



**Identifying, prioritizing and presenting a conceptual
model of dimensions and components of employees'
occupational values**

(Case study: Mashhad Municipality Headquarters)

Hamid Reza Barati

PhD student in Human Resource Management, Faculty of
Management and Accounting, Islamic Azad University,
Birjand, Iran

Mahmoud Ghorbani

Associate Professor, Faculty of Management and
Accounting, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Azam Ghasemi

Instructor of the Faculty of Management and Accounting,
Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Date of receipt: 22/Nov/2022

Date of acceptance: 21/Dec/2022

Review

Abstract :

The purpose of the research is to identify, prioritize and present a conceptual model of the dimensions and components of employees' occupational values. The research method is mixed. The qualitative statistical population includes 20 experts and quantitatively 522 official personnel of Mashhad Municipality headquarters. The sampling method is qualitative, targeted, non-probable and available and quantitatively stratified and relative. The size of the statistical sample was determined based on Morgan's formula of 221 people, and in the qualitative section, the dimensions and components of occupational values were identified using the Delphi technique in 4 stages. Quantitative data analysis was done at two descriptive and inferential levels. In descriptive statistics, frequency tables, mean, standard deviation, and in inference, Kolomogrove Smirnov test was used to determine the normality of variables and one-sample tests to answer research questions with Spss software. The results showed that 10 dimensions and 24 components of job values were identified and a conceptual model was presented that can be used as a basis for other public, private, non-service, financial, economic, etc. organizations and Mashhad Municipality to fix job values. Facilitate between employees and promote things that are considered valuable for employees to plan and take necessary actions.

Keywords: value, job, job values, headquarters personnel, Mashhad Municipality



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

شناسایی، اولویت بندی و ارائه مدل مفهومی ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان ...
کدمقاله: HRC-2209-1069

شناسایی، اولویت بندی و ارائه مدل مفهومی ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان (مطالعه موردی : ستاد شهرداری مشهد)

حمید رضا براتی

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران

محمود قربانی

دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

اعظم قاسمی

مری دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۳۰

چکیده:

هدف پژوهش شناسایی، اولویت بندی و ارائه مدل مفهومی ابعاد و مولفه های ارزش های شغلی کارکنان است. روش انجام تحقیق آمیخته می باشد. جامعه آماری کیفی شامل ۲۰ نفر خبره و کمی ۵۲۲ نفر پرسنل رسمی ستاد شهرداری مشهد می باشند. شیوه نمونه گیری کیفی، هدفمند، غیراحتمالی و در دسترس و کمی طبقه ای نسبتی می باشد. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول مورگان ۲۲۱ نفر تعیین و در بخش کیفی با استفاده از تکنیک دلفی در ۴ مرحله ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی شناسایی شد. تجزیه و تحلیل داده های کمی در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت پذیرفت. در آمار توصیفی از جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در استنباطی از آزمون کولوموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیرها و آزمون های یک نمونه برای پاسخ سوالات تحقیق با نرم افزار Spss استفاده شد. نتایج نشان داد که ۱۰ بعد و ۲۴ مولفه ارزشهای شغلی شناسایی و مدل مفهومی ارائه گردید که می تواند به عنوان مبنا برای سایر سازمانهای دولتی، خصوصی، غیر خدماتی، مالی، اقتصادی و ... به کار رود و شهرداری مشهد برای رفع ارزشهای شغلی کمرنگ بین کارکنان و ارتقا مواردی که برای کارکنان ارزش تلقی می شود برنامه ریزی و اقدامات لازم را انجام دهد.

کلید واژگان: ارزش، شغل، ارزشهای شغلی، پرسنل ستاد، شهرداری مشهد



مقدمه :

دنیای رو به توسعه امروز با مسائل پیچیده ای روبرو که یکی از این مسائل ارزشهای شغلی است. ارزشها باید ها و نیایدی هستند که اعمال ما را هدایت می کنند و مرجع قضاوتهای ما هستند. یکی از مسائل مهم در فرآیند توسعه، شناسایی و اولویت بندی ارزش های شغلی است که اگر به درستی به آن پرداخته نشود به مهیا شدن محیط مناسب رشد و ارتقا امیدی نخواهد بود و افراد از وضعیت موجود زندگی کاری خود سرگردان، نا امید و ناراضی خواهند شد. ارزشهای شغلی امری مهم تلقی می شود.

