

## بررسی تاثیر نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بر عملکرد آنان

دکتر محمد رحیم رسولی آزاد<sup>۱</sup>، بابک علیادونیقی<sup>۲</sup>، حلیمه ملکی حاجیکلائی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی میزان تاثیر نظام‌های ارزشی بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی و از نظر روش پیمایشی بوده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، شاخص‌های گرایش به مرکز (میانگین) و شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون t تک نمونه‌ای و آزمون t مستقل) از طریق برنامه نرم افزاری SPSS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد نظام آموزشی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد و هم چنین نظام ارزشی زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد. از طرفی یافته‌های فرعی نشان داد، ارزش‌های علمی، ارزش‌های اجتماعی و ارزش‌های اقتصادی بر عملکرد آنان تاثیر دارد. از طرفی ارزش‌های هنری، سیاسی و دینی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر ندارد. هم چنین ارزش‌های علمی، ارزش‌های اقتصادی و دینی زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد، ولی بین ارزش‌های اجتماعی، هنری و سیاسی زنان و مردان تفاوت وجود ندارد.

**کلیدواژه‌ها:** نظام‌های ارزشی، عملکرد کارکنان و ارزش‌های علمی، هنری، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و دینی

۱. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دانشکده علوم تربیتی، رودهن، ایران

۲. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دانشکده علوم تربیتی، رودهن، ایران

۳. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دانشکده علوم تربیتی، رودهن، ایران

## مقدمه

در فرهنگ دینی و سنتی ما، کار جوهر مرد به حساب می آمده است و کارها هم در یک راستا محسوب می شده اند. یعنی نوع کار خیلی مهم نبوده است، مهم حلال و اخلاقی بودن آن بوده است. در آموزه های دینی مان به شدت به کار و کسب رزق حلال تاکید شده است. بنابراین مهم نیست که ما به چه کاری مشغول باشیم، بلکه مهم این است که وظیفه ای که به ما محول شده است، به درستی و در حد توان عمل کرده و عملکرد مناسبی از خود برجای بگذاریم.

عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته می باشد و اثربخشی عبارت است از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده (سیستانی، ۱۳۸۰، ص ۲۵).

در یک تعریف دیگر عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده است و عبارت است از پیامد فعالیت های نیروی انسانی درخصوص انجام وظایفی که به او واگذار می شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می کند (حجازی و شمس، ۱۳۸۴، ص ۳۲). طبیعت عملکرد شغلی در یک سازمان به نیازمندی های شغل، اهداف و ماموریت های سازمان و باورهای موجود سازمان نسبت به رفتارهای پراهمیت وابسته است (بفورت و هاتروپ، ۲۰۰۳، ص ۱۸).

نقطه مشترک تمام تعاریف در مورد عملکرد شغلی نحوه انجام وظایف و مسئولیت های محوله است. در واقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خود نشان می دهند، یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) حاصل می شود (رشیدپور، ۱۳۷۹، ص ۲).

اکثر محققان بر این اعتقادند که عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از: عملکرد زمینه ای و وظیفه ای. عملکرد وظیفه ای شامل رفتارهایی می شود که در فعالیت های مربوط به تبدیل و نگه داری در سازمان از قبیل تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند. اما عملکرد زمینه ای به عنوان رفتاری تعریف می شود که بر روی زمینه ی روان شناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می شود (از قبیل کار به صورت تعاونی با دیگران، پشتکار جهت رسیدن به اهداف مشکل، پیروی از قوانین سازمان و ...) تاثیر می گذارد. در واقع عملکرد زمینه ای به آن دسته از فعالیت های مربوط به شغل گفته می شود (از قبیل کارکردن سخت و کمک به دیگران) که به صورت غیررسمی در اثربخشی سازمانی تاثیر دارند، ولی به طور رسمی به عنوان بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی شوند (حجازی و شمس، ۱۳۸۴، ص ۳۳).

عوامل مختلفی در عملکرد شغلی کارکنان موثر هستند که از جمله مهم ترین آن ها می توان به ارزش ها و

نظام ارزش های آنان اشاره کرد. ارزش ها ریشه دارترین عنصر فرهنگی هستند و از سنت ها، مبانی اخلاقی و به ویژه از ایدئولوژی حاکم بر جامعه تغذیه می کنند (مهرابی زاده هنرمند و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۱۲۲). معمولاً ارزش ها ملاک انتخاب و تصمیم گیری قرار می گیرند و از طریق تاثیر بر رفتار، بازخوردها، نیازها و داوری ها نحوه ی تعامل فرد با محیط را تعیین می کنند. ارزش ها فرآیندهای جهت داری هستند که به وسیله آنها فرد با شیوه های از پیش آموخته در زندگی خود به محیط پاسخ می دهد. ارزش ها در حقیقت رجحان یا برتری فرد بر مبنای مفاهیم مطلوب یا مطلوب ترین مفاهیم اند که به زندگی معنا می بخشند (سمیعی، نائلی و نشاط دوست، ۱۳۸۴، ص ۸۴).

آپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۵۱)، شش نوع ارزش را در زندگی یک فرد تعیین کردند. این ارزش ها عبارتند از: ۱- ارزش نظری: افراد واجد این ارزش حقیقت جو و دارای بازخورد شناختی بوده، افرادی اهل اندیشه اند و دانش، علم و معرفت تنها هدف آنها است؛ ۲) ارزش اقتصادی: افراد واجد این ارزش به فایده ی عملی علم توجه می کنند و علم را به خاطر فناوری می خواهند و هنر و زیبایی را تا آنجا طالب هستند که در خدمت سوداگری باشد؛ ۳) ارزش زیبایی گرایی یا هنری: افراد واجد این ارزش ممکن است هنرمند نباشند، ولی گرایش های آنها بر مسایل هنری است. این افراد معتقدند ساختن چیزی زیبا مهم تر از خلق چیزی حقیقی است؛ ۴) ارزش اجتماعی: افراد واجد این ارزش برای انسان ها به خاطر آن که انسان هستند، ارزش قائلند. این افراد بسیار مهربان، با گذشت، صمیمی و اهل همکاری فراوان هستند؛ ۵) ارزش سیاسی: افراد واجد این ارزش قدرت گرا هستند. فعالیت این افراد محدود به حوزه سیاست نیست؛ بلکه در هر شغل و حرفه ای که باشند، در پی کسب قدرت و سلطه اند. رقابت با دیگران مهم ترین انگیزه آنها در صحنه های مختلف زندگی است؛ ۶) ارزش دینی- مذهبی: افراد واجد این ارزش گرایش عرفانی و فلسفی دارند و سعی می کنند در هر رویدادی یک عنصر الهی پیدا کنند.

