

## جایگاه ارزش‌های فردی و سازمانی از دیدگاه دبیران و مدیران مقطع

### متوسطه

ولی مهدی نژاد\*<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی دیدگاه دبیران و مدیران مقطع متوسطه در مورد جایگاه ارزش‌ها در زندگی فردی و سازمانی است. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی است و برای این منظور از ۱۷۷۵ دبیر شهر زاهدان ۳۱۵ نفر و از ۱۱۰ مدیر این مقطع ۸۶ نفر با استفاده از جدول تعیین نمونه مورگان تعیین و سپس از روش نمونه‌گیری متناسب با حجم برای تعیین حجم نمونه زیر گروهها استفاده شد. در نهایت، از نمونه‌گیری در دسترس برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه مقیاس ارزش یلماز و بالچی بوده و از مجموع ۴۰۱ نمونه ۳۷۴ (۹۳٪) پرسشنامه‌ها قابل بررسی بودند. آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۵ و به تفکیک ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی ۰/۹۱ و ۰/۹۶ محاسبه شد. روش‌های آماری استفاده شده در پژوهش عبارت است از محاسبه فراوانی‌ها، میانگین‌ها، انحراف معیار، میانه و آزمون t مستقل بود. یافته‌ها نشان می‌دهند که هم در ارزش‌های فردی و هم در ارزش‌های سازمانی مدیران و دبیران مدارس متوسطه در چند ارزش اولویت دار و چند مورد کم اهمیت هم عقیده‌اند. آن‌ها اغلب به تعهد کاری، آزادی تصمیم و عمل، صداقت، دینداری و پیشرفت در حوزه زندگی شخصی توجه می‌کنند و کم‌تر به ارزش‌هایی همچون مادیات، پول و ثروت اهمیت می‌دهند. در حوزه زندگی سازمانی هم ارزش‌هایی همچون همکاری، تعهد، احترام به دیگران، بی‌طرفی و صداقت جزو ارزش‌های مهم به لحاظ اولویت از دیدگاه هر دو گروه بودند. در این حوزه نیز اهمیت کم‌تر به مواردی همچون پول و ثروت داده شده است. آزمون t مستقل نیز بیانگر وجود تفاوت در میانگین مدیران و دبیران در مواردی نظیر بی‌طرفی، پشتکار، صداقت، احترام به دیگران، مسئولیت‌پذیری و خلاقیت در دو حوزه ارزش‌های فردی و سازمانی بود.

**واژه‌های کلیدی:** ارزش‌های فردی، ارزش‌های سازمانی، دبیران، مدیران، مدارس متوسطه.

۱- استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

\*- نویسنده مسئول مقاله: mehdinezhad@gmail.com

### مقدمه

ارزش‌ها اغلب به ایده‌هایی اطلاق می‌شوند که انسان‌ها درباره خوب و بد و مطلوب و نامطلوب دارند. در فرهنگ فلسفی لالاند چهار مفهوم برای ارزش ارائه شده است؛ نخست ارزش به عنوان چیزی که فرد یا گروهی به آن علاقه دارند. دوم چیزی که کم و بیش در میان عده‌ای مورد توجه و احترام است. سوم وقتی که فرد یا گروهی در رسیدن به هدف خود ارضا می‌شوند و چهارم از جنبه اقتصادی که ارزش کالا و عمل مطرح است (Mohseni, 1996). از نگاه اندیشمندانی که مقوله فرهنگ و ارزش‌ها به وسیله آن‌ها مورد مطالعه قرار گرفته است، ارزش‌ها در سطوح فردی، گروهی، ملی و فراملی قابل توجه است. از دیدگاه جامعه‌شناسان ارزش‌های اجتماعی تنها در صورتی وجود دارند که افرادی وجود داشته باشند که بتوانند اشیاء و اشخاص را ارزشیابی کنند. در این راستا، نقش اجتماعی مهم‌ترین مکانیسمی است که به واسطه آن می‌توان ارزش‌ها را توجیه و سمبولیک کرد. در جامعه نقش‌های متفاوت اجتماعی فرد را نمی‌توان دارای ارزش اجتماعی یکسان دانست. محسنی در جای دیگر اشاره دارد به این‌که ارزش‌های اجتماعی به مدل‌های کلی رفتار، احکام جمعی و هنجارهای کرداری که مورد پذیرش عمومی و خواست جامعه قرار گرفته‌اند، اطلاق می‌شوند.

از نظر اندیشمندان فلسفه اسلامی، ارزش‌ها یک سلسله اصول کلی، ثابت و مطلق‌اند که در هیچ شرایطی تغییر نمی‌کنند، اما مصداق آن‌ها تغییرپذیر است. از این منظر ملاک کلی ارزش اخلاقی، مصلحت عمومی فرد و جامعه و مصلحت واقعی انسان است، یعنی هر چیزی که موجب کمال واقعی انسان است، نه چیزی که دلخواه افراد و مورد خوشایند آن‌هاست. البته، اگر ملاک اصلی ارزش در اسلام، کمال نهایی است، مصداق آن قرب الهی است. در نظام اسلامی، هدف کسب رضای خداست. در این نظام، ارزش‌ها نه کاملاً مطلق و ثابت‌اند که در هیچ شرایط زمانی و مکانی تغییر نکنند و نه این‌که همیشه تابع شرایط زمانی و مکانی باشد بلکه اصول آن ثابت و مصداق‌ها متغیراند (Mesbahe Yazdi, 1998).

در تعریف و تفسیر مفهوم ارزش دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد، به گونه‌ای که برخی آن را یک نوع درجه‌بندی، طبقه‌بندی و امتیازبندی پدیده از خوب تا بد یا از مثبت تا منفی می‌دانند (Rafipour, 2002:269). گروهی بر این باورند که ارزش بار معنایی ویژه‌ای است که انسان به برخی از اعمال، پاره‌ای از حالات و برخی از پدیده‌ها نسبت می‌دهد، به بیان دیگر، ارزش‌ها جوهره و شیرازه فرهنگ بشمار می‌روند، به زندگی فرد قصد و معنا می‌دهند و نسبی و تابع شرایط فرهنگی هستند. ارزش به شیوه‌ای از بودن یا عمل که یک شخص یا جامعه به عنوان آرمان آن را می‌شناسد و اسناد رفتار و عمل شخص یا اشخاصی بدان صورت می‌گیرد، اطلاق می‌شود

(Hedayatshodeh, 2002) و همین طور به زعم عده ای ارزش ها مفهوم هستند نه واقعیت، پس هم نسبی هستند و هم تا زمانی که عینیت پیدا نکنند، قابل درک و فهم نیستند. ارزش ها از آن جهت واجد اهمیت هستند که هم محتوای هنجارهای اجتماعی را شکل می دهند و هم پایه ارزیابی فرد از پدیده های اطراف هستند و در واقع، تنظیم کننده رفتار انسانی در عرصه اجتماع می باشند (Gholizadeh, 2010).

