





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت کارشناسی ارشد M.A.

رشته : مدیریت آموزشی

عنوان

رابطه بین ارزشهای سازمانی با استرس شغلی و رفتارهای انحرافی

سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان

استاد راهنما

دکتر مسلم صالحی

استاد مشاور

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش

محمد خادمی

تابستان ۱۳۹۰

تقديم به

پدرم که نگاهش پراز ناگفته هاو صدایش
پراز طنين سكوت است

و

مادرم که قلبش دريای موج و
دستانش طوفان آرامش است

و

همسرم و فرزندانم
که روشنی زندگيم هستند

.

اساتید ارجمند جناب آقای دکتر مسلم صالحی و سرکار خانم دکتر
مژگان امیریان زاده :

اکنون که با یاری خدا و همکاری شما توانسته ام چند صفحه ای
را جمع آوری کرده و نشان دهم که شما ذوق به اجرای عدالت و
تفهم صحیح قانون را در رفتارهای استادانه و خداپسندانه خویش
زمینه ساز تلاش برای یافتن علم و دانش را برای شاگردی، که در
مقام شاگردی شما کمتر از آنچه به ذهن میرسد می باشد.
به قول مولایم علی: هر کس کلمه ای به من آموخت مرا بنده
خویش خواهد ساخت.

امیدوارم بتوانم در مقام شاگردی استادی گرانقدر همچون شما،
باعث مباهات شما در جامعه باشم.

تقدیمی به شما که با محبت های خودتان
چراغ امید آیندگان را روشن می نمائید .

تابستان ۱۳۹۰
محمد خادمی

چکیده

هدف اصلی این پژوهش تبیین رابطه ارزشهای سازمانی با استرس شغلی و ارزشهای سازمانی با رفتارهای انحرافی سازمانی، در کارکنان است. روش تحقیق از روش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی استفاده شد. جمع آوری اطلاعات به روش میدانی و از سه پرسشنامه ارزشهای سازمانی (سیویرس ۲۰۰۰) و استرس شغلی (فلیپ راییس ۲۰۰۷) و رفتارهای انحرافی (بنیت و رایسون ۲۰۰۰) استفاده شده و نمونه مورد مطالعه شامل ۱۴۷ نفر از کارکنان که به شیوه تصادفی طبقه ای و با توجه به لیست اسامی و جدول مورگان انتخاب شدند و روش تجزیه و تحلیل داده ها با کمک نرم افزار SPSS بصورت توصیفی و استنباطی انجام شده و یافته های این پژوهش نشان داد که بین ارزشهای سازمانی با استرس شغلی و بین ارزشهای سازمانی با رفتارهای سازمانی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد و همچنین ارزشهای سازمانی می توانند استرس شغلی و رفتارهای انحرافی سازمانی را پیش بینی نمایند. نتیجه حاصل از این پژوهش این است که ارزشهای سازمانی با توجه به رابطه معکوس و معناداری با استرس شغلی و رفتارهای انحرافی سازمانی، در ضمن می تواند این متغیرها را در بین کارکنان کاهش دهد.

کلید واژه ها : ارزش های سازمانی ، استرس شغلی ، رفتارهای انحرافی سازمانی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول (کلیات تحقیق)

۲	مقدمه
۴	بیان مساله
۷	اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۰	اهداف
۱۰	فرصیات تحقیق
۱۱	تعاریف نظری و عملیاتی تحقیق

تعاریف نظری ۱۱

تعاریف عملیاتی ۱۲

فصل دوم (ادبیات نظری و پیشینه تحقیق)