### اهمیت و ضرورت پژوهش

نویسندگان و صاحب نظران موتور محرک، نیروی جهش دهنده و حرکت ساز انسان را انگیزه او می دانند و عقیده دارند در هر موفقیتی ۲۰ درصد تلاش و ۸۰ درصد انگیزه تاثیرگذار است، شاید به جرات بتوان گفت بزرگ ترین مشکل سازمان های امروزی ما، چالش آورترین بحرانی که مدیران ما با آن مواجه هستند، کمی انگیزه و افت مسئولیت پذیری کارکنان می باشد. کارکنان بی انگیزه بهترین برنامه ها، اثربخش ترین ساختارها و موثرترین منابع را از بین می برند (هزاوه ای و صمدی، ۱۳۸۴).

حال در این میان یکی از عواملی که می تواند ایجاد انگیزش نموده یا باعث کاهش انگیزش شود، همانا نظام ارزشی حاکم بر جامعه و محیط کاری می باشد.

با توجه به موارد مذکور اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش به دلیل آن که می تواند با سنجش تاثیر این نظام ارزشی بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، گویای این مهم باشد که تا چه اندازه این ارزش ها می تواند بر عملکرد آنان تاثیرگذار باشد و آیا توجه مسئولان و مدیران دانشگاه به این ارزش ها می تواند راهی برای افزایش بهره وری و بهبود عملکرد کارکنان این دانشگاه داشته باشد.

### سوالات پژوهش

با توجه به مطالب فوق دو سوال اصلی پژوهش این است که:

۱. آیا نظام های ارزشی بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تاثیرگذار است؟
۲. آیا بین تاثیر نظام های ارزشی بر عملکرد کارکنان بر اساس جنسیت تفاوت وجود دارد؟

### پیشینه پژوهش

پژوهشگر برای یافتن پیشینه پژوهش به جستجو در اینترنت، کتابخانه و مجلات تخصصی پرداخته، ولی متأسفانه در این موضوع و زمینه خاص یعنی مطالعه در مورد تاثیر نظام ارزش ها بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، پژوهش خاصی انجام نگرفته است. در عین حال برای اطلاع از پیشینه پژوهش های انجام شده در این زمینه چند نمونه از پژوهش های این حوزه را که تا حدودی نزدیک به موضوع پژوهش هستند، در این قسمت به طور مختصر می آوریم:

عباداللهی چندانق و نجات (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی ارزش ها و اخلاق کار در معلمان شهر رشت پرداختند. برای این منظور آن ها نمونه ای شامل ۳۹۳ نفر از معلمان شهر رشت را انتخاب کرده، پرسشنامه را بین آنان توزیع کردند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان دهنده ی میزان بالای اخلاق کار در بین معلمان و رابطه معنادار اخلاق کار با اعتقاد به ارزش های مذهبی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی است. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان می دهند. ارزش های اقتصادی محافظه کارانه، ارزش های مذهبی در بعد پیامدی و ارزش های فرهنگی محافظه کارانه بیشترین میزان و شدت تاثیر را بر اخلاق کار دارند.

سماواتی و نجات (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان بررسی نظام ارزشیایی عملکرد کارکنان ناجا (تعرفه ن پ ۲) از دیدگاه مدیران انجام دادند. آن ها با استفاده از نظریه های مربوط به ارزشیایی عملکرد کارکنان، شاخص های مطلوب را به دست آورده و با شاخص های ارزشیایی عملکرد کارکنان در ناجا که در حال حاضر مورد استفاده است، مقایسه کردند. نتایج پژوهش آن ها نشان داد علی رغم ضعف های نظام ارزشیایی موجود، می تواند برای ارزشیایی مناسب باشد.

آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷) ارتباط میان نظام ارزشی نوجوانان و هویت ملی آنان را بررسی کرد. او تعداد ۹۸۴ نفر از نوجوانان دبیرستان های شهر تهران با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب نموده و آن ها را

مورد مطالعه قرار داده است. ابزار مورد استفاده در پژوهش او شامل دو پرسشنامه ارزش‌های ادواری شوارتز و پرسشنامه محقق ساخته بوده است. براساس نتایج به دست آمده، مشخص شد که بالاترین میانگین را در بین ارزش‌های دهگانه، هم‌نوايي و پايين ترين رتبه را سنت‌ها و لذت‌گرایی به دست آورده است. به علاوه، نتایج حاکی از آن است که بین گرایش جوانان به نظام ارزشی و هویت ملی آنان ارتباط معناداری وجود دارد.

نیکوگفتار (۱۳۸۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین سلسله مراتب ارزش‌ها و سلامت عمومی پرداخت. او برای پژوهش خود نمونه‌ای به حجم ۸۰۰ نفر در دامنه‌ی سنی ۱۸ تا ۳۰ سال از هر دو جنس و با در نظر داشتن وضعیت تاهل آن‌ها انتخاب کرده است. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد که ارزش‌ها می‌تواند در سطح کلی، اضطراب و بی‌خوابی، افسردگی و سلامت عمومی را به طور معنی دار، اما ضعیف پیش بینی کنند. از میان ارزش‌ها، تنها ارزش زیبایی‌گرایی ارتباط معناداری با سلامت عمومی داشت.

حاجی زاده اناری (۱۳۸۵) در پژوهشی به مقایسه تطبیقی ارزش‌های پذیرفته شده نسل دوم و سوم انقلاب اسلامی ایران در مراکز پیش دانشگاهی عادی- دولتی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران و پیامدهای تربیتی آن در سال تحصیلی ۸۵-۱۳۸۴ انجام داد. نمونه این پژوهش مشتمل بر ۲۴۰ نفر دانش آموز دختر و پسر دوره پیش دانشگاهی شهر تهران و ۸۰ نفر از معلمان آن‌ها بوده است. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین نظام ارزش‌های معلم و دانش آموز با ضریب همبستگی ۴۶٪ رابطه معنی داری وجود دارد. لیکن تفاوت میان رشته‌های مختلف نظری، جنسیت، میزان تحصیلات والدین و گروه‌های مختلف سنی معلم در رابطه بین نظام ارزش‌های معلم و دانش آموز معنی دار نیست. به عبارتی این متغیرها، عامل موثر در این رابطه نبوده‌اند. به طور کلی، دانش آموز هر رشته تحصیلی نظری از هر جنس و با هر میزان تحصیلات والدین و با هر سن معلم می‌تواند این رابطه نظام ارزشی را نشان دهد، به شرط آن که از روی علاقه با معلم خویش الگوپردازی کند.

پورکیانی (۱۳۸۴) در پژوهش خود به بررسی نظام ارزشی مدیران بخش دولتی ایران پرداخت. او در مطالعه خود بر اساس معیارهای گوناگون اخلاقی و ارزشی که شناسایی شده، از معیارهای مطرح شده توسط والدو به عنوان محور اساسی استفاده کرده است و در نهایت با استفاده از نظر خبرگان ۱۵ نوع تعهد اخلاقی و ارزشی کلیدی برای جامعه ایران شناسایی نموده است. جامعه این پژوهش کلیه مدیران بخش دولتی ایران در سال‌های ۱۳۸۱ و ۱۳۸۲ هستند.