بیان مساله :

سازمانها برای انجام امور خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی به مجموعه ای از رهنمودهای ارزشی نیاز دارند که آنها را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر کند (نجفی، ۱۳۸۹، ص ۲). همچنین در عصر کنونی که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار روبه رو هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیتی والا برخوردار است. اخلاق و ارزش های شغلی در چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. سازمان ها به اجبار باید محیطی از اخلاق و ارزش ها را ایجاد کنند. درک نوع رفتار قابل قبول و مناسب عاملی مهم در فضای سازمانی می باشد؛ که همه بخش ها را در فرآیند تصمیم گیری تحت تأثیر قرار می دهد (دیان^۱، ۲۰۰۲، ۱۲). یکی از مسائلی که سازمانهای امروزی به طور جدی با آن مواجهند ارزشهای شغلی و عدم پای بندی به ارزش های حاکم است چرا که در قرن حاضر یکی از تاکیداتی که بسیاری از اندیشمندان عرصه مدیریت دارند نیروی انسانی و مسأله معنویت در سازمان است. (جوادی، ۱۳۹۲، ص ۱۵). مهم ترین امر هنگام استخدام نیروی جدید این است که ارزش های شغلی او شناخته شود. با آموزش می توان کمبود مهارت افراد را جبران کرد، اما تغییر ارزش های آنها بسیار دشوار است و تا زمانی که ارزش های خود را تغییر ندهند کارمندانی در دسر ساز خواهند بود. با توجه به موارد مذکور هدف تحقیق پاسخ به این سوال است که ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان کدامند و اولویت بندی و مدل مفهومی آن چگونه است؟



ادبیات نظری :

ارزش :

عقاید افراد درباره مطلوب، مناسب، خوب یا بد، میباشد. (آنتونی گیدنز^۱، ۱۹۹۷: ص ۲۳۸)

شغل^۲ :

فعالیتی منظم که در ازای دریافت پول انجام می شود. (جی. استور^۳، ۲۰۱۰، ص ۱۴۵)

ارزش های شغلی^۴ :

هافستد^۵ ارزش های شغلی را تحت تاثیر فرهنگ بومی می داند. (لین چو^۶، ۲۰۰۸: ص ۳۲۰).

پیشینه تحقیق :

پیشینه خارجی :

خلاصه مهمترین تحقیقات خارجی مرتبط به شرح جدول ۱ می باشد :

جدول 1- خلاصه پیشینه خارجی

| نویسندگان | سال | عنوان | نتیجه |
|------------------|------|---|---|
| جستوزن و همکاران | 2019 | ارزشهای شغلی بیرونی و داخلی : همسان سازی تفاوت های فرهنگی | فرهنگ هر کشور در درک ارزشهای شغلی بیرونی و درونی توسط افراد نقش بسزایی دارد |
| کینگ موریلو و لی | 2017 | اثرات ارزشهای شغلی نسل ها بر رفتار نگرش برند کارکنان | بین تعهد مدیریت به بازاریابی داخلی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت |

¹ Antoni gidz

² Work, job

³ J.stor

⁴ Work values

⁵ Hofsted

⁶ Leen Cho

| | | | |
|--|---|------|--------------------|
| وجود دارد | | | |
| اختیار بیشترین ارزش برای پزشکان و پرستاران است | تفاوت سنی، حرفه ای و نسلی در ادراک ارزشهای شغلی پزشکان | ۲۰۱۷ | وارشوس، کی، بامویب |
| سطح ارزشهای شغلی در دانشگاههای دولتی و غیرانتفاعی متوسط و ارزشهای شغلی تاثیر معنی داری بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دارد. | تاثیر تعهد مدیریت به بازاریابی داخلی بر نگرش کاری کارکنان | 2015 | دبلوتو. ام |

پیشینه داخلی:

خلاصه مهمترین تحقیقات داخلی به شرح جدول ۲ می باشد:

جدول ۲ - خلاصه پیشینه داخلی

| نتیجه | عنوان | سال | نویسندگان |
|---|---|------|--------------------|
| عدالت سازمانی بر ارزشهای شغلی و اعتماد سازمانی اثر مثبت و معنا دار دارد و عدالت از طریق واسطه گری ارزشهای شغلی بر دل بستگی اثر می گذارد | روابط بین عدالت سازمانی و دل بستگی شغلی با تاکید بر واسطه اعتماد سازمانی و ارزشهای شغلی | ۱۳۹۸ | صیف و همکاران |
| ارزشهای شغلی در نسلهای مختلف متفاوت است | فرا تحلیل پژوهشهای تفاوت ارزشهای شغلی در نسلهای مختلف | 1396 | خیراندیش و همکاران |
| بین ارزشهای شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه و قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی است | بررسی نقش واسطه فرسودگی شغلی در ارتباط بین ارزشهای شغلی و رفتار شهروندی سازمانی | 1395 | حیدری و همکاران |
| بین کارمندان ارزشهای درونی از اهمیت بیشتری برخوردار است | مقایسه تفاوت های نسلی میان ارزشهای شغلی منابع انسانی در بانک | 1395 | قلی نژاد |

ابعاد و مولفه های پیشنهادی :