مبانی نظری پژوهش ۱۴

مبانی نظری رفتارهای انحرافی ۱۴

نوع شناسی ۱۵

عوامل مرتبط با انحراف کاری ۱۷

استراتژی مدیران برای کاهش انحراف کاری ۲۲

مبانی نظری استرس شغلی ۲۵

عوامل استرس زا ۳۱

استرسورها ۳۴

شخصیت و استرس ۳۶

مبانی نظری ارزش سازمانی ۴۷

مفهوم ارزش و ارزش سازمانی ۴۸

تعریف ارزش های سازمانی ۴۸

ارزشهای محوری – کدهای اخلاقی سازمان ۴۹

برنامه ریزی استراتژیک ارزش سازمانی ۵۲

فرایند مدیریت براساس ارزشها ۵۵

پیشینه تحقیقاتی ۶۵

پیشینه داخلی ۶۵

پیشینه خارجی ۷۲

چارچوب نظری تحقیق ۸۲

مدل چارچوب نظری ۸۴

فصل سوم (روش تحقیق)

روش تحقیق ۸۶

جامعه آماری و روش نمونه گیری ۸۶

ویژگیهای توصیفی نمونه آماری ۸۷

روش گردآوری اطلاعات ۸۸

ابزارهای گردآوری ۸۸

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات ۹۱

ملاحظات اخلاقی ۹۲

فصل چهارم (تجزیه و تحلیل اطلاعات)

آمار توصیفی ۹۴

آمار استنباطی ۹۶

فصل پنجم (نتیجه گیری و پیشنهادها)

خلاصه پژوهش ۱۰۱

بحث و تفسیر ۱۰۱

نتیجه گیری ۱۰۴

پیشنهادات ۱۰۸

پیشنهادات کاربردی ۱۰۸

پیشنهادات پژوهشی ۱۰۹

محدودیت ها ۱۱۰

منابع و ماخذها ۱۱۱

پیوست ها ۱۱۶

فهرست جداول

صفحه

عنوان

- جدول ۱-۲- عوامل فشارزا ۲۷
- جدول ۲-۲- فهرست برخی رویدادهای استرس زا در زندگی ۳۶
- جدول ۳-۲- تأثیر استرس بر سازمان ۴۱
- جدول ۴-۲- ساختار سازمانی در سازمانهای ارزش محور ۵۲
- جدول ۵-۲- ساختار سازمانی در سازمانهای معمولی ۵۲
- جدول ۶-۲- ارزش های سازمانی ۵۴
- جدول ۷-۲- ارزش های سازمانی شرکت ماکروسافت ۵۵
- جدول ۱-۳- بررسی نمونه آماری بر اساس جنسیت ۸۷
- جدول ۲-۳- توزیع حجم نمونه آماری بر اساس تحصیلات ۸۷
- جدول ۳-۳- ویژگی های توصیفی نمونه آماری بر اساس سابقه کار ۸۷
- جدول ۴-۳- ویژگی های توصیفی نمونه آماری بر اساس وضعیت تأهل ۸۸
- جدول ۵-۳- مولفه های ارزش سازمانی و سئوالات مربوطه ۸۹
- جدول ۶-۳- ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ارزشهای سازمانی و مولفه های آن ۸۹
- جدول ۷-۳- مولفه های اسرس شغلی و سئوالات مربوطه ۹۰
- جدول ۸-۳- ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه استرس شغلی و مولفه های آن ۹۰
- جدول ۹-۳- مولفه های رفتارهای انحرافی سازمانی و سئوالات مربوطه ۹۱
- جدول ۱۰-۳- بررسی ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رفتارهای انحرافی سازمانی ۹۱
- جدول ۱-۴- میانگین و انحراف استاندارد ارزشهای سازمانی و مولفه های آن ۹۴
- جدول ۲-۴- میانگین و انحراف استاندارد رفتارهای انحرافی سازمانی ۹۵
- جدول ۳-۴- میانگین و انحراف استاندارد استرس شغلی و مولفه های آن ۹۵
- جدول ۴-۴- همبستگی بین ارزش های سازمانی با استرس شغلی ۹۶
- جدول ۵-۴- همبستگی بین ارزش های سازمانی با مولفه های رفتارهای انحرافی سازمانی

- ۹۷
جدول ۴-۶: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مولفه های ارزش های
سازمانی و استرس شغلی ۹۸
جدول ۴-۷: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مولفه های ارزش های
سازمانی و رفتارهای انحرافی سازمانی ۹۹

فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

نمودار ۱-۲ : نوع شناسی رفتارهای کاری انحرافی	۱۶
نمودار ۲-۲ : ارتباط عوامل سازمانی و مدیریتی با رفتارهای کاری انحرافی	۲۲
نمودار ۲-۳ - عمومی استرس	۳۹
نمودار ۲-۴ - زیر عوامل استرس شغلی را نشان می دهد	۴۴

فصل اول :
(کلیات تحقیق)

مقدمه

یکی از تحولات اساسی دنیای امروز، تغییر در شیوه‌ی نگرش به سازمانهاست. امروزه دنیای سازمان‌ها می‌نامند و متولیان آن‌ها انسان است، یعنی انسان با ارزش‌ترین منبع برای سازمانها به شمار می‌آید. از ویژگیهای بسیار مهم در برگیرنده ارزش‌های سازمان می‌باشد، شیوه‌ی انجام دادن امور و رفتار کارکنان را در هر سازمان مشخص می‌کند (ادگارد^۱، ۲۰۰۰: ۴۵).

بحث انحراف سازمانی، یک سناریوی آشنا برای تمام سازمانهاست و بعضی از کارکنان بطرق مختلف به روشهای متعدد به سازمان خود لطمه می‌زنند مثلاً دزدی از سازمان یا سایر همکاران، آسیبهای جنسی، شایعه، رفتارهای ناآرام، مصرف الکل در محل کار و امروزه در عصر کامپیوتر این آسیبهای حتی به اندازه حرکت انگشت دست تسهیل شده‌اند. افراد، بانکهای آنلاین و منابع مختلف این مجموعه رفتارها را با عناوین مختلف معرفی می‌نمایند مثل از جمله: رفتار ضد اجتماعی سازمانی - سوءرفتار سازمانی - انحراف سازمانی - رفتار غیر عملکردی - غیر شرافتمندانه این زمینه یک تعبیر مشترک وجود ندارد (اورتون، جفری^۲ ۲۰۰۷: ۱۲).

بنظر اکثر صاحب‌نظران رفتارهای انحرافی با یک رفتار کوچک شروع شده و به رفتارهای شدید و خطرناک مبدل می‌شوند این وقایع کوچک و رفتارهای دور از ادب می‌تواند منجر به خشونت و عواقب ناشی از آن منجر شود. بهترین نتیجه این است که حتی از ساده‌ترین و خفیف‌ترین سوءرفتار نباید غفلت کرد (همان منبع). و می‌توان گفت انحراف کاری، ارادی است زیرا کارکنان انگیزه‌ای برای تطبیق با انتظارات هنجاری ندارند و یا برای نقض این انتظارات برانگیخته می‌شوند. منظور از هنجارهای سازمانی در تعریف، هنجارهایی هستند که سیاستهای سازمانی، قوانین و رویه‌ها آنها را تعریف کرده و به عنوان استانداردهای کاری مطرح می‌شوند. منظور از هنجارها در اینجا ائتلاف اداری غالب در سازمانهاست نه هنجارهای یک گروه کاری یا خرده فرهنگها همچنین بنا به تعریف، رفتار انحرافی رفتاری است که هنجارها را نقض می‌کند و سلامت

^۱ - Edgard , M

^۲ - Everton ,Wendi J, Jolto, Jeffrey

سازمانهای را به خطر می اندازد. بنابراین هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمانها آسیبی نمی رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی آید (رایبسون^۱ و همکاران، ۲۰۰۰). و از نمونه های بارز انحراف کاری می توان به موارد زیر اشاره کرد:

دزدی، خلافتکاری، بداخلاقی، نقض قوانین، رفتار ضد بهره وری، رفتار ضد سازمانی، رفتار خرابکارانه^۲، رفتار بی ادبانه با همکاران، مضایقه کردن از تلاشها دزدی کارکنان، اصلی ترین نوع انحرافات سازمانی است. مطالعات نشان داده که بیشتر از دو- سوم کارکنان مرتکب دزدی از سازمانها می شوند^۳ (گلبرت، ۲۰۰۴). این نوع رفتار انحرافی برای سازمانها بسیار گران تمام می شود و بنابراین موضوع مطالعات مختلفی بوده، به طور مثال یک تحقیق در این زمینه نشان داده که کارکنان شادتر، کمتر دزدی می کنند (رایبسون و همکاران، ۲۰۰۰).

