

## شناسایی ارزش های کارکنان بر اساس نظریه سیستم ارزیابی آپورت (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد)

دکتر ماشاء اله ولیخانی<sup>۱</sup>، حسن سعادت فر<sup>۱\*</sup>، عبدالواحد رحیمی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان، اصفهان، ایران؛ <sup>۲</sup>دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران.

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۱/۱۹ اصلاح نهایی: ۹۲/۶/۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۲/۷/۲

### چکیده:

زمینه و هدف: ارزش های نهادینه شده زیر ساخت تحقق آرمان ها و اهداف سازمان می باشند. با توجه به وجود تفتات های مختلف در بافت نیروهای دانشگاه های علوم پزشکی و رسالت آنها در تولید علم و درمان بیماری ها، این مطالعه با هدف استفاده از الگوی سیستم ارزیابی آپورت در شناخت ارزش های کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد برای حل برخی از مشکلات آن اجرا شده است.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی تحلیلی در پائیز ۱۳۹۱ در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد با جامعه آماری ۶۸۹۱ نفر و تعداد نمونه ۳۸۵ نفر صورت گرفت. پس از تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، از روش نمونه گیری تصادفی دو مرحله ای جهت تعیین حجم نمونه در هر واحد استفاده شد. از پرسشنامه ای شامل ۳۶ سوال که بر اساس محتویات منابع شاخص های تحقیق تهیه شده بود، جهت جمع آوری داده ها استفاده گردید. داده ها با استفاده از آزمون های آماری تی و فریدمن در نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: مهمترین ارزش از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ارزش اجتماعی با ۲۳/۸۶٪ مقبولیت و کمترین اهمیت مربوط به ارزش اقتصادی با ۸/۷۶٪ مقبولیت تعیین شد. همچنین در طبقه بندی جامعه آماری به چهار گروه، ارزش اجتماعی به عنوان ارزش برتر (۲۲/۲۷٪ کارکنان) در گروه کارکنان مراکز ستادی تعیین شد و کمترین اهمیت (۱۰/۰۸٪ کارکنان) به ارزش زیبایی شناختی تعلق گرفت.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج این مطالعه، ارزش اجتماعی مهمترین ارزش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد شناخته شد؛ لذا مدیران دانشگاه بایستی ضمن توجه به این مهم، در تصمیم گیری های خود، موضوع اقبال عمومی کارکنان به این ارزش را مدنظر داشته باشند.

واژه های کلیدی: ارزش، بهداشت و درمان، طبقه بندی ارزش ها، نظریه سیستم ارزیابی آپورت.

### مقدمه:

نقش بسیار با اهمیتی در رشد و بالندگی آن ها ایفا نماید (۲). از سویی تغییرات شگرفی که در سرشت و ترکیب نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل سازمانی بوجود آمده، صحنه را برای بزرگترین زور آزمایی دانش، بینش و مهارت مدیران آماده ساخته است (۳). علیرغم وجود تفاوت های زیاد در فرهنگ سازمانی، چند ویژگی مشترک در سازمان ها می توان مشاهده کرد و آن اینکه تمام تعاریف، به وجود مجموعه ای از ارزش ها که توسط فرد در داخل سازمان حفظ می شوند اشاره می کنند (۴). ارزش های حاکم بر جامعه، اولویت های

فعالیت هایی که تولد، تحصیلات، کار، تفریح، رشد معنوی و مرگ ما را احاطه کرده اند، اغلب یا توسط یک محیط سازمانی تنظیم می شوند و یا تحت تأثیر آن قرار می گیرند. برای فهم بهتر علت رفتار مردم در محیط های مختلف باید درخصوص این محیط ها شناخت بیشتری پیدا کنیم (۱). موفقیت و یا عدم موفقیت سازمان ها در راستای تحقق اهدافشان در گروهی انسان هایی است که در واقع گردانندگان اصلی آن ها می باشند. بدون توسعه منابع انسانی، سازمان بی معناست. پس بررسی و مطالعه رفتار افراد در سازمان ها می تواند

اجتماعی و سیاست های دولتی از مسایلی است که وقوف بدان ها برای مدیران ضروری است. سازمان ها برای زنده ماندن و رشد و توسعه باید خط مشی های عمومی را که منعکس کننده ارزش های حاکم در آن جامعه است، به خوبی بشناسند، ارزیابی کنند و با آنها به طور فعال و موثر برخورد نمایند (۵).

