

## بررسی و تبیین رابطه بین ارزش‌ها شخصی-زندگی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان) علی شائمی برزکی<sup>۱</sup>، محسن علامه<sup>۲</sup>، سیدحسن حسینی<sup>۳</sup>، علی دریکنده<sup>۴</sup>

### چکیده

افراد مختلف دارای ارزش‌های متفاوتی هستند و این ارزش‌ها می‌توانند در توجیه و پیش‌بینی رفتار آنها موثر باشند. ارزشها در برنامه‌ریزی و انتخاب شغلی مهمتر از علایق هستند. پژوهش حاضر با هدف محوری تبیین رابطه بین ارزش‌ها شخصی-زندگی (ارزش‌های واکنشی، ارزش‌های قبیل‌ای، ارزش‌های خود محور، ارزش‌های انطباقی، ارزش‌های نفوذگرا، ارزش‌های اجتماع محوری و ارزش‌های وجود گرایی) و رضایت شغلی صورت گرفته است. داده‌های مورد نیاز بر اساس مدل تحقیق از طریق پرسشنامه توزیع شده بین کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان در تابستان ۱۳۹۳ جمع‌آوری و برای

۱ عضو هیئت علمی ودانشیار دانشکده علوم اقتصاد واداری دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲ عضو هیئت علمی ودانشیار دانشکده علوم اقتصاد واداری دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳ عضو هیئت علمی دانشگاه امام علی (ع) ، دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی گرایش منابع انسانی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۴ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی- مالی دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران Email: [sh.hosseini81@yahoo.com](mailto:sh.hosseini81@yahoo.com)

بررسی رابطه‌ی بین متغیرها و آزمون فرضیات، از رگرسیون چند متغیره و مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شده است. نتایج حاکی از این بوده است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین ابعاد هفت گانه ارزش ها شخصی و رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

**واژه های کلیدی:** ارزش ها شخصی-زندگی، رضایت شغلی

Archive of SID

## مقدمه

برای مدیریت صحیح منابع انسانی، نیاز است مدیران بدانند منابع انسانی موجود در سازمان دارای چه ارزش‌هایی هستند، و تا چه حد نسبت به شغل خود رضایت دارند تا بتوانند به وسیله آن کیفیت تولید و خدمات را بهبود بخشند (رابینز<sup>۱</sup>، ۱۳۷۴).

افراد مختلف دارای ارزش‌های متفاوتی هستند و این ارزش‌ها می‌توانند در توجیه و پیش‌بینی رفتار آنها موثر باشند (رابینز، ۱۳۷۳) ارزش‌هایی که عموماً برای کارکنان سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شوند می‌توانند شامل پاداش‌ها، آزادی، تفریح، احترام، برابری و نظایر اینها باشند (رابینز<sup>۲</sup>، ۱۳۷۴) چیزهایی که بتوانند نیازها و احتیاجات انسان را برآورده سازند، برای او ارزشمند می‌گردند (صانعی، ۱۳۵۴) و برآورده شدن آنها می‌تواند افراد را راضی و اشباع نماید و عدم ارضاء آنها تهدید آمیز است (مازلو، ۱۳۶۷).

اگر مدیران شرکت‌ها بخواهند کیفیت خدمات اعضاء هیات علمی را بهبود بخشند و در سطح بالا نگه دارند لازم است ابتدا بدانند این افراد دارای کدام ارزش‌ها هستند و برای ارضاء کدامیک از نیازهای خود به سمت این شغل حرکت نموده‌اند. اگر این نکته کشف گردد، با برنامه‌ریزی صحیح می‌توان با کمترین هزینه شیوه‌هایی کاملاً علمی و حساب شده برای ارضاء نیازها و تأمین ارزش‌های کارکنان اجرا نمود تا با افزایش رضایت شغلی آنها بتوان سالها از خدمات ارزشمند آنها استفاده نمود. یافته‌های این تحقیق

---

<sup>1</sup> Robbins

<sup>2</sup> - Robbins

اولویت ارزش‌های شخصی - زندگی کارکنان را معلوم ساخته و اینکه کدامیک از این ارزش‌ها می‌توانند باعث بهبود رضایت شغلی (و متعاقب آن عملکرد و بهره‌وری شغلی) بیشتر آنها گردند. با توجه به مباحث ذکر شده و عدم وجود تحقیقی در این مورد، ما را بر آن داشته که بدنبال پاسخ به سوال زیر باشیم :

آیا بین ارزش‌ها شخصی-زندگی (ارزش‌های واکنشی، ارزش‌های قبیله‌ای، ارزش‌های خود محور، ارزش‌های انطباقی، ارزش‌های نفوذگرا، ارزش‌های اجتماع محوری و ارزش‌های وجود گرایی) و رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان رابطه معناداری وجود دارد؟ بدین منظور ابتدا مبانی نظری ارائه خواهد شد و پس از تشریح روش تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها، نتایج برآزش و برآورد مدل ساختاری تحقیق بیان و فرضیات تحقیق بررسی خواهد شد.