رفتارهای انحرافی در سازمانها می تواند هزینه های اقتصادی و اجتماعی را به همراه داشته باشد. مثل خسارتهای بیمه، کاهش اعتبار و شهرت و کاهش اخلاق کارمندی. رفتارهای انحرافی می توانند هم سازنده و هم مخرب باشند. بیشتر تحقیقات در زمینه انحرافهای مخرب بوده است و با وجود اهمیت انحرافات سازنده (رفتار ارادی در جهت نقض هنجارها که منابع مهمی برای نوآوری و کارآفرینی باشد و به ایجاد مزیت رقابتی کمک نماید در محیط کاری، تحقیقات کمی در این زمینه انجام شده است) (دانایی فرد، الوانی، عادل ۱۳۸۳). در مورد پیش زمینه های انحراف کاری نیز تحقیقاتی صورت گرفته است و عوامل فردی، ادراکی، سازمانی و ... در انحرافات کاری اثر گذار شناسایی شده اند. همچنین مطالعات زیادی در مورد پیامدهای انحراف کاری انجام شده است. انحراف ممکن است مخرب بوده و سلامتی یک سیستم اجتماعی را تهدید کند، اما می تواند پیامدهای مثبت زیادی نیز داشته باشد. مثل ارائه یک دریچه امن، تغییر علایق رایج در اعضای گروهها و ارائه علائم هشدار دهنده به سازمانها (دانایی فرد، الوانی، عادل ۱۳۸۳). همچنین تحقیقات بسیاری در زمینه

^۱ -Robinson

^۲ - Litzky, Barrie E.; Eddlestone, Kimberly A.; Kidder, Deborah L. ۲۰۰۶.

^۳ - Huiras, J.; Uggem, C.; McMorris, B. ۲۰۰۰.

شناسایی انواع رفتارهای کاری انحرافی و مطالعه آنها انجام شده و نقش مدیران و سازمانها در بروز این رفتارها و مقابله با آنها نیز بسیار مورد توجه قرار گرفته است که در این تحقیق سعی می شود به طور خلاصه به متغیرهای تحقیق اشاره شود.

بیان مساله

ارزش های محوری یک سازمان به عنوان اصول راهنمای جاویدان به هیچ توجیهی نیاز ندارند و برای افراد درون سازمان ارزش و اهمیت ذاتی دارند . ارزش های محوری سازمان می توانند به عنوان مبنایی مورد استفاده قرار گیرند که براساس آنها سیاست ها را تدوین کرد . حتی می توان با تکیه بر آنها ، شیوه رفتار روزانه کارکنان و مبنای تصمیم گیری ها در محل کار را مشخص نمود . سازمانها می بایست به هنگام برنامه ریزی های بلند مدت ، ارزش های محوری مشخص شده خود را رعایت کنند و به هنگام ارزیابی عملکرد ، تصمیماتی را که در این زمینه می گیرند بر پایه ارزش های محوری خود بگذارند». توجه به ارزشهای فردی و جمعی در محیط های کار هسمو با گسترش توجهات اجتماعی به ارزشهای انسانی و اخلاقی از چند دهه قبل بین نظریه پردازان و پژوهشگران عرصه های روان شناسی و مدیریت گسترش فزاینده ای یافته است . این گسترش همانند موجی از علایق پژوهشی به ارزشها، تحت عناوین ارزشهای اخلاقی اجتماعی، ارزشهای اقتصادی و ارزشهای سیاسی طی سالهای اخیر دائم رو به افزایش بوده است (آلدریچ، گریمسراد، تاچر و کوچن^۱ ۲۰۰۷؛ بیلس کی و جن^۲، ۲۰۰۲؛ سیویرس^۳ ۲۰۰۰).