سمیعی، نائی و نشاط دوست (۱۳۸۴) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین نظام ارزش‌ها و خلاقیت در دانشجویان سال اول دانشگاه اصفهان پرداختند. نمونه پژوهش آن‌ها شامل ۱۰۰ نفر از دانشجویان (۶۶ دختر و ۳۴ پسر) سال اول دانشگاه اصفهان بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای به طور تصادفی از بین گروه‌های آموزشی موجود در دانشگاه اصفهان انتخاب شدند. ابزار پژوهش آن‌ها یکی پرسشنامه بررسی ارزش‌های آلپورت، ورنون و لیندزی و دیگری فرم «ب» آزمون خلاقیت تصویری تورنس بود. نتایج

ضریب همبستگی چند متغیری نشان داد که بین ارزش زیبایی گرایی و نمره کل خلاقیت از یک طرف و بین ارزش زیبایی گرای و نمره خرده مقیاس بسط و نمره خرده مقیاس سیالی از طرف دیگر و نیز بین ارزش اقتصادی و نمره خرده مقیاس سیالی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین ارزش مذهبی و نمره خرده مقیاس ابتکار و نیز بین ارزش نظری و نمره خرده مقیاس انعطاف پذیری همبستگی منفی معناداری وجود دارد. علاوه بر آن، نتایج تحلیل واریانس چند عاملی نشان داد که ارتباط متغیر جنسیت با ارزش‌ها و نمره خلاقیت معنادار نمی‌باشد.

منشی (۱۳۸۴) تاثیرپذیری نظام ارزشی دانش آموزان از خانواده و مدرسه را بررسی کرد. نمونه پژوهش او ۸۹۴ نفر از دانش آموزان دختر و پسر سال سوم دبیرستان‌های دولتی و ۴۲۰ نفر از اولیای همان مدارس شامل مرد و زن در مناطق نوزده گانه شهر تهران بوده اند که بر اساس روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شده اند. نتایج نشان می‌دهد که بین نظام ارزشی والدین و دانش آموزان همبستگی مثبت وجود دارد و نظام ارزشی والدین می‌تواند نظام ارزشی دانش آموزان را پیش بینی کند، در حالی که بین نظام ارزشی مربیان مدرسه و نظام ارزشی دانش آموزان همبستگی مشاهده نشد.

مهرابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳) در پژوهش خود به مقایسه نظام ارزشی و نگرش های دانش آموزان سال سوم دبیرستان های اهواز با والدین و نزدیک ترین دوستان همکلاسی آنان پرداختند. جامعه آماری پژوهش آن‌ها کلیه دانش آموزان دختر و پسر سال سوم دبیرستان های شهر اهواز به همراه والدین آن‌ها در سال تحصیلی ۸۲-۸۱ بود. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین میانگین نمره های به دست آمده دانش آموزان و والدین در ابعاد ارزش نظری، سیاسی، هنری و اجتماعی تفاوت معنی داری وجود دارد، ولی در ارزش های اقتصادی و مذهبی تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین میانگین نمره های دانش آموزان و نزدیک ترین دوستان همکلاسی آنان در ابعاد ارزش نظری، اقتصادی و اجتماعی شباهت وجود دارد، لیکن در ارزش های هنری، سیاسی و مذهبی تفاوت وجود دارد.

شریفی (۱۳۸۲) سلسله مراتب ارزش های دانشجویان و عوامل اجتماعی موثر بر آن (با تاکید بر دانشگاه های شهر تهران) را بررسی کرد. او جهت دستیابی به اهداف پژوهش، دانشجویان دانشگاه های تهران، علامه و الزهرا را به عنوان جامعه آماری انتخاب کرده است. برخی از دستاوردهای این پژوهش عبارتند از: ۱. سلسله مراتب ارزش های دانشجویان بر حسب اولویت به ترتیب شامل: ارزش های اجتماعی، ارزش های فرهنگی، ارزش های سیاسی و ارزش های اقتصادی است؛ ۲. سلسله مراتب ارزش های دانشجویان بر حسب عضویت در گروه های اجتماعی تفاوت نسبی می پذیرد، همچنین مقایسه ارزش های همسان نشانگر آن است که بر حسب عضویت یا عدم عضویت در گروه های مذهبی در تمامی سطوح ارزش ها، به جز ارزش های فرهنگی و در گروه های سیاسی در سطوح ارزش های اجتماعی و سیاسی تفاوت میانگین ها معنی دار است؛

۳. سلسله مراتب ارزش های دانشجویان بر حسب میزان دین داری دانشجویان و والدین آنان و میزان ارتباط یا علاقه مندی به گروه های مرجع متفاوت است، همچنین در زمینه گروه های مرجع مقایسه ارزش های همسان نشانگر آن است که در برخی از سطوح ارزش ها تفاوت میانگین ها معنی دار است.

نیروی (۱۳۸۲) در پژوهش خود به بررسی رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (ستاد اهواز) در سال ۱۳۸۲ پرداخت. جامعه این پژوهش با نمونه برابر است و نمونه های پژوهش ۱۴۰ نفر از مدیران شرکت بودند. پژوهش او دارای ۹ فرضیه اصلی و ۳۶ فرضیه فرعی است. او در پژوهش خود از پرسشنامه نظام ارزشی آلپورت، لیندزی و ورنون برای سنجش نظام ارزشی، از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری میرسپاسی برای کیفیت زندگی کاری، همچنین از پرسشنامه ریسک پذیری آیزنک برای سنجش ریسک پذیری و از پرسشنامه تعهد سازمان آلن و مایر برای سنجش تعهد سازمانی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که: بین ارزش هنری و سیاسی با ریسک پذیری رابطه مثبت معنی دار وجود دارد و بین ارزش مذهبی با ریسک پذیری رابطه منفی معنی دار است. بین نظام ارزشی و تعهد سازمانی و تعهد عاطفی و تعهد مستمر رابطه ای یافت نشد. بین ارزش اقتصادی و هنری با تعهد هنجاری رابطه منفی معنی دار دیده شد. بین ارزش مذهبی با تعهد هنجاری رابطه مثبت معنی دار به دست آمد. همچنین بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

شیخی (۱۳۸۰) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین نظام ارزش های معلم و دانش آموز انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که بین نظام ارزش های معلم و دانش آموز با ضریب همبستگی ۰۴۶ رابطه ی معنی دار وجود دارد. لیکن تفاوت میان رشته های مختلف تحصیلی نظری، جنسیت، میزان تحصیلات والدین و گروه های سنی معلم در رابطه بین نظام ارزش های معلم و دانش آموز معنی دار نیست.