در راستای موضوع مورد مطالعه، در تحقیقی که به بررسی و مقایسه نظام ارزش های پسران و پدران و عوامل مؤثر بر آن در بین دانش آموزان پسر سال سوم رشته های علوم تجربی و ریاضی فیزیک دبیرستان های شهر تهران پرداخته است، این نتیجه بدست آمده است که، با بالا رفتن پایگاه اجتماعی از گرایش به ارزش های اجتماعی و مذهبی پسران کاسته می شود و گرایش به ارزش های سیاسی و اقتصادی و هنری افزوده می گردد؛ با افزایش بعد خانوار، گرایش به ارزش های مذهبی در پسران بیشتر می شود؛ با افزایش تحصیلات پدر از گرایش پسران به ارزش های مذهبی کاسته می شود (۶). در مطالعه ای دیگر که با هدف بررسی میزان پذیرش سلسله مراتب مورد نظر «دانش ← تعهد ← قدرت ← ثروت» مأخوذ از پارادایم پارسونز و عوامل مؤثر بر آن نظیر رسانه های گروهی و خانواده انجام شده است، نتایج حاصله بیانگر این می باشد که با افزایش سن از میزان پذیرش سلسله مراتب ارزش ها، استفاده از مطالب جهت دار رسانه ها و استفاده از نهادهای فرهنگی و امور جهت دار مدرسه کاسته می شود؛ زنان نسبت به مردان به میزان بیشتری سلسله مراتب ارزش های مورد نظر را می پذیرند و با افزایش پایگاه اقتصادی - اجتماعی خانواده، میزان استفاده از امور جهت دار مدرسه یا دانشگاه افزایش می یابد (۷). در همین راستا مطالعات نشان داده اند که مرحله جوانی آغازین، شروع ظهور ارزش هاست و تفاوت هایی در نظام های ارزشی بین افرادی که به دیانت های مختلف وابسته اند، وجود دارد (۸).

در مطالعه ای مشابه تحقیق حاضر از آزمون نظام ارزشی آلپورت - ورنون و لیندزی جهت تعیین این موضوع که آیا نظام ارزشی می تواند به عنوان الگویی جهت تحصیل،

مدنظر مشاوران قرار گیرد، استفاده شده است و مشخص گردیده که بین سنخ های نظام ارزشی دانش آموزان رشته های مختلف تحصیلی به جز ارزش سیاسی تفاوت معنی داری وجود دارد و این می تواند به عنوان الگویی جهت هدایت دانش آموزان به گرایش های مختلف تحصیلی مدنظر مشاوران آموزش و پرورش در نظام جدید قرار گیرد (۹).

واژه ارزش، در اصطلاح، عقیده یا باور نسبتاً پایداری است که فرد با تکیه بر آن، یک شیوه رفتاری خاص یا یک حالت غایی را که شخصی یا اجتماعی است، به یک شیوه رفتاری خاص یا یک حالت غایی، که نقطه مقابل حالت برگزیده قرار دارد، ترجیح می دهد. با توجه به تعاریف متعدد، تعریفی که بیشتر به هدایت گری ارزش ها اشاره دارد، تعریف بروس کوئن است که می نویسد: ارزش ها باورهای ریشه داری اند که گروه اجتماعی، به هنگام پرسش درباره خوبی ها و بدی ها و کمال مطلوب به آن ها رجوع می کند (۱۰). واژه ارزش یکی از واژگانی است که دارای غنی ترین، پیچیده ترین و مشکل ترین معناه است. ارزش از آن کلماتی است که از نظر معنی بسیار غنی است و از این رو بسیار پیچیده است و به دشواری می توان آنرا تعریف کرد (۱۱). ارزش به امر، حالت یا چیزی گفته می شود که از نظر اعضاء جامعه با اهمیت و مهم باشد (۱۲). نظام ارزش ها، مجموعه ارزش های مرتبط به هم می باشد که رفتار و کارهای فرد را نظم می بخشد و غالباً بدون آگاهی فرد شکل می گیرد (۸). طبقه بندی ارزش ها که بر مبنای معیارهای مختلفی صورت می گیرد، شناخت آن ها را هموارتر و دقیق تر ساخته و راه را برای مطالعات بیشتر باز می کند. Allport و همکاران اولین و مهمترین تحقیقات را در زمینه تعیین و طبقه بندی ارزش ها انجام داده اند. آن ها شش نوع ارزش را شناسایی و طبقه بندی نموده اند (۱۳) که شامل: ارزش علمی (دانش)، ارزش سیاسی (قدرت)، ارزش زیباشناختی (هنر)، ارزش اقتصادی (ثروت)، ارزش اجتماعی (شهرت) و ارزش دینی هستند (۱۴).