درک ارزش ها نیاز به درک ارتباط آن با نیازها دارد. حیوانات با غریزه عمل کرده و انسان ها با اراده آزاد عمل می کنند و در این که چگونه واکنش نشان بدهند، دارای حق انتخاب هستند. انتخاب های ما بیش تر مبتنی بر ارزش ها و باورها درباره آنچه که در زندگی ما مهم هستند، می باشند. پس مبنای اولیه ارزش ها رویارویی آنها با نیازهاست. به گفته (Maslow 1954) انسان ها داری نیازهای جسمانی، امنیت، اجتماعی، احترام و شکوفایی خود هستند. ارزش ها سه نقش اولیه و اساسی را ایفا می کنند: دفاع در برابر تهدیدهای احساس شده، سازگاری با اجتماع و تشویق به رشد. هر کدام از این مبانی اساسی هستند. مازلو بر این باور بود که امنیت یک امر لازم و حیاتی برای رشد بدون پیش شرط است. این عوامل فقط مربوط به افراد نبوده بلکه شامل روابط درون گروهی، بین گروهی و سازمان ها نیز می شود.

ثارپ (Thorp, 2005) بر این باور است که ارزش ها به عنوان اصول و اولویتهایی تعریف می شوند که به ما در تصمیم گیری روزانه کمک می کنند. هم چنین، آن ها به عنوان اصول هسته ای برای افرادی که دارای استانداردهای ایده آل شخصی هستند، تعریف شده اند. ارزش ها دارای یک شکل سلسله مراتبی بوده که منحصر به هر فرد و فرهنگ هستند. در نتیجه، ارزش ها استانداردهای شخصی هستند که به مردم در تعیین ارزش های نسبی و اهمیت استانداردها در زندگی خود کمک می کنند. برخی مواقع ارزش ها و اخلاقیات مترادف و هم زمان استفاده می شوند به گونه ای که تراپ اخلاقیات را مرتبط با مفهوم ارزش ها تعریف می کند. هنگامی که ما در مورد ارزش ها فکر می کنیم، می توان گفت که ما یزی را بر دیگری ترجیح می دهیم، برای مثال، صداقت در مقابل نادرستی. در تلاش برای دسته بندی ارزش ها، (Burke, 1998:7) آن ها را به شرح زیر خلاصه کرده است:

۱. توسعه انسانی: افراد در سازمان ها باید فرصت هایی را برای یادگیری و رشد داشته باشند.
۲. عدالت: افراد در سازمان ها باید مورد برخوردهای منصفانه، با عزت و بدون تبعیض باشند.
۳. آزادی: افراد در سازمان ها باید با یکدیگر رک و به شکل صادقانه ارتباط برقرار کنند.
۴. انتخاب: افراد در سازمان ها نباید تحت فشار و استفاده خودسرانه از قدرت و اقتدار باشند.
۵. تعادل استقلال و محدودیت: افراد در سازمان ها باید آزادی کافی برای انجام مسئولیت های خود را داشته باشند (Gellermann, 2002 Hultman &).

### پیشینه پژوهش

بررسی‌ها نشان می‌دهند که برای نخستین بار گرینفیلد (Greenfield, 1961) به وضعیت ارزش‌ها در مدیریت آموزشی اشاره می‌کند. با این حال، هنوز بیش‌تر نظریه‌های مدیریت و رهبری آموزشی اهمیت ارزش‌ها در مدارس را نادیده گرفته‌اند. از نقطه نظر (Bates, 2001) مطالعات سال‌های اخیر به میزان قابل توجهی به اهمیت ارزش‌ها در مدیریت مدارس اشاره کرده‌اند. در این راستا (Strike, 1993)، به نقش حساسی که این ارزش‌ها در سازمان‌های آموزشی دارند، اشاره دارد. خیلی از پژوهشگران نظیر (Brying & Trollestad, 2000) از ارزش‌ها به عنوان ابزاری برای ایجاد محیط کاری انسانی یاد می‌کنند و بر این باورند که بین مدیریت موثر، فرهنگ و ارزش‌ها ارتباط وجود دارد. همان‌گونه که (Hofestede, 1980) اشاره می‌کند، بدون درک فرهنگ حاکم بر سازمان، برقراری مهارت‌های مدیریتی و رهبری موثر ممکن نخواهد بود.

مطالعات زیادی نقش حیاتی ارزش‌ها را در پویایی اجتماعی نشان داده‌اند. به گفته (Aydin, 2003) شارپ در سال ۱۹۲۸ نخستین مطالعه در مورد ارزش‌ها را راهنمایی کرده است. (Rokeach, 1968; 1973; 1979) به‌عنوان یک روان‌شناس اجتماعی آمریکایی، نخستین نویسنده‌ای بود که ارزش‌ها را در بعد اجتماعی بررسی کرده و آن‌ها را به گرایش‌ها و رفتارهایی در آن چارچوب ربط داد. او مشخص کرد که هر ارزشی بر پایه یک باور و هر طرز فکری بر اساس مجموعه‌ای از باورها بنا شده است. پژوهش‌های اولیه دیگری نیز در مورد ارزش‌ها و انواع آن انجام شده که می‌توان به پژوهش‌های (Allport & vernon, 1931)، (Allport et al, 1960) و (Allport, 1968) اشاره کرد که باور دارند درک معانی ارزش‌ها در ارتباط با شخصیت امکان پذیر است. یا (Schwartz, 1994) مطالعه‌ای را در مورد محتوای ارزش‌ها انجام داد و آن‌ها را به دو دسته ارزش‌های درونی و بیرونی تقسیم کرد.

نکته مهم دیگر این‌که ارزش‌ها به افراد در ایجاد اندیشه و باور حرفه‌ای کمک و از طرز فکر افراد و موقعیت‌شان حمایت می‌کنند (Everard, 1995). بنابراین، می‌توان گفت، آگاهی از نظام‌های ارزشی مردم، نه تنها داده‌هایی درباره آن‌ها بلکه هم‌چنین، درباره فرهنگ اجتماعی (فرهنگ ملی) و تفاوت‌های فرهنگی آن‌ها ارائه می‌دهد. نکته دیگر این‌که به باور (Minor & Lamberton, 1995)، ارزش‌ها در درک بهتر رفتارهای سازمانی و فردی تعیین‌کننده هستند و در واقع، علت بسیاری از کشمکش‌ها تفاوت‌های ارزشی هستند. با این حال، به گفته (Katz & Kahn, 1966) آن‌ها مبانی پیوند و استحکام اجزا نظام‌های اجتماعی نیز هستند.