### ادبیات تحقیق:

در اینکه ارزش‌ها یک عنصر مهم در تفاوت‌های فردی هستند، تردید چندانی وجود ندارد. این امر به ویژه در مورد ارزش‌های شغلی، یعنی در حوزه‌ای که بیشترین تحقیق درباره آن انجام گرفته است، صدق می‌کند. زیتووسکی<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) در مروری بر تحقیقات و نظریه‌های مربوط به ارزش کاری، نتیجه گرفت که احتمالاً ارزشها در برنامه‌ریزی و انتخاب شغلی مهمتر از علایق هستند. جریان انتخاب یک شغل احتمالاً نوعی سازش و تلفیق بین علایق، استعدادها، ارزشها و فرصتهاست. اصولاً ماهیت ارزش‌ها تحت تأثیر عوامل مختلف فرهنگی، عقیدتی، اقتصادی، سیلسی، علمی و طبقات اجتماعی یک جامعه است که فرهنگ و اعتقادات متافیزیکی در صدر آنها قرار دارد. نتیجه تحقیقات به عمل آمده در قرن بیستم نشان می‌دهد که برتری فرهنگ و اعتقادات فرهنگی از هر عامل دیگری در تعیین ارزش‌ها موثرترند. ولی این به آن معنا نیست که عوامل دیگر را نادیده بگیریم و تنها یک عامل را در تعیین ارزش‌ها دخیل بدانیم. سایر عوامل مؤثر بر ارزش‌ها عبارتند از: طبقات اجتماعی و اقتصادی سیاست، تاریخ، نوع تعلیم و تربیت، خانواده، سن، زمان، مکان و نقش فردی که بر یکدیگر تأثیر دارند. ولی تعیین کننده نهایی و کلی ارزش‌ها، بیشتر فرهنگ جامعه و اعتقادات فرهنگی است (نیکزاد، ۱۳۷۵، ص ۶۰).

### طبقه بندی نظریه های ارزش:

با توجه به دیدگاه های مختلف، چهار طبقه بندی در خصوص ارزش ها ارائه گردیده است:

#### ۱) طبقه بندی روکیچ

<sup>۱</sup> -Zytowski

میلتون روکیچ یک سلسله ارزش‌های معروف را در گروه کلی طبقه‌بندی نموده است. ارزش‌های نهایی، نشان‌دهنده هدف‌هایی هستند که شخص می‌خواهد به آنها دست یابد. آنها اهدافی هستند که افراد دوست دارند در دوره حیات خود به دست آورند. این نظریه پرداز مجموعه کاملی شامل هیجده ارزش را داده است که عموماً در محدوده لذت، حس توفیق، رستگاری، پیروزی خلاصه می‌گردد. طبقه‌بندی دوم، ارزش‌های ابزاری است به طور کلی ارزش‌های ابزاری ارزش‌هایی را که ابزار و وسایل دستیابی به اهداف می‌گیرند منعکس می‌کنند. ایشان مجموعه‌ای ارزش‌ها شامل ۱۸ ارزش را در این مورد مداته قرار داده است که در محدوده مفید بودن، مستقل بودن و تخیلی بودن قرار می‌گیرد.

## ۲) طبقه‌بندی آلپورت

یک طبقه‌بندی دیگر ارزش‌های انسانی در دهه ۱۹۳۰ توسط روانشناسی به نام آلپورت و همکاران وی ایجاد شده است. این ارزش‌ها شامل شش نوع عمده زیر می‌باشد.

ارزش‌های نظری: صاحبان این ارزش بر مسئله کشف حقیقت (از طریق روش منطق) اهمیت زیادی می‌دهند به طور کلی این افراد علاقه به کشف حقایق از طریق تفکر نظام یافته و استدلال دارند. ارزش‌های اقتصادی: دارندگان این ارزش بر مسئله مفید بودن و فعالیت تأکید می‌کنند و علاقه به سودمندی و عملی بودن دارند.

ارزش‌های زیباشناسی: کسی که چنین ارزشی دارد به شکل و به موزون هماهنگی بسیار توجه دارد. ارزش‌های اجتماعی: کسی که چنین ارزشی دارد به عشق ورزیدن به مردم اهمیت می‌دهد و به محبت در روابط انسانی بسیار توجه دارد.

ارزش‌های سیاسی: دارندگان این ارزش به مسئله قدرت و اعمال نفوذ توجه زیادی دارد و به دنبال تأثیر بر دیگران می‌باشد.

ارزش‌های مذهبی: صاحب این ارزش به وحدت تجربه و درک همه عالم خلقت توجه می‌کند و به دنبال درک جهان هستی می‌باشد.

## ۳) طبقه‌بندی مک‌لینو

طبقه‌بندی سوم مربوط به طبقه‌بندی مک‌لینو و همکارانش می‌باشد. این طبقه‌بندی ارزش‌ها را به چهار نوع تفکیک می‌نماید. تمایز این طبقه‌بندی نسبت به طبقه‌بندی آلپورت در این می‌باشد که الگوی مطرح شده مربوط به کارکنان در محیط کار می‌باشد. در صورتی که این موضوع در دسته‌بندی آلپورت بطور خاص نمی‌باشد.