محمدی روزبهانی (۱۳۷۸) در پژوهش خود به بررسی رابطه نظام ارزشی و رشد اخلاقی با هویت یابی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز سال تحصیلی ۱۳۷۷-۱۳۷۸ پرداخت. نمونه های این پژوهش ۱۴۱ دختر و ۱۳۸ پسر دانشجو بودند که با روش نمونه گیری چند مرحله ای تصادفی از جامعه دانشجویان سال دوم به بعد انتخاب گردیدند. در این پژوهش پژوهشگر از پرسشنامه نظام ارزشی آلپورت، لیندزی و ورنون برای سنجش نظام ارزشی، از پرسشنامه تعیین موضوع (DIT) رست، برای تشخیص مراحل قضاوت اخلاقی و از پرسشنامه «هویت شخصی» احمدی برای سنجش بحران هویت استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می دهد که: بین ارزش اقتصادی با بحران هویت، همبستگی مثبت و بین ارزش های نظری، اجتماعی و دینی با بحران هویت همبستگی منفی وجود دارد. بین ارزش های سیاسی و هنری با هویت یابی رابطه ای یافت نشد. همچنین افزایش رشد اخلاقی با کاهش بحران هویت همراه است. از دیگر نتایج پژوهش حاضر این است که همبستگی چندگانه نظام ارزشی و رشد اخلاقی با هویت یابی از همبستگی ساده آن ها بیشتر است.

زارع (۱۳۷۷) ارتباط جهت گیری‌های ارزشی و تعهد سازمانی حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش را بررسی کرد. نتایج تحقق او نشان داد که: ۱. بین جهت گیری‌های ارزشی سیاسی و مذهبی با تعهد سازمانی، رابطه مستقیم وجود دارد، به طوری که حدود ۳۲٪ از تغییرات تعهدات سازمانی افراد ناشی از جهت گیری‌های ارزشی سیاسی و مذهبی بوده است؛ ۲. در مورد همبستگی بین تک تک جهت گیری‌های ارزشی اقتصادی و مذهبی با تعهد سازمانی رابطه معنادار به وجود آمده است؛ ۳. در تعیین تفاوت بین میانگین نمرات تعهد سازمانی و متغیرهای مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، پست سازمانی و سنوات خدمت چنین نتیجه گیری شد که بین میانگین تعهد سازمانی با متغیرهای رشته و مدرک تحصیلی تفاوت معنادار وجود دارد؛ ۴. بین میانگین نمرات ارزش‌های اقتصادی، سیاسی و مذهبی با مدرک تحصیلی رابطه معنادار وجود دارد؛ ۵. میانگین جهت گیری‌های ارزش‌های شش گانه کارکنان با رشته تحصیلی مختلف یکسان است، به این معنی که دلایل قابل توجهی از نظر آماری برای تفاوت بین نمره ارزش‌ها با توجه به رشته‌های تحصیلی به دست نیامده است؛ ۶. میانگین جهت گیری‌های ارزش‌های شش گانه کارکنان با رشته تحصیلی مختلف یکسان است، به این معنی که دلایل قابل توجهی از نظر آماری برای تفاوت بین نمره ارزش‌ها با توجه به رشته تحصیلی به دست نیامده است و ۷. سلسله مراتب ارزشی کارکنان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش به ترتیب سیاسی نظری، اقتصادی، مذهبی، اجتماعی، زیباشناسی است.

تیموری (۱۳۷۳) در پژوهش خود برای تعیین نظام ارزشی مدیران، بر اساس الگوی گریور، به این نتایج دست یافت که بین گرایش‌های مدیران به طبقات مختلف ارزشی با ناحیه خدمتی و میزان تحصیلات آن‌ها رابطه معنادار وجود ندارد، ولی عامل جنسیت و سنوات خدمت، با ارزش‌های قبیله گرایی و نفوذ گرای این مدیران رابطه معکوس داشته است.

کرمی (۱۳۶۲) پژوهشی با عنوان بررسی نظام ارزشی دانشجویان کارشناسی دانشگاه شیراز انجام داد. نمونه پژوهش او شامل ۳۲۲ نفر (۱۶۰ پسر و ۱۶۲ دختر) بوده که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده انتخاب شدند. پس از تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری تحلیل واریانس یک راهه و طرح‌های تکراری و آزمون t برای گروه‌های مستقل، مهم‌ترین نتایج این پژوهش به شرح زیر بوده است: ۱- سلسله مراتب نظام ارزشی دانشجویان به ترتیب عبارت است از: ارزش‌های اجتماعی، سیاسی، مذهبی، اقتصادی، نظری و هنری.

۲- نظام ارزشی دانشجویان دختر و پسر متفاوت است. ۳- نظام ارزشی دانشکده‌های دانشگاه شیراز، متفاوت است. ۴- نظام ارزشی دانشجویان متاهل و مجرد متفاوت است. ۵- نظام ارزشی دانشجویان سال ۸۱ با دانشجویان سال ۵۴ متفاوت است.

سبیر و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر ارزش مشارکت اخلاقی بر عملکرد کارکنان در پاکستان



پرداختند. این پژوهش با توجه به سه متغیر یعنی ارزش‌های اخلاقی شرکت، رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان انجام شد. رهبری بدون داشتن رفتار اخلاقی می‌تواند مضر، باطل و حتی سمی باشد. همچنین نتایج نشان داد که ارزش اخلاقی مشارکتی مهم‌ترین عامل برای رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان است. بنابراین، این دو متغیر در مجموع اثر مثبت و ثابت بر افزایش بهره‌وری کلی کارکنان دارند.

عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی مدل تعالی عملکرد مبتنی بر ارزش در دانشگاه‌های فنی مالزی را بررسی کردند. مدل آن‌ها ارزش‌های اصلی را به عنوان شاخص‌های عملکرد در شش معیار از جمله فرهنگ، بهره‌وری و تمرکز کارکنان شامل می‌شود. آن‌ها برای این کار ۴۰۰ پرسشنامه را در تمام دانشگاه‌های فنی توزیع کردند. تجزیه و تحلیل آماری چند متغیره از طریق مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از برآورد حداکثر احتمال در پژوهش آن‌ها مورد استفاده قرار گرفت. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که مدل تعالی عملکرد برای دانشگاه‌های مالزی مناسب است. این مدل می‌تواند برای تمامی دانشگاه‌های فنی استفاده شود، به خصوص برای توانمند سازی ناملموس اندازه گیری عملکرد از طریق شاخص‌های مبتنی بر ارزش.

آپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱) پژوهش درباره ارزش‌ها انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که دختران از لحاظ ارزش‌های هنری، اجتماعی و دینی در وضعیت بالاتری قرار دارند، در صورتی که پسران در ارزش‌های اقتصادی، سیاسی و نظری اولویت بالاتری به دست آوردند.

### روش پژوهش

با توجه به موضوع پژوهش و با توجه به این که در پژوهش حاضر هدف بررسی تاثیر نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بر عملکرد آنان بوده، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر شیوه به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است؛ زیرا پس از انتخاب جامعه آماری پرسشنامه‌ها به کمک کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تکمیل و در نهایت اطلاعات به کمک نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده و پژوهشگر در کم و کیف اطلاعات دخالتی نداشته است.

