

بررسی وضعیت مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران^۱

ابوالقاسم بریمانی^۲

کیومرث نیازآذری^۳

محمد صالحی^۴

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۸/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۰۵

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی وضعیت مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران انجام گرفته است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای هیات علمی تمام وقت با مرتبه علمی استادیار، دانشیار و استاد هستند، که در مجموع تعداد آن‌ها برابر ۴۷۲ نفر بوده است. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۱۲ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده بودند. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی محتوایی و صوری آن توسط صاحب نظران و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. هم چنین برای برآورد پایایی آن نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید، که با مقدار ۰/۹۸ مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. نتایج نشان داد که وضعیت مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در وضعیت مطلوبی قرار دارد و هر ۴ بعد مدیریت بر مبنای ارزش در این دانشگاه از وضعیت مطلوبی برخوردارند. هم چنین ارزش‌های راهبردی در رتبه اول و بهترین وضعیت را از نظر آزمودنی‌ها دارا می‌باشد، و ارزش‌های اجتماعی، فردی و عملیاتی در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند.

کلید واژه‌ها: ارزش، مدیریت بر مبنای ارزش، دانشگاه آزاد اسلامی، مازندران

^۱. مقاله برگرفته از رساله دکتری مدیریت آموزشی نویسنده اول می باشد.

^۲. دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

^۳. استاد گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول) k.niazazari@gmail.com

^۴. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

مقدمه

پایه و اساس فرهنگ هر سازمانی ارزش‌های آن سازمان می‌باشند. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است تاثیر بگذارد. به طور ویژه هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضا رایج شود، موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد (خدایاری زرنق و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان‌ها دارای ارزش‌های بسیاری هستند که در ماهیت با ارزش‌های صنعت آن‌ها متفاوت و متمایز است. به هر حال، زیربنای همه این ارزش‌های خاص، مجموعه‌ای از ارزش‌های پذیرفته شده است که همه افراد با آن‌ها احساس هویت می‌کنند (میچالسکی،^۱ ۲۰۰۵). طیف ارزش‌ها بسیار گسترده است، از اصول اخلاقی، اجتماعی و مذهبی تا ارزش‌های اقتصادی، زیبایی و قضاوتی را در بر می‌گیرد. اصولی که در برگیرنده ویژگی‌های فردی مطلوب، رهنمودها، اولویت‌ها و غیره می‌باشند، آپرت و همکارانش شش نوع ارزش را در سازمان شناسایی کردند که عبارتند از ارزش‌های اخلاقی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، مذهبی و زیبایی (رابینز، ۱۳۸۲). در جهان تجاری امروز بیشترین ارزش سازمانی مبتنی بر دارایی‌های غیر ملموس است. توانایی برای شناخت و برآورد منبع این ارزش برای سازمان‌ها مهم و حیاتی است (اوه و همکاران،^۲ ۲۰۰۴). ارزش‌های موجود در یک سازمان از اهمیت زیادی در درک و تغییر درون سازمان دارند. ارزش‌ها، موجب می‌شوند که هویت سازمان شناخته شده و به عنوان راهنمای عمل برای یک آینده موفق به کار روند. هدف بسیاری از سازمان‌ها، حفظ و به کارگیری ارزش‌ها در عمل و آشکار شدن آن‌ها در درون و بیرون سازمان است (گروسگر و همکاران،^۳ ۲۰۰۵). در سازمان‌های موفق، راهنمای واقعی، ارزش‌ها هستند. ارزش‌ها رفتار و سبک مدیران و کارکنان را هدایت می‌کنند. در چنین سازمان‌هایی، ارزش‌ها در برنامه ریزی، سیاست گذاری، تصمیمات و عملیات نقش مهمی را ایفا می‌نمایند (بالنچارد، ۱۳۸۴). تغییرات محیط پیرامون همواره بر فعالیت سازمان‌ها تاثیر گذارده و آن‌ها را متاثر می‌سازد. بدین سبب سازمان‌ها بر مبنای فرصت‌ها و محدودیت‌های خود، برای بهبود فرآیند فعالیت‌ها و عملکرد سازمانی، حسب توان و تخصص خود و با به کارگیری ابزارها، شیوه‌ها و روش‌های مناسب برای