بر اساس مطالعه مدل‌های مختلف دانشمندان ابعاد و مولفه های پیشنهادی طبق جدول ۳ می باشد :

| مفهوم | | | بعد | | | مولفه | | |
|--------------|--------------|--------------|---------------|-------------|-----------------------|--------------|-----------|--|
| ارزشهای شغلی | مهیج بودن | چالش آفرینی | حل مساله | ایده جدید | هوشیاری | | | |
| | | تغییر شغلی | عدم کنواختی | امور مختلف | | | | |
| | درونی | کمک به بقیه | دوستی | مناعت طبع | رضایت | مشاهده نتیجه | زیباشناسی | |
| | | خلاقیت | تحریک فکری | جذابیت | توانایی | موفقیت | پاسخگویی | |
| | | خود مختاری | علاقتمندی | اخلاق | تمرکز | مفرح بودن | مدیریت | |
| | بیرونی | ارتقا | مزايا | بیمه | امنیت | پرستیژ | عدم فشار | |
| | | اجتماعی | رضایت | آزادی عمل | شرایط خوب | تنوع | | |
| | قدرت | آزادی عمل | اقتدار | طرح ریزی | دسترسی | شهرت | | |
| | کیفیت | فضای خوب کار | تلاش | تسهیلات | تاثیرگذاری | | | |
| | زیبا شناسی | محصول جذاب | خلق زیبایی | عضویت | احترام | علاقتمندی | | |
| | انگیزش | آزادی عمل | پرستیژ | موفقیت | اقتصادی | | | |
| | | خلوص نیت | کارگرایی | امریخت | توجه به اطراف | | | |
| | ارتباط | نوع دوستی | تنوع | مشارکت | تکریم | | | |
| | فرهنگی | پاداش | کیفیت | رضایت | | | | |
| | استحکام | دقت | شناخت | نظم | عدم تضییع | | | |
| | همت | تداوم | سختکوشی | موفقیت | صبر | | | |
| | تعهد | شایستگی | مسئولیت پذیری | امانت داری | خود کتتری | | | |
| | بهبود | خلاقیت | مشورت | رشد فردی | | | | |
| | عدالت | جبران خدمت | قوانین | ارتباط | | | | |
| | رفاه و آسایش | امنیت | محیط مناسب | درآمد مناسب | تعادل بین کار و زندگی | | | |

جدول ۳ - ابعاد و مولفه های پیشنهادی ارزشهای شغلی



روش تحقیق :

تجزیه و تحلیل داده های پژوهش حاضر متناسب با نوع پژوهش و در طی سه مرحله به شرح زیر انجام شد: در مرحله اول مربوط به بخش کیفی از تکنیک دلفی استفاده شد و بخش کمی به لحاظ روش اجرا پیمایشی می باشد. قلمرو موضوعی پژوهش شناسایی و اولویت بندی ابعاد و مولفه های ارزش های شغلی کارکنان و ارائه مدل مفهومی، قلمرو مکانی ستاد شهرداری مشهد و قلمرو زمانی آبان ۱۴۰۰ تا تیر ۱۴۰۱ است.

نمونه و روش نمونه گیری :

شیوه نمونه گیری بخش کیفی، هدفمند برای خبرگان و غیراحتمالی و در دسترس و برای بخش کمی تصادفی ساده در نظر گرفته شد. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران خطای ۰/۰۵٪ تعیین گردید. بر اساس فرمول جدول مورگان، تعداد حجم نمونه در بین جامعه آماری به شرح فرمول زیر می باشد.

$$n = \frac{N.t^2.p(1-p)}{N.d^2 + t^2.p(1-p)}$$

n = حجم نمونه ، N = تعداد کل جامعه آماری ،

t = مقدار t استیودنت، موقعی که سطح معنی داری از ۰/۰۵ کمتر باشد.

d = تقریب در برآورد پارامتر جامعه، که برابر با ۰/۰۵۲

P = احتمال وجود صفت و (P-۱) = احتمال عدم صفت است .

با احتساب آنکه حجم جامعه آماری ۵۲۲ نفر می باشد، حجم نمونه عبارت خواهد بود از:

$$n = \frac{522 \times 1.64^2 \times 0.5(1-0.5)}{522 \times 0.05^2 + 1.64^2 \times 0.5(1-0.5)} = 221$$

ابزار گردآوری اطلاعات :

ابزار گردآوری اطلاعات، استفاده از مطالعات کتابخانه ای خواهد بود که از نوع ابزار بررسی مدارک سازمانی و اسناد ثانویه است. جهت جمع آوری اطلاعات روش کتابخانه ای انتخاب شد.

روایی :

روایی بخش کیفی :

برای تعیین روایی پرسشنامه از شاخص CVR استفاده گردید. بر اساس فرمول زیر، نسبت روایی محتوایی محاسبه می شود:

$$CVR = \frac{\text{تعداد کل} - \frac{\text{تعداد خبرگان که گزینه ضروری انتخاب کرده اند}}{2}}{\frac{\text{تعداد کل}}{2}}$$

Ne تعداد متخصصانی است که به گزینه ی "ضروری" پاسخ داده اند و **N** تعداد کل متخصصان است.

