

شناسایی ارزشهای اجتماعی مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر تهران و رابطه آن با عملکرد آنها (مطالعه موردی):

سازمان تامین اجتماعی تهران)

ثمین خبازبزدیها^۱، دکتر غلامعلی سرمد^۲، دکتر محمدرحیم رسولی آزاد^۳

چکیده:

پژوهش حاضر با رویکردی کاربردی به شناسایی ارزشهای مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر تهران و رابطه آن با عملکرد آنها می پردازد. روش تحقیق توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مدیران و کارکنان سه شعبه منطقه غرب تهران می باشند که مشتمل بر ۲۲۴ نفر میباشند. در این تحقیق، با توجه به پراکندگی جامعه آماری و میسر نبودن امکان اجرای تحقیق بر روی کل جامعه، بر حسب جدول کرجسی و مورگان ۱۴۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند؛ نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. برای کمک به برقراری ارتباط میان متغیرهای تحقیق از روش های آمار استنباطی تی مستقل، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته ها نشان داد ارزش های کاری کارکنان و مدیران و عملکرد آنان بالاتر از متوسط بوده است بین ارزش تربیت خانوادگی و ارزش های اخلاقی - اجتماعی و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه و معناداری وجود دارد. در نهایت ارزش های شناسایی شده پیش بینی کننده عملکرد کارکنان و مدیران در سازمان بودند.

کلید واژه ها: ارزش های شناسایی شده، عملکرد، سازمان، کارکنان

۱ دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، رودهن، ایران

۲ دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران

۳ دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، رودهن، ایران

مقدمه

بررسی کارشناسان مسائل اجتماعی ایران نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته صنعتی در سطح پایینی قرار دارد. دونالدسون و دیویس^۱ (۱۹۹۰) بر این باورند که مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود خواهد شد. ارزش‌های سازمانی، همان چیزی است که یک سازمان را با جایگاهی جهانی، از شرکت‌های کوچک و متوسط، متمایز می‌کند. ارزش‌های سازمانی، قلب سازمان و سرچشمه قدرت و توانمندی آن هستند (معید فر، ۱۳۸۲، ص ۳).

از موضوعات اساسی سازمان‌ها برای رشد و توسعه، مدیریت منابع انسانی سازمان است. با توجه به اهمیت این موضوع تأثیر عوامل متعددی چون دانش، مهارت، توانایی، عوامل محیطی، موقعیتی، شغلی و اخلاقی در رابطه با عملکرد منابع انسانی بررسی شدند. (هورتز و دانووان^۲، ۲۰۰۰) نو و دیگران^۳ (۲۰۰۸) عملکرد را ناشی از ویژگی‌های شخصی، مهارت‌ها و نظیر آن می‌دانند. سازمان تأمین اجتماعی یک سازمان بیمه‌گر اجتماعی است. وظیفه این سازمان پوشش اجباری بیمه‌ی کارگران حقوق بگیر و پوشش اختیاری صاحبان حرفه و شغل‌های آزاد است. فعالیت بیمه‌های اجتماعی در ایران باتشکیل صندوق احتیاط کارگران شبکه راه آهن کشور در سال ۱۳۱۰ پایه ریزی شد. گسترش شمول حمایت‌های بیمه‌ای منجر به تصویب لایحه بیمه‌های اجتماعی کارگران در ۲۹ آبان ۱۳۲۲ و سپس تصویب لایحه بیمه‌های اجتماعی کارگران در سال ۱۳۳۲ و آغاز به کار سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران گردید. براساس قانون، سازمان تأمین اجتماعی یک سازمان عمومی غیر دولتی است که بخش عمده منابع مالی آن از محل حق بیمه‌ها (بامشارکت بیمه شده و کارفرما) تأمین می‌شود و متکی به منابع دولتی نیست به همین دلیل دارائی‌ها و سرمایه‌های آن متعلق به اقشار تحت پوشش درنسل‌های متوالی است و نمی‌تواند قابل ادغام با هیچ یک از سازمان‌ها و مؤسسات دولتی یا غیر دولتی باشد. در زمینه اهمیت و جایگاه مفهوم ارزش‌ها در سازمان این نکته مورد تأکید قرار می‌گیرد که هم‌سوزی فعالیت‌های جاری و تصمیم‌گیری‌های سازمانی در تمامی ارکان یک سازمان با نظام