در یک مطالعه به وسیله (Begley & Johansson, 2008) با عنوان ارزش‌ها در مدیریت مدارس، نشان داده شد که ارزش‌های فردی مدیران بطور قابل ملاحظه‌ای معطوف به حل مسئله

است. در یک مطالعه دیگر در مورد ارزش های معلمان مدارس (Jenkins et al, 1974) دریافت که از جمله ارزش های مهم در رتبه بندی معلمان؛ آزادی و برابری بود. ارزش ها را می توان به موتوری تشبیه کرد که زندگی افراد را در جهت معینی راهنمایی می کند و به تعبیر (Everard, 1995) ارزش ها هسته ی آموزش و پرورش هستند. ارزش ها در زندگی مدرسه ای و سازمانی دارای اهمیت هستند و به گونه همزمان ارزش ها دارای جایگاه مهم در فرآیند آموزش هم هستند (Şişman & Turan, 2004). از این منظر، موسسه های آموزشی به صورت موثرترین ابزار برای نگهداری یا تغییر نظام ارزش های فردی یا اجتماعی دیده شده اند. از دید این پژوهشگران، ارزش ها در مدارس ارتباط و تطابق نزدیکی با بسیاری از موضوعها مثل تصمیم گیری، استخدام، پاداش و تنبیه، ارزیابی عملکرد، روابط شخصی، ارتباط، همکاری، رهبری، مناقشه و غیره دارند. بر اساس نظر (Sergiovanni, 1992) مدارس، اجتماعاتی مملو از ارزشها هستند و رهبری اخلاقی باید نقش مدیریت این جوامع را بازی کند. مدارس در شکل گیری و انتقال ارزشهای معین در جامعه نیز نقش تعیین کننده ای دارند و مدیران مدارس باید مدیران ارزشی خوبی باشند (Celik, 2004). همان گونه که (Evans, 2000) بیان کرده است، رهبران یا مدیرانی که دارای انگیزه نبوده و ارزش های قوی به منظور امید بخشی به اجتماعات مدارس را ندارند، در حقیقت مدیران انفعالی هستند. می توان گفت که مدیریت آموزشی ارتباط نزدیکی با ارزشها دارد. بر اساس یافته های (Çelik, 1999) و (Dawis, 1991) ارزش ها در رفتارها و تصمیم های درونی و بیرونی مدیران سازمانها تاثیر می گذارد. به همین دلیل است که برخی از پژوهشگران بر این باورند که باید در مورد ماهیت و نقش ارزش ها در مدیریت آموزش و پرورش بیشتر مطالعه و پژوهش شود (Richmon, 2004; Akbaba-Altun, 2003; Frankel et al., 2006).

در دسته بندی ارزشها بدون پرداختن آنها به حوزه ی شخصی و سازمانی، مطالعات گوناگونی انجام شده است که به برخی از آنها اشاره می شود. (Mehrmohammadi, 1999) ارزش های مورد توجه در حوزه شهروندی را احترام به اخلاقیات، تمایل به بیان اندیشه، روحیه پرسشگری، تفکر خلاق و خود ارزشمندی می داند. در یک مطالعه ی دیگر (Ashtiyani et al, 2007) مهربانی، بینش، مسئولیت پذیری، انگیزه پیشرفت، خوشناسی، نظم، امید و اراده را از جمله ارزش های مهم در این چهارچوب می دانند. در سطح جهانی (UNESCO, 2010) رعایت حقوق بشر، گفتگو، استقلال، صلح، عدالت را از جمله مهم ترین ارزشها در حوزه شهروندی می داند. در نهایت، (Joo Kwak, 2007) از صداقت، اعتماد، ثبات قدم داشتن، آزادی و ... به عنوان ارزش های مهم در این نام می برد.

این پژوهش متمرکز بر دیدگاه‌های دبیران و مدیران مدارس متوسطه شهر زاهدان است که ارزش‌های سازمانی و فردی را مورد توجه قرار می‌دهند. به گفته (Pang, 1998) سنجش ارزش‌های سازمانی در مدارس و ارزش‌های فردی دبیران برای درک عملکرد مدیریتی روزانه اساسی هستند و همچنین، وجود تناسب یا عدم تناسب در ارزش‌ها بین دبیران و مدیران، وسعت ارزش‌های مشترک و همچنین، استحکام و قدرت فرهنگ مدرسه‌ای را نشان خواهد داد. هدف کلی از این پژوهش بررسی دیدگاه دبیران و مدیران مقطع متوسطه در مورد جایگاه ارزش‌ها در زندگی فردی و در زندگی حرفه‌ای و سازمانی بود. در واقع در پرسش‌های زیر راهنمای این پژوهش است:

۱. دبیران و مدیران در مورد ارزش‌های فردی چه دیدگاهی دارند و این ارزش‌ها را چگونه رتبه بندی می‌کنند؟
۲. دبیران و مدیران در مورد ارزش‌های سازمانی چه دیدگاهی دارند و این ارزش‌ها را چگونه رتبه بندی می‌کنند؟
۳. آیا تفاوتی بین دیدگاه دبیران و مدیران در مورد جایگاه ارزش‌ها در دو حوزه فردی و سازمانی وجود دارد؟

### روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی - پیمایشی بوده و برای این منظور از کل ۱۷۷۵ دبیر مقطع متوسطه شهر زاهدان (به تفکیک ۱۰۳۶ دبیر زن و ۷۳۹ دبیر مرد) ۳۱۵ نفر و از تعداد ۱۱۰ مدیر (به تفکیک ۵۹ مدیر زن و ۵۱ مدیر مرد) ۸۶ نفر با استفاده از جدول تعیین نمونه (Morgan, 1975) انتخاب و سپس از روش نمونه‌گیری متناسب با حجم برای تعیین حجم مناسب برای زیر گروهها استفاده شد و در نهایت، برای گردآوری داده‌ها از نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه مقیاس ارزش (Yılmaz, & Balci, 2009) شامل ۲۹ گویه در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی مهم = ۵ تا خیلی بی‌اهمیت = ۱) بود. از مجموع ۴۰۱ توزیع شده بین نمونه‌های پژوهش، ۳۷۴ (۹۳٪) از پرسشنامه‌ها قابل بررسی بودند. آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۵ بدست آمد و نتایج این محاسبه به تفکیک ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی ۰/۹۱ و ۰/۹۶ شد. روش‌های آماری استفاده شده در پژوهش عبارت است از محاسبه فراوانی‌ها، میانگین‌ها، انحراف معیار، میانه و آزمون t بود. جزئیات مربوط به مشخصات جامعه و حجم نمونه در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱- حجم جامعه و نمونه به تفکیک زیر مدیران و دبیران زن و مرد

	جامعه نمونه		نمونه برآورد شده (بالقوه)		نمونه قابل بررسی (بالفعل)	
	مدیر	دبیر	مدیر	دبیر	مدیر	دبیر
زن	۵۱	۱۰۳۶	۴۶	۱۸۴	۴۶	۱۷۸
مرد	۵۹	۷۳۹	۴۰	۱۳۱	۴۰	۱۱۰
کل	۱۱۰	۱۷۷۵	۸۶	۳۱۵	۸۶	۲۸۸
						۳۷۴

یافته های پژوهش

۱. دبیران و مدیران در مورد ارزش های فردی چه دیدگاهی دارند و این ارزش ها را چگونه رتبه بندی می کنند؟

جدول ۲- دیدگاه دبیران و مدیران در مورد ارزش های فردی (تعداد ۳۷۴)