حداقل مقدار CVR قابل قبول باید بر اساس جدول تصمیم گیری درمورد CVR باشد. سؤالاتی که مقدار CVR محاسبه شده برای آن ها کمتر از میزان مورد نظر باشد، بایستی از آزمون کنار گذاشته شوند.

۴-۳-۲- روایی بخش کمی :

۴-۳-۲- در بخش کمی جهت تعیین روایی ابزار تحقیق، سؤالات پرسشنامه براساس روایی صوری استفاده شده

پایایی :

فرمول ریاضی ضریب آلفا عبارتست از :

$$ra = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2}\right) \text{ که در آن :}$$

ra = ضریب اعتبار ، **j** = تعداد زیر مجموعه سؤالات پرسشنامه ، **jS** = واریانس زیر آزمون **j** ام و **2S** = واریانس کل آزمون با استفاده از نرم افزار SPSS آلفای کرونباخ محاسبه و در جدول ۴ ارائه شده است .

جدول ۴- ضرایب آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق

| متغیر | ضریب آلفا |
|---------------------------------|-----------|
| ابعاد ارزش های شغلی کارکنان | ۰/۸۹ |
| مولفه های ارزش های شغلی کارکنان | ۰/۹۱ |

آلفای کرونباخ ارائه شده برای کل پرسشنامه در جدول ۴ نشان می دهد که پرسشها دارای همبستگی متقابل مناسبی می باشند . بنابراین پایایی کل و پایایی به تفکیک متغیرها در این تحقیق برقرار است. شاخص مطلوبیت از جانب صاحب نظران روش تحقیق اعداد متفاوتی عنوان شده که اکثر آنها بین ۰/۶۵ و ۰/۷۰ اتفاق نظر دارند ، از اینرو شاخص مطلوبیت پایایی ابزار در این تحقیق ۰/۷۰ مناسب مشخص شد.

روش های آماری تجزیه و تحلیل داده ها :

روش تحلیل داده ها در بخش کیفی کد گذاری نظری می باشد . تجزیه تحلیل داده های کمی در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل می گردد. در آمار توصیفی از جداول فراوانی ، میانگین ، انحراف معیار و در سطح استنباطی از آزمون کولموگوروف اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن متغیرها و آزمون یک نمونه برای پاسخ سوالات تحقیق استفاده و با استفاده از نرم افزار Spss بهره گرفته شد .

تحلیل داده ها :

تحلیل بخش کیفی :

مطالعه ادبیات تحقیق فهرست نخست ، ۳۴ بعد و ۱۴۶ مولفه موثر تقلیل یافت که برای خبرگان ارسال و از آنان خواسته شد تا موافقت ، مخالفت یا نظر پیشنهادی خود را در مورد هر یک از ابعاد و مولفه ها در ذیل برگه مشخص نمایند . نتایج حاصل از تکرار مراحل تکنیک دلفی در جدول ۵ آمده است .

جدول ۵- توزیع فراوانی دیدگاه خبرگان مرحله چهار دلفی ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان

| ردیف | بعد | موافق | | ردیف | بعد | مخالف | | ردیف | بعد |
|------|---------|---------|------|------|------|---------|------------|------|------|
| | | فراوانی | درصد | | | فراوانی | درصد | | |
| ۱ | بیرونی | ۱۸ | 0/9 | ۲ | ۰/۰۵ | ۶ | انگیزه | ۱۷ | 0/85 |
| ۲ | درونی | ۱۸ | 0/9 | ۲ | ۰/۰۵ | ۷ | بهبود | ۱۷ | 0/85 |
| ۳ | استحکام | ۱۷ | 0/85 | ۳ | ۰/۱۵ | ۸ | خدمت مداری | ۲۰ | 1 |
| ۴ | همت | ۱۸ | 0/9 | ۲ | ۰/۰۵ | ۹ | عدالت | ۱۹ | 0/95 |
| ۵ | تعهد | ۱۹ | 0/95 | ۱ | ۰/۰۵ | ۱۰ | رفاه | ۱۸ | 0/9 |

| ردیف | مولفه | موافق | | ردیف | مولفه | مخالف | |
|------|---------------|---------|------|------|---------------|---------|------|
| | | فراوانی | درصد | | | فراوانی | درصد |
| ۱ | درآمد اقتصادی | 19 | 0/95 | ۱ | شایستگی | ۱۳ | 0/05 |
| ۲ | آزادی عمل | 18 | 0/9 | ۲ | مسئولیت پذیری | ۱۴ | 0/1 |