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری عبارت است از مجموعه‌ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. معمولاً در هر پژوهش جامعه مورد بررسی جامعه آماری می‌باشد که پژوهشگر مایل است درباره صفت متغیر واحدهای آن به مطالعه بپردازد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری هستند که بر مبنای گزارش اداره کارگزینی دانشگاه برابر ۱۶۸ نفر بوده و از آنجایی که این تعداد محدود است، کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند؛ لذا به جای روش نمونه‌گیری از روش سرشماری استفاده شده است. در این پژوهش ۴۷٪ کارکنان را زن و ۵۳٪ را مردان تشکیل می‌دهند.

## ابزار اندازه گیری

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است: پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگر و به صورت حضوری توزیع و جمع آوری گردیده است.

تجزیه و تحلیل داده ها

سوال اصلی شماره یک: آیا نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بر عملکرد آنان تاثیر دارد؟

جدول ۱: نتایج آزمون T تک نمونه‌ای

P	Df	T	میانگین	شاخص آماری
				متغیر
۰,۰۰۰	۱۶۷	۴,۳۳	۱۲۸,۹۷	نظام ارزشی

\*معناداری در سطح ۰,۰۵ \*\* معناداری در سطح ۰,۰۱

اطلاعات مندرج در جدول نشان می‌دهد که میانگین نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری برابر ۱۲۸,۹۷ است که از میانگین ملاک (۱۲۰) بالاتر است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که بین میانگین محاسبه شده (۱۲۸,۹۷) و میانگین (۱۲۰) تفاوت معناداری در سطح (۰,۰۱) مشاهده می‌شود. بنابراین با اطمینان (۹۹٪) می‌توان ادعا کرد که نظام ارزشی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.

سوال اصلی شماره دو: آیا آرای کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری در مورد تاثیر ارزش‌ها بر عملکرد آنان متفاوت است؟

جدول ۲: نتایج آزمون T مستقل

P	Df	T	P	F	میانگین گروه		شاخص آماری
					مرد	زن	گزینه
*۰,۰۴۸	۱۶۶	۱,۹۹	۰,۰۰۰	۱۳,۹	۱۲۵,۱۱	۱۳۳,۳	برابر واریانس‌ها
۰,۰۴۴	۱۵۹,۴	۲,۰۳					نابرابر واریانس‌ها

\*معناداری در سطح ۰,۰۵ \*\* معناداری در سطح ۰,۰۱

اطلاعات مندرج در جدول نشان می‌دهد که میانگین نظام ارزشی زنان برابر (۱۳۳,۳) و مردان برابر (۱۲۵,۱۱) است. بنابراین میانگین نمره نظام ارزشی زنان بیش از مردان است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج آزمون t مستقل نشان می‌دهد که به گونه معناداری با اطمینان (۹۵٪) می‌توان ادعا کرد که نظام ارزشی زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.

## سوالات فرعی

**سوال شماره ۱:** آیا ارزش‌های علمی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بر عملکرد آنان تاثیرگذار است؟

اطلاعات مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های علمی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی برابر (۳۶,۴۷) است که از میانگین ملاک (۳۰) بالاتر است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده می‌کنیم. نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که بین میانگین محاسبه شده (۳۶,۴۷) و میانگین (۳۰) تفاوت معناداری در سطح (۰,۰۱) مشاهده می‌شود. بنابراین با اطمینان (۹۹٪) می‌توان ادعا کرد که ارزش‌های علمی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.

**سوال شماره ۲:** آیا ارزش‌های اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بر عملکرد آنان تاثیرگذار است؟

اطلاعات مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های اجتماعی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری برابر (۳۴,۲۴) است که از میانگین ملاک (۳۳) بالاتر است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده می‌کنیم. نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که بین میانگین محاسبه شده (۳۴,۲۴) و میانگین ملاک (۳۳) تفاوت معناداری در سطح (۰,۰۵) مشاهده می‌شود. بنابراین با اطمینان (۹۵٪) می‌توان ادعا کرد که ارزش‌های اجتماعی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.

**سوال شماره ۳:** آیا ارزش‌های هنری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بر عملکرد آنان تاثیرگذار است؟

اطلاعات مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های هنری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری برابر (۱۴,۵۷) است که از میانگین ملاک (۱۵) اندکی پایین تر است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده می‌کنیم. نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که بین میانگین محاسبه شده (۱۴,۵۷) و میانگین ملاک (۱۵) تفاوت معناداری در هیچ سطحی مشاهده نمی‌شود. بنابراین نظام ارزش‌های هنری کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.

**سوال شماره ۴:** آیا ارزش‌های سیاسی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بر عملکرد آنان تاثیرگذار است؟

اطلاعات مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های سیاسی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری برابر (۸,۹) است که از میانگین ملاک (۹) اندکی پایین تر است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده می‌کنیم. نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که بین میانگین محاسبه شده (۸,۹) و میانگین (۹) تفاوت معناداری در هیچ سطحی مشاهده نمی‌شود. بنابراین نظام ارزش‌های سیاسی

کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.

**سوال شماره ۵:** آیا ارزش‌های اقتصادی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بر عملکرد آنان تاثیرگذار است؟

اطلاعات مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های اقتصادی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری برابر (۱۹,۵۶) است که از میانگین ملاک (۱۸) بالاتر است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که بین میانگین محاسبه شده (۱۹,۵۶) و میانگین (۱۸) تفاوت معناداری در سطح (۰,۰۵) مشاهده می‌شود. بنابراین با اطمینان (۹۵٪) می‌توان ادعا کرد که ارزش‌های اقتصادی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.

**سوال شماره ۶:** آیا ارزش‌های دینی - مذهبی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بر عملکرد آنان تاثیرگذار است؟

اطلاعات مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های دینی - مذهبی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی برابر (۱۵,۰۲) است که از میانگین ملاک (۱۵) بالاتر است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده می‌کنیم. نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که بین میانگین محاسبه شده (۱۵,۰۲) و میانگین (۱۵) تفاوت معناداری در هیچ سطحی مشاهده نمی‌شود به عبارتی ارزش‌های دینی - مذهبی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون T تک نمونه‌ای شاخص‌ها

شاخص‌ها	میانگین	T	DF	P	میانگین ملاک
علمی	۳۶,۴۷	۱۰,۴۵	۱۶۷	۰,۰۰۰	۳۰
اجتماعی	۳۴,۲۴	۲,۱۲	۱۶۷	۰,۰۳۵	۳۳
هنری	۱۴,۵۷	۱,۱	۱۶۷	۲,۲۶۹	۱۵
سیاسی	۸,۹	۰,۳۸۲	۱۶۷	۰,۷۰۳	۹
اقتصادی	۱۹,۵۶	۲,۴۷	۱۶۷	۰,۰۱۴	۱۸
دینی	۱۵,۰۲	۰,۴۶۸	۱۶۷	۰,۶۵۴	۱۵