راکیچ^۴ (۱۹۷۳) که از زمره نظریه پردازان مطرح در حوزه ارزش هاست، ارزش را به عنوان یک باور پایدار در باب ارجحیت شخصی و اجتماعی یک رشته از اعمال، اقدامات یا هر وضعیت پایانی نسبت به اعمال، اقدامات یا هر وضعیت پایانی متضاد با آنها تعریف نموده است (راکیچ، ۱۹۷۳ : ۵).

^۱ - Aldrich, Girmsrud, Thacher & Kotchen.

^۲ - Bilsky & Jehn.

^۳-Severs

^۴-Rokich

بنابر گزارش سیویرس (۲۰۰۰) ارزشها علیرغم اینکه ممکن است در فرایند شکل گیری خود تحت تأثیر شرایط و موقعیتهایی که افراد در آن قرار می گیرند دستخوش تغییراتی شوند، ولی پس از شکل گیری، بطورنسبی در برابر تغییرات سریع پایدار هستند. به همین دلیل است که در تعریف راکیچ از ارزش، تأکید شده که ارزش یک باور پایدار است. با انتقال ارزشهای مختلف توسط افراد به محیطهای کار، همراه با تأکیدات خاص مورد نظر مدیران عالی سازمانها، ارزشهای مذکور تحت لوای ساختار سازمان، ماهیت وجود شناختی جدیدی تحت عنوان ارزشهای سازمانی بخود می گیرند. همسو با تعریفی که از واژه ارزش (ارزشها) شد، می توان گفت که ارزشهای سازمانی باورهای فراگیر، نسبتاً پایدار و مسلط در باب اقدامات، رفتارها، ارتباطات، تعاملات یا هر وضعیت پایانی دیگری است که بسان منبع ارجاع و هدایت برای اعضای سازمان در تمامی سطوح عمل می کند و زمینه را برای بقاء، بهزیستی و پیشروی یک سازمان به سمت اهداف خود فراهم می آورد. همانطور که راکیچ (۱۹۷۳) نیز اشاره نموده، ارزشهای سازمانی نیز بسان هر باوری، دارای مؤلفه های شناختی، عاطفی و رفتاری هستند که بطور دائم با یکدیگر تعامل می نمایند و در اعمال، اقدامات و رفتارهای اعضای و استرس شغلی در یک سازمان قابل مشاهده هستند. استرس شغلی را می توان جمع شدن عامل های استرس زا در وضعیت های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند. همچنین استرس شغلی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی شاغل، میزان بیش از حد خواست های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید (راندال و تمایر^۱ ۱۳۷۷: ۳۶-۳۸).

و بالاخره رفتارهای انحرافی سازمانی نیز مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعمل هاست که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آنها ایجاد آسیب، ناراحتی تنبیه است (بورديا، رستوبوگ و تانگ^۲ ۲۰۰۸: ۱۰۴).