| | | | | | | | | | | |
|----|---------------|----|------|---|----|-------------------|----|------|---|------|
| 3 | امنیت شغلی | 20 | 1 | 0 | ۱۵ | امانت داری | 20 | 1 | 0 | 1 |
| 4 | پرستیز | 20 | 1 | 0 | ۱۶ | خود کنترلی | 20 | 1 | 0 | 0 |
| 5 | روابط اجتماعی | 20 | 1 | 0 | ۱۷ | خلوص نیت | 18 | 0/9 | ۲ | 0/1 |
| 6 | خلاقیت | 20 | 1 | 0 | ۱۸ | کارگرایی | 19 | 0/95 | ۱ | 0/05 |
| 7 | نوع دوستی | 17 | 0/85 | ۳ | ۱۹ | رشد فردی | 18 | 0/9 | ۲ | 0/9 |
| 8 | مدیریت | 20 | 1 | 0 | ۲۰ | تکریم ارباب رجوع | 20 | 1 | 0 | 0 |
| 9 | موفقیت | 20 | 1 | 0 | ۲۱ | عدالت جبران خدمت | 17 | 1 | ۳ | 0/85 |
| 10 | نظم | 17 | 0/85 | ۳ | ۲۲ | عدالت در قوانین | 20 | 1 | 0 | 0 |
| 11 | عدم تضییع | 20 | 1 | 0 | ۲۳ | عدالت در روابط | 20 | 1 | 0 | 0 |
| 12 | صبر و تحمل | 17 | 0/85 | ۳ | ۲۴ | تعادل کار و زندگی | 20 | 1 | 0 | 0 |

پس از اجرای چهار مرحله دلفی، ۱۰ بعد و ۲۴ مولفه باقی ماند که بر اساس آن پرسشنامه نهایی تحقیق تدوین، طراحی و در اختیار اعضای جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفت.

تحلیل توصیفی بخش کمی:

در آمار توصیفی جنسیت خبرگان (۶۵٪ مرد و ۳۵٪ زن)، تحصیلات خبرگان (۳۰٪ کارشناسی ارشد و ۷۰٪ دکتری)، جنسیت جامعه کمی (۶۰٪ مرد و ۳۹٪ زن)، تحصیلات جامعه کمی (۸۱٪ کاردانی، ۳۸٪ کارشناسی، ۴۹٪ کارشناسی ارشد و ۳۶٪ دکتری)، سن جامعه کمی (۳۲٪ کمتر از ۲۰ سال، ۸۶٪ بین ۲۰ تا ۲۹



سال ، ۳۸٪ بین ۳۰ تا ۳۹ سال ، ۳۶.۷٪ بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۱۳.۶٪ بین ۵۰ تا ۵۹ سال) ، سابقه کار جامعه کمی (۳.۲٪ کمتر از ۵ سال ، ۸.۱٪ ۶ تا ۱۰ سال ، ۲۶.۲٪ ۱۱ تا ۱۵ سال ، ۱۵.۴٪ ۱۶ تا ۲۰ سال ، ۲۹.۴٪ ۲۱ تا ۲۵ سال و ۱۷.۶٪ بین ۲۶ تا ۳۰ سال) و پست سازمانی (۱.۸٪ کارمند ، ۴۸.۴٪ کارشناس ، ۲۷.۱٪ مسئول امور ، ۱۸.۱٪ رئیس اداره ، ۰.۹٪ معاون و ۰.۹٪ مدیر) مورد بررسی قرار گرفت .

آمار استنباطی :

روایی محتوا (شاخص CVR) :

از نظر خبرگان تمام ۱۸۰ شناسه قابل قبول شدند. برای تعیین روایی از تحلیل محتوا استفاده شد که تمام ۱۰ بعد و ۲۴ مولفه مورد قبول واقع شدند .

سوال اول : شناسایی ابعاد ارزشهای شغلی کارکنان چگونه است ؟ (بعد (بیرونی ، درونی

استحکام ، همت ، تعهد ، انگیزه ، بهبود مداوم ، خدمت مداری ، عدالت ، رفاه و آسایش) شناسایی شد.

سوال دوم : شناسایی مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان چگونه است ؟ ۲۴ مولفه (درآمد اقتصادی مطلوب ، آزادی عمل ، امنیت شغلی ، پرستیژ ، روابط اجتماعی مطلوب ، خلاقیت ، نوع دوستی ، مدیریت ، موفقیت طلبی ، نظم ، عدم تضییع کار ، صبر و تحمل پذیری ، شایستگی ، مسئولیت پذیری ، امانت داری ، خود کنترلی ، خلوص نیت ، کارگرایی ، رشد فردی ، تکریم ارباب رجوع ، عدالت در جبران خدمات ، عدالت در قوانین ، عدالت در ارتباط و تعادل کار و زندگی) شناسایی شد .

سوال سوم : اولویت بندی ابعاد ارزشهای شغلی کارکنان چگونه است ؟

با استفاده از آزمون فریدمن به ترتیب تعهد حرفه ای ، بهبود مداوم ، انگیزه ، همت و پشتکار ، استحکام ، عدالت ، رفاه و آسایش ، جهتگیری نسبت به مردم ، بیرونی و درونی دارای بیشترین اولویت هستند .