**سوال شماره ۷:** آیا ارای کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری در مورد تاثیر ارزش‌های نظری بر عملکرد آنان متفاوت است؟

جدول ۴: نتایج آزمون T مستقل شاخص ها

P	Df	T	P	F	میانگین گروه		شاخص آماری	
					مرد	زن	گزینه	
*۰,۰۴۸						۱۳۳,۳		
۰,۰۴۴	۱۶۶	۱,۹۹					برابر واریانس ها	
	۱۵۹,۴	۲,۰۳	۰,۰۰۰	۱۳,۹	۱۲۵,۱۱		نابرابر واریانس ها	علمی
۰,۵۸	۱۶۶	۰,۵۴۴	۰,۰۰۰	۹,۳۷	۳۴,۵۵	۳۳,۸۹	برابر واریانس ها	
۰,۵۷۵	۱۶۴,۵۴	۰,۵۶					نابرابر واریانس ها	اجتماعی
۰,۱۷۹	۱۶۶	۱,۲۹					برابر واریانس ها	
۰,۱۹۲	۱۶۵	۱,۳	۰,۰۳۵	۴,۴	۱۴	۱۵	نابرابر واریانس ها	هنری
۰,۴۶۴	۱۶۶	۰,۴۵					برابر واریانس ها	
۰,۴۶۶	۱۶۵	۱,۳	۰,۰۳۶	۴,۴	۸,۸	۹,۰۲	نابرابر واریانس ها	سیاسی
۰,۰۰۰	۱۶۶	۴,۰۸					برابر واریانس ها	
۰,۰۰۰	۱۶۵,۹۹	۴,۱۱	۰,۱۴	۲,۲	۱۷,۲	۲۲,۱۸	نابرابر واریانس ها	اقتصادی
۰,۰۴	۱۶۶	۲,۹۴					برابر واریانس ها	
۰,۰۳	۱۶۳,۶۴	۲,۹۸	۰,۰۷	۷,۴۴	۱۳,۹	۱۶,۵۸	نابرابر واریانس ها	دینی

اطلاعات مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین نظام ارزشی زنان برابر (۱۳۳,۳) و مردان برابر (۱۲۵,۱۱) است. بنابراین میانگین نمره ارزش‌های نظری در زنان بیش از مردان است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج آزمون t مستقل نشان می‌دهد که به گونه معناداری با اطمینان (۹۵٪) می‌توان ادعا کرد ارزش‌های نظری در زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.

**سوال شماره ۸:** آیا آرای کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری در مورد تاثیر ارزش‌های اجتماعی بر عملکرد آنان متفاوت است؟

اطلاعات مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های اجتماعی در زنان (۳۳,۸۹) در زنان و مردان برابر (۳۴,۵۵) است. بنابراین میانگین نمره ارزش‌های اجتماعی در زنان کمتر از مردان است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون t مستقل استفاده شده است. نتایج آزمون t مستقل نشان می‌دهد که در هیچ سطحی تفاوت معناداری بین دو میانگین مشاهده نمی‌شود به عبارتی بین آرای کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی در مورد تاثیر ارزش‌های اجتماعی بر عملکرد آنان تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود.

**سوال شماره ۹:** آیا آرای کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری در مورد تاثیر ارزش‌های هنری بر عملکرد آنان متفاوت است؟

اطلاعات مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین ارزش‌های هنری در زنان برابر (۱۵) و در مردان برابر (۱۴) است. بنابراین میانگین نمره ارزش‌های هنری در زنان بیش از مردان است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون  $t$  مستقل استفاده شده است. نتایج آزمون  $t$  مستقل نشان می‌دهد که در هیچ سطحی تفاوت معناداری بین دو میانگین مشاهده نمی‌شود. به عبارتی بین آرای کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد در مورد تاثیر ارزش‌های هنری بر عملکرد آنان تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود.

**سوال شماره ۱۰:** آیا آرای کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری در مورد تاثیر ارزش‌های سیاسی بر عملکرد آنان متفاوت است؟

اطلاعات مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین نظام ارزشی زنان برابر (۹,۰۲) و مردان برابر (۸,۸) است. بنابراین میانگین نمره ارزش‌های سیاسی در زنان بیش از مردان است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون  $t$  مستقل استفاده شده است. نتایج آزمون  $t$  مستقل نشان می‌دهد که در هیچ سطحی تفاوت معناداری بین دو میانگین مشاهده نمی‌شود. به عبارتی بین آرای کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی در مورد تاثیر ارزش‌های سیاسی بر عملکرد آنان تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود.

**سوال شماره ۱۱:** آیا آرای کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری در مورد تاثیر ارزش‌های اقتصادی بر عملکرد آنان متفاوت است؟

اطلاعات مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین نظام ارزشی زنان برابر (۲۲,۱۸) و مردان برابر (۱۷,۲) است. بنابراین میانگین نمره ارزش‌های اقتصادی در زنان بیش از مردان است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون  $t$  مستقل استفاده شده است. نتایج آزمون  $t$  مستقل نشان می‌دهد که به گونه معناداری با اطمینان (۹۹٪) می‌توان ادعا کرد ارزش‌های اقتصادی در زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.

**سوال شماره ۱۲:** آیا آرای کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری در مورد تاثیر ارزش‌های دینی - مذهبی بر عملکرد آنان متفاوت است؟

اطلاعات مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین نظام ارزشی زنان برابر (۱۶,۵۸) و مردان برابر (۱۳,۹) است. بنابراین میانگین نمره ارزش‌های دینی - مذهبی در زنان بیش از مردان است. جهت بررسی معناداری این تفاوت از آزمون  $t$  مستقل استفاده شده است. نتایج آزمون  $t$  مستقل نشان می‌دهد که به گونه معناداری با اطمینان (۹۹٪) می‌توان ادعا کرد ارزش‌های دینی - مذهبی در زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.

جدول ۵: شاخص‌های آماری میانگین رتبه‌ها نظام ارزشی در زنان و مردان

مرد		زن		شاخص آماری	نظام ارزشی
اول	۵,۷	اول	۵,۶۸	ارزش علمی	
دوم	۵,۲۷	دوم	۵,۱۱	ارزش اجتماعی	
سوم	۳,۳۳	سوم	۳,۸۲	ارزش اقتصادی	
پنجم	۲,۶۶	چهارم	۲,۸۲	ارزش دینی	
چهارم	۲,۷۷	پنجم	۲,۴۶	ارزش هنری	
ششم	۱,۳۴	ششم	۱,۱۱	ارزش سیاسی	

اطلاعات مندرج در جدول ۵ مربوط به میانگین رتبه‌های نظام ارزشی در زنان و مردان دانشگاه آزاد واحد ساری است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، بالاترین میانگین رتبه ارزش نظری در زنان و مردان است. بعد از آن ارزش اجتماعی در زنان و مردان رتبه دوم را داراست. رتبه سوم ارزش اقتصادی است. اما در زنان ارزش دینی رتبه چهارم را دارد. در حالی که در مردان ارزش هنری رتبه چهارم را داراست و ارزش هنری در زنان رتبه پنجم و در مردان ارزش دینی رتبه پنجم و ارزش سیاسی در هر دو جنس آخرین رتبه را دارد.