رتبه	مدیران (تعداد ۸۶)		ارزش ها	دبیران (تعداد ۲۸۸)		رتبه
	M	SD		M	SD	
۲	۴/۲۸	۰/۸۳۵	آزادی	۴/۲۶	۰/۷۸۱	۲
۲۷	۳/۴۸	۰/۹۷۹	بی طرفی	۳/۸۴	۱/۰۶۳	۱۶
۱	۳/۴۵	۰/۷۹۲	استقلال	۴/۵۷	۰/۷۹۸	۵
۳	۴/۷۷	۰/۵۴۶	تعهد	۴/۶۸	۰/۵۷۹	۶
۴	۴/۵۸	۰/۶۰۳	پیشرفت	۴/۵۸	۰/۶۹۸	۴
۲۵	۴/۲۸	۰/۹۶۶	عقلانیت	۴/۴۹	۰/۸۰۹	۹
۲۴	۴/۴۶	۰/۶۹۸	پشتکار	۴/۶۳	۰/۶۶۱	۱۰
۲۶	۴/۰۹	۱/۱۱۰	دموکراسی	۳/۹۲	۱/۲۰۱	۲۰
۵	۴/۷۶	۰/۴۳۲	دینداری	۴/۶۸	۰/۷۶۷	۳
۶	۴/۶۵	۰/۶۸۲	صداقت	۴/۸۶	۰/۴۱۴	۱
۲۳	۴/۴۲	۰/۷۷۴	برابری	۴/۲۹	۰/۸۵۲	۱۷
۷	۴/۴۲	۱/۰۳۴	ایشان و فداکاری	۴/۱۹	۰/۹۲۵	۸
۸	۴/۴۶	۰/۶۰۷	احترام به دیگران	۴/۷۰	۰/۵۴۱	۷
۹	۴/۳۶	۰/۷۶۵	همکاری	۴/۵۰	۰/۹۳۷	۱۳
۱۰	۴/۰۰	۱/۰۲۹	نوع دوستی	۴/۵۰	۰/۷۷۴	۱۵

۲۳	۱/۰۸۴	۳/۴۷	مادیات	۳/۶۳	۱/۱۴۸	۲۹
۱۸	۰/۸۷۳	۴/۳۴	داشتن اختیار	۴/۵۳	۰/۶۹۸	۱۱
۲۱	۰/۹۱۲	۴/۲۷	خویشتن داری	۳/۹۴	۰/۹۹۸	۲۲
۲۲	۰/۸۲۰	۴/۴۴	مناعت طبع	۴/۰۵	۱/۰۰۵	۲۱
۲۹	۱/۰۲۲	۳/۷۸	پول و ثروت	۳/۸۰	۱/۰۰۴	۲۸
۱۱	۰/۷۵۸	۴/۵۶	وفاداری	۴/۴۸	۱/۶۹۸	۱۳
۱۲	۰/۶۲۹	۴/۵۹	مسئولیت	۴/۴۲	۰/۹۱۴	۱۴
۲۵	۰/۶۵۹	۴/۵۷	هدف مندی	۴/۵۷	۰/۶۲۴	۱۵
۲۴	۰/۷۷۵	۴/۱۹	صرفه جوئی	۴/۱۰	۰/۸۴۱	۲۰
۲۶	۰/۸۲۰	۴/۱۴	تطبیق و هماهنگی	۴/۱۵	۱/۰۶۸	۱۲
۲۷	۰/۸۳۱	۴/۲۲	خلاقیت	۴/۵۲	۰/۶۰۸	۱۶
۲۸	۰/۸۰۸	۴/۴۰	اتحاد و همبستگی	۴/۳۰	۰/۷۵۲	۱۹
۱۴	۰/۷۹۶	۴/۳۳	صلاحیت	۴/۴۵	۰/۸۶۱	۱۷
۱۹	۰/۷۰۲	۴/۴۱	رضایت مندی	۴/۵۹	۰/۶۰۲	۱۸

مطالعه یافته‌ها در رابطه با این پرسش پژوهش نشان می‌دهند که ارزش‌های فردی هم در بین مدیران و هم دبیران مقطع متوسطه از اهمیت بالایی برخوردار است، به گونه‌ای که میانگین نمره‌های دبیران به غیر از سه ارزش مادیات، پول و ثروت و بی‌طرفی، بین گزینه‌های مهم و خیلی مهم (۴/۱۹ تا ۴/۸۶ از ۵) قرار دارد. در این حوزه صداقت، تعهد و دینداری بیش‌ترین اهمیت و جایگاه ارزشی را برای دبیران دارد. در مورد جایگاه ارزش‌های فردی از دید مدیران، به غیر از بی‌طرفی، پول، ثروت و مادیات دیگر ارزش‌ها از جایگاه والایی (۴/۰۰ تا ۴/۷۷ از ۵) برخوردار بودند. محاسبه میانه بمنظور رتبه بندی ارزش‌ها به وسیله مدیران و دبیران در حوزه فردی نیز تا حدودی شبیه یکدیگر بودند. در واقع، هر دو گروه در رتبه بندی ارزش‌ها، تعهد، آزادی، صداقت، دینداری و پیشرفت را با کمی جابه‌جایی جزو پنج ارزش نخست ذکر کرده اند که رتبه‌های دوم (آزادی) و چهارم (پیشرفت) مانند هم بوده اند. نکته دارای اهمیت دیگر این بود که ارزش‌هایی همچون مادیات، پول و ثروت در پایین‌ترین رتبه از مجموعه ارزش‌های مطرح شده قرار داشته اند. بررسی داده‌ها به تفکیک جنسیت در دو گروه مدیران و دبیران و در ارتباط با رتبه بندی ارزش‌های فردی نیز نشانگر نتایج یادشده بود. داده‌های بیشتر در این رابطه در جدول ۲ آورده شده است.

۲. دبیران و مدیران در مورد ارزش‌های سازمانی چه دیدگاهی دارند و این ارزش‌ها را چگونه

رتبه بندی می‌کنند؟



جدول ۳- دیدگاه دبیران و مدیران در مورد ارزش های سازمانی ( تعداد ۳۷۴ )