^۱ Donaldson & Davis

^۲ Hertz & Donovan

^۳ Neo & et. al

ارزشی و منشور اخلاقی تدوین شده، مستلزم درک این اصل کلیدی است که: ارزش‌های سازمانی با حیات سازمان گره خورده‌اند، در این میان، نقش کلیدی و حساس سطوح رهبری و مدیریت ارشد سازمان‌ها در فرایند ارزش‌ها، بسیار حائز اهمیت است. به طوری که در گام اول، ارزش‌های رهبران و مدیران ارشد سازمان بایستی به عنوان الگوی تعالی حاکم بر سازمان، نقش‌آفرینی کند. در نهایت با توجه به ضرورت سازمان تامین اجتماعی و شناخت ارزش‌های مدیران و کارکنان و نقش آنان در عملکرد آنان، این پژوهش به دنبال یافتن پاسخی به این سؤال است که بین ارزش‌های مدیران و کارکنان تامین اجتماعی و عملکردشان رابطه وجود دارد؟ امروزه تأکید روی عامل انسانی در سازمان‌ها به حدی است که هر سال بیش از یک صد مقاله در ماهنامه‌های تخصصی به چاپ می‌رسند، مبنی بر آن که عامل انسانی در همه‌ی حیطه‌ها مهم و مؤثر است، مخصوصاً در گستره‌ی شغلی و سازمان! رهبران سازمان‌ها برای نیل به هدف با چند منبع عمده روبرو هستند: تجهیزات و ماشین‌آلات و ابزار تولید، پول و سرمایه و نیروهای انسانی. مدیران برای استفاده بهینه از این منابع ساز و کارهای متفاوت را به کار می‌گیرند. مدیران با این همه تلاش و کوششی که در جهت حفظ و نگهداری ماشین‌آلات، بهینه‌سازی و تعمیر تکنولوژی به کار می‌برند. متأسفانه در جهت حفظ و نگهداری نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین و اساسی‌ترین منبع چندان فعال نیستند (مهرداد، ۱۳۸۰). یکی از مباحث مهم و تأثیرگذار در بحث نیروی انسانی ارزش‌های آنها است. (عموزاد، ۱۳۸۶). با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی کشور ما ارزش‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است و ضرورت توجه و گسترش بررسی‌ها در خصوص این موضوع را می‌طلبد. بنا بر آن چه گفته شد، پژوهش حاضر با رویکردی کاربردی به بررسی شناسایی ارزش‌های مدیران و کارکنان تامین اجتماعی و رابطه آن بر عملکردشان می‌پردازد. نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند به بهبود عملکرد کارکنان سازمان‌ها کمک شایانی نماید. هدف کلی این تحقیق شناسایی ارزش‌های مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر تهران و رابطه آن با عملکرد آنها است. هم‌چنین این تحقیق اهداف فرعی زیر را دنبال می‌کند: ۱- شناسایی هر یک از ارزش‌های کاری مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی ۲- تعیین وضعیت هر یک از ارزش‌های شناسایی شده در بین مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی؛ ۳- بررسی وضعیت عملکرد مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی؛ ۴- بررسی رابطه رعایت مقررات با عملکرد مدیران و کارکنان؛ ۵- بررسی رابطه ارزش‌های مذهبی با عملکرد مدیران و کارکنان؛ ۶- بررسی رابطه ارزش‌های کاری با عملکرد مدیران و کارکنان؛ ۷- بررسی رابطه تربیت خانوادگی با عملکرد مدیران و کارکنان؛ ۸- بررسی رابطه ارزش‌های اخلاقی- اجتماعی با عملکرد مدیران و کارکنان؛ ۹- بررسی رابطه بین ارزش روابط انسانی با عملکرد مدیران و کارکنان؛ ۱۰- بررسی رابطه بین احترام به خود با عملکرد

مدیران و کارکنان؛ ۱۱- بررسی رابطه زیبایی شناسی با عملکرد مدیران و کارکنان؛ ۱۲- بررسی سهم هر یک از ارزش‌ها در پیش بینی عملکرد مدیران و کارکنان. ارزش‌ها یعنی آن چه برای ما مهم است و این بدان معنا است که ارزش‌ها باید پیشروان تصمیمات ما باشند. (کینی، ۱۳۸۱، ص ۱۵) ارزش‌ها همان اصول [مبنای] ارزیابی [و ارزشیابی] هستند. ارزش‌ها برای ارزیابی پیامدهای بالفعل و بالقوه اقدام^۱ و عدم اقدام^۲، و گزینه‌های پیشنهادی و تصمیم‌ها استفاده می‌شود. طیف ارزش‌ها بسیار گسترده است و از اصول اخلاقی تا رهنمودهایی برای رجحان گزینه‌ها نسبت به یکدیگر را شامل می‌شود. (کینی، ۱۳۸۱، ص ۲۰) و منظور از ارزش در این پژوهش ارزش‌های کاری، رعایت مقررات، ارزش دینی- مذهبی، تربیت خانوادگی، ارزش اخلاقی- اجتماعی، احترام به خود و زیبایی می‌باشد. عملکرد شغلی^۳ در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می‌شود، تعریف می‌شود^۴ (باقری و صیامی، ۱۳۸۱). و منظور از عملکرد در این پژوهش رعایت مقررات، مسئولیت پذیری کارکنان، روابط انسانی ارباب رجوع می‌باشد. صباغی (۱۳۹۲) به بررسی میزان اثربخشی مولفه‌های ارزش‌های شهروندی در برنامه درسی دوره ابتدایی پرداخت. یافته‌های پژوهش وی نشان داد که میانگین نمره اثربخشی ارزش‌های شهروندی در زمینه مسوولیت پذیری ۳،۹۹، احترام به حقوق دیگران ۳،۸۹، میهن دوستی ۳،۸۵ و نظم شخصی ۳،۸۱ بوده است. مهدی نژاد (۱۳۹۱) به تعیین جایگاه ارزش‌های فردی و سازمانی از دیدگاه دبیران و مدیران مقطع متوسطه پرداخت. یافته‌ها نشان می‌دهند که هم در ارزش‌های فردی و هم در ارزش‌های سازمانی مدیران و دبیران مدارس متوسطه در چند ارزش اولویت دار و چند مورد کم اهمیت هم عقیده اند. آن‌ها اغلب به تعهد کاری، آزادی تصمیم و عمل، صداقت، دینداری و پیشرفت در حوزه زندگی شخصی توجه می‌کنند و کم‌تر به ارزش‌هایی همچون مادیات، پول و ثروت اهمیت می‌دهند. در حوزه زندگی سازمانی هم ارزش‌هایی همچون همکاری، تعهد، احترام به دیگران، بی‌طرفی و صداقت جزو ارزش‌های مهم به لحاظ اولویت از دیدگاه هر دو گروه بودند. در این حوزه نیز اهمیت کم‌تر به مواردی همچون پول و ثروت داده شده است. پنی^۱ (۲۰۱۱) به بررسی رابطه شخصیت و عملکرد شغلی پرداخت. در این پژوهش به بررسی ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی به منظور شناسایی بهترین آنها جهت تحقیقات آینده پرداخته است. دامنه ویژگی‌های رفتاری در این پژوهش رفتارهای داخلی و خارجی و هم چنین عملکرد