### بحث و تفسیر

در بررسی سوال اصلی ۱، مشخص شد که ( ( نظام ارزشی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، عباداللهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، در بررسی ارزش‌ها و اخلاق کار در معلمان شهر رشت نشان دادند، ارزش‌های اقتصادی محافظه کارانه، ارزش‌های مذهبی در بعد پیامدی و ارزش‌های فرهنگی محافظه کارانه بیشترین میزان و شدت تاثیر را بر اخلاق کار دارند. سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهشی به بررسی تاثیر ارزش مشارکت اخلاقی بر عملکرد کارکنان پرداخته و نشان دادند ارزش‌های اخلاقی شرکت، رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان اثر مثبتی بر افزایش بهره‌وری کلی کارکنان دارد. نتیجه پژوهش با پژوهش‌های سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهرابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آلپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال اصلی ۲، مشخص شد که ( ( نظام ارزشی در زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عباداللهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)،

منشی (۱۳۸۴)، مهربابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۱، مشخص شد که (( ارزش‌های علمی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عبداللّهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهربابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۲، مشخص شد که (( ارزش‌های اجتماعی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عبداللّهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهربابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۳، مشخص شد که (( ارزش‌های هنری کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عبداللّهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهربابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۴، مشخص شد که (( ارزش‌های سیاسی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عبداللّهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهربابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۵، مشخص شد که (( ارزش‌های اقتصادی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))،



نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عباداللهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهرابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آلپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۶، مشخص شد که «ارزش‌های دینی - مذهبی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد»، نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عباداللهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهرابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آلپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۷، مشخص شد که «ارزش‌های علمی زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد»، نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عباداللهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهرابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آلپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۸، مشخص شد که «بین ارزش‌های اجتماعی زنان و مردان تفاوت وجود ندارد»، نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عباداللهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهرابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آلپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۹، مشخص شد که «بین ارزش‌های هنری زنان و مردان تفاوت وجود ندارد»، نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عباداللهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهرابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و

آپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۱۰، مشخص شد که «بین ارزش‌های سیاسی زنان و مردان تفاوت وجود ندارد.» نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عبداللهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهرابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۱۱، مشخص شد که «ارزش‌های اقتصادی در زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.»، نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عبداللهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهرابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

در بررسی سوال فرعی ۱۲، مشخص شد که ( ارزش‌های دینی - مذهبی در زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد. » نتیجه پژوهش با پژوهش‌های عبداللهی چندانق و نجات (۱۳۸۹)، سماواتی و نجات (۱۳۸۸)، آزاد مرزآبادی (۱۳۸۷)، نیکوگفتار (۱۳۸۶)، حاجی زاده اناری (۱۳۸۵)، پورکیانی (۱۳۸۴)، سمیعی، نائلی و نشاط دوست (۱۳۸۴)، منشی (۱۳۸۴)، مهرابی زاده هنرمند و همکاران (۱۳۸۳)، شریفی (۱۳۸۲)، نیرویی (۱۳۸۲)، شیخی (۱۳۸۰) و محمدی روزبهانی (۱۳۷۸)، در داخل کشور و پژوهش‌های سبیر و همکاران (۲۰۱۲)، عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۱) و آپورت، ورنون و لیندزی (۱۹۳۱)، در خارج از کشور هم سو است.

#### محدودیت‌ها و پیشنهادهای پژوهش:

۱- دامنه پژوهش: پژوهش حاضر در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری انجام پذیرفته و بنابراین تعمیم آن به سایر دانشگاه‌ها باید با احتیاط انجام شود.

۲- ضعیف بودن فرهنگ پژوهش در بین برخی از کارکنان ممکن است در تکمیل پرسشنامه‌ها بی تاثیر نباشد.

۳- همکاری ضعیف برخی از کارکنان به علت‌های مختلف (بی انگیزگی، بی حوصلی و بی تفاوتی) نیز می‌تواند نوعی محدودیت ایجاد کند.

۴- این بررسی به کمک پرسشنامه انجام شده، حال آن که اگر امکان استفاده از سایر روش‌های تحقیق وجود

داشت، نتایج می‌توانست متفاوت باشد.

۵- دسترسی ضعیف به منابع تحقیقاتی گسترده در استان مازندران در خصوص جمع آوری پیشنهادها و پژوهش از مشکلات پژوهشگر بوده است.

۶- ضعف منابع مالی برای ایجاد انگیزه در آزمودنی‌ها برای پاسخ‌گویی صبورانه به پرسشنامه‌های پژوهش

#### الف) پیشنهادهایی مبتنی بر نتایج پژوهش:

در بررسی سوال اصلی ۱، مشخص شد که ( ( نظام ارزشی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، بنابراین از آنجا که نظام ارزشی هر فرد با افراد دیگر متفاوت است و در مجموع در دانشگاه یک نظام ارزشی وجود دارد و آن اهداف و چشم‌اندازهای سازمان است، پیشنهاد می‌شود همه کارکنان و مدیران دانشگاه در جهت تحقق چشم‌اندازها و آرمان‌های دانشگاه گام برداشته و تلاش کنند.

در بررسی سوال اصلی ۲، مشخص شد که ( ( نظام ارزشی در زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، بنابراین پیشنهاد می‌شود بازدارنده‌ها و موانع نظام ارزشی کارکنان مرد که مانع از بهبود عملکرد آنان می‌گردد، از سوی دست‌اندرکاران دانشگاه با همکاری افراد ذی‌صلاح و متخصص شناسایی و راه‌های کاهش و مقابله با آن‌ها در اختیار این کارکنان قرار گیرد.

در بررسی سوال فرعی ۱، مشخص شد که ( ( ارزش‌های علمی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، بنابراین پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه با اجرای تمهیداتی به ارزش‌های برتر کارکنان که بهره‌وری بالاتری را برای دانشگاه در پی داشته است، پاداش‌هایی در نظر گیرند تا همه کارکنان در جهت بروز ارزش‌های مثبت و کنترل ارزش‌های منفی خود بکوشند.

در بررسی سوال فرعی ۲، مشخص شد که ( ( ارزش‌های اجتماعی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، بنابراین پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه و کارکنان با تقویت نوع دوستی، همکاری، مشارکت، تعامل و غیره، بر روند کاری خود و همکاران تاثیر مثبت گذاشته و روند کاری شخصی و در مجموع دانشگاه را بهبود بخشند.

