان درخواست می‌شد که هر کدام از ارزش‌های ابزاری و نهایی را به ترتیب اهمیت‌شان از ۱ تا ۱۸ رتبه‌بندی کنند. در ایران این ابزار برای اولین بار در پژوهش عریضی به کار برده شد (۲۱) و پایایی و اعتبار این ابزار در تحقیق وی مطلوب بوده است. پایایی بین درجه‌بندی‌کنندگان ۰/۷۹ و پایایی بازآزمایی آن ۰/۸۸ بوده است. در پژوهش حاضر نیز اعتبار و پایایی این ابزار بررسی گردید و نتایج در سطح مطلوبی حاصل شد.

۲. مقیاس ارزش‌های حرفه‌ای Weis و Schank؛ ارزش‌های حرفه‌ای در رشته‌ی پرستاری با استفاده از مقیاس تجدید نظر شده‌ی ارزش‌های حرفه‌ای پرستاران (Professional Values Scale-Revised Nurses)

(ارزش‌های حرفه‌ای) و دیگری اسمی یا رتبه‌ای می‌باشد (ارزش‌های فردی نهایی و ابزاری) از ضریب همبستگی اتا استفاده شده است. نتایج رابطه‌ی میان ارزش‌های حرفه‌ای و ارزش‌های نهایی در جدول ۱ نشان داده شده است.

همان گونه که در جدول ۱ نشان داده شده است، بین ارزش‌های امنیت ملی با ارزش حرفه‌ای (کل)، صداقت و اعتماد رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین ارزش حس موفقیت و پیشرفت با احترام، حیات پس از مرگ با اعتماد، خرد با رسیدن به هدف، خوشی با احترام، دنیایی از صلح با صداقت و هماهنگی درونی با امنیت، رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده می‌گردد ( $P \leq 0/05$ ).

نتایج رابطه‌ی میان ارزش‌های حرفه‌ای و ارزش‌های ابزاری با استفاده از ضریب همبستگی اتا در جدول ۲ نشان داده شده است.

همان گونه که در جدول ۲ نشان داده شده است، بین ارزش‌های پاکیزگی با رسیدن به هدف، صداقت با ارزش حرفه‌ای (کل) و فعالیت حرفه‌ای و ارزش وفاداری با ارزش حرفه‌ای (کل) و مراقبت از دیگران و اعتماد رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد ( $P \leq 0/05$ ).

مقایسه‌ی میانگین ارزش‌های حرفه‌ای با توجه به متغیر جمعیت‌شناختی جنسیت، تفاوت معنی‌داری را بین زنان و مردان پرستار نشان نداد، اما در رابطه با ارزش‌های فردی تفاوت‌هایی وجود داشت.

در جدول ۳ مقایسه‌ی میانگین رتبه‌های ارزش‌های فردی با توجه به متغیر جمعیت‌شناختی جنسیت، با استفاده از آماره‌ی یو مان ویتنی ارایه شده است.

با توجه به نتایج جدول ۳ مشاهده می‌شود که از بین ارزش‌های ابزاری، در خلاقیت، فرمان‌برداری و گذشت تفاوت‌های جنسیتی وجود دارد. به طوری که در مورد خلاقیت، مردان دارای میانگین بالاتر و در مورد فرمان‌برداری و گذشت، زنان بالاتر بوده‌اند. همچنین از بین ارزش‌های نهایی، تنها ارزش آزادی در بین مردان و زنان از اهمیت متفاوت و معنی‌داری برخوردار بود. به طوری که ارزش نهایی آزادی در مردان ( $58/52$ ) و به طور معنی‌داری بالاتر از زنان ( $44/53$ ) بود.

که در سال ۲۰۰۰ توسط Weis و Schank (۲۲) تهیه شده است، به دست می‌آید. این مقیاس شامل ۲۶ گویه است که با بهره‌گیری از کدهای اخلاقی ۹گانه‌ی رشته‌ی پرستاری که توسط انجمن پرستاران آمریکا تدوین شده است، به دست می‌آید و دارای مقیاس فاصله‌ای است. هر گویه از مقیاس، شامل عبارت کوتاهی است که کدهای موجود را تفسیر می‌کند و به آن وضوح می‌بخشد و شامل ۷ عامل؛ مراقبت از دیگران، صداقت، امنیت، عمل‌گرایی، حرفه‌ای بودن، اعتماد و احترام می‌باشد (۶).

از آن جایی که این پرسش‌نامه برای اولین بار در ایران توسط پژوهشگر (با کسب اجازه از دکتر weis) ترجمه و استفاده شده است؛ جهت به دست آوردن اعتبار و پایایی مقیاس، پژوهشگر با استفاده از روش نمونه‌گیری مقدماتی از جامعه‌ی مورد نظر و تحلیل داده‌ها به نتایجی مبنی بر اعتبار و پایایی بالای آزمون دست یافت.