^۱ - randel & tamayer

^۲ -Bordia rstobog&Tang

استفاده از واژه‌ی رفتارهای، انحرافی در این پژوهش بر مبنای تأکید رابینسون و بنت^۱، (۱۹۹۷) صرفاً در حوزه رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان نظیر بی تفاوتی، عدم هم‌نوایی با هنجارهای سازمانی و تخطی از سیاستهای سازمانی در نظر گرفته شده است. مجموعه عواملی که منجر به استرس یا فشار شغلی، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی می‌شوند را می‌توان به عوامل فردی و موقعیتی (فردی نظیر نگرشها، باورها، عوامل شخصیتی، سن، جنسیت و امثال آن) و موقعیتی (نظیر ویژگیهای شغل، سبک رهبری، فضا و فرهنگ). (سازمان) تقسیم کرد (سومچ و مای‌سای مالیک^۲، ۲۰۰۳؛ مولکی^۳ و همکاران، ۲۰۰۶) ارزشهای سازمانی از طریق عوامل موقعیتی و فردی به شرحی که خواهد آمد بارفتارهای انحرافی سازمانی و استرس شغلی ارتباط می‌یابند. بر پایه همین تأکیدات نیز، ارزشهای سازمانی بسان بسیاری دیگر از باورها، با پیامدهای مثبت و منفی متعددی ارتباط می‌یابند. استرس شغلی در درجه اول بر اثر عدم تناسب بین تواناییها، مهارتها و منابع در دسترس با الزامات و تقاضاهای موقعیتی و شغلی افراد پدید می‌آیند و لذا انحرافی سازمانی نیز وضعیت کم و بیش مشابه است. بنابر گزارش رابینسون و بنت (۱۹۹۷) رفتارهای انحرافی چه معطوف به افراد یک سازمان باشد و چه به خود سازمان، در اثراکامی حاصل از فشارزاهای سازمانی نظیر فشارزاهای مالی، اجتماعی و شرایط کاری پدید می‌آیند. نزدیک به سه دهه قبل انگلند^۴ (۱۹۷۵) نشان داده که در زمانهای تصمیم‌گیری، ارزشهای سازمانی ادراک شده در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی دخالت می‌کنند. این یافته با یافته‌های جدیدتر نظیر والمو^۵ و همکاران (۲۰۰۸) همسویی قابل توجهی را نشان می‌دهد و حاکی از آن است که ارزشهای سازمانی با ورود در فرایندهای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، علاوه بر اینکه موجب تضعیف فشارزاهای سازمانی می‌شوند، بدنبال آن از ناکامی و گرایش به رفتارهای انحرافی نیز می‌کاهند. ساز و کار دیگری که از آن طریق می‌توان تا اندازه‌ای رابطه بین ارزشهای سازمانی با استرس، رفتارهای انحرافی را برداشت نمود، مربوط به مطالعاتی است که طی آنها ارزشهای

^۱ - Robinson & Bennett

^۲ - Somich & mysamalic.

^۳ - Molki

^۴ - Angland

^۵ - Valmbo

سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اثر بخشی سازمانی و رفتارهای مدنی سازمانی دارای رابطه مثبت گزارش شده اند. بنابراین در یک جمع بندی کلی می توان گفت که ارزشهای سازمانی با شکل دهی فرهنگ سازمان بر مبنای سبک تعامل و سرپرستی مدیران و سرپرستان منجر به تسلط و توجه به عواملی نظیر عدم تناسب بین تواناییها، مهارتها و نیازهای کارکنان، تقاضاها، الزامات و شرایط می گردد واز این طریق سطح فشار، فرسودگی و ناکامی منجر به رفتارهای انحرافی را پائین می آورد. در کنار این روند، ساز و کار دیگری، یعنی ساز و کار ایجاد حالات عاطفی و نگرشی مثبت نیز، میزان استرس (فشار)، فرسودگی و رفتارهای انحرافی را پائین می آورند. باور پژوهشگران علوم انسانی این است که با بررسی رابطه ارزشهای سازمانی با متغیرهایی نظیر استرس (فشار)، و رفتارهای انحرافی، نسبت به رابطه همین متغیرها با سازه هایی نظیر فرهنگ سازمانی، به صورت جزئی تر و دقیق تری می توان نقشهای باز دارنده (در مواردی تسهیل گر) ارزشهای زیر بنایی مطرح در شکل گیری فرهنگ یک سازمان و به دنبال آن پدید آیی پیامدهای منفی (نظیر استرس، فرسودگی و رفتارهای انحرافی) را مشخص کرد. و مساله اصلی پژوهش تبیین رابطه بین ارزشهای سازمانی با استرس شغلی و رفتارهای انحرافی سازمانی می باشد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