با توجه به تحقیقات صورت گرفته فوق و مطالعات مشابه، آنچه علیرغم اهمیت در سطح سازمان ها مورد غفلت

افراد جامعه را مورد مطالعه قرار دهد و با روش معینی پی به صفات و ویژگی های کل جامعه ببرد (۱۵).

در تحقیق حاضر فرمول کوکران جهت تعیین تعداد نمونه مورد استفاده قرار گرفت. در این فرمول به دلیل اینکه اطلاعاتی از وضعیت متغیر جامعه آماری یعنی ارزش ها وجود نداشت، جهت به حداکثر رساندن تعداد نمونه، احتمال وجود ارزش در بین اعضا  $P=0/50$  در نظر گرفته شد. تعداد نمونه بدست آمده از طریق فرمول مذکور ۳۶۴ و با استفاده از جدول مورگان ۳۸۵ تعیین شد؛ لذا در هر محیط تعداد پرسشنامه بیشتری از تعداد نمونه تعیین شده، توزیع شد و از کل جامعه، تعداد ۳۹۳ پرسشنامه جمع آوری شد ولی تعداد ۳۸۵ نسخه از آن ها مورد مطالعه و آزمون قرار گرفتند. با توجه به این که جامعه آماری تحقیق را کلیه پرسنل دانشگاه در سطح استان تشکیل می دهند و این نیروها در واحدها و مراکز مختلف و پراکنده دانشگاه مشغول به کار هستند، امکان نمونه گیری ساده و دسترسی به همه آنها وجود نداشت؛ لذا از روش نمونه گیری دو مرحله ای و با استفاده از تقسیم بندی و چارت سازمانی دانشگاه که همه پرسنل خود را در بیست محیط طبقه بندی نموده، نسبت به تعیین حجم نمونه اقدام شد. بدین ترتیب در مرحله اول با استفاده از روش نمونه گیری سهمیه ای، تعداد نمونه در هر یک از واحدهای زیر مجموعه دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد مشخص گردید (جدول شماره ۱) و سپس در مرحله دوم که در مهرماه سال ۱۳۹۱ صورت گرفت؛ با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی نسبت به انتخاب افراد در هر واحد و حوزه بر اساس تعداد بدست آمده از مرحله قبل اقدام شد. بدین صورت که ابتدا از روی لیست جدول فراوانی، تعداد کارکنان هر واحد مشخص و سپس با استفاده از لیست پرسنل هر واحد و تقسیم تعداد کارکنان آن بر سهمیه تعیین شده همان واحد، فاصله نمونه گیری بدست آمد و با استفاده از جدول اعداد تصادفی و انتخاب یک شماره از بین تعداد شماره هایی که در فاصله نمونه گیری قرار گرفته بودند، اولین نفر انتخاب و پس از آن با رعایت

قرار گرفته، بحث ارزش ها، شناسایی و تعیین میزان و شدت تأثیر آن ها بر پیشرفت می باشد و بر اساس فرمایشات بنیان گذار جمهوری اسلامی ایران که دانشگاه ها را منشاء تحولات جامعه می دانند؛ اهمیت و جایگاه دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی در رشد و توسعه جامعه و پیشرفت کشور، از موضوعاتی است که اگر مورد شناخت و توجه قرار گیرد، می توان از نقش و قدرت تأثیرگذاری آن ها بر پیشرفت بخش های دیگر جامعه به نحو مطلوب بهره برد. دانشگاه های علوم پزشکی (و خدمات بهداشتی درمانی)، علاوه بر مشابهت به دانشگاه های وزارت علوم به لحاظ پرداختن به آموزش و ارتقای علم و دانش، وظایف سنگین تری در حوزه بهداشت و درمان و پرداختن به سلامت شهروندان و افراد جامعه بر عهده دارند. با علم به این موارد و لزوم شناخت ارزش ها به عنوان یکی از مهمترین عوامل موفقیت در مدیریت و تصمیم گیری سازمان ها، این مطالعه با موضوع شناسایی ارزش های کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد و همچنین اولویت بندی و تعیین ارزش برتر در کل جامعه و در هر یک از گروه های آن (مراکز ستادی، دانشکده ها، بیمارستانها، شبکه های بهداشت و درمان) از دیدگاه کارکنان انجام شد تا گامی هر چند کوچک در راه افزایش شناخت مجموعه دانشگاه و نیروی انسانی آن و نیز افزایش موفقیت در ارتقای میزان شاخص های عملکردی آن برداشته شده باشد.