اعتبار محتوایی پرسش‌نامه با استفاده از فرمول Lawshe (۲۳) بررسی گردید:  $[CVR = (ne - N/2) / (N/2)]$  که در آن  $N$  تعداد کل متخصصانی است که سؤالات را ارزیابی نموده‌اند و  $ne$  تعداد متخصصانی هستند که سؤالات را ارزشمند برآورد نموده‌اند. نتایج تحلیل محتوایی پرسش‌نامه حاکی از معنی‌داری عوامل در سطح  $P < 0/01$  بوده است. میزان پایایی عوامل ارزش‌های حرفه‌ای به ترتیب  $0/87$ ،  $0/81$ ،  $0/80$ ،  $0/78$ ،  $0/78$  و  $0/93$  برای مراقبت از دیگران، عمل‌گرایی، حرفه‌ای بودن، اعتماد، احترام و ارزش‌های حرفه‌ای (کل) می‌باشد که همگی در سطح بالایی می‌باشند.

داده‌های جمع‌آوری شده بر اساس توضیحات فوق، توسط نرم‌افزار آماری SPSS<sup>۱۶</sup> به وسیله روش‌های ضریب همبستگی اتا و آزمون ناپارامتری یو مان ویتنی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

#### یافته‌ها

برای شناسایی رابطه‌ی میان ارزش‌های فردی نهایی و ابزاری و حرفه‌ای از آن جایی که یکی از متغیرها، فاصله‌ای

جدول ۱: رابطه‌ی بین ارزش‌های حرفه‌ای و ارزش‌های نهایی

حرفه‌ای نهایی	ارزش حرفه	مراقبت از دیگران	صداقت	امنیت	رسیدن به هدف	فعالیت حرفه‌ای	اعتماد	احترام
امنیت خانوادگی	۰/۳۳۰	۰/۳۱۶	۰/۳۱۹	۰/۲۸۳	۰/۳۸۷	۰/۴۰۷	۰/۳۸۰	۰/۲۸۰
امنیت ملی	۰/۶۲۶*	۰/۴۸۵	۰/۳۲۱**	۰/۵۹۵	۰/۴۸۳	۰/۵۴۰*	۰/۵۷۴*	۰/۴۳۱
آزادی	۰/۴۲۳	۰/۵۱۰	۰/۳۹۸	۰/۳۸۶	۰/۳۵۶	۰/۳۹۳	۰/۴۰۰	۰/۴۵۶
حس موفقیت	۰/۴۸۱	۰/۴۸۷	۰/۴۴۵	۰/۳۵۲	۰/۴۸۰	۰/۴۷۵	۰/۵۰۱	۰/۵۴۹*
حیات پس از مرگ	۰/۵۸۰	۰/۴۳۰	۰/۳۵۱	۰/۴۷۶	۰/۳۷۳	۰/۴۱۹	۰/۵۶۹*	۰/۴۵۷
خرد	۰/۵۷۳	۰/۵۱۳	۰/۳۷۲	۰/۴۴۵	۰/۵۳۳*	۰/۴۱۱	۰/۴۶۵	۰/۴۳۴
خوشی	۰/۴۴۱	۰/۵۰۶	۰/۳۶۷	۰/۴۹۲	۰/۵۰۷	۰/۴۷۲	۰/۴۵۸	۰/۵۶۶*
دنیایی از صلح	۰/۵۶۱	۰/۴۸۷	۰/۵۸۳*	۰/۴۵۴	۰/۴۵۴	۰/۴۸۳	۰/۴۵۹	۰/۴۷۲
دنیایی زیبا	۰/۴۶۶	۰/۴۱۲	۰/۳۰۹	۰/۴۴۵	۰/۴۲۴	۰/۴۴۷	۰/۴۳۳	۰/۴۴۲
دوستی واقعی	۰/۴۸۸	۰/۴۷۲	۰/۳۲۷	۰/۴۷۶	۰/۴۱۴	۰/۴۸۱	۰/۴۹۴	۰/۴۴۸
سلامتی	۰/۵۰۰	۰/۴۴۰	۰/۳۹۹	۰/۴۱۵	۰/۴۳۱	۰/۴۲۱	۰/۴۰۹	۰/۴۶۹
عدالت	۰/۴۵۳	۰/۳۰۵	۰/۳۴۵	۰/۳۸۱	۰/۳۰۵	۰/۳۵۸	۰/۳۱۸	۰/۳۳۷
عزت نفس	۰/۳۹۳	۰/۳۷۴	۰/۳۷۴	۰/۳۹۰	۰/۵۲۹	۰/۴۸۳	۰/۳۸۳	۰/۴۳۳
قدردانی اجتماعی	۰/۵۰۴	۰/۳۴۷	۰/۳۹۷	۰/۳۹۱	۰/۴۷۴	۰/۳۶۷	۰/۳۸۰	۰/۴۲۷
لذت عشقی	۰/۵۱۶	۰/۴۶۴	۰/۳۷۵	۰/۳۱۹	۰/۴۷۱	۰/۴۳۵	۰/۴۲۷	۰/۴۵۵
هماهنگی درونی	۰/۵۷۱	۰/۴۶۵	۰/۴۳۲	۰/۵۳۱*	۰/۴۳۹	۰/۴۳۲	۰/۴۵۷	۰/۴۶۵
زندگی پر از هیجان	۰/۳۹۰	۰/۴۰۲	۰/۳۱۹	۰/۳۷۸	۰/۳۶۹	۰/۴۲۲	۰/۴۴۳	۰/۲۹۷
زندگی راحت	۰/۵۰۶	۰/۴۱۸	۰/۴۴۰	۰/۴۵۷	۰/۴۴۰	۰/۴۸۶	۰/۴۹۱	۰/۴۲۲

\* =  $P < 0.05$  و \*\* =  $P < 0.01$ 

## بحث

شناسایی ارزش‌های مهم و محوری که توسط افراد و مشاغل پذیرفته شده‌اند، به عنوان راهی برای تدوین بیانیه‌های اخلاقی و ارزشی در سازمان‌های خدماتی و مراکز بهداشتی و درمانی می‌باشند؛ چرا که ارزش‌ها هستند که به رفتار افراد شکل می‌دهند و آن‌ها هستند که هنجارهای محیطی را نیز به وجود می‌آورند (۶).