دستایی به اهداف: این ارزش تمرکز خود را به تلاش برای انجام کار و جدیت در انجام کارهای سخت در طول عمر محدود می‌نماید.

کمک و توجه به شایرین: این ارزش توجه خود را به کمک دیگران و علاقه به مردم متمرکز می نماید. **درستکاری:** این ارزش به دنبال بازگویی واقعیت و انجام کار صحیح می باشد.

**منصف بودن:** این ارزش تمرکز به بی طرف بودن و انجام کار عادلانه می باشد. این طبقه بندی ارزش ها از روی اطلاعات جمع آوری شده در محیط کار فراهم آمده است. چهار نوع ارزش فوق در محیط های کاری اهمیت ویژه داشته اند.

#### ۴) طبقه بندی گرادیس

آخرین طبقه بندی مربوط به گرادیس می باشد. این طبقه بندی ارزش های شخصی و شیوه زندگی افراد را مورد مذاقه قرار می دهد. این تحقیق ارزش های افراد را به هفت گروه تقسیم می کند.

✓ **ارزش های واکنشی:** این افراد، به عنوان انسان از موجودیت خود و دیگران هیچ اطلاعی ندارند و براساس نیازهای فیزیولوژیکی از خود واکنش نشان می دهند.

✓ **ارزش های قبيله‌ای:** از ویژگی این افراد آن است که بسیار وابسته اند. آنها به شدت تحت تأثیر و نفوذ سنت و قدرتی هستند که به وسیله مقامات اعمال می شود.

✓ **ارزش های خود محور:** این اشخاص به شدت خود محور و خویشتن بین هستند آنان بسیار پرخاشگر و خود خواه اند. اصولاً در برابر قدرت واکنش نشان می دهند.

✓ **ارزش های انطباقی:** این افراد تحمل ابهام را ندارند، به زحمت می توانند ارزش هایی را که با ارزش های خودشان متفاوت است، بپذیرند و همواره آرزو می کنند که دیگران ارزش های آنان را می پذیرند (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴).

✓ **ارزش های نفوذگرا:** این افراد تا با دستاویز قرار دادن مردم و نفوذ در آنها به هدف های خود برسند. آنان به دنبال مادیات هستند و همواره می کوشند تا به موقعیت های بالاتر رسیده و شهرت بیشتری کسب نمایند.

✓ **ارزش های اجتماع محوری:** افراد بیشتر در پی این هستند تا دیگران آنها را دوست بدارند و می کوشند تا همدوش و پابه پای دیگران حرکت کنند.

✓ **ارزش های وجود گرایی:** این افراد در برابر مسائل مهم و نیز در برابر کسانی که ارزش های متفاوتی دارند بسیار بردبارند. آنان درباره سیستم های انعطاف پذیر، سیستم های بسته و محدود درجه ها و نشانه های اداری و سازمانی و سوء استفاده از قدرت حرف های زیادی برای گفتن دارند.

## رضایت شغلی

✓ عبارت رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره ی شغلش اطلاق می شود. کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد نسبت به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وئی نسبت به کارش منفی است (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴).

✓ در تعریف دیگر، رضایت شغلی احساسی است که افراد نسبت به شغلشان دارند. هنگامی که می گوئیم فردی دارای رضایت شغلی بالایی است، به این معنا است که فرد به طور کلی شغلش را دوست دارد و ارزش زیادی برای آن قائل است و احساس مثبتی راجع به آن دارد (آرنولد و فلامن، ۱، ۱۹۸۶، صی ۸۶). به عبارت دیگر طرز تلقی فرد نسبت به شغل خود (رستمی، ۱۳۸۹). همچنین به عنوان یکی از عوامل موثر بر موفقیت شغلی کارکنان و افزایش کارایی فرد در سازمان شناخته می شود و شامل رضایت از ماهیت کار، سرپرست، همکار، سیستم ارتقاء و پرداخت می باشد (میر کمالی و همکاران، ۱۳۸۸).

## رضایت از پرداخت

میزان حقوق دریافتی و رعایت انصاف و برابری در پرداخت. یا پاداش و مزدی که فرد دریافت می کند و میزانی که فرد دستمزدش را در مقابل دستمزد دیگر کارکنان، عادلانه و منصفانه می داند (میر کمالی و همکاران، ۱۳۸۸).

## رضایت از ماهیت شغل

ندازه ای که شغل وظایف جالب، فرصت برای یادگیری وامکان پذیرش مسئولیت را برای فرد فراهم می سازد (همان).

## رضایت از فرصتهای ارتقاء

قابلیت دسترسی به فرصتها برای پیشرفت. یا فرصت و شانس پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی (همان).

<sup>1</sup> Arnold and Feldman

## رضایت از سرپرست

توانایی های سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه و ارائه رفتارهای حمایتی و کمکهای فنی به کارکنان (همان).