### روش بررسی:

جامعه آماری این تحقیق توصیفی را که در پائیز سال ۱۳۹۱ صورت گرفته است، کلیه کارکنان واحدهای مختلف دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد تشکیل می دادند. تعداد افراد این جامعه در مجموع ۶۸۹۱ نفر می باشند که در بیست واحد زیر مجموعه در سطح مراکز و محیط های آن در استان چهارمحال و بختیاری وزیع شده اند. هدف محقق شناسایی جامعه و تعیین پارامترهای مربوط به آن است. برای این کار یا باید به کلیه افراد جامعه مراجعه کند و ویژگی مورد نظر تحقیق خود را در آنها جویا شود؛ یا باید تعدادی از

SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در تجزیه و تحلیل و بررسی نتایج داده های حاصله، آزمون فرضیه های تحقیق مورد تحلیل استنباط آماری قرار گرفته و از آزمون t و سطح معنی داری به منظور بررسی موضوع تحقیق و تعیین میزان برتری ارزش ها استفاده گردید. همچنین از آزمون فریدمن جهت رتبه بندی شاخص های پژوهش استفاده شد.

منظم فاصله نمونه گیری، افراد نمونه در هر واحد مشخص و پرسشنامه بین آنان توزیع گردید.

با عنایت به این که مدل تقسیم بندی ارزش های شش گانه آلپورت معیار این تحقیق بود، پرسشنامه مربوطه نیز بر اساس این مدل، تهیه و تنظیم شد که جمعاً تعداد ۳۶ سوال محتوای پرسشنامه این پژوهش را تشکیل دادند. داده ها از طریق پرسشنامه مذکور جمع آوری و با استفاده از نرم افزار

**جدول شماره ۱: توزیع فراوانی کارکنان واحدهای مختلف دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد**

ردیف	نام واحد	تعداد جامعه آماری	درصد	تعداد نمونه	تعداد پرسشنامه جمع آوری شده
۱	ستاد دانشگاه، معاونت های توسعه منابع، دارو و غذا، پژوهشی، آموزشی	۴۲۵	۶	۲۲	۲۴
۲	معاونت درمان	۲۲۱	۳/۲	۱۲	۱۵
۳	معاونت دانشجویی فرهنگی	۱۰۰	۱/۳	۵	۶
۴	معاونت بهداشتی	۸۲	۱/۱	۴	۶
۵	بیمارستان آیت ا... کاشانی شهرکرد	۸۸۲	۱۲/۹	۴۶	۴۸
۶	بیمارستان هاجر (س) شهرکرد	۸۸۳	۱۲/۹	۴۶	۴۸
۷	بیمارستان ولیعصر (عج) بروجن	۴۱۷	۵/۹	۲۲	۲۳
۸	بیمارستان سیدالشهداء (ع) فارسان	۳۰۸	۴/۴	۱۶	۱۷
۹	بیمارستان شهداء لردگان	۳۱۹	۴/۶	۱۷	۱۸
۱۰	مرکز بهداشت شهرستان شهرکرد	۶۱۷	۹/۹	۳۶	۳۸
۱۱	شبکه بهداشت و درمان بروجن	۳۵۵	۵/۲	۱۹	۲۰
۱۲	شبکه بهداشت و درمان فارسان	۲۷۵	۴/۱	۱۵	۱۶
۱۳	شبکه بهداشت و درمان لردگان	۵۳۷	۷/۷	۲۸	۲۹
۱۴	شبکه بهداشت و درمان کوهرنگ	۲۶۲	۳/۸	۱۴	۱۵
۱۵	شبکه بهداشت و درمان اردل	۵۰۰	۷/۱	۲۶	۲۷
۱۶	شبکه بهداشت و درمان کیار	۲۴۴	۳/۶	۱۳	۱۴
۱۷	دانشکده پزشکی و پیراپزشکی	۲۲۲	۳/۳	۱۲	۱۳
۱۸	دانشکده پرستاری - مامائی شهرکرد	۸۵	۱/۴	۵	۶
۱۹	دانشکده پرستاری بروجن	۳۰	۰/۵	۲	۴
۲۰	مرکز روانپزشکی سینا	۶۷	۱/۱	۴	۶
	جمع کل	۶۸۹۱	۱۰۰	۳۶۴	۳۹۳