Altun بیان می‌کند بهترین حالت برای ایجاد مراکزی موفق و مبتنی بر اصول اخلاقی وجود هم‌گرایی ارزشی است (۷) و هم‌گرایی بین ارزش‌های فرد و حرفه به دلیل تأثیرات مثبتی که بر عملکرد سازمان می‌گذارد، اهمیت زیادی دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان دهنده‌ی هم‌گرایی بین

ارزش‌های افراد و ارزش‌های موجود در حرفه است و نشان داده شد که پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بین ارزش‌های مهم خود مثل هماهنگی درونی با امنیت، وفاداری با اعتماد و امنیت و دنیایی از صلح با صداقت رابطه احساس می‌کنند.

همان طور که نتایج نشان می‌دهد مراقبت از دیگران با خرد و دنیایی از صلح رابطه نشان داده است؛ در این جا مراقبت به عنوان یک ارزش فراتر از مفهوم پرستاری و تیمارداری و به معنی دغدغه‌ی دیگران را داشتن است، که به خصوص توسط فیلسوفان بزرگی چون Heidegger در واژه‌ی Care بازتاب یافته است و در روان‌شناسی به معنی علائق نسبت به دیگران در مقابل علاقه نسبت به خود می‌باشد (۲۴).

جدول ۲: رابطه‌ی بین ارزش‌های حرفه‌ای و ارزش‌های ابزاری

حرفه‌ای ابزاری	ارزش حرفه‌ای	مراقبت از دیگران	صداقت	امنیت	رسیدن به هدف	فعالیت حرفه‌ای	اعتماد	احترام
بلند همتی	۰/۴۴۳	۰/۳۶۰	۰/۴۳۵	۰/۳۲۳	۰/۳۶۵	۰/۴۷۹	۰/۳۸۴	۰/۳۱۸
پاکیزگی	۰/۵۱۷	۰/۵۱۰	۰/۵۰۸	۰/۴۱۶	۰/۵۵۴*	۰/۵۰۱	۰/۴۰۵	۰/۴۴۶
توانایی	۰/۴۹۰	۰/۳۸۰	۰/۳۵۳	۰/۴۳۷	۰/۴۶۳	۰/۳۶۵	۰/۴۵۶	۰/۴۲۸
خلاقیت	۰/۵۶۴	۰/۴۵۶	۰/۳۷۷	۰/۴۵۲	۰/۳۹۳	۰/۴۲۹	۰/۵۱۷	۰/۳۷۶
روشن فکری	۰/۴۵۱	۰/۳۶۸	۰/۳۸۱	۰/۳۵۳	۰/۴۲۵	۰/۳۱۳	۰/۴۳۴	۰/۳۱۵
شجاعت	۰/۳۰۷	۰/۴۵۷	۰/۵۰۶	۰/۳۴۵	۰/۳۹۵	۰/۳۷۸	۰/۳۳۴	۰/۳۰۳
صبر و خودداری	۰/۵۰۲	۰/۳۰۵	۰/۴۲۱	۰/۴۱۳	۰/۴۰۲	۰/۳۶۱	۰/۴۸۴	۰/۳۷۹
صداقت	۰/۶۳۸*	۰/۴۳۲	۰/۴۰۶	۰/۳۸۱	۰/۵۰۴	۰/۵۶۱*	۰/۴۱۲	۰/۴۰۵
فرمان برداری	۰/۳۸۸	۰/۳۷۵	۰/۴۴۴	۰/۴۶۲	۰/۳۹۵	۰/۳۵۵	۰/۳۲۹	۰/۴۲۰
کمک به دیگران	۰/۳۷۵	۰/۳۷۴	۰/۳۳۱	۰/۴۰۴	۰/۴۳۴	۰/۲۸۳	۰/۳۱۸	۰/۳۹۰
گذشت	۰/۴۴۹	۰/۴۹۸	۰/۴۰۷	۰/۴۵۲	۰/۴۳۰	۰/۴۱۷	۰/۳۷۷	۰/۴۵۳
مؤدب	۰/۴۷۲	۰/۳۷۳	۰/۳۴۸	۰/۳۶۹	۰/۴۰۹	۰/۴۹۷	۰/۴۹۸	۰/۴۸۵
محبت	۰/۴۷۹	۰/۴۱۱	۰/۳۷۷	۰/۵۰۷	۰/۳۸۶	۰/۴۸۴	۰/۴۵۴	۰/۵۲۵
مسئولیت پذیری	۰/۴۰۰	۰/۳۷۲	۰/۳۷۷	۰/۳۳۳	۰/۳۵۵	۰/۳۴۳	۰/۳۵۲	۰/۳۵۶
مستقل بودن	۰/۴۶۷	۰/۴۲۵	۰/۴۸۵	۰/۴۰۲	۰/۳۸۵	۰/۴۹۱	۰/۴۱۰	۰/۴۲۱
منطقی بودن	۰/۴۳۶	۰/۴۴۵	۰/۳۳۳	۰/۴۵۲	۰/۴۰۸	۰/۴۲۶	۰/۴۶۰	۰/۳۶۲
هوش	۰/۳۷۴	۰/۳۶۰	۰/۳۷۷	۰/۳۶۲	۰/۲۸۲	۰/۳۶۵	۰/۲۲۹	۰/۲۹۷
وفاداری	۰/۶۴۹*	۰/۶۱۵**	۰/۴۳۹	۰/۵۳۴	۰/۵۰۶	۰/۵۴۳	۰/۵۸۳*	۰/۴۷۸