## رضایت از همکار

حدی که همکاران، دوستانه، شایسته و حمایتی هستند. یا میزانی که همکاران از لحاظ فنی کارا هستند و از نظر اجتماعی حامی فرد به شمار می آیند (همان).

## تحقیقات گذشته:

عسکری و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رضایت شغلی تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان پرداختند. یافته ها نشانگر این بوده است که بین رضایت شغلی و عوامل دموگرافیک مورد مطالعه (سن، سابقه کار، جنسیت، وضعیت تاهل و شیفت کاری) رابطه معناداری وجود ندارد.

میرزاییگی و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان رضایت شغلی پرستاران ایران به بررسی میزان رضایت شغلی پرستاران کشور پرداختند. بر اساس نتایج امتیاز شغلی در حرفه پرستاری و میزان رضایت پرستاران از محیط کار و حرفه پرستاری بالاترین امتیاز رضایت را به خود اختصاص دادند. مقرب و همکاران (۱۳۸۴) در مقاله ای به بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی شهر بیرجند پرداختند. نتایج حاکی از این بوده است که رضایت شغلی در برگیرنده واقعیت های مربوط به دستمزد، نظارت، امکانات و شرایط عملکرد سازمان می باشد. همچنین اکثر پرستاران از شغل خود ناراضی بوده اند و بین متغیر های سن، تحصیلات، نوع استخدام و محل خدمت با رضایت شغلی ارتباط معناداری یافت شد.

هامبراستاد و پری (۲۰۱۱)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بخش خدمات چین پرداختند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان هتل های چهار و پنج ستاره ماکائو بوده است که ۲۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب نمودند. تحلیل داده های مستخرج از پرسشنامه ها حاکی از وجود رابطه معناداری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی توانمندسازی کارکنان بوده است.



اکبر و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود به بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها در صنعت خدمات پاکستان پرداختند. نتایج تحقیقات آن‌ها موید این بوده است که کارکنان مرد بیشتر از کار خود نسبت به کارکنان زن، راضی هستند.

لی و همکاران (۲۰۱۱)، در مقاله‌ای به بررسی تاثیر توانمندسازی بر رضایت شغلی کارمندان پرداختند. جامعه آماری این تحقیق کارمندان بیمارستانی در ایالات متحده و نمونه آماری مشتمل بر ۵۹۱۳ نفر از این کارمندان بوده است. نتایج این تحقیق حاکی از تاثیر مثبت و حیاتی توانمندسازی بر رضایت شغلی بوده است.

هازم و شایما (۲۰۱۰)، در تحقیقی به بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی در دانشگاه اسبوت مصر پرداختند. آن‌ها به این نتیجه دست یافتند که بین توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

دیکسون و لورنز (۲۰۰۹) در مقاله‌ای به بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج این تحقیق حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین توانمندسازی و رضایت شغلی بوده است.

ویسارد (۲۰۰۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین توانمندسازی و رضایت شغلی کارمندان پرداختند. نتایج این تحقیق حاکی از تاثیر مثبت و معنادار توانمندسازی کارمندان بر رضایت شغلی آن‌ها بوده است.

روکیچ ۱ (۱۹۶۰) در بررسی عوامل مؤثر در تغییر و تحولات ارزش‌ها، هم‌به‌عوامل محیطی و هم‌به‌عوامل شخصیتی توجه داشته باشید. وی تغییرات بوجود آمده در ارزش‌ها را در طی یک دوره شش‌ساله در افرادی که دارای نظام‌های عقیدتی «باز» یا «بسته» بوده‌اند گزارش کرده است. آزمودنی‌ها یک بار در سال ۱۹۵۰ و بار دوم در سال ۱۹۵۶، تست ارزش‌های آلپورت - ورنون را گذراندند.

از تحقیق هانتلی و دیویس (۱۹۸۳) که بر روی نظام ارزش‌ها و رشته تحصیلی متخصصان انجام گرفته است این نتیجه به دست می‌آید که، متخصصان رشته فیزیک دارای میزان بالایی از ارزش‌های نظری، زیباشناختی و نیز کارفرمایان هم‌به‌ارزش‌های نظری، سیاسی و اقتصادی نزد مهندسان از اهمیت زیادی برخوردار است و نیز کارفرمایان هم‌به‌ارزش اقتصادی و هم‌به‌ارزش سیاسی اهمیت می‌دهند زیرا آنها همیشه برای دستیابی به سود، درآمد، قدرت و سلطه تلاش می‌کنند.

<sup>۱</sup> - Rokeach

سه پژوهشگر به اسامی موهان، جیتزار و شنوران ۱ (۱۹۸۶) در مورد رابطه رفتار نوع دوستانه نوجوانان با شخصیت و ارزشهایشان تحقیقی بر روی ۲۰۰ نفر دختر و پسر ۱۶ ساله انجام دادند. نتایج نشان داد که نوع دوستی به نحو برجسته ای به سن و ارزشهای اجتماعی نظری همبستگی دارد و در رفتار نوجوانان تأثیر داشته است.