1. Michalski

2. Oh et al

3. Grossgrove et al

برآورده نمودن و عملیاتی ساختن انتظارات و برنامه‌های تدوین شده مبادرت می‌کنند. یکی از روش‌های مناسب جهت بهبود عملکرد، به کارگیری مدیریت مبتنی بر ارزش در آن سازمان است. در این شیوه سعی می‌گردد با توجه به ارزش‌های حاکم بر سازمان به وضعیت‌های پر تلاطم پاسخی مثبت دهد. و مفاهیم مدیریت را از دیدگاه‌های ارزشی بررسی کند. مدیریت نمودن ارزش‌ها در سازمان یک الگوی مدیریتی است. که تاکید بر تحریک افراد، توسعه مهارت‌ها و ارتقای هم‌افزایی و نوآوری با هدف بهبود عملکرد سازمان مرتبط می‌شود (دولان، ۱۳۸۴). ارزش‌های محوری سازمان^۱ و مدیریت سازمان بر اساس این ارزش‌ها می‌تواند راهنمای بسیار خوبی جهت رشد و ادامه حیات سازمان‌ها باشد. هر تغییر پایدار و ماندگار باید در سطح ارزش‌ها تحقق یابد (روشه، ۱۳۷۶: ۱۰). در مدیریت بر مبنای ارزش‌ها طرح‌ها، تصمیمات و عملیات در سازمان بر اساس ارزش‌ها هدایت و رهبری می‌گردند (بالانچارد، ۱۳۸۴: ۴۶). در واقع، اولین گام در به کارگیری مدیریت بر اساس ارزش‌ها^۲ در یک سازمان، پذیرش خالصانه فلسفه آن از سوی عموم است. کارکنان بایستی ایمان بیاورند که مدیریت بر اساس ارزش‌ها مسأله‌ای ارزشمند برای سازمان است. در واقع ضرورت ارزش‌ها از این جهت اهمیت دارد که بر اساس ارزش‌ها، همه کارکنان دارای جایگاه مطلوب در پیشبرد اهداف سازمان محسوب می‌شوند.

بنابراین توجه به فرهنگ، ارزش‌ها و هنجارها به منظور تقویت مشارکت جویی کارکنان جهت ارتقای سطح علمی، تخصصی، مادی و معنوی کارکنان و اجتماعی کردن نسل‌های جدید جامعه در سازمان اهمیت بسیار دارد (رجایی پور، ۱۳۸۹: ۱۳۰). اما مدیریت جدید در سازمان‌ها با چالش‌ها و ویژگی‌های محیطی و روش مدیریتی مانند محیط رقابتی تر و متلاطم تر، سیستم‌های پیچیده و پدیده‌های پویا، تحول در دید و نگرش افراد، سازمان‌ها و جوامع، نیاز سازمان‌ها به انسجام درونی و اعتماد متقابل بین افراد، عدم قطعیت و تغییرات پرشتاب محیطی، توجه و تمرکز بر دو مولفه مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، کیفیت و مشتری‌مداری، اهتمام جدی به مفاهیم اخلاقی با عنوان ارزش‌های سازمانی، همسویی و تلفیق وظایف سازمانی و اخلاقیات روبه‌رو شدند. به این ترتیب، چون آینده ادامه‌گذاشته نمی‌باشد و تغییرات نیز خطی نیست. پیچیدگی و رشد فزاینده پدیده‌ها، صاحب‌نظران و مدیران امروز را بر آن می‌دارد تا رویکردهای جدیدی برای مقابله با چالش‌های

¹ Organization Core Values

² Management By Values (MBV)

فوق بیندیشند (مبینی دهکردی و ربانی، ۱۳۹۱). مدیریت بر اساس ارزش‌ها یک ابزار رهبری استراتژیک نوین است که شالوده ارزشی دارد. اصولاً این ابزار نو اهداف ساده سازی، هدایت و تضمین تعهد را محقق می‌سازد. در سازمانی که به وسیله ارزش‌ها مدیریت می‌شود و مدیریت بر مبنای ارزش اعمال می‌گردد، تنها یک رئیس وجود دارد و آن ارزش‌هایی است که سازمان برای خود تعیین کرده است (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۳). وقتی سازمان تصویری واضح از رسالت و ارزش‌هایش داشته باشد، دارای اساس محکمی برای تعالی بخشیدن به مدیریت خود و قرین ساختن آن با رسالت و ارزش‌های واقعی است (بلانچارد و اوکانر، ۱۳۸۴: ۷). در ادامه به بررسی پژوهش‌های مرتبط با موضوع مقاله پرداخته می‌شود. پژوهش علی زاده (۱۳۹۴) با عنوان معرفی معیارها و ارزش‌های محوری تعالی در سازمان‌های دولتی، نشان داد که ارباب رجوع محوری، عدالت محوری، قانون مداری، پاسخگویی اجتماعی، دانش محوری، چابکی سازمانی، مشارکت پذیری، نوآوری و خلاقیت، رهبری و ثبات هدف و نتیجه محوری ده ارزش محوری سازمان هستند. پژوهش ولیخانی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان شناسایی ارزش‌های کارکنان بر اساس نظریه سیستم ارزشی آلپورت، نشان داد که از دیدگاه کارکنان ارزش اجتماعی با ۲۳/۸۶ درصد بیشترین مقبولیت و ارزش اقتصادی با ۸/۷۶ درصد کمترین مقبولیت را داشته است. هم چنین ارزش اجتماعی به عنوان ارزش برتر در گروه کارکنان مراکز ستادی و کم‌ترین اهمیت به ارزش زیبایی شناختی تعلق گرفت. پژوهش میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۲) تحت عنوان معرفی الگوی ارزشی سازمان‌های دولتی ایران، نشان داد که مدل تعالی سازمانی در بخش دولتی دارای ۱۰ ارزش محوری بوده که در سه حوزه کرامت انسانی (ارباب رجوع محوری، عدالت محوری، قانون مداری و پاسخگویی)، دانایی محوری (دانش محوری، چابکی سازمانی، مشارکت پذیری، نوع آوری و خلاقیت) و چشم انداز محوری (رهبری، ثبات هدف و نتیجه محوری) دسته بندی شده است. پژوهش مبینی دهکردی و ربانی (۱۳۹۱) با عنوان مدیریت راهبردی مبتنی بر ارزش در سطح سازمان، نشان داد که ابعاد ساختاری، استراتژی و فرهنگی، سبک مدیریت را پوشش می‌دهد. ابعاد ارزش‌ها از نظر اندیشمندان این حوزه و با استفاده از تحلیل محتوای اسناد، که در میان اکثر نظرات و الگوهای مختلف ارزش‌های سازمانی مشترک بوده، عبارتند از: ابعاد ساختاری، رفتاری، معنایی، محیطی و فرهنگی. پژوهش معمارزاده و جهانگیرفرد (۱۳۸۹) تحت عنوان طراحی مدل مدیریت بر مبنای ارزش در سازمان‌های دولتی ایران، نشان داد، که استفاده مناسب و بهینه از ارزش‌های حاکم