### جدول شماره ۲: معیارهای آماری ارزش‌های کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد (تعداد برابر ۳۸۵ نفر)

ارزش‌ها	میانگین $\pm$ انحراف معیار
ارزش اجتماعی	$4/12 \pm 0/51$
ارزش علمی	$4/06 \pm 0/45$
ارزش دینی	$3/81 \pm 0/53$
ارزش زیباشناختی	$3/36 \pm 0/54$
ارزش سیاسی	$2/98 \pm 0/64$
ارزش اقتصادی	$2/81 \pm 0/67$
کل (ارزش‌های کارکنان)	$3/52 \pm 0/43$

داد که بیشترین ارزش مولفه به ارزش اجتماعی با  $23/86$  درصد مقبولیت و کمترین ارزش مربوط به مولفه ارزش اقتصادی با  $8/76$  درصد مقبولیت بود. میانگین مولفه‌های ارزش علمی، ارزش زیباشناختی، ارزش دینی و ارزش اجتماعی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد بیشتر از متوسط ۳ و ارزش اقتصادی و ارزش سیاسی از متوسط ۳ کمتر بودند (جدول شماره ۲).

جهت رتبه بندی شاخص‌های پژوهش از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج جدول داده‌ها اینگونه بیان داشت که سطح معنی داری آزمون فریدمن از خطای  $5/5\%$  کمتر است و لذا این نتیجه حاصل شد که اثر شاخص‌های پژوهش یکسان و مساوی نیست و تفاوت معنی داری بین شاخص‌ها وجود دارد ( $P < 0/05$ ). همچنین با استفاده از آزمون فریدمن نسبت به رتبه بندی و تعیین شاخص برتر در هر یک از گروه‌های دانشگاه اقدام شد؛ بدین ترتیب در ستاد اصلی و ستاد معاونت‌های هفت‌گانه دانشگاه که عمده پرسنل آن‌ها بارسته‌اداری مالی مشغول امور اداری، ستادی و پشتیبانی هستند، میانگین رتبه‌ها برای شاخص‌های پژوهش بیان داشت که ارزش اجتماعی بیشترین میانگین رتبه را داشته و بنابراین در تقسیم بندی ارزش‌های آپورت مهمترین ارزش تلقی شده و ارزش زیباشناختی دارای کمترین میانگین

در خصوص روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق، بررسی مقدماتی توسط نویسندگان صورت گرفت. جهت اطمینان بیشتر، روایی و پایایی مورد آزمون نیز قرار گرفت. بدین منظور به روش پیش آزمون، با توزیع تعداد ۴۸ پرسشنامه بین اعضای جامعه آماری و جمع آوری آن‌ها، تجزیه و تحلیل لازم انجام شد. پس از اقدامات فوق و جمع آوری پرسشنامه‌ها، از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب  $0/843$  بدست آمد و با توجه به اینکه این ضریب از مقدار  $0/7$  بیشتر بود، لذا پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری مورد تایید قرار گرفت.