سوال چهارم: اولویت بندی مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان چگونه است ؟

با استفاده از آزمون فریدمن به ترتیب آزادی عمل ، شایستگی ، مسئولیت پذیری ، رشد فردی ، پرستیژ ، نظم ، تکریم ارباب رجوع ، خلوص نیت ، صبر و تحمل پذیری ، عدم تضییع کار ، کارگرایی ، خلاقیت ، مدیریت ، موفقیت طلبی ، خود کنترلی ، درآمد اقتصادی مطلوب ، امنیت شغلی ، تعادل بین زندگی و کار ، امانت داری ، روابط اجتماعی مطلوب ، نوع دوستی ، عدالت در جبران خدمت ، عدالت در ارتباط و عدالت در رعایت قوانین دارای بیشترین اولویت هستند .



سوال پنجم: وضعیت شهرداری مشهد در ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان چگونه است؟

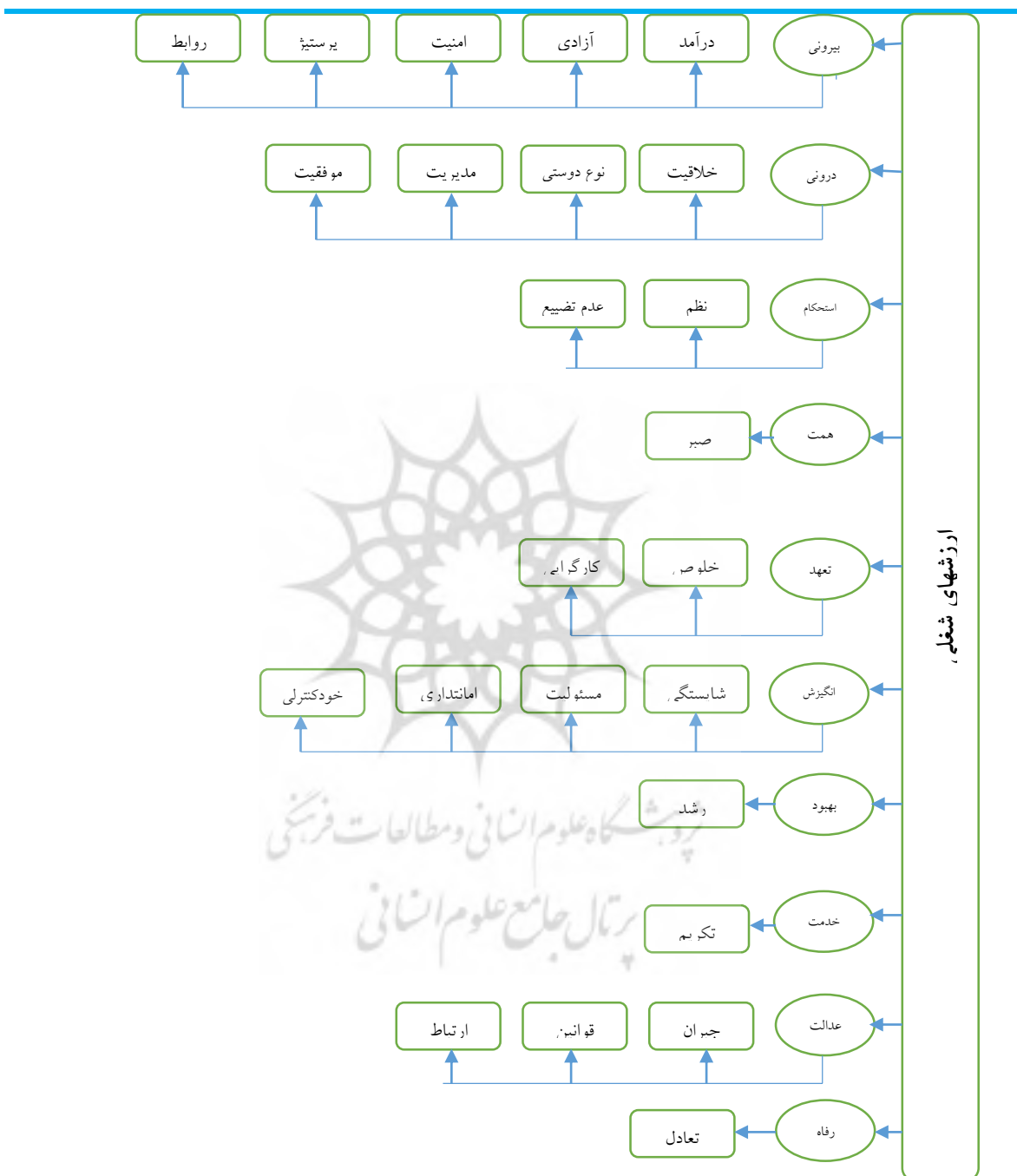
از آزمون پارامتری t یک نمونه ای به این نتیجه رسیدیم که تمام ابعاد در وضعیت خوب و مولفه های شایستگی، مسئولیت پذیری، تکریم ارباب رجوع، عدالت در جبران خدمت، عدالت در اجرای قوانین و عدالت در برقراری ارتباط در وضعیت بدی قرار دارند.