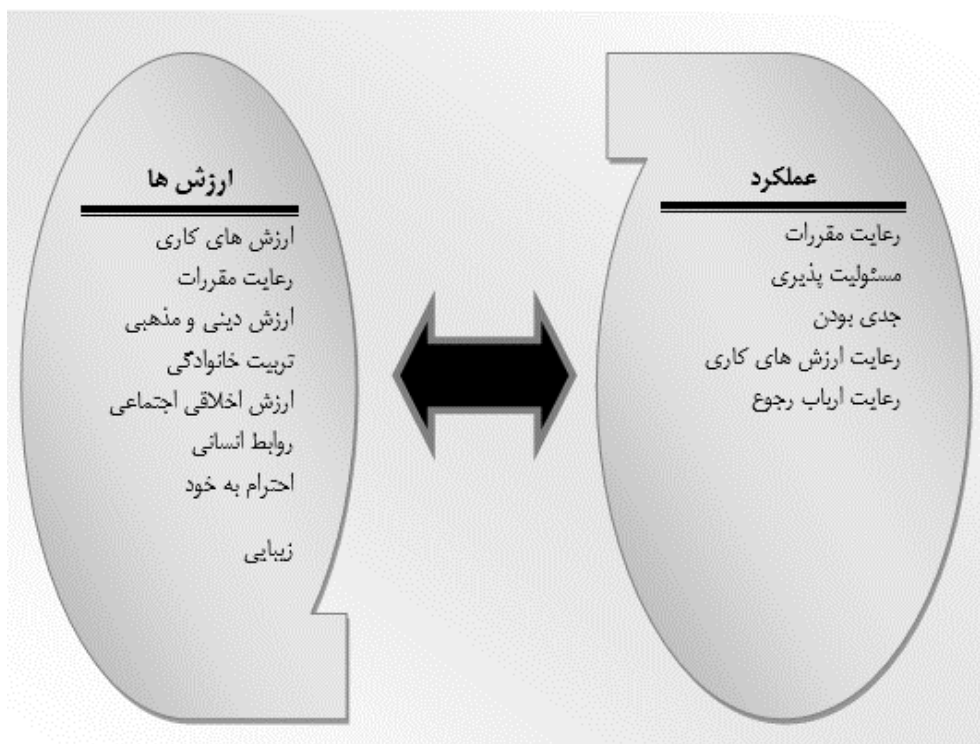
^۱ Action

^۲ Inaction

^۳ Penney et all

انطباقی است و این رابطه در مورد مدیران انجمن‌های صنفی مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت، یافته‌ها حاکی از آن بود که ویژگی‌های شخصیتی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی است. اه و بری^۱ (۲۰۰۹) نشان دادند که مدل‌های شخصیتی، مدل مفیدی برای پیش‌بینی عملکرد مدیران می‌باشند. این مطالعه به بررسی سودمندی مدل پنج‌عاملی شخصیت در پیش‌بینی دو جنبه از عملکرد مدیریتی پرداخت به طور کلی، این مطالعه به شواهدی رسید که نشان داد شخصیت ممکن است حتی مفیدترین عامل در پیش‌بینی عملکرد مدیریتی باشد. در زمینه اهمیت و جایگاه مفهوم ارزش‌ها در سازمان این نکته مورد تأکید قرار می‌گیرد که هم‌سوسازی فعالیت‌های جاری و تصمیم‌گیری‌های سازمانی در تمامی ارکان یک سازمان با نظام ارزشی و منشور اخلاقی تدوین شده، مستلزم درک این اصل کلیدی است که: ارزش‌های سازمانی با حیات سازمان گره خورده‌اند، در این میان، نقش کلیدی و حساس سطوح رهبری و مدیریت ارشد سازمان‌ها در فرایند ارزش‌ها، بسیار حائز اهمیت است. به طوری که در گام اول، ارزش‌های رهبران و مدیران ارشد سازمان بایستی به عنوان الگوی تعالی حاکم بر سازمان، نقش‌آفرینی کند. در نهایت با توجه به ضرورت سازمان تأمین اجتماعی و شناخت ارزش‌های مدیران و کارکنان و نقش آنان در عملکرد آنان، این پژوهش به دنبال یافتن پاسخی به این سؤال است که بین ارزش‌های مدیران و کارکنان تأمین اجتماعی و عملکردشان رابطه وجود دارد؟ و سؤالات فرعی پژوهش به شرح ذیل است: ۱- ارزش‌های کاری مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی کدامند؟ ۲- وضعیت ارزش‌های شناسایی شده در بین مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی چگونه است؟ ۳- وضعیت عملکرد مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی چگونه است؟ ۴- آیا بین ارزش‌های مدیران و کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟ ۵- آیا بین عملکرد مدیران و کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟ ۶- بین رعایت مقررات و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ ۷- بین ارزش‌های مذهبی و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ ۸- بین ارزش‌های کاری و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ ۹- بین تربیت خانوادگی و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ ۱۰- بین ارزش‌های اخلاقی اجتماعی و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ ۱۱- بین ارزش روابط انسانی و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ ۱۲- بین احترام به خود و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ ۱۳- بین زیبایی‌شناسی و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ ۱۴- سهم هر یک از ارزش‌ها در پیش‌بینی عملکرد مدیران و کارکنان چگونه است؟

در این پژوهش پس از مطالعه مبانی نظری و مدل‌های ارائه شده و هم چنین پیشینه تحقیقات انجام شده پیرامون متغیرهای تحقیق در داخل و خارج از کشور، در یک بررسی کلی، ارزش‌های مدیران و کارکنان تامین اجتماعی براساس مطالعه مبنایی و مصاحبه انتخاب شدند و این ارزش‌ها براساس تلفیق نتایج حاصل از مطالعه و مصاحبه به دست آمد. بنابراین برای متغیر ارزش‌ها هشت بعد شناسایی شده شامل، ارزش‌های کاری یا انجام وظیفه، رعایت مقررات، ارزش دینی و مذهبی، تربیت خانوادگی، ارزش اخلاقی اجتماعی، روابط انسانی، احترام به خود و زیبایي انتخاب شد. هم چنین برای متغیر عملکرد کارکنان نیز ابعاد، رعایت مقررات، مسئولیت پذیری کارکنان، جدی بودن، رعایت ارزش‌های کاری و رعایت ارباب رجوع انتخاب گردید و در نهایت، به مدد مدل‌های ذکر شده، چارچوب نظری تحقیق که در شکل شماره ۱ نیز نشان داده شده است، تدوین گردید. رابطه بین هر یک از متغیرهای ذکر شده در فصول بعدی از طریق آزمون‌های مربوطه مورد سنجش و بررسی قرار خواهد گرفت.