\*\*= P < ۰/۰۱ و \*= P < ۰/۰۵

جدول ۳: مقایسه‌ی میانگین رتبه‌های ارزش‌های فردی با توجه به متغیر جمعیت‌شناختی جنسیت

معنی‌داری	Z	میانگین		ارزش‌های فردی
		مرد	زن	
**۰/۰۰۲	-۳/۰۶۷	۶۱/۷۶	۴۳/۰۱	خلاقیت
*۰/۰۱۵	-۲/۴۳۱	۳۸/۹۰	۵۳/۷۴	فرمان برداری
*۰/۰۲۶	-۲/۲۲۷	۳۹/۷۴	۵۳/۳۵	گذشت
*۰/۰۲۲	-۲/۲۹۰	۵۸/۵۲	۴۴/۵۳	آزادی

\*\*= P < ۰/۰۱ و \*= P < ۰/۰۵

سرطان کار می‌کنند، استرس و بیماری‌های ناشی از آن را بیش‌تر از پرستاران بخش‌های ساده مثل ارتوپدی دارند و دلیل آن این است که دو مسیر در شغل وجود دارد که مسیر اول مربوط به تلاش به عملکرد می‌باشد و مسیر دوم عملکرد را به نتیجه مرتبط می‌سازد. در مسیر دوم است که پرستاران در

واضح است که فردی که به حرفه‌ی پرستاری روی می‌آورد، خدمت به عموم را مدنظر دارد و این بیش از صرف تیمارداری آن‌ها می‌باشد؛ چرا که پرستار باید نگران بهبودی آن‌ها نیز باشد. این موضوع در پژوهش عریضی و مشهدی نیز انعکاس یافته است که پرستارانی که در بخش‌های سخت مانند

چیزی بیش از دروغ سبب خشم دیگران نشده و تعارض را گسترش نمی‌دهد.

هنگامی که افراد در یک گروه دریاوند که دیگری به آن‌ها دروغ گفته است، این عمل را پرخاشگرانه تلقی می‌کنند. دروغ جز پرخاشگری‌های سطح پایین می‌باشد (۲۷). پرخاشگری‌های سطح پایین عبارت از پرخاشگری‌های زیر آستانه‌ای از قبیل بی‌زاکتی یا نادیده گرفتن دیگران می‌باشد و بنابراین دروغ می‌تواند صلح و هماهنگی بین افراد را در معرض خطر قرار دهد. اما رابطه‌ی بین دنیایی از صلح با ارزش حرفه‌ای در پرستاری بسیار روشن است. ارزش‌های حرفه‌ای پرستاری مبتنی بر اخلاق تعریف شده‌اند و معمولاً کسانی که به حرفه‌ی پرستاری روی می‌آورند در سطوح بالای قضاوت اخلاقی و عمل اخلاقی می‌باشند و در واقع فلسفه‌ی وجود اصول اخلاقی در سازمان در کل برای ایجاد صلح می‌باشد. به عنوان مثال تسهیل‌گرانی که در سازمان‌های اخلاقی وظیفه‌ی جاری ساختن کدهای اخلاقی را بر عهده دارند، اختلافات بین افراد را به راحتی حل می‌کنند. یکی از وظایف آن‌ها ایجاد درک مشترک از ارزش‌های حرفه‌ای است و این درک مشترک سبب کاهش پرخاشگری در سازمان می‌شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که در سازمان‌های اخلاقی پرخاشگری در پایین‌ترین حد خود می‌باشد (۴).

در مورد رابطه‌ی لذت عشقی با ارزش‌های حرفه‌ای در متون روان‌شناسی صنعتی، موضوعی است در این اواخر شناخته شده و واژه‌های متعددی نیز شناخته شده که نشان می‌دهد ارزش حرفه‌ای با عشق بین فردی سنخیت دارد. واژه‌هایی مثل شور (Flow)، شوق (Engagement)، عشق (Passion) ابزارهای بسیار مشهوری هستند که رابطه‌ی افراد با کار را بیان می‌کنند.

واژه‌هایی از قبیل اعتیاد به کار (Workaholic) و دلبستگی به شغل (Work Involvement) نیز نشان می‌دهد که افراد در کار خود آن‌چنان درگیر می‌شوند که نمی‌توانند از آن دل بکنند.