سوال ششم: اولویت ابعاد ارزش شغلی از دید پرسنل ستاد شهرداری مشهد چگونه است؟

با کمک آزمون فریدمن به اولویت بندی ابعاد ارزشهای شغلی از دیدگاه کارکنان اقدام شد و به ترتیب تعهد، بهبود مداوم، انگیزه، استحکام، رفاه، عدالت، همت، جهتگیری نسبت به مردم، برونی و درونی دارای بیشترین اولویت هستند.

سوال هفتم: اولویت مولفه ارزش شغلی از دیدگاه پرسنل ستاد شهرداری مشهد چگونه است؟

با استفاده از آزمون فریدمن به اولویت بندی مولفه های ارزشهای شغلی از دیدگاه کارکنان اقدام شد و به ترتیب آزادی عمل، شایستگی، رشد فردی، عدالت در جبران خدمت، پرستیژ، درآمد اقتصادی مطلوب، امنیت شغلی، روابط اجتماعی مطلوب، نوع دوستی، تعادل بین کار و زندگی، عدالت در ارتباط، عدالت در اجرای قوانین، موفقیت طلبی، خلاقیت، مدیریت، کارگرایی، خود کنترلی، نظم، تکریم ارباب رجوع، مسئولیت پذیری، امانت داری، صبر و تحمل پذیری، خلوص نیت و عدم تضییع کار دارای بیشترین اولویت هستند. ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان در ستاد شهرداری مشهد شناسایی، اولویت بندی و نهایتاً مدل مفهومی طراحی که در شکل ۲ نمایش داده شده است:



شکل ۲ - مدل مفهومی تحقیق



نتیجه گیری :

نتایج تحقیق نشان داد که ۱۰ بعد و ۲۴ مولفه در خصوص ارزشهای شغلی کارکنان ستاد شهرداری مشهد بر مبنای نظرات محققان قبل و دیدگاه گروه خبرگان وجود دارد و این ابعاد و مولفه ها دارای روایی محتوا بالای ۶۰٪ هستند. مهمترین ابعاد ارزشهای شغلی کارکنان عبارتند از: تعهد حرفه ای، بهبود مداوم، انگیزه، همت و استحکام و مهمترین مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان عبارتست از: آزادی عمل، شایستگی، مسئولیت پذیری، رشد فردی و پرستیژ. در ادامه مدل مفهومی تحقیق ارائه گردید که این مدل می تواند به عنوان مبنا برای سایر سازمانهای دولتی، خصوصی، غیر خدماتی، مالی، اقتصادی و ... باشد. نتایج بخش کمی هم نشان داد که وضعیت شهرداری مشهد در تمام ابعاد از وضعیت خوبی برخوردار است و شهرداری از نظر مولفه های شایستگی، مسئولیت پذیری، تکریم ارباب رجوع، عدالت در جبران خدمت، عدالت در قوانین و عدالت در ارتباط در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و از نظر سایر مولفه ها در وضعیت خوبی می باشد، مهمترین ابعاد ارزشهای شغلی از نظر پرسنل رسمی ستاد شهرداری مشهد تعهد حرفه ای، بهبود مداوم، انگیزه، استحکام و رفاه و آسایش است و مهمترین مولفه ها آزادی عمل، شایستگی، رشد فردی، عدالت در جبران خدمات و پرستیژ می باشد.

ارائه پیشنهاد :

با توجه به نتایج به دست آمده مدیران شهری بایستی در زمینه ارتقا شایسته سالاری، ارتقا مسئولیت پذیری کارکنان، افزایش تکریم ارباب رجوع از سوی کارکنان و ایجاد عدالت در مباحث جبران خدمات، اجرای قوانین و برقراری روابط تمهیداتی بیندیشند تا از دلسردی کارکنان کاسته تا در نهایت افزایش بهره وری و نیل به اهداف سازمانی میسر گردد. و مدیران شهری در خصوص تقویت مسائلی که برای کارکنان دارای اهمیت است باید برنامه ریزی های لازم را داشته باشند. توجه به موارد زیر در آینده مفید خواهد بود :

۱- شناسایی و اولویت بندی ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان در سازمانهای غیر خدماتی

۲- شناسایی و اولویت بندی ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان در سازمانهای اقتصادی

۳- شناسایی و اولویت بندی آسیب ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان شهرداری مشهد

۴- ارائه مدل ساختاری ارزشهای شغلی کارکنان در شهرداری مشهد

۵- ارائه مدل ارزشهای شغلی اسلامی کارکنان شهرداری مشهد و یا سایر سازمانها



فهرست منابع :