شکل شماره ۱: چارچوب نظری تحقیق

روش پژوهش

در این پژوهش روش تحقیق از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی و به لحاظ هدف از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مدیران و کارکنان سه شعبه منطقه غرب تهران می باشند که مشتمل بر ۲۲۴ نفر پرسنل می باشند. در این پژوهش بر حسب جدول کرجسی و مورگان ۱۴۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب می شوند نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام خواهد شد به این معنا که از بین ۳۲ شعبه تامین اجتماعی شهر تهران ۳ شعبه واقع در غرب تهران به قید قرعه انتخاب می شوند که تعداد آنها ۲۲۴ نفر است. چون تعداد مدیران ۳۱ نفر است پرسشنامه بین تمامی مدیران توزیع شد، اما از بین کارکنان به تعداد ۱۱۱ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب می شوند تا هردو گروه پرسشنامه‌های مربوط را تکمیل نمایند در این تحقیق، برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه به طریقی که در بحث روایی آمده تدوین شده و به طوری که در ضمیمه مشاهده میشود گزینه های آن در واقع ترتیب اهمیت ارزش ها را برای مدیران و کارکنان نشان می دهد برحسب کمی (اعداد ۱ تا ۵) یا به تعبیر دیگر پنج گزینه ای مشخص شده است. در این پژوهش نیز برای تعیین روایی پرسشنامه ها، از روایی صوری و محتوایی استفاده گردید. بدین صورت که پس از تهیه و طراحی پرسشنامه، با نظرخواهی متخصصان و اساتید راهنما و مشاور پرداخته شد و پس از حذف و اضافه های لازم، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای اطمینان از پایایی پرسشنامه ها، به اجرای آزمایشی پرسشنامه ها در نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر پرداخته و پایایی آنها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برآورد گردید. به طوری که پایایی پرسشنامه ارزش های شناسایی شده ۰/۸۷ و پرسشنامه عملکرد ۰/۸۹ به دست آمد. که این میزان نشان دهنده پایایی بالا و انسجام درونی سؤالات پرسشنامه ها می باشد. در این پژوهش برای کمک به برقراری ارتباط میان متغیرهای تحقیق به طوری که بتوان از طریق آنها استنتاج نمود، از روش های آمار استنباطی تی مستقل، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و... استفاده خواهد شد. برای این منظور از طریق نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ بهره برده شده است.

یافته‌ها

در این بخش به بررسی سؤالات پژوهش می پردازیم.

۱- ارزش های کاری مدیران و کارکنان تامین اجتماعی کدامند؟

ارزش های مدیران و کارکنان تامین اجتماعی بر اساس مطالعه مبنایی و مصاحبه انتخاب شدند و این ارزش ها بر اساس تلفیق نتایج حاصل از مطالعه و مصاحبه بدست آمد که این ارزش ها عبارتند از

۱۳۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال ششم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۴

ارزش‌های کاری، رعایت مقررات، ارزش دینی- مذهبی، تربیت خانوادگی، ارزش اخلاقی- اجتماعی، احترام به خود و زیبایی که در ادامه توضیح داده شده است.
 ۲- وضعیت ارزش‌شهای شناسایی شده در بین مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی چگونه است؟

جدول شماره (۱) میانگین و انحراف استاندارد ارزش‌های شناسایی شده

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	T	df	معنی داری
ارزش‌های کاری یا انجام وظیفه	۱۴۴	۳,۰۸۲۲	۰.۷۶۷۹۵	۴۸,۱۶۲	۱۴۳	.۰۰۰
رعایت مقررات	۱۴۴	۲,۷۱۳۹	۰.۶۷۹۲۲	۴۷,۹۴۷	۱۴۳	.۰۰۰
ارزش دینی و مذهبی	۱۴۴	۳,۲۵۰۰	۰.۶۸۰۰۱	۵۷,۳۵۲	۱۴۳	.۰۰۰
تربیت خانوادگی	۱۴۴	۲,۸۸۷۵	۰.۷۳۹۹۶	۴۶,۸۲۷	۱۴۳	.۰۰۰
ارزش اخلاقی اجتماعی	۱۴۴	۲,۹۹۸۶	۰.۶۷۰۴۵	۵۳,۶۷۰	۱۴۳	.۰۰۰
روابط انسانی	۱۴۴	۲,۸۶۹۸	۰.۸۲۶۷۶	۴۱,۶۵۳	۱۴۳	.۰۰۰
احترام به خود	۱۴۴	۳,۱۱۸۱	۰.۹۷۳۴۰	۳۸,۴۳۹	۱۴۳	.۰۰۰
زیبایی	۱۴۴	۳,۰۵۹۰	۱,۰۴۵۳۰	۳۵,۱۱۸	۱۴۳	.۰۰۰

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌کنید میانگین ارزش‌های کاری انجام وظیفه، ارزش‌های دینی و مذهبی، احترام به خود و زیبایی به طرز معنی داری بالاتر از میانگین مفهومی (مقدار ۳) است؛ همچنین نتایج آزمون نشان می‌دهد با توجه به سطح معنی داری (۰.۰۰۰) مشاهده شده ارزش‌های شناسایی شده در سازمان بالاتر از متوسط است.

۳- وضعیت عملکرد مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی چگونه است؟

جدول شماره (۲) میانگین و انحراف استاندارد عملکرد مدیران و کارکنان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	T	df	معنی داری
عملکرد رعایت مقررات	۱۴۴	۳,۵۵۷۹	۰.۸۳۶۰۸	۵۱,۰۶۵	۱۴۳	.۰۰۰
مسئولیت پذیری کارکنان	۱۴۴	۳,۲۹۱۷	۰.۷۵۱۴۶	۵۲,۵۶۵	۱۴۳	.۰۰۰
جدی بودن	۱۴۴	۳,۳۰۷۹	۰.۷۷۷۵۸	۵۱,۰۴۹	۱۴۳	.۰۰۰
رعایت ارزش‌های کاری	۱۴۴	۳,۱۵۵۶	۰.۶۴۸۸۱	۵۸,۳۶۴	۱۴۳	.۰۰۰
رعایت ارباب رجوع	۱۴۴	۲,۵۷۳۹	۰.۹۳۶۷۶	۳۲,۹۵۹	۱۴۳	.۰۰۰

شناسایی ارزشهای اجتماعی مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر تهران و رابطه آن با عملکرد) ... □ ۱۳۳

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می کنید میانگین مولفه های عملکرد به طرز معنی داری بالاتر از میانگین مفهومی (مقدار ۳) است؛ همچنین نتایج آزمون آنتشان می دهد با توجه به سطح معنی داری (۰۰۰) مشاهده شده عملکرد در سازمان بالاتر از متوسط است.