بر سازمان سبب بهبود موثر شاخص‌های عملکرد در سازمان‌های دولتی ایران می‌شود. بنابراین پیشنهاد کردند که مدیران سازمان‌های دولتی ارزش‌های محوری را در تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری مورد توجه جدی قرار دهند. پژوهش اعتصامی و فاضلی کبریا (۱۳۸۸) با عنوان درآمدی بر الگوی مدیریتی امام علی (ع) از منظر مولفه‌های سرمایه اجتماعی نشان داد، که می‌توان از برخی از مولفه‌های سرمایه اجتماعی در جریان سیاست‌گذاری‌های مدیریتی در حوزه‌های مختلفی در سازمان و یا بازسازی روش‌های مدیریتی استفاده کرد. هم‌چنین ویژگی‌های مورد اشاره در فرآیند شکل‌گیری مدیریت مبتنی بر ارزش کمک کرده و تاثیر زیادی دارد. مدیریت حضرت امیرالمومنین علی(ع) به عنوان یک مدیریت نمونه و الهی سرشار از توجه به سرمایه اجتماعی بوده که منجر به پیدایش مدیریت ارزشی مبتنی بر شناخت و محبت است. مولفه‌هایی مثل تقوی الهی، عدالت و انصاف، تواضع، پرهیز از خودپسندی و گشاده رویی که همگی منجر به شبکه ارزشمندی از گروه‌های انسانی مرتبط با یکدیگر می‌شود. پژوهش کودلکو و همکاران^۱ (۲۰۱۴) با عنوان شرایط مدیریت بر مبنای ارزش‌ها در شرکت‌های استخراج معدن، نشان داد که شرکت‌های استخراج معدن دارای یک نوع فرهنگ غالب نمی‌باشند. اما دو نوع آن‌ها (بازاری و سلسله‌مراتبی) به دلیل شرایطی مانند (اثین نامه‌های حقوقی و هنجار سازی) از سایرین برجسته‌تر می‌باشند. اما ارزش‌های سازمانی کلیدی در این شرکت‌ها برکنترل، تمرکز بر ثبات، امنیت افراد، مسئولیت و اعتماد تکیه دارند. هم‌چنین رابطه ارائه شده میان ارزش‌ها و بهره‌وری در این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت بر مبنای ارزش می‌تواند یک روش مناسب برای اهداف بلند مدت مدیریت در راستای رشد اقتصادی سازمان از جمله صنعت و معدن باشد. پژوهش چاندرا کومارا^۲ (۲۰۱۱) تحت عنوان ارزیابی ارزش‌ها تمرینی برای مدیران و رهبران در استرالیا، نشان داد، نظام ارزشی به عنوان یک عنصر اصلی رفتارهای مدیران و کارکنان و الگوهای فکری و روش‌های تصمیم‌گیری را هدایت می‌نماید. هم‌چنین ارزش‌ها به عنوان منبع ظرفیت‌های انسانی منحصر به فرد، می‌توانند مزایای رقابتی را در سازمان‌ها ایجاد نمایند. تغییر ارزش در نتیجه نیروهای طبیعی و مداخلات سازمان‌های مختلف و نهادهای فرهنگی اجتماعی کشورهای مختلف ایجاد می‌شود. مدیران و رهبران نیازمند درک و شناخت الگوهای در حال تغییر ارزش‌ها که مربوط به نسل‌های