در بررسی سوال فرعی ۳، مشخص شد که ( ( ارزش‌های هنری کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، بنابراین پیشنهاد می‌شود کارکنان به ارزش‌های هنری بیش از پیش توجه داشته و با تقویت حواس زیبایی‌شناختی و تقویت باورهای مثبت در احوال پدیده‌ها و رخدادهای محیط کاری و زندگی از وجود ارزش‌های ایجاد شده نهایت استفاده را ببرند.

در بررسی سوال فرعی ۴، مشخص شد که ( ( ارزش‌های سیاسی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.))، بنابراین پیشنهاد می‌شود کارکنان و مسئولان به شدت از سیاسی‌کاری و هرگونه عملی که باعث اختلاف و تفرقه در محیط کاری و در کل دانشگاه می‌شود، بپرهیزند و در عوض رویه گفتگو و تعامل دوستانه و صادقانه و

همکاری‌هایی را که نفع فردی و بهبود روند کاری دانشگاه را در پی دارد، برگزینند. در بررسی سوال فرعی ۵، مشخص شد که ( ارزش‌های اقتصادی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.)، بنابراین پیشنهاد می‌شود مسؤولان دانشگاه بیش از پیش به معیشت، امکانات رفاهی و تفریحی کارکنان چه در محیط کاری و چه در محیط خانواده و اجتماع توجه ویژه داشته باشند، تا کارکنان با فراغ بال به انجام ماموریت‌ها و اهداف دانشگاه بپردازند.

در بررسی سوال فرعی ۶ مشخص شد که ( ارزش‌های دینی - مذهبی کارکنان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.)، بنابراین پیشنهاد می‌شود دلایل امر مورد واشکافی دقیق مسؤولان دانشگاه قرار گیرد تا مشخص گردد ناهم سویی و عدم تطابق در دیدگاه کارکنان و اهداف دانشگاه در کجاها است که در دانشگاه اسلامی ارزش‌های دینی نتوانسته بر عملکرد کارکنان تاثیر گذار باشد.

در بررسی سوال فرعی ۷، مشخص شد که ( ارزش‌های علمی زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.)، بنابراین پیشنهاد می‌شود جنبه‌های مختلف موضوع به طور کامل و دقیق از سوی کارشناسان و معتمدان دانشگاه مورد بررسی قرار گیرد که چرا عملکرد کارکنان مرد کمتر است.

در بررسی سوال فرعی ۸، مشخص شد که ( بین ارزش‌های اجتماعی زنان و مردان تفاوت وجود ندارد.)، بنابراین پیشنهاد می‌شود جنبه‌های مختلف موضوع به طور کامل و دقیق از سوی کارشناسان و معتمدان دانشگاه مورد بررسی قرار گیرد.

در بررسی سوال فرعی ۹، مشخص شد که ( بین ارزش‌های هنری زنان و مردان تفاوت وجود ندارد.)، بنابراین پیشنهاد می‌شود جنبه‌های مختلف موضوع به طور کامل و دقیق از سوی کارشناسان و معتمدان دانشگاه مورد بررسی قرار گیرد؛ چرا که معمولا کارکنان زن نسبت به کارکنان مرد برتری‌هایی از جنبه‌های ذوق هنری و زیبایی شناختی دارا می‌باشند، ولی نتایج پژوهش این تفاوت‌ها را مشخص نکرده است.

در بررسی سوال فرعی ۱۰، مشخص شد که ( بین ارزش‌های سیاسی زنان و مردان تفاوت وجود ندارد.)، بنابراین پیشنهاد می‌شود کارکنان از هرگونه سیاسی کاری و سیاست زدگی به شدت و خصوصا در محیط‌های آموزشی که موجب سردرگمی و ناهماهنگی و کاهش علاقه و انگیزه دانشجویان می‌گردد، بپرهیزند.

در بررسی سوال فرعی ۱۱، مشخص شد که ( ارزش‌های اقتصادی در زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.)، بنابراین پیشنهاد می‌شود جنبه‌های مختلف موضوع به طور کامل و دقیق از سوی کارشناسان و معتمدان دانشگاه مورد بررسی قرار گیرد و مشخص گردد چرا با این که مخارج و هزینه‌های زندگی بر دوش آقایان است، انگیزه‌های کافی در نزد آنان برای انجام بهتر و درست وظایف کاری وجود ندارد؟

در بررسی سوال فرعی ۱۲، مشخص شد که ( ارزش‌های دینی - مذهبی در زنان بیش از مردان بر عملکرد آنان تاثیر دارد.)، بنابراین پیشنهاد می‌شود جنبه‌های مختلف موضوع به طور کامل و دقیق از سوی کارشناسان

و معتمدان دانشگاه مورد بررسی قرار گیرد و به طور دقیق مشخص گردد که چه عواملی عملکرد کارکنان زن را افزایش داده است؟

ب) پیشنهادهایی مبتنی بر تجارب پژوهشگر:

- با توجه به این که پژوهشگر حدود ۱۵ سال در دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد رودهن و ساری به کار اشتغال داشته، موارد زیر را بر اساس تجربه‌های خود به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌کند:
- ۱- بررسی بازدارنده‌های نظام ارزشی و عملکرد در سایر واحدهای دانشگاهی.
  - ۲- بررسی رابطه نظام ارزشی با سلامت روانی کارکنان و مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی.
  - ۳- بررسی رابطه نظام ارزشی مدیران با کارکنان سایر سازمان‌ها و ادارات استان مازندران.
  - ۴- بررسی نگرش مدیران و کارکنان سازمان‌های مختلف درباره نقش نظام ارزشی در رشد و پیشرفت سازمان‌های آنان.
  - ۵- انجام پژوهشی مشابه به کمک دیگر ابزارهای اندازه‌گیری متغیرها.
  - ۶- بررسی رابطه نظام ارزشی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی.
  - ۷- بررسی رابطه نظام ارزشی با اخلاق حرفه‌ای و تعهد شغلی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی.

#### منابع

- آزاد مرزآبادی، اسفندیار (۱۳۸۷)، بررسی ارتباط بین نظام ارزشی نوجوانان و هویت ملی آنان. فصلنامه مطالعات ملی.
- بابایی، عبدالله (۱۳۷۲)، ارتباط ارزش‌های انسانی. تهران: انتشارات دستان.
- پورکیانی، مسعود (۱۳۸۴)، بررسی سلسله مراتب ارزش‌ها در نظام ارزشی مدیران بخش دولتی ایران.
- ترنر، جاتان اچ (۱۹۹۹)، مفاهیم و کاربردهای جامعه‌شناسی. ترجمه محمد فولادی و محمدعزیز بختیاری (۱۳۷۸). تهران: موسسه امام خمینی (ره).