۴- بین رعایت مقررات و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه ای وجود دارد؟

جدول شماره (۳) بررسی رابطه بین رعایت مقررات و عملکرد مدیران و کارکنان

ارزش رعایت مقررات		
ضریب همبستگی	معنی داری	
۰/۱۳۹	۰/۰۹۶	رعایت مقررات
۰/۱۳۰	۰/۱۲۱	مسئولیت پذیری کارکنان
۰/۱۷۳*	۰/۰۳۸	جدی بودن
۰/۰۶۶	۰/۴۳۰	رعایت ارزش های کاری
۰/۱۳۱	۰/۱۱۸	رعایت ارباب رجوع
۰/۲۰۳*	۰/۰۱۵	عملکرد کلی

برای بررسی رابطه ارزش رعایت مقررات و عملکرد مدیران و کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته ها نشان داد بین ارزش رعایت مقررات و عملکرد رعایت مقررات رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش رعایت مقررات و عملکرد مسئولیت پذیری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. رابطه خطی بین ارزش رعایت مقررات و جدی بودن برابر $r = 0/173$ ($P = 0/038 < 0/05$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین ارزش رعایت مقررات و عملکرد رعایت ارزش های کاری رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش رعایت مقررات و عملکرد رعایت ارباب رجوع رابطه معنی داری وجود ندارد. در مجموع رابطه خطی بین ارزش رعایت مقررات و عملکرد مدیران و کارکنان برابر $r = 0/203$ ($P = 0/015 < 0/05$) می باشد؛ و بین دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۵- بین ارزش های مذهبی و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه ای وجود دارد؟

جدول شماره (۴) بررسی رابطه بین ارزش های مذهبی و عملکرد مدیران و کارکنان

ارزش های مذهبی		
معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۴۹۵	۰/۰۵۷	رعایت مقررات
۰/۳۶۴	۰/۰۷۶	مسئولیت پذیری کارکنان
۰/۰۳۲	۰/۱۷۹*	جدی بودن
۰/۴۷۲	۰/۰۶	رعایت ارزش های کاری
۰/۰۰۰	۰/۳۵۲**	رعایت ارباب رجوع
۰/۰۰۳	۰/۲۴۲	عملکرد کلی

برای بررسی رابطه ارزش های مذهبی و عملکرد مدیران و کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد با توجه به اطلاعات فوق ملاحظه می گردد که بین ارزش های مذهبی و عملکرد رعایت مقررات رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش های مذهبی و عملکرد مسئولیت پذیری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. رابطه خطی بین ارزش های مذهبی و جدی بودن برابر $r = 0.179$ ($P = 0.032 < 0.05$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین ارزش های مذهبی و عملکرد رعایت ارزش های کاری رابطه معنی داری وجود ندارد. رابطه خطی بین ارزش های مذهبی و رعایت ارباب رجوع برابر $r = 0.352$ ($P = 0.000 < 0.01$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. در مجموع رابطه خطی بین ارزش های مذهبی و عملکرد مدیران و کارکنان برابر $r = 0.242$ ($P = 0.003 < 0.01$) می باشد؛ و بین دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۶- بین ارزشهای کاری و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه ای وجود دارد؟

جدول شماره (۵) بررسی رابطه بین ارزش های کاری و عملکرد مدیران و کارکنان

ارزش های کاری		
معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۵۰۲	۰/۰۵۶	رعایت مقررات
۰/۴۸۹	۰/۰۵۸	مسئولیت پذیری کارکنان
۰/۷۳۳	-۰/۰۲۹	جدی بودن
۰/۴۹۷	۰/۰۵۷	رعایت ارزش های کاری
۰/۰۱۹	۰/۱۹۵*	رعایت ارباب رجوع
۰/۱۷۴	۰/۱۱۴	عملکرد کلی

شناسایی ارزشهای اجتماعی مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر تهران و رابطه آن با عملکرد... □ ۱۳۵

برای بررسی رابطه ارزش های کاری و عملکرد مدیران و کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد با توجه به اطلاعات فوق ملاحظه می گردد که بین ارزش های کاری و عملکرد رعایت مقررات رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش های کاری و عملکرد مسئولیت پذیری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش های کاری و عملکرد جدی بودن کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش های کاری و عملکرد رعایت ارزش های کاری رابطه معنی داری وجود ندارد. رابطه خطی بین ارزش های کاری و رعایت ارباب رجوع برابر $r = 0/195$ ($P = 0/019 < 0/05$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. در مجموع بین ارزش های کاری و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

۷- بین تربیت خانوادگی و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه ای وجود دارد؟

جدول شماره (۶) بررسی رابطه بین تربیت خانوادگی و عملکرد مدیران و کارکنان

تربیت خانوادگی		
معنی داری	ضریب همبستگی	
0/014	0/204*	رعایت مقررات
0/034	0/177*	مسئولیت پذیری کارکنان
0/015	0/202*	جدی بودن
0/146	0/122	رعایت ارزش های کاری
0/001	0/284**	رعایت ارباب رجوع
0/000	0/319**	عملکرد کلی