- ۱ - احمدی ، فضل اله ؛ نصریانی، خدیجه، اباذری، پروانه. (۱۳۸۷). تکنیک دلفی: ابزاری در تحقیق، مجله ایرانی آموزشی در علوم پزشکی ، بهار و تابستان ۸(۱): ۱۷۵-۱۸۵
- ۲ - جلالی، هاجر. (۱۳۹۰). بررسی همبستگی بین تیپ های شخصیتی، رغبت های شغلی، ارزش های کاری و ارزش های عمومی با رضایت شغلی معلمان زن شهرستان نجف آباد، پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی .
- ۳ - جوادی، مریم(۱۳۹۲). شناسایی و اولویت بندی مولفه های ارزش های کاری و تأثیر آن بر رضایت شغلی از نظر اسلام ،پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده پردیس نیمه حضوری
- ۴ - حاجی اکبری، بابک (۱۳۹۵). بررسی تأثیر جو کاری، ارزش های کاری و تعهد حرفه ای بر رضایت شغلی معلمان شهرستان ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد: پردیس های دانشگاه تبریز، گروه مدیریت
- ۵ - حاجی اکبری، بابک.(۱۳۹۰). بررسی تأثیر جو کاری، ارزش های کاری و تعهد حرفه ای بر رضایت شغلی معلمان شهرستان ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد : دانشگاه تبریز ، دانشکده پردیس خودگردان
- ۶ - حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۸۴). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت). چاپ هفتم .
- ۷ - رضایان ، علی ، حاتمی ، سکینه ، دستیار ، حسن ، ارتباط بین مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی (۱۳۸۸) . مجله طب نظامی ، سال سیزدهم ، شماره چهاردهم .
- ۸ - رفیعی ، حمزه ، بررسی رابطه ارزشهای کاری با رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل کنندگی فرسودگی شغلی ، (۱۳۹۳) . پایان نامه کارشناسی ارشد ،دانشگاه اهواز .
- ۹ - رنجبر، فریده .(۱۳۹۳). رابطه ارزش کاری و تحلیل رفتگی شغلی بر رفتار شهروند سازمانی ،پایان نامه کارشناسی ارشد : دانشگاه آزاد اسلامی ، واحد تهران مرکزی ، دانشکده مدیریت .
- ۱۰ - سمیعی ، فاطمه ، صادقیان ، علیرضا ، عابدی ، محمد رضا ، آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران (۱۳۹۳) . فصلنامه پژوهش مدیریت منابع انسانی ، دوره ششم ، شماره اول .
- ۱۱ - سهیلی پور،مرضیه.(۱۳۸۹). هنجاریابی و تعیین روایی و پایایی پرسشنامه ارزش های کاری در دانش آموزان متوسطه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه اصفهان، دانشکده روان شناسی.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

شناسایی، اولویت بندی و ارائه مدل مفهومی ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان ...
کدمقاله: HRC-2209-1069

- ۱۲ - شیروانی فیلی آبادی، لایلا. (۱۳۸۹). بررسی ارزش های فردی و سازمانی و اعتبار همزمان آن با ارزش های کاری و رابطه آنها با تعهد سازمانی در کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران - اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه اصفهان: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- ۱۳ - قلی نژاد چاری، محسن. (۱۳۹۵). مقایسه تفاوت های نسلی میان ارزشهای محیط کاری منابع انسانی در بانک ملی و رفاه، پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت
- ۱۴ - مسافری قمی، مراد؛ رستگار، عباسعلی؛ یزدانی، حمید رضا؛ آذر، عادل؛ دامغانیان، حسین. (۱۳۹۵). شناسایی گوناگونی ارزش های کاری مبتنی بر تفاوت نسل ها در محل کار، پژوهشگاه مدیریت اجرایی علمی - پژوهشی، سال هشتم، شماره ۱۶، نیمه ی دوم
- ۱۵ - موغلی، ع.، سید جوادین، سر، احمدی، (۱۳۹۲)، تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش های شغلی (مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)، مدیریت اطلاعات سلامت
- 16 - Amber, C. (2006). A study of the relationship between work values and career choice among hospitality management students in taiwan. Unpublished doctoral dissertation, Idaho State University.
- 17 - Benis. A. (2004). A Delphi survey of traits of effective psychiatric leaders. Archives of physical medicine and rehabilitation, 67(11), 793-795.
- 18 - Browne N, Robinson L, Richardson A. A Delphi study on the research priorities of European oncology nurses. Eur J Oncol Nurs 2002 Sep; 6(3): 133
- 19 - Christopher White (2006) Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientations, Australia
- 20 - Darmo, A. (2014). Advanced Methods in Scenario Development: Uncovering Causality and Using the Delphi Method. In Scenario Thinking (pp. 141-154). Palgrave Macmillan,



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

شناسایی، اولویت بندی و ارائه مدل مفهومی ابعاد و مولفه های ارزشهای شغلی کارکنان ...
کدمقاله: HRC-2209-1069