جی مونتورو ۲ (۱۹۹۳) در زمینه ارزشهای اجتماعی، دینداری به حد افراط و زمینه های مادی در میان کاتولیکهای ازدواج کرده آمریکایی تحقیق نمودند. کوهن و جسیکابت ۳ (۱۹۹۵) نیز تحقیقی در ارتباط بین ارزشهای اجتماعی روان درمانگران و انتقال متقابل آنها در جهت بیماران فقیر و بیماران متوسط نمودند.

همایونفر ۴ (۱۳۷۳) در زمینه «بررسی نظام ارزشهای نوجوانان دختر و پسر شهرستان سمنان» در تحقیق بر روی ۲۳۰ نفر از دانش آموزان پایه دوم و سوم رشته های علوم انسانی، تجربی و ریاضی انجام داد و نتیجه گرفت.

گیلک ۵ (۱۳۷۴) در «زمینه بررسی سلسله مراتب ارزشهای نوجوان پسر و والدین آنها» تحقیقی نمود و چنین نتیجه گرفت که بین ارزشهای نوجوانان و ارزشهای والدینشان تفاوت معنی دار موجود است و در گروه سنی (۱۱/۱۱ - ۱۱) تفاوت معنی داری نیست.

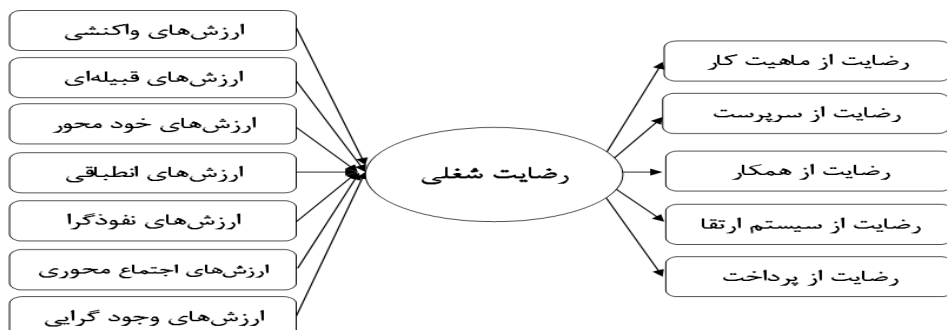
## مدل تحقیق :

در این تحقیق ارزش ها شخصی-زندگی بر اساس مدل گرادیس (۱) می باشد که این طبقه بندی ارزش های شخصی و شیوه زندگی افراد را در هفت گروه مورد مذاقه قرار می دهد. به عبارت دیگر متغیر های ارزش های واکنشی، ارزش های قبیله ای، ارزش های خود محور، ارزش های انطباقی، ارزش های نفوذگرا، ارزش های اجتماع محوری و ارزش های وجود گرایی به عنوان ارزش ها شخصی-زندگی، متغیر های مستقل تحقیق می باشند. همچنین رضایت شغلی براساس الگوی کندال و هولن (۱۹۶۹) که شامل ابعاد رضایت از ماهیت کار، سرپرست، همکار، سیستم ارتقاء و پرداخت می باشد، به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. از اینرو بر اساس پیشینه تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر می باشد :

<sup>1</sup> - Mouhan, Jitzar, Chenouran

<sup>2</sup> - Montoro

<sup>3</sup> - Cohen & Jessica Beth



نمودار ۱: مدل تحقیق

### فرضیه‌های تحقیق

- این پژوهش بر اساس مدل و سوال تحقیق به دنبال بررسی این فرضیات می‌باشد :
- فرضیه ۱ - بین ارزش‌های واکنشی و رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.
  - فرضیه ۲ - ارزش‌های قبیله‌ای و رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.
  - فرضیه ۳ - ارزش‌های خود محور و رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.
  - فرضیه ۴ - ارزش‌های انطباقی و رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.
  - فرضیه ۵ - ارزش‌های نفوذگرا و رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.
  - فرضیه ۶ - ارزش‌های اجتماع محوری و رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.
  - فرضیه ۷ - ارزش‌های وجود گرایی و رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان رابطه معناداری وجود دارد.

## روش تحقیق:

این تحقیق، از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش انجام تحقیق پیمایشی، از لحاظ روش گردآوری داده ها، توصیفی و غیر آزمایشگاهی و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع رگرسیون خطی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان می باشد. در حقیقت جامعه آماری شامل تمامی افرادی هستند که در کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان مشغول به فعالیت هستند که جمعاً ۵۰۰ نفر می باشند. از آن جایی که این جامعه آماری تحقیق محدود می باشد، تعداد نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران در جامعه محدود محاسبه شده است که ۲۱۷ نفر می باشد. همچنین روش نمونه گیری تصادفی ساده و در دسترس می باشد. در این تحقیق داده های مورد نیاز برای بررسی مدل تحقیق از طریق پرسشنامه ی طیف پنج تایی لیکرت با ۲۸ سوال، جمع آوری شده است. پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفا کرونباخ با نرم افزار SPSS محاسبه شده است که مقدار آن برای کل پرسشنامه ۹۰.۲۳ درصد می باشد. همچنین در این تحقیق برای بررسی رابطه ی بین متغیرهای مدل از تجزیه و تحلیل چند متغیره یا رگرسیون چند گانه استفاده شده است که در این راستا از مدل معادلات ساختاری و به طور مشخص، از مدل های ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شده است. بدین ترتیب برای تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا بر اساس شاخص های برازش به بررسی مناسب بودن مدل پرداخته می شود و سپس روابط علی بین متغیرها از طریق ضریب استاندارد و عدد معناداری بحث و بر اساس آن نسبت به تأیید یا رد فرضیات تصمیم گیری خواهد شد. قابل ذکر است که برآورد مدل با نرم افزار لیزرل انجام گرفته است.