برای بررسی رابطه ارزش تربیت خانوادگی و عملکرد مدیران و کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد با توجه به اطلاعات فوق ملاحظه می گردد که رابطه خطی بین ارزش تربیت خانوادگی و رعایت مقررات برابر $r = 0/204$ ($P = 0/014 < 0/05$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. رابطه خطی بین ارزش تربیت خانوادگی و مسئولیت پذیری برابر $r = 0/177$ ($P = 0/034 < 0/05$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. رابطه خطی بین ارزش تربیت خانوادگی و جدی بودن برابر $r = 0/202$ ($P = 0/015 < 0/05$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین ارزش تربیت خانوادگی و عملکرد رعایت ارزش های کاری رابطه معنی داری وجود ندارد. رابطه خطی بین ارزش تربیت خانوادگی و رعایت ارباب رجوع برابر $r = 0/284$ ($P = 0/001 < 0/01$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و

معناداری وجود دارد. در مجموع بین ارزش تربیت خانوادگی و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه خطی برابر $r = 0/319$ ($P = 0/000 < 0/01$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

۸- بین ارزشهای اخلاقی اجتماعی و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه ای وجود دارد؟

جدول شماره (۷) بررسی رابطه بین ارزش های اخلاقی اجتماعی و عملکرد مدیران و کارکنان

ارزش های اخلاقی اجتماعی		
معنی داری	ضریب همبستگی	
0/020	0/194*	رعایت مقررات
0/084	0/144	مسئولیت پذیری کارکنان
0/005	0/321**	جدی بودن
0/026	0/185*	رعایت ارزش های کاری
0/002	0/262**	رعایت ارباب رجوع
0/000	0/322**	عملکرد کلی

برای بررسی رابطه ارزش های اخلاقی اجتماعی و عملکرد مدیران و کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد با توجه به اطلاعات فوق ملاحظه می گردد که رابطه خطی بین ارزش های اخلاقی اجتماعی و رعایت مقررات برابر $r = 0/194$ ($P = 0/020 < 0/05$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین ارزش های اخلاقی اجتماعی و عملکرد مسئولیت پذیری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. رابطه خطی بین ارزش اخلاقی اجتماعی و عملکرد جدی بودن برابر $r = 0/321$ ($P = 0/005 < 0/01$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. رابطه خطی بین ارزش های اخلاقی اجتماعی و عملکرد رعایت ارزش های کاری برابر $r = 0/185$ ($P = 0/026 < 0/05$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. رابطه خطی بین ارزش های اخلاقی اجتماعی و رعایت ارباب رجوع برابر $r = 0/262$ ($P = 0/002 < 0/01$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. در مجموع بین های اخلاقی اجتماعی و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه خطی برابر $r = 0/322$ ($P = 0/000 < 0/01$) می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین روابط انسانی و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه ای وجود دارد؟

شناسایی ارزشهای اجتماعی مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر تهران و رابطه آن با عملکرد) ... □ ۱۳۷

جدول شماره (۸) بررسی رابطه بین ارزش روابط انسانی و عملکرد مدیران و کارکنان

روابط انسانی		
معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۶۰۶	-۰/۰۴۳	رعایت مقررات
۰/۵۸۳	-۰/۰۴۶	مسئولیت پذیری کارکنان
۰/۳۳۲	-۰/۰۸۱	جدی بودن
۰/۱۷۵	۰/۱۱۴	رعایت ارزش های کاری
۰/۰۰۲	۰/۲۶۲**	رعایت ارباب رجوع
۰/۳۸۴	۰/۰۷۳	عملکرد کلی

برای بررسی رابطه ارزش روابط انسانی و عملکرد مدیران و کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد با توجه به اطلاعات فوق ملاحظه می گردد بین ارزش روابط انسانی و عملکرد رعایت مقررات رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش روابط انسانی و عملکرد مسئولیت پذیری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش روابط انسانی و عملکرد جدی بودن رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش روابط انسانی و عملکرد رعایت ارزش های کاری معنی داری وجود ندارد. رابطه خطی بین ارزش روابط انسانی و رعایت ارباب رجوع برابر ۰/۲۶۲ $r = (P = 0.002 < 0.01)$ می باشد؛ می توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. در مجموع بین ارزش روابط انسانی و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

بین احترام به خود و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه ای وجود دارد؟

جدول شماره (۹) بررسی رابطه بین ارزش احترام به خود و عملکرد مدیران و کارکنان

احترام به خود		
معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۲۹۹	-۰/۰۸۷	رعایت مقررات
۰/۳۱۷	۰/۰۸۴	مسئولیت پذیری کارکنان
۰/۱۵۹	۰/۱۱۸	جدی بودن
۰/۲۳۹	۰/۱۰۰	رعایت ارزش های کاری
۰/۲۴۳	۰/۰۹۸	رعایت ارباب رجوع
۰/۲۶۰	۰/۰۹۴	عملکرد کلی

برای بررسی رابطه ارزش احترام به خود و عملکرد مدیران و کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد با توجه به اطلاعات فوق ملاحظه می گردد بین ارزش احترام به خود و

عملکرد رعایت مقررات رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش احترام به خود و عملکرد مسئولیت پذیری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش احترام به خود و عملکرد جدی بودن رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش احترام به خود و عملکرد رعایت ارزش های کاری معنی داری وجود ندارد. بین ارزش احترام به خود و عملکرد ارباب رجوع رابطه معنی داری وجود ندارد. در مجموع بین ارزش احترام به خود و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

بین زیبایی شناسی و عملکرد مدیران و کارکنان چه رابطه ای وجود دارد؟

جدول شماره (۱۰) بررسی رابطه بین احترام به زیبایی و عملکرد مدیران و کارکنان

احترام به زیبایی		
معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۴۱۳	۰/۰۶۹	رعایت مقررات
۰/۴۸۹	۰/۰۵۸	مسئولیت پذیری کارکنان
۰/۱۵۴	۰/۱۱۹	جدی بودن
۰/۲۶۳	۰/۰۹۴	رعایت ارزش های کاری
۰/۶۰۳	-۰/۰۴۴	رعایت ارباب رجوع
۰/۳۱۴	۰/۰۸۵	عملکرد کلی