پژوهش‌ها رابطه‌ی بین ارزش‌های حرفه‌ای و این سازه‌ها - که نوعی عشق مجازی و بدیل از عشق واقعی هستند - را

بخش‌های سخت بیمارستانی آسیب بیش‌تری می‌بینند؛ به دلیل این که نتیجه‌ی کار آن‌ها بیماری است که بهبود نمی‌یابد و از دست می‌رود. اگر فقط مراقبت از دیگران به معنی انجام فعالیت‌های شغلی بود که دو نوع پرستار تفاوتی نداشتند (۲۵). در مصاحبه با پرستاران مشخص شده است که آن‌ها مراقبت را فراتر از صرف تیمارداری می‌دانند. این رویکرد هم‌دلانه با خرد هماهنگ می‌باشد. مفهوم خرد در روان‌شناسی به دو صورت به کار رفته است که اولی مفهوم شناختی آن در نظریه‌ی پیازه است و مفهوم دوم اوج تکامل آدمی در نظریه‌ی اریکسون می‌باشد که وی مفهوم خرد را با واژه Integrity معادل دانسته است که عبارت از یکپارچگی می‌باشد، یعنی فرد ناگزیر است که دیدگاه‌های خویش را با دیگران به اشتراک بگذارد و هویت مستقل دیگران را بپذیرد و به آن احترام بگذارد. این رویکرد همواره به صلح منجر می‌شود؛ چرا که اگر دیگران متوجه شوند که دغدغه‌ی آن‌ها را داریم و آن‌ها را به حساب می‌آوریم و با آن‌ها هم‌دل هستیم سعی بیش‌تری در تفاهم داشته و ثمره‌ی آن دنیایی از صلح خواهد بود (۲۶).

حتی خرد به مفهوم پیازه‌ای آن نیز با این مفهوم هماهنگ است. آزمایش‌هایی از قبیل ۳ کوه و غیره نشان دادند که کودک رویکرد دیگری بزرگسال را نمی‌پذیرد، اما رویکرد هم‌سالان خود را از جمله تفاوت نقطه‌نظرها را در می‌یابد و این سبب تصحیح خطای او می‌شود. آیا این به دلیل آن نیست که کودک هم‌دلی بیش‌تری با هم‌سالان خود می‌یابد؟ (۲۶).

در عین حال دنیایی از صلح با صداقت ارتباط می‌یابد؛ چرا که صداقت به معنی آشکار ساختن درون خویش بر دیگران در آن حد که لازم می‌دانیم می‌باشد؛ در حالی که آشکارگی کامل دارای مفهوم گشودگی است و لزوماً به معنی صداقت نمی‌باشد. شفافیت درون سبب می‌شود که دیگران ارزش آن را دریافته و تعارض‌ها کاهش می‌یابد. البته دو نوع نظریه در این جا مطرح می‌شود که در یکی آشکارگی درون و یکی بودن ظاهر و باطن افراد برعکس ممکن است، تعارض‌ها را افزایش دهد. تأکید بر لفظ تا آن جا که لازم است در تعریف صداقت به همین جهت است؛ به این سبب در آن فرد بر اساس بخشی از خود که شفاف می‌سازد، مقتضیات محیطی را در نظر می‌گیرد. برعکس

Verplanken حمایت می‌شود که نشان می‌دهد، هم‌گرایی ارزشی در پرستاران منجر به بالا رفتن رضایت شغلی می‌گردد (۳۳). به علاوه نتایج در راستای پژوهش ناصری محمدآبادی (۸) قرار دارد که نشان می‌دهد بین تناسب فرد- حرفه در پرستاران با رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد که این تناسب حاصل از هم‌گرایی ایجاد شده بین این دو دسته ارزش است.

اما باید در نظر داشت که برای اطلاع از آن چه سبب می‌شود افراد ارزش‌های خود را با ارزش‌های حرفه‌شان هماهنگ کنند، نیاز به بررسی‌های بیشتری است. در این رابطه Posner و همکاران ادعا کرده‌اند که مدیران می‌توانند با القای یک چشم‌انداز مشترک با کارکنان خود، همچنین با نشان دادن تعهد شخصی خود به ارزش‌های حرفه‌ای از طریق منعکس کردن آن‌ها در رفتار و کردارشان و با پاداش دادن به افراد برای رفتارهای منطبق با ارزش‌های درونی حرفه این هماهنگی را به وجود آورند (۳۴).

همچنین Wright و Pandey فرض کرده‌اند که افراد مستعد، پذیرنده‌ی تأثیر اطلاعاتی و هنجاری از سوی دیگران هستند. لذا سازگاری ارزش‌های فرد و حرفه به وسیله‌ی سیستم‌هایی ایجاد می‌شود که به فرد اجازه‌ی انتخاب می‌دهد و به نوبه‌ی خود این انتخاب‌ها را برای دیگران آشکار کرده و بازگشت آن‌ها را نیز مشکل می‌کند (۱۲).

نتایج تفاوت‌های جنسیتی در اهمیت‌بخشی متفاوت به ارزش‌های حرفه‌ای بین پرستاران زن و مرد حاضر در پژوهش معنی‌دار نشان نبود، اما ارزش‌های فردی این تفاوت‌ها را منعکس می‌کند.