## برازش مدل :

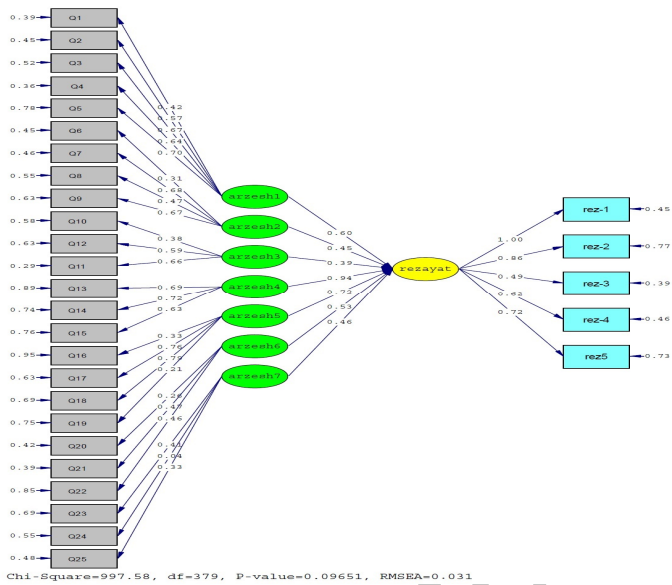
مقادیر به دست آمده در جدول ۲ نشان می دهد که مدل مفهومی تحقیق از برازش و تناسب خوبی برخوردار است و نشان دهنده آن است که روابط تنظیم شده متغیرها بر اساس چارچوب نظری تحقیق منطقی بوده است .

جدول ۲: بررسی شاخص های مناسب بودن مدل

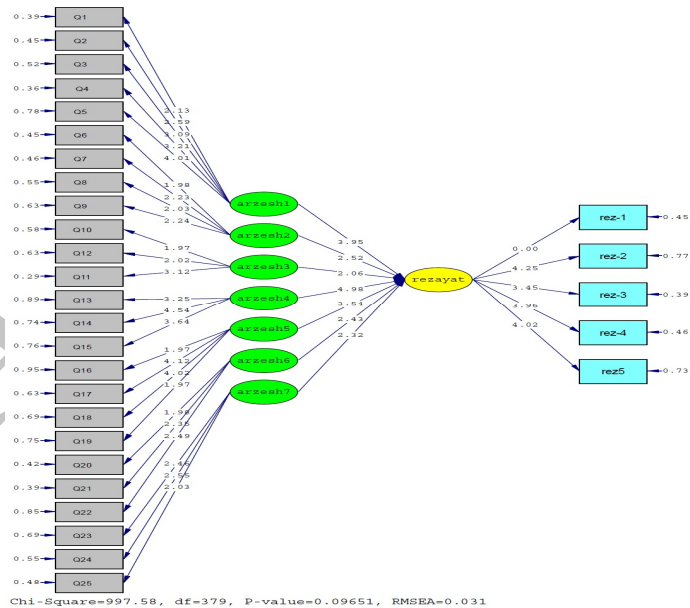
عنوان شاخص آماری	میزان استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل	نتیجه گیری
$X^2/df$ (ChiSquare divided to degree of freedom)	کمتر از ۳	۲.۶۳	مناسب است
p-value (Significance Level)	بیشتر از ۰/۰۵	۰.۰۹۶	مناسب است
GFI (Goodness of Fit Index)	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۴	مناسب است
AGFI Index) (Adjusted Goodness of Fit	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۱	مناسب است
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	کمتر از ۰/۱	۰.۰۳۱	مناسب است
CFI (Comparative Fit Index)	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۲	مناسب است
NFI ) (Normed Fit Index	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۶	مناسب است
RMR ) (Root Mean Square Residual	کمتر از ۰/۰۹	۰.۰۳۱	مناسب است
IFI (Incremental Fit Index)	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۸	مناسب است

### مدل ساختاری :

برای بررسی فرضیه‌های در نمودار ۱ و ۲، برآورد مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد (ضرایب استاندارد) و ضرایب معناداری (عدد معناداری) مورد بحث قرار گرفته اند. قابل ذکر است در برآورد نرم افزاری به جای نام متغیر های ارزش‌های واکنشی، ارزش‌های قبیله‌ای، ارزش‌های خود محور، ارزش‌های انطباقی، ارزش‌های نفوذگرا، ارزش‌های اجتماع محوری و ارزش‌های وجود گرایی به ترتیب از نام  $arzesh1$ ،  $arzesh2$ ، ..... و  $arzesh7$  و همچنین برای متغیر های رضایت از ماهیت کار، سرپرست، همکار، سیستم ارتقاء و پرداخت به ترتیب از نام  $rezayat1$ ، ..... و  $rezayat5$  استفاده شده است.