در سازمانهایی که بر اساس ارزش ها مدیریت می شوند، ارزش های سازمانی، معیار تصمیم گیری ها در کلیه سطوح سازمانی می باشند ارزش های محوری اصول اعتقادی دیر پا و اساسی یک سازمان بوده، باعث رشد و نمو افراد در قالب گروه می شود. ارزش های محوری یک سازمان به عنوان اصول راهنمای جاویدان به هیچ توجیهی نیاز ندارند و برای افراد درون سازمان ارزش و اهمیت ذاتی دارند. ارزش های محوری سازمان می توانند به عنوان مبنایی مورد استفاده قرار گیرند که براساس آنها سیاست ها را تدوین کرد. حتی می توان با تکیه بر آنها، شیوه رفتار روزانه کارکنان و مبنای تصمیم گیری ها در محل کار را مشخص نمود. سازمانها می بایست به هنگام برنامه ریزی های بلند مدت، ارزش های محوری مشخص شده خود را رعایت کنند و به هنگام ارزیابی عملکرد، تصمیماتی را که در این زمینه می گیرند بر پایه ارزش های محوری خود بگذارند «ارزش ها باید در روزگار سختی به کارکنان سازمان روحیه بدهند و گرنه ارزش نیستند

ارزش ها شعار هر روزه ای هستند که احساس خوبی به کارکنان می بخشند، ارزش های سازمانی، جنبه اخلاقی منافع سازمانی می باشند. ارزشها علاوه بر همگانی بودن شخصی نیز هستند (کن بلانکار، ۱۳۸۲). در یک نگاه اجمالی در اغلب این سبکهای رهبری، ارزشهای انسانی، اجتماعی و اخلاقی در درجه بالایی از اهمیت و تأکید قرار دارند. مدیران و رهبرانی با گرایشات تحول گرایی ارزشی و اخلاقی از طریق مشخصه های گوناگونی نظیر ارائه چشم اندازهایی امید بخش برای آینده افراد و سازمان، کمک به شناسایی فرصت های قابل استفاده در محیط اطراف، توجه به نیازها، مهارتها و تواناییهای کارکنان و مرتبط ساختن این نیازها با ارزشها، اهداف و معانی والاتر زمینه شکل گیری، بقاء و اثر بخشی ارزشهای سازمانی را در درون سازمانها فراهم می آورند (چاواموندسون^۱، ۲۰۰۶).

در یک نگاه دقیق تر به ارزشهای سازمانی معرفی شده، نظیر ارزشهای انسانی و اخلاقی (صداقت، درستکاری، یاری رسانی)، ارزشهای مبتنی بر رشد و تعالی تواناییها (برنامه ریزی و اجرای برنامه های آموزشی برای رشد و پیشرفت اعضای سازمان)، ارزشهای معطوف به مشارکت و همکاری (ترویج روابط کاری انسانی و همکاریها) ارزشهای معطوف به عملکرد و کیفیت محصولات (استانداردهای بالای عملکردی، توجه به کیفیت محصولات و کنترل آن مطابق استانداردها)، ارزشهای مبتنی بر تعهد و برنامه ریزی (انطباق و سازش پذیری در برنامه ریزی ها، تعهد به برنامه ها و توجه و حساسیت به مسئولیتهای شخصی و خانوادگی کارکنان) و ارزشهای معطوف به روابط انسانی و رضایت بخش با مراجعان و مشتریان می توان گفت که رهبری و مدیریت هر سازمانی با تکیه بر چنین ارزشهایی قادر به تضعیف پیامدهای رفتاری منفی در سازمان نظیر فرسودگی، استرس (فشار) و رفتارهای انحرافی می شود. (فینگان^۲ ۲۰۰۰؛ سیویرس، ۲۰۰۰، تامایو^۳، ۱۹۹۸، کریشنان^۴، ۲۰۰۵) در مقابل هنگامی که بر پایه حضور مدیران و رهبران دارای پای بندی و باور به ارزشهای انسانی و اخلاقی، فضا و فرهنگ ارزشی معطوف به انسانها و روابط کاری و شغلی در سازمان حاکم می شود، علاوه بر اینکه، بدلیل وجود و تسلط ارزشهای سازمانی، کارکنان از لحاظ هیجانی و

^۱ -Chavamondson

^۲ - Finegan

^۳ - Tamayo

^۴ - Krishnan