دبیران (تعداد ۲۸۸)			ارزش ها	مدیران (تعداد ۸۶)		
رتبه	SD	M	ارزش ها	M	SD	رتبه
۲۳	۱/۱۲۶	۳/۴۶	آزادی	۳/۹۴	۰/۷۲۵	۲۳
۴	۱/۱۰۶	۳/۸۳	بی طرفی	۳/۵۳	۱/۰۳۶	۵
۲۷	۱/۲۰۵	۳/۷۵	استقلال	۳/۹۳	۰/۷۳۲	۲۲
۲	۱/۰۳۷	۴/۲۷	تعهد	۴/۵۹	۰/۶۹۲	۲
۱۰	۱/۱۷۹	۴/۰۶	پیشرفت	۴/۳۵	۰/۶۸۲	۸
۱۱	۱/۱۳۷	۳/۹۲	عقلانیت	۴/۱۸	۱/۰۴۲	۹
۹	۱/۲۸۵	۳/۸۱	پشتکار	۴/۶۵	۰/۶۸۲	۱۰
۲۸	۱/۴۱۳	۳/۳۵	دموکراسی	۳/۸۷	۱/۰۸۲	۲۷
۷	۱/۴۵۷	۳/۹۸	دینداری	۴/۴۶	۰/۶۰۷	۶
۵	۱/۳۰۲	۳/۹۴	صداقت	۴/۳۰	۰/۹۵۷	۳
۱۴	۱/۴۵۱	۳/۶۴	برابری	۴/۰۵	۱/۰۰۴	۷
۱۲	۱/۴۳۴	۳/۳۶	ایثار و فداکاری	۳/۸۲	۰/۹۲۲	۱۹
۳	۱/۲۹۱	۴/۰۹	احترام به دیگران	۳/۷۱	۱/۱۲۵	۴
۱	۱/۲۱۱	۳/۹۴	همکاری	۴/۱۲	۱/۱۸۲	۱
۲۰	۱/۲۷۹	۳/۷۲	نوع دوستی	۴/۰۰	۱/۱۳۷	۲۰
۲۴	۱/۱۳۰	۳/۶۹	مادیات	۳/۵۳	۱/۱۴۴	۱۴
۸	۱/۱۹۸	۳/۷۷	داشتن اختیار	۴/۰۶	۰/۹۹۸	۲۶
۲۹	۱/۱۲۰	۳/۸۷	خویشتر داری	۳/۹۴	۱/۰۵۵	۱۸
۲۶	۱/۱۵۱	۳/۷۰	مناعت طبع	۳/۸۷	۰/۹۰۴	۱۳
۲۲	۱/۰۰۴	۳/۴۶	پول و ثروت	۳/۵۹	۰/۹۷۴	۲۸
۱۷	۱/۱۴۶	۳/۵۹	وفاداری	۴/۰۵	۰/۸۷۹	۲۴
۶	۱/۲۵۶	۳/۸۸	مسئولیت	۴/۳۵	۱/۰۲۶	۱۱
۱۹	۱/۱۵۶	۳/۷۴	هدف مندی	۴/۱۶	۰/۹۹۲	۲۱
۱۶	۱/۲۳۸	۳/۴۹	صرفه جوئی	۳/۷۴	۱/۰۱۹	۲۵
۲۵	۱/۱۹۱	۳/۸۳	تطبیق و هماهنگی	۴/۰۶	۰/۸۰۲	۱۷
۲۱	۱/۱۴۶	۳/۶۶	خلاقیت	۴/۲۴	۰/۷۳۴	۲۹
۱۳	۱/۱۶۲	۳/۸۱	اتحاد و همبستگی	۳/۹۹	۰/۷۷۴	۱۵
۱۵	۱/۲۵۲	۳/۸۲	صلاحیت	۴/۳۶	۰/۹۰۶	۱۶
۱۸	۱/۲۳۵	۳/۸۱	رضایت مندی	۴/۰۷	۱/۳۰۸	۱۲

بررسی یافته‌ها در جدول ۳ نشان می‌دهند که ارزش‌ها در حوزه سازمانی و محیط کار هم در بین مدیران و هم دبیران مقطع متوسطه از اهمیتی نسبتاً خوبی برخوردار است، اما جایگاه آن‌ها در حد ارزش‌ها در حوزه فردی نبودند، به گونه‌ای که میانگین نمره‌های دبیران در مورد هر یک از ارزش‌ها در حوزه سازمانی به غیر از سه ارزش تعهد، پیشرفت و احترام به دیگران که در خوب (بیش از ۴ از ۵) قرار داشته است، در سایر موارد در حد متوسط و بالاتر از حد متوسط قرار داشته است. این موضوع در ارتباط با مدیران از شرایطی بهتر برخوردار بوده است، به گونه‌ای که از ۲۹ ارزش مورد بررسی ۱۷ ارزش از جایگاهی بهتر (۴/۰ تا ۴/۵۹ از ۴) برخوردار بوده‌اند. محاسبه میانه بمنظور رتبه بندی ارزش‌ها نشان می‌دهد که مهم‌ترین ارزش‌ها در حوزه سازمانی از دیدگاه دبیران عبارت از همکاری، تعهد، احترام به دیگران، بی‌طرفی و صداقت بودند. در نقطه مقابل این گروه، یعنی مدیران پنج ارزش مهم‌تر را به ترتیب عبارت از همکاری، تعهد، صداقت، احترام به دیگران و بی‌طرفی دانسته‌اند که همان موارد ذکر شده به دبیران، منتهی با جابه‌جایی رتبه‌ها در پنج ردیف نخست بوده‌اند. خویشنداری، دموکراسی و استقلال در رتبه بندی دبیران و خلاقیت، پول، ثروت و دموکراسی در رتبه بندی مدیران از پایین اهمیت برخوردار بوده‌اند. بررسی داده‌ها به تفکیک جنسیت در دو گروه مدیران و دبیران در ارتباط با رتبه بندی ارزش‌های سازمانی نیز مشابه نتایج ذکر شده بود.

۳. آیا تفاوتی بین دیدگاه دبیران و مدیران در مورد جایگاه ارزش‌ها در دو حوزه فردی و سازمانی وجود دارد؟

جدول ۴- آزمون t مستقل در مورد دیدگاه دبیران و مدیران در مورد جایگاه ارزش‌ها در دو حوزه فردی و سازمانی (تعداد ۳۷۴)

جایگاه ارزش‌ها در حوزه فردی					جایگاه ارزش‌ها در حوزه سازمانی					
t	مدیران (۸۶)		دبیران (۲۸۸)		ارزش‌ها	دبیران (۲۸۸)		مدیران (۸۶)		t
	SD	M	SD	M		M	SD	M	SD	
۳۷۲=آ.د					آزادی	۳/۴۶	۱/۱۲	۳/۹۴	۰/۷۲	۳/۷۲۹(***)
۰/۲۲۷	۰/۸۳	۴/۲۸	۷۸	۴/۲۶	بی‌طرفی	۳/۸۳	۱/۱۰	۳/۵۳	۱/۰۳	۲/۱۷۵(*)
۲/۸۳۸(**)	۰/۹۷	۳/۴۸	۱/۰۶	۳/۸۴	استقلال	۳/۷۵	۱/۲۰	۳/۹۳	۰/۷۳	۱/۳۴۱
۱/۱۸۵	۰/۷۹	۴/۴۵	۰/۷۹	۴/۵۷	تعهد	۴/۲۷	۱/۰۳	۴/۵۹	۰/۶۹	۲/۷۰۵(**)
۱/۱۸۷	۰/۵۴	۴/۷۷	۰/۵۷	۴/۶۸	پیشرفت	۴/۰۶	۱/۱۷	۴/۳۵	۰/۶۸	۲/۱۴۶(*)
۰/۰۲۳	۰/۶۰	۴/۵۸	۰/۶۹	۴/۵۸	عقلانیت	۳/۹۲	۱/۱۳	۴/۱۷	۱/۰۴	۱/۸۵۴
۱/۹۸۸(*)	۰/۹۶	۴/۲۸	۰/۸۱	۴/۴۹	پشتکار	۳/۸۱	۱/۲۸	۴/۶۵	۰/۹۸	۵/۸۳۰(***)
۱/۹۸۶(*)	۰/۶۹	۴/۴۶	۰/۶۶	۴/۶۴	دموکراسی	۳/۳۵	۱/۴۱	۳/۸۷	۱/۰۰	۳/۱۷۶(**)
۱/۲۱۵	۱/۱۰	۴/۰۹	۱/۲۰	۳/۹۲	دینداری	۳/۹۸	۱/۴۵	۴/۴۶	۰/۶۰	۳/۰۱۲(**)
۰/۹۰۹	۰/۴۳	۴/۷۶	۰/۷۶	۴/۶۸						

فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳، پاییز ۹۱، پیاپی ۱۱ ۱۶۳

۳/۴۴۱(***)	۰/۶۸	۴/۶۵	۰/۴۲	۴/۸۶	صداقت	۳/۹۴	۱/۳۰	۴/۳۰	۰/۹۵	۲/۴۰۹(*)
۱/۱۷۰	۰/۷۷	۴۲,۴	۰/۸۵	۴/۲۹	برابری	۳/۶۴	۱/۴۵	۴/۰۵	۱/۰۰	۲/۴۳۵(*)
۱/۸۸۸	۱/۰۳	۴/۴۲	۰/۹۲	۴/۱۹	ایثار و فداکاری	۳/۳۶	۱/۴۳	۳/۸۲	۰/۹۲	۲/۸۵۳(**)
۳/۵۰۴(***)	۰/۶۱	۴/۴۶	۰/۵۴	۴/۷۰	احترام به دیگران	۴/۰۹	۱/۲۹	۳/۷۱	۱/۱۲	۲/۴۹۲(*)
۱/۲۹۲	۰/۷۶	۴/۳۶	۰/۹۳	۴/۵۰	همکاری	۳/۹۴	۱/۲۱	۴/۱۲	۱/۱۸	۱/۱۶۱
۴/۸۴۸(***)	۱/۰۲	۴/۰۰	۰/۷۷	۴/۵۰	نوع دوستی	۳/۷۲	۱/۲۷	۴/۰۰	۱/۱۳	۱/۸۱۱
۱/۱۵۷	۱/۱۴	۳/۶۳	۱/۰۷	۳/۴۷	مادیات	۳/۶۹	۱/۱۳	۳/۵۳	۱/۱۴	۱/۱۷۰
۱/۸۵۹	۰/۶۹	۴/۵۳	۰/۸۷	۴/۳۴	داشتن اختیار	۳/۷۷	۱/۱۹	۴/۰۶	۰/۹۹	۱/۹۹۸(*)
۲/۸۷۰(**)	۰/۹۹	۳/۹۴	۰/۹۱	۴/۲۷	خویشتن داری	۱/۸۷	۱/۱۲	۳/۹۴	۱/۰۵	۰/۵۱۸
۳/۸۰۷(***)	۱/۰۰	۴/۰۵	۰/۸۲	۴/۴۴	مناعت طبع	۳/۷۰	۱/۱۵	۳/۸۷	۰/۹۰	۱/۲۶۳
۰/۱۹۶	۱/۰۰	۳/۸۰	۱/۰۲	۳/۷۸	پول و ثروت	۳/۴۶	۱/۰۰	۳/۵۹	۰/۹۷	۱/۰۹۹
۰/۸۶۱	۰/۶۹	۴/۴۸	۰/۷۵	۴/۵۶	وفاداری	۳/۵۹	۱/۱۴	۴/۰۵	۰/۸۷	۳/۳۷۵(***)
۲/۰۲۴(*)	۰/۹۱	۴/۲۴	۰/۶۲	۴/۵۹	مسئولیت	۳/۸۸	۱/۲۵	۴/۳۵	۱/۰۲	۳/۱۲۲(**)
۰/۰۰۴	۰/۶۲	۴/۵۷	۰/۶۵	۴/۵۷	هدف مندی	۳/۷۴	۱/۱۵	۴/۱۶	۰/۹۹	۳/۰۹۷(**)
۰/۸۸۸	۰/۸۴	۴/۱۰	۰/۷۷	۴/۱۹	صرفه جویی	۳/۴۹	۱/۲۳	۳/۷۴	۱/۰۱	۱/۷۱۵
۰/۰۸۱	۱/۰۶	۴/۱۵	۰/۸۲	۴/۱۴	تطبیق و هماهنگی	۳/۸۳	۱/۱۹	۴/۰۶	۰/۸۰	۱/۶۹۲
۳/۰۸۱(***)	۰/۶۰	۴/۵۲	۰/۸۳	۴/۲۲	خلاقیات	۳/۶۶	۱/۱۴	۴/۲۸	۰/۷۳	۴/۴۸۸(***)
۱/۰۲۸	۰/۷۵	۴/۳۰	۰/۸۱	۴/۴۰	اتحاد و همبستگی	۳/۸۱	۱/۱۶	۳/۹۹	۰/۷۷	۱/۳۱۸
۱/۲۰۴	۰/۸۶	۴/۴۵	۰/۷۹	۴/۳۲	صلاحیت	۳/۸۲	۱/۲۵	۴/۳۶	۰/۹۰	۳/۷۰۱(***)
۲/۱۹۱(**)	۰/۶۰	۴/۵۹	۰/۷۰	۴/۴۱	رضایت مندی	۳/۸۱	۱/۲۳	۴/۰۷	۱/۳۰	۱/۶۷۲

\*\*\*P < .001    \*\*P < .005    \*P < .05    P > .05

بررسی نتایج جدول ۴ نشان می دهد که در برخی از ارزش های فردی و سازمانی در میانگین نمره های بین دو گروه دبیران و مدیران تفاوتی معنی دار وجود دارد. برای نمونه، در زمینه ارزش های فردی، میانگین نمره های دبیران در ارزش های همچون صداقت، بی طرفی، احترام به دیگران، مسئولیت پذیری، نوع دوستی، عقلانیت، مناعت طبع و خویشتن داری بالاتر از مدیران بوده است. در این حوزه فقط مدیران به رضایت مندی و خلاقیت بیش تر از دبیران اهمیت داده اند. در سایر ارزش های فردی بین دو گروه تفاوتی مشاهده نشد. در حوزه ارزش های سازمانی به غیر از بی طرفی و احترام به دیگران که به شکل معنی داری میانگین دبیران بیش تر از مدیران بوده است، در سایر ارزش ها همچون پشتکار، تعهد کاری، صلاحیت، ایثار و فداکاری و ... میانگین نمره های مدیران به شکل بارزی از میانگین دبیران بالاتر بوده است.