### یافته‌ها:

از بررسی نتایج می‌توان گفت، در نمونه‌ی ۳۸۵ نفری از کارکنان مورد مطالعه دانشگاه،  $50/9\%$  درصد مرد و  $49/1\%$  درصد زن،  $16/1\%$  مجرد و  $83/9\%$  درصد متأهل، بیشترین تعداد ( $52/2\%$ ) دارای تحصیلات لیسانس و کمترین تعداد ( $4/2\%$ ) دارای تحصیلات دکترا و بالاتر بودند. لازم به ذکر است که  $4/7\%$  درصد دارای درجه دکترای عمومی و  $6/2\%$  درصد فوق لیسانس بودند. در نمونه‌ی مورد مطالعه، بیشترین تعداد یعنی  $36/9\%$  درصد از کارکنان سنی بالای ۴۰ سال داشتند و کمترین تعداد یعنی  $10/1\%$  درصد دارای سنی از ۲۰ تا ۲۵ سال بودند. همچنین بیشترین تعداد ( $32/7\%$ ) از کارکنان، ۵ سال و کمتر از ۵ سال سابقه کاری و کمترین تعداد یعنی  $10/4\%$  درصد، بالای ۲۵ سال سابقه کار داشتند.  $40\%$  درصد از پاسخگویان، کارکنان رسمی،  $24/4\%$  درصد پیمانی،  $19/5\%$  درصد قراردادی و کمترین تعداد یعنی  $1\%$  درصد تبصره ۴ (نیروهای تبصره ۳ و ۴، همان نیروهای قراردادی هستند که به منظور رفع دغدغه امنیت شغلی و بر اساس بخشنامه هیئت وزیران، در سال‌های اخیر تبدیل وضعیت شده و به حالت شبه پیمانی با نام نیروهای تبصره ای در آمده‌اند) بودند. بیشترین تعداد یعنی  $51/7\%$  درصد از کارکنان در رسته بهداشتی-درمانی و کمترین تعداد یعنی  $3/1\%$  درصد در رسته هیئت علمی شاغل بودند.

بررسی مولفه‌های ارزش‌های کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد بر اساس ارزش‌های آپورت نشان

رتبه بوده است. در بیمارستان های دانشگاه، نتیجه حاصله گویای این است که اثر شاخص های پژوهش در بیمارستان ها یکسان و مساوی نبوده است و تفاوت معنی داری بین شاخص ها وجود دارد ( $P < 0.05$ ). در بیمارستان های دانشگاه و شبکه های بهداشت و درمان، ارزش اجتماعی مهمترین ارزش گزارش شده است ولی در شبکه های بهداشت و درمان، ارزش سیاسی کمترین میانگین رتبه و در بیمارستان های دانشگاه، ارزش اقتصادی دارای کمترین میانگین رتبه بوده است. در دانشکده ها که بیشترین فعالیت و برنامه ریزی در این محیط ها در راستای تعلیم، آموزش و تحقیق صورت می گیرد، کارکنان ارزش علمی را به عنوان اولین و مهمترین ارزش و ارزش اقتصادی را به عنوان ارزشی با کمترین اهمیت انتخاب نموده اند.

## بحث:

سازمان ها برای مقابله با خطرات و تهدیدهای محیطی و استفاده از فرصت های احتمالی ناچارند ظرفیت ها و توانمندی های خود را بشناسند، نقاط ضعف خود را رفع و ترمیم نمایند و به افزایش نقاط قوت بپردازند. مسایل و مشکلات در سازمان ها آن چنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان ها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان این پیچیدگی را مضاعف نموده است. یکی از روش های شناخت نقاط ضعف و قوت هر سازمانی، شناخت ارزش های مورد قبول کارکنان آن می باشد؛ چرا که نیروی انسانی در بسیاری موارد بر اساس این ویژگی و طرز تلقی از ارزش هاست که سخن می گوید، تصمیم می گیرد، به فعالیت و کار خود جهت داده و هدف خود را تعیین می کند (۱۶).

در این تحقیق میانگین رتبه ها برای شاخص های پژوهش بیان داشت که ارزش اجتماعی بیشترین میانگین رتبه را داشته و بنابراین در تقسیم بندی ارزش های آپورت مهمترین ارزش تلقی می شود از سویی ارزش اقتصادی دارای کمترین میانگین رتبه بوده و بنابراین در تقسیم بندی

نتایج این تحقیق با کمی تفاوت با نتایج پژوهشی که در دانشگاه شهید چمران اهواز صورت گرفته و هدف آن تعیین این موضوع بوده که آیا نظام ارزشی می تواند بعنوان الگویی جهت تحصیل مدنظر مشاوران قرار گیرد، مشابهت دارد به طوری که در تحقیق مذکور، بین سنخ های نظام ارزشی دانش آموزان رشته های مختلف تحصیلی به جز ارزش سیاسی تفاوت معنی داری وجود داشته است (۹)؛ همچنان که در تحقیق ما ارزش سیاسی مورد اقبال عمومی کارکنان قرار نگرفته است. در بررسی تحقیقات داخلی و خارجی، تحقیقی که دقیقاً به نتایج مشابه با موضوع تحقیق ما اشاره نموده باشد مشاهده نگردید ولی در تحقیقاتی مشابه به موضوعات بررسی نظام ارزش های دو گروه، بررسی ساختار ارزشی دانشجویان و مباحثی از این قبیل پرداخته شده است (۹).