اهمیت ارزش آزادی (ارزش نهایی) و ارزش‌های اخلاقی، فرمان‌برداری و گذشت (ارزش‌های ابزاری) در بین دو جنس تفاوت معنی‌داری داشت. زنان اهمیت ارزش‌های فرمان‌برداری و گذشت را بیش از مردان برآورد کرده‌اند و در مقابل مردان اهمیت ارزش اخلاقی و آزادی را بیش از زنان در نظر می‌گیرند. علت وجود تفاوت در این زمینه می‌تواند به قالب‌های فکری مرتبط با نقش جنسیتی برگردد (۳۵).

از زمان‌های قدیم تا به امروز زنان به فرمان‌برداری از

نشان دادند. حتی وجه منفی آن این است که این شور و شوق و عشق به کار، آن چنان فرد را در بر می‌گیرد که سبب افزایش تعارض کار- خانواده می‌شود (۲۸).

در مورد ارزش گذشت با امنیت کاملاً مشخص است که بخشش سبب می‌شود، نفرت و پرخاشگری به عشق تبدیل شود. در فراز مشهوری از Aronson این گزاره که توسط فیلسوف بزرگ اخلاق اسپینوزا بیان شده است در یک پژوهش آزمون شده که عشقی که پس از نفرت پدید آید از عشقی که مسبوق به نفرت نباشد عمیق‌تر است (۲۹). بنابراین هرگاه فرد دارای ارزش ابزاری گذشت باشد، پرخاشگری دیگری را با محبت جایگزین می‌سازد و از این طریق در سایه‌ی امنیت او زندگی می‌کند. به همین دلیل است که سعدی دستورالعمل آسایش دو گیتی (امنیت) را تفسیر دو حرف یعنی مروت و مدارا (گذشت) می‌داند.

خلاقیت با فعالیت حرفه‌ای نیز ارتباط دارد؛ چرا که خلاقیت عبارت از یافتن روش‌های واگرا برای انجام فعالیت می‌باشد (۳۰). به همین دلیل گستره‌ی انواع فعالیت‌هایی که فرد در شغل خویش انجام می‌دهد افزایش می‌یابد که به ساختار هوش مربوط می‌باشد. از طرف دیگر مسؤولیت‌پذیری با ارزش‌های حرفه‌ای نیز ارتباط دارد. به دلیل این که در هر سازمان اخلاقی مهم‌ترین ارزش حرفه‌ای، مسؤولیت‌پذیری است و حتی نام اصلی کدهای اخلاقی در سازمان با مسؤولیت پیوند یافته است. هوش با فعالیت حرفه‌ای در این پژوهش رابطه نشان داده است. تفسیر این ارتباط باید با توجه به هوش عملی صورت گیرد؛ به این جهت که در سوی دیگر فعالیت حرفه‌ای قرار دارد. نظریه‌ها در مورد هوش متعدد می‌باشند، اما شاید معروف‌ترین آن‌ها، نظریه‌ی هوش Sternberg و Kaufman است که یکی از سه مؤلفه‌ی اصلی آن هوش عملی است؛ یعنی نحوه‌ای که هوش در فعالیت در زمینه‌ای خاص به طور مثال در حرفه تجسم می‌یابد (۳۱).

در Aronson وجود هم‌گرایی بین ارزش‌ها در راستای پژوهش Quaye است که نشان می‌دهد هم‌گرایی بین ارزش‌های فرد- سازمان اهمیت زیادی را دارا است و وجود آن برون‌دادهای مثبت سازمانی را به همراه دارد (۳۲) و با پژوهش



در هنگام گزینش نیروهای جدید و بررسی میزان هم‌گرایی آن ارزش‌ها با ارزش‌های مهم موجود در حرفه، منجر به نگاه‌داشت کارکنانی خشنودتر و سازمانی موفق‌تر می‌گردد و در ضمن می‌تواند به عنوان مرجع اصول اخلاقی کاربرد یابد.

### پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش می‌توان به مدیران بیمارستان‌ها پیشنهاد نمود تا هم‌گرایی بین ارزش‌ها و توجه به آن را در فرایند جذب و استخدام نیروهای جدید در دستور کار خود قرار دهند، در ضمن به منظور هم‌گرا نمودن بیشتر ارزش‌های پرستاران، دوره‌های آموزشی طراحی کنند و مداخله‌های سازمانی مؤثری را انجام دهند. مدیران با شناختن ارزش‌های کارکنان می‌توانند ارزش‌های نامتناسب با محیط کار و حرفه را شناسایی نمایند و در فرایندهای ارزیابی، آن‌ها را به کارکنان خود بازخورد دهند.

به علاوه اگر مدیران، گروه‌های کاری را طوری تنظیم نمایند که افرادی که ارزش‌ها و اهداف مشابهی با یکدیگر دارند در یک گروه به کار مشغول شوند، می‌توانند تعامل میان کارکنان را به نحو مثبت افزایش دهند و در اثر جو حمایتی حاصله، انتظار برون‌دادهای مثبت سازمانی را داشته باشند. همچنین نتایج پژوهش حاضر می‌تواند در تدوین بیانیه‌های اخلاقی در حرفه‌ی پرستاری که فقدان آن در جامعه محسوس می‌باشد، مورد استفاده قرار گیرد.