نمودار ۲: مدل معادلات ساختاری (تخمین استاندارد)



نمودار ۳: مدل معادلات ساختاری (عدد معناداری)

### بررسی فرضیات تحقیق:

در جدول ۳ خلاصه نتایج حاصل از برآورد مدل ساختاری و بررسی فرضیات که از خروجی نرم افزار لیزرل استخراج شده است (نمودار ۲ و ۳) ارائه شده است. که در ادامه به بررسی فرضیات تحقیق خواهیم پرداخت.

جدول ۳: نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر)

فرضیه	مسیر	ضریب استاندارد	عدد معناداری	رد یا پذیرش	
۱	ارزش های واکنشی	رضایت شغلی	۰.۶۰	۳.۹۵	پذیرش
۲	ارزش های قبیله ای	رضایت شغلی	۰.۴۵	۲.۵۲	پذیرش
۳	ارزش های خود محور	رضایت شغلی	۰.۳۹	۲.۰۶	پذیرش
۴	ارزش های انطباقی	رضایت شغلی	۰.۹۴	۴.۹۸	پذیرش
۵	ارزش های نفوذگرا	رضایت شغلی	۰.۷۲	۳.۵۴	پذیرش
۶	ارزش های اجتماع محوری	رضایت شغلی	۰.۵۳	۲.۴۳	پذیرش
۷	ارزش های وجود گرایی	رضایت شغلی	۰.۴۶	۲.۳۲	پذیرش

✓ مسیر ارزش های واکنشی - رضایت شغلی برای آزمون فرضیه ۱ تحقیق بوده است و از آنجایی که عدد معناداری این مسیر (۳.۹۵) بزرگتر از مقدار ۱.۹۶ می باشد، این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشد. بنابراین فرضیه ۱ یعنی وجود ارتباط بین ارزش های واکنشی و رضایت شغلی، پذیرفته می شود.

✓ مسیر ارزش های قبیله ای - رضایت شغلی برای آزمون فرضیه ۲ تحقیق بوده است و از

- آنجایی که عدد معناداری این مسیر (۲.۵۲) بزرگتر از مقدار ۱.۹۶ می‌باشد، این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. بنابراین این فرضیه یعنی وجود ارتباط بین ارزش های قبيله ای و رضایت شغلی، پذیرفته می‌شود.
- ✓ برای آزمون فرضیه ۳ تحقیق، عدد معناداری مسیر ارزش‌های خود محور - رضایت شغلی، ۲.۰۶ می‌باشد که بزرگتر از مقدار ۱.۹۶ است، پس این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. بنابراین وجود ارتباط بین ارزش‌های خود محور و رضایت شغلی، پذیرفته می‌شود.
- ✓ برای آزمون فرضیه ۴ تحقیق عدد معناداری مسیر ارزش‌های انطباقی - رضایت شغلی، ۴.۹۸ می‌باشد که بزرگتر از مقدار ۱.۹۶ است پس این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. بنابراین این فرضیه یعنی وجود ارتباط بین ارزش‌های انطباقی و رضایت شغلی، پذیرفته می‌شود.
- ✓ مسیر ارزش‌های نفوذگرا - رضایت شغلی برای آزمون فرضیه ۵ تحقیق بوده است و از آنجایی که عدد معناداری این مسیر (۳.۵۴) بزرگتر از مقدار ۱.۹۶ می‌باشد، این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه ۵ یعنی وجود ارتباط بین ارزش های نفوذگرا و رضایت شغلی، پذیرفته می‌شود.
- ✓ مسیر ارزش های اجتماع محوری - رضایت شغلی برای آزمون فرضیه ۶ تحقیق بوده است و از آنجایی که عدد معناداری این مسیر (۲.۴۳) بزرگتر از مقدار ۱.۹۶ می‌باشد، این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. بنابراین این فرضیه یعنی وجود ارتباط بین اجتماع محوری و رضایت شغلی، پذیرفته می‌شود.
- ✓ برای آزمون فرضیه ۷ تحقیق، عدد معناداری مسیر ارزش‌های وجود گرایی - رضایت شغلی، ۲.۳۲ می‌باشد که بزرگتر از مقدار ۱.۹۶ است، پس این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. بنابراین این فرضیه یعنی وجود ارتباط بین ارزش‌های وجود گرایی و رضایت شغلی، پذیرفته می‌شود.
- ✓ همچنین بر اساس مقادیر ضریب استاندارد می‌توان گفت که بین ارزش‌های نفوذگرا با رضایت شغلی بیشترین همبستگی و بین ارزش‌های خود محور با رضایت شغلی کمترین همبستگی وجود دارد.