در این پژوهش محقق قصد داشت در هر یک از واحدهای زیر مجموعه دانشگاه ارزش برتر را مشخص نماید ولی از آنجا که این کار نیازمند وقت و انرژی و هزینه بالایی بود، همچنین در برخی از واحدها (مانند دانشکده بروجن و مرکز روانپزشکی سینا) تعداد جمعیت آماری بسیار کم بود، نتوانست به این هدف برسد؛ لذا پیشنهاد می گردد تا محققین گرامی ضمن عنایت به اهمیت موضوع، نسبت به انجام و تکمیل نتایج این تحقیق اقدام نمایند.

در این تحقیق میانگین رتبه ها برای شاخص های پژوهش بیان داشت که ارزش اجتماعی بیشترین میانگین رتبه را داشته و بنابراین در تقسیم بندی ارزش های آپورت مهمترین ارزش تلقی می شود از سویی ارزش اقتصادی دارای کمترین میانگین رتبه بوده و بنابراین در تقسیم بندی

در این تحقیق میانگین رتبه ها برای شاخص های پژوهش بیان داشت که ارزش اجتماعی بیشترین میانگین رتبه را داشته و بنابراین در تقسیم بندی ارزش های آپورت مهمترین ارزش تلقی می شود از سویی ارزش اقتصادی دارای کمترین میانگین رتبه بوده و بنابراین در تقسیم بندی

## نتیجه گیری:

علم و کشف حقایق که از مشخصه های ارزش علمی است، را شناسایی و امور مربوط به پژوهش و تحقیق را تقویت و حمایت نمایند. همچنین ارزش سیاسی در این تحقیق دارای میانگین کمتر از حد متوسط بوده است. این امتیاز برای محیط دانشگاهی امتیاز رضایت بخش و مورد انتظاری نیست. چرا که محیط علمی و دانشگاهی که از آن به عنوان منشاء تحولات جامعه نام برده می شود، انتظار می رود از نظر سیاسی دارای رشد بالایی باشد. لذا عنایت به رفع این نقیصه در دانشگاه و تلاش در جهت ریشه یابی، شناسایی علل سیاست زدگی احتمالی و رفع موانع و مشکلات مرتبط با آن ها بایستی در اولویت برنامه کاری مدیران دانشگاه قرار گیرد.

## تشکر و قدردانی:

بدینوسیله نویسندگان از همکاری و زحمات مسئولان، مدیران و کارکنان محترم دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد به خاطر حسن توجه و همکاری و اختصاص وقت خود جهت پاسخگویی به سوالات این تحقیق، تشکر می نمایند.

در نتیجه بررسی توصیفی ارزش های شش گانه کارکنان دانشگاه، ارزش اجتماعی بیشترین میانگین را به خود اختصاص داد؛ لذا مدیران خصوصاً مدیران ارشد دانشگاه بایستی ضمن توجه به این مهم، در تصمیم گیری های خود، موضوع اقبال عمومی کارکنان به ارزش اجتماعی را مدنظر داشته باشند و با توجه به خصوصیات این گروه از افراد که دارای صفات ایثار، صمیمت، بشر دوستی، علاقمند به روابط انسانی و عشق به هموع می باشند، از آنها در مراکز و محیط هایی نظیر بیمارستان ها و مراکز بهداشتی درمانی دانشگاه استفاده نمایند تا به افزایش کیفیت خدمات رسانی و جلب رضایت عمومی ارباب رجوع کمک فراوانی نموده باشند. از سویی در جامعه مورد مطالعه، میانگین مولفه ارزش علمی بیش از حد متوسط بوده است؛ لکن انتظار می رفت که این ارزش دارای بیشترین میانگین باشد ولی بر خلاف انتظار و علیرغم مشخصه های یک محیط دانشگاهی و علمی، میانگین ارزش نظری (علمی) پس از ارزش اجتماعی قرار گرفته است؛ لذا می طلبد مسئولین دانشگاه ضمن عنایت ویژه به این مهم، راه های افزایش علاقه و تمایل به