### بحث و نتیجه گیری

مطالعه یافته‌ها نشان می‌دهد که هم ارزش‌های فردی و هم ارزش‌های سازمانی مدیران مدارس متوسطه و دبیران آن مقطع دست‌کم در چند ارزش اولویت دار و چند مورد کم اهمیت شبیه به هم هستند. آن‌ها اغلب به تعهد، آزادی تصمیم و عمل، صداقت، دینداری و پیشرفت در حوزه زندگی شخصی توجه می‌کنند و کمتر به ارزش‌هایی همچون مادیات، پول و ثروت اهمیت می‌دهند. در حوزه زندگی حرفه‌ای و سازمانی هم ارزش‌هایی همچون همکاری، تعهد، احترام به دیگران، بی‌طرفی و صداقت جزو ارزش‌های مهم به لحاظ اولویت از دیدگاه هر دو گروه هستند. در این حوزه نیز اهمیت کمتر به مواردی همچون پول و ثروت داده شده است (Mehrmohammadi, 1999). ارزش‌های مورد توجه در حوزه شهروندی را احترام به اخلاقیات، تمایل به بیان اندیشه، روحیه پرسشگری، تفکر خلاق و خودارزشمندی می‌داند. در این راستا پژوهشگرانی نظیر (Ashtiyani et al, 2007) مهربانی، بینش، مسئولیت‌پذیری، انگیزه پیشرفت، خوشناسی، نظم، امید و اراده را از جمله ارزش‌های مهم در این چهارچوب می‌دانند. در سطح جهانی نیز سازمان‌های بین‌المللی نظیر (UNESCO, 2010) رعایت حقوق بشر، گفتگو، استقلال، صلح، عدالت را از جمله مهم‌ترین ارزش‌ها در حوزه شهروندی می‌داند. (Joo Kwak, 2007) از صداقت، اعتماد، ثبات قدم داشتن، آزادی و ... به عنوان ارزش‌های مهم در این نام می‌برند.

به باور (Güngör, 1998) قرار دادن برخی از ارزش‌ها در رتبه‌های بالا به وسیله یک شخص ممکن است ناشی از باورهای ارزشی فرد باشد، از بعد نظری می‌توان این‌گونه گفت که وقتی از فردی خواسته شود که یک‌سری ارزش‌ها را رتبه‌بندی کند، ارزش‌های دارای رتبه بالا و مهم‌تر، مواردی خواهند بود که بیش‌ترین تاثیر را در زندگی فرد داشته و دارند و بر عکس. به همین دلیل است که در یک جامعه دینی و ارزشی بیش‌ترین اهمیت به ارزش‌هایی داده می‌شود که در حوزه دین مطرح هستند و برعکس این هم در جوامع لاییک قابل رویت است. در تایید این یافته‌ها و مقایسه آن با بخشی از یافته‌های دیگر پژوهشگران می‌توان افزون بر یافته‌های پژوهشگران داخلی در بالا به یافته‌های (Aydın, 2003)، (Bacanlı, 1999)، (Erçetin, 2000) و (Kuşdil & Kağıtçıbaşı, 2000) مراجعه کرد. در واقع، بخشی از یافته‌های این پژوهشگران مانند کمتر اهمیت دادن به پول و ثروت همسو با یافته‌های این پژوهشگران و بخشی نظیر عدم گرایش به دین و دینداری در یافته‌های آن‌ها مخالف یافته‌های این پژوهش است. از جمله نتایج این پژوهش که متضاد یافته‌های پژوهشگرانی همچون (Balay, 2000) و (İnce & Gül, 2005) بود، اهمیت دادن مدیران و دبیران کشورمان به داشتن تعهد کاری و همکاری و مشارکت کارکنان اداری و آموزشی در انجام کارها بوده است. به واسطه اهمیت این ارزش‌ها آن‌ها اظهار می‌کنند که تعهد

پایین ممکن است منجر به کاهش دستیابی دانش آموزان به فرصت‌های تحصیلی در مقاطع بالاتر باشد. این موضوع برای آینده سیستم آموزشی حیاتی است چرا که مطالعات نشان داده که افرادی که تعهد سازمانی بیش‌تری دارند، تلاش بیش‌تری برای دستیابی به اهداف سازمان و انجام وظایف محوله از خود نشان می‌دهند و مهم‌تر از آن کارمندانی که در قبال سازمان خود احساس تعهد می‌کنند خود را با سازمان هماهنگ کرده و کارایی خود را افزایش می‌دهند. در نتیجه، افرادی که میزان تعهد کم‌تری دارند، تمرکز کم‌تری روی کار دارند و کم‌تر خود را وقف امور سازمان می‌کنند. بخشی از نتایج این پژوهش هم پرسش برانگیز است که چرا ارزش و صفتی نظیر داشتن قدرت خلاقیت هم از دید دبیران و هم مدیران از اهمیتی کم‌تر در حوزه سازمانی برخوردار است. آیا نظام آموزشی در توسعه و پرورش قدرت خلاقیت افراد کم کاری کرده است؟ یا دلایل دیگری وجود دارد؟

در یک اظهار نظر کلی بر اساس یافته‌ها می‌توان گفت که یک سنخیت بین ارزش‌های مدیران و معلمان مدارس متوسطه وجود دارد. آنچه که مسلم است، همسانی و اشتراک در ارزش‌ها در بخش‌هایی از سازمان به تعهد، دوستی و همکاری، حمایت متقابل، کمک و انگیزه در گروه منجر می‌شود. در اینجا شباهت‌های بین معلمان و مدیران راجع به ارزش‌های فردی و سازمانی وجود دارد. سازگاری بین ارزش‌های شخصی و سازمانی در کارمندان باعث رضایت شغلی و خوشحالی شده و کار دراز مدت در سازمان را افزایش می‌دهد.

اگر نظر اندیشمندان فلسفه اسلامی در مورد ارزش‌ها مبنای تصمیم‌گیری و اجرای آن‌ها در مورد توسعه و ترویج ارزش‌های انسانی و اسلامی قرار گیرد که باور دارند، ارزش‌ها یک سلسله اصول کلی، ثابت و مطلق اند که تحت هیچ شرایطی تغییر نمی‌کنند، اما مصداق آن‌ها تغییرپذیر است. باید پذیرفت که فرآیند دریافت، جذب و درونی کردن ارزش‌ها و در نهایت، بکارگیری آن‌ها در زندگی فردی و اجتماعی امریست که باید از دوران کودکی به وسیله خانواده‌ها و سپس آموزش و پرورش و در سطح همگانی‌تر به وسیله رسانه‌ها به آن پرداخته شود و موقوف کردن آن به دوره‌های بعدی زندگی این فرآیند را با مشکلات عدیده‌ای مواجه خواهد کرد. وضعیت زمانی بغرنج‌تر خواهد شد که در شکل‌گیری رفتارها به جای پرداختن به ارزش‌ها، خواسته یا ناخواسته ضد ارزش‌ها آموزش داده شود که تغییر آن‌ها به ارزش‌ها در دوران بزرگسالی مستلزم فرآیند پیچیده‌ای است بایستی این قالب‌های منجمد شده غلط ذوب شده و سپس در قالب درست ریخته و سپس مجدد تثبیت شود که امریست بسیار مشکل و حتی در مواردی ناممکن. لذا، این یک امر اساسی است که نمودار ارزش‌ها در باره کارمندان تهیه شده تا مناسب‌ترین شیوه‌های مدیریتی در مدارس به کار گرفته شود. چنین فرآیندی به‌عنوان رفتار گروهی، سبک‌های ارتباطی، رفتار

مدیریتی و تصمیم‌گیری تماماً به وسیله ارزش‌ها به‌عنوان نظام ارزشی سازمانی بر سیاست‌ها، راهبردها و اهداف سازمانی موثر می‌باشد. تهیه و ارایه آموزش‌های ضمن خدمت معرفت‌افزایی، توسعه و تثبیت ارزش‌های دینی و اخلاقی با استفاده از روش‌های آموزش حساسیت‌برای تغییر در رفتارها و طرز تلقی‌ها برای کارکنان آموزشی (دبیران) و کارکنان اداری و اجرایی (مدیران) به شدت توصیه می‌شود.