### نتیجه‌گیری و پیشنهادات :

در این تحقیق ارزش‌ها شخصی-زندگی در هفت گروه ارزش‌های واکنشی، ارزش‌های قبیله‌ای، ارزش‌های خود محور، ارزش‌های انطباقی، ارزش‌های نفوذگرا، ارزش‌های اجتماع محوری و ارزش‌های وجود گرایی و همچنین رضایت شغلی در پنج بعد رضایت از ماهیت کار، سرپرست، همکار، سیستم ارتقاء و پرداخت شناسایی شدند. سپس بر اساس داده‌های پرسشنامه و رگرسیون چندگانه و معادلات ساختاری تحلیل مسیر اقدام به بررسی ارتباط بین این هفت گروه ارزش‌ها شخصی-زندگی و رضایت شغلی شد. نتایج حاکی از پذیرش تمامی فرضیات تحقیق بوده است، به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین ارزش‌های واکنشی، ارزش‌های قبیله‌ای، ارزش‌های خود محور، ارزش‌های انطباقی، ارزش‌های نفوذگرا، ارزش‌های اجتماع محوری و ارزش‌های وجود گرایی با رضایت شغلی در کارکنان کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان رابطه معناداری مشاهده شد. به عبارت دیگر ارزش‌ها شخصی-زندگی می‌تواند به عنوان یکی از دارایی‌های نامشهود و با ارزش سازمان به شمار آید و در ایجاد ابعاد رضایت شغلی در سازمان کمک بسیار نماید. قابل ذکر است این روابط معنادار به صورت خطی مستقیم و با همبستگی نسبتاً بالا بوده است و در نتیجه می‌توان ادعا نمود که با افزایش هفت گروه ارزش‌ها شخصی-زندگی، رضایت شغلی افزایش می‌یابد. همچنین بر اساس مقادیر ضریب استاندارد می‌توان گفت که بین ارزش‌های نفوذگرا با رضایت شغلی بیشترین همبستگی و بین ارزش‌های خود محور با رضایت شغلی کمترین همبستگی وجود دارد.

## منابع فارسی:

- ۱-رابینز، ا.پ (۱۳۷۳). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه ع، پارساییان وم، اعرابی. تهران: موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- ۲-رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول، چاپ اول (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی). تهران: مؤسسه انتشارات وزارت امور خارجه.
- ۳-رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، جلد دوم، چاپ اول (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی). تهران: مؤسسه انتشارات وزارت امور خارجه.
- ۴-رستمی، خدایار (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی اداره کل زندان های استان تهران، اصلاح و تربیت، شماره ۹۶.
- ۵-صانعی، پرویز. (۱۳۵۴). جامعه شناسی ارزش ها. تهران: نشر و پخش کتاب.
- ۶-عسکری و همکاران (۱۳۹۱). بررسی رضایت شغلی تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر همدان. مجله علمی-پژوهشی پژوهان، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۳۷-۴۰.
- ۷-مقرب و همکاران (۱۳۸۴). بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی شهر بیرجند، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی، دوره ۱۲، شماره ۳ و ۴، صص ۹۲-۹۹.
- ۸-مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۰). سازمان مدیریت رویکردی پژوهش، چاپ دوم. تهران: انتشارات ترمه.
- ۹-میر کمالی، سید محمد و همکاران (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران، دانشور رفتار، تربیت واجتماع، دانشگاه شاهد، سال شانزدهم، شماره ۳۹.
- ۱۰-میرزابیگی و دیگران (۱۳۸۸)، رضایت شغلی پرستاران ایران مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۱۵، ش ۱، صص ۴۹-۵۹.

## منابع لاتین:

1. hazem k. e. d. a. and shaimaa s. s. (2010). Influence of Empowering Employees on Job Satisfaction in Youth Care Administrations at Faculties of Assiut University (A Comparative Study) .World Journal of Sport Sciences 3 (S): 1151-1159.
2. Maslow, A.H.(1957).Motivation and personality. New York: Harper
3. Lee, G., Kim, B. P., Perdue, R, & Magnini, V. (2011). Time-Varying Effects of Empowerment on Job Satisfaction for Customer-Contact versus Non-Customer-Contact Employee Groups. 16th Annual Graduate Education and Graduate Student Research Conference, Houston, Texas.
4. Voisard Victor (2008). EMPLOYEE EMPOWERMENT AND EMPLOYEE SATISFACTION IN THE WORKPLACE. CALIFORNIA SOCIOLOGY JOURNAL, 2008, VOL. 1.
5. Dickson, Kevin E. and Lorenz, Alicia, (2009). Psychological Empowerment and Job Satisfaction of Temporary and Part-Time Nonstandard Workers: A Preliminary Investigation. Institute of Behavioral and Applied Management.
6. Akbar S.W. (2011).Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani Service Industry. INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, VOL 2, NO 11.