برای بررسی رابطه ارزش احترام به زیبایی و عملکرد مدیران و کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد با توجه به اطلاعات فوق ملاحظه می گردد بین ارزش احترام به زیبایی و عملکرد رعایت مقررات رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش احترام به زیبایی و عملکرد مسئولیت پذیری کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش احترام به زیبایی و عملکرد جدی بودن رابطه معنی داری وجود ندارد. بین ارزش احترام به زیبایی و عملکرد رعایت ارزش های کاری معنی داری وجود ندارد. بین ارزش احترام به زیبایی و عملکرد ارباب رجوع رابطه معنی داری وجود ندارد. در مجموع بین ارزش احترام به زیبایی و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

سهم هر یک از ارزش ها در پیش بینی عملکرد مدیران و کارکنان چگونه است؟

شناسایی ارزشهای اجتماعی مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر تهران و رابطه آن با عملکرد... □ ۱۳۹

جدول شماره (۱۱) پیش بینی عملکرد بر اساس هر یک از ارزش ها

توجه:

R adj = ۰/۱۴ RS=۰/۱۹ R=۰/۴۳ متغیر وابسته: عملکرد مدیران و کارکنان

تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	sig
رگرسیون	۶,۹۲۸	۸	۸۶۶	۳,۹۴۷	۰۰۰ ^a
باقی مانده	۲۹,۶۱۸	۱۳۵	۲۱۹		
کل	۳۶,۵۴۷	۱۴۳			

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	sig
	B	Std.Error			
ثابت a	۱,۶۷۴	۰,۳۲۱		۵,۲۱۵	۰۰۰
ارزش های کاری	۰,۰۵۵	۰,۰۵۴	۰,۰۸۳	۱,۰۰۵	۰,۳۱۷
رعایت مقررات	۰,۰۴۷	۰,۰۶۶	۰,۰۶۳	۰,۷۱۱	۰,۴۷۸
ارزش های دینی	۰,۰۶۱	۰,۰۵۹	۰,۰۸۲	۱,۰۳۴	۰,۳۰۳
تربیت خانوادگی	۰,۱۴۹	۰,۰۶۰	۰,۲۱۷	۲,۴۹۰	۰,۰۱۴
ارزش های اخلاقی اجتماعی	۰,۱۷۷	۰,۰۶۴	۰,۲۳۵	۲,۷۵۵	۰,۰۰۷
روابط انسانی	-۰,۰۰۶	۰,۰۵۱	-۰,۰۱۰	-۱,۲۷	۰,۹۰۰
احترام به خود	۰,۰۰۱	۰,۰۴۲	۰,۰۰۲	۰,۰۱۹	۰,۹۸۵
زیبایی	۰,۰۲۱	۰,۰۳۹	۰,۰۴۴	۰,۵۵۵	۰,۵۸۰

به منظور تعیین نقش ارزش های شناسایی شده در پیش بینی عملکرد مدیران و کارکنان از تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از روش ورود استفاده گردید. همانطور که جدول (۱۸-۴) نشان می دهد R تعدیل شده ۰/۱۹ و F= ۳/۹۴۷ معنی دار است (P<۰/۰۰۰۱)، بنابراین مدل فوق می تواند عملکرد مدیران و کارکنان را پیش بینی کند.

نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر نیز بررسی رابطه بین ارزش‌های شناسایی شده و عملکرد کارکنان و مدیران تامین اجتماعی می‌باشد. ارزش‌های مدیران و کارکنان تامین اجتماعی براساس مطالعه مبنایی و مصاحبه انتخاب شدند و این ارزش‌ها براساس تلفیق نتایج حاصل از مطالعه و مصاحبه بدست آمد. ۱. وضعیت ارزش‌های شناسایی شده در بین مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی چگونه است؟ نتایج به دست آمده نشان داد که ارزش‌های شناسایی شده کارکنان و مدیران تامین اجتماعی از وضعیت مطلوبی برخوردار است چنانچه مشاهده شد با توجه به اطلاعات فوق ملاحظه می‌گردد میانگین نمره ارزش‌های دینی از مابقی ارزش‌ها بیشتر است و کمترین مقدار مربوط به رعایت مقررات است. در بررسی‌هایی که در پیشینه پژوهش‌های انجام شده صورت گرفت شواهد پژوهشی کاملاً مرتبط با پژوهش حاضر در اختیار پژوهشگر قرار نگرفت با این حال یافته‌های این سوال پژوهشی بطور نسبی با برخی از یافته‌های پژوهش‌های عبدالهی (۱۳۸۹) و نیری (۱۳۸۹) مبنی بر وضعیت مطلوب ارزش‌ها همسویی دارد.

وضعیت عملکرد مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی چگونه است؟ عملکرد مدیران و کارکنان در این سازمان از وضعیت مطلوبی برخوردار است. یافته‌ها نشان می‌دهد میانگین نمره عملکرد رعایت مقررات بیشتر از بقیه است و کمترین مقدار مربوط به رعایت ارباب رجوع است. یافته‌های این سوال پژوهشی بطور نسبی با برخی از یافته‌های پژوهش‌های یوسفی (۱۳۹۰) مبنی بر وضعیت مطلوب عملکرد همسویی دارد.

آیا بین ارزش‌های شناسایی شده و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه وجود دارد؟ با توجه به نتایج حاصل مشخص گردید که بین ارزش‌های رعایت مقررات و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه خطی برابر $r = 0.203$ ($P = 0.0150 < 0.05$) می‌باشد؛ می‌توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. رابطه خطی بین ارزش‌های مذهبی و عملکرد مدیران و کارکنان برابر $r = 0.242$ ($P = 0.003 < 0.01$) می‌باشد؛ و بین دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین ارزش‌های کاری و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. بین ارزش تربیت خانوادگی و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه خطی برابر $r = 0.319$ ($P = 0.000 < 0.01$) می‌باشد؛ می‌توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین‌های اخلاقی اجتماعی و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه خطی برابر $r = 0.322$ ($P = 0.000 < 0.01$) می‌باشد؛ می‌توان گفت بین دو متغیر همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین ارزش روابط انسانی و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه

معناداری وجود ندارد. بین ارزش احترام به خود و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. بین ارزش احترام به زیبایی و عملکرد مدیران و کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. در پیه شینه تحقیق ملاحظه شد که در زمینه عملکرد و ارتباط آن با متغیرهای گوناگون، عملکرد سازمانی با بسیاری از این متغیرها در تعامل است. عملکرد یعنی اندازه گیری نتایج و این که آیا کاری خوب است یا بد، و عوامل مؤثر بر عملکرد در سطح سازمانی عبارت‌اند از: ساختار سازمانی، محیط سازمانی، سیاستها، رویه‌های سازمانی و فرهنگ سازمانی. عوامل مؤثر بر عملکرد گروهی عبارت‌اند از: ارتباطات، رهبری، قدرت، سیاست، رفتار گروهی و تعارضی (رابینز، ۱۳۸۱). یافته‌های این سوال پژوهشی بطور نسبی با برخی از یافته‌های پژوهش‌های یوسفی (۱۳۹۰)، ابوالقاسمی (۱۳۹۰) و بدالهی (۱۳۸۹)، بهاری (۱۳۸۹)، کریمی (۱۳۸۸)، فرونهام و فاج (۲۰۰۸) همسویی دارد.

سهم هر یک از ارزش‌ها در پیش‌بینی عملکرد مدیران و کارکنان چگونه است؟ نتایج به دست آمده پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به جدول (۱۱-۴) مشخص شد که ارزش‌های شناسایی شده پیش‌بینی‌کننده عملکرد کارکنان و مدیران در سازمان می‌باشند. از هشت بعد ارزش‌های شناسایی شده براساس ضرایب حاصله دو ارزش تربیت خانوادگی ($B=0/149$)، و ارزش‌های اخلاقی اجتماعی ($B=0/177$) متغیر ملاک عملکرد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. و روی هم رفته ۱۹٪ از واریانس عملکرد به واسطه آنها تبیین می‌گردد. یافته‌های این سوال پژوهشی بطور نسبی با برخی از یافته‌های پژوهش‌های ابوالقاسمی (۱۳۹۰) عبدالهی (۱۳۸۹)، پنی (۲۰۱۱) و اه بری (۲۰۰۹) همسویی دارد. با توجه به این نتایج می‌توان گفت افرادی که از نظر ارزشی در وضعیت متناسبی قرار دارند. می‌توانند عملکرد مناسبی در رابطه با شغل خود داشته باشند.

۱- با توجه به نتایج حاصل از سوال ۱ پژوهش پیشنهاد می‌شود برای مدیران و کارکنان در سازمان تامین اجتماعی دوره‌های آموزشی در زمینه ارزش‌ها و نقش آنها در زندگی کاری برگزار شود. ۲- با توجه به نتایج حاصل از سوال ۲ و با توجه به اهمیت عملکرد کارکنان در سازمان، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی جهت شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان و راهکارهای ارتقا عملکرد توسط خود فرد گذاشته شود. ۳- با توجه به نتایج حاصل از سوال ۳ شایسته است زنان و مردان براساس ارزش‌های خاص خود به شغل‌های مختلف در یک سازمان گمارده شوند. ۴- با توجه به نتایج حاصل از سوال ۴ پیشنهاد می‌شود عملکرد زنان و مردان در پست‌های احراز شده شان شناسایی و تغییرات بر حسب میزان عملکرد صورت گیرد. ۵- با توجه به نتایج حاصل از سوالات ۱۲-۵ در هنگام انتخاب کارکنان و مدیران به ارزش‌های آنها توجه شود و کارکنان با ارزش‌های مناسب درونی شده برای هر شغل انتخاب شوند، انجام تست‌های روانشناسی شناسایی ارزش‌ها از افراد هنگام گزینش آنها و نسبت دادن یک

ضریب مشخص استخدامی به نتیجه آن که در نتیجه آن افرادی به استخدام سازمان در آیند که ویژگی های ارزشی لازم برای انجام وظایف محوله در شغل خود را دارا باشند. ۶- با توجه به نتایج حاصل از سوال ۶ سیاست گذاران و متولیان امر، مدیران و کلیه عوامل دخیل در امر باید در جهت بالابردن ارزش ها در جامعه تلاش نمایند.

منابع

- بابایی، عبدالله. (۱۳۷۲). ارتباط ارزشهای انسانی، تهران: انتشارات دستان.
- باقریان، محمد، صیامی، حسن. (۱۳۸۱). مفاهیم و چارچوب مدیریت راهبردی با نگرشهای بومی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- خناری نژاد، حبیب. (۱۳۸۳). ارزش ها در مدیریت. ماهنامه مدیریت، شماره ۳۵، ص ۶۲.
- فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۲). اخلاق حرفه ای، سازمان های اخلاقی در کسب و کار، انتشارات سمت.
- کینی، رالف ال. (۱۳۸۱). تفکر ارزشی، ترجمه وحیدی مطلق وحید، تهران: مؤسسه مطالعات فرهنگ جهانی آینده.
- شیمون ال. دولان و سالوادور گارسیا. (۲۰۰۵). مدیریت بر پایه ارزش ها در هزاره نوین، ترجمه وحید و وحیدی مطلق، عقیل ملکی فر. (۱۳۸۴). سایت اندیشکده و حید، [http : www.jila.net/vahid/](http://www.jila.net/vahid/)
- معید فر، سعید. (۱۳۷۷). "بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن.
- Chippendale , paul (۲۰۰۴) , MBV – Management By Values , [http : //www.minessence.net/eazines/ezone_۱۹.htm](http://www.minessence.net/eazines/ezone_۱۹.htm)
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (۲۰۰۰). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, ۸۵, ۸۶۹-۸۷۹.
- Mo Koo, Dong, (۲۰۰۶), "The fundamental reason of e-consumers 'loyalty to an online store ," *Electronic Commerce Research & Applications*, ۵, ۱۱۷-۱۳۰
- Rosado C. (۲۰۰۴). Building your team: Value systems, memetics and education. www.edchange.org/multicultural/papers/rosado_leadership.pdf [۱۷Nov۲۰۰۹]
- Tacher L.& Kotchen M.(۲۰۰۷) MBV – Management By Values , [http : //www.minessence.net/eazines/ezone_۱۹.htm](http://www.minessence.net/eazines/ezone_۱۹.htm)