

تعهد و پاسخگو بودن تیم رهبری و مدیریت در برابر نتایج سازمانی و ذینفعان کلیدی

- مسئولیت پذیری و پاسخگویی مدیران ارشد در هر سازمان یکی از نشانه های توسعه سازمانی است که حداقل نتیجه آن الگوسازی و رهبری اثربخش آنها در انجام ماموریت های محوله است.
- مدیران و مسئولان در همه رده های مدیریتی بیمارستان بایستی در برابر تحقق نتایج از خود تعصب داشته و از خود واکنش نشان داده و در صورت هرگونه نقصان شخصا مسئولیت آنرا به عهده گرفته و از فرافکنی های سازمانی دوری جویند.
- مدیران ارشد بایستی به صورت شبانه روز اوقات خود را وقف رهبری و مدیریت بهینه سازمان نمایند. مسئولیت شکست های احتمالی را بعهده گرفته و نتایج مطلوب را تنها به خود ارتباط ندهند و آنرا حاصل تلاش سازمانی بدانند. احقاق حقوق همه ذینفعان سازمان، اولویت اول در مدیریت و برنامه ریزی است و تعلق سازمانی مدیران و مسئولان در سازمان بایستی نمونه و مثال زدنی باشد. در این صورت می توان ادعا کرد تیم رهبری و مدیریت در همه لایه های حاکمیتی و اجرایی بیمارستان نسبت به وظایف خود متعهد و پاسخگو هستند.
- آثار تعهد و مسئولیت پذیری تیم رهبری و مدیریت در ابعاد مختلف هر سازمان مشهود و به سادگی قابل رصد است. ارزیابی این استاندارد نیازمند تجربه کوتاهی از اتمسفر سازمانی در بیمارستان است. از لحظه ورود یک گیرنده خدمت تا خروج او همه مسیرهای ارائه خدمت، میزان تعهد پذیری، پاسخگویی و مسئولیت پذیری سازمان را به نمایش می گذارند. تا آنجا که در مواردی حتی نیازی به ملاقات مدیران ارشد هم نیست و رفتارهای سازمانی کارکنان و مسئولان بیان کننده تعهد و پاسخگویی و مسئولیت پذیری تیم رهبری و مدیریت است.
- خوشنامی و فعالیت بر اساس ارزشها در بیمارستان بایستی برای تیم رهبری و مدیریت مهم باشد. قطعاً وجود هرگونه کم تفاوتی/ بی تفاوتی در مدیران مسئولان نسبت به موفقیت سازمان زهری مهلك برای هرگونه بهبود و توسعه سازمانی است.
- یکی از عوامل نامیدی در سطوح عملکردی سازمان، ضعف برخی مدیران و مسئولان در پذیرش مسئولیت برای نتایج غیر منطبق و ناکامی های سازمانی است. مدیران و مسئولان متعهد و پاسخگو با استفاده از الگوهای رهبری سازمانی نشاط و امید را با تکیه بر واقعیت های سازمانی و ارزش های انسانی ترویج نموده و سازمان را در چارچوب های خشک مدیریتی و نظام های تشویق و تنبیهی محض متوقف نمی نمایند. این مهم بویژه در بیمارستان که محل ارائه خدمات نجات بخش به انسانها است عنصری تعیین کننده در موفقیت سازمانی است.
- در شرایط محدودیت منابع توزیع متوازن منابع موجود بر اساس تعهدات رهبری و مدیریت بدون هرگونه تبعیض سازمانی و گرایش گروهی، صنفی و شغلی یک ضرورت است و موجب تقویت نهادهای گروهی برای ارائه خدمات

هم سو و هم دوش در بیمارستان میشود. بالعکس در صورت تلقی کارکنان در خصوص بی تفاوتی و در سایه امن بودن تیم رهبری و مدیریت تمامی فعالیت های گروهی و در نهایت تعلق سازمانی اعضای سازمان دچار خدشه خواهد شد.

- تیم رهبری و مدیریت متعهد، فداکار، دلسوز و پاسخگو می توانند در سازمانهای دچار نقصان، معجزه آفرین باشند.
- انسان هدف و فلسفه وجودی سازمان است و نه سرمایه سازمان... حمایت متوازن از ارائه دهنده و گیرنده خدمت از ویژگی های رهبری است و همبستگی سازمانی را در بین کارکنان و مدیران رواج می دهد.
- محدودیت منابع یکی از مشکلات همیشگی پیش روی مدیران است. اما این محدودیت ها هرگز عامل اصلی خدشه دار شدن رابطه مدیران و کارکنان نیست و اگر چنین است ما برنامه ریزی لازم و کافی را نداشتیم.
- سازمان ها بر دوسته تقسیم می شوند
 - الف. سازمان هایی که برنامه دارند.
 - ب. سازمان هایی که وجود ندارند.