### تشکر و قدردانی

بدین وسیله از مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که اعتبارات مالی این طرح را فراهم نمودند و همچنین پرستاران و مدیران بیمارستان‌ها که ما را در اجرای پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

دیگران به خصوص همسر خود و داشتن گذشت در زندگی تشویق شده‌اند. وجود این ارزش‌ها در اکثر جوامع به عنوان بخشی از هویت فرد در فرایندهای جامعه‌پذیری به وی آموخته می‌شود و جزئی از باورها و ارزش‌های فرد می‌شود (۲۹).

از طرفی مردان اهمیت ارزش خلاقیت و آزادی را بالاتر از زنان برآورد کرده‌اند. پژوهش‌هایی که درباره تفاوت‌های ساختاری در زنان و مردان انجام شده است، حاکی از وجود خلاقیت بالا در مردان است (۳۶)، به این دلیل که وجود این صفت در مردان به استدلال‌های عقلانی آن‌ها کمک می‌کند و میل به پیشرفت - که یکی از نیازهای اساسی مردان است - را ارضاء می‌کند.

اهمیت بیشتر ارزش آزادی برای مردان پرستار در مقایسه با زنان پرستار نیز می‌تواند در راستای نتایج پژوهش آلتون تبیین گردد که نشان می‌دهد، ارزش آزادی در بین مردان به علت وجود احساس پیشرفت شخصی در آن‌ها اهمیت بالایی دارد و در مقابل در تبیین پایین‌تر بودن اهمیت آن در نزد زنان، وجود محدودیت‌های اجتماعی و تبعیض‌های جنسیتی که در جوامع و سازمان‌ها نسبت به زنان وجود دارد (مثل سقف شیشه‌ای) را می‌توان عامل توجه کم‌تر زنان به ارزش آزادی دانست. سقف شیشه‌ای پدیده‌ای است که در سازمان‌ها مانع از رسیدن زنان به پست‌های سرپرستی و مدیریتی می‌گردد (۳۷) و می‌تواند در ایجاد باورهایی مثل توجه کم‌تر به ارزش‌هایی مثل آزادی جلوه‌گر شود.

### نتیجه‌گیری

همان‌گونه که نتایج این تحقیق و سایر تحقیقات نشان می‌دهد، توجه به ارزش‌های افراد و هم‌سو بودن آن‌ها با ارزش‌های شغلی و حرفه‌ای، یکی از شرایط مهم ایجادکننده تناسب فرد- شغل است. در نتیجه‌ی شناسایی ارزش‌ها

### References

1. Davies HT, Nutley SM, Mannion R. Organisational culture and quality of health care. *Qual Health Care* 2000; 9(2): 111-9.
2. Cho ES. Work values and business ethics in Korea. *Advances in Developing Human Resources* 2009; 11(2): 235-52.

3. Rassin M. Nurses' professional and personal values. *Nurs Ethics* 2008; 15(5): 614-30.
4. Gharamaleki AF. Ethical Organizations in Business. Qom: Majnoon Publication; 2007. p. 53-70. [In Persian].
5. Schwartz S. Value Priorities and Behavior: Applying a Theory of Integrated Value Systems. *Psychology* 1996; 8(1): 1-24.
6. Weis D, Schank MJ. Development and psychometric evaluation of the Nurses Professional Values Scale-- Revised. *J Nurs Meas* 2009; 17(3): 221-31.
7. Altun I. Burnout and nurses' personal and professional values. *Nurs Ethics* 2002; 9(3): 269-78.
8. Naseri Mohammad Abadi A. Investigating the Mediating role of Person-Environment fit in the relationship between Public Sector Motivation and Organizational Outcomes among Isfahan Public Hospital Nurses [MSc Thesis]. Isfahan: The University of Isfahan; 2010. [In Persian].
9. Vogel RM, Feldman. Integrating the level of Person-Environment Fit: The Roles of Vocational Fit and Group Fit. *Journal of Vocational Behavior* 2009; 75(1): 68-81.
10. Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor. *Personnel Psychology* 2005; 58(2): 281-342.
11. Jaeger W. Die Forming des griechischen Menschen. Trans. Lotfi MH. Tehran: Kharazmi Publication; 1997.
12. Wright BE, Pandey SK. Public Service Motivation and the Assumption of Person-Organization Fit Testing the Mediating Effect of Value Congruence. *Administration & Society* 2008; 40(5): 502-21.
13. Tranberg M, Slane S, Ekeberg SE. The Relation between Interest Congruence and Satisfaction: A Metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior* 1993; 42(3): 253-64.
14. Basurto HS, Fraile CL, Weis D, Urien EL, Elsdon CA, Schank MJ. Nursing professional values: validation of a scale in a Spanish context. *Nurse Educ Today* 2010; 30(2): 107-12.
15. Bright L. Does Person-Organization Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees? *Administration* 2007; 27(4): 361-79.
16. Hoffman BJ, Woehr DJ. A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 2006; 68(3): 389-99.
17. Vinzant JC. Where values collide: Motivation and role conflict in child and adult protective services. *American Review of Public Administration* 1998; 28(4): 347-66.
18. Feldman DC, Ng TW. Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management* 2007; 33(3): 350-77.
19. Furnham A, Petrides KV, Jackson CJ, Cotter T. Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences* 2002; 33(8): 1325-42.
20. Farahani H, Oreyzi H. Advanced Research methods in Humanities (a practical approach). Isfahan: Jahad Daneshgahi Publications; 2000. p. 132-67. [In Persian].
21. Oreyzi HR. Social Justice among Isfahan Teachers. *Social Welfare Quarterly* 2002; 3(13): 145-64. [In Persian].
22. Weis D, Schank MJ. An instrument to measure professional nursing values. *J Nurs Scholarsh* 2000; 32(2): 201-4.
23. Lawshe CH. A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology* 1975; 28(4): 263-75.
24. Heidegger M, Being and Time. translated by: Jamadi S, Ghoghnoos, Tehran, Iran, 2009.
25. Mashhadi HA, Oreyzi HR. Comparison the motivational path in teachers in school of children with special need and normal schools. *Amoozesh Journal* 2000; 6: 36-42. [In Persian].
26. Schultz P, Schultz S. Theories of personality. Trans, Mohamadi SY. Tehran: Virayesh Publication; 2005. [In Persian].
27. Goldstain A. Psychology of Group Aggression. Trans. Rashidi M. Entezami Publication; 2011.
28. Asgari A, Nouri A. Investigating the relationship between workaholic and general health in an organization in Isfahan. *Iran Occupational Health* 2010; 8(2): 1-14.
29. Aronson E. Social Psychology. Trans. Shokrkon H. Tehran: Roshd Publication; 2005.
30. Guilford P, Gershon A, Merrifield PR. Creativity tests for children. California: Sheridan Psychological Services; 1973.
31. Sternberg RJ, Kaufman SB. The Cambridge Handbook of Intelligence. New York: Cambridge University Press; 2011.
32. Quaye B. An Evaluation of Nursing Staff Values And Organizational Vincentian Values [Thesis Doctoral]. Los Angeles: Education in Organizational Change Pepperdine University; 2009.