## منابع:

1. Mitchell Terrence R. People in organizations: Understanding their behavior. Tehran: Roshd Press; 2006.
2. Cohen B. Fundamentals of sociology. Tehran: Samt Press; 2012.
3. Zomorrodian AS. Development management. Tehran: Industrial Management Publishing Press; 2005.
4. Moorhead G, Griffin RW. Organizational behavior. Tehran: Morvarid Press; 2010.
5. Alvani Me. Public policy – making. 2<sup>nd</sup> ed. Tehran: Samt Press; 2012.
6. Porafkari N, Yarisogh Sh. Survey the different between value systems of children and parents (Intergenerational conflicts) [dissertation]. Shooshtar: Islamic Azad University, Shooshtar Branch; 2008.
7. Saadat AB. Survey of values hierarchy of youngs [dissertation]. Tehran: Allame Tabatabai University; 2008.
8. Khalife AB. Psychological assessment of (Evolution) development of values. Mashhad: Astane Qodse Razavi; 2008.

9. Abdollahi MO. Survey and comparative the value systems of boys and fathers [dissertation]. Tehran: Allame Tabatabai University; 2002.
10. Marigi SH. Effective factors in deviation of the values. Tehran: Islamic Research Center of IRIB; 2010.
11. Mohseni M. Fundamentals of sociology. Tehran: Tahori Press; 2002.
12. Saneii PA. Sociology of values. Tehran: Gange Danesh; 2006; 100.
13. Schultz Duane P. Theories of personality. 4<sup>th</sup> ed. Tehran: Arasbaran Pub. 1990; 276-80.
14. Roche G. Introduction in public sociology. Tehran: Samt Press; 2007; 231-5.
15. HafezNia M. The reserch method in humanities. Tehran: Samt Press; 2010; 171-83.
16. Ahmadi SA. Analaysies the relation between organizational culture and employee's creativity. J Shahrekord Univ Med Sci. 2011; 4(13): 9.
17. Kamarbigi KH. Survey the value system of callage students [Dissertation]. Tehran: Allame Tabatabai University; 2008.

Archive of SID



## **Determination the values of employees based on Allport value system theory (Case study: Shahrekord University of Medical Sciences)**

Valikhani MA (PhD)<sup>1</sup>, Saadatfar H (MA)<sup>1\*</sup>, Rahimi AV (MA)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Islamic Azad University, Dehaghan Branch, Isfahan, Iran; <sup>2</sup>Islamic Azad University, Shahrekord Branch, Shahrekord, I.R. Iran.

Received: 7/Feb/2013      Revised: 15/Sep/2013      Accepted: 24/Sep/2013

**Background and aims:** Institutional values are Infrastructures for fulfillment the ideals and goals of the organization. According to the difference between the universities of medical sciences employees and their prophecy in manufacturing science and their treatment in diseases, by using the Allport's value system model in recognizing the values of employees in Shahrekord university of medical sciences, this study was to solve some problems.

**Methods:** This descriptive study was conducted in Shahrekord University of Medical Sciences with a population of 6891 people and the samples of 385, in autumn of 2012. After determining the sample size by Cochran's test, the two-stage random sampling method was used to determine the sample size in each unit. A questionnaire consisted of 36 questions that was prepared based on resource contents of reserch index was used for collection the data. Finaly the data were analyzed using Friedman test and t-test.

**Results:** Data analysis showed that, "social value" was the most accepted value among employees, (23.86%) and the least important one is concerned for "economic value"(8.76%). Also in classification of the population into four groups, "social value" was determined as the top value in administrative staff group (22.27% of employees) and "aesthetic value" considered as the least important one (10.08% of employees).

**Counclasion:** Based on the result social value is the most important one .considering this point, universities manager should take accounts this in decision making.

**Keywords:** Allport value system theory, Classification of values, Value, Health and treatment.

**Cite this article as:** Valikhani MA, Saadatfar H, Rahimi AV. Determination the values of employees based on Allport value system theory (Case study: Shahrekord University of Medical Sciences). *J Shahrekord Univ Med Sci*. 2014 Feb, March; 15(6): 150-158.

---

**\*Corresponding author:**

*Shahrekord University of Medical Sciences, Kashani Blvd. Shahrekord, I.R. Iran.*  
*Tel: 00989131840224, E-mail: shabandari@yahoo.com*