1. Kudelko et al

2. Chandrakumara

مختلفی از کارکنان می‌باشند، هستند. و این که خود و سازمان هایشان را با این تغییرات سازگار نمایند. ارزش‌ها می‌توانند، مدیران و رهبران را در اولویت بندی اهداف و آرمان‌ها، طراحی فعالیت‌ها و سیاست‌های مدیریتی و برنامه‌های پیشرفت و آموزش موثر سهیم نماید. درک و شناخت نسبی ارزش‌ها، درجه شدت جهت‌گیری‌های ارزشی و اهمیت اولویت‌های ارزشی می‌توانند در گرفتن تصمیمات مهم در سازمان‌ها نقش مهمی را ایفا نمایند. پژوهش ینگینگ و همکاران^۱ (۲۰۰۹) با عنوان مدیریت بر مبنای ارزش‌ها یک پیشنهاد نظری برای مدیریت منابع انسانی استراتژیک، نشان داد، به جای رویکرد اقتصادی که اغلب اوقات توسط محققین مدیریت منابع انسانی استراتژیک اتخاذ می‌گردد. یک رویکرد مدیریتی هماهنگ بر اساس مدل سه محوری مدیریت بر مبنای ارزش مورد استدلال قرار گیرد. ارزش‌های اخلاقی، اقتصادی و عاطفی در جهت عملیات سازمان که ترکیب این سه زاویه، ارزش‌ها، مدیریت و اجرا حوزه جدیدی در مدیریت منابع انسانی استراتژیک می‌باشد. که این نه تنها در پیشرفت‌های آینده در این حوزه سهیم می‌باشد، بلکه نشان دهنده عملکردهای سالم تر و پایدارتر مدیریتی چه در چین و چه در سایر نقاط دنیاست. پژوهش باچکو^۲ (۲۰۰۷) تحت عنوان تاثیر رهبری در مدیریت بر اساس ارزش‌ها، نشان داد، که ارزش‌هایی مانند خلاقیت، فداکاری، ارتباط، کار تیمی، اعتماد و انگیزش به عنوان ارزش‌های محوری سازمان محسوب می‌شوند. شارما^۳ و تالوار^۴ در پژوهشی در سال (۲۰۰۷) با استفاده از پرسش‌نامه و تحلیل، عامل آمیختگی مدل تعالی سازمان نشان داده‌اند که تأکید اصلی رهبری باید مبتنی بر رهبری ارزش مدار جهت رشد پایدار باشد و کلید اصلی مدل تعالی، ارزش‌ها و جریان فرآیندهاست. پژوهش پارل برگ و پری^۵ (۲۰۰۷) با عنوان هماهنگی مدیریت ارزش‌ها با ارزش‌های کارکنان و اهداف سازمانی نشان داد، که ارزش‌های استراتژیک برای کارکنان تا حدودی ایجاد انگیزه می‌نمایند. و این ارزش‌ها بازتاب تأثیر درونی کارکنان بوده، و ارزش‌های اصولی مبنای فعالیت کارکنان قرار می‌گیرند. اگر چه مدیریت ارزش‌ها یک فرآیند اجتماعی است، که در نتیجه تعاملات روزمره ایجاد می‌گردد، اما سیستم‌های مدیریت رسمی، فرصتی برای افزایش تعاملات اجتماعی که برای

1. Yingying et al

2. Buchko

3. Sharma

4. Talvar

5. Paarlberg & Perry

کارکنان ایجاد انگیزه می‌نماید را فراهم می‌کنند. مدیران میانی نقش کلیدی را در استفاده از سیستم‌های مدیریت رسمی ایفا می‌کنند، تا عملکردهای استراتژیک (اقدامات راهبردی) سازمان را با ارزش‌هایی که از تجربیات مذهبی، فرهنگی و اجتماعی کارکنان ناشی می‌گردد، را هماهنگ سازند. با توجه به هدف اصلی این پژوهش که بررسی وضعیت مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران و ارائه پیشنهادها برای کاربردی به مسئولان دانشگاه بر اساس نتایج پژوهش می‌باشد لذا فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه اصلی: وضعیت مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوب قرار دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱) وضعیت ارزش‌های راهبردی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوب قرار دارد.
- ۲) وضعیت ارزش‌های عملیاتی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوب قرار دارد.
- ۳) وضعیت ارزش‌های اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوب قرار دارد.
- ۴) وضعیت ارزش‌های فردی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوب قرار دارد.
- ۵) بین ابعاد مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران تفاوت وجود دارد.

