

مقایسه ارزش‌های کارکنان شرکت‌های خصوصی و دولتی وزارت نفت در شهر اصفهان *Comparison of public and private companies of oil ministry in Isfahan*

Leila Shirvani

M.A. in Industrial & Organizational Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran
shirvani.leila@yahoo.com

Hamidreza Arizi

Dept. of Industrial & Organizational Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran
dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

لیلا شیروانی (نویسنده مسئول)

کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی-سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان

shirvani.leila@yahoo.com

دکتر حمیدرضا عریضی

گروه روانشناسی صنعتی-سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان

dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

Abstract

Purpose: Personnel values have fundamental role in organizational values and organization future and business ethics care. The research questions are: what are the values (both personal and higher ordered) of Isfahan refinery and Isfahan Gas transmission company employees? Is there any difference between the values of Isfahan refinery and Isfahan Gas transmission company employees? and is there any difference between the values of newcomers and the seniors? Toward these objectives a comparison between the values of Isfahan refinery employees as a private company and those of Gas transmission employees as a public company has been done. Another objective of this research was comparing the newcomers to the organization with the seniors.

Method: Participants were 269 persons among Refinery Company and 116 persons among Gas transmission Company and both samples were selected randomly. Subjects completed Schwartz Value Survey (SVS). By applying multivariate analysis of variance the data were analyzed. Raw scores were changed to standardized score. Four higher-order value types namely Conservation, Self-transcendence, Self-enhancement & Openness to change, related to many organizational variables. Contrary to first expectation. **Results:** Finding show overt newcomer privileges relative to tenured personnel in both individual and higher-order values. Implications of research finding were discussed considering type and structure of two organizations (public- private) and personnel (newcomer-tenured).

Keyword: individual value, Higher-order values types, newcomers, private company, public company.

چکیده

هدف: ارزش‌های کارکنان در ساخت ارزش‌های سازمان و نیز ساخت آینده سازمان و رعایت اخلاق حرفه‌ای نقش اساسی دارد. سوالات پژوهشی این است که ارزش‌های کارکنان پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز اصفهان چیست؟ (اعم از ارزش‌های فردی و مرتبه بالاتر) و همچنین آیا بین ارزش‌های کارکنان پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز اصفهان تفاوت وجود دارد؟ و نیز آیا بین ارزش‌های تازه واردین و افراد قدیمی تر تفاوت وجود دارد؟ در این راستا در پژوهش حاضر مقایسه بین ارزش‌های کارکنان پالایشگاه اصفهان به عنوان یک شرکت خصوصی و شرکت انتقال گاز اصفهان به عنوان یک شرکت دولتی انجام گرفته است. همچنین هدف دیگر این پژوهش مقایسه تازه واردین به سازمان با نیروهای قدیمی تر سازمان می‌باشد. **روش:** از میان کلیه کارکنان پالایشگاه اصفهان تعداد ۲۶۹ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و نیز از میان تازه واردین شرکت انتقال گاز اصفهان تعداد ۱۱۶ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند^۲. شرکت کنندگان پرسشنامه زمینه‌یابی ارزش‌های شوارتز (SVS) را تکمیل کردند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل مانوای چند متغیره استفاده شد و برای مقایسه نمره‌ها، ارزش‌ها به صورت نمرات تراز شده در آمدند. چهار ارزش مرتبه بالاتر محافظه‌کاری، تغییر پذیری، خودافزایی و خود برتری که با بسیاری از متغیرهای سازمانی مرتبط هستند نیز بر مبنای ارزش‌های فردی محاسبه و در دو سازمان مقایسه شد. **نتیجه‌گیری:** بر خلاف انتظار اولیه، نتایج به صورت آشکاری در هر دو بعد ارزش‌های فردی و مرتبه بالاتر به نفع تازه واردین بود. با توجه به نوع و ساختار دو سازمان (خصوصی-دولتی) و نیز شرکت کنندگان در پژوهش (تازه وارد-با سابقه)، یافته‌ها مورد بحث قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی: ارزش فردی، ارزش مرتبه بالاتر، تازه واردین، شرکت

خصوصی، شرکت دولتی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۶/۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۸/۹

^۲ - یافته‌های شرکت پالایشگاه اصفهان مربوط به پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد مولف اول و یافته‌های شرکت انتقال گاز مربوط به طرح پژوهشی مولف دوم در دانشگاه اصفهان می‌باشد.

مقدمه

ارزشها^۱ از جمله مفاهیم مورد توجه در سازمانها می‌باشند که بها دادن به آنها می‌تواند پیامدهای فردی و سازمانی بی شماری را در پی داشته باشد. مفهوم ارزش تعیین کننده‌ی بسیار مهم رفتار است که نقش مهمی را در فرایند تصمیم گیری بازی می‌کند. ارزش‌های افراد بسیار متنوع هستند و به نظر می‌رسد ترجیحات متفاوتی در نظام ارزشی افراد وجود داشته باشد (پرکل^۲، ۲۰۰۰). پژوهشهای متعدد نشان داده اند که ارزشهای افراد و سازمان، متغیرهای مهم و تأثیرگذار هستند که شناخت آنها و تلاش در جهت همسو کردن آنها باعث تسهیل دستیابی به اهداف سازمانی می‌گردد. تعاریف متعدد و فراوانی از اصطلاح "ارزش" وجود دارد، اما یک تعریف مورد قبول عام وجود ندارد. ولیکن به طور کلی همگی قبول دارند که رفتار افراد به وسیله ارزشهای فردیشان شکل می‌گیرد (لان، ما، کائو و زانگ^۳، ۲۰۰۹). ارزشها به عنوان ادراک مطلوبیت ها (کلوکهون^۴، ۱۹۵۱، ص ۳۹۵)، باورهایی درباره راههای پسندیده یا ناپسند رفتاری یا حالت نهایی^۵ مطلوب (فیدر^۶، ۱۹۹۵، ص ۱۱۳۵)، رفتار شناختی که اولویت‌های فردی را توضیح می‌دهد (رنر^۷، ۲۰۰۳، ص ۱۲۷) تعریف می‌شود. ارزشها به عنوان باورهای اساسی و فرضیه هائی تعریف می‌شوند که هدایت کننده رفتار و قضاوت‌های شخصی در موقعیت‌های متفاوت می‌باشند (روکیچ، ۱۹۷۳). مطالعه ارزشها توسط آلپورت، ورنون و لیندزی^۸ آغاز گردید (آلپورت، ورنون و لیندزی، ۱۹۶۰). در دهه هفتاد مطالعه و ساخت ابزارهای ارزش با شتاب بیشتری دنبال شد (سوپر، ۱۹۷۰؛ روکیچ، ۱۹۷۵). مطالعه ارزشها با ابزارهای روانشناختی در ایران با پرسشنامه آلپورت، ورنون و لیندزی (حقیقت، ۱۳۸۲)، پرسشنامه روکیچ (عریضی، ۱۳۸۳؛ عسگری، ۱۳۸۹) و نیز با پرسشنامه شوارتز (کاظمی، ۱۳۸۵؛ شیروانی، ۱۳۸۹) انجام شده است.