### Reference

- Akbaba-Altun, S. (2003). Educational administration and values. *Journal of Value Education*, 1 (1), 7–18.
- Allport, G. W., & Vernon, P. E. (1931). A study of values. Boston: Houghton-Mifflin.
- Allport, G. W., Vernon, P. E., & Lindzey, G. (1960). A study of values. Boston: Houghton-Mifflin.
- Ashtiyani, M.; Fathi, K. And Yamani, M. (2007). Use of Values in Primary School Curriculum and Instruction, *Journal of Educational Innovations*, 5(17), 67-92
- Aydm, M. (2003). Value perceptions of youth: the case of Konya. *Journal of Value Education*, 1 (3), 121–144.
- Bacanlı, H. (1999). Value preferences of university students. *Educational Administration in Theory and Practice*, 5(20), 597–610.
- Bates, R. J. (2001). Technology, values and school management. British Educational Management and Administration Society Annual Conference, Newport Pagnall. Retrieved <http://www.deakin.edu.au/~rbates/paper1.doc>.
- Balay, R. (2000). Organizational commitment. Ankara: Nobel Press.
- Begley, Paul, T. and Johansson, O. (2008). Values of School Administration: Preferences, Ethics, and Conflicts. *Journal of School Leadership*, 18(4), 421-444
- Bryying, T., & Trollestad, C. (2000). Managerial thinking on value-based management. *International Journal of Value-Based Management*, 13(1), 55–77.
- Buchko A. A. 2007. The Effect of Leadership on Values-Based Management. *Journal of Leadership and Organization Development*, 28(1), 36-50.
- Çelik, V. (1999). Educational leadership. Ankara: Pegem Press.
- Dawis, R. V. (1991). Vocational interests, values, and preferences. In M. D. Dunette and L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 833–871), Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Pres.
- Erçetin, Ş. (2000). What values are primary schools administered with? *Journal of Anadolu University, Faculty of Education*, 10(1), 31–43.

- Evans, R. (2000). The authentic leader. In M. Fullan (Edt.), *Educational leadership* (pp. 287-308). San Francisco: Jossey Bass.
- Everard, B. (1995). Values as central to competent professional practice. In H. Busher & R. Saran (Eds.), *Managing teachers as professionals in schools* (pp. 131-151). London: Kogan Page.
- Frankel, M. T., Schechtman, J. L., & Koenigs, R. J. (2006). Too much of a good thing? Values in leadership for educational organizations. *International Journal of Educational Management*, 20, 520-528.
- Gholizadeh, A. (2010). Cultural Sociology, Khorasghan Azaad University
- Greenfield, D. J. (1961). Values and educational administration. *Peabody Journal of Education*, 39(3), 157-161.
- Güngör, E. (1998). Research on value psychology. İstanbul: Ötüken Press.
- Hedayatshodeh, F. (2002). Role of Values on Social Culture, Paper Book of Society and Culture, Aroun Publication, Tehran
- Hofstede, G. (1980). Culture's consequences: international differences in work-related values. Beverly Hills: SAGE Publications.
- Hultman, K. and Gellermann, B. (2002). Balancing Individual and Organizational Values: Walking the Tightrope to Success. Jossey-Bass/Pfeiffer. San Francisco, CA
- İnce, M., & Gül, H. (2005). A new paradigm in management: organizational commitment. Konya: Çizgi Press.
- Jenkins, Charles, G.; Ethel, C. and Stanley, R. (1974). A Look at Elementary School Teachers' Values. N/A
- Joo Kwak, Duck. (2007). Challenges for Values Education Today: In Search of a Humanistic Approach for the Cultivation of the Virtue of Private Citizenship, *Values Education and Lifelong Learning*, Konkuk University, Seoul, Korea Pp147-159
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). The social psychology of organizations. NY: Wiley.
- Kıncal, R. Y., & Işık, H. (2005). Elementary school principals' level of practicing democratic values. *International Journal of Educational Reform*, 14, 338-345.
- Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kuşdil, M. E., & Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Value orientations of Turkish teachers and the Schwartz value theory. *Turkish Psychological Association*, 15(45), 59-76.
- Lamberton, L. H., & Minor, L. (1995). Human relations: strategies for success. Chicago: Irwin Mirror Press.
- Maslow, A. (1954). Motivation and personality. New York: Harper

- Mesbah-Yazdi, M. (1998). Islamic Management Prerequisite, Imam Khomeini Institute, Tehran, P. 230
- Mehrmohammadi, M. (1999). Education and Civic, Journal of Educational Research, N. 3 and 4
- Mohseni, M. (1996). General Sociology. Tahori Library. Tehran, PP. 217-218
- Pang, S. N. (1998). Managerial practices in Hong Kong primary schools. *Journal of Basic Education*, 8(1), 21–42.
- Rafipour, F. (2002). Social Anatomy, Second edition, Publication Institute, Tehran
- Richmon, M. J. (2004). Values in educational administration: Them's fighting words. *International Journal of Leadership in Education*, 7(4), 339–356.
- Rokeach, M. (1968). Beliefs, attitudes and values. San Francisco: Jossey Bass.
- Rokeach, M. (1973). The nature of the human values. NY: The Free Press.
- Rokeach, M. (1979). From individual to institutional values: with special reference to the values of science. In M. Rokeach (Edt.), Understanding human values (pp. 47–70). NY: The Free Press.
- Schwartz, S. (1994). Are there universal aspects in the structure and content of human values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19–45.
- Sergiovanni, T. J. (1992). Moral leadership: getting to the heart of school improvement. San Francisco: Jossey-Bass.
- Şişman, M., & Turan, S. (2004). Educational and school administration. In Y. Özden (Edt.), Handbook of educational and school administration (pp. 99–146). Ankara: Pegem A Press.
- Strike, K. A. (1993). Against values: reflections on oral language and moral education. *Education Policy Analysis Archives*, 1(13). <http://www.epaa.asu.edu>
- Thorp, JH. (2005). Values and Ethics for CPAs in a Changing World. *The CPA Journal Online*. Retrieved 19 April 2009 from <http://www.nysscpa.org/cpajournal/2005/805/perspectives/p18.htm>
- Unesco.(2010)c. Teaching and Learning for a Sustainable Future teaching and learning ,20values education: PDF format available from [http://www.unesco.org/education/tlsf/TLSF/pdf/pdf\\_list.htm](http://www.unesco.org/education/tlsf/TLSF/pdf/pdf_list.htm)
- Yılmaz, K., & Balci, A. (2009). Administrators' and teachers' views of individual and organizational values in Turkish primary schools. *Educational Planning*, 18 (1), 26–37.