روش شناسی

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت با مرتبه علمی استادیار، دانشیار و استاد که در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ مشغول فعالیت بودند، تشکیل داده‌اند. که تعداد آن‌ها برابر ۴۷۲ نفر بوده است. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۱۲ نفر از اعضای هیات علمی به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب درجه واحدهای دانشگاهی انتخاب شده بودند. در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شده است. پس از مرور کتابخانه‌ای و اینترنتی پیشینه و ادبیات موضوع مورد پژوهش، فهرستی از گویه‌ها تهیه گردید. که پس از مشورت با اساتید و صاحب نظران و متخصصان مربوطه، برای مدیریت بر مبنای ارزش، پرسش‌نامه‌ای با ۴ بعد و تحت عنوان ارزش‌های (راهبردی، عملیاتی، اجتماعی و فردی) که برای هر بعد ۲۰ گویه و در مجموع با ۸۰ گویه انتخاب و با مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، و خیلی زیاد در رابطه با این

گویه‌ها طراحی و تنظیم گردید. که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. جهت تایید روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه در اختیار خبرگان و اساتید فن قرار گرفته، و پس از اصلاحات نهایی روایی ابزار مورد تایید قرار گرفت. به منظور تعیین میزان پایایی آزمون از فرمول آلفای کرونباخ استفاده گردید. که بدین منظور ابتدا پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش، جهت اجرای آزمایشی در اختیار ۳۵ نفر از اعضای جامعه آماری قرار گرفت. سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه تکمیلی و با کمک نرم افزار SPSS میزان ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید، که با مقدار ۰/۹۸ مورد تایید قرار گرفت. با توجه به بالا بودن مقدار ضریب مذکور از ۰/۷۰ می‌توان ادعا کرد که پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد، توزیع فراوانی، درصد فراوانی و در بخش آمار استنباطی از آزمون تی استیودنت و فریدمن استفاده گردید.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: وضعیت مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوب قرار دارد.

جدول ۱: آزمون تی فرضیه اصلی

تعداد آزمودنی‌ها	میانگین پاس‌خها	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	α	Sig (سطح معنی داری)
۲۱۲	۳/۶۳	۰/۶۰	۱۵/۲۵	۲۱۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) کمتر از ۰/۰۵ است. و هم چنین نتایج حاصل از بررسی مقدار میانگین محاسبه شده (۳/۶۳) در سطح خطای ۰/۰۵ که از مقدار میانگین نظری ۳ بیشتر می‌باشد. با ۹۵٪ اطمینان فرضیه پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین می‌توان بیان نمود که وضعیت مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوبی قرار دارد.

فرضیه اول: وضعیت ارزش‌های راهبردی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوب قرار دارد.

جدول ۲: آزمون تی فرضیه اول

تعداد آزمودنی ها	میانگین پاسخها	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	α	Sig (سطح معنی داری)
۲۱۲	۳/۷۴	۰/۵۸	۱۸/۳۰	۲۱۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig} = 0/000$) کمتر از $0/05$ است. و هم چنین نتایج حاصل از بررسی مقدار میانگین محاسبه شده ($3/74$) در سطح خطای $0/05$ که از مقدار میانگین نظری ۳ بیشتر می باشد. با 95% اطمینان فرضیه پژوهش تایید می گردد. بنابراین می توان بیان نمود که وضعیت ارزش های راهبردی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوبی قرار دارد. فرضیه دوم: وضعیت ارزش های عملیاتی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوب قرار دارد.

جدول ۳: آزمون تی فرضیه دوم

تعداد آزمودنی ها	میانگین پاسخها	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	α	Sig (سطح معنی داری)
۲۱۲	۳/۵۴	۰/۷۳	۱۰/۸۵	۲۱۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig} = 0/000$) کمتر از $0/05$ است. و هم چنین نتایج حاصل از بررسی مقدار میانگین محاسبه شده ($3/54$) در سطح خطای $0/05$ که از مقدار میانگین نظری ۳ بیشتر می باشد. با 95% اطمینان فرضیه پژوهش تایید می گردد. بنابراین می توان بیان نمود که وضعیت ارزش های عملیاتی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوبی قرار دارد. فرضیه سوم: وضعیت ارزش های اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوب قرار دارد.

جدول ۴: آزمون تی فرضیه سوم

تعداد آزمودنی ها	میانگین پاسخها	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	α	Sig (سطح معنی داری)
۲۱۲	۳/۶۹	۰/۶۴	۱۵/۶۴	۲۱۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig} = 0/000$) کمتر از $0/05$ است. و هم چنین نتایج حاصل از بررسی مقدار میانگین محاسبه شده ($3/69$) در سطح خطای $0/05$ که از مقدار میانگین نظری ۳ بیشتر می‌باشد. با 95% اطمینان فرضیه پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین می‌توان بیان نمود که وضعیت ارزش‌های اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوبی قرار دارد. فرضیه چهارم: وضعیت ارزش‌های فردی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوب قرار دارد.