تجزیه و تحلیل نظام‌های ارزش فردی، برای بیش از چهار دهه، مورد توجه بوده است (الیزور^۹، ۱۹۸۴؛ هافستد^{۱۰}، ۱۹۸۰؛ مک، پاین و پیزام^{۱۱}، ۱۹۹۸؛ پریور^{۱۲}، ۱۹۸۷؛ روکیچ، ۱۹۷۳؛ ساجیو، الیزور و کوشلوسکی^{۱۳}، ۱۹۹۶). برای مثال، روکیچ (۱۹۷۳) انواع ارزشهای انسانی و اینکه چگونه ارزشهای انسانی تغییر می‌کنند را به طور خلاصه بیان می‌کند.

نظریه پردازان چنین استدلال کرده اند که شرکت هائی که به ارزش‌های افراد اهمیت می‌دهند، کارمندان را تشویق می‌کنند که با خلاقیت و تلاش بیشتری کار کنند (دیل و کندی^{۱۴}، ۱۹۸۲؛ کوزس و پوسنر^{۱۵}، ۱۹۹۵؛ پیترزو و اترمن^{۱۶}، ۱۹۸۲؛ و پففر^{۱۷}، ۱۹۹۴). این ارزشها، ارزشهایی هستند که به کارمندان و افراد سازمان کمک می‌کنند تا اهداف سازمانی را تقویت کنند و ارتباط میان افراد مختلف را بهبود بخشند (بوتی^{۱۸}، ۲۰۰۰).

¹- value

²-Perkel

³ - Lan, Ma, Cao & Zhang

⁴ - Klockhohn

⁵ - End-state

⁶ - Feather

⁷ - Renner

⁸ - Allport, Vernon & Lindzey

⁹ - Elizur

¹⁰ - Hofstede

¹¹ - Mok, Pine, and Pizam

¹² - Pryor

¹³ - Sagie, Elizur, and Koslowsky

¹⁴ - Deal & Kennedy

¹⁵ - Kouzes & Posner

¹⁶ - Peters & Waterman

¹⁷ - Pfeffer

¹⁸ - Bouty

از آنجا که ارزش‌ها سهم بسزایی در ساختار فرهنگی جوامع دارند و در شکل‌دهی به کنشهای افراد مؤثرند، نظریه پردازان بسیاری به بحث و ارزیابی ارزش‌ها پرداخته و دسته‌بندی‌های مختلفی نیز برای تبیین و سنجش آنها ارائه شده است. در این میان، شوارتز با مطالعات دامنه‌دار و جهانی خود در سالهای اخیر توجه بسیاری را جلب نموده است و تحقیقات زیادی بر پایه مقیاس وی انجام شده است. بنا بر تعریف شوارتز و بیلسکی^۱ (۱۹۸۷)، ارزشها مفاهیم یا باورهایی هستند که مرتبط با رفتار یا حالت‌غایی مطلوب بوده‌اند و فراتر از موقعیتهای خاص قرار می‌گیرند. به عبارتی ارزشها فراموقعیتی بوده و به عنوان اصول راهنمای انتخاب و ارزیابی رفتار و حوادث به شمار می‌روند و براساس اهمیت نسبی شان رتبه‌بندی می‌شوند. لذا از نظر شوارتز ارزشها به مثابه اهدافی که در خدمت حداقل بخشی از واقعیات اجتماعی هستند، برانگیزاننده کنش بوده و برای قضاوت و یا توجیه و تصدیق آن بکار می‌روند. شوارتز و بیلسکی (۱۹۹۰، ۱۹۸۷)، یک توصیف مفهومی از ارزش‌ها را ارائه کرده‌اند که این توصیف تطابق ۵ خصوصیت اصلی ارزش‌هایی است که اخیراً در متون و نوشته‌ها ذکر شده‌اند. ارزش‌ها (۱) مفاهیم و باورها هستند (۲) به ماهیت‌ها و موقعیت‌های دلخواه و رفتارهای مطلوب نفوذ می‌کنند. (۳) برتر از موقعیت‌های خاص هستند (۴) هدایت‌کننده‌ی ارزیابی رفتارها و رویدادها می‌باشند. (۵) به وسیله‌ی اهمیت نسبی رده‌بندی می‌شوند (بم^۲، ۱۶۷۰، لوی و گاتمن^۳، ۱۹۷۴).

علاوه بر موضوعات مربوط به محتوای ارزش‌ها، در نظریه ارزشی شوارتز روابط پویایی میان انواع ارزش‌ها مشخص شده است. در واقع یک جنبه‌ی منحصر به فرد در نظریه ارزشی شوارتز که در دیگر تیپ‌شناسی‌های ارزشها وجود ندارد (به عنوان مثال آلپورت، ورنون و لیندزی^۴، ۱۹۶۰؛ روکیچ^۵، ۱۹۷۳) اختصاص دادن مجموعه‌ای از روابط پویا میان انواع ارزشها می‌باشد (به نقل از ان‌جی، آنگک، اویی، شینگک، اویی و یانگ^۵، ۲۰۰۵).

شوارتز و بیلسکی با تکیه بر یافته‌های تجربی و ملاحظات مفهومی، و انجام بررسیهایی، در بیست و چهار کشور به ده گونه ارزشی رسیدند که عبارتند از: قدرت^۶، پیشرفت^۷، لذت‌جویی^۸، برانگیختگی^۹، خودرهبی^{۱۰}، جهان‌خواهی^{۱۱}، خیرخواهی^{۱۲}، سنت^{۱۳}، همرنگی^{۱۴}، امنیت^{۱۵} (شوارتز و بیلسکی، ۱۹۸۷). این ده گونه ارزشی که بنا به نظر شوارتز اولویت ارزشی افراد در فرهنگهای مختلف را تشکیل می‌دهند با پنجاه و هفت گونه ارزشی خردتر مشخص می‌شوند. شوارتز (۱۹۹۴، ۱۹۹۶) به منظور پیگیری اهداف انگیزشی ارزش‌های متضاد، به دو بعد اساسی دست یافت. این دو تعارض اساسی که نظام ارزش‌ها را سازمان می‌دهند، در ۹۵٪ از نمونه‌های ۴۱ کشور به دست آمده‌اند. بُعد اول بازبودن نسبت به تغییر^{۱۶} در مقابل محتاط بودن^{۱۷} است که این بعد، تعارض بین تأکید بر تفکر، عمل مستقل خود و علاقه به تغییر را در مقابل خویشنداری مطیعانه، حفظ سنن و حفظ ثبات را نشان می‌دهد و در بُعد دوم

^۱ - Schwartz & Bilsky

^۲ - Bem

^۳ - Levy & Guttman

^۴ - Allport, Vernon, & Lindzey

^۵ - NG, Ang, Ooi, Shin, Ooi, & Long

^۶ - power

^۷ - Achievement

^۸ - Hedonism

^۹ - Stimulation

^{۱۰} - Self-Direction

^{۱۱} - Universalism

^{۱۲} - Benevolence

^{۱۳} - Tradition

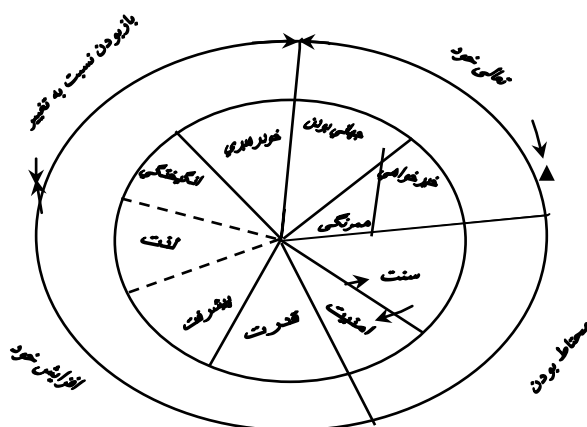
^{۱۴} - Conformity

^{۱۵} - Security

^{۱۶} - Openness to change

^{۱۷} - Conservation

تعالی خود^۱ در مقابل افزایش خود^۲ قرار می‌گیرد. این بعد، نشان دهنده تعارض بین پذیرش برابری دیگران و نگرانی برای رفاه آنها در مقابل پیگیری موفقیت اقوام شخص و خود وی و تسلط بر دیگران است. در بعد بازبودن نسبت به تغییر ارزش های خودرهبی، انگیزتگی و در بعد محتاط بودن ارزشی‌های سنت، هم‌رنگی و امنیت قرار دارند. قدرت و پیشرفت نمایانگر بعد افزایش خود و جهان خواهی و خیرخواهی در بعد تعالی خود قرار می‌گیرند. ارزش لذت، هم از بازبودن و هم از تعالی خود، عناصری را دارا می‌باشد (شوارتز، ۱۹۹۶). شوارتز چهار جزء تشکیل دهنده این دو بعد را انواع ارزشهای مرتبه بالاتر^۳ نامیده است (شوارتز و ساجیو، ۱۹۹۵) (شکل شماره ۱). چنین تصویری از نظام ارزش‌ها به عنوان ساختاری یکپارچه، ایجاد فرضیه‌های نظام مدار و منسجم را با توجه به روابط کل مجموعه اولویت‌های ارزشی با دیگر متغیرها (مثل رفتار) تسهیل می‌نماید. همچنین تفسیر روابط مشاهده شده بین مجموعه ارزش‌ها و دیگر متغیرها را به نحوی جامع ممکن می‌سازد.



شکل ۱- مدل ساختاری نظام ارزش های شوارتز (۱۹۹۶، ص ۲۴)

با توجه به این پیشینه، در پژوهش حاضر مقایسه بین ارزش های کارکنان پالایشگاه اصفهان به عنوان یک شرکت خصوصی و شرکت انتقال گاز به عنوان یک شرکت دولتی انجام گرفته است. همچنین هدف دیگر این پژوهش مقایسه تازه واردین به سازمان با نیروهای قدیمی تر سازمان می باشد. به نظر می رسد نیروهای تازه وارد ارزش های جدیدی به سازمان می آورند (رایینز، ۱۳۸۵). پس از آن بر ارزش های شوارتز متمرکز می شویم که دو نوع ارزش های فردی و مرتبه بالاتر را مطرح کرده است و مطالعه این نوع ارزشها در سازمان ها دارای اهمیت می باشد.

از آنجا که مطالعه در مورد ارزشهای این دو سازمان انجام شده است به جای فرضیه، سوال پژوهش پرسیده می شود.

- ۱- ارزش های کارکنان پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز اصفهان تفاوت وجود دارد؟ همچنین با توجه به اینکه کارکنان پالایشگاه اصفهان از نیروهای قدیمی تر بوده اند در حالیکه کارکنان انتقال گاز تازه واردین به سازمان می باشند، آیا بین تازه واردین و افراد قدیمی تر تفاوت وجود دارد؟ سوال دوم به طور همزمان به مقایسه ی ارزشها در صنعت، در دو رده پاسخ می دهد. شاید متناسب بود که نیروها در هر دو رده از هر دو سازمان مورد مطالعه قرار می گرفتند، اما با توجه به محدودیت های حجم نمونه گیری و

¹ - Self-transcendence

² - Self-enhancement

³ -Higher-order value types

فرصت خوبی که از کنار قرار گرفتن یافته های دو پژوهش مستقل ایجاد شده بود، مقایسه ها در این پژوهش به صورت علی پس از وقوع انجام گردیده است.

روش تحقیق

طرح پژوهش از نوع علی پس از وقوع است

جامعه و نمونه: جامعه آماری پالایشگاه اصفهان، کلیه کارکنان پالایش و پخش استان اصفهان (۴۶۰۰ نفر) است که شامل پالایشگاه، پخش و خطوط لوله می‌باشند، که از این تعداد ۲۶۹ نفر از پرسنل پالایشگاه اصفهان به پرسشنامه این تحقیق پاسخ کامل دادند. در مورد شرکت انتقال گاز اصفهان، جامعه آماری کلیه کارکنان جدیدالاستخدام است که در مرکز آموزشی پل کله کهرسنگ دوره ی آموزشی را می گذرانند (۱۵۰ نفر) که از میان آنها تعداد ۱۱۶ نفر به پرسشنامه این تحقیق پاسخ کامل دادند.

با توجه به اینکه کارکنان جدیدالاستخدام هنوز به کار گمارده نشده اند و در نظام طبقه بندی شغلی جا داده نشده اند نمونه گیری برای آنها به صورت تصادفی ساده بوده است. در شرکت پالایش و پخش روش نمونه گیری، تصادفی ساده بوده است و چهارچوب نمونه گیری فهرست کارکنان شاغل بر اساس اطلاعات سیستم جامع نیروی انسانی بوده و واحد نمونه گیری هر فرد شاغل تعریف شده در مقطع دیپلم در جامعه آماری بوده است. این اطلاعات بر اساس نظام جامع نیروی انسانی شرکت ملی پالایش و پخش محاسبه گردید و واحدهای آماری با استفاده از انتخاب تصادفی و به کمک نرم افزار spss 15.00 با شانس برابر انتخاب گردید.

ابزار پژوهش

پرسشنامه زمینه‌یابی ارزشهای شوارتز: این پرسشنامه دارای فرمی با ۵۶ سوال می‌باشد که با استفاده از آن اهمیت ۱۰ نوع ارزش در سطح فردی مورد سنجش قرار می‌گیرد. به منظور برآورد پایایی زمینه‌یابی شوارتز از روش همابنگی درونی استفاده شده است که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- پایایی عوامل ارزش های فردی

انواع ارزشها	همرنگی	سنت	خیرخواهی	جهان‌خواهی	خودرهبی	انگیزگی	لذت	پیشرفت	قدرت	امنیت	تعداد
آلفای کرونباخ در پژوهش کاظمی	۰/۶۸	۰/۶۵	۰/۷۲	۰/۶۸	۰/۵۵	۰/۷۴	۰/۷۰	۰/۵۴	۰/۵۶	۰/۶۷	۲۱۳
آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر	۰/۶۱	۰/۶۳	۰/۷۳	۰/۷۶	۰/۶۲	۰/۳۰	۰/۶۶	۰/۴۷	۰/۴۲	۰/۶۷	۲۱۳

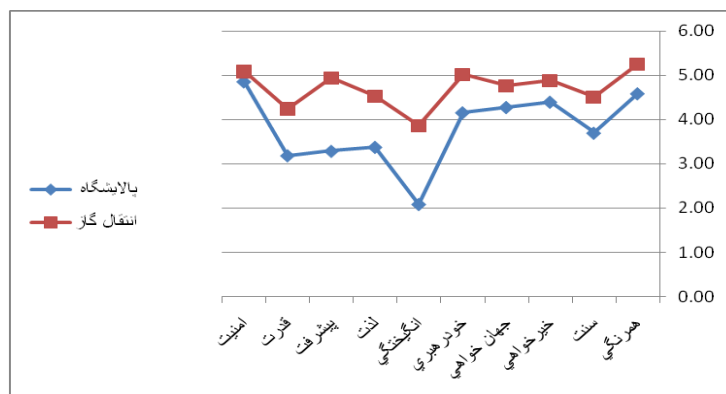
همانطور که از نتایج جدول ۱ بر می‌آید ضرایب آلفای کرونباخ نشان‌دهنده پایایی رضایت‌بخش کل مقیاس و زیرمقیاس ها است. پایایی و اعتبار ابزار پژوهش در تحقیق کاظمی (۱۳۸۵) قابل قبول بوده است.

نتایج

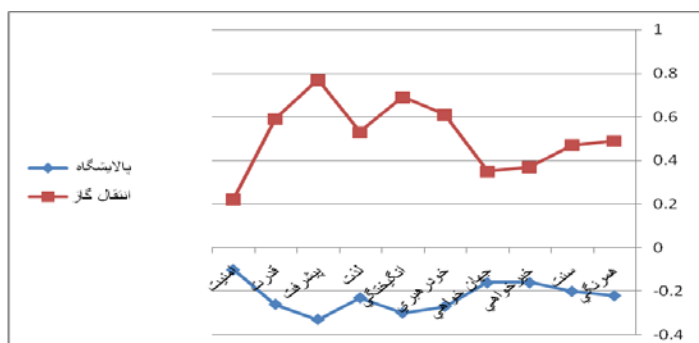
جدول ۲- یافته‌های توصیفی ارزش‌های فردی پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز

ارزش	آماره	میانگین نمرات خام	رتبه	میانگین نمرات تراز شده	رتبه	انحراف معیار نمرات خام	انحراف معیار نمرات تراز شده	تعداد
همرنگی	پالایشگاه اصفهان	۴/۵۹	۲	-۰/۲۲	۶	۰/۹۱	۰/۹۸	۲۶۸
	شرکت انتقال گاز اصفهان	۵/۲۵	۱	۰/۴۹	۵	۰/۸۱	۰/۸۳	۱۱۶
سنت	پالایشگاه اصفهان	۳/۷۰	۶	-۰/۲۰	۷	۱/۱۶	۰/۹۷	۲۶۸
	شرکت انتقال گاز اصفهان	۴/۵۱	۸	۰/۴۷	۴	۱/۰۸	۹۰	۱۱۶
خیرخواهی	پالایشگاه اصفهان	۴/۴۰	۳	-۰/۱۶	۸	۰/۹۳	۱/۰۲	۲۶۸
	شرکت انتقال گاز اصفهان	۴/۸۸	۵	۰/۳۷	۳	۰/۷۸	۰/۸۵	۱۱۶
جهان خواهی	پالایشگاه اصفهان	۴/۲۸	۴	-۰/۱۶	۹	۰/۹۷	۱/۰۲	۲۶۸
	شرکت انتقال گاز اصفهان	۴/۷۶	۶	۰/۳۵	۲	۰/۸۰	۰/۸۴	۱۱۶
خودرهبی	پالایشگاه اصفهان	۴/۱۶	۵	-۰/۲۷	۳	۰/۹۵	۰/۹۷	۲۶۸
	شرکت انتقال گاز اصفهان	۵/۰۲	۳	۰/۶۱	۸	۰/۷۴	۰/۷۶	۱۱۶
انگیزندگی	پالایشگاه اصفهان	۲/۰۹	۱۰	-۰/۳۰	۲	۱/۶۱	۰/۹۰	۲۶۸
	شرکت انتقال گاز اصفهان	۳/۸۶	۱۰	۰/۶۹	۹	۱/۵۲	۰/۸۶	۱۱۶
لذت	پالایشگاه اصفهان	۳/۳۸	۷	-۰/۲۳	۵	۱/۶۸	۱/۰۲	۲۶۸
	شرکت انتقال گاز اصفهان	۴/۵۳	۷	۰/۵۳	۶	۱/۱۶	۰/۷۱	۱۱۶
پیشرفت	پالایشگاه اصفهان	۳/۲۹	۸	-۰/۳۳	۱	۱/۱۱	۰/۷۳	۲۶۸
	شرکت انتقال گاز اصفهان	۴/۹۴	۴	۰/۷۷	۱۰	۱/۶۷	۱/۱۱	۱۱۶
قدرت	پالایشگاه اصفهان	۳/۱۹	۹	-۰/۲۶	۴	۱/۲۳	۰/۹۹	۲۶۸
	شرکت انتقال گاز اصفهان	۴/۲۴	۹	۰/۵۹	۷	۰/۹۲	۰/۷۴	۱۱۶
امنیت	پالایشگاه اصفهان	۴/۸۶	۱	-۱/۰	۱۰	۰/۷۸	۱/۰۴	۲۶۸
	شرکت انتقال گاز اصفهان	۵/۰۹	۲	۰/۲۲	۱	۰/۶۶	۰/۸۸	۱۱۶

در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار نمرات خام و تراز شده، برای هر یک از عوامل ارزش‌های فردی در دو شرکت آورده شده است. در بین عوامل ارزش‌های فردی در پالایشگاه اصفهان در نمرات خام بیشترین میانگین مربوط به امنیت و بیشترین پراکندگی مربوط به لذت می‌باشد و در شرکت انتقال گاز اصفهان بیشترین میانگین مربوط به همرنگی و بیشترین پراکندگی مربوط به پیشرفت می‌باشد و نیز در بین عوامل ارزش‌های فردی در پالایشگاه اصفهان در نمرات تراز شده، بیشترین میانگین مربوط به پیشرفت و بیشترین پراکندگی نیز مربوط به پیشرفت می‌باشد و در شرکت انتقال گاز اصفهان بیشترین میانگین مربوط به پیشرفت و بیشترین پراکندگی مربوط به امنیت است.



نمودار ۱- مقایسه ارزش‌های فردی نمرات خام در دو سازمان پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز



نمودار ۲- مقایسه ارزش های فردی نمرات تراز شده در دو سازمان پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز

جدول ۳-آزمون معناداری تحلیل مانوای چند متغیره

توان	ای پاره ای	مجدور شده نمرات	تراز شده	معنی داری	درجه آزادی	F نمرات تراز شده	F نمرات خام	ارزش نمرات تراز شده	ارزش نمرات خام
۱/۰۰	۰/۱۰	۰/۴۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۱۰/۰۰	۴/۱۴	۲۶/۲۶	۰/۱۰	۰/۴۱
۱/۰۰	۰/۱۰	۰/۴۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۱۰/۰۰	۴/۱۴	۲۶/۲۶	۰/۱۱	۰/۷۰
۱/۰۰	۰/۱۰	۰/۴۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۱۰/۰۰	۴/۱۴	۲۶/۲۶	۰/۹۰	۰/۵۹

F مشاهده شده در جدول ۳ معنی دار بوده، بنابراین بین ارزش های فردی دو شرکت تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۴- تحلیل واریانس چند متغیره مانوا، مقایسه بین ارزش های فردی پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز اصفهان

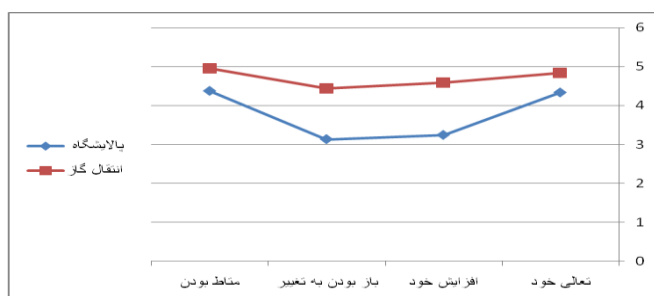
توان	ای پاره ای	مجدور شده نمرات	تراز شده	معنی داری	F نمرات خام	مجدور میانگین نمرات تراز شده	مجدور میانگین نمرات خام	df	مجموع مجذورات نمرات تراز شده	مجموع مجذورات نمرات خام	آماره ارزش
۱/۰۰	۰/۱۱	۰/۰۰۱	۴۵/۴۵	۴۰/۸۳	۳۵/۲۴	۱	۴۰/۷۳	۳۵/۲۴	هم رنگی		
۱/۰۰	۰/۱۰	۰/۰۰۱	۴۱/۰۱	۳۷/۲۲	۵۳/۱۹	۱	۳۷/۲۲	۵۳/۱۹	سنت		
۱/۰۰	۰/۰۶	۰/۰۰۱	۲۴/۴۰	۲۲/۹۹	۱۹/۲۷	۱	۲۲/۹۹	۱۹/۲۷	خیرخواهی		
۱/۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۲۲/۲۳	۲۱/۰۵	۱۸/۹۰	۱	۲۱/۰۵	۱۸/۹۰	جهان خواهی		
۱/۰۰	۰/۱۶	۰/۰۰۱	۷۵/۳۱	۶۳/۱۳	۶۰/۳۱	۱	۶۳/۱۳	۶۰/۳۱	خودرهبی		
۱/۰۰	۰/۲۱	۰/۰۰۱	۱۰۰/۴۳	۷۹/۶۰	۲۵۱/۶۳	۱	۷۹/۶۰	۲۵۱/۶۳	انگیزندگی		
۱/۰۰	۰/۱۲	۰/۰۰۱	۵۳/۰۸	۴۶/۸۳	۱۲۶/۶۲	۱	۴۶/۷۳	۱۲۶/۶۲	ذلت		
۱/۰۰	۰/۲۵	۰/۰۰۱	۱۳۰/۹۶	۹۸/۰۳	۲۲۱/۷۴	۱	۹۸/۰۳	۲۲۱/۷۴	پیشرفت		
۱/۰۰	۰/۱۵	۰/۰۰۱	۶۷/۳۳	۵۷/۴۷	۸۸/۱۷	۱	۵۷/۴۷	۸۸/۱۷	قدرت		
۱/۰۰	۰/۰۲	۰/۰۰۴	۸/۱۷	۸/۰۳	۴/۵۳	۱	۸/۰۳	۴/۵۳	امنیت		

همان گونه که در جدول ۴ دیده می شود، تفاوت همه عوامل در دو گروه معنی دار است.

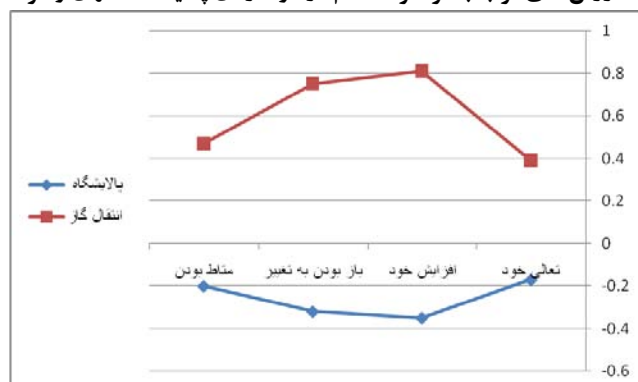
جدول ۵- یافته های توصیفی ارزش های فردی مرتبه بالاتر پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز

تعداد	معیار	انحراف معیار نمرات تراز شده	انحراف معیار نمرات خام	رتبه	میانگین نمرات تراز شده	رتبه	میانگین نمرات خام	آماره	ارزش
۲۶۹	۰/۸۶	۱/۰۱	۱	-۰/۱۷	۴	۴/۳۴	پالایشگاه اصفهان	تعالی خود	
۱۱۶	۰/۷۳	۰/۸۵	۴	۰/۳۹	۴	۴/۸۳	شرکت انتقال گاز اصفهان		
۲۶۹	۰/۹۶	۰/۸۲	۴	-۰/۳۵	۱	۳/۲۴	پالایشگاه اصفهان	افزایش خود	
۱۱۶	۱/۰۵	۰/۹۰	۱	۰/۸۱	۱	۴/۵۹	شرکت انتقال گاز اصفهان		
۲۶۹	۱/۱۱	۰/۹۰	۳	-۰/۳۲	۲	۳/۱۳	پالایشگاه اصفهان	باز بودن به تغییر	
۱۱۶	۰/۹۷	۰/۷۹	۲	۰/۷۵	۲	۴/۴۴	شرکت انتقال گاز اصفهان		
۲۶۹	۰/۸۲	۰/۹۹	۲	-۰/۲۰	۳	۴/۳۸	پالایشگاه اصفهان	محتاط بودن	
۱۱۶	۰/۷۱	۰/۸۵	۳	۰/۴۷	۳	۴/۹۵	شرکت انتقال گاز اصفهان		

در جدول ۵ میانگین و انحراف معیار نمرات خام و تراز شده، برای هر یک از عوامل ارزش‌های فردی مرتبه بالاتر در دو شرکت آورده شده است. در بین عوامل ارزش‌های مرتبه بالاتر در نمرات خام در پالایشگاه اصفهان بیشترین میانگین مربوط به تعالی خود و بیشترین پراکندگی مربوط به باز بودن به تغییر می‌باشد و در شرکت انتقال گاز اصفهان بیشترین میانگین مربوط به تعالی خود و بیشترین پراکندگی مربوط به افزایش خود می‌باشد و نیز در بین عوامل ارزش‌های فردی مرتبه بالاتر در نمرات تراز شده در پالایشگاه اصفهان، بیشترین میانگین و پراکندگی مربوط به تعالی خود می‌باشد و در شرکت انتقال گاز اصفهان بیشترین میانگین و پراکندگی مربوط به افزایش خود است.



نمودار ۳- مقایسه ارزش‌های مرتبه بالاتر نمرات خام در دو سازمان پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز



نمودار ۴- مقایسه ارزش‌های مرتبه بالاتر نمرات تراز شده در دو سازمان پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز

جدول ۶- آزمون معناداری تحلیل مانوای چند متغیره

توان مشاهده شده	اتای پاره ای مجذور شده نمرات خام	معنی داری	درجه آزادی	F نمرات خام	ارزش نمرات خام	
۱/۰۰	۰/۳۵	۰/۰۰۱	۴/۰۰	۵۲/۳۷	۰/۳۵	اثر پیلایی
۱/۰۰	۰/۳۵	۰/۰۰۱	۴/۰۰	۵۲/۳۷	۰/۵۵	بزرگترین ریشه روی
۱/۰۰	۰/۳۵	۰/۰۰۱	۴/۰۰	۵۲/۳۷	۰/۶۴	لامبدای ویلکز

F مشاهده شده در جدول ۶ معنی دار بوده، بنابراین بین ارزش‌های مرتبه بالاتر در دو شرکت تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۷- تحلیل واریانس چند متغیره مانوای مقایسه بین ارزش‌های مرتبه بالاتر پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز اصفهان

توان مشاهده شده	پاره ای مجذور شده	معنی داری	F	مجدور میانگین نمرات تراز شده	مجدور میانگین نمرات خام	df	مجموع مجذورات نمرات تراز شده	مجموع مجذورات نمرات خام	آماره ارزش
۱/۰۰	۰/۰۷	۰/۰۰۱	۲۷/۶۱	۲۵/۸۲	۱۸/۷۷	۱	۲۵/۸۲	۱۸/۷۷	همرنگی
۱/۰۰	۰/۲۸	۰/۰۰۱	۱۵۰/۵۰	۱۰۸/۳۳	۱۴۶/۸۱	۱	۱۰۸/۳۳	۱۴۶/۸۱	سنت
۱/۰۰	۰/۲۴	۰/۰۰۱	۱۲۲/۶۲	۹۳/۱۳	۱۴۰/۰۱	۱	۹۳/۱۳	۱۴۰/۰۱	خیرخواهی
۱/۰۰	۰/۱۰	۰/۰۰۱	۴۱/۳۱	۳۷/۳۸	۲۵/۹۹	۱	۳۷/۳۸	۲۵/۹۹	جهان خواهی

همان گونه که در جدول ۷ دیده می‌شود، تفاوت همه عوامل در دو گروه معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش مقایسه ارزش های کارکنان با سابقه مشغول به کار در سازمان است با ارزش های نسل جدیدی که به سازمان وارد می شوند. با توجه به اینکه یافته های پژوهش نشان داد که در تمام ارزش های فردی و مرتبه بالاتر، تازه واردین^{۴۱} نسبت به کارکنان شاغل در سازمان، دارای ارزشهای برتر می باشند، برای جلوگیری از تاثیر تورم نمرات، کلیه نمرات به نمره تراز شده تبدیل گردیدند. با این حال در نمره های تراز شده نیز تازه واردین برتری محسوسی نسبت به کارکنان شاغل در سازمان از نظر ارزشها کسب نمودند.

با توجه به اینکه هر دو مجموعه پالایشگاه اصفهان و شرکت انتقال گاز اصفهان در شرکت نفت وجود دارند، می توان آنها را تا اندازه ای همگن در نظر گرفت. با این وجود، شرکت پالایش و پخش فرآورده های نفتی سازمانی قدیمی تر است که پایه گذاری آن به قبل از انقلاب برمی گردد؛ در حالیکه شرکت گاز عمدتاً پس از انقلاب گسترش یافته است. یک دلیل عمده آن تغییر نگاه به گاز است که در حدود سه دهه قبل آن را به عنوان زوائد نفت در نظر گرفته و می سوزاندند. به همین دلیل هولدینگ شرکت گاز پس از انقلاب به صورت نزدیک به چهل شرکت گاز در گوشه و کنار کشور در آمده است و حال آنکه شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی دارای ابعاد نزدیک به قبل بوده و حدود همان پانزده سازمان قبلی را شامل می شود. می توانیم ساختار شرکت گاز را برآمده از انقلاب بدانیم و حجم نیروهای جدیداً پیوسته به آن، بسیار فراتر از شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی است. بنابراین شاید تفاوت ارزشها تا اندازه ای به مسائل اجتماعی و پدیده ی انقلاب در ایران باز گردد. پس هر دو سازمان را باید دارای منشا یگانه ای دانست، به دلیل اینکه عضو مجموعه وزارت نفت هستند. اما ترکیب بندی نیروها در این دو سازمان متفاوت است. تفاوت عمده دیگر این دو سازمان، در ویژگی خصوصی و عمومی بودن آنهاست. به همین دلیل احتمالاً این تمایز سازمانهای عمومی و خصوصی در آن بازتاب یافته است. هر چند پژوهشهایی در رابطه با سازمان های خصوصی انجام شده است (مثل: علوی، پورابراهیم، عریضی و شیروانی، ۲۰۱۰؛ معنوی پور، قماشچی و پرویز، ۱۳۸۹؛ بذرافکن، ۱۳۹۰)، ولی بیشتر این پژوهشها در سازمان های دولتی انجام گرفته اند (مثل: اسمعیلی گیوی، عباسی، اسمعیلی گیوی، ۱۳۹۰؛ نعیمی، محمدنظری، ۱۳۹۰). داده های شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی مربوط به پالایشگاه اصفهان می باشد که یک سازمان خصوصی طبق اصل ۴۴ قانون اساسی است و سهام آن در بورس عرضه شده است. در حالیکه شرکت انتقال گاز اصفهان که مبنای داده های مربوط به تازه واردین است سازمانی دولتی است. بالدوین (۱۹۸۷) سه تفاوت عمده بین سازمان های بخش خصوصی و دولتی را به شرح زیر بیان کرد: ۱- اهداف بخش خصوصی مبهم تر از بخش دولتی است و رهبران بخش دولتی به طور همزمان اهداف چندگانه ای را دنبال می کنند. ۲- ترک خدمت رهبری در سازمان دولتی بیشتر از سازمان خصوصی است، نه فقط به خاطر محدودیت های سر وقت بودن در محل کار؛ بلکه به این دلیل که تحولات اداری منجر به استعفا دادن اختیاری می شود. ۳- کارکنان بخش دولتی از امنیت شغلی بالاتری برخوردارند؛ به دلیل وجود رویه های شکایات وسیع و گسترده. با توجه به این تفاوتها می توان تا اندازه ای تمایز ارزشها در این دو سازمان را توضیح داد. از آنجا که یک سازمان دولتی دارای اهداف روشن تر می باشد، در ارزش های سازمانی منعکس می گردد و این ارزش های سازمانی از آنجا که باید در ارزشهای فردی تبلور یابند، ناگزیر افراد به صورت تصاعدی ارزشهای هماهنگی با سازمان خود دارند (عسگری، ۱۳۸۹). از طرف دیگر، کارکنان بخش دولتی به دلیل پاداشی که از امنیت شغلی خود دریافت می کنند هماهنگی بیشتری با هنجارهای سازمانی نشان می دهند. با این حال برخی از نتایج خاص در این تحقیق نیز وجود دارد که به نظر می رسد با پژوهشهای بعدی باید برای آنها پاسخی یافته شود. مثلاً احتمالاً در برخی از این ارزشها در سازمانهای خصوصی باید تمایل بیشتری وجود داشته

⁴¹ -newcomers

باشد. مثلاً به دلیل تمرکز رهبری کمتر در سازمانهای خصوصی، باید ارزش خودرهبری در سازمان بالاتر باشد. همچنین به دلیل اینکه در سازمانهای خصوصی پرداخت بر مبنای عملکرد بیشتر صورت می‌گیرد، ارزش پیشرفت در این سازمان‌ها باید در سطح بالاتری قرار گیرد. ممکن است به دلیل هم‌رنگی بیشتر در سازمانهای دولتی و یا به دلیل نگرانی از استخدام تازه واردین، کارکنان ارزشهای بالاتری را گزارش کنند. تازه واردین به شرکت انتقال گاز، پس از کارآموزی هر چند به سازمان می‌پیوندند اما هنوز برای رسمی شدن قطعی باید زمانی را صرف کنند. کوپر و کورلند (۲۰۰۲)، نشان دادند که سازمانهای دولتی نسبت به سازمانهای خصوصی قانونگرایی بیشتری دارند، سلسله مراتبی تر و بروکراسی تر هستند. این موضوع می‌تواند نشان دهد که چرا کارکنان شرکت گاز در ارزشهایی مانند هم‌رنگی، سنت، امنیت، و قدرت در مرتبه بالاتری هستند. اما هنوز توضیح نمی‌دهد که چرا آنها در ارزشهای جهان خواهی و خودرهبری نیز بالاترند. آیا مثلاً به این دلیل نمی‌تواند باشد که جهانی شدن به صورت یک ارزش برای نسل جدید در آمده است، در حالیکه کارکنان قدیمی پالایشگاه اصفهان از وضعیت موجود رضایت داشته و گرایش کمتری به جهانی شدن که نمایانگر تغییر می‌باشد را دارند. با این حال، یافته‌های پژوهشی حاضر را باید به عنوان مبنایی برای پژوهشهای دقیق تر در این زمینه دانست. محدودیت اصلی این پژوهش اینست که دو سازمان مختلف و یک رده سنی از یک گروه انتخاب شده بودند و این محدودیت با توجه به این بوده است که هم‌زمان در دو سازمان پالایشگاه و انتقال گاز مطالعه‌ی ارزشها انجام شده و مطالعه‌ی آنها از این جهت جالب بوده است. بعد دیگر محدودیت اینست که باید در هر دو سازمان هم نیروی تازه وارد و هم باسابقه را مورد مطالعه قرار داد. مثلاً کارکنان با همان سنوات خدمت در سازمان دولتی را با کارکنان سازمان خصوصی و یا تازه واردین به شرکت انتقال گاز را با تازه واردین شرکت پالایش و پخش فراورده‌های نفتی مقایسه کرد. زیرا در اینجا دو عامل تازه وارد بودن و سازمان خصوصی - دولتی به رقابت برمی‌خیزند. یافته‌های پژوهش حاضر انگیزه‌ای برای انجام پژوهشهای بعدی جهت متمایز ساختن دو تغییر خصوصی - دولتی و تازه وارد و کارمند با سابقه بیشتر می‌باشد و شاید بتوان برای این دو بعد یک الگوی ابعادی در شرکت نفت ساخت که نیازمند پژوهشهای بیشتر می‌باشد.

تازه واردین کسانی هستند که فعالیتی را با رویکرد انفعالی در مورد تجارب نقش‌های کاری جدیدشان انجام می‌دهند (کامیر-ماولر، وانبرگ^{۴۲}، ۲۰۰۳؛ موریسون^{۴۳}، ۱۹۹۳). آنها به طور فعالانه در جستجوی فرصتهایی برای شناسایی راههای جدید برای بهبود شغلشان هستند (چوی و تامپسون^{۴۴}، ۲۰۰۵). یافته این پژوهش نیز مسئولیتی را در مقابل مدیران قرار می‌دهد. تازه واردین از نظر ارزشی در سطح بالاتری بوده و سازمان باید آن را حفظ کند و موقعیت‌هایی از قبیل بی‌عدالتی در سازمان، عدم توجه به ظرفیت‌های کارکنان تازه وارد، عدم توجه به پرورش استعدادها، کارکنان و برازش دادن آن با کار می‌تواند سیر انحطاطی را در ارزش‌های کارکنان ایجاد کند. تازه واردین ارزشهای نو و تازه را وارد سازمان می‌کنند و از این جهت خیلی مهم است که سازمان ارزش‌های نو را از طریق تازه واردین وارد سازمان کند و نسبت به گزینش افراد جدید که پایه‌ی ارزشها هستند اقدام کند و در سیستم استخدام اعمال کنند. همچنین ارزش‌های مرتبه بالاتر کارکنان تازه وارد در مجموع، در سطح بالاتری قرار گرفتند. مثلاً با توجه به ارزش‌های مرتبه بالاتر خود رهبری و خودافزایی، این کارکنان آماده پذیرش رشد، پیشرفت و ارتقا می‌باشند، پس سازمان باید فرصتها و زمینه‌های مناسب را برای آنها فراهم سازد. با توجه به اینکه کارکنان تازه وارد در شرکت انتقال گاز از نظر تغییرپذیری نیز در سطح بالاتری قرار

⁴²- Kammeyer-Mueller & Wanberg

⁴³- Morrison

⁴⁴- Choi & Thompson

گرفته اند، سازمان می تواند در جهت هماهنگی ارزشهای سازمانی و ارزشهای فردی تلاش کند. داشتن تصویری شفاف از ارزشهای سازمانی زمینه را برای هماهنگی ارزشهای فردی و سازمانی فراهم می سازد.

احتمالاً یکی از دلایل دیگر برای پایین تر بودن ارزشها در پالایشگاه اصفهان، ابهامی است که در نتیجه تغییر به وجود آمده است. مصاحبه پژوهشگران با کارکنان پالایشگاه اصفهان نشان داد که برای تغییر سازمانی یعنی تبدیل به خصوصی شدن آماده نشده اند. به عبارت دیگر آنها برای خصوصی شدن مقاومت می کنند. عریضی (۱۳۸۹) دریافت که تازه واردین به شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی تمایل به کار در خطوط لوله دارند. در حالیکه قبلاً به دلیل سختی و صعوبت و دوری از خانواده، هرگز چنین ترجیحی را نداشتند و دلیل عمده ی آنان این بود که سهام این شرکت در بورس ارائه نمی گردد. بنابراین ارزشهای نهادی امنیت شغلی ممکن است سبب شده باشد که در برخی از کارکنان شاغل در پالایشگاه، مقاومت در برابر تغییر ایجاد شده باشد و بنابراین آنها برخی از ارزشهای خود را کمتر گزارش داده باشند. بنابراین مطالعات طولی می تواند روند تحول ارزشها را در کارکنان شرکت نفت بهتر مشخص سازد. چنین تصور می شود که رویدادهای منفی سبب هبوط ارزشها در بین کارکنان می شود. سازمان هایی که خصوصی می شوند، برای موفق شدن این تغییر، باید ارزش فردی و به خصوص ارزش مرتبه بالاتر، در سطح بالایی باشند و باید توجه مدیران به این موضوع جلب شود که ارزش های مرتبه بالاتر را ارتقا دهند و در سازمان های خصوصی ارزش های سازمانی را تعریف کرده و آنها را با ارزش های فردی هماهنگ کنند. خصوصی شدن بدون ارزشهای جدید ارزشی ندارد. سازمانهایی که خصوصی می شوند باید در جهت ارتقا ارزشها کار کنند که رشد نمایند.

نقطه ی مثبت در این پژوهش اینست که تنها داده هایی هستند که در دو شرکت بزرگ در مورد ارزشها تحلیل شده اند. با وجود اینکه دو شرکت پالایشگاه اصفهان و انتقال گاز اصفهان دو شرکت متفاوت می باشند، پژوهش حاضر در این دو سازمان بیشتر به ارزشهای نسل جدید و نسل قدیم و کمتر به مسئله ی سازمان دولتی و خصوصی پرداخت؛ پس برای بازسازی ارزشها در جهت گیری سازمانهایی که خصوصی می شوند باید اهتمام ویژه ای در مورد ارزشهای آنها شود.

منابع

- اسمعیلی گیوی، م.ح. عباسی، ر. اسمعیلی گیوی، ح.ر. (۱۳۹۰). بررسی نقش صفات شخصیت، تعهد و اعتماد سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی. سال دوم. شماره هشتم، ص ۲۹-۳۸.
- شیروانی، ل. (۱۳۸۹). بررسی ارزشهای فردی و سازمانی و اعتبار همزمان آن با ارزش های کاری و رابطه ی آنها با تعهد سازمانی در کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران-اصفهان. پایان نامه ی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه اصفهان.
- عریضی، ح.ر. (۱۳۸۳). عدالت اجتماعی در بین معلمان شهر اصفهان. فصلنامه رفاه اجتماعی. جلد ۳.
- عریضی، ح.ر. (۱۳۸۹). تحلیل کیفی مصاحبه های انجام شده با تازه واردین به شرکت پالایش و پخش فرآورده های نفتی در گزینش ۱۳۸۸. مقاله در دست داوری).
- عریضی، ح.ر. (۱۳۸۹). مطالعه ی ارزشهای کارکنان جدیدالاستخدام شرکت گاز ایران. طرح پژوهشی. معاونت پژوهشی.
- عسگری، آ. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ارزش های ابزاری و نهایي روکیچ و ارزش های حرفه ای ویس و اسچانک رتبه بندی ارزشها در پرستاران بیمارستان های شهرستان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.
- فراهانی، ح. عریضی، ح.ر. (۱۳۸۷). روشهای پیشرفته پژوهش در علوم انسانی (ویرایش دوم). انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- کاظمی، ر. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین متعلقات مهم، نظام ارزشی و نگرش خرید کردن در دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

- معنوی پور، د. قماشچی، ف. پرویز، س. (۱۳۸۹). بررسی رابطه خلاقیت مدیران با یادگیری سازمانی پرسنل کارخانه های غیر دولتی شهرستان گرمسار. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی. سال اول. شماره چهارم، ص ۹-۱۶.
- نعیمی، گ. محمدنظری، ع. (۱۳۹۰). ارتباط کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی. سال دوم. شماره هشتم، ۱۹-۲۷.
- بَرافکن، ح. (۱۳۹۰). علل ترک شغل کارکنان جوان در یک سازمان خدماتی غیردولتی (بررسی موردی). فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی. سال دوم. شماره هشتم، ۸۵-۹۶.
- رابینز، استیون پی. (۱۳۸۵). مبنای رفتار سازمانی. ویرایش هشتم. ترجمه ی فرزاد امیدواران. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- Alavi, k. Pourebrahim, S. Oreyzi, H.R., & Shirvani, L. (2010). *Relation between work values and organizational commitment. The ICAP2010 Congress Managers*. APS College of Organisational Psychologists
- Allport, G., Vernon, E., & Lindzey, G. (1960). *Study of values*. Boston: Houghton Mifflin.
- Baldwin, J. N. (1987). Public versus private: Not that different, not that consequential. *Public Personnel Management*, 16, 181-193.
- Bem, D. J. (1970). *Beliefs, attitudes and human affairs*. Belmont, CA: Brooks/Cols.
- Bouty, I. (2000). Interpersonal and interaction influences on informal resource exchanges between Rand researchers across organizational boundaries. *Academy of Management Journal*. 43, 50-65.
- Choi, H. S., & Thompson, L. (2005). Old wine in a new bottle: Impact of membership change on group creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 98, 121-13.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Don Mills, ON: Addison-Wesley Publishing.
- Elizur, D. (1984). "Facets of work values". *Journal of Applied Psychology*. 69, 379-89.
- Feather, N. T. (1988). Values, Valences, and course entollment: Testing the role of personal values within and expectancy- valence framework. *Journal of Educational Psychology*. 80. pp. 381-391.
- Hofstede, G. (1980). *Cultures consequences, international differences in work-related values*. Sage Publications, Beverly Hills: London.
- Kammeyer-Mueller, J. D. & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88, 779-794.
- Kluckhohn, C. K. M. (1951). Values and value orientations in the theory of action. In T. Parsons & E. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action (pp. 388-433)*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lan, G. Ma, Z. Cao, J. Zhang, H. (2009). A Comparison of Personal Values of Chinese Accounting Practitioners and Students. *Journal of Business Ethics*, 88, 59-76.
- Levy, S., & Guttman, L. (1974). *Values and attitudes of Israeli high school youth*. Jerusalem: Israel Institute of Applied Social Reseach.
- Mok, C., Pine, R. and Pizam, A. (1998), "Work values of Chinese hotel managers", *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 21, 3, 1-16.
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 173-183.
- NG, A. K., Ang, R. P., Ooi, L. B., Shin, W. S., Ooi, T. P. S., & Long, v. (2005). Do adaptors & innovators subscribe to opposing valuea? *Creativity Research Journal*. 17. 283. pp. 273-281.
- Perkel, L.K. (2000). *Nurse executives perception of their personal and organizational value congruence and leadership behaviors: Transformational, transactional, and laissez-faire*. Barry University.
- Peters, T., & Waterman, R. (1982). *In search of excellence*. Harper and Row, New York.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people*. Boston: Harvard Business School Press.

- Pryor, R.G.L. (1987), "Differences among differences: in search of general work preference dimensions", *Journal of Applied Psychology*, 72, 426-33.
- Renner, W. (2003). *Human values :Personality & A Lexical perspective. Individual Differences*, 34.
- Rokeach, M. (Ed.).(1973). *Understanding Human Values*, The Free Press. New York, NY, pp. 15-46.
- Rokeach, M.(1975). *The nature of human values*. New York: Free Press
- Sagie, A., Elizur, D. and Koslowsky, M. (1996). "Work values :a theoretical overview and a model of their effects". *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 17. pp. 503-14.
- Sagie, L., & Schwartz, S. H.(1995).Value priorities & readiness for out-group social contact. *Journal of Personality & Social Psychology*. 69. 3. pp. 437-448.
- Schwartz, S. H. (1996). *Value Priorities and Behavior: Applying a Theory of Integrated Value System*. Inc.
- Schwartz, S.H.(1994). Beyond Individualism-Collectivism:New cultural dimension of values. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. C. Chio, & G. Yoon(Eds). *Individualism and Collectivism: Theory. Method. And Applications*(pp.85-122). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schwartz, S.H., Blisky, W. (1987). Toward a psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, pp: 550-562.
- Super, D. (1970). *Work Values Inventory manual*. Boston: Houghton Mifflin.