33. Verplanken B. Value congruence and job satisfaction among nurses: a human relations perspective. *International Journal of Nursing Studies* 2004; 41(6): 599-605.
34. Posner BZ, Kouzes JM, Schmidt WH. Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture. *Human Resource Management* 1985; 24(3): 293-310.
35. Massey M. Values development [Online]. 2008 [cited 2008 May 26]; Available from: URL: <http://www.changingminds.org/explanations/values/values.development.htm/>
36. Stephens KR, Karnes FA, Whorton J. Gender differences in creativity among American Indian third and fourth grade students. *Journal of American Indian Education* 2001; 40(1): 57-65.
37. Riggio RE. *Introduction to organizational and Industrial Psychology*. Trans. Hossein Zadeh D, Labadi Z, Salehi P. Tehran: Mazyar Publication; 2004.

## The Relationship between Personal (Instrumental and Terminal) and Professional Values among Nurses in Hospitals Affiliated to Isfahan University of Medical Sciences, Iran\*

*Azadeh Askari<sup>1</sup>; Hamid Reza Oreyzi, PhD<sup>2</sup>; Abolghasem Nouri, PhD<sup>3</sup>*

### Abstract

**Introduction:** Congruity of values in workplace has a determining effect on personal and organizational outcomes. On the other hand, nurses provide invaluable services during the difficult times of sickness. The aim of this research was thus to investigate the relationship between personal and professional values among nurses working in hospitals affiliated to Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

**Methods:** In a cross-sectional study, stratified sampling was used to select 103 nurses who were working in hospitals affiliated to Isfahan University of Medical Sciences during 2010. Their values were investigated by valid and reliable Rokeach Value Survey (RVS) and the Nursing Professional Values Scale (Weis and Schank). The collected data was analyzed by SPSS<sub>16</sub>.

**Results:** Our findings revealed a significant relationship between personal and professional values ( $P < 0.05$ ). In fact, nurses felt congruity in their important values such as inner harmony with security, loyalty with trust and security, or a world at peace with honesty. In addition, although some personal values like freedom, creativity, obedience, and amnesty were significantly different between men and women ( $P < 0.05$ ), no significant differences in professional values were observed between the two sexes.

**Conclusion:** Our results showed that a congruity between personal and professional values among nurses. It can be concluded that congruity between personal and professional values would lead to appropriate person-job and person-organization relations.

**Keywords:** Ethics, Professional; Social Values; Nursing.

**Type of article:** Original article

*Received: 4 May, 2011*

*Accepted: 30 Jan, 2012*

**Citation:** Askari A, Oreyzi H, Nouri A. **The Relationship between Personal (Instrumental and Terminal) and Professional Values among Nurses in Hospitals Affiliated to Isfahan University of Medical Sciences, Iran.** Health Information Management 2012; 8(8): 1050.

\* This article was derived from a research project (No. 289103) supported by Research Center of Social Factors Effective on Health at Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

1. PhD Student, Student Research Committee, Psychology, Research Center of Social Factors Effective on Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) Email: azadehaskari4612@yahoo.com

2. Associate Professor, Psychology, Research Center of Social Factors Effective on Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

3. Professor, Psychology, Research Center of Social Factors Effective on Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.