

بررسی مقایسه‌ای نظام ارزشی فرهنگیان (مدیران و معلمان) شهرستان

دشتستان بر اساس نظریه ارزش‌های بنیادین شوارتز

نصراله نوروزی^{۱*}، رحمت‌اله مرزوقی^۲، جعفر ترک‌زاده^۳ و مهدی محمدی^۴

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی و مقایسه نظام ارزشی فرهنگیان (مدیران و معلمان) و ابعاد نظام ارزشی آنان بر اساس نظریه ارزش‌های بنیادین شوارتز بود. بدین منظور، از میان مدیران و معلمان شاغل در مدارس دوره‌های گوناگون تحصیلی شهرستان دشتستان (واقع در استان بوشهر) در سال تحصیلی ۸۹ - ۱۳۸۸، نمونه‌ای به حجم ۳۲۷ نفر، با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از مقیاس زمینه‌یابی ارزش‌های شوارتز که شامل ده گونه ارزشی در قالب پنجاه و هفت عبارت ارزشی است، استفاده شد. روایی ابزار یاد شده بین ۰/۷۶ - ۰/۳۶ و پایایی آن ۰/۷۴ محاسبه گردید. نتایج بدست آمده از آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های پی در پی نشان داد که نظام ارزشی مدیران و معلمان این شهرستان مشابه یکدیگر و به ترتیب شامل ابعاد ارزشی خیرخواهی، جهان‌گرایی، امنیت، خوداتکایی، سنت، قدرت، همنوایی، موفقیت، برانگیختگی و لذت‌طلبی بوده و بین این ابعاد ارزشی در سطح ۰/۰۰۱ تفاوت معناداری وجود دارد. افزون بر این، نتایج بدست آمده از آزمون تحلیل واریانس دوسویه نیز نشان داد که بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان، بر اساس متغیرهای جنسیت، دوره تحصیلی و سابقه خدمت، تفاوتی معنادار وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: ارزش، نظام ارزشی، مدیران مدارس، معلمان.

۱- دانشجوی دوره دکترای تخصصی دانشگاه شیراز.

۲- دانشیار دانشگاه شیراز

۳- استادیار دانشگاه شیراز

۴- استادیار دانشگاه شیراز

*- نویسنده مسئول مقاله: nasrolah.norози@yahoo.com

مقدمه

ارزش^۱ به عنوان یک پدیده اجتماعی، از زمان تشکیل جوامع اولیه تاکنون در زندگی انسان نقشی مهم داشته است. ارزش‌ها یکی از ابعاد مهم و اساسی شخصیت و زندگی اجتماعی بشمار می‌آیند (Shechtman, 2002). در واقع، ارزش‌ها چارچوب‌هایی ویژه برای افراد جامعه تعیین می‌کنند تا بدانند در هر موقعیتی چه رفتار و پاسخی مناسب است. آنها جهت‌دهنده و تعیین‌کننده رفتار (Allport, Wernon & Lindse, 1960; Rokeach, 1973) و عامل رفتار در محیط کار می‌باشند (Schwartz, 1992). افزون بر این، ارزش‌ها از لحاظ تجربی به ابعاد مهم رفتار سازمانی (Meglino, Ravlin, & Adkins, 1989)، عملکرد آموزشی (Coyne, 1988) و تصمیم‌گیری شغلی (Ravlin & Meglino, 1987) پیوند می‌خورند. افزون بر این، آنها نمایانگر باورهای اصولی هستند که از نظر فردی یا اجتماعی نوعی رفتار برتر شمرده شده (Rokeach, 1973) و نیز یکی از ابعاد فردی رفتار سازمانی و پایه و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش افراد بوده و بر ادراک آنها اثر می‌گذارند (Robbins, 1998).

در سلسله مباحث فلسفی و در حوزه آموزش و پرورش نیز مقوله ارزش‌ها یکی از مسائل مهم و اساسی است چرا که انتقال ارزش‌های جامعه یکی از کارکردهای مهم آموزش و پرورش می‌باشد. در جهان امروز، تربیت بیش از هر نهادی با ارزش‌ها سر و کار دارد و هیچ نهاد دیگری به اندازه این نهاد در پی تحقق ارزش‌ها نیست (Buttler, 1968). به بیان دیگر، در آموزش و پرورش، همه جا سخن از ارزش‌هاست (Kneller, 1964). همانند سایر اصطلاحات و مفاهیم، مفهوم ارزش نیز به تعداد صاحب‌نظران این حوزه دارای تعاریف گوناگونی می‌باشد. در این رابطه (Hofstede, 1984) ارزش را یک گرایش گسترده^۲ به ترجیح وضعیت‌های معینی از امور بر امور دیگر تعریف می‌کند. از نظر (Rokeach, 1973) ارزش به عنوان باوری پایدار درباره شیوه خاصی از رفتار یا هدف غایی که از نظر فردی یا اجتماعی در برابر شیوه رفتار یا هدفی دیگر مرجح است، تعریف می‌گردد. (Schwartz, 1992) ارزش‌ها را به عنوان اهداف فرا موقعیتی مطلوب^۳ و متفاوت از نظر اهمیت که به عنوان اصول راهنما در زندگی فرد بکار گرفته می‌شوند، تعریف می‌کند.

در رابطه با ارزش‌ها طبقه‌بندی‌های گوناگونی صورت گرفته است (Allport, et al, 1930) ارزش‌ها را به شش طبقه ارزش‌های نظری، اقتصادی، زیبایی‌شناسی، اجتماعی، سیاسی و مذهبی تقسیم کرده‌اند (Rokeach, 1973) نیز ارزش‌ها را به دو دسته ارزش‌های نهایی^۴ و ارزش‌های

1- Value

2 - Broad Tendency

3- Desirable Trans-Situational Goals

4 -Terminal Values

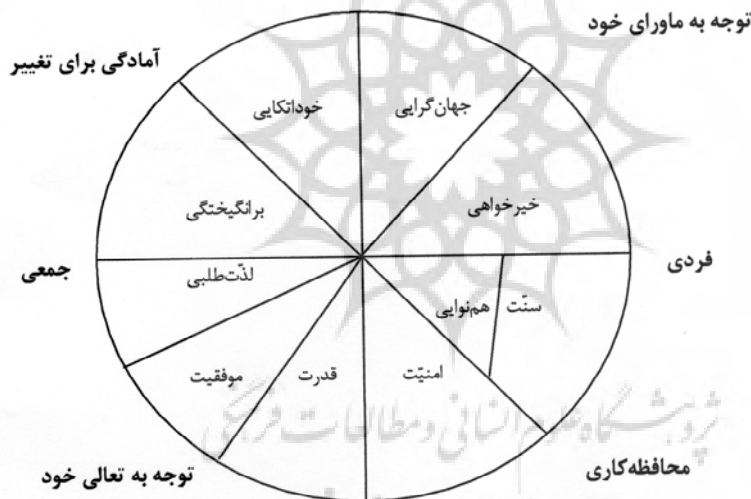
ابزاری^۱ تقسیم می‌کند. (Meglino et al (1985) ارزش‌ها را به چهار نوع دستیابی به اهداف، کمک و توجه به سایرین، درستکاری و انصاف تفکیک می‌نمایند (Ghasemi, 2003). (Schwartz, 1992) نیز پس از اعمال تغییراتی در مفهوم‌پردازی ارزش‌ها از دیدگاه (Rokeach, 1973) و ابداع روش‌شناسی خویش، نظریه‌ی ارزش‌های انسانی بنیادین^۲ را تدوین نمود. تحلیل‌هایی که در بیش از دویست نمونه متعلق به بیش از شصت کشور در سراسر جهان به انجام رسیده است، جهان شمول بودن تقریبی گونه‌های ارزشی - انگیزشی و ساختار مدور^۳ روابط بین آنها را در نظریه ارزش شوارتز تأیید کرده‌اند (Schwartz 1992, 1994a; Sagiv, 1995; Schwartz & Bardi, 2001; Schwartz & Sagiv, 1995). شوارتز ده گونه یا نوع ارزشی شامل خیرخواهی^۴، سنت^۵، هم‌نوایی^۶، امنیت^۷، قدرت^۸، موفقیت^۹، برانگیختگی^{۱۰}، لذت‌طلبی^{۱۱} خوداتکایی^{۱۲} و جهان‌گرایی^{۱۳} را مشخص نموده است (Schwartz, 1994a).

از دیگر موارد مهم در نظریه ارزش (Schwartz, 1992)، مشخص کردن روابط پویایی بین گونه‌هاست. در شکل ۱، روابط پویایی تعارضی و توافقی بین گونه‌های ارزشی به شکل مدور که فرض می‌شود نظام‌های ارزشی را تشکیل می‌دهند، ارائه شده است. فرض منطقی این است که گونه‌های ارزشی با هدف‌های انگیزشی موافق، بیش‌ترین همبستگی مثبت را با هم دارند. این گونه‌ها دارای استلزامات رفتاری مشابهی هستند و متقابلاً از یکدیگر حمایت می‌کنند و در ساختار مدور به صورت گونه‌های هم‌جوار ظاهر می‌شوند. گونه‌هایی که دارای هدف‌های انگیزشی متعارض هستند، دارای کم‌ترین همبستگی مثبت و حتی همبستگی منفی هستند. این گونه‌ها دارای استلزامات رفتاری متعارض هستند و در ساختار مدور در جهت مخالف هم قرار دارند. تضادهای بین گونه‌های ارزشی رقیب، با این حال، ساختار دو بعدی عمود بر همی را بوجود می‌آورند که مرکب از گونه‌های ارزشی مرتبه بالاتر بوده و گونه‌های معیار را ترکیب می‌کنند. نخستین بعد، آمادگی برای تغییر در برابر محافظه‌کاری^{۱۴}، ارزش‌هایی را که بر فکر و عمل مستقل خویش و طرفداری از تغییر

-
- 1- Instrumental Values
 - 2- Basic Human Values
 - 3- Circular Structure
 - 4- Benevolence
 - 5- Tradition
 - 6- Conformity
 - 7- Security
 - 8- Power
 - 9- Achievement
 - 10- Stimulation
 - 11- Hedonism
 - 12- Self- direction
 - 13- Universalism
 - 14- Openness to Change versus Conservation

۱۰۲ بررسی مقایسه‌ای نظام ارزشی فرهنگیان (مدیران و معلمان) شهرستان دشتستان...

تأکید می‌کنند (گونه‌های خوداتکایی و برانگیختگی) را در تضاد با ارزش‌هایی قرار می‌دهد که بر خود محدودکنندگی تبعیت جویانه، حراست از رسوم سنتی و حفظ ثبات، تأکید می‌کنند (امنیت، هم‌نوایی و سنت). بعد دوم، یعنی توجه به تعالی خود در برابر توجه به ماوراء خود^۱، ارزش‌هایی را که بر پذیرش دیگران به منزله افراد برابر با خود و علاقه‌مندی به رفاه آنها تأکید دارند (جهان‌گرایی و خیرخواهی) در تضاد با ارزش‌هایی قرار می‌دهد که بر پی‌گیری موفقیت شخصی خویش و سلطه بر دیگران تأکید می‌ورزند (قدرت و موفقیت). گونه ارزشی لذت‌جویی نیز شامل عناصری از آمادگی برای تغییر و توجه به تعالی خود است (Schwartz & Sagiv, 1995; Schwartz, 1994a). افزون بر این، پیگیری ارزش‌هایی که منافع فردی^۲ را تأمین می‌کنند (خوداتکایی، برانگیختگی، لذت‌طلبی، قدرت و موفقیت) در تقابل با ارزش‌هایی است که منافع جمعی^۳ را تأمین می‌کنند (خیرخواهی، هم‌نوایی و سنت). جهان‌گرایی و امنیت نیز دربردارنده منافع فردی و جمعی هر دو می‌باشند. در شکل (۱)، ساختار مدور گونه‌های ارزشی، ارزش‌های مرتبط و متقابل را به شکل گرافیکی نشان می‌دهد. در این ساختار ارزش‌هایی که نزدیک هم هستند، روی هم رفته، همبستگی بالایی دارند. به موازات افزایش فاصله بین ارزش‌ها، این همبستگی کاهش یافته و کمتر می‌شود (Matthews, Lietz & Darmawan, 2007).



شکل ۱ - الگوی نظری شوارتز: الگوی روابط بین گونه‌های انگیزشی ارزش‌ها (به نقل از ساگیو و شوارتز، ۲۰۰۰)

- 1 . Self –Transcendence versus Self - Enhancement
- 2 . Individual
- 3 . Collective

عموماً ارزش‌های مورد نظر افراد با یکدیگر متفاوتند. اگر فرض شود که دو نفر دارای ارزش‌های مشابه هستند، باز هم شدت و قدرت این ارزش‌ها در نزد آنها یکسان نیست. افزون بر این، ارزش‌ها حالت سلسله مراتبی دارند؛ یعنی در یک مجموعه از ارزش‌ها، فرد دست به اولویت‌بندی می‌زند. بنابراین، وقتی فرد ارزش‌هایش را بر اساس اهمیتی که برایش دارد، مرتب می‌کند، نظام ارزشی^۱ خود را مشخص می‌کند. از نظر (Rafiapoor, 1999) وقتی شمار زیادی از ارزش در یک شبکه روابط (علی) مرتبط با هم قرار می‌گیرند، در واقع نوعی ارتباط، پیوستگی و تقدم و تأخر را نشان می‌دهند که با عنوان نظام ارزشی از آن یاد می‌شود. پس به شکلی خلاصه، نظام ارزشی منظومه‌ای از ارزش‌هاست که براساس اهمیت نسبی‌شان تنظیم شده‌اند.

در حوزه ارزش و نظام ارزشی، پژوهش‌های زیادی صورت گرفته است. نتایج پژوهش (Lietz & Matthews, 2010) نشان داد که ارزش‌های فردی دانشجویان از قبیل امنیت، موفقیت و لذت‌طلبی تا زمانی که تأثیرات ارزش‌های فردی سنت، هم‌نوایی، جهان‌گرایی، خوداتکایی و برانگیختگی ظاهر نشده‌اند، رویکرد کسب موفقیت را تحت تأثیر قرار می‌دهند. (Altintas, 2008) در پژوهشی با استفاده از مقیاس زمینه‌یابی ارزش‌های شوارتز^۲ نشان داد که تفاوتی معنادار بین ارزش‌های مدیران آمریکایی و ترک، بر اساس هر یک از ارزش‌ها وجود دارد. (Feather, 2004) در مطالعه‌ای، ارزش‌ها را با میزان سن افراد مرتبط دانست. نتایج پژوهش (Valencia, 2000)، نشان از وجود تفاوت معنادار در نظام ارزشی مردان و زنان دارد، در حالی که پژوهش‌های (Imamoglu & Ayguen, 1999) و (Johnston, 1995)، خلاف این ادعا را نشان می‌دهد. (Khalife, 1999) بیان می‌دارد که بین نظام ارزش‌ها و رشته تحصیلی، رابطه‌ای محکم وجود دارد. (Abdel-Fattah, 1992) تأکید می‌کند که عوامل اجتماعی و فردی از راه فرایند جامعه‌پذیری، بر شکل‌گیری ارزش‌ها، تأثیر می‌گذارند. (Feather, 1984) در مطالعه‌ای دیگر، رابطه‌ی ارزش‌ها را با متغیرهای سن و جنس و حتی رابطه بین سیستم‌های آموزشی و نوع ارزش‌ها را هم سو اعلام می‌کند.

(Delkhamosh, 2006) نیز در پی دستیابی به نظام ارزشی جوانان دانشجوی و بررسی تأثیر متغیرهای جنسیت و گرایش‌های تحصیلی بر این نظام برآمده است. یافته‌های پژوهش او نشان می‌دهد که ترتیب سلسله مراتبی ارزش‌های این جوانان، با سلسله مراتب ارزشی - همه - فرهنگی، مطابقت دارد. افزون بر این، در بین زنان و مردان در خصوص سلسله مراتب ارزش‌ها وفاق قابل توجهی دیده شده و دانشجویان با گرایش‌های تحصیلی متفاوت، در خصوص ترتیب سلسله مراتبی ارزش‌ها، شباهت زیادی داشتند. هم‌چنین، در پژوهش (Delkhamosh & Ahmadi, 2005)

1- Value System
2- Schwartz Value Survey (SVS)

دختران و پسران ریخت‌های ارزشی را به گونه‌ای همسان رتبه‌بندی نمودند و تنها در ریخت ارزشی خوداتکایی تفاوتی معنادار بین دو جنس وجود داشت. یافته‌های پژوهش (Samiee et al, 2005) در رابطه با ارزش‌ها نشان داد که ارتباط متغیر جنسیت با ارزش‌ها و نمره خلاقیت، معنادار نمی‌باشد. در پژوهش دیگری (Karami, 2002) در بررسی نظام ارزشی دانشجویان کارشناسی دانشگاه شیراز، دریافت که نظام ارزشی دانشجویان دختر و پسر، دانشجویان متأهل و مجرد، دانشکده‌های دانشگاه شیراز و دانشجویان سال هشتم و یک با دانشجویان سال پنجاه و چهار متفاوت است.

در پژوهش (Mohammadi, 2002) میان ارزش‌های نظری، اقتصادی، هنری و اجتماعی دبیران و مدیران هیچ‌گونه تفاوتی معنادار دیده نشد، اما در ارزش سیاسی و ارزش مذهبی تفاوت معناداری دیده شد. یافته‌ها نشان داد که هیچ‌گونه تفاوت معناداری بین نظام ارزشی مدیران متخصص و نامتخصص وجود ندارد، اما بین ارزش سیاسی و مذهبی دبیران متخصص و نامتخصص و میان ارزش مذهبی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد. افزون بر این، در نظام ارزشی مدیران زن و مرد در ارزش نظری تفاوتی معنادار وجود دارد، در حالی که میان گرایش‌های ارزشی مدیران و دبیران با سابقه خدمت، گروه‌های سنی و تحصیلات آنها، هیچ تفاوتی معناداری وجود ندارد. نتایج بدست آمده از پژوهش (Sheikhi, 2001) نشان داد که بین نظام ارزش‌های معلم و دانش آموز رابطه‌ای معنادار وجود دارد، ولی تفاوت میان رشته‌های گوناگون تحصیلی نظری، جنسیت، میزان تحصیلات والدین و گروه‌های سنی معلم، در رابطه بین نظام ارزش‌ها معلم و دانش‌آموز، معنادار نیست.

با بررسی پژوهش‌های صورت گرفته مشخص می‌گردد که در داخل کشور بیش‌تر پژوهش‌های انجام گرفته درباره ارزش و نظام ارزشی، در مورد قشر نوجوان و جوان دانش‌آموز و دانشجو صورت گرفته است. از دیگر نکات قابل ذکر در این باره این است که ابزار مورد استفاده در این پژوهش‌ها (به جزء چند مورد انگشت‌شمار)، بیش‌تر پرسشنامه ارزش‌های آلپورت، ورنون و لیندزی بوده است. این در حالی است که این ابزار از نخستین ابزارهای بررسی ارزش‌ها هستند و مدتی مدید از عمر آن بدون تغییر خاصی می‌گذرد. در ایران بررسی ارزش‌ها جهت مقایسه ارزش‌های دو جنس مرد و زن نیز بیش‌تر در مورد والدین و فرزندان آنها و نیز دانشجویان و دانش‌آموزان دختر و پسر صورت گرفته است. در باره پژوهش‌های خارجی نیز بیش‌تر پژوهش‌ها در مورد دانش‌آموزان و دانشجویان انجام گرفته و توجه به جنسیت نیز در آنها به چشم می‌خورد؛ البته، در این پژوهش‌ها (پژوهش‌های خارجی) از ابزارهای بررسی ارزش دیگری غیر از پرسشنامه آلپورت نیز استفاده شده است که این امر در طی سال‌های اخیر بیش‌تر به صورت استفاده از پرسشنامه ارزش اینگلهارت و

شوارتز بوده که در این بین مقیاس شوارتز بیش تر بکار رفته است. چیزی که هم در پژوهش‌های داخلی و هم خارجی به چشم می‌خورد، توجه اندک به پژوهش پیرامون نظام ارزشی مدیران و معلمان مدارس است. در پژوهش‌های صورت گرفته نیز بیش تر به بررسی نظام ارزشی یکی از این دو گروه، آن هم در یک دوره خاص تحصیلی (بیشتر متوسطه) پرداخته شده است و هیچ پژوهشی جهت بررسی و مقایسه ارزش‌های فرهنگیان (مدیران و معلمان) دوره‌های گوناگون، جهت شناسایی نظام ارزشی این دو گروه، برای استفاده از نتایج آن در برنامه‌ریزی‌های بعدی صورت نگرفته است. این در حالیست که در نظام‌های آموزشی کشورهای گوناگون نظام‌های ارزشی گوناگونی وجود دارند که می‌توان این تنوع ارزشی را به مدارس یک کشور و هم‌چنین، مدیران و معلمان آن کشور نیز تعمیم داد. با این اوصاف، معلمان و مدیرانی با ارزش‌های گوناگون وارد یک آموزشگاه می‌شوند و بر اساس نظام ارزشی خود که ادراک، نگرش و انگیزه‌های آنان را تحت تأثیر قرار داده، رفتار و عملکرد خاصی را بروز می‌دهند که ممکن است با رفتار و عملکرد سایر افراد یا گروهها در مدرسه خود یا سایر مدارس و در سطحی بزرگ‌تر در جامعه، متشابه، متفاوت و یا حتی متعارض باشد. این امر لازم می‌دارد که همواره به بررسی‌های نظری در زمینه ارزش‌های فرهنگیان در حوزه تربیت پرداخته شود. لذا بنا بر اهمیت نظام ارزشی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی مدیران و معلمان مدارس، این پژوهش به بررسی و مقایسه نظام ارزشی فرهنگیان (مدیران و معلمان) شاغل در مدارس شهرستان دشتستان در استان بوشهر، با استفاده از نظریه ساختار ارزش‌های مدور (Schwartz, 1992) که شامل ده ریخت ارزشی است، پرداخته تا ضمن مشخص کردن ارزش‌ها و سلسله مراتب آنها در بین فرهنگیان، بر حسب متغیرهای جنسیت، دوره تحصیلی و پست سازمانی (معلم یا مدیر) نشان دهد که آنها پیرامون ارزش‌ها چگونه فکر کرده و در اولویت‌بندی خود از ارزش‌ها چگونه عمل می‌کنند. در این راستا، پرسش‌های زیر مطرح و بررسی گردید:

- ۱- ترتیب ارزش‌ها در نظام ارزشی مدیران و معلمان چگونه است؟
- ۲- آیا بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوتی معنادار وجود دارد؟
- ۳- آیا بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان مرد و زن تفاوتی معنادار وجود دارد؟
- ۴- آیا بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان بر اساس سوابق خدمتی آنان تفاوتی معنادار وجود دارد؟

روش‌شناسی

الف: روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، «کاربردی» و از جهت روش، در زمره پژوهش‌های توصیفی و از نوع «پیمایشی» است.

ب: جامعه آماری

جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی مدیران و معلمان شاغل در مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان دشتستان در استان بوشهر، در سال تحصیلی ۸۹ - ۱۳۸۸ و به تعداد ۲۱۸۸ نفر بود.

ج: روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

با توجه به حجم جامعه آماری مربوطه و با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه مورد نیاز برای انجام پژوهش به تعداد ۳۲۷ نفر برآورد گردید و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، حجم نمونه مشخص شده بین زیرگروهها به شکل متناسب تقسیم گردید (جدول ۱).

جدول ۱- توزیع نمونه‌ها در متغیرهای پژوهش

دوره تحصیلی	پست سازمانی	مدیر	معلم	جمع کل
ابتدایی	۱۹	۱۳۷	۱۵۶	
راهنمایی	۱۶	۸۰	۹۶	
متوسطه	۲۲	۵۳	۷۵	
جمع	۵۷	۲۷۰	۳۲۷	

د: ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها برای پژوهش، مقیاس زمینه‌یابی ارزش‌های (Schwartz, 2001) بود. این مقیاس حاوی پنجاه و هفت عبارت ارزشی است که روی هم تعداد ده ریخت یا گونه ارزشی را مشخص می‌کنند. مقیاس یاد شده به صورت طیف لیکرت هفت‌درجه‌ای از ۱- تا ۵ تنظیم گردیده که نمره بالاتر نشان دهنده اهمیت بیشتر هر ارزش است. مقیاس به وسیله پژوهش‌گران ویراستاری و بمنظور تطبیق ترجمه فارسی با فرهنگ اسلامی - ایرانی و متناسب با جامعه فرهنگی، ترجمه از فرایند تطبیق و ویرایش برخوردار گردید. سپس با مسئولان مدیریت آموزش و پرورش شهرستان دشتستان جهت اخذ مجوز لازم برای اجرا هماهنگی انجام گرفت و تعداد سی نفر از مدیران و معلمان سه دوره به صورت نمونه تصادفی، جهت اجرای آزمایشی مقیاس انتخاب و پس از جمع‌آوری مقیاس‌های تکمیل شده و انجام اصلاحات لازم، نسخه نهایی ابزار آماده شد.

ه: روایی و پایایی ابزار

روایی ابزار پژوهش از راه بررسی «همبستگی پرسش با کل پرسشنامه^۱» و پایایی آن از راه «ضریب آلفای کرونباخ» محاسبه گردید. طی این فرایند ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۷۴ و برای خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۶۱ تا ۰/۸۵ و همچنین، روایی خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۸۵ - ۰/۲۲ در نوسان بود. روایی کل مقیاس نیز بین ۰/۷۶ - ۰/۱۶ مثبت و معنادار بدست آمد. با تأیید روایی و پایایی ابزار، مقیاس یاد شده بین تمامی نمونه‌های پژوهش توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری گردید.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱۰۸ بررسی مقایسه‌ای نظام ارزشی فرهنگیان (مدیران و معلمان) شهرستان دشتستان...

جدول ۲- نتایج محاسبه ضریب آلفا و روایی ابزار پژوهش

گونه‌های ارزشی	آلفای کرونباخ	روایی / سطح معناداری
خیرخواهی	۰/۷۰	۰/۴۸-۰/۶۶ ۰/۰۰۰۱
جهان‌گرایی	۰/۶۵	۰/۳۸-۰/۶۴ ۰/۰۰۰۱
امنیت	۰/۶۹	۰/۳۹-۰/۶۲ ۰/۰۰۰۱
خوداتکایی	۰/۷۴	۰/۴۶-۰/۶۵ ۰/۰۰۰۱
سنت	۰/۶۱	۰/۲۲-۰/۵۶ ۰/۰۰۰۱
قدرت	۰/۶۶	۰/۴۶-۰/۶۲ ۰/۰۰۰۱
همنوایی	۰/۶۶	۰/۴۸-۰/۶۹ ۰/۰۰۰۱
موفقیت	۰/۷۲	۰/۵۵-۰/۶۴ ۰/۰۰۰۱
برانگیختگی	۰/۷۸	۰/۶۹-۰/۷۳ ۰/۰۰۰۱
لذت‌طلبی	۰/۸۵	۰/۸۱-۰/۸۵ ۰/۰۰۰۱
کل	۰/۷۴	۰/۳۶-۰/۷۶ ۰/۰۰۰۱

و: روش‌های جمع‌آوری داده‌ها

جهت گردآوری داده‌های لازم پیرامون مبانی نظری موضوع مورد پژوهش، یعنی ارزش و نظام ارزشی و نیز پیشینه پژوهش در این حوزه، از روش «مطالعه کتابخانه‌ای و جستجوی اینترنتی» استفاده گردید؛ بدین صورت که با مطالعه کتاب‌ها، رساله‌ها و مجله‌های علمی - پژوهشی داخلی و

خارجی مرتبط با موضوع، اقدام به نت‌برداری و خلاصه‌نویسی از مطالب گردید. هم‌چنین، با استفاده از جستجوی اینترنتی در پایگاه‌های علمی - پژوهشی، از آخرین داده‌های مربوط به موضوع پژوهش، آگاه و استفاده شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها از نمونه‌های پژوهش نیز از روش میدانی و با کمک «پرسشنامه بسته پاسخ» در ارتباط با نظام ارزشی استفاده شد که پژوهشگر پس از انتخاب نمونه‌ها، با مراجعه حضوری به مدارس محل خدمت آنها، پرسشنامه را در اختیار یک‌یک نمونه‌ها قرار داده و پس از ارائه توضیحات لازم درباره پژوهش، اهداف و کاربرد آن، پرسشنامه مربوطه را معرفی و راهنمایی‌های لازم را جهت پاسخ‌گویی، به آنها ارائه و در پایان پرسشنامه‌های تکمیلی را شخصاً از پاسخ‌دهندگان تحویل و جمع‌آوری نمود.

ز: روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده به کمک نرم افزار SPSS19، ضمن استفاده از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد)، از آمار استنباطی (آزمون تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر برای پرسش نخست و آزمون تحلیل واریانس دوسویه (تعاملی) برای پرسش‌های دوم تا چهارم) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

۱- ترتیب ارزش‌ها در نظام ارزشی مدیران چگونه است؟
بر اساس مندرجات جدول ۳، نظام ارزشی مدیران شهرستان دشتستان را به ترتیب ابعاد ارزشی خیرخواهی، جهان‌گرایی، امنیت، خوداتکایی، سنت، قدرت، همنوایی، موفقیت، برانگیختگی و لذت‌طلبی تشکیل می‌دهند. افزون بر این، در نظام ارزشی مدیران، بیش‌ترین میانگین مربوط به بعد ارزشی خیرخواهی و کم‌ترین میانگین مربوط به بعد ارزشی لذت‌طلبی است و با توجه به مقدار F بدست آمده با درجه آزادی ۹، تفاوتی معنادار بین ابعاد نظام ارزشی مدیران شهرستان دشتستان، در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد.

جدول ۳- ترتیب ارزش‌ها در نظام ارزشی مدیران

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
خیرخواهی		۳۸/۴۷	۵/۳۰			
جهان‌گرایی		۲۷/۷۰	۳/۸۷			
امنیت		۲۴/۰۷	۳/۳۳			
خوداتکایی		۱۷/۹۸	۳/۸۸			
سنت	۵۷	۱۵/۴۳	۳/۲۱			
قدرت		۱۴/۲۲	۳/۶۱			
همنوایی		۱۴/۱۵	۲/۵۸	۷۶۰/۸	۹	۰/۰۰۰۱
موفقیت		۱۲/۸۷	۳/۵۰			
برانگیختگی		۶/۱۷	۳/۲۹			
لذت‌طلبی		۴/۳۶	۲/۳۳			

در ادامه، نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که بین بعد ارزشی قدرت و ابعاد ارزشی موفقیت، سنت و همنوایی و نیز بین ابعاد ارزشی هم‌نوایی و موفقیت، تفاوتی معنادار وجود ندارد، اما بین سایر ابعاد ارزشی تفاوتی معنادار در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد.

۲- ترتیب ارزش‌ها در نظام ارزشی معلمان چگونه است؟

بر اساس آن چه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، نظام ارزشی معلمان شهرستان دشتستان به ترتیب شامل ابعاد ارزشی خیرخواهی، جهان‌گرایی، امنیت، خوداتکایی، سنت، قدرت، هم‌نوایی، موفقیت، برانگیختگی و لذت‌طلبی می باشد. در نظام ارزشی معلمان، بیش‌ترین میانگین مربوط به بعد ارزشی خیرخواهی و کم‌ترین میانگین مربوط به بعد ارزشی لذت‌طلبی است و با توجه به مقدار F بدست آمده با درجه آزادی ۹، تفاوتی معنادار بین ابعاد نظام ارزشی معلمان شهرستان دشتستان، در سطح (۰/۰۰۰۱) وجود دارد. همچنین، نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که تنها بین بعد ارزشی هم‌نوایی و ابعاد ارزشی موفقیت و قدرت تفاوتی معنادار وجود ندارد و در بین سایر ابعاد تفاوتی معنادار در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد.

جدول ۴- ترتیب ارزش‌ها در نظام ارزشی معلمان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
خیرخواهی		۳۷/۸۲	۶/۳۱			
جهان‌گرایی		۲۷/۳۹	۶/۸۳			
امنیت		۲۳/۱۸	۳/۳۱			
خوداتکایی		۱۹/۰۲	۳/۵۵			
سنت	۲۷۰	۱۶/۴۸	۴/۹۴			
قدرت		۱۳/۸۴	۵/۱۲			
همنوایی		۱۳/۷۸	۴/۲۶	۱۷۳/۲	۹	۰/۰۰۰۱
موفقیت		۱۲/۸۴	۳/۳۳			
برانگیختگی		۶/۳۳	۲/۹۷			
لذت‌طلبی		۴/۲۲	۲/۴۹			

۳- آیا بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت معناداری وجود دارد؟

نتایج بدست آمده از تحلیل واریانس دو سویه نشان داد که تفاوتی معنادار بین هیچ یک از ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان دشتستان با توجه به مقدار F بدست آمده با درجه آزادی ۲ و ۳۲۱، وجود ندارد.

۴- آیا بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؟
با توجه به مقدار F بدست آمده برای هر کدام از ابعاد ارزشی و با درجه آزادی ۱ و ۳۲۳، تفاوتی معنادار در هیچ یک از ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان زن و مرد مشاهده نگردید.

۵- آیا بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان، بر اساس سوابق خدمتی گوناگون، تفاوتی معنادار وجود دارد؟

در بررسی نظام ارزشی مدیران و معلمان با سوابق خدمتی گوناگون نتایج بدست آمده نشان داد که با توجه مقدار F بدست آمده برای هر کدام از ابعاد ارزشی و با درجه آزادی ۲ و ۳۲۰، تفاوتی معنادار در بین هیچ یک از ابعاد نظام ارزشی معلمان و مدیران با توجه به سابقه خدمت آنان وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

همان گونه که ملاحظه شد، سلسله مراتب ارزش‌ها هم در نظام ارزشی مدیران و هم نظام ارزشی معلمان به ترتیب ابعاد ارزشی خیرخواهی، جهان‌گرایی، امنیت، خوداتکایی، سنت، قدرت، هم‌نوایی، موفقیت، برانگیختگی و لذت‌طلبی را شامل گردید. این رتبه‌بندی تا حدود زیادی با آنچه که (Schwartz and Bardi, 2001) پیرامون رتبه‌بندی ارزش‌ها در بین جوامع و فرهنگ‌های گوناگون بیان نموده‌اند، مطابقت دارد. آنان بیان داشته‌اند که معمولاً ارزش‌های خیرخواهی، خوداتکایی و جهان‌گرایی از لحاظ بین‌المللی در بین همه جوامع مهم‌ترین ارزش‌ها می‌باشند؛ در حالی که ارزش‌های برانگیختگی، موفقیت، سنت و قدرت کم‌ترین اهمیت را دارند. این یافته با بخشی از یافته‌های (Delkhamosh, 2006) و نیز تا حد زیادی با یافته (Faramarzi, 2000) درباره‌ی ترتیب ارزش‌های دانشجویان هم‌راستا می‌باشد.

نکته جالب توجه در این زمینه، توافق مدیران و معلمان درباره رتبه‌بندی ارزش‌هاست چرا که هر دو گروه به رتبه‌بندی یکسانی از ارزش‌ها دست یافته‌اند که این موضوع از نظر آموزشی و کار در کنار هم دارای اهمیت است چرا که دارا بودن نظام ارزشی یکسان، می‌تواند به داشتن درکی متقابل از یکدیگر و درک یکسانی از امور و پدیده‌ها کمک نموده و بسیاری از بدفهمی‌ها و سوءتفاهمات را در محیط آموزشگاه از بین برده یا کاهش دهد و نیز از بروز رفتارهای متعارض که ناشی از پابندی و باور به ارزش‌های متفاوت و متضاد می‌باشند، جلوگیری کند. در این بین، دانش‌آموزان نیز با الگوهای ارزشی متعارضی از سوی مدیران و معلمان خود روبه‌رو نمی‌شوند که این امر در تربیت دانش‌آموزان بسیار مهم است.

با استناد به ساختار مدّور ارزش‌های شوارتز، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که قرارگرفتن ارزش‌های خیرخواهی و جهان‌گرایی در رتبه‌های نخست و دوم و نیز قرارگرفتن ارزش‌هایی از قبیل لذت‌طلبی و موفقیت در رده‌های آخر نظام ارزشی معلمان و مدیران، بیانگر این نکته است که آنان بیش‌تر از این‌که به فکر خود و تعالی خود باشند، به ماورای خود و سایر افراد توجه دارند که این موضوع بسیار با ارزش و قابل تحسین است، هرچند که از جامعه فرهنگی یک کشور اسلامی توقعی جز این نمی‌رود. هم‌چنین، توجه بیش‌تر مدیران و معلمان به ارزش‌هایی از قبیل امنیت، سنت و هم‌نوایی؛ نسبت به ارزش‌هایی از قبیل خوداتکایی، برانگیختگی و لذت‌طلبی، در مجموع نشان دهنده این مطلب است که مدیران و معلمان بیش از آنکه برای تغییر آماده باشند به فکر حفظ وضع موجود بوده و به اصطلاح بیش‌تر محافظه‌کارند که جا دارد در این زمینه تمهیدات و توجهات لازم از سوی مدیران، معلمان و نیز مسئولان امر آموزش و پرورش کشور صورت پذیرد.

در ادامه مقایسه ترتیب سلسله مراتب ارزش‌های مدیران و معلمان ملاحظه می‌شود که آنان در مجموع، رتبه‌های بالاتر را برای ارزش‌های اجتماعی از قبیل خیرخواهی، جهان‌گرایی، امنیت، سنت و همنوایی و رتبه‌های پایین‌تر را برای ارزش‌های فردی از قبیل خوداتکایی، برانگیختگی، لذت‌طلبی، قدرت و موفقیت در نظر گرفته‌اند که از لحاظ ویژگی‌های جامعه اسلامی و ایرانی منطقی و قابل تحسین است. از دیگر موارد بحث پذیر درباره این یافته این که بر اساس ساختار مدور ارزش‌ها در نظریه (Schwartz, 1992)، بین ارزش‌ها روابط توافقی و تعارضی برقرار است که نتایج این پژوهش حاکی از نزدیکی و تعقیب همزمان ارزش‌های دارای روابط توافقی نسبت به ارزش‌های متعارض، در نظام ارزشی مدیران و معلمان می‌باشد که این امر به نوبه خود می‌تواند موجب کاهش تعارضات ارزشی در بین مدیران و معلمان گردد.

نبود تفاوت معنادار بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان دشتستان بدین معناست که اشتغال در دوره تحصیلی خاص شامل ابتدایی، راهنمایی و متوسطه، منجر به ایجاد تفاوت معنادار در ابعاد نظام ارزشی فرهنگیان با توجه به پست سازمانی آنها (مدیر و معلم) نگردیده است. دلیل این امر را می‌توان بر اساس نظر (Schwartz, 1994) که بیان می‌دارد ارزش‌ها اهداف فرا موقعیتی مطلوب هستند، چنین بیان نمود که چون ارزش‌ها اموری فرا موقعیتی هستند و به موقعیت خاصی بستگی ندارند، پس منطقی به نظر می‌رسد که با وجود مدارس گوناگون از نظر دوره تحصیلی و در پی آن وجود دانش‌آموزان متفاوت از لحاظ سنی، عقلی، اجتماعی و ...، معلمان و مدیران شاغل در این مدارس تفاوتی معنادار از لحاظ توجه و اهمیتی که به ارزش‌ها می‌دهند، نداشته باشند و ویژگی دوام و پایداری ارزش‌ها در برابر تغییرات (Feather, 1995) را به نمایش بگذارند. هم‌چنین، در توجیه علت نبود تفاوت معنادار در ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان در دوره‌های گوناگون تحصیلی، می‌توان چنین استدلال کرد که بسیاری از مدیران و معلمان شاغل در دوره‌های تحصیلی بالاتر، در ابتدای خدمت شغلی خود در دوره‌های پایین‌تر مشغول به کار بوده‌اند و سپس به دوره یا دوره‌های بالاتر وارد شده‌اند و در واقع، بسیاری از معلمان و بویژه مدیران برای دوره تحصیلی خاصی آموزش ندیده و استخدام نشده‌اند که این امر می‌تواند نزدیکی ارزش‌های مورد نظر آن‌ها را به همراه داشته باشد.

نبود تفاوت معنادار بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان زن و مرد در شهرستان دشتستان بدین معنی است که جنسیت در تعامل با پست سازمانی منجر به ایجاد تفاوت معنادار در توجه معلمان و مدیران به ابعاد نظام ارزشی آنان نگردیده است. این یافته با یافته‌های (Delkhamosh, 2006)؛ (Naeli, Neshatdost, 2005)؛ (Imamoglu & Ayguen, 1999) و (Johnston, 1995) همراستا می‌باشد. برای پذیرش این یافته می‌توان چنین استدلال کرد که با

توجه به دیدگاه اسلام در مورد برابری زن و مرد و گسترش و پذیرش این دیدگاه در کشور ما پس از پیروزی انقلاب اسلامی که منجر به بروز فرصت‌های برابر شغلی و نیز مشارکت برابر در امور اجتماعی برای زنان گردیده، اکنون زنان پا به پا و هم‌دوش مردان در تمام فعالیت‌های اجتماعی درگیر هستند و دیگر همچون گذشته تفاوت زیادی بین زنان و مردان دیده نمی‌شود و وجود انتظارات متفاوت از زنان و مردان در جامعه و در محیط کاری و مواردی این چنین کم رنگ شده است که باعث نزدیکی خواسته‌های مورد نظر زنان و مردان، یعنی همان ارزش‌ها گردیده‌است. افزون بر این، این یافته با ادعای (Rokeach, 1973) که خاطرنشان می‌سازد، انتظار یافتن تفاوت در اولویت‌های ارزشی زنان و مردان، انتظاری منطقی است؛ چرا که جامعه زنان و مردان را برای ایفای نقش‌های متفاوت جامعه‌پذیر می‌نماید و نیز یافته (Schwartz & Rubel, 2005) و نتایج مطالعات (Rokeach, 1973; Abdel-Fattah, 1992; Kahle, 1996; Ryckman & Houston, 2003; Pohjanheimo, 1997) مبنی بر این که مردان و زنان در اولویت‌های ارزشی تفاوت دارند، همراستا نیست. هم‌چنین، این یافته با بخشی از یافته‌های (Karami, 2002) که بیان داشته، نظام ارزشی دانشجویان دختر و پسر متفاوت است و (Mohammadi, 1381) که نتیجه گرفته، میان نظام ارزشی زنان و مردان در ارزش‌های مذهبی و نظری تفاوت معنادار وجود دارد نیز همراستا نیست. دلایل این عدم همراستایی را شاید بتوان در متفاوت بودن جامعه آماری؛ تفاوت‌های فرهنگی؛ تفاوت در خصوصیات از قبیل سن، میزان بلوغ، تجربه، آموزش و ویژگی‌های شخصیتی و شغلی و نیز متفاوت بودن ابزار اندازه‌گیری، جستجو نمود، اما به هر حال، با توجه به تأکید بیش‌تر پژوهش‌ها بر وجود تفاوت در ابعاد نظام ارزشی زنان و مردان، منطقی‌تر این است که در تعمیم این یافته جنبه احتیاط رعایت گردد.

نبود تفاوت معنادار بین ابعاد نظام ارزشی مدیران و معلمان با سوابق خدمتی آنان، بیانگر این موضوع است که سابقه خدمتی فرهنگیان در تعامل با پست سازمانی آن‌ها، منجر به ایجاد تفاوت معنادار در توجه آنها به ابعاد نظام ارزشی خود، نگردیده است. از یافته‌های پژوهشی همراستا با این یافته، می‌توان به بخشی از یافته‌های پژوهش (Mohammadi, 2002) اشاره نمود که بیان می‌دارد، میان گرایش‌های ارزشی مدیران و دبیران با سابقه خدمت آنها هیچ تفاوت معناداری وجود ندارد. در تبیین دلایل این یافته می‌توان چنین اظهار نمود که چون ارزش‌ها اموری پایدار هستند و با گذشت زمان تغییرات بسیار کمی می‌یابند و حتی می‌توان گفت، با طولانی‌تر شدن زمان پابندی به یک ارزش، این ارزش در نظام ارزشی فرد تثبیت شده و وی حاضر خواهد بود برای حفظ آن در موقعیت‌های گوناگون، از هیچ اقدامی فروگذار نگردد، پس سابقه کار فرد که به معنی مدت زمانی است که فرد در یک شغل مشغول است، موجب حفظ و دوام ارزش‌هایی که وی در طول دوران

خدمتی خود در آن شغل به آنها پایبند گردیده، می‌شود و امکان تغییر و یا کاهش اهمیت آن ارزش‌ها را از بین می‌برد. نتیجه این‌که، سوابق خدمتی گوناگون با روند صعودی خود عاملی برای تغییر و ایجاد تفاوت معنادار در ارزش‌ها و نظام ارزشی افراد نمی‌شوند بلکه موجب حفظ نظام ارزشی فرد و ابعاد آن می‌گردند.

با توجه به جایگاه والای ارزش‌ها در تعلیم و تربیت و در بین مجریان آن، جا دارد مدیران آموزش و پرورش کشور - در تمام سطوح - از نظام‌های ارزشی زیردستان خود آگاه و آنها را درک نموده و حتی الامکان سعی در نزدیکی نظام‌های ارزشی خود نمایند تا نوعی وفاق و انطباق ارزشی جهت همکاری‌های مشترک در بین اعضای جامعه فرهنگی کشور حاصل شود. هم‌چنین، در انتصاب و انتخاب مدیران، به تجانس نظام ارزشی آنان با معلمان، برای همکاری در مدرسه توجه شود تا از بروز تعارضات ارزشی جلوگیری گردد. ضروری به نظر می‌رسد که در فواصل زمانی، نظام‌های ارزشی جامعه فرهنگی کشور بررسی و تغییرات احتمالی تدریجی، مورد مذاقه قرار گیرد تا بویژه از عدم تناسب و تجانس و نیز انحرافات ارزشی پیشگیری شود. هم‌چنین، استفاده از نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه، به وسیله مسئولان آموزش و پرورش و مقایسه این نتایج با انتظاراتی که نظام آموزشی و تربیتی کشور از نظر جهت‌گیری‌ها و نظام‌های ارزشی فرهنگیان جامعه دارد، می‌تواند در برنامه‌ریزی برای اصلاح نواقص و تشویق و ادامه پرقدرت‌تر محاسن و نقاط مثبت کار کمک نماید. در پایان، توصیه می‌گردد، سازمان‌های آموزش و پرورش استان‌ها ضمن حمایت و همکاری با پژوهشگران در انجام پژوهش‌هایی این چنین، نتایج بدست آمده را به شکل بخشنامه، گزارش کار و یا هر شکل ممکن به اطلاع ذینفعان، یعنی مدیران و معلمان و سایر دست اندرکاران امر تعلیم و تربیت در سطح مدارس برسانند تا آنان نیز از وضعیت خود پیرامون موضوع مورد پژوهش آگاهی یابند.

References

- Abdel-Fattah, Y. (1992). "Child perception and parental care: social adjustment and values." *The Social Sciences Journal of*, Vol. 20, No. 3 - 4: 105 - 124.
- Allport, G. W., Wernon, PH. E., & Lindse, G. (1960). *Study of values*. Boston: Houghton Mifflin.
- Altintas, F. C. (2008). "A comparative analysis of Turkish and German managers' personal values." *Ankara Universitesi SBF Dergisi*, Vol. 63, No. 4: 65- 8.

Azadmarzabadi, E. (2008). "The relationship between family values and adolescent values system." *Journal of Behavioral Sciences*, Vol 2, No. 2: 117-126.

Coyne, B. J. (1988). "The predictive validity of the rokeach values survey for college academic achievement." *Educational and Psychological Measurement*, 48: 165-173.

Delkhamosh, M. T. (2006). "Iranian student's hierarchy of values." *Journal of Iranian Psychologists*, Vol 2, No. 8: 299-318.

Faramarzi, D. (2000). "Investigate of Tarbiat Modares University students' value structure." *M.A. thesis in Sociology*, Tarbiat Modares University, School of Humanity Science.

Feather, N. T. (1984). "Masculinity, femininity, psychological androgyny and the structure of value." *Journal of Personality and Social Psychology*, 47: 604-620.

Feather, N. T. (2004). "Value correlates of ambivalent attitudes toward gender relations." *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30: 3-12.

Ghasemi, B. (2003). *Theories of organizational behavior*. Tehran: Heiat publishing.

Hofstede, G. (1984). "The cultural relativity of the quality of life concept." *Academy of Management Review*, 9: 389-398.

Imamoglu, E. O., & Ayguen, Z. (1999). "Value performance from 1970s to 1990s Turk Psikoloji Dergisi, 14 - 122." Abstract- PsycINFO.

Johnston, C. S. (1995). "The Rokeach Value Survey: Underlying structure and multidimensional scaling." *Journal of Psychology*, 129: 583-598.

Karami, M. (2002). "Investigate of the value system of Undergraduate students at Shiraz University." *M. A. thesis in the philosophy of education*, Shiraz University, School of Education and Psychology.

Khalife, A. M. (1999). *Psychological Study of transformation of values* (Seyadi, S. H) Mashhad: Astan Ghodse Razavi Publishing.

Kneller, G. (1964). *Introduction to the philosophy of education*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Lietz, P., & Matthews, B. (2010). "The effects of college students' personal values on changes in learning approaches." *Res High Educ*, 51: 65-87.

Matthews, B., Lietz, P., & Darmawan, I. G. N. (2007). "Values and learning approaches of students at an international university." *Social Psychology of Education*, 10: 247-275.

Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). "A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes." *Journal of Applied Psychology*, 74: 424 - 432.

Mohammadi, R. (2002). "Evaluation of values conformity of Shiraz principals and teachers." *M. A. thesis in Educational Administration*. Shiraz Islamic Azad University.

Pohjanheimo, E. (1997). "Arvojen muutos, työ ja sosiaalinen tausta. Tutkimus työikäisistä pyhtääläisistä 1982-1993." (Research reports No1). *Study of University of Helsinki, Department of Social Psychology*. Abstract available at: <http://proquest.umi.com>. [22 August 2010].

Rafiapoor, F. (1999a). *Anatomy of society*. Tehran: Enteshar Company

Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1987). "Effect of values on perception and decision-making: A study of alternative work values measures." *Journal of Applied Psychology*, 72: 666 - 673.

Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications*. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human value*. New York: Free Press.

Ryckman, R. M., & Houston, D. M. (2003). "Value priorities in American and British female and male university students." *The Journal of Social Psychology*, 143: 127-138.

Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2000). "Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects." *European Journal of Social Psychology*, 30: 177- 198.

Samiee, F., Naeli, H., Neshatdost, H. T. (2005). "Relationship between values-system and creativity among the first year students of University of Isfahan." *Isfahan University research journal*, Vol 19, No. 2: 83-98.

Sheikhi, SH. (2001) "Investigate of relationship between value systems of Shiraz secondary school teachers and students." *M.A thesis in of educational administration*, Shiraz University, School of Education and Psychology.

Schwartz, S. H. (1994a). "Are there universal aspects in the structure and contents of human values?" *Journal of Social Issues*, 50: 19-45.

Schwartz, S. H. (1999). "A theory of cultural values and some implications for work." *Applied psychology: An International Review*, 48 (1): 23- 47.

Schwartz, S. H. (1992). "Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries." *Advances in experimental social psychology*, Vol. 24: 1- 65.

Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). "Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective." *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32: 268-290.

Schwartz, S. H., Melech, G., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). "Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement." *Journal of Crosscultural Psychology*, Vol. 32, No. 5: 519-542.

Schwartz, S. H., & Sagiv, L. (1995). "Identifying culture-specifics in the content and structure of values." *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26: 92-116.

Schwartz, S. H., & Sagie, G. (2000). "Value consensus and importance: A cross-national study" *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 31, No. 4: 465 – 497.

Schwartz, S. H., & Rubel, T. (2005). "Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies." *Journal of Personality and Social Psychology*, 89: 1010-1028.

Shafer, W. E., Fukukawa, K., & Lee, G. M. (2007). "Values and the perceived importance of ethics and social responsibility: The U.S. versus China ." *Journal of Business Ethics*, 70: 265–284.

Shechtman, Z. (2002). "Validation of the democratic teacher belief scale [DTBS]." *Assessment in Education*, 9: 363-377.

Valencia, E. Y. (2000). "Values orientations in colombia. Variations in age, gender and socioeconomic status: An empirical study." *Unpublished Doctoral dissertation*. The Chicago School of Professional Psychology.

Yazdi, S. M., & Hoseinian, S. (2005). "A comparison of the occupational values between male and female university graduates prior to entering the job market". *New thought to education*, Vol 1, No. 1: 51-60.