جدول ۵: آزمون تی فرضیه چهارم

تعداد آزمودنی‌ها	میانگین پاسخها	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	α	Sig (سطح معنی داری)
۲۱۲	۳/۵۶	۰/۶۹	۱۱/۷۶	۲۱۱	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig} = 0/000$) کمتر از $0/05$ است. و هم چنین نتایج حاصل از بررسی مقدار میانگین محاسبه شده ($3/56$) در سطح خطای $0/05$ که از مقدار میانگین نظری ۳ بیشتر می‌باشد. با 95% اطمینان فرضیه پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین می‌توان بیان نمود که وضعیت ارزش‌های فردی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوبی قرار دارد. فرضیه پنجم: بین ابعاد مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران تفاوت وجود دارد.

جدول ۶: آزمون فریدمن فرضیه پنجم

مقدار کای دو	درجه آزادی	α	Sig (سطح معنی داری)
۴۰/۰۹	۳	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig} = 0/000$) کمتر از $0/05$ است، لذا در سطح خطای $0/05$ و با 95% اطمینان فرضیه پژوهش تایید می‌گردد. و این نتیجه حاصل می‌شود که بین ابعاد مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران تفاوت وجود دارد.

جدول ۷: میانگین رتبه‌ای فرضیه پنجم

رتبه	ابعاد مدیریت بر مبنای ارزش	میانگین رتبه ای
۱	ارزش‌های راهبردی	۲/۸۲
۲	ارزش‌های اجتماعی	۲/۷۲
۳	ارزش‌های فردی	۲/۳۰
۴	ارزش‌های عملیاتی	۲/۱۶

بنابراین جهت بررسی این که کدام یک از ابعاد مدیریت بر مبنای ارزش در وضعیت بهتری می‌باشد، با توجه به میانگین رتبه‌ای هر یک از ابعاد، ارزش‌های راهبردی در رتبه اول قرار می‌گیرد و در واقع بهترین وضعیت را در بین ابعاد مدیریت بر مبنای ارزش از نظر آزمودنی‌ها دارا می‌باشد. و ارزش‌های اجتماعی، فردی و عملیاتی در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند.

بحث و نتیجه گیری

دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی از جمله مهم ترین و تاثیرگذارترین سازمان‌های علمی در راه تولید دانش، فناوری و آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص می‌باشند. دانشگاه آزاد اسلامی برای بقا و ادامه حیات خود، همواره با رقبای بسیاری مواجه می‌باشد. بنابراین شرایط ایجاب می‌کند، به منظور کسب موفقیت بیشتر، با بهبود کیفیت در ارائه خدمات به دانشجویان و جامعه، وظیفه خطیر و تاثیرگذار خود را به بهترین شکل ممکن به انجام رساند. هم چنین تغییرات محیطی ناشی از پیچیدگی و پویایی پدیده‌ها، همواره بر فعالیت دانشگاهها تاثیر گذاشته و آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. لذا دانشگاهها بر مبنای فرصت‌ها و محدودیت‌های خویش، برای بهبود فرآیند فعالیت‌ها و عملکرد سازمانی، حسب توان و تخصص خود و با به کارگیری ابزارها، شیوه‌ها و روش‌های مناسب برای برآورده نمودن و عملیاتی ساختن انتظارات دانشجویان و برنامه‌های تدوین شده مبادرت می‌کنند. از دیگر سوی، ترکیب نیروی انسانی دانشگاه را کارکنان، اعضای هیات علمی و دانشجویانی با عقاید، آداب، رسوم و دیدگاه‌های متفاوت تشکیل می‌دهند. لذا این شرایط سبب شده است که دانشگاه‌ها به رویکردهای جدیدی برای گذر از این چالش‌ها روی بیاورند. یکی از مناسب ترین رویکردها جهت بهبود عملکرد، استفاده از روش مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه است. در این شیوه سعی می‌گردد با توجه به ارزش‌های حاکم بر دانشگاه به وضعیت‌های موجود پاسخ دهند. این ارزش‌ها به عنوان یک راهنما، رفتار مدیران و کارکنان را هدایت نموده و به عنوان یک مینا در برنامه ریزی، سیاستگذاری و فرآیندهای دانشگاه نقش مهمی را ایفا می‌نمایند. می‌توان گفت یکی از مفاهیمی که در راستای تغییر باید به آن توجه داشت، نگرش نسبت به ارزش‌ها، آرمان‌ها و ایده هاست. ارزش به عنوان یکی از مفیدترین سرمایه‌ای هست، که در پیدایش دانشگاه نقش اصلی را ایفا می‌کند. و مسیر حرکت و فعالیت آن را مشخص و هدایت می‌نماید، و به دانشگاه‌ها حیات دوباره‌ای می‌بخشد. ارزش‌های واقعی دانشگاه ملاک و معیار مطمئنی برای برنامه ریزی‌ها، سیاستگذاری‌ها و تصمیم سازی‌ها در دانشگاه هستند، ارزش‌های حاکم بر دانشگاه به عنوان یک استراتژی و خط مشی

برای کارکنان، اعضای هیات علمی و دانشجویان به حساب می‌آیند. با توجه به این که ارزش‌های حاکم بر دانشگاه عموماً، مهم‌ترین منبع آن محسوب می‌شوند. و پای بندی مدیریت، کارکنان و اعضای هیات علمی به این ارزش‌ها موفقیت در فعالیت‌ها، فرآیندها و عملیات دانشگاه را تضمین می‌نماید. لذا مدیران دانشگاه باید توجه خاصی به ارزش‌ها داشته باشند. و به منظور موفقیت و اثربخشی دانشگاه باید فعالیت‌ها و فرآیندهای آن را هم سو و هم جهت با ارزش‌های محوری دانشگاه قرار دهند، و با اتخاذ شیوه مدیریت بر مبنای ارزش که آنان را در همه جنبه‌های تدوین، اجرا و ارزیابی استراتژی‌ها به هنگام تصمیم‌گیری، هدایت و راهنمایی عملیات‌ها و فرآیندهای سازمانی، حل مسایل و مشکلات و بکارگیری موثر ارزش‌ها در فعالیت‌های روزانه کارکنان و اعضای هیات علمی یاری می‌کند، می‌توانند نسبت به انتظارات دانشجویان و همکاران و در نهایت جامعه پاسخگو باشند.

نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان داد که وضعیت مدیریت بر مبنای ارزش در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در حد مطلوبی قرار دارد. نتایج این فرضیه‌ها با یافته‌های علی زاده (۱۳۹۴)، ولینخانی و همکاران (۱۳۹۲)، میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۲)، مبینی دهکردی و ربانی (۱۳۹۱)، معمارزاده و جهانگیرفرد (۱۳۸۹)، اعتصامی و فاضلی کبریا (۱۳۸۸)، کودلکو و همکاران (۲۰۱۴)، چاندرا کومارا (۲۰۱۱)، ینگینگ و همکاران (۲۰۰۹)، باچکو (۲۰۰۷)، شارما و تالوار (۲۰۰۷) و پارل برگ و پری (۲۰۰۷) همسو می‌باشند، پس مدیریت بر مبنای ارزش در حقیقت یک ایده خدمت‌رسانی به دانشجویان، کارکنان، اعضای هیات علمی و در نهایت به جامعه می‌باشد. و به عنوان یک رهیافت برنامه‌کاری سبب می‌شود، تا دانشجویان نسبت به دانشگاه وفادار بمانند. و کارکنان و اعضای هیات علمی هر روز بهترین تلاش‌هایشان را در اختیار مدیریت دانشگاه قرار دهند. لذا توصیه می‌شود، مدیران دانشگاه آزاد اسلامی بسط و توسعه ارزشهای راهبردی، عملیاتی، اجتماعی و فردی در دانشگاه را بیشتر مورد توجه قرار داده و با اتخاذ شیوه مدیریت بر مبنای ارزش، ارزش‌هایی مانند آرمان‌گرایی، چشم‌انداز، توسعه منابع (مالی، اطلاعاتی، فنی، انسانی)، مشتری‌مداری، آموزش و توانمندسازی کارکنان و اعضای هیات علمی، ترویج فرهنگ انسجام و یکپارچگی، مکانیزم‌های انگیزشی، اعتماد سازمانی، صلح و آرامش، تعهد سازمانی، پای بندی به آداب اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی، تجربه و مهارت، خلاقیت سازمانی، خودارزشیابی، امنیت شغلی، مسئولیت‌پذیری و ارائه خدمات با کیفیت بهتر که تحقق آن‌ها در دانشگاه آزاد اسلامی نشان‌دهنده تعالی و رشد خواهد بود. زمینه بروز یک روش مناسب برای تحقق اهداف عالی‌ه دانشگاه را در راستای رشد و توسعه همه جانبه و پایدار فراهم نمایند.

کتابنامه

- اعتصامی، منصور؛ فاضلی کبریا، حامد. (۱۳۸۸). درآمدی بر الگوی مدیریتی امام علی(ع) از منظر مولفه‌های سرمایه اجتماعی. اندیشه مدیریت، سال سوم، شماره دوم، صص ۱۲۸-۱۰۱.
- بلانچارد، کنت و مایکل، اکانر. (۱۳۸۴). مدیریت از راه ارزش‌ها. (ترجمه حمیدرضا فرتوک زاده). تهران: نشر فرا. (۲۰۰۵).
- خدایاری زرنق، رحیم؛ عباسی، محمود؛ عربلو، جلال؛ مبصری، خورشید؛ تورانی، سوگند و اسماعیلی، انور. (۱۳۹۲). بررسی وضعیت ارزش‌های اخلاقی در بیمارستان: یک مطالعه پیمایشی در بیمارستان‌های آموزشی- درمانی شهر تهران. فصلنامه اخلاق زیستی، سال سوم، شماره دهم، زمستان ۹۲. صص ۸۷-۱۰۷.
- دولان، شیمون و گارسیا، سالوادور. (۱۳۸۴). مدیریت بر پایه ارزش‌ها در هزاره نوبین. (ترجمه وحید وحیدی مطلق و عقیل ملکی فر). تهران انتشارات: فرا. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۲۰۰۵).
- رایبیز، استیفن، پی. (۱۳۸۲). مبانی رفتار سازمانی. (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رجایی پور، سعید و لافتی، سمیرا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با مولفه‌های مدیریت بر اساس ارزش‌های سازمانی و ارائه مدلی برای پیش‌بینی مدیریت بر اساس ارزش‌ها در سازمان آموزش و پرورش شهرستان آباده. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۹، صص ۱۴۸-۱۲۵.
- روشه، گی. (۱۳۷۶). کنش اجتماعی. هما زنجان زاده. مشهد انتشارات آستان قدس رضوی.
- علی زاده، مهدی. (۱۳۹۴). معرفی معیارها و ارزش‌های محوری تعالی در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی سازمان‌های دولتی ایران). فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. سال دهم، شماره اول، صص ۱۲۶-۱۰۹.
- مبینی دهکردی، علی و ربانی، آرزو. (۱۳۹۱). مدیریت راهبردی مبتنی بر ارزش در سطح سازمان. فصلنامه مجلس و راهبرد. سال نوزدهم، شماره هفتاد، تابستان ۱۳۹۱، صص ۶۳-۱۰۱.
- معمارزاده، غلامرضا و جهانگیرفرد، مجید. (۱۳۸۹). طراحی مدل مدیریت بر مبنای ارزش در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه مدیریت. سال هفتم، شماره نوزدهم، صص ۲۲-۱.
- میرسیاسی، ناصر؛ معمارزاده، غلامرضا؛ نجف بیگی، مهدی و علی زاده، مهدی. (۱۳۹۲). معرفی الگوی ارزشی سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی. دوره ۱، شماره ۲، بهار ۱۳۹۲، صص ۵۳-۷۰.
- نیازآذری، کیومرث؛ تقوایی یزدی، مریم و نیازآذری، مرضیه. (۱۳۹۳). نظریه‌های سازمان و مدیریت در هزاره سوم. انتشارات مهرالنبی. چاپ دوم.
- ولیخانی، ماشاءاله؛ سعادت فر، حسن و رحیمی، عبدالواحد. (۱۳۹۲). شناسایی ارزش‌های کارکنان بر اساس نظریه سیستم ارزشی آلپورت. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۱۵، شماره ۶، صص ۱۵۸-۱۵۰.

- Buchko, A. A. (2007). The Effect of Leadership on Values Based.
- Chandrakumara, Anil. (2011). Value of values for practicing managers and leaders Problems and Perspectives in Management, Volume 9, Issue 2, 2011 pp 80-88.
- Sharma & Talvar. (2007) Evaluation universal business excellence model: incorporation vedie philosophy business excellence, vol 11, No 3.
- Grossgrove, J. Scheer S. D, Conklin N.L, Jones J .M, Safrit, R.D. (2005). Organizational Values Perceived as Evident Among Ohio State University Extention Personnel. Journal of Extention [online], Vol. 43, No. 5, Available from.
- Yingying, Zhang. Simon, Dolan. Yu Zhou. (2009). Management by values A theoretical proposal for strategic human resource management in China Chinese Management Studies. Vol. 3, No. 4, 2009. pp. 272-294.
- Kudelko J, Juzyk A. Zaremba L. (2014). Conditions of Management by Values in Mining Companies. Mining Revue; September 2014, Vol. 20 Issue 3, p23.
- Michalski, j. R. (2005). Retention the Nursing Profession: A Study of the Effects of Corporate Ethical Values on Organizational Commitment Dissertation for the degree of doctor of business Administration university.
- Oh, H. S, Chung, M. H. ,& Lbianca, G.(2004). "group social capital and grou effectiveness. The academy of management Journal, 147 (6),860.
- Paarlberg, Laurie E. Perry, James L. (2007).Values Management Aligning Employee Values and Organization Goals. The American Review of Public Administration Volume 37 Number 4. December 2007. pp